

التكوين المستمر والذاتي للأرشيفي وانعكاساته على ممارساته المهنية في الجزائر:

دراسة ميدانية بمركز المحفوظات الوطنية

The continuous and self-training of the archivist and its repercussions on his professional practices in Algeria: a field study at the National Archives Center

أ.د/ لعمرس آمال بروفيسور¹ قسم علم المكتبات LAMROUS Amel¹ ، ط.د بوعبدالله غنية² BOUABDALLAH Ghania

جامعة الجزائر 2. قسم lamrous_amel@yahoo.fr Université Alger 2 Département de bibliothéconomie

جامعة الجزائر 2. قسم علم المكتبات والتوثيق Université Alger 2 Département de bibliothéconomie

bouabdallah.ghania@univ-alger2.dz

المؤلف المرسل: أ.د/ لعمرس آمال LAMROUS Amel الإيميل: lamrous_amel@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2024/12/ 01

تاريخ الاستلام: 2024/11/ 07

الملخص: عرفت مختلف المهن على غرار مهنة الأرشيفي عدة تحولات وتطورات وبشكل كبير نتيجة الثورة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات مما أدى ذلك إلى حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات وخبرات وتأهيل مناسب، من خلال ضرورة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة لتطوير معارفهم وقدراتهم بما يتناسب مع النظم الجديدة والتكيف مع مختلف التغيرات الطارئة لتجديد نشاطهم في المجال الخاص بهم أو في المجالات المناسبة أو المرتبطة مع للترقية الوظيفية وما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات في المستقبل. ولتحقيق ذلك، أصبح التكوين المستمر والذاتي بمختلف أنواعه ومستوياته من الطرق المهمة التي تسمح بالوصول إلى مردودية أفضل للأرشيفيين وإعدادهم للتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني لتحقيق توقعات وطموحات المستفيدين. وانطلاقا من قاعدة أن التعليم عملية حياتية متواصلة فإن الأرشيفي له دورا كبيرا في تعليم نفسه ومسؤولا عن تطوير معارفه وتحديث المعلومات في مجال تخصصه لتحسين أدائه الوظيفي وحل المشكلات التي تعترضه في ممارساته المهنية لتقديم أحسن الخدمات. وعليه من خلال هذا المقال نسعى إلى استكشاف واقع التكوين المستمر والذاتي لدى الأرشيفيين العاملين بمركز المحفوظات الوطنية بالجزائر ومدى انعكاساته وتأثيراته على ممارساته المهنية.

الكلمات المفتاحية: التكوين الذاتي، التكوين المستمر، الأرشيفي، الجزائر، مركز المحفوظات الوطنية

Abstract :

Various professions, such as the archivist profession, have known several transformations and developments, largely as a result of the revolution brought about by information technology, which led to the need for workers to acquire skills, experience and appropriate qualification, through the need to deal with modern technological means to develop their knowledge and capabilities in line with new systems and adapt to different emergency changes to renew their activity in their own field or in the appropriate or related fields together for job promotion and the consequent consequences and responsibilities in the future. To achieve this, continuous and self-training of various types and levels has become one of the important ways that allow access to better profitability for archivists and prepare them for the changes that occur in their professional future to achieve the expectations and aspirations of the beneficiaries. Based on the principle that education is a continuous life process, the archivist has a major role in educating himself and is responsible for developing his knowledge and updating information in his field of specialization to improve his job performance and solve problems that he encounters in his professional practices to provide the best services. Accordingly, through this article, we seek to explore the reality of continuous and self-formation among archivists working at the National Archives Center in Algeria, and the extent of its reflections and effects on their professional practices.

Keywords: Self-formation, Continuous formation, Archivist, Algeria, National Archives Center

1. مقدمة:

يتسارع العالم اليوم نحو مواكبة التطورات المذهلة في جميع المجالات نظرا للاستخدام المكثف والمتنامي لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في مختلف المهن. فالعاملين بالمؤسسات الوثائقية أمام تحديات جسيمة للتأقلم مع مفردات البيئة الإلكترونية التي تفرض نفسها في ساحة الأعمال في الآونة الأخيرة. هذا ما يستدعي مواكبة المورد البشري مستجدات عالم سريع التطور من خلال التكوين المستمر والذاتي الذي سيكسبه المعلومات والمهارات التي تتطلبها وظيفته. وإن موضوع التكوين كمنشأ مهم من الأنشطة والعمليات الإدارية، يحظى باهتمام كبير من طرف المختصين في ميدان الأرشفة باعتبار هذا القطاع، من أهم القطاعات الحساسة التي تقوم على حفظ الذاكرة الرسمية وكذا ذاكرة المؤسسات والذي لم يسلم هو كذلك من التغيرات التي شملت مختلف القطاعات من جهة ومن جهة أخرى كون المورد البشري المؤهل من بين أهم الموارد البشرية في مختلف الهيئات، حيث يتوقف نجاح هذه الأخيرة على مدى توفر الكفاءات والموظفين المتكويين. فالتكوين المستمر والذاتي له دور مهم وحيوي في تطوير المورد البشري في المؤسسات الأرشيفية، حيث ينبغي أن تعمل هذه الأخيرة على توفير المعلومات اللازمة للعاملين لتزويدهم بخبرات ومهارات جديدة تساعدهم في تأدية مهامهم وتحقيق ذاتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم نتيجة لزيادة قدرتهم على أداء عملهم بالكفاءة المطلوبة والارتقاء بمناصبهم الحالية لتولي مسؤوليات أكبر في المستقبل، واعطائهم روح الابتكار والابداع في مجال المعلومات والتحكم فيها، وحمايتهم من أخطار العمل التي يزاولونها. وعليه يشكل التكوين عموما وتأهيل رأس المال البشري بالمؤسسات على غرار المراكز الأرشيفية، ضرورة آنية لضمان انخراطه السريع كقوة مؤثرة لكسب رهانات الحداثة والعصرنة والمساهمة كأداة فعالة في ترشيد وتنظيم مراكز الأرشفة وتطوير طرق التفكير، حيث أن التكوين المستمر والذاتي يكتسي أهمية قصوى في إكساب الأرشيفي الكفايات المهنية التي تجعل عمله أكثر مهنية لأن المعارف التي يكتسبها طيلة مدة تكوينه الجامعي ممكن أن تصبح متقادمة بعد سنوات، نظرا للتغيرات الناتجة عن ديناميكية المجتمعات.

ومن هذا المنطلق، تم اختيارنا لهذه الدراسة لمعرفة كيفية ومدى مساهمة التكوين المستمر والذاتي في إكساب الأرشيفي المعلومات والمهارات التي تتطلبها وظيفته بمركز المحفوظات الوطنية من أجل تحسين أدائه الوظيفي، وكذلك

معرفة مدى حاجة الأرشيبي بالمركز للتكوين المستمر والذاتي في ممارساته اليومية للمهنة الأرشيبية، والتعرف على مختلف الطرق التي يعتمد عليها في تكوينه الذاتي.

ومن أجل تقصي علاقة التكوين المستمر والذاتي للأرشيبي بممارساته المهنية بمركز المحفوظات الوطنية، نطرح من خلال هذه الورقة التساؤل الرئيسي المصاغ كالتالي:

ما هو واقع التكوين المستمر والذاتي للأرشيبي بمركز المحفوظات الوطنية وما مدى تأثيراته على ممارساته المهنية في الميدان؟ وتنبثق عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى توافق التكوين الجامعي الذي تلقاه الأرشيبي بالمركز والمهام التي ينجزها؟
 2. هل برامج التكوين الأكاديمي كافية وتدعمه وتؤهله في ممارساته المهنية؟
 3. هل يحتاج الأرشيبي للتكوين المستمر بمركز المحفوظات الوطنية لتحسين أدائه المهني؟
 4. ما مدى تأثير التكوين المستمر والذاتي على الأرشيبي بمركز المحفوظات الوطنية في تحسين أداء مهنته؟
- ولإنجاز هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي للإجابة على الإشكالية المطروحة، كونه يعتمد على جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية وموضوعية، وعلى الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأدوات للبحث.

2. تحديد مصطلحات الدراسة

1.2 التكوين الذاتي:

هو مجهود فردي دائم، يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه لتجديد معلوماته، وتحسين مستواه باستمرار. كما تم تعريفه على أنه "ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناء على رغبته ووفقا لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والمواقف، وبناء على دافعيته نحو إحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقا للطريقة التي يعتمد عليها والنمط الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفيزيولوجي والعصبي، وسبل ادراكه لميزات خارجية وخياراته في الاستجابة لها"¹. فالتكوين الذاتي مرتبط بالتقدم على مستوى التقني والمعلوماتي والفكر الحدائي وبفاعلية الذات وهو مبادرة الفرد لتكوين المعرفة لنفسه بنفسه.

ويعرفه جوفر دومازدي Joffre DUMAZEDIER "بأنه التطوير الذاتي للمعارف والقدرات بمساعدة المصادر

التعليمية والتكوين الذاتي الدائم للوصول لنتيجة التدريب الجيد في جميع الجوانب التعليمية"².

كما عرف على أنه "النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعًا برغبته الذاتية، بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته، مستجيبًا لميوله واهتماماته بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها. فضلاً عن التفاعل الناجح مع مجتمعه، بالاعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين".³

2.2 التكوين المستمر:

هو تدريب يتم خارج أنظمة المدرسة والجامعة ويهدف إلى تنظيم التوظيف والتكيف الدائم للموارد البشرية مع احتياجات المؤسسات من حيث الموظفين المؤهلين من أجل تحقيق إنتاج جيد والوصول إلى كل الأهداف وتحقيقها، ومن المفترض أن يرافق الموظفين طوال حياتهم المهنية⁴. فهو يمثل جميع الإجراءات المنظمة أو الشخصية المتخذة للحفاظ على مهارات الفرد ومعارفه أو تحسينها بهدف أداء المهام المرتبطة بالوظيفة داخل المصلحة فهو يكون بإشراف المؤسسات والإدارات التي يتبعها الموظفون⁵ وهناك من يعتبره كفعل بيداغوجي ومن المكتسبات، ينبغي أن يكون مبني على البناء والتحليل لمختلف المواقف مع تبيان المعرفة المكتسبة وامتلاك المهارات والكفاءات والعودة إليها من جديد⁶.

3.2 مركز المحفوظات الوطنية:

يعتبر مركز المحفوظات الوطنية الى جانب المديرية العامة للأرشيف الوطني، الهيئة الممثلة للأرشيف الوطني الجزائري حيث تعتبر المديرية العامة للأرشيف الوطني، هيكل من هياكل مصالح رئاسة الجمهورية كما هو منصوص في المادة 22 من المرسوم الرئاسي رقم 20-7، المؤرخ في 29 جمادي الأول عام 1441 الموافق 25 جانفي 2020، إذ تتولى مهمة المساهمة في وضع السياسة الأرشيفية الوطنية وتنفيذها وأيضاً ممارسة سلطة الرقابة على الأرشيف الوطني، وذلك حسب أحكام المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 21-121، المؤرخ في 15 شعبان عام 1442، الموافق 29 مارس سنة 2021، المتضمن، إعادة تنظيم المديرية العامة للأرشيف الوطني. أما مركز المحفوظات الوطنية، فقد تم انشاءه بموجب المرسوم رقم 87-11 المؤرخ في 6 جمادي الأول عام 1407، الموافق 6 يناير سنة 1987 والذي يتضمن، إنشاء مركز المحفوظات الوطنية، المعدل بالمرسوم رقم 88-47 المؤرخ في 1 مارس 1988. وقد تم إعادة تنظيمه، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 21-122 المؤرخ في 15 شعبان عام 1442 الموافق 29 مارس سنة 2021، وحسب أحكام المادة 2 من هذا المرسوم، يعتبر المركز، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية

والاستقلال المالي، يتميز باختصاص علمي وثقافي، يمارس مهامه تحت وصاية الأمين العام لرئاسة الجمهورية، يعمل على جمع واستلام الأرشيف، المحافظة عليه، استغلاله، تثمينه وتبليغه للجمهور، كما يتمتع التكوين بمكانة بارزة في الأرشيف الوطني كونه يمثل الدعامة الأساسية للتنمية البشرية⁷.

يضم الهيكل التنظيمي للمركز تحت سلطة المدير وبمساعدة أمين عام: قسم الحفظ والدفع؛ قسم المعالجة العلمية والتبليغ، قسم المصالح التقنية؛ قسم التثمين والتوجيه؛ قسم المنظومات المعلوماتية؛ وقسم الإدارة والوسائل⁸. يحفظ المركز وثائق أرشيفية ثرية ومتنوعة (ملفات وسجلات، خرائط ومخططات، صور، الميكروفيلم، مواد سمعية بصرية، أرشيف مرقمن) تغطي مختلف الحقب التاريخية للجزائر (أرشيف الفترة العثمانية ق 16، أرشيف الفترة الاستعمارية 1830-1962، أرشيف الدولة الجزائرية المستقلة 1962، أرشيف بعض الخواص (الهيئات والشخصيات) الفترة الاستعمارية وبعدها..الخ) ، ورصيد توثيقي بمكتبته. وللتعريف بمختلف الأرصدة الأرشيفية الموجودة بالمركز والتي تم وضعها في متناول الباحثين لاستغلالها، على مستوى قاعة المطالعة، تم انجاز 64 وسيلة بحث (13 منها باللغة العربية و59 باللغة الفرنسية)⁹.

3. عينة الدراسة:

اشتمل مجتمع البحث في دراستنا على عينة من الأرشيفيين العاملين بمركز المحفوظات الوطنية والذي قدر عددهم بـ 22 من أصل 99 أرشيفي ما يمثل 25.22% من المجتمع الكلي. يتبين من خلال الجدولين المواليين الرتب والمؤهلات العلمية والخبرة المهنية لعينة الدراسة:

الجدول رقم 01: الرتبة والمؤهلات العلمية لعينة الدراسة

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية	الشهادة المؤهلات العلمية	التكرار	النسبة المئوية
رئيس الوثائقيين أمناء المحفوظات	01	4.54 %	الدكتوراه (في طور التحضير)	01	4.54 %
وثائقي أمين محفوظات رئيسي	01	4.54 %	ليسانس علم المكتبات والتوثيق	11	50 %
وثائقي أمين المحفوظات	14	63.63 %	ماستر علم المكتبات	8	36.36 %
محافظ المكتبات والوثائق والمحفوظات	01	4.54 %	ماستر علم الأرشيف	01	4.54 %
مكتبي وثائقي أمين المحفوظات	03	13.63 %	شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية	01	4.54 %
مساعد وثائقي أمين المحفوظات	02	9.09 %			
المجموع	22	100 %	المجموع	22	100 %

يتبين من خلال الجدول (1) أن الأغلبية الساحقة لمجتمع الدراسة متحصلين على الأقل على شهادة الليسانس كلاسليك أو ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) في علم المكتبات والتوثيق بنسبة 90,88% مقابل 10 % من المتحصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، وهذا يعبر عموماً على سياسة التوظيف المنتهجة من طرف مركز المحفوظات الوطنية، الذي يعمل على توظيف ذوي التخصصات العلمية من أجل الرقي بعملها لتوفير أحسن الخدمات للمستفيدين وتحقيق استمراريته ونموها.

الجدول رقم 2: الخبرة المهنية لعينة الدراسة

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 7 سنوات	18	81.81%
من 8 إلى 15 سنة	02	9.09%
من 16 إلى 25 سنة	01	4.54%
من 26 إلى 30 سنة	01	4.54%
المجموع	22	100%

يتضح من الجدول (2) أن أغلبية المستجوبين أي بنسبة 81,81 % خبرتهم تقل عن 7 سنوات هذا يعني أنه لا يمكن أن تتوفر لديهم أقدمية في مناصبهم الحالية (التي يمكن أن تتغير من حين لآخر) لاكتساب الخبرة في وظائفهم مما يتطلب متابعتهم يوميا من ذوي الخبرة المهنية.

4. التكوين الجامعي والتكوين المستمر للأرشيقي في مركز المحفوظات الوطنية

1.4 كفاية وتوافق التكوين الجامعي لعينة الدراسة مع مهامهم الحالية:

الجدول رقم 3: كفاية التكوين الجامعي لعينة الدراسة من أجل القيام بمهنتهم

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	0	0%
لا	22	100%
المجموع	22	100%

الجدول رقم 4: توافق التكوين الجامعي لعينة الدراسة مع مهامهم حالياً

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	31.81%
لا	15	68.18%
المجموع	22	100%

نلاحظ من النتائج، أن كل العينة المدروسة أي بنسبة 100% تصرح بأن تكوينها الجامعي غير كافٍ من أجل القيام بمهنتها على مستوى المركز. كما أن ثلثي مجتمع الدراسة بنسبة 68,18% يقدرون بأن التكوين الجامعي لا يسمح لهم بأداء مهامهم الحالية مباشرة على أحسن وجه مقابل 31.81% يرون بأن تكوينهم يتوافق مع هذا التكوين. نتائج الجدول الموالي تبين أسباب عدم توافق التكوين الجامعي مع ميدان عمل المستجوبين.

2.4 أسباب عدم توافق التكوين الجامعي مع ميدان العمل:

الجدول رقم 5: أسباب عدم توافق التكوين الجامعي مع ميدان العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
صعوبة أداء المهام، عدم كفاية التكوين الجامعي لتحديث المعلومات	6	27.27%
لأن ميدان العمل يتطلب التأطير من أجل استخدام المعلومات القبليّة	2	9.09%
عدم مواكبة مجال العمل مع التكوين الجامعي خاصة فيما يتعلق بمجال التكنولوجيات	5	22.72%
التكوين الجامعي إطار عام ونظري لا يهتم بالجانب التطبيقي عكس الميدان الذي يتطلب الممارسة التطبيقية	7	31.81%
لعدم جدية الأساتذة المكونين في الجامعة	1	4.54%
دون إجابة	1	4.54%
المجموع	22	100%

الملاحظ من الجدول (5) أن أغلبية المستجوبين أجابوا بأن التكوين الجامعي لا يتوافق مع ميدان العمل لأسباب متفاوتة حيث أن 31.81% يرون بأن التكوين الجامعي إطار عام ونظري لا يهتم بالجانب التطبيقي عكس الميدان الذي يتطلب الممارسة التطبيقية. كما أنه بنسبة 27.27% و 22.72% من المبحوثين على التوالي يرجعون الأسباب إلى صعوبة أداء المهام، عدم كفاية التكوين الجامعي لتحديث المعلومات وعدم مواكبة مجال العمل مع التكوين الجامعي خاصة فيما يتعلق بمجال التكنولوجيات.

نستنتج من خلال هذه النتائج بأن التكوين المستمر والذاتي مهمين لمسايرة التغيرات التي تحدث في ميدان الأرشيف على غرار المؤسسات الأخرى والتكيف معها أثناء أداء المهنة الأرشيفية.

3.4 استفادة عينة الدراسة من التكوين أثناء ممارسة وظيفتهم:

الجدول رقم 6: استفادة عينة الدراسة من تكوين أثناء عملهم

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	36.36%
لا	14	63.63%
المجموع	22	100%

من الجدول أعلاه يتضح أن ثلثي المستجوبين أي بنسبة 63.63% لم يستفيدوا من تكوين بالمركز وهي نسبة مرتفعة خاصة وإن الأغلبية ذكروا بأنهم يجدون صعوبة في أداء مهامهم للأسباب التي تم الإشارة إليها من قبل. بينما 36.36% من المبحوثين لم يستفيدوا من هذا التكوين.

4.4 أماكن ومجال التكوين بمركز المحفوظات الوطنية

الجدول رقم 7: مكان التكوين بالمركز

مكان التكوين	التكرار	النسبة المئوية
خارج الجامعة	01	4,54%
خارج الوطن	01	4.54%
داخل الوطن (داخل أو خارج المركز)	06	27,27%
دون إجابة	14	63,63%
المجموع	22	100%

الجدول رقم 8: مجال التكوين بالمركز

مجال التكوين	التكرار	النسبة المئوية
مجال علم الأرشيف	08	33.33%
خارج مجال علم الأرشيف	02	8.33%
بدون إجابة	14	58.33%
المجموع	24	100%

توحي نتائج الجدول رقم (7)، أن أغلبية الدورات التكوينية أي حوالي ثلث الباحثين ما يمثل 27.27 % تمت داخل الوطن بالمركز أو خارجه، في مجال علم الأرشيف بنسبة 33.33 % الذي يخص كل من التكوين في بيداغوجية التعليم وتسيير الأرشيف وتقنياته، السلسلة الأرشيفية والتسيير الإلكتروني للأرشيف الذي أصبح ضروري للولوج إلى العالم

الرقمي والتحكم في الوثائق الإلكترونية. بالإضافة إلى أن المركز قام ببرمجة عدة تكوينات في مجالات مختلفة خارج المركز وداخل الوطن على غرار التكوين بالمركز المهني للتكنولوجيات الحديثة بالروبية حول تسيير الأرشيف الإداري، ومؤسسة التقنيات الحديثة ابن رشد والبرمجة المكتبية. فقط 4.54% من المبحوثين استفادوا من تكوين من خارج الوطن. أما بالنسبة للتربصات خارج الوطن فقد استفاد 4.54% من المبحوثين بتربص تطبيقي في ماليزيا في مجال إدارة الوثائق وفق معيار إيزو 15489.

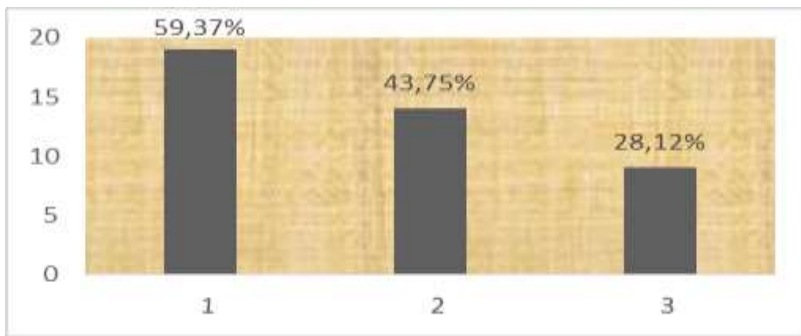
ويتضح من الجدول (8) أن 8.33% من المستجوبين استفادوا بدورات تكوينية خارج مجال الأرشيف في اللغات نظرا لخصوصية الأرشيف المتوفر بالمركز على غرار التكوين في اللغة التركية بتركيا والإنجليزية والعثمانية والفرنسية داخل المركز وذلك للتحكم في الرصيد ولإعداد أدوات البحث وفي برمجة أكسس المستوى الأول والمستوى الثاني وقواعد المعطيات بمؤسسة التقنيات الحديثة ابن رشد. غير أننا سجلنا، أن حوالي نصف المستجوبين أي نسبة 58.33% لم يستفيدوا بعد من أي تكوين لأنهم حديثي التوظيف وبسبب توقف برامج التكوين لفترة تفوق السنتين نظرا لتداعيات جائحة كورونا.

نستنتج من خلال هذه النتائج أنه رغم عدم استفادة نصف عينة الدراسة من أي تكوين بالمركز أو خارج المركز للأسباب التي ذكرناها مسبقا إلا أن المديرية الفرعية للتكوين والبرمجة (المديرية العامة للأرشيف الوطني) بالتنسيق مع المصالح المعنية بالمركز سطرت برنامجا للتكوين المستمر لموظفيها مستقبلا خاصة داخل الوطن نظرا لقلّة تكلفتها مقارنة بالتربصات خارج الوطن، حيث تم عقد اتفاقيات مع مختلف المؤسسات بهدف الحفاظ على الأرشيف الوطني والمشاركة في تطوير وتنمية الروح الإبداعية للأرشيفي.

5.4 أسباب حاجة الأرشيفي للتكوين المستمر:

الجدول رقم 9: أسباب حاجة الارشيفي للتكوين المستمر

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
التكيف مع المنصب	19	59.37%
الترقية	14	43.75%
زيادة الراتب	9	28.12%
المجموع	32	100%



1 التكيف مع المنصب 2 الترقية 3 زيادة الراتب

الشكل رقم 1: أسباب حاجة الأرشيفي للتكوين المستمر

يبين الجدول (9) والشكل (3) أن نصف الإجابات أي بنسبة 59,37% من المبحوثين ترجع أسباب الحاجة إلى التكوين المستمر، التكيف مع المنصب وهذا ما يؤكد النتائج القبلية للدراسة كونهم يجدون صعوبة في أداء مهامهم لأن تجربتهم في الميدان قصيرة نوعا ما ولا تسمح لهم بمواكبة كل التغيرات الحاصلة في الممارسات الأرشيفية في ظل البيئة الرقمية. حوالي النصف الآخر من الأجوبة أي بنسبة 43.75% مرتبطة بهدف الترقية ثم يأتي سبب آخر وهو يأتي في المرتبة الثالثة بنسبة 28.12% يخص زيادة الراتب من خلال الترقية في المناصب.

6.4 أسباب اعتبار التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي وتساهم في تحسين الأداء الوظيفي:

الجدول رقم10: التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	% 81.81
لا	4	%18.18
المجموع	22	%100

الجدول رقم11: كفاءة اعتبار التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
مهنة الأرشيقي تتطلب تكوين مستمر لمواكبة العصرنة والتطورات في ظل تكنولوجيا المعلومات لزيادة الكفاءة والخبرة في العمل	11	% 66.66
اليقظة في مجال الأرشيقي	1	%5.55
التقارب بين العمل النظري والتطبيقي	1	% 5.55
اكتساب معارف جديدة ووسيلة للتطوير الذاتي والكفاءة المهنية	3	% 16.66
التكوين المستمر يعتبر تطبيق لما تلقيناه في التكوين الجامعي	2	% 11.11
المجموع	18	% 100

انطلاقا من نتائج لجدول (10) يبدو أن أغلبية المستجوبين أي بنسبة 81.81 % يؤكدون بأن التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي الذي يبقى بالنسبة لهم نظري أكثر من أنه تطبيقي وهو لا يواكب كل التغيرات في مجال تكنولوجيا المعلومات .ولزيادة الكفاءة والخبرة في العمل، من الجدول(11)، يتضح ان ثلثي الاجابات أي بنسبة 66.66 % مع أن مهنة الأرشيقي تتطلب تكوين مستمر لمواكبة العصرنة والتطورات في ظل تكنولوجيا المعلومات لزيادة الكفاءة والخبرة في العمل مقابل نسبة 16.66 % مع أن التكوين المستمر يسمح باكتساب معارف جديدة ووسيلة للتطوير الذاتي والكفاءة المهنية فقط 11.11 % من الاجابات تعتبر ان التكوين المستمر تطبيق لما تلقته عينة الدراسة في التكوين الجامعي. هذه النتائج توحى بأن الأرشيقي بالمركز يحتاج إلى

دورات تكوينية يومية للتكيف مع المهام الموكلة إليه وأن التكوين المستمر فعلا نوع من أنواع التكوين المهم بالنسبة للموظفين بالمؤسسات، حيث أنه يساهم في اكساب الأرشيفيين قيمة مضافة والكفاءة في أداء مهامهم.

5. التكوين الذاتي للأرشيفي بمركز المحفوظات الوطنية

1.5 مفهوم التكوين الذاتي لدى الأرشيفي:

الجدول رقم 12: مفهوم التكوين الذاتي لدى الأرشيفي

النسبة المئوية	التكرار	مفهوم التكوين الذاتي
17.14%	12	سرعة التكيف مع الأوضاع
15.71%	11	تحقيق خدمات مثالية
21.42%	15	تطوير الخدمات والمهارات الفنية
20%	14	التحدي أمام مستجدات العصر
25.71%	18	الاعتماد على النفس في تحسين الأداء
100%	70	المجموع

انطلاقا من الأجوبة التي جاءت في الجدول (12) بنسب متقاربة بالترتيب 25.71%، 21.42%، 20%، 17.14%، 15.71% يتبين أن الفئة المدروسة ترى بأن التكوين الذاتي هو الاعتماد على النفس في تحسين الأداء، ثم تطوير الخدمات والمهارات الفنية وتليها للتحدي أمام مستجدات العصر وأخيرا لسرعة التكيف مع الأوضاع وتحقيق خدمات مثالية. يبدو من خلال هذه الإجابات بأن المستجوبين لهم دراية نوعا ما بمفهوم التكوين الذاتي (الذي يمكن اعتباره كآلية من آليات التكوين المستمر حيث تم الجمع بين المفهوم الذي هو قوة داخلية تدفع إلى مزيد من التجديد الذاتي وهو نشاط يستمد حركته وجهته من الاقتناع الداخلي والتنظيم الذاتي بهدف تغيير شخصيته نحو مستويات أفضل من النماء والارتقاء وبين الأهداف منه).

6. أهمية التكوين الذاتي عند الأرشيفي:

الجدول رقم 13: أهمية التكوين الذاتي عند الأرشيفي

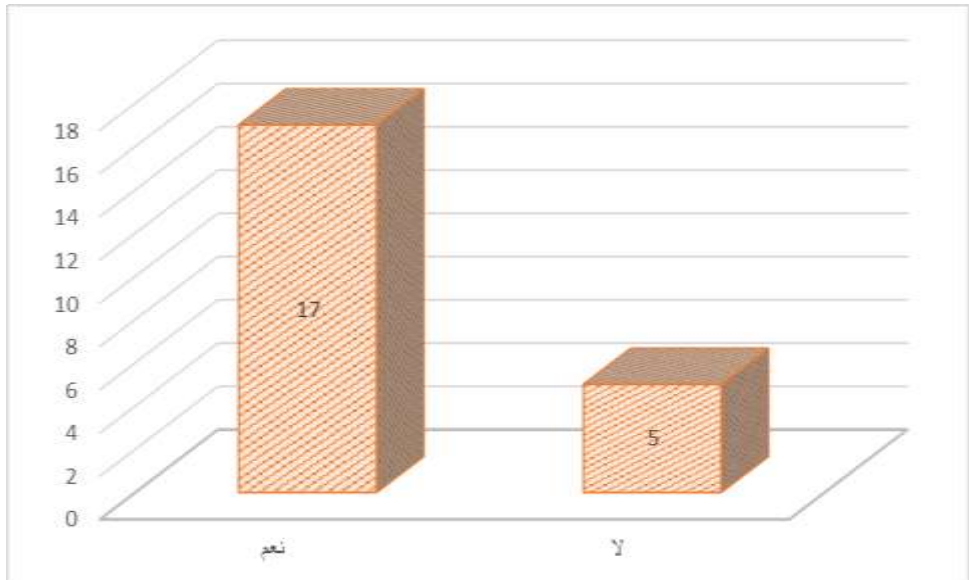
الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
زيادة الثقة بالنفس	14	23.72%
تطوير تنمية الدافعية للعمل	11	18.64%
اكتساب مهارة وقدرة علمية وعملية	20	33.89%
زيادة الرغبة في أداء العمل	14	23.72%
المجموع	59	100%

يؤكد المبحوثون من خلال الجدول (13) بأن التكوين الذاتي مهما بنسب متقاربة بالترتيب 23.72%، 33.89%، 23.72%، 18.64% على أنه يسمح باكتساب مهارات وقدرة علمية وعملية ثم أنه يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويليه دوره في زيادة الرغبة في أداء العمل وأخيرا يسمح بتطوير وتنمية الدافعية للعمل حيث للدافعية نوعان داخلية ذاتية وهي قدرة الأرشيفي على تحديد ميوله واهتماماته واشباع هذه الحاجة دون تدخل أي عامل خارجي ودافعية خارجية كالحصول على ترقية أو كفاءة أو تمييزه عن الآخرين.

7. الاعتماد على التكوين الذاتي للأرشيفي في مجال علم الأرشيف والطرق المعتمدة:

الجدول رقم 14: الاعتماد على التكوين الذاتي للأرشيفي في مجال علم الأرشيف

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	77.27%
لا	5	22.72%
المجموع	22	100%



الشكل رقم 2: القيام بالتكوين الذاتي

الجدول رقم 15: الطريقة المعتمدة للتكوين الذاتي للأرشيبي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
الاعتماد على التكوين الجامعي	8	% 18.60
مسايرة المستجدات في ميدان الأرشفة والتطورات التكنولوجية	19	% 44.18
الاعتماد على التكوين المستمر	7	% 16.27
الإبداع في تحسين الأداء	9	% 20.93
المجموع	43	% 100

يتضح من الجدولين (14) و(15) أن أغلبية المبحوثين أي بنسبة 77.25 % يعتمدون على التكوين الذاتي حيث 44.18 % منهم ممن يعملون على مسايرة المستجدات في ميدان الأرشفة والتطورات التكنولوجية مقابل 20.93

% من هدفهم من التكوين الذاتي في مجال الأرشيف، الإبداع في تحسين الأداء الوظيفي. في حين 22.72 % أجابوا سلبيا حيث أنهم يعتمدون بنسبة 18.60 % على التكوين الجامعي مقابل 16.27 % على التكوين المستمر. ومن خلال الجدولين المواليين، تتضح لنا أهم الأسباب الإيجابية التي توحى بوعي أغلبية عينة الدراسة بأهمية التكوين الذاتي لتحسين الأداء الوظيفي عموما والذي ستكون لديه انعكاسات عديدة على جودة الخدمات المقدمة للباحثين في مركز المحفوظات الوطنية.

1.7 مساهمة التكوين في علم المكتبات والتوثيق في التكوين الذاتي:

الجدول رقم 16: دعائم علم المكتبات المساعدة على التكوين الذاتي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	81.81 %
لا	4	18.18 %
المجموع	22	100 %

الجدول رقم 17: أمثلة عن دعائم علم المكتبات والتوثيق المساعدة على التكوين الذاتي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
الاستفادة من المقررات الدراسية المبرمجة	8	34.78 %
نجاحة التكوين الجامعي في المعهد الذي درست فيه	2	8.69 %
مسايرة تخصص علم المكتبات للتكنولوجيات الحديثة	13	56.52 %
المجموع	23	100 %

فيما يتعلق بنتائج الجدولين (16) و(17)، أغلبية المستجوبين أي بنسبة 81.81 % يقدر بأن تكوينهم في مجال علم المكتبات والتوثيق ساهم بشكل كبير في تكوينهم الذاتي باعتبار أن نصف الإجابات أي بنسبة 56.52 % ترجعها إلى كون البرامج مسايرة للتكنولوجيات الحديثة (بعض الوحدات المدرسة) وإلى الاستفادة من المقررات الدراسية المبرمجة بنسبة 34.78 % من خلال البحوث التي تنجز طوال الدراسة الجامعية. وترجع المرتبة الثالثة

بنسبة 8.69% (وهي نسبة ضعيفة) إلى نجاعة التكوين الجامعي في القسم الذي درسوا فيه والذي سمح لهم بتدعيم تكوينهم الذاتي بتوجيه مباشر أو غير مباشر .

2.7 التكوين الذاتي ضروري في مركز المحفوظات الوطنية والأسباب

الجدول رقم 18: التكوين الذاتي ضروري في مركز المحفوظات الوطنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	95.45%
لا	1	4.54%
المجموع	22	100%

الجدول رقم 19: أسباب ضرورة التكوين الذاتي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لمسايرة ومواكبة المستجدات ومتطلبات العمل	5	25%
لنقص الدورات التكوينية والتكوين المستمر	8	40%
لتحسين الأداء والحصول على المعارف والمهارات العلمية	5	25%
للتعامل مع كل مصالح المركز	1	5%
لتغيير نظرة الاحتقار نحو الأرشييف والأرشييف	1	5%
المجموع	20	100%

يتبين من خلال نتائج الجدولين (18) و(19)، أن أغلبية المستجوبين يقدر أن التكوين الذاتي لأداء المهام والممارسات التقليدية أو الحديثة في المركز ضروري جدا من جهة ومن جهة أخرى من الأسباب الرئيسية لأهمية التكوين

الذاتي نقص الدورات التكوينية المهمة لدى الموظفين بنسبة 40% كما تم عرضه في النتائج من قبل لمسايرة ومواكبة المستجدات ومتطلبات العمل لتحسين الأداء والحصول على المعارف والمهارات العلمية المناسبة.

3.7 نسبة وكيفية تأثير التكوين الذاتي في تحسين أداء مهنة الأرشيفي بالمركز:

الجدول رقم 20: نسبة تأثير التكوين الذاتي في تحسين أداء مهنة الأرشيفي

نسبة التأثير	التكرار	النسبة المئوية
بشكل كبير	9	45%
بشكل متوسط	9	45%
بشكل ضعيف	2	10%
المجموع	20	100%

الجدول رقم 21: كيفية تأثير التكوين الذاتي بشكل كبير في تحسين أداء المهنة الأرشيفية

كيفية التأثير	التكرار	النسبة المئوية
تحسين مهارات وقدرات الموظفين ومواكبة التطورات في ميدان الأرشيف	3	37.5%
انجاز وسائل بحث مقننة مع إمكانية تثمين الأرشيف	1	21.5%
تحسين مستوى اللغة، التواصل والتحكم في معالجة الأرصدة (الوصف الأرشيفي)	3	37.5%
في عملية التأطير والتدريب (أداء المهام)	1	12.5%
المجموع	8	100%

تبين النتائج بالجدولين (20) و(21) وبنسب متساوية أي 45% من المبحوثين على التوالي يتأثرون بشكل كبير وبشكل متوسط بالتكوين الذاتي حيث أنه يسمح لهم بتحسين مهارات وقدرات الموظفين ومواكبة التطورات في ميدان الأرشييف بنسبة 37.5% وبنفس النسبة لتحسين مستوى اللغة، التواصل والتحكم في معالجة الأرصدة (الوصف الأرشييفي) وبنسبة 21.5% لإنجاز وسائل بحث مقلنة مع إمكانية تميم الأرشييف. بينما 12.5% من المبحوثين يعتمدون على التكوين الذاتي لأداء مهامهم في عملية التأطير والتدريب (وهي تخص فئة المسؤولين). هذه النتائج تعزز أهمية التكوين الذاتي ودوره في تحقيق الجودة للأداء الوظيفي للأرشييفين بمركز المحفوظات الوطنية من خلال تحسين الخدمة وتطويرها بتقديم أفكار جديدة داخل مكان العمل.

4.7 الأسباب التي تؤثر على التكوين الذاتي للأرشييفي:

الجدول رقم 22: الأسباب التي تؤثر على التكوين الذاتي للأرشييفي

الأسباب	التكرار	النسبة المئوية
ضيق الوقت	14	42.42%
صعوبة الحصول على المعلومات	1	2.94%
ضعف الإمكانيات	6	17.64%
عدم توفير الانترنت	1	2.94%
صعوبة مواكبة التطورات	1	2.94%
ضغوطات العمل (كثرة الاعمال)	9	26.47%
احتكار المعلومات	1	2.94%
المجموع	33	100 %

أغلبية الإجابات حول الأسباب التي تؤثر على التكوين الذاتي للأرشيفي بالمركز كما هو موضح في نتائج الجدول (22) وهي بنسبة 42.42% لضيق الوقت ثم تليها كثرة الأعمال بنسبة 26.47% في المرتبة الثانية ثم لضعف الإمكانيات بنسبة 17.64%.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أنه لتجاوز هذه الأسباب ينبغي الاهتمام أكثر بالتكوين المستمر الذي يتم التخطيط له وفق الاحتياجات الفردية والجماعية لتجاوز الصعوبات التي يتلقاها الأرشيفي في المركز حتى يحسن من أدائه المهني ويتسع له الوقت أن يعتمد على نفسه في فترة التكوين المستمر ويتخطى بإرادته الحواجز والعواقب المهنية التي تعترضه.

8. اقتراحات الأرشيفي لتحسين أدائه في مركز المحفوظات الوطنية

من أهم الاقتراحات التي تم حصرها من خلال تفريغ الاستبانة نذكر:

- ضرورة الدورات التكوينية التقنية والميدانية مع برمجة الزيارات الميدانية والتكوين خارج الوطن لاكتساب خبرات ومهارات والسماح بالتكوين الذاتي.
- تعزيز التكوين المستمر للأرشيفي وفق سياسة تكوينية مبنية على قياس الحاجيات الحقيقية للأرشيفيين وخلق روح العمل الجماعي من خلال لقاءات بين الأرشيفيين للتبادل والتحاور حول مواضيع علمية والاستفادة من خبرات الأرشيفيين القدماء.
- مساندة وتحفيز الأرشيفيين بعد العملية التكوينية واسنادهم المهمات والتكليفات المهمة ومنحهم الفرص للإبداع.
- التكوين في التكنولوجيات الحديثة لمواكبة كل المستجدات وتمديد وقت هذه الدورات وتقييم السياسة التكوينية الحالية ومراجعتها مع ضرورة التفتح والتحلي باليقظة.

9. خاتمة

يعتبر العنصر البشري المؤهل من أهم عناصر الإنتاج بل هو الحجر الأساسي لأي مؤسسة عمومية كانت أم أجنبية وهو القاعدة التي يبنى عليها أي تطور ولعل من آليات تامين وجوده عملية التكوين المستمر والذاتي. ويتوقف نجاح كل المؤسسات على مدى توفر الكفاءات والموظفين المتكويين بطريقة مستمرة ومنتظمة من خلال تطبيق مخططات مدروسة لتكوين موظفيها وتنمية وتحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم بغرض تحسين الأداء لزيادة فاعليتها بتحليل دقيق لاحتياجاتهم التكوينية الضرورية. وإن الأرشيفي ليس بمنأى عن التغيرات التي قد تطرأ في أي مجال ولهذا ينبغي على الأرشيفيين من خلال آلية التكوين المستمر والذاتي، أن يكونوا على استعداد لأي من التجديدات والمتغيرات التي تمس أو تشمل نطاقات ومجالات أعمالهم. ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التي يمكن حصرها فيما يلي:

أغلبية عينة الدراسة أي بنسبة 81.81% أقدميتها المهنية أقل من 7 سنوات من جهة ومن جهة أخرى 68.18% منهم يؤكدون بأن تكوينهم الجامعي لا يسمح لهم بمباشرة أعمالهم على أحسن وجه نظرا لتغلب الإطار النظري على الجانب التطبيقي لثلث العينة المجيبة أي بنسبة 31.81% وهذا ما يتطلب متابعتهم من ذوي الخبرة المهنية لتجاوز المشاكل المهنية التي تعترض الأرشيفي أثناء أداء مهامه. خاصة وقد سجلنا أن 63.63% لم يستفيدوا من تكوين مستمر لا على مستوى المركز أو خارجه، داخل أو خارج الوطن. ولقد أكد 59.37% من المبحوثين أن حاجة الأرشيفي للتكوين المستمر يسمح بالتكيف مع المنصب وللإستفادة بالترقية ومواكبة العصرية والتطورات في ظل تكنولوجيا المعلومات لزيادة الكفاءة والخبرة في العمل. هذا النوع من التكوين عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي كما تم تأكيده من 81.81% من المجيبين. وإن المركز يعطي الأولوية للتكوين المستمر في مجال علم الأرشيف ل36.36% من المبحوثين وذلك داخل الوطن لقلّة تكلفتها مقارنة بالتكوين خارج الوطن.

سجلنا أن أغلبية المستجوبين أي 77.27% لديهم وعي بأهمية التكوين الذاتي كوسيلة التي لا يمكن الاستغناء عنها من أجل تطوير الخدمات والمهارات الفنية لمسيرة المستجوبات في ميدان الأرشيف. ونظرا لنقص الدورات التكوينية المستمرة بالمركز ل40% من الفئة المبحوثة، فإن تكوينهم الذاتي رغم نقص الوقت وضغوطات العمل وضعف

الإمكانيات يؤثر على أدائهم المهني بشكل مقبول على العموم. فمن مجالات اهتماماتهم لتكوين ذاتهم بأنفسهم اللغات ومعايير معالجة الأرصدة الأرشيفية.

وعلى ضوء ما تم كشفه من نتائج في هذه الدراسة، فيمكننا الخروج ببعض الاقتراحات بهدف تطوير التكوين المستمر والذاتي للأرشيقي بمركز المحفوظات الوطنية وهي كالآتي:

■ تحديد استراتيجيات والتخطيط لعمليات التكوين المستمر للأرشيقيين بالمركز بدراسة كل المؤشرات الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر في نوعية أداء العاملين.

■ تحديد سياسة للتكوين المستمر، تسمح للأرشيقي في المركز من مواكبة الممارسات الأرشيفية الحديثة في ظل البيئة الرقمية.

■ تشخيص النقائص في التكوين الجامعي لحاملي الشهادات في مجال علم المكتبات والتوثيق والعمل على تجاوزها من خلال وضع برامج للتدريب والتكوين بالاستعانة بخبراء في الوطن ذات الكفاءة العالية في الميدان.

■ تنظيم ندوات ودورات تدريبية وتكوينية تتوافق مع الحاجيات الحقيقية للأرشيقيين (كالمعايير الخاصة بتسيير الوثائق الإدارية والأرشفة الإلكترونية، قواعد البيانات وأساليب التخزين وطريقة المعالجة...) وتمديد وقتها.

■ إعطاء الأرشيقي فرصة لإثبات نفسه للإبداع داخل المركز وتوفير فرص من أجل تكوينه ذاتيا وتحفيزه على ذلك.

■ تحسيس العاملين بأهمية الاعتماد على النفس في تطوير معارفهم بالتكوين الذاتي والتعلم مدى الحياة المهنية.

■ الاعتماد على التكوين التقني والميداني (حول طرق وأساليب استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال

الأرشيف) الدائم والدوري للأرشيفين بالمركز،

■ المزيد من التكوينات الخارجية، والاستعانة بالمكونين الأجانب لاكتساب الكفاءات والمهارات الجديدة في

ميدان الأرشيف من أجل إيجاد الحلول للإشكالات التي يمكن تطبيقها على أرض الواقع.

10. الهوامش

¹عبد الرحيم مجامدة، ندى(2005). التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء، ص19.

²Etienne, Richard(2003). Dumazedier (Joffre). Penser l'autoformation. société d'aujourd'hui et pratiques d'autoformation. Revue française de pédagogie : compte rendu ,N°145,p.122-123.

³شعيب، حاج وآخرون (2019). التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية في المكتبات (2). مجلة التدوين. العامة: مكتبات تلمسان نموذجًا.

⁴التكوين وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة الأرشيف الوطني (2021). مجلة أليف. مج 8(3). ص.519. (على

الخط). متاح في: asjp.cerist.dz

5. Sekiou, Lakhdar(1986). Gestion du personnel. Paris : Edition d'organisation . p.293

⁶زعباط، فريد (2014). الأرشيفي في الجزائر بين التكوين والتوظيف. جامعة الجزائر 2. مذكرة الماجستير، ص.141.

⁷ مؤسسة الأرشيف الوطني، همزة الوصل. ع. 22. 2014، منشورات الأرشيف الوطني، الجزائر، ص. 29.

⁸ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 22 شعبان عام 1444 الموافق 15 مارس سنة 2023، يحدد التنظيم الداخلي لمركز المحفوظات الوطنية، الجريدة الرسمية، ع. 26 أفريل 2023، ص. 13-15.

⁹ سعيدي ، سميرة (2023) . مساهمة في تطبيق المقاربة التسويقية في قطاع الأرشيف في الجزائر: دراسة تطبيقية لمركز الأرشيف الوطني . جامعة الجزائر2، أطروحة الدكتوراه، ص.330.