

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أحمد دراية - أدرار



كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم: العلوم الاجتماعية

**العوامل المساهمة في توجّه المدرّسين نحو  
التقاعد النسبي  
في المدرسة الجزائرية  
دراسة ميدانية ( عينة من مدارس بلدية ادرار )**

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

إشراف الدكتور:

رضا نعيجة

إعداد الطالبين:

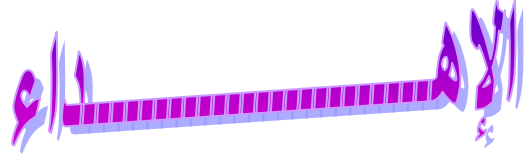
✓ عبد القادر عمارين.

✓ شاشوا محمد.

الصفة	الرتبة	اسم الأستاذ
رئيساً	أستاذ محاضر	أ. رحماني محمد
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر	د. رضا نعيجة
مناقشاً	أستاذة محاضرة	أ. عائشة أم الغيث

الموسم الجامعي: 2016/2017 م الموافق لـ 1437/1438 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



أهدي هذا العمل إلى...

معلم الناس جميعا سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم..

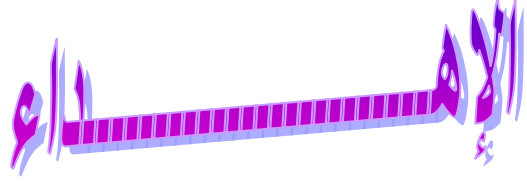
إلى روح والدتي الحبيبة أسكنها الله فسيح جناته وجعل مثواها الفردوس الأعلى.  
إلى ينبوع الأمل ونبراس الحياة من صبر وضحي لأجل بلوغ هدفي ومبتغاي ،  
والدي العزيزالمجاهد رحمه الله واسكنه فسيح جناته.

جميع الزملاء والأصدقاء.

كل الاسرة الجامعية من اساتدة مشرفين ومدرسين

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

محمد شاشوا



إلى الله أتقرب بهذا العمل... عسى ان يجعله في ميزان حسناتي.  
إلى منبع دفاء وروضة الحنان والسكينة والعطاء... أمي .. حفظها الله.  
إلى من تعب من أجلي ، وحرص على تعليمي ... والذي رحمه الله.  
إلى كل أصدقائي وزملائي .....في شعبة علم الاجتماع.  
إلى كل أساتذة ... علم الاجتماع تنظيم وعمل ، وخاصة الأستاذ المشرف د. نعيجة رضا.  
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

عبدالقادر عمـارين



## تشكرات

قال تعالى: ". . . وقليل من عبادي الشكور . . ."

قال صلى الله عليه وسلم: " من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به

فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه "

وقال أيضا: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

بدءاً نحمد الله العلي القدير حمداً كثيراً يليق بجلال وجهه وعظمة سلطانه لا تضاهى الآءه

ونعمه المصبغة وإن اجتهدنا لذلك،

ونصلي ونسلم ونبارك على شفيعنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم وبعد :

تتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذ المؤطر:

حفظه الله والذي كانت توجيهاته القيمة بمثابة الخطوات التي ساعدتنا في إنجاز هذا العمل،

وله كل دعواتنا وامتنانا له بالتوفيق والنجاح

الشكر كل الشكر إلى كل أساتذتي ومعلمي عبر مشواري الدراسي

جزاهم الله عنا كل خير

. . . والله وليّ التوفيق

## فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

الإهداء

الشكر والتقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

01

مقدمة

**الفصل الأول: الإطار المنهجي**

02

الإشكالية

03

أسباب اختيار الموضوع

03

أهداف الدراسة

04

أهمية الدراسة

04

تحديد مفاهيم الدراسة

05

الدراسات السابقة

07

تساؤلات الدراسة

08

فرضيات الدراسة

08

نموذج الدراسة

**الفصل الثاني: التقاعد في الجزائر**

10

تمهيد

11

المبحث الأول: ماهية التقاعد.

11

المطلب الأول: تعريف التقاعد

12	المطلب الثاني: تطور نظام التقاعد في الجزائر
14	المطلب الثالث: أنواع التقاعد.
26	المبحث الثاني: الآليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد.
27	المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
30	المطلب الثاني: الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.
34	المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتقاعد.
35	المبحث الثالث: المنظور الإسلامي للتقاعد.
38	خلاصة الفصل.
	<b>الفصل الثالث: واقع المدرسة و المدرس في الجزائرية</b>
40	تمهيد
41	المبحث الأول: المدرس.
41	المطلب الأول: تعريف المدرس.
44	المطلب الثاني: طرق إعداد وتطوير المدرسين.
52	المطلب الثالث: الصعوبات والضغوطات التي تواجه المدرس
59	المبحث الثاني: المدرسة.
59	المطلب الأول: تعريف المدرسة
63	المطلب الثاني: وظائف المدرسة
65	المطلب الثالث: المدرسة إزاء التحديات الإعلامية.
69	خلاصة الفصل.
	<b>الفصل الرابع: الجانب الميداني</b>

70	تمهيد.
71	منهج الدراسة.
72	مجتمع الدراسة.
72	أدوات جمع البيانات
73	مجالات الدراسة.
73	عينة الدراسة.
74	صعوبات الدراسة.
74	تحليل البيانات وتفسيرها.
90	الاستنتاج العام.
93	خاتمة
94	قائمة المصادر والمراجع.
	الملاحق.
	الإستمارة.

### فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
74	1- جنس المبحوثين
75	2- عمر المبحوثين
75	3- المستوى التعليمي للمبحوثين.
76	4- البعد عن العمل للمبحوثين.

77	5-	الحالة العائلية للمبحوثين.
77	6-	وضعية السكن للمبحوثين.
78	7-	عدد الأطفال للمبحوثين.
79	8-	الخبرة المهنية للمبحوثين.
80	9-	الدخل الشهري للمبحوثين.
81	10-	البعد الوظيفي.
82	11-	البعد الاجتماعي.
83	12-	البعد النفسي.
85	13-	البعد الصحي.
87	14-	البعد المادي.
88	15-	ترتيب الحالات

يعد موضوع التقاعد من المواضيع الرئيسة التي تشغل بال العديد من الجهات، وهو يعتبر أحد الأنظمة الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر لم يكن العامل يعرف ما معنى التقاعد، إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله إلى غاية وفاته، ولم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم، وفي خضم التطور الصناعي والتقدم التكنولوجي الذي شهدته الدول الأوروبية والاهتمام المتزايد بالعنصر البشري كان نظام التقاعد أحد أولويات الإدارة آنذاك.

وفي بيئة العمل برزت سلوكيات جديدة في الغرب منها التقاعد النسبي. والهدف هو التمتع في الحياة بعيدا عن ضغوط العمل، بعد أن يحقق العامل قدرا معقولا من الأمان المعيشي والمالي، حيث بدأ هذا لأخير يطرح نفسه كظاهرة على الساحة الجزائرية، خاصة بعد قرار الحكومة بإلغائه، حيث أصبحت قضية التقاعد النسبي في قطاع التعليم جزء من الواقع التربوي، وتعتبر مظهر من مظاهر العزوف عن مهنة التعليم لدى المدرسين واللجوء إليها يعتبر كحل للتخلص من المعاناة والصعوبات التي تواجه المدرسين.

# الفصل الأول الإطار المنهجي

- الإشكالية
- أسباب اختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- تحديد مفاهيم الدراسة
- الدراسات السابقة
- تساؤلات الدراسة
- فرضيات الدراسة



## أولاً: إشكالية الدراسة

انتهجت الحكومة الجزائرية من مرحلة ما بعد الاستقلال إلى ثمانينات القرن الماضي سياسة غير رشيدة في التوظيف حيث كان شغلها الشاغل هو امتصاص أكبر عدد ممكن من البطالة، مما نتج عنه فائض في عدد العمال وتمخض عنه إفلاس العديد من الشركات على مستوى القطاع العام والخاص والذي اضطر فيه النظام اللجوء إلى التقاعد النسبي كحل لمشكلة تسريح العمال مع ضمان أبسط الحقوق لهم، ولكن هذه الظاهرة لم تكن مستشرية بقوة، إلا أنه لوحظ في الآونة الأخيرة إقبال الموظفين بكثرة نحو هذا لنوع من التقاعد وخصوصا مع اقتراب نهاية العشرين سنة التي حددت فيها مدة استمراره.

وامام ذلك فإن التعديلات الخاصة بقانون العمل(الشق المتعلق بالتقاعد) في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة وتداعياتها على العامل والمؤسسة الجزائرية أفرزت آليات جديدة تقتضي إلغاء التقاعد النسبي مما ولد صراعا بين العامل( النقابات ) والهيئة المستخدمة (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) وهو ما دفع بالعديد من الموظفين التوجه نحو الاستفادة من هذه الآلية قبل نهاية الآجال المحددة .

إن الوصول إلى تحديد العوامل المساهمة في بروز التقاعد النسبي يمكن الجهة المسؤولة عن المدرسين ووزارة التربية في الجزائر من مراقبة تطور هذه الظاهرة والعوامل التي تؤدي إلى الزيادة فيها، ومن هنا جاءت دراستنا لتكشف العوامل المساهمة في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي .

فما هي العوامل المساهمة في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي؟

## ثانياً:أسباب اختيار الموضوع

كما هو الشأن بالنسبة لأي موضوع يقوم الباحث بالبحث فيه إلا وهناك أسباب تدفعه للقيام بذلك، وقد تنوعت أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

### 1- أسباب ذاتية :

- الرغبة في معرفة العوامل المساهمة في توجه المدرس نحو التقاعد.

### 2- أسباب موضوعية :

- محاولة فهم نظام التقاعد والتقاعد النسبي للموظف في المؤسسة.

- أسباب وانعكاسات التوجه نحو التقاعد النسبي على المؤسسة والموظف.

- تأثير الإشاعة والمحاكاة على الظاهرة .

- التعرف على التحولات التي مست الفئة العمالية في هذه المرحلة.

## ثالثاً:أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الإجابة عن الإشكالية وتساؤلاتها والتحقق من الفرضيات ومدى صدقها وذلك من اجل معرفة أهم الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد النسبي، خاصة في ظل نقص الدراسات حول هذا الموضوع.

ويمكن أن نجمل أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

1-تقصي الدوافع الحقيقية لظاهرة التقاعد النسبي في الأوساط العمالية.

2-التوصل إلى التدايعات الراهنة للظاهرة ( التقاعد النسبي) على الموظف.

3-الانعكاسات الراهنة للتقاعد النسبي على المؤسسة الجزائرية وصندوق التقاعد.

4-تحديد وحصر العوامل المساهمة في التوجه نحو التقاعد النسبي.

#### رابعاً: أهداف الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية والعملية كونها تتناول موضوعاً حيويًا ومهماً وهو موضوع التقاعد النسبي، كما تظهر أهميتها في مجال إطار المعرفة العلمية وتشجيع البحث العلمي، بالإضافة إلى أن الدراسة تتناول موظفي قطاع التربية والتعليم، لمعرفة العوامل المساهمة في التوجه نحو التقاعد النسبي.

#### خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

**العامل:** هو المجموعة التي يرتبط بعضها ببعض والتي تنظم في نسق معين، حيث تؤدي في مجموعها إلى إحداث نتيجة<sup>1</sup>.

- **التعريف الإجرائي للعامل:** المقصود به تلك الأسباب التي تدفع بالمدرس إلى التوجه نحو التقاعد.

- **تعريف المدرس:** هو حلقة وصل بين المتعلم والمجتمع.

<sup>1</sup> ينظر: الدوري، عدنان، أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الإجرامي، دار السلاسل للنشر والتوزيع، الكويت، ط3، 1984، ص60.

- **تعريف المدرسة:** هي مجتمع مصغر متزه عن الشوائب والأضرار التي تتعلق بالمجتمع الأكبر، ليعتاد الطفل فيها على الحياة الفضلى ويتمرن على التعاون الاجتماعي والإخلاص للجماعة والوطن.

- **التعريف الإجرائي للمدرسة:** هي المؤسسة التربوية التي يعمل فيها المدرس.

- **مفهوم التقاعد النسبي:** هو ترك العمل بالمؤسسة لأسباب اختيارية، وذلك لظروف اقتصادية أو صحية أو اجتماعية.

- **التعريف الإجرائي للتقاعد النسبي:** هو ترك العمل بناء على طلب الموظف إذا استوفى

الشروط التالية:

أ- أن يكون سنه خمسون سنة على الأقل.

ب- استيفاء على الأقل عشرون سنة من العمل ومن الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

يخفض السن ومدة العمل بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة.

#### سادسا: الدراسات السابقة

1/ دراسة ( زرنوح حياة السنة 2013-2014م ) بعنوان التقاعد المسبق لدى المعلمات،

دراسة ميدانية بولاية بسكرة: تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد عوامل التقاعد المسبق لدى

المعلمات، إذ حاولت الدراسة الوقوف على أهم الأسباب والعوامل التي أدت بالمعلمات للتقاعد

المسبق، وأهم النتائج المتوصل إليها هي:

- إن للعوامل الأسرية والاجتماعية أثر كبير في دفع المعلمات المبحوثات إلى التقاعد المسبق.

- كما توصلت أيضاً إلى أن المعلمات تعاني من مشكلات عديدة تتعلق بعدة نواحي منها ما هو مرتبط بعلاقتها مع زوجها ومنها ما هو متعلق بأسلوب رعاية أبنائها إضافة إلى ذلك مجموعة العوامل المدرسية التي أصبحت تشكل ضغطاً كبيراً بالنسبة للعديد من المعلمات وتدفعهن للتقاعد المسبق.<sup>2</sup>

## 2/ دراسة (ضيف الله المطيري 2005 م) بعنوان اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية: هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم التقاعد المبكر

بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين المدنيين نحو العوامل المؤثرة في رغبتهم أو عدم رغبتهم في التقاعد المبكر والآثار المصاحبة له، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

- إن الذين يتقاعدون مبكراً يمثلون ثلث العدد من الذين يتقاعدون بقوة النظام، وأن هناك ثبات نسبي في إعداد المتقاعدين سواء كان تقاعدهم مبكراً أو بقوة النظام وذلك خلال السنوات الخمسة السابقة، ويعود ذلك إلى قلة الوظائف المتوفرة في القطاعين العام والخاص.

- أما في ما يخص الآثار الناجمة عنه، فقد اتفق أفراد العينة على أن التقاعد المبكر يحقق العديد من الإيجابيات كونه يوفر عدداً من الفرص الوظيفية ويساعد في التخفيف من مشكلة البطالة.

<sup>2</sup>: زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع التربوية، جامعة خضير بسكرة، 2013/2014.

- أوضحت الدراسة أن الذين يرغبون في التقاعد المبكر من الموظفين المدنيين أكثر من الذين لا يرغبون فيه.<sup>3</sup>

3/ دراسة (سعدا 2012) بعنوان اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر- دراسة ميدانية على

عينة من المدرسين - في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق: هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة اتجاهات عينة من مدرسي الثانوية العامة نحو التقاعد المبكر، وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف متغيرات البحث، وأهم ما توصلت إليه ما يلي:

- أن ترتيب الأسباب التي تدفع المدرس نحو التقاعد المبكر هي: الصحية، المادية، النفسية، الاجتماعية، الوظيفية.

- توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو التقاعد المبكر تبعا لمتغير الجنس، إذ تبين أن الإناث أكثر ميلا نحو التقاعد المبكر.<sup>4</sup>

### سابعاً: تساؤلات الدراسة

من أجل الإحاطة أكثر بجوانب الموضوع وتوجيه مسار البحث ارتأيت أن أضع التساؤلات الآتية:

#### التساؤل الرئيسي :

ما هي العوامل المساهمة في توجه المدرس في المؤسسة التربوية الجزائية إلى التقاعد النسبي؟

<sup>3</sup>ضيف الله المطيري. اتجاهات الموظفين المدنيين نحو التقاعد المبكر في نظام الخدمة المدنية السعودية، 2015.

<sup>4</sup>سعد، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر- دراسة ميدانية على عينة من المدرسين - في المدارس الثانوية العامة في محافظة

دمشق، 2012.

### الأسئلة الفرعية:

- 1) هل بروز التقاعد النسبي في المؤسسة التربوية الجزائرية يعزو إلى العوامل الوظيفية ؟
- 2) هل تساهم العوامل الاجتماعية في دفع المدرس نحو التقاعد النسبي ؟
- 3) إلى أي مدى يمكن اعتبار العامل المادي سببا في توجه المدرس إلى التقاعد النسبي ؟
- 4) ما مدى مساهمة العاملين الصحي و النفسي في توجه المدرس للتقاعد النسبي ؟

### ثامنا: فرضيات الدراسة

وكإجابة مؤقتة عن التساؤل الرئيسي نصيغ الفرضيات الآتية:

- 1- بروز التقاعد النسبي في المؤسسة التربوية الجزائرية يرجع إلى العوامل الوظيفية.
- 2- تساهم العوامل الاجتماعية في دفع المدرس نحو التقاعد النسبي.
- 3- يعتبر العامل المادي سبب في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي.
- 4- للعوامل الصحية والنفسية أثر في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي.

### تاسعا: نموذج الدراسة

اعتمدت دراستنا على نموذج تم تطويره عدة أشكال بعد مراجعة تحليلية للدراسات السابقة حول

الموضوع ليتكون من مجموعة من المتغيرات المستقلة وهي:

- \_ العامل الوظيفي.
- \_ العامل الاجتماعي.
- \_ العامل الصحي.



\_ العامل المادي.

\_ العامل النفسي.

بحيث تدرس هذا النموذج قوة هذه العوامل في التوجه نحو التقاعد النسبي، كما تناولت الدراسة عوامل أخرى كونها عوامل معدلة بسبب ارتباطها القوي بالمتغيرات المستقلة والتي لا يمكن تجاهل أثرها في التوجه نحو التقاعد النسبي وهي: الجنس، العمر...

## الفصل الثاني التقاعد في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التقاعد

المطلب الأول: تعريف التقاعد

المطلب الثاني: تطور نظام التقاعد في الجزائر

المطلب الثالث: أنواع التقاعد في الجزائر

المبحث الثاني: الآليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: صندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتقاعد

المبحث الثالث: المنظور الإسلامي للتقاعد.

تمهيد:

مما لا شك فيه إن لكل دولة قانون التقاعد الخاص بها رغم اختلاف أنظمتها الإيديولوجية، فهذا القانون يعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل دولة. وبما انه من أهم الحقوق الاجتماعية،فانه يجب معرفة نظام التقاعد في الجزائر من حيث مفهومه وتطوره وأنواع الأنظمة الخاصة به ومن اجل ذلك يقتضي منا أن نتعرض إليها كالتالي.

## المبحث الأول: ماهية التقاعد

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف التقاعد والطبيعة القانونية له وتطور نظامه القانوني في الجزائر وستناولنه كما يلي:

### المطلب الأول: تعريف التقاعد

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا، الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال:

نجد الأستاذ لعبيدي<sup>1</sup> عرف المتقاعد بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش للتقاعد".

كما عرفه أيضا زيد منير العبوري<sup>1</sup> "على أن المتقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإيجاب أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي، وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تأمين أو حماية اجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد التقاعد الحياة الإنسانية الكريمة، ومن ثمة فإنه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من الجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الاستفادة من تأمين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة.

وقد عرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06، والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي، 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38 المتعلق بالتقاعد، على انه نهاية المدة

<sup>1</sup> زيد منير عبوي ، إدارة الموارد البشرية عمان ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، سنة 2006 ، ص 21.

القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة، ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل و المرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل، إذا فان من الناحية القانونية فالتقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام و أصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تطور نظام التقاعد في الجزائر

لقد مر نظام التقاعد في الجزائر بالعديد من المراحل نوجزها فيما يلي:

**أولاً- المرحلة ما قبل الاستقلال إلى غاية 1962:** وتبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة لا تحمد عقبها وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المزاوغة لهذه الفئة وأوهمهم بضمن حرياتهم وممتلكاتهم، ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت إلى غير ذلك . كما انه هناك أنظمة خاصة بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد .

**ثانياً- المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية يومنا هذا وتنقسم إلى مرحلتين:**

**1: المرحلة الممتدة من سنة 1962 الى سنة 1983:** وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الجزائر والذي صدرت فيه وحددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02/07/83، الجريدة الرسمية، العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، ص 1804.

الفلاحي. وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران CASORAN وأخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASOREC ووضع هذا التنظيم الإقليمي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كفاءات الاشتراكات والمساهمات، وفي هذه الفترة أبرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ 16 مارس 1964، كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق و تقاعد الأقدمية ، كما يؤول هذا الحق المالي إلى زوجته وذويه ويسمى بمعاش الأيلولة.

**2: المرحلة الممتدة من سنة 1983 إلى يومنا هذا:** وعرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسيين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما:

1. شرط الخدمة الذي حدد بـ 15 سنة خدمة على الأقل وخفضت بـ 10 سنوات كمرحلة انتقالية.<sup>1</sup>

شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و55 سنة للمجاهدين والنساء بالإضافة إلى إعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين ما يعادل 100% و80% للعوام ونظرا لدخول الجزائر أزمت اقتصادية حادة أدى إلى عجز مالي، وتم إصلاح الوضع من خلال إصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات وإعادة هيكلة هذه الأخيرة، وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94<sup>2</sup> المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف إلى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة إلى 10 سنوات قبل السن القانونية لتقاعد؛ ويمس هذا النظام جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة إدارية أو التوقف القانوني لنشاط

<sup>1</sup> - هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط) لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية، 1999، ص 374.

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94، نفس المرجع السابق، ص 6.

المستخدم، كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي، أن يقدم طلب لصاحب العمل ما إن يستوفي شروط ذلك. بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر رقم 97/13.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للتقاعد

**اولا- التقاعد كحق شخصي:** يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون 12/83 حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة. بمجرد توفر جميع الشروط، كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق، إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية السابقة، ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في الاتفاقية الدولية؛ والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات من بينها حق التقاعد، و التي صادقت عليها دولة الجزائر و سن من اجل ذلك قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المادتين 05/06 من القانون<sup>2</sup>، والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساس للعامل والمعترف به القانون الأساسي للعامل، والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل، وهذا ما هو إلا نتيجة للنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال، وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني سواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية و رسمية حسب المادة 04 من القانون 12/83. وبالتالي فإن الفئات التي تتمتع بالحق في التقاعد هم:

#### ● العمال الأجراء

● العمال الغير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا صناعيا تجاريا حرفيا حرا وتتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد بنوعية المباشر و المنقول أو في منحة التقاعد.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 1997/05/31 ، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04 ، ص 04.

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 12/83 نفس المرجع السابق، ص 1803.



ثانيا- التقاعد كحق مالي : إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعامل عند انتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر ابتداء من اليوم 23 و24 كأقصى تقدير، وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون<sup>1</sup> والتي تنص: على انه "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة" وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة، حيث توضع هذه المساهمات إلى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في حسابات البريدية للمتقاعدين، ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء عن اقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد<sup>2</sup>، وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذا طابع شخصي ومالي، يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما أن تتوفر فيه جميع الشروط؛ كما يمكن أن يؤول إلى ذوي حقوقه والتقاعد أيضا كقانون يهدف إلى مبادئ تأسس نظام موحد<sup>3</sup> ويقوم على:

● توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، وذلك عن طريق تجديد جميع القواعد المتعلقة بحقوق العامل، وهذا الحقوق التي يستفيد منها العامل ويتأثر بها و بالإضافة إلى الشروط العامة والخاصة الواجب توافرها للحصول على التقاعد.

● تحديد جميع الامتيازات وتوحيدها وهذا من خلال توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات. وضع الهيئات خاصة بالتقاعد تنظم العمالية وذلك عن طريق توحيد التمويل حيث توضع الاقتطاعات و الاشتراكات ومساهمات الدولة في صناديق خاصة بالتقاعد حسب كل فئة والتي تتولى بدورها تسيير نظام التقاعد.

<sup>1</sup> -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل ، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25 ، ص 563.

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94 ، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، ص 6.

<sup>3</sup> -أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، ج2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 1994 ، ص 339.

## المطلب الرابع: أنواع التقاعد في الجزائر

وبعد أن خلصنا إلى تعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة، عند استيفائه الشروط اللازمة لذلك في المبحث الأول يتم تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات. ونوع نظام خاص بالفئات العمال المستفيدين منه حسب القانون 12/83 والمعدل والمتمم بالأمرين ونظام التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 13/97<sup>1</sup> ونظام التقاعد المنسق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94.<sup>2</sup>

### • الفرع الأول: التقاعد الكلي (العادي)

ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية :

- القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني، سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 3 عن الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997<sup>3</sup> ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا أن توفرت الشروط التالية .
- أو لها: شروط الاستفادة من التقاعد الكلي .

<sup>1</sup> -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، نفس المرجع السابق.ص3.

<sup>2</sup> -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المرجع نفسه ص 3.

<sup>3</sup> عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، إدارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي) ، الأردن : عالم الكتب الحديث ، سنة 2006 ، ص ص 240.241.

1- شرط السن: وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يجيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60 سنة و55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون<sup>1</sup> ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها :

- العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة.
- العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل، يخفض السن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 3 سنوات.
- العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.
- المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فأنتهم يستفيدون من التخفيض السن المطلوب للتقاعد بـ5 سنوات أي 65 سنة حسب المادة 02 الفقرة من 01 من الأمر 13/97 المؤرخ 31 ماي 1997 المحددة للمادة 10 من القانون رقم 12/83.<sup>2</sup>

2 - شرط المدة القانونية للعامل: لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يجيله إلا إذا أستوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة؛ وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60 سنة والمرأة العاملة 55 سنة ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

#### • الفرع الثاني: التقاعد دون شرط السن :

ويتم بقرار من العامل وموافقة الإدارة عليه.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 12/83 المرجع السابق ، ص 1803.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نفس المرجع السابق، ص 1903

يسقط عليه شرط السن إذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعليه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي.<sup>1</sup>

#### • الفرع الثالث: التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليغطي أجزاء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية، ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية، وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل، وأتى بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم، إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط التالية :

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات.
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها.
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد.<sup>2</sup>
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم، أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94<sup>3</sup>؛ ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناءً الذين يكونون في الحالات التالية:
- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

<sup>1</sup>أهمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 280.

<sup>2</sup>عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية الجزائر: دار القصة للنشر، 2003، ص 310.

<sup>3</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 10/94، المرجع السابق، ص 07.

• العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة(3) حسب المادة (2) من المرسوم التشريعي رقم 10/94، العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالترحيل التأديبي أو الاستقالة.

• ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه، حتى يخول له الحق في معاش التقاعد، حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:

- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر.
- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات.<sup>1</sup>
- أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا للإحالة على التقاعد، وفي حالة ضرورية وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين.<sup>2</sup>

مدة التسبيق ومعدل الإنقاص :

- يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل، أو المماثلة لها قابلة الاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية :

<sup>1</sup> - حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، "نظام التقاعد في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والإدارية، جامعة ورقلة: معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2001/2000، ص 11.

<sup>2</sup> - حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، المرجع نفسه، ص 12.

1. خمس سنوات الإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20 سنة).
  2. ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة.
  3. سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر.
  4. ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر.
  5. تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة.
  6. عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي أكثر من 29 سنة<sup>1</sup> أما بالنسبة لمعدل الإنقاص:
- تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسيق وبعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص .
- ملاحظة:** عند انتهاء فترة التسيق يحال المستفيد على التقاعد ويحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسيق.

- المبلغ الأدنى للتقاعد المسبق: لا يمكن أن يكون اقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- المبلغ الأقصى للتقاعد المسبق: لا يمكن أن يفوق 80 % من الأجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليه معدلات الإنقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ إلى نسبة 100% من الأجر إذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد (تطبيق معدل الإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات )
- يحول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

<sup>1</sup> - حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكور، المرجع نفسه، ص 11.

• **التزامات صاحب معاش التقاعد المسبق:** أنه يمنع الجميع بين التقاعد المسبق ودخل ناتج عن أي نشاط مهني، ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أي نشاط مهما كان نوعه .

• **نسبة الاشتراك:** بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقرر أعلاه يمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي.

- حصة يتحملها المستخدم 0.5 %.

- حصة يتحملها الاجير 0.5 %.

- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 %<sup>1</sup> تخضع كفيات ودفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد التي تسير تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد.

• **إعادة التقويم:** يعاد تقويم معاشات التقاعد المسبق في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد، وهذا تطبيقا للمنشور المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 وتحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وذلك بناء على اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات ويتم إجراء إعادة التقويم كل سنة قبل 01 أبريل مع الاستفادة منه ابتداء من هذا التاريخ.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى التقاعد العادي أي العام الممنوح في إطار النظام الوحيد للتقاعد قد منح التقاعد التكميلي الذي ورد تأسيسه في المادة 23 من الأمر 18/96 المؤرخ في 12 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد .

وفي هذا المضمار أسس صندوق التقاعد التكميلي الذي يخضع للإجراءات القانونية والمستفيدون من التقاعد التكميلي بموجب الشروط التالية:

• **العمال الذين لهم نظام دائم (عقد دائم) وذوي حقوقهم حسب النصوص كل اتفاقية جماعية.**

<sup>1</sup> - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، سنة 2007، ص 308.

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 10/94، المرجع السابق، ص 06.



• في إطار النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسة تمنح كتعويضات (علاوة) بنسبة 20 بالمائة تدعى التقاعد التكميلي بالنسبة للأشخاص المستفيدين من معاشات التقاعد، معاش منقول ومعاش ذوي الحقوق ممنوح من طرف إدارة صندوق الوطني للتقاعد<sup>1</sup>

ويعتمد في مبدئه على التعويض عن التقاعد التكميلي منظم بنفس النصوص القانونية التي تنظم التقاعد ولكن التعويضات عنه ثابتة ، لا تتابع الارتفاعات (الزيادات) المطبقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد ( CNR ) فيما يخص المعاشات العامة يسير من طرف المؤسسة .

• تمويل صندوق تعويضات التقاعد التكميلي: ممول مباشرة بالاشتراكات الشهرية لـ 2% على حساب العمال مساهمة شهرية ثابتة بـ 1% من كم الأجور للمؤسسة (تكلفة الأجور) وتمثل حصة المستخدم.

الشراء LA RACHATE بنسبة 2% من الشهر (شراء جديد) أي شراء السنوات التي عملها خارج المؤسسة ولكن يمنع من هذا الحق في التعويضات كل من له:

- استقالة: هي ترك العامل لعمله بمحض إرادته من خلال الاستقالة أو الاعتبارات الشخصية أو اعتبارات متعلقة بالعمل أو يطلب إحالته للتقاعد

- التسريح التأديبي: عند ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على هذه الأخطاء يعاقبه التشريع الجزائري على ذلك.<sup>2</sup>

- نزاع فردي: هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل، بسبب تنفيذ العمل أو إخلال أحدهما بالتزام من التزامات المحددة في العقد (عقد العمل)

<sup>1</sup> - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية ، والتطبيقات العلمية ، لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان 1991، ص 365

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 20، ص 6.

• لقبول حق في تعويض أو خدمة يكون معترف إلا للمستفيدين من معاش التقاعد يكون ممنوح من طرف صندوق الوطني للتقاعد وذوي الحقوق إذا كان العامل منوفى فيتلقون معاش منقول .

• إشعار يثبت من CNR قبول الملف من طرف الصندوق 80% بالإضافة بنسبة 20% من الصندوق التقاعدي التكميلي .

**ملاحظة:** فترات العجز لا تدخل في المعاش التكميلي في حالة وفاة العامل سواء كان في إطار العمل أو خارجه أن يمنح لذوي حقوقه كما ورد في التأمينات الاجتماعية ويستفيدون هم كذلك من تقاعد تكميلي في حالة وفاته وإطار العمل (الخدمة) ويستفيد منه ذوي حقوقه كما ورد في تشريع التأمينات الاجتماعية ويستفيدون من معاش منقول أو ذوي الحقوق من لديهم الحق التقاعد التكميلي.

#### • الفرع الرابع: التقاعد النسبي

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 119/95 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 13/97<sup>1</sup> في حدود 03 سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي أصبح على حساب تقاعد النسبي وحسب مدة أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.

ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة على الأقل في الخدمة<sup>2</sup> وشروطه كتالي.

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

- يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة

<sup>1</sup>-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الأمر رقم 13/97 المرجع نفسه. ، ص 3.

<sup>2</sup>-أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 280.

-استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي

-يخفف السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة

حسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر 13/97<sup>1</sup> لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعدم الأثر حسب المادة 02 الفقرة 4 من

الامر 13/97 ومثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفى 24 سنة من النشاط

وعليه فيإمكانه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر 60 بالمائة عن طريق حساب

$$60\% = 24 \times 2.5\%$$

**تكوين الملف:** ونشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية

على النحو التالي:

-الأيام تقاضي خلالها العامل تعويض عن التأمين المرض الأمومة. حوادث العمل. البطالة.

-فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر

-فترات التي استفادة منها العامل من معاش التقاعد المسبق

-سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

**القانون المعدل والمتمم لقانون التقاعد 83-12:**

تضمن العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق

بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر 13/97 المرجع السابق ، ص 04.

وينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 أنه "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين ، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل".

ونصت نفس المادة أنه "يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (5.7) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي" ، كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر " أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد".

وتنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار

المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم".

وتنص المادة 4 من نفس القانون التي تتم وتعدل أحكام المادة 7 مكرر في القانون السابق انه "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه بطلب من العامل (ة) المعني (ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر" و" تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

أما المادة 5 من نص القانون والتي تعدل وتتم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص على أن "للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش".

وجاء في المادة 7 التي تتم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 83-12 على أنه "دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017 وتسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018. وذكر القانون في نفس المادة أنه "تم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه" مضيفاً أن "تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي سنة 2019".

وأكد نص هذا القانون في مادته التاسعة أن "مفعوله يسري ابتداء من أول جانفي 2017".

للإشارة فإن نواب المجلس الشعبي الوطني صادقوا على هذا القانون بتاريخ 30 نوفمبر الفارط فيما صادق عليه أعضاء مجلس الأمة بتاريخ 21 ديسمبر الماضي.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الآليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد

إذا كان التقاعد هو حالة من حالات إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها العامل بضمانات التي تخول له حق التقاعد، بعد استحداثه كآلية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية و يدفعون الاشتراكات الخاصة بهم إلى صناديق المعتمدة، المتعددة والمتنوعة المنشأ و الأنظمة مع بقائها تحت مسؤولية مجلس الإدارة وإشراف ومراقبة الدولة والمكلفة بالتسيير التقاعد والتي وضعها المشرع كآلية إدارية لحماية العامل الأجير والغير الأجير في مجال التقاعد و تم تجميعها في صناديق ثلاث :

### المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> -المصدر: الإذاعة الجزائرية/أج،

و يعتبر هذا الصندوق كهيئة إدارية لحماية العامل الغير الأجير في مجال التقاعد و نتطرق إليه كما يلي:<sup>1</sup>

### الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تأسست المنظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال الأحرار وفقا لمرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 الذي ينص على قانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و تسييره الإداري و المالي، لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرف تأخيرا بحوالي سنتين حيث كانت بدايته في سنة 1995 و يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور و لاسيما التجار، الحرفيين، الصانعين ، الفلاحين ، أعضاء المهن الحرة و كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهن الحرة المنظمة، و قد عرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء، وهذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 434/96 الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور؛ إذ يجب عليهم الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملف الانخراط لدى الوكالة الجهوية أو الفرع ولائي لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء التابع لمكان نشاطهم، و يحتوي على الوثائق التالية :- نسخة مصادق عليها من السجل التجاري أو نسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهن الحرة + بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف و المهن بالنسبة للحرفيين + نسخة من قرار الوالي أو عقد الملكية و/أو شهادة تسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين و بالنسبة لكل النشاطات : فلا بد من إحضار شهادة لإثبات الوجود تسحب لدى مصالح الضرائب .

كما أن تسديد أديات العمال غير الأجراء مرهونة باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب و دفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات و زيادات التأخير .

<sup>1</sup> - http://www.mtess.gov.dz/mtss\_ar\_N/cnas.htm page web consultée le /20/01/2017

الفرع الثاني: حقوق والتزامات الصندوق و المستفيدين منه

تتمثل فيما يلي :

**1 الحقوق :** إن الانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار التالية (المرض، الأمومة، عجز، التقاعد، الوفاة). وانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS) يعني التأمين لفائدة العامل غير الأجير ولفائدة عائلته معا، وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS) بتعويض عن كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض أو الأمومة.

**أ-تحول معاش العجز إلى معاش التقاعد:** إن التأمين على العجز يساوي معاش العجز إذا حدث تفاقم في حالة الصحية للمؤمن، فيمكنه الاستفادة من تأمين على العجز إذا اجتمعت فيه الشروط التالية:<sup>2</sup>

- بأن يكون العجز كلياً ونهائياً، ومبرراً وذلك بإيداع كل وثيقة لها صلة بالنشاط الممارس من سجل تجاري أو اعتماد أو رخصة، فيمنح له معاش العجز بعد انقضاء مدة ستة (06) أشهر من تاريخ الفحص الطبي الأول المعلل لعدم قدرته على الاستمرار في ممارسة أي نشاط مهني وعدم بلوغه السن الشرعي للاستفادة من معاش التقاعد، كما يمكن أن يحول معاش العجز إلى التقاعد عندما يبلغ المعني بالأمر السن المخول للحق بذلك ولا يمكن لمعاش التقاعد أن يقل مبلغه عن مبلغ معاش العجز المقدم ولا يمنح معاش العجز إلا إذا كان مسجلون مند سنة واحدة على الأقل.

**ب-التأمين على التقاعد يحول الحق في معاش التقاعد:** للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة إلى الشروط

التالية :

— بأن يكون السن المعني 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الأقل واستيفاء كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم الطلب من أجل حصوله على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب .

**ج- منحة التقاعد:** وإذا لم يستجيب إلى شرط جمع السنوات اللازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة ممنحة التقاعد إذا اجتمعت فيه الشروط التالية :

بأن يكون السن المحدد ب60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة وله الاشتراك 15 سنة واستوفى كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم طلب للاستفادة من تلك المنحة .

**2- الالتزامات :** كل شخص يمارس في آن واحد نشاطا مأجورا وآخر غير مأجور، يجب عليه الانخراط على أساس النشاط غير المأجور حتى وإن كان ثانويا وهذا دون المساس بانخراطه على أساس النشاط المأجور ويخص أيضا المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم أو الذين استأنفوا نشاطا مهنيا غير مأجور. وخلاصة القول: فإن الاستفادة من الأداءات المتعلقة بمختلف التأمينات وخاصة التقاعد فيجب الاستجابة لشروطين وهما:

\* الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS)

\* تسديد كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخر وعلى أساسها يحسب كقاعدة لحساب الاشتراكات ويتكون من الدخل السنوي الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي وفي حدود ثماني (8) مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفي حالة نشاطات غير مأجورة متعددة، يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى.

**المطلب الثاني: صندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة**



يعتبر هذا الصندوق كمصلحة إدارية تابع لوزارة المالية وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الإطار السامي في الدولة ومن شأبه في مجال التقاعد، ونحاول دراسته في الفروع التالية:

## الفرع الأول: التعريف والمهام الأساسية لصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة

### 1- نشأة هذا الصندوق

نشأ هذا النظام بموجب المراسيم التنظيمية التالية :

-مرسوم رقم 615/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية.

- مرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة

- مرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بالمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة والمرسوم رقم 246/86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق.

- مرسوم رقم 133/94 المؤرخ في 1994/06/05 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 617/83 والمتعلق بمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة.

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الإطارات السامية في الدولة والذي يعتبر في حد ذاته كامتياز ومكافئة لهم على حرصهم وسهرهم في السير الحسن لهياكل الدولة، حيث أن هذا النظام الخاص بيسيره صندوق خاص بالإطارات السامية في الدولة المتواجد مقره بالجزائر العاصمة وتخضع لوصاية وزارة المالية عكس ما هو موجود بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي الخاضعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتجدر الإشارة إلى أنه يعتبر كمصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية وحتى بالنسبة لشروط العامة للاستفادة من التقاعد فإنه غير مرتبط بالسن وإنما يخضع لمدة العمل أو الخدمة الفعلية في المنصب المؤهل والمصنف ضمن المناصب السامية

في الدولة، وقد أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 155/80<sup>1</sup>، ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية ويتولى بتسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة و الإطارات السامية في الدولة ويتم تمويله عن طريق الاشتراكات التالية :

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنسبون إليه .

- مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين .

- مساعدات الدولة إن اقتضى الأمر .

وتحدد نسب الاشتراكات والمساهمة المقررة أعلاه بنفس النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية حسب المرسوم السالف الذكر.

## 2: المهام الأساسية لصندوق

يتم تسيير الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية عن طريق جهاز إداري متكون من عدة مصالح وفروع الذي يشرف على تسييره من الناحية الإدارية و المالية:

- دفع معاشات التقاعد للمستفيدين في شكل معاش مباشر أو لذوي الحقوق كمعاش منقول .

- دراسة الملفات وطلبات المتمثلة في الحصول على معاشات التقاعد من هذا الصندوق وتأكد من مدى توافر الشروط المحددة قانونيا للاستفادة.

- تسيير موارد الصندوق الخاص للتقاعد التي هي أصلا متكونة من الاشتراكات ومساهمات الدولة والمحددة في المادة 21 من المرسوم السلف الذكر والمصاريف المتمثلة في دفع معاشات التقاعد والمحددة بالمادة 23 من المرسوم السالف الذكر والتي يتطلب إعادة الوثائق المحاسبية تدون فيها كل العمليات المالية الذي قام بها الصندوق تحت مراقبة العون المحاسب للصندوق .

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموافق ل 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية ، ص 11.

**3 شروط الاستفادة والالتزامات:** وقبل التطرق إلى شروط الاستفادة والالتزامات اتجاه الصندوق لابد من تحديد من لهم صفة الإطار السامي في الدولة.

نصت المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 : ( على أنه يعد من الإطارات السامية في الدولة زيادة على أصحاب الوظائف و المسؤوليات : كلاً من رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الحكومة أو رئاسة الجمهورية وكل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية برتبة مدير مركزي ونوابه وكل رتبة في مستواها و جاءت المادة الأولى من مرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في 83/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة التي تعدل وتتم أحكام المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 83/10/31. كما أضاف القانون 11/04 المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

#### أ: شروط الاستفادة<sup>1</sup>

حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة والتي جاءت فيها على أن يخصص للإطارات السامية في الدولة حق في المعاش دون شرط السن متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم بأقدمية عشرين سنة خدمة فعلية منها عشرة سنوات على الأقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هياكل الدولة حتى بالنسبة لتوقف عن العمل سواء كانت إدارية أو غير إدارية والسنوات المنقضية خارج هياكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه، أما بالنسبة لسنوات التي قضاها الموظف قبل دخول هذا المرسوم حيز التطبيق فإنه يعتد بها وتلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون، وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي طبقاً للمادة 06 من القانون السالف الذكر، أما في حالة لم يستوفى شرط المدة فإن الاشتراكات التي كان يدفعها ترد إلى صندوق الوطني للتقاعد، أما إذا استوفى الشروط المحددة قانوناً فإنه يتحصل على مبلغ معاش التقاعد يساوي المرتب الصافي والأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه المعني خلال فترة عمله

<sup>1</sup> - مولود ديدان مدونة المعاشات و التقاعد، الجزائر: دار بلقيس، 2008، ص 47.

بما في ذلك المكافآت والتعويضات باستثناء التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني كما يستفيد من معاش نسبي إذا كانت مدة ممارسة الوظيفة تقل عن المدة المطلوبة في المادة الأولى من المرسوم المذكور سالفا، وفي حالة ما إذا تقاعد إطار سامي في الدولة ثم عين من جديد في هذا المنصب فإنها تدخل في المعاش الذي يعاد تقديره وإذا كان يتقاضى معاش كاملا فإنه يحتفظ بالمعاش المخصص له متى كان يساوي أو يفوق المرتب المرتبط بالوظيفة وفي مطلق الأحوال لا يمكن أن يجمع مرتبين في آن واحد .

**المعاش المنقول:** يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول وتختلف فيه النسب حسب الحالة :

-تستفيد أرملة صاحب المعاش من معاش يساوي 75% من المعاش المخصص للمتوفي .

- تستفيد أرملة صاحب المعاش 100% من المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش .وعليه فإن الوفاة تحول الحق في المعاش بحكم القانون متى توافرت في المعني الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم.

**ب: التزامات الصندوق اتجاه المستفيدين.**

يقوم الصندوق الخاص بالتقاعد للإطارات السامية في الدولة بحكم القانون عند انتهاء أجل الاستحقاق في آخر كل شهر، ويتطور مبلغ المعاشات المخصصة بمقتضى هذه الأحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها أصحاب الوظائف العليا .

**ج: التزام المستفيد اتجاه الصندوق.**

-يتنافى المتمتع بالمعاش طوال السنتين مع أي نشاط أو أعمال يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يتنافى مع أي امتلاك لعقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها التي تعود بالأرباح باستثناء المسكن العائلي .

- يبقى صاحب المعاش بمقتضى هذا المرسوم والمعاشات التي يحصل عليها باسم أنظمة أخرى في التقاعد.

**المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتقاعد(CNR).**

يعد الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، انشأ بنص المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20/08/1985، والذي تم استبداله بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04/01/1992، و المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري و المالي للتأمين الاجتماعي.

و كانت غايته الأساسية تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل دستور 1983، وتوحي دها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.

وقد حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 وهي

كالتالي:<sup>1</sup>

- تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق؛
- تسيير الأجور والمنح المقدمة وفقا لتشريع الداخلي ل 01 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها؛
- ضمان التحصيلات، المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد؛
- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين والعمال؛
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتقاعد؛

- تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.

### المبحث الثالث: المنظور الإسلامي للتقاعد:

رغم تطور نظام التقاعد اليوم في الدول الغربية ووضع آليات محددة لتسييره،

1- محمد زيدان، محمد يعقوبي، الملتقى الدولي السابع حول: "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير" كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسينية بن بوعلي بالشلف، يومي 03-04/11/2012، ص11.

إلا أنه من المهم أن نذكر بأن التقاعد لم يكن موجوداً قبل ذلك إطلاقاً، ففي الحضارة الإسلامية والفقهاء الإسلامي نجد أصلاً واضحاً لهذا النظام، وأنه بآليات مختلفة وأهداف أكثر شمولاً، بل إن التقاعد وبهذا اللفظ ورد في أدبيات الإسلام وتاريخه قبل أن تعرفه أوروبا بعدة قرون، فقد جاء في شذرات الذهب لابن العماد، إذن عرف التقاعد بلفظه ومعناه في التاريخ الإسلامي، لكنه ليس مطابقاً للأنظمة الحديثة، والتي للإسلام موقفه ومنظوره منها، وسنحاول الوقوف على آليات وأهداف التقاعد وموقف الإسلام منها وذلك على النحو التالي:<sup>1</sup>

### 1- آليات التقاعد: تقوم آليات نظم التقاعد على عدة أمور هي:

- أ- حسم جزء من مرتب الموظف (عسكري أو مدني) للفترة من بداية قيامه بعمله حتى توقفه عنه.
- ب- تحديد سن محدد يتوقف عندها العمل إجبارياً بغض النظر عن حاله الصحية.
- ت- صرف مرتب ثابت له ولمن يعوله بعد فقده لعمله.

### 2- مقاصد وأهداف التقاعد:

تأمين حياة كريمة للموظف بعد تركه الخدمة، والذي يفترض أن يكون في سن الشيخوخة كأحد أنظمة الرعاية التي يقدمها المجتمع لأفراده.

وبناءً على ما سبق إذا أردنا الوقوف على المنظور الإسلامي للتقاعد، يمكن القول أنه فيما يخص آليات التقاعد فإنها لم تكن معروفة في تاريخ الدولة الإسلامية منذ وضع الدواوين في عهد عمر ابن الخطاب رضي الله عنه، فلم يكن أمراً معروفاً للقيام بحسم مبلغ معين من المرتب الشهري للموظف ليصرف له بعد تقاعده، أما تحديد سن معين للتقاعد الإجباري فيتوقف عنده الموظف عن العمل بغض النظر عن قدرته وحالته الصحية، فهذا الأمر لا يعترف به الإسلام وذلك راجع لموقف الإسلام من العمل كقيمة إنسانية عالية بل جزء من العبادة، وهو مبدأ الحياة وسر بقائها وسبب، وجاءت الآيات القرآنية والأحاديث النبوية تحت على ذلك فقال تعالى في محكم

<sup>1</sup> - فؤاد عبد المنعم أحمد، حقوق المسنين وواجباتهم في الإسلام، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1991، ص ص 07، 08.







رابعاً: إن نظام التقاعد يقدم في الأصل رعاية اقتصادية لكبار السن والمتقاعدين، إلا أن الإسلام أكثر شمولاً في رعايته لهذه الفئة لتشمل الجانب النفسي والاقتصادي والاجتماعي ولعل الرعاية الإسلامية أكسبت المسنين في العالم العربي والإسلامي مكانة اجتماعية رفيعة تتجلى في العديد من المظاهر وذلك بعكس حال المسنين في المجتمع الغربي.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية التي تعتبر مثلاً للمجتمعات الغربية نجد أن المسنين يعانون من النبذ والإهمال الاجتماعي، بل يعانون من الاضطهاد والاحتقار من جانب الفئات الأصغر، الأمر الذي اضطر الحكومة الأمريكية لسن قوانين خاصة لحماية الشيخوخة من التجاوزات والإهانات التي يقابل بها المسنون في مجالات الحياة كافة.

## الفصل الثالث

### واقع المدرسة والمدرس في الجزائرية

تمهيد

المبحث الأول: المدرس

المطلب الأول: تعريف المدرس

المطلب الثاني: طرق إعداد وتوظيف المدرسين

المطلب الثالث: الصعوبات والضغوطات التي تواجه المدرسين

المبحث الثاني: المدرسة

المطلب الأول: تعريف المدرسة وخصائصها

المطلب الثاني: وظائف المدرسة

المطلب الثالث: المدرسة إزاء التحديات الإعلامية

تمهيد:

إن التعليم في مرحلة مقابل الاحتلال الفرنسي للجزائر كان تعليما مزدهرا ، تتكفل بتمويله فئات الشعب الجزائري بكل الوسائل والآليات المتوفرة سواء من هبات وعطايا والوقف الإسلامي أو الصدقات الممولة من الزكاة ، تقدم لدور العلم والعبادة والمساجد والزوايا والكتاتيب، لم يكن الأتراك ينظمون العملية التعليمية في الجزائر بل كانت متروكة للعمل الحموي إن جاز التعبير، لكنهم لم يعرقلوا نشر العلم ولم يقفوا في وجه من يتصدر لذلك بل كان هناك تشجيع في فترات معينة من خلال إكرام أهل العلم في المناسبات الرسمية .

ولقد لعبت المنظومة التربوية الجزائرية دورا كبيرا في رفع مستوى التعليم، وذلك بفضل الإصلاحات التي قامت بها سواء كان ذلك على مستوى الهياكل التربوية أو المناهج والإطارات التعليمية.

## المبحث الأول: المدرس

يعتبر المدرس حلقة وصل بين المجتمع والمدرسة ولم يعد دوره في عصرنا الحاضر قاصرا على نقل المعارف والخبرات إلى الناشئة وتهيئة الظروف التي يتم فيها تعليمهم، وإنما تعاضم دوره إلى الحد الذي أصبح فيه ممثلا لثقافة المجتمع ناقلا لقيمه الثقافية راعيا لنمو أفرادها، ومن ثم صار المعلم هو القدوة في المجتمع.

### المطلب الأول: تعريف المدرس وخصائصه

#### الفرع الأول: تعريف المدرس

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات المدرس أحد أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية، والذي يتوقف على نشاطه وفاعليته بنجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها ونظرا للدور الهام للمدرس نجد أن هناك جملة من التعاريف المحددة لمفهوم المدرس، منها:

1. تعريف دييلاند شير (DELANDE SHERE): المدرس هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس.

2. تعريف محمد السرخيني: المدرس هو ذلك الفرد الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم و تعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجرا نظير قيامه بهذه المهمة.<sup>1</sup>

3. المدرس هو الذي يتلقى الناس عنه العلم، وهو الذي يتخذ من التعليم مهنة له، وكلمة المربي أو المعلم أو المؤدب استخدمت قديما بدلا من الأستاذ والمدرس حديثا، وكما هو واضح من التسمية قديما أنها تفيد عمل الشخص المعلم لا يقتصر على تلقين ونقل المعلومات بل يتعداه إلى غرس المبادئ و القيم

<sup>1</sup>-سوفي نعيمة، "الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص73/2011.

والاتجاهات، أي انه لا يرمز اهتمامه على الجانب العلمي فقط في حياة التلميذ بل يهتم أيضا بتنمية الجوانب الروحية والخلقية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: خصائص المدرس

. من هذه التعاريف يمكننا أن نستنتج الخصائص التالية:

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم لعدد من الصفات الشخصية والوظيفية ومدى فاعليته التعليمية ويمكن تصنيف هذه الخصائص إلى فئتين رئيسيتين، خصائص شخصية عامة وقدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية<sup>2</sup>، و من الأهمية التأكيد على أنه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها في شخصية، كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليمية مؤثرة وممارسة قدرة توجيهية في العملية التعليمية داخل الفصل وخارجه ومن ثم أحداث أثر بالغ في شخصيات الطلبة، فالمعلم في التربية المعاصرة الذي يستطيع أن يقوم بوظائفه المتعددة ينبغي أن يتصف بعدة خصائص وهي كالتالي:

### 1- الجانب العقلي والمعرفي<sup>3</sup> :

لما كان الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة، ورفع مستوى كفايتهم الاجتماعية، فإن المعلم يجب أن يكون لديه قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقلي، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية، أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة وأن يكون مستوعبا لمادة تخصصه أفضل استيعاب، ويكون متمكنا من فهم المادة التي ألغيت على عائقه تمكننا تماما، وأن يكون شديد الرغبة في توسيع

محمد جميل بن علي الخياط، "الإعداد الروحي و الخلقى للمعلم"، دار القبة للثقافة الإسلامية، مكة المكرمة، ط2، 1996، ص<sup>1</sup>50.

<sup>2</sup> Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (<http://www.novapdf.com>)

3- محمود عطية هنا، الصحة النفسية، مكتبة النهضة المصرية، دط، القاهرة، 1984. ص40.

معارفه وتجديدها، مرن التفكير يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها وملما بالطرق الحديثة في التربية<sup>1</sup>.

## 2- الرغبة الطبيعية في التعليم:

فالمعلم الذي تتوافر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على طلابه وموضوعية بحب ودافعية، كما سوف يهتم في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا. ويشجعه على تكريس جل جهده للتعليم، مهنة اختارها عن رغبة ذاتية يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه، ويحقق من خلاله ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار لصالح المهنة، كذلك أن يحرص على حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها في مجال عمله وبذلك ينمو مهنيا ويتقدم علميا.

## 3- الجانب النفسي والاجتماعي:

إن المعلم الكفاء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، ومن أبرز هذه السمات أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه، ذا شخصية بارزة، محبا لطلبته، ملتزما بأداب المهنة، وأن يكون واثقا بنفسه، وأن يحترم شخصية طلبته، حازما معهم وأن يتصف بالمهارات الاجتماعية لأن المجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعي بين أعضائه من طلبة ومعلمين وإداريين وموجهين وأولياء الأمور ويفرض هذا الواقع على المعلم التعاون معهم جميعا والحفاظة على علاقات ايجابية فعالة، كذلك أن يتميز بالموضوعية والعدل في الحكم ومعاملة الطلبة بالمساواة والبعد عن الانحياز والنظرة الشخصية سواء في تعامله اليومي مع الطلبة أو في حكمه على نتائج تعلمه وعلى انجازاته أو إخفاقاته، حتى يشعر الطلبة أنهم في أيدي أمينة. كذلك

<sup>1</sup> شوق محمود وسعيد مالك، معلم القرن الحادي والعشرين) اختياره، إعداده وتنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، د ط، القاهرة،

أن يتميز بالموضوعية في تعامله مع موجهه الفني وان يتقبل توجيهاته وإرشاداته بصدر رحب ، وعقل مفتوح وان يتحلى بالصبر والتسامح وطول البال حتى يتحمل القيام بدوره ومهامه من منظور الرسالة التربوية الجديرة بالتحمل والصبر على صعوباتها وتحدياتها<sup>1</sup>.

#### 4-الجانب التكويني :

مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضي بذل جهد كبير، فالصحة المناسبة والحيوية الجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق هدف ناجح ومفيد ، كذلك يتطلب من المعلم أن يكون واضح الصوت وان يغير في نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين وحتى يتجنب الرتابة التي تؤدي إلى الملل وتشتت الانتباه . كما يجب عليه ( المعلم ) أن يحافظ على مظهره الخارجي لماله دور كبير في تقليد الطلبة له واحترامهم له.<sup>2</sup>

#### 5- المعلم وإثارة دافعية التعلم:

إن إثارة ميول المتعلمين نحو أداء المعلم واستخدام المنافسة بقدر مناسب بينهم من الأمور الهامة لتحقيق الأهداف التربوية و التعليمية، مع الأخذ بعين الاعتبار بعين الاعتبار قدرات واستعدادات المتعلمين، فدفع المتعلم لأداء مهام لا تتناسب مع قدرته وإمكاناته لاشك أنه سوف يتعثر ويفشل ويشعر بالإحباط نحو المتعلم ومن ثم عدم استمرار في الدراسة.<sup>3</sup>

#### المطلب الثاني: طرق إعداد وتوظيف المدرسين

##### الفرع الأول: طرق إعداد المدرسين

تشمل عملية إعداد المدرس على كثير من الأساليب والنظم الصغيرة المتفاعلة ، مثل هيكلية النظام وهل هو كاملي أم تتابعي ، وهل يسير وفق أسلوب الساعات المتعمدة ، أم يسر وفق نظم الفصل أو السنة

<sup>1</sup> - شوق محمود وسعيد مالك. نفس المرجع السابق. ص33.

<sup>2</sup> - عبد السلام مصطفى، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، دار الفكر العربي، ب ط، القاهرة، ص48.

<sup>3</sup> - محمود عطية هنا، الصحة النفسية، مكتبة النهضة المصرية، د ط، القاهرة، 1984. ص40.

الدراسية، كما يشمل المعالجة التدريسية للمواد الدراسية ، وهل تسير العملية بطريقة التلقين والحشو ونقل المعلومات من أدمغة المعلمين إلى عقول المتعلمين، أم أن الطرائق والأساليب المتسعة يعتمد على الحوار والمناقشة وحل المشكلات ..... الخ

## 1- النظام التكاملي<sup>1</sup>:

النظام التكاملي : كما هو مطبق في كليات التربية بالجامعات العربية يعني أن الطلاب يتلقون دراستهم التخصصية والثقافية و المهنية خلال دراستهم في كلية التربية . والميزة الهامة لهذه النظام أنه يمكن أن يتحكم من خلاله في قبول وتخريج الأعداد المناسبة لسرق العمل ، واحتياجات وزارة التربية والتعليم لكن الميزة الأهم في هذا النظام هي أنه يمكن من خلاله تربية الشعور بالمهنة واعرفها وتقاليدها طوال فترة الإعداد فالطالب يجس هذا لحظة دخوله إلى كلية التربية ، أنه يعد كي يكون معلما ويوظف النفس والعقل والشعور على هذا الأساس .

وأهم ما يؤخذ على هذا النظام - عموما - ضعف الإعداد الشخصي وضعف الإعداد الثقافي يتصور الطالب (المعلم) الفلسفة المجتمع وتصوره الشامل للكون والإنسان والحياة . وهذا يصوره لنا جانبا من النخوة بين الأهداف الشاملة في المدخلان وبين الممارسات غير المواثية في العمليات.

<sup>1</sup> - أنيسة حنانيا، " تمهين التعليم وإمكانيات تطبيقه في البلاد العربية، مؤتمر تربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين، الأردن، الجامعة الأردنية،(2-5) أكتوبر1995، ص55.



## 2- النظام التابعي:

أما النظام التابعي فهو النظام الذي يعد الطلاب في الجانب التخصصي في الكليات ذات الصلة بالتخصص مثل الآداب والعلوم والتجارية والزراعية..... الخ، وهذه الكليات غير مصممة لإعداد المعلمين أصلاً.

فإذا ما تخرج الطلاب من هذه الكليات ثم رغبوا في الالتحاق بمهنة التعليم فإنهم يلتحقون بكليات التربية لإعدادهم مهنيًا لمهنة التعليم، وهذا النظام هو الذي كان سائدًا في مصر وسوريا والعراق حتى أواخر الستينات من القرن العشرين، ثم تحولت كليات التربية إلى النظام التكاملي، لكنها احتفظت بطريقة الإعداد التابعي جنبًا إلى جنب مع الطريقة التكاملية.<sup>1</sup>

## 3- النظام الجديد:

لكن من المؤكد هو أننا نستطيع التخلص من معظم عيوب النظامين السابقين، بأن يتم تبني النظام التابعي داخل كلية التربية خلال خمس سنوات، حيث يتم إعداد الطلاب تخصصياً أولاً خلال أربع سنوات، مع مقرر واحد أو مقررين فقط في علوم التربية والنفسية يعطي رؤية شاملة للأصول النفسية والاجتماعية لمناهج التربية، ثم يأتي العام الخامس ليكون التركيز فيه على طرق التدريس والتربية العلمية التي لا ينبغي أن يخصص لها أقل من خمسين في المائة من وقت الدراسة ثم تنفق الخمسين في المائة الأخرى في بقية المواد التربوية الأخرى مع التركيز على مقررات المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والتدريس المصغر، والتعلم من خلال الحاسوب، والتعلم عن بعد.<sup>2</sup>

1 علي أحمد مذكور، معلم المستقبل، الإعداد المتكامل للمعلم الشامل، المؤتمر التربوي الثالث نحو الإعداد الأفضل لمعلم المستقبل، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، 2004، ص 6-7.

<sup>2</sup> محمد عطية هنا، نفس المرجع السابق، ص 43.

فالمطلوب إذا أن يعد الطالب المعلم أكاديميا ومهنيا داخل كلية التربية وأن يعمل الأكاديميون والتربويون لكل مادة معا داخل قسم واحد، أو داخل وحدة واحدة، وبذلك يتعاقب الجانبان الأكاديمي والمهني في تكامل واتساق.

### الفرع الثاني: القانون الرسمي لتوظيف المدرس

#### أولا: المرجع القانوني

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 سبتمبر 2009 يحدد إطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الرتب وبعض المناصب العليا للتربية الوطنية

إن الأمين العام للحكومة، ووزير التربية الوطنية، بمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي، والمتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني، ومنظمة جبهة التحرير الوطني، المعدل والمتمم.

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 09-129 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1430 الموافق 27 أبريل 2009، والمتضمن بتحديد مهام أعضاء الحكومة، و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر سنة 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية المعدل والمتمم.

وعمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08\_315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

وعمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 18 يونيو سنة 2002 والمتضمن تعيين الأمين العام للحكومة، وعمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1418 الموافق 29 مارس سنة 1998 الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبار.

وعمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 30 أكتوبر 2005 يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص مؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبار والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية. **يقران ما يأتي :**

#### المادة الأولى:

تطبقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 95\_293 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر سنة 1995 المعدل والمتمم، والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد قائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبار والامتحانات المهنية للالتحاق بمختلف الرتب وبعض المناصب العليا للتربية الوطنية .

**المادة الثانية:** يكلف المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب والمناصب العليا .

#### المادة الثالثة :

تكلف معاهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم بتنظيم إجراء مسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب والمناصب العليا الآتية :

— معلم المدرسة الابتدائية

— أستاذ المدرسة الابتدائية

— مستشار التربية المدرسية

— مدير المدرسة الابتدائية

— مدير متوسطة

— مفتش التغذية المدرسية

— مفتش التعليم الابتدائي

**المادة الرابعة:** يكلف الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات.

ووفقا للمادة رقم 02 من القرار أعلاه؛ يتم فتح المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية

بقرار أو مقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين.

يجب أن ينشر قرار أو مقرر فتح المسابقات على أساس الاختبارات في شكل إعلان عن طريق الصحافة

المكتوبة وفي موقع الانترنت للمديرية العامة للتوظيف العمومية أو في شكل ملصقات داخلية، حسب الحالة.

ووفقا للمادة رقم 04 من هذا المقرر فإنه يجب أن تحتوي ملفات الترشيح على الوثائق التالية:

أ- بالنسبة للمترشحين غير الموظفين:

- طلب خطي للمشاركة.

- صورتان شمسيتان.

- نسخة طبق الأصل من المؤهل.

- نسخة طبق الأصل من شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.

- مستخرج من السوابق القضائية.

بعد القبول النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات يجب على المترشح إتمام ملفه بالوثائق التالية:

- شهادة الجنسية الجزائرية.
- شهادة عائلية للحالة المدنية عند الاقتضاء.
- شهادتان طبيتان صدرية وعمامة (تثبتان أهلية المترشح لشغل المنصب المطلوب).
- 04 صور شمسية.

ب- بالنسبة للمترشحين الموظفين، تتخذها الإدارة في الوقت المناسب إجراءات الإشهار لقائمة الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط الأساسية للمشاركة في المسابقات على أساس الاختبارات أو الامتحانات المهنية في أماكن العمل مع تبليغ المعنيين فرديا.

يتعين على الموظفين المعنيين القيام خلال مدة 10 أيام التي تلي عملية التبليغ بتأكيد مشاركتهم

في المسابقة.<sup>1</sup>

**ثانيا: أهم حقوق وواجبات المعلم:**

يخضع الموظفون الذين يحكمهم القانون الأساسي الخاص بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، كما يخضعون للنظام الداخلي الخاص بالمؤسسة التي يعملون فيها.

**أ: الواجبات**

- يقوم موظفوا التعليم، زيادة على نصاب التدريس الأسبوعي الذي يحدد هذا القانون الأساسي الخاص مدته بإعداد الدروس وتقييم عمل التلاميذ ويشاركون في المجالس والاجتماعات المنعقدة في المؤسسة.
- كما يتعين عليهم، عند الاقتضاء، إكمال نصابهم في مؤسسة تعليمية في المقاطعة.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري 129/09 المتعلق بالتوظيف، المؤرخ في 16/09/2009 المنشرة الرسمية للتربية الوطنية، عدد خاص بالمسابقات والامتحانات، عدد خاص فيفري 2010، ص 16.18.

- وفقا لما ذكر في المادة 06 فإنه يجب على موظفوا التعليم أداء دروسهم وفقا للتعليمات والمواقيت والبرامج التي يحددها الوزير المكلف بالتربية الوطنية.

- وفقا لما ذكر في المادة 07 فإنه يتعين على الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص في إطار مهامهم المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وتصحيحها في لجانها وكذلك في دورات التكوين وتحسين المستوى.

- وفقا لما ذكر في المادة 109 فإنه يتعين على موظفي التعليم والتربية مرافقة التلاميذ عند تنقلهم خارج المؤسسة التربوية بمناسبة التظاهرات والنشاطات التربوية المرتبطة بأهداف المنظومة وانفتاحها على المحيط وفق التنظيم المعمول به.

#### ب: الحقوق

- وفقا للمادة 10 من الحقوق والواجبات فإنه يستفيد الموظف الخاضع لهذا القانون الأساسي الخاص الذين يعملون في مؤسسات التربية والتعليم من عطلتهم السنوية أثناء فترة العطلة المدرسي الصيفية وفقا لبرنامج العطل المدرسية.

- وفقا للمادة 11 فإنه يمكن أن يمنح الموظفون المستحقون الذين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية أوسمة تشريفية ومكافآت حسب الكيفيات التي تحدد بنص خاص.

- من حق موظفي التعليم الترقية حسب الشروط والنسب المنصوص عليها في المرسوم المعمول عليه.

- من حق الموظف التسجيل في جدول حركة النقل: بطلب من الموظف الراغب، بعد مكوثه ثلاث سنوات دراسية على الأقل في نفس المنصب.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 315/08 المتعلق بقانون التوظيف الخاص بموظفي التربية، المؤرخ في 2008/10/11، الجريدة الرسمية العدد 59 المؤرخ في 2008/10/12، ص4.

## المطلب الثالث: الصعوبات و الضغوط التي تواجه المدرسين

إنه من المتفق عليه لدى جمهور المهتمين في العلوم التربوية والإدارية أننا نعيش في منظومة بيئية فيها المثيرات، والمنبهات المتنوعة، وتعدد أسبابها، وكان لها تأثير قد يبدأ ولا ينتهي، ويستمر مع الإنسان من البيت إلى المدرسة، إلى سوق العمل إلى المجتمع الذي يعيش فيه، مما يشكل لديه ضغوطاً مختلفة، تؤدي بدورها إلى أن يعيش الفرد في حالة من القلق والتوتر والانفعال، فيؤثر ذلك على مهام الفرد وواجباته الأسرية والوظيفية، وعلاقته بالمجتمع المحيط فيه، وقد يؤثر ذلك على صحته وجسده.

وعادة ما يتعرض المعلمون والمعلمات إلى عدد من الضغوط، والمؤثرات التي من شأنها التأثير في مستوى أدائهم، وفي تعاملهم مع الظروف المحيطة بهم، وقد يجد المعلمون والمعلمات أنفسهم في وضع لم يختاروه، ولكن فرض عليهم من مؤثر خارجي يملك نوعاً من القوة أو السلطة، والتي يجدون أنفسهم معها غير قادرين على التصويب أو إرجاع الأمور إلى نصابها، أو أنهم ملزمون باتخاذ أو إتباع أسلوب معين بغض النظر عن درجة قناعتهم أو رضاهم به، الأمر الذي يشكل لديهم نوعاً من الضغوط التي إذا لم يحسن متخذو القرار وراسموا السياسة التعليمية التعامل معها فقد تؤدي إلى نتائج عكسية، وقد تكون مدمرة إذا ما انعكست على شخصيات المعلمين والمعلمات وسلوكياتهم، وتعاملهم مع مدراءهم وزملائهم وطلبتهم وأفراد أسرهم.

## الفرع الأول: مصادر الضغوط المهنية

من الصعب تحديد نموذجاً متفقاً عليه بين الباحثين يصف مصادر الضغط المهني، نظراً لاختلاف المدخل النظرية لدراسة هذه الظاهرة بين هؤلاء الباحثين، إلا أن هناك شبه اتفاق تقريباً بين على أن تلك المصادر لا تتعدى كل من الفرد والمنظمة والبيئة، كما أن مصادر الضغوط المهنية تتداخل فيما بينها لتشكل مجموعة من المؤشرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، ومن الصعوبة عزل هذه المصادر عن بعضها

البعض، حيث يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم هذه الضغوط؛ ولذلك قسمت هذه المصادر إلى قسمين:

قسم متعلق بالعمل، وقسم متعلق بشخصية العامل أو الفرد.<sup>1</sup>

أ- المصادر التنظيمية أو مصادر متعلقة بالعمل: لقد بينت العديد من الدراسات السابقة أهمية بيئة العمل في إحداث الضغوط المهنية منذ بدأ الاهتمام بهذا الموضوع، لحين كشفت وجود عدة عوامل متصلة بمحيط النشاط المهني الذي يؤثر مباشرة على إدراك الأفراد للضغوط المهنية، وتشتمل هذه المصادر التنظيمية على الأبعاد التالية:

- طبيعة العمل، وعبء الدور وغموضه وصراعه، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمو والتقدم المهني وتقييم الأداء والظروف الفيزيائية (الحرارة - الضغوط / والعمل بالتخصص والمسؤولية عن الأفراد والعمل الروتيني) ونقص الدعم الاجتماعي، والمناخ التنظيمي، والسياسات التنظيمية، وجماعة العمل والتحفيز.

ب- المصادر الشخصية: ويقصد بالمصادر الشخصية للضغوط المهنية أو المتغيرات المتعلقة بالفرد تلك العوامل التي كونت شخصيته، حيث تبين أن لكل العوامل المتمثلة في نمط الشخصية (الفروق الفردية) ونوع الجنس والسن والعلاقات الشخصية، والتوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل، والحالة النفسية والبدنية، وتراكم أحداث الحياة والمسؤولية عن الأسرة وتأثيراتها في التعامل مع بيئة العمل ودورا في تحديد نوعيته الاستجابة لمصادر الضغوط المهنية.

<sup>1</sup>- حمزة الأحسن، "الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 2015/09/01، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 195-196.



## الفرع الثاني: الضغوط والأمراض النفسية

إذا كانت نشأة الأمراض النفسية في مراحل الطفولة أو احتمالات امتدادها إلى المراحل العمرية اللاحقة، وإذا ما كان هناك خلل أو اضطراب في الجهاز النفسي يسبب عدم القدرة على التكيف أو حالة من الوهن أو زيادة غير اعتيادية في الوسواس، أو زيادة في القلق أو اضطرابات هستيرية تعترى الإنسان، فإن الضغوط تزيد من وطأة تلك الأعراض المرضية وتساعد إلى حد كبير في تخلخل التوازن النفسي، فيقع الإنسان صريع المرض بفعل شدة الضغوط، ووجود حالة من التهيؤ النفسي الداخلي للمرض، فالعلاقة إذن تبادلية بين الضغوط والأمراض النفسية، خاصة إذا ما عرفنا أن الضغوط الداخلية هي التهيؤ النفسي لقبول المرض - ضعف المقاومة الداخلية.<sup>1</sup>

- أما الضغوط الخارجية فهي: صعوبات في التعامل مع المحيط الاجتماعي، وعدم القدرة على مواجهة المشكلات وتحمل الصدمات مثل الخسائر المادية أو موت شخص عزيز... إلخ، وهذه الضغوطات بدورها تسبب بعض الإعياء ثم الإجهاد العصبي والتعب الشديد الذي يصل أحيانا إلى حدوث الموت فضلاً عن الإصابة ببعض الأمراض العضوية ذات المنشأ النفسي مثل التغيرات الكيميائية والحيوية في الدم من ارتفاع ضغط الدم، مرض السكري... إلخ، وغيرها.

<sup>1</sup>- خنيش ليلي، "استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى المعلمين، دراسة وصفية لدى معلمي المدرسة الابتدائية بمدينة الوادي" مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، المركز الجامعي بالوادي، عام 2009/2008، ص 54.

الفرع الثالث: الصعوبات التي يواجهها المدرسون:<sup>1</sup>

يواجه المدرسون الكثير من الصعوبات أهمها:

## أ- اكتظاظ الأقسام:

إن عدد التلاميذ المقبول يسهل العمل التربوي في القسم، حيث يتمكن المعلم من الاعتناء بكل تلميذ على حدة، مراعيًا حاجات وخصائص كل منهم إلا أن هذا الأمر يصعب عندما يكون عدد التلاميذ كبيراً حيث لا يؤثر على مردود التلاميذ فحسب، بل حتى على سلوك المعلم عادةً وصحته النفسية خاصة، حيث يرهقه العمل ويجهده.

إن اكتظاظ الأقسام التربوية بالتلاميذ يقتل البيداغوجية ويخلق العدوانية نتيجة لصعوبة مراقبة سلوكيات وتصرفات عدد كبير من التلاميذ في آن واحد، كما أنه عامل على كثرة الفوضى، وهذا الجو يسبب إرهاقاً للمعلم والمتعلم على حد سواء، كما أنه يؤثر سلباً على تحصيل التلاميذ، ويؤدي هذا إلى الشعور بالملل والإحباط وال فشل.

## ب- كثافة البرنامج الدراسي:

إن كثافة البرنامج الدراسي يؤثر سلباً على المعلم ويزيد من حالة توتره وارتبائه، لأنه يجد نفسه مرتبطاً بالعامل الزمني فيكلف تلاميذه بالأعمال خارج وقت الدراسة، ذلك لإنهاء البرنامج في الوقت المحدد، فيجد المعلم نفسه أمام مشكلات تربوية أخرى، هي تعيي التلاميذ وعدم الاستجابة المطلوبة ونفورهم من الدراسة. أيضاً من أخطر المشكلات المتعلقة بالنشاط البيداغوجي عدم اهتمام التلميذ بالنشاط والبرامج الدراسية، وهذا ما يؤثر على المردود العام للتلميذ.

<sup>1</sup> - محمد احمد كريم وآخرون، " مهنة التعليم و أدوار المعلم"، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق الإسكندرية، سنة 2003، ص41.

ج - قلة الوسائل التعليمية:

صارت الوسائل التعليمية اليوم ضرورة من ضرورات التعليم الحديث، وهي جزء لا يتجزأ من المنهاج الدراسي، فالوسائل التعليمية ليست كما يتوهم البعض شيئاً إضافياً يساعد على الشرح والتوضيح، بل هي جزء لا يتجزأ من عملية التعليم، كما أن أهميتها تكمن أيضاً في أنها تعمل على تعزيز الخبرة الإنسانية وتوجيهها نحو الهدف المنشود وحل المشكلات، كما تعمل على تحويل المعلم من ملقن للمعرفة إلى مشرف وموجه للتلميذ.

فالوسائل التعليمية تثير اهتمام التلاميذ ونشاطهم وتوفر خبرات واقعية وتجعلها باقية الأثر كما تساعد على تسلسل الأفكار ونمو المعاني وتعالج الكثير من العيوب والمشكلات والانحرافات، ومن أمثلة هذه الوسائل: السبورة، الملصقات، والأشرطة، والإذاعة المدرسية، دون أن ننسى الكتاب المدرسي. إذ أنه رغم التطور الذي عرفه ميدان الوسائل التعليمية، إلا أنه مازال يحتل مكاناً مرموقاً في العملية التعليمية، ولا يمكن الاستغناء عنه، فعندما تغيب الوسائل التعليمية فإنه يتأثر عمل المدرس ولا يحقق الأهداف المنظرة وقد يزداد الأمر سوءاً عندما يطالب المشرف المدرسين ببعض الوسائل التي يصعب اقتناؤها بسبب عدم وجودها أو تكلفتها الباهضة.

ويمكن أن نحمل هذه الصعوبات والضعفات التي يتعرض لها المدرسون في ما يلي: 1

1- كثرة الأعمال الكتابية والمكتبية: فقد يكلف المعلم أو المعلمة بأعمال إدارية إضافية وكتابة محاضر اجتماعات، أو تحضير مسودات ردود مراسلات رسمية، أو عمل أوراق عمل لمؤتمرات وغير ذلك، مما يشعرهم بزيادة العبء عليهم ويشكل لديهم نوعاً من الضغط.

<sup>1</sup> - غسان حسين الحلو، (2004). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. ص 60.

2- الطلبة غير المنضبطين سلوكياً: فقد يتحول دور المعلم والمعلمة من التدريس إلى عملية ضبط الصف، وحفظ النظام فيه، والحد من سلوكيات الطلبة غير المرغوبة داخل غرفة الصف، مما يؤثر بدوره على سير الحصة الدراسية، ومقدار المعلومات المقدمة في الحصة.

3- اتجاهات الطلبة السلبية نحو المدرسة: فقد يحمل الطلبة اتجاهات سلبية عن المدرسة والمعلمين، تنعكس بدورها على عملية تفاعلهم مع الحصة الصفية أو قناعتهم بالمعلم، وبالنتيجة على تحصيلهم مما يشعر المعلم والمعلمة أن التعامل مع هذه الفئة من الطلبة وعملية إصلاحهم أمر صعب المنال.

4- كثافة الصف من حيث عدد الطلبة: فقد يكون الصف مكتظاً بالطلبة، وفيه عدد كبير، الأمر الذي يرتب على المعلم والمعلمة مسؤوليات مهنية وأخلاقية عديدة، تتمثل في إيصال الرسالة التربوية لأكبر عدد ممكن وتحقيق العدل والمساواة بين الطلبة.

5- المسؤوليات الإضافية: يتطلب من المعلم القيام بمسؤوليات إضافية مثل: الإشراف والمناوبة على طابور الصباح وعند خروج الطلاب وأثناء الفسحة و بين الحصص الدراسية، والإشراف على الفرق الرياضية والجماعات المدرسية، وزيادة الصفوف الدراسية وحصص الانتظار والأنشطة اللاصفية، وغيرها من المسؤوليات التي توكل إلى المعلم والمعلمة.<sup>1</sup>

6- المحافظة على المستوى المعياري: المعلم مطالب بالوصول إلى مستوى معياري من التدريس، وأن يصل بالطلبة إلى حد معين. لكن قد يكون الطلبة من مستوى لا يمكنهم من الوصول إلى هذا المستوى المعياري، أو أن المعلم نفسه غير قادر على نقل الطلبة إلى المستوى المطلوب.

<sup>1</sup>-غسان حسين لولو. نفس المرجع السابق. ص 105

7- النقل الفجائي أو الإجباري أو التكميل في مدرسة أخرى: إذا تعرض المعلم أو المعلمة إلى نقل أو تكميل بشكل فجائي، ودون طلب أو رغبة منه، أو انه أجبر على ذلك، فسيشعر بعدم الارتياح وسيتأثر أداءه المهني.

1. المهني.

8- أولياء الأمور: فقد يطلب من المعلم أو المعلمة أمور خارجة عن اختصاصهم، أو صلاحياتهم، وتتعارض مع مبدأ العدالة والمساواة.

9- عدم توفر الإمكانيات اللازمة في المدرسة: فإذا شعر المعلم أن الأدوات الأساسية المطلوبة لتنفيذ حصة صفية مثالية غير متوفرة فسينعكس ذلك على أدائه.

10- المستوى المنخفض للقدرات من جانب الطلبة: أحياناً تكون قدرات الطلبة محدودة أو متواضعة في استيعاب الحصة الصفية، والتفاعل معها، فتشكل لدى المعلم نوعاً من الضغط.

11- ضعف أو غياب المهارات التدريسية: فالمعلم الذي لا يتعرض لأي نوع من التدريب أو التطوير سينفذ حصته الصفية وفق طريقة واحدة يكررها كل سنة. وقد تكون هذه الطريقة ليست الطريقة المثالية.

12- التفرقة وعدم المساواة: قد يقوم أحياناً بعض القيادات التربوية بالتفرقة وعدم المساواة في الأدوار والمهام المطلوبة من المعلمين.

13- مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية: قد لا يمتلك بعض القيادات التربوية لمهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية مما يترتب عليه سوء معاملة المعلمين والمعلمات وهذا يشكل ضغطاً عليهم.

14- التعيين بعيداً عن الأسرة ومقر الإقامة الدائم للمعلم والمعلمة.

<sup>1</sup>- كامل محمد المغربي، (2004). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط(3)، عمان: دار

15- ضعف الفرص المتاحة للتنمية المهنية للمعلم والمعلمة.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: المدرسة

تعتبر المدرسة أحد أبرز المؤسسات الاجتماعية التي أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه ورغباته وهي مؤسسة تربوية نظامية مسؤولة عن توفير بيئة تهدف إلى تنمية شخصية الطفل المتعلم من جميع جوانبها الجسمية والعقلية والاجتماعية والروحية.. على نحو متكامل، فهي إذن تسمح بالإشراف المستمر على طوال مرحلة الطفولة والمراهقة من خلال عملة تربوية يمارسها مربون مختصون.

### المطلب الأول: تعريف المدرسة ووظائفها

#### الفرع الأول: تعريف المدرسة

المدرسة مؤسسة اجتماعية تربوية حظيت بالاهتمام والدراسة منذ زمن طويل وذلك نظرا لثقل المهمة الموكلة إليها من قبل المجتمع، ولعظم التوقعات المنتظرة منها ابتداء من دخول الطفل إليها إلى أن يتخرج إطارا كبيرا منها.

وقد حاول الكثير من العلماء تحديد مفهومها:

بحيث يعرفها كل من " مينشين وشبير " 1983 بأنها: " مؤسسة اجتماعية تعكس الثقافة التي هي جزء (Minuchin et Shapiro) من المجتمع، وتنقلها للأطفال في شكل مهارات خاصة ومعارف عن طريق نظام اجتماعي مصغر يتعلم فيه الطفل القواعد الأخلاقية والعادات الاجتماعية والاتجاهات وطرق بناء العلاقات مع الآخرين<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد جاسم محمد، (2004). سايكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية آفاق التطوير العام، ط(1)، دار الثقافة. عمان.ص

<sup>2</sup>-توفيق صفوت مختار. 2003، ص 87.

ويعرفها " إميل دور كايم ": " هي عبارة عن تعبير امتيازي للمجتمع الذي يوليها بأن تنقل إلى الأطفال قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه ".<sup>1</sup>

ويعرفها " رايح تركي ": " هي تلك المؤسسة التربوية المقصودة والعامّة لتنفيذ أهداف النظام التربوي في المجتمع ".<sup>2</sup>

كما يعرفها " محمد صقر ": " أهما مؤسسة اجتماعية من مؤسسات التنشئة الاجتماعية دورها تكوين للأفراد من مختلف النواحي في إطار منظم وفق مبادئ الضبط الاجتماعي ".<sup>3</sup>

ويمكن أن ينظر إلى المدرسة على أهما: " مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع عن قصد، لتتولى تنشئة الأجيال الجديدة بما يجعلهم أعضاء صالحين في المجتمع الذي تعدهم له، كما تعمل على تنمية شخصيات الأفراد تنمية متكاملة ليصبحوا أعضاء إيجابيين في المجتمع ".<sup>4</sup>

و تعرف أيضا المدرسة على أهما: " تقوم بإعداد الطفل وتنمية قواه ومواهبه إعدادا فرديا وتتيح له الفرص للنمو الكامل، وإعدادا اجتماعيا يوجه هذا النمو لينسجم مع نمو بقية أعضاء المجتمع ليحقق رغباته وليفهم نظمه ويتقبلها ويحترمها ويعمل على إصلاح الفاسد.

ويعرفها " فريديريك هاستن ": " بأهما نظام معقد من السلوك المنظم، الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الوظائف في إطار النظام الاجتماعي القائم ".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> -مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة للنشر والتوزيع الجزائر، ط1، 2007، ص139.

<sup>2</sup> - رايح تركي، أصول التربية والتعليم، ط 2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1990، ص 187

<sup>3</sup> - محمد جمال صقر، ب س، ص 93

<sup>4</sup> - إبراهيم ناصر، . أسس التربية ط 5. مطبعة عامر للنشر والتوزيع، 2000 عمان الأردن ص 171

<sup>5</sup> - علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية. المؤسسة

الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 2004، ص 17

في حين عرف " سينس " المدرسة على أنها: " وحدة اجتماعية أو مجتمع ذو طابع خاص ويجب ألا تعتبر المدرسة النموذجية مكانا للتعليم فقط، ولكن يجب أن تعتبر وحدة اجتماعية أو مجتمعا ذا طابع خاص يشترك فيه الأعضاء الكبار والصغار والمدرسون والطلبة في حياة عامة " .

أن المدرسة: " شبكة من المراكز والأدوار التي (Shipman) " ويرى شيمان "

يقوم بها المعلمون والتلاميذ، حيث يتم اكتساب المعايير التي تحدد لهم أدوارهم المستقبلية في الحياة الاجتماعية<sup>1</sup>.

كما تعرف المدرسة أيضا على أساس أنها: " مؤسسة اجتماعية تقوم بإعداد الطفل إعدادا يمكنه من الحياة في مجتمعه، قادرا على القيام بدوره مما يساعده على عمليتي التكيف والاندماج الاجتماعي من خلال وعيه وإدراكه لكافة حقوقه وواجباته " .<sup>2</sup>

من خلال جملة التعريفات المذكورة نستطيع أن نقول أن المدرسة هي مؤسسة اجتماعية منظمة فهي تتضمن واجبات وحقوق الأفراد والتي من خلالها تشرف على عملية التنشئة الاجتماعية للطفل، فعندما يتطور الطفل بيولوجيا واجتماعيا ومعرفيا تصبح الأسرة غير قادرة على استيعاب حاجات الطفل المتعلم والتي تتركز حول عمليتي التربية والتعلم، حينها أوجد المجتمع المدرسة كمؤسسة ثانية إضافية أو كل إليها مهمة تنشئة الطفل اجتماعيا وتربويا ومعرفيا.

وبهذا الشكل يمكن تعريف المدرسة على أنها مؤسسة اجتماعية تكمل الدور الذي تقوم به الأسرة، وتزود الطفل بالمهارات والخبرات الاجتماعية والعلمية والمهنية إلى درجة التأهيل الاجتماعي المقبول.

<sup>1</sup> - علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، نفس المرجع السابق. ص ص 17\_18

<sup>2</sup> - مصباح عامر، 2003، ص 111



الفرع الثاني: خصائص المدرسة

بما أن للمدرسة وظائف تقوم بها، فإن هناك خصائص ومميزات تتميز وتنفرد بها عن غيرها من

المؤسسات الاجتماعية وهي:

أ- المدرسة بيئة تربوية موسعة: فهي لم تعد مكانا للتعليم فقط حيث لم تعد تكتفي بنقل المعلومات إلى الأفراد وحشو عقولهم بالمعارف بقدر ما تهتم بتربية الفرد من جميع مكوناته (العقل، الجسم، النفس والروح)، وهكذا تحاول المدرسة أن تكون بيئة تربوية ينشأ فيه الفرد متزن الشخصية، مضبوط العواطف عارفا ما عليه وما له من حقوق وواجبات قادرا على خدمة نفسه ومجتمعه<sup>1</sup>.

كما تعمل المدرسة كذلك على توسيع أفق التلاميذ ومداركهم وتصل حاضرهم بماضيهم، وتقدم إليهم في وقت قصير ما بلغته البشرية عبر آلاف السنين.

ب- المدرسة بيئة تربوية مبسطة: فهي تبسط للتلاميذ المواد المعرفية والمهارات المدرسية المتشابكة وتسهل عليهم تحصيلها وتتبع بذلك تصنيف المواد وتدرئها من السهل إلى الصعب، ومن المعلوم إلى المجهول، ومن المحسوس إلى المعلوم وأما المهارات فتشتق فيها من البسيط الذي تصله وتعمل على غرسها في الناشئة ليتمثل وهذا سلوكا يعيشونه، ويقومون به.

ت- المدرسة بيئة تربوية تنقوية: فهي تحاول أن تصفي ما يعلق بالتلميذ من الفساد وتخلق له جوا مشبعا بالفضيلة والتقوى والاستقامة.

<sup>1</sup> - مراد الزعيمي. نفس المرجع السابق. ص 142

ث- المدرسة بيئة تربوية صاهرة: فهي تسعى إلى توحيد ميول واتجاهات التلاميذ وصهرها في بوتقة واحدة، حسب فلسفة المجتمع بما يخلق واقعا اجتماعيا مناسباً للحراك الاجتماعي، القائم على التعايش و التفاهم واحترام الآخر، وتفسح لهم مجال التواصل والتشابه الثقافي فيما بينهم<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : وظائف المدرسة

لقيام المدرسة بوظائفها يجب أن يكون لها برامج شاملة وقوية ومشجعة ، فهي المكان الآمن والمريح والباعث على النشاط العلمي بمختلف أنواعه ، وفيها الهيئة التي أعدت تربويا ، والمفيدة والحكيمة فمثل هذه المدرسة تستحق حسب أهدافها المنشودة أحسن نمو طبيعي للتلاميذ .

على أننا نلاحظ أن في محيط المدرسة الاجتماعية تطهر لنا بوضوح عملية التفاعل الاجتماعي التي تؤثر في التنشئة الاجتماعية، فالمدرسة لها جهازها الإداري الذي يتولى حسن تسييرها وضمان نظام ييسر الدراسة فيها بما يحقق الأهداف كذلك تنظم المدرسة المدرسين الذين يأخذون على عاتقهم إعداد التلاميذ إعدادا متكاملا من النواحي النفسية والتربوية والاجتماعية ، فضلا عن ذلك فإن المدرسة تنظم كذلك التلاميذ الذين هم المحور الرئيسي للعملية التربوية خاصة وعملية التنشئة الاجتماعية عامة ومن اهم وظائف المدرسة :

#### - وظيفة التنشئة الاجتماعية والتربوية:

تعد المدرسة بحق الوكالة الاجتماعية الثانية ، بعد الأسرة ، للقيام بوظيفة التنشئة الاجتماعية للأطفال والناشئة حيث تقوم بإعداد الأجيال الجيدة روحيا ومعرفيا وسلوكيا وأخلاقيا ومهنيا ، وذلك من أجل أن تحقق للإفراد اكتساب عضوية الجماعة المساهمة في نشاطات الحياة الاجتماعية المختلفة ، وتعمل المدرسة ، اليوم على تحقيق عدد كبير من المهام التربوية ، ومن بين هذه المهام يمكن أن نذكر على سبيل المثال ، وليس الحصر ، جملة

<sup>1</sup> - إبراهيم عبد الله ناصر.عاطف عمر بن طريف .دار الفكر ناشرون وموزعون .عمان ، 2009 ، ص 174

من الوظائف ايرزها : تحقيق التربية الفنية والتي تمثل في الموسيقى والرسم والأنشطة الفنية الأخرى ثم التربية البدنية الأخلاقية والروحية والتربية الاجتماعية ، وتحقيق النمو المعرفي.....الخ

#### - الوظيفة السياسية للمدرسة:

يرسم كل مجتمع الأساسية التي يرتضيها لنفسه، والتي تحقق له غايته وأهدافه في مختلف مجالات الحياة وميادينها. والسياسة هي أداة المجتمع في توجيه الطاقات والفعاليات المجتمعية نحو أهداف محددة، وهي بالتالي معنية بتحقيق التوازن بين جوانب الحياة الاجتماعية والمؤسسات السياسية علاقات جدلية عميقة وجوهرية. فالمؤسسة السياسية معينة بتحديد أهداف التربية وغايتها وتحديد أسرات يجدان العمل المدرسي ومناهجه ، لتحقيق إغراض اجتماعية قريبة وبعيدة المدى ، وغالبا ما ينظر إلى المدرسة بوصفها حلقة وسيطة بين العائلة والدولة ، لتحقيق الغايات الاجتماعية التي حددها المجتمع لنفسه.<sup>1</sup>

#### — المدرسة كفضاء لإعادة الإنتاج:

يتمثل دور المدرسة كفضاء ومؤسسة في تحقيق الاندماج الاجتماعي، حيث يفيد مارتوشيلي martuccli في هذا الصدد أن مسألة الاندماج الاجتماعي حظيت بأولوية تحليلية من دون منازع، في ظل جل النماذج السوسيولوجية، وقد شكلت المدرسة دعامة لها ذلك أن وراء دورها المتجسد في تحويل المتعلمين إلى أفراد منتجين بالنسبة للمجتمع، يفترض أن تتطلع بدور أكثر عمومية على مستوى التنشئة الاجتماعية والإدماج. بالرجوع إلى هذه الوظيفة الشمولية للمدرسة، يتم السعي إلى فهم واستيعاب طريقة اشتغالها، والكشف عن إسهامها الفعلي في إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية.

<sup>1</sup> - عبد الكريم غريب، مستجدات التربية والتكوين، منشورات عالم التربية، ص44.

### إعادة إنتاج قيم مشتركة:

هناك منحى يندرج في إطار امتداد لأطروحة دور كايم *durchaim*، أن الوظيفة الأساسية للمدرسة تتمثل في تلقين المتعلمين القيم الأخلاقية التي تشمل لحة المجتمع، غير أنه إذا كانت التنشئة الاجتماعية تعني التربية الأخلاقية قبل كل شيء، فهي تفيد أيضاً ما يؤدي إلى إنتاج أفراد مستقلين وبمقدورهم صياغة أحكامهم الخاصة.<sup>1</sup>

ويرى جون دبوي *jondiwi* أن الوظيفة الأساسية للمدرسة تكمن في إرشاد الطفل في جميع سنوات الدراسة، ومساعدته على فهم القوى المعقدة التي تعمل في بيئته.

فلا تحصر المدرسة الحديثة نفسها بين جدرانها الأربعة متجاهلة الحياة حولها.<sup>2</sup>

ومن أهم الأدوار الأساسية التي تلعبها المدرسة

- 1- التأكيد على الوحدة العمومية للمجتمع
- 2- ضمان الوحدة الأساسية
- 3- تحقيق الوحدة الثقافية والفكرية
- 4- تكريس الإيديولوجيا السائدة

### المطلب الثالث: المدرسة إزاء التحديات الإعلامية

إذا كان القرن العشرون قد شكل منطلق التوازن التكنولوجي المتلاحقة في مختلف المجالات ، فإن الملمح الأساسي لهذا العصر يتجسد في ثورة الاتصال والمعلومات والتفجير المعرفي ، وفي قلب هذه الثورة تأخذ وسائل الإعلام الجماهيرية مكانا يتميز بالأهمية والحضور ، وخاصة في مجال الإعلام الضوئي الذي

<sup>1</sup> - علي أسعد وطفه وعلي جاسم الشهاب، علم الاجتماعي بنيوية الظاهرة المدرسية، ط1، 2003، ص34-37.

<sup>2</sup> - جوندبوي، المدرسة والمجتمع، مرجع سابق، ص09.

استحوذ على خصائص الاتصال الذي يستجمع فنون الصوت والصورة واللون والحركة والتي تتجسد في الإعلام التلفزيوني .

ومؤخرا كان لمواقع التواصل الاجتماعي حضور لافتا ومؤثرا على نحو تجاوزت فيه حدود كل التصورات التي تتصل بوظائفها وأدوارها .

وعلى هذا الأساس بدأت وسائل الإعلام تلعب أدوارا ووظائف تنوع بتنوع مجالات الحياة الفكرية والاقتصادية والإيديولوجية والترفيهية والتربوية .

وبذلك هي تجاوزت مهمتها الأساسية والمتمثلة في الاتصال بين الناس ونقل المعلومات <sup>1</sup>.

### الفرع الأول: التحديات الثقافية والتربوية في ظل العولمة

تشهد البشرية ظاهرة عالمية غريبة تسمى العولمة؛ تسعى لتوحيد فكري ثقافي اجتماعي اقتصادي وسياسي، تحمل تحديا قويا لهوية الإنسان العربي المسلم خاصة بما يستهدف الدين والقيم والمثل والفضائل من خلال التركيز على الناحية الثقافية وتوظيف وسائل الاتصال ووسائل الإعلام والشبكة العنكبوتية والتقدم التكنولوجي بشكل عام لخدمة ذلك مما حول العالم إلى قرية صغيرة كما يقولون، فلم يعد هناك أي حواجز جغرافية أو تاريخية أو ثقافية، وأصبح العالم يخضع لتأثيرات معلوماتية وإعلامية واحدة تحمل قيم مادية وثقافية ومبادئ لا تتلاءم مع مبادئنا وقيمنا منافية للدين الإسلامي، كما أن هناك توجه استهلاكي مفرط نحوها، دون وعي أو تمييز لنوعية البضاعة أو المادة المستهلكة وتأثيرها على تربية وثقافة الأفراد المستهدفة تحت تأثير إغراء لا يقاوم من التدفق الصوري والإعلامي المتضمن انبهارا يستفز ويستثير حواس ومدارك الأفراد.

وفي هذا الخصوص يرى الدكتور الحامد أن على التربية في المدرسة والبيت والمجتمع التصدي لهذه الإشكالية، وذلك بإيجاد الوسائل المناسبة لحماية أجيالنا الصاعدة، وأن توعيتهم إلى مخاطر هذه القنوات الغازية

<sup>1</sup> - علي أسعد وطفه وعلي حاسم الشهاب، مرجع سابق، ص206.

وأن تحصنهم من الداخل وتزودهم بالمهارات العقلية وبالقيم الخلقية القادرة على الوقوف في وجه الثقافات الدخيلة.

ويؤكد شحاته أن النهضة الحقيقية في المجتمع لا تتم بدون إعادة النظر في المناهج الدراسية من حيث المحتوى والهدف لأن التعليم هو السبيل الوحيد للتحكم في التنمية ورسم طريق خريطة المستقبل.

ويرى كذلك أنه مهما كان للثورة المعرفية من تأثيرات إيجابية وسلبية فإنها ستخدم من يحسن الاستفادة من المعلومات والتقدم التكنولوجي والتغير الثقافي في ظل الهوية العربية والإسلامية، وتوظيفها لزيادة القوة والثروة القومية. ومن هذا المنطلق يتضح أن التعليم أصبح حجر الزاوية في هذه المرحلة التي تستوجب توجيه الجهود وتسخيرها لتطوير عملية التربية والتعليم وتحسين مناهجها الدراسية في مختلف المراحل التعليمية مع الاهتمام بالتنوع وما يوافق متطلبات العصر واحتياجات المتعلمين في ظل العولمة إعدادا للتصدي لها ومواجهتها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أهمية التحول من التعليم الكمي للمعرفة إلى التعليم النوعي

وهذا يعني التركيز على عملة الانتقاء والاختيار المعرفي، ونظرا للتطور المذهل في حجم المعلومات والمعارف، ولتضاعف المعرفة بشكل متسارع يصبح من الصعب ملاحقة التطور الكمي للمعرفة، ويتحول الدور المناط بالمدرسة في هذه الحالة إلى عملية الاختيار والانتقاء بين ما هو متوفر ومتاح، ويصبح دور المدرسة في هذه الحالة مركزا على عملية تعلم الطلاب كيفية الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة على أن تقدم المدرسة الأدوات والوسائل التي تساعد الطلاب على كيفية التعلم والوصول إلى المصادر المعرفية بدلا من تقديم المعرفة كلها في قوالب جامدة ومحددة.

<sup>1</sup> - نافذ أيوب محمد، انعكاسات العولمة على التعليم، جامعة القدس المفتوحة منطقة سلفيت التعليمية، فلسطين، ص 06-07.

إن استمرار تقديم المعرفة المعدة سلفاً أدت إلى حالة التجمد والركود الذهني للطلاب وتحولهم إلى أدوات مستقبلية للمعرفة دون أن يتحولوا إلى متعلمين ناشطين ومتفاعلين ومشاركين في صناعة المعرفة.

إن الحاجة أصبحت ماسة إلى تطوير أساليب جديدة تركز على المشاركة والحوار النقدي لكل الحقائق المعرفية وأن تنتهي الهرمية المعرفية من الشكل العمودي الذي يتربع على رأسه المعلم إلى الشكل الأفقي الذي يصبح من خلاله جزءاً محورياً، ويتحول من خلاله المعلم إلى منسق للعمليات التربوية والمعرفية ومرشداً إلى مصادر المعرفة، وفي هذا الإطار لا بد للمدرسة أن تدعم عملية التعلم الذاتي وأن تطور من آلياته لتتحول المدرسة من كونها ناقلة للمعرفة بالنظرية إلى مؤسسة تخرج بين التعليم النظري والتدريب العملي عبر الانفتاح على مؤسسات العمل والإنتاج ومؤسسات المجتمع المختلفة.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: المقاربة والمفارقة بين دور الإعلام ودور التربية في المجتمع المعاصر

التربية علم متداخل التخصصات تربطه علاقات وثيقة بالعلوم الأخرى إنسانية وطبيعية. ويمكن التمييز بين دور الإعلام ودور التربية في المجتمع المعاصر على النحو التالي:

- 1 - تتميز وسائل الإعلام بسرعة تجاوزها مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، وهذا الأمر لا يتوافر للتربية، كما تتوافر في وسائل الإعلام عدة مميزات أخرى لا يتمتع بها غيرها من الوسائط التربوية، فهي تقدم خبرات ثقافية متنوعة، ونماذج سلوكية، وطرق معيشة قطاعات عريضة من أفراد المجتمع، إضافة إلى أنها تنقل إلى الأفراد خبرات ليست في مجال تفاعلاتهم البيئية والاجتماعية المباشرة.
- 2 - يعكس الإعلام الثقافة العامة للمجتمع جنباً إلى جنب مع الثقافات الفرعية للفئات الاجتماعية المختلفة من خلال ما تنقله وسائله المتعددة إلى جمهوره العريض من موضوعات ومعلومات وأفكار وأخبار ومواقف من

<sup>1</sup> - فهد بن سلطان السلطان، المدرسة وتحديات العولمة التجديد المعرفي والتكنولوجي نموذجاً، بحث مقدم إلى ندوة العولمة وأولويات التربية، 17-18 أبريل 2004، جامعة الملك سعود، قسم التربية، كلية التربية، ص 18.

مختلف جوانب الحياة، بينما تقتصر الثقافة المدرسية على المقررات الدراسية التي تستمد أصولها من التراث الثقافي للمجتمع والبنية الأساسية للحقل المعرفي الذي يتعلمه الطلاب.

3 - يتيح الإعلام لجمهوره فرصاً واسعة للترفيه والترويح والمتعة وهذا ما لا توفره التربية لطلابها، فكثيراً ما تعاني التربية من المناهج الجامدة التي لا تلبّي اهتمامات الطلبة أو تشبع ميولهم واحتياجاتهم، وكثيراً ما تكون طرق التدريس قائمة على الإلقاء، وكثيراً ما تكون الاختبارات مثيرة للربح والخوف من نتائجها.

4 - سرعة انتشار الإعلام وتأثيره في تشكيل عقول الجماهير من خلال وسائل الإقناع المباشرة وغير المباشرة، ومن خلال الحوار الفعال، وجودة تقنية المؤثرات الصوتية والحركية، ومرونة البرامج وتنوعها لإرضاء جميع الأذواق ومختلف المستويات الثقافية ومختلف الفئات العمرية، ونقل الخبرات المباشرة الحية من أي مكان في المعمورة. وهذا يصعب تنفيذه على الوسائط التربوية أو تحمل مسؤوليته.

5 - تؤثر التربية في تنمية الإنسان تنمية متوازنة متكاملة جسمياً وعقلياً وخلقياً ووجدانياً وعقائدياً واجتماعياً وثقافياً حتى تنمو شخصيته إلى أقصى قدر تسمح به قدراته، كما تساعد التربية في إكساب الطلاب والطالبات المفاهيم والاتجاهات والقيم والمعلومات والمهارات التي تساعدهم على التعايش مع الآخرين، وتكوين علاقات اجتماعية وطيدة معهم قائمة على الفهم والاحترام والثقة، وهذا ما تستطيع أن تقوم به وسائل الإعلام باعتبارها وسائل تربوية غير مقصودة لا تستطيع المتابعة أو تعديل السلوك.

ويقدم الإعلام الخدمة الإخبارية التي تستهدف التنوير والتبصير والإقناع لتحقيق التكيف والتفاهم المشترك بين الأفراد، وتهتم التربية بنقل التراث الثقافي والحضاري بعد تنقيته إلى الأجيال المتعاقبة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم العقلية. والدافعية في التربية والتعلم واضحة، بينما يختفي الوضوح في الدافعية للإعلام. وتتميز التربية عن الإعلام في الصلة المباشرة المتبادلة بين المتعلم والمعلم بينما تختفي هذه العلاقة في المؤسسات الإعلامية.



## الفصل الرابع تحليل وتفسير النتائج

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينات الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- مجالات الدراسة
- صعوبات الدراسة
- تحليل البيانات وتفسيرها
- ترتيب المجالات
- الاستنتاج العام
- الخاتمة

الإجراءات المنهجية للدراسة:

## 1- المنهج المتبع في الدراسة:

تختلف المناهج العلمية في العلوم الاجتماعية باختلاف طبيعة الظواهر المدروسة وطرق تناولها وكذا طبيعة الميدان.

و يعرف المنهج على انه "الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق أهداف بحثه والإجابة على الأسئلة"<sup>75</sup>.

وبغرض الوصول إلى نتائج دقيقة وأكثر موضوعية، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الظاهرة من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المساهمة في ذلك.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه " مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو موضوع محل البحث "<sup>76</sup>.

ويقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية وكيفية في فترة زمنية معينة من اجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعليمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

ولم تقتصر هذه الدراسة الوصفية على مجرد جمع البيانات والحقائق عن الظاهرة المدروسة (التقاعد النسبي) بل امتدت إلى استخلاص دلالاتها طبقاً لأهداف البحث التي رسمت من قبل الإشكالية والتساؤلات الفرعية، ولن يأتي ذلك إلا عن طريق التصنيف الدقيق لهذه البيانات وتناولها بالصورة التي تجعلها تفصح عن الاتجاهات الكامنة فيها.

## 2- مجتمع الدراسة:

<sup>75</sup> - محمد عثمان الخشاب، (البحوث العلمية وإعداد الرسائل الجامعية)، دار رحاب للطباعة والتوزيع، الجزائر، ص149

<sup>76</sup> - بشير صالح الرشدي، منهج البحث التربوي - رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000، ص59

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المدرسين بمدارس الأطوار الثلاثة ببلدية أدرار والذي بلغ عددهم حوالي 250 مدرس.

### 3 – أدوات جمع البيانات:

تتمثل أدوات جمع البيانات في مختلف الوسائل التي يستخدمها الباحث في العلوم الاجتماعية لدراسة الظواهر، سواء كانت مقابلات أو استمارات أو ملاحظات وغيرها، وحسب طبيعة موضوع دراستنا فإننا قمنا باستخدام استمارة البحث في هذه الدراسة من أجل جمع البيانات، والتي تركز عليها البحوث الميدانية خلال عملية جمع البيانات وهي "مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين متمثلة في الجنس والعمر.... المحور الثاني: تتضمن "5" أسئلة تتعلق لبعدهم الوظيفي.

المحور الثالث: يتضمن "من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة وتقدم إلى أشخاص معينين قصد الحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها"<sup>77</sup>.

وقد تضمنت استمارة الدراسة 35 سؤالاً الموزعة على ست محاور رئيسية:

#### المحور الأول: تضمن

"5" أسئلة تتعلق بالبعد الاجتماعي.

المحور الرابع: يتضمن "5" أسئلة تتعلق بالبعد النفسي.

المحور الخامس: "5" أسئلة تتعلق بالبعد الصحي.

المحور السادس: "5" أسئلة تتعلق بالبعد المادي.

#### 4 – مجالات الدراسة:

<sup>77</sup> - محمد غريب وآخرون، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نهضة الشروق، مصر، 1983، ص 108

#### 4-1- المجال الجغرافي للدراسة :

لقد اعتمدنا في الجانب الميداني لدراستنا على مجموعه من مدارس بلدية ادرار والتي بلغ عددها 8مدارس وهي كالآتي: 3 ابتدائي و3متوسط و2تأنيوي

#### 4-2- المجال البشري (عينة الدراسة):

هو المجال المتعلق بالعناصر الممثلة لوحداث مجتمع الدراسة الذي نريد معرفته وتكوين فكرة عنه، ولما كان موضوع دراستنا حول العوامل الساهمة في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي فاننا اخترنا 50 مدرس من مختلف مدارس بلديه ادرار.

#### 4-3- المجال الزمني للدراسة:

تم تحديد الفترة التي استغرقها إجراء البحث في المرحلة الممتدة من شهر جانفي 2016 إلى غاية شهر ماي 2017، وقد قمنا بتقسيم هذه الفترة إلى ثلاث مراحل هي كما يلي:

مرحلة الدراسات الاستطلاعية: وهي مرحلة التحضير والإعداد، حيث تم من خلالها اطلاقنا على المراجع والبحوث والدراسات ذات الصلة بموضوعنا، وقمنا بتحديد مجتمع الدراسة الملائم للدراسة، وامتدت هذه المرحلة من شهر جانفي 2017 إلى بداية شهر فبراير 2017.

مرحلة الجانب النظري: ابتدأت هذه المرحلة من شهر فبراير 2017 إلى غاية أوائل شهر افريل 2017، قمنا في هذه المرحلة بجمع المعلومات من المراجع والمصادر، إضافة إلى إعداد وضبط بيانات الاستمارة ومراجعتها.

مرحلة الجانب الميداني: قمنا في هذه المرحلة بتوزيع الاستمارات على مجتمع الدراسة وتم استرجاعها في نفس الأسبوع من أواخر شهر أفريل، وقمنا فيها بتفريغ البيانات وتحليلها، ومن ثم تم استخلاص النتائج المتحصل عليها، وقد استغرق بحثنا حوالي مدة 4 أشهر من البحث والعمل والتحليل.

## 5 – صعوبات الدراسة

لا يخلو أي بحث ميداني من صعوبات تعرقل عمل الباحث مما قد تؤثر على مدة إنجاز البحث أو تحول من عدم إنجازه في وقته المحدد أو تغير مساره وتحد من تحقيق أهدافه، ويمكن حصرها فيما يلي:

- قلة المراجع في - حدود اطلعنا- التي بإمكانها إثراء الموضوع.
- قلة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع - في حدود اطلعنا.

## 6- تحليل البيانات

جدول رقم 1: يمثل جنس المبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	الجنس
58.1	18	ذكر
41.9	13	أنثى
100	31	المجموع

تبين الشواهد الموجودة في الجدول رقم 1: بأن أكبر نسبة من المبحوثين هي من فئة الذكور بنسبة 58.1% وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع نسبة الإناث التي تمثل 41.9% من إجمالي العينة. وهذه النسبة المنخفضة لدى الإناث ترجع إلى رغبة المرأة في مواصلة العمل.

جدول رقم 2: يمثل عمر المبحوثين

[Type the document title]

العمر	التكرار	النسبة (%)
من 35 إلى 45 سنة	12	38.7
من 45 إلى 55 سنة	10	32.3
55 سنة فما فوق	9	29
المجموع	31	100

من خلال الشواهد والدلالات الإحصائية المبينة في الجدول رقم 2، نجد أن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 45 سنة، وهي تمثل نسبة 38.7 بالمائة من إجمال العينة وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وتليها مباشرة الفئة العمرية من 45 إلى 55 سنة، ويفسر ذلك:

- أن هذه الفئة العمرية الأقل سن تتسم بالحيوية و النشاط، وتميل للممارسة أعمال أخرى.
- أمام هذه الفئة الكثير من الفرص و المشاريع.

جدول رقم 3: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة (%)
متوسط	4	12.9
ثانوي	11	35.5
جامعي	16	51.6
المجموع	31	100

من خلال معطيات الجدول رقم 3: نجد أن نسبة 51.6% من حجم العينة هم من حاملي شهادة جامعية، وأن نسبة 35.5% لديهم مستوى الثانوي، في حين بلغ عدد المدرسين ذوي مستوى تعليمي متوسط نسبة 12.9% وهذه النسبة تدل على وجود فروقات بين المؤهل العلمي و التفكير في التقاعد النسبي. يرجع توجه الحاصلين على الشهادة الجامعية نحو التقاعد النسبي بنسب مرتفعة إلى الإرهاق الناتج عن طول المسار التعليمي والتأهيلي.

ويتفق مع هذه الدراسة الحالية ما توصلت إليه دراسة زرنوح حياة التي أشارت إلى أن النسبة الأعلى من جملة المتقاعدين مبكرا كانت من ذوي الشهادات الجامعية وهذا يحدث هذرا وخلالا وعدم جدوى للمسار الجامعي<sup>78</sup>.

#### جدول رقم 4: يمثل البعد عن العمل للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	البعد عن العمل
68	21	قريب (اقل من 5 كم )
32	10	بعيد (اكثر من 5 كم)

بالنظر إلى معطيات الجدول رقم 04 نلاحظ أن نسبة 68% من المدرسين يعملون بالقرب من مقر سكنهم، في حين نجد ما نسبته 32% من المدرسين يعملون بعيدا عن مقر سكنهم.

<sup>78</sup> ينظر: زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع التربية، جامعة خضير بسكرة، 2013/2014، ص 69.

وهذا أمر طبيعي يرجع لقانون الحركة الذي ينص على حق المدرس في الحركة بعد مرور 03 سنوات من العمل بعيدا عن إقامته.

جدول رقم 5: يمثل الحالة العائلية للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	الحالة العائلية
3.2	1	أعزب
90.3	28	متزوج
6.5	2	مطلق
100	31	المجموع

من خلال الشواهد والدلالات الإحصائية المبينة في الجدول رقم 5 نجد أن الحالة العائلية لمعظم أفراد العينة متزوج وذلك بنسبة 90.3%، النسبة المرتفعة للمتزوجين المتجهين للتقاعد النسبي تدل على بحثهم على الاستقرار العائلي، و الوقوف على أمور أسرهم و السهر على حلها.

جدول رقم 6: يمثل وضعية السكن للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	وضعية السكن
48.4	15	ملك
32.3	10	إيجار



19.4	6	وظيفي
100	31	المجموع

من خلال معطيات الجدول رقم6: نجد أن نسبة 48.4% من حجم العينة هم ملاك للسكن وأن نسبة 32.3% هم في سكن إيجاري، و 19.4% يسكنون في سكن وظيفي.

يدل انخفاض نسبة المتجهين نحو التقاعد النسبي من المدرسين الذين هم في سكن وظيفي على خوف هذه الفئة من فقدان سكناتهم الوظيفية.

جدول رقم7: يمثل عدد الأطفال للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	عدد الأطفال
09.7	3	01
19.4	6	02
06.5	2	03
12.9	4	04
09.7	3	05
03.2	1	06
03.2	1	08

64.5

20

المجموع

من خلال الجدول أعلاه: نجد أن نسبة 19.4% من حجم العينة تتكون أسرهم من طفلين وهي أعلى نسبة، وهناك أسر تتكون من أربعة أطفال تمثل نسبة 12.9%، بينما الأسر التي تتكون من طفل، 3 أطفال ومن 5 أطفال فما فوق فهي بنسب متقاربة ومنخفضة.

ملاحظة: لم يرد على سؤال الاستمارة الخاص بعدد الأطفال سوى 20 مبحوث بينما 11 مبحوث امتنعوا.

جدول رقم 8: يمثل الخبرة المهنية للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	الخبرة المهنية(السنوات)
9.67	3	22
19.35	6	23
16.12	5	25
22.58	7	26
3	3	27
6.45	2	28
3.22	1	29
2	2	30

2	2	32
100	31	المجموع

يوضح الجدول رقم 8: أن ما نسبته 22.58% من حجم العينة لهم خبرة مهنية تصل إلى 26 سنة، تليها

نسبة 19.35% لديهم خبرة مهنية تقدر بـ 23 سنة، بينما الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 27 سنة فنسبتهم

منخفضة لا تتعدى 6.5%.

هذه النسب تبين أن الأشخاص الذين ليس لديهم خبرة مهنية كبيرة يتجهون نحو القاعد النسبي وذلك لعدم تحملهم لضغوط المهنة.

جدول رقم 9: يمثل الدخل الشهري للمبحوثين

النسبة ( % )	التكرار	الدخل الشهري
12.9	4	70000-60000
35.5	11	80000-70000
35.5	11	90000-80000
16.1	5	أكثر من 90000
100	31	المجموع

## [Type the document title]

يظهر الجدول أعلاه أن نسبة 70% من حجم العينة دخلهم الشهري يتراوح ما بين 70000 إلى 90000 دينار جزائري.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الدخل الشهري للمدرس يدفعه للتوجه نحو التقاعد النسبي لأن هذا الأجر لن يتأثر كثير بعد التقاعد.

### المحور الثاني : البعد الوظيفي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
1	1.248	4.10	إلغاء قانون التقاعد النسبي هو سبب زيادة طلبات الإقبال عليه.	01
2	1.342	3.00	أفكر في التقاعد المسبق لأنني أعاني صعوبات إدارية ومشاكل في العمل.	02
5	1.170	2.35	رغبتي في مهنة التعليم ضعيفة لأنني اخترت المتاحة فقط ولم اختر المهنة التي أريتها.	03
4	1.202	2.39	طبيعة المواد التي أدرسها هي التي تدفعني إلى التفكير في التقاعد المسبق.	04
3	1.311	2.42	وجود صعوبة في فهم وتدریس المقاربة	05

			بالكفاءات تجعلني أفكر في التقاعد المسبق.	
	1.252	2.852	المتوسط العام	

من خلال الجدول رقم 10 و المتعلق بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات البعد الوظيفي يتضح لنا أن العبارة رقم واحد التي مفادها أن إلغاء قانون التقاعد النسبي هو سبب زيادة طلبات الإقبال عليه، قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي 4.1، وذلك بسبب القلق والمخاوف التي أثرت حول قانون التقاعد النسبي و بنوده وقرار الحكومة بإلغائه في مطلع سنة 2017، وتليها العبارة الثانية بمتوسط حسابي يساوي 03 وذلك بسبب تراكم المشاكل بين الفوج التربوي أو تماطل مدير المؤسسة في إصدار بعض الوثائق الإدارية. وقد جاءت في المرتبة الأخيرة كل من العبارة 3، 4، 5 والمتعلقة بضعف الرغبة في التعليم وطبيعة المواد المدرسة ووجود صعوبة في فهم المقاربة بالكفاءات بدرجات منخفضة بمتوسط ذو اتجاه سلبي.

### المحور الثالث: البعد الاجتماعي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
2	1.087	3.77	التقاعد النسبي يتيح لي الفرصة للمشاركة في الأعمال الخيرية داخل المجتمع.	01
1	0.929	3.94	التقاعد النسبي يتيح لي الفرصة لمتابعة شؤون الأسرة وحل مشكلاتها.	02
3	1.111	3.35	تجارب الزملاء الذين تقاعدوا مسبقا شجعتني	03

[Type the document title]

			على التقاعد النسبي.	
4	1.209	2.94	عدم القدرة على التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم والحياة الاجتماعية.	04
5	1.313	2.52	أفضل التقاعد النسبي لأنني أشعر أن وضعي كمعلم لم يحقق لي مكانة في المجتمع.	05
	1.125	3.304	المتوسط العام	

من خلال الجدول رقم 11 يتبين لنا أن العبارة رقم 2 والتي تفيد أن التقاعد النسبي يتيح الفرصة لمتابعة شؤون الأسرة، قد احتلت الريادة بدرجة عالية وبمتوسط حسابي يساوي 3.94، وهذا يدل على رغبة الآباء في التفرغ لقضايا الأسرة.

أما العبارة رقم 1 والمتعلقة بالمشاركة في الأعمال الخيرية داخل المجتمع حلت في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي 3.77، وهذا يدل على الميل لدى المدرسين لأداء الأعمال الخيرية والمشاركة في الأعمال التطوعية، وتليها العبارة الثالثة والتي تشير إلى تجارب الزملاء بمتوسط حسابي 3.35، وهذا راجع لتأثر المدرسين بمن سبقهم في سلوك هذا المنحى. في حين أن العبارتين 4 و5 والمتعلقين بعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات مهنة التعليم وبالمكانة الاجتماعية نالتا درجة منخفضة ومتوسط حسابي ذو اتجاه سالب، وهذا يؤكد عدم وجود مساهمة كبيرة لدا هاتين العبارتين لدفع المدرس نحو التقاعد المسبق.

المحور الرابع : البعد النفسي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
---------	-------------------	-----------------	---------	-------

5	1.167	2.81	الشعور بالملل والاكتئاب في العمل يدفعني للتقاعد النسبي	01
2	1.028	3.55	كثرة التذمر من أوضاع المدرسة وأوضاع التعليم بشكل عام تجعلني أفكر في التقاعد النسبي.	02
4	1.124	2.94	انخفاض دافعي نحو التعليم سبب تفكيري في التقاعد.	03
1	1.226	3.65	أفكر في التقاعد المسبق لأنني أحس بنفاد طاقتي الاستيعابية في نهاية اليوم الدراسي.	04
3	1.189	3.29	الاضطراب النفسي والتوتر في العمل يدفعني للتفكير في التقاعد النسبي.	05
	1.14	3.24	المتوسط العام	

استنادا للشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن العبارة رقم 4 والمتعلقة بالإحساس بنفاد الطاقة الاستيعابية لدى المدرسين في نهاية اليوم الدراسي نالت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.65 ويعود ذلك إلى مشاق مهنة التعليم وإيصال المعلومة أو الفكرة للتلاميذ يحتاج إلى جهد وتركيز مضاعف، وتليها العبارة 2 والتي تشير إلى الشعور بالانزعاج نتيجة عدم المشاركة في القرارات التربوية بمتوسط حسابي 3.55، وهذا يؤكد تهميش المدرسين والتفرد بإصدار القرارات من قبل المسؤولين التربويين دون مشاورة المدرسين، أما العبارة الخامسة والمتعلقة بالاضطراب النفسي والتوتر في العمل قد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.29، وهذا يدل على

أن مهنة التعليم بمشاكلها وصعوباتها تشكل توتر واضطراب نفسي لدى المدرسين، وحينها يصبح المدرس غير قادر على إكمال مهمته التعليمية، وهذا ينعكس سلبا على تصرفاته مع التلاميذ والطاقم التربوي.

أما العبارة رقم 3 و 1 والمتعلقين بالشعور بالملل وانخفاض الدافعية نحو التعليم، نالتا متوسط حسابي ذو اتجاه سالب، ما يدل على أن هاتين العبارتين لم يكن لهما دافعا كبيرا في توجه المدرسين نحو التقاعد النسبي.

#### المحور الخامس: البعد الصحي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
1	1.08	4.03	التعب والشعور بالحاجة إلى الراحة سبب تفكيري في التقاعد النسبي.	01
3	0.854	3.94	التقاعد النسبي يحافظ على صحة المعلم الجسدية.	02
5	1.234	3.45	أفكر في التقاعد النسبي لأن ظروف في الصحية لم تعد تساعدني على أداء العمل على أحسن وجه.	03
2	1.048	3.97	طبيعة مهنة التعليم تسبب أمراضا كثيرة مثل ضعف البصر وضغط الدم.	04
4	1.138	3.81	اكتظاظ الأقسام يرهقني ويجعلني أفكر في	05



			التقاعد النسبي.	
	1.066	3.84	المتوسط العام	

من خلال الجدول رقم 13 يتبين لنا أن معظم فقرات المجال الصحي ساهمت في اتخاذ قرار التوجه نحو التقاعد النسبي لدى الباحثين، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة الأولى والمتعلقة بالتعب والشعور بالحاجة إلى الراحة بمتوسط حسابي مرتفع 4.03، ويرجع ذلك إلى صعوبة مهنة التعليم لما تحمله من تحضير دائم للدروس ومراقبة مستمرة لدفاتر التلاميذ والوقوف المستمر لفترة زمنية طويلة أثناء الدرس.

ويتفق مع هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة بيان محمد عبد الرحمان سماعة، والتي كان فيها للعامل الصحي دورا كبيرا في توجه الموظف نحو التقاعد، والمتعلق بالحفاظ على صحة المعلم.<sup>79</sup>

وتليها مباشرة العبارتين 4 و 2 واللذان مفادهما أن التعليم يسبب أمراضا كثيرة ومحاوله الحفاظ على صحة المعلم، بمتوسط حسابي مرتفع وهذا يشير إلى أن التعليم يسبب مشاكل صحية لدى المدرس بسبب الضغوطات وكثرة التركيز والتعامل مع الأطفال المشاغبين والمتأخرين ذهنيا.

أما العبارتين 5 و 3 المتعلقتين باكتظاظ الأقسام والظروف الصحية، فقد جاءتا في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ذو اتجاه إيجابي، ويفسر ذلك على أن كثرة عدد التلاميذ في القسم تتعب المدرس وتجعل من الصعب التحكم في التلاميذ ومراقبتهم، وهذا ما ينعكس سلبا على أداء المدرس وحصول الفهم لدى التلاميذ، وأن البقاء في مهنة التعليم لفترة زمنية أطول تؤدي بالمدرس إلى تدهور حالته الصحية وعدم قدرته على أداء المهمة على الوجه المطلوب.

<sup>79</sup> ينظر: إتجاه معلمي المدارس الحكومية في محافظة شمال الضفة فلسطين نحو التقاعد المبكر وآثار بعض المتغيرات عليه، رسالة ماجستير، قسم التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008، ص 69.

المحور السادس: البعد المادي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	1.061	3.48	التقاعد النسبي يتيح لي الفرصة لمتابعة أعمالي الخاصة.	01
2	0.948	3.03	قلة الحوافز المادية تدفعني للتفكير في التقاعد النسبي.	02
3	1.014	2.81	ارتفاع منحة التقاعد تحفزني على التقاعد النسبي.	03
4	1.060	2.55	تحسن وضعي المادي فلم اعد في حاجة إلى راتب شهري ولهذا فكرت في التقاعد النسبي.	04
5	1.008	2.53	راتبي الشهري كمعلم لم يعد يغطي كافة احتياجاتي اليومية ولهذا أفكر في التقاعد النسبي	05

[Type the document title]

	1.018	2.88	المتوسط العام	
--	-------	------	---------------	--

استناداً إلى معطيات الجدول رقم 14 أعلاه نجد أن العبارة رقم 01 احتلت المرتبة الأولى في الترتيب والتي مفادها أن التقاعد النسبي يتيح الفرصة للمدرس لمزاولة أعمال أخرى وذلك بمتوسط حسابي 3.48 وهذا يؤكد أن معظم المتقاعدين يمارسون مهن أخرى كالتجارة والفلاحة. أما العبارة رقم 02 فقد احتلت المرتبة الثانية والتي تشير إلى قلة الحوافز المادية المقدمة للمدرس، بمتوسط حسابي ذو اتجاه إيجابي منخفض 3.03، ذلك لأن قطاع التعليم ينتمي إلى الوظيف العمومي الذي يتميز بقلّة الحوافز مقارنة بالمؤسسات الاقتصادية والشركات، في حين أن العبارات 3، 4، 5 فقد نالت متوسط حسابي ذو اتجاه سلبي، وهذا ما يؤكد عدم وجود دور مهم لهذه العبارات في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي.

الجدول رقم 15: ترتيب المجالات

الترتيب	النسبة (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
5	17.7	1.252	2.852	العوامل الوظيفية
2	20.5	1.125	3.304	العوامل الاجتماعية
1	23.83	1.141	3.841	العوامل الصحية
3	20.01	1.066	3.241	العوامل النفسية
4	17.87	1.018	2.881	العوامل المادية

من خلال الجدول يتبين أن ترتيب العوامل المساهمة في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي جاءت على النحو

الآتي:

### الرتبة الأولى: العوامل الصحية

إن العوامل الصحية قد احتلت المرتبة الأولى بنسبة 23.83% من إجمالي النسب وهذا يؤكد بأن مهنة

التعليم صعبة وشاقة.

### الرتبة الثانية: العوامل الاجتماعية

حيث ساهمت العوامل الاجتماعية والمتعلقة بالتفرغ لتدبير شؤون الأسرة والأعمال الخيرية داخل المجتمع إلى دفع الموظف نحو التقاعد النسبي، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن مهنة التعليم لم تعد تحقق للمدرسين إشباع لحاجاتهم الاجتماعية، بالإضافة إلى شعور معظم المدرسين بحاجة إلى التفرغ للأمور الأسرية ومتابعة شؤون الأسرة.

### الرتبة الثالثة: العوامل النفسية

حيث ساهمت العوامل النفسية في دفع الموظف نحو التقاعد النسبي بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.24

وبنسبة مئوية بلغت 20.1%. ويعزوا ذلك إلى كثرة الإحباط و التدمير لدى المدرسين بسبب كثافة المناهج و

التغير المتكرر في الكتب المدرسية وإيجاد صعوبة في إيصال المعلومة للتلاميذ.

كل هاته الأمور تولد ضغوط نفسية للمدرس مما يدفعه إلى التفكير في التقاعد النسبي.

### الرتبة الرابعة: العوامل المادية

يعد العامل المادي من بين العوامل الأقل تأثيراً في دفع المدرس نحو التقاعد النسبي و يرجع ذلك للراتب

الشهري المريح الذي يتحصل عليه وتفضيله عن منحة التقاعد لمواجهة القدرة الشرائية التي ترتفع بشكل مستمر.

### الرتبة الخامسة: العوامل الوظيفية

إن عبارات المجال الوظيفي لم تنل موافقة المبحوثين، لأن مهنة التعليم مهنة مقدسة قبل أن تكون وظيفة. لكن سنة 2016 كانت استثناء حيث تصدرت العبارة الخاصة بقانون التقاعد و التي تقضي بإلغاء التقاعد النسبي جميع العبارات الموجودة في الاستمارة بمتوسط حسابي هو الأعلى يساوي 4.1.

### الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال تحليل معطيات الدراسة التي قمنا بإجرائها والتي كانت بعنوان: "العوامل المساهمة في توجه المدرسين نحو التقاعد النسبي في المؤسسات الجزائرية".

نستنتج ما يلي:

- العوامل الصحية كانت السبب الرئيسي في دفع المدرس نحو التقاعد النسبي ويتجلى ذلك من خلال شعور المدرسين بالتعب وحاجتهم للراحة، وهذا راجع لصعوبة مهنة التدريس بسبب التحضير الدائم للدروس وكتابة المذكرات بشكل يومي، وطول المناهج التعليمية وساعات العمل بالإضافة إلى المتابعة المستمرة للتلاميذ وما تسببه هذه الظروف والمتاعب من أمراض وتدهور للحالة الصحية لدى المدرس، وهو ما ينعكس سلباً على صحته ويجعله غير قادر على مواصلة مشواره الوظيفي.

- توصلت نتائج الدراسة إلى أن للعوامل الاجتماعية والنفسية دوراً في توجه المدرس نحو التقاعد النسبي، ويتمثل ذلك في:

الرغبة المدرسين للتفرغ لمتابعة شؤون الأسرة وحل مشكلاتها، لأن طبيعة المهنة تفرض على المدرس قضاء معظم وقته خارج البيت مما يحول ذلك دون أداء مهمته كرب أسرة.

بإحساس المدرس بالقلق والتوتر نتيجة ضغوطات داخلية وخارجية (طريقة التدريس، أولياء التلاميذ، حركة التلاميذ...).

-العوامل الوظيفية قد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ذو اتجاه سالب، وكاستثناء لسنة 2016 فإن العبارة الأولى في البعد الوظيفي والمتعلقة بقانون التقاعد فقد تصدرت فقرات الاستمارة بمتوسط حسابي مرتفع قدر ب 4.10 وهذا راجع للقلق والمخاوف التي أثرت حول قانون التقاعد وبنوده، وقرار الحكومة الجزائرية بالغاه في مطلع سنة 2017 حيث كان ذلك صادماً للكثير من الفئات العمالية وعلى رأسها النقابة العمالية لقطاع التربية والتي اعتبرت أن التقاعد النسبي حق مشروع لدى عمال القطاع الحكومي.



# الخاتمة



## الخاتمة

### الخاتمة:

لقد كان الهدف الأساس لهذه لدراسة والتي تحمل عنوان العوامل المساهمة في توجيه المدرسين نحو التقاعد النسبي في المدرسة الجزائرية هو معرفة أهم الأسباب والدوافع التي تقف وراء توجه المدرس نحو التقاعد النسبي ومن خلال النتائج توصلنا إلى ما يلي:

— العوامل الصحية هي الأكثر مساهمة في دفع المدرس نحو إلى التقاعد النسبي بسبب صعوبة مهنة التعليم والتي يعتبرها الكثير مهنة شاقة ومتعبة،  
— العاملين النفسي والاجتماعي لا يقل كل منهما تأثيرا عن العامل الصحي فيما يخص قرار التوجه نحو التقاعد النسبي.

— وهذا الأخير يعتبر متنفس بالنسبة للموظف، للتخلص من ضغوط العمل ومتاعبه، وإن قرار الحكومة الجزائرية بإلغائه قد فجر الصراع في أوساط النقابات العمالية التي ترى في أن التقاعد النسبي يعد مكسبا وحقا للعامل الجزائري .

## المصادر:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 31/05/1997 ، الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخ في 04/06/1997.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون ، 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ 83/07/02 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 08/08
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن التقاعد المسبق .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخة في 26/05/1994 احداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية جريدة رسمية عدد 34 .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم رقم 617/83 الموافق ل 31/أكتوبر 1983 المتعلق بالمعاشات تقاعد ك السامية

- 1-أحمية سلمان ( التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الأول مبادئ قانون العمل الجزائري .
- 2-أحمية سليمان آليات تسوية المنازعات العمل و الضمان لاجتماعي في القانون .
- 3-أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل و التشريع الجزائري ( علاقة العمل الفردية) الجزائر، ديوان المطبوعات ج 2 .
- 4-بلعروس أحمد التجاني ، وائل رشيد ، قانون العمل ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر بوزريعة.2004.
- 5-زيد منير عبوي ، إدارة الموارد البشرية - عمان دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع.
- 6-عادل مرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي ) الأردن عالم الحديث.
- 7-عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية الجزائر، دار القصبية للنشر.
- 8-مولود بن ديدان - مدونة المعاشات و التقاعد الجزائر دار بلقيس -2008ص97.
- 9-هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي( في لبنان و الشرق الأوسط ) لبنان.

- 10— محمد جميل بن علي الخياط، "الإعداد الروحي و الخلقى للمعلم"، دار القبلة للثقافة الإسلامية، الطبعة الثانية 2، مكة المكرمة، 1996.
- 11— شوق محمود وسعيد مالك، (معلم القرن الحادي والعشرين) اختياره، إعداده وتنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، د ط، القاهرة.
- 12— عبد السلام مصطفى، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، دار الفكر العربي، ب ط، القاهرة.
- 13 محمود عطية هنا، الصحة النفسية، مكتبة النهضة المصرية، د ط، القاهرة، 1984.
- 14— أنيسة حنانيا، " تمهين التعليم و إمكانات تطبيقه في البلاد العربية، مؤتمر تربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين، الأردن، الجامعة الأردنية، (2-5) أكتوبر. 1995
- 15— علي أحمد مذكور، معلم المستقبل، الإعداد المتكامل للمعلم الشامل، المؤتمر التربوي الثالث نحو الإعداد الأفضل لمعلم المستقبل، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، 2004.
- 16— غسان حسين الحلو، (2004). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 17— كامل محمد المغربي، (2004). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط(3)، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر
- 18— محمد جاسم محمد، سايكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية آفاق التطوير العام، ط1، دار الثقافة — عمان، 2004.
- 19— مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية . ط 1. دار قرطبة للنشر و التوزيع . الجزائر. 2007 .
- 20— إبراهيم ناصر، أسس التربية ط 5. مطبعة عامر للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2000.

- 21- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2004.
- 22- إبراهيم عبد الله ناصر، عاطف عمر بن طريف، دار الفكر ناشرون وموزعون عمان ، 2009 .
- 23 - إبراهيم عبد الله ناصر. عاطف عمر بن طريف. دار الفكر ناشرون وموزعون . عمان ، 2009 .
- 24- رابع تركي، أصول التربية والتعليم. ط 2. ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر. 1990
- محمد احمد كريم وآخرون، " مهنة التعليم و أدوار المعلم"، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق الإسكندرية، سنة 2003.
- 25- عبد الكريم غريب، مستجدات التربية والتكوين، منشورات عالم التربية، ص.44
- 26- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 2004.
- 27- فهد بن سلطان السلطان، المدرسة وتحديات العولمة التجديد المعرفي والتكنولوجي نموذجاً، بحث مقدم إلى ندوة العولمة وأولويات التربية، 17-18 أبريل 2004، جامعة الملك سعود، قسم التربية ، كلية التربية، 2003.
- 28- جوندوي، المدرسة والمجتمع، ترجمة أحمد حسن الرحيم، منشورات دار كلية الحياة، ط2، 1978.
- 29 زيد منير عبوي ، إدارة الموارد البشرية عمان ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، سنة 2006 .

## المدكرات

- سوفي نعيمة، "الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/ 2011، ص73.

- — خنيش ليلي، " استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى المعلمين، دراسة وصفية لدى معلمي المدرسة الابتدائية بمدينة الوادي" مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس و علوم التربية، المركز الجامعي بالوادي، عام 2008/2009.

— إتهام معلمي المدارس الحكومية في محافظة شمال الضفة فلسطين نحو التقاعد المبكر وآثار بعض المتغيرات عليه، رسالة ماجستير، قسم التربية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008.

— زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع التربية، جامعة خضير بسكرة، 2013/2014.

