

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الإطار التشريعي والتنظيمي لتدريب وتكوين أعوان قطاع الغابات بالجزائر

The Legislative and Regulatory Framework for the Training and Capacity Building of Forestry Sector Personnel in Algeria

ط.د/ فيصل بن رحمون^{1*}، أ/ مصطفى داسة²

¹ مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجنت، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله -بوزريعة، الجزائر

fayssal.benrahmoun@univ-alger2.dz

² جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله -بوزريعة، الجزائر

mustapha.dassa@univ-alger2.dz

تاريخ النشر: 2025/06/01

تاريخ القبول: 2025/04/01

تاريخ ارسال المقال: 2025/03/02

*المؤلف المرسل

الملخص:

تتناول هذه الدراسة موضوع الأطر القانونية والتنظيمية لتدريب وتكوين الموارد البشرية في قطاع الغابات بالجزائر، حيث تواجه الإدارة العمومية الجزائرية تحديات متزايدة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة التي تميزت بالابتكار، العولمة، والذكاء الاصطناعي. ونظرًا للدور المحوري للعنصر البشري في تحسين الأداء المؤسسي، لجأت الإدارة العامة الجزائرية إلى سلسلة من الإصلاحات القانونية والتنظيمية، خاصة تلك المتعلقة بتنظيم وتفعيل عمليات تدريب وتكوين الموظف العام.

الكلمات المفتاحية: التدريب والتكوين؛ الإطار التشريعي والتنظيمي؛ قطاع الغابات؛ الجزائر.

Abstract:

This study addresses the legal and regulatory frameworks for the training and development of human resources in the forestry sector in Algeria. The Algerian public administration faces increasing challenges in light of contemporary economic and social transformations, characterized by innovation, globalization, and artificial intelligence. Given the pivotal role of human resources in enhancing institutional performance, the Algerian public administration has implemented a series of legal and regulatory reforms, particularly those related to the organization and activation of public employee training and development processes.

Keywords: Training and development; legislative and regulatory framework; forestry sector; Algeria

مقدمة:

لقد وجدت الإدارة الجزائرية نفسها اليوم مجبرة على التأقلم مع التطورات السريعة في ظل وضع اقتصادي واجتماعي بملامح جديدة منفتح على المبادرة، المعرفة، العولمة، الريادة، التعلم في إطار مركب ومتعدد الأبعاد من حيث الإبداع، الابتكار والذكاء الاصطناعي.

أين لجأت الإدارة العامة إلى اتخاذ جملة من الإجراءات والمبادرات بغية تدارك الوضع، تمثلت في مجموعة من الإصلاحات تم التركيز فيها على إنشاء الأطر والمعايير التي تنظم عمليات تسيير الموارد البشرية، باعتبار أن الإدارة العمومية تعتمد أساسا على العنصر البشري كطاقة محورية في أداء المهام الموكلة له، حيث تم بموجبها إصدار العديد من النصوص القانونية منها ما يتعلق بتنظيم عملية التدريب والتكوين.

التدريب يلعب دورا أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسات والارتقاء بها إلى مستوى يؤهلها للمنافسة من خلال تحسين الأداء وتغيير القناعات والسلوكيات، كما يجسد مطلبا ملحا لكسب رهانات التنمية الاقتصادية والاجتماعية¹.

على غرار كل المؤسسات والإدارات العمومية لم يكن قطاع الغابات في منأى على كل هذه التغيرات والتطورات التي حدثت لذلك فرض عليه مواكبة هذه التغيرات من خلال تدريب أعوانه بغية تحقيق التنمية والمحافظة على أملاك الدولة.

لكن الإشكالية المطروحة تتجلى في كيف يتم تطبيق وتفعيل التدريب على أرض الواقع في قطاع الغابات بالجزائر من خلال الإطار القانوني المنظم له؟.

ولمعالجة هذه الإشكالية بشكل علمي اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة وصفية وتحليلية مفصلة لعملية تدريب الموارد البشرية، مع تحليل النصوص القانونية التي تنظم عملية التدريب في قطاع الغابات بالجزائر وذلك من خلال التركيز على مبحثين نعالج فيهما على التوالي: التأطير القانوني والتنظيمي لعملية التدريب في قطاع الغابات بالجزائر وبعدها نتطرق إلى التأطير المؤسساتي للتدريب في قطاع الغابات بالجزائر.

المبحث الأول: التأطير القانوني والتنظيمي لعملية التدريب في قطاع الغابات بالجزائر

انطلاقا لا بد من توضيح معنى التدريب من خلال عرض مجموعة من المفاهيم التي حاولت إعطاء فكرة واضحة ومحددة عنه، غير أن الواقع يزدحم بتوظيف الكثير من المصطلحات والمفاهيم المشابهة له وأحيانا متداخلة معه كمصطلح "التكوين" الذي نجده في نص الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في الجزائر، أين أشار المشرع إلى ضرورة تدريب الموظف في المواد رقم 38، 104 و 105 مستعملا مصطلح "التكوين"².

المطلب الأول: إشكالية المصطلح التدريب أم التكوين

الفرع الأول: مفهوم التدريب Training

تدريب الموظف وتطويره أصبح مطلب لكل المنظمات من أجل تحسين فاعلية وكفاءة الأداء من أجل تطوير العمل، إذ أنه كفيلا بتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى بالمستوى العام للجهات التي يعملون فيها، يعرف التدريب على أنه عملية تحسين أداء الفرد وبناء قدراته وتنمية مهاراته وسلوكياته بما يؤثر طرديا على أداء مهامه على وجه أفضل وفقا لما هو مطلوب منه في عمله³، كذلك هو مجموعة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية للموظف مع الأخذ بعين الاعتبار دائما إمكانية تطبيقها في العمل⁴، التدريب هو ذلك النشاط المنظم والمستمر الذي يسد فجوة الأداء ما بين الواقع والمأمول، أيضا هو تلك العملية التي تزود الموظفين بالجدارات (نواتج التعلم) المعرفية والمهارية والاتجاهات التي يحتاجونها من أجل الرفع من مستوى إنتاجيتهم⁵، التدريب نشاط خاص باكتساب وزيادة معرفة ومهارة الموظف لأداء عمل معين، أنه جهد منظم ومخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة⁶.

ويتوضح هذا المفهوم أكثر من خلال التعريف التالي، والذي ينظر إلى التدريب على أنه: "التدريب هو عملية مخططة ومستمرة لتقليص الفجوة بين الأداء الفعلي للعاملين وبينما هو مطلوب منهم من واجبات ومسؤوليات

وذلك بتزويدهم بالمعارف والمهارات والمعلومات والسلوكيات الغير متوفرة لديهم أو تنقصهم والتي بالنسبة تؤدي إلى تحسين أدائهم وأداء المنظمة ككل".

الفرع الثاني: مفهوم التكوين Formation

تعددت التعريفات المقدمة لوظيفة التكوين بتعدد اتجاهات الباحثين في تناول الموضوع، من خلال تحليل عديد التعاريف تبين لنا أن التكوين عبارة عن نشاط منظم ومخطط له، يستهدف تلقين أو إعادة تحين معارف معينة لدى الموظفين وتحسين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم ومحاوله التأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم بشكل ايجابي مما يساعد في الرفع من كفاءة وفعالية الموظف⁷.

نجم العزاوي يرى بأن التكوين هو: "عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء واكتسابهم الخبرة المنظمة وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال معرفتهم وسقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على التعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ضمن برنامج تخطيطه الإدارة مراعية فيه حاجاتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال".

الفرع الثالث: الاختلاف بين المصطلحين

لا يوجد اختلاف جوهري بين مصطلحي التدريب والتكوين حيث نجد هناك تشابه وانسجام كبير بين المصطلحين يصل لحد استعمالهما للدلالة على نفس المعنى دون النظر إلى فروقاتهما اللغوية والدلالية الجزئية، هناك سببين لازدواجية المصطلح في اللغة العربية، أولاً مصطلح التدريب يقابله الأصل اللاتيني **Training** مستعمل من طرف الباحثين والأكاديميين العرب المشاركة لتأثرهم بالثقافة الأنجلوسكسونية، أين يعتمدون اللغة الإنجليزية لغة أجنبية أولى، بينما مصطلح التكوين يقابله الأصل اللاتيني **Formation** مستعمل من طرف الباحثين والأكاديميين العرب المغاربة لتأثرهم بالثقافة الفرنسية، أين يعتمدون اللغة الفرنسية كلغة أجنبية أولى لهم، ثانياً يشير مصطلح "التكوين" إلى كل ما هو نظري بينما يشير مصطلح "التدريب" للأنشطة التطبيقية، فعملية تكوين الموظفين بقطاع الغابات في الجزائر تجمع بين التكوين النظري والتدريب الميداني (كحمل السلاح وتقديم التحية العسكرية)⁸. ونظراً لما تم ذكره سابقاً من تداخل بين المصطلحين جعلنا نقرن توظيفهما في عنوان هذه الورقة البحثية للتأكيد على تطابقهما.

المطلب الثاني: التأطير القانوني لعملية التدريب بقطاع الغابات في الجزائر

تعمل وزارة الفلاحة والتنمية الريفية من خلال المديرية العامة للغابات على حماية الثروة الغابية الوطنية باعتبارها ملكاً للمجتمع⁹، تشكل حماية الثروة الغابية وتنميتها المستدامة أولوية في السياسة الوطنية، ضمن مسار التخطيط الإقليمي. تعتمد إستراتيجية قطاع الغابات على تنويع الاقتصاد وخلق فرص عمل، إلى جانب تحقيق تنمية مستدامة ومتوازنة و هذا ما يستدعي توفير كوادرات مؤهلة بتكوين عالي.

حيث تولت هذه المهمة المديرية العامة للغابات والتي أنشأت بموجب مرسوم تنفيذي رقم 95-200 الصادر في 25 جويلية 1995¹⁰ والذي عدل بآخر مرسوم في 15 أكتوبر 2020 وهي هيئة تقنية تابعة للدولة ذات نظام خاص، ذات قوة عمومية لها صفة الضبطية القضائية مؤهلة لحمل السلاح وارتداء الزي الرسمي والعلامات المميزة¹¹.

هذه الهيئة لا تستطيع القيام بالدور المنوط بها الا بواسطة الموظفين العموميين (عمال الغابات) الذين هم وسيلتها لحماية أملاك الدولة وتنفيذ برامج التنمية الريفية بالجزائر¹²، ومن أجل التنفيذ الجيد لهذه الواجبات تجدد الدولة نفسها ملزمة بتدريب، تكوين وتأهيل أعوانها بقطاع الغابات من خلال إطار قانوني ينظم هذه العملية.

الفرع الأول: في ظل قانون الغابات رقم 84-12

يعتبر القانون رقم 84-12 المؤرخ في 23 رمضان 1404 الموافق لـ 23 جوان 1984¹³، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-20 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991¹⁴ أول قانون لحماية الغابات في الجزائر المستقلة، في حين عرفت الفترة التي سبقت صدور هذا القانون فراغا تشريعيا.

يهدف هذا القانون إلى حماية الثروة الغابية من مختلف المخاطر والتهديدات حيث نص في مادته الثانية على أن الثروة الغابية ثروة وطنية وجب على الجميع التدخل لمنع أي اعتداء عليها، هذه الحماية لا يمكن أن تكون إلا من خلال توفر كادر بشري كفي، مؤهل ومدرب لحماية الثروة الغابية بالجزائر¹⁵.

أين اعتبر هذا القانون في مادتيه 3 و4 أن حماية الغابات وتنميتها شرط أساسي للسياسة الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتدرج في سياق التخطيط الوطني، وأسندت هذه المهمة مركزيا إلى السيد وزير الفلاحة والتنمية الريفية بالتنسيق مع مختلف الجماعات المحلية¹⁶.

لم يذكر مصطلح التدريب والتكوين في هذا القانون شكلا لكنه يظهر ضمنا من خلال أحكام الباب الخامس المتعلق بالضبط الغابي أين نصت المادة 62 على أن عمليات الضبط الغابي تتم من خلال مستخدمي الهيئة التقنية بالإضافة إلى ضباط وأعوان الشرطة القضائية. بينما نصت المادة 63 لا يمكن لمستخدمي الهيئة التقنية الغابية الشروع في مهامها إلا بعد أداء اليمين أمام المحكمة والمادة 64 تلزم الهيئة التقنية الغابية بارتداء زي رسمي وحمل علامات مميزة وسلاح للخدمة ومطرقات غابية¹⁷، وهذا يؤكد وجود تدريب وتكوين خاص لأعوان ومستخدمي الغابات قبل مزاولتهم مهامهم.

الفرع الثاني: في ظل قانون الغابات رقم 23-21

يهدف القانون الجديد للغابات رقم 23-21 المؤرخ في 23 ديسمبر 2023، الذي ألغى أحكام القانون رقم 84-1 المؤرخ في 23 جوان 1984، إلى تحديد وضبط قواعد تسيير وحماية وتوسيع وتنمية الثروة الغابية الوطنية في إطار التنمية المستدامة، واستغلال الغابات¹⁸ والأراضي ذات الطابع الغابي وحمايتها من كل أشكال التعرية والانجراف.

ويهدف أيضا إلى حماية الحيوانات والنباتات البرية والمحافظة على الأراضي ومكافحة التصحر وتثمين الغابات والثروات الغابية بمساهمة القطاعات الأخرى المعنية¹⁹.

وأكد هذا القانون أن "الثروة الغابية الوطنية ثروة وطنية وملك للمجموعة الوطنية، ويجب على كل مواطن وكل مقيم على التراب الوطني حماية هذه الثروة والمساهمة في تنميتها المستدامة"، مشددا أن "التسيير المستدام للغابات والأراضي ذات الطابع الغابي يعد أولوية أساسية في سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية ويندرج ضمن مسار التخطيط الإقليمي"²⁰.

لقد تم الإشارة في هذا القانون إلى ضرورة تكوين وتدريب الهيئة المكلفة بالغابات في المواد 16، 17 و18 أين نص القانون على ضرورة مشاركة الإدارة المكلفة بالغابات في محاربة التغيرات المناخية في جميع مستويات عملها من خلال اتخاذ التدابير المناسبة للوقاية من الحرائق والأمراض الخراجية ومكافحتها، وتعزيز قدرة الغابة على التكيف لمواجهة الآثار السلبية لتغير المناخ²¹.

كذلك تكلف إدارة الغابات بوضع وتنفيذ إستراتيجية وطنية للغابات تحتوي على مجموعة التوجهات الإستراتيجية، يتم إعدادها بما ينسجم مع السياسات الوطنية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية المخصصة إلى توجيه القرارات المستقبلية المتعلقة بالتهيئة واستعمال الثروة الغابية الوطنية والمحافظة عليها لفائدة المجتمع، وكلها تشير إلى ضرورة تكوين الكادر البشري لإدارة الغابات من أجل إعداد ومتابعة تنفيذ هذه الإستراتيجية²².

الفرع الثالث: الأحكام المنظمة لعملية التدريب والتكوين في قطاع الغابات بالجزائر

أولا: المرسوم التنفيذي رقم 11-127 المؤرخ في 22 مارس 2011

تطبيقا لأحكام المادتين 3 و11 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية²³، جاء المرسوم التنفيذي رقم 11-127 الصادر في 22 مارس 2011 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات²⁴.

تصنف المادة رقم 3 من القانون رتب الموظفين التابعين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات كما يلي²⁵:

- ❖ الضباط السامون للغابات (محافظ عام للغابات، محافظ رئيسي للغابات، محافظ قسم للغابات).
- ❖ ضباط الغابات (مفتش رئيس للغابات، مفتش رئيسي للغابات، مفتش الغابات، مفتش فرقة للغابات).
- ❖ ضباط الصف للغابات (عريف رئيسي للغابات، عريف للغابات).
- ❖ أعوان الغابات (عون للغابات).

جاءت المادة رقم 86 من المرسوم رقم 11-127 لتحديد قائمة المناصب العليا كما يأتي²⁶:

- ❖ المنصب العالي (خبير للغابات، رئيس شبكة الاتصالات اللاسلكية، رئيس فرز للغابات، رئيس فرقة للغابات).

إن تخصيص تشريع متميز يحكم فئة الموظفون المنتمون الى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات يحمل دلالة واضحة أن المشرع الجزائري أولى أهمية قصوى لحماية الثروة الغابية الوطنية من خلال تنمية المورد البشري المكلف بهذه المهمة حيث يستفيد من مساعدة السلطات المدنية والعسكرية أثناء تأدية مهامه وهو ما نصت عليه المادة 16²⁷.

يشترط القانون للتوظيف في الأسلاك الغابية، إلى جانب الشروط العامة، توفر معايير خاصة تشمل الطول، حدة بصر، لياقة بدنية ونفسية جيدة، ووضعية سليمة تجاه الخدمة الوطنية. كما يتطلب التكوين المتخصص توظيف "عون الغابات" بعد سنة تدريب، و"عريف الغابات" بعد سنتين، بينما تحدد متطلبات باقي الرتب بقرارات مشتركة. أما بالنسبة لإدماج وترقية الموظفين يخضع كل الموظفون بعد إدماجهم أو ترقيتهم لمتابعة تكوين تحدد مدته ومحتواه وكيفية تنظيمه بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالغابات والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المدججون، أما فيما يتعلق بالتكوين تطبيقا لأحكام المادتين 38 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن

القانون الأساسي للوظيفة العمومية²⁸، التدريب حق أساسي للموظف، تلتزم الإدارة بتوفيره لتحسين المستوى بشكل دائم، يُمكن للموظف المشاركة بمبادرة من الإدارة أو بناءً على طلبه إذا كان ذلك يخدم المصلحة، مع الحفاظ على حقوقه كالأجر والترقية، يُنظم التكوين وفق خطط سنوية، مع ضمان رخص تغيب للدراسة دون خصم من الراتب، مما يعزز تطوير الكفاءات واستدامة الأداء.

في هذا السياق، ألزم المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المعدل والمتمم المؤسسات والإدارات العمومية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين، يشمل تحسين المستوى وتجديد المعلومات، بما في ذلك برامج التكوين الخارجي. كما ألزم هذه المؤسسات بدمج المخطط ضمن إطار التسيير التقديري للموارد البشرية²⁹.

ثانيا: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2015/08/09

صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 أوت 2015 لتحديد الإطار التنظيمي الخاص بتنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات³⁰، حيث يهدف إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية وتأهيلها لتلبية متطلبات الوظائف الحساسة المرتبطة بالمجال الغابن ينص القرار على توفير تكوين نوعي متخصص للمرشحين للرتب المستهدفة، بهدف تمكينهم من اكتساب المعرفة النظرية والتطبيقية اللازمة للقيام بمهامهم بكفاءة وفعالية، بما يعزز قدرة إدارة الغابات على مواجهة التحديات البيئية، مثل مكافحة التصحر، الحفاظ على التنوع البيولوجي، وتنظيم استغلال الموارد الطبيعية، وهو ما نصت عليه المادة 4 من القانون رقم 10/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية عدد 43 في 20 جويلية 2003.³¹

يحدد القرار مدة التكوين التحضيري من 6 إلى 12 شهراً حسب الرتبة والمهام، ويشمل محتوى نظرياً عن حماية الغابات وإدارة الموارد الطبيعية، وتطبيقياً كاستخدام تقنيات GIS والاستشعار عن بُعد. يهدف القرار إلى تحسين كفاءة الموظفين ودعم الحوكمة المستدامة من خلال تنسيق وزاري لاختيار المرشحين وتقييم النتائج.

المطلب الثالث: التأطير التنظيمي لعملية التدريب بقطاع الغابات في الجزائر

إن الإطار القانوني للتدريب بقطاع الغابات لا يكفي وحده لتنظيم عمليات التكوين، بل يتطلب إطاراً تنظيمياً يحدد كيفية تطبيق الأحكام القانونية. في هذا السياق، صدر المرسوم 85-59 بتاريخ 23 مارس 1985، متضمناً القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³²، إلا أن إرفاقه بنص تنظيمي تأخر إلى غاية 3 مارس 1996، أين تم الإعلان عن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المعدل والمتمم.

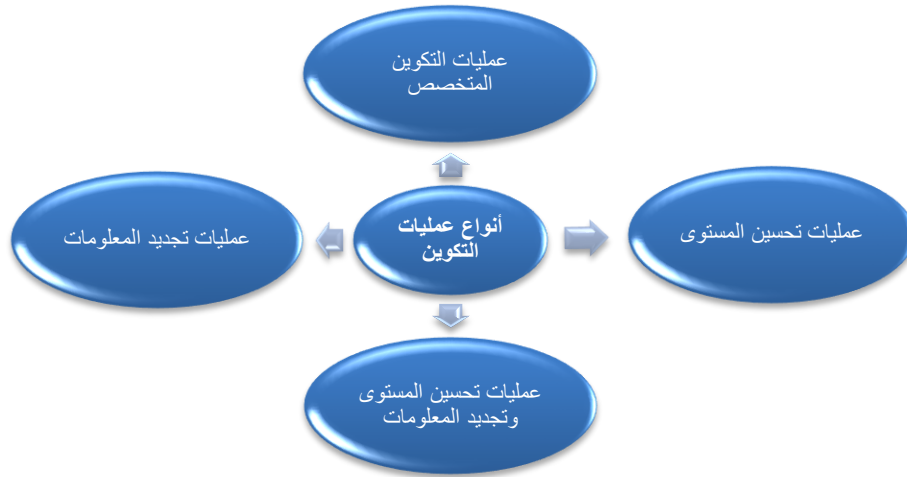
أولاً: المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المعدل والمتمم

يعتبر هذا المرسوم أول نص قانوني ينظم بشكل دقيق وواضح عمليات التدريب والتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث عدد أنواع التكوين ووضح إجراءات وكيفيات تنظيمه وتسييره³³.

1. أنواع عمليات التكوين:

عددت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 ثلاثة أنواع من عمليات التكوين ومجالات وأغراض كل منها، وهي نفس أنواع عمليات التكوين والتدريب التي يعتمد عليها قطاع الغابات في الجزائر على النحو التالي:

الشكل 01: أنواع عمليات التكوين في قطاع الغابات بالجزائر



2. كفاءات تنظيم وتسيير عمليات التكوين:

لقد تضمن المرسوم التنفيذي 96-92 مجموعة من الأحكام التي تحت مديرية التكوين بقطاع الغابات على إتباع مجموعة من الإجراءات في تنفيذ عمليات التكوين بمختلف أنواعها، من خلال إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين والتدريب، أين ألزمت المادة 3 من نفس المرسوم مديرية التكوين بقطاع الغابات بإعداد هذا المخطط الذي يشمل التكوين المتخصص، تحسين المستوى، وتجديد المعلومات، مع تحديد عدد المناصب المطلوبة، الموظفين المعنيين، مناصب التأهيل، ومؤسسات التكوين. كما أوجبت المادة 4 إدراج هذا المخطط ضمن التسيير التقليدي للموارد البشرية، مع إعداد مخطط سنوي يراعي المناصب المالية المتوفرة لتنظيم العمليات التدريبية خلال السنة المالية. ولتطبيق هذه الآلية في التسيير أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة³⁴، تحدد مخططات التكوين في قطاع الغابات، طبيعة عمليات التكوين، الفئات المستهدفة، مؤسسات التكوين، مجالاته ومدته، على مدى ثلاث سنوات كحد أقصى، كما عدّل المرسوم التنفيذي 04-17 المرسوم 96-92 بتغييرات تخص مدة التكوين وآليات الإعلان عنه.

ثانيا: المرسوم التنفيذي رقم 04-146

المرسوم التنفيذي رقم 04-146 المؤرخ في 19 مايو 2004، يُنشئ اللجنة الوزارية المشتركة للتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، ويحدد تنظيمها وعملها. تهدف هذه اللجنة إلى تنسيق سياسات التكوين بين مختلف الوزارات والمؤسسات العمومية، وضمان تطوير مهارات الموظفين العموميين بما يتماشى مع احتياجات الإدارة ومتطلبات الخدمة العمومية³⁵.

ثالثا: التكوين والتدريب في الخارج

ظهرت في ظل المرسوم رقم 85-59 العديد من النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم عمليات التكوين وتحسين المستوى في الخارج نذكر أهمها:

1. المرسوم رقم 87-209 المعدل والمتمم:

صدر هذا المرسوم في 8 سبتمبر 1987 تضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، نص على ضرورة أن تكون عمليات التكوين وتحسين المستوى في الخارج، مدرجة في برامج قطاعية سنوية ومتعددة السنوات صادقت عليها الحكومة مسبقا، موضوع إشهار كاف لدى المهتمين والمعنيين بها من العمال، وهذا قصد المحافظة على مبادئ الإنصاف والعدالة الاجتماعية³⁶، حيث أورد المرسوم في مادته الثامنة أربع حالات يمكن فيها انجاز عمليات التكوين في الخارج هي:

- ❖ عندما لا تكون هذه العمليات موجودة في الجزائر.
- ❖ عندما لا تستجيب القدرات الوطنية المخصصة لها للاحتياجات المحصاة.
- ❖ عندما تخص اختصاصا علميا أو تقنيا أو تقليدا فنيا أو ثقافيا متصلا بالبلد المضيف.
- ❖ عندما تملئها التزامات تبادل المنح النابعة من اتفاقيات أو اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف.

2. المرسوم الرئاسي رقم 03-309:

لقد صدر هذا المرسوم الرئاسي في 11 سبتمبر 2003 تضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما³⁷، الذي نص في مادته الثانية على أن برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج تنظم حسب الإمكانيات الوطنية للتعليم والتكوين العالين والحاجات القطاعية للتأطير والمتطلبات في دعم الإمكانيات العلمية والتكنولوجية للتنمية في حدود المناصب المفتوحة.

حصر المرسوم التكوين في الخارج بالتخصصات غير المتوفرة في الجزائر، وشمل الطلبة والأساتذة وعمال المؤسسات والإدارات العمومية المرشحين الحاصلين على شهادات معترف بها، يُشترط أن تكون برامج تحسين المستوى ذات أهمية كبيرة للهيئة المرسله وتهدف إلى مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، ابتكار أو تطوير الأنشطة المهنية، تحسين المعارف والتأهيل لاستخدام تجهيزات أو تنفيذ أنشطة جديدة، بالإضافة إلى المشاركة في ملتقيات علمية تساهم في تطوير الهيئة المعنية³⁸.

المبحث الثاني: التأطير المؤسسي لعملية التدريب بقطاع الغابات في الجزائر

المطلب الأول: المدرسة الوطنية للغابات

الفرع الأول: إنشاء المدرسة الوطنية للغابات

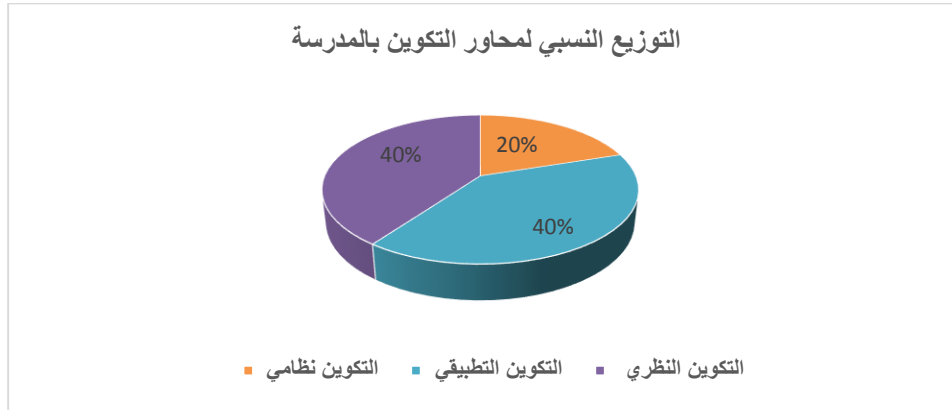
المدرسة الوطنية للغابات هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بمرسوم رقم 12-213 المؤرخ في 15 ماي 2012 بعد تحويل المعهد التكنولوجي للغابات هذا الأخير تم إنشاؤه أيضا بمرسوم رقم 71/256 في 19/10/1971، تقوم بالمهام التالية³⁹:

ضمان التكوين المتخصص والترقية في رتب ضباط الغابات، تحسين المستوى المهني وتحديث المعارف، إعداد وتطبيق الوسائل البيداغوجية، وتكوين بنك معطيات متماشي مع احتياجات القطاع. يشمل ذلك تنظيم الامتحانات والمسابقات المهنية، والمساهمة في البحث العلمي، وتنظيم الأنشطة العلمية، إضافة إلى تطوير علاقات التعاون مع الهيئات الوطنية والدولية وتكييف برامج التكوين المتخصص.

الفرع الثاني: نظام التدريب والتكوين بالمدرسة الوطنية للغابات

- ❖ **التكوين النظري: (40%)** يتم التركيز على الدراسات النظرية التي تشمل أساسيات علوم الغابات، البيئة، وقوانين الحفظ، مع تدريس نظم المعلومات الجغرافية (GIS) وتقنيات الاستشعار عن بُعد.
- ❖ **التكوين التطبيقي: (40%)** يتضمن التدريب الميداني والأنشطة العملية مثل مكافحة حرائق الغابات، إعادة التشجير، ومتابعة المشاريع البيئية على أرض الواقع.
- ❖ **التكوين النظامي: (20%)** يُركز على الجوانب الإدارية والتنظيمية، مثل إعداد التقارير، إدارة المشاريع، والالتزام باللوائح والقوانين المتعلقة بالقطاع.

الشكل 02: توزيع نظام التكوين في المدرسة الوطنية للغابات بباتنة



الفرع الثالث: حصيلة المدرسة الوطنية للغابات

من أجل ضمان الاستغلال المستدام للموارد الغابية وحمايتها من الأخطار البيئية تقدم المدرسة الوطنية للغابات بباتنة تكويناً حراجياً يشمل التكوين المتخصص في علوم الغابات، مع التركيز على تطوير المهارات التقنية والإدارية للعاملين في القطاع البيئي⁴⁰، حيث يظهر الجدول التالي تطوراً ديناميكياً في التكوينات التي تقدمها المدرسة، استجابة للاحتياجات المتغيرة لقطاع الفلاحة والتنمية الريفية بالجزائر، حيث انتقلت استراتيجية القطاع التكوينية من التركيز على التكوين القاعدي إلى تكوين الإطارات والدورات التدريبية التخصصية وهذا يعكس تطوراً نوعياً يعزز قدرة هذه المؤسسة على دعم السياسات الوطنية لحماية الموارد الطبيعية والتنمية المستدامة.

الجدول رقم (01): التكوين الحراجي بالمدرسة الوطنية للغابات للفترة 1962-2024

الفترة	التكوين القاعدي	تكوين إطارات الغابات	تكوين الفلاحين	تكوين إطارات الفلاحة	تكوينات أخرى
1962-1979	275	0	0	0	0
1980-1999	1147	367	0	0	0
2000-2008	372	2216	76	0	0
2009-2012	165	1268	1092	1625	1879
2013-2024	121	4034	4562	3656	3694
العدد	2080	7885	5730	5281	5573
العدد الإجمالي	26549				

المصدر: المديرية الفرعية للتدريب والتربصات بالمدرسة الوطنية للغابات باتنة

يشير الجدول إلى التطور التاريخي للتكوين الحراجي الذي قدمته المدرسة الوطنية للغابات خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى 2024، ويوضح أعداد المتكونين عبر مختلف أنواع التكوينات: التكوين القاعدي، تكوين إطارات الغابات، تكوين الفلاحين، تكوين إطارات الفلاحة، والتكوينات الأخرى. بلغ العدد الإجمالي للمتكونين في هذه الفترة 26,549 متكوناً، مما يعكس دور المدرسة كركيزة أساسية في تطوير الموارد البشرية الوطنية في مجال الغابات والفلاحة.

أولاً/ التكوين القاعدي: مرحلة أساسية لإعداد الكوادر الغابية، شهدت تذبذباً في أعداد المتكونين، حيث ارتفعت من 275 (1962-1979) إلى 1147 (1980-1999)، لكنها انخفضت إلى 121 (2013-2024) مع التركيز على التخصصات المتقدمة.

ثانياً/ تكوين إطارات الغابات: تطور تدريجي من 367 متكوناً (1980-1999) إلى ذروة 4034 متكوناً (2013-2024)، مما يعكس تزايد الطلب على الكفاءات الإدارية والتقنية.

ثالثاً/ تكوين الفلاحين: محدود في البداية (76 متكوناً في 2000-2008)، ثم تضاعف بشكل كبير ليصل إلى 4562 متكوناً (2013-2024)، استجابةً لتحسين مهارات الفلاحين وزيادة الإنتاجية.

رابعاً/ تكوين إطارات الفلاحة: بدأ بعد 2009 بنمو مطرد ليصل إلى 3656 متكوناً (2013-2024)، مما يعكس تكامل قطاعات الغابات والفلاحة في التنمية المستدامة.

خامساً/ التكوينات الأخرى: تنوعت وشهدت ارتفاعاً تدريجياً لتصل إلى 3694 مستفيداً (2013-2024)، ما يدل على استجابة المدرسة لاحتياجات مستجدة.

المطلب الثاني: مركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بني سليمان**الفرع الأول: نشأة المركز**

مركز تكوين الأعوان المتخصصين في الغابات بني سليمان مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئ وفق مرسوم رقم 702/83 مؤرخ في 26/11/1983 وفتح أبوابه في أكتوبر 1953⁴¹ ولقد استفاد المركز من مرفق جديد تم تدشينه يوم 25 أكتوبر 2019، هدفه تلبية حاجيات القطاع فيما يخص أعوان الغابات والاستجابة لأي احتياج آخر فيما يخص التكوين المحدد من طرف المديرية العامة للغابات. يتولى تنفيذ المهام التالية:

- تكوين أعوان الغابات لتلبية احتياجات القطاع.
- التكوين المتواصل (تحسين المستوى التكويني المتخصص، تكوين الفلاحين وإطارات قطاع الغابات).
- ضمان جميع عمليات التدريب والتكوين والإرشاد.

الفرع الثاني: نظام التدريب والتكوين بالمركز

يُبرز الجدول أدناه أنواع التكوين المختلفة، المستويات أو الرتب المطلوبة لكل منها، ومدة كل برنامج، مما يتيح تصوراً واضحاً لهيكلة التكوين في مجال الغابات.

الجدول رقم (02): نظام التدريب والتكوين بالمركز

نوعية التكوين	المستوى/ الرتبة المطلوبة	مدة التكوين
التكوين القاعدي (أعوان الغابات)	04 متوسط أو ما يعادلها	12 شهرا (09 أشهر تكوين نظري و03 أشهر تكوين تطبيقي)
التكوين المتواصل (التكوين المتخصص)	- الضباط - ضباط الصف	من 02 أشهر الى 04 أشهر
تكوين تحسين المستوى	- الضباط السامين - الضباط - ضباط الصف	من أسبوع الى أسبوعين
تكوين الإطارات والفلاحين		من يوم الى 03 أيام

المصدر: التقرير السنوي لسنة 2024 مركز تكوين أعوان الغابات ببني سليمان

يركز برنامج تكوين أعوان الغابات على تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات لإدارة الغابات وحمايتها بشكل مستدام، مع تغطية مجالات كدراسة النظم البيئية، التسيير الحراجي، حماية الطبيعة، واستصلاح الأراضي باستخدام تقنيات الهندسة الحراجية.

الفرع الثالث: حصيلة التكوين بالمركز منذ افتتاحه سنة 1988

أولا/ التكوين القاعدي: أنجز المركز منذ افتتاحه في أكتوبر 1988: 27 دفعة بلغ تعدادها 1443 عون غابات متوزعة كمايلي:

✓ 03 دفعات عون متخصص في الغابات ASF: 205 عون.

✓ 20 دفعة عون متخصص في حماية الغابات APF: 103 عون.

✓ دفعات عون للغابات AF: 235 عون.

ثانيا/ تكوين الفلاحين: منذ انطلاق المخطط الوطني للتنمية سنة 2000، أنجز المركز توازيا مع مهمته الأساسية:

- عدد الفلاحين والمربين المتكونين في مختلف المواضيع الفلاحية: 8254 متكون

- تكوين إطارات القطاع الفلاحي: 500 متكون.

بالنسبة لباقي التكوينات نلخصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): حصيلة التكوين بالمركز منذ افتتاحه سنة 1988

الفترة الزمنية	الدورات المنجزة	مدة	عدد المتكونين
تحسين المستوى لمستخدمي إدارة الغابات	غير محددة	من 2 الى 15 يوم	1731 موظف

التكوين المتخصص للأسلاك التقنية لإدارة الغابات	من 1996 إلى 2011	29	من 60 إلى 75 يوم	762 ضابط وضابط الصف للغابات
التكوين المتخصص بعد الإدماج للأسلاك التقنية لإدارة الغابات	غير محددة	25	من 3 إلى 4 أشهر	536 ضابط وضابط الصف للغابات
التكوين التحضيري للموظفين الجدد - للأسلاك التقنية لإدارة الغابات	غير محددة	6	شهرين	221 مفتش ومفتش رئيسي للغابات
التكوين المتخصص قبل الترقية للأسلاك التقنية لإدارة الغابات	غير محددة	10	60 يوم	323 عريف الغابات
التكوين التكميلي لصالح مفتشي فرقة الغابات	غير محددة	1	سنة واحدة	71 مفتش مرقعة الغابات

المصدر: التقرير السنوي لسنة 2024 مركز تكوين أعوان الغابات ببني سليمان

يعكس الجدول حصيلة نوعية للتكوينات بمركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات ببني سليمان منذ 1988، تشمل البرامج تحسين مستوى الموظفين، التكوين المتخصص للأعوان قبل الترقية، التكوين التحضيري للموظفين الجدد، والتكوين التكميلي لمفتشي الغابات، بإجمالي 3644 مستفيدًا تتراوح مدة الدورات من يومين إلى سنة، مما يُبرز مرونة البرامج في تلبية احتياجات القطاع، يركز المركز على إعداد الكوادر الغابية لتعزيز الكفاءة المهنية ودعم الاستدامة البيئية وإدارة الموارد الطبيعية بفعالية.

المطلب الثالث: مركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل

الفرع الأول: إنشاء المركز

هو عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي وهو تحت وصاية وزارة الفلاحة والتنمية الريفية - المديرية العامة للغابات، تم إنشاء مركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل بمقتضى المرسوم رقم 83-703 المؤرخ في 21 صفر عام 1404 الموافق لـ 26 نوفمبر سنة 1983 والمتعلق بتنظيم مراكز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات وعملها⁴².

يقوم بإدارة مركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات مدير المركز يساعده الأمين العام للمركز ويشرف على تسييره مجلس الإدارة. يقدم فيها التكوين مجاني ويتم به:

- ❖ التكوين القاعدي: رتبة "عون للغابات" وهي المهمة الرئيسية للمركز.
 - ❖ التكوينات المتخصصة للتثبيت في الرتب تبرمج لفائدة موظفي قطاع الغابات.
 - ❖ تكوينات الرسكلة وتحسين المستوى تخص مختلف المجالات ذات صلة مع قطاع الغابات.
 - ❖ تنظيم مسابقات الدخول إلى مراكز التكوين المتخصصة في الغابات والامتحانات المهنية لموظفي قطاع الغابات.
- منذ سنة 2000 أضيف للمركز مهمة ثانوية تخص تكوين إطارات قطاع الفلاحة والفلاحين وحاملتي المشاريع الفلاحية كذلك تنظيم الملتقيات الجهوية والوطنية والأيام الدراسية والأبواب المفتوحة والمشاركة في تنظيم الأيام الوطنية.

الفرع الثاني: نظام التدريب والتكوين بالمركز

هناك ثلاث أنظمة للتدريب والتكوين بالمركز، التكوين الداخلي، النصف داخلي والخارجي، بحيث يتم إجراء مسابقة للالتحاق بالمركز وتكون مدة التكوين سنة حيث يتحصل المتربصين الذين تابعوا بانتظام تكوينهم على مستوى المركز على شهادة تكوين "عون الغابات" من خلال تكوين قاعدي لمدة 12 شهرا مع التوظيف المباشر عند نهاية التكوين الذي يشمل:

- 09 أشهر تكوين نظري يشمل الحصص النظرية والتطبيقية المبرمجة على مستوى المركز،
- 03 أشهر تربص تطبيقي لدى المؤسسات العمومية التابعة لإدارة الغابات.

الفرع الثالث: حصيلة التكوين بالمركز منذ سنة 1989

ملخص حصيلة نشاطات التكوين بمركز التكوين جيغل منذ عام 1989 وحتى جانفي 2025 جاءت كالاتي⁴³:

أولا/ قطاع الغابات:

- التكوين القاعدي: 28 دفعة – 1742 متكون (22 متربص حاليا بالمركز الدفعة 28 في رتبة عون للغابات).
- التكوين المتخصص بعد الإدماج: 2719 متربص (ضباط وضباط الصف).
- التكوين التكميلي لرتبة مفتش فرقة للغابات، المدة 01 سنة: 74 متكون (دورة وحيدة).
- التكوين المتخصص قبل الترقية: المدة شهرين: 408 عريف للغابات (134 بداية التكوين يوم 2025/01/05).
- التكوين التحضيري: الرتبة مفتش للغابات، المدة شهرين لكل دورة: 235 متكون.
- تكوين التثبيت في الرتبة (ضباط وضباط الصف) 1011 متكون.
- تكوين الرسكلة وتحسين المستوى لموظفي إدارة الغابات: 2018 مشارك .
- تكوين الصيادين: 817 صياد.

ثانيا/ القطاع الفلاحي:

- ❖ تكوين الفلاحين: 18513 فلاح ومربي.
- ❖ تكوين إطارات القطاع الفلاحي: 3733 إطار.
- ❖ تكوين إطارات: 134 ONTA إطار في مجال نظام المعلومات الجغرافي SIG.
- ❖ تكوين ملاحظي RGA: 178 إطار في برنامج الإحصاء العام للفلاحة.
- ❖ استقبال تكوينات خارج القطاع: 430 متكون.

خاتمة:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم، أصبح التدريب والتكوين عنصراً محورياً في تعزيز القدرات المؤسسية، لا سيما في قطاع بالغ الحساسية مثل قطاع الغابات في الجزائر، أظهرت الدراسة أن الإطار التشريعي والتنظيمي للتدريب بقطاع الغابات تم تصميمه بعناية ليوكب متطلبات التنمية المستدامة وحماية الموارد الطبيعية، من خلال وضع آليات قانونية ومؤسسية تسعى إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية وتعزيز قدرتها على التعامل مع التحديات البيئية والإدارية، ومع ذلك يبقى التحدي الأكبر هو تفعيل هذا الإطار بشكل يضمن تحقيق

الأهداف المرجوة، مع التركيز على تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية، والاستجابة السريعة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

استنتاجات:

- التدريب والتكوين يشكّلان حجر الأساس لتطوير قدرات الموارد البشرية في قطاع الغابات، مما يساهم في تحقيق الكفاءة الإدارية والتنموية.
- الإطار التشريعي والتنظيمي في الجزائر، رغم تطوره النسبي، لا يزال يواجه تحديات في تفعيل والتطبيق العملي، مما يتطلب مراجعات دورية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
- قطاع الغابات تأثر بشكل كبير بالتغيرات البيئية والاجتماعية، مما يستوجب تصميم برامج تدريبية تركز على الجوانب التطبيقية والاستدامة البيئية.
- التنسيق بين المؤسسات المعنية بالتكوين، والتحديث المستمر للمناهج التدريبية يعدان من العوامل الحاسمة لنجاح عمليات التدريب.

توصيات:

- ✓ **تعزيز آليات الرقابة والتقييم:** يجب تحسين أدوات متابعة وتقييم برامج التدريب لضمان تحقيقها للنتائج المتوقعة، مع إعداد تقارير دورية لتقييم الكفاءة والأداء.
 - ✓ **تكيف البرامج التدريبية مع التطورات الحديثة:** ضرورة تحديث المناهج التدريبية بانتظام لتشمل موضوعات ذات صلة بالتغيرات المناخية، الذكاء الاصطناعي، والتقنيات الحديثة في إدارة الغابات.
 - ✓ **تعزيز الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية والدولية:** التعاون مع الجامعات ومراكز البحث والمؤسسات الدولية لتبادل الخبرات والاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في التدريب والتكوين.
 - ✓ **زيادة الاستثمار في التدريب التطبيقي:** التركيز على تطوير المهارات العملية للعاملين من خلال تعزيز التدريبات الميدانية والمشاريع التطبيقية.
 - ✓ **تحفيز الموارد البشرية:** وضع برامج تحفيزية للعاملين المتميزين في قطاع الغابات لتشجيعهم على تحقيق أفضل أداء، مع توفير بيئة عمل داعمة.
 - ✓ **تعزيز الإرشاد والتوعية:** تنظيم حملات توعية لتوضيح أهمية التدريب المستمر، وتوسيع نطاقه ليشمل كل المستويات الوظيفية.
- تُبرز هذه التوصيات ضرورة وجود استراتيجية شاملة تجمع بين التطوير المستمر للموارد البشرية وتفعيل الإطار التشريعي بما يخدم أهداف التنمية المستدامة والحفاظ على الموارد الغابية في الجزائر.

الهوامش:

- ¹ لحبيب بلية بن محمود، وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية؛ الإدارة العمومية في الجزائر، دار الذاكرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 11.
- ² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 46، 16 جويلية 2006، ص 16.
- ³Zaeni, N Bahasoan, S, & Haeranah, H, Skills and human resources development in improving employee performance. Journal of Management and Business, 8(1). <https://doi.org/10.33096/JMB.V8i1.669>, 2021.
- ⁴Anonymous, The role of trainings in the development and enhancement of work performance in the public and private sector. Interdisciplinary Journal of Research and Development. <https://doi.org/10.56345/ijrdv10n1s115>, 2023.
- ⁵Samwel, J. O, Impact of employee training on organizational performance: Case study of drilling companies in Geita, Shinyanga, and Mara regions in Tanzania, 2018.
- ⁶عبد الله النعيمي، التدريب والتطوير في إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2010.
- ⁷لحبيب بلية بن محمود، المرجع السابق، ص 106.
- ⁸Fayssal Benrahmoun, Training And Human Resources Development With in The ThirdSector System: Irshed And Islah Algerian Association As A model, Migration Letters, (<https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/11501>), 2024.
- ⁹عمار نكاع، النظام القانوني للعقار الغابي وطرق حمايته في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون عقاري، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015/2016، ص 282.
- ¹⁰المرسوم التنفيذي 200-95 المؤرخ في 25-07-1995 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 92-493 المؤرخ في 23-12-1992، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الفلاحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 42، 1995-08-02 ص 7.
- ¹¹نصر الدين هوني، الوسائل القانونية والمؤسسية لحماية الغابات في الجزائر، مطبوعات الديوان الوطني للأشغال التربوية الجزائر، ط 1، الجزائر، 2001، ص 123.
- ¹²عمار نكاع، المرجع السابق، ص 29.
- ¹³القانون 84/12 المؤرخ في 23 جويلية 1984، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 26، 26 جويلية 1984.
- ¹⁴القانون 20/91 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991 المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 62، 02 ديسمبر 1991.
- ¹⁵جمال مهدي، الأجهزة الإدارية المكلفة بحماية البيئة الغابية في الجزائر، مجلة المعارف للبحوث والدراسات التاريخية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد الأول، 2023، ص ص 19-33.
- ¹⁶المادة 3 و 4 من القانون رقم 84/12، المرجع السابق.
- ¹⁷المواد 62، 63 و 64 من القانون رقم 84/12، المرجع نفسه.
- ¹⁸القانون رقم 02/11 المؤرخ في 17 فيفري 2011، المتعلق بالمحالات المحمية في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 13، 28 فيفري 2013، ص 11.
- ¹⁹القانون رقم 21/23 المؤرخ في 23 ديسمبر 2023، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 83، 23 ديسمبر 2023.
- ²⁰المادة 2 والمادة 12 من القانون رقم 21/23 المؤرخ في 23 ديسمبر 2023، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 83، 23 ديسمبر 2023.
- ²¹المواد 16، و 18 من القانون رقم 21/23 المؤرخ في 23 ديسمبر 2023، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 83، 23 ديسمبر 2023.
- ²²آسيا حيدوش، تنظيم الملكية الغابية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 16، 2017، ص ص 353-367.

- ²³ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 46، 16 جويلية 2006، ص3.
- ²⁴ المرسوم التنفيذي رقم 11-127 الصادر في 22 مارس 2011، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 18، 23 مارس 2011، ص12.
- ²⁵ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 11-127 المرجع نفسه.
- ²⁶ المادة 86 من المرسوم التنفيذي 11-127 المرجع نفسه.
- ²⁷ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 11-127 المرجع نفسه.
- ²⁸ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 46، 16 جويلية 2006، ص3.
- ²⁹ المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 16، 06 مارس 1996.
- ³⁰ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2015/08/09، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، ومدته ومحتوى برامج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 04، 27 جانفي 2016، ص 19
- ³¹ القانون رقم 10/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 43، 20 جويلية 2003.
- ³² المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 13، 24 مارس 1985.
- ³³ المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 16، 06 مارس 1996.
- ³⁴ المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليم رقم 21/ك.خ / م.ع.و.ع/ 2009 المؤرخة في 7 سبتمبر 2009 المتعلقة بتحديث المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات.
- ³⁵ المرسوم التنفيذي رقم 04-146 المؤرخ في 19 ماي 2004 المتضمن إنشاء اللجنة الوزارية المشتركة للتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 31، 19 ماي 2004، ص 4.
- ³⁶ المرسوم التنفيذي رقم 87-209 المؤرخ في 08 سبتمبر 1987 المتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 37، 09 سبتمبر 1987.
- ³⁷ المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 56، 17 سبتمبر 2003، ص17.
- ³⁸ المواد 3، 4، 15، 16 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، المرجع نفسه.
- ³⁹ المرسوم التنفيذي رقم 12-213 المؤرخ في 15 مايو 2012، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للغابات. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، 16 مايو 2012.
- ⁴⁰ المدرسة الوطنية للغابات، التقرير السنوي للمدرسة الوطنية للغابات، باتنة، الجزائر، 2024.
- ⁴¹ المرسوم رقم 83-702 المؤرخ في 26 نوفمبر 1983، المتعلق بإنشاء مركز تكوين الأعوان المتخصصين في الغابات ببني سليمان، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1983.
- ⁴² المرسوم رقم 83-703 المؤرخ في 26 نوفمبر 1983، المتضمن إنشاء مركز لتكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 49، الصفحة 2047.
- ⁴³ المديرية الفرعية للتدريب بمركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل، التقرير السنوي لسنة 2024.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- المصادر القانونية:

- ❖ المرسوم رقم 83-702 المؤرخ في 26 نوفمبر 1983، المتعلق بإنشاء مركز تكوين الأعوان المتخصصين في الغابات ببنى سليمان، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، 29 نوفمبر 1983.
- ❖ المرسوم رقم 83-703 المؤرخ في 26 نوفمبر 1983، المتضمن إنشاء مركز لتكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، 29 نوفمبر 1983.
- ❖ القانون 84/12 المؤرخ في 23 جويلية 1984، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 26، 26 جويلية 1984.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، 24 مارس 1985.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 87-209 المؤرخ في 08 سبتمبر 1987 المتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، 09 سبتمبر 1987.
- ❖ القانون 91/20 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991 المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 62، 02 ديسمبر 1991.
- ❖ المرسوم التنفيذي 200-95 المؤرخ في 1995-07-25 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-493 المؤرخ في 23-12-1992، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الفلاحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 42، 02-08-1995.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 16، 06 مارس 1996.
- ❖ القانون رقم 03/10 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 43، 20 جويلية 2003.
- ❖ المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 56، 17 سبتمبر 2003.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 04-146 المؤرخ في 19 ماي 2004 المتضمن إنشاء اللجنة الوزارية المشتركة للتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، 19 ماي 2004.
- ❖ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، 16 جويلية 2006.
- ❖ المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليم رقم 21/ك.خ / م.ع.و.ع/ 2009 المتعلقة بتعيين المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات، 7 سبتمبر 2009.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 12-213 المؤرخ في 15 مايو 2012، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للغابات. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، 16 مايو 2012.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 11-127 الصادر في 22 مارس 2011، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 18، 23 مارس 2011.
- ❖ القانون رقم 11/02 المؤرخ في 17 فيفري 2011، المتعلق بالمحالات المحمية في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، 28 فيفري 2013.

- ❖ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2015/08/09، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لشغل بعض الرتب المنتممة للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، ومدته ومحتوى برامجها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 04، 27 جانفي 2016.
- ❖ القانون رقم 21/23 المؤرخ في 23 ديسمبر 2023، المتعلق بالنظام العام للغابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 83، 23 ديسمبر 2023.
- ❖ المدرسة الوطنية للغابات، التقرير السنوي للمدرسة الوطنية للغابات، باتنة، الجزائر، 2024.

الكتب والمقالات العلمية:

- ❖ لحبيب بلية بن محمود، وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية؛ الإدارة العمومية في الجزائر، دار الذاكرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
- ❖ المديرية الفرعية للتدريب بمركز تكوين الأعوان التقنيين المتخصصين في الغابات بجيجل، التقرير السنوي لسنة 2024.
- ❖ عبد الله النعيمي، التدريب والتطوير في إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2010.
- ❖ عمار نكاع، النظام القانوني للعقار الغابي وطرق حمايته في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون عقاري، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015/2016.
- ❖ نصرالدين هنوني، الوسائل القانونية والمؤسسية لحماية الغابات في الجزائر، مطبوعات الديوان الوطني للأشغال التربوية الجزائر، ط1، الجزائر، 2001، ص 123.
- ❖ جمال مهدي، الأجهزة الإدارية المكلفة بحماية البيئة الغابية في الجزائر، مجلة المعارف للبحوث والدراسات التاريخية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد الأول، 2023، ص ص 19-33.
- ❖ آسيا حميدوش، تنظيم الملكية الغابية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 16، 2017، ص ص 353-367.

قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

- ❖ Anonymous, The role of trainings in the development and enhancement of work performance in the public and private sector. Interdisciplinary Journal of Research and Development. <https://doi.org/10.56345/ijrdv10n1s115>, 2023.
- ❖ Fayssal Benrahmoun, Training And Human Resources Development With in The ThirdSector System: Irshed And Islah Algerian Association As A model, Migration Letters, (<https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/11501>), 2024.
- ❖ Samwel, J. O, Impact of employee training on organizational performance: Case study of drilling companies in Geita, Shinyanga, and Mara regions in Tanzania, 2018.
- ❖ Zaeni, N Bahasoan, S, & Haeranah, H, Skills and human resources development in improving employee performance. Journal of Management and Business, 8(1). <https://doi.org/10.33096/JMB.V8I1.669>, 2021.