**الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة محمد خيضر بسكرة**

الكلية علوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

 الفوج:02

 المقياس :هندسة التكوين

**بحث حول**

**الإطار القانوني والتنظيمي للتكوين** **المستمر**

تحت إشراف : إعداد :

- علالي مليكة - خليفة نوميديا

* سنوسي بلقاسم
* عبد اللاوي منال

 **السنة الدراسية : 2019/2020**

 خطة البحث

مقدمة.

**المبحث الاول**

**ماهية التكوين المستمر**

**المطلب الأول :مفهوم التكوين المستمر**

**المطلب الثاني:أهمية وأهداف التكوين المستمر**

**المطلب الثالث :أنواع وأسس التكوين المستمر**

**المطلب الرابع :معوقات ومشاكل التكوين المستمر**

**المبحث الثاني:**

 الإطار القانوني والتنظيمي

**المطلب الأول** :الإطار القانوني للتكوين

**المطلب الثاني** :الإطار التنظيمي للتكوين داخل الجزائر

**المطلب الثالث**: الإطار التنظيمي للتكوين داخل الجزائر

**مقدمة:**

 عرفت المجتمعات القبلية التكوين المستمر من القديم حيث كان انذاك يقتصر على تدريب افوادها على حرف معينة والتي كانت عايتها الحفاض على بقاء القبيلة واستمرا حيتها وفي القرون الوسطى اصبح التكوين المستمر يقوم به المعلمون في مختلف الحرف حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف . فكان التكوين المستمر يسير بطرق ارتجالية ولم يكن له اهداف واضحة ومحددة.

 ولكن في الوقت اللحالي زاد الاهتمام بموضوع التكوين المستمر وخاصة في السنوات الاخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الانتاج اما في الدول النامية فامية التكوين المستمر في تزايد نتيجة الرغبة في التصحيح السريع والانتقال من اقتصاد فلاحي. مختلف الى اقتصاد صناعي متطور من خلال مدة زمنية محدودة ومايتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة.فلاوة على استيعاب التقنيات المتطورة

**المبحث الأول : ماهية التكوين المستمر**

**المطلب الأول: مفهوم التكوين المستمر**

لدينا مجموعة من التعاريف منها:

 1- هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين ........وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه .فيصبح ذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه و مستوياته .

2- وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مرودية أفضل.

3- يعرف أيضا انه تكوين إضافي يستفيد منه العامل, ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي و العلمي .

4- وهو أيضا انه دروس أو مقررات بيداغوجية (نظرية , تطبيقية ) تتناول تطور العلوم والتقنيات تهدف إلى تحقيق فعالية لدى العاملين المحترفين.[[1]](#footnote-2)

والتكوين المستمر هو عبارة عن تدريب مهني متواصل ، وهو مجموعة المعايير المعتمدة بهدف اكتساب تأهيل مهني للعمال والذين تتكفل بهم الدولة أو المسؤولين عن العمل.[[2]](#footnote-3)

 ومن خلال ما سبق من التعارف يمكننا القول أن التكوين المستمر هو مواصلة للتكوين الاولي بهدف تجديد المعارف واكتساب قدرات مهنية عالية , ومسايرة التطورات السريعة في المعلومات. قصد التطوير من اجل التمييز في كل ماهو جديد في الميدان المهني.

**المطلب الثاني : أهداف وأهمية التكوين المستمر**

1**- أهداف التكوين المستمر:**

 نظرا لضرورة إلزام التكوين المستمر في جميع المجالات وخاصة منها مجال المعلومات , فهو يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف لمسايرة التطورات المتلاحقة ومن بين هذه الأهداف نجد :[[3]](#footnote-4)

* أن يجعل المهنيين مسايرين للمفاهيم أو المعارف و المهارات الجديدة سواء في المجال الخاص بهم أو في المجالات المناسبة أو المرتبطة معا.
* إعدادهم للتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني .
* تجديد نشاطهم في مختلف النواحي المتعلقة بتعليمهم الأساسي
* الاقتصاد في التكاليف و التقليل من المخاطر , فالتكوين المستمر يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء
* رفع مستوى أداء العامل ورضائه و ثقته.
* تسهيل التكيف مع مختلف التغيرات الطارئة وخاصة التكنولوجية وتسحين بيئة العمل
* الرفع من المنافسة وذلك بتقوية القدرات التقنية والمعارف ومهارات المتكون .فهذا الهدف عام بهم جميع الفئات المعنية داخل المؤسسة ويسمح بمواكبة مناصب العمل للدور المهني العالي
* الرفع من طموحات العامل أو المتكون المستمر نحو المستقبل
* تحقيق الاستثمار الأمثل للتقنيات الحديثة من النواحي الفنية الاقتصادية

**-2أهمية التكوين المستمر:**

 يمكن إبراز أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:[[4]](#footnote-5)

* حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات للترقي الوظيفي دوما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات إدارية من نوعية خاصة
* .منح المتكون القدرة على مسايرة كل التطورات الحاصلة في المجتمع
* اكتساب المتكونين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة من خلال توضيح النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة المتعلقة باستعمالها
* .القدرة على ملاحظة كل المعلومات الصادرة من خلال المعرفة الجيدة بالتقنيات المختلقة لاستعمال هذه الوسائل
* تطور المعارف والخيرات والقدرات بما يتناسب مع النضم الجديدة
* رفع درجة الرضا الشخصي لدى المتكون لما يتلقاه من تدريب
* تشجيع مراكز المعلومات للتعامل فيما بينها للقيام بدورات تدريجية بهدف رفع كفاءة العامل

**المطلب الثالث :أنواع وأسس التكوين المستمر :**

**-1أنواع التكوين المستمر:**

**-1التكوين المستمر الذاتي**

 يعد اختصاصي المكتبات مسؤولا .وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتيا وتحسين مستواه.ولإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءته ومهارته المهنية وانطلاقا من قاعدة أن التعليم عليه حياتيه متواصلة .فات اختصاصي المكتبات معني بتطوير معارفه وتحسين ادائه الوظيفي

 والقراءة من أهم وسائل تطوير المهني الذاتي ولأنها أهم وسيلة تمكن من الاطلاع على كل جديد.بل هي القاعدة الأولى لكل عملية تعلم فقبل أن نفهم أو ماندرسه ميدانيا يجب إن نقراه لذلك يجب على اختصاصي المكتبات أن لاينقطع عن القراءة ويلتزم بها.العنصر الأخر الهام في تنمية المهنية يتمثل في الوقت الذي يجب على اختصاصي المكتبات حسن استغلاله في التعليم المستمر. والذي يستدعي التفرع للمطالعة أو للتدريب على وسائل على جديدة أو التنقل إلى مؤسسات توثيقية أخرى للطلا عاو التربص

-**2-1التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة**

 مبدئيا فان معاهد وكليات تدريس علم المكتبات والمعلومات تقوم في المقام الأول لتكوين الوافدين إليها من الطلبة والدارسين في تخصص علم المكتبات .وبالاعتماد على القرارات والبرامج الرسمية لتمنح لهم عند التخرج شهادات ودرجات علمية تمكنهم من الالتحاق

بأسلاك المهنية المكتسبة في مختلف المؤسسات التوثيقية كالمكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف

**-3-1التكوين المستمر في الإطار التعاون بين المكتبات**

 يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر على تبادل المعلومات العلمية والتنقية وتنمية الأرصدة ولقد سهل ذلك تطوير وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات .حيث أصبحت قواعد شبكات المعلومات التي ترتبط بين مختلف المكتبات .الإطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينها مهما كانت المسافات التي نفصل بينها جغرافيا[[5]](#footnote-6)

 ومن مظاهر التعاون والتبادل في مجال المكتبات إجراء دورات تدريبية لعمال المكتبات ويكون

ذلك باستعمال عدد منهم في مكتبة أخرى وان يستفيدون من تحصيل معلومات جديدة عن طريق العمل ويتدربون على استعمال الأجهزة الجديدة الخاصة بالمعلومات .وكيفية تنظيم الأرصدة ومعالجتها وتخزينها وطرق استرجاعها

**-2أسس التكوين المستمر**:

 التكوين المستمر أساسين هما :[[6]](#footnote-7)

**-1الاسس العامة :**

-1الحاجة الحالية والمستقبلية للتكوين المستمر

-2 الشروط القانونية والمادية

-3 تحديد المجموعات واماكن التكوين مع ارتباطهما بسوق العمل.

-4 اهداف التكوين ومحتواياته

-2 الاسس الخاصة : فيجب ان تشمل العناصر التالية :

-1 الاهداف الخاصة للتدريب

-2 المحتويات الفردية لموضوعات التكوين المستمر

-3الطرق والمناهج التعليمية

-4 الوسائل والتجيهزات الملائمة

-5 تطوير والتكوين المستمر ونتائجه

**المبحث الرابع :معيقات ومشاكل التكوين المستمر:**

من بين هذه المعيقات:[[7]](#footnote-8)

* جعل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر
* اعتقاد العاملين بان الدورات التكوينية بمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله اي افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر
* عدم توفير المكونين الأكفاء فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكوين
* عدم وجود إستراتيجية متكاملة تربط بين التكوين وسياسات النقل والترقية وتخطيط العمالة
* غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر والنتائج المتحققة منه
* اختلاف كبير ومتنوع في سلوكات المتدربين
* نقص الإمكانيات المادية والحالية وإضافة على ضيق الوقت
* صعوبة تحديد حاجات المشاركين.

صعوبة الاستجابة إلى كل حاجيات المشاركين

* الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية. اي التركيز على عدد المشاركين في النشاطات التدريبية وليس نوع المهارات أو السلوكات التي يكنسونها من تلك النشاطات

 **المبحث الثاني: الإطار القانوني والتنظيم**

**المطلب الأول:الإطار القانوني للتكوين**

إن إلزام كافة الهيئات المستخدمة وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم المهنية لصفة دورية وربط ترقياتهم.نصت عليه كافة النصوص التشريعية والتنفيذية ومنها:

-المادة57من القانون11/90خاص بالعلاقات العمل الفردية

-المواد من53إلى52من المرسوم الجزائري رقم 59/85 المؤرخ في 23مارس 1985.متعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسان والإطارات العمومية )كحق من حقوق الموظفين الأساسية ( وواجب من واجبات المصالح العمومية بنية:

-ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعداداتهم والجهود المبذولة.

-انجاز أو المشاركة في انجاز الإعمال المخصصة لضمان تكييف المرشحين مع الوظيفة العمومية. وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص لتحميل الفقرة الخامسة مع نفس المادة على تحديد كيفيات تطبيق وبالفعل فقد صدر المرسوم عام 1994وهو المرسوم التنفيذي رقم 93/96المؤرخ في المؤرخ في 3مارس1996.المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم

-المادة:38أي موظف له الحق في التكوين وذلك لتحسين المستوى والترقية

-المادة:83 بالنسبة للتربص "وهو احد أنواع التكوين " تربص أو الترسيم مباشرة لتوفر فيه الشروط اللازمة والمؤهلات

المادة:84 هناك بالنسبة أسلاك تعمل على تكوين فعلي "دورة تكوينية"وهناك نعلمها شكلية فقط

-حسب القانون لديه فرصة وحيدة للإعادة ) دورة تكوينية([[8]](#footnote-9)

المادة:85 الترسيم أو احطاء عمومة تربص أخرى وكثرة واحدة أو لتسريحة )لخطا فادح( بدون تعويض

المادة:86مثلا عندما يمر وقت يقدم طلب لتيم للجنة ليتم تقييمه

- محضر التنصيب

- هذا المتربص له حقوق وواجبات إلا في بعض الحالات الاستثنائية )مثل: المشاركة في لجنة تدوم 3سنوات(

- المادة :90 فترة التربص. تدخل في )الترقية.التقاعد...(

المادة:104 يحسب المستوى.التكوين من اجل الترقية

-المادة :105شروط الالتحاق وحقوقه .

**المطلب الثاني:الإطار التنظيمي للتكوين داخل الجزائر**

يكون عبارة عن مراسيم )إعداد ومخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات ( للتكوين (.يقوم بتخطيط والتنسيق

-العمليات التي تكون في الخطط

-عدد المناصب.مناصب التأهيل – المؤسسة التي تكون.تحديد المواضيع والمعلومات

لدينا مخطط: إي هناك نصور للتكوين وذلك حسب تسيير الموارد البشرية وتسيير المناصب أي يكون لدينا تكوين كما يتم تعيين مدراس للتكوين الفعلي

وهناك لجنة خاصة لتعيين الأشخاص الذين يقومون بالتكوين وهي التي تحدد معايير ومقاييس الاختبار ويترأسها رئيس ويمكن استشارة آخرون ذوي كفاءة

-يجب أن تكون القائمة موضوع الإشهار وذلك قبل شهر من الدورة التكوينية

-الغير مقبولين يجب إعلامهم بسبب رفضهم وذلك قبل وقت التوين ويمكن كذلك الطعن في قراراتهم[[9]](#footnote-10)

-في تكوين تحسين المستوى إذا لم ينجح يجب أن يتم عامين أي يمكن إعادة التكوين في حالة استثنائية يتطلب قبوله من طرف اللجنة حسب التقييم البيداغوجي له

 **المطلب الثالث:الإطار التنظيمي للتكوين خارج الجزائر**

 ويكون ذلك حسب امكانيات الدولة وحاجة القطاعات وذلك حسب المناصب المحددة من الخارج[[10]](#footnote-11)

-التكوين يجب أن يكون في التخصصات الغير موجودة في الجزائر

-الأوائل على مستوى الوطن ودرجة التفوق والأساتذة الباحثين

-عمال المؤسسات الذين لديهم شهادات تدرج

-تكاليف وغيرها محسوبة على المؤسسة

- هدفه التحكم في الجوانب العلمية والتقنية واكتساب المعارف

- وضع لجنة وطنية مكلفة لمراقبة وتحسين مستوى )وطنيا(

**خاتمة:**

**زاد الاهتمام بموضوع التكوين المستمر في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي السريع وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج. أما في الدول النامية ومنها الجزائر فأهمية التكوين المستمر في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد راكد إلى اقتصاد صناعي ومتطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة.قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة والمستوردة** .

1. كريم مراد: مجتمع المعلومات وتأثيراته على اهمية المكتسبة – الحالة الجزائرية –قسنطينة دار بهاء الدين للنشرو التوزيع 2011 ص 19 [↑](#footnote-ref-2)
2. نفس المصدر ص 19 [↑](#footnote-ref-3)
3. عبابسة صليحة – معمري زينة :التكوين المستمر لعمال المكتبات الجامعية دراسة حالة عمال مكتبة جامعة منتوري قسنطينة –مذكرة ليسانس علم المكتبات والمعلومات 2011 ص41 [↑](#footnote-ref-4)
4. مزغيش مصطفى :الجامعة والمكتبة ودورهما في تدريب المستفدين – مجلة المكتبات والمعلومات قسنطينة جامعة منتوري 3.ع.2016.ص150 [↑](#footnote-ref-5)
5. عبد الهادي محمد فتحي : المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل – القاهرة المكتبة العربية للكتاب 1996 ص 19 [↑](#footnote-ref-6)
6. صوفي عبد اللطيف : التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات أهدافه وانواعه واتجاهاته الحديثة – قسنطينة مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية 2002 ص 84-85 [↑](#footnote-ref-7)
7. عبد الهادي محمد فتحي :مرجع سابق ص 56-57 [↑](#footnote-ref-8)
8. رمضان سمية واقع التكوين المستمر لاختصاص المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية – دراسة ميدانية الجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي – مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات والتوثيق تخصص ادارة المؤسسات الوثائقية قسم علوم الاعلام والاتصال كلية علوم الانسانية والاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2016/2017 ص 20 [↑](#footnote-ref-9)
9. رمضاني سمية : مرجع سابق ص 22 [↑](#footnote-ref-10)
10. رمضاني سمية : مرجع سابق ص 25 [↑](#footnote-ref-11)