



جامعة الجيلاي بونعامة - خميس مليانة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإنسانية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علم المكتبات
التخصص: علم المكتبات والمعلومات

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الفرع: علوم إنسانية: علم المكتبات

من إعداد الطالبتين:

- كريمة رياطي

- نورة بن راشد

بعض وان:

واقع التكوين في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر:

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهين بخميس مليانة أنموذجا

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/06/02

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الأستاذة: جميلة إفري..... (جامعة الجيلاي بونعامة- خميس مليانة) رئيسا

الأستاذ: عبد الرزاق مساعدي..... (جامعة الجيلاي بونعامة- خميس مليانة) مشرفا

الأستاذة: نادية سماعلي..... (جامعة الجيلاي بونعامة- خميس مليانة) مناقشا

السنة الجامعية 2017/2018

قال تعالى " رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي و على والدي و
ان اعمل صالحا ترضاه و ادخلني برحمتك في عبادة الصالحين" (19)

سورة الزمل آية 19

قال تعالى: " قُلْ اِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (162) لَا شَرِيكَ
لَهُ وَبِذَلِكَ اُمِرْتُ وَاَنَا اَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ" (163)

سورة الأنعام آية 162 / 163

"ليس النجاح ان تكسب النصر في غير معركة، فتلك فرصة وانشك فيها الظروف، ولكن

النجاح ان تكسب النصر في معركة لم يكن يبدو للمراقبين لها شيء من تباشير النجاح"

مصطفى السباعي

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين فخرا و اعتزازا

وكل أفراد عائلتي

إلى الصديقتين نورة و إيمان

إلى كل طلبة العلم

و كل أساتذتي في مختلف الأطوار

أهدي هذا العمل

كرامة

الإهداء

إلى روحين الطاهرتين ، تغمدهما الله بواسع رحمته وأسكنهما فسيح جنانه .

جدي ، بن راشد رايح و معلمي ، بوكراغ عباسي سليمان

إلى من وهبني الحياة وكانك هي الحياة بالأصل

أمي الغالية ورفيقة مسدي

إلى مسدي في هذه الحياة ، أبقاه الله تاج العز ومنبر الأمان

والدي العزيز

إلى أفراد أسرتي الفاضلة ، وكذا أسرتي الممتدة . . . طاوسي نور الدين

إلى صديقاتي العمر : رحلي نسيرة ، سمياني إيمان ، ديس عائشة ، لزهر هاجر

رياضي كريمة و قدور إيمان

إلى زميلاتي و زملائي من الدفعة المتخرجة في علم المكتبات والمعلومات

إلى كل من منحني بصيرا من الأمل في اللحظات البائسة

و إلى كل مستضعف مقاوم

إليكم جميعا مسدي هذا العمل المتواضع

نورة

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله على توفيقه لنا على إنجاز هذه البحث المتواضع

نتقدم بالشكر للأستاذ الفاضل عبد الرزاق مساعدي الذي قام بالإشراف على هذا العمل على النصائح و التوجيهات القيمة التي قدمها لنا

إلى أساتذة لجنة المناقشة

و كل أساتذة قسم علم المكتبات بجامعة خميس مليانة

وكل الأساتذة الذين علمونا في مختلف الأطوار الدراسية

و كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

شكرا للجميع

بن راشد، نورة

واقع التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني و التمهين بخميس مليانة أنموذجا / نورة بن راشد، كريمة رياضي؛ إشراف عبد الرزاق مساعديّة. - [د.م.]:[د.ن]، 2018. - 179 ورقة: جداول، رسومات و أشكال بيانية؛ 30سم+cd

ببليوغرافيا ورقة: 152-147 -. ملاحق ورقة: 178-152

مذكرة ماستر: علم المكتبات و التوثيق: قسم علم المكتبات و التوثيق: جامعة خميس مليانة:
2018

رياضي، كريمة

مساعديّة، عبد الرزاق. إشراف

المستخلص:

يهدف هذا البحث الى وصف واقع التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر من خلال الدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني و التمهين بخميس مليانة، تمت معالجة الموضوع في أربعة فصول بداية بالإطار المنهجي، تلاه الفصل الثاني بعنوان التكوين المهني ماهيته وواقعه في الجزائر أما الفصل الثالث فقد تطرق إلى موضوع التكوين في علم التوثيق و الأرشيف والذي كان بمثابة تمهيد للفصل الرابع الذي عالج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص بخميس مليانة، تم استخدام المنهج الوصفي للقيام بالدراسة بالاعتماد على أدوات جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة من خلال الزيارة الميدانية و المقابلة مع أساتذة التخصص إضافة للإستبيان الموجه للمتربصين و قد تم التوصل الى أن التكوين في علم التوثيق و الارشيف على مستوى المعهد يعاني من مشكلات تمحورت حول نقص الموارد المادية و البشرية اللازمة إضافة إلى انعدام التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني و المؤسسات المستقبلية للمتربصين. و عرضت الدراسة مجموعة من المقترحات مفادها ضرورة توفير بيئة مناسبة للتكوين تستوفي شروط التكوين في التخصص وفق ما يجب أن يكون عليه واقع التكوين في المجال.

الكلمات الدالة: التكوين؛ التكوين المهني؛ المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة؛ المتربصين؛ التمهين؛ علم التوثيق و الأرشيف.

قائمة المحتويات :

الصفحة	عنوان الموضوع	رقم الموضوع
	الآية القرآنية	1
	الإهداء	2
	الشكر والتقدير	3
	المستخلص	4
	فهرس المحتويات	5
	قائمة الجداول	6
	قائمة الأشكال	7
	قائمة الملاحق	8
	قائمة الرموز والمختصرات	9
18	مقدمة	
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
22	تمهيد	
23	إشكالية الدراسة	01
23	أسئلة الدراسة	02
24	فروض الدراسة	03
24	أهداف الدراسة	04
24	أهمية الدراسة	05
25	أسباب اختيار الدراسة	05
	إجراءات الدراسة	
25	منهج الدراسة	06
26	حدود الدراسة	07
27	أدوات جمع البيانات	08
29	الدراسات السابقة	09
29	صعوبات الدراسة	10
33	مصطلحات الدراسة	11

34	خلاصة	
	الفصل الثاني : التكوين المهني ماهيته وواقعه في الجزائر	
36	تمهيد	
	المبحث الأول : ماهية التكوين المهني	
37	مراحل تطور التكوين المهني	- 1-1
41	مقومات التكوين المهني	- 2-1
43	مبادئ التكوين المهني	- 3-1
45	أنواع التكوين المهني	- 4-1
45	أهداف التكوين المهني	-5-1
46	أهمية التكوين المهني	-6-1
	المبحث الثاني : التكوين المهني في الجزائر	
49	بدايات التكوين المهني في الجزائر	- 1-2
51	التكوين المهني في الجزائر إبان الفترة الاستعمارية	- 2-2
57	التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال	- 3-2
61	هياكل التكوين المهني في الجزائر	- 4-2
63	أنماط ومستويات التكوين المهني في الجزائر	- 5-2
65	تحديات التكوين المهني في الجزائر	- 6-2
66	خلاصة	
	الفصل الثالث : التكوين في علم التوثيق والأرشيف	
68	تمهيد	
	المبحث الأول : مدخل عام إلى التوثيق والأرشيف	
69	نبذة عن تاريخ التوثيق والأرشيف	- 1-1
71	تطور المهنة والحاجة إلى التكوين	- 2-1
73	بداية التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 3-1
75	مسؤولية التأهيل في علم التوثيق والأرشيف	- 4-1
76	مستويات ومجالات التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 5-1
78	علاقة علم التوثيق والأرشيف مع العلوم الأخرى	- 6-1
79	أهمية التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 7-1
	المبحث الثاني :أسس التكوين في علم التوثيق والأرشيف	

81	مقومات التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 1-2
82	معايير اعتماد برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 2-2
85	احتياجات التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 3-2
86	مبادئ صياغة برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 4-2
87	محتوى برامج التأهيل في علم التوثيق والأرشيف	- 5-2
89	تحديات التكوين في علم التوثيق والأرشيف	- 6-2
90	خلاصة	
	الفصل الرابع: التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة	
	المبحث الأول : نبذة عن المؤسسة	
92	تمهيد	
93	التعريف بالمؤسسة	- 1-1
94	موقع المؤسسة	- 2-1
94	التخصصات والأنماط المتواجدة بالمؤسسة	- 3-1
98	أهداف المؤسسة	- 4-1
98	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	- 5-1
101	التكوين في التخصص علم التوثيق والأرشيف	- 6-1
	المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية	
102	مجتمع الدراسة و عينة الدراسة	- 1-1
103	أدوات تجميع البيانات	- 2-1
105	تفريغ البيانات و تحليل البيانات	- 3-1
137	النتائج العامة للدراسة	- 4-1
140	نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات	- 5-1
142	اقتراحات و آفاق الدراسة	- 6-1
143	خلاصة الفصل	
144	الخاتمة	
152.147	الببليوغرافيا	
178.152	الملاحق	

قائمة الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبيّن أهداف التكوين المهني	45
02	يبيّن مستويات التكوين المهني	63
03	يبيّن رزنامة التخصصات وأرقامها على مستوى المعهد	97
04	يوضح الموارد المادية المتواجدة على مستوى المعهد	99
05	يوضح الموارد البشرية المتواجدة على مستوى المعهد	99
06	يوضح برنامج تخصص علم التوثيق و الأرشفة ومعاملات المواد	102
07	يبيّن توزيع استمارة استبيان على عينة الدراسة	105
08	يبيّن نوع جنس المتربصين بالمعهد	106
09	يبيّن الفئة العمرية للمتكونين بالمعهد	107
10	يوضح التخصص العلمي للمتكونين في المرحلة السابقة	108
11	يبيّن دوافع التحاق المتكونين بالتكوين المهني	109
12	يبيّن الوسائل البيداغوجية بالمعهد	111
13	يبيّن توفر المكتبة على مصادر المعلومات	112
14	يبيّن نوع المصادر المتوفرة على مستوى المكتبة	114
15	يوضح نوع الطبعة لمصادر المعلومات بالمكتبة	115
16	يوضح اقتراحات المبحوثين لتحسين بيئة التكوين	116
17	يوضح دوافع التحاق المتكونين بعلم التوثيق والأرشفة	118
18	يبيّن مواضيع التخصص من زاوية الفهم والوضوح	120
19	يوضح طريقة الأستاذ و مدى توافقها والمادة المدرسة	121
20	يبيّن المواد المبرمجة للمتكونين	123
21	يبيّن كيفية تدريس الجانب التطبيقي	124
22	يوضح المواد التطبيقية لبرنامج التخصص علم التوثيق والأرشفة	125
23	يوضح استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني	127
24	يبيّن مجال تركيز برامج التكوين	129
25	يبيّن الزيارات الميدانية للمتكونين	130
26	يبيّن مدى تأهيل فترة التربص بالمؤسسة المستقبلية	131

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول رقم
133	يبيّن مكان تربص للمتكونين	27
135	مدى فعالية التكوين المهني للمتكونين	28

قائمة الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين عناصر نظام التكوين المهني	42
02	يوضح تنظيم الطوائف الحرفية	49
03	يوضح علاقة علم التوثيق و الأرشيف بالعلوم الأخرى	79
04	يبين احتياجات التكوين	85
05	يبين نوع جنس المتربصين بالمعهد	106
06	يبين الفئة العمرية للمتكونين بالمعهد	107
07	يوضح التخصص العلمي للمتكونين في المرحلة السابقة	108
08	يبين دوافع التحاق المتكونين بالتكوين المهني	110
09	يبين الوسائل البيداغوجية بالمعهد	111
10	يبين توفر المكتبة على مصادر المعلومات	113
11	يبين نوع المصادر المتوفرة على مستوى المكتبة	114
12	يوضح نوع الطبعة لمصادر المعلومات بالمكتبة	115
13	يوضح اقتراحات المبحوثين لتحسين بيئة التكوين	117
14	يوضح دوافع التحاق المتكونين بعلم التوثيق والأرشيف	119
15	يبين مواضيع التخصص من زاوية الفهم والوضوح	120
16	يوضح طريقة الأستاذ و مدى توافقها والمادة المدرسة	122
17	يبين المواد المبرمجة للمتكونين	123
18	يبين كيفية تدريس الجانب التطبيقي	124
19	يوضح المواد التطبيقية لبرنامج التخصص علم التوثيق والأرشيف	126
20	يوضح استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني	127
21	يبين مجال تركيز برامج التكوين	129
22	يبين الزيارات الميدانية للمتكونين	131
23	يبين مدى تأهيل فترة التربص بالمؤسسة المستقبلية	132
24	يبين مكان تربص للمتكونين	134
25	مدى فعالية التكوين المهني للمتكونين	135

قائمة الملاحق :

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
156	يبين الهيكل التنظيمي للمؤسسة	01
157	يبين البطاقة التقنية للمعهد	02
161	يبين البطاقة الوصفية للتخصص التوثيق والأرشيف	03
164	خريطة لمعاهد التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف	04
165	يبين استمارة استبيان مقدمة للمتكونين	05
169	يبين استمارة مقابلة مقدمة لمسؤولين على مستوى المعهد	06
175	يبين استمارة مقابلة مقدمة لأساتذة التخصص	07

قائمة المختصرات:

قائمة المختصرات باللغة العربية :

المختصر	الصياغة الأصلية
تدوب.	التقنين الدولي للوصف الببليوغرافي (العام)
ج.	جزء
د.ت.	دون تاريخ
ص.	الصفحة
ص. ص:	من صفحة إلى صفحة
ط.	طبعة
ع.	العدد
ق.م.	قبل الميلاد
م.	ميلادي
مج.	مجلد
هـ .	هجري

قائمة المختصرات باللغة الأجنبية :

C E R P E Q	Centre d'études et de recherche sur les professions et les qualifications
C A P	Certificat d'aptitude professionnelle
C F P A	Centres de formation professionnelle approuvée
C M P	Certificat de maîtrise professionnelle
C N E P	Centre national d'éducation professionnelle
C T	Certificat technicien
C T S	Certificat technicien supérieur
CF P S	Certificat de formation professionnelle spécialisée
CNEPD	Centre national de l'enseignement professionnel à distance
D S B	Diplôme supérieure des bibliothécaires

DTB A	Diplôme technique des bibliothécaires archiviste
F N A C	Fonds national pour le développement de l'apprentissage et la formation continue
I F P	Institut de formation l'enseignement professionnel
I N E F P	Institutions nationales de formation technique pour la formation professionnelle
I N E P	Institut national de formation et d'enseignement professionnel
I N S E P	Institut national spécialisée en formation professionnelle
I N F A	Institut national de formation et d'apprentissage
IFLA	International fédération of Library associations
O N D E P F C	Office national pour le développement et la promotion de la formation continue

مقدمة

لقد شهد العصر الحديث ثورة من التغيرات منها الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية ، غيرت مجرى العالم و طورت علومه ومعارفه واتسعت بذلك رؤاه فأخذ يستثمر ما عرف سابقا بالأنشطة المهنية البسيطة ، ويكرس لها أنظمة قائمة بذاتها تعمل على النهوض بها من خلال إدراج المورد البشري كورقة رابحة لمواكبة شتى التطورات من خلال تأهيله وتدريبه في مراكز خاصة بالتدريب وينطبق ذات الأمر على إحدى المجالات الصاعدة في الجزائر ألا وهو مجال التكوين المهني الذي تطلب اهتمام زائد من حيث تطويره وتنظيمه والمضي قدما فيه تماشيا مع متطلبات العصر، كيف لا وهو يعد جسر رابط بين الفرد والعمل ، فقد اندرج هذا المجال ضمن قطاع التكوين المهني التابع لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ومرّ بمراحل عديدة منذ فجر التاريخ يعود تأويله إلى الحرف البسيطة المتداولة بين الأفراد والتي كانت سبب رزقهم إلى أن وصل به الحال إلى اعتباره كمنشأ اقتصادي يساهم في دفع عجلة التنمية متأثرا بذلك على وجه الخصوص بنكبات البلاد السياسية والاقتصادية منها ، غير أن السياسة المنتهجة في قطاع التكوين المهني تعمل على النهوض به من خلال إجراء تعديلات في هذا النظام ليكتسي الطابع العلمي السليم في عصر المعلوماتية .

ويعد البحث في مجال التكوين المهني بحث متشعب وهو ما يفسر زيادة اهتمام الباحثين والمفكرين في مختلف اختصاصاتهم وتوجهاتهم العلمية والفكرية بهذا النوع من الدراسات التي لاقت استحسان كبير من قبل المختصين فيها أو المتوافدين عليها ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى أهمية التكوين المهني في حياة الأفراد ولما لا في حياة الأمم وما يصنع فيها من تقدم وتنمية زاخرة تعود عليها بالدرجة الأولى. إن هذا الطرح يتيح لنا الانتقال لنتبأ مكانة الباحثين في هذه الدراسة أين سنقوم بتغطية موضوع علم التوثيق والأرشيف في مجال التكوين المهني باعتبار أن علم التوثيق والأرشيف يندرج ضمن علوم المكتبات ، ففي فترة العقدين الأخيرين من القرن الماضي شهدت اهتماما ملموسا في أساليب ووسائل تطوير و تأهيل الوثائقيين في الوطن العربي ، وفي هذه الفترة بدأت رياح التغيير تهب على أقسام المكتبات والوثائق في المؤسسات الأكاديمية العربية من خلال أدبيات علوم التوثيق والأرشيف وما تداولته المؤتمرات والندوات المتخصصة التي اهتمت بالدعوة لتطوير الاتجاهات المعلوماتية في أقسام هذا العلم لكسر طوق الجمود الذي ساد برامج هذا العلم في الفترة الماضية وبتقدير الباحثين أن هذا التغيير كان نتيجة حتمية لتغير طبيعة العمل في المؤسسات المعلوماتية ، التي شهدت خلال تلك الفترة استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في أعمالها ، فوجدت أقسام المكتبات والتوثيق في العالم العربي نفسها أمام منعطف مهم وحاسم إذا ما أرادت أن تستمر في تحمل مسؤولية إعداد وتهيئة الطاقات البشرية

المهنية المطلوبة لمؤسسات المعلومات من المكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات فكانت أمام خيارين لا ثالث لهما : إما التغيير والتطوير و المواكبة أو تلاشي والانهيار أمام هذه المستجدات التكنولوجية التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بسوق العمل . ففي السنوات الأخيرة أولت المنظمات المهنية على المستويات الدولية والعربية والإقليمية منها الإتحاد الدولي لجمعيات المكتبات ومؤسساتها (الإفلا) وكذا الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات اهتماما خاصا لتطوير أقسام المكتبات والمعلومات في دول العالم المتخلفة.

وكان لهذه التغيرات تأثير قوي على التأهيل في علم الوثائق والأرشيف أين أضحت التكوين به يخرج من النطاق الأكاديمي ليدنو من التكوين في مؤسسات التكوين المهني ليكون هياكل بشرية مؤهلة كما كان الحال عليه في الجزائر. وهو ما نصبوا لإحاطة بواقعه في هذه الدراسة ، التي ضمت فصلين نظريين وآخر فصل تطبيقي بالإضافة إلى الإطار المنهجي . طرحناه كآلاتي :

الإطار المنهجي فقد ضم: إشكالية الدراسة وكذا أسئلتها بالإضافة إلى فرضيات الدراسة ، كما تم تطرق إلى أهداف وأهمية الدراسة و كذا أسباب اختيار هذا الموضوع دون غير من المواضيع بالإضافة إلى منهج الدراسة وحدودها كما تم تحديد مجتمع الدراسة وكذا أدوات جمع البيانات ، دراسات السابقة، مصطلحات الدراسة بالإضافة إلى الصعوبات الدراسة.

الفصل الأول تناول ما يلي :

المبحث الأول: فهو عبارة عن مدخل مفاهيمي للتكوين المهني ،ضم كل من : مراحل تطور التكوين المهني، مبادئه وكذا مقوماته بالإضافة إلى أنواع التكوين المهني وأهدافه وكذا أهميته. أما المبحث الثاني فغطى التكوين المهني في الجزائر بالتطرق إلى : التكوين المهني في الجزائر قبل الاستعمار و أثناء عهد الاستعمار ،بالإضافة إلى التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال وتم التطرق إلى هياكل التكوين المهني في الجزائر وكذا أنماطه و مستوياته و أيضا تم التطرق إلى تحديات التكوين المهني في الجزائر .

أما الفصل الثاني ، كان كآلاتي :

المبحث الأول: مدخل عام إلى علم التوثيق و الأرشيف ، تناول كل من : لمحة عن تاريخ علم التوثيق والأرشيف و تطرق إلى تطور مهنة التوثيق و الأرشيف و الحاجة إلى التكوين بالإضافة إلى بداية

التكوين في هذا العلم و كذا مسؤولية التأهيل فيه ، وتناول أيضا مجالات التكوين في علم التوثيق والأرشيف و علاقته بالعلوم الأخرى وكذا أهمية التكوين في علم التوثيق و الأرشيف.

أما المبحث الثاني: أسس التكوين في علم التوثيق والأرشيف ، فغطى كل من مقومات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف وكذا معايير اعتماد برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف و احتياجات التكوين فيه وتناول أيضا مبادئ صياغة برامج علم التوثيق والأرشيف بالإضافة إلى محتوى برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف ، تحديات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف . أما الفصل الأخير فقد خصص لكل من الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة وكذا عرض وتحليل بيانات الدراسة.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

تمهيد :

بداية بالإطار المنهجي وهو بمثابة المدخل الأساسي لأي دراسة حيث يقدم صورة عامة عن الدراسة وتوجهاتها الأمر الذي يساهم في التعريف بالدراسة، وقد احتوى بالتسلسل على العناصر التالية: إشكالية الدراسة يتفرع منها الأسئلة الفرعية ، وبناء على هذه الأسئلة قمنا بصياغة فرضيات كإجابة مؤقتة تثبت صحتها أو تلغى وهو ما سنراه في نهاية البحث ، بالإضافة إلى تقديم أهداف الدراسة وتبيين مدى أهميتها كغيرها من البحوث العلمية الأخرى ، كما تطرقنا إلى ذكر أسباب اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع الذاتية منها والموضوعية ، وكذا منهج الدراسة و حدودها فضلا عن أدوات جمع المعلومات التي قمنا بتزود بها واختيار الأنسب منها لهذه الدراسة ناهيك عن الأخذ بمبدأ التنوع فيها لما يضيفي على هذا النوع من البحوث الدقة في التحري عن المعلومة، وكأي دراسة لا بد من ذكر الدراسات السابقة أو حتى المشابهة إن - صح القول - وإظهار نقاط التفرقة ومواطن التشابه أو حتى مواضع الاستفادة منها . بالإضافة إلى تخصيص إطار لأهم المصطلحات الواردة في فصول الدراسة .

إشكالية الدراسة:

يعتبر التدريب و التأهيل من بين المواضيع التي أثارت الاهتمام في الوقت الحالي كونها عملية تساعد الأفراد من جميع الأعمار وفي مختلف المستويات الدراسية على رسم معالم مستقبلهم المهني ذلك باكتسابهم مجموعة من الخبرات و الكفاءات التي تسمح لهم بالتعرف على العمل ومسارات الالتحاق به في المستقبل و التكيف معه ، و في هذا الإطار يعتبر التكوين المهني بمثابة الطرف المفوض من المجتمع ليبدل ما أمكن من مجهود لتحقيق فرص و حاجات الأفراد الذاتية و المهنية و قد شهد هذا القطاع نموا و اتساعا كبيرين مما سمح بإدراج عدة تخصصات أشد ما تكون فيها الحاجة للتأهيل و إن كانت هذه الحقيقة تنطبق على كل المهن و المجالات فهي أكثر ما تكون انطباقا على مجال التوثيق و الأرشيف فمع تطور العلم و مخرجاته الحديثة أصبح التدريب في مثل هذه العلوم من المتطلبات الرئيسية و الأساسية و هذا لكون العصر الحالي يوصف بعصر المعلومات فتعد المؤسسات المعلوماتية في عصرنا الحاضر من أكثر المؤسسات حاجة إلى الكادر البشري المؤهل المتخصص المدرب للقيام بعملياتها الفنية و تقديم خدماتها العامة ، كذا إدارتها و تنظيمها وإن مشكلة التأهيل و الإعداد المهني في علم التوثيق و الأرشيف من أهم الصعوبات القائمة و الملحة التي تفرض نفسها على أرض الواقع ، وهذا لكونها عملية تحتاج خطة مسبقة تشمل تحديد الاحتياجات التدريبية و تحديد أنواع التدريب المطلوبة، موضوعات التدريب وأساليبه، البرنامج التدريبي، إعداد المتدربين للمجال المهني، و تعتبر مسؤولية تكوين أخصائي توثيق و أرشيف وفق التطورات التي تفرضها متغيرات العصر الحالي مجال متشعب في حد ذاته يتطلب الإلمام بجوانب عديدة و توفير أرضية مناسبة لتحقيق أهداف و فعالية التدريب ،ومن هنا جاءت دراستنا لتعالج إشكالية التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشيف من خلال طرح التساؤل الآتي:

- ما واقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة ؟
أسئلة الدراسة:

قمنا بصياغة ثلاثة أسئلة جزئية للسؤال الرئيسي للدراسة من أجل ضبط المتغيرات التي ركزنا عليها وكذا التركيز في جمع البيانات، وتمت صياغة هذه الأسئلة على النحو التالي:

- هل يتوفر المعهد على الموارد المادية والبشرية اللازمة للتكوين في علم التوثيق والأرشيف؟
- هل برامج التكوين المهني تتوافق مع المعايير المعتمدة للتكوين في علم التوثيق والأرشيف؟
- هل برامج التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف تهيئ المترشحين للميدان المهني؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة قمنا بصياغة مجموعة من الأجوبة المؤقتة أو الفرضيات بالمصطلح الأكاديمي والتي سيتم التأكد من صحتها أو عدمها في نهاية الدراسة.

فرضيات الدراسة:

و كتعريف للفرضية: تعتبر الفروض بمثابة حلول تخمينية مؤقتة للإجابة على الأسئلة الفرعية للبحث.

الفرضية الرئيسية:

يوجد توافق بين التكوين المهني و معايير اعتماد التكوين في علم التوثيق و الأرشفة.

الفرضيات الفرعية:

➤ قلة الموارد المادية والبشرية بالمعهد تؤدي إلى عدم توفر بيئة مناسبة للتكوين في علم التوثيق والأرشفة.

➤ هناك توافق بين البرامج المعتمدة بالمعهد ومعايير برامج التكوين في علم التوثيق والأرشفة.

➤ تساهم برامج التكوين المهني في علم التوثيق في تهيئة المتربصين للميدان المهني من خلال إجراء التربصات الميدانية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى محاولة التعرف على واقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشفة، وقد ركزنا على إبراز مجموعة من الأهداف على النحو التالي:

➤ رصد الإمكانيات و التسهيلات المتوافرة لقطاع التكوين المهني(المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني) التي يتم من خلالها تحقيق أهداف التكوين بفعالية.

➤ التعرف بمحتوى برامج علم التوثيق والأرشفة و مدى توافقها مع الواقع العملي ، باعتبار التكوين المهني مجال للتأهيل المهني في الأساس.

➤ محاولة التعرف على مدى فعالية التكوين المهني في تهيئة المتربصين للميدان المهني.

➤ وكباقي الدراسات تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة المشكلات التي تواجه قطاع التكوين المهني ومحاولة الخروج بتوصيات تخدم البحث العلمي و المجتمع.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية دراستنا الحالية في كونها من أوائل الدراسات التي سنتناول موضوع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشفة ، أين سيتم تسليط الضوء على أهم العوامل المؤثرة في فعالية التكوين ومن ثم رصد أهم المشكلات و التحديات التي تواجه قطاع التكوين المهني بالجزائر(المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني)على وجه الخصوص، وهذا من خلال قياس درجة توافق التكوين المهني مع متطلبات التأهيل في علم التوثيق و الأرشفة، و خلاصة القول أن أهمية هذه الدراسة تكمن في الموضوع المعالج فمن جهة يمثل قطاع التكوين المهني حلقة ربط بين مستويات وأطوار التعليم في الجزائر وهو بهذا يشكل منحنى بديل لمن لم يسعفه الحظ لإتمام المسار التعليمي ،ومن جهة أخرى يمثل قطاع التوثيق

و الأرشيف بمختلف مؤسساته سواء كانت مكتبات ، مراكز أرشيف أو مراكز توثيق العصب النابض لتداول المعلومات و الوثائق ، فكيف هو الحال إذا اجتمع التأهيل مع المعلومات ونحن في عصر أحوج ما نكون فيه للمعلومات .

أسباب اختيار الموضوع:

لقد قمنا بتصنيف أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وكذا موضوعية نذكرها كالآتي :

- **الأسباب الذاتية :** التي دفعتنا لاختيار هذه الدراسة دون غيرها من الدراسات ، نجل قولها في كون هذه الدراسة من أوائل الدراسات في هذا النوع من المواضيع وهذا ما يضيف طابع التميز والتشويق لها مما يولد رغبة في البحث حول هذا الموضوع بالذات ، ناهيك عن كونها في مجال تخصصنا إلا أنها تأخذ منحى آخر وبعيد نوعا ما عن التعليم الأكاديمي ، علاوة على ذلك سهولة التردد على مكان الدراسة وهو ما يذلل مشقة البحث وصعوباته .

- **الأسباب الموضوعية:** التي لفتت انتباهنا و عززت ميولنا لاختيار هذا الموضوع ما يلي:

- دور قطاع التكوين المهني في تثمين المورد البشري من خلال امتصاص ظاهرة التسرب المدرسي وبروزه كحلقة ربط بين التعليم الإجباري و التعليم العالي مما سمح بتحقيق توازن وأيضا تكافئ اجتماعي بين أفراد المجتمع.
 - العائد التنموي لقطاع التكوين المهني الذي يبرر حاجة المؤسسات المهنية إلى يد عاملة مؤهلة للتخفيف من مشكلات التدريب الوظيفي.
 - التعريف بقطاع التكوين المهني بالجزائر و مدى اهتمام المسؤولين به.
 - تثمين المورد البشري في تخصص علم التوثيق والأرشيف بمجال التكوين المهني .
 - الرغبة في التعرف على واقع التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشيف.
- وبعد الفراغ من بيان الجزء الأول الخاص بالإشكالية سنتطرق إلى الجزء الخاص بالمنهج، فالبحث العلمي على العموم يشترط الموضوع و المنهج ليستوفي شروط البحث العلمي.

منهج الدراسة :

المنهج هو طريقة تستخدم لإيجاد الحلول للتساؤلات المطروحة ، و يستخدم المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها ، أشكالها و علاقاتها و العوامل المؤثرة فيها من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى و المضمون و الوصول إلى نتائج و تعميمات تساعد في فهم الواقع و تطويره .¹

¹ عليان، ربحي مصطفى؛ عني، عثمان محمد. أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية و التطبيق العلمي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008. ص. 52

وانطلاقاً من هذه المعطيات فإن المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب لتوجهات موضوع دراستنا التي تعتمد على وصف واقع التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشفة وتحليل نتائج المتحصل عليها، وقد تم الاعتماد في توثيق المصادر والمراجع المطبوعة على معيار iso 690 ، والمصادر الإلكترونية على معيار 690 - 2 .

حدود الدراسة:

إن القيام بأي بحث علمي يتطلب من الباحث إبراز حدود دراسته و هذا لتفادي التشتت والخروج عن إطار الدراسة، وتمثلت حدود دراستنا الحالية في:

الحدود الموضوعية: تمثل الإطار الموضوعي لدراستنا الحالية في واقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشفة.

الحدود الزمنية: تمت إنجاز هذه الدراسة في الفترة الممتدة من جوان 2017 إلى غاية ماي 2018.

الحدود المكانية: من المعلوم أن المجال المكاني لأي دراسة يمثل المرجع الذي يعتمد عليه الباحث لجمع البيانات و المعلومات حول موضوع دراسته، و اعتمدنا في جمع المعلومات والبيانات حول دراستنا على الزيارة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة بولاية عين الدفلى.

مجتمع الدراسة: "هو جميع الأفراد أو الأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث."¹

بما أن دراستنا هذه عبارة عن دراسة وصفية تهدف إلى تشخيص واقع الظاهرة فإن مجتمع الدراسة قد شمل الموارد المتاحة للتكوين المهني بشقها المادي (تجهيزات، إمكانيات....) و البشري (أساتذة المتكولين) وكذا البرامج المعتمدة في علم التوثيق و الأرشفة.

أدوات جمع البيانات:

تتعدد أساليب و طرق جمع البيانات و تختلف من دراسة لأخرى حسب طبيعة الظاهرة المدروسة وقد تم اعتماد أكثر من أداة لجمع المعلومات لتعزيز مصداقية النتائج المتوصل إليها في الدراسة ولإستيفاء أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظاهرة محل الدراسة.

وتمثلت أدوات جمع المعلومات حول الدراسة الحالية في:

1- الملاحظة: وتعتبر الأداة الأولى التي يعتمد عليها الباحث أثناء الدراسة الميدانية و تعرف بأنها مشاهدة الظاهرة محل الدراسة الميدانية عن كثب في إطارها الخاص تحت ظروفها الطبيعية إذن فهي من التقنيات المستعملة في جمع البيانات في الدراسات الميدانية لأنها من الوسائل التي تجعل الباحث أكثر

¹ الصيرفي، محمد عبد الفتاح حافظ. البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين .ط.2. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع 2008 . ص.185.

قربا من الظاهرة أو الحالة محل الدراسة حيث يمكن للباحث تسجيل ملاحظاته و تجميعها لاستخلاص المؤشرات¹.

2- المقابلة: وهي تعتبر من الأدوات الأساسية في جمع المعلومات حول الظاهرة التي تتم دراستها. وتعرف بأنها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد بهدف الحصول على المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي.²

3- استمارة الاستبيان: وهي عبارة عن مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف إبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات من المبحوث عنها.³ وتضمنت استمارة الاستبيان الخاصة بدراستنا ثلاثة محاور كالتالي:

- البيانات الشخصية.

- **المحور الأول:** الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمعهد للتكوين في علم التوثيق و الأرشفة.

- **المحور الثاني:** برامج التكوين المعتمدة بالمعهد ومدى توافقها مع معايير برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشفة.

- **المحور الثالث:** برامج التكوين ومدى تهيئتها للمتربصين في الميدان المهني.

- الدراسات السابقة:

يحتاج الباحث إلى الدراسات الأولية أو الاستطلاعية و مراجعة الأدبيات و الكتابات المختلفة في مجال بحثه بهدف توسيع قاعدة معرفته و معلوماته عن موضوع دراسته و ليكون صورة أكثر وضوحا عن موضوعه.⁴ ومن بين الدراسات المشابهة حول موضوع دراستنا الدراسات التالية:

الدراسة الأولى: لنجاة ساسي هادف " دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة :دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة " هي عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، خلصت الباحثة إلى نتائج كان أهمها :

بالنسبة لدور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بالطبع يوجد دور فعال ولكن بتوفر كل المتغيرات وتفاعلها مع بعض :

➤ توفر الإجراءات الخاصة بالعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

¹ فتحي محمد، عبد الهادي. البحث و مناهجه في علم المكتبات و المعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2002.ص.172

² سلاطنية ، بلقاسم ؛ الجيلاني ،حسان. أسس البحث العلمي: الجزائر: ديوانالمطبوعاتالجامعية، 2007.ص.104.

³ سلاطنية، بلقاسم؛ الجيلاني، حسان. نفس المرجع. ص.77.

⁴ قنديلجي، عامر؛ السامرائي، إيمان. البحث العلمي: الكمي والنوعي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008.ص.97.

➤ توفر البرامج المكيفة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة سواء القدامى أو الجدد.

➤ توفر الإمكانيات المناسبة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

هناك تكوين مهني جيد لذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي ينتج رضاهم في العمل.

كل هذا من شأنه يؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلها قادرة عن إنجاز عملها بنوع من التركيز وتمتعها بعنصر الرضا¹.

الدراسة الثانية: لوهيبة غراممي سعيدي " التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية : دراسة ميدانية " .

هي عبارة عن أطروحة دكتوراه ، تعرضت هذه الدراسة لتقديم التكوين الأكاديمي في علم المكتبات بالجزائر وعلاقته بسوق الشغل، خلصت هذه الدراسة إلى نتائج كان أهمها : أنّ التكوين في تخصص علم المكتبات والتوثيق بالجزائر لا يزال فنيا بالإضافة إلى تعدد واختلاف تسميات معاهده كما كشفت الدراسة إلى أنه قد تم تسجيل نسبة عجز كبيرة في مناصب الشغل المتعلقة بالمتخصصين في هذا العلم والتي قدرت ب 75.48% ، رغم أن السوق الحقيقية لخريجي هذا التخصص ضمت القطاعات الكبرى في البلاد من حيث مناصب الشغل المتخصصة والموفرة لهم².

يكن القاسم المشترك بين الدراسة سالفة الذكر والدراسة الأنية هو التأهيل في علم المكتبات والذي يعد صلب الموضوع الحالي إلى حد ما ، غير أنه تم التطرق إليه من زاوية ترصد العلاقة بينه وبين سوق الشغل الجزائرية وهو الأمر الذي يعد محل اختلاف كبير بين الدراستين فدراستنا هذه درست هذا التخصص من قبل المؤسسات المتخصصة بالتكوين المهني وعرضت مجريات التكوين بهذا العلم في مثل هذه المؤسسات .

الدراسة الثالثة : لقوجيل منير " سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بلعيد قالة بطولقة " .

عبارة عن مذكرة ماجستير، وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج كانت أهمها : سياسة التكوين المهني من برامج مقدمة وكذا موارد متاحة بالإضافة إلى تطابق بين التعليم أثناء التمهين كلها ساهمت في نجاعة التكوين بهذا النوع من المؤسسات فكانت مخرجات التكوين المهني تتماشى و احتياجات سوق العمل في الجزائر³.

¹ نجاة ساسي هادف. دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنا بولاية سكيكدة. أطروحة دكتوراه: شعبة علم الاجتماع. بسكرة: جامعة محمد خيضر. 2014

²سعيدي غراممي، وهيبة. التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية : دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه . قسم علم المكتبات والتوثيق. الجزائر: جامعة الجزائر. 2007

³لقوجيل، منير. سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: دراسة ميدانية بمركز التكوين والتمهين بلعيد قالة بطولقة. مذكرة ماجستير: علم اجتماع التربية. الجزائر. جامعة محمد خيضر . 2014.

تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا الحالية عند متغير التكوين المهني كمحطة انطلاق لعملية البحث العلمي غير أنها تفتقر ، إذ رصدت هذه الدراسة موضوع سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر أما دراستنا الحالية فغطت موضوع آخر يتضمن أحدث العلوم نسبيا ألا وهو علم التوثيق والأرشيف وواقعه في المؤسسات المتخصصة بالتكوين المهني ، وما تضيفه هذه التجربة من نتائج مستوحاة من الدراسة الميدانية التي أجريت بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني .

الدراسة الرابعة : لحميدة جرو "مواعمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة".

هي عبارة عن مذكرة ماجستير ، من أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة هي:

- هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني و متطلبات الشغل.
- ضعف تنسيق فعلي بين التكوين المهني و بين الشريك الاقتصادي.
- لا يوجد تجاوب من طرف المجتمع المحلي بكل فئاته بالشكل المطلوب للعملية التكوينية.

تعد نقطة التقاء هذه الدراسة مع دراستنا الحالية عند متغير التكوين المهني غير أنها تختلف حول الموضوع المدروس فقد عالجت الباحثة المواعمة الاستراتيجية للتكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهات نظر متعددة ، أما الموضوع الحالي فيعرض واقع التكوين المهني بعلم التوثيق والأرشيف أين تطرق لصياغة نظام التكوين به من إمكانيات متاحة ومواد تكوينية مبرمجة ناهيك عن مدى تأهيلها للمتكوينين في الميدان المهني . كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة أفادتنا بجدول حول مستويات التكوين المهني بالجزائر وكل ماله علاقة بمدة التكوين وشروط الالتحاق به بالإضافة إلى الشهادات الممنوحة في هذه المعاهد على القطر الوطني.¹

الدراسة الخامسة : لمنير ميلادي " التكوين في التوثيق والمكتبات والأرشيف بتونس "

هي عبارة عن شهادة عليا للمكتبيين، تطرق الباحث فيها إلى كيفية التكوين آنذاك بعلم التوثيق والأرشيف وكذا علم المكتبات وحصل على جملة من النتائج حول هذا التكوين بمستوى مقبول إلى حد ما في عملية التأهيل كما تطرق إلى المعايير المعتمدة في هذا التكوين ، تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية عند التكوين في علم التوثيق والمكتبات والأرشيف غير أنها تفتقر إذ تمت هذه

بلد آخر بالإضافة إلى الحدود الزمنية التي تمتد إلى سنة 1984².

¹ جرو، حميدة. مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل: من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة. مذكرة ماجستير. تخصص علم اجتماع التربية. الجزائر. جامعة محمد خيضر. 2015.

² Miladi, Mounir. la formation en documentation bibliothéconomie et archivistique en Tunisie. diplôme supérieure des bibliothécaires : école national supérieure des bibliothèques 1984

صعوبات الدراسة :

لقد واجهتنا صعوبات في عملية البحث عن المعلومات المبدئية حول موضوع دراستنا باعتباره موضوع متشعب يندرج ضمن تخصص الموارد البشرية وكذا علم النفس الصناعي ، بالإضافة إلى ضيق الوقت باعتباره موضوع يتحدث عن الواقع فهو يحتاج إلى كثير من الوقت لإلمام بجوانبه ولعل أهم صعوبة واجهتنا هي عدم وجود دراسات سابقة في هذا الموضوع فاكثفينا بالدراسات ذات العلاقة أو المشابهة إن صح القول .

مصطلحات الدراسة:

يعد تحديد المصطلحات خطوة هامة في البحث العلمي وهو ما يضيف على الدراسة نوع من الوضوح لذا سنتطرق في هذا المدخل إلى عرض أهم المفاهيم الواردة في فصول الدراسة و هي كالآتي:

من ضروري أن نشير إلى أن مفهوم التدريب (التكوين) لم يعد مفهوما تقليديا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية ومنح شهادات الاعتبار. و إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية " formation " وسوف نستعملها كمرادفة ل " تدريب " وهي ترجمة للكلمة الإنجليزية training وهي تستعمل في نفس المعنى .

التكوين: هو مجموعة النشاطات الأساسية التي تؤمن المهارات التطبيقية، المعارف و الإمكانيات التي تمكن الشخص من شغل منصب معين.¹

التعريف الاجرائي: هو عملية تهدف الى تزويد الفرد بمجموعة من المعارف و الخبرات في مجال معين وفق برامج مدروسة و تحت إشراف متخصصين، يهدف إلى تهيئة الفرد لأداء الأعمال التي سيقوم بها في المستقبل.

التكوين المهني:

يعرف مكتب العمل الدولي التكوين المهني أنه مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية.²

¹ صحة، عائشة؛ بليمي، عفاف. الأطباء المقيمون و التكوين على استعمال الوسائط الحديثة للمعلومات: دراسة ميدانية بخمس مستشفيات جامعية بالجزائر العاصمة. مجلة علم المكتبات. ع. 5، 2001. ص. 15

² بن يربح، نذير. التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج : دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر من سنة 1962 إلى سنة 2000. الجزائر : دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2010. ص. 107.

التعريف الإجرائي : هو مجموعة من الإجراءات المنظمة في إطار تدريب وتأهيل أفراد في مراكز خاصة بالتكوين التابعة لإحدى المؤسسات المعنية بذلك ، وفق قدراتهم وميولهم الشخصية في تخصص معين يكسبهم كفاءة ومهارة لمزاولة عمل أو مهنة معينة .

قطاع التكوين المهني : هو مجموعة معاهد ومراكز التكوين المهني الواقعة تحت إشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.¹

التعريف الإجرائي : يعد قطاع التكوين المهني من القطاعات الرائدة في هذا العصر إذ يقوم على سياسة مبرمجة ومسطرة وفقا لتعليمات الهيئة المختصة بذلك وهي وزارة التكوين والتعليم المهنيين التي تعنى بتحكيم وتنظيم سيرورة العمل في المؤسسات التابعة لهذا القطاع.

التمهين: هو أحد أنواع التكوين ينظم بالتناوب مع الوسط المهني سواء من القطاع العام أو الخاص و يدعم بتكوين نظري و تكنولوجي داخل المؤسسة التكوينية.²

التعريف الإجرائي: هو نوع من التكوين يضع المتربص في وسط مهني حقيقي من خلال تلقية المعارف تارة في مؤسسات التكوين و تارة أخرى في المؤسسات الاقتصادية و الإدارات

التدريب المهني :

تدريب منظم يتم لاكتساب أو رفع مهارة الفرد في إنجاز الواجبات المطلوبة في عمل معين أو مهنة معينة والتدريب يتم وفق برنامج معين يتكفل به مركز خاص أو قسم معين للتدريب في مؤسسة العمل ويستغرق برنامج التدريب مدة معينة حسب احتياجات العمل ونوعية المتدرب وهدف التدريب.³

ونذكر تعريف آخر للتدريب المهني وهو : التعليم والتدريب على عمل أو حرفة أو مهنة معينة بعكس التعليم العام والمقصود به إعداد الإنسان للحياة وكسب المعيشة.⁴

ومن خلال هذين التعريفين : نستنتج أن التدريب المهني هو إكساب المتدربين معارف ومهارات عن طريق تعليمهم لأصول العمل وفن التحكم بالمهنة وهو ما يتطلب برنامج منظم تسيير وفقه الحصص

¹ بن عياش، حورية. تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. مج. ب، ع. 2017، 10، ص. 235.

² جنقال، أمزيان. الدليل المنهجي في التكوين المهني. الجزائر: دار هومة، 2003، ص. 9

³ فرج، عبد القادر طه وآخرون. معجم علم النفس والتحليل النفسي = **Adictionary of psychology and psychoanalysis**. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، (د.ت.). ص. 111

⁴ أبو كرش، شريف مصباح. معجم المصطلحات المالية والإدارية عربي - إنجليزي = **Dictionary of financial english arabic management**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2010، ص. 226.

التدريبية وفق مدة زمنية معينة هذا كله من أجل بلوغ الهدف المنشود من التدريب وهو إكساب الفرد بعمل يزاوله ينتفع به ويستمتع غيره منه.

التأهيل المهني :

أحد فروع التدريب المهني ، فهو يعمل على مساعدة الأفراد الذين يعجزون عن الاستمرار في أداء أعمالهم لأي سبب من الأسباب وبالذات في حالة الإصابات الناتجة عن الحوادث ... وذلك إما بالعودة إلى نفس المهنة والأعمال التي كانوا يمتنونها قبل تعرضهم لذلك أو بإعادة تأهيلهم من جديد بمهن وأعمال تتوافق مع قدراتهم وأوضاعهم الجديدة.¹

التعريف الإجرائي هو: في الحقيقة التأهيل المهني هو إعادة تكوين الأفراد في العمل الذي يزاولونه أو بتوجيههم لعمل آخر يتناسب وقدراتهم بطريقة يستحدثون فيها أداء عملهم من خلال مواكبة مستجدات العصر ومتطلباته بإكسابهم معارف جديدة ومهارات تنمي فيهم روح الإبداع وحيوية العمل التي من شأنها تساهم دفع عجلة التنمية.

التلميذ المتدرب :

تلميذ متدرب وفق لبرنامج معين في أحد المهن المناسبة لاستعداداته وللوصول به لمستوى معين من القدرة والمهارة في مجال التدريب كالنظام التلمذة الصناعية في مصر.²

التعريف الإجرائي: هو كل متدرب في سنواته الأولى من التدريب إذ يخضع لبرنامج معين ضمن المهنة المناسبة لقدراته وكذا ميولاته .

علم التوثيق

تجدر الإشارة إلى أن علم التوثيق والأرشيف يندرج ضمن علم المكتبات والمعلومات وقد تم تناوله في بنفس المعنى في معظم مواطن هذه الدراسة.

وهو المجال المعرفي الذي يقوم بدراسة كافة الإجراءات الفنية والمتخصصة التي تسهل عملية توفير وتنظيم واستخدام الوثائق بأوعيتها وأشكالها المختلفة ، وتشمل عملية التوثيق المعلومات ، البحث عن المعلومات من مختلف المصادر ثم اختيار المناسب منها وفهرستها وتصنيفها وتحليلها واستخلاصها

¹ صقور، صالح صقور. موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة= Encyclopedia of modern social work. دار الزهران للنشر والتوزيع، 2013. ص. 297.

² فرج، عبد القادر طه . مرجع سابق . ص. 155.

وتكشفيها ومنه الأسس والنظم العلمية والفنية بغرض تهيئتها لاسترجاعها عند الطلب سواء كان هذا الاسترجاع يدويا أو آليا¹.

التعريف الإجرائي : هو العلم المختص بالشكل الخارجي والمضمون الداخلي للوثائق إذ يقوم بدراسة وتحليل الوثائق بمختلف أنواعها وأشكالها وإتاحتها للمستفيدين عند الحاجة إليها واسترجاعها بالطريقة اليدوية أو الآلية .

علم الأرشفة :

وهو العلم الذي يختص بالنظريات العلمية الخاصة بالإجراءات الفنية التي تتخذ من أجل حصر وجمع الوثائق والمحافظة عليها وترتيبها ووصفها للاستفادة منها².

التعريف الإجرائي :

هو ذلك العلم الذي يختص بدراسة الأوعية الحاملة للمعلومة التي تحفظ قصد الرجوع إليها مستقبلا من طرف الباحثين مهما اختلفت اختصاصاتهم واهتماماتهم .

¹ ربحي ، مصطفى العليان. مبادئ علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2011. ص. 74.
² مالك، محمد محبوب. إدارة الوثائق الأرشيفية. بيروت: دار الجيل، 1992. ص. ص: 17 - 18.

خلاصة :

من خلال ما سبق نستنتج أن الإطار المنهجي أو ما يعرف بالإطار التمهيدي لدراسة قد غطى الجانب المنهجي لهذه الدراسة وأعطى صورة توضيحية أكثر لموضوع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف من ناحية أسباب اختيار الموضوع ، وكذا الأهداف المسطرة التي تطلع إليها هذا البحث بالإضافة إلى أهمية دراسة هذا الموضوع وما أضافه من معلومات ونتائج بهذا الخصوص إلى الموسوعة المعرفية ، بالإضافة إلى التطرق إلى أساسيات الدراسة من إشكالية وأسئلة فرعية و فرضيات بنيت على سابقتها من أسئلة تثبت أو تلغى صحتها وهو ما سنراه في نهاية هذا البحث. كما تم التطرق إلى إجراءات الدراسة بتحديد منهج الدراسة و حدودها بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمت في مرحلة جمع المعلومات حول الدراسة بحيث تم التنوع فيها من مبدأ تحري الدقة والموضوعية للمعلومات التي تم تجميعها ، ناهيك عن البحث في الدراسات المشابهة أو ذات العلاقة مع الدراسة الحالية وتم إدراج أهم المصطلحات التي تم التطرق إليها ، وكأي دراسة تم الكشف عن الصعوبات والعراقيل التي واجهت البحث .

**الفصل الثاني : التكوين
المهني ماهيته وواقعه في
الجزائر**

تمهيد :

يعد النشاط الحرفي من أقدم الأنشطة التي زاولها الإنسان منذ القدم، إذ ارتبط تطوره بتطور الحاجات الإنسانية، فبعد أن كان مجرد نشاط يمارس بطريقة عشوائية بغرض سد النفقات المعيشية أصبح مع مرور الزمن يكتسي قالب التنظيم والحدثة، وهذا جاء نتيجة تغير ملامح النظرة الدونية لهذا النشاط الذي ضم بمرور الوقت فئات متنوعة من أفراد المجتمع توارثته عبر الأجيال . فتطورت التنظيمات والتشريعات الاجتماعية إضافة إلى تغير ملامح التربية خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية وهو ما أدى إلى التأثير في تشكل بنية التكوين المهني بمفهومه الحديث ، الأمر الذي أوجب إقامة منظمات تقوم بنشاط التدريب لتهيئة أفراد مؤهلين من هنا تشكلت النواة الأولى لبوادر التكوين المهني الذي كان محل اهتمام ومحور للنقاش لما له من أهمية كبيرة في تاريخ الأمم وفي هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على أهم مفاهيم التكوين المهني من خلال إبراز أهم ملامح هذا النشاط نشأته و تطوره مقوماته و مبادئه، طرقه وأساليبه وكذا أهدافه و أهميته كمدخل للفصل ، ومن ثم التطرق إلى واقعه في الجزائر من خلال تسلسل تاريخي يصف أهم معالم هذا النشاط في الجزائر عبر حقبة زمنية مختلفة وصولاً لأهم إنجازات القطاع في الوقت الراهن .

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

لقد عرف التكوين المهني جذور تاريخية امتدت إلى ما قبل التاريخ تطورت تدريجيا على مر العصور وهو ما سنعرضه بهذا الخصوص متطرقين إلى أهم المراحل التي شهدتها إلى غاية اليوم وبادئ ذي بدأ نذكره كالآتي .

1-1: مراحل تطور التكوين المهني

يعود تاريخ التعليم المهني - التكوين المهني - إلى أكثر من أربعة آلاف سنة عندما كان يطلق عليه بالمصانعة¹، وكانت السمة المميزة لتنظيم العمل إبان الحضارات القديمة كالحضارة الفرعونية ،البابلية والفينيقية هي فرض كافة الأعمال اليدوية على العبيد والفقراء في حين تعالى الأشراف والنبلاء عنها ،مما يعني احتقار هؤلاء الأسياد لهذا النوع من العمل ،وقد كان الإغريق يرون بأن العمل عقاب لا ينزل سوى على العبيد والفقراء.² واعتبر أفلاطون أيضا الأعمال اليدوية من أبخس الأعمال التي يجب أن لا يتولاها إلا العبيد حتى ينصر فالأحرار لسياسة المدينة وتدبير أمورها ،وجاء من بعده أرسطو ليؤكد تلك النظرة بقوله : "إن أدق الصنائع ما قل مجال القدر فيه ،وإن أبخسها ما عظم إفاؤه للجسد وأحطها شأنًا ما ضؤل احتياجه للحدق".³

ولكن بعد أن استولت طبقة الصناع على مقاليد الأمور الاقتصادية ،تغير المفهوم القديم للعمل المهني فأخذ نجم أرباب المهن بالصعود و أصبح للمهن و العاملين بها مكانة لم تكن من قبل و قد ساهم التقدم الصناعي و التجاري في تزايد احترام العمل المهني والمهنيين.⁴ وعلى العموم يمكن تقسيم تاريخ تطور التكوين المهني إلى مرحلتين هما :المرحلة ما قبل الصناعية والمرحلة الصناعية.

■ المرحلة ما قبل الصناعية (الإنتاج المنزلي و الطوائف الحرفية):

كانت الصناعات في العصور الوسطى تخضع لنظام الطوائف الذي ظهر في القرن الثالث عشر عندما بدأت الطبقات الوسطى في المدن بالتححرر من طبقة الأشراف وأصبح لها حق العمل دون التدخل من جانبهم .وكانت الصناعة اليدوية ومواد الإنتاج من الخشب والبرونز والحديد ،وكان الإنتاج عائليا منزليا ،فكل منزل أو محل يقوم على صناعة معينة ويضم مجموعة من العمال يرتبطون في معظم الظروف

¹عائش، أحمد جميل. أساليب تدريس التربية الفنية و المهنية و الرياضية. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2008.ص. 95

²أرزقي، عبد النور. معنى العمل .مجلة campus .ع.1.جانفي 2006.ص.67

³ محمود، خالد حسين .الرفيق والنشاط الحرفي ببلاد المغرب خلال القرون الأربعة الأولى للإسلام .مجلة الإنسان والمجال.ع.5، 2017.ص.65.

⁴ السيد، مريم أحمد. التربية المهنية: مبادئها و استراتيجيات التدريس و التقويم. عمان: دار وائل، 2009. ص.27

برابطة القرابة أو النسب أو الأجور وكانت الحياة الصناعية تستند على رب الأسرة ،فهو الذي يوفر الحماية لأعضاء أسرته.¹ وهو ما عرف بالإنتاج المنزلي .

لقد كان العمل لدى صاحب الحرفة موقع عمل ومدرسة لتعلم الحرفة (أي مدرسة مهنية) ولكونها أسرية ذات ملكية فردية كانوا بحاجة إلى برامج تأمين لتوفر تعويض لهم عند الشيخوخة أو الإصابة بحوادث ،وكذا قواعد لتحديد دور المعلم في تأهيل المساعد لمنع الاستغلال ، وقواعد لتصنيف مستويات تأهيل العاملين ، وتحديد من هو المعلم في صنعته . فعالج أصحاب الحرف والأعمال هذه الحاجات بتكوين نوع من الجمعية التعاونية فيما بينهم أسموها "طائفة" هذه الطوائف شكلت نواة لما تطور لاحقا ليصبح نقابة². وتعد الطائفة الحرفية تنظيما اجتماعيا يضم جميع العاملين في حرفة معينة وينقسم إلى مستويات ثلاث حسب خبرتهم و أقدميتهم في ممارسته الحرفة الأسطوات، العمال الصناعيون، ا لصبية .

طورت هذه الطوائف نظام التلمذة الصناعة كنظام لتعليم وتأهيل حرفيين جدد ،فوضعت شروط التلمذة لتشمل واجبات وحقوق كل من المدرب والتلميذ وغالبا ما كان التلميذ يعمل بدون مقابل خاصة في مراحل التلمذة الأولى باعتباره يعمل ليتعلم الحرفة ، ثم يحصل التلميذ على نوع من الشهادة يعترف له فيها مدربه بامتلاكه المؤهلات لممارسة الحرفة³. وتجدر الإشارة إلى مساهمة الثورة الفرنسية (1789) التي ارتبط فيها مفهوم العمل بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها والتي عززت فكرة حرية العمل " كل فرد حرفي اختيار عمله " والتي شكلت محتوى نظرية الحق الطبيعي التي بلغت قمة رواجها آنذاك، وكانت هذه الأفكار الجديدة بمثابة الشحنة التي فجرت الثورة الصناعية وحملها علماء كبار أمثال آدم سميث الذي دافع عن مبدأ العمل " دعه يعمل أتركه يمر"⁴.

■ **المرحلة الصناعية :** لقد تطورت الحياة الصناعية تطورا كبيرا بعد ظهور الثورة الصناعية التي

صاحبته عدة ظواهر، أهمها:

- التوسع في استخدام الآلات وأدوات التصنيع .

- ظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل .

¹ عبد الحميد، عبد الحميد؛ رشوان، أحمد. علم الاجتماع الصناعي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2005 ص. 30-31

² برنوطي، سعاد نانف. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. ط.3. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009. ص.28.

³ علام، اعتماد محمد. علم الاجتماع الصناعي: التطور و المجالات. ط.2. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2008. ص.97

⁴ أرزقي، عبد النور. المرجع السابق. ص.68

- تجمع عدد كبير من العمال في مكان العمل وهو المصنع¹.

فعندما بدأت الدول تهتم بالتصنيع، بدأ اقتصادها يضم أعداد كبيرة من منظمات تستخدم مكائن تعمل بالطاقة البخارية وتتحقق إنتاج كبير وتحتاج إلى يد عاملة ، ولهذا بدأت تظهر الحاجة لاختيار العاملين وتدريبهم على المكائن المعقدة وتحديد أجورهم وساعات العمل².

وقد ظهر هذا النوع من التكوين في القرن 19 مع بداية تطور التشريعات الاجتماعية والتي صاحبها تغييرات كبيرة في مفهوم العمل من بينها التركيز على التكوين الكيفي للعمال(إكسابهم مزيد من المهارات والخبرات)بدرجة كبيرة حتى أصبحت النقابات تدعم أي مشروع يؤدي إلى زيادة التكوين المهني وكان كذلك مع ظهور المدن الصناعية والمدن الحديثة التي أنشأت بفعل التوسع المذهل للمجالات الحضرية. كما يظهر تاريخ تطور التكوين المهني الذي صاحب التوسع الصناعي أن دي وايت كلينتون هو أول من أنشأ مدارس التكوين المهني في نيويورك سنة 1884.

وحملت بعد ذلك ظروف الكساد تأييدا كبيرا للتكوين المهني حيث وجد الكثير من العمال أنفسهم في بطالة إجبارية وأصبحت المشكلة بالغة التعقيد مع مرور الوقت ،فكرست جهود الحكومات الفدرالية والمحلية كلها بتخصيص جزء من الأموال الفدرالية للتكوين على الحرف اليدوية ،وبالفعل نقل مئات الآلاف من الرجال والنساء العاطلين عن العمل وقتهم في تعلم الأعمال الجلدية والنسيج و صقل المجوهرات وغير ذلك³. هذا وقد لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه عدة توصيات من بينها :

- ❖ التوصية رقم 57 لسنة 1939 .
- ❖ التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية .
- ❖ التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين بما فيهم العجزة .
- ❖ التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة .
- ❖ التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التدريب المهني .

¹ عبد الباقي، صلاح الدين. إدارة الأفراد. الإسكندرية: مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، 2001.ص. 22

²برنوطي، سعاد نائف. المرجع السابق.ص.29

³صالح، صالح؛ شوتري، أمال. التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب. مجلة بحوث اقتصادية عربية،ع.61 ، ع.62، 2013، ص.54.

كما أصدرت في دورتها الستين في يونيو وحزيران 1975 اتفاقية وتوصية حول دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانبا هاما من مناقشتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة في نوا قشط بموريتانيا خلال مارس

و أبريل 1976 وقد أوصت بالاهتمام بهذا الجانب الذي لم يشكل أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.¹ والنهوض به والعمل على تطويره .

■ مكانة الحرفة في المجتمع ونظرة الإسلام إليها :

نجد أن مفهوم العمل في الإسلام ارتبط بالعدالة الاجتماعية باعتباره وسيلة للإنتاج والتوزيع في ذلك الوقت، ومن هذا المنطق كفل الشرع الإسلامي الحق في العمل وفي تولي الوظائف العامة في الدولة الإسلامية لجميع الأفراد دونما تفرقة أو تمييز بينهم لأي اعتبار كان سوى اعتبار الكفاءة والافتقار والنزاهة. ومؤدى ذلك أن لكل فرد الحق في العمل الذي يتفق على قدراته وميولاته حيث اعتبر الإسلام العمل اليدوي أو الامتهان أفضل أنواع الكسب الحلال، وقد دلت على ذلك الكثير من النصوص الشرعية، والأصول المذهبية فقد حثت تعاليم الدين الإسلامي الحنيف على العمل و الإنتاج وأكدت على اختلاف الطاقات أو المؤهلات البشرية وعلى ضرورة التكامل بتبادل المنافع بين أفراد المجتمع .

ونستدل على هذا من خلال حياة الرسل والأنبياء الحافلة بالعديد من الصور التطبيقية والأدلة الواضحة على قيمة العمل، فقد كان آدم عليه السلام حارثا، ونوح عليه السلام نجارا قال تعالى

﴿ واصلع الفلك بأعيننا ووحينا ولا تخاطبني في الذين ظلموا إنهم مغرقون ﴾² وإدريس عليه السلام خياطا، وكان موسى عليه السلام راعيا وكان داوود عليه السلام خواصا قال تعالى ﴿ وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم فهل أنتم شاكرون ﴾³ وكان الرسول صلى الله عليه وسلم راعيا وتاجرا فقد ضرب المثل بنفسه، فعن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال " ما من نبي إلا رعى الغنم، فقال أصحابه وأنت ؟ فقال : نعم كنت أرهاها على قراريط أهل مكة"⁴

¹سلطانية، بلقاسم. سيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية ع.1998، 10.ص.138.

²القرآن الكريم. سورة هود. الآية 37.

³القرآن الكريم. سورة الأنبياء . الآية 80.

⁴صحيح البخاري: الجامع الصحيح . القاهرة : دار النهضة، 1987. ص. 789.

وأيضاً تاجر بمال خديجة رضي الله عنها¹. يمكن تلخيص نظرة المجتمع الإسلامي للحرفة والصناعات اليدوية في المقولة التالية :

"أول ما ينبغي للإنسان أن يتعلمه بعد معرفته بدينه صنعة تكون عنده ، فإنه قد قيل لا حرز كالطلعة ولا كنز كالصنعة، وإذا لم يكن للإنسان فائدة من علم أو أدب ، فلا فرق بينه وبين العامة ، وإذا كان العامة ولم تكن عنده فائدة من صنعة يلجأ إليه في بعض الخاصة فلا فرق بينه وبين الحيوان الذي لا ينطق"².

يتضح مما تقدم أعلاه أنه و بمرور الأزمنة أصبحت الأنشطة الحرفية موسومة بالمهنة والصنعة فاعتبرت قاعدة عريضة استحوذت عدة حرف كرمت أحيانا وأهينت أحيانا أخرى ، فتعددت أنواعها وتباينت تنظيماتها ناهيك عن كونها متوارثة بين الأجيال ولكل جيل مستجداته ، بغض النظر عن ذلك الأمر الذي لا يختلف فيه اثنان هو أن في كينونة هذا نوع من الممارسات نواة تشكلت لتصبح فيما بعد ما يعرف بالتكوين المهني أحد الأنظمة القائمة على التدريب المنظم الذي يسعى لتأهيل ممتنيه نحو عالم الشغل .

2-1: مقومات التكوين المهني

يقوم التكوين المهني على ثلاثة عناصر أساسية ، تتمثل في :

✓ **المدخلات** : ممثلة في العمالة المراد تكوينها ثم الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتفاعل عمليات التكوين .

✓ **تفاعل عمليات المعالجة** : ويقصد بالعمليات مراحل التكوين أو النشاط التكويني وتتضمن تحديد الاحتياج من التكوين بالنوعية والكمية على مستوى المؤسسة أو المهنة أو الفرد نفسه وهذا من خلال :

- حصر الإمكانيات التكوينية .

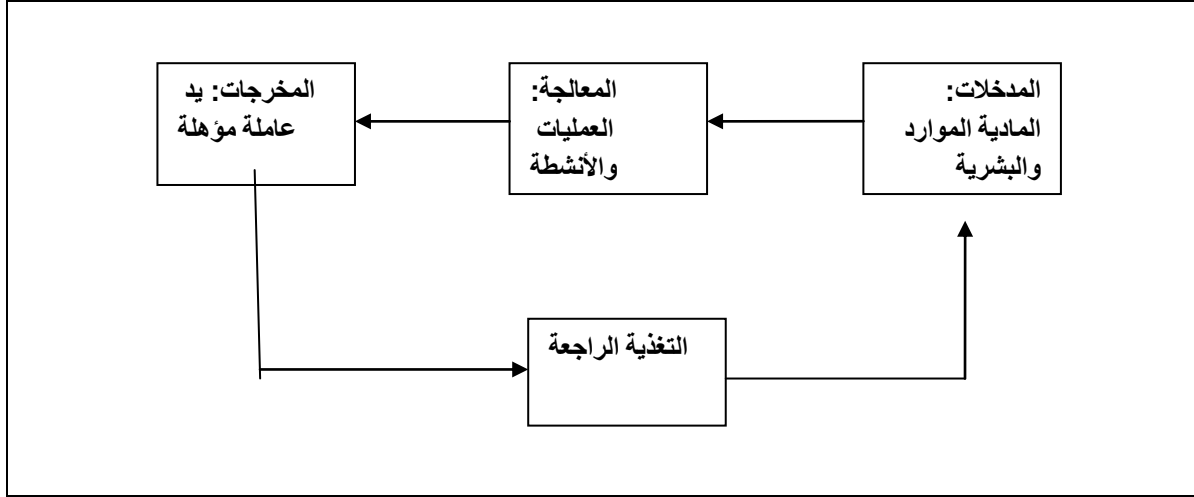
- تصميم برامج التكوين ثم تنفيذها وتقييمها .

✓ **المخرجات**: يد عاملة مكونة نفسياً وفنياً مؤهلة لأداء المهام بفعالية وكفاءة بالإضافة إلى برامج مصممة وأدوات وطرق ومناهج مطورة.

¹ شريف، موفق طيب. الحق في العمل ومكانة الحرف والمهن في الإسلام :دراسة أصولية مقاصدية فقهية. مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية .ع.4. جوان 2013.ص.ص: 15-22.

² بوتشيش، إبراهيم القادري. المجال الحرفي بالمغرب خلال العصر المرابطي. مجلة دراسات تاريخية.مج.1.ع.3. 2014.ص.18

- ✓ **التغذية الراجعة:** تعنى برصد أثر المخرجات على البيئة، أي أن هذه المخرجات تكون موضوع تقييم من أجل إجراء تصحيحات عند الحاجة¹.
- نوضح هذه العناصر في المخطط التالي :



شكل رقم 1: عناصر نظام التكوين المهني .

1-3: مبادئ التكوين المهني

- عند صياغة برامج التدريب يتوجب علينا الالتزام بعدة جوانب تراعي المبادئ التالية :
- **الحدثة:** حيث تكون مادة التكوين وأساليبه حديثة ومواكبة لكل ما يستجد في الميدان .
 - **الاستمرارية:** حيث يكون ملازما للفرد منذ أن يبدأ حياته كموظف حتى تنقضي حياته المهنية .
 - **الشمولية:** يجب أن يشمل التدريب كافة الفئات العاملة في التنظيم وكافة فئات الأشخاص .
 - **الواقعية:** بمعنى يجب وضع برنامج التكوين وفق حاجة الفرد والمؤسسة .
 - **الهادفية:** يجب أن يكون التكوين هادفا وليس عشوائيا أي أن يخدم مصالح الفرد والمؤسسة بشكل مباشر .
 - **الإقتصاد :** بحيث لا يكون البرنامج عبئا على ميزانية الدولة أو المؤسسة² .
- ويرى عمر أحمد الهمشري ، أن المبادئ الأساسية للتدريب تتمثل في :

- **وجود خطة التدريب:** تشمل على موضوعات التدريب وأوقاته ومدته وأسماء المدربين وكذا وصف للمجتمع المستهدف وأساليب التدريب المستخدمة .

¹ ابراهيمي، عبد الله؛ المختار، حميدة. دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية. مجلة العلوم الإنسانية. ع.07. 2005. ص.ص: 11 - 12.

² الحمزة، منير. المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق (محاضرات) علم المكتبات والمعلومات نظم المعلومات وتكنولوجيات الحديثة LMD. الجزائر: دار الألمعية للنشر والتوزيع، 2011. ص.ص: 125.

- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين : يتم من خلال المناقشة وإبداء الرأي والتطبيق الآني وهو ما يؤدي إلى زيادة اهتمامهم بالتدريب ودافعيتهم له .

- الاختيار السليم للمتدربين : خاصة الذين يحتاجون منهم للتدريب فعليا فالاختيار السيئ للمتدربين يعني إضافة الوقت والجهد والمال .

- الاختيار السليم للمدربين : إذ تعتمد فعالية البرامج التدريبية ومدى نجاحها غالبا على مدى تمتع المدرب بكفاءته الشخصية والعلمية وخبراته السابقة في مجال التدريب .

- اختيار أساليب التدريب المناسبة : من خلال المحاضرات، المناقشات، دراسات الحالة أو تمثيل الأدوار. أو الجمع بين أكثر من أسلوب واحد في الوقت ذات هو ذلك يتوقف حسب نوع التدريب ¹.

إن الجدير بالذكر أنه وان تعددت الآراء حول مبادئ التكوين المهني فإنّ هذا الأخير يجب أن يتسم بالشمولية ليغطي كافة عناصر وموارد العملية التكوينية وكذا الحداثة ليوكب التغييرات الراهنة ومن ثم الواقعية ليتوافق والميدان المهني.

1-4: أنواع التكوين المهني :

ينقسم التكوين المهني حسب النمط والوظيفة وأسلوب التدريب، وتندرج تحت كل نوع فروع أخرى كالآتي:

1 - 4 - 1. حسب نمط التكوين :

- **التكوين التعاوني:** يوفر هذا النمط فرص عمل جزئي للمتربصين في المؤسسات من خلال التنسيق بينها وبين مراكز التكوين، بحيث يقوم المعلمون بزيارة المتدربين في مواقع العمل دوريا، كما يخضع أدائهم لتقويم من طرف المشرف في موقع العمل.
- **التكوين المتناوب:** في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين الشركات والمدارس المهنية، حيث أن المتربص في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في نفس الوقت.

¹ الهمشري، عمر أحمد. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار الصنعاء للنشر والتوزيع، 2011.ص.299.

- **التكوين التجديدي** : يهدف هذا النوع إلى تجديد المعارف والمهارات وتطويرها للإلمام بجوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات¹.

1 - 4 - 2 - حسب نوع الوظيفة:

- **التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة** : يوجه هذا النوع للعمال على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل و تكنولوجيا و أنظمة جديدة داخل مؤسسة العمل .
- **التدريب المهني والفني** : يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية ومن أمثلتها أعمال الكهرباء ، النجارة ، الميكانيك ...²
- **تدريب الإشراف والإدارة والأعمال المالية** : يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية كالإشراف والتوجيه والأسس العلمية للإدارة .
- **تدريب تخصصي** : يهتم بتدريب بعض الأفراد على التخصصات الفنية النادرة .³

1 - 4 - 3 - حسب طريقة التدريب:

- **أسلوب المحاضرة** : هي عبارة عن حديث مكتوب أو غير مكتوب يقدمه فرد لمجموعة ما، وقد يكون هذا الحديث نقاش وحوار ، ويعتمد نجاح مثل هذا الأسلوب على المحاضر نفسه وعلى مقدار براعته وقدرته على تنظيم أفكاره وأرائه وعرضها على مستمعيه كالندوات والمؤتمرات...⁴
- **التدريب بالطريقة الإيضاحية** : ويتم ذلك عن طريق عرض الأفلام السينمائية وكذا شرائط الفيديو أو الرسوم الإيضاحية .⁵
- **أسلوب تمثيل الأدوار** : يقوم مسؤول التكوين بعرض المشكلة والخلفية العلمية لها ، ثم يعطي مثالا عمليا على أن يقوم المتربصين بتنفيذه ، وهذه الطريقة ما هي إلا محاولة لتقليد الواقع .
- **أسلوب التطبيقات العملية** : بموجب هذه العملية يقوم المكون بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المتكويين ، موضحا لهم طريقة وإجراءات الأداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة خاصة في الأعمال اليدوية والحرفية .

¹ بن عزة، محمد. دور برامج التكوين المهني في تلبية متطلبات سوق الشغل: دراسة إحصائية لنموذج الجزائر. مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية .ع.1، 2013، ص.ص: 79 - 80.

² ماهر ، أحمد. إدارة الموارد البشرية .الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.ص.ص: 460- 461 .

³ العيسوي، عبد الرحمان محمد. علم النفس والإنتاج .الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ت.). ص.69.

⁴ زقندري، حورية. دور التكوين في تحسين أداء المنظمة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.مج.2، ع.12، 2015، ص.40.

⁵ ربيع، محمد شحاته. علم النفس الصناعي والمهني. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010.ص.79.

▪ **أسلوب مناقشة حالات :** هذه الحالة هي وصف لموقف عمل معين ، تكتب على شكل مذكرة لفكرة معينة أو قضية ويطلب من المتكون حل هذه القضية و إعطاء الحلول لها، بعد تحديد المشكل وهو ما يكسب المتكون مهارات في تشخيص وتحليل المشاكل خاصة في الوظائف الإدارية والعلاقات العامة¹ .

ومنه نذكر أنّ كل هذه التقسيمات النوعية للتكوين المهني تنمي في الفرد مهارات الممارسة الفعلية للنشاط المهني وهو ما ينضج من خلال تطبيق المعارف المكتسبة على الواقع العملي الذي يهيئه على التكيف مع شتى المتغيرات كل حسب بيئته مما يتمخض عنه توسيع المعارف وكذا تطوير المهارات لتتماشى والتطورات الراهنة ، وهو ما يؤدي بدوره إلى خلق نوع من التنظيم والاستقرار داخل المؤسسة.

5-1: أهداف التكوين المهني: تسمح عملية تدريب الموارد البشرية بتحقيق جملة من الأهداف تنقسم على ثلاث مستويات:

بالنسبة للفرد	بالنسبة للمؤسسة	بالنسبة للعلاقات الإنسانية
- إكساب الأفراد معارف وظيفية متخصصة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها ² .	- تأهيل اليد العاملة وتحقيق الكفاءة المهنية وكذا مراقبة التكاليف.	- توضيح سياسة عمل المؤسسة بين العمال .
- مواكبة تطورات العمل وتحسين سلوكيات تناسب وطبيعة العمل ³ .	- تحسين الإنتاجية ونوعية العمل .	- تعزيز أساليب الاتصال
- الحماية من أخطار العمل الناتجة عن ضعف الكفاءة ⁴ .	- تحسين فعالية المؤسسة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل ⁶ .	- بالمؤسسة للمحافظة على أهدافها وسياساتها.
- الاستعداد للمتغيرات المهنية وكذا متغيرات البيئة ⁵ .	- تخفيض نفقات العمل بزيادة مهارات الفرد في تعامل مع الأجهزة المتطورة وبالتالي تقليل إصابات حوادث العمل ⁷ .	- العمل على تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة ⁸ .

جدول رقم (01) يبين أهداف التكوين المهني

¹ زقندري، حورية. المرجع السابق.ص.40
² العزاوي، نجم. التدريب الإداري. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2006.ص. 16 .
³ الهيبي، خالد عبد الرحيم. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط2. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع، 2005.ص. 226
³ الهمشري ، عمر أحمد . مرجع سابق .ص. 297.
⁵ الحمزة، منير. المرجع السابق. ص. 124
⁶ ابراهيمي، عبد الله؛ المختار، حميدة. المرجع السابق. ص.4
⁷ الهمشري، عمر أحمد. نفس المرجع . ص. 297.
⁸ زقندري، حورية. المرجع السابق. ص.38

و مما سبق يمكن القول أنّ التدريب المهني هو عملية تهدف إلى تأهيل الفرد بإكسابه كفاءة مهنية تمكنه من ممارسة وظيفته بالمستوى المطلوب ، وهو ما يساهم بدوره في تحقيق أهداف المؤسسة في بيئة مهنية يسودها التفاعل الاجتماعي عن طريق سياسة الاتصال بالمؤسسة .

1-6: أهمية التكوين المهني

تظهر أهمية التكوين المهني من خلال الممارسة الميدانية التي تساهم في :

✓ **زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي** : يؤدي اكتساب العاملين للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم إلى تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة، وتقليل الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج .

✓ **ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة.**

✓ **حل مشاكل العمل .**

✓ **تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارات أو كليهما¹.**

✓ **رفع الروح المعنوية** : حيث أن امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل تؤدي إلى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار .

✓ **قلة الإشراف** : يساعد التدريب المهني على أن يشرف العامل بنفسه على أدائه²، ومبرره أن التدريب يرفع مستوى القدرات الأدائية ومعدل الإنجاز³ .

✓ **التأهيل** : يظهر من خلال تمكين الأفراد من أداء الأعمال الموكلة إليهم منذ البداية بشكل جيد الأمر الذي يجنب الوقوع في حوادث العمل⁴ .

ومن هنا يتضح أنّ نجاعة التكوين المهني مرتبطة بمدى استجابة المتدربين للوحدات التدريبية وهو ما يظهر أولاً في انسجام المتدربين مع بعضهم البعض في جو عملي إنساني ثم في كيفية أدائهم للعمل المطلوب بمستوى متقن بالمهارات المكتسبة وكذا متوج بالحصيلة الإبداعية.

¹ عباس، سهيلة محمد. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر، 2006. ص.ص: 187- 188
² الطائي، يوسف حجيم؛ الفضل، مؤيد عبد الحسين؛ العبادي، هاشم فوزي. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006. ص.ص: 278 .

³ النجار، فريد. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية = strategic management for human resources. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2007. ص.ص: 305.

⁴ عقيلي، عمر وصفي. إدارة البشرية المعاصرة الموارد: بعد استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009. ص.ص: 12.

المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر

كان للتكوين المهني في الجزائر محطة قاعدية فتحت سبل وأفاق لتطوير هذا المجال بانتهاج سياسة مؤطرة للتكفل به سنتعرف على مجرياتها كالاتي.

1-1: بدايات التكوين المهني في الجزائر .

تعد النشاطات الحرفية من الأعمال العريقة التي توارثت بين أجيال المجتمع الجزائري منذ القدم فقد تم اكتشاف سنة 1960 في منطقة سيدي مسيد في الضفة الغربية من وادي الرمال من قبل إدارة المياه والغابات عن بعض النصوص التي كتبت باللغة البونية للبنائين والنجارين بين القرن الخامس والأول ق.م. إضافة إلى وجود عدد من الخزف والأواني الفخارية.¹

و يذكر في كتابات الباحثين أن الأندلسيين قد قاموا بنقل المهارات الحرفية من موطنهم الأندلس إلى الجزائر حيث نمت الحرف وعرفت تنوعا هائلا ما مكنها من تكوين أسواق ذات حركة نشيطة و هو ما أدى إلى تشكل أساسيات اقتصاد مدينة الجزائر، فقد تفوق الأندلسيين في الصناعات التقليدية وأهم ما برعوا فيه النسيج (قطن، حرير، كتان) بالإضافة إلى تطريز الشاشية وصناعة الحلبي والأسلحة². كما تطرق في هذا الخصوص ابن الأعرج حين ذكر بأن هؤلاء الوافدين من موطنهم الأصلي الأندلس قد قاموا بنقل خبراتهم في مجال الأعمال الحرفية والتجارية والزراعية إلى الجزائر وأكد هذا الطرح بقوله "وكان لعهد نزول الأندلسيين بها "تلمسان" مزدانة بالمصانع المفيدة فما شئت من أطرزة ، ومنسوجات الحرير... صناعة الخزف"³.

إضافة إلى عهد الأندلسيين بالجزائر والذي يعتبر كأحد العوامل المهمة في نقل الأعمال الحرفية بالمجتمع الجزائري ، كان للمواد الخام إسهام آخر في ازدهار الحرف و في تنوع الإنتاج إذ كان لكل حرفة سوق كسوق النحاسين وسوق الصاغة... وهو ما يبرر أنه بمرور الوقت أضحت الممارسات الحرفية تشهد تطورا لا بأس به من حيث التنظيم والتنوع⁴ ، فقال حسن الوزان على مدينة الجزائر: "منسفة كما يجب، لكل حرفة مكانها الخاص"⁵.

¹ الألفي، مصطفى . المجتمع الحرفي للشرق الجزائري قبل العهد الروماني من خلال نقوش منطقة الحفرة. مجلة الدراسات التاريخية، مج.1، ع.1، 2015. ص.28.

² رزقي، نبيلة. طوائف الحرفيين ودورهم في المجتمع (تلمسان أنموذجاً). مجلة الحكمة للدراسات التاريخية. مج.4، ع.2016، ص.8.

³ بودالية، تواتية. الإنتماء الحرفي لأهل الصناعات في المغرب الأوسط. مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية. ع.4، 2013. ص.258.

⁴ بوشناق، محمد. مقومات النشاط الحرفي وتنظيمه بتيهت على عهد الرستميين (160-296هـ / 777-909م). مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية. ع.2013، 4. ص.ص:157-158.

⁵ بودالية، تواتية. مرجع سابق. ص.266.

ولعل أشهر الصناعات التي غزت الأسواق آنذاك نذكر منها صناعة الأغذية الصوفية والأحزمة الحمراء بتلمسان وصناعة الحلبي والأحذية و الشواشي بمدينة الجزائر، وكذا صناعة الأسلحة والفضة بمناطق جرجرة.¹ إذ أضحت الممارسات الحرفية بعد مرور الزمن مصدر رزق لممتهنيها وهو الأمر الذي عزز مكانتها في المجتمع حتى قيل أن "الصنعة أول ما ينبغي لإنسان أن يتعلمه بعد معرفته بدينه"، وقد بلغ صداها إلى أن وصلت لتكون هي إحدى ركائز الاقتصاد بالدولة².

بعد هذا الانتشار الواسع لها حضت باهتمام كبير من قبل السلطة وهو ما ظهر في عهد السلطان - أبي حمو موسى الثاني - إذ أمر بتشديد دار الصنعة سنة 767هـ - 1366م فإن وجود مثل هذه الديار كفيل بتنظيم الصنائع بدل تشتتها ناهيك عن تحقيق السياسة التنظيمية للحرف بتحديد الحقوق والواجبات للأفراد الحرفة من جهة والمجتمع المستهلك من جهة أخرى³.

والجدير بالذكر أن النشاط الحرفي في المدينة كان يضم الحرف النبيلة كالصياغة والخياطة والنسيج؛ أما الحرف الوضيعة ذات الأصوات المزعجة والروائح الكريهة كالدباغة والحدادة تمت ممارستها خارج المدينة.⁴ هذا التقسيم لم يأت سدا بل جاء مراعاة لجوانب تخدم المجتمع العام وتحفظ سلامته وتحقق له جو بعيد عن الضجيج والضوضاء.

وكان تعلم الحرفة من قبل التلاميذ يستوجب انتمائهم ضمن طائفة حرفية، حيث أن المدة التي يقضيها المبتدئ في تعلم الحرفة متفاوتة من منطقة إلى أخرى وذلك حسب مهارته وحذقه في تعلم الصنعة وكان يتدرج من مستوى إلى آخر مع العلم أنه إذا بلغ مستوى عالي يحصل على مبلغ مادي معتبر⁵. فالتسلسل الهرمي في التنظيم الاجتماعي للطائفة كان كالتالي:

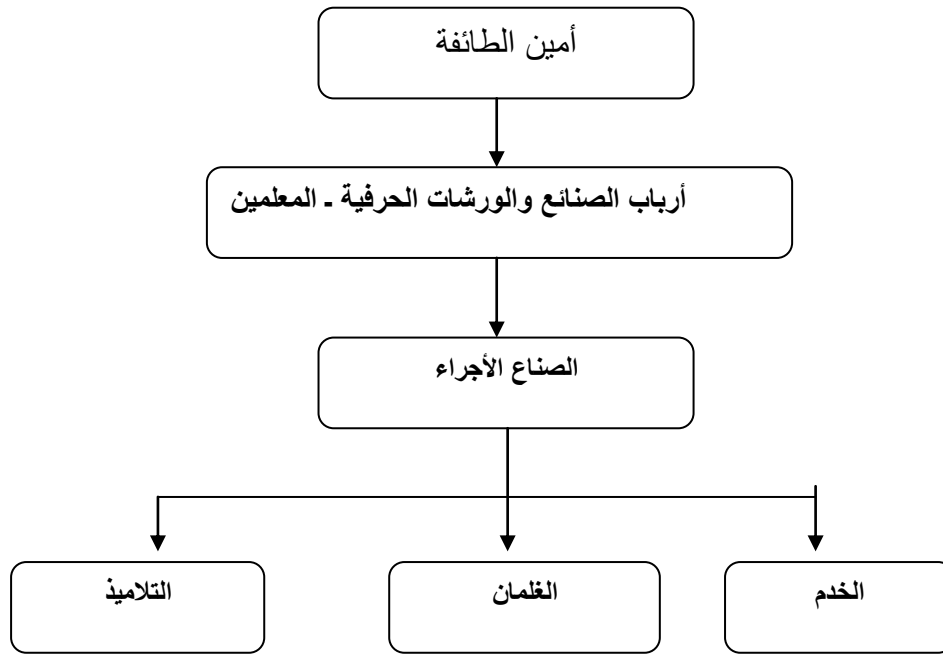
¹ سعيدوني، ناصر الدين. النظام المالي للجزائر أواخر العهد العثماني (1792-183). ط.3. الجزائر: البصائر الجديدة للنشر والتوزيع، 2012. ص.220

² بوتشيش، ابراهيم القادري. مرجع سابق. ص.11.

³ عزرودي، نصيرة. الدولة الزيانية ودورها في تفعيل النشاط الحرفي بالمغرب الأوسط. مجلة الناصرية. مج.4، ع.1، 2016. ص.238.

⁴ بوشناقي، محمد. المرجع سابق. ص.161.

⁵ دحماني، صبرينة. التنظيمات الحرفية بالغرب الجزائري: تلمسان أنموذجاً. مجلة متون. مج. 8، ع.1، 2016. ص.159.

شكل رقم 02: يوضح تنظيم الطوائف الحرفية¹

ونخص الذكر أنّ أمين الطائفة كان يعد المشرع الأول لقوانين الحرف وشروط العمل فيها و شتى التنظيمات الأخرى بالطوائف الحرفية إذ يعود الأمر إليه في كل المسائل فكانت تربطه علاقات بأصحاب الورشات الحرفية والمعلمين أين كان منبع الحرف عن طريق ما ينتجونه من صناعات وما يعلمونه لتلاميذ الذي يتدرجون بمرور الوقت من مبتدئين إلى متمكنين إلى حرفيين يتميزون بالكفاءة والمهارة .

2-1: التكوين المهني بالجزائر إبان الفترة الاستعمارية .

لقد بلغ التكوين المهني بالجزائر قبل الاحتلال درجة هامة من الرقي والتطور الملحوظ من المحطات التاريخية الشاهدة على مساره والسالفة ذكرها، فقد لاقى الاحتلال الفرنسي مجال الحرف كغيره من المجالات زاخر بالتنوع والتعدد. وقبل الحديث عن قطاع التكوين المهني يجدر الإشارة إلى السياسة التعليمية الفرنسية بالجزائر والتي نختصرها في مقولة دي طوفيل "إننا جننا لإضاءة الشموع فأطفأنا الموجود منها"²، وعند الحديث عن التكوين المهني نجد أن الاستعمار الفرنسي قد انتهج نفس السياسة، ولعل أول ما قامت به السلطات الفرنسية هو الحفاظ على نظام الطوائف الحرفية في إطار السياسة الاستعمارية، وبغض النظر عن دوره الاقتصادي فقد كان عاملا مهما لتقصي حركات الجماعات

¹ لخضر، العربي. الحرف وتنظيماتها في مدينة تلمسان الزيبانية. مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية .ع.4، جوان 2013.ص.329

² خلاصي، محمد .توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل. مجلة أبحاث نفسية وتربوية .ع.8، جانفي 2016 ص.171 .

السكانية وجباية الضرائب عنهم وتطبيق العقوبات عليهم ، كما وسعت إدارة الاحتلال نظام الطوائف وذلك بمقتضى قرار الحاكم العام الصادر بتاريخ 31 جانفي 1838 ، وبمصادقة الملك الفرنسي لويس فيليب أقر اعتماد الطوائف القائمة وإنشاء طوائف جديدة . وهذا ما يدلي بنجاح إدارة الاحتلال الفرنسي في سياستها اتجاه الطوائف وقد حققت أهدافها من جراء التعامل مع الأمين في السيطرة على الأهالي غير أن هذا كان بشكل مؤقت ولفترة انتقالية فقط¹.

إذ يمكن تقسيم هذه الفترة إلى شطرين هما :

الشطرا الأول: من الاحتلال الفرنسي للجزائر إلى الحرب العالمية الثانية، والذي تميز:

- تطور القطاع المعلمي والاعتماد على استيراد المنتجات البديلة عن المنتجات الحرفية وهو ما أدى إلى تفكيك الورشات والقضاء على الوحدات الإنتاجية وسلب المنتجين المستقلين وإفلاس الحرفيين والتجار وبالتالي تحويلهم إلى بطالين².

- إنشاء مدارس للتكوين المهني خاصة بالجزائريين للتكوين في حرف النسيج والطرز وغير ذلك مما يحتاجه الأوروبيون كالمدرسة المهنية في عين الحمام بزواوة حوالي 1881 تحت شعار تجديد الفن الأهلي وإحياء بعض الفولكلور³.

-التبعية لما كان موجود من الصناعات في فرنسا .

- سيطرة الصناعات المنتجة لوسائل الاستهلاك فمثلا القطاع المعلمي الذي أنشأ بين 1900 - 1945 لم يكن يمس سوى قطاعات محددة مثل المواد الغذائية النسيج ، وحتى بالنسبة لما كان موجودا من المؤسسات الميكانيكية التركيبية كان موجهة لغبركة المحارث والوسائل التقنية الضرورية للفلاحة .

- ضعف البنية التأهيلية الجزائرية نظرا للتناقض الكبير الذي كان موجودا بين المؤهلات الفرنسية والجزائرية فالأغلبية الساحقة من الإطارات العليا بنسبة 92.7% كانت تنتمي إلى الأصل الفرنسي بينما أغلبية العمال غير مهنيين تنتمي إلى الأصل جزائري بسبب ضعف التكوين الفرنسي للجزائريين

¹ بالحاج، ناصر. التنظيمات الفرنسية للجماعات الحرفية والائتية غداة الاحتلال - حالة جماعة بني مزاب. مجلة العلوم الإنسانية. ع. 40، ديسمبر 2013 . ص. 361.

² خلاصي، محمد. المرجع السابق. ص. 172.

³ سعد الله، أبو القاسم. تاريخ الجزائر الثقافي. ج. 3 (1830-1954). الجزائر: دار البصائر للنشر و التوزيع، 2007. ص. 438.

وعدم الحرص على رفع مستواه وتأهيله تقنيا بهدف الإبقاء على السياسة الاستغلالية لليد العاملة الضعيفة التكوين الفرنسي للجزائريين بهدف الإبقاء على السياسة الاستغلالية لليد العاملة¹.

أما الشطر الثاني، فقد شهد تحسن مقارنة مع الشطر الأول وهذا لسببين هما :

1-الركود الاقتصادي الذي لحق بفرنسا بعد الحرب العالمية الثانية ،مما جعلها بحاجة ليد عاملة جزائرية مكونة في الجزائر ، حيث حدد قانون 29أفريل 1949 أهداف التكوين وأشار إلى عدد المراكز. ما يلاحظ عنها أن أغلبها يهتم بالبناء وصناعة المعادن .

2-قيام الثورة الجزائرية مما فرض على فرنسا القيام بإصلاح اجتماعي واقتصادي في الجزائر في إطار ما يسمى بمشروع قسنطينة²

نستخلص لما سبق ذكره أنه يمكن القول بأن السياسة المجحفة للاستعمار الفرنسي في قطاع التكوين المهني قد خلّفت قطاعا هشاً امتدت آثاره إلى ما بعد الاستقلال أين شوهدت صعوبات كبيرة للنهوض به.

1-3 :التكوين المهني بعد الاستقلال:

لقد عرف التكوين المهني بعد الاستقلال ثلاث مراحل ، نذكرها كالآتي:

1-3-1- المرحلة الأولى : فترة ما بين 1962 - 1979.

إن حاجات الاقتصاد المتعددة والمستعجلة إلى توفير يد عاملة مؤهلة قصد الانطلاق في تصنيع البلاد ونظرا للوضع المزري الموروث عن الاستعمار والمتمثل في :

قلة الهياكل المخصصة لاستقبال المتكويين، بحيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال 5000 مقعد بيداغوجي وحوالي 6000 متكون، وفي ظل هذه الظروف اتخذت عدة إجراءات لخلق هياكل استقبال جديدة وإيجاد الإطارات اللازمة التي يمكنها الإشراف على النواحي التقنية والبيداغوجية، وهذه الإجراءات تمثلت في :

- إعادة فتح والتشغيل المؤسسات والهياكل التي تركها المستعمر.
- إضافة مهن وتخصصات جديدة خاصة في المجالات التي تحتاجها التنمية.

¹ حساين، زاهية. الحرف والحرفيون في الجزائر في الفترة الاستعمارية. مجلة العلوم الانسانية.مج.2،ع.5،جوان 2016.ص.ص: 329-330.

² حساين، زاهية. نفس المرجع. ص. 330

- خلق المحافظة الوطنية للتكوين إذ تكفلت بكل ما يتعلق بالتكوين المهني.¹

1- محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات :

تمكن المسؤولون الأوائل المنصبون على رأس الشؤون الاقتصادية للجهاز التنفيذي المؤقت من إصدار أمرية تنص على إنشاء محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات من جهة، ومجلس وطني استشاري تابع مباشرة لرئاسة المجلس من جهة أخرى. حيث أنشأت الهيئة الأولى بنص الأمرية رقم 62 - 028 بتاريخ 25 أوت 1962 والتي مفادها أن المحافظة أنشئت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية (مديرية المخطط والدراسة الاقتصادية)، وتم في نفس الوقت لدى المحافظة، تأسيس المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات الذي تمثلت وظائفه فيما يلي:

- ✓ يعطي المجلس رأيه حول القضايا التي تطرح عليه من طرف السلطات العمومية.
- ✓ يعطي كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني وترقية الإطارات والوسائل المستعملة لتنفيذها.

- ✓ يطلع على تقديم برامج التكوين المهني وترقية الإطارات .

لقد تم إنشاء هذه المحافظة بغية تحقيق الأهداف التالية:

- المساعدة على حل بعض المشاكل المترتبة عن زهاب معظم الإطارات من كل الأصناف التي كانت بعين المكان.
 - العمل على ضوء الخيارات الاشتراكية ومواجهة تحديات تخطيط منسق في هذا المجال.
- ولسد النقص الناتج عن عجز المجلس الاستشاري في الاجتماع بالهيئات الوزارية والمؤسسات، لجأت المحافظة إلى وسيلتين :
- إنشاء لجان تقنية مهنية.
 - بعث تحقيقات لتحديد احتياجات البلاد من الإطارات.²

2- مصالح التكوين المهني وترقية العمال:

اتخذت إجراءات أخرى لاسيما المرسوم الذي ينص على إجبارية إنشاء مصالح بالمؤسسات تهتم بالتكوين المهني وترقية العمال، الصادر بتاريخ 3 أوت 1964 و ينص هذا المرسوم على أن كل مؤسسة من مؤسسات التسيير الذاتي العمومية أو شبه العمومية أو الخاصة والتي تشغل 100 عامل على الأقل أن تكون متوفرة على مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال معتمدة من محافظة التكوين المهني

¹ غربي، علي؛ قيرة، اسماعيل؛ سلاطينية، بلقاسم. تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2007.ص.246

² تاوتي، الصديق. تكوين الإطارات من أجل التنمية. الجزائر: دار الأمة، 2002.ص.81

الذي يتكفل بالمشاركة في تنظيم التكوين وتحسين مستوى عمال الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة.¹

3- مرحلة الهياكل والأطر البيداغوجية:

شهدت هذه المرحلة المخطط الثلاثي (1967 - 1969). والذي تضمن :

- مواصلة توسيع المؤسسات وهياكل الاستقبال لتلبية الطلب المتزايد على التكوين .
- إعادة تكييف بعض التخصصات حتى تتماشى والواقع الاقتصادي.
- إضافة فروع وتخصصات جديدة وهذا تبعاً لنوعية قطاع الإنتاج وخصائص المنطقة.
- تنظيم العلاقة بين هياكل التكوين المهني والقطاع الاقتصادي وعالم الشغل عن طريق الصيغ والأشغال التعاقدية.

والجدير بالذكر أن هذه الفترة قد تميزت ببعض النقائص نذكر منها على الخصوص عدم وجود إطار بيداغوجي وتنظيمي لتنسيق مختلف نشاطات التكوين المهني (معاهد وطنية متخصصة)². هذا وقد كلفت الحكومة سنة 1969 وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للقيام بالمهام المتعلقة بالتكوين المهني وهي :

- تنمية سياسة التكوين المهني طبقاً للبرامج الموضوعية .
- اقتراح إجراءات قانونية لتطبيق وتنفيذ هذه السياسة .
- تنسيق برامج التكوين المهني وترقية الأطارات وفق الخطط المرسومة.
- مراقبة كل من:

- مصالح التوجيه المهني ومصالح إعطاء المنح ،وكذا مصالح الانتقاء والتوظيف الخاصة بالتكوين المهني بالإضافة إلى الوسائل التقنية المتعلقة بالتكوين .
- إرسال التقارير المتعلقة بالأنشطة السنوية إلى هيئة التخطيط .
- رسم خريطة وسائل التكوين ،وكذا تحضير حصيلة أنشطة التكوين المهني.³

1-3-2- المرحلة الثانية :فترة ما بين 1980 - 1990.

لقد شهدت مرحلة الثمانينات في إطار المخطط الخماسي (1980-1984) تطبيق منظومة عمومية حقيقية للتكوين المهني حيث ساهمت المؤسسات المستعجلة في تصميم وتنفيذ المخطط التكويني ومن هذه الأدوات التي ساعدت على تنفيذ هذا المخطط ،هو تأسيس هيئة حكومية (كتابة الدولة) مكلفة بالتكوين المهني وتطوير قدرات التكوين في المراكز، حيث تم بناء وتجهيز 300 مركز للتكوين المهني والتهميش

¹تاوتي، الصديق. نفس المرجع.ص.86

² غربي، علي ... و آخرون. المرجع السابق. ص. 247

³ خلاصي، محمد. مرجع سابق.ص.173.

وإنشاء 6 معاهد للتكوين المهني متخصصة حسب الفروع المهنية تسهر على تحسين مستوى المكونين الضروريين لتأطير مؤسسات التكوين الجديدة .

بالإضافة إلى تحويل المعهد الوطني للكبار (INFA) الذي أنشأ سنة 1967 إلى معهد وطني للتكوين المهني سنة 1982 حيث أسندت له مهمة إعداد برامج التكوين والدعم التربوي (الوثائق البيداغوجية) لمؤسسات التكوين، وكذا تكوين وتحسين المستوى الإداري والبيداغوجي لمؤطري المؤسسات التكوينية (مدراء، مقتصدون، مساعدون) ناهيك عن تطوير أنماط التكوين بالتناوب والتنسيق مع القطاع الاقتصادي.

ولعل من أبرز الإجراءات التي اتخذتها الدولة، هو صدور قانون يتعلق بالتمهين عن طريق القانون رقم 07/81 بتاريخ 27 جوان 1981 والمتضمن تأسيس نمط التكوين أثناء العمل قصد مواجهة الطلب الاجتماعي لتكوين الشباب الذين لهم مستوى دراسي ضعيف حيث تشارك أكبر المؤسسات والحرفيين في تعزيز العملية. إضافة إلى إصدار مراسيم سنة 1982 تعمل على تنظيم وتسيير مشاركة المؤسسات في المجهود الوطني للتكوين، وقد جاءت هذه المراسيم تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل (1978)، وفي سنة 1984 تم إنشاء المركز الوطني للتعليم المهني (CNEP).

هذا وقد شهد القطاع عدة اضطرابات كان أهمها انضمامه لقطاع التربية والتعليم سنة 1987 والتي كانت نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية (1986) التي أدت إلى التخلي عن نظام الاقتصاد المخطط والتوجه نحو اقتصاد السوق¹.

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في قطاع التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي وقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي. وأصبح النقاش حول الدور المنوط بالتكوين المهني في تطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد². ومن نتائج هذا القرار إعادة هيكلة قطاع التكوين المهني وفتح المجال أمام القطاع الخاص قصد الاستثمار فيه ولقد تجسد ذلك منذ سنة 1981 بصدور نص تشريعي وتنظيمي رقم 91/141 المؤرخ في 11 ماي 1991 الذي نشر في الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة بتاريخ 22 ماي 1991. هذا النص يقن وينظم فتح وكيفية تسيير المؤسسات الخاصة للتكوين المهني³.

وقد شهدت نهاية هذه المرحلة إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 والتي تبنت مشروعاً تنموياً تركز من خلال تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 والتي تضمن ممثلين عن وزارة

¹ بن بريج، نذير. مرجع سابق. ص. ص: 112-113

² رادي، نور الدين. التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية. مج. 12، ع. 12، جوان، 2016، ص. 66

³ جنقال، أمزيان. الدليل المنهجي في التكوين المهني. الجزائر: دار هومة، 2003، ص. ص: 25-26

التكوين المهني ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعاد جديدة للقطاع وكانت الجزائر ما زالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة. مما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني.¹

المرحلة الثالثة : من 2000 إلى يومنا هذا :

شهدت هذه المرحلة اهتمام متزايد بقطاع التكوين المهني والاستفادة منه من خلال ربطه بالقطاع الاقتصادي ، وكذا إعطائه الأولوية ضمن مخططات عمل الحكومة ، وتميزت هذه المرحلة بالإنجازات التالية :

- في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 وامتد إلى غاية 2009 بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني مع اقتصاد السوق .
- وفي أيام 8. 9. 10. أبريل 2007 تم عقد المؤتمر الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت رعاية رئيس الجمهورية بقصر الأمم لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين من متطلبات الشغل .
- وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و323 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين المهني بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل .
- كما شهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه بمؤسسات التكوين المهني وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.²
- هذا وقد شهد قطاع التكوين المهني اهتماما كبيرا على مستوى برامج مخططات عمل الحكومة فقد خصص برنامج توظيف النمو الاقتصادي للفترة بين 2010 و2014 حوالي 350 مليار د.ج.

¹ سلامي، منيرة؛ أنين، خالد سيف الدين. دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية: دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تفرت - حاسي مسعود).مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. ع. 2، 2012. ص. 166

² سلامي، منيرة؛ أنين، خالد سيف الدين. نفس المرجع. ص. ص: 166-167

من المبلغ الإجمالي للبرنامج لمرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة.¹

• **لقد حث عمل الحكومة لسنة 2014 على ضرورة ترقية قطاع التكوين المهني من حيث:**

- تجسيد المعنى الرامي إلى تحسين نوعية النشاط البيداغوجي والتسيير الإداري والمالي .
- تحسين مستوى كافة المستخدمين وتأهيلهم لاسيما منهم المكونين والمأطرين البيداغوجيين.
- إنشاء مراكز امتياز في مجالات الفلاحة والبناء وصناعة السيارات والطاقات المتجددة والتكنولوجيا القائمة على المعرفة.

- مواصلة برنامج تزويد مؤسسات القطاع بوسائل الإعلام الآلي وربطها بشبكة الانترنت.

• **على وفي مجال تعزيز علاقة الشراكة مع القطاع الاقتصادي نص:**

- تطوير نظام التكوين بالتناوب من خلال إشراك المؤسسات أكثر فأكثر في مسار التكوين .
- تعزيز التشاور والشراكة مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي والحركة الجمعوية من أجل تكيف عروض التكوين مع احتياجات سوق العمل .
- فتح شبكة الهندسة البيداغوجية أمام مؤسسات البحث والقطاع الاقتصادي.²

• **وجاء في مخطط عمل الحكومة لسنة 2017 :**

أن التحول الملح للبلاد نحو اقتصاد متنوع وتنافسي سيؤدي إلى رفع قيمة أداة التكوين المهني لمواكبة حاجات البلاد في كل القطاعات من خلال تعزيز وطني للتكوين المهني كفيل بتحضير المورد البشري المؤهل وتبعاً لهذا ستعمل الحكومة على :

- توسيع شبكة منشآت التكوين المهني أكثر فأكثر لاسيما من خلال تطوير مراكز الامتياز، بالشراكة مع المؤسسة في التخصصات المطلوبة بما يتماشى والتطور العالمي للتقنيات والمهن .
- مواصلة تحسين تنظيم مسار التعليم المهني والتعليم عن بعد .
- تحسين الجهاز المختلط لتوجيه تلاميذ التربية الوطنية .
- تكثيف التكوين الدائم للمكونين وتحسين الوسائل التقنية والبيداغوجية وتعزيز المحيط الرقمي .
- وضع إطار قانون جديد للتكوين من خلال التمهين وكذا إعداد إطار قانوني وتنظيمي ملائم موجه للتكوين المتواصل والمصادقة على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة .
- تعزيز عروض التكوين في القطاع باتجاه فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وكذا المحوسبين

¹ الأمير، عبد القادر. آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية تقييمية. مجلة نور للدراسات الاقتصادية. مج.3.ع.4. جوان 2017. ص.110.

² مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، ماي 2014. ص.33.

حيث حظي قطاع التكوين المهني بدعم كبير مما سمح بين سنة 2000-2017 بتعزيز قدراته ب 75 معهد و 341 مركز تكوين مهني، وتتكون الحاضرة البيداغوجية للتكوين المهني حاليا من 129 معهد و 798 مركز تشكل شبكة كثيفة عبر التراب الوطني.¹

هذا وقد شهد القطاع إنشاء هياكل جديدة شملت : معاهد التعليم المهني (تبسة، بومرداس، تيبازة، تيزي وزو).² معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني (تبسة، تيارت، تيزي وزو، سطيف سيدي بلعباس، قسنطينة، بومرداس، ميله، عين تيموشنت).³

مراكز التكوين المهني والتمهين (البلدية، تمراس، الجلفة، قسنطينة، المسيلة، معسكر، الطارف)⁴

4-1 : هياكل التكوين المهني بالجزائر .

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من أربع شبكات تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة، وتتمثل هذه الشبكات في:

1-4-1: شبكات مؤسسات التكوين المهني بالجزائر: تتمثل شبكة مؤسسات التكوين المهني بالجزائر في الهياكل التالية:

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى: وتشمل القطاعات التالية الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري البريد والمواصلات، الشباب والرياضة

- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية: تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة، المناجم والصناعة.

- شبكة المدارس الخاصة : يقول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 8-07 المؤرخ في 29 - 02 - 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين . لأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني : يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل التكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي :⁵

2-4-1: مؤسسات و هياكل التكوين: تنقسم هذه المؤسسات الى ثلاث مستويات كالآتي:

¹ مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج الرئيس، سبتمبر 2017 ص.31
² مرسوم تنفيذي رقم 18-10 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4 المؤرخة في 28 يناير 2018. ص.11

³ مرسوم تنفيذي رقم 18-11 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4 المؤرخة في 28 يناير 2018. ص.11

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 18-12 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4 المؤرخة في 28 يناير 2018. ص.12

⁵ سلامي، منيرة؛ أنين، خالد سيف الدين. مرجع سابق. ص. 168

1-2-4-1: مؤسسات التكوين والتعليم المهني : و تشمل المؤسسات التالية:

- **المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: INSEP**
- تتميز بطابعها الوطني ، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن ، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة وكما تخصص المعاهد الوطنية في واحدة من الشعب المهنية ، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى (05) متوجة بشهادة تقني سامي .
- **معاهد التعليم المهني :** هي موجهة أساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي الموجهين من طرف التربة الوطنية¹.

• **مراكز التكوين المهني والتمهين : CEPA**

- تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني وهي موزعة عبر 48 ولاية، تتميز بطابعها المحلي ، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستويات من (1-4) تتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدبة تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسديا:
- وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة ، عددها (04) تقع في الجزائر، غليزان، بومرداس الأغواط، والمركز الخامس في طور الإنجاز بسكيكدة .
- **المؤسسات الخاصة للتكوين المهني :** يبلغ عددها 633، توفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب والتخصصات التالية :الإعلام الآلي، المحاسبة ، التسويق، لحلاقة، السياحة. تتوج هذه التكوينات إما ب :

- شهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني.

- شهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني بالنسبة للتكوينات التأهيلية².

1-2-4-2:مؤسسات الهندسة البيداغوجية : و تشمل:

- **المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين : INEP**
- مقره في الجزائر العاصمة، يتميز بطابع وطني ومن بين المهام الموكلة له:
- تصميم وإعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين.
- ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها.
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية .

¹ منشورات وزارة التكوين المهني والتعليم المهنيين: مهام وهيكل. 2007ص. 13

² منشورات وزارة التكوين المهني والتعليم المهنيين. نفس المرجع. ص. 15

• معاهد التكوين والتعليم المهنيين: IFP

- عدد معاهد التكوين والتعليم المهنيين هو (6) وهي متخصصة حسب الشعب المهنية كما يلي:
- معهد بئر خادم (الجزائر): تقنيات الإدارة والتسيير، الحرف التقليدية.
 - معهد عنابة: الإنشاءات المعدنية، الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية .
 - معهد المدية: ميكانيك المحركات والآليات .
 - معهد ورقلة : الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية .
 - معهد سطيف : البناء، الأشغال العمومية والبيئة .
 - معهد سيدي بلعباس : الكهرباء ، الإلكترونيك والتبريد .
- والمهام المسندة إليها هي :
- ضمان التكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير وأعوان الصيانة لمؤسسات التكوين المهني.

المشاركة في إنجاز البرامج البيداغوجية وتحسينها¹.

3-2-41: مؤسسات الدعم: تضم المؤسسات التالية:

• المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد: CNEPD

ومن المهام الموكلة إليه :

- التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات لتحضير لامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين.
 - القيام بعمليات تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية والمؤسسات .
 - تنظيم دورات تكوينية وتربصات تطبيقية .
- يحتوي المركز على (09) مديريات جهوية: (الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزيوزو)

• الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر: INDEFOC من بين مهامه ما يلي :

- ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر.
- التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الاقتصادية في إطار برامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين .
- تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الاقتصادية الخاصة، المؤسسات الاقتصادية العمومية، والمستخدمين العموميين والخواص¹.

¹ منشورات وزارة التكوين المهني. مرجع سابق . ص.16

● **المؤسسات الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني: ENEFP:**

تتكفل هذه المؤسسة بالمهام التالية :

- إقتناء ،توزيع وتركيب التجهيزات والأدوات التجهيزات وكذا الأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني .
- التنظيم والمراقبة التقنية لصيانة التجهيزات وتزويد مؤسسات التكوين المهني بقطع الغيار الضرورية للصيانة .
- المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي في إعداد وتكييف برامج ومخططات التجهيز .
- التكفل بتحديد التجهيزات حسب الاحتياجات والوسائل المتوفرة .

● **الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل: FNAC:**

تتمثل المهمة الأساسية للصندوق في التمهين والتكوين المتواصل وتتكفل أيضا بما يلي :

- تسيير الموارد المالية تحت تصرفه .
- دراسة وفحص مشاريع برامج التكوين المفتوحة للتمويل من طرف الصندوق .
- إبداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل والمقدمة طبقا للقوانين المحددة.²

● **مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات: CERPEQ:**

يقوم هذا المركز ب:

- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن والحرف والتأهيل من جهة وحول الإدماج المهني من جهة أخرى .
- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط اقتناء التأهيلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمتها المختلفة .
- إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين .
- إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين.³

ولمسايرة التغيرات التي يتطلبها الوضع الراهن كان لا بد من تبني سياسة تعدد و تنوع شبكات التكوين المهني بهدف تقاسم المسؤوليات وبالتالي تخفيف الضغط وزيادة التنظيم في هذا النوع من القطاعات هذا

¹ منشورات وزارة التكوين المهني. مرجع سابق. ص.18

² منشورات وزارة التكوين المهني. نفس المرجع. ص.19

³ منشورات وزارة التكوين المهني. نفس المرجع. ص.20

من جهة ومن جهة أخرى النهوض بقطاع التكوين المهني و العمل على تحقيق الرقي فيه لضمان تكوين مستمر متوج بكوادر بشرية مؤهلة كل حسب تخصصه.

5-1: أنماط ومستويات التكوين المهني في الجزائر

تتميز أنماط التكوين المهني في الجزائر بالتنوع والتعدد وهو الأمر الذي ساهم في تلبية احتياجات المتكويين بالإضافة إلى مواكبة التطورات ، نتعرف عليها كالآتي :

1-5-1: أنماط التكوين المهني :

إن أنماط التكوين متنوعة ومتعددة في قطاع التكوين المهني وهذا ما يجعله قادرا على ضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين ، وتتمثل هذه الأنماط في :

✓ التكوين الإقليمي: Formation dit en résidentielle

يجرى هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك ، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ، ينظم التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة فترة التربص ويستكمل بفترات تدريبية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين .

✓ نمط التمهين : Apprentissage

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية. يتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني أو المسؤول الإداري بحيث يكسب المتمهين بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع .

✓ التعليم المهني عن بعد: Formation dit a distance

يتأسس هذا النمط من التكوين على ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد وتصل إلى مقر سكن المسجلين. والاستفادة من دروس التعليم عن بعد، يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد .

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ، ويحضر هذا التعليم إلى نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تحضر في مراكز ومعاهد التكوين المهنية .¹

¹جنقال، أمزيان. مرجع سابق. ص.9

✓ الدروس المسائية: La formation dit en cours du soir

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي العادي ،حسب مواقيت مدروسة ومكيفة ؛ ويناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طول النهار والذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو في الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني .

✓ التكوين المتواصل: La formation continue

هو نمط ينظم التكوين لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى أيضا بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط من التكوين هو ضمان تحسين الكفاءات الرسكلة وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح لأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج ،إذ يسمح هذا النمط من التكوين ب:

- ضمان الترقية الاجتماعية والمهنية لأفراد المهنيين بالإضافة إلى اندماج الاجتماعي اثر تغيير المهنة
 - ضمان تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والقدرة على التنافس في المؤسسات الإنتاجية الصناعية¹.
 - ضمان تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والقدرة على التنافس في المؤسسات الإنتاجية الصناعية .
- التكوين لإعادة التكييف : يقوم بتكوين المعاقين حركيا والسجناء .²

2-5-1: مستويات التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات من (1-5) ، وتتوج في نهاية كل مرحلة بشهادة حسب درجة التكوين³ . وتتمثل في :

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الأصناف	شروط الالتحاق	التكوين النظري	التكوين التطبيقي
المستوى الأول	شهادة التكوين المهني المتخصص C.I.P.S	عامل متخصص	معرفة الكتابة و القراءة + اختبار بيسيكو تقني	من 6 - 9 أشهر	01 شهر.
المستوى الثاني	شهادة الكفاءة المهنية C.A.P	عامل مؤهل	مستوى التاسعة أساسي +اختبار المستوى	من 12 إلى 15 شهرا	من 01-02 شهرين
المستوى الثالث	شهادة التحكم المهنية C.M.P	عامل عالي التأهيل	مستوى السنة الأولى ثانوي+اختبار المستوى	من 18-21 شهر	من 01-02 شهر
المستوى الرابع	شهادة تقني C.T	تقني	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	24 شهر	03 أشهر
المستوى الخامس	شهادة تقني سامي C.T.S	تقني سامي	مستوى السنة الثالثة + اختبار المستوى	20 شهر	06 أشهر

جدول رقم (02) يبين مستويات التكوين المهني

¹ جنقال، أمزيان. مرجع سابق. ص. ص: 11-12

² رادي، نور الدين. مرجع سابق. ص. 67

³ جرو، حميدة. مواعمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة. رسالة ماجستير. قسم علم الاجتماع. جامعة محمد خيضر بالجزائر. 2015. ص. 101

إن اختلاف الطرق التكوينية في الحقيقة ما هو إلا امتداد لسياسة التكوين المهني المبرمجة وفق مبادئ تضمن تغطية حاجيات المتكولين من بينها كيفية التكوين باعتبارها أهم نقطة لا بد أن يتم تنصيب التركيز عليها لما لها من أهمية بالغة في مسار التكوين، و الأمر الذي لا يختلف فيه اثنان هو أن التكوين المهني في نهاية المطاف يتوج بشهادات تدرج ضمن رزنامة يتحقق فيها مستوى التكوين وشروط الإلتحاق به كما تحدد مدته بالإضافة إلى نوع الصنف المتخرج ، و هذا كله من أجل تحقيق الهدف المنشود ألا وهو التكوين المهني سبيل إلى عالم الشغل.

6-1: تحديات التكوين المهني بالجزائر

من بين التحديات التي تواجه قطاع التكوين المهني في الجزائر نذكر منها مايلي :

- ظهور تكس واضح في بعض الفروع الأمر الذي أثار مسألة علاقة المؤسسات التكوينية بعضها ببعض ، سواء تلك التابعة لوزارة التكوين المهني أو التابعة للوزارات الأخرى .
- ضعف إطار التكوين ، إذ لم تسجل أي زيادة في معاهد التكوين المهني التي بقيت لعقود من الزمن ولحد الساعة ستة معاهد ، على الرغم من أن القطاع يشكو من مشكلة التأطير ، إذ هناك صعوبة بالغة في التزويد بمعلمين ذوي كفاءة ، إذا أن الاستعانة بخريجي الجامعة لم تحل المشكلة لطبيعة التكوين الجامعي الذي لا يتماشى مع طبيعة المهن الموجودة في المراكز التكوينية.¹
- عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الإختصاصات إذ يؤكد المشرفون على مؤسسات التكوين المهني على أن جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين وعجز في كثير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي ، فضلا عن ضعف التحفيزات المادية والمالية سواء تعلق الأمر بالمشرفين على القطاع (أجور ، سكنات) أو التلاميذ الملتحقين بها (المنح) إضافة إلى ذلك نسب الرسوب المتدنية جدا ، وهو ما يطرح مسألة المعايير المعتمدة في التقييم .
- اعتماد مؤشر السكان في توزيع مؤسسات التكوين المهني ، وليس انطلاقا مما تحوزه المناطق من امكانات ، أو ما تحتاج إليه من يد عاملة مؤهلة ، وهذا ما أدى إلى توازن واضح بين المناطق فتراكمت بعض التخصصات من دون حاجة إليها ، وندرت بعض التخصصات على الرغم من حاجة السوق إليها ، مما انعكس سلبا على الحضور الحقيقي للتكوين المهني من حيث الجودة ، المنافسة وغيرها.

¹ صالح، صالح؛ شوتري، أمال. مرجع سابق. ص. 58

- عزوف الشباب عن هذا النوع من التكوين ، وإن فعلوا فهم يقومون بذلك وهم يظنون أنه اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية والنفسية فضلا عن تخصيص التكوين المهني أساسا للشباب المطرودين من المنظومة التعليمية ، من دون الأخذ في الحساب قدراتهم وميولاتهم ولا الحاجات الحقيقية لسوق العمل.
 - صعوبة التكوين والإدماج المهنيين وتقلص إمكانات الترقية ، وخاصة أن التكوين الذي يستفيد منه الشباب غير كفيل بتحضيره كممارسة مهنته المطلوبة ، مما جعل السوق الموازية تمتص جزء كبيرا منه ، أو توجه نحو التكوين طويل الأمد . إذ يفضل التلاميذ التوجه إلى ثانويات التعليم العام عن مراكز التكوين رغبة منه في الالتحاق بالجامعة¹.
 - الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بحاملي شهادة التعليم العالي على حساب الشهادات الأخرى ، ولا سيما حاملي شهادة التكوين المهني ، ما يفسر ضعف هذه الأجهزة في استقطاب هذه الفئة فبحسب تحقيق لمراكز الدراسات والأبحاث حول التكوين المهني والكفاءات ، فإن ما يتراوح بين 10% و 20% من خريجي التكوين المهني يتم إدماجهم في سوق العمل ، ما يفسر عدم قدرة هذه البرامج على إدماج هذه الفئة .
 - إقصاء عروض مراكز ومعاهد التكوين المهني من ضمن محاور المشاريع الاستراتيجية ، خاصة فيما يتعلق بالمهن ذات المستويات الدنيا التي تتطلبها التنمية المحلية ، كـبعض المهن المتعلقة بالبناء والصيانة وبعض الصناعات الغذائية والسياحية².
 - الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة أخرى ، الأمر الذي لا يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية³.
- تضع مختلف هذه النقاط سياسة التكوين المهني أمام مواجهة التحديات التي تفرض إجراء التعديلات اللازمة في مسار هذا القطاع ، ويتطلب ذلك إنشاء قاعدة تكوينية تغطي كافة المسائل التنظيمية بالإضافة إلى مواكبة التطورات الراهنة و العمل على ترقية النشاط التكويني للحصول على كوادر بشرية مؤهلة.

¹ صالح، صالح؛ شوتري، أمال. مرجع سابق. ص. 58-62

² صالح، صالح؛ شوتري، أمال. نفس المرجع. ص. 64

³ - رواب، عمار؛ غربي، صياح. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر = Vocational training and employment in algeria. مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية .ع.5. 2011. ص. 72

خلاصة

نستنتج مما سبق ذكره أن التكوين المهني كغيره من الأنشطة قد تبوأ مكانة مرموقة ضمن المجالات التي ساهمت في النهوض بالعديد من الأمم، حيث عرف في تشكله مرحلة ما قبل التصنيع أين كان يعرف بالحرف المهنية البسيطة ومن ثم المرحلة الصناعية التي زادت هذا النوع من الممارسات معالم التأطير والتنظيم كان هذا من جهة العموميات ، وكتخصيص أكثر للموضوع تم الإشارة إلى أبرز المحطات التاريخية له في الجزائر و ما طرأ عليه من تطورات ناشدت الأوضاع الراهنة آنذاك كل مرحلة حسب خصوصيتها، ناهيك عن رصد معالم هذا المجال ضمن السياسة التنظيمية له فهو يعتبر نقطة ربط بين التعليم الأساسي و التكوين الجامعي الأمر الذي سمح بخلق فرص توازن بين متطلبات المجتمع ، كما تم إلقاء نظرة على أهم التحديات التي تواجهه. هذا الطرح يتيح لنا الانتقال للجزء الآخر من الدراسة أين سنقوم بتسليط الضوء على أحد العلوم الحديثة في الجزائر نسياً إلا و هو علم الأرشيف و التوثيق ومحاولة التعريف به وكذا عرض لمتطلبات المهنة في هذا المجال و أسس التكوين التي يقوم عليها.

الفصل الثالث : التكوين في علم التوثيق والأرشيف

تمهيد:

التكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة البشرية و علم التوثيق و الأرشيف هو أحد المجالات الذي يمكن اعتباره محوريا، و لا يمكن للمعرفة البشرية أن تستغني عنه خاصة و نحن نعيش تطورات سريعة جدا في مجالات النشر و المعرفة ، و قد يكون أحد الأهداف الأساسية من التكوين في علم التوثيق و الأرشيف هو تلقين المتكويين الطرق و الأساليب النظرية و العلمية التي تساعدهم في التحكم من المعلومات بالطريقة و السرعة المطلوبة و كذا التكيف مع تكنولوجيا المعلومات التي أصبحت تشكل محورا لكل النشاطات المهنية ، و عليه فإن عملية التفكير في فتح تكوين متخصص في علم التوثيق و الأرشيف جاء لمواجهة التطورات المتسارعة التي يشهدها عالم العلم و المعرفة ، و في ظل هذه المفاهيم الجديدة تغيرت مهام المكتبي و الأرشيفي و تطورت وظائفه تزامنا مع تطور و تنوع وسائل عمله و هذا الترابط بين الوسيلة و العمل في حد ذاته جعل مهنة المكتبي تأخذ أبعادا جديدة حتى في التسمية ذاتها إذ أصبح يعرف بأخصائي المعلومات أو خبير المعلومات كل من يعمل في سواء في مجال المكتبات أو مراكز التوثيق و الأرشيف و لهذا يجب أن يحظى بدرجة عالية من التكوين و التأهيل و من هذا المنطلق جاء هذا الفصل ليصف الملامح العامة لهذا العلم في شقه الأول بينما تضمن الجزء الثاني أهم أسس و مبادئ التكوين وفق ما تمليه المعايير الدولية لاعتماد برامج التكوين في هذا المجال.

المبحث الأول: مدخل عام إلى علم التوثيق و الأرشيف.

كانت بدايات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بالممارسة المهنية في المكتبات و دور الأرشيف و مع تطور المهنة تطلب الأمر فئة جديدة من المهنيين لمواكبة التطورات في المجال مما استدعى إدراج تكوين أكاديمي يلبي احتياجات المؤسسات المعلوماتية من أفراد مكونين علميا و فنيا لأداء وظائفها و من خلال هذا الفصل سنحاول إلقاء نظرة على تاريخ هذا العلم مع التطرق لأهم مبادئ التكوين في المجال و هذا باعتباره أحد فروع علم المكتبات و المعلومات.

1-1: نبذة عن تاريخ التوثيق و الأرشيف:

اعتمد الإنسان في بداية وجوده على سطح الأرض على الكلمة المنطوقة في نقل العلم و الفن و الأدب ثم انتقل من المرحلة الشفوية إلى مرحلة التدوين و الكتابة في النصف الثاني من الألف الأولى قبل الميلاد في بلاد اليونان و في القرن الثامن و التاسع للميلاد عند العرب و المسلمين، و بينما من الثابت تاريخيا أن المصريين القدماء استخدموا الكلمة المكتوبة في نقل العلم و الفن و الأدب و الدين منذ ستة آلاف سنة قبل الميلاد، و قد حرص الإنسان على أن يدون إنجازاته ليرجع لها عند الحاجة، ولغرض تزويد الأجيال القادمة بالمعلومات الوافية عن هذه الإنجازات لأنه أيقن أن التدوين يضفي صفة البقاء عليها.¹

ولهذا كان لابد أن يطور رمزا يعبر به عن تلك المعلومات و اصطلح على هذا الرمز بالكتابة أيأ كان شكلها سواء صورة أو صوتا أو حرفا أو شفرة ، هي جميعها كتابة لأنها أثر مادي ملموس يعبر عن فكر و بالتالي يمكن الاحتفاظ بها و تداولها على عكس المشافهة التي ليس لها أثر مادي ملموس . ومع مرور الوقت تطورت الكتابة و بدأ التسجيل على المسلات و جدران المقابر و المعابد و الألواح الفخارية ثم البردي.² و أنشأت دور الوثائق بغرض حفظ الوثائق المتنوعة فقد ترك أشور بنيبال أرشيفات نينوي ، و خلف المصريون القدماء أرشيفات تل العمارنة، ووجدت أرشيفات القوانين في معابد اليونان ، و أرشيف لشريعة حمورابي في بلاد ما بين النهرين ، و حفظ أباطرة الرومان قراراتهم في معابدهم و قصورهم و كذلك كان لسادة الإقطاع في العصور الوسطى أرشيفاتهم الخاصة المنفصلة عن الأرشيف الخاص بالملك وهي دور لحفظ المستندات و الحجج التي تثبت حقوق كل واحد منهم

¹ عبد التواب، مصطفى و آخرون. التوثيق الإعلامي في : الصحافة. الإذاعة. وكالات الأنباء. القاهرة: دار الفكر العربي، 2012. ص11.

² خليفة، شعبان عبد العزيز. الببليوغرافيا أو علم الكتاب: دراسة في أصول النظرية الببليوغرافية و تطبيقاتها. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1997. ص.99

و امتيازاته و لا يقربها عامة الناس ، و كانت المكتبة تقوم بوظيفة الأرشيف فهي تحتفظ بالوثائق الإدارية ، كما تحتفظ بالمخطوطات الأدبية و غيرها من الكتب.¹

فقد نظرت سلطات الشعوب القديمة إلى الوثائق الرسمية على أنها أحد المظاهر الهامة لهيئة الدولة و سيادتها و قوتها و سيطرتها و حاولت من خلال هذه الوثائق تسجيل الوقائع التي تراها هامة في تاريخ دولتها و التي تثبت مدى النفوذ الذي حققه حكامها .² و بشكل عام فقد عرفت دور الوثائق أو المكتبات الأنواع التالية:

دولتها و التي تثبت مدى النفوذ الذي حققه حكامها ، و بشكل عام فقد عرفت دور الوثائق أو المكتبات الأنواع التالية:

مكتبات المعابد: و تحفظ فيها لفائف البردي التي تتعلق بالطقوس الدينية و الأحداث التاريخية إضافة إلى أخبار الآلهة و التعاويذ.

مكتبات القصور: و كانت تضم رسائل الملوك الرسمية و المعاهدات و القوانين و الأنظمة و ما يتعلق بالحكم.

المكتبات المدرسية: و قد أنشأت بغرض تدريس النساخ و الكهنة.³

و في نهاية القرن السادس للميلاد تبدأ الحضارة العربية الإسلامية في الازدهار ، و كان الفضل في ذلك للإسلام ، حيث كانت ثقافة العرب في الجاهلية شفهية فلم يعرفوا التدوين إلا في المعلمات ، و كانت بداية التدوين في صدر الإسلام بالقرآن الكريم الذي حث على التدوين في قوله تعالى " يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه و ليكتب بينكم كاتب بالعدل ".⁴ ثم الحديث النبوي الشريف في عصر بني أمية، و تأتي بعد ذلك كتب المغازي و السير لارتباطها بالقرآن الكريم و الحديث و مع نهاية القرن الهجري الأول ، انتشرت حركة التأليف في اللغة و علوم القرآن و الأدب و التاريخ كما أدى اتصال العرب من خلال فتوحاتهم بالحضارة اليونانية و الفارسية و السريانية إلى الاهتمام بالترجمة التي ترجع بداياتها المبكرة إلى عصر بني أمية و بلغت أوجها في الدولة العباسية بوجه عام و في عهد الخليفة المأمون على وجه الخصوص ، حيث اهتم بالمكتبة التي أنشأها الرشيد في أواخر

¹ عبد الحميد، فادي. المرجع في علم المكتبات. عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع؛ دار المشرق الثقافي، 2006. ص11

² عبد التواب، مصطفى و آخرون. المرجع السابق. ص. 12

³ ربحي، مصطفى عليان. مبادئ إدارة و تنظيم المكتبات و مراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع،

2009. ص. 14

⁴ القرآن الكريم. سورة البقرة آية 282.

القرن الثاني للهجرة باسم "بيت الحكمة" و جعل منها مكتبة و أكاديمية و مركز للترجمة و مهدت للنهضة العلمية في الحضارة الإسلامية العربية.¹

وشهد القرن التاسع عشر نهضة عظيمة في تأسيس دور الأرشيف و المكتبات بعد الثورة الفرنسية، إذ أنها صاحبة الفضل الأول في إنشاء أول دار للأرشيف القومي(الوطني) في العصر الحديث و أقرت مسؤولية الدولة عن حفظ الوثائق باعتبارها تراثا قوميا و القيام على تجميعها في مكان واحد ووجدت الأرشيفات الفرنسية التي بلغت في باريس وحدها من قبل الثورة ما يقارب 405 مركز أرشيف في 1790 و بذلك لم تصبح دور الوثائق مستودع للحجج القضائية فحسب ، بل أصبحت أيضا مركزا للدراسات و مرجعا مهما للبحوث العلمية ، أما في إنجلترا فقد تم وضع الحجر الأساس لدار الوثائق العامة بلندن في عام 1851.² كما صدر في بريطانيا أول تشريع مكتبي (قانون المكتبات العامة)و الذي يقضي بأن الخدمة مجانية لجميع المواطنين و اقتناء جميع أنواع الكتب بمختلف المواضيع و مسؤولية المجالس المحلية عنها ، و كان لتأسيس جمعية المكتبات البريطانية عام 1877 الأثر الكبير الذي ساهم في تأسيس المكتبات العامة.³

ولم يقتصر الأمر على تأسيس دور الوثائق و المكتبات بل على العلماء بحصرها و التعريف بها ووضع سجلاتها و إحداث وظائفها (كوظيفة أمين الوثائق) و عملت بعض الدول على تأسيس هيئات علمية و إصدار مجلات تعنى بالوثائق و تنظيمها و تسهيل الحصول عليها ، وتخريج أطر مختصة من جامعاتها. وكان هذا نتيجة النمو الطبيعي الذي عرفته هذه المؤسسات مما استدعى وجود نوعية جديدة من الأبناء للتكفل بالمحتوى الفكري والخدمات التي تقدمها للمستفيدين .

2-1: تطور المهنة و الحاجة إلى التكوين:

كانت مهنة المكتبات من أوائل المهن التي ظهرت في التاريخ حيث يمثل "توت" النموذج الأول لأمناء المكتبات في مصر القديمة ، كما تمثل زوجة "خاتور" النموذج الأول لأمينات المكتبات في مصر القديمة ،والناظر إلى تاريخ المكتبات يرى أنها مرت بمراحل تطور طبيعية اختلفت فيها أشكالها وإشكال محتوياتها وأبنيتها وخدماتها ووظائفها باختلاف الزمان والمكان فعلى مدى القرون السابقة كان المكتبي في الغالب هو ذلك العالم أو الباحث أو صاحب الدراسة بالكتابة والكتب ، ففي العراق القديم كان المكتبي هو ذلك الشخص القيم على الألواح وفي مصر القديمة كان توت هو النموذج الأول لأمناء

¹ حشمت ، قاسم. مدخل لدراسة المكتبات و علم المعلومات. ط2. مزيدة و منقحة. القاهرة: دار غريب، 2007. ص.69

² قبيسي، محمد. علم التوثيق و التقنية الحديثة. ط2. بيروت: منشورات دار الآفاق الجديدة، 1991. ص. 33.

³ ربحي، مصطفى عليان. المرجع سابق. ص. 21

المكتبات. ومن أهم الوظائف الموكلة لأمين المكتبة أو خازن الكتب آنذاك ، هي العمل على الحفاظ على الكتب والوثائق والألواح وقطع البردي وغيرها من المواد المكتبية إضافة إلى العمل على نسخ السجلات والمحافظة عليها من الضياع والتلف ومن أجل تحقيق هذه الغاية كان لا بد لأمين المكتبة إن يتمتع بمهارات القراءة والكتابة إضافة إلى بعض المهارات التنظيمية .

لقد كان لظهور الطباعة الأثر الواضح في وقع حركة النشر وازدهار المطبوعات العلمية والأدبية وانتشار مؤسسات التعليم والمعلومات.¹ وهو ما اصطُح عليه بمشكلة أو أزمة المعلومات و التي تمثلت في الكم الهائل من الإنتاج الفكري العالمي و صعوبة التحكم فيه و السيطرة عليه و الإفادة منه و تزايد عدد اللغات المنشورة فيه و الأقطار المنتجة له و تنوع أشكال مصادر المعلومات التي تحويه و تشتته الموضوعي إذ أصبح من الصعب على الباحث المتخصص أن يجد ضالته من المعلومات من خلال البحث فقط في موضوع تخصصه.² فتنوعت بذلك الخدمات المكتبية ولم يعد المكتبي خازنا أو حارسا لهذه المنشورات فقط بل تضاعفت مهامه إلى خدمات التزويد والفهرسة والتصنيف والجرد والإعارة والإحاطة الجارية والبحث الانتقائي والصيانة والترميم .

و أوسع من ذلك أصبح أخصائي المعلومات وسيط للبحث يعمل على توفير الوقت و الجهد عن مجموعة من الباحثين غير المتخصصين في بحثهم عن المعلومات التي يحتاجونها ، فمع كثرة المعلومات المنتشرة و التحول الكبير في عمليات النشر تكمن المهمة في العمل في تسهيل الوصول لهذه المعلومات و محاولة حصرها و تصنيفها و إتاحتها.³

و لقد كانت المكتبات و لا تزال منذ بداية إنشائها جزءا لا يتجزأ من حركة المجتمع و أداة تشغيله ، و كلما ازدادت الثقافة نضجا و أصبحت أكثر تخصصا كلما زاد اعتمادها على السجلات و الكتب و انعكست التغيرات في الثقافة على مسؤولية أمناء المكتبات أنفسهم.⁴

و نظرا لهذه التغيرات تطلب الأمر نوعية جديدة من المكتبيين ، يتميزون فضلا عن العلم بالقدرات التنظيمية و الإدارية وفي منتصف القرن التاسع عشر بدأ العديد من الشخصيات البارزة يركزون على أهمية وجود تدريب مناسب لأمناء المكتبات و بدأ نشر المقالات و تأسست الجمعيات لنشر المجالات

¹ ياسين، عماد أحمد الشيخ. أدوار مهمة في تطور مهنة المكتبات. المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات. مج.48، ع.2013، ص.3، ص: 130-131

² همشري، عمر أحمد. مدخل إلى علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2008. ص.29

³ K, nages wara ; rao , k ;kh ,babu. Role of librarian in internet and word wide web environment. Information sciences. V.4,n.1,2001. P. 31

⁴ بدر ، أحمد أنور. علم المعلومات و المكتبات: دراسات في النظرية و الارتباطات الموضوعية. القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، 1996. ص.35

للدعوة لإنشاء مؤسسات للتدريب ، و قد نشرت هذه الدعوة لأول مرة في ميونخ سنة 1829، و بدأ أساتذة الجامعات يهتمون بالمهنة الوليدة التي مهدت لبوادر التكوين في هذا المجال.¹

ومما سبق يمكن القول أن الجوانب العملية لعلم التوثيق و الأرشيف كانت الأسبق في الظهور من جوانبه العلمية ، وهذا لكون العلم يحتاج تنظير مسبق يصف قواعد المهنة و العاملين بها الأمر الذي يمهد لتبني تكوين قائم على الاحتياجات و التصورات المسبقة للمجال، و كلا الجانبين التطبيقي و النظري يشكلان الهيكل العلمي لهذا التخصص.

3-1: بداية التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

1-3-1- في العالم: ظهر تخصص علم المكتبات بشكل منهجي في ألمانيا سنة 1886، ثم بدأ في الانتشار و التطور حيث أنشأ ميلفيل ديوي ثاني مدرسة في أمريكا محددًا بعض البرامج التي تتناول التكوين في المكتبات بالولايات المتحدة سنة 1887 أي في السنة الموالية لظهور هذا التخصص في ألمانيا، علما بأن التكوين في الوثائق بصفة عامة يعد أقدم من التكوين في المكتبات حيث بدأ ظهور التخصص في الوثائق سنة 1821 في مدرسة باريس *école des chartes* حيث تميز التكوين بالتدريب العملي بدل الدراسة الأكاديمية.

و تجدر الإشارة إلى أن التكوين في ألمانيا قد تناول في البداية المكتبات الأكاديمية البحثية و العلمية عكس التكوين في الولايات المتحدة الذي تضمن الاهتمام بالمكتبات العامة من حيث الطرق الفنية كالتنظيم و الترتيب و الفهارس و غيرها من الطرق الضرورية لخدمة المستفيدين ، كما حاولت المكتبات في بريطانيا أن توفق بين الطريقتين الألمانية و الأمريكية بحيث تم إنشاء أول مدرسة في تخصص المكتبات سنة 1919 بلندن.² وبدأ بعد هذا في الانتشار على مستوى الجامعات و الدول وصولاً إلى الدول العربية في مطلع الخمسينيات أين كانت الانطلاقة من مصر.

2-3-1- في الوطن العربي: ترجع أول دعوة لإنشاء قسم لتعليم علوم المكتبات و الوثائق في الوطن العربي إلى عام 1945، حيث طرح على مجلس النواب بمصر في دورته لذلك العام مشروع إنشاء معهد في المكتبات ملحق بكلية الآداب في جامعة فؤاد الأول (القاهرة) و ذلك لتخريج متخصصين بفنون حفظ الكتاب و المخطوطات و الوثائق، و أطلق "يوسف أسعد داغر" الدعوة الثانية في هذا الاتجاه حيث

¹حشمت، قاسم. مدخل لدراسة المكتبات و علم المعلومات. القاهرة: مكتبة غريب، 1996.ص.124

²حروش، موسى. دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي. مجلة المكتبات و المعلومات. مج.1، ع.2، أبريل 2002.ص.82

ضمنها في كتابه الشهير " فهارس المكتبة العربية في الخافقين" و ذلك مطلع عام 1947، حيث اقترح إنشاء أول معهد لتدريس علوم المكتبات و الوثائق في الوطن العربي تحت إشراف جامعة الدول العربية و قد تحققت هذه الدعوة بعد إرهابات كثيرة بإنشاء قسم علوم المكتبات و الوثائق في جامعة فؤاد الأول بالقاهرة سنة 1951.¹ وبعد القبول الذي عرفه التخصص اتسع نطاقه على المستوى العربي أين توالى مختلف الجامعات بإدراج التخصص وإنشاء أقسام خاصة تعنى بالتأهيل في المجال وهذا راجع لما عرفه القطاع المهني من نقص على مستوى الأخصائيين المكلفين بأداء المهام و الوظائف الخاصة بمهنة التوثيق و الأرشيف ، الأمر الذي شهدته المجال في بداياته في الجزائر .

1-3-3 - نشأة وبدايات تدريس علم المكتبات بالجزائر: سعت الجزائر كباقي دول العالم الى فتح هذا

التخصص بجامعاتها وإعطاءه من الأهمية ما يساعدها على توفير عناصر بشرية مؤهلة قادرة على التطور الذاتي وفقا لمتطلبات سوق العمل المنافسة للدول السبابة في قطاع المكتبات والمعلومات الذي يواجه تحديات الانفجار المعلوماتي المتزايد من يوم لآخر فبواجر تعليم علوم المكتبات بالجزائر ظهرت غداة الاستقلال ، حيث كانت المبادرة من المكتبة الوطنية الجزائرية باعتبارها الهيئة الوحيدة المهتمة على المستوى الوطني بقضايا المكتبات والمعلومات آنذاك والتي فكرت في تكوين إطرار في هذا التخصص من خلال تربص ميداني سنة 1963 ، وفي سنة 1964 تم اعتماده رسميا من خلال المرسوم الرئاسي الذي نص على تأسيس الدبلوم التقني للمكتبيين و الأرشيفيين . DTBA وبعد ذلك الدبلوم العالي للمكتبيين DSB

الذي يمكن لأي شخص حاصل على شهادة الليسانس في اي تخصص ان يلتحق به للحصول على دبلوم في علم المكتبات .

ومع بداية السبعينيات تم إدراج التخصص ضمن برامج التعليم العالي ، وذلك بعد إن عرفت المكتبات الجزائرية تطورا ملحوظا يستدعي توفير مؤهلين لخدمة احتياجات المستفيدين وتسيير شؤون المكتبات التي وصفت بأنها أهم المؤسسات الثقافية والتربوية والاجتماعية ، فكانت البداية مع صدور قرار وزير التعليم العالي بإنشاء معهد علم المكتبات والتوثيق بالجامعة المركزية بوسط الجزائر العاصمة سنة 1975 ثم قامت جامعة قسنطينة سنة 1982 بتأسيس قسم علم المكتبات والتوثيق بداية بمقر المكتبة المركزية للجامعة ، وكثالث الأقطاب الجامعية في تخصص علم المكتبات ولتغطية حاجات التخصص بولايات

¹أرجيس، محمد جاسم. أضواء على برامج تدريس علوم المكتبات و المعلومات في الوطن العربي مع إشارة خاصة إلى دولة الإمارات العربية المتحدة. cybrarians journal.ع.12 مارس 2007. متاح على الرابط:
www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com [تم الإطلاع : 4-2-2018]

الغرب الجزائري ظهر سنة 1983 قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بكلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية بجامعة وهران .

وحسب ما سبق عرضه حول تخصص علوم المكتبات بالجزائر يتضح انه مر بمرحلتين :

1- **مرحلة التكوين المهني (1974/1963):** وكانت من مهمة المكتبة الوطنية من اجل تغطية حاجات قطاع المكتبات آنذاك من المهنيين لما عرفه قطاع المكتبات في تلك الحقبة من تطور .

2- **مرحلة التكوين الأكاديمي من 1975 إلى يومنا هذا :** حيث كانت البداية من جامعة الجزائر ثم قسنطينة وبعدها وهران لتكوين عنصر بشري مؤهل بما يتوافق وتطورات المهنة المكتبية¹.

4-1: مسؤولية التأهيل في علم التوثيق و الأرشيف:

تقع مسؤولية التأهيل في علم التوثيق و الأرشيف على عاتق ثلاث هيئات أساسية كالآتي:

1- 4- 1 **الجامعات والمعاهد :** بدأ اهتمام الجامعات بتأهيل المكتبيين في الربع الأخير من القرن التاسع عشر في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وقد سلكت الجامعات في الدول الأخرى نفس السبيل وتضطلع المعاهد التقنية العليا بدورها في هذا المجال، اما عن التبعية الأكاديمية لبرامج التأهيل فتتراوح ما بين المدارس التي تتبع الجامعة مباشرة والأقسام المستقلة في بعض الكليات ولا يقتصر تدريس المقررات المتخصصة .

وفضلا عن المستوى الجامعي هناك بعض المعاهد المتوسطة التي ترمي لتأهيل المساعدين المهنيين وفي عام 1976 اصدر الاتحاد الدولي للجمعيات والمؤسسات المكتبية (افلا) معايير مدارس المكتبات وقد صدرت هذه الوثيقة مشتملة على المعايير الخاصة لمجال التأهيل في علم المكتبات وتمثل هذه المعايير الحدود الدنيا التي لا يمكن النزول عنها في إنشاء مدارس المكتبات².

1-4-2 **المكتبات ومرافق المعلومات :** تعد المكتبات مجال مهني في الأساس، وأفضل مكان لاكتساب الخبرة هو المكان الذي تمارس فيه وخير طريقة لإكسابها ملاحظة أداء المهنيين لعملهم ، وفي بيان حدود دور مدارس المكتبات والمعلومات فبإمكان هذه الأخيرة تعريف الطالب بموضوع ما وتزويده بالمعارف وتعريفه بطرق حل المشكلات ، كما يمكنها أيضا محاولة توجيههم توجيهها مهنيا ، إلا انه لا يمكن لهذه المدارس إن تطمح في تعليمهم كل شيء ، ومن ثم فانه ينبغي إن تكون هناك مشاركة بين

¹ قداري، سماح؛ بومعرافي، بهجة. جودة برامج التعليم العالي في علوم المكتبات بالجزائر: بين النظرية و إمكانية التطبيق. المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات. مج.52، ع.2017، ص: 140- 141

² حشمت، قاسم. المرجع السابق. ص.134

مدارس المكتبات والمعلومات والمسؤولون على المرافق التي يعمل بها الخريجون ، ويمكن لدور هذه المرافق إن يتخذ إشكالا عدة سواء في التكوين الأساسي أو التنمية المهنية¹.

3-41- الجمعيات و الاتحادات المهنية: تلعب الجمعيات والاتحادات المهنية دورا مهما في حياة المهنة فهي لسانها و المتحدث باسمها و المدافع عنها ، و هي وسيلة التجمع المهني و تبادل الأفكار و الآراء بين العاملين في المجال و يظهر دور هذه الجمعيات من خلال:

- ✓ عقد المؤتمرات لمناقشة القضايا الجارية في مجال المعلومات.
- ✓ تقديم الاستشارات الفنية للمؤسسات التي تحتاج إلى مساعدة فنية في المجال.
- ✓ إعداد معايير موحدة و خطوط إرشادية تغطي جوانب مختلفة في المجال و العمل على الالتزام بهذه المعايير .
- ✓ إقامة المعارض التي تلحق بالمؤتمرات في العادة لعرض أحدث ما تم التوصل إليه من تجهيزات فضلا عن المواد الحديثة في المجال.
- ✓ عقد الدورات التدريبية بغرض التنمية المهنية المستمرة للعاملين في مجال المعلومات.
- ✓ إصدار المجلات و المطبوعات المتخصصة في المجال.²

5-1: مستويات و مجالات التكوين في علم التوثيق والأرشيف :

يشمل التكوين في علم التوثيق و الأرشيف على جملة من المستويات والمجالات كالاتي:

1-5-1- مستويات التكوين: يتم تعليم علم المكتبات في أنحاء العالم على مستويات متعددة أهمها :

- برامج مساعدي أمناء المكتبات في المعاهد المتوسطة ولمدة سنتين او سنة بعد الثانوية العامة .
- برامج على المستوى الجامعي الأول وتعمم هذه البرامج عادة للاستجابة لاحتياجات تأهيل أمناء المكتبات مع اختلاف مستوياتهم .
- برامج على مستوى الدراسة العليا ، اي بعد الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس من إحدى الكليات ، سواء للحصول على الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه³.

و بصياغة أخرى فإن مستويات التكوين تظهر قياسا على المستويات المهنية كالاتي:

¹ حشمت، قاسم. نفس المرجع. ص. 136
² محمد فتحي، عبد الهادي. مقدمة في علم المعلومات: نظرة جديدة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2013. ص.ص. 246-247
³ شرف الدين، عبد التواب. المدخل إلى المكتبات و المعلومات. مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001. ص.

- المستوى الأول: فئة الاختصاص.
- المستوى الثاني: فئة الفني التقني.
- المستوى الثالث: فئة العامل المهني.
- المستوى الرابع: فئة العامل الماهر.¹

إن التدرج في هذه المستويات إنما جاء تلبية للتكامل الوظيفي الذي تتطلبه أي مهنة وكما تطلب التكوين جملة من المستويات لحصر تخصص و مسؤوليات كل فئة، فإنه بطبيعة الحال كان لابد من حصر المجالات التي تعنى بالتكوين في التخصص.

1-5-1- مجالات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف: إن التكوين في مجال التوثيق و الأرشيف يختص بمعالجة الجوانب الفكرية لهذا العلم و التي تتمحور أساسا في المعلومات إنتاجها و سبل الإفادة منها أخذا بعين الإعتبار للمؤسسات المهنية في هذا المجال والتي تعزز مبدأ التعامل و الإفادة من المعلومات و بناء على هذا فإن مجال التكوين في التخصص يشمل و يهتم بالجوانب التالية:

- مجال إنتاج أوعية المعلومات و هو ما اصطلح عليه بالنشر.

- مجال الاقتناء و التزويد.

- مجال التنظيم الفني للمواد و يشمل الفهرسة الوصفية و التحليل الموضوعي.

- مجال الخدمات و الأنشطة.

- مجال الإدارة و التنظيم.

و في نطاق هذه المجالات تدرج علوم و تتفرع موضوعات تتصل بكل جانب من جوانبها، و إذا كان هذا العلم يختص بحفظ المعرفة الإنسانية و ضبطها و تسيير الاستفادة منها و استخدامها فإن تأثيره على العلوم الأخرى سواء كانت نظرية أو تطبيقية يكاد يكون حجر الزاوية في تقدم هذه العلوم و في تطورها حيث أنه يوفر للمشتغلين بها المصادر المتصلة بها سواء أكانت حديثة أم قديمة ، بل إنه يتابع متابعة

¹ ديمش، خولة. دور المرجع المهني و التوصيف الوظيفي في تنظيم و تطوير المهنة الأرشيفية بالجزائر: دراسة ميدانية بالمديريات الولائية لقسنطينة. cybrarians journal. ع.44، ديسمبر، 2016. متاح على الرابط: www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com [تم الإطلاع: 2018-2-4]

متصلة ما يظهر بها من مصادر حديثة ، و يعلم بها المختصين أنفسهم لذلك لا نعدو الحقيقة إذا قلنا أن علم التوثيق و الأرشيف يتميز بتأثيره الفعال على العلوم الأخرى.¹

6-1: علاقاته مع العلوم الأخرى:

يرتبط هذا العلم مع بقية العلوم الأخرى في شكل علاقة تأثير و تأثر تظهر في شكل ارتباطات تتمحور حول كيفية الإفادة و الاستفادة من مدخلا و مخرجات هذا العلم كالاتي:

✓ **علم النفس و الاجتماع:** و تظهر هذه العلاقة من خلال تطبيق أساليب علم النفس بالنسبة لكيفية التعرف على ميول القراء و اتجاهاتهم ، أو بالنسبة لطريقة اختيار موظفي المكتبة الجدد، كما أن الإفادة من النتائج التي يتوصل إليها علم النفس بالنسبة لتحليل القراءة و القراء و تشكيل الوعي الاجتماعي من شأنه أن يؤدي إلى إثراء دراسات المكتبات و المعلومات، و هناك علاقة وثيقة بين المكتبات و علم الاجتماع و ذلك بالنسبة للإسهام الاجتماعي للمكتبة من انتشار و استخدام المكتبة و علاقة القراء بالكتاب و استخدام أوقات الفراغ.

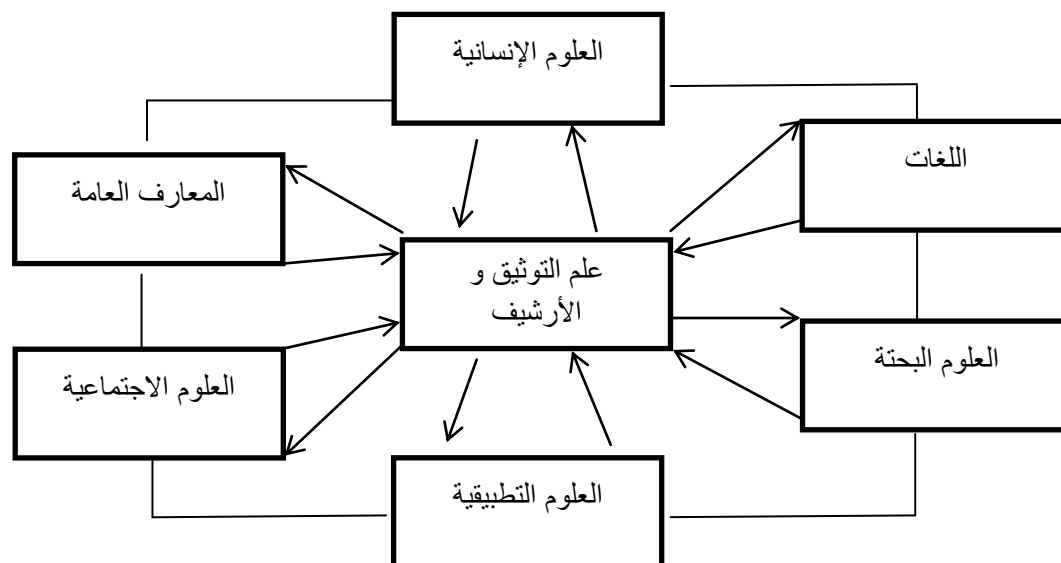
✓ **الأدب و الإنسانيات:** تتحمل المكتبات مسؤولية بالنسبة للأدب ، و تتمثل في الحفاظ على مستوى تذوق معين بحيث يفيد المكتبي من النقد الأدبي للكتاب في تقييمه و اختياره و تحديد قارئيه و كذا حل مشاكل اختيار الكتاب المناسب و الذي يتفق مع المبادئ السلوكية و الأخلاقية التي يرتضيها المجتمع.²

✓ **العلوم البحثية و التطبيقية:** تظهر هذه العلاقة من خلال:

- استخدام علم الإحصاء و الرياضيات في الشؤون المالية في المكتبة و عمليات الجرد و التزويد و تحليل البيانات و تحليل و برمجة نظم المعلومات.
- الاستفادة من العلوم الهندسية في مباني المكتبات و أثاثها و موادها و أجهزتها.
- استخدام الحاسبات الإلكترونية في الإجراءات الفنية في المكتبة كالتزويد و الإعارة و الفهرسة و الضبط الببليوغرافي و خدمات التكشيف و الاستخلاص.
- استخدام أجهزة الوسائل السمعية و البصرية و أجهزة التصوير الفوتوغرافي و المصغرات الفيلمية كالميكروفيلم و الميكروفيش.....الخ.³

¹ وهي، مليكة. الإتجاهات الحديثة في علم المكتبات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2011. ص.87
² سلامة، عبد الحافظ. أساسيات علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار الأهلية للنشر التوزيع؛ 2002. ص.ص: 99-100

³ غرارمي، وهيبه. علم المكتبات و المعلومات: مفهومه و نشأته و تطور التكوين به في العالم الغربي و العربي. cybrarians journal. ع.16، يونيو 2008. متاح على الرابط :
<http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com> [تم الاطلاع: 2018-2-4]

شكل توضيحي رقم 3 : علاقة علم التوثيق و الأرشيف بالعلوم الأخرى.¹

7-1: أهمية التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

تظهر أهمية التكوين في هذا التخصص من خلال الإسقاط على البعد المهني المنتظر تحقيقه و الوصول إليه و المتمثل في:

- ✓ إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علميا و فنيا و تقنيا القادرة على الاطلاع بمهام العمل المكتبي و التوثيقي و المعلوماتي و مسؤولياته بما يدعم مهنة المكتبات و يعمل على تطويرها.
- ✓ تعريف الدارسين بجوانب خدمات المعلومات المختلفة و تزويدهم بالمهارات الفنية الأساسية في المجال ، و ربط ذلك بالمستجدات و التطورات المستمرة بما في ذلك التطبيقات التقنية و التكنولوجية .
- ✓ العمل على تنمية المفاهيم و القناعات و الممارسات المتعلقة بخدمات المكتبات و المعلومات المتطورة و العمل على نشرها و تعميمها .
- ✓ العمل بدور ديناميكي و قيادي لمهنة المكتبات و المعلومات و التفاعل مع المجتمع لتحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسات الأكاديمية و التعليمية.²

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات و المعلومات. [د.م]: مكتبة الإشعاع، 1996. ص.96
² ربحي، مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات و التوثيق و المعلومات = *studies in Library documentation and information sciences*. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2006. ص. 359

- و لتحقيق هذه الأهداف على أقسام و معاهد علم المكتبات أن تأخذ بعين الاعتبار الأمور الآتية:
- **مراقبة الجودة:** عدم وجود رقابة على جودة النتائج سوف يحدث خلل و استياء بين الخريجين و سوق العمل، لهذا فإن الخريجين سيفقدون العديد من المواقع المهمة، لأنها ببساطة ليست مؤهلة لتلك الوظائف.
 - **تعدد أقسام المكتبات و المعلومات:** في حالة عدم وجود توازن بين معدل النمو السكاني ومعدل نمو إدارات أقسام علم المكتبات و المعلومات، سوف تكون هناك نتائج أسوأ لهذا النمو المفرط، الذي سوف يعمل إخراج البطالة لعدد كبير من الطلاب، و معظمهم غير قادر على معالجة التحديات الجديدة للمعلومات.
 - **استمرارية التعليم:** التغيرات و التطورات تأتي بسرعة كبيرة في تخصص علم المكتبات و المعلومات لهذا على أقسام المكتبات و المعلومات تقديم برامج منتظمة و متنوعة باستمرار من أجل تحديث معارف الخريجين، و يتم هذا في عرض شكل التعليم عن بعد، دورات تكوينية... الخ.
 - **كفاية أعضاء هيئة التدريس:** وجود عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس و الموظفين هي واحدة من سمات الإدارات التي يعتمد عليها، و زيادة الأساتذة المؤهلين على شكل دعوات من وقت لآخر هو أيضا يزيد من مستوى الدراسات العليا، هذا التنوع يساعد الإدارات في تزويد الطلاب بتجربة أفضل.
 - **وجود تنوع في برامج التكوين:** لا بد من وجود تنوع في البرامج من دورات تكوينية التي تلبي احتياجات سوق العمل، إضافة إلى تحديث المناهج باستمرار من أجل مسايرة المناهج التي لها ارتباط بالتكنولوجيا الجديدة ، من أجل إخراج مهارات جديدة و مواكبة متطلبات السوق كما أنه لا بد من وجود علاقة بين النظري و التطبيقي.
 - **الاستفادة من التكنولوجيا المتطورة:** التعليم بعلم المكتبات و المعلومات قادر على قبول تقنيات الاتصال الجديدة للمعلومات، و لكن لا بد لأعضاء هيئة التدريس معرفة التطورات الجديدة في المجالات التكنولوجية و العامل الثاني هو تجهيز مختبرات الإدارات بأحدث تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.¹

¹ العربي بن حجار، ميلود؛ عبد الهادي، عبد العالي؛ حمزة ريفات، مريم. برامج التكوين أمام متغيرات تكنولوجيا المعلومات: دراسة مقارنة بين قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية في جامعة وهران و قسم إدارة المعلومات و الوثائق في جامعة إسطنبول. المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات. مج.8، ع. 2017، 1. ص. 87

المبحث الثاني: أسس التكوين في علم التوثيق و الأرشيف.

1-1: مقومات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

يمكن تحديد عناصر البيئة التكوينية التي يتطلبها التكوين في علم التوثيق و الأرشيف كالآتي:

الإدارة: وهي ممثلة برئيس المؤسسة و نوابه و مساعديه و مستشاريه و رؤساء المصالح و الأقسام... الخ، وهذه الفئات مكلفة بالإدارة و التسيير و تحقيق أهداف المؤسسة و الرقي بها و تنميتها و تطويرها.

الهيئة التدريسية: و هي الفئة التي يقع على عاتقها العبء الأكبر فهم مكلفون بالتدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع، و عليهم مواكبة المستجدات العلمية في مجالهم و تزويد الطلبة بالمعارف و العلوم و الاعتناء بتشكيل الوعي لديهم بملامح الثقافة العامة ، و الاهتمام بالفروق بين الطلبة و تحفيزهم و إشراكهم بالبرامج الريادية و العمل و التواصل معهم.

الطالب أو المتكون: وهو المحور الأساس للبيئة التكوينية و غايتها إذ يسعى نظام التعلم إلى إحداث تغيير و تطوير في معلوماته و سلوكه و اتجاهاته و تنمية قدراته على الأصالة في التفكير و الإبداع و الاستنتاج و التعلم الذاتي فهو موضوع التنمية الذي يجب أن توجه له الجهود كافة.

التسهيلات و الإمكانيات: و تشمل الموارد العلمية المتاحة للطلبة و أعضاء الهيئة التدريسية من وسائل تكنولوجياية و مختبرات و قاعات و مكتبة ، قواعد بيانات ، قاعات انترنت و مصادر معلومات.

المجتمع: إن علاقة التكوين بالبيئة الخارجية تنطلق من الداخل، إذ على المؤسسة البدء بصياغة شخصية الطالب الذي يعد حلقة وصل بين المؤسسة و المجتمع و لكي تصل المؤسسة إلى درجة التفاعل المطلوبة مع البيئة الخارجية عليها البدء بالمجتمع الطلابي من حيث توائم التخصصات مع سوق العمل.¹

ومما سبق يمكن القول أن البيئة التكوينية تتكون من عناصر رئيسية لها علاقة بالتأثير في تكوين الطالب، إذ أن تحقيق التوافق الدراسي للطلاب يتأتى حتما من توفير بيئة توائم بين تلبية حاجيات الطلبة و تحقيق توقعاتهم و بين تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية .

¹ مساعدة، ماجد عبد المهدي محمد. مدى توفر البيئة الجامعية النموذجية من وجهة نظر طلبة جامعة الزرقاء 2011. مجلة الزرقاء للأبحاث و الدراسات الإنسانية. مج.14، ع2011. ص.ص: 267-268

2-1: معايير اعتماد برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

تعد هذه المعايير وصفا للملامح الرئيسية لبرامج تعليم المكتبات و المعلومات التي تمكن المهنيين من العمل في مجال المكتبات والمعلومات و تحدد الحدود الدنيا و المتطلبات الأزمة لتخريج كوادر بشرية مؤهلة، و عموما يمكن إيجاز هذه المعايير في النقاط الأساسية التالية:

1-2-1: الموارد التعليمية و المرافق: يجب أن تكون الموارد التعليمية و المنشآت الخاصة بالبرامج التعليمية حديثة و ذات كفاية لدعم البرنامج التعليمي و الجهود البحثية كالاتي:

- **موارد المكتبة:** يجب تمكين الطلاب و أعضاء هيئة التدريس من الوصول إلى موارد المكتبة الحالية و ذات الصلة التي تدعم جوانب التدريس و البحث في البرنامج التعليمي و يجب أن تشمل هذه المنشورات المنشورة و الصيغة الإلكترونية على مجموعة من الأدوات الببليوغرافية و الإلكترونية لدعم البحث، كما يجب أن يكون هناك إجراء للوصول إلى موارد إضافية من مواقع أخرى.
- **موارد تكنولوجيا المعلومات:** يجب أن تكون أجهزة الكمبيوتر و البرامج و الوسائط المتعددة متاحة للطلاب و الأساتذة و تكون كافية لمستوى الاستخدام المطلوب لأداء الدورات الدراسية و أبحاث أعضاء هيئة التدريس.
- **موارد الانترنت:** يجب تمكين الطلاب و أعضاء هيئة التدريس من الوصول إلى شبكة الانترنت بطريقة كافية و صياغة سياسة تتعلق بالاستخدامات المقبولة للانترنت في التدريس و البحث.
- **المرافق المادية:** يجب أن توفر المرافق المادية للبرنامج التعليمي مساحة كافية لأعضاء هيئة التدريس و الموظفين و الطلاب لتحقيق أهدافها.

2-2-1: الدعم المالي: يجب أن يكون للبرنامج التعليمي دعم مالي كاف يتفق مع توقعات الممارسة و قابل للمقارنة مع البرامج المماثلة في مكان آخر، كما يجب أن يرتبط مستوى الدعم بعدد الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و الموظفين و الإداريين و الموارد التعليمية و المرافق.¹

3-2-1: المهام، الأهداف و الغايات: يتم وضع و تحديد أهداف البرنامج استنادا إلى النتائج و المخرجات المرجوة لتعليم الطلبة و التي تعكس:

¹ IFLA : guidelines for professional library / information educational programs, 2012.p9.

- الطابع الأساسي لمجال دراسات المكتبات و المعلومات والتي تشمل دراسة المعلومات و المعارف المسجلة و الخدمات و التقنيات التي تسهل تسييرها و استعمالها و التي تشمل كل ما يتعلق بإنتاج المعلومات و المعارف و تبليغها و اقتنائها و تنظيمها ،وصفها تخزينها و استرجاعها.
- فلسفة و مبادئ و أخلاقيات مجال دراسات المكتبات و المعلومات.
- أهمية البحث في تطوير القاعدة المعرفية للمجال.
- أهمية دراسات المكتبات و المعلومات في تطوير ودعم المجالات المعرفية الأخرى.¹

4-2-1: البرنامج الدراسي: يقوم البرنامج لدراسي على الأهداف و الغايات المحددة مسبقا و يعنى البرنامج ب:

- تشجيع تطور و ترقية الأخصائيين و المهنيين في مجال المكتبات و المعلومات ، المكلفين ببناء و عرض الخدمات المكتبية و المعلوماتية ، و التأكيد على إبراز المعارف العلمية المتطورة التي تعكس نتائج البحوث الأساسية و التطبيقية في المجالات ذات الصلة.
- إدماج الجانب النظري و التطبيقي ، بالإضافة إلى توظيف التقنيات الحديثة في العملية التعليمية و الاستجابة إلى احتياجات و متطلبات التغيرات التكنولوجية المتسارعة.
- يوفر البرنامج الدراسي للطلبة إمكانية بناء برامج دراسية متناسقة ، تمكنهم من تلبية احتياجاتهم الذاتية و أهدافهم و تطلعاتهم في سياق المتطلبات التعليمية التي تفرضها المؤسسة التكوينية بشكل يمكنهم من بناء مسار مهني ناجح.
- ينبغي على البرنامج التدريسي أن يتوافق مع معايير الاعتماد بغض النظر عن شكل أو مكان العملية التعليمية.
- ينبغي أن يخضع البرنامج الدراسي للمراجعة بشكل منتظم و أن يتسم بالمرونة التي تجعله قابلا للتغيير ، كما أن تقييم البرنامج ينبغي أن يتم من خلال الإنجازات الحالية و المستقبلية للطلبة الدارسين و أن يضم كل العناصر الفاعلة في العملية التكوينية(طلاب ، هيئة التدريس ، موظفين).²

¹ American library association. **Accreditation of master's programs in library& information studies**. Chicago: American library association, 2008 .p. 34

² American library association. **ibidem.p.38**

5-2-1: أعضاء هيئة التدريس: تشمل المعايير الخاصة بهيئة التدريس جملة من الشروط و المواصفات كالاتي:

- يجب أن يتوفر لدى المؤسسة التعليمية هيئة تعليمية قادرة على تحقيق أهداف و غايات البرنامج الدراسي المعتمد كما يتطلب الأمر توافر هيئة تدريسية بنظام الدوام الكامل كافية من حيث العدد و من حيث تنوع المجالات و التخصصات بشكل يمكنها القيام بمهام التدريس و التدريب و البحث.
- يجب أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس كفاءات و مهارات التدريس في مجال التخصص بالإضافة إلى الوعي و الثقافة التكنولوجية.
- يجب أن توجه تعيينات أعضاء هيئة التدريس وفقا لاحتياجات و متطلبات البرنامج الدراسي من جهة و المهارات التي يتمتع بها كل عضو من جهة.
- على المؤسسة التكوينية أن تضع السياسات المناسبة لتوظيف الهيئة التدريسية من مختلف الخلفيات الفكرية و المعرفية ذات العلاقة بمجال دراسات و المعلومات مع الحرص على التصريح و التعريف بهذه السياسات و العمل على تطبيقها.
- يجب أن تضع المؤسسة التكوينية نظاما منهجيا لتقييم أعضاء هيئة التدريس، من خلال قياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية و مستويات الإبداع المحققة في مجال التدريس و البحث كما ينبغي أن تشمل عملية التقييم كل العناصر الفاعلة في العملية التعليمية بما فيها أعضاء هيئة التدريس و الطلبة.¹

6-2-1: الطلبة: تشمل المعايير الخاصة بالطلبة التوصيات التالية:

- على المؤسسة التكوينية أن تعمل على صياغة سياسات التوظيف و القبول و المساعدات المالية، وغيرها من السياسات الإدارية و الأكاديمية المتعلقة بالطلبة بشكل يمكنهم من تحقيق أهداف و غايات البرنامج الدراسي المعتمد ، و يجب تمكين الطلبة لاسيما من الناحية العددية من ممارسة العملية التعليمية في أحسن الظروف.
- يجب التصريح بشروط و معايير القبول بشكل واضح و تحديد المعارف المسبقة الواجب توفرها لدى الطالب لمتابعة البرنامج الدراسي المعتمد.
- ينبغي تمكين الطلبة من الحصول على برامج تمكنهم من تلبية احتياجاتهم المعرفية و تطوير مهاراتهم الأكاديمية و المهنية.²

¹ American library association .Op.cit. p. 45

² American library association.ibidem. p. 47

- يجب أن توفر المؤسسة التكوينية بيئة تعليمية تشجع و تحفز مشاركة الطلبة في العملية التعليمية و إتاحة الفرص و الإمكانيات لإنشاء المنظمات الطلابية و المشاركة في صياغة و تعديل السياسات الأكاديمية المتعلقة بالحياة الطلابية.¹

ومما سبق يمكن القول أن هذه المعايير تعكس و تحدد ما يجب أن يتحصل عليه المتكون في هذا المجال لمزاولة مهنته في المستقبل.

3-1: احتياجات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

تتمثل احتياجات التكوين في مجموعة المهارات و المعارف و الاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة و فاعلية، و الاحتياج التدريبي يعبر عن الفجوة بين الوضع الراهن (ما هو كائن) و الوضع المأمول (ما يجب أن يكون)



شكل رقم 4: احتياجات التكوين

و إذا ما طبقنا هذا المفهوم على متدرب ما فإن ذلك يحدد (الفجوة في القدرات) و هي النقص في المعارف و الخبرات و السلوك و الاتجاهات التي تحول دون القيام بأداء المهام الوظيفية بالمستوى المطلوب.² و قياسا على ما سبق فإن برامج التكوين يجب أن تعمل على:

¹ American library association .Op.cit. p. 47

² رضوان، محمود عبد الفتاح. تصميم و تنفيذ و تقييم برامج التدريب. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2013ص. ص: 16-13.

- ✓ إعداد الطلاب لاستيعاب التطورات الحديثة في مجال المهنة و خدماتها و التخطيط لها ، و استخدام الحاسبات الإلكترونية و المواد الإعلامية بأشكالها المختلفة.
- ✓ تقديم قاعدة تعليمية عريضة من الدراسات للطلاب بالإضافة إلى تقديم الدراسات في المجالات المحددة التي سيقوم الأمناء بممارستها فعلا.
- ✓ تعريف الطلاب بالمجالات المفتوحة أمامهم للعمل و المسؤوليات المهنية الجديدة التي ينبغي أن يقوم بها ، بدلا من الأنشطة غير المهنية التي سيقوم بها الموظفون غير المهنيين.
- ✓ التعليم المستمر للطلاب في مجالات جديدة ، مثل تجهيز البيانات و علم المعلومات و الأشكال المتنوعة للوثائق و الخدمات و الإجراءات و التشريعات الجديدة، و يجب أن لا يتوقف التكوين بمجرد حصولهم على المؤهل.
- ✓ البحث في المشكلات و الاحتياجات الخاصة بالمهنة و تقديم مواد تعليمية و طرق حديثة للتدريس
- ✓ تكوين كوادر و أعضاء هيئة التدريس ، و تقديم الحوافز المناسبة لاجتذاب عناصر قادرة علميا للعمل بالمهنة.
- ✓ تخصيص الميزانيات اللازمة لدفع مرتبات أعضاء هيئة التدريس و توفير التجهيزات و المصادر اللازمة للنهوض ببرنامج تعليمي على مستوى عال.
- ✓ التركيز على استخدام المواد و الوسائل السمعية و البصرية في التعليم ، و في إعداد الطلاب خصوصا بالنسبة لاختيار المواد المكتبية و استخدامها.
- ✓ تقويم فرص العمل و الأثر المتوقع لاحتياجات السوق من الأمناء و أثر ذلك على سياسة القبول في المؤسسات.¹

4-1: مبادئ صياغة برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

عند صياغة البرامج الأكاديمية عامة و تلك الخاصة بعلم المكتبات يجب اعتماد مبادئ أساسية هي:

- **الجانب النظري :** و يعنى بتوفير كل المعلومات النظرية اللازمة لتعريف الطالب بالتخصص و إلمامه بكل جوانبه و مجالاته و مختلف أهدافه العلمية.
- **الجانب العملي:** وفيه تمنح فرصة التطبيق للطالب و ذلك لإمكانية إسقاط تلك المعلومات النظرية على الجانب العملي لضمان الاندماج السليم في سوق الشغل(العمل و التعامل مع الواقع المهني خاصة فيما يخص الجانب التكنولوجي و التقني الحديث).

¹ شرف الدين، عبد التواب. مرجع السابق. ص. 137- 138 .

- **الجانب المساند:** و الغرض منه الاستفادة من المجالات و الميادين الأخرى التي لها علاقة بالتخصص و ذلك للاستفادة من وسائل و أساليب جديدة للتفكير و العمل.
- **جوانب أخرى:** وتتمثل في الاهتمام بكل ما هو جديد حول التخصص من تقنيات و تكنولوجيات و تطورات في الواقع المهني ، كذلك الاهتمام بالهيئة التدريسية و طرق و أساليب التدريس بما يتوافق و متطلبات العصر و تطورات المهنة.¹

و على ضوء ما سبق فإن المؤسسة التكوينية يجب أن تسهم في إكساب المتعلمين الخبرات التي تمكنهم من تحقيق مجموعة من المعايير التعليمية، و التي تصف ما يجب أن يكون المتعلمون قادرين على القيام به وهي تشمل ثلاثة مجالات أساسية:

ثقافة المعلومات: والهدف منها هو:

- أن يكون المتعلم قادرا على الوصول إلى المعلومات بفعالية و كفاءة.
- أن يكون المتعلم قادرا على تقويم المعلومات بأسلوب ناقد و فعال.
- أن يكون المتعلم قادرا على استخدام المعلومات بشكل صحيح و مبدع.

التعلم الذاتي و الهدف منه تكوين متعلم معتمد على ذاته مثقفا معلوماتيا بحيث يستطيع:

- تعقب المعلومات ذات الارتباط باهتماماته الشخصية.
- يقدر الإنتاج العلمي و الأدبي و أشكال التعبير الإبداعية المختلفة للمعلومات.
- يجتهد في الوصول إلى التميز في البحث عن المعلومات و إبداع المعرفة.

المسؤولية الاجتماعية أي تكوين متعلم يسهم بإيجابية في المجتمع من خلال:

- يدرك أهمية المعلومات بالنسبة للمجتمع.
- يشارك بفعالية ضمن المجموعة في السعي نحو المعلومات و إنتاجها.²

5-1: محتوى برامج التأهيل في علم التوثيق و الأرشيف:

هناك محاولات عديدة لتحديد ما ينبغي أن يكون عليه محتوى برامج التأهيل في هذا المجال، ويدل هذا على مدى الحاجة إلى برامج تأهيل تقدم للطالب الأساس الفكري و التقنيات اللازمة لأداء المهام المهنية لما

¹ قداري، سماح؛ بومعرافي، بهجة. مرجع سابق.ص.143

² العامري، أسامة. إتجاهات إدارة المعلومات. عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع، 2010. ص. ص: 95-96

لهذا التخصص من تشعبات تتطلب العمل مع مختلف التخصصات و يمكن إبراز جملة من المواد المتفق عليها كأساس و ركيزة في هذا التخصص كالآتي:

- **أسس المعالجة الوراقية لأوعية المعلومات:** ويشمل هذا القطاع الفهرسة الوصفية و الفهرسة الموضوعية، التشفيف و الاستخلاص و التصنيف إلى آخر ذلك من عمليات التوثيق.

- **اجتماعيات المعلومات:** و يتناول هذا القطاع العوامل الاجتماعية المؤثرة في إنتاج المعلومات و بث المعلومات و الإفادة من المعلومات و الاتصال العلمي و علم الاجتماع المعرفي.

- **التنظيم و الإدارة:** و يشمل هذا القطاع أساليب التخطيط و التنظيم و الإشراف و المتابعة و اتخاذ القرارات.

- **اقتصاديات المعلومات:** و يشمل هذا القطاع أساليب التحليل الاقتصادي و قياس الاداء و تقييم أنشطة المعلومات و فقا لأسس فعالية التكلفة و عائد التكلفة.

- **علم اللغة:** و يشمل هذا القطاع أساليب التحليل اللغوي و التحليل الدلالي و عناصر لغات التشفيف.

خدمات المعلومات: و تشمل مختلف أنماط و أشكال و مقومات خدمات المعلومات.

- **إنتاج أوعية المعلومات و تنمية المقتنيات:** و يشمل سوق النشر بكل جوانبها و انتقاء المقتنيات و تقييمها.¹

وتجدر الإشارة هنا إلى أساليب التكوين التي تعتبر الجزء المكمل للتدريس في علم التوثيق و الأرشيف بحيث يجب أن يشمل أسلوب التدريس الجوانب التالية:

- ✓ المحاضرات النظرية في الموضوعات المختلفة.
- ✓ التطبيقات العملية للجوانب النظرية.
- ✓ التدريب العملي على الأجهزة المتوافرة كالوسائل السمعية و البصرية و الحواسيب .
- ✓ القيام بالأبحاث خلال فترة الدراسة.
- ✓ التدريب العملي و الزيارات الميدانية للمكتبات المختلفة و مراكز الأرشيف و التوثيق.²

ومما سبق يمكن القول أن برامج التكوين يجب أن تزود المتكون بالمعارف النظرية اللازمة إضافة إلى التدريب العملي المرافق للدروس النظرية سواء على مستوى المؤسسة أو خارجها.

¹ حشمت، قاسم. مرجع سابق. ص. 150

² بدير، جمال. المدخل لدراسة علم المكتبات و مراكز المعلومات. عمان: دار الحامد، 2008. ص. 94.

6-1: تحديات التكوين في علم التوثيق و الأرشيف:

ينظر إلى التأهيل الأكاديمي في مجال التوثيق والأرشيف بأنه احد السمات البارزة في المؤسسات الأكاديمية التي تعمل على تأهيل الكوادر البشرية العاملة في هذا الحقل حيث تعمل على إكساب المتعلمين قدرات علمية تمكنهم من امتلاك مهارات وخبرات تساعدهم على تقديم الخدمات والقيام بالمهام المطلوبة منهم وعليه فالمؤسسات التعليمية المنوط بها تقديم هذا التأهيل تواجه :

✓ تحد يفرض عليها التماشي بشكل سريع مع الاتجاهات الحديثة والتطورات التي تطرأ على المهنة من خلال تطوير برامجها ومناهجها تلبية لاحتياجات سوق العمل والمتغيرات المعلوماتية وتستطيع من خلال هذه البرامج المتطورة تأهيل متخصصين .

✓ كما تواجه تحد من نوع آخر وهو توافر وظائف في سوق العمل لا تجد من يستطيع مواكبتها من الخريجين نظرا لضعف توافق تلك الأقسام مع التوجهات الجارية لمتطلبات التوظيف خاصة مع ظهور مفاهيم ومبادئ واطر عمل لم تكن متاحة من قبل ومن هذا المنطلق تبرز الحاجة إلى تتبع التطورات الجارية العالمية التي يشهدها التخصص للانتقال من الاعتماد على الأدوات التقليدية إلى تلك المتطورة في معالجة المحتوى وذلك لتلبية الاحتياجات.

✓ التغيرات التكنولوجية الجارية في المجال المهني استدعت فئة جديدة من العناصر البشرية وهم الفنيون « Techniciens » الذين تدفقوا في الغالب على مهنة التخصص من تخصصات أخرى ذات علاقة مثل الحاسوب، نظم المعلومات، الإحصاء، الإدارة، الرياضيات، الاقتصاد وغيرها والتي تعد فئات مزاحمة في سوق العمل¹.

✓ نقص الورشات و المخابر للقيام بالأعمال التطبيقية لبعض المقررات التي تحتاج إلى التطبيق العملي لبعض المفاهيم المتعلقة بعلم المكتبات كالفهرسة، الببليوغرافيا، اللغات التوثيقية و حتى تكنولوجيا المعلومات مما جعل هذه التطبيقات لا تتعدى مجال الدروس النظرية.

✓ نقص أدوات العمل مثل تقنيات تدوب و AFNOR المستعملين في الفهرسة و تصنيف ديوي العشري المستعمل في اللغات التوثيقية.

✓ الافتقار إلى تكوين المكونين: أثبتت الدراسات أن عدم تطور أساليب التدريس يعود بالدرجة الأولى إلى المدرس أي أن الأستاذ مطالب هو أيضا بالتكوين الدائم و المستمر من أجل مسايرة

¹ قشور، أمل. الإتجاهات الحديثة في مناهج المكتبات و المعلومات: قسم علم المعلومات و المكتبات في الجامعة اللبنانية أنموذجاً. مجلة المركز العربي للبحوث و الدراسات في علوم المكتبات و المعلومات. مج. 4 ، ع.7، 2017. ص.ص:135-136

التطور الحاصل، و لا يمكن للطالب أن يضمن تكويننا سليما إذا لم يكن الأستاذ نفسه حريصا على مراجعة معلوماته و تحديثها و حمايتها من خطر التقادم الذي يترصد بها من يوم لآخر.¹

ومن اجل هذا تحتاج مناهج علوم التوثيق والأرشيف لدمج مفاهيم تكنولوجيات المعلومات والاتصالات ومعرفة مهارات الإبداع الرئيسية للكفاءة التي من المطلوب ان تكون في صلب المقررات الدراسية لأنها مطلوبة في سوق العمل ودمج برامج الأهداف الدراسية الموضوعية على المجال ومحتوياتها من ناحية ومتطلبات واحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى . وعلى العموم يمكن القول أنه عند اعتماد برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف يجب الالتزام بمجموعة من المعايير التي توضح الخطوط العامة للتأهيل في هذا المجال.

¹ غرارمي، وهيبية. التكوين العالي في مجال المكتبات و المعلومات بالجزائر: نشأته واقعه و تطوره في ظل التغيرات الجديدة. مجلة المكتبات و المعلومات. مج.3، ع.2006، 1.ص.ص: 91- 92

خلاصة

من خلال ما سبق يعتبر التكوين بمثابة وسيلة تمكننا من التحصيل على قدرات إضافية نحن بحاجة إليها في هذا المجتمع المعقد والمتجدد، و ما يحتاج إليه حاليا مختص المعلومات لمواكبة التطور هو التكوين الجيد الذي ينمي قدراته الإبداعية و مهاراته لأن الأجهزة الآلية الحديثة تحتاج إلى مهنيين عمليين فورا و ينبغي أن تعمل مدارس علوم المكتبات بمناهج حديثة و متطورة تمكن الخريجين من الدخول إلى عالم التطورات التكنولوجية و في مجتمع أساسه المعلومات و المعرفة و من تبرز أهمية وضع سياسة لتكوين المهنيين في هذا المجال حتى تبقى هذه العملية عامل للتغيير و التطوير على مستوى مؤسسات المعلومات، و تعتبر عملية التكوين في هذا المجال أمر ضروري يتطلب الإلمام بمجموعة من الشروط و المعايير التي تحدد للمؤسسات المكونة الأمور التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار لإدراج هذا التخصص و من هذا المنطلق جاءت دراستنا الميدانية لدراسة التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشيف بإحدى المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني، و التي سنحاول من خلالها إسقاط الأبعاد و المعايير النظرية على واقع التكوين الفعلي في هذه المؤسسة.

**الفصل الرابع: التكوين
المهني في علم التوثيق
والأرشيف في المعهد الوطني
بخميس مليانة**

تمهيد :

يعد التكوين المهني في الجزائر أحد القطاعات النامية التي تساهم إلى حد كبير في دفع عجلة التنمية إذ يؤدي دور هام وريادي في تكوين الإطارات والكفاءات في تخصصات عدة ، سواء التي شملت منها المجال الإداري أو التقني أو المهني أو حتى الحرفي .ولعل هذه المجالات تعد أكبر دليل بأن التكوين المهني قد غزى الصورة التعليمية بشكل واضح كيف لا وهو يعد همزة وصل بين المتربص وعالم الشغل ويتضح ذلك جليا في المؤسسات والهيئات الموظفة أو المستقبلية لهذه الفئة من المتكويين .

وفي إطار إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية المتمثلة في " المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني " سي أحمد بوقرة " بخميس مليانة ، ومن خلال احتكاكنا بالمؤسسة قمنا برصد الوضع الراهن بها وتعرفنا إلى حد ما على الواقع التكويني في علم التوثيق والأرشيف كعلم يدرس بهذا النوع من المؤسسات، من خلال الاستبيان المقدم للمتربصين و إجراء مقابلة مع أساتذة التخصص وتم أيضا طرح أسئلة في سياق مقابلة مع بعض إداريي المتواجدين على مستوى المعهد ، بالإضافة إلى عدم الاستغناء عن أداة الملاحظة المرافقة الدائمة لمجريات هذا البحث و سنحاول من خلال هذا الفصل تقديم صورة عن واقع هذه المؤسسات مع التركيز على تخصص علم التوثيق و الأرشيف الذي قد يعطي نظرة يمكن قياسها ولو بصفة جزئية على مجالات أخرى مع الالتزام بخصوصية كل مجال.

المبحث الأول : نبذة عن المؤسسة

سننتظر في هذا المبحث إلى عرض تقديمي حول المؤسسة و رصد ماهيتها وكذا أهدافها ، كالاتي:

1.1. تقديم المؤسسة:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية و الاستقلال المالي ، تتربع على

مساحة إجمالية تقدر ب 50607 م² منها 15005 م² مبنية ، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم

90 / 236 المؤرخ في 28 يوليو 1990 والمتضمن تحويل مؤسسات التكوين المهني إلى معاهد وطنية

متخصصة في التكوين المهني ، ومهمته هي تكوين التقنيين الساميين .

2.1. موقع المؤسسة :

يقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني " سي أحمد بوقرة " بمدينة خميس مليانة ولاية عين

الدفلى ، وله ملحقتان تابعتان له فأولى تتواجد بجانبه وتسمى ملحقة 100 منصب و الثانية متواجدة

بمليانة تدعى ملحقة 100 منصب¹.

3.1.التخصصات والأنماط المتواجدة على مستوى المعهد:

1.3.1. التخصصات :

يضم المعهد عدة تخصصات وهي :

✓ الإعلام الآلي .

✓ محاسبة تسيير .

✓ صيانة أجهزة التبريد والتكييف .

¹ وثائق إدارية مستلمة من قبل مدير فرع التمهين بالمعهد.

- ✓ تسيير الموارد البشرية .
- ✓ توثيق و أرشيف .
- ✓ كاتب مديرية .
- ✓ متار محقق ودراسة الأسعار .
- ✓ مسير أشغال البناء .
- ✓ صيانة وتركيب عتاد الري .
- ✓ تصميم الأزياء .
- ✓ اقتصاد الماء .
- ✓ صيانة وتركيب آلات الشحن والتفريغ .¹

2.3.1. الأنماط التكوينية :

تتواجد عدة أنماط بالمعهد الوطني ، نتطرق إلى صياغتها كالاتي :

❖ النمط الإقامي :

هو نمط تكوين يزاول فيه المتربص تكوينه النظري والتطبيقي داخل المعهد لمدة 24 شهرا و 06 أشهر

أخرى يتلقى فيها المتربص تربصه التطبيقي خارج المعهد في إطار التحضير لمذكرة نهاية التكوين.

الطاقة النظرية: 500 متربص.

التعداد الحالي: 470 متربص .

1 وثائق إدارية مستلمة من قبل مدير فرع التمهين قبل المعهد.

❖ التكوين عن طريق الدروس المسائية :

وهي دروس يتم مزاولتها بعد انتهاء الدوام العادي للشغل (الساعات الرسمية للعمل) تقدم بصفة منتظمة وتتوج بشهادة وتدخل ضمن التكوين المستمر للموظفين بتأهيلهم وتحسين مستواهم العلمي والعملية.

❖ التكوين عن طريق المعابر :

هو نمط تكويني يهدف إلى تحسين المستوى التأهيلي للمتربص الحامل لشهادة الكفاءة المهني أو التحكم المهني للحصول على شهادة تقني سامي .

❖ التكوين عن طريق التمهين :

هو نمط تمهيني يهدف لإعطاء المتربص فرصة أكبر لاحتكاك بمجال الشغل ، أي تقريب المجال النظري من التطبيقي بشكل أكبر بحيث يأخذ المتربص الدروس النظرية بالمعهد وفي المؤسسة التي يختار التمرن فيها بتطبيق ما تم تعلمه ، وعموما يتم مزاوله العمل فيها لغاية انتهاء مدة الدراسة¹.

ملاحظة :

يقوم المعهد حاليا بتكوين 14 فرعا في النمط الإقامي بالإضافة إلى فرع واحد في إطار التكوين عن طريق المعابر وفرعين في إطار الدروس المسائية (المستوى الرابع) في المعهد وكذا فرعين بملحقة مليانة ، وفرع منتدب بمركز التكوين المهني ببرج الأمير خالد بتخصص محقق متار في طوبوغرافيا " نمط التمهين " وفرع بالتمهين في المعهد وفرع بالتمهين بملحقة خميس مليانة .

¹وثائق مستلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد.

رقم الفرع	التخصص التكويني	رقم التخصص	السداسي
01	تسيير الموارد البشرية	557125	تربص تطبيقي
02	توثيق وأرشيف	51952441	
03	توثيق وأرشيف 2	51792642	
04	سكرتارية المديرية	5019194	
05	متار محقق ودراسة أسعار	5162184	
06	محاسبة وتسيير	5106163	
07	مسير أشغال البناء	5192212	
08	صيانة أجهزة التبريد والتكييف	5120122	
09	صيانة وتركيب عتاد الري	51510252	
10	المعطيات خيار إدارة قاعدة المعطيات	5621272	
11	المعطيات خيار أنظمة الشبكات	5107171	
12	تسيير الموارد البشرية	4159243	
13	تصميم الأزياء	50027272	
14	صيانة وتركيب آليات الورش والشحن والتفريغ	51011211	

الجدول رقم (03): يبين رزنامة التخصصات وأرقامها على مستوى المعهد¹

¹ وثائق إدارية مستلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد.

4.1 أهداف المؤسسة :

يسعى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني إلى تحقيق جملة من الأهداف ،نذكرها كآلاتي:

-تدريب المتربصين تدريباً فنياً وتقنياً عالياً .

-تطوير مستوى المتربصين وذلك بحصولهم على كفاءة عالية من التأهيل وهو ما يمنحهم تأشيرة نحو عالم الشغل .

-تتويج المتربص في نهاية المطاف بشهادة تقني سامي مع العلم أن رتبة هذه الشهادة تأتي مباشرة تحت رتبة مهندس دولة.

5-1- الهيكل التنظيمي للمعهد ومهامه .

تتشكل تركيبة المعهد كآلاتي :

1-5-1 الجناح الإداري :يحتوي مبنى إداري مكون من ثلاث طوابق : الطابق السفلي يحتوي مديرية

الدراسات والطابق الثاني مديرية الإدارة والمالية والثالث مديرية التمهين ومكتب مدير المعهد .

1-5-2- جناح بيداغوجي :

يتكون هذا الجناح من الموارد مادية و أخرى بشرية¹:

¹وثائق مستلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد.

العدد	الموارد المادية
24 قسم و 8 أقسام خاصة	الأقسام
يتسع ل 220 مقعد	المدرج
300 مقعد بيداغوجي	طاقة الاستيعاب النظرية
01	مطعم
01	نادي
08 في طريق الإنجاز	الورشات
15 مسكن	السكنات

الجدول رقم (04): يبين الموارد المادية المتواجدة على مستوى المعهد.

العدد	الموارد البشرية
20 دائمين	الأساتذة المتخصصين رتبة ثانية
10	الأساتذة المتخصصين رتبة أولى
02	عون إدارة
04	عون مكتب
02	كاتب
04،02 منتدبين	مساعد تكوين
02	سائق
08	حراس

جدول رقم(05) : يبين الموارد البشرية المتواجدة على مستوى المعهد¹.

¹ وثائق مستلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد .

5.2. المجالس :

1.5.2. مجلس الإدارة :

تعريفه : هو أكبر جهاز إداري بالمعهد وهو عبارة عن هيئة استشارية تشرف على تسيير المعهد يتكون من 12 إلى 15 عضو يتراأسهم ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني ، يجتمع هذا المجلس مرتين في السنة على أقل في جلسة عادية ، يداول المجلس الإداري بناء على تقرير مدير المعهد وتتم مناقشة كل المسائل التي تعني المؤسسة وعلى رأسها :

. المصادقة على الميزانية .

. عرض الحصيلة السنوية لنشاط المؤسسة.

مهامه :

يقوم المجلس بمناقشة عدة مسائل لا سيما التالية منها :

. مشروع التنظيم الداخلي .

. المسائل ذات الصلة بتنظيم المؤسسة وسيرها .

. إحداث ملحقات بالمعهد وتغييرها أو حذفها .

. مشروع الميزانية وحسابات المؤسسة .

. اقتناء أو بيع ممتلكات منقولة وعقود إيجار .

. إبرام الصفقات وكذا مشاريع توسيع المؤسسة أو إدخال تعديلات عليها .

. برامج الصيانة والترميمات للمباني وتجهيزات المؤسسة¹ .

. قبول الهبات والوصايا أو رفضها على أن تكون خالية من التبعات والشروط أو التخصصات العقارية .

. التقرير السنوي يعده ويقيده مدير المعهد .

¹ وثائق مسلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد .

2.5.2. المجلس التوجيهي التقني و التربوي :

تعريفه : هو عبارة عن هيئة استشارية أيضا تهتم بالجانب التربوي التقني والبيداغوجي للمؤسسة يتكون من 12 عضوا يتزأسهم ممثل عن القطاعات المستفيدة يعينه نظرائه ،مدة العضوية (سنتين) .
يخول المجلس التربوي أن يدلي برأيه ويقدم اقتراحات للمدير في كل المسائل ذات الصلة بالتسيير التربوي للمؤسسة .ومن مهامه:

. تنظيم الدراسات والتدريبات بالإضافة إلى تنظيم العام لأنواع التكوين .

. تنظيم التعليم ومحتواه وأساليبه داخل المؤسسة وملحقاتها .

. توظيف الأساتذة الدائمين والمنتابيين بالإضافة إلى تنظيم الامتحانات وتكوين اللجان¹ .

1-6- التكوين في تخصص علم التوثيق و الأرشيف.

يعتبر علم التوثيق والأرشيف أحد العلوم الحديثة نسبيا إذ يعود تاريخ إدراج هذا التخصص بمؤسسات الخاصة في التكوين المهني بعد إعداد برنامج تدريس هذا العلم من قبل وزارة التكوين المهني والتمهين إلى سنة 1997 م التابعة لقطاع التكوين المهني والتمهين² . ويعد المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة بولاية عين الدفلى إحدى هذه المؤسسات فقد تم إدراج التخصص علم التوثيق والأرشيف بالمعهد دورة سبتمبر 2013³ . ومن بين المؤسسات التي تضم هذا التخصص هي : عين الدفلى، تسمسيلات، البلدية، الشلف، عين تيموشنت، ورقلة، غرداية⁴ (أنظر الملحق رقم 04)

¹ وثائق إدارية مسلمة من قبل مدير فرع التمهين المعهد .

² مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني . 1997.

³ مقابلة مع مستشارة التوجيه بالمعهد . يوم 19 أفريل 2018 على الساعة 10:00 صباحا .

⁴ أنظر الملحق رقم (06). ص . 168

. المستوى العلمي: مستوى الثالثة ثانوي جميع الشعب.

. الشهادة المحصل عليها: تقني سامي في التوثيق و الأرشيف.

. مدة التكوين: 30 شهرا تضم خمسة سداسيات: 4 فصول نظرية(24 شهرا) و فصل أخير تربص ميداني(6 أشهر).

. نمط التكوين: التكوين عن طريق التمهين بحيث يستفيد المتربص من دروس نظرية بحجم ساعي مقدر

ب 16 ساعة في الأسبوع مرفق بتربص ميداني بمؤسسة التمهين بمستوى ثلاث أيام من كل أسبوع.

. عدد الأساتذة التخصص :02أستاذ- عدد الأساتذة المتخصصين: أستاذ واحد.

المواد	طبيعتها	السداسي 1	السداسي 2	السداسي 3	السداسي 4
تحليل و دراسة الحاجيات	أساسي			2	2
المعالجة و التحليل الوثائقي	أساسي			4	4
بحث ببليوغرافي	أساسي	2	2		
نشر المعلومات	أساسي			2	4
تقنيات التعبير	ثانوي	2	2		
إحصاء	ثانوي	2	2		
إعلام آلي	ثانوي	2	2	2	2
لغات أجنبية	ثانوي	4		2	
تنظيم و معالجة الأرشيف	أساسي	4	4		
التسيير الإلكتروني للوثائق	أساسي			2	2
رقمنة الأرشيف	ثانوي			2	
المنهجية					2
الحجم الساعي		16	16	16	16

جدول رقم(06) : يبين برنامج تخصص علم التوثيق و الأرشيف ومعامل كل مادة¹.

¹ وثائق إدارية مستلمة من قبل مدير فرع التمهين بالمعهد.

المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

1-1-مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الأصلي في المتربصين بالإضافة إلى أساتذة التخصص .
عينة الدراسة: نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة الذي قدر ب (54) متربص و أستاذين على مستوى التخصص، قمنا باستعمال أسلوب المسح الشامل على مجتمع الدراسة ليتم بعدها أخذ العينة المتمثلة في 54 مفردة وأستاذين .

1-2-أدوات تجميع بيانات الدراسة :

لقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات المنهجية قصد بلوغ الهدف والمتمثل في جمع المعلومات والبيانات أين تمت الدراسة الميدانية ، وتتمثل هذه الأدوات في : الملاحظة ، المقابلة ، الاستبيان ، الوثائق والسجلات . ويمكن توضيح هذا في الآتي:

المقابلة : استخدمنا المقابلة في الدراسة الميدانية مع مدير فرع التمهين وكذا بعض الإداريين المتواجدين على مستوى المعهد ، في شكل استمارة ضمت (25) سؤال ومنها أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة وكذا تم تقديم استمارة أخرى لأساتذة التخصص والتي ضمت (21) سؤال ومنها أسئلة مفتوحة و أخرى مغلقة كلتا الاستمارتين تعرضتا للتحكيم من قبل أساتذة التخصص وقد تم تعديلها عدة مرات للوصول إلى صورتها النهائية ، حيث كانت بنفس الترتيب الذي اتبعه الاستبيان وقد تم توزيعهم بالحضور الشخصي واسترجاعهم في نفس اليوم ، كان الهدف من استخدام استمارة المقابلة هو تقادي لمضيعة الوقت والتركيز على أسئلة دون غيرها ، هذا كله من أجل فهم وإعطاء تفسير أعمق لواقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة .

الملاحظة: تبقى هذه الأداة على وجه الخصوص في مثل هذه المواضيع هي الأقرب إلى حد كبير بإعطائنا صورة واقعية حول التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالزيارة الميدانية المتكررة للمعهد ومن خلال استعانة بهذه الأداة تم توضيح بعض الملابس والغموض خاصة بما يتعلق ببعض الإجابات التي تحصلنا عليها، مع العلم أنه كان هناك نوع من التكتّم من قبل بعض العناصر المتواجدة على مستوى المعهد بالمعلومات التي أدلوا بها . وهذا ما قلل من مصداقية بعض الإجابات إلى حد ما .

الوثائق و السجلات : تم الحصول على المعلومات المتعلقة بالأمور الإدارية للمعهد من تجهيزات وموارد مادية وبشرية ... من قبل مسؤول على مستوى المعهد.

الاستبيان : مرت استمارة الاستبيان التي تم وضعها بعد محاولات عديدة لصياغتها حيث وضعت استمارة تجريبية أول الأمر وقد تم تحكيمها من طرف الأساتذة لمعرفة مواطن الضعف والخلل فيها، ليتم بعدها حذف جملة من الأسئلة وإضافة أخرى بناء على ملاحظات الأساتذة ليكون بعدها إجراء جملة من التعديلات الخاصة بترتيب المحاور والأسئلة للوصول إلى الاستمارة في صورتها النهائية، وقد تضمنت هذه الاستمارة (21)سؤال منها أسئلة مفتوحة و أخرى مغلقة . كما تم تقسيمها إلى : ثلاث محاور بالإضافة إلى البيانات الشخصية .

البيانات الشخصية.

المحور الأول: الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمعهد للتكوين في علم التوثيق والأرشيف.

المحور الثاني : برامج التكوين المهني بالمعهد ومدى توافرها مع معايير برامج التكوين بعلم التوثيق والأرشيف.

المحور الثالث: برامج التكوين المهني بعلم التوثيق والأرشيف ومدى تهيئتها للمتربصين في الميدان.

خطوات الدراسة وتطبيقاتها:

- تم حصر جميع مجتمع الدراسة والمتكون من مجموع المترشحين بعلم التوثيق والأرشيف والمقدر عددهم ب (54) مفردة وكذا أساتذة التخصص المقدر عددهم ب (02) مفردة.
- طبق الاستبيان على المترشحين لمدة أسبوع وذلك بالحضور الشخصي.
- تم استرجاع الاستمارات وفحصها ومراجعتها واستبعاد الاستمارات المقصية . ويمكن قراءة توزيع الاستمارات كالاتي :

العدد	نوع الاستبيان
54	الاستبيانات الموزعة
44	الاستبيانات المسترجعة
03	الاستبيانات المقصاة
41	الاستبيانات الفعلية

جدول رقم (07) : يبين توزيع استمارة استبيان على عينة الدراسة

1-3-تحليل وتفريغ البيانات:

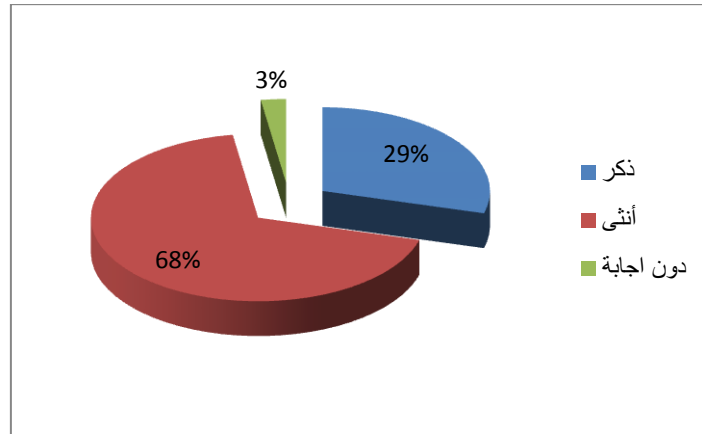
لقد اعتمدنا في تحليل الاستمارة على مجموع المقابلات التي قمنا بها بالإضافة إلى الرجوع إلى بعض الأحيان إلى جانب النظري وكذا جداول المحللة ، كما استعنا بتعليقات المبحوثين بالإضافة إلى استشهاد بالدراسات السابقة.

البيانات الشخصية : سنتناول في هذا المحور البيانات الشخصية للمكونين بعلم التوثيق والأرشيف على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني .

سؤال رقم 01 :جنس المتربصين .

الاحتمالات	تكرار	النسبة المئوية
ذكر	12	%29.30
أنثى	28	%68.30
دون إجابة	01	%2.43
المجموع	41	%100

جدول رقم (08) :يبين نوع جنس المتربصين بالمعهد



شكل رقم (5) : يبين نوع جنس المتربصين بالمعهد

تؤكد القراءة الإحصائية بهذا الجدول ، أن الإناث يبلغ عددهم 28 من العينة المقدرة ب 41 مبحوثا وبذلك تمثلن أعلى نسبة وهي %68.30 ، أما بالنسبة للذكور والبالغ عددهم 12 مبحوثا بنسبة أقل من سابقتها ألا وهي %29.30 . بالإضافة إلى إجابة واحدة مقصاة قدرت بنسبة 2.43 % .

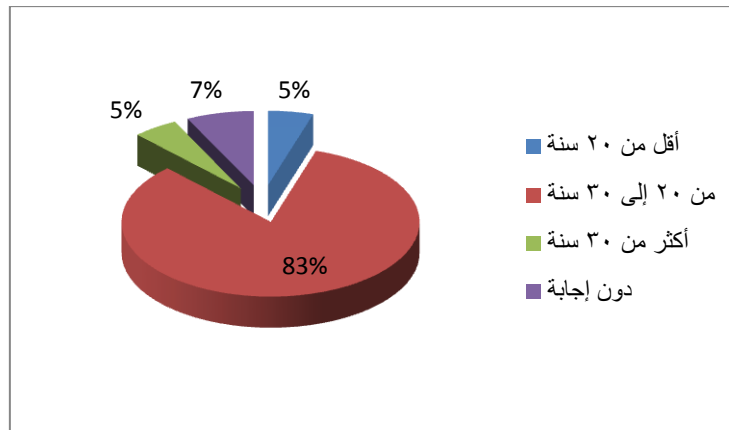
ومنه يتضح أن إقبال الجنس الذكري على التكوين المهني بمعدل أقل من المتوسط إلى حد ما راجع إلى قلة الذكور في الوقت الراهن بالوسط التعليمي أو حتى التكويني - إن صح القول - وهو فعلا ما أكدته الملاحظة في الدراسة الميدانية بالمعهد، وكذا أوضحت إحصائيات قوائم المسجلين في التخصص على مستوى المعهد . كما نفسره نسبيا إلى كون أن فئة الذكور حتى لو لم تستطع إكمال دراستها فإن فرص

العمل متاحة لها في مجالات عدة كالبناء أو التجارة ... عكس الإناث فإن التكوين المهني يعد من الحلول المناسبة لهن بعد التخلي عن الدراسة لا سيما وهو ما يحقق لهن شهادة من أجل الحصول على عمل، وهو ما يبرر إقبالهن على هذا النوع من المؤسسات.

سؤال رقم 02 : المتعلق بالفئة العمرية للمتربين .

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
4.90%	02	أقل من 20 سنة
82.92%	34	من 20 إلى 30 سنة
4.90%	02	أكثر من 30 سنة
7.31%	03	دون إجابة
100%	41	المجموع

جدول رقم (09) : يبين الفئة العمرية للمتكوينين بالمعهد



شكل رقم (6) : يبين الفئة العمرية للمتكوينين بالمعهد

تؤكد المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول ، أن عدد المبحوثين الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة تقدر بنسبة 4.90% وقد بلغ عدد المبحوثين من 20 إلى 30 سنة 34 مبحوث بنسبة 82.92% أما

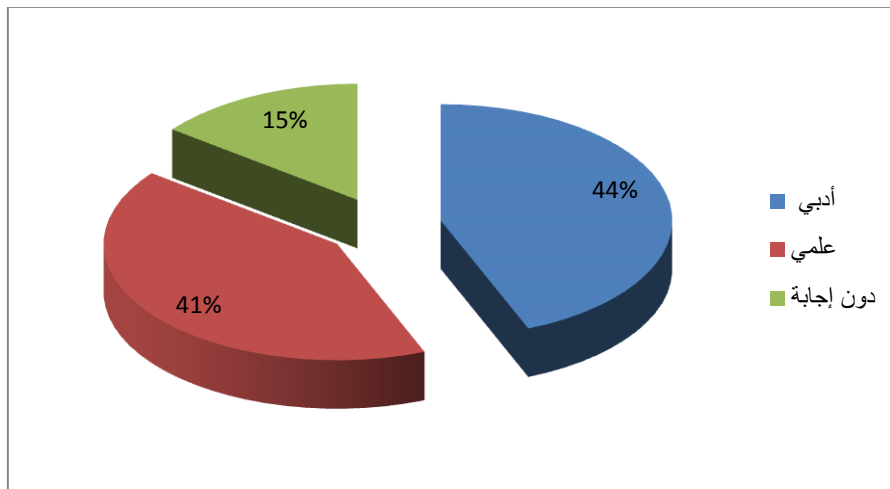
الذين تزيد أعمارهم عن 30 سنة فتم تقديرهم بمبجوثين بنفس النسبة الأولى . وكانت هناك 03 إجابات مقصاة بهذا الصدد بنسبة 7.31%.

ومنه يتضح أن الفئة العشرينية هي أكثر إقبالا من قبل المتكويين مقارنة بالفئتين السابقتين ، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن هذه الفئة بذات هي التي ربما لم يسعفها الحظ في شهادة البكالوريا أو حتى قبيل الوصول إلى هذه المرحلة وهو ما جعلها إلى حد ما مقصية من التعليم الإجباري ، أما الفئة دون العشرين فمردها في الأغلب إلى التسرب المدرسي الناتج عن سبب ما ، وبالنسبة للفئة الثلاثينية فنبرره بكون أن هذه الفئة تحتاج إلى تكوين المهني للحصول على شهادة و استقرار في الوظيفة .

سؤال رقم 03 :المتعلق بالتخصص العلمي للمتريصين

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
43.90 %	18	أدبي
41.50 %	17	علمي
14.63 %	06	دون إجابة
100 %	41	المجموع

جدول رقم(10):يوضح التخصص العلمي للمتكونين في المرحلة السابقة



شكل رقم (7) : يوضح التخصص العلمي للمتكونين في المرحلة السابقة

تظهر القراءة الإحصائية من خلال الجدول أعلاه، أن عدد المبحوثين في التخصصين متقارب جدا بحيث أنه بلغ عدد المبحوثين في التخصص الأدبي ب 18 مبحوث بنسبة 43.90 %، أما التخصص العلمي فبلغ 17 مبحوث بنسبة 41.50% وبلغ عدد الإجابات المقصاة 06 إجابات بنسبة 14.63%. ومنه يتضح أن التخصصين متقاربين بفارق مبحوث واحد وهو ما يؤكد على أن التكوين المهني في هذه المؤسسة يستقبل المتكويين من التخصص العلمي والأدبي بمستوى مقبول جيد جدا ، كون أن تخصص علم التوثيق و الأرشيف بهذا المعهد لا يحتاج إلى مسابقة لالتحاق به على عكس التخصصات الأخرى وهو ما تبرره المقابلة مع إداري على مستوى المعهد¹.

المحور الأول: الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمعهد للتكوين في علم التوثيق و الأرشيف.

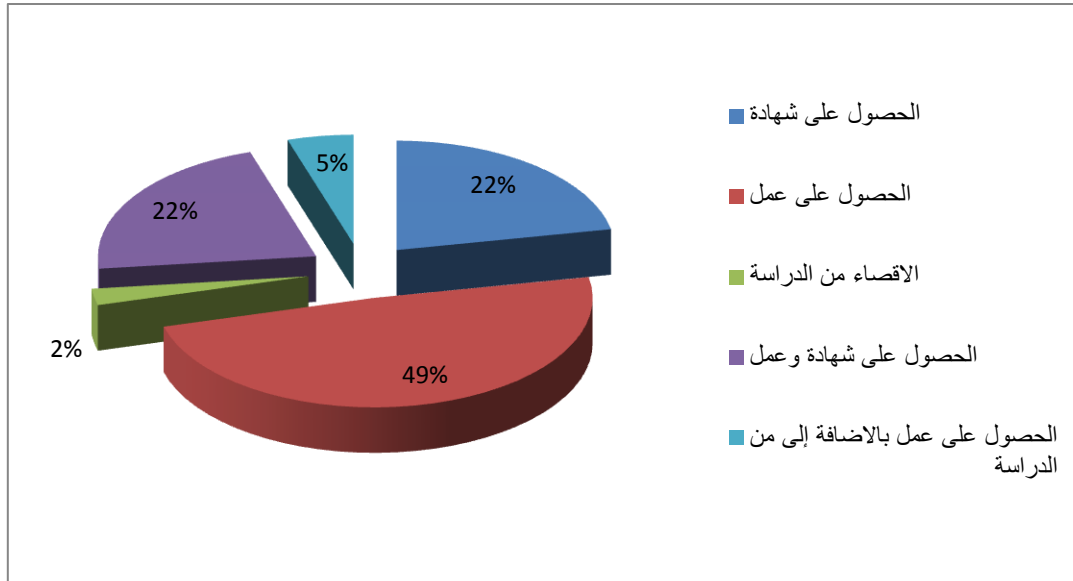
سننتظر في هذا المحور إلى آراء المتكويين حول الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمعهد

سؤال رقم 04: ما هي دوافع التحاقك بالتكوين المهني؟

النسبة المئوية	تكرار	الاحتمالات
21.95%	09	الحصول على شهادة
48.80%	20	الحصول على عمل
2.43%	01	الإقضاء من الدراسة
21.95%	09	الحصول على شهادة وعمل
4.90%	02	الحصول على عمل بالإضافة إلى الإقضاء من الدراسة
100%	41	المجموع

جدول رقم (11) : يبين دوافع التحاق المتكويين بالتكوين المهني

¹ مقابلة مع مدير مصلحة التمهين .يوم الأحد 15 أفريل 2018 : على الساعة 10:00 صباحا .



شكل رقم (8) : يبين دوافع التحاق المتكويين بالتكوين المهني

تبين القراءة الإحصائية في الجدول أعلاه، أن الاحتمال المتمثل في الحصول على شهادة بلغ 09 من إجابات المبحوثين بنسبة 21.95 % وكان الاحتمال الذي يليه وهو الحصول على عمل قد بلغ 20 من إجابات المبحوثين بنسبة 48.80%، واحتمال الثالث المتمثل في الإقضاء من الدراسة بمبحوث واحد بنسبة 2.43 % ، أما الاحتمال الرابع وهو الحامل لإجابتين وذلك تبعا لتوضيح الموجود في تقديم الاستبيان (بالإجابة على أكثر من سؤال في بعض أسئلة)، والمتضمن إجابة الحصول على شهادة وعمل ب 09 مبحوثين قدرت نسبتهم 21.95 % ، أما الاحتمال الآخر فكان بنفس طريقة الإجابة وهي الإقضاء من الدراسة وكذا الحصول على عمل بمبحوثين بنسبة 4.90%.

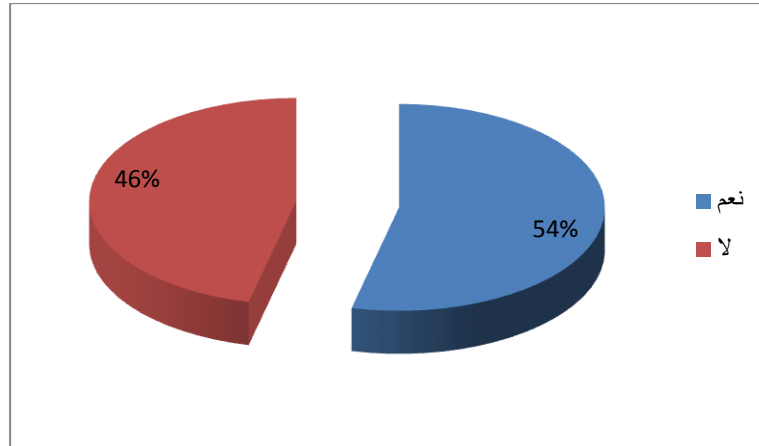
ومنه يتضح أن احتمال المتمثل في الحصول على عمل نال أكبر نسبة مقدرة ب 48.80% وهي إجابة منطقية كون أن أهم سبب في اللجوء إلى التكوين هو الرغبة في العمل والابتعاد عن شبح البطالة وهو ما يؤكد الجدول رقم (17)، أما بالنسبة إلى احتمال المتمثل في الحصول على شهادة هو أمر يتعلق بنفسية المتكون بشكل كبير إذ أن الحصول على شهادة هو في حد ذاته انجاز وتحدي له بعدما تخطى عن شهادة التعليم الإجباري لسبب ما ويعد احتمال الإقضاء من الدراسة سبب كاف لدخول في التكوين المهني . أما

بالنسبة لثنائية الاحتمال الأول فهي إجابة منطقية بشكل كبير فالرغبة في الحصول على شهادة هو بحد ذاته الحصول على تأشيرة نحو عالم الشغل . أما ثنائية احتمال الأخير فإن نتيجة الإقصاء من الدراسة هو دافع كبير للمتكون للجوء إلى التكوين المهني لدخول عالم الشغل وتعديل نظرية أن التعليم الإجباري هو السبيل الوحيد نحو عالم الشغل .

سؤال رقم 05 : هل يتوفر المعهد على الوسائل البيداغوجية الكافية للتكوين مثل القاعات و الأجهزة؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	22	%53.70
لا	19	%46.34
المجموع	41	%100

جدول رقم (12) : يبين الوسائل البيداغوجية بالمعهد



شكل رقم (9) : يبين الوسائل البيداغوجية بالمعهد

تؤكد الدراسة الإحصائية من خلال هذا الجدول أن المعهد يتوفر على الوسائل البيداغوجية الكافية للتكوين ب 22 إجابة من إجابات المبحوثين بنسبة %53.70، والاحتمال الآخر أنه لا يتوفر على الوسائل البيداغوجية الكافية بإجابة 19 مبحوث بنسبة % 46.34 .

نلاحظ أن هناك تقارب في الإجابتين إلى حد ما، بحيث أن الإجابة الأولى مدلولها في تعليق المتكويين أنه يتوفر على أقسام ومكتبة و إدارة تهتم بشؤون المتكويين ، وهو ماتم الإشارة إليه في الجانب النظري حول متطلبات التأهيل إذ لابد بتوفير الأجهزة البيداغوجية في البيئة التكوينية¹. في حين يقر المبحوثين في الإجابة الثانية أنه لا يوجد هناك وسائل بيداغوجية كافية بالمعهد وجاء في تعليقاتهم فإن غير أنه حتى وإن كانت متواجدة فهي إلى حد بعيد ليست ملائمة للعملية التكوينية لأنها تحتاج إلى تحديث في هذه الوسائل لتتلاءم والتطورات الحالية بالإضافة إلى التعدد والتنوع بها لمواكبة متطلبات التكوين بمستوى عال وقد تم تأكيد هذه الإجابة من قبل أساتذة التخصص² وكذا إداري على مستوى المعهد أثناء المقابلة³ أن البيئة التكوينية تفتقد إلى كثير من التجهيزات والوسائل البيداغوجية اللازمة لتكوين .

سؤال رقم 06: هل توفر لك مكتبة المعهد المصادر الأساسية التي تحتاجها في عملية البحث؟

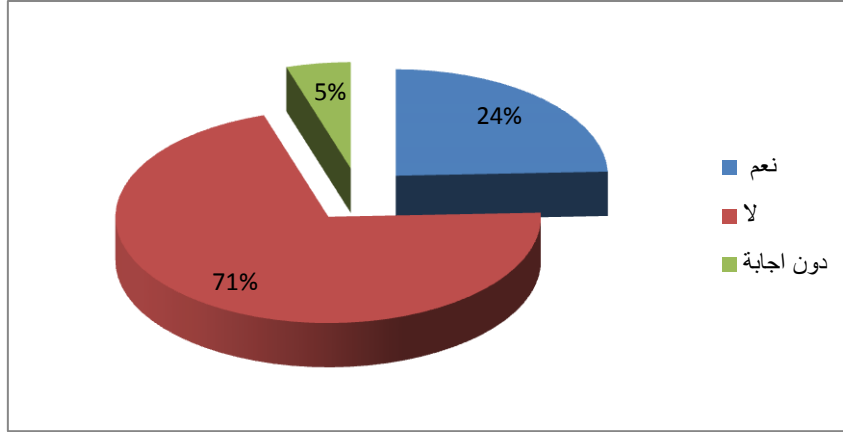
احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	10	24.39 %
لا	29	70.73 %
دون إجابة	02	04.90 %
المجموع	41	100 %

جدول رقم (13): يبين توفر المكتبة على مصادر المعلومات

¹ انظر الجانب النظري . ص. 82.

² أنظر الملحق رقم (07).ص.175

³ أنظر الملحق رقم (06).ص.169



شكل رقم (10) : يبين توفر المكتبة على مصادر المعلومات

تؤكد البيانات المتواجدة على مستوى هذا الجدول ، أن المكتبة تتوفر على المصادر الأساسية للبحث بإجابة 10 محوئين بنسبة 24.39 %، وإجابة الاحتمال الثاني بعدم توفر المكتبة على المصادر الأساسية للبحث قدرت ب 29 محوئ بنسبة 70.73 % . كما أن هناك إجابة مقصاة بنسبة 4.90 % . ومنه يتضح أن المكتبة تتوفر على المصادر الأساسية للبحث حسب رأي المحوئين بنسبة 24.39% وهو ما تم التطرق إليه في الجانب النظري¹، غير أن هناك نسبة عالية من المحوئين تقدر ب70.73% أنها لا تتوفر على المصادر الأساسية للبحث وهو ما أكدته فعلا أداة الملاحظة المتقيد بها أثناء الدراسة الميدانية، فإن جل ما تتوفر عليه المكتبة هو مذكرات المتخرجين و كذا بعض الكتب التي نال منها الإهمال قسطا كبيرا. بالإضافة إلى إجابة أساتذة التخصص² ، وهو ما يؤكد الجدول رقم (14).

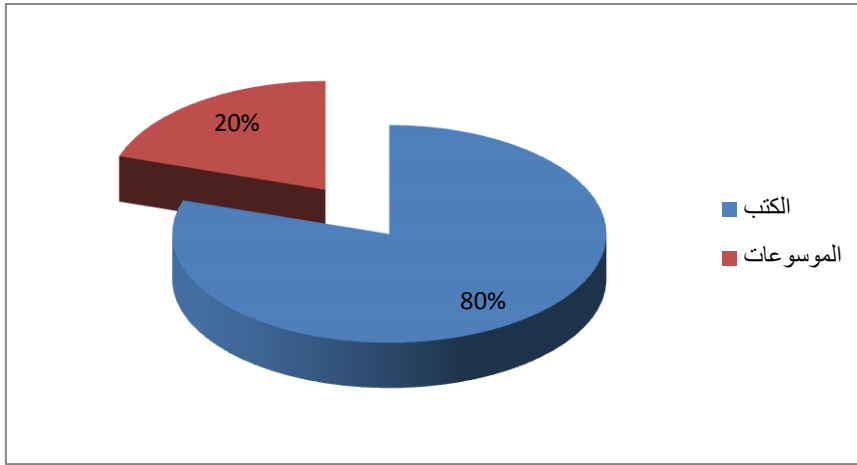
¹ الجانب النظري. ص. 82.

² أنظر الملحق رقم (06). ص. 169.

سؤال فرعي: في حالة نعم ، المكتبة تتوفر على :

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
الكتب	08	% 80
الكتب والموسوعات	02	% 20
المجموع	10	% 100

جدول رقم(14) يبين نوع المصادر المتوفرة على مستوى المكتبة



شكل رقم (11) : يبين نوع المصادر المتوفرة على مستوى المكتبة

تظهر معطيات الجدول أعلاه ، أن إجابة المبحوثين والمقدرة ب 08 من (عدد إجمالي للمبحوثين في حالة هذه الإجابة هو 10 مبحوثين) بنسبة 80 % أن المكتبة تتوفر على الكتب ، وهناك مبحوثين فقط والمقدر عددهم بنسبة 20% يرون بأن المكتبة تتوفر كتب وموسوعات كمصادر معلوماتية .

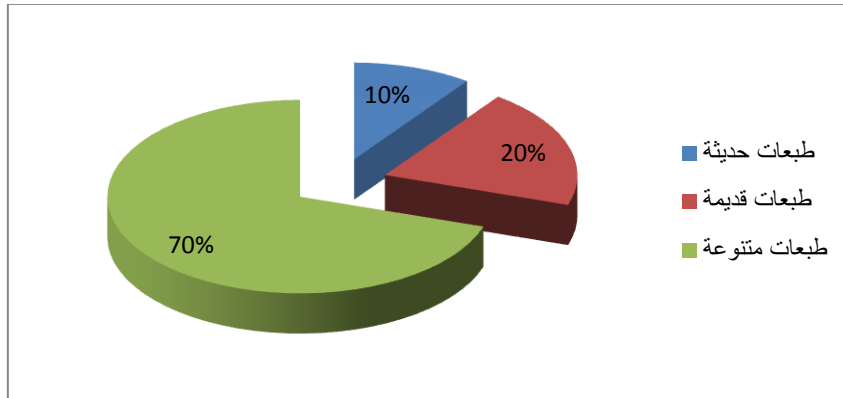
ومنه نستنتج أن نسبة الكتب احتلت أعلى نسبة من إجابات المبحوثين وهو ما تؤكد الملاحظة عند الزيارة الميدانية بالمكتبة على مستوى المعهد وهو ما أكده الجدول رقم (15)، أما بالنسبة لإجابة الثانية فنعيدها إلى حد علمنا أنه ربما تكون هناك موسوعات في وقت مضى أو أنها متواجدة بقلة على مستوى المكتبة

مع العلم أنه لا يوجد هناك تنظيم داخل هذه المكتبة وهو ما كان سبب لتشتت ما تتوفر عليه المكتبة بالإضافة إلى إهمال واضح لها.

سؤال رقم 07: هل هذه المصادر تحتوي على :

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
10%	01	طبقات حديثة
20%	02	طبقات قديمة
70%	07	طبقات متنوعة
100%	10	المجموع

جدول رقم (15) يوضح نوع الطبعة لمصادر المعلومات بالمكتبة



شكل رقم (12) : يوضح نوع الطبعة لمصادر المعلومات بالمكتبة

توضح القراءة الإحصائية لهذا الجدول أن هناك الاحتمالين متقاربين إلى حد كبير والمتمثلين في أن مصادر المكتبة تحتوي على طبقات حديثة كانت إجابة مبحوث واحد والمقدرة بنسبة 10 % وإجابتين متعلقتين بأن المكتبة تحتوي على طبقات قديمة مقدرة بنسبة 20 % (دائما بمجموع المبحوثين في السؤال الرئيسي لهذه التساؤلات الفرعية هو 10 مبحوثين) ، أما الإجابة الأخيرة وهي الأكثر منطقية إلى

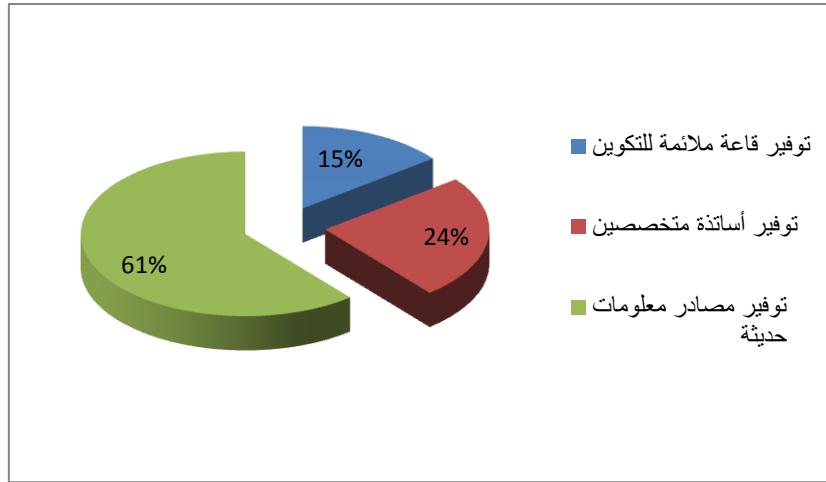
حد ما في مثل هذه الأسئلة هو احتمال المتمثل في إجابة الطبقات المتنوعة 07 إجابات قدرت نسبتها ب 70% .

ومنه نستنتج أن احتمال الأول مرده إلى توفر أحد المصادر على طبعة جديدة وهو ما يتطلبه البحث في بعض المواضيع كموضوع يدخل ضمن التكنولوجيا أو العصر الرقمي ... فهو يحتاج بالدرجة الأولى إلى طبقات حديثة تماشيا مع التطور التكنولوجي الراهن ، أما احتمال الثاني فنعيده نسبيا أن كون بعض المواضيع تحتاج إلى الطبقات القديمة أو بالأحرى إلى الطبعة الأولى من الإصدار مثلا : " تاريخ مرض ما " فطبقات الأولى حول هذا الموضوع تفيد الباحث إلى مكان انتشار هذا المرض وأعراضه وحتى طرق علاجه آنذاك . أما الاحتمال الأخير فيضم التنوع في الطبقات كي يكون هناك توافق بين الطبقات المتوفرة بالمكتبة .

سؤال رقم 08 : ما هي اقتراحاتك لتحسين ظروف و بيئة التكوين بالمعهد؟

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
14.63 %	06	توفير قاعات ملائمة للتكوين
24.4 %	10	توفير أساتذة متخصصين
60.97 %	25	توفير مصادر معلومات حديثة
100 %	41	المجموع

جدول رقم (16) يوضح : اقتراحات المبحوثين لتحسين بيئة التكوين



شكل رقم (13) : يوضح : اقتراحات المبحوثين لتحسين بيئة التكوين

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن اقتراح المبحوثين البالغ عددهم 06 بنسبة 14.63 % متمثل في توفير قاعات ملائمة للتكوين ، واقتراح عدد آخر من المبحوثين المقدر عددهم ب 10 بنسبة 24.4% أما الاقتراح الأخير ذو الإجابة بتوفير مصادر معلومات حديثة للمتكونين كان من قبل 25 مبحوث بنسبة عالية مقارنة بالنسب الأخرى في هذا الجدول وهي 60.97 %.

ومنه يتضح أن اقتراح الأول المتعلق بتوفير قاعات ملائمة للتكوين ، هذا الاقتراح راجع في الأصل إلى أن القاعات الملائمة للتدريس تؤثر بشكل كبير على المتكونين وأساتذة التخصص بشكل كبير وهو ما يفتح جو ملائم للتكوين وطرح النقاش وكسب مزيد من المعلومات المفيدة وهو ما أكدته المقابلة مع أساتذة التخصص أثناء الدراسة الميدانية¹ ، وهو ما تم التطرق إليه في الجانب النظري². أما بالنسبة لاقتراح الثاني المتمثل في توفير أساتذة متخصصين بعلم التوثيق والأرشيف هو اقتراح يدلي بأن الأستاذ المتخصص له دور كبير في عملية التكوينية وأحد العناصر الفعالة في استعادة المتكونين من درايته بالتخصص والطريقة الملائمة للتدريس التي اكتسبها أثناء تكوينه الأكاديمي من أساتذة التخصص ، وهو

¹ أنظر الملحق رقم (07). ص. 175

² أنظر الجانب النظري . ص. 82

ما تم التطرق إليه في الجانب النظري أيضا¹. ونرجع الاقتراح الثالث إلى أن المتكونين يتلقون صعوبة كبيرة في البحث عن مصادر المعلومات أو أثناء تحضيرهم لمذكرة التخرج إذ يتوجهون إلى المكتبة الجامعية أو مكتبة الولاية وهو ما أقرته تعليقاتهم في هذا السؤال وأكدته الجدول السابق رقم (13).

المحور الثاني: برامج التكوين المعتمدة بالمعهد ومدى توافقها مع معايير برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف.

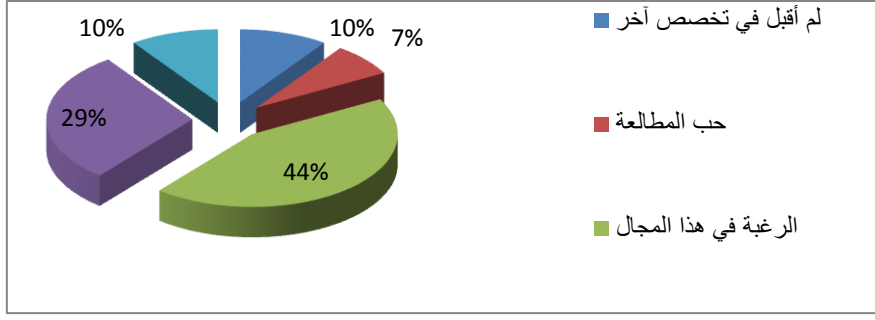
سنتناول في هذا المحور برامج التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف وكيفية تدريسها بالمعهد .

سؤال رقم 09 : ما هي دوافع التحاقك بهذا التخصص؟

احتمالات	تك	النسبة المئوية
لم أقبل في تخصص آخر.	04	%9.8
حب المطالعة .	03	% 7.31
الرغبة بالعمل في هذا المجال .	18	% 43.90
فرص العمل متاحة في هذا المجال .	12	%29.3
الرغبة بالعمل في هذا المجال بالإضافة إلى فرص العمل المتاحة به	04	%9.8
المجموع	41	%100

جدول رقم (17) يوضح : دوافع التحاق المتكونين بعلم التوثيق والأرشيف

¹ أنظر الجانب النظري . ص.84



شكل رقم (14): دوافع التحاق المتكويين بعلم التوثيق والأرشيف

تؤكد المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه أن عدد المبحوثين الذين اختاروا احتمال الأول المتمثل في كون المتكويين لم يقبلوا في تخصص آخر هو 04 المقدر بنسبة 9.8% واحتمال الثاني المتمثل في حب المطالعة اختاره 03 مبحوثين بنسبة 7.31% أما احتمال الرغبة بالعمل في هذا المجال يعود إلى 18 مبحوث مقدر بنسبة 43.90% وهي أكبر نسبة مقارنة بمثيلاتها في هذا الجدول و احتمال فرص العمل المتاحة بهذا التخصص يعود إلى 12 مبحوث المقدر نسبتهم ب 29.3% ، وآخر احتمال جمع بين إجابتي الرغبة بالعمل والفرص المتاحة في هذا المجال بإجابات 04 مبحوثين بنسبة 9.8%. ومنه يتضح أن الاقتراح الأول المقدر بنسبة 9.8% كان مرده إلى مسابقات للدخول في تخصصات أخرى وهو ما يبين فشل المتكويين الحاليين في هذه المسابقة فانظموا إلى علم التوثيق والأرشيف بدون مسابقة وهو ما تؤكد إجابة إداري على مستوى المعهد أثناء المقابلة¹.

أما بالنسبة لاحتمال الثاني المقدر ب 7.31% فهو راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة المتكون وميوله وعند الحديث عن احتمال الثالث المقدر ب 43.90% هو متعلق بميول ورغبات المتكون في طبيعة العمل في المكتبات أو الأرشيف ... أما رابع احتمالات والمقدر بنسبة 29.3% فنعيده نسبيا إلى المسابقات المهنية المتاحة لأصحاب التخصص في هذا النوع من المؤسسات وهو ما تؤكد إحدى الدراسات التي تبين في نتائجها أن هناك عجز كبير في أمناء المكتبات المدرسية والذي قد يطول لسنوات من أجل سده نهائيا

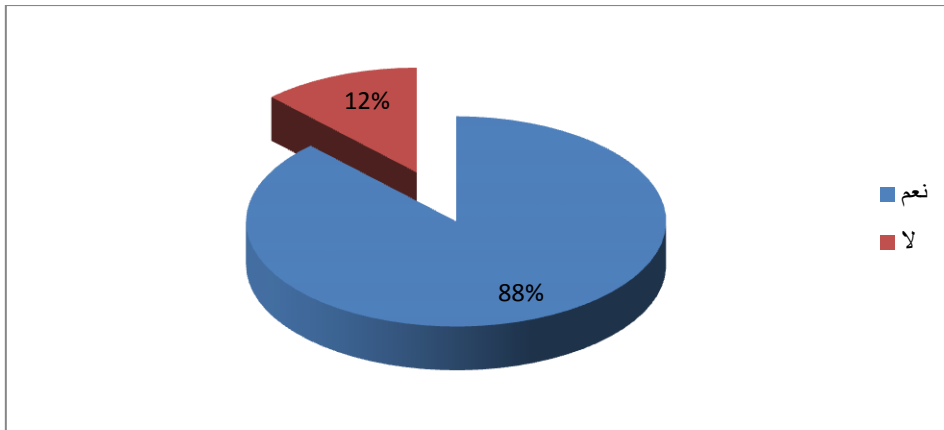
¹ أنظر ملحق رقم 07.ص.175

حيث استنتجت الباحثة بأن تخصص علم المكتبات والتوثيق هو التخصص الوحيد في الجزائر الذي لم يتمكن منه وحش البطالة خاصة إلى اعتبار كل مؤسسة تعليمية تتطلب على الأقل مكتبي واحد إن لم يكن أكثر¹. وآخر الاحتمالات كان جامع بين إجابتي الرغبة بالعمل والفرص المتاحة في هذا المجال المقدر بـ 9.8% التي نفسرها اختيار التخصص مرتبط بحد كبير بفرص عمله.

سؤال رقم 10 :مواضيع برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف واضحة ومفهومة؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	36	% 87.80
لا	05	%12.2
المجموع	41	%100

جدول رقم (18) يبين :مواضيع التخصص من زاوية الفهم والوضوح .



شكل رقم (15) : يبين مواضيع التخصص من زاوية الفهم والوضوح .

تظهر الدراسة الإحصائية المبينة في الجدول ،على أن مواضيع التخصص واضحة ومفهومة عند 36 مبحوث بنسبة 87.80 %بعكس 05 مبحوثين والمقدر نسبتهم ب 12.2%أدلووا بالإجابة لا.

¹غرارمي، وهيبية . التكوين العالي في مجال المكتبات والمعلومات بالجزائر :نشأته، واقعه، تطوره في ضل التغيرات التكنولوجية. مجلة علم المكتبات والمعلومات .مج.3،ع.1 ، نوفمبر 2006 . ص. 89.

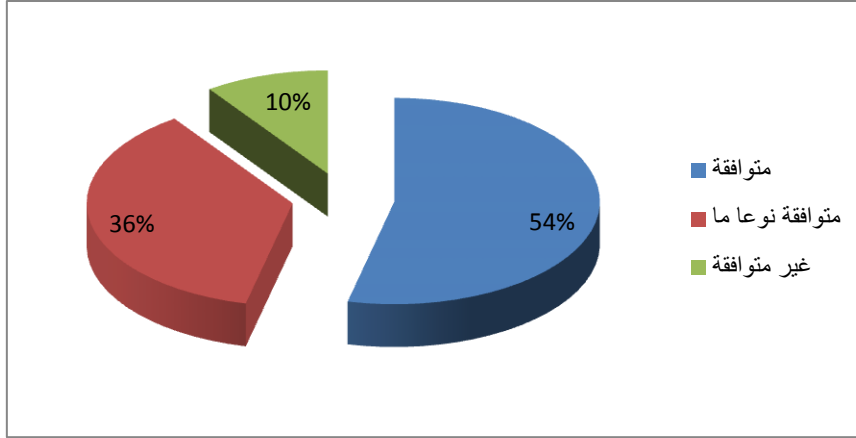
ومنه يتضح أن احتمال الأول كان بنسبة كبيرة عند آراء الباحثين نوضحه على حد علمنا أن هؤلاء المتكونين دائمي الحضور و مواظبين على إنجاز واجباتهم بالإضافة إلى اكتسابهم لروح النقاش العلمي البناء وكذا باعتبار أن هذه البرامج مسطرة وفق معايير محددة فهي لا بد أن تتسم بالتناسق في موادها وهو ما يولد وضوح محتوى المواد كما وردت الإشارة إليه في الجانب النظري¹، أما إجابة الباحثين في احتمال الثاني فمردها نوعا ما إلى نفسية المتكونين من حيث الحضور والانتباه لظروف ما أو لصعوبة التأقلم مع هذا التخصص ناهيك عن مستوى وقدرة المتكون على الفهم أو عدم تناسب طريقة الأستاذ مع المادة المدرسة وهو ما يظهر في عدم توصيله للمعلومة بشكل المناسب الذي يولد الغموض والإبهام للمواد التكوينية وهو ما يؤكد الجدول رقم (19) .

سؤال رقم 11 : ما مدى توافق طريقة تدريس الأساتذة وطبيعة المقياس المدرس ؟

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
% 53.65	22	متوافقة
%36.60	15	متوافقة نوعا ما
% 9.75	04	غير متوافقة
%100	41	المجموع

جدول رقم (19) يوضح : طريقة الأستاذ و مدى توافقها والمادة المدرسة

¹ أنظر الجانب النظري .ص.84



شكل رقم (16) : يوضح طريقة الأستاذ و مدى توافقها والمادة المدرسة

يتضح من المعطيات الإحصائية لهذا الجدول أن طريقة الأستاذ متوافقة والمادة المدرسة كما أقره 22
مبحوث بنسبة 53.65 % وهي أكبر نسبة من نسب هذا الجدول ، يليها احتمال الثاني بإجابة 15
مبحوث بنسبة 36.60% أن طريقة الأستاذ والمادة المدرسة متوافقة نوعا ما . و آخر احتمالات يدلي بأنها
غير متوافقة بإجابة 04 مبحوثين بنسبة 9.75 %.

ومنه نستنتج أن احتمال الأول حصد أكبر نسبة وذلك راجع إلى سعي أستاذ لإيصال الفكرة إلى المتكويين
بشئى الطرق وهو ما تدليه تعليقات المبحوثين في هذه الإجابة و تم تأكيده في الجانب النظري أيضا¹، أما
احتمال الثاني فمرده إلى اعتدال المبحوثين في الإجابة وهو ما تضح في تعليقاتهم بأن حتى الأستاذ لديه
ظروف مؤثرة عليه مهما اشد التزامه المهني بالإضافة إلى تباين المتكويين من حيث مدى تقبلهم
للمعلومة وتدخل ضمنهم عوامل أخرى وهو ما أكدته إحدى الدراسات أن طريقة الأستاذ لها أثر كبير في
إيصال المعلومة لدى المتكويين إذ توصل الباحث إلى نتيجة تفر بضعف في طرق التدريس ومنهجية
التكوين على حد سواء². وآخر هذه الاحتمالات يرى بأنها غير متوافقة حسب رأي المبحوثين لتواجد

¹ أنظر الجانب النظري . ص.84

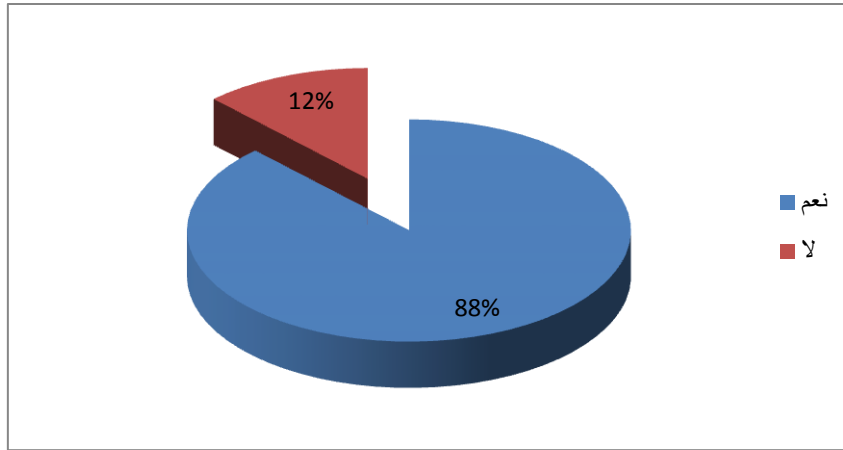
² سامعي ، توفيق .مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع
المكون. رسالة دكتوراه: قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا . جامعة فرحات عباس سطيف. الجزائر ، 2011.
ص 368 .

أساتذة غير متخصصين بعلم التوثيق والأرشيف وهو ما يقلل إلمامهم المعرفي وحتى المعلوماتي بمواضيع التخصص.

سؤال رقم 12 : هل تعتمد المواد المبرمجة للمتكونين على جانب نظري وتطبيقي ؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	36	% 87.80
لا	05	%12.20
المجموع	41	%100

جدول رقم (20) يبين : نظام المواد المبرمجة للمتكونين .



شكل رقم (17) : نظام المواد المبرمجة للمتكونين .

تؤكد القراءة الإحصائية لهذا الجدول بأن هناك متكونين البالغ عددهم 36 مبحوث بنسبة %87.80 أجابوا بأن المواد التي يدرسونها تعتمد على جانبيين أحدهما نظري و آخر تطبيقي ، عكس 05 مبحوثين تقدر نسبتهم ب %12.20 أدلوا بعدم وجود جانب نظري وتطبيقي .

ومنه نستج أن إجابات الاحتمال الأول توضح أن هناك جانب نظري و تطبيقي وهو ما أكدته إجابة أستاذ تخصص أثناء المقابلة¹. وهو ما أكدده الجدول رقم (21) وتم الإشارة إليه في الجانب النظري

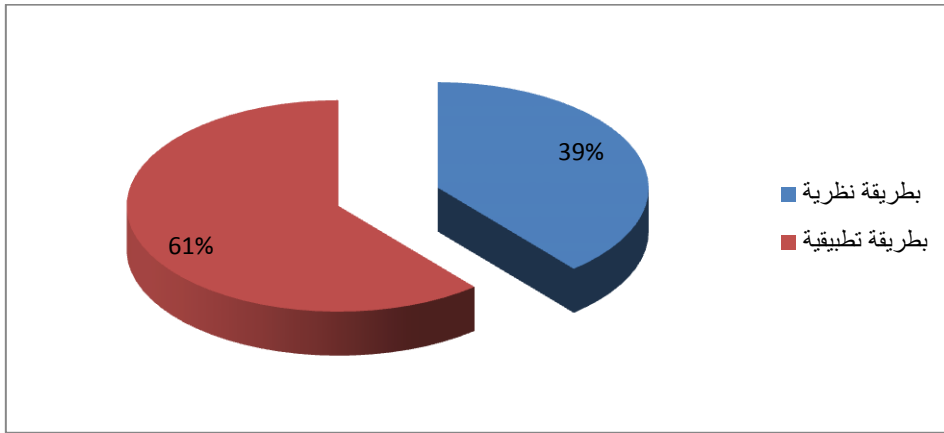
¹أنظر الملحق رقم (07). ص 175.

أيضاً¹. أما الاحتمال الثاني فمرده نوعاً ما إلى عدم دراية هؤلاء المتكويين بطبيعة المواد التي يدرسونها أو عدم تركيزهم في الإجابة أو احتمال أن هؤلاء المبحوثين بالذات لا يجدون تفرقة بين الجانب النظري و التطبيقي لأنهم يدرسون الجانب التطبيقي بشكل نظري وهو ما يؤكد الجدول رقم (21).

تساؤل فرعي في حالة الإجابة بنعم لتوضيحها :

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
بطريقة نظرية	14	%38.90
بطريقة تطبيقية	22	%61.11
المجموع	36	%100

جدول رقم (21) يبين : كيفية تدريس مواد الجانب النظري



شكل رقم (18) : كيفية تدريس مواد الجانب النظري

توضح المعطيات الإحصائية في الجدول أن الجانب التطبيقي يتم بطريقة نظرية كان رأي المبحوثين المقدر عددهم ب 14 مبحوث (عدد المبحوثين في حالة الإجابة بنعم هو 36 مبحوث) فكانت نسبتهم

¹ أنظر الجانب النظري . ص 83.

38.90% ، أما إجابات المبحوثين بأن الجانب التطبيقي في الأصل يمارس بطريقة فعلية فكان عددهم 22 مبحوث بنسبة 61.11%.

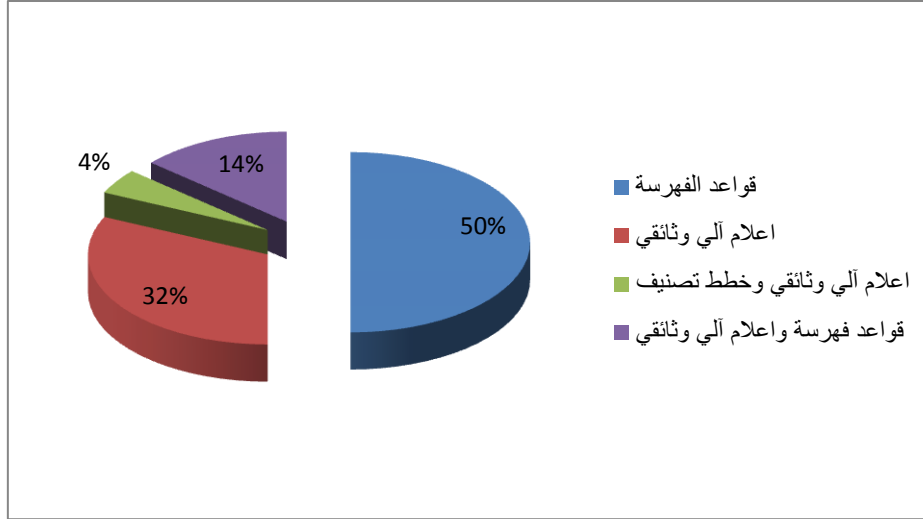
ومنه نستنتج أن احتمال الأول نال نسبة متوسطة وهو ما يوضح حسب رأي المبحوثين أنهم لا يطبقون ما تعلموه في الجانب النظري لقلّة الإمكانيات. أما احتمال الثاني فأجابوا بأنهم يطبقون ما تعلموه في الجانب النظري أثناء الحصص التطبيقية وهو ما أثبتته إجابة الأستاذ المتخصص أثناء المقابلة¹ بالإضافة إلى جدول رقم (22) الذي يؤكد هذه الإجابة .

سؤال رقم 13: يوضح تساؤل حول ما إذا كانت تتم بطريقة تطبيقية فكيف تطبقونها ؟

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
50 %	11	قواعد الفهرسة
31.82%	07	إعلام آلي وثائقي
4.54 %	01	إعلام آلي وثائقي و خطط تصنيف
13.64%	03	قواعد فهرسة وإعلام آلي وثائقي.
100%	22	المجموع

جدول رقم (22) : يوضح المواد التطبيقية لبرنامج التخصص علم التوثيق والأرشيف

¹ أنظر الملحق رقم (07). ص 175.



الشكل رقم (19) يوضح المواد التطبيقية لبرنامج التخصص علم التوثيق والأرشيف

توضح القراءة الإحصائية للجدول أن من أصل 22 مبحوث، اختار 11 منهم إجابة الأولى المتمثلة في قواعد الفهرسة بنسبة 50%، أما عن التطبيق باستخدام نظام إعلام آلي وثائقي فاختره 07 مبحوثين بنسبة 31.82%، وعند الحديث عن استخدام إعلام آلي وثائقي وخطط تصنيف نجد إجابة مبحوث واحد بنسبة 4.54%، وآخر الاحتمالات بإجابة 03 مبحوثين قدرت بنسبة 13.64% حول استخدام قواعد فهرسة وإعلام آلي وثائقي .

وبذلك نستنتج أن قواعد الفهرسة هي التي حصلت على أعلى نسبة من إجابات المبحوثين وهذا لضرورة استخدامها من قبل المتكولين كون الفهرسة لا تتوضح قواعدها إلا بتطبيقها، وهو ما أكدته إجابة أستاذ التخصص أثناء المقابلة¹، وأكدت هذه الإجابة أيضا إحدى الدراسات التي مفادها أن المقررات العملية والتي تحتاج إلى تطبيقات ميدانية كالفهرسة، الببليوغرافيا اللغات التوثيقية وحتى تكنولوجيا المعلومات فإنه لا يتم استيعاب مثل هذه المفاهيم التطبيقية إلا بالتعامل معها ميدانيا وبالشكل الملموس². وأكدته الجانب النظري في محتوى برامج التدريس³. أما بالنسبة لاحتمال الثاني فإن هذه المادة مقررة في البرنامج

¹ أنظر الملحق رقم (07). ص 175.

² غرارمي، وهيبية. مرجع سابق. ص. 91

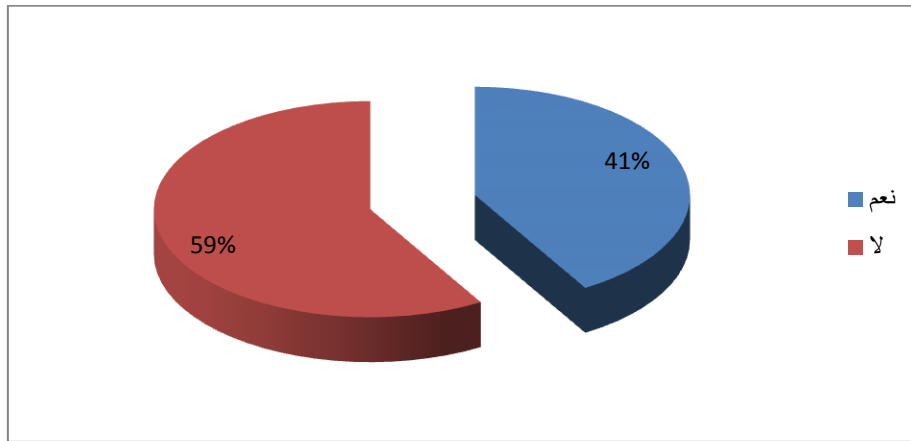
³ أنظر الجانب النظري. ص 83.

حسب إجابة أستاذ التخصص¹، وثالث احتمالات الذي ضم إجابتي إعلام آلي وثائقي وخطط تصنيف كان ربما مرده إلى إدخال خطط التصنيف في الحصة كمثال توضيحي. وآخر الاحتمالات الذي يعد منطقيا إلى حد كبير بالرجوع إلى إجابات السابقة رغم قلة عدد المبحوثين في الإجابة عليه هو استخدام إعلام آلي الوثائقي و قواعد الفهرسة وهو ما يظهر في برنامج التخصص جدول رقم (06)

سؤال رقم 14: هل يتم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني كأجهزة العرض؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	17	%41.50
لا	24	% 58.53
المجموع	41	%100

جدول رقم (23) يوضح :استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني



شكل رقم (20) : يوضح استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني

¹ أنظر الملحق رقم (07). ص.175

توضح المعطيات الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه أنه يتم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني اختاره 17 مبحوث إذ حصل على نسبة 41.50% ، على عكس هذه الإجابة فقد اختار 24 مبحوث بنسبة قدرت ب 58.53% أنه لا يتم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني.

ومنه نستنتج أن احتمال الأول الذي أيد الإجابة نعم لم يصحب بتعليقات حول هذه الإجابة ما جعلها في غاية الإبهام وهو ما تم الإشارة إليه في الجانب النظري¹، وأكدته نتائج إحدى الدراسات إحدى الدراسات بأن التكوين الجيد بهذا العلم يحتاج إلى مناهج حديثة ومتطورة في العملية التكوينية باعتبار أنه علم قائم على المعلومات والمعرفة وكون أن العصر الحالي هو عصر التطورات التكنولوجية فمن الأحسن الربط بين هذا العلم والتطور الراهن²، غير أن الإجابة الثانية أكدت تعليقات المبحوثين إلى عدم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ المحتوى البرنامج التكنولوجي مرده إلى نقص الإمكانيات المتاحة بسبب استغلال الغير عقلائي للميزانية أثر بالسلب على مواكبة البيئة التكوينية للتطورات التكنولوجية وهو ما أكدته مقابلة مع إداري على مستوى المعهد³ و كذا إجابة الأستاذ التخصص⁴، كما أكدت هذه النتيجة أيضا إحدى الدراسات والتي تقر في نتائجها بأن عدم مسايرة المناهج المعتمدة للمستجدات التكنولوجية بالإضافة إلى نقص في الوسائل المستعملة للتكوين وكذا قدم الأجهزة أثر بشكل كبير على مخرجات مؤسسة أين تمت الدراسة الميدانية لها⁵.

¹ أنظر الجانب النظري . ص 82

² بودربان، عزالدين . تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات. مجلة المكتبات والمعلومات .مج.3، ع.1. 2006.

³ أنظر الملحق الخاص بالإداريين رقم (06). ص 169

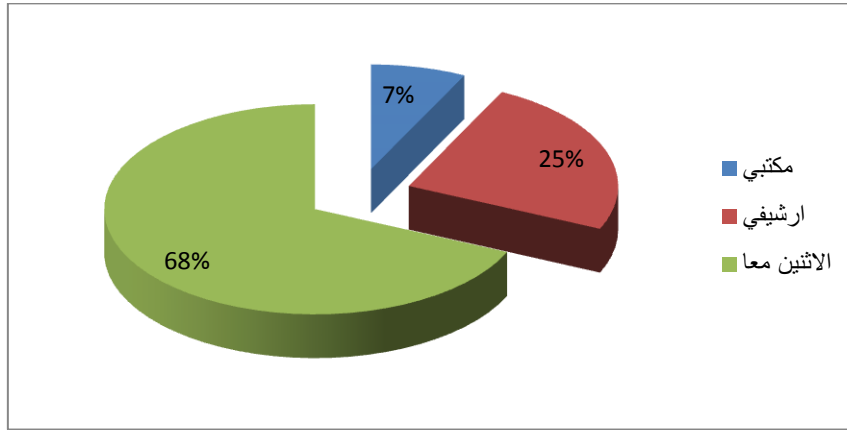
⁴ أنظر الملحق الخاص بالأساتذة رقم (07). ص 175.

⁵ سامعي، توفيق . مرجع سابق.ص.368

سؤال رقم 15: هل ترى أن برامج التكوين في التخصص تركز على التكوين ؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
مكتبي	03	% 7.31
أرشيبي	10	% 24.39
الاثنين معا	28	%68.30
المجموع	41	%100

جدول رقم (24) يبين : مجال تركيز برامج التكوين



شكل رقم (21) : مجال تركيز برامج التكوين

تؤكد معطيات هذا الجدول على أن احتمال المتمثل في أن برامج التكوين تركز على المكتبي كانت هذه إجابة 03 محوئين فقط بنسبة %7.31 ، وكان 10 محوئين مقدرين بنسبة %24.39 أدلوا بإجابة أنها تركز على الأرشيفي . وثالث الاحتمالات كإجابة وسطية ل 28 محوئين بنسبة كبيرة %68.30 قد تمثل في أنها تركز عليهما معا .

ومنه يتضح أن الاحتمال الأول حسب التعليق مرده هناك مواد ذات محتوى مكتبي وهو ما يبرر هذه الإجابة ، وعلى عكس ذلك فإن تعليقات المبحوثين تؤكد على أن المواد التكوينية تركز على أرشيفي باعتبار أنه تخصص توثيق و أرشيف ، أما آخر الاحتمالات فتبين أن المواد المكتبية والأرشيفية هما فحوى التخصص ككل وهو ما أكدته رزنامة البرنامج المعتمد في علم التوثيق والأرشيف على مستوى المعهد جدول رقم (06).

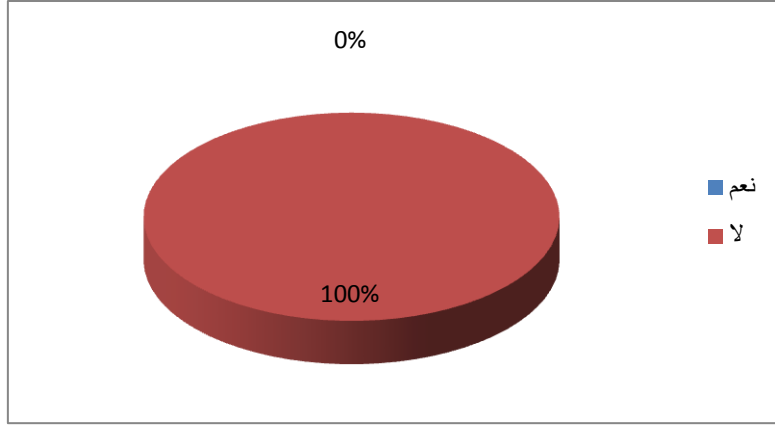
المحور الثالث: برامج التكوين المهني بعلم التوثيق والأرشيف ومدى تهيئتها للمتربصين في الميدان المهني

سنتطرق في هذا المحور إلى برامج التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشيف و مدى تلبيتها لاحتياجات المتربصين في الميدان المهني.

سؤال رقم 16 : هل سبق لك و أن قمت بزيارات ميدانية تخدم هذا التخصص ؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	00	%00
لا	41	% 100
المجموع	41	% 100

جدول رقم (25) : يبين الزيارات الميدانية للمتكونين



شكل رقم (22) : يبين الزيارات الميدانية للمتكونين

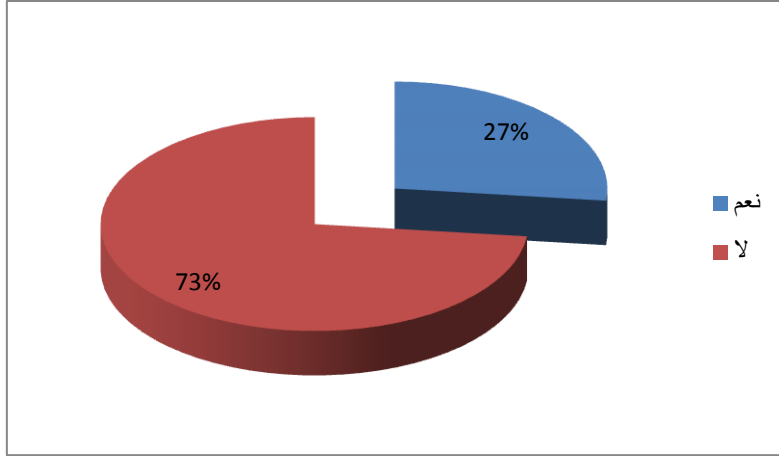
تثبت لغة الأرقام في الجدول أعلاه أن كل المبحوثين والمقربين ب 41 مبحوث بنسبة 100 % أقرروا بأنه لا توجد زيارات ميدانية تخدم هذا التخصص وهو ما أثبتته إجابة الأستاذ المتخصص¹ رغم أهمية هذه الزيارات في تحسين مستوى المتكونين وتوسيع دائرة معارفهم ، وقد أوضحوا ذلك في تعليقات بأن فشل السياسة التنظيمية بالمعهد بالإضافة إلى قلة الإمكانيات والموارد المتاحة بالمعهد هي سبب في ذلك.

سؤال رقم 17: هل فترة التربص المقررة بالمؤسسة المستقبلية تؤهلك بالمستوى المطلوب ؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
نعم	11	% 26.82
لا	30	%73.20
المجموع	41	%100

جدول رقم (26) : يبين مدى تأهيل فترة التربص بالمؤسسة المستقبلية.

¹أنظر الملحق رقم (07). ص 175.



شكل رقم (23) يبين : يبين مدى تأهيل فترة التربص بالمؤسسة المستقبلية.

تبين القراءة الإحصائية لهذا الجدول أن عدد من المبحوثين والمقدر ب 11 مبحوث بنسبة 26.82% أجابوا باحتمال الأول والتمثل في أن فترة التربص بالمؤسسة المستقبلية تؤهل هؤلاء المتكونين بالمستوى المطلوب ، على عكس إجابة المبحوثين المتبقين وهم 30 مبحوث بنسبة 73.20% والتمثلة في أنها لا تؤهلهم بالمستوى المطلوب .

ومنه يتضح لنا أن التفاوت بين هاتين الإجابتين مرده في الحالة الأولى إلى طبيعة المؤسسة المستقبلية للمتكونين بحيث أنها تطلب منهم مهام في إطار تربصهم تسمح لهم بتطبيق ما تعلموه بالإضافة إلى تعليمهم لأشياء أخرى في مجال تخصصهم حيث أثبت إحدى التجارب أن التكوين عن طريق التمهين أفضل نمط يستجيب ويكفل بأحسن وجه لمتطلبات المتكون واستدللت بذلك بإصدار الدولة الجزائرية لمرسوم تنفيذي رقم 65.04 بتاريخ 01.03.2004 إذ يتضمن كيفية تطبيق أحكام المادة 09 مكرر من قانون رقم 81.07 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين المعدل والمتمم¹.

فقد أكد هذا النص القانوني لزوما في المادة 04 منه : " يجب على الهيئة المستخدمة أن تقوم بتعيين الهياكل المكلف بتأطير ومتابعة المتمهين " ، وفي المادة 05 " يجب على الهيئة المستخدمة بتعيين معلم

¹جرو، حميدة. مرجع سابق.ص. 178.

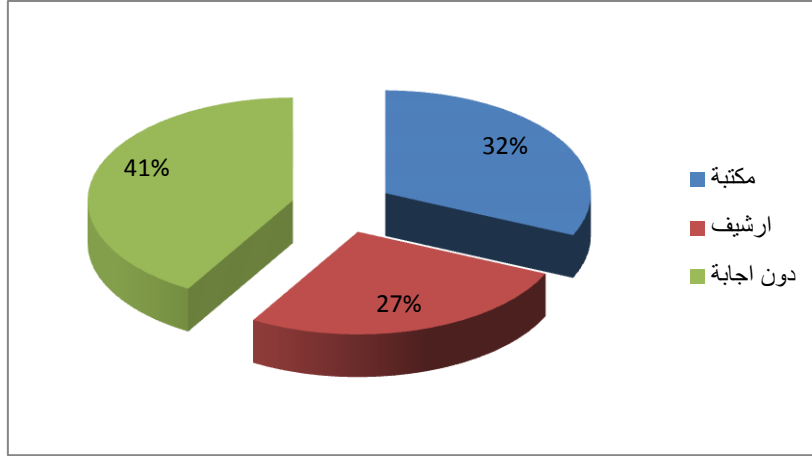
حرفي أو معلم تمهين من بين الحرفيين المهنيين المؤهلين في المؤسسة من أجل ضمان حسن سير تكوين المتمهين¹. أما الحالة الثانية فيصرح أصحابها إلى عدم التزام المؤسسة المستقبلية بالتكوين الفعلي لهؤلاء المتربصين إذ لا تكلفهم بتأدية مهام من المفترض أنها موجهة إليهم أو تعرضهم لنوع من التجاهل و كذا لا مبالاة باعتبارهم أفراد متربصين .و ما يعزز هذه الإجابة هو التجديد المستمر في عقود التمهين من قبل المتربصين بحيث تواجه مصلحة التمهين الكثير من الطلبات بشأن تغيير مكان التربص بصفة مستمرة حسب ما صرح به مدير فرع التمهين² و هذا راجع إلى عدم وجود شروط تحدد نوع المؤسسة، أو متابعة أو تنسيق للمتربصين في تلك المؤسسات من طرف المعهد.

سؤال رقم 18: ما هو المكان الذي ترغب بالتربص فيه؟ ولماذا؟

احتمالات	تكرار	النسبة المئوية
مكتبة	13	% 31.70
أرشيف	11	% 26.82
دون إجابة	17	%41.50
المجموع	41	%100

جدول رقم (27) :يبين مكان تربص للمتكونين.

¹جرو، حميدة . مرجع سابق .ص.179.
²أنظر الملحق رقم (06). ص. 169.



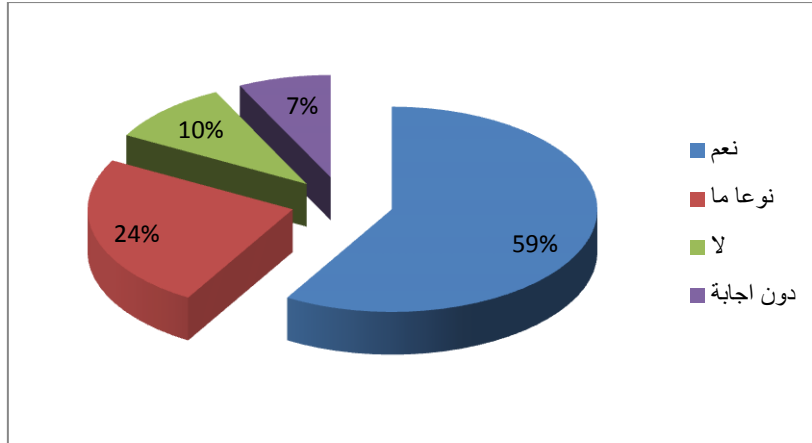
شكل رقم (24) : يبين مكان تربص للمتكونين.

توضح معطيات هذا الجدول أن عدد المبحوثين الذين يرغبون بالتربص في المكتبة يقدر ب 13 مبحوث بنسبة 31.70 %، أما الذين يرغبون بالتربص في الأرشيف فعددهم بلغ 11 مبحوث بنسبة 26.82 % وهناك من احتفظوا بإجاباتهم على هذا السؤال فيقدر عددهم ب 17 مبحوث بنسبة 41.50% .
ومنه نستنتج أن احتمالات كلها تصب في رغبة الشخصية للمكان التربص وهو ما أكدته تعليق المبحوثين ففي احتمال الأول نجد أن المبحوثين يرون أن المكتبات عموما وبالأخص المكتبة الجامعية ومكتبة الولاية تزيدهم كفاءة هذا راجع إلى توفرها على مصادر معلومات متنوعة ومتعددة بالإضافة إلى احتكاكهم بجمهور المستفيدين وهو ما يضيف على المتربص نوع من الحماس ، أما الاحتمال الثاني فيرى أصحابه أنه أفضل مكان للتربص للراغبين بالعمل في الأرشيف ، أما آخر الاحتمالات فقد فضل هؤلاء المبحوثين الاحتفاظ بإجاباتهم .

سؤال رقم 19 : حسب رأيك هل تكوينك الحالي يؤهلك للميدان العملي؟

النسبة المئوية	تكرار	احتمالات
58.53 %	24	نعم
24.40 %	10	نوعا ما
9.80 %	04	لا
7.31 %	03	دون إجابة
100 %	41	المجموع

جدول رقم (28) : مدى فعالية التكوين المهني للمتكوينين



شكل رقم (25) : مدى فعالية التكوين المهني للمتكوينين

تؤكد المعطيات الإحصائية أن عدد المبحوثين الذين اختاروا إجابة التكوين الحالي يؤهلهم بالمستوى عال هو 24 مبحوث بنسبة 58.53%، أما بالنسبة لإجابة الثانية أن هذا التكوين يؤهلهم نوعا ما إذ بلغ عددهم 10 مبحوثين بنسبة قدرت ب 24.40%، أما الذين نفوا أن هذا التكوين لا يؤهلهم فبلغوا 04 مبحوثين بنسبة 9.80% ، و آخر احتمالات المبحوثين الذين احتفظوا بإجابتهم قدرت ب 7,31%

ونستنتج من خلال المعطيات السابقة أن أغلبية المترشحين يرون أن تكوينهم الحالي يؤهلهم بالمستوى المطلوب و هذا لكون نمط التمهين يتيح لهم فرصة الاحتكاك بالميدان المهني الذي يغطي جوانب النقص في الدروس النظرية التي يتلقونها بالمعهد و التطبيق شبه المنعدم أثناء الدروس التطبيقية إلا لجوانب معينة تم الإشارة إليها في الجدول السابق رقم (20) بحيث يرجع السبب في ذلك إلى نقص المواد والتجهيزات اللازمة الشيء الذي أكدته الأساتذة أثناء المقابلة¹. بينما الفئة الثانية أظهرت نوع من الاعتدال في الإجابة ويرجع هذا إلى كون هذه الفئة تعتبر التمهين في المؤسسة يتطلب معرفة نظرية وأخرى تطبيقية مسبقة مواكبة للتطورات الحالية، بحيث تتيح للمترشح القيام بالمهام الموكلة إليه ونظرا إلى تواجد بعض النقائص على مستوى الجانب النظري والتطبيقي بالمعهد وكذا بعض المشاكل التي تعترض المتكويين في المؤسسة المستقبلية يجعل هذا التكوين في مستوى متوسط وهو ما تبرره الإجابة ب نوعا ما. وأما الفئة الأخيرة التي نفت بشكل قاطع فعالية هذه البرامج فكان تبريرها بغياب التطبيق سواء تعلق الأمر بالدروس على مستوى المعهد وهو ما يبرره الجدول رقم (20) أو على مستوى مؤسسات التمهين المستقبلية وهو ما أكدته الجدول رقم (26) بالإضافة إلى صعوبة استيعاب الدروس وهو ما أكدته الجدول رقم (18)

4-1- النتائج العامة للدراسة:

بعد تحليل و تفريغ البيانات التي تحصلنا عليها توصلنا إلى مجموعة من النتائج مفادها كالاتي :

- أكدت الدراسة أن مجموع المتكويين في تخصص علم التوثيق والأرشيف يدلي بأن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور. باعتبار أن التكوين المهني يعد من الحلول المناسبة لإناث من أجل الحصول على عمل خصوصا بعد التخلي عن شهادة التعليم الإلزامي ، أما بالنسبة لذكور فهناك حلول بديلة .

- بينت الدراسة أن غالبية المتكويين هم من فئة الشباب إذ تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة .

¹ أنظر الملحق رقم (07).ص.175

- أظهرت نتائج الدراسة أن التخصص يستقطب المترشحين بنسبة متقاربة بين المستوى العلمي والأدبي و هو ما يعكس بداية الانفتاح على التخصص و تنوع فئة العاملين به .
- بينت نتائج الدراسة أن أغلب المترشحين التحقوا بالتكوين المهني من أجل الحصول على العمل من خلال الشهادة الممنوحة لهم .
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك نقص بالموارد المادية من حيث والموارد البشرية من حيث تعددها وتنوعها وحدائتها.
- بينت الدراسة أن المكتبة المتواجدة على مستوى المعهد تقدر لمصادر المعلومات الحديثة والمتنوعة وجل ما تتوفر عليه هو الكتب .
- أظهرت الدراسة أن أعلى اقتراح لتحسين بيئة التكوين كان بالدرجة الأولى هو توفير مصادر المعلومات الذي يغني المتكويين عن مشقة التنقل بين المكتبات، بالإضافة إلى توفير قاعات ملائمة للتدريس وكذا أساتذة متخصصين.
- أقرت نتائج الدراسة أن دوافع الالتحاق المتكويين بهذا التخصص الراجع بالأغلبية إلى الرغبة بالعمل في هذا المجال.
- أدلت نتائج الدراسة أن مواضيع برنامج علم التوثيق والأرشيف تتميز بالوضوح وسهولة الاستيعاب من قبل الغالبية المتكويين.
- لقد بينت نتائج الدراسة أن فترة التكوين (الحجم الساعي للمواد) لا تتماشى مع مقررات البرامج التكوينية حيث أن هذه الفترة لا تسمح بإتمام محتوى البرنامج و إعطاء أكبر قدر ممكن من المكتسبات العلمية للمترشحين.

- برامج التكوين المهني لا تواكب التطورات الحديثة في المجال فهي تكاد تخلوا من المواد ذات المحتوى التكنولوجي أو الداعم لتكنولوجيا المعلومات
- أظهرت نتائج الدراسة بغالبية الإجابات أن طريقة الأستاذ متوافقة مع المادة المدرسة .
- بينت الدراسة أن برنامج علم التوثيق والأرشيف ينطوي على جانب نظري و آخر تطبيقي
- تخضع برامج التكوين في التخصص للتحديث المستمر و المنتظم من قبل المعهد الوطني للتكوين (الأبيار، الجزائر).
- أكدت الدراسة أن الجانب التطبيقي يمارس بطريقة نظرية في غالب الأحيان لنقص أو انعدام مواد التطبيق .
- أظهرت الدراسة أن لا يتم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى برنامج التكوين بالتخصص كأجهزة العرض .
- عدم توفر المواد الأساسية للتدريس كأنظمة التصنيف و قوائم رؤوس الموضوعات و المراجع المتخصصة في المجال.
- أظهرت نتائج الدراسة أن برنامج علم التوثيق والأرشيف يغطي مجال المكتبات والأرشيف معا .
- أدلت نتائج الدراسة بإجماع جميع المبحوثين بانعدام الزيارات الميدانية التي تخدم التخصص مما يؤثر سلبا على العملية التكوينية.
- أقرت نتائج الدراسة أن غالبية المبحوثين بأن فترة التبرص بالمؤسسة المستقبلية لا تؤهلهم بالمستوى المطلوب بسبب المشاكل التي يتعرضون لها بالمؤسسة المعنية .
- بينت الدراسة أن غالبية المبحوثين يقرون بأن التكوين المهني يؤهلهم للميدان المهني إلى حد كبير نوعا ما .

- لا تتوفر للأساتذة فرصة برامج التدريب أثناء الخدمة للإطلاع على المستجدات الحاصلة في التخصص مما يؤثر على إنتاجية الأستاذ ومنه على التكوين.
- عدم متابعة المتربصين في مؤسسات التربص و غياب أساليب التقييم لهذا النمط من التكوين(التمهين).
- غياب التنسيق بين المؤسسات المعنية بالتكوين في هذا التخصص (المعاهد) والمؤسسات المستقبلية للمتربصين .
- أثبتت الدراسة أنه لا يوجد هناك تعاون بين مؤسسات التكوين المهني في تخصص علم التوثيق والأرشيف .

5-1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

بعد عرض النتائج العامة للدراسة استنادا على استمارة الاستبيان و المقابلة سنحاول عرض هذه النتائج بناء على مجموع الفروض التي تبينناها كمنطلق لدراستنا للتعرف على مصداقية هذه الفروض.

الفرضية الأولى: قلة الموارد المادية والبشرية بالمعهد تؤدي إلى عدم توفر بيئة مناسبة للتكوين في علم التوثيق والأرشيف.

يمكن القول أن هذه الفرضية تحققت إلى حد كبير فعلى مستوى الموارد المادية قد بينت الدراسة عجز كبير على مستوى التجهيزات المتاحة بالمعهد سواء من ناحية توفرها أو حداثتها و كانت أغلب اقتراحات المتربصين بتوفير بيئة مناسبة للتكوين من خلال توفير التجهيزات اللازمة و نخص بالذكر قاعات ملائمة للتدريس وكذا توفير فضاء معلوماتي من خلال تزويد المكتبة بالمراجع الضرورية للبحث بالإضافة إلى توفير قاعة انترنت كحد أدنى لمتطلبات البيئة العلمية و التكوينية ، ناهيك عن توفر أساتذة متخصصين في علم التوثيق والأرشيف .

الفرضية الثانية: هناك توافق بين برامج التكوين المعتمدة بالمعهد و معايير برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف.

تحققت هذه الفرضية إلى حد ما بحيث أن البرامج المطبقة في المعهد متوافقة إلى حد كبير مع المعايير المعتمدة للتكوين بعلم التوثيق والأرشيف ، باعتبارها تركز على مجال المكتبات والأرشيف على حد سواء كما أنها تعتمد على جانب نظري وتطبيقي ويتم التطبيق العملي في الحصص التطبيقية بالرغم من وجود بعض النقائص التي تواجه هذه العملية بالإضافة إلى افتقار العملية التكوينية للتكنولوجيا. ناهيك عن جهود الأستاذ في سعيه لتوضيح الدروس أين يظهر توافق طريقتيه في التدريس والمادة المدرسة بالرغم من الغياب التام لزيارات الميدانية التي تؤثر على التكوين في هذا التخصص .

الفرضية الثالثة: تساهم برامج التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف في تهيئة المتربصين للميدان المهني من خلال إجراء التربصات الميدانية .

تحققت هذه الفرضية إلى حد كبير فمن خلال نتائج الدراسة تبين أن أغلب المتربصين يواجهون مشاكل و صعوبات على مستوى مؤسسات التربص التي لا تضمن لهم الخدمات و الأدوات اللازمة للعمل و هذا راجع إلى توجه المتربصين للتمهين في مؤسسات لا تتوافق مع شروط العمل و التطبيق في التخصص إضافة إلى غياب التنسيق و عدم وجود سياسة واضحة تحدد للمتربص نوع المؤسسة التي يتمن بها وهذه الجزئيات لا تأخذ بعين الاعتبار عند إمضاء عقد التمهين، إضافة إلى عدم وجود تقييم و متابعة من طرف المعهد على التربصات المقامة . أما البعض الآخر فيرى أن التربصات الميدانية ساهمت إلى حد كبير في تكوينهم بالإضافة إلى التكوين بالمعهد .

6-1- الاقتراحات:

بعد الانتهاء من صياغة النتائج و التعرف على مصداقية الفروض ، قمنا في هذه المرحلة كمحاولة

لتقديم جملة من المقترحات التي قد تلقى الصدى لدى المعنيين بالأمر و التي كان مفادها كالاتي:

- ✓ تجهيز المعهد بالموارد البشرية و المادية اللازمة في ضوء الاحتياجات التكوينية المطلوبة.
- ✓ تلبية احتياجات المتعلمين و أعضاء هيئة التدريس من مصادر التعلم وكذا الدورات التكوينية بما يتناسب مع تحقيق أهداف المناهج الدراسية.
- ✓ استخدام تكنولوجيا المعلومات و الإفادة منها و تنمية مهارات المتربصين للتعامل معها.
- ✓ توفير البيئة المعلوماتية بمحتواها العلمي الملائم لاحتياجات المتربصين و الأساتذة.
- ✓ فصل محتوى المواد العلمية عن بعضها لتفادي التداخل في مضمونها والعمل على تطبيق الجانب العملي وتوفير ما يحتاجه من مواد تدعيمية.
- ✓ توفير أساتذة متخصصين بالمجال بالإضافة إلى زيادة الحجم الساعي لمواد التخصص .
- ✓ رفع كفاءة العملية التعليمية من خلال مساندة الأساتذة و المتربصين و إحاطتهم بكل جديد في مجال التخصص.
- ✓ أن يتم التنسيق بين مؤسسات التمهين المستقبلية للمتربصين و المعهد من خلال وضع سياسة تحدد شروط الالتحاق بتلك المؤسسات.
- ✓ وضع سياسة لتقييم و متابعة المتربصين على مستوى التربصات المقامة للإفادة أكثر من نمط التمهين .
- ✓ أن يتم تنسيق و توحيد برامج علم التوثيق و الأرشيف على مستوى كافة المعاهد التي تعتمد التكوين في التخصص.

✓ تخصيص زيارات ميدانية خاصة بالتخصص تدعم برامج التكوين كزيارة المكتبة الوطنية وكذا الأرشيف الوطني .

✓ التعريف بالتكوين المهني ودوره في استقطاب المتكويين من مختلف الأعمار بالإضافة إلى تمييز هذا التخصص بكيفية التحاق به والتي تلغي قانون المسابقة لانضمام فيه.

6-2- أفاق الدراسة :

نظرا لقلّة الدراسات في هذا الموضوع وكون دراستنا الحالية عبارة عن دراسة وصفية لم يتسنى لنا الإحاطة الشاملة بالموضوع باعتباره موضوع متشعب يحتاج مزيدا من الدراسات، لذا نوصي بإجراء دراسات أخرى مستقبلا في مجال التكوين المهني بعلم التوثيق والأرشيف ونقترح بعض العناوين التي تتدرج ضمن المواضيع الآتية:

- دراسة بيبليومترية لمذكرات تخرج المترشحين في علم التوثيق والأرشيف من سنة 2013 إلى سنة 2018 بالمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.
- التكوين في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين بين متطلبات المهنة وتكنولوجيا العصر .
- مدى استخدام أساتذة تخصص علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين للمصادر المعلومات الإلكترونية.
- مخرجات التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف واحتياجات سوق الشغل بالجزائر .
- واقع تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين .

خلاصة الفصل:

كانت هذه صورة عن واقع التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة حاولنا نقلها، عرضنا فيها الايجابيات و السلبيات إلا أنه و رغم السلبيات الكثيرة التي رصدناها لا يمكن تجاهل أن إدراج هذا التخصص بقطاع التكوين المهني مكسب في حد ذاته يتطلب تظافر الجهود و وضع إجراءات تكفل تصحيح مسار التكوين ليحقق الأهداف المرجوة، من خلال تكوين كفاءات بشرية تلبي حاجات المؤسسات المعلوماتية في سوق الشغل و تسد فجوة الفراغ في الوسط المهني الذي ما زال يعاني من نقص على مستوى الكفاءات مرده عدم استجابة التكوين لمستوى الكفاءة المرجو تحقيقها و هذا يعود بالدرجة الأولى لانحصار التكوين في إطاره النظري داخل قاعات الدروس، و عدم توفير بيئة مناسبة تأخذ بعين الاعتبار متطلبات التكوين في المجال بغض النظر عن مستوى التكوين ، و يمكن القول أن تجربة التكوين المهني في علم التوثيق و الأرشيف مازالت في بداياتها و يمكن أن تحقق نتائج أفضل مما هي عليه في الوقت الراهن.

خاتمة

خاتمة:

و في خاتمة هذه الدراسة يمكننا القول أن التكوين في علم التوثيق و الأرشيف يجب أن يحظى بأهمية بالغة على غرار التخصصات الأخرى وذلك نظرا للتحديات التي تواجه المهنيين يوميا في مختلف المؤسسات المعلوماتية، إضافة إلى التحدي التكنولوجي المتزايد الذي يتطلب إعداد أخصائيين في المجال

قادرين على الاضطلاع بمهامهم المهنية بمهارة و إتقان، و نظرا لهذا يجب أن يكون هذا الشخص قد تلقى و اكتسب أحسن تكوين يأهله لأداء هذه المهام، و في هذا الصدد يعتبر التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بالمعهد الوطني التخصص في التكوين المهني نموذجا أردنا من خلاله عكس واقع التكوين في هذا التخصص بمؤسسات دون التكوين العالي في الجزائر و التي تعتبر جهاز ربط بين التعليم الإجباري و التعليم العالي، الأمر الذي أتاح فرصة للتكوين في شهادة التقني سامي في علم التوثيق و الأرشيف، و حاولنا من خلال هذه الدراسة تشخيص هذا الواقع و معرفة مدى مطابقته لمتطلبات التكوين في المجال، و كمنطلق لهذه الدراسة اعتمدنا على صياغة ثلاث فرضيات حددت الإطار العام للدراسة، تمحورت الفرضية الأولى حول الموارد المادية و البشرية المتوفرة بالمعهد للتكوين في علم التوثيق و الأرشيف، و كان الهدف منها معرفة مدى تأثير هذه الموارد على توفير البيئة المناسبة للتكوين أما الفرضية الثانية فكان الهدف منها التعرف على برامج التكوين المعتمدة بالمعهد ومدى توافقها مع معايير برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف، وصولا إلى الفرضية الثالثة التي كان الغرض منها معرفة مدى مساهمة برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف في تهيئة المتربصين للميدان المهني من خلال إجراء التربصات الميدانية، و بغرض إثبات أو نفي هذه الفرضيات اعتمدنا على المعطيات التي تمكنا من جمعها ميدانيا من خلال الاعتماد على أدوات جمع المعلومات المتمثلة في استمارة الإستبيان الموزعة على المتربصين و المقابلة مع المسؤولين بالمعهد و أساتذة التخصص، و قد توصلنا إلى نتائج مفادها:

- يعاني المعهد من عجز كبير على مستوى الموارد المتاحة للتكوين في علم التوثيق و الأرشيف، و هو ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

- برامج التكوين في علم التوثيق و الأرشيف تتميز ب: تناسق محتوياتها، التطبيق العملي لبعض المواد، تجمع بين التكوين المكتبي و الأرشيفي، تحديث البرامج و ما يثبت تحقق الفرضية الثانية إلى حد ما.

- غياب التنسيق بين المعهد و المؤسسات المستقبلية للمتربصين و هو ما يثبت عدم تحقق الفرضية الثالثة.

و عليه يمكننا القول أن النتائج التي توصلنا إليها بعد نهاية الدراسة قد مكنتنا من الوصول لتحقيق أهداف الدراسة إذ تمكنا من إلقاء الضوء على تجربة التكوين في علم التوثيق و الأرشيف بمؤسسات التكوين

المهني في الجزائر من خلال الدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة و نقل واقع التكوين في التخصص بما يحمله من سلبيات وإيجابيات. إلا أن هذا يبقى جزء من أهداف الدراسة في انتظار وصول هذه النتائج للمعنيين بالأمر. و في النهاية يمكننا القول أن هذه الدراسة كانت عبارة عن محاولة لنقل و إعطاء صورة عن الموضوع حتى يتسنى فتح المجال للدراسات المقبلة من خلال معالجة جوانب أخرى ذات علاقة بهذا المجال. و ليبقى مجال البحث مفتوح ارتأينا اقتراح مجموعة من الدراسات كالاتي:

- دراسة ببيومترية لمذكرات تخرج المترشحين في علم التوثيق والأرشيف من سنة 2013 إلى سنة 2018 بالمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

- التكوين في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين بين متطلبات المهنة وتكنولوجيا العصر .

- مدى استخدام أساتذة تخصص علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين للمصادر المعلومات الالكترونية.

- مخرجات التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف واحتياجات سوق الشغل بالجزائر .

- واقع تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين .

قائمة المراجع

1-المراجع باللغة العربية:

القرآن الكريم

القواميس والمعاجم:

1- أبو كرش، شريف مصباح. معجم المصطلحات المالية والإدارية عربي - إنجليزي = Dictionary of financial management english arabic. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2010.

2- صقور، صالح صقور. موسوعة الخدمة الإجتماعية المعاصرة = Encyclopedia of modern social work. دار الزهران للنشر والتوزيع، 2013.

3- فرج، عبد القادر طه وآخرون. معجم علم النفس والتحليل النفسي = Adictionary of psychology and psychoanalysis. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، (د.ت.).

الكتب :

4- بدر ، أحمد أنور. علم المعلومات و المكتبات: دراسات في النظرية و الارتباطات الموضوعية. القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، 1996.

- بدير، جمال. المدخل لدراسة علم المكتبات و مراكز المعلومات. عمان: دار الحامد، 2008.

5- برنوطي، سعاد نائف. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. ط3. عمان: داروائل للنشر والتوزيع، 2009 .

6- بن يريج ، نذير . التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج : دراسة تشخيصية تقييمية للمنظومة التربوية في الجزائر من سنة 1962 إلى سنة 2000. الجزائر : دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، 2010.

7- تاوتي ، الصديق. تكوين الإطارات من أجل التنمية. الجزائر: دار الأمة، 2001

8- جنقال، أمزيان. الدليل المنهجي في التكوين المهني. الجزائر: دار هومة، 2003.

9- حشمت ، قاسم. مدخل لدراسة المكتبات و علم المعلومات. ط2. مزيدة و منقحة. القاهرة: دار غريب، 2007 .

10- حشمت، قاسم. مدخل لدراسة المكتبات و علم المعلومات. القاهرة: مكتبة غريب، 1996

11- الحمزة ،منير. المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق (محاضرات) علم المكتبات والمعلومات نظم المعلومات وتكنولوجيات الحديثة LMD. الجزائر : دار الألمعية للنشر والتوزيع 2011.

12- خليفة، شعبان عبد العزيز. البليوغرافيا أو علم الكتاب: دراسة في أصول النظرية البليوغرافية و تطبيقاتها. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1997.

- 13- ربحي ، مصطفى العليان . مبادئ علم المكتبات والمعلومات . عمان :دار الصفاء للنشر والتوزيع 2011.
- 14- ربحي، مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات و التوثيق و المعلومات = studies in Library documentation and information sciences. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع،2006.
- 15- ربحي، مصطفى عليان. مبادئ إدارة و تنظيم المكتبات و مراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2009
- 16- ربيع ،محمد شحاته .علم النفس الصناعي والمهني .دار المسيرة للنشر والتوزيع : عمان ،2010.
- 17- رضوان، محمود عبد الفتاح. تصميم و تنفيذ و تقييم برامج التدريب. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2013
- 18- سعد الله ،أبو القاسم .تاريخ الجزائر الثقافي .ج.3[1954-1830].الجزائر :دار البصائر للنشر والتوزيع .2007.
- 19- سلاطنية، بلقاسم؛ الجيلاني، حسان. أسس البحث العلمي: الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2007
- 20- سلامة، عبد الحافظ. أساسيات علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار الأهلية للنشر والتوزيع؛ 2002
- 21- السيد، مريم أحمد. التربية المهنية: مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم. عمان: دار وائل، 2009.
- 22- شرف الدين، عبد التواب. المدخل إلى المكتبات و المعلومات. مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001
- 23- الصيرفي، محمد عبد الفتاح حافظ. البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين. ط.2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع،2008
- 24- الطائي، يوسف حجيم ؛ الفضل ،مؤيد عبد الحسين ؛العبادي ،هاشم فوزي .إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل .عمان مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، 2006..
- 25- عايش ،أحمد جميل . أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية .عمان :دار المسيرة لنشر والتوزيع ، 2008 ..
- 26- عباس، سهيلة محمد. إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي .عمان :دار وائل للنشر ،2006.
- 27- عبد الباقي، صلاح الدين. إدارة الأفراد. الإسكندرية :مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية،2001..
- 28- عبد التواب، مصطفى و آخرون. التوثيق الإعلامي في : الصحافة- الإذاعة- وكالات الأنباء. القاهرة: دار الفكر العربي،2012.
- 29- عبد الحميد، عبد الحميد؛ رشوان، أحمد. علم الاجتماع الصناعي. الإسكندرية: المكتب
- 30- عبد الحميد، فادي. المرجع في علم المكتبات. عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع؛ دار المشرق الثقافي، 2006.

- 31- عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات و المعلومات. [د.م.]: مكتبة الإشعاع، 1996.
- 32- العزاوي، نجم. التدريب الإداري. عمان: دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، 2006.
- 33- عقيلي، عمر وصفي. إدارة البشرية المعاصرة الموارد: بعد استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009.
- 34- علام، اعتماد محمد. علم الاجتماع الصناعي: التطور والمجالات. ط.2. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية 2008.
- 35- عني، عثمان محمد. أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية و التطبيق العلمي. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2008.
- 36- العيسوي، عبد الرحمان محمد. علم النفس والإنتاج. الإسكندرية: دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع (د.ت.).
- 37- غربي، علي؛ قيرة، إسماعيل؛ سلاطنية، بلقاسم. تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007.
- 38- فتحي محمد، عبد الهادي. البحث ومناهجه في علم المكتبات و المعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية 2002.
- 39- قبيسي، محمد. علم التوثيق و التقنية الحديثة. ط.2. بيروت: منشورات دار الآفاق الجديدة، 1991.
- 40- قنديلجي، عامر؛ السامرائي، إيمان. البحث العلمي: الكمي و النوعي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2008.
- 41- مالك، محمد محبوب. إدارة الوثائق الأرشيفية. بيروت: دار الجيل، 1992.
- 42- ماهر، أحمد. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة، 2007.
- 43- محمد فتحي، عبد الهادي. مقدمة في علم المعلومات: نظرة جديدة. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2013.
- 44- النجار، فريد. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية = strategic management for human resources. الإسكندرية: دار الجامعة، 2007.
- 45- الهمشري، عمر أحمد. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار الصنعاء للنشر والتوزيع. 2011.
- 46- همشري، عمر أحمد. مدخل إلى علم المكتبات و المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2008.
- 47- الهيتي، خالد عبد الرحيم. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل لنشر والتوزيع، 2005.
- 48- وهبي، مليكة. الإتجاهات الحديثة في علم المكتبات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2011.

مقالات الدوريات:

- 49- ابراهيمي، عبد الله؛ المختار، حميدة. دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية. مجلة العلوم الإنسانية. ع.07. 2005.
- 50- أرزقي، عبد النور. معنى العمل. مجلة campus. ع.1. جانفي 2006.

- 51- الألفي، مصطفى . المجتمع الحرفي للشرق الجزائري قبل العهد الروماني من خلال نقوش منطقة الحفرة. مجلة الدراسات التاريخية، مج.1، ع.2015، 1.
- 52- الأمير، عبد القادر. آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر: دراسة تحليلية تقييمية مجلة نور للدراسات الاقتصادية. مج.3. ع.4. جوان 2017 .
- 53- بالحاج، ناصر. التنظيمات الفرنسية للجماعات الحرفية والائتية غداة الاحتلال - حالة جماعة بني مزاب. مجلة العلوم الإنسانية. ع. 40، ديسمبر 2013 .
- 54- بن عزة، محمد. دور برامج التكوين المهني في تلبية متطلبات سوق الشغل: دراسة إحصائية لنموذج الجزائر. مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية. ع.1، 2013.
- 55- بوتشيش، إبراهيم القادري. المجال الحرفي بالمغرب خلال العصر المرابطي. مجلة دراسات تاريخية. مج.1، ع.3، 2014.
- 56- بودالية، تواتية. الإنتماء الحرفي لأهل الصناعات في المغرب الأوسط. مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية. ع.4، 2013..
- 57- بودربان، عز الدين. تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات. مجلة المكتبات و المعلومات. مج.3، ع. 1. 2007.
- 58- بوشناق، محمد. مقومات النشاط الحرفي وتنظيمه بتيهرت على عهد الرستميين (160-296 هـ / 777-909 م). مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية. ع.4، 2013.
- 59- حروش، موسى. دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي. مجلة المكتبات و المعلومات. مج.1، ع.2. أبريل 2002.
- 60- حساين، زاهية. الحرف والحرفيون في الجزائر في الفترة الاستعمارية. مجلة العلوم الانسانية. مج.2، ع.5، جوان 2016.
- 61- خلاصي، محمد. توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. ع.8، جانفي 2016
- 62- دحماني، صبرينة. التنظيمات الحرفية بالغرب الجزائري: تلمسان أنموذجا . مجلة متون. مج. 8، ع.1، 2016.
- 63- رادي، نور الدين. التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية. مج. 12، ع.12 جوان، 2016.
- 64- رزقي، نبيلة. طوائف الحرفيين ودورهم في المجتمع (تلمسان أنموذجا). مجلة الحكمة للدراسات التاريخية. مج.4، ع.8. 2016
- 65- رواب، عمار؛ غربي، صباح. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر = Vocational training and employment in algeria . مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية. ع.5. 2011.
- 66- زقندري، حورية. دور التكوين في تحسين أداء المنظمة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. مج.2، ع. 12. 2015.
- 67- سلاطونية، بلقاسم. سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية ع.10، 1998.

68- سلامي، منيرة؛ أنين، خالد سيف الدين. دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية: دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تقرت - حاسي مسعود). مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. ع. 2، 2012.

69- شريف، موفق طيب. الحق في العمل ومكانة الحرف والمهن في الإسلام :دراسة أصولية مقاصدية فقهية. مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية .ع.4. جوان 2013.

70- صالح، صالح؛ شوتري، أمال. التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب. مجلة بحوث اقتصادية عربية، ع. 61+62، 2013.

71- صحة، عائشة؛ بليمي، عفاف. الأطباء المقيمون و التكوين على استعمال الوسائط الحديثة للمعلومات: دراسة ميدانية بخمس مستشفيات جامعية بالجزائر عاصمة. مجلة علم المكتبات. ع. 5،

2001

72- العربي بن حجار، ميلود؛ عبد الهادي، عبد العالي؛ حمزة ريبقات، مريم. برامج التكوين أمام متغيرات تكنولوجيا المعلومات: دراسة مقارنة بين قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية في جامعة وهران و قسم إدارة المعلومات و الوثائق في جامعة إسطنبول. المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات. مج. 8، ع. 1، 2017.

73- غرارمي، وهيبة. التكوين العالي في مجال المكتبات و المعلومات بالجزائر: نشأته واقعه و تطوره في ظل التغيرات الجديدة. مجلة المكتبات و المعلومات. مج. 3، ع. 1، 2006.

74- قداري، سماح؛ بومعرافي، بهجة. جودة برامج التعليم العالي في علوم المكتبات بالجزائر: بين النظرية و إمكانية التطبيق. المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات. مج. 52، ع. 2، 2017.

75- قشور، أمل. الإتجاهات الحديثة في مناهج المكتبات و المعلومات: قسم علم المعلومات و المكتبات في الجامعة اللبنانية أنموذجاً. مجلة المركز العربي للبحوث و الدراسات في علوم المكتبات و المعلومات. مج. 4، ع. 7، 2017.

76- لخضر، العربي. الحرف وتنظيماتها في مدينة تلمسان الزياتية. مجلة مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية. ع. 4، جوان 2013.

77- محمود، خالد حسين. الرقيق والنشاط الحرفي ببلاد المغرب خلال القرون الأربعة الأولى للإسلام. مجلة الإنسان والمجال. ع. 5، 2017.

78- مساعدة، ماجد عبد المهدي محمد. مدى توفر البيئة الجامعية النموذجية من وجهة نظر طلبة جامعة الزرقاء 2011. مجلة الزرقاء للأبحاث و الدراسات الإنسانية. مج. 14، ع. 1، 2011

الدوريات الالكترونية:

79- جرجيس، محمد جاسم. أضواء على برامج تدريس علوم المكتبات و المعلومات في الوطن العربي مع إشارة خاصة إلى دولة الإمارات العربية المتحدة. cybrarians journal. ع. 12 مارس 2007. متاح على الرابط:

[تم الإطلاع : 4-2-2018] www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com

80- ديمش، خولة. دور المرجع المهني و التوصيف الوظيفي في تنظيم و تطوير المهنة الأرشيفية بالجزائر: دراسة ميدانية بالمديريات الولائية لقسنطينة. cybrarians journal. ع.44، ديسمبر، 2016. متاح على الرابط:

[2018-2-4] www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com [تم الإطلاع: 2018-2-4]

81- غراممي، وهيبة. علم المكتبات و المعلومات: مفهومه و نشأته و تطور التكوين به في العالم الغربي و العربي. cybrarians journal. ع.16، يونيو 2008. متاح على الرابط :

[2018-2-4] <http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com> [تم الاطلاع: 2018-2-4]

3- الوثائق الرسمية:

- 83 - التكوين المهني والتعليم المهنيين: مهام و هيكل منشورات وزارة التكوين المهني . د.ت
84- مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج الرئيس، سبتمبر 2017
85- مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، ماي 2014
86- مرسوم تنفيذي رقم 18- 10 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4. المؤرخة في 28 يناير 2018.
87 - مرسوم تنفيذي رقم 18- 11 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4. المؤرخة في 28 يناير 2018.
88- مرسوم تنفيذي رقم 18- 12 المؤرخ في 22 يناير 2018. الجريدة الرسمية الجزائرية. ع.4. المؤرخة في 28 يناير 2018.

المذكرات:

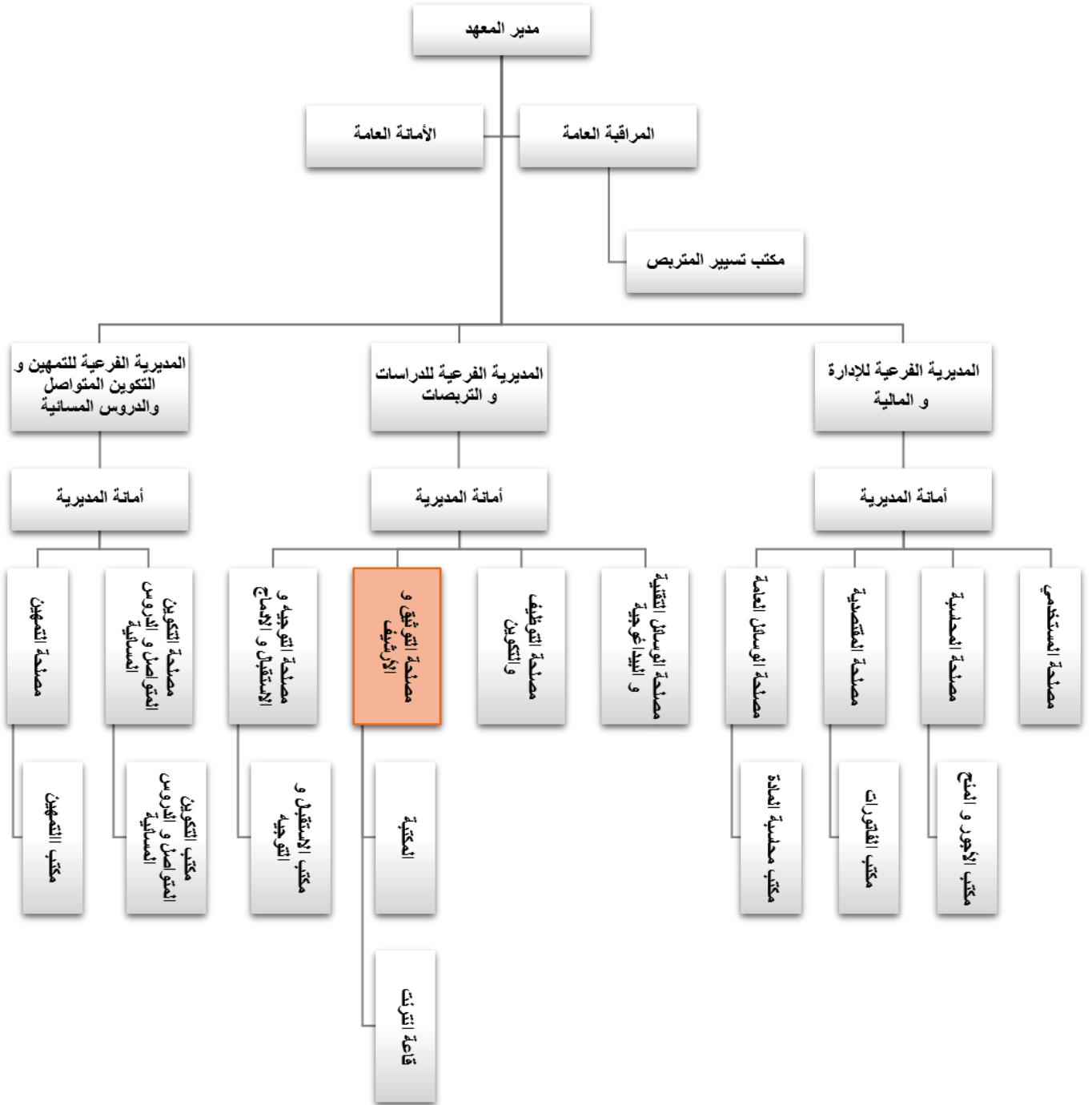
- 89- جرو، حميدة. مواعنة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة. رسالة ماجستير. قسم علم الاجتماع. جامعة محمد خيضر الجزائر. 2015.
90- سامعي ، توفيق. مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. رسالة دكتوراه: قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا . جامعة فرحات عباس سطيف. الجزائر ، 2011

مراجع باللغة الأجنبية :

- 91-American library association. **Accreditation of master's programs in library& information studies**. Chicago: American library association, 2008
92-IFLA : **guidelines for professional library / information educational programs**, 2012
93-K, nages wara ; rao , k ;kh ,babu. **Role of librarian in internet and word wide web environment**. Information sciences. V.4,n.1,2001

الملاحق

الملحق رقم 1: الهيكل التنظيمي للمؤسسة





ملحق رقم 2

البطاقة التقنية للمعهد

التعريف: هي مؤسسة تحولت من مركز إلى معهد منذ سنة 1992 ، تنتمي لقطاع التكوين المهني، تكون في مستوى التقني السامي في عدة تخصصات.

معلومات عن المؤسسة

العنوان: شارع 1 نوفمبر خميس مليانة

المدير: بطاش لحسن



الفاكس: 027565003



الهاتف: 027565003

انماط التكوين المتوفرة في المعهد:

- الإقامي
- التمهين
- الدروس مسائية
- التعاقدية

الهيكلية الإدارية للمعهد:

- المديرية العامة
- المديرية الفرعية للإدارة المالية
- مصلحة المحاسبة والميزانية
- مصلحة المستخدمين والتكوين
- مصلحة المقتصدية
- المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل
- مصلحة مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة
- الفرعي للدراسات والتربصات
- مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية في الوسط المهني
- رئيس مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني
- رئيس مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية

توزيع المكونات:

• المعهد مصلحة التمهين

المدير

المكونين	PSFEP2	PSFEP1	PFEP	CPE
العدد	29	11	2	41

القاعات:

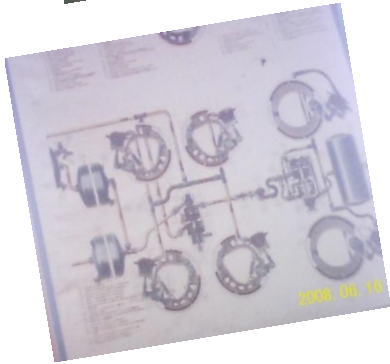
القاعات	قاعات دراسية	قاعات متخصصة	ورشات
المعهد	12 (المجمع البيداغوجي) 08 قاعات (huit classes) 2 قاعات في عمارة cisco	4 +1, cisco	في مرحلة البناء
ملحقة 200 منصب الخميس	05	01 (إعلام آلي)	
ملحقة 100 منصب مليانة	04	منها 1 متخصصة	

التخصصات المدرسة بالمعهد:

(1) تخصصات تقنية:

معلوماتية خيار /قاعدة معطيات ، صيانة وتركيب عتاد الري ، التبريد والتكييف ، رسام مسقط في الهندسة المعمارية ، استغلال واسترجاع النفايات ، البيئة والنظافة ، صيانة آليات الورشة ، صيانة آليات متنقلة ، مسير مخزونات.





(2) تخصصات إدارية:

تسيير الموارد البشرية، المحاسبة والتسيير، أمانة مديرية، أرشيف وتوثيق، تسويق تأمينات.



ملحق رقم 3



البطاقة الوصفية للتخصص

■ . تسمية التخصص : التوثيق و الارشيف

. الرمز : TAG0712

. مستوى التأهيل : 5

. شروط الالتحاق : ثالثة ثانوي كل الشعب

تعريف التخصص : في إطار وحدة توثيقية (مكتبة ،مركز توثيق،مركز أرشيف...)يستقبل

عون التوثيق و الارشيف و يعلم و يوجه الجمهور و يضمن كل المهام المادية و المتكررة

المرتبطة بالوثائق : التوضيب ، إعادة الإنتاج.

* النشاطات : يضمن عون التوثيق و الأرشيف النشاطات التالية :

- النشاطات المتعلقة بالمصنفات (وثائق)

- يستلم الوثائق و يسجلها و يجردها و يحفظها .

- يتحقق من تمكن الجمهور من الوثائق السمعية و الرقمية.

- يعتني و يحفظ المصنفات

* الكفاءات : - يستقبل الجمهور و يرد على طلباته من قريب أو بعيد.

- يرد على اسئلة التوجيه بالنسبة لفضاءات المكتبة او خدماته او المحيط

- تزويد المستعملين بالمعلومات الاولية حول المصنفات

- يضمن حضوره و إنتباهه في الفضاءات العمومية ،و يتدخل عند اللزوم.

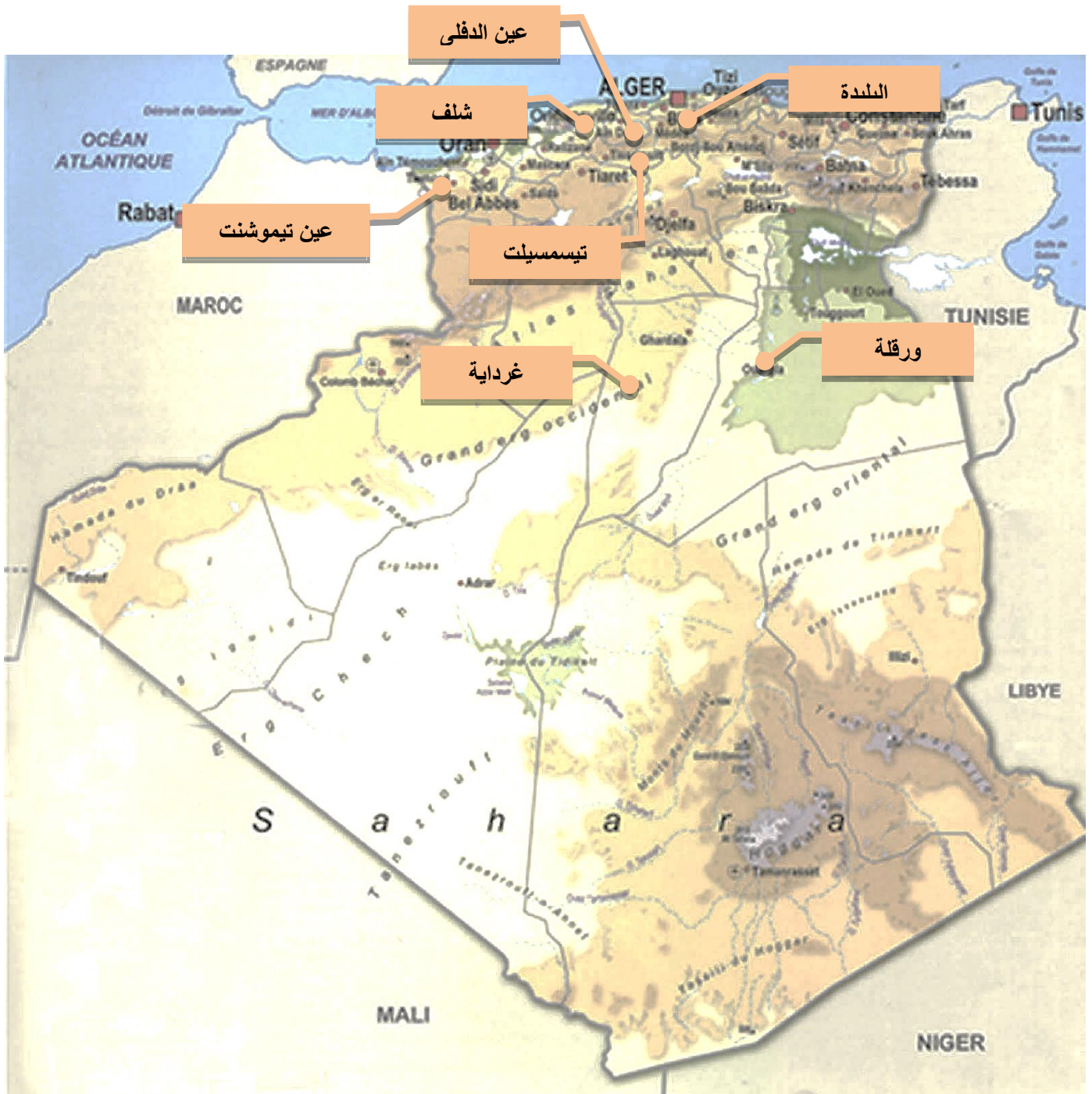
- يسهر على إحترام قوانين المكتبة .

- يسهر على تطبيق قواعد الامان .

- يسجل القراء و يحين معطيائهم الشخصية .

- يسجل تنقلا بالوثائق و يسير الحوادث التقنية و العقوبات.

الملحق رقم 04: مؤسسات التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالجزائر.



خريطة توضح مؤسسات التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالجزائر.

ملحق رقم 5

جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

استمارة استبيان موجهة للمتربصين

في إطار القيام بدراسة ميدانية لنيل شهادة ماستر 2 في علم المكتبات والمعلومات ، حول موضوع :واقع التكوين في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني والتمهين بالجزائر : المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة " أنموذجا " .

و بغرض جمع المعلومات حول دراستنا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للإجابة على أسئلتها بكل دقة وموضوعية. ونؤكد على أنّ هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية ونزيهة ،مع العلم أنّ الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة في بعض الأسئلة، كما تم تخصيص مكان للإجابة الحرة في حالة الرغبة بالتعليق.

تحت إشراف :

أ. عبد الرزاق مساعديّة

من إعداد:

كريمة رياضي

نورة بن راشد

السنة الجامعية : 2017 . 2018

البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- العمر : أقل من 20 من 20 إلى 30 أكبر من 30
- 3- التخصص العلمي في الثانوية: علمي أدبي

المحور الأول: الموارد المتاحة بالمعهد للتكوين في علم التوثيق والأرشيف .

4- ما هي دوافع التحاقك بالتكوين المهني؟

- الحصول على شهادة
- للحصول على عمل
- الإقضاء من الدراسة

- دوافع أخرى يرجى ذكرها.

.....

.....

5- هل يتوفر المعهد على الوسائل البيداغوجية الكافية للتكوين مثل القاعات و الأجهزة؟

- نعم لا

- فضلا منك توضيح هذا الأمر

.....

6- هل توفر لك مكتبة المعهد المصادر الأساسية التي تحتاجها في عملية البحث؟

- نعم لا

-إذا كانت الإجابة بنعم ، ما نوع هذه المصادر ؟

- كتب دوريات موسوعات

-أخرى ، أنكرها رجاء

.....
.....

7- هل هذه المصادر تحتوي على طبعات ؟

قديمة حديثة متنوعة

8- ما هي اقتراحاتك لتحسين ظروف و بيئة التكوين بالمعهد؟

.....
.....
.....

المحور الثاني : برامج التكوين المعتمدة بالمعهد ومدى توافرها و معايير برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف.

9- ما هي دوافع التحاقك بهذا التخصص؟

لم أقبل في تخصص آخر فرص العمل متاحة في هذا المجال
حب القراءة و المطالعة الرغبة في العمل مستقبلا بهذا المجال

-أسباب أخرى يحبذ لو ذكرتها

.....
.....

10- مواضيع برامج التكوين في علم التوثيق والأرشيف واضحة ومفهومة؟

نعم لا

-هلا تفضلت بتوضيح ذلك .

.....
.....

11- ما مدى توافق طريقة تدريس الأساتذة وطبيعة المقياس المدرس ؟

متوافقة متوافقة نوعا ما غير متوافقة

- نرجو منك توضيح إجابتك

.....
.....

12- هل تعتمد المواد المبرمجة للمتكورين على جانب نظري وتطبيقي ؟

نعم لا

- رجاء منك توضيح هذا الأمر ؟

.....
.....

13- هل تدرسون الأعمال التطبيقية بشكل :

نظري تطبيقي

- إذا كانت بشكل تطبيقي ما هي الأدوات المستعملة ؟

قواعد الفهرسة خطط التصنيف

إعلام الآلي وثائقي

أخرى أذكرها من فضلك .

.....
.....

14- هل يتم استخدام التكنولوجيا في تنفيذ محتوى البرنامج التكويني كأجهزة العرض؟

لا

نعم

- لماذا، هلا تفضلت بتوضيح ذلك.

.....

15- هل ترى أن برامج التكوين في التخصص تركز على التكوين :

الاثنين مع

الأرشيفي

المكتبي

المحور الثالث: برامج التكوين ومدى تهيئتها للمتربين في الميدان المهني .

16- هل سبق لك و أن قمت بزيارات ميدانية تخدم هذا التخصص ؟

لا

نعم

17- هل فترة التربص المقررة بالمؤسسة المستقبلية تؤهلك بالمستوى المطلوب ؟

لا

نعم

- كيف ذلك ؟

.....

18- ما هو المكان الذي ترغب بالتربص فيه؟ ولماذا؟

.....

19- حسب رأيك هل تكوينك الحالي يؤهلك للميدان العملي؟

نوعا ما

لا

نعم

- لماذا ؟ يرجى منك توضيح ذلك .

.....

.....

ملحق رقم 6

جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

استمارة مقابلة: مع مسؤولين بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

بخميس مليانة .

في إطار القيام بدراسة ميدانية لنيل شهادة ماستر 2 في علم المكتبات والمعلومات ، حول موضوع " واقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بمؤسسات التكوين المهني و التمهين بالجزائر : المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميس مليانة " أنموذجا " .

و بغرض جمع المعلومات حول دراستنا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للإجابة على أسئلتها بكل دقة وموضوعية. ونؤكد على أنّ هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية ونزيهة ، مع العلم أن الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة في بعض الأسئلة، كما تم تخصيص مكان للإجابة الحرة في حالة الرغبة بالتعليق.

تحت إشراف :

أ. عبد الرزاق مساعدي

من إعداد الطالبتين :

كريمة رياضي

نورة بن راشد

السنة الجامعية 2017 / 2018

البيانات الشخصية :

- الاسم و اللقب :

- الشهادة المحصل عليها:

- التخصص:

- الخبرة:

1- كم يبلغ عدد الموارد المادية والبشرية المتاحة بالمعهد ؟

عدد القاعات : عدد العمال : عدد الأساتذة :

عدد الأجهزة : عدد المكاتب : عدد الطلبة :

2- كم يبلغ رصيد المكتبة؟ وفيما يتمثل ؟

.....

3- هل يوفر المعهد خدمة شبكة الانترنت؟

.....

- عناصر أخرى، يرجى ذكرها من فضلك:

.....

.....

4- هل هي مناسبة للبيئة ملائمة للتكوين ؟ هلا أوضحت ذلك ؟

.....

5- بالنسبة لتخصص التوثيق والأرشيف تحت أي فرع يندرج ؟ ومتى بدأ التدريس به في المعهد ؟

.....

6- وهل يوجد معاهد أخرى على مستوى القطر الوطني تدرس هذا التخصص؟ اذكرها رجاء.

.....
.....

- وهل هناك تعاون بينكم وبين هذه المعاهد ، هلا أوضحت ذلك ؟

.....
.....

7- هل برامج التكوين في تخصص علم التوثيق والأرشيف موحدة بين كل معاهد الوطن ؟ ولماذا ؟

.....
.....

8- كم عدد أساتذة التخصص؟ وكم يبلغ عدد الأساتذة المتخصصون في علم التوثيق والأرشيف؟

.....
.....

- وهل هو كاف مقارنة بأعداد الطلبة؟

نعم لا

-هلا تفضلت بتوضيح ذلك

.....
.....

9- هل يستفيد أساتذة التخصص من دورات تكوينية للتحسين المستوى ؟ وفيما تتمثل ؟

نعم لا

- لماذا؟ فضلا منك توضيح سبب ذلك.

.....
.....

10- ما هي أنماط التكوين بالمعهد ؟ وما هي المستويات المعتمدة فيه؟

.....
.....

11- ما هي المعايير التي يتم من خلالها قبول المتكويين في هذا التخصص؟

.....
.....

12- كم يبلغ عدد طلبة التخصص ؟

.....

13- هل ترون أن مستوى إقبال الطلبة على القسم بالنسبة لسنوات السابقة في :

ارتفاع انخفاض مقبول

- لماذا في رأيك ، الرجاء توضيح ذلك .

.....

14- ما هي مدة الدراسة في هذا التخصص؟ وما هي الشهادة الممنوحة لهم ؟

.....
.....

15- من المسؤول عن صياغة برامج تخصص علم التوثيق والأرشيف بالمعهد ؟

.....
.....

16- هل يتم تحديث هذه البرامج ؟

نعم لا

17- إذا كانت الإجابة بنعم ، فهل يتم ذلك بصفة :

غير منتظمة

منتظمة

- متى يكون ذلك ؟ وإلى أي سنة يعود آخر تحديث للبرنامج الحالي ؟

.....
.....

18- ما هو الحجم الساعي لبرامج التخصص ؟

.....
.....

19- ما هي المواد المعتمدة في هذا البرنامج ؟

.....
.....

20- هل هذه المواد تتم بصفة سنوية أم فصلية ؟ ولماذا ؟

.....
.....

21- هل يتم توفير وسائل تدعيمية (قوائم رؤوس الموضوعات...) وتكنولوجية (data show....)

لتنفيذ محتوى البرنامج ؟

 لا نعم

ولماذا؟.....
.....

22- هل يتم تنظيم زيارات ميدانية لفائدة المتكويين بالتخصص ؟

لا

نعم

ولماذا؟.....

.....

23- على أي أساس يتم تحديد فترة التريص ؟

.....

.....

24- ما هي الإجراءات المعتمدة لقبول المتكويين من طرف المؤسسة المستقبلية؟ وفيما تتمثل هذه

المؤسسات ؟

.....

25- ما هو تقييمك لمسار العملية التكوينية بالمعهد (النقائص والإيجابيات) ؟

.....

ملحق رقم 6

جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

استمارة مقابلة : مع أساتذة تخصص علم التوثيق والأرشيف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني بخميس مليانة .

في إطار القيام بدراسة ميدانية لنيل شهادة ماستر 2 في علم المكتبات والمعلومات ، حول موضوع

" واقع التكوين المهني في علم التوثيق والأرشيف بالمعاهد الجزائرية: المعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني بخميس مليانة " أنموذجا " .

و بغرض جمع المعلومات حول دراستنا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للإجابة على أسئلتها بكل

دقة وموضوعية.ونؤكد على أنّ هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية ونزيهة ،مع العلم أن

الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن اختيار أكثر من إجابة

واحدة في بعض الأسئلة، كما تم تخصيص مكان للإجابة الحرة في حالة الرغبة بالتعليق.

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتين :

أ. عبد الرزاق مساعدي

كريمة رياضي

نورة بن راشد

السنة الجامعية 2017 / 2018

البيانات الشخصية :

الإسم و اللقب:.....

الشهادة المتحصل عليها :

التخصص :

الرتبة :

مكلف بالدروس

أستاذ محاضر

الصفة :

مؤقت

دائم

الخبرة.....

1. يتوفر المعهد على الوسائل البيداغوجية الكافية مثل القاعات و الأجهزة؟

لا

نعم

. فضلا منك توضيح هذا الأمر .

.....

2. هل توفر لك مكتبة المعهد المصادر الأساسية التي تحتاجها في عملية البحث؟

لا

نعم

. إذا كانت الإجابة بنعم ، ما نوع هذه المصادر ؟

موسوعات

دوريات

كتب

..... أخرى أذكرها رجاء

3. هل هذه المصادر تحتوي على طبعات ؟

متنوعة

حديثة

قديمة

4. ما هي النقائص التي لاحظتها في المعهد ؟ و ما مدى تأثيرها على عملية التكوين برأيك؟

.....

.....

.....

5. ما هي اقتراحاتك لتحسين ظروف و بيئة التكوين بالمعهد؟

.....

.....

6. من أين تستمد برامج علم التوثيق والأرشيف ؟

.....

.....

7. من المكلف بتحديث برنامج علم التوثيق والأرشيف ؟

.....

8. هل يتم مراجعة هذه البرامج بصفة :

غير منتظمة

منتظمة

. متى يكون ذلك ؟ وإلى أي سنة يعود آخر تحديث للبرنامج الحالي ؟

.....

.....

9. ما هو محتوى برنامج تخصص علم التوثيق والأرشيف ؟ وهل هذه البرامج تتم بصفة سنوية أم فصلية؟

.....
.....
10. ما هو الحجم الساعي لبرامج التوثيق والأرشيف في الأسبوع ؟

.....
.....
ما هو تقييمك له ؟

مكتف مقبول جيد

لماذا ، الرجاء توضيح ذلك .
.....
.....

11. هل تستعينون بالوسائل التدميمية في التدريس (قوائم رؤوس الموضوعات..... أجهزة عرض ...)?

نعم لا

يرجى منك توضيح ذلك.
.....
.....

12. هل يتم تطبيق التكنولوجيا في برامج ذات المحتوى التكنولوجي بالأصل (كالإعلام الوثائقي الآلي

...)?

نعم لا

لماذا؟ فضلا منك تحليل سبب ذلك .

.....
.....
13. هل هناك شق نظري وتطبيقي في مناهج العملية التكوينية ؟

لا

نعم

. في حالة الإجابة بنعم ، هل البرامج التطبيقية تتم بالأداء العملي لها ؟ رجاء منك تحليل ذلك .
.....
.....

. في حالة الإجابة بلا ، لماذا ؟ هلا تفضلت بتوضيح ذلك .
.....
.....
.....

14. حسب رأيك هل هناك مقاييس ضرورية بهذا التخصص غائبة عن الرزنامة البيداغوجية المعتمدة

حاليا بالمعهد ؟

لا

نعم

. هلا أوضحت ذلك .
.....
.....
.....

15. هل هناك مبادرة من أساتذة التخصص بتغيير محتوى بعض المقاييس باعتبار أن هذه المقاييس لا

تخدم هذا التخصص ؟

.....
.....
.....

16. حسب رأيك ، هل برامج التكوين بالمعهد متوافقة والميدان المهني؟

نعم لا

. لماذا؟ الرجاء تعليل سبب ذلك .

.....

17. هل تستفيدون من دورات تكوينية تساير برامج التكوين في هذا التخصص؟

نعم لا

. فضلا منك ، تعليل سبب ذلك ؟

.....
.....

18. هل يستفيد المتكونين من زيارات ميدانية ؟ وهل تتم مرافقة الأساتذة لهم ؟

.....
.....

. وما هو تقييمك لها ؟

.....
.....
19. حسب رأيك كيف تؤثر هذه الزيارات على المتكولين ، يرجى منك توضيح ذلك ؟

.....
.....
20. هل عملية تأطير الأساتذة للطلبة في مرحلة التربص قائمة بشكل منظم ؟

لا

نعم

.....
.....
من فضلك وضح ذلك :

.....
.....
21. هل محتوى برامج التكوين يساعد على تحقيق الأهداف المتوخاة؟ وضح ذلك من فضلك .

.....
.....
.....