جامعـة يحي فارس بالمديـة
كلية العلوم الإنسانيـة والاجتماعيـة
قسـم العلوم الاجتماعيـة

# دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية
# دراسة ميدانيـة على عينة من منخرطي النقابات التربوية في ولايـة المدية

مذكرة مكملـة لنيل شهادة الماستـر تخصص علم الاجتمـاع التنظيـم والعمل

إعداد الطلبـة:

- حميدية شيماء.
- يحياوي زهرة.

إشراف الاستـاذ:

- د. بوترعـة سعد

السنـة الجامعيـة: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

# شكر وتقدير

**الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على المبعوث بالخير والبركات، نبينا محمد (عليه الصلاة و السلام) وعلى آله وصحبه السابقين بالخيرات، أما بعد فإننا:**

**نشكر الله العلي القدير الذي وفقنا حتى ننجز هذا العمل المتواضع**

**كما نتقدم بالشكر للأستاذ المشرف الذي لم يبخل علينا بإرشاداته و توجيهاته القيمة طيلة إنجاز هذا العمل**

**ونتقدم كذلك بالشكر الجزيل لكل أساتذة قسم علم الاجتماع دون استثناء،**

**ونتقدم بالشكر للجنة أعضاء المناقشة الذين شرفونا لمناقشة هذه المذكرة.**

## الإهداء:

**بعد مسيرة دراسية تحمل في طياتها الكثير من الصعوبات ها أنا أخطو خطوات تخرجي بعد عناء طويل، بعد جهد وتعب استطعت وأخيرا أن أحصل على لقب خريجة أهدي فرحة تخرجي إلى.**

**والدي رحمه الله الذي ذهب وحمله قلبي بالدعاء ها أنا أشاركك فرحة تخرجي يا خير أب وخير فقيد**

**إلى أخي الغالي رحمه الله وأحن ما شهدت عيناي في هذه الدنيا كم تمنيت أن تكون بيننا وتشهد معي هذه الفرحة، لكن اختارك الله قبل هذه اللحظة، أسأل الله أن يسكنك الجنة يا روحي**

**إلى المرأة التي جعلت مني فتاة طموحة، إلى التي سهلت علي الصعاب بدعائها إلى القلب الحنون الشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمة، إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها (ماما حبيبتي حفظها الله" يمنوش")**

**إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها إلى تلك النجوم التي تنير طريقي دائما، إلى أولئك الذين يلهمون نجاحي صانعي قوتي ضلعي الثابت و الأمان خيرة أيامي وصفوتها(إخواني وأخواتي)**

**إلى أولاد إخواني وأخواتي أهديكم هذه الفرحة وفقكم الله لتصلو لأعلى المراتب**

**إلى من مدتا يديهما في أوقات الضعف وراهنتا على نجاحي اللتان لم تحبطاني وآمنتا بشجاعتي مهما ضعفت أختاي اللتان لم تلدهما أمي ورفيقتا دربي(زهرة ومروة)**

**وأخيرا لم تكن الرحلة قصيرة ولا سهلة لكن بفضل الله تمكنت منها فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات**

**خريجتكم شيماء**

**الاهداء:**

**من قال أنا لها ...نالها**

**وأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها**

**الحمد لله حبا وشكرا على البدء والختام**

**(وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)**

**من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار، إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لاينطفئ نوره بقلبي أبدا، من بذل الغالي والنفيس واستمديت منه قوتي واعتزازي بذاتي (والدي العزيز)**

**إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى الإنسانة العظيمة التي طالما تمنت أن تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا**

**(والدتي العزيزة)**

**إلى زهراتي أخواتي إيمان، قطر الندى، دنيا**

**إلى أخي حبيبي محمد عبد اللطيف**

**حفظكم الله لي يا أغلى ما أملك**

**لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين وأصحاب الشدائد والأزمات أختاي التي لم تلدهما أمي( شيماء ومروة)، إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة إلييكم عائلتي**

**اهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته، ها أنا اليوم أتممت أول ثمراته بفضل من الله عز وجل، فالحمد لله على ما وهبني، وأن يعينني ويجعلني مباركة أينما كنت.**

**خريجتكم زهرة**

## فهرس المحتويات:


| العنوان | الصفحة |
|---|---|
| **شكر وعرفان** | |
| **الإهداء** | |
| **فهرس المحتويات** | |
| **فهرس الجداول** | |
| **مقدمة** | **أ-ب-ج** |
| **الفصل الأول:** الإطار المنهجي للدراسة | |
| أولا: أسباب اختيار الموضوع | **5** |
| ثانيا: أهداف الدراسة | **6** |
| ثالثا:أهمية الدراسة | **6** |
| رابعا: الإشكالية | **8** |
| خامسا: فرضيات الدراسة | **10** |
| سادسا: تحديد المفاهيم | **10** |
| سابعا: الدراسات السابقة والتعقيب عليها | **15** |
| ثامنا:المقاربة النظرية | **26** |
| **الفصل الثاني:** الإطار النظري للعمل النقابي | |
| تمهيد | **28** |
| أولا:لمحة عن نشأة العمل النقابي في العالم | **29** |
| ثانيا: لمحة عن نشأة العمل النقابي في الجزائر | **32** |
| ثالثا: تعريف العمل النقابي | **38** |
| رابعا: تعريف النقابة | **37** |

| | |
|---|---|
| خامسا: أهداف العمل النقابي | **38** |
| سادسا:أهمية العمل النقابي | **39** |
| سابعا:مبادئ العمل النقابي | **40** |
| ثامنا: النظريات المفسرة للعمل النقابي | **42** |
| خلاصة | **47** |
| **الفصل الثالث**:الإطار النظري للإصلاحات التربوية الجزائرية | |
| تمهيد | **49** |
| أولا: مفهوم الإصلاح التربوي | **50** |
| ثانيا:أسباب الإصلاح التربوي في الجزائر | **50** |
| ثالثا:أهداف الإصلاح التربوي في الجزائر | **52** |
| رابعا:مراحل الإصلاحات التربوية في الجزائر | **53** |
| خامسا:مبادئ الإصلاح التربوي | **68** |
| سادسا:شروط نجاح الإصلاح التربوي | **74** |
| سابعا:الحلول والتصورات المستقبلية للإصلاحات التربوية | **80** |
| خلاصة | **81** |
| **الفصل الرابع**: الإطار الميداني للدراسة | |
| تمهيد | **83** |
| أولا: مجالات الدراسة | **84** |
| ثانيا:المنهج وتقنيات الدراسة | **85** |
| ثالثا: العينة وكيفية تحديدها | **87** |
| رابعا: تحليل البيانات | **88** |

| | |
|---|---|
| خامسا: نتائج الفرضيات | **103** |
| خلاصة | **106** |
| الاستنتاج العام | **107** |
| خاتمة | **109** |
| توصيات الدراسة | **110** |
| قائمة المصادر والمراجع | **112** |
| الملخص | **118** |
| الملاحق | **124** |

## فهرس الجداول:


| الرقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس | 89 |
| 02 | جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن | 89 |
| 03 | جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي | 90 |
| 04 | جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة | 90 |
| 05 | جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة الانخراط في النقابة | 91 |
| 06 | جدول يوضح تقديم الاقتراحات والتوصيات وعلاقتها بتحديث المرافق و التجهيزات المدرسية | 92 |
| 07 | جدول يوضح تقديم الاقتراحات والتوصيات وعلاقتها بتحسين طرق التدريس | 94 |
| 08 | جدول يوضح المشاركة النقابية ومساعدتها في تطوير المناهج الدراسية | 95 |
| 09 | جدول يوضح العلاقة بين تنسيق النقابة والإدارة التعليمية وتحديث المرافق و التجهيزات المدرسية | 97 |
| 10 | جدول يوضح تشجيع النقابة على زيادة الموارد وعلاقتها بتطوير أساليب التسيير | 97 |
| 11 | جدول يوضح علاقة الدفاع عن حقوق المعلمين بتحسين الأداء | 98 |
| 12 | جدول يوضح تنظيم الاحتجاجات والإضرابات وعلاقتها بتحسين أجور وحوافز الموظفين | 99 |
| 13 | جدول يوضح أشكال الاحتجاج التي تقوم بها النقابة | 100 |
| 14 | جدول يوضح المطالبة بالتدريب المهني وعلاقته بتحسين مهارات الأساتذة | 102 |

| | | |
|---|---|---|
| 15 | جدول يوضح طرق تطوير الموارد البشرية في نظام التعليم | 102 |

**مقدمة:**

يعد موضوع النقابة كمنظمة من بين المواضيع التي يتناولها علم الاجتماع تنظيم وعمل، فما من مؤسسة سواء كانت عمومية أو خاصة إلا وتضم فئات سوسيومهنية تساهم في تفعيل العمليات الإدارية، فلا تكاد تخلو أي مؤسسة من تنظيم نقابي يلتف حول جزء كبير من العمال داخل المؤسسة للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، والذي يحتل مكانة مهمة على صعيد المجتمع كله وذلك بسبب غاية العمل النقابي التي تتمثل في حماية الوطن أولا ورفع شأنه والإسهام في تقدمه وازدهاره من خلال تجمع أهل الاختصاص وأصحاب الدرجات العلمية وذوي المهنة الرفيعة، وعلى هامش هذه الغاية غايات وأهداف أخرى فرعية تتعلق بتقديم الخدمة لتجمع أصحاب المهنة، وتسهل قيامهم لمهامهم على الوجه الأكمل، وتزويدهم بالقدرات والمهارات التي تحسن مستوى أدائهم بظهور هذه التنظيمات في المؤسسات، اكتسب العمل النقابي سمة شرعية وأصبح حقا من حقوق العمال فهذا الأخير يعد أداة هامة للدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم كما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والمشاركة السياسية من هنا فالنقابة منظمة حاضرة في الجزائر كغيرها من البلدان العالم عرفت بعد الاستقلال ظهور مؤسسات في الكثير من المجالات من بينها المؤسسات التربوية ولأن عالمنا اليوم موسوم بالتغييرات والتحولات السريعة في شتى المجالات فإن الدعوة إلى إصلاح المنظومة التربوية أصبح يفرض نفسه بقوة لمواكبة هذه المستجدات ومسايرة التغييرات، فمع مطلع القرن 21 م تعالت الأصوات بضرورة التعجيل بإصلاح المنظومة التربوية وتطوير محتوياتها المعرفية وابتكار الوسائل التعليمية والتكنولوجية من أجل تحقيق أحسن النتائج المرغوب فيها، وأرقى المستويات التعليمية والتعليمية بأقل تكاليف وأبسط الجهود، فسارعت إلى إدخال التعديلات الضرورية والتصحيحات اللازمة على مختلف مركبات مناهجها وسلكت الجزائر نفس النهج، انطلاقا من قناعتها بأن رهان التي

تتضمنه مشاريع الاصلاحات التربوية يشير بصورة ضمنية إلى كل أشكال التحولات، ومن بين تلك التحولات التي تستدعي إدخال تغييرات هامة، وفي بداية السنة الدراسية 2003-2004، انطلقت الإصلاحات التربوية في الجزائر، كالعمل على توفير الشروط الضرورية لتمكين كل الفاعلين التربويين من اكتساب المهارات البيداغوجية، التحكم في تخطيط دفعات المتمدرسين والتكوين المتواصل لأفواج المعلمين وإدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة، وكذلك إعادة الهيكلة الشاملة للطرائق البيداغوجية والبرامج التعليمية، والتعليم التدريجي لعملية تقويمية شاملة لعناصر المناهج، وعليه نرى بأن سياسة الإصلاح التربوي تتدرج في مسار طويل المدى ويتضمن تصحيحات وتعديلات مختلفة. وفي هذا الإطار تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات فصل خصصناه للإطار المنهجي للدراسة، وفصلين للإطار النظري بالإضافة إلى فصل خاص بالإطار الميداني للدراسة، وقد تمثل ميدان الدراسة بولاية المدية. هذا وقد احتوت الفصول الأربعة المعتمدة من العناصر التالية: بالنسبة للفصل الأول فقد خصصناه للإطار المنهجي للدراسة، ففيه حددنا إشكالية الدراسة وفرضياتها والأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع والهدف من الدراسة وأهمية الموضوع، كما أشرنا لنموذج الدراسة وحددنا مفاهيم الدراسة، ثم قمنا بعرض بعض الدراسات السابقة وقيمنا تلك الدراسات بموضوعنا أما بالنسبة للفصل الثاني تضمن المعلومات التي تتعلق بالعمل النقابي وتناول العناصر التالية: نشأة العمل النقابي في العالم، نشأة العمل النقابي في الجزائر، مفهوم العمل النقابي، أهداف العمل النقابي، أهميته، مبادئه، والنظريات المفسرة له. ويعرج الفصل الثالث على الإطار المفاهيمي للإصلاحات التربوية الجزائرية من خلال العناصر التالية: مفهوم الإصلاح التربوي أسباب الإصلاح التربوي في الجزائر أهداف الإصلاح التربوي في الجزائر مبادئ الإصلاح التربوي شرط نجاح الإصلاح التربوي الحلول والتصورات المستقبلية.أما بالنسبة للفصل الرابع الذي تضمن الدراسة الميدانية بمدينة المدية، فقد عرضنا في أولى عناصره الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث بينا فيه

مجالات الدراسة الثلاثة، ثم منهج الدراسة وأهم أدوات وتقنيات جمع المعلومات، والعينة وكيفية

تحديدها، بالإضافة إلى إجراءات جمع البيانات ووصف خصائص العينة إلى تحليل البيانات، وصولا إلى نتائج الفرضيات تحليل وتفسير الفرضيات، وبناءا على هذه النتائج تم اقتراح مجموعة من التوصيات.

# أولا–الإطار المنهجي للدراسة

أولا: أسباب اختيار الموضوع

ثانيا : أهداف الدراسة

ثالثا: أهمية الدراسة

رابعا: الإشكالية

خامسا: فرضيات الدراسة

سادسا: تحديد المفاهيم

سابعا: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

ثامنا: المقاربة النظرية

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### أولا:أسباب اختيار الموضوع:

لا شك أن وقوع اهتمام الباحث على موضوع ما ليس من العدم؛بل مرتبط بمجموعة من الأسباب منها ما هو مرتبط به والتي تعد أسباب شخصية أو ذاتية، ومنها ما هو غير مرتبط به والتي تعد أسباب موضوعية، وكلها مجتمعية ؛الأسباب الذاتية والموضوعية تعمل على توطيد صلة الباحث بموضوعه وتجعله أكثر تحملا لمشقات وعقبات دراسته ومن هنا كان لنا بدورنا جملة من الأسباب التي دفعتنا لإجراء دراسة سوسيولوجية حول العمل النقابي ودوره في الإصلاحات التربوية الجزائرية.

#### 1-1 الأسباب الذاتية:

- رغبة شخصية للبحث في الموضوع.
- معرفة الدور الذي يلعبه العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية.
- الفهم العميق لدور النقابات التربوية في تحسين نظام التعليم وتطوير المجتمع.

#### 1-2 الأسباب الموضوعية:

- إثراء الرصيد المعرفي في مجال الدراسات.
- القابلية للانجاز.
- توفر المادة المعرفية والمراجع في مجال الدراسة.
- تواجد التنظيمات النقابية في أغلب القطاعات.
- أهمية التعليم في التنمية.
- التحديات التعليمية المعاصرة.

**ثانيا:أهداف الدراسة:**

تهدف دراستنا إلى:

- معرفة دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية.

- تناول الموضوع سوسيولوجيا.

- تقييم تأثير العمل النقابي على جودة التعليم وتطوير المناهج والبرامج التعليمية.

- فهم دور النقابات التعليمية في صياغة السياسات التربوية وتطبيقها في الجزائر.

- تعزيز التعاون والشراكة بين النقابات والجهات الحكومية والمؤسسات التعليمية لتحقيق أهداف التعليم وتطوير القطاع التربوي بشكل شامل.

**ثالثا:أهمية الدراسة:**

**1-1 الأهمية العملية:**

- تساهم الدراسة في توجيه وتحسين السياسات التربوية من خلال فهم دور النقابات في هذه السياسات و تأثيرها على التعليم.

- تقدم الدراسة رؤى قيمة تساهم في تطوير ممارسات التعليم والتعلم من خلال تفاعل النقابات مع السياسات التربوية.

- تسهم الدراسة في بناء علاقات تعاونية قوية بين النقابات والسلطات التربوية، مما يعزز الحوار والتفاهم ويعمل على تحقيق أهداف التعليم بشكل أفضل.

**2-1 الأهمية العلمية:**

- توفر هذه الدراسة فرصة لفهم عميق لدور النقابات في تحقيق الإصلاحات التربوية، مما يسهم في تطوير المعرفة العلمية في مجال التعليم و النقابات.

- تشجع هذه الدراسة على البحث والتحليل العلمي لتقييم أثر النقابات على السياسات التربوية والإصلاحات، وتطوير النظريات والمفاهيم في هذا المجال.

**رابعا: الإشكالية**

إن التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الإنسانية بحيث أنه في الدولة الواحدة تضم مئات الأنواع من التنظيمات، ولذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن، ورغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون أن النقابة ظاهرة في كل المؤسسات لكنها تتخذ أنواعا وأشكالا وتصنيفات عديدة، وانطلاقا من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للعمال ينشئونه وينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددونها وباعتبار العمل النقابي نسق اجتماعي عمالي يمنح النضال مهمة شرعية وقانونية فهو تعبير جمعي عن الواقع الاجتماعي الذي يظهر فيه أن الحق النقابي هو أحد الحقوق الوطنية الأساسية التي يضمنها الدستور لكافة المواطنين، ويعد قطاع التربية من بين أهم القطاعات التي شهدت التعددية النقابية ونذكر من بين أبرز التنظيمات النقابية المستقلة في هذا المجال ما يلي:المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي وهو نقابة مفتوحة لكل أساتذة التعليم التقني، نذكر أيضا الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين والنقابة الوطنية لعمال التربية، حيث أن تعدد النقابات يؤدي إلى تقوية و تدعيم القوة النقابية للمطالبة بحقوقهم وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقية العمل الجماعية بالإضافة إلى المنافسة بين النقابات المختلفة في خدمة العمال من خلال مطالبتها بتحقيق الإصلاح التربوي وباعتبار النظام التربوي والتعليمي يعتبر الركيزة الأساسية والقلب النابض لأنظمة المجتمع المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافية حيث أن مستقبل العالم في يد الشعوب المتعلمة التي تستطيع التعامل مع التكنولوجيا العلمية، أما فيما يخص الإصلاح التربوي في الجزائر هناك عدة جهود قد تم بذلها على مر السنين لتطوير وتحسين النظام التعليمي في الجزائر من خلال إصلاح المناهج الدراسية وتحديثها وجعلها أكثر ملائمة للاحتياجات المعاصرة للمجتمع الجزائري تطوير البنية التحتية التعليمية من خلال المطالبة ببناء وتجديد

المدارس والجامعات لتوفير بيئة تعليمية أفضل من هنا فالإصلاح التربوي هو عملية مستمرة تتطلب الالتزام والاستثمار المستمر لتحقيق نتائج أفضل، بظهور هذه التنظيمات النقابية في المؤسسات اكتسب العمل النقابي سمة الشرعية وأصبح حقا من حقوق العمال وكانت النقابة منظمة حاضرة في الجزائر كغيرها من بلدان العالم عرفت بعد الاستقلال ظهور مؤسسات في الكثير من المجالات ومن بينها المؤسسات التربوية بعضها ذكرناه، هذه الأخيرة مؤسسات ذات أهمية بالغة وحساسة حيث برزت تنظيمات نقابية تدافع عن حقوق الأساتذة لتحسين ظروفهم هذا القطاع شهد احتجاجات واسعة بظهور العمل النقابي الذي أثر على شريحة فعالة في العملية التعليمية، والتي تتمثل في فئة الأساتذة الذين يسعون للبحث عن تنظيمات تدافع عن مصالحهم المادية والمعنوية المسلوبة، كما وتتجه نقابات التربية إلى إبراز وجودها كجانب فعال داخل المنظومة التربوية من خلال قوة النقابة من خلال تقديمها للمطالب الاقتصادية والاجتماعية.

خلصت الإشكالية بطرح التساؤل المركزي التالي:

– ما دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية؟

والذي نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

– ما هو دور العمل النقابي في تطوير البيئة البيداغوجية؟

– ما هو دور العمل النقابي في تطوير البيئة التكوينية؟

**خامسا:فرضيات الدراسة:**

للإلمام بجوانب الدراسة تطرقنا إلى الفرضيات التالية:

**1-1 الفرضية العامة:**

- العمل النقابي له دور في الإصلاحات التربوية الجزائرية.

**1-2 الفرضيات الجزئية:**

- العمل النقابي له دور في تطوير البيئة البيداغوجية.

- العمل النقابي له دور في تطوير البيئة التكوينية.

**سادسا: تحديد المفاهيم**

يعتبر التحديد الدقيق للمفاهيم والإطار النظري في أي بحث أمرا حيويا لفهم عميق وشامل للموضوع المدروس سيتم في هذا السياق تحديد وتوضيح بعض المفاهيم الأساسية والمرتبطة بالبحث مما يعزز فهم القارئ ويسهل تصور الإطار الذي يتم من خلاله العمل في هذا المجال، ومن هذا المنطلق فقد حرص علينا عرض بعض التعريفات لجملة من المفاهيم مقدمين التعريف اللغوي ثم الاصطلاحي فالإجرائي كالآتي:

**1-1الدور:**

**أ-لغة:**

يشير الدور لغة إلى الاصطلاح بمهمة[1]وكذلك فإن الدور "هو مجموعة طرق الحركة في مجتمع ما التي تسم بطابعها سلوك الأفراد في ممارسة وظيفة خاصة".[2]

**ب_اصطلاحا:**

[1]-علي بن حسان الهنائي،**المنجد الأبجدي**، دار المشرق، بيروت، ط5، 1987، ص451.

[2]- صادق الأسود، **علم الاجتماع السياسي أسسه وأبعاده**،مطبعة دار الحكمة، جامعة بغداد، 1990، ص 123.

اصطلاحا فنجد تعدد في التعاريف عند علماء الاجتماع:

فقد عرفه احمد زكي بدوري في مصطلحات العلوم الاجتماعية:"بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الديناميكي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانه الفرد في الجماعة، فان الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك غي الثقافة السائدة[1]"

إذ يعتبر هذا التعريف من أهم التعريفات المقدمة للدور لأنه يشمل أهم العناصر التي يتضمنها هذا المفهوم.

## 2_ تعريف النقابة:

### أ-لغة:

تعني الرئاسة وهي على وزنها(بكسر الأول لا بفتحه)، ويقال نقيبا أو رئيسا أو عقيد، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس(رابطة) أو (جمعية) أو (الإتحاد) لذوي المهن والحرف سميت( نقابات)[2].

### ب-اصطلاحا:

### النقابة عند علماء الاجتماع:

مفهوم النقابة في قاموس مصطلحات علم الاجتماع:[3] تشير إلى " رابطة دائمة بين الذين يتقاضون أجور بهدف تحسين أحوال وظروف عملهم ".

[1]- أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص395.

[2]- عبد الوهاب الكيالي، **الموسوعة السياسية**، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، ط3، بيروت، 1990، ص 604.

[3]- أحمد زكي بدوي،مرجع سابق، ص410

**ج-التعريف الإجرائي:**

النقابة هي منظمة تمثل مصالح مجموعة معينة من العمال أو العاملين في القطاع التربوي، تهدف إلى التشجيع على زيادة الموارد لتطوير البيئة التعليمية وتقديم التوصيات والاقتراحات،تطوير المناهج الدراسية من أجل تحسين البيئة البيداغوجية والبيئة التكوينية.

**3_تعريف العمل النقابي:**

**أ-اصطلاحا:**

عرفه جون ناقر:"جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات، تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل والوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي".[1]

وعرفه جون دانيال رينو:"العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن الظروف الملائمة للعمل".[2]

**ب-التعريف الإجرائي:**

العمل النقابي هو عبارة عن تنظيم يقوم بتمثيل ودعم العمال التعليميين والموظفين التربويين من قبل منظمات نقابية، بهدف تحقيق مصالحهم المهنية والاجتماعية والتأثير في سياسات التعليم وتطويرها.

**4_ مفهوم الإصلاح التربوي:**

**أ-لغة:**

---

[1]- Jeune Nogr. **Pneas de legislation et du travail et du st ruction.publication**.paris.1960.p65.

[2]- نسيمة رحمي ومخلوف قلال: **إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الاقتصادية العمومية**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة البويرة، 2018/2017، ص7

الإصلاح من صلح، مصدر التحسين، إدخال التحسينات والتعديلات على الأنظمة والقوانين وأصلح إصلاحا الشيء ،عكس أفسده وبينهم وقف إليه أحسن إليه وصلح صلوحا صلاحية ضد الفساد والرجل كان صالحا في عمله أي لزم الصلح، وصلح تصليحا أي أعاد إلى حالة حسنة.[1]

**ب-اصطلاحا:**

يشير مفهوم الإصلاح التربوي إلى أنه:"عملية التغيير في النظام التعليمي أو في جزء منه نحو الأحسن، وغالبا ما يتضمن هذا المفهوم معاني اجتماعية واقتصادية وسياسية".[2]

أما بيرش فيعرفه:"بأنه أي محاولة فكرية أو عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن للنظام التعليمي، سواء كان ذلك متعلقا بالبنية المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرامج التعليمية أو طرائق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها".[3]

ويعرفه سيمونز بأنه:" تلك التغيرات التي تحدث في السياسة التعليمية والتي من شأنها أن تحدث زيادة كبيرة سواء في الميزانية أو في المنحنى الهرمي للملتحقين بالمدرسة، أو في الأثر الذي تحدثه الاستثمارات التعليمية في التنمية الاجتماعية".[4]

**ج-التعريف الإجرائي:**

حسب دراستي الإصلاح التربوي هو إصلاح البيئة البيداغوجية والبيئة التكوينية.

**5- مفهوم البيئة البيداغوجية:**

**أ- اصطلاحا:**

[1]- **المنجد الأبجدي**، دار المشرق ، بيروت، لبنان، ط6، 1988، ص95.

[2]- محمد منير مرسيي، **الإصلاح و التجديد التربوي في العصر الحديث**، عالم الكتاب، مصر،1996، ص77.

[3]- حسن حسين البيلاوي، **الإصلاح التربوي في العالم الثالث**، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1998،ص 32.

[4]- ريتشارد ساك، **تصنيف أنماط الإصلاحات التربوية**، تعريب يوسف متوسط، العدد الأول، اليونسكو،ص 40.

يقصد بالبيئة البيداغوجية المحيط أو المكان الذي تم فيه عملية التعلم والتعليم مع ما تحتويه هذه البيئة من مؤشرات وعناصر بشرية ومادية تتفاعل مع بعضها البعض لتحدث التربية المطلوبة والتغيير المرغوب فيه، إن التعليم والتعلم هو جزء من هذه التربية، بل هو ركنها الأساسي ووسيلتها[1].

**ب- التعريف الإجرائي:**

حسب دراستي فالبيئة البيداغوجية هي إصلاح وتطوير الهياكل والمناهج التعليمية والبنية التحتية التعليمية.

**6- مفهوم البيئة التكوينية:**

**أ- اصطلاحا:**

هي مجموعة من العوامل المادية و البشرية التي تؤثر في تعلم الطالب ومستوى تحصيله تشمل هذه المجموعة، مباني الجامعة أو المدرسة والأستاذ أو ناقل العلم والمتلقي، إلى جانب المادة الدراسية، ومستوى التفاعل بين الطالب والمعلم[2].

**ب- التعريف الإجرائي:**

حسب دراستي فالبيئة التكوينية هي إصلاح وتطوير الموارد البشرية في قطاع التربية

**سابعا: الدراسات السابقة:**

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي تساعدنا على فهم الموضوع واستكشاف أبعاده، بالإضافة إلى التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث، وعليه سنعرض البعض منها التي تم التوصل إليها في حدود المقدرة و الإطلاع وهي كالتالي:

[1]- عثمان، فاروق، **إستراتيجيات بناء المهارت السلوكية للقادة والإداريين**، دار المعارف، القاهرة، 1997، ص 64.

[2]- منهجيات نحو تعليم معاصر، **التقييم التكويني أهداف و استراتيجيات**، لبنان.

**7-1 الدراسة الأولى:** دراسة"الشريفة أقوجيل"،"وردة حمقاوي" [1]تحت عنوان دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية ببلدية أدرار- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية_ أدرار_في 2023/05/24

ونهدف من خلال هذه الدراسة إلى تقديم اتجاه عام حول توجه العمالة نحو الاستقرار أو عدم الاستقرار العمال بالمؤسسة الميدانية للدراسة يخدمها في تحليل القوى العاملة والتخطيط لها.

وقد تمحورت اشكالية الدراسة حول التساؤل التالي:

- ما هو الدور الذي يلعبه العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العمال المنخرطين في النقابة؟

والذي تنبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

تساؤلات الدراسة:

أ- ما هو الدور الذي يلعبه العمل النقابي من خلال العامل الاجتماعي في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟

ب- ما هو الدور الذي يلعبه العمل النقابي من خلال العامل الثقافي في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟

ج- ما هو الدور الذي يلعبه العمل النقابي من خلال العامل التنظيمي في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟

فرضيات الدراسة:

[1]- الشريفة اقوجيل، وردة حمقاوي، **دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية ببلدية أدرار**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم2022 -2023.

– للعمل النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى العمال المنخرطين في النقابة؟

الفرضيات الجزئية:

– يلعب العمل النقابي دور من خلال العامل الاجتماعي في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

– يلعب العمل النقابي دور من خلال العامل الثقافي في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

– يلعب العمل النقابي دور من خلال العامل التنظيمي في تحقيق الاستقرار الوظيفي.

ولتحقق أهداف الدراسة تم استخدام الملاحظة والاستمارة لجمع المعلومات من ميدان الدراسة، حيث تم تصميم استمارة مكونة من 45 سؤال لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من 86 عاملا ببلدية أدرار.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

– العمل النقابي له دور من خلال العامل الاجتماعي في تحقيق الاستقرار الوظيفي إذ نجد أن النقابة تسعى للدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم في جميع المجالات، وهذا ما يؤدي للاستقرار الوظيفي الذي يعتبر عنصرا هاما يقوم عليه العمل لأنه من العوامل المساعدة والمحفزة لأداء العمل بطريقة جيدة، ونظرا لارتباطه بمفاهيم تنظيمية، وقد توصلنا أن العمل النقابي له دور من خلال العامل الثقافي في تحقيق الاستقرار الوظيفي محققة وهذا ما يتمثل في كون العمل النقابي يقوم بنشاطات مختلفة لها دور في الاستقرار وظيفيا، كما توصلنا أن للعمل النقابي دور من خلال العامل التنظيمي في تحقيق الاستقرار الوظيفي محققة نسبيا وكذا من خلال كون المؤسسة ببلدية أدرار تعتمد بنسبة قليلة على العمل النقابي رغم استقرار العمال وظيفيا في المؤسسة.

**التعقيب على الدراسة الأولى:**

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق إلى موضوع الدراسة من رؤية سوسيولوجية، اكتساب المعارف والقدرة على البحث العلمي والنمو الذاتي، تم استخدام المنهج الوصفي في كل من الدراستين كونه الطريقة الأنجع لوصف الظاهرة وتصويرها كما ونوعا، واعتمدت كلتا الدراستين على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، الدراسة السابقة اعتمدت على العينة الطبقية في حين الدراسة الحالية اعتمدت على العينة القصدية، إضافة إلى الاختلاف من حيث طبيعة الهدف ففي هذه الدراسة نرى دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي في حين أن دراستي تتناول العمل النقابي ودوره في الإصلاحات التربوية الجزائرية، نتائج الدراسة توضح أن النقابة تدافع عن حقوق العمال وهذا يعتبر بعد هام في دراستي يتمثل في تحسين البيئة التكوينية .

## 7-2 الدراسة الثانية:

دراسة " محمد سفيان بداوي" [1]بعنوان " واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع نموذجا كناباست" أطروحة دكتوراه غير منشورة علوم الموسومة – تخصص تنظيم وعمل-، جامعة الجزائر 2 سنة 2014 -2013م.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

فيم يكمن الدور الذي تقوم به نقابة " الكناباست "في تحقيق وتجسيد المطالب المادية والمعنوية لفئة أساتذة التعليم الثانوي والتقني وبالتالي تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة داخل المؤسسة التعليمية؟

[1]- محمد سفيان بدوي، **واقع الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع نموذجا كناباست**، أطروحة دكتوراه ، علوم الموسومة، تخصص تنظيم وعمل،جامعة الجزائر2، 2014-2015.

– ما هي الآليات المتبعة من طرف النقابة لتنمية الوعي النقابي وهذا سعيا لبناء أرضية مطلبية لتلبية اهتمامات وتطلعات هذه الفئة الحساسة في المؤسسة التعليمية؟

– إلى أي مدى استطاعت نقابة "الكناباست" تنمية الشعور بالرضا من خلال فعالية الدور النقابي المطلبي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والذي يساهم في قيامهم بمهامهم البيداغوجية داخل المؤسسة التعليمية؟

–هل يعتبر التوجه نحو السلوك الإضرابي بالنسبة لهذه النقابة الحل الوحيد لتفعيل وتجسيد المطالب المهنية؟ علما أن العمل النقابي المطلبي يبنى أساسا على القدرة في التحكم في لغة الحوار والتفاوض؟

هدفت هذه الدراسة إلى بناء إطار مفاهيمي ونظري أي إطار معرفي حول جذور الحركة النقابية في العالم وواقع وآفاق الحركة النقابية المستقلة في الجزائر

معرفة دور النقابات العمالية المستقلة في كيفية وآليات تجسيد المطالب المادية والمعنوية وبالتالي تنمية الحراك السوسيومهني لهذه الشريحة الحساسة ألا وهي أساتذة التعليم الثانوي والتقني.

وتمثلت فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية العامة :

– لنقابة "كناباست" دور في تجسيد المطالب النقابية من جهة وحماية المكتسبات المهنية والتي تؤدي بدورها إلى تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة السوسيومهنية ذات الخصوصيات الثقافية والعلمية، من خلال عملية التوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة، هذا الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا والولاء للمدرسة التعليمية.

ويتفرع عن الفرضية العامة ثلاث فرضيات جزئية هي:

1- تسعى الكناباست إلى تنمية الوعي النقابي من خلال التكوين النقابي ونشر الثقافة النقابية والذي يساهم إلى حد كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلبي مطالب وطموحات واهتمامات الأساتذة، من جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية.

2- الخصوصيات السوسيومهنية والسوسيوثقافية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تعتبر عاملا بارزا في تجسيد المطالب المادية والمعنوية في المؤسسة التعليمية والتي تؤدي إلى تنمية الحراك السوسيومهني.

3- توجه نقابة الكنابست إلى السلوك الاضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطلبية النقابية وحماية المكتسبات مؤشر على عدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين والإدارة الوصية في قطاع التربية والتعليم.

- ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنه الأنسب والأصلح للدراسات التي ترمي إلى وصف جوانب الظاهرة والتشخيص الدقيق لها، بجمع البيانات والحقائق مع محاولة تفسيرها تفسيرا كافيا، كما استعان بالعينة العشوائية البسيطة نظرا لملائمتها طبيعة البحث وتناسبها مع أهداف دراسة ل300مفردة، كما تم جمع البيانات بواسطة الملاحظة، الاستبيان وبعض القواعد والإحصائيات والقياسات الإحصائية.

أما أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة فهي:

1- إعطاء المجال الواسع للحريات النقابية في المؤسسات التعليمية

الاعتراف بنقابة" كناباست " كشريك يدافع عن الحقوق و المكتسبات المادية والمعنوية للأستاذ.

الاهتمام ببعض المنح والعلاوات كعلاوة الخبرة المهنية ومنحة كثافة الأقسام ومنحة التنقل لمكان العمل والتي تعتبر من أهم المنح والعلاوات التي للأستاذ حق فيها.

**التعقيب على الدراسة الثانية:**

هدفت هذه الدراسة إلى بناء إطار مفاهيمي ونظري أي إطار معرفي حول جذور الحركة النقابية في العالم وواقع وآفاق الحركة النقابية المستقلة في الجزائر، معرفة دور النقابات العمالية المستقلة في كيفية وآليات تجسيد المطالب المادية والمعنوية وبالتالي تنمية الحراك السوسيومهني لهذه الشريحة الحساسة ألا وهي أساتذة التعليم الثانوي والتقني، تم استخدام المنهج الوصفي في كلتا الدراستين لأنه الأنسب والأصلح ، تم الاعتماد أيضا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، اعتمدت الدراسة السابقة على العينة العشوائية في حين الدراسة الحالية اعتمدت على العينة القصدية وكذا يوجد اختلاف من حيث طبيعة الهدف فهدف دراستي هو معرفة دور النقابات التربوية في تحقيق الاصلاحات التربوية الجزائرية، مكنتني نتائج الدراسة من معرفة مختلف المطالب المادية والمهنية لنقابة مهمة في قطاع التربية وهي نقابة الكناباست إضافة إلى معرفة مختلف الحقوق التي ينبغي أن تطالب بها النقابة لصالح الأساتذة.

### 7-3 الدراسة الثالثة:

دراسة "بن زاف جميلة "[1]، بعنوان تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة محمد خيضر بسكرة 2014/2013

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل التالي:

- هل الأسلوب المعتمد في تنمية الموارد البشرية أدى إلى تأهيل المعلم وفق متطلبات الإصلاح التربوي الجديد؟

[1]- بن زاف جميلة، **تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2014

ووضع لهذا التساؤل الفرضيات التالية:

الفرضية العامة للدراسة:

– أدى الأسلوب المعتمد في تنمية الموارد البشرية إلى تأهيل المعلم وفق متطلبات الإصلاح التربوي الجديد

الفرضيات الجزئية للدراسة:

انطلاقا من الفرضية العامة صيغت الفرضيات الجزئية التالية:

1–أدى أسلوب التكوين عن بعد بوصفه الأسلوب المعتمد للتأهيل إلى تنمية الجانب المعرفي للمعلم بما يتوافق مع أهداف الإصلاح التربوي الجديد.

2–أدى أسلوب التكوين عن بعد بوصفه الأسلوب المعتمد للتأهيل إلى تنمية الجانب المهني للمعلم بما يتوافق مع أهداف الإصلاح التربوي الجديد.

3–أدت المشكلات التي واجهت المعلم أثناء تلقي التكوين عن بعد إلى التأثير على أهداف التأهيل.

ولنفي أو إثبات الفرضيات المطروحة تع الاعتماد على الاستمارة لجمع معطيات الدراسة من المجتمع، المتمثل في معلمي المرحلة الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط ببلدية ورقلة والذين استفادوا من التكوين عن بعد من سنة 2011/2005 .متبعين في ذلك المسح الشامل لكل المفردات الموجودة على مستوى المؤسسات التربوية المختارة لإجراء الدراسة الميدانية، وقد توصلت إلى النتائج التالية:

1– غياب التخطيط المناسب والسرعة في التنفيذ قد أثر بصورة سلبية على تحقيق النتائج المتوقعة ولم يؤدي أسلوب التكوين عن بعد إلى إحداث أي تغييرات في أداء المعلمين والأساتذة بسبب فشل البرامج في تنمية الجانب المعرفي والمهني.

2- يعتبر المتكونين هم أساس النشاط التأهيلي، ممثلين في دراستنا هذه في المعلمين على مستوى التعليم الابتدائية الأساتذة على مستوى التعليم المتوسط، وحسن اختيارهم يضمن نجاح تنفيذ البرنامج، لذا يراعي عدد المتكونين ومستوى نضجهم وتعليمهم وتكوينهم السابق، حيث يعتمد نجاح التأهيل على وجود متكون مقتنع بأهمية التأهيل وبحاجته إليه

3- إن تغيب الاحتياجات الفعلية للمعلمين والأساتذة التي تعد مؤشر يوجه التأهيل إلى الاتجاه الصحيح أثناء تصميم البرامج التكوينية قد أثر بصورة واضحة على عدم تحقيق أهداف التأهيل المتمثلة في تنمية الجانب المعرفي والمهني لديهم، حتى يصبحوا أكثر معرفة واستعدادا وقدرة على أداء مهامهم بالشكل المطلوب والمناسب.

4- إن اعتماد أسلوب التكوين عن بعد كان من أبرز الأسباب التي أثرت على تحقيق الأهداف المسطرة، ذلك أن التكوين عن بعد يتطلب تكوين ذاتي من قبل المتكون وهو ما يجعله يبذل مجهود مضاعف، خاصة مع كثرة المهام الملقاة على عاتق المعلمين والأساتذة والتنوع في المواد والموضوعات التي كانت تتطلب اختيار أكثر من أسلوب من أجل الوصول دائما إلى الأهداف وكان من أبرز المعيقات والمشكلات التي واجهت المعلمين والأساتذة.

5- كان لمحتوى برنامج التكوين أكبر الأثر في فشل برنامج تأهيل المعلمين في تحقيق الأهداف المسطرة، بالرغم من أن المحتوى جيد من الناحية العلمية وبه الكثير من الموضوع والمواد الهامة التي تنمي الجانب المعرفي والمهني للمعلمين والأساتذة.

إلا أننا توصلنا إلى أن الفئة الأكبر من المبحوثين اعتبرت تلك البرامج عبارة عن معلومات مكررة، وهو مالا يتوافق مع النظرة الحديثة في بناء البرامج التكوينية لتنمية الموارد البشرية التي ترى أنه يجب أن يأخذ المحتوى بالمستجدات التربوية والتطور الاجتماعي والتغير التكنولوجي المتسارع، بحيث يجعل المتكونين مسايرين لهذا التطور والتغيير، فليس معناه أننا نريد تأهيلهم أن نكتفي بإمدادهم بمعلومات قديمة، إنما الأساس هو التجديد وملاحقة التطورات التربوية الحاصلة.

6- إن تغييب الجانب التطبيقي الذي يكتسي أهمية كبيرة في توفير الخبرات المباشرة، كان سببا آخر في إخفاق برنامج التكوين عن بعد إذ يجب أن لايخلوا أي برنامج تكويني من فرصة الخبرة والملاحظة الشخصية وهذا بحسب النظرة الحديثة في تنمية الموارد البشرية فليس المهم ما يقدم من دروس نظرية فقط، المهم ما يتوفر من خبرات وملاحظات تتيح الفرصة لبذل الجهد في البحث والتفكير والممارسة.

**التعقيب على الدراسة الثالثة:**

دراسة "بن زاف جميلة"، بعنوان "تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ما إذا أدى إلى الأسلوب المعتمد في تنمية الموارد البشرية إلى تأهيل المعلم وفق متطلبات الإصلاح التربوي الجديد وذلك من خلال، التعرف على واقع تأهيل المعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط في ضوء الإصلاحات التربوية الجديدة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه الطريقة الناجحة لوصف الظاهرة، تم الاعتماد على العينة القصدية في كلتا الدراستين، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، الاختلاف بين الدراستين يكمن في أن دراستي اعتمدت على أداة الاستبيان كأداة جمع البيانات أما هذه الدراسة اعتمدت على الاستمارة والمقابلة معا كأدوات لجمع البيانات، هذه الدراسة ركزت على متغير من دراستي وهو الإصلاح التربوي مع الاختلاف من حيث طبيعة الهدف فدراستي ركزت على دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية في حين هذه الدراسة ركزت على تأهيل المعلمين الذي يعتبر بعد من دراستي المتمثل في تحسين البيئة التكوينية وقد قدمت نتائج هذه الدراسة نقطة انطلاق لمعرفة مختلف المؤشرات الممكن استخدامها ضمن دراستي مع معرفة مختلف الجوانب في بناء الإطار النظري.

**4-7 الدراسة الرابعة:**

دراسة "خذيري علي"،" دحمان حسين"[1]، بعنوان "دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية مديرية التربية ولاية قالمة– نقابة Unpef أنموذجا، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2022–2023.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الإجراءات والأهداف التي تسعى النقابات العمالية إلى تحقيقها وتوضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة النقابات العمالية ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية.

وقد تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل التالي:

_ ما هو دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية؟

الأسئلة الفرعية:

– هل تساهم النقابة في العمل على تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

– هل تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا؟

– هل للنقابة في المؤسسة العمومية الجزائرية دور في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية؟

فرضيات الدراسة:

– للنقابة دور في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية .

[1]– خذيري علي، دحمان حسين، **دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مديرية التربية ولاية قالمة، نقابة Unpef أنموذجا**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2022–2023.

– تساهم النقابة في العمل على تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية .

– للنقابة دور في توفير طب العمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا

– للنقابة في المؤسسة العمومية الجزائرية دور في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

قاموا باستخدام المنهج الوصفي وبغية الوصول إلى دور النقابة العمالية في المؤسسة العمومية، كما اختاروا عينة بلغ عددها 60 فرد، ولجمع البيانات من أجل موضوع الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة، حيث بلغت عبارتها 11 عبارة وكانت النتائج المتحصل كالتالي:

– يوجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.

– توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا.

– يوجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معاير الترقية.

**التعقيب على الدراسة الرابعة:**

دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الإجراءات والأهداف التي تسعى النقابات العمالية إلى تحقيقها وتوضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة النقابات العمالية، ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية، تم استخدام المنهج الوصفي كونه الطريقة الأنجح لوصف الظاهرة وتطويرها كما ونوعا، لجمع البيانات تم الاعتماد أيضا على الاستمارة في كلتا الدراستين كأداة لجمع البيانات، إضافة إلى التشابه من حيث العينة المختارة وهي العينة القصدية، كلتا الدراستين تطرقتا إلى تحسين

ظروف العمال، من حيث الهدف فالدراسة الحالية ركزت على الدور الذي تلعبه النقابات التربوية في تحسين البيئة البيداغوجية والتكوينية لكن هذه الدراسة ركزت على دور العمل النقابي في تحقيق المطالب العمالية دون تحديد الجانب أهو تربوي أو سياسي أو اجتماعي ونتائج الدراسة مكنتني من معرفة مختلف المؤشرات التي يمكن استخدامها ضمن دراستي.

**ثامنا: المقاربة النظرية:**

تعتمد الدراسة الراهنة على نظرية الدور كتوجه نظري حيث يشير الدور كما يؤلف " لينتون" إلى " نوع من التفاعل الاجتماعي "، فالدور هو "مجموعة من الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع متمثلا في هيئاته أو أفراده في أن يشغل وضع اجتماعي معين في وقت معين"[1].

وفي إطار نظرية البنائية الوظيفية حول الدور الاجتماعي SOCIAL ROLE يعد مفهوم محوري سواء في فهم النتائج أو للآثار فالدور هو "الوظيفة بمعنى أنه السلوك الذي يؤديه الجزء من أجل بقاء الكل".[2]

وفي إطار أهمية الأدوار التي يؤديها بعض الأفراد أو الجماعات أو التنظيمات داخل المجتمعات المعاصرة ظهرت نظرية الدور للوقوف على طبيعة هذه الأدوار ومحدداتها وخصائص كل منها وكذلك بيان الآثار التي يمكن أن تترتب عن هذه الأدوار.[3]

كل فرد من أفراد المجتمع يشغل مركزا اجتماعيا ويلعب دورا أو مجموعة من الأدوار المختلفة التي ترتبط بهذا المركز وهذا يتحتم على القائم به مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الآخرين من أفراد المجتمع اللذين يشغلن مراكز اجتماعية أخرى عندما يمارس الفرد دوره فإنه يراعي هذه الحقوق والواجبات المرتبطة بمراكز الآخرين هذا يوضح الدور الذي تؤديه النقابات في الإصلاحات التربوية من خلال تحسين البنية البيداغوجية وتحسين الموارد

[1]– محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 390

[2]– عمر معين خليل، **نقد الفكر الاجتماعي المعاصر**، دراسة تحليلية ونقدية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، 1982، ص 242

[3] –www.arabicenter.net_ar_news.php action=view=749

البشرية حيث يمكن تطبيق نظرية الدور الاجتماعي لفهم كيفية تشكيل وأداء الأدوار الاجتماعية للنقابات التربوية وأعضائها في المجتمع التربوي على سبيل المثال:

يمكن أن نفهم دور النقابات التربوية كدور اجتماعي يهدف إلى تحقيق مصالح المعلمين وتحسين بيئة التعليم يعتمد هذا الدور على تفاعله مع السياسات التعليمية والتربوية والتأثير في صياغتها وتطبيقها من خلال التفاوض مع الجهات المسئولة والحملات العامة كما وتعتمد نظرية الدور الاجتماعي على فهم تأثير الثقافة والقيم في تشغيل الأدوار الاجتماعية يمكن أن تؤثر القيم والمعتقدات الثقافية في كيفية تنظيم النقابات التربوية وتأثيرها على السياسات التعليمية.

ووفقا لنظرية الدور يتوقع أعضاء النقابة من قادتها أن يقومو بدور الدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم في المقابل يتوقع أصحاب العمل من النقابات أن يكون أكثر تعاونا ومرنة في المفاوضات.

# الفصل الثاني:الإطار النظري للعمل النقابي

**تمهيد**

أولا: نشأة العمل النقابي في العالم

ثانيا: نشأة العمل النقابي في الجزائر

ثالثا: تعريف العمل النقابي

رابعا: تعريف النقابة

خامسا: أهداف العمل النقابي

سادسا: أهمية العمل النقابي

سابعا: مبادئ العمل النقابي

تاسعا: النظريات المفسرة للعمل النقابي

**خلاصة**

**تمهيد:**

يمثل العمل النقابي جهود المنظمات والنقابات التي تعمل على حماية مصالح العمال وتحسين ظروف عملهم في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية وحتى التربوية، فالعمل النقابي له دور في الإصلاحات التربوية الجزائرية من خلال الدور الذي تلعبه النقابات التربوية في تعزيز جودة التعليم. وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى التطور التاريخي للعمل النقابي تعريفه مع ذكر أهداف أهمية ثم مبادئ العمل النقابي، أخيرا النظريات المفسرة للعمل النقابي.

## أولا:لمحة عن نشأة النقابات العمالية في بعض دول العالم

### 1-1 نشأة النقابة العمالية في أوروبا:

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوروبا والعالم نظرا لتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية حيث أدت إلى تغير البناء التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي، لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة، بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة الملكية والرأسمالية ببعدها السياسي وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية، وعلى الصعيد الاقتصادي تكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل، ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل[1].

يجمع مؤرخو الحركة العمالية أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت الثورة الصناعية في أوروبا الغربية، كان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج.

لقد كانت انجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة ولكن في تلك الحقبة بالذات ظهر نهوض ملحوظ في اقتصادها، وبفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة على أكثرية البلدان الأخرى، هذا التطور أدى إلى تغيير البنى التقليدية

[1]- بوبكر بوخريسه وآخرون، **دراسات في الموارد البشرية**، إدارة الأفراد. دار قرطبة، د، ط، الجزائر، 2000، ص223.

وسمح بالانتقال إلى حالة اجتماعية جيدة حالة المجتمع الصناعي، وأخذ العمال بعدا مفاهيمنا جديدا صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة، وتركيزها في مساحات أقل اتساعا المصانع وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل، وفي خصم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيين أكثر من غيرهم، ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم استغلال أرباب العمل، ولعل هذا فحوى قول ميشال كروزيه إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يمليها التصنيع، هكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا.[1]

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان، وقد جاء فيها:إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها اللذين يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم عمل... ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو مراكز الاجتماعات التي يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات. [2]

وقد سجلت إضرابات عديدة لغرض الحصول على تشكيل الجمعيات النقابية لاسيما أمام تعنت الحكومات والبرجوازية. ففي انجلترا تحصل العمال على حق وحرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1829 بعد صراع مرير مع البرجوازية حيث تبقى البرلمان الإنجليزي يعارض وجود الجمعيات لاسيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال وفي عام 1834 شكل روبرت

---

[1] زهيرة جحا:**النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة2، 2012-2013، ص 41.

[2] – مرجع سابق ، ص41.

أوين، تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 500.000 ألف عامل. وقد شهدت فترة ما بين 1848-1890 تشكيل نقابات حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة، وعلى أثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن يلتقي ممثليهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890، واتخذت أشكال فيدراليات تجمعت في مجالس الاتحادات المهنية سنة 1900.

أما فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحى العمال من أجل انتصارها صدر قانون لوشيليه عام1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات التنظيمية المهنية والإضرابات، عانى العمال بؤسا وشقاء وانخفاض في الأجور وازدياد ظروف العمل سواء خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق، كان ضد زيادة الأجور، وقد استندت السلطات في ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي أم التطور الاقتصادي، وما بين 1884-1885 استطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن، ثم في سنة 1886 وصلت إلى تنظيم إتحاد وطني وتأسست الكون فدرالية العامة للشغل.

وفي ألمانيا عرفت النقابة ثلاث اتجاهات تأثرت بالوضع السياسي فالاتجاه الأول اشتراكي بينما الاتجاه كان منبثقا على الليبرالية في حين تأسس الاتجاه الثالث عام1894 لتضم إتحاد مهني يضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالإتحاد العام للنقابات المسيحية. وبالرغم من أن عدد المنخرطين في النقابة ذات الاتجاه الاشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثون يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية ثورية على مستوى الطرح والأفكار وإصلاحية في حركتها اليومية.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية، كان وليد صراعات وتضحيات من طرف العمال ضد سلطة وحكمية الرأسمالية، ومنه يمكن القول أن النقابة

اكتسبت خصوصيتها ودورها في الدفاع عن مصالح العمال من خصوصية المجتمع الذي ينتمي إليه.[1]

**2-1 في بعض الدول العربية :**

**1-2-1 مصر:**

ظهرت الصناعة منذ عهد محمد علي، فأنشأت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع السلع المدنية (النسيج، السكر،.....) وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي وتم تأسيس أول نقابة عام 1899 حينها مارس العمال المصريون الإضراب منذ عام 1891[2].

وفي عام 1921 تمكنت بعض العناصر الاشتراكية من تأسيس اتحاد نقابات العمال في مصر الذي تم من خلاله تشكيل النقابات بشكل كبير، ولم يتم الاعتراف بها رسميا إلا في سنة1942.

**2-2-1 العراق:**

كان أول اعتراف بالنقابة سنة 1936..... فالنقابات في تلك الفترة لم تجد تأييدا يذكر من جانب الحكومة لكن الحركة النقابية تبلورت وازداد نشاطها وفاعليتها بعد الثورة أي بعد عام 1868، من أجل تحسين أوضاع العمل وتحقيق الكثير من المنجزات الاجتماعية والمادية والسياسية لهم[3].

**ثانيا: لمحة عن نشأة النقابات العمالية في الجزائر:**

**2-1: أثناء الاحتلال الفرنسي:**

[1]- المرجع نفسه، ص 42

[2]- محمد حسين منصور،**قانون العمل** ، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر ،2007، ص 07.

[3]- إحسان محمود حسن،**علم الاجتماع الصناعي**، دار وائل للنشر،الأردن، 2005، ص 163_164.

لم تظهر النقابات العمالية في الجزائر إلا سنة 1878، حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع وقد أشارت إحصائيات نشرة مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة إلى أنه توجد سنة 1909، 101 نقابة،49 في مدينة الجزائر و30 في وهران و22في قسنطينة، ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة[1].

ومقارنة بفرنسا فإن التشريع في الجزائر كان مختلفا، الشيء الذي أثر على الحرية الفردية مما أدى بالعمال الفرنسيين بالجزائر بالانضمام إلى رابطة عمال فرنسا، حتى يدعموا أكثر وجودهم في ميدان العمل وفي ممارسة النقابة، ومن هذا فقد تمكنوا من المحافظة على حقوقهم في إطار التنظيمات النقابية الموجودة، أما بالنسبة للجزائريين فقد اعتبروا عناصر هامشية لا يصلحون لأن ينضموا إلى النقابة الفرنسية، كما لا يسمح لهم بتكوين نقابات خاصة بهم وبالتالي فهم محرومون من الكثير من حقوقهم المدنية[2] وهذا يعود لسببين:

**الأول:** وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كانت نوعيتها وأهدافها من مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي.

**الثاني:** ضعف عدد العمال الجزائريون الذين يشتغلون في اثنين من المهن في حين كان الأوروبيون يشتغلون في 221 منها.

كما ساعدت الحرب العالمية الأولى وتجنيد الجزائريين إجباريا للمساهمة في تحرير فرنسا على هجرة العديد من الجزائريين وارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عامل إلى 9200 عامل عام 1923

[1]– بولكعيبات ادريس، **مجلة العلوم الإنسانية**،العدد 12، جامعة بسكرة،2007، ص 149.

[2]– نعيمة نصيب، **النقابات العمالية و تحديد سوق العمل في الجزائر**، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة غيب مشمس، مصر، 1998، ص 95.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى كان الفرنسيون ينظمون حملات واسعة لتهجير الشباب الجزائري إلى فرنسا للعمل، وهذا قصد إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي.

ونتيجة لمعايشتهم لواقع الاضطهاد والظلم وكذلك احتكاكهم بآراء وأفكار كارل ماركس التي كان يحملها الفرنسيون فإن شعورهم القومي والمهني بدأ يظهر بقوة.

وفي عام 1926 نشأ في باريس حزب نجم شمال إفريقيا والذي جمع بين العمال المهاجرين ونشطوا كمنظمة عالمية داخل التراب الفرنسي، مما أدى إلى تسرب تأثيره إلى داخل التراب الجزائري نتيجة لعودة المهاجرين الجزائريين إلى وطنهم، وقيامهم بنشاطات ثقافية فيها مما سمح لهم بالضغط على السلطات الفرنسية من أجل الحصول على الحق في ممارسة العمل النقابي.[1]

بدأ الوعي السياسي لدى الجزائريين يتطور بشكل ملحوظ لاسيما بعد مظاهرات العمال الجزائريين في أول ماي 1945 وما أفرزته مجزرة 8 ماي 1945 في سطيف وقالمة وخراطة.

– وقد كانت الوعود التي قدمتها فرنسا بدراسة القضية الجزائرية بشرط أن يلتحقوا بالمقاومة الفرنسية ضد النازية وقد باءت بالفشل بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية.

وعلى اعتبار أن ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير ممكنة داخل الكونفدراليات العمالية الفرنسية، فإن النقابيين الجزائريين باشروا نشاطات داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من أجل التحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 14/فيفري 1956 أي بعد مرور أكثر من سنة على انطلاق حرب التحرير...، كما ظهر تنظيمان نقابيان هما اتحاد نقابات العمال الجزائريين والاتحاد العام للنقابات الجزائرية[2]ولقد رأى العمال

[1]– طالب عبد الرحيم، **نشأة الحركة النقابية و تطورها في الجزائر**، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 234.

[2]– بولكعيبات إدريس، **مرجع سابق** ص 151_152.

في "عيسات إيدير" (مؤسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين) إرادة التغيير في آمالهم وتطلعاتهم في الحرية والاستقلال، وكان يهدف الاتحاد إلى تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل كم أجل الاستقلال الوطني وكذلك يتضح من خلال نشاطاته ومواقفه مثل: إضراب 5جويلية 1956،[1] وهكذا وبفضل الاتحاد العام تمكنت الجزائر من التشهير بجرائم الاستعمار وكسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية، وما يميز الاتحاد بأنه يمتاز بخاصيتين هما:

- أنه نشأ في أحضان العمل المسلح.

- طغيان الجانب السياسي عليه.

## 2-2 فترة ما بعد الاستقلال إلى صدور دستور1989

في هذه المرحلة تميزت النقابة بارتباطها بحزب جبهة التحرير الوطني، الحزب الوحيد في الجزائر، وبذلك أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة، حيث أصبح منظمة جماهيرية تابعة للحزب الواحد، وبطبيعته الحزب تابع للسلطة الحاكمة، وكان هدف هذه السلطة هو التنمية الشاملة في جميع الميادين، وتعويض ما عاناه طيلة 132 سنة من الاستعمار المدمر.[2]

ولقد أثرت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار في الجزائر على العمل النقابي في مشروع بناء الدولة الوطنية المستقلة وهنا يبرز الباحث " عبد الناصر جابي" ميزة الحركة النقابية الجزائرية حيث يقول "لعل الميزة الأساسية التي ستلاحق الحركة النقابية الجزائرية في ممارستها و أهدافها وتنظيمها تتعلق بارتباطها الكبير بالسياسي، سواء كان هذا السياسي حزبا وطنيا قبل الاستقلال أو دولة وطنية وحزبا في السلطة بعد الاستقلال في

[1] **المرجع نفسه**، ص 151_152

[2] نعيم بومقورة، **الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية، الأجر، نموذج** ،مجلة الإضافات، عدد 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008 ص28.

1962[1] فبشأن الإتحاد العام للعمال الجزائريين وبعد كل الضغوطات المفروضة من طرف السلطة على ممثلي النقابة سيقوم أنصار الحزب الواحد سنة 1963 بأشد اعتداء على استقلالية النقابة وعليه لقد حقق النظام هدفه إذ جعل من الإتحاد الوطني للعمال الجزائريين قمرا اصطناعيا بين يدي السلطة ليمنع العمال من التدخل فلم يعد هدف النقابة الأساسي يتمثل في الحفاظ على مصالح العمال كما يفترض ذلك بل في تحقيق أهداف[2].

## 2-3 فترة ما بعد دستور 1989 إلى يومنا هذا:

يبدو أن حل الإتحاد الوطني للطلبة الجزائريين سنة 1971 لم يعن زوال الطموح النقابي الجزائري في الاستقلالية عن النظام، ستسترجع تنسيقات الطلبة الجزائريين ابتداء من سنة 1976 اسم النقابة المحتلة ونضالها لم يعد شعار الطلبة الاستقلالية عن الحزب فحسب بل الاستقلالية عن الحزب وعن الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بالإضافة إلى ذلك كما أشار إلى ذلك "نصر الدين قريش" 1976 لقد ظهرت ضمن "النقابة التعبوية" نفسها عملية ثورية وتولد ضمنها عدد من الصراعات السياسية والإيديولوجية التي لا تخدم بالضرورة المصالح الاشتراكية[3].

سيستمر الوضع كذلك إلى غاية حوادث 8 أكتوبر 1989 حيث تحطم كيان النظام الاشتراكي و إيديولوجية الحزب الواحد، فما لبت النظام حيث انهزم واعترف بفشله[4].

---

[1]- عبد الناصر جابي، **الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية**، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 87.

[2]- عصام طوالبي الثعالبي،**مدخل إلى تاريخ القانون النقابي**،دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2014، ص 53.

[3]- حنان بن هاشم، حليمة ولد الصديق،**العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي**، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة أحمد دراية، أدرار،2020-2021، ص 42-43.

[4]-عصام طوالبي الثعالبي، المرجع نفسه، ص 62-63.

من ثمة أصبح الحق النقابي حقا لكل العمال والقانون يكرس كيفية تطبيقه (المادة 57 من الدستور89) ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي عرفتها الجزائر في تلك الفترة، سيفقد الإتحاد الوطني للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من هيمنته و ثقة أعضائه، فلم تمكث النقابة الوطنية كثيرا حتى تدهورت تمثيليتها العامة أكثر فأكثر فلم تحافظ إلا على القوى العمالية الأقل تأهيلا، فظهر عدد من النقابات المستقلة أهمها " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية " في شهر سبتمبر 1990 وبعدها " النقابة الإسلامية للعمال " ثم في شهر مايو 1991 " النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية " وفي شهر جانفي 1992 " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " ليصل عدد النقابات المستقلة بعد عشر سنوات من صدور دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة في مختلف قطاعات العمل[1].

**ثالثا-تعريف العمل النقابي:**

في تعريف العمل النقابي فهو يضم عمل وأهداف النقابات وهي أيضا مجمل المبادئ التي ترتكز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة، حيث يشير العمل النقابي إلى مختلف السلوكيات النقابية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال وللأجراء بغية تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية....

ويجسد أيضا العمل النقابي أهداف مطلبية أي ما يتعلق ب: الارتقاء بالمستوى المهني للعمال وتكوينهم وتشجيع المنافسة بين المنتجين ورفع المستوى الصحي والاجتماعي للعمال الأعضاء وعائلاتهم، والمشاركة في منافسة المشروع ، واطلاع الطرف الإداري على مشاكل العمال وتحويلها إلى مطالب مشتركة، كما تتحدد قوة النقابة وقدراتها في العمل النقابي وفي التفاوض وذلك بفرض المطالب على الجهة المعنية، (من أرباب العمل والسلطة الإدارية).

[1]- عصام طوالبي الثعالبي المرجع نفسه، ص 64.

كما أن قوة النقابة تكون تبعا لأعضائها، ويكون بالتماسك العمالي، وبمدى ارتباط هذه المسألة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال ولمحيطهم، فالعمل النقابي يقوي من مكانة النقابة وبنجاح النقابة يرتفع عدد المنتسبين إليها[1].

**رابعا-تعريف النقابة:**

هي ذلك التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين اتجاه الإدارة المستخدمة والاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور وساعات العمل وظروفه وغالبا ما يشارك العاملون في الإدارة النقابية ويدعمون نشاطهم من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية والشراكات. وتعرف بأنها مجموعة من العمال الذين تتضمنهم مهنة أو أكثر وأنشئت من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية.

وقد اعتبر أحمد زكي بدوي النقابة : أنها "تنظيم اختياري دائم العمل"[2].

**خامسا:أهداف العمل النقابي:**

يهدف العمل النقابي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها الأهداف المطلبية وأخرى سياسية وهي:

**5-1 الأهداف المطلبية:**

- تسعى النقابة للدفاع عن فرص العمل وحماية منصب العامل والتأمين عن عمله.
- توفير التأمين في العمل والعطل والتقاعد والمرض.
- السعي لتحسين الأجر الأدنى للعامل مقارنة بالمستوى المعيشي وتحسين القدرة الشرائية.

[1]- سعد الدين إبراهيم، **النقابات العربية،سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني**، دار الأمين للنشر والتوزيع، أفريل1988،القاهرة، مصر، ص 39.

[2]- عليوات محمد، خليفة بوزبرة، **الدراسات النقابية المستقلة وحرية العمل المطلبي في التحولات الاجتماعية الراهنة كنابست نموذج**، جامعة الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد3، جويلية2021، ص 254.

– تحسين أداء العامل بالتكوين والتأهيل عبر التمهين والبعثات التكوينية.

– الدفاع عن الامتيازات الاجتماعية من الخدمات الاجتماعية الأخرى كالترفيهية والثقافية.

– تهدف النقابة للمشاركة الفعلية للعمال في التسيير وتحقيق المشروع التنموي والاقتصادي للمؤسسة.

– التعويض على البطالة والحماية الاجتماعية للعمال أثناء الأزمات الاقتصادية.

– حماية العمال من أي تجاوز لرب العمل من خلال منع الاستغلال أو الفصل عن العمل.

**5-2:الأهداف السياسية:**

– تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط العمالي في النقابة.

– عقد الاجتماعات والندوات لتحسين أداء النقابة لحماية منخرطيها.

– المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وأرباب العمل لحماية أجور العمال.

– الإعلام والنشر للمعلومات التي تخص العامل ومحيط العامل ومحيط العمل كحق في التوعية والتثقيف العمالي.

– التفاوض مع الطرف الإداري أثناء النزاعات والحق في استخدام الإضراب للدفاع عن امتيازات وحقوق عمالية داخل المؤسسة الاقتصادية.

– الهدف البعيد المدى الاتصال والتواصل بين المنظمات النقابية الأخرى وتبادل الخبرات.[1]

**سادسا:أهمية العمل النقابي**

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها في:

[1]– حورية بن حمزة، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية**،سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع جامعة الشادلي بن جديد 2017/2016 ص19.

- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.

- حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية.

- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.

- رفع المستوى المهني للمهن.

- تقديم الاستشارات القانونية بطلبها.

- رفع المستوى الإدراكي والوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم.

- المساعدة في تقديم خدمات المعالجة.

- تكوين نقابيين بما يخدم أهداف النقابة.

- تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة.

- السهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة.

- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية.

- تحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية.

- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.[1]

**سابعا:مبادئ العمل النقابي:**

تعددت المنطلقات لتحديد مبادئ العمل النقابي واختلفت الرؤى حول تقسيم هذه المبادئ ولكن تم شبه إجماع على بعض العناصر المشتركة في جميع التقسيمات، ومنها:

مبدأ الإقناع :

[1]– رايس رضا،**النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وتنمية جامعة العربي التبني 2015 2016ص41.

ولعل هذا المبدأ من أهم المبادئ إذ لا بد أن يكون مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة ودورها في تحصيل حقوق العمال، وكذا القدرة على مجابهة الضغوط، خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية وضرورة تخفيض المتطلبات، والتخلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء.

مبدأ الديمقراطية المركزية:

ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه العمل النقابي، ومعنى ذلك أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لآليات الديمقراطية، ويشارك فيها جميع الأعضاء هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ، ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة.

ونضيف هنا بأن هو الضامن الوحيد لوجود استمرارية في العمل، وكذا تحقيق النتائج بأقصر الطرق الممكنة لوجود مستوى عال من التنسيق ومواجهة الطرف الآخر وبروح جماعية وتشكيل وسائل ضغط كبيرة ووجود المثابرة وروح الإصرار لتحقيق المطالب، كما يؤدي الابتعاد عن هذا المبدأ تسجيل ركود وصراع داخل النقابة، صراع بين الأعضاء وصراع بين المطالب وصراع مع أصحاب العمل.

مبدأ القيادة الجماعية:

وهو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء المقصودة، وغير المقصودة، وكذا الاندفاع والأنانية، وضرورة اتخاذ القرار ويتوفر هذا المبدأ بالاعتماد على رأي الأغلبية، والأخذ بعين

الاعتبار ملاحظات وآراء باقي الأعضاء، ولكن وجب أن تكون إلزامية القرارات لجميع الأعضاء.

مبدأ المراقبة و المحاسبة:

باعتبار العمل النقابي تنظيما وجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أدائه، تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم و المثابرين أيضا.

مبدأ المسؤولية الفردية:

بموجب هذا المبدأ فإن كل عمل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية، وخلال قيامه بعمله ، يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات، والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للعمل النقابي.

مبدأ موضوعية الاختيار:

لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولا يتحقق ذلك إلا بأن يكون الفرد عمليا في اختياره.

مبدأ النقد الذاتي:

هو حق لكل عنصر نقابي سواء كان في القيادة أو القاعدة النقابية، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته لجهة مسؤولة مراعيا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدا عن التجريح و بصورة بناءه.[1]

**ثامنا:النظريات المفسرة للنقابة:**

## 8-1: النظرية الاجتماعية:

[1]– محمد سفيان بداوي، **واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة،علوم الموسومة، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2020 ص 57.

يرى علماء الاجتماع، أن التحليل العلمي الاجتماعي للحركة النقابية والعمالية قد خطى خطوات قليلة نحو الأمام، فالأبحاث الميدانية والدراسات التجريبية قليلة ما عدا في الولايات المتحدة الأمريكية التي شهدت تطورا مؤخرا، أما الأفكار النظرية في الغالب من فعل رجال في القانون وباحثين في السياسة أكثر مما هي من فعل علماء السوسيولوجيا، وفي هذا السياق قسم "ميشال كروزي" Michel Crozier النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية:

### 8-1-1: وجهة النظر الوراثية:

ترى هذه النظرية، أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية، التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد (الطبقة العاملة) فلا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين لظهور النقابات، كما لابد من النظر إلى الحركة النقابية في خضم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقية في المجتمع، والتحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة. كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام في كل مجتمع.

### 8-1-2 وجهة النظر البنيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهي بهذا ترتكز على الناحية البيروقراطية للنقابات.

البيروقراطية أي نمو المكتبية النقابية فهو الذي شكل، ولا يزال يشكل داخل الحركة العمالية الموضوع العام الأول للمناقشة حول البنى وميلهم الطبيعي للاندماج بالطبقات الوسطى، كما يلفت الانتباه للبنى التي يطرحها كتاب Robert Michel سنة 1912 حول الأحزاب السياسية كأول دراسة عامة عن مكتبية الأحزاب والنقابات العمالية لكن بالرغم من تعدد البنى والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم، بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة

داخل المؤسسات على المستوى الأفقين والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية. وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها التي قد تختلف، وتتعدد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية الاقتصادية.

### 8-1-3 وجهة النظر الوظيفية:

يوجد الكثير من الدراسات حول وظائف النقابات في المجتمعات الغربية، أكثر مما حول المسائل البنيوية فقد اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة أساسا بالواقع الاجتماعي الذي تعيشه، حيث ترى أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، ووجود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة أي أنها تتخذ بشكل عام منحى اقتصاديا في المطالبة بالحقوق، يعني هذا مناقشة الأجور، وشروط العمل، وكل مشكلة يمكن أن ترتبط بذلك، لكن الحركات العمالية في مختلف البلدان، لم تتوصل معا للتعرف بالطابع الأساسي لمهمتها، بل إن ذلك قد فرض نفسه مع مرور الزمن في بداية الحركات المختلفة، كان الهدف المباشر الذي اتفق على أنه قابل للتحقيق بسرعة، هو إلغاء نظام الأجر، قدمت الاقتراحات المختلفة وخصص قسم هام من نشاط الاجتماعات العمالية لمناقشة ذلك، وعلى الصعيد العملي، كان يحصل أن يصدر تحذير من الإضرابات ويمكن حصر المهام الأساسية للنقابة حسب أصحاب هذه النظرية في النقاط التالية:

#### 8-1-3-1:المفاوضات:

تمثل المفاوضات مع أرباب العمل المحور المركزي للنشاط النقابي، وغالب ما يعد وينفذ الإضرابات انطلاقا من المفاوضات من اجلها تبذل الجهود لتقوية النقابة وتوحيدها انطلاقا من نتائج المفاوضات، يتم الحكم على الزعماء والتنظيمات النقابية، ويحدد مجرى المفاوضات عدة عوامل مختلفة وعلى رئسها طبيعة الهيئات النقابية من حيث كونها

موحدة أو متعددة، وتكون الحلول المختلفة، فضلا عن ذلك مدة الاتفاقيات المعقودة، ودورية المفاوضات، أهمية خاصة وأخيرا المجال الذي تتعرض له المفاوضة والذي يختلف حسب البلدان، وكذا حسب الفروع المهيمنة، وحتى حسب المشروعات وتحددها بمجموعة من العوامل، فمن جهة إلحاح أرباب العمل على إبقاء الامتيازات الخاصة بالإدارة، خارج المناقشة، ومن جهة أخرى تتدخل السلطات العامة أو بالأحرى توسيع القضايا الاجتماعية التي سيسويهما التشريع، ومع مرور الوقت تسلم مقاومة أرباب الأعمال بالأمر الواقع وعلى العموم فإن المفاوضات تختلف باختلاف نشاط النقابة وطبيعة الأنشطة الممارسة على مستوى المؤسسات حيث تحدد جملة من القوانين والمواد تنظم من خلالها علاقات العمل داخل المؤسسة.

### 8-1-3-2 بإدارة الاتفاقيات الجماعية:

يستمد ممثلي العمال سلطتهم من نصوص الاتفاقيات، ويعملون على متابعة مدى تطبيق أرباب العمل لهذه الاتفاقيات، وتسمح لهم بالتفاوض والضغط على الإدارة وأرباب العمل خاصة بوجود مساندة عمالية ويختلف الشكل العملي كثيرا من بلد إلى أخر حسب الفروع الصناعية، ويوجد جميع البلدان الغربية المتقدمة ويوجد في جميع البلدان الغربية المتقدمة مندوبين نقابيين عم المعامل والمصانع ويقومون بتقديم اعتراضات العمال، ويدافعون عنها أمام السلطات المختصة، وتختلف الطريقة التي يختارها المندوبين، حيث توجد حالات عديدة يتم فيها تعبئتهم من قبل الهيئات النقابية العليا وهم منتخبون عادة. ولكن معنى الانتخاب يتحدد تبعا لوجود نقابة واحدة في المصنع أو عدة نقابات أو حسب كون مجموع الأجراء نقابيين أم لا، وعلى العموم فإن أهمية المندوبين في حياة العالم العمالي، لم تدرس كثيرا من وجهة نظر علمية اجتماعية.

### 8-1-3-3 النقابات أمام السلطات العامة والمجتمع:

تجد النقابات العمالية نفسها حين تأزم الأوضاع، وانتشار الإضرابات مضطرة لشرح وجهة نظرها لدى هيئات المجالس الاستشارية كما تشكل جماعات ضغط لدى المجالس التمثيلية والإدارية وبهذا تصبح ذات تأثير واضح على الحياة الاقتصادية الوطنية يجعل السلطة تتدخل معتمدة على سياسيين، لهم علاقات بقيادة النقابة، كما تقوم بالتفاوض مع المركزية النقابية للوصول إلى اتفاقيات تساعدهم على احتواء ومراقبة هذه التنظيمات[1].

## 8-2:النظرية الإيديولوجية:

لقد لقيت وجهة النظر الإيديولوجية زمنا طويلا من المبالغة في تقديرها وقع بولغ في الظن أن العقيدة هي المحرك لكل فعل، وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية، كانت تكفي لكي يكون التنبؤ اتجاه التقدم، وفكر بعض المؤلفين انطلاقا من الفلسفة الرسمية، ولجأ آخرون إلى التحليل والتفسير لاستخلاص الاتجاهات العميقة ولكن هذا البحث حتى في شكله الأفضل إعداد كان قليل الثمر بقدر ما ظل منفصلا عن دراسة الفعل النقابي على صعيد الواقع. وفي الواقع تفترض النقابة نوعا من الثورة ضد النظام القائم، من أجل إنشائها وتكوينها، ومهما كانت أخطاء التنظيم الاجتماعي السابق فإن العمال تكيفوا معه وينطوي إنشاء النقابة على اهتزاز العلاقات القائمة، ويفترض هذا إيديولوجية ثورية معينة، في الظروف الثقافية للمجتمع، لكن بعد إنشاء النقابة، وإقرار المجتمع لها فإنها تدفع أعضائها للمشاركة في التنظيم الاجتماعي من خلالها، ويكون هذا أسلوب ربطهم به ويؤدي هذا سريعا إلى اختفاء الاتجاه الثوري، فيضعف واقعيا ولا يستمر لأن الحركة العمالية لا تتجدد فقط بالعلاقة مع المؤسسات القائمة في مجتمع معين، بل هي تتميز بأنها تجمع رجالا. يوجدون في حالة من التبعية في العمل ذاته. ويميلون بذلك للاحتجاج

[1]– جورج فريدمان،**رسالة في سوسيولوجيا العمل**، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات عويدات، بيروت، ص 117_141.

الأساسي، وهو الذي يمنح الثقة لمندوب العمال، ويرغم رب العمل أن يأخذ موقفا دفاعيا و يقدم للزعيم النقابي السلاح الذي يستخدمه ضد رب العمل، وفي حال الحركة العمالية[1].

[1] عبد المنعم الغزالي الجيبلي، **الحركة العمالية و النقابية في العالم**،مكتبة النهضة، بغداد، ، ص 52.

**خلاصة:**

لقد تبين لنا من خلال الإطار المفاهيمي والتاريخي للنقابة أنها عبارة عن تجمع اعتباري و قانوني منظم للعمال، يتم من خلاله تحسين أوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية، وضمان حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية كما أن النقابة مثلها مثل المنظمات الأخرى لها إطار مؤسساتي وقانوني يتم من خلاله ممارسة نشاطها النقابي، لها تمويل تحصل عليه من جهات مختلفة تبعا للقوانين المعمول بها، كما تلجأ إلى مجموعة من الوسائل كالمفاوضات الاجتماعية والإضراب، التوفيق والتحكيم لتحقيق أهدافها وممارسة مهامها بأكثر فعالية.

# الفصل الثالث: الإطار النظري للإصلاحات التربوية الجزائرية

**تمهيد**

أولا: تعريف الإصلاح التربوي

ثانيا:أسباب الإصلاح التربوي

ثالثا: أهداف الإصلاح التربوي

رابعا: مراحل الإصلاحات التربوية

خامسا: مبادئ الإصلاح التربوي

سادسا:شروط نجاح الإصلاح التربوي

سابعا:الحلول والتصورات المستقبلية للإصلاحات التربوية

**خلاصة**

**تمهيد:**

تشكل الإصلاحات التربوية ركيزة أساسية في مسيرة أي أمة، فهي الرافعة الأساسية لبناء مجتمع متعلم قادر على مواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، وقد شهدت الجزائر منذ استقلالها عام 1962 مسارا طويلا من الإصلاحات التربوية، سعيا منها لتطوير منظومتها التعليمية وتحديثها، وتنوعت هذه الإصلاحات لتشمل مختلف جوانب المنظومة، من البرامج والمناهج الدراسية، إلى أساليب التدريس والتقييم، مرورا بتكوين المعلمين والبنى التحتية التعليمية، وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم وأسباب الإصلاح التربوي، أهداف النظام التربوي، مراحل الإصلاحات التربوية في الجزائر منذ الاستقلال ومبادئه وشروطه وفي الأخير تطرقنا إلى الحلول والتصورات المستقبلية للنظام التربوي.

**أولا: مفهوم الإصلاح التربوي**

يعرف على أنه: النظر في النظام التربوي القائم بما في ذلك النظام التعليمي ومناهجه من خلال إجراء الدراسات التقويمية ثم البدء في عملية التطوير وفق مقتضيات المرحلة الراهنة والرؤية المستقبلية للنظام التربوي، وفي هذا الحال تكون الاتجاهات العالمية ومظاهر التجديد التربوي، من أهم الأمور التي توضع في الاعتبار.[1]

كما يعرف أيضا على أنه: عملية التغير في النظام التعليمي أو في جزء منه نحو الأحسن وغالبا ما يتضمن عمليات التغيير سياسية واقتصادية ذات تأثير على إعادة توزيع مصادر القوة والثروة في المجتمع.[2]

**ثانيا:أسباب الإصلاح التربوي في الجزائر:**

من الأسباب التي دفعت للقيام بعملية الإصلاح نجد:

- ظهور التعددية السياسية التي تفرض على النظام التربوي إدراج مفهوم الديمقراطية وتزويد الأجيال بروح المواطنة.[3]

- توجد مهام المدرسة الجزائرية عن طريق الإصلاح، فكان على المدرسة أن تتجرد من كل الضغوط السياسية وأن تبتعد على كل التحريضات الإيديولوجية.[4]

- فقدان القيم الأخلاقية داخل مؤسسات الدولة جعلت المدرسة الجزائرية مسؤولة على استرجاع هذه القيم ومحاربة كل أنواع الغش والمحاباة، هذه الأخيرة تسبب الضرر بالمدرسة والمجتمع.

---

[1]- عبد الفتاح رأفت،**سوسيولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية**،دار الفكر العربي،2000،ص35.

[2]- عمر أحمد هموشي،**مدخل إلى التربية العامة**، ط2 دار صنعاء للنشر والتوزيع، الأردن ، 2007، ص42.

[3] - وزارة التربية الوطنية، نشرة رسمية لإصلاح المنظومة التربوية، 2005، ص9.

[4]- الجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية التقرير العام للجنة، 2001، ص42.

– ارتفاع معدل البطالة خاصة خريجي الجامعات' مما أدى إلى ظهور نوع من ثقافة اليأس والإحباط وتفشي العنف في أوساط الشباب مما يحتم على المشروع التربوي الجديد تزويد النشء بالأدوات الفكرية والمهارات اليدوية التي تجعله قادرا على وضع مشاريع فردية لحياة كريمة.[1]

– التناقض الواضح بين ما تلقنه المدرسة من معارف وقيم ورموز وأنماط تفكير ولغة في أحيان كثيرة وبين ما تروجه مختلف المؤسسات الاجتماعية، أي وبتغيير آخر عجز المعرفة المدرسية على التوافق مع المعرفة الاجتماعية.

– تدهور القيمة الاجتماعية والثقافية للمدرسة عزز إلى حد كبير سلوكيات احتقار العلم والتعليم والمعرفة الثقافية وبالتالي المساهمة في تفشي عدة ظواهر منها التسرب المدرسي، انحراف الأحداث، وتدني مستوى التحصيل ...الخ.[2]

– تسارع وتيرة التغيرات العلمية والتكنولوجية كأبرز سمات العصر الحالي، لاسيما في ميدان الثقافة والإعلام والاتصال، ودليل ذلك ما نشاهده يوميا من كثرة في المعلومات والمعارف التي تزاحم بعضها البعض، لذلك وجب على المدرسة الجزائرية الاهتمام بالمشاريع الإصلاحية مع إتاحة النشء على التكيف مع كل جديد، بالتركيز على البرنامج التعليمية.

– اتساع المجال التجاري وانعدام الحدود الجغرافية، لذلك فعلى المدرسة الجزائرية تكوين أفراد ناشطين قادرين على المبادرة للمساهمة في تطور المجتمع بما تكسبه من قدرات على المنافسة والإبداع، للتمكن من منافسة التطورات العالمية التي تفرضها النظم الغربية.

[1]– المجلس الأعلى للتربية، مبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي، 1992، ص23.

[2]– علي سموك، **الاصلاح التربوي في الجزائر بين متطلبات الخصوصة ورهانات العالمية**،منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ضل التحديات الراهنة، بسكرة، 2009، ص119.

– تطور وسائل الاتصال والمعلومات مما أدى إلى ضغوطات ثقافات القوى المهيمنة على الثقافات المحلية بشكل متزايد، وهذا ما يفرض على المدرسة تبني تربية تعتمد على كفاءات التحليل والمقاربة وقدرات الاتصال والتواصل وذلك بالتحكم في لغة ومنهجية الاتصال التي تتجه نحو العالمية.[1]

**ثالثا:أهداف الإصلاح التربوي في الجزائر**

عملت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية على تحديد أهداف الإصلاح التربوي في ما يلي:

– تسجل مسارات التغير في آفاق طويلة المدى بإشراك جميع القطاعات الحيوية.

– إقامة إصلاح على مستوى سياسة الدولة مع تفادي التراجعات الظرفية.

– تقديم الحلول لمشاكل التربية والتعليم.

– إدراج الطلب التربوي كعامل تغيير له الأولوية.

– إعطاء المؤسسات التربوية أكثر استقلالية وأكثر مرونة مع مراقبة دقيقة للنتائج المدرسية والسهر على ضمان تكافئ الفرص.

وهنا نجد أن المنظومة التربوية مطالبة بتغيير جذري للاستجابة لتطلعات المجتمع الجديدة، وللمساهمة في رفع التحديات الداخلية والخارجية.

ولتحقيق الأهداف المذكورة سابقا يجب الأخذ بعين الاعتبار بعض المحددات الأساسية وهي:

– أن يكون الإصلاح متدرجا ليكون للمنظومة وقتا كافيا لإدماج الإصلاحات المتدرجة.

– ارتكاز الإصلاح على مقاربة شاملة ذات نسق تضمن السياسات التربوية.

[1]– اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية،مرجع سبق ذكره ص47.

– إرفاق المشروع الجديد بديناميكية مستمرة للتجديد تسجل مع المدى الطويل، إثر التدفق في سير للهياكل وفي سلوك متعاملي المنظومة التربوية.

– تنظيم خطة الإصلاح العملية.[1]

**رابعا: مراحل الإصلاحات التربوية:**

## 4-1 المرحلة الأولى:تنظيم التعليم في الجزائر غداة الاستقلال(1962-1969):

لقد كان التعليم غداة الاستقلال مقسما إلى مرحلتين وهما مرحلة التعليم الابتدائي ومرحلة التعليم العام، وهو ما صار يعرف من بعد بمرحلة التعليم المتوسط،وفي أول دخول مدرسي تم في أكتوبر 1962 في الجزائر المستقلة اتخذت وزارة التربية آنذاك أول قرار يقضي بإدخال اللغة العربية في جميع المدارس الابتدائية بنسبة سبع ساعات في الأسبوع وقد تم توظيف 3452 معلما للعربية و16450 للغة الأجنبية منهم عدد كبير من الممرنين قصد سد الفراغ المدهش الذي أحدثه عمدا أكثر من 10000 معلم فرنسي غادروا بلادنا جماعية زيادة على 425 معلم جزائري من مجموع 2600 انقطعوا عن التعليم ليلتحقوا بقطاعات أخرى وأسندت لهؤلاء المعلمين المبتدئين مهمة التدريس بعد أن تدربوا في ورشات صيفية وفي انتظار وضع إصلاح شامل يتناول بنايات التعليم ومضامينه وطرائقه أجريت على التعليم تحويرات مختلفة منذ 1962 ومن إجراءات الفورية التي اتخذت نذكر:[2]

الإطار النظري الجزائري الذي وضع فيه التعليم في بلادنا استعادة سيادتها وحريتها واستقلاليتها وأعادت الاعتبار للغة الوطنية والتربية الدينية والأخلاقية والمدنية والتاريخ

[1]– مقاتل ليلى، **تقويم المناهج في ضل الإصلاحات التربوية في الجزائر**، دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط ولاية الوادي، جامعة محمد خيضر بسكرة 2015 ،2016، ص55.

[2]– الطاهر زرهوني، **التعليم في الجزائر قبل الاستقلال**، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، السنة غير محدد، ص42.

والجغرافيا وغيرها ثم شكلت لجنة وطنية عقدت اجتماعها الأول في(1962/12/15)حددت الاختيارات الوطنية الكبرى للتعليم ذلك تمثلت في لتعريب والجزارة وديمقراطية التعليم والتكوين العلمي والتكنولوجي.

لقد شهد الدخول المدرسي الثاني بعد الاستقلال أي سنة (1963-1964) حملة كبيرة لتنظيم تدريس اللغة العربية وتعميم الإجراءات المتخذة بهذا الشأن على جميع المدارس الابتدائية وتدعيمها بتعليمات تطبيقية وهكذا تقرر تعريب السنة الأولى الابتدائية تعريبا كاملا بتوقيت 15 ساعة في الأسبوع يتعلم التلاميذ بالعربية كل المواد المبرمجة وكان توقيت السنوات الأخرى يحتوي على 30 ساعة أسبوعية منها عشر ساعات للغة الوطنية ثم أصبح توقيت اللغة العربية يتراوح حسب السنوات ما بين 15 و20 ساعة في الأسبوع ما عدا الأسقام النهائية التي حافظت على 10 ساعات للعربية و20 للفرنسية.وقد استلزمت هذه الإجراءات مجهودات ضخمة لتوفير العدد الكافي من المعلمين لأن اللغة العربية كانت عربية في وطنها في عهد الاستعمار.ومحكوم عليها بالهجر حيث أنهالم تدرس كلغة أجنبية لمدة 03 ساعات في الأسبوع إلا في مدارس قليلة العدد موجودة بأحياء كان يطلق عليها آنذاك اسم الأحياء العربية كما شرع في تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم بفتح أبواب المؤسسات لكل من كان في سن السادسة وحتى للذين سبق أن حرموا من حقهم في التسجيل، حيث كان التلاميذ في السنة الأولى من التعليم الابتدائي. هم في سن التاسعة أو العاشرة إذا لم تعط لهم الفرصة قبل الاستقلال ليلتحقوا بالمدرسة في الوقت المناسب.

في أكتوبر 1967 تم تطبيق القرار القاضي بتعريب السنة الثانية ابتدائي تعريبا كاملا تدرس كل المواد المبرمجة باللغة العربية وحدها بتوقيت 20 ساعة في الأسبوع وقد ارتفع عدد التلاميذ إلى 1.461.776(منهم:918.000 ذكورا و543.77 إناثا) وعدد المعلمين إلى 33.113 منهم17.047بالعربية و16.066 بالفرنسية موزعين إلى 27.307 جزائري و5.806 أجنبي أي بنسبة 5.34%من المجموع في الابتدائي.

أما في السنة الثالثة ابتدائية وابتداء من الموسم الدراسي1968_1969 فتقرر تدريس مادة الحساب لمدة خمس ساعات في الأسبوع بالفرنسية وساعة وأربعين دقيقة بالعربية الشيء الذي أحدث ضجة في الأوساط المعنية و اختلالا تربويا في الأقسام فاعتبر هذا الإجراء فاشلا وتقرر تدريس الحساب بالعربية وحدها ابتداء من السنة الموالية ومهما يكن من أمر يمكن تمييز هذه المرحلة الأولى التي استمرت إلى سنة 1969 بكونها استرجعت نهائيا للغة العربية مكانتها في النظام التعليمي واهتمت بتدعيمها في المرحلة الابتدائية.

حيث أصبحت لغة التعليم في كل المواد وغيرت بصفة جذرية البرامج التعليمية الموروثة وتركت الكتب المستعملة في عهد الاستعمار.

تتميز هذه المرحلة الأولى التي استمرت إلى سنة 1969 بكونها استرجعت نهائيا للغة العربية مكانتها في النظام التعليمي، واهتمت بتدعيمها في المرحلة الابتدائية حيث أصبحت لغة التعليم في كل المواد وعبرت بصفة جذرية البرامج التعليمية الموروثة وتركت الكتب المستعملة في عهد الاستعمار. الأمر الذي حث على وضع أكبر عدد من الكتب الجزائرية تتماشى واختياراتها الأساسية من تعميم التعليم وتعريبه وطابعه الديمقراطي والعلمي وحقائق البلاد وفي حالة التعذر، بسبب ضيق الوقت أو سبب آخر، اختبرت سنويا من طرف لجنة خاصة الكتب التي كانت تستعمل مؤقتا.

لا شك أن تطور المنظومة التربوية كان لا يخضع في البداية لقواعد منطقية مدروسة مسبقا ولخطة معينة لكنه كان يخضع للحاجة و الضغوط الظرفية إذا دعت الضرورة مثلا إلى توظيف متعاونين بلغ عددهم 12.000، مع أنه لم يسبق لهم غالب الأحيان التدريس كما دعت في بعض الأحيان إلى اتخاذ تدابير ارتجالية، ولا شك أن النظام التعليمي معروف آنذاك كان غير مثالي ولكن الشيء الذي لا يجحد هو أنه ما إن استعادت الجزائر حريتها واستقلاليتها حتى أخذت تعمل بجد وعزم وطيد وإيمان راسخ وحيوية متجدد لتستعيد مجدها الثقافي وتاريخها المجد وحضارتها العربية الإسلامية وتتخلص من التبعية

الفكرية البعيدة كل البعد عن واقعنا والتعليم. بين الميادين الحيوية التي تجلت فيه هذه الإدارة القوية[1]. واهتمت الدولة الجزائرية الفتية عند وضع مخططات التنمية بالمنظومة التربوية ومنحتها مكانة خاصة في مشاريعها التنموية.

## 4-2 المرحلة الثانية:المخطط الرباعي الأول:(1970-1973)

كانت حصة قطاع التربية والتعليم في هذا المخطط ما يقارب 18% من الميزانية العامة للدولة، أي ما قيمته (6.5 م.د.ج).

ومن الإجراءات البيداغوجية التي اتخذت في نطاق هذا المخطط يجدر بنا أن نذكر التعديلات التي أدخلت على البرامج والمناهج التعليمية وعلى الخريطة المدرسية التربوية والإدارية ومقاييس توجيه التلاميذ وتقييمهم على أسس علمية ومنطقية حتى نتفادى التسريبات الكثيرة والتكرار الفادح وهذا كله تمهيدا لإصلاح جذر شامل يستجيب لتطلعات عميقة ومشروعة ويندرج ضمن منظور يرمي إلى إعادة بناء النظام التربوي القائم. وتقرر أيضا توحيد التعليم المتوسط ليكون مستقلا بذاته ويوفر تكافؤ الفرص لجميع التلاميذ الناجحين في امتحان السادسة أي الأولى متوسط و انتقالهم من قسم نسبة مئوية تعادل 85% إلى السنة الثالثة ونسبة 70% إلى السنة الأولى ثانوي وأعتقد أن تحقيق هذه النسب كان صعبا.

- الشروع ابتداء من الموسم 1971-1972 في تحويل مدارس التعليم التقني إلى متوسطات متعددة التقنيات.

- تعريب ثلث الأقسام العلمية في مستوى السنة الأولى ثانوي تعريبا كاملا في جميع المواد وعلى الرغم من النتائج الإيجابية جزئيا،لا يفوتنا أن نعترف بأن قطاع التربية لم يحقق كل الأهداف المسطرة في نطاق هذا المخطط لأن انجازها كليا لم يكن بالأمر السهل، وفي هذا الصدد يمكننا أن نلاحظ النقائص التالية:

[1]- الطاهر زرهوني، مرجع سابق ص 43، 45.

- لوحظ الانتساب إلى التعليم الابتدائي لم يبلغ النسب المنشودة خاصة في الأرياف وضواحي المدن الكبرى.

- لوحظ التأخيرات الكبيرة في انجاز بعض المدارس وكذا النقص الملحوظ في إيجاد المعلمين الأكفاء.إلغاء تكميليات التعليم التقني والتعليم الفلاحي على الرغم من أن هذه التكميليات كانت الأساس لتكييف تربيتنا مع حاجات التنمية.[1]

## 4-3 المرحلة الثالثة:المخطط الرباعي الثاني(1974-1977)

كانت حصة قطاع التربية و التعليم في هذا المخطط ما يقارب 4.82%من الميزانية العامة للدولة أي ما قيمته 5.84م.د.ج.

تم إدخال تعديلات ضمن مشروع أولي لإصلاح التعليم الابتدائي الذي زكي فعلا ولكن لم يشرع في تطبيقه إلا خلال الخطة الثانية (1974-1977) ولم تصدر النصوص ذات الأهمية القصوى إلا في أفريل 1976 ولم يشرع فعلا في تنصيب المدرسة الأساسية إلا ابتداء من الموسم الدراسي(1980-1981) بعد قرار اللجنة المركزية في دورتها الثانية من 26 إلى 30 ديسمبر 1979.

وأهم منجزات المنظومة التربوية خلال المخطط الرباعي الثاني تتلخص فيما يلي:

- الشروع ابتداء من الموسم الدراسي(1975-1976) في تعميم الإصلاح التربوي الذي أقره الميثاق الوطني وصادق عليه المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني.

- إعطاء عناية خاصة للتعليم التقني والمهني في إطار إصلاح التعليم الثانوي والعمل على توسيع مجالاته وتمكينه مستقبلا من استقطاب أغلبية خريجي المدرسة الأساسية الشروع في استكمال تعريب مادة الحساب في المرحلة الابتدائية.

- الرفع من نسبة التعريب بأقسام التعليم المتوسط والفروع العلمية بالتعليم الثانوي.

[1]- **موقع وزارة التربية الوطني**، إحصائيات 2023-2023/03/5 على الساعة 15:00 مساءا.

اعتبر الموسم الدراسي(1976-1977) موسم توحيد المنظومة التربوية كما نص عليه المرسوم الخاص بإدماج المؤسسات الحرة ضمن التعليم العمومي الحكومي، ولكل هذه الاعتبارات يمكن أن نقول أن هذا الموسم يعتبر بحق موسم ولادة المدرسة الجزائرية الحقيقية[1].

أما بنية التكوين المهني فتفرعت إلى فرعين أساسين وهما فرع التكوين المهني القصير وهو يسعى إلى تكوين عمال مؤهلين أو مهنيين من المستوي الثالث كمساعدين في التعليم مثلا ثم فرع التكوين المهني الطويل لمدة ثلاث سنوات وهو يهدف إلى تكوين الأطر المتوسط من المتوسطة من المستوى الرابع وبعد تدريب كاف في الميدان والورشات الملائمة.

تتميز هذه المرحلة بتطبيق نظام المدرسة الأساسية التي قسمت إلى مرحلتين:

- مرحلة ابتدائية مدتها ست سنوات وتستغرق ست سنوات(من6سنوات حتى سن 12سنة)

- مرحلة ما فوق الابتدائية ويطلق عليها مرحلة التعليم المتوسط وتستغرق ثلاث سنوات(من 13 سنة إلى 15 سنة).وتظهر في هذه المرحلة الأهداف من التعليم الأساسي في ربط الفكر بالعمل وتكوين مواطن صالح متعدد التخصصات.[2]

### 4-4 المرحلة الرابعة:المرحلة التكميلية(1978-1979):

ولقد كانت حصة قطاع التربية و التعليم في هذه المرحلة ما يقارب 3.14%من الميزانية العامة للدولة، أي ما قيمته 3,38م.د.ج وأهم المكاسب التي أحرزتها المدرسة الجزائرية خلال هذه السنة ما يلي:

---

[1]- الطاهر زرهوني ، مرجع سابق ، ص53،54.

[2]- رابح تركي،**أصول التربية والتعليم**،المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1990، ص 105.

- ارتفاع أعداد التلاميذ في التعليم الابتدائي سنة (1976-1977)من02.782 إلى 2972,242 سنة (1978-1979)أي بزيادة: 190.198 تلميذ.

وفي هذا الصدد انعقد في بداية في بداية جويلية 1979 بالعاصمة ملتقى ضم الإطارات العاملة في حفل التربية وقد كان هذا الملتقى الذي دخل في إطار تحضير السنة الدراسية(1979-1980)مناسبة لوزير التربية ليحدد منطلقات وأسس النظام التربوي في الجزائر على ضوء توجيهات ومقررات المؤتمر الرابع لجبهة التحرير الوطني وأحكام الأمر المتعلقة بالتربية والتكوين الصادر في 16 أفريل 1976و انطلاقا من الحرص على توحيد أفكار المتخرجين منها[1].

## 4-5 المرحلة الخامسة:الإصلاح التربوي (1980-1990)

### _ إصلاح المدرسة الأساسية

إن أهم حدث عرفته المنظومة التربوية في هذه الفترة يتمثل في إصلاح المدرسة الأساسية التي تم تنصيبها ابتداء من السنة الأولى وذلك للعام الدراسي(1980-1981) فما هي بالضبط هذه المدرسة الأساسية التي أحدثت هذه الضجة داخل وخارج محيطها؟

فيمكن تعريفها على ضوء وثائق الإصلاح بأنها البنية التعليمية القاعدية التي تكفل لجميع أطفال تربية أساسية واحدة لمدة تسع سنوات تسمح لكل تلميذ بمواصلة التعليم الى أقصى ما يستطيع نظرا لمواهبه وجهوده كما تهيئه في نفس الوقت وتعده إلى الالتحاق بوحدات الإنتاج أو بمؤسسات التعليم المهني فتعتبر من جهة أخرى مدرسة شاملة متعددة التقنيات يتكامل فيها العلم بالتطبيقات العلمية وبترجمة المعارف النظرية إلى مهارات أو مواقف إجرائية وتتجسد في النهاية عناصرها و اختياراتها الأساسية[2].

**- ضمان قدر متساو من المعلومات لكل طفل:**

[1]- الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص56، 57.

[2]- الطاهر زرهوني، المرجع نفسه، ص 121، 122.

تعتبر مرحلة التعليم الأساسي مرحلة إلزامية موحدة البرامج التكوينية، ونتيجة لاختلاف مستويات الذكاء بين التلاميذ فقد وحدت حصص خاصة للتلاميذ المتخلفين والضعفاء في بعض المواد، حتى يتمكنوا من اللحاق بزملائهم وتدارك النقص قبل فوات الأوان، أما بالنسبة للتلاميذ غير المتكيفين مع النظام الدراسي من متخلفين عقليا ومعتوهين، الذين يحتاجون إلى عناية خاصة، فتمنح لهم تربية خاصة في المدارس المتخصصة، حتى ينالوا نصيبهم من العناية والاهتمام.

**-توحيد لغة التعليم:**

يتم القضاء على ازدواجية اللغة في التعليم الأساسي، وتأخذ اللغة العربية مكانتها اللائقة بها كلغة لتدريس كل مواد هذه المرحلة الدراسية، ولا تكون اللغة الفرنسية إلا لغة أجنبية ثانية، مثلها مثل غيرها من اللغات الحية كالانجليزية والاسبانية يستحسن تعليمها عملا بالحديث الشريف "من تعلم لغة قوم أمن شرهم".

**- ربط البرامج التعليمية بالقيم العربية الاسلامية:**

تسهل المدرسة الأساسية تفاعل التنظيم التربوي مع الوسط الاجتماعي بعاداته وتقاليده ويساعد في تعريف النشء على دينه ومقوماته الحضارية.

**- تعويد التلميذ على العمل اليدوي و ترغيبهم فيه:**

تهدف المدرسة الأساسية إلى ربط الدراسة بالعمل وتقدم للتلاميذ حدا مقبولا من المعلومات المهنية والتقنية، لتمكنهم من التكيف مع الحياة العملية و فهم المعلومات وحب العمل اليدوي.

**- مراعاة نمو قدرات الطفل عند وضع البرامج:**

يعتبر النمو النفسي والجسمي للطفل أهم عامل يجب اعتباره عند وضع أي نظام تربوي عصري، هذا ما أخذت به المدرسة الأساسية حيث قسمت مراحل التعليم إلى ثلاث مراحل مناسبة لمختلف أطوار النمو عند الطفل، كما هو موضح فيما يلي:

أ-**الطور الأول:** من 6 إلى9سنوات وتسمى هذه المرحلة القاعدية ويتم فيها نمو الجوانب النفسية الحركية

ب-**الطور الثاني:** من سن 10إلى 12 سنة وتسمى هذه المرحلة مرحلة التيقظ وهي الفترة ما قبل المراهقة وأهم الخصائص النفسية التي يتميز بها الطفل في هذه المرحلة سرعة النمو، نمو التفكير المجرد وظهور القدرة الإبداعية ثم تطور الروح الجماعية.

ج-**الطور الثالث:** من سن 13 سنة إلى 15 سنة وهي مرحلة التوجيه وتمثل فترة المراهقة، و أهم الخصائص النفسية التي يتميز بها المراهق تتمثل في القدرة على الاستدلال ونمو الشخصية وتكوين نظرة أخلاقية والرغبة في التعبير والتحكم والتأثير، ثم تيقظ الحوافز المهنية و التفكير في المستقبل[1]

## 4-6 المرحلة السادسة: المخطط الخماسي الأول(1980-1984)

لقد كانت حصة قطاع التربية و التعليم في هذا المخطط ما يقارب(11.72%) من الميزانية العامة للدولة، أي ما قيمته (65.70% م.د.ج) وكانت أهم المنجزات التي ركزت عليها المنظومة التربوية في المخطط الخماسي الأول نذكر ما يلي:

**أولا:** ركز هذا المخطط على الأسبقية التي استحقها التكوين بصفة عامة وتخطيط تكوين الأصناف التي يحتاج إليها التعليم الثانوي بصفة خاصة، كما ركز على أهمية تدعيم جهاز تكوين المؤطرين.

**ثانيا:**شرع في تنصيب المدرسة الأساسية في الموسم الدراسي(1980-1981).

[1]- بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 46 ،47، 48.

**ثالثا:** الشروع في عملية التوجيه نحو الشعب التقنية في الموسم الدراسي(1981-1882) رغم أن إصلاحات المنظومة التربوية كانت مقررة في هذا الشأن منذ 1976.

**رابعا:** كان عدد أساتذة التعليم التقني للجزائريين ضئيلا جدا بحيث تم توظيف عدد كبير من المتعاونين الأجانب حتى بلغ عددهم في الموسم الدراسي (1982_1983) نسبة 80% و يرجع ذلك إلى انعدام مؤسسات خاصة بتكوين أساتذة التعليم التقني.

## 4-7 المرحلة السابعة: المخطط الخماسي الثاني (1985_1989)[21]

لقد كانت حصة قطاع التربية والتعليم في هذا المخطط ما يقارب 01.10% من الميزانية العامة للدولة، أي ما قيمته 18.02 م.د.ج وأهم منجزات المنظومة التربوية في المخطط الخماسي الثاني نذكر ما يلي:

- إصلاح التعليم الثانوي الذي لم يشرع في تنصيبه وتطبيقه إلا بمناسبة الموسم الدراسي(1985-1986) أي السنة التي أنشئت فيها الجذوع المشتركة تفرعت على شعب عديدة بعد حذف الجذع المشترك الوحيد الذي يحتوي فقط على التقني والرياضي والتقني الصناعي.

- إحداث شعب تقنية جديدة كالبيوكيمياء والإعلام الآلي والكيمياء الصناعية والزراعية وكذلك في مجال إقامة إصلاح التعليم الثانوي، ثم ابتداء من السنة الدراسية(1985-1986) إدخال تعاليم اختيارية على مستوى مجموعة مؤسسات التعليم الثانوي.

- تم إنشاء عدة متاقن وتخفيض التوقيت الخاص بالمواد التقنية بدون تغيير في أهدافها ورغم هذا المخطط المحكم والإجراءات التي اتخذت الدولة الجزائرية لإصلاح المنظومة التربوية في هذه الفترة إلا أن المدرسة الأساسية لم تستطع تحقيق طموح الشعب الجزائري

[1]- **موقع وزارة التربية الوطنية**، على الساعة 15،00 مساءا.

في التطور العلمي والتكنولوجيا ويرجع ذلك لجملة من النقائص والسلبيات التي اعترضت طريق المدرسة الأساسية أثناء تطبيقها على أرض الواقع، ونذكر منها[1].

نقص الترابط والتجانس والتكامل بين المواد وتعدد التقنيات ولا سيما إذا كانت ملقنة من طرف عناصر لم يحسنوا بعد تفهمها بصفة كلية أو حاجة إلى تكوين إضافي أو رسكلة حتمية في عدم الاهتمام بالكتابي لفائدة الشفهي وذلك رغم النسبة المرتفعة الممنوحة لمواد الخطية والتي تتراوح بين 55% إلى 77%

بحيث يلاحظ أن التلميذ المنتمي إلى الطور الثاني مثلا لا يحسن أحيانا لا القراءة ولا الكتابة الشيء الذي يمنعه من الانتقال إلى السنة السابعة عملا في ذلك بتطبيق سنة القبول المحددة من طرف الجهات المعنية كما يلاحظ التلميذ في الطور الثالث عاجز كذلك عن الكتابة الصحيحة السليمة[2].

## 4-8 المرحلة الثامنة: الإصلاح في الفترة من 1990 إلى 2007

عرفت هذه المرحلة عدة محاولات للتحسين مست مختلف أطوار التعليم، انطاقا من أن البرامج المدرسية مكثفة وغير منسجمة مع التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تمثلت أهم الإجراءات فيما يلي[3]:

- تكييف أمرية 76 حتى تواكب التغيرات.

- إجراء تعديلات جزئية سنة 1989 على برامج المواد الاجتماعية، ثم مجموع المواد سنة 1993 في إطار تخفيف المحتويات مع إعادة الصياغة سنة 1996.

- إدراج الإنجليزية في الطور الثاني من التعليم الأساسي(كلغة أجنبية أولى).

[1]- **موقع وزارة التربية الوطنية**، مرجع سابق.

[2]- الطاهر زرهوني، مرجع سابقن ص 130- 131.

[3]- بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 49.

- محاولة تطبيق المدرسة الأساسية المندمجة في المجال البيداغوجي والتنظيمي والإداري والمالي.

- إنشاء المجلس الأعلى لتنسيق الإصلاح سنة 1996.

- إصلاحات اللجنة الوطنية 2001.

**أولا _ المجلس الأعلى للتربية[1]:**

يقضي الإصلاح وضع استراتيجيات مدروسة، وهياكل خاصة للمتابعة، ووعيا في الجزائر عند رغبتها في الإصلاح الشامل أنشأت المجلس الأعلى للتربية للإشراف على العملية الإصلاحية التربوية، ويعد المجلس الأعلى للتربية تجربة تستدعي الوقوف عندها.

**أ_ الهيكل التنظيمي للمجلس الأعلى للتربية:**

تحدد المجلس الأعلى للتربية بموجب المرسوم الرئاسي بتاريخ 12 نوفمبر 1996، يتكون من 156 عضوا يتوزعون في خمس لجان لها مهام مختلفة ومتكاملة محددة بموجب المرسوم(101/96) في المادة 25، هي :

**لجنة التعليم:**

وتتكفل بتصور الاختيارات الأساسية والتوجيهات العمة في ميدان التعليم.

**لجنة التكوين:**

وتتكفل بتحديد إستراتيجية منسجمة وعقلانية لتكوين المكونين ووضع إستراتيجية تأهيل وتكييف مهني.

- **لجنة البحث الدراسات الاستطلاعية:**

[1]– اللجنة الوطنية للإصلاح، مرجع سابق، ص 15.

تضطلع عناصر إستراتيجية منظومة التربية والتكوين.

**- لجنة المتبعة والتقويم:**

ومهمتها تقويم ظروف تطبيق السياسة الوطنية للتربية والتكوين.

**لجنة العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي:**

تراعي مدى تحقيق أهداف سياسة ملائمة التكوين مع التشغيل

**- مهام المجلس الأعلى للتربية:**

يقدم المجلس تقارير سنوية غلى رئيس الجمهورية عن حال قطاعات التربية والتكوين ومقترحاته للتعديل من حيث الأهداف والبرامج والطرق، ويعطي رأيه في كل القرارات الصادرة بشأن الإصلاح لقطاعي التربية والتكوين، وقد حددت المادة(5) من المرسوم (101/96) مهام المجلس فيما يلي[1]:

- يشارك في إعداد وتقويم السياسة الوطنية للتربية والتكوين قصد المساهمة في ضمان الانسجام الشامل للمنظومة التربوية وتحسين مردودها وانسجامها مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- يدرس ويبدي رأيه في كل ما يتعلق بالتربية والتكوين في جميع المستويات ومختلف الجوانب.

- يضمن ديمومة التشاور داخلة بين كافة أطراف منظومة التربية والتكوين.

- يساهم في إعداد قواعد آداب المهنة وأخلاقها ومقاييسها في الميدان التربية والتكوين.

[1]- بوفلجة غياث، **التربية والتكوين بالجزائر**، مرجع سابق ص ص 170، 175.

– يقترح العناصر الأساسية الإستراتيجية لتنمية شاملة ومنسجمة ومتجانسة لمنظومة التربية والتكوين وفق المقاييس والمعايير العالمية والمعمول بها، والقيم والهوية الثقافية للمجتمع الجزائري.

– تلقين قيم ثورة نوفمبر 1954 ، من خلال تدريس التاريخ الوطني والثقافة الوطنية.

– دراسة مشاريع الإصلاح التي تبادر بها القطاعات المكلفة بالتربية والتكوين وتقديم ىراء حولها.

– تقويم تنفيذ السياسة الوطنية في التربية والتكوين.

– إنجاز البحوث والدراسات التي تفيده أو تكليف من ينجزها

– متابعة التطورات الكبرى على الصعيد الدولي في مجال التربية والتكوين.

في الأخير فالمجلس الأعلى للتربية لم يدوم طويلا لأن بانتقال السلطة إلى رئيس جديد قام بإلغاء غالبية المجالس الاستثنائية التي أنشأها الرئيس اليمين زروال، وعوض بلجنة مؤقتة محددة المهام والآجال لتقديم تقريرا وتوصيات لإصلاح المنظومة التربوية[1].

**ثانيا_ اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية:**

نصب الرئيس عبد العزيز بوتفليقة اللجنة الوطنية لإصلاح المنظمة التربوية بتاريخ 13ماي 2000 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 101–2000 المؤرخ في 9 ماي 2000، وتتألف اللجنة من 158 عضوا. بعد حوالي تسعة أشهر من الأشغال قدمت اللجنة مشروعها.

**– مهام اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية:**

حدد المرسوم رقم:101 المؤرخ في 9ماي 2000 مهام اللجنة، وأعضائها ومنحها الصلاحيات التالية

[1]– بوفلجة غياث، مرجع سابق ص 180.

- إجراء تقييم للمنظومة التربوية القائمة قصد إعداد تشخيص موضوعي ومفصل لجميع عناصر المنظومة التربوية ودراسة إصلاح كلي وشامل للمنظومة التربوية على ضوء هذا التقييم.

- اقتراح مشروع يحدد العناصر المكونة لسياسة تربوية جديدة على الخصوص اقتراح مخطط رئيسي يتضمن المبادئ العامة والأهداف والاستراتيجيات والآجال المتعلقة بالتنفيذ التدريجي للسياسة التربوية الجديدة من جهة وتنظيم المنظومات الفرعية وكذا تقييم الوسائل البشرية والمالية الواجب توفيرها من جهة أخرى.

- تقديم نتائج أشغالها في تقرير عام يستخدم كأساس لإصلاح المنظومة التربية والتكوين في أجل تسعة أشهر من تاريخ تنصيبها.

- دراسة واقتراح تقرير مفصل للتدابير التي تراها ضرورية وعاجلة لتطبيقها في ميادين ذات ذات أولوية مباشرة مع الدخول المدرسي الذي يلي تاريخ تنبيها في إطار المسعى العام لمهمتها وعلى أساس التشخيص الذي تعده.

- تؤهل اللجنة في إطار إنجازاتها للقيام بما يلي:

- تطلب من الإدارات والهيئات العمومية إبلاغها بجميع الوثائق والدراسات والمعلومات الإحصائية أو غيرها المتعلقة بالمنظومة التربوية التي من شأنها أن تكمل استعمالها.

- تستلم جميع الدراسات ذات الصلة بمهامها.

- تستمتع إلى كل شخص يكتسي الاستماع إليه فائدة في تسيير أشغالها.

**أهداف اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية:**

تسعى إلى تحقيق ما يلي:

– التحقق في إطار تشخيص المنظومة التربوية من النتائج المسجلة الإيجابية منها والسلبية مع تحليل أسبابها العميقة وآثارها.

– تحليل التحديات الجديدة التي لابد أن تواجهها وتحديد المتطلبات الضرورية لتكوين مواطن قادر على التفتح والمساهمة في تنمية الوطن والتكيف مع عالم يتسم يتطور المعارف والتحولات والتغيرات الثقافية والعلمية والتقنية والتكنولوجية.

– اقتراح الإجراءات الكفيلة بالسماح للناشئة الجزائرية بالاستفادة من تعليم قاعدي إلزامي ومجاني وضمان التكافؤ لها في فرص النجاح في تمدرسها.

– التأكيد على الظروف الكفيلة بضمان النجاح الأكبر عدد من التلاميذ على أساس قدراتهم بوضع آليات من شأنها التقليل من الرسوب والتسرب، وبالتكفل بالتلاميذ ذوي الحاجات الخاصة والقدرات المتميزة[1]

**خامسا: مبادئ الإصلاح التربوي**

أصبح من المؤكد أنه مع زمن المعلوماتية والتطور التكنولوجي المتسارع، سيكون الفرد في حاجة إلى مفاهيم واتجاهات ومهارات تتسم بالجدية، لكي يستطيع أن يعايش المستقبل بكل تحدياته وصراعاته، فلقد أثارت الثورة العلمية والتكنولوجية اهتماما جديدا في مجال بناء المناهج وتطويرها خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين التعليم الأكاديمي والمهني فقد بدأت الدول المتقدمة في البحث عن أساليب وصيغ جديدة للمناهج تربط فيما بين العلم والعمل، بين النظرية والتطبيق، لأنه لم يعد من المقبول أن نتصور أن يكون هناك منهجا ثابتا وجامدا على الدوام لا يستجيب لمقتضيات التغيير والمراجعة والتطوير ومن

[1]– اللجنة الوطنية للإصلاح التربوي ، مرجع سابق ص 14 ، 15 ، 16 .

هنا فإن إصلاح المنهاج يعد جانبا أساسيا في إطار أي نظرية يتبناها واضعو المناهج كما أن للإصلاح مبرراته فإنه أيضا يستند إلى العديد من الأسس التي يقوم عليها وهي[1]:

**5-1استناد عملية الإصلاح التربوي إلى فلسفة تربوية واضحة المعالم:** إن الفلسفة التربوية هي التي تحدد وجهة النظر للطبيعة الإنسانية والأهداف، وما لم تكن لدينا فكرة سليمة واضحة عن كل أمر من هذه الأمور، فإن المنهج قد يتعرض للخطأ والتناقض ولعل أوضح دليل هي الفلسفة التي حددت مفهوم الطبيعة الإنسانية وعلى هذا تتحدد الأهداف التربوية التي نسعى إلى تحقيقها فالفلسفة التربوية المنشودة يجب أن تكون واضحة ومحددة، حتى تتحدد وجهة النظر السليمة حول الطبيعة الإنسانية فتأتي العملية التربوية محققة للأهداف المنشودة منها، ولا تتعرض للارتجال والخطأ إذ يمكن القول بأن الإصلاح الذي يستند إلى فلسفة تربوية واضحة يكون هادفا يستمد أهدافه من فلسفة تربوية سليمة ومن خصائص البيئة ومطالب النمو وحاجات المجتمع[2].

**5-2 استناد الإصلاح التربوي إلى دراسة علمية للمتعلم:** أي أن ينبع التطوير من حاجات التلاميذ إذ يتميز تلاميذ كل مرحلة تعليمية بخصائص نفسية وجسمية وعقلية واجتماعية، تختلف عن غيرهم في المراحل الأخرى، لذا يجب أخذها بعين الاعتبار عند القيام بالتطوير[3] ذلك أن التربية عملية تهدف إلى مساعدة التلاميذ على النمو الشامل من خلال المنهج، ولهذا يجب مراعاة خصائص نمو التلاميذ في كل مرحلة عمرية، عند

---

[1]- أحمد حسين اللقاني، فارعة حسين محمد، **منهج التعليم بين الواقع والمستقبل**، عالم الكتب مصر 2001، ص 266.

[2]- علي راشد، **مفاهيم ومبادئ تربوية**، سلسلة المعلم الناجح ومهاراته الأساسية الكاتب الأول، دار الفكر، القاهرة، 1999، ص 191.

[3]- صلاح عبد الحميد مصطفى، **المناهج الدراسية عناصرها و أسسها و تطبيقاتها**، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2000، ص 174.

تخطيط وتطوير المنهاج عن طريق تتبع الدراسات والأبحاث النفسية والتربوية للاستفادة من نتائجها[1].

**5-3 استناد عملية الإصلاح التربوي على دراسة المجتمع:**إن أي إصلاح تربوي لا يجب أن ينظر له بمغزل عن القطاعات الأخرى، فهو يؤثر فيها ويتأثر بها لذلك يكون من الضروري أي يكون الإصلاح التربوي في ضوء إستراتجية واضحة تراعي التحولات الاقتصادية، والسياسية والاجتماعية المحلية والدولية، والملاحظ أن هناك خللا في النظم التربوية في معظم البلدان العربية ويظهر هذا الخلل في تفكك الروابط بين التربية وحاجات التنمية الشاملة وهذا يجعل التربية في معظم البلدان العربية عاجزة أن تضطلع بذورها الأساسي، المتمثل في تكوين القوة العاملة اللازمة لمختلف القطاعات[2].

**5-4 أن يكون الإصلاح التربوي عملية تخطيط شاملة:**

فالتعليم ينظر إليه على أنه نظام وكل نظام يتكون من عدد من الأجزاء المترابطة فيما بينها، ونجاح التطوير يتوقف على تطوير جميع أجزائه لأن التغاضي عن **أي** عنصر يعني إهمال أحد الجوانب وهو ما يؤثر سلبا على النتاجات التعليمية[3].

فالمنهاج الذي هو أساس العملية التربوية بناء هندسي متكامل يتضمن العديد من المكونات، مثل الأهداف، المحتوى، والطرق والوسائل التعليمية، وأوجه النشاط والتقويم وقيمة المنهج تتوقف في المقام الأول على ما بين هذه المكونات ومن هنا فإن التطوير يجب أن يستند إلى عملية تخطيط تشمل كل هذه المكونات وإذا اقتصر على أحدها فإنه لا يعدوا أن يكون تعديلا قاصرا فالإصلاح الصحيح هو الذي يشمل كل مكونات المنهج[4].

---

[1]- فوزي طه إبراهيم، رجب أحمد الكلزة، **المناهج المعاصرة، منشأة المعارف مصر**،2000، ص 349.

[2]- محمد متولي نعيمة، **القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي**،الوضع الراهن واحتمالات المستقبل، الدار المصرية اللبنانية القاهرة، مصر، 1996 ، ص 205.

[3]- صلاح عبد الحميد مصطفى، مرجع سابق ص173.

[4]- علي راشد مفاهيم ومبادئ تربوية، مرجع سابق، ص ص 191، 192.

**5-5 أن يكون الإصلاح التربوي عملية تعاونية:** فتطوير التعليم ليس بالشيء البسيط الذي يمكن أن يقوم به فرد معين، لذا فإن التطوير ليكون فعالا لابد من إشراك كل الأطراف التي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بالتعليم[1]، ولا يقصد بإشراك كل هذه الأطراف في عملية التطوير أن يكون لكل طرف دور متساو مع دور الآخرين عند التطوير إذ ليس من المعقول أن تكون هناك مساواة بين رأي التلميذ ورأي خبير في المناهج وإنما المقصود أن تتاح الفرصة لكل فرد أن يعبر عن رأيه ويبين وجهة نظره4[2] فهو بهذا عملية تعاونية ينبغي أن يشترك فيها خبراء المناهج والمختصون في المادة والمدرسون والتلاميذ وأولياء الأمور، ولعل أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير المناهج اشتراك المعلمين والتلاميذ.

**5-6 أن يتسم الإصلاح التربوي بالعملية والمرونة:** وتعني العملية وجود تكامل بين الأسس والمقترحات النظرية وبين إمكانيات التطبيق الممكن توفيرها فعلا، أما المرونة فتعني قدرة التعليم على التكيف في مختلف البيئات.

**5-7 أن يستند الإصلاح التربوي على الأسلوب العلمي:** فالإصلاح التربوي ينبغي أن يستند على دراسة علمية للتلميذ وخصائصه، وللمجتمع والبيئة المحلية، والثقافة المجتمعية والعالمية، وأن يعتمد على بيانات علمية دقيقة ويخضع للمتابعة العلمية[3].

**5-8 تكوين المعلم:** يعتبر المعلم العنصر الأساسي في أي إصلاح تربوي لأنه أكبر مدخلات العملية التربوية، ومكانة المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيسي في تحديد نوعية التعليم واتجاهاته، وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال، فهو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية، وهو

[1]- صلاح عبد الحميد مصطفى، المرجع نفسه، ص 174.

[2]- علي راشد المرجع نفسه، ص 194.

[3]- صلاح عبد الحميد مصطفى، مرجع سابق، ص 175.

مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرائق التعليم الذاتي التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم.

لقد أدت التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات إلى تغيرات في غايات التربية وأهدافها، إلى تحولات في دور المعلم الذي أصبح موجها ومنشطا أكثر من كونه ملقنا للمعرفة، فوفق هذه التحولات تحول دور المعلم إلى مرشد لمصادر المعرفة والتعليم، ومنسق لعمليات التعليم ومصحح لأخطاء التعلم، وهي تستلزم معلما من طراز ملائم للأهداف المحددة وتكوينا مستمرا له على التجديد التربوي فلم يعد التدريس ينحصر كما هو متعارف عليه في نقل المعلومات وإيصال الأفكار وشرح المفاهيم وتقويم أداء التلميذ، بل أصبح على المربي أو المعلم أن يساهم في بناء شخصية التلميذ وامتلاكه للمهارات الضرورية لأجل التعايش مع المجتمع، وهذا يقتضي أن يمتلك المربي المهارة الكافية[1]، لتمكين المتعلمين من الربط بين ما هو نظري وما هو عملي وإبقاء المتعلم على صلة بواقعه، مما يتطلب استمرارية نمو المعلم معرفيا ومهنيا بشكل يتناسب مع تسارع النمو المعرفي.

**5-9 إدخال التكنولوجيا في التعليم:** إن العصر الذي نعيشه عصر الانفجار المعرفي، الذي تراكمت فيه المعرفة وتزايدت بمعدلات فاقت كل التوقعات البشرية، ولقد أدى ذلك إلى فرض ضغوط عديدة على المناهج الدراسية، فهناك موضوعات قلت أهميتها ومازالت تحتل مكانا بارزا في المناهج التقليدية، بينما ظهرت موضوعات جديدة ذات أهمية كبيرة، ولم تتطرق إليها المناهج من قريب أو بعيد.

إن نظم التعليم الحالية والمستقبلية مطالبة بتعليم المزيد والمزيد من الأفراد، وأن مستوى تعلم هؤلاء الأفراد ينبغي أن يكون على درجة عالية من الكفاءة ولكي تستطيع التماشي مع التغيرات الحادثة، وإذا كانت التكنولوجيا قد استخدمت في التعليم من زمن بعيد، فقد زادت

[1]- عبد العزيز بن عبد الله السنبل، **التربية في الوطن العربي على مشارف القرن العشرين**، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2002 ص 127.

ضرورة استخدامها في هذا العصر، في مختلف مجالات التعليم، وبذلك يصبح استخدام التكنولوجيا في التعليم أداة حقيقية داخل الفصل وخارجه، وتكون كذلك أساسا يعتمد عليه المعلم، إذا أراد أن يمارس عملية التعليم الذاتي[1].

**5-10 أن يكون الإصلاح عملية مستمرة:** يجب أن تكون عملية التطوير مستمرة، وأن تستخدم فيها الأساليب العلمية المتنوعة، حتى تنهض بالمناهج لتساير ما يحدث في المجتمع مع تحديات ذاك أن المجتمعات تتصف بالديناميكية، إضافة إلى التحديات فإن هناك تطورا كبيرا وتقدما في المواد الدراسية نتيجة الانفجار المعرفي، وفي مجال المناهج بصفة خاصة، ولعل أوضح مثال على ذلك ظهور المنهج التكنولوجي كتنظيم منهجي جديد[2].

**5-11 أن يتسم بمسايرة الاتجاهات التربوية المعاصرة:** يتأثر الإصلاح بالأساليب التي تستخدم في التعليم ولقد تطورت الاتجاهات التربوية فيما يتعلق بأساليب التعليم أهمها:

- يتم التعليم عن طريق نشاط التلاميذ ومشاركتهم في العملية التعليمية.
- انتقال اهتمام التربية من الكم إلى الكيف.
- استخدام تقنيات التعليم في التعلم[3].

كانت هذه إذن جملة المبادئ التي يجب الالتزام بها من أجل إصلاح النظام التربوي وكذا الأسس السليمة التي يجب إتباعها لتحقيق الهدف المطلوب، وهي تجعلنا نفكر مليا في إصلاح التعليم، والإصلاح لا يؤتي نتائجه كاملة إلا إذا بدأ بإصلاح المستوى القاعدي في الابتدائي والثانوي، وامتد بعد ذلك إلى المستوى الجامعي، فالمتعلم في الجامعة يقضي ثلث الفترة التي يقضيها في المراحل السابقة، مع التسليم بأن المشكلة ليست من أين نبدأ

[1] – أحمد حسين اللقاني، مرجع سابق، ص 82.

[2] – عبد العزيز بن عبد الله السنبل، مرجع سابق، ص 126.

[3] – علي راشد، مرجع سابق، ص 196

بالفعل ولذلك بدأت بوادر الإصلاح دائما من المرحلة القاعدية لتنتشر آثارها في النسق التعليمي بأكمله[1].

**سادسا:شروط نجاح الإصلاح التربوي**

يحدد آدمز وزميله عدة شروط لنجاح الإصلاح التربوي وتتمثل في:

_ الدقة في تحديد المشكلة الرئيسية أو مسبباتها التي تتطلب حلا.

– وجود بدائل للحلول المتاحة ودقة الاختيار من بينها.

– الدقة في تحقيق التجديد المطلوب بتوفير الظروف الملائمة للتطبيق.

– عمل التقويم المناسب[2].

– وجود كفاءات بشرية مؤهلة وقادرة على التغيير ومؤمنة به.

– توافر وعي تام بالمشكلات التي يعانيها النظام وبحاجة إلى الإصلاح التربوي.

– وجود إرادة حقيقية للتغيير والإصلاح التربوي.

– توافر موارد مالية كافية تستطيع مواجهة متطلبات الإصلاح التربوي.

– توافر معلومات ومعطيات صحيحة عن النظام التربوي تؤكد ضرورة الإصلاح والحاجة إليه، وهذه المعلومات لا يمكن الحصول عليها بمجرد الاستماع إلى الانطباعات العابرة والانتقادات العامة التي لا تستند إلى دليل ولا تستخلص من دراسة[3].

إضافة إلى ما سبق فإنه يجب مراعاة:

[1]– محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، جامعة منتوري، قسنطينة ،الجزائر، 2001 ص 30.

[2]– محمد منير مرسي، **الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث**، عالم الكتاب، مصر، 2002، ص 112.

[3]– عبد القادر فضيل، **المدرسة في الجزائر حقائق وإشكالات تقديم عبد الحميد مهري**، جسور للنشر الجزائر، 2009 ص 106.

1- القيم والمبادئ والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع: لأن الإصلاح التربوي بأي شكل من الأشكال لا يمكن أن يتجاوز البعد القيمي للمجتمع، إذ يعمل المجتمع بقدر ما يملك من إمكانات على الاحتفاظ بمقوماته والتمسك بها والاعتزاز بها عبر الأجيال المختلفة، وخاصة المتعلقة منها بالجانب العقائدي والفلسفي للمجتمع، في الوقت نفسه الذي يسعى المجتمع للعمل من أجل تحقيق التقدم والتطور الذي يتماشى وفق الثوابت[1].

2- من الضروري أن تكون الأهداف محددة بشكل دقيق وواضح وخالية من التناقض بحيث يجب أن لا تعبر عن أشياء معينة وتضمر أشياء أخرى، كما أن ارتباطها بحاجات المجتمع وفلسفته يعتبر شيئا ضروريا لأن الفلسفة التربوية للمجتمع تمثل المرجعية التي تشتق منها الأهداف، كما يجب أن تتصف بالموضوعية والواقعية، بحيث تصمم في إطار الوسائل والإمكانات المتاحة ويجب أن يراعي في صياغة الأهداف الجوانب التالية:

- أن تكون واضحة الدلالة غير مبهمة ولا غامضة.

- أن تعكس حاجات الفرد والجماعة لتكون خادمة لكل منهما.

- أن تتسم بالاتساق وعدم التناقض والتضاد.

- أن يفهمها ويقبلها كل من يتأثر بها، من مدرسين وأولياء الأمور وعلى اللجنة الموكلة إليها وضع الأهداف أن تتخذ كل السبل الممكنة لإقناع هذه الأطراف بها وألا تضعها موضع التنفيذ إلا بعد التأكد من أن الكل متأثر بها لا تنقصه الحماسة لها والغيرة على تنفيذها.

- أن تكون مرنة وقابلة للتقويم المستمر في ضوء التغيرات المنتظرة حتى تظل ناجحة في وظيفتها،[2] ولهذا فإن الأهداف التي يرسمها القائمون على الإصلاح التربوي، يجب أن

[1]- صلاح الدين عرفة محمود، **المنهاج الدراسي والألفية الجديدة**، مكتبة دار القاهرة، مصر 2000، ص 112.

[2]- لكحل لخضر، **إصلاح المنظومة التربوية في المغرب العربي**، سلسة إصدارات دفاتر المخبر، العدد الثاني، مطبعة القدس بسكرة_ الجزائر، 2006، ص 174.

تتوفر على مجموعة من الشروط لعل أبرزها الوضوح والدقة من جهة، ومراعاة خصوصية المجتمع الذي صممت لأجله من جهة أخرى، كما أن الأهداف يجب أن ترتبط بواقع التلميذ ارتباطا وثيقا.

فالتربية لا يمكن أن تمارس دورها ووظيفتها ما لم ترتبط بالواقع وتعبر عنه، ومن هنا يجب هدم الحواجز التي تقوم بين المدرسة والتعليم والحياة، والغاية هي مدرسة للحياة وليس حياة للمدرسة منفصلة عن الواقع وتجلياته، فمن الخطر كل الخطر أن تتحول المدرسة إلى متحف تاريخي يعيش فيه الأطفال على إكراه منهم[1].

**سابعا:الحلول والتصورات المستقبلية**

أولا: العمل على تعديل بعض التشريعات التي تقف في طريق تحقيق الأهداف المرجوة من التخطيط والعمل على تذليل العقبات التي تسببها بعض الأنظمة والتعليقات الإدارية.

ثانيا: توفير المال اللازم لعملية التطوير التربوي واحتياجات تنفيذ المشروعات من المصادر كافة (موازنة، منح، قروض، مساعدات)، ويجب أن تتطور نسبة الإنفاق من المال اللازم للتعليم مع تطور حجم الموازنة العامة، لأنه لا يمكن للمجتمع من تحقيق التطور دون تعليم، ولا يمكن للتعليم أن يحقق أهدافه في تطور المجتمع دون توافر الاحتياجات اللازمة للتطوير وفي مقدمتها المال اللازم.

وفيما يتعلق بالمنح والفروض، يجب أن تستخدم إلا بما يحقق الأهداف المرسومة وتمويل البرامج التربوية في الخطط التربوية، وبما لا يتجاوز الأهداف والقيم والمعايير التربوية الوطنية، وبما يخدم تعميم الفائدة من هذه المنح والقروض.

[1]– حسين سليمان قورة، **الأصول التربوية في بناء المناهج**، دار المعارف، مصر، ط5، 1988، ص 341.

ثالثا: ضرورة توفير كل ما تحتاجه العملية التعليمية للطالب كمحور لهذه العملية، وللمعلم كأداة ووسيلة تنفيذية تقود العملية التربوية، وباستخدام عناصر تكنولوجيا التعليم التي يجب أن تخدم العملية التربوية بما يعود على تنمية وتطوير محور العملية التعليمية (الطالب).

رابعا: إن عملية للتطوير التربوي عملية مستمرة، ومن هنا لا بد من السعي الدائم لتطوير قدرات ومؤهلات العاملين، في إدارة التخطيط التربوي، وتزويدهم بالمعرفة والمعلومة التي تساعدهم على إنجاز عملهم التربوي من خلال الندوات والدورات وورش العمل.. الخ

من الضروري توافر مجموعة من المتطلبات الضرورية لنجاح عملية التخطيط من حيث التصميم والإعداد والتنفيذ والمتابعة، حيث أن خطوات التخطيط مترابطة ومتكاملة، ولا يمكن أن تكون وحداتها بعيدة عن تنفيذ الأخرى، وتنوع المتطلبات بحسب نوع مراحل التخطيط وعملياته حجما ومستوى، ومجالها المكاني والزمني فكرا وتطبيقا،فإن هذه المتطلبات تؤشر على ما يلي:

– من الضروري وجود جهاز مركزي يعني بالتخطيط ويتمتع بدرجة عالية من القدرة والكفاءة، ويقوم بالإشراف الكامل على عملية التخطيط، ويتحمل مسؤولية إعداد الدراسات التفصيلية المتنوعة وهو ما يحب أن ينهض به جهاز البحث التربوي الذي يجب أن تتوافر له كوادر فنية قادرة على القيام بالبحث من خلال رصد المشاكل والمعوقات والاختناقات التي تعترض مسيرة التقدم التربوي، ويجب عليه أن يقوم بتحديد أولويات البحث التربوي ذات الصلة المباشر بمفاصل العملية التربوية وبما يشمل جوانب العملية التعليمية .

– لابد من توافر قيادات تربوية تفهم طبيعة التخطيط وتعي دوره وأهميته ، وأنه لا يمكن تحقيق تنمية دون تخطيط، وان بدا لبعضهم إمكانية إنجاز بعض جوانب التنمية هنا أو هناك، ولكن هذه التنمية غير شاملة ومشوهة، وانعكاساتها السلبية في كثير من الحالات أكثر من الايجابية.

– من الضروري أن تكون المهام والمسؤوليات واضحة ومحددة لكل العاملين في جهاز التخطيط وان لا تكون هناك ضبابية في فهم الدور الذي يقوم به هذا الجهاز، ولا في التوجهات أو المسار الذي يقود عمل هؤلاء العاملين في جهاز التخطيط.

– إن الخطة التربوية تقوم على إعداد الدراسات التفصيلية وعلى القيام بجمع البيانات والمعلومات وتنظيمها وتصنيفها وتوزيعها، وهو ما يحب أن يتوافر في جهاز جمع المعلومات السكانية والاقتصادية والتربوية ...الخ، حيث لا وجود لخطة تربوية ولا نجاح التخطيط تربوي دون توافر معلومة تربوية دقيقة تعطي تصورا دقيقة عن الواقع التربوي فالمعلومة مهمة جدا في بناء الخطة الوطنية مع ضرورة تدفق المعلومة بين أجهزة التخطيط وأجهزة التنفيذ.

– لابد من توافر سياسات تربوية تتمتع بالموضوعية، وتتسم بالمرونة وتكون قابلة للتطبيق، وتتميز بالثبات، وأن تكون مكتوبة حتى يتم تفسيرها بشكل صحيح، وأنها عامة وليست مفصلة، وان تكون واضحة لجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية.

– من الضروري أن يتمتع الجهاز التخطيطي بسلطة تسهل له القيام باتخاذ القرارات التخطيطية بحيث تكون قراراته نهائية وملزمة لجميع القطاعات ومختلف الوحدات، وإلى جانب سلطة اتخاذ القرار لابد من توافر جهاز فني متنوع الخبرات والكفاءات، وهو ما يجب أن يلتفت إليه القائمون على شؤون التخطيط من توفير كوادر فنية متعددة ومتنوعة لإدارة التخطيط التربوي بدلا من حالة العجز التي تعاني منها جميع المجالات والتخصصات.

– إن الجانب المادي ضروري لجهاز التخطيط نظرا بحاجة التخطيط له، وفي مقدمة ذلك أجهزة التقنية الحديثة مثل الكمبيوتر ونظم المعلومات ...الخ.

– العمل على إعادة خطة تربوية تتمتع بالموضوعية وبمواصفات واقعية يجب تنفيذها من خلال المشاركة الإيجابية للمشاركين كافة في العملية التخطيطية من أجل تضافر كل

الجهود لجعل العملية التخطيطية عملية واقعية معيشة، ومن أجل تحقق الأهداف المرسومة في الخطط.

– لا بد من توافر ثقافة التخطيط لدى القطاعات المعنية كافة سواء في المركز أو الأطراف وعلى جميع المستويات وفي مختلف القطاعات.

– من الضروري توافر الحوافز المعنوية والمادية العاملين في قطاع التخطيط حيث إن هذه الحوافز تشكل دافعية قوية في المشاركة الفعلية في العملية التخطيطية، وتسهم في عملية نجاح التخطيط.

– إن مشاكل التخطيط تعالج بالمزيد من التخطيط بحيث يتم العمل على تعزيز الإيجابيات التي تم إنجازها في الخطة التربوية والعمل على تلافي السلبيات التي لم تساعد الظروف أو واجهت العقبات والمشاكل، ولم يتم التمكن من تلافيها أثناء الخطة وأن يتم رصدها ثانية في الخطة التالية والعمل على تذليل العقبات التي وقفت في طريق التنفيذ.

– علينا أن نفهم أن أساسيات التخطيط الإستراتيجي هي من خلال مشاركة جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، ولا يكون من خلال هذا القسم أو ذاك أو أنه بديل عن التخطيط التربوي، توضع خطة تربوية تهدف لحشد كل الإمكانات من أجل تحقيق أهداف محددة في فترة زمنية محددة.

– إن التطوير التربوي الذي ننشده وصولا إلى تحقيق الأهداف المنشودة بصورة أكثر كفاءة لا بد أن يكون في مقدمة أولويات مفهومنا للتطوير، لأن العملية التعليمة الغاية والهدف الذي ينشدها المجتمع للوصول إلى تحقيق هدف التطور الذي نطمح إليه.

– من الضروري أن نعي الدور الذي يقوم به التخطيط للموارد البشرية ومن هما نؤكد ضرورة توفير كل احتياجات التخطيط من الموارد البشرية المدربة والمؤهلة للقيام بدورها

وأن تعي تماما أن الفائض في العمالة يساوي العجز الذي تعاني منه المؤسسة نظرا للانعكاسات السلبية التي تشكلها البطالة المقنعة في دوائر التخطيط[1].

[1]– غالب عبد المعطي الفريجات، **الإصلاح و التطوير التربوي**، مكتبة طريق العلم، دار دجلة للنشر و التوزيع، عمان، 2015، ص 90_94.

**خلاصة:**

لقد تناولنا في هذا الفصل من البحث الإصلاحات التربوية التي تم تطبيقها في النظام التعليمي الجزائري بهدف تطويره وتحسينه، وشملت هذه الإصلاحات جميع جوانب العملية التربوية، بدا من العناصر المادية، مثل المباني والأدوات والمعدات، مرورا بالعناصر البشرية مثل المعلمين والإداريين والطلاب، وصولا إلى الهياكل والبنى البيداغوجية مثل المناهج الدراسية وطرق التدريس وأساليب التقييم، وتعتبر هذه الإصلاحات عملية مستمرة لا تنتهي بل تتطلب جهودا متواصلة من جميع الفاعلين في المجتمع بما في ذلك وزارة التربية الوطنية والمعلمون والمجتمع المدني، وتهدف هذه الجهود إلى تطوير المنظومة التربوية الجزائرية بشكل شامل وتحسين جودة التعليم على جميع المستويات.

# الإطار الميداني للدراسة

**تمهيد**

أولا: مجالات الدراسة

ثانيا: المنهج وتقنية الدراسة

ثالثا: العينة وكيفية تحديدها

رابعا: تحليل البيانات

خامسا: نتائج الفرضيات

**خلاصة**

**تمهيد:**

بعد استكشافنا للمفاهيم النظرية لبحثنا ننتقل الآن للجانب الميداني الذي يعتبر وسيلة هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع المعلومات وبالتالي فهو أهم عنصر تعتمد عليه البحوث والدراسات ضمن العلوم الاجتماعية حيث يتيح لنا فرصة جمع المعلومات و البيانات من خلال التفاعل المباشر مع الواقع الاجتماعي، وذلك بالربط بين متغيرات الدراسة(العمل النقابي والإصلاحات التربوية الجزائرية) حتى نتأكد من صحة وصدق الفرضية أو عدم صدقها وهذا ما سوف نعالجه في هذا الجانب.

## أولا- مجالات الدراسة:

### 1-1 المجال المكاني للدراسة:

تم إجراء الدراسة الميدانية بمجموعة من المؤسسات التربوية في مدينة المدية المتمثلة في مدرسة " بن جابو الجيلالي" متوسطة " جبارة بوعلام" ثانوية " حنيني عاشور " التي تضم أكبر عدد من المنخرطين في النقابات التربوية.

### 1-2 المجال الزمني:

لقد استغرق البحث الميداني بمدينة المدية مدة 15 يوما ، ابتداء من 2024/05/10 إلى غاية 25/ 2024/05 وقد تم تقسيم الدراسة الميدانية إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: وهي عبارة عن جولة استطلاعية تم فيها التعرف على ميدان الدراسة تضمنت هذه المرحلة إعلام مدير المؤسسة بموضوع الدراسة والاتفاق مع المشرفة التربوية على كيفية التطبيق ومعرفة الجدول الزمني للأساتذة والإداريين وعددهم في المؤسسة وتقديم المعلومات حول كيفية توزيع الاستمارة نظرا لصعوبة ضبط أفراد مجتمع البحث في وقت واحد.

المرحلة الثانية: تم في هذه المرحلة تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها والخروج بنتائج نهائية للدراسة.

### 1-3المجال البشري:

شملت الدراسة 40 أستاذ وإداري منخرط في النقابة في مجموعة من المؤسسات التربوية في ولاية المدية.

**ثانيا- المنهج وتقنيات الدراسة:**

## 2-1 منهج الدراسة:

يعرف الدكتور"عبد الرحمان بدوي" المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عمليته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة[1] من خلال هذا التعريف يتضح لنا بأنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف معين ومن هنا اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره يندرج ضمن أهم المناهج في العلوم الاجتماعية، وباعتباره أكثر المناهج استعمالا من طرف عدة باحثين وعدة طلاب في كثير من الأبحاث والدراسات سواء في العلوم الاجتماعية أو العلوم الإنسانية.

حيث تعددت التعريفات الخاصة بالمنهج الوصفي ومن أهمها تعريف الدكتور" أحمد عظمي" بأنه "أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن اهرة أو موضوع محدد أو فترة أو فترات زمنية معينة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.[2]

لقد تم اختيار هذا المنهج على أساس تناسب خصائصه والهدف منه وطبيعة الإشكالية وكذا اختيار الفرضيات بالإضافة إلا أنه يحقق لنا الهدف من هذه الدراسة في وصف تحديد أبعاد ومؤشرات العمل النقابي ودوره في الإصلاحات التربوية الجزائرية بولاية المدية.

---

[2]- نادية سعيد عاشور، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، مؤسسة حسن راس الجبل حي عمارة ب رقم 3قسنطية ، 2017، ص211_216

## 2-2 أدوات وتقنيات جمع البيانات:

المقصود بالأداة هي الوسيلة المستعملة في جمع البيانات، في البحوث الاجتماعية ويمكن استعمال الكثير منها في بحث واحد إذا اقتضت الضرورة لذلك أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة.[1]

إذ تحتم علينا من خلال بحثنا هذا اختيار أداة الاستمارة.

**الاستمارة:**

تعد استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية، هذا ما يدفع الباحث إلى بذل الجهد من أجل صياغة استمارة البحث بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة.

فمصطلح الإستبانة يشير إلى أداة لجمع البيانات، وهي عبارة عن استمارة بحث ويعرفها "فاخر عاقل" أنها: "أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي، وهي مستعملة على نطاق واسع للحصول على الحقائق والتوصل إلى الواقع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، وتضم عددا من الأسئلة يطلب من المبحوث أن يجيب عنها بنفسه، وفي بعض الأحيان ترسل هذه القائمة من الأسئلة عن طريق البريد وتسمى في هذه الحالات بالاستبانة البريدية"[2].

ولقد اعتمدنا في طريقة جمع المعطيات على تقنية الاستمارة، حيث تم توزيعها على أستاذ منخرطين في النقابات التربوية لملأها ذاتيا، وضمت الاستمارة 24سؤالا وقسمت على ثلاثة محاور وهي:

[1]– خالد حامد، **كيف تكتب بحثا جامعيا**، دار الريحانة الجزائر. د سنة نشر، ص 70

لينده لطاد، **منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي العربي للدراسات للإستراتيجية

[2] – والسياسية والاقتصادية ، برلين ألمانيا، ط 1، 2019.

**المحور الأول:** خصص للبيانات الشخصية للمبحوثين، وضم 5أسئلة، ابتداء من السؤال رقم 1إلى السؤال رقم5.

**المحور الثاني:** خصص للبيانات المتعلقة بدور العمل النقابي في تحسين البيئة البيداغوجية، وضم 10 أسئلة، والتي تبدأ من السؤال رقم 5 إلى السؤال رقم 27.

**المحور الثالث:** خصص للبيانات المتعلقة بدور العمل النقابي في تحسين البيئة التكوينية وضم 10 أسئلة، والتي تبدأ من السؤال رقم 15 إلى السؤال رقم 24.

**3_العينة وكيفية اختيارها:**

**أ- تعريف العينة:**

من أجل دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث يعرفها "موريس أنجرس" على أنها" مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين"[1]

كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجرى اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.

ولقد اخترنا في بحثنا هذا العينة القصدية، وهذه الأخيرة تعرف بأنها العينة التي تكون في متناول اليد، وتعتمد على اختيار الباحث للعينة التي يسهل الحصول عليها،فالأساس هذا هو حكم الباحث في اختيار بناءا على غرض خاص بالباحث ولا يستطيع أن يعرف عند استخدام هذه الطريقة إذا كانت هذه الحالات ممثلة للمجتمع الأصلي وتستخدم هذه الطريقة في البحوث الاستطلاعية و الانثوجرافية.[2]

[1]- موريس أنجرس **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، ترجمة، صحراوي بوزيد وآخرون، دار القصبة للنشر، ط2، 2004، ص 301،

[2] - عيسى يونسي وآخرون،**العينة وأسس المعاينة في البحوث الاجتماعية**، 2021، ص 536.

**ب- تحديد وحدة العينة:**

تتمثل في العمال في المؤسسات التعليمية المنخرطين في النقابات التربوية.

**ج- خصائصها:**

**خاصية الجنس:** حيث أن نسبة الإناث هي الفئة الأكبر التي تعمل في المؤسسة، ويفسر ذلك أن النساء هم لديهم وعي نقابي هذا راجع إلى ارتفاع نسبة انخراطهم بسبب تلبية النقابة لمطالبهم المادية و الاجتماعية،إضافة إلى طبيعة العمل فغالبا ما نجد نسبة الإناث أكثر في قطاع التعليم.

**خاصية السن:** حيث تتراوح أعمار معظم أفراد العينة ما بين 30- 40 سنة.

**خاصية المؤهل العلمي:** حيث أن معظم أفراد العينة مؤهلهم العلمي جامعي.

**خاصية الوظيفة:** حيث أن معظم أفراد العينة وظيفتهم أستاذ.

**خاصية مدة الانخراط:** حيث أن معظم أفراد العينة مدة انخراطهم أقل من 05 سنوات.

**ج- كيفية اختيار العينة:**

تم التواصل مع مكتب النقابة الجزائرية لعمال التربية للحصول على المعلومات حول المؤسسات التي تضم أكبر عدد من المنخرطين في النقابات التربوية في ولاية المدية.

**رابعا: تحليل البيانات**

**4-1 تحليل المعطيات الميدانية:**

**الجدول رقم01:**

| جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس | | |
|---|---|---|
| **الجنس** | **التكرار** | **النسب** |
| **ذكر** | **14** | **%35** |
| **أنثى** | **26** | **%65** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 65% من المبحوثين إناث، بالمقابل نجد نسبة 35% من المبحوثين هم ذكور.

**الجدول رقم 02:**

| جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب السن | | |
|---|---|---|
| **السن** | **التكرار** | **النسب** |
| **30-20** | **11** | **%27.5** |
| **40 -30** | **15** | **%37.5** |
| **أكثر من 40 سنة** | **14** | **%35** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن هناك تفاوت في سن أفراد العينة حيث قدرت نسبة الفئة الثانية التي تتراوح أعمارهم من 30_40 سنة ب 37.5 %، وهي أكبر الفئات من حيث السن، أما النسبة التي تليها والتي تتراوح أعمارهم من 40 سنة فما فوق قدرت

نسبتهم ب35%، أما أقل نسبة والتي تتراوح أعمارهم بين 20-30 سنة قدرت نسبتهم ب 27.5%.

**جدول رقم 03:**

| جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي | | |
|---|---|---|
| **المؤهل العلمي** | **التكرار** | **النسب** |
| **جامعي** | **32** | **%80** |
| **دراسات عليا** | **8** | **%20** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 80% من المبحوثين مؤهلهم العلمي جامعي بالمقابل 20% من المبحوثين مؤهلهم العلمي دراسات عليا.

- في تحليلنا للدراسات العليا وجدنا أنها تضم المتحصلين على دكتوراه في التربية ودراسات الماجستير.

**جدول رقم 04:**

| جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة | | |
|---|---|---|
| **الوظيفة** | **التكرار** | **النسب** |
| **أستاذ** | **29** | **%72.5** |
| **إداري** | **11** | **%27.5** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 72.5% من المبحوثين أساتذة، بالمقابل نجد نسبة 27.5%من المبحوثين إداريين.

– في تحليلنا للإداريين وجدنا أنهم المشرفين التربويين والمراقبين

**الجدول رقم 05:** يوضح مدة الانخراط في النقابة

| مدة الانخراط | التكرار | النسب |
|---|---|---|
| **أقل من 5 سنوات** | **15** | **%37.5** |
| **10-05** | **13** | **%32.5** |
| **15-10** | **6** | **%15** |
| **20-15** | **6** | **%15** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**إعداد الطالبتين**

يتبين من خلال الجدول أن هناك تباين في مدة الانخراط في النقابة بين أفراد العينة حيث قدرت نسبة الفئة الأولى اللذين مدة انخراطهم أقل من 5سنوات ب 37.5% وهي أقل الفئات من حيث مدة الانخراط، أما النسبة التي تليها والذين مدة انخراطهم من 05-10 سنوات قدرت ب32.5%، تليها الفئتين من 10-15 سنة ومن 15-20سنة بنسبة متساوية وهي 15 %.

**4-2 تحليل معطيات الفرضية الأولى:** العمل النقابي له دور في تطوير البيئة البيداغوجية

سنقوم بعرض معطيات الفرضية الأولى كالتالي:

**الجدول رقم 06:** جدول يوضح تقديم الاقتراحات و التوصيات وعلاقتها بتحديث المرافق و التجهيزات المدرسية

| تحديث المرافق و التجهيزات / تقديم الاقتراحات و التوصيات | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 12 | %30 | 17 | %42.50 | 29 | %72.50 |
| لا | 04 | %10 | 07 | %17.50 | 11 | %27.50 |
| المجموع | 16 | %40 | 24 | %60 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 72.50% من المبحوثين يرون أن النقابة تقدم اقتراحات وتوصيات وتتدعم هذه النسبة ب 42.50%لا يرون تحديث للمرافق و التجهيزات المدرسية و30% يرون تحديث المرافق و التجهيزات، بالمقابل نجد نسبة 27.50% يرون أن النقابة لا تقدم اقتراحات وتوصيات وتتدعم هذه النسبة ب17.50% لا يرون تحديث للمرافق و التجهيزات المدرسية و10%يرون تحديث المرافق والتجهيزات المدرسية.

من خلال القراءة الإحصائية نستنتج أن معظم المنخرطين يرون أن النقابات تقدم اقتراحات و توصيات إلا أنه لم يتم تحديث المرافق و التجهيزات المدرسية، والذين رأيهم

أن النقابات تقدم اقتراحات و توصيات يرون أيضا أنه لم يتم تحديث المرافق و التجهيزات المدرسية، وهذا ما يثبت عدم تأثير النقابات في تحديث المرافق والتجهيزات المدرسية

وهذا راجع إلى أن النقابة لا تتمتع بسلطة كافية للتأثير على صانعي القرار مثل وزارة التربية والتعليم لتخصيص الموارد اللازمة لتحديث المرافق والتجهيزات المدرسية، كما تواجه معارضة من جهات حكومية أو خاصة لا ترغب في الاستثمار في تحسين البنية التحتية التعليمية، كما قد يعود السبب إلى ضعف ثقافة المشاركة المجتمعية من خلال عدم مشاركة أهالي الطلاب في النشاطات المتعلقة بتحسين البيئة التعليمية بما في ذلك تحديث المرافق والتجهيزات، إضافة إلى أن ذلك قد يرجع إلى ضعف ثقة بعض المنخرطين في قدرة النقابة على تحقيق مطالبهم أو وجود أولويات أخرى فقد تركز النقابة على قضايا أخرى تعتبر أكثر طلبا مثل تحسين رواتب المعلمين وهذا قد يؤخر جهودها لتحسين المرافق و التجهيزات المدرسية.

**الجدول رقم (07):** يوضح تقديم الاقتراحات والتوصيات وعلاقتها بتحسين طرق التدريس

| تحسين طرق التدريس / تقديم الاقتراحات والتوصيات | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 06 | %15 | 23 | %57.5 | 29 | %72.5 |
| لا | 03 | %7.5 | 08 | %20 | 11 | %27.50 |
| المجموع | 09 | %22.5 | 31 | %77.5 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 72.5%من المبحوثين يرون أن النقابة تقدم اقتراحات وتوصيات وتتدعم هذه النسبة ب57.5% لا يرون تحسين طرق التدريس و15% يرون تحسين طرق التدريس، بالمقابل نجد نسبة 27.5% من المبحوثين يرون أن النقابة لا تقدم اقتراحات وتوصيات، وتتدعم هذه النسبة ب20% لا يرون تحسين في طرق التدريس.

من خلال القراءة الإحصائية نستنتج أنه رغم أغلبية النقابات تقدم اقتراحات وتوصيات إلا أن طرق التدريس لم تتحسن وهذا راجع إلى أن المؤسسات التعليمية قد تفتقر إلى الموارد اللازمة لتنفيذ الاقتراحات التي تقدمها النقابة، مثل أدوات التدريس الحديثة أو قد لا تقدم إدارات المدارس الدعم الكافي للمعلمين لتطبيق الاقتراحات الجديدة وقد تعيق بعض الإدارات جهود النقابة لتحسين طرق التدريس، كما أنه من المهم تقييم نوعية الاقتراحات ومدى ملاءمتها وإمكانية تطبيقها والموارد المتاحة والتزام المعلمين ودعم الإدارة قبل إصدار أي أحكام حول فعالية نقابة المعلمين ودورها في تحسين طرق التدريس، ففي بعض الحالات قد تكون النقابة قد قدمت اقتراحات جديدة لكن الموارد والدعم غير متوفر وفي بعض الحالات قد تفتقر النقابة إلى الخبرة أو القدرة على تقديم اقتراحات فعالة و قابلة للتطبيق.

**جدول رقم (08):** يوضح المشاركة النقابية ومساعدتها في تطوير المناهج الدراسية

| **المشاركة النقابية** | **التكرار** | **النسب** |
|---|---|---|
| **نعم** | **26** | **%65** |
| **لا** | **14** | **%35** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 65% من المبحوثين يرون أن المشاركة النقابية تساعد في تطوير المناهج الدراسية، بالمقابل نجد نسبة 35% من المبحوثين يرون أن المشاركة النقابية لا تساعد في تطوير المناهج الدراسية.

من خلال التعليق الإحصائي للجدول نستنتج أن ارتفاع نسبة المشاركة إلى أن نقابة المعلمين تشارك بشكل فعال في تطوير المناهج الدراسية من خلال تقديم تطوير في المحتوى العلمي والأنشطة والموارد التعليمية وهذا يدل على أن النقابة تسعى إلى تعزيز نفوذها ومكانتها في المجتمع وضمان أن تعكس المناهج الدراسية احتياجات وتطلعات المعلمين أما بالنسبة للمعارضة هناك عددا كبيرا من المنخرطين لا تشارك في تطوير المناهج الدراسية وهذا قد يرجع إلى عوامل مختلفة مثل عدم رضاهم عن عملية تطوير المناهج الدراسية أو عدم شعورهم بأن أصواتهم مسموعة ومنه عدم فعالية النقابة في تطوير المناهج.

**جدول رقم (09):** يوضح العلاقة بين تنسيق النقابة مع الإدارة و تحديث المرافق و التجهيزات المدرسية

| تحديث المرافق و التجهيزات / تنسيق النقابة مع الإدارة | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 14 | %35 | 14 | %35 | 28 | %70 |
| لا | 02 | %05 | 10 | %25 | 12 | %30 |
| المجموع | 16 | %40 | 24 | %60 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 70% من المبحوثين يرون تنسيق النقابة مع الإدارة وتتدعم هذه النسبة ب 35% لا يرون تحديث المرافق والتجهيزات و35%يرون تحديث المرافق و التجهيزات، بالمقابل نجد نسبة 30% من المبحوثين لا يرون تنسيق للنقابة مع الإدارة، وتتدعم هذه النسبة ب25% لا يرون تحديث للمرافق و التجهيزات المدرسية و 05% يرون تحديث للمرافق و التجهيزات المدرسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة ايجابية بين تنسيق النقابة مع الإدارة وتحديث المرافق والتجهيزات المدرسية فكلما زاد تنسيق النقابة مع الإدارة زادت احتمالية تحديث المرافق والتجهيزات وذلك من خلال مشاركة النقابة في التواصل الفعال مع الإدارة بشكل منتظم لمنافسة احتياجات المدارس من حيث المرافق والتجهيزات وكذا يمكن للنقابة نشر الوعي بأهمية تحسين بيئة التعلم للطلاب والمشاركة في المشاريع لتحسين المدارس من خلال جمع التبرعات والتطوع لكن هذا لا ينفي أن تحديث المرافق والتجهيزات يتطلب تمويلا كثيرا مما يخرج عن نطاق قدرة النقابات أو سيطرتها فغالبا ما تركز النقابات على المطالبة بتحسين جودة التعليم من خلال تطوير مهارات الأساتذة بينما قد تعطى الأولوية لتحديث المرافق والتجهيزات م قبل جهات أخرى وبالتالي العلاقة الأكبر متعلقة بميزانية المدرسة أو المؤسسة.

**الجدول رقم (10):** يوضح تشجيع النقابة على زيادة الموارد وعلاقتها بتطوير أساليب التسيير

| تطوير أساليب التسيير / تشجيع الموارد | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 06 | %15 | 05 | %12.5 | 11 | %27.5 |
| لا | 20 | %50 | 09 | %22.5 | 29 | %72.5 |
| المجموع | 26 | %65 | 14 | %35 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 72.5% من المبحوثين يرون تشجيع للموارد وتتدعم هذه النسبة ب 50% يرون تطوير أساليب التسيير و22.5% لا يرون تطوير أساليب التسيير، بالمقابل نجد نسبة 27.5% يرون تشجيع للموارد، وتتدعم هذه النسبة ب 15% يرون تطوير أساليب التسيير و12.5%لا يرون تطوير أساليب التسيير.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن التشجيع على زيادة الموارد ليس له علاقة كبيرة بتطوير أساليب التسيير وذلك راجع إلى الصعوبات التي تواجه النقابة في الحصول على الموارد اللازمة لتنفيذ مشاريعها مثل التمويل والكفاءات وكذا صعوبة التعاون مع الإدارة لتحقيق أهدافها بسبب عدم الثقة واختلاف الأهداف إضافة إلى القيود القانونية التي تحد من قدرة النقابة على التدخل في شؤون الإدارة وكذا تواجه النقابة صعوبة من خلال التغييرات التكنولوجية فقد تتغير أساليب التسيير مع تقدم التكنولوجيا مما يجعل تطوير أساليب جديدة أكثر صعوبة قد يحتاج النقابات إلى الاستثمار في البحث والتطوير لتطوير أساليب جديدة مما يزيد من التكاليف.

**4-3 تحليل معطيات الفرضية الثانية** العمل النقابي له دور في تحسين البيئة التكوينية

سنقوم بعرض معطيات الفرضية الثانية كالتالي:

**الجدول رقم(11):** يوضح علاقة الدفاع عن حقوق المعلمين بتحسين الأداء

| تحسين الأداء / الدفاع عن حقوق المعلمين | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 30 | %75 | 01 | %02.50 | 29 | %77,50 |
| لا | 08 | %20 | 01 | %02.50 | 11 | %22,50 |
| المجموع | 38 | %95 | 02 | %05 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 77.5% من المبحوثين يرون بأن النقابة تدافع عن حقوق المعلمين وتتدعم هذه النسبة ب75% يرون بتحسين الأداء، و 2.5%يرون بعدم تحسين الأداء بالمقابل نجد 22.5% من المبحوثين يرون بأن النقابة لا تدافع عن حقوق المعلمين وتتدعم هذه النسبة ب 20% يرون بتحسين الأداء و 2.5% يرون بعدم تحسين الأداء.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن هناك علاقة ايجابية بين الدفاع عن حقوق المعلمين و تحسين الأداء وهذا يعني أنه كلما سعت النقابة إلى الدفاع عن حقوق المعلمين، كلما تحسن أداء المعلمين، يمكن تفسير هذه العلاقة من منظور سوسيولوجي من خلال النظر إلى مفهوم الرضا الوظيفي، فمن خلال توفير شروط عمل مناسبة، مثل الرواتب العادلة والبيئة الآمنة و الصحية، وتعزيز فرص التطوير المهني، والدعم النفسي و المادي، تسعى النقابة إلى تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، وهذا بدوره يؤدي إلى

شعورهم بالانتماء للمؤسسة، مما يدفعهم إلى زيادة الالتزام و بالتالي تحسين الأداء، ولكن لا يقتصر تأثير الدفاع عن حقوق المعلمين على الرضا الوظيفي فحسب، بل يتعداه ليشمل جوانب أخرى فمن خلال الدفاع عن حقوق المعلمين، تسعى النقابات إلى تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بينهم، كما أنها تعمل على مكافحة التمييز بأشكاله المختلفة وتعزز الشعور بالانتماء للمهنة التعليمية ككل، يؤدي ذلك إلى خلق بيئة عمل إيجابية تسمح بتحسين أداء المعلمين.

**الجدول رقم (12):** يوضح تنظيم الاحتجاجات و الإضرابات وعلاقتها بتحسين أجور و حوافز الموظفين

| تحسين الأجور / تنظيم الاحتجاجات | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 21 | %52.5 | 10 | %25 | 31 | %77,5 |
| لا | 04 | %10 | 05 | %12.5 | 09 | %22.5 |
| المجموع | 25 | %62.5 | 15 | %37.5 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 77.5%من المبحوثين يرون تنظيم الاحتجاجات وتتدعم هذه النسبة ب52.5% يرون أن النقابة تحسن أجور وحوافز الموظفين و25% يصرحون بعدم تحسين أجور وحوافز الموظفين، بالمقابل نجد نسبة 22.5% يرون بأن النقابات لا تنظم احتجاجات وإضرابات وتتدعم هذه الإجابة

ب12,5% يرون بعدم تحسين أجور وحوافز الموظفين و10% صرحوا بتحسين أجور وحوافز الموظفين.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المنخرطين يرون أن تنظيم الاحتجاجات يساهم في تحسين الأجور من خلال آليات سوسيولوجية متعددة أولا يتجسد هذا من خلال خلق ضغط اجتماعي وسياسي على أصحاب العمل والحكومة من خلال توعية المجتمع، بقضايا الأجور وظروف العمل غير العادلة، تلفت الأنظار إلى المشكلات وتثير نقاشا عاما حولها مما يولد ضغطا اجتماعيا على أصحاب العمل لتلبية مطالب العمال سواء من خلال التفاوض المباشر مع النقابات أو الامتثال للقوانين الجديدة التي تسنها الحكومة استجابة للاحتجاجات.

**الجدول رقم (13):** يوضح أشكال الاحتجاج التي تقوم بها النقابة

| أشكال الاحتجاج | العدد | النسب |
|---|---|---|
| **بيان** | **9** | **%22.5** |
| **اجتماع** | **8** | **%20** |
| **إضراب** | **23** | **%57.5** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 57.5% من المبحوثين يرون شكل الاحتجاج إضراب، تليها بيان بنسبة 22.5%، ثم اجتماع بنسبة 20%.

من خلال التعليق الإحصائي للجدول نستنتج أن الإضراب أكثر أشكال الاحتجاج شيوعا بين أعضاء النقابة، هذا راجع إلى فعالية الإضراب في الضغط على أصحاب العمل لتلبية مطالب النقابة، يعد البيان ثاني أكبر أشكال الاحتجاج شيوعا، فغالبا ما

تستخدم البيانات لإعلام الجمهور بقضايا النقابة وتعزيز الدعم لقضيتها ،الاجتماعات هي ثالث أكبر أشكال الاحتجاج شيوعا، فغالبا ما تستخدم لمناقشة القضايا وتنسيق خطط العمل.

**الجدول رقم (14):** يوضح المطالبة بالتدريب المهني وعلاقته بتحسين مهارات الأساتذة

| تحسين مهارات الأساتذة / المطالبة بالتدريب | نعم | | لا | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ك | % | ك | % | ك | % |
| نعم | 29 | %72,50 | 02 | %05 | 31 | %77.50 |
| لا | 06 | %15 | 03 | %07,50 | 09 | %22,50 |
| المجموع | 35 | %77,50 | 05 | %12,50 | 40 | %100 |

**من إعداد الطالبتين**

نلاحظ أن الاتجاه العام يتمثل في نسبة 77.5%يرون بأن النقابة تطالب بالتدريب المهني وتتدعم هذه النسبة ب72.5% يرون تحسين مهارات الأساتذة و 05% يرون عدم تحسين مهارات الأساتذة، بالمقابل نجد نسبة 22.5% من المبحوثين يرون بعدم المطالبة بالتدريب المهني من بينهم 15% يرون بتحسين مهارات الأساتذة و 7.5% يرون بعدم تحسين مهارات الأساتذة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المنخرطين يرون أن المطالبة بالتدريب المهني يؤدي إلى تحسين مهارات الأساتذة، حيث يعد هذا الأخير خطوة رئيسية من خلال تعرف العاملين بالمؤسسات على أحدث مناهج وطرق التدريس فهذه الأخيرة تتغير استجابة للتطورات والتغيرات الاجتماعية، زد على هذا التغييرات في احتياجات المجتمع، مما يتطلب تطوير تدريس جديدة، ففي ظل الثورة التكنولوجية أصبح

من الضروري تعليم الطلاب مهارات رقمية ضرورية للنجاح في عالم اليوم، كما ويساعد التدريب في فهم تقنيات التقييم للتلاميذ من خلال وضع خطط تعليمية تمكن المدرس من تحديد احتياجات كل طالب، كما يساعد على اكتساب مهارات جديدة مثل مهارات التواصل وإدارة الصفوف وتطوير أساليب تدريس أكثر فعالية تحفز التلاميذ على التعلم

وتعلم كيفية استخدام أدوات و لتكنولوجيا التعليم بشكل فعال مواكبة للتطورات العلمية و التربوية، في مختلف المجالات وتعزيز قدرتهم على البحث وتطوير المعرفة، كما يعتبر التدريب المهني أداة فعالة تشجع على التعاون بين الأساتذة، مما يسمح لهم بتبادل الخبرات والتعلم من بعضهم البعض، ويساعدهم على الشعور بالرضا في عملهم مما يؤثر إيجابا على أدائهم.

**الجدول رقم (15):** يوضح طرق تطوير الموارد البشرية في نظام التعليم

| طرق تطوير الموارد البشرية | التكرار | النسب |
|---|---|---|
| **تحسين برامج التكوين** | **15** | **%37.5** |
| **توفير برامج تدريبية** | **10** | **%25** |
| **تحسين الأجور** | **7** | **%17.5** |
| **الترقية** | **8** | **%20** |
| **المجموع** | **40** | **%100** |

**من إعداد الطالبتين**

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول طرق تطوير الموارد البشرية في نظام التعليم

أن أكثر الطرق لتطوير الموارد البشرية هو تحسين برامج التكوين بنسبة قدرت ب37.5% تليها نسبة 25% لتوفير برامج تدريبية، ثم الترقية بنسبة 20%، وأخيرا تحسين الأجور بنسبة 17.5%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن تحسين برامج التكوين هي أكثر طرق التطوير، يشير ذلك إلى أن المؤسسات التعليمية تركز بشكل كبير على تحسين مهارات وخبرات موظفيها من خلال برامج التدريب والتعلم والتطوير، ثانيا توفير البرامج التدريبية مما يدل على التزام المؤسسات التعليمية بتزويد موظفيها بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في وظائفهم ،كما أن الترقية تشير إلى أن المؤسسات التعليمية تعتمد على طرق أخرى غير الأجور لتحفيز موظفيها، يأتي تحسين الأجور في المرتبة الأخيرة مما يشير إلى أن المؤسسات التعليمية تعتمد على طرق أخرى غير الأجور لتحفيز موظفيها.

**خامسا: نتائج الفرضيات**

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية ومعرفة كل من مجتمع البحث وخصائصه، وبعد توزيع الاستمارات ثم القيام بجمعها من أجل عرض البيانات وتحليلها عبر جداول إحصائية بعد عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، فإننا تمكنا من الوصول إلى عدة استنتاجات، وسوف نتطرق إلى مناقشة تحليل وعرض النتائج على ضوء الفرضيات.

## 5-1 نتائج الفرضية الأولى:

جاءت الفرضية الأولى كالتالي: العمل النقابي له دور في تحسين البيئة البيداغوجية

وبعد عرض المعطيات وتحليلها إحصائيا وسوسيولوجيا كانت النتائج كما يلي:

- جل المبحوثين يساهمون في تقديم الاقتراحات و التوصيات وذلك بنسبة 72.50% خاصة وأن هناك تحديث للمرافق و التجهيزات.

- جل المبحوثين لديهم تقديم للاقتراحات والتوصيات رغم أنهم يرون أنه ليس هناك تحسين في طرق التدريس.

- جل المبحوثين بنسبة 65% لديهم مشاركة نقابية تتعلق بتطوير المناهج الدراسية.

- أغلب المبحوثين يؤكدون أن النقابة تنسق مع الإدارة و الأمر نفسه فيما يتعلق بتحديث المرافق و التجهيزات من عدمها.

- أغلب المبحوثين لا يرون تشجيع النقابة على زيادة الموارد رغم تأكيدهم أن هنا كتطوير لأساليب التسيير.

من خلال هذه النتائج نجد أن الفرضية قد تحققت.

**5-2 نتائج الفرضية الثانية:**

جاءت الفرضية الثانية كالتالي: العمل النقابي له دور في تحسين البيئة التكوينية

وبعد عرض المعطيات وتحليلها إحصائيا وسوسيولوجيا كانت النتائج كالتالي:

- جل المبحوثين يؤكدون أن النقابة تدافع عن حقوق المعلمين وذلك بنسبة 77.5% خاصة وأن هناك تحسين للأداء.

- جل المبحوثين يؤكدون أن النقابة تنظم احتجاجات وإضرابات وذلك بنسبة 77.5% خاصة وأن هناك تحسين للأجور.

- معظم المبحوثين شكل احتجاجهم إضراب وذلك بنسبة 57.5%

- جل المبحوثين يؤكدون بمطالبة النقابة بالتدريب المهني وذلك بنسبة77.5%خاصة وأن هناك تحسين مهارات الأساتذة.

- معظم المبحوثين يرون تحسين برامج التكوين هو أكثر طرق تطوير البرامج التكوينية

من خلال هذه النتائج نجد أن الفرضية قد تحققت.

**الخلاصة:**

في هذا الفصل تم تحديد مختلف الجوانب المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، كما تم توضيح الخطوات المتبعة في جمع البيانات الميدانية باستخدام تقنية الاستمارة، بالإضافة إلى ذلك، تم اختيار المنهج المناسب، وتحديد العينة وخصائصها ذات الصلة بدور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية، أخيرا تم عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها على ضوء الفرضيات، وصولا إلى استخلاص النتائج العامة للدراسة.

**الاستنتاج العام للدراسة:**

من خلال ما تم التطرق إليه يمكن القول أن العمل النقابي في الجزائر يلعب دورا هاما في مجال الإصلاحات التربوية وذلك من خلال تمثيله لمصالح المعلمين والموظفين في القطاع التربوي والدفاع عن حقوقهم و المشاركة في الحوار مع السلطات العمومية حول مختلف القضايا المتعلقة بالتربية الوطنية.

وقد تناولت الدراسة الراهنة موضوع العمل النقابي ودوره في الإصلاحات التربوية الجزائرية حيث قمنا بمناقشة الدور التي تلعبه النقابات التربوية في الإصلاحات التربوية لجزائرية وكذا معالجة مختلف القضايا والتحديات والمسائل النظرية .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية وتقيم تأثير العمل النقابي في تطوير البيئة البيداغوجية وكذا تطوير البيئة التكوينية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي ومنه التوصل إلى النتائج التالية:

– نسبة الإناث هي الفئة الأكبر وهذا راجع إلى انتشار الوعي النقابي لدى الإناث نتيجة انخراطهم وتلبية حاجاتهن المادية والاجتماعية .

– مدافعة النقابة عن حقوق المعلمين من خلال توفير شروط مناسبة والرواتب العادلة والبيئة الآمنة التي تسمح بتحسين أدائهم.

– تنظيم الاحتجاجات والإضرابات يهدف لخلق ضغط اجتماعي على الإدارة والحكومة ومنه تحسين أجور وحوافز الموظفين.

– مطالبة النقابة بالتدريب المهني يسمح للمعلمين بالتعرف على أحدث مناهج وطرق التدريس وفهم تقنيات التقييم مما ينعكس إيجابا على تحسين مهارات الأساتذة.

– مشاركة النقابة بشكل فعال في تطوير المناهج الدراسية وذلك يتم عن طريق تقديم تطوير المحتوى العلمي والأنشطة والموارد التعليمية وكذا تسعى إلى تعزيز نفوذها ومكانتها في المجتمع من خلال التعاون والتواصل بين المعلمين والطلاب والمهنيين في المجال التعليمي.

تنسيق النقابة مع الإدارة في تحديث المرافق والتجهيزات المدرسية يسمح بتحسين بيئة التعلم للطلاب والمشاركة في المشاريع لتحسين المدارس من خلال جمع التبرعات والتطوع وغيرها.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان وزع على عينة بلغت 40 فردا فمحاولتنا لدراسة دور العمل النقابي في الإصلاحات المنظومة التربوية وتسلط الضوء على دور النقابات كفاعل أساسي في التغيير التربوي.

كما توصلنا إلى أن النقابات التربوية تواجه تحديات لتحسين البيئة البيداغوجية والتكوينية من خلال طغيان الاعتبارات الشخصية والضغوطات من الجهات العليا للتحكم وتوجيه العمل النقابي، إضافة إلى وجود عائق النزاهة و المصداقية في العمل وغياب الوعي بأهمية النقابة وغلبة العنصر النسوي على القطاع وقلة المكاتب والقاعات إضافة إلى الصعوبة في زيادة عدد المنخرطين و التضييق النقابي الممنهج وضعف الآذان الصاغية.

وعليه أكدت الدراسة الميدانية صحة فرضيات الدراسة وهما:

– العمل النقابي له دور في تحسين البيئة البيداغوجية.

– العمل النقابي له دور في تطوير البيئة التكوينية.

## خاتمة:

في ختام هذا البحث وانطلاقا من نتائج المتحصل عليها يمكن القول أن العمل النقابي وبالرغم من التطورات التي شهدتها الجزائر وباعتبارها إحدى المنظمات التي لعبت دور بارزا على مستوى التنظيمات المؤسساتية، وكإحدى الجهات الوصية لطرح مشاكل وقضايا العمال، والدفاع عنها قصد تحقيق وتوفير وسط يحتوي على متطلبات العمل الجيد، ولقد كانت الثورة الصناعية العامل الأساسي، والسبب في ظهور العمل النقابي الذي ساهم في تحسين ظروف الطبقة العاملة في محيط العمل وتحقيق مطالبها لتخلص من التهميش والتمايز الطبقي، فانتشرت هذه التنظيمات النقابية في العالم، لتشهد الجزائر العديد من النقابات، ومن خلال إدراك هذه الأهمية تم الوصول إلى أن للعمل النقابي دور وأهمية كبيرة في مختلف القطاعات على وجه الخصوص القطاع التربوي في الجزائر إذ يعتبر هذا الأخير لا علاقة بين ما هو مأمول ويفترض أن يكون ويتحقق من غايات وأهداف ومقاصد ويبين الواقع التربوي المرير بتعقيداته المتشابكة، الذي جعل منظوماتنا التربوية تائهة بين تناقضات عدة وما حالة الاستقرار التي تعرفها المدرسة إلا دليل على ذلك لأن هناك إشكاليات عديدة يطرحها هذا الإصلاح تجعل الغايات والأهداف بعيدة المنال لما يفرزه الواقع التربوي من مشكلات تجعل القارئ المتأمل لها لا يتفاعل كثيرا بقدرتها على الإقلاع بالمجتمع نحو الرفاه والتقدم لذلك أصبح من الضروري دراسة، وتحليل هذه الإصلاحات التربوية، وتقييمها لمعرفة الخلل بغرض معالجته، وكذا معاينة نظامنا التعليمي بصدق وموضوعية لإقتراح الحلول المناسبة للإشكاليات التي يتخبط فيهان ولا نريد من ملاحظاتنا شيئا آخر، وإنما هدفنا أسمى وبكل موضوعية نريد معرفة الداء وتحديد الثغرة لإقتراح الدواء والعلاج المناسب لأنه تحذونا الرغبة والإرادة لخدمة منظومتنا التربوية، والوصول بمدرستنا، وبوطننا الغالي الجزائر إلى بر الأمان والله الموفق.

**توصيات الدراسة:**

- يجب إشراك النقابات التربوية في جميع مراحل صنع القرار المتعلقة بالتعليم، بدءا من وضع المناهج الدراسية إلى اختيار المعلمين.

- تخصيص مقاعد للنقابات التربوية في مجالس إدارة المدارس و الجامعات.

- ضمان عدم تدخل الحكومة في شؤون النقابات التربوية.

_ توفير التمويل الكافي للنقابات التربوية حتى تتمكن من القيام بمهامها بشكل فعال.

- إنشاء قنوات اتصال فعالة بين النقابات التربوية و أصحاب العمل.

- تنظيم برامج توعية للمعلمين حول دور العمل النقابي وأهميته.

- إنشاء اتحاد للنقابات التربوية الجزائرية لتعزيز التضامن بين النقابات.

- دعم برامج التطوير المهني للمعلمين لتعزيز مهاراتهم وتطوير خبراتهم.

- توفير أجهزة الكمبيوتر والانترنت للمدارس و المعلمين.

- تدريب المعلمين على استخدام التكنولوجيا في التعليم.

- استخدام وسائل الإعلام لزيادة الوعي بقضايا التعليم.

## قائمة المصادر والمراجع:

### 1- الكتب:

### أ- الكتب باللغة العربية:

1- إحسان محمود حسن،**علم الاجتماع الصناعي**، دار وائل للنشر،الأردن، 2005.2.

2- أحمد حسين اللقاني، فارعة حسين محمد، **منهج التعليم بين الواقع والمستقبل**، عالم الكتب مصر 2001.

3- الطاهر زرهوني، **التعليم في الجزائر قبل الاستقلال**، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، السنة غير محدد

4- بوبكر بوخريسة وآخرون: **دراسات في الموارد البشرية**، إدارة الأفراد. دار قرطبة، دط الجزائر، 2000.

5- بوفلجة غياث، **التربية والتكوين بالجزائر**، دار الغرب،2002

6- جورج فريدمان، **رسالة في سوسيولوجيا العمل**، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات

7- عويدات، بيروت، حسن حسين البيلاوي، **الإصلاح التربوي في العالم الثالث**، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1998.

8- حسين سليمان قورة، **الأصول التربوية في بناء المناهج**، دار المعارف، مصر،ط5 1988.

9- خالد حامد، **كيف تكتب بحثا جامعيا**، دار الريحانة، الجزائر، د سنة نشر.

10- رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**،المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1990،.

11- رؤوف عباس،**الحركة العمالية في مصر**، دار الكتاب للطباعة و النشر، القاهرة، 1968.

12- ريتشارد ساك، **تصنيف أنماط الإصلاحات التربوية**، تعريب يوسف متوسط، العدد الأول، اليونسكو.

13- سعد الدين ابراهيم، **النقابات العربية، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني**، دار الأمين للنشر والتوزيع، أفريل1988،القاهرة، مصر.

14- صادق الأسود، **علم الاجتماع السياسي، أسسه وأبعاده**، مطبعة دار الحكمة، جامعة بغداد، 1990.

15- صلاح الدين عرفة محمود، **المنهاج الدراسي والألفية الجديدة**، مكتبة دار القاهرة، مصر 2000

16- صلاح عبد الحميد مصطفى، **المناهج الدراسية عناصرها و أسسها وتطبيقاتها**، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2000.

17- طالب عبد الرحيم، **نشأة الحركة النقابية وتطورها في الجزائر**، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر.

18- عبد العزيز بن عبد الله السنبل، **التربية في الوطن العربي على مشارف القرن العشرين**، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2002.

19- عبد الفتاح رأفت، **سوسيولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية**، دار الفكر العربي،2000.

20- عبد القادر فضيل، **المدرسة في الجزائر حقائق وإشكالات تقديم عبد الحميد مهري**، جسور للنشر الجزائر، 2009.

21- عبد المنعم الغزالي الجيبلي، **الحركة العمالية والنقابية في العالم**،مكتبة النهضة بغداد.

22- عبد الناصر جابي، **الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية**، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.

23- عبد الوهاب الكيالي، **الموسوعة السباسية**، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3 بيروت، 1990.

24-عثمان، فاروق، **إستراتيجيات بناء المهارت السلوكية للقادة والإداريين**، دار المعارف، القاهرة، 1997.

25- عصام طوالبي الثعالبي، **مدخل إلى تاريخ القانون النقابي**، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2014.

26- علي راشد، **مفاهيم ومبادئ تربوية**،سلسلة المعلم الناجح ومهاراته الأساسية الكاتب الأول دار الفكر، القاهرة، 1999.

27- عمر أحمد هموشي، **مدخل إلى التربية العامة**، ط2 دار صنعاء للنشر والتوزيع الأردن 2007.

28- عمر معين خليل ، **نقد الفكر الاجتماعي المعاصر**، دراسة تحليلية ونقدية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، 1982

29- عيسى يونسي وآخرون،**العينة وأسس المعاينة في البحوث الاجتماعية**، 2021

30- غالب عبد المعطي الفريجات، **الإصلاح والتطوير التربوي**، مكتبة طريق العلم، دار دجلة للنشر و التوزيع، عمان، 2015.

31- فوزي طه إبراهيم، رجب أحمد الكلزة، **المناهج المعاصرة، منشأة المعارف مصر**،2000.

32- لكحل لخضر، **إصلاح المنظومة التربوية في المغرب العربي**، سلسة إصدارات دفاتر المخبر، العدد الثاني، مطبعة القدس بسكرة_ الجزائر، 2006.

33- ليندة لطاد، **منهجية البحث اعلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي العربي للدراسات للإستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، برلين ألمانيا، ط1 2019.

34- محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2001.

35- محمد حسين منصور،**قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر 2007.

36- محمد سيد فهمي، **الخدمة الاجتماعية العمالية**، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة النشر، ط1، 2008.

37- محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية

38- محمد متولي نعيمة، **القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي**،الوضع الراهن واحتمالات المستقبل، الدار المصرية اللبنانية القاهرة، مصر، 1996.

39- محمد منير مرسي، **الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث**، عالم الكتاب مصر2002.

40- موريس أنجرس **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، ترجمة، صحراوي بوزيد وآخرون، دار القصبة للنشر، ط2، 2004.

41- نادية سعيد عاشور، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، مؤسسة حسن راس الجبل حي عمارة ب رقم 3 قسنطينة، 2017.

**ب_ الكتب باللغة الأجنبية:**

**Jeune Nogr. Pneas de legislation et du travail et du st ruction.publication.paris.1960**

**2- المعاجم والقواميس**

1- أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.

2- **المنجد الأبجدي**، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط6، 1988

3- علي بن حسان الهنائي، **المنجد الأبجدي**، دار المشرق، بيروت، ط5، 1987.

**2- المجلات:**

1- **مجلة العلوم الإنسانية**،العدد 12، جامعة بسكرة،2007.

2- **الدراسات النقابية المستقلة وحرية العمل المطلبي في التحولات الاجتماعية الراهنة كناباست نموذج**،جامعة الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد3، جويلية2021.

3- **الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية، الأجر، نموذج** ،مجلة الإضافات، عدد مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008

**3- الرسائل العلمية:**

1- الشريفة اقوجيل، وردة حمقاوي، **دور العمل النقابي في تحقيق الاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية ببلدية أدرار**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم2022 -2023.

2- بن زاف جميلة، **تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2014.

3- حجا زهيرة، **النقابات العمالية الصناعية الجزائرية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع.

4- حنان بن هاشم، حليمة ولد الصديق،**العمل النقابي في المؤسسة التربوية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي**، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة أحمد، دراية، أدرار،2020-2021.

5- حورية بن حمزة، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية**،سنة ثانية ماستر علم الإجماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع جامعة الشادلي بن جديد 2017/2016.

6- خذيري علي، دحمان حسين، **دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مديرية التربية ولاية قالمة، نقابة Unpef أنموذجا**،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2022-2023.

7- رايس رضا،**النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وتنمية جامعة العربي التبني 2015 2016.

8- محمد سفيان بداوي، **واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة،علوم الموسومة، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، 2019-2020.

9_ مقاتل ليلى، **تقويم المناهج في ضل الإصلاحات التربوية في الجزائر**، دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط ولاية الوادي، جامعة محمد خيضر بسكرة 2015 2016.

10_ نسيمة رحمي ومخلوف قلال: **إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الاقتصادية العمومية**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة البويرة، 2018/2017.

11- نعيمة نصيب، **النقابات العمالية و تحديد سوق العمل في الجزائر**، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة غيب مشمس، مصر، 1998.

**4- المقالات:**

1_ اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية التقرير العام للجنة، 2001

2- المجلس الأعلى للتربية، مبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي، 1992

3- **الإصلاح التربوي في الجزائر بين متطلبات الخصوصية ورهانات العالمية**، منشورات

4- مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ضل التحديات الراهنة، بسكرة، 2009

5_منهجيات نحو تعليم معاصر، **التقييم التكويني أهداف و استراتيجيات**، لبنان.

6- وزارة التربية الوطنية، نشرة رسمية لإصلاح المنظومة التربوية، 2005.

**5- مواقع الكترونية:**

**موقع وزارة التربية الوطني**، إحصائيات 2024-2024/03/5 على الساعة 15:00 مساءا.

**_ مواقع الكترونية أجنبية:**

www.arabicenter.net_ar_news.php تاريخ الإطلاع:20 أفريل 2024 الساعة 15:45

**الملخص:**

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها، معالجة موضوع دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية دراسة على عينة من المنخرطين في النقابات التربوية بمدينة المدية والتي هدفت إلى الكشف عن دور النقابات التربوية في مجموعة من المؤسسات التعليمية بمدينة المدية، واخترنا هذه المؤسسات كونها تخدم موضوع بحثنا.

قمنا باستخدام المنهج الوصفي بغية الوصول إلى دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية، كما اخترنا عينة بلغ عددها 40 فرد منخرط في النقابة التربوية، ولجمع البيانات تم الاعتماد على تقنية الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات وقمنا باختيار العينة القصدية،وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية للتوصل إلى نتيجة مفادها أن العمل النقابي له دور في الإصلاح التربوي من خلال تطوير البيئة البيداغوجية والبيئة التكوينية.

**الكلمات المفتاحية:** العمل النقابي، النقابة، الإصلاحات التربوية، البيئة التكوينية، البيئة البيداغوجية.

**Summary of the study:**

We tried through the study we did talking the role of union work in Algerian educational reforms study, on a simple of those involved In the educational unions of the city media, it aimed at revealing the role of educational unions in a group of educational institutions in the city of media, and we chose these institutions as they serve our research.

We used the descriptive method to reach the role of union work in Algerian educational reforms, we also chose a sample of 40 people engaged to collect date the model was based on the form and we chose the intental sample use of the statistical package program to reach the conclusion that union work has the role of Algerian educational reforms by developing the pedagographic environment, and the formative environment.

**Keywords:** trade union work- the union- trade educational reforms- the formative environment- pedagogy environment.

# الملاحق

**جامعة يحي فارس المدية**

**كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**

**قسم العلوم الاجتماعية**

**تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل – ماستر 2**

**دور العمل النقابي في الإصلاحات التربوية الجزائرية**

**دراسة ميدانية على عينة من المنخرطين في النقابات التربوية بالمدية**

**من إعداد الطالبتين : شيماء حميدية وزهرة يحياوي**

**ملاحظة:**

بيانات هذه الاستمارة سرية ولا يمكن الاطلاع عليها إلا من طرف الباحثة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولذا نرجو منكم الإجابة بكل دقة ومصداقية على جميع الأسئلة إسهاما منكم على إنجاح هذا البحث العلمي، ولكم منا فائق الشكر والتقدير.

الإجابة تكون بوضع علامة (X)في الخانة المناسبة، مع إمكانية اختيار أكثر من إجابة واحدة في حالة الضرورة.

**المحور الأول :** البيانات الشخصية

1. الجنس:ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن: من 20 سنة إلى 30 سنة ☐ من 30 سنة إلى 40 سنة ☐

من 40 سنة فما فوق ☐

3. المؤهل العلمي: جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4. الوظيفة: أستاذ ☐إداري ☐

5. متى تم انخراطك في النقابةّ؟

أقل من خمس سنوات ☐من 05 إلى 10 سنوات ☐من 10 إلى 15 سنة

من 15 إلى 20 ☐

**المحور الثاني:** العمل النقابي له دور في تحسين البيئة البيداغوجية

6. هل تساهم النقابة في التشجيع على زيادة الموارد ؟

نعم ☐ لا ☐

7. هل هناك تنسيق بين النقابات والإدارة التعليمية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم كيف ذلك؟

اجتماعات دورية ☐ المراسلة ☐تقارير ☐

8. هل تقدم اقتراحات وتوصيات لتحسين هيكل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

9. هل المشاركة النقابية تساهم في تطوير المناهج الدراسية؟

نعم ☐ لا ☐

10. هل تطالب نقابتكم الإدارة لوضع خطط لتحديث المرافق والتجهيزات المدرسية؟

نعم ☐ لا ☐

11. هل ترى أن نقابتك تطالب بتحسين طرق التدريس؟

نعم ☐ لا ☐

12. هل تعتقد أن مطالب النقابة تؤدي إلى تطوير أساليب التسيير؟

نعم ☐ لا ☐

13. في رأيك كيف يمكن تحسين الجانب البيداغوجي في نظام التعليم؟

.....

.....

14. ما هي أبرز التحديات التي تواجه النقابات التربوية في الجزائر لتحسين البيئة البيداغوجية ؟

.....

.....

**المحور الثالث:** العمل النقابي له دور في تحسين البيئة التكوينية.

15. هل تساعد نقابتك في تحسين أجور وحوافز الموظفين في قطاع التعليم؟

نعم ☐ لا ☐

16. هل تعتقد أن النقابة أداة هامة لتحسين الأداء؟

نعم ☐ لا ☐

17. هل تلجأ نقابتك إلى تنظيم احتجاجات وإضرابات؟

نعم ☐ لا ☐

18. هل ترى أن النقابة وسيلة فعالة لتحسين مهارات الأساتذة؟

نعم ☐ لا ☐

19. ما هي أشكال الاحتجاج التي تقوم بها النقابة؟

بيان ☐ اجتماع ☐ إضراب ☐

20. هل المطالبة بالتدريب المهني للمعلمين ضروري لتسيير العملية التعليمية؟

نعم ☐ لا ☐

21. هل النقابة لها دور في الدفاع عن حقوق المعلمين؟

نعم ☐ لا ☐

22. هل تتسق النقابة مع جمعية أولياء التلاميذ ؟

نعم ☐ لا ☐

23. كيف يمكن تعزيز تطوير الموارد البشرية في نظام التعليم؟

تحسين برامج التكوين ☐ توفير برامج التكوين ☐ تحسين الأجور ☐ الترقية ☐

24. ما هي أبرز التحديات التي تواجه النقابات التربوية لتحسين البيئة التكوينية التعليمية؟

.....

.....