الجمهوريـــــــــة الجزائريـــــــــة الديمقراطيـــــــــة الشعبيـــــــة

وزارة التعليـــــم العالـــــي والبحـــــث العلمـــــي

جامعـــــة الجزائـــــر-02-

كليـــــة العلـــــوم الإنسانيـــــة والاجتماعيـــــة

قســـــم علـــــم الاجتمـــــاع

استـــــراتيجيـــة الحركـــــة النقابيـــــة فـــــي قطـــاع التـــربيـــة

دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

أطروحـــة لنيـــل شهـــادة دكتـــوراه علـــوم فـــي علـــم الاجتماع تنظيـــم وعمـــل

مـــــن إعـــــداد الطالـــــب: تحـــــت إشـــراف

الأستـــاذ الدكتور:

كـــــاف موســـــى

رميتـــــــــــــــــــه أحمـــــــــــــــد

السنـــــة الجامعيـــــة : 2014 - 2015

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

وزارة التعليـــــم العالـــــي والبحـــــث العلمـــــي

جامعـــــة الجزائـــــر-02-

كليـــــة العلـــــوم الإنسانيـــــة والاجتماعيـــــة

قســـــم علـــــم الاجتمـــــاع

استـــــراتيجيـــة الحركـــــة النقابيـــــة فـــــي قطـــاع التـــربيـــة

دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع – تنظيم وعمل –

مـــن إعـــداد الطالـــــب: تحت إشراف الأستـــاذ الدكتـــور:

كـــــاف موســـــى رميتـــــه أحمـــــد

اللجنة المناقشة :

- أ.د جابي عبد الناصـــــر..... رئيسا
- أ.د رميتـــــه أحمـــــد .....مقررا
- أ.د أيت قاسي عزو فريدة..... عضوا
- أ.د شويمـــــات كريـــــم .....عضوا
- أ.د أوموســـــى ذهبيـــــة..... عضوا

السنـــــة الجامعيـــــة : 2014 - 2015

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة
وزارة التعليـــــم العالـــــي والبحـــــث العلمـــــي
جامعـــــة الجزائـــــر-02-
كليـــــة العلـــــوم الإنسانيـــــة والاجتماعيـــــة
قســـــم علـــــم الاجتمـــــاع

استـــــراتيجيـــة الحركـــــة النقابيـــــة فـــــي قطـــاع التـــربيـــة
دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع – تنظيم وعمل–

مـــن إعـــداد الطالـــــب: تحت إشراف

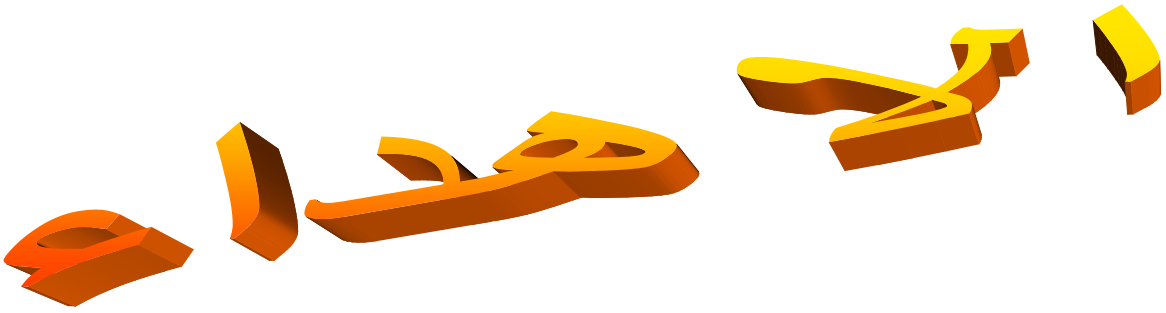
الأستـــاذ الدكتـــور:

كـــــاف موســـــى رميتـــــه أحمـــــد

اللجنة المناقشة :

- أ.د جابي عبد الناصـــر..... رئيسا
- أ.د رميتـــه أحمـــــد .....مقررا
- أ.د أيت قاسي عزو فريدة..... عضوا
- أ.د شويمـــات كريـــم .....عضوا
- أ.د أوموســـى ذهبيـــة..... عضوا

السنـــــة الجامعيـــــة : 2014 - 2015



إلى والداي حفظهما الله وأطال الله في عمرهما، اللذان سهرا على تربيتي وتعليمي، فجزاهم الله عني خير الجزاء، والى زوجتي وأبنائي محمد أنيس، يعقوب، عبد المالك، وأيوب، والى جميع إخوتي وأخواتي وأزواجهم والى كل العائلة صغيرها وكبيرها، والى كل العاملين في الحقل التربوي والنقابي، إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل راجيا من المولى تبارك وتعالى أن يجعله من خالص الأعمال ويجزيني عنه خير الجزاء.

كاف موسى

أشكر الله تعالى الذي أعانني على إنهاء هذه الدراسة السوسيولوجية التي أرجوا من الله تعالى أن تكون خالصة لوجهه العظيم، كما أقدم شكري الخالص إلى الأستاذ الدكتور: **رميته أحمد** لقبوله الإشراف علي وعلى نصائحه وتوجيهاته القيمة فجزاه الله عني خير الجزاء، كما أقدم شكري إلى كل الأساتذة والزملاء في قسم علم الاجتماع والى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإتمام هذه الدراسة وأخص بالذكر العامرية عز الدين، بداوي سفيان، بوري جمال، صابر محمد، سعيدي لوناس،....والى كل أساتذتنا ومعلمينا الذين اتحدوا في نقابات من أجل إنتاج وإعادة إنتاج واقع تربوي ونقابي جديد لرد الاعتبار لمكانة الأستاذ والمنظومة التربوية، والى كل زملائي بمديرية الصحة والسكان لولاية بومرداس، إلى كل هؤلاء أهدي هذا المنتوج المعرفي.

كاف موسى

الفهـــــــــــــــــــــــــــــرس

الشكر

الإهداء

فهرس الجداول والأشكال

مقدمة.....أ- ت

البـــــاب الأول : البنـــــــاء النظـــــــري للموضـــــــوع

الفصل الأول : منهجيـــــــــــــــة الدراســـــــة و التقنيـــــات المتبعـــــــــــــــة

1. أسباب اختيار الموضوع.....20
2. أهمية الدراسة.....21
3. أهداف الدراسة.....23
4. الإشكالية 24
5. الفرضيات 29
6. تحديد المفاهيم والمصطلحات 30
7. المنهج و التقنيات المستعملة في الدراسة.....38
8. تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها 42
9. الدراسات السابقة.....44
10. صعوبات الدراسة.....54

الفصل الثاني :التنظير في العمل النقابي واستراتيجياته النضالية

المبحث الأول: التنظير في العمل النقابي

تمهيد.....57

-**المطلـــب الأول** : النظرية البنائية الوظيفية.....58

- **المطلب الثاني**: النظرية النسقية 59

- **المطلب الثالث**: النظرية التفاعلية الرمزية.....61

- **المطلب الرابع** : نظرية الدور 63

- **المطلب الخامس**: نظرية الفعل الاجتماعي 65

-**المطلب السادس**: نظرية الصراع الاجتماعي 67

-**المطلب السابع** : نظرية ابن خلدون 69

خلاصة.....71

المبحث الثاني: استراتيجيات العمل النقابي

تمهيد.....72

المطلب الأول : الإستراتيجية نشأتها وماهيتها.....72

المطلب الثاني : التخطيط الاستراتيجي.....74

المطلب الثالث : شروط وضع الإستراتيجية.....74

المطلب الرابع : أهداف تطبيق التخطيط الاستراتيجي.....75

المطلب الخامس: خطوات التخطيط الاستراتيجي.....76

خلاصة.....77

المبحث الثالث: الأساليب النضالية للحركات النقابية

تمهيد.....79

01- الصراع.....79

02- الجانب المالي.....80

03- الجانب الإعلامي.....80

04- الإضرابات.....82

05- الإكراه.....87

06- الحوار والتفاوض.....87

خلاصة.....87

الفصل الثالث : استراتيجيات الحركات النقابية في العالم

تمهيد.....89

المبحث الأول:.الحركة النقابية و أنواعها

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن تطور النقابة في العالم 90

المطلب الثاني : أنواع الحركات النقابية في العالم.....91

المبحث الثاني: .**الفعل النقابي وآثاره على الحياة المهنية والاجتماعية والمعنوية**

المطلب الأول : نماذج من الحركات النقابية في أوروبا 95

أ - الفعل النقابي في بريطانيا.....96

ب- النقابة العمالية الفرنسية.....99

ج- الحركـــــات النقابيــة في ألمانيـــــا.....103

د- النقابات العمالية في الاتحاد السوفيتي :.....107

ه- التجربة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية 109

المطلب الثاني:تطورات العمل النقابي في المغرب العربي

تمهيد.....111

أ- التجربة النقابية التونسية 111

ب- التجربة النقابية في المغربية.. 120

خلاصة.....121

المبحث الثالث: المسيرة السوسيولوجية للحركات النقابية في الجزائر واستراتيجياتهاالنضالية.

تمهيد:.....122

المطلب الأول : استراتيجيات الحركة النقابية في الجزائر أثناء الاستعمار الفرنسي

أ- نشأة الحركات النقابية في الجزائر.....122

ب- استراتيجيات الحركات النقابية قبل الاستقلال.....125

المطلب الثاني:الحركات النقابية الجزائرية من الاستقلال إلى التعددية النقابية

أ- الاستراتيجيات الجديدة للحركة النقابية في الستينيات 126

ب- إستراتيجية الحركة النقابية خلال فترة السبعينيات والثمانينات 128

المطلب الثالث : إستراتيجية الحركة النقابية من 1988 سنة 2015

أ- بروز الحركات النقابية المستقلة 131

ب- تطور الفعل النقابي من الألفينيات إلى اليوم 134

خلاصة.....137

الفصل الرابع : الإصلاحات التربوية ماهيتها ومكانتها في الجزائر

تمهيـــــد.....141

المبحث الأول : الإصلاحات التربوية ماهيتها ومكانتها

01- الإصلاحات التربوية ماهيتها 142

02- عملية الإصلاحات التربوية.....143

المبحث الثاني: التعليم ومكانته الاجتماعية بالمنظور العالمي، منظمة اليونسكو والعربي

01- مكانة مهنة التعليم بالمنظور العالمي.....144

02- مهنة التعليم من منظور منظمة اليونسكو.....146

03-مهنة التعليم من المنظور العربي.....147

المبحث الثالث : الإصلاحات التربوية في الجزائر وتطوراتها

المطلب الأول: التربية والتعليم من الاستقلال إلى 1976.....150

المطلب الثاني: الإصلاحات التربوية من سنة 1976 إلى سنة 1990.....152

المطلب الثالث: الإصلاحات التربوية وتطوراتها من سنة 1990 إلى يومنا هذا.. 154

خلاصة.....170

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الخامس : المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني نشأته وتطوراته

تمهيد.....173

المبحث الأول : لمحة تاريخية حول النشأة.....175

المبحث الثاني: تطورات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني 182

المبحث الثالث : استراتيجيات المجلس الوطني وآفاقه المستقبلية 186

خلاصة.....194

الفصل السادس: دور الضغوطات الاجتماعية والنفسية في تنمية الوعي النقابي لدى الأساتذة

تمهيد.....198

المبحث الأول : الوضعية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني. 199

المبحث الثاني: الظروف البيداغوجية وأثرها النفسية على أستاذ التعليم الثانوي والتقني 213

المبحث الثالث: الظروف المهنية ودورها في تنمية الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني 242

نتائج الفرضية الأولى 264

الفصل السابع: التجربـــــــــة النقابيـــــــة لأساتـــــــذة التعليـــم الثانـــوي والتقنـــي

تمهيد 270

المبحث الأول : التجربة النقابية 270

المبحث الثاني : طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي... 307

نتائج الفرضية الثانية.....307

الفصـــــل الثامن: إستراتيجيـــــــة المجلـــــس الوطنـــــي لأساتـــــــذة التعليـــــم الثـــــــانوي

تمهيد.....334

01- النشاطات النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.. 343

02- **نتائج الفرضية الثالثة**.....371

الاستنتاج العام 380

النتائج 401

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم	الجدول	الصفحة
01	الجدول الذي يبين توزيع الممثلين النقابيين حسب فئة الجنس	199
02	الجدول الذي يبين توزيع الممثلين النقابيين حسب فئة الجنس عند العينة المدروسة	200
03	الجدول الذي يبين توزيع النقابيين حسب متغير السن	203
04	الجدول الذي يبين الحالة العائلية للأستاذ النقابي حسب متغير السن	205
05	الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال	206
06	الجدول الذي يبين توزيع النقابيين الممثلين في المجلس الوطني والمجالس الولائية حسب الأقدمية	208
07	الجدول الذي يبين الاستفادة من الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية	210
08	الجدول الذي يبين العلاقة ما بين توزيع النقابيين على مستوى المجلس الوطني والمجالس الولائية	213
09	الجدول الذي يبين مدى رضا أساتذة التعليم الثانوي والتقني بمهنة التعليم	215
10	الجدول الذي يبين موقف أساتذة التعليم الثانوي والتقني من واقع المدرسة الجزائرية حسب الأقدمية المهنية	217
11	الجدول الذي يبين المشاكل المهنية وكيفية التعامل معها	223
12	الجدول الذي يبين البرنامج الدراسي ومدى مسايرته لمتطلبات المرحلة الحالية وموقف الأساتذة منه حسب الأقدمية المهنية	225
13	الجدول الذي يبينموقف المبحوثين منالحجم الساعي على مستوى الثانوي	228

14	الجدول الذي يبين مدى تناسب الحجم الساعي مع استعدادات الأستاذ	230
15	الجدول الذي يبين التكوين البيداغوجي ونوعه	234
16	الجدول الذي يبين طريقة التدريس و موقف الأساتذة منها حسب الأقدمية	238
17	الجدول الذي يبين مدى تناسب الراتب الشهري مع الجهد المبذول	242
18	الجدول الذي يبين مدى ممارسة أساتذة التعليم الثانوي والتقني لمهنة موازية لمهنتهم	246
19	الجدول الذي يبينموقف الأساتذة من عملية الترقية	248
20	الجدول الذي يبين مدى رضا الأساتذة عن عملية التقييم داخل المؤسسة حسب الأقدمية المهنية	251
21	الجدول الذي يبين التمييز بين الأساتذة داخل المؤسسة التربوي	254
22	الجدول الذي يبين موقف الأساتذة من الدروس الخصوصية	256
23	الجدول الذي يبينموقف الأساتذة من المدرسة الخاصة حسب الأقدمية المهنية	260
24	الجدول الذي يبين تأسيس العمل النقابي	270
25	الانتماءات إلى منظمات المجتمع المدني بالنسبة للمثلين النقابيين	272

26	الجدول الذي يبين دوافع الانخراط في العمل النقابي حسب الأقدمية في العمل النقابي	276
27	طريقة حل المشاكل التي تعارض الأساتذة النقابيين داخل المؤسسة التربوية	278
28	الجدول الذي يبين الاستفادة من العمل النقابي حسب الأقدمية في العمل النقابي	281
29	التكوين النقابي	285
30	تقييم الأداء النقابي وأهم الصعوبات والمعوقات في المسيرة النضالية	287
31	الجدول الذي يبين صعوبات ممارسة العمل النقابي داخل قطاع التربية	291
32	إستراتيجية المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني حسب الأقدمية في النقابة	295
33	موقف الأساتذة الثانويين من طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية	298
34	موقف الأساتذة من أداء مسيري الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية	302
35	طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والجهات الوصية حسب التجربة النقابية	307
36	الكناباست شريك اجتماعي الجهات الوصية	310
37	طريقة تعامل الجهات الوصية مع الإصلاحات في المنظومة التربوية	311
38	النقابات الفاعلة على مستوى قطاع التربية حسب التجربة النقابية	313
39	طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والنقابات الأخرى حسب التجربة النقابية	314
40	الانخراط في العمل النقابي حسب متغير السن	317
41	موقف الأساتذة من التعددية النقابية داخل المؤسسة التربوية حسب التجربة النقابية	320
42	الصراعات الناتجة عن كثرة الإضرابات	323
43	البدائل عن الحركات الاحتجاجية والإضرابات	325
44	النشاطات النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني	334

45	عملية الاتصال داخل التنظيم النقابي	336
46	أسباب نجاح التجربة النقابية للمجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني	338
47	المكاسب المحققة للمجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني	342
48	المطالب الغير محققة	344
49	تقييم التعديلات المستحدثة في القانون الأساسي الخاص بالأستاذ	347
50	تردد الجهات الوصية في الرد على طلب التوسعة على الأطوار المتبقية	349
51	الاستراتيجيات الجديدة للتعامل مع الجهات الوصية حسب التجربة النقابية	353
52	أسباب تفشي الآفاتالتربوية على مستوى قطاع التربية	357
53	الآليات التي ستتفاعل بها النقابة لمعالجة الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية	362
54	الاستراتيجيات المستقبلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني حسب التجربة النقابية لممثلي المجالس الولائية والوطنية	366

مقدمة:

تشهد الجزائر منذ التسعينيات حراك نقابي مكثف على مستوى جميع المؤسسات العمومية نتيجة تدهور الظروف الاجتماعية، المهنية والاقتصادية للفئات العمالية، فهي لم تظل حبيسة الوسط الصناعي فحسب بل انتقلت إلى المؤسسات الخدماتية، فهي اليوم تلعب العديد من الأدوار على مستوى النسق المهني، حيث استطاعت التنظيمات النقابية أن تثبت ذاتها وتحقق مطالبها، بفضل استراتيجياتها العقلانية الرشيدة من جهة، ولتنوع نشاطاتها النقابية وقدرتها على التكيف مع متطلبات واحتياجات البيئة والحفاظ على توازنها واستمراريتها في ظل التغيرات السوسيو– اقتصادية والتحديات التي فرضتها العولمة.

وقد قسم الأستاذ جابي عبد الناصر هذه الاستراتيجيات على المستوى النقابي إلى فترتين أساسيتين هما[1]: المرحلة الأولى وهي فترة 1962–1988 والطويلة نسبيا، عرفت فيها النقابة نفس الأدوار وقامت بنفس المهام، رغم بعض المراحل الاختلافات النسبية في بعض المراحل القصيرة التي لم يؤثر على أدوارها ومواقفها الأساسية.

المرحلة الثانية وهي مرحلة 88 – 2000 والمستمرة حتى الآن، وهي مرحلة تتميز بالاستمرار في نفس الأدوار مع بروز أدوار وموقع جديدة مختلفة لذا يمكن وصف هذه المرحلة بالانتقالية نحو أدوار ومواقع جديدة.

وقد تزامن ظهور النقابات المستقلة – التعددية النقابية – مع تدهور الظروف الاجتماعية، السياسية والاقتصادية للفئات العمالية، والتي كان لها تأثير على تنوع نشاطاتها النقابية وأساليبها النضالية في تفاعلها مع البيئة.

كما كان للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر الشريك الاجتماعي أدوار عديدة خلال مسيرته النضالية منذ تأسيسه في وساطته ما بين الفئات العمالية والسلطة، وفشله في التعبير الحقيقي عن طموحات هذه الفئة الاجتماعية حافزا لبعض من الحركات العمالية لتكوين نقابات مستقلة[2].

---

[1]- جابي عبد الناصر: **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001 ، ص 83.

[2]- زبيري حسين : **النقابات المستقلة، قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة) النقابية في الجزائر**،رسالة لنيل شهادة دكتوراه، تحت إشراف : خليفة بوزبرة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر -02- 2012/2011، ص " ب ".

أيضا الأسلوب الذي تبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتدخله في الأمور السياسية أثار حفيظة بعض النقابيين الذين بادروا إلى تشكيل نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين[1].

لكن ومع نهاية التسعينيات وبداية الألفينات عرفت الجزائر نوعا من الاستقرار خاصة من الناحية الأمنية والسياسية، لكن من الجانب الاجتماعي فقد كانت الأوضاع المهنية والاجتماعية للفئات العمالية مزرية نتيجة غلق العديد من المؤسسات العمومية، تسريح العمال، رفع الدعم عن الكثير من المواد الاستهلاكية، أزمة المديونية الخارجية، تدني الأجور، غلاء المعيشة، وانتشار البطالة...الخ ، ففي هذه الفترة شهدت عودة الحراك النقابي على مستوى المؤسسات العمومية نتيجة ظهور تنظيمات نقابية مستقلة جديدة وقوية استطاعت إثبات ذاتها والتأثير في شريحة واسعة من العمال، بفضل الخبرات والمهارات التي اكتسبها مناضليها في تعاملهم مع متطلبات واحتياجات الفئات المهنية، فالخبرة الإنسانية هي منبع للمعرفة وهي على قناعة بأن مبدأ صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج، وبالتالي فاعتمادها على خبرتها الإنسانية وتبنيها استراتيجيات عقلانية رشيدة كانت سببا في تأثيرها على قرارات الجهات الوصية وتحقيق العديد من المكتسبات لصالح الفئات العمالية .

فالحركات النقابية اليوم تتدخل في وجوه النشاط التعليمي على نطاق واسع، كما تشترك في الشؤون السياسية أو تعمل كما تعمل الجمعيات الخيرية من أجل توفير الإعانات في حالة المرض أو الشيخوخة أو في حالة البطالة أو المنازعات، وعندما أصبحت هذه النقابات قوية اعترفت بها الحكومات، كما اعترف بها أصحاب الأعمال أيضا، وأصبحت تمثلهم في مختلف أنواع المجالس واللجان التي تتصل بالمسائل المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية، أو تشترك في بعض الحالات الخاصة برقابة وإدارة المشاريع الصناعية، أو يكون لها وضع خاص بالنسبة لبعض المسائل المتعلقة بالإنتاجية، أو المشروعات الخاصة بمنع الحوادث[2].

ومن بين النقابات الفاعلة التي استطاعت إثبات ذاتها وقوتها على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني جديد، المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على مستوى النسق التربوي، الذي استطاع أن يؤثر في شريحة واسعة من الأساتذة بسبب استراتيجياته النضالية العقلانية، التي استطاعت من خلالها الوفاء للعديد من المطالب التي تخص هذه الشريحة، حتى أصبح هذا التنظيم يلقب" بنقابة الأساتذة"، وعلى هذا تعتبر تجربة الكناباست من بين النماذج الفريدة من نوعها على مستوى العمل النقابي في الجزائر.

---

[1]– عجة الجيلالي : **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعيةالنظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر "**، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2005 ، ص277.

[2]- كول ج د ه : الحركة النقابية، تر: سيد حسن محمود، مر: محمود فتحي عمر، الدار القومية للطباعة والنشر، العدد143، الجمهورية العربية المتحدة ، ب ت ، ص 3.

لكن هذا التنظيم اليوم حتى يتجه نحو تحقيق توازنه واستمراريته يجب تجديد مكوناته والتوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة الأخرى، لتعزيز من مكانته واثبات قوته وإرغام الجهات الوصية للاعتراف به كشريك اجتماعي للمشاركة في صناعة كل القرارات التي تخص المنظومة التربوية، خاصة أنه قد اكتسب تجربة نقابية من خلال نضاله المستمر على مستوى النسق التربوي، وبالتالي يستطيع لعب العديد من الأدوار كطرح البدائل، اقتراح برامج تربوية ومناهج تعليمية، معالجة الآفات التربوية والمشاكل البيداغوجية، وغيرها من أجل تفعيل الإصلاحات التربوية والمساهمة في بناء مدرسة جزائرية عصرية، بما تتماشى مع احتياجات المجتمع ومتطلباته من جهة، ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية من جهة أخرى.

وعلى هذا قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى بابين:

الباب الأول خاص بالجانب النظري تم تقسيمه إلى أربع فصول وهي:

الفصل الأول خاص بالجانب المنهجي، والذي يتضمن أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، الإشكالية ، الفرضية ، تحديد المفاهيم، الجانب المنهجي والدراسات السابقة.

الفصل الثاني تناولنا فيه ثلاث مباحث : المبحث الأول تطرقنا فيه إلى أهم النظريات التي تخدم دراستنا، أما في المبحث الثاني فتناولنا فيه الاستراتيجيات التي تعتمد عليها التنظيمات النقابية في نضالها النقابي، وأخيرا المبحث الثالث الخاص بالأساليب النضالية .

الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى الحركات النقابية ماهيتها، نشأتها وأنواعها، ونماذج من الدول الأوروبية والعربية، كما تطرقنا إلى المسيرة السوسيولوجية في الجزائر من الاستقلال إلى يومنا هذا.

الفصل الخامس خاص بالإصلاحات التربوية على مستوى قطاع التربية.

أما الباب الثاني فتناولنا فيه أربع فصول وهي:

الفصل الخامس خاص بتعريف مجتمع البحث المتمثل في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

الفصل السادس، تحليل الفرضية الأولى الخاصةبالظروف الاجتماعية، المهنية والمادية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

الفصل السابع تحليل الفرضية الثانية الخاصةبالتجربة النقابية.

الفصل الثامن تحليل الفرضية الثالثة الخاصة باستراتيجيات النضالية والأفاق المستقبلية للكناباست.

أخيرا الاستنتاجات العامة ، نتائج الدراسة، المراجع والملاحق.

البـــــاب الأول: الجـــــانب النظـــــري

الفصـــــل الأول : الجـــــانب المنهجـــــي

1. أسبـــــاب اختيـــــار الموضـــــوع
2. أهميـــــــةالدراســـــــــــــــة
3. أهـــــــداف الدراســـــــــــــــة
4. الإشكـــــــــــاليـــــــــــــــــة
5. الفـــــــــــرضيـــــــــــــــات
6. تحديد المفـــــاهيم والمصطلحـــــات
7. المنهج والتقنيات المستعملـــة في الدراســـة
8. تحديد عينـــة البحث وكيفية اختيارهـــــا
9. الـــــــدراســـــات الســـــــابقـــــــة
10. صعوبـــــــــــات الـــــــدراســـــــة

01- أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب التي دفعتنا لإجراء دراسة سوسيولوجية حول العمل النقابي في الجزائر تتمثل في:

أ- الأسبـــــــاب الذاتيـــــــة:

- الميل الشخصي لإجراء دراسة سوسيولوجية حول الفعل النقابي.
- ظهور العمل النقابي في السنوات الأخيرة كقوة ضاغطة على الساحة السياسية والاجتماعية له مكانه اجتماعية، وقدرة على التعبئة والتمثيل والوفاء لمطالب الفئات العمالية، إذ لم تعرف المؤسسات العمومية والخاصة، حراك نقابي مثلما عرفته في السنوات الأخيرة خاصة على مستوى قطاعي الصحة والتربية الوطنية، بسبب الظروف المهنية، الاجتماعية والاقتصادية المتدهورة.
- التعرف على أسباب بروز العمل النقابي في الجزائر عموما وفي قطاع التربية خصوصا بشكل فعال خاصة في السنوات الأخيرة، والتعرف على مدى قدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في تمثيل الفئات العمالية .
- التعرف على الاستراتيجيات التي تفاعلت بها الكناباست في ظل التغيرات السوسيو- اقتصادية الراهنة.

ب-الأسبـــــــاب الموضوعيـــــــة :

أما عن الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع فهي:

- نقص الدراسات من هذا النوع خاصة فيما يتعلق بإستراتيجيات العمل النقابي والمنظومة التربوية على الرغم من المكانة التي يحظى بها هذا القطاع في التنشئة الاجتماعية للأفراد وإنتاج الموارد البشرية المؤهلة لإدارة وتسيير البلاد وتلبية احتياجات المجتمع.
- التعرف على طبيعة الصراع القائم ما بين النقابة المركزية والنقابات المستقلة، والدوافع التي ساعدت النقابات المستقلة للبروز على المسرح العام كقوة نقابية فاعلة على حساب الاتحاد العام للعمال الجزائريين، على الرغم من أن هذا الأخير له تاريخ نضالي طويل، كما قال عنه **عيسات ادير** رحمة الله عليه في كلمة سجلها له التاريخ :" إن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحمل بذرة الحياة، ولا يمكن توقيع شهادة وفاته، مادامت شهادة ميلاده مخطوطة وموقعة بالدماء"[1].
- الحراك النقابي الذي عرفته المؤسسات العمومية منها والخاصة في الجزائر خاصة خلال السنوات الأخيرة ومدى تأثيره على البيئة.

[1]- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذكرى الخمسون 24 فبراير 2006، ص05.

- بروز حركات نقابية مستقلة حديثة النشأة، ظهرت على المسرح العام كقوة اجتماعية تمثيلية، استطاعت خلال سنوات قليلة من بناء ذاتها وإنتاج واقع مهني واجتماعي جديد مس جميع مجالات الحياة خاصة على مستوى قطاع التربية الوطنية.
- قدرة التنظيمات النقابية على مستوى قطاع التربية التأثير في كل فئات المجتمع، الجهات الوصية، المعلمين، التلاميذ، أولياء التلاميذ، الاعلام بكل أشكاله، السياسيين والأئمة،...الخ، وهذا الصراع القائم يعتبر محرك التطور الاجتماعي.
- نجاح تجربة الكنابست على مستوى قطاع التربية في انتزاع العديد من الحقوق لصالح الأساتذة كان لها تأثير في نمو الوعي النقابي على مستوى القطاعات المهنية الأخرى.
- استطاعت النقابات المستقلة إثبات ذاتها كقوة مهنية قادرة على إنتاج واقعها المهني والاجتماعي، وبالتالي أصبحت تطالب بحقها في المشاركة في الثلاثية إلى جانب أرباب العمل والجهات الوصية وفي إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية مثلها مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في نضالها النقابي، في ظل التغيرات السوسيو–اقتصادية للحفاظ على نسقها من المدخلات والخروج بمخرجات تتماشى مع تطلعات الفئات العمالية .
- نجاح المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في إثبات ذاته وقدرته على تمثيل أساتذة التعليم الثانوي والتقني، ومن توسيع استراتجياته النضالية على باقي الأطوار التعليمية الابتدائية والمتوسطة ، تحت شعار: " النضال، المواطنة، مدرسة نموذجية ".

02- **<u>أهميـــــــة الدراســـــة</u> :**

أضحى العمل النقابي من أهم المواضيع الإستراتيجية التي تحفز الدارسين على دراستها والباحثين للغوص فيها، فهي اليوم لا تلعب دور الدفاع على العامل وحسب، بل توسعت مجالات اهتماماته، وأصبحت تهتم بكل المجالات فهي تساهم في إعداد الطبقات العاملة وتحسين ظروفهم المادية، الاجتماعية والمهنية، والمشاركة في صناعة القرارات المصيرية التي تصب في مصلحة العامل، وتبرز أهميتها في :

- اعتبار المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف الفئات العمالية للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية، المادية، الاجتماعية والمعنوية، وتعتبر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الفئات العمالية للدفاع عن مصالحها بصفة جماعية بعدما عجز العمال في الدفاع عن أنفسهم بصفة فردية نتيجة للمراكز الاقتصادية والاجتماعية الغير متكافئة بينهم وبين أرباب العمل، الأمر الذي دفعهم للجوء الى بناء هذه التنظيمات النقابية وفق القوانين المعمول بها محليا ودوليا .

- تبرز أهمية الحركات النقابية من خلال اعتبارنا أن كل من الطرفين–الحركة النقابية والجهات الوصية – الممثلين على خشبة المسرح، والطرف الأخر الممثل في الفئات العمالية، تنظر للحركة العمالية بأنها تلعب أدوارا مختلفة ضمن هذا النسق، فتؤثر في البيئة وتتفاعل معها من أجل الحفاظ على توازنها واستمراريتها، إلا أنه يحتمل النظر إلى أن هذا التفاعل المتبادل على أنه أقل بناء وأنه يتأثر بسلسلة عريضة من الاستراتيجيات المتاحة للمشاركين.
- تصنف المنظمة النقابية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل قوة شرعية في ممارسة وظائف متمايزة ومتكاملة تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات، وقد تعددت الدراسات حول هذا النوع من المنظمات بسبب أهميتها العلمية في إحداث حراك اجتماعي داخلي، والقوة الذاتية التي يؤثر بها على مختلف الحياة السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، وعلى حد قول "**دفيد أستون**" فإن كل نظام له مدخلات ومخرجات وأن التوازن الداخلي للنظام يتحقق من خلال العمليات الارتدادية لسلوكه وقراراته الآتية من البيئة.
- قوة العمل النقابي تعود إلى طبيعة الإستراتيجية المحددة في التعامل مع عوامل البيئية المحلية والدولية التي لها تأثير واضح في رسم ملامح الاتجاه النقابي، فالتحليل الاستراتيجي ليس عملية سهلة فهو عملية متشابكة ومترابطة بين عدة مدخلات ومخرجات. والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعية العمل فإنهم دائما ينتجون أفعالا بما يستطيعون تحريك الأمور، واثبات الذات.
- التعرف على استراتيجيات الحركات النقابية وكيفية تعاملها مع التغيرات السوسيو–اقتصادية، مع إبراز طبيعة الصراع السائد ما بين الحركات النقابية والجهات الوصية ، والأساليب العقلانية التي تبنتها في نشاطاتها النقابية لإرغام الجهات الوصية والسلطات على الخضوع لمطالبهم وايجاد حل للنزاع القائم بينهم ، لتحسين ظروف الفئات العمالية المهنية، الاجتماعية، المادية ، المعنوية والبيداغوجية .
- التعرف على الأدوار التي تلعبها الحركة النقابية على مستوى قطاع التربية في تفعيل الاصلاحات على مستوى المنظومة التربوية، والتعرف على مدى مساهماتها الفعالة في بناء الأجيال وإرساء القيم الوطنية خاصة .
- ابراز دور التنظيمات النقابية على مستوى قطاع التربية في اعادة انتاج واقع تربوي جديد يتماشى مع احتياجات ومتطلبات المجتمع.

03- **أهـــــــداف الدراســـــة** :

نهدف من خلال قيامنا بهذه الدراسة السوسيولوجية إلى :

- إبراز أهم التطورات السوسيولوجية للحركات النقابية التي عرفتها من التأسيس إلى يومنا هذا، مع أخذ بعض الدول كنموذج والتي لها الفضل في بروز العمل النقابي على المسرح العام، خاصة بريطانيا، فرنسا، ألمانيا، الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفياتي سابقا أما على مستوى المغرب العربي أخذنا المغرب وتونس كنموذج لمجاورتهما للجزائر من جهة ولمساهمتهما في نشر الوعي النقابي في الجزائر.
- التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مسايرة نشاطاتها لطموحات الفئات العمالية منذ نشأتها الى يومنا هذا.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين النقابة والأساتذة والإدارة – هل هي علاقة مبنية على الحوار والتفاوض والتعاون أم هي قائمة على صراع دائم كما يرى "**ماركس**".
- التعرف على أسباب تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين في لعب الدور التمثلي على مستوى قطاع التربية وكيف استطاعت النقابات المستقلة من إثبات ذاتها والوفاء لطموحات وانشغالات الفئات العمالية.
- التعرف على طبيعة الصراع السائد ما بين النقابة المركزية والنقابات المستقلة، والدوافع التي ساعدت النقابات المستقلة للبروز على المسرح العام على حساب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- التعرف على الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في رد الاعتبار للأستاذ وتحسين ظروفه المهنية، الاجتماعية، المادية، المعنوية والبيداغوجية على مستوى قطاع التربية الوطنية.
- التعرف عن أسباب تمكنالكناباست من استقطاب فئة واسعة من الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائية، المتوسطة والثانوية، بمن فيهم أساتذة كانوا منتمين إلى نقابات أخرى كالاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- التعرف على الاستراتيجيات والآفاق المستقبلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع.
- العمل على وضع نتائج ملموسة بين أيدي العاملين والدارسين والمهتمين في مجال التنظيمات النقابية.
- تأسيس لثقافة اجتماعية جديدة يشارك فيها كل أطراف ومكونات المجتمع، لاشراك الحركات النقابية في عملية البناء وتقديم الحلول الناجعة والبدائل العقلانية للمشاكل التي تواجه المجتمع .

04- الإشكاليـــــــة:

يحظى موضوع الإستراتيجية باهتمام متزايد وواسع النطاق من قبل المفكرين والمثقفين والأكاديميين، فضلا عن اهتمام النخب القيادية والمؤسسات الرسمية لما لها من علاقة وثيقة بالعديد من المجريات السياسية والدولية.

فالإستراتيجية هي خطة عامة بعيدة المدى تقدم رؤية، وهذه بدورها تقدم إطارا مرجعيا للتشخيص والتوجيه الآيلة للنجاح في المستقبل[1]. وقد استخدم مفهوم الإستراتيجية لأول مرة في المجال العسكري وبعدها تم استعماله في جميع الميادين السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، التربوية...بما فيها الحركات النقابية التي تهدف إلى رسم استراتيجيات عقلانية رشيدة للدفاع عن حقوق الفئات العمالية وحمايتهم وتوفير الشروط المناسبة لاستغلالهم.

وتعتبر الحركة النقابية من المؤسسات الفعالة في المجتمع المدني، وقد لعبت أدوارا متعددة عبر تاريخ المجتمعات الإنسانية في الدفاع عن حقوق الفئات العمالية من جميع النواحي المهنية، الاجتماعية والاقتصادية، ظهرت لأول مرة في بريطانيا وتحصلت على اعتراف قانوني في 21 مارس 1884 [2].

وقد عرفت الحركات النقابية تغيرا في الأدوار على المستوى العالمي في العقود الأخيرة، تزامنت مع انهيار النظام السوفيتي سنة 1991 مما دفع بالعديد من الدول الاشتراكية للاندماج في النظام الرأسمالي والإسراع في عملية التنمية والتخلي عن عزلتها التي كانت أثناء الحرب الباردة[3]، ونتيجة لسيطرة النظام الرأسمالي العالمي ظهر نظام جديد يعرف بنظام العولمة، الذي فرض على العالم مجموعة مفاهيم وتصورات وإيديولوجيات أدت إلى بروز العديد من التغيرات على جميع المستويات السياسية، التربوية، الاقتصادية، المهنية، الاجتماعية والثقافية.

هذا ما دفع بالعديد من الدول إلى تطوير سياستها الاقتصادية الخارجية على حساب الاقتصاد الوطني تحت تسميات عديدة مثل الانفتاح، الخصخصة، الإصلاح الاقتصادي...مما أدى إلى إفلاس العديد من الشركات والمؤسسات على مستوى القطاع العام والخاص التي لم تستطع الصمود في وجه هذا المد الهائل المنافس ذي التقنيات والمواصفات[4].

أما في الجزائر وأمام حجم التحولات التي عرفها عالم الشغل بفعل برنامج التعديل الهيكلي اتجهت إرادة السلطة نحو البحث عن حليف اجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع

---

[1]-د/- سميرة عليان وآخرون: **الإصلاح التربوي في الشرق الأوسط الذات والآخر في المناهج المدرسية**، دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان ، الأردن، 2010، ط:01، ص 17.

[2]-GUY CAIRE, **les syndicats ouvriers**, presses universitaire de France , 1971, 1er édition p 06

[3]- أنتوني غيدنز : **علم الاجتماع** ، تر: د/فايز الضياع ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، 2005 ، ط 01 ، ص 122.

[4]-بدر أحمد جراح **: قضايا معاصرة في العولمة التربية، السياسة والاقتصاد** ، المعتز للنشر والتوزيع، عمان ،2009،ط01 ، ص 21 .

المجتمع الجديد، وهذا بعد تعديل دستور1989 . وقد حدثت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة الاجتماعية منها الانتقال من النظام الأحادي الى نظام التعددية الذي تولدت عنه التعددية النقابية، وقد تم اصدار عدد من القوانين في سنة 1990 . رتبت أوضاع جديدة يمكن اجمالها في ما يلي[1]: كفالة الحق النقابي لكل المواطنين، حق تنظيم النقابات بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، الغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين، علاوة على ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

وبناء على قانون 14/90 الصادر في 02 جوان 1990، العدد 23 المعدل والمتمم في القانون30/91، المؤرخ في: 1991/12/21 العدد 68، والمنظم للممارسة النقابية وفقا لمجموعة من الشروط، ورد في المادة الثانية من هذا القانون :« يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم طبقا لقانونها الأساسي ضمت ثلاثين منخرط على الأقل في أي مؤسسة...وأن ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به "[2].

ومع صدور هذا القانون عرفت هذه المرحلة فعلا نقابيا مكثفا عبرت فيه الحركات النقابية عن رفضها للواقع الاجتماعي والمهني المعاش. حيث برزت موجة من الإضرابات التي لجأت إليها الحركات العمالية في الجزائر خلال فترة التسعينيات،...وهو ما يؤكد أن الحركة العمالية قد استفادت من هذا الربيع الديمقراطي الذي عرفته الجزائر خلال هذه الفترة 92/89 والذي تميز ببروز قوي للحركة العمالية المطلبية بمختلف فئاتها المهنية الاجتماعية، تحت أشكال تعبيرية غاية في التنوع كالمسيرات، المظاهرات، الإضرابات، الاعتصامات..[3]. لكن الإضراب لا يعني العنف، ولكنه يتعلق بالقوة دائما، فبعد أن كان استخدام هذا التعبير يقتصر على المجال الصناعي، أصبح اليوم أداة للتعبير على مستوى جميع القطاعات[4]، فالعنف يميل نحو النقص في البلدان التي تتوطد فيها الحركة النقابية...، فالنقابات لا تكسب شيئا بالعنف ، والإضراب العنيف يضخم العواطف ، ويتخلص من رقابة المسؤولين النقابيين، ويعطي للشرطة ولكل المجموعات المعادية للعمال، آلاف الأعذار اللازمة لكسره[5].

---

[1]- ايمان النمس : **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر** ، حقوق النشر الالكتروني محفوظة لدار ناشري للنشر الالكتروني ، مارس 2014 ، ص 60.

[2]- سليمان أحمية: **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2012، ص217.

[3]- عبد الناصر جابي ، المرجع السابق ، ص95.

[4]- جورج فريدمان، بيار نافيل**: رسالة في سوسيولوجيا العمل**، الجزء2، منشورات عويدات بيروت، باريس،1985، ط01،ص243

[5]- جورج فريدمان، بيار نافيل ، المرجع السابق ،ص243- 245 .

ونتيجة لتدهور الأوضاع المهنية والاجتماعية للفئات العمالية في فترة التسعينيات، وأمام تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين ظهرت نقابات مستقلة منشقة عن النقابة المركزية على المسرح العام، بسبب الأسلوب الذي تبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتدخله في الأمور السياسية،مما أثار حفيظة بعض النقابيين الذين بادروا إلى تشكيل نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين...تنشط في المؤسسات ذات الطابع الإداري و الاقتصادي[1] .

استطعت الحركات النقابية المستقلة أن تنال إعجاب الفئات العمالية بسبب المواقف النضالية التي تبنتها تجاه أعمال الحكومة، مستغلة في الوقت ذاته تدهور الجانب الاجتماعي للعمال حيث بادرت إلى تنظيم عدة حركات احتجاجية تطورت لاحقا إلى حركة إضرابات منظمة مست مختلف قطاعات النشاط.

ومع بروز النقابات المستقلة على الساحة الوطنية احتدم الصراع فيما بينها على تمثيل الفئات العمالية وتسيير الخدمات الاجتماعية من جهة وبين النقابات والجهات الوصية وأرباب العمل من جهة أخرى، هذا الصراع اكتسى طابع الديمومة والاستقرار والتغير بتعدد أشكاله فهو يعتبر محرك التطور الاجتماعي.

إلا أن هذا الصراع يساعد دائما على تنشيط المعايير السائدة وتدعمها، بل انه يؤدي إلى ظهور معايير جديدة، وبهذا المعنى يصبح الصراع الاجتماعي بمثابة أداة أو ميكانيزم يضمن تكيف المعايير مع الظروف الجديدة، ويستطيع المجتمع الذي يتصف بقدر كبير من المرونة أن يستفيد من الصراع، ذلك لأن الصراع بفضل إسهامه في خلق معايير جديدة وتعديل المعايير السائدة يستطيع أن يضمن استمرار بقاء المجتمع في ظل الظروف المتغيرة[2].

ونظرا للدور الفعال الذي أصبحت تلعبه النقابات المستقلة على مستوى النسق الاجتماعي دفع بالدولة الى تعديل القانون رقم 14/90 للحد من تزايد عدد التنظيمات النقابية على المسرح العام ، وتم هذا التعديل بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الذي عدل نص المادة 35 من قانون ممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي : "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ويتعين على منظمات النقابة

---

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص277.

[2]- د/ نادية سعيد عيشور ، **الصراع الاجتماعي الاتجاهات التنظيرية: التقليدية والسوسيولوجية**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ،2012، ص 75.

المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية بكل العناصر التي تمكنت من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة ولاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها"[1].

لكن مع نهاية التسعينيات وبداية الألفينيات، شهد المجتمع الجزائري تغيرات سياسية واجتماعية وثقافية عميقة غيرت فلسفته الاجتماعية، وفتحت أمامه طموحات مشروعة للتقدم والرقي في ظل العدالة الاجتماعية والمواطنة المسؤولة، تكون فيها روح المبادرة والبحث الدائم عن النجاعة، المحرك الأساسي للتغير الاجتماعي، فتغير البرامج التعليمية وتحديث محتوياتها، أضحت تفرض نفسها، وان عولمة المبادلات تملي على المجتمعات تحديات جديدة لن ترفع إلا بالإعداد الجيد والتربية الناجعة للأجيال[2].

وعلى هذا أقر رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في خطابه، بمناسبة تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية وذلك يوم 13 ماي 2000 في قوله:" إن المدرسة لم تعد قادرة على الاستجابة لحاجات المجتمع المشروعة ولا على تلبية رغباتها الحقيقية...، وهذا ناتج عن غياب الرؤية الواضحة وعن سوء الترابط بين مختلف أطوار المنظومة التربوية، قد ازداد سوءا بسبب ضعف الاتصال بالمحيط المحلي من جهة، ونقص التفتح على المحيط العالمي من جهة أخرى، مما كان له أسوأ الأثر في تفاقم التدهور العام،...وان واجبنا يدعونا إلى وضع حد نهائي لمظاهر التدهور الذي أصاب المدرسة الجزائرية، ويحثنا على إعادة تصميم البرامج والوسائل الكفيلة بإصلاح عطبها وإعادة تأهيلها"[3].

لكن نجاح الإصلاحات على مستوى قطاع التربية لن يتحقق ما لم يتم توفير المناخ الملائم للعاملين فيه، فالحراك المهني الذي شهده القطاع في العقود الأخيرة من إضرابات بكل أشكاله التعبيرية والأداتية، نتيجة سوء تطبيق الاصلاحات المستحدثة من جهة، وتنامي غضب الأساتذة والمعلمين من جهة أخرى بسبب تدهور أوضاعهم المهنية، الاجتماعية والمادية، كتردي مستوى مرتباتهم، ضعف القدرة الشرائية بسبب غلاء المعيشة، المشاكل البيداغوجية، ملف السكن، ملف الخدمات الاجتماعية، ملف القانون الخاص بالأساتذة، ملف قانون طب العمل، ملف التقاعد...زاد من حدة الصراع ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية.

هذا ما دفعبالحركات النقابية الى مطالبة الجهات الوصية إلى تبني أسلوب جديد في تعاملها معهم،يكون مبنيا على الحوار، التفاهم والاحترام المتبادل والجدية في التعامل والتخلي عن أسلوب التسويف وربح الوقت والعمل سويا على بناء عقلاني للمنظومة التربوية. لكن نظرا لتماطل الجهات الوصية في تحقيق مطالب الحركات النقابية، دفع بهذا الأخير إلى تبني أسلوب

---

[1]- عجة الجيلالي : **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر**، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2005 ، ص 278 .

[2]- وزارة التربية الوطنية، **منهاج اللغة العربية الخاص بمرحلة التعليم الابتدائي** ، 2003 ، ص11.

[3]- بو بكر بن بوزيد : **إصلاح التربية في الجزائر رهانات وانجازات** ، دار القصبة للنشر، الجزائر ، 2009 ، ص15.

الاضراب بكل أشكاله لأنها رأت بأن الجهات الوصية لاتستجيب لمطالبهم الا بهذا الأسلوب. لأن الإستراتيجية النقابية الفعالة هي القدرة على استخدام الوسائل لإنجاز أهداف معلومة، فهذه الأهداف تبقى معطلة والوسائل غير ذات قيمة ما لم تتوفر القدرة على توظيف الوسائل لبلوغ الأهداف المراد تحقيقها[1].

ويعد قطاع التربية الوطنية من بين القطاعات الإستراتيجية التي ترتكز عليها الدولة باعتبار أن دور المدرسة اليوم لم يعد يقتصر على توسيع مدارك الناس وتعميق نظرتهم للحياة عموما، بل تعداه إلى إعداد أجيال جديدة من المواطنين للمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ونظرا لأهمية هذا القطاع عمدت وزارة التربية الوطنية إلى إدخال العديد من الإصلاحات التربوية من أجل الارتقاء بالمدرسة الجزائرية بما يتماشى مع متطلبات واحتياجات المجتمع من أجل الحفاظ على نسقها واستمراريتها وتلبية احتياجاتها، لأن المجتمعات أدركت أن تنمية الثروة البشرية يعتبر المدخل الحقيقي للتنمية الوطنية الشاملة.

ويعد المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، من النقابات الفاعلة التي أثبتت قدرتها على تمثيل الفئات العمالية والوفاء لأهدافهم، والذي ما يزال يناضل من أجل كسب المزيد من الاستحقاقات المادية والمعنوية لفائدة الأستاذ. فأي نسق نقابي لكي يستمر في أدائه الوظيفي ويحافظ على استمراره يجب أن يستجيب لبعض الحاجات والمشاكل لتحقيق التكيف والتوافق مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي الجديد، من هنا يمكننا أن نتساءل:

هل يمكن اعتبارنمو الوعي النقابي لدى أساتذةالتعليم الثانوي والتقني نتيجة لتدهور ظروفهم المهنية والاقتصادية، الاجتماعية والنفسية ؟ وهل غياب الفاعلية النقابية على مستوى قطاع التربية هو الذي دفع بالأساتذة إلى تأسيس نقابات مستقلة للدفاع عن حقوقهم بطريقة مشروعة ومنظمة ؟ وما هي طبيعة التفاعل ما بين الأقطاب الفاعلة ضمن النسق التربوي، هل هي مبنية على التعاون أم أنها قائمة على الصراع ؟ وهل الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تتماشى مع التغيرات والتحديات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي؟ وهل يمكن اعتبار المجلس الوطني ممثلا فعليا لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وأنه قادر على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد لهم؟.

[1]- د/عبد القادر محمد فهمي ، **المدخل إلى دراسة الإستراتيجية** ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ،عمان ، 2010 ، ص ص 24-25 .

05- الفرضيـــــــــات :

01-الفرضية الأولى:

تدهور الوضعيةالسوسيو مهنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى الوعي النقابي لديهم معتبرين الممارسة النقابية الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمادية ، المهنية والبيداغوجية والنفسية.

02-الفرضية الثانية:

نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي زادت من حدة الصراع ما بين النقابات الفاعلة على مستوى النسقالتربويفي التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة لاثبات ذاتهم والحفاظ على توازنهم واستمراريتهم.

03-الفرضية الثالثة:

تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار التعليمية الثلاثة مرهونة بنوعية الإستراتيجية النقابية التي سيتبعها في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية المحلية والعالمية.

06- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

6-1 النقـــــابة :

كلمة النقابة باللغة الفرنسية مشتقة من Syndicat، ولغة كلمة النقابة تعادل كلمة نقيب وتعني العميد. أما النقابة في الواقع فهي هيئة من العمال تعمل لصالح أعضائها بشكل جماعي بالنسبة للمسائل التي لا يمكن القيام بها بواسطة كل عضو على حدة، وهذا معناه بالضبط مساعدتهم في الحصول بشكـــل جماعي على شروط أفضل أثناء قيامهم بالعمل أو أداء الخدمات.

أما في الوقت الحاضر النقابة تعني عادة الهيئة التي تتفاوض بشكل جماعي بالنيابة عن الأعضاء سواء كان ذلك مع أصحاب الأعمال أو مع اتحاد أصحاب الأعمال أو مع عدد منهم كل على حدة، ومثل هذه المفاوضات قد تتمخض عنها اتفاقـــــات جماعية خاصة بشروط الاستخـــدام التي قد تنفذ لمدة محدودة أو قد تعدل فيما بعد بمفاوضات أخرى[1].

ويرى **عماد الدين حسن** في مفهوم النقابات المهنية والعمالية أنها التنظيم الاجتماعي المهني الذي يستهدف تحقيق مصالح أصحاب المهنة والحفاظ على هذه المصالح، وتدعيمها بشتى الوسائل المشروعة اجتماعيا ويحكم هذا التنظيم مجموعة من اللوائح والقوانين التي تحدد الأهداف والغايات والوسائل والأساليب التي تتخذ للوصول إلى هذه الأهداف وتلك الغايات[2].

أما لوزفسكي عرفها على أنها :" ليست المنظمة النقابية تجمعا نخبويا بل هي إطار يجمع أكبر عدد ممكن من العمال المشتغلين في هذا الفرع أو ذاك من الفروع الصناعية"[3].

وتعتبر النقابات العمالية من الجماعات الضاغطة من حيث العدد و القوة والتأثير، في الوقت الحاضر، فهي تشمل جميع ميادين العمل الصناعي والتجاري والزراعي، بل إنها تشمل المهن الحرة نقابات الأطباء، المحامين، الصيادلة وغيرها، وهي النقابات الفاعلة في المجتمع، ومع هذا تبقى نقابات العمال أهم النقابات نظرا للعدد الكبير المنتسب إليها...، ومع أن دورها ينصب مبدئيا على تأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها، إلا أنها تقوم بقسط وافر في عملية التأثير في اتخاذ القرارات في الدولة[4].

فالنقابة إذن هي إرث تاريخي وجدت منذ وجد الإنسان وتطورت بتطوره وازدياد حاجياته، وهي ليست تجمعا نخبويا بل هي إطار تجمع أكبر عدد ممكن من العمال المشتغلين في فرع من الفروع، تشكلت على شكل منظمات لتكون أكثر قدرة على استيعاب طاقاتها والوفاء للأهداف

---

[1]-ج د ه كول، المرجع السابق، ص ص3- 4.

[2]-د/ محمد الأصمعي محروس سليم: **الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم إلى التطبيق**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005، ط:01، ص 41.

[3]- لوزفسكي **: الحركة النقابية العالمية قبل أثناء و بعد الحرب**، تر: إبراهيم العثماني، الجزء: 01 صامد للنشر والتوزيع، صفاقس، تونس، 1973، ص 38.

[4]- د. محمد السويدي: **علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياه**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،1990، ص120.

التي تأسست من أجلها، كما تعمل الحركات النقابية على تكييف نشاطاتها النقابية مع التغيرات السوسيو–اقتصاديـــة المحلية والعالمية، من أجل الحفاظ على نسقها واستمراريتها.

كما تعتبر الحركات النقابية من المنظمات غير الحكومية وهي لا تهدف إلى تحقيق الربح بغرض تحقيق منفعة خاصة بأعضائها أو منفعة للمجتمع. فهي وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية تبنى ويعاد بناؤها بقصد تحقيق أهداف معينة، كما تعتمد في نضالها النقابي على العديد من الاستراتيجيات والأدوات العقلانية مثل التفاوض والحوار وهذا من أجل المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة، وفي حالة عدم استجابة الجهات الوصية لمطالبها المشروعة فإنها تلجأ إلى أدوات أداتيه أخرى أكثر عنفا كالحركات الاحتجاجية ، الإضرابات، مقاطعات، تجمعات وغيرها، وهذا ما هو حاصل اليوم في مجتمعاتنا من أجل الضغط على السلطات لتلبية مطالبها، وتحسين ظروف معيشة الفئات العمالية من جميع النواحي المادية، الاجتماعية والمهنية.

2-6 <u>النشاطات النقابية</u> :

النشاطات النقابية هيكل الأعمال والنشاطات التي تقوم بها الحركة النقابية، والتي تخضع إلى اتفاقيات محلية ودولية، وهي ملزمة باحترامها.

أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح العمال ورعايتهم من الناحية الاقتصادية، المهنية والاجتماعية والتي ترتبط بأعمالهم اليومية، من خلال وضع استراتيجيات عقلانية تتماشى مع متطلبات الواقع الاجتماعي.

في الواقع أن كثيرا من هذه النقابات تعمل الكثير من الأشياء التي قد تقع خارج هذا النطاق أو تتصل به بطريق غير مباشر، فقد تتدخل النقابات في وجوه النشاط التعليمي على نطاق واسع، كما تشترك في الشؤون السياسية أو تعمل كما تعمل الجمعيات الخيرية من أجل توفير الإعانات في حالة المرض أو الشيخوخة أو في حالة البطالة أو المنازعات، وعندما أصبحت هذه النقابات قوية اعترفت بها الحكومات، كما اعترف بها أصحاب الأعمال أيضا، وأصبحت تمثلهم في مختلف أنواع المجالس واللجان التي تتصل بالمسائل المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية، أو تشترك في بعض الحالات الخاصة برقابة وإدارة المشاريع الصناعية، أو يكون لها وضع خاص بالنسبة لبعض المسائل المتعلقة بالإنتاجية، أو المشروعات الخاصة بمنع الحوادث[1].

وما من تنظيم أو منظمة إلا ولها برنامج سنوي وبرنامج داخلي يتماشى معها حسب خصوصيات المهنة وطبيعة الفئة العمالية، فالبرنامج النقابي يحدده المكتب المتشكل من النقابيين الفاعلين في هذا التنظيم حسب ما تقتضيه التغيرات السوسيو–اقتصادية، ولا يخرج عن القانون الأساسي المعمول به محليا ودوليا .

[1]- ج د ه كول ، المرجع السابق ، ص 3.

باعتبار أن طبيعة العلاقة السائدة ما بين الحركات النقابية، الجهات الوصية، وأرباب العمل هي علاقة مبنية على الصراع، فأرباب العمل لا يهمهم سوى تحقيق الربح على حساب مصلحة العامل، أما الجهات الوصية فهي تعمل على تحقيق التنمية المستدامة وإنجاح سياساتها وتنفيذ استراتيجياتها المسطرة، بينما الحركات النقابية فهي تهدف إلى حماية ذاتها من التمييز والتهميش وكل أشكال الظلم، وتحسين ظروف معيشتها من جميع النواحي المهنية والاجتماعية ، وحمايته ، وهي اليوم تتدخل في كل ما يتعلق بالفئات العمالية كتقديم الخدمات الاجتماعية من توفير سيارات الإسعاف، طبيب للعمال، السكنات الاجتماعية، مساعد اجتماعي Assistant Social، اتفاقيات مع عيادات خاصة أو عامة، الصيدلانية، قروض...وقد تعمل أيضا النقابات كما تعمل الجمعيات الخيرية من أجل توفير الإعانات أثناء المرض أو الشيخوخة أو في حالة البطالة أو المنازعات، وإحياء بعض المناسبات العالمية، الوطنية و الدينية .

ومن نشاطاتها أيضا تقديم اقتراحات عمل للإدارة فيما يتعلق ببعض المسائل المتعلقة بالعملية الإنتاجية، كما تعتمد الحركات النقابية في تعاملها مع الإدارة على الحوار والتفاوض في تسوية مشاكلها المهنية، وفي حالة رفض هذا الأخير التجاوب مع مطالبها ورفضت فتح مجال للحوار والتفاوض فإنها ستلجأ إلى أساليب أخرى للتعبير وتذمرها من واقعها الاجتماعي والمهني كالحركات الاحتجاجية، الإضرابات، المقاطعات الادارية، التجمعاتالمحلية والوطنية... الخ.

3-6 <u>الوعي النقابي</u>:

تشكل الوعي النقابي لدى الفئات العمالية نتيجة تدهور ظروفهم المادية، المهنية والاجتماعية، فالضرورة والحاجة دفعت بالعمال الى الجمعية وتشكيل حركات نقابية كأداة قانونية لتحقيق مطالبهم وتحسين ظروفهم المهنية، الاجتماعية والاقتصادية.

ويعد **إميل دوركايم** أول من طرح هذه الفكرة عام 1893، اذ اعتبر الوعي الجماعي ظاهرة نفسية دفينة تتبلور من خلال حالات من الوعي في الحياة العملية والاجتماعية وكل هذه المسائل تشكل الوعي الجماعي الذي يغرف منه الجميع تصوراته وأفكاره ومسالكه، علما أن إرث الوعي الجماعي هذا يرتبط بإرث الجيل السابق وهكذا دواليك[1].

أما كارل ماركس فيرى أن الوعي الطبقي العمالي هو وعي علمي، موضوعي وحتى تاريخي، ولا يمكن الخروج من هذه الثنائية إلا من خلال النضال الطبقي ومن خلال تغليب الوعي العمالي على الوعي البرجوازي[2].

---

[1]. Dr fredrik .Maatouk **:<u>dictionary of Sociology . English –french – Arabic</u>** ,AACADEMIA ,Bierut ; lebanon; 1998; pp 98- 99 .

[2]- Ibd . P 92

فالوعي الاجتماعي هو انعكاس لما في عقول الناس عن العالم الواقعي والعقل الاجتماعي، وذلك في إطار النشاطات التي يمارسها الناس[1]. أما نظرة الاقتصاديين للوعي في النهاية يتشكل بفعل العلاقات الاقتصادية.

اذن فالوعي النقابي هو انعكاس لما في عقول الناس عن العالم الواقعي والعقل الاجتماعي ينمو نتيجة للتجارب والمهارات التي تكتسب خلال الاحتكاك الدائم مع الواقع الاجتماعي والتفاعل معه، وما ساعد على تشكله بفعل العلاقات المهنية، وهذا ما ساعد العامل على اكتساب قيم ومعان ويتبنى تصورات وأفكار وأساليب جديدة لحماية ذاته وتسوية مشاكله بطريقة عقلانية وتحسين ظروف معيشته المهنية والاجتماعية.

4-6 الثقافة النقابية :

تعددت التعاريف حول مفهوم الثقافة، كل يعرفها حسب أفكاره ومعارفه المهارتية، إلا أن الثقافة النقابية عموما تتشكل من خلال الممارسة اليومية وتفاعلهم – العمال – الدائم داخل النسق المؤسساتي. وما ساعد على ارساء هذه الثقافة تدهـــور ظروفهم المهنية، الاجتماعية والاقتصادية .

وقد كان للحركات النقابية بفضل تنوع نشاطاتها وشموليتها دور في تحقيق العديد من النتائج الملموسة، وبما أن العامل قد تلمس أثار هذه التنظيمات العمالية ميدانيا جعلته يكتسب وعيا نقابيا وقانونيا ، ومنه بدأت تتشكل لديه ثقافة نقابية وهي تشمل جملة من الأفكـــار والمعارف والمعاني والقيم والرموز والانفعالات، وما هذه المعاني والأفكار إلا ثقافة نقابية تنتقل من جيل إلى جيل آخر.

ومن أهم التعاريف نأخذ تعريف هوفستيد hofstede والذي يعرفها بأنها:" الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى"[2].

أما أنتوني غدنز فيعرفها:" الثقافة تعني في نظر علماء الاجتماع جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعليم لا بالوراثة، ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل هذه العناصر السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع، وتتألف ثقافة المجتمع من جوانب مضمرة غير عيانية مثل المعتقدات، الآراء، والقيم التي تشكل المضمون الجوهري للثقافة، ومن جوانب عينية ملموسة مثل الأشياء، والرموز، أو الثقافة التي تجسد هذا المضمون[3] .

---

[1] - طه نجم : **علم اجتماع المعرفة** ، تقديم :غريب سيد أحمد ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،1996 ، ص141.

[2]- عبد الحفيظ مقدم :**المؤتمرات الثقافية على التسيير و التنمية** ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ،د ت، ص17.

[3]-أنتوني غدنز : **علم الاجتماع** ، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصباغ ، توزيع :مركز دراسات الوحدة العربية ط4 2005 ، ص82.

فالثقافة النقابية تتشكل عن طريق الممارسة وهي تشمل جملة من الأفكار والمعارف والمعاني والقيم والرموز والانفعالات يشترك فيها جميع العمال وهي تنتقل من جيل إلى جيل آخر.

5-6 الإصلاح التربوي:

الإصلاح التربوي يعد من المفاهيم الإستراتيجية التي تتداول في السنوات الأخيرة على الساحة السياسية والتربوية...، فكل دولة تحاول إدخال مدخلات جديدة على مستوى قطاع التربية وهذا لمواكبة ومسايرة التطورات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي.

وعلى هذا عملت الدولة الجزائرية على إدخال العديد من الإصلاحات الجديدة في كل مرة لإنتاج وإعادة إنتاج منظومة تربوية عصرية تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته من ناحية الموارد البشرية، المؤهلة القادرة على تحقيق استراتيجيات وسياسات الدولة .

وعلى هذا يرى كثير من رجال التربية أن الفرق بين التجديد Innovation، والتحديث Modernization، والتطوير Developing، والإصلاح Reform هو فرق في الدرجة، فقد يكون التطوير جذريا شاملا بحيث يشمل أهداف النظام وبنيته وخططه ومناهجه، بما يرقى بهذا التطوير جزئيا، ويشمل جانبا من النظام أو جزئية، مما يجعله تجديدا[1].

كما يرتبط مفهوم الإصلاح التربوي بمفاهيم متعددة منها، التجديد، التغيير، التطوير أو التحديث، ويشير مفهوم الإصلاح التربوي إلى أنه"عملية التغيير في النظام التعليمي أو في جزء منه نحو الأحسن"[2].

والإصلاح التربوي يعني خطة عمل تضعه وزارة التربية بهدف تغيير أو تعديل ما هو موجود ومعمول به في النظام التربوي من سياسة تربوية، ومناهج، وإدارة، وإعداد/تدريب معلمين لتلبية إستراتيجية محددة تبنتها الحكومة[3].

أما بيرش فيعرفه :" بأنه محاولة فكرية أو عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن النظام التعليمي سواء كان ذلك متعلقا بالبنية المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرامج التعليمية أو طرائق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها "[4] .

ومنه نستخلص بأن الإصلاحات التربوية هي الأداة العقلانية الرشيدة التي تستعين بها أي دولة لتنمية قدراتها وتعزيز مكانتها والحفاظ على ذاتها واستمراريتها على المستوى الإقليمي والدولي من خلال إدخال إصلاحات جديدة في كل مرحلة لمواكبة ومسايرة التحولات العلمية والتكنولوجية الراهنة، والعمل على تجديد نشاطاتها التعليمية، من خلال استحداث مناهج تعليمية

---

[1]- د/ على صالح جوهر، **الإصلاح التعليمى فى العالم العربى**، المكتبة العصرية للنشر واللتوزيع، المنصورة، مصر، 2009، ط:01، ص11.

[2]- محمد منير مرسيي : **الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث**، عالم الكتاب مصر 1996، ص 77.

[3]- د/- سميرة عليان وآخرون ، المرجع السابق، ص 18.

[4]- محمد منير مرسيي ، المرجع السابق، ص 77 .

جديدة وطرق التدريس، مع إدخال تكنولوجية الإعلام والاتصال لرفع المستوى التعليمي للمتمدرسين، وإعداد/وتدريب المعلمين حتى يكونون قادرين على العمل كفاعل اجتماعي وثقافي وعضو نشط لفوج بيداغوجي وشريك للفعل التربوي، بل وتكوين مكونين وهي من أبرز مواطن اهتمامات وانشغالات وزارة التربية الوطنية، لأن مسألة تثقيف المدرسين تربويا وبيداغوجيا وإتقانهم وهو من أحد أهدافها الرئيسية، وهذا لتلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات اقتصاد السوق.

6-6 الإستراتيجية:

يعد لفظ الإستراتيجية لفظا جديدا، كان أول من استخدمه الكاتب الفرنسي المختص في الشؤون العسكرية **جولي دي ميزروا** قبل الثورة الفرنسية عام 1789. وإذا كان تعبير الإستراتيجية strategyمشتقة من الكلمة اليونانية وتعني فن القيادة، فان استخدامها المعاصر قد تعددت وشملت العديد من الميادين، فقد يوصف موقع دولة بأنه استراتيجي كأن يقال الموقع استراتيجي...وقد يوصف قرار سياسي أو اقتصادي مهم بأنه استراتيجي، كما يطلق وصف استراتيجي على بعض الأسلحة المتطورة، فيشار إلى الحد من الأسلحة الإستراتيجية، ووصف بعض المواد والسلع الاقتصادية بأنها إستراتيجية كالنفط مثلا، كما يمكن وصف نمط من التفكير أو الدراسات المتخصصة بأنه تفكير استراتيجي أو دراسات إستراتيجية[1].

من الناحية اللغوية تعرف الإستراتيجية على أنها"خطة" أو سبيل للعمل الذي يتعلق بجانب عمل أو أهمية دائمة للمؤسسة ككل[2].

إذن هناك تعدد في استخدام مفهوم الإستراتيجية وهذا التنوع والتعدد يفرض علينا أن نحدد ما الذي تعنيه الإستراتيجية حصرا من الناحية العلمية الموضوعية.

فقد عرفها PORTER على أنها:"بناء وإقامة دفاعات ضد القوى التنافسية أو إيجاد موقع في الصناعة حيث تكون القوى أضعف ما يكون"[3].

أما **دادي عدون** فقد عرفها على أنها:" مجموعة القرارات المهمة للاختيارات الكبرى المتعلقة بالمؤسسة في مجموعها والرامية أساسا إلى تكييف المؤسسة مع التغيير، وكذا تحديد الغايات الأساسية لاختيار هيكل التنظيم والأخذ بعين الاعتبار تطبيق الإستراتيجية تعتبر جزء منه" [4] .

---

[1]-د/ عبد القادر محمد فهمي: **المدخل إلى دراسة الإستراتيجية**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان،2010،ط:01، ص18.

[2]- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي:**الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين** ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999،ص33 .

[3] -Michal el Porter, L'avantage Conocunentiel, Edition Dunod,paris, (1999) p 11.

[4]- ناصر دادي عدون: **الإدارة الإستراتيجية و التخطيط الاستراتيجي** ،ديوانالمطبوعات الجامعية،الجزائر،2001 ص09.

Claude demeure عرفها على أنها:" مجموعة القرارات المتخذة من طرف المؤسسة لفترة زمنية محددة لتحقيق أهداف عامة للمؤسسة في ظل بيئة منافسة، اقتصادية، سياسية، اجتماعية ".[1]

أما **ANSOFF** – وهو أحد رواد الفكر الإداري – يعرفها على أنها: " تصور المؤسسة على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها بحيث يوضح هذا التصور نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد، والمدى الذي يجب أن تذهب إليه المؤسسة والغايات التي يجب أن تحققها ".[2]

و**شاندلر** عرفهاعلى أنها:" تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع ما، واختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة ".[3]

كما عرفت الإستراتيجية على أنها استشراف الأهداف طويلة الأمد من قبل المؤسسة، وتوفير كل الحاجيات التي تستطيع بها الوصول إلى أفضل النتائج، بأقل المخاطر وبأحسن النتائج [4].

أما **مولتكه** فقد ذهب عند تعريفه للإستراتيجية على أنها:" فن الموائمة بين الهدف والوسيلة"[5].

يمكننا القول أن الإستراتيجية التي تبنتها الحركات النقابية لتحقيق أهدافها المسطرة، هي بحاجة الى ضبط وتنظيم وتنسيق، أي تضبط وفق خطة وهذا يتطلب توفر الوسائل التي تعين عملية التخطيط، لكن يجب مراعاة عنصر القدرة، أي القدرة على استخدام الوسائل لانجاز أهداف معلومة وهذا ينطوي في الواقع على فن أو مهارة، والذي نقصده هنا هو المهارة في تطويع الوسيلة لبلوغ الهدف أو المهارة في تكييف الوسيلة مع الهدف.

إذن الإستراتيجية هي الخطة التي تضعها الإطارات الفاعلة على حسب ما تمليها عليهم التغيرات السوسيو– اقتصادية، مع تحديد الأهداف وتخصيص الموارد والوسائل المناسبة التي تتلائم مع الأهداف المسطرة لانجاز أهداف معلومة وهذا ينطوي في الواقع على فن أومهارة.

ويعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي" **ميشال كروزيه**" و" **فريدبيرغ**" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومترابطة بين عدة مدخلات

---

[1]. Claude demeure: **Marketing**, 3eme édition ,Dalloz,paris, 2001 ; p90

[2]- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي **: الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين** ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة، 1999 ،ص33.

[3]- Mohamed SeghirDjitli,"Marketing Stratégique",Editionsdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 p 15.

[4]- نبيل مرسي خليل:**الميزة التنافسية في مجال الأعمال**،مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة،مصر، 1998، ص95.

[5]- د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ، ص 25 .

ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوما ينتجون أفعالا، بها يستطيعون تحريك الأمور.

6-7 العولمـــــة:

العولمة هي ظاهرة متعددة ومعقدة للغاية، فالعولمة كظاهرة مازالت غير واضحة المعالم لا من حيث تحديد المفهوم ولا من حيث اختبارها على أرض الواقع.

وكل ما يمكن أن يقال عنها أنها تعبر عن ديناميكية جديدة تبرز داخل دائرة العلاقات الدولية من خلال تحقيق درجة عالية من الكثافة والسرعة في عملية انتشار المعلومات والمكتسبات العلمية والتقنية....ففي إطار هذه الديناميكية الجديدة، يتزايد دور العامل الخارجي في تحديد مصير الأطراف الوطنية المكونة لهذه الدائرة المندمجة[1].

وتجد العولمة دعامتها في محاولة ترسيخ نموذج يسعى بالأساس إلى إلغاء السياسة لفائدة الاقتصاد، وتعدد نماذج الإنتاج لفائدة نظام ليبرالي مفتوح، ومن ثم اعتماد التنافس كآلية في نظام "السوق بما تعنيه الكلمة من شروط : تدويل المال، توسيع التجارة العالمية البينية وما تستلزمه من خدمات، استحواذ على المجالات بين القوى والفعاليات الاقتصادية التي كفت عن تعيين نفوذها ومصالحها داخل حدودها، وأصبحت الأكثر قدرة على كسب أسواق جديدة بعيدة عنها في المكان...ومن جانب آخر تتضمن العولمة محاولة تعميم نموذج مغاير لمفهوم المواطنة ولمعاني الإحساس به، والحد من حرية الدول في إتباع سياسات وطنية مستقلة[2].

أما الباحث الاجتماعي "**سيد ياسين**"، فيرى أن جوهر العولمة هي[3] :

أ- انتشار المعلومات بحيث تصبح مشاعة بين الناس.

ب-تذويب الحدود بين الدول مما يضرب فكرة السيادة الوطنية أو القومية .

ت-زيادة معدلات التشابه بين الجماعات والمجتمعات، مما يؤدي الى تفكك الدولة القومية وعجزها عن السيطرة على مقاليد الأمور.

إذن فالعولمة هي محاولة تسييد القوة بمفهومها الشامل الاقتصادي، السياسي، التقني، الإعلامي والثقافي...وهي بالتالي الأساس الذي سوف يصنع أو يصوغ شكل النظام الدولي في القرن الواحد والعشرين[4]. ويبقى محكوم على الدول الضعيفة أن تنصاع إلى إيديولوجيات الدول القوية، وتبقى رهينة لطموحاتهم واستراتيجياتهم المسطرة، لكن هذا لا يمنع الدول الضعيفة أن تعمل على التكيف مع متطلبات البيئة لإثبات ذاتها والحفاظ على توازنها واستمرارها.

---

[1]- د/ عبد الباسط عبد المعطى: **العولمة والتحولات المجتمعية في الوطن العربي** ، مركز البحوث العربية ، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ، مكتبة مدبولى ، 1999، ط01 ، ص 112.

[2]- د/ عبد الباسط عبد المعطى، المرجع السابق ، ص 113.

[3]- بدر أحمد جراح : **قضايا معاصرة في العولمة، التربية ، السياسة، الاقتصاد** ، المعتز للنشر والتوزيع، عمان ، 2009 ، ط 01، ص15.

[4]-نفس المرجع ، ص117.

07- المنهج والتقنيات المستعملة في الدراسة :

مع ازدياد المشاكل التي يواجهها الإنسان، اقتضى الأمر تطوير وسائل وأساليب جديدة تساعده على فهم المشاكل واقتراح الحلول المناسبة لها، وقد كان الإنسان في بداية الأمر يعتمد على الحدس والتخمين كوسيلة لفهم ما يدور في الكون من حوادث وظواهر. ومع تطور الحياة وتقدم العلم والمعرفة، اهتدى إلى وضع مناهج علمية وأساليب ملائمة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق التي تساعده على تفسير الظواهر وتحري الحقائق والتوصل إلى معارف وعلاقات مؤيدة بالأدلة والأسانيد عن طريق الاختبار العلمي .

أ-المنهج العلمي:

المعنى اللغوي للمنهج ، كما قال الله تعالى في سورة المائدة (الآية 48): "...لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا..." فكلمة منهاج في الآية الكريمة تعني الطريق الواضح... وأصل كلمة (منهاج) أو (منهج) من فعل نهج أو نهج الطريق: أي سلكه، والطريق النهج: أي البين الواضح.

جمع المنهج هو المناهج ويعني الطريق الذي يسلكه الباحثون، والمنهاج هو الطريق الواضح والمستقيم، ولا علم بلا منهج.

أما اصطلاحا فالمنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أي انه الطريق الذي يتبعه الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. وهو أيضا فن التنظيم الصحيح لسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين[1].

فالباحث يتبع في بحثه العلمي على خطوات أسلوب حل المشكلات معتمدا على الاستقراء الذي يعني كل استدلال يسير من الخاص إلى العام، وكذلك الاستنباط الذي هو عكس الاستقراء[2].

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي. فالمنهج الوصفي يستخدم في دراسة الظاهرة من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقاتها مع الظواهر الاجتماعية الأخرى والعوامل المؤثرة فيها، كما يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث. ويرتبط استخدامه غالبا في دراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية، كما أن المنهج الوصفي أيضا يصف ويفسر ما هو كائن، فهو يعنى بالظروف والعلاقات الموجودة والممارسة الشائعة والآراء والمعتقدات والعمليات الجارية والآثار التي تحدث أو الاتجاهات وهي تعني بالدرجة الأولى بالحاضر[3].

---

[1]- د/ عمار بوحوش، د/ محمد محمود الذنيبات ،**مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، 2001 ، ط 03 ص 99.

[2]-د/محمد عبد الجبار خندقجي ود/ نواف عبد الجبارخندقجي: **مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر**، عالم الكتب الحديث ،اربد ، الأردن ، 2012، ط:01، ص29.

[3]- د/محمد عبد الجبار خندقجي ود/ نواف عبد الجبارخندقجي ، المرجع السابق ، ص194.

ب- **أهمية الاقتراب الميداني** :

لقد وضعت العلوم الإنسانية على غرار العلوم الطبيعة وسائل من أجل فحص الواقع، ويمكن تقليص وسائل التقصي أو تقنيات البحث الخاصة بالعلوم الإنسانية إلى ستة أنواع أساسية وهي : الملاحظة في عين المكان، مقابلة المبحوث، الاستمارة أو سبر الآراء، التجريب، تحليل المحتوى وتحليل الإحصائيات[1].

إن أهمية الاقتراب الميداني جد مهم للدراسة العلمية، كما أوجزها "**غاستون باشلار**" ببعض الكلمات: " الواقعة العلمية تغزى ، وتبنى، وتعاين . تغزى وتخلص من الأحكام المسبقة، تبنى بالعقل وتعاين في الواقع"[2].

إلا أن **عمار بوحوش** يرى بأنه:" لا توجد في الواقع طريقة علمية واحدة يمكن الاعتماد عليها بمفردها للكشف عن الحقيقة، لأن الطرق تختلف باختلاف المواضيع التي يدرسها كل باحث، واختلاف المواضيع يقودنا أيضا على اختلاف الوسائل التي تستعمل في محاولة البحث عن تحقيق أهداف الدراسة "[3].

ج- المجتمع الإحصائي للبحث: يمكن أن نعني بهذه العبارة على حد سواء مجموعة من الأشخاص، أو التنظيمات أو الأشياء من أي طبيعة كانت [4].

أو هو مجموعة وحدات الملاحظة أو مجموعة العناصر التي تدور عليها الدراسة أو المعاينة. وهو أيضا مجموعة العناصر التي نريد أن نعرف خصائصها الإحصائية، ويشترط في المجتمع الإحصائي أن يكون معرفا تعريفا جيدا[5].

وقد تم تحديدناوتعريفنا لمجتمع الدراسة وهو المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST الذي ينشط على مستوى الطورالثانوي كما هو معرف بالتفصيل في الباب الثاني، الفصل الخامس .

د- البحث الاستطلاعي:

البحث الاستطلاعي تم على شكلين الملاحظة المباشرة التي يقوم بها الباحث مباشرة من خلال جمع المعلومات لكن دون التوجه إلى الأشخاص المعنيين، بينما المعاينة غير المباشرة فالباحث يتوجه إلى الشخص المعني من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، والأداة

---

[1]- موريس أنجرس : **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية** ، ترجمة : بوزيد صحراوي وآخرون، الإشراف والمراجعة: مصطفى ماضي ، دار القصبة للنشر، 2004، ص 184.

[2]-ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود: **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية** ، ترجمة عبد الله الجباعي، صيدا ، بيروت، 1996، ص29.

[3]-عمار بوحوش ، المرجع السابق ، ص02

[4]- ريمون كيفي و لوك فان كمبنهود ، المرجع السابق، ص193.

[5]- عبد الرزاق عزوز : **الكامل في الإحصاء دروس مفصلة تمارين ومسائل مع الحلول**، الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010،ص15

المستعملة هي استمارة بحث أو دليلا للمقابلة وكلاهما يقومان بوظيفة إنتاج وتسجيل المعلومات التي تخدم الفرضيات وتحددها المؤشرات.

فالبحث الاستطلاعي يوضح الرؤية للباحث حول مجتمع البحث، ويساعده في إبراز ظواهر جديدة عن ميدان بحثه، فاقترابنا من مجتمع البحث كان بهدف جمع المعلومات حول المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPESTوالتي كانت في البداية عن طريق قيامنا بالعديدة من المقابلات مع النقابيين والتي دامت لأكثر من أربع سنوات هذا من اجل متابعة التطورات الحاصلة على مستوى النقابات عموماوالكناباست خصوصا باعتبارها نقابة فتية ظهرت في 2002، وتحصلت على الاعتماد رسميا في: 07/10/ 2007، ثم توسع على الأطوار التعليمية الثلاثة في 26 فيفري2014، وهذا بفضل استراتيجياته العقلانية الرشيدة.

وقد قمنا خلال هذه الفترة بمتابعة كل نشاطاتهم النقابية من خلال وسائل الاعلام خاصة المرئية والجرائد الوطنية وممارساتها الميدانية كما قمنا بالعديد من اللقاءات –المقابلات– مع مجموعة من الأساتذة النقابيين من مختلف التنظيمات النقابية المتواجدة على مستوى النسق التربوي، الهدف منها التعرف عن مواقفهم ومطالبهم، وهذا ما ساعدنا على جمع المعلومات التي تخدم أهداف البحث.

ه– <u>التقنيات المستخدمة في البحث:</u>

أداة البحث تعني الوسيلة التي تجمع بها المعلومات، وقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة ، ومن أهم التقنيات التي اعتمدنا عليها في دراستنا هي :

1 –<u>الملاحظة:</u> والتيعرفها البعض بأنها:

" توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة "[1].

أو هي عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك النقابيين، المشكلات، الأحداث ومكوناتها المادية والبيئة، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف يقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته[2].

والملاحظة العلمية نوعان : الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بدون المشاركة وقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة الثانية، وقد قمنا بإجراء ملاحظاتنا من خلال القيام بدور المراقب أو المتفرج ، مشاهدة سلوك الجماعة، والملاحظة في عين المكان وهي تقنية مباشرة لتقصي الحقائق بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ المعلومات الكمية والكيفية من أجل فهم استراتيجياتهم

---

[1]- د/ عمار بوحوش، د/ محمد محمود الذنيبات ، المرجع السابق ، ص81.

[2]- د/محمد عبد الجبار خندقجي ود/ نواف عبد الجبارخندقجي ، المرجع السابق ، ص158.

النضالية ومواقفهم النقابية وطبيعة مطالبهم والكيفية التي يتعاملون بها مع بيئتهم الاجتماعية، الجهات الوصية، السياسيين، الإدارة، الأساتذة، الطلبة، أولياء التلاميذ في ظل التغيرات الراهنة والسريعة، من أجل تحقيق مطالبهم وأهدافهم المادية والمهنية، كل هذه المعلومات والمعطيات المحصل عليها ساعدتنا في بناء الاستمارة.

2- <u>المقابلة</u>: تعد المقابلة من أهم وسائل جمع المعلومات شيوعا وفعالية وأكثرها استخداما نظرا لمميزاتها المتعـــــددة ومرونتها. فالمقابلة هي محادثة بين شخصين يبدؤها الشخص الذي يجري المقابلة –الباحث– لتحقيق أهداف معينة وتهدف إلى الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث ويركز فيها على المحتوى المحدد بأهداف بحثية.

وقد عرف **انجلش** المقابلة على أنها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو للاستعانة بها في عملية التوجيه والتشخيص والعلاج[1]. وعلى هذا قمنا بمجموعة من المقابلات بكل أنواعها – أنظر الى الملاحق – مع العديد من الإطارات النقابية قصد الحصول على المعلومات التي تساعدنا على فهم مجال الدراسة. وقد حاولنا قدر المستطاع أن نلم بكل الجوانب التي تتعلق بهذا التنظيم من التأسيس إلى يومنا هذا، وأهم التطورات التي عرفها هذا التنظيم وأهم الصعوبات التي واجهتهم خلال مسيرتهم النضالية والنتائج التي تم تحقيقها ميدانيا وأهدافهم وآفاقهم المستقبلية، وطريقة الاتصال ما بين القاعدة والمسؤولين ونوعية الأدوات والوسائل التي يتفاعلون بها في ظل التغيرات السوسيو–اقتصادية وتحديات العولمة، ونوعية الاستراتيجيات التي يتبنونها لتحقيق أهدافهم ومطالبهم...كل هذا ساعدنا على أخذ نظرة عامة حول الحركة النقابية وبالتالي قمنا ببناء الاستمارات انطلاقا من المعطيات والمعلومات التي تحصلنا عليها.

3- <u>الاستمارة</u>:

تعتبر الاستمارة أداة ملائمة للحصول على البيانات والمعلومات، والحقائق المرتبطة بواقع معين، وتقدم الاستمارة على شكل عدد من الأسئلة يطلب من المبحوثين الإجابة عليها، وتستخدم الاستمارة على نطاق واسع جدا في مختلف الدراسات والأبحاث، وذلك للتعرف على مواقف وأراء وميولات الأفراد، خاصة أولئك الأفراد الذين يتواجدون في أماكن متباعدة جغرافيا.

فالاستمارة هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية[2].

إن الاستمارة هي وسيلة للدخول في اتصال مباشر بالنقابيين عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة عليهم –أسئلة مغلقة ومفتوحة – بهدف استخلاص مواقفهم وأرائهمواستراتيجيات وسلوكيات مجموعة كبيرة منهم انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها.

---

[1]- د/ عمار بوحوش، د/ محمد محمود الذنيبات، المرجع السابق، ص 75 .

[2]- موريس أنجرس، المرجع السابق ، ص204

وتعتبر الاستمارة التي تعرف في شكلها الأكثر شيوعا بسبر الآراء، هي تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة لجمع المعطيات، والهدف من الاستمارة هو إخضاع الأفراد لمجموعة من الأسئلة المغلقة والأسئلة ثنائية التفرع والمتعددة الاختيارات والمفتوحة، والعمل على توفير بعض الشروط التي تعتبر كافية لجعل النقابيين يجيبون على الأسئلة المطروحة بكل صراحة ونزاهة وهم مطمئنين غير متخوفين ولقد تضمنت الاستمارة أربعة محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية وتشمل المعلومات الخاصة بالنقابيين كالجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية في المؤسسة، نوعية الوحدة .

المحور الثاني: الوضعية المهنية والاجتماعية

المحور الثالث: التجربة النقابية

المحور الرابع: الصراع بين الأقطاب الفاعلة

المحور الخامس:إستراتيجيات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

و-<u>أدوات تحليل البيانات</u>: الأدوات المعتمد عليها في عملية تحليل المعلومات هو المنهج الكمي والكيفي.

1- **أدوات التحليل الكمـــي:** تتمثل في النسب المئوية والتكرارات.

2-أدوات التحليل الكيفـــي: تتمثل في تحويل النتائج من الكم إلـــى الكيف وذلك عن طريـــق تحليـــل الجداول وتقصيها وتحليل بياناتها سوسيولوجيا وبالتالي استنطاق الأرقام الموجودة من أجل الوصول إلى الاستنتاجات.

08- <u>تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها</u>:

في كثير من الدراسات لا يمكن للباحث أن يتناول كل وحدات المجتمع الإحصائي، لهذا يتعين عليه اختيار بعض الوحدات الممثلة له. فالعينة هي عملية يقوم بها الباحث قصد اختيار مجموعة صغيرة نسبيا من المجتمع العام ، ويشترط في تكوينها[1]:

* أن تعكس كل صفات المجتمع العام .

* أن يعطي لكل فرد من أفراد المجتمع العام نفس الفرصة للانتماء اليها قصد القضاء على عامل التحيز.

* أن تكون كبيرة نسبيا بحيث تعكس كل صفات المجتمع العام.

<u>تحديد العينة:</u>

وقد حاولنا في بداية الدراسة الميدانية الاعتماد على أسلوب المسح الاجتماعي حيث قمناباختيار المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، كونه يمثل جميع النقابيين القيادين على المستوى

[1]- د/عبد الكريم بوحفص ، **<u>الاحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والانسانية نمدعم بتطبيقات وتمارين محلولة</u>** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، 2006 ، الطبعة 02 ، ص19.

الوطني للتعرف على مواقفهم واستراتيجياتهم والأساليب التي يعتمدون عليها في نضالهم النقابي، وهو يتكون من 159 عضو.

وقد قمنا بتوزيع الاستمارات على جميع الأعضاء المشاركين في المجلس الوطني الذي انعقد يوم 2014/01/11 لكننا لم نستطع أن نجمع سوى 70 استمارة، وفي شهر فيفري من نفس السنة وخلال اللقاء الثاني للمجلس الوطني لم نستطع جمع سوى 17 استمارة فقط، وبالتاليأصبح لدينا 87 استمارة، تم الغاء 05 استمارات نظرا للنقص الكبير في طريقة ملأها، المجموع المتبقي لدينا هو 82 استمارة أي بنسبة 51.57%.

ولصغر حجم العينةقمنا باختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغرض البحث، وهي خمس مجالس ولائية على المستوى الوطني وهي ممثلة لمجتمع بحثنا، وقد أخذنا 20% من كل مجلس ولائي، ففي المناطق الوسطى أخذنا ولاية بومرداس والبليدة باعتبارهما من المجالس الفاعلة والأكثر فعالية على مستوى النسق التربويوفي الشرق أخذنا ولاية عنابة. وتعتبر هذه المناطق من أهم المناطق المنتجة للنخبة النقابية لتليها المناطق الشرقية[1]، في الجنوب ولاية الأغواط وولاية تلمسان من المناطق الغربية والتي تعتبران من المجالس الولائية النشطة والفاعلة على الساحة، كما هو مبين في الجدول التالي :

الشكل الأول –01–

المجتمع الاحصائي	المجتمع الكلي	العينة	النسبة %	الذكور	الإناث
أعضاء المجلس الوطني	159	82	51.57	153	06
أعضاء المجلس الولائي بومرداس	63	13	20	60	03
أعضاء المجلس الولائي البليدة	106	21	20	86	20
أعضاء المجلس الولائي عنابة	88	18	20	78	10
أعضاء المجلس الولائي الأغواط	54	11	20	51	03
أعضاء المجلس الولائي تلمسان	102	21	20	100	02
المجموع	572	166	/	528	44

وقد اعتمدنا في دراستنا على **العينة الغرضية أو القصدية** وهو الشكل الأنسب لدراستنا، وهناك من يسمي هذه الطريقة بالطريقة العمدية أو الاختيار بالخبرة وهي تعني أن أساس الاختيار خبرة الباحث ومعرفته بأن هذه المفردة أو تلك تمثل مجتمع البحث، فالباحث مثلا عندما يختار عددا من المدارس التي يعرف أنها تمثل جميع المدارس، ويعد اختياره هذا اختيارا عمديا[2].

[1]- زبيري حسن ، المرجع السابق ، ص336.

[2] - د/محمد عبد الجبار خندقجي ود/ نواف عبد الجبارخندقجي ، المرجع السابق، ص 30.

والعينة العمدية " هي العينة التي يعتمد الباحث فيها أن تكون معينة ومقصودة لاعتقاده أنها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا"[1].

أما العينة الغرضية (القصدية) تستخدم عموما في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس...ففي مثل هذه البحوث يلجأ الباحث لاختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض بحثه"[2]. وبالتالي فاننا اعتمدنا على الفرز القائم على الخبرة ، فبعدما تم تحديدنا لمجتمع البحث المراد دراسته، وكنا لاندري بعد ما هي المجالس الولائية التي سنعتمد عليها في دراستنا ، ففي هذه الحالة يمكننا اللجوء الى الفرز القائم على الخبرة، وعليه نستنجد بشخص أو مجموعة أشخاص ممن لهم دراية أو معرفة بالوسط المعني، أو نستنجد بالمتخصصين الذين سيسمحون لنا بالوصول الى مجتمع البحث[3].وقد استنجدنابقيادات هذا التنظيم لمعرفتهم وخبرتهم في اختيار الوحدات التي تلائم أغراض بحثنا.

09- **<u>الدراسات السابقة</u>** :

في السنوات الأخيرة زاد الاهتمام بالممارسة النقابية على المستوى العالمي والمحلي، كون هذا الأخير لم يعرف هذا النوع من النشاط في الجزائر إلا بعد أحداث 05 أكتوبر 1988 وتغير النظام الجزائري من النظام الأحادي إلى التعددية على المستوى السياسي والنقابي. وقد عرفت هذه الفترة نشاطا نقابيا مكثفا بسبب الفترة الصعبة التي عرفتها الجزائر في فترة التسعينيات وما تخللها من مشاكل سياسية، أمنية، اجتماعية واقتصادية...

وقد لاحظنا تغيرات في استراتجيات الحركات النقابية ما بين التسعينيات والألفينيات كون العمل النقابي تحول من مرحلة دفاعية إلى مرحلة هجومية، نتيجة تطور الوعي النقابي لدى الفئات العمالية هذا من جهة، واستقرار الأوضاع السياسية والأمنية من جهة أخرى، وقد ساعدت هذه الظروف في بروز نقابات عمالية مستقلة على المستوى الوطني، أثبتت قدرتها وكفاءتها على التكيف مع الأوضاع فتبنت استراتيجيات عقلانية رشيدة في إدارة وممارسة العمل النقابي، هذا ما دفع بالعديد من الباحثين والدارسين في مختلف التخصصات العلمية إلى إجراء دراسات علمية كل حسب تخصصه و من أهم الدراسات التي تخدم بحثنا:

01- <u>الدراسة الأولى خاصة بالدراسات العربية هي</u>[4]: والتي أعدها الأستاذ إياد وليد محمد الجبير، عنوانها "**مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية**"، السنة الجامعية 2008-2009.

---

[1]- د/ رشيد زرواتي، **<u>تدريبات على البحث العلمي في العلوم الاجتماعية</u>**، 2002 ، الطبعة الأولى ، ص 197.

[2]- د/ رشيد زرواتي، المرجع السابق ، ص 198 .

[3]- موريس أنجرس، المرجع السابق ، ص 314 .

[4]- إياد وليد محمد الجبير: **<u>مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية</u>**، نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2008-2009.

أ- **مكان الدراسة :** نقابة المهنيين الأردنيين.

ب- **طبيعة الدراسة :** ميدانية.

ث-**إشكالية الدراسة:** هو محاولة ابرازالباحث عن مدى التزام النقابات المهنية في الأردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية ؟ وعن مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين؟.

ج- **منهجية الدراسة :**

1- **استخدم الباحث المنهج** الوصفي التحليلي

2- أدوات البحث :الاستمارة

3-عينة البحث:أعضاء نقابة المهندسين والمتكونة من 305 عضوا وموظفي نقابة المهندسين40

د- **أهداف الدراسة :** محاولةالتعرف على واقع المطلبية النقابية في نقابة المهنيين في الأردن، ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها.

ز- الفرضيات: لا تلتزم نقابة المهنين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية .

ط- نتائج الدارسة :

-التزام نقابة المهنين الأردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية وشفافية اختيار أعضائها .

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمهنيين ومصالحهم في المجتمع الأردني.

ي- توظيف الدراسة : إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا تناولناه حول استراتيجيات التي اعتمدت عليها النقابات العمالية في نضالها النقابي"، أما الدراسة السابقة فهي تتمثل في "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية".

أما نقطة التشابه فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة لبعض متغيرات الحراك الاجتماعي من حاكمية المؤسسية التي تقتضي الشفافية في الممارسة النقابية و تجسيد المطلبية النقابية والدفاع عن مصالح المهنيين المادية والاجتماعية وهذا يعتبر من بين مؤشرات الممارسة النقابية و دورها في تنمية الحراك المهني.

ك- تقييم الدراسة: تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست جميع المهن التابعة للنقابة لكنها لم تبرز المؤشرات الأساسية للمطلبية النقابية من إضرابات ووعي نقابية بل اكتفت بدراسة الشفافية والأدوات القانونية التي تنظم الممارسة النقابية في نقابة المهن في الأردن.

03- **<u>الدراسة الثانية للأستاذ زبيري حسين[1]:</u>" النقابات المستقلة، قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة) النقابية في الجزائر**"2012/2011 .تحتوي الدراسة على بابين :

[1]- زبيري حسين : **<u>النقابات المستقلة، قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة) النقابية في الجزائر</u>**، تحت إشراف : خليفة بوزبرة ، جامعة الجزائر -02- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، 2012/2011 .

الباب الأول البناء النظري للموضوع ويشمل ستة فصول الفصل الأول يشمل مدخل منهجي لإنتاج أدوات الاقتراب، الفصل الثاني نجد فيه اقتراب نظري لمفهومي النخبة والنقابة، والفصل الثالث تاريخ ونظريات، أما الفصل الرابع يدور حول العمل النقابي والحركات
الاجتماعية،الفصل الخامس مخصص للحركات العمالية والنقابية قبل الاستقلال في الجزائر، أما الفصل السادس فتناول فيه تاريخ الحركة النقابية في الجزائر بعد الاستقلال، أما الباب الثاني تحليل المعطيات، ويحتويعلى ثلاث فصول، الفصل السابع خاص بالاستراتيجيات النقابية، الفصل الثامن متعلق بالتضامن النقابي الداخلي، والفصل الأخير خصصه للخصائص الثقافية والاجتماعية بالنسبة للنخبة النقابية في الجزائر.

أما عن الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذا الموضوع فهناك أسباب ذاتية وهي ميولات الباحث لهذا النوع من المواضيع التي تهتم بالنخبة سواء النخبة النقابية، السياسية، المسيرين... أما الأسباب الموضوعية فهو لاطلاعه على دراسة حول النخبة النقابية التي تم تناولها على مستوى CREADتحت إشراف الأستاذ جابي عبد الناصر.

وتبرز أهمية هذه الدراسة لدى الباحث في أنها:

- متعددة الانتساب، أي مرتبطة بالاقتصاد على أساس أنها عنصر أساسي في النقاشات التي تقوم بتوجيه الاقتصاد، ظاهرة سياسية لارتباطها العضوي أو غير العضوي بالأنساق السياسية، ظاهرة اجتماعية لارتباطها الاجتماعي وتبنيها لمشاكل المجتمع المرتبطة بالمطالب الثقافية والاجتماعية...
- يمكن إدراج الناشطين النقابين في إطار النخب النقابية التي تنشط بفعالية في عالم الشغل.
- الاعتماد على الفاعلين الأساسيين الممثلين في فئة القياديين–أعضاء المكاتب الوطنية للحركات النقابية العمالية للتعرف على استراتيجياتهم التي يتفاعلون بها لتوجيه النشاط على أساس قاعدة التضامن الجماعي.

وقد بنى الباحث تساؤلاته على الشكل التالي: ما هي الآليات التي تعتمد عليها النقابة لتحقيق مطالبها؟ إلى أي مدى يمكننا الحديث عن استراتيجيات نقابية؟ هل تغيرت هذه الاستراتيجيات النقابية بالمقارنة مع التي سبقتها؟ وما هوالإطار المرجعي الجماعي، هل هو نتيجة قراءات اجتماعية، أم هونتيجة استراتيجيات فردية ؟ أم أن بعض أشكال التكتل النقابي المرتبط بظروف اقتصادية واجتماعية ما هي إلا تكتلات ظرفية وزائلة تذوب بمجرد تحقيق الهدف منه؟ كما حاول الباحث التعرف على خصوصيات اجتماعية على مستوى النقابات المستقلة ومدى التوافق الذي يكون بين النخبتين؟ أم أن هناك قطيعة مع النقابات العمومية؟ حتى من ناحية التشكيلة الاجتماعية وكذلك تداعيات هذه القطيعة على مستوى المطالب ونوعيتها ؟ وعلى هذا وضع ثلاث فرضيات وهي:

01- إن الفعل النقابي الذي يتلخص بدرجة كبيرة، وبشكل واضح في الإضراب الذي يرتكز على مجموعة من القراءات التي تعهد إليها النقابات المستقلة في الجزائر وذلك قصد تحسين فرص تحقيق مطالبها فاختيار توقيت الإضراب والمناطق التي تتمركز فيها كثافة إضراب أكبر تعكس منطق وإستراتيجية نقابية قد تختلف من قطاع نشاط إلى آخر.

02- إن مفاهيم المرجعيات الجماعية التي قامت عليها النقابية يمكن التحقق منها من خلال الاتفاق والاشتراك في المواقف والآراء إزاء عناصر تتعلق بالنشاط النقابي (التجانس في الإجابات) من طرف أعضاء المكاتب الوطنية للنقابات المستقلة وان التباين في المواقف والاتجاه من شأنه أن يدفعنا للحديث عن استراتيجيات فردية (شخصية نقابية) التي تتم في إطار جماعي.

03- إن النخبة اليوم هي نتيجة قطيعة مع النخب النقابية التي قامت في عهد الأحادية النقابية وتتجلى هذه القطيعة على كل المستويات بما في ذلك الخصائص الاجتماعية والثقافية لها .

وقد اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة ومحاولة كشف وشرح أسباب وجودها والطريقة التي تتعامل بها. وعلى هذا قسم منهج الاقتراب إلى كمي وذلك للرجوع إلى الأرقام للدلالة على مختلف السلوكيات والمواقف للنشاط النقابي، وكيفي حيث استعان به في بعض الفصول لشرح ما عجز الكم عن الإدلاء به.

ومن الأدوات التي استعان بها لجمع البيانات :

الاستمارة الاستبيانية حيث وزع الاستمارات على أعضاء المكاتب الوطنية وهي عشر نقابات ناشطة تمكن من استرجاع 65 استمارة وتم إلغاء 08 للنقص الكبير في الإجابة .

المقابلة الحرة وشملت 07 مقابلات لرؤساء النقابات المستقلة. كما استعان أيضا بدراسة الوثائق حيث وقع اختياره على جريدة الوطن كونها تمتلك أرشيف ممتد من 2005 إلى 2011 وقد قام بفحص أكثر من 2000 مقال وتم استخلاص 351 مقالا له علاقة مباشرة بالإضراب وقام بتحليلها.

مجتمع البحث هو:

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي
- النقابة الوطنية للمارسين الاخصائيين للصحة العمومية
- النقابة الوطنية للتعليم الثانوي والتقني
- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين
- النقابة الوطنية للصحافة
- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية
- نقابة عمال التربية والتعليم
- النقابة الجزائرية لشبه الطبي

أما طبيعة المعاينة فان المعاينة غير احتمالية لصعوبة الاتصال المباشر بأعضائها وأعضاء المكاتب الوطنية إما لالتزاماتهم النقابية أو لحذرهم من الإدلاء بمعلومات عن حال نقاباتهم فلذلك استعان بالعينة العرضية وكانت طريقة السحب بالاعتماد على تقنية الكرة الثلجية وقد تم جمع 57 استمارة.

ومن النتائج التي توصل إليها الباحث :

* من خلال مقارنة الإضراب بين الفترة محل الدراسة، وبين الإضراب في السنوات السابقة، استخلاص بأن هناك تراجع في عدد الإضرابات،الأمر الذي قد يدفعنا إلىالحديث عن تفسير فياستراتيجيات المطالب التياعتمدتها النقاباتالمستقلة من قبل، حيث أن ضعف تكرارالإضرابيشير إلىخيار الدفاعية النقابية على شكل ما عرفته النقابة في الفترة الممتدة ما بين 1995 إلى بداية سنوات 2000 الراجع إلى الظروف القائمة آنذاك .

* إلا أن عنصر وتيرة الإضراب قد يشير عكس ذلك، فالإضراب وان كان من ناحية العدد قد تقلص فانه قد أخذ شكلا مغايرا عما كان معروفا به النشاط النقابي من التركيز على فترة معينة، حيث أن النقابات صارت تعتمد على الإضراب على طوال السنة بوتيرة مهمة بالمقارنة مع تلك التي عرفتها من قبل، وهو يشبه لدرجة كبيرة طريقة الإضراب على الطريقة الأمريكية– حضور النقابة على طول السنة – ، وتضمن الضغط على السلطة طول السنة وهذا النمط من شأنه أن لا يحرج طرفي المعادلة الإنتاجية ، ويضمن نتائج بأقل خسائر ممكنة.

*الإستراتيجية النقابية ترتبط بعوامل داخلية وخارجية، حيث تلعب عناصر المحيط الدور المؤثر في خيارات النشاط النقابي، وتبقى النقابة عنصرا أساسيا في المعادلة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع الجزائري .

*الاستراتيجيات تبنى على أساس استراتيجيات فردية، استراتيجيات نصف جماعية، استراتيجيات جماعية، فالنشاط النقابي الفعلي هو حصيلة تفاعل بين مختلف هذه الاستراتيجيات وهو يمثل بذلك تضامنا ظرفيا بين مختلف مكونات النقابية التي تتمحور بالأساس في المطالب المادية .

* يبني النشاط النقابي على مبدأ الجماعية، فالإضراب لا يتم إلا بعد الاتفاق الجماعي للعمال.

* بدأت تختفي الاستراتيجيات الجماعية خاصة التي ارتبطت بالثقافة التقليدية، وكذلك بحكم النظام السياسي الذي ساد ولمدة طويلة في الجزائر والتي قامت على أساس الفكر الاشتراكي الجماعي وبرزت بشكل متزايد وملفت للانتباه استراتيجيات فردية .

* اتخاذ القرار يعتمد على عناصر موضوعية متعلقة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي العام كما يتعلق أيضا بعناصر ذاتية وداخلية ودرجة الاتفاق والتجانس في المواقف، وفي اتخاذ القرارات التي تتأثر بدرجة كبيرة بتصورات الأفراد، مؤشر قوي على درجة الجماعية الذي يتمتع به أي تنظيم نقابي، ومن ثم يمكن الحديث على التنظيم النقابي الجماعي، عن طريق اتفاق جماعي.

* تواجه النقابات اليوم مشاكل متعددة مردها بالأساس إلى تحول لعالم الأجراء ، زد على ذلك عزوف الشباب على الانخراط في النقابات.

* النشاط النقابي في انحسار متزايد بسبب الظروف العامة المرتبطة بالخيارات الاقتصادية، وكذلك بالتغيرات الاجتماعية التي تلتها.

* لا زال خيار المطالب الجذرية عنصرا مهما لتفسير الظاهرة النقابية في الجزائر حيث يمكن أن نلمس هذا الامتداد من خلال مدة الإضراب الذي تفضله.

* فيما يخص قطاعات النشاط النقابي هناك انتقال جذري من النشاط الذي ارتبط بقطاع الصناعة والأشغال العمومية نحو قطاعات إدارية والخدمات .

* تميل النقابات إلى المستوى المحلي أكثر من البعد الوطني.

* معدل الاتفاق والتجانس الذي تتمتع به النقابات محل الدراسة لا يتعدى عتبتي التضامن المقترحة وهو الذي يعبر عن هشاشة وضعف في التضامن النقابي الداخلي.

* فيما يتعلق بسن النقابيين نلاحظ تراجعا ملحوظا في اهتمام الشباب بالنشاط النقابي في حين أن النخبة النقابية اليوم تميل إلى التراجع من ناحية السن، وتقترب إلى الشيخوخة بالمقارنة مع تلك التي في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا ما يفسر عزوف شباب اليوم عن النشاطات ذات الطابع السياسي والمطلبي كالنقابات مثلا، وهو كذلك ما يبرره الدافع الاديولوجي فلم يعد شباب اليوم يؤمنون بالأطر الكلاسيكية التي عرفها شباب السبعينات.

* تبقى المناطق الوسطى خاصة منها الجزائر العاصمة والبليدة من أهم المناطق المنتجة للنخبة النقابية، لتليها المناطق الشرقية وهي تتميز بالنشاط الاقتصادي وتضم مؤسسات اقتصادية، صناعية وإدارية.

* تظل الفئات العمالية –المنخرطين– الممول الأساسي للنقابات العمالية ويظهر أن لهم حظا أوفر لأن يتمكنوا من الولوج إلى المناصب القيادية في داخل النقابات.

أغلب النقابيين يتقنون ويتعاملون بالفرنسية وان كانت اللغة العربية هي لغة التخاطب الأولى بالنسبة لكل المستويات، وهذا يعكس تنامي قوة النقابي المعرب كقوة اجتماعية خاصة كنتيجة لتحكم الحزب على النقابة، في حين تميزت النقابة الحالية بازدواجية اللغة، الأمر الذي يسمح بالتعامل مع الوصاية باللغة الأجنبية وباللغة العربية مع القاعدة.

تقييم الدراسة : تعتبر هذه الدراسة مكملة لدراستنا نظرا لما تحتويه من إبراز للآليات والاستراتيجيات التي اعتمدت عليها النقابات المستقلة لتحقيق مطالبها، ومدى تغير استراتيجياتها مقارنة مع سابقاتها، خاصة مع إبرازالباحث على أن عدد الإضرابات قد تقلصت ما بين 1995–2000 وهذا راجع إلى الظروف القائمة آنذاك. مع تزايد وتيرة الاضرابات في السنوات الأخيرة وتضمن الضغط على السلطة طوال السنة. كما أن الباحث قد أشار الى وجود ثلاث أنواع من الاستراتيجيات والتي اعتمدت عليها النقابات المستقلة في اتخاذ استراتيجياتها وهي إستراتيجية

فردية، إستراتيجية نصف جماعية أو استراتيجيات جماعية، وقد أكد الباحث على أن هذا النوع من الاستراتيجيات يمثل تضامنا ظرفيا بين مختلف مكونات النقابية والتي تتمحور بالأساس في المطالب المادية.

04- الدراسة الثالثة للأستاذ عبد الناصر جابي:[1]

الدراسة السوسيولوجية التي قام بها الأستاذ جابي عبد الناصر تعتبر من بين الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع في تلك الفترة التي لم تكن الجزائر بعد قد دخلت في مرحلة التعددية النقابية، وظلت هذه الدراسة من بين الدراسات القليلة التي تم إجراؤها.

وقد كان هدف الأستاذ من دراسته للنزاعات العمالية هو محاولة معرفة مؤشرات الإضراب قبل حدوثه. هل يأتي الإضراب كسحابة صيف؟ أم أنه يقدم مؤشرات قبل حدوثه؟ متسائلا عن كيفية تعامل الأطراف الاجتماعية الأخرى مع هذه المؤشرات لمرحلة ما قبل الإضراب وعند الإضراب.

كما حاول الأستاذ التعرف على مدى جماهيرية أم نخبوية قرار الاندلاع، وذلك في الإضراب بين العام والفئوي، كما تطرق إلى دور بعض الفئات في عملية الاندلاع، هل الاندلاع يقوم به جميع العمال؟ أم هناك دور خاص بالنخبة العمالية ؟ وفي حالة الإيجاب ما هي الخصائص السوسيولوجية لهذه النخبة؟ وما هي نظرة العمال والأطراف الاجتماعية الأخرى لها؟.

كما قام الأستاذ جابي بتشريح الإضراب، انطلاقا من التعرف على مدة الإضراب، ففي المرحلة الأول حاول التعرف على مدة الإضراب في القطاع العمومي ليحاول بعد ذلك ربط متغير المدة الزمنية مع متغيرات أخرى مثل الفئات العمالية .

وبالتالي طرح تساؤلا مفاده: هل لمدة الإضراب طابع فئوي؟ أم لا دخل لهذا الطابع الفئوي في تحديد مدة الإضراب؟ وبالنسبة لاندلاع الإضراب، فان دراسة الحالة تفرض نفسها. وقد قام بالتحقيق من بعض الفرضيات من خلال إحالة إضرابات مركب الشاحنات والسيارات الصناعية بالرويبة .

- كما حاول معرفة العلاقة ما بين المشاركة في الإضراب والمدة، هل الإضراب ذو الكثافة الكبيرة يكون مثلا أطول؟ هذا ما جعله ينتبه إلى مدى أهمية رؤية العامل للإضراب، وبالتالي لوظيفة الإضراب؟.

وعلى هذا قام الباحث بتقسيم الإضراب إلى نوعين في القطاع العمومي الأداتي والتعبيري متسائلا عن خصائص كل واحد من هذين الإضرابين، ومدى ارتباطهما مع المؤشرات.

- رؤية العمال لوظيفة الإضراب تساعد في إيجاد تفسير للاختلافات بين إضراب وآخر.

---

[1]- عبد الناصر جابي: "**مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية: الإضرابات العمالية في الجزائر(1969-1986)**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوره، الحلقة الثالثة في سوسيولوجية العمل،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.

– كما تطرق إلى مكانة العنف (الإضراب) في القطاع العمومي؟ وأنواع العنف المجسد وغير مجسد...الخ. وخصائص العنف المسلط على العمال؟ومن هم ضحاياه؟ وما هي أهم أشكاله؟ وما هي العلاقة بين الأداتية الوظيفية للإضراب والعنف؟ .

كما تطرق إلى مكانة المفاوضات، وصعوبات تحديد المفاوض العمالي، وأخيرا تطرق إلى الهياكل الرسمية للتحكم بمناسبة الإضراب هذا ما جعله يتساءل عن عملية التوليف التي يقوم بها العمال بين الممارسات الشرعية التحكيم الرسمي والممارسات الغير قانونية الأخرى مثل الإضراب.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الأستاذ جابي وهي :

– أن الإضراب أصبح أكثر شيوعا ضمن الممارسة الاجتماعية التي تلجأ اليها مختلف الفئات العمالية ذات الأصول الاجتماعية المختلفة.

– التجربة الاشتراكية لم تستطع خلق نموذجها العمالي فوضعيتها المهنية تؤكد فشل هذه التجربة

– وجود نوعين من الإضراب: الإضراب التعبيري الأكثر شيوعا، مدته قصيرة لأنها لا تستعمل وسيلة للضغط والحوار فيه يكون من جانب واحد (القوة)، بينما الأداتي وهو أقل شيوعا وهو ابن لمرحلة السبعينات والثمانينات.

– يرى بأن المفاوض العمالي أقل بروزا، وأن الوضعية القانونية للإضراب في الجزائر تجعل الفئات العمالية الشابة خاصة ذات الدور الحيوي في تنظيم الإضراب في مرحلة ما قبل الاندلاع، تختفي و يقل دورها في مرحلة ما بعد الاندلاع، وهي جماعية وتعكس عدم تكوين قيادة عمالية ممثلة وصعوبة تعبيرها عن دورها في الظرف الحالي.

تقييم الدراسة : هذه الدراسة النوعية التي قام بها الأستاذ جابي عبد الناصر، جاءت في مرحلة مهمة من مراحل انتقال الجزائر من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق، هذا الانتقال المفاجئ هو الذي كان سببا في بروز العديد من المشاكل التي انعكست أثارها سلبا على الفئات العمالية من جميع النواحي خاصة الجانب الاجتماعي والمهني، ومع صدور دستور1989 برزت على مستوى المؤسسات العمومية نقابات مستقلة، معتمدة في نضالها على الإضرابات بكل أشكاله كما أكده لنا الأستاذ جابي عبد الناصر، كون أن التجربة الاشتراكية لم تستطع خلق نموذجها العمالي، وبالتالي أصبح الإضراب أكثر شيوعا ضمن الممارسة الاجتماعية التي لجأت إليها مختلف الفئات العمالية ذات الأصول الاجتماعية المختلفة. ومنه يمكننا أن نستخلص بأن التجربة ذاتها أصبحت متكررة في كل الفترات وباستراتيجيات مختلفة تحددها طبيعة ونوعية المؤسسات العمومية. ففي بداية الألفينيات لاحظنا بروز تنظيمات نقابية جديدة من بينها الكنابسات على مستوى قطاع التربية، والتي تبنت أساليب واستراتيجيات جديدة في تعاملها مع البيئة الاجتماعية لتحقيق مطالبها.

04- **الدراسة الرابعة**[1] : **دراسة الأستاذ عبد الناصر جابي**

أجرى الأستاذ جابي عبد الناصر دراسة سوسيولوجية أخرى حول الجزائر: **من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، نشرها المعهد الوطني للعمل بالجزائر في سنة 2001. يهدف الأستاذ للتعرف على عملية التكيف المختلفة والمتنوعة التي قامت بها الحركات العمالية والنقابية في الجزائر خلال العقدين الأخيرين، وهي الفترة الممتدة ما بين (92/80) والتي عرفت فيها الكثير من التغيرات الجوهرية في بعض الأحيان ليس على المستوى الاقتصادي والاجتماعي فحسب بل كذلك على المستوى السياسي والقانوني، وقد أبرز لنا الإستراتيجيات العمالية والنقابية المتنوعة التي اعتمدت عليها في نضالها النقابي المتمثلة في الدفاعية، الهجومية، القانونية، الهيكلية، المطلبية، السياسية النوعية والاقتصادية المادية...

كما تناول الأستاذ جابي في دراساته خصوصيات الوضع في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 92/65، أي من وفاة الرئيس هواري بومدين ومجيء الرئيس الشاذلي بن جديد للسلطة، اذ تطرق فيه إلى كيفية تعامل النظام السياسي الجديد مع الحركات العمالية والنقابية، نتيجة ظهور توجهات جديدة حول الجانب الاقتصادي، مع نقده لدور المؤسسات الصناعية العمومية وتشكيكه في مدى فاعليتها التنظيمية والاقتصادية مع تلميحه بالدور الأكبر في المستقبل للمؤسسات الصناعية الخاصة.

أيضا تطرق الأستاذ جابي إلى فترة الثمانينات التي عرفت فيها بروز قوي للحركات الاجتماعية وتداخلها مع أزمة النظام السياسي بقوة أثناء أحداث أكتوبر 1988، والتي تبعتها ظهور الحركات الدينية التي أصبحت المحرك الرئيسي للحياة السياسية في الجزائر، وهذا في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات على حساب الحركة العمالية والنقابية.

فقد اعتبر الأستاذ جابي عبد الناصر دستور 1989 بأنه كان الغطاء القانوني لعملية التحول من النظام السياسي، الاقتصادي والاجتماعي، ومن الانتقال من الأحادية إلى التعددية السياسية ومن الاشتراكية إلى اقتصاد السوق في ظل الأزمة العميقة التي عرفتها عملية الانتقال.

أما المحور الثاني فقد تطرق فيه الأستاذ جابي عبد الناصر إلى كيفية تعامل الحركات النقابية مع المحيط السياسي، الاقتصادي والاجتماعي، الذي تميز بالتحولات السريعة في بعض الأحيان والجذرية في غالب الأحيان.

كما حاول الأستاذ التعرف على الاستراتيجيات العمالية والنقابية على مستوى القاعدة والقمة، وعلى المستوى العقائدي والتنظيمي في علاقتها المباشرة- المؤسسة- ومختلف القوى والفاعلين الاجتماعيين الآخرين.

---

[1]- د/ عبد الناصر جابي: **الجزائر من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية**، المعهد الوطني للعمل، الشراقة، الجزائر، 2001.

وفي المحور الأخير تطرق فيه تأثيرات الجو السياسي والأمني الذي تتم فيه عمليات التكيف والتحولات، كما اعتبر الحركات الجماعية في الجزائر والتي تحولت إلى المحرك السياسي الفعلي للجزائر في الثمانينات والتسعينات – ولو جزئيا– بالأسطورة التي كونتها هذه الأجيال الشابة التي كانت المحرك الفعلي داخل هذه الحركات.

تقييم الدراسة :

ركز الأستاذ جابي عبد الناصر في دراسته حول طبيعة ونوعية الاستراتيجيات التي اعتمدت عليها التنظيمات النقابية في ظل النظام الأحادي، وفي عملية الانتقال من النظام الأحادي الى النظام الجديد –التعددية النقابية والحزبية – في ظل الأزمة العميقة التي عرفتها عملية الانتقال. كما أنه تطرق الى الاستراتيجيات العمالية والنقابية على مستوى القاعدة والقمة، وعلى المستوى العقائدي والتنظيمي في علاقتها المباشرة– المؤسسة– ومختلف القوى والفاعلين الاجتماعيين الآخرين.

05– **الدراسة الخامسة للطالب منير بوروبة**[1]

تناول الباحث دراسة سوسيولوجية حول: "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة CLA" .

انطلق الطالب في اشكاليته من محاولة معرفة كيفية مساهمة مجلس ثانويات العاصمة في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية؟ فهل يعتبر إنشاء مجلس ثانويات العاصمة دليلا على تراجع دور فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة ؟ وهل سيصل مجلس ثانويات العاصمة كنموذج مستقل في الجزائر يوما إلى تشكيل بديل للمركزية النقابية؟.

ومنها تقدم الباحث بمجموعة من الفرضيات وهي :

– تردي الأوضاع المعيشة للأستاذ الثانوي دفع هذا الأخير إلى تبني تمثيل نقابي مستقل عن المركزية النقابية .

– استطاع مجلس ثانويات العاصمة أن يحقق الحد الأدنى من احتياجات ومتطلبات الأساتذة الثانويين التي عجز عن تلبيتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

– تحقيق بعض أهداف ومطالب الأساتذة الثانويين هو طريق لوجود بديل عن فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

من النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة هي : أن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر قوة عمالية بديلة عن UGTA، وهذا انطلاقا من مجمل المكاسب المحققة والانجازات التي وعدت الحكومة بتطبيقها (وبالفعل تحققت أغلبية المطالب التي تقدموا بها) على المستوى البعيد

[1]- منير بوروبة **:النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة** ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي ، الجزائر ، 2009.

والقريب، وبالتالي توصلوا إلى تحقيق عدة مكاسب عجزتUGTA عن تحقيقها رغم قوتها على الساحة الوطنية وهذا مؤشر قوي على نجاح مسيرة CLA وجعلها من بين النقابات التي تمتلك إستراتيجية واضحة للعمل النقابي في الجزائر.

– كما خلص أيضا إلى أن: حجم وتاريخ UGTA لا يمكن لأي نقابة مهما كان حجمها من تجاوزه فهو يعتبر شريكا اجتماعيا للحكومة، فلا يؤخذ قرار يخص الطبقة العاملة إلا وتتم استشارته.

– ضعف قاعدة CLA يجعل مستقبلها على المحك إذ يعتبر نقص عدد الأفراد المنخرطين سببا في تعطيل أي حركة أو نشاط تقوم به وبالتالي لا مجال للمبالغة وجعلها على قدم المساواة مع UGTA.

– انعدام الوعي النقابي أدى إلى تراجع موقف CLA مقارنة ب UGTA ، فكثيرا ما يتراجع المنخرطون عن موقفهم بمجرد تحقيق أهم الأهداف، وهذا خطأ يعيق حركية النشاط النقابي .

– انعدام الوقت الكافي وثقل مجهود التدريس جعل الأستاذ المنخرط يعيش عبئا مضاعفا، فالكثير من النقابيين يجدون صعوبة في التوفيق بين التزاماتهم النقابية ومهنة التدريس.

تقييم الدراسة: هذه الدراسة التي تناولها الباحث حول مدى مساهمة مجلس ثانويات العاصمة CLA في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية، حاول معرفة أسباب بروز هذا التنظيم، وهل بروزه مؤشر على تراجع دور فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة، وعن الآليات التي اعتمدت عليها النقابة من أجل إثبات ذاتها كقوة نقابية فاعلة قادرة على أن تكون بديلا للمركزية النقابية، وهذا انطلاقا من مجمل المكاسب المحققة والانجازات التي وعدت الحكومة بتطبيقها.

10- صعوبات البحث:

إن كل دراسة علمية باختلاف مواضيعها لا تخلو من الصعوبات، وخاصة إذا كانت هذه الدراسة العلمية تتناول مواضيع جديدة وحساسةمثل المواضيع الخاصة بقطاع التربية، والذي تدخل فيه العديد من الحساسيات باختلاف الثقافات والإيديولوجيات التي ينتمي إليها كل فرد أو عامل.

وقد قمنا بدراسة سوسيولوجية حديثة حولإستراتيجية العمل النقابي على مستوى قطاع التربية، فاليوم أضحى العمل النقابي من بين الأدوات الإستراتيجية الفعالة التي يرتكز عليها الأستاذ من أجل إنتاج وإعادة إنتاج واقعه المهني والاجتماعيوالبيداغوجي، ومن مجمل الصعوبات التي قابلتنا في دراستنا هي:

– عدم وجود دراسات أوكتب متخصصة ذات قيمة علمية تتناول تحليل هذا النوع من المواضيع خاصة فيما يتعلق باستراتيجيات الحركات النقابية و التطورات التي عرفها قطاع التربية الوطنية من التأسيس الى يومنا هذا .

– عدم وجود دراسات أو كتب أو معلومات أو مقالات حول المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ماهيته وانجازاته وتطوراته على الرغم أنها نقابة معتمدة تنشط على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة، وبالتالي كان لزاما علينا الاتصال بقيادات التنظيم للتعرف على الكناباست من أبرزهم المنسق الوطني العربي نواري، مسعود بودبية المكلف بالاعلام، وأعضاء المكتب الولائي لولاية بومرداس وغيرهم من القيادات النقابية التي تنتمي لنفس التنظيم على المستوى الوطني...للتعرف على التنظيم ونشاطاته خلال مسيرته النضالية.

– معظم الصعوبات التي واجهتناكانت على المستوى الميداني إذ حولنا القيام بدراسة مسحية حول المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، لكن للأسف تعذر علينا ذلك ، اذ قمنا بتوزيع الاستمارات يوم 2014/01/11 لكنها لم تف بالغرض، فقمنا بإعادة توزيعها للمرة الثانية في 2014/02/08 لكننا لم نستطع جمع سوى 82 استمارة فقط من 159 عضو، وعلى هذا أشار علي الأستاذ المشرف الى أخذ عينات تمثيلية من بعض المجالس الولائية ، فقمت باختيار خمس ولايات من ولايات الوطن على مستوى الوسط ولاية بومرداس والبليدة، الغرب تلمسان، الجنوب الأغواط، الشرق عنابة، لكنني وجدت صعوبات كبيرة في جمعها لبعد المسافة أولا واللامبالاة ثانيا من طرف مجتمع البحث هذا ما سبب لي تأخر في تحليل النتائج.

– عدم وجود أرشيف على مستوى جميع النقابات المتواجدة على مستوى النسق التربوي بما فيها الكناباست، لعدم تدوينها للأساليب النضالية التي اعتمدت عليها خلال مسيرتها النضالية، والمطالب التي طالبت بها والمنجزات التي تم تحقيقها ميدانيا خلال كل مرحلة من مراحلها النضالية، فكل ما تحصلنا عليه من معلومات كانت من قيادات التنظيم أو من الأنترنت وهي على شكل بيانات أو مراسلات رسمية. هذا ما جعلنا نتساءل عن أسباب عدم تدوين التنظيمات النقابية لتاريخها النضالي بما فيهم الكناباست باعتباره تنظيم قوي استطاع إثبات ذاته والتأثير في شريحة واسعة من الأساتذة ليس على مستوى الثانوي والتقني فحسب بل على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة، نظرا للانجازات المحققة ميدانيا، والتي لقيت رضا وقبول من طرف الأساتذة نتيجة تحقيقه العديد من المطالب أبرزها رد الاعتبار لمكانة الأستاذ، وتحسين ظروف معيشته المادية ، المهنية والاجتماعية...، فهل السبب يرجع إلى اللامبالاة ؟ أم الى نقص الوعي لدى النقابيين لأهمية الأرشيف في بناء التنظيمات النقابية ؟.

الفصل الثاني: التنظير في العمل النقابي واستراتيجياته النضالية

المبحـــــث الأول: التنظير في العمل النقابي

تمهيد

-المطلــب الأول : النظرية البنائية الوظيفية

- المطلب الثاني : النظريـــــة النسقيـــــة

- المطلب الثالث : نظـــــــريـــــة التفاعليـــــة الرمزية

- المطلب الرابع : نظرية الدور

-المطلب الخامس : نظرية الفعل الاجتماعـــي

- المطلب السادس: النظريـــــة الصراع الاجتماعي

-المطلب السابع : نظريـــــة ابـــــن خلدون

الخلاصة

المبحث الثاني: استراتيجيـــات العمل النقابـــــــي

تمهيد

المطلب الأول : مفهوم الإستراتيجية

المطلب الثاني : التخطيط الاستراتيجي

المطلب الثالث : شروط وضع الإستراتيجية

المطلب الرابع : أهداف تطبيق التخطيط الاستراتيجي

المطلب الخامس: خطوات التخطيط الاستراتيجي

خلاصة

المبحث الثالث: الأساليب النضالية في العمل النقابـــــــي

تمهيد

المطلب الأول : الصراع

المطلب الثاني : الجانب المالي

المطلب الثالث : الجانب الإعلامي

المطلب الرابع : الإضراب موارده وصوره

المطلب الخامس : الإكراه

المطلب السادس : الحوار والتفاوض

الخلاصة

المبحث الأول: التنظير في العمل النقابي

تمـــهـــيـــد:

إن النظرية في عالم اليوم باتت علما نقديا يسعى إلى تحليل التفاعلات اليومية الواضحة والكامنة ووظائفها المتعددة وما يرتبط بذلك من علاقات القوة power structure من جهة، وثقافة المجتمع من جهة أخرى.

انه آن الأوان حتى يتم تنوير الفاعلين الاجتماعيين، فان من الأهمية بمكان أن يتم الكشف عن حالات التزييف التي من شأنها أن تغيب حالات عدم الرضا عن كل ما هو موجود، فضلا عن استنهاض القوى الاجتماعية المؤهلة للقيام بالتغيير، أو بمعنى آخر أنه نتيجة لإفهام الفاعلين لطبيعة المواقف المراد تغييرها، فانه يتوجب وضع خطة للفعل يحدد فيه ضروب عدم الرضا وتعيين من سيتحمل مسؤولية التغيير الاجتماعي المأمول فضلا عن تباين الآليات وتجديد الثقافة السائدة[1].

وقد قمنا بتحديد مبحث للنظريات لأنها تساعدنا على فهم الواقع، والنظرية هي محاولة تفسير خبراتنا اليومية في الحياة، تلك الخبرات الشخصية اللصيقة بنا، وفقا لشيء ليس بذلك القرب منا سواء أكان ذلك الشيء أفعال أناس آخرين، أو خبراتنا السابقة أو عواطفنا المكبوته وما شكل ذلك.وفي بعض الأحيان يتم التفسير على أساس شيء ما ليس لنا به خبرة مباشرة البتة وعند هذا المستوى تكون النظرية قد قدمت لنا شيئا جديدا حقا عن الحياة...[2].

كما يقدم لنا "**تيرنر**" فهما آخر للنظرية، إذ يحسب التنظير بحسبانه الآلية المهمة التي من خلالها يستطيع النشاط العقلاني أو ما يسمى بالعلم، تحقيق ما يلي[3]:

1- ترتيب وتصنيف الوقائع التي تحدث في الوجود المعاش.

2- صياغة التفسيرات المناسبة لكل الوقائع والأحداث التي تحدث في الماضي أو التي يمكن أن نتنبأ بها في المستقبل.

3- وضع المعاني والتأويلات المناسبة لفهم الطريقة التي تقع بها الأحداث، أو بمعنى آخر تقديم المعاني المناسبة لفهم لماذا أو كيف تحدث الوقائع.

وقد اعتمدنا في دراستنا السوسيولوجية على مجموعة من النظريات التي ساعدتنا على فهم العمل النقابي واستراتيجياته النضالية على مستوى النسق التربوي ومن أهمها:

---

[1]- د/شحاته صيام، **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة**، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009، ص 09.

[2]- نفس المرجع ، ص 16

[3]- نفس المرجع ، ص 20.

المطلب الأول : النظرية البنائية الوظيفية

تأثر العديد من العلماء في القرن التاسع عشر مثل **أوجست كومت**(1798-1857) و**هربرت سبنسر**(1820- 1903) بأوجه التشابه ما بين الكائنات البيولوجية الحية وبين الحياة الاجتماعية، والواقع أن هذه المماثلة العضوية، تشكل الاتجاه البنائي الوظيفي، ومما يرتبط ارتباطا مركزيا فكرة "النسق" بوصفه مركبا من العناصر والمكونات التي ترتبط بعضها البعض الآخر بشكل مستقر ودائم، وهذا الاتجاه يفهم المجتمع في ضوء البنيات التي يتكون منها والوظائف التي تؤديها هذه البنيات.

فالوظيفية هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات، وقد تكون ظاهرة أو كامنة حسب رأي العالم الاجتماعي **روبرت ميرتن** للوظيفة نوعان[1]: الوظيفة الظاهرة هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وهذه تكون مقصودة ومعترف بها من قبل الأشخاص الذين ينفذونها، مثلا الحركات النقابية، ظاهريا هي حركة نقابية عمالية مطلبية وظيفتها الدفاع على مصالح الفئات العمالية، وتحسين ظروفهم المادية، الاجتماعية والمهنية، وهذه الوظيفة يقر بها كل العمال .أما الوظيفة الكامنة فهي غير مقصودة وغير معترف بها من قبل الأشخاص الذين ينجزونها.

ولكي نميز ما بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه والنشاطات التي تسبب اختلاله واضطرابه يجب علينا النظر إلى الوظائف البناءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته، والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة كامنة وهناك وظائف هدامة ظاهرة وكامنة .

لهذا نستطيع القول بأن للوظيفية ظواهر اجتماعية تساعد على استمرارها في القيام بعملها وأن جميع الظواهر الاجتماعية للنظام مترابطة ومتعلقة الواحدة بالأخرى وأن تغيير في أي منها لا بد أن يؤثر فيها جميعها، إذن هناك علاقة مباشرة بين الوظيفة التي هي نتيجة لنظام اجتماعي معين والوظيفة التي ترابط بين متغيرات مختلفة. فالتنظيمات النقابية هي منظمة من المجتمع المدني وظيفتها حماية الفئات العمالية من كل أشكال الظلم والتمييز، كما تعمل على تحسين ظروف معيشتهم من جميع نواحي الحياة الاجتماعية والمهنية، وبتحقيق عملية الاستقرار المهني والاجتماعي لهذه الفئات ستؤدي إلى نتائج نوعية على المستوى الميداني، لهذا تعتبر التنظيمات النقابية محرك للتنمية الاجتماعية.

فإميلدوركايم يعتبر تقسيم العمل في المجتمع من أحد الدعائم الأساسية التي يرتكز عليها من منظوره الوظيفي لتحقيق التكامل والتضامن بين الأنظمة الاجتماعية المختلفة في المجتمعات المعاصرة، وتصبح لازمة وضرورية لمقابلة حاجات المجتمع من أجل بقائه واستمراره في

---

[1]- البروفسور دينكن ميتشيل ، المرجع السابق ، ص ص 102-103.

الوجود. فالحركة النقابية هي بناء تنظيمي تتكون من مجموعة أعضاء لكل عضو منها وظيفة ما، والهدف منها هو تحقيق نسق متكامل مبني على التضامن الجمعي، ومن خلال الممارسة العقلانية للعمل النقابي ستتشكل لديهم ثقافة تنظيمية تساعدهم على ممارسة مهامهم النقابية، وحسب ما يراه كل من "ReinterKinichi بأن الثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف أساسية وهي تتجلى في النقاط التالية: "أولا تعطي للعاملين هوية تنظيمية، وثانيها تسهل الالتزام الجماعي، وثالثا تعزز استقرار النظام الاجتماعي، ورابعا تعمل على تشكيل السلوك التنظيمي "[1].

وعلى هذا يجب على التنظيمات النقابية أن تحرص على إرساء ثقافة تنظيمية بين مناضليها حتى تسهل عليها مهمة بناء هياكلها وتنفيذ استراتيجياتها النضالية بما يحقق طموحات وأهداف الفئات العمالية، وهذه هي الوظيفة الأساسية التي تأسست من أجلها التنظيمات النقابية.

المطلب الثاني : النظرية النسقية

مفهوم النسق System يعد الأساس الفكري للوظيفة، وهو ذلك الذي يتألف من مجموعة عناصر مترابطة بعضها مع بعض، ويسود بينهما نوعا من التساند الوظيفي. ولقد شغل مفهوم النسق مكانة محورية في إطار هذه النظرية، لذا نجده نقطة البدء وارتكاز لكل تحليل وظيفي للبناء الاجتماعي بشكل عام، ولعمليات التفاعل الاجتماعي ولمكونات البناء بشكل خاص[2].

ويعد مفهوم النسق الاجتماعي واحدا من المفاهيم المركزية في البناء الوظيفي حيث يفهم هذا المجتمع بوصفه نسقا يتسم بسيمات أساسية هو التوازن والتحديد والترابط، فالنسق الاجتماعي هو نسق متوازن (غير متصارع) أو هو يتجه باستمرار نحو التوازن والتعادل، وهنا فان أي قوى تهدد استقرار النسق وتوازنه يصبح موضوعا لفعل قصور الذاتي لأجزاء النسق الأخرى، إن هذا النموذج التعادلي أو التوازني يمثل عنصرا أساسيا من عناصر التصور الوظيفي للمجتمع، ويمكن أن يوجد له نظير حتى في العمليات الفيزيائية البسيطة، فانك إذا دفعت طرف أرجوحة إلى الأسفل فان الطرف الأخر سوف يرتفع إلى الأعلى و سوف تستمر هذه العملية حتى تتوازن الأرجوحة من جديد بفعل هذا القصور.

أما السمة الثانية لهذا النسق هو سمة التجديد، بمعنى انه يمكن تحديد العناصر الداخلة والمكونة للنسق وتمييزها عن تلك العناصر الخارجة عنها أو التي لا تشكل أجزاء من مكوناته، الى جانب المحافظة على توازن النسق ينبغي إما المحافظة على تحديده أو حدوده ومكوناته أو تغييرها تدريجيا وببطء[3].

---

[1] عويشة مسيلتي ، " **ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال ، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخاتة وملابس لبال الجلدية ،الجزائر"**، تحت إشراف : د/ رتيمي الفضيل ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر – 02- ، الجزائر 2011/2010، ص 06 .

[2] - د/شحاته صيام، المرجع السابق، ص 45

[3] -د/ محمود عودة ، المرجع السابق ،108.

ففيما يخص مسألة التغير وكذلك الصراع ، نجد أن بارسونز قد عمد إلى اعتبارهما مجرد ظاهرتين ثانويتين يمكن للنظام استيعابهما، ففي كتابه للنسق الاجتماعي اعتبر بارسونز التغير عملية تباين، تشبه التنوع الذي يحدث في مجال البيولوجيا والبيئة الطبيعية، فالتوتر وسوء التنظيم والصراع في نظره ما هي إلا أمراض عرضية طارئة تصيب الجسم، والنسق ما يجعله في مستوى مقاومة أية ضغوط عشوائية المصدر خارجية كانت أو داخلية ، فتأثيرها في النهاية لا يتعدى إحداث تغييرات سطحية بسيطة[1].

لقد أخذ راد كليف براون للوظيفة الاجتماعية على أنها جزء من النشاط الاجتماعي الكلي الذي يعد جزءا مكملا له. فوظيفة أي ظاهرة من الظاهرات هي في الدور الذي تقوم به في إطار هذه الظواهر التي تعد جزءا من النسق الكلي، الذي يقصد به ذلك البناء الاجتماعي الذي يصدر عن كل النشاطات والممارسات والعادات الاجتماعية التي تميزه. ويمكن لنا أن نفهم مما سبق أن راد كليف براون يرى أن أي نسق يتسم بالوحدة الوظيفية التي يرى بأنها حالة منسجمة التي يعمل في إطار النسق بعيدا عن المؤثرات والصراعات.

وفي إطار اهتمام براون بالوظيفة، نجده قد اهتم بشكل واضح بالتمييز ما بين الوظيفة والغرض، فهو يرى أن الناس لا يشعرون بالدور الذي يلقيه أي نظام للمحافظة على استمراريته، بمعنى أنهم لا يدركون الوظيفة الاجتماعية بهذا النظام، ولكنهم في الوقت نفسه قد يرون أنه يحقق غرضا معينا، ذلك ما أسماه "الغرض الظاهر"، أما الوظيفة فيطلق عليها اسم "الغرض الحقيقي"، أي أن الوظيفة وفق ذلك لا تكون حاضرة. وفي هذا السياق يحدد راد كليف براون ثلاثة جوانب أساسية في كل نسق[2]:

01- البناء الاجتماعي.

02- مجموعة العادات الاجتماعية .

03- الأساليب الخاصة في التفكير، المشاعر، العادات والعلاقات الاجتماعية التي تؤلف البناء الاجتماعي.

حسب توجهات بارسونز فان بناء النسق الاجتماعي عنده يضم مجموعة من المكونات البنائية التي تتمثل في:

01- السلوك : باعتباره وحده داخل النسق وجزءا في الوقت نفسه من عملية التفاعل .

02- المكانة : التي هي مركز الفاعل أو موقفه داخل النسق.

03- الدور: وهو ما يقوم به الشخص فعلا .

---

[1]- د/ نادية سعيد عيشور ، **الصراع الاجتماعي الاتجاهات التنظيرية : التقليدية والسوسيولوجية** ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،2012، ص 68.

[2]- د/شحاته صيام، المرجع السابق، ص ص 52 -53.

وإذا كان الإطار النظري ل " بارسونز" قد استند على أربع مفهومات أساسية هي الفعل الاجتماعي Social Action والموقف Situation والفاعل Actor وتوجيهات الفاعل، فانه في إطار ذلك يعرف "بارسونز" النسق بأنه عبارة عن فاعلين أو أكثر، يشغل كل منهم مكانة محدودة، ومن خلالها يؤدي دورا متمايزا، أي أنه نمط منظم من العلاقات بين الأعضاء، تتحدد فيهم حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، كما تشهد إطارا من القيم أو المعايير المشتركة، ناهيك من بعض الرموز والقضايا الثقافية المختلفة [1].

ومنه نستخلص انطلاقا من موقف بارسونز بأن أي تنظيم نقابي اذا أراد الحفاظ على نسقه يجب أن يفي بأبع متطلبات اذا كان يريد البقاء، وهذه المتطلبات هي مستلزمات وظيفية وهي[2]**التكيف** أي على كل نسق أن يتكيف مع بيئته، **تحقيق الأهداف** أي لا بد لكل نسق من أدوات لتحقيق أهدافه وبالتالي يصل الى درجة الاشباع، **التكامل** أي على كل نسق لا بد أن يحافظ على الانسجام بين مكونلته والمحافظة على تماسكه، **المحافظة على النمط** أي يجب على كل نسق أن يحافظ على توازنه بقدر الامكان ليستمر في أداء وظيفته النقابية.

المطلب الثالث : التفاعلية الرمزية:

تعتبر التفاعلية الرمزية من أحد المدارس الأربع التي ميزت الفكر الاجتماعي الغربي المعاصر في هذا القرن، وقد مثلت هذه المدرسة اتجاها أساسيا في دراسة الفعل الاجتماعي الرمزي واحتلت بصفة تدريجية الصدارة في الدراسات الاجتماعية الحديثة في أمريكا، خاصة بعد أن تراجعت المدرستان التقليديتان في هذه الدراسات أي الوظيفية التي وضع معالمها **بارسونز**Talcott PARSONS وأتباعه مثل **روبرت مرتن** Robert MERTON ، والمادية النقدية التي تميزت بأعمال عدد من المنظرين من أبرزهم **ميد**. وقد ارتكزت دراسات التفاعلات الرمزية على الاتصال والرموز (اللغة) على اعتبار أن المعاني الكامنة في التفاعل الاجتماعي الرمزي تمثل الحقيقة الاجتماعية[3].

الرمز والذات والمجتمع :

إن عملية التفاعل الاجتماعي الرمزي تطرح بدورها طبيعة العلاقة بين الفرد والمجتمع في إطار هذا التفاعل من حيث من يمتلك الأسبقية – وكذا التأثير – في تحديد المعاني التي تشكل أساس الفعل الاجتماعي. وقد توجه **ميد** في تحليل ذلك منهجيا إلى الفرد على اعتباره الموضوع الذي تتجسد فيه النفس البشرية، وكذا العلاقة الرمزية بين هذه والأفراد الآخرين في المجتمع على الرغم من أن المنطلق السائد في تحليل **ميد** يقوم على أساس التحليل الاجتماعي[4]

---

[1]-د/شحاته صيام ، المرجع السابق ، ص 63.

[2]- حسين زبيري ، المرجع السابق ، ص 22 .

[3]- د/ عزي عبد الرحمان : **التفاعلات الرمزية و حقيقة الحياة الاجتماعية في المجتمع العربي** ، حوليات جامعة الجزائر : العدد الثامن ، أفريل 1994 ، ص13 .

[4]- د/ عزي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص ص 14 -15 .

وقد حاز مفهوم الذات (النفس البشرية) على اهتمام واسع من قبل الفلاسفة وعلماء النفس، وذلك لأهمية وحيوية الحوار فيه، ومع اهتمام علماء الاجتماع بالتفاعل أكثر من اهتمامهم بالفاعل وبالذات الفاعلة إلا أن هناك العديد من الدراسات السوسيولوجية التي تأثرت وبشكل واضح بالدراسات النفسيـــة،فقامت بتضييقالحيز المجاليللظاهرة الاجتماعية، من خلال اختزالهفي تفاعلات على نطاق ضيق تتجاوز حدود الرؤية الشمولية للمجتمع التي تجاذب أطرافها علماء الاتجاه الوظيفي نحو فهم فاعلية الذات في المواقف الحياتية اليومية مناقشين دقائق الحياة التفاعلية، مهما كانت بسيطة أو ساذجة في نظر الوظيفيين، وهؤلاء هم علماء التفاعلية الرمزية الذين اتبعوا منظورا خاصا بهم يعبر عن رؤية للواقع الاجتماعي تعالج مشاكله وتعمل على تجاوزها، صحيح أن هدفهم لم يكن إصلاحيا خالصا، وإنما كان الهدف هو الكشف عما يكتنف حياة الإنسان من مشاكل من خلال فهم الإنسان لذاته الفاعلة وأدواره والمواقف التي يمر بها، داخل الحيز المجالي الذي يتفاعل ويتعايش فيه. وتظهر التفاعلية الرمزية بوصفها دليل عمل سوسيولوجي لفلسفة البراجماتية[1]، التي اهتمت بالخبرة الإنسانية بوصفها منبعا للمعرفة. منطلقة في صياغة أفكارها من الاهتمام بالخبرات السابقة أساسا لتنظيم الحاضر والمستقبل من خلال إيمانها بمبدأ (صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج)[2]. واستمرارا للفلسفة البراجماتية نشأ الفكر التفاعلي الرمزي في الولايات المتحدة الأمريكية ليكشف عن جوانب طالما عالجتها الاتجاهات الوضعية في سياق شمولي لا يستطيع أن يكشف الأبعاد الحقيقية لها، إذ عالج هذا الاتجاه المشكلات الاجتماعية والمهنية وحتى ما يتعلق بالفئات العمالية والمشاكل المحيطة بهم بالإضافة إلى الفقر، الهجرة، الطلاق، الجريمة، انحراف الأحداث وكذلك الأمراض النفسية والعقلية التي ولدتها الحياة العصرية أملا في الكشف عن هذه المشكلات والعمل على وضع الحلول المناسبة لها.

لقد تقدم منظور التفاعلية الرمزية ليضع نفسه منافسا قويا للاتجاه البنائي الوظيفي متخذا من المشكلات الاجتماعية والنفسية منفذا لوضع رؤية جديدة لعـــــلم الاجتماع يؤمن بالعمل لا بالتنظير، كما ولد هذا المنظور اهتماما بمفاهيم لها دور في فهم الاتصال والتفاعل مثل الرموز، النفس، اللغة، الأنا، الذات والعقل، فهذا المنظور ينظر إلى أن البشر يسلكون إزاء الأشياء في ضوء ما تحمله تلك الأشياء من معان ظاهرة لهم وما هذه المعاني إلا حصيلة للتفاعل ولكن البشر يستطيعون تعديل هذه المعاني وإعادة تشكيلها من خلال عمليات التأويل الـــتي يستخدمها الأفراد في تفاعلهم مع الرموز، أي إن التفاعلية الرمزية اتجهت نحو فهم الذات الفاعـــلة والنفس البشرية من خلال فهم العمليات التفاعلية والعكس صحيح، فتظهر هنا المقولة" أنا كما

---

[1]. معن، خليل عمر: **نقد الفكر الاجتماعي المعاصر**، دار الآفاق الجديدة ،بيروت، ط2 ، 1991 ، ص173.

[2]- رجب، أبو دبوس: **مشكلات فلسفية ،ما الفلسفة**، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا د ت،ص184.

أقيم نفسي وأنا كما يقيمني الآخرين"[1]، بحيث أصبح مـــوضـــوع الذات والنفس البشرية أساسا في علم الاجتماع. ويكمن المضمون الأساسي للتفاعلية الرمزية في أنها تنطوي على مجموعة من الأفكار المفترضة التي يجب أن تتلاءم معها الحياة اليومية ووقائعها، فليس هدف الفاعلين اختبار مجموعة من الفروض الامبريقية لكنهم يرون أن لديهم مجموعة من المفاهيم والتصورات والأفكار التي تصلح إطارا لوصف الواقع وتفسيره[2] .

ولذلك فإننا نلاحظ اتفاقا بين علماء التفاعلية الرمزية وأصحاب الاتجاه الفينومينولوجي، فقد درس كل منهما الأفعال القصدية، الذات الفاعلة ووعي الذات، متأثرين بالفلسفة الوجودية التي أكدت على خبرات الفرد الذاتية ودورها في رسم تصورات الإنسان الخاصة مع نفسه ومع الآخرين، كما نظروا للإنسان على انه يمتلك عنصر المبادأة بالفعل مؤكدين على وجود علاقة جدلية بين الذات والواقع الاجتماعي الذي يحيها الإنسان[3] .

فالتفاعلية الرمزية من تصورات وتوجهات في البحث الاجتماعي يدعو إلى دراسة الفعل الاجتماعي، ليس من حيث منظور مفاهيم جاهزة مسبقا ولكن من حيث المعاني التي يؤسسها أفراد المجتمع في حياتهم اليومية والتي تشكل أساس فعلهم الاجتماعي.

وعلى هذا أولى علماء الاجتماع أيما اهتمام بالتفاعلات الاجتماعية أكثر من اهتمامهم بالفاعل والهدف منه هو الكشف عما يكتنف حياة العامل من مشاكل يومية داخل الحيز الذي يتفاعل فيه ويتعايش فيه، وانطلاقا من الخبرة والمهارات التي يكتسبها العامل من خلال فهمه لذاته الفاعلة ودوره ومواقفه التي يتوجب عليه اصدرها لمعالجة مشاكله اليومية والمتمثلة في المشاكل المهنية والاجتماعية، وبالتالي انطلاقا من هذه النظرية يمكننا الاعتماد عليها في فهم وتفسير العمل النقابي انطلاق من الواقع الاجتماعي وكيف تتشكل أفعالهم وطريقة نضالهم النقابي ، فالنقابي هو الذي يملك عنصر المبادرة، وبالتالي صحة المقدمات تقاس بصحة النتائج.

المطلب الرابع : نظرية الدور

تستمد هذه النظرية مفعولها وأثارها في علاقات الأفراد ببعضهم البعض، وبطبيعة النظام والبناء الاجتماعي الذي يحكمها. فانطلاقا من الدراسات الاجتماعية التي ترى بأن وعي الأفراد العقلاني بواجباتهم وحقوقهم وأثر ذلك على سلوكياتهم التي ينتجونها لإثبات وجودهم ضمن إطار المكانة الاجتماعية التي يشغلونها في إطار النسق الكلي للمجتمع.

---

[1]- إحسان، محمد الحسن: **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 82.

[2] - طه نجم: **علم الاجتماع المعرفة**، دار المعرفة الجامعية، مصر،2004، ص 126.

[3] - احمد، زايد: **علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية**، دار المعارف، القاهرة ، 1984، ط 02،ص388.

وباعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا شاملا يبنى على أساس وجود عدة جماعات متفاعلة ضمن الحدود التي رسمها هذا الأخير، والشيء الذي يلاحظ هو وجود اختلاف بين أعضاء النسق الاجتماعي من جانب الأوضاع الاجتماعية وما يقوم به كل فرد من دور اجتماعي.

كما نجد أن هناك تمايزا آخر بين هؤلاء الأفراد يتمثل في الاختلاف من حيث توقع الدور، بمعنى أن كل فرد عليه أن يقوم بدور معين في هذا النظام الاجتماعي، بينما ترفض توقعاتنا بأن يقوم بقية الأفراد بنفس هذا الدور، ثم يتغافلون عن أداء الأدوار المنوطة بهم، وقد يرجع اختلاف هؤلاء الأفراد نتيجة لطبيعة الجماعات التي ينتمون إليها، بالإضافة إلى تمايزهم عن الآخرين بسبب الوضع الاجتماعي الذي يشغلونه في إطار الحيز العام لهذه الجماعة، هذا الوضع هو الذي يعطيهم مكانة مميزة داخلها، وتترتب عنه لكل فرد منهم مجموعة من الواجبات والحقوق والتي تميزهم عن بقية الأفراد الآخرين، ويتسم الوضع الاجتماعي لهذا الفرد بالطابع المعياري. يطلق على مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الشخص نتيجة شغله لوضع اجتماعي معين ما يصطلح عليه" المركز الاجتماعي"، كما يطلق على مجموعة الواجبات المطلوب أدائها من هذا الفرد مصطلح "الدور الاجتماعي"، وانطلاقا من هذا التصنيف قام العلماء والباحثون باستعمال مفهوم الدور المركزي عوضا عن مفهوم الوضع الاجتماعي[1].

وترجع الإرهاصات الأولى لنظرية الدور التي ظهرت في الأعمال المسرحية **لشكسبير**، فالفن المسرحي هو الذي جلب الانتباه لأهمية الدور في الحياة اليومية للفرد، ولعل هذا النص الذي بين أيدينا ابلغ دليل على ذلك، يقول شكسبير "...الدنيا مسرح كبير، وكل الرجال والنساء ما هم إلا ممثلون، لهم مخارجهم ولهم مداخلهم، والفرد الواحد يلعب أكثر من دور في وقت واحد، وفصول المسرحية تتكون من سبع مراحل، ففي البداية رضيع، بل متململ بين ذراعي مربية، ثم ..."[2]

وهناك عدة باحثين لهم أعمال قيمة في هذا الجانب منهم **جورج زيمل** حيث تركزت أعماله في تحليل ماهية الأدوار الاجتماعية في سياق التفاعل الاجتماعي، بحيث اكتشف أن المراكز الاجتماعية التي يتواجد بها الأفراد هي المسئولة عن توليد الإبداع والخلق لديهم، وبهذا فإنهم من خلال عملية التفاعل الاجتماعي الذي يمارسونه والأدوار التي يلعبونها ينبثق لديهم الإبداع والإنشاء الفردي للمجتمع من خلال هذه العملية التفاعلية، خاصة وأن في التنظيمات النقابية هناك اتصالات يومية ما بين الأفراد النقابيين وتفاعلاتهم الاجتماعية كل على حسب الدور المحدد له. أما **جورج هربرتميد** فيرى أن الفرد يكون بصورة دائمة واعيا إما بنسبة قليلة أو كثيرة تساعده على أن يلعب دور ما، ويعتقد ميد بأن التفاعلات الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد

---

[1] محي الدين، مختار: **محاضرات في علم النفس الاجتماعي** ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص ص 200-201.

[2] سامية، حسن الساعاتي: **الثقافة والشخصية: بحث في علم الاجتماع الثقافي**، دار النهضة العربية، بيروت، ط2، 1983، ص 196.

العاديون، مرجعها إلى العقل فبدون العمليات العقلية التي تؤدي إلى شغل الدور لن يستطيع هؤلاء الأفراد أن ينسقوا أنشطتهم اليومية. كما نجد أعمال **روبرت بارك** الذي يذهب إلى أن حقيقة الأدوار إنما ترتبط ارتباطا وثيقا بحالة البنى الاجتماعية في المجتمع، وأن انبثاق الذات تحصل نتيجة تعدد الأدوار التي يلعبها الناس في نطاق البناء الاجتماعي الذي يتواجدون فيه[1]. بالإضافة إلى أعمال **مورينيو** الذي نظر إلى التنظيم الاجتماعي على أنه شبكة من الأدوار التي تحدد مجرى السلوك، حيث قام بالتمييز بين أنماط الأدوار المختلفة والتي حصرها في:

-الأدوار السيكوماتية: السلوك فيها مرتبط بالحاجات البيولوجية والمحكومة بواسطة الثقافة.

-الأدوار السيكودراماتية: والتي يستعرض فيها الأفراد وفقا لتوقعات سياق اجتماعي.

- الأدوار الاجتماعية: التي يجري فيها الأفراد التوقعات الأكثر عمومية للفئات الاجتماعية التقليدية المختلفة[2]. كما يجب ذكر أعمال **رالف لنتون** الذي قام بالتمييز بين الأفراد ومفاهيم الدور في سياق اندماج الفرد في التنظيم الاجتماعي، حيث اعتبر بأن الفرد يشغل مركزا ما وهو في الأصل مجموع الحقوق والواجبات، بينما يمثل دور الجانب الديناميكي لهذا المركز.[3]

إن أي ظاهرة اجتماعية مثل التنظيمات النقابية يمكن دراستها من عدة زوايا فهي تؤثر فيها عدة عوامل ومتغيرات، وفي هذه الحالة لابد من تعدد المداخل النظرية في دراسة الظاهرة حتى نستطيع الإلمام بمختلف جوانبها، وعلى هذا فإن موضوعنا استدعى إلى أكثر من مدخل نظري لدراسته.

المطلب الخامس : نظرية الفعل الاجتماعي

يعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي" **ميشال كروزيه**" و" **فريدبيرغ**" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومترابطة بين عدة مدخلات ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوما ينتجون أفعالا، بها يستطيعون تحريك الأمور.

كما اهتم " **ماكس فيبر**" بدراسة النظم الاقتصادية كنماذج أو أنماط ، فانه أوضح أن علم الاجتماع لا يدرس أنماطا أو صورا فحسب بل أنه تجاوز ذلك إلى دراسة الفعل الاجتماعي ذاته ، لذلك يعرف علم الاجتماع بأنه:" علم يحاول أن يصل إلى الفهم المفسر للفعل الاجتماعي من أجل أن يصل إلى تفسير سببي لمجراه وآثاره"[4].

---

[1]السيد علي شتا: **نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع**، مكتبة الاشعاع الفنية، الإسكندرية، 1999، ص ص 15-16.

[2]- السيد علي شتا، المرجع السابق ، ص 17.

[3]- نفس المرجع ، ص 19.

[4]- د-عدلى علي ابو :طاحون :**في النظريات الاجتماعية المعاصرة** ، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة الإسكندرية 1979 ، الطبعة الأولى ، ص130.

وقد حاول **فيبر** أن يفسر ما يعنيه" بالفعل "محل دراسة علم الاجتماع فقال : "إن الباحث لا يهتم بالفعل إلا إذا كان له معنى، والمعاني المترتبة بالفعل يمكن أن تتكون من نمطين الأول المعنى القائم فعلا المتضمن في الحالة محل الدراسة ، والمعنى المدرك من الناحية النظرية والذي يمكن إن ينسبه إلى فاعل فرض "[1].

كما عرف **فيبر** علم الاجتماع على أنه العلم الذي يشغل نفسه في الفهم التفسيري للفعل الاجتماعي مع الشرح السببي لحدوثه ونتائجه، إننا سوف نتحدث عن الفعل عند الفرد الفاعل حين يخصص معنا ذاتيا لسلوكه، سواء كان سلوكا ظاهريا أو غير ظاهريا لقي قبولا أو إهمالا، والفعل يكون اجتماعيا في معناه الذاتي عندما يأخذ في اعتباره سلوك الآخرين ويكون ذلك موجه في حدوثه.

فالفعل الاجتماعي **عند ماكس فيبر** هو الموضوع الأساسي لعلم الاجتماع، ولقد عرفه بما يلي:"صورة للسلوك الإنساني الذي يشمل على الاتجاه الداخلي أو الخارجي الذي يكون معبرا عنه بواسطة الفعل أو الإحجام عن الفعل، انه الفعل عندما يخصص الفرد معنا ذاتيا معينا لسلوكه، والفعل يصبح اجتماعيا عندما يرتبط المعنى الذاتي المعطى لهذا الفعل بواسطة الفرد بسلوك الأفراد الآخرين ويكون موجها نحو سلوكهم"[2].

ولفهم تعريف الفعل عند ماكس فيبر لا بد من فهم سلوكه الاجتماعي، ولكي نفهم عمل الفرد وأفعاله أو سلوكه الاجتماعي على مستوى المعنى لا بد من النظر إلى دوافع الفرد ونواياه واهتماماته والمعاني الذاتية التي يعطيها لأفعاله والتي لم تكمن خلف سلوكه، أي أنه لا بد من فهم معنى الفعل أو السلوك على المستوى الفردي، ومن وجهة نظر الفرد نفسه صاحب هذا السلوك، وبنفس الطريقة لا بد من النظر إلى النوايا والدوافع والأسباب والاهتمامات التي تكمن وراء سلوك الجماعة التي يعتبر الفرد عضوا فيها، أي أنه لا بد من الفعل الاجتماعي على المستوى الجمعي ومن وجهة نظر الفرد كعضو في جماعة، إذن لا بد من أخذ هذين المستويين في الاعتبار عند دراستنا وتحليلنا لفهم وتفسير الفعل الاجتماعي الإنساني للفرد خلال مشاركته للجماعات الاجتماعية التي ينتمي إليها .

فالتنظيم النقابي "يمثل وسيلة لعدد لا يحصى من الفاعلين للتظاهر والضغط على النظام وعلى شركائه، حتى وان كان ذلك بطريقة غير سوية"[3].مثلا العامل في المصنع أو في المؤسسة الصناعية يعتبر هو الفاعل باعتباره يقوم بفعل والمتمثل في العملية الإنتاجية، هذا على مستوى المؤسسة بينما على مستوى النقابة، فالنقابي هو الفاعل باعتباره يقوم بمجموعة من الأفعال العقلانية في إطار التنظيم النقابي، فكما أوضح **ريمون آرون** من تحليله لأعمال فيبر في فهم

---

[1]- نفس المرجع ، ص 130 .

[2]- د/ عدلى علي ابو طاحون : المرجع السابق ، ص130.

[3]- Crozier Michel et Freidberg Erhard : **L'Acteur et Système**, Les Contraintes de L'action Collective, edution du Seuil, France, 1977, P 45 .

المعنى الذي يخلعه الإنسان على سلوكه وهذا المعنى الذاتي بالطبع هو المعيار الذي على أساسه يمكن تصنيف الأفعال الإنسانية توطئة لفهم بناء السلوك، إن محاولته لتصنيف الأفعال هذه حكمة تفكيره لدرجة كبيرة عندما هم بتفسير خصائص وأغراض المجتمع المعاصر، ووفقا لما أتى به يعد الرشد والعقلانية rationalisation خاصة أساسية للعالم الذي نعيش فيه والعقلانية هنا مثلا هو الفعل العقلي الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة، إذ أن الفاعل النقابي يضع في اعتباره الغاية والوسيلة التي يقوم بتقويمها عقليا كتبني إستراتيجية عقلانية تتماشى مع انشغالات واهتمامات الفئات العمالية.

ويعتبر ماكس فيبر أول من استعمل اصطلاح الفعل الاجتماعي في علم الاجتماع عندما أراد أن يكون من هذا الاصطلاح قاعدة أساسية للنظرية الاجتماعية ، فقد قسم فيبر الفعل أو السلوك الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع هي :السلوك الاجتماعي الانفعالي، السلوك الاجتماعي التقليدي ، والسلوك الاجتماعي العقلي .

إلا أن ماكس فيبر اعتمد على اصطلاح السلوك الاجتماعي العقلي اعتمادا كبيرا عندما قام بتحليل الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية، وقال بأن الثورة الصناعية هي سلوك اجتماعي عقلي وذلك لما تستعمله من وسائل وغايات عقلية في تنفيذ عملية الإنتاج التي تقوم به، ويذكر البروفيسور **دي مارتنال** D.Martinale في كتابه طبيعة وأنواع النظرية الاجتماعية بأن هناك عددا من علماء الاجتماع أشهرهم **ماكس فيبر** شكلوا مدرسة اجتماعية مستقلة سميت بالمدرسة السلوكية الاجتماعية ضمت بين أعضائها شخصيات اجتماعية لامعة أمثال: **فيبلن، مكايفرمانهايم، بالرسن، ميرتن**، لكنه من الصعوبة بمكان اعتبار جميع هؤلاء العلماء أعضاء في مدرسة واحدة، وذلك للاختلافات الجسيمة بين أرائهم حول موضع مدى الاعتماد على مبدأ مشاهدة السلوك الخارجي دون الإشارة إلى دوافع هذا السلوك بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بها[1].

فكل تنظيم نقابي هو سلوك اجتماعي عقلي، والفعل العقلي هو الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة ، وبالتالي حتى تستطيع الحركات النقابية بناء استراتيجية عقلانية رشيدة، يجب أن تبنى انطلاق من الواقع الاجتماعي وتتماشى مع طموحات وأهداف الطبقة الشغيلة.

المطلب السادس : نظرية الصراع الاجتماعي

إن الصراع هو الميكانزم الرئيسي الذي ينشط به المجتمع، و يعني أصحاب هذه النظرية بالصراع الاجتماعي مجالات واسعة ومتعددة من الحياة الاجتماعية، هي دائما موضوع تنازع ونزال القيم والمصادر الاقتصادية والمكانة الاجتماعية والسلطة والقوة، خاصة داخل التنظيمات العمالية أو ما بين التنظيمات العمالية وأرباب العمل .

[1]- البروفسور دينكن ميتشيل ، المرجع السابق ، ص14.

فالصراع يفترض أن ننظر إليه على أنه بمثابة عملية مطلقة ناشئة عن القوى المتعارضة داخل الترتيبات البنائية[1]، وحل هذا النزاع يتضمن إعادة توزيع السلطة، مما يجعل الصراع مصدر التغيير في المنظومات الاجتماعية، بالمقابل تمثل إعادة توزيع السلطة تأسيس مجموعة جديدة من الأدوار الحاكمة والمحكومة تستقطب تحت ظروف معينة إلى جماعتين للمصالح تبدآن نضالا جديدا من أجل السلطة، وهكذا يتم تصنيف وتنميط الواقع الاجتماعي من حيث هذه الدورة التي لا نهاية لها للصراع على السلطة[2].

ولقد وصف" **كوزر**" بعض نتائج الصراع الاجتماعي في شكل افتراضات مجردة على النحو التالي[3]:

1- كلما كانت أهداف الأطراف المتنازعة غير محدودة طالت عملية الصراع الاجتماعي.

2- إذا اعتقد الناس أن انجازهم الكلي لأهدافهم سوف يكلفهم ما يفوق الانتصار الذي يتطلعون إليه فان الصراع لن يستمر طويلا.

3- كلما كان الصراع حادا وعنيفا ومكثفا كانت الجماعات المتصارعة بالغة التحديد والوضوح، وزادت الحاجة إلى التمييز الدقيق بين معسكر كل جماعة أو كل طرف ومعسكر أعدائه.

4 – كلما تزايدت حدة الصراع تزايد تضامن كل طرف اجتماعي من الأطراف المتصارعة حيث يشعر كل طرف اجتماعي أنهم في سفينة واحدة وأن من ليس معهم هو ضدهم وأن مصيرهم واحد ومشترك.

فالصراع ما بين الحركات النقابية وأرباب العمل والسلطة يبقى قائما، فكلما زاد إنتاج المؤسسة وتم استخدام الآلات كلما تولد تنافس بين العمال واتجهت أجورهم نحو الانكماش، وهذه الظروف موضوعية لنشأة الطبقة العمالية، ولا يعني أن الملكية وتقسيم العمل هما فقط المحددان الوحيدان لتكوين الطبقة، بل هناك محددات أخرى تساهم في هذا التكوين، فالذي يجعل العمال بالأجر والرأسماليين وملاك الأرض يكونون ثلاث طبقات اجتماعية هو الأجر، الربح والريع، فضلا عن معرفة هذه الطبقات بمصالحها ومصالح غيرها مما يوضح التعارضات والتناقضات بين مصالحها.

لهذا يرى البروفيسور **داهرندوف** أن الصراعات والمواجهات الصناعية التي تقع في الدول الرأسمالية بين أصحاب العمل أصبحت من الأشياء المألوفة والمتعارف عليها بين أبناء هذه المجتمعات. و يعتقد **كوزر** و **كلوكمان** بأن الصراعات والمواجهات التي تقع في جوانب مختلفة من المجتمع قد تسبب الاستقرار والهدوء.

---

[1]- عدلى على أبو طاحون،المرجع السابق ، ص 321

[2]- عدلى على أبو طاحون،المرجع السابق ، ص ص 319-320.

[3]-د/ محمود عودة : **أسس علم الاجتماع** ، دار النهضة العربية، بيروت، ص ص108-109 .

ويعتقد كارل ماركس بأن الطبقة العمالية الصناعية التي تشتغل بعضلاتها للحصول على لقمة عيشها لا تملك وسائل الإنتاج مطلقا بل تمتلك الجهود البشرية فقط والتي تبيعها بأجور زهيدة للطبقة الرأسمالية المستغلة .

وهنا يبقى الصراع قائما ما بين الحركة النقابية وأرباب العمل، كل منهما يسعى الى تحقيق أهدافه وطموحاته وبالتالي يبقى الصراع بينهما قائما ومستمرا، فكلما تغيرت ظروف الفئات العمالية نحو السيء الا وتولد لدى هذه الفئة وعيا نقابيا يظهر على شكل حراك مهني وذلك تعبيرا عن تذمرهم مما آلت اليه أحوالهم وطمعهم الى اعادة انتاج واقع مغاير يتماشى مع طموحاتهم وأهدافهم.

المطلب السابع: نظـــــرية ابـــن خلـــــدون

ابن خلدون (1332– 1406) هو عالم اجتماعي وفيلسوف ومؤرخ عربي، اشتهر بدراساته الاجتماعية العلمية التي عرض من خلالها حقيقة المجتمع الإنساني وطبيعة الإنسان وعلاقته بتكوين الجماعة والنظام الاجتماعي[1].

يرى ابن خلدون أن الاجتماع الإنساني ضروري لأن الإنسان اجتماعي بطبعه، وهذا ما يؤكد لنا أسباب تأسيس الحركات النقابية في العالم، نتيجة ضعف العامل في مواجهته لكل أشكال التمييز والاستغلال والعبودية خاصة في الفترة التي عاشتها الفئات العمالية قبل وبعد الثورة الصناعية. فحسب ابن خلدون أن عدم كفاية الفرد لنفسه يدفعه إلى التعاون والاشتراك مع غيره من بني جنسه– الجماعة– و من ثم ينشأ التضامن الذي يعتبر أقوى دعائم التي يقوم عليها المجتمع.

فتدهور الظروف المهنية ، الاجتماعية والاقتصادية للعامل داخل المؤسسات ساهمت في تكوين وعي نقابي لدى الفئات العمالية، لأن عدم كفاية الفرد لذاته وعدم قدرته على تلبية احتياجاته، جعلته يتحد ويتعاون ويتضامن مع بني جنسه لإنتاج واقعه الاجتماعي والمهني، وهذا يعتبر من أقوى الدعائم التي تقوم عليها الفئات العمالية. فالمحاكاة والقهر الاجتماعي الذي تتعرض له الفئات العمالية من طرف أرباب العمل، هي التي حفزت هذه الفئات إلى التضامن مع بعضها البعض، لمواجهة الظلم والقهر والتمييز وكل أشكال الظلم والعبودية.

وبالتالي فان هذه التنظيمات التي أسستها الفئات العمالية، هو أسلوب عقلاني رشيد فقد تبنته الفئات العمالية لنزع حقوقها المهضومة وتحسين ظروفها المهنية، المادية والاجتماعية، فهي تقوم بدورها بطريقة ديناميكية.

حيث يرى ابن خلدون أن الحركات الاجتماعية في دورة مستمرة تؤدي وظيفتها بشكل آلي دون انقطاع أو توقف، فالحركات النقابية منذ تأسيسها ما تزال مستمرة في نضالها النقابي من

[1]- البروفسور دينكن ميتشيل ، المرجع السابق ، ص 119.

جيل لآخر، فحيث ما تنتهي عهدة المكتب الأول يستأنف السير مكتب أخر لتكتمل مسيرة الحركة النقابية السابقة. فالحركات النقابية ولو أنها تخضع حتما لهذه الأدوار المتتابعة غير أنها تختلف في مدى احتمالها لمرحلة دون أخرى، منها من يبقى مدة طويلة وهي الحركات الأكثر تنظيما وقدرة على تكييف ذاتها مع واقعها الاجتماعي وهي في مرحلة النضج، ومنها من تقاوم الشيخوخة، ومنها من تموت يافعة .

والمجتمع في منظور ابن خلدون شيء طبيعي –مثله مثل التنظيمات النقابية – يخضع لقوانين عامة مثله في ذلك مثل الظواهر الفردية وظواهر الحياة في الكائنات الحية، ولذلك يبذل قصارى جهده في تفسير مبادئها وتحليلها والكشف عن العوامل التي تؤثر في نشأتها وتطورها وتعمل على ثباتها واستقرارها، ولقد تناول ثلاثة عوامل أساسية التي تساهم في تضامن الفرد مع بني جنسه وهي[1] :

01-<u>الضرورة</u> : وهذه الضرورة طبيعية غير أن لها مظهرين، ضرورة اقتصادية، لأن الفرد لا يستطيع أن يحصل على حاجاته إلا بالاجتماع، وضرورة دفاعية لأن الصراع الدائم بين البشر أدى إلى الاجتماع و القضاء على العدو المشترك.

02-<u>الشعور بالفطرة</u> : التي زودت بها الإنسانية لتحقيق الحياة الاجتماعية والمهنية، فالإنسان مزود بشعور فطري تلقا ئي يدفعه إلى الاستئناس بأخيه الإنسان وهو يعتبر الضرورة الاقتصادية وحدها هي أساس المجتمع.

03-<u>ميل الفرد ورغبته الخاصة في تحقيق فكرة الجمعية</u> : أي لابد من تدخل جانب الإرادة وإلا كانت الحياة الاجتماعية سلسلة من العدوان والاضطرابات، فبالإرادة استطاعت الفئات العمالية من إنتاج واقعها المهني الجديد وحققت العديد من المكاسب لم تكن لتتحقق لولا فكرة الجمعية .

ومنه نلاحظ بأن بروز الحركات النقابية وتزايد عددها سنة بعد أخرى حسب ابن خلدون، هي نتيجة الحاجة والضرورة، ولها مظهرين ضرورة اقتصادية لأن الفرد لا يستطيع أن يحصل على حاجاته إلا بالاجتماع، وضرورة دفاعية لأن الصراع الدائم بين البشر أدى إلى الاجتماع والقضاء على العدو المشترك، كما أن الإنسان بطبيعته مزود بشعور فطري تلقائي يدفعه إلى الاستئناس بأخيه الإنسان وهو يعتبر الضرورة الاقتصادية وحدها وهي أساس نشأة فكرة الجمعية. وحتى تتحقق فكرة الجمعية لابد من تدخل جانب الإرادة وإلا كانت الحياة الاجتماعية سلسلة من العدوان والاضطرابات، فبالإرادة استطاعت الفئات العمالية من إنتاج واقعها المهني وحققت العديد من المكاسب لم تكن لتتحقق لولا فكرة الجمعية .

[1]- د/ عدلى على أبو طاحون : المرجع السابق ، ص 70 .

خلاصـــة :

لقد أشرنا في هذا الفصل إلى العديد من النظريات التي اعتمدنا عليها في بناء موضوع بحثنا، فالحركات النقابية جاءت لتلبية احتياجات العمال لأن العامل لا يستطيع أن يحصل على حاجاته وتحسين ظروفه المهنية والاجتماعية والاقتصادية إلا بالاجتماع، لأن الإنسان بطبيعته مزود بشعور فطري تلقائي يدفعه إلى الاستئناس بأخيه الإنسان، فابن خلدون يعتبر الضرورة الاقتصادية وحدها هي أساس نشأة فكرة الجمعية ضمن النسق اجتماعي.

فالحركات النقابية حتى تستطيع لعب الدور الذي تأسست من أجله ضمن النسق الاجتماعي الذي يتسم بالوحدة الوظيفية يجب أن يلبي احتياجات وانشغالات الفئات العمالية، فالنسق هو عبارة عن فاعلين أو أكثر كل منهما مكانة محدودة من خلالها يؤدي دورا متميزا، أي أنه نمط منظم من العلاقات بين الأعضاء تتحدد فيهم حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض ، كما تشهد اطارا من القيم أو المعايير المشتركة ناهيك عن بعض الرموز والقضايا الثقافية المختلفة.

ومنه حسب بارسونز فان أي تنظيم نقابي اذا أراد الحفاظ على نسقه يجب أن يفي بأبع متطلبات اذا كان يريد البقاء، وهذه المتطلبات هي مستلزمات وظيفية وهي التكيف أي على كل نسق أن يتكيف مع بيئته، تحقيق الأهدافأي لا بد لكل نسق من أدوات لتحقيق أهدافه وبالتالي يصل الى درجة الاشباع،التكامل أي على كل نسق لا بد أن يحافظ على الانسجام بين مكونلته والمحافظة على تماسكه، المحافظة على النمط أي يجب على كل نسق أن يحافظ على توازنه بقدر الامكان ليستمر في أداء وظيفته النقابية.

المبحث الثاني: استراتيجيـــات العمل النقابـــــــي

تمهيد :

لما كانت المرحلة الحالية تقتضي منا تفعيل الحياة النقابية، وإتاحة الفرصة للنقابات لتطوير مسيرتها، والتقدم بخطى ثابتة في سعيها لاكتساب ثقة الفئات العمالية، فقد تزايد الاهتمام بها مع النظر في أفضل السبل لتطوير أدائها، بما في ذلك تحديث القوانين المنظمة لعملها، وبما يوجد مناخا سياسيا وتشريعيا ينشط الحياة النقابية، ويدفع بالنقابات المهنية لإعادة بنائها المؤسساتي والديمقراطي، ويذلل العقبات التي تواجهها، وينظم سبل تمويلها، ويضع الضوابط اللازمة لضمان مشروعيتها وشفافيتها. ومن بين المفردات التي أثارت جدلا واسعا في الأدب السياسي الاستراتيجي هي مفردة الإستراتيجية، ولعل السبب في ذلك يعود إلى كثرة استعمالها وتداولها في العديد من مجالات الحياة. ومن هنا يمكننا أن نتسأل عن ماهية الإستراتيجية وأهميتها ودورها في ترشيد وتوجيه وتفعيل العمل النقابي؟.

المطلب الأول: الإستراتيجية نشأتها وماهيتها

أول من استخدم هذا اللفظ هو الكاتب الفرنسي المختص في الشؤون العسكرية **جولي دي ميزروا** قبل الثورة الفرنسية 1789. ويعتبر مفهوم الإستراتيجية من المفاهيم المتداولة في العلوم الاجتماعية المختلفة، والتي تم استخدامها للدلالة على أكثر من معنى واحدة.

فالإستراتيجية Strategy هي مشتقة من كلمة يونانية Strato بمعنى جيش أو حشد، ومن مشتقات هذه الكلمة Stratego والتي تعني فن القيادة، ومن مشتقاتها أيضا Stratagem والتي تعني الخدعة الحربية التي تستخدم في مواجهة العدو، وقد ألف القائد الروماني جمع في عمليات الخداع العسكرية الناجحة التي قام بها القادة السابقون ومن بين ما أورده من خدع عسكرية، عملية تضليل العدو عن طريق تنفيذ مخطط غير ذلك المعلن، كأن يعلن القائد على سبيل المثال عن موعد للهجوم ثم ينفذ الهجوم في موعد أخر، أو أن يحدد مكان مفضل للاشتباك العسكري إلا أنه ينتفي مكان أخر لضمان عنصر المباغتة .

ومن الناحية اللغوية تعرف الإستراتيجية على أنها"خطة" أو سبيل للعمل الذي يتعلق بجانب عمل أو أهمية دائمة للمؤسسة ككل[1].

---

[1]- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي:**الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين** ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999،ص33 .

كما نجد العديد من التعاريف حول هذا المفهوم، لكل منها تفسيرا، ومن أهم التعاريف التي تحدد تعريف دقيق لهذا المفهوم هي:

الإستراتيجية هي علم وفن استخدام الوسائل والقدرات المتاحة في إطار عملية متكاملة، يتم إعدادها والتخطيط لها بهدف خلق هامش من حرية العمل، يعين صناع القرار على تحقيق أهداف سياستهم العليا في أوقات السلم والحرب. كما أنها هي علاقة بين الحاضر والمستقبل وهي تحديد المناهج والأدوات في ضوء رؤية مستقبلية للأهداف ونظرة فلسفية للتطور وهي تتضمن بالضرورة ترجيح تصور على تصور، وبديل على آخر[1].

أما ل**Claude demeure**عرفها على أنها : " مجموعة القرارات المتخذة من طرف المؤسسة لفترة زمنية محددة لتحقيق أهداف عامة للمؤسسة في ظل بيئة منافسة، اقتصادية، سياسية واجتماعية "[2].

أما **ANSOFF** – وهو من أحد رواد الفكر الإداري – فعرفها على أنها: " تصور المؤسسة على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها بحيث يوضح هذا التصور نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد، والمدى الذي يجب أن تذهب إليه المؤسسة والغايات التي يجب أن تحققها "[3].

بينما **شاندلر فقد عرف الإستراتيجية :**" على أنها تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع ما، واختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة "[4].

كما تم تحديد الإستراتيجية على أنها استشراف الأهداف طويلة الأمد من قبل المؤسسة، وتوفير كل الحاجيات التي تستطيع بها الوصول إلى أفضل النتائج، بأقل المخاطر وبأحسن النتائج[5].

أما **دادي عدون** فعرفها:"على أنها مجموعة القرارات المهمة للاختيارات الكبرى المتعلقة بالمؤسسة في مجموعها والرامية أساسا إلى تكييف المؤسسة مع التغيير، وكذا تحديد الغايات الأساسية لاختيار هيكل التنظيم والأخذ بعين الاعتبار تطبيق الإستراتيجية تعتبر جزء منه"[6] .

---

[1] د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ،ص 27 .

[2]. Claude demeure: **Marketing** , 3eme édition ,Dalloz , paris, 2001 ; p90

[3] - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي ، المرجع السابق ،ص33.

[4]- Mohamed SeghirDjitli,"**Marketing Stratégique**", Edition Sdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 p 15.

[5]- نبيل مرسي خليل:**الميزة التنافسية في مجال الأعمال**،مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة،مصر، 1998، ص95.

[6]- ناصر دادي عدون: **الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي**،ديوانالمطبوعات الجامعية،الجزائر،2001 ص09.

يقع مفهوم الإستراتيجية في مراتب تنظيم الأموروتعريفها وتوجيه مساراتها في منزلة وسطى بين الفلسفة الاجتماعية والسياسية وبين الخطة والمعنى الدلالي لهذا المصطلح هو:" التخطيط على المدى أوسع، وتوجيه العمليات في توافق على ميدان المعركة أو حلبة الصراع "[1].

ومنه يمكننا القول بأن الإستراتيجية هي فن الموائمة ما بين تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل والمدى الذي يجب أن تذهب إليه التنظيمات النقابية والغايات التي يجب أن تحققها للمشروع الذي تحمله ، ومدى قدرتها في اختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد المناسبة من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة، وهذا لن يكون الا ان كان هناك تصور من طرف التنظيمات العمالية، على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها ومدى قدرتها على فهم واقعها وتحقيق مطالبها.

المطلب الثاني: التخطيط الاستراتيجي

يمكن تعريف التخطيط الاستراتيجي من خلال النقاط التالية[2]:

1-**التخطيط للنتائج:** حيث يعد التخطيط الاستراتيجي عملية موجهة للمستقبل تستهدف تشخيص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ووضع الأهداف وبناء الإستراتيجية والتي تكون جزءا أساسيا من إدارة الجودة.

2-**تخطيط التغيير:** فالتخطيط الاستراتيجي ديناميكي وفعال ولذلك فهو ملائم ومحفز للتغيير.

3-**تخطيط تنبئي:**فهو تنبئي وليس واقعي فقط، حيث أنه يرسم صورة للمستقبل تجمع بين المرغوب فيه والقابل للانجاز.

4-**متكيف:** حيث أنه يأخذ نظرة بعيدة المدى، يجدد فيها ويعيد النظر من أجل مراقبة الممارسات والتدخل في الوقت المناسب من أجل إجراء التعديلات، وذلك لمواجهة المتغيرات من خلال الاستفادة من نقاط الضعف واغتنام الفرص وتقليل التهديدات.

5-**يمارس ادارة جيدة:** يتضمن الجهد الذي يساعد على تشكيل وتوجيه ما الذي سوف تصبح عليه المنظمة، وما الذي تفعله، ولماذا تفعل ذلك.

المطلب الثالث: شروط وضع الإستراتيجية

لبناء إستراتيجية عقلانية وواقعية يجب توفر الشروط التالية[3] :

---

[1]- د/ محمد هاشم فالوقي ، **بناء المناهج التربوية، سياسة التخطيط و استراتيجية التنفيذ**، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة ، الاسكندرية ، 1997، ص 245.

[2]- نفس المرجع ، ص 29.

[3]- د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ،ص ص 29 – 30 .

أ- **وضوح الأهداف وتكاملها** : يجب أن تكون الأهداف واضحة وسليمة وغير مبهمة، كما يجب أن تتسم بالاتساق المنطقي وعدم التناقض في إطار الإستراتيجية الواحدة أو بين الاستراتيجيات المختلفة في إطار المجتمع ككل.

ب-**واقعية الأهداف وحقيقتها** :إن اختيار الأساليب الناجحة للوصول إلى الأهداف المطلوب يستلزم وجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها. ومن ثم أهمية تكافؤ القدرات والموارد مع الأهداف وتقيم احتمالات تحقيق الهدف بالإمكانيات المتاحة.

ت-**العقلانية والتخصص**: فالعقلانية يقصد بها الدراسة العلمية للواقع وللبدائل المختلفة والاختيار العلمي بين هذه البدائل ، وتتضمن هذه العملية معرفة الأهداف ، ودراسة الأساليب البديلة لانجازها وتحديد الكلفة النسبية لكل من هذه الأساليب بعضها بعض وتحديد الأسلوب أو مجموعة الأساليب المثلى.

كما يستلزم الأمر أن تتم دراسة المعلومات وتحليلها وتقييمها على أسس علمية تأخذ في تقديرها المناهج الحديثة لتحليل المعلومات بواسطة الخبراء المختصين ، فوضع الخطة هي عملية فنية يقوم بها الخبراء.

ث-**الاستمرارية** : فهي تتصف أيضا بالدوام والاستمرارية . فالإستراتيجية لا تخاطب المشاكل اليومية ، وإنما تتضمن عدة مراحل تقوم كل واحدة منها على ما سبقها وهذا يتطلب وضوح المراحل في ذهن المفكر الاستراتيجي وضرورة لاستمرار من ناحية ثانية .

ج- **المرونة** : بمعنى أن تتضمن الإستراتيجية درجة من المرونة تسمح لها بمواجهة المواقف غير المحتملة أو غير المتوقعة في الظروف الاعتيادية مثل حالة الحرب وهذا يفترض أن تحدد البدائل المناسبة في مثل هذه الظروف.

المطلب الرابع: أهداف تطبيق التخطيط الإستراتيجية

يتمثل الهدف من تطبيق وتنفيذ التخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات بصفة عامة وداخل المنظمات التعليمية بصفة خاصة فيما يلي[1]:

أ- إكساب الإدارة القدرة على اتخاذ القرارات الصعبة.

ب-توفير قاعدة يمكن من خلالها ترتيب الأولويات بطريقة عقلانية وعلمية لمواجهة القضايا الرئيسية الحالية والمستقبلية.

ت- جعل ادارة المنظمة أكثر استجابة لاحتياجاتها.

[1]- د/عزة جلال مصطفى، **التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل عملي**، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2010 ، ص 13.

ث-جلب القضايا المركزة والجوهرية إلى صناع القرار للنقاش والمراجعة.

ج- القيام المستمر بتحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية، والتي تضمن التحديد الدقيق للأولويات بالميزانية، مما يضمن وضع نظام مالي دقيق يستجيب لهذه الأولويات، بهدف الوصول الى أفضل استخدام واستثمار للموارد المتاحة في هذه البيئة.

ح- تأسيس سياسة لتنسيق العمل تهتم باستثمار جهود جميع القطاعات سواء الخاصة أو العامة والاستفادة منها، مع شراكة الوكالات والمنظمات سواء كانت المحلية أو العالمية.

يتضح لنا مما سبق أن الهدف من تطبيق وتنفيذ الاستراتيجي داخل المنظمات النقابية سوف يساعدها على التحديد الدقيق للأولويات والتي تتعلق بالأهداف الرئيسية للمنظمات العمالية.

المطلب الخامس: خطوات التخطيط الاستراتيجي

يعد التخطيط الاستراتيجي عملية نظامية تمر بالعديد من الخطوات والتي تتمثل فيما يلي[1]:

أ- **التحليل البيئي** : ويشمل تحليل البيئة الداخلية للوقوف على كافة الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والفنية والمعنوية الموجودة بهذه البيئة، إلى جانب تحليل البيئة الخارجية، والتي تنقسم إلى البيئة البعيدة، وتتمثل في كافة التغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية وهي ما تعرف بpest والبيئة القريبة، وتتمثل في العملاء والمنافسين والمنظمات المحلية والدولية، وذلك للوقوف عل مدى تأثير هذه التغيرات على المنظمة في الحاضر والمستقبل، وكذلك التعرف على إمكانيات وموارد منظمات الخارجية، والتي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بالمنظمة الحالية محل الدراسة، وبنتيجة هذه التحليلات يتم التوصل إلى تحليل الفجوات، حيث تعد الفجوة على الاختلافات والفروق التي تنتج بين الوضع الحالي والوضع المأمول، ويساعدنا هذا التحليل في الوقوف على نقاط القوة والضعف في البيئة الخارجية، مما يساعد الإدارة على التحديد الدقيق للقضايا الإستراتيجية التي تواجهها.

ب-**رسالة المنظمة:** وتشكل هدف وقيم المنظمة التي تسعى نحو تحقيقها في المدى الطويل، ويمكن أن تظل رسالة المنظمة ثابتة عبر تاريخها.

ج- رؤية المنظمة:وهي تعبر عن الحلم الجميل المستقبلي الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه، ويجب أن يكون هذا الحلم مشروطا أي يمكن للمنظمة تحقيقه من خلال إمكانياتها ومواردها المتاحة، وتعد الرؤية ترجمة إجرائية للرسالة.

خ- أهداف المنظمة العامة والإجرائية: يتم في هذه الخطوات تحديد أهداف المنظمة العامة، وهي تعبر عن أهداف طويلة المدى تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وهي تمثل

[1]- د/عزة جلال مصطفى، المرجع السابق ، ص ص 14- 15.

الأهداف قصيرة المدى التي تترجم إجرائيا الأهداف العامة الموضوعة، حيث أن تحقيق هذه الأهداف لا يمكن أن يتم إلا من خلال تفصيلها ووضعها في صورة أهداف إجرائية قصيرة الأجل.

د- **رسم الاستراتيجيات / خطط العمل:** حيث تمثل الاستراتيجيات أو خطط الفعل الإطار الإجرائي الذي يرسم الخطوط العريضة لكيفية تحقيق الرؤية الموضوعة.

ذ- **بدء مرحلة التنفيذ:**ويتم من خلال هذه المرحلة تطبيق خطط الفعل الموضوعة مع ملاحظة أن هذه الخطط يمكن أن يتم تعديلها بناء على التغيرات التي تحدث في بيئة المنظمة الداخلية أو الخارجية، حيث أن التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط يتسم بالمرونة والديناميكية.

ر- **التقييم والمحاسبة:** وهو يعد خطوة مهمة يتم في ضوئها معرفة الانحرافات لسرعة الاستجابة لها ومعالجتها بشكل سريع، ونلاحظ أن هذه الخطوة سوف يترتب عليها المحاسبية على مدى تحقيق الهدف من عدمه، والكيفية التي تم بها استثمارواستغلال الموارد المتاحة.

وطالما كان هناك اهتمام المنظمات النقابية في الآونة الأخيرة بالتخطيط الاستراتيجي، فلا بد أن نوضح مدى الاختلاف بين التخطيط الاستراتيجي الذي هو عملية نظامية تمر بالعديد من الخطوات أما التخطيط طويل المدى الذي كان المخططون في الماضي يفضلونه، فالتخطيط طويل المدى ينفذ من خلال خطة زمنية طويلة الأجل قد تصل إلى عشرين عاما، وذلك لضمان تنفيذ النشاطات المستقبلية، حيث يفترض التخطيط طويل الأجل استقرار بيئة المنظمة التي عمل خطة لها، كما أنه يشترك في تنفيذه المستويات الإدارية الدنيا فقط" المستويات التنفيذية"، حيث يتطلب التخطيط طويل الأجل بيئة مستقرة مع التركيز والاهتمام بالوضع الحالي.

خلاصة:

مما سبق يمكننا القول بأن الإستراتيجية النقابية هي عملية موجهة للمستقبل تستهدف تشخيص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة ووضع الأهداف وبناء الاستراتيجية التي تكون جزء أساسي من ادارة الفعل النقابي، كما يتسم التخطيط الاستراتيجي بالديناميكية والفعالية لذلك فهو ملائم ومحفز للتغيير، فهو تنبئي وليس واقعي فقط حيث أنه يرسم صورة للمستقبل، والتي تجمع ما بين المرغوب فيه والقابلة للانجاز، وبالتالي فان النقابات العمالية حتى تستطيع التكيف مع البيئة يجب أن تأخذ نظرة بعيدة المدى تجدد فيها استراتيجياتها ويعيد النظر فيها من أجل مراقبة الممارسات والتدخل في الوقت المناسب من أجل اجراء تعديلات وذلك لمواجهة التغيرات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي، من خلال الاستفادة من نقاط الضعف واغتنام الفرص

وتقليل التهديدات، كما أن هناك شروط وخطوات يجب مراعاتها من أجل بناء استراتيجية عقلانية رشيدة . والاستراتيجية تعني قدرة صناع القرار على تأمين صيغة توافقية بين الأهداف المراد تحقيقها والوسيلة المتوفرة لهذه الغاية أو قدرتها على المواءمة بين الهدف والوسيلة. ومنه نستخلص[1]:

- بأن الإستراتيجية ليست قاصرة على مجال بعينه دون غيره من المجالات، ومن غير الصحيح القول أنها مرتبطة فقط بالجوانب العسكرية، ففي أي قطاع أو مجال يمكن أن تنضج فيه الأهداف وتوضح الإستراتيجية الملائمة مستعينة بوسائل محددة لتحقيقها.
- إن أية إستراتيجية تقوم على عدد من الافتراضات النظرية والفكرية المرتبطة بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبالواقع التي تنطلق منه هي أسلوب في التفكير، ذلك أنها تسمح بدراسة الأحداث وتصنيفها حسب أهميتها.

[1]- د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ،ص 28 .

المبحث الثالث : الأساليب النضالية للحركات النقابية

تمهيد:

إذا كان تعبير الإستراتيجية Strategy مشتقة من الكلمة اليونانية والتي تعني فن القيادة، فان استخدامها المعاصر قد تعددت وشملت العديد من الميادين، فقد يوصف موقع دولة بأنه استراتيجي كأن يقال الموقع استراتيجي...وقد يوصف قرار سياسي أو اقتصادي مهم بأنه استراتيجي، كما يطلق وصف استراتيجي على بعض الأسلحة المتطورة، فيشار إلى الحد من الأسلحة الإستراتيجية، ووصف بعض المواد والسلع الاقتصادية بأنها إستراتيجية كالنفط مثلا، كما يمكن وصف نمط من التفكير أو الدراسات المتخصصة بأنه تفكير استراتيجي أو دراسات إستراتيجية[1].

ويعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي" **ميشال كروزيه**" و" **فريدبيرغ**" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومترابطة بين عدة مدخلات ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوما ينتجون أفعالا، بها يستطيعون تحريك الأمور، ومنه يمكننا أن نتساءل: عن الأساليب النضالية التي تعتمد عليها التنظيمات النقابية في تنفيذ الاستراتيجيات التي وضعتها الإطارات الفاعلة ؟.

فمن أهم الأساليب النضالية التي تتبناها الحركات النقابية اليوم تحدد حسب نوعية المطالب والكيفية التي يمكن تحقيقها ميدانيا وهي متعددة أهما:

01-الصراع:

اليوم يبدو أن النظام الاشتراكي الذي قام في ما يسمى المعسكر الاشتراكي قد انتهى ليس فقط إلى الفشل في تقديم الحلول، بل انتهى إلى غير رجعة بسبب ما أنتجه من مزيد من الفقر والتسلط، وهذا عكس ما دعت إليه ونادت به الاشتراكية . فتاريخ كل المجتمعات حتى عصرنا الحاضر هو تاريخ صراع الحضارات كما عبر عنه البيان الشيوعي الصادر سنة 1848[2] .

فماركس يرى أن هناك طبقتان تقف إحداهما أمام الأخرى، الطبقة التي تملك أدوات الإنتاج والطبقة التي لا تملك لحياتها إلا قدرتها على العمل...فالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج هي أساس جميع تلك الفروق لأنها تولد طبقتين لهما مصالح متعارضة وتصارع إحداهما الأخرى، هذا الصراع القائم ما بين الطبقتين هو المحرك الأساسي للحياة الاجتماعية والسياسية.

---

[1]-د/ عبد القادر محمد فهمي: **المدخل إلى دراسة الإستراتيجية**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان،2010،ط:01، ص18.

[2]-موريس دوقرجيه ، **مدخل الى علم السياسة**، تر: د/جمال الآتاسي ود/ سامي الدروبي ، المركز الثقافي العربي ، بيروت والدار البيضاء ، 2009، ط01 ، ص74

فالرأسمالي يحتفظ لنفسه بهذا الفائض ولا يعطي العامل إلا ما هو ضروري لسد رمقه، فالاستغلال يبقى ما بقيت الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج.

وقد كانت الجماهير الشعبية قبل القرن 19 بعيدة عن الحياة السياسية في أكثر الأحيان ، إنها مستغلة حقا ولكنها لا تملك لا الوسائل الفكرية التي تمكنها من فهم هذا الاستغلال وتخيل إمكانية الخلاص منه ولا الوسائل المادية للنضال ضده. فالمضطهدون يكافحون في سبيل حياة أفضل، وأصحاب الامتيازات يكافحون من أجل الحفاظ على امتيازاتهم، وامتلاك السلطة يهيء لصاحبه ميزة أساسية في هذا الكفاح.

من أجل هذا تأسست الحركات النقابية كقوة ضاغطة لحماية الفئات العمالية من كل أشكال الاستغلال هذا ما أدى إلى بروز صراع ما بين الحركات العمالية والجهات الوصية كون الحاجات الواجبة التلبية أكثر من الخيرات المتوفرة، فبالتالي الحاجات تزداد بازدياد تلبيتها، فان الحاجات الجديدة تظهر كلما اختفت حاجات قديمة.

02- **<u>الجانب المالي</u>** :

المال هو عصب هذه الحياة شعارها القائم المال ملك، لأن الحركات النقابية لا يمكنها بناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها، والثبات على التمثيل والوفاء لأهدافها، وتحقيق استراتيجياتها العقلانية المسطرة، إلا بالمال فكل نشاط نقابي أو ثقافي أو إعلامي إلا وتطلب منا توفير مبالغ مالية كوسيلة لإنجاح النشاطات المسطرة، وغالبا ما نجد النقابات العمالية عاجزة عن القيام بنشاطاتها بسبب عدم امتلاكها للمال، فجل المداخيل التي تتحصل عليها النقابات تكون من اشتراكات أعضائها. وعلى هذا أطلق **غيزو** فكرته مخاطبا الجماهير أن أغنوا أنفسكم بأنفسكم[1].

فجل مداخيل الحركات النقابية من الموارد المالية التي تعتمد عليها لبناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها هي من:

- اشتراكات الأعضاء .
- عائدات أنشطة الحركات النقابية.
- الهبات والوصايا.
- إعانات الدولة أو الولاية أو البلدية...وغيرها.
-

<u>03-الجانب الإعلام:</u>

لوسائل الإعلام بكل أشكاله المتمثلة في الصحافة المكتوبة، المرئية، والمسموعة، الأنترنت، وغيرها لها أهمية في تفعيل العمل النقابي على المسرح الكبير لتلعب دورها كقوة اجتماعية نقابية فعالة خاصة مع اعتمادها أيضا على الشبكة المعلوماتية والإعلام الخاص.

[1]- موريس دوقرجيه ، المرجع السابق ، ص 85.

حتى على مستوى التنظيمات النقابية نجد الجانبالإعلامي وهو يسعى إلى تحقيق عدة أهداف منها تنشيط وتفعيل النقابات المهنية والعمالية ومساعدتها في الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في مختلف مجالات العمل المهني كما يساهم الإعلام النقابي في تشجيع الأهداف القومية بين الأفراد، إلى جانب تدعيم التعاون وتبادل الخبرات والمعلومات والتجارب والأفكار بين مختلف النقابات المهنية والعمالية[1].

ويؤدي الإعلام النقابيدورا هاما في تنوير أعضاء هذه النقابة أو تلك وزيادة وعيهم بالقضايا المجتمعية الملحة، فالإعلام النقابي يخاطب شرائح المجتمع، حيث تشترك كل شريحة في مصالح وأهداف مشتركة، ونستطيع من خلال النقابة المهنية وإعلامها النقابي تكوين معرفة واضحة وعميقة تجاه المشكلات الثقافية والمهنية الملحة التي توجه المجتمع[2].

كما يؤدي الإعلام النقابي دورا بارزا في مجالات التنمية المجتمعية، حيث يتناول القضايا الملحة في المجتمع ويعلم بها أهم شريحة أو قطاع في المجتمع وهو القطاع العمالي والمهني الذي يقوم بدور أساسي في عملية التنمية في أي مجتمع.

وتمثل المؤتمرات والندوات النقابية وسائط جيدة لتحقيق التوعية الثقافية، كما تسهم في التصدي لمواجهة المشكلات الاجتماعية وفتح قنوات اتصال مع الجماهير ومعرفة مواقفها تجاه هذه المشكلات ومن ثم طرح سبل العلاج لهذه المشكلات[3].

كما تؤدي الأندية النقابية أدوارا هامة في مواجهة مشكلات أعضاء هذه النقابات المهنية والعمالية، وتسهم الأندية النقابية في حل هذه المشكلات عن طريق تشجيع الأعضاء على المشاركة في الأنشطة المختلفة لهذه الأندية[4].

وقد تستخدم الصحف والمجلات النقابية كوسائل فعالة تعبر عن موقف النقابات المهنية والعمالية تجاه موضوعات وقضايا ثقافية ومهنية تشغل بال الأمة، كما تسهم النقابات المهنية والعمالية خلال مجالاتها النقابية في مواجهة العديد من المشكلات الثقافية التي تعاني منها التجمعات النقابية، وهذا ما يحدث في الدول المتقدمة، فعلى سبيل الأمثلة المعاصرة تنظم النقابات المهنية والعمالية في الولايات المتحدة الأمريكية دورات تدريبية لأعضائها الذين لا يعملون ويبحثون عن فرص عمل، أيضا تعمل النقابات الهمنية والعمالية على تقديم فرص التثقيف المهني لأعضائها لزيادة معارفهم عما يستجد من تغيرات في سوق العمل، وإمدادهم بما يحتاج إليه سوق العمل من

---

[1]- د/محمد الأصمعي محروس سليم ، **الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم** ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005 ،الطبعة الأولى ، ص305.

[2]- نفس المرجع ، ص ص 305-306.

[3]- نفس المرجع ، ص 306 .

[4]- نفس المرجع ، ص 306 .

معارف مهنية ومهارات عملية مع تدريبهم على هذه المهارات والارتقاء بمستواهم الثقافي والاجتماعي والمهني والتكنولوجي[1].

04- الإضراب:

الإضراب يعني التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وهو بهذا المعنى يعتبر شكل من أشكال المقاربة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة، ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية والمادية والمعنوية[2].

إن تبني شكل من النشاط الجماعي ينبع من اختيار الجماعات والمنظمات التي تقوم بتفعيله، والذي يندرج في إطار مشروع يتماشى مع إستراتيجية ما... وقد ميز ميشال أوفرلي Michel Offerle ثلاث فئات من الموارد التي تقوم عليها الحركات النقابية وهي[3] :

العدد: حيث إن القدرة في تحريك أكبر عدد ممكن من المنخرطين تسمح بتبني خيار الاحتجاجات كشكل مفضل للنشاط الجماعي، ولقد اعتمدت أكبر النقابات على أهمية عدد المنخرطين من أجل تنظيم المظاهرات، حيث كانت تضمن لها استظهار مطالبها وكذلك بطريقة غير مباشرة إبراز شرعيتها ومن ثم كذلك إمكانية الظهور في وسائل الإعلام .

الخبرة : هناك من النقابات من ترى أنه من غير المجدي ومن غير النافع تلك المظاهرات لأجل إسماع صوتها، فهي تعتمد على قدراتها الخبراتية تنظم ملتقيات ، لقاءات صحفية...أو الاتصال المباشر بمراكز القرار من خلال شبكة علاقات شخصية أو عن طريق اللوبيات. وهذا يخص أولئك الذين لا يمكنهم الاعتماد على العدد، حيث تدرك أن خيار الإضراب العلني لا يخدمها بالضرورة لأنه سيعري ضعفها من ناحية التكوين البشري المحدود العدد وهذا شأن النقابات الفئوية مثلا، الإطارات الإدارية التي تعتمد على علاقاتها الشخصية أكثر من اعتمادها على المواجهة العددية التي ترى أنها ستكون الخاسر الأكبر فيها.

الفضائح : هناك فئة أخرى لا يمكنها لأسباب موضوعية أن تستخدم العدد ولا الخبرة، فإنها تلجأ إلى الخيار الثالث وهو الفضائح حين تعجز عن الاعتماد على شرعية مستمدة من تحريك الأعضاء أو عندما لا يمكنها الاعتماد كذلك على كفاءاتها لأجل استرجاع هذه الشرعية. فالفضائح تعتمد على رفض حالة على أساس أنها فضيحة كالحديث عن حالة الأشخاص المسنين من دون موارد مادية...[4].

---

[1]- د/محمد الأصمعي محروس سليم ، المرجع السابق ، ص ص 306 .

[2]- سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص ص 371 – 372 .

[3]- د/محمد الأصمعي محروس سليم ، ص ص 306 – 307 .

[4]-زبيري حسين : **النشاط النقابي كفعل جماعي** ، دراسات اجتماعية ، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية – الجزائر، جانفي 2012، ص ص 102 – 103 .

صور الإضراب المهني[1] : يمثل الإضراب المهني في صور عديدة سواء من حيث نطاقه المكاني أو الزمني أو من حيث نطاق التوقف الجماعي عن العمل وأهدافه .

أولا : الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه، والواقع أن الإضراب التقليدي يمثل الصورة الأكثر شيوعا من صور الإضراب سيما في الدول التي نظمت أحكامه وحددت إجراءات تنظيمه.

ثانيا **: الإضراب الدائر** grève toutante

يتحقق الإضراب عندما تتعدد أقسام المشروع أو المنشأة ثم يمتنع عمال أحد الأقسام عن العمل لمدة معينة على أن يعود للعمل مرة أخرى في نهاية هذه المدة ليبدأ عمال قسم آخر في الإضراب وهكذا، يتضح مما سبق أن العمل لا يتوقف إلا في قسم واحد بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام ، وتتناسب هذه الصورة من صور الإضراب مع المرافق العامة كموقف السكك الحديدية، أو مترو الأنفاق وغير ذلك من المنشآت الكبرى كمصانع الغزل والنسيج، وهي على نوعين :

1-**الإضراب الأفقي** : يتمثل الإضراب الأفقي في توقف العمل في أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بما يؤدي لتأثير العمل في الأقسام الأخرى، ومثال على ذلك امتناع موظفي شباك التذاكر بمتروا الأنفاق أو محطات السكة الحديدية عن العمل أو توقف السائقين في هذه المرافق عن العمل رغم استمرار العمل في باقي الأقسام.

2-**الإضراب الرأسي** : يعد الإضراب الرأي أيضا أحد تطبيقات الإضراب الدائر أو الجزئي وتتحقق الصورة كسابقتها عندما يتوقف العمل في أحد الأقسام مع استمراره في الأقسام الأخرى ثم تتناوب هذه الأقسام التوقف عن العمل، على أن الإضراب الرأسي يتميز بأن توقف أحد الأقسام عن العمل لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة، ومثال ذلك أن يتوقف العمل في أحد خطوط النقل مع استمرار العمل بباقي الخطوط.

ثالثا: **الإضراب البطيء**

الأصل أن يتم الإضراب في شكل التوقف الكامل عن العمل ولمدة محددة، أما الإضراب البطيء فانه يتمثل في الإبطاء في معدل أداء العمل، ويعني ذلك أن العمال يتواجدون في المنشأة ويؤدون

[1]- د/ مصطفى أحمد أبو عمرو : **التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري و الفرنسي والتشريعات العربية** ، دار الكتب القانونية ، 2009 ، ص ص 71- 91.

العمل ولكن بشكل بطئ بحيث يقل الإنتاج عن حالته في الظروف المعتادة للعمل، ومفاد ذلك أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص بوتيرة بطيئة على غير المعتاد.

رابعا : الإضراب قصير المدة المتكرر

ينظر الى هذه الصورة من صور الإضراب من حيث مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء اليه من أجل تحقيق المطالب المهنية. ففي الإضراب قصير المدة المتكرر يتوقف العمال بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلا ولكن بشكل متكرر أو متعاقب. ويتميز ذلك النوع من الإضراب بأن العمال يتواجدون في مكان العمل وزمانه ويؤدون عملهم بالمعدل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماما عن العمل لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل متقطع بهدف لتنبيه صاحب العمل بمطالبهم وبعزمهم اللجوء للإضراب الكامل ما لم تلب تلك المطالب المهنية الممكنة والمشروعة.

خامسا : الإضراب مع احتلال أماكن العمل Grève sue le tas

الأصل في الإضراب هو عدم تواجد العمال المشاركين فيه في أماكن العمل خلال فترة الإضراب على أن الإضراب قد يتم مع احتلال أماكن العمل من جانب المشاركين فيه، وقد يقتصر على احتلال المضربين لقاعات الطعام أو فناء المنشأة أو طرقاتها ومداخلها وذلك دون التأثير على زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب على أن الأمر قد يصل لما هو أبعد من ذلك بحيث يحتل العمال المضربين أماكن أداء العمل بما قد يؤدي لمنع من لم يشارك في الإضراب من أداء العمل وهو ما قد ينذر بالعنف بين الفريقين:

أ-**عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل :**

يؤسس أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على أنه إذا كان الإضراب حقا مشروعا فانه يجب أن لا يتعارض مع حقوق أخرى مشروعة كحقوق صاحب العمل وحقوق العمال غير المضربين. فاحتلال أماكن العمل خلال فترة الإضراب يؤدي للاعتداء على حق الملكية الذي يتمتع به رب العمل على المنشأة ومحتوياتها مع حق العمال غير المضربين في أداء العمل وهو ما قد يثير المسئولية الجنائية للعمال المضربين فضلا عن مسؤولياتهم المدنية، ويتمثل الحل الأفضل في هذه الحالة في استصدار أمرا قضائيا بطرد المضربين وإبعادهم إلى خارج المنشأة .

ب-**مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل:**هذا الاتجاه يرى مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على اعتبار تلك الوسيلة هي أحد أشكال ممارسة حق الإضراب و طرق الضغط على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية التي دفعتهم للإضراب،

فالإضراب مع احتلال أماكن العمل يختلف عن الإضراب التقليدي من حيث الدرجة فقط وليس من حيث الطبيعة فإنه لا عبرة بمكان ممارسة حق الإضراب إذ يمكن أن يظل العامل بمسكنه أو يمارسه في مكان العمل فالأمر لا يعدو أن يكون نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب بالوسيلة التي يراها منظموه أكثر فعالية.

سادسا: إضراب الساعات الإضافية

إذا كانت الساعات الإضافية إلزامية للعمال فان التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يعد إضرابا من تحقق باقي عناصر وشرائط الإضراب، ويقع هذا النوع من أنواع الإضراب بصفة عامة في المرافق العامة أو المنشآت القطاع العام.

سابعا : الإضراب المباغت وإضراب التنبيه Grève surprise et la grève déclare

تتميز هذه الصورة من صور الإضراب بأنه لا يسبقها إخطار لرب العمل يعزم العمال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بداية الإضراب أو مدته، على أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم قيام النقابة العمالية بإخطار رب العمل بموعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بدية الإضراب بمدة كافية.

أ-**الإضراب المباغت** : يقصد به توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق عن أداء العمل الملزم، ويهدف هذا المسلك من جانب العمال إلى تحقيق قدر مناسب من الفاعلية للإضراب بما يضطر معه صاحب العمل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية وذلك لعدم سبق استعداده لمجابهة هذا التوقف عن العمل وتلاقي آثاره.

ب-إضراب التنبيه : يتمثل إضراب التنبيه في قيام العمال بإعطاء عدة دلالات أو إشارات لصاحب العمل يستفاد منهم أنهم عازمون فعلا الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجب لمطالبهم المهنية، وتتميز هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر. من مزاياه أنه يجنب العمال فقد أجرهم إذا مارسوا الإضراب التقليدي، كما يجنب صاحب العمل الخسائر تنجم عن الإضراب الكامل أو التقليد، وفضلا عن ذلك فان هذا الإضراب قد يسفر عن تواصل أطراف النزاع لحل يرضاه الجميع وعندئذ تنتفي الحاجة إلى اللجوء للإضراب الكامل.

ثامنا : إضراب التضامن Grève de solidarité

يمكن تعريف إضراب التضامن أو التعاطف بأنه توقف مجموعة من العمال عن أداء العمل بقصد الدفاع عن المصالح المهنية لنظرائهم سواء بذات المنشأة أو مرفق آخر، من ذلك

الإضراب يقصد المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفيا بذات المنشأة التي يعمل بها المضربون.

04-الإتصال التنظيمي داخل النقابات :

يعتبر الاتصال في المنظمة أداة أو نظام يؤدي وظيفة أساسية محورية ترتكز عليها حركة تنظيم عمل أي منظمة، فهو يستخدم لتحقيق أهداف المنظمة أين يقوم بنقل المعلومات والبيانات والأفكار والآراء بين أعضاء المنظمة وبيئتها، وبالتالي يقوم بادارة في غاية الأهمية من حيث عملية ربط أجزاء أي منظمة الهيكلية .

ونقصد بعملية الاتصال communication كما عرفه قاموس وأكمفورد : " بأنه نقل وتوصيل أو تبادل الأفكار والمعلومات بالكلام أو الكتابة أو بالإشارات "[1]، أما محمود عودة فعرفه ب : " العملية والطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث العلاقات المتضمنة له " [2].

وترجع أهمية الاتصال في التنظيم الإداري إلى[3] :

- يساعد في تفهم الأعضاء لطبيعة عملهم من خلال نقل الأوامر والتعليمات وشرح سياسات المنظمة وأهدافها نزولا وصعودا والمتعلقة بطبيعة العمل للأعضاء.
- يساهم في التعرف على أهم المشكلات التي تعترض عمل الأعضاء حيث يحدد نوع المشكلة وطريقة حلها سواء عن طريق التوجيه أو التدريب.
- ينمي العلاقات الإنسانية من خلال دوره في توحيد الهدف ورفع الروح المعنوية للأعضاء من خلال تشجيع العمل كفريق واحد داخل المنظمة.
- تحقيق التنسيق في العمل مما يحقق التقارب من وجهات النظر بين الأعضاء حول الأعمال والمهام المراد القيام بها مما يقلل من الاختلافات التي تؤدي إلى الصراعات .
- يساعد في الحد من انتشار الشائعات فكلما كان الاتصال واقعيا وسهلا في نقل المعلومات الصحيحة والحقيقية عن طريق اطلاع الأعضاء على الحقائق الموجودة والكامنة أدى إلى تفادي الآثار السلبية للشائعات.
- يعمل الاتصال على توطيد علاقة المنظمة بالمجتمع حيث طريقة شرح أهداف المنظمة وسياساتها على اعتبارها منظمة اجتماعية مفتوحة على المجتمع وهي تؤثر وتتأثر اتجاه

[1]-قويدر بن دبلة ، **الاتصال التنظيمي في الجمعيات** ، مطبعة بن سالم ، الأغواط، 2012 ، ص 2 .
[2]- نفس المرجع ، ص 2.
[3]- نفس المرجع ص 12.

المجتمع من خلال أفراده يساعدها في بناء علاقات متينة وصلبة تحافظ من خلالها على بقائها واستمرارها .

05-<u>الإكراه</u>: إن السلطة تلجأ الى الوسائل الردعية لإفشال الإضرابات التي تنظمها النقابات حيث تلجأ إلى الدرك والشرطة والجيش والسجون والمحاكم هي الوسيلة الأخيرة من الوسائل التي تلجأ إليها لتحقيق التكامل في المجتمع.

06- <u>الحوار والمفاوضات</u> :

أسلوب التفاوض والمفاوضات الجماعية هي من بين الوسائل الناجعة لتقريب وجهات النظر في منازعات العمل بين الجماعة والعمل على تسويتها بالطرق الودية، وأيضا كوسيلة للارتقاء بمستوى العمل المهني على كافة المستويات.

<u>خلاصـــة</u> :

لقد أشرنا في هذا الفصل إلى العديد من النظريات التي تخدم موضوع بحثنا، باعتبار أن الحركات النقابية هي عبارة عن نسق اجتماعي تتأثر بالمدخلات الناتجة عن البيئة بحيث تحاول أن تتكيف معها من خلال تجديد هياكلها واستخدام الأساليب والأدوات العقلانية التي تساعدها على تحقيق توازنها واستمراريتها، وتكون ذلك عن طريق اصدار مخرجات على شكل قرارات تتماشى مع احتياجات الفئات المهنية.

وحتى تستطيع هذه التنظيمات النقابية مواكبة التغيرات السوسيو مهنية يجب أن تبني استراتيجية عقلانية رشيدة وهي عملية موجهة للمستقبل تستهدف تشخيص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة ، كما أن التخطيط الاستراتيجي ديناميكي وفعال لذلك فهو ملائم ومحفز للتغيير فهو يرسم صورة للمستقبل تجمع بين المرغوب فيه والقابلة للانجاز، مع احداث تعديلات ذلك لمواجهة التغيرات الحاصلة والعمل على التكيف معها.

لكن حتى يتم تحقيق التخطيط الاستراتجي فان الحركات النقابية تعتمد على العديد من الأساليب العقلانية الرشيدة من أجل تحقيق أهدافها المرجوة مثل :الحوار والتفاوض، الاضراب بكل أنواعه خاصة الاضراب قصيرة المدة المتكرر، الاضراب طويل المدى، اضراب مباغت، اضراب تضامني، إضراب بصيغة يوم واحد متجدد آليا، وهناك أساليب أخرى تعتمد عليها للضغط أهمها الاعلام بكل أشكاله،...وغيرها من الأدوات العقلانية من أجل اثبات ذاتها وتحقيق مطالبها.

الفصل الثالث: استراتيجيات الحركات النقابية في العالم

تمهيد

المبحث الأول:.الحركة النقابية و أنواعها

المطلب الأول : نبذة تاريخية عن تطور النقابة في العالم

المطلب الثاني : أنواع الحركات النقابية في العالم

المبحث الثاني:.نماذج من الحركات النقابية في العالم

المطلب الأول : نماذج من الحركات النقابية في أوروبا

أ – الفعل النقابي في بريطانيا

ب– النقابـــــة العماليـــــة الفرنسيــة

ج– الحركـــــات النقابيــة في ألمانيـــا

د– النقابات العمالية في الاتحاد السوفيتي

ه– التجربة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية

المطلب الثاني: الحركات النقابية في الدول المغرب العربي

أ– تونس

ب– المغرب

المبحث الثالث: المسيرة السوسيولوجية للحركات النقابية في الجزائر واستراتيجياتها النضالية.

الخلاصة

المبحث الأول:الحركة النقابية و أنواعها

تمهيد :

الحركات النقابية هي من تنظيمات المجتمع المدني، ووليدة وعي عمالي، لعبت أدوارا أساسية في الدفاع عن حقوق العمال والمستخدمين لتحسين ظروفهم الاجتماعية والمادية. ونظرا لتغير المجتمع وتطوره، أدى الى تغير أدوار الحركات النقابية على جميع مستويات الحياة التي تخص العامل الاجتماعي، الاقتصادية، المهني، الثقافية والسياسي.

ونظرا للمكانة الاجتماعية والمهنية التي تحظى بها الحركات النقابية في حياة الفرد العامل والمجتمع، دفع المجتمع الدولي إلى تبني الحق في تأسيسها وتطويرها، وذلك لتحرير الإنسان من الاستغلال والعبودية والعمل على تحسين ظروفه المهنية والاجتماعية. وهذا ما نصت عليه المادة 08 من " العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية" الصادرة في عام 1966 على ما يلي. تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بأن تتكفل[1]:

أ- حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين .

ب- حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية أو تعهدات، وحق هذا الأخيرة في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

من هنا يمكننا أن نتساءل: كيف تأسست الحركات النقابية في العالم؟ لماذا ؟ وما هي المكتسبات التي حققتها الحركات النقابية للفئات العمالية منذ تأسيسها إلى يومنا هذا في العالم ؟ وما هي طبيعة الاستراتيجيات التي تتفاعل بها في ظل التغيرات العالمية المستمرة ؟.

[1]-د/ إبراهيم مشورب : **المؤسسات السياسية و الاجتماعية في الدولة المعاصرة** ، دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر بيروت، ط 2 ، 2004 ،ص46.

المبحث الأول : الحركات النقابية و أنواعها

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن تطور الحركات النقابية

النقابة في البداية لم تكن إلا عبارة عن جمعياتخاصةبالأجراء الذين آلوا على أنفسهم بالدفاع عن شروط عقد العمل وتحسينه، وما إن تحركت الحركات النقابية حتى تم المطالبة بنظام اجتماعي يتعدى وضع الأجراء، من هنا يمكننا أن نتساءل هل أحدثت الحركات النقابية منذ تأسيسها تغيرات على الجانب المهني والاجتماعي؟ وهل بروزالعمل النقابي على المسرح العام ساهم في تغيير واقع الفئات العمالية في العالم؟ وما هي طبيعة العلاقة التي سادت ما بين النقابات العمالية، أرباب العمل والحكومات؟ .

ظهرت الحركة النقابية ولأول مرة في بريطانية العظمى على شكل اتحادات نقابية، وما ساعدها على البروز هو ظهور الثورة الصناعية في بداية القرن الثامن عشر ببريطانيا، لأنهاخلفت أثار سلبية على الطبقة الشغيلة بسبب تدهور ظروفهم المهنية والاجتماعية، فقد كان يتم استغلال العمال بطريقة غير عقلانية، منهممن كان يستمر في ممارسة مهنته لأكثر من 20 ساعة في اليوم، إضافة إلى استغلال النساء، الأطفالوكبار السن طوال ساعات العمل التي تمتد إلى 16 ساعة في اليوم مقابل حصولهم على أجور زهيدة، وقد كانت ظروفهمالمهنية مزرية وغير مستقرة لانعدام شبه كامل لوسائل الأمن الصناعي.

بالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال ما بين السن الخامسة والتاسعة للعمل داخل المصانع بأجور زهيدة جدا ولساعات عمل طويلة، وأكثر من ذلك كان الأطفال يتعرضون إلى الضرب العنيف والغير الانساني.

هذه الظروف الاجتماعية والمهنية الغيرالانسانيةالتي كانوا يعاملون بها الفئات المهنية ولدت لديهم وعيا نقابيا وقناعة على ضرورة الاتحاد والتضامن الجمعي فيما بينهم من أجل إثبات ذاتهم وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي، والعمل على تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية. فكيف ظهرت الحركات النقابية؟ وما هي طبيعة الصراع السائدة مابين الفئات العمالية وأصحاب رأس المال، وما هي نوعية الاستراتيجيات التي تعاملت بها الحركات النقابية في نضالها النقابي المستمر؟ .

النقابات الأولى التي ظهرت في العالم كانت ببريطانيا أواخر القرن 18، وفي عام 1864 صدر في هذا البلد قانونا يسمح بوجود اتحادات عمالية على الرغم من مقاومة أصحاب المصانع والمنشآت الاقتصادية .

لقيت هذه التجربة نجاحا مما جعلها تتعدى بريطانيا لتنتشرفي دول أخرى من بينها الولاياتالمتحدة الأمريكية، ففي سنة 1886 انطلقت في جميع أنحاء الولايات المتحدة إضرابات ومظاهرات عديدة، ففي مدينة شيكاغو مثلا تحول الإضراب إلى المطالبة بتحسين ظروف العمل وجعل اليوم ب8 ساعات. وقد تعرض العمال إلى أشكال من التنكيل وأحيل العديد منهم إلى المحاكمات والبعض أعدم وهكذا تحول هذا اليوم إلى مناسبة عالمية يحتفل بها كل العمال وأصبح يعرف **بعيد العمال**، يعد هذا اليوم من أكبر الانتصارات التي حققتها الفئات العمالية لأنها كانت سببا في انتشارها على جميع دول العالم .

أما من الناحية الجغرافية لم يكن لها بعد انتشار عالمي، إذ اقتصرت على أوروبا والبلدان الأنقلوسكسونية والولايات المتحدة والمستعمرات البريطانية، فيما غابت الحركات النقابية في آسيا كلها وكذلك إفريقيا على الرغم من أنها تضم عدد العمال يفوق ما هي عليه الدول المذكورة سالفا، والسبب يرجع إلى أن الحركة العمالية لم تتطور إلا مع نهاية الحرب العالمية .

المطلب الثاني: أنواع الحركات النقابية في العالم

لقد برزت العديد من التيارات والحركات النقابية في العالم، ومن أبرز هذه التيارات تيار انتهازي إصلاحيوالذي يعتبر أن الوصول إلى تحقيق مطالب العمال وضمان الشيخوخة ورفع مستوى الأجور يكون بالعمل من داخل النظام القائم. أما التيار الثوري فقد نشأ عن المؤتمر العمالي الذي عقد في جنيف عام 1866 والذي كان يدعو إلى قلب أنظمة الحكم من أجل الوصول إلى تحقيق مطالب العمال. أما الاتحاد الدولي للنقابات الكاثوليكية أعيد تأسيسه تحت اسم "الاتحاد الدولي للنقابات المسيحية "في 1946 في مؤتمر أمستردام، ولقد طالب الاتحاد الدولي للنقابات المسيحية بالتعددية التي تتميز بثلاث عناصر[1]:

– الإمكانية الكاملة المعطاة لكل الشغيلة لكي يتجمعوا بحسب احتياجاتهم، وظروفهم وأهوائهم.

– أكثر ما يمكن من التسهيلات الممنوحة من أجل تأسيس وتشغيل المنظمات النقابية، شرط أن لا تضر بالانتظام العام.

– منح الصفة التمثيلية لكل نقابة مؤسسة حسب الأصول المتمتعة بكل ضمانات الاستقلالية والاقدمية، والتماسك والنشاط.

وقد برزت عشية الحرب لعالمية الثانية ثلاثة تيارات، التريدنيونية –كاتجاه إيديولوجي وسياسي–، الفوضوية النقابية ثم الحركة النقابية الاشتراكية الديمقراطية.

---

[1]-جورج لوفران ، المرجع السابق ، ص ص 181-182 .

1-<u>التريدنيونية</u> :

وهي شكل من أشكال الحركات العمالية، يرتكز نشاطها على الجانب الاقتصادي بحته كتحسين ظروف العمل، الزيادة في الأجور ومسائل أخرى تتعلق بالوضع الاقتصادي للطبقة العاملة .

تولدت عن ممارسة الحركة العمالية الأنقلوسكسونية، وتتمثل في جوهرها في أنها لا تطرح على نفسها نظريا ولا عمليا السعي إلى الإطاحة بالرأسمالية، ولكنها تهدف فقط إلى تحسين النظام البرجوازي، والغرض الوحيد لوجود التريدنيونية هو النضال في إطار النظام الرأسمالي، وهي تمثل نظرية الارستقراطية العمالية وممارستها[1].

2- <u>الفوضوية النقابية</u> :

هذه الحركة النقابية هي نقيضه للحركة التريدنيونية، فما هي السمات الأساسية للفوضوية النقابية ؟ارتبطت الفوضوية النقابية بالبلدان اللاتينية، وقد كانت فرنسا وطن تطورها وظهور نظريتها التي تعاطف معها العديد من العمال، باعتبارها تنظر للمصالح العامة للطبقة العاملة، وتهدف في نضالها لتحطيم النظام الرأسمالي لا بغية تحسينه.

يرى منظرو الفوضوية النقابيـــــة وممارسيها مثل صورال sorel ولقردال lagardelle وقريفلهاز griffuelhe[2] : ليست الفوضوية النقابية فقط ركيزة الطبقة العاملة في النضال من أجل تحطيم المجتمع الرأسمالي بل هي الخلية التي سينبثق منها المجتمع المستقبلي، أي أن النقابة لن تنجز الثورة فحسب بل ستحقق بناء مجتمع جديد وستتكلف بتنظيم الإنتاج وترتيبه في كل فروع الصناعة، وستدير كل فروع الاقتصاد الوطني.

فأصحاب هذا الاتجاه يرون أن الدولة شر مهما كانت بنيتها فهي أداة استغلال الإنسان للإنسان، ولقد كان العمال دوما ضحية هذا الاستغلال.فالفوضويون النقابيون يعادون الدولة وبمناداتهم لتحطيم الاستغلال للعمل يرسمون لأنفسهم المجتمع الجديد بعد الثورة الاجتماعية في

---

[1]- لوزفسكي : المرجع السابق،ص ص 10-12.
[2]- نفس المرجع ، ص13 .

شكل كيان تلعب فيه النقابات دورا قياديا وهذا المجتمع "الفوضوي" –أي بدون دولة– ستنظم شؤونه النقابات فقط ولن يهتم إلا بالمسائل المتعلقة بالإنتاج والتوزيع[1].

ولقد بلورت الفوضوية النقابية عبر نضال بعض المناهج التي ميزتها عن الاتجاهات الأخرى، فهي قبل كل شيء تولي أهمية للأقليات الفاعلة باعتبارها تعوض القاعدة في العديد من المرات، فالفئة الفاعلة لا تقتصر فقط على المبادرة وجر القاعدة وراءها بل أنها تستطيع انجاز مهمة البناء بدون مشاركة الجماهير .

كما يعتقدون أن الإضراب هو دوما خير ويؤكدون بأنه يعود يوما بالنفع على الطبقة العاملة، لأنه يجر عددا نسبيا من العمال إلى التحرك و يذكي العلاقات الاجتماعية والصراع بين الطبقات.

كما يتصور أصحاب هذا الاتجاه الثورة أنها تنطلق فجأة وحتى في غياب أولويات التنظيم السياسي، لا يعرف هذا التيار أعمال التحضير الطويل والدقيق دراسة الظروف الموضوعية التي يجب أن يقع فيها الإضراب ولا التقدير الواقعي للقوى المتقابلة ودور القاعدة أو العلاقات بين القاعدة والأقلية الفاعلة.

كما يولون أهمية حاسمة للمبادرة بإعلان الإضراب العام، أما ما تبقى فستنجزه الحركة العفوية للقواعد. وقد قادت تجربة إضرابات عديدة نظمت في فرنسا حسب طريقة الفوضوية النقابية أدت إلى إلحاق هزائم وفرضت على الزعماء الانشغال بمسائل خاصة بالفئة العمالية، وهكذا تبلورت فكرة العرقلة sabotage التي تعني من يملك مالا كثيرا قلما يكون مستعدا للنضال، وإذا جمعت النقابة مالا وفيرا في صناديقها فإنها ستخشى فقدانه، وتبعا لذلك ستفقد صفتها الكفاحية واستعدادها لشن الإضراب.

3– <u>الحركة النقابية الاشتراكية – الديمقراطية</u> – :

قدمت نموذجها الأكثر اكتمالا ووضوحا الحركات النقابية في كل من ألمانيا والنمسا، فما هي الخطوط المميزة لهذا النمط من الحركة النقابية ؟.

لقد كانت خاصية الحركة النقابية الاشتراكية الديمقراطية لما قبل الحرب، تتمثل في الإعلان عن إمكانية تحقيق مجتمع جديد بواسطة تحولات تدريجية ومكاسب جزئية وإدخال بعض التحويرات على المجتمع القائم، والتي لم تعد الإطاحة برأس المال هي هدف هذه النقابات ولكن

[1]- نفس المرجع ، ص13 .

تحويره وتعويضه التدريجي هو الهدف، فكيف كانت النقابات الاشتراكية الديمقراطية تعتقد في إمكانية تحقيق الاشتراكية دون القطع مع الرأسمالية ؟.

لذا يجب التمييز بين الحزب السياسي الاشتراكي الذي يهتم بالسياسة وبين النقابات التي تهتم بالاقتصاد، والمسائل العامة للحركة العمالية، على النقابات ألا تولي اهتمامها إلا بالمسائل الاقتصادية.

وتبعا لذلك فان الحركات النقابية العالمية تبرز ثلاثة تيارات إيديولوجية وفكرية، كانت تتصادم فيما بينها منذ ما قبل الحرب، ولكل تيار إستراتيجيته وتصوراته في نوعية الأساليب والسلوك التي سيتبناه كخيار لتمثيل الفئات العمالية. وقد ظهرت هذه الاتجاهات داخل الحركات العمالية لكل بلد لكنها غالبا ما اتخذت طابع صراعات بين ممثلي بلدان مختلفة ، هذا ما نصت عليه المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة في عام 1966، حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية أو تعهدات، وحق هذا الأخير في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، ومن ثم ظهرت العديد من التيارات النقابية، مثلا التيار التريدنيونية والتي تولدت عن ممارسة الحركة العمالية الأنقلوسكسونية، وتتمثل في جوهرها النضال في إطار النظام الرأسمالي، وهي تمثل نظرية الارستقراطية العمالية، أما الاتجاهات الفوضوية النقابية فقد كانت في فرنسا مسيطرة فهم يرون أن الدولة شر مهما كانت بنيتها فهي أداة استغلال الإنسان للإنسان، ولقد كان العمال دوما ضحية هذا الاستغلال، وأخيرا الحركة النقابية الاشتراكية الديمقراطية تعتقد في إمكانية تحقيق الاشتراكية دون القطع مع الرأسمالية.

المبحث الثاني : نماذج من الحركات النقابية في العالم:

عندما نتحدث عن الحركات النقابية نجد أنفسنا مضطرين للرجوع إلى المنهج التاريخي للتعرف عن الأسباب الأساسية التي أدت إلى نشأة هذه التنظيمات، متىنشأت الحركات النقابية ؟ وكيف ؟ وما هي الأدوار الرئيسية التي لعبتها في العالم؟.

للإجابة على هذه الأسئلة نجد أنفسنا مجبرين للرجوع إلى تاريخ نشأت الحركات النقابية، لهذا سنتطرق إلى نماذج من الحركات النقابية على المستوى الأوروبي والتي هي مهد الثورة الصناعية، ثم المغرب العربي والمتمثلة في كل من المغرب وتونس بغرض التعرف على كيفية مساهمة الحركات النقابية التونسية والمغربية في تأسيس الحركات النقابية في الجزائر من جهة، والأدوار التي لعبتها في دعم الثورة التحريرية من جهة أخرى ، كما نحاول التعرف على أهم الاستراتيجيات التي اعتمدت عليها الحركات النقابية في الجزائر في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية .

المبحث الثاني: نماذج من الحركات النقابية في العالم

المطلب الأول: : نماذج من الحركات النقابية في أوروبا

تمهيد:

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاءالعمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابطتاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التيلها صلاحية صنع القرار، والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذالقرار، فخلال حقب زمنية متتالية أضحى التمثيل النقابي يترسخ شيئافشيئا في ثقافة وسلوك العمال، و بواسطة النضال الطويل اعترف به كجزء ضروري في عمليةتحول المجتمعات وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الطبقات المختلفة، ولعل الحقيقة المؤكدة لهذه الضرورة هو الاعتراف الذي أقره "**كينز**" عندما حلل أسباب الأزمة الاقتصادية العالمية 1929، الذي مردها بأن أجور العمال الزهيدة كانت سببا في عدم نفاذ السلع من السوق، مما سبب أزمة الكساد، باعتبار أن هؤلاء العمال هم الذينيكونون الطلب في السوق، وعند دراستنا للحقل النضالي للعمال نجده حافلابالأحداث الدرامية والضغط على تغيير علاقة الإنتاج من لدن الطبقة الداعية إلىالرأسمالية المتسلطة، وكانت أهم القضايا التي ناضل من أجلها العمال :

1- مسألة تحسين الأجور.

2-تحديد ساعات العمل.

3-الأستقرار الوظيفي.

4- التأمين والضمان الاجتماعي.

إلا أن التغيرات السوسيو-اقتصادية الدوليةوالمحلية ساهمت بطريقة مباشرة في التأثير على العمل التفاوضي والنشاط النقابيتقريبا في كل الدول التي قبلت بإجراء إصلاحات هيكلية على البنية الاقتصادية، وقدتنوعت تأثيرات هذه السياسة من دولة لأخرى حسب ظروف البيئية وإمكاناتها الاقتصاديةالذاتية.

وسنتناول في دراستنا بعض الدول الأوروبية كنماذج: فكيف ساهمت التغيرات السوسيو-اقتصادية في ظهور الحركات النقابية ؟ وما هي الاستراتيجيات التي تعاملت بها الحركات النقابية لحماية الفئات العمالية من الاستغلال والعبودية؟.

أ-الفعل النقابي في بريطانيا:

ظهرت الحركات النقابية أول مرة في بريطانيا العظمى على شكل اتحادات نقابية، فكيف برزت الحركات النقابية على شكل اتحادات نقابية ؟ ولماذا ظهرت في بريطانيا دون غيرها من الدول ؟ هل لأنها كانت مهد للثورة الصناعية، أم أن هناك أسباب أخرى فرضتها التغيرات السوسيو-اقتصادية ؟ وماذا قدمت الحركات النقابية البريطانية للفئات العمالية في العالم ؟.

خلال القرن 18 كان في بريطانيا عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية في حرف معينة، وعلاوة على ذلك فقد كانت المحاكم تحكم بأن هذه التكتلات خارجة على القانون على أساس أنها تحول دون تقدم الحرف، وذلك بتدخلها في الحرية الطبيعية لجميع الناس للتخلي عن العمل الذي يرغبونه، لكن على الرغم من تعسف هذه الإجراءات القانونية، فإنها لم تكن لتؤدي إلى نتيجة ايجابية.

لقد كان الهدف الأساسي من القوانين الخاصةبالجمعيات الصادرة في عامي 1799- 1800، هو تحريم التكتلات الحرفية واعتبروها خارجة عن القانون على الرغم من أنها مؤامرة موجهة ضد مصالح الجمهور، أما المخالفون لها فيحاكمون بمقتضى إجراءات قانونية خاصة، حتى عام 1824 حينما دعا الراديكاليون إلى أن تحريم الاتحادات أمر غير مجد فشجعوا على وجودها حتى لا يعتقد العمال أن أجورهم انخفضت بالضغوطات التي يسندها القانون لا بسبب الضيق الاقتصادي[1].

إذ يعتبر العمل النقابي في بريطانيا وليد الثورة الصناعية، وفي سنة 1770 ومع إنشاء القطار البخاري وظهور قطاع السكك الحديدية، تم استخدام موارد الطاقة الجديدة مع تعويض اليد العاملة بالآلة، وظهور المدائن الصناعية...هذا ما أدى إلى تغيير جذري في المجتمع البريطاني تمثلت أساسا في تكدس اليد العاملة، تدهور ظروف العمل، ضعف الأجور... هذه الظروف ساهمت في تنمية الوعي النقابي لدى الفئات العمالية، مما جعلهم يتجمعون للدفاع عن حقوقهم، من ثم قاموا بالعديد من المحاولات للوصول إلى إنشاء هيئة تمثلهم إلا أنها باءت بالفشل.

تكررت المحاولات من طرف الفئات العمالية البريطانية لإثبات ذاتها والإبقاء على الصراع مع تبنيها سلوك وأساليب جديدة في المطالبة بحقوقهم كالأساليب العنيفة مثل المظاهرات، الإضرابات الضخمة، التقتيل...الخ،على الرغم أن ردود الحكومة كانت في ذلك الوقت قاسية باعتمادها على كل الوسائل المستخدمة آنذاك، من توقيف والإحالة إلى المحاكم التي تنتهي

[1]- ج د ه كول ، المرجع السابق ، ص 06.

بمحاكمة صارمة كالنفي، مع استخدامهاللجواسيس وقوى الشرطة ورجال الأمن عند تظاهر العمال.

وفي سنة 1811 حدث عصيان أدى إلى تخريب الآلات التي أقيمت في " ميدلاند " وبعدها لم يجد بلد دخل عالم الصناعة إلا وعرف اضطرابات من هذا النوع[1].

كما عرفت الحركات العمالية الانجليزية في الخمسينيات مختلف أشكال الردع للطبقة العمالية الصاعدة الرامية إلى الإصلاحات الاجتماعية.

وقد دام الوضع حتى سنة 1824، حيث صدر قانون يبيح إنشاء التجمعات العمالية، واتبع بإنشاء الحزب الوطني للعمال سنة 1840، بعد ذلك كان إنشاء الجمعية الدولية للعمال سنة 1864 التي انضمت إليها أغلب النقابات الموجودة في أوروبا، لكنها كانت مهيمنة من طرف التيار الاشتراكي ومع ظهور انشقاقات داخلية تم حلها سنة 1876.

وفي سنة 1867 تم صدور قانون عن اللجنة الملكية يحدد اطار ممارسة النشاط النقابي، وفي29 جوان 1871 ظهر قانون يعترف بالحركات النقابية لكن دون حق في الإضراب، والذي يعتبر في إحدى مواده أنه جنحة يعاقب عليها القانون، ولم يتم إلغاؤها حتى سنة 1875، حينها عرفت الساحة العمالية ظهور عدد كبير من النقابات.

في سنة 1868 تم إنشاء فيدرالية وطنية تجمع أغلب النقابات العمالية الموجودة سواء في القطاع العام أو الخاص، تضم 170 نقابة انجليزية وحوالي 100نقابة تابعة للفيدرالية، ورغم تبعية هذه النقابات للفيدرالية إلا أنها تتمتع بحرية كبيرة من حيث الميزانية والتسيير، ولا تلعب الاتحادية في الحقيقة إلا دور التمثيل مع الحكومة وأرباب العمل.

استطاعت الحركات النقابية في بريطانيا أن تثبت ذاتها وتحافظ على توازنها وديناميكيتها، إلا أنها وبعد أزمتي سنة 1972 –1974 قامت الحركة النقابية لعمال المناجم بإضراب، دام أكثر من سنة وبقيت المدينة دون كهرباء، ومن نتائجها تخفيض عدد العمال في قطاع المناجم من 180 ألف عامل إلى 12 ألف عامل.

وفي سنة 1979 –1990 وضعت الحكومة الانجليزية عدة قيود لممارسة حق الإضراب ومن شروطها وجوب تقرير الاقتراع السري بأغلبية العمال وإعلام صاحب العمل بتاريخ الإضراب وأسبابه، مع منع الإضراب التضامني.

---

[1]- جورج لوفران ، المرجع السابق ، ص12.

وعلى الرغم من المكانة التي وصل إليها العمل النقابي في بريطانيا إلا أننا نلاحظ أن حزب العمال المسيطر على الحكومة، يعتمد أساسا على النقابات، وقد حصلت النقابات على مركز السلطة، وفي مثل هذا الموقف يصبح من المستحيل على هذه النقابات أن تعمل كما لو لم يكن لها ثمة اتصالات سياسية، ولذلك لم تنبذ النقابات استقلالها عن الحكومة حتى عندما كان حزبها متقلدا السلطة، ولكنها اعترفت بأنه من الواجب أن تضع حدا لاستخدام قوتها الصناعية وأن تعترف باحتياجات الاقتصاد بوجه عام.

وقد دعم حزب العمال الحركات النقابية البريطانية وجعل منها قوة لها وزن، وقدرة على التأثير في القرارات التي تخدم مصالح الفئات العمالية، وفي حالة ما صدر قرار حكومي لا يخدم مصالح هذه الفئات، فان للحركة النقابية العديد من الأساليب العقلانية التي تتبناها للوصول إلى تحقيق استراتيجياتها وأهدافها المسطرة في أقل وقت وبأقل الخسائر ومن أهم الأساليب: الإعلام، الإضرابات العمالية، المظاهرات...

وفي السنوات الأخيرة اهتمت النقابات المهنية والعمالية بتكوين شراكة مع بعض الجامعات البريطانية من أجل مساعدة أعضاء هذه النقابات على النمو المهني في مجال أعمالهم المهنية، إلى جانب تنمية ثقافاتهم بمعرفة هذه الجامعات، وتقدم الجامعات البريطانية دورات تدريبية تلبي الاحتياجات الثقافية والمهنية لأعضاء النقابات المهنية والعمالية في المجتمع، فضلا عن ذلك تهتم النقابات هناك بنشر الثقافة والتعليم المستمر بين الأعضاء وأسرهم وأبنائهم وذلك عن طريق إنشاء المكتبات النقابية داخل أماكن العمل المختلفة، إلى جانب إصدار المطبوعات الدورية مثل الكتب والمجلات، وعقد الندوات واللقاءات والمؤتمرات من أجل تمكين أعضاء هذه النقابات وأسرهم من متابعة ما يستجد من تطورات الثقافة والحياة ومن أجل مساعدتهم على استيعاب ثقافة العولمة وتحولاتها الاقتصادية والاجتماعية المختلفة[1].

كما تعمل النقابات المهنية والعمالية في بريطانيا أيضا على تنمية ثقافة الفرد تجاه المحافظة على بيئته وحسن استثمارها، وذلك عن طريق تشجيع أعضاء هذه النقابات وتوعيتهم بصفة مستمرة بأهمية الربط بين أنشطتهم الإنتاجية المختلفة– سواء أكانت في مصانع أو شركات أو مستشفيات أو مطاعم أو غيرها وبين النفع والضرر الذي يعود على البيئة من هذا النشاط أو هذه المشروعات من أجل المحافظة على البيئة وتجنب إلحاق الضرر بها[2].

[1]-/ محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 308.
[2]- نفس المرجع ، ص 308 .

ب-<u>النقابة العمالية الفرنسية</u>:

بعد الثورة الفرنسية 1789 حينما كانت الحكومة البريطانية تصدر القوانين ضد تكتلات العمال كجزء من سياسة واسعة النطاق للضغط على حركات السخط والتمرد، نرى وجود تكتلات نقابية في فرنسا كانت تهاجم بشدة باسم الشعب للدفاع عن سيادته، وذلك على أساس أن كل أشكال التنظيمات التي كانت تجري في القطاعات المختلفة لا تتفق مع حق الشعب في إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعا لأي لون من ألوان الضغط الاحتكاري[1].

ومنذ21مارس 1884بعد صدور قانون فالداك روسو بيار (1846- 1904)، عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية، ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها :

- الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) .
- الكونفيدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال (CFDT).
- قوى العمال (FT).
- الكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين (CGTC).

إلى غير ذلك من النقابات التي نشأت بمقتضى قانون 1884، لكن السؤال الذي يجب طرحه هو: لماذا ظهرت الحركات النقابية في فرنسا ؟.

وقصد الإجابة على هذا السؤال نقول بأنه لم يسمح للطبقة البروليتارية بالاحتجاج، لذا أنشأت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية .

وفي عام 1830 ظهرت معارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون من الأجور لتطوير الآلة (العامل الآلي على حساب البشر)، هذه الأحداث زادت من وعي العمال وكانت دافعا للخروج من السرية الى العلن، حيث نظمت العديد من الإضرابات، والسبب أيضا يرجع إلى كون الورشات كانت تعاني من العديد من المشاكل المهنية والاجتماعية لم تكن السلطات تهتم لها، حتى تبلورت فكرة تأسيس الحركات النقابية في فرنسا .

وبحلول عام 1884تم الاعتراف الرسمي بالحركات النقابية على مستوى البلديات الأولى، السبب لم يكن الثورة الصناعية كما كان عليه الحال في بريطانيا، وإنما تجمع الجماهير في المصنع، ونمو الوعي النقابي لدى هذه الفئات العمالية، زاد من فعاليته باعتبارهم الأداة الفعلية في العملية الإنتاجية –يد العاملة–، وأصبح لها وزن لا يمكن تجاهله، هذا ما دفع بالسلطات إلى

[1]- ج د ه كول ، المرجع السابق ، ص ص 5- 6.

الاعتراف بحق العمل النقابي. ومن العوامل التي ساهمت في بروز الحركات النقابية في فرنسا هي :

- التركيز على المصانع .
- تركيز الجماعات على الإنتاج الصناعي.
- الوعي الطبقي .
- الصراع الطبقي.

في هذه المرحلة تشكلت الغرفة المنتخبة مشكلة من العمال، وتضم ثلاث مائة واثنى عشر(312)عاملا، حيث ما بين1868و 1870 تم تأسيس سبع وستين (67)غرفة نقابية، وفي هذا الوقت تم بالاضافة الى ذلك إنشاء:

- فيدرالية وطنية للجلود .
- الفيدرالية للبرونز.

وفي 1869 تشكلت غرفة فيدرالية العمال بباريس بالموازاة كان العمال يعانون من الاضطهاد ومنع التجمعات، وحتى الفصل من العمل، وبمواصلة النضال والعمل النقابي تم بتاريخ 04افريل1874 تنظيم نقابات عمالية في مدن كبرى تطمح إلى حرية أكبر في التحرك النقابي أين تم إرسال ممثلي هذه الحركة النقابية إلى معرض فيلاديلفيا لإرغام الحكومة للخروج عن بعض اهتماماتها، وعند عودة هؤلاء الممثلين جاءوا بفكرة اجتماع العمال، حيث تم طرح أفكار العمال في أول مؤتمر انعقد في فترة ما بين 02 و10 أكتوبر 1876 وشكل عدة مطالب سنذكر منها :

- مدة يوم عمل المرأة ثمانية (8) ساعات.
- الاعتراف بالحق النقابي.
- التقاعد للشيوخ.
- التعليم المجاني.

ظهرت فيدرالية للتنظيمات العمالية 1869، وأعيد بناء التنظيم الذي انكسر على اثر الحرب (الثورة الفرنسية 1789) وفي 1908تم عقد مؤتمر فيدرالية الغرف حيث تشكله مائة وسبعة وخمسون (157) غرفة، أقامت هذه الفيدرالية مؤتمرا في 1893 أثبتت فيه الحريات والأحكام التالية، كل النقابات الموجودة يجب عليها:

- الانتساب إلى فيدراليتهم المهنية أو إنشائها إن لم تكن موجودة .

- التشكل على شكل فيدراليات محلية أو غرف العمل.
- يجب بعد ذلك أن تبنى على أساس فيدرالية وطنية.
- هذا المؤتمر كان يطمح إلى بناء منظمة واحدة تضم اتحاد الفيدرالية الوطنية وفيدرالية الغرب.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي(CNES)1919 :

بعد الحرب العالمية الأولى استطاعت الحركة النقابية إثبات ذاتها، وفي هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات واسعة، هذا المجلس كان مجالا للقاء ممثلين عن النقابات، وعن الحكومة وله دورات يقوم بدراسات ورسم استراتيجيات تساعد على انجاز مشروع اقتصادي أو اجتماعي، كما يقوم بتقارير في كل سداسي أي هو مكلف بدراسات استشارية.

تظهر الحركة النقابية في فرنسا اهتماما متعاظما بالمشكلات الإنتاجية، و يبدوهذا الاهتمام مرتبطا بالتطور التقني الصناعي من جهة، وبالضعف أو بأزمة الاقتصاد الرأسمالي من جهة أخرى. في بادئ الأمر كانت كل نقابة تضم فئة نقابية معينة، ونتيجة لتوفير شروط وتحولات في الصناعة وظهور صناعات كبيرة، هذا المستوى من التطور في الرأسمالي أدى إلى التحول بالخروج من الفئوية وتكوين تجمعات نقابية كبيرة، وما سعدها على ذلك الزيادة في عدد العمال، والدليل على قوة وفعالية الحركة العمالية آنذاك هو الإضراب الذي قام به عمال السكة الحديدية عام 1920. وهكذا انشقت الحركة النقابية الفرنسية أثناء الحربالعالمية الأولى إلى مؤيدين ومعارضين للحرب، هذا ما أثر على العمل النقابي وتسبب فيالركود و فتح المجال للصراعات. وبعد الحرب العالمية الأولى 1919، تم تأسيس الجبهة الشعبية، التي عملت على توحيد النقابات سنة " 1935" في المؤتمر، وتم الاتفاق على التوحيد سنة 1936 تحت جبهة " الدفاع عن الحريات الشعبية ".

هذه صورة موجزة عن الحركة النقابية في فرنسا، ومسارها التاريخي، حيث أن الطبقة العاملة في هذه البلد كانت وبالموازاة مع بعض المكاسب على شكل قوانين تشرع للحق النقابي قانونيا ، تعاني من الضغط والاضطهاد، وأحسن دليل هو الاحتجاجات التي قامت به الفئات العمالية، من خلال تنظيم مظاهرات لمحاربة تخفيض الأجور، حيث لقي هذا المطلب معارضة من طرف أصحاب العمل وتأييد القليل منهم، لكن بقي القمع عن طريق تدخل الجيش وأطلق على الاحتجاج "الموت أحرار"، لكن أكبر انجاز للنقابة الفرنسية هي تأسيسالكنفدرالية للشغلCGTConfédération Général de Travail، وهو تنظيم نقابي فرنسي تأسس سنة 1895حدث فيه انشقاق، توحد سنة1936 ثم انشق مرة أخرى.

تكوين الكنفدرالية للشغلCGT: كان للحركة النقابية العديد من المحاولات، مع العلم أنها أكبر فدرالية تأسست، والكنفدرالية العامة للشغل لم تكن منظمة لكن بعد تعاملها مع الفدرالية الخاصة بالبورصات أصبحت جهازا عضويا وهي تتكون من نقابات الاتحادات المحلية.

ومنه فان الحركة العمالية، توسع مجال نشاطها وكان أول مكسب أتت به هو التأمين في سنة 1906 حيث ساهمت في تخفيض الأزمة الاقتصادية. انتقل عدد أعضاؤها من 78500 نقابي إلى 5ملايين عام 1936، ومن أهم نشاطاتها تتمثل في :

– 27 جويلية 1944 أعيدت الحرية للنقابة.

–بتاريخ 18 أوت 1944 شن إضراب عام.

– في 1946 عقدت الكنفدرالية العامة للشغل مؤتمرها 26 .

– 1948 قام عمال المناجم بإضراب.

– استمرت الكنفدرالية العامة للشغل عملها تحت شعار " طبقة واحدة ، نقابة واحدة ".

– أعلنت لأول مرة في نشاطها انتسابها إلى الاشتراكية سنة 1969 .

–بروز انشقاقات داخل الكنفدرالية العامة للشغل بين الأقلية والأغلبية ، وهذا بعد الحرب العالمية الثانية هناك من وافقوا على إستراتيجية عملها ومنهم من تخل عن الكنفدرالية .

هذا بطريقة مختصرة حول نشاطات الكنفدرالية للشغل ومساهماتها في بناء العمل النقابي في فرنسا، إلا أنهم – الفرنسيين – لم يستفيدوا لوحدهم من العمل النقابي بل شارك فيها حتى العمال الأجانب خاصة الذين كانوا مستعمرين من طرف فرنسا بالخصوص من دول المغرب العربي مثل : تونس، المغرب والجزائر.

ومنه يمكننا القول أن نجاح التجربة النقابية في بريطانيا، دفع بالفئات العمالية في فرنسا إلى تبني نفس النموذج ونفس الإستراتيجية، لحماية مصالحهم من السيطرة التي فرضها أرباب العمل، خاصة وأن اعتراف الدولة الفرنسية بمشروعية العمل النقابي ليس بسبب الثورة الصناعية مثل بريطانيا، بل بسبب تجمع اليد العاملة في المصنع، ومن جهة أخرى لما قام أرباب العمل في 1830 بتقليص أجور العمال وعملوا على تطوير الآلة زادت من تدهور الظروف المهنية والاجتماعية للعمال على مستوى الورشات هذا ما ضاعف من عدد الإضرابات .

هذه الظروف و التغيرات السوسيو–اقتصادية ساهمت في بناء عمل نقابي فعال له وزن على الساحة الوطنية، فالعمل النقابي اليوم في فرنسا أداة فعلية وسلوك حضاري تتعامل به الفئات العمالية لحماية مصالحها أمام التغيرات التي فرضتها العولمة .

ففي فرنسا اليوم الحركات النقابية أصبحت تلعب العديد من الأدوار التي تساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والمهنية للفئات العمالية.

كما أن في فرنسا تستخدم النقابات المهنية والعمالية كافة وسائل الاعلام المتاحة لها للدعوة لحماية البيئة ونشر الثقافة البيئية بين أعضائها، وتشجع هؤلاء الأعضاء على التعاون والتضامن في المسؤولية والمحافظة على البيئة[1].

ج –<u>الحركات النقابية في ألمانيـــــا</u> :

لما تغيرت شروط العمل في القارة الأوروبية تبعا لتطور التقنية الصناعية، كان للأوضاع البريطانية من جانبها تأثيرعلى إقامة التنظيمات العمالية في ألمانيا.

وقد تميزت التنمية الصناعية في ألمانيا بالتأخر خصوصا إذا ما قارنا الأمر بكل من بريطانيا وفرنسا، فنجد أن نشأتها كانت ما بين عامي 1830 و1870 حيث سمحت بوجود نوادي حرفية لبعض العمال صانعي القبعاتإلا أن التفكك السياسي، والقوانين المضادة للاشتراكية حد من تطورها، وقد تم تضييق الخناق على عمل النقابات بالرغم من تلقائيتها، خاصة من طرف" بسمارك" المعادي للاشتراكية .

ولم تبذل محاولات جدية حتى عام 1860 أين تأسست جمعية عامة للعمال تحت قيادة "لارسال" والهدف منها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، إلا أنها كانت سياسية الاتجاه – فهو الذي لا يؤمن إلا بالعمل السياسي– .

وفي سنة 1865 تألفت في " هامبورغ " نقابة عمال التبغ بقيادة " تيودورفريتش" وانخرط فيها عمال الطوبوغراف في السنة الموالية، هؤلاء العمال عقدوا مؤتمرا في برلين عام 1868 لتحسين أوضاعهم سمي بمؤتمر اتحاد عمال الطوبوغراف، والذي وضع برنامجا لرفع الأجور وتنظيم التأهيل، كما أنشأ صناديق إعانة ضد المرض وضد الحوادث، هذا المؤتمر شجع عمال باقي القطاعات، حيث انتشرت نقابات عمال الأخشاب والتجليد، وعمال الأحذية والخياطة في نفس الفترة[2].

---

[1]- / محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 308

[2]- جورج لوفران ، المرجع السابق، ص21.

وبقي اهتمام الاتجاهات السياسية في ذلك الحين بالنقابات العمالية، كما بقي الصراع ما بين التنظيمات الليبرالية والتنظيمات الاشتراكية قائمة، إذ كانت النقابات الاشتراكية تعد بخمسين ألف منتسب، وهي كما قلنا أنها مهنية، من جهة أخرى لكسر القانون الصادر ضد الاشتراكية حدة الاندفاع مما جعل الحياة النقابية صعبة، وفضل العديد منهم النوادي التلقائية .

ولقد تميزت ألمانيا بالتعددية النقابية في الواقع، فقد كانت النقابات الناشئة موضع اهتمام مختلف اتجاهات السياسية في ذلك الحين[1]:

* ففيما خص تلامذة "**لاسال** " هناك **شويتزر** و**فريتش** اللذان أسس في كانون الأول 1868 اتحادا نقابيا عالميا عاما انتظم فيه اثنا عشر اتحادا مهنيا.

* قرر هذا المؤتمر استبعاد الدكتور " **هيرش**" مندوب ميكانيكي برلين، وأسس مع **دنكر** في اليوم التالي تجمعا أخر أعلن معارضته لصراع الطبقات ثم كتل العناصر الليبرالية.

* وأخيرا ارتد " **بابيل**" إلى الماركسية على يد " **ليبنخت** " وقد استطاع في مؤتمر **نورنمبرغ** إقناع جمعيات التنشئة العمالية باعتماد برنامج "العالمية العمالية" وفي تشرين الثاني 1868 وضع نموذجيا للنقابات .

إذن ثلاث تيارات نقابية أخذت تتصارع، الأول أقلها تأثيرا والثاني منبثق عن الليبرالية وكان يضم سنة 1869 ثلاثين ألف منتسب، ولكن الإضراب الفاشل الذي قام به عمال نورنمبرغ خفض العدد إلى ستة آلاف، هكذا أصبح التيار الثالث هو الأقوى.

وفي سنة 1875 وعلى أثر الاندماج الذي تم بين أتباع **لاسال** وأتباع **ماركس** في مؤتمر غوته تأممت سيطرة النقابة الاشتراكية[2].

وبداية من سنة 1894 أخذت تتأسس النقابات الكاثوليكية، وأنشأ الأستاذ **هيتز** شعبا نقابيا بوحي من تجمعات القرون الوسطى داخل الجمعيات العمالية الكاثوليكية. وفي مقاطعة الرور تشكل اتحاد مهني مختلط من عمال المناجم المسيحيين، وضم مؤتمر "**ماينس** "سنة 1899 كل هذه التنظيمات في "الاتحاد العام للنقابات المسيحية"، وفي 1913 برزت على الساحة ثلاثة قوى أساسية وهي بالترتيب: اللجنة العامة (الاشتراكية) ، النقابات المسيحية والنقابات الليبرالية.

وقد حدد الاجتماع النقابي المنعقد بمناسبة المؤتمر الاشتراكي في "غوته" مبدأين:

---

[1]-جورج لوفران ، المرجع السابق، ص21 – 22 .
[2]-نفس المرجع ، ص22.

* واجب العمال في إبعاد السياسة عن النقابات .

* الالتزام المعنوي للعمال بأن ينخرطوا في الحزب الاشتراكي الذي وحده يستطيع تحقيق الظروف السياسية والاقتصادية العمالية المقبولة.

لكن بالرغم من كل المحاولات لفصل النقابات عن السياسة لم تنجح لأن زعماء الاشتراكية كانوا ينظرون إلى العمل النقابي باحتقار، وهذا ما عبر عنه **ليبنخت** في قوله:"كلنا مؤيدون للنقابات، ولكننا لا نتصور

أنها تستطيع يوما أن تحطم قوة رأس المال، هذا لا يمكن القضاء عليه في ميدانه، يجب أن ننتزع القوة العاملة من بين يديه وهذا غير ممكن إلا بالنضال السياسي "[1].

إلا أن **ساسنبخ** سنة 1911 أكد بأن العمال يعتبرون الحركة السياسية والحركة الاقتصادية كذراعين، عليهما أن يقوما بأعمال مشتركة من أجل تثقيف العمال وتنظيم العمال الزراعيين المياومين وإقرار التشريعات الاجتماعية. وتحولت الحركة النقابية الإصلاحية عن الإضراب، كما أدت المركزية المشددة إلى سحب حق القيام بحركات طائشة وغير مضمونة من قبل التنظيمات القاعدية .

وبعد هذه الفترة أخذت المظاهر الإدارية للحياة النقابية تتحسن أدائها وعرفت استقرارا على رأس التنظيمات أشخاص دائمون منتخبون وخاضعون لإعادة الانتخاب ولكنهم في الواقع دائمون بعد انتخابهم بالاختيار التعييني، وهؤلاء عززوا الميل الطبيعي نحو المركزية.

في سنة1933 كانت قوة النقابات الاشتراكية قد ضعفت بعد أن كانت تعد سنة 1922 ب 8 ملايين مسجل، ففي 1933 تبنى قادة النقابات إستراتيجية جديدة والمتمثلة في الإعلان عن تخليهم عن الاتحاد النقابي العالمي[2].

في نفس السنة دعا العمال للمشاركة في عيد 01 أير 1933 المنظم من قبل الحكومة الهتلرية، ولكن في 2 أيار أودع القادة النقابيون الفاعلون السجن وحل المفاوضون الهتلريون محل المحافظين، ولم يصدر عنها أية حركة احتجاجية ولا أي إضراب.

ولقد تأثرت الحركة النقابية الألمانية -D G B– تأثرا مفجعا في سير تاريخها بالأحداث السياسية القومية، ووجدت نفسها ملزمة في عام 1945 بإعادة تنظيمها بشكل كامل، فقد كان أول ما قام به هتلر من عمل على سبيل المثال في عام 1933 هو تحطيم الحركة النقابية الألمانية[3].

---

[1]-جورج لوفران ، المرجع السابق ، ص24-25.

[2]- نفس المرجع ، ص93.

[3]-فيكتور فيڤر **: جوهر الحركة النقابية** ، لجنة الترجمة في المكتب التجاري ، بدون سنة ، ص177.

لكن بعد الحرب العالمية الثانية وهزيمتهأمام الحلف، ونتيجة للحرب الباردة التي برزت مابين المعسكرين الاشتراكي والأمريكي، انعكس آثارها على بناء العمل النقابي في ألمانيا، ففي شرق ألمانيا التي يسيطر عليها الاتحاد السوفيتي، أخذت الحركة العمالية طابع الشيوعية، أما في غرب ألمانيا فبعكس ذلك، إذ نرى أن الحركات النقابية قد أعيد تكوينها لكي تندمج في الاتحاد الفيدرالي الدولي للنقابات الحرة، وهي تحت تأثير الحكم الاشتراكي الديمقراطي على الرغم أنها تحتوي على العناصر التي كانت تنظم سابقا اتحاد الحرف المسيحية والتي كانت تعمل تحت الرقابة الكاثوليكية، وكانت نقابات غربي ألمانيا منذ عام 1945 في معركة مع الرأسمالية من أجل الحصول على نصيب معترف به شأنه شأن السياسة المفروضة على الرقابة الصناعية وذلك عن طريق الحقوق المكتسبة التي تتمثل في مجالس الرقابة على المؤسسات الكبيرة وعلى مجالس الإدارة والتي حققت نجاحا محدودا[1] .

ولقد لاحظنا أن للعمل النقابي في ألمانيا تجربة نضالية فريدة، على الرغم من المحاولات العديدة لإبعاد السياسة عن النقابات، إلا أنها باءت بالفشل كما عبر عنها **ليبنخت**، بأنه لا يمكننا أن نتصور أنها تستطيع يوما أن تحطم قوة رأس المال، هذا لا يمكن القضاء عليه في ميدانه، يجب أن ننتزع القوة العامة من بين يديه وهذا غير ممكن إلا بالنضال السياسي. ورأي **ساسنبخ** والذي يرى هو الأخر بأن العمال يعتبرون الحركة السياسية والحركة الاقتصادية كذراعين عليهما أن يقوما بأعمال مشتركة من أجل تثقيف العمال وتنظيمهم وإقرار التشريعات الاجتماعية، فهم يرون بأن الحل في تخليص الطبقة العاملة لا تكون إلا بالنضال السياسي.

واليوم نجد في ألمانيا ثلاث حركات نقابية ، أولاها الاتحاد العام للعمل C G T الشيوعي التوجيه، وثانيتها قوة العمل F O، وثالثتها الحركة النقابية الكاثوليكي. كما تضم أكثر من ستة ملايين عضو منظمين على مبادئ النقابية الصناعية، وتعمل نقاباتها الست عشر لمصلحة جميع العمال[2] .

وفي ألمانيا تشارك النقابات المهنية والعمالية في تشجيع جوانب التنمية الثقافية لدى أعضائها، وتعمل على تشجيع الأعضاء في تبادل الأفكار والخبرات مع الآخرين، كما قامت هذه النقابات بالتعاون مع الجامعات الألمانية بإنشاء مراكز متخصصة في فرانكفورت ودورتمند بهدف التنمية الثقافية المهنية المستمرة لأعضاء هذه النقابات المهنية والعمالية، حيث تتراوح مدة الدراسة بهذه المراكز المتخصصة ما بين تسعة شهور إلى ثلاث سنوات[3].

---

[1]- ج د ه كول ، المرجع السابق ، ص 19.
[2]- فيكتور فيثر، المرجع السابق ، ص 178.
[3]- / محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 308.

د- <u>النقابات العمالية في الاتحاد السوفيتي</u> :

ففي الاتحاد السوفييتي على سبيل المثال نرى أن النقابات هي جزء لا يتجزء من الجهاز الحكومي، حيث يخضع رؤساؤه لأنظمة الحزب الشيوعي، كما أن وظائفهم الأساسية هي إدارة الخدمات الاجتماعية، وهو العمل الذي تقوم به إدارات الحكومة أو الوكالات في الغرب، وهم يعملون كل ما في وسعهم لحث العمال على زيادة الإنتاج، وذلك طبقا للخطة الاقتصادية القومية، وأن نظرية معاملة الناس كأصنام، وكذلك النظرة الشيوعية لا تتفقان بتاتا مع قيام النقابة كهيأة مستقلة حرة تقف في وجه الحكومة، ذلك لأن الحكومة تعتبر الممثلة العليا التي توجه السلطة، وأنه بناء على ذلك ليس هناك شيء يترك لأي سلطة من سلطات النقابات المستقلة [1].فكيف ظهرت الحركات النقابية في روسيا ؟ وما هي استراتيجياتها النضالية ؟.

ظهرت الحركة النقابية في روسيا في أواخر القرن التاسع عشر، وكان لها العديد من النشاطات منها قيامها بإضرابات في مدينة سان بتسبورغ وموسكو في 1905، وفي 1907 تحسن الأداء النقابي في روسيا وزاد عدد المنخرطين فيها ليصل إلى 250 ألف تركزت أكثريتهم في صناعة التعدين.

أما في موسكو فقد كانت الحركات النقابية تمارس نشاطاتها في السرية حتى ثورة شباط 1917، إلا أن **لينين** كان مقتنعا، بأنه كي يكون لهذه النقابات مصير لابد وأن تتبع حزبا سياسيا، ومن الإستراتيجيات التي تبناها **لينين** اتجاه الحركات النقابية ما يلي[2]: لا ينكر عليها انتساب شغيلة إليها غير منتمين إلى الحزب، وكون النقابات تصلح لإثارة الاضطرابات بوجه الرأسمالية في المرحلة التي تسبق الاستيلاء على السلطة أكثر من صلاحها في إقامة البناء الاشتراكي. وبالفعل بعد 1918 ظهرت العديد من التيارات .

عمل الاقتصاد السياسي الحديث على الحد من سلطة النقابات بصورة عملية، ولم يعد الإضراب إلا الملجأ الأخير لأنه يضر بمصالح الوطن عموما وبمصلحة الطبقة العمالية، ولقد اتهم أصحاب المشاريع قادة النقابات بأنهم يطالبون بزيادة الأجور دونما اهتمام بالإنتاجية.

وبعد 1927 ومع المخطط الخماسي صدر مرسوم تنظيمي أعاد السلطة إلى رئيس المشروع من جديد وحظر على النقابات التدخل في الإدارة.

---

[1]- ج د ه كول ، المرجع السابق ، ص 18.
[2]- جورج لوفران ، المرجع السابق ص66.

وفي 1930 كلف المؤتمر السادس عشر للحزب الشيوعي النقابات بالعمل على زيادة الإنتاج وبالالتجاء إلى الشغيلة المناضلين بمحاربة البيروقراطيين الذين يشلون التنافس الاشتراكي وبتشكيل محاكم للفصل في المخالفات الانضباطية.

وفي 1933 انتقلت مفوضية العمل وأجهزتها المحلية إلى النقابات التي أصبحت بعد ذلك مكلفة بالسهر على السلامة التقنية وبتأمين الرقابة على العمل وبتدبير شؤون الضمانات، إلا أن إستراتيجية الحركات النقابية تتماشى مع إستراتيجية الحزب الشيوعي.

سنة 1937 زادت قوة الحركات النقابية حيث وصلت إلى 162نقابة على أساس الإقليم أما نشاط النقابات فقد كان موجها نحو[1] :

- زيادة الإنتاجية .

- تحسين ظروف العمل في المصنع وبصورة خاصة خارجه (الضمانات الاجتماعية، حماية العمل، الاستشفاء، الاستجمام، السياحة والتربية البدنية).
- التنشئة الإيديولوجية للأعضاء بالاتفاق مع الحزب (العمل الثقافي الجماهيري: الأندية، المكتبات، التربية السياسية والمدارس النقابية).

قام قادة النقابات السوفيتية بحكم معاداتهم العنيفة للنقابات الإصلاحية، بمحاولة لجمع الذين تستهويهم الشيوعية العالمية الجديدة. وكانت استراتيجياتهم في تلك المرحلة ترتكز على نسف المنظمات القائمة وهذا ما صرح به "**زينوفياف**": "يتوجب مقاومة الاتحاد النقابي العالمي الأصفر الذي يستخدم بصورة دائمة عملاء البرجوازية في أمستردام وواشنطن وباريس، بالاتحاد النقابي العالمي البروليتارية الأحمر الذي يناضل إلى جانب العالمية الشيوعية الثالثة"[2]، تكونت العالمية النقابية الحمراء في تموز 1921 في موسكو.

وفي الأخير نلاحظ أن قادة الاتحاد العام للعمل الموحد ينتمون إلى ثلاثة اتجاهات :

1-اتجاه شيوعي خالص بقيادة فروسار وروسمر.

2-اتجاه نقابي ثوري بقيادة غاستون مونموسو، راكامون وسيمار.

3-اتجاه فوضوي بقيادة بيار بسنار.

واليوم النقابات المهنية والعمالية في روسيا تهتم بالتنمية الثقافية لدى أعضائها، وتعمل على تطوير قدراتهم في التذوق الأدبي والفني والسعي نحو نشر الكتب الثقافية والاستزادة منها،

---

[1]- جورج لوفران ، المرجع السابق، ص ص 70- 71 .
[2]- نفس المرجع، ص 71.

وتساعد النقابات المهنية والعمالية هناك أعضاءها على نشر أعمالهم الثقافية الخاصة بهم وتقديم التسهيلات والمساعدات لذلك[1].

ه-<u>التجربة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية</u>:

الولايات المتحدة الأمريكية بلد حديث نسبيا، يضم مائة وستين مليونا من الناس، ينتشرون على قارة واسعة، غنية بإنتاجها الزراعي، وموادها الأولية، ومواردها الطبيعية، كالأنهار العظيمة التي يمكن استخدامها في توليد الكهرباء، ويتألف معظم أهلها من المهاجرين[2].

أولت السلطات الأمريكية اهتماما وتقديرا واسعين للحركة النقابية حيث أنها كانت تستدعي القياديين النقابيين كلما اقتضت الضرورة، وعلى كل المستويات –الحياة الأمريكية– فالمؤتمر يستدعيهم للأخذ برأيهم في عدد من المسائل الاقتصادية والاجتماعية، والرؤساء الأمريكيون يطلبون منهم أن يشاركوا في عدة لجان ويستشيرونهم حول مواضيع سياسية ذات طبيعة معقدة، واليوم نراهم يتفاوضون مع أرباب العمل الأمريكيين لأخذ القرارات فيما يخص الأجور، الظروف الصحية، المساعدة الاجتماعية، والتقاعد، بالإضافة إلى العمل على بناء نماذج والتي تعرض للآخرين قصد النقاش.

والمعارضون للحركة النقابية في أمريكا أي أصحاب الاتحاد المحافظ، يرون في القياديين أشخاص لا يساومون، وفي النقابات منظمات قوية[3].

هكذا فكل القطاعات الاجتماعية كان لها دور في الحركة النقابية في أمريكا "فالزنوج إبان فترة التميز العنصري كان لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم، حيث أنه وخلال سنوات الثلاثينات شارك الزنوج بشكل فعال في تأسيس نقابات متعددة وفي عدة قطاعات صناعية كصناعة السيارات، النقل بأنواعه، وحتى في الصناعة[4] .

دون أن ننسى دور المرأة في الحياة النقابية الأمريكية حيث أن "النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ أن بدأن يعملن في مصانع الخيط في انجلترا الجديدة، في بداية القرن 19 كانت نقابات الخياط "[5] .فالنساء اللوتي يعملن دوما يطلبن بأن ينلن أكبر اهتمام وهذا فيما يخص المسائل التي تهمهن، كأوقات العمل، الامتيازات الاجتماعية، وهذا قصد مساعدتهن للاعتناء بأطفالهن.

---

[1]- جورج لوفران ، المرجع السابق ، ص 307 .
[2]- فيكتور فيثر، المرجع السابق ، ص 162.
[3]- R – Brook Thomas **: <u>la beur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain</u>** , ed . ECONO-MICA préface pour l'édition, Paris, Française, 1983, p212.
[4]- Ibid, P 214.
[5]- R – Brook Thomas ,Opcite , p 215.

فالنقابة في الولايات المتحدة الأمريكية، تجسدت حتى في بعض الرؤساء كالرئيس **كندي** الذي كان لديه معرفة مهمة بالنقابات...حيث التحق بالبيت الأبيض وبحوزته 12 سنة من التجربة البرلمانية للشؤون النقابية " فبدايات حكم **كندي** اتسمت بالآمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية، حيث انتظرت النقابات مدة 8 سنوات لكي يصبح لهم صديقا في البيت الأبيض"[1] .

كما اهتمت المنظمات غير الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية بمعالجة النقص في المعارف والمفاهيم السكانية لدى أعضائها، تقوم بتزويدهم بالمفاهيم والمصطلحات السكانية الأساسية وتوضيح جوانب العلاقة بين السكان ومستوى المعيشة وتأثير الزيادة السكانية على البيئة كما تقوم هذه النقابات المهنية والعمالية بتقديم الخدمات التي ترفع من المستوى الثقافي لأعضائها، فضلا عن اهتمامها بتسيير كافة السبل والوسائل التي تساعد الفرد على التكيف مع المجتمع المحيط به، ومع المؤسسة التي يعمل فيها[2].

أيضا تقوم المنظمات غير الحكومية بدور فعال في تشجيع أعضائها على تنمية ثقافاتهم، وذلك من خلال قيام هذه المنظمات غير الحكومية بتخصيص إدارات معينة لخدمة النواحي التثقيفية لدى الأعضاء، وتتعاون هذه المنظمات مع الاتحادات المهنية الفيدرالية في دعم هذه الاحتجاجات عن طريق تنويع الأنشطة التثقيفية والبرامج التدريبية المقدمة للأعضاء، وتبصير الأعضاء بالقضايا الثقافية العالمية وتهيئة المناخ لاستكمال الأعضاء لأنماط تعليمهم المستمر[3].

هكذا يمكن القول أن الحركة النقابية في أمريكا واسعة الأبعاد وأهم ما يميزها هو قانون" تافت هارتلي" الذي يشترط على أرباب العمل أن تشارك في المفاوضات بكل جدية " فالنقابات ذهبت إلى أبعد من ممارستها، حيث وفي سنة 1945 قامت النقابات بالتصويت على قانون حول التشغيل، يعترف بحقوق عمال الزراعة في المفاوضات الجماعية"[4].

---

[1]- Ibid , p 227.

[2]- د/ محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 307 .

[3] - نفس المرجع ، ص 307.

[4]- R – Brooks tomas , opcite, p 238 .

المطلب الثاني : الحركـــــات النقابيـــــة في المغرب العربي

تمهيد:

إن وجود الفئات العمالية في المهجر ليست وليدة اليوم بل هي نتيجة للضغوطات التي تعرضت لها الدول المستعمرة من تقتيل وتهميش وفقر وسلب للأراضي من طرف المعمرين...وهذا لتجريدهم من كل أنواع المقاومة وتحويلهم إلى أيادي رخيصة.كل هذه الأساليب الوحشية دفعت بهذه الشعوب إلى الهجرة لتحقيق ذاتهم وحماية أنفسهم من الهلاك، حينها اكتشف هؤلاء العمال العالم الصناعي، فاحتكوا بعالم الشغل والشغالين وانخرط العديد منهم في النقابات الفرنسية، وجلهم كانوا يعملون في الأعمال الشاقة كمصفاة البترول، مصنع الصابون، ميناء مرسيليا، مناجم الفحم والصلب والحديد في شمال فرنسا، مصفاة سكر"ساي" وشركة النقل العمومية. كما جندت فرنسا آلاف من العمال في مستعمراتها كالجزائر، تونس، المغرب، الهند الصينية...

كل هذه المعاناة التي عاشتها الطبقة العاملة زادت من إرادتهم وقوتهم على التحدي وعملت على تحقيق ذاتها بكل الوسائل، هذا ما دفع بها للانخراط في النقابات الفرنسية.وهنا يمكننا أن نتساءل كيف استطعت الفئات العمالية من تأسيس العمل النقابي في المغرب العربي في ظل وجود الاستعمار الفرنسي؟ وما هي نوعية الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في نضالها النقابي أثناء وبعد الاستقلال؟ .

أ- *تونـــــــس*:

ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية، ووعيا نقابيا وقوة كفاحية منذ تأسيسها على يد محمد علي القابسي الذي استطاع بفضل قوة ذكائه وخبرته المهارتية التي اكتسبها، بعدما تقلد العديد من الوظائف وحصوله على شهادة الدكتوراه في الاقتصاد السياسي في ألمانيا، فعلى الرغم من الظروف المأساوية التي كان يعيشها العامل التونسي والسيطرة التي فرضت عليه من طرف التجار اليهود والأجانب، جعلتنا نتساءل ما هي الظروف التي تشكلت فيها الحركات النقابية التونسية؟ وما هي الخطوات والاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في نضالها ضد الاستعمار الفرنسي؟ وما هي الآليات التي تبناها الاستعمار الفرنسي للقضاء على الحركات النقابية ؟ وكيف استطاعت الحركات النقابية أن تكون نموذجا في نشر الوعي النقابي والثوري ولعب العديد من الأدوار للتعريف بالقضية الوطنية في المحافل الدولية، وتعبئة الجماهير للمشاركة في الثورة ضد الاستعمار الفرنسي ؟ وما هي طبيعة الصراع الذي دار بين الحكومة والحركات النقابية في تونس بعد الاستقلال ؟.

1- الحركات النقابية أثناء الاستعمار الفرنسي :

قبل أن نتطرق إلى الحركة النقابية لا بد لنا أن نتساءل: عن واقع الفئات العمالية أثناء الاستعمار الفرنسي؟ وما هي طبيعة نشاطات الحركة النقابية في هذه المرحلة ؟.

ننطلق من الأوضاع المهنية، الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة في هذه المرحلة، إذ لم يكن فيها رأس مال مثلما هي عليه أوروبا بتأثير النهضة العلمية التي أنتجت الآلات الصناعية الكبرى للإنتاج،وقلة رأس المال يرجع لقلة الإنتاج بسبب الكسل، وجهلهم لأسباب الرزق، والخوف على إتلاف المال عند استعماله، وكانت هناك بعض العائلات باشرت تجارة الأشياء النفيسة والعطور وصناعة القبعات والحرير، في حين أهملوا العمل الزراعي وأهملوا دورها الاقتصادي وتركوها بورا. لكن الاستعمار الفرنسي انتزعها منهم وعمرها بالمعمرين فحولها إلى أراضي فلاحيه واستعملوا آلات فلاحيه عصرية، وكانت من أنشط الفئات في تونس هم اليهود، في حين أن أغلبية الفرنسيين كان لهم نفوذ في البنوك، لأن معظم موظفيها فرنسيون، وكان للتونسيين حق المشاركة في التجارة لكن بصفة موزعين صغار يتسلمون بضاعتهم من الآخرين، أما باقي التونسيين فثروتهم الأراضي وعملهم الزراعة والصناعة التقليدية .

1- الحركات النقابية التونسية من التأسيس إلى محمد علي القابسي:

لقد أولت المدرسة الأمريكية أيما اهتمام بالفرد كون الفرد هو الذي يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج واقعه الاجتماعي بفضل المهارات والخبرات المكتسبة، وها هو محمد علي الذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم استراتيجياته العقلانية، وبفضل نضاله المستمر.

توج نضال العمال العرب في تونس بقيادة الدكتور محمد علي القابسي، بتأسيسي الاتحاد العام التونسي للشغل، بعدما أدرك أن الاقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين.

ففي الوقت الذي كان يستعد فيه لتأسيس جمعية تعاونية للتصدير والاستيراد لحماية الاقتصاد الوطني من خطر التجار والأجانب، في هذه المرحلة قام عمال الميناء بإضراب للمطالبة بحقوقهم النقابية، وقد اتصلوا بمحمد علي للاستفادة من خبرته وأرائه الرشيدة، وبالفعل ترك مشروع الجمعية التعاونية ودعا الشعب لمساعدة العمال بالمال والمواد الغذائية لمواصلة

إضرابهم...وقد استجاب الشعب العربي في تونس لمساعدة العمال في مواصلة إضرابهم، ولأول مرة ترضخ الشركات الأجنبية لمطالب العمال العرب في تونس[1] .

وقد كانت الفئات العمالية في تونس تقوم بإضرابات نوعية إلا أن نتائجها يستفيد منها العمال الأجانب وحدهم، وكانت النقابات الأجنبية تميز ما بين العامل العربي والعامل الأجنبي، وتستغل العمال العرب لفائدة العمال الأجانب.

بعد هذا الانتصار الذي حققته الفئة العمالية في تونس، ووعيا منها بأهمية العمل النقابي كلغة لتلك المرحلة لتحقيق الذات و تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية وحماية اقتصادهم الوطني، تم تأسيس أول حركة نقابية خاصة بعمال ميناء العاصمة التونسيين، هذا الفعل العقلاني ساهم في نشر الوعي النقابي في وسط الفئات العمالية، وأصبحت الفئات العمالية لها مكانتها ووزنها بعد نجاح هذا الإضراب الذي ساهم في بروز إضرابات مماثلة على مستوى ميناء – بنزرت– أيضا في جبل الخروبة و مناطق أخرى عديدة ، وازداد عدد الحركات النقابية داخل القطر التونسي.

انتقل محمد علي إلى المناجم المتواجدة جنوب تونس في مدينة – المتلوى– والتقى بعمال منجم الفوسفات لتنفيذ إستراتيجيته النضالية، فالتقى بمدير المنجم وهو فرنسي فتحدث معه عن أوضاع العمال، وقد اشتكى المدير من العمال كونهم يميلون للكسل وليس لهم مذكرات مادية وكل ما يملكونه يضيعونه في لعب الورق والمسكرات، اتصل محمد علي بالعمال، لكن بعد اتصاله بهم تفاجأ بوجود صراعات وعداوات بينهم أي ما بين الجزائري والليبي والتونسي وغيرهم ، فلم يتركهم حتى أصلح بينهم، وأسس لهم حركة نقابية لحماية مصالحهم وتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية.

فانتشار عدد كبير من النقابات العمالية أقلق التجار وأرباب الشركات، مما دفعهم الى استغلال جهل العمال ليبثوا الشك فيهم ضد محمد علي، وأوهموهم على أنه عميل للحكومة الفرنسية، ولما علم بذلك أفسد مخططهم وواصل لعب دوره الاجتماعية في بناء العمل النقابي.

بعد هذا الانجاز الذي قام به محمد علي، وأمام الصراع الذي أصبح سائدا ما بين الاستعمار الفرنسي والفئة العمالية، دفع بهذا الأخير إلى طلب ترخيص لعقد اجتماع عام في

[1]- الطاهر أبو القاسم عبد الله: **تاريخ الحركة النقابية في تونس** ، دار الطليعة ، بيروت ، ، 1974، ط 01 ، ص 27.

دار الشاغلين بالعاصمة فقبلت بالرفض، وأمام إصرارهم حققوا انتصارا وتم انتخاب محمد علي أمينا عاما لجامعة عموم العمال التونسيين [1].

وبعدها أسس جمعية تعاونية استهلاكية، فثارت ضده النقابات الفرنسية، مما جعلهم يستعنون بالأحزاب التونسية لإصدار وثيقة استنكار ضد محمد علي مقابل منحهم الشرعية، فتم القبض عليه والحكم عليه ب20سنة حبس مع نفيه إلى ايطاليا رفقة أصحابه، وتوفي سنة 1926.

لكن الحركة الوطنية التقليدية الممثلة آنذاك بالحزب الدستوري القديم الذي كان رأسه ممثلي البرجوازية التقليدية التجارة العقارية ورجال الدين، والحزب الإصلاحي الذي كان يعمل بما تمليه عليه مصلحة الاستعمار، خانت محمد علي وتآمرت عليه مع الاستعمار الفرنسي لأنها رأت في حركته خطر، تحرك الفئة العاملة المستغلة، وهذا ما ورد في ما كتبته الحركة الوطنية في الجريدة الليبرالية ضد محمد علي والحركة النقابية في1925:"إن الحركة العمالية التي يتزعمها محمد علي لا تربطها أي علاقة بالحركة الوطنية"[2]، ومن أسباب خذلان الحركة الوطنية للحركة النقابية كان لصالح الاستعمار الفرنسي، هكذا تخلت الحركة الوطنية عن هدف محمد علي في تحقيق استقلال الحركة النقابية في 1925، هذه الفترة التي وصفها بورقيبة رئيس الحزب الدستوري الجديد، بأن الشعب التونسي كان فيها " فاقدا لأي تنظيم ولا يملك خبرة في العمل السياسي"[3].

وكان لهؤلاء دور في دفع الحركة النقابية في تونس وحتى في أقطار المغرب العربي، ليبيا، المغرب، الجزائر.

2- <u>الحركة النقابية بعد محمد علي إلى فرحات حشاد*:</u>

لقد استفادت الكثير من الشعوب من تجارب النقابات التونسية ، على الرغم من الاضطهاد الفرنسي لمناضليها الا أن هذا زاد من إصرارهم على مواصلة النضال على الرغم من الفتور الذي عرفته بعد وفاة محمد علي، ترأس الحركة النقابية بعده **محمد القناوي المطوي**، والذي كان يميل لعزل العمل النقابي عن العمل السياسي .

---

[1]- الطاهر أبو القاسم عبد الله ، المرجع السابق ، ص33.
[2]- الطاهر أبو القاسم عبد الله ، المرجع السابق ، ص08.
[3]- نفس المرجع ، ص09..
* ولد في قرية الحامة بالقرب من مدينة قابس من قبيلة عربية تنتمي إلى قبيلة بني يزيد الذين اشتهروا بالحروب ضد الاستعمار، استخدمته زوجة القنصل النمسا لذكائه ، ثم عمل في مستودع لإصلاح السيارات ، كان أول عربي يحصل على رخصة السياقة ، تحصل على شهادة الدكتوراه في ألمانيا في الاقتصاد السياسي ، عاد الى تونس فدرس أوضاع بلاده الاجتماعية و الاقتصادية فوجد أن الاقتصاد التونسي تحت سلطة التجار اليهود و الفرنسيين و توفي في ايطاليا عام 1926.

في 1938 وقعت مظاهرات ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيها ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها، وقد قاد هذه المظاهرات طلاب جامع الزيتونة.

ضغط الاستعمار الفرنسي على محمد القناوي لكي يوجه بيانا إلى العمال يعلن فيه ضرورة فصل العمل النقابي عن العمل السياسي، هذا البيان قبل بالرفض من طرف الفئة العمالية من جهة وتم نبذ محمد القناوي من جهة أخرى .

اعتبرت هذه المرحلة مرحلة التحرر إذ بادر الحزب الدستوري الجديد بتشكيل قيادة عليا لاتحاد النقابات وتولى قياداتها المحامي **الهادي نويرة** وهو جزائري الأصل[1]، ولما شعرت السلطات بنمو الحركة النقابية و تفاقم نشاطها ووحدة نضالها، تم اعتقل القائد الهادي نويرة، وحكم عليه بالسجن لمدة 10 سنوات .

وفي 1940 أنشأ المناضل محمد الصادق الشايبي الحامي الجامعة العامة للموظفين التونسيين، دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني وسريا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الاستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عددا كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، وترتبط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة العامة للموظفين التونسيين، ونظرا لأهمية هذه الجامعة وشمولها وسعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية .

في هذه المرحلة أنشئت نقابات مستقلة خارج نطاق هذه الجامعة مثل نقابة عمال الموانئ أسسها **محمد الري** سنة 1946 وترأسها **فرحات حشاد**، نقابات عمال البناء، نقابة عمال ومنتسبي البلديات، وبرغم أنها كانت مستقلة عن الجامعة العامة للموظفين إلا أنها كانت تتلقى التوجيهات وتستفيد من تجاربها، إلى جانب هذا كانت هناك منظمة نقابية تابعة للحزب الشيوعي تسمى– الاتحاد النقابي لعملة القطر التونسي–.

فرحات حشاد انخرط في نقابات القوى الشغيلة الفرنسية التي كان يسيرها **بوزانكية** فاختاره ممثلا للنقابات في مدينة سوسة، تلمس الظلم الاجتماعي الذي يمارس ضد العمال التونسيين، فاستقال وأسس عام 1945 الاتحاد النقابي لعمال منطقة الجنوب التونسي، وفي 1946/01/30 تم انتخب فرحات حشاد رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل، حيث تم الاعلان عن إضراب في 1950/11/21 وقع فيه العديد من الشهداء.

[1]- الطاهر أبو القاسم عبد الله ، المرجع السابق ، ص44.

بعد هذا الحدث أراد فرحات حشاد الخروج بهذا التنظيم والانضمام الى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، فما كان من هذه المنظمة التي تسيطر عليها النقابات الأوربية إلا الرفض، فتقدم إلى الاتحاد النقابي العالمي الذي تنطوي تحت لوائه نقابات الدول الاشتراكية فقبل طلبه، فلما علمت النقابات الحرة بذلك قابلت انخراط الاتحاد العام التونسي للشغل كممثل وحيد للعمال في تونس[1]. تم انتخاب فرحات حشاد ومنظمته في المكتب التنفيذي للاتحاد الدولي للنقابات الحرة وبالتالي كانهناك انتقال نوعي في العمل النقابي كونه فرحات حشاد استطاع بنضاله تحطيم كل الحواجز والعراقيل التي كان الاستعمار يستعملها لخنق الثورة.

كما لعب فرحات حشاد دورا ايجابيا خلال فترة قيادته للتنظيم النقابي كونه استطاع في حل النزاع الذي كان سائدا ما بين النقابات الأوروبية والنقابات الأمريكية إذ سافر إلى أمريكا واستطاع بفضل مهارته وحنكته القيادية أن ينجح في التوفيق بينهما، وبهذا الأداء العقلاني حصل على تأييد عالمي في كفاحه ونضاله، وأصبحت تجاربه نموذجا في كل من إفريقيا وأسيا، لكن في الأخير أدرك الاستعمار نوايا فرحات حشاد بأن نضاله ليس من خدمة للفئات العمالية بل لصالح الثورة .

وفي عام 1952 شب اصطدام عنيف ما بين الشعب التونسي والاستعمار الفرنسي كان فيها فرحات حشاد قائدا فعليا،حيث سقط شهيدا بعدما اغتالته عصابة اليد الحمراء الفرنسية، وباستشهاد فرحات حشاد دفع بعمال المناجم إلى إعلان الكفاح المسلح في تونس، أما في المغرب فخرج الشعب المغربي في مظاهرات راح ضحيتها ألف ومائتي شهيد مغربي، هذه المجزرة كانت وراء اندلاع الثورة في المغرب.

3 – <u>الحركة النقابية من فرحات حشاد إلى أحمد تليلي</u>:

بعد استشهاد فرحات حشاد خلفهالأستاذ **محمد الخياري**حيث تولى قسم العمل النقابي حسب المناطق لكي تقوم كل منطقة بالدور المطلوب للتحرر من الاستعمار[2]. وبعد الهزيمة التي مني بها الاستعمار الفرنسي في ديان بيان فو بالهند الصينية، وأمام اشتعال الثورات في المغرب العربي رضخت فرنسا لمطالب الشعب التونسي واعترفت باستقلالها الذاتي.

عقدت الحركة النقابية مؤتمرها الثالث وتم انتخب **أحمد بن صاح** أمينا عاما للاتحاد التونسي للشغل، كما تم انتخابه أيضا أمينا عاما لنقابة التعليم في سوسة، ثم عين مندوبا للنقابات الإفريقية وممثلا للاتحاد العام التونسي للشغل لدى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة في

---

[1]- نفس المرجع ، ص ص 53-54 .

[2]- الطاهر أبو القاسم عبد الله ، المرجع السابق ، ص 60.

مدينة بروكسل، وعمد إلى توحيد النقابات في المغرب العربي، ولقي معارضة من طرف الحزب الدستوري الجديد لأنه أراد فصل الحركة النقابية عن الحزب الدستوري.

وفي 1956 تم انعقاد مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس والمغرب، التي طلب فيها رسميا الرئيس بورقيبة من الاتحاد العام التونسي للشغل بفصل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التليلي وهو عضو المكتب السياسي للحزب.

4 – <u>الحركة النقابية من أحمد التليلي الى الحبيب عاشور</u>:في كل مرة يتعرض العمل النقابي الى صراعاتحيث تم تعيين **أحمد التليلي** على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره انتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية، فطالب باستقلال نسبي للنقابات عن الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله من منصبه سنة 1964، وهذا ما يبين بأن العمل النقابي دائما في صراع مع الجانب السياسي، وعلى هذا تم تنصيب مكانه **الحبيب عاشور**.

وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي وتجميد الأجور، هذا ما دفع بالقاعدة العمالية إلى الضغط على **الحبيب** عاشور لكي يدافع عن استقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي ورفع انشغالات العمال المتمثلة في الجانب الاقتصادية،هذا الموقف أعاد الصراع من جديد مع النظام السياسي السائد، مما دفع بالسلطة إلى إزاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي، وبالفعل دفع عن الحبيب عاشور في مؤتمر الاتحاد الدولي للنقابات الحرة في بلجيكا وأمريكا، وتوفي أحمد التليلي عام1965.

ابتداء من 28 إلى 31 مارس 1973 تم عقد المؤتمر القومي الثالث عشر بتونس، تحت شعار "التفاني في العمل والإخلاص للوطن" ، هذا الشعار نابع في الواقع من المبادئ الأصيلة التي قامت عليه على يد الشهيد **فرحات حشاد** يوم 20 جانفي 1946، وقد تم اختيار هذا الشعار من طرف الاتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل التضحية في سبيله بكل غال وثمين، والذود عن حريته وكرامته والاستشهاد في سبيله .ولقد تم إبراز العناصر التي أجمعت عليه كل القوى الفاعلة والحية في الاتحاد وترددت على ألسنة جميع العمال وأهم هذه العناصر[1]:

1- ضبط الحد الأدنى للأجر حتى نوفر للعامل الكفاية ونحيطه بالجو الملائم للاقبال على عمله بحماس واندفاع وراحة بال دون أن تشغل باله المشاكل اليومية لأفراد عائلته .

[1]- الاتحاد العام التونسي للتشغيل:**<u>" لوائح الاتحادات الجهوية والجامعات والنقابات العامة والقومية "</u>** ، 28 – 29 – 30– 31 مارس 1973، تونس ، ص 05.

2- مسايرة الأجور الى نسبة ارتفاع الأسعار حتى نضمن للعامل مستوى لائق من العيش لا يتأثر بتصاعد الأسعار.

3- إقحام عملية القطاع الفلاحي في نظام الضمان الاجتماعي والحيطة الاجتماعية حتى يتمتع الفلاح بالامتيازات التي يتمتع بها زميله في القطاعين الصناعي والتجاري.

4- تعميم التقاعد لكافة الشغالين لغرس روح الاطمئنان على المستقبل في نفوسهم.

لقد صادق مؤتمر الاتحاد الجهوي للشغل بباجة الذي ترأسه **محمد الوسلاتي** على المقترحات التالية[1]:

1- المطالبة برفع في قيمة نقطة الأرقام القياسية وجعلها متماشية مع غلاء المعيشة .
2- إصدار قانون عملة الدولة مع مراعاة الحالة الراهنة والطاقة الشرائية وضمان كل الحقوق الاجتماعية كما هو الحال بالنسبة لكل القطاعات الأخرى.
3- إعادة النظر في القوانين الإطارية الخاصة بالموظفين ومعالجة نقطة الضعف فيها ، خاصة فيما يتعلق بصغار الموظفين .
4- ترسيم كل الموظفين والعملة الوقتيين الذين قضوا في الوظيفة ثلاث سنوات هملا فعليا .
5- المطالبة بإدماج كل الموظفين في الميزان العادي الذين بقوا خارج الإطار وترسيم من قضى منهم ثلاث سنوات عملا فعليا.
6- فتح مناظرات داخلية للارتقاء من صنف إلى صنف دوريا وفي كل سنة.
7- مراجعة قانون العملة الفلاحين وضبط أيام عمل فعلي ... تدفع لهم أجورهم وجوبا مع تمتعهم بجميع الحقوق الاجتماعية من منح عائلية وشيخوخة وغير ذلك كالرفع في أجورهم اليومية مع تمتعهم بالمسكن اللائق.
8- تسليط عقوبات مالية ذات قيمة وزجرية على كل من يطرد عاملا طردا جائرا.
9- المطالبة بإصدار قانون لعملة الحبوب مع إدماج صنف الحملة ببقية الإطارات التابع لهم، ومنحهم أجرة شهرية لا تقل عن عشرين دينارا ونسبة مئوية عن الأكياس التي توضع في بالمخزن.

10- الرفع في المنح العائلية وتعويض الخامس بالرابع الذي تجاوز السن القانونية .

11-المطالبة بتوفير المسكن وعودة تعاضدية البناء التي أوجدها الاتحاد السابق.

12-تطوير صندوق الحيطة الاجتماعية ومقامه مقام التعاونيات .

13-تحوير مجلة الشغل.

[1]- الاتحاد العام التونسي للتشغيل ، المرجع السابق ، ص ص 9 – 10 .

14- إحداث مجلس غرف بالولاية.

15- إيجاد مراكز تفقدية شغل بكل معتمدية.

16- الاهتمام بالتعاضد العمالي في جميع صوره كما كان سابقا وتدعيمه من طرف الاتحاد العام.

أولويات التفويت في الأراضي الفلاحية للعملة الفلاحين ويكون العمل في ذلك جماعيا وتشجيعهم من طرف الاتحاد العام ماليا وأدبيا .

17-أن يكون 15 ديسمبر يوم عطلة رسمية تخليدا لذكرى فرحات حشاد .

خلاصة :

لقد كانت الحركات النقابية التونسية نموذجا في إثبات الذات، بتبنيها سلوكات عقلانيا رشيدا منذ تأسيسها على يد محمد علي القابسي، في ظروف مهنية واجتماعية واقتصادية متدهورة، على الرغم من الصعوبات التي لقيها محمد علي بسبب الجهل والفقر نتيجة للحالة المزرية التي كان يعيشها العامل التونسي حيث استطاع إثبات ذاتهورفع التحدي من أجل إعادة إنتاج واقع اجتماعي جديد، لكن رغم كل الأساليب القمعية التي مارسها الاستعمار الفرنسي والنقابات الفرنسية للقضاء على هذه الحركة من تقتيل وتعذيب وتجهيل، إلا أن كل هذه الأساليب الوحشية زادت من قوتها وثباتها وإصرارها على مواصلة النضال، فعلى الرغم مما لقيه قيادات هذه الحركة منذ تأسيسها إلى يومنا هذا من تحديات وأزمات وصراعات، فقد لعبت أدوارا متعددة في لم شمل ونشر الوعي الثوري وإخراج القضية التونسية إلى المحافل الدولية وهذا بعد انضمامها إلى النقابات العالمية، ومساهمة فرحات حشاد في التوفيق ما بين الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكة بعد الخلاف الذي ساد بينهما، هذا النجاح الذي عرف بالقضية التونسية جعل فرنسا تكتشف بأن أهداف فرحات حشاد أهدافه ثورية وليست نقابية هذا ما أدى الى قتله، لكن قتل فرحات حشاد كانت سببا في اندلاع الثورة في كل من تونس والمغرب والتي كانت سببا في حصولهما على الاستقلال.

وفي سنة 2015 ما يزال يعتبر الاتحاد العام للشغل بتونس من أهم التنظيمات النقابية والتي لها أدوار متعددة على المستوى الوطني وعلى جميع مجالات الحياة بما فيها الجانب السياسي،حيث شاركت السياسيين في الحفاظ على الاستقرار السياسي لتونس، وفي عملية الانتقال السلمي للسلطة، وهذا باعتبارها تملك شريحة واسعة من الفئات العمالية ولها القدرة على التعبئة وصناعة القرار.

ب – **الحركات النقابية في *المغرب*** :

1- طبيعة العمل النقابي في المغرب :

العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية، أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك إلا أنه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول الغربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات، حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات " الغربية " مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل، لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم.لكن السؤال المطروح هو ما هي طبيعة العمل النقابي في المغرب ؟ .

كانت في شكلها الأول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل على مستوى المؤسسات، ثم توسعت في المستوى الوطني، وزاد الانخراط فيها ضد الاستغلال الرأسمالي، الذي هو في طبيعته استغلال استعماري وتأخرت في الظهور مع باقي الدول .

فالنقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين، لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة، حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا، أي أن عدد العمال المغاربة كان قليلا، وانخراطهم كان قليلا حتى سمح لهم فيما بعد بالانخراط و الترشح .

ومع حلول عام 1937 شكل حزب الاستقلال أول نقابة، وكانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى، وبالتالي كان لهؤلاء العمال انخراط سياسي، هذا ما أدى إلى ضرورة تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها :

2-الكنفدرالية العامة للعمل (CGT- MAROC) :

ظهرت في سنة1938في سنة 1943 تأسس الاتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية(UGSCM) أما في سنة 20 مارس 1955 تأسس الاتحاد المغرب العربي للشغل (UNT) و هي أول مركزية نقابية تأسســت على انتفاضة من قدماءCGT وUGSCM، وتعمل بجانب القوى السياسية لاستقلال البلاد "حزب الاستقلال" لأن هؤلاء المنخرطين لديهم الخبرة من جراء ممارستهم للسياسة وبالتالي ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا لدفع الأمور إلى الأمام قصد الحصول على الاستقلال.

ولقد انضم الاتحاد المغربي للعمل إلى الاتحاد العالمي لنقابات العمال في سنة 1955، وفي سنة 1963 قرر تعليق انتسابه متمنيا في آن واحد مزيدا من حرية الحركة للاتحاد الوطني للقوى الشعبية، رغم بقائه معارضا له[1].

وهكذا قام الاتحاد الغربي للعمل يناوئ الاتحاد العام للعمال المغاربة الناشط بين عمال البحر في الدار البيضاء و مراكش بصورة خاصة.

ومنه يمكننا أن نستخلص بأن التجربة الفرنسية في مجال العمل النقابي ساهمت في بلورة الوعي النقابي على مستوى مستعمراتها خاصة على مستوى المغرب العربي، كما أن التجربة التونسية والمغربية كانت سببا مباشرا في تأسيس العمل النقابي في الجزائر، وقد بدأ الانخراط الفعلي للجزائريين في العمل النقابي منذ سنة 1932، خاصة بالنسبة إلى عمال الموانئ، والبلديات الذين انضموا إلى النقابة العامة الفرنسية للشغل، والتي استعانت بهم في إضرابها سنة 1936 أين تحالف كافة العمال من كافة الأعراق على تبني الإضراب تلبية لنداء هذه النقابة.

[1] جورج لوفران ، المرجع السابق ص 164.

المبحث الثالث: المسيرة السوسيولوجية للحركات النقابية في الجزائر واستراتيجياتها النضالية

تمهيد:

لعبت الحركات النقابية في الجزائر أدوارا مختلفة في مراحل متعددة وهذا حسب الأوضاع السياسية والسوسيو–اقتصادية التي مرت بها الجزائر. فالحركة النقابية في الجزائر ليست وليدة الصدفة بل هي ثمرة كفاح مرير، تأسست في خضم ثورة التحرير، نتيجة تشكل ونمو الوعي السياسي والنقابي والثوري لدى الشعب الجزائري عموما والفئات العمالية على وجه الخصوص، وهي حتمية فرضها الواقع والهدف منها هو إعادة إنتاج واقع اجتماعي جديد يتماشى مع طموحات المجتمع الجزائري.

فكيف ظهرت الحركات النقابية في الجزائر؟ وما هي الدوافع الأساسية التي ساهمت في ظهورها؟هل من أجل حماية العامل الجزائري من الاستغلال والعبودية ومن كل أشكال القهر التي فرضت عليه من طرف الاستعمار الفرنسي؟ أم أن هناك أسباب أخرى ضمنية ؟ وما هي طبيعة الإستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية أثناء وبعد الاستقلال وصولا إلى يومنا هذا؟ وهل يمكننا أن نعتبر الحركات النقابية الجزائرية اليوم هي حركات نقابية فريدة من نوعها ؟ وهل المطالب التي تتبناها التنظيمات النقابية هي مطالب مادية أم أنها تطورت وأخذت أشكالا أخرى؟

المطلب الأول : إستراتيجية الحركات النقابية في الجزائر أثناء الاحتلال الفرنسي

لقد ورثت الجزائر تشريعات عمالية مع صدور القانون الاجتماعي المؤرخ في 22مارس 1841 والمتعلق بعمل الأطفال، حيث حدد سن العمل بثماني سنوات على الأقل، كما منع أرباب العمل من تشغيل الأطفال الصغار، وهذا القانون كما يلاحظ من محله محدود التأثير على علاقات العمل، ويكتفي فقط بالجوانب الإنسانية لهذه العلاقة، ويعود ذلك لانصياع الدولة إلى رغبة الصناعيين الفرنسيين الذين أبدوا مقاومة لأي تدخل منها في تنظيم علاقات العمل[1] .

وقد مس الاستغلال الرأسمالي هذه الأقلية الأوروبية وتحولت فئة منها إلى بروليتاريا وبعض هذه الفئة ناضلت من أجل إنجاح الأفكار العمالية، وكانوا أول من نشر في أوساط المجتمع الجزائري الأفكار العمالية وأسلوب التنظيم النقابي، وكان أول فرع نقابي أسس في بلادنا هو فرع عمال المطابع في مدينة قسنطينة في عام 1880...وان أول إضراب قام به عمال المطابع كان في عام 1888 في الجزائر العاصمة،هذا الإضراب استمر مدة 15 يوما، وفيه حصل المضربون على

[1]- عجة الجيلالي : **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر**، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2005 ص ص8-9.

أجرة يومية تبلغ 6 فرنكات لتسع ساعات عمل يومي، لقد ظهرت عدة فروع نقابية في مختلف أنحاء البلاد وفي مختلف الصناعات الموجودة...[1].

واستمر الوضع على حاله إلى غاية صدور القانون المؤرخ في 1884/03/21 والذي اعترف بحرية العمل النقابي، كما اعترف القانون المؤرخ في 1906/07/13 بالحق في الراحة الأسبوعية. وعقب الحرب العالمية الأولى شرعت السلطة الفرنسية في العمل بنظام **ثماني ساعات** في اليوم، كما بدأ العمل بنظام **الضمان الاجتماعي** الذي تكرس بصفة قانونية مع صدور قانون الحماية الاجتماعية في1928/09/05 ضد مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة.

ففي عام 1936 كان يوجد 76 فرعا نقابيا يمثل 75000 منخرط، وفي 1938 كان هناك 155 فرعا يضم 120000 منخرط ، وفي هذه الفترة بالذات برزت نقابات العمال الزراعيين ، وفي هذه الفترة أيضا كانت النقابات قد تغلغلت في كل أرجاء القطر الجزائري[2] .

إلا أن العامل الجزائري لم يكن معني بهذه القوانين على حسب ما يرى **رونيه RENE**[3] لسببين هما: عدم وجود إطار نقابي يجمع ويدافع عن مصالح العمال المحليين من جهة، وعدم رغبة الإدارة الفرنسية في منح الحماية الاجتماعية للعامل من جهة أخرى.

ولم يكن للعمال الجزائريين اختيار أخر تحت الاستعمار إلا أن يناضلوا في صفوف النقابات الناشطة آنذاك، كالكنفدرالية العامة للعمل والكنفدرالية العامة للعمل الوحدوي، وقد شاركوا في هذا الإطار في عدة إضرابات، خاصة في سنوات 1920 و1936 وحركوها للمطالبة بالحقوق التي كانت ترفضها لهم القوة الاستعمارية[4].

بدأ الانخراط الفعلي للجزائريين في هذه النقابات منذ سنة 1932، خاصة بالنسبة إلى عمال الموانئ، والبلديات الذين انضموا إلى النقابة العامة الفرنسية للشغل، والتي استعانت بهم في إضرابها سنة 1936 أين تحالف كافة العمال من كافة الأعراق على تبني الإضراب تلبية لنداء هذه النقابة.

---

[1]- مكتب العمل العربي، **محاضرات** ، دورة تدريبية من 1977/09/20 إلى 1977/10/05 ، ص234.
[2] - نفس المرجع ، ص ص 240-241.
[3]- عجة الجيلالي، المرجع السابق ، ص10 .
[4]- الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، المرجع السابق ، ص08.

لغة الكفاح التي خاطب بها العمال الجزائريون توجت بصدور قانون يمنحهم حق النشاط في الجمعيات، ولكن العمال لم يتحملوا ضعف التمثيل في المنظمات النقابية والقيادية، وأسسوا سنة 1947 لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر التي كانت لها لجنة تنفيذية ومكتب وأمانة[1].

وتعتبر الحركة الوطنية ممثلة في حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية MTLD/PPA هي التي فكرت ابتداء من نهاية الأربعينيات في إنشاء تنظيم نقابي وطني يكون مستقلا عن التنظيمات النقابية الفرنسية، ويكون وسيلة لتجنيد العمال الجزائريين من أجل الأهداف الوطنية الكبرى وعلى رأسها الاستقلال الوطني التي طالبت به مبكرا وبطريقة واضحة، عكس الكثير من العائلات السياسية الأخرى التي كانت أكثر مهادنة للأوضاع الاستعمارية[2].

في هذه الفترة بدأت فكرة تشكيل نقابة مستقلة عن النقابات الفرنسية ، تتبلور في أذهان النقابيين المحليين، والذين شكلوا في سنة 1948 لجان عمل بقيادة "عيسات ادير" تتولى مهمة إنشاء مركزية نقابية معترف بها دوليا غير أن هذه اللجان فشلت في تحقيق هذا الهدف .

فكرة العمل النقابي تبلورت بسبب الوعي النقابي، السياسي والثوري الذي اكتسبته الفئات العمالية الجزائرية من جراء الاضطهاد والاستبداد والحرمان والاستغلال من طرف الاستعمار الفرنسي، ومن جهة أخرى تأثر الوعي النقابي المحلي بتجربة النقابيين التونسيين خاصة بعد استشهاد **فرحات حشاد**الذي دفع بعمال المناجم إلى الكفاح المسلح في تونس، ثم انتقالها الى المغرب حيث تم تنظيم مظاهرات راح ضحيتها آلف ومائتي شهيد مغربي، هذه المجزرة كانت سببا في اندلاع الثورة فيها، والتي كان لها وقع كبير على الحركة النقابية في الجزائر.

هذا الوعي الذي اكتسبه النقابيونالجزائريون مهد نحو الانفصال عن الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية، وتجزأت الهياكل المنشأة منذ بداية الخمسينات، وعملت المنظمة النقابية الجزائرية كمركزية مستقلة، وتكرست هذه الاستقلالية بمشاركاتها في مؤتمر الكنفدرالية النقابية العالمية سنة 1953 بفيينا[3].

تأسست الودادية العامة للعمال الجزائريين والتي يرمز لها بAGTA على غرار الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA الذي تأسس في سنة 1956، وأعقب ذلك تأسيس الاتحاد العام للتجار الجزائريين UGCA[4]، أما الطلبة الجزائريون فكانوا منضويين تحت لواء اتحاد الطلبة المسلمين

---

[1] - نفس المرجع، ص 09 .

[2]- عبد الناصر جابي : **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، المرجع السابق ، ص 85 .

[3]- U G T A , doucument édité par la cellule de communication du secrétaire Général de l' UGTA, réalisé par TASSILI , 2006 , p09.

[4]-سعدي بزيان: **دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54، التاريخ السياسي و النضالي للعمال الجزائريين في المهجر من "نجم شمال افريقيا " الى الاستقلال**، ثالة ، الأبيار ، الجزائر ، 2009 ، ط 02 ، ص32.

الجزائريين UGM، وكذلك الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA في جوان 1954، والثاني التيار الميصالي USTA اتحاد النقابات العمال الجزائريين.

ومنه يمكننا القول بأن الطبقة العاملة في الجزائر وفي العالم كسبت تجربة عظيمة خلال نضالها ضد النظام الرأسمالي وضد الاستعمار وكان لها الدور في استقلال البلاد، فكفاحها كان دائما من أجل الحرية والاستقلال، فما هي التطورات التي عرفتها الحركات النقابية في نضالها النقابي بعد الاستقلال؟ وما هي نوعية الاستراتيجيات النضالية التي تبنتها لمسايرات التغيرات السوسيو–اقتصادية الحاصلة؟.

إستراتيجية الحركة النقابية أثناء الاستعمار الفرنسي:

لعبت الحركة النقابية منذ تأسيسها العديد من الأدوار على مستوى النسق الوطني، وتفاعلت مع الظروف الاجتماعية والمهنية والسياسية التي كانت تعيشها الفئات العمالية، ولعبت العديد من الأدوار منها أدوار سياسية وثورية بما يتماشى مع إستراتيجية حزب جبهة التحرير الوطني، فدورها الأساسي يتمثل في تعبئة الجماهير والفئات العمالية للمشاركة في الثورة التحريرية ضد الاستعمار الفرنسي من جهة والعمل على إخراج القضية الوطنية إلى المحافل الدولية عن طريق الانضمام الى النقابات الدولية.

إلا أن الفرنسيين أدركوا الأهداف الضمنية التي تلعبها الحركات النقابية الجزائرية، وبالتالي الرد كان سريعا وموجعا،حيث قامت بقتل سبعة قيادات نقابية في أقل من سنة واحدة. ووضع قنبلة استهدفت مقر المركزية النقابية الجزائرية في 30جوان 1956 لكن النشاط النقابي بقي مستمرا وفي سرية تامة. وقبل مغادرة القيادات النقابية الأخرى نحو تونس على غرار قيادات حزب جبهة التحرير، نظمت عدة إضرابات سياسية ناجحة، أهمها إضراب 05 جويلية 1956 و15 أوت من نفس السنة، خاصة إضراب 1957 الذي كان بالتنسيق مع قيادات من جبهة التحرير الوطني. وقد تبنت النقابة العمالية خلال الفترة الممتدة ما بين 1957–1962 إستراتيجية جديدة متمثلة في لعب دور **دبلوماسي، وهذا** لكسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح القضية الوطنية. ومن أهم النشاطات النقابية التي قامت بها كانت[1]:

- 01 نوفمبر1954 : انفجار ثورة التحرير الوطنية.
- في بحر سنة1955: سلسلة من اللقاءات بين عبان رمضان وعيسات ادير.
- 24فيفري 1956: تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- في بحر 1956: انخرط أكثر من 100.000 عامل.

[1]-الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المرجع السابق ، ص16.

- 06 أفريل 1956: صدور العدد الأول من صحيفة " العامل الجزائري".
- 05جويلية 1956 إضراب وطني للعمال بمشاركة باقي السكان.
- 01نوفمبر 1956 باتفاق مع اتحاد العام التونسي للعمل والاتحاد المغربي للعمل نظم الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يوما للعمل الموحد، وقد تمت الاستجابة للإضراب مع كل من المغرب وتونس.
- ديسمبر 1956 : المشاركة في مؤتمر لنقابات شمال إفريقيا في الدار البيضاء بالمغرب.
- 28جانفي إلى 03 فيفري1957: إضراب الثمانية أيام بمناسبة مناقشة القضية الجزائرية في الأمم المتحدة.
- فيفري 1957 : تأسيس الودادية العامة للعمال الجزائريين في فرنسا.
- جويلية 1957 : اع ع ج يشارك في مؤتمر الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة بتونس وينخرط فيها.

توج نضال الشعب الجزائري بكل فئاته واختلاف شرائحه بالاستقلال وذلك يوم 05 جويلية 1962، وقد كانللحركات النقابية دورا فعالا في تعبئة الفئات العمالية لمواجهة الاستعمار الفرنسي،وقد استفادت من ممارساتها النضالية بعض النجاحات التي حققتها من خلال تبنيها العديد من الاستراتيجيات حسب مراحل متعددة بما يخدم احتياجات المجتمع، منهاموافقة الاتحاد العالمي لنقابات العمال لانتساب الاتحاد العام للعمال الجزائريين اليها، والسؤال الذي يمكننا طرحه الآن ما هي نوعية الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية بعد الاستقلال؟.

المطلب الثاني : إستراتيجية الحركة النقابية من الاستقلال إلى التعددية النقابية

استراتيجيات الحركة النقابية من الاستقلال الى التعددية النقابية:

ترك الرحيل الجماعي للأوروبيين من الجزائر أزمة حادة ناتجة عن الصعوبات المزدوجة المتمثلة في[1]:

-شغور معظم المؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية، دون أن يترك أصحابها من يتولى أمرها.

-وجود جهاز إداري يكاد يخلوا من الإطارات والأشخاص القادرة على إدارة المؤسسات نظرا لحداثة الاستقلال.

إن التجربة الجزائرية في التسيير الذاتي، في حقيقتها لم تكن تطبيقا لاديديولوجية واضحة المعالم مسبقا بقدر ما كانت أمرا واقعيا أملته مجموعة من العوامل على رأسها بروز ظاهرة الأملاك

[1]- محمد الصغير بعلي، **المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري**، سلسلة كتب يصدرها المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية " محمد درارني" الحمادية، بوزريعة، الجزائر، ديسمبر 1988، ص 08 .

الشاغرة. أمام هذا الواقع وكرد فعل لحماية البلاد فقد قام العمال بطريقة تلقائية بإدارتها، لأنه لم يكن هناك مجال لاختيار أو تردد ممكن.

وقد مر تنظيم المؤسسات العامة الاقتصادية في الجزائر بالمراحل الأساسية التالية[1]:

1- مرحلة التسيير الذاتي وهو التنظيم الذي أعقب الاستقلال مباشرة وامتد إلى حوالي سنة 1965 " المؤسسة المسيرة ذاتيا entreprise autogérée .
2- مرحلة التسيير البيروقراطية حيث تقلص حجم المشاركة العمالية إلى درجة كبيرة " المؤسسة أو المشروع العام " entreprise publique .
3- أما مرحلة التسيير الاشتراكي فتبدأ مع سنة 1971 في محاولة لمبعث وانجاز الديمقراطية في مجال العمل، المؤسسة الاشتراكية entreprise socialiste .
4- ومع استقلالية المؤسسات 1988 فان تنظيم القطاع العام ينتقل إلى مرحلة رابعة في إطار ما يسمى بالمؤسسة العمومية الاقتصادية entreprise publique économique.

لكن بعد الاستقلال ظهرت صراعات ما بين جبهة التحرير الوطني والاتحاد العام للعمال الجزائريين، وفي 1962 أقر بأن قراراته لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتناقض مع التطلعات الاشتراكية وبالتالي مع الحزب السياسي[2] .

وقد بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين مستمرا في مواصلة مسيرته النضالية، حيث وجه نداء إلى العمال يحثهم على مواصلة العمل، والبقاء في مناصبهم ورفع التحدي أمامأعمال المنظمة العسكرية OAS، كما اتخذ موقف تجاه كل تحرك برجوازي يحاول المساس بمكتسبات العمال المقرر في برنامج طرابلس، وميثاق الجزائر، الذين يكرسان خيار الاشتراكية[3].

فالاتحاد العام للعمال الجزائريين واجه في البداية بعض التحديات نتيجة فقره في التنظيم، حيث برز تيار داخله يسعى إلى فصله عن الحزب، بحجة حماية الحق النقابي من التأثيرات السياسية. إلا أن هذه المحاولة باءت بالفشل بحجة المهام الوطنية المستعجلة والضخمة الناتجة عن حرب التحرير، كبناء الاقتصاد الوطني،التكفل بالقضايا الاجتماعية الخطيرة الأيتام، أرامل الشهداء وأبناؤهم، المعطوبين اللاجئين...الخ[4].

---

[1]- محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص 07.
[2]- جورج لوفران ، المرجع السابق ص ص 164 -165.
[3]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص 13.
[4]- عبد الناصر جابي: **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية** ، المرجع السابق ، ص 87 .

في هذه المرحلة عمل الحزب كل ما في وسعه للسيطرة على المنظمات النقابية باعتباره قوة اجتماعية وسياسية هامة، قد اكتشف بعض القيادات النقابية بمناسبة المؤتمر الأولUGTA سنة 1963، صعوبة أو استحالة الخروج بمخرجات جديدة تتمثل في استقلالية النقابة عن الحزب السياسي، بل على العكس فالنظام السياسي لم يكتف بالهجوم على فكرة كل استقلالية.وزيادة على هذا الهجوم الذي تعرضت لها القيادات النقابية من مراكز القرار السياسي، فقد كانت تعرف أيضا ضغوطا من نوع آخر، مصدره هذه المرة القاعدة العمالية وكان على شكل إضرابات عمالية مطلبية لم تستطع النقابة تدعيمها، هذا ما أدى إلى إحداث شبه قطيعة بين الحركة العمالية المطلبية والقمة النقابية.

تعمقت هذه القطيعة بعد الانقلاب السياسي وتولي الرئيس هواري بومدين سيادة الحكم في عام 19جوان 1965 الذي أعلن على انطلاقة مشاريع اقتصادية واجتماعية كبيرة بعد الاستقرار الذي عرفه النظام السياسي، هذا ما زاد من ضعف وتابعية الممارسة النقابية للسلطة السياسية .

ومن أهم التطورات والانجازات التي قامت بها الحركة النقابية الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الستينيات منها في 17–20 جانفي 1963 انعقاد المؤتمر الأول في 23 فيفري 1963، بروز صحيفة "الثورة والعمل" . أما بين 23–25 مارس 1965 فتم انعقاد المؤتمر الثاني، بعدها تم انعقاد المؤتمر الثالث يوم:5 –9 مارس 1969 ، كل هذه الانجازات التي تبنتها الحركة النقابية ساهمت في إعادة بناء استراتيجياتهاوتجديد هياكلها بمايتماشى مع متطلبات كل مرحلة.

<u>استراتيجيات الحركة النقابية في السبعينات والثمانينات :</u>

عرفت الوضعية الاقتصادية للفئات العمالية في الفترة الممتدة ما بين 1969 –1978، تدهورا على كل المستويات، فزيادة على مشكل السكن، النقل...الخ. تميزت أيضا بضعف القدرة الشرائية بسبب التضخم الذي عرفته الجزائر خلال السبعينات والثمانينات، ففي الوقت الذي كانت فيه الأجور العمالية مجمدة أو تزيد ببطء فان الأسعار قد عرفت ارتفاعا كبيرا مست حتى ذوي الدخل المتوسط والمرتفع [1].

في هذه المرحلة كان لكل العمال الحق في الانضمام في النقابة، وعلى هذا الأساس يمارس الاتحاد العام للعمال الجزائريين صلاحيات تأطير العمال، وكان من واجب الاتحاد العام في هذه المرحلة بناء الاشتراكية، وأن يسعى لتطوير الوعي السياسي والتكوين الايديولوجي للعمال.

[1]- عبد الناصر جابي : **<u>مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية</u>** ، المرجع السابق ، ص 114 .

خاصة أن العهد هو عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، والثورة الزراعية وانجاز الخطط الوطنية[1].

وهكذا لم تعد النقابة بفضل توسيع القاعدة الاقتصادية للاشتراكية وسيلة للنضال ضد دولة مستغلة، بل أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في نطاق دولة اشتراكية تخدم العمال والفلاحين، إذ أن البناء الاشتراكي متوقف على مستوى الوعي السياسي لدى العمال وبصفة خاصة لدى المسؤولين النقابيين، ومن هنا يجب على الاتحاد العام للعمال أن يأخذ بعين الاعتبار مصالح البلاد والمجتمع...وهكذا أصبحت النقابة مدرسة للاشتراكية[2].

وقد صادفت سنة 1978 وفاة قائد المشروع السياسي الاقتصادي الجزائري الرئيس **هواريبومدين**، هذا ما أدى إلى تحول نوعي في الأشكال المطلبية، وأصبحت الحركات الاحتجاجية والإضرابات العمالية هي السائدة .

الشيء الأكيد هنا من خلال دراسة الإضرابات وخاصة مطالبها أن هذه التجربة التي يسميها البعض الاشتراكية، لم تستطع التوصل إلى خلق نموذجها العمالي المثالي، فالوضعية الاقتصادية، الاجتماعية التي يعيشها العامل في هذا القطاع ، كلها تؤكد فشل هذه التجربة[3].

وبسبب الشرخ الذي حدث ما بين مصلحة المؤسسة العمومية ومصلحة العامل والذي رأى بعد تجربته مع التسيير الاشتراكي أن مصالحه المهنية والاجتماعية تتعارض مع مصلحة مؤسسته، وللدفاع عنها لم ير مانعا من اللجوء إلى الإضراب، ومثل هذا الأخير يحقق له ما يريد حتى وإن لم ينل رضا السلطة.

---

[1]- أمر رقم 76–57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني ، للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص 69 .

[2]- أمر رقم 76–57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976 ، المرجع السابق ، ص ص 69 -70 .

[3]- عبد الناصر جابي : **مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية** ، المرجع السابق ، ص243.

الجدول(02) : الذي يبين تطور الإضرابات[1] :

أسباب المنازعة	1977	1978	1979	1980	المجموع
الأجور و الأرباح والتعويضات	%34	%55,4	%66,7	%17	%58
تأخر تسديد الأجور	%18,5	–	–	%38,5	%57
الشروط العامة للعمال	%11,5	%10	%2	%9	%7,7
تسريح فردي أو جماعي	%15	%10	%14	%6	%11
ممارسة الحق النقابي	%9	%5	%8	%3,5	%6,4
سوء الاتصال مع الإدارة	3,45	%8,8	%9	%7,6	%7
رفض ممثلي العمال	%4,5	–	–	%2	%1,6
أسباب مختلفة	%4	%10,8	%6,3	%16,9	%7,9

حيث يكشف لنا هذا الجدول أن سبب المنازعة داخل المؤسسة الاشتراكية، هي ذاتها المتعارف عليها في الأنظمة الليبرالية، وكأننا بهذه الملاحظة نحكم بفشل هذا التسيير في تحقيق الاشتراكية. وهذا ما يبين لنا أيضا بأن العامل دوما في صراع مع أرباب العمل من أجل تحسين ظروف استغلاله مع العمل على حماية حقوقه.ومن ايجابيات أسلوب التسيير الاشتراكية أنه كان وراء النمو المتسارع للحركة النقابية والتي ارتفعت إلى أكثر من 70% سنة 1977.

ومع صدور الميثاق الوطني 1986 الذي أقر بأن الحق النقابي مضمون لجميع العمال. يملك جميع العمالحق الانخراطفي الاتحاد العام للعمالالجزائريين، وعلى هذا الأساس يمارس الاتحاد صلاحيات تأطير العمال وتنظيمهم وتجنيدهم، ويعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم غيره في نشاطه المهني[2].

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص 57 .

[2]- مرسوم رقم 86–22 مؤرخ في 30 جماد الأولى عام 1406 الموافق 9 فبراير سنة 1986، يتعلق بنشر الميثاق الوطني الموافق عليه في استفتاء 16 يناير 1986،في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نشر وتوزيع قطاع الاعلام والثقافة والتكوين، الجزائر، جويلية 1988، ص 117.

قد سجلت موجة الإضرابات التي لجأت إليها الحركة العمالية المطلبية في الجزائر، خلال هذه الفترة مثلا: 1933 إضرابا سنة 1988 ، مقابل 648 إضراب فقط سنة 1987، و2023 إضرابا في 1990، وأخيرا 1034 إضرابا في سنة 1991، لتعرف الحركة العمالية انكماشا في عدد الإضرابات سنة 1992، بوصول عدد الإضرابات إلى نفس حجمها السابق 496 إضرابا والذي يميز بأن الحركة العمالية استفادت من هذا الربيع الديمقراطي الذي عرفته الجزائر خلال هذه الفترة 92/89 والذي تميز ببروز قوي للحركات العمالية (النقابات العمالية) المطلبية بمختلف فئاتها المهنية والاجتماعية تحت أشكال تعبيرية غاية في التنوع كالمسيرات ، المظاهرات ، الإضرابات، الاعتصامات..الخ[1].

ومع صدور دستور 1989 والذي اعترف بالحق النقابي، اضطرت السلطة إلى تقديم بعض التنازلات للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي لم يعد منظمة جماهيرية، وإنما أصبح كيانا مستقلا عن الحزب والدولة. بسبب تأزم الوضع السياسي، الاقتصادي والاجتماعي للجزائر في الثمانينات والتسعينات جعلنا نتسأل: عن نوعية الاستراتيجيات التي وظفتها الحركات العمالية والنقابية في تلك المرحلة، ليس على المستوى المركزي فقط بل حتى القاعدي ؟.

المطلب الثالث : إستراتيجية الحركة النقابية من سنة 1988 إلى سنة 2015

في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مست الجزائر في فترة الثمانينات وما نتج عنها من إقرار دستور 1989 والذي ركز على التعددية الحزبية والنقابية، برزت العديد من التغيرات على مستوى الحركة النقابية، انتقلت شأنها شأن الحركة السياسية من الأحادية إلى التعددية، لكن ذلك كان وفق نقطتين أساسيتين هما:

– الحفاظ على الصيغة القديمة لتمثيل العمال وتعبيرهم وهي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

– بروز وبشكل متسارع عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعدما تيقنت من عدم صلاحيته لتحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثلت هذه النقابات عموما في العمال الأجراء وأصحاب العمل، ولا بأس أن نعرج إلى المؤتمر الثامن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وما أتى به من قرارات والتي نذكر منها ولأول مرة يعلن هذا التنظيم أنه منظمة مستقلة عن كل وصاية.

أمام حجم التحولات التي عرفها عالم الشغل بفعل برنامج التعديل الهيكلي اتجهت إرادة السلطة نحو البحث عن حليف اجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع المجتمع الجديد، ولهذا

[1]- عبد الناصر جابي : **الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، المرجع السابق ، ص 53 .

تبنت الجزائر إستراتيجية جديدة في كيفية التعامل مع الحق النقابي من خلال إعادة النظر في خارطة الممارسة النقابية.

فما هي التغيرات التي عرفها العمل النقابي في هذه المرحلة ؟ وما هي الإستراتيجيات الجديدة التي تبنتها الحركات النقابية في تعاملها مع الواقع المهني والاجتماعي في ظل التغيرات السوسيو–اقتصادية؟ وكيف يمكننا أن نفسر العدد الكبير من الحركات النقابية المستقلة التي ظهرت في هذه المرحلة؟ هل هي مؤشر على وعي الفئات العمالية بأهمية هذه التنظيمات في حماية حقوقهم والدفاع على مصالحهم؟.

انتهزت الدولة حالة الطوارئ وتدهور الوضع الأمني لتعيد النظر في مبدأ التعددية النقابية حيث بادرت إلى حل النقابة الإسلامية للعمل S I T بحجة انتهاكها للقانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/12/21 ، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 30/91 والمؤرخ في: 1991/12/21 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث يتعارض وجودها مع نص المادة الخامسة منه والتي تقضي على: "أن التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي وفي حالتنا هذه فان مثل هذا التنظيم مرتبط عضويا ووظيفيا بالجبهة الإسلامية للإنقاذ وبالتالي يشكل امتدادا لهذا الحزب داخل عالم الشغل[1].

وعلى هذا الأساس بادرت السلطة إلى الحل القضائي لهذا التنظيم وفقا لنص المادة27 من قانون ممارسة الحق النقابي، وقد نجم عن هذا الحل توقيف نشاطه وحجز ممتلكاته، وقد تم ذلك بعد إنشاء **لجنة إنقاذ** الجمهورية بتاريخ 1992/01/05 المكونة من السلطة والاتحاد العام للعمال الجزائريين بدعوى معرفته للتشريعات الممارسة النقابية حيث برر الأمين العام آنذاك **عبد الحق بن حمودة**رحمة الله عليه، هذا التدخل بمتطلبات حماية مصلحة الطبقة العاملة التي لا يمكن فصلها عن المصلحة العليا للجمهورية[2].

كما تم إصدار بيان مشترك في أوت 1994 يتضمن تنسيق وضعية الشركـــاء الثلاث (الجهاز التنفيذي المركزية النقابية وممثلي أرباب العمل) .

كما كشف الأمين العام للمركزية النقابية بشكل واضح غداة انعقاد ندوة الوفاق الوطني أيام 14و15 سبتمبر 1996عن تحالفها المعلن مع السلطة عندما صرح على أن العمال مستعدون لوضع كامل طاقات الاتحاد لخدمة المصالح الحيوية للوطن. وأضاف أن الحركة النقابية في

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص276 .
[2]-نفس المرجع ، ص277 .

بلادنا ارتبطت تاريخيا بتاريخ الحركة الوطنية...وأن النضال النقابي لم ينشأ من أجل رغيف خبز ولكن على أساس مشروع أول نوفمبر[1].

وفي 28 جانفي1997 فقدت الحركة النقابية المركزية أبرز إطاراتها النقابية والممثلة في الشهيد عبد الحق بن حمودة، الذي تم اغتياله عند خروجه من المركزية النقابية، ومن أبرز كلماته المعبرة على إيديولوجياته الوطنية وحرصه على المصلحة الوطنية :

" **في الجزائر ولدنا، وفيها نحيا، ومن أجلها ومن أرواحنا سلما يرقى بها إلى المجد ومن دموعنا وضلوعنا وجراحنا وآلامنا جسورا نعبر فوقها من مأساة حاضرنا إلى غد يحقق آمال الشعب في السلم والعدالة والتقدم، فنحن نحيا في هذا الوطن وهذا الوطن يحيا فينا ولا بيت ولا سقف ولا ظل ولا تاريخ ولا هواية ولا ديمقراطية ولا حرية ولا سيادة إلا بين أحضان هذا الوطن، فمتى يفهم بعض الناس أن الوطن أكبر من الزعامات، متى يفهمون أن الجزائر فوق كل الحسابات والأنانيات هذه رسالة العمال الجزائريين**".

تولى سيدي السعيد قيادة الاتحاد العام بعد استشهاد عبد الحق بن حمودة، والذي بدوره كانت إستراتيجيته النقابية واضحة في قوله:" **لقد كان واجبنا واضحا على الدوام، عبر تقاسم الفكرة وتنظيم الطاقات والأمل والكفاح إلى تحقيق الإنصاف، نريد تحقيق التقدم وتجسيد المثل العليا، نعي أن الهدف يرمي إلى تحقيق حياة بعيدة عن الحاجة والخوف وفي ظل الكرامة...يجب أن يكون النقابي أكثر وضوحا وأن يحمل استراتيجيات جلية وقابلة للتطبيق واعية بالجوانب الايجابية والسلبية للعولمة وضغوطها. يجب أن تأخذ الإستراتيجية بعين الاعتبار الاستثمار في النظام الصحي والتربية والعمل الكريم والفقر والتضامن والعلوم والتنمية المستدامة**"[2].

إلا أن الأسلوب الذي تبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتدخله في الأمور السياسية أثار حفيظة بعض النقابيين الذين بادروا إلى تشكيل نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بلغ عددها سنة 1998 حوالي خمس نقابات مستقلة تنشط في المؤسسات ذات الطابع الإداري والاقتصادي[3] .

ولقد استطعت الحركات النقابية المستقلة أن تنال إعجاب الفئات العمالية بسبب المواقف النضالية التي تبنتها تجاه أعمال الحكومة، مستغلة في الوقت ذاته تدهور الجانب الاجتماعي للعمال حيث بادرت إلى تنظيم عدة حركات احتجاجية تطورت لاحقا إلى حركة إضرابات منظمة مست مختلف قطاعات النشاط، بالمقابل عرف الاتحاد العام تراجعا و هذا ما يبينه الجدول التالي:

---

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص283..
[2]- الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، المرجع السابق ، ص 06 .
[3]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص277.

الجدول (03) : تحديد توزيع الإضرابات بين المنظمات النقابية

المنظمات النقابية	عدد الإضرابات إلى غاية 1997
المنظمات النقابية المستقلة	13
الاتحاد العام للعمال الجزائريين	05

وبسبب تراجع الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كونه أصبح في مرتبة الحليف المتواطئ مع السلطة وليس كهيئة مطالبة تدافع عن مصالح العمال، لم تجد المركزية النقابية إلا أن تراجع ذاتها وتعيد مراجعتها بسبب التراجع الذي عرفته في هذه الفترة، ولم تجد النقابة المركزية من أداة لاسترجاع دورها التقليدي غير معارضة أدوات التعديل الهيكلي وعلى رأسها الخوصصة والتي اتخذت منها كسند لاسترجاع مكانتها ودورها النقابي .

ونظرا للدور الفعلي الذي أصبحت النقابات المستقلة تلعبه على الساحة الوطنية، سارعت الدولة إلى تعديل القانون رقم 14/90 لقطع الطريق أمامهم، وتم هذا التعديل بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الذي عدل نص المادة 35 من قانون ممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي :"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20%على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة و يتعين على منظمات النقابة المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم، أو سلطة الإدارية بكل العناصر التي تمكنت من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة ولاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها"[1].

ومن أجل استرجاع النقابة المركزية لمكانتها، وتدعيم مركزها لدى الطبقة العاملة نظمت إضرابين شهيرين الإضراب الأول تم الإعلان عنه من 5 الى8 ماي1997 يرمي إلى الاحتجاج ضد عملية التسريح و غلق المؤسسات والتي تسببت في تسريح أكثر من 300 ألف عامل وغلق أكثر من 1200 مؤسسة عمومية محلية والإضراب الثاني المؤرخ في 28 جويلية 1997 وأدى إلى شل المنطقة الصناعية بالرويبة والتي تعد أكبر تجمع عمالي في الدولة وقد استجابت السلطة

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، 278 .

لانشغالات المركزية النقابية حيث رفعت الحد الأدنى للأجر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 152/27 المؤرخ في 10 ماي1997[1] .

عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين للحفاظ على ذاته، فأدخل العديد من التعديلات في إستراتيجيته النضالية كالاهتمام بالقضايا التي تواجه الحركات النقابية الجزائرية ومعاناة العمال خاصة الشباب، وأكد على ضرورة القيام بخطوات فعلية من أجل تحسين أوضاع العمال مؤكدا على أن الحركة النقابية مطالبة بالانخراط أكثـــر في النضال من أجل تحسين الخدمات الصحية، التربية والعمل الكريم، وهي مدعوة كذلك لبذل مجهودها قصد تقليص الفقر ورفع من القدرة الشرائية للأجراء وتحسين ظروف المعيشة، ودعا إلى الاتفاق –عقد اجتماعي– مشيرا إلى ضرورة أن يشكل العقد الاقتصادي والاجتماعي مسارا في ذات الوقت اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا ووسيلة قوية للضبط، وإطارا حيويا لضمان السلم وتقليص الفوارق.

وقد أبرز الأمين العامسيدي السعيد– لاتحاد العام للعمال الجزائريين– أن العقد الاقتصادي والاجتماعي لا يخص المنظمة العمالية لوحدها، بل لا بد أن يشكل بعدا جماعيا ومجتمعيا مؤكدا أن القيادة المركزية للاتحاد العام لعمال الجزائر تدعو إلى هذا العقد الاجتماعي عن قناعة، واعية بالتحديات القادمة وحجم الأعمال التي تنتظرها مع ما لديها من قدرة للاستماع، ومن إيمان في فضائل الحوار من خلال التأكيد على تفاؤلها في كون الذكرى الـــ50 ستنفتح على عهد جديد من توحيد صفوف العمال والثقة والأخوة من أجل العدالة والمساواة الاجتماعية.

كما تناول قضايا الخصخصة وما تقوم به الحكومة من مجهود كبير من أجل إرضاء المنظمات العالمية، مثل منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي...لإرضاء قوى رأس المال بالقيام بالاستثمار في الاقتصاد الجزائري، بدل من الاعتماد فقط على النفط .

لقد جاء الخطاب بمثابة عرض شامل للمعاناة التي تتعرض لها دولة الجزائر بعد الحرب الأهلية التي استنزفت دماء أبناء شعبها وخيرات الدولة، حيث دفع العمال الثمن الباهظ لهذا الجرح النازف، بانتشار البطالة والفقر، وقد ظهر ذلك في المعطيات الاقتصادية الكثيرة التي جاءت في نص الخطاب الرئاسي، ومنها أن معدل دخل الفرد في الجزائر ارتفع، بل تضاعف خلال فترة حكم الرئيس بوتفليقة من 1621 دولار أمريكي للسنة في العام 1999 إلى معدل 3114 دولار في العام 2005.

[1]- عجة الجيلالي ، المرجع السابق ، ص ص 281 - 282 .

ومع بداية الألفية الجديدة، عاد مطلب الأجر بقوة ضمن مطالب النقابات العمالية سواء المستقلة أو الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اضافة الى مطالبات باعادة صياغة قانون جديد للوظيف العمومي ، وادماج المستخلفين وتغيير القوانين الاجتماعية، وتلك كانت مطالب النقابات الست المستقلة المشاركة في الاضراب الوطني منتصف أفريل عام 2002 ، وقد أضيف اليها عام 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية، فضلا عن طرح مطلب جديد وهو تنظيم ملتقى لمناقشة سياسة الأجور مع النقابات العمالية المستقلة[1].

ويمكننا القول بأن الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان : تيار يبني نضاله على لغة الحوار والتفاوض والتشاور ممثلا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمال ، إضافة إلى الاعتراف التام به من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للفئات العمالية، وهذا ما أكده وزير العمل والحماية الاجتماعية طيب لوح أثناء انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد شهر مارس 2008. في مقابل هذا التيار نجد النقابات المستقلة التي عادت مؤخرا إلى الساحة الوطنية، والتي اتخذت العديد منالاستراتيجيات النضالية كالإضرابات والحركات الاحتجاجية،...للضغط على الجهات الوصية لتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية والاقتصادية للفئات العمالية.

فعلى الرغم من النتائج الايجابية التي حققتها النقابات المستقلة خاصة في السنوات الأخيرة، والتي ساهمت في توسع القاعدة النقابية وانضمام إليها العديد من الفئات العمالية، بعد قناعتها بمدى فعالية هذه التنظيمات في إنتاج وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي بسبب قدرتها على التمثيل والوفاء لأهدافهم وتلبية انشغالاتهم وتحسين ظروف معيشتهم وقدرتها على حمايتهم من كل أشكال الظلم والتمييز ورد حقوقهم المهضومة، كونها استطاعت أن تحقق ما عجزت عن تحقيقه النقابة المركزية على الرغم من أنها ما تزال فتية مقارنة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين .

لكن يبقى حجم وتاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقدمه لا يختلف فيه اثنان ولا يمكن لأي تنظيم مهما كان حجمه تجاوزه فهو يعتبر شريك اجتماعي للحكومة، فلا يؤخذ قرار يخص الطبقة العمالية إلا وتم استشارته[2]. فهو شريك اجتماعي مهم بالنسبة للسلطة خاصة وأنه قد امتنع عن اللجوء الى الحركات الاحتجاجية واكتفى بالحوار والتفاوض والتشاورفهو حسب رأيه هو الحل الوحيد في هذه المرحلة لتحقيق التنمية المستدامة.

[1]- ايمان النمس، المرجع السابق ، ص 83.
[2] - منير بوروبة ، المرجع السابق ، ص 234.

وقد تكرست ظاهرة حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية منذ 1990 في إطار ما يعرف باللجنة الثلاثية التي يتشكل من الجهاز التنفيذي للحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين كممثل عن الجانب الاجتماعي وممثلي نقابات أرباب العمل، و قد يبدأ العمل بمنهجية الثلاثية منذ الإعلان عن حالة الطوارئ حيث أصبحت الإطار المفضل لامتصاص غضب العمال تجاه إجراءات التسريح وغلق المؤسسات العمومية وتدابير الخوصصة وتمحورت انشغالات المركزية النقابية على مسائل التالية :

– الزيادة في الأجور عن طريق الرفع التدريجي للحد الوطني الأدنى للأجر والذي تأثر ببرنامج التعديل الهيكلي وأدى الى انهيار القدرة الشرائية للعمال الأجراء .

– المطالبة بتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لصالح العمال و التي بقيت حبرا على ورق نتيجة امتناع أغلبية الهيئات المستخدمة من تنفيذها.

– المطالبة بمرتبة الشريك عند وضع النصوص القانونية المتعلقة بمستقبل الهيئات المستخدمة وخاصة مسألة تسيير رؤوس الأموال التجارية المملوكة للدولة و مسألة الخوصصة .

<u>خلاصة الفصـــل</u> :

إن أهم ما يمكن أن نستخلصه من المسيرة النقابية أن الحركات النقابية كانت من أسباب بروزها كقوة فاعلة، الثورة الصناعية في بريطانيا، والثورة الفرنسية سنة1789، وبنجاح هذه التجربة في بريطانيا وفعاليتها، انتشرت في كل العالم بداية من فرنسا، ألمانيا، الاتحاد السوفيتي، الولايات المتحدة الأمريكية ومن ثم الى مستعمراتهم كتونس، المغرب، الجزائر، ومن أهم النتائج التي يمكننا استخلاصها من هذا الفصل ما يلي:

01– كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر لظهور النقابة العمالية في العالم ،حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية ، خاصة بعدما حاول أرباب العمل تطوير الآلة وتعويضها بالإنسان، مما نتج عنها تسريح العمال، البطالة وغيرها من الآفات . فالمساوئ الاجتماعية للنظام الرأسمالي دفعت بالعمال إلىالإتحاد وإنشاء نقابات لرعاية مصالحهم، مع العلم أنها لقيت كذلك معارضة شديدة منأرباب العمل الذين تمكنوا في بداية الأمر من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم، و لكن بدأ الاعتراف تدريجيا بحق العمال في التجمع و الإضراب برغم ما تعرضوا له من اضطهاد، كما أن مبدأ الحرية النقابية أصبح أمرا مقررا في جميع الدول المتقدمةوأصبح منصوصا عليه في صلب دساتيرهم، وتعد تلك الحرية من الحريات الأساسية للإنسانالمعاصر.

02- ضرورة تفعيل الثقافة العمالية وتعريف العمال بحقوقهم التي تكفلها لهم القوانين والاتفاقيات، وذلك من خلال السعي الدائم من قبل نقابات العمال بتعريف العمال (اتفاقات العمل العربيةوالدولية) عن طريق المؤتمرات والندوات وخاصة تلك التي يقيمها خبراء من منظمة العملالعربية والدولية.

03- احتكار العمل النقابي على الرجال دون النساء، مما جعلهن يطلبن بحقوقهن وهذا ما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية .

04-جل الذين ساهموا في تأسيس التنظيمات العمالية هم من القيادات السياسية...وهذا ما أكده وزير التنمية السياسية المهندس موسى المعايطة من خلال ابرازه لدور المؤتمر في تعزيز الشراكة الاستراتيجية بين النقابات المهنية والحكومة من خلال الحوار ودعم المبادرات وتمكين دور النقابات المهنية في عملية البناء والتواصل والاتصال القائم على الاحترام المتبادل وقبول الرأي والرأي الأخر، حيث قال[1]:"...فقد ظهرت النقابات بعد عام 1989 انغماسا متعاظما في الشأن السياسي خصوصا في ظل استعادة الأحزاب السياسية نشاطها العلني وتكريس التعددية الحزبية والسياسية عام 1992" ، كما طالب النقابات المهنية اعادة النظر في دورها الحقيقي حيث تعتبر النقابات المهنية مؤسسات وطنية بادرت الدولة بملء ارادتها بانشائها للقيام بمهام محددة ذات صلة بالمهنيين.

05 – لاحظنا في كل دول العالم وجود صراعات ما بين السلطات و الحركات النقابية، فكلما برز قياديون نقابيون مطالبين باستقلالية النقابة عن الحزب إلا وتعرضوا إلى هجوم عنيف من طرف رؤساء الحكومات وهذا ما لاحظناه خاصة في تونس ، الجزائر ، روسيا، فرنسا..

06- تساهم الحركات النقابية في تنمية الوعي القومي والإيديولوجي من خلال نشاطاتها النقابية ومواقفها النضالية.

---

[1]- أ/ نايف القاضي وآخرون : **" النقابات المهنية-تحديات المشاركة والتغيير"**، وقائع المؤتمر الذي نظمه مركز البديل للدراسات والتدريب بدعم من مؤسسة فريدريك ايبرت في عمان في 25 يوليو 2009 في فندق القدس الدولي بعمان، مركز البديل للدراسات والتدريب، عمان، الأردن، 2009، ص06.

07- تساهم الحركات النقابية في التنشئة الاجتماعية والإيديولوجية للأعضاء باعتمادها على الأساليب التالية: مدارس نقابية، الأندية، المكتبات، التربية السياسية، الأندية.وبالتالي فهي تساهم في تكوين وترسيخ ثقافة نقابية فعالة وسط الفئات العمالية.

08- دعم الإنتاج والإنتاجية في المؤسسات، وهذا ما كانت تهدف إليه الحركات النقابية في روسيا لدعم المؤسسات الإنتاجية، لأنها ترى أن الإضراب لا يخدم مصلحة العمال ولا المؤسسات الاقتصادية.

09 - تدهور الظروف المهنية، الاجتماعية و الاقتصادية ساهمت في تنمية الوعي النقابي في وسط الفئات العمالية، وتغيرت أساليبها النضالية ولغتها، وتوسعت نشاطاتها النقابية على حسب التغيرات السوسيو-اقتصادية .

10-توسع نشاط التنظيم وتطور أدوار الحركات النقابية في الجزائر من مجرد تحسين الظروف المهنية والاجتماعية - مطلبيه - إلى المشاركة في الثلاثية إلى جانب أرباب العمل والحكومة .

الفصل الرابع : الإصلاحات التربوية في قطاع التربية

المبحث الأول: **الاصلاحات التربوية ماهيتها ومكانتها في الجزائر**

تمهيد

المبحث الأول : **الاصلاحات التربوية ماهيتها**

01- الاصلاحات التربوية ماهيتها

02- عملية الاصلاح التربوية

المبحث الثاني : **التعليم ومكانته الاجتماعية بالمنظور العالمي، منظمة اليونسكو والمنظور العربي**

أ- مكانة مهنة التعليم من المنظور العالمي

- مهنة التعليم في اليابان
- مهنة التعليم في الاتحاد السوفياتي
- مهنة التعليم في الصين

ب- مهنة التعليم من منظور منظمة اليونسكو

ت- مهنة التعليم من المنظور العربي

- الأنظمة التربوية في الوطن العربي
- التربية العربية وصناعة المستقبل
- عزوف الشباب العربي عن مهنة التعليم

المبحث الثالث: **الاصلاحات التربوية في الجزائر وتطوراتها**

المطلب الأول : قطاع التربية الوطنية من الاستقلال إلى 1976

المطلب الثاني : الاصلاحات التربوية من 1976 إلى سنة 1990

المطلب الثالث : تطورات قطاع التربية الوطنيةمن سنة 1990 إلى يومنا هذا

خلاصة

تمهيد :

إن التغيرات الاجتماعية التي شهدها العالم في السنوات الأخيرة خاصة من الجانب التربوي دفع بالدولة الجزائرية إلى ادخال العديد من الإصلاحات التربوية ، من أجل تطوير المدرسة الجزائرية بما تتماشى مع احتياجات المجتمع، خاصة وأن المدرسة تعد من المؤسسات الإستراتيجية التي تعمل على ارساء القيم والمقومات الوطنية في المجتمع كما تساهم في عملية التنشئة الاجتماعية السليمة.

لكن الظروف التي جرت فيها عملية الإصلاح على مستوى المنظومة التربوية تتميز بجملة من العوامل منها عوامل داخلية كظهور التعددية السياسية وما يرتبط بها من إرساء لمفهوم الديمقراطية، العمل على غرس روح المواطنة في نفوس الناشئة، إبدال نظام الاقتصاد الموجه باقتصاد السوق، وعوامل خارجية كعولمة الاقتصاد والتطور المتسارع للمعارف العلمية والتكنولوجية وانتشار الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال على أوسع نطاق، وتشكل هذه العوامل رهانات جديدة في سيرورة النظام التربوي بل وتحديات يتعين على المدرسة رفعها، لأن المدرسة في تفاعل دائم مع المجتمع فهي نتاج هذا المجتمع، وهي تطمح إلى تطويره وترقيته.

وهكذا فالإصلاح الشامل للمؤسسة التربوية يرمي إلى تشييد نظام تربوي متناسق وناجع، قصد تمكين المدرسة الجزائرية من مواجهة تحديات الحاضر والمستقبل المتعددة، وتحقيق الشروط العلمية والتكنولوجية التي بإمكانها ضمان تنمية مستدامة.

ولعل أهم عنصر بشري الذي يعد رمز من رموز المجتمع نظرا للمكانة الاجتماعية التي يحظ بها هو المدرس الذي ينبغي الاهتمام به وأن يتجاوب مع متطلبات النوعية والكفاءة في جوانبها الأكاديمية والبيداغوجية...وعلى هذا تسعى الجزائر الى التعاون مع دول العالم، ولاسيما في إطار برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية الجزائرية PARE، وتزويده بالتأهيل البيداغوجي والمنهجي[1].

وانطلاقا من الدور المحوري الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي، وإيمانا بمركزية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فان الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية، تولي مهنة التعليم والمعلم اهتماما وعناية خاصة، كما تتيح للمعلم فرص النمو المهني المستمر لتحسين المستوى ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية. من هنا يمكننا أن

[1]-Pr Boubekeur Ben Bouzid **l'approche par competences dansl'écoleAlgérienne**, UNESCO- ONPS,2006 p 08.

نتساءل عن طبيعة الإصلاحات التربوية، وعن مكانة التعليم والمعلم من المنظور العالمي والعربي؟.

المبحث الأول: التعليم والإصلاحات التربوية ماهيتها ومكانتها

تمهيد: يعد مفهوم الإصلاح التعليمي من أحد المفاهيم التي أضيفت حديثا إلى مجموعة مفاهيم تربوية، يمكن أن يصنف هذا المفهوم ضمن مجموعة المفاهيم التربوية الديناميكية، التي تشتمل على التجديد، التحديث، التطوير والإصلاح.

المطلب الأول : الإصلاحات التربوية ماهيتها ومكانتها

01- الإصلاحات التربوية ماهيتها

يرى رجال التربية أن الفرق بين التجديد Innovation، والتحديث Modernization، والتطويرDeveloping، والإصلاح Reform هو فرق في الدرجة، فقد يكون التطوير جذريا شاملا بحيث يشمل أهداف النظام وبنيته وخططه ومناهجه، بما يرقى بهذا التطوير جزئيا، ويشمل جانبا من النظام أو جزئية مما يجعله تجديدا[1].

كما يرتبط مفهوم الإصلاح التربوي بمفاهيم متعددة منها التجديد، التغيير، التطوير أو التحديث، ويشير مفهوم الإصلاح التربوي إلى أنه : "عملية التغيير في النظام التعليمي أو في جزء منه نحو الأحسن"[2].

والإصلاح التربوي يعني خطة عمل تضعه وزارة التربية بهدف تغيير أو تعديل ما هو موجود ومعمول به في النظام التربوي من سياسة تربوية، مناهج، إدارة، وإعداد/تدريب معلمين لتلبية إستراتيجية محددة تبنتها الحكومة[3].

أما بيرش فيعرفه :" بأنه محاولة فكرية أو عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن النظام التعليمي سواء كان ذلك متعلقا بالبنية المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرامج التعليمية أو طرائق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها "[4] .

---

[1]- د/ على صالح جوهر، **الاصلاح التعليمى فى العالم العربى**، المكتبة العصرية للنشر واللتوزيع، المنصورة، مصر، 2009، ط:01، ص11.

[2]- محمد منير مرسيي : **الاصلاح والتجديد التربوي فى العصر الحديث**، عالم الكتاب مصر 1996، ص 77.

[3]- د/- سميرة عليان وآخرون ، المرجع السابق، ص 18.

[4]- محمد منير مرسيي ، المرجع السابق ، ص 77 .

ومنه يمكننا أن نستخلص بأن الإصلاحات التربوية حتمية طبيعية تفرضها البيئة، فالمعرفة تتطور وتتقدم كلما تقدمت الحياة وتطورت وتعقدت، وأن العالم يشهد تفجرا هائلا في مجال المعارف، وتوليد الأفكار لمواجهة مواقف الحياة في الحاضر والمستقبل.

وإصلاح النظام التعليمي يكون فعالا إذا كانت مخرجاته مقبولة، ومتناسبة مع أهداف النظام، في حين أن النظام التعليمي قد يعاني من خلل ما إذا كانت الجهود التي يبذلها النظام لا تتناسب مع مخرجاته، ولا بد أن تتلقى مدخلات وعمليات النظام التعليمي تغذية راجعة، يمكن من خلالها تنظيم الجهود وتوجيهها لتحقيق مخرجات مناسبة للأهداف.

وعلى هذا تعمل وزارة التربية الوطنية على تغيير، تعديل، تجديد تطوير وتحديث ما هو موجود ومعمول به في النظام التربوي من سياسة تربوية، ومناهج، وإدارة، وإعداد/تدريب معلمين لتلبية إستراتيجياتها العامة بهدف مواكبة ومسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة على المستوى العالمي والمحلي.

02- <u>عملية الاصلاح التربوي:</u>

على الرغم من وجود تأثيرات متعددة للعولمة على جميع مناحي الحياة، إلا أنه من الملاحظ أن تأثير العولمة في مجال محتوى النظم التعليمية لا يزال يعد ضعيفا، فما زالت معظم الدول تحتفظ بنظام تعليمي يشبه ما كان عليه منذ خمسين عاما.

وللتأكيد على أن هذه الظاهرة ليست حديثة بل أن تأثيرها يبدأ منذ أوائل القرن الرابع عشر على الأقل مع ظهور الرأسمالية في القرن الثامن عشر، ومن آثارها ظهور النظم التعليمية في الدول الأوروبية وانتقالها بعد ذلك إلى الولايات المتحدة، ثم تأثرت العديد من دول العالم تقريبا بدول الاستعمار وبالقيم الغربية خاصة الدول التي تحررت خلال هذا القرن، والتي قامت ببناء نظمها التعليمية على نمط التعليم الغربي.

وإذا كنا نعترف بأن حجم التغير في التعليم أقل بكثير مما تتطلبه ظاهرة العولمة من تغير وتطور فان السؤال الذي نطرحه هو كيف يجب أن تتم عملية الإصلاح ؟ ، قدم لنا على **صالح جوهر** الإجابة عن هذا التساؤل بالمقترحات التالية[1]:

- ضرورة الاهتمام بزيادة الوعي بالثقافات الأخرى وخاصة ثقافات المجتمعات المتقدمة.

[1]- د/ على صالح جوهر، المرجع السابق، ص ص 114-115.

- ضرورة الاهتمام بالمعرفة وتنمية المهارات اللازمة والتي يمكن أن يجعل الدولة قادرة على المنافسة العالمية.
- ضرورة الاهتمام بتأثيرات العولمة على التعليم العالي بصفة خاصة وتحقيق نمط من أنماط خصخصة التعليم العالي والعام بعد ذلك.
- ضرورة الاهتمام بتأثيرات التصحيح الذي يحدث في هيكله الاقتصادي على عمليات مدخلات ومخرجات التعليم.
- ضرورة اللجوء إلى بعض عمليات خفض الإنفاق على التعليم والخدمات الاجتماعية الأخرى.

ومنه فان عولمة الاقتصاد يشترط على المنظومة التربوية التحضير اللائق للأفراد وللمجتمع، لمواجهة التنافس الحاد الذي يميز بداية القرن 21 حيث ترتبط الرفاهية الاقتصادية للأمم بحجم ونوعية المعارف العلمية والمهارات التكنولوجية التي يتعين إدراجها.

فالتطور السريع للمعارف العلمية والتكنولوجية، وكذا الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال التي تفرض إعادة تصميم ملامح المهن، وتشترط من التربية التركيز في برامجها وطرائقها البيداغوجية لاكتساب المعارف العلمية والتكنولوجية وتنمية القدرات التي تسمح بالتكيف مع هذا التطور في المهن وتيسير إدماج المعلمين في وسط مهني معولم.

إن هذه الوضعية هي وليدة رهانات جديدة مرتبطة بسيرورة العولمة وتأكيد أهمية المعرفة والتكنولوجيا في عالمنا المعاصر تهيب بالمنظومة التربوية وتفرض عليها ضرورة الاستجابة للطلب الاجتماعي الذي يشترط مستوى عال من الأداء والتأهيل المتنامي.

المبحث الثاني: التعليم ومكانته الاجتماعية بالمنظور العالمي، منظمة اليونسكو والمنظور العربي

تمهيد

مهنة التعليم كانت وما تزال من العناصر الأساسية التي تقوم عليها الحضارات، باعتبارها تساهم في العديد من الأدوار، منها إعداد المنتوج البشري، التنشئة الاجتماعية للأفراد، تأهيل يد العاملة لتولي المناصب العليا في البلاد، عقلنة التسيير، إرشاد الاقتصاد الوطني، تطوير الوطن لمواكبة ومسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية.

ومن أجل معرفة أسباب تطور الدول المتقدمة ومدى قدرتها على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية مقارنة بالدول التي ما تزال تحاول بناء ذاتها وتحسين منتوجها البشري، من أجل مسايرة ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية، على هذا أخذنا بعض النماذج من الدول المتقدمة والعربية لتعرف على مكانة التعليم في كل منها. فما هي مكانة التعليم والمعلم بالمنظور العالمي والمحلي؟.

01- **مكانة مهنة التعليم من المنظور العالمي**[1] :

أ- **مهنة التعليم في اليابان:**

لقد حظيت مهنة التعليم اهتماما خاصا في اليابان المعاصرة، باعتبار أن التقدم الذي أحرزته التربية اليابانية والانجازات التي حققته إنما يرد بشكل أساسي إلى المنزلة التي يحتلها المعلم في نظام التربية اليابانية. حيث تعتبر مهنة التدريس في اليابان من المهن المريحة اقتصاديا، فمن بين خمسة يابانيين يتقدمون لمهنة التدريس يفوز واحد منهم فقط بشرف المهنة وامتيازاتها المعيشية .

وقد أدى ذلك على تحقيق مستوى نوعي متفوق للمعلم الياباني وتنمية نوعية في العملية التربوية بأسرها، وهذا يرجع للدور القيادي الذي يلعبه المدرس في هذه العملية باتفاق جميع المدارس التربوية، حيث لا جدوى من تطوير ومعايشته للأجيال و الأستاذ يعاني نقصا في العديد من الجوانب خاصة الظروف المهنية والمادية والبيداغوجية والاجتماعية خاصة من الجانب المعنوي، فهذه الميزة يمكن أن تفسر لنا الكثير من أسرار نجاح التربية اليابانية.

ب-**مهنة التعليم في الاتحاد السوفياتي** :

يشكل المعلم أحد المحاور الكبرى للإصلاح التربوي في الاتحاد السوفياتي، حيث لا يقتصر الإصلاح التربوي على عملية تحسين مضامين العملية التعليمية وأساليب تنظيمها، بل أنه يهدف إلى خلق ذهنية جديدة عند المعلم بالذات وأسلوب عمل جديد والى تهيئته من النواحي الإيديولوجية والأخلاقية والنفسية، للعمل بشكل إبداعي تجديدي وإلا عجز أي منهاج أو كتاب مدرسي أيا ما كانت جودته على إحداث الأثر المنشود.

إن لدى الدولة السوفياتية سابقا حرصا دائما على إعلاء شأن المعلم وتقدير دوره في حياة المجتمع، وعلى رفع سلطته ومكانته، وأن التحسن الملحوظ لعملية إعداد المعلمين وتوفير شروط التدريب لجميع المدرسين على شتى المستويات يشكلان جزءا لا يتجزأ من الإصلاح...هذا ولقد أسهم رفع المرتبات بنسبة الثلث لمدرسي الابتدائي والثانوي، وللمدربين المهنيين وأساتذة مواد التعليم المدارس المهنية التقنية، فضلا عن الاختصاصيين في الطرائق وسائر العاملين التربويين، في تثبيت وتأكيد الأهمية الاجتماعية والسياسية للنشاطات التربوية.

أ- **مهنة التعليم في الصين:**

من اجل رفع مكانة المعلم من الناحية السياسية والاجتماعية وتحقيق الاحترام المتكامل لمهنة التعليم وإبراز دورها الرائد في المجتمع، وخلق المناخ الاجتماعي الملائم لاحترام المعلمين

[1]- د/ أحمد خطيب ، **إعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات** ، عالم الكتب الحديث ، عمان ، الأردن ، 2008 ،ط : 01، ص ص 49 – 55.

وتقييم المعرفة واحترام العلم، قدم رئيس الوزراء الصيني السيد **شاوشيانغ** مقترحا إلى اللجنة الخاصة التابعة لمؤتمر الشعب الوطني السادس في 15 كانون الثاني 1985 باعتبار اليوم العاشر من أيلول من كل سنة يوم للمعلم. وتمت بهذا موافقة اللجنة المذكورة على ذلك دون قيد أو شرط ، وقد احتفل الشعب الصيني فعلا بهذا اليوم في العاشر من أيلول عام 1985 على جميع الأصعدة، وأقام مختلف الفعاليات والمناشط التي تظهر قيمة المعلم وأهمية مهنة التعليم، حيث زار المسؤولون في الدولة بهذه المناسبة العديد من المؤسسات التربوية وأقاموا فيها عدة حفلات لتكريم المعلمين، كما قدموا لهم الكثير من الأعمال الجليلة التي من شأنها أن تحسن أوضاعهم وتطور مدارسهم وتحل مشاكلهم على صعيد العمل والحياة الخاصة.

لقد استغلت مناسبة يوم المعلم بما يتناسب ومكانة المعلم وموقعه واحترامه فتم تكريم المعلمين الذين يتمتعون بسمعة طيبة وقدرة وأهلية في مجال التعليم، كما تم إنشاء صندوق المكافآت الصينية الخاص بالتعليم الثانوي والابتدائي ورياض الأطفال، بناء على اقتراح من اللجنة الوطنية للتربية ونقابة المهن التعليمية والأشخاص المعروفين في الميدان التربوي داخل البلاد وخارجها، وتم بهذه المناسبة جمع ما يقارب مائة مليون ساهمت فيها هذه الأوساط إلى جانب مساهمة الدولة التي بلغت حوالي 50% منها، والغرض من هذه المبالغ هو تكريم المعلم المتميز في المدارس العامة والمهنية.

02- **مهنة التعليم بمنظور منظمة اليونسكو**:

أولت منظمة اليونسكو منذ نشأتها اهتماما كبيرا بالمعلم، وكان هذا الاهتمام ناتجا بالأساس عن إيمان هذه المنظمة الدولية بأهمية الأدوار التي يقوم بها المعلم باعتباره الركيزة الأساسية في تطوير العملية التربوية.

وقد أولت خطط اليونسكو اهتماما كبيرا لهذا القطاع التربوي الهام بالمعلم، وركزت على دعم الجهود الوطنية في توفير الكوادر اللازمة لأنظمتها التعليمية من المعلمين، وقد انعكس هذا التركيز أيضا في الحفظ على برامج اليونسكو السنوية (البرنامج العادي) بالإضافة إلى الأدوار الأخرى التي تضطلع بها اليونسكو من خلال المشروعات الميدانية التي تقوم بتنفيذها في مختلف أقاليم العالم. ولقد تم إصدار توصية في المؤتمر الدولي الخاص بأوضاع المعلمين الذي تم عقده بباريس في 05أكتوبر 1966 ، ومن بعض المبادئ الموجهة التي ارتكزت عليها هذه التوصية:

- ينبغي الاعتراف بأن تقدم التعليم يتوقف إلى حد بعيد على مؤهلات أعضاء هيئة التعليم وكفاءتهم وعلى ما يتحلى به كل منهم من صفات إنسانية وتربوية ومهنية.

- ينبغي ألا ينطوي إعداد المعلمين وتشغيلهم على أي شكل من أشكال التمييز بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية، الأصل العنصري، الاجتماعي والأوضاع الاقتصادية.
- تهدف هذه التوصية في مجملها إلى تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية وترسيخ قواعد السلوك المهني عند المعلمين لكي تحافظ مهنة التعليم على منزلة رفيعة بين المهن الاجتماعية المتميزة.
- ينبغي حماية المعلمين حماية فعالة من الأعمال التعسفية التي قد تؤثر في أوضاعهم او حياتهم المهنية.
- من بين العوامل المختلفة التي تؤثر في تقويم أوضاع المعلمين ينبغي ايلاء أهمية خاصة للراتب اعتبار أن في الأوضاع الحالية للمعلم عوامل أخرى – كالمركز أو الاعتبار المعلم بوظيفة التعليم ومستوى أهمية مهامهم – تتوقف الى حد بعيد على وضعهم الاقتصادي.
- على السلطات التربوية الإقرار بأن تحسين ما للمعلمين من أوضاع اجتماعية واقتصادية ومن ظروف عمل وأحوال معاش وآفاق مستقبلهم المهني يعتبر أفضل وسيلة لعلاج الافتقار إلى معلمين من ذوي الكفاءة والخبرة – وخير سبيل يجذب إلى مهنة التعليم أصحاب المؤهلات ويشدهم إليها...

نستخلص من هذه التوصيات الصادرة من المؤتمر الدولي بأنهم حرصين على تعزيز المكانة الاجتماعية للمعلم، لأنه أساس العملية التعليمية التعلمية، وهذا من خلال تلبية كامل احتياجاته المادية والمهنية، وفتح له المجال لاعداده وتأهليه حتى يكون ملما بالبرنامج التربوي والمناهج التعليمية وبالتالي يكون قادرا على تأدية رسالته المتمثلة في تربية النشء تربية سليمة تتماشى مع التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية.

03- <u>مهنة التعليم بالمنظور العربي</u>:

أ- <u>الأنظمة التربوية في الوطن العربي</u>:

إن الأنظمة التربوية في الوطن العربي بوجه عام تواجه العديد من التحديات التي تحتاج إلى مواجهة ومعالجة سواء على مستوى السياسات والاستراتيجيات والأهداف والبنى والهياكل الإدارية والتنظيمية، أو على مستوى إعداد وتدريب المعلمين والإداريين والفنيين والتربويين، أو على مستوى التمويل والدعم والمشاركة العامة في أوجه النشاطات والفعاليات التربوية وأن الذي يقرر في النهاية كفاءة وفعالية الأنظمة لمواجهة هذه التحديات والمشكلات.

ب-**التربية العربية وصناعة المستقبل** :

كي تستطيع التربية العربية صناعة هذا المستقبل العربي وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع العربي، فلا بد أن تتوجه هذه التربية إلى تغذية الابتكار وتفجير الإبداع...وحتى تستطيع التربية العربية من مواجهة التحديات والصعوبات أن تعمل على تنمية روح النقد والتحليل والمناقشة وتكوين القدرة على المبادرة عند الطلاب العرب وأن تولد فيهم روح الخلق والإبداع والتميز.

وعلى هذا يجب على البلدان العربية اعادة تقييم وتقويم قطاع التربية، مع ادخال اصلاحات مدروسة نابعة من قيمنا وتقاليدنا وعاداتنا مع مراعات التطورات التكنولوجية والعلمية الحالية من أجل مواكبة التطورات العالمية، وهذا لن يكون الامن خلال بناء مدرسة عصرية قادرة على انتاج وتكوين جيل قادر على فهم احتياجات ومتطلبات المجتمع على مستوى جميع ميادين الحياة.

ت-عزوف الشباب العربي عن مهنة التعليم:

لقد حظيت مهنة التعليم باهتمام بالغ على مستوى الوطن العربي، وجاء هذا الاهتمام نتيجة لإيمان صانعي القرار على مستوى الأنظمة التربوية في البلادان العربية بأهمية مهنة التعليم فضلا عن الدور الحيوي للمعلم، باعتبار أن المعلمين هم دعامة كل تطوير اجتماعي، وتقع عليهم مسؤولية إعداد أجيال الأمة ورعايتهم وتشكيل مستقبلهم .

لكن مشكلة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس وبخاصة في مراحل التعليم العام أصبحت هاجسا يقض مضاجع المسؤولين التربويين على مستوى الوطن العربي، بحيث استوجب هذه الظاهرة إجراء العديد من الدراسات والبحوث القطرية فضلا عن الدراسات والبحوث التي تم إجراؤها في كل من قطر، الأردن، السعودية، سوريا توصلت إلى عدد من النتائج التقت عند نقطة واحدة مؤداها أن هنالك عزوفا عند الشباب في الأقطار المشار إليها أعلاه عن مهنة التعليم .

وعلى هذا سنتناول هذه الدراسة التي تم اجرائها من قبل المنظمة العربية للتربية والثقافة 1984، تحمل عنوان: " **ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس** " حيث كشفت هذه الدراسة عن مواقفهم من مهنة التعليم وهي كالتالي[1]:

- لا أحب مهنة التدريس.

- لا تتناسب مهنة التدريس مع استعداداتي.

[1]-د/ أحمد الخطيب ، المرجع السابق، ص ص 58 -61 .

- التدريس مهنة صعبة بالنسبة للمهن الأخرى.

- يعتبر الدخل من مهنة التدريس غير مجزي.

- فرص الترقية في مهنة التدريس قليلة.

- قلة الحوافز في مهنة التدريس.

- التدريس مهنة لا تتمتع باحترام الجميع...

وقد كشفت الدراسة عن أسباب ظاهرة العزوف عن مهنة التعليم وهي كالتالية:

- أسباب مادية : الرواتب، فرص الترقية ، الحوافز والمكافآت...
- أسباب مهنية تتصل بعملية التدريس: العبء التدريسي، الاكتظاظ، ضعف الإمكانات والوسائل اللازمة لنجاح العملية التربوية ...
- أسباب اجتماعية: تعيين المعلمين في أماكن لا تتطابق رغباتهم، العلاقات المهنية التي تتيحها المهنة، دور المهنة في خدمة المجتمع، عدم مراعاة استعدادات الشخص عند اختياره لمهنة التدريس...

من هنا يمكننا ملاحظة الفارق ما بين مكانة المعلم في الدول المتقدمة مثل الصين، الاتحاد السوفياتي، اليابان، واليونسكو، ومكانة المعلم بالمنظور العربي اذ لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية التي تم إجراءها التي تبين أسباب عزوف الشباب العربي عن مهنة التعليم كونها لا تحظ بالاحترام من طرف المجتمع ولا توجد محفزات التي تدفع بالأستاذ لتأدية مهامه التعليمية، وهذا ترجع لتدهور ظروفه المادية والمهنية والاجتماعية والبيداغوجية وحتى المعنوية ففرص الترقية فيها قليلة، ويعتبر الدخل غير مجزي، بالإضافة إلى أنها مهنة صعبة مقارنة بالمهن الأخرى...

المبحث الثالث: الإصلاحات التربوية في الجزائر وتطوراتها

تمهيد :

يعتبر أكثر المواطنين في المجتمعات الصناعية والنامية التربية والتعليم المنظم مسألة مفروغ منها، غير أن مفهوم المؤسسة التربوية بمعناها المعاصر، هو حصيلة نهائية لقرون طويلة من التطور، مع أن بداياتها الأولى قد برزت في كثير من المجتمعات التاريخية القديمة، في العالم العربي والإسلامي والصين ومناطق أخرى، وكان التعليم الرسمي لعدة قرون وقفا على قلة قليلة من الناس القادرين ممن توافر لهم الوقت والدعم المالي، وقبل اختراع الطباعة عام 1454، كانت الكتب والمخطوطات المنسوخة عالية الكلفة وبعيدة المنال على الأغلبية الساحقة من الناس[1] . لكن ومع مرور الزمن وتطور العلوم والتكنولوجية أصبح التعليم يلعب دورا أساسيا في حياة الأمم والشعوب ويشكل محورا رئيسيا في النشاط الاجتماعي، السياسي والاقتصادي لأي بلد لاسيما في هذا العصر الذي رسمت ملامحه سرعة وتيرة التغيير وتطورت المعرفة الإنسانية في شتى المجالات كالمعلوماتية، العلوم الحية وعلم الفضاء...

وبالتالي أصبحت التكنولوجية بمثابة بيان حياة المجتمعات، بل أصبح امتلاك قدرا منها بطاقة تعريف وانتماء لهذا العالم الموحد والصغير، والواقع أنه لا يمكن لأي مجتمع أو دولة أن تحيا خارجه، مما يحتم أو يفرض مراجعة الدول لأعمالها وتقويم أدائها ومنجزاتها ومن ثم تصور فرص التطوير وتحديد أساليبه...من أهمها تطوير النظام التربوي، وعلى ذلك أدركت معظم الدول أن مواكبة التقدم السريع لا تمر سوى عبر تربية أجيالها تربية شمولية متكاملة، تجعلها قادرة على مواجهة التحديات وتذليل الصعاب في عالم شعاره البقاءللمتمكن والاستمرار عبر السباق والتنافس.

المطلب الأول: التربية و التعليم في الجزائر من الاستقلال إلى1976

قد وضعت الجزائر منذ الاستقلال إلى اليوم، تربية أبنائها في صميم انشغالاتها وكرست جزءا كبيرا من مواردها وثرواتها الوطنية في سبيل تطوير قطاع التربية الوطنية الذي يحظى بالأولوية بالنسبة لبقية القطاعات. ويكفي في هذا المقام التذكير بأن عدد المتمدرسين الإجمالي قد تضاعفت عشرة مرات منذ سنة 1962 بحيث بلغ 8.053.391 تلميذا في الدخول المدرسي سنة 2008 وهذا يعني أن ربع عدد السكان الجزائريين موجود حاليا على مقاعد الدراسة، كما أن نسبة تمدرس فئة العمر من 06 سنوات البالغة حاليا 97% (بعد أن كانت 43% فقط في سنة 1966)، مؤشر على أهمية النتائج المنجزة في ميدان التمدرس ، وبصورة خاصة إذا ما وضعنا

[1]- أنتوني غدنز، **علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)** ، تر: د/ فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة، عمان، الأردن، 2005، ط 04، ص537.

في الحسبان ، من جهة، أن هذا التطور العددي قد رافقه تمديد مدة الدراسة الإلزامية من 6 إلى 9 سنوات وإذا اعتبرنا من جهة أخرى أن نسبة النمو السكاني خلال المدة قد تجاوزت 3,5%[1].

بالإضافة إلى هذا ففي الوقت الذي كرست فيه الجزائر مجانية التعليم لجميع الجزائريين كانت قد شرعت أيضا في تنفيذ خيار تعريب المواد التعليمية وجزأرة إطارات التربية في جميع المستويات مما أتاح للبلد إمكانية استعادة وترقية لغته وثقافته المتماشية مع قيمه الحضارية بعدما نالت الجزائر استقلالها وجدت ذاتها أمام تحديات كبيرة، اقتصاد منهار ويد عاملة غير مؤهلة...ومن أجل إعادة بناء وطن جديد بعد 132 سنة من الاستعمارمن جميع جوانب الحياة. بما فيها قطاع التربية، حيث كانت نسبة الأمية أكثر من 90 بالمائة، يعني أن نسبة كبيرة من المواطنين حرموا من حقهم في التعليم[2].

كما أن الفترة الممتدة مابين 1962 –1969 كانت فترة تذبذبخاصة من الناحية السياسية، وبعد أحداث 1965 وتولى وزير الدفاع هواري بومدين سدة الحكم ، ظهرت معه الرغبة في جعل النظام التربوينظاما جزائريا خالصا،كانت الدعوة إلىإقامة مدرسة جزائرية سليمة قادرة على مواجهة التحديات ومواكبة التطورات .

وقد تم تأسيس المدرسة الأساسية ذات السنوات التسع، التي تمدد الدراسة الإلزامية حتى شهادة التعليم الأساسي، مما يسمح بإنهاء المشكل الذي يطرحه الشباب الذي يغادر الدراسة بعد خروجه من المدرسة الابتدائية، والذي لم يبلغ بعد سن العمل. والتعليم الذي يتم توفيره في هذه المرحلة الدراسية، سيكون منظما بكيفية تجعله يهيئ ويسهل الانتقال نحو الفروع الموجودة في التعليم الثانوي امتدادا للمدرسة الأساسية...ويتضمن التعليم الثانوي فروعا تحدد وتنوع بكيفية تفتح أفق التكوين لجميع الأطفال المتخرجين من المدرسة الأساسية، طبقا لمؤهلاتهم وأذواقهم، مع اعتبار الاحتياجات التي يستلزمها الاقتصاد، وضمن هذه الفروع ستطور تلك التي تهيئ للحرف التقنية ولمهام التأطير المتوسط وتحظى بتقدير جديد، ويتولى التعليم الثانوي إعداد التلاميذ للانتقال إلى التعليم العالي[3].

ومنه نستخلص أن الجزائر عانت كل أساليب التجهيل والتضليل أثناء الاستعمار الفرنسي، لكن بعد حصولها على الاستقلال، وجدت نفسها أمام اقتصاد منهار وشعب الأغلبية منه أميين، وبالتالي فهي ملزمة على الاستثمار في الموارد البشرية وإعادة تأهيلهم للمساهمة في عملية البناء

---

[1]-بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق ، ص ص 37- 38.

[2]- نفس المرجع، ص 38.

[3]- أمر رقم 76–57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني ، للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص ص 269 –270 .

والتشييد، وعلى هذا أسست المدرسة،وتبنت مبدأ ديمقراطية التعليم ومجانيتها والزاميتها، في الوقت ذاته عملت على تجسيد خيار تعريب التعليم وجزأرة التأطير في مختلف المستويات، وهذا ما سمح لبلادنا باسترجاع لغتها وثقافتها وترقيتهما بما يتماشى مع قيمنا الحضارية.

المطلب الثاني: الإصلاحات التربوية من سنة 1976 إلى سنة 1990

وبعد الإصلاحات العميقة التي عرفتها المدرسة الجزائرية في سنة 1976، بعد صدور الأمر رقم 76–35 المؤرخ في 16 أفريل 1976، والمتضمن تنظيم التربية والتكوين في الجزائر، حيث شملت إصلاحات جذرية على نظام التعليم وهذا من أجل مواكبةومسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تعيشها الدولة آنذاك ، فقد كانت مبادئها مرتكزة على :

- منظومة وطنية أصلية بمضامينها وإطاراتها وبرامجها .
- ديمقراطية في إتاحتها فرصا متكاملة لجميع الأطفال الجزائريين .
- متفتحة على العلوم والتكنولوجية.

غير أنه إذا كان إصلاحات السبعينات، قد أملته فترة ما بعد الاستقلال، وكانت الأسبقية فيه لتأصيل المدرسة بمضامينها وإطاراتها وبرامجها، فضلا عن ديمقراطيتها وانفتاحها على العلوم والتكنولوجية، فان الإصلاح الجديد، تمليها ظروف أخرى مرتبطة أساسا بالتغيرات التي تعيشها البلاد في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وبالحاجات الاجتماعية الناجمة عن هذه التغيرات.وتفرضها تحديات جديدة تختلف عن تلك التي كان على المدرسة الجزائرية أن تواجهها في السبعينيات، أنها تحديات من شكل آخر. وعلى المدرسة اليوم أن تواجهها بإعداد أبنائها للعيش في عالم تطبعه عولمة الحياة في شتى مجالاتها المختلفة، وتميزه تكنولوجية الإعلام والاتصال الجديدة التي بدأت في إحداث تغيير في وسائل التعليم وأساليبه وفي مفهوم الزمن والمكان فيه.

وقد شهدت فترة السبعينيات والثمانينيات محاولات وتجارب عديدة فيما يتعلق بتصميم البرامج الدراسية، وقد بدأت النظرة الجديدة حينئذ تفرض نفسها في المؤسسة التربوية داعية إلى الأخذ بعين الاعتبار معطيات الواقع الوطني والتطورات العلمية والتقنية وتوجيه كل ذلك نحو تنمية كفاءات التلاميذ الذاتية وتطوير قدراتهم العقلية بدل من تركيز الفعل التربوي على مجرد تلقين المعلومات وتراكمها.

ومع هذا فقد كانت التطلعات والتوجهات حميدة في حد ذاتها وتستحق التقدير إلا أن تطبيقها في الميدان كانت تواجهها عدد من الصعوبات الظرفية التي تعود أساسا إلى ما يلي [1]:

- عدم استقرار الهياكل التنظيمية والأشخاص.
- نقص الإعلام والتكوين، قلة التجربة وضعف التمدرس المهني لدى العناصر المكلفة بترجمة غايات ومقاصد المدرسة في شكل برامج دراسية فعالة.
- عجز المؤسسة المكلفة بالمتابعة والتقييم عن أداء جميع مهامها، ذلك أن المعهد التربوي الوطني كان مشغولا بالدرجة الأولى بتصميم وطباعة الكتب المدرسية وتوزيعها، أكثر من اهتمامه بالتقييم المنهجي والعلمي للبرامج الدراسية.
- انعدام الشروط المسبقة والضرورية لتطبيق أي برنامج تربوي جديد.

وقد تجلت نتائج ذلك كله في اكتظاظ البرامج الدراسية وكثافة الساعات الدراسية وغالبا ما كانت المضامين بعيدة جدا عن مسايرة التطورات التي تحدث في المحيط الاجتماعي والاقتصادي فضلا عن تخلفها عن ركب العلوم التكنولوجيا، وعلاوة على كل هذا فان تدريس بعض المواد الضرورية لبناء شخصية الأطفال وصقلها كاللغة العربية والتاريخ والتربية المدنية، أو تلك المواد التي تساهم في تنمية الملكات العقلية العليا كالفلسفة وبعض فصول برنامج الرياضيات...لم تكن تحظ بكل ما تستحقه من عناية واهتمام، ناهيك عن نشاطات الإيقاظ التي لم يخصص لها أدنى حيز في برامج التعليم الابتدائي القديم.

ومع صدور الميثاق الوطني سنة 1986 والذي جاء فيه: " تتميز منظومة التربية والتكوين بإجبارية التعليم الأساسي وتعميمه على الأطفال البالغين سن الدراسة، وهذا بفضل المدرسة الأساسية التي أصبحت الأداة المفضلة لتوفير فرص التعليم لجميع الأطفال الجزائريين...كما تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين، كما أن إدراج التقنيات المتعددة في هذا المستوى، يمثل العنصر الأساسي في تحديث التعليم الأساسي [2].

بالتالي ومع التحولات التي عرفتها الجزائر بعد 1988 كان لزاما على الدولة الجزائرية إعادة تقييم منظومتها التربوية وتطويرها بما تتماشى مع متطلبات اقتصاد السوق واحتياجاته، لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية...

---

[1]- أمر رقم 76–57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976، المرجعالسابق، ص ص 47-48

[2]- حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني 1986، نشر وتوزيع قطاع الاعلام والثقافة والتكوين، جويلية 1988 ، ص 65.

المطلب الثالث: الإصلاحات التربوية وتطوراتها من التعددية السياسية إلى يومنا هذا

ظهور التعددية السياسية تفرض على المنظومة التربوية إدراج مفهوم الديمقراطية، وبالتالي تزويد الأجيال الشابة بروح المواطنة وكل ما ينطوي عليه هذا المفهوم من قيم ومواقف التفتح والتسامح والمسؤولية لخدمة المجتمع الذي تغذيه الهوية الوطنية والسعي إلى رغد العيش. وبالتالي التخلي عن الاقتصاد الموجه وأساليب التسيير الممركز والتأسيس التدريجي لاقتصاد السوق، بكل الإجراءات الاجتماعية والاقتصادية التي تميزه وترافقه (التصحيح الهيكلي، إعادة الهيكلة الصناعية، إزالة احتكار التجارة الخارجية، الخوصصة...) ، وهذا ما يحدو بالمنظومة التربوية إلى تحضير الأجيال الصاعدة تحضيرا جيدا لتعيش في هذا الوسط التنافسي ولتتكيف معه[1]. أما على المستوى العالمي فالتطور السريع للمعارف العلمية والتكنولوجية وكذا الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال التي فرضتإعادة تصميم ملامح المهن، واشترطت من التربية التركيز في برامجها وطرائقها البيداغوجية لاكتساب المعارف العلمية والتكنولوجية وتنمية القدرات التي تسمح بالتكيف مع هذا التطور في المهن وتيسير إدماج المتعلمين في وسط مهني معولم.

وعلى هذا أدخلت وزارة التربية العديد من الإصلاحات على مستوى المنظومة التربوية لمواكبة التطورات الراهنة منها على مستوى البرامج والمواقيت، وتتشكل البرامج والمواقيت في أي نظام تعليمي أهمية قصوى وتتميز بالارتباط الوثيق فيما بينها، كما أنها تخضع بصفة مستمرة للتعديل والتغيير كلما تطلب الأمر ذلك لتكون أكثر تكيفا وتماشيا مع متطلبات التغيير والتحديد.

وفي هذا السياق عرفت البرامج والمواقيت التعليمية في نظامنا التربوي تعديلات وتحويرات خلال المراحل الأساسية لتطوير المنظومة التربوية ولتكون مسايرة لسرعة التحولات، بادرت الوزارة بإنشاء اللجنة الوطنية للبرامج بموجب القرار رقم 34 و ت و المؤرخ في 21 جوان 1998 والتي تعتبر هيئة علمية وبيداغوجية تعني بالتصور والتوجيه والتنسيق في مجال المناهج التعليمية وتتكفل بتقديم الآراء والاقتراحات للوزير المكلف بالتربية حول كل قضية تتعلق بمناهج التعليم[2]. كما صدر قرار رقم 34 وتأ خ و مؤرخ في 21 جوان 1998يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للمناهج وتنظيمها وسيرها، حيث تنص المادة[3] 03 و04:" على أن اللجنة الوطنيةللمناهج هي هيئة علمية وبيداغوجية تعني بالتصور والتوجيه والتنسيق في مجال المناهج التعليمية "، كما

---

[1]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، **القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 فيفري 2008**، عدد خاص فيفري 2008، ص ص 05-07 .

[2]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية،**البرامج والمواقيت في التعليم الأساسي والثانوي**، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، عدد خاص جوان 2000 ، ص 01

[3]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، **القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 فيفري 2008**، المرجع السابق، ص 08.

[3] - نفس المرجع ، ص 11 .

تتكفل اللجنة الوطنية للمناهج في إطار مهامها بتقديم الآراء والاقتراحات للوزير المكلف بالتربية حول كل قضية تتعلق بمناهج التعليم وخصوصا:

- التصور العام للتعليم.
- صياغة الأهداف العامة للتعليم انطلاقا من الغايات التربوية .
- تحديد ملامح الخروج للتلاميذ في نهاية كل مرحلة تعليمية.
- إعداد مرجعية عامة للمناهج تتضمن أساسا تحديد الأهداف العامة المسطرة.

وفي هذا السياق العام لتحول العالم، سطر رئيس الجمهورية في برنامجه هدف إصلاح المنظومة التربوية بمختلف مركباتها ونصب في شهر مايو من العام 2000 اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية . وقد تمت دراسة نتائج وتوصيات هذه اللجنة مرات عديدة مرات عديدة من طرف الحكومة خلال شهر فبراير ومارس من العام 2002 قبل عرضها على مجلس الوزراء [1]. فقرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 30 أفريل 2002 المسجلة في برنامج الحكومة الذي صادق عليه المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، تشكل من جهة أرضية للتغيير الذي شرع فيه، ومن جهة أخرى تعد مصدر الهام لإعداد مشروع هذا القانون التمهيدي.

وتتألف هذه اللجنة من 157 عضوا تم اختيارهم من بين الشخصيات الوطنية البارزة وبالنظر إلىكفاءتهم المشهودة في عالم التربية والتكوين، ولقد تم تكليف اللجنة بإجراء تشخيص موضوعي وشامل للمنظومة التربوية قصد الخروج بمقترحات وافية حول مشروع سياسة تربوية جديدة مندرجة في إطار مسعى شامل متسق ومنسجم. وهذا حسب المرسوم الرئاسي رقم 2000– 102المؤرخ في 05 صفر عام 1421 الموافق 09 مايو 2000 المتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية[2].

لذلك فان إصلاح النظام التربوي الذي شرع في تطبيقه ابتداء من الدخول المدرسي 2004/2003 حدد من بين الأهداف العديدة التي سطرها تحسين نتائج المؤسسات التربوية استجابة للمتطلبات الشرعية والاحتياجات الحقيقية للمجتمع الجزائري، وذلك بإتمام تحقيق ديمقراطية التعليم وتحسين نوعية التعليم والعمل على تمكين أكبر عدد ممكن من التلاميذ من مواصلة دراستهم إلى أبعد ما تسمح لهم به قدراتهم العقلية دون أن يشكل أصلهم الاجتماعي والاقتصادي أو جنسهم عائقا يحوز دون ذلك التقرير المرحلي لتنفيذ الإصلاح .

---

[4]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، **القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 فيفري 2008**، المرجع السابق ، ص 08.

[2]- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: **اصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية**، ج: 01 ، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، جوان2009،الطبعة 02 ، ص 22.

وقد تم فعلا مضاعفة الأعداد الإجمالية للتلاميذ بعشر مرات منذ سنة 1962 لتصل إلى أكثر من سبعة ملايين ونصف المليون تلميذ، وهذا يعني أن ربع سكان الجزائر يرتادون حاليا المدارس. كما تمت مضاعفة عدد الهياكل المدرسية لاستقبال التعداد المتزايد للتلاميذ، حيث ارتفع عدد الثانويات مثلا، من 39 ثانوية سنة 1962 إلى أكثر من 1.500 ثانوية سنة 2006[1].

وتحضيرا للدخول المدرسي2009/2008 وتجسيدا لبرنامج وزارة التربية الوطنية، المتمثل في[2]:

- توسيع التربية التحضيرية.
- استقبال دفعتين من التلاميذ السنة الأولى متوسط.
- مواصلة تجسيد أهداف الإصلاح بخصوص البعد التكنولوجي.
- إحداث التوازن بين الشعب.
- مواصلة عمليات التكوين الخاصة بالمعلمين والأساتذة.

وفي إطار التحضير للدخول المدرسي 2013 /2014 أصدرت وزارة التربية الوطنية نشرة رسمية تتضمن مايلي[3]:

- تحضير الدخول المدرسي 2014/2013.
- ترتيبات تنظيمات وتربوية لتخفيف عبء ثقل المحفظة المدرسية .
- إقرار مواقيت مواد التعليم والمناهج التعليمية لمرحلة التعليم المتوسط.
- إعادة تنظيم الزمن الدراسي في مرحلة التعليم المتوسط .
- تنصيب منهاج اللغة الايطالية في السنة الثانية، شعبة لغات أجنبية
- فتح مسابقات مهنية على أساس الشهادات للالتحاق بسلك أساتذة المدرسة الابتدائية، أساتذة التعليم المتوسط، أساتذة التعليم الثانوي.
- إحداث أقسام " رياضة ودراسة".
- إنشاء المؤسسات التعليمية.
- تحويل اعتماد إلى ميزانية تسيير وزارة التربية الوطنية.

أما في مجال تحسين نوعية التعليم وتقليص التسرب المدرسي فكانت الإجراءات المتخذة كالتالي:

---

[1] - Bulletin official de l'éducation nationale **, loi d'orientation sur l'éducation nationale**N°08-04 du 23 janvier 2008, pp 41-42.

[2]- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: **إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية**، ج: 02 ، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، جوان2009، ص 22.

[3]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي مكتب النشر، جوان 2013، العدد 561، ص01.

- العمل على تحسين الأداء البيداغوجي بتدعيم القدرات المهنية لموظفي التعليم والتأطير.
- تقليص نسب الإعادة في الأطوار التعليمية بتعزيز جهاز المعالجة البيداغوجية.
- تنمية جهاز الإرشاد المدرسي ابتداء من السنة الأولى متوسط لمساعدة التلميذ على البناء التدريجي لمشروعه الشخصي وإشراكه في اختياراته المدرسية والجامعية والمهنية .
- توسيع فتح الأقسام لفائدة التلاميذ ذو الاحتياجات الخاصة الماكثين في المستشفيات مدة طويلة، المتأخرين دراسيا، المعوقين حسيا، ولاسيما أقسام التعليم المكيف.
- التكفل البيداغوجي بالتلاميذ المتمدرسين في الأقسام متعددة المستويات.
- تنمية نشاطات المطالعة وترقيتها في المؤسسات التعليمية.

وتبعا للإصلاحات المتبعة من طرف وزارة التربية الوطنية تم إصدار النشرة الرسمية في جانفي 2013 وتتضمن[1] :

- إنهاء مهام وتعينات .
- التقويم المرحلي للتعليم الإلزامي.
- التكفل بتلاميذ الأقسام البكالوريا.
- تسيير مفتشي التربية الوطنية.
- الامتحانات والمسابقات المهنية .

أما المشاكل التي طرحت أثناء الاستشارة نذكر منها[2]:

- اكتظاظ الأقسام .
- سير بعض المؤسسات بنظام الدومين.
- كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة .
- عدم مراعاة خصوصيات المناطق الجنوبية والفصول في تحديد الوتيرة الدراسية.
- نقص المرافق الرياضية والثقافية.
- هشاشة الابتدائيات التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات
- ضعف التأطير البيداغوجي ولاسيما في اللغات الأجنبية مع عدم استقراريته خاصة في ولايات الجنوب.
- قلة العمليات التضامنية الخاصة بالنقل والمطاعم المدرسية.
- التسرب المدرسي.

---

[1]- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي مكتب النشر، جانفي 2013، العدد 556، ص01.

[2]- الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول: التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الإلزامي ، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013، ص 03

- طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج من مستوى إلى آخر.
- تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم.
- التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات.
- نقص تكوين الأساتذة المعنيين بالتكفل بتلاميذ ذوي الحاجيات الخاصة والتلاميذ الذين يعانون من صعوبات دراسية (بيداغوجية الدعم، المعالجة البيداغوجية الفارقية) أو المعلمين المكلفين بالأقسام متعددة المستويات...الخ.

ويهدف إصلاح المنظومة التربوية التي شرعت فيه الدولة مع بداية الدخول المدرسي 2004/2003إلى وضع منظومة تربوية وطنية، عصرية وناجعة تستجيب للتطلعات المشروعة وكذا الحاجيات الحقيقية للمجتمع.

ومن هذا المنطلق لا يعتبر الإصلاح التربوي عملية ظرفية مؤقتة محصورة في فترة زمنية محدودة، بل هو سيرورة متواصلة، ديناميكية ودائمة، تتضمن مراحل للمتابعة والتقويم والتعديل على أساس نتائج التقييمات.

ويعتبر المعلم من أهم العناصر الفاعلة في العملية التعليمية والتربوية بنسبة قدرتها البحوث والدراسات العديدة ب 60% مقارنة بدور المناهج الدراسية والإمكانات المسندة لها، لهذا فالمعلم في أغلب دول العالم يعد إعدادا مهنيا وتربويا قبل ممارسته للمهنة الأكاديمية، إلا أنه لا يكفي الوصول إلى المعلم الكفء ما لم يتيسر له الإلمام الكافي بأساسيات التربية الحديثة المتطورة، وبأصول علم النفس الحديث تماشيا مع التطورات السريعة في مجال الأهداف والتخطيط والتنفيذ التربوي، وطرائق التدريس والمناهج المتطورة والأساليب التربوية الحديثة، وكل هذا لكي يكون قادرا على المشاركة الفعالة في مسيرة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.

إن اهتمام الجزائر بالمعلم ليس من اليوم بل منذ أن حصلت الجزائر على السيادة الوطنيةوما تزالإلى يومنا هذا، وفي هذا المجال ينصب مسعى الوزارة في اتجاهين هما[1]:

- **الاتجاه الأول:** هو اشتراط توافر مستوى علمي وثقافي رفيع في المتقدمين للعمل حاليا لمهنة التعليم، وفي هذا الإطار تعمل الوزارة على مراجعة شروط الالتحاق بمهنة التعليم ، كما

[1]- وليد العيد ، **معلم المرحلة الابتدائية ومدى كفاءته لتدريس المناهج المقررة في الإصلاح التربوي الجديد بالجزائر(من سنة 2003 الى يومنا هذا)، دراسة ميدانية ببعض مقاطعات ولاية مستغانم** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير تخصص علم النفس المدرسي ، إشراف د/ إبراهيمي إبراهيم ، جامعة الجزائر- 02 – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونية، السنة الجامعية 2011/2010 ص 148.

تعمل على إعادة النظر في وظائف ومهام مؤسسات التكوين القائمة حاليا وتكييف مهامها وفقا للمتطلبات المرحلة الحالية والمستقبلية.

- **الاتجاه الثاني:** هو البحث عن صيغ جديدة أكثر ملائمة لتأهيل المعلمين الذين يمارسون عملهم في الوقت الحاضر، والذين لم يحصلوا على الحد الأدنى الضروري لممارسة هذا العمل علميا وتربويا، وكانوا قد وظفوا في السنوات السابقة تحت تأثير الطلب المتزايد على التربية، الذي لم يسمح آنذاك بوضع شروط انتقائية للالتحاق بهذه المهنة .

وفي هذا الإطار فان التكوين أثناء الخدمة يشكل أبرز الانشغالات، يتولاه حاليا مفتشو التربية والتكوين ومفتشو التربية والتعليم الأساسي في شكل تجمعات تكوينيةميدانية، وتتجه سياسة التكوين أثناء الخدمة مستقبلا نحو التوظيف الأمثل لتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال التي تسعى الوزارة إلى تجسيدها ميدانيا كأفضل خيار بتوفير فضاءات ملائمة لهذا الغرض على مستوى المؤسسات التعليمية.

فإصلاح المنظومة التربوية هو تنفيذ سلسلة من الإجراءات التي تتمحور حول ثلاث محاور كبرى ألا وهي تحسين نوعية التأطير والتحوير البيداغوجي وإعادة تنظيم المنظومة التربوية[1]. والإصلاحات على مستوى قطاع التربية الوطنية ليست وليدة اليوم بل هي من بين الاستراتيجيات الأساسية التي ارتكزت الجزائر على بنائها منذالاستقلال إلى يومنا هذا، وما تزال تعمل على ترقيتها بما تتماشى مع التطورات التكنولوجية والعلمية الراهنة. فما معنى الإصلاح التربوي وما هي التطورات التي عرفها قطاع التربية في الجزائر؟.

أ- **لما إصلاح المدرسة الجزائرية:**

تواجه المدرسة الجزائرية عدة تحديات داخلية وخارجية هي[2]:

01- التحديات الداخلية:

يجب على النظام التربوي أن يرفع ثلاثة تحديات داخلية:

في المقام الأول، ينبغي أن تترجم في المدرسة التغيرات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي حصلت في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، وذلك بجعل المدرسة تقوم أحسن قيام بإيصال قيم التسامح والحوار، وتحضر التلاميذ لممارسة مواطنتهم في مجتمع ديمقراطي. وبعبارة أخرى يتعلق الأمر بتحسين وجهات التعليم أمام احتياجات المجتمع الجزائري الحالي.

[1] المربي المجلة الجزائرية للتربية، **إصلاح المنظومة التربوية**، المركز الوطني للوثائق التربوية، الجزائر، أفريل/ماي 2004، العدد01 ، ص09.

[2] Pr Boubekeur Ben Bouzid ,OPCIT , P P 10-11.

وفي المقام الثاني يتعين على المدرسة الاضطلاع جيدا بوظيفتها في التربية وفي التنشئة الاجتماعية والتأهيل، وبمعنى أخر رفع نوعية النظام التربوي (أي فاعليته الداخلية).
وفي المقام الأخير يجب عليها مواصلة تطبيق ديمقراطية التعليم، أي جعله في متناول أكبر عدد ممكن من التلاميذ، وضمان حظوظ متساوية في النجاح لكل تلميذ، وبعبارة أخرى يجب الإنصاف في النظام التربوي.

02- <u>التحديات الخارجية:</u>

يجب على النظام التربوي كذلك أن يرفع عدة تحديات خارجية، ونعني أول الأمر، تحدي العولمة الاقتصادية التي تتطلب كفاءات عالية، آخذة في التزايد ومتلائمة أكثر فأكثر مع متطلبات حركية المهنة. كما نعني كذلك تحدي المعلوماتية، أي اللجوء في آن واحد إلى تكنولوجيات الإعلام والاتصال الجديدة من أجل التحصيل المدرسي وتعلم استعمالها في مختلف قطاعات الحياة النشيطة، وتتمثل هذه التحديات في رفع الفعالية الخارجية للنظام التربوي، أي في جعله أكثر استعدادا للاستجابة لمقتضيات تنمية البلاد الاقتصادية والاجتماعية ضمن بيئة عالمية.

يتمثل إصلاح المنظومة التربوية في تنفيذ سلسلة من الإجراءات التي تتمحور حول ثلاثة محاور كبرى ألا وهي تحسين نوعية التأطير والتحوير البيداغوجي وإعادة تنظيم المنظومة التربوية[1] .أي بتحسين ظروف تكوين معلمي الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، بشكل محسوس وتحسين مستواهم العلمي، وذلك بإنشاء معاهد لتكوين المعلمين وتحسين مستواهم، وجعلهم مشتله لتكوين نخبة المستقبل لهيئة المعلمين. كما يجب وضع نسق للتحوير البيداغوجي وإعادة تأهيل مجالات المواد التعليمية . وأخيرا إعادة تنظيم المنظومة التربوية عبر مراحل .

وسيتمحور التنظيم الجديد للتعليم ما بعد الإلزامي حول ثلاثة محاور[2]:

1- التعليم الثانوي العام والتكنولوجي الذي يحضر للالتحاق بالتعليم العالي.
2- التعليم التقني والمهني الذي يرمي إلى منح تأهيل للتلاميذ الذين يفتقرون للاستعدادات الضرورية للنجاح في البكالوريا، بحيث يتوج بشهادة تفضي أساس إلى عالم الشغل.
3- التكوين المهني الذي سيركز على وظيفته الأصلية المتمثلة في تلبية الطلب الاقتصادي من خلال التحضير لممارسة مهنة ما.

وقد وجه رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة بمناسبة تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوي بقصر الأمم، الجزائر يوم السبت 13 ماي 2000، حيث ورد في خطابه بهذه

---

[1]-المجلة الجزائرية للتربية المربي، **<u>إصلاح المنظومة التربوية</u>**، المركز الوطني للوثائق التربوية أفريل / ماي 2004، العدد 01 ، ص 09.

[2]- المجلة الجزائرية للتربية المربي، **<u>إصلاح المنظومة التربوية</u>** ، المرجع السابق، ص 10.

المناسبة ما يلي: "...من بين تحديات المستقبل التي يجب علينا التصدي لها، فان التحدي التربوي هو أصعبها وأكثرها تعقيدا ولكنه، في الوقت ذاته، أكبر التحديات المفعمة بالأمل وأكثرها إثارة للحماس.إن مستقبل الأجيال الصاعدة مرهونة برفع هذا التحدي، إذ على ضوئه يتحدد تطور مجتمعنا وانسجامه وتوازنه كما تتحدد أيضا تنمية بلادنا في الميادين الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية وفي حقل إشعاع شخصيتها وثقافتها على العالم...كما سبق أن أعلنت بمناسبة إحياء يوم الطالب، هاأنذا اليوم أتولى تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية، هذه اللجنة التي تتألف من إطارات وشخصيات بارزة في القطاع التربوي، فضلا عن كفاءتها المؤكدة، واعية تماما بأهمية الرهان الوطني وبجسامة المهمة الموكولة إليها[1].

تم تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بداية من شهر ماي 2000، من طرف رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة، وتتألف من 157 عضوا تم اختيارهم من بين الشخصيات الوطنية البارزة وبالنظر إلى كفاءتهم المشهودة في عالم التربية والتكوين، ولقد تم تكليف اللجنة بإجراء تشخيص موضوعي وشامل للمنظومة التربوية قصد الخروج بمقترحات وافية حول مشروع سياسة تربوية جديدة مندرجة في إطار مندرجة في إطار مسعى شامل متسق ومنسجم. وبعد تسعة أشهر قدمت اللجنة تقريرها إلى رئيس الجمهورية، في شهر مارس 2001 الذي بدوره عرضه على الحكومة للنظر فيه[2].

وقد تم مناقشة مشروع الإصلاح من طرف الحكومة في 06 فيفري2002، ثم تواصلت مناقشة المشروع في اجتماع أخر لمجلس الحكومة يوم 06 مارس 2002، حيث قرر رئيس الحكومة تشكيل فريق عمل لتنفيذ الإصلاح التربوي، وفي 19 مارس 2002 خصص لفحص الخطة التي أعدها فريق العمل قبل عرضها على مجلس الوزراء ، وفي يوم 30أفريل 2002 عرض ملف إصلاح المنظومة التربوية لنظر مجلس الوزراء تحت إشراف رئيس الجمهورية .

تتعلق تلك القرارات التي أقرها مجلس الوزراء في اجتماعه يوم 30 أفريل 2002، بثلاثة محاور كبرى يمكن أجمالها في النقاط التالية[3]:

- **<u>إصلاح مجال البيداغوجيا :</u>**

1- إصلاح البرامج التعليمية.

2- إعداد جيل جديد من الكتب المدرسية.

---

[1]- - بو بكر بن بوزيد: **<u>اصلاح التربية في الجزائر، رهانات وانجازات</u>**، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2009 ، ص ص 09-10.

[2]- نفس المرجع ، ص25.

[3]- المجلة الجزائرية للتربية المربي، **<u>إصلاح المنظومة التربوية</u>** ، المرجع السابق ، ص ص 27 -29 .

3- استعمال الترميز الدولي في العلوم الدقيقة والتجريبية وإدخال المصطلحات العلمية بلغة مزدوجة ابتداء من مرحلة التعليم المتوسط.

4- إعادة تأهيل شعب الامتياز في الرياضيات الأساسية وتقنيات الرياضيات والفلسفة.

5- تعديل برامج التربية الإسلامية والتربية المدنية.

6- إعادة تأهيل تدريس مادة التاريخ والفلسفة في جميع المستويات.

7- تعميم التربية الفنية في جميع المستويات.

8- إعادة تأهيل التربية البدنية والرياضية وتكريس طابعها الإلزامي على جميع التلاميذ.

9- تعزيز تدريس اللغة العربية.

10- ترقية وتطوير تدريس الأمازيغية.

11- إدخال تدريس اللغة الفرنسية في السنة الثانية من التعليم الابتدائي.

12- إدخال تدريس اللغة الانجليزية في السنة الأولى من التعليم المتوسط.

13- إعداد وتنفيذ إستراتيجية لمحو الأمية في صفوف الكبار.

14- تعميم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال الجديدة.

- **<u>إرساء منظومة متجددة للتكوين وتحسين مستوى التأطير البيداغوجي والإداري:</u>**

01- تكوين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي في مدة ثلاث سنوات بعد شهادة البكالوريا وذلك على مستوى معاهد تكوين وتحسين مستوى المعلمين.

02- تكوين أساتذة مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي العام على مستوى المدارس العليا للأساتذة.

03- تكوين أساتذة التعليم الثانوي التكنولوجي على مستوى المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني.

04- إعادة بعث مسابقة التبريز.

05- إعداد مخطط وطني لتحسين وترقية مستوى التأطير .

06- إعادة تأهيل الأسلاك التعليمية.

- **<u>إعادة التنظيم الشامل للمنظومة التربوية:</u>**

01- التعميم التدريجي للتربية ما قبل المدرسية لفئة الأطفال البالغين 05 سنوات.

02- تخفيض مدة التعليم في المرحلة الابتدائية من 06 إلى 05 سنوات

03- تمديد مدة التعليم في المرحلة المتوسطة من 03 إلى 04 سنوات.

04- إعادة تنظيم مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي في 03 فروع كما يلي:

أ- التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.

ب-التعليم التقني والمهني والتكوين.

ت-التعليم العالي.

05- إضفاء الطابع القانوني على مدارس التعليم التابعة للقطاع الخاص.

- **<u>إصلاح المناهج الدراسية:</u>**

يمكن تعريف المنهاج الدراسي، بصفة عامة، بأنه مجموعة أنشطة مندمجة يتم تصميمها عن دراية علمية وبمهارة فائقة بغرض بلوغ مرام وأهداف محددة سلفا[1].

كما يمكننا تعريف المنهج الدراسي بأنه[2]: بناء منسجم يجند مجموعة من العناصر المرتبة في نظام، وبروابط محددة بوضوح، وعلاقات تكاملية، فكل منهاج ينبغي أن يعتمد في إعداده على منطق يربط الأهداف المقصودة بالوضعيات والمضامين وترتيبات تحقيقها، والإمكانات البشرية والتقنية والوسائل التي ينبغي تجنيدها بقدرات المتعلم وكفاءات المدرس، ويعتمد بناء المنهاج على احترام مبادئ:

*الشمولية: بناء منهاج لكل مرحلة تعليمية.

*الانسجام: شرح العلاقات بين مختلف مكونات المنهاج العام.

*قابلية التطبيق: التكفل بعملية التكيف مع شروط التنفيذ.

* المقروئية: توخي البساطة والوضوح والدقة.

* الوجاهة: توخي التطابق بين أهداف التكوين التي تحملها المناهج والحاجات التربوية

ومن الأمور التي يقتضيها إعداد المنهاج أيضا، المعرفة الجيدة بمهام المدرسة، وهيكلة المنظومة وتنظيم مسارات التعليم.

من التدابير التي اتخذتها وزارة التربية الوطنية إقامة جهاز دائم لتصميم البرامج الدراسية والطرائق التعليمية والمصادقة عليها وتطويرها:

أ- **<u>إنشاء جهاز جديد مكلف بتصميم المناهج الدراسية :</u>**

اتضح بعد تفكير عميق بشأن الجهاز الجديد المكلف بتصميم المناهج الدراسية، أن من الضرورة بمكان إنشاء هيكلة جديدة مختصة توضع تحت الوصاية المباشرة لوزارة التربية الوطنية وتسند إليها مهام محددة، يتعلق الأمر هنا باللجنة الوطنية للمناهج والتي سترقى لاحقا إلى مجلس وطني

---

[1]- بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق، ص 45.

[2]-Commission Nationale des Programmes, Guide Méthodologique d'élaboration des Programmes, adapté à la loi d'orientation de l'éducation N°08-04 du janvier 2008, Elaboré par la CNP ? 2009 , p07.

للمناهج طبقا للترتيبات المنصوص عليها في القانون الصادر بتاريخ 08 جانفي 2008 والمتضمن القانون التوجيهي المتعلق بالتربية[1] .

إن اللجنة الوطنية للمناهج هيئة استشارية تتولى إعداد تقارير الخبرة العلمية والبيداغوجية عبر ما تصدره من أراء وتصوغه من اقتراحات بخصوص جميع القضايا المتعلقة بالبرامج الدراسية وبخاصة منها ما تعلق ب:

- إعادة التصميم الشامل لنظام التمدرس .
- صياغة الأهداف العامة للتعليم انطلاقا من غايات التربية.
- إعداد مخطط مرجعي عام للمناهج.
- تحديد ملمح تخرج التلاميذ في نهاية كل مرحلة تعليمية .
- إعداد مذكرات منهجية وأدلة مرجعية لتصميم وبناء البرامج الخاصة بكل مادة دراسية أو بمجموعة مواد دراسية.
- التصديق على مشاريع البرامج التي تعدها المجموعات المتخصصة للمواد(G S D)[2]، بعد التأكد من تطابقها مع المخطط المرجعي العام للمناهج من جهة ومع مستوى المعارف والتطورات التكنولوجية من جهة أخرى.
- تحديد كيفيات تقييم التعلمات وإجراءات الاستدراك والتكفل النفسي والبيداغوجي بالتلاميذ الذين يعانون صعوبات تعلمية.

تتألف اللجنة الوطنية للمناهج حاليا من 24 عضوا برئاسة شخصية بارزة في عالم التربية، ويتم تعيين أعضائها إما بصفتهم الرسمية (مديرين مركزيين في وزارة التربية الوطنية) وإما بالنظر الى تجربتهم المشهودة في ميدان التعليم والتكوين أو البحوث التربوية(مفتشو التربية والتكوين على مستوى وزارة التربية الوطنية، الأساتذة الباحثون في قطاع التعليم العالي...) .

ولكي تتمكن اللجنة الوطنية للمناهج من أداء مهامها على الوجه الأكمل عمدت بالتنسيق مع المفتشية العامة بوزارة التربية الوطنية إلى تنصيب المجموعات المتخصصة في المواد.

لقد تم تشكيل 24 مجموعة متخصصة في المواد يرأس كلا منها مفتش للتربية والتكوين، ويبلغ عدد أعضائها الإجمالي 265 انطلقوا اثر تنصيبهم مباشرة، في مباشرة المهام الموكلة إليهم.

---

[1]- بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق، ص ص 48-49.

[2]- Groupes Spécialisée de Disciplines

- **انجاز المناهج الدراسية الجديدة:**

أ- **التدريس عن طريق الأهداف:**

تتمثل البيداغوجية بالأهداف في تقسيم التعلمات الى أهداف إجرائية يتعين على التلاميذ أن يحققوها ، أنها تحدو بالمرء للإجابة عن السؤال التالي: " ماذا يجب أن يعرفه التلميذ أو يعرف فعله في نهاية نشاط مفروض"؟ فهي تسمح للمعلم من التأكد من تحقيق الأهداف المسطرة لتدخله أو عدمه... لكن للأسف تبينت محدودية كبيرة في البيداغوجيا بالأهداف، فالأهداف متعددة ومجزأة ويتعلم التلميذ قطعا، دون أن يفقه معناها ولا يتفطن لعلاقتها بالحياة اليومية[1].

ب-المقاربة بالكفاءة :

تتفق كل التعاريف " لكفاءة " على أنها تتأسس على الوضعية المعقدة(المركبة) التي تمكنها من البروز والظهور، كما يرى فليب بيرينو Philippe Perrenoud أنه"لا تبنى الكفاءات إلا بمواجهة عقبات حقيقية في مسعى المشروع أو حل المشكلات"[2]. ولا يمكن أن يعتبر المشكل المطروح مشكلته الخاصة الا اذا كان يتناول موضوعا راسخا في حياته الخاصة أو العائلية أو الاجتماعية، ولا يحاول إيجاد حل له بامكاناته الخاصة إلا إذا شعر بامتلاكه، وذلك بتجنيد موارده وليس باستنساخ استنتاجات غيره.

وإذا كانت المناهج الحالية قد بنيت على الأهداف التربوية كأساس لتوجيه عملية التعليم والتعلم، فان المناهج الجديدة قد أعدت على أساس المقاربة بالكفاءات والتي هي في الواقع امتداد للمقاربة بالأهداف وتمحيص لإطارها المنهجي والعلمي. تتميز المقاربة بالكفاءات بما يلي[3]:

- تجعل المتعلم في قلب الفعل التربوي ومحوره، وتعمل على إشراكه في مسؤولية قيادة وتنفيذ عملية التعلم، وهي تقوم على اختيار وضعيات تعلمية، مستقاة من الحياة في صيغة مشكلات ترمي عملية التعلم إلى حلها باستعمال الأدوات الفكرية، وبتسخير المهارات والمعارف الضرورية لذلك.
- تجعل من حل المشكلات أو الوضعيات المشكلة الأسلوب المعتمد للتعلم الفعال، إذ أنه يتيح الفرصة للمتعلم في بناء معارفه بالمفهوم الواسع بإدماج المعطيات والحلول الجديدة في مكتسباته السابقة.

---

[11]-Pr Boubekeur Ben Bouzid, opcit, p p 15-16.

[2]- اللجنة الوطنية للمناهج: **الدليل المنهجي لاعداد المناهج**، نسخة مكيفة مع القانون التوجيهي للتربية رقم 08-04 المؤرخة في 23 يناير 2008، ص18.

[3]- وزارة التربية الوطنية، **إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية**، ج 01 ، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر ، 2010، ص ص 72-73.

- تعمل المناهج على تشجيع اندماج المفاهيم والأدوات المعرفية الجديدة بدل اعتماد الأسلوب التراكمي للمعارف.
- تحدد المقاربة بالكفاءات أدوارا متكاملة جديدة لكل من المعلم والمتعلم.

إن آلية التعليم في عصر العولمة والتكنولوجيا الذي نعيش فيه أضحت معقدة ومتشابكة الفروع، وتحتاج من الباحثين التوقيف والمدارسة من أجل الكشف عن الأسس التي تقوم عليها والأهداف التي تسعى لتحقيقها والمضامين التي تحتويها كتبها ومدى مسايرتها للمناهج التربوية الكفيلة بتثبيت المعارف في عقول التلاميذ بكيفية وظيفية.

إن المقاربة بالكفاءة هي سياسة تربوية ظهرت بالولايات المتحدة سنة 1968 كرد فعل على التقنيات التقليدية التي باتت معتمدة في التدريس ، والتي تقوم على تلقين المعارف النظرية وترسيخها في ذهن المتعلم في شكل قواعد تخزينية نمطية...كما أن المقاربة بالكفاءة هو منهج بيداغوجي يرمي إلى جعل المتعلم قادرا على مجابهة مشاكل الحياة الاجتماعية عن طريق تثمين المعارف المدرسية وجعلها صالحة للاستعمال والممارسة في مختلف مواقف الحياة اليومية [1].

فالمقاربة بالكفاءات مبنية على منطق التعلم المتمركز على نشاطات واستجابات التلميذ الذي يواجه وضعيات إشكالية. فالمهم ليس في تلقين التلميذ معارف فحسب، بل أيضا وبالخصوص، في استعمال قدراته في وضعيات يومية تنطبق على حياته وتساعده على التعلم بنفسه، هكذا ينبغي أن يزود التلميذ بالأدوات الملائمة حتى يتسنى له حل المشكلات مرحلة بمرحلة، ويصير بذلك قادرا على النجاح ويتمتع بالأهلية لمواجهة المجتمع الذي لا بد له من العيش فيه[2].

تم إعداد البرامج الدراسية وفق مقاربة جديدة : تدعى المقاربة بالكفاءات وهي متفرعة عن المنهج البنائي وتعتمد على منطق التعلم المتمركز حول التلميذ وأفعاله وردود أفعاله أمام وضعيات– إشكالية[3].

في هذه المقاربة يحمل التلميذ على المبادرة بالفعل بدل الركون إلى التلقي(البحث عن المعلومات، التنظيم والترتيب، تحليل الوضعيات، بناء الفرضيات، تقييم فعالية الحلول...) وذلك حسب وضعيات – إشكالية منتقاة باعتبار أنها تمثل وضعيات حقيقية قد يصادفها التلميذ في حياته اليومية(في المدرسة والمجتمع) بوتيرة متكررة إلى حد ما .

---

[1]- المركز الوطني للوثائق التربوية، **المقاربة بالكفاءات كبيداغوجية إدماجية**، سلسلة موعدك التربوي، 2005، العدد17، ص02.

[2]- برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE): **تحوير البيداغوجيا في الجزائر تحديات ورهانات مجتمع في طور التحول** ، مكتب اليونسكو الإقليمي للمغرب العربي الرباط، 2005، ص43.

[3]- بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق، ص 53

إن هذه النشاطات المدرجة في صميم العملية التعلمية تمثل فرصا مناسبة لاكتساب المعارف وحسن التصرف وحسن التكيف وتطوير المهارات والقدرات وتعزيز الكفاءات، علما بأن تعريف الكفاءة هنا هو القدرة على استخدام مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف التي تسمح بانجاز عدد معين من المهام. وغني عن البيان أن هذه المقاربة، المتمركزة حول نشاطات التلميذ ومسعاه لحل الوضعيات –الإشكالية، تفرض على واضعي البرامج التكفل بالمسائل المرتبطة بها وهي كما يلي[1]:

- توظيف شتى المعارف المستوعبة في حل الوضعيات المعقدة التي سوف يصادفها التلميذ في حياته المدرسية والاجتماعية والمهنية.
- التنسيق بين مختلف أنواع التعلمات بحثا عن أساليب مجدية تتيح تنظيم وترتيب تلك التعلمات واستخدامها عبر النسق الداخلي لمادة دراسية معينة والتكامل بينها وبين بقية المواد الدراسية.
- التكفل بحاجيات كل تلميذ ومراعاة تفرد قدراته وتميز مساره البيداغوجي، تفعيل الوظيفة التكوينية للتقييم والتي تتيح إمكانية تدارك الخلل في أثناء عملية التعلم وعلاجه بصورة فورية.

ت-<u>تأهيل الأساتذة :</u>

كان التكوين الأولي الى غاية منتصف التسعينات، يتم على مستوى المعاهد التكنولوجية للتربية التي تتولى تكوين معلمي المدرسة الأساسية، خلال سنة دراسية واحدة، سواء أكانوا حائزين على شهادة البكالوريا أم لا، كما يستغرق تكوين أساتذة التعليم الأساسي، سنتين اثنتين، سواء أكانوا حائزين على شهادة البكالوريا أم لا، في حين كان تكوين أساتذة التعليم الثانوي، وما يزال إلى اليوم، يتم على مستوى المدارس العليا للأساتذة.

فنوعية التعليم الذي يحدد بقسط كبير مكتسبات التلاميذ، يتوقف على نوعية الأشخاص الذين يتكفلون به، وعلى نوعية تكوينهم البيداغوجي الأولي وكذا على تجويدهم المهني في المراحل اللاحقة، ونفس الأمر يصدق على نوعية الطرائق التي يطبقها هؤلاء الأشخاص وإطار عملهم، إذ يصير المدرس حينئذ العنصر الجوهري في تطوير التربية وفي إصلاحها. فكفاءة المدرسين إذن في قلب عملية عصرنة المدرسة. بيد أننا نعلم أن فئة هامة من المدرسين في الجزائر، لم تتلق تكوينا أوليا مناسبا وذلك على اثر عشرية الاضطرابات والنزاعات التي عاشها البلد.أما في الوقت الحاضر، فان الضرورة تتمثل في أخذ حرية أكبر لإعطاء المدرسين أسبابا أكثر بداهة، تدفعهم لتحسين أدائهم، وكذا في إيجاد العوامل التي تؤثر بشكل محسوس في نجاح عملية إدخال

[1]- نفس المرجع، ص ص 54-55.

الإجراءات الجديدة وفي التعرف على المبادرات الدولية والممارسات المبدعة الموفقة، وفي تمكين البلد من تبادل التجارب والآراء بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها[1].

ث-معايير المعلم الفعال:

في ضوء مفهوم التدريس الفعال حددت معايير تبين صفات المعلم الفعال يمكن إجمالها[2]:

1- أن يخلق جوا ممتعا في غرفة الدراسة يشعر فيه الطلبة بالمتعة والنشاط، ولا يتسلل إليهم الضجر والملل. وأن يشيع جوا تسوده المودة، والفهم لجميع ما يجري من تفاعلات ولا يميل إلى التسلط.
2- يحافظ على النظام في غرفة الدراسة بطريقة ايجابية بعيدة عن التعسف.
3- أن يوفر كل ما يلزم لتمكين المتعلمين من فهم مادة التعلم.
4- أن يكون واضحا فيما يعرض على الطلبة وما يطلب منهم.
5- الابتعاد عن الطلبة بما هو مستحيل.
6- أن يبدي المساعدة اللازمة لكل طالب تواجهه صعوبة في التعلم.
7- أن يقوم بكل ما من شأنه رفع معنويات الطلبة وإبعادهم عن الإحباط.
8- أن يؤسس لعلاقة ايجابية بينه وبين الطلبة تقوم على أساس الاحترام المتبادل.
9- أن يكون محبا لعمله مقبلا على ممارسة مهنته، قادرا على العطاء، مخططا لأي جهد يبذله مع طلابه.
10- أن يكون قادرا على إثارة الاهتمام لدى طلابه، وقادرا على إثارة التساؤلات، وتشجيع التفكير.
11- أن يكون متحمسا في أداء عمله، وأن يعطي فرصة كافية لطلبته للتعلم.

إذن فالمعلم الاستراتيجي هو[3] :

1- مفكر: يقيم أهمية الوسائل الموضوعة تحت تصرفه، وجدواها، ويتساءل عن الاستراتيجيات التي ينبغي استخدامها مع بعض التلاميذ، أو في بعض أجزاء الدرس.
2- مقرر: لطبيعة النشاطات المراد انجازها ومضامين الدروس وفحواها.
3- محفز: يسمح للتلاميذ بارتكاب الخطأ، ويبين له أنه مسؤول عما يحصل له.

---

[1]- كوبيبرو ماتسورا وأبوبكر بن بوزيد: **برنامج دعم منظمة اليونسكو لاصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE) تحوير البيداغوجيا في الجزائر تحديات ورهانات مجتمع في طور التحول**، مكتبة اليونسكو الاقليمي للمغرب العربي- الرباط، 2005، ص ص 175-176.

[2]- د/ محسن علي عطية، **الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2008،ط: 01، ص ص 64-65.

[3]- المربي المجلة الجزائرية للتربية، **التعليم الاستراتيجي**، دورية تصدر عن المركز الوطني للوثائق التربوية كل شهرين، أفريل/ ماي 2004، العدد: 01 ، ص 15.

4- مثالي : يوضح ويحلل كل من مراحل الدرس.

5- وسيط: يدعو التلميذ إلى استخدام المعارف المكتنزة في ذاكرته.

6- مدرب: يقترح على المتعلمين نشاطات تنسجم مع ميولهم وتتفق مع واقعهم الخارجي عن المدرسة.

7- وهو إلى جانب كل هذا مخطط ماهر لكل مراحل من مراحل درسه، انطلاقا من التحضير، إلى تقديم المادة، إلى حصوله على التعلم، إلى تجنيد المعارف المحرزة في وضعية من وضعيات التعلم، وتحويلها وتوظيفها في موقف آخر خارج الدرس.

وزارة التربية الوطنية مقتنعة تمام بأن نجاح الإصلاح التربوي مرهونة إلى حد بعيد، بمستوى ونوعية تأهيل المعلمين، ولهذه الغاية اتخذت الوزارة ، منذ سنة 2005، جملة من التدابير لتوفير تكوين إضافي لفائدة ما لا يقل عن214.000 مدرس (136.000 معلم ابتدائي و78.000أستاذ تعليم متوسط) كل هذا بغرض تحقيق التوافق بين مستوى تأهيل المعلمين وبين الملامح التي حددها الإصلاح التربوي، وعلى هذا الأساس أصبح ترشيح أسلاك التعليم يشترط، من الآن فصاعدا ، توظيف معلمي مرحلة التعليم الابتدائي من بين الحاصلين على شهادة البكالوريا + 03 سنوات، وأساتذة التعليم المتوسط من بين الحاصلين على شهادة البكالوريا +04 سنوات وأخيرا مجموع أساتذة التعليم الثانوي من بين الحاصلين على شهادة البكالوريا + التخرج بنجاح من استكمال دراسة مدتها 05 سنوات في التعليم الجامعي .

ج- <u>ثانويات الامتياز:</u>

فكرة ثانوية الرياضيات وردت في عهد الوزير بو بكر بن بوزيد 2003، ويرجع السبب حسب رأيه الى تشكل المعارف الثروة الحقيقية للمجتمع، ويعد الرأسمال الإنساني فيه مصدرها الأساسي، ولهذا السبب أخذت العديد من الدول ومن بينها الجزائر، على عاتقها مهمة التكفل البيداغوجي الفعال بتلاميذها الموهوبين. و مع تطبيق أمريه 76.35 المؤرخة في 16 أفريل 1976 والمتضمنة تنظيم التربية والتكوين وكذا المرسوم رقم 72-76 المتعلق بسير مؤسسات التعليم الثانوي، شهدت السنة الدراسية 1991/1992 فتح أقسام خاصة في مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي في ثلاث مؤسسات للتعليم الثانوي عبر الوطن وهي كالآتي[1]:

- ثانوية حسيبة بن بوعلي بالنسبة لمنطقة الوسط.
- ثانوية الحرية بالنسبة لمنطقة الشرق.
- ثانوية لطفي بالنسبة لمنطقة الغرب.

[1]- بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق، ص ص222 -223.

استقبلت هذه المؤسسات، حينئذ أنجب التلاميذ المنتقلين من أقسام السنة التاسعة أساسي والذين تم انتقاؤهم على أساس إحرازهم شهادة التعليم الأساسي ونجاحهم في مسابقة امتحنوا فيها كتابيا في مادتي اللغة العربية والرياضيات، وهذا تطبيقا للشروط المحددة في المنشور الوزاري، رقم 188/123/91 المؤرخ في 1991/08/05، أما الشعب المعنية فهي كما يأتي :

- علوم الطبيعية والحياة.
- علوم دقيقة.
- آداب وعلوم إنسانية.

غير أن هذه التجربة لم تنجح لأنها كانت تمثل جزءا من مشروع عام لإعادة هيكلة التعليم الثانوي، كما أنها لم تعرف أية عملية تقييم خاصة، ربما يعود إلى أن التجربة لم تشمل إلا فئة محدودة من التلاميذ.

وفي سبتمبر 2003 تم إنشاء شعب الامتياز السنة الثالثة من التعليم في مادتي الرياضيات والفلسفة اللتين كانت نتائجهما في بكالوريا 2004 جد مرضية. ولكي يصبح تعلم الرياضيات أكثر واقعية بالنسبة للتلاميذ منذ الابتدائي قامت وزارة التربية الوطنية بمراجعة مناهج تعليم المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية مع أخذ بعين الاعتبار التطور السريع الذي عرفته تعليمية هذه المادة.

وقد فتحت الثانوية الوطنية للرياضيات أبوابها يوم 12 سبتمبر 2012 قصد استقبال التلاميذ الحاصلين على أعلى المعدلات في امتحان شهادة التعليم المتوسط وعشرين على عشرين في الرياضيات وهذا عبر التراب الوطني بعدد تلميذين إلى ثلاثة تلاميذ في كل ولاية (ذكور وإناث) ، والهدف من ذلك تشجيع الامتياز في الرياضيات ومنح اطار دراسي متميز ،لقد أنشأت هذه المؤسسة بروح الحرم الجامعي أين يشعر التلاميذ " بالحرية " وقد تم التفكير في كل ما يجعلهم في تفتح كامل...وبعد سنة من العمل الشاق كانت النتائج المدرسية جيدة بل ممتازة [1].

خلاصة:

وعليه فان الإصلاحات التربوية التي تم إدخالها على مستوى قطاع التربية الوطنية هي ضرورة حتمية لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، وقد أولت الدولة الجزائرية كل اهتماماتها بهذا القطاع لأهميته الإستراتيجية، فالتطور والرقي مرهونان بالمكانة الاجتماعية للمدرسة، باعتبارها منتجة للموارد البشرية المؤهلة لإدارة وتسيير شؤون البلاد. وقد أشار رئيس

[1]- مجلة جزائرية للبحث التربوي ، **بحوث و تربية الملف الرياضيات** ، يصدرها المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر ، العدد 07 ،ص 10.

الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في كلمته الافتتاحية بمناسبة تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في 13 ماي 2000:" إن المدرسة الجزائرية المتجددة، من حيث هي المدرج الأول لتلقي الثقافة الديمقراطية، ومن حيث هي أحسن ضمان للتلاحم الاجتماعي والوحدة الوطنية، ستسهر على تكوين مواطن يمتلك معالم رصينة لا يرقى إليها الشك، مواطن وفيٌ لمبادئه ولقيمه، وقادر في الوقت نفسه على فهم العالم الذي يعيش فيه، بهذا تتفتح المدرسة انفتاحا أوسع، وبدون عقدة على العالم الخارجي، ذلك ما يدعون إليه العقل السليم وتمليه علينا شروط العولمة...من هنا، فان المعلم الذي يساهم في صنع الأجيال الجزائرية أهلا لأن يحظى بعرفان المجتمع. كما ينبغي أن يستعيد اعتباره المسلوب والذي بدونه لا يمكن له أداء المهمة السامية الموكولة له. ولهذا السبب أيضا، يجب أن تولى عناية فائقة لمقاييس ترشيح المعلمين ولمناهج تكوينهم الأولي والمتواصل وتحسين مستواهم المهني باستمرار... ويقتضي هذا الأمر إعادة تحديد المهام وإعادة هيكلة مؤسسات تكوين المكونين من جهة، وإعداد قانون أساسي جديد خاص بالمعلم يتماشى وجسامة المهمة الموكلة إليه والآمال المعقودة عليه من جهة أخرى"[1]."

وعليه فان المنظومة التربوية لن تستجيب للتطلعات المشروعة وكذا الحاجيات الحقيقية للمجتمع الا بالتوقف من أجل التفكير والتقييم الموضوعي والمتبصر وقياس الأشواط المقطوعة من أجل الوصول إلى تشخيص يتقاسمه مجموع أعضاء الجماعة التربوية حول الوضعية الراهنة لمدرستنا وتقدير نقاط القوة والتطورات المحققة ونتائجها كما ونوعا، وكذا التعرف على نقاط الضعف والنقائص والعوائق التي حالت دون التطور المأمول لسيرورة الإصلاح.

وحتى يتم إنجاحالإصلاحات التربوية، يجب أن تقوم اللجنة الخاصة بإصلاح المنظومة التربوية على المتابعة المستمرة لتفعيل الإصلاحات مع تجديدها وتغييرها وتطويرها، كما يجب تخصيص مكانة اجتماعية خاصة للأستاذ باعتباره أساس العملية التربوية من خلال إعداده وتكوينه وتأهيله حتى يستطيع مواكبة الإصلاحات المستحدثة، مع ضرورة تحسين ظروف معيشته من جميع الجوانب خاصة المادية، المهنية، الاجتماعية والبيداغوجية وحتى المعنوية بالإضافةإلى توفير البيئة المناسبة، والوسائل اللازمة لتسهيل تطبيق التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات وإستراتيجية حل المشكلات .

كما يجب فتح قنوات الحوار والتشاور مع مجموع الفاعلين والشركاء الاجتماعيين وكل الشركاء في في قطاع التربية الوطنية في مختلف مستويات تنفيذ السياسة التربوية المحلية، الولائية والوطنية، وهذا يتطلب مقاربة تعاونية وتشاركية من أجل بناء منظومة تربوية عصرية وفق المقاييس العالمية.

---

[1]- بوبكر بن بوزيد، المرجع السابق، ص ص17-19 .

الفصل الخامس : الكنباست نشأتها وتطورها على مستوى النسق التربوي

تمهيد

المبحث الأول : نشأته وتطوراته

المبحث الثاني: التعريف بالهيكلة القانونية للكنباست

المبحث الثالث : استراتيجيات المجلس الوطني وآفاقه المستقبلية

الخلاصة

تعريـــــف بميـــــدان البحـــــث :

مجتمـــــع البحـــــــث:

تمهيد:

الكناباست هو نقابة مستقلة عن كل وصاية أو حزب سياسي، ويضم في صفوفه جميع الأساتذة باختلاف انتمائاتهم السياسية والايديولوجية، أسسها أساتذة التعليم الثانوي والتقني المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، ظهر لأول مرة في شهر أكتوبر 2002 ، وحسب رأيهم يرجع سبب تأسيس هذا التنظيم لتدهور أوضاعهم المهنية والاجتماعية والمادية والبيداغوجية وحتى من الناحية المعنوية هذا من جهة، وعجز الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن تمثيل الأساتذة والوفاء لمطالبهم، لأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين تخلى عن أسلوب الإضراب، واعتمد على إستراتيجية المشاركة والحوار والتفاوض مع السلطة لتسوية كل النزاعات والخلافات بطريقة سلمية، ويبرر ذلك بالظروف الأمنية والسياسية التي مرت بها الجزائر بداية من التسعينيات الى يومنا هذا، وقد كانت له العديد من المواقف السياسية على حساب الفئات العمالية، هذا ما جعله يفقد مكانته لدى الفئات العمالية خاصة على مستوى قطاع التربية ويفسح المجال لبروز العديد من النقابات المستقلة للهيمنة على الساحة.

حيث لم تكن الساحة العمالية الجزائرية تعرف قبل صدور دستور 1889 سوى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، ومن ثمة كانت مهمّة التمثيل النقابي في القطاع التربوي خالصة للاتحادية الوطنية لعمال التربية FNTE التابعة لهذا التنظيم. إلا أن هذا التنظيم في السنوات الأخيرة بدأ يفقد ثقة أساتذة التعليم الثانوي والتقني الذين أصبحوا يوجهون إلى أجهزته نقدا متزايدا معتبرين إياه جامدا ولا يخدم الطبقة العاملة بل يعتبرونه تنظيما تابعا للدولة ويخدم سياستها ويتماشى مع استراتيجياتها المسطرة، باعتباره تخلى نهائيا في نضاله النقابي على أسلوب الإضرابات والاحتجاجات وتبنى خيار الحوار والتفاوض كحل وحيد للمشاكل المهنية باعتبار أن أسلوب الإضراب يؤثر على الاقتصاد الوطني ولا يساهم في تحقيق التنمية المستدامة. فقد كانت أوضاع أساتذة التعليم الثانوي والتقني منذ التسعينيات وبداية الألفينيات ظروف مهنية واجتماعية ومادية صعبة، نتيجة للظروف السياسية والأمنية التي عرفتها البلاد، كون الدولة الجزائرية ركزت كامل استراتيجياتها على تحسين الأوضاع الأمنية والسياسية من أجل تحقيق الاستقرار وأهملت الأوضاع المهنية، الاجتماعية، المادية، البيداغوجية والمعنوية للأساتذة .

ولكن بانتخاب رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة، ومع تبنيه سياسة المصالحة الوطنية في 1999 لأنه جعل وحدة الأمة واستقرارها من بين أهدافه الأساسية ثم بعدها العمل على تحقيق التنمية المستدامة وهذا لن يكون إلا بتعاون جميع الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق الوطني لأنه كان يرى بأن الجزائر حررها الجميع ويبنيها الجميع.

وفي سنة 2002 جاءت فكرة تأسيس تنظيم نقابي مستقل من أجل تحسين الظروف المادية، الاجتماعي، المهنية والبيداغوجية، وحمايتهم من كل أشكال الظلم والتمييز التي كانوا يتعرضون لها من طرف إدارة المؤسسات التربوية عموما والمدراء خصوصا سواء في طريقة التقييم، الترقية، توزيع التوقيت الأسبوعي والأقسام، العقوبات والتمييز بين الأساتذة في الخصم في الأجور وغيرها، ولم تكن لهم أي أداة فعلية يلجؤون إليها للدفاع عن ذواتهم ورد حقوقهم وحماية أنفسهم وتحسين ظروف معيشتهم. فالحركات النقابية المستقلة على مستوى النسق التربوي لم يكن لها أن تبرز على المسرح لولا تدهور أوضاع الأساتذة من جميع النواحي المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية، المادية والمعنوية، التي كانت بالنسبة له عائقا وظيفيا، وقد برزت تنظيمات نقابية جديدة في بداية الألفينيات منها الكناباست التي ظهرت في سنة 2002، وقد لقت العديد من العراقيل في بداية مسارها النضالي من انشقاقات وصراعات داخلية وغيرها، إلا أن هذه المعوقات زادت من قوتها النقابية، بفضل الخبرات والمهارات التي يتمتع بها مناضليها نتيجة مشاركاتهم العديدة من ممارسات نقابية وجمعوي – فجل مناضليها وقياداتها انشقوا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين–، مشاركتهم في العمل السياسي ، ومع اصراراهم على مواصلة النضال بكل الأساليب القانونية حتى تتحقق مطالبهم وتتحسن أوضاعهم وتتغير ظروف معيشتهم.

وهذا ما أكده لنا المنسق الوطني السيد نوار العربي الذي يرى بأن ظهور الكنابست هو نتيجة حتمية للظروف التي كان يعيش فيها أستاذ التعليم الثانوي والتقني التي أضعت هيبته ومكانته أمام المجتمع عموما والتلاميذ على وجه الخصوص، مما دفع بمجموعة من الأساتذة منهم من انشقوا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وفكروا في خلق آليات جديدة من أجل إنتاج وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي بما يخدم طموحاتهم ويحقق أمالهم، لأنه لا يوجد حسب رأيهم أي طرف يدافع عن حقوقهم ويتبنى انشغالاتهم، بما في ذلك النقابة المركزية، التي عجزت عن تحقيق أهدافهم وتحسين ظروف معيشتهم. من ثم بدأ التفكير في بناء إطار نقابي مستقل يحمل انشغالاتهم واهتماماتهم، ويحقق أهدافهم وإستراتيجيتهم، وبالفعل تم تأسيس هذا التنظيم ووحد صفوفهم ورفع انشغالاتهم إلى الجهات الوصية واستطاع إعادة مكانة الأستاذ وهيبته وكرامته، وتحسين ظروف معيشتهم الاجتماعية ، المادية، المهنية والبيداغوجية وهو اليوم يعد من أقوى التنظيمات النقابية على مستوى النسق التربوي، فهو يلقب بنقابة الأساتذة، فمن هو المجلس

الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، لماذا تأسس؟ متى وكيف ؟ وما هي استراتيجياته النضالية، وآفاقه المستقبلية ؟.

لمحـــــة تاريخيـــــة حـــــول النشـــــــأة :

لقد حاولنا التعرف على المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، لماذا تأسس؟ متى وكيف؟ لكننا وجدنا صعوبة في الإلمام بكل المعلومات التي تخص هذه المرحلة لأهميتها العلمية والعملية، وذلك لعدم تدوين تاريخ وتطورات المجلس الوطني من التأسيس إلى يومنا هذا، وعلى هذا ارتأينا للرجوع إلى المصادر، معتمدين في ذلك على مجموعة من المقابلات مع قيادات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني لمحاولة جمع المعلومات عن هذا التنظيم من مصدره والوقوف على مواقفه ومبادئه واستراتيجياته النضالية خلال المرحلة السابقة، ومحاولة منا للتعرف على استراتيجياته المستقبلية.

ومن أبرز القيادات التي قمنا بمعاينتها السيد نوار العربي المنسق الوطني، السيد بودیبة مسعود مسؤول الإعلام والاتصال، الأستاذ سي يوسف والأستاذ صالحي علي والأستاذ بن عمارة موسى وهو المنسق الولائي لولاية بومرداس.

فالمجلس الوطني للأساتذة التعليم الثانوي والتقني يعتبر من بين النقابات الفاعلة على المسرح العام الذي استطاع إثبات ذاته وقدرته وكفاءته على التجاوب مع مطالب الأساتذة، واستطاع كسب ثقتهم والتأثير فيهم، هذا ما ساعده على تحقيق العديد من النتائج الايجابية، وما زال يناضل لتحقيق المزيد من الاستحقاقات بما يتماشى مع احتياجات الأساتذة وطموحاتهم. ومن أبرز قيادته السيد **نوار العربي** وهو المنسق الوطني، كان أستاذا لمادة الرياضيات بثانوية مليكة قايد بولاية سطيف، ولديه العديد من الشهادات منها شهادة ليسانس في الرياضيات، العلوم القانونية، شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة وشهادة الكفاءة المهنية للأستاذ، استفاد من التجربة النقابية التي خاضها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA لمدة من الزمن، مثله مثل العديد من النقابيين الذين انسحبوا من النقابة المركزية بسبب عجزها عن حمايتهم و تلبية احتياجاتهم وتحسين ظروف معيشتهم، فأسس رفقة زملائه المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، وهذا بناء على القانون 14/90 الصادر في 02 جوان 1990 والمنظم للممارسة النقابية وفقا لمجموعة من الشروط كما ورد في المادة الثانية من هذا القانون، والذي ينص على ما يلي:« يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد... أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية»1.

[1] - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 23 ، المطبعة الرسمية ، الجزائر ، ط 1990 ، ص765.

والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الذي عدل نص المادة 35 من القانون رقم 14/90 لممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي: " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ويتعين على منظمات النقابة المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية بكل العناصر التي تمكنت من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة ولاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها"[1]. وبالتالي ومع صدور هذا القانون زادت حدة الصراع ما بين النقابات العمالية على التمثيل .

وبفضل الخبرة والكفاءة التي اكتسبها الأستاذ **نوار العربي** في نضاله إلى جانب النقابة المركزية لمدة من الزمن في التكيف مع الأوضاع في ظل الظروف السياسية والأمنية الصعبة التي شهدتها الجزائر خاصة في المرحلة الممتدة ما بين التسعينيات وبداية الألفينيات . ولعدم قدرة الأساتذة في التكيف مع التطورات الحاصلة في السنوات الماضية بسبب تدني ظروفهم من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية، كون السلطات أولت اهتمامها بتطوير المنظومة التربوية وأهملت الوضعية المهنية والاجتماعية للأستاذ، بسبب تدني الأجور، غلاء المعيشة، ضعف القدرة الشرائية للأستاذ الخوف، الظلم، التمييز ما بين الأساتذة، عدم توفر المناخ التربوي المناسب وغيرها من المشاكل التي كانت حاجزا منيعا ما بين الأستاذ والرسالة النبيلة التي يؤديها . فبدل ما يركز الأستاذ اهتماماته حول تنمية أفكاره وتحسين مستواه العلمي والقيام بمهامه التربوية وتلقين طلبته العلم والمعرفة والعمل على تكوين الكوادر المؤهلة والمدربة لتلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات خطط التنمية الوطنية، أصبح شغله الشاغل كيف يمكنه أن يلبي احتياجاته المادية وقوت أبنائه...

<u>ظروف نشأته وتطوراته قبل حصولها على الاعتماد القانوني :</u>

المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST ظهرت بوادره ولأول مرة من ولاية سطيف في سبتمبر 2002 ، وكانت تسميتها بالتنسيقية الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني. تأسست هذه التنسيقية نتيجة للأوضاع المهنية، الاجتماعية والمادية المزرية التي كان يعيشها الأستاذ الثانوي والتقني، وكانت من أهمها :

من الجانب المهني: تلبية الاحتياجات المهنية للأساتذة، إيجاد قانون خاص بهم يعالج مشاكلهم ويهتم بانشغالاتهم ويستجيب لطموحاتهم، تحسين الأجور، الاستفادة من المنح، منها منحة

[1]- عجة الجيلالي : **<u>الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر</u>**، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2005 ، ص 278 .

الجنوب، العلاوات، الترقية، رد الاعتبار للشهادات العلمية، فالأجرة المتحصل عليها آنذاك كانت لا تتماشى مع الشهادة المحصل عليها، حيث لم يكن الفارق ما بين الأستاذ المتحصل على شهادة جامعية وبين المعلم المتحصل على شهادة الأهلية تتجاوز 800 دج، أجرة الأستاذ كانت ضعيفة ولا تلبي احتياجاتهم المادية، التقاعد المسبق، حماية الأساتذة من الظلم والتمييز كونه كان يشعر بالتهميش ، عدم تثمين مستواه التعليمي، ملف طب العمل، توفير الأمن داخل المؤسسات التربوية، حماية الأستاذ من العنف بكل أشكاله اللفظي والجسدي، ...

الجانب الاجتماعي أهمها رد الاعتبار للأستاذ، حل أزمة السكن، توفير طب العمل، التقاعد المسبق مع توفير الإعانات في حالة المرض، تحسين القدرة الشرائية، حماية المدرسة من العنف بكل أشكاله اللفظي والجسدي. تحسين أداء تسيير الخدمات الاجتماعية مع العمل على تنمية روح الإخاء والتضامن ما بين كافة عمال قطاع التربية من خلال رعاية الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية،... "والعمل على تحريرها من هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، فهي حسب المنسق الوطني للكناباست أموال عمومية واستفادة جماعية، وكل عامل في قطاع التربية يحق له الانتفاع بها، وهو لا يعقل أن تنفرد بتسييرها نقابة لا تمثل إلا نفسها"[1]، ... الخ.

الجانب الثقافي التدخل في وجوه النشاط التعليمي التي لا تخرج عن القانون الأساسي للنقابة، تنمية الوعي النقابي عند الأساتذة، تعريف الأساتذة بدور النقابة في تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم المهنية والمادية والاجتماعية، إرساء ثقافة تنظيمية جديدة بين الأساتذة، تنمية الوعي النقابي، الاهتمام بالجانب التكوين النقابي، تعريف الأساتذة بحقوقهم المهنية والاجتماعية في إطار القوانين المعمول بها، خضوع المنخرطين للقانون أساسي والالتزام به...

الجانب البيداغوجي، كثافة البرامج الدراسية، عدم تناسب الحجم الساعي مع قدرات الأستاذ، كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة، استحداث طرق تعليمية جديدة، نقص في التكوين البيداغوجي، ضعف التأطير البيداغوجي ولاسيما في اللغات الأجنبية مع عدم استقراريته خاصة في ولايات الجنوب، قلة العمليات التضامنية الخاصة بالنقل والمطاعم الدراسية، سير بعض المؤسسات التربوية بنظام الدوامين، مشكلة اكتظاظ الأقسام، تأخر في انجاز المشاريع التربوية، هشاشة بعض المؤسسات التربوية التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات، توفير التدفئة، نقص الوسائل والإمكانيات التربوية، عدم تخصيص مرافق لممارسة الرياضة والترفيه، عدم وجود أخصائيين نفسانيين، التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي

[1]- بكيس نور الدين، **المشاركة النقابية للأستاذ الثانوي في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني cnapest (دراسة ميدانية لثانويات مديرية التربية لغرب الجزائر)** ، إشراف البروفيسور: بوزبرة خليفة، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع السياسي ، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر – 02، بوزريعة، الجزائر، 2010/2009 ، ص125.

والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات، تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم، طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج من مستوى إلى أخر، التسرب المدرسي، انتشار ظاهرة العنف في الوسط المدرسي،...وغيرها [1].

وفي شهر سبتمبر 2002 بدأ عمليا التحضير لتأسيس عمل نقابي يمثلهم، حيث كانت هناك العديد من اللقاءات والاجتماعات السرية ما بين الأساتذة لتجسيد هذه الفكرة ميدانيا، الانطلاقة الأولى كانت من ولاية سطيف، ومن أبرز مؤسسيها هم **العربي نواري** الذي انشق عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و**مريان مزيان، محفي أرزقي، آلهة سليم، عبد الباقي إبراهيم، عباس صويلح** وغيرهم، الذين يعود لهم الفضل اليوم إلى ما وصل إليه المجلس بفضل حنكتهم وقدرتهم على التكيف مع متطلبات تلك المرحلة، وأثبتوا قوتهم وقدرتهم على تأسيس نقابة وطنية خاصة بالأساتذة التعليم الثانوي والتقني لتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، ورد لهم الاعتبار وحمايتهم من كل أشكال الظلم والتمييز وقد تم الاتفاق على تأسيس تنسيقية وطنية مستقلة خاصة بهم.

وقد ترجمة الفكرة عمليا للتعبير عن ولادة تنظيم نقابي جديد، الذي يتولى وظيفة الدفاع عن حقوق أساتذة التعليم الثانوي والتقني، والتعبير عن مواقفهم ورفع انشغالاتهم من خلال الإعلان عن بداية النضال النقابي، وذلك بالدخول في إضراب طويل المدى لإثبات ذاتهم والتعبير عن انشغالاتهم، وذلك بداية من 11 جانفي 2003 والذي دام 45 يوما، كانت البداية من ثانويات ولاية سطيف، لتمتد إلى ثانويات ولاية برج بوعريريج التي دامت مدة شهر، ثم إلى انتقلت إلى كل من ثانويات ولاية ميلة التي دامت 20 يوما، جيجل لمدة أسبوع، وقد كثفت التنسيقية من نشاطاتها النقابية في هذه الفترة، من خلال قيامها بالعديد من الاتصالات السرية مع الأساتذة الناشطين على مستوى الولايات المجاورة لتطوير أفكارهم، لأن العمل النقابي في هذه الفترة كان غير مرخص به . وفي 2003/02/03 التقى عدد من ممثلي ثانويات الجزائر العاصمة أمام باب أكاديمية الجزائر من ثانوية دار البيضاء، ثانوية بوضياف، ثانوية بجاوي، ثانوية الإدريسي وتنسيقية باب الوادي، الذين كانوا آنذاك في حالة إضراب. وانطلاقا من هذا اللقاء، ورغم قلة الوسائل، نضجت فكرة وحدة التمثيل. وتم تحديد موعد لاجتماع تحضيري وكان ذلك يوم 2003/02/06 بثانوية الكتاني، ليوقّع فيها على مشروع قانون إنشاء مجلس ثانويات الجزائر CLA، فيها تم تحديد الأهداف الواجب تحقيقها والقوانين الداخلية، إضافة إلى انتخاب ممثلين رسميين من قاعدة الثانويات الذي تم يوم 2003/02/10.

[1]-لجنة متابعة التقييم المرحلي لإصلاح النظام التربوي، **ظروف التمدرس وتكافؤ فرص النجاح خطة عمل**، ديوان التربية الوطنية، 2013/05/21، ص03.

وللتعرف على مدى قوّة التنسيقية وهيمنتها على قطاع التربية، تم الإعلان بعد الاجتماع الذي ضم 32 ثانوية القيام بإضراب دام ثلاثة أيام من (17، 18، 2003/02/19) من أهم مطالبهم هي: الزيادة في الأجور بنسبة 100%، تخفيض سن التقاعد إلى 25 سنة عمل، وإنشاء مناصب مالية دائمة. وكانت نسبة المشاركة في اليوم الأول 60 ثانوية مقابل 112، في اليوم الموالي التحقت97 ثانوية مقابل 112 ، أما في اليوم الثالث فبلغت نسبة الإضراب حوالي 97% بعدما التحقت 107 ثانوية مقابل 112 أي من ثانويات الجزائر العاصمة.

لقد مثلت النسب السابقة تقدما ايجابيا للنقابة الجديدة، حيث بدأت تزعج الكيان الإداري الذي لم يكن ردّ فعله إلا بالتصريح بعدم قانونية الإضرابات، إضافة إلى رفع دعوى استعجاليه أمام القضاء الإداري ليتم الإعلان عن عدم مشروعية الإَضراب. وبعد أن بلغ الخبر تنسيقيات الولايات الأخرى بانجازات النقابة CLA ، وإعجابهم بها، تم تحديد موعدا بتاريخ 2003/03/06 لدراسة مشروع إنشاء نقابة على المستوى الوطني. وفي2003/03/06، حيث تم تنظيم ندوة وطنية شملت 18 ولاية، للتشاور حول تأسيس تنظيم نقابي خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني، وقد تم تعيين السيد **مزيان مريان**، وهو أستاذ بثانوية عميروش بتيزي وزو على رأس لجنة إدارة comité de direction وممثل لثانويات ولاية تيزي وزو في آن واحد، كما تم تعيين **رضوان عصمان** ممثلا لناحية الجزائر العاصمة، و**بن حراث بن عدة** لثانويات ولاية وهران، **وعيساوي** لثانويات ولايات الجنوب، **وبولمعايز فريد** لثانويات ولايات شرق الجزائر، وقد تم تشكيل لجنة إدارة المجلس برئاسة **مريان مزيان** على أساس أنه أكبرهم سنا، وفي نفس الوقت لمنع **عصمان رضوان** من ترأسه لهذا التنظيم، نظرا لاختلافهم معه في طريقة العمل النقابي، هذا ما دفع بهذا الأخير إلى الانسحاب من التنسيقية وتأسيس نقابة مجلس ثانويات الجزائر العاصمة CLA[1].

وفي هذه المرحلة كثف المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني من نشاطاته النقابية، توج هذا المجهود بعقد لقاء وطني يوم 01 أفريل 2003 بمقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES شارع حمامي بالعاصمة ، للإعلان عن تأسيس نقابة وطنية مستقلة تحت اسم المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، حضر هذا اللقاء ممثلين عن 30 ولاية من ولايات الوطن.

وفي نفس الشهر نظم المجلس الوطني يوما احتجاجيا بمناسبة يوم العلم وذلك يوم 16 أفريل 2003 شعاره " **يوم العلم بدون معلم** " عبرت فيه عن موقفها من الأوضاع المهنية والاجتماعية المزرية التي يعيشها الأستاذ خصوصا والمدرسة الجزائرية عموما .

---

[1]- بكيس نور الدين، المرجع السابق، ص 120.

في يوم 17 أفريل 2003 تم عقد لقاء وطني الثاني بفندق الكيتاني بباب الواد ، تم فيه إكمال بناء التنظيم النقابي، حيث تم المصادقة على القانون الأساسي وانتخاب المنسق الوطني السيد : مريان مزيان ونائبه نوار العربي وأعضاء مكتبه .

وفي 29 أفريل 2003 نظم المجلس الوطني اعتصاما كبيرا شارك فيه العديد من الأساتذة من مختلف ولايات الوطن أمام رئاسة الحكومة، تم استقبال وفد من المتظاهرين للاستماع لانشغالاتهم ومطالبهم من طرف مستشار رئيس حكومة علي بن فليس الخاص بالشؤون التربوية والمستشار المكلف بشؤون العمل، وفي نفس اليوم تم تقديم طلب لتسجيل النقابة لدى وزارة العمل.

لكن على الرغم من التطورات السريعة التي شهدها هذا التنظيم النقابي منذ بروزه على مستوى النسق التربوي إلا أنه تعرض إلى العديد من المعوقات والصعوبات خلال مسيرته النضالية إلا أن هذه العراقيل زادت من قوته وإصراره على الاستمرارية، أهمها الصراع الذي كان وما يزال سائدا مع الجهات الوصية حيث حاول هذا الأخير في العديد من المرات التضييق عليه حيث مارس عليه كل الأساليب الردعية – كالخصم من الأجور، الطرد من العمل، المتابعات القضائية، السجن، المحاكمات، التحرش به، التهديدات ، تمييع العمل النقابي على مستوى قطاع التربية الوطنية لتشتيته وإضعافه وغيرها– لترهيب مناضليه وتشتيتهم من أجل القضاء عليه، مع محاولة خلق صراعات داخلية ما بين مناضليه لإضعاف طموحاتهم والتشكيك في مصداقيتها خاصة وأن هذا التنظيم كان ما يزال لم يكتمل بناؤه، ولم تتضح الرؤية بعد عند مناضليه، خاصة مع بروز نزاعات على السلطة من جهة والاستبداد بالرأي من جهة أخرى، وأكبر صدمة تعرض لها هذا التنظيم وهو في المهد استقالة المنسق الوطني الأستاذ **مريان مزيان** من المجلس الوطني الذي يعتبر رمز من رموز هذا التنظيم، وذلك بعد القرار الذي تم إصداره من أجل القيام بإضراب وطني حيث تم الإعلان عنه في: 29/ 2004/09 وتم القيام به يومي 5 – 6 أكتوبر 2004، والذي عارض الدخول في هذا الإضراب وأعلن تبرؤه منه، واتهم قيادات هذا التنظيم بأنهم مغامرون ومستبدون كونهم اتخذوا القرار بطريقة ارتجالية وغير عقلانية.

هذا الخلاف والنزاع الداخلي ما بين قيادات هذا التنظيم، حاولت الجهات الوصية استغلته حيث قامت بتوزيع القرار الذي أعلنه الأستاذ مريان مزيان على مستوى كل المؤسسات التربوية المتواجدة على المستوى الوطني، من أجل إفشال الإضراب وتوقيفه ومن ثم تقسيم هذا التنظيم وإضعافه. هذا الخلاف الذي نشب ما بين قيادات هذا التنظيم، دفع بالأستاذ مريان مزيان ورفاقه للانسحاب من المجلس الوطني وتأسيس نقابة جديدة مع اعتماده على نفس القانون الداخلي والاسم إلا أنه قام بإحداث تغيير طفيف على الاسم بعد احتجاج قيادات الكناباست عن هذا

السلوك الذي اعتبروه غير منطقي، فغير الاسم إلى "النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST". كما أن أسباب الانشقاق تعود إلى عوامل كثيرة، ولعل أبرزها ما جاء في حديث **مريان مزيان** رئيس النقابة SNAPEST، عن سؤالنا إياه حول العوامل من وراء الانشقاقات داخل النقابة، فأجاب:" إن الانشقاق داخل النقابة من مصلحة السلطة السياسية التي تسعى إلى ذلك، كما أن الانشقاقات تكون بسبب الزعامة والى الاختلاف في الايدولوجيا داخل النقابة الواحدة"[1].

بعد هذه الصدمة التي مني بها هذا التنظيم باستقالة أحد رموز هذا التنظيم الأستاذ مريان مزيان، تلتها صدمة أخرى من نفس النوع، حيث تقدم المسؤول المكلف بالإعلام السيد: **لمداني،** وهو أستاذ في التعليم الثانوي بثانوية عمارة رشيد ببن عكنون، حيث قدم استقالته من التنظيم بحجة غياب الحرية والديمقراطية في تسييرها، وقد أرجعت قيادة المجلس ذلك إلى فشل السيد: لمدا**ني** في الفوز بعضوية المكتب الوطني عندما تم إعادة عملية انتخاب أعضاء المكتب الوطني.

لكن على الرغم من النزاعات الداخلية والانشقاقات التي عرفها المجلس الوطني وهو ما يزال في بداية الطريق، إلا أنه من جهة أخرى عرف كيف يحافظ على توازنه واستقراره واستمراريته رغم كل الصراعات الداخلية والمضايقات من طرف الجهات الوصية، لكن كل هذه المعوقات زادت من خبرتهم في العمل النقابي وإصرارهم على مواصلة النضال، قوتهم على تجاوز كل المحن وزادت من تماسكهم واتساع رقعتهم والتفاف أساتذة التعليم الثانوي والتقني حولهم، هذا ما عزز من مكانتهم بين الأساتذة الثانويين، حيث يعتبر هذا التنظيم هو تنظيم خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

استطاع المجلس الوطني أن يثبت ميدانيا بأنه نقابة قوية قادرة على إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد يتماشى مع طموحات أساتذة التعليم الثانوي والتقني، لكن الوزارة وكالعادة رفضت الاعتراف به كشريك اجتماعي والجلوس معه للحوار والتفاوض ما عدا الاتحاد العام للعمال الجزائريين،على الرغم أن هذا التنظيم النقابي تستوفي فيه كل الشروط القانونية كونه يمثل أزيد من 65 بالمائة، وهذا حسب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 واضح ومن حقه تمثيل الأساتذة باعتباره يمثل أكثر من 20 %، وعلى هذا دعا المجلس الوطني الجهات الوصية إلى القبول بأمر الواقع والجلوس على طاولة الحوار والتفاوض معهم من أجل الحفاظ على المستوى التعليمي للتلاميذ وضمان مستقبلهم. وفي ظل هذا الصراع القائم ما بين المجلس الوطني والجهات الوصية دخل قطب أخر والمتمثل في جمعية أولياء التلاميذ إلى حلبة الصراع

[1]- زبيري حسين: المرجع السابق ، ص301.

للوقوف وجها لوجه أمام المجلس الوطني، والذي طالب بوقف الإضراب ودعا الجهات الوصية لاتخاذ التدابير اللازمة لحماية أبنائها وضمان مستقبلهم.

وفي ظل هذه الظروف الصعبة التي مر بها قطاع التربية كونه تحول إلى حلبة صراع ما بين الأقطاب الفاعلة لكل منها مبرر، انضم إلى هذا الصراع قطب أخر والمتمثل في التلاميذ الذين بدورهم استعملوا كورقة ضغط لقلب الرأي العام عليهم، وإرغام المجلس الوطني للتراجع عن موقفه وتوقيف الإضراب.

فالجهات الوصية دخلت مع هذه التنظيمات النقابية في صراع منذ تأسيسها، فبدل أن تتعاون معها وتشركها في بناء المنظومة التربوية، انتهجت معها أساليب قمعية للقضاء عليها كتهديدهم بالطرد من العمل ووعيد بالخصم في الأجور، وملاحقتهم عن طريق العدالة وغيرها، هذا الأسلوب الذي تبنته الجهات الوصية زادت من قوة هذا التنظيم ومن التفاف أساتذة التعليم الثانوي والتقني حوله، وهو بذلك أصبح يمثل شريحة واسعة من الأساتذة، فالجهات الوصية لم تجد أي خيار إلا الاعتراف بقوة وأحقية هذا التنظيم في التمثيل، وبالتالي تم منحه الاعتماد رسميا يوم 07/10/ 2007 بعد أربع سنوات من الثبات والنضال المستمر بطريقة غير قانونية. لكن أين تكمن قوة هذا التنظيم ؟

يعتبر هذا التنظيم تنظيما نموذجيا لأنه يعتمد في اتخاذ قراراته على الجمعية العامة تنطلق من قاعة الأساتذة من خلال الاستماع لانشغالات وأراء الأساتذة بكل شفافية وديمقراطية، ثم تعرض نتائجها على المجلس الولائي الذي بدوره يعرضها على المنسق الوطني، ليقوم بدعوة المجلس الوطني للاجتماع للفصل في الموقف واتخاذ القرار المناسب، وبعد المداولات والمصادقة عليه يقوم المنسق الوطني بالإعلان عن موقف التنظيم، والذي يكون ملزما لجميع المناضلين، وفي حالة أي مستجد يتم الإعلان عنه عن طريق عقد مجالس ولائية لشرح النتائج المتوصل إليها ثم عقد جمعيات عامة بالمؤسسات التربوية للإعلام، كما هناك أساليب أخرى في طريقة الاتصال وذلك عن طريق الملصقات على مستوى قاعة الأساتذة أوالبيانات الإعلامية التي تنشر عبر الأنترنت.

<u>تطورات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني بعد حصوله على الاعتماد:</u>

الكناباست لم يكن لها أن ينجح في مسيرته النضالية لولا حنكته وخبرته في كيفية التعامل مع الصراعات والنزاعات والانشقاقات الداخلية التي عرفها هذا التنظيم وهو ما يزال في بداية مسيرته النضالية هذا من الناحية الداخلية، أما من الناحية الخارجية فقد تعرض إلى العديد من الضغوطات من طرف الجهات الوصية من تهديدات، وخصم في الأجور، ومحاكمات، وتوقيف

عن العمل، ملاحقات قانونية عن طريق المحاكم، محاولة تأليب الإعلام والرأي العام عليهم، كما كانت هناك محاولة لتوقيف الأساتذة المضربين عن العمل وتعويضهم بأساتذة جدد، هذا ما حدث بالفعل في سنة 2008 لولا تدخل التلاميذ ورفضهم الرجوع إلى مقاعد الدراسة ومزاولة دراستهم الا بعد اعادة الأساتذة الذين تم توقيفهم، هذا ما دفع بالجهات الوصية الى التراجع عن مواقفها والنزول عند مطالب النقابة.

لم تكن الجهات الوصية القطب الوحيد الذي حاول إضعاف المجلس الوطني بل كانت هناك أطراف أخرى منها جمعية أولياء التلاميذ التي دخلت إلى حلبة الصراع بحجة حماية أبنائهم من شبح السنة البيضاء ولضمان مستقبلهم التعليمي.

لكن ومع إيمان نقابي الكناباست بشرعية مطالبهم ووعيهم بأن الحقوق لا تنتزع الا بالثبات والاستمرار في مواصلة النضال، هذا ما زاد من إصرارهم على مواصلة النضال بكل الأساليب العقلانية الرشيدة، من أجل حماية ذاتهم وتحسين ظروف عملهم، وأوضاعهم المادية والاجتماعية والبيداغوجية.

ولم يكن لهذه النقابة أن تنجح في التمثيل الفعلي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني لولا قدرتها على فهم الواقع ومتطلباته، وفي كيفية التعامل معه عن طريق رسم استراتيجيات عقلانية رشيدة، فهي تنطلق في بناء قراراتها من القاعدة أي من قاعة الأساتذة والتي نعني بها الجمعية العامة، بحيث كل الأساتذة لهم الحق في إبداء أرائهم والتعبير عن مواقفهم بكل حرية وديمقراطية وشفافية، وكل القرارات التي تصدر من القاعدة هي التي يتم ترجمتها على شكل تقارير ترفع إلى المنسق الولائي ثم إلى المجلس الوطني ليتم بعد المداولات والتي تكون على شكل ورشات، تلاوتها من طرف المنسق الوطني، مع العلم أن الأساتذة هم أصحاب القرار، هذا ما حفزهم على المضي قدما في إنجاح كل القرارات التي تصدر من المجلس الوطني.

<u>هيكلة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني</u>:

يتشكل الكناباست من منسق الفرع الذي يتم انتخابه على مستوى المؤسسة التربوية، ثم يساهم رؤساء الفروع في انتخاب المنسق الولائي وأعضاء مكتبه ، بعدها يشرف المنسقين الولائيين من انتخاب المنسق الوطني وأعضاء مكتبه المتكون من 13 عضو، ويتكون المجلس الوطني من 159 عضو، وتمتد عهدة المكاتب المنتخبة لمدة ثلاث سنوات ليعاد انتخابهم من جديد ، هذا من حيث الهيكلة.

أما من حيث كيفية صناعة القرار فتكون الانطلاقة من القاعدة أي من الأساتذة ، باعتبار أن منسق الفرع قريب من جميع الأساتذة كونهم هم من اختاروه ليكون مسؤولا وممثلا لهم في حل

مشاكلهم والتعبير عن أرائهم ومواقفهم، وبالتالي الثقة التي وضعوها فيه تزيد من وحدتهم وقوة طرحهم، وبالتالي يعتبر رئيس الفرع المنسق بينهم وبين المنسق الولائي حيث يحمل كل انشغالاتهم على شكل تقارير ويعلمهم بكل المستجدات والنتائج المتحصل عليها، أما على مستوى المكتب الولائي فيتم جمع كل التقارير من رؤساء الفروع على المستوى الولائي ليتم جمعها وتنظيمها ورفعها إلى المجلس الوطني، يشرف المنسق الوطني إلى دعوة المجلس الوطني للاجتماع من أجل مناقشة كل التقارير ومواقف وانشغالات الأساتذة على المستوى الوطني بكل حرية وديمقراطية وشفافية، وفي النهاية تسلم القرارات النهائية التي تم الاتفاق عليها إلى المنسق الوطني والذي بدوره يعمل على تلاوتها والحرص على نجاحها، وبالتالي كل القرارات الصادرة من المجلس الوطني تعتبر ملزمة لكل الأساتذة باعتبارها قرارات قد ساهموا في صياغتها وطرحها، وهذا هو سر نجاح الكناباست في مسيرته النضالية. .

ومنه نلاحظ بأن نجاح التجربة النقابية ترجع إلى طبيعة الإستراتيجية المتبعة في تعاملها مع الأساتذة، وأن الأستاذ كلهم شركاء في صناعة القرارات التي تتعلق بمستقبلهم المهني والاجتماعي، أما القيادة فتعتبر جهاز تنفيذي وفقط، هذا لتفادي شراء الذمم وعدم ترك المجال للبيع والشراء، وكل مناضل تولى منصب سياسي أو منصب إداري يتم توقيفه عن العمل النقابي حتى تنتهي عهدته، لأن الكناباست تنظيم خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني..

وبنجاح تجربة النقابية للكناباست وقدرتها على هيكلة الأساتذة وتأطيرهم وتفعيلهم، هذا ما جعل الجهات الوصية تقر وتعترف به كممثل شرعي لهم، وأصبحت تتفاوض معه كشريك اجتماعي، باعتباره قوة تمثيلية قادر على تحريك الأساتذة والتأثير فيهم.

فقد تلقى المجلس الوطني العديد من الدعوات في صناعة القرارات إلى جانب الجهات الوصية منها الدعوة التي تحصل عليها من طرف وزارة التربية الوطنية للمشاركة في تقييم الإصلاحات الممتدة ما بين 2003 إلى 2013 ، لكن حسب رأي الأستاذ مسعود بودية الأمين الوطني المكلف بالإعلام، أنهم ولحد الساعة لم تنظم الوزارة ندوة وطنية لتقييم هذه الإصلاحات، الشيء الذي أثار استغراب المجلس الوطني هو بعض التصرفات غير العقلانية من طرف الجهات الوصية كون الإصلاحات تم تطبيقها بمنشور صادر عن الأمين العام لوزارة التربية في سنة 2003 أما القانون فتم إصداره في سنة 2008.

<u>استراتيجيات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:</u>

من أهم الاستراتجيات التي قام من أجلها هذا التنظيم النقابي منذ تأسيسه هو:

- السعي إلى رفع الأجور تبعا لمتطلبات العيش اليومي.

- السعي إلى توفير الحماية الاجتماعية للأساتذة وأهليهم.
- ضمان الحصول على التقاعد المسبق.
- توفير التأمين على مختلف المخاطر.
- توفير العلاج الصحي والسكن الاجتماعي.
- رفع المستوى التكويني .
- العمل على دفع الأجهزة الحكومية إلى إصدار قوانين تتناسب ومصالح أعضائها.
- التنسيق بين مختلف النقابات لدراسة كيفيات تحقيق الأهداف النقابية.
- العمل على نشر الوعي النقابي وزيادة عدد المنخرطين.
- العمل على التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة.

مبـــــــادئ النقابـــــــــة :

اعتمدت النقابة منذ تأسيسها على فكرة التنسيقية، أي لا مجال فيه لسلطة الرئيس، فسلطة اتخاذ القرار ترجع للمجالس لا المكاتب، فان أعلى ممثل يطلق عليه تسمية منسق، باعتبار أن مبدأ هذه النقابة هو عدم وجود قائد إنما منسق، والقيادة هو جهاز تنفيذي ينفذ ما تقرره الجمعيات العامة داخل قاعات الأساتذة، أي أن المنسق الوطني ليست له حرية اتخاذ القرار، بل يخضع لقرارات الجمعية العامة ، وهذا ما أكده لنا العربي نوار على أنه أخر من يعلم وأول من يصرح، فمسؤوليته تتمثل في التصريح والإعلام بما تقرره المجلس الوطني.

وقد اعتمد مؤسس هذه النقابة على هذا المبدأ من أجل تكريس روح الديمقراطية وحرية إبداء الرأي، وتقليدا لتجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العاليCNES ، وتفاديا لهيمنة القيادات على النقابة كما كان الحال مع بعض النقابات التي كان تسييرها يخضع لقيادات باعت ضميرها، ولتفادي ذلك اعتمدوا في طريقة تسييرها على المجالس بدل المكاتب.

أما الأسلوب العقلاني المتبع في النقاش حول الانشغالات واهتمامات الأساتذة هو مبدأ التسيير الديمقراطي والشفاف، وحرية التعبير وإبداء الرأي، والعمل على الخروج بقرارات تخدم مصلحة الأساتذة واهتماماتهم، القرارات التي يتخذها المجلس الوطني مستقلة بينما النقابة المركزية فكل قراراتها تتماشى مع سياسات الدولة.

كما يرى المنسق الوطني بأن الكناباست اعتمد في مسيرته النضالية على عدم التدخل في ماذا ندرس في المؤسسات التعليمية فهو مشروع مجتمع، فلا يهمهم بصفتهم نقابيين طبيعة هذا المشروع وتوجهاتهم نحو العروبة أو الأمازيغية أو الاسلاموية ..الخ فهذا التوجه يرجع إلى رئيس الجمهورية وهو من صلاحية السلطة السياسية، أما فيما يخص المشاكل البيداغوجية مثل كيفية تطبيق البرامج الدراسية فيحق للأستاذ إبداء رأيه التقني كيف ندرس، الحجم الساعي، عدد التلاميذ، اكتظاظ الأقسام، المناهج،...كما تناضل الكناباست من أجل إرساء سلم القيم تحترم فيها

الشهادات العلمية ويتم ترتيب الوظائف حسب الشهادات، والأجرة تحدد حسب الشهادة المحصل عليها.

إسهامات المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

على الرغم من أن الحركة النقابية ما تزال فتية إلا أنها تملك سجلا من المشاركات على المستوى المحلي والدولي ومن أبرزها:

- شاركت النقابة في مؤتمر **SNES** الخاصة بنقابة التعليم في فرنسا سنة 2005 .
- شاركت في الملتقى الدولي في مصر سنة 2009 والذي كان عنوانه: " التجربة النقابية ".
- سنة 2010 شاركت في بيروت في ملتقى دولي حول: " النقابة الدولية للتربية".
- لديها أيضا العديد من المشاركات في قطر سنة 2009 ، 2010، 2011، 2013 وهو ملتقى دولي ينظم كل سنة عنوانه: "الابتكار في التربية" .
- نظمت يوما دراسيا على مستوى 27 ولاية تم فيها مناقشة كيفية تسيير الأزمات.

الاستراتيجيات المستقبلية للكناباست :

- التوسعة على الأطوار الأخرى الابتدائية والمتوسطة.
- فتح مجال الجانب البيداغوجي ، مناقشة طرق التدريس ، تكوين المعلمين...
- تطويرعلاقات العمل .
- التقيد بحل المشاكل المهنية والاجتماعية الخاصة بالأساتذة..
- المراقبة المستمرة لسير الخدمات الاجتماعية: من قبل الخدمات الاجتماعية كان المسيرون يتم تعيينهم من طرف النقابة المركزية – اتحاد العام للعمال الجزائريين– بينما اليوم فأعضاء الخدمات الاجتماعية يتم انتخابهم من طرف الأساتذة لعهدة تدوم لمدة ثلاث 03 سنوات .
- كانت هناك محاولة لتأسيس كنفدرالية للنقابات والتي تضم كل النقابات المتواجدة على مستوى القطاع باعتبار أن الغاية واحدة لكن النوايا كانت غير سليمة، لأن هدفهم تحقيق مصالحهم الشخصية، لكن رغم ذلك يبقى التنسيق والتعاون ما بين النقابات ضرورية لكن تحددها طبيعة المطالب.
- مراعاة الفعل النقابي للظروف السياسية والطبيعية الحاصلة في المجتمع ومحاولة التكيف معها حتى تكون أقرب من واقع الأستاذ ومشاكله مثل توقيف الإضراب سنة 2003 بسب الزلزال الذي ضرب بعض الولايات مثل بومرداس، الجزائر...لأسباب إنسانية .
- التركيز على النقاشات في المجالس الولائية والوطنية من خلال الطرح والطرح المضاد.

الاهتمام بالجانب التكويني لأعضاء، محاولة التنسيق مع مسيري معهد العاشور من أجل القيام بدورات تكوينية لأن هذا المعهد ليس حكرا على النقابة المركزية. كما يرى المنسق الوطني أنه من المفروض الدولة هي من تتولى تكوين وتنمية الوعي النقابي لأنهم شركاء اجتماعيين.

العمل على إرساء سلم القيم يحترم فيها الشهادات العلمية ويتم وضع سلم التقييم حسب الشهادات، أي ضرورة الاعتماد على الشهادات في تحديد سلم الأجور والتعويضات.

إيجاد قانون خاص بالأستاذ يعالج اهتماماته وانشغالاته و يستجيب لطموحاته.

إكمال البناء وهيكلة الولايات المتبقية مثل ولاية تندوف...

وبفضل الاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي تبنتها النقابة من تحقيق العديد من المطالب الخاصة بأساتذة التعليم الثانوي والتقني، من جميع جوانب الحياة الاجتماعية والمهنية، المادية والبيدغوجية والمعنوية، هذا الانجاز دفع بالعديد من الأساتذة من الأطوار التعليمية الأخرى إلى مطالبة الكناباست بالتوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسطة والثانوية، وبالفعل وبعد مناقشة فكرة التوسعة على مستوى المؤتمر ، الذي انعقد يومي 05-06 نوفمبر 2012، تم بالإجماع الموافقة على القرار .

وقد حصل على الاعتماد رسميا في 26 فيفري 2014 وتغيرت تسمية النقابة إلى CNAPESTE أي "المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الوطنية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)"، هذا القرار أدى إلى بروز موقفين معارضين منهم من وافق على الفكرة ورحب بها ومنهم من اعتبر هذا الموقف هو بداية نهاية الكناباست، حسب رأيهم لا يمكن إدارة مشاكل كل الأطوار التعليمية الثلاثة هذا من جهة ومن جهة أخرى لأن تجربتهم النقابية أثبتت بأن أساتذة التعليم الابتدائية والمتوسطة لا يلتزمون بقرارات الكناباست، وتبقى الأيام المقبلة كافية لتقييم هذا الموقف. عمليا الجهات الوصية لم تمنح الكناباست الموافقة إلا بعد إصرارها على ذلك، لتخوفها من توسعها على الأطوار التعليمية الأخرى وازدياد حجمها ووزنها على مستوى النسق التربوي، فمن هو الكناباست الموسع ؟ وما هي استراتيجياتها النضالية؟ وأفاقه المستقبلية؟.

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوارللتربية CNAPESTE

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوارللتربية ، هي نقابة وطنية مطلبية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط والثانوي عبر كامل التراب الوطني.وهي مستقلة عن وصاية الأحزاب وعن النقابات وعن أرباب العمل.من الأهداف التي قامت من أجلها1:

الدفاع عن المصالح المادية، المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية

- تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية .
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل.
- ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية.
- المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.
- نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.

[1]- القانون الأساسي الجديد للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوارللتربية،ص01.

- يفقد المنخرط في النقابة الحق في الترشح لهيئات وهياكل النقابة:
- إما بتولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة (مجلس شعبي بلدي، ولائي، وطني)، مدة عهدته الانتخابية.
- وإما بتولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية.
- ويفقد صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو في هيئة سياسية منتخبة.
- كما يتساوى المنخرطون في الحقوق والواجبات :

أ- **الحقوق:**

- حق الترشح في هيئات وهياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية وكذا حق الانتخاب.
- حق الحصول على المعلومات ومعرفة مناهج العمل للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.
- حق الدفاع عنه من طرف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية وحمايته أثناء عمله المهني ونشاطه النقابي...

ب-**الواجبات:**

- الالتزام واحترام القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة .
- الالتزام واحترام واجبات وأخلاقيات المهنة.
- المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات وهياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.
- دفع اشتراكات بانتظام.
- حضور الاجتماعات.

الهيئات، الهياكل والصلاحيات: يتكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.من هيئات وهياكل وهي :

أ-**الهيئات:**

- الجمعية العامة للفرع.
- المجلس الولائي.
- المجلس الولائي للنقابة.
- مجالس ولائية للأطوار.
- المجلس الوطني
- المجلس الوطني للنقابة.
- مجالس وطنية للأطوار.

- المؤتمر الوطني

ب-**الهياكل**:

مكتب الفرع للمؤسسة.

المكتب الولائي للنقابة.

المكتب الوطني للنقابة

مهام الجمعية العامة:

يتشكل فرع المؤسسة من كل المنخرطين فيه، وتتشكل الجمعية العامة للفرع من منخرطي الفرع الحاضرين في الاجتماع، ويمثل الفرع البنية القاعدية للنقابة، وتتمثل صلاحيات الجمعية العامة لمنخرطي الفرع فيما يلي:

01- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
02- انتخاب الممثلين و/أو المندوبين على المستويات المحلي، الولائي والوطني.
03- السهر على حرية النقابة واستقلاليتها.
04- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات الولائية.
05- اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله واقراره.
06- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.
07- امكانية تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
08- امكانية سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاقتراع السري وبنسبة 3/2 الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.

المكتب الولائي ومهامه:

المكتب الولائي للنقابة هو الهيكل التنفيذي الرسمي للنقابة على مستوى تراب الولاية ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات والهياكل العليا للنقابة دون الإخلال بصلاحيات الجمعية العامة، يضطلع المكتب الولائي للنقابة بالصلاحيات التالية:

01- الاتصال بالسلطات العمومية على المستوى الولائي.
02- متابعة أعمال الفروع النقابية وأعمال المجالس الولائية للأطوار.
03- القيام بالمفاوضات مع السلطات العمومية للولاية، وهذا في حالة وجود نزاعات على المستوى الولائي.
04- يشرف على تنصيب فروع المؤسسات وهياكلها.
05- يحضر دورات المجلس الولائي للنقابة ويوفر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك.

06- ويجتمع المجلس الولائي للنقابة بدعوة من المنسق الولائي أو بطلب من الأغلبية البسيطة لأعضائه.

المكتب الوطني للنقابة يتكون من:

01- أمين وطني مكلف بالنزاعات
02- أمين وطني مكلف بالخزينة والمال والممتلكات.
03- أمين وطني مكلف بالتنظيم.
04- أمين وطني مكلف بالإعلام والاتصال.
05- بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية والدراسات والأبحاث.
06- أمين وطني مكلف بالشؤون التربوية والبيداغوجية.
07- أمين وطني مكلف بالتكوين النقابي
08- أمين وطني مكلف بالعلاقات العامة والشؤون الإدارية..
09- أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية.
10- أمين وطني مكلف بالطور الابتدائي.
11- أمين وطني مكلف بالطور المتوسط
12- أمين وطني مكلف بالطور الثانوي.

المكتب الوطني للنقابة هو الهيكل الوطني المكلف بتنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني للنقابة وكذا سير النقابة وقوم ب:

- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
- التفاوض مع السلطات العمومية في حالة وجود نزاع جماعي.
- تقديم تقاريره الأدبية والمالية السنوية للمجلس الوطني للنقابة.
- متابعة أعمال المجالس الوطنية للأطوار.
- تحضير الوسائل المادية والتنظيمية لتنظيم دورات المجلس الوطني للنقابة وكذا المؤتمر الوطني.
- يقوم بتنصيب المجالس والمكاتب الولائية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

أما المنسق الوطني فمن مهامه:

-يستدعي اجتماعات المكتب الوطني، يرأسها وينشطها .

-ينسق أنشطة الأمناء الوطنيين واللجان الوطنية وأنشطة النقابة.

-يعد التقارير عن نتائج أنشطة النقابة ويقدمها للمجلس الوطني للنقابة.

-يترأس دورات المجلس الوطني ويعين من ينوب عنه ان تعذر عليه ذلك.

-يجتمع المكتب الوطني للنقابة، بدعوة من طرف المنسق الوطني، أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.

استراتيجيات الكناباست الموسعة وآفاقها المستقبلية:

الآفاق المستقبلية التي يطمح إليها قيادات الكناباست هي :

01- تحسين ظروف الأساتذة من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية، من خلال العمل والنضال المستمر لتحقيق كل ما يصبو إليه الأساتذة من حقوق، وذلك بإتباع إستراتيجيات تتماشى مع كل مرحلة جديدة بمتطلباتها الآنية والمستقبلية مع تثمين المكاسب المحققة. مع تمسكها بالمطالب المدونة في المحاضر السابقة في 2008 وهي : ملف السكن، تطبيق قوانين طب العمل، رد الاعتبار للأساتذة الموصوفين بالآيلين للزوال بادماجهم في الرتب القاعدية والمستحدثة على أساس الأقدمية المكتسبة في الرتب الأصلية وبحصولهم على الأثر المالي الرجعي بداية من 03 جوان 2012 وحل الاشكالات التي وافقت المرسوم 240/12، التقاعد بعد 25 سنة خدمة فعلية، تحسين الظروف المهنية والبيداغوجية للأستاذ، ترقية الخدمات الاجتماعية مع المطالبة بتنصيب لجنة حكومية مكلفة بجرد الممتلكات والمنقولات وأموال الخدمات الاجتماعية، اعادة فتح القانون الخاص المتعلق بأسلاك التربية الوطنية المرسوم التنفيذي 240/12 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 315/08...

02- نشر الوعي النقابي، وإعطاء تكوين نقابي عال للمناضلين، مع الانفتاح على النقابات الأخرى في الداخل والخارج والعمل على تبادل الخبرات، تجديد الروح النقابية بالتشبيب للحفاظ على الاستمرارية والتبادل ما بين الأجيال، إرساء ثقافة تنظيمية ووضع قوانين جديدة تبرز آليات وحدود العمل النقابي، وجعلها نقطة انطلاق لما لم يتحقق من مطالب بالتجنيد الدائم، التوعية، الالتفاف، التلاحم، الدعم والتآزر للوقوف في وجه المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب، الانفتاح والاستفادة من تجارب الآخرين داخليا وخارجيا بعد دراستها ونقدها.

03-التعبئة نشر ثقافة الدفاع عن الحق في تأسيس فروع نقابية قوية في طرح انشغالات الأساتذة، تدعيم القوة بالموازاة مع النقابات الأخرى ما دام الهدف واحد مع محاولة كسب ثقتها، الوحدة، التواجد، التضامن وغيرها.

04-التركيز على الجانب الإعلامي لإقناع المجتمع بمشروعية مطالبهم ، القيام بعملية تحسيسية من خلال إرسال بيانات إعلامية تعلق في قاعات الأساتذة، من واجب أعضاء المكتب الولائي بالقيام بزيارات إلى المؤسسات التربوية، محاولة إشراك أولياء التلاميذ في العمل النقابي...

05- التوسعةتوسع مؤسسة الكناباست إلى تقديم خدمات بناء اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات الهواتف، الضمان الاجتماعي للسيارات، والتعاضدية، تكثيف التواصل ما بين القاعدة والقمة، مراسلة كل الهيئات الرسمية في الدولة للبحث حول القضايا التي تخص النقابة، توسيع النطاق على جميع الأطوار التعليمية الثلاثة.

06-الجانب البيداغوجي المساهمة في بناء مدرسة عصرية، العمل على التنشئة الاجتماعية السليمة للتلاميذ من أجل انتاج مواطن صالح لمجتمعه تحت شعار نضال، مدرسة، مواطنة، القيام بدراسة شاملة لوضعية المدرسة بمساعدة مختصين في جميع التخصصات القانونية، التربوية، السياسية، الاقتصادية.

07- العمل القاعدي يكون بتفكير جماعي عن طريق الجمعية العامة، المجالس الولائية والمجلس الوطني، اعتماد على القاعدة في جمع البيانات لتحديد الملفات الواجب معالجتها حسب الأولويات.

08- من خلال مواقفهم وأرائهم أنهم يطمحون الى التحلي بالحوار والتفاوض **في** بناء مؤسساتهم النقابية، العمل ونكران الذات، التحلي بالروح النقابية ، عدم استعجال النتائج ، من مميزات النقابي أنه يحاور، يعبر، يقنع، يقبل الأخر بأفكاره وآرائه واحترامه ، إقناع الجهات الوصية بأنه شريك اجتماعي لا يستهان به. مثله مثل الاتحاد العام للعمال الجزائرين .

09- العمل علىتشكيل كونفدرالية وطنية على مستوى النسق التربوي لكن بمنظور الكناباست، من أجل فرض أمر الواقع والزام الجهات الوصية على الحوار والتفاوض من أجل النهوض بالمنظومة التربوية .

وأخيرا يمكننا القول بأنه على الرغم من أن التعددية السياسية قد أتاحت المجال لظهور عدد من التنظيمات النقابية خاصة العمالية، هذا التطور على المستوى الكمي تلاه تطور نوعي في الأهداف والمهام بانتقال النقابات من الاطار التقليدي الدفاعي الى الانخراط تدريجيا في التأثير على صنع السياسات التربوية.

وقد تم توفير عدد من القنوات للحوار والاتصتال بين الحكومة والنقابات العمالية من خلال مؤسسات أو لقاءات تشاورية وتفاوضية، الا أن العلاقة بين الجهات الوصية والنقابات العمالية لم تصل الى درجة الشراكة أو الاعتماد المتبادل، وهذا ما يبرر غياب أطر قانونية تنظم الحوار

الاجتماعي وتواكب التطورات المطروحة على الساحة النقابية، وما تزال العلاقة ما بين النقابات العمالية والحكومة علاقة صراع أكثر من كونها تعاون[1].

أما بالنسبة للكناباست فيمكننا اعتباره نموذجا، كونه استطاع أن يتأسس في المرحلة الحرجة التي عاشها أساتذة التعليم الثانوي والتقني، وهي مرحلة مزرية من جميع نواحي الحياة، الاجتماعية والمادية، المهنية والبيداغوجية، بل وحتى من الجانب المعنوي نتيجة فقدانهم للمكانة الاجتماعية التي كانوا يحظون بها في السبعينيات والثمانينات، بسبب الاهانات والتمييز والظلم الذي كان يلاحقهم من طرف الإدارة عموما والمدراء على وجه الخصوص، هذه الظروف زادت من وعيهم النقابي واصرارهم على بناء ذاتهم والتكيف مع متطلبات كل مرحلة من مراحل نموه وتطوره، بداية من 2002 الى 2007 أي حصوله على الاعتماد، حيث أثبت مناضلوه قدراتهم وكفاءتهم على مواكبة التطورات ومعالجة كل الصعوبات والعراقيل التي واجهتها في مسارها النضالي، من نزاعات داخلية وانشقاقات ومواجهات مع السلطة، بمخرجات عقلانية بفضل استراتيجياته النضالية التي اعتمد عليها في توجيه نضاله النقابي، كون أن هذا التنظيم انبثق نتيجة توفر الإرادة والحاجة إليه وترعرع بمشاركة كل النقابيين في بناء قراراتها، فالنقابة نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، وبفضل هذه الإستراتيجية استطاع الحصول على الاعتماد والتوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة، وها هو اليوم يمثل قوة على مستوى النسق التربوي له رأيه وموقفه في كل ما يتعلق بالمنظومة التربوي، وما يزال يطمح إلى تكوين كنفدرالية وطنية ليشكل قوة نقابية تمثيلية لجميع الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة خاصة بعد النجاح الذي حققه الكناباست الموسع .

لكن مع بداية 2015 وبعد توسع الكنابست على الأطوار التعليمية الثلاثة، نتيجة تخوف التنظيمات النقابية الأخرى من زوالها، وللحفاظ على توازنها واستمراريتها ضمن هذا النسق التربوي جعلها تتكتل وهي , **SNTE , SATEF , SNAPEP , CLA , UNPEF , SNAPEST** **SNAPAP** تحت شعار " معا لمواصلة النضال من أجل تحقيق المطالب المشروعة"،مع رفض المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع فكرة الانضمام إلى التكتل النقابي وعدم تقبله للفكرة بسبب عدم التوافق في الأهداف واختلافهم في التصور، على الرغم أن الكناباست كان يدعوا الى تأسيس كنفدرالية تضم كل النقابات المتواجدة على مستوى النسق التربوي لكن وفق إستراتيجيته النضالية، وهذا من أجل إثبات الذات والمشاركة في صناعة كل القرارات التي تخص قطاع التربية.

[1]- ايمان النمس، **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر**، حقوق النشر الالكتروني محفوظة لدار ناشري للنشر الالكتروني، مارس 2014، ص 138.

وبالتالي تحول قطاع التربية الوطنية في بداية 2015 إلى حلبة صراع ما بين العديد من الأقطاب، فالتكتل النقابي دخل في الإضراب يومي 11/10 فيفري ووصل فيه لكن بشكل متقطع حتى تم التوصل إلى اتفاق مع الجهات الوصية يوم 11 مارس، بينما كناباست الموسعة دخلت في إضراب بصيغة يوم واحد متجدد آليا بداية من 16 فيفري 2015 واستمر لأكثر من شهر وهذا لعدم التوصل إلى أي اتفاق مع وزارة التربية الوطنية رغم كل الأساليب القمعية التي تبنتها لترهيبهم ودفعهم للتراجع عن مواقفهم، مثل الخصم في الأجور، اللجوء إلى المحاكم...الاستعانة بالأقراص المضغوطة لتكون بديلة عن الأستاذة لكنها حلول آنية وغير عقلانية، حيث رفعت مديريات التربية على المستوى الوطني تقاريرها حول الأقراص نتيجة وجود العديد من الدروس محذوفة، بالإضافةإلى وجود أخطاء...، هذا الأسلوب رفضه الطلبة وكان سببا في خروجهم للشارع على مستوى العديد من ولايات الوطن للمطالبة بتحديد العتبة وسحب الأقراص المضغوطة والتي اعتبروها تهديدا لمستقبلهم الدراسي، بالمقابل دخلت أقطاب اجتماعية أخرى لتوفيق ما بين المتنازعين وهم جمعية أولياء التلاميذ، الأحزاب السياسية والأئمة...، وبالفعل تم تعليق الإضراب يوم 2015/03/19 لكن بعد أكثر من شهر، والذي تزامن مع عطلة الربيع وعيد النصر وهذا بعد تدخل الوزير الأول الذي وافق على كل مطالب الكناباست.

ومن المطالب الأساسية للكناباست الموسعة هي إعادة قراءة القانون الخاص بالأساتذة قراءة سليمة المرسوم التنفيذي 240/12 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 315/08، رد الاعتبار للأساتذة الموصوفين بالآيلين للزوال- ترقية آلية- وهو من أهم المطالب باعتبارهم قدموا تضحيات مقابل أداء رسالتهم النبيلة خاصة في التسعينيات وبداية الألفينيات بسبب حالة أللاستقرار وللأمن التي عاشتها الجزائر، التمسك بالمطالب المدونة في المحاضر السابقة – 2008- منحة تعويض المنطقة، ملف السكن، تطبيق قوانين طب العمل، ملف التقاعد بعد 25 سنة خدمة فعلية، تنصيب لجنة حكومية مكلفة بجرد ممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية، تحسين الأجور ورفع المنح نتيجة لارتفاع الأسعار وعدم استقرارها بسبب تراجع سعر البترول، وغيرها.

<u>خلاصة</u>:

وبعد هذا النجاح الذي حققه في وفي ممارساته النقابية، خاصة بعدما استطاع التوسع على الأطوار التعليمية الثلاثةوالتأثير فيها، وما زاد من اصرارهم على مواصلة مسيرتهم النضالية هو مشاركة الأطوار التعليمية اللاثة في الاضراب الذي دعا اليه الكناباست في 16 فيفري 2015 ولو بنسب متفاوتة، هذا ما دفع بالجهات الوصية للاستجابة لمطالبهم . لكن السؤال الذي نطرحه هل ستتمكن الكناباست الموسعة من الهيمنة على ادارة الخدمات الاجتماعية في الانتخابات

الخاصة باللجان الولائية واللجنة الوطنية المزمع اجراؤها يوم 19 ماي 2015 [1]؟ وما هو طبيعة الصراع الذي سيسود ما بين التنظيمات النقابية العشرة المتواجدة على مستوى النسق التربوي؟ هل ستكون مبنية على التعاون أم تظل قائمة على الصراع ؟ وبالتالي هل نجاحه في التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة ستزيد من قوته لكسب ثقة الأساتذة في التمثيل والوفاء لمطالبهم والنجاح في الهيمنة على ادارة وتسيير الخدمات الاجتماعية؟ وما هي استراتيجياته المستقبلية ؟ وهل سيغير من أسلوبه النضالي ويتبنى أسلوب الحوار والتفاوض والمشاركة في بناء المنظومة التربوية أم يظل معتمد على نفس الأساليب النضالية ؟ ...

النقابات العشرة المتواجدة على مستوى النسق التربوي هي :

- الاتحادية الوطنية لعمال التربية (ا ع ع ج).
- الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.
- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار.
- النقابة الوطنية لعمال التربية.
- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية .
- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين .
- مجلس أساتذة الثانويات الجزائرية.
- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الابتدائي .
- النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين للتربية الوطنية.

[1]- وزارة التربية الوطنية : بيان حول انتخاب اللجان الولائية واللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية للتربية الوطنية ، الرقم 473/و ت و/ أ ع/15 المؤرخ في 2015/04/29 ، ص 02 .

الجانـــــب الميدانـــــي

الفصل السادس: *دور الضغوطات الاجتماعية والنفسية في تنمية الوعي النقابي لدى الأساتذة*

تمهيد

المبحث الأول : الوضعية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

المبحث الثاني: الظروف البيداغوجية وأثرها النفسية على أستاذ التعليم الثانوي والتقني

المبحث الثالث: الظروف المهنية ودورها في تنمية الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني

نتائج الفرضية الأولى

تحليل الفرضية الأولى : الظروف المهنية والاجتماعية والبيداغوجية وأثرها على نمو الوعي النقابي لدى الأساتذة

تمهيد:

الفعل النقابي هو الأداة العقلانية الرشيدة التي أضحت اليوم من بين الأدوات الفاعلة التي يرتكز عليها العامل المهني لحماية ذاته من الظلم والتهميش والدفاع على حقوقه المهضومة والعمل على تحسين ظروف معيشته خاصة من الجانب المادي، الاجتماعي، المهني،البيداغوجي وحتى المعنوي، فهل يمكننا اعتبار أن أسباب بروز العمل النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني على مستوى النسق التربوي له علاقة بالظروفالسوسيو مهنية، المادية والبيداغوجية ؟ وهل نمو الوعي النقابي والقانوني لدى هذه الفئة ناتج عن قناعتهم بأن الفعل النقابي هو الأداة الفعلية التي تساهم في إنتاج وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي والبيداغوجي، وتعيد لهم مكانتهم الاجتماعية؟.

المبحـــث الأول : الوضعيـــــة الاجتماعيـــــة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

حاولنا في دراستنا أن نتعرف على أهم الظروف الاجتماعية التي يعيشها الأستاذ الثانوي والتقني ومدى مساهمة الحركة النقابية في تنمية الوعي النقابي والقانوني لدى هذه الفئة.

01-توزيع الممثلين النقابيين حسب فئة الجنس:

الشكل (01) : توزيع المجتمع الإحصائي حسب فئة الجنس

مجتمع البحث / التوزيعحسب الجنس	المجلس الوطني	البليدة	بومرداس	الأغواط	عنابة	تلمسان	المجموع
الذكور	153 % 96.23	86 %81.13	59 %93.65	51 %94.44	78 %88.64	100 %98.04	527 %92.13
الاناث	06 %03.77	20 %18.87	04 %6.35	03 %5.56	10 %11.36	02 %1.96	45 %7.87
المجموع	159 %100	106 %100	63 %100	54 %100	88 %100	102 %100	572 %100

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا أن العمل النقابي في الجزائر على المستوى القيادي ما يزال محصورا في فئة الذكور، سواء على مستوى المجلس الوطني أو المجالس الولائية ، حيث نلاحظ أن نسبة الذكور في مجتمعنا الإحصائي تمثل92.13 % وعددهم 527 مقابل45 من فئة الإناث بمعدل7.87 % فقط.

يتكون المجلس الوطني من159 عضوا، منهم 153 من فئة الذكور بنسبة 96.23 % مقابل 03.77 % من فئة الإناث، أما على مستوى المجالس الولائية فنجد أعلى نسبة تمثيلية عند فئة الإناث في ولاية البليدة وعددهن 20 بنسبة 18.87 % مقابل 81.13% من فئة الذكور، تليها ولاية عنابة ب10 إناث بنسبة 11.36% مقابل 88.64% من فئة الذكور، ثم ولاية بومرداس

وعددهن04 إناث بنسبة 6.35%مقابل 93.65% من فئة الذكور، الأغواط 03 إناث بنسبة 5.56% مقابل 93.65% من الذكور، وأخيرا ولاية تلمسان عدد الإناث اثنان فقط بنسبة 1.96% مقابل 93.65 % من فئة الذكور.

ومنه يمكننا القول بأن مجتمعنا الإحصائي أغلبيته من فئة الذكور كما لاحظنا في الجدول الإحصائي، سواء على مستوى المجلس الوطني أو المجالس الولائية، والسبب هو عزوف فئة الإناث عن الانضمام إلى المكاتب والمجالس القيادية على مستوى التنظيم النقابي على الرغم أنهن تمثلن أكبر نسبة على المستوى القاعدي، وذلك يرجع إلى طبيعة العمل النقابي الذي يقتضي التنقل الدائم والاجتماعات المطولة ليلا نهارا، لاسيما العمل الميداني الذي يتطلب مهارات وكفاءات في كيفية التكيف مع النسق التربوي والصراعات السائدة فيه ، خاصة مع الجهات الوصية.

الشكل (02): توزيع الممثلين النقابيين حسب فئة الجنس عند العينة المدروسة

مجتمع البحث / فئة الجنس	المجلس الوطني	البليدة	بومرداس	عنابة	الأغواط	تلمسان	المجموع
الذكور	79 %96.34	16 % 76.19	11 %84.61	13 % 72.22	08 %72.73	19 %90.48	146 %87.95
الإناث	03 % 3.66	05 % 23.81	02 % 15.39	05 %27.78	03 %27.27	02 %09.52	20 %12.05
المجموع	82 %100	21 %100	13 %100	18 %100	11 %100	21 %100	166 %100

أما الشكل الثاني الذي يمثل لنا العينة المدروسة من مجتمعنا الإحصائي، فنلاحظ بأن العمل النقابي في الجزائر على المستوى القيادي ما يزال محصورا في فئة الذكور، سواء على مستوى

المجلس الوطني أو المجالس الولائية، حيث نرى بأن الاتجاه العام يميل نحو نسبة الذكور بنسبة 87.95 %وعددهم 146 مقابل 12.05 % لدى فئة الإناث وعددهن 20 أستاذة.

فعلى مستوى المجلس الوطني نجد نسبة فئة الذكور 96,34% مقابل 03.66 % من فئة الإناث، أما على مستوى المجالس الولائية فنجد أعلى نسبة من التمثيل النسوي في ولاية البليدة بنسبة 23.81 % مقابل 76.19% من فئة الذكور، ثم ولاية عنابة نسبة فئة الإناث 27.78% مقابل 72.22% من فئة الذكور، ولاية الأغواط بنسبة 27.27%من فئة الإناث مقابل 72.73% من فئة الذكور، ثم ولاية بومرداس بنسبة 15.39% من فئة الإناث مقابل 84.61% من فئة الذكور، وأخيرا ولاية تلمسان بنسبة 09.52% من فئة الإناث مقابل 90.48% من فئة الذكور.

من هذه المعطيات التي تحصلنا عليها في كل من الشكل الأول الذي يمثل المجتمع الإحصائي الكلي والشكل الثاني الذي يمثل العينة المدروسة، نلاحظ أن نسبة فئة الذكور تفوق نسبة فئة الإناث بفارق واسع. هذا ما يدفعنا إلى التساؤل عن سبب عدم اهتمام المرأة الجزائرية بالمناصب القيادية على مستوى المكتب الوطني أو المجالس الولائية في الحركات النقابية على الرغم من أنهن يمثلن أكبر نسبة على المستوى القاعدي؟ .

نستخلص بأن نسبة التمثيل عند فئة الإناث الموجودة على مستوى المجالس القيادية سواء الوطنية أو الولائيةضعيفة مقارنة بعددهن الكبير على مستوى التنظيم النقابي، وأن الأغلبية منهن متواجدات شكليا على مستوى المجالس القيادية، حيث نجد نسبة قليلة منهن تواظب على النشاطات التي تقوم بها النقابة وهذا يرجع إلى عدة خصوصيات تجعل الرجل يقدم عليها أكثر من النساء، منها طبيعة المشاركة في العمل النقابي كون العمل النقابي يخضع لعدة اعتبارات من بينها انه يحتاج من الشخص المشارك الانضباط، الالتزام بالمواعيد، حضور الاجتماعات المطولة التي تعقد ليلا نهارا، التنقلات، الاعتصامات، حضور الندوات والملتقيات، المواجهات، التفاوض والحوار،وغيرها من الأساليبالتي تتبناها التنظيمات النقابية أثناء ممارستها للعمل النقابي.

فعلى سبيل المثال نجد أن**الدكتور منير صوالحيه**[1] في دراسته عن الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر حول النقابات المستقلة في قطاع التربية ، والذي أجرى دراسته على 531 أستاذا على مستوى 26 ثانوية في الجزائر، وجد من خلال النتائج التي توصل إليهاأن نسبة الرجال تمثل 60,26% وعددهم 320 وأن نسبة الإناث تمثل 39,74% وعددهن 211 ، وأرجع السبب حسب رأيه إلى عدة خصوصيات،منها طبيعة المشاركة في العمل النقابي والتي

[1]- د/ منير صوالحيه ،**الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية**، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة تبسه ، الجزائر ، العدد 10 ، جوان 2014 ، ص 100 .

يقدم عليها الرجال أكثر من النساء، كون العمل في النقابة يخضع لعدة اعتبارات منها أنه يحتاج من الشخص المشارك، الوقت والجهد من أجل تفعيل العمل النقابي، في حين أن معظم النساء لا يتوفر لديهن الوقت والجهد نظرا لارتباطهن بالتزامات من جهة ولطبيعة العمل النقابي و الذي يقتضي التنقل الدائم والاجتماعات المطولة ليلا نهارا والعمل الميداني وهو ما جعل فئة النساء تعزف عن تولي مناصب قيادية في الحركات النقابية.

ومن بين الالتزامات التي تحد من مشاركة النساء نجد الالتزامات العائلية مثل: القيام بواجباتها الزوجية، تربية الأبناءوأعمال البيت...،إضافة إلى التزامات المهنة وهو ما يسبب لها الإرهاق والتعب كون مهنة التعليم مسؤولية متعبة سواء من الناحية الجسدية أو النفسية، فالتدريس من جهة والنشاطات التربوية من جهة أخرى بالإضافة إلى الدورات التكوينية، الاجتماعات، الأيام الدراسية، الندوات، وغيرها، دونما التطرق إلىالمشاكل البيداغوجية التي أرهقت الأستاذ مثل الاكتظاظ، نقص الإمكانيات والوسائل، إهمال الأولياء في متابعة أبنائهم، اللامبالاة لدى التلاميذ، ضغوطات إدارية، تدني المستوى التعليمي، غلاء المعيشة، تزايد العنف المدرسي بكل أشكاله ...

أما بالنسبة لفئة الذكور فنجدهم الأكثر إقبالا واهتماما بهذا العمل لما له من أهمية في حياتهم المهنية والشخصية ، فالعمل النقابي يساعد فئة الذكور على الدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية المشروعة بكل الطرق القانونية، وحماية ذاتهم من كل أشكال الظلم و التمييز والتعسف لرد الاعتبار واسترجاع مكانة المعلم، والعمل على تحسين أوضاعهم المهنية، الاجتماعية، المادية والمعنوية ، كما أن العمل النقابي يساعد المناضلين والقياديين على بناء ذاتهم، وتحقيق أهدافهم وطموحاتهم الظاهرة والضمنية، فالعمل النقابي يساعدهم من الناحية الاجتماعية علىبناء علاقات اجتماعية – الرأس المال الاجتماعي، وتحقيق أغراض شخصية كالحصول على المناصب العليا، الترقية ومناصب سياسية وغيرها.

02- توزيع النقابيين حسب متغير السن :

مجتمع البحث / متغير السن	المجلس الوطني	البليدة	عنابة	الأغواط	بومرداس	تلمسان	المجموع
] 30 – 25[	00 00	00 00	00 00	03 %27,28	01 %07,69	00 00	04 %02,41
[30–] 35	03 %3,66	00 00	00 00	02 %18,18	01 %07,69	00 00	06 %03,61
] 40– 35[	06 %7,32	04 %19,05	03 %16,67	02 %18,18	01 %07,69	03 %14,29	19 %11,45
] 45– 40[	19 %23,17	02 %9,52	01 %05,55	02 %18,18	03 %23,08	07 %33,33	34 %20,48
50]– 45[	28 %34,15	05 %23,81	00 00	02 %18,18	03 %23,08	06 %28,57	44 %26,51
] 55 – 50[	17 %20,73	06 %28,57	03 %16,67	00 00	02 %15,38	03 %14,29	31 %18,67
[60–55]	09 %10,97	04 19,05%	11 %61,11	00 00	02 %15,38	2 %9,52	28 %16,87
المجموع	82 %100	21 %100	18 %100	11 %100	13 %100	21 %100	166 %100

يتبين لنا من خلال قراءتنا للجدول بأن الفئات التي تتراوح أعمارهم من 40 سنة فما فوق هم الذين لديهم اهتمام بالعمل النقابي مقارنة بفئة الشباب الأقل من 40 سنة، إذ نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين [45 –50 [سنة بنسبة 26,51% تليها الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين

[35 –40 [سنة بنسبة 20,48% ، ثم الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين [50 –55 [سنة بنسبة 18,67%، وأخيرا الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين [55–60] سنة بنسبة16,87%.

أما بالنسبة لفئة الشباب فنجد الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين [35 –40 [نسبتهم11,45%، تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين [30–35[بنسبة 03,61%، وأخيرا الفئة الفتية التي يتراوح أعمارها ما بين [25 – 30 [سنة بنسبة 02,41%.

ومنه نستطيع القول أن الانتماء والميول إلى العمل النقابي يبدأ في الغالب من سن الأربعين وهي مرحلة العطاءنتيجة التجارب العديدة والمهارات المكتسبة خلال فترة من العمل الفعلي، حيث أنه يمكننا أن نقسم حياة الأستاذ المهنية إلى فترتين هما:

مرحلة القوة وهي تمتد ما بين 25 إلى 40 سنة وهي الفترة التي يكون فيها الموظف في كامل قوته وقدرته على العطاء، و مع مرور الوقت يكتسب الأستاذ وعيا نقابيا ومهنيا بفضل الخبرات والمهارات والكفاءة المهنية التي تشكلت في ذاته، ونتيجة لاحتكاكه الدائم والمباشر مع الواقع المهني والاجتماعي، هذا ما جعله يدرك المشاكل التي يعاني منها القطاع من جميع الجوانب خاصة من الجانب المهني والبيداغوجي.

المرحلة الممتدة ما بين 40 إلى 60 سنة ففي هذه الفترة يعبر العامل عن استيائه ورفضه للواقع المهني والاجتماعي المعاش، وهذا نتيجة لتدهور ظروفه المهنية و البيداغوجية داخل المؤسسة التربوية فيشكل له ذلك ضغطا مهنيا واجتماعيا يولد لديه وعيا وقناعة بأن الفعل النقابي هو الأداة الوحيدة والفعالة التي تساعده على تحقيق مطالبه وتحسين أوضاعه، لأن عدم كفاية الفرد لذاته وعدم قدرته على تلبية حاجياتهتجعله يتحد ويتعاون ويتضامن مع بني جنسه لإنتاج واقع اجتماعي ومهني جديد، وهذا يعتبر من أقوى الدعائم التي تقوم عليها الفئات العمالية . فالقهر الاجتماعي الذي تتعرض له الفئات العمالية من طرف الجهات الوصية، هي التي حفزت هذه الفئة ودفعتها للتضامن مع بعضها البعض لحل مشاكلها وتحقيق مطالبها، وهذا ما حصل في السنوات الأخيرة في الجزائر فمعظم النقابات المستقلة حديثة النشأة.

02-الحالة العائلية للأستاذ النقابي حسب متغير السن :

الحالة العائلية / متغير السن	أعزب	متزوج	أرمل	مطلق	المجموع
]30 –25[	01 %50	01 %50	00 00	00 00	02 %100
[30 –35]	00 00	07 %100	00 00	00 00	07 %100
[35 –40]	02 %10,53	16 %84,21	00 00	01 %05,26	19 %100
[40 – 45]	02 %06,06	31 %93,94	00 00	00 00	33 %100
[45 –50]	03 %06,67	42 %93,33	00 00	00 00	45 %100
]50–55[	00 00	34 %100	00 00	00 00	34 %100
[55–60]	00 00	26 %100	00 00	00 00	26 %100
المجموع	08 %04,82	157 %94,58	00 00	01 %0,60	166 %100

من خلال قراءتنا للجدول الذي يمثل الحالة العائلية حسب متغير السن نلاحظ بأن الأغلبية منهم متزوجين، بنسبة 94,58% مقارنة مع فئة العزاب ونسبتهم 04,82%، و0,60%. بالنسبة لفئة المطلقين، في حين أن نسبة الأرامل معدومة.

بالنسبة لفئة المتزوجين نجد أعلى نسبة في الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 50 سنة فما فوق ومن [30 –35 [سنة بنسبة 100% ، مقابل لا شيء بالنسبة لفئة العزاب التي تتراوح أعمارهم من 50 سنة فما فوق، ونسبة 10,53% لدى نفس الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين [35 –40 [

سنة ، بينما نجد في الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين [40–[45 سنة نسبة 93,94% من فئة المتزوجين، مقابل 06,06% من فئة العزاب،تليها الفئة [45 –[50 سنة بنسبة 93,33% من فئة المتزوجين، مقابل 06,67% من فئة العزاب وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين [35 –40 [سنة بنسبة 84,21% من فئة المتزوجين مقابل نسبة 10,53% من فئة العزاب و نسبة 05,26% من فئة المطلقين.

ومنه يمكننا القول أن أغلبية المبحوثين متزوجون بنسبة 94,58% مقابل 04,82% من فئة العزاب و0,60% من فئة المطلقين، في حين لاحظنا بأن نسبة الأرامل معدومة وهذا حسب الإحصائيات والنتائج المحصل عليها .

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين متزوجون، وهذا يعني أن احتياجاتهم المادية ستزداد حسب عدد الأطفال ونوعية السكن، بالإضافة إلى العديد من الالتزامات والاحتياجات الأسرية الأخرى، فعلى الرغم من تحسن أوضاعهم المادية والاجتماعية في السنوات الأخيرة، نتيجة لتلبية الجهات الوصية العديد من المطالب النقابية خاصة من ناحية الأجور، المنح، العلاوات وغيرها، لكنها تبقى غير كافية حسب رأيهم نتيجة ازدياد حاجياته المادية بعد الزواجو ضعف قدرتهم الشرائية بسبب غلاء المعيشة، التهاب الأسعار...هذا ما دفع بهم إلى التعاون من أجل تحسين ظروفهم المعيشية.

03–<u>توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال</u> :

عدد الأطفال / الأقدمية المهنية	[0– 03[	[03–06[	[06– 09[	المجموع
[0– 10[	12 %70,59	05 %29,41	00 00	17 %100
[10– 20]	33 %60	20 %36,37	02 %03,64	55 %100
[20 – 30[	20 %26,32	49 %64,47	07 %09,21	76 %100
30 سنة فما فوق	04 %22,22	09 %50	05 %27,78	18 %100
المجموع	69 %41,57	83 %50	14 %08,43	166 %100

نلاحظ في الجدول الذي يمثل توزيع عدد الأطفال حسب الأقدمية المهنية، بأن الاتجاه العام نجده لدى الفئة التي لديها عدد الأطفال من [03–06[ونسبتهم 50%مقابل 41,57% بالنسبة للذين

لديهم أطفال ما بين [0– 03[ونسبتهم 41,57%، في حين نجد من الفئة المتبقية التي لديها أطفال ما بين [06– 09[بنسبة 08,43%.

وهكذا نلاحظ أعلى نسبة عند الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين[0– 10[بنسبة 70,59% والتي لديها عدد الأطفال ما بين [0– 3 [مقابل نسبة 29,41% بالنسبة للذين لديهم أطفال ما بين
[3–6 [بينما نجدها معدومة في هذه الفئة التي لديها من [6 – 9 [أطفال.
تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين[20– 30[بنسبة64,47% والتي لديها عدد الأطفال ما بين [3– 6 [مقابل نسبة 26,32% بالنسبة للذين لديهم أطفال ما بين [0–3[في حين نجد 09,21% في الفئة التي لديها من [6– 9 [أطفال.

ثم الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين[10– 20 [بنسبة 60% والتي لديها عدد الأطفال ما بين [0– 3 مقابل نسبة 36,37% بالنسبة للفئة التي لديها عدد الأطفال ما بين [3 –6 [في حين نجد 03,64% في الفئة التي لديها من [06– 09[أطفال.

أخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين 30 سنة فما فوق، بنسبة 50% والتي لديها عدد الأطفال ما بين [3– 6 [مقابل نسبة 27,78%بالنسبة للفئة التي لديها عدد الأطفال ما بين [6– 9 [في حين نجد 22,22% في الفئة التي لديها من [06– 09[أطفال.

لقد لاحظنا من خلال الإحصائيات أن نسبة قليلة تلكالتي لديها أكثر من 05 أطفال، بينما نجد نسبة 50%التي لديها ما بين 03 إلى 05 أطفال، تليها الفئة التي لا تتجاوز طفلين بنسبة 41,57% . ومن هنا يمكننا أن نربط العلاقة ما بين الأقدمية المهنية وعدد الأطفال، باعتبار أن الأستاذ موظف بسيط، يستطيع من خلال ممارسته للمهنة لسنين أن يدخر بعض الأموال للاستعانة بها عند الحاجة، فهو أجير ولديه راتب شهري محدود ما يجعله مجبرا على توزيعه بطريقة رشيدة، بما يكفيه لتلبية احتياجاته واحتياجات أسرته لمدة شهر، وبالتالي كل طفل يقابله زيادة في المصاريف اليومية و تزداد احتياجاته خلال مراحل نموه، ومع ضعف الأجور والقدرة الشرائية نتيجة لغلاء المعيشة بسبب التهاب الأسعار، يجد الأستاذ ذاته مضطر إلى تحديد النسل، حتى يستطيع الالتزام بمسؤولياته وتلبية احتياجاته واحتياجات أسرته المادية من أكل وملبس، تعليم و صحة،ترفيه وتنزه...وغيرها.

وبما أن احتياجات الأسرة تزداد يوما بعد يوما مقابل أسعار غير مستقرة نتيجة التغيرات الحاصلة على مستوى السوق المحلية والدولية،فإن هذا يزيد من معاناة الأستاذ وتتولد لديه ضغوطات نفسية واجتماعية تجعله غير قادر على ممارسة مهنة التدريس.

05-توزيع النقابيين حسب الممثلين في المجلس الوطني والمجالس الولائية حسب الأقدمية:

الإقامة / الأقدمية المهنية	ملكية خاصة	ملكية جماعية	الكراء	السكن الوظيفي	المجموع
[0– 10[	07 %36,84	07 %36,84	05 %26,32	00 00	19 %100
[10– 20]	21 %38,89	14 %25,93	16 %29,63	03 %05,55	54 %100
[20 – 30]	48 %64	10 %13,33	14 %18,67	03 %4	75 %100
30 سنة فما فوق	15 %83,33	02 %11,11	01 %05,56	00 00	18 %100
المجموع	91 %54,82	33 %19,88	36 %21,69	06 %03,61	166 %100

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ بأن الاتجاه العام في الفئة التي حالتهم الاجتماعية من ناحية السكن لا بأس بها، كونهم يمتلكون سكنات خاصة بنسبة54,82%، تليها الفئة التي تستأجر سكنات ونسبتهم 21,69%، بالمقابل نجد ما نسبتهم19,88% مقيمين مع أهليهم في سكنات ذات ملكية جماعية، وأخيرا نجد نسبة 3,61% يقيمون في سكنات وظيفية .

حيث نلاحظ في الجدول بأن الفئة التي تتراوح أقدميتهم ما بين 30 سنة فما فوق، ونسبتهم 83,33% يمتلكون سكنات خاصة ،تليها الفئة المقيمة مع العائلة الكبيرة التي تتراوح أقدميتها ما بين [0–10[سنة وهي أكبر نسبة 36,84%، ثم الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10– 20[بنسبة 29,63% وأخيرا نجد نسبة 05,55% من نفس الفئة .

ومنه يمكننا القول أنه على الرغم من تحقق العديد من المطالب المهنية والاجتماعية والمادية إلا أنها غير كافية، وهذا حسب النتائج الإحصائية المتحصل عليها فأغلبية المبحوثين وضعيتهم الاجتماعية اتجاه السكن لا بأس بها، كونهم يمتلكون سكنات خاصة بهم، وهذا ما تلمسناه خاصة عند الفئات التي تتراوح أقدميتها ما بين 20 سنة فما فوق.لكن رغم ذلك تبقى مشكلة السكن اليوم من أولويات المطالب للحركات النقابية في المرحلة الحالية، فأستاذ التعليم الثانوي والتقني لا يمكنه تأدية مهامه وواجباته وهو في حالة غير مستقرة ،فالسكن حق لأنه يساعد الأستاذ على تجديد طاقته والاستراحة من الإرهاق والتعب خلال يوم كامل من الممارسة الفعلية لمهنه التدريس.

فالتحضير الجيد للدروس يتطلب وجود مناخ مناسب–السكن المريح – وتوفر تكنولوجيات حديثة خاصة الأنترنيت، حيث تعتبر من التقنيات الحديثة التي أنتجتها تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وهو برنامج تفاعلي موجه لتعلم المعرفة، وذي وظائف متعددة من أجل تطوير الممارسة البيداغوجية والتعلم، بالإضافة إلى الوسائل التي تساعده على تأدية واجبه، خاصة مع المشاكل اليومية التي تواجه الأستاذ أثناء تأدية وظيفته ومنها المشاكل البيداغوجية كاكتظاظ الأقسام، سير بعض المؤسسات بنظام الدوامين، كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة ، هشاشة المؤسسات التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز، انتشار العديد من الآفات التربوية كالعنف المدرسي، تدني المستوى إهمال الأولياء...

لكن بالمقابل لاحظنا بأن العديد من الأساتذة حالتهم غير مستقرة نتيجة لعدم امتلاكهم سكنات خاصة، فإقامتهم مع العائلة لا تساعدهم على تحقيق الراحة النفسية والتحضير النوعي لتنمية معارفهم والتوفيق بين التزاماتهم المهنية وواجباتهم الأسرية ،بل بالعكس تزيد من ضغوطاتهم النفسية والاجتماعية وستنعكس أثارها سلبا على صحتهم وسلوكياتهم تجاه التلاميذ من جهة والحياة الاجتماعية من جهة أخرى.

أما بالنسبة لفئة الأساتذة المستأجرين للسكنات أي كراء سكن ، فإنهم نفسيا واجتماعيا غير مرتاحين بسبب غلاء الإيجار من جهة، وحالته الاجتماعية غير مستقرة لأنهم معرضون للطرد في أي فترة ...

وأخيرا فئة الأساتذة المقيمين في سكنات وظيفية فان ظروفهم الاجتماعية ستكون مضطربة أيضا كونهم لا يملكون سكنات خاصة وهم في هذه الحالة عرضة للطرد بعد الانتهاء من مشوارهم المهني ، أي في حالة التقاعد.

ومنه يمكننا القول أن النقابات في قطاع التربية اليوم جعلت كلا من ملف السكن وملف الخدمات الاجتماعية (توفير قروض، سلفيات، إعانات مادية،...) من أولى الأولويات، فهم واعون بأهمية السكن المريح في حياة الأستاذ باعتباره محفزا للأداء المتميز والنوعي تجاه تلاميذته.

وبالتالي فان مكانة الأستاذ ومستقبل المدرسة الجزائرية مرهونة بالراحة المادية والمهنية والاجتماعية للأستاذ باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر العملية التعليمية التعلمية، فكلما توفرت الظروف الاجتماعية المناسبة للأستاذ مثل : السكنات الخاصة، القرب من مكان العمل...كلما ارتفعت معنوياتهم النفسية و زادت بذلك دافعيتهم للإنجاز و الأداء النوعي.

06- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية :

الاستفادة / الأقدمية المهنية	نعم				لا	المجموع
	شراء سيارة	المشاركة في المخيمات	شراء سكن	أخرى		
]10 –0 [	00 00	00 00	01 %05,56	02 %11,11	15 %83,33	18 %100
] 20 –10 [	00 00	01 %01,89	01 %01,89	03 %05,66	48 %90,56	53 %100
]30 – 20 [	06 %08	04 %05,33	07 %09,33	06 %08	52 %69,33	75 %100
30 سنة فما فوق	01 %05	02 %10	01 %05	05 %25	11 %55	20 %100
المجموع	07 %04,22	07 %04,22	10 %06,02	16 %09,64	126 %75,90	166 %100

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية ونسبتهم75,90%، بالمقابل نجد أعلى نسبة في الفئة المستفيدة من الخدمات الاجتماعية والمقدرة ب09,64% هي مصنفة في " أخرى " والمتمثلة في شراء أدوات كهرو منزلية ، سلفة استثنائية ، منحة الزواج، منحة خاصة بأداء مناسك الحج، تسديد نصف ثمن تذكرة الطائرة الخاصة بالحج، الاستفادة من عمرة، العلاج، تليه نسبة 06,02% استفادت من قروض لشراء أو بناء سكنات، وأخيرا الفئة التي استفادة من شراء سيارات أو المشاركة في المخيمات الصيفية ، نجد بأن لهما نفس النسبة والمقدرة ب04,22% .

ومنه فإننا نسجل أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10 – 20[سنة بنسبة 90,56%التي أجابت ب "لا" أي أنها لم تستفد من الخدمات الاجتماعية بالمقابل نجد أعلى نسبة 05,66% في الفئة التي استفادت من الخدمات الاجتماعية والمصنفة في " أخرى"، تليها نسبة 83,33% لم تستفد من الخدمات الاجتماعية لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [0 – 10[سنة مقابل نسبة 11,11% منهم قد استفادوا من الخدمات الاجتماعية والمصنفة في أخرى ، بينما نجد نسبة 69,33% لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية، مقابل09,33% منهم استفادوا من قروض لشراء سكنات عند الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة. وأخيرا نجد نسبة 55% والتي لم تستفد من الخدمات الاجتماعية لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية من 30سنة فما فوق، مقابل نسبة 25% منهم قد استفادوا من الخدمات الاجتماعية والمصنفة في أخرى.

ومنه نستخلص بأنه وعلى الرغم من وجود نسبة 75,90% لم يستفدوا من الخدمات الاجتماعية، إلا أننا بالمقابل نجد فئة من الأساتذة قد استفادت ولو نسبيا، هذه الخدمات متمثلة في حصولها على قروض مالية لشراء أو بناء سكنات، أو لشراء أدوات كهرو منزلية، شراء سيارات، المشاركة في مخيمات صيفية، سلفة استثنائية، منحة الزواج، منحة خاصة بأداء مناسك الحج، تسديد نصف ثمن تذكرة الطائرة الخاصة بالحج، الاستفادة من عمرة، العلاج. كلها ساهمت ولو بالقليل في التخفيف من الضغوطات النفسية والاجتماعية والمهنية للأساتذة، وتحسين أوضاعهم المعيشية، خاصة بعد إعانتهم لشراء أو بناء سكنات وهو الملف الذي ما يزال مطروحا لحد الساعة، شراء سيارات للتنقل خاصة مع بعد المؤسسة التربوية عن مكان العمل، توفير العلاج، كون هذا المطلب أيضا ما يزال من مطالب التنظيمات النقابية وهو ملف طب العمل، كل هذه الخدمات الاجتماعية تعتبر من المحفزات التي تعين الأستاذ على تأدية مهامه، وتحقيق له راحته النفسية .

فحسب المادة رقم 15 من النظام الداخلي للخدمات الاجتماعية، فان اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية تهدف إلى تنمية روح الإخاء والتضامن بين كافة عمال قطاع التربية من خلال رعاية الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية وتتولى على الخصوص المهام التالية[1]:

- تطبيق برنامج وتعليمات اللجنة الوطنية في مجال الخدمات الاجتماعية.
- ضبط برنامج سنوي لأنشطتها يكون متوافقا مع الضوابط العامة
- تدرس مشروع الميزانية وتصادق عليه وتقترح ميزانية التسيير والتجهيز الخاصة بها على اللجنة الوطنية.
- تقترح على اللجنة الوطنية أي مشروع استثماري يهدف إلى تحسين الوضعية الاجتماعية لعمال التربية على مستوى الولاية.
- توزيع المساعدات الاجتماعية والسلف وغيرها من المساعدات حسب تعداد العمال في الولاية.
- تطبق وتحترم الضوابط العامة المعدة من طرف اللجنة الوطنية.
- تقدم حصيلة نشاطاتها السنوية إلى اللجنة الوطنية.
- ترسل محاضر مداولاتها إلزاميا إلى اللجنة الوطنية بعد كل اجتماع وكذا إلى مديرية التربية والنقابات المعتمدة .
- تقوم بجميع الأنشطة المحددة في المادة 03 من المرسوم 82–179 والمواد 45، 46، 47 من القرار الوزاري رقم 12–01
- تنشئ التعاونيات الاستهلاكية والنوادي ودور الحضانة على مستوى كل دائرة وذلك حسب الإمكانيات.

ومن أهم نشاطاتها حسب المادة 34،33 توفيرها لخدمات هي[2]: الخدمات الصحية، السلف الاجتماعية، التعاونيات الاستهلاكية، المساعدات الاجتماعية، التضامن، النشاطات الرياضية، الترفيهية والسياحية.

[1]- اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية، النظام الداخلي النموذجي، الصادرة في 2014/05/09، بتبازة، ص ص 01-02 .

[2]- اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية، **النظام الداخلي النموذجي**، الصادرة في 2014/05/09، بتبازة، ص 03.

المبحث الثاني:

الظروف البيداغوجية وآثارها النفسية على أستاذ التعليم الثانوي و التقني

07- توزيع النقابيين حسب الممثلين في المجلس الوطني والمجالس الولائية:

مجتمع البحث / الأقدمية المهنية	المجلس الوطني	البليدة	عنابة	بومرداس	الأغواط	تلمسان	المجموع
[0– 10[	05 %06,10	04 %19,05	01 %05,56	02 %15,38	05 %45,45	02 %09,52	19 %11,45
[10– 20]	23 %28,05	08 %38,09	06 %33,33	04 %30,77	04 %36,36	09 %42,86	54 %32,53
[20 – 30]	48 %58,54	06 %28,57	04 %22,22	06 %46,15	02 %18,18	08 %38,10	74 %44,58
30 سنة فما فوق	06 %07,32	03 %14,29	07 %38,89	01 %07,69	00 00	02 %09,52	19 %11,45
المجموع	82 %100	21 %100	18 %100	13 %100	11 %100	21 %100	166 %100

إذا أمعنا النظر في هذا الجدول فان الاتجاه العام الذي يبين لنا كيفية توزيع المبحوثين حسب الأقدمية المهنية على مستوى المجلس الوطني والمجالس الولائي، والذين ينتمون إلى الفئة التي تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [20 – 30[سنة، بنسبة 44,58%تليها الفئة التي تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [10– 20 [بنسبة 32,53%، بينما نجد الفئتين التي تتراوح أقدميتهما مابين[0–10[سنة و30 سنة فما فوق متساويتين ونسبتهما11,45%.

فعلى مستوى المجلس الوطني نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة هي أعلى نسبة وتقدر ب 58,54% بالمقابل على مستوى المجالس الولائية نلاحظ بأن المجلس الولائي لولاية البليدة والتي سجلنا فيها أعلى نسبة 38,09% نجدها لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين[10– 20[سنة، تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [10– 20 [سنة بنسبة 28,57% ، أما على مستوى ولاية عنابة فنجد الفئة التي تتراوح أقدميتها من 30 سنة فما فوق، نجد فيها أعلى نسبة والمقدرة ب38,89%، بينما عندالمجلس الولائي لولاية بومرداسفنجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة تحوز أعلى نسبة وتقدر ب46,15% ، ثم المجلس الولائي لولاية الأغواط والتي تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [0–10] سنة بنسبة 45,45%، وأخيرا المجلس الولائي لولاية تلمسان والتي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10– 20]سنة هي أعلى نسبة والمقدرة ب42,86%، تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين

[20 – 30]سنة ونسبتها 38,10%.

من خلال قراءتنا للمعطيات الموجودة في الجدول يمكننا القول بأن للأقدمية المهنية دورا في توجه الأستاذ إلى العمل النقابي، حيث لاحظنا بان الاهتمام بالعمل النقابي بشكل عام يبدأ عند الفئة التي لها أقدمية مهنية ما بين 10 إلى 20 سنة، ويزداد الاهتمام به أكثر من 20 سنة فما فوق، فالأستاذ كلما تقدم به السن كلما ازداد وعيه النقابي وميولاته لممارسة العمل النقابي للتحسين من أوضاعه المادية والمهنية والبيداغوجية.

فالخبرات المهنية والمهارات المكتسبة والتجارب التي اكتسبها الأستاذ خلال عقود من الزمن، خاصة في مرحلة التسعينيات وبداية الألفينيات بسبب الظروف السياسية والأمنية غير المستقرة، والظروف الاقتصادية الصعبة نتيجة حل العديد من المؤسسات وغلاء المعيشة و التهاب أسعار السلع في الأسواق مع ضعف الأجور وغيرها، نتج عنها العديد من الآفات الاجتماعية كتسريح العمال، البطالة، العنف ، الحراك المهني، كلها أمور ساهمت في نمو الوعي النقابي لدى الأساتذة خاصة ممن لديهم أقدمية مهنية نتيجة احتكاكهم الدائم والمستمر مع الواقع المهني والتربوي، هذا ما أدى إلى بروز فعل نقابي مكثف لتحسين أوضاع الفئات المهنية .

08- مدى رضا أساتذة التعليم الثانوي والتقني بمهنة التعليم :

التوجه إلى مهنة التعليم	التكرارات	النسب %
قناعة شخصية	121	62.05
تتناسب مع الشهادة المحصل عليها	42	21.54
الفرصة الوحيدة	27	13.85
أخرى	05	2.56
المجموع	195	100

مهنة التعليم من المهن الإستراتيجية التي ترتكز عليها الدول والمجتمعات المتطورة، والملاحظ من خلال قراءتنا الإحصائية أن أغلبية الأساتذة المبحوثين توجهوا إلى مهنة التعليم بقناعتهم الشخصية ونسبتهم 62.05 %، بينما نجد نسبة21,54%من الأساتذة ترى بأن مهنة التعليم تتناسب مع الشهادة المحصل عليها، و ترى فئة منهم أن مهنة التعليم هي الفرصة الوحيدة

المتاحة لهم ونسبتهم 13,54%، وأخيرا تبقى فئة من الأساتذة ترى بأنهم ضحايا التوجيه ونسبتهم 02,56% . ولا ريب أن رضا الأستاذ وقناعته الشخصية بمهنة التعليم وحبه لها يعتبر من دوافع النجاح والاحترافية في المهنة التربوية، لأن ممارسة المهنة دون قناعة شخصية تزيد من الضغوطات النفسية والاجتماعية عليه، كما أنه لن يوفق في تنمية الموارد البشرية وتخريج إطارات أكفاء، في ظل عدم وجود قابلية وقناعة بالمهنة التي يمارسها.

فالمدرسة اليوم تواجه تحديات نتيجة للتغيرات السريعة والمستمرة لعالم المعرفة والتكنولوجيا مما اضطرها إلى تغيير مهامها وأهدافها، لإمكانية خلق عقول مفكرة، فانتقل دورها من مجرد تعلم الحقائق البسيطة واسترجاعها إلى تعلم القدرة على التعلم والتفكير، والى خلق أفراد يتعاملون مع ما يحيط بهم على أنها ظواهر متغيرة وليست حقائق ثابتة، وهذا لا يتأتى إلا باسترجاع المتعلم لدوره في عملية تعلمه [1].

و هكذا فإذا كان الأستاذ الذي تم توظيفه، غير راض أو مجبرا إما لأن الشهادة المحصل عليها لا تتناسب مع التخصص المتحصل عليه، أو نتيجة لسوء التوجيه – وهذا ما يحصل اليوم على مستوى مؤسساتنا التربوية– أو هي الفرصة الوحيدة المتاحة له، فانه حتما سيحدث خلل وظيفي نتيجة غياب الاستعدادات والتحفيزات التي تساعد الأستاذ على لعب الدور المنوط به .

فحسب الأستاذ **مسعود بودیبة** عضو المكتب الوطني مكلف بالإعلام فإن من بين المشاكل التي زادت من معاناة قطاع التربية اليوم، هي مشكلة التوظيف فهو يرى أنه يجب أن نركز على المنتوج النوعي للأساتذة ويقصد به من خلال كلامه، أن التوظيف لا يجب أن يكون عن طريق المسابقة ولا عن طريق الإدماج وإنما يجب أن يمر عبر معاهد متخصصة أو مدارس عليا للأساتذة أو معاهد تكنولوجية ، فخريجو هذه المعاهد يشكلون منتوجا نوعيا والذين هم بدورهم سيساهمون في إنتاج طاقات بشرية نوعية .

أما في الحالات الاستثنائية أو الاستعجالية فيرى المسؤول النقابي على مستوى المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني **مسعود بودیبة** ، أنه يجب أن يتم إبرام اتفاقيات ما بين الجامعات الجزائرية التي تدرس فيها التخصصات المطلوبة، وأن تتبعبدورات تكوينية خلال المرحلة الدراسية على شكل فترات: التكوين القبلي تتوسطها دورات تكوينية بشكل مستمر،كما يجب أن يتم إدراج مادة علم النفس التربوي في ضمن الدورات التكوينية الخاصة بالأساتذة تهيئة لهم لأداء واجبهم التربوي لاحقا.

[1]-Dr Favre, **conception de l'erreur et de la rupture épistémologique**, revue française de pédagogie, avril –N°11 ,avril ,mai ,juin ,1995 , p85.

كما تقترح النقابة ضرورة استحداث مناصب وظيفية جديدة ، خاصة بخريجي علم النفس التربوي على مستوى جميع المؤسسات التربوية، والتي تسهر على المتابعة النفسية للتلاميذ، وتسلم تقارير سنوية للمسؤولين للتعرف على الحالة النفسية لهم والتعرف على مشاكلهم واحتياجاتهم.وما يمكن استخلاصه عند تحليل هذه الاختلالات هي القضايا المطروحة مثلا على المستوى البيداغوجي كتكوين المعلمين في تقنيات التقويم البيداغوجي، في البيداغوجيا الفارقية وفي بيداغوجيا الدعم، وكذا التكوين المتخصص الضروري للتكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة[1].

ومنه يمكننا القول أن الاقتراحات التي طرحها النقابي الأستاذ بوديبة مسعود هو اقتراح مناسب لو تم طرحه للدراسة والمناقشة والإثراء وهذا من أجل تحقيق منتوج وظيفي نوعي، لأن مهنة التعليم من المهن الإستراتيجية والحساسة التي ترتكز عليها الدولة من أجل تقوية أركانها والحفاظ على ذاتها واستقرارها ومكانتها بين الدول...

فنجاح التخطيط الاستراتيجي داخل المدرسة مرهون بمدى توفر مجموعة من العناصر البشرية داخل المدرسة، والتي تكون مؤهلة وداعمة له إلى جانب العناصر المادية والتي تتمثل في الموارد المالية ونظم المعلومات والاتصال، بالإضافة إلى نظم وأساليب أداء الأعمال والتقنية المستخدمة لإنجازها، والعناصر المعنوية والتي تتمثل في المناخ السائد داخل المنظمة ودوره في شيوع جو من الثقة والتعاون المشترك بين أفرادها[2].

---

[1]- وزارة التربية الوطنية ، **ظروف التمدرس وتكافؤ فرص النجاح ، خطة عمل ، لجنة متابعة التقييم المرحلي لإصلاح المنظومة التربوية** الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول : التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الإلزامي ،المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013 ، ص 03 .

[2]- د/ عزة جلال مصطفى ، **التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل علمي** ،دار النشر للجامعات، القاهرة ، 2010، ط : 01، ص24

09- موقفأساتذة التعليم الثانوي والتقني من واقع المدرسة الجزائرية حسب الأقدمية المهنية :

الواقع المدرسي / الأقدمية المهنية	سيئـــــــة	متوسطـــــــة	المجمـــــوع
]10 –0 [	16 %80	04 %20	20 %100
] 20 –10 [	44 %83,02	09 %16,98	53 %100
]30 – 20 [	63 %84	12 %16	75 %100
30 سنة فما فوق	12 %66,67	06 %33,33	18 %100
المجموع	135 %81,33	31 %18,67	166 %100

في البداية نتساءل عن واقع المدرسة الجزائرية ؟ وعن الأسباب التي أدت إلى تراجع دورها التعليمي؟ وما هو موقف المبحوثين من واقع المدرسة الجزائرية اليوم ؟

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول بأن أغلبية الأساتذة مستاءون من واقع مؤسساتنا التربوية بنسبة 81,33% مقابل نسبة 18,67% ترى بأنها متوسطة .

ومنه نلاحظ أن المدرسة الجزائرية تحاول في كل مرة أن تنتج واقعا تربويا يتماشى مع التطورات الحاصلة على المستوى العلمي والتكنولوجي ، إلا أنها ما تزال تتخبط في العديد من المشاكل التربوية، على الرغم من الإصلاحات المتتالية التي أدخلتها الدولة الجزائرية من أجل عصرنة المنظومة التربوية،حيث هيأت لها كل الظروف المناسبة المادية والبشرية، وخصصت لها مبالغ مالية هامة بما يتماشى مع التطورات الحاصلة على المستوى المحلي ، الإقليمي والدولي.

فمن خلال معاينتنا للميدان لاحظنا بأن أغلبية المبحوثين كان موقفهم تجاه أداء المؤسسات التربوية اليوم سلبيا بنسبة عالية مقدرة ب 81,33%، وهذا ما يتضح لنا من خلال آرائهم ومواقفهم المتعددة ومنها : واقع مزري، كارثي، سيئ، يسير نحو الهاوية، يسير من السيئ إلى الأسوأ ، تلاعب في البرامج دون مراعاة قدرات التلاميذ، المستوى التعليمي في انحطاط خاصة مع البرنامج الجديد الذي لم توفر له الأرضية المناسبة، نقص التكوين الخاص بالأساتذة، المؤسسة التربوية حقل تجارب، الإصلاحات التربوية سطحية وغير مدروسة، تدهور ملحوظ للمستوى التعليمي بسبب السياسة العرجاء للإصلاحات، فشل الإصلاحات، منكوبة وهي بحاجة إلى تقييم حقيقي تراعى فيها الأبعاد الثلاث: الأصالة و النجاعة و الانفتاح، هناك نقائص كثيرة تحتاج إلى علاج، مناهج تعليمية مستوردة من الخارج،تدني المستوى التعليمي والاهتمام بالجانب المادي دون التربوي، أغلبية التلاميذ الذين يلتحقون بالثانوية دون مستوى، عزوف التلاميذ عن الدراسة، الامتحانات أصبحت شكلية وغير مستقرة بسبب تفشي ظاهرة الغش لعدم سن قوانين ردعية أو لعدم تطبيقها، العنف المدرسي، التسرب المدرسي، الانحلال الأخلاقي، أصبحت المدرسة الجزائرية عبارة عن دار للحضانة،اللامبالاة من طرف السلطات، انعدام الحوار بين الأطراف الفاعلة مع تمسك النقابات بمواقفها وما قابله من تعنت وزارة التربية، مشاكل بيداغوجية نتيجة لتأخر انجاز المشاريع، الاكتظاظ،سير بعض المؤسسات بنظام الدوامين، كثافة الحجم الساعي، نقص المرافق الرياضية والثقافية، نقص التكوين النوعي للأساتذة، ضعف مستوى اهتمام التلاميذ بالجانب العلمي، تفشي ظاهرة الدروس الخاصة التي انعكست آثارها سلبا على العمل داخل الأقسام...وعلى هذا يرى بعض الأساتذة أن الواقع التربوي في الجزائر غير مرض ويحتاج إلى إيجاد حلول مستعجلة باستشارة جميع الأطراف الفاعلة على مستوى المنظومة التربوية بمن فيهم الشركاء الاجتماعيون والمعلم.

أما الفئة التي ترى بأن واقع المدرسة الجزائرية متوسط، فنسبتها قليلة حسب الإحصائيات المشار إليها في الجدول،أما مواقفهم فهي كالتالي: مقبولة، متوسطة، دون جواب، عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة تراجعا كبيرا مقارنة بالسنوات السابقة من حيث المستوى والاهتمام والبذل والانضباط بالنسبة للتلاميذ والجدية والالتزام والتحكم في القسم بالنسبة للأساتذة ، المدرسة الجزائرية مهما قيل عنها أنها تحتوي على إمكانيات مادية وبشرية فهي تحتاج إلى ترشيد وتسيير عقلاني واضح الأهداف كما أنها تحتاج إلى كثير من العمل لتحسينها، الاهتمام جاء متأخرا بالقطاع بيد أنه قد تكون له نتائج ايجابية في المستقبل...

ومنه تبقى مواقف الأساتذة واضحة ، فجلهم يرون بأن واقع المدرسة الجزائرية مزر وسيء يجب تداركه، خاصة بعد النتائج التي تم رصدها في السنة الماضية 2014 وبروز العديد من الآفات الخطيرة مثل الغش الجماعي في شهادة البكالوريا، التسرب المدرسي، رسوب 147 ألف

طالب في شهادة البكالوريا 2014، العمل بنظام العتبة التي تم استحداثها في 2008 نتيجة الإصلاحات التربوية التي تبناها القطاع في تلك الفترة و ما تزال مطروحة إلى يومنا هذا، حيث يرى الخبراء والنقابات أنه إذا ما استمر العمل بها في المستقبل ستفقد شهادة البكالوريا مصداقيتها وقيمتها.

وقد أقر رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة بمناسبة تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بقصر الأمم الجزائر يوم السبت 13 ماي 2000: " بأنه لا يمكن للتطور الكمي الذي يشهده التعليم، رغم كل الجهود المبذولة أن يحجب النقائص المسجلة في الميدان، والتي تتجلى في التدني الملموس للمستوى التعليمي العام وانخفاض قيمة الشهادات الممنوحة في شتى المستويات، وفي التسرب المدرسي الفادح وفي إقصاء مئات الآلاف من الشبان من المدرسة سنويا بدون منحهم أي تأهيل يتيح لهم الاندماج المهني أو الاجتماعي"[1].

أضاف : " والكل يعرف أيضا أنه بالرغم من نسبة التمدرس المعلنة ، فإن ثمة بعض المناطق ما تزال محرومة من التمدرس ، كما أن ظاهرة التخلي عن الدراسة ما تزال مستمرة بل هي في تفاقم واتساع ، ويتم هذا بصفة خاصة على حساب الإناث والفئات الاجتماعية ذات الدخل الضعيف مما جعل نسبة الأمية مرتفعة جدا إلى اليوم ، وحتى بين فئة الشباب"[2].

كما أكد رئيس الجمهورية في قوله:" أن المدرسة لم تعد قادرة على الاستجابة لحاجات المجتمع المشروعة ولا على تلبية رغباتها الحقيقية...وهذا ناتج عن غياب الرؤية الواضحة وعن سوء الترابط بين مختلف أطوار المنظومة التربوية، قد ازداد سوءا بسبب ضعف الاتصال بالمحيط المحلي من جهة، ونقص التفتح على المحيط العالمي من جهة أخرى، مما كان له أسوأ الأثر في تفاقم التدهور العام " أضاف : "إن واجبنا يدعونا إلى وضع حد نهائي لمظاهر التدهور الذي أصاب المدرسة الجزائرية، ويحثنا على إعادة تصميم البرامج والوسائل الكفيلة بإصلاح عطبها وإعادة تأهيلها"[3].

ويرى بأنه:" لا يمكن إصلاح التعليم الأساسي المبني على أساس تحصيل المعارف القاعدي وتعلم مبادئ المواطنة والتفتح الشخصية ، بدون التفكير في الوقت ذاته في الغاية التي ترومها مرحلة التعليم الثانوي، وهي غاية معقدة ومزدوجة من حيث أنها ترمي في آن واحد إلى إعداد التلاميذ للالتحاق بالتعليم العالي أو الانتقال إلى الحياة العملية بالنسبة لأولئك الذين يختارون في

[1]- بو بكر بن بوزيد : **إصلاح التربية في الجزائر رهانات وانجازات** ، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2009 ، ص11.
[2]- نفس المرجع ، ص 12.
[3]- بو بكر بن بوزيد ، المرجع السابق ، ص 15.

نهاية مرحلة التعليم الثانوي، إما طوعا أو اضطرارا الدخول في عالم الشغل، ولا يمكن إصلاح التعليم الثانوي بصرف النظر عما له من امتدادات في التعليم العالي"[1].

ومنه نستنتج من خلال كلمات رئيس الجمهورية ، أنه اعتراف ضمني بأن المدرسة لم تعد قادرة على الاستجابة لحاجات المجتمع المشروعة، وهذا ناتج عن غياب الرؤية الواضحة،وعن سوء الترابط بين مختلف أطوار المنظومة التربوية مع ضعف اتصالها بالمحيط المحلي و تفتحها على المحيط العالمي، مما نتج عنها العديد من النتائج السلبية،تتجلى في التدني الملموس في المستوى التعليمي العام، وكذا اعتراف صريح من قبل الرجل الأول في البلاد بانخفاض قيمة الشهادات الممنوحة في شتى المستويات، وبارتفاع معدلات التسرب المدرسي، و إقصاء مئات الآلاف من الشبان من المدرسة سنويا بدون منحهم أي تأهيل للاندماج المهني والاجتماعي، و حرمان بعض المناطق من التمدرس على الرغم من أن التعليم حق مكفول لجميع الأبناء بكل ديمقراطية وبالمجان وبصورة إلزامية، وغيرها، وعلى هذا فهو يرى أن الإصلاحات لن يكون لها معنى ما لم تعالج بعمق وفي آن واحد، مضمون البرامج والطرائق البيداغوجية وكل ما يتعلق بتوظيف المعلمين وتكوينهم .

كما أننا نلاحظ من خلال مواقف الأساتذة أن هناك معوق وظيفي يتمثل في اكتظاظ الأقسام الناتجة أولا:عن تأخر مشاريع انجاز المؤسسات التربوية، و ثانيا: نتيجة الإصلاحات التربوية التي قام بها وزير التربية أبو بكر بن بوزيد من جهة أخرى من خلال قيامه بعملية التخفيض في عدد السنوات على مستوى التعليم الابتدائي من ست إلى خمس سنوات في سنة 2003، أما بالنسبة للتعليم المتوسط فكانت سنة 2004 حيث قلت عدد السنوات فيها، من أربع إلى ثلاث سنوات، وأخيرا على مستوى التعليم الثانوي فكانت الدفعة بداية من سنة 2005، ثالثا:نتيجة تضارب في التعليمات الوزارية ، حيث تم إصدار تعليمة تمنح الطالب حق الإعادة مرة واحدة في الطور، أما التعليمة الثانية الموجهة للمدراء من أجل إعادةإدماج كل الطلبة المفصولين مع فتح أقسام خاصة بالنسبة للسنة الثالثة ثانوي.ونتيجة لعدم توفر الهياكل لاستقبال التلاميذ فتولد اكتظاظ على مستوى الأقسام المدرسية ، و كثرت الأقسام الدوارة خاصة في المدن والمناطق الحضرية. كما تم تبني العديد منالإصلاحات منها: التعليم الإلزامي، برامج جديدة تم الاعتماد فيها على طريقة التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات وتمتخفيض عدد الشعب من ستعشرة شعبة (16)إلى ست 06 شعب...لكن هذه الإصلاحات رافقتهاعدةمشاكل منها: عدم التحكم في البرامج ،ضغوطات نفسية على المعلم والمتعلم بسبب انعدام التكوين الخاص بالأساتذة خاصة الجدد منهم والذين لاقوا صعوبات في التحكم في القسملانعدام الخبرة المهنية لديهم،غياب الوسائل التي تتماشى مع البرامج الجديدة ،عجز في التأطير البيداغوجي خاصة في مادة الرياضيات

[1] - نفس المرجع ، ص 15.

واللغات الأجنبية كاللغة الفرنسية والانجليزية في الأطوار التعليمية الثلاثة و لاسيما الطور الثانوينظرا لارتفاع عدد التلاميذ فيه هذه السنةلارتفاع نسبة المعيدين في السنة الثالثةثانوي، خصوصا بعد استحداث الأقسام الخاصة، بالإضافةإلىالعجز الملحوظ في الأساتذة، المساعدين التربويين، المديرين والنظار. كما استحدثت وزارة التربية في عهد أبو بكر بن بوزيد في إطارإصلاحاتها التربوية ، ثانوية وطنية خاصة بشعبة الرياضيات على مستوى الجزائر العاصمة، لكنها عمليا انطلقت في عهد الوزير عبد اللطيف بابا أحمد سنة 2013/2012، هذه الفكرة لقيت استحسانا من طرف الجميع بما فيها الحركات النقابية، وجاءت هذه الفكرة نتيجة تراجع مكانة شعبة الرياضيات في الجزائر واحتلالها المراتب الأخيرة في التصنيفات العالمية، بسبب عزوف الطلبة عن الالتحاق بهذه الشعبة، فجاءت هذه الفكرة لرد الاعتبار لمادة الرياضيات من خلال تشجيع الطلبة النجباء على الالتحاق بالثانوية الوطنية المستحدثة.

لكن وللأسف هذا المشروع لحد الساعة لم يلق نجاحا بسبب عزوف العديد من الطلبة عن الالتحاق بالثانوية الوطنية ومرد ذلك ل:عدم وجود تحفيزات، بعد المؤسسات التربوية عن مكان العمل، الظروف المعيشية داخل الثانوية غير لائقة خاصة من ناحية الوجبات والخدمات رغم قلة عدد الطلبة، الآفاق المستقبلية بالنسبة لهم مجهولة، كما أن نوعية الامتيازات التي سيستفيدون منها بعد نجاحهم في البكالوريا غير واضحة.

أما بالنسبة لموقف المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني فيرى بأن الفكرة عقلانية ومقبولة ، لكنهم يقترحون ضرورة تعميمها على جميع الثانويات الموجودة على المستوى الوطني، مع شريطة فتح شعبة الرياضيات في السنة الأولى، ثم يتم انتقاء النجباء ويتم توجيههم إلى الثانوية الوطنية للرياضيات في السنة الثانية ثانوي.

كما تقترح النقابة استحداث **بكالوريا مهنية**، وهذا للحد من ظاهرة التسرب المدرسي وإتاحة الفرصة للطلبة لتنمية مواهبهم وتفجير طاقاتهم ، من خلال توجيههم حسب ميولاتهم واهتماماتهم إلى المهن التي يرغبون فيها، حيث يتلقى الطلبة تكوينهم المهني بنفس الطريقة المعمول بها في الثانويات، والناجحين منهم في شهادة البكالوريا المهنية يلتحقون بالجامعة، أما الراسبون فيوجهون إلى الحياة العملية.

وتبقى الإصلاحات في قطاع التربية قائمة ومستمرة، وقد لوحظ صعوبة بناء وإصلاح النظام التعليمي على أساس الميول، فاختيار النظام الذي يتلاءم مع ميول التلاميذ أمر يتعذر في حالات كثيرة، كما أن واضع الخطة التربوية لا يمكنه التحقق بسهولة من أن النظام الذي وضعه يتلاءم

حقيقة مع ميول التلاميذ، بالإضافة إلى أن عصر العلم وحاجات المجتمع في عصر الفضاء تتطلب تزويد التلاميذ بخبرات معينة [1].

فالنتائج المستخلصة من الدراسات التي أجريت على مجموعة من الدول الكبيرة...الأكثر تقدما أو الأقل تقدما، تشير إلى أن العوامل الاقتصادية والسياسية قد أدت دورا رئيسيا وحاسما في إجراءالإصلاحات التعليمية...ومن المفترض أن يسبق الإصلاح التعليمي تنسيق وتعاون كامل بين مختلف السلطات المعنية بالإصلاح التعليمي ، وغيرها من الهيئات المعنية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أنه ينبغي أن توفر المشاركة والمساهمة الفعالة من جانب المجتمع وأن يكون هناك تحرك مناسب يساعد على حدوث التحول الكامل في هيئات التنمية الاقتصادية والاجتماعية[2] .

وبمجيء الوزيرة بن غبريتوالتي اعتمدت في طريقة عملها على إتمامالإصلاحات التي قام بها الوزير السابق بابا أحمد عبد اللطيف، كما انتقدت الطريقة التي تمت بها عملية الإصلاحات بحيث أنها ترى بأن الإشكال ليس في إصلاحات بن زاغوا بل في كيفية التعامل معها، وقد بنت في عملية إصلاح المنظومة التربوية– كما يرى مسعود بوديبة مسؤول الإعلام في المجلس الوطني– استراتيجياتها على: التحوير البيداغوجي، الحكامة في التسيير، تكوين موظفي القطاع.

ومنه يمكننا القول أنه على الرغم من تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في شهر ماي 2000 ، والتي تتألف من 157 عضوا تم اختيارهم من بين الشخصيات الوطنية البارزة، وبالنظر إلى كفاءاتهم المشهودة في عالم التربية والتكوين. والتي تم تكليفها بإجراء تشخيص موضوعي وشامل للمنظومة التربوية قصد الخروج بمقترحات وافية حول مشروع سياسة تربوية في إطار مسعى شامل متسق ومنسجم[3]. إلا أن المدرسة الجزائرية اليوم ما تزال لا تلبي احتياجات وطموحات المجتمع الجزائري.

---

[1]- د/ على صالح جوهر ، **الإصلاح التعليمي في العالم العربي توجهات عالمية** ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة القاهرة ،2008،ط: 01، ص23.

[2]- نفس المرجع ، ص30.

[3]- بو بكر بن بوزيد ، المرجع السابق ، ص 25.

10- المشاكل المهنية وكيفية التعامل معها :

المشاكل المهنية / الأقدمية المهنية	الاكتظاظ	إهمال التلاميذ	بعد المسافة	نقص المراجع والوسائل	إهمال الأولياء	المشاكل البيداغوجية	ضغوطات اجتماعية	أخرى	المجموع
]10 –0 [	15 %18,07	17 %20,48	02 %02,41	13 %15,66	15 %18,07	08 %09,65	10 **%**12,05	03 %03,61	83 %100
] 20 –10 [	41 %19,71	36 %17,31	10 **%**04,81	34 %16,35	37 %17,79	20 %09,62	17 %08,17	13 %06,25	208 %100
]30 – 20 [	66 %20,69	55 %17,24	05 %01,57	52 %16,30	52 %16,30	49 %15,36	28 %08,78	12 %03,76	319 %100
30 سنة فما فوق	18 %20,69	16 %18,39	04 %04,60	15 %17,25	13 %14,94	10 %11,49	07 %08,05	04 %04,59	87 %100
المجموع	140 %20,09	124 %17,79	21 %03,01	114 %16,36	117 %16,79	87 %12,48	62 %08,89	32 %04,59	697 %100

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول أن هناك العديد من المشاكل المهنية والاجتماعية والبيداغوجية التي تواجه الأستاذ الثانوي والتقني أثناء ممارسة مهنة التدريس، حيث نلاحظ أن الاتجاه العام هو 20,09% والتي ترى بأن من أبرز المشاكل المهنية التي يعاني منها الأستاذ أثناء التدريس هو اكتظاظ الأقسام، كما نجد نسبة17,79% منهم يرون بأن إهمال التلاميذ صعب من مهمة الأستاذ أثناء أداء مهامه، مقابل 16,79% منهم يردونه إلى إهمال الأولياء وعدم متابعة أبنائهم، في حين ترى نسبة 16,36% منهم أن من أبرز المشاكل البيداغوجية هو نقص المراجع والوسائل، في حين نجد نسبة منهم يشتكون من المشاكل البيداغوجية بنسبة 12,48% ، وضغوطات اجتماعية بنسبة 08,89% ، بينما نجد فئة مصنفة في " أخرى" ونسبتها 04,59% لديها أجوبة متعددة ، وأخيرا نجد نسبة 03,01% تشتكي من بعد المؤسسة عن مكان إقامتهم، والمعاناة التي تواجههم وتعيقهم من الالتحاق بعملهم في الوقت المحدد.

وهكذا نستنتج بأن أهم المشاكل التي تواجه الأستاذ عند ممارسته لمهنة التعليمترجع لأسباب أهمها:

– المشاكل البيداغوجية منها: كثافة البرامج الدراسية، عدم تناسبها مع الحجم الساعي، نقص التكوين حول الأساليب الجديدة في طرق التدريس و منها المقاربة بالكفاءات، نقص الوسائل والنشاطات التعليمية، تدني المستوى التعليمي، نقص الخبرة بالنسبة للأساتذة الجدد وعدم قدرتهم على التحكم في القسم، اكتظاظ الأقسام حيث نجد العديد من الأقسام على المستوى الوطني من تعدى عددها 45 تلميذا في القسم إما بسبب التأخر في إنجاز المؤسسات التربوية، أو نتيجة إعادة إدماج الطلبة المفصولين أو لقلة الأقسام مما جعلها تعمل بنظام الدوامين، بالإضافة إلى كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة، عدم مراعاة خصوصيات المناطق الجنوبية والفصول في تحديد الوتيرة الدراسية، نقص في المرافق الرياضية والثقافية،هشاشة الابتدائيات التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات، ضعف التأطير البيداغوجي ولاسيما في اللغات الأجنبية مع عدم استقراره خاصة في ولايات الجنوب، طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج في مستوى إلى آخر، صعوبة اندماج التلاميذ ذوي الحاجيات الخاصة في الوسط المدرسي لانعدام الظروف الملائمة في بعض المؤسسات التربوية و نقص تكوين الأساتذة المعنيين بالتكفل بالتلاميذ ذوي الحاجيات الخاصة والتلاميذ الذين يعانون من صعوبات دراسية (بيداغوجيا الدعم، المعالجة البيداغوجية، البيداغوجيا الفارقية) أو المعلمين المكلفين بأقسام متعددة المستويات، عدم التوازن في فرص الإقبال على التربية التحضيرية على المستوى الجهوي، نظام العتبة، ...[1]

–المشاكل الاجتماعية والمهنية : انتشار ظاهرة العنف في الوسط المدرسي اللفظي والجسدي، التسرب المدرسي، التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات، تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم من جهة،وإهمال التلاميذ وعدم اهتمامهم بالمسار الدراسي من جهة أخرى، انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات من أجل تحقيق النجاح، وهذا ما حصل في امتحان شهادة البكالوريا 2014 التي حدث ما حدث فيها من غش جماعي، بعد المسافة ما بين إقامة الأستاذ ومكان عمله زادت من أتعابه المادية والنفسية نتيجة لتأخره عن الوقت المحدد للدراسةخاصة في الأماكن التي لا تتوفر فيها وسائل النقل، مما سينتج التأخر في إتمام البرنامج الدراسي، مشاكل إدارية وغيرها.

فالضغوطات النفسية والاجتماعية نتيجة للمشاكل اليومية التي يعيشها أستاذ التعليم الثانوي والتقني دفعته للانضمام إلى العمل النقابي من أجل تحسين ظروفه المهنية والاجتماعية والبيداغوجية، وأهمها رد الاعتبار لذاته ومكانته الاجتماعية.

[1]- وزارة التربية الوطنية ، الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول : **التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الإلزامي**، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013 ، ص 03.

11-مدى مسايرةالبرنامج الدراسي لمتطلبات المرحلة الحاليةوموقف الأساتذة منه حسب الأقدمية المهنية:

مدى مسايرة البرنامج الدراسي لمتطلبات المرحلة الحالية / الأقدمية المهنية	نعم	لا					المجموع
		لا يتماشى مع الواقع	برنامج مكثف	نقص الإمكانيات	الاكتظاظ	أخرى	
]10 –0 [	05 %23,81	08 %38,10	01 %04,76	01 %04,76	02 %09,52	04 %19,05	21 %100
] 20 –10 [	15 %26,32	24 %42,11	09 %15,78	02 %03,51	04 %07,02	03 %05,26	57 %100
]30 – 20 [	32 %39,02	22 %26,83	11 %13,41	09 %10,98	03 %03,66	05 %06,10	82 %100
30 سنة فما فوق	09 %42,86	06 %28,57	02 %09,52	00 00	00 00	04 %19,05	21 %100
المجموع	61 %33,70	60 %33,15	23 %12,71	12 %06,63	09 %04,97	16 %08,84	181 %100

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ بأن الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [20 – 30[بنسبة 45,30% تنقسم إلى موقفين الموقف الأول والذي نسبته 52,46% التي عبرت عن موقفها ب"نعم " ترى بأن البرنامج الدراسي الحالي يواكب متطلبات المرحلة الراهنة ، بالمقابل نجد موقفا ثانيا في نفس الفئة، والذين عبروا ب" لا " فهم يرون بأن البرنامج الدراسي لا يتماشى مع التحولات الراهنة ، ولكل منهم موقف حيث نجد الفئة التي ترى بأن نقص الإمكانيات والوسائل جعلت الأستاذ غير قادر على تقديم البرنامج الدراسي ومواكبة الإصلاحات الحالية ونسبتها 75%، أما الفئة التي ترى بأن البرنامج الدراسي مكثف ولا يتماشى مع الحجم الساعي المحدد فنسبتها 47,83% تليها الفئة التي ترى بأن البرنامج لا يتماشى مع الواقع الاجتماعي المعاش

ونسبتها 36,67%، ثم الفئة التي ترى بأن الاكتظاظ يجعل الأستاذ عاجزا عن تأدية وظيفته المهنية بكل حرية ونسبتها 33,33%، أخيرا فئة "أخرى " والتي لديها مواقف مختلفة ونسبتها 31,25%. فمن الجدول يتبين لنا بأن أغلبية المبحوثين يرون بأن البرنامج الدراسي لا يتماشى مع متطلبات البيئة الاجتماعية ولا يواكب التطورات الراهنة، وهذا بالنظر إلى النتائج السلبية المتحصل عليها في السنوات الأخيرة على جميع المستويات التعليمية، بالإضافة إلى تراجع مكانة المدرسة الجزائرية حسب التصنيفات العالمية الأخيرة، هذا ما يدفع بالجهات الوصية إلى إعادة تقييم برامجها التربوية ومناهجها التعليمية .

فبعد معاينتنا لمواقف المبحوثين للتعرف على مدى مسايرة البرامج الدراسية للتطورات الراهنة، سجلنا أعلى نسبة 33,70% لدى أولئك الذين عبروا عن رضاهم عن البرنامج الدراسي، بينما الفئات المتبقية ترى بأن البرنامج الدراسي لا يساير التطورات العلمية والتكنولوجية الراهنة.

فالفئة الأولى ترى بأن البرنامج الدراسي لا يتماشى مع الواقع ولا يخدم المنظومة التربوية، وقد قدموا لنا العديد من التفسيرات وهي: أنه لا يعكس بوضوح ملمح التلميذ في المرحلة الثانوية ويفتقد إلى غرس القيم الوطنية في التلميذ، المنظومة التربوية لا تتماشى مع قيم ومبادئ المجتمع، يجب تحديد مناهج ثرية تتماشى وعقول هذا الجيل، البرنامج طويل ومحتواه أعلى من مستوى التلاميذ، عدم توافقه مع طرائق التدريس –المقاربة بالكفاءات–، المقاربة بالكفاءات دخيلة على المجتمع ولا تتماشى مع خصوصيات المجتمع، كثرة الجانب النظري على التطبيقي أدى إلى عدم اهتمام التلاميذ ،التعليم التقني أفرغ من محتواه، عدم توافق المناهج والبرامج الدراسية مع سوق العمل بالنسبة للتلاميذ الذين ينهون دراستهم الثانوية كما أن التلاميذ لا يستفيدون منه في حياتهم اليومية، البرنامج لا يواكب التطورات والتحولات العالمية، ويرجعون سبب كل ذلك لعدم مشاركة الهيئات الفاعلة في بنائها.

الموقف الثاني والذي يرى بأن البرنامج مكثف وفيه حشو وغير مترابط، وكانت مواقفهم كالتالي: برنامج غير متناسب مع الحجم الساعي، كثافة البرنامج مقارنة مع الحجم الساعي، طبيعة المادة لا تتناسب مع المعارف القبلية للتلاميذ، البرنامج غير واضح، أغلب محتوياته تجاوزها الزمن، الحجم المعرفي لا يتناسب مع قدرات ومؤهلات التلاميذ، يفتقد إلى المراحل الإجرائية التطبيقية إضافة إلى كونه يصيب المتعلم بالملل والتعب، لم يشارك في وضعه أصحاب الاختصاص، لم تؤخذ اقتراحات الأساتذة بعين الاعتبار...

الموقف الثالث والذي يرى بأن المشكلة في نقص الإمكانيات والوسائل التعليمية ، وكانت مواقفهم كالتالي: كثافة البرنامج ،عدم توافق الإمكانيات المخصصة والبرامج الدراسية مثل المخابر وأجهزة الإعلام الآلي، نقص الإمكانيات التي تتماشى مع مستوى هذه البرامج الجديدة نتيجة

للاكتظاظ، إن البرنامج الدراسي يحتاج إلى وسائل يعجز أولياء التلاميذ عن اقتنائها لأبنائهم، عدم توفر التجهيزات والوسائل التكنولوجية، البرنامج لا يتوافق مع الوسائل التعليمية والهيكلية...

الموقف الرابع والذي يرى بأن المشكلة الأساسية التي تعيق الأستاذ على أداء وظيفته هو الاكتظاظ في الأقسام فكانت آراؤهم كالتالي: كثافة البرنامج الدراسي، الاكتظاظ في الأقسام لا يسمح بتنفيذ البرنامج، عدم القدرة على القيام بالأنشطة المدرسية، صعوبة تطبيق المقاربة بالكفاءات، تلميذ اليوم أصبحت العلامة هي غايته ومرماه وليس العلم والمعرفة .

وأخيرا نجد الفئة المصنفة في "أخرى"، فمنهم من لم يقدم لنا أي جواب، ومنهم فئة نجد لها آراء متعددة: البرامج التربوية مسيسة، الخلل في الدولة كونها ساهمت في خلق مواطن مهجناللغات أي لا يتقن أي لغة من اللغات، البرامج التعليمية مستوردة، عدم وجود تنسيق بين المنتوج الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، المناهج المستوردة غير متوافقة مع طبيعة المجتمع الجزائري، وجود فجوة ما بين الجيل القديم والجيل الحالي. ومنه يمكننا القول أن معاناة الأستاذ هي نتيجة الضغوطات النفسية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية، ف : كثافة وحجم البرامج المدرسية، تطبيق مناهج تربوية جديدة، عدم تناسب البرامج التربوية مع الحجم الساعي، تبني طرق جديدة في العملية التعليمية والممثلة في التدريس بالمقاربة بالكفاءات، عدم توفر الوسائل والإمكانيات اللازمة التي تتناسب مع طريقة التدريس بالمقاربة بالكفاءات، اكتظاظ الأقسام بسبب التأخر في انجاز العديد من المؤسسات التربوية، غياب التنسيق بين المنتوج الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل... هي كلها أسباب زادت من معاناة الأستاذ في كيفية التعامل معها خاصة مع النقص في التكوين، وعدم مسايرة التغيرات الحاصلة على المستوى البيداغوجي...

12-موقف المبحوثين من الحجم الساعي على المستوى الثانوي:

الحجم الساعي	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 18 ساعة أسبوعيا	38	%22.89
18 ساعة أسبوعيا	100	%60.24
أكثر من 18 ساعة أسبوعيا	28	%16.87
المجموع	166	%100

نلاحظ أن الاتجاه العام، الذي يمثل توزيع الحجم الساعي الأسبوعي على الأساتذة مقدر ب18 ساعة بنسبة 60.24%، تليها الفئة الأقل من 18 ساعة أسبوعيا بنسبة 22.89%، وأخيرا نجد الفئة التي حجمها الساعي خلال الأسبوع أكثر من 18 ساعة و نسبتها 16.87%.

نلاحظ أن الأستاذ الثانوي والتقني قد تحسنت أحواله واستقرت أوضاعه من ناحية الحجم الساعي الأسبوعي، فمن الناحية القانونية على مستوى الثانوية نجد الحجم الساعي الأسبوعي القانوني 18 ساعة، أما على مستوى التعليم الأساسي فالحجم الساعي القانوني هو 22 ساعة ، وأخيرا على مستوى التعليم الابتدائي 24 ساعة أسبوعيا.

ومنه نستخلص من الإحصائيات أن أغلبية المبحوثين حجمهم الساعي قانوني إذ يساوي أو يقل عن 18 ساعة، مقابل نسبة 16.87% ممن لديهم الحجم الساعي يفوق الحجم القانوني، لكنهم راضون بذلك لأنها مدفوعة الأجر وتحتسب ساعات إضافية، كما تحسب الساعات الإضافية لكل أستاذ تجاوز عدد طلبته 35 تلميذا، لكن بدون أن تتجاوز ساعاته الإضافية ست ساعات(06) أسبوعيا.

لكن العديد من الأساتذة يذهبون إلى أن المشكل ليس في الحجم الساعي وإنما في عدم تناسبه مع البرنامج الدراسي بسبب كثافة البرنامج، وقلة الوسائل التعليمية والإمكانيات المتاحة التي تتماشى مع الأساليب وطرق التدريس الجديدة مثل : المقاربة بالكفاءات، والتي تعد أسلوبا حديثا في تطوير العملية التعليمية ومكملة لإستراتيجية التدريس بالأهداف، وتحتاج إلى الحجم الساعي المناسب الذي يتماشى مع هذا النوع من التدريس، باعتبار أن المقاربة بالكفاءات تقوم على: جعل المتعلم محور العملية التعليمية، ربط العملية التعليمية بالحياة اليومية للمتعلم، يحدث التعلم على نحو أفضل عندما يواجه المتعلم موقفا حقيقيا له علاقة بحياته اليومية ويمثل معنى بالنسبة

له، يبني المتعلم معنى ما يتعلمه بناء ذاتيا، التعلم عملية فردية واجتماعية في آن واحد، تجسيد مبدأ :أتعلم كيف أتعلم في سلوك المتعلم، و هذه المقاربة تتبني أسلوب حل المشكلات في التدريس وفق مدخل حل المشكلات، وتعني هذه الطريقة وجود مشكلة تمثل حالة غامضة تدفع الأفراد إلى التفكير والتأمل لإيجاد حل من أجل الخروج من الحيرة وحل الغموض الموجود، وإذا كان التدريس هو عملية تنمية مهارات وأساليب التعلم لدى التلميذ، فهي تتطلب حجما ساعيا يتماشى مع طبيعة البرنامج التربوي وإستراتيجية التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات.

وحتى يستطيع الأستاذ التفاعل مع هذه الإصلاحات الجديدة ، يجب توفر المراجع والمصادر التي تساعد الأستاذ على تنمية معارفه مع تحضير الدروس وتصحيح الواجبات وإعداد التمارين المناسبة ، مع العلم أن وقت تحضير الدروس حسب أراء الأساتذة يعادل أو يفوق الحجم الساعي الذي يقدمه الأستاذ في اليوم، وبالتالي في حالة اللاستقرار في البيت أو نقص في المراجع والمصادر خاصة الوسائل التعليمية والأنترنت التي تعتبر من بين المصادر الأساسية للحصول على المعلومة فإنه من الصعب على الأستاذ أن يؤدي دوره على أكمل وجه.

ويبقى من الضروري إعادة تقييم المناهج التعليمية وتقويم البرامج الدراسية بما يتناسب مع الحجم الساعي المناسب والمدروس، من خلال مشاركة جميع الخبراء والمختصين من الشخصيات الوطنية والأساتذة وكل الفاعلين الاجتماعيين بما يتماشى مع متطلبات اقتصاد السوق

13- مدى تناسب الحجم الساعي مع استعدادات الأستاذ:

الساعي منه ة المهنية	مناسب				غير مناسب				المجموع
	مقبول	يتناسب مع الجهد المبذول	يتماشى مع البرنامج المقرر	أخرى	برنامج مكثف وطويل	تعدد المهام	غير مدروس	أخرى	
]10	04 %18,18	03 %13,64	01 %04,55	04 %18,18	04 %18,18	01 %04,55	03 %13,64	02 %09,09	22 %100
] 20	14 %26,92	02 %03,85	01 %01,92	04 %07,69	16 %30,77	10 %19,23	05 %09,62	00 00	52 %100
]30	15 %20,27	05 %06,76	05 %06,76	10 %13,51	13 %17,56	16 %21,62	05 %06,76	05 %06,76	74 %100
سنة فما وق	04 %22,22	01 %05,56	00 00	03 %16,67	03 %16,67	03 %16,67	02 %11,11	02 %11,11	18 %100
ع	37 %22,29	11 %06,63	07 %04,22	21 %12,65	36 %21,69	30 %18,07	15 %09,04	09 %05,42	166 %100

يظهر لنا جليا من خلال هذا الجدول المتعلقبمدى تناسب الحجم الساعي مع استعدادات الأستاذ حسب الأقدمية المهنية، أن الاتجاه العام عند الفئات التي ترى بأنه مقبول أي أن الحجم الساعي يتماشى مع استعدادتهم ونسبتهم22,29% مقابل 18,07%عند الفئة التي أجابت بغير مناسب، وهذا لتعدد المهام وكثرة الالتزامات منها الأسرية، النقابية والمهنية، خاصة بالنسبة للذين استفادوا من المناصب المستحدثة كأستاذ مكون و أستاذ رئيسي.

كما نلاحظ أعلى نسبة عند الفئات التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10– 20 [سنة، حيث سجلنا منها أعلى نسبة والمقدرة ب 30,77%، الذين يرون بأن الحجم الساعي غير مناسب، لأنه

لا يتماشى مع حجم وكثافة البرنامج الدراسي المقرر، مقابل نسبة 26,92% ترى بأنه مناسب ومقبول.

بينما الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20– 30[سنة، فأعلى نسبة منها والمقدرة ب 21,62%، ترى بأنه غير مناسب نتيجة لتعدد المهام وكثرة الالتزامات منها الأسرية ،المهنية والنقابية، مقابل نسبة 20,27% ترى بأنه مناسب ومقبول.

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين[0– 10[سنة ، أعلى نسبة منها ترى بأنه مناسب وهي مصنفة في أخرى بنسبة 18,18% مقابل 13,64% ترى بأنه غير مناسب لأنه غير مدروس.

وأخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية 30 سنة فما فوق، أعلى نسبة منها 22,22% نجدها عند الفئة التي ترى بأنه مناسب وعللت إجاباتها بمقبول مقابل نسبة 16,67% ترى بأن الحجم الساعي غير مناسب لتعدد المهام والتكاليف .

من خلال تقييمنا للإحصائيات نلاحظ بأن أغلبية الأساتذة يرون بأن الحجم الساعي غير مناسب ولا يتماشى مع استعدادات الأساتذة، وهي تنقسم إلى ثلاث فئات اختلفت آراؤهم ومواقفهم وهذا حسب أقدميتهم المهنيةفالفئة الأولى التي ترى بأن الحجم الساعي غير مناسب بررت رأيها بأن البرنامج لا يتوافق مع الحجم الساعي، كما هو مبين في الجدول رقم (10)، وكانت مواقفهم كالتالي: لا يتناسب مع طول البرنامج، من المفروض زيادة الحجم الساعي في المواد الأساسية والعلمية حسب الشعب وتقليصها في المواد الأخرى، تحضير الدروس للمستويات الثلاث يتطلب حجما ساعيا بأضعاف الحجم الساعي للممارسة أثناء أداء الوظيفة، البرنامج مكثف وطويل ولا يتناسب مع الحجم الساعي فأحيانا ينتهي العام الدراسي ولا ينتهي البرنامج الدراسي،خصوصيات المادة تتطلب تقليص الحجم الساعي، التربية البدنية أصبحت مادة علمية وبالتالي الحجم الساعي غير كاف، اعتماد طريقة التدريس بالمقاربة بالكفاءات تتطلب حجما ساعيا يتوافق مع كفاءات المتعلم،فعلا هي طريقة جيدة تساهم حتما في رفع مستوى التعليم في بلادنا لكن اكتظاظ الأقسام لايسمح بجني ثمارها على الأقل في المدى القريب، التقدم في السن وكثافة البرامج التربوية، يجب التقليل من الحجم الساعي للتفرغ لعملية تحضير الدروس في البيت...

أما الفئة الثانية وهي تلك التي ترى بأن الحجم الساعي غير مناسب تمثل الفئة التي تمارس مهام متعددة مثل: أستاذ مكون، العمل النقابي،أستاذ رئيسي...وغيرها، فمهنة التدريس في ظل هذه الظروف متعبة باعتبار أن تعدد المهام تشتت الجهد وتضعف العزيمة والإرادة كما يرى أصحاب النظرية السلوكية، وهذا ما شكل عليهم ضغوطات نفسية ومهنية. بالإضافة إلى كل هذا فهم

يرون بأن هناك عملا كبيرا يقوم به الأستاذ خارج ساعات العمل من تحضير الدروس، تصحيح الواجبات، القيام بالأنشطة، في حين يرى البعض منهم أنه سيوافق على الحجم الساعي شريطة أن لا يتجاوز عدد التلاميذ 18 تلميذا...

وأخيرا نجد الفئة المتبقية ترى بأن الحجم الساعي غير مناسب ولكنها لم تعلل أو تقدم لنا أي تفسير، وهذا يعبر عن امتعاضها واستيائها منه.

بالمقابل نجد الفئة التي تبدو راضية عن الحجم الساعي الحالي وهي منقسمة إلى ثلاث مواقف هي :

الفئة الأولى التي ترى بأن الحجم الساعي مقبول، وبررت إجابتها كالتالي: يسمح للأستاذ بأداء عمله على أحسن وجه إذا كان جدول التوقيت موزعا بشكل عقلاني، هذا الحجم معمول به منذ مدة من الزمن لأن الحصص المدرسة في متناول الجميع، كلاهما متكاملان، عادي حسب أعداد التلاميذ فهو يتماشى مع البرنامج ما عدا الحصة العملية فهي غير كافية، الحجم الساعي بشكل عام مقبول لكن البرنامج الدراسي مكثف وطويل، يتماشى مع البرنامج المقرر ومناسب لتقديم البرنامج المقرر للتلاميذ، لأن التلميذ يدرس عدة مواد...

أما الفئة الثانية التي ترى بأن الحجم الساعي يتناسب مع الجهد المبذول فكانت مواقفهم كالتالي: الحجم الساعي يتناسب مع الجهد المبذول، قبولالحجم لأنه يتيح لنا الفرصة للتحضير الجيد ، لدي متسع من الوقت للتحضير وتصحيح الفروض والواجبات المنزلية، لأن هناك توازن بين العمل في البيت والمدرسة، إذا كان موزعا بطريقة عقلانية ومنطقية مما يسمح له القيام بتحضير الدروس وتنمية المعارف العلمية...

ثم الفئة الثالثة والتي ترى بأن الحجم الساعي يتماشى مع البرنامج المقرر فكانت مواقفها كما يلي: مناسب لتغطية البرنامج المقرر للتلاميذ، لأن التلميذ يدرس عدة مواد أخرى...

وأخيرا نجد الفئة المتبقية والتي اكتفت بوضع الإشارة على مناسب وهي مصنفة في "أخرى"، إلا أنها لم تعلل ولم تقدم أي جواب، عدم تقديمها أي تفسير يدل على رضاهم عن الحجم الساعي الممنوح لهم.

ومنه يمكننا القول أن هناك فئتين من الأساتذة كانت لهم إجابات مختلفة منهم من يرى أن الحجم الساعي الممنوح يتماشى مع طموحات الأستاذ لكن شريطة أن يكون جدول التوقيت موزعا بطريقة عقلانية، لأنه في هذه الحالة يكون للأستاذ الوقت الكافي لتحضير الدروس وتصحيح الواجبات، وتنمية معارفه، كما أن الحجم الساعي الممنوح له يخدم حتى التلاميذ كونهم يدرسون أكثر من مادة .

كما أننا بالمقابل نجد فئة من الأساتذة يرون بأن الحجم الساعي غير مناسب وغير مدروس، كونه لا يتماشى مع البرنامج الدراسي الحالي، نظرا لكثافة حجمه، وتعدد مجالاته، فتحضير الدروس للمستويات الثلاث يتطلب حجما ساعيا أضعاف الحجم الساعي المدروس، بالإضافة إلى الظروف المهنية الصعبة التي لا تساعد الأستاذ على ممارسة المهنة بسبب المشاكل المهنية المتعددة مثل: اكتظاظ الأقسام، نقص الوسائل التربوية ، إهمال التلاميذ ولامبالاة الأولياء، قلة الدورات التكوينية حول البرامج التربوية والمناهج التعليمية... فالأستاذ يحتاج إلى استراتيجيات فعالة لتجديد معارفه بشكل دائم ومستمر.في حين نجد البعض من الأساتذة يرون بأنه يجب تخفيف الحجم الساعي للأساتذة القدامى، لأنه و مع التقدم في السن يصبح هذا الحجم مرهقا لهم، وبذلك فان الحجم الساعي بالنسبة للأساتذة الذين هم في نهاية مسيرتهم العملية غير مناسب.

فمهام الأستاذ كما وردت في المادة 05 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية تتمثل في: " يقوم موظفو التعليم زيادة على نصاب التدريس الأسبوعي، الذي يحدد القانون الأساسي الخاص مدته، بإعداد الدروس وتقييم عمل التلاميذ ويشاركون في المجالس والاجتماعات المنعقدة في المؤسسة، كما يتعين عليهم عند الاقتضاء إكمال نصابهم الأسبوعي في مؤسسة تعليمية في المقاطعة"[1]. إضافة إلى هذا فهو ملزم بمهام أخرى كما وردت في المواد06،07،09 من نفس القانون الأساسي[2]، والتي تحدد مهام أخرى للأساتذة وهي: يتوجب عليهم أداء دروسهم وفق التعليمات والمواقيت والبرامج التي يحددها الوزير المكلف بالتربية، المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وتصحيحها وفي لجانها ، وكذا في دورات التكوين وتحسين المستوى، كما يتعين على موظفي التعليم والتربية مرافقة التلاميذ عند تنقلهم لخارج المؤسسة التربوية بمناسبة التظاهرات والنشاطات التربوية المرتبطة بأهداف المنظومة التربوية وانفتاحها على المحيط وفق التنظيم المعمول به .

ونتيجة للالتزامات المتعددة التي يتوجب على الأستاذ الالتزام بها، لاحظنا في الجدول رقم12 أن مواقف الأساتذة انقسمت إلى موقفين بين موافق ومعارض، وهذا ما تحدده الظروف الاجتماعية والمادية لكل أستاذ، لأن الالتزام بكل هذه المهام تتطلب توفر الإمكانيات اللازمة لنجاح الأستاذ في الالتزام بمسؤولياته والقيام بمهامه والمساهمة في التنشئة السليمة للأفراد، مثل: السكن، تطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، تفعيل دور الخدمات الاجتماعية، تحسين الأجور، المنح والعلاوات، توفير الوسائل التربوية وغيرها.

---

[1]- المرسوم التنفيذي ، رقم 08- 315 ، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ، ص 04 .

[2]- نفس المرجع ، ص 04 .

14- التكوين البيداغوجي ونوعه :

الاستفادة من التكوين / الأقدمية المهنية	نعم	لا	المجموع
[0– 10[	13 %76,47	04 %23,53	17 %100
[10– 20]	25 %51,02	24 %48,98	49 %100
[20– 30[	42 %53,85	36 %46,15	78 %100
30 سنة فما فوق	15 %21,13	07 %09,87	22 %100
المجموع	95 %57,23	71 %42,77	166 %100

من خلال قراءتنا للجدول الذي يمثل مدى استفادة المبحوثين من التكوين البيداغوجي حسب الأقدمية المهنية سجلنا أعلى نسبة والمقدرة ب 57,23% ترى بأنها قد استفادت من التكوين البيداغوجي مقابل 42,77% لم تستفد منه.

وتعتبر فئة الأساتذة الجدد الذين تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [0– 10[سنة هم الأكثر استفادة من الدورات التكوينية على المستوى البيداغوجي بنسبة76,47% منهم قد استفادوا من تكوين بيداغوجي، ونرى أن أعلى نسبة استفادت من التكوين البيداغوجي والمقدرة بنسبة76,47% مقابل نسبة 23,53% التي لم تستفد منه.

تليه الفئة التي لها أقدمية مهنية ما بين [20– 30[سنة، أعلى نسبة منها والمقدرة ب53,85%استفادت من التكوين البيداغوجي مقابل 46,15% لم تستفد منه.

أما الفئة التي لها أقدمية مهنية ما بين [10– 20[سنة، فسجلنا أعلى نسبة منها والمقدرة ب51,02% استفادت من التكوين البيداغوجي مقابل 48,98% لم تستفد منه.

وأخيرا نجد الفئة التي لديها خبرة مهنية من 30 سنة وما فوق بنسبة21,13%، استفادت من التكوين البيداغوجي مقابل 48,98% لم تستفد منه.

ومنه نستنتج أن الجهات الوصية تحاول في كل مرة أن تثبت ذاتها وقدرتها على مسايرة ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، من خلال تبنيها للعديد من الإصلاحات التربوية من أجل بناء منظومة تربوية عصرية ونوعية، من بين هذه الإصلاحات تلك التي تمت في 2002 بعد إقرارها من طرف مجلس الوزراء في 2002/04/30 وتتضمن[1] :

تكوين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي في مدة ثلاث سنوات بعد شهادة البكالوريا وذلك على مستوى معاهد تكوين وتحسين مستوى المعلمين،تكوين أساتذة مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي العام على مستوى المدارس العليا للأساتذة،تكوين أساتذة التعليم الثانوي التكنولوجي على مستوى المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني،إعادة بعث مسابقة التبريز،إعداد مخطط وطني لتحسين وترقية مستوى التأطير،إعادة تأهيل الأسلاك التعليمية.

ولا يخفى على أحد ما للتكوين المستمر من أهمية في حياة الأستاذ فقد أجرى فوستر 1989 Foster دراسة على اثني عشر معلما يعملون من مرحلة رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر، وقال المعلمون: أنهم استطاعوا أن يحققوا التدريب المعرفي كعملية داخلية في أنفسهم بعد أن شاركوا في ست أو سبع دورات تدريبية[2].

كما أجرى ليبتون Lipton 1993 دراسة على 17 معلما وفقا لنموذج القيادة التدريب المعرفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريب المعرفي زاد من مخزونهم من الخيارات وحسن أعمالهم، وأوقف السلبية في نظرتهم إلى المشكلات، وقلل من التهور عند اتخاذ القرارات الحاسمة، وتحسنت القدرة على توليد طرق بديلة لحل المشكلات، وأصبح هناك وعي فوق معرفي لاستخدام نموذج التدريب المعرفي في الحوار الداخلي[3].

ولكن نلاحظ أنه وعلى الرغم من أهمية التكوين البيداغوجي في الزيادة من المخزون المعرفي للأساتذة ، وإيقاف السلبية في نظرتهم إلى مشكلات التعلم، إلا أننا نلاحظ بأن الجهات الوصية على الرغم من أنها تبنت العديد من الإصلاحات التربوية إلا أنها أهملت تكوين الأساتذة فهناك نسبة من الأساتذة لم تستفد من الدورات التكوينية، هذا ما زاد من الضغوطات النفسية والمهنية والبيداغوجية، بسبب إصلاح البرامج التعليمية مع تعديل وإعادة تأهيل وإدخال العديد من التغيرات على المواد التعليمية واستحداث طرق وأساليب تعليمية حديثة و تغيير المناهج التعليمية بين الحين والآخر ، بالإضافة إلى زيادة دروس جديدة وحذف أخرى... كل هذا مع نقص في التكوين البيداغوجي أو عدم وجوده أصلا .

---

[1]-بو بكر بن بوزيد ، المرجع السايق، ص 28.

[2]د/ حسين محمد أبورياش وآخرون، **أصول الاستراتيجيات التعلم والتعليم النظرية والتطبيق**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، ط01، 63.

[3]- د/ حسين محمد أبورياش وآخرون، المرجع السابق، ص 63.

وقد عبر العديد من المبحوثين على أنعددا كبيرا من الأساتذة لم يستفيدوا من التكوين البيداغوجي، في حين نرى أن الذين استفادوا من التكوين المهني هم فئة من الأساتذة خاصة الجدد منهم الذين تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [0– 10[سنة بنسبة 76,47%، حسب مواقفهم وآرائهم فان هذا التكوين هو على شكل ملتقيات، أيام دراسية ، ندوات مع المفتشين أو في حالة الرسكلة أو الذين تخرجوا من المعاهد المتخصصة مثل المدرسة الوطنية للتعليم التكنولوجي بالحراش ENNET ما بين 1981– 1982، المعاهد العليا للأساتذة .

فالجهات الوصية تحاول اليوم استحداث برامج تكوينية خاصة بالأساتذة والمكونين، من أجل تنمية وتطوير مواردها البشرية، وفي مقدمتهم الأستاذ باعتباره أساس العملية التعليمية، لكن ومع النقص في التكوين المهني المستمر سيصبح الأستاذ غير قادر على مواكبة ومسايرة الإصلاحات الراهنة، لعدم قدرته على التفاعل مع الإصلاحات التربوية الجديدة نتيجة للتغير في البرامج الدراسية، واستحداث طرق تعليمية جديدة مثل المقاربة بالكفاءات، إستراتيجية التدريس عن طريق حل المشكلات وغيرها من الإصلاحات التي تبنتها الدولة الجزائرية من أجل عصرنة المدرسة الجزائرية بما يتماشى مع احتياجات ومتطلبات المجتمع .

لكن ورغم كل هذه الإصلاحات المستحدثة على مستوى قطاع التربية، إلا أنها تبقى غير فعالة كونها لم تؤهل الأساتذة للعب الأدوار المنوطة بهم ، باعتبارهم حجر أساس هذه الإصلاحات . كما أكد وزير التربية الوطنية السابق بابا أحمد عبد اللطيف في قوله : " إن الهدف من تنفيذ الإصلاح الحالي هو تحسين نوعية التربية، ويعتبر تكوين المكونين حجر أساس لهذا الإصلاح ، ولقد ثابرت منذ أن توليت منصبي على طرح هذا الموضوع الجوهري خلال المحادثات واللقاءات التي أجريتها مع مختلف شركاء النظام التربوي[1].

كما أضاف الوزير السابق عبد اللطيف بابا أحمد بأن" المدرس الذي يمتلك المستوى الأكاديمي المطلوب يعاني كذلك من صعوبات في نقل مختلف المعارف لتلاميذه إذا لم يكن يعرف كيفية التحكم في تقنيات وطرق التعليم ، وإذا لم يكن على علم بالنظريات البيداغوجية و لم يندمج في عصر الرقمنة الذي يفرض نفسه في مجتمعنا يوميا...علاوة على ثقافته الأكاديمية، يجب على المدرس أن يتلقى تكوينا من شأنه أن يجعله قادرا على العمل كفاعل اجتماعي وثقافي، كعضو نشط لفوج بيداغوجي وشريك للفعل التربوي، مبرزا بذلك هويته المهنية ...إن نتاج عمل المدرس على تلاميذه لا يجب أن يظل هو نفسه نتائج المراقبات المدرسية ، بل يجب أن يتوسع ليصل إلى الوسط المدرسي للمؤسسة، وكذلك المردود الداخلي للنظام التربوي داخل مؤسسته،

[1] مجلة جزائرية للبحث التربوي : **بحوث وتربية اسهامات تكوين المكونين في تحسين مردود النظام التربوي** ، المعهد الوطني للبحث في التربية الوطنية الجزائر ، 2011 ، ص 03

يكمن دوره في مساعدة تلاميذه على النمو في إنسانيته وعلى أن يصبحوا أعضاء مسؤولين أخلاقيا للمجتمع، وتزويدهم بالمعارف والكفاءات الضرورية للحياة"[1]".

كما أكد محمد ايدار المدير العام للمعهد الوطني للبحث في التربية على أهمية تكوين الأساتذة في قوله: " يعتبر التكوين الأولي للمدرسين، كما نعلم جميعا، تحضيرا لمهنتهم المستقبلية، أما التكوين المستمر، فهو يسمح أيضا بإعطائهم عناصر للإجابة عن التساؤلات البيداغوجية والتعليمية التي تطرح يوميا في أقسامهم قصد توفير تعليم –تعلم لتلاميذهم، يضعهم في مسار النجاح. ذلك لأن الأمر يتعلق باعتبار أن فعل التعليم فعل مهني يفرض ممارسة تفكيرية مبتكرة " [2]. وبالتالي يمكن أن يكون مصير المعلم أو الأستاذ الذي لم يتلق تكوينا مهنيا الفشل، اذ يحق للمؤسسة التربوية اقتراح برنامج تكوين للمدرسين الذين يأخذون بعين الاعتبار متطلبات تطور المجتمع.

[1]- مجلة جزائرية للبحث التربوي، المرجع السابق ، ص 03
[2]- نفس المرجع ، ص 04

15-طريقة التدريس و موقف الأساتذة منها حسب الأقدمية:

الأقدمية المهنية		[0– 10[	[10– 20 [	[20 – 30[	30 سنة فما فوق	المجموع
المواقف						
طريقة التدريس						
العمل بالأهداف	مناسبة ومقبولة	04 %09,09	17 %38,64	18 %40,91	05 %11,36	44 %100
	سهلة التطبيق	04 %16,67	10 %41,67	08 %33,33	02 %08,33	24 %100
	أخرى	01 %06,67	02 %13,33	07 %46,67	05 %33,33	15 %100
المجموع		09 %10,84	29 %34,94	33 %39,76	12 %14,46	83 %100
العمل بالمقاربة بالكفاءات	مناسبة	09 %16,36	15 %27,27	28 %50,91	03 %05,45	55 %100
	صعبة التطبيق	01 %06,25	06 %37,50	06 %37,50	03 %18,75	16 %100
	أخرى	01 %08,33	03 %25	08 %66,67	00 00	12 %100
المجموع		11 %13,25	24 %28,92	42 %50,60	06 %07,23	83 %100
المجموع العام		20 %12,05	53 %31,93	75 %45,18	18 %10,84	166 %100

إذا تمعنا النظر في هذا الجدول، الذي يوضح لنا موقف الأساتذة من الطريقة التي تساعدهم في عملية التدريس حسب الأقدمية المهنية، نجد نسبة 66,67% تفضل طريقة التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات لكنها لم تدل بأي تعليق أو موقف – دون جواب – وهي الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين[20 – 30[سنة ، في نفس الفئة وجدنا ما نسبتها 50,91% ، معجبة بهذه الطريقة في التدريس وترى أنها مناسبة، إلا أن النسبة المتبقية من هذه الفئة والمقدرة

ب37,50% ترى أن طريقة المقاربة بالكفاءات أفضل لكن هناك صعوبات تواجه الأستاذ في كيفية تطبيقها.

بالمقابل نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية بين[20 – 30[سنة تفضل طريقة التدريس بالأهداف ونسبتها 46,67%، كذلك الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [10– 20 [سنة ، فهي تفضل طريقة التدريس عن طريق العمل بالأهداف لأنها سهلة الممارسة والتطبيق، عكس المقاربة بالكفاءات التي تتطلب إمكانيات ووسائل تعليمية تتماشى مع البرامج الجديدة ونسبتها 41,67% ، أما بالنسبة للفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين[20 – 30[سنة، ونسبتها تقدر ب 40,91% ، فهي تفضل طريقة العمل بالأهداف لأنها مناسبة ومقبولة وسهلة التطبيق ولا تتطلب إمكانيات ولا وسائل مكلفة.

ولكن السؤال المطروح هو أنه إذا كانت طريقة التدريس الجديدة مواكبة للتطورات الراهنة عكس الطريقة التقليدية التي تعتمد على طريقة العمل بالأهداف، فلماذا نجد اختلافا في مواقف الأساتذة؟ .

حول طريقة التدريس عن طريق العمل بالأهداف نجد ثلاث فئات لكل منها مواقفها وآراؤها، الفئة الأولى تفضل طريقة التدريس بالأهداف كونها تتناسب مع الوسائل المتاحة ولا تتأثر بالاكتظاظ، واضحة وهادفة، العمل بالأهداف إجرائية لأنها تسمح باكتشاف الأهداف بطريقة تدريجية وهي الأقرب إلى الواقع والى مستوى التلاميذ،العمل بالأهداف تساعد التلاميذ على الاستيعاب، كما أنها تساهم في إبراز الكفاءات وتتلاءم مع قدرات وإمكانيات التلاميذ والمؤسسات التربوية، لأنه ليس لتلامذتنا كفاءات مسبقة لنقص اهتمامهم و لوجود فوارق بين مستوى التلاميذ...

أما الفئة الثانية فترى أن طريقة التدريس عن طريق العمل بالأهداف أفضل من العمل بالتدريس وفق المقاربة بالكفاءات لأنها صعبة التطبيق بسبب اكتظاظ الأقسام، الحداثة، طبيعة المواد الدراسية، نقص الإمكانيات والوسائل التي تتناسب مع البرامج الدراسية الجديدة،المقاربة بالكفاءات تتطلب وسائل متطورة وقلة في عدد المتعلمين داخل حجرات الدراسة ،نقص المراجع ،ضعف المكتسبات القبلية لدى التلاميذ، تراجع مستوى التلاميذ باستمرار، لا تتناسب مع كل التلاميذ لاختلاف مستوياتهم ، كما أنها تأخذ وقتا طويلا أثناء تطبيقها ، ظروف العمل وطاقة التلاميذ لا تسمح بنجاح التدريس بالمقاربة بالكفاءات، الحجم الساعي غير مدروس وغير مناسب مع كثافة الدروس، صعوبة القيام بالتقويم التشخيصي، هناك معوقات في تطبيق طريق التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات، طريقة العمل بالأهداف تتحقق أهدافها أثناء الحصة والكفاءات

تظهر في نهاية الحصة التعليمية، عدم استشارة أصحاب الاختصاص والخبراء،ومنهم من يرى أن طريقة العمل بالمقاربة بالكفاءات طبقت في الولايات المتحدة الأمريكية ولم تأتي بأي جديد...

أما الفئة الثالثة –أخرى – فقد عبرت عن موقفها باختيارها لطريقة العمل بالأهداف، لكن لم تبرر ذلك – دون جواب –، ومنهم من يرى بأن المشكلة في كونهم لا يستفيدون من تكوين مهني باستمرار، هذا ما صعب من قدراتهم على مسايرة الإصلاحات التربوية في المنظومة التربوية .

بالمقابل لاحظنا بأن الفئات المتبقية تفضل التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات وهي منقسمة في مواقفها إلى ثلاثة مواقف:

الموقف الأول ويرى أصحابه أن المقاربة بالكفاءات مناسبة كونها طريقة حديثة وفعالة، لكن المشكلة في عدد التلاميذ في القسم (أكثر من 30 تلميذا)، طريقة العمل بالكفاءات أفضل لأنها تربط التلميذ بالبيئة، المشاركة الفعالة للتلميذ وإظهار القدرات الفردية والذاتية، لأن هذه الأخيرة تتماشى والمنظومة العالمية للتعليم،توافق المناهج الجديدة ، تتماشى مع عالم الشغل، الشعب التقنية تعتمد على التطبيقات، تشمل كل طرق التدريس، تجعل التلميذ يعتمد على قدراته وذكائه وتنمي المهارات والإبداع في التلميذ عن طريق حل المشكلات بتوجيه من الأستاذ فهي تساعد التلميذ على البحث عن المعلومات من مختلف المصادر وتخفف التعب عن الأستاذ لكن مع توفير الوسائل وتكوين المعلمين والمفتشين وليس بطريقة عشوائية ، التلميذ هو المحور في العملية التعليمية أما المعلم فموجه ومنشط ...

أما الموقف الثاني والذي يرى أن التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات هي صعبة التطبيق فكانت موقفهم كما يلي: إنها تخدم التلميذ وتسهل العملية التربوية على الأستاذ لكن هناك صعوبات في طريقة تطبيقها وهذا ناتج عن نقص الوسائل، كثافة الدروس،الحجم الساعي غير مناسب، غياب التكوين المستمر للأستاذ، لم يستشر فيها أصحاب التخصص، لا توجد خطة بيداغوجية مدروسة للتدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات، يجب تقليص عدد التلاميذ، القيام بتكوين المعلمين مع ضرورة توفير الوقت الكافي والوسائل التربوية المناسبة، تعديل أساليب التقويم ...

فقد أثبتت دراسة علمية تم إجراؤها على 100 أستاذ مؤهل لتدريس اللغة العربية وقواعدهاأن نسبة 85 % ممثلة ل 85 أستاذا في مقابل 15 أن المقاربة بالكفاءات منهج مناسب يمكن اتخاذه تقنية لإصلاح المنظومة التربوية ، لأنه يسمح باكتشاف القدرات الحقيقية الكامنة في المتعلم واستثمارها داخل القسم وخارجه فيغدوا بذلك عنصرا فعالا في العملية التعليمية التعلمية وأكثر

نشاطا وحركة واعتمادا على الذات. أما نسبة 15 % من الأساتذة فقد اعتبرت أن هذا المنهج غير مناسب لتعقده وصعوبة تطبيقه على أرض الواقع مع قلة الوسائل التعليمية المعتمدة في مثل هذه المجالات وقلة الندوات التحسيسية وكثافة البرنامج الدراسي وضغطه [1]. أما الموقف الثالث فوقع اختيارهم على هذا الأسلوب في التدريس واكتفوا بعدم التعليق دون جواب ، في حين يرى الآخرون منهم أن البرامج التعليمية مسيسة ومستوردة من الخارج ...

وهكذا يمكننا القول أن التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات، يعد أسلوبا حديثا في تطوير العملية التعليمية ومكملا لاستراتيجية التدريس بالأهداف ذلك أنه يقوم على: جعل المتعلم محور العملية التعليمية التعلمية، يحدث التعلم على نحو أفضل عندما يواجه المتعلم موقفا حقيقيا له علاقة بحياته اليومية ويمثل معنى بالنسبة له، يبني المتعلم معنى ما يتعلمه بناء ذاتيا، التعلم عملية فردية واجتماعية في آن واحد، تجسيد مبدأ أتعلم كيف أتعلم في سلوك المتعلم، والمقاربة بالكفاءات تتبني أسلوب حل المشكلات في التدريس وفق مدخل حل المشكلات، وتعني هذه الطريقة وجود مشكلة تمثل حالة غامضة تدفع الأفراد إلى التفكير والتأمل لإيجاد حل من أجل الخروج من الحيرة وحل الغموض الموجود، وإذا كان التدريس هو عملية تنمية المهارات وأساليب التعلم لدى التلميذ، فهي تتطلب حجما ساعيا يتماشى مع طبيعة البرنامج التربوي واستراتيجية التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات.

إلا أننا وجدنا دراسة دارت حول 76 أستاذا من مجموع 100 ذهبت إلى تأكيد صعوبة المقاربة بالكفاءات كمنهج للتطبيق في العملية التعليمية البيداغوجية وذلك [2]:

– لتعقيد وعدم وجود دليل للأستاذ يعضده في مرحلة التلقين، ويفي بكل جوانب العملية التربوية التعليمية أو أهم عناصرها.

– قلة الدورات التكوينية وعدم تماشيها مع متطلبات الأستاذ وأهدافه البيداغوجية. التي يسعى لتحقيقها في أرض الميدان.

– صعوبة محتوى بعض الدروس كالتنازع والاختصاص على سبيل المثال.

فجهل الأساتذة والمعلمين للمناهج الجديدة والبرامج التعليمية وأساليب التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات نتيجة لقلة الدورات التكوينية، مع انعدام الوسائل والإمكانيات اللازمة التي تتماشى مع البرامج التعليمية الجديدة، وعدم استفادتهم من الدورات التكوينية المستمرة زادت من إرهاقهم ومتاعبهم النفسية، هذا ما دفع بالعديد من الأساتذة لتفضيل طريقة التدريس بالأهداف

---

[1]- رشيد بن مالك: المرجع السابق ، ص 70

[2]- رشيد بن مالك: المرجع السابق ، ص 71.

فهي حسب رأيهم سهلة وواضحة كما أن أهدافها تتحقق أثناء الحصة في حين أن الكفاءات لا تظهر إلا في نهاية الحصة التعليمية.

المبحث الثالث:

دور الظروف المهنية في تنمية الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني

16-*مدى تناسب الراتب الشهري مع الجهد المبذول*:

تتناسب الأجرة مع الجهد المبذول / الأسباب / الأجرة	نعـــــم	لا			المجموع
		لا تتلاءم مع القدرة الشرائية	غير متساوية مع القطاعات الأخرى	لاتتناسب مع الجهد المبذول	
]35000 –30000 [	00 00	02 %66,67	00 00	01 %33,33	03 %100
] 40000 –35000 [	03 %21,43	02 %14,29	00 00	09 %64,28	14 %100
]45000 – 40000[	05 %18,52	08 %29,63	03 %11,11	11 %40,74	27 %100
45000 وأكثر	32 %24,43	52 %39,70	13 %09,92	34 %25,95	131 %100
المجموع	40 %22,86	64 %36,57	16 %09,14	55 %31,43	175 %100

نستشف من خلال هذا الجدول أن الاتجاه العام الذي يبين لنا مدى تناسب الأجرة مع الجهد أن الفئة التي أجابت ب "لا " أعلى نسبة منها هي 36,57% تليها نسبة 31,43% من نفس الفئة التي أجابت ب "لا " وهي الفئة التي ترى بأن الأجرة لا تتناسب مع الجهد المبذول، مقابل نسبة 22,86% ترى بأنها مناسبة .

سجلنا أعلى نسبة عند الفئة التي تتراوح أجرتها ما بين [30000– 35000دج[، ترى بأن الأجرة المحصل عليها لا تتناسب مع القدرة الشرائية بنسبة 66,67%، ونسبة 33,33% ترى أنها لا تتناسب مع الجهد المبذول، مقابل لا شيء بالنسبة للفئة التي ترى بأنها كافية.

تليها الفئة التي تتراوح أجرتها ما بين [35000– 40000دج [ونسبتها 64,28% ترى بأن الأجرة لا تتناسب مع المجهودات المبذولة، بالمقابل نجد نسبة 21,43% أجابوا ب "نعم"، أي يرون بأن الأجرة كافية وتتناسب مع الجهد المبذول.

أما الفئة التي تتراوح أجرتها ما بين [40000 – 45000 دج[، فنجد نسبة 40,74% منها ترى بأن الأجرة لا تتناسب مع الجهد المبذول، بالمقابل نجد الفئة التي أجابت ب " نعم " ما نسبتها 18,52% ترى بأنها كافية وتتماشى مع الجهد المبذول.

وأخيرا الفئة هم التي تتراوح أجورهم ما بين 45000 دج وأكثر، ونسبتهم 39,70%يرون بأن الأجور التي يتقاضونها لا تتلاءم مع القدرة الشرائية، بالمقابل نجد نسبة24,43%والتي أجابت ب" نعم" ترى بأن الأجرة المحصل عليها تتناسب مع الجهد .

من خلال المواقف والآراء التي عبر عنها المبحوثين، نرى أن مواقف الأساتذة تنقسم إلى فئتين، الفئة الأولى والتي أجابت ب "نعم"، يرون بأن الأجرة المحصل عليها تتناسب مع المجهودات المبذولة والشهادة المحصل عليها، وكانت مواقفهم كالتالي: القناعة كنز لا يفنى، لأنني زوجة والزوج هو من يتكفل بالمصاريف نعم وان كانت المجهودات أكبر من الراتب، لأن زوجتي تعمل، بسبب الارتقاء إلى سلم 16 برتبة أستاذ مكون نتيجة احتساب سنوات الخبرة وبالتالي يعتبر الراتب كاف، راض لكنها غير كافية، تساعدني للعيش خلال شهر، راض لأنني متحصل على سكن وظيفي...

بالمقابل نجد الفئة الثانية والتي أجابت ب "لا"، وفيها ثلاثة آراء، الرأي الأول والذي يرى بأن الأجرة المتحصل عليها لا تتلاءم مع القدرة الشرائية، فكانت مواقفهم كالتالي: لا تتناسب الأجرة مع الجهد المبذول بسبب غلاء المعيشة، التهاب الأسعار، لا تكفل حياة كريمة، أناقة الأستاذ ضرورية وهامة، عدم القدرة على اقتناء كتب، السفر والترفيه، أعباء النقل والأكل، التضخم ، مطالب الحياة مكلفة، غلاء المراجع المعتمدة في التدريس، لأن المجهود التربوي شاق والمستوى

المعيشي مرتفع، لا تفي بالغرض بالنسبة للمتطلبات المعيشية ولا تتناسب مع الجهد المبذول، انعدام التحفيز، القدرة الشرائية لا تتماشى مع الدخل الشهري، لا تضمن الراحة المادية وبالتالي المعنوية من أجل أداء فعال، لأن المستوى المعيشي يتدهور باستمرار، حتى أستطيع تلبية احتياجات أسرتي في ظل التضخم وارتفاع الأسعار تصبح الأجور مجرد أرقام...

أما الرأي الثاني الذي يرى بأن الأجرة غير متساوية مع أجور القطاعات الأخرى، فكانت مواقفهم كالتالي : في الدنمارك الأستاذ والطبيب والنائب لهم أجرة واحدة مقدرة ب 4000 أورو على مستوى الوظيف العمومي فالأستاذ والطبيب و البرلماني سواء،الأجرة غير كافية مقارنة مع القطاعات الأخرى والقدرة الشرائية، هناك في القطاعات الأخرى الأجر مرتفع جدا عن هذا، لدينا ضغوطات نفسية ومشاكل كثيرة خاصة مع نوعية التلاميذ في هذا الزمن والمجتمع بصفة عامة مما يؤدي إلى ظهور أمراض عديدة منها ضغط الدم، مرض السكر، مرض القلب وغيرها، تبقى بعيدة مقارنة بالقطاعات الأخرى ، الجهد الذهني لا يقدم بقيمة، نفس الشهادة في القطاع الاقتصادي يتقاضى أجرة أكثر، لأن هناك أقل درجة من حيث المستوى يتقاضى أجرة تفوق أجرة الأستاذ، هناك احتقار لمهنة الأستاذ فالمسؤولين يتعاملون مع قطاع التعليم على أنه قطاع غير منتج.

وأخيرا نجد الفئة المتبقية والتي ترى بأن الأجرة المحصل عليها لا تتناسب مع المجهودات المبذولة والشهادة المحصل عليها و من آرائهم: لأنني أقوم بعدة مهام: أستاذة، مربية، مربية نفسية أجد الراتب غير مناسب لأننا نمارس كل هذه الأدوار ونبذل جهدا معتبرا كوننا نتعامل مع تلاميذ ليس بالأمر السهل. اكتظاظ في الأقسام، عملنا مرهق نفسيا وبدنيا فالتعويض المادي مناسب في الآونة الأخيرة بعد نضال مرير، العمل 24/24 ساعة ما بين البيت والمدرسة، القيام بساعات إضافية، إعطاء المكانة لرجل التربية ، المجهود المبذول كبير جدا فالمجهود الذهني والبدني يتطلب استرجاعا تاما، المجهود لا يقدر بثمن لكن الأجرة غير كافية، لا توجد عدالة اجتماعية، الاكتظاظ وصعوبة التدريس، لا يعقل أن يتقاضى أستاذ لديه خبرة 25 سنة مبلغ يساوي 61000 دج، المؤهل العلمي يبدو أنه ليس المعيار الذي يحدد أجر العامل في مجتمعنا.

ووفقا لما أتى به ماكس فيبر يعد الرشد والعقلانية rationalisation، خاصية أساسية للعالم الذي نعيش فيه، والعقلانية هنا مثلا هو الفعل العقلي الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة ، فالوضعية التي عرفها الأستاذ خلال عقود من الزمن، بسبب عدم كفاية نفسه بسبب تدهور أوضاعه المادية والمهنية دفعه إلى التعاون والاشتراك مع غيره للدفاع عن حقوقه المهضومة. وعلى هذا يرى ابن خلدون[1] بأن عدم كفاية الفرد لنفسه يدفعه إلى التعاون والاشتراك في حياة

[1]- د/عدلى علي أبو الطاحون ، المرجع السابق ، ص 65.

الجماعة ومن ثم ينشأ التضامن الذي يعتبر أقوى الدعائم التي يقوم عليها المجتمع – في إطار التنظيم النقابي–.

أما **جورج هربت ميد**فيرى بأن الفرد يكون بصورة دائمة واعيا إما بنسبة قليلة أو كثيرة بلعب الدور المنوط به، هذا الوعي الذي تشكل بين أساتذة التعليم الثانوي والتقني، نتيجة للظروف المهنية، الاجتماعية والمادية التي يعيشها الأستاذ منذ عقود من الزمن ، والتي لا تكفل لهم حياة كريمة ، وعم القدرة على اقتناء كتب، أو السفر والترفيه ، المصاريف اليومية خاصة تكاليف النقل والأكل... كل هذا زاد من وعيهم وإصرارهم على تغيير واقعهم المعاش ، وتحسين ظروفهم المادية والمعنوية وبخاصة تحسين الأجور، ويرى العديد من الأساتذة أن الأجور المتحصل عليها غير كافية بسبب غلاء المعيشة، ضعف القدرة الشرائية، عدم تلاؤم الأجرة مع الشهادة المحصل عليها، عدم المساواة مابين الفئات العمالية في الأجور أي بين قطاع و آخر، فمثلا في القطاع الاقتصادي، أو في الضمان الاجتماعي، سونلغاز، الضرائب وغيرهم، نجد موظفين أقل منهم مستوى يتقاضون أجرة تفوق أجرة الأستاذ الذي يسهر الليالي في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس بصفة مستمرة 24/24 ساعة، ليمارس وظيفته المهنية بكل احترافية بالنهار، مع تقلده العديد من الأدوار أستاذ، مربي، مربي نفساني، موجه ومنشط، مع ذلك يضاعف من الساعات الإضافية لتحسين ظروفه المادية.

فأغلبية الفئات العمالية غير راضية بالأجر المقدم لها مقارنة بالعمل المبذول وهذا راجع لكون شبكة الأجور المطبقة من طرف المؤسسة لا تتصف بالواقعية والعدالة في توزيع المستحقات ، وبالتالي فهي لا تراعي الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية [1].

فمشكلة الأجور كانت وما تزال مطروحة ، وقد زادت من إرهاق وتعب الأساتذة نتيجة الضغوطات النفسية، المهنية ، الاجتماعية والمادية، فزيادة الأجور في كل مرة تقابلها زيادة في الأسعار(التضخم)، فعدم استقرار الأسعار في السوق – التهاب الأسعار–، أبقت أوضاع الأساتذة على حالها حسبما رأينا في الجدول رقم (15)، إذ الأغلبية منهم يرون أن الأجور غير متناسبة مع المجهودات المبذولة والشهادة المتحصل عليها، كما أنها لا تتلاءممع القدرة الشرائية، وغير متساوية مع القطاعات الأخرى خاصة الاقتصادية منها، هذا في الداخل بالمقابل نجدها غير متساوية مع الدول المتقدمة ولامع دول الجوار كتونس والمغرب .

[1]- لعايب سليم ، المرجع السابق ، ص511.

17- مدى ممارسة أساتذة التعليم الثانوي والتقني لمهنة موازية لمهنتهم:

ممارسة وظيفة أخرى	نعـــــــــــــم		لا	المجموع
الأسباب	تلبية احتياجات الأسرة المادية	ملأ ساعات الفراغ أخرى		
الأجرة				
]35000 –30000 [	01 %16,67	00 00	05 %83,33	06 %100
] 40000 –35000 [	02 %16,67	00 00	10 %83,33	12 %100
]45000 – 40000 [	01 %03,23	01 %03,23	29 %93,55	31 %100
45000 وما فوق	15 %10,14	05 %03,83	128 %86,49	148 %100
المجموع	19 %09,65	06 %03,04	172 %87,31	197 %100

إذا سلطنا الأضواء على هذا الجدول، فإننا سنتعرف على مدى كفاية الراتب الشهري الذي يتقاضاه الأستاذ شهريا، وفي حالة ما كان غير كاف فما هي الطريقة التي يلجأ إليها لتغطية العجز وسد احتياجاته؟.

نلاحظ في الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون بأنهم لا يمارسون أية وظيفة بالموازاة مع مهنة التعليم ونسبتهم87,31%مقابل 09,65% منهم تزاول مهنة أخرى لتلبية الاحتياجات المادية لأسرهم ونسبة03,04% لملأ ساعات الفراغ .

أعلى نسبة والمقدرة ب 93,55% نجدها عند الفئة التي لا تمارس أية مهنة خارج مهنة التعليم والتي أجرتها ما بين [40000 – 45000[دج، مقابل نفس النسبة و المقدرة ب 03,23% عند كل من الفئة التي تمارس مهنة موازية من أجل تلبية احتياجاتها أو ملأ ساعات الفراغ .

كما سجلنا أعلى نسبة 86,49%لدى الفئة التي تتقاضى أجرة تساوي 45000 وما فوق فهي لا تمارس أية مهنة موازية لمهنة التعليم، مقابل نسبة 10,14% منهم، يمارسون مهنة موازية لتلبية احتياجات عائلتهم من الناحية المادية ، ونسبة 03,83% من أجل ملء ساعات الفراغ .

تليها كل من الفئة التي تتراوح أجرتها ما بين [30000–35000[دج و[35000–40000[دج ونسبتهما83,33% لا يمارسون أية وظيفة موازية لمهنة التعليم مقابل نسبة 16,67% منهم يمارسون مهنة موازية لمهنة التعليم لملء الفراغ ، بينما نجد نسبة 16,67% منهم يمارسون مهنة موازية لمهنة التعليم من أجل تلبية احتياجات أسرهم المادية.

وبهذا المسعى يمكننا القول أن الوضعية المادية اليوم للأستاذ الثانوي والتقني قد تحسنت مقارنة بالأجرة التي كان يتقاضاها في السابق، وهذا بفضل الفعل النقابيالذي زادت فعاليته في السنوات الأخيرة نتيجة لتضامن الأساتذة والتفافهم حوله من أجل افتكاك حقوقهم وتحسين وضعيتهم المعيشية والمادية، في حين نلاحظ أنه وعلى الرغم من التحسن في الأجور في السنوات الأخيرة إلا أنها تبقى غير كافية ، وهذا ما دفع بفئة من الأساتذة إلى القيام بمهنة موازية لتلبية احتياجاتهم المادية و تحسين ظروفهم الاجتماعية ، في حين نجد نسبة 87,31% من المبحوثين لا يمارسون أية وظيفة بالموازاة مع مهنة التعليم.

فممارسة وظيفة أخرى بالموازاة مع مهنة التعليم ، ستزيد من معاناة الأستاذ، وتحط من معنوياته وتضعف من قدراته على القيام بمهنة التدريس، فالتزامات مهنة التعليم والالتزامات الأسرية لا تساعده على تقسيم الوقت ما بين مهنة التعليم ومهنة حرة أخرى، وهذا ما لاحظناه في الجدول رقم (11) باعتبار أن الالتزامات المهنية للأستاذ موزعة ما بين تحضير الدروس وتصحيح الواجبات في البيت وممارسة مهنة التدريس في المؤسسة التربوية.

إن الحياة الاجتماعية الصعبة تشتت جهد الأستاذ ، وتحط من طموحه وتزيد من ضغوطاته النفسية و المهنية ، خاصة مع تزايد الالتزامات المادية للأستاذ ما تجعل راتبه الشهري غير كاف، وبالتالي فهو مضطر إلى الاقتصاد في الأجرة أو اللجوء إلى طلب الدين لتلبية احتياجاته.

18-موقف الأساتذة من عملية الترقية :

الاستفادة من عملية الترقية / الأقدمية المهنية	الإدماج	وفق القوانين المعمول بها	المحاباة	أخرى	المجموع
]10 –0 [	00 00	11 %64,71	05 %29,41	01 %05,88	17 %100
] 20 –10 [	00 %0	17 %34,69	29 %59,18	03 %06,13	49 %100
]30 – 20 [	07 %08,97	27 %34,62	42 %53,85	02 %02,56	78 %100
30 سنة فما فوق	03 13,64	05 %22,72	11 %50	03 %13,64	22 %100
المجموع	10 %06,02	60 %36,14	87 %52,41	09 %05,43	166 %100

من خلال النظر إلى الجدول الذي يبين موقف المبحوثين من عملية الترقية، نجد أعلى نسبة تمثل52,41% من فئة الأساتذة الذين يرون أن عملية الترقية تتم عن طريق المحاباة، مقابل نسبة 36,14% منهم يرون العكس أي تتم وفق القوانين المعمول بها، في حين نجد نسبة 06,02% قد استفادت من المناصب المستحدثة، في حين النسبة المتبقية 05,43% فلديهم أراء مختلفة وبالتالي فهي مصنفة في أخرى.

إذ نجد بأن الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [10– 20 [سنة، ترى بأن عملية الترقية تتم عن طريق المحاباة ونسبتها59,18%، بالمقابل نجد نسبة 34,69% ترى بأن عملية الترقية تتم وفق القوانين المعمول بها .

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة ، ترى بأن عملية الترقية تتم عن طريق المحاباة أي استفادت من رأس مالها الاجتماعي بنسبة 53,85%، بالمقابل نجد نسبة 34,62% والتي ترى بأن عملية الترقية تتم حسب القوانين المعمول بها ، في حين نجد نسبة 08,97% استفادت من المناصب التي تم استحداثها.

أما الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [0– 10[سنة، ترى بأن عملية الترقية تتم وفق القوانين المعمول بها ونسبتها 64,71%، بالمقابل نجد نسبة 29,41% ، ترى بأنها تتم عن طريق المحاباة

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين30 سنة فما فوق، نجد نسبة والمقدرة ب 50%، ترى بأن عملية الترقية تتم عن طريق المحاباة، بالمقابل نجد نسبة 22,72% ترى بأن عملية الترقية تتم وفق القوانين المعمول بها، في حين أن نسبة 13,64% استفادت من المناصب التي تم استحداثها.

من خلال هذه النتائج الإحصائية نرى أن هناك أربع فئات لكل واحدة منها موقفها ورأيها وهي كالتالي: الفئة الأولى ترى بأنها استفادت من عملية الترقية نتيجة استحداث مناصب جديدة – الإدماج–، ورتب جديدة مثل أستاذ مكون، أستاذ رئيسي... ويستفيد منها الأستاذ نتيجة للخبرة المهنية أو الشهادة المحصل عليها، في حين نجد فئة واسعة من المعلمين المصنفة رتبهم بالآيلة للزوال الذين سيصنفون في رتبة أستاذ التعليم الابتدائي أوأستاذ التعليم المتوسط، منهم من استفادوا من التكوين في دورة 2012، وبالتالي تمت ترقيتهم، ومنهم من سيستفيدون من الترقية بعد إتمام تكوينهم دورة جوان 2014 مدة سنة، وهذا حسب القانون الخاص رقم : 315/08 .

تليها الفئة الثانية والتي ترى بأن عملية الترقية في القطاع تتم حسب القوانين المعمول بها، أي عن طريق الامتحان المهني، التأهيل، حسب الأقدمية في التعليم ،النقطة الإدارية، حسب علامات التفتيش، حسب الدرجة والأداء والتحكم في القسم ونتائج المرحلة النهائية، والترقية تتم بعد موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء، الترقية تتم شفهيا دون قرارات رسمية لقلة المناصب المالية ، هناك نصوص تطبيقية تدرج كل من يستوفي شروط الترقية...

أما الفئة الثالثة وهي أعلى نسبة ، فترى بأن عملية الترقية تتم عن طريق المحاباة، أي حسب طبيعة العلاقة مع المدير والمفتش لأن هناك نقطة إدارية، ونقطة تربوية ، في حين يرى البعض منهم أن عملية الترقية تتم على مستوى المديرية، بينما يرى الآخرون بأنه لا توجد موضوعية في تقدير الأداء، إن الرتب المستحدثة لا تلبي تطلعات الأساتذة إذ إن هناك إجحافا في حق

البعض وهضم لحقوقهم في حين أن عملية التقييم فيها نوع من التمييز، لا توجد مساواة وجدية بل هناك محاباة ومحسوبية...

وأخيرا نجد فئة لديها آراء ومواقف متعددة فمنهم، من لم يقدم أي تفسير(دون جواب) ، ومنهم من يرى بأن طريقة الترقية غير واضحة، تعجيزية، بعد 30 سنة خدمة في القطاع لم أستفد من الترقية إلا مرة واحدة في حين نجد من استفاد من عملية الترقية أكثر من 10 مرات، بسبب تماطل الإدارة ...

ومنه نستخلص أن المشكلة في عملية الترقية على مستوى قطاع التربية ما تزال مطروحة، رغم استحداث الجهات الوصية لمناصب ورتب جديدة مثل أستاذ مكون، أستاذ رئيسي، وترقية العديد من المعلمين التي كانت رتبهم مصنفة في الرتب الآيلة للزوال إلى رتبة أستاذ التعليم الابتدائي وأستاذ التعليم المتوسط منهم من استفادوا من دورة تكوينية في سنة 2012، ومنهم من استفادوا منها في دورة جانفي 2014 . في حين لاحظنا بأن هناك فئة ترى بأن عملية الترقية تتم وفق القوانين المعمول بها، وأن هناك نصوص تطبيقية يستفيد منها كل من توفرت فيه الشروط المحددة. إلا أننا نجد فئة من الأساتذة ترى بأن عملية الترقية تتم على مستوى مديرية التربية، وشروطها غير واضحة، تعجيزية ومبهمة، وتتم حسب الرأس المال الاجتماعي –المحاباة–، أي يستفيد منها الأساتذة حسب طبيعة العلاقة التي تجمعه مع المدير –نقطة إدارية–، أو المفتش – نقطة تربوية– .

وهذا ما توصل إليه أيضا الأستاذ لعايب سليم بأن شروط الحصول على الترقية في المؤسسة، يتم على أساس شغور المنصب، التكوين، الشهادة، الكفاءة المهنية، الأقدمية، وأيضا احتياجات المنصب. فالمؤسسة لم تسع إلى هيكلة وتحديث المناصب وتطويرها في ظل التغيرات التنظيمية الجديدة، مما فسح المجال لبروز ممارسات غير رسمية للحصول على امتيازات بمختلف أنواعها[1] .

[1]- لعايب سليم ، المرجع السابق ، ص 506 .

19-مدى رضا الأساتذة عن عملية التقييم داخل المؤسسة التربوية حسب الأقدمية في المؤسسة:

الرضا عن التقييم		لا				المجموع
الأقدمية المهنية	نعم	المحاباة	تقييم غير موضوعي	تقييم تربوي وليس اداري	أخرى	
[0– 10[	07 %36,84	03 %15,79	04 %21,05	02 %10,53	03 %15,79	19 %100
[10– 20]	18 %32,73	06 %10,91	19 %34,54	07 %12,73	05 %09,09	55 %100
[20 – 30]	20 %26,32	13 %17,11	21 %27,63	11 %14,47	11 %14,47	76 %100
30 سنة فما فوق	05 %27,78	02 %11,11	05 %27,77	03 %13,04	03 %16,67	18 %100
المجموع	60 %33,71	24 %13,48	49 %27,53	23 %12,92	22 %12,36	178 %100

من خلال هذا الجدول الذي يمثل مدى رضا الأساتذة عن عملية التقييم داخل المؤسسة التربوية حسب الأقدمية المهنية في المؤسسة ، نجد أن أعلى نسبة والمقدر 33,71% والتي أجابت ب " نعم"، بالمقابل الفئة التي أجابت ب "لا" نسجل أعلى فئة منها27,53% والتي ترى بأن التقييم غير موضوعي، ونسبة 13,48% ترى أن التقييم مبني على المحاباة ، ثم نسبة 12,92% والتي ترى بأنه من المفروض أن يكون التقييم تربويا وليس إداريا، وأخيرا نجد منها نسبة 12,36% مصنفة في "أخرى ".

الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [0– 10[سنة، نجد أعلى نسبة منها 36,84% أجابت ب "نعم" وعبرت عن رضاها، بالمقابل نجد نسبة منها 21,05% والتي ترى بأن التقييم

غير موضوعي،ونسبة 15,79% عند كل من الفئة التي ترى بأن عملية التقييم تتمعن طريق المحاباة والفئة المصنفة في " أخرى" أي التي أجابت ب "لا " لكن لديها مواقف أخرى.

بينما نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [10– 20 [سنة، أعلى نسبة نجدها في الفئة التي أجابت ب" لا" وهي 34,54% والتي ترى بأن التقييم غير موضوعي، بالمقابل نجد نسبة 32,73%منهم أجابوا ب "نعم" ، وعبروا عن رضاهم على طريقة التقييم.

و نجد الفئة التي لها أقدمية مهنية تتراوح ما بين 30 سنة فما فوق ونسبتها 27,78% والتي أجابت ب " نعم" وعبرت برضاها عن طريقة التقييم بالمقابل نجد أعلى نسبة في الفئة التي أجابت ب" لا " هي الفئة التي ترى بأن التقييم غير موضوعي ونسبتهم27,77%.

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [20 – 30[سنة، ترى بأن عملية التقييم غير موضوعية ونسبتهم27,63% مقابل نسبة 26,32% أجابوا ب "نعم" فهم راضون بمعايير التقييم في قطاع التربية. و من خلال مراجعتنا لآرائهم قمنا بتقسيم فئة المبحوثين إلى فئتين وهما :

الفئة الأولى والتي أجابت ب "نعم"، فكانت مواقفها كالتالي: معايير التقييم موضوعية،تتناسب مع الأقدمية، التقييم من حيث المردودية داخل القسم، التقييم يتم حسب مواظبة الأستاذ وعطائه مع التلاميذ والنتائج المحصل عليها، توجد بطاقة التقييم، المردودية تقيم بعدد الغيابات والاجتهادات، الإدارة هي أولى بتقييم الأستاذ لأنها تتعامل معه يوميا،تتم وفق معايير وقوانين تحددها مناشير ومراسيم متفق عليها، قبل 2003 كان تقييم الأساتذة من طرف المديرين يسوده نوع من التسلط لكن اليوم أصبح التقييم أكثر إنصافا. بالمقابل نجد في الفئة التي أجابت ب" لا" أي عدم رضاها بطريقة التقييم في قطاع التربية، فهي بدورها تنقسم إلى أربعة فئات وهي كالتالي:

–الفئة التي ترى بأن عملية التقييم تتم عن طريق المحاباة بحيث يرون أن التقييم يكون حسب التبعية للإدارة، السكوت عن سوء التسيير، الخوف من الموظف أو حسب المصلحة من جهة أخرى، طبيعة العلاقة بينه وبين المدير، أغلبية الإداريين تنقصهم النزاهة وبالتالي يقيمون الأساتذة بالمحاباة وأشياء أخرى ، التقييم غير موضوعي، المحسوبية، ...

–الفئة التي تليها والتي ترى بأن التقييم غير موضوعي لعدم وضوح المعايير، عدم وجود طرق منهجية وعلمية في عملية التقييم، انعدام الشفافية، لا يوجد تقييم ولا بطاقة تقييم، التقييم حسب الهوى، غير مبنية على أسس مهنية واحترافية، التقييم والترقية وفق معلومات مسبقة وعلاقات شخصية لا تخضع للكفاءة، إن عملية التقييم تكاد تكون سرية ولا نرى النقاط عند نهاية السنة (النقطة الإدارية)، والتي لا تعكس المجهود والكفاءة التي يتمتع بها كل أستاذ...

-أما الفئة الثالثة فترى بأن التقييم يجب أن يكون تقييما تربويا وليس إداريا ، فحسب هذه الفئة ، ترى أن الإدارة غير مؤهلة للتقييم التربوي فالتقييم من صلاحية المفتش ، وسلطة المفتش أكبر من سلطة الإدارة، المدير في نفس الرتبة والمستوى مع الأستاذ، ضعف التكوين الإداري، الإدارة تنظر إلى الأستاذ بمنظور العداء، الخوف من الموظف في حالة عدم تفاهم المدير مع الأستاذ...وغيرها من المواقف.

-أما الفئة الرابعة – أخرى – والأخيرة منهم من لم يقدم جوابا، في حين نجد عندهم بعض المواقف منها : يجب إشراك النقابات المهنية في عملية التقييم، توجد عقوبات ولا توجد إجازات، هناك العديد من المدراء ليست لديهم شهادة البكالوريا وضعف من ناحية الكفاءة المهنية ومع هذا يقيمون الأستاذ الذي يتميز عنهم بالشهادة والكفاءة المهنية، الرتب المستحدثة لا تمس الأساتذة القدامى.

ومنه يمكننا القول أن عملية التقييم من بين الأدوات الفعالة ، التي يجب أن تكون عقلانية وذات معايير موضوعية ومنطقية وواضحة ، من بين أهم معاييرها الأقدمية المهنية ، المردودية، الانضباط، الكفاءة، النتائج المتحصل عليها، السلوك وغيرها، وأن يتولى عملية التقويم الرجل الكفء، الذي يحظى بالقبول من طرف الجميع خاصة من ناحية الشهادة العلمية المحصل عليها والكفاءة المهنية والانضباط وحسن السلوك، وأن تكون وفق معايير موضوعية وقانونية تمتاز بالشفافية، سواء من ناحية التقييم الإداري أو التقييم التربوي، لأن التقييم غير العادل ستنعكس آثاره على سلوك الأستاذ ويؤثر سلبا على مردوديته ونفسيته.

هذه هي إذن النتائج المتوصل إليها حول موقف الأساتذة من عملية التقييم في قطاع التربية، بالمقابل نجد دراسة سوسيولوجية[1] قامت بمحاولة التعرف على موقف الأساتذة حول طريقة التقييم، وتوصل الباحث الى أنهم غير راضين بنظام التقييم الذي يمتاز بالسلبية ولا يعتبر محفزا للمدرس في مجال عمله من أجل الحصول على الترقية.

[1]- عبدو سامية ، **المنظومة التربوية والرضى الوظيفي لدى الفريق التربوي دراسة ميدانية على مستوى مقاطعة تازولت باتنة** ، تحت إشراف :الدكتور مقراني الهاشمي ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر " بن يوسف بن خدة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، السنة الجامعة 2010/2009 ، ص 67 .

20-**مدى وجود ظاهرة التمييز بين الأساتذة داخل المؤسسة التربوية:**

التمييز بين الأساتذة / الأقدمية المهنية	نعم		لا	أحيانا	المجموع
	المحاباة	أخرى			
[0– 10[	06 %31,57	02 %10,53	09 %47,37	02 %10,53	19 %100
[10– 20]	23 %41,82	08 %14,55	21 %38,18	03 %05,45	55 %100
[20 – 30]	43 %58,11	11 %14,86	19 %25,68	01 %01,35	74 %100
30 سنة فما فوق	10 %55,56	01 %05,56	07 %38,88	00 00	18 %100
المجموع	82 %49,40	22 %13,25	56 %33,74	06 %03,61	166 %100

يوحي هذا الجدول المبين أعلاه، الذي يبين لنا بأن ظاهرة التمييز ما بين الأساتذة حسب الأقدمية المهنية موجودة عند أغلبية المبحوثين منهم أعلى نسبة 49,40% في الفئة التي أجابت ب " نعم " منها نسبة 13,25% ترى بأن المحاباة هي الظاهرة السائدة ونسبة 13,25% مصنفة في "أخرى " بالمقابل نجد نسبة 33,74% الفئة التي أجابت ب" لا"، ونسبة 03,61% أجابت ب " أحيانا".

وجدنا ثلاثة مواقف مختلفة في الفئة التي تتراوح أقدميتها بين[20–30[سنة، أعلى نسبة58,11% مقابل نسبة 25,68% والتي أجابت ب" لا "، و01,35% أجابوا بأحيانا.

كما نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين30 سنة فما فوق، نجد منها أعلى نسبة 55,56% قد أجابت ب " نعم "والتي أكدت لنا وجود تمييز ما بين الأساتذة مقابل38,88% أجابوا ب" لا" أي لا يوجد تمييز.

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتهم المهنية ما بين [0– 10[ونسبتهم47,37% أجابوا ب " لا" ، مقابل نسبة 31,57% أجابوا ب "نعم " ونسبة 10,53% أجابوا ب" أحيانا ".

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10– 20 [سنة والذين أجابوا ب "نعم" منهم نسبة 41,82% يرون بأن هناك محاباة في التعامل مع الأساتذة، مقابل نسبة 38,18% أجابوا ب" لا" ونسبة 05,45% أجابوا ب" أحيانا " .

وبذلك نلاحظ أن مواقفهم إزاء هذه الظاهرة كانت كالتالي :

الفئة الأولى والتي ترى أن ظاهرة التمييز بين الأساتذة موجودة وتظهرفي المعاملات بين النساء والرجال، بين القدامى والجدد، في التكليف، ليس هناك عدل في توزيع ساعات العمل على الأساتذة من حيث الزمن، الأقسام، ولا حتى في تقييمهم أثناء أداء مهامهم التربوية، في التكريم ، ترخيص الغيابات، التمييز بين الأساتذة في الخصم في حالة الغيابات، المساءلات الإدارية، عدم تطبيق السلم بصورة موضوعية، تميل إلى الأساتذة النقابيين أو من الأساتذة الذين يكشفون سوء التسيير، اللامبالاة، العقوبات حسب انتماء الأستاذ وقربه من الطاقم الإداري، أما الذين أجابوا بإجابات متعددة منهم من يرى: أن الظاهرة تكون موجودة حسب شخصية المدير، لأن الأساتذة ذوو الأقدمية لا تمسهم الترقيات والمناصب المستحدثة حاليا حسب الترتيب الحديث...

الفئة الثانية وهي التي أجابت ب " لا " فهي ترى أن هناك عدالة بين الأساتذة ولا يوجد تمييز بين هذا وذاك ،وإنما هناك معايير تحدد العلاقة والمهام لكل موظف.

وأخيرا نجد الفئة الثالثة وهي ترى أن ظاهرة التمييز ما بين الأساتذة موجودة ولكن أحيانا وليس بشكل دائم. ومنه يمكننا القول أن التمييز ما بين الأساتذة خاصة من حيث المعاملات بين النساء والرجال أو التمييز ما بين الأساتذة الجدد والقدامى، التكريم، التكليف، توزيع ساعات العمل، إسناد الأقسام، الترخيص للغيابات، التمييز في الخصم بين الأساتذة، المسائلات الإدارية، التقييم الإداري والتربوي...كل هذه الأساليب غير التربوية ستنعكس أثارها سلبا على سلوك الأستاذ، مما يجعله يتضامن مع غيره أو اللجوء إلى العمل النقابي لحماية مصالحه وتحسين ظروفه المهنية والبيداغوجية والاجتماعية . فالفرد حسب **ألسون** يملك تفكيرا عقلانيا يتحرك أساسا كخطوة إلى الدفاع عن مصالحه الفردية، وفي إطار جماعة لخدمة المصالح المشتركة التي لا يستطيع الدفاع عنها لوحده لأنها تحتاج إلى نشاط جماعي[1] وعلى هذا الأساس تم تأسيس العمل النقابي لحماية العامل من كل أشكال التمييز والظلم.

[1]-أ/زبيري حسين: **النشاط النقابي كفعل جماعي** ، دراسات اجتماعيات ، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر ، جانفي 2012 ، العدد10 ، ص112 .

21-موقف الأساتذة من الدروس الخصوصية:

الدروس الخصوصية / الأقدمية المهنية	نعم			لا			المجموع
	تحسين المستوى	مقننة	أخرى	تجارية	طبقية	ضغوطات النفسية والاجتماعية	
]10 –0 [	08 %42,11	02 %10,53	01 %05,26	02 %10,53	01 %05,26	05 %26,31	19 %100
] 20 –10 [	18 %33,96	03 %05,66	05 %09,43	07 %13,21	04 %07,55	16 %30,18	53 %100
]30 – 20 [	22 %28,95	07 %09,21	07 %09,21	08 %10,53	05 %06,58	27 %35,52	76 %100
30 سنة فما فوق	07 %38,89	02 %11,11	00 00	02 %11,11	03 %13,67	04 %22,22	18 %100
المجموع	55 %33,13	14 %08,43	13 %07,83	19 %11,45	13 %07,83	52 %31,33	166 %100

نلاحظ من خلال الإحصائيات التي بين أيدينا، والتي تمثل موقف الأساتذة من الدروس الخصوصية حسب الأقدمية المهنية، أن الاتجاه العام يمثل الذين أجابوا ب" نعم " بنسبة 33,13% والذين يرون بأنها تساعد على تحسين المستوى الدراسي مقابل 31,33% الذين أجابوا ب" لا " لأنها تزيد من الضغوطات النفسية والاجتماعية على الأستاذ .

نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [0– 10[سنة إذ أن نسبة42,11% منها أجابت بنعم و رأت بأنها تساهم في رفع المستوى الدراسي مقابل نسبة 26,31% والتي ترى أنها تزيد من الضغوطات النفسية والاجتماعية للأستاذ.

أما الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين 30 سنة فما فوق، نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب " نعم" ونسبتها 38,89% بينما نجد بالمقابل الفئة التي أجابت ب "لا" نسبتها22,22% وترى أن الدروس الخصوصية تزيد من الضغوطات النفسية والاجتماعية للأستاذ .

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [10– 20 [سنة ، نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب " نعم" ونسبتها 33,96% بينما نجد بالمقابل الفئة التي أجابت "لا" بنسبة 30,18% والتي ترى بأنها تزيد من الضغوط .

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [20 – 30[سنة ، فأعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب " نعم" ونسبتها 28,95% بينما نجد بالمقابل الفئة التي أجابت ب "لا" بنسبة 35,52% .

وبناء على هذه الإحصائيات فإننغ نرى أن للأساتذة موقفين وهما:

الموقف الأولى ممن كانت إجابتهم ب " نعم " هي بدورها تنقسم إلى ثلاث فئات لكل فئة وجهة نظر كالتالي :

–الفئة الأولى ترى بأن الدروس الخصوصية تساعد على تحسين المستوى ، فكانت مواقفهم :حبذا لو أشرفت عليها الوصاية ، لأن الدراسة العادية لا تفي برغبات التلاميذ التربوية نتيجة للمشاكل البيداغوجية المتعددة منها اكتظاظ الأقسام خاصة هذه السنة ، الحجم الساعي لا يتناسب مع البرنامج الدراسي المكثف من حيث المواد والدروس المقدمة ، قلة الوسائل التربوية التي تتماشى مع طرق التدريس الحديثة–المقاربة بالكفاءات–، الدروس الخصوصية هي تعويض عن الحصص الخاصة بالأعمال التوجيهية المفترضة أن تشتغل في المدارس العمومية، التحصيل العلمي ضعيف بسبب ضعف التكوين عند الأساتذة وقلته ما فسح المجال للدروس الخصوصية وبالتالي تعتبر الدروس الخصوصية داعمة للتلميذ الضعيف والمتوسط، الدروس الخصوصية تساعد التلاميذ على المراجعة .مؤشر على مدى اهتمام الأولياء بأبنائهم من أجل تحسين مستواهم العلمي وتقوية نقاط الضعف الموجود عندهم، هذا ما جعلهم يقبلون على الدروس الخصوصية خاصة اللغات والمواد الأساسية كالرياضيات والعلوم الطبيعية والفيزياء ،تصحيح وإعادة برمجة المعارف في ذهن التلميذ وتدعيمها بالمفاهيم الصحيحة، تحسين الحالة الاجتماعية والمادية للأستاذ، الدروس الخصوصية هي لتقويم التلميذ الضعيف لا من أجل ربح المال وشراء النقاط...

–الفئة الثانية والتي ترى بأنه يجب تقنينها و من آرائهم: أصبحت الدروس الخصوصية حقا وواجبا، واقع لا مفر منه بسبب ضعف المستوى، غياب الضمير المهني عند كثير من الأساتذة على مستوى المدارس العمومية، الأستاذ حر والقانون لا يمنع والأولياء هم من يطلبون ذلك لكن يجب أن تتسم بمواصفات تربوية كقلة عدد التلاميذ في الأفواج وأن تقام في أماكن محترمة، لا

يمكن توقيفها بل يجب ترشيدها وتوجيهها، يجب تقنينها، وأن تتم داخل المؤسسات التعليمية وأن تكون في متناول كل التلاميذ ولا سيما الطلبة الفقراء إذا كان الطالب غير قادر على استيعاب الدروس في القسم بسبب الاكتظاظ لكن بشرط أن تكون تلك الدروس مرخصة من طرف الجهة الوصية وداخل المؤسسات التربوية أيام العطل...

-الفئة الثالثة نجد فيها بعض الأساتذة موافقين على القيام بدروس خصوصية ، لكن دون تقديم جواب، في حين كانت إجابة الآخرين كما يلي : بسبب ضعف التكوين لدى الأساتذة الجدد، كثافة البرامج، الفوضى في الأقسام يصعب مهمة الاستيعاب ، لتوفير بعض المال، الدروس الخصوصية مفيدة لكن ليس على حساب الدروس الرسمية، موجودة في كل دول العالم، الأغنياء يخصصون أساتذة أكفاء لتعليم أبنائهم أما أبناء الفقراء والبسطاء فيتلقون الدروس الخصوصية في الأماكن غير اللائقة ...

بالمقابل نجد الموقف الثاني والتي كانت إجابتهم ب "لا " أي لا يوافقون على القيام بدروس خصوصية، وقد تعددت إجابتهم إلى ثلاث فئات وهي كالتالي:

-الفئة الأولى والتي ترى أن الهدف من وراء القيام بالدروس الخصوصية هي الربح ، وبالتالي كانت آرائهم كما يلي: عدم قدرة الأساتذة على تأدية مهامهم بإخلاص، الاكتظاظ موجود حتى أثناء القيام بالدروس الخصوصية ، الدروس الخصوصية غير مؤطرة وغير هادفة وغير منظمة ، تجعل من الأستاذ تاجرا ومن التلميذ متسولا للمعرفة، أصبحت مصدرا للمال على حساب القيم ، تنهك قوى التلاميذ ماديا ومعنويا، تشويه صورة الأساتذة، إهمال بعض الأساتذة للتلاميذ في القسم والتمييز بين التلاميذ أي الاهتمام بالمزاولين للدروس الخصوصية بل وفرضها عليهم مقابل النقاط، لأنها أصبحت عملية تجارية، تقتصر على الفئة الغنية والمقتدرة ،...

-الفئة الثانية والتي ترى أن الدروس الخصوصية خاصة بطبقة دون أخرى أي طبقية ، فهم يرون أنها تفتح الباب للأغنياء دون الفقراء، سبب في فصل العديد من التلاميذ والمسؤولية على عاتق الأولياء، إذا كان هناك نقص في مستوى التلاميذ أسعى إلى استدراكه عن طريق تكثيف ساعات الدعم أيام العطل...

-الفئة الثالثة والأخيرة فكانت آراؤهم كالتالي: على الأستاذ أن يؤدي دوره في القسم ويعطي للتلميذ كامل حقوقه ثم يمكنه تقديم الدروس الخصوصية، الدروس الخصوصية ظاهرة مرضية غير صحية في المجتمع لو أدت المدرسة العمومية دورها، الجهد أبذله في القسم مع التلاميذ، الدروس الخصوصية ترهق التلميذ، تزيد من الضغوطات المهنية والنفسية على الأستاذ والتلميذ، لأنها تجعل التلاميذ لا يواظبون على دروسهم في المؤسسات التعليمية، ينبغي تعويد التلاميذ على

المراجعة في المنزل وأن لا ينقطع عن المدرسة بمجرد خروجه منها، أقدم كل ما عندي في القسم وباقي الوقت للبحث العلمي، مصداقية الأستاذ في الدروس العادية، المؤسسات العمومية كافية لتحقيق النتائج لأن المجهود الذي أبذله مع التلاميذ لا يبقي لي أي طاقة أصرفها مع غيرهم، الدروس الخصوصية جهد إضافي ولن أقبل بذلك ولكن لو كان الأجر يغطي كل الاحتياجات لما لجأ الأستاذ إلى هذا النوع من الدروس، لا يمكن للأستاذ الملتزم أن يؤدي واجبه على أكمل وجه في المدرسة العمومية فصاحب العملين لا بد له من الإخلال بأحدهما...

وما يمكننا قوله هو أن مهنة التعليم من المهن الإستراتيجية التي تبنى على أساسها استراتيجيات الدول، باعتبارها موردا من الموارد التي تساهم في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها،وبالتالي فمهنة التعليم تتطلب من ممارسيها بذل الجهد 24/24 ساعة إذ يقضي المعلم كامل وقته بين الممارسة الفعلية في المؤسسة التربوية، وتحضير الدروس، تصحيح الفروض والواجبات في البيت، أما الوقت المتبقي فيستغله في البحث العلمي ، ثم إنه يجد نفسه منقسما بين الالتزامات الأسرية والمدرسية ، فكيف يمكنه التوفيق بينهما؟ ، وهل للمعلم القدرة والوقت الكافيين للتفكير في القيام بدروس خصوصية ؟ .

إن لجوء المعلم إلى تبني هذا الأسلوب يعني أن الأجرة التي يتحصل عليها غير كافية لتلبية احتياجاته العلمية والأسرية، وبالتالي فالحاجة والضرورة كما يسميها ابن خلدون هي التي دفعته إلى القيام بالدروس الخصوصية لسد العجز بدل اللجوء إلى القرض أو الاستدانة من الغير، وفي هذه الحالة نجد صاحب العملين لا يمكنه التوفيق بينهما، بل هو مضطر إلى الإخلال بأحدهما، وفي هذه الحالة نجد الأستاذ يمارس هذه المهنة وهو غير راض بذلك، لأن وقت الراحة حق من حقوقه لاسترجاع قوته والاستراحة من الإرهاق النفسي والجسدي، وهو ما يفسر معاناة عدد كبير من الأساتذة من ضغوطات نفسية، مهنية، اجتماعية وبيداغوجية، و من أمراض متعددة، هذه الظروف الصعبة زادت من رغبة الأستاذ في تحقيق فكرة الجمعية، فبالإرادة استطاع الأساتذة إنتاج واقعهم المهني الجديد وحققوا العديد من المكاسب لم تكن لتتحقق لولا فكرة الجمعية (العمل النقابي) .

22-موقف أساتذة التعليم الثانوي والتقني من المدرسة الخاصة حسب الأقدمية المهنية:

المدرسة الخاصة / المواقف / الأقدمية في النقابة	نعم				لا				المجموع
	المنافسة	تقنن	تخدم المؤسسة العمومية	أخرى	تجارية	طبقية	لا تخدم المدرسة العمومية	أخرى	
[0– 10[	06 %31,58	01 %05,26	00 00	00 00	03 %15,79	05 %26,33	03 %15,79	01 %05,26	19 %100
[10– 20[	06 %10,34	01 %01,72	04 %06,90	00 00	21 %36,21	08 %13,79	16 %27,59	02 %03,45	58 %100
[20 – 30[	15 %21,43	03 %04,29	03 %04,29	02 %02,86	15 %21,43	05 %07,14	13 %18,58	14 %20	70 %100
30 سنة فما فوق	02 %10,53	02 %10,52	02 %10,53	00 00	07 %36,84	02 %10,52	02 %10,53	02 %10,53	19 %100
المجموع	29 %17,47	07 %04,22	09 %05,42	02 %01,20	46 %27,71	20 %12,05	34 %20,48	19 %11,45	166 %100

قبل التعرف على النتائج الإحصائية نتساءل هل المدرسة العمومية والمدرسة الخاصة كل مكمل للآخر؟ وما موقف الأساتذة المبحوثين منها؟ وما هي الآليات والأساليب المناسبة التي يجب على الدولة اتخاذها من أجل تفعيل دور ومكانة المدارس الخاصة في الجزائر؟.

يوحي هذا الجدول المبين أعلاه، أن للمبحوثين مواقف مختلفة حسب الأقدمية في المهنة ، فالاتجاه العام والتي كانت مواقفهم ب " لا " وأعلى نسبة منها والمقدرة ب 27,71% ترى بأن دور المدارس الخاصة تجاري و نسبة 20,48%لا تخدم المدرسة العمومية،

نلاحظ أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب " لا " والتي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين 30 سنة منها نسبة 36,84% ، والتي ترى بأن دورها تجاري، بالمقابل نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب" نعم " وهي نسبة 10,53% والتي ترى بأنها تخدم المؤسسة العمومية، ونفس النسبة منها ترى بأنها منافسة لها.

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين[10– 20[سنة، نجد أعلى نسبة36,21% لدى الفئة التي أجابت ب"لا" والتي ترى بأنها تجارية ونسبتها 36,21% مقابل نسبة 10,34% والتي أجابت ب " نعم " وترى بأنها منافسة لها.

أما الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين [0– 10[سنة منها نسبة 31,58% أجابت ب"نعم " وهي ترى بأن المدرسة الخاصة منافسة للمدرسة العمومية، بالمقابل نجد الفئة التي نسبتها26,33% ترى بأنها تخدم الطبقات البرجوازية .

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة، منها نسبة 26,33% أجابت ب"نعم" والتي ترى بأن المدرسة الخاصة منافسة للمدرسة العمومية، بالمقابل نجد الفئة التي نسبتها26,33% ترى بأنها مدارس تجارية هدفها الربح .

وإذا ما رجعنا إلى المواقف الخاصة بالمبحوثين فإننا نجدها تنقسم إلى موقفين اثنين، الموقف الأول الذي أجاب ب" نعم " والموقف الثاني الذي أجاب ب " لا"، أما الموقف الأول فينقسم إلى أربع فئات:–الفئة الأولى : ترى بأن المدرسة الخاصة تخفف الضغط على المدرسة العمومية وتخلق روح المنافسة بينهما، وكانت إجابتهم كالتالي : نعم إذا كانت تؤدي واجباتها باحترافية وأمانة ، المنافسة في الميدان من حيث النوعية ، تخلق عنصر الحرية وكل ولي حر في الاختيار، تحسن نوعية الأداء وإحساس الأولياء بأهمية تدريس الأبناء، ترفع المستوى وحرص التلاميذ والأولياء على تحقيق النتائج المرجوة ، توفر الكفاءات ، تقدم إضافة للمتعلمين ، تمتص الاكتظاظ في المدارس العامة، تدعم الكم المعرفي، هي إضافة نوعية، تتوفر على إمكانيات النجاح التي تتوفر عليها المدارس العامة، الانضباط، ظروف حسنة للتدريس...

أما الفئة الثانية فترى : أنها تعمل وفق المعايير والقوانين المعمول بها والرقابة بصرامة ، تخفض الضغط على القطاع العام إذا كانت تحت إشراف الدولة ، يتم التعليم فيها حسب المناهج التي تقررها وزارة التربية ...

الفئة الثالثة والتي ترى بأن المدرسة الخاصة تخدم المدرسة العامة ، كما أنها تخدم الطبقة البرجوازية .

وأخيرا نجد الفئة الرابعة وهي الفئة التي تضم مجموعة من الأساتذة الذين يرون أن المدرسة الخاصة تخدم المدرسة العامة لكن لم يقدموا لنا أي تفسير أو شرح .

أما الموقف الثاني والذي كانت إجابته ب "لا" أي المدرسة الخاصة لا تخدم المدرسة العامة ، فهو بدوره ينقسم إلى أربع فئات وهي :

الفئة الأولى والتي ترى بأن المدرسة الخاصة هدفها تجاري ، فكانت إجابتهم كالتالي : إن المدارس الخاصة في حد ذاتها أصبحت شركات استثمارية لا يهمها سوى الربح على حساب مصلحة التلميذ لأنها تضع المصلحة التجارية على رأس أولوياتها، القطاع الخاص همه المال والربح و تحقيق الربح السريع، تخدم أصحاب رؤوس الأموال فقط وأصحاب النفوذ، التلميذ يساوي مبلغا ماليا ، أصحاب المال لا يهمهم المستوى بل إنجاح أبنائهم فهي تمنح شهادات لا تتماشى مع مستوى أصحابها، البزنسة في النقاط، يلجأ إليها الأولياء بعد فشل أبنائهم في المدارس العمومية، المدارس الخاصة مدارس للتباهي وليس للدراسة وأصحابها تجار لا علاقة لهم بالتعليم، معظم عمال المدارس الخاصة هم الفئة التي استفادت من التقاعد في قطاع التربية، هي تقتصر على الطبقة البرجوازية والأغنياء،...

الفئة الثانية والتي ترى بأن المدارس الخاصة تخدم الطبقية ، ومن أهم مواقفهم: المجتمع الجزائري متوسط الدخل والمدارس الخاصة تنهكه ماديا ، تكرس الطبقية، المردود في المدارس الخاصة ضعيف إلى جانب ذلك فهو يخلق في المجتمع طبقتين مختلفتين أحداهما تمثل الطبقة الارستقراطية وأخرى الطبقة الكادحة في أفواج تتجاوز 40 تلميذا وبالتالي تستفيد منها الطبقة البرجوازية ، ترفع حدة الفوارق الاجتماعية، خلق الطبقية الاجتماعية، أصبحت حلا للثانويين الراسبين في المؤسسات التعليمية الحكومية ، المدارس العمومية قادرة على أن تقوم بوظيفتها إذا ما توفرت الآليات والإمكانيات اللازمة...

أما الفئة الثالثة فهي ترى: بأن المدرسة الخاصة لا تخدم المدرسة العامة بل تهدمها نظرا لنتائجها السلبية مقارنة مع المدارس العامة، بشرط أن تلقى المدارس الخاصة دعما من طرف الدولة وأن توظف أساتذة أكفاء وبأجور مقبولة، وأن تعمل وفق البرامج الوطنية، المدرسة العمومية مكسب لا يمكن الاستغناء عنه والمساس به، هي تكرس التفاوت الطبقي وأصبحت أداة لتزوير أداء التلاميذ ...

وأخيرا نجد الفئة الرابعة وتشمل مجموعة من الأساتذة الذين هم ضد المدرسة الخاصة ولكنهم لم يقدموا لنا جوابا أو تفسيرا.

لقد عملت وزارة التربية الوطنية على إضفاء الطابع القانوني على مدارس التعليم التابعة للقطاع الخاص، من خلال الإصلاحات التي أقرها مجلس الوزراء في اجتماعه يوم 30أفريل 2002.[1] ، لكن وبعد أن لاحظت وزيرة التربية بن غبريت نتائجها السلبية أسست لجنة خاصة تشرف على متابعة نشاطات المدارس الخاصة، كما شددت على إجراءات منح تراخيص فتح المدارس الخاصة ، من خلال تنصيب لجنة تقنية داخلية يترأسها مدير التعليم الثانوي، يتولى مهمة دراسة طلبات إنشاء هذه المؤسسات ومدى مطابقتها لدفتر الشروط، على أن تقوم بمتابعة نشاطاتها بعد اعتمادها ومراقبة أدائها، من خلال عقد اجتماعات دورية واستثنائية تنبثق عنها تقارير تسلم إلى الوزيرة التي كانت قد توعدت بتطبيق قوانين صارمة بداية الدخول المدرسي بعد النتائج الكارثية التي سجلتها في مختلف الامتحانات النهائية .

حيث تنص المادة الثانية من القرار رقم 32 مؤرخ في 22 أوت 2006 الذي يحدد كيفيات المراقبة البيداغوجية والادارية في مؤسسات التربية والتعليم الخاصة[2] : " يكلف بمهمة المراقبة البيداغوجية والإدارية في مؤسسات التربية والتعليم الأساسي ومفتشو التربية والتكوين وفقا لاحكام القرارين المؤرخين في 25 يناير سنة 1994 " . أما بالنسبة للراغبين في فتح مدارس خاصة يجب إيداع طلباتهم لدى مديريات التربية مرفقة بالملفات التقنية الكاملة، طبقا لبنود دفتر الشروط وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 432/05 المؤرخ في 08 نوفمبر 2005، الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات التربية والتعليم الخاصة، وبناء على ذلك تم تنصيب لجنة تقنية على مستوى وزارة التربية بموجب القرار رقم 2014/45 المتضمن إنشاء لجنة تقنية تتولى دراسة ملفات إنشاء مؤسسات التربية والتعليم وهو إجراء تكميلي يرافق دفتر الشروط الإجباري قبل منح أي ترخيص، ولا يتم فتحها إلا بعد التأكد من توفر جميع المقاييس التقنية والنوعية للهيكل ومرافقه.

ومنه يمكننا أن نتساءل: أمام كل هذه الإجراءات المادية و البشرية التي اتخذتها الدولة الجزائرية من أجل تدارك النتائج السلبية التي سجلتها المدارس العمومية و الخاصة في جميع الأطوار التعليمية الثلاث ما هي الأسباب التي أدت إلى تراجع المستوى التعليمي على مستوى المؤسسات التربوية العمومية من جهة ؟ وماذا عن النتائج السلبية وغير المرضية التي حققتها المدارس

---

[1]- بو بكر بن بوزيد ، المرجع السابق، ص 27.

[2]- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: **إصلاحالمنظومةالتربويةالنصوصالتنظيمية**، ج: 02 ، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، جوان2009، ص 22..

الخاصة من جهة أخرى على الرغم من الامتيازات والإمكانيات التي تتمتع بها من حيث عدد الطلبة والوسائل التربوية المتوفرة ؟ وما هي الاستراتيجيات التي ستتبناها وزارة التربية الوطنية تجاه المدارس العامة والخاصة من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية في الجزائر؟ وهل ستعيد الوزارة تقييم وضعية الأستاذ واحتياجاته المادية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية، باعتباره أساس العملية التعليمية التعلمية في الجزائر؟ .

نتائج الفرضية الأولى:

من خلال المعطيات المستوحاة من الفرضية الأولى والتي تبين بأن تدهور الوضعية السوسيو-مهنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني قد ساهمت في رفع مستوى الوعي النقابي لديهم معتبرين أن الممارسة النقابية هي الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم ، منها استطعنا استخلاص ما يلي :

-عدم اهتمام المرأة العاملة بالمناصب القيادية في التنظيمات النقابية، سواء على المستوى الوطني أو الولائي، كما لاحظنا في الجدول (01)، وهذا يرجع إلى خصوصيات العمل النقابي، حيث يقدم عليها الرجال أكثر من النساء، كونه يخضع لعدة اعتبارات منها أنه يتطلب من الشخص المشارك الوقت والجهد والمال من أجل تفعيل العمل النقابي، في حين أن معظم النساء لا يتوفر لديهن الوقت والجهد الكافيين من جهة، وارتباطهن بالتزامات مهنية وأسرية من جهة أخرى، كما أن طبيعة العمل النقابي يقتضي التنقل الدائم على المستوى القريب والبعيد، الاجتماعات المطولة ليلا نهارا، بالإضافة إلى العمل الميداني. بالمقابل نجد فئة الرجال أكثر إقبالا على العمل النقابي عموما والعمل القيادي على وجه الخصوص، لأنها تساعدهم على تنمية قدراتهم النضالية و تحقيق العديد من المكتسبات المهنية، الاجتماعية والمادية..

-لاحظنا في الجدول رقم (02)، بأن أغلبية المنخرطين في العمل النقابي هم الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة فما فوق، ومع تقدم الأستاذ في السن وتزايد الضغوطات الاجتماعية، المادية، المهنية والبيداغوجية، نتيجة عدم كفايته لذاته وعدم قدرته على تلبية حاجياته، هذا الأمر جعله يتحد ويتعاون ويتضامن مع بني جنسه لإنتاج واقع اجتماعي ومهني جديد، وعيا منه بان الممارسة النقابية هي الأداة الفعلية لتحقيق مطالبه وتحسين أوضاعه.

-نتيجة للحراك النقابي المكثف الذي شهده قطاع التربية في السنوات الأخيرة لاحظنا بأن أغلبية الأساتذة أصبحت حالتهم العائلية مستقرة أي متزوجون وهذا حسب الجدول رقم (03)، وهذا يعني أن حالة الأستاذ قد تحسنت نسبيا ولكنها تبقى غير كافية لأن هناك مطالب لم تتحقق بعد منها ملف السكن كما لاحظنا في الجدول رقم (05) والذي يبين بأنه على الرغم من أن عددا من

المبحوثين يمتلك سكنات خاصةفيمؤشر على تحسن ظروفهم الاجتماعية إلا أن هناك فئة كبيرة تعاني من هذا المشكل بين مقيمين مع عائلتهم الكبيرة، والمستأجرين لسكنات أو المقيمون في سكنات وظيفية وهم معرضون للطرد في حالة التقاعد أو التخلي عن الوظيفة. وبالتالي فان مكانة الأستاذ ومستقبل المدرسة الجزائرية مرهونة بالراحة المادية والمهنية والاجتماعية للأستاذ، فكلما توفرت الوسائل المادية والمعنوية للأستاذ مثل السكنات الخاصة القريبة من مكان عملهم، كلما استقرت أوضاعهم وارتفعت معنوياتهم النفسية وقدرتهم على الأداء النوعي.

– فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية فإنه على الرغم من أن 126 مبحوثا من 166 ، لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية، إلا أن هناك فئة منهم قد استفادت من الخدمات الاجتماعية والتي بدورها ستساهم في التخفيف من الضغوطات النفسية والاجتماعية والمهنية للأساتذة، وتحسن أوضاعهم المعيشية، من خلال إعانتهم للاستفادة من سكنات، سيارات للتنقل، شراء أدوات كهرو منزلية ، العلاج، منح للإعاقة، رحلات– العمرة والحج –، مخيمات صيفية ومنح للزواج (أنظر الجدول رقم 06).

–أما في الجدول رقم (07) فلاحظنا بأن أغلبية الأساتذة يعتبرون مهنة التعليم من اختيارهم الشخصي لمكانتها الاجتماعية، بينما في السنوات الأخيرة عرفت المنظومة التربوية العديد من المشاكل الناتجة عن الإصلاحات التربوية غير العقلانية التي اعتمدتها وزارة التربية مما نتج عنها العديد من المشاكل البيداغوجية والمهنية كانت سببا مباشرا في تراجع المستوى التعليمي، مثل : اكتظاظ الأقسام، قلة الوسائل التربوية، اعتماد طرق جديدة في التدريس وهي العمل عن طريق المقاربة بالكفاءات، واستراتيجية حل المشكلات مع عدم مسايرة الأساتذة للمستجدات التربوية نتيجة قلة الدورات التكوينية ، كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة على الرغم من أننا توصلنا إلى أن أغلبية المبحوثين هم راضون بالحجم الساعي الممنوح لهم باعتباره لا يتجاوز 18 ساعة و الذي يعتبر قانونيا وما جاوزه يحتسب ساعات إضافية مدفوعة الأجر ، نظام العتبة...هذا من جهة، ومن جهة أخرى تفشي العديد من الآفات التربوية مثل ظاهرة الغش الجماعي، العنف المدرسي اللفظي والجسدي، التسرب المدرسي وغيرها...،كل هذه الظروف التي يعيشها الأستاذ زادت منوعيه النقابي وقناعته بأن واقع المنظومة التربوية يسير من السيئ إلى الأسوأ ويجب تداركه، معتبرين أن العمل النقابي هو الحل العقلاني الرشيد لحل مشاكله المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية والمادية .

–من خلال قراءتنا للمعطيات الموجودة في الجدول رقم (08) ، يمكننا القول بأن للأقدمية في المهنة دورا في توجه الأستاذ إلى العمل النقابي، حيث لاحظنا بان الاهتمام بالعمل النقابي بشكل عام يبدأ عند الفئة التي لها أقدمية مهنية ما بين 10 إلى 20 سنة، ويزداد الاهتمام به أكثر من

20 سنة فما فوق، فالأستاذ كلما تقدم به السن كلما كان عرضة للضغوط النفسية، وهذا ما ورد في التقارير التي قامت بها النقابة الوطنية لعمال التربية – أنظر الجدول رقم 05 –، نتيجة للاكتظاظ في الأقسام والوقوف طويلا، كما أنه سيكون عرضة لعدة أمراض خطيرة لكنها غير معترف بها، وليست مصنفة في قائمة الأمراض المهنية ما عدا أمراض تلف الحبال الصوتية، في حين تعاني هذه الفئة في الأطوار التعليمية الثلاثة من مجموعة أمراض منها، النفسية كالانهيار العصبي، الوسواس، التعب، الإرهاق، الأرق، الهذيان، فقدان الذاكرة والجنون، إضافة إلى الأمراض الجسمانية كأمراض القلب، الضغط الدموي، الأحبال الصوتية، الحساسية بمختلف أنواعها، السرطان، الشلل الجزئي والكلي، مرض السكر ومرض الدوالي مؤكدة أن هذه الأمراض لا تعالج في بدايتها لانعدام هيئة كشف صحية – طب العمل–وهو من أهم مطالب التنظيمات النقابية التي تم المصادقة عليها في محاضر منذ 2009 ولم تفعل ميدانيا الى يومنا هذا حسب الأستاذ المكلف بالاعلام على مستوى الكناباست **مسعود بودبية**.

–فيما يخص الجدولين رقم10 و11 اللذان يمثلان الحجم الساعي ومدى تناسبه مع استعدادات الأساتذة فمن الناحية القانونية من مهام الأستاذ–حسبما حددها القانون الأساسي الخاص–الالتزام بالحجم الساعي القانوني، إعداد الدروس وتقييم عمل التلاميذ والمشاركة في المجالس والاجتماعات المنعقدة في المؤسسة، كما يتعين عليهم عند الاقتضاء إكمال نصابهم الأسبوعي في مؤسسة تعليمية في المقاطعة، بالإضافة إلى هذا يتوجب عليهم أيضا أداء دروسهم وفق التعليمات والمواقيت والبرامج التي يحددها الوزير المكلف بالتربية، المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وتصحيحها وفي لجانها، وكذا في دورات التكوين وتحسين المستوى، كما يتعين على موظفي التعليم والتربية مرافقة التلاميذ عند تنقلهم لخارج المؤسسة التربوية بمناسبة التظاهرات والنشاطات التربوية المرتبطة بأهداف المنظومة التربوية وانفتاحها على المحيط وفق التنظيم المعمول به وكنتيجة للالتزامات المتعددة الموكلة للأستاذ، نلاحظ بأن مواقف الأساتذة تجاه الحجم الساعي الأسبوعي الممنوح لهم، منقسمة إلى موقفين بين موافق ومعارض، وهذا حسب الظروف الاجتماعية والمادية لكل أستاذ، لأن الالتزام بكل هذه المهام تتطلب توفر الإمكانيات اللازمة لنجاح الأستاذ في الالتزام بمسؤولياته والقيام بمهامه والمساهمة في التنشئة السليمة للأفراد مثل: توفير كل الاحتياجات المادية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية، للأستاذ و منها : السكن، تطبيق القوانين الخاصة بطب العمل، تفعيل دور الخدمات الاجتماعية، تحسين الأجور، المنح والعلاوات ، توفير الوسائل التربوية المناسبة وغيرها، وإلا فان الضغوطات النفسية والاجتماعية التي يعيشها الأستاذ ستكون معوقا وظيفيا تحول بينه وبين ممارسته لمهامه الوظيفية.

–حسب الجدول رقم 15 ، لاحظنا بأن المقاربة بالكفاءات تعتبر من الأساليب الحديثة في التعليم ، فهي منهج مناسب يمكن اتخاذه كتقنية لإصلاح المنظومة التربوية، لأنه يسمح باكتشاف

القدرات الحقيقية الكامنة في المتعلم، واستثمارها داخل القسم وخارجه. وبذلك يغدو عنصرا فعالا في العملية التعليمية التعلمية، وأكثر نشاطا وحركة واعتمادا على الذات. بينما يعتبره بعض الأساتذة غير مناسب لتعقده وصعوبة تطبيقه على أرض الواقع لقلة الوسائل التعليمية المعتمدة في مثل هذه المجالات، قلة الدورات التكوينية والندوات التحسيسية، وعدم تماشيها مع متطلبات الأستاذ وأهدافه البيداغوجية التي يسعى لتحقيقها في أرض الميدان، كثافة البرنامج الدراسي وعدم تناسبه مع الحجم الساعي الممنوح.هذا ما زاد من الضغوطات النفسية والبيداغوجية على الأستاذ لعدم قدرته على مواكبة ومسايرة التطورات التكنولوجية والعلمية.

– نتيجة لتدهور الظروف المادية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، خاصة من الجانب المادي، حسب ما لاحظنا في كل من الجدول رقم 16 و 17 ، فالأجرة التي يتقاضاه الأستاذ مقارنة بالقطاعات الأخرى على المستوى الوطني أو الدولي ضعيفة حسب أرائهم ومواقفهم، كما أننا لاحظنا بأن الأجرة التي يتقاضاها الأستاذ لا تتناسب مع الشهادة المحصل عليها والجهد المبذول، كونه يمارس مهنته بالنهار بأدوار متعددة،أستاذ، مربي، مربي نفساني، موجه ومنشط...ويقضي فترته المسائية في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس بصفة مستمرة وآلية .

وبالتالي فان فأغلبية الأساتذة غير راضين بالأجر المقدم لهم مقارنة بالعمل المبذول وهذا راجع لكون شبكة الأجور المطبقة من طرف المؤسسة لا تتصف بالواقعية والعدالة في توزيع المستحقات ، وبالتالي فهي لا تراعي أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، هذا ما زاد من تدهور ظروفهم المادية والاجتماعية، مما جعلهم يمارسون مهنة موازية لمهنة التعليم لتلبية احتياجاته المادية مثلا: الدروس الخصوصية، التدريس في المدارس الخاصة باعتبارها تقوم بتوظيف الأساتذة المتقاعدين، التجارة الحرة وغيرها.

–عملية الترقية والتقييم من بين الأدوات الفعالة التي يجب أن تكون عقلانية وذات معايير موضوعية، منطقية وقانونية، وأن تمتاز بالشفافية والوضوح، سواء من ناحية التقييم الإداري أو التقييم التربوي، ومن بين أهم معاييرها الأقدمية المهنية، المردودية، الانضباط، الكفاءة، النتائج المتحصل عليها، السلوك وغيرها، وأن يتولى عملية التقويم الرجل الكفء، الذي يحظى بالقبول من طرف الجميع خاصة من ناحية الشهادة العلمية المحصل عليها والكفاءة المهنية والانضباط وحسن السلوك، لأن التقييم غير العادل الذي يتم عن طريق المحاباة أو بطريقة غير موضوعية ومبهمة، ستنعكس أثاره سلبا على سلوك الأستاذ ومن ثم على مردوديته ونفسيته، هذا حسب مواقف العديد من الأساتذة كما لا حظنا في كل من الجدول رقم 18، حول مواقفهم من عملية الترقية ، والجدول رقم 20 عن مدى رضا الأساتذة على طريقة التقييم داخل المؤسسة التربوية .

-ظاهرة التمييز ما بين الفئات المهنية كانت وما تزال موضوع الساعة ، حيث لاحظنا في الجدول رقم 20، بأن هناك تمييز ما بين الأساتذة سواء من حيث المعاملات بين النساء والرجال وبين الأساتذة الجدد والقدامى، طريقة التكريم، التكليف، توزيع ساعات العمل، إسناد الأقسام، الترخيص للغيابات، التمييز في الخصم بين الأساتذة ، المساءلات الإدارية، التقييم الإداري والتربوي... كل هذه الأساليب غير التربوية انعكست آثارها سلبا على سلوك وأداء الأستاذ ، مما جعله يتضامن مع بني جنسه لحماية ذاته وتحسين ظروفه المهنية والبيداغوجية والاجتماعية .

- ما تعلق بالدروس الخصوصية ، فالمعلم إن لجأ إلى تبني هذا الأسلوب فهذا يعني أن الأجرة التي يتحصل عليها غير كافية لتلبية احتياجاته العلمية والأسرية ، وبالتالي الحاجة والضرورة وعدم الكفاية كما سماها ابن خلدون هي التي دفعته إلى القيام بالدروس الخصوصية لسد العجز بدل اللجوء إلى القرض أو الاستدانة من الغير، وفي هذه الحالة نجد صاحب العملين لا يمكنه التوفيق بينهما ، بل هو مضطر إلى الإخلال بأحدهما، وفي هذه الحالة نجد الأستاذ يمارس هذه المهنة وهو غير راض بذلك ، لأن وقت الراحة حق من حقوقه لاسترجاع قوته والاستراحة من الإرهاق النفسي والجسدي ، وبالتالي نجد معظم الأستاذ يعانون من ضغوطات نفسية، مهنية ، اجتماعية وبيداغوجية، وأن عددا كبيرا منهم، يزاولون مهنتهم رغم إصابتهم بنوبات عصبية أوقلة النظر والصمم، رافضين الكشف عن مرضهم خوفا من فقدان وظيفتهم، حيث أعلنت النقابة أن هناك عددا كبيرا ممن يترددون على مصلحة الطب العقلي بمستشفيات الأمراض العقلية هم من سلك التعليم، هذه الظروف الصعبة زادت من رغبة الأستاذ في تحقيق فكرة الجمعية، فبالإرادة استطاع الأساتذة إنتاج واقعهم المهني الجديد وحققوا العديد من المكاسب لم تكن لتتحقق لولا فكرة الجمعية (العمل النقابي) .

- من خلال الجدول رقم 21 يتبين لنا أن الضرورة هي التي دفعت بالأساتذة للقيام بدروس خصوصية أو إنشاء مدارس خاصة أو التدريس فيها خاصة الأساتذة الذين أحيلوا على التقاعد (أنظر الجدول رقم22)، أو ممارسة مهنة موازية لمهنة التعليم لتلبية احتياجاتهم المادية ، دونما اللجوء إلى القرض أو الاستدانة من الغير.وفي هذه الحالة نجد صاحب الوظيفتين الرسمية وغير الرسمية لا يمكنه التوفيق بينهما.

و هكذا فان الأستاذ محروم من أهم حقوقه وهي الراحة النفسية والجسدية، وبالتالي نجد معظم الأساتذة يعانون من أمراض متعددة نتيجة ضغوطات نفسية، مهنية، اجتماعية وبيداغوجية، هذه الظروف الصعبة زادت من وعي الأساتذة ورغبتهم في التعاون من خلال الالتفاف حول النقابة .

الفصل السادس: التجربة النقابية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

تمهيد

المبحث الأول : التجربة النقابية

المبحث الثاني : طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي

نتائج الفرضية الثانية

الفصل السابع: التجربة النقابية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

تمهيد :

نتيجة للنتائج الفعلية المحققة ميدانيا من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، بفضل حنكة قياداته التنظيمية في تبني استراتيجيات عقلانية ورشيدة، دفعت بالجهات الوصية في كل مرة إلى قبول الحوار والتفاوض معه والموافقة على جل مطالبه، هذا ما زاد من حجم التنظيم النقابي وقوته في تحريك شريحة واسعة من الأساتذة والتأثير فيها، فما هي طبيعة العلاقة السائدة ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي؟ هل هي علاقة مبنية على التعاون أم هي قائمة على صراع دائم ؟ وما هي تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ؟ وكيف استطاع اثبات ذاته كقوة نقابية على مستوى قطاع التربية الوطنية؟.

المبحث الأول : التجربة النقابية

01- تأسيس العمل النقابي:

مؤسس الحركة النقابية	التكرارات	النسب
نعم	84	%50.60
لا	82	%49.40
المجموع	166	% 100

نلاحظ في الجدول بأن الفئة التي نسبتها 50.60% من العينة المبحوثة، هي الفئة التي لها الفضل في تأسيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، بالمقابل نجد الفئة التي نسبتها 49.40% هم ليسوا من المؤسسين الأوائل بل هم الذين تم تعيينهم عن طريق عملية الانتخابات سواء على مستوى المجالس الولائية والمجلس الوطني والتي بدورها تساهم في عملية بناء التنظيم النقابي والمحافظة على استمرار يته وقوته.

ومنه نستنتج أن الفعل النقابي جاء استجابة لواقع غير متزن بين المستحوذين على السلطة وفاقدي السلطة ، فالظروف المادية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية التي عاشها الأساتذة ولدت لديهم وعيا نقابيا، بأن حل مشاكلهم لن يكون إلا عن طريق تأسيس عمل نقابي كإستراتيجية عقلانية رشيدة، باعتبار أن الممارسة النقابية هي الأداة الفعلية والقانونية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم، بعد اقتناعهم بأن الجهات الوصية لن تستجيب لمطالبهم إلا إذا أرغمت على

ذلك، وبالتالي هذه الوضعية تفترض وجود صراع بين الطرفين ، الجهة الوصية والحركة النقابية ،لكنه بالنسبة لهم الخيار الوحيد. فحسب ابن خلدون أن عدم كفاية الفرد لنفسه يدفعه إلى التعاون والاشتراك مع غيره من بني جنسه– الجماعة– و من ثم ينشأ التضامن الذي يعتبر أقوى الدعائم التي يقوم عليها المجتمع.

والمجتمع من منظور ابن خلدون شيء طبيعي –مثله مثل التنظيمات النقابية – يخضع لقوانين عامة مثله في ذلك مثل الظواهر الفردية وظواهر الحياة في الكائنات الحية ، ولذلك يبذل قصارى جهده في تفسير مبادئها وتحليلها والكشف عن العوامل التي تؤثر في نشأتها وتطورها وتعمل على ثباتها واستقرارها . ولقد تناول ثلاثة عوامل أساسية هي التي تدفع بالفرد للتعاون مع بني جنسه وهي[1] :

01–<u>الضرورة</u> : وهذه الضرورة طبيعية غير أن لها مظهرين ، ضرورة اقتصادية، لأن الفرد لا يستطيع أن يحصل على حاجاته إلا بالاجتماع وضرورة دفاعية، لأن الصراع الدائم بين البشر أدى إلى الاجتماع و القضاء على العدو المشترك.

02–<u>الشعور بالفطرة</u> : التي زودت بها الإنسانية لتحقيق الحياة الاجتماعية والمهنية، فالإنسان مزود بشعور فطري تلقائي يدفعه إلى الاستئناس بأخيه الإنسان وهو يعتبر الضرورة الاقتصادية وحدها أساس المجتمع.

03–<u>ميل الفرد ورغبته الخاصة في تحقيق فكرة الجمعية</u> : أي لابد من تدخل جانب الإرادة وإلا كانت الحياة الاجتماعية سلسلة من العدوان والاضطرابات، فبالإرادة استطاعت الفئات العمالية من إنتاج واقعها المهني الجديد وحققت العديد من المكاسب لم تكن لتتحقق لولا فكرة الجمعية .

فتأسيس عمل نقابي كفكرة برزتفي أكتوبر 2002 ، وبدأت نشاطها في 2013 ، حيث قامت في 11 جانفي 2003 ، بأول إضراب على مستوى ثانويات ولاية سطيف لمدة 45 يوما ، ليمتد إلى الولايات المجاورة منها جيجل، ميلة ، برج بوعريريج ... وتحصلت على الاعتماد رسميا بعد أربع سنوات من النضال والاصطدامات المتتالية مع الجهات الوصية في 10جويلية 2007. و انطلاقا من هذا التاريخ وهي تنشط في إطار القوانين المعمول بها، حيث نظمت مؤتمرات متتالية بانتظام لتعيد هيكلة ذاتها عن طريق العملية الانتخابية ، وإدخال عناصر جديدة نشيطة للحفاظ على ذاتها واستمراريتها.

[1]- د/ عدلى على أبو طاحون : المرجع السابق ، ص 70 .

02- الانتماءات إلى منظمات المجتمع المدني بالنسبة للمثلين النقابيين :

الانتماءات الاجتماعية / الأقدمية في العمل النقابي	النقابة	الجمعيات	حزب سياسي	ليست لديهم انتماءات قبلية	المجوع
أقل من 04 سنوات	16 %55,17	06 %20,69	03 %10,34	04 %13,79	29 %100
من 04 إلى 08 سنوات	18 %42,86	12 %28,57	08 %19,05	04 %09,52	42 %100
08 سنوات فما فوق	63 %40,39	34 %21,79	35 %22,44	24 %15,38	156 %100
المجموع	97 %42,73	52 %22,91	46 %20,26	32 %14,10	227 %100

يمثل الجدول انتماءات المبحوثين، وقد لاحظنا أن هناك إجابات متعددة باعتبار أن منهم من كان له انتماءات عديدة ، حيث نلاحظ الاتجاه الذي يمثل الانتماءات إلى العمل النقابي بنسبة 42,73% ، تليها الفئة التي كانت تنشط في العمل الجمعوي ونسبة 20,26% في العمل السياسي، بالمقابل نجد نسبة 14,10% لم تكن لهم أي انتماءات .

نلاحظ في الجدول أن أعلى نسبة بالنسبة للذين لديهم انتماءات نقابية نجدها في الفئة التي تتراوح أقدميتهم النقابية الأقل من 04 سنوات بنسبة 55,17% ، تليها نسبة28,57% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 إلى 08 سنوات الذين كانت لهم انتماءات جمعوية، وأخيرا نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق بنسبة 15,38% الذين كانت لهم انتماءات حزبية .

ومنه يمكننا القول أن قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والمكانة الاجتماعية التي يحظى بها، هي نتيجة قدرته على التمثيل الفعال لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والوفاء لمطالبهم، فالنتائج الايجابية التي حققها المجلس الوطني خلال مسيرته النضالية، زادت من عدد

منخرطيه، وعززت من مكانته وقدراته على تحريك أكبر عدد ممكن منهم، والتعبير عن مواقفه بكل الأشكال والأدوات العقلانية المشروعة، بما فيها الإضراب بكل أشكاله الأداتي والتعبيري، حيث يعتبر هذا التنظيم أن الإضراب هو الخيار الأفضل المتاح لهوالمناسب لتحقيق مطالبه في هذه المرحلة، بالإضافة إلى ظهورهعلى وسائل الإعلام لتوضيح انشغالاته وتنوير الرأي العام بمشروعية مطالبه بكل أنوعها المرئية و المسموعة والمقروءة بل وحتى عن طريق الأنترنيت من خلال تنظيم لقاءات صحفية، تنظيم ملتقيات، الاتصال مباشرة بأصحاب مراكز القرار من خلال شبكة علاقات شخصية أو عن طريق اللوبيات.

فالوظيفة التي تؤديها التنظيمات النقابية هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات، وقد تكون ظاهرة أو كامنة حسب رأي العالم الاجتماعي **روبرت ميرتن** للوظيفة[1]: الوظيفة الظاهرة هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وهذه تكون مقصودة ومعترف بها من قبل الأشخاص الذين ينفذونها، مثلا الحركات النقابية ظاهريا هي حركة نقابية عمالية مطلبية وظيفتها الدفاع على مصالح الفئات العمالية، وتحسين ظروفهم المادية والاجتماعية والمهنية، وهذه الوظيفة يقر بها كل العمال .أما الوظيفة الكامنة فهي غير مقصودة وغير معترف بها من قبل الأشخاص الذين ينجزونها. لكي نميز بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه والنشاطات التي تسبب اختلاله واضطرابه يجب علينا النظر إلى الوظائف البناءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته، والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة كامنة وهناك وظائف هدامة ظاهرة وكامنة .

.أما الوظيفة الكامنة الخاصة بكل فرد فهي تختلف من فرد لأخر، وما انضمامه إلى المجتمع المدني إلا لتحقيق رغباته وطموحاته خاصة السياسية منها . ومع هذا تبقى نقابات العمال أهم النقابات نظرا للعدد الكبير المنتسب إليها، ثم لقربها من الأحزاب السياسية الجماهيرية أكثر من غيرها، ومع أن دورها ينصب مبدئيا على تأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها، إلا أنها تقوم أيضا بقسط وافر في عملية التأثير على اتخاذ القرارات في الدولة، بل وفي التدخل المباشر في الحياة السياسية والقيام بدور مميز فيها[2].

فقد يحدث أن يكون بعض الأشخاص أعضاء في الحزب والنقابة في آن واحد، حتى أن الانتساب إلى نقابة ما يؤدي مباشرة إلى الانتساب لحزب معين، كما هو الحال في بريطانيا ، حيث يضم حزب العمال في عضويته أفرادا عاديين ونقابات أو اتحادات لنقابات عمالية ... فمن الطبيعي

---

[1]- البروفسور دينكن ميتشيل ، المرجع السابق ، ص ص 102-103.

[2]- د/ محمد السويدي : **علم الاجتماع السياسي ميدانه وقضاياه** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1990 ، ص 120.

إذن أن تؤثر النقابات في رسم سياسات الحزب واتخاذ القرار فيه .لا سيما و أننا كثيرا ما نلاحظ أن أعضاء هيئة أركان النقابة هم أنفسهم أعضاء هيئة أركان الحزب، والمهم هنا هو ظاهرة إلحاق النقابة بالحزب السياسي ، إذ غالبا ما يعمل الحزب على استخدام النقابة التي قد يكون سببا في نشأتها في سبيل الدفاع عن أهدافه ، والضغط بها على الحكومة ، وهو من جهته يسعى لمساعدتها لتحقيق بعض مطالبها.[1].

والأمثلة كثيرة في هذا الصدد ، ففي فرنسا ، على سبيل المثال تتوزع الحركة العمالية بين عدة نقابات، تنحاز هيئاتها المسيرةإلى خط الحزب الذي يدعمها، فالمركزية العامة للعمل C G T تنحاز للحزب الشيوعي، بينما تنحاز القوة العمالية F O للاشتراكية الدولية للقوى العمالية C F D T نقابة مسيحية بالنسبة للأحزاب المعتدلة الإصلاحية.M R P...أما في المغرب الأقصى ، حيث تتعدد الأحزاب السياسية ، فينحاز الاتحاد العام للشغالين إلى حزب الاتحاد الوطني للقوى الشعبية بينما ينحاز الاتحاد الوطني للشغالين المغاربة إلى حزب الاستقلال، وفي أمريكا نجد أن الفيدرالية الأمريكية للعمل A F L تؤيد مرشحي الحزب الديمقراطي نظرا لاتجاههم التقدمي نسبيا[2].

أما على مستوى الجزائر كما أشار الأستاذ جابي عبد الناصر في كتابه ما يؤكد مرة أخرى العلاقة بين السياسي والنقابي لدى الحركة الإسلامية في الجزائر ، كما كان الحال بالنسبة للتيار الوطني ممثلا في حزب جبهة التحرير الوطني، فالسيطرة السياسية تسهل السيطرة النقابية لارتباطات النقابي بالسياسة[3]

ومنه نلاحظ بأن للنقابات العمالية علاقة مباشرة بالعمل السياسي، سواء على المستوى الدولي أو المحلي. وما يؤكد ذلك عمليا هي المعطيات الموجودة في الجدول، باعتبار أن هناك العديد من المبحوثين منخرطين في التنظيم النقابي والحزب السياسيفي آن واحد، كما لاحظنا بأن الفئة التي لديها خبرة نقابية تتراوح من8 سنوات فما فوق هي الفئة الأكثر إقبالا على الممارسة السياسية بنسبة76,09%، مع العلم أن هذا التنظيم النقابي بدأ نشاطه النقابي في أكتوبر 2002 ،وتحصل على الاعتماد رسميا في 2007/07/10 .

كما أننا لاحظنا ميدانيا عجز قطاع التربية أثناء الحملات الانتخابية لأن أغلبية الأساتذة النقابيين إما أنهم مرشحون ضمن قوائم حزبية، أو منظمون في الحملات الانتخابية .بالمقابل لا حظنا بأن للتنظيمات النقابية العديد من المواقف السياسية ، سواء على المستوى المحلي أو

---

[1]-د/ محمد السويدي المرجع السابق ، ص 120.
[2]- نفس المرجع ، ص ص 120- 121 .
[3]-عبد الناصر جابي : الجزائر : **من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية** ، المرجع السابق ، ص 119.

الدولي.حتى أن هذا التنظيم نتيجة لنجاح تجربته النقابية أصبح محل اهتمام من طرف التيارات السياسية ،وهذا حسب النشرة الإعلاميةالصادرة عن الكناباست الموسع، ورد فيها: " في الأخير نشير إلى أنه استقبل المكتب الوطني وفدا عن حزب جبهة القوى الاشتراكية بطلب من هذا الأخير ، وتمحور اللقاء حول شرح مبادرة الحزب الرامية إلى " بناء الإجماع الوطني " ودعوتنا لدراستها والمساهمة في إنجاحها والمشاركة الفعالة في الندوة الوطنية التي يدعوإلى تنظيمها في هذا الشأن ، فكان أن وضح المكتب الوطني بأنه سيحيل هذا الطلب على المجلس الوطني الذي يملك وحده صلاحية إصدار القرارات في مثل هذه القضايا"[1].

ومنه يمكننا القول أنالنزعة التطورية إلى أن الحياة البشرية تخضع لقوانين تجبرها على التغير، وأن العامل الحاسم في عملية التغيير الاجتماعي هو الصراع الذي يكون لصالح الأقوى والأصلح من الأطراف المتنازعة [2]ه .

ونتيجة لقدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على التمثيل والوفاء لمطالب الفئات العمالية فقد تطور حجمه وازداد وزنه بعدما توسع على الأطوار التعليمية الثلاثة ، وتغير اسمه إلى "المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الوطنية CNAPESTE، وبالتالي تطورت أدواره من تأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها، إلى عملية التأثير في اتخاذ القرارات، بل وفي التدخل المباشر في الحياة السياسية ،هذا ما زاد من حدةالصراع بين العديد من الأقطاب الفاعلة على حلبة الصراع، ذلك أن القاعدة هي البقاء للجماعات الأقوى والفناء للجماعات الضعيفة.

فهل سيتمكن المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الوطنية CNAPESTE من الانضمام إلى الثلاثية إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل والجهات الوصية، للمشاركة في صناعة القرارات الخاصة بقطاع التربية؟ وما موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر الشريك الوحيد المعترف به من طرف الدولة؟.

---

[1]- نشرة إعلامية صادرة عن الكناباست الموسعة في 30 أكتوبر 2014 بعد عقد المكتب الوطني اجتماعا بتاريخ 29 أكتوبر 2014 بالمقر الوطني للنقابة من أجل تقييم الأوضاع الحالية، ممضاة من طرف المنسق الوطني الأستاذ نوار العربي .

[2]- د/ نادية سعيد عيشور ، المرجع السابق ، ص 63.

03-<u>الدوافع للانخراط في العمل النقابي حسب الأقدمية في العمل النقابي:</u>

طريقة الانخراط / الأقدمية في النقابة	عن طريق الزملاء	تعرضه للظلم	تحقيق مكاسب مهنية واجتماعية	قناعة شخصية	المجموع
أقل من 04 سنوات	01 %03,45	02 %06,90	06 %20,69	20 %68,96	29 %100
04 الى 08 سنوات	05 %12,50	04 %10	03 %07,50	28 %70	40 %100
08 سنوات فما فوق	07 %03,63	17 %08,81	47 %24,35	122 %63,21	193 %100
المجموع	13 %04,96	23 %08,78	56 %21,37	017 %64,89	226 %100

عند ملاحظتنا للجدول الإحصائي، الذي يبين لنا دوافع الانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، سجلنا أعلى نسبة 64,89% لدى الفئة التي انخرطت في النقابة نتيجة لقناعتها الشخصية، نسبة 21,37% لتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية، نسبة08,78% نتيجة تعرضها للظلم،وأخيرا نسبة 04,9% ممن انخرط بتأثير من الزملاء.

وقد سجلنا أعلى نسبة عند الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 الى 08 سنوات ونسبتها 70% والذين انضموا إلى هذا التنظيم لقناعتهم الشخصية، ونسبة 12,50% والذين كان انضمامهم عن طريق الزملاء والرفقاء، تليها نسبة 10% انضموا نتيجة تعرضهم للظلم والتمييز، وأخيرا نسبة 07,50%لتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية.

تليها الفئة التي أقدميتها النقابية تقلعن 04 سنوات سجلنا أعلى نسبة منها 68,96%، والذين انضموا إلى هذا التنظيم لقناعتهم الشخصية،ونسبة 20,69% لتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية و06,90%نتيجة تعرضهم للظلم ، وأخيرا نسبة 03,45% الذين كان انضمامهم عن طريق الزملاء والرفقاء.

أخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، أعلى نسبة منها 63,21%ترى بأن انخراطها في هذا التنظيم لقناعتها الشخصية وإعجابها بإنجازاتها والنتائج المحققة ، تليها نسبة 24,35%أن انخراطها في التنظيم النقابي هو لتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية، ثم نسبة 08,81% نتيجة تعرضهم للظلم بكل أشكاله، أما نسبة 03,63% فكان للزملاء والأصدقاء سبب في انخراطهم في العمل النقابي.

وقد تباينت مواقفهم وآراؤهم، فكانت كالتالي: لرفع المظالم عن الأستاذ والدفاع عن حقوقه المهضومة، كونها نقابة تعمل لصالح ترقية المنظومة التربوية وإعادة مكانة الأستاذ، انخراطي في هذا التنظيم منذ ولادته كان نتيجة قناعتي الشخصية، مطالبها مهنية واجتماعية، مصداقية النقابة، العمل الجماعي وغيرها .

من هنا يمكننا أن نتساءل عن الأسباب التي ساهمت في نجاح المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في تجربته النقابية ؟

في الجدول الإحصائي المذكور أعلاه ، لاحظنا بأن أغلبية المستجوبين كانت لهم إجابات ومواقف متعددة ، إلا أننا سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي كان انضمامها إلى التنظيم النقابي عن طريق القناعة الشخصية، فكلما ازدادت أقدميتهم النقابية لاحظنا أن انضمامهم إلى التنظيم النقابي كان نتيجة قناعتهم الشخصية بضرورة تأسيس العمل النقابي لرفع المظالم عن الأساتذة والدفاع عن حقوقهم المهضومة، في حين سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، وهم من المؤسسين الأوائل باعتبارهم متواجدين على مستوى المجلس الوطني والمجالس الولائية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لحداثة هذا التنظيم ، الذي ظهر في شهر أكتوبر 2002، وحصل على اعتمادهرسميا في 2007/07/10، ومنذ ذلك اليوم وحجمه العددي يتسع، ووزنه يزداد قوة يوما بعد يوم، نتيجة حنكة قياداته، وقناعتهم الشخصية بأن الجهات الوصية لن ينفع معها إلاالعمل النقابي باعتباره الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم . هذا ما ولد صراعا بين التنظيمات النقابية والجهات الوصية عموما والجهات الوصية والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على وجه الخصوص.

والنجاح الذي حققه هذا التنظيم ما هو إلا نتيجة لقدرته على اتخاذاستراتيجيات عقلانية رشيدة في كل مرحلة من مراحل نموه وتطوره ،معتمدا في طريقة عمله على إشراك جميع الأساتذة في صناعة القرارات، هذا انطلاقا من القاعدة – قاعات الأساتذة–إلى أعلى هرم في التنظيم – القمة –، هذا ما زاد من قوته في التمثيل وقدرته علىالوفاء لمطالب الأساتذة المهنية والبيداغوجية والاجتماعية والمادية.

04-طريقة حل المشاكل التي تعارض الأساتذة النقابيين داخل المؤسسة التربوية

كيفية معالجة المشاكل المهنية / حسب الأقدمية النقابية	أعالجها بمفردي	عن طريق الإدارة	عن طريق النقابة	أخرى	المجموع
أقل من 04 سنوات	11 %35,48	09 %29,03	10 %32,26	01 %03,23	31 %100
04 الى 08 سنوات	13 %31,71	07 %17,07	14 %34,15	07 %17,07	41 %100
08 سنوات وما فوق	48 %30	27 %16,88	54 %33,75	31 %19,37	160 100%
المجموع	72 %31,03	43 %18,53	78 %33,62	39 %16,81	232 %100

تعددت إجابات وآراء المبحوثين حول الكيفية التي تتم من خلالها معالجتهم لمشاكلهم المهنية ، حيث سجلنا أعلى نسبةمنهم 33,62% يلجؤونإلى النقابة في حالة ما تعرضوا لمشكل مهني، تليها نسبة 31,03% منهم الذين يعتمدون على ذواتهم في معالجة مشاكلهم، ونسبة 18,53% يلجؤون للإدارة لتسوية مشاكلهم باعتبارها الوصية عليهم، وأخيرا نجد الفئة المصنفة في" أخرى" ونسبتها 16,81% والتي تعالج مشاكلها بالتدرج حسب طبيعته ونوعيته.

الفئة التي أقدميتها النقابية، أقل من 04 سنوات، أعلى نسبة منها 35,48% تعالج مشاكلها بمفردها، في حين نجد نسبة 32,26% تحلها عن طريق النقابة، بينما نسبة 29,03% ترى بأنها تلجأ للإدارة لتسوية مشاكلها، في حين نجد نسبة 03,23% المصنفة في أخرى أي أنها تراعي مرحلة التدرج في معالجة مشاكلها المهنية .

بينما الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين04 إلى 08 سنوات، أعلى نسبة منها 34,15% ترى بأنهاتعالج مشاكلها عن طريق النقابة، في حين 31.71 % بأنها تحل مشاكلها بمفردها، تليها نسبة 17,95% ونفس النسبة ترى بأن مشاكلها تحل بالتدرج أي حسب طبيعة المشكل، وأخيرا نجد نسبة16,28% ترى بأن مشاكلها تحل عن طريق الإدارة .

وأخيرا نجدالفئة التي لها 08 سنوات فما فوق خبرة نقابية ، نجد أعلى نسبة منها 33,75%، تحلها عن طريق النقابة، في حين نجد نسبة 31,71% تعالج مشاكلها المهنية بمفردهم، وأخيرا نجد نسبتين متساويتين وهي التي تعالج مشاكلها إداريا والمصنفة في " أخرى " ونسبتهما17,07%.

ومن الإحصائيات نستنتج أن مواقف المبحوثين انقسمت إلى أربعة مواقف، لكل فئة موقف في كيفية التفاعل مع المشاكل المهنية ، منهم:

من يلجؤون إلى العمل النقابي لحل مشاكلهم ، فهم قد اكتسبوا وعيا نقابيا نتيجة للخبرة المكتسبة من الناحية المهنية والنقابية، وقناعتهم بأن الجهات الوصية لا تستجيب لانشغالات واهتمامات الحركات النقابية خاصة المستقلة منها إلا عن طريق القوة والإضرابات والاحتجاجات المتكررة ، باعتبارها تمتلك القوة والقدرة على تحريك أكبر عدد ممكن من المنخرطين. وهذا ما نجده عند الفئة التي تتراوح أقدميتها ما بين 08 سنوات فما فوق، وهي أعلى نسبة حيث ترى بأن الأداة الفعلية لحل المشاكل المهنية هو الاتصال بالحركة النقابية، باعتبارها الأداة المخولة لها قانونالحمل انشغالات العمال إلى الإدارة والعمل على معالجتها وتسويتها في إطار القوانين المعمول بها. وما لاحظناه أيضا من خلال الإحصائيات المشار إليها أنه كلما ازدادت الأقدمية النقابيةلدى النقابي كلما ازداد تمسكا وقناعة بأن العمل النقابي هو الحل العقلاني الرشيد للتكفل بانشغالاته واهتماماته.

ومنهم من يرى بأنه قادر على حل مشاكله دون الاعتماد على أحد، وهذا نتيجة للخبرة المهنية والنقابية التي استفاد منها نتيجة ممارسته الفعلية للعمل النقابي، خاصة وأن المبحوثين هم من النقابيين القياديين باعتبارهم ينتمون إلى المجالس الولائية والوطنية ، ولهم آراء ومواقف تؤخذ بعين الاعتبار، بالتالي هم يمتلكون وعيا نقابيا واجتماعيا وقانونيا يؤهلهم لتجاوز الصعاب وإيجاد حلول لمشاكلهم، فان كان هذا النقابي غير قادر على حل مشاكله فكيف يمكنه حل مشاكل غيره من الموظفين؟.

أما الفئة التي ترى بأن المشاكل المهنية تحل عن طريق الإدارة، باعتبارها المسؤولة الأولى على حمايته والتكفل بانشغالاته وفق القوانين والمراسيم المعمول بها، فالموظف في حالة تعرضه لمشكل مهني ما، ففي هذه الحالة يلجأ إلى الإدارة، ويطرح عليها المشكلة كتابيا ، ليكون الرد كتابيا بالموافقة أو بالرفض،وإذا لم تتم تسوية مشاكله يتدرج في الهرم الإداري، بداية من إدارة المؤسسة ، مديرية التربية و وزارة التربية الوطنية.

أما الفئة الأخيرة "" فكانت إجاباتها متشابهة وهي كالتالي، التدرج في حل المشكلة حسب طبيعتها، الاتجاه إلى أصحاب الاختصاص على مستوى الإدارة ، حسب طبيعة المشكلة مع احترام السلم الإداري دون إهمال الدور الفعال للنقابة ، وبالتالي هذه الفئة قد اكتسبت وعيا قانونيا، باعتبارها تراعي في حل مشكلها مجموعة مراحل وخطوات ففي البداية تكون المحاولة فردية اعتمادا على خبرتها وحنكتها في التعامل مع الأزمات أو المشاكل المهنية ، وفي حالة العجز، تطرح المشكلة كتابيا على الجهاز الإداري باعتباره المخول له قانونا لحماية الموظف، لكن وباعتبار أن الإطارات الإدارية تعتمد على علاقاتها الشخصية أكثر من اعتمادها على المواجهة العادية التي ترى أنها ستكون الخاسر الأكبر فيها، وأن لهذا النقابي وعيا بأنه وفي حالة ما لم تحل مشاكله فلن يبقى له إلا اللجوء إلى حمل انشغالاته ومشاكله إلى النقابة التي بدورها تعتمد على قوتها في حماية الفئات العمالية من كل أشكال الظلم والتمييز .

ومنه يمكننا القول أن نجاح المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، في تجربته النقابية من حيث عملية التمثيل والوفاء لمطالب الفئات العمالية هو نتيجة التضامن الجمعي ووحدة الصف، ومشاركة كل النقابيين في صناعة القرارات باعتبار أن قرارات المجلس تصدر من قاعة الأساتذة وليس من القمة ، كل هذا زاد من قوة التنظيم من حيث الحجم والوزن هذا ما جعلها أقوى تنظيم نقابي على مستوى قطاع التربية . وقد لاحظنا من خلال الإحصائيات أنه كلما ازدادت أقدميتهم النقابية كلما ازدادوا وعيا وقناعة بأن حل مشاكلهم لن يكون إلا عن طريق النقابة، كون الجهات الوصية لا تستجيب لمطالب العمال إلا بالقوة .

05-<u>الاستفادة من العمل النقابي حسب الأقدمية فيه:</u>

الاستفادة من العمل النقابي	نعـــــــم			لا	المجموع
نوعه					
الأقدمية في النقابية	الوعي القانوني والنقابي	الاستفادة المهنية والاجتماعية	أخرى		
أقل من 04 سنوات	06 %42,86	04 %28,57	01 %07,14	03 %21,43	14 %100
04 الى 08 سنوات	09 %31,03	13 %44,83	02 %06,90	05 %17,24	29 %100
08 سنوات فما فوق	41 %33,33	54 %43,90	07 %05,69	21 %17,07	123 %100
المجموع	56 %33,73	71 %42,77	10 %06,02	29 %17,47	166 %100

نستشف من الجدول الذي يمثل مدى استفادة النقابيين من الممارسة النقابية ، سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب" نعم " أي أنها قد استفادت من العمل النقابي من الناحية المادية والمهنية والاجتماعية ونسبتها 42,77%، بينما الفئة التي ترى بأنها قد اكتسبت وعيا نقابيا فنسبتها 33,73% أما الفئة المصنفة في أخرى فنسبتها 06,02% .

سجلنا أعلى نسبة لدى الفئةالتي تتراوح أقدميتها ما بين 04 إلى 08 سنوات و هي44,83% والتي استفادتمن الجانب المهني، البيداغوجي، الاجتماعي والمادي، ونسبة 31,03% ترى بأنها اكتسبت وعيا نقابيا وقانونيا ، وأخيرا نسبة 06,90% مصنفة في –أخرى – ولديها إجابات متعددة ، بالمقابل نجد نسبة 17,24% أجابت ب لا وهذا يعني بأنها لم تستفد شيئا.

أما الفئة التي لديها خبرة نقابية تتراوح ما بين 08 سنوات فما فوق، سجلنا فيها أعلى نسبة ب43,90% وهي الفئة التي كانت استفادتها من الجانب المهني، البيداغوجي، الاجتماعي

والمادي، بينما نسبة 33,33%ترى بأنها اكتسبت وعيا نقابيا وقانونيا، ونسبة 05,69% لديها إجابات متعددة، بالمقابل نجد نسبة 17,07% كانت إجابتها ب "لا".

وأخيرا نجد الفئة التي أقدميتها النقابية أقل من 04 سنوات، سجلنا أعلى نسبة منها 42,86% والتي ترى بأنها قد اكتسبت وعيا نقابيا وقانونيا ، تليها نسبة 28,57%والتي استفادت من الجانب المهني، البيداغوجي، الاجتماعي والمادي، ونسبة 07,14% لديها آراء مختلفة، بالمقابل نجد نسبة 21,43% فكانت إجابتهم ب " لا ".

تبين لنا الإحصائيات أن أغلبية المبحوثين يقرون بأن النقابة قد حققت لهم العديد من المطالب، وبالتالي كانت مواقفهم كما يلي: الاستفادة من الرتب المستحدثة، تحسين وضعيتي المادية والاجتماعية بعد استجابة الإدارة لمطالبنا المشروعة ، صدور القانون الخاص بالأستاذ وعمال القطاع ، استفدت من النضال النقابي من حيث زيادة الشعور بروح المسؤولية، الصبر والإصرار حتى تحقيق مطالبنا المهنية أبرزها القانون الأساسي الجديد الذي تبنى الكثير من مطالب الأساتذة مثل الترقية، تحرير الأستاذ، الإحساس بالعزة والسعادة والكرامة ، الحماية من التعسف الإداري، القضاء على البيروقراطية، الرفع من الأجر القاعدي، تغير المكانة الاجتماعية للأستاذ، حفظ كرامة الأستاذ، إعادة هيبة الأستاذ، تغير صورة الأستاذ أمام الإدارة والمجتمع، الحصول على الحقوق المادية والاجتماعية المهضومة من خلال حصول كل أستاذ على حقه دون محاباة أو وساطة، إعادة الاعتبار لمهنة التعليم، الاستفادة من الروح الجماعية والتضحيات التي أصبح يتحلى بها الأستاذ رغم التهديدات من أجل بلوغ الأهداف المرجوة، خدمة الأستاذ في حل مشاكله المادية والمعنوية، النقابة تسعى جاهدة لتحقيق المكاسب وما زالت تسعى في ذلك ولم تتحقق بعد كل الأهداف المرجوة، نحن من يناضل لحفظ كرامة الأستاذ...وغيرهامنالمواقفالتيتعبرعنرضاهمبأداءالحركةالنقابية وسعادتهم بما حققته من نتائج.

أما الفئة الثانية والتي ترى أن استفادتها تكمن في وعيها النقابي والقانوني فكانت مواقفها كالتالي: النقابة علمتني حقوقي المادية والمهنية ، تقلدت مناصب مسؤولة في النقابة ما سمح لي بمعرفة جميع القوانين وكيفية معالجة مشاكل الأساتذة مع الإدارة، التعرف على كثير من القوانين المهنية التي كنا نجهلها منذ البداية،العمل النقابي هو عمل نضالي يتطلب تضحيات وصبرا كبيرا،عرفت الطريقة الصحيحة التي بها تكتسب الحقوق، نظام/حماية/احترام، تم التعرف على المطالب بدقة وكيفية التعامل مع الوزارة الوصية ورد فعل هذا الأخير، لا يضيع حق وراءه طالب، القدرة على الإقناع، تبادل الأفكار، القدرة على الخطاب والمواجهة، التشبع بالأفكار النقابية، اتساع المدارك، اكتساب ثقافة نقابية، التفاني والعمل الجماعي، الدفاع عن المظلومين وردع الظالمين،...

أما الفئة الثالثة– أخرى– والتي لها آراء ومواقف مختلفة فكانت كالتالي، منهم من لم يقدم أي تعليل أوجواب المهم انه يقر بالاستفادة لكن دونما التأكيد على نوعيتها، في حين يرى الآخرون أن استفادتهم من العمل النقابي، تكمن في المجال السياسي .

بالمقابل نجد فئة من المبحوثين ترى أنها لم تستفد من العمل النقابي على الرغم من أنها منضوية في المجالس القيادية، فكانت مواقفهم سلبية، وتعبر عن عدم رضاهم، فكانت مواقفهم كما يلي: لم أستفد سوى من التكاليف المتمثلة في أعباء النقل، تكاليف السيارة الأكل، النقل، المصاريف، استنزاف الجهد، والوقت والمال، لم أحقق سوى التعب، الجري وراء مشاكل الأساتذة، لم أحقق بعد مصالحي المهضومة كالاندماج في الرتب المستحدثة، على الرغم من امتلاكي الخبرة المهنية،

ومنه يمكننا أن نستخلص بأن معظم الأساتذة المبحوثين قد استفادوا من ممارستهم للعمل النقابي، فمن الناحية المادية لاحظنا عمليا أن أغلبية الأساتذة الذين لديهم أقدمية في المهنة أجورهم 45000 دج فما فوق وهذا يعني أنها قد تحسنت لكنه و حسب المبحوثين تبقى غير كافية، بالإضافة إلى استفادة الأغلبية منهم من منح وعلاوات وترقيات نتيجة للرتب المستحدثة، أما من الناحية الاجتماعية فجل الأساتذة تحسنت ظروف معيشتهم، حيث نجد الأغلبية منهم متزوجين ويمتلكون سكنات خاصة،بالإضافةإلى استفادة العديد منهم من الخدمات الاجتماعية المتوفرة مثل إعانات وقروض إما للبناء أو شراء سكنات أو امتلاك سيارات، بالإضافة إلى القيام بالعديد منالرحلات، المخيمات، العمرة...، أما من الناحية المهنية فالأستاذ اليوم يشعر بنوع من الحرية مقارنة بالفترة السابقة خاصة اتجاه الإدارة والمدير، وأصبح يمتلك جرأة على المطالبة بحقوقه والدفاع عن نفسه وهذا منذ بروز العمل النقابي على مستوى قطاع التربية كقوة نقابية فاعلة. أما على المستوى البيداغوجي فنجد بأن الظروف البيداغوجية قد تحسنت من حيث الحجم الساعي الأسبوعي، محاولة تطوير المناهج التعليمية والبرامج التربوية، وغيرها، لكن ما تزال العديد منها خاصة اكتظاظ الأقسام ونقص الإمكانيات والوسائل التربوية، وقلة التكوين المهني...وهي من أبرز مشاكل القطاع التربوي من الناحية البيداغوجية.

في حين نجد أن فئة من الأساتذة ترى بأنها قد استفادت من خلال ممارستها للعمل النقابي وعيا قانونيا ونقابيا ، يجعلها قادرة على فهم الواقع وكيفية التعامل معه، بالإضافة إلى امتلاكها القدرة على الخطاب والإقناع والمواجهة، اتساع المدارك، اكتساب ثقافة نقابية نتيجة التشبع بالأفكار النقابية، القدرة على التنظيم والتفاوض، الشفافية والنزاهة، تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، سعة الأفق، القدرة على حل المشاكل أو الاطلاع على القوانين المنظمة لعلاقات العمل من خلال الجمعيات العامة والمجالس الولائية...إلى جانب هذا نلاحظ أن النقابي أصبح يمتلك

قوة الرأس المال الاجتماعي، وبالتالي فان بناء علاقات اجتماعية تعد أكبر استثمار لدى النقابيين، من أجل تحقيق أهدافهم وتحسين أوضاع الفئات العمالية في إطار الأدوات القانونية المعمول بها.

كما أننا نجد أن جزءا من الممارسين للعمل النقابي والفاعلين فيه يرون أن استفادتهم ليست مادية واجتماعية ومهنية فحسب، بل هي أيضا سياسية ، ومنه يمكننا القول أن التنظيمات العمالية تنتج النخبة السياسية، لأن التنظيم النقابي هو الحقل الاجتماعي الذي يساعده على اكتشاف ذاته ، وتنمية قدراته وبناء علاقاته الاجتماعية واحتكاكه برجال السياسة، وعلى هذا نلاحظ أن معظم المرشحين في القوائم الانتخابية هم من المنتمين إلى الحركات النقابية.

بالمقابل نجد فئة من المبحوثين المتواجدين على مستوى المجالس القيادية في هذا التنظيم، ترى بأنها لم تستفد من العمل النقابي، فهذه الفئة من الفئات التي لا تقر بالجميل فما انضمامهم للعمل النقابي إلا من أجل تحقيق مصالحهم الشخصية على حساب الآخرين، وحينما يعجزون في الوصول إلى أغراضهم الشخصية يذهبون إلى القول بأنه لا جدوى منه.

إن الصراع الاجتماعي أحد أهم العمليات الاجتماعية المفرقة في علم الاجتماع، وهو على عكس التوافق والاستقرار يعزو إلى وجود التناقضات العقدية، و تعارض المذاهب الفكرية وتصادم المصالح والأهداف، وانتشار مظاهر الاستغلال والظلم والفساد، وهذا كله مرده إلى الرغبة في تحصيل أقصى درجات الإشباع المادي أو تحصيل الاستعلاء والسبق والأفضلية، أو الاستئثارة بالمراكز والأدوار والسلطة والقوة وهكذا[1]. فسرعان ما تظهر صراعات داخلية وانشقاقات ، وهذا ما حدث في 2003 حينما خرج عن هذا التنظيم العديد من الإطارات، عمدوا إلى تأسيس نقابات موازية على مستوى قطاع التربية ، مثل CLA, SNAPEST وغيرهم .

هذا ما أكده البروفيسور **داهرندورف dahrendorf** عميد مدرسة لندن للاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة لندن والذي يعتقد بأن سبب الصراع الذي يسيطر على مؤسسات المجتمع يرجع إلى رغبة الأشخاص المتصارعين في استلام زمام السلطة والقيادة، ويضيف قائلا بأن الصراعات والمواجهات الصناعية في الدول الرأسمالية بين أصحاب العمل والعمال أصبحت من الأشياء المألوفة والمتعارف عليها بين أبناء هذه المجتمعات[2] .

---

[1]- د/ نادية سعيد عيشور، **الصراع الاجتماعي، الاتجاهات التنظيرية: التقليدية والسوسيولوجية**، دار مجدلاوي والتوزيع،2012، الأردن ،ص 195.

[2]-البروفسور دينكن ميتشيل : **معجم علم الاجتماع** ، ترجمة : د/ احسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، 1986، بيروت ، الطبعةالثانية ،ص 83.

أما عمليا فقد لاحظنا في الجانب النظري خلال تطرقنا إلى المسيرة السوسيولوجية للتطورات التي عرفها العمل النقابي في الجزائر أن أغلبية قيادات التنظيمات النقابية انشقت عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

06-<u>التكوين النقابي</u> :

التكوين النقابي	نعـــــــــــم		لا	المجموع
الأقدمية النقابية	مسايرة التطورات المهنية	اكتساب وعي نقابي		
أقل من 04 سنوات	02 %18,18	05 %45,45	04 %36,36	11 %100
من 04 الى 08 سنوات	04 %18,18	05 %22,73	13 %59,09	22 %100
08 سنوات وما فوق	19 %14,29	32 %24,06	82 %61,65	133 %100
المجموع	25 %15,06	42 %25,30	99 %59,64	166 %100

نستشف من الجدول بأن أعلى نسبة منهم لم يتلقوا تكوينا نقابيا ويمثلون59,64%، بالمقابل نجد أعلى نسبة لدى الفئة التي أجابت ب " نعم " هي25,30% ترى بأنها اكتسبت وعيا نقابيا نتيجة ممارستها للفعل النقابي، ونسبة 15,06% استفادت نتيجة مسايرتها للتطورات المهنية الحاصلة

وقد سجلنا أعلى نسبة في الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 08 سنوات فما فوق، لم تستفد من التكوين النقابي 61,65% مقابلنسبة 24,06% قد اكتسبت وعيا نقابيا و 18,18% استفادت نتيجة مسايرتها للتطورات المهنية الراهنة .

تليه الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 إلى 08 سنوات، نجد منها 59,09% عبرت عن موقفها ب" لا " بالمقابل نجد نسبة 22,73% اكتسبت وعيا نقابيا و14,29% أنها استفادت كونها تساير التطورات المهنية الراهنة .

وأخيرا نجد الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية أقل من 04 سنوات والتي أجابت ب"نعم" ونسبتها 45,45% قد اكتسبت وعيا نقابيا نتيجة احتكاكها المستمر والدائم بالواقع الاجتماعي المعاش، ونسبة 18,18% لكونها تساير التطورات والمستجدات الحاصلة على الواقع الاجتماعي، مقابل نسبة 36,36% التي أجابت ب "لا" أي أنها لم تتلق أي تكوين مهني .

ومنه نلاحظ أن أغلبية النقابيين القياديين الذين أجابوا ب " نعم " نجد لديهم موقفين: الموقف الأول الذي يرى بأنهم يتلقون تكوينا مهنيا ميدانيا كونهم يسايرون التغيرات الهيكلية أو التنظيمية وكذلك التغيرات السوسيو-اقتصادية، من خلال الممارسات اليومية، المشاركة في المجالس الوطنية والجامعات الصيفية، الملتقيات...وغيرها. أما الموقف الثاني فيرى أنهم من خلال ممارساتهم اليومية يكتسبون أفكارا وسلوكيات جديدة، التعرف على القوانين، تقوية الشخصية النقابية، التفريق بين الحقوق والواجبات، اكتساب القدرة والتحكم في النقابيين، تقديم المزيد للنقابيين، تغيير الواقع التربوي إلى الأفضل .

في حين يرى الأغلبية منهم أنهم لم يستفيدوا من تكوين نقابي من التأسيس إلى يومنا هذا،فلا يمكننا اعتبار مسايرة التطورات المهنية والوعي النقابي كاف يمكنه أن ينوب عن التكوين النقابي،فالتكوين النقابي هو سر نجاح أي تنظيم لأنه يساهم في تنظيم الأعمال وتوزيع الأدوار وتقسيم المهام، وخلق ثقافة تنظيمية داخل التنظيم، ولنجاح الفعل النقابي يجب توفر الحقل الاجتماعي المناسب، الذي تنمو وتتكون فيهالموارد البشرية من جميع النواحي خاصة من الناحية القانونية حتى تكون قادرة على مواكبة ومسايرة التطورات الراهنة التي فرضتها العولمة، فالتكوين النقابي يولد لدى الفرد وعيا نقابيا ومهنيا وقانونيا ما يجعله متشبعا بالثقافة النقابية .

فالنقابي الذي يتلقى تكوينا نقابيا يجعله عارفا بالتطورات الراهنة وكيفية التعامل معها، ونوعية الاستراتيجيات والأساليب العقلانية التي يجب أن يتبعهافي إدارة العمل النقابي، وفي كيفية معالجة الخلافات والصراعات الداخلية ومواجهة الصراعات الخارجية .

ومنه يمكننا القول أن الممارسة النقابية تساعد الفرد على اكتساب مهارات أما التكوين النقابيفيساعده على الاستفادة من المعارف والخبرات التي تؤهله لفهم المشاكل المهنية وكيفية معالجتهاعن طريق تبنياستراتيجيات عقلانية رشيدة من أجل تحسين ظروف معيشة الأساتذة وتحقيق مطالبهم المهنية، الاجتماعية، المادية والبيداغوجية.

07-تقييم الأداء النقابي وأهم الصعوبات والمعوقات في المسيرة النضالية :

الأقدمية النقابية		أقل من 04 سنوات	من 04 الى 08 سنوات	08 سنوات فما فوق	المجموع
الموقف					
الأداء النقابي					
جيدة	الشفافية	03 %08,11	04 %10,81	28 %75,68	35 %100
	الوحدة	00 00	01 %06,67	14 %93,33	15 %100
	الحماية	01 %03,70	05 %18,52	21 %77,78	27 %100
المجموع		06 %07,79	10 %12,66	63 %79,75	77 %100
حسنة	ضعف الوعي النقابي	05 %14,29	07 %20	23 %65,71	35 %100
	أداء فعال	01 %05	06 %30	13 %65	20 %100
	وفق القوانين المعمول بها	01 %14,28	03 %42,86	03 %42,86	07 %100
	العراقيل الإدارية	03 %27,27	01 %09,09	07 %63,64	11 %100
المجموع		10 %13,70	17 %23,29	46 %63,01	73 %100
متوسطة	ضعف الوعي النقابي	03 %25	01 %08,33	08 %66,67	12 %100
	أخرى	00 00	00 00	05 %100	05 %100
المجموع		03 %17,65	01 % 05,88	13	17 %100
المعدل العام		19 %100	28 %100	122 %100	166 %100

نلاحظ من خلال الإحصائيات المشار إليها في الأعلىمواقف النقابيين القياديين من أداء تنظيمهم النقابي حسب الأقدمية النقابية، ولتأكيد مواقفهم أضفنا آراءهم وتفسيراتهم حيث نلاحظ بأنها قد انقسمت إلى ثلاث فئات :

الفئة الأولى التي عبرت عن أداء نقابتهم بالجيد، ويمكننا تقسيمها إلى ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى التي ترى بأن أداء المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني جيدنتيجة الشفافية التي أصبحتتسودبين أعضائه ومناضليه، حيث سجلنا أعلى نسبة ب 75,68% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، وقد كانت مواقفهم التي تعبر عن الأداء الجيد، كما يلي: لأن العمل النقابي يتم بكل ديمقراطية مع فسح المجال للنقاش، أعضاء المكتب يبذلون قصارى جهدهم لتحقيق المطالب والحقوق، لأن أعضاء الفرع النقابي من أبناء المؤسسة ويتحلون بالنزاهة والديمقراطية والمشورة في كل عمل ، الالتزام بالقرارات وتطبيقها يسودها طابع الديمقراطية والحرية عند اتخاذها، نحن على كلمة رجل واحد، ثقافة الحوار والاعتماد على القاعدة، يرجع ذلك الى نشاط المكتب النقابي وما يتمتع به أعضاؤه من إخلاص وانضباط ونزاهة، بفضل الحوار والتفاوض، تكثيف الجمعيات العامة خارج أوقات العمل، الوعي النقابي، مرور المعلومة من وإلى المجلس الوطني، قناعة الأساتذة بالأداء النقابي، نقابتنا نقابة مجالس أساتذة لا مكاتب مغلقة ، فتح قنوات الحوار لإيجاد الحلول للمشاكل المطروحة...

المجموعة الثانية والتي عبرت عن أداء التنظيم النقابي بالجيد، لقدرتها على تحقيق وحدة الصف، حيث سجلنا أعلى نسبة 93,33% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 08 سنوات فما فوق، فكانت مواقفهم كالتالي: يتم إبلاغنا بكل جديد، يتم تسوية الحالات العالقة لبعض الأساتذة، تكاتف الأساتذة، انخراط لا بأس به، العمل النقابي دافع للنضال من أجل استحقاق الحقوق، جمعت شمل أغلب الأساتذة حول القضايا المصيرية، إيجاد حلول ميدانية فرضتها على الإدارة، خلق روح التضامن، تطور العلاقات بين الأساتذة، الالتفاف حول النقابة لحسن التأطير، لأن الذي يمثل الفرع النقابي مثال للرجل المناسب والمخلص الذي نضع فيه مطلق ثقتنا...

المجموعة الثالثة، نجد الفئة التي اعتبرت أداء النقابة بالجيد، بسبب قدرة هذا الأخير على توفير الحماية للأساتذة وقد تلمسنا ذلك من خلال مواقفهم وهي كالتالي: منع ظلم الإدارة، استرجاع الكرامة وثقة الأستاذ في نفسه، احترام الإدارة للأساتذة، استرجاع كرامتهم، تحسن ظروف العمل، تحافظ على أهداف المؤسسة التربوية، العمل بصدق والسهر على حل مشاكل الأساتذة، المؤسسة تسير من طرف الإدارة والنقابة، أصبحنا شريكا في تسيير المؤسسة لأنها تسعى دائما لمصلحة الجميع، يتم إبلاغنا بكل جديد ...

أما **الفئة الثانية** والتي ترى بأن أداء التنظيم حسن أي مقبول وقد انقسمت مواقفها إلى أربعة مجموعات وهي كالتالي:

المجموعة الأولى والتي ترى بأن أعضاء النقابة لا يمتلكون وعيا نقابيا، وسجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات وما فوق بواقع65,71% ، وقد كانت مواقفهم كالتالي: ضعف الوعي النقابي، طغيان النزعة الفردية، عدم التقبل في بعض الأحيان للعمل النقابي، وضع جميع العمال في سكة واحدة ساعدت على تغيير نمط التفكير والتعامل مع الإدارة، ما زالت فكرة التوسعة لم تترسخ في أذهان أساتذة الأطوار التعليمية الثلاث: الابتدائي، المتوسط والثانوي، قلة الخبرة لدى الممثلين النقابيين، مازال يحتاج إلى تحسيس وتعبئة، لأن التوعية والإعلام يتم في كل مرة بمجرد وجود جديد، قلة وعي بعض الأساتذة وأنانية البعض الأخر، نظرتهم للنقابة على أنها حقوق فقط، إهمالهم للواجب النقابي...وغيرها.

المجموعة الثانية والتي ترى بأن أداء النقابة فعال، حيث سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 08 سنوات وما فوق 65% وكانت مواقفهم كالتالي: القدرة على التعبئة في الإضرابات، الالتفاف حول النقابة، إحداث تغيرات في بعض السلوكيات، النقابة أداة للحوار مع الإدارة، التزام نقابي، تأسيس عمل جماعي جيد، مشاركة ايجابية في تحسين مردودية المؤسسة، تعقد الجمعيات العامة بكل ديمقراطية وشفافية.....

المجموعة الثالثة التي ترى بأن النقابة تعملوفق القوانين المعمول بها، حيث نلاحظ نسبة42,86% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 سنوات فما فوق، وقد كانت مواقفهم كالتالي : النقابة متواجدة منذ حوالي 06 سنوات وهي تساهم بقوة في كل المجالس التعليمية فهي قوة اقتراح، معارضة وبيان، تعالج المشاكل بطريقة قانونية، متابعة النقائص وتحسينها، تتدخل لحل المشاكل...

المجموعة الرابعة ترى بأن النقابة تواجه العديد من العراقيل والصراعات،نجد أعلى نسبة 63,64% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، وكانت مواقفهم كما يلي: العراقيل المختلفة التي تضعها الوصاية، الإدارة لا تحترم التزاماتها، دهاء وخبث بعض ممثلي الإدارة، تعمل على حل مشاكل العمال مع الإدارة، تسوية الوضعيات العالقة .

الفئة الثالثة وهي الفئة التي ترى بأن أداء العمل النقابي متوسط ،وهي متكونة من مجموعتين :

المجموعة الأولى والتي ترى بأن هناك معوقات وظيفية موجودة داخل التنظيم النقابي نتيجة ضعف الوعي النقابي66,67% ، ونجدها لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق وكانت مواقفهم كالتالي: الضعف عائق أما التنظيم، تردد كثير من الأساتذة إذ لايزال

الكثير منهم مترددا في عملية الانخراط، الاكتفاء بالانخراط والمتابعة، عدم التفاف الأساتذة، الغيرة والخوف من الخسارة المادية خاصة خصم الأجور، لا توجد ديناميكية كبيرة، عدم الجدية في طرح المشاكل، بداية حسنة والآن فقدت بوصلة الأهداف وغيرها.

المجموعة الثانية وهي التي لديها إجابات متفرقة، فمنها من لم يعلل ولم يقدم لنا أي تفسير، بالمقابل وجدنا بعض الآراء وهي :النقابة تعتمد على أساتذة ذوو كفاءة عالية، وتأثير فعال، لأن عدد الأساتذة قليل وهي مؤسسة صغيرة ولا تكثر فيها المشاكل مثل المؤسسات الكبيرة ...

من خلال قراءتنا السوسيولوجية لمواقف الأساتذة من أداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة التربوية ، نجد أن آراءهم ومواقفهم متعددة حسب قناعتهم ووعيهم النقابي ، رغم كل ذلك يبقى العمل النقابي أداة من الأدوات النضالية الفعالة والرشيدةالتي يستعين بها العامل، لتحسين ظروف معيشته وحماية ذاته من كل أشكال الظلم والتمييز، ولا يخلوأي عمل من معوقات وظيفية .

فبالنظر للمشاكل المتعددة التي تواجه النقابيين أثناء ممارستهم للفعل النقابي تجدهم ملزمين على توظيف مهاراتهم وخبراتهموكفاءاتهمالتي اكتسبوها من خلال ممارساتهم الفعلية للعمل النقابي من أجل تجاوز الصراعات الداخلية والخارجية .

وقد عبر لنا العديد من النقابيين بأن من بين المعوقات التي تعيق النقابي عن أدائه هو ضعف الوعي النقابي لدى فئة من النقابيين، والتي تتجلى في التردد الناتج عن عدم قناعتهم بالعمل النقابي، الاكتفاء بالانخراط والمتابعة، عدم الالتفاف حول الأساتذة، عدم المشاركة في الإضرابات خوفا من الخصم في الأجور،الغيرة، وغيرها، كل هذه السلوكياتالسلبية ستنعكس أثارها على أداء التنظيم النقابيمع مرور الوقت إن لم تتم معالجتها والتحكم فيها .

فالحركة النقابية على الرغم من أدائها الفعال إلى حد الساعة، إلا أنها تبقى فتية ولبناء ذاتها وتحسين أدائها والحفاظ على استمراريتها ومكانتها الاجتماعية، يتطلب من قياديها أن يتميزوا عن غيرهم من النقابيين بالعديد من المواصفات القيادية لأنهم بالنسبة للقاعدة النقابية رمز من رموز الشجاعة، القوة، الصمود، التضحية بالمال والجهد والوقت، وأن يكونوا واعين بالقوانين المعمول بها محليا ودوليا، والعراقيل التي ستقابلهم عند ممارستهم للعمل النقابي،من مواجهات مع السلطة وتعرضهم إلى ملاحقات وتهديدات ومحاكم وغيرها هذا من جهة، ومن جهة أخرى بروزصراعات بين الأقطاب الفاعلة على التمثيل والاستقطاب من أجل إثبات ذاتها والحفاظ على بقائها واستمراريتها،وبالتالي البقاء حتما للتنظيم الذي يعرف كيف يرسم استراتيجياته بطريقة عقلانية، وكيف يدير الأزمات ومواكبة التغيرات السوسيو–اقتصادية .

08-**صعوبات ممارسة العمل النقابي داخل قطاع التربية:**

الصعوبات / الأقدمية النقابية	ضغوطات إدارية واجتماعية	الوعي النقابي	الأعباء والتكاليف	الصراع	المجموع
أقل من 04 سنوات	06 %37,50	50 %31,25	02 %12,50	03 %18,75	61 %100
من 04 الى 08 سنوات	11 %35,48	90 %29,03	01 %03,23	10 %32,26	31 %100
08 سنوات فما فوق	56 %47,06	24 %20,17	08 %06,72	31 %26,05	191 %100
المجموع	73 %43,97	38 %22,89	11 %06,63	44 %26,51	166 %100

لكل فعل نقابي صعوبات وتحديات يجب مواجهتها من خلال تبني استراتيجيات عقلانية رشيدة، من أجل إثبات الذات وتحقيق الأهداف المسطرة ، فما هي أهم المعوقات التي تواجه المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ؟

يواجه النقابي عند ممارسته للعمل النقابي العديد من الصعوبات، أعلى نسبة منها43,97% والتي ترى بأن الضغوطات الإدارية والاجتماعية من أهم المعوقات الوظيفية ، تليها نسبة 35,48% في نفس الفئة ترى بأن العمل النقابي يعتريه العديد من الصراعات، ونسبة 22,89% ترى أن من صعوبات العمل النقابي ضعف الوعي النقابي لدى المناضلين، وأخيرا نسبة 06,63% ترى أن العمل النقابي فيه أعباء وتكاليف كثيرة.

أعلى نسبة سجلناها لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية من 08 سنوات فما فوق، 47,06%والتي ترى بأن الضغوطات الإدارية والاجتماعية تعيق النقابي عن ممارسة عمله، نفس الموقف سجلناه عند كل من الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 الى 08 سنواتبنسبة 35,48% والفئة التي تشكل أقدميتها النقابية أقل من 04 سنوات بنسبة 37,50% .

من خلال الإحصائيات نلاحظ أن المبحوثين منقسمين إلى ثلاث فئات لكل منها موقف وهي كالتالي :

الموقف الأول : الذي يرى بأن ما يعيقهم هو الضغوطات الإدارية والاجتماعية فكانت أجوبتهم كالتالي: عدم تجاوب الجهات الوصية مع مطالبهم، تشويش الإدارة، عراقيل إدارية على المستوى المحلي والوطني، صدامات مع المدراء بسبب عقليتهم المتسلطة، مضايقات الإدارة من خلال التهديدات والخصم، إشعارات بالفصل والتوقيف عن العمل والتهديدات بالمتابعات القضائية والتضييق على حرية النشاط النقابي، عدم الاعتراف بالنقابة من قبل السلطات ، اتهامات باطلة في حق النقابيين، عدم الثبات في مواقفهم بسبب الضغوطات، تعنت المسؤولين، الخوف، عدم التزام الوصاية، ضعف المستوى التكويني لدى الإداريين، جهلهم للقوانين، ضغوطات أمنية وإدارية، التعتيم الإداري، التحرشات الإدارية، ضغوطات اجتماعية من طرف التلاميذ، أولياء التلاميذ ، الأحزاب السياسية، مضايقات أولياء التلاميذ بسبب الترويج الإعلامي ضد الأساتذة، سكوت العديد من الأساتذة عن الظلم، ممارسة الإضراب بسبب مراوغات الوصاية في تلبية مطالب تقول عنها أنها مشروعة ولكنها تنتهج طريقة التماطل، التوسعة النقابية وانفتاحها على الأطوار الثلاث، عدم تقبل الجهات الوصية التعامل مع النقابة بسبب الذهنيات الديكتاتورية...

الموقف الثاني: وهي الفئة التي ترى أن من أهم الصعوبات التي تواجه النقابي عند ممارسة العمل النقابي هو ضعف الوعي النقابي، وكانت مواقفهم كما يلي : نقص المستوى الثقافي لدى جزء كبير من الأساتذة، العمل مع الطورين الابتدائي والمتوسط يسبب الإحباط، جهل القاعدة بأهمية العمل النقابي، عدم النضج، عدم تلقي تكوين نقابي، عدم توفر الوعي عند معظم الأساتذة، عدم وعي النقابيين بالمطالب المرفوعة، ضعف الاستعداد للتضحية والالتزام، اللامبالاة من طرف الأساتذة، عزوف الأساتذة عن الانخراط في هياكل النقابة، الأنانية ، قلة وعي الأساتذة بمقتضيات العمل النقابي، صعوبة إقناع بعض الأساتذة المنضوين تحت نقابات أخرى وذوي الأفكار المسبقة بأن العمل النقابي لا جدوى منه أمام تعنت الإدارة ،فتور بعض الأساتذة أيام الإضراب واستسلامهم للضغط الذي يمارسه المجتمع والإعلاموالإدارة...

الموقف الثالث : والذي يعتبر العمل النقابي مكلفا للوقت والجهد والمال – الأعباء والتكاليف–، فبالتالي كانت مواقفهم كما يلي: صعوبة تغطية كل المؤسسات، عدم تقدير الجهود المبذولة من قبل الزملاء، تكاليف النقل، شساعة الولاية، أسباب صحية، التوفيق بين الوظيفة والعمل النقابي والالتزام العائلي والربط بينهم، النقابة ليست لديها مداخيل من إعانات الدولة والإدارة بل تقتصر على اشتراكات النقابيين، كثرة الالتزامات النقابية وتأثيرها على واجبات الحياة اليومية ...

الموقف الرابع : هذه الفئة عاشت مراحل الصراع التي كانت قائمة ما بين الأقطاب الفاعلة على المسرح العام وبالتالي كانت مواقفهم كما يلي :الانفراد بالقرارات من قبل الزملاء ، وجود انتهازيين، عدم تجاوب بعض الزملاء معنا وخاصة سماع الإشاعات، عدم إرضاء الجميع لأن الأشخاص يختلفون في طبعهم وإلا حدث التفكك داخل النقابة عدم تفهم المجتمع لمطالب الأساتذة، الرؤية الخاطئة لبعض الزملاء الأساتذة المنخرطين في النقابة وخاصة أثناء الاحتجاجات، واتهامهم بتحقيق مصالح شخصية، اعتقاد بعض الأساتذة في أن مسيري النقابة لا يعملون إلا لمصالحهم الشخصية، مواقف الإعلام الظالم، مواقف الأولياء المنحازة للدولة ، الانقسامات وعدم تفهم وتفاهم بعض الأساتذة بالرغم من الاستفادة الجماعية من الحقوق، الصراعات مع الوصاية، المماطلة والهروب إلى الأمام من طرف الإدارة ، عدم استشارة الوزارة للنقابات في اتخاذ القرارات ، حوار الطرشان الذي تعتمده الوصاية ، تعنت بعض مسؤولي الإدارة والسلطة المحلية واللجوء إلى المضايقات والتضييق للحد من النشاط النقابي، التهديدات الخاصة بالفصل والتي يقابلها الإصرار والتحدي من طرف الأساتذة ، تدخل السياسيين لتشويه العمل النقابي، ضغوطات سياسية، صراع بين نقابات السلطة والنقابات المستقلة، بعض النقابات موالية للسلطة ،خيانة الفصائل النقابية الأخرى، الاختلافات وتمايز المستويات الثقافية والاتجاهات الفكرية والموقع الجغرافي، العمل النقابي أصبح إتباعا دون إبداع، وجود أساتذة – مع الأسف– يفرح للمكاسب المحققة ويثمن ما يحصل عليه ولكن لا يقف مع الجماعة بل تجد بعضهم يسعون إلى تكسير قرارات المجلس الوطني للنقابة بأفكارهم الهدامة والسلبية في آن واحد،...

ومنه يمكننا القول أن العمل النقابي حسب المبحوثين، فيه العديد من الصعوبات والمعوقات، التي لا يمكن التخلص منها إلا من خلال القدرة على تبني استراتيجيات عقلانية من أجل الحفاظ على وحدة وقوة الصف . كما يرى ماركس أنه على العمال والبروليتاريين أن يعوا مصالحهم الطبقية وأن يناضلوا في سبيل تحقيقها ، ومن أجل بلوغ هذا الهدف ينبغي عليهم أن يبلوروا وعيهم الطبقي[1].

فنقص الثقافة النقابية لدى بعض النقابيين نتيجة انعدام التكوين النقابي، وعدم تبلور المفهوم النقابي لديهم، وجهلهم بأهمية العمل النقابي تجعلهم غير قادرين على إقناع الآخرين، إما بالانخراط في العمل النقابي أو المشاركة في نشاطاتهم النقابية، مما ولد عند الكثيرين منهم نوعا من اللامبالاة والأنانية وضعف الاستعداد للتضحية ...خاصة وأن أعباء وتكاليف العمل النقابي يتحمله النقابيون من مصاريف التنقل، الأكل، الاجتماعات المطولة...كون الفعل النقابي عمل

[1]- د/ فريدريك معتوق **: معجم العلوم الاجتماعية انكليزي – فرنسي- عربي ،** مراجعة وإشراف: د/ محمد دبس ، أكاديميا بيروت ، لبنان ، 1993 ، ص ص 91- 92.

تطوعي لا يتلقى إعانات من طرف الدولة وبالتالي كل مداخيله تقتصر على اشتراكات الأعضاء في سبيل تغطية تكاليف النشاطات النقابية.

كما أن الممارسة النقابية في السنوات الأخيرة كانت مكثفة وبشكل مستمر، وهي تعتمد في نشاطها النقابي على الإضرابات باعتباره الإستراتيجية الوحيدة التي يمكن من خلالها تحقيق مطالبها، كون النقابة رفعت العديد من المطالب المهنية والاجتماعية لكنها وجدت ذاتها في صراع قائم بينها وبين الجهات الوصية لعدم تجاوب هذه الأخيرة مع مطالبها، بل اعتمدت كل أساليب الردع: المتابعات القضائية، التخويف، الخصم في الأجور، التحرشات الادارية، الطرد، اتهامهم بممارسة السياسة...وغيرها، من أجل إفشال الإضرابات، وبالتالي قبلت هذه الأساليب الردعية التي تبنتها الجهات الوصية ، بإصرار المجلس الوطني على مواصلة النضال حتى تحقيق مطالبه وتحسين أوضاع الأساتذة المهنية والاجتماعية والمادية ، فكثفت النقابة من أساليبها النضالية واعتمدت على الإضرابات كحل لهذه المرحلة لاقتناعها بأن الجهات الوصية لا تستجيب إلا بالقوة.

وأمام هذا الصراع الذي ساد بين الطرفين، برزت العديد من المعوقات داخل التنظيم منها صراع داخلي نتيجة ضعف الوعي النقابي كالتشكيك في مدى نجاح الإضرابات، الخوف واللامبالاة، صعوبة إقناع الأساتذة على مواصلة الاحتجاجات، الانقسامات ، تبادل الاتهامات، اتهامهم بالعمل على تحقيق مصالحهم شخصية، أما من الناحية الخارجية فظهرت ضغوطات اجتماعية نتيجة دخول أقطاب من المجتمع المدني في الصراع منهم جمعية أولياء التلاميذ، الأحزاب السياسية، النقابات العمالية منها المحسوبة على السلطة حسب مواقف المبحوثين ومنها النقابات المستقلة التي دخلت في الصراع للحفاظ على ذاتها واستمراريتها، بعدما استطاع المجلس الوطني أن يستقطب العديد من الأساتذة الذين كانوا محسوبين على نقابات أخرى، فازدادت قوته وقدرته على تحريك شريحة كبيرة من الأساتذة ، وبالتالي استطاع تحقيق العديد من المكاسب لصالح الأساتذة من جهة، من جهة أخرى التوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي.

ويبقى لكل فعل صعوبات ومعوقات اجتماعية، ناتجة عن الضغوطات الإدارية والاجتماعية منها التزامات الأسرة و المهنة والعمل النقابي وصعوبة التوفيق بينهم، الصراعات سواء داخل التنظيم أو خارجه...

ففيما يخص مسألة التغير وكذلك الصراع ، نجد أن بارسونز قد عمد إلى اعتبارهما مجرد ظاهرتين ثانويتين يمكن للنظام استيعابهما، ففي كتابه للنسق الاجتماعي اعتبر بارسونز التغير عملية تباين، تشبه التنوع الذي يحدث في مجال البيولوجيا والبيئة الطبيعية ، فالتوتر وسوء

التنظيم والصراع في نظره ما هي إلا أمراض عرضية طارئة تصيب الجسم، والنسق يميل إلى عدم التغير، ولديه من الأساليب الدفاعية، ما يجعله في مستوى مقاومة أية ضغوط عشوائية المصدر خارجية كانت أو داخلية ، فتأثيرها في النهاية لا يتعدى إحداث تغييرات سطحية بسيطة[1].

فهل سيعالج المجلس الوطني هذه الأمراض العرضية الطارئة للحفاظ على توازنه واستمراريته في تحقيق المزيد من المكتسبات لأساتذة التعليم على مستوى الأطوار التعليمية الثلاث؟.

09- <u>إستراتيجية المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني حسب الأقدمية في النقابة:</u>

استراتيجيات المجلس / الأقدمية النقابية	النضال	بناء مدرسة عمومية ذات نوعية	تنمية الوعي النقابي	شريك اجتماعي	التعبئة	المجموع
أقل من 04 سنوات	10 %52,63	03 %15,78	01 %05,26	02 %10,54	03 %15,79	19 %100
من 04 الى 08 سنوات	18 %54,54	06 %18,18	06 %18,18	00 00	03 %09,09	33 %100
08 سنوات فما فوق	81 %55,86	28 %19,31	14 %09,65	08 %05,51	14 %09,66	145 %100
المجموع	109 %55,33	37 %18,78	21 %10,66	10 %05,08	20 %10,15	197 100%

ما هي الاستراتيجيات التي اعتمد عليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني؟

من خلال قراءتنا للجدول الذي يمثل لنا نوعية الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني حسب الأقدمية النقابيةمن أجل إثبات وتحقيق مطالبه، سجلنا أعلى نسبة وهي55,33% نجدها لدى الفئة التي ترى بأن من استراتيجيات التنظيم هوالنضال بكل الأساليب العقلانية الرشيدة من أجل تحقيق مطالبه وتحسين وضعية الأساتذة بما يتماشى مع الواقع الاجتماعي المعاش، ونسبة 18,78% ترى بأن من استراتيجياتها المساهمة في بناء مدرسة

[1]- د/ نادية سعيد عيشور،المرجع السابق، ص 68.

عمومية ذات نوعية، ونسبة 10,66% ترى بأن من أولوياتها تنمية الوعي النقابي لدى النقابيين والمناضلين حتى تحقق لديهم ثقافة تنظيمية تستطيع من خلالها الوصول إلى تحقيق أهدافها، كما نجد منهم نسبة 10,15% منهم ترى بأن النقابة تناضل من أجل استقطاب أكبر عدد من الأساتذة ،لأن النقابة التي تضم شريحة واسعة من الأساتذة هي التي تحظى بمكانة لدى الجهات الوصية من حيث التمثيل، وبالتالي ستكون شريكا اجتماعيا في الثلاثية الى جانب أرباب العمل والجهات الوصية .

ومنه يمكننا أن نستخلص من خلال مواقف المبحوثين خمسة 05 مواقف وهي :

الموقف الأول : دراسة انشغالات الأساتذة وكيفية التعامل مع الواقع الاجتماعي والمهني قصد ايجاد حلول فاعلة ومؤثرة في العملية التربوية وإنجاحها، تحسين ظروف العمل، تحسين الوضعية الاجتماعية، تحسين المستوى الاجتماعي للأستاذ والرفع من مستواه التعليمي، التكفل بالمشاكل المهنية والاجتماعية للأستاذ، فتح ملف الخدمات الاجتماعية، طب العمل، منحة الجنوب،الدفاع عن الأستاذ مهما كانت مرتبته ومكانته بهدف جعل العمل النقابي أقوى، صون كرامة الأستاذ، تحقيق كرامة الأستاذ، تثمين دور الأستاذ، تحسين الأداء التربوي للأستاذ،حماية الأستاذ ورد الاعتبار له، ترقية وضعية الأساتذة في الأطوار التعليمية الثلاثة، التوسعة، تعديل البرامج التربوية والقوانين، تثمين الشهادات، الاستقلالية عن كل الهيئات السياسية ،القضاء على البيروقراطية...

الموقف الثاني : بناء منظومة تربوية عصرية ، بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، نضال من أجل مدرسة قوية ، تكوين مواطن صالح ، تطوير التربية، تكوين جيل يمكنه مواكبة المراحل الأربعة للدراسة، بناء مدرسة جزائرية تقوم على الأصالة والمعاصرة، تجويد منتوج المدرسة الجزائرية، ترقية التعليم وتحسين الأداء ، نقل المنظومة التربوية إلى مستوى عقلاني وإبعادها عن العفوية والنظرة السطحية، إصلاح المنظومة التربوية ،توفير الشروط المناسبة للأستاذ ، النهوض بالتعليم، تسهيل العمل البيداغوجي ، الوصول بالمدرسة إلى المستوى الدولي، تنظيم عمل الأساتذة وبناء أسرة تربوية ترفع المستوى التعليمي...

الموقف الثالث: ترقية الثقافة النقابية ، الوعي النقابي ، التكوين النقابي ،تغيير الذهنيات ، تنمية الثقافة الحقوقية، تدعيم العمل النقابي بصفة خاصة والعمل السياسي بصفة عامة ، حماية منتسبيها من استخدام السلطة، إعانتهم على معرفة حقوقهم ،خلق ثقافة قانونية ، ترقية الحق في الممارسة النقابية ، تنمية روح المواطنة، مراجعة القانون الأساسي للكناباست...

الموقف الرابع: شريك اجتماعي أساسي وفعال، إرغام الوصاية على الحوار والتفاوض، اقتراح مشاريع ذات العلاقة البيداغوجية، صياغة القوانين وتطبيقها، تعديل القوانين، إنشاء قناة للتواصل، توحيد المطالب البيداغوجية وإرغام وزارة التربية على التفاوض الحقيقي، تكريس الشراكة الاجتماعية بين الوصاية وسلك التدريس في جميع الأطوار التعليمية في ظل الاحترام المتبادل بعيدا عن الصراع من أجل المصالح الشخصية، توحيد كلمة كل أسلاك التدريس، اعتبار النقابة شريكا اجتماعيا فعليا يستشار في القضايا الحساسة في التربية ، بالنسبة للنقابة خلق كتلة لها وزن نقابي كبير للضغط على الجهات الوصية .

الموقف الخامس:التعبئة، رفع نسبة الانخراط ، في الاتحاد قوة، افتكاك مطالب تعد أساسية ، تشكيل قاعدة كبيرة من أجل كسب قوة للتفاوض، الاطلاع على انشغالات الأساتذة في الميدان، عقد المجالس للبت في قرارات المجالس الولائية ، اتخاذ القرارات بشأن الحركات الاحتجاجية...

انطلاقا من مواقف المبحوثين نستخلص أن المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني اعتمد في مسيرته النضالية على مجموعة من الاستراتيجيات وهي أولا النضال المستمر من أجل حماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتمييز، والدفاع على مطالبهم المهنية والاجتماعية والمادية، العمل على تحسين ظروف الحياة وظروف العمل،حفظ كرامة الأستاذ وإعادة مكانته الرمزية في المجتمع باعتباره رمزا من رموزه، وهذا هو الدور الأساسي الذي يقوم عليه أي تنظيم نقابي، ثانيا :تنمية الوعي النقابي والقانوني عند النقابيين، ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية من خلال إرساء ثقافة تنظيمية داخل التنظيم، حيث يرى كل من "kreinterkinichi " بأن الثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف أساسية وهي تتجلى في النقاط التالية: "أولا تعطي للعاملين هوية تنظيمية ، وثانيها تسهل الالتزام الجماعي، وثالثا تعزز استقرار النظام الاجتماعي، ورابعا تعمل على تشكيل السلوك التنظيمي"[1]، ثالثا: تعزيز مكانة التنظيم النقابي، باعتباره شريكا اجتماعيا في الثلاثية والتي تضم كلا من أرباب العمل، الجهات الوصية والاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأن يتم إشراكه في صناعة القرارات الحساسة على مستوى قطاع التربية ،كالمشاركة الفعلية في اقتراح مشاريع ذات علاقة بالجانب البيداغوجي و في صياغة أو تعديل القوانين وتطبيقها، رابعا: من استراتيجيات التنظيم تحقيق التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة: الابتدائي، المتوسط والثانوي لإثبات ذاته كقوة اجتماعية فاعلة على مستوى الحقل التعليمي و تشكيل قاعدة واسعة من أجل كسب قوة للتفاوض والحوار، والحصول على الموافقة للمشاركة في صناعة القرارات التي تساعد على عصرنة المدرسة الجزائرية، خامسا المساهمة في بناء

[1]عويشة مسيلتي ، " **ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال ، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخاتة وملابس لبال الجلدية ،الجزائر"**، تحت إشراف : د/ رتيمي الفضيل ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر – 02- ، الجزائر 2011/2010، ص 06 .

مدرسة عمومية ذات نوعية ومنظومة تربوية عصرية قادرة على مواكبة ومسايرة احتياجات المجتمع المحلية والدولية...

10- موقف الأساتذة الثانويين من طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية :

أيهما تفضل / الأقدمية المهنية	الطريقة القديمة	الطريقة الجديدة			المجموع
		الشفافية	مشاركة النقابات	أخرى	
]10 –0 [	03 %15	10 %50	01 %05	06 %30	20 %100
] 20 –10 [	01 %01,96	24 %47,06	07 %13,73	19 %37,25	51 %100
]30 – 20 [	03 %03,85	43 %55,12	12 %15,38	20 %25,64	78 %100
30 سنة فما فوق	01 %05,89	06 %35,29	04 %23,53	06 %35,29	17 %100
المجموع	08 %04,82	83 %50	24 %14,46	51 %30,72	166 %100

لقد استطاع المجلس الوطني أن يثبت ذاته ويحمل انشغالات الأساتذة ويعمل على الوفاء لمطالبهم، ومن أبرز الملفات التي كانت وما تزال مطروحة ملف الخدمات الاجتماعية ، وهي من أولويات المطالب بالنسبة لهذا التنظيم ، وقد نجح في إثبات ذاته وقدرته على التأثير في صناع القرار لإعادة النظر في طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية، وبالتالي تغيرت طريقة التسيير من تسير نقابة وحيدة والممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التسيير عن طريق اللجان. ومنه يمكننا أن نتساءل عن موقف المبحوثين من الطريقة الجديدة التي يتم تسيير بها الخدمات الاجتماعية، وأيهما يفضل الطريقة القديمة أم الجديدة ؟ .

من خلال الإحصائيات التي تبين لنا موقف الباحثين من طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية، لاحظنا بأن أغلبية المبحوثين يفضلون الطريقة الجديدة بواقع 50% والتي تفضل الطريقة الجديدة فهي تسير بطريقة شفافة، نسبة 30,72% الذين يرون بأنها مقبولة ولديهم إجابات متعددة ، ونسبة 14,46% الذين يرون أنها مقبولة لمشاركة الحركات النقابية فيها، بالمقابل نجد الفئة التي تفضل الطريقة القديمة لا تتجاوز نسبتها 04,82%.

أعلى نسبة سجلناها لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة منها نسبة 55,12% تفضل الطريقة الجديدة ويرون بأنها تمتاز بالشفافية، مقابل نسبة 03,85% والتي تفضل الطريقة القديمة .

تليهاالفئة التي تتراوح اقدميتها المهنية ما بين [0– 10[سنة أعلى نسبة منها 50% تفضل الطريقة الجديدة ويرون بأنها تمتاز بالشفافية ، مقابل نسبة 15% والتي تفضل الطريقة القديمة.

أما الفئة التي تتراوح اقدميتها ما بين [10– 20[سنة أعلى نسبة منها والمقدرة ب47,06% تفضل الطريقة الجديدة ويرون بأنها تمتاز بالشفافية ، مقابل نسبة 01,96% والتي تفضل الطريقة القديمة.

وأخيرا الفئة التي تتراوح اقدميتها ما بين 30 سنة فما فوق ، أعلى نسبة منها 35,29%والتي تفضل الطريقة الجديدة وجدنا منهم فئتين الفئة الأولى ترى بأنها تمتاز بالشفافية والفئة الثانية لديهاإجابات متعددة، مقابل نسبة 05,89% والتي تفضل الطريقة القديمة.

أما من حيث مواقفهم وأرؤهم فهي كالتالي :

بالنسبة للمبحوثين الذين يفضلون الطريقة القديمة فكانت مواقفهم كما يلي : دون جواب، تسير من طرف نقابة واحدة تتحمل المسؤولية، معتمدة على مبدأ التضامن بشرط وضع آليات للمراقبة ، معايير الاستفادة واضحة ، المؤسسة تسوء يوما بعد يوم...

أما الذين يفضلون الطريقة الجديدة فقد انقسمت مواقفهم إلى ثلاثة فئات هي :

الفئة الأولى والتي فضلت الطريقة الجديدة التي ترى بأنها تمتاز بالشفافية فكانت مواقفهم كما يلي : أكثر شفافية لأن الفاصل فيها الانتخابات ، التشاور والمراقبة ، حرية اختيار الأعضاء، الابتعاد عن هيمنة نقابة واحدة ، قللت من السلبيات وحررتها من جهاز فاسد، أحسن مما كانت عليه من حيث الايجابيات، يسيرها منتخبون عهدتهم محدودة ، يمكن تعويضهم بالانتخاب ، يوجد ثغرات في التسيير يمكن تفاديها مستقبلا ، تمنع من هيمنة الأشخاص على الخدمات، تعتمد

على مبدأ التكافل الاجتماعي، عقلية جديدة واليات جديدة، كل الملفات تنشر في الموقع الأنترنت حتى قوائم المستفيدين ، تشمل جميع عمال أسلاك

التعليم ، الطريقة القديمة أكثر انتهازية ، تعمل بشفافية والأحسن أن تسير محليا فهي نوعا ما فيها مراقبة ،الأعضاء الجدد منتخبون بطريقة نزيهة وعلانية ويسيرون بكل شفافية ،...

الفئة الثانية ترى أن من مميزات الطريقة الجديدة هي مشاركة النقابات، وكانت أرائهم ومواقفهم كما يلي : هناك اقتراحات قدمت للجنة الوطنية لم تؤخذ بعين الاعتبار، ليست جديدة وإنما انتزعت من UGTA ، المطلوب حسن اختيار الممثلين، اتفاقية تمت مع الوزارة للسماح للنقابات بالاطلاع على المداولات ، الأولى كانت تشمل هيمنة نقابة وحيدة في حين أنها اليوم تمتلك بعدا اجتماعيا وتحمي استقرار الأشخاص بأموال العمال، توفير مسيرين أكفاء، تتيح للنقابات مراقبتها والمحاسبة وتسمح للعامل تقديم الطعن أو شكوى للنقابة قصد التدخل، أفضل الطريقة الجديدة لكن على طريقة الكناباست، أن تكون مستقلة عن النقابات التي لها سلطة الرقابة لا التدخل المباشر مثل الطريقة السابقة الغامضة من ناحية التسيير، يمكن للنقابات لعب دور المراقب، الشفافية في التسيير بمشاركة كل النقابات لأن إشراف النقابات ومراقبتها لعملها يضفي عليها مصداقية أكبر... وغيرها من الآراء والمواقف التي تدور حول فكرة ضرورة إشراف النقابات ومشاركتها في إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية من خلال مراقبتها .

الفئة الثالثة والمصنفة في " أخرى " منهم من لم يقدم لنا أي تفسير، أما البقية فكانت آراؤهم متعددة وهي: كلاهما سيئتان، ليس المشكل في الطريقة بل فيإعادة دراسة ضوابط الاستفادة، تعنت الإدارة وعرقلتها للسير الحسن، وجود نقائص يجب تداركها مع الوقت، يجب استرجاع العقارات والمقرات الخاصة بالخدمات الاجتماعية، يجب تغيير القوانين المسيرة للخدمات الاجتماعية،أن تصبح أموال الخدمات على مستوى كل مؤسسة حتى تسهل المراقبة والاستفادة، لا أعرف كلاهما لأنهما يفتقدان إلى الشفافية، النصوص والقوانين قديمة ولا تعطي فرصة الاستفادة للجميع ، يجب إعادة توضيح طريقة التسيير لأنها تبقى غامضة ومجهولة،...

ومنه نستخلص من مواقف الأساتذة أن الذين هم مع الطريقة القديمة منهم من لم يقدم لنا توضيحا ومنهم من يرى أن تسير الخدمات الاجتماعية من طرف نقابة وحيدة تعتبر هي المسؤولة عنها وتتحمل كامل مسؤولياتها، بينما نجد الأغلبية منهم يفضلون الطريقة الجديدة لأنهم يرون أن تسيير الخدمات عن طريق اللجان أفضل من هيمنة نقابة وحيدة عليها، لأن الطريقة الجديدة تسمح بمشاركة جميع النقابات من ناحية المشاركة ، المراقبة أو الإشراف ، كما أنه يمكن للنقابة التدخل في حال قدمت لها شكاوى أو تظلمات من طرف الأساتذة، كما يمكنها الاطلاع على المداولات والتقارير ، أيضا يمكنها اقتراح مشاريع، وهذا ما أكده لنا بعض الأساتذة من أنه تم اقتراح مشاريع للجنة الوطنية

لكنها لم تؤخذ بعين الاعتبار، والسبب في ذلك واضح حسب مواقف أو آراء بعض الأساتذة لكون أن اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية يهيمن عليهـــاالاتحاد الوطني لعمـــال التربية والتكوينUNPEF ، بعـــدما كانت في السابق يهيمـــن

عليها الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبالتالي يبقى الصراع ما بين التنظيمات النقابية قائما ومستمرا، فكل منهم يريد إثبات ذاته والهيمنة على الخدمات الاجتماعية، باعتباره أهم محور لبسط النفوذ والسيطرة على قطاع التربية الوطنية .

وعلى هذا يبقى المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني يناضل من أجل رد الاعتبار للخدمات الاجتماعية ، وتحقيق العدالة والشفافية في طريقة التسيير والتي تسمح باستفادة الأساتذة من الخدمات الاجتماعية المقدمة، من خلال متابعة ومراقبة طريقة التسيير، التدخل في حالة ما إذا تم تقديم شكاوى أو تظلمات من طرف الأساتذة، كما يطالبون بإعادة النظر في اللوائح والقوانين المسيرة للخدمات الاجتماعية باعتبارها لا تتماشى مع التطورات الراهنة .

وبما أن المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي ممثلا للطور الثانوي، فان نسبة حظوظه في التمثيل على مستوى الخدمات الاجتماعية قليلة، هذا ما دفع به إلى تغيير استراتيجياته النضالية، والمتمثلة في التوسعة على الأطوار التعليمية الأخرى، وهذا ما تم بالفعل بعد حصوله على الاعتماد في 2014، ما يعزز من مكانته وقدرته على الهيمنة في تسيير الخدمات الاجتماعية في العهدة القادمة، وبالتالي ستكون مسرحا للصراعات ما بين التنظيمات النقابية الفاعلة لإثبات ذاتها والهيمنة على إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية، فهل سيستطيع CNAPESTEبعد توسعها على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي من الهيمنة على إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية على مستوى قطاع التربية الوطنية وما هو رد الفعل لكل من الاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF؟.

11- موقف الأساتذة من أداء مسيري الخدمات الاجتماعية حسب الأقدمية المهنية :

تقييم الأداء / الأقدمية المهنية	مقبولة			غير مقبولة				المجموع
	الاستفادة	الشفافية	أخرى	ضعف أداء المسيرين	المحاباة	الهيمنة	أخرى	
]10 –0 [	03 %16,67	00 00	01 %05,56	03 %16,67	05 %27,78	03 %16,67	03 %16,67	18 %100
] 20 –10 [	05 %10,42	10 %20,83	00 00	10 %20,83	16 %33,33	06 %12,51	01 %02,08	48 %100
]30 – 20 [	07 %07,87	12 %13,48	09 %10,11	27 %30,34	16 %17,98	07 %07,87	11 %12,36	89 %100
30 سنة فما فوق	03 %27,27	04 %36,36	00 00	00 00	01 %09,09	01 %09,09	02 %18,18	11 %100
المجموع	18 %10,84	26 %15,66	10 %6,02	40 %24,10	38 %22,89	17 %10,24	17 %10,24	166 %100

باعتبار أن الخدمات الاجتماعية من أهم الأدوات الفعالة التي يستعين بها أستاذ التعليم الثانوي والتقني لتلبية احتياجاتهم المادية، فما موقف الأساتذة من أداء مسيري الخدمات الاجتماعية على مستوى قطاع التربية ؟

من خلال قراءتنا للجدول ، نلاحظ بأن الفئة التي ترى بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية غير مقبول نجد أعلى نسبة منها 24,10% ترى بأنه يرجع إلى ضعف أداء المسيرين، تليها نسبة منها 22,89% ترى بأنه تطغى عليها المحاباة بالمقابل نجد الفئة التي رأت بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية مقبولة كونها تسير بطريقة شفافة وواضحة ونسبتها 15,66%، تليها نسبة 10,84%وهي المستفيدة من خدماتها .

نلاحظ أن أعلى نسبة موجودة في الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين30 سنة فما فوق حيث سجلنا أعلى نسبة 36,36% لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية من30 سنة فما فوق والتي ترى أن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية مقبول كونها تمتاز بالشفافية والوضوح، بالمقابل سجلنا نسبة 18,18% مصنفة في " أخرى " وهي نسبة من الفئة التي ترى بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية غير مقبول .

تليها الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [10– 20 [سنة سجلنا فيها أعلى نسبة 33,33% في الفئة التي ترى بأن أداءهم غير مقبول لأنه تطغى عليهم المحاباة بالمقابل نجد في هذه الفئة التي ترى بأن أداءهم مقبول، نسبة 20,83% ترى بأن أداءهم يمتاز بالشفافية.

أما الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [20 – 30[سنة، أعلى نسبة مسجلة في الفئة التي ترى بأن أداءهم غير مقبول، وفيها نسبة30,34%ترى ضعف أداء المسيرين مقابل نسبة 13,48% والتي ترى بأن أداءهم يمتاز بالشفافية.

وأخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين [0– 10[سنة سجلنا فيها أعلى نسبة والمقدرة ب 27,78% وهي الفئة التي ترى بأن أداءهم غير مقبول لأنه تطغى عليهم المحاباة بالمقابل نجد في هذه الفئة نسبة 16,67% ترى بأن أداءهم مقبول ، كونهم استفادوا من الخدمات المقدمة.

وحتى يمكننا التعرف على مواقفهم تجاه أداء مسيري الخدمات الاجتماعية، يجب الرجوع إلى مواقفهم وآرائهم ، حيث لاحظنا أن مواقفهم انقسمت إلى موقفين هما :

الموقف الأول وهي الفئة التي ترى بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية مقبول، وقد سجلنا ثلاث تفسيرات وهي :

فئة منها راضية على أداء مسيري الخدمات الاجتماعية لكونهم قد استفادوا منها، وبالتالي كانت أرائهم كما يلي: كثير من العمال استفادوا من الخدمات ، مقارنة بالتسيير السابق أحسن لأن الاستفادة مست المتقاعدين، اليتامى، القروض المقدمة، لأنها حققت البرنامج الوطني بنسبة 95% ،طريقتهم تخدم الأساتذة وهم يحاولون في كل مرة إيجاد طرق ووسائل ناجعة للاستفادة من هذه الخدمات الموجهة أصلا لعمال القطاع، تنصيب الخدمات الاجتماعية جاء في المرحلة الأخيرة لهذه السنة وبالتالي الحكم عليها يتطلب وقتا، حققت للأساتذة ما لم يتحقق في سنوات عديدة ومازالت تبحث عن مزيد لافتكاك الحقوق،...

أما الفئة التي ترى بأن مسيري الخدمات الاجتماعية يمتازون بالشفافية فكانت مواقفهم كالتالي: نظرا للطريقة السائدة في دراسة الملفات ونزاهة المسيرينتبدو الشفافية أكثر مما كانت عليه سابقا، تسيير عادل ووجود شفافية في العمل، الديمقراطية ، التكافل، التضامن، المصداقية،

المساواة، العدل، التزام الموضوعية في التعامل مع الملفات، قضت على المحاباة والمحسوبية ، بعد أبعادها من تسيير الاتحاد العام للعمال الجزائريين تسير بطريقة بطيئة لكنها مقبولة ، التجربة ما زالت في بدايتها ، من قبل كانت هناك تجاوزات حيث أن معظم الأساتذة والمعلمين لم يستفيدوا من أموالهم، نرى فيها بذرة خير والدليل على ذلك التغيير الحاصل منذ تنصيب اللجنة مرتين مما يوحي بنية التغيير، لأنها تخلصت من آثار التبعية للمركزية النقابية، في الوقت الراهن فيها مقاييس وشفافية ومراقبة مقارنة بالسنوات الماضية...

الفئة الثالثة والمصنفة في" أخرى " وهي ترى بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية مقبول ، ولكن آراءهم كانت مختلفة ومنهم من لم يقدم لنا رأيه لماذا هي مقبولة أي دون تفسير، أما بالنسبة للآراء فهي : نظرا لوجود عراقيل تواجههم في تسييرهم للخدمات الاجتماعية، غياب ثقافة تسيير اللجان لأنها تسير ملفات وليس صفقات، بشرط عدم هيمنة النقابات على التسيير، توفير مسيرين أكفاء، حرية اختيار الممثلين، مقبولة بعد إبعادها عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وغيرها...

الموقف الثاني وهي الفئة التي ترى بأن أداء مسيري الخدمات الاجتماعية غير مقبول، وقد سجلنا فيه أربع مواقف وهي :

الفئة الأولى والتي ترى بأن أداء المسيرين ضعيف وكانت مواقفهم كالتالي : نقص الخبرة، غير متكونين، أول لجنة منتخبة ، تسير من طرف أساتذة لأول مرة تتطلب وقتا للتقييم،الحصص المقدمة للسلفة قليلة، ضعف النصوص القانونية وعدم تلاؤمها مع تسيير الخدمات الاجتماعية ، بسبب القانون المنظم للخدمات الاجتماعية ، النتائج لازالت لم تظهر بعد، انعدام التضامن، الاهتمام بالنشاطات الهامشية، لسنا بحاجة إلى مخيمات أو رحلات إلى الخارج، رداءة الخدمات أثناء السفر إلى العمرة، الواجب هو البحث عن صيغة يستفيد منها الجميع، التأخر في تلبية طلبات بعض الموظفين، عدم التركيز على القضايا الأساسية مثل السكن والصحة، عدم سيطرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي على اللجان نتج عنها اختلالات، حرمان شريحة واسعة تنتمي للقطاع من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، لأن لجنة الخدمات تعمل في إطار قوانين غير منظمة، مازلنا لم نتخلص من بعض السلوكيات السلبية، القوانين المسيرة لها قديمة ولا تتماشى مع العصر، لا تسير باستقلالية من طرف عمالها لنقص الخبرة الميدانية والتسيير المالي لها، ما زالت تعتمد على آليات قديمة تمتاز بالبطء وقلة الفعالية، لأن سياسة عملهم غير واضحة وغير عقلانية، لأن الأساتذة القدامى لم يستفيدوا بعد وهم يقولون بأن التنقيط والترتيب لم يمسهم بعد، عدم وضوح معايير الاستناد...وغيرها من المواقف العديدة في هذا المجال .

الفئة الثانية : التي ترى بوجود المحاباة لدى المسيرين للخدمات وبالتالي كانت مواقفهم كالتالي: تخدم أهداف أشخاص دون آخرين، لا زالت تمشي بعقلية الريع وعلى ماذا سأحصل ، تسير بطريقة انتهازية، عدم الوضوح ، المحسوبية ، غموض في تسيير أموال الخدمات الاجتماعية، يوجد تمييز ما بين العمال في منح القروض على أساس الصداقة والقرابة، انتقال عملية التسيير من النقابة المركزية إلى الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، عصابة استولت على الخدمات الاجتماعية، العودة إلى النظام القديم بوجه جديد ،لم يتم جرد الممتلكات العامة، تسييرها لا تختلف عن الطريقة السابقة، لا تحقق مبدأ التضامن أي تساوي الموظفين، عدم الشفافية في أغلب الأحيان، القرارات ارتجالية، عدم منطقية التنقيط المطبق في السلفيات، حرمان الموظفين الجدد من الخدمات الاجتماعية المقدمة، ما زالت تخضع للمحسوبية والبيروقراطية والانتماءات الحزبية والنقابية، وغيرها من المواقف التي تعبر عن عدم رضاهم بالطريقة التي تسير بها الخدمات الاجتماعية في وقتنا الحالي .

الفئة الثالثة وهي الفئة التي ترى: بأن اللجنة الوطنية لم تأت بالجديد، أغلبية أعضاء اللجنة الوطنية من الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF له نفس نهج الاتحاد العام للعمال الجزائريين، غياب الشفافية التامة لسيطرة نقابة بعينها على هذا الهيكل فهي تخضع لتسلط خارجي وإذا أرادت الانتقال عرقلت المسيرة الانتخابية، لا تلبي مطالب وطموحات القطاع مع هيمنة اللجنة الوطنية على التسيير المركزي للخدمات، عدنا إلى عقلية الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تسيير الخدمات الاجتماعية خاصة في الشروط الموضوعة للاستفادة من هذه الخدمات خاصة عند شراء سيارات أو سكنات، تبقى دائما الهيمنة النقابية رغم تحريرها من طرف cnapest وتقديمها هدية الى UNPEF وغيرها من المواقف التي تعبر عن وجود صراعات على مستوى قطاع التربية من طرف العديد من النقابات الفاعلة، هذا الصراع نتج عنه تغير وتطور من ناحية التسيير والأداء، حيث نلاحظ أن هناك انتقالا في عملية التسيير خاصة على مستوى اللجنة الوطنية ، من النقابة المركزية إلى الاتحاد الوطني لعمالالتربية والتكوينUNPEF في حين تبقى CNAPEST مسيطرة في التسيير على مستوى الولايات، ولكن بعد نجاحها في التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاث فان عملية الانتخابات القادمة على مستوى الخدمات الاجتماعية ستكون فيها صراعات بين النقابات الفاعلة على إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية .

أما الفئة الرابعة فهي غير موافقة على أداء مسيري الخدمات الاجتماعية إلا أننا نجد منها من لم تقدم لنا أي تفسير لعدم موافقتها على طريقة التسيير بالمقابل نجد بعض الآراء وهي: عدم التزام رؤساء الولايات بالاتفاقيات والوعود قبل الانتخابات، الحصص المقدمة في السلفة قليلة، لا تلبي

طموحات الأساتذة، لم تحص المكتسبات من مقرات و عقارات وبالتالي القليل الذي بقي عنها لا يلبي حاجيات الأساتذة، عدم تمكنها من كل الأموال، عدم البدء في الأولويات ...

وعليه فبالرغم من النتائج التي حققها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني منذ تأسيسه إلى يومنا هذا، من بينها على مستوى الخدمات الاجتماعية، باعتباره كان من بين الملفات الحساسة المطروحة على مستوى قطاع التربية، بسبب سوء إدارتها وطريقة تسييرها، وعلى هذا ناضل المجلس الوطني من أجل تغيير طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية، من خلال تقديمه مجموعة من المقترحات حسب **مسعود بودیبة** الأمين الوطني المكلف بالإعلام على مستوى المجلس الوطني CNAPEST، منها المطالبة بتنصيب لجنة حكومية لجرد ممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية المنقولة، الحفاظ على مبدأ التضامن الوطني، تأسيس لجان وطنية وولائية، المطالبة بإعادة النظر في القوانين المسيرة للخدمات الاجتماعية باعتبارها لا تتماشى مع الوضع الحالي كونها تعتمد في تسييرها على المرسوم رقم 303/82 و المرسوم 82/ 179، وجود العديد من الفراغات على مستوى القوانين التي تسير بها الخدمات الاجتماعية صعبت من التحكم في تسيير هذا الملف، بالإضافة إلى ذلك قيم أداء اللجنة الوطنية المسيرة للخدمات الاجتماعية كما يلي :

1- عدم استعجال الموظفين للاستفادة من الخدمات الاجتماعية .

2-عدم درايتهم بطرق تسيير الملف ، نقص الخبرة في طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية.

3- عدم وجود أرشيف خاص بهم

وبالتالي نقول بأن المجلس الوطني CNAPEST قد استطاع التأثير في صناع القرار لتغيير طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية، من تسيير نقابة وحيدة والممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى طريقة التسيير عن طريق اللجان، إلا أنه وحسب بعض المبحوثين فهم يرون بأن تسيير الخدمات الاجتماعية على مستوى اللجنة الوطنية لم يتغير بل انتقلت من تسيير النقابة المركزية إلى تسيير الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، وحسب رأي المبحوثين فإن طريقة تسييرها لا تختلف عن الطريقة القديمة، وما يزال يسودها الغموض نتيجة ضعف النصوص التطبيقية التي تسير الخدمات الاجتماعية...

وعليه يمكننا القول بأنه وعلى الرغم من قدرة المجلس الوطني على التأثير في صناع القرار لتغيير طريقة تسييرها للخدمات الاجتماعية، إلا أننا نلاحظ بأنه استطاع أن يحصل على نتائج جد ايجابية في العملية الانتخابية الأخيرة، حيث أكد حضوره بقوة على مستوى الولايات إلا أنه فشل في السيطرة على إدارة وتسيير اللجنة الوطنية، والسبب يرجع إلى أن الكنابست غير

متواجدة في الأطوار التعليمية الثلاثة، هذا ما دفع بهذا الأخير إلى تغيير إستراتيجيته النضالية، وانتقل من نقابة خاصة بالطور الثانوي إلى نقابة تشمل الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، والتي حصل على اعتمادها في سنة 2014، وبالتالي ستشهد الانتخابات القادمة على مستوى الخدمات الاجتماعية صراعات قوية على التمثيل، خاصة ما بين CNAPESTEوالاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF؟ فما هي طبيعة التفاعل الذي سيكون قائما ما بين الأقطاب الفاعلة ضمن النسق التربوي ، هل سيكون مبني على التعاون أم سيسود الصراع بينهم على التمثيل ؟.

المبحث الثاني : طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي

12- طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والجهات الوصية حسب التجربة النقابية :

طبيعة العلاقة القائمة / الأقدمية النقابية	جيدة	عادية	صراع دائم	المجموع
أقل من 04 سنوات	00 00	00 00	16 %100	16 %100
من 04 الى 08 سنوات	02 %07,14	06 %21,43	20 %71,43	28 %100
08 سنوات فما فوق	07 %05,73	12 %09,84	103 %84,43	122 %100
المجموع	09 %05,42	18 %10,84	139 %83,74	166 %100

السؤال المطروح : ما هي طبيعة الصراع السائد ما بين الكناباست والجهات الوصية ؟

للإجابة على هذا الاستفسار يجب الرجوع إلى آراء ومواقف الأساتذة ، حيث نلاحظ بأن الأغلبية منهم 83,74% ترى بأن العلاقة السائدة ما بين الكناباست والجهات الوصية هي قائمة على

صراع دائم، مقابل 10,84% ترى بأن العلاقة السائدة بينهما عادية بينما نسبة 05,42% ترى بأنها جيدة .

بالنسبة للفئة التي لديها أقل من 04 سنوات خبرة في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذين يمثلون نسبة 100% يرون بأن العلاقة بينهم وبين الجهات الوصية قائمة على صراع دائم .

بينما الفئة التي لها خبرة نقابية في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني من08 سنوات فما فوق، ترى الأغلبية منهم والمقدرة ب84,43%بأن العلاقة السائدة بينهم وبين الجهات الوصية هي قائمة على صراع دائم ، مقابل 09,84%والتي ترى بأنها عادية و05,73% ترى بأنها جيدة.

وأخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتهم النقابية في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني من 04 الى 08 سنوات، ترى الأغلبية منهم بأن العلاقة السائدة بين الجهات الوصية ونقابتهم مبنية على صراع دائم بنسبة 71,43% ، مقابل 21,43% ترى بأنها عادية و07,14% ترى بأنها جيدة.

من خلال قراءتنا للجدول لاحظنا بأن مواقف المبحوثين كانت مقسمة إلى ثلاث آراء جيدة ، عادية وصراع دائم، والأغلبية منهم ترى بأنها قائمة على صراع دائم ، وهذا بالفعل ما حدث فقد كان الصراع عنيفا في مرحلة التأسيس، ومع مرور الوقت تحسنت العلاقة بينهما،نتيجة للتطورات التي عرفها التنظيم خلال مرحلة وجيزة بفضل حنكة مناضليه وخبرتهم في تبني استراتيجيات عقلانية رشيدة في التعامل مع كل مرحلة من مراحل تطوره، منذ أن كان ممثلا لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة، وبالتالي ازداد حجمه وتغيرت استراتيجياته وأصبح يلعب أدوارا جديدة على المستوى الوطني عموما من خلال مواقفه السياسية وعلى مستوى قطاع التربية الوطنية في تمثيل الأساتذة والنضال المستمر من أجل الوفاء لأهدافهم .

فالمجلس الوطني جاء كحتمية للظروف المهنية والاجتماعية والبيداغوجية المتدهورة التي عرفها قطاع التربية في تلك المرحلة، في الوقت الذي" لم يكن فيه الاتحاد العام للعمال الجزائريين يمثل إطارا فعالا للتعبير عن انشغالاتهم وطموحاتهم".[1] فتبنى المجلس الوطني

[1]- نور الدين بكيس، **المشاركة النقابية للأستاذ الثانوي في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST دراسة ميدانية لثانويات مديرية التربية لغرب الجزائر** ،تحت اشراف : د/ بوزبرة خليفة ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع السياسي ، جامعة الجزائر -02- ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر 2010/2009 ، ص 119.

مطالب أساتذة التعليم الثانوي والتقني، منذ بروزه على الساحة في أكتوبر 2002، فلم يجد أسلوبا عقلانيا للنضال أحسن من الإضراب لإشعار الجهات الوصية بضرورة تحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية والمادية، وحمايتهم من كل أشكال التمييز والظلم، وكان له فعليا أول إضراب طويل المدى وذلك في 11 جانفي 2003 والذي دام 45 يوما، عبر فيه عن ميلاد تنظيم نقابي جديد، وكانت انطلاقته من ولاية سطيف، وانطلاقا من هذه الفترة وصولا إلى حصوله على الاعتراف الرسمي في 2007/07/10 كان الصراع مع الجهات الوصية قويا، حيث تعرض فيه هذا التنظيم إلى كل أشكال الاضطهاد وسلسلة من المحاكمات والاعتقالات والتحرشات وتبادل التهم فيما بينهما هذا من جهة وبروز العديد من الانشقاقات الداخلية في التنظيم مما أدى إلى بروز تنظيمات نقابية جديدة، منها مجلس ثانويات العاصمة الذي يرأسه **عصمان رضوان**، والنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPESTبرئاسة **مريان مزيان**، والهدف منه إضعاف هذا التنظيم والقضاء عليه، لكن إصراره على مواصلة النضال وفق استراتيجية منظمة وواضحة مكنه من تجاوز هذا الصراع، وإثبات ذاته وتقوية صفه.

لكن وبعد حصوله على الاعتماد تغيرت استراتيجياته وأساليبه النضالية كونه أصبح تنظيما معتمدا رسميا، مما ضاعف من نضاله واصطدامه المستمر مع الجهات الوصية من جهة والنقابات وجمعية أولياء التلاميذ من جهة أخرى، هذا ما ضاعف قوته، وعزز من حظوظه في الظهور على مستوى وسائل الإعلام المرئية، المسموعة والمكتوبة، بل حتى عبر الأنترنت، بالإضافة إلى تنظيمه للعديد من الندوات والملتقيات لتوضيح انشغالاته و مطالبه للرأي العام،

فأصبح قطاع التربية حلبة للصراع ما بين الأقطاب المتصارعة، خاصة مع الإضرابات المتكررة التي قام بها المجلس الوطني، إلى جانب محاولة بعض النقابات القيام بإضرابات على مستوى قطاع التربية من أجل الحفاظ على ذاتها واستمراريتها، كل هذا الحراك النقابي زاد من قوة وحجم المجلس الوطني والتفاف العديد من الأساتذة به، نتيجة قناعتهم بقدرة هذا التنظيم وقدرته على التكيف مع هذه المرحلة ما زاد من قوته على تحريك أكبر شريحة من الأساتذة و جعل منه قوة منافسة معترف بها من طرف الجهات الوصية.

لقد أصبح المجلس اليوم قوة على الساحة التربوية ويلعب أدوارا عديدة منها: المطالبة، الاقتراحات، الحوار والتفاوض، الاستشارة وغيرها مع الجهات الوصية خاصة بعد حصوله على الاعتماد في 2014 وتوسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، كما استطاع أيضا التأثير في الجهات الوصية في تغيير طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية، ونزعها من سلطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الرغم من أنه يعتبر الشريك الاجتماعي الوحيد

الذي يحظى بتمثيل الفئات العمالية إلى جانب أرباب العمل والحكومة ، وهي اليوم تسير عن طريق اللجان .

وبالتالي وعلى الرغم من أن المجلس الوطني أثبت قدرته وقوته على إثبات ذاته بفضل استراتيجياته العقلانية الرشيدة ، الا أنه كلما زاد حجمه وتوسعت سلطته ، كلما ازددت قوته على التأثير، وهذا ما يزيد من تخوف الأقطاب الفاعلة من تراجع أدوارهم ، وبالتالي سيحاولون دخول الساحة من أجل استرجاع مكانتهم،و الحفاظ على ذاتهم واستمراريتهم، هذا ما حول قطاع التربية إلى حلبة صراع ما بين الأقطاب الفاعلة من جهة ومع الجهات الوصية من جهة أخرى، والصراع سيظل دائما لأن مطالب النقابات لن تنتهي بل ستتطور بتغير الظروف الاجتماعية والمهنية والبيداغوجية للأستاذ.

13- **الكناباست شريك اجتماعي للجهات الوصية؟ :**

النقابة شريك اجتماعي	التكرارات	النسب
نعم	104	%62,65
لا	62	%37,35
المجموع	166	%100

بعدما لا حظنا في الجدول رقم 12، بأن الكناباستCNAPEST قد نجح بفضل استراتيجياته النضالية في تحقيق العديد من مطالب الأساتذة من جهة ، ورفع قدرته على التأثير في نسبة كبيرة من الأساتذة من جهة أخرى، مما زاد من قوته وقدرته على التمثيل، فنال اعترافا من طرف الجهات الوصية، واستفاد من توسعة هذا التنظيم على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي بعد حصوله على الاعتماد رسميا في سنة 2014، فهل يمكننا اعتبار الكناباست شريكا اجتماعيا؟

نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية منهم يعتبرون الكناباست شريكا اجتماعيا بنسبة 62,65%، مقابل 37,35% يرون عكس ذلك.

ومنه يمكننا القول أن المجلس الوطني نتيجة حنكته وخبرته في إدارة كل مرحلة من مراحل تطوره، وبفضل نوعية استراتيجياته النضالية، استطاع من خلالها أن يثبت ذاته، ويحتل مكانة

خاصة على مستوى قطاع التربية الوطنية، بحيث أصبح يتدخل في كل ما يتعلق بمشاكل المدرسة الجزائرية من جميع النواحي المهنية والبيداغوجية، مثل: المناهج التعليمية، البرامج الدراسية، الخدمات الاجتماعية...وذلك بطرق عدة منها الاستشارة من طرف الجهات الوصية، أو التدخل من خلال تقديمه اقتراحات وأراء ومواقف، وفي حالة عدم تجاوب الإدارة مع مطالب النقابة، حينها يكون الرد بالطريقة المناسبة.

وما يزال المجلس الوطني مستمرا في إثبات ذاته، وقدرته على التكيف مع التطورات التي يشهدها قطاع التربية إلى أن يحتل مكانة في الثلاثية كشريك اجتماعي فعال في الثلاثية إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين،...فهل يستطيع المجلس الوطني الاستفادة من هذا الصراع القائم ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية، ويستطيع بذلك الهيمنة في الانتخابات القادمة على إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية، والحصول على مكانة في الثلاثية إلى جانب النقابة المركزية UGTA ؟.

14- **طريقة تعامل الجهات الوصية مع الإصلاحات في المنظومة التربوية**

التفاعل مع التغيرات / التجربة النقابية	دون استشارة	استشارة الأساتذة	U G T A	كل نقابات القطاع	المجموع
أقل من 04 سنوات	09 %45	02 %10	04 %20	05 %25	20 %100
من 04 الى 08 سنوات	12 %36,36	07 %21,21	03 %09,90	11 %33,33	33 %100
08 سنوات فما فوق	52 %37,68	32 %23,19	21 %15,22	33 %23,81	138 %100
المجموع	73 %38,22	41 %21,47	28 %14,66	49 %25,65	191 %100

من تستشير الجهات الوصية إذا ما أرادت إدخال إصلاحات تربوية جديدة على قطاع التربية ؟

.

يتبين لنا من الجدول حسب مواقف المبحوثين بأن الجهات الوصية لا تستشير أي طرف إذا ما أرادت إدخال تعديلات أو إصلاحات جديدة بنسبة 38,22%، مقابل 25,65% والتي ترى بأنها تستشير النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية، في حين ترى نسبة 21,47% أنها تستشير الأساتذة من خلال مراسلتهم عن طريق المفتشين، في حين ترى نسبة 14,66% أنها تستشير الشريك الاجتماعي الممثل بالاتحاد العام للعمال الجزائريين .

سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها المهنية ما بين 08 سنوات فما فوق، وهم من المؤسسين الفعليين لهذا التنظيم باعتبار أن هذا التنظيم لم يحصل على اعتماده رسميا الا في 2007/07/10 وبالتالي كان رأيهم من الجهات الوصية حسب خبرتهم وحنكتهم وتجربتهم النقابية بأن 37,68% بأنها لا تستشير أحدا ، لا نعلم بالضبط من تستشير، الاستشارة في إطار التزكية ، الاستشارة غير واضحة، حسب طبيعة التغيرات، تعمل وفق ما تراه مناسبا، تستشير من يسايرها في الرأي، استشارة شكلية... وغيرها من المواقف الخاصة بالمبحوثين .

في نفس الفئة سجلنا نسبة 23,19% ترى بأن الجهات الوصية تستشير الأساتذة ، وتتم ذلك من خلال المراسلات الداخلية التي تقوم بها الجهات الوصية، كما سجلنا نسبة 15,22% والتي ترى بأن النقابة تستشير النقابة المركزية في اتخاذ قراراتها.

بينما نجد لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 04 إلى 08 سنوات، والتي أجابت بان الجهات الوصية تستشير النقابات بنسبة 37,68% ، فكانت موقفهم كما يلي: تستشير النقابات التمثيلية ، إشراك أولياء التلاميذ، يتم استشارة النقابات إذا كانت هناك ضغوطات، تتعامل مع النقابات الموالية للسلطة مثل UNPEF و UGTA ، تتعامل مع النقابات إلى تصادق على جميع الأطروحات التي تتضمنها الوزارة ،وغيرها من المواقف والآراء.

وبالتالي يمكننا أن نستنتج دوافع الصراع ، فالجهات الوصية إذا ما كانت تتخذ قرارات دون أن تشرك فيه الممثلين النقابيين أو الأساتذة المتواجدين في ميدان التعليم باعتبارهم الأقرب إلى الواقع، فإنها ستظل في كل مرة في اصطدامات مستمرة ، باعتبار أن جل النقابيين يرون أن الجهات الوصية لا تستشير أحداإلا من ترى بأنهم سيوافقونها في الطرح أي من باب التزكية مثل نقابات UNPEF و UGTA حسب رأيهم.

وبالتالي ما تزال الكناباست تناضل وتطور من استراتيجياتها النضالية ،وذلك باعتمادها على قاعات الأساتذة، لأنها مصدر من مصادر قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، باعتبارها تنطلق في صناعة قراراتها من القاعدة إلى القمة ، وتكون القرارات التي تصدر من

المجلس نافذة وفعالة، وبالتالي في كل مرة ينجح المجلس في إرغام الجهات الوصية على الرضوخ لمطالب المجلس الوطني .

15- النقابات الفاعلة على مستوى قطاع التربية حسب التجربة النقابية :

نقابات التربية / التجربة النقابية	CNAPEST	UNPEF	SNAPEST	SNTE	FNTE	SATEF	CLA	المجموع
أقل من 04 سنوات	17 %62,96	06 %22,22	02 %07,41	00 00	02 %07,41	00 00	00 00	27 %100
من 04 الى 08 سنوات	28 %45,16	18 %29,03	07 %11,29	03 %04,84	03 %04,84	00 00	03 %04,84	62 %100
08 سنوات فما فوق	117 %48,15	72 %29,63	18 %07,41	10 %04,12	17 %07	02 %0,81	07 %02,88	243 %100
المجموع	162 %48,80	96 %28,92	27 %08,13	13 %03,92	22 %06,63	02 %0,60	10 %03,01	332 %100

نلاحظ في الجدول بأن قطاع التربية فيه العديد من التنظيمات النقابية، فمن هي النقابات الأكثر فاعلية حسب المبحوثين؟ فكانت إجاباتهم اختيارية ومتعددة.

يرى أغلبية المبحوثين بأن المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقنيcnapestهو من أكثر التنظيمات فعالية على الساحة التربوية بنسبة 48,80%، يليها الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF بنسبة 28,92%، ثم النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST%08,13، الاتحاد العام للعمال الجزائريينFNTE بنسبة 06,63%، النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE بنسبة 03,92%، مجلس ثانويات العاصمة CLAبنسبة 03,01%، النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEFبنسبة 0,60% .

ومنه يمكننا أن نعتبر قطاع التربية حلبة للصراع كونها تضم العديد من النقابات العمالية كل منها يعمل على استقطاب أكبر عدد من الأساتذة ، من أجل الحفاظ على ذاته واستمراريته في الوجود ضمن هذا النسق، ونلاحظ بأن أبرز التنظيمات النقابية على المسرح العام هوالمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF ،ثم النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST، الاتحاد العام للعمال الجزائريين FNTE، مجلس ثانويات العاصمة CLA لكن على مستوى الجزائر العاصمة.

ولكل تنظيم استراتيجياته النضالية، ومطالبه النقابية لتحسين أوضاعهمالمهنية البيداغوجية والاجتماعية، لكن رغم هذا الصراع يبقى المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوية والتقني يحافظ على مكانته وقوته في النضال واثبات ذاته، كقوة قادرة على إنتاج واقع مهني وتربوي جديد يتماشى مع التطورات الراهنة من أجل تحقيق مدرسة جزائرية عصرية ونموذجية .

16- <u>طبيعة العلاقة السائدة ما بين الكناباست والنقابات الأخرى حسب التجربة النقابية :</u>

طبيعة العلاقة السائدة / الأقدمية في النقابة	جيدة	حسنة	صراع دائم	المجموع
أقل من 04 سنوات	00 00	11 %64,71	06 %35,29	17 %100
من 04 الى 08 سنوات	01 %03,57	22 %78,57	05 %17,86	28 %100

08 سنوات فما فوق	03 %02,48	87 %71,90	31 %25,62	121 %100
المجموع	04 %02,41	120 %72,29	42 %25,30	166 %100

يشهد قطاع التربية في سنوات الأخيرة حراكا نقابيا مكثفافكل نقابة تناضل من أجل تحقيق الأهداف التي قامت عليها وهي تحسين ظروف الأستاذ من جميع الجوانب المهنية والبيداغوجية، الاجتماعية والمادية، وعلى هذا تحول القطاع الى حلبة صراع ما بين كل الأقطاب الفاعلة والمؤثرة، فالنقابات دورها مطلبي فهي تطالب والجهات الوصية تمانع وتتهرب، مما دفع بالنقابات العمالية الى تبني الإضراب كخيار وحيد لإرغام الجهات الوصية على تلبية مطالبهم، هذه الإضرابات المتكررة كانت لها انعكاسات سلبية على مستوى النسق التربوي خاصة التلاميذ، مما دفع بجمعية أولياء التلاميذ للدخول الى الساحة من أجل حماية مستقبل أبنائها، ومن هنا نتساءل عن طبيعة العلاقة السائدة ما بين الحركات النقابية هل هي مبنية على التعاون أم هي قائمة على الصراع ؟.

من خلال الاحصائيات التي أمامنا نرى بأن أغلبية المبحوثين يرون بأن العلاقة السائدة ما بين التنظيمات النقابية هي حسنة بنسبة 72,29%، مقابل 25,30% والتي ترى بأنها قائمة على الصراع الدائم ونسبة 02,41% ترى بأنها جيدة.

حيث نلاحظ في الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من من 04 الى 08 سنوات، بأن أعلى نسبة منها 78,57% ترى بأنها حسنة مقابل 17,86% ترى بأنها في صراع دائم، ونسبة 03,57% ترى بأنها جيدة .

أما بالنسبة للفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوقفإن أعلى نسبة منها 71,90% ترى بأنها جيدة مقابل 35,29% ترى بأنها في صراع دائم.

وأخيرا الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية منأقل من 04 سنوات، بأن أعلى نسبة منها 64,71% ترى بأنها حسنة مقابل 25,62% ترى بأنها في صراع دائم.

ومنه نستخلص بأنه وعلى الرغم من تواجد العديد من التنظيمات النقابية على مستوى قطاع التربية الوطنية، إلا أننا لا حظنا بأن أغلبية المبحوثين تربطهم علاقة طيبة فيما بينهم– عادية – وهذا ما لاحظناه في السنوات الأخيرة من خلال التنسيق بين بعض التنظيمات النقابية عند قيامها بالإضرابات والحركات الاحتجاجية من جهة ، ومن جهة أخرى نلاحظ أن مطالب

التنظيمات النقابية بالتقريب هي نفسها : ملف السكن، ملف طب العمل، ملف الآيلين للزوال ، ملف التقاعد، تعويض المنطقة لولايات الجنوب و تحيينها وفق الأجور الجديدة...، وعلى هذا حسب الأمين العام المكلف بالإعلام على مستوى المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، مسعود بودبية فإن هناك محاولات تتم لتوحيد التنظيمات النقابية تحت كنفدرالية موحدة ، وهذا ما سيعزز من قوة التنظيمات النقابية، في المشاركة في صناعة كل القرارات المتعلقة بقطاع التربية .

لكن بالمقابل هناك تقارب ظاهري في الأفكار ما بين التنظيمات النقابية، مما دفع بهم إلى التفكير في تبني إستراتيجية جديدة، والمتمثلة في توحيد التنظيمات النقابية على مستوى قطاع التربية الوطنية، تحت كنفدرالية موحدة، من أجل بسط سلطتها، وإرغام الجهات الوصية على القبول بها كشريك اجتماعي يأخذ بآرائها واقتراحاتها ، وتشرك في الحوار والتفاوض على مستوى الثلاثية إلى جانب أرباب العمل والجهات الوصية، بما يخدم مصلحة قطاع التربية .

لكن الصراع ما بين التنظيمات سيظل قائما دائما حتى وان كانت تسوده في بعض الحالات علاقات حسنة أو جيدة ، لكنها ليست دائمة لأن لكل تنظيم مطالب، أهداف واستراتيجيات ، يعمل كل واحد منهم على تحقيقها ميدانيا من أجل الحفاظ على ذاته واستمراريته ضمن النسق التربوي، ووجوده لن يكون إلا إذا كان ممثلا ل20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال، وهذا بعد لجوء الدولة إلى تعديل القانون رقم 14/90 للتقليص من عدد النقابات المستقلة الغير تمثيلية، وتم هذا التعديل بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الذي عدل نص المادة 35 من قانون ممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي :"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ويتعين على المنظمات النقابية المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية بكل العناصر التي تمكنت من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة ولاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها"[1].

منه نستخلص بأن الصراع القائم على مستوى قطاع التربية ما بين النقابات من جهة والجهات الوصية من جهة أخرى سيظل قائما ومستمرا، وما زاد من قوة المجلس الوطني هو وعيه بالصراع القائم وكيفية التعامل مع الواقع المعاش في كل مرحلة ما ضاعف قدرته على تحقيق المزيد من المطالب العمالية ، باعتباره يعتمد في صناعة قراراته على قاعة الأساتذة أي انطلاقة أعماله النضالية من القاعدة إلى الفروع الولائية ثم المجلس الوطني وبعد المداولات والمشاورات

[1]- عجة الجيلالي : المرجع السابق، ص 278 .

يتم الإعلان عنها عن طريق المنسق الوطني والتي تكون على شكل مخرجات أو قرارات نهائية ملزمة لجميع المناضلين.

وعلى الرغم من وجود ملفات أخرى لم تتحقق بعد خاصة ملف السكن ، ملف الآيلين للزوال، ملف طب العمل، ملف التقاعد...يبقى كل تنظيم نقابي على مستوى النسق التربوي يعمل على إثبات ذاته والحفاظ على استمراريته انطلاقا من خبرته وتجربته النقابية...

17- <u>انخراط في العمل النقابي حسب متغير السن :</u>

الانخراط / متغير السن	قناعة شخصية	قاعة الأساتذة	إفلاس النقابات الأخرى	المجموع
] 30 – 25]	02 %50	01 %25	01 %25	04 %100
[30 – 35]	05 %83,33	01 %16,67	00 00	06 %03,61
[35 – 40]	10 %52,63	06 %31,58	03 %15,79	19 %100
[40 – 45]	14 %41,18	12 %35,29	08 %23,53	34 %100

[45 – 50]	26 %59,09	13 %29,55	05 %11,36	44 %100
[50 – 55]	18 %58,07	09 %29,03	04 %12,90	31 %100
[55–60]	20 %71,43	05 %17,86	03 %10,71	28 %100
المجموع	95 %57,23	47 %28,31	24 %14,46	166 %100

نلاحظ من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول بأن أغلبية الذين تم انخراطهم في المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تم انخراطهم من خلال قاعتهم بأن الممارسة النقابية هي الأداة الفعلية لتحسين أوضاعهم المهنية والبيداغوجية والاجتماعية والمادية بنسبة 57,23%، تليها نسبة 28,31% تم انخراطها إعجابا لأسلوبها النضالي، وأخيرا نسبة 14,46% والتي ترى بإفلاس النقابات الأخرى المتواجدة على مستوى قطاع التربية.

ومنه نستنتج أن قوة التنظيم يرجع إلى قناعة قياداتها ومنخرطيها بالعمل النقابي ووعيا منهم بأنها الأداة الفعلية والعقلانية التي تمكنهم من الحصول على حقوقهم المهضومة ومن تحسين أوضاعهم المهنية والبيداغوجية والاجتماعية والمادية .

وما انخراطهم في هذا التنظيم النقابي إلالقناعتهم الشخصية ورضاهم بأدائها الفعال حسب أرائهم ومواقفهم فهم يعتبرونها: نقابتهم كونها نقابة خاصة بالأساتذة، ومبنية على الشفافية وتمتاز بالوضوح، موضوعية وديمقراطية، تساوي بين الأساتذة، فيها رجال أوفياء ومواقفها غير مشبوهة، نزاهة أعضائها وروح تضحياتهم، لقناعتهم الشخصية وجدية النقابة والثقة المتبادلة بين جميع أعضاء النقابة ، لأنها الأكثر مصداقية، تدافع عن حق الأستاذ، لأنها توفي بالوعود وفيها أشخاص يسهرون على حماية الأستاذ، الشفافية في التعامل، تخدم تطلعاتي المهنية ،لأنها وفية لا تسعى وراء مناصب ،بكل بساطة أنها نقابة الأساتذة وأن المشرفين على رأسها أساتذة ويعرفون كل شاردة وواردة، وغيرها.

بينما الفئة الثانية فترى بأن من أسباب انخراطها في هذا تنظيم يرتكز على القاعدة وقاعة الأساتذة، لأنها تعتمد على القاعدة في قراراتها، لأنها لا تقبل المساومة ولا الظلم والاجحاف

،لأنها تمثل الأساتذة تمثيلا حقيقيا وتستشير وتبحث في انشغالاته، لأنها نقابة حرة، وأعضاؤها ملتزمون وليست أداة طيعة في أيدي السلطة ، لقدرتها على الحوار، وضوح الخطاب / الصدق، الشجاعة ،أهدافها واضحة، نتيجة ارتباطها الدائم والمستمر بقاعة الأساتذة في الأمور المهمة، فهي جدية في استشارة القاعدة ،وفي طريقة الطرح وفي كيفية معالجة مشاكل الأساتذة ،وهذا باعتمادها في صناعة قراراتها على القاعدة أي الانطلاقمن الجمعية العامة للفرع، مرورا بالمجالس الولائية وصولا إلى المجلس الوطني، ليصدر بعدها المنسق الوطني مخرجات على شكل قرارات ملزمة لكل مناضليها، وهذه القرارات التي تصدر من المجلس الوطني تكون بعد المداولاتبكل شفافية وديمقراطية، هذه القرارات التي تصدر عن المكتب الوطني، سرعان ما يتفاعل معها أغلبية الأساتذة، ومنهم من يرها فعالة وتمتاز بالشفافية والصرامة والعمل المستمر، التنظيم المحكم ، تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، لأن أسلوب عملها يتميز بالشفافية واحترام رأي القاعدة .

أما الفئة الثالثة فترى بأن ما عزز من قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني هو التفاف العديد من الأساتذة به، لأنه يمثل النخبة ، مبنية على المصداقية والشفافية والكفاءة،لقناعتهم بجديته في الطرح وقوته في رفع مطالبه، وخبرته في استراتيجياته النضالية، وما زاد من قوته هو إفلاس العديد من النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية، نتيجة انسحاب العديد من مناضليهم وانضمامهم إلى المجلس الوطني، كونهم تلمسوا عمليا النتائج التي حققها في الواقع، هذا ما زاد من حدة الصراع ما بين التنظيمات العمالية على حلبة الصراع، من خلال قيامها بالعديد من النشاطات النقابية من احتجاجات وإضرابات لتعزيز مكانتها والحفاظ على ذاتها واستمراريتها .

نستنتج من خلا مواقف المبحوثين بأن سر نجاح المجلس الوطني في استقطاب شريحة واسعة من الأساتذة هو لصدقهم في النضال، فأغلبية منهم انخرطوا في هذا التنظيم بقناعتهم الشخصية لأنهم تلمسوا مدى إخلاص مناضليها وجديتهم في معالجة المشكل، بكل شفافية وديمقراطية ، كذلك أن هذه النقابة هي نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، فالكلمة لقاعة الأساتذة ، وقراراتها تصدر من القاعدة التي هي سيدة القرار، وقادتها أساتذة وليسوا مدراء...تمتاز هذه النقابة بالشفافية والنزاهة والديمقراطية، واستقلاليتها عن الوصاية لها مبادئ وقوانين أساسية منضبطة ومحترمة، بالإضافة إلى أن دورها واضح ومطالبها هي مطالب وانشغالات الأساتذة، فهي تدافع على الأستاذ، لها قوة الطرح والتفاوض...إفلاس العديد من النقابات نتيجة انضمام مناضليها إلى المجلس الوطني هذا ما عزز من قوته، وزاد من حدة الصراع مع النقابات الأخرى، وهو صراع وجود واثبات الذات.

وبالتالي فان نتائج المجلس الوطني واقعية، نتيجة صرامته وقوته في التعامل مع الوزارة، لأنه أصبح قادرا على تحريك شريحة واسعة من الأساتذة على مستوى قطاع التربية هذا ما عزز من قوتها وإصرارها على تلبية مطالبه، ودفع بالجهات الوصية إلى التنازل عن مواقفها لصالح المجلس الوطني بعد استنفاذها لكل الأساليب الترهيبية لتوقيف الإضراب.

18- <u>موقف الأساتذة من التعددية النقابية داخل المؤسسة التربوية حسب التجربة النقابية :</u>

التعددية النقابية / التجربةالنقابية	الأحادية	التعددية				المجموع
		تعدد الأفكار	الحرية	الاستقلالية	أخرى	
أقل من 04 سنوات	03 %12	10 %40	05 %20	06 %24	01 %04	25 %100
من 04 الى 08 سنوات	10 %38,47	07 %26,92	05 %19,23	00 00	04 %15,38	26 %100

08 سنوات فما فوق	23 %20	58 %50,43	17 %14,78	03 %02,61	14 %12,18	115 %100
المجموع	36 %21,68	75 %45,18	27 %16,27	09 %05,42	19 %11,45	166 %100

يبين لنا الجدول مواقف المبحوثين من التعددية النقابية على مستوى قطاع التربية الوطنية، وأيهما يخدم القطاع هل النقابة الأحادية أم التعددية النقابية ؟

من خلال ملاحظتنا للإحصائيات، نلاحظ بأن الأغلبية منهم يفضلون التعددية النقابية، نتيجة تعدد الأفكار ووجود بدائل ونسبتهم هي 45,18%، تليها نسبة 16,27%الحرية النقابية، و11,45% مصنفة في أخرى وأخيرا نسبة 05,42% يكون هناك استقلالية، بالمقابل نجد نسبة 21,68% هي ضد التعددية.وعند رجوعنا إلى مواقف و أراء المبحوثين وجدنا رأيين مختلفين هما :

الرأي الأول : ضد التعددية، وكانت مواقفهم كما يلي: الوحدة قوة للم الشمل، الشفافية، استشارة واسعة للقاعدة، تخدم الصالح العام، التعدد يقابلها تعدد المصالح والانحراف عن المسار، الكناباست الرأي العام يرجع للأساتذة، رأي جامع يخدم مصلحة القطاع، يؤدي إلى منتوج واحد، كي تتحد الأهداف وتتحقق القوة مع الكتلة الواحدة فيد الله مع الجماعة ، اذا كانت النقابة تستمد قوتها وشرعيتها من القاعدة يكون لها تأثير على الوصاية، إذا تعددت النقابات يكون حالها كحال الأحزاب السياسية، يفترض أن تكون لكل طور نقابة ثم يكون تنسيق ما بين هذه النقابات في إطار كنفدرالية...

وغيرها من الآراء التي تفضل وجود نقابة وطنية وحيدة ، تكون مستمدة شرعيتها وقوتها من القاعدة، لأن التعددية النقابية تشتت الجهود وتضعف من مردودية المنتوج النقابي، فالتعددية النقابية يقابلها تعدد في المصالح الشخصية.

الرأي الثاني يفضل التعددية النقابية ومنها نستخلص أربع فئات:

الفئة الأولى والتي تفضل التعددية النقابية على النقابية الأحادية، لأن التعددية تعني تعدد الأفكار وبالتالي كانت موقفهم كما يلي: تكرس مبدأ الرأي والرأي الآخر، لأنه لا يمكن أن يمثل الأستاذ الإداري لكل سلك مشاكله وخصوصياته، النقد البناء في التعددية يحسن من مستوى الأداء والانجاز،التعددية النقابية إذا كانت نابعة من القاعدة والمشرفون عليها يلتزمون بالنزاهة وروح المسؤولية والتعاون،لأن ميول الأفراد مختلفة وأساليب المطالبة تختلف من نقابة لأخرى

،اختلاف الرأي نعمة، عدم العودة للاستبداد، فتح المجال للحريات وتبادل الآراء، تنافس النقابات على استقطاب الأساتذة ،الاستفادة من المعارضة، تعدد الآراء والأفكار مهم جدا لكل رأيه وطريقة تفكيره، يمكن بلورتها وكشف النقائص ومعالجتها، النقابة الأحادية تباع وتشترى، بروز طروحات وأفكار وتجارب، اختلاف الرؤى ، المطالبة بالحقوق، بروز كفاءات ، تحقيق مكاسب...

الفئة الثانية وهي ضد الأحادية وقد كانت مواقفها كما يلي : الأحادية لا تخدم أي طرف، الأحادية تقلل من التنافس ، تؤدي إلى الركود، الأحادية مرآة للاستبداد، الأحادية تنتج خدمة المصالح الشخصية ، تجربة الأحادية فاشلة، التعددية حق على مستوى قطاع التربية حتى عند التفاوض كل نقابة تستطيع الدفاع على السلك الذي تنشط فيه، وغيرها من المواقف التي تفضل التعددية النقابية على الأحادية التي تراها بأنها مرآة للاستبداد .

الفئة الثالثة: وهي الفئة التي تفضل التعددية النقابية على الأحادية كونها تمتاز بالاستقلالية ، وقد كانت مواقفهم كما يلي: تفادي استغلال الوصاية، الصراع، إبعاد تأثير المنافسة النقابية وعدم التواطؤ النقابة مع الهيئات لأنه في حالة حدوث ذلك سيؤدي إلى زوال النقابة، لأن الدولة هي التي تفرق بين عمال القطاع لتبقى هي التي تقرر، لاختلاف القناعات والمصالح ولضعف الأداء النقابي في التعبئة وتبني قضايا وانشغالات الأساتذة، توجد مصالح خاصة وسوء النية أحيانا لكسر العمل النقابي الفعال، الرغبة في الوصول إلى المناصب، أو لأغراض سياسية، لتقسيم الجهود وإضعافها، وغيرها من الآراء التي تبين مدى صعوبة العمل النقابي في ظل التعددية النقابية .

الفئة الرابعة : وهي الفئة والمصنفة في أخرى ، والتي كانت مواقفها إما دون تقديم تعليل على الإجابة، أو كانت إجاباتهم كما يلي فكانت النقابة الأحادية قد تتحول إلى نقابات محتكرة، لأنك تستفيد من المعارضة، التعددية النقابية تخدم الأستاذ ولا تخدم التلميذ، الانضمام إلى الكنفدرالية النقابية للنضال...وغيرها.

ومن هنا نستخلص موقفين مع الأحادية وهم الذين لديهم موقف وشروط للكيفية التي يجب أن تكون عليها النقابة الوحيدة ، فبالنسبة لهم تعدد النقابات يقابلها تعدد في المصالح، فتشكيل كنفدرالية تضم كل النقابات الموجودة على مستوى قطاع التربية، سيعزز من وحدة الصف ولم الشمل في ظل الشفافية والوضوح، وأن ترجع إلى القاعدة من خلال استشارتها و الأخذ بآرائها، وان كانت النقابة تستمد شرعيتها من القاعدة فإنها ستصبح قوة قادرة على التأثير في الجهات الوصية .

أما الموقف الثاني والذي هو مع التعددية النقابية فمنهم من يرى بأن التعددية النقابية يقابلها تعدد في الآراء والمواقف، فهي تفتح مجالا للصراع ما بين الأقطاب الفاعلة على المسرح العام، تستعمل ضمن هذا النسق كل الاستراتيجيات من أجل اكتساب الشرعية النضالية من طرف الأساتذة، والاستمرارية في النضال من أجل تحقيق مطالب الأساتذة، في ظل جو من المنافسة الاستقلالية والديمقراطية، مما سيؤدي إلى تعميم الفائدة على الأساتذة ، ويتحقق المنتوج النقابي.

19- <u>الصراعات الناتجة عن كثرة الإضرابات :</u>

الصراعات مع / التجربة النقابية	الجهات الوصية	التلاميذ	جمعية أولياء التلاميذ	النقابات	المجموع
أقل من 04 سنوات	15 %44,12	08 %23,53	09 %26,47	02 %05,88	34 %100
من 04 الى 08 سنوات	21 %48,84	04 %09,30	15 %34,88	03 %06,98	43 %100

08 سنوات فما فوق	106 %53,54	24 %12,12	58 %29,29	10 %05,05	198 %100
المجموع	142 %51,64	36 %13,09	82 %29,82	15 %05,45	275 %100

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائيات نلاحظ بأن أغلبية المبحوثين يرون بأن الإضراب والحركات الاحتجاجية...هوالأسلوب الفعالة الذي يتبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، باعتباره الأنجع والأنسب لإرغام الجهات الوصية للموافقة على مطالبهم المهنية والبيداغوجية والاجتماعية والمادية، قبول الحوار والتفاوض وبالتالي نسبة 51,64% ترى بأن كثرة الإضرابات تفتح مجالات للصراع ما بين المجلس الوطني والجهات الوصية، ومع كثرة الإضرابات ستكون لها انعكاسات سلبية تدفع بأولياء التلاميذ للتدخل من أجل حماية أبنائهم وبالتالي سيتولد صراع قوي ما بين جمعية أولياء التلاميذ والمجلس الوطني وهذا ما أجاب عنه 29,82%، في حين أن النسبة التي ترى بأنه سيتولد صراع مع التلاميذ نسبتهم 29,82% ، ومع النقابات الأخرى 05,45%.

ومنه نستخلص بأن المجلس الوطني باعتباره يضم النخبة والمتمثلة في فئة الأساتذة، وجلهم اكتسبوا خبرة وكفاءة في المجال النقابي، نتيجة لاحتكاكهم بالمجتمع المدني، ومشاركتهم إما في العمل الجمعوي أو السياسي.

فالمجلس الوطني ما كان له أن يتبنىالإضراب إلا بعد حصله على الموافقة من طرف قاعة الأساتذة ومرورا على المجالس الولائية ثم تليها المداولات على مستوى المجلس الوطني، من خلال تشخيص الوضع والاستماع لآراء أعضاء المجلس الوطني واقتراحاتهم، بعدها يتم صناعة القراراللازم.مع وضع جميع الاحتمالات الواردة وأهم المواجهات والاصطدمات التي يمكن أن تحدث وهذا بالفعل ما وقع ميدانيا في الكثير من الأحيان حيث تحول قطاع التربية إلى حلبة الصراع ما بين الأقطاب الفاعلة الجهات الوصية ، أولياء التلاميذ ، التلاميذ والنقابات .

ونتيجة النضال المنظم من طرف المجلس الوطني، وإصرارهم على مواصلة الإضراب حتى تتحقق مطالبهم، وبالتالي وجدت الجهات الوصية ذاتها ملزمة بالنزول لمطالب الأساتذة وتلبيتها. بعد دخول كل من جمعية الأولياء التلاميذ والتلاميذ في الصراع، مع بروز الإعلام بكل أشكاله الذي جعل المجلس الوطني في الواجهة مع المجتمع لتوضيح انشغالاته وإبراز مطالبه المهنية والاجتماعية والمادية .

20- <u>البدائل عن الحركات الاحتجاجية والإضرابات :</u>

الطرق البديلة / الأقدمية المهنية	نعم	لا	المجموع
أقل من 04 سنوات	08 %47,06	09 %52,94	17 %100
من 04 الى 08 سنوات	12	17	29

	%41,38	%58,62	%100
08 سنوات فما فوق	55 %45,83	65 %54,17	120 %100
المجموع	75 %45,18	91 %54,82	166 %100

عند تمعننا في الجدول الذي يبين لنا مدى وجود أساليب نضالية أخرى بديلة عن الإضرابات والاحتجاجات، حسب الأقدمية في العمل النقابي نلاحظ نسبة 54,82% ترى بأنه يوجد مقابل 45,18% ترى بأنه لا يوجد بديل .

بالنسبة للفئة التي أجابت ب " لا " أي لا توجد بدائل فكانت مواقفهم كما يلي : مستحيل الإضراب حل في التأسيس لإثبات الذات بعدها نضال فكري أولى من هذه الصراعات، لا إن الجهات الوصية على الأقل لحد الآن أثبتت أنها لا تسمع إلا بالضغط ولذلك في اعتقادي لا توجد طرق بديلة عن الإضرابات وهذا في الجزائر فقط، عودتنا الجهات الوصية أنها لا تبالي بالصيغ الأخرى سوى الإضرابات والاحتجاجات، الإضراب هو الحل الوحيد إلا إذا كان باب الحوار مفتوح، الوصاية لا تستجيب بطرق الحوار وإنما بالضغط، لا يوجد حوار جاد في ظل النظام الحالي، مجبرة لأن الجهات الوصية لا تعتبر النقابات شركاء اجتماعيين، نحن نبادر إلى الحوار ولا ندخل في الإضراب إلا إذا أجبرنا عليه...

أما الفئة التي ترى بوجود بديلة في تعاملها مع الجهات الوصية فكانت مواقفها كالتالي:

الوقفات الاحتجاجية، الاعتصامات الوطنية والمحلية، المسيرات، المقاطعات الإدارية، العصيان المني حتى يتم تلبية مطالبنا، الحوار والتفاوض لكن الأبواب دائما مغلقة ، كما تنص عليه القوانين، النزاعات باختيار التفاوض قبل الشروع في الإضراب، الإضراب عن الطعام، اللجوء للقضاء، الحوار والتفاوض، التجمعات، الإعلام بكل أشكاله ، موجودة لكن غير فعالة ...

ومنه نستخلص بأن الأساتذة النقابيين مقتنعين بأن الجهات الوصية غير معترفة بهم كشريك اجتماعي وبالتالي فأسلوب الحوار والتفاوض الذي يتبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين في نضاله النقابي كونه شريك اجتماعي في الثلاثية إلى جانب الجهات الوصية وأرباب العمل، غير ناجح معها فهي لا تستجيب لمطالب النقابات المستقلة إلا بالقوة مثل الإضرابات القصيرة وطويلة المدى، الاحتجاجات، الاعتصامات، التجمعات، المسيرات، الإعلام وغيرها من الأساليب التي تتصف بالعنف، ويبقى الى يومنا هذا الصراع قائم بينهما باعتبار أن هناك العديد من الملفات لم

يتم الاستجابة لها وهي ملف التقاعد، ملف السكن ، ملف الخدمات الاجتماعية ، ملف القانون الخاص، ملف الأساتذة الآيلين للزوال...وغيرها

نتائج الفرضية الثانية :

أثبت المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني قوته وقدرته على إثبات ذاته، وتعزيز من مكانته ، وتحقيق العديد من النجاحات خلال مراحل تطوره، ومن أهم النتائج المتحصل عليها :

-تأسس العمل النقابي كفكرة في أكتوبر 2002، وبدأ نشاطه فيجانفي 2003، وتحصل على الاعتماد رسميا بعد أربع سنوات من النضال والاصطدامات المتتالية مع الجهات الوصية في 10جويلية 2007. وانطلاقا من هذا التاريخ وهو ينشط في إطار القوانين المعمول بها، مع تنظيمه مؤتمرات متتالية بانتظام لإعادة هيكلة ذاته عن طريق العملية الانتخابية، وإدخال عناصر جديدة نشيطة للحفاظ على ذاته واستمراريته، ولتحقيق توازنه واثبات قوته توسع على الأطوار التعليمية الثلاثة في فيفري 2014.

- من الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني حسب الأقدمية النقابيةمن أجل إثبات وتحقيق مطالبه، أولا: النضال بكل الأساليب العقلانية الرشيدة من أجل تحقيق مطالبها وتحسين وضعية الأساتذة بما يتماشى مع الواقع الاجتماعي المعاش ، ثانيا: المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، ثالثا: تنمية الوعي النقابي لدى النقابيين والمناضلين حتى تحقق لديهم ثقافة تنظيمية تستطيع من خلالها الوصول إلى تحقيق أهدافها ، رابعا: استقطاب أكبر عدد من الأساتذة ، لأن النقابة التي تضم شريحة واسعة من الأساتذة هي التي تحظى بمكانة لدى الجهات الوصية من حيث التمثيل، وبالتالي يمكنها أن تصبح شريكا اجتماعيا في الثلاثية إلى جانب أرباب العمل والجهات الوصية.

- أغلبية الأساتذة الذين يمارسون العمل النقابي، انضموا إلى التنظيم النقابي بقناعتهم الشخصية، وذلك لتحقيق مطالب الأساتذة، وتحسين ظروف معيشتهم في حين نجد منهم من انخرطوا فيه نتيجة شعورهم بالظلم بكل أشكاله.

-لاحظنا بأن للنقابات العمالية علاقة بالعمل السياسي، سواء على المستوى الدولي أو المحلي. وما يؤكد ذلك عمليا هي المعطيات الموجودة في الجدول، باعتبار أن هناك العديد من المبحوثين منخرطين في تنظيم نقابي وأحزاب سياسية في آن واحد، كما لاحظنا بأن الفئة التي لديها خبرة نقابية تتراوح من8 سنوات فما فوق هي الفئة الأكثر إقبالا على الممارسة السياسية بنسبة 76,09%.

– أغلبية النقابيين اانخرطوا في هذا التنظيم لقناعتهم الشخصية بضرورة الفعل النقابي لرفع الظلم عن الأساتذة والدفاع عن حقوقهم المهضومة ، وهذا هو سبب نجاحه وازدياد وزنه يوما بعد يوم، نتيجة حنكة قياداته، وقناعتهم الشخصية بأن الجهات الوصية لن ينفع معها إلا العمل النقابي باعتباره الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم . هذا ما ولد صراعا ما بين التنظيمات النقابية والجهات الوصية عموما والجهات الوصية والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على وجه التحديد.

–مشكلة التكوين النقابي لدى النقابات العمالية، فالنقابي الذي يتلقى تكوينا نقابيا يكونا عارفا بالتطورات الراهنة، وكيفية التعامل معها، ونوعية الاستراتيجيات والأساليب العقلانية التي يجب أن يتبعها.في إدارة العمل النقابي، وفي كيفية معالجة الخلافات والصراعات الداخلية، ومواجهة الصراعات الخارجية.

–عبر لنا العديد من النقابيين بأن من بين المعوقات التي تعيق النقابي من أدائه النقابي هو ضعف الوعي النقابي لدى فئة من النقابيين، والتي تتجلى في التردد الناتج عن عدم قناعتهم بالعمل النقابي، الاكتفاء بالانخراط والمتابعة، عدم الالتفاف بالأساتذة ، عدم المشاركة في الإضرابات خوفا من الخصم في الأجور، الغيرة وغيرها، كل هذه السلوكات السلبية ستؤدي إلى بروز صراعات داخلية مع مرور الوقت إن لم يتم معالجتها والتحكم فيها .

–الحركة النقابية على الرغم من أدائها الفعال إلى حد الساعة، إلا أنها تبقى فتية ولبناء ذاتها وتحسين أدائها والحفاظ على استمراريتها ومكانتها الاجتماعية، يتطلب من قيادتها النقابية، أن يتميزوا عن غيرهم من النقابيين بالعديد من المواصفات القيادية لأنه بالنسبة للقاعدة النقابية رمز من رموز الشجاعة، القوة، الصمود، التضحية بالمال والجهد والوقت، وأن يكونوا واعون بالقوانين المعمول بها محليا ودوليا، والعراقيل التي ستقابلهم عند ممارستهم للعمل النقابي، من مواجهات مع السلطة وتعرضهم إلى ملاحقات وتهديدات ومحاكم وغيرها هذا من جهة، ومن جهة أخرى بروز صراعات بين الأقطاب الفاعلة على التمثيل والاستقطاب، وبالتالي البقاء حتما للتنظيم الذي يعرف كيف يرسم استراتيجياته بطريقة عقلانية رشيدة ، وكيف يدير الأزمات في ظل التطورات والتغيرات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي.

– بروز صراعات داخل التنظيم سواء على المستوى الداخلي نتيجة ضعف الوعي النقابي، كالتشكيك في مدى نجاح الإضرابات، الخوف، اللامبالاة، صعوبة إقناع الأساتذة على مواصلة الاحتجاجات، الانقسامات ، تبادل الاتهامات، اتهامهم بالعمل على تحقيق مصالحهم شخصية أما من الناحية الخارجية فظهرت ضغوطات اجتماعية نتيجة دخول أقطاب من المجتمع المدني في الصراع منهم جمعية أولياء التلاميذ، الأحزاب السياسية ، النقابات العمالية منها المحسوبة على

السلطة حسب مواقف المبحوثين ومنها النقابات المستقلة التي دخلت إلى حلبة الصراع للحفاظ على ذاتها واستمراريتها، بعدما استطاع المجلس الوطني أن يستقطب العديد من الأساتذة الذين كانوا محسوبين على نقابات أخرى، فازدادت قوته وقدرته على تحريك شريحة كبيرة من الأساتذة ، وبالتالي استطاع تحقيق العديد من المكاسب لصالح الأساتذة من جهة ، من جهة أخرى التوسع على الأطوار التعليمية الثلاث الابتدائي ، المتوسط والثانوي.

-المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني اعتمد في مسيرته النضالية على مجموعة من الاستراتيجيات هي، أولا نضاله المستمر من أجل حماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتمييز، والدفاع على مطالبهم المهنية والاجتماعية والمادية، العمل على تحسين ظروف الحياة والعمل، حفظ كرامة الأستاذ وإعادة مكانته الرمزية في المجتمع باعتباره رمز من رموزه، وهذا هو الدور الأساسي الذي يقوم عليه أي تنظيم نقابي ، ثانيا :تنمية الوعي النقابي والقانوني عند النقابيين ، ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية من خلال إرساء ثقافة تنظيمية داخل التنظيم ، حيث يرى كل من "kreinterkinichi " بأن الثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف أساسية وهي تتجلى في النقاط التالية: "أولا تعطي للعاملين هوية تنظيمية ، وثانيها تسهل الالتزام الجماعي، وثالثا تعزز استقرار النظام الاجتماعي ، ورابعا تعمل على تشكيل السلوك التنظيمي "[1] ، ثالثا : تعزيز مكانة التنظيم النقابي، باعتباره شريك اجتماعي في الثلاثية والتي تضم كل من أرباب العمل ، الجهات الوصية والاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وأن يتم إشراكه في صناعة القرارات الحساسة على مستوى قطاع التربية، كالمشاركة الفعلية في اقتراح مشاريع ذات علاقة بالجانب البيداغوجي، في صياغة أو تعديل القوانين وتطبيقها، رابعا: من استراتيجيات التنظيم تحقيق التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي لإثبات ذاته كقوة اجتماعية فاعلة على مستوى الحقل التعليمي، لتشكيل قاعدة واسعة من أجل كسب قوة للتفاوض والحوار، والحصول على الموافقة للمشاركة في صناعة القرارات التي تساعد على عصرنة المدرسة الجزائرية، خامسا المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية ومنظومة تربوية عصرية قادرة على مواكبة ومسايرة احتياجات المجتمع المحلية والدولية...

– يبقى الصراع قائما ما بين التنظيمات النقابية على تسيير الخدمات الاجتماعية خاصة ما بين CNAPESTEوالاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، فبعدما كانت الخدمات تسير من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اليوم النقابة المهيمنة على اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية هو الاتحاد الوطني لعمال التربية

[1]عويشة مسيلتي ، " **ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال ، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخاتة وملابس لبال الجلدية ،الجزائر"**، تحت إشراف : د/ رتيمي الفضيل ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر – 02- ، الجزائر 2011/2010، ص 06 .

والتكوينUNPEF، في حين عجز الكناباست في الانتخابات السابقة على الهيمنة عليه بسبب وجوده على مستوى طور تعليمي واحد –الثانوي–، هذا ما دفع به إلى التغيير من استراتيجياته النضالية بعدما حصل على الاعتماد في سنة 2014 ليتوسع علىالأطوار التعليمية الثلاثة ، وهو بصدد التحضير للدخول في الانتخابات القادمة للدخول بقوة ، بالتالي ستشهد الانتخابات القادمة على مستوى الخدمات الاجتماعية صراعات قوية على التمثيل ما بين التنظيمات النقابية والتي ستجرى يوم الثلاثاء 19 ماي 2015.أما من ناحية تقييم الكناباست لأداء المسيرين للخدمات الاجتماعية في هذه المرحلة، فهم يرون بأن المسيرين الحاليين يفتقدون للخبرة والكفاءة من جهة، ومن جهة أخرى اعتمادهم في تسيير الخدمات الاجتماعية على المرسوم 303/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية لا تتماشى مع الوضع الحالي، وهي المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفية تمويل الخدمات الاجتماعية وكذا القرار الوزاري رقم 94–158 المؤرخ في 22 أوت 1994 المتضمن كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية والقرار رقم 01 المؤرخ في 19 فيفري 2012 الذي يحدد كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية ..

– استطاعت الكناباست أن تفرض ذاتها كقوة نقابية فاعلة على مستوى قطاع التربية بفضل استراتيجياتها العقلانية الرشيدة، وقدرتها على تحريك أكبر شريحة من الأساتذة، ونتيجة للتطور الذي عرفه هذا التنظيم خلال السنوات الأخيرة جعله يغير استراتيجياته النضالية بما يتماشى مع الظروف الحالية، خاصة بعدما التف حوله أساتذة من الأطوار التعليمة الأخرى، هذا ما دفع بهذا الأخير إلى دراسة مطلب التوسعة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، تم المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني بالإجماع، وقد تم حصولهم على الاعتماد في سنة 2014 ، هذا ما زاد من قوتهم على الساحة التربوية .

ومنه فان الصراع السائد سيظل ما بين مطالب الكناباست الموسعة والجهات الوصية ومدى تجاوب هذا الأخير معها هذا من جهة ، من جهة أخرى فان تخوف النقابات من مكانتها تدفعها إلى الرجوع إلى الساحة لإثبات ذاتها والحفاظ على استمراريتها، ومنه فان الصراع سيظل دائم ومستمر بينها وبين الجهات الوصية لأن مطالب النقابات لن تنتهي بل ستتطور بتغير الظروف الاجتماعية والمهنية والبيداغوجية للأستاذ.

–الصراع السائد بين النقابات والجهات الوصية سيظل إذا ما بقي هذا الأخير ينتهج نفس النهج الذي ألفته الحركات النقابية ، وهي إصدار قرارات دون إشراك الحركات النقابية والأساتذة المتواجدين في ميدان التعليم باعتبارهم الأقرب إلى الواقع، فإنها الاصطدامات ستظل بينهما مستمرة ، باعتبار أن جل النقابيين يرون أن الجهات الوصية لا تستشير أحدا إلا من ترى بأنهم

سيوافقونها في الطرح أي من باب التزكية مثل UNPEF وUGTA. وبالتالي هذا ما دفع بالنقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية إلى تبني العديد من الاستراتيجيات النضالية الهجومية كالإضرابات ، الاحتجاجات ، المسيرات، التجمعات المقاطعات الإدارية وغيرها من أجل إثبات قوتها، حتى تحظى بالاعتراف من طرف الجهات الوصية كشريك اجتماعي.

-نجاح الكناباست في نضالها النقابي وقدرتها على افتكاك الاعتراف من طرف الجهات الوصية مرتين، الأولى حصولها على الاعتماد الخاص بالتنظيم، أما الثانية فحصولها على اعتماد التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، وهذا بفضل استراتيجياتها العقلانية الرشيدة والتي تقوم على القاعدة -قاعات الأساتذة-، لأنها مصدر من مصادر قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ، فهي تنطلق في صناعة قراراتها من قاعة الأساتذة إلى الفروع الولائية ثم المجلس الوطني وبعد المداولات والمشاورات يتم الإعلان عنها عن طريق المنسق الوطني والتي تكون على شكل مخرجات أو قرارات سارية المفعول وملزمة لجميع المناضلين، هذا هو سر نجاح المجلس الوطني في إرغام الجهات الوصية للرضوخ لمطالبها.

-يمكننا أن نعتبر قطاع التربية حلبة للصراع كونها تضم العديد من النقابات العمالية كل منها يعمل على استقطاب أكبر عدد من الأساتذة، من أجل الحفاظ على ذاته واستمراريته في الوجود ضمن هذا النسق، ونلاحظ بأن من أبرز التنظيمات النقابية على المسرح العام المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع، الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF ، ثم النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST، الاتحاد العام للعمال الجزائريين FNTE ، مجلس ثانويات العاصمة CLA والتي تنشط على مستوى الجزائر العاصمة، وباعتبار أنه و ما تزال هناك العديد من الملفات لم تتحقق بعد خاصة ملف السكن، ملف الآيلين للزوال، ملف طب العام، ملف التقاعد، يبقى كل تنظيم نقابي على مستوى النسق التربوي، يعمل على إثبات ذاته والحفاظ على استمراريته، انطلاق من خبرته وتجربته النقابية..

- نجد على مستوى المجلس الوطني موقفين مختلفين منهم من هو مع التعددية النقابية ، فالتعددية النقابية يقابلها تعدد في الأفكار في الطرح ، المنافسة، الاستقلالية والديمقراطية، الصراعات في إطار ديمقراطي، والفائدة تكون أعم بالنسبة للأستاذ ويتحقق المنتوج النقابي، ولا يمكنها أن تنحرف عن مسارها النقابي حفاظا على مكانتها وقوتها...بالمقابل لاحظنا فئة من قيادات المجلس الوطني يفضلون نقابة وحيدة على مستوى قطاع التربية لأن في الاتحاد قوة ، فالتعددية تشتت الصف ، وتزيد من الصراعات الداخلية والخارجة ، وتمكن الجهات الوصية من تشتيتها والقضاء عليها، وعلى هذا هم يقترحون بتشكيل كنفدرالية تضم جميع النقابات على

مستوى قطاع التربية، تكون قوة موازية للجهات الوصية، تستطيع من خلالها تحقيق جميع مطالبها، من خلال تعزيزها لوحدة الصف ولم الشمل في ظل الشفافية والوضوح، وأن ترجع إلى قاعة الأساتذة لاستشارتهم و الأخذ بآرائهم، فانها ستصبح قوة قادرة على التأثير في الجهات الوصية .هذا ما يجعل هذا الأخير يتعامل معه كشريك اجتماعي يشاوره في جميع القضايا التي تتعلق بقطاع التربية، ويتحاور وتفاوض معه في المطالب الخاصة بمشاكل الأساتذة، وهذا الأسلوب بالنسبة لهم أحسن من الإضرابات والاحتجاجات التي تزيد من الصراعات التي لا تخدم أي طرف.

– ومنه نستخلص بأن المجلس الوطني باعتباره يضم النخبة والمتمثلة في فئة الأساتذة، وجلهم اكتسبوا خبرة وكفاءة في المجال النقابي، نتيجة لاحتكاكهم بالمجتمع المدني، ومشاركتهم إما في العمل الجمعوي أو السياسي. فالمجلس الوطني لم يتبن الإضراب إلا بعد حصوله على الموافقة من طرف قاعة الأساتذة مرورا بالفروع الولائية، إلى المجلس الوطني، حينها يتم تشخيص الوضع، والاستماع لاقتراحاتهم وتوقعات ردود الأفعال من طرف الجهات الوصية خصوصا والمجتمع عموما، بعدها يكون تبني الإستراتيجية المناسبة لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم.

وبالفعل كلما كانت هناك إضرابات خاصة طويلة المدى منها ، فإنها تؤدي إلى تحول قطاع التربية إلى حلبة للصراع ما بين الأقطاب الفاعلة يشرك فيها العديد من الأقطاب الفاعلة في المجتمع، وهي الجهات الوصية، أولياء التلاميذ، التلاميذ، النقابات، الإعلام بكل أنواعه المرئية، المسموعة والمكتوبة، الأحزاب السياسية والمجتمع..

– ومنه نستخلص بأن الأساتذة النقابيين مقتنعين بأن الجهات الوصية غير معترفة بهم كشريك اجتماعي وبالتالي فأسلوب الحوار والتفاوض الذي يتبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين في نضاله النقابي كونه شريك اجتماعي في الثلاثية إلى جانب الجهات الوصية وأرباب العمل، غير ناجح معها، فالجهات الوصية لا تستجيب لمطالب النقابات المستقلة إلا بعد استعمال القوة بكل أشكالها مثل الإضرابات القصيرة وطويلة المدى، الاحتجاجات، الاعتصامات، التجمعات، المسيرات، الإعلام وغيرها من الأساليب التي تتصف بالعنف، ويبقى إلى يومنا هذا الصراع قائم بينهما باعتبار أن هناك العديد من الملفات لم يتم الاستجابة لها وهي ملف التقاعد، ملف السكن، ملف الخدمات الاجتماعية ، ملف القانون الخاص، ملف الأساتذة الآيلين للزوال...وغيرها

والسؤال الذي يمكننا أن نطرحه : هل ستنجح النقابات المستقلة أن تتوحد في إطار كونفدرالية ؟ من أجل الحد من الصراعات على مستوى قطاع التربية؟ وهل ستتمكن النقابات من بناء تنظيم نقابي موحد قوي يكون بمثابة شريك اجتماعي؟ وهل سيتمكن من بناء أساليبه النضالية مبنية على الحوار والتفاوض بدل من استعمالها للقوة في مسيرته النقابية ؟.

الفصـــــل الثامن:استراتيجية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي

01-التجربـــــة النقابيـــــة واستراتيجياتهـــــا النضاليـــــة علـــــى مستـــــوى النســـــق التربـــــوي.

02-نتائـــــج الفرضيـــــة الثالثـــــة

تحليل الفرضية الثالثة:استراتيجية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي

تمهيد:بعدما تعرفنا عن أسباب بروز المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على المسرح العام وهذا بسببالظروف المهنية والاجتماعية الصعبة التي عاشها الأستاذ، هذا ما يدفعنا الى التساؤل عن الاستراتيجيات التي تفاعل بها هذا التنظيم خلال مسيرته النضالية؟.

01- النشاطات النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

النشاطات الأقدمية النقابية	إحياء المناسبات	التنسيق مع الإدارة	مراقبة سير الخدمات الاجتماعية	احتجاجات و إضرابات	أخرى			المجموع
					التوعية	أيام دراسية	الإعلام	
أقل من 04 سنوات	05 %12,82	13 %33,33	07 %17,95	12 %30,77	01 %02,56	00 00	01 02,5%	39 %100
من 04 الى 08 سنوات	07 %09,59	23 %31,51	19 %26,03	21 %28,77	02 %02,74	01 %01,37	00 00	73 %100
08 سنوات فما فوق	15 %05,36	99 %35,36	59 %21,07	87 %31,07	13 %04,64	06 %02,14	01 %0,36	280 %100
المجموع	27 %06,89	135 %34,44	85 %21,68	120 %30,61	16 %04,08	07 %01,79	02 %0,51	392 %100

من الاستراتيجيات الأساسية التي قام عليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني هي حماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتميز، والنضال المستمر من أجل تحسين ظروفهم المادية والاجتماعية والمهنية، فهل لهذا التنظيم أدوار أخرى يلعبها ضمن هذا النسق التربوي؟.

يرى أغلبية المبحوثينالذين وجدنا لديهم إجابات متعددة أن مهام ودور الحركة النقابية هو التنسيق مع الإدارة لتسوية المشاكل المهنية للأساتذة على مستوى المؤسسة التربوية، ومطالبة الجهات الوصية بتحسين وضعية الأساتذة من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية والبيداغوجية بنسبة 34,44%من خلال اعتمادها على العديد من الأساليب العقلانية في تفاعلها وتعاملها مع الإدارة.

أما نسبة30,61% فترى بأن المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني منذ تأسيسهإلى اليوم يعتمد في نضاله النقابي من أجل تحقيق مطالبه الاجتماعية والمهنية على أسلوب القوة

كالاحتجاجات، الإضرابات بكل أشكالهاقصيرة وطويلة المدى والتي منها من دامت أكثر من شهر،بالإضافةإلى المقاطعات الإدارية، التجمعات وغيرها من الأساليب التي تتسم بالقوة،وهذا راجع لكونها طبقت هذا الأسلوب وحققت من خلاله العديد من المطالب على جميع المستويات منأهمها رد الاعتبار لمكانة الأستاذ مرتكزا في ذلك على قاعة الأساتذة كونه ينطلق من القاعدة إلى القمة ويشرك جميع الأساتذة في قراراته، فالأستاذ يقرر والمجلس الوطني ينفذ قراراته.

كماترى نسبة 21,68%منهم بأن من الأدوار التي تلعبها الحركة النقابية على مستوى النسق التربوي هو مراقبة ومتابعة طريقة تسيير الخدمات الاجتماعية ، والتدخل في تسوية مشاكل الأساتذة في حالة ما كانت هناك شكاوىمن طرفهم، كما لها الحق في الاطلاع على المداولات، والمشاركة في كل ما يتعلق بالخدمات الاجتماعية، وهاهي اليوم تطالب بتغيير القوانين التي تسير بها الخدمات الاجتماعية لكونها لا تتماشى مع الظروف الراهنة،خاصة أن جل الأساتذة يلجؤونإلى الخدمات الاجتماعية من أجل تلبية احتياجاتهم المادية مثل طلب قروض لشراء سكن أو سيارات، أو للترفيه مثل الرحلات، المخيمات الصيفية، العمرة ،تقديم منح للأساتذة في حالة التقاعد، الولادة، الختان، الوفاة، وغيرها من الخدمات الأخرى...

ويساهم المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني أيضا في إحياء المناسبات الوطنية والدينية والعالمية ومشاركة الأساتذة في أفراحهم مثل إحياء مناسبة عيد العمال، حيث يقومون بتكريم الأساتذة خاصة المتقاعدين منهم وهذا للحفاظ على تماسك ووحدة صف الأساتذة، وربط الجيل السابق من الأساتذة بالجيل الجديد وتذكيرهم بالدور الذي لعبوه في بناء مستقبل الأجيال، كما يشاركونهم أيضا في الأعياد الدينية والأعياد الوطنية وهذا بنسبة 06,89%

أما الفئة المتبقية من المبحوثين والمصنفة إجاباتهم في " أخرى " فنجد عندهم ثلاث إجابات مختلفة ، الفئة الأولى منهم ونسبتهم 04,08% ، ترى بأن المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، يسعى من خلال نشاطاته المتنوعة إلى نشر الوعي النقابي لدى الأساتذة، والعمل على تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم والكيفية التي يمكنهم الاستعانة بها من أجل تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم وظروفهم المعيشية ، فالوعي النقابي يجعل من الأستاذ واعيا أيضا بالقوانين المعمول بها.

أما الفئة الثانية منهم ونسبتهم 01,79% ترى بأن من بين النشاطات التي تمارسها النقابة هي تنظيم دورات وملتقيات وأيام دراسية، بالإضافة إلى تنظيم المؤتمرات لتجديد هياكلها من خلال عملية الانتخاب.

الفئة الثالثة والأخيرة ونسبتها 0,51%، ترى بأن من بين الأدوات والأساليب الفعالة التي أصبحت ترتكز عليها النقابة في نضالها النقابيهو الإعلام، باعتبار أن الإعلام يعد السلطة الرابعة والتي من خلاله تستطيع النقابة الضغط على الجهات الوصية لتلبية مطالب الأساتذة وتحسين ظروف معيشتهم ولشرح انشغالاتها ومطالبها والتواصل مع المجتمع على المستوى المحلي والدولي .

ومنه يمكننا أن نقول بأن المجلس الوطني استطاع التأثير في شريحة واسعة من الأساتذة بفضل استراتيجياته العقلانية و المتمثلة في تنويع نشاطاته، من خلال إشراك كل الأساتذة في قراراته حتى أن هناك العديد من النقابيين من نقابات أخرى انضموا إليها ، فأصبحت تلقب بنقابة الأساتذة، هذا ما دفع بالنقابات الأخرى المتواجدة على مستوى النسق التربوي إلى المشاركة في العديد من الإضرابات لإثبات ذاتها والحفاظ على مكانتها واستقلاليتها، في حين اكتفى الاتحاد العام للعمال الجزائريين بنفس الأسلوب المتمثل في الحوار والتفاوض باعتباره التنظيم الوحيد المعترف به من طرف الدولة كشريك اجتماعي، وبالتالي تحول قطاع التربية إلى حلبة صراع بين النقابات الفاعلة لكل منها استراتيجيات تتبناها من أجل الحفاظ على ذاتها ومكانتها.

02- <u>عملية الاتصال داخل التنظيم النقابي :</u>

طريقة الاتصال الأقدمية النقابية	الجمعية العامة	اتصالات فردية	ملصقات	التكنولوجيا الحديثة	المجموع
أقل من 04 سنوات	14 %53,85	06 %23,08	05 %19,22	01 %03,85	26 %100
من 04 الى 08 سنوات	18 %45	07 %17,50	13 %32,50	02 %05	40 %100
08 سنوات فما فوق	112 %46,47	59 %24,48	58 %24,07	12 %04,98	241 %100
المجموع	144 %46,91	72 %23,45	76 %24,75	15 %04,89	307 %100

طريقة الاتصال داخل التنظيم النقابي من أهم الأساليب التي تحدد نجاح أوفشل أي تنظيم في مسيرته النضالية، وعلى هذا وجدنا إجابات متعددة لدى المبحوثين في كيفية الاتصال فيما بينهم، فكانت إجاباتهمكالتالي:

ترى الأغلبية منهم والمقدرة بنسبة 46,91%بأن طريقة الاتصال داخل المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، يتم عبر الجمعيات العامة أو كما يعرف عندهم عن طريق قاعة الأساتذة ، وهنا يكمن الفرق بينه وبين التنظيمات النقابية الأخرى فالقرارات في هذا التنظيم تعتمد على القاعدة وصولا إلى القمة وذلك عبر القنوات التالية الجمعية العامة للفرع مرورابالمجلس الولائي وصولا إلى المجلس الوطني ثم تصدر المخرجات على شكل قرارات من طرف المنسق الوطني ، وتكون ملزمة لجميع الأساتذة، وباعتبارها خرجت من عند الأساتذة فحتما ستجد قبولا منهم.

بينما نجد نسبة23,45% ترى بأن التواصل يتم عبر الملصقات والتي تكون على مستوى قاعات الأساتذة، باعتبار أن القرارات تنطلق من الجمعية العامة أي من قاعة الأساتذة وبالتالي الإعلام بالمستجدات تكون من نفس المكان .

أما نسبة 24,75%فترى أنه بالإضافة إلى وجود اتصالات ما بين القمة والقاعدة عن طريق الجمعيات العامة نجد أيضا اتصالات فردية ، وذلك من أجل إشراك أغلبية الأساتذة وتفعيلهم لإنجاح القرارات التي تصدر عن المجلس الوطني. كما نجد نسبة 04,89% منهم ترى بأن النقابة تعتمد عن طريق التكنولوجيات الحديثة والمتمثلة في الهاتف، الإعلام المرئي، المسموع والمقروء، الانترنت والشبكة العنكبوتية،SMS، EMAIL وغيرها من الطرق والأساليب الحديثة .

ومنه فان طريقة الاتصال تحافظ على وحدة الصف وتزيد من قوة التنظيم ، في تحقيق مطالبه وتحسين الظروف المهنية والاجتماعية والمادية والبيداغوجية للأستاذ ، لأن الأساتذة يجتمعون على الفكرة و يشاركون في صناعتها وإنجاحها ، من خلال اعتمادهم على مختلف الوسائل والتكنولوجيات الحديثة خاصة الانترنيت والشبكة العنكبوتية للتنسيق بين النقابيين على المستوى المحلي والوطني.

03- أسباب نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

الفعالية / الأقدمية النقابية	قاعة الأساتذة	الشفافية والنزاهة	الكفاءة والجدية	أخرى	المجموع
أقل من 04 سنوات	06 %40	05 %33,33	04 %26,67	00 00	15 %100
من 04 الى 08 سنوات	11 %37,93	10 %34,48	08 %27,59	00 00	29 %100
08 سنوات فما فوق	56 %45,90	27 %22,13	36 %29,51	03 %02,46	122 %100
المجموع	73 %43,98	42 %25,30	48 %28,92	03 %01,81	166 %100

نسعى من خلال هذا الجدول إلى إيجاد الجواب عن أسباب نجاح المجلس الوطني في نضاله النقابي، ومحاولة التعرف على نوعية الاستراتيجيات التي يرتكز عليها هذا التنظيم لتحقيق مطالبه وتحسين الظروف المادية والمهنية والاجتماعية للأستاذ، فما هي نوعية هذه الاستراتيجيات ؟.

ترى نسبة 43,98% من المبحوثين بأن نجاح التنظيم هو نتيجة لاعتماده في مسيرته النضالية من التأسيس إلى اليوم على الجمعيات العامة التي تنظم على مستوى قاعات الأساتذة، وبالتالي فهو يرتكز في صناعة قراراته على القاعدة .

بينما نجد نسبة منهم تقدر ب 28,92% ترى بأن المجلس الوطني يعتمد في مسيرته النضالية على الكفاءات في إدارة نشاطاته النقابية أي اعتماده على الكفاءة والجدية. ونسبة 25,30% تعتمد على النزاهة والشفافية، كما أننا نجد نسبة 01,81% ولديها إجابات مختلفة صنفت في " أخرى " .

وقد سجلنا أعلى نسبة في الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، بنسبة 45,90% لدى الفئة التي ترى أن سر نجاح التنظيم هو اعتماده على القاعدة أي على قاعات الأساتذة،

مقابل أعلى نسبة 37,93% في الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 إلى 08 سنوات والتي لديها نفس الموقف،

أما بالنسبة للفئة التي تقل أقدميتها النقابية عن 04 سنوات فأعلى نسبة منها هي 40% والتي سجلنا فيها نفس الموقف.

ومنه نلاحظ أن مواقف المبحوثين انقسمت إلى أربع مواقف وهي :

الموقف الأول والذي يرى بأن الأسباب التي أدت إلى نجاح المجلس الوطني في تجربته النقابية تعود لاعتماده على قاعة الأساتذة وقد تعددت أرائهم ومواقفهم فكانت كالتالي :

انطلقت الحركة من داخل قاعة الأساتذة بسبب الفقر ، التهميش، التمييز، لأن هذه النقابة ولدت من رحم قاعات الأساتذة وأن القرارات التي تصدر من المجلس الوطني تكون ركيزتها قاعة الأساتذة فكل المؤسسات التربوية ممثلة في المجلس الولائي والذي يوصل انشغالات الأساتذة بكل إخلاص ، ثبات في المواقف، استشارة القاعدة ، التفاف القاعدة بالمجلس الوطني ، كل هذه العوامل دفعت بالمجلس الوطني إلى تحقيق ما لم يكن في الحسبان، الالتفاف الكامل والشامل حولها لأنها فعلا مستقلة ومن صلب الأساتذة، وكل من انخرط فيها كان وفيا لها ومطبقالأوامرها، لأنها تضم الأساتذة فقط دون المدراء والمفتشين لأن هؤلاء يمثلون الإدارة أما الأساتذة فهم من يعانون من المشاكل المهنية والبيداغوجية، لأن المجلس الوطني قد تبنى المطالب الحقيقية للأساتذة طيلة مسيرته، قياديوها منسقون تم انتخابهم وليسوا رؤساء، لأن الكناباست نقابة مجالس وليس مكاتب ، المكتب الوطني يمتلك كفاءات تؤهلها لطرح مشاكل الأساتذة على الوصاية ، بفضل انضباط القواعد بقرارات النقابة النابعة أصلا من الجمعية العامة بحيث أنه يمنح الفرصة لجميع أعضائها مهما كانت أطروحاتهم وتوجهاتهم دون إقصاء أحد وهنا تكمن قوة التنظيم، العودة إلى القاعدة العمالية دائما ، الديمقراطية في اختيار المنسقين محليا ووطنيا، الوحدة ، بفضل التفاهم والترابط الذي يجمع بين القاعدة والمجلس الوطني المتمثل في قياداته، لأن قرارات الكناباست تخرج من قاعة الأساتذة فلا يخضع لتوجهات حزبية أو أهواء فردية...وغيرها من الآراء المتعددة .

الموقف الثاني والذي يرى بأن قوة النقابة في الوضوح والشفافية و النزاهة وبالتالي كانت آرائهم ومواقفهم كما يلي: المصداقية والتجرد من التفكير في المنافع الشخصية والابتعاد عن إغراءات الجهات الوصية، وضوح الرؤية، شرعية المطالب ، قوة الطرح، الثقة في النقابة، النزاهة، الالتزام، المصداقية، التضامن، الاستقلالية الفعلية عن السلطات والأحزاب، الوحدة، الصدق، الجدية، القيادة الجماعية، مطالبنا واقعية وقانونية، التشاور بين القاعدة والقمة، لأنه يعبر

بصدق ويعكس بحق المطالب التي يعبر عنها الأساتذة في القاعدة، قراراته نابعة من ممارسة ديمقراطية حقيقية، لأنها نقابة تأسست على مبادئ ومواثيق، هناك تلاؤم بين تركيبة النقابة فكلنا جامعيون نستطيع التواصل بفضل هذا التجانس ...

الموقف الثالث يرى بأن ممثلي المجلس الوطني يمتازون بالكفاءة والجدية، وقد سجلنا بعض مواقفهم: الإصرار والمتابعة والإيمان بالأهداف، الصراحة والالتزام والتضحية، معرفتها الجيدة للقوانين ولها قدرة كبيرة على التفاوض، العمل الدؤوب والإصرار والتحدي لنيل الحقوق المهضومة والتكاتف ما بين الأفراد وراء النقابة هي كلها عوامل اجتمعت لتحقيق هذه المطالب ، ما ضاع حق وراءه طالب، بفضل الحنكة وحسن مسايرة الظروف والأوضاع الاجتماعية والسياسية، كفاءة المجالس والمصالح العامة في أول المطالب...

وأخيرا الموقف الرابع فأرجعأصحابه ذلك إلى أسباب أخرى لكنهم لم يقدموا توضيحات ونسبتهم01,81%.

ومنه يمكننا أن نستخلص أن قوة النقابة تكمن في قدرتهاعلى رسم استراتيجيات عقلانية ورشيدة، تتماشى مع التطورات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي، فهي نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، قراراتها تنطلق من قاعة الأساتذة- الجمعية العامة- بحيث تمنح الفرصة لكل منهم للتعبير عن أطروحاته وتوجهاتهبكل ديمقراطية وشفافيةدون إقصاء لأي طرف.

وتعتبر قاعات الأساتذة الأساس الذي يبنى عليهالفعل النقابي، كونه يتمتع بالعديد من الصلاحيات -الجمعية العامة- حسب القانون الأساسي الخاص بالكناباست الموسعكما هو موضح في المادة 24 :[1]

01- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
02- انتخاب الممثلين و/أو المندوبين على المستويات المحلي، الولائي والوطني.
03- السهر على حرية النقابة واستقلاليتها.
04- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات الولائية.
05- اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله وإقراره.
06- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.
07- إمكانية تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.

[1]-القانون الأساسي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية، ص ص 03- 04.

08- إمكانية سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاقتراع السري وبنسبة 3/2 الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.

كما أنه حسب المادة رقم 13 فان النقابي يفقد الحق في الترشح لهيئات وهيكل النقابة في الحالات التالية وهي[1]:

01- تولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة(مجلس شعبي بلدي، ولائي وطني مدة عهدته الانتخابية).

02- تولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية، وبفقدان صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو هيئة سياسية منتخبة.

ومنه يمكننا القول أن سر نجاح التنظيم في تحقيق أهدافه وتوسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة يكمن في قناعة الأساتذة بأنالمجلس الوطني هو نقابة الأساتذة، كونه خاص بالأساتذة، كما أنه يعتمد في صناعةقراراته على الجمعية العامة أي قاعات الأساتذةمن خلالمناقشة كل القضايا التي تخص النقابة: انتخاب ممثلين، تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات الولائية، اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله وإقراره، تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء، إمكانية تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي، كما يتسم أعضائه بالجدية والكفاءة كونهم أعضاء منتخبين من القاعدة، وبالتالي فهم يتميزون بالشفافية والديمقراطية وقوة الطرح في معالجة مشاكلهم، هذا ما أدى الى التفاف الأساتذة حوله والالتزام بقراراته والعمل على تحقيقها ميدانيا حسب القرارات التي تصدر من المجلس الوطني.

[1]- نفس المرجع ، ص 02.

04- المكاسب المحققة من طرف المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني:

المكاسبالأقدمية النقابية	زيادة في الأجور	ترقيات	تحسيناتفي الخدمات الاجتماعية	تعديل القانون الأساسي	كرامة الأستاذ	منحة الجنوب	أخرى	المجموع
أقل من 04 سنوات	17 %22,08	12 %15,58	11 14,28%	12 %15,58	17 %22,07	06 %7,79	02 %2,60	77 %100
من 04 الى 08 سنوات	27 %21,77	21 %16,93	19 %15,32	20 %16,13	22 %17,74	11 %8,87	04 %3,22	124 %100
08 سنوات فما فوق	111 %20,67	97 %18,06	79 %14,71	92 %17,13	101 %18,80	47 %8,75	10 %1,86	537 %100
المجموع	155 %21	130 %17,61	109 %14,77	124 %16,80	140 %18,97	64 %8,67	16 %2,17	738 %100

من خلال ملاحظتنا للجدول، نرى بأن الاتجاه العام الذي يبين لنا المكاسب التي حققها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني يذهب إلى أن أهم المكاسب المحققةتتمثل في زيادة الأجور وذلك بواقع 21% .

أما نسبة 18,97%فترى بأن المكاسب التي تم تحقيقها هو رد الاعتبار للأساتذة، ومن مواقفهم: رفع الظلم عن الأستاذ، تحرير الأستاذ من التعسف الإداري، رفع الجانب المعنوي ، تدني قيمة الأستاذ أمام المجتمع ما أدى بالنقابة إلىالسعي الحثيث لرد الاعتبارللأستاذ ومنه للمدرسة الجزائرية...

تليها نسبة 17,61%، ترى بأن من المكاسب التي تحققت أيضا هو استحداث رتب جديدة منها أستاذ مكون، أستاذ رئيسي وغيرها.

بينما نجد نسبة 16,80% ترى أن تعديل القانون الأساسي كان مكسبا للأستاذ، أما نسبة 8,67% ترى أنه قد أصبح للجنوب منحة خاصة وهو ما يحفز الأساتذة على الذهاب إلىهناك للاستفادة من المنحة الخاصة بهم.

وأخيرا نجد نسبة 2,17% فكانت لديهم إجابات متعددة منها استقلالية العمل النقابي، خلق ديناميكية جديدة، خلق أدبيات العمل النقابي ، فتح ملفات مهمة مثل طب العمل، السكن، التقاعد، النظام التعويضي، منحة الامتياز، تسوية وضعية الآيلين للزوال، التوسعة ، تنشيط النقابات العمالية الأخرى، تراجع غطرسة الإدارة، المساهمة في إعطاء نفس جديد للمجتمعات، خلق ديناميكية نضالية في المجتمع، إعادة الاعتبار للعمل النقابي في الجزائر والذي فقد مصداقيته في السابق،...وغيرها.

ومنه نلاحظ بأن المجلس الوطني استطاع منذ تأسيسه إلى اليوم أن يحقق العديد من المكاسب أبرزها رد الاعتبار للأستاذ والمدرسة الجزائرية، تحقيق العديد من المكاسب المادية كالأجور والمنح ومنحة الجنوب،من الناحية الاجتماعية مراقبة ومتابعة سير الخدمات الاجتماعية والتدخل لحل مشاكل الأساتذة من أجل الاستفادة من الخدمات المتوفرة خاصة القروض منها لبناء أو شراء سكنات، شراء سيارات، تلقي العلاج وغيرها من الخدمات، من الناحية البيداغوجية والمهنية تخفيف الضغوطات النفسية الناتجة عن الظروف المهنية الصعبة خاصة منها اكتظاظ الأقسام، التخفيف من الحجم الساعي بما يتماشى مع قدرات وإمكانيات الأستاذ، التخلص من ظلم الإدارة، التقاعد، طب العمل وغيرها، أما من الناحية الثقافية فنذكر:إعادة الاعتبار للعمل النقابي في الجزائر من خلال مساهمتها في إعطاء نفس جديد للمجتمع المدني، تنشيط النقابات العمالية المتواجدة على مستوى النسق التربوي

هذا النجاح الذي تم تحقيقه فعليا على مستوى الواقع التربوي، دفع بالعديد من الأساتذة من الأطوار التعليمية الأخرى إلى الالتفاف بالمجلس الوطني مما جعله يغير استراتيجياته ويطور من أسلوبه النضالي من خلال التوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة وهي الابتدائي، المتوسط والثانويوكل ذلك من أجل الزيادة في حجم التمثيل وبالتالي في صناعة القرارات على مستوى قطاع التربية .

وعلى الرغم من تحقق العديد من المطالب المهنية والمادية والاجتماعية، إلا هناك بعض المطالب ما تزال مرفوعة لدى الجهات الوصية، مثل ملف طب العمل، ملف السكن، ملف التقاعد المسبق، ملف الأساتذة الآيلين للزوال، ملف الخدمات الاجتماعية وغيرها.

05- المطالب النقابية غير المحققة :

المطالب الغير محققة / الأقدمية النقابية	ملف السكن	طب العمل	تعديل القانون الأساسي	أخرى		المجموع
				الجانب البيداغوجي	الجانب المهني والاجتماعي	
أقل من 04 سنوات	13 %31,70	16 %39,02	10 %24,39	01 %2,44	01 %2,44	41 %100
من 04 إلى 08 سنوات	25 %34,72	23 %31,94	13 %18,05	05 %6,94	06 %8,33	72 %100
08 سنوات فما فوق	107 %35,90	112 %37,58	35 %11,74	16 %5,37	28 %9,39	298 %100
المجموع	145 %35,28	151 %36,74	58 %14,11	22 %5,35	35 %8,51	411 %100

إن الإقرار بتحقق العديد من المطالب المهنية والاجتماعية والبيداغوجية لا يمنعنا من القول بأن هناك مطالب أخرى لم تتحقق بعد، فما هي هذه المطالب؟

نجد أعلى نسبة من المبحوثين والتي تقدر ب 36,74% ترى بأن ملف طلب العمل لم تفعل قوانينه ميدانيا ، وبالتالي يجب العمل به لأن الأستاذ عانى من العديد من الضغوطات النفسية والاجتماعية التي جعلته عرضة للعديد من الأمراض،وبالتالي فهو في حاجة إلى متابعة مستمرة ودائمة وبطريقة منتظمة.

أما نسبة 35,28%فترى بأن ملف السكن مايزال قضية من القضايا الأكثر طرحا فهو لم يحل بعد، حيث نجد العديد من الأساتذة لا يملكون سكنات خاصة فهو إما مقيم مع العائلة، أو مستأجر للسكن،أو مقيم في سكن وظيفي يتخلى عنه حالما يحال على التقاعد ، وبالتالي فعلى الرغم من المساعدات والقروض التي تمنحها الخدمات الاجتماعية إلا أنها تبقى غير كافية لأنها لا تلبي احتياجات كل الأساتذة .

في حين ترى نسبة 14,11% من المبحوثين بأن القانون الأساسي الخاص يجب أن يعدل بما يتماشى مع التغيرات الحاصلة على المستوى المحلي والدوليومن بين أهم المواقف التي أدلى بها الأساتذة : يجب

تصحيح الاختلالات التي جاء بها القانون الأساسي 240/12، منها إهمال أساتذة – الابتدائي والمتوسط–

في تعديل القانون الأساسي، إعادة قراءة القانون الأساسي، تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال، عدم وجود معايير تسمح بالانتقال من سلك إلى سلك، الإجحاف في تطبيق القانون ...

وأخيرا نجد الفئة المصنفة في "أخرى" ونميز فيها إجابتين: الأولى ونسبتها 8,51% ترى بأن المشاكل البيداغوجية تبقى من بين المشاكل التي سببت العديد من الضغوطات المهنية والنفسية للأستاذ منأبرزها: اكتظاظ الأقسام حيث نجد في أغلب الأقسام عدد التلاميذ يتجاوز 40 تلميذا، سير بعض المؤسسات بنظام الدوامين، عدم مراعاة خصوصيات المناطق الجنوبية والفصول في تحديد الوتيرة الدراسية، نقص في المرافق الرياضية والثقافية،هشاشة الابتدائيات التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات، ضعف التأطير البيداغوجي ولاسيما في اللغات الأجنبية والرياضيات مع عدم استقراريته خاصة في ولايات الجنوب، قلة العمليات التضامنية الخاصة بالنقل والمطاعم المدرسية، انتشار ظاهرة العنف في الوسط المدرسي، التسرب المدرسي، طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج من مستوى لآخر، تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم، التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات، صعوبة اندماج التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المدرسي لانعدام الظروف الملائمة في بعض المؤسسات التربوية، نقص تكوين الأساتذة المعنيين بالتكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجاتالخاصة والتلاميذ الذين يعانون من صعوبات دراسية أو المعلمين المكلفين بالأقسام متعددة المستويات[1]. أما الإجابة الثانية والتي تقدر بنسبة 5,35%والتي تتعلق بالجانب المهني والاجتماعي، فرغم النتائج الملموسة على مستوى الواقع الاجتماعي و المهني ، إلا أننا نرى بأن المطالب المادية لا تزال مرفوعةفما تحقق غير كاف بسبب عدم استقرار السوق والتهاب الأسعار ، وبالتالي يبقى الأستاذ دائما يطالب بضرورة إعادة النظر في الأجور بما يتماشى مع التطورات والتغيرات الحاصلة على مستوى الواقع المعاش ، من أجل سد احتياجاته واحتياجات أسرته من الناحية المادية ،وقد لا حظنا فيما سبق بأن هناك من الأساتذة من يلجؤونإلى ممارسة التجارة الحرة مثل سياقة سيارة الأجرة ، التجارة ، فتح مدارس خاصة ، القيام بعملية التدريس أي الدروس الخصوصية ، هذا ما زاد من معاناته وتعقد حالته النفسية والمهنية ، أما من الجانب المهني فهناك العديد من التحديات التي تواجه الأستاذ في مسيرته التعليمية منها تعدد المهام، مثل تولي منصب أستاذ مكون، أستاذ رئيسي، مدير مكلف، ممارسة العمل النقابي والتزاماتها المتعددة: التزامات أسرية وغيرها من الالتزامات ...

[1]- وزارة التربية الوطنية ، **عملية التقييم المرحلي للتعليم الإلزامي**، الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية ، الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013 ، ص33 .

وبالتالي فان تعميم المجلس الوطني على الأطوار التعليمية تتطلب منه رسم استراتيجيات عقلانية رشيدة تقوم على الفهم أي فهم قطاع التربية ومتطلباته ومنه سيستطيع التنبؤ بالأسلوب الذي يجب تبنيه من أجل التحكم في إدارة وتسيير متطلبات هذه المرحلة خاصة في ظل الصراعات السائدة ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية الوطنية

وتبقى مطالب المجلس الوطني مستمرة ، فهي تسعى من أجل تحسين الأوضاع البيداغوجية ومنهاإعادةالمصداقية لشهادة البكالوريا، تطوير البرامج التعليمية وطرائق التدريس،إصلاح المنظومة التربوية. أما من الناحية المادية فمطالبها هي الحصول على منحة منطقة الجنوب، والمنح العائلية، رفع منحة الزوجة الماكثة في البيت، احتساب سنوات الخدمة الوطنية ، التقاعد المسبق، إشراك النقابة في الثلاثية ، تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال وتحسين الخدمات الاجتماعية بما يتماشى مع طموحات الأساتذة واحتياجاتهم المادية،ضرورة إصدار بطاقة مهنية للأستاذ واعتبارها بطاقة هوية كما هو الشأن في بعض القطاعات الأخرى، تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة التربوية خاصة من ناحية الاكتظاظ ، تطوير برامج التعليم بما يتماشى مع التطورات الحاصلة وغيرها .

06- تقييم التعديلات المستحدثة في القانون الأساسي الخاص بالأستاذ :

تقييم الأساتذة / الأقدميةالنقابية	مقبولة	غير مقبولة	المجموع
أقل من 04 سنوات	05 %27,77	13 %72,22	18 %100
من 04 الى 08 سنوات	13 %50	13 %50	26 %100
08 سنوات فما فوق	63 %51,64	59 %48,36	122 %100
المجموع	81 %48,80	85 %51,20	166 %100

قلنا بأنه من بين المطالب التي يناضل من أجلها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني هو وضع قانون أساسي خاص بالأستاذ، فما هو موقف الأساتذة من مضمونه ؟

يرى أغلبية المبحوثين51,20% بأن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ غير مقبول، مقابل نسبة 48,80% ترى بأنه مقبول .

سجلنا أعلى نسبة لدى الفئة التي تقدر أقدميتها النقابية بأقل من 04 سنوات، 72,22% والتي ترى بأن القوانين المستحدثة الخاصة بالأستاذ غير مقبولة ، مقابل نسبة 27,77% والتي ترى بأنها مقبولة .

بينما لدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق، فقد سجلنا أعلى نسبة 51,64% عند الفئة التي ترى بأن هذه التعديلات الخاصة بالقانون الأساسي للأستاذ مقبولة مقابل نسبة 48,36% ترى بأنها غير مقبولة .

وأخيرا نجد النسبة متساوية أي50%بين من يرى بأنها مقبولة و من يرى أنها غير مقبولة بالنسبة للقانون الخاص بالأساتذة و ذلكلدى الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية ما بين 04 إلى 08 سنوات .

ومن ناحية المواقف التي أدلى بها المبحوثون فقد انقسمت إلى موقفين هما :

الموقف الأول وكانت آراؤهم : مقبولة اذا نظرنا لها بنظرة مستقبلية أي وضحنا للأجيال القادمة القانون الخاص بالأساتذة ، الأساس الذي قام عليه جيد ،توازن في الترقية ما بين الترقية الإدارية والتربوية ، تثمين الشهادات العلمية ، لأنها في مستوى تطلعات أستاذ التعليم الثانوي ، فتحت مسار الترقية للأستاذ خلال مساره المهني ما عدا فيما يخص فئة الآيلين للزوال، لأول مرة في تاريخ الجزائر تحدث ترقية داخل سلم الأساتذة، هناك آفاق مستقبلية للقانون ووجهة نظر مستقبلية لانسجامها مع الشهادة والخبرة ، تحقيق مسار مهني مغري، المساواة يمكن تحسينها ، الترقية التي لم نستفد منها لمدة 27 سنة تتم في مسارين إداري وبيداغوجي ، استحداث رتب جديدة كفيل بتحسين مستوى الأستاذ، يجب قراءة القانون قراءة ثابتة لاستكمال النقائص...

أما الموقف الثاني فكانت مواقفهم : هناك أمور يجب إعادة النظر فيها، هناك فئات مازالت مظلومة، لعدم تثمين الخبرة المهنية للإدماج في الرتب المستحدثة (أستاذ رئيسي ، أستاذ مكون)، فتح مجال الترقية للأستاذ وتساوي الرئيس بالمرؤوس، تم تصنيف المدراء والمفتشين في أعلى رتبة دون اعتبارلمعيار الشهادات أما الأستاذ فتركوه في الأسفل واشترطوا عليه الشهادة ، هناك إجحاف بالنسبة للأساتذة الراغبين في الترقية إلى رتبة ناظر أو مدير ثانوية وهذا لأنهم في الرتب 14 و 16 ، وجود ثغرات كثيرة في القانون يمكن القول أنها متعمدة ، لا تسمح للأستاذ بتغيير مساره من التربوي إلى الإداري، لأن التطورات الاجتماعية يجب أن تواكبها تطورات في النصوص القانونية، ما زال الغموض حول طرق الترقية إلى14 و 16، لا ترقى إلى ما يعيشه الأستاذ في دول الجوار ناهيك عن الدول المتقدمة كما لا يعقل أن يصنف أساتذة التعليم الثانوي في صنف 13، منجهة أخرى فان القانون الأساسي لا يساوي ما بين الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة ...

ومنه يمكننا القول أن القانون الأساسي كان ومايزال مطلبمن مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، فهو يهدف إلىإيجاد قانون أساسي خاص بالأساتذة ، رغم أن القانون قد تحقق ميدانيا، إلا أن هناك بعض الثغرات والاختلالات حسب أراء الأساتذة تقتضيإعادة قراءته قراءة سليمة مع اعادة تعديله بما يتماشى مع طموحات واحتياجات الأستاذ، فالبعض منهم يرى أنه قد ظلم فئة واسعة من الأساتذة وهم المصنفين في فئة الآيلين للزوال كون القانون الأساسي قد راعى تثمين الشهادات والخبرة المهنية، لكن استفادة الفئة التي لديها خبرة مهنية وليست لديها شهادات علمية كانت محدودة وهي ترى نفسها مظلومة، بحيث أنها أرغمت على التكوين المهني لمدة سنة لتتم بعدها عملية الترقية حسب الخبرة المهنية، أي أن التكوين إجباري، كما لا يعقل أن

يصنف أساتذة التعليم الثانوي في صنف 13، من جهة أخرى فان القانون الأساسي لا يساوي ما بين الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة.

ويبقى مطلب تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، خاصة وأنه أصبح اليوم يتمتع بقوة ووزن على الساحة التربوية بما أنه يمثل كل الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة: الابتدائي، المتوسط والثانوي .

07-**تردد الجهات الوصية في الرد على طلب التوسعة على الأطوار التعليمية الأخرى** :

التأخر في الرد / التجربة النقابية	خوف الجهات الوصية من التوسعة	الاعتماد متعلق بوزارة العمل	تخوف بعض النقابات من الزوال	أخرى	المجموع
أقل من 04 سنوات	15 %88,23	01 %5,88	01 %5,88	00 %00	17 %100
من 04 الى 08 سنوات	22 %75,86	01 %3,45	03 %10,35	03 %10,35	29 %100
08 سنوات فما فوق	92 %76,66	10 %8,33	10 %8,33	08 %6,66	120 %100
المجموع	129 %77,71	12 %7,22	14 %8,43	11 %6,62	166 %100

نظرا للنجاح الذي حققه المجلس الوطني على مستوى قطاع التربية نتيجة لتبنيه العديد من الاستراتيجيات التي استطاع من خلالها تحقيق تحسن ملحوظ ميدانيا بالنسبةللأساتذة من جميع النواحي الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمادية والتي تبقى غير كافية باعتبار أن هناك العديد من المطالب لم تتحقق بعد، إلا أن المكسب الفعلي الذي استطاعت النقابة اقتطاعه من الجهات الوصية هو الاعتراف من جهة ، ومنحها اعتماد التوسعة من جهة أخرى ، لكن ما هي الأسباب التي جعلت الجهات الوصية تتأخر في الرد بالموافقة على طلب المجلس الوطني للتوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة؟

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ بأن أعلى نسبة من المبحوثين 77,71%ترى بأن السبب يكمن في خوف الجهات الوصية من التوسعة ، باعتبار أن التوسعة تزيد من حجم وقوة التنظيم .

أما نسبة 8,43%فترى بأن تخوف بعض النقابات من الزوال، دفع بها إلى الخروج إلى الساحة لمحاولة إثبات ذاتها ضمن هذا النسق حماية لذاتها وحفاظا على استمراريتها.

بينما نجد نسبة 7,22% ترى بان الوزارة لا دخل لها في منح الاعتماد باعتبارها تسلم من طرف وزارة العمل، بالمقابل نجد نسبة 6,62% والمصنفة في " أخرى " و لديها إجابات متعددة ومختلفة.

كما أننا نلاحظ في الجدول أن نسبة88,23% من الفئةالتيتمثلأقدميتهاالنقابيةأقلمن 04 سنوات ترى بأن تخوف الجهات الوصية من ازدياد حجم التنظيم وقوته على مستوى النسق التربوي هو ما جعلها تتردد وتتأخر في منحها الاعتماد ، ونجد نفس الموقف لدى كل من الفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية من 08 سنوات فما فوق ونسبتها 76,66%، والفئة التي تتراوح أقدميتها النقابية مابين 04 إلى 08 سنوات ونسبتها 75,86%.

أما مواقفهم فكانت كالتالي :

الموقف الأول : ترى فئة منهم بأن خوف الجهات الوصية من التوسعة هو سبب التأخر في الرد على الاعتماد ، وقد كانت مواقفهم كما يلي:هناك مواثيق دولية في مصلحتنا شريطة استجابة أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى، موافقة المؤتمر على التوسعة، تخوفها من كسب قوة إضافية لأنها تعلم جيدا قدرة التنظيم على استقطاب الأطوار نظرا للشفافية والديمقراطية،الخوف من تحالف النقابات وتضامنها، لأسباب سياسية وتخوف من قدرة النقابة على شل القطاع كليا وتوسيعه للأسلاك الأخرى، الخوف من قدرة النقابة على الإقناع وتجنيد القاعدة في الحركات الاحتجاجية خاصة في حالة الإضراب،خوف من تكرار تجربة cnapest في الأطوار التعليمية الأخرى ،الخوف من تضخمها ، تخوفها من قدرتها على التعبئة ، للحيلولة دون هيمنة النقابة على كل الأطوار التعليمية ،الخوف من التغيير لكون التغيير الاجتماعي والفكري والسياسي نتاج العمل النقابي الحر، الخوف من التوسعة ومواصلة سياسة التضييق على الحريات والنشاط النقابي، الخوف من انتقال الوعي النقابي للأطوار التعليمية الأخرى، بعض الأطراف في الوزارة تريد تقزيم نقاباتنا لأنها تعمل بشفافية ونزاهة تامة، خوفا من كبر حجمها واستحواذها على كل الأطوار التعليمية مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، هناك قراءتان الأولى أن الجهات الوصية تعلم أن مطالبنا قانونية بما أن طلب التوسعة تم بعد المؤتمر وهذا ما ينص عليه القانون، ثانيا الخوف من انضواء غالبية عمال القطاع تحت نقابتنالأنها الأكثر تمثيلا ومصداقية في الدفاع عن

حقوق الأساتذة، ربما لأنها ترى أن اتساع النقابة إلى مستويات أخرى يعطيها مزيدا من القوة في افتكاك المزيد من المطالب، لأنه يوجد بعض التحفظات على بعض المواد، لأجل التضييق عليها، رفضت ثم تداركت وقبلت لحاجة في نفس يعقوب، لغز يطرح على الوزارة، تفاديا لشل المدرسة الجزائرية،عدم إعطاء النقابة دورا أكبر ومكانة تجعلها أكثر قدرة على الضغط...وغيرها من المواقف في هذا المجال.

الموقف الثاني والذي يمثل الفئة التي ترى بأن الاعتماد من صلاحيات وزارة العمل وبالتالي مواقفهم كانت كالتالي: الأمر متعلق بوزارة العمل وليس وزارة التربية، لم ترفض ولكنها قضية خاصة بالتسمية، لم ترفض الملف فهو قيد الدراسة ، ليس للوزارة الحق في الرفض ...الخ.

الموقف الثالث الذي يمثل تخوف بعض النقابات من الزوال، فكانت آرائهم كالتالي: خوفا من ذوبان النقابات المجهرية ومجيء الكنفدرالية أو فقدان مصداقيتها ، الأطراف الناقمة على التوسعة هي النقابات الأخرى، تخوفها من قوة النقابة وهيمنتها على النقابات الأخرى، تدخل بعض النقابات ضدنا يفرغ النقابات المساندة للسلطة من محتواها ، لأن اكتساح الساحة التربوية يثير الرعب في نفوس النقابات الأخرى وكذا الوصاية ولأن نضال الكناباست يشمل الأطوار الثلاث ، ربما بسبب الضغط من النقابات المنافسة أو الخوف من قوة النقابة، خوفا من زوال بعض النقابات من الساحة.

أما الموقف الرابع والأخير والمصنف في "أخرى" فهي تشمل مجموعة من الأجوبة المختلفة: لأسباب قانونية إجرائية، عدم وضوح مركز القرار، لأسباب سياسية، عدم الرغبة في تحول الديناميكية للأطوار التعليمية الأخرى، العمل لإيجاد إطار وآلية يكونان للقاعدة السلطة النقابية الفاعلة، اللجوء للوحدة النقابية إذا تم الإصغاء من النقابات الأخرى، لأن الكناباست قوية بقاعدتها ووعي الأساتذة فقد صمدت في وجه الوصاية وبفضلها حققت قطاعات أخرى حقوقها ، لأن أساتذة المتوسط والابتدائي غير متحدين لذلك لا ينجح إضرابهم ، لأن المهمة صعبة لكي تلم شمل كل الأطوار التعليمية بمشاكلهم ومستوياتهم الفكرية.

ومنه يمكننا القول بأن النقابيين الذين ينتمون إلىالكناباست واعون بمدى قدرة وقوة هذا التنظيم في تبني استراتيجيات مناسبة و فعالة بحسب ما تمليهعليهم الظروف المهنية والاجتماعية ، من اجل افتكاك حقوق الأساتذة وتحسين ظروف معيشتهم، و لا أدل على ذلك من قدرة مناضليها وقياداتها على تجاوز المشاكل والصعوبات التي واجهتهم في مسارهم النقابي ، فجل النقابيين مع التوسعة ومقتنعون من حصولهم على الاعتماد على الرغم من وجود العديد من العراقيل خاصة من طرف الجهات الوصية باعتبار أن نجاح التنظيم في التوسع يعني مزيدا من الحركات الاحتجاجية والإضرابات وشل المدارس الجزائرية ، من جهة أخرى تخوف العديد من النقابات

من فقدان مكانتهم الاجتماعية خاصة من ناحية التمثيل، هذا الخوف ولد صراعا بين الأقطاب الفاعلة والمتواجدة على حلبة الصراع ، فكل منهم يعمل على إثبات ذاته والحفاظ على مكانته ومصالحه...وبالتالي فان أعضاء نقابة الكناباست يرون بأن التوسعة حق مشروع شرعته لهم القوانين الجزائرية والمواثيق الدولية فكل هذه القوانين في صالحهم لكن شريطة وجود قابلية من طرف أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى، وموافقة المؤتمر على التوسعة وهذا ما تم الموافقة عليهبالإجماع في المؤتمر الذي انعقد في 05-06 نوفمبر 2012، كما يرى البعض منهم بأن الكناباست أثبتت أنها نقابة وطنية مهنية واجتماعية يعود كل نشاطاتهالصالح المدرسة الجزائرية، ومنهم من يطمحون إلى جعل النقابة قوة تمثيلية وهم يقترحون كنفدرالية يشترك فيها كل النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي لأن الوحدة والتضامن تجعل منها طرفا و شريكا اجتماعيا في الثلاثية ،بالمقابل لاحظنا أن هناك بعض النقابيين المتواجدين على مستوى المجالس الولائية أو الوطنية رافضون لفكرة التوسعة واعتبروها لاحدث، ومنهم من يرون بأنأساتذة الأطوار التعليمية الأخرى لا يملكون وعيا نقابيا كافياكونهم لا يشاركونهم في الإضرابات خوفا على رواتبهم من الخصم،في حين يرى البعض منهم بأن الكناباست ولدت من رحم الثانويات وعانت الويلات من تهديدات واعتقالات وتوقيفات، ومنهم من يرى بأن التوسعة لا تخدم الكناباست باعتبار أن لكل طور تعليمي مشاكله الخاصة وبالتالي فان الانجازات التي حققتها من قبل لا يمكن المواصلة فيها نظرا لكبر وتشعب القطاع ...لكن لتمسكها وقدرة مناضليها على التكيف مع الظروف استطاعت أن تحقق نجاحا وتصل إلى ما هي عليه اليوم من قوة نقابية من حيث الحجم والعدد.

ميدانيا تم الحصول على الاعتماد رسميا لتوسعة الكناباست على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي،

المتوسط والثانوي في 26 فيفري 2014 وتم تغيير الاسم من المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الى المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التعليمية (الابتدائي- المتوسط- الثانوي)CNAPESTE .

08- الاستراتيجيات الجديدة للمجلس الوطني في تعامله مع الجهات الوصية:

الاستراتيجيات الجديدة / التجربة النقابية	العمل في إطار القانون	التحالفات	مراعاة الظروف	الإضراب بأشكاله	الحوار و التفاوض	التحسيس و التوعية	تحريك القواعد النضالية	أخرى	المجموع
أقل من 04 سنوات	03 %13.63	01 %4,54	01 %4,54	04 %18,18	04 %18,18	03 %13,63	02 %09,09	04 %18,18	22 %100
من 04 الى 08 سنوات	10 %27,03	04 %10,81	00 %00	07 %18,91	06 %16,21	01 %02,70	04 %10,81	05 %13,51	37 %100
08 سنوات فما فوق	22 %14,97	10 %06,80	06 %4,08	32 %21,76	30 %20,40	12 %08,16	21 %14,29	14 %9,52	147 %100
المجموع	35 %16,99	15 %07,28	07 %03,40	43 %20,87	40 %19,41	16 %07,77	27 %13,11	23 %11,16	206 %100

بفضل خبرة وقدرة المناضلين وقيادات هذا التنظيم على رسم استراتيجيات عقلانية رشيدة استطاع المجلس التكيف مع كل المراحل بدءا بالفكرةإلى التأسيس مرورا بالاعتماد الرسمي وأخيرا توسعها على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي ، فماهي نوعية الاستراتيجيات الجديدة التي ستتبناها CNAPESTمن أجل إثبات ذاتها والحفاظ على مكانتها وقوتها النقابية؟

من خلال تمعننا في الإحصائيات الواردة في الجدول نلاحظ بأن هناك إجابات متعددة نتيجة لتعدد الآراء، حيث أننا سجلنا أعلى نسبة بواقع 20,87% من الذين يفضلون الإضراب كونهم اقتنعوا بأن الجهات الوصية لا تستجيب لمطالبهم إلا بالقوة، و نسبة 16,99% لدى الفئة التي

ترى بأنها ستناضل بكل الطرق المشروعة قانونيا، في حين نجد ما نسبته19,41% ترى بأن النقابة تسعى إلى كسب الاعتراف من طرف الجهات الوصية مما يجعلها تتبنى طريقة الحوار والتفاوض لحل المشاكل التي يعاني منها الأستاذ من جميع النواحي الاجتماعية والمادية والمهنية ، أما نسبة 13,11%فترى أن النقابة ستظل تناضل بكل الوسائل المشروعة لاستقطاب وتعبئة المزيد من الأساتذة للزيادة من حجم وقوة التنظيم النقابي،تليها نسبة11,16%مصنفة في "أخرى" ولها أجوبة متعددة، كما ترى نسبة 7,28% بأنها ستعمل على التحالف مع النقابات على مستوى قطاع التربية من أجل مواجهة الجهات الوصية بقوة موحدة لتحقيق المزيد من المطالب، ونسبة07,77%ترى بأن من استراتيجيات التنظيم النقابي توعية وتحسيس الأساتذة بأهمية ودور العمل النقابي والهدف منها تحقيق ثقافة تنظيمية لدى مناضليهامع ضرورة الاهتمام بالتكوين النقابي لأهميته في النضال وتحقيق الأهداف المرجوة ،وأخيرا نسبة 03,40%والتي ترى ضرورة مراعاة الظروف والتعامل معها وفق ما يتماشى مع متطلبات كل مرحلة.

أما عن المواقف التي سجلناها والتي عبرت عن أرائهمحول استراتيجياتهم التي سيتعاملون بها مستقبلا فكانت كالتالي:

- العمل في إطار القوانين المعمول بها، ومن آرائهم: الالتزام بمبادئ النقابة واللائحة المطلبية للمؤتمر والتمسك بها، اعتماد كل الأساليب والاستراتيجيات المخولة قانونا، الاتصال بالسلطات السياسية في البلاد للدفاع عن حرية العمل النقابي والحرص على احترام قوانين الجمهورية،...
- الإضراب بكل أشكاله قصير المدة والمفتوح ، الإستراتيجية تتمثل في انتهاج أسلوب الحوار البناء إذا وجدنا أذانا صاغية أما إذا وجدنا العكس فإننا سنلجأ إلى الاعتصام والإضرابات المختلفة، الاحتجاجات، تصعيد الاحتجاجات، التحرك في الميدان، الاعتصامات، المسيرات، الضغط، تنوير الرأي العام، المقاطعة الإدارية، القوة...كونهم مقتنعين بأن السلطة لا تعترف بمن يحاور ولا بالكفاءات بل بموازين القوى، إعطاء الجهات الوصية الوقت اللازم، إنذار بالدخول في الإضراب ، إضرابمفتوح حتى تتحقق جميع المطالب ، الاستمرار في الاحتجاج بقوة ، القيام بحركات احتجاجية راديكالية، مواصلة الاحتجاجات في حالة عدم الجدية أو اللف والدوران في المفاوضات من طرف الجهات الوصية، ...
- الحوار والتفاوض مع الهيئات العليا: الحوار الجاد مع عدم إهمال التهديد، الصرامة والمرونة في آن واحد مع الموازنة، إعطاء فرصة لمواصلة الحوار وطرح الحلول للمشاكل العالقة، البحث عن الثقة المتبادلة، المبادرات، الحلول، الشراكة الناجحة، قبول الآخر ، الجلوس وقوة الاستماع من الطرف الآخر، الاتصال مع الهيئات المعنية،

الحوار والضغط، دراسة المطالب بجدية وواقعية ومهنية واقتصادية قبل عرضها على الوصاية حتى لا تتحجج بأنها ليست من مسؤولياتها بل هي تخص الحكومة،إما أن تقبل بمشاركة الأساتذة في القرارات والآراء عند وضع البرامج وسن القوانين وإماتوقف الأساتذة عن العمل ما داموا آلة فقط ، مواصلة الحوار والضغط بالوسائل السلمية حتى لا تتعرض المدرسة للخطر، الحوار والالتزام ثم الإضرابإن لم تتوفر العوامل المتجهة للحوار، يمكن القول بأن الإستراتيجية الجديدة هي الحوار إذا لم يجد الإضراب نفعا ...

- التحسيس والتوعية: تنشيط القاعدة في الابتدائي، المتوسط والثانوي والاستمرارية في التوعية، نشر الوعي النقابي على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة، شرح مبادئ وأهداف وطرائق النقابة لكل الجهات المسؤولة والفاعلة ، التجنيد واليقظة، إعلام الرأي العام العالمي بما يجري في بلادنا،...
- التحالف والتنسيق مع النقابات : التنسيق مع النقابات الجادة، يمكن التنسيق مع الغير وفق الشروط المتفق عليها، التحالف مع النقابات التي نتفق معها ، الاتصال بالهيئات النقابية الدولية، العمل المشروع لتوحيد النقابات ، نحن نؤمن بمبدأ التنسيق بين النقابات لأنها مطالب تصب في نفس الهدف وهو خدمة الأستاذ والمعلم، تنسيق الجهود مع الحركات النقابية التي تشاركنا نفس التطلعات...
- تحريك القواعد النضالية: هناك عدة استراتيجيات إذ يبدأ العمل دائما في الجمعيات العامة على مستوى الثانويات ، ثم ترفع التقارير إلى المجالس الولائية وأخيرا إلى المجلس الوطني الذي يخرج بقرار موحد بالإجماع يتم عن طريق الاقتراع ضمن ما تقرره قاعات الأساتذة والمكتب الوطني، العمل مع القاعدة في قاعة الأساتذة وتحمل مسؤولياتها، القاعدة هي من تقرر كيفية النضال، التركيز على القاعدة، المجلس الوطني الوحيد المخول له اتخاذ القرارات، العمل الجواري، التضامن، التماسك، الاتحاد والثبات على المبادئ والقانون الأساسي، العمل على تحقيق مكاسب أكثر لا غير، التكاتف بين بعضنا البعض وعدم التخاذل، تجنيد القاعدة النضالية للدفاع عن الحق بالطرق التي تستدعيها الظروف وتداعياتها بقيادة المجلس الوطني من خلال النقاش وتبادل وجهات النظر حول المطالب الشرعية مع العمال، توسيع نطاق النقابة والحوار الدائم...
- مراعاة الظروف: الاعتماد على سياسة الأمر الواقع ، التصرف بحكمة، حسب الظروف المتاحةونوعية المطالب، تبني استراتيجياتمختلفة تتلاءم والظروف المحيطة بالمطالب، المطالبة والاستمرارية في الطرح الموضوعي والعلمي، توسيع دائرة المطالبة، نزيد من الضغط لأن مطالبنا مشروعة ومؤسسة قانونيا، سياسة خذ وطالب، المواصلة على نفس النهج ، التوسعة، عدم التحالف لأن التحالفات أثبتت فشلها ميدانيا، لكل مقام مقال، مواصلة النضال...

- أخرى: دون جواب، مصلحة التلميذ مقترنة بمصلحة الأستاذ ويجب إرغام الوصاية للاستماع بكل عقلانية لمطالبنا بغية النهوض بالقطاع...

وعلى ذلك فإننا نلاحظ بأن النقابة الممثلة في الكناباست قد استفادت من تجربتها النضالية بعد مرور سنوات من النضال المستمر والمنظم ما مكنها بفضل مخرجاتها من تحقيق رضى الأساتذة بفضل أدائها الفعال واستراتيجياتها العقلانية الرشيدة، مما زاد من حجمها وقوتها في تحريك شريحة واسعة من الأساتذة، ليس على مستوى الثانوية فحسب بل تعدتها لتشمل الأطوار التعليمية الأخرى التعليم (الابتدائي والمتوسط)، هذا ما دفع بها إلى التوسع ، وهي اليوم تمثل جميع الأطوار التعليمية ، وهذا نتيجة تطوير استراتيجياتها النضالية بما يتماشى مع متطلبات كل مرحلة وبذلك فإن الاستراتيجيات التي ستتعامل بها النقابة مستقبلا في نضالها النقابي حسب مواقف المبحوثين الذين يمثلون قيادات الكناباست هي :

أولا النضال المنظم والمستمر لكن في إطار القوانين المعمول بها مع الالتزام بمبادئ النقابة واللوائح التي تصدر عنها، مع الاعتماد على كل الأساليب والاستراتيجيات المخولة لهم قانونيا .

ثانيا مراعاة الظروف أي التصرف بالحكمة حسب الظروف المتاحة ونوعية المطالب، التحسيس والتوعية والإعلام من أجل تنشيط القاعدة .

ثالثا تبني خيار الحوار والتفاوض حفاظا على مستقبل التلاميذ والمدرسة الجزائرية لكن في حالة ما إذا رفضت الجهات الوصيةفتح قنوات الاتصال فسيكون أمامها خيار واحد هو اللجوء إلىالإضراب لتحقيق مطالبهم .فالنقابة تطمح لأن تكون شريكا اجتماعيا في الثلاثية وبالتالي اما أن تقبل بمشاركة النقابة في صناعة القرارات التي تخص القطاع التربوي أوسيتوقف الأساتذة عن العمل وهو الخيار الوحيد المتاح لهم حسب رأيهم.

رابعا الإضراب بكل أشكاله :الاحتجاجات ، الاعتصامات، المسيرات ، المقاطعة الإدارية وغيرها، كونهم اقتنعوا بأن استعمال القوة هو الحل الوحيد المتاح لهم ، لأن الجهات الوصية لا تتفاهم معهم إلا بعدما تعجز عن توقيف الإضراب بكل الأشكال القمعية من تهديداتبالخصم من الأجور و العدالة و المضايقات... الخ .

خامسا التحسيس، التوعية، الإعلاموالتكوين النقابي باعتبارها من أهم الوسائل النضالية التي تزيد من الوعي النقابي وتحافظ على تضامن والتفاف وربط الأساتذة عموما والمناضلين خصوصا بالنقابة، وحدة الصف، التضامن، تشكيل ثقافة نقابية وثقافة تنظيميةبين المناضلين، تزيد من وعي الأساتذة بأهمية ودور الحركة النقابية في تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم .

سادسا تحريك القواعد النضالية والقيام بالعمل الجواري، وهنا تكمن قوة النقابة كون قراراتها لا تصدر من القمة بل تنطلق من القاعدة مرورا بالمجالس الولائية لتتم عملية المداولات ودراسة المشاكل انطلاقا من التقارير الصادرة من القاعدة لتتوج مخرجاتها بعد عملية الاقتراع ، وبالتالي تكون قراراتها ولوائحها ملزمة لجميع الأساتذة ، وعلى هذا اقترح بعض المبحوثين أن تدرس المطالب بجدية وواقعية من جميع الجوانب الاقتصادية والمهنية قبل عرضها على الوصاية حتى لا تتحجج بأن الأمر ليس من صلاحياتها .

سابعا : التحالف والتنسيق مع النقابات الفاعلة والجادة ، أي تنسيق الجهود مع الحركات النقابية التي تشاركهم نفس التطلعات مع تجنيد القواعد النضالية للدفاع عن الحق وبالطرق التي يستدعيها الظرف وتداعياتها ودائما بقيادة ممثلين في المجلس، النقاش وتبادل وجهات النظر حول المطالب الشرعية مع توسيع نطاق عمل النقابة ، وهذا ما يطمح إليه العديد من قيادات النقابة ألا وهو تأسيس كونفدرالية نقابية تضم جميع النقابات على مستوى قطاع التربية بهدف مواجهة الجهات الوصية بقوة موحدة تجعلها ترضخ لمطالبهم وتتعامل معهم كشريك اجتماعي ، فهل ستنجح الكناباستفي تحقيق هذا الهدف؟ وهل سيتحول الصراع السائد بين الحركات النقابية على مستوى قطاع التربية إلى تحقيق التضامن الجمعي بين الأطراف الفاعلة ؟.

09 –<u>الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية آفاتها وكيفية معالجتها</u>:

الأسباب / الأقدمية المهنية	لامبالاة المسؤولين	إهمال الأولياء	أسباب بيداغوجية	اهمال التلاميذ	البيئة الاجتماعية	غياب التوعية	أخرى	المجموع
]10 –0 [	10 % 35,71	05 %17,86	03 %10,71	01 %03,57	04 %14,29	02 %07,14	03 %10,71	28 %100
] 20 –10 [	17 %20,73	20 %24,39	27 %32,93	02 %02,44	09 %10,98	05 %06,09	02 %02,44	82 %100
]30 – 20 [	32 %28,32	28 %24,78	21 %18,58	06 %05,31	14 %12,39	06 %05,31	06 %05,31	113 %100
30 سنة فما فوق	06 %25	04 %16,67	03 %12,50	04 %16,67	05 %20,83	00 00	02 %08,33	24 %100
المجموع	65 %26,32	57 %23,08	54 %21,86	13 %05,26	32 %12,96	13 %05,26	13 %05,26	247 %100

تشهد المؤسسات التربوية في السنوات الأخيرة تفشي العديد من الآفات على التربوية ، فما هي أسبابها ومن المسؤول عنها ؟ وما موقف الحركة النقابية منها ؟.

لاحظنا في الجدول أن هناك العديد من المواقف والآراء التي رآهاالمبحوثون سببا في تفشي هذه الآفات على مستوى قطاع التربية، حيث سجلنا أعلى نسبة 26,32%تحمل السلطات والجهات الوصية مسؤولية ما يحدث على مستوى قطاع التربية باعتبارهم يهتمون بالجوانب الشكلية دون العودة إلى الأساتذة في اتخاذ الإجراءات ونتيجة لسياسة المهادنة المتبعة من طرف الوزارة تجاه التلاميذ، تليها نسبة 23,08% منهم تحملالأولياء السبب وهذا لاتصافهم باللامبالاة وعدم متابعة أبنائهم باستمرار، أما نسبة 21,86%فترى بأن المشاكل البيداغوجية هي سبب تفشي الآفات التربوية من اكتظاظ بالأقسام وضعف مستوى التكوين لدى الأساتذة و كثافة البرامج التعليمية،...ونسبة12,96% يردون الأسباب إلى البيئة الاجتماعية ،

بينما نجد نفس النسبة تقريبا05,26% للفئة التي تحمل إهمال التلاميذ المسؤولية ، وآخرون يرون بأن السبب هوغياب التوعية وأخير هناك مواقف متعددة مصنفة في أخرى

أما مواقفهم وآراؤهم حول أسباب تفشي الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية فكانت كالتالي:

–الفئة التي تعزو السبب للامبالاة من طرف الجهات الوصية ونسبتهم 26,32% كانت مواقفهم كالتالي:غياب دراسات جادة حول الظاهرة، الانفراد بالقرارات وانتهاج حلول ظرفية وعدم وجود إطار مستقل يتكفل بقضايا المنظومة التربوية ممثلا بالمجلس الأعلى للتربية، غياب تكفل جدي بالقطاع، المسؤولون ليسوا في مستوى الرسالة، لأن المدرسة الجزائرية منكوبة، غياب الانضباط، سياسة اللاعقاب وعدم فصل التلاميذ المفصولين أدبيا، غياب قوانين ردعية خاصة بالتلاميذ و عدم الصرامة في تطبيق ما هو موجود من قوانين نتيجة للتسيب واللامبالاة، إدراج وإعادة التلاميذ الراسبين بل وحتى المفصولين أدبيا،سوء تسيير الإدارة، ضعف القوانين الرادعة، سياسة المهادنة المنتهجة من طرف الوزارة تجاه التلاميذ، عدم إعطاء القطاع الأولوية في سياسة الدولة كقطاع استراتيجي وهذا ما يعبر عليه بعدم وجود إستراتيجية رشيدة، لا يوجد مشروع مجتمع منسجم، عدم تطبيق تشريعات العمل والتساهل مع المتسببين في العنف مع غياب سياسة تربوية محدودة تضبط سلوكات التلاميذ، نظام اللاعقاب المطبق في البلاد،...

– الفئة التي ترى بأن السبب يرجع إلى إهمال الأولياء ونسبتهم هي 23,08% ومواقفهم كانت كالتالي : غياب جمعية أولياء التلاميذ، تقصير وتنصل الأولياء عن القيامبمسؤولياتهم التربوية، إهمال الأسرة لأبنائهم وعدم مراقبتهم باستمرار، تخلي الأولياء عن دورهم التربوي، غياب التنسيق بين المؤسسة التربوية والأولياء، كثرة المشاكل الاجتماعية هي السبب في عدم اهتمام

الأولياء بتربية أبنائهم تربية خلقية بل يلقون اللوم على المدرسة التي هي بدورها تتأثر بالمحيط الذي يتواجدون فيه، وقوف أولياء التلاميذ مع أبناءهم سواء كان ظالمين أو مظلومين...

-الفئة التي ترجع الأمر الى أسباب بيداغوجيةونسبتهم 21,86%كانت مواقفهم كالتالي:هشاشة المنظومة، التسيب وعدم المراقبة والتقاعس عن أداء العمل بشكل صحيح، عدم تطبيق القوانين بشكل صارم، انعدام السلطة البيداغوجية، نزع سلطة القرار من المجالس التربوية ، ضغط كبير على التلاميذ من ناحية كثافة البرامج التعليمية ونقص الوسائل التربوية، غياب الإدارة عن فرض النظام والآداب العامة، ضعف تكوين المربين، الاكتظاظ ، كثافة البرامج الدراسية، غياب مشروع تربوي مدروس، عدم إشراك المربين في الخطوط العريضة لسياسات التعليم، سلب الأستاذ سلطته التربوية والتأديبية، حصر مهمة الأستاذ في الجانب التعليمي، طول البرنامج و الكثافة في ساعات الدراسة (بما يجعل التلميذ لا يؤدي نشاطات ثقافية ورياضية)، انعدام التكفل النفسي بالمراهقينمن طرف الاخصائيين النفسانيين، تقوقع الإطارات في موقعها الكلاسيكي، عدم وجود فضاءات لترفيه التلاميذ وعدم تفعيل النشاطات والنوادي، عدم احترام التلاميذ للأستاذ، عدم إدماج تخصصات جديدة خاصة الأطباء النفسانيين والاجتماعيين والمساعدين التربوييناالذين يتكفلون بمتابعة التلاميذ حتى داخل منازلهم على غرار أمريكا والدول المتقدمة،غياب التربية الدينيةهو السبب في تدهور التربية، النظام الداخلي والتربوي للمؤسسات المتساهلة مع التلاميذ، التعدي على قرارات مجالس الأقسام ومجالس التأديب وعدم احترامها، الإصلاح العشوائي الذي تتبناه الوزارة ، نقص الأمن داخل وخارج المؤسسة التربوية لحماية التلاميذ والعمال...

-الفئة التي نسبتها 12,96% والتي ترى بأن السبب يرجع إلى البيئة والمجتمع فسجلنا المواقف التالية: تأثر المجتمع بالعولمة وتخلي المجتمع عن مسؤولياته بالإضافة إلى الحالة التي يعيشها المجتمع منذ أكثر من 10 سنوات، المدرسة صورة للمجتمع، أسباب اجتماعية ومهنية، الظروف العامة للبلاد، غياب العقاب والوازع الديني، الأسباب كثيرة فالمدرسة الجزائرية ليست في منأى عن المحيط والتغيرات التي تحدث محليا وعالميا كوسائل الإعلاموالانترنيت ، تدهور القيم في المجتمع، هناك عدة عوامل منها الفساد الأخلاقي في المجتمع، تلك الظواهر التي لها نفس المصدر وهي متداخلة فيما بينها كالتدخين والمخدرات والعنف والتسرب المدرسيومردها إلى استقالة الأولياء من مسؤولياتهم ربما بسبب الفقر والمشاكل الاجتماعيةكالطلاق وغيره، تدهور الحالة السياسية والاجتماعية والاقتصادية للبلاد وانتشار الفساد، عدم مشاركة الهيئات الاجتماعية في العملية التربوية، عدم وجود مرافق رياضية...

- نسبة 05,26% منهم ترى بأن إهمال التلاميذ وشعورهم باليأس والقنوط وسجلنا عندهم: عزوف العديد من التلاميذ عن الالتحاقبالمدرسة نتيجة البطالة التي لحقت بالجامعيين، التلاميذ

يخيل لهم ألا مستقبل لهم في البلاد رغم الشهادات المحصل عليهاعلى غرار ما هو حاصل للعديد من الأطباء والصيدلانيين والمهندسين وغيرهم، سن قوانين تعطي الحرية للتلاميذ على حساب الأساتذة، تدني المستوى التعليمي، عدم حضور التلاميذ للمؤسسة أي كثرة الغيابات، الظروف الاجتماعية القاهرة التي يمر بها التلاميذ بالإضافةإلى الضغوطات النفسية والإحباط الذي يشعر بها التلميذ.

– نسبة 05,26% ترى بأن السبب يرجع الى غياب التحسيس والإعلام وعدم التعاون مع الشركاء الاجتماعيين: تأثير وسائل الاتصال العالمية خاصة الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعي (twitter و Facebook)، غياب وسائل التوجيه والتخلي عن الدور التربوي وانعدام وسائل الردع وضعف مستوى التلاميذ بسبب التغيرات المتكررة في المناهج وطرائق التدريس، نقص التحسيس،نقص الوعي عند التلاميذ، عدم الاهتمام بالجانب النفسي للتلميذ، فشل المنظومة التربوية في استراتيجياتها التربوية...

–أخرى:من دون جواب وكانت آراؤهم: هناك مخطط خارجي لإضعاف المدرسة الجزائرية ، عدم تفعيل القوانين ، لأسبابسياسية بحتة ...

ومنه يمكننا أن نرد أسباب تفشي العديد من الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية إلى الأسباب التالية :**اللامبالاة من الجهات الوصية** وعدم تكفلها بطريقة جدية بقطاع التربية بسبب سياسة المهادنة المنتهجة من طرف الوزارة تجاه التلاميذ الناجمة من عدم استقرار الأوضاع السياسية في البلاد وبخاصة نتيجة الاضطرابات السياسية والأمنية الحاصلة على مستوى دول الجوار بسبب ما يعرف بالربيع العربي، **إهمالالأولياء** عموما وجمعية الأولياء خصوصا مراقبة التلاميذ ومتابعتهم، والأسباب تختلف من أسرة لأخرى وأبرزها تلك الناجمة عن الظروف الاجتماعية، الاقتصادية والمهنية الصعبة.**أسباب بيداغوجية**ناتجة عن الاكتظاظ في الأقسام، كثافة البرامج الدراسية، غلاء الكتب المدرسية، قلة الوسائل والمرافق التربوية والرياضية، ضعف التكوين لدى بعض الأساتذة وعدم التحكم في إدارةالصف،تفشي العديد من الآفات التربوية أهمها الغش، سوء الأخلاق، التدخين، المخدرات، الغيابات المتكررة، وبالتالي نلاحظ في هذه الحالة غياب التكفل النفسي بالمراهقين من طرف أطباء نفسانيين، غياب مادة التربية الإسلامية يعد سببا في تدهور التربية، عدم إعطاء دور أكبرللأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين والمساعدين التربويين الذين يتكفلون بمتابعة التلاميذ في المؤسسات التعليمية وحتى داخل منازلهم. **اليأس والقنوط الذي تولد عند التلاميذ** بسبب البطالة التي لحقت بالجامعيين ما ثبط من معنوياتهم خاصة مع معاينتهم للعديد من الحاصلين على الشهادات العليا وهم يعانون من شبح البطالة مثل الأطباء والمهندسين والحاصلين على شهادة الماجيستير والدكاترة وغيرهم، تدني

المستوى التعليمي خاصة بالنسبة للتلاميذ الذين يعيشون ضمن أسر فقيرة . **البيئة والمجتمع** فالمؤسسة التربوية هي جزء من المجتمع تتأثر به وتحاول التأثير فيه فكل الظواهر التربوية الموجودة داخل المؤسسة التربوية هي صورة عن المجتمع مثل ظاهرة التدخين، المخدرات، العنف، التسرب المدرسي...،استقالة الأولياء من مسؤولياتهموعدممشاركةالهيآتالاجتماعيةفيالعمليةالتربوية زادت من تفشي الظواهر السلبية في المجتمع وانتقلت إلى المؤسسات التربوية، الآثار السلبية الناتجة عن العولمة، حالة اللااستقرار التي شهدتها الجزائر في التسعينيات وما تزال آثارها إلى يومنا هذا، وغيرها .**غياب الجانب الإعلامي**، التحسيسي، والتوعوي خاصة وأنه يكتسي أهمية كبيرة في توعية المجتمع بضرورة الاهتمام بأبنائهم ومتابعتهم ومراقبتهم خاصة معإقبال العديد من التلاميذ على مشاهدة الأفلام الخيالية، الرسومات المتحركة التي تمتاز بالعنف، الأفلام غير الأخلاقية، الانترنيت، الشبكة العنكبوتية وغيرها، والتي يعد التلاميذ من أكثر شرائح المجتمعإقبالا على مشاهدتها بل والإدمان عليها، بالإضافةإلى رفقاء السوء وغيرها من السلوكاتغير السوية .

وللحد من ظاهرة التسرب المدرسي وضمان تمدرس التلاميذ، عمدت وزارة التربية الوطنية حسب المنشور رقم 408 و ت/ أ ع المؤرخ في 2003/03/30، في المادة 06 التي تنص على[1]:

- عدم طرد التلاميذ دون سن السادسة عشر في جميع أطوار التعليم.
- منح فرص الاعادة لأكبر عدد من التلاميذ وخاصة الذين لم يسبق لهم اعادة السنة.
- العمل على توسيع الأقسام الخاصة والمسائية بالنسبة للتعليم الثانوي، واعداد قوائم تلاميذها بعد انتهاء مجالس الأقسام الاستثنائية مباشرة.
- دراسة نتائج التلاميذ المعيدين والمفصولين مع المصالح المعنية بمديرية التربية والفصل فيها قبل نهاية السنة الدراسية.
- تكفل كل مؤسسة بمعالجة قضايا التمدرس المطروحة قصد إيجاد الحلول لها، كما يجب على المصالح المعنية بمديريات التربية اتخاذ الاجراءات الكفيلة بتذليل الصعوبات التي تعترض التلاميذ وأوليائهم إذ يجب على مديري التربية ومديري المؤسسات تنظيم استقبالهم والتكفل بالانشغالات التي يطرحها تمدرس أبنائهم طبقا للمنشور الوزاري رقم 273 المؤرخ في 09 سبتمبر 2002، وتوسيع المساهمة في تنفيذه الى الشركاء الاجتماعيين، من جمعيات الأولياء ونقابات.

[1]- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: **إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية**، ج01، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر، ط.02، ص 59.

ومع تفشي هذه الظواهر السلبية في مؤسساتنا التربوية وعلى الرغم من معرفة الحركات النقابية بآثارها السلبيةعلى مستقبل التلاميذ خاصة ظاهرة الغش، التسرب المدرسي، العنف المدرسي اللفظي والجسدي، عدم توفر الأمن داخل المؤسسات التربوية، التدخين، المخدرات، العلاقات غير الشرعية، التدخين، المخدرات، خطف الأطفال من أمام المؤسسات التربوية،...الخ،إلاأنها لم تساهم في تنظيم ملتقيات أو أيام دراسية تحسيسية وتوعوية لصالح المجتمع عموما وأولياء التلاميذ والتلاميذ خصوصا. فهل سيبرمج المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ضمن استراتيجياته النضالية معالجة الآفات التربوية خاصة بعد توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة ؟ وما هو الدور الذي سيلعبهالكناباست على مستوى قطاع التربية الوطنية للحد من انتشار هذه الآفات السلبية ؟ وكيف سيتم معالجتها ؟ ، هل من خلال التنسيق مع الجهات الوصية أو بالتحالف مع النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية أم أن له استراتيجيات خاصة ؟.

10-الآليات التي ستتفاعل بها النقابة لمعالجة الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية:

معالجة عن طريق / جربة النقابية	الصرامة في تطبيق القوانين	تحسيس الأولياء	اصلاح المنظومة التربوية	اشراك النقابة	الحوار والتفاوض	النضال	التنسيق مع الشركاء الاجتماعيين	التوعية	أخرى	المجموع
قل من 04 سنوات	01 %4,16	03 %12,5	05 %20,83	01 %4,16	04 %16,66	03 %8,33	01 %4,16	04 %16,66	02 %8,33	24 %100
ن 04 الى 08 سنوات	09 %27,27	04 %12,12	13 %39,39	01 %3,03	01 %3,03	00 %00	00 %00	01 %3,03	04 %12,12	33 %100
0 سنوات فما فوق	11 %7,69	15 %10,49	37 %25,87	05 %3,49	10 %6,99	13 %4,19	07 %4,89	24 %16,78	21 %14,58	143 %100
المجموع	21 %10,50	22 %11	55 %27,50	07 %3,50	15 %07,50	08 %08	08 %04	29 %14,50	27 %13,50	200 %100

هنا يمكننا أن نتساءل هل للكناباست استراتيجيات وآليات تتفاعل بها لمعالجة الآفات الاجتماعية على مستوى قطاع التربية؟ وكيف سيكون ذلك؟.

يرى أغلبية المبحوثين بأن الاستراتيجيات الملائمة لحماية المؤسسات التربوية هو إصلاح المنظومة التربوية بنسبة 27,50% ، ونسبة 14,50% ترى ضرورة توعية التلاميذ بالمخاطر التي ستنجر عن ممارسة السلوكيات المنحرفة وتأثيرها على المجتمع، و13,50% لديهم إجابات مختلفة، في حين ترى نسبة 11% ضرورة تحسيس أولياء التلاميذ بأهمية تربية أبنائهم ومتابعتهم وحمايتهم من الانحراف، نسبة 08%ترى بأن النضال النقابي المستمر هوالاستراتيجية الأنسب،أما نسبة 07,50% فترى ضرورة تبني الكناباستلأسلوب الحوار مع كل الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي من أجل حماية التلاميذ وتأمين مستقبلهم، في حين نجد نسبة 04%ترى ضرورة الاعتماد على التنسيق من أجل حماية الأستاذ وإعادة مكانته الاجتماعية خاصة لدى التلاميذ، باعتباره المسؤول الأول على تربيتهم وتوجيههم بما يحقق طموحاتهم ومستقبلهم، وأخيرا نجد نسبة 3,50% ترى ضرورة إشراك النقابات على مستوى النسق التربوي في القرارات التي تتعلق بالمؤسسات التربوية.

أما مواقفهم وآراؤهمتجاه الحلول المناسبة من أجل الحد من تفشي هذه الظواهر السلبية على مستوى قطاع التربية فكانت كالتالي :

-**إصلاح المنظومة التربوية:** الدعوة إلىإعادة تشريع جديد يخص الأستاذ والتلميذ على حد سواء، إعادة النظر في التشريع المدرسي، الرجوع إلى المدرسة الجزائرية في السبعينيات،تطبيق النظام الداخلي للمؤسسات التربوية،احترام قرارات مجالس الأقسام ومجالس التأديب، تحسيس التلاميذ بضرورة الدراسة وتعلم التكنولوجيات، المطالبة بتكوين الأساتذة و المفتشين والمدراء ،مراجعة البرامج التعليمية وطرق التدريس، توظيف أخصائيين نفسانيين،القضاء على الاكتظاظ، إعطاء أهمية كبيرة للمطاعم ووسائل الترفيه، التكيف مع المستجدات ومحاربة البيروقراطية والعراقيل الإدارية، استغلال بعض الدروس لتوعية التلاميذ من خطر التدخين والمخدرات ، لابد من صيغة حقيقية ودقيقة تضبط موازين الإجازات والعقوبات في المؤسسات التربوية ومعالجة ثغرات التلاعب بالقوانين الداخلية مثلإعادة ضبط تقييم الغيابات للتلاميذ، إشراك النقابة في المساهمة في إصلاح المنظومة التربوية، تفعيل دور مستشار التوجيه بالمؤسسات التربوية بالتعاون مع الأساتذة لتشخيص الحالات وإيجاد الحلول، تفعيل المجالس التأديبية لحماية الأكثرية المتضررة، رفع الحجم الساعي لمادة التربية الإسلامية، بث القيم الأخلاقية السليمة، فهم التلاميذ والوقوف على ظروف تمدرسهم عن طريق محاورتهم، معاقبة المتمردين بالطرد من المدرسة، ضبط معايير النجاح في كل المستويات التربوية.

-**التوعية :** تعبئة الأساتذةوتوعيتهم بشرعية المطالب، القيام بثورة اجتماعية يشارك فيها الجميع كل من جهته الأولياء والأساتذة والمربين، احترام قوانين الدولة الجزائرية، الإعلام والتحسيس،

التوعية والنصح، العدالة الاجتماعية، تفعيل دور الأسرة والمسجد، التحسيس بأهمية الأمن المدرسي، تنظيم ندوات ونشاطات داخل المؤسسات التربوية، توعية التلاميذ بالمخاطر، محاولة فهم نفسية جيل الانترنيت، التوعية في المدارس وحصص تحسيسية بخطر التدخين والمخدرات، اقتراب المعلم من التلميذ ...

-**تحسيس الأولياء:** تحسيس الأولياء، العودة إلى التربية الدينية قبل كل شيء، ضرورة تدخل كل الفاعلين الاجتماعيين الأسرة ،المجتمع، الأولياء، التلاميذ والمجتمع المدني، المساعدة النفسية للتلاميذ الذين يعانون من مشاكل نفسية واجتماعية، إدماج وظائف جديدة كالأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين الذين يتكفلون بمتابعة التلاميذ حتى داخل منازلهم،العمل مع الجهات الأمنية والتفعيل الصحيح لجمعية أولياء التلاميذ، تحمل كل طرف فاعل في المنظومة التربوية لمسؤولياته من الأسرة والإدارةوالأساتذة والنقابات والجمعيات،التفاعل مع السلوكيات الحديثة للطفل والمراهق من خلال دراسات وندوات مع أصحاب الاختصاص ، التعاون مع جمعية أولياء التلاميذ، توطيد العلاقة ما بين الإدارة وأولياء التلاميذ، ...

- **الصرامة في تطبيق القوانين:** غياب القوانين الردعية ، اقتراح بدائل للجهات الوصية تمزج بين القوانين الردعية والتوعوية، إبعاد السياسة عن المدرسة،إسناد الأمور لأهل الكفاءة والاختصاص ممن يمتازون بالإخلاص وحب المهنة، دفع الجهات الوصية إلى تحمل مسؤولياتها وغيرها .

-**الحوار والتفاوض:** المشاركة في الحوار وتشجيعه، لعب الأدوار كل حسب موقعه، إيجاد حلول معقولة من خلال التفاوض، الإقناع والحوار، النقاش المجتمعي، الدعوة إلى الحوار والتشاور والنقاش الجاد ، تبني سياسة التكوين المتخصص والمستمر، ...

-**النضال:**النضال من أجل بناء مدرسة جزائرية قوية، العمل على تفعيل كل المجالس التربوية والإدارية، الصبر والمثابرة، النظرة المستقبلية والدراسة العقلانية للظاهرة، إضراب شامل...

-**التنسيق:** العمل المتواصل مع المعنيين وكل الشركاء للقضاء على هذه الظواهر، التعاون مع كل الشركاء، إشراك الجميع كل في مسؤوليته، أخذ الأمور بجدية من طرف كل الجهات وعلى كل المستويات، تكاتف جهود الجميع، تفعيل الاستشارة بين الشركاء الاجتماعيين،...

-**إشراك النقابة:**إشراكالنقابة في كل الملفات الخاصة بقطاع التربية، تقديم بدائل تربوية بيداغوجية والمساهمة الفعالة مع كل العناصر الايجابية، يجب استرجاع هيبة الأستاذ، الالتفاف حول النقابة،تفعيل مجالس التأديب، إعادة البطاقة التركيبية للأقسام النهائية،...

-**أخرى :** دون جواب ومن مواقفهم : الهروب للتقاعد المسبق بعد التعب المضني، لكل مقام مقال...

ومنه يمكننا القول أن المنهجية التي يراها قيادات التنظيم كاستراتيجيات مستقبلية للحد من انتشار الآفات التربوية على مستوى المؤسسات التربوية تتمثل فيإصلاح المنظومة التربويةمن خلال احترام قرارات مجالس الأقسام ومجالس التأديب، تحسيس التلاميذ بأهمية الدراسة وتعلم التكنولوجيات الحديثة، المطالبة بتكوين الأساتذة و المفتشين والمدراء لمسايرة التطورات الراهنة،مراجعة البرامج التعليمية وطرق التدريس. إشراك النقابة في كل ما يخص قطاع التربية وأن تتعامل معها الجهات الوصية كشريك اجتماعي باعتباره عارفابمشاكل القطاع وقادرا على اقتراح البدائل، التنسيق مع كل الفاعلين الاجتماعيين والتربويين الذين لهم علاقة بالنسق التربوي للحد من الظواهر التربوية السلبية، النضال المستمر والمنظم لتحقيق أهداف ومطالب الأساتذة ومشاركة الجهات الوصية في تسوية كل المشاكل العالقة على مستوى النسق التربوي، الحوار والتفاوضهو الحل الأنجع الذي يراه مسؤولوا النقابة من أجل بناء مدرسة جزائرية عصرية، الصرامة في تطبيق القوانين وعدم التساهل خاصة مع التلاميذ المطرودين تأديبيا بسبب سوء أخلاقهم مع إبعاد السياسة عن قطاع التربية، التوعية من خلال تنشيط ندوات وملتقيات وأيام تحسيسية توعوية لفائدة التلاميذ لتوجيه سلوكياتهم وتحذيرهم من مخاطر الانحراف وفساد الأخلاق، تحسيس الأولياء وهو أهم عنصر ضمن النسق الاجتماعي التربوي، من خلال توطيد العلاقة بين الإدارة وأولياء التلاميذ، وتحسيسهم بأهمية مراقبة أبنائهم وحمايتهم من الانحراف.

وهذا ما تؤكده لنا المادة 25 التي تحدد مهام ودور أولياء التلاميذ على مستوى النسق التربوي: "يشارك الأولياء، بصفتهم أعضاء في الجماعة التربوية مباشرة في الحياة المدرسية بإقامة علاقات تعاون دائمة مع المعلمين والمربين ورؤساء المؤسسات، وبالمساهمة في تحسين الاستقبال وظروف تمدرس أبنائهم. كما يشاركون بطريقة غير مباشرة عن طريق ممثليهم في مختلف المجالس التي تحكم الحياة المدرسية المنشأة لهذا الغرض"[1].

والمادة 26 من نفس القانون والذي ينص على: " كما يمكن لجمعيات أولياء التلاميذ المنشأة طبقا للتشريع الساري المفعول، تقديم اقتراحات الى الوزير المكلف بالتربية الوطنية ولمديريات التربية بالولايات "[2].

---

[1]- النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008، ص 71.

[2]- نفس المرجع ، ص 71.

11-الاستراتيجيات المستقبلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني حسب التجربة النقابية لممثلي المجالس الولائية والوطنية:

استراتيجيات المستقبلية / متمع البحث	تحسين ظروف الأستاذ	التوعية النقابية	التعبئة	الإعلام والتحسيس	التوسعة	الجانب البيداغوجي	العمل القاعدي	الحوار والتفاوض	أخرى	المجموع
المجلس الوطني	15 %14,28	28 %26,66	07 %6,66	06 %5,71	06 %5,71	09 %8,57	14 %13,33	01 %0,95	19 %18,09	105 %100
البليدة	08 %27,58	04 %13,79	01 %3,45	01 %3,45	01 %3,45	05 %17,24	04 %13,79	03 %10,34	02 %06,90	29 %100
ومرداس	01 %7,14	02 %14,28	02 %14,28	00 %00	00 %00	02 %14,28	01 %7,14	01 %7,14	05 %35,71	14 %100
عنابة	02 %10	01 %5	01 %5	00 %00	00 %00	02 %10	04 %20	05 %25	05 %25	20 %100
الأغواط	04 %28,57	01 %7,14	03 %21,43	01 %7,14	01 %7,14	00 %00	02 %14,28	00 %00	02 %14,28	14 %100
تلمسان	03 %13,04	02 %8,69	02 %8,69	00 %00	00 %00	06 %26,08	03 %13,04	02 %8,69	05 %21,74	23 %100
المجموع	33 %16,10	38 %18,54	16 %7,80	08 %3,90	08 %3,90	24 %11,71	28 %13,66	12 %5,86	38 %18,53	205 %100

نلاحظ في الجدول أن هناك مواقف وآراء متعددة تدور حول الاستراتيجيات المستقبلية التي سيتخذها الكناباست في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية، فما هي الاستراتيجيات التي سيتفاعل بها هذا التنظيم في السنوات القادمة خاصة بعدما تم توسعته على الأطوار التعليمية الثلاثة؟ هل إنه سيكتفي بالطرق التي اعتمد عليها باعتبارها أدوات فعالة وعقلانية أثبتت التجربة النضالية نجاعتها؟ أم أنه سيتبنى استراتيجيات أخرى؟.

من خلال اطلاعنا على الاحصائيات يتبن لنا أن الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 18,54%يذهب إلى أن النقابة ستركز على المجال التوعوي وهذا بغية خلق ثقافة تنظيمية من أجل تحقيق وحدة الصف والابتعاد على كل أشكال النزاعات والاختلافات الداخلية ، مثلما لاحظنا سابقا بأن هناك العديد من النقابين ممن هم متواجدون على مستوى المجالس الولائية و المجلس الوطني غير مقتنعين بالعمل النقابي، ومنهم من هم مترددون، أما نسبة 18,53% المصنفين في "أخرى" فأغلبيتهم لم يدلوا بأي جواب ومنهم من لديهم آراء مختلفة، ونسبة 16,10% ترى بأن النضال النقابي هو الحل من أجل تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم المادية، المهنية والاجتماعية، أما نسبة 13,66% فترى بأن العمل القاعدي أثبت نجاعته باعتبار أن المجلس الوطني يعتمد في مخرجاته على قاعات الأساتذة وكل قراراته تكون ملزمة لجميع مناضليه، ونسبة 11,71% ترى ضرورة التركيز على الجانب البيداغوجي وذلك لتسهيل مهام الأستاذ وتخفيف الضغوطات النفسية والمهنية عليه، أما نسبة 7,80%فترى ضرورة التركيز على العمل الجواري لأنه كلما ازداد حجم التنظيم ازدادت قوته ووزنه على التأثير في صناع القرار ، بالمقابل نجد نسبة 5,86% ترى بأن الحوار والتفاوض هو الحل للخروج بنتائج ملموسة في الواقع، وأخيرا نجد فئتين لهما نفس النسبة 3,90%، منهم من ترى بأنه من الضروري التركيز على الجانب الإعلاميوالتحسيس وهذا لأهميته في الحفاظ على وحدة الصف، وفئة ترى ضرورة الاهتمام بالتوسعة لبسط النفوذ وتوحيد الكلمة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة .

أما من حيث المواقف والآراء فقد اختلفت آراؤهم فلكل فئة منهم إستراتيجية نضالية و تتمثل في :

-**التوعية النقابية:** ضرورة الاهتمام بالجانب التكويني في العمل النقابي باستمرار، تكوين نخبة فاعلة في العمل النقابي داخل المؤسسة التربوية، القيام بندوات حرة، التأكيد على الجدية والمثابرة والصدق والمصداقية في العمل النقابي، التأكيد على تكوين الأساتذة والعمل على خلق جيل نقابي يستلم المشعل، الإكثار من البرامج التوعوية، إعطاء مصداقية للعمل النقابي كوسيلة أساسية لحل مشاكل الأساتذة وتحسين مستوى معيشتهم ، غرس الوعي النقابي، إعطاء تكوين نقابي عال للمناضلين، التكوين النقابي والانفتاح على النقابات الأخرىفي الداخل والخارج مع تبادل الخبرات ، تجديد الروح النقابية بالتشبيب للحفاظ على الاستمرارية والتبادل ما بين الأجيال، الفعل النقابي يتطلب حنكة ومرونة لا تكتسب فقط بالأقدمية بل يجب ترشيدها بفتح مراكز تكوين للنقابيين تعمل مناهجه على خدمة الصالح العام بعيدا عن الأهداف السياسية الضيقة، السعي إلى تجاوز النزاعات الفردية وبعض الحساسيات وجعل خدمة المعلم وحل مشاكله الهدف الأسمى الذي يسعى إليه الجميع، معايشة التغيرات السياسية والاقتصادية،...وغيرها.

-**تحسين ظروف الأستاذ من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية:** البقاء في الميدان والتكيف مع الواقع الحالي مع الحفاظ على المكتسبات، حفظ كرامة الأستاذ في المؤسسة التربوية وعند المجتمع، العمل على تحسين ظروف تمدرسالتلاميذ وعمل الأساتذة،الاهتمام بالبرنامج الدراسي، توفير الجو المناسب للأداء التربوي، النضال لمحاربة الظلم والتعسف، الدعوة للتسامح والتكاتف والتآخي، المطالبة بخلق جو مناسبللعمل لأداء المهام على أحسن وجه، التركيز على النقاط التي تخص القدرة الشرائية، الضمان الاجتماعي،التكيف مع المستجدات ومحاربة البيروقراطية والعراقيل الإدارية، العمل الدؤوب من أجل تقوية النقابة، العمل النقابي يسطر إستراتيجيته وفق الظروف والتحديات التي تطفو على الساحة وتضر بالقطاع والكنابست واعية كل الوعي بها ولغتها الحوار والنقاش لحل المشاكل، إرساء ووضع قوانين جديدة تبرز آليات وحدود العمل النقابي، العمل والنضال المستمر لتحقيق كل ما يصبوا إليه الأستاذ من حقوق بإتباعإستراتيجية تتماشى مع كل مرحلة جديدة بمتطلباتها الآنية والمستقبلية، تثمين المكاسب المحققة وجعلها نقطة انطلاق لما لم يحقق من مطالب بالتجنيد الدائم، التوعية والدراسة لإرهاصات كل فترة مع الالتفاف والتلاحم والدعم والتآزر للوقوف في وجه المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب، الانفتاح والاستفادة من تجارب الآخرين داخليا وخارجيا بعد دراستها ونقدها،تحسين ظروف الأستاذ يقابلها عنايتهم الشديدة بأداء الخدمة بكل إتقان وتفان، ...

-**العمل القاعدي:** يكون بتفكير جماعي عن طريق الجمعية العامة والمجالس الولائية والمجلس الوطني، العمل على تثقيف الأستاذ في قاعة الأساتذة، الإكثار من العمل الجواري مع الأساتذة، الالتحام بالأساتذة واستشارتهم وتكوينهم، الاعتماد على القاعدة في جمع البيانات لتحديد الملفات الواجب معالجتها حسب الأولويات، القيام باستشارة اللجان الولائية والوطنية لدراسة الإستراتيجية المناسبة لتفعيل العمل النقابي داخل المؤسسة التربوية، تكثيف الجمعيات العامة لنشر الوعي النقابي لدى الأساتذة،تفعيل عمل الجمعية العامة داخل المؤسسة، متابعة توصيات الجمعيات العامة من أجل تنفيذها فعليا، التواصل ما بين القاعدة والمسؤولين النقابيين،...

-**الجانب البيداغوجي:** المساهمة في إعداد البرامج التعليمية، وضع حد للفوضى التي تتخبط فيها المنظومة التربوية، العمل مع إدارة المؤسسة وجمعية أولياء التلاميذ على تحسين العمل داخل المدرسة مع تجاوز كل الصعوبات والعراقيل والمطالبة بإعادة النظر في القوانين المنظمة لقطاع التربية، استرجاع مكانة المدرسة الجزائرية على غرار ما كانت عليه في السبعينات، بناء مدرسة حديثة، العمل على تكوين تلميذ متعلم ومواطن صالح لمجتمعه تحت شعار نضال- مدرسة- مواطنة، القيام بدراسة شاملة لوضعية المدرسة بمساعدة مختصين في جميع التخصصات القانونية، التربوية، السياسية والاقتصادية، العمل مع الوزارة لتطوير البرنامج

التعليمي، العمل دائما للحفاظ على كرامة الأستاذ وكل هذا لخدمة التلميذوإنشاء جيل متعلم، متخلق ومنضبط...

-**الحوار والتفاوض:** بناء الثقة، الحوار، العمل ونكران الذات، العمل الجماعي، فتح قنوات الحوار ومناقشة القضايا العالقة، الحوار مع كل المنخرطين للحفاظ على اللحمة، الفرع النقابي بالمؤسسة التربوية لا بد له أن يتحلى بالروح النقابية و أن لا يستعجل النتائج بل يحاور، يعبر، يقنع، يتقبل الآخر بأفكاره وآرائه واحترامه، إقناع الجهات الوصية بأنالنقابة شريك اجتماعي لا يستهان به،إنشاء قوة عمالية مطلبية والمحافظة على مهنة الأستاذية...

-**الإعلام والتحسيس:** التركيز على الإعلام أي الرأي العام، تطوير الإعلام ووسائل الاتصال، الإعلام والدعاية، النشاط الإعلامي، التواصل مع الأساتذة بجدية، تفعيل الإعلام بشتى الوسائل، تنظيم جمعيات عامة دورية للتحسيس بضرورة بقاء الأساتذة في حالة اليقظة الدائمة ومواكبة المستجدات، إرسال بيانات إعلامية تعلق في قاعات الأساتذة مع القيام بزيارات لأعضاء المكتب الولائيإلى المؤسسات التربوية، الهيكلة التنظيمية للنقابة أساس كل نجاح، إشراك أولياء التلاميذ في العمل النقابي، إعلاموإقناع المجتمع بمشروعية الاحتجاجات...

-**التوسعة :** توسيع مؤسسة الكناباست إلى تقديم خدمات بناء، اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات الهواتف، الضمان الاجتماعي للسيارات، التعاضدية، تكثيف التواصل ما بين القاعدة والقمة، مراسلة كل الهيئات الرسمية في الدولة للبحث حول القضايا التي تخص النقابة، العمل على وحدة الصف والالتفاف حول الفرع النقابي، تطوير العمل النقابي، العمل على بناء قيادات لها الكفاءة والفعالية والنضال، توسيع النطاق على جميع الأطوار التعليمية الثلاثة، الالتفاف حول النقابة وتفعيلها، التنسيق...

-**أخرى**منها دون جواب : لكل مقام مقال، الحكمة هي أساس الإستراتيجية، عدم الانخراط في العمل الحزبي، إبعاد السياسة عن النقابة .

ومنه يمكننا أن نستخلص الآفاق المستقبلية التي يطمح إليهاقيادات الكنابست، وهي**أولا**تحسين ظروف الأستاذ من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية، من خلال العمل والنضال المستمر لتحقيق كل ما يصبوا إليه الأساتذة من حقوق، وذلك بإتباع إستراتيجية تتماشى مع كل مرحلة جديدة بمتطلباتها الآنية والمستقبلية مع تثمين المكاسب المحققة .**ثانيا** نشر الوعي النقابي، وإعطاء تكوين نقابي عال للمناضلين، مع الانفتاح على النقابات الأخرى في الداخل والخارج والعمل على تبادل الخبرات، تجديد الروح النقابية بالتشبيب للحفاظ على الاستمرارية والتبادل ما بين الأجيال، إرساء ووضع قوانين جديدة تبرز آليات وحدود العمل النقابي، وجعلها

نقطة انطلاق لما لم يتحقق من مطالب بالتجنيد الدائم، التوعية، الالتفاف، التلاحم، الدعم والتآزر للوقوف في وجه المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب، الانفتاح والاستفادة من تجارب الآخرين داخليا وخارجيا بعد دراستها ونقدها. **ثالثا**التعبئةبنشر ثقافة الدفاع عن الحق في تأسيس فروع نقابية قوية في طرح انشغالات الأساتذة، تدعيم القوة بالتعاون مع النقابات الأخرى ما دام الهدف واحدمع محاولة كسب ثقتها، الوحدة، التواجد، التضامن وغيرها.**رابعا** الإعلام والتحسيس من خلال إرسال بيانات إعلامية تعلق في قاعات الأساتذة مع القيام بزيارات لأعضاء المكتب الولائي إلى المؤسسات التربوية، محاولة إشراك أولياء التلاميذ في العمل النقابي، إعلام وإقناع المجتمع بمشروعية الاحتجاجات. **خامسا** التوسعة:توسع مؤسسة الكناباست إلى تقديم خدمات بناء واتفاقيات ثنائية مع مؤسسات الهواتف، الضمان الاجتماعي للسيارات، والتعاضدية، تكثيف التواصل ما بين القاعدة والقمة، مراسلة كل الهيئات الرسمية في الدولة للبحث حول القضايا التي تخص النقابة، توسيع النطاقعلى جميع الأطوار التعليمية الثلاثة. **سادسا**الجانب البيداغوجي:بناء مدرسة حديثة، العمل على تكوين تلميذ متعلم ومواطن صالح لمجتمعه تحت شعار نضال، مدرسة، مواطنة، القيام بدراسة شاملة لوضعية المدرسة بمساعدة مختصين في جميع التخصصات القانونية، التربوية، السياسية، الاقتصادية. **سابعا** العمل القاعدي يكون بتفكير جماعي عن طريق الجمعية العامة، المجالس الولائية والمجلس الوطني اعتمادا على القاعدة في جمع البيانات لتحديد الملفات الواجب معالجتها حسب الأولويات. **ثامنا**الحوار والتفاوضلبناء الثقة، العمل ونكران الذات، الفرع النقابي بالمؤسسة التربوية لا بد له أن يتحلى بالروح النقابية ولا يستعجل النتائج بل يحاور، يعبر و يقنع، تقبل الآخر بأفكاره وآرائه واحترامه ، إقناع الجهات الوصية بأن النقابة شريك اجتماعي لا يستهان به. وأخيرا إبعاد السياسة عن العمل النقابي .

نتائج تحليل الفرضية الثالثة:

بعدما قمنا بتحليل الفرضية الثالثة المتمحورة حول تعميم التجربة النقابية لمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار التعليمية الثلاثة كونها مرهونة بنوعية الاستراتيجية النقابية التي ستتبعها في ظل الوضعية السياسية والاقتصادية الحالية وأنها تتطلب وعيا نقابيا عالي المستوى خاصة في ظل سياسة الاقتصاد الريعي . توصلنا إلى النتائج التالية:

– استطاعالمجلس الوطنيالتأثير في شريحة واسعة من الأساتذة بفضل استراتيجياته العقلانية الرشيدة والمتمثلة في تنويع نشاطاته،وإشراك كل الأساتذة في قراراته حتى أصبح هذا التنظيم يلقب بنقابة الأساتذة لأنه نقابة خاصة بهذه الفئة دون غيرها، حيث يفقد النقابي صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو في هيئة سياسية منتخبة، وبالتالي فهو تنظيم مستقل عن وصاية أي حزب سياسي، إذ يعتمد في بناء مواقفه النقابية على قاعات الأساتذة ، ويلتزم بالتقارير الصادرة عنها.

كما أن لهذا التنظيم نشاطات عديدة ومتنوعة، منها العمل على تحقيق الأهداف التي قام من أجلها وتتمثل في: الدفاع عن المصالح المادية، المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية، تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية، المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل، ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية، المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي،بالإضافة إلى القيام بكل الأساليب العقلانية الرشيدة لتحقيق مطالبه وحماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتمييز، مثل تبني أسلوب الحوار والتفاوض، أو التنسيق مع الإدارة لتسوية بعض المشاكل المهنية للأساتذة في حالة ما إذا كانت هناك إرادة منها لتسوية هذه المشاكل، أو اللجوء إلى أساليب أخرى كالإضرابات، الاحتجاجات، المقاطعات الإدارية وغيرها، كما يقوم المجلس الوطني بإحياء بعض المناسبات الوطنية، الدينية والعالمية، مراقبة ومتابعة سير الخدمات الاجتماعية من خلال الاطلاع على المحاضر التي تتم بعد المداولات، التدخل في تسوية النزاعات وحل مشاكل الأساتذة في حالة ما إذا كانت هناك شكاو، تنظيم أيام دراسية وإعلامية تحسيسية توعوية، تنظيم مؤتمرات لتجديد هياكلها، تنظيم مخيمات صيفية، الاهتمام بالجانب الإعلامي بكل أشكاله: المقروءة، المسموعة والمرئية، الانترنت وغيرها لشرح مطالبهللمجتمع عموما والأساتذة بشكل خاص، العمل على إرغام الجهات الوصية بكل الأساليب النضالية لتلبية مطالبه وتحسين ظروف معيشة الأساتذة، كما يهدف المجلس الوطني إلىتطوير استراتيجياتهالنضاليةمن خلال توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة من أجل إثبات ذاته وتعزيز مكانته واستقلاليته على مستوى النسق التربوي، وقد حصل على الاعتماد رسميا في 26 فيفري 2014 وهذه التوسعة جاءت كرد فعللمطالب الأساتذة

المتواجدة على الأطوار التعليمية الأخرى الابتدائية والمتوسطة، هذه التوسعة زادت من حجمه ووزنه وقوته على مستوى النسق التربوي.

-ركزت الكناباست اهتماماتها على الجانب الإعلامي، التحسيسي والتوعوي، للحفاظ على وحدة الصف وقوة التنظيم،حيث فتحت كل قنوات الاتصال داخل التنظيم النقابي وخارجه،بكل نزاهة وشفافية لتسهيل عملية التواصل ما بين القاعدة والمجلس الوطني عن طريق الملصقات على مستوى قاعة الأساتذةلإعلامهم بكل المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى النسق التربوي والتواصل المستمر معهم، والاستماع لانشغالاتهم واهتماماتهم بكل شفافية وديمقراطية، كما اعتمدتأيضا على جميع أدوات الاتصال لشرح أفكارهم ومطالبهم للرأي العام عن طريقمختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة منها: الإعلام بكل أشكاله المرئي، المسموع، والمقروء، الأنترنت، الشبكة العنكبوتية، وهذا لتقوية مواقفهم وإقناع الرأي العام بشرعية مطالبهم،والعمل على الوفاءلمطالبهموتحسين ظروفهم المهنية، الاجتماعية، المادية والبيداغوجية والمعنوية.

-تكمن قوة النقابة في قدرتهاعلى رسم استراتيجياتهاالنضالية،فهينقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، وكل قراراتها تصدر من قاعة الأساتذة بحيث تمنح الفرصة لكل الأساتذةللتعبير عن انشغالاتهمواهتماماتهم دون إقصاء لأي طرف،فالمجلس الوطني يستشير قاعدته في كل قراراته وإعلامهم بشكل مستمر بكل المستجدات والتطورات الحاصلة على صعيد النسق التربوي.

الأساتذة راضون على أداء المجلس الوطني ولهم فيه كامل الثقة كونهم أعضاء منتخبون من القاعدة، وبالتالي فهم يمتازونبالجدية، الكفاءة، الشفافية، قوة الطرح والتفاوض...حتى أن المخرجات التي يعلن عنها المنسق الوطني إنما هي صادرة من قاعات الأساتذة وليست من القمة، وبالتالي فكل القراراتالتي تصدر من المجلس الوطني هي ملزمة لجميع الأساتذة، لأنها تعبر عن آرائهم وانشغالاتهم ، وعلى هذا لاحظنا بأن الجهات الوصية تجد نفسها في كل مرة عاجزة وملزمة بتلبية مطالبهم المادية والاجتماعية والمهنية لكون مطالبهم شرعية وقانونية من جهة ووحدة الصف والتفاف الأساتذة بالنقابة من جهة أخرى.

-نلاحظ من الجدول رقم 04 بأن المجلس الوطني استطاع منذ تأسيسه إلى اليوم أن يثبت ذاته ويعزز من مكانته وقوته على مستوى النسق التربوي نتيجة وفائه لطموحات وأهداف الأساتذة، حيث استطاع أن يحقق لهم العديد من المكاسب أهمها رد الاعتبار للأستاذ والمدرسة الجزائرية، فضلا عن المكاسب المادية والمهنية كتحسين الأجور، المنح منها منحة الجنوب،القانون الخاص بالأساتذة...أما من الناحية الاجتماعية فقد عملت النقابة على مراقبة ومتابعة سير الخدمات الاجتماعية والتدخل لتسويةالمشاكل الخاصةبالأساتذة من أجل الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

المتوفرة خاصة السلفة الاجتماعية منقروض لبناء أو شراء سكنات، شراءسيارات، التعاونيات الاستهلاكية، الخدمات الصحية، المساعدات الاجتماعية، التضامن، النشاطات الرياضية الترفيهية السياحية،...من الناحية البيداغوجية العمل على التخفيف من الضغوطات النفسية الناتجة عن الظروف المهنية الصعبة خاصة منها اكتظاظ الأقسام، الحجم الساعي الذي لا يتماشى مع كثافة البرنامج الدراسي وإمكانيات الأستاذ، استبداد الإدارة، وغيرها، أما من الناحية الثقافية فنذكر إعادة الاعتبار للعمل النقابي في الجزائر من خلال مساهمته في إعطاء نفس جديد للمجتمع المدني، تنشيط النقابات العمالية المتواجدة على مستوى النسق التربوي، هذا النجاح الذي تم تحقيقه فعليا على مستوى الواقع التربوي دفع بالعديد من أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى إلى الالتفاف بالمجلس الوطني مما جعله يغير من استراتيجياته ويطور من أسلوبه النضالي من خلال توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة وهي الابتدائي، المتوسط والثانوي، من أجل الزيادة في حجم التمثيل والمشاركة في صناعة القرارات على مستوى قطاع التربية .

وعلى الرغم من تحقق العديد من المطالب المهنية والمادية والاجتماعية، إلاأن هناك بعض المطالب ما تزال غير محققة منها ملف طب العمل، ملف السكن، ملف التقاعد المسبق، ملف الأساتذة الآيلين للزوال، ملف القانون الخاص بالأساتذة خاصة من ناحية التصنيفات، ملف الخدمات الاجتماعية وغيرها.

-تعميم المجلس الوطني على الأطوار التعليمية الثلاثة يتطلب منه رسم استراتيجيات عقلانية رشيدة تقوم على فهم قطاع التربية، متطلباته واحتياجاته، ومنه يستطيع التنبؤ بالأساليب العقلانية التي يجب اتخاذها من أجل التحكم في إدارة وتسيير هذه المرحلة بما يتماشى مع الظروف الراهنة خاصة في ظل الصراعات السائدة ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية الوطنية.

فمطالب المجلس الوطني تبقى مستمرة -أنظر الجدول رقم 05-، فهي تسعى إلى تحسين الظروف البيداغوجية والمادية، من خلال المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، إعادة المصداقية لشهادة البكالوريا، تطوير البرامج التعليمية وطرائق التدريس، إصلاح المنظومة التربوية، رفع قيمة الساعات الإضافية وتثمينها، رد الاعتبار للأستاذ، تحسين منحة منطقة الجنوب والمنح العائلية، رفع منحة الزوجة الماكثة في البيت، احتساب سنوات الخدمة الوطنية، التقاعد المسبق، تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال وتحسين الخدمات الاجتماعية بما يتماشى مع طموحات الأساتذة واحتياجاتهم المادية من خلال تعديل القوانين التي تسير بها الخدمات خاصة ما يتعلق الأمر بالمرسوم 303/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، والمرسوم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات تمويل

الخدمات الاجتماعية وكذا القرار الوزاري رقم 22 المؤرخ في 17 أوت 2011 المتضمن الغاء القرار الوزاري رقم94–158 المؤرخ في 22 أوت 1994، المتضمن كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية والقرار الوزاري رقم 01 المؤرخ في 19 فيفري 2012 الذي يحدد كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية الوطنية . ضرورة إصدار بطاقة مهنية للأستاذ واعتبارها بطاقة هوية كما هو الشأن في بعض القطاعات الأخرى، تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة التربوية خاصة من ناحية الاكتظاظ ، تطوير برامج التعليم بما يتماشى مع التطورات الحاصلة، استخدام تكنولوجيات الاتصال والمعلومات في التعليم، وغيرها

–قانون الأساتذة كان ومايزال مطلبا من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، فهو يهدف إلى إيجاد قانون أساسي خاص بالأساتذة، وعلىالرغم من أن القانون الأساسي قد تجسد ميدانيا إلا أن هناك بعض الثغرات والاختلالات حسب آراء الأساتذة تتطلب إعادة قراءته وتعديله بما يتماشى مع طموحات واحتياجات الأستاذ –أنظر الجدول رقم 06–، فالبعض منهم يرى أن القانونالأساسي قد ظلم فئة واسعة من الأساتذة وهم المصنفين في فئة الآيلين للزوال في حين استفاد منه أصحاب الشهادات العليا لأنه أخذ بعين الاعتبار الشهادات العلمية والخبرة المهنية ، أما بالنسبة للفئة التي لديها خبرة مهنية وليست لديها شهادات علمية فاستفادتها كانت محدودة وهي ترى أنها مظلومة، كونها أجبرت علىالتكوين لمدة سنة لتتم ترقيتها حسب الخبرة المهنية،كما ترى فئة أخرى بأنه من غير المعقول أن يصنف أساتذة التعليم الثانوي في صنف13، فالقانون الأساسي حسب رأيهم لا يساوي ما بين الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة.

وتبقى تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال مطلب من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، خاصة وأنه اليوم يتمتع بقوة ووزن على مستوى النسق التربوي بعد توسعه على كل الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي.

– النقابيون الذين ينتمون إلى الكناباست واعون بمدى قدرة وقوة هذا التنظيم في تبني استراتيجيات عقلانية حسب ما تمليه عليهم الظروف المهنية والاجتماعية، من اجل افتكاك حقوق الأساتذة، وتحسين ظروف معيشتهم، وذلك لخبرة وحنكةومهارة قياداتها على تجاوز المشاكل والصعوبات التي واجهتهم في مسارهم النقابي، فجل النقابيين مع التوسعة ومقتنعين من حصولهم على الاعتماد، على الرغم من وجود العديد من العراقيل خاصة من طرف الجهات الوصية باعتبار أن نجاح التنظيم في التوسع يعني زيادة في حجمه ووزنه على مستوى النسق التربوي، وهذا يعني مزيدا من الحركات الاحتجاجية والإضرابات الوطنية، وشل المدرسة الجزائرية، وبالتالي فان هناك فئة واسعة من النقابيين يرون بأن التوسعة حق مشروع كونه حقا شرعته لهم

القوانين الجزائرية والمواثيق الدولية فكل هذه القوانين في صالحهم لكن شريطة وجود قابلية من طرف أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى، وموافقة المؤتمر على التوسعة وهذا ما تم بالفعل في المؤتمر الذي انعقد في 05-06 نوفمبر 2012،وقد تم تغيير اسمه من المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التعليمية (الابتدائي- المتوسط- الثانوي)CNAPESTE،كما يرى البعض الآخر بأن الكناباست أثبت بأنه نقابة وطنية مهنية واجتماعية وهم يقترحون تشكيل كونفدراليةوطنية تشترك فيها كل النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي، لأن وحدة الصف والتضامن الجمعي تجعل منها شريكا اجتماعيا قويا وفعالا .

بالمقابل نجد تخوف فئة من النقابيين منفقدان مكانتهم الاجتماعية بسببالتوسعةخاصة من ناحية التمثيل، فهم يرون أن التوسعة هي بداية نهاية الكناباست، والسبب في أن أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى ليس لديهم وعيا نقابيا، كونهم لا يشاركونهم في الإضرابات لخوفهم على رواتبهم من الخصم، ومنهم من اعتبروها بلاحدث، لأنالكناباست ولدت من رحم الثانويات وعانت الويلات من تهديدات واعتقالات وتوقيفات، ومنهم من يرى بأن التوسعة لا تخدم الكناباست باعتبار أن لكل طور تعليمي مشاكله الخاصة وبالتالي فان الانجازات التي حققها من قبل لا يمكنه المواصلة فيها نظرا لكبر حجمه وتشعبه، وطبيعة المشاكل الخاصة بكل طور تعليمي...لكن وبعد موافقة المؤتمر على التوسعة وصدور القانون الأساسي وحصولهم على الاعتماد، هل سيستطيع الكناباست الموسع أن يجسد مطالب الأساتذةويحقق لهم المزيد من المكتسبات المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية والمادية؟.

-إن الكناباست استفادت من تجربتها النضالية بعد مرور سنوات من النضال المستمر والمنظم، واستطاعت بفضل أدائها الفعال واستراتيجياتها العقلانية الرشيدة، من إصدار مخرجات جد فعالة،مما زاد من حجمها وقوتها في تحريك شريحة واسعة من الأساتذة، ليس على مستوى الثانوية فحسب بل تعدت نشاطاتها الأطوار التعليمية الأخرى، وهذا نتيجة لتطوير استراتيجياتها النضالية والمتمثلة في:

أولا النضال المنظم والمستمر لكن في إطار القوانين المعمول بها مع الالتزام بمبادئ النقابة واللوائح المطلبية التي تصدر عنها، مع الاعتماد على كل الأساليب والاستراتيجيات المخولة لها قانونا.

ثانيا تبني استراتيجيات عقلانية رشيدة تتماشى معالظروف والتحولات الاجتماعية الراهنة.

ثالثا تبني خيار الحوار والتفاوض حفاظا على مستقبل التلاميذ والمدرسة الجزائرية لكن في حالة ما إذا رفضت الجهات الوصية فتح قنوات الاتصال فسيكون أمامها خيار واحد هو اللجوء إلى الإضراب لتحقيق مطالبها، وإرغام الجهات الوصية على الجلوس إلى طاولة الحوار،فالنقابة تطمح لأن تكون شريكا اجتماعيا يشارك في صناعة كل القرارات التي تخص قطاع التربوية.

رابعاالإضراب بكل أشكاله من احتجاجات، اعتصامات، مسيرات، مقاطعة إدارية وغيرها، كونهم اقتنعوا بأن القوة هي الحل الوحيد المتاح لهم، لأن الجهات الوصية لا تتفاهم معهم إلا بالقوة أي بعدما تعجز عن توقيف الإضراب بكل الأشكال القمعية من تهديدات، خصم من الأجور، العدالة، المضايقات، في هذه الحالة تجد نفسها أمام حل وحيد هو التفاوض.

خامسا التحسيس، التوعية، الإعلام والتكوين النقابي باعتبارها من أهم الوسائل النضالية التي تزيد من الوعي النقابي وتحافظ على تضامن والتفاف الأساتذة عموما والمناضلين خصوصا بالنقابة، وحدة الصف، تشكيل ثقافة نقابية وثقافة تنظيمية بين المناضلين، والتي تزيد من وعيهم النقابي وإدراكهم لأهمية ودور الحركة النقابية في تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم.

سادسا تحريك القواعد النضالية والقيام بالعمل الجواري، فقوة النقابة تكمن في اعتمادها على قاعات الأساتذة في صناعة قراراتها وفي تقييم ومراقبة نشاطاتها، وفي اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله وإقراره، فهم يعتبرونها نقابة الأساتذة لأن المجلس الوطني يلتزم بتنفيذ مطالب القاعدة.

سابعا: التحالف والتنسيق مع النقابات الفاعلة والجادة، أي تنسيق الجهود مع الحركات النقابية التي تشاركهم نفس التطلعات، مع تجنيد القواعد النضالية للدفاع عن حقوقهم بالطرق القانونية حسب الظروف وتداعياتها،كما تطمح النقابة الى تأسيس كونفدراليةوطنية تضم جميع النقابات الفاعلة على مستوى قطاع التربية، لتوحيد أهداف وطموحات الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاث

– أسباب تفشي الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية ترجع إلى:

اللامبالاة من الجهات الوصية وعدم تكفلها بطريقة جدية بمشاكل قطاع التربية بسبب سياسة المهادنة المنتهجة من طرف الوزارة تجاه التلاميذ نتيجة الظروف السياسية والأمنية التي تمر بها البلاد خاصة على مستوى دول الجوار بسبب ما يعرف بالربيع العربي،وبالتالي فهي تنتهج سياسة شراء السلم الاجتماعي.

إهمال أولياء التلاميذ وجمعيتهم من لعب الأدوار المنوطة بهم ضمن النسق التربوي والاجتماعي لحماية أبنائهم من الانحراف وضمان مستقبلهم العلمي.

أسباب بيداغوجية وهيناتجة عن اكتظاظ الأقسام، كثافة البرامج الدراسية، غلاء الكتب المدرسية، قلة الوسائل والمرافق التربوية والرياضية، ضعف التكوين لدى بعض الأساتذة و عدم قدرتهم على التحكم في إدارة الصف، تفشي العديد من الآفات التربوية أهمها الغش، سوء الأخلاق، التدخين، المخدرات، الغيابات المتكررة، غياب التكفل النفسي بالمراهقين من طرف الأطباء النفسانيين، غياب مادة التربية الإسلامية يعد سببا في تدهور التربية...وبالتالييجب إدماج تخصصات جديدة في قطاع التربية خاصة الأطباء النفسانيين والاجتماعيين والمساعدين التربويين، الذين يتكفلون بمتابعة التلاميذ في المؤسسات التعليمية وحتى داخل منازلهم وتوجيههم وإعانتهم على تحديد مستقبلهم المعرفي والعلمي.

اليأس والقنوط الذي تولد عند التلاميذبسبب تدني المستوى التعليمي خاصة بالنسبة للتلاميذ الذين يعيشون ضمن أسر فقيرة، البطالة التي لحقت بالعديد من الطلبة الجامعيين بعد تخرجهم من الجامعة، مثل الأطباء والمهندسين والحاصلين على شهادة الماجيستير والدكاترة...

البيئة والمجتمع : المؤسسة التربوية هي جزء من المجتمع تؤثر فيه وتتأثر به، فكل الظواهر التربوية الموجودة داخل المؤسسة التربوية هي صورة من المجتمع مثل ظاهرة التدخين، المخدرات، العنف، التسرب المدرسي...وبالتالي فإن استقالة الأولياء من مهمة تربية أبنائهم وعدم مشاركة الهيئات الاجتماعية في العملية التربوية، كانت سببا في تفشي العديد من الظواهر السلبية في المجتمع والتي انتقلت بدورها إلى المؤسسات التربوية، خاصة بسبب المدخلات الناتجة عن العولمة ضف إلى ذلك حالة اللااستقرارالأمني التي شهدتها الجزائر في التسعينيات وما تزال آثارها إلى يومنا هذا، وكذا غياب الجانب الإعلامي، التحسيسي والتوعوي من أجل توعية المجتمع بضرورة الاهتمام بأبنائهم ومتابعتهم ومراقبتهم وتحذيرهم من مشاهدة الأفلام الخيالية، الرسومات المتحركة التي تمتاز بالعنف، الأفلام غير الأخلاقية، الانترنيت، الشبكة العنكبوتية وغيرها، والتي أصبح التلاميذ مدمنين عليها، بالإضافة إلى رفقاء السوء وغيرها من السلوكيات غير السوية .

ورغم تفشي هذه الظواهر السلبية في مؤسساتنا التربوية خاصة ظاهرة الغش، التسرب المدرسي، العنف المدرسي اللفظي والجسدي، عدم توفر الأمن داخل المؤسسات التربوية، التدخين، المخدرات، العلاقات غير الشرعية، التدخين، المخدرات، خطف الأطفال من أمام المؤسسات التربوية،...الخ، إلا أن المجلس الوطني لم يساهم في تنظيم ملتقيات أو أيام دراسية تحسيسية أوتوعوية لصالح المجتمع عموما والتلاميذ خصوصا. فهل سيبرمج المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ضمن استراتيجياته النضالية لمعالجة الآفات التربوية خاصة بعد توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة ؟ وما هو الدور الذي سيلعبه الكناباست على مستوى قطاع

التربية الوطنية للحد من انتشار هذه الآفات السلبية؟ وكيف سيتم معالجتها؟ هل من خلال التنسيق مع الجهات الوصية أم بالتحالف مع النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية أم له استراتيجياته خاصة به ؟ .

– يرى قيادات التنظيم النقابي أن من أهم استراتيجياتهمالمستقبلية العمل على الحد من انتشار الآفات التربوية على مستوى المؤسسات التربوية، وهذا من خلال المساهمة فبإصلاح المنظومة التربوية،احترام قرارات مجالس الأقسام ومجالس التأديب، تحسيس التلاميذ بأهمية الدراسة وتعلم التكنولوجيات الحديثة، المطالبة بتكوين الأساتذة والمفتشين والمدراء لمسايرة التطورات الراهنة،مراجعة البرامج التعليمية وطرق التدريس. إشراك النقابة في كل ما يخص قطاع التربية وأن تتعامل معها الجهات الوصية كشريك اجتماعي باعتباره عارفا بمشاكل القطاع وقادرا على اقتراح البدائل، والتنسيق مع كل الفاعلين الاجتماعيين والتربويين الذين لهم علاقة بالنسق التربوي للحد من الظواهر التربوية السلبية، النضال المستمر والمنظم لتحقيق أهداف ومطالب الأساتذة ومشاركة الجهات الوصية في تسوية المشاكل العالقة على مستوى النسق التربوي، الحوار والتفاوض هو الحل الأنجع الذي يراه مسؤولوا النقابة حلامن أجل بناء مدرسة جزائرية عصرية، الصرامة في تطبيق القوانين وعدم التساهل خاصة مع التلاميذ المطرودين تأديبيا بسبب سوء أخلاقهم مع إبعاد السياسة من قطاع التربية، التوعية من خلال تنشيط ندوات وملتقيات وأيام تحسيسية لفائدة التلاميذ لتوجيه سلوكياتهم وتحذيرهم من مخاطر الانحراف وفساد الأخلاق، توعية الأولياء وهو أهم عنصر ضمن النسق الاجتماعي التربويوتحسيسهم بأهمية مراقبة أبنائهم وحمايتهم من الانحراف من خلال توطيد العلاقة ما بين الإدارة وأولياء التلاميذ.

–الآفاق المستقبلية التي تطمح إليهاقيادات الكناباستهي:**أولا**تحسين ظروف الأستاذ من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية، من خلال العمل والنضال المستمر لتحقيق كل ما يصبوا إليه الأساتذة من حقوق، وذلك بإتباع استراتيجيات تتماشى مع كل مرحلة جديدة بمتطلباتها الآنية والمستقبلية مع تثمين المكاسب المحققة. **ثانيا** نشر الوعي النقابي، وإعطاء تكوين نقابي عال للمناضلين، مع الانفتاح على النقابات الأخرى في الداخل والخارج والعمل على تبادل الخبرات، تجديد الروح النقابية بالتشبيب للحفاظ على الاستمرارية والتبادل ما بين الأجيال، إرساء ثقافة تنظيمية ووضع قوانين جديدة تبرز آليات وحدود العمل النقابي، وجعلها نقطة انطلاق لما لم يتحقق من مطالب بالتجنيد الدائم، التوعية، الالتفاف، التلاحم، الدعم والتآزر للوقوف في وجه المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب، الانفتاح والاستفادة من تجارب الآخرين داخليا وخارجيا بعد دراستها ونقدها. **ثالثا**التعبئةونشر ثقافة الدفاع عن الحق في تأسيس فروع نقابية قوية في طرح انشغالات الأساتذة ، تدعيم القوة بالتعاون مع النقابات الأخرى ما دام الهدف واحدمع محاولة كسب ثقتها، الوحدة، التواجد، التضامن وغيرها.**رابعا** الإعلام والتحسيس من خلال إرسال بيانات إعلامية تعلق في قاعات الأساتذة مع قيام أعضاء المكتب الولائي بزيارات إلى المؤسسات التربوية، محاولة إشراك أولياء التلاميذ في العمل النقابي، إعلام وإقناع المجتمع بمشروعية الاحتجاجات. **خامسا** التوسعةإذ تصبو مؤسسة الكناباستإلى تقديم خدمات بناء، اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات الهواتف، الضمان الاجتماعي للسيارات، والتعاضدية، تكثيف التواصل ما

بين القاعدة والقمة، مراسلة كل الهيئات الرسمية في الدولة للبحث حول القضايا التي تخص النقابة، توسيع النطاق على جميع الأطوار التعليمية الثلاثة. **سادسا**الجانب البيداغوجي ،بناء مدرسة حديثة، العمل على تكوين تلميذ متعلم ومواطن صالح لمجتمعه تحت شعار نضال– مدرسة – مواطنة، القيام بدراسة شاملة لوضعية المدرسة بمساعدة مختصين في جميع التخصصات القانونية، التربوية، السياسية، الاقتصادية. **سابعا** العمل القاعدي يكون بتفكير جماعي عن طريق الجمعية العامة، المجالس الولائية والمجلس الوطني اعتمادا على القاعدة في جمع البيانات لتحديد الملفات الواجب معالجتها حسب الأولويات. **ثامنا**الحوار والتفاوضلبناء الثقة، العمل ونكران الذات، الفرع النقابي بالمؤسسة التربوية لا بد له أن يتحلى بالروح النقابية وأن لا يستعجل النتائج بل يحاور، يعبر، يقنع ويقبل الآخر بأفكاره وآرائه واحترامه، إقناع الجهات الوصية بأنه شريك اجتماعي لا يستهان بهمثله مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر شريكا اجتماعيا إلا أن هذا الأخير يعتمد في نضاله النقابي على بناء حوار اجتماعي فعال مبني على التفاوض والحوار في الثلاثية مع أرباب العمل والجهات الوصية، لتحقيق التنمية المستدامة مع تخليه على كل أساليب العنف من إضرابات واحتجاجات كونها تضر بالاقتصاد الوطني[1].

وبفضل الاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي تبنتها الكناباست في نضالها النقابي من التأسيس إلى يومنا هذا فإنها لا تنفك تثبت ذاتها كقوة نقابية قادرة على تغيير الواقع التربوي المعاش، وإنتاج واقع مهني واجتماعي جديد بما يتماشى مع التحولات الراهنة واحتياجات ومتطلبات المجتمع، بفضل استقطابها لشريحة واسعة من الأساتذة ليس على مستوى الطور الثانوي فحسب بل على مستوى الأطوار التعليمية الأخرى الابتدائية والمتوسطة، حتى أصبح هذا التنظيم يلقب بنقابة الأساتذة لكون قراراته تصدر من قاعات الأساتذة، فالكناباست نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، وقد استطاع هذا التنظيم من خلال مساره النقابي أن ينجح في تجاوز العديد من المعوقات والصعوبات، بداية من حصوله على الاعتماد في 07/10 2007 ثم حصوله على اعتماد التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة في 26 فيفري 2014 ، ليغير تسميته من المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التعليمية (الابتدائي– المتوسط– الثانوي)CNAPESTE، لكننا لاحظنا بأن مواقف الأساتذة قد انقسمت إلى موقفين ما بين مؤيد للتوسعة كونها تزيد من قوة التنظيم ووزنه على مستوى النسق التربوي وبين معارض يرى بأنه بداية نهاية الكناباست، ومن هنا يمكننا أن نتساءل هل سيستطيع الكناباستالمحافظة على المكتسبات المادية، المهنية، الاجتماعية والمعنوية التي تم تحقيقها؟ وما هي نوعية الاستراتيجيات التي سيتبناها مستقبلا على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة للحفاظ على توازنه واستمراريته كقوة نقابية فاعلة؟ وهل سينجح في إقناع النقابات الفاعلة على تشكيل كونفدرالية وطنية على مستوى النسق التربوي لكن بمنظور المجلس الوطني ؟.

---

[1]- موسى كاف، **استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية حول المؤسسة الصناعية الكهرومنزليةENIEM** ، اشراف د/ رميته أحمد،جامعة الجزائر- 02-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2010، ص316.

الاستنتاج العام:

من خلال تحليلنا للفرضيات الخاصة بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي :

– عدم اهتمام المرأة العاملة بالمناصب القيادية في التنظيمات النقابية راجع لعدم تمكنها من المواظبة على النشاطات النقابية سواء على المستوى الوطني أو الولائي، ومرد ذلك خصوصيات العمل النقابي، فهو يقتضي التنقل الدائم على المستوى القريب والبعيد والاجتماعات المطولة ليلا نهارا،...

– أغلبية المنخرطين في العمل النقابي هم من الفئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة فما فوق، ومع تقدمهم في السن وتزايد الضغوطات الاجتماعية، المادية، المهنية والبيداغوجية وعدم قدرتهم على كفاية ذاتهم وتلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم، جعلتهم يتحدون ويتعاونون ويتضامنون مع بني جنسهم لإنتاج واقعهم الاجتماعي والمهني الجديد، وعيا منهم بأن الممارسة النقابية هي الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم.

– أغلبية الأساتذة متزوجون ما يعني أن حالتهم الاجتماعية مستقرة من جهة، لكنها و من ناحية أخرى تبقى غير كافية لأن احتياجاتهم المادية ستزداد حسب طبيعة الأسرة وحجمها – عدد أفراد العائلة– بسبب عدم استقرار السوق وغلاء المعيشة خاصة مع تراجع سعر البترول و تخفيض قيمة الدينار في نهاية 2014 وبداية 2015.

– تحصلنا من خلال قراءتنا للجدول بأن العديد من الأساتذة يمتلكون سكنات خاصة، نتيجة توفر الإمكانيات التي تساعدهم على امتلاك سكن سواء ترقوي أو تساهمي، أو الاستفادة من القروض التي تقدمها الخدمات الاجتماعية لبناء أو شراء سكنات، وهذا مؤشر على تحسن ظروفهم الاجتماعية، لكن تبقى حالة الكثيرين منهم غير مستقرة وهم المقيمون مع عائلاتهم أو المستأجرين لسكنات، أو المقيمين في سكنات وظيفية وهم معرضون للطرد في حالة التقاعد أو التخلي عن الوظيفة، وهذا ما حدث بالفعل في سنة 2014 بعدما طلبت وزارة التربية من الأساتذة المتقاعدين وعددهم تجاوز الآلاف على المستوى الوطني بإخلاء سكناتهم الوظيفية، باعتبار أن هناك العديد من السكنات الوظيفية مشغولة من طرف أساتذة أحيلوا على التقاعد، وما يمكننا قوله هو أن مكانة الأستاذ ومستقبل التلميذ والمدرسة الجزائرية مرهونة بالراحة المادية، المهنية والاجتماعية للأستاذ، فكلما توفرت الوسائل المادية والمعنوية للأستاذ كلما استقرت أوضاعهم وارتفعت معنوياتهم وقدرتهم على الأداء النوعي، و بالتالي تربية النشء وتكوينهم تكوينا سويا وسليما.

– يعتبر ملف الخدمات الاجتماعية من بين الملفات الحساسة التي ناضلت النقابات المستقلة على مستوى النسق التربوي من أجل استرجاعه بعدما هيمنت UGTA عليه لسنوات طوال، وتغيير مسيريها وطريقة تسييرها أي من أحادية التسيير إلى التسيير عن طريق اللجان وبمشاركة ومراقبة كل النقابات على مستوى قطاع التربية، لكن على الرغم من وجود استياء من طرف الأساتذة بسبب عدم استفادتهم من الخدمات الاجتماعية المقدمة مثل: الخدمات الصحية، السلفة الاجتماعية، التعاونيات الاستهلاكية، المساعدات الاجتماعية، التضامن، النشاطات الترفيهية السياحية، وغيرها، إلا أنهم يرون بأن الطريقة الجديدة التي تسير بها الخدمات الاجتماعية أكثر عقلانية، و يبقى ملف الخدمات الاجتماعية مطروحا باعتبار أن الكناباست ما تزال تطالب بتنصيب لجنة حكومية لجرد الممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية وهذا ما تم الاتفاق عليه ما بين النقابات والجهات الوصية في محضر 2008 .

– أغلبية قيادات المجلس الوطني تتراوح أقدميتهم المهنية مابين 20 سنة فما فوق،يعني أنها الفئة الأكثر تجربة ومعرفة بالواقع التربوي ومشكلاته، فالأستاذ كلما تقدم به السن كلما كان عرضة للضغوطات النفسية والاجتماعية، وعرضة لبعض الأمراض الخطيرة غير المعترف بها، وليست مصنفة في قائمة الأمراض المهنية ما عدا أمراض تلف الحبال الصوتية، ومن بين هذه الأمراض تلك النفسية كالانهيار العصبي، الوسواس، التعب، الإرهاق، الأرق، الهذيان، فقدان الذاكرة والجنون، إضافة إلى الأمراض الجسمانية كأمراض القلب، الضغط الدموي، الحساسية بمختلف أنواعها، السرطان، الشلل الجزئي والكلي، مرض السكر ومرض الدوالي ، هذه الأمراض التي لا تعالج في بدايتها لانعدام هيئة كشف صحية – طب العمل –وهو من أهم مطالب التنظيمات النقابية، وبالتالي نجد هذه الفئة الأكثر اقبالا على العمل النقابي لحماية ذاتها والدفاع عن حقوقها المهضومة.

– إقرار أغلبية الأساتذة بأن مهنة التعليم هي من اختيارهم الشخصي بالنظر إلى المكانة الاجتماعية التي كانت تحتلها خاصة في مرحلة السبعينات والثمانينات، لكن وفي العقود الأخيرة عرفت المنظومة التربوية تراجعا في المستوى التعليمي، نتيجة لتفاقم العديد من المشاكل الناتجة عن الإصلاحات التربوية التي اعتمدتها وزارة التربية، مما أنتج العديد من المشاكل البيداغوجية والمهنية والتي كانت سببا مباشرا في تراجع المستوى التعليمي، مثل اكتظاظ الأقسام، قلة الوسائل التربوية، عدم مسايرة الأساتذة للمستجدات التربوية، قلة الدورات التكوينية، عدم التناسب ما بين كثافة البرامج الدراسية والحجم الساعي، سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة، عدم مراعاة خصوصيات المناطق الجنوبية في تحديد وتيرة الدراسة، نقص المرافق الرياضية والثقافية،هشاشة الابتدائيات والتي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات، ضعف التأطير البيداغوجي، ولاسيما في اللغات الأجنبية،قلة العمليات التضامنية الخاصة بالنقل والمطاعم

المدرسية، طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج من مستوى لآخر، تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم،التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات، غياب التنسيق ما بين المنتوج الأكاديمي ومتطلبات اقتصاد السوق،...تفشي العديد من الآفات التربوية مثل ظاهرة الغش الجماعي، العنف المدرسي اللفظي والجسدي، التسرب المدرسي، التدخين، المخدرات وغيرها، كل هذه الظروف التي يعيشها الأستاذ زادت من وعيه النقابي وقناعته بأن واقع المنظومة التربوية يسير من السيئ إلى الأسوأ ويجب تداركه، معتبرين أن العمل النقابي هو الحل العقلاني الرشيد لإعادة الاعتبار للمنظومة التربوية، نتيجة التصنيف غير المشرف للمدرسة الجزائرية على المستوى العالمي.

ولرد الاعتبار للمنظومة التربوية يقترح المجلس الوطني:

* ضرورة الاهتمام بالمنتوج النوعي للأساتذة، فالتوظيف يجب أن لا يكون عن طريق المسابقات أو الإدماج بل عن طريق معاهد متخصصة مثل: المدرسة العليا للأساتذة ، معاهد تكنولوجيا، المدارس المتخصصة في اللغات الأجنبية، وأن تتبع بدورات تكوينية بشكل مستمر خلال مسارهم المهني، وأن تدرج مادة علم النفس التربوي ضمن الدورات التكوينية...هذا النوع يشكلون **منتوجا وظيفيا نوعيا** باعتبارهم خريجو معاهد متخصصة وهم قادرون على إدارة الصف والتحكم فيه.

* تقترح النقابة ضرورة استحداث مناصب وظيفية جديدة خاصة بخريجي علم النفس التربوي ومساعدين تربويين على مستوى المؤسسات التربوية، لمتابعة الحالة النفسية لكل من الأستاذ والتلميذ..

* كما بارك المجلس الوطني فكرة استحداث ثانوية وطنية للرياضيات والتي تم إنشاؤها بسبب تراجع مكانة شعبة الرياضيات في الجزائر واحتلالها المراتب الأخيرة في التصنيفات العالمية وهذا نتيجة عزوف الطلبة عن الالتحاق بهذه الشعبة ، حيث تم تشجيع الطلبة النجباء للالتحاق بالثانوية لكن و بسبب عدم اتضاح الرؤية المستقبلية لهم، وسوء الظروف المعيشية داخل المؤسسة وبعدها عن مقر سكناهم لم تتحقق النتائج المرجوة. وعلى هذا تقترح الكناباست ضرورة تعميمها على مستوى جميع ثانويات الوطن، في السنة الأولى ليتم انتقاء النجباء وتسجيلهم في السنة الثانية على مستوى الثانوية الوطنية لشعبة الرياضيات .

* اقترحت أيضا استحداث بكالوريا مهنية وهذا للحد من ظاهرة التسرب المدرسي وإتاحة الفرصة لتنمية مواهبهم وتفجير طاقاتهم كما هو موضح في الجدول رقم 09 من الفرضية الأولى.

* ترى النقابة أن وزيرة التربية بن غبريت تعتمد في مهامها على ثلاثة استراتيجيات وهي التحوير البيداغوجي، الحكامة في التسيير، تكوين المكونين، تكوين موظفي القطاع، فهل ستنجح الوزيرة في عصرنة المنظومة التربوية بما يتماشى مع احتياجات المجتمع الجزائري وتطلعاته؟.

– استحداث التدريس عن طريق المقاربة بالكفاءات والتي تعتبر من الطرق الحديثة في العملية التعلمية، فهي منهج مناسب يمكن اتخاذه كتقنية لإصلاح المنظومة التربوية ، لأنه –بحسب مواقف الأساتذة– يسمح باكتشاف القدرات الحقيقية الكامنة في المتعلم، واستثمارها داخل القسم وخارجه. وبذلك يغدو عنصرا فعالا في العملية التعلمية التعليمية، وأكثر نشاطا وحركة واعتمادا على الذات. بينما يعتبره البعض الأخر بأنه منهج غير مناسب لتعقده وصعوبة تطبيقه على أرض الواقع لقلة الوسائل التعليمية المعتمدة في مثل هذه المجالات مع قلة الدورات التكوينية والندوات التحسيسية، وعدم تماشيها مع متطلبات الأستاذ وأهدافه البيداغوجية التي يسعى لتحقيقها في أرض الميدان بسبب كثافة البرنامج الدراسي وعدم تناسبه مع الحجم الساعي الممنوح لهم و كذا صعوبة محتوى بعض الدروس كالتنازع والاختصاص على سبيل المثال، وغيرها . كما أن نقص التكوين البيداغوجي المستمر زاد من الضغوطات النفسية والبيداغوجية على الأساتذة لعدم قدرتهم على مواكبة ومسايرة التطورات التكنولوجية والعلمية.

– تأسيس المجلس الوطني كان بسبب تدهور الظروف المادية والمهنية والاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، باعتبار أن الأجرة التي يتقاضاها الأستاذ مقارنة بالقطاعات الأخرى على المستوى الوطني أو الدولي ضعيفة حسب آرائهم و مواقفهم، وهي لا تتناسب مع الشهادة المحصل عليها والجهد المبذول، كونه يمارس مهنته بالنهار بأدوار متعددة: أستاذ مربي، طبيب نفساني واجتماعي، موجه ومنشط،... ويقضي فترته المسائية في تصحيح الواجبات وتحضير الدروس بصفة مستمرة وآلية .

وبالتالي فان فأغلبية الأساتذة غير راضين عن الأجر المقدم لهم مقارنة بالعمل المبذول وهذا راجع لكون شبكة الأجور المطبقة من طرف الوصاية غير مدروسة ولا تتصف بالواقعية والعدالة في توزيع المستحقات، هذا ما دفع بهم إلى ممارسة مهنة موازية لمهنة التعليم مثل: الدروس الخصوصية، العمل في المدارس الخاصة ، التجارة الحرة ، سياقه سيارات الأجرة وغيرها تلبية لاحتياجاتهم واحتياجات عائلاتهم من الناحية المادية .

– يلجأ العديد من الأساتذة إلى ممارسة مهنة موازية لمهنة التعليم كالدروس الخصوصية أو إنشاء مدارس خاصة، بسبب عجز الأساتذة عن سد حاجياتهم المادية وتلبية احتياجاتهم، دونما اللجوء إلى القرض أو الاستدانة من الغير، وفي هذه الحالة نجد صاحب الوظيفتين الرسمية وغير الرسمية لا يمكنه التوفيق بينهما.

كما لاحظنا بأن مواقف الأساتذة فيما يتعلق بالمدارس الخاصة انقسمت بين موافق بشريطة تقنينها بما يتماشى مع أهداف المدرسة العمومية خاصة مع تراجع المستوى التعليمي وإقبال أولياء التلاميذ عليها لتحسين المستوى التعليمي لأبنائهم، وبين رافض يرى بأن كلا من المدارس الخاصة والدروس الخصوصية هدفهما تجاري ومادي وليس معرفيا، وأحسن مقياس هو النتائج السلبية المتحصل عليها في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت المدارس الخاصة ملاذا للطلبة الراسبين خاصة في الأطوار التعليمية المتوسطة والثانوية، كون الطبقة البرجوازية لا يهمهم المال ولا المستوى التعليمي بقدر ما تهمهم الشهادة المحصل عليها، وهذا بعد فشل أبنائهم في المدارس العمومية.

وفي هذه الحالة فان الأستاذ الذي يمارس مهنة موازية لمهنة التعليم محروم من أهم حقوقه المتمثلة في الراحة النفسية والجسدية، وبالتالي نجد معظم الأساتذة يعانون من أمراض متعددة نتيجة ضغوطات نفسية مهنية و اجتماعية وبيداغوجية، هذه الظروف الصعبة زادت من وعيهم ورغبتهم في تحقيق فكرة الجمعية، من أجل إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد، لم يكن ليتحقق لولا فكرة ممارسة العمل النقابي.

– عملية الترقية والتقييم من بين الأدوات الفعالة التي يجب أن تكون عقلانية وذات معايير موضوعية، منطقية وقانونية، وأن تمتاز بالشفافية والوضوح، سواء من ناحية التقييم الإداري أو التقييم التربوي، ومن بين أهم المعايير المعتمدة: الأقدمية المهنية، المردودية، الانضباط، الكفاءة، النتائج المتحصل عليها، السلوك وغيرها، وأن يتولى عملية التقويم الرجل الكفء، الذي يحظى بالقبول من طرف الجميع خاصة من ناحية الشهادة العلمية المحصل عليها والكفاءة المهنية والانضباط وحسن السلوك، لأن التقييم غير العادل الذي يتم عن طريق المحاباة أو بطريقة غير موضوعية ومبهمة ستنعكس أثاره سلبا على سلوك الأستاذ ومن ثم على مردوديته ونفسيته، فالتقييم حسب آراء بعض الأساتذة يجب أن يكون تربويا وليس إداريا لأن سلطة المفتش أعلى من سلطة الإدارة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فان رتبة المدير في نفس الرتبة مع الأستاذ فكيف يمكن للمدير تقييم الأستاذ؟.

– ظاهرة التمييز ما بين الفئات المهنية كانت وما تزال موضوع الساعة، فالتمييز ما بين الأساتذة قائم سواء من حيث المعاملات بين النساء والرجال أو بين الأساتذة الجدد والقدامى في التكليف، توزيع ساعات العمل، إسناد الأقسام، الترخيص للغيابات، في الخصم من أجور الأساتذة، المساءلات الإدارية، التقييم الإداري والتربوي، المضايقات، إهانة الأساتذة أمام التلاميذ، عدم تقديم تنقيط منحة الأداء التربوي، عدم تبليغ الأساتذة بالمراسلات الرسمية...كل هذه الأساليب غير العقلانية انعكست آثارها سلبا على سلوك وأداء الأستاذ، مما جعله يتضامن

مع غيره لحماية ذاته وتحسين ظروفه المهنية، البيداغوجية والاجتماعية، وعيا منه بأن الفعل النقابي هو الأداة الفعلية والفاعلة لإثبات ذاته والحفاظ على مكانته الاجتماعية.

كما أثبت المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني قوته وقدرته على تعزيز مكانته الاجتماعية، وتحقيق العديد من النجاحات خلال مراحل تطوره رغم العديد من الصعوبات والصراعات ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي ومن أهم النتائج المتحصل عليها هي :

– تأسيس الكناباست جاء نتيجة عجز الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن احتواء مشاكل الأساتذة، وعدم قدرته على تحسين ظروف معيشتهم وتحقيق أهدافهم ومطالبهم من جميع النواحي المهنية والاجتماعية والبيداغوجية والمعنوية.

– لاحظنا تواجد عناصر جديدة على مستوى المجالس الولائية والوطنية نتيجة اعتمادها في العملية الانتخابية على النزاهة والشفافية في اختيار الكفاءات، والأساتذة هم من يختارون ممثليهم بكل حرية وديمقراطية، وبالتالي تحظى قيادات النقابة بالرضى والقبول من طرف القاعدة. لكن ما لاحظناه ميدانيا وعلى مستوى جميع النقابات العمالية هو عدم وجود تداول على القيادة .

– من أهم الاستراتيجيات التي اعتمد عليها المجلس الوطني للتعليم الثانوي والتقني لإثبات ذاته وتحقيق مطالبه نجد**أولا** : النضال بكل الأساليب العقلانية الرشيدة من أجل تحقيق مطالب الأساتذة وتحسين وضعياتهم بما يتماشى مع الواقع الاجتماعي المعاش، **ثانيا:** المساهمة في بناء مدرسة عمومية تتسمبالنوعية ، **ثالثا:** تنمية الوعي النقابي لدى النقابيين والمناضلين حتى تتحقق لديهم ثقافة تنظيمية و**رابعا:** استقطاب أكبر عدد من الأساتذة حتى تزداد قوته ووزنه على مستوى النسق التربوي، وبالتالي يمكنه أن يكون شريكا اجتماعيا في الثلاثية إلى جانب أرباب العمل والجهات الوصية .

– لاحظنا بأن للنقابات العمالية علاقة بالعمل السياسي، من خلال مواقفها تجاه سياسات الحكومة سواء على المستوى المحلي أو الدولي، حيث أكد الأستاذ جابي عبد الناصر بأن السيطرة السياسية تسهل السيطرة النقابية مثلما هي عليه جبهة التحرير الوطني، أو المبادرة التي قامت بها جبهة القوى الاشتراكية في اتصالها بمسؤولي الكناباست حسب البيان الصادر عنها من أجل شرح مبادرة بناء الإجماع الوطني في 2014.

كما لاحظنا في تحليلنا بأن العديد من النقابيين منخرطون في تنظيم نقابي وحزب سياسي في آن واحد، والفئة التي لديها خبرة نقابية تزيد عن 8 سنوات هي الفئة الأكثر إقبالا على الممارسة السياسية بنسبة 76,09% .

– أغلبية الأساتذة الذين يمارسون العمل النقابي انضموا إلى التنظيم النقابي بقناعتهم الشخصية، وذلك لإعجابهم بالنتائج المحققة على أرض الواقع، منها إعادة هيبة ومكانة الأستاذ، تحقيق مطالب الأساتذة وتحسين ظروف معيشتهم، و منهم من انخرطوا في النقابة نتيجة شعورهم بالظلم والتمييز بكل أشكاله أو عن طريق الزملاء، وبالتالي فإن الانخراط في النقابة، سواء عن طريق القناعة الشخصية أو إعجابهم بأداء النقابة أو لتعرضهم للظلم والتمييز، يعني اعترافا ضمنيا بقدرة وقوة المجلس على حمايتهم ورد حقوقهم، هذا ما زاد من قوة المجلس الوطني وقدرته على تحريك شريحة واسعة من الأساتذة والتأثير فيهم، بالمقابل لاحظنا وجود صراعات ما بين التنظيمات النقابية الفاعلة على التمثيل من جهة، ومع الجهات الوصية من جهة أخرى.

– مشكلة التكوين النقابي لدى النقابات العمالية، حيث لاحظنا عدم اهتمام النقابات بالتكوين النقابي، على الرغم من أن النقابي الذي يتلقى تكوينا يكون عارفا بالتطورات الراهنة، وكيفية التعامل معها، ونوعية الاستراتيجيات والأساليب العقلانية التي يجب أن يتبعها. في إدارة العمل النقابي، وفي كيفية معالجة الخلافات والصراعات الداخلية، ومواجهة الصراعات الخارجية . فالتكوين النقابي يساهم في إرساء ثقافة تنظيمية والتي تعني إعطاء هوية تنظيمية للعاملين و يسهل الالتزام الجماعي، كما ويعزز استقرار النظام الاجتماعي و يعمل على تشكيل السلوك التنظيمي .

كما لاحظنا بأن هناك فئة من قيادات التنظيم ترى بأن الممارسة النقابية، الجمعيات العامة والمخيمات الصيفية كافية لتكوين النقابيين، لكنه في الحقيقة غير كاف لأن الوعي يسبق الممارسة، وهذا ما يؤكده كارل ماركس من أنه على العمال والبروليتاريين أن يعوا مصالحهم الطبقية وأن يناضلوا في سبيل تحقيقها، ومن أجل بلوغ هذا الهدف ينبغي عليهم أن يبلوروا وعيهم الطبقي.

– استفادت فئة الأساتذة من عديد المكتسبات المادية، المهنية والاجتماعية، أهمها: القانون الخاص بالأساتذة، استحداث مناصب جديدة، اكتساب ثقافة نقابية وقانونية . لكن بالمقابل نلاحظ أن هناك قيادات نقابية عبرت عن عدم رضاها كونها لم تستفد شيئا بل ترى بأن العمل النقابي هو استنزاف للجهد، الوقت والمال، التعب، والجري وراء مشاكل الأساتذة، فحسب رأيهم أنهم لم يستفيدوا من الترقية إلى الرتب المستحدثة على الرغم من امتلاكهم للخبرة المهنية، وهذا ما يدل على ضعف الوعي النقابي لدى هذه الفئة ومؤشر عن إمكانية بروز صراعات داخلية داخل التنظيم.

– عبر لنا العديد من النقابيين بأن من بين المعوقات التي تعرقل النقابي عن أداء دوره هو ضعف الوعي النقابي لدى بعض المنخرطين ، والذي يتجلى في ترددهم في العديد من المواقف،

فعدم قناعتهم بالعمل النقابيواكتفاؤهم بالانخراط ومتابعة الأحداث، وعدم المشاركة في الإضرابات خوفا من الخصم في الأجور، الغيرة وغيرها، كل هذه السلوكيات السلبية ستؤدي إلى بروز صراعات داخلية مع مرور الوقت إن لم يتم تداركها، ومعالجتها والتحكم فيها .

– بروز صراعات داخل التنظيم نتيجة أمور داخليةكضعف الوعي النقابي، التشكيك في مدى نجاح الإضرابات، الخوف، اللامبالاة، صعوبة إقناع الأساتذة بمواصلة الاحتجاجات، الانقسامات، تبادل الاتهامات، اتهامهم بالعمل على تحقيق مصالحهم الشخصية... أما من الناحية الخارجية فهناك العديد من الضغوطات الاجتماعية نتيجة دخول أقطاب من المجتمع المدني في الصراع منهم جمعية أولياء التلاميذ، الأحزاب السياسية، النقابات العمالية منها المحسوبة على السلطة حسب مواقف المبحوثين ومنها النقابات المستقلة التي دخلت إلى حلبة الصراع للحفاظ على ذاتها واستمراريتها، بعدما استطاع المجلس الوطني أن يستقطب العديد من الأساتذة الذين كانوا محسوبين على نقابات أخرى، فازدادت قوته وقدرته على تحريك شريحة كبيرة من الأساتذة ، وبالتالي استطاع تحقيق العديد من المكاسب لصالح الأساتذة من جهة، والتوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائية، المتوسطة والثانوية من جهة أخرى.

– ممارسة العمل النقابي ولد لدى الأساتذة وعيا نقابيا وقانونيا جعلهم قادرين على فهم الواقع التربوي وكيفية معالجة المشاكل المهنية التي تواجههم، فجلهم يعتمدون على التدرج في حل مشاكلهم حسب طبيعته، حيث عبر لنا أغلبية النقابيين أنهم يعالجون مشاكلهم بالتدرج، بداية باعتمادهم على خبرتهم وكفاءتهم الشخصية لحل مشاكلهم مع الإدارة بطريقة قانونية، وان تعذر ذلك يتم معالجتها عن طريق النقابة، هذا ما يبين مدى قدرة النقابة على بث الوعي النقابي والقانوني لدى الأساتذة، وثقتهم في قوة وقدرة المجلس الوطني على حمايتهم وتحقيق مطالبهم .

–الحركة النقابية على الرغم من أدائها الفعال إلى حد الساعة إلا أنها تبقى فتية، ولبناء ذاتها وتحسين أدائها والحفاظ على مكتسباتها واستمراريتها ومكانتها الاجتماعية، يتطلب من قياداتها النقابية أن يتميزوا عن غيرهم من النقابيين بالعديد من المواصفات القيادية لأنه بالنسبة للقاعدة النقابية هم نقابيون يتصفون بالشجاعة، القوة، الصمود، التضحية بالمال والجهد والوقت، الشفافية والنزاهة، وبالتالي فان الفعل النقابي هو الحقل الاجتماعي الذي يساعد الفرد على اكتشاف ذاته وتنمية قدراته، وبناء علاقات اجتماعية والوصول إلى تحقيق طموحاته وأهدافه الشخصية خاصة في ظل الصراعات ما بين الأقطاب الفاعلة على التمثيل والاستقطاب من جهة، والصراع مع الجهات الوصية من جهة أخرى، وبالتالي البقاء حتما للتنظيم الذي يعرف كيف يرسم استراتيجياته بطريقة عقلانية رشيدة، وكيف يدير الأزمات في ظل التطورات والتغيرات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي.

–المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني اعتمد في مسيرته النضالية على مجموعة من الاستراتيجيات هي، **أولا** نضاله المستمر من أجل حماية الأساتذة من كل أشكال الظلم والتمييز حتى حطم حاجز الخوف لدى الأساتذة، الدفاع على مطالبهم المهنية والاجتماعية والمادية، العمل على تحسين ظروف الحياة والعمل، حفظ كرامة الأستاذ وإعادة مكانته الرمزية في المجتمع باعتباره رمزا من رموزه و هذا هو الدور الذييضطلع به أي تنظيم نقابي، **ثانيا** :تنمية الوعي النقابي والقانوني عند النقابيين و ذلك بترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية داخل التنظيم .**ثالثا** تعزيز مكانة التنظيم النقابي بهدف جعله شريكا اجتماعيا في الثلاثية والتي تضم كلا من أرباب العمل، الجهات الوصية والاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأن يتم إشراكه في صناعة القرارات الحساسة على مستوى قطاع التربية ، كاقتراح مشاريع، المشاركة في صياغة أو تعديل القوانين وتطبيقها...**رابعا** من استراتيجيات التنظيم تحقيق التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي لإثبات ذاته كقوة اجتماعية فاعلة على مستوى الحقل التعليمي، ولتشكيل قاعدة واسعة من أجل كسب قوة للتفاوض والحوار، والحصول على الموافقة للمشاركة في صناعة القرارات التي تساعد على عصرنة المدرسة الجزائرية ، **خامسا** المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية ومنظومة تربوية عصرية قادرة على مواكبة ومسايرة احتياجات المجتمع المحلية والدولية...

– الصراع يبقى قائما ما بين التنظيمات النقابية على تسيير الخدمات الاجتماعية خاصة ما بين CNAPEST والاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، وغيرها من النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي، فبعدما كانت اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية تسير من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اليوم النقابة التي تهيمن عليها هو الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF، في حين عجزت الكناباست في الانتخابات السابقة على الهيمنة بسبب وجودها على مستوى طور تعليمي واحد – الثانوي– بما أن المادة 09 من النظام الداخلي النموذجي فيها يوزع أعضاء اللجنة الولائية وفق مستويات التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، على النحو الآتي: ثلاثة أعضاء دائمين عن مستوى التعليم الابتدائي، ثلاثة أعضاء دائمين عن مستوى التعليم المتوسط و ثلاثة أعضاء دائمين عن مستوى التعليم الثانوي.

وبالتالي فحظوظ تواجده بقوة على مستوى اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية غير ممكن، هذا ما دفع به إلى تغيير استراتيجياته النضالية ليتوسع على الأطوار التعليمية الثلاثة، وبالتالي ستشهد الانتخابات القادمة على مستوى الخدمات الاجتماعية صراعات قوية على التمثيل ما بين التنظيمات النقابية .

– أما من ناحية تقييم الكناباست لأداء المسيرين للخدمات الاجتماعية، فهم يرون بأن المسيرين الحالين أحسن أداء مقارنة بالمرحلة السابقة، الا أنهم يفتقدون للخبرة والكفاءة باعتبارها أول تجربة لهم مع وجود العديد من الصعوبات والمعوقات الوظيفية منها: عدم وجود أرشيف خاص بالخدمات الاجتماعية، وجود العديد من الفراغات على مستوى القوانين التي تسير بها الخدمات، اعتمادهمفيتسييرالخدماتالاجتماعيةعلىقوانينومراسيمقديمةما يتعلق الأمر بالمرسوم 303/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، والمرسوم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات تمويل الخدمات الاجتماعية، أنه لاتتماشىمعمتطلباتالمرحلةالراهنة. ومن ايجابيات طريقة التسيير الجديدة مقارنة بالطريقة القديمة أن هناك تحسن نوعي من حيث الخدمات، قدرة النقابات المتواجدة على مستوى النسق التعليمي على المراقبة والتدخل في حالة ما إذا كانت هناك شكاوى، كما أن للنقابات المعتمدة في القطاع الحق في الاطلاع على المداولات وفقا لما تنص عليه المادة 24 من النظام الداخلي بأنه يحرر محضر بعد كل مداولة يوقعه رئيس اللجنة الولائية وكاتب الجلسة يبلغ إلى هيكل التسيير الولائي للتنفيذ ولمديرية التربية والنقابات المعتمدة في القطاع الإعلامي.

كما تطالب الكناباست بتنصيب لجنة حكومية لجرد الممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية المنقولة والعقارات التي ما تزال تحت سيطرة النقابة المركزية، والحفاظ على مبدأ التضامن الوطني مع إعادة النظر في القوانين المسيرة للخدمات الاجتماعية باعتبارها لا تتماشى مع الوضع الحالي .

–استطاعت الكناباست أن تفرض ذاتها كقوة نقابية فاعلة على مستوى قطاع التربية بفضل استراتيجياتها العقلانية الرشيدة، وقدرتها على تحريك أكبر شريحة من الأساتذة، والتطور الذي عرفه هذا التنظيم خلال السنوات الأخيرة جعله يغير من استراتيجياته النضالية بما يتماشى مع الظروف الحالية، خاصة بعدما التف حوله أساتذة من الأطوار التعليمة الأخرى، وهو ما دفع به إلى دراسة مطلب التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي، بعدما تم المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني في المؤتمر يومي 05– 06 نوفمبر 2012 بالإجماع ، ليحصل على الاعتماد رسميا في 02/26/ 2014 ، هذا ما زاد من وزنه وقوته على مستوى النسق التربوي.

وهكذا فان الصراع السائد سيظل قائما ما بين الكناباست الموسعة والوزارة الوصيةلأنمطالبالنقاباتلاتنتهيبلستتطوربتغيرالظروفالاجتماعيةوالمهنيةوالبيداغوجيةللأستاذ و ستزداد حدته إذامابقيهذاالأخيرينتهجنفسالنهجالذيألفتهالحركاتالنقابية،وهيإصدارقراراتدونإشراكالحركاتالنقابيةوالأ

ساتذةالمتواجدينفيميدانالتعليمباعتبارهمالأقربإلىالواقع هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن تخوف النقابات على مكانتهم في التمثيل دفعهم للعودة إلى الساحة لإثبات ذاتهم والحفاظ على استمراريتهم ما سيولد صراعا لاستقطاب أكبر عدد من الأساتذة. وهذا ما دفع بالكناباست إلى تبني العديد من الاستراتيجيات النضالية الهجومية كالإضرابات، الاحتجاجات، المسيرات، التجمعات المقاطعات الإدارية وغيرها من أجل إثبات قوته، و حتى يحظى بالاعتراف من طرف الجهات الوصية كشريك اجتماعي.

– نجاح الكناباست في نضاله النقابي وقدرته على افتكاك الاعتراف من طرف الجهات الوصية مرتين، الأولى بحصوله على الاعتماد الخاص بالتنظيم ،أما الثانية فحصوله على اعتماد التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي مرده إلى استراتيجيته التي تقوم على قاعات الأساتذة واعتبارها مصدر قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ، فهي تنطلق في صناعة قراراتها من الجمعية العامة إلى الفروع الولائية ثم المجلس الوطني وبعد المداولات والمشاورات يتم الإعلان عنها عن طريق المنسق الوطني والتي تكون على شكل مخرجات أو قرارات سارية المفعول وملزمة لجميع المناضلين. هذا هو سر نجاح المجلس الوطني في إرغام الجهات الوصية على الرضوخ لمطالبها.

– يمكننا أن نعتبر قطاع التربية حلبة للصراع كونها تضم العديد من النقابات العمالية كل منها تعمل على استقطاب أكبر عدد من الأساتذة ، من أجل الحفاظ على ذاتها واستمراريتها في الوجود ضمن هذا النسق، ونلاحظ بأن من أبرز التنظيمات النقابية الفاعلة على المسرح العام:المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع، الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوينUNPEF ،ثم النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST، الاتحاد العام للعمال الجزائريينFNTE، مجلس ثانويات العاصمة CLA والتي تنشط على مستوى الجزائر العاصمة، و لأن هناك العديد من الملفات لم تتحقق بعد خاصة ملف السكن، ملف الآيلين للزوال، ملف طب العمل ، ملف التقاعد المسبقفإن كل تنظيم نقابي على مستوى النسق التربوي، يعمل على إثبات ذاته والحفاظ على استمراريته انطلاقا من خبرته وتجربته النقابية..

– نجد على مستوى المجلس الوطني موقفين مختلفين حول تعدد النقابات فمنهم من هو مع التعددية النقابية ، فالتعددية يقابلها تعدد في الأفكار و في الطرح، المنافسة، الاستقلالية والديمقراطية، الصراع في إطار ديمقراطي، والفائدة تكون أعم بالنسبة للأستاذ ويتحقق المنتوج النقابي، ولا يمكنها أن تنحرف عن مسارها النقابي حفاظا على مكانتها وقوتها...بالمقابل لاحظنا فئة من قيادات المجلس الوطني يفضلون نقابة وحيدة على مستوى قطاع التربية لأن في الاتحاد

قوة ، فالتعددية تشتت الصف، وتزيد من الصراعات الداخلية والخارجة ، وتمكن الجهات الوصية من تشتيتها والقضاء عليها، وعلى هذا هم يقترحون تشكيل كونفدرالية تضم جميع النقابات على مستوى قطاع التربية، تكون قوة موازية للجهات الوصية، تستطيع من خلالها تحقيق جميع مطالبها، من خلال تعزيزها لوحدة الصف ولم الشمل في ظل الشفافية والوضوح، وأن ترجع إلى قاعة الأساتذة لاستشارتهم و الأخذ بآرائهم، هذا ما سيجعل الوصاية تتعامل معهم كشريك اجتماعي تشاوره في جميع القضايا التي تتعلق بقطاع التربية، وتتحاور وتتفاوض معه في المطالب الخاصة بمشاكل الأساتذة، وهذا الأسلوب بالنسبة لهم أحسن من الإضرابات والاحتجاجات التي تزيد من الصراعات التي لا تخدم أي طرف.

– والمجلس الوطني باعتباره يضم النخبة المتمثلة في فئة الأساتذة فقط، وجلهم اكتسبوا خبرة وكفاءة في المجال النقابي نتيجة احتكاكهم بالمجتمع المدني، ومشاركتهم إما في العمل الجمعوي أو السياسي لا يتبنى أي قرار إلا بعد حصوله على الموافقة من طرف قاعة الأساتذة مرورا بالفروع الولائية، إلى المجلس الوطني، حينها يتم تشخيص الوضع، والاستماع لاقتراحاتهم وتوقعاتهم وردود الأفعال من طرف الجهات الوصية خصوصا والمجتمع عموما ليتم بعدها تبني الإستراتيجية الكفيلة بتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم.

وبالفعل كلما كانت هناك إضرابات و خاصة طويلة المدى منها ، فإنها تؤدي إلى تحول قطاع التربية إلى حلبة للصراع يشرك فيها العديد من الأقطاب الفاعتة في المجتمع، وهي الجهات الوصية، أولياء التلاميذ، التلاميذ، النقابات، الإعلام بكل أنواعه المرئية، المسموعة والمكتوبة، الأحزاب السياسية، والمجتمع...

– ومنه نستخلص بأن الأساتذة النقابيين مقتنعين بأن الجهات الوصية غير معترفة بهم كشريك اجتماعي وبالتالي فالأسلوب الذي تبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين والمتمثل في الحوار والتفاوض كون الإضرابات المستمرة في هذه المرحلة أمر غير مناسب بسبب الظروف السياسية والأمنية التي تعرفها الجزائر خاصة على مستوى دول الجوار،هذا الأسلوب يرى المجلس الوطني أنه غير مجد باعتبار أن الجهات الوصية لا تستجيب لمطالب النقابات المستقلة إلا بعد استعمال القوة بكل أشكالها مثل الإضرابات القصيرة وطويلة المدى، الاحتجاجات، الاعتصامات، التجمعات، المسيرات، الإعلام وغيرها من الأساليب التي تتصف بالعنف ، ويبقى إلى يومنا هذا الصراع قائما بينهما باعتبار أن هناك العديد من الملفات لم يتم الاستجابة لها وهي ملف التقاعد المسبق، ملف السكن ، ملف الخدمات الاجتماعية، ملف القانون الخاص ، ملف الأساتذة الآيلين للزوال...وغيرها

والسؤال الذي يمكننا أن نطرحه : هل ستنجح النقابات المستقلة أن تتوحد في إطار كونفدرالية بغية التعاون المتبادل من أجل الحد من الصراعات على مستوى النسق التربوي؟ وهل ستتمكن النقابات من بناء تنظيم نقابي موحد قوي يكون بمثابة شريك اجتماعي؟ وهل سيطور المجلس الوطني أساليبه النضالية لتحقيق مطالبهم، وتحسين الظروف المهنية، الاجتماعية، المادية، البيداغوجية والمعنوية للأستاذ؟.

– استطاع المجلس الوطني التأثير في شريحة واسعة من الأساتذة بفضل استراتيجياته العقلانية الرشيدة والمتمثلة في تنويع نشاطاته،وإشراك كل الأساتذة في قراراته حتى أصبح هذا التنظيم يلقب بنقابة الأساتذة لأنه نقابة خاصة بهذه الفئة دون غيرها، حيث يفقد صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو في هيئة سياسية منتخبة، وبالتالي فهو تنظيم مستقل عن وصاية أي حزب سياسي، فهو يعتمد في بناء مواقفه النقابية على قاعات الأساتذة ، ويلتزم بالتقارير الصادرة عنها.

كما أن لهذا التنظيم نشاطات عديدة ومتنوعة، منها العمل على تحقيق الأهداف التي قام من أجلها وتتمثل في: الدفاع عن المصالح المادية، المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس فيالتربية الوطنية، تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية، المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل، ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية، المساهمة في بناء مدرسة عموميةذات نوعية، نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي، القيام بكل الأساليب لتحقيق مطالبالأساتذة وحمايتهم من كل أشكال الظلم والتمييز، تبني أسلوب الحوار والتفاوض، التنسيق مع الإدارة لتسوية المشاكل المهنية للأساتذة ، كما يقوم المجلس الوطني بإحياء بعض المناسبات الوطنية، الدينية والعالمية، مراقبة ومتابعة سير الخدمات الاجتماعية من خلال الاطلاع على المحاضر التي تتم بعد المداولات، التدخل في تسوية النزاعات وحل مشاكل الأساتذة في حالة ما كانت هناك شكاو، تنظيم أيام دراسية وإعلامية تحسيسية توعوية، تنظيم مؤتمرات لتجديد هياكلها، تنظيم مخيمات صيفية، الاهتمام بالجانب الإعلامي بكل أشكاله المقروءة، المسموعة والمرئية، الانترنت وغيرها، لشرح مطالبه للمجتمع عموما والأساتذة بشكل خاص، العمل على إرغام الجهات الوصية بكل الأساليب النضالية لتلبية مطالبه وتحسين ظروف معيشة الأساتذة، وأخيرا يهدف المجلس الوطني إلى تطوير استراتيجياته النضالية من خلال توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة من أجل إثبات ذاته وتعزيز مكانته واستقلاليته على مستوى النسق التربوي، وقد حصل على الاعتماد رسميا في 26 فيفري 2014 وهذه التوسعة جاءت استجابة لمطالب الأساتذة المتواجدين على مستوى الأطوار التعليمية الأخرى الابتدائية والمتوسطة، توسعة زادت من حجمه ووزنه وقوته على مستوى النسق التربوي.

-ركزت الكناباست اهتماماتها على الجانب الإعلامي، التحسيسي والتوعوي للحافظ على وحدة الصف وقوة التنظيم،حيث فتحت كل قنوات الاتصال داخل التنظيم النقابي وخارجه بكل نزاهة وشفافية لتسهيل عملية التواصل ما بين القاعدة والمجلس الوطني عن طريق الملصقات على مستوى قاعة الأساتذة لإعلامهم بكل المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى النسق التربوي و للتواصل المستمر معهم، والاستماع لانشغالاتهم واهتماماتهم ، كما اعتمدت أيضا على جميع أدوات الاتصال لشرح أفكارهم ومطالبهم للرأي العام عن طريق مختلف الوسائل المتاحة منها: الإعلام بكل أشكاله: المرئي، المسموع، والمقروء ، الشبكة العنكبوتية... وهذا لتقوية مواقفهم وإقناع الرأي العام بشرعية مطالبهم، والعمل على الوفاء لمطالبهم وتحسين ظروفهم المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية والمعنوية.

- تكمن قوة النقابة في قدراتها على رسم استراتيجياتها النضالية، فهي نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، وكل قراراتها تصدر من قاعة الأساتذة حيث تمنح الفرصة لكل الأساتذة للتعبير عن انشغالاتهم واهتماماتهم دون إقصاء لأي طرف،فالمجلس الوطني يستشير قاعدته في كل قراراته ويعلمهم بشكل مستمر بكل المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى النسق التربوي.

فالأساتذة راضون على أداء المجلس الوطني ولهم فيه كامل الثقة كونهم أعضاء منتخبين من القاعدة، وبالتالي فهم يمتازون بالجدية، الكفاءة، الشفافية، قوة الطرح والتفاوض...حتى أن المخرجات التي يعلن عنها المنسق الوطني هي صادرة من قاعات الأساتذة وليست من القمة، وبالتالي فكل القرارات التي تصدر من المجلس الوطني هي ملزمة لجميع الأساتذة، لآتها تعبر عن آرائهم وانشغالاتهم، وعلى هذا لاحظنا بأن الجهات الوصية تجد نفسها في كل مرة عاجزة وملزمة بتلبية مطالبهم المادية والاجتماعية والمهنية لكون مطالبهم شرعية وقانونية من جهة ووحدة الصف والتفاف الأساتذة بالنقابة من جهة أخرى.

-استطاع المجلس الوطني منذ تأسيسه إلى اليوم أن يثبت ذاته ويعزز من مكانته وقوته على مستوى النسق التربوي، نتيجة وفائه لطموحات وأهداف الأساتذة، حيث استطاع أن يحقق لهم العديد من المكاسب أهمها رد الاعتبار للأستاذ والمدرسة الجزائرية، أضف إلى ذلك ما تحقق من مكاسب مادية ومهنية كتحسين الأجور والمنح منها منحة الجنوب، و القانون الخاص بالأساتذة...أما من الناحية الاجتماعية فقد عملت النقابة على مراقبة ومتابعة سير الخدمات الاجتماعية والتدخل لتسوية المشاكل الخاصة بالأساتذة من أجل الاستفادة من الخدمات الاجتماعية المتوفرة خاصة السلفة الاجتماعية الممثلة في قروض البناء أو شراء سكنات أو سيارات، التعاونيات الاستهلاكية، الخدمات الصحية، المساعدات الاجتماعية، النشاطات الرياضية و الترفيهية والسياحية...أما من الناحية البيداغوجية فصبت اهتمامهاحول العمل على التخفيف

من الضغوطات النفسية الناتجة عن الظروف المهنية الصعبة خاصة منها اكتظاظ الأقسام، الحجم الساعي الذي لا يتماشى مع كثافة البرنامج الدراسي وإمكانيات الأستاذ، استبداد الإدارة وغيرها، ومن الناحية الثقافية إعادة الاعتبار للعمل النقابي في الجزائر، من خلال مساهمته في إعطاء نفس جديد للمجتمع المدني و تنشيط النقابات العمالية المتواجدة على مستوى النسق التربوي.

إن هذا النجاح الذي تم تحقيقه فعليا على مستوى الواقع التربوي، دفع بالعديد من أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى إلى الالتفاف حول المجلس الوطني مما جعله يغير من استراتيجياته ويطور من أسلوبه النضالي من خلال توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائية، المتوسطة والثانوية، من أجل الزيادة في حجم التمثيل و بالتالي المشاركة في صناعة القرارات على مستوى قطاع التربية .

وعلى الرغم من تحقق العديد من المطالب المهنية والمادية والاجتماعية، إلا أن هناك بعض المطالب ما تزال لم تتحقق منها ملف طب العمل، ملف السكن، ملف التقاعد المسبق، ملف الأساتذة الآيلين للزوال، ملف القانون الخاص بالأساتذة خاصة من ناحية التصنيفات، ملف الخدمات الاجتماعية وغيرها.

-تعميم المجلس الوطني على الأطوار التعليمية الثلاثة يتطلب منه رسم استراتيجيات عقلانية تقوم على فهم قطاع التربية، متطلباته واحتياجاته، ما يساعده على التنبؤ بالأساليب المناسبة التي يجب اتخاذها من أجل التحكم في إدارة وتسيير كل مرحلة بما يتماشى مع الظروف الراهنة خاصة في ظل الصراعات السائدة ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية الوطنية.

مطالب المجلس الوطني تبقى متزايدة باستمرار، فهي تسعى إلى تحسين الظروف البيداغوجية، من خلال المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية، إعادة المصداقية لشهادة البكالوريا، تطوير البرامج التعليمية وطرائق التدريس،إصلاح المنظومة التربوية، رد الاعتبار للأستاذ . أما من الناحية المادية فمطالبها هي:الرفعمنقيمةالساعاتالإضافيةوتثمينها، تحسين منحة منطقة الجنوب، والمنح العائلية، رفع منحة الزوجة الماكثة في البيت، احتساب سنوات الخدمة الوطنية، التقاعد المسبق، إشراك النقابة في الثلاثية، تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال وتحسين الخدمات الاجتماعية بما يتماشى مع طموحات الأساتذة واحتياجاتهم المادية من خلال تعديل القوانين التي تسير بها الخدمات وهو ما يتعلق الأمر بالمرسوم 303/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، والمرسوم 179/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات تمويل الخدمات الاجتماعية، ضرورة إصدار بطاقة مهنية للأستاذ واعتبارها بطاقة هوية كما هو الشأن في بعض القطاعات الأخرى، تحسين ظروف العمل داخل

المؤسسة التربوية خاصة من ناحية الاكتظاظ ، تطوير برامج التعليم بما يتماشى مع التطورات الحاصلة، استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في التعليم، وغيرها .

-قانون الأساتذة كان وما يزال مطلبا من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، فهو يهدف إلى إيجاد قانون أساسي خاص بالأساتذة، وعلى الرغم من أن القانون الأساسي قد تجسد ميدانيا إلا أن هناك بعض الثغرات والاختلالات حسب أراء الأساتذة تتطلب إعادة قراءته وتعديله بما يتماشى مع طموحات واحتياجات الأستاذ ، فالبعض منهم يرى أن القانون الأساسي قد ظلم فئة واسعة من الأساتذة وهم المصنفين في فئة الآيلين للزوال في حين استفاد منه أصحاب الشهادات العليا لأنه أخذ بعين الاعتبار الشهادات العلمية والخبرة المهنية، أما بالنسبة للفئة التي لديها خبرة مهنية وليست لديها شهادات علمية فاستفادتها كانت محدودة وهي ترى أنها مظلومة، كونها أجبرت على التكوين لمدة سنة لتتم ترقيتها حسب الخبرة المهنية، كما ترى فئة أخرى بأنه من غير المعقول أن يصنف أساتذة التعليم الثانوي في صنف13، فالقانون الأساسي حسب رأيهم لا يساوي ما بين الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة .

ويبقى اليوم مطلب تسوية وضعية الأساتذة الآيلين للزوال من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، خاصة وأنه أصبح اليوم يتمتع بقوة ووزن على مستوى النسق التربوي بعد توسعه على كل الأطوار التعليمية الثلاثة الابتدائي، المتوسط والثانوي.

- النقابيون الذين ينتمون إلى الكناباست واعون بمدى قدرة وقوة هذا التنظيم في تبني استراتيجيات عقلانية حسب ما تمليه عليهم الظروف المهنية والاجتماعية، من اجل افتكاك حقوق الأساتذة، وتحسين ظروف معيشتهم، وذلك لخبرة وحنكة ومهارة قياداتها على تجاوز المشاكل والصعوبات التي واجهتهم في مسارهم النقابي، فجل النقابيين مع التوسعة ومقتنعون بحصولهم على الاعتماد، على الرغم من وجود العديد من العراقيل خاصة من طرف الجهات الوصية على اعتبار أن نجاح التنظيم في التوسع يعني زيادة في حجمه ووزنه على مستوى النسق التربوي، وهذا يعني مزيدا من الحركات الاحتجاجية والإضرابات الوطنية، وشل المدرسة الجزائرية، وبالتالي فان هناك فئة واسعة من النقابيين يرون بأن التوسعة حق مشروع كونه حق شرعته لهم القوانين الجزائرية والمواثيق الدولية فكل هذه القوانين في صالحهم لكن شريطة وجود قابلية من طرف أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى، وموافقة المؤتمر على التوسعة ، و هذا ما تم بالفعل في المؤتمر الذي انعقد في 05-06 نوفمبر 2012،و تم بذلك تغيير اسمه من المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التعليمية (الابتدائي- المتوسط- الثانوي)CNAPESTE، كما يرى البعض الأخر بأن

الكناباست أثبت بأنه نقابة وطنية مهنية واجتماعية وهم يقترحون تشكيل كونفدرالية وطنية تشترك فيها كل النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي، لأن وحدة الصف والتضامن الجمعي تجعل منها شريكا اجتماعي قويا وفعالا .

بالمقابل نجد تخوف فئة من النقابيين منفقدان مكانتهم الاجتماعية بسبب التوسعة خاصة من ناحية التمثيل، فهم يرون أن التوسعة هي بداية نهاية الكناباست، والسبب في أن أساتذة الأطوار التعليمية الأخرى لا يمتلكون وعيا نقابيا كافيا كونهم لا يشاركونهم في الإضرابات لخوفهم من الجهات الوصية، ومنهم من اعتبرها لا حدث لأن الكناباست ولدت من رحم الثانويات وعانت الويلات من تهديدات واعتقالات وتوقيفات، ومنهم من يرى بأن التوسعة لا تخدم الكناباست باعتبار أن لكل طور تعليمي مشاكله الخاصة وبالتالي فان الانجازات التي حققها من قبل لا يمكنه المواصلة فيها نظرا لكبر حجمه وتشعبه، وطبيعة المشاكل الخاصة بكل طور تعليمي...لكن وبعد موافقة المؤتمر على التوسعة وصدور القانون الأساسي وحصولهم على الاعتماد، هل سيستطيع الكناباست الموسع أن يوفي بمطالب الأساتذة ويحقق لهم المزيد من المكتسبات المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية والمادية؟.

– إن الكناباست استفادت من تجربتها النضالية بعد مرور سنوات من النضال المستمر والمنظم، وتمكنت بفضل أدائها الفعال واستراتيجياتها العقلانية الرشيدة، من اصدار مخرجات جد فعالة، مما زاد من حجمها وقوتها في تحريك شريحة واسعة من الأساتذة، ليس على مستوى الثانوية فحسب بل تعدت نشاطاتها الأطوار التعليمية الأخرى، وهذا نتيجة لتطوير استراتيجياتها النضالية والمتمثلة في:

أولا النضال المنظم والمستمر لكن في إطار القوانين المعمول بها مع الالتزام بمبادئ النقابة واللوائح المطلبية التي تصدر عنها، والاعتماد على كل الأساليب والاستراتيجيات المخولة لها قانونا.

ثانيا تبني استراتيجيات عقلانية رشيدة بما يتماشى مع الظروف والتحولات الاجتماعية الراهنة.

ثالثا تبني خيار الحوار والتفاوض حفاظا على مستقبل التلاميذ والمدرسة الجزائرية لكن إذا رفضت الجهات الوصية فتح قنوات الاتصال فيكون أمامها خيار واحد هو اللجوء إلى الإضراب لتحقيق مطالبها، وإرغام الجهات الوصية بالجلوس على طاولة الحوار، فالنقابة تطمح لأن تكون شريكا اجتماعيا، تشارك في صناعة كل القرارات التي تخص قطاع التربية.

رابعا الإضراب بكل أشكاله من احتجاجات، اعتصامات، مسيرات، مقاطعة إدارية وغيرها، كونهم اقتنعوا بأن القوة هي الحل الوحيد المتاح لهم، لأن الجهات الوصية لا تتفاهم معهم إلا

بالقوة أي بعدما تعجز عن توقيف الإضراب بكل الأشكال القمعية من تهديدات، خصم من الأجور، العدالة، المضايقات، في هذه الحالة تجد نفسها أمام حل وحيد هو التفاوض.

خامسا التحسيس، التوعية، الإعلام والتكوين النقابي باعتبارها من أهم الوسائل النضالية التي تزيد من الوعي النقابي وتحافظ على تضامن والتفاف وربط الأساتذة عموما والمناضلين خصوصا بالنقابة، وحدة الصف، تشكيل ثقافة نقابية وثقافة تنظيمية بين المناضلين، كل هذا يزيد من وعيهم النقابي وإدراكهم لأهمية ودور الحركة النقابية في تحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم.

سادسا تحريك القواعد النضالية والقيام بالعمل الجواري، فقوة النقابة تكمن في اعتمادها على قاعات الأساتذة في صناعة قراراتها وفي تقييم ومراقبة نشاطاتها، وفي اقتراح برنامج العمل المحلي و تعديله وإقراره،...فهم يعتبرونها نقابة الأساتذة، لأن المجلس الوطني يلتزم بتنفيذ مطالب القاعدة.

سابعا: التحالف والتنسيق مع النقابات الفاعلة والجادة، أي تنسيق الجهود مع الحركات النقابية التي تشاركهم نفس التطلعات، مع تجنيد القواعد النضالية للدفاع عن حقوقهم بالطرق القانونية حسب الظروف وتداعياتها،كما تطمح النقابة إلى تأسيس كونفدرالية وطنية تضم جميع النقابات الفاعلة على مستوى قطاع التربية، لتوحيد أهداف وطموحات الأساتذة على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة، فهل ستنجح الكناباست من تحقيق هذا الهدف؟ وهل سيتحول الصراع السائد ما بين الحركات النقابية إلى تضامن وتعاون ما بين الأطراف الفاعلة على مستوى النسق التربوي؟.

– أسباب تفشي الآفات التربوية على مستوى قطاع التربية ترجع إلى الأسباب التالية ، **اللامبالاة من الجهات الوصية** وعدم تكفلها بطريقة جدية بمشاكل قطاع التربية بسبب سياسة المهادنة المنتهجة من طرف الوزارة تجاه التلاميذ والتي ترجع إلى الظروف السياسية والأمنية التي تمر بها البلاد خاصة على مستوى دول الجوار وما يعرف بالربيع العربي، ما حملها على انتهاج سياسة شراء السلم الاجتماعي.

إهمال أولياء التلاميذ وجمعيتهم من لعب الأدوار المنوطة بهم ضمن النسق التربوي والاجتماعي لحماية أبنائهم من الانحراف وضمان مستقبلهم العلمي.

أسباب بيداغوجية ناتجة عن اكتظاظ الأقسام، كثافة البرامج الدراسية، غلاء الكتب المدرسية، قلة الوسائل والمرافق التربوية والرياضية، ضعف التكوين لدى الأساتذة، عدم قدرتهم على التحكم في إدارة الصف، تفشي العديد من الآفات التربوية أهمها الغش، سوء الأخلاق، التدخين، المخدرات، الغيابات المتكررة، غياب التكفل النفسي بالمراهقين من طرف أطباء نفسانيين، غياب مادة التربية الإسلامية يعد سببا في تدهور التربية،...وبالتالي يجب إدماج تخصصات جديدة في

قطاع التربية خاصة الأطباء النفسانيين والاجتماعيين والمساعدين التربويين الذين يتكفلون بمتابعة التلاميذ في المؤسسات التعليمية وحتى داخل منازلهم وتوجيههم وإعانتهم على تحديد مستقبلهم المعرفي والعلمي.

ومن هنا يتعين تمكين الوظيفة التعليمية التربوية من تجديد قيمتها، ورفع مستواها، وتصحيح مكانتها، وتحسين مناهجها، وتطوير برامجها، واعداد ما يلزم لذلك من كتب ومعلمين وأساتذة.

اليأس والقنوط الذي تولد عند التلاميذ بسبب تدني المستوى التعليمي خاصة بالنسبة للتلاميذ الذين يعيشون ضمن أسر فقيرة، و البطالة التي لحقت بالعديد من الطلبة الجامعيين بعد تخرجهم من الجامعة، على غرار الأطباء والمهندسين والحاصلين على شهادة الماجستير والدكاترة ...

البيئة والمجتمع : المؤسسة التربوية هي جزء من المجتمع تؤثر فيه وتتأثر به، فكل الظواهر التربوية الموجودة داخل المؤسسة هي صورة عن المجتمع مثل ظاهرة التدخين، المخدرات، العنف، التسرب المدرسي،...وبالتالي فإن استقالة الأولياء من تربيةورعايةأبنائهم وعدم مشاركة الهيآت الاجتماعية في العملية التربوية كانت سببا في تفشي العديد من الظواهر السلبية داخل المجتمع والتي انتقلت بدورها إلى المؤسسات التربوية، خاصة بسبب المدخلات الناتجة عن العولمة و حالة اللاستقرار الأمني التي شهدتها الجزائر في التسعينيات وما تزال آثارها إلى يومنا هذا، وغيرها .إضافة إلى غياب الجانب الإعلامي، التحسيسي، والتوعوي، من أجل توعية المجتمع بضرورة الاهتمام بأبنائهم ومتابعتهم ومراقبتهم وتحذيرهم من مشاهدة الأفلام الخيالية، الرسومات المتحركة التي تمتاز بالعنف، الأفلام غير الأخلاقية، الانترنيت، الشبكة العنكبوتية وغيرها، والتي أصبح التلاميذ مدمنين عليها، بالإضافة إلى رفقاء السوء وغيرها من السلوكات غير عقلانية.

وعلى الرغم من تفشي هذه الظواهر السلبية في مؤسساتنا التربوية خاصة ظاهرة الغش، التسرب المدرسي، العنف المدرسي اللفظي والجسدي، عدم توفر الأمن داخل المؤسسات التربوية، التدخين، المخدرات، العلاقات غير الشرعية، التدخين، المخدرات، خطف الأطفال من أمام المؤسسات التربوية،...الخ، إلا أن المجلس الوطني لم يساهم في تنظيم ملتقيات أو أيام دراسية تحسيسية أو توعوية لصالح المجتمع عموما والتلاميذ خصوصا. فهل سيبرمج المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ضمن استراتيجياته النضالية معالجة الآفات التربوية خاصة بعد توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة ؟ وما هو الدور الذي سيلعبه الكناباست على مستوى قطاع التربية الوطنية للحد من انتشار هذه الآفات السلبية ؟ وكيف سيتم معالجتها ؟ هل من خلال التنسيق مع الجهات الوصية أو بالتحالف مع النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية أم لهم استراتيجية خاصة بهم ؟.

– يرى قياديو التنظيم النقابي أن من استراتيجياتهم المستقبلية الحد من انتشار الآفات على مستوى المؤسسات التربوية، وهذا من خلال المساهمة في إصلاح المنظومة التربوية، احترام قرارات مجالس الأقسام ومجالس التأديب، تحسيس التلاميذ بأهمية الدراسة وتعلم التكنولوجيات الحديثة، المطالبة بتكوين الأساتذة، الأساتذة المكونين، المفتشين والمدراء لمسايرة التطورات الراهنة، مراجعة البرامج التعليمية وطرق التدريس، إشراك النقابات في كل ما يخص قطاع التربية وأن تتعامل معها الجهات الوصية كشريك اجتماعي باعتباره عارفا بمشاكل القطاع وقادرا على اقتراح البدائل، والتنسيق مع كل الفاعلين الاجتماعيين والتربويين الذين لهم علاقة بالنسق التربوي للحد من الظواهر التربوية السلبية، النضال المستمر والمنظم لتحقيق أهداف ومطالب الأساتذة ومشاركة الجهات الوصية في تسوية المشاكل العالقة على مستوى النسق التربوي، الحوار والتفاوض هو السبيل الأنجع الذي يراه مسؤولوا النقابة حلا من أجل بناء مدرسة جزائرية عصرية، الصرامة في تطبيق القوانين وعدم التساهل خاصة مع التلاميذ المطرودين تأديبيا بسبب سوء أخلاقهم مع إبعاد السياسة من قطاع التربية، التوعية من خلال تنشيط ندوات وملتقيات وأيام تحسيسية توعوية لفائدة التلاميذ لتوجيه سلوكياتهم وتحذيرهم من مخاطر الانحراف وفساد الأخلاق، تحسيس الأولياء وهو أهم عنصر ضمن النسق الاجتماعي التربوي بأهمية مراقبة أبنائهم وحمايتهم من الانحراف، من خلال توطيد العلاقة ما بين الإدارة وأولياء التلاميذ.

–الآفاق المستقبلية التي يطمح إليها قيادات الكناباست هي **أولا**تحسين ظروف الأستاذ من الناحية المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية، من خلال العمل والنضال المستمر لتحقيق كل ما يصبو إليه الأساتذة من حقوق، وذلك بإتباع استراتيجيات تتماشى مع كل مرحلة بمتطلباتها الآنية والمستقبلية مع تثمين المكاسب المحققة. **ثانيا** نشر الوعي النقابي وإعطاء تكوين نقابي عال للمناضلين، مع الانفتاح على النقابات الأخرى في الداخل والخارج والعمل على تبادل الخبرات، تجديد الروح النقابية بالتشبيب للحفاظ على الاستمرارية والتبادل ما بين الأجيال، إرساء ثقافة تنظيمية ووضع قوانين جديدة تبرز آليات وحدود العمل النقابي، وجعلها نقطة انطلاق لما لم يتحقق من مطالب بالتجنيد الدائم، التوعية، الالتفاف، التلاحم، الدعم والتآزر للوقوف في وجه المعوقات التي تحول دون تحقيق المطالب، الانفتاح والاستفادة من تجارب الآخرين داخليا وخارجيا بعد دراستها ونقدها. **ثالثا** التعبئة ونشر ثقافة الدفاع عن الحق في تأسيس فروع نقابية قوية في طرح انشغالات الأساتذة ، تدعيم القوة بالتنسيق مع النقابات الأخرى ما دام الهدف واحد مع محاولة كسب ثقتها، الوحدة، التواجد، التضامن وغيرها.

رابعا الإعلام والتحسيس من خلال إرسال بيانات إعلامية تعلق في قاعات الأساتذة مع قيام أعضاء المكتب الولائي بزيارات إلى المؤسسات التربوية، محاولة إشراك أولياء التلاميذ في

العمل النقابي، إعلام وإقناع المجتمع بمشروعية الاحتجاجات. **خامسا** التوسعة إذ توسع مؤسسة الكناباست إلى تقديم خدمات بناء، اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات الهواتف، الضمان الاجتماعي للسيارات، والتعاضدية، تكثيف التواصل ما بين القاعدة والقمة، مراسلة كل الهيئات الرسمية في الدولة للتباحث حول القضايا التي تخص النقابة، توسيع النطاق على جميع الأطوار التعليمية. **سادسا** الجانب البيداغوجي: بناء مدرسة حديثة، العمل على تكوين تلميذ متعلم ومواطن صالح لمجتمعه تحت شعار نضال، مدرسة، مواطنة، القيام بدراسة شاملة لوضعية المدرسة بمساعدة مختصين في جميع التخصصات القانونية، التربوية، السياسية، الاقتصادية. **سابعا** العمل القاعدي و يكون بتفكير جماعي عن طريق الجمعية العامة، المجالس الولائية والمجلس الوطني اعتمادا على القاعدة في جمع البيانات لتحديد الملفات الواجب معالجتها حسب الأولويات. **ثامنا**الحوار والتفاوض لبناء الثقة، العمل ونكران الذات، الفرع النقابي بالمؤسسة التربوية لا بد له أن يتحلى بالروح النقابية و ألا يستعجل النتائج بل يحاور، يعبر، يقنع، يقبل الآخر بأفكاره وآرائه واحترامه، إقناع الجهات الوصية بأنه شريك اجتماعي لا يستهان به مثله مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يعتبر شريكا اجتماعيا إلا أن هذا الأخير يعتمد في نضاله النقابي على بناء حوار اجتماعي فعال، مبني على التفاوض والحوار الاجتماعي في الثلاثية مع أرباب العمل والجهات الوصية، لتحقيق التنمية المستدامة، مع تخليه على كل أساليب العنف من إضرابات واحتجاجات كونها تضر بالاقتصاد الوطني[1].

وبفضل الاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي تبنتها الكناباست في نضالها النقابي من التأسيس إلى يومنا هذا، فإنها قد تمكنت من إثبات ذاتها كقوة نقابية قادرة على تغيير الواقع التربوي المعاش، وإنتاج واقع مهني واجتماعي جديد بما يتماشى مع التحولات الراهنة واحتياجات ومتطلبات المجتمع، بسبب استقطابها لشريحة واسعة من الأساتذة لا على مستوى الطور الثانوي فحسب بل على مستوى الأطوار التعليمية الأخرى الابتدائية والمتوسطة، حتى أصبح هذا التنظيم يلقب بنقابة الأساتذة كون قراراته تصدر من قاعات الأساتذة، فالكناباست نقابة مجالس وليست نقابة مكاتب، وقد استطاع هذا التنظيم من خلال مساره النقابي أن ينجح في تجاوز العديد من المعوقات والصعوبات، بداية من حصوله على الاعتماد في 07/10 /2007 ثم حصوله على اعتماد التوسعة على الأطوار التعليمية الثلاثة في 26 فيفري 2014 ، ليغير تسميته من المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التعليمية(الابتدائي–المتوسط– الثانوي)CNAPESTEلكننا لاحظنا بأن مواقف الأساتذة قد انقسمت إلى موقفين ما بين مؤيد للتوسعة كونها تزيد من قوة التنظيم ووزنه على

[1]- موسى كاف، **إستراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية حول المؤسسة الصناعية،الكهرومنزليةENIEM** ، اشراف د/ رميته أحمد،جامعة الجزائر- 02-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2010، ص316.

مستوى النسق التربوي، وبين معارض لأنهم يرون بأنها بداية نهاية الكناباست، ومن هنا يمكننا أن نتساءل هل سيستطيع الكناباست المحافظة على المكتسبات المادية، المهنية، الاجتماعية والمعنوية التي تم تحقيقها ؟ وما هي نوعية الاستراتيجيات التي سيتبناها مستقبلا على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة للحفاظ على توازنه واستمراريته كقوة نقابية فاعلة خاصة بعد تكتل سبعة نقابات على مستوى قطاع التربية في سنة 2015 الذين رفعوا العديد من المطالب الأساسية للأساتذة خاصة ملف القانون الأساسي وملف الأساتذة الآيلين للزوال وغيرها لاثبات ذاتها وفرض قوتها على حلبة الصراع ؟ وهل سينجح في العملية الانتخابية القادمة والهيمنة على ادارة وتسيير الخدمات الاجتماعية في ظل التكتلات النقابية التي تشهدها الساحة التربية ؟.

<u>النتائج</u> :

من خلال دراستنا السوسيولوجية حول استراتيجيات العمل النقابي على مستوى قطاع التربية الوطنية، توصلنا بعد معاينة الواقع وتقصي الحقائق وتعرفنا على مدى قدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني التكيف مع انشغالات الأساتذةوإثبات ذاته كقوة نقابية تمثيلية على مستوى النسق التربوي، نتيجة للاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي اعتمد عليها في مسيرته النضالية، حيث استطاع منذ نشأته أن يحمل هموم وانشغالات الأساتذة ويمنحهم فرصة لتحقيق الجمعية لأن الحاجة والضرورة هي أساس الوحدة، لتحقيق التضامن والتكافل وتحدي كل المعوقات لاسترجاع مكانتهم الاجتماعية المفقودة والحصول على حقوقهم المهضومة، وتحسين ظروف معيشتهم المهنية، الاجتماعية، المادية، البيداغوجية والمعنوية، وحماية ذاتهم من كل أشكال الظلم والتمييز على مستوى النسق التربوي، هذا حسب النتائج الميدانية التي توصلنا اليها.

وقد وقع اختيارنا على المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني لمكانته الاجتماعية وقدرته على اثبات قوته وقدرته على انتاج واقع تربوي جديد، وما عزز من مكانته على النسق التربوي، نتيجة اللاعقلانية التي انتهجتها الجهات الوصية في تعاملها مع التنظيمات النقابية هذا من جهة، وفي طريقة تقييمها وتطبيقها للإصلاحات التربوية المستحدثة وهذا لعدم مسايرتها للتطورات العلمية والتكنولوجية الراهنة وبسبب اهمالها للظرووف المهنية والاجتماعية والبيداغوجية والمادية للأستاذ باعتباره أساس العملية التربوية.

وهذا ما أكده رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في خطابه، بمناسبة تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية وذلك يوم 13 ماي 2000 في قوله: " إن المدرسة لم تعد قادرة على الاستجابة لحاجات المجتمع المشروعة ولا على تلبية رغباتها الحقيقية...، وهذا ناتج عن غياب الرؤية الواضحة وعن سوء الترابط بين مختلف أطوار المنظومة التربوية، قد ازداد سوءا بسبب ضعف الاتصال بالمحيط المحلي من جهة، ونقص التفتح على المحيط العالمي من جهة أخرى،

مما كان له أسوأ الأثر في تفاقم التدهور العام،...وان واجبنا يدعونا إلى وضع حد نهائي لمظاهر التدهور الذي أصاب المدرسة الجزائرية، ويحثنا على إعادة تصميم البرامج والوسائل الكفيلة بإصلاح عطبها وإعادة تأهيلها"[1].

وعلى هذا تم استحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في 2001، والتي شرعت في الإصلاحات الهيكلية والتربوية والبيداغوجية مع مطلع السنة الدراسية 2004/2003 تنفيذا لقرارات مجلس الحكومة في شهر أفريل 2002 ، ووثيقة وزارة التربية الوطنية مخطط العمل لتنفيذ إصلاح المنظومة التربوية في أكتوبر 2003[2].

وتهدف هذه الإصلاحات إلى تحسين المناهج التربوية والبرامج التعليمية وتطويرها، تحديد الحجم الساعي المناسب، تحديث طرق وأساليب التعليم خاصة أسلوب التدريس المقاربة بالكفاءات باعتبارها مكملة لإستراتيجية التدريس بالأهداف، وإستراتيجية التدريس وفق مدخل حل المشكلات التي يجهلها العديد من الأساتذة لقلة الدورات التكوينية ولكثافة الأقسام المدرسية وقلة الوسائل التربوية، الاهتمام بتكوين الأساتذة والأساتذة المكونين، تحضير الهياكل المدرسية الجديدة، تنصيب وتفعيل خلايا استقبال التلاميذ وأوليائهم بمديريات التربية والمؤسسات التعليمية، ضبط التأطير البيداغوجي الكافي، تعزيز عمليات دعم التمدرس، التضامن المدرسي، تحسين ظروف التمدرس وتكافؤ فرص النجاح، الاعتماد على البطاقة التركيبية، تحسين نوعية التعليم ورفع مردود النظام وتقليص التسرب المدرسي، تحسين الوجبات الغذائية ومراقبتها، تحسين الاستغلال الأمثل للمحفظة المدرسية وكيفية حملها، عصرنة التسيير البيداغوجي والإداري، فتح مسابقات مهنية على أساس الشهادات للالتحاق بسلك أساتذة المدرسة الابتدائية، أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الثانوي، انشاء مؤسسات تعليمية وغيرها.

لكن رغم كل هذه الإصلاحات التي أدخلتها وزارة التربية الوطنية على مستوى النسق التربوي إلا أن جل الأساتذة كانت مواقفهم اتجاه واقع المدرسة الجزائرية غير مرضية وأنها تسير من السيئ إلى الأسوأ حسب رأيهم، وهي في حاجة إلى تكاتف كل الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي كل حسب موقعه لتحمل مسؤوليته خاصة الجهات الوصية، الشركاء الاجتماعيين، الخبراء والمختصين في التربية، جمعية أولياء التلاميذ من أجل اعادة بناء المنظومة التربوية، وهذا لن يكون الا من خلال تأسيس ثقافة جديدة تشارك فيها كل أطراف ومكونات المجتمع من خلال الجلوس على طاولة الحوار والتفاوض للحد من النزاعات والصراعات القائمة.

---

[1]- بو بكر بن بوزيد : **إصلاح التربية في الجزائر رهانات وانجازات** ، دار القصبة للنشر، الجزائر ، 2009 ، ص15.

[2]- بحوث وتربية ، **المناجمنت في التربية** ، مجلة جزائرية للبحث التربوي يصدرها المعهد الوطني للبحث في التربية، العدد 04 ، 2011، ص05.

وقد لاحظنا في الدراسات السابقة أن الأستاذ زبيري حسين قد طرح تساؤلا: هل تغيرت استراتيجيات النقابية بالمقارنة مع التي سبقتها؟ وقد توصلنا في دراستنا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين تخلى عن أسلوب الإضراب، واعتمد على استراتيجية المشاركة والحوار والتفاوض مع السلطة لتسوية كل النزاعات والخلافات بطريقة سلمية، وهذا بسبب الظروف الأمنية والسياسية التي مرت بها الجزائر بداية من التسعينيات الى يومنا ، هذا ما جعله يفقد من مكانته لدى الفئات العمالية خاصة على مستوى قطاع التربية ويفسح المجال للنقابات المستقلة للهيمنة على الساحة. بينما الحركات النقابية المستقلة على مستوى النسق التربوي لم يكن لها أن تبرز على المسرح العام لولا تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتدهور أوضاع الأساتذة من جميع النواحي المهنية، الاجتماعية، البيداغوجية، المادية والمعنوية.

كما لاحظنا أن حسن اختيار أساتذة التعليم الثانوي والتقني للظرف المناسب لتأسيس المجلس الوطني في 2002 ، مع تبنيهاستراتيجية عقلانية تقوم على مبدأ أن كل قراراتها تبدأ من قاعات الأساتذة. وقد لقي الكناباست في مراحل تأسيسه العديد من العراقيل من انشقاقات وصراعات داخلية وغيرها، إلا أن هذه المعوقات زادت من قوته النقابية، بفضل وعيهم النقابي والعلمي من جهة، وبفضلالخبرات والمهارات التي يتمتع بها مناضليهمنتيجة مشاركاتهم العديدة من ممارسات نقابية، جمعويةأو حزبية، مع اصراراهم على مواصلة النضال بكل الأساليب القانونية حتى تتحقق مطالبهم وتتحسن أوضاعهم وتتغير ظروف معيشتهم.

الأسلوب الذي اعتمدت عليه الجهات الوصية في تعاملها مع التنظيمات النقابية زادت من حدة الصراع بينهما، فبدل أن تكون العلاقة السائدة بينهما مبنية على التعاون والحوار والتفاوض لبناء المنظومة التربوية كانت عكس ذلك، حيث انتهجت الجهات الوصية معها كل الأساليبالقمعية للقضاء عليها كتهديدهم بالطرد من العمل ووعيد بالخصم في الأجور، وملاحقتهم عن طريق العدالة وغيرها، هذا الأسلوب الذي تبنته زادت من قوة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة .

انالاستراتيجيات النضالية التي اعتمد عليها المجلس الوطني زادت من قوته التنظيمية وقدرته على الوفاء لمطالب الأساتذة وهذا ما تلمسناه ميدانيا من جميع الجوانب المادية، الاجتماعية، المهنية، البيداغوجية والمعنوية، مما دفع بالأساتذة المنتميين إلى الأطوار التعليمية الأخرى الابتدائية والمتوسطة إلى مطالبته بالتوسعة، وبالفعل وفق المجلس الوطني بالأغلبية في المؤتمر الذي انعقد في 05– 06 نوفمبر 2012 على قرار التوسعة ليشمل الأطوار التعليمية الثلاثة، وقد حصل على الاعتماد رسميا في 26 فيفري 2014 وتغيرت تسمية النقابة إلى CNAPESTE أي " **المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الوطنية (ابتدائي،**

متوسط، ثانوي)"، هذا القرار أدى الى بروز موقفين معارضين منهم من وافق على الفكرة ورحب بها ومنهم من اعتبر هذا الموقف هو بداية نهاية الكناباست، حسب رأيهم لا يمكن إدارة مشاكل كل الأطوار التعليمية الثلاثة هذا من جهة ومن جهة أخرى لأن تجربتهم النقابية أثبتت بأن أساتذة التعليم الابتدائية والمتوسطة لا يلتزمون بقرارات الكناباست، وتبقى الأيام المقبلة كافية لتقييم هذا الموقف . لكن أين تكمن قوة هذا التنظيم ؟.

تكمن قوة الكناباست في كيفية صناعة قراراته فهو يعتمد على الجمعية العامة أي قاعة الأساتذة من خلال الاستماع لانشغالات وأراء الأساتذة بكل شفافية وديمقراطية، ثم تعرض نتائجها على المجلس الولائي الذي بدوره يعرضها على المنسق الوطني، ليقوم بدعوة المجلس الوطني للاجتماع للفصل في الموقف النهائي واتخاذ القرار المناسب، وبعد المداولات والمصادقة عليه يقوم المنسق الوطني بالاعلان عن موقف التنظيم، والذي يكون ملزما لجميع المناضلين، وفي حالة أي مستجد يتم الاعلان عنه عن طريق شرح مواقفها للمجالس الولائية والتي بدورها تعمل على اعلام القاعدة عن طريق الجمعية العامة، وعن طريق الملصقات على مستوى قاعة الأساتذة أوالبيانات الاعلامية التي تنشر عبر الأنترنت، وعلى هذا لقب هذا التنظيم بنقابة الأساتذة .

لكن مع بداية 2015 ، وبعد توسع الكنابست على الأطوار التعليمية الثلاثة، نتيجة تخوف التنظيمات النقابية الأخرى من زوالها، وللحفاظ على توازنها واستمراريتها ضمن هذا النسق التربوي جعلها تتكتل وهي , **SNTE , SATEF , SNAPEP , CLA , UNPEF , SNAPEST SNAPAP** تحت شعار " معا لمواصلة النضال من أجل تحقيق المطالب المشروعة"،مع رفض المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع فكرة الانضمام إلى التكتل النقابي وعدم تقبله للفكرة بسبب عدم التوافق في الأهداف واختلافهم في التصور، على الرغم أن الكناباست كان يدعوا الى تأسيس كنفدرالية تضم كل النقابات المتواجدة على مستوى النسق التربوي لكن وفق استراتيجيته النضالية، وهذا من أجل اثبات ذاته والمشاركة في صناعة كل القرارات التي تخص قطاع التربية.

وبالتالي تحول قطاع التربية الوطنية في بداية 2015 إلى حلبة صراع ما بين العديد من الأقطاب، فالتكتل النقابي دخل في الإضراب يومي 11/10 فيفري ووصل فيه لكن بشكل متقطع حتى تم التوصل الى اتفاق مع الجهات الوصية على تسوية جميع المطالب أهمها فتح ملف القانون الأساسي الخاص بالأساتذة واعادة مراجعته وتعديله وذلك يوم 11 مارس، بينما كناباست الموسعة دخلت في إضراب بصيغة يوم واحد متجدد آليا بداية من 16 فيفري 2015 واستمر لأكثر من شهر وهذا لعدم التوصل الى أي اتفاق مع وزارة التربية الوطنية رغم كل الأساليب

القمعية التي تبنتها لترهيبهم ودفعهم للتراجع عن مواقفهم، مثل الخصم في الأجور، اللجوء للمحاكم...الاستعانة بالأقراص المضغوطة لتكون بديلة عن الأستاذة لكنها حلول آنية وغير عقلانية، حيث رفعت مديريات التربية على المستوى الوطني تقاريرها حول الأقراص نتيجة وجود العديد من الدروس محذوفة، مع وجود العديد من الأخطاء، هذا الأسلوب رفضه الطلبة وكان سببا في خروجهم الى الشارع على مستوى العديد من ولايات الوطن للمطالبة بتحديد العتبة وسحب الأقراص المضغوطة والتي اعتبروها تهديدا لمستقبلهم الدراسي، بالمقابل دخلت أقطاب اجتماعية أخرى للتوفيق ما بين المتنازعين وهم جمعية أولياء التلاميذ، الأحزاب السياسية وغيرهم، وبالفعل تم تعليق الاضراب يوم 2015/03/19 لكن بعد أكثر من شهر، والذي تزامن مع عطلة الربيع وعيد النصر وهذا بعد تدخل الوزير الأول الذي وافق على كل مطالب الكناباست.

ومن المطالب الأساسية للكناباست الموسعة هي، رد الاعتبار للأساتذة الموصوفين بالآيلين للزوال– ترقية آلية– وهو من أهم المطالب باعتبارهم قدموا تضحيات مقابل أداء رسالتهم النبيلة خاصة في التسعينيات وبداية الألفينيات بسبب حالة للاستقرار وللأمن التي عاشتها الجزائر، التمسك بالمطالب المدونة في المحاضر السابقة –2008– منحة تعويض المنطقة، ملف السكن، تطبيق قوانين طب العمل، ملف التقاعد بعد 25 سنة خدمة فعلية، تنصيب لجنة حكومية مكلفة بجرد ممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية، تحسين الأجور ورفع المنح نتيجة لارتفاع الأسعار وعدم استقرارها بسبب تراجع سعر البترول، كما أنها ترى ضرورة إعادة قراءة القانون الخاص بالأساتذة المرسوم التنفيذي 240/12 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 315/08 قراءة سليمة لما فيه من اختلالات لكنه يرى بأنه ليس من أولويات هذه المرحلة وغيرها.

وقد اعتمدت الكناباست في نضالها النقابي على العديد من الاستراتيجيات العقلانية الرشيدة منها الدفاعية، الهجومية، القانونية، الهيكلية، المطلبية، التوعوية والمادية...[1]، التي اختارتها من أجل تحقيق مطالبها ومن بين أساليبها النضالية أيضا هي نضالها المنظم والمستمر في اطار القوانين المعمول بها محليا ودوليا، الحوار والتفاوض والمشاركة، الإضرابات بكل أشكاله الطويل نسبيا، قصيرالمدة، بصيغة يوم واحد متجدد آليا،...الحركات الاحتجاجية، المقاطعات الإدارية، التجمعات الوطنية والولائية، التحسيس، التوعية، الإعلام بكل أشكاله، تحريك القواعد النضالية والتركيز على العمل الجواري، التحالف مع النقابات الفاعلة والجادة، كما أنها تهدف

[1]- عبد الناصر جابي: **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية**، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001 ، ص 07.

أيضا إلى تأسيس كنفدرالية وطنية موحدة لتكون شريكا فعليا مع الجهات الوصية في كل ما يتعلق بالنسق التربوي، كما طالبت الجهات الوصية بتوفير لها مراكز ومعاهد لتكوين مناضليها.

اذن فان النشاطات النقابية في السنوات الأخيرة أصبحت تعتمد على عنصر وتيرة الاضرابات طوال السنة بالمقارنة مع تلك التي عرفتها من قبل وهذا ما توصل اليه أيضا في الدراسة التي قام بها الأستاذ زبيري حسين المذكورة في الدراسات السابقة، هذا الأسلوب يضمن الضغط على السلطة طوال السنة، ويدفعها الى الاستجابة لمطالبهم .

وقد ساهمت الظروف المهنية والبيداغوجية الصعبة التي يمارس فيها الأستاذ مهامه من وعيه النقابي، القانوني، المهني والبيداغوجي، أهمها كثافة الحجم الساعي الناجم عن سوء التوزيع السنوي لساعات الدراسة، عدم مراعاة خصوصيات المناطق الجنوبية والفصول في تحديد الوتيرة الدراسية، نقص في المرافق الرياضية والثقافية، هشاشة الابتدائيات التي لم تحظ بالصيانة والتجهيز من طرف البلديات، ضعف التأطير البيداغوجي ولاسيما في اللغات الأجنبية مع عدم استقراره خاصة في ولايات الجنوب، قلة العمليات التضامنية الخاصة بالنقل والمطاعم المدرسية، انتشار ظاهرة العنف في الوسط المدرسي اللفظي والجسدي، التسرب المدرسي، طريقة تقويم أعمال التلاميذ وإجراءات التدرج في مستوى إلى آخر، تخلي الأولياء عن دورهم في متابعة المسار الدراسي لأبنائهم، التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة لمعظم العائلات، صعوبة اندماج تلاميذ ذوي الحاجيات الخاصة في الوسط المدرسي لانعدام الظروف الملائمة في بعض المؤسسات التربوية ، نقص تكوين الأساتذة المعنيين بالتكفل بالتلاميذ ذوي الحاجيات الخاصة والتلاميذ الذين يعانون من صعوبات دراسية (بيداغوجية الدعم، المعالجة البيداغوجية، البيداغوجية الفارقية) أو المعلمين المكلفين بأقسام متعددة المستويات، عدم التوازن في فرص الإقبال على التربية التحضيرية على المستوى الجهوي، نظام العتبة...[1].

لكن ما يعاب على النقابات المتواجدة على مستوى قطاع التربية أن الاضراب بكل أشكاله أصبح عندها هو الأسلوب الوحيد الذي تتبناه في نضالها النقابي، فهل يمكننا اعتبار الأسلوب المتبع من طرف النقابات المتمثلة في الاضرابات اليوم هو عادة أم ثقافة ؟ ، كما أن كل مطالبها اليوم مادية فهي لم تساهم في تنظم ملتقيات تربوية أو أيام دراسية، أو معالجة الآفات التربوية المتفشية على مستوى قطاع التربية أو اقتراح برامج تربوية أو مناهج تعليمية، كذلك عدم اهتمامها بإرساء ثقافة تنظيمية بين مناضليها نتيجة إهمالها لعملية التكوين النقابي.

---

[1]- وزارة التربية الوطنية ، الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول : **التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الالزامي**، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013 ، ص 03.

لكن رغم ذلك يجب ترقية الأداء النقابي للمساهمة في بناء المنظومة التربوية وإعادة المكانة الاجتماعية للأستاذ باعتباره أساس العملية التربوية للمشاركة في عصرنة المدرسة الجزائرية، والحد من جميع الآفات التربوية والاجتماعية مثل ظاهرة العنف المدرسي اللفظي والجسدي، التسرب المدرسي، التدخين، تعاطي المخدرات والخمور، توفير الأمن، القضاء على ظاهرة الغش وغيرها.

وعلى هذا يجب اعتبار نقابات الأساتذة شريك اجتماعي لأنها تتشكل من النخبة وموجودة في الميدان وقادرة على فهم احتياجات الأساتذة من جميع الجوانب المهنية والاجتماعية، المادية والمعنوية، وبالتالي تستطيع المشاركة في اعادة تقييم البرامج التربوية والمناهج التعليمية وتقديم الاقتراحات وطرح البدائل المناسبة التي تخدم المدرسة الجزائرية.

وعلى هذا يمكننا أن نتساءل مع اقتراب انتهاء عهدة اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية للتربية الوطنية، وبالتالي ستشرع وزارة التربية الوطنية في عملية التحضير لانتخاب اللجان الولائية واللجنة الوطنية والتي تم تحديد تاريخ اجراؤها يوم الثلاثاء 19 ماي 2015 عبر كل مؤسسات القطر الوطني، مع مشاركة كل نقابات القطاع وعددها عشر (10) في عملية مراقبة ومتابعة كل أطوار هذه العملية ، والتي ستحول النسق التربوي الى حلبة صراع ، فهل سيستطيع الكناباست من الهيمنة على اللجان الولائية واللجنة الوطنية لادارة وتسيير الخدمات الاجتماعية بعد توسعه على الأطوار التعليمية الثلاثة؟.

كما يمكننا أيضا أن نتساءل هل ستتخلى الجهات الوصية عن أساليب العنف في تعاملها مع التنظيمات النقابية بحيث تكون مبنية على التعاون، المشاركة، الحوار والتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين لحل مشاكل قطاع التربية وتسويتها بطريقة سلمية من أجل اعادة بناء المنظومة التربوية وترقيتها بما يتماشى مع احتياجات المجتمع ؟ وهل سيتم اعادة تقييم وتقويم المنظومة التربوية خاصة المناهج التعليمية والبرامج التربوية وأساليب التدريس مع توفير الامكانيات اللازمة لتفعيلها على مستوى النسق التربوي، مع معالجة كل المشاكل البيداغوجية والآفات التربوية المتواجدة على مستوى المؤسسات التعليمية التي أحدثت خللا وظيفيا في ممارسة مهنة التعليم وهذا بمشاركة كل الأقطاب الفاعلة على مستوى قطاع التربية الوطنية؟ وهل ستستطيع التنظيمات النقابية المتواجدة على مستوى قطاع التربية أن تؤسس كنفدرالية وطنية موحدة بدل من وجود العديد من النقابات ؟ وهل ستتخلى النقابات المستقلة على مستوى النسق التربوي عن أسلوب الاضرابات المتكررة وتتبنى استرتيجيات جديدة في طريقة نضالها النقابي بما يتماشى مع احتياجات ومتطلبات قطاع التربية الوطنية ؟.

وهل ستتطور اهتمامات الحركات النقابية على مستوى قطاع التربية الوطنية من سياسة المطالبة الى المشاركة في معالجة القضايا الاستراتيجية مثل البرامج التربوية والمناهج التعليمية، تنظيم ملتقيات علمية وأيام دراسية، معالجة الآفات التربوية والحد من انتشارها، مشاركة الجهات الوصية اقتراحات علمية من أجل حل مشاكل القطاع وخلق مناخ تربوي الذي يساعد التلميذ على استرجاع الثقة في ذاته ومؤسساته والعمل على تحسين مستواه العلمي والمعرفي ؟.

وإذا ما اعتبرنا النقابات العمالية هي الأداة الأساسية التي تساهم إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد، فلماذا لا تشجع الجهات الوصية المجتمع المدني للعب الدور الفعال من أجل الحفاظ على الاستقرار والأمن وتحقيق التنمية المستدامة، من خلال توفير مراكز ومعاهد وطنية لتكوين وإنتاج نقابيين واعيين وفاعلين ليساهموا في تحسين سير المؤسسات العمومية بما يحقق احتياجات المجتمع ؟ .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية:

01- أبو القاسم عبد الله الطاهر: تاريخ الحركة النقابية في تونس، دار الطليعة، بيروت، ط:01، 1974.

02- د/ أبورياش حسين محمد وآخرون، أصول الاستراتيجيات التعلم والتعليم النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، ط01.

03- أبو دبوس رجب: مشكلات فلسفية، ما الفلسفة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، دت.

04- أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2012.

05- د/ أحمد أبو عمرو مصطفى: التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية ، دار الكتب القانونية ، 2009.

06- إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

07- د/ أبو طاحون عدلى علي: في النظريات الاجتماعية المعاصرة ، المكتب الجامعي الحديث الأزاريطة، الإسكندرية، 1979 ، ط1.

08- أنتوني غيدنز: علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، تر: د/فايز الضياع ، المنظمة العربية للترجمة ،بيروت، 2005 ، ط04.

09- أوكيل م.سعيد: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1992 .

10- د/ بعلي محمد الصغير، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، سلسلة كتب يصدرها المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية " محمد درارني" الحمادية، بوزريعة، الجزائر، ديسمبر 1988.

11- د/ بعلي محمد الصغير: تشريعات العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

12- بو بكر بن بوزيد : إصلاح التربية في الجزائر رهانات وانجازات ، دار القصبة للنشر، الجزائر ، 2009 .

13- جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001 .

14- جراح بدر أحمد: قضايا معاصرة في العولمة التربية، السياسة والاقتصاد ، المعتز للنشر والتوزيع، عمان ،2009،ط01.
15- جوهر على صالح ، الإصلاح التعليمي في العالم العربي، المكتبة العصرية للنشر واللتوزيع، المنصورة، مصر، 2009، ط:01.
16- حسن الساعاتي سامية : الثقافة والشخصية ، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية ، بيروت، ط02 ، 1983.
17- د/ أحمد خطيب، إعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات ، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن، 2008.
18- د/ محمد الأصمعي محروس سليم: الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم إلى التطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005، ط:01.
19- دادي عدون ناصر: الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2001.
20- دروين كارتريت وآخرون : تنظيم وقيادة الجماعات، تر: محمد طلعت عيسى، دار ومطابع الشعب ،القاهرة،1965.
21- د/ زرواتي رشيد: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية،مطبوعات الجامعية، مسيلة،الجزائر، ط01، 2002.
22- زايد أحمد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية ، دار المعارف، القاهرة، ط02، 1984.
23- د/ السويدي محمد: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،1990.
24- سعدي بزيان: دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54 ، التاريخ السياسي و النضالي للعمال الجزائريين في المهجر من "نجم شمال افريقيا " الى الاستقلال ، ثالة ، الأبيار، الجزائر ، 2009
25- شتا سيد علي : نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع ، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 1999.
26- شحاته صيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009.
27- طه نجم : علم اجتماع المعرفة، تقديم:غريب سيد أحمد، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،1996.

28- العبد الله مصطفى محمد وآخرون: الإصلاحات الاقتصادية وسياسة الخوصصة في البلدان العربية، بحوث الندوة الفكرية التي نظمها المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط-الجزائر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،2005.

29- د/عبد القادر محمد فهمي ، المدخل إلى دراسة الإستراتيجية ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان ، 2010 .

30- عبد الحميد المغربي عبد الفتاح: الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999.

31- عبد الباسط عبد المعطى: العولمة والتحولات المجتمعية في الوطن العربي ، مركز البحوث العربية ، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ، مكتبة مدبولى ، 1999، ط01.

32- عبد القادر محمد فهمي: المدخل إلى دراسة الإستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،عمان،2010،ط:01.

33- عليان سميرة وآخرون: الإصلاح التربوي في الشرق الأوسط الذات والآخر في المناهج المدرسية، دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان ، الأردن، 2010، ط:01.

34- على صالح جوهر، الإصلاح التعليمي في العالم العربي توجهات عالمية ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة القاهرة ،2008، ط: 01.

35- عجة الجيلالي : الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، دار الخلدونية، القبة، الجزائر، 2005 .

36- عدون ناصر دادي :الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2001.

37- عيشور نادية سعيد ، الصراع الاجتماعي، الاتجاهات التنظيرية: التقليدية والسوسيولوجية، دار مجدلاوي والتوزيع، الأردن،2012.

38- د/عزي عبد الرحمان: التفاعلات الرمزية وحقيقة الحياة الاجتماعية في المجتمع العربي، حوليات جامعة الجزائر، العدد 08، 1994.

39- د/ عزة جلال مصطفى ، التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل علمي ،دار النشر للجامعات، القاهرة ، 2010، ط : 01.

40- د/عزة جلال مصطفى، التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل عملي، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2010.

41- د/ عودة محمود: أسس علم الاجتماع ، دار النهضة العربية، بيروت للطباعة والنشر، د ت.

42- فراح محمد الصالح: تشريعات العمل نصا وتطبيقا ، النصوص التشريعات والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر،2009.
43- فريدمان جورج وبيار نافيل: سوسيولوجيا العمل،ج:02 ،ديوان المطبوعات، منشورات عويدات ،بيروت-باريس،ط01، 1985.
44- د/ فالوقي محمد هاشم ، بناء المناهج التربوية، سياسة التخطيط و استراتيجية التنفيذ، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة ، الاسكندرية ، 1997.
45- فيكتور فيثر: جوهر الحركة النقابية، لجنة الترجمة في المكتب التجاري، بدون ذكر البلد، د-ت.
46- أ/ القاضي نايف وآخرون : " النقابات المهنية- تحديات المشاركة والتغيير"، وقائع المؤتمر الذي نظمه مركز البديل للدراسات والتدريب بدعم من مؤسسة فريدريك ايبرت في عمان في 25 يوليو 2009 في فندق القدس الدولي بعمان، مركز البديل للدراسات والتدريب، عمان، الأردن، 2009.
47- كوييرو ماتسورا وأبوبكر بن بوزيد: برنامج دعم منظمة اليونسكو لاصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE) تحوير البيداغوجيا في الجزائر تحديات ورهانات مجتمع في طور التحول، مكتبة اليونسكو الاقليمي للمغرب العربي- الرباط، 2005.
48- د/ محسن علي عطية، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2008،ط: 01.
49- محي الدين، مختار: محاضرات في علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
50- د/محمد الأصمعي محروس سليم ، الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005 ،الطبعة الأولى.
51- د/ مشورب إبراهيم: المؤسسات السياسية و الاجتماعية في الدولة المعاصرة ، دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر بيروت، ط 2 ، 2004.
52- د/ معتوق فريدريك: تطورعلم اجتماع المعرفة من خلال تسعة مؤلفات أساسية، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط01 ، 1982.
53- معن خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط2، 1991.
54- مقدم عبد الحفيظ:المؤتمرات الثقافية على التسيير و التنمية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ،د ت.
55- موريس دوقرجيه، مدخل الى علم السياسة، تر: د/جمال الآتاسي ود/ سامي الدروبي، المركز الثقافي العربي ، بيروت والدار البيضاء ، 2009.

56- كول ج د ه: الحركة النقابية، تر: سيد حسن محمود، مر: محمود فتحي عمر، الدار القومية للطباعة والنشر، العدد143، الجمهورية العربية المتحدة ، ب ت.
57- لوزفسكي : الحركة النقابية العالمية قبل أثناء و بعد الحرب ،ج: 01 ، تر: إبراهيم العثماني،صامد للنشر والتوزيع، صفاقس ، تونس، 1973 .
58- لوفران جورج: الحركة النقابية في العالم ، تر: اليأس مراعي، منشورات عويدات بيروت- باريس، ط2 ، 1980 .
59- د/ مشورب ابراهيم : المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة ، دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر بيروت، ط2، 2004 .
60- محي الدين مختار: محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1982.
61- مرسي محمد منير: الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث، عالم الكتاب مصر 1996.
62- مرسي خليل نبيل: الميزة التنافسية في مجال الأعمال ، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة ، مصر، 1998.
63- معن خليل عمر: نقد الفكر الاجتماع المعاصر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط02، 1991.
64- المغربي عبد الفتاح عبد الحميد : الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة 1999.
65- د/ مغربي عبد الغني: الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون، تر: محمد الشريف دالي حسين، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 .
66- مقدم عبد الحفيظ: المؤتمرات الثقافية على التسيير والتنمية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، د ت.
67- نبيل مرسي خليل: الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، 1998.

الكتب في المنهجية :

01- أنتوني جيدنز: قواعد جديدة للمنهج في علم الاجتماع ، نقد ايجابي للاتجاهات التفسيرية في علم الاجتماع ، تر: محمد محي الدين، مر: محمد محمود الجوهري، المجلس الأعلى للثقافة، 2000 .

02- أنجرس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية ، ترجمة : بوزيد صحراوي وآخرون، الإشراف والمراجعة: مصطفى ماضي ، دار القصبة للنشر، 2004.

03- د/ بوحفص عبد الكريم ، الاحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والانسانية مدعم بتطبيقات وتمارين محلولة ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2006 ، الطبعة 02.

04- د/ بوحوش عمار، د/ محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، 2001 ، ط03 .

05- بوحوش عمار: محمد محمود الذبيات: مناهج البحث العلمي، -أسس وأساليب-، مكتبة المنار، الأردن، 1989.

03- جابي عبد الناصر: مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية :الإضرابات العمالية في الجزائر (1969- 1986)، أطروحة لنيل الدكتورة الحلقة الثالثة في سوسيولوجية العمل ، قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 1988.

04-د/ خندقجي محمد عبد الجبار ود/ خندقجي نواف عبد الجبار: مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر، عالم الكتب الحديث ،اربد ، الأردن ، 2012، ط:01.

05-العايب سليم : هندسة تسيير الإطارات بالمؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو-منزليةENIEM، رسالة الدكتوراه في علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر2007.

06-عزوز عبد الرزاق: الكامل في الإحصاء دروس مفصلة تمارين ومسائل مع الحلول، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 .

07- كيفي ريمون ولوك فان كمبنهود: دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة عبد الله الجباعي، صيدا ، بيروت ، 1996.

08- د/ رشيد زرواتي، **تدريبات على البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، الجزائر، 2002 ، الطبعة الأولى .

09-

الأطروحات والرسائل:

01-إياد وليد محمد الجبير: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2008-2009.

02-بكيس نور الدين، المشاركة النقابية للأستاذ الثانوي في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني cnapest (دراسة ميدانية لثانويات مديرية التربية لغرب الجزائر) ، إشراف البروفيسور: بوزبرة خليفة، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع السياسي ، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر – 02، بوزريعة، الجزائر، 2010/2009.

03-بوروبة منير: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع السياسي، الجزائر، 2009.

04-جابي عبد الناصر: "مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية: الإضرابات العمالية في الجزائر(1969- 1986)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوره، الحلقة الثالثة في سوسيولوجية العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.

05- زبيري حسن : النقابات المستقلة في الجزائر ، قراءة في النشاط النقابي للنخب (ة) النقابية في الجزائر، تحت اشراف : د/ خليفة بوزبرة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر – 02 – ، 2012/2011.

06-عبدو سامية، المنظومة التربوية والرضى الوظيفي لدى الفريق التربوي دراسة ميدانية على مستوى مقاطعة تازولت باتنة، تحت اشراف:الدكتور مقراني الهاشمي، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر" بن يوسف بن خدة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، السنة الجامعة 2010/2009 .

07-عويشة مسيلتي، " ثقافة المنظمة وقيم الانضباط لدى العمال ، دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية سخاتة وملابس لبال الجلدية ،الجزائر" ، تحت إشراف : د/ رتيمي الفضيل ، رسالة لنيل شهادة الماجيستير ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر – 02- ، الجزائر 2011/2010.

08-كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية حول المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM ، اشراف د/ رميته

أحمد،جامعة الجزائر-02-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، الجزائر،2011/2010 .

09-النمس ايمان ، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، حقوق النشر الالكتروني محفوظة لدار ناشري للنشر الالكتروني، مارس 2014..

المعاجم و القواميس:

01- البرفيسور دينكن ميتشيل : معجم علم الاجتماع ، تر : د/ إحسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط 2، 1976 .

02- د/فريدريك معتوق **: معجم العلوم الاجتماعية انكليزي – فرنسي- عربي ،** مراجعة وإشراف: د/ محمد دبس ، أكاديميا بيروت ، لبنان ، 1993.

المجلات والدوريات:

01- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذكرى الخمسون 24 فبراير 2006.

02- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، سبتمبر 2006.

03- الاتحاد العام التونسي للتشغيل:" لوائح الاتحادات الجهوية والجامعات والنقابات العامة والقومية " ، 28 – 29 – 30– 31 مارس 1973، تونس.

04- بحوث وتربية ، **المناجمنت في التربية** ، مجلة جزائرية للبحث التربوي يصدرها المعهد الوطني للبحث في التربية، العدد 04 ، 2011.

05- برنامج دعم منظمة اليونسكو لإصلاح المنظومة التربوية الجزائرية (PARE): تحوير البيداغوجيا في الجزائر تحديات ورهانات مجتمع في طور التحول ، مكتب اليونسكو الإقليمي للمغرب العربي الرباط، 2005.

06- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1990 .

07- زبيري حسين : النشاط النقابي كفعل جماعي ، دراسات اجتماعية ، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية – الجزائر، جانفي 2012 .

08- د/ صوالحيه منير ،الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، جامعة تبسة ، الجزائر ، العدد 10 ، جوان 2014.

09- د/ صوالحيه منير ،الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، جامعة تبسة ، الجزائر ، العدد 10 ، جوان 2014.
10- القانون الأساسي الجديد للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوارللتربية 2014.
11- لجنة متابعة التقييم المرحلي لإصلاح النظام التربوي، ظروف التمدرس وتكافؤ فرص النجاح خطة عمل، ديوان التربية الوطنية، 2013/05/21.
12- اللجنة الوطنية للمناهج: الدليل المنهجي لاعداد المناهج، نسخة مكيفة مع القانون التوجيهي للتربية رقم 08-04 المؤرخة في 23 يناير 2008.
13- اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية، النظام الداخلي النموذجي، الصادرة في 2014/05/09، بتبازة.
14- مجلة متخصصة في علم الاجتماع : تهتم بالأبحاث الجامعية نظرية ميدانية، جامعة الجزائر، العدد الخامس، 1992.
15- مجلة جزائرية للبحث التربوي : بحوث وتربية اسهامات تكوين المكونين في تحسين مردود النظام التربوي ، المعهد الوطني للبحث في التربية الوطنية الجزائر ، 2011 .
16- مجلة جزائرية للبحث التربوي ، بحوث و تربية الملف الرياضيات ، يصدرها المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر ، 2014 ، العدد 07 .
17- المربي المجلة الجزائرية للتربية، إصلاح المنظومة التربوية، المركز الوطني للوثائق التربوية، الجزائر، أفريل / ماي 2004، العدد01
18- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية، ج01، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر، ط.02.
19- المربي المجلة الجزائرية للتربية، التعليم الاستراتيجي، دورية تصدر عن المركز الوطني للوثائق التربوية كل شهرين، أفريل/ ماي 2004، العدد: 01.
20- المركز الوطني للوثائق التربوية، المقاربة بالكفاءات كبيداغوجيةإدماجية، سلسلة موعدك التربوي، 2005، العدد17.
21- المرسوم التنفيذي ، رقم 08- 315 ، المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.
22- النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي 2008.
23- وزارة التربية الوطنية، منهاج اللغة العربية الخاص بمرحلة التعليم الابتدائي ، 2003 .

24- وزارة التربية الوطنية ، ظروف التمدرس وتكافؤ فرص النجاح ، خطة عمل ، لجنة متابعة التقييم المرحلي لإصلاح المنظومة التربوية الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول : التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الإلزامي، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013.
25- وزارة التربية الوطنية، النشرة الوطنية للتربية الوطنية القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 جانفي، عدد خاص فيفري 2008.
26- وزارة التربية الوطنية، إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية، ج 01، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر ، 2010.
27- وزارة التربية الوطنية ، الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول: التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الالزامي، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013.
28- وزارة التربيةالوطنية، عملية التقييم المرحلي للتعليم الإلزامي، الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية ، الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013 .
29- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 فيفري 2008، عدد خاص فيفري 2008.
30- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية البرامج والمواقيت في التعليم الأساسي والثانوي، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، عدد خاص جوان 2000 .
31- - وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 23 فيفري 2008، عدد خاص فيفري 2008.
32- - الوثائق التمهيدية المتعلقة بالجلسات الوطنية حول: التقييم المرحلي لإصلاح التعليم الإلزامي، المرجع : الاجتماع الوطني التنسيقي بتاريخ 21 ماي 2013.
33- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية، ج: 02 ، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، جوان 2009 .
34- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق التربوي مكتب النشر، جانفي 2013، العدد 556 .
35- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال: إصلاح المنظومة التربوية النصوص التنظيمية، ج: 01، المديرية الفرعية للتوثيق مكتب النشر، جوان2009،الطبعة 02 .
36- أمر رقم 76-57 مؤرخ في7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني ، للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص ص 269 -270 .

37- حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني 1986، نشر وتوزيع قطاع الإعلام والثقافة والتكوين، جويلية 1988 .

38- مرسوم رقم 86-22 مؤرخ في 30 جماد الأولى عام 1406 الموافق 9 فبراير سنة 1986، يتعلق بنشر الميثاق الوطني الموافق عليه في استفتاء 16 يناير 1986،في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نشر وتوزيع قطاع الإعلام والثقافة والتكوين، الجزائر، جويلية 1988.

39-

المراجع باللغة الأجنبية:

01- Bulletin official de l'éducation nationale , loi d'orientation sur l'éducation nationale N°08-04 du 23 janvier 2008.

02- R- Brook Thomas: la buer et la lutte histoire de mouvement ouvrier américain, ed.Ecom .MICA préface pour leédition,paris, Française,1983.

03- Pr Boubekeur Ben Bouzid l'approche par competences dans l'école Algérienne, UNESCO- ONPS,2006

04- Claude demeure : marketing , 3eme édition ,Dalloz,paris, 2001.

05- Dr Fredrik. Matouk :dictionary of Sociology . English –french – Arabic , academia , Beirut ; Lebanon; 1998 .

06- Drfredrik .Maatouk :dictionary of Sociology . English –french – Arabic ,AACADEMIA ,Bierut ; lebanon; 1998.

07- Document:entreprise Nationale des industries de l'électroménager , présentation activité , 2003.

08- Dr Favre, conception de l'erreur et de la rupture épistémologique, revue française de pédagogie, avril –N°11 , avril ,mai ,juin ,1995.

09-

10- GUY CAIRE, les syndicats ouvriers, presses universitaire de France , 1971, 1er édition .

11- Gygaire : les syndicats ouvriers,édition armond,paris.

12- Michal el Porter : L'avantage Conocunentiel, Edition Dunod,paris, (1999) .

13- Mohamed Seghir Djitli: marketing stratégique ,éditions dimly et eurl ibnsina,Alger, 2001.

14- Mohamed SeghirDjitli,"Marketing Stratégique", Edition Sdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 .

15- M Mebtoul: Discipline d'usine productivité et société en algerie,OPU? Alger, 1986.

16- Michel Crozier et Freidberg Erhard : L'Acteur et Système, Les Contraintes de L'action Collective, edution du Seuil, France, 1977.

17- U G T A Document Edite par la cellule de communication du secrétariat Général de l' UGTA , février 2006.

18- Union Générale des travailleurs Algériens:Pacte National Economique et Social ; Adopté par la Tripartite des 30 Septembre et 1er Octobre 2006 .
19- U G T A , document édité par la cellule de communication du secrétaire Général de l' UGTA, réalisé par TASSILI , 2006.
20- Zouaimia Rachid : les Tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salaries des entreprises publics en algérie revue intégration N°20décembre 1983.

الجمهوريـــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

وزارة التعليـــــم العالـــــي والبحـــــث العلمـــــي

جامعـــــة الجزائـــــر-02-

كليـــــة العلـــــوم الإنسانيـــــة والاجتماعيـــــة

قســـــم علـــــم الاجتمـــــاع

مـــــن إعـــــداد الباحث : كـــــاف موســـــى

استمـــــــــــارة

أعزائي الأساتذة...

نحن بصدد انجاز رسالة الدكتوراه تحت عنوان : إستراتجية الحركة النقابية في قطاع التربية ، دراسة حالة حول المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ، لهذا نرجو من سيادتكم ملء هذه الاستمارة بكل موضوعية و صدق ، ونؤكد لكم أن إجابتكم تستعمل لأغراض علمية .

السنـــــــة الجامعيـــــــة : 2013 - 2014

I- <u>البيانات الشخصية</u>:

1- الجنس : ا- ذكر ☐ ب-أنثى ☐

2- السن :.....

3-الحالة العائلية: ا- ☐ ب- متزوج ☐ ج- أرمل ☐ د- مطلق ☐

4 - عدد الأطفال:.....

5- نوع السكن : أ- ملكية خاصة ☐ ب- ملكية جماعية ☐

ج- كراء ☐ د- أخرى.....

6-المستوى التعليمي: أ-ثانوي ☐ ب-جامعي ☐ ج- ماستر ☐ د- ماجستير ☐

7- التخصص العلمي :.....

8- الشعبة التي تدرس فيها.....

9-الأقدمية في المؤسسة :.....

II-<u>الوضعية المهنية والاجتماعية</u>:

10- هل توجهك إلى مهنة التعليم هو:

أ- اختيارك الشخصي ☐

ب- كون المهنة تتناسب مع الشهادة المتحصل عليه ☐

ج- الفرصة الوحيدة المتاحة لك ☐

د- أسباب أخرى حدد.....

11- هل يتماشى البرنامج الدراسي مع متطلبات المرحلة الراهنة : أ- نعم ☐ ب- لا ☐

إذا كان الإجابة ب" لا" لماذا؟.....

12- هل تتناسب المادة المُدَرَّسَة وتخصصك؟ .....

13-ما هو الحجم الساعي الأسبوعي للعمل؟.....

14- هل تعتقد الحجم الساعي ؟ أ- مناسب ☐ ب- غير مناسب ☐

في كلا الحالتين لماذا ؟.....

15- أيُّ طريقة عمل تفضل ؟ أ- العمل بالأهداف الإجرائية ☐ ب- المقاربة بالكفاءات ☐

في كلا الحالتين لماذا؟.....

16- هل تلقيتم تكوينا مهنيا ؟ أ - نعم ☐ ب- لا ☐

إذا كان نعم ما نوعه.....

17- ما هي أهم المشاكل التي تواجهك أثناء أداء وظيفتك ؟

أ- الاكتظاظ ☐ ب- إهمال التلاميذ ☐ ت- البعد عن مكان العمل ☐

ث- نقص المراجع ☐ ج-نقص الوسائل ☐ ح- إهمال الأولياء ☐

خ- ضغوطات إدارية ☐ د- العنف المدرسي ☐ د-ضغوطات مهنية واجتماعية ☐

-أخرى حدد.....

18- في حالة تعرضك لمشكل داخل المؤسسة، ماذا تفعل:

أ- تعالجها بمفردك ☐ ب- تطرح المشكلة على الإدارة ☐ ج- تتصل بالنقابة ☐

-أخرى حدد.....

19- ما مقدار دخلك الشهري ؟

أ-30000 – 35000 ☐ ب- 35000 – 40000 ☐

ج- 40000 – 45000 ☐ د- أكثر من 45000 ☐

20 – هل الأجرة التي تتقاضاها تتناسب مع المجهود التي تبذله والشهادة المحصل عليها ؟

أ- نعم ☐ ب- لا ☐ في كلا الحالتين كيف ذلك.....

21- هل تمارس وظيفة أخرى بالموازاة مع وظيفة التعليم: أ-نعم ☐ ب- لا ☐

إذا كان " نعم " حدد الأسباب: أ - تلبية احتياجات الأسرة المادية ☐

ب – ملأ ساعات الفراغ المتواجدة ☐

–أسباب أخرى حددها:.....

22– هل استفدت من عملية الترقية : أ– نعم ☐ ب– لا ☐

إذا كان نعم فما نوعه.....

23 –كيف تتم عملية الترقية داخل المؤسسة:.....

24– هل أنت راض على الرتب المستحدثة ؟ أ– نعم ☐ ب– لا ☐

25–هل أنت راض على عملية التقييم للأساتذة من طرف الإدارة داخل المؤسسة ؟

أ– نعم ☐ ب– لا ☐

في كلا الحالتين كيف ذلك.....

26–هل تشعر بأن هناك تمييز بين الأساتذة داخل المؤسسة ؟

أ– نعم ☐ ب– لا ☐ في حالة نعم كيف : .....

III– **<u>التجربة النقابية</u>** :

27– هل أنت من مؤسسي CNAPESTE ؟.....

28–هل سبق لك وأن انخرطت في تنظيم سابق : 1– نعم☐ 2– لا ☐

اذا كانت الاجابة ب " نعم " ما نوعه : أ–نقابة☐–جمعية ☐ ج– حزب سياسي☐

–أخرى حدد:.....

29–مدة عملك في CNAPESTE الحالية:

أ– أقل من 04 سنوات☐ ب– من 04 الى 08 سنوات☐ ج– أكثر من 08 سنوات ☐

30–كيف كان انخراطك في العمل النقابي؟

أ–عن طريق الأصدقاء ☐ ب– تعرضت لظلم مهني ☐

ج– إعجابك بانجازات النقابة ☐ د–لديك أقارب في النقابة ☐

ه – لتحقيق مكاسب مهنية واجتماعية ☐ و– لقناعة شخصية ☐

-أخرىحدد.....

31--هل استفدت من العمل النقابي منذ انضمامك إليها ؟

أ- نعم ☐ ب- لا ☐

في كلتا الحالتين كيف ذلك .....

32- هل تحصلت على تكوين نقابي ؟ أ- نعم ☐ ب- لا ☐

إذا كان الجواب ب" **نعم**" ما هو الهدف من التكوين :

أ- التكوين الذي يساير التغيرات الهيكلية أو التنظيمية ☐

ب- اكتساب أفكار وسلوكيات جديدة ☐

أخرى حدد.....

33-كيف تقيم أداء نقابتكم داخل المؤسسة ؟

أ-جيد ☐ ب-حسن ☐ ج- متوسط ☐

في كل الحالات لماذا ؟.....

34-ما هي أهم الصعوبات التي قابلتك في عملك النقابي؟.....

35- ما هي أهداف المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع؟.....

36- هل استفدتم من الخدمات الاجتماعية ؟ أ- نعم ☐ ب- لا ☐

إذا كانت اجابتك ب" نعم "ما نوعها ؟ - شراء سيارة ☐

- المشاركة في مخيمات صيفية ☐

- شراء سكن ☐

-أخرى حدد.....

37- ما تقييمكم لأداء الخدمات الاجتماعية ؟ أ- مقبولة ☐ ب- غير مقبولة ☐

في كلا الحالتين لماذا؟.....

38- أيهما تفضل في تسير الخدمات الاجتماعية ؟ أ- الطريقة القدل ☐ ب- الطريقة ☐ الجديدة

في كلا الحالتين لماذا ؟.....

IV-الصراع بين الأقطاب الفاعلة:

39- كيف ترى العلاقة بين CNAPESTE والجهات الوصية ؟

أ-جيدة ☐ ب- حسنة ☐ ج - في صراع دائم ☐

-أخرى حدد.....

40- هل تتعامل الجهات الوصية مع النقابة كشريك اجتماعي: أ- نعم ☐ ب- لا ☐

41-إذا أرادت الجهات الوصية إدخال بعض التغيرات في قطاع التربية مع من تتعامل :

أ -بدون استشارة ☐ ب- استشارة الأساتذ ☐ ج- UGTA ☐

د- كل النقابات على مستوى المنظومة التربوية ☐

-أخرى

حدد.....

42-ما هي أهم النقابات البارزة على مستوى قطاع التربية حسب رأيك بالترتيب:.....

43- ما هي طبيعة العلاقة ما بين نقابتكم والنقابات الأخرى ؟

أ-جيدة ☐ ب-عادية ☐ ج- صراع دائم ☐

44- لماذا انخرطت في هذه النقابة دون غيرها ؟.....

45- هل يمكننا اعتبار cnapest بديلا عن النقابات الأخرى ؟.....

46- في رأيك هل بروز حركات نقابية في كل مرة يخدم مصلحة المنظومة التربوية بما فيها مصلحة الأستاذ؟ .....

47–حسب رأيك لماذا توجد تعددية نقابية داخل المؤسسة التربوية ؟.....

48– أيهما يخدم قطاع التربية : أ– النقابة الأحادية ☐ ب– التعددية النقابية ☐

في كلتا الحالتين لماذا ؟.....

49– ألا ترون بأن كثرة الإضرابات تؤدي إلى فتح صراعات مع ؟

أ– الجهات الوصية ☐ ب– التلاميذ ☐

ج – جمعية أولياء التلاميذ ☐ د–النقابات ☐

50– هل الإضرابات والحركات الاحتجاجية التي تقومون بها هي الحل الوحيد لتحقيق مطالبكم

51– هل توجد طرق بديلة عن الإضرابات ؟ .....

52–كيف تقيمون واقع المدرسة الجزائرية ؟.....

53– في رأيكم هل المدارس الخاصة تخدم قطاع التربية ؟ أ– نعم ☐ ب– لا ☐

في كلا الحالتين لماذا؟ .....

54– هل توافقون على القيام بالدروس الخصوصية ؟ أ– نعم ☐ ب– لا ☐

في كلا الحالتين لماذا ؟ .....

IV– <u>إستراتيجيات العمل النقابي على مستوى قطاع التربية:</u>

55– ما هي أهم النشاطات النقابية التيتقومون بها ؟

أ–إحياء مناسبات وطنية وعالمية ودينية ☐

ب–التنسيق مع الإدارة لحل مشاكل العمال ☐

ج–مراقبة سير الخدمات الاجتماعية ☐

د–إضرابات وحركات احتجاجية ☐

أخرى حدد.....

56–كيف يتم تواصلكم مع العمال عن طريق ؟ أ– الجمعية العامة ☐

ب- اتصالات فردية ☐ ج- ملصقات ☐

أخرى حدد .....

57- في رأيك كيف تفسرون قدرة المجلس الوطني على تحقيق العديد من المطالب للأساتذة في حين عجزت النقابات الأخرى على ذلك ؟.....

58 – ما هي أهم المكاسب التي حققتها النقابة للأساتذة:

أ – زيادة في الأجور☐ ب- ترقيات☐ ج-تحسين الخدمات الاجتماعية☐

د-تعديل القانون الأساسي☐ و- رد الاعتبار للأستاذ ☐ ه-منحة الجنوب☐

-أخرى حدد.....

59 – ما هي المطالب التي لم تتحقق بعد ؟

أ -ملف السكن ☐ ب- طب العمال ☐ ج- تعديل القانون الأساسي ☐

-أخرى حدد.....

60- ما هو تقييمكم للتعديلات المستحدثة في القانون الأساسي الخاص بالأساتذة ؟

أ- مقبولة☐ ب- غير مقبولة ☐

في كل الحالات لماذا ؟.....

61-لماذا رفضت الجهات الوصية الترخيص لنقابتكم النشاط على مستوى الأطوار الأخرى ؟...

62- ما هو موقفكم من ذلك؟.....

63-ما هي إستراتجياتكم الجديدة التي ستتعاملون بها مع الجهات الوصية والحركات النقابية لتحقيق مطالبكم .....

64- تفشت مؤخرا عدة ظواهر سلبية في قطاع التربية (العنف المدرسي، ظاهرة التسرب المدرسي، انتشار ظاهرة التدخين والمخدرات...) في رأيك ماهي الأسباب؟.....

65- ما هي الاستراتيجيات التي ستتبنونها لمواجهة هذه المشاكل؟.....

66- ما هي استراتيجياتكم المستقبلية ل CNAPESTE لتفعيل العمل النقابي داخل المؤسسة في ظل هذه التغيرات السوسيو-اقتصادية ؟.....

القانون الأساسي الجديد للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية	
الباب الأول التعريف، المقر، الأهداف	
المادة1	تحول تسمية المنظمة النقابية إلى : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية **(الابتدائي - المتوسط- الثانوي)** Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l Education باختصار C. N. A. P. E. S. T. E
المادة2	المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة مطلبية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط و الثانوي عبر كامل تراب الجمهورية.
المادة3	المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب، وعن النقابات و عن أرباب العمل.
المادة4	المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.
المادة5	لكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية قانونا فهو يلتزم بالاكتتاب لدى إحدى شركات التأمين للتعويض عن المسؤولية المدنية و ذلك طبقا للقوانين المعمول بها.
المادة6	مدة نشاط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية غير محدودة.
المادة7	مقر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية بـ الجزائر العاصمة.
المادة8	أهداف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية 1.الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية. 2. تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية . 3. المساهمة في تحسين ظروف الحياة و ظروف العمل . 4. ترقية التكوين النقابي و نشر ثقافة قانونية. 5. المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية. 6. نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.
المادة9	ينشط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية على مستوى كامل تراب الجمهورية.
الباب الثاني العضوية، حقوق و واجبات المنخرط	

المادة10	العضوية في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية فعل شخصي وطوعي لكل أسلاك التدريس للأطوار الثلاث الابتدائي، المتوسط و الثانوي في التربية الوطنية.
المادة11	الانخراط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتم بملء و إمضاء استمارة.
المادة12	تمنح بطاقة منخرط للمنخرط مقابل دفع اشتراك سنوي.
المادة13	يفقد المنخرط في النقابة الحق في الترشح لهيئات وهياكل النقابة
	1. إما بتولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة (مجلس شعبي بلدي، ولائي أو وطني) مدة عهدته الانتخابية.
	2. و إما بتولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية.
	ويفقد صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو في هيئة سياسية منتخبة.
المادة14	يتساوى المنخرطون في الحقوق والواجبات مع مراعاة المادتين 12 و13 أعلاه لاسيما:
	أ – الحقوق
	- حق الترشح في هيئات وهياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية وكذا حق الانتخاب. - حق الحصول على المعلومات و معرفة مناهج العمل للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية. - حق الدفاع عنه من طرف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية و حمايته أثناء عمله المهني و نشاطه النقابي.
	ب – الواجبات
	- الالتزام و احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة. - الالتزام بقرارات هيئات النقابة. - الالتزام واحترام واجبات وأخلاقيات المهنة. - المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات و هياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية. - دفع الاشتراكات بانتظام . - حضور الاجتماعات.
الباب الثالث الهيئات، الهياكل والصلاحيات	
المادة15	يتكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية من هيئات وهياكل.
المادة16	**أ- الهيئات هي:**

	1- **الجمعية العامة للفرع.** 2- **المجلس الولائي** المجلس الولائي **للنقابة** مجالس ولائية للأطوار 3- **المجلس الوطني** المجلس الوطني **للنقابة** مجالس وطنية للأطوار. 4- **المؤتمر الوطني.**
	ب- الهياكل هي:
	1- **مكتب الفرع للمؤسسة.** **2 - المكتب الولائي للنقابة.** **3- المكتب الوطني للنقابة.**
المادة17	يستدعى أعضاء الهيئات المداولة ثمانية (08) أيام قبل انعقاد الاجتماعات في الحالات العادية و48 ساعة قبل انعقاد الاجتماعات الطارئة .
المادة18	يحق لاجتماعات جميع الهيئات المداولة في النقابة أن تتخذ قراراتها إذا بلغ نصاب الحاضرين الأغلبية البسيطة من أعضائها.
المادة19	في حالة عدم اكتمال النصاب المذكور في المادة الثامنة عشر (18) أعلاه في الاجتماع الأول ينعقد اجتماع ثاني خلال خمسة عشرة (15) يوما الموالية وتتخذ عندئذ القرارات مهما كان عدد الحضور .
المادة20	تتخذ جميع الهيئات المداولة للنقابة قراراتها :
	- بالإجماع.
	- أو بالاقتراع السري.
	- أو برفع الأيدي.
	وفي الحالتين الأخيرتين يتم ذلك بالأغلبية البسيطة.
	الفرع
المادة21	يتشكل فرع المؤسسة من كل المنخرطين فيه.
	الجمعية العامة
المادة22	تتشكل الجمعية العامة للفرع من منخرطي الفرع الحاضرين في الاجتماع .
المادة23	يمثل الفرع البنية القاعدية للنقابة.
المادة24	تتمثل صلاحيات الجمعية العامة لمنخرطي الفرع فيما يلـي :
	1.مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
	2.انتخاب الممثلين و /أو المندوبين على المستويات المحلي و الولائي و الوطني.

	3.السهر على حرية النقابة واستقلاليتها.
	4.تقييم و مراقبة نشاطات الهيئات الولائية.
	5.اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله و إقراره.
	6.تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء .
	7.إمكانية تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
	8.إمكانية سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاقتراع السري وبنسبة 3/2 الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.
المادة25	تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرتين في السنة باستدعاء من منسق الفرع.
المادة26	تنعقد الجمعية العامة في دورة طارئة بدعوة من منسق الفرع أو بطلب من:
	- ثلثي أعضاء مكتب الفرع.
	- أو الأغلبية البسيطة لأعضاء الجمعية العامة.
	- أو المكتب الولائي للنقابة عن طريق المنسق الولائي.
المادة27	في حالة عدم الاتفاق على أحد أنماط اتخاذ القرار المذكورة في المادة 20 أعلاه تختار الهيئات نمط اتخاذ القرار عن طريق الاقتراع السري.
مكتب الفرع	
المادة28	يتشكل مكتب الفرع من الممثلين المنتخبين لفرع النقابة في المؤسسة.
المادة29	يسهر مكتب الفرع على تنفيذ قرارات و تعليمات الجمعيات العامة.
المادة30	يجتمع مكتب الفرع بصفة دورية مرة كل ثلاثة أشهر وكلما اقتضى الأمر و ذلك بدعوة من منسق الفرع أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المكتب الولائي للنقابة	
المادة31	المكتب الولائي **للنقابة** هو الهيكل التنفيذي الرسمي للنقابة على مستوى تراب الولاية ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات و الهياكل العليا للنقابة دون الإخلال بنص المادة 24 من هذا القانون.
المادة32	يضطلع المكتب الولائي **للنقابة** بالصلاحيات التالية :
	- الاتصال بالسلطات العمومية على المستوى الولائي.
	- متابعة أعمال الفروع النقابية وأعمال المجالس الولائية للأطوار.
	- القيام بالمفاوضات مع السلطات العمومية للولاية ، وهذا في حالة وجود نزاعات على المستوى الولائي.
	- يشرف على تنصيب فروع المؤسسات وهياكلها.
	- يحضّر دورات المجلس الولائي للنقابة و يوفر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك
المادة33	يجتمع المكتب الولائي **للنقابة** بدعوة من المنسق الولائي أو بطلب من الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المجلس الولائي	

مجلس ولائي للطور	
المادة34	في إطار صلاحياته المنصوص عليها في المادة 41 ينشئ المجلس الولائي للنقابة هيئة متخصصة تابعة له تكون مجلسا ولائيا لكل طور من أطوار التعليم الابتدائي، المتوسط و الثانوي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة35	المجلس الولائي للطور هو **هيئة** ولائية لكل طور على المستوى الولاية.
المادة36	يتشكل المجلس الولائي للطور من:
	- أعضاء المكتب الولائي ممثلي الطور.
	- منسقي الفروع أو ممثلين منتخبين محليا وفق النظام الداخلي.
	- ممثلي الولاية في المجلس الوطني للطور.
	- ممثلي الفروع منتخبين حسب التمثيل النسبي الذي يحدده النظام الداخلي
المادة37	يتمتع المجلس الولائي للطور بالصلاحيات التالية :
	- ينتخب أعضاء المجلس الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
	- ينتخب أعضاء مساعدين للأمين الولائي للطور وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
	- يحرص على احترام و تنفيذ قرارات و توجيهات الهيئات العليا للنقابة .
	- يمكن أن يجمد نشاطات مساعدي الأمين الولائي للطور وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- يمكن أن يسحب الثقة من مساعدي الأمين الولائي للطور وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة **ينتخب** مساعدين آخرين للأمين الولائي وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية.
	- يتابع أعمال الأمين الولائي و مساعديه.
	- في حالة شغور منصب عضو من المجلس الوطني للطور للولاية بين مؤتمرين ينتخب خلفا له من بين أعضائه وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة38	يجتمع المجلس الولائي للطور في دورة عادية مرة كل 3 أشهر.
المادة39	يجتمع المجلس الولائي للطور في دورة طارئة بدعوة من **الأمين** الولائي للطور أو بطلب من:
	- الأغلبية البسيطة لأعضائه.
	- أو المكتب الولائي للنقابة عن طريق المنسق الولائي للنقابة.
	- أو عن المكتب الوطني للنقابة الأمين الوطني المكلف بالطور.
	وفي الحالتين الأخيرتين يترأس أشغال الجلسة المنسق الولائي **للنقابة** أو **الأمين** الوطني للطور أو من ينوب عنهما من المكتب الولائي أو أحد مساعدي الأمين الوطني للطور.
المادة40	يضطلع الأمين الولائي للطور و مساعديه بالصلاحيات التالية :
	- يشرف على تنصيب فروع المؤسسات للطور وهياكلها **بأمر من** المكتب الولائي للنقابة.
	- يحضّر دورات المجلس الولائي للطور ويوفر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك

المجلس الولائي للنقابة	
المادة41	ينشأ مجلس ولائي **للنقابة** يتمتع بالصلاحيات التالية :
	- ينتخب أعضاء المكتب الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
	- يحرص على تنفيذ قرارات و توجيهات المجلس الوطني للنقابة وعلى احترامها.
	- يمكن أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الولائي للنقابة وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الولائي وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب مكتبا ولائيا آخرا وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي..
	- ينتخب و يصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الولائية.
	- ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية.
	- يستمع و يقدر نتائج التقرير الأدبي و المالي السنوي للمكتب الولائي .
المادة42	يتشكل المجلس الولائي للنقابة من:
	- أعضاء المكتب الولائي **(للنقابة)**
	- ممثلي المجالس الولائية للأطوار بأعداد متساوية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي..
	- أعضاء المجلس الوطني للنقابة ممثلو الولاية .
	- أعضاء المكتب الولائي المنتهية عهدتهم
المادة43	يجتمع المجلس الولائي **للنقابة** في دورة عادية مرة كل 3 أشهر.
المادة44	يجتمع المجلس الولائي **للنقابة** في دورة طارئة بدعوة من المنسق الولائي **للنقابة** أو بطلب من:
	- ثلثي أعضاء المكتب الولائي **للنقابة.**
	- أو الأغلبية البسيطة لأعضائه.
	- أو المكتب الوطني **للنقابة** عن طريق المنسق الوطني **للنقابة.**
	وفي الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة المنسق الوطني **للنقابة** أو من ينوب عنه من المكتب الوطني **للنقابة**.
المكتب الوطني للنقابة	
المادة45	المكتب الوطني للنقابة هو الهيكل الوطني التنفيذي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.
المادة46	يتكون المكتب الوطني للنقابة من 13 عضوا هم المنسق الوطني و أربع 04 أعضاء من كل طور هم أمناء وطنيون.
	- ينتخب أعضاء المكتب الوطني، من طرف المجلس الوطني للنقابة.
	- ينتخب المنسق الوطني من طرف أعضاء المكتب الوطني حسب ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة47	يكلف الأمناء الوطنيون بالمهام التالية :
	1. أمين وطني مكلف بالنزاعات.
	2. أمين وطني مكلف بالخزينة والمال والممتلكات.

	3. أمين وطني مكلف بالتنظيم.
	4. أمين وطني مكلف بالإعلام والاتصال.
	5. أمين وطني مكلف بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية والدراسات والأبحاث.
	6. أمين وطني مكلف بالشؤون التربوية والبيداغوجية.
	7. أمين وطني مكلف بالتكوين النقابي.
	8. أمين وطني مكلف بالعلاقات العامة **والشؤون الإدارية**.
	9.أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية.
	10. أمين وطني مكلف بالطور الابتدائي
	11. أمين وطني مكلف بالطور المتوسط.
	12. أمين وطني مكلف بالطور الثانوي
المادة48	يشكل كل أمين وطني للنقابة أمانة من بين أعضاء المجلس الوطني للنقابة، ويمكن أن يستعين بكفاءات تقنية يراها مهمة في أداء مهامه وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة49	يتخذ المكتب الوطني **للنقابة** قراراته بالأغلبية البسيطة .
المادة50	المكتب الوطني **للنقابة** هو الهيكل الوطني المكلف بتنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني للنقابة وكذا سير النقابة و يقوم بـ :
	- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
	- التفاوض مع السلطات العمومية في حالة وجود نزاع جماعي.
	- تقديم تقاريره الأدبية والمالية السنوية للمجلس الوطني **للنقابة.**
	- متابعة أعمال المجالس الوطنية للأطوار.
	- تحضير الوسائل المادية والتنظيمية لتنظيم دورات المجلس الوطني **للنقابة** وكذا المؤتمر الوطني.
	- يقوم بتنصيب المجالس والمكاتب الولائية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي..
المادة51	يضطلع المنسق الوطني **للنقابة** بالمهام التالية :
	- يستدعي اجتماعات المكتب الوطني، يرأسها وينشطها.
	- ينسق أنشطة الأمناء الوطنيين و اللجان الوطنية وأنشطة النقابة.
	- يعد تقارير عن نتائج أنشطة النقابة ويقدمها للمجلس الوطني للنقابة.
	- يترأس دورات المجلس الوطني و يعين من ينوب عنه إن تعذر عليه ذلك.
المادة52	يجتمع المكتب الوطني **للنقابة:**
	- بدعوة من المنسق الوطني **للنقابة.**
	- أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المادة53	يتمتع المنسق الوطني **للنقابة** بالصلاحيات التالية :
	- هو الناطق الرسمي باسم النقابة.
	- هو الممثل الشرعي للنقابة على المستويين الوطني والدولي.

	- هو الآمر بالصرف.
	- في حالة تساوي الأصوات يكون صوته مرجحا.
	المجلس الوطني
	المجلس الوطني للطور
المادة54	ينشئ في إطار صلاحياته المنصوص عليها في المادة 60 المجلس الوطني للنقابة لجنة متخصصة تكون مجلسا وطنيا لكل طور من أطوار التعليم وفق ما ينص عليه النظام الداخلي
المادة55	يجتمع المجلس الوطني للطور في دورة عادية مرة كل سنة.
المادة56	يجتمع المجلس الوطني للطور في دورة طارئة بدعوة من **الأمين** لوطني للطور أو بطلب من:
	- الأغلبية البسيطة لأعضائه.
	- أو المكتب الوطني للنقابة عن طريق منسقه.
	و في الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة المنسق الوطني أو من ينوب عنه من المكتب الوطني **للنقابة**.
المادة57	المجلس الوطني للطور يعتبر هيئة عليا للطور بين **مؤتمرين تحضيريين** للطور.
المادة58	يتكون المجلس الوطني للطور من:
	1- **الأمين** الولائي للطور لكل ولاية.
	2- أعضاء المجلس الوطني **للنقابة** ممثلي الطور
المادة59	يضطلع المجلس الوطني للطور بالمهام التالية :
	- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المجلس الوطني والمؤتمر الوطني للنقابة وعلى احترامها.
	- يقوم بتنسيق و تقييم نشاطات الهيئات و الولائية للطور في الفترة الممتدة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة.
	- ينتخب مساعدي الأمين الوطني للطور وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
	- **يقترح تجميد** نشاطات مساعدي الأمين الوطني للطور وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- **يقترح سحب الثقة** من مساعدي الأمين الوطني للطور وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب مساعدين آخرين للأمين الوطني للطور وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية.
	المجلس الوطني للنقابة
المادة60	ينشأ مجلس وطني للنقابة يتمتع بالصلاحيات والمهام التالية :
	- يحرص على تنفيذ قرارات و توجيهات المؤتمر الوطني للنقابة و على احترامها.
	- يخول له اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق المهام والأعمال المحددة من طرف المؤتمر الوطني للنقابة.

	- يقوم بتنسيق و تقييم نشاطات الهيئات و الهياكل الوطنية والولائية في الفترة الممتدة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة.
	- يصدر لوائح و مذكرات تنظيمية.
	- يطلع و يصادق على التقريرين الأدبي و المالي السنويين للنقابة.
	- يحضر، يصدر ويعدل النظام الداخلي للنقابة.
	- ينتخب أعضاء المكتب الوطني وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
	- يحدد عدد أعضائه في اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني للنقابة والمؤتمرات الوطنية **التحضيرية** للأطوار.
	- يصادق على لائحة المكتب الوطني للنقابة المتضمنة تشكيلة و صلاحيات اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.
	- يمكن أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الوطني وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الوطني وهذا بالاقتراع السري وبأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه وفي هذه الحالة ينتخب مكتبا وطنيا آخرا وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.
	- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الطعن الوطنية.
	- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الوطنية.
	- ينشئ لجان عمل وهيئات محلية يراها ضرورية.
	- يحدد المواقف من الشركاء على ضوء مواقفهم من برنامج النقابة.
المادة61	يجتمع المجلس الوطني للنقابة وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة62	يجتمع المجلس الوطني للنقابة في دورة طارئة بدعوة من المنسق الوطني أو بطلب من:
	- ثلثي 3/2 أعضاء المكتب الوطني للنقابة.
	- أو من الأغلبية البسيطة لأعضاء المجلس الوطني للنقابة.
المادة63	المجلس الوطني للنقابة هو أعلى هيئة مداولة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة.
المادة64	يتشكل المجلس الوطني للنقابة من: 1) المنسقين الولائيين للنقابة. 2) ممثلي المجالس الولائية للأطوار حسب معدل عدد المنخرطين عن كل ولاية خلال العهدة النقابية يختارون كالتالي: * 151- 550 منخرطا لهم مرشح واحد(01) لتمثيل الطور في المجلس الوطني. *551-950 منخرطا لهم مرشحان(02) لتمثيل الطور في المجلس الوطني *951-1250 منخرطا لهم ثلاث (03) مرشحين لتمثيل الطور في المجلس الوطني * من 1251 إلى 1550 منخرطا لهم أربع (04) مرشحين لتمثيل الطور في المجلس الوطني * أكثر من 1550 منخرطا لهم خمسة (05)مرشحين لتمثيل الطور في المجلس الوطني . يتم انتخاب المرشحين الرسميين والاحتياطيين للطور لعضوية المجلس الوطني في المؤتمر

	التحضيري الوطني للطور. 3) أعضاء المكتب الوطني المنتهية عهدتهم.
	المؤتمر الوطني
المادة65	المؤتمر الوطني للنقابة هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة .
المادة66	المؤتمر **التحضيري الوطني** للطور هو أعلى هيئة وطنية في الطور
المادة67	يتشكل المؤتمر الوطني للنقابة من: - أعضاء المجلس الوطني للنقابة. - مندوبين عن المؤتمرات **التحضيرية** الوطنية للأطوار حسب التمثيل النسبي لعدد المنخرطين في الولايات مع الأخذ بعين الاعتبار التوازن بين الأطوار.
المادة68	يتشكل المؤتمر **التحضيري الوطني** للطور من: - أعضاء المجلس الوطني الطور. - مندوبي الولايات عن المؤتمرات الولائية حسب التمثيل النسبي لمعدل المنخرطين للطور عن كل ولاية خلال العهدة الانتخابية
المادة69	يتمتع المؤتمر الوطني للنقابة بالصلاحيات التالية : - يحدد عدد أعضاء المجلس الوطني للنقابة مع مراعاة المادة 64.. ينتخب أعضاء المجلس الوطني للنقابة. - يعدل برنامج عمل المجلس الوطني للنقابة ويصادق عليه. - يحدد السياسة العامة للنقابة ويحرص على احترامها. - يقيم التقريرين الأدبي والمالي ويصادق عليهما - يسهر بحرص على حرية النقابة و استقلاليتها و استقلالية الأطوار فهو الضامن لذلك. - يعدل القانون الأساسي للنقابة ويصادق عليه و هذا طبقا للمادة 91 من هذا القانون.
المادة70	يتمتع المؤتمر **التحضيري الوطني** للطور بالصلاحيات التالية:

	- ينتخب مندوبي الطور للمؤتمر الوطني للنقابة وفق لائحة تعدها وتصدرها اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني للنقابة والمؤتمرات **التحضيرية** الولائية والوطنية للأطوار. - **يقترح تعديل** برنامج عمل المجلس الوطني الطور - يقيم التقارير عن نشاطات النقابة **في الطور.** - يقترح مشاريع لوائح وتوصيات للمؤتمر الوطني للنقابة - يقترح للمؤتمر الوطني للنقابة كل ما من شأنه ضمان سير وحرية النقابة واستقلالية الأطوار.
المادة71	ينعقد المؤتمر الوطني للنقابة و المؤتمرات **التحضيرية** الوطنية للأطوار مرة في دورة عادية كل أربع سنوات. و يمكن للمجلس الوطني للنقابة تأجيل تاريخ انعقاد هذه المؤتمرات بموافقة 5/4 من أعضائه لمدة لا تتعدى سنة واحدة، وعليه تمدد صلاحيات الهيئات والهياكل الولائية و الوطنية للنقابة.
المادة72	ينعقد المؤتمر الوطني للنقابة في دورة طارئة بطلب من 5/4 من أعضاء المجلس الوطني للنقابة.
	الباب الرابع المدة، التأديب، المالية.
المادة73	عهدة الهيئات المنتخبة (مدتها) على مستوى الفروع وعلى المستويين الولائي و الوطني أربع (04) سنوات.
المادة74	تجرى الانتخابات للهيئات والهياكل المختلفة بالاقتراع السري.
المادة75	تنتهي المسؤولية على مستوى الفروع و المستوى الولائي في الحالات التالية 1- الوفاة. 2- انتهاء المدة القانونية. 3- عند الاستقالة، و تحدد جهة تقديم الاستقالة في النظام الداخلي. 4- الطرد (الإقصاء). 5- عند التغيب لمدة طويلة ، يحددها النظام الداخلي. 6- عند استلام مسؤولية تنفيذية أخرى في النقابة. 7- في حالة فقدان صفة الأستاذية. 8- في حالة فقدان الحقوق المدنية. 9- سحب الثقة.
المادة76	لا يحق للمنسق الولائي و المنسق الوطني أن يتوليا المسؤولية بهذه الصفة لأكثر من عهدتين متتاليتين.
المادة77	يتم تعويض المسؤولين الذين شغرت مناصبهم على مستوى الفروع أو المستوى الولائي أو المستوى الوطني تلقائيا وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. في حالة شغور منصب المنسق يضطلع بمهامه مؤقتا نائب المنسق أو أمين التنظيم في الهيكل المعني لغاية انتخاب منسق جديد.
المادة78	ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الولائية من قبل المجلس الولائي للنقابة.

	ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الوطنية من قبل المجلس الوطني للنقابة.
	ينتخب أعضاء لجنة الطعن الوطنية من قبل المجلس الوطني للنقابة.
	تخضع لجان الانضباط في طريقة تسييرها وعملها إلى نصوص تنظيمية يعدها المكتب الوطني **للنقابة** و يصادق عليها المجلس الوطني للنقابة.
المادة79	تتخذ القرارات الانضباطية بأغلبية الثلثين.
المادة80	- يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الولائي محل طعن أمام لجنة الانضباط الوطنية.
	- يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الوطني محل طعن أمام لجنة الطعن الوطنية.
المادة81	حق الدفاع مضمون لكل منخرط.
المادة82	مصادر تمويل المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية تتكون من:
	- اشتراكات المنخرطين التي يحدد قيمتها النظام الداخلي.
المادة83	يمكن أن تكون مصادر تمويل النقابة لنشاطاتها من:
	- المداخيل المرتبطة بنشاطها.
	- الإعانات المحتملة من الدولة.
	- كل المصادر الأخرى التي ينص عليها القانون المعمول به.
المادة84	تشمل نفقات النقابة جميع النفقات اللازمة لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القانون الأساسي.
المادة85	المسؤول عن الخزينة و المال على مستوى المكاتب الولائية و المكتب الوطني ملزم بـ :
	- جرد ممتلكات المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع.
	- فتح حساب بنكي جاري موحد لكل الأطوار.
	- مسك و ضبط وثائق المحاسبة.
المادة86	يوقع الصكوك كل من المنسق ومسؤول الخزينة والمال على مستوى كل من المكاتب الولائية و المكتب الوطني.
المادة87	مراقبة التسيير المالي للنقابة يكون وفق ما ينص عليه التشريع والتنظيم المعمول بهما.
المادة88	يراقب ويؤشر على الحساب المالي للنقابة محافظ حسابات معتمد قانونا.
المادة89	يكون الحل الإرادي باقتراح 3/2 من المنخرطين يقدم أمام المؤتمر الوطني للنقابة الذي يقره ويعلنه.
المادة90	في حالة حل النقابة تخضع ممتلكاتها إلى أحكام النصوص التشريعية المعمول بها.
المادة91	لا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تعديل المواد 46 و 60 و ا 64 و 67 و 71 و 72 و 91 إلا بنصاب ثلاثة أرباع (3/4) أصوات أعضاء المؤتمر الوطني للنقابة ولا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تعديل أية مادة من المواد الأخرى من هذا القانون إلا بنصاب ثلثي 3/2 أصوات أعضاء المؤتمر الوطني للنقابة.

حكم انتقالي	
المادة92	في حالة إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد هذا القانون ، تسلم نسخة من القانون الأساسي المعدل لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تشعر أيضا بكل التغييرات الطارئة على الهيئات والهياكل الوطنية للنقابة.
المادة93	لفترة انتخابية مدتها مدة العهدة الانتخابية للنقابة أو إلى غاية عقد مؤتمر وطني استثنائي
	- تسند مهام و صلاحيات المجلس الوطني للنقابة إلى المجلس الوطني المنبثق عن المؤتمر الوطني الثاني.
	- تسند مهام و صلاحيات المكتب الوطني للنقابة إلى المكتب الوطني المنبثق عن المؤتمر الوطني الثاني.
	- تسند مهام و صلاحيات المجلس الولائي للنقابة إلى المجلس الولائي المشكل .
	- تسند مهام وصلاحيات المكتب الولائي للنقابة إلى المكتب الولائي المنبثق عن المجلس الولائي المشكل

وزارة التربيــة الوطنيــة

اللجنــة الوطنيــة للخدمات الاجتمــاعية

النظــام الداخــلي النمــوذجي

للجــان الولائية للخدمــات الاجتمــاعية المعدل

الباب الأول : أحكــام عامة

المادة 01 : يهدف هذا النظام الداخلي النموذجي للجان الولائية إلى تحديد مهام و صلاحيات اللجان الولائية و العلاقات بينها و بين هياكل تسيير الخدمات الاجتماعية وكذا الهيئات النقابية .

المادة 02 : يحدد هذا النظام الداخلي كيفيات تسيير و توظيف أموال الخدمات الاجتماعية وفقا للضوابط العامة.

المادة 03 : تصرف أموال الخدمات الاجتماعية وفقا للضوابط العامة و التعليمة 17 الصادرة عن وزارة المالية.

الباب الثاني:- التعريف و الإنشاء -

المادة 04: اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية هيئة للمداولة تتولى تسيير أنشطة الخدمات الاجتماعية مع هيكل التسيير المعين لهذا الغرض .كل حسب مهامه.

المادة 05 : ينتخب أعضاء اللجان الولائية للخدمات الاجتماعية من بين ممثلي المؤسسات التعليمية وفق المادة 39 من القرار 01/12 .

المادة 06 : تنشأ على مستوى كل ولاية لجنة ولائية للخدمات الاجتماعية وفقا للمادة 34 من القرار الوزاري 01/12 بموجب قرار يصدره والي الولاية .

المادة 07 : تنشأ على مستوى ولاية الجزائر ثلاث (03) لجان للخدمات الاجتمـــــــــــــاعية .

المادة 08 : تتشكل اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية من تسعة (09) أعضاء دائمين و ثلاثة (03) أعضاء إضافيين .

المادة 09 : يوزع أعضاء اللجنة الولائية وفق مستويات التعليم الابتدائي و المتوسط و الثانوي على النحو الاتي :

- ثلاثة (3) أعضاء دائمين عن مستوى التعليم الابتدائي .
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين عن مستوى التعليم المتوسط .
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين عن مستوى التعليم الثانوي .

المادة 10 : في حالة نقصان عدد أعضاء اللجنة إلى اقل من تسعة (09) أعضاء يتم ملء الشغور باللجوء إلى المادة 43 من القرار 12 – 01

المادة 11 : مقر اللجنة الولائية يكون بعاصمة الولاية ، مع إمكانية فتح مقر فرعي إذا اقتضت الضرورة .

المادة 12 : تباشر اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية مهامها بعد تنصيبها و حصولها على مقرر الاعتماد أو بعد تجديدها.

المادة 13: يتمتع أعضاء اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية بالحماية القانونية و التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم

المادة 14 : يتفرغ رئيس اللجنة الولائية ونائباه و هيكل التسيير الولائي كلية إلـــــى أنشطة الخدمات الاجتماعية و يحتفظون بمناصبهم السابقة و كذا جميع حقوقـــــهم في الامتيازات و الترقيات .

الباب الثالث : التنظيم و العمل

الفصل الأول : مهام و صلاحيات اللجنة الولائية

المادة 15 : تهدف اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية إلى تنمية روح الإخاء و التضامن بين كافة عمال قطاع التربية من خلال رعاية الأنشطة الاجتماعية و الثقافية و الرياضية و تتولى على الخصوص المهام التالية :

1. تطبيق برنامج و تعليمات اللجنة الوطنية في مجال الخدمات الاجتماعية .
2. ضبط برنامج سنوي لأنشطتها يكون متوافقا مع الضوابط العامة
3. تدرس مشروع الميزانية و نصادق غليه وتـقترح ميزانية التسيير و التجهيز الخاصة بها على اللجنة الوطنية.
4. تقترح على اللجنة الوطنية أي مشروع استثماري يهدف إلى تحسين الوضعية الاجتماعية لعمال التربية على مستوى الولاية.

5. توزيع المساعدات الاجتماعية و السلف و غيرها من المساعدات حسب تعداد العمال في الولاية.
6. تطبق و تحترم الضوابط العامة المعدة من طرف اللجنة الوطنية.
7. تقدم حصيلة نشاطاتها السنوية إلى اللجنة الوطنية .
8. ترسل محاضر مداولاتها إلزاميا إلى اللجنة الوطنية بعد كل اجتماع وكذا الى مديرية التربية والنقابات المعتمدة
9. تقوم بجميع الأنشطة المحددة في المادة 03 من المرسوم 82 – 179 و المواد 45،46، و 47 من القرار الوزاري رقم 12 – 01 .
10. تنشئ التعاونيات الاستهلاكية والنوادي و دور الحضانة على مستوى كل دائرة و ذلك حسب الإمكانيات.

المادة 16 : يمكن للجنة الولائية أن تستعين بأي شخص له خبرة و كفاءة في ميدان الخدمات الاجتماعية أو في ميدان أخر له علاقة بالمالية و الاستثمار.

الفصل الثاني: الاجتماعات و المداولات

المادة 17 : تعقد اللجنة الولائية جلسة عادية واحدة كل شهر بناء على استدعاء من رئيسهـــا ويمكن أن تجتمع في جلسة طارئة كلما اقتضت الضـــرورة ذلك بدعوة من رئيسها أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضائها الدائمين أو من رئيس اللجنة الوطنية أو من مدير التربية

المادة 18 : يحدد رئيس اللجنة الولائية جدول أعمال جلسات اللجنة بالتشاور مع النائبين. و يمكن لمدير التربية و النقابات المعتمدة في القطاع اقتراح نقطة إضافية في جدول الأعمال .

المادة 19 : ترسل الاستدعاءات لأعضاء اللجنة الولائية مرفقة بجدول الأعمال قبل ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ انعقاد الاجتماع.

المادة 20 : تعلم اللجنة الولائية مدير التربية و النقابات المعتمدة في القطاع بتاريخ انعقاد الاجتماع و جدول أعماله قبل ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ انعقاده .

المادة 21 : تتداول اللجنة الولائية بصفة قانونية إذا حضر (3/2) أعضائها. فان لم يتوفر النصاب تعقد جلسة إجباريا بعد ثمانية (8) أيام و تداول مهما كان عدد الأعضـــــــاء الحاضرين

المادة 22 : تتخذ قرارات اللجنة الولائية بالأغلبية البسيطة من أصوات الحاضرين و في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا

المادة 23 : لا يمكن للأعضاء الإضافيين أن يشاركوا في أشغال اللجنة الولائية إلا بصفة استشارية بخلاف ما إذا كانوا يخلفون أعضاء دائمين .

المادة 24 : يحرر محضر بعد كل مداولة يوقعه رئيس اللجنة الولائية و كاتب الجلسة و يبلغ إلى هيكل التسيير الولائي للتنفيذ و لمدير التربية و النقابات المعتمدة في القطاع للإعـــــــــلام.

المادة 25 : تبلغ مديرية التربية إلـــى اللجنة الولائية كـل الوثائـــق و الوسائل اللازمة لقيام اللجنة بمهـــامها و اختصاصاتها.

المادة 26 : يتعين على مديرية التربية أن تمنح لأعضاء اللجنة الولائية كل التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم بما في ذلك استعمال المحلات .

الفصل الثالث : صلاحيات رئيس اللجنة الولائية

المادة 27 : رئيس اللجنة الولائية هو الناطق الرسمي باسم اللجنة و هو المسؤول أمام السلطات القضائية و الإدارية .

المادة 28 : يتولى رئيس اللجنة توزيع المهام على أعضاء اللجنة الولائية مع مراعاة الرغبة و الكفاءة

المادة 29: رئيس اللجنة الولائية هو الآمر بالتخليص لكل العمليات المالية للخدمات الاجتماعية.

المادة 30 : يرأس اجتماعات اللجنة و يوجه لأعضائها الاستدعاءات مع جدول أعمال الجلسة

المادة 31: يراقب أعمال هيكل التسيير و مدى تطبيق المداولات و كذا الأعمال الأخرى المتعلقة بأنشطة الخدمات الاجتماعية.

- يتولى توقيع سندات الطلب
- يتولى إبرام و توقيع العقود ،الاتفاقيات و الصفقات بعد دراستها و المداولة عليها من طرف اللجنة الولائية.
- يعرض على اللجنة الولائية أي مشروع يراه مفيدا لعـــمال التربية .
- يحق لرئيس اللجنة الولائية و في الحالة الاستعجالية و عند الضرورة أن يتخذ القرارات و التدابير اللازمة بعد استشارة اللجنة الوطنية .

- يرقم و يؤشر جميع سجلات اللجنة
- يطلب نقل الاعتمادات المالية من قسم لآخر و يبررها بعد المداولة عليها من طرف اللجنة الولائية.
- يحضر مشروع الميزانية بالتنسيق مع هيكل التسيير و يوقعها بعد دراستها و المداولة عليها من طرف اللجنة الولائية.

الفصل الرابع: صلاحيات نائبي الرئيس

المادة 32 :في حالة غياب الرئيس أو وقوع مانع له ، يفوض كتابيا احد النائبين لتعويضه

المادة 33 :يكلف نائب الرئيس الأول بما يلي:

1 - الخدمات الصحية

2 - السلف الاجتماعية

3 - التعاونيات الاستهلاكية

المادة 34 :يكلف نائب الرئيس الثاني بما يلي:

1 - المساعدات الاجتماعية

2 - التضامن

3 - النشاطات الرياضية الترفيهية السياحية

الفصل الخامس: مهام أعضاء اللجنة

المادة 35 : يسهر أعضاء اللجنة الولائية على متابعة و تنفيذ مختلف النشاطات المكلفين بها.

المادة 36 : أعضاء اللجنة الولائية مسؤولون أمام الرئيس

الباب الرابع : هيكل التسيير

الفصل الأول: التعريف و المهام

المادة 37 : هيكل التسيير الولائي هيئة تنفيذية لمداولات اللجنة الولائية لتطبيق برنامج نشاطها .

المادة38: يعين هيكل التسيير الولائي بمقرر يصدره مدير التربية .

المادة 39 : يجب على هيكل التسيير الولائي القيام بما يلي :

1. يعد و يقدم الوضعية المالية في نهاية كل شهر ويرسلها الى رئيس ا للجنة الولائية و إلى هيكل التسيير المركزي .
2. يبلغ في نهاية كل سداسي مدى تطبيق البرنامج السنوي إلى رئيس اللجنة الولائية
3. يعد سنويا جردا لأملاك العقارية و المنقولة و يرسله إلى إلى رئيس اللجنة الولائية و إلى هيكل التسيير المركزي

المادة 40 : يتولى هيكل التسيير الولائي تحضير و توفير المستلزمات و الوسائل الضرورية اللازمة لتسيير عمل اللجنة الولائية .

الفصل الثاني: الأمر بالصرف.

المادة 41 : يتولى الأمر بالصرف جميع العمليات المالية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية في إطار برنامج اللجنة الولائية و اللجنة الوطنية و مداولاتهما و قراراتهما .

1. ينفذ الآمر بالصرف الأوامر التي يصدرها رئيس اللجنة الولائية طبقا لأطر الضوابط العامة و التسيير المعمول به.
2. يسهر إلزاما على حفظ الممتلكات التابعة للجنة الولائية أو الموضوعة تحت تصرفها .
3. يتولى تنفيذ مداولات اللجنة الولائية في وقتها

الفصل الثالث: المحاسب المالي.

المادة 42 : يتولى المحاسب المالي مسك تسجيل جميع العمليات الحسابية الخاصة بمداولات اللجنة الولائية وأنشطتها.

المادة 43 : يتولى مراقبة جميع الوثائق الخاصة بالعمليات المالية و له أن يرفض أية مداولة أو وثيقة أو فاتورة مخالفة للتشريع المعمول به أو للضوابط العامة، بتعليل كتابي في ظرف ثمانية وأربعين(48 سا) ابتداء من تاريخ استلام المداولة.

المادة 44:الأمر بالصرف و المحاسب المالي مسؤولان على كل العمليات المالية وفقا للتنظيم المعمول به

الباب الخامس: الانضباط

المادة 45 : يخضع أعضاء اللجنة الولائية إلى الانضباط التام وفقا لهذا النظـــــــام

المادة 46: تنشأ لجنة انضباط وطنية عن طريق الانتخاب في الجمعية العامة لمدة سنة قابلة للتجديد

المادة 47:تتشكل لجنة الانضباط الوطنية من ثمانية (8) أعضاء من المناطق الأربعة يرأسها عضو من اللجنة الوطنية,

المادة48: تجتمع لجنة الانضباط بطلب من اللجنة الوطنية بعد إيفاد لجنة تحقيق وطنية

المادة 49 : إذا رأت اللجنة الوطنية انحرافا خطيرا للجنة الولائية أو تبديدا لأموال الخدمات الاجتماعية في غير موضعها أو سوء توزيع المساعدات الاجتماعية توفد لجنة للتحقيق في الموضوع.

المادة 50 :إذا رأت اللجنة الولائية انحرافا أو تقصيرا أو عجزا في هيكل التسيير الولائي ، تجتمع وجوبا وتقرر الإجراءات التي يمكن اتخاذها ، مع إخطار اللجنة الوطنية و مديرية التربية للفصل في القضية.

المادة 51 : في حالة تقصير أو انحراف احد أعضاء اللجنة الولائية بمن فيهم الرئيس يحال على اللجنة الوطنية للانضباط بناء على تقرير اللجنة الوطنية للتحقيق و تتخذ الإجراءات في ظرف لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما من طرف اللجنة الوطنية للانضباط.

المادة 52:كل عضو يتغيب دون عذر مقبول أكثر من ثلاثة مرات متتالية عن المداولات يعتبر مبعدا وفقا للمادة 14 من القرار 01/12

الباب السادس: سير العلاقات

المادة 53 : تعلم اللجنة الولائية ، اللجنة الوطنية بكل العمليات المتعلقة بالخدمات الاجتماعية .

المادة 54 : علاقة اللجنة الولائية بمديرية التربية و مصالحها هي علاقة عضوية مرتبطة بتوفير الشروط المادية و المعنوية للجنة الولائية للقيام بمهامها .

المادة 55: العلاقة مع النقابات المعتمدة تكون في :

1. الحق في الاطلاع على البرنامج السنوي و ميزانية تسييره و حصيلة نشاطها.
2. الحق في اقتراح نقطة إضافية في جدول أعمال اللجنة الولائية.

الباب السابع: أحكام خاصة

المادة 56 :مديرية التربية ملزمة قانونيا بتوفير الإمكانيات المادية و البشرية للجنة الولائية طبقا للمادتين 06،07 و 11 من المرسومين 179/82 و303/82 و المادتين 29-30 من القرار 12-01

المادة 57 : يحتفظ العمال الموضوعين تحت تصرف اللجنة الولائية و هيكل التسيير الولائي بمناصبهم السابقة مع كل الحقوق و الامتيازات الممنوحة لعمال التربية.

المادة 58:يخضع التسيير المالي للخدمات الاجتماعية وفقا للتعليمة رقم 17 الصادرة عن وزارة المالية بتاريخ 31 ماي 1983 والضوابط العامة المعدة من طرف اللجنة الوطنية .

المادة 59 : لا يجوز تحويل أموال الميزانية السنوية من باب إلى باب أخر إلا بموافقة رئيس اللجنة الوطنية بناء على تقرير معلل ممضي من طرف رئيس اللجنة الولائية و هيكل التسيير الولائي .

المادة 60 : يستفيد كل عضو من أعضاء اللجان الولائية و هياكل التسيير أو أشخاص آخرين أثناء تكليفهم بمهام من تعويضات (النقل ، الإيواء ، الإطعام)

المادة 61 : يستفيد الرئيس و النائبان و هيكل التسيير أثناء مزاولة نشاطاتهم في اللجنة من تعويضات

المادة 62: يتم التعويض للحالات المشار إليها في المادتين 60 و 61 كما يلي:

1 - التكليف بمهمة :

- مصاريف النقل تحدد بـ **5** دج للكيلومتر الواحد
- مصاريف الإطعام تحدد بـ **800** دج للوجبة يوميا
- مصاريف الإيواء تحدد بـ **3000** دج لليلة

في حالة التكفل بالنقل و الإطعام يستفيد المعني بـ 25% من التعويض المذكور أعلاه

2 - المداومة في مقرات اللجنة:

يستفيد الأعضاء المداومون و هيكل التسيير أثناء مزاولة نشاطهم في اللجنة من تعويض مصاريف النقل و الإطعام كما يلي :

- مصاريف النقل تحدد بـ **5** دج للكيلومتر الواحد
- مصاريف الإطعام تحدد بـ **500** دج للوجبة يوميا

المادة 63 : يستفيد أعضاء اللجنة الولائية و هيكل التسيير من تعويض عن المداولة الشهرية تقدر ب 3000دج

المادة 64 : مصاريف تنقلات رؤساء اللجان الولائية و أعضائها و أعضاء هيكل التسيير على عاتق حساب ميزانية اللجان الولائية في إطار العمل مع اللجنة الوطنية .

المادة 65 : يسري مفعول النظام التعويضي ابتداء من تاريخ اعتماد اللجان الولائية و قرار تعيين هياكل التسيير الولائية.

الباب الثامن: أحكام ختامية

المادة 66: تعديل النظام الداخلي النموذجي من اختصاص الجمعية العامة الوطنية .

المادة 67 :يعدل هذا النظام الداخلي في حالة تعديل المرسومين 179/82 و 82 / 303 و كذا القرار الوزاري 01/12

حرر بتيبازة في 09 / 05 / 2014

رئيس اللجنة الوطنية
بلمشري عبدالرحمن