

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

**تمثلات فئة مشرفي التربية حول مساره المهني
و فرص الترقية
دراسة على عينة من المشرفين بالمؤسسات التربوية لبلدية سيرات**

اشراف الأستاذ

أ/ قدور بن عطية مولود

اعداد الطالب:

قودة عبد الهادي

أعضاء لجنة المناقشة

مشرفا	مناقشا	رئيسا
أ/د قدور بن عطية مولود	أ/د بن حليلة صحراوي	أ/د طالبي توفيق

السنة الجامعية: 2025/2024





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

**تمثلات فئة مشرفي التربية حول مسارهـم المهني
وفرص الترقية
دراسة على عينة من المشرفين بالمؤسسات التربوية لبلدية سيرات**

اشراف الأستاذ

أ/ قدور بن عطية مولود

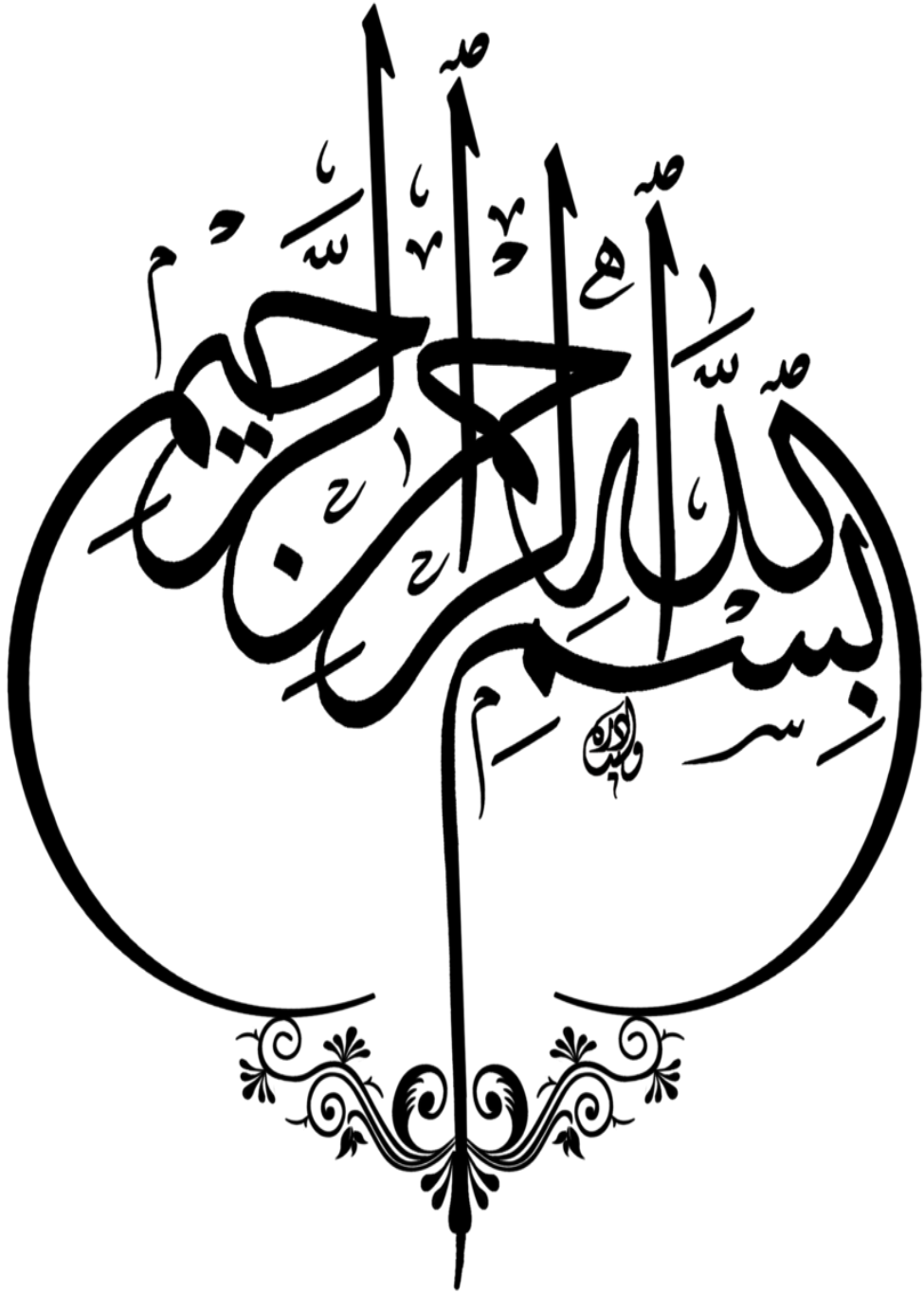
اعداد الطالب:

قودة عبد الهادي

أعضاء لجنة المناقشة

مشرفا	مناقشا	رئيسا
أ/د قدور بن عطية مولود	أ/د بن حليلة صحراوي	أ/د طالي توفيق

السنة الجامعية: 2025/2024



الاهداء

الحمد لله الذي بفضلہ تتم الصالحات وبعد

أهدي هذا العمل إلى:

صغاري نوح وطه ونائلة، من أجلكم أحلم

جميع أفراد عائلتي

كل زملائي الأعزاء.

إلى صديق قال لي في يوم بارد على سقف سجن

'هذا المجتمع غريب.. فإما أن نفهمه أو سيجعلنا

مجانين! ...'

تشكرات

إلى كل أساتذة علم الاجتماع اشكركم على
التوجيهات والارشادات المقدمة طيلة مشوارنا
الدراسي.

وأوجه كل عبارات الشكر التقدير للأستاذ "قدور بن
عطية مولود" على صبره وكل التوجيهات والارشادات
والمجهودات والتشجيع المستمر.

كما أشكر كل أعضاء اللجنة المناقشة لهذه الدراسة.

كذلك كل الشكر للزملاء بمتوسطة بن مانه محمد،

من مدير مؤسسة وإداريين، أساتذة وعمال مهنيين.

شكرا لكل من ساعد أو ساهم في انجاز هذه الدراسة.

الفهرس

أ	مقدمة عامة
10	الفصل الأول
10	الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية
12	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي
12	أولاً: المشرف التربوي:
12	ثانياً: الترقية؛
12	ثالثاً: التمثلات المهنية؛
13	رابعاً: التسقيف المهني؛
13	خامساً: تامين الخبرة المهنية؛
13	سادساً: تحديد المهام وتوزيعها؛
14	المبحث الثاني: من مساعد التربية إلى مشرف التربية
15	أولاً: المساعد التربوي قبل إصلاح 2006
16	ثانياً: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية:
17	ثالثاً: القوانين الأساسية الخاصة بموظفي التربية الوطنية:
18	رابعاً: التغيير إلى "مشرف تربية" عام 2012
19	خامساً: إدماج معلمين من الطور الابتدائي (المدرسة الأساسية) بشكل مؤقت في رتبة مساعد تربوي.
21	سادساً: أصحاب عقود ما قبل التشغيل الذين وجهوا نحو مهام الإشراف التربوي.
23	سابعاً: القانون الأساسي لعمال التربية 2024
25	المبحث الثالث: التصنيف، الترقية والمهام.
25	أولاً: التصنيف المهني لمشرف التربية
27	ثانياً: التوظيف و الترقية في رتب الاشراف التربوي

- 30 ثالث: المهام القانونية لرتب الإشراف التربوي
- 34 المبحث الرابع: التمثلات والتطلعات
- 34 تحليل مضمون المقابلات القسم الأول
- 34 السؤال الأول: هل ينصف التشريع الطموح المهني للمشرفين حسب رأيك، من ناحية التصنيف وفرص الترقية؟
- 36 السؤال الثاني: ماذا عن النظام التعويضي وتأمين الخبرة بالنسبة للمشرف التربوي؟
- السؤال الثالث: كيف تجد المهام والمسؤوليات الموكلة إليك من ناحية الوضوح والتحديد القانوني (هل تعتقد أن هناك تباين بين ما هو محدد قانونا وما هو مطلوب منك في الواقع)؟
- 38 السؤال الرابع: ما الذي كنت ستغيره في القانون الخاص بالإشراف التربوي ليكون على قدر تطلعات وطموحات مشرف التربية؟
- 41 تكميم وتحليل بيانات المقابلات (القسم الأول):
- 43 □ الجدول رقم (01): الجنس
- 43 □ الجدول رقم (02): أثر تثمين الشهادة والخبرة المهنية
- 44 □ الجدول رقم (03): تمثلات المشرفين حول التشريع
- 45 خاتمة الفصل
- 47 الفصل الثاني
- 49 الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية
- 49 المبحث الأول: رأس المال البشري و التكوين
- 51 أولا: رأس المال البشري من المنظور السوسولوجي
- 51 ثانيا: التكوين وتنمية الكفاءات المهنية
- 53 ثالثا: العلاقة بين رأس المال البشري والتكوين في التنظيمات
- 54 المبحث الثاني: الطموح المهني والترقية في بيئة العمل
- 56 أولا: الطموح المهني - تحليل سوسولوجي

57 ثانيا: الترقية - آلية مؤسساتية لتنظيم الحراك المهني
59 ثالثا: العلاقة بين الطموح المهني والترقية
61 المبحث الثالث: تمثلات وتطلعات مشرفي التربية حول الطموح المهني، التأهيل، والتكوين في مسار المهني
61 تحليل مضمون القسم الثاني من المقابلات
61 السؤال الأول: "هل تعتقد أن تأهيلك مناسب مقارنة مع المهام الموكلة إليك؟"
63 السؤال الثاني: "إذا سمحت لك الفرصة لتحسين مستواك التعليمي كيف سيكون موقفك؟"
64 السؤال الثالث: "هل سبق أن استفدت من دورات تكوينية داخلية وهل كان لها أثر على وضعيتك المهنية؟"
66 السؤال الرابع: "كيف تقيم مسارك الوظيفي وما هو تصورك للمسار الوظيفي الناجح؟"
68 تكميم وتحليل بيانات المقابلات(الفصل الثاني)
68 الجدول رقم (04): العمر
69 الجدول رقم (05): المستوى التعليمي
70 الجدول رقم (06): تمثلات المشرفين حول الدافع
71 خاتمة الفصل
73 الفصل الثالث
73 العمل النقابي وتأثيره على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية
75 المبحث الأول: العمل النقابي في الجزائر (دراسة سوسيولوجية في قطاع التربية)
75 أولا: التأطير النظري للعمل النقابي
76 ثانيا: تطور العمل النقابي في الجزائر :
77 ثالثا: العمل النقابي في قطاع التربية الجزائرية:
80 المبحث الثاني: تأثير العمل النقابي على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية
80 أولا: التأطير النظري
81 ثانيا: تأثير العمل النقابي على الترقية والمسار المهني

82	ثالثاً: إيجابيات وسلبيات العمل النقابي على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية
87	المبحث الثالث: العمل النقابي وأثره على الترقية والمسار المهني لمسرف التربية
87	تحليل مضمون القسم الثالث من المقابلات
السؤال الأول:	كيف تقيم العلاقة بين المشرفين ومدى تضامنهم، وهل ستشارك بصفقتك مشرفاً في الدفاع عن مصالحكم المشتركة، خاصة في النقاط التي لم يفصل فيها المشرع؟	87
السؤال الثاني:	ما هو موقفك من العمل النقابي، وهل تعتقد أنه يخدم مصالح مشرف التربية؟ كيف ذلك؟	88
السؤال الثالث:	ما مدى تأثير مشرف التربية على سير المؤسسات التربوية في حال إضرابه مثلاً؟	89
السؤال 4:	ماذا عن النقابات المشتركة، وكيف تقارن بين قوة نقابات الأساتذة ونقابات مشرفي التربية؟	90
السؤال الخامس:	هل ترغب في إثارة أي نقطة ترى أنها كانت مهمة لموضوع مقابلتنا؟	91
93	تكميم وتحليل بيانات المقابلات:(الفصل الثالث)
93	الجدول السابع (07): تمثلات مشرفي التربية حول العمل النقابي
95	خاتمة الفصل:
96	خاتمة عامة وعرض النتائج
102	المراجع والمصادر
107	ملاحق الدراسة

مقدمة عامة

شهد حقل التربية والتعليم في الجزائر العديد من الإصلاحات، حيث ترافق ذلك باستحداث عينة من الرتب الجديدة في مقابل التخلي عن رتب أخرى، ثم فتح مسارات مهنية في مقابل التخلي عن مسارات أخرى، ومن بين الرتب المستحدثة رتب الإشراف التربوي وذلك تعويضا لشريحة المساعد التربوي الذي يعمل بالمؤسسات التربوية في أطوارها الثلاث.

بناء على ما تقدم سأحاول من خلال هاذ العمل، التعرف على فئة مشرفي التربية انطلاقا من وصف واقعهم وفهم توجهاتهم وتطلعاتهم، ومن خلال معرفة تمثلاتهم لمسارهم المهني، لوضعيتهم المهنية داخل المؤسسات التربوية ولوظيفتهم وللأدوار التي يقومون بها، ثم التعرف على العوائق التي تحول دون استفادتهم من حقهم في الترقية والوصول الى مراتب أعلى.

الدراسة الحالية بعنوان "تمثلات مشرفي التربية حول مسارهم المهني وفرصهم في الترقية: دراسة على عينة من المشرفين بالمؤسسات التربوية لبلدية سيرات"، استرشدنا بعدة دراسات سابقة تناولت مشرف التربية الجزائري كجزء من موضوعاتها، مع تحري تجنب الخلط المنهجي في تعريف مشرف التربية.

من حيث الدراسات السابقة، دراسة عماري منى "2017" بعنوان "دور مشرف التربية في تحسين الإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي الجدد"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين إدارة الصف وتحسين البيئة المادية لدى أساتذة التعليم الابتدائي الجدد، وذلك من حيث تحديد المصطلحات خاصة مفهوم المشرف التربوي باعتباره الشخص الحاصل على درجة علمية في احدى التخصصات التي تؤهله لممارسة الاشراف التربوي كمهنة والذي هو إجرائيا مفتش التربية الخاص بالطور الابتدائي، والذي من مسؤولياته تطوير المعلم وتحسين المنهاج، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي باستعمال الاستبيان كأداة للدراسة عبر عينة من 60 معلم ومعلمة، وقد خلصت الدراسة إلى الدور الكبير لمشرف التربية أو المفتش في تحسين الإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

دراسة نقموش ابتسام وطويهر فاطيمة الزهراء "2019"، درجة ممارسة مشرف التربية لمهامه في التقليل من انتشار السلوك العدواني لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، ماستر علم النفس التربوي، جامعة الأغواط، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة فاعلية مشرف التربية في التقليل من انتشار السلوكيات العدوانية لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة بمدينة الأغواط حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وباستعمال إستبيان يتكون من 47 بنداً، وزع على عينة عشوائية مقدرتها بـ 80 مشرف و مشرفة وقد أسفرت الدراسة على نتائج حددت درجات نشاط مشرف التربية في التقليل من السلوك العدواني بالمتوسطة ، كما اشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الجنسين وكذا حسب سنوات الخبرة.

دراسة بن قرينة أمال، جرمون حبيبة " 2020 "، دور مشرف التربية في العملية التربوية، ماستر علم الاجتماع التربوي ، جامعة الجلفة، بهدف معرفة الدور الذي يلعبه المشرف التربوي في العملية التعليمية ومعرفة العوائق والعوامل المؤثرة على دوره في العملية التعليمية وكذلك معرفة أهداف المشرف التربوي في العملية التعليمية وخلصت الى أن الإشراف التربوي نظام متكامل يقوم على أسس علمية وانسانية ومهنية سامية، وينطلق من مبادئ تربوية واعية وصادقة هدفها تحقيق تطلعات المجتمع وطموحاته على المدى القريب والبعيد من اجل تحسين العملية التعليمية في إنشاء الفرد الناجح.

دراسة دحمان حنان، وظيفة مشرف التربية في المدرسة الابتدائية "2023"، ماستر علم اجتماع تربوي، جامعة مستغانم 2023، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وفهم وظيفة مشرف التربية في المدرسة الابتدائية عبر السؤال البحثي "ما هي وظيفة مشرف التربية في المدرسة الابتدائية؟" وتقتصر ثلاث فرضيات لمعرفة أدوار مشرف التربية الإدارية البيداغوجية والاجتماعية اعتمادا على المنهج الوصفي تم تصميم استمارة استبيان تضمنت 15 سؤال مقسما على ثلاث محاور بالإضافة إلى ثلاث أسئلة مفتوحة، طبقت على عينة قصدية من المشرفين التربويين في مجموعة مدارس ابتدائية، ولقد دعمت النتائج الفرضيات المقترحة ووفرت نظرة شاملة للمسؤوليات المتعددة الأوجه والمهام الإدارية والبيداغوجية والاجتماعية لمشرف التربية.

من حيث صياغة الإشكالية، فقد عرف مجال التربية والتعليم في الجزائر عدة إصلاحات هيكلية تنظيمية وبيداغوجية ورافق ذلك استحداث رتب جديدة وزوال رتب أخرى، فتح مسارات مهنية والتخلي عن أخرى في سعي

مستمر لتحقيق المنظومة الأمثل والأكثر كفاءة، مواكبة لنظام عالمي متسارع النمو تحدد ملامحه جودة رأس المال البشري.

ومن بين الرتب المستحدثة في السنوات الأخيرة رتب الإشراف التربوي (المشرف، المشرف الرئيسي، المشرف الرئيس، والمشرف العام)، تعويضاً لفئة المساعد التربوي، حيث يعمل مشرف التربية بالمؤسسات التربوية في أطوارها الثلاث، الابتدائي، المتوسط والثانوي، ويلاقي على غرار باقي موظفي القطاع صعوبات وتحديات تؤثر على أدائه وطموحه المهني وحياته الاجتماعية، خاصة موضوع الترقية والمسار المهني لفئة مشرفي التربية حيث يبدو من الملاحظات الأولية ضعف استفادة المنتسبين لهذه الفئة من فرص الترقية، وتؤثر هذه الوضعية على تطورات المنتسبين لهذه الفئة وتحد من طموحاتهم المهنية وتخلق جواً من عدم الرضى والاحساس بالنقص، خاصة إذا أضفنا عدم وضوح المهام المسندة اليهم.

بناء على ما تقدم سأحاول من خلال هاذ العمل، التعرف على فئة مشرفي التربية انطلاقاً من وصف واقعهم وفهم توجهاتهم وتطلعاتهم، ومن خلال معرفة تمثالتهم لمساهم المهني، لوضعيتهم المهنية داخل المؤسسات التربوية ولوظائفهم وللأدوار التي يقومون بها، ثم التعرف على العوائق التي تحول دون استفادتهم من حقهم في الترقية والوصول الى مراتب أعلى، لأجل ذلك تتأشكل هذه المسألة انطلاقاً من التساؤل التالي:

ما المانع من وصول مشرفي التربية لمناصب أعلى حسب تمثالتهم ثم 03 تساؤلات الفرعية :

أولاً- كيف يساهم الجانب القانوني وضعف التصنيف القاعدي للمشرفين في الحد من فرص ترقية مشرف التربية؟

ثانياً- هل يؤثر تدني المؤهلات العلمية وضعف تكوين المشرفين التربويين على طموحاتهم المهنية في أدى إلى تدني فرص ترقيةهم الى مناصب أعلى؟

ثالثاً- هل لضعف التمثيل النقابي للمشرفين دور في تقليص فرص ترقية مشرف التربية في مقابل زيادتها لفئة الأساتذة ؟

إثراءً للدراسة، نتبنى فرضيتين؛ الأولى "سأهم الجانب القانوني وضعف التصنيف القاعدي للمشرفين

(مشرفين من مستويات مختلفة، وطرق مختلفة للوصول إلى نفس الفئة، المهام الغير محددة بدقة..) في الحد من فرص ترقية مشرف التربية.

كفرضية ثانية، " أثر تدني المؤهلات العلمية وضعف تكوين المشرفين التربويين على طموحاتهم المهنية (المكانة، الثقة في جودة آدائهم...) أدى إلى تدني فرص ترقيةهم الى مناصب أعلى.

على مستوى الفرضية الثالثة، " كان لضعف التمثيل النقابي للمشرفين (يقابله حجم وتأثير احتجاجات نقابات الأساتذة) ومحدودية مساحة وفرص ضغطهم، دور في تقليص فرص ترقية مشرف الترقية في مقابل زيادتها لفئة الأساتذة (توسع فرص ترقية الأستاذ في المسار الإداري إضافة إلى الترقية في المسار التربوي)".

من حيث أهمية الموضوع؛ تكتسي دراسة تمثلات أو توجهات فئة مشرفي التربية حول مساهم المهني وفرصهم في الترقية، أهميتها من كونها:

➤ تتطرق لمشكلة تمس فئة مهنية وشريحة واسعة (مشرفي التربية) تضم آلاف الموظفين، في قطاع حساس (وزارة التربية الوطنية) حيث يؤثر استقرار هذه الفئة على جودة وكفاءة العملية التعليمية ككل.

➤ الأبعاد الاجتماعية للمشكلة، أثرها المباشر على الحياة المهنية والوضعية الاجتماعية للمشرفين، وتأثيرها على السير الجيد للمدرسة كواحدة من أهم آليات التنشئة المجتمعية.

➤ اثاره العديد من المشكلات البحثية المتصلة بالموضوع، والكشف عن مساحات بحثية بحاجة لمزيد من البحث العلمي.

في حين تأسست الدراسة الحالية على أسباب ذاتية؛ فبحكم مهنتي كمشرف تربية بمؤسسة تعليم متوسط، و انطلاقا من معاشتي واطلاعي على ما يلاقه يوميا موظف المؤسسة التربوية عموما ومشرف التربية خصوصا من صعوبات وتحديات وتأثير ذلك على أدائه وطموحه المهني وحياته الاجتماعية، وبصفتي كطالب علم اجتماع تنظيم وعمل، وإرضاء لفضولي البحثي اخترت التطرق لموضوع الترقية والمسار المهني لفئة مشرفي التربية حيث يبدو من الملاحظات الأولية ضعف استفادة المنتسبين لهذه الفئة من فرص كافية للترقية برغم توفر شروط الكفاءة والخبرة المهنية ..، لا نجدهم في مناصب إدارية أو تربوية أعلى كمستشار تربية أو مدير مؤسسة أو كمفتشين مثلا، وذلك بالمقارنة مع فئات أخرى داخل نفس القطاع كالأساتذة مثلا الذين يستفيدون عادة من ترقيات عن طريق المسابقات او ترقيات آلية ويسمح لهم بالإضافة إلى ذلك الترشح للمناصب الإدارية .

أما الاسباب الموضوعية التي أفضت الى اختيار الموضوع؛ فكانت انعكاسا لأهمية موضوع البحث ومدفوعة بالرغبة في:

➤ التعرف على تمثلات فئة مشرفي التربية حول مسارههم المهني وسبل الترقية ومحاوله فهم وتفكيك معالم هذا التمثل وحدوده والتعرف على مدى ارتباطه بالجانب القانوني وضعف التصنيف الإداري الأولي للمشرفين، وكذلك الوقوف على مدى تأثير كفاءتهم وطموحهم المهني (ضعف المؤهل والتكوين) في الحد من فرص ترفيهم مكانتهم، ثقتهم وجودة آدائهم.

➤ فهم اتجاهات مشرفي التربية حول التمثيل النقابي وتأثير القوة التمثيلية للفئة وأثر الاحتجاجات وفاعليتها والتعرف على شدة الوعي الطبقي داخل فئة المشرفين التربويين وأثر ذلك على محدودية مساحة وفرص ضغطهم، وهل لذلك دور في تقليص فرص ترقية مشرف التربية في مقابل زيادتها لفائدة فئات أخرى أكثر تمثيلية نقابية داخل قطاع التربية.

تتبنى الدراسة نسقا من المفاهيم اثراء للموضوع؛ سأحاول تحديدها حسب اهميتها لموضوع الدراسة والتطرق اليها كالتالي؛ المسار المهني، الترقية (المباشرة، بالمسابقة، بالأقدمية، الإستثنائية...)، النقابات، التمثلات، وانهاء بمشرف التربية.

لامست الدراسة المجالات التالية؛ بشريا المشرفين التربويين العاملون على مستوى الابتدائيات والمتوسطات والثانويات، زمانيا السنة الدراسية الحالية: 2025/2024، مكانيا المؤسسات التربوية لبلدية سيرات ولاية مستغانم.

انطلقت الدراسة من الإطار المفاهيمي التالي؛

أ. المشرف التربوي

إصطلاحا: مسؤول عن شئ ما، من يتولى إدارة الأمور وتديرها (مشرف إجتماعي، تربوي¹).

¹ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج 4 ، مصر، عالم الكتب، 2008 ، ص94

إجرائيا: هو شخص يتم تعيينه بناء على المادة 85 مكرر⁵ من المرسوم¹ 240 / 12 عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات، المترشحون الحاصلون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها حيث يكلف حسب المادة 84 مكرر³ و 4 من نفس المرسوم بمهام البيداغوجية والتربوية والإدارية في المؤسسات التربوية.

ب. الترقية؛ وتعرف الترقية على أنها تحرك العاملين أو الموظف وانتقالهم في السلم الإداري إلى أعمال ورتب أفضل ذات مسؤوليات أكبر ومركز إجتماعي أحسن ويصحب هذا الانتقال زيادة في الأجر وملحقاته.²

ت. التمثلات المهنية؛ تشير إلى الصور الذهنية والتصورات التي يبنها الأفراد حول مهنتهم، والتي تتأثر بعوامل ذاتية (الخبرة، الطموح، الرضا الوظيفي) وأخرى موضوعية (الوضع القانوني، الاعتراف المهني، الحوافز). تمثل التمثلات أداة لفهم موقف الأفراد من واقعهم المهني واستراتيجياتهم في التعامل معه.³

ث. التسقيف المهني؛ يُقصد به وجود حدود تنظيمية أو قانونية تعيق أو تحد من فرص الترقية إلى مناصب أو رتب أعلى، إما بسبب محدودية عدد المناصب العليا، أو بسبب شروط إدارية تعجيزية، أو بسبب غياب مسارات مهنية واضحة داخل السلك.⁴

ج. تثمين الخبرة المهنية؛ يشير إلى مدى اعتراف المؤسسة التربوية بالسنوات التي قضاها الموظف في الخدمة، سواء عبر الترقية الآلية أو عبر احتساب الخبرة كعنصر مؤهل للمناصب العليا. غياب هذا التثمين يؤدي إلى تمثلات سلبية حول العدالة المهنية.⁵

د. تحديد المهام وتوزيعها؛ يشمل تحديد الأدوار الموكلة لمشرف التربية بدقة، ما ينعكس على شعوره بالاعتراف المهني. كلما زاد الغموض أو التداخل أو التجاهل في المهام، زاد الإحساس بعدم القيمة والدونية التنظيمية⁶

¹ المرسوم التنفيذي 12-240 المؤرخ في 29 ماي 2012، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

² كامل مصطفى مصطفى ، إدارة الموارد البشرية . الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1994

³ Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.

⁴ Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Éditions du Seuil.

⁵ Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Éditions du Seuil

⁶ Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Presses Universitaires de France

من حيث الإجراءات المنهجية للدراسة، تم الإعتماد على مجموعة من المقابلات الشفوية المباشرة مع 11 من المشرفين التربويين العاملين بمختلف المؤسسات التربوية لبلدية سيرات (الثانوية، متوسطتان ومجموعة إبتدائيات)، وكذا الملاحظة و المشاركة لفترة قد تكون كافية للاطلاع على العوامل الأساسية المتدخلة والمؤثرة على سيرورة المسار الوظيفي لمشرفي التربية، والتي قد تشكل تمثلاهم حول الترقية والتطور في مساره الوظيفي، وكذا التأكد من قابلية الموضوع لبحث وتوفر العينة المناسبة وكذا السياق والإطار البحثي لإختصاص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لموافقة المدخل النوعي بما اننا سنقوم بدراسة عينات صغيرة، واستخدام بيانات نصية للتركيز على فهم أعمق لمشكلة البحث، تم اختيار عينة غير إحصائية محددة تضم مجموعة من المشرفين التربويين العاملين في المؤسسات التربوية لبلدية سيرات مستغانم، بناءً على معرفة الباحث بالمتجمع عبر المعاينة الحكمية (غير الإحصائية).

لجمع المعطيات الميدانية؛ اعتمدت تقنية الملاحظة بالمشاركة، عبر التواجد اليومي بالمؤسسات التربوية من الساعة 07:30 صباحا إلى الساعة 16:45 مساء، والمشاركة بجميع المهام الموكلة للمشرفين والمشرفين الرئيسيين والاحتكاك المستمر للوقوف على الانشغالات الحقيقية والتحديات الميدانية الواقعية لمشرف التربية داخل المؤسسات التربوية، كما اعتمدت على فتح نقاشات مختلفة مع المشرفين لفهم أعمق لتمثلاتهم وتوجهاتهم المهنية الخاصة بالترقية والعمل النقابي ومساراتهم المهنية، كما اعتمدت تقنية المقابلة المباشرة، بعد تحضير نموذج مقابلة يحتوي 13 سؤال مقسمة حسب فرضيات الدراسة، حيث أجريت 11 مقابلة مع مشرفين من مختلف الاطوار التعليمية ومن فئات عمرية و جنسية مختلفة، تراوحت مدتها بين 15 دقيقة و 40 دقيقة.

تعتمد الدراسة الحالية على مجموعة من المقابلات؛ التي شملت 11 مشرف ومشرفة عاملين بمختلف المؤسسات التربوية لبلدية سيرات (الثانوية، متوسطتان ومجموعة إبتدائيات)، تحقيق الأهداف التالية:

➤ الاطلاع على العوامل الأساسية المتدخلة والمؤثرة على سيرورة المسار الوظيفي لمشرف التربية، والتي قد تشكل تمثلاته حول الترقية والتطور في مساره الوظيفي.

➤ معرفة سبب ضعف استفادة المنتسبين لهذه الفئة من فرص الترقية فبرغم عددهم المعترف وتوفر شروط الكفاءة والخبرة المهنية، لا نجدهم في مناصب إدارية أو تربوية أعلى كمستشار تربوية أو مدير مؤسسة أو كمفتشين مثلاً، وذلك بالمقارنة مع فئات أخرى داخل نفس القطاع كالأساتذة مثلاً الذين يستفيدون عادة من ترقية عن طريق المسابقات أو ترقية آلية ويسمح لهم بالإضافة إلى ذلك الترشح للمناصب الإدارية.

➤ كشف مدى تأثير هذه الوضعية على تطلعات منتسبي الفئة وتحديد طموحاتهم المهنية وخلق جو من عدم الرضى والاحساس بالنقص، خاصة إذا أضفنا عدم وضوح المهام المسندة اليهم.

بصفة عامة سنحاول من خلال هاذ العمل، التعرف على فئة مشرفي التربية انطلاقاً من وصف واقعهم وفهم توجهاتهم وتطلعاتهم، ومن خلال معرفة تمثلاتهم لمسارهم المهني، لوضعيتهم المهنية داخل المؤسسات التربوية ولوظيفتهم وللأدوار التي يقومون بها، ثم التعرف على العوائق التي تحول دون استفادتهم من حقهم في الترقية والوصول الى مراتب أعلى.

كخلفية نظرية للدراسة، لفهم تمثلات مشرفي التربية لمسارهم المهني وفرصهم في الترقية التي تندرج ضمن اهتمامات علم الاجتماع المهني الذي يسعى إلى فهم الديناميكيات الداخلية للعمل، وإدراك الفاعلين لمواقعهم ووظائفهم داخل الحقل المهني، حيث تشكل التمثلات التي يحملها مشرفو التربية حول مسارهم المهني ضمن بنية اجتماعية-مؤسسية محددة تتداخل فيها التراتيبات، العلاقات السلطوية، الرموز، والإجراءات الإدارية، فضلاً عن الخبرات الذاتية والتفاعلات اليومية.

ولتحليل هذه الظاهرة، سنعتمد نظرية الحقل الاجتماعي عند بورديو، وتعزيزاً للاثر نعتمد على نظرية الفعل الاجتماعي عند فيبر، نظرية الحقل الاجتماعي والرأسمال الرمزي لبير بورديو الذي يقدم أدوات تحليلية مركزية لفهم مواقع الفاعلين في النسق الاجتماعي-المهني، خاصة من خلال مفاهيم ، الحقل Field الذي يمثل ساحة تنافسية منظمة يحكمها منطق داخلي خاص بها، يخضع المشرفون داخله كغيرهم من الفاعلين لصراعات من أجل التموقع والوصول إلى مراتب أعلى، ونيل الاعتراف المهني، والرأسمال الرمزي Symbolic Capital كالاقرار، السمعة، التجربة، والاجتماعي العلائقي كالعلاقات، الشبكات والتي قد تلعب دوراً حاسماً في فرص الترقية، ما يساهم

في بناء تمثلات متفاوتة حول فرص النجاح المهني، والهابيتس habitus الذي يمثل نسقا من التصورات والمواقف التي يتبناها الأفراد بشكل لا شعوري، تراكمي ناتج عن تاريخهم الاجتماعي.

نظرية الفعل الاجتماعي لماكس فيبر الذي يفسر الفعل الاجتماعي انطلاقا من معانيه الذاتية التي يمنحها الفاعلون لأفعالهم، وبهذا يمكن تصنيف أفعال مشرفي التربية المتعلقة بالترقية ضمن عدة أمطاط:

- الفعل الغائي العقلاني: اذ يعتبر المشرف الترقية كوسيلة لتحقيق غاية معينة قد تكون مادية اجتماعية أو رمزية.
- الفعل القيمي العقلاني: اذ يربط المشرف الترقية بالمكانة والاعتراف، كقيمة أخلاقية ومهنية.
- الفعل العاطفي: فقد يتصرف المشرف التربوي وفق مشاعر ناتجة عن الإحباط أو الظلم أو الحماس.
- الفعل التقليدي: يخضع المشرف لعادات بيروقراطية أو طقوس إدارية دون التفكير في إمكانية التغيير.

المقاربة النقدية وإعادة إنتاج التراتبية إذ تفسر الترقية كأداة لإعادة إنتاج التفاوتات المهنية والاجتماعية، ومن هذا المنظور يمكن اعتبار الترقية من أشكال الرأسمال المؤسسي الذي يوزع بطريقة غير متكافئة، تعيد ترسيخ الامتيازات القديمة وتحافظ على البنية الهرمية داخل الحقل التربوي، وكما يقول بورديو " المدرسة لا تلغي الفوارق بل تعيد انتاجها بأساليب رمزية مقبولة اجتماعيا"، وهو ما ينطبق ايضا على آليات الترقية داخل النظام التعليمي.

إن تحليل تمثلات مشرفي التربية لمساهم المهني وفرصهم في الترقية يتطلب تداخلاً بين (البعد الذاتي) الفعل، المعنى، التصور (والبعد البنيوي) الحقل، السلطة، الرأسمال. (فتمثلاتهم ليست مجرد تصورات فردية، بل تعكس موقعهم داخل نسق اجتماعي-مهني معقد تحكمه علاقات القوة، الرموز، والانتظارات الاجتماعية. ويساهم هذا الإطار السوسولوجي في كشف آليات اشتغال النظام المهني من الداخل، ويُهدّ لفهم أعمق للكيفية التي يُبنى بها الإحساس بالعدالة أو الحيف في مسارات الترقية لدى مشرفي التربية.

الفصل الأول

الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية

تمهيد

يُعدّ الإطار القانوني المنظم لسلك مشرفي التربية في الجزائر أحد المحاور الأساسية في فهم تمثلات هذه الفئة حول مسارها المهني، لا سيما في ظل التغيرات المستمرة التي يعرفها قطاع التربية الوطنية. فالقوانين الأساسية، والأنظمة الداخلية، والتعليمات الوزارية، تشكل المرجعية القانونية التي تحدد شروط التوظيف، طبيعة المهام، معايير الترقية، وآفاق التطور المهني. في هذا السياق، تتأثر تمثلات مشرفي التربية حول فرص الترقية بمدى عدالة ووضوح وتطبيق هذه المرجعيات القانونية.

الإشراف التربوي هو حجر الزاوية في أي منظومة تعليمية تسعى للارتقاء بجودة التعليم وتحقيق أهدافها التربوية. فمن خلاله، تُضمن متابعة العملية التعليمية والإدارية، ويقدم الدعم اللازم لكل من الأساتذة والتلاميذ والإدارة، عرفت منظومة الإشراف التربوي في الجزائر تطورات ملحوظة، كان آخرها استحداث رتبة مشرف التربية، التي جاءت لتُعزز من الطاقم الإداري والتربوي داخل المؤسسات التعليمية. لم تكن هذه الرتبة مجرد إضافة عددية، بل تمثل تحولاً في طبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة لهذا السلك، مما يجعله عنصراً فاعلاً في ضمان السير الحسن للمؤسسات التربوية والمساهمة في بيئة تعليمية سليمة ومنضبطة.

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على هذه الرتبة المحورية، بدءاً من تتبع مسار تطورها، وصولاً إلى تفصيل الإطار القانوني الذي يحكم عملها. سيُقدم هذا الفصل عرضاً شاملاً لرحلة الانتقال من مساعد التربية إلى مشرف التربية، مستعرضاً التغييرات التشريعية التي صاحبت هذا التحول، كما سيُحلل هذا الفصل التصنيف المهني ومسارات الترقية المتاحة لمشرفي التربية وفقاً للتشريع الجزائري المعمول به، مع التركيز على المهام القانونية المحددة لهم. وأخيراً، سيتناول الفصل تحليل مضمون المقابلات القسم الأول للتعرف على تمثلات وتطلعات مشرف التربية، مقدماً رؤية نقدية لما يواجهه مشرف التربية من تحديات وما يطمح إليه من تطوير. يُشكل هذا الفصل بذلك قاعدة معرفية أساسية لفهم واقع وآفاق رتبة مشرف التربية في المنظومة التعليمية الجزائرية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي

أولاً: المشرف التربوي:

إصطلاحاً: مسؤول عن شئ ما، من يتولى إدارة الأمور وتديرها (مشرف إجتماعي، تربوي¹).
إجرائياً: هو شخص يتم تعيينه بناء على المادة 85 مكرر 5 من المرسوم 240² / 12 عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات، المترشحون الحاصلون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها حيث يكلف حسب المادة 84 مكرر 3 و 4 من نفس المرسوم بمهام البيداغوجية والتربوية والإدارية في المؤسسات التربوية.

ثانياً: الترقية؛ وتعرف الترقية على أنها تحرك العاملين أو الموظف وانتقالهم في السلم الإداري إلى أعمال ورتب أفضل ذات مسؤوليات أكبر ومركز إجتماعي أحسن ويصحب هذا الانتقال زيادة في الأجر و ملحقاته.³
ثالثاً: التمثلات المهنية؛ تشير إلى الصور الذهنية والتصورات التي يبنها الأفراد حول مهنتهم، والتي تتأثر بعوامل ذاتية (الخبرة، الطموح، الرضا الوظيفي) وأخرى موضوعية (الوضع القانوني، الاعتراف المهني، الحوافز). تمثل التمثلات أداة لفهم موقف الأفراد من واقعهم المهني واستراتيجياتهم في التعامل معه.⁴

¹ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج 4 ، مصر، عالم الكتب ، 2008 ،ص94

² المرسوم بتنفيذي 12-240 المؤرخ في 29 ماي 2012، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

³ كامل مصطفى مصطفى ، إدارة الموارد البشرية . الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1994،ص 74

⁴ Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.

رابعاً: التسقيف المهني؛ يُقصد به وجود حدود تنظيمية أو قانونية تعيق أو تحد من فرص الترقية إلى مناصب أو رتب أعلى، إما بسبب محدودية عدد المناصب العليا، أو بسبب شروط إدارية تعجيزية، أو بسبب غياب مسارات مهنية واضحة داخل السلك.¹

خامساً: تثمين الخبرة المهنية؛ يشير إلى مدى اعتراف المؤسسة التربوية بالسنوات التي قضاها الموظف في الخدمة، سواء عبر الترقية الآلية أو عبر احتساب الخبرة كعنصر مؤهل للمناصب العليا. غياب هذا التثمين يؤدي إلى تمثلات سلبية حول العدالة المهنية.²

سادساً: تحديد المهام وتوزيعها؛ يشمل تحديد الأدوار الموكلة لمشرف التربية بدقة، ما ينعكس على شعوره بالاعتراف المهني. كلما زاد الغموض أو التداخل أو التجاهل في المهام، زاد الإحساس بعدم القيمة والدونية التنظيمية³

¹ Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Éditions du Seuil.

² Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Éditions du Seuil

³ Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Presses Universitaires de France

المبحث الثاني: من مساعد التربية إلى مشرف التربية

لقد شهدت المنظومة التربوية الجزائرية، على غرار العديد من الأنظمة التعليمية، تطورات مستمرة تهدف إلى تحسين جودة التعليم وفعالية الأداء الإداري والتربوي داخل المؤسسات. في سياق هذا التطور، برزت الحاجة إلى إعادة النظر في مهام ووضعيات بعض الأسلاك، ومن أبرزها سلك مساعد التربية.

كانت رتبة مساعد التربية تُشكل عمادًا أساسيًا في ضبط الحياة المدرسية اليومية ومتابعة سلوك التلاميذ وانضباطهم. وقد أكلت لها التشريعات المعمول بها حينها مجموعة من المهام المرتبطة بالمراقبة، التأطير، والمساعدة في الجوانب التربوية والإدارية. ومع ذلك، ومع تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية وتعقد المهام المنوطة بها، ظهرت قناعة بضرورة تطوير هذه الرتبة لمنحها صلاحيات أوسع ومسؤوليات أكبر تتناسب مع المتطلبات الحديثة للعملية التعليمية. ليتم الارتقاء بالوضعية المهنية للمساعد التربوي إلى رتبة مشرف تربية، حيث جاء استحداث رتبة مشرف التربية في التشريع الجزائري ليُشكل قفزة نوعية في هذا السياق. لم يكن هذا التغيير مجرد تبديل للتسمية، بل كان تحولًا جوهريًا يرمي إلى تعزيز دور هؤلاء الموظفين في التأطير التربوي، والمساهمة الفاعلة في الحياة المدرسية، والمتابعة البيداغوجية للتلاميذ، ويُعزى هذا التحول إلى جملة من العوامل، منها¹:

- تزايد أعداد التلاميذ: مما استدعى تعزيز الرقابة والتأطير داخل المؤسسات.
- تنوع المشاكل السلوكية والنفسية: التي تواجه التلاميذ وتتطلب تدخلًا أكثر احترافية ومسؤولية.
- التوجه نحو اللامركزية: في تسيير المؤسسات التربوية، مما يتطلب وجود كفاءات مؤهلة على مستوى القاعدة.
- تطوير المناهج والبرامج التربوية: الأمر الذي يستدعي مواكبة إدارية وتربوية فعالة.

هذا التغيير لم يأتِ دفعة واحدة، بل كان ثمرة لعدة إصلاحات وتعديلات في القانون الأساسي للتوظيف العمومية والقوانين الأساسية الخاصة بموظفي التربية الوطنية، وقد تجسد هذا التحول بشكل رئيسي من خلال عدة محطات:

¹ زموشي لمن، دفتر تكوين مشرف التربية، مطبوعات وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2019، ص35

أولاً: المساعد التربوي قبل إصلاح 2006.

قبل 2006، كانت هناك قوانين أساسية خاصة بموظفي التربية، لكنها كانت أقل تفصيلاً ولم تكن تركز على تطوير هذا السلك بنفس درجة التركيز في الإصلاحات اللاحقة. كانت هذه القوانين تنظم الوضع العام للتوظيف العمومية وتصنيفات الموظفين بشكل قديم.

فقبل إصلاح 2006، كانت رتبة "المساعد التربوي" تصنف في مراتب دنيا ضمن الشبكة الاستدلالية للأجور، غالباً في الأصناف 7 أو 8، وكانت الأجور والمزايا المرتبطة بهذه الرتبة أقل بكثير مما هي عليه اليوم، مما عكس مكانتها في الهيكل الوظيفي آنذاك، لم يكن هناك مسمى "مشرف تربية" ولا الصلاحيات الموسعة والتربوية التي جاءت مع الإصلاحات اللاحقة، مهام محددة تركز على الانضباط والمراقبة كانت كالتالي¹:

- التركيز الأساسي لمهام المساعد التربوي قبل 2006 يدور حول المراقبة والانضباط والبحث.
- مراقبة دخول وخروج التلاميذ، حضورهم وغيابهم، وتأخراتهم.
- مراقبة التلاميذ خلال فترات الاستراحة.
- المذاكرة المحروسة: الإشراف على قاعات المذاكرة (خاصة في النظام الداخلي والنصف داخلي).
- الجانب الإداري: تسجيل الغيابات، إعداد الكشوف اليومية، وتقديم تقارير بسيطة لمستشار التربية أو المدير.
- كان دورهم أقل تركيزاً على الجانب التربوي أو التوجيهي أو النفسي للتلميذ مقارنة بالمهام الموكلة للمساعد التربوي اليوم. كانوا يعتبرون أقرب إلى "المشرفين على الانضباط" أو "مراقبين".
- لم تكن لهم صلاحيات واسعة في اتخاذ قرارات تربوية أو المشاركة في الأنشطة اللامنهجية بشكل كبير كما هو الحال الآن.

¹ القرار الوزاري رقم 833 المؤرخ في 1991/11/13 والمتعلق بمواظبة التلاميذ في المؤسسات التربوية.

كما كانت مؤهلات التوظيف أقل صرامة، حيث كانت شروط التوظيف في رتبة المساعد التربوي غالبًا تتطلب مستوى دراسيًا أقل، مثل مستوى الثالثة ثانوي (نهاية التعليم الثانوي) أو شهادة تقني سامي في بعض التخصصات ذات الصلة، ولم يكن هناك اشتراط للتكوين المتخصص العميق الذي فرض لاحقًا لترقية المساعدين التربويين إلى رتبة مشرف تربية.

ثانياً: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

يعتبر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006¹، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النص التأسيسي لجميع موظفي القطاع العام. فقد أرسى مبادئ التصنيف، الأجور، المسار المهني، والواجبات العامة عبر جميع الوزارات. قبل هذا الأمر، كانت توجد قوانين أساسية سابقة، لكن الأمر 06-03 كان بمثابة مراجعة شاملة. لقد مهد هذا الأمر الطريق لصدور القوانين الأساسية الخاصة بالقطاعات، مثل قطاع التربية. يُحدد هذا القانون الفئات (أ، ب، ج، د) والمجموعات (الرتب)، ويُسند "رقم استدلالي (indice)" لكل رتبة، والذي يحدد الأجر القاعدي.

إصلاح 2006 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) كان نقطة الانطلاق لتحديد الأسس الجديدة للتصنيف، والتي أدت فيما بعد إلى إصدار القوانين الأساسية الخاصة بالقطاعات مثل المرسوم 08-315 (الذي رفع من قيمة المساعد الرئيسي).

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.

ثالثاً: القوانين الأساسية الخاصة بموظفي التربية الوطنية:

قبل عام 2012، كان القانون الأساسي الخاص الرئيسي الذي يحكم موظفي التربية هو المرسوم التنفيذي رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008¹، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

كان هذا المرسوم في حد ذاته إصلاحاً هاماً وقد حل محل نصوص سابقة أقل شمولية. وقد نظم مختلف الأسلاك داخل التربية الوطنية (الأساتذة، الإداريون، المساعدون، موظفو الدعم) وحدد أدوارهم، مسؤولياتهم، وتصنيفاتهم.

ضمن المرسوم 315-08 (2008)، تم بالفعل تعريف رتبة "المساعد التربوي" وهو الذي صُنّف عمومًا في مستوى تصنيفي أدنى. تاريخيًا، أي الصنف 7 أو 8، بالإضافة إلى رتبة "المساعد الرئيسي للتربية". وقد كانت هذه رتبة أعلى يمكن الوصول إليها عن طريق الترقية (الأقدمية، الامتحانات الداخلية). في الصنف 9 أو 10

هنا غالبًا ما ينشأ الالتباس حول "الصنف 11" للمساعد التربوي. فبينما لم يكن "المساعد التربوي" الأساسي في الصنف 11، فإن "المساعد الرئيسي للتربية"، خاصة من خلال تعديلات لاحقة أو آليات إدماج محددة قبل عام 2012، كان يمكن أن يصل إلى الصنف 10 أو حتى 11 في بعض التفسيرات أو مراحل انتقالية معينة. غالبًا ما حدث هذا كجزء من جهود لتحسين الوضع الاجتماعي والمهني لهؤلاء الموظفين.

كان الهيكل عمومًا "مساعد تربوي" (أساسي) يليه "مساعد رئيسي للتربية" (متقدم)، كان التدرج عادة يتم من خلال الامتحانات الداخلية أو الترقية على أساس الأقدمية من رتبة "مساعد تربوي" إلى "مساعد رئيسي للتربية"، ويتركز دورهم الأساسي إلى حد كبير على المراقبة الانضباطية، إدارة الحضور والغياب، الإشراف على التلاميذ

¹ المرسوم التنفيذي رقم 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

خلال الأوقات غير الصفية (الاستراحات، الوجبات، حصص المذاكرة المحروسة)، وتقديم الدعم الإداري لمستشار التربية أو إدارة المؤسسة، بالإضافة لدور تربوي محدود فمشاركتهم التربوية المباشرة محدودة مقارنة بالأساتذة أو حتى مستشار التربية.

رابعاً: التغيير إلى "مشرف تربية" عام 2012

كان إصلاح عام 2012 (المرسوم 12-240)¹ جزئياً اعترافاً بأن التصنيف الحالي للمساعد التربوي ومساهماتهم (التي غالباً ما كانت غير مقدرة) بحاجة إلى إعادة تقييم. المرسوم 12-240 (الذي استحدث رتبة مشرف التربية). كان ينظر إلى سلك المساعدين التربويين على أنه يؤدي مهاماً تتجاوز مجرد الإشراف الأساسي. كان الهدف من الانتقال إلى "مشرف تربية" هو:

- رفع المكانة: توفير مكانة مهنية أعلى وأجور أفضل (الصنف 10 للمشرف التربوي والصنف 11 للمشرف الرئيسي للتربية).
- توسيع المهام: الاعتراف رسمياً بأدوارهم وتوسيعها لتشمل جوانب تربوية وتوجيهية أكثر، وليس فقط الجوانب الانضباطية.
- تأهيل السلك: فرض مؤهلات أعلى وتكويناً خاصاً لدور "المشرف" الجديد، وبالتالي تأهيل هذا السلك مهنيًا.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 29 ماي 2012 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

باختصار، لم يتم مرسوم 2012 بإعادة التصنيف فحسب؛ بل أعاد تعريف الدور وأدمج الموظفين الحاليين في هيكل جديد أكثر تأهيلاً مهنيًا، مما جعل التسميات القديمة لـ "المساعد التربوي" ملغاة بالنسبة للتوظيف الجديد، أي رتبة آيلة للزوال.

خامسًا: إدماج معلمين من الطور الابتدائي (المدرسة الأساسية) بشكل مؤقت في رتبة مساعد تربوي.

هذه الظاهرة لم تكن شائعة أو القاعدة العامة، بل كانت تتعلق بظروف استثنائية وإعادة توجيه لبعض الفئات من المعلمين لعدة أسباب، تندرج ضمن إصلاح المنظومة التربوية (المدرسة الأساسية)، حيث شهدت الجزائر في الثمانينيات والتسعينيات إصلاحًا كبيرًا للمنظومة التربوية، حيث تم الانتقال إلى نظام "المدرسة الأساسية" ذات السنوات التسع. هذا الإصلاح أحدث تغييرات في الهياكل والمناهج وتصنيفات المدارس¹.

في ظل هذا الإصلاح، تم تغيير بعض التخصصات، إعادة توزيع الموظفين، وظهرت فوارق في التأهيل بين أجيال المعلمين، وفائض في بعض التخصصات أو المستويات مع التغييرات في المناهج أو إعادة الهيكلة، قد كان هناك فائض في عدد المعلمين في الطور الابتدائي في بعض المناطق أو التخصصات مقارنة بالاحتياج الفعلي، خاصة أولئك الذين يحملون مؤهلات لا تتناسب مع المتطلبات الجديدة أو لم يستوفوا شروط التكوين المستمر، في المقابل، كانت المؤسسات التربوية في الطورين المتوسط والثانوي بحاجة إلى موظفين للإشراف والتأطير (المساعدين التربويين).

بدلًا من تسريح هؤلاء المعلمين أو تركهم في وضعية غير مستقرة، تم اتخاذ قرار بإعادة توجيههم مهنيًا نحو مهام الإشراف والمساعدة التربوية في الأطوار الأعلى (المتوسط والثانوي)، وكان هذا الإدماج يتم بناءً على مؤهلاتهم، أقدميتهم، أو حتى بسبب عدم استيفائهم لبعض الشروط الجديدة للاستمرار كمعلمين في الطور الابتدائي (مثل التكوين المتخصص الذي فرض في تلك المرحلة).

¹ نصيرة سالم وجمال تالي، الإصلاحات التربوية في الجزائر: أي مفهوم للإصلاح، مجلة دفاتر المخبر، جامعة محمد خيثر بسكرة، الجزء 07 رقم 01، ص 53

وهو ما ساعد في تحسين الوضعية الاجتماعية والمهنية للمدجين فبالنسبة لبعض المعلمين الذين لم يتمكنوا من التكيف مع متطلبات الإصلاحات الجديدة في الابتدائي، فإن الانتقال إلى رتبة "مساعد تربوي" مثل فرصة للحفاظ على وظيفتهم، وربما كان مصحوبًا ببعض المزايا (أو على الأقل الحفاظ على مكتسباتهم)، كما ساهم في سد الشغور في المناصب الشاغرة للمساعدين التربويين في المؤسسات التعليمية الأخرى.

كان هذا الإدماج يتم عبر قرارات وزارية أو مراسيم تنفيذية محددة تتعلق بإعادة توزيع الموظفين أو إدماج فئات معينة، وقد تطلب من المعلمين المعنيين تكوينًا تكميليًا بسيطًا أو إلحاقًا إداريًا للقيام بمهام المساعد التربوي، إذ لم يكن هذا هو المسار الطبيعي للتوظيف في رتبة مساعد تربوي، بل كان حلًا استثنائيًا لفترة محددة ولمعالجة وضعيات معينة.

هذا التحول أحدث تباينًا في التأهيل العلمي والمهني بين الأجيال المختلفة من المعلمين. فبعض المعلمين القدامى، أو الذين تلقوا تكوينًا في معاهد تكوين المعلمين بمستويات شهادات تختلف عن الجامعيين، وجدوا أنفسهم في وضعية تتطلب تكييفًا، بدلًا من تسريح هؤلاء المعلمين أو تركهم دون مهام واضحة، اتخذت السلطات التربوية قرارًا بإعادة توجيههم مهنيًا. كان الهدف هو استثمار خبراتهم في المجال التربوي، حتى لو كان ذلك في دور مختلف عن التدريس المباشر. هذه العملية كانت غالبًا ما تتم ضمن مخططات إعادة انتشار الموارد البشرية على المستوى الوطني أو الولائي¹. أما بخصوص التصنيف، فمعلمو الابتدائي (قبل الإدماج) كانوا يصنفون في رتب مختلفة حسب مؤهلاتهم وسنوات خبرتهم. بشكل عام، كانوا يتبعون قوانين أساسية خاصة بهم.

على سبيل المثال، قد يكون المعلمون الذين تخرجوا من معاهد تكوين المعلمين في الصنف 10 أو 11 في فترات معينة (خاصة إذا كان المعلمون في رتبة "معلم رئيسي للمدرسة الابتدائية" أو "معلم مكون"). التصنيف كان

¹ نصيرة سالم وجمال تالي، المرجع السابق، ص 54

يعتمد على سنوات التكوين والشهادة المحصل عليها (مثلاً: معلم المدرسة الأساسية، معلم مكون، الخ)، كان وضعهم، من حيث المهمة الأساسية، هو التدريس البيداغوجي المباشر للتلاميذ.

في نفس الفترة، كان المساعد التربوي يصنف في رتب أدنى من معظم المعلمين، غالباً في الصنف 7 أو 8، وكان دوره يتركز على الإشراف الانضباطي والإداري، وليس التدريس، عندما تم إدماج بعض معلمي الابتدائي في رتبة مساعد تربوي، كان التحدي هو الحفاظ على حقوقهم المكتسبة قدر الإمكان، خاصة فيما يتعلق بالصنف والأجر، ولم يكن من المنطقي أو المقبول أن يتم إدماج معلم كان في الصنف 10 أو 11 (كمعلم) في الصنف 7 أو 8 (كمساعد تربوي). لذلك، تم اللجوء إلى آليات تسمح لهؤلاء المعلمين بالانتقال إلى رتبة مساعد تربوي مع الحفاظ على الصنف الاستدلالي الذي كانوا فيه أو تصنيف قريب منه، أو حتى مع إدماجهم في رتبة "مساعد رئيسي للتربية" التي كانت تصنف أعلى من المساعد التربوي العادي، وقد تم ذلك عبر جداول معادلة للرتب، أو قرارات فردية، أو من خلال تصنيفهم مباشرة في رتبة "مساعد رئيسي للتربية" إذا كانت مؤهلاتهم وأقدميتهم تسمح بذلك، في هذه الحالات، كان الهدف الأساسي هو تكييف المهام مع الحفاظ على الأجر والحقوق المكتسبة من حيث الصنف.

يجب التأكيد أن هذا الإدماج كان إجراءً استثنائياً ومؤقتاً لمعالجة وضعيات محددة في فترة زمنية معينة. لم يكن هذا مساراً دائماً أو مفتوحاً للجميع، وأن هؤلاء الموظفون الذين تم إدماجهم، أصبحوا جزءاً من سلك المساعدين التربويين، ومع الإصلاحات اللاحقة (2008 ثم 2012)، انطبق عليهم ما انطبق على باقي زملائهم في هذا السلك من حيث إمكانية الترقية إلى رتبة "مشرف تربية" و"مشرف رئيسي للتربية".

سادساً: أصحاب عقود ما قبل التشغيل الذين وجهوا نحو مهام الإشراف التربوي.
هذه الفئة تمثل جزءاً كبيراً من القوى العاملة التي استفادت من برامج الإدماج المختلفة، وقد لعبت دوراً مهماً في سد النقص في التأطير بقطاع التربية قبل ترسيمهم، فبرامج عقود ما قبل التشغيل كانت مبادرة حكومية واسعة النطاق أطلقتها الجزائر بهدف امتصاص البطالة، خاصة في صفوف الشباب حاملي الشهادات الجامعية أو التقنية، من

خلال توفير فرص عمل مؤقتة في مختلف القطاعات، تسمح بتمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية أولى، مما يسهل عليهم الاندماج الدائم في سوق العمل لاحقاً، وسد النقص المؤقت عبر تلبية الاحتياجات الآنية للمؤسسات والإدارات العمومية من الموارد البشرية¹.

في قطاع التربية، كانت الحاجة ماسة لسد النقص في مختلف المناصب، ومنها مناصب الإشراف التربوي التي كانت تشهد نقصاً بعد تحول المساعدين التربويين إلى رتب أعلى، أو بسبب التوسع في عدد المؤسسات التعليمية، لذا تم توجيه عدد كبير من حاملي الشهادات الذين كانوا يعملون بعقود ما قبل التشغيل نحو مهام الإشراف التربوي، وذلك لتمتعهم بالمؤهلات المطلوبة فعالية المتعاقدين كانوا من حاملي شهادات جامعية (ليسانس أو ما يعادلها)، مما كان يتوافق مع المؤهلات المطلوبة للالتحاق برتبة مشرف تربية، وكذلك تحصيلهم لخبرة جيدة فعلى الرغم من أن عقود ما قبل التشغيل كانت مؤقتة، إلا أنها منحت هؤلاء الأفراد خبرة عملية في البيئة المدرسية، مما جعلهم مؤهلين بشكل أفضل عند فتح باب الإدماج².

صدرت عدة مراسيم تنفيذية وقرارات وزارية على فترات مختلفة لتنظيم عملية إدماج حاملي عقود ما قبل التشغيل والعقود الأخرى في مناصب دائمة بالوظيفة العمومية، هذه المراسيم كانت تضع شروطاً واضحة للإدماج، مثل سنوات الأقدمية في العقد، الشهادة المطلوبة، وضرورة وجود منصب مالي شاغر، عند إدماجهم في رتبة مشرف تربية، تم تصنيف هؤلاء الموظفين مباشرة في الصنف 10 من الشبكة الاستدلالية للأجور، وهو التصنيف القانوني لهذه الرتبة بموجب المرسوم 12-240 لسنة 2012، كما تضمنت عملية الإدماج أو بعد الترسيم برامج تكوينية تكميلية هؤلاء الموظفين لتعزيز قدراتهم في مجال الإشراف التربوي وتأهيلهم بشكل كامل للمهام الجديدة الموكلة إليهم كـ "مشرفين تربية" بعد أن كانت مهامهم أثناء فترة العقد قد لا تغطي كل الجوانب.

¹ <https://www.echoroukonline.com>، هذه كفاءات إدماج عقود ما قبل التشغيل بالتربية، 2022/04/16

² <https://www.echoroukonline.com>، هذه كفاءات إدماج عقود ما قبل التشغيل بالتربية، 2022/04/16

بعد صدور القانون الأساسي لعمال التربية 2024/12 تم تغيير تسمية المشرفين التربويين الذين تم دمجهم في الابتدائيات، حيث تم استحداث رتب جديدة خاصة بالتعليم الابتدائي تحت مسمى "مربي متخصص" في خطوة استراتيجية لسد الفراغ في التأطير غير البيداغوجي في هذا الطور، وتلبية الاحتياجات المتزايدة لمتابعة الجوانب السلوكية والنفسية للتلاميذ. تم تصنيف هذه الرتبة غالباً في الصنف 10 وبالنسبة لرتبة مربي رئيسي مختص الصنف 11، مربي رئيس مختص في الصنف 12 وأخيراً مربي عام مختص التصنيف 13.

سابعاً: القانون الأساسي لعمال التربية 2024

1- استحداث رتب جديدة دون تغيير فعلي في آفاق الترقية؛ صدر القانون الأساسي المعدل لعمال التربية في الجريدة الرسمية لسنة 2024¹، حاملاً معه بعض التعديلات المتعلقة بسلك مشرفي التربية، من بينها استحداث رتبتين جديدتين:

➤ مشرف رئيس للتربية (الصنف 12)

➤ مشرف عام للتربية (الصنف 13)

ورغم ذلك، بقي مشرف التربية (الرتبة الأساسية) مصنفاً في الصنف 10، مع شروط ترقية صارمة وغير متاحة لجميع الموظفين، مما يجعل الترقية إلى الرتبتين الجديدتين مشروطة بأقدمية طويلة، وتكوين مستمر، ومناصب شاغرة محدودة².

2- تهمين جزئي للخبرة المهنية؛ طالبت العديد من النقابات بضرورة تقليص سنوات الأقدمية المطلوبة للترقية من 10 سنوات إلى 5 أو 7 سنوات، إلا أن المرسوم التنفيذي الجديد حافظ تقريباً على نفس الشروط السابقة، ما يعني استمرار الإحساس بعدم تقدير الجهد المهني³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

² المرجع السابق

³ بيان النقابة الوطنية للمشرفين والمساعدات التربويين snsae، 20 فيفري 2022

- 3- تحديد المهام بدقة ولكن دون توسع في الصلاحيات؛** تضمن القانون الأساسي تعريفاً أدق لمهام مشرف التربية، خاصة فيما يتعلق بالتنسيق البيداغوجي، المتابعة التربوية، والمراقبة اليومية للتلاميذ، غير أنه لم يوسع صلاحياتهم ولا مكانتهم ضمن الفريق الإداري، ما يُبقي تمثلات "الموقع الهامشي" سائدة بين أفراد السلك¹.
- 4- غياب الحركة الأفقية والعمودية؛** لم ينص القانون على آليات واضحة للانتقال من رتبة مشرف إلى مناصب تَأطير تربوي أو إداري (مثل مدير متوسطة أو مفتش)، مما يعمق الإحساس بانغلاق المسار المهني².

¹ المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

² بيان النقابة الوطنية للمشرفين والمساعدين التربويين snsae، 20 فيفري 2022

المبحث الثالث: التصنيف، الترقية والمهام.

يعدّ التصنيف والترقية من الركائز الأساسية التي تحدد الوضعية المهنية والاجتماعية لأي موظف في الوظيفة العمومية، ومشرف التربية ليس استثناءً. لقد أولى التشريع الجزائري اهتمامًا خاصًا بتحديد مكانة هذه الرتبة، سواء من حيث تصنيفها ضمن الشبكة الاستدلالية للأجور، أو من حيث تحديد مسارات الترقية المتاحة لأصحابها.

أولاً: التصنيف المهني لمشرف التربية

ينتمي مشرفو التربية إلى الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، وقد تم تحديد مهامهم وصلاحياتهم ضمن: المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008¹ (المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية)، المعدّل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240 لسنة 2012²، مع إدراج تعديلات 2024³ المتعلقة بترقية الرتب وإنشاء رتب جديدة وفقاً لهذه النصوص التشريعية تصبح الرتب كالتالي:

1- مشرف التربية (الصف 10)؛ هو الرتبة الأساسية في هذا السلك، ومهامه ذات طابع تنظيمي، تربوي، وتنسيقي:

1. ضمان النظام والانضباط داخل المؤسسة التربوية: حضور دائم في ساحات المدرسة، الأقسام، الممرات، قاعات المداومة، وضبط سلوك التلاميذ داخل المؤسسة وخلال الأنشطة الرسمية.
2. متابعة ومراقبة التلاميذ: تسجيل الغيابات والتأخيرات، ورفع تقارير سلوكية عن التلاميذ.
3. مراقبة ومتابعة الأعوان التربويين (في حالة غياب المستشار أو بتكليف): تنسيق العمل مع مساعدي التربية.
4. تأمين المداومة التربوية: خاصة أثناء غياب المعلمين، توفير جو مناسب للمراجعة والمطالعة.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية.

² المرسوم التنفيذي رقم 12-240 لسنة 2012، المتعلقة بترقية الرتب وإنشاء رتب جديدة

³ المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

5. المساهمة في تنظيم الحياة المدرسية: استقبال التلاميذ، تنظيم الدخول والخروج.
6. المشاركة في النشاطات التربوية والثقافية: مرافقة التلاميذ في خرجات مدرسية، المساهمة في النوادي المدرسية.

2- مشرف رئيسي للتربية (الصف 11)

يُعد ترقية من رتبة مشرف التربية، ويكلف بمهام إضافية إدارية وتربوية.

- إعداد تقارير تربوية وسلوكية: تقارير دورية عن الأقسام، سلوك التلاميذ، مدى التزامهم.
- المشاركة في التحضير للمجالس التربوية: مجلس الأقسام، مجلس التعليم، مجلس التأديب.
- معالجة الغيابات: تحليل أسبابها، التواصل مع أولياء الأمور.
- تنظيم المناوبة اليومية: توزيع المناوبات على الزملاء.
- تأطير العمل الجماعي: تنسيق النشاطات مع مستشاري التربية والمدير.

3- مشرف رئيس للتربية (الصف 12) (مستحدث سنة 2024)

رتبة جديدة أنشئت في إطار التعديلات الأخيرة، يُعتبر حلقة وصل بين المشرف الرئيسي ومستشار التربية، وله طابع إشرافي وتسييري موسع.

1. قيادة فريق المشرفين: توزيع المهام، تقييم الأداء المهني.
2. الإشراف على الحياة المدرسية ككل: مراقبة تطبيق قواعد الانضباط، متابعة تنفيذ برامج الدعم والمرافقة المدرسية.

3. التنسيق مع الإدارة والجهات التربوية الأخرى: مستشاري التوجيه، مدير المؤسسة، مستشار التربية.

4- مشرف عام للتربية (الصف 13) (أعلى رتبة - مستحدث 2024)

يمثل رأس الهرم في هذا السلك التربوي، وهو مكلف بمهام شبيهة إدارية ذات مسؤولية كبرى.

1. الإشراف الكلي على الشؤون التربوية في المؤسسة: إعداد المخططات العامة للحياة المدرسية، ضبط الجداول والبرمجة التربوية مع الإدارة.

2. عضو دائم في المجالس التربوية والتأديبية.
3. الرقابة البيداغوجية والإدارية على كل الأعوان التربويين.
4. تمثيل السلك أمام الإدارة والوصاية في المسائل التربوية.
5. رفع تقارير دورية إلى مدير المؤسسة وإلى مصالح مديرية التربية.

ثانياً: التوظيف و الترقية في رتب الاشراف التربوي

حدد المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 (المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية)، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240 لسنة 2012، وكذا المراسيم

طرق التوظيف والترقية كالتالي:

1- التوظيف والترقية إلى رتبة مشرف تربوي:

يتم التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات حيث يُعد هذا المسار الأساسي للمتشحين الحاصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها. أو عن طريق الامتحان المهني حيث يُخصص لهذا المسار 30% من المناصب المطلوب شغلها، وهو متاح للمساعدين الرئيسيين للتربية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. كما تتم الترقية على سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل: يُخصص لهذا المسار 10% من المناصب، وهو للمساعدين الرئيسيين للتربية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

أما الإدماج فيدمج بصفة مشرف تربية، المساعدون الرئيسيون للتربية الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية أو شهادة معترف بمعادلتها.

يخضع المترشحون المقبولون للترقية (عن طريق الامتحان المهني أو الاختيار) لتكوين اجباري حيث تحدد مدته ومحتواه وكيفية تنظيمه بقرار مشترك بين وزير التربية الوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

2- الترقية إلى رتبة مشرف رئيسي للتربية:

تم عن طريق الامتحان المهني حيث يُخصص لهذا المسار 80% من المناصب، وهو متاح لمشرفي التربية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وعلى سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل، ويُخصص لهذا المسار 20% من المناصب، وهو لمشرفي التربية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويخضع المترشحون المقبولون لتكوين إجباري قبل ترقيتهم. سمح القانون الأساسي 2024 للمشرفين الذين يثبتون حصولهم على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معترف بمعادلتها الترقية المباشرة إلى رتبة المشرف الرئيسي للتربية

3- الترقية إلى رتبة مشرف رئيس للتربية:

تم عن طريق الامتحان المهني حيث يُخصص لهذا المسار 80% من المناصب، وهو متاح للمشرفين الرئيسيين للتربية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وعلى سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل، ويُخصص لهذا المسار 20% من المناصب، وهو للمشرفين الرئيسيين للتربية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويخضع المترشحون المقبولون لتكوين إجباري قبل ترقيتهم. كما سمح القانون الأساسي 2024 للمشرفين و المشرفين الرئيسيين الذين يثبتون حصولهم على شهادة ليسانس في أحد الاختصاصات الموافقة أو شهادة معترف بمعادلتها الترقية المباشرة إلى رتبة المشرف الرئيس للتربية.

4- الترقية إلى رتبة مشرف عام للتربية:

تم عن طريق الانتقاء المهني حيث يُخصّص لهذا المسار 80% من المناصب المتاحة، وهو متاح للمشرف الرئيس للتربية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وعلى سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل، ويُخصّص لهذا المسار 20% من المناصب، وهو للمشرف الرئيس للتربية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، ويخضع المترشحون المقبولون لتكوين إجباري قبل ترقيتهم. سمح القانون الأساسي 2024 للمشرف الرئيس للتربية الذين يثبتون حصولهم على شهادة ماستر في أحد الاختصاصات الموافقة أو شهادة معترف بمعادلتها الترقية بعد اثبات 05 سنوات خدمة فعلية إلى رتبة المشرف العام للتربية.

5- من مستشار تربية إلى المشرف العام:

حدد القانون الأساسي¹ رتبة المشرف العام الصنف 13 كأقصى ترقية في مسار مشرف التربية، وأضاف شرط الانحدار من سلك التعليم للبقاء في رتبة مستشار تربية كما فتح أمام هذا الأخير سبل جديدة للترقية نحو رتبة ناظر، بينما تم الرجوع بالمستشارين المنحدرين من سلك الإشراف إلى رتبة مشرف عام للتربية كحد أقصى للترقية، لكن رغم وضوح الإطار القانوني المنظم للترقية، إلا أن الواقع يكشف عن عدة قيود تحول دون تحقيق الترقية الفعلية:

- محدودية المناصب المفتوحة سنويًا للرتب العليا.
- اشتراط سنوات طويلة من الأقدمية دون احتساب الكفاءة الفعلية.
- غياب الشفافية في تنظيم الامتحانات المهنية.
- عدم تعميم التكوينات المؤهلة، مما يخلق لا مساواة بين الولايات.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

الفصل الأول: الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية

تؤدي هذه العوائق إلى شعور بالإقصاء والتهميش لدى فئة واسعة من مشرفي التربية، ما ينعكس سلبيًا على دافعيتهم وأدائهم.

6- شروط الترقية في السلك (حسب تعديلات 2024)

النمط	شروط الترقية	الرتبة
ترقية داخلية	5 سنوات أقدمية كمشرف + تكوين أو امتحان	مشرف رئيسي للتربية
ترقية جديدة	5 سنوات كمشرف رئيسي + مسابقة مهنية	مشرف رئيس للتربية
انتقاء/مسابقة	5 سنوات كمشرف رئيس + انتقاء مهني	مشرف عام للتربية

ثالث: المهام القانونية لرتب الإشراف التربوي¹

تُعد المهام القانونية الموكلة لمشرف التربية العمود الفقري لعمله داخل المؤسسة التعليمية. هذه المهام ليست مجرد إجراءات إدارية روتينية، بل هي مجموعة من المسؤوليات التربوية، الإدارية، والاجتماعية التي تهدف إلى ضمان السير الحسن للحياة المدرسية وتحقيق الأهداف التربوية. لقد تم تحديد هذه المهام بدقة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجزائرية، لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، والمعدل والمتمم

بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، والمعدل والمتمم، بالإضافة إلى المناشير الوزارية والتعليمات التي تفصل تطبيقاته.

يمكن تصنيف المهام القانونية لمشرف التربية في عدة محاور رئيسية:

1- المهام التربوية والتعليمية

- تُركز هذه المهام على دعم العملية التعليمية بشكل غير مباشر، وضمان بيئة تعليمية مناسبة:
- المساهمة في متابعة التلاميذ: يشمل ذلك متابعة حضورهم وغيابهم، تسجيل التأخرات، ومراقبة انضباطهم داخل الأقسام وخارجها.
- المشاركة في الأنشطة الثقافية والرياضية: يساهم مشرف التربية في تنظيم وتأطير الأنشطة اللاصفية التي تُثري الحياة المدرسية وتُنمي شخصية التلميذ.
- الإسهام في التوجيه المدرسي: قد يُكلف بتقديم معلومات عامة للتلاميذ حول التوجيه المدرسي والمهني، وتوجيههم نحو الجهات المختصة عند الحاجة.
- المتابعة السلوكية للتلاميذ: رصد السلوكيات الإيجابية والسلبية للتلاميذ، والتدخل لتقويم الانحرافات بالتعاون مع الإدارة والأخصائيين النفسيين إن وُجدوا.

2- المهام الإدارية والتنظيمية

- تُشكل هذه المهام جزءاً كبيراً من عمل مشرف التربية وتضمن النظام والانضباط داخل المؤسسة:
- تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة: التأكد من التزام التلاميذ والأساتذة بالقوانين واللوائح المعمول بها داخل المؤسسة.
- حفظ النظام والضبط العام: السهر على الهدوء والنظام في الساحات، الممرات، وقاعات الدراسة (خارج أوقات الدرس).

- مراقبة الدخول والخروج: تنظيم ومراقبة دخول وخروج التلاميذ من وإلى المؤسسة، خاصة في أوقات الذروة.

- إدارة السجلات والوثائق: الإشراف على سجلات الحضور والغياب، سجلات التأخرات، وسجلات العقوبات، وتحديثها بانتظام.
- تسيير قاعات الدراسة: التأكد من جاهزية القاعات قبل وأثناء وبعد الحصص الدراسية.
- المساعدة في الإشراف على الامتحانات والمسابقات: يُكلف مشرف التربية بالمراقبة في قاعات الامتحانات وتطبيق التعليمات الخاصة بها.
- تأطير المناوبة: السهر على سير المناوبة اليومية في غياب بعض الموظفين أو في فترات الاستراحة.

3- المهام الاجتماعية والتواصلية

- يلعب مشرف التربية دورًا مهمًا في التواصل بين مختلف أطراف الأسرة التربوية والمجتمع:
- التواصل مع أولياء الأمور: التنسيق مع الإدارة لتوصيل الملاحظات المتعلقة بسلوك أو نتائج التلاميذ لأولياءهم، واستقبال استفساراتهم وشكاويهم.
- حل المشاكل اليومية: التدخل لحل النزاعات البسيطة بين التلاميذ، أو بين التلاميذ وبعض موظفي المؤسسة.
- تطوير العلاقة بين المؤسسة ومحيطها: المساهمة في جعل المؤسسة جزءًا فاعلاً من المجتمع المحلي.

4- مهام مشرف التربية الرئيسي الصنف 11:

- تضاف إلى المهام السابقة، مهام إشرافية وتنسيقية أكثر تعقيداً لرتبة مشرف رئيسي للتربية، وذلك نظرًا لخبرته وتصنيفه الأعلى. يمكن أن تشمل هذه المهام:
- تنسيق عمل فريق مشرفي التربية: قيادة وتوجيه مجموعة من مشرفي التربية، وتوزيع المهام بينهم.
- المساهمة في وضع خطط العمل: المشاركة في إعداد الخطط السنوية والفصلية لعمل الإشراف التربوي.
- تقديم التقارير الدورية: رفع تقارير مفصلة للإدارة حول سير العمل ومستوى الانضباط.
- تدريب وتوجيه المشرفين الجدد: تقديم الدعم والتوجيه للمشرفين حديثي التعيين.

5- مهام مشرف التربية الرئيس الصنف 12؛ رتبة جديدة مستحدثة أنشئت في إطار التعديلات الأخيرة 2024، يُعتبر حلقة وصل بين المشرف الرئيسي ومستشار التربية، وله طابع إشرافي وتسييري موسع و تشمل مهامه: -قيادة فريق المشرفين: توزيع المهام وتقييم الأداء المهني.

-الإشراف على الحياة المدرسية ككل: مراقبة تطبيق قواعد الانضباط، متابعة تنفيذ برامج الدعم والمرافقة المدرسية. -التنسيق مع الإدارة والجهات التربوية الأخرى: مستشاري التوجيه، مدير المؤسسة، مستشار التربية.

6- مهام مشرف عام للتربية (الصنف 13) (أعلى رتبة - مستحدثة 2024)؛ يمثل رأس الهرم في هذا السلك التربوي، وهو مكلف بمهام شبه إدارية ذات مسؤولية كبرى وتتمحور مهامه حول:

-الإشراف الكلي على الشؤون التربوية في المؤسسة: إعداد المخططات العامة للحياة المدرسية، ضبط الجداول والبرمجة التربوية مع الإدارة.

-عضو دائم في المجالس التربوية والتأديبية.

-الرقابة البيداغوجية والإدارية على كل الأعوان التربويين.

-تمثيل السلك أمام الإدارة والوصاية في المسائل التربوية.

-رفع تقارير دورية إلى مدير المؤسسة وإلى مصالح مديرية التربية.

إن تحديد هذه المهام بهذه الدقة في النصوص القانونية يهدف إلى تنظيم العمل، وتحديد المسؤوليات، وضمان الأداء الأمثل لدور مشرف التربية في تحقيق الانضباط المدرسي، وتعزيز الأجواء التربوية الإيجابية، والمساهمة الفاعلة في تحقيق الأهداف العامة للمنظومة التعليمية الجزائرية. وبصفة عامة توسّعت مهام المشرفين بشكل واضح لتشمل التنظيم الإداري والتربوي والتنسيق الاجتماعي، فالمشرف لم يعد مجرد "مراقب للانضباط"، بل صار فاعلاً في ضبط الحياة المدرسية، وداعماً للعمل البيداغوجي.

المبحث الرابع: التمثلات والتطلعات

تحليل مضمون المقابلات القسم الأول

في محاولة للتأكد من صحة الفرضية الأولى للبحث، ولفهم تأثير الإطار القانوني على تمثلات مشرفي التربية حول فرص ترقيتهم ومساهم المهني، والوقوف على تصور المشرفين لمساهمة الجانب القانوني من حيث التصنيف، النظام التعويضي وتتمين الخبرة وكذلك وضوح المهام على فرصهم في الترقية، سنفكك مضمون القسم الأول من المقابلات لتعرف على التوجهات والتطلعات الخاصة بمشرفي التربية حول هذه النقطة، فهل يرى المشرف أن وضعيته القانونية تخدم تطلعاته وطموحاته المهنية؟

السؤال الأول: هل ينصف التشريع الطموح المهني للمشرفين حسب رأيك، من ناحية التصنيف وفرص الترقية؟

أجابت الأغلبية بالنفي، مشيرين إلى أن التعديلات الأخيرة لم تُحدث تغييراً جوهرياً حيث عبر أغلب المبحوثون (08 مشرفين) عن إحساسهم بالظلم (كما عبر المبحوث رقم 01 و08) والإجحاف الكبير والواضح (المبحوث 04 و06 و08) وعدم الإنصاف (المبحوث 02،10،07،09)، معبرين عن حسرتهم و استهجانهم وامتنعاضهم (المبحوث رقم 10: من أين جاء المشرف؟) وعدم الرضى عن التصنيف الجديد خاصة لمن هم على مشارف التقاعد إذ أنهم قد مرو في مساهم الوظيفي برتب أعلى (المبحوث رقم 01: بداية مساري كنت فالصنف 11 واتقاعد فالصنف 10؟).

(المبحوث رقم 02: كنت معلم ابتدائي لمدة 07 سنوات صنف 11 لكنني اليوم بعد 33 سنة عمل محجوز في الصنف 10)، (المبحوث 04: بقاء المشرف في صنف منحط..)، كما عبر البعض أنه غير منصف مقارنة مع الجهد والمهام الموكلة (المبحوث 07: المهام تفوق التصنيف، المبحوث رقم 05: لم ينصف مقارنة مع الجهود المبذول)، وعن تسقيف الترقية عند الصنف 13 برتبة مشرف عام ، مستعملين عبارات مثل : لا يلي الطموح ، لا يستجيب للتطلعات و الطموح (المبحوث 03: مشرف عام هي رتبة أقل من طموح المشرف، المبحوث 07: احباط وغياب الحافز مع غياب أفق للترقية، المبحوث 09: لا يلي الطموح الكبير..).

عبر بعض المشرفين عن نوع من القبول السلبي للأمر، بعبارات : منصف نوعا لأصحاب الشهادة (المبحوث) 11 ..، منصف لأصحاب الشهادة (المبحوث رقم 03، 10)

كما كرر بعض المشرفين عبارات تحمل دلالة على احساسهم بالنقص والتهميش وحتى الدونية وغياب العدالة المهنية في إشارة للتفاوت بين مختلف الأسلاك (خاصة الأساتذة) جعل مشرفي التربية يشعرون بالغبن.

فقد عبر المبحوث رقم 02 عن حسرته لتغيير الفئة إذ تحول من سلك التعليم إلى الاشراف ليفقد بذلك عدة امتيازات حسبه ، بينما يرى المبحوث 04 ان أفق الترقية الصنف 13 يعتبر نقيصة مقارنة مع امتيازات الأساتذة في الترقية، وهو نفس ما أكده المبحوثون 10، 09، 06، اذ يعتبر المشرفون أن حرمانهم من الترقية الى صنف مستشار ثم مدير وحتى لمفتش بإضافة شرط المنحدرون من التدريس أي حصر هذه الرتب للأساتذة فقط هو امر غير منطقي ، حيث يختار الأستاذ أحد المسارين في ترقيته إما عبر المسار التربوي أستاذ رئيسي -مكون-مفتش ، أو المسار الإداري مستشار-ناظر -مدير .

وبهذا يمكننا القول بأن التشريع الحالي لا يلبي طموح المشرفين التربويين ويؤثر بالسلب على تمثالهم لمستقبلهم المهني وبالتالي تسبب في ضعف التحفيز ونقص احساسهم بالتقدير المعنوي والمادي لدوره ، مقارنة ببعض الأسلاك الأخرى في قطاع التربية، مما قد يؤثر على الدافعية المهنية ويحد من طموحاته.

ويمكن تصحيح ذلك عبر

- تحسين التصنيف ورفع مستوى التحفيز عبر إعادة تقييم التصنيف المهني لرتبة مشرف التربية بما يتماشى مع حجم المسؤوليات والأعباء الموكلة إليه، مع توفير حوافز مادية ومعنوية تشجع على الإبداع والتميز.
- فتح آفاق ترقية مهنية أوسع: استحداث مسارات ترقية متنوعة تسمح للمشرفين الأكفاء بالارتقاء إلى رتب إدارية أو إشرافية عليا، مما يفتح آفاقاً مهنية أوسع ويقلل من الإحباط المهني.

السؤال الثاني: ماذا عن النظام التعويضي وتأمين الخبرة بالنسبة للمشرف التربوي؟

هناك اجماع عام بين المشرفين على ضرورة إعادة النظر في النظام التعويضي، الذي لا يرتقي حسبهم لتطلعاتهم وبقي دون ما هو مطلوب مقارنة دائما مع فئات أخرى داخل القطاع ونقصد الأساتذة طبعاً، خاصة في ظل القانون الأساسي 2024 الذي خص الأستاذ والمنحدرين من التدريس بمنحة المربي بنسبة 30 % من الأجر القاعدي، بينما لم يستفد المشرفون سوى بـ 15 % من الأجر القاعدي، وهي النقطة التي أشار إليها 06 من الباحثين حيث كرر المشرفون كلمات مثل: إجحاف، غياب العدالة، التهميش، احتقار، غير منصف في دلالة واضحة على ما يحسون به من تمييز لصالح الأساتذة (المقابلة رقم 03: هناك إجحاف، عملنا 90 % تربوي مع التلاميذ فلماذا نحرم من 15 % من المنحة التربوية... مشرف التربية مهمش...) أو كما ورد في المقابلة رقم 08 (النظام التعويضي مجحف مثلاً منحة المربي 15 %؟ رغم أن كل مهامه تربوية)، كما أن هناك تأكيد على التمييز: المقابلة 09: (.. تمييز كبير بين التربوي والإداري..، المقابلة 10: كل من لم ينحدر من سلك التعليم فهو مهمش في قطاع التربية).

أشار المشرفون كذلك إلى ضرورة أن يراعي النظام التعويضي الضغط الذي يعمل تحته مشرف التربوي (المقابلة 02، 07، 08)، وكذلك إلى الحجم الساعي الذي يتعدى 40 ساعة أسبوعية (المقابلة 02، 04، 07، 08). بعض المشرفين تحدث عن الأعمال مثل المداومة التربوية، المداومة الإدارية، الاطعام... وكلها أدوار تحتاج نظام تعويضي أكثر عدلاً (المقابلة 02 و 08)، من الواضح أن التصور السائد هو عدم العدالة والتهميش كما عبر عن ذلك الباحثون في المقابلة 04 (النظام التعويضي هو انعكاس لغياب العدالة داخل القطاع... انعكاس لغياب قيمة المشرف و احتقار دوره - ماراهمش عاطيين قيمة للمشرف-).

فيما يخص الخبرة كان هناك اجماع أن هناك ظلم وإجحاف في حق المشرف اختصره الباحثون رقم 04 32 سنة خبرة (هذا بيت القصيد... نحن ضحية القانون السابق والحالي)، وهو ما أكدته الباحثون رقم 01، (بعد 34 سنة خبرة أجد نفسي في نفس وضعية موظف جديد..؟)، ولا يزيد الباحثون رقم 03 وبكل حسرة عن عبارة

(إجحاف كبير) مطالباً بتمين الخبرة العامة¹ كونه قد عمل لمدة 07 سنوات كمعلم مدرسة ابتدائية، وهو نفس ما أكد عليه المبحوثين (10،09،08،06،04،03،02،01)، بينما أثار المبحوثين (11،08) نقطة سنوات الخبرة المكتسبة من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل (المقابلة 08: انا شخصياً عملت 08 سنوات عقود ما قبل التشغيل ثم بتصريح لوزير ذهب هباءاً منثوراً؟)، يؤكد المبحوثان 06 و 10 صورة أولوية الأستاذ والاحساس بالدونية (المقابلة 10: بعد 10 سنوات أعتقد أن القانون جاء لتعزيز مكاسب الأستاذ دون غيره) و (المقابلة 06: أعطيت الأولوية للأستاذ وحرمت في المقابل أصحاب الميدان والخبرة..)، كما أبدى المشرفون الجدد تعاطفهم مع زملائهم الأقدم وذلك ما لامسناه في المقابلة 05 (عند التحاقني بالمؤسسة فوجئت أن الزملاء العاملين منذ 30 سنة في نفس الرتبة التي عينت فيها... الأمر غير عادل)، المقالة 07 (أجد حرجاً في التعامل مع الزملاء القدماء لما يجوزونه من خبرة، خاصة أن بعضهم سيضطر للخروج إلى التقاعد بنفس الرتبة).

يعبر المشرفون بكل أسف عن احساسهم بالظلم والتهميش وفي نفس الوقت عن تمسكهم بحقهم في تامين الخبرة كما يشير المبحوث في المقابلة رقم 09 (هو حق مهضوم.. لا بد من السعي وراءه بكل قوة)، ويؤكد المبحوث في المقابلة 06 (ن بقي دائماً على قوس الأمل في تامين الخبرة..).

من الواضح أن النظام التعويضي لا يلي طموحات المشرفين التربويين ويؤثر بالسلب على تمثلاتهم لمستقبلهم المهني وبالتالي تسبب في ضعف التحفيز ونقص احساسهم بالتقدير المعنوي والمادي لدورهم، مقارنة ببعض الأسلاك الأخرى في قطاع التربية، كما أن تامين الخبرة أمر ضروري لتحسين وضعية المشرف ورفع تقديره لذاته ولما يقوم به مهام. ويمكن تصحيح ذلك عبر: إعادة النظر في النظام التعويضي ليراعي الأدوار والمهام المتعددة التي يقوم بها مشرف التربية، بحيث يستجيب لتطلعات هذه الفئة ويكافئ الضغوطات التي يواجهونها، وتامين الخبرة العامة، والعمل على التوفيق بين التأهيل والخبرة والشهادة في الترقية.

¹ الخبرة العامة يقصد بها المشرفون تامين سنوات الخبرة كمساعد تربوي، وسنوات الخبرة في إطار عقود ما قبل التشغيل

السؤال الثالث: كيف تجد المهام والمسؤوليات الموكلة إليك من ناحية الوضوح والتحديد القانوني (هل تعتقد أن هناك تباين بين ما هو محدد قانونا وما هو مطلوب منك في الواقع)؟

استعمل المشرفون للتعبير عن المهام المسندة إليهم كلمات مثل: "غير واضحة"، "غير محددة بدقة"، "غير محددة بوضوح" (المقابلة 03: مهام غير محددة كل يفسرها حسب فهمه وحاجته)، ويوضح المبحوث في المقابلة رقم 08 ذلك بقوله: "هناك العديد من الثغرات... تسلبك حقلك في الدفاع عن نفسك، حيث لا يمكنك تحديد ما يدخل في مهامك وما ترفضه... رئيس العمل أو المدير هو الموكل بتحديد المهام حسب المشرع، وهو أمر يكون دائما مجحفا في حق المشرف التربوي."، اذن يوجد كما يؤكد المشرفون فروقات بين الاسناد القانوني والممارسة الميدانية، فبالإضافة لعدم تحديد المهام ووضوحها هي: "كثيرة ومتعددة" (المقابلة 10)، "مهام كثيرة وعلى عدة أصعدة" (المقابلة 08)، "مهام متعددة... وضغط كبير" (المقابلة رقم 07)، "متعددة الجوانب" (المقابلة 04)، "مسؤوليات كبيرة وعلاقات متشعبة" (المقابلة رقم 01).

هناك اتفاق بين جميع المشرفين أن المهام غير واضحة ولا محددة بدقة وأنها متشعبة و على أكثر من صعيد وفي نفس الوقت يشير المشرفون الى دور المدير في تحديد المهام وتوزيعها، هذا التدخل الذي يرده بعضهم إلى الفراغات القانونية يتقبله المشرفون بطرق و تبريرات مختلفة فيستعملون كلمات مثل: "من باب المسؤولية" (المقابلة رقم 01)، "عدم وجود بديل... لضمان السير الحسن للعمل" (المقابلة 02)، "ميزة المشرف أنه حيوي ولا يستطيع أن يرفض بعض المهام المرتبطة بمهامه الأصلية.." (المقابلة 04)، "السير الحسن للمؤسسة" (المقابل 05)، "المشرف هو العمود الفقري لأي مؤسسة.." (المقابلة 06)، "يضطر المشرف لإستعمال وسائل اجتهادية" (المقابلة 07)، "المدير يتكفل بتقسيم العمل، كل شيء واضح.." (المقابلة 11).

نلاحظ أن المشرفين يتجنبون الصراعات خاصة مع المدراء ويميلون لقبول التكليف و المبادرات والحلول المقترحة من قبل المسؤول في مقابل امتيازات او تغاضي عن بعض التقصيرات كالتأخرات أو الغيابات أو من أجل

النقطة الإدارية التي تحدد سرعة الانتقال في الدرجة (أغلب المشرفين يتمكنون من المرور بدرجة سريعة) ويحافظون عادة على علاقات جيدة مع المدراء، رغم أن بعض المشرفين يرى في ذلك تعسف وقلة احترام لدوره ووظيفته لكنهم لا يرون أن المواجهة ستكون في صالحهم مثل المبحوث في المقابلة 03 "...الثغرات لصالح المدير، وتفسيرها دائما لصالح المدير، لا تكون محميا قانونا في حالة الرفض."، والمقابلة 08: "العديد من الثغرات تسلبك حقلك في الدفاع عن نفسك... رئيس العمل هو الموكل بتحديد المهام حسب المشرع، وهو أمر يكون دائما مجحفا في حق المشرف التربوي".

فمهام مثل : ضبط الغياب رغم انها من المهام القانونية المسندة للمشرف لكن كفاءتها غير محددة، ما يضطر المشرف لقبول أي اقتراح من المدير لضبطها، حتى وان كان لا يخدم مصالح المشرف أو ظروفه كما يشير المبحوث في المقابلة 01: "الورقة الدوارة تمرر بعد الاتفاق مع الزملاء بطريقة عادية من باب المسؤولية و ضبط الغياب " المقابلة رقم 03: "يمكن للمدير أن يكلفك بأي مهمة ويعتبر الأمر قانونيا.. كالورقة الدوارة، المطعم...".، المقابلة 07: "يضطر المشرف لاستعمال وسائل اجتهادية مثل الورقة الدوارة"، وهناك العديد من النقاط على هذه الشاكلة مثل: المداومة الإدارية، التكليف بالرقمنة، التكليف بالاستشارة (المقابلة 02)، المطعم، المكتبة كما يشير المشرف في المقابلة 04: "التكليف بتسيير المكتبة مثلا، هل نرفض و نترك المكتبة مجمدة مهملة ؟"، المرافقة، التأطير، التدخلات عند الحوادث كما يحدثنا المبحوث رقم 10: "الأسبوع الماضي وقعت حادثة، سقوط تلميذة من الطابق الأول ولولا تدخل المشرف كمشرف تربية في الوقت المناسب لكانت النتيجة مأساوية، اعرف أن القانون لا يطلب مني ولا يسمح لي بأخذها إلى المستشفى، لكن طبيعة الحادثة دفعتني لتحمل المسؤولية وإخراج التلميذة على جناح السرعة..." القانون لا يوضح حدود التدخل عند وقوع الحوادث خاصة في المؤسسات التي ليس بها عيادة أو طبيب

كما يشير المشرفون لضرورة تحديد المهام حسب الرتب المستحدثة لوجود تداخل بين مهام المشرف و المشرف الرئيسي و المشرف الرئيس و المشرف العام، المقابلة 11: "كنا نطمح أن تكون المهام أكثر دقة لتجنب تداخل المهام والصلاحيات بدل عبارة زيادة على المهام التي استعملها المشرع..".، المقابلة 06: "مهام غير واضحة بين الرتب"، المقابلة 08: "حتى بعد تحديد 04 رتب، المشرف الرئيس صنف 12 يعمل مهام المشرف صنف 10...؟".

بينما يؤكد بعض المشرفون على ضرورة تحديد وتتمين هذه الأدوار الإضافية ليكون الاشراف أكثر فاعلية (المقابلة 04)، بينما يسخر البعض من ذلك في إشارة الى أنه أمر متعمد من المشرع لترك مساحة تحكم لصالح المدراء لسد الشغور والنقص في المؤسسات التربوية كما عبر عن ذلك المبحوث رقم 06: "تحديد مهام المشرف سيسبب ضياع العديد من المؤسسات، لأنه يعمل كل شيء".

تعدد مهام مشرف التربية وعدم وضوحها أربك تصوراته حول أدواره الحقيقية ومكانته وسط محيطه المهني، حيث يجد نفسه مكلفًا بمهام إدارية، تربوية، اجتماعية، وحتى أمنية، وهو ما قد يؤدي إلى تشتيت جهوده وعدم قدرته على التركيز الكافي على جانب معين. أحيانًا تتداخل مهامه مع مهام أفراد آخرين في الطاقم الإداري، مما قد يخلق بعض الارتباك في تحديد المسؤوليات، لذا يجب التأكيد على النقاط لتالية:

- ضرورة إعادة النظر في توصيف المهام وتوضيحها وتحديد الصلاحيات لتكون أكثر دقة ووضوحًا، مع التقليل من التداخلات غير الضرورية بين مختلف الأسلاك، مما يضمن كفاءة أكبر في الأداء.
- تحديد مهام ومسؤوليات هرمية واضحة بين مختلف رتب الاشراف المهني لتجاوز التداخل في المهام والمسؤوليات.
- تتمين المهام والأدوار الإضافية ليكون الاشراف أكثر فاعلية .

السؤال الرابع: ما الذي كنت ستغيره في القانون الخاص بالإشراف التربوي ليكون على قدر تطلعات وطموحات مشرف التربية؟

كانت إجابات على هذا السؤال متقاربة وفي نفس السياق، حيث كان تركيزهم حول نفس النقاط :

➤ تحديد المهام، رفع الضبابية، مهام دقيقة وواضحة، مهام محددة بدقة لكل صنف، قانون واضح و مسؤوليات محددة.

➤ تثمين الخبرة، الخبرة العامة (مساعد تربوية، معلم، عقود ما قبل التشغيل)، وكما يشير المبحوث رقم 03: "مناك تقليل من قيمة أصحاب الخبرة، لن نستفيد من خبرتهم بهذه الطريقة..".

➤ فتح آفاق الترقية، وقد أعطى المبحوث رقم 06 مثالا بكفاءة المدراء والمفتشين المنحدرون من الاستشارة وسعة اطلاعهم وخبرتهم لتدرجهم من أسفل السلم الإداري وبالتالي المامهم بكل خبايا الاستشارة والإدارة وخص بالذكر المفتش المتقاعد "قاضي" الذي بدأ مسيرته المهنية كمساعد تربوية وأثبت جدارته كمفتش إدارة .

➤ الحجم الساعي، تخفيف الحجم الساعي، كما أشار المشرف في المقابلة رقم 01: "أكثر من 40 ساعة أسبوعيا .. كذلك مدة العطلة، المشرف يقوم بأعمال بداية ونهاية مدة تقارب الشهرين مرتبط بالمؤسسة دون التلميذ".

كما تحدث بعض المشرفون على بعض النقاط بتوسع أكبر يجعلها تبدو ذات أهمية وتكمل تصور المشرف لمهنته وآفاقها، فقد أثار المبحوث رقم 04 نقطة رفع التصنيف القاعدي وأكد على أهيتها مشيرا إلى دورها في تحقيق التوازن ورفع مكانة المشرف داخل الجماعة التربوية، المقابلة 04: "التصنيف سبب في إحتقار المشرف ومعاملته بدونية ... بعض السلوكات من الأساتذة فيها قلة احترام يصل الأمر إلى استعمال كلمات مثل (شادخلك) ... كأنه يقزم من دور المشرف رغم خبرته ومستواه التعليمي إنطلاقا من تصنيفه..".

اما المبحوث رقم 10 فأكد على تثمين الدور الاجتماعي للمشرف وتوسيعته مقابل التخلي على بعض المهام الغير مرتبطة بالمهنة حسبه مثل المداومة الإدارية مستعملا كلمات مثل: ثقة الأولياء، التلاميذ أبنائي في إشارة للتقارب والثقة التي تميز العلاقة بين المشرف والتلاميذ في الأقسام المسندة إليه مؤكدا ذلك بقوله: "أمانة التلميذ ليس بالأمر الهين... الناس راهي دايرة فينا ثقة على أولادها...العلاقة الجيدة مع التلاميذ هي أمر أفتخر به،كاين لي يجي من دارهم مشي متقهوي وجيعان، من يعرف حيثياته؟...الاستاذ مقيد بالبرنامج يدخل يدير درسه ويخرج..." مؤكدا على ضرورة مراعات هذه الأدوار من قبل المشرع وتدعيم المؤسسات بالوسائل والمواد التي تمكن المشرف من أدائها بكل كفاءة.

بين تمثلاثهم السلبية وتلك الإيجابية عبّر المشرفون من خلال اجابتهم على هذا السؤال عن توقعاتهم وآمالهم مؤكداين على النقاط:

- تحديد المهام.
- تثمين الخبرة.
- فتح آفاق الترقية .
- تخفيف الحجم الساعي.
- رفع التصنيف القاعدي.
- تثمين الدور الاجتماعي للمشرف وتوسيعته، وتزويد المشرف بالأدوات والصلاحيات التي تمكنه من المساهمة الفاعلة في بناء شخصية التلميذ وتعزيز قيمه.

إن الاستجابة لهذه التطلعات من شأنها أن تعزز من مكانة مشرف التربية، وتزيد من فعاليته في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم وعلى المناخ العام للمؤسسات التربوية في الجزائر.

تكيم وتحليل بيانات المقابلات (القسم الأول):

نستعرض المعطيات التي جمعت من المقابلات مع عينة من مشرفي المؤسسات التربوية لبلدية سيرات عبر جداول توضح وتكمم البيانات الشخصية للمشرفين وتوجهاتهم التي عبروا عليها في المقابلات، من أجل اثراء المناقشة والتحليل والمقارنة مع الفرضيات المقترحة، وقد تضمنت هذه الجداول تقسيم العينة حسب:

- الجنس.
- أثر تكمين الشهادة والخبرة المهنية.
- التمثلات حول التشريع

➤ الجدول رقم (01): الجنس.

المجموع		الذكور		الإناث		
%	ت	%	ت	%	ت	
100	11	72.7	8	27.3	3	العينة

يمثل الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

تبين الشواهد الكمية أن 72.7% من أفراد العينة هم ذكور مقابل 27.3% من الإناث، وهو في الواقع لا يعكس حقيقة تواجد العنصر الأنثوي في الاشراف التربوي، إذ تشهد قوائم الناجحين في السنوات الأخيرة اكتساحا أنثويا مقابل المناصب التي يفوز بها الذكور، رغم عدم تمكني من الوصول على إحصائيات رسمية لكن الملاحظ أن العنصر النسوي هو الذي أصبح غالبا في معظم المؤسسات التعليمية مع الأخذ بتأثير الخصوصيات الاجتماعية للمنطقة الجغرافية بعين الاعتبار.

لم أحرص على عكس هذا التفوق في العينة المختارة لعدم وجود تأثير واضح لمتغير الجنس على الموضوع قيد الدراسة.

➤ الجدول رقم (02): أثر تتمين الشهادة والخبرة المهنية.

يبدو جليا أثر تتمين الخبرة على المسار المهني لمشرفي التربية عل التحرك في سلم التصنيف إذ نلاحظ تحركا يصل إلى خمس درجات عند بعض المشرفين يقابلها ترقية بأربع درجات من مساعد-مساعد رئيسي-مشرف-مشرف رئيسي-مشرف رئيس. بينما فقد مشرفون آخرون مراتب على سلم التصنيف بانتقالهم من الصنف 11 إلى الصنف 10 رغم تمتعهم برصيد من الخبرة يصل ل34 سنة، يأتُر عدم تتمين الخبرة العامة بالسلب على مسار المشرفين وينعكس على تصنيفهم وفرصهم في الترقية.

هذا ويلاحظ عدم توافق بعض الرتب مع الشهادات المكتسبة فتسقيف ترقية المشرف عند الدرجة 13 كحد أقصى يبدو غير متلائم مع الشهادة والخبرة المحصلة.

الفصل الأول: الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية

الإتجاه	الرتبة		الإتجاه ¹	التصنيف		سنوات الخبرة	المؤهل الحالي	مؤهل التوظيف	رقم المبحوث
	الحالي	الأولي		الحالي	الأولي				
2+	مشرف تربية	مساعد تربوي	1-	10	11	34	3AS	3AS	01
2+	مشرف تربية	مساعد تربوي	1-	10	11	33	BAC+ 1	BAC+ 1	02
4+	مشرف رئيس	مساعد تربوي	5+	12	7	18	BAC+ 4	3AS	03
2+	مشرف تربية	مساعد تربوي	3+	10	7	34	3AS	3AS	04
/	مشرف تربية	مشرف تربية	/	10	10	01	BAC+ 3	TS	05
2+	مشرف تربية	مساعد تربوي	1-	10	11	28	BAC	BAC	06
/	مشرف تربية	مشرف تربية	/	10	10	01	BAC+ 5	TS	07
2+	مربي رئيس	مشرف تربية	2+	12	10	3	BAC+ 3	BAC+ 3	08
4+	مشرف رئيس	مساعد تربوي	5+	12	7	17	BAC+ 5	UFC	09
1+	مشرف رئيسي	مشرف تربية	1+	11	10	10	DEU A	DEU A	10
2+	مربي رئيس	مشرف رئيس	2+	12	10	3	BAC+ 3	BAC+ 3	11

يمثل الجدول رقم (02) توزيع جميع مشرفي التربية ومقارنة مؤهلاتهم العلمية التي توظفوا على أساسها مع تلك التي تحصلوا عليها بعد توظيفهم أو غير المصرح بها (الشهادات القبلية والبعديّة) وسنوات الخبرة العامة وأثرهما على الحركة في التصنيف والحركة في الرتبة.

¹ أقصد بالإتجاه التحرك على السلم المهني صعوداً أو نزولاً

الفصل الأول: الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية

➤ الجدول رقم (03): تمثلات المشرفين حول التشريع

المجموع		المهام		تتمين الخبرة		النظام التعويضي		فرص الترقية		التصنيف		التشريعات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
9	5	9.1	1	00	0	00	0	9.1	1	27.3	3	الإيجابية
91	50	90.9	10	100	11	100	11	90.9	10	72.7	8	السلبية

يمثل الجدول رقم (03) إحصاءاً للتمثلات الإيجابية والسلبية لمشرفي التربية حول أثر التشريع على مساهم المهني وقد اخترت المؤشرات التي بنيت على أساسها الفرضية الأولى و القسم الأول من المقابلة وهي (التصنيف القاعدي، فرص الترقية، النظام التعويضي، تتمين الخبرة، وضوح المهام)

ويبدو واضحاً اتفاق المشرفين حول الأثر السلبي للقانون الأساسي والتشريع الحالي على محدودية فرصهم في الترقية وتسقيف مساهم المهني، يستعمل المشرفون كلمات الأسف والامتعاض والحسرة للتعبير عن تمثلاته السلبية بخصوصه.

خاتمة الفصل

لقد استعرض هذا الفصل، "مشرف التربية: الإطار القانوني، التصنيف، المهام والترقيات"، الأبعاد الأساسية لهذه الرتبة المحورية في المنظومة التربوية الجزائرية. بدأنا بتمهيد يوضح أهمية الإشراف التربوي والسياق العام لتطور هذه الرتبة. ثم تتبعنا المسار التاريخي للتحويل من مساعد التربية إلى مشرف التربية، مسلطين الضوء على الضرورات التي أدت إلى هذا التغيير وأبرز المراسيم التي أسست له، مما يعكس إدراك المشرع الجزائري لأهمية تطوير مهام الإشراف لمواكبة التحديات التربوية المتزايدة.

تطرق الفصل بعد ذلك إلى التصنيف والترقية لمشرف التربية في التشريع الجزائري، حيث تم تفصيل مكانة الرتبة ضمن الشبكة الاستدلالية للأجور والمسارات الترقية المتاحة لها، مؤكداً على الإطار القانوني الذي يحكم هذه الجوانب. كما تناولنا بالتحليل المهام القانونية الموكلة لمشرف التربية، مصنفين إياها إلى مهام تربوية، إدارية، واجتماعية، مع الإشارة إلى المصادر التشريعية التي تحدد هذه المهام، مما يبرز الدور الشامل والحيوي الذي يضطلع به داخل المؤسسة التعليمية.

وفي الختام، حاولنا تقديم التمثلات والتطلعات عبر تحليل مضمون المقابلات القسم الأول التي احتوت أربعة أسئلة ضهر جلياً بعد تفكيكها أن الإطار القانوني الحالي، ورغم التعديلات التي جاء بها القانون الأساسي 2024، ما زال يشكل أحد العوامل المساهمة في تشكيل تمثلات سلبية لدى مشرفي التربية حول مستقبلهم المهني، على الرغم من الدور الحيوي الذي يلعبه مشرف التربية في ضمان السير الحسن للمؤسسات التعليمية، وتأطير التلاميذ، والمساهمة في بيئة تربوية سليمة، إلا أن هذه الرتبة لا تزال تواجه مجموعة من التحديات والنقائص التي تؤثر على فعاليتها الكاملة، فهم ينظرون إلى وضعيتهم على أنها مجحفة ومهمشة، بينما يتطلب الإصلاح القانوني الحقيقي اعترافاً صريحاً بأدوارهم وصياغة مسارات واضحة وفتح آفاق الترقية، تحديد المهام، تثمين الخبرة، تخفيف الحجم الساعي، رفع

الفصل الأول: الإطار القانوني لمسار مشرفي التربية وتأثيره على فرص الترقية

التصنيف القاعدي، تامين الدور الاجتماعي، ... مما يستدعي تفكيراً جديداً في سياسات التسيير المهني داخل المنظومة التربوية الجزائرية.

الفصل الثاني

الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

تمهيد

في هذا الفصل نحاول التأكد من صحة الفرضة الثانية: "أثر تدني المؤهلات العلمية وضعف تكوين المشرفين التربويين على طموحاتهم المهنية وأدى إلى تدني فرص ترقيةهم الى مناصب أعلى". عبر ثلاثة مباحث، نتعرف في المبحث الأول على العلاقة بين رأس المال البشري والتكوين، بتحديد مفهوم رأس المال البشري ضمن الحقل السوسولوجية والتنظيمية، وتحليل أدوار التكوين في دعم الكفاءات والمهارات المهنية، وكذلك إبراز تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية الأداء داخل المنظمات، والوقوف على المعوقات التي تحول دون فعالية التكوين كمورد استراتيجي.

في المبحث الثاني نحاول فهم العلاقة المعقدة بين الطموح والترقية، والعوامل المؤثرة فيها من منظور سوسولوجي، بالتعرف على العلاقة بين الطموح المهني ومسارات الترقية داخل التنظيمات، وعلى درجا إسهام بنية المؤسسة وثقافتها التنظيمية في تحقيق أو إحباط الطموحات المهنية للعاملين، وانعكاسات ذلك على الاستقرار المهني والدافعية وعلى فرص الترقية داخل التنظيمات المهنية، والتعرف كذلك على أثر عدالة مسارات الترقية في تحقيق التوازن بين طموحات الأفراد ومتطلبات المؤسسة، هذا الإطار النظري سيمثل الأساس الصلب لتحليل البيانات التي ستُجمع من المقابلات، ولنهم أعمق للفرضية المطروحة في سياق الواقع الجزائري.

لنتقل في المبحث الثالث إلى التحليل السوسولوجي لأجوبة القسم الثاني من المقابلة في ضوء الفرضية الثانية للتعرف على مؤهلات مشرفي التربية مقارنة بالمتطلبات الوظيفية الفعلية، وكذا قياس الطموح التعليمي والاستعداد للتطوير الذات، ومدى توفر فرص التكوين، وجودتها وكيفية إدراك المشرفين لأثرها على الكفاءة المهنية وفرص الترقية، كما نستهدف فهم التقييم الذاتي للمسار المهني والتوقعات المهنية لمشرفي التربية، لتحديد وفهم تمثلات مشرفي التربية حول أثر التأهيل والتكوين على مساهمهم الوظيفي وعلى وصولهم لمناصب أعلى، وكشف التوافق بين المشرف كالفرد ووظيفة الاشراف التربوي، والسعي لقياس الوعي الذاتي للمشرف حول كفاءاته وطموحه للارتقاء في السلم المهني.

المبحث الأول: رأس المال البشري و التكوين.

تمهيد

تشهد الجزائر تحولات عميقة في بنية العمل والتنظيمات نتيجة التقدّم التكنولوجي والعملة والاتجاه نحو الرقمنة وتزايد الحاجة إلى التنافسية والكفاءة. ولم تعد الموارد الطبيعية وحدها كافية لتحقيق التنمية، بل أصبح العنصر البشري، بما يحوزه من مهارات ومعرفة وخبرات، هو المحرك الأساسي لأي تحول اقتصادي أو اجتماعي أو تنظيمي.

إلى جانب ذلك، يُعد التكوين، بمختلف أنواعه، من الأدوات الأساسية التي تستثمر بها المؤسسات في العنصر البشري بغية تطويره وتحسين آدائه. ومن ثم، فإن العلاقة بين رأس المال البشري والتكوين تعد محورية لفهم دينامية التغيير داخل بيئات العمل والتنظيمات الحديثة.

أولاً: رأس المال البشري من المنظور السوسولوجي

1- مفهوم رأس المال البشري:

ظهر مصطلح "رأس المال البشري" في علم الاقتصاد خلال ستينات القرن العشرين، وارتبط المفهوم بنظرية اقتصادية حديثة خاصة مع أعمال ثيودور شولتز وغاري بيكر، غير أن هذا المفهوم أخذ منحىً أوسع مع علماء الاجتماع، ليشمل السياقات الثقافية والتنظيمية والاجتماعية التي تُنتج الكفاءات والمهارات، في سوسولوجيا التنظيم والعمل، لا يُنظر إلى العامل أو الموظف كمجرد يد عاملة، بل كفاعل حامل لمعارف وسلوكيات وقيم، تُمثل في مجملها "رأسمالاً بشرياً" قابلاً للتطوير والاستثمار، رأس المال البشري ليس مورداً طبيعياً، بل يُبنى ويُبنى من خلال التعلم والعمل والمشاركة الاجتماعية¹، لذلك فإن رأس المال البشري "هو مجموع القدرات والكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد والتي تتيح لهم أداء المهام الإنتاجية بفعالية"².

¹ عيساوي، عبد الرحمن. علم الاجتماع المهني. دار الخلدونية، الجزائر. (2010). ص27

² عبد الباسط عبد المعطي. سوسولوجيا العمل والتنظيم. دار المعارف. (2006) ص44

1- خصائص رأس المال البشري:

- يتميز رأس المال البشري بعدة خصائص أهمها:
- غير ملموس: بخلاف الآلات أو المباني، لا يمكن قياسه بدقة.
- قابل للتراكم: يتطور عبر الوقت مع التجربة والتكوين.
- قابل للهدر: في غياب سياسات التكوين، أو نتيجة سوء التسيير.
- يُؤثر ويتأثر: بالبيئة الثقافية والتنظيمية والاجتماعية.

2- مكونات رأس المال البشري:

- يتكون رأس المال البشري من عدة عناصر، أهمها:
- المعرفة الأكاديمية: المحصلة التعليمية للفرد.
- المهارات التقنية: المكتسبة بالتكوين والممارسة.
- الخبرة المهنية: الناتجة عن سنوات العمل والتجربة.
- القيم التنظيمية: مثل الالتزام والانضباط والتعاون.
- الصحة الجسدية والنفسية: باعتبارها شرطاً للأداء الجيد.

3- أهمية رأس المال البشري في التنظيم:

يُعد رأس المال البشري محورياً مركزياً في سوسيولوجيا التنظيم، إذ أن طبيعة علاقات العمل، والتراتبية، والمسؤوليات، والتفاعل مع السلطة، كلها تُعيد تشكيل الكفاءات والخبرات. كما أن الرأسمال البشري عامل حاسم في بناء "الثقافة التنظيمية" وفي تحقيق "الولاء الوظيفي"، ويلعب رأس المال البشري دوراً جوهرياً في:

- رفع الإنتاجية والكفاءة.
- تعزيز التنافسية.
- خلق الابتكار.
- تحفيز التغيير التنظيمي.

ثانيا: التكوين وتنمية الكفاءات المهنية

1- المفهوم السوسولوجي للتكوين

يشير التكوين إلى كل العمليات المنظمة التي تهدف إلى إكساب الفرد معارف ومهارات جديدة أو تطوير ما لديه، بهدف التكيف مع المتطلبات المهنية المتجددة، فالتكوين هو "عملية دائمة تهدف إلى إكساب الموظفين المعرفة والسلوكيات والقدرات التي تمكنهم من أداء وظائفهم الحالية أو المستقبلية بكفاءة"¹. التكوين ليس مجرد دورة تدريبية، بل هو عملية اجتماعية وتنظيمية معقدة، تهدف إلى إحداث نقل للمعرفة وتحول في الأداء. كما أنه لا يقتصر على البعد التقني بل يشمل:

- التكوين القيمي والسلوكي.
 - تنمية الذكاء العاطفي والمهارات اللينة.
 - بناء الشخصية المهنية المتكيفة مع السياقات التنظيمية المتغيرة.
- "التكوين فعل إنتاج اجتماعي لرأس المال بشري كفاء ومنضبط"²

1- أنواع التكوين

- التكوين الأولي: قبل الدخول إلى سوق العمل، أي يُكتسب قبل التوظيف، أساس المعرفة الأكاديمية والمهنية
- التكوين المستمر: بعد التوظيف، يستهدف العاملين أثناء المهنة، لمواكبة التغيرات وتحديث المعارف.
- التكوين الذاتي: الذي يقوم به الفرد بمبادرة شخصية للتطور، تتراد أهميته مع التحول الرقمي والمعرفي.

2- أهداف التكوين في المؤسسات

- مواجهة التقادم المهني.
- الرفع من الكفاءة التقنية والسلوكية.

¹ سامي نجيب. إدارة الموارد البشرية وتنمية رأس المال البشري. مكتبة الأنجلو المصرية. (2011). ص105

² صباريني، محمد سعيد. علم اجتماع التربية ورأس المال البشري. دار الفكر العربي، القاهرة. (2002). ص47

➤ مواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية.

➤ تسهيل الترقية والحركة المهنية.

➤ الحد من الأخطاء المهنية.

ثالثاً: العلاقة بين رأس المال البشري والتكوين في التنظيمات

للتكوين تأثير كبير على الفعالية التنظيمية، حيث أثبتت الدراسات أن المؤسسات التي تستثمر في التكوين تحقق نتائج أفضل على مستوى الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي. فالتكوين يعزز روح الفريق ويقلل من النزاعات ويزيد من مرونة العامل في التكيف مع التغيير.

كما يؤثر التكوين على حركية الموظفين، ويساعدهم على تحسين فرص الترقية والتطور المهني، ما يعزز الدافعية لدى الأفراد، ويحدّ من الرغبة في مغادرة المؤسسة.

1- التكوين كأداة لبناء رأس المال البشري

التكوين هو المحرك الأساسي لتراكم وتنمية رأس المال البشري، فالتكوين الناجع لا يُنتج فقط "أفراداً أكفاء"، بل "مواطنين تنظيميين" يشاركون في اتخاذ القرار والإبداع، ومن خلال برامج التكوين الفعالة، يمكن للمنظمات:

➤ رفع مستوى المهارات: يُمكن التكوين العاملين من اكتساب مهارات جديدة أو تحسين مهاراتهم الحالية، مما يزيد من قيمتهم السوقية وقدرتهم على الإسهام في المنظمة.

➤ زيادة الإنتاجية: العاملون المدربون جيداً أكثر كفاءة وإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة.

➤ تحسين الرضا الوظيفي والولاء: الاستثمار في التكوين يُظهر للعاملين أن المنظمة تقدرهم وتلتزم بتطويرهم، مما يعزز رضاهم الوظيفي ويقلل من معدلات دوران العمل.

➤ تعزيز ثقافة التعلم: يُسهم التكوين المستمر في خلق ثقافة تنظيمية تشجع على التعلم المستمر والتطوير الذاتي.

➤ مواجهة التحديات المستقبلية: يُجهز التكوين المنظمات لمواجهة التحديات المستقبلية من خلال تطوير قدرات العاملين على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

2- التكوين في المؤسسات الجزائرية: تحديات بنيوية

- ما يزال التكوين في أغلب المؤسسات الجزائرية بعيدا عن مواكبة التغيرات في المجتمع الجزائري والمحيط العالمي في غياب خطط تكوين عادلة، وهو ما قد يؤدي إلى التهميش والتفاوتات داخل المؤسسات، فتتقصر بعض الفئات من التكوين لاعتبارات إدارية أو نقابية أو سياسية...، كما أنها تواجه تحديات عديدة:
- نقص الموارد: قد تفتقر بعض المنظمات إلى الموارد المالية والبشرية الكافية للاستثمار في برامج تكوين فعالة.
 - عدم ملاءمة البرامج: قد لا تكون برامج التكوين مصممة لتلبية الاحتياجات الفعلية للمنظمة أو الأفراد، مما يقلل من فعاليتها.
 - مقاومة التغيير: قد يُظهر بعض العاملين مقاومة للتعليم أو التكيف مع المهارات الجديدة.
 - القياس والتقييم: صعوبة قياس العائد على الاستثمار في التكوين بشكل دقيق.
 - التغير السريع في المهارات المطلوبة: التطورات التكنولوجية السريعة تتطلب تحديثًا مستمرًا للمهارات، مما يجعل التكوين عملية مستمرة ومعقدة.

3- التكوين والعدالة داخل التنظيم

في غياب استراتيجية تكوين عادلة ومتكافئة، يمكن أن يُخلق شعور بالغبن بين العمال، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني وارتفاع معدلات الاستقالة أو الغياب.

لذلك فإن رأس المال البشري يمثل أهم مورد في المنظمات المعاصرة، والتكوين هو السبيل الفعال لتنمية هذا المورد وتحقيق الفعالية، ورأس المال البشري لا يُبنى صدفة، بل عبر سياسات تكوين استراتيجية تراعي حاجات العاملين وتحديات المؤسسة. ومثل التكوين أداة مركزية لا لتأهيل الأفراد فحسب، بل لإعادة تشكيل علاقات العمل والثقافة التنظيمية. غير أن هذا الاستثمار يتطلب توافر إرادة تنظيمية، موارد كافية، وعدالة في التوزيع والفرص. وعليه، فكل مشروع إصلاح إداري أو اقتصادي يجب أن يُبنى على قاعدة متينة من التكوين وتنمية رأس المال البشري، باعتباره المفتاح لتحقيق التنمية المستدامة والمساواة المهنية.

المبحث الثاني: الطموح المهني والترقية في بيئة العمل

المقدمة

يشهد عالم العمل تحولات عميقة فرضت على الفاعلين في الحقل المهني مراجعة تصوراتهم ومواقفهم ضمن الهيكل التنظيمي. وقد باتت مفاهيم مثل الطموح المهني والترقية مركزية في تحليل العلاقات المهنية، نظراً لما تحمله من دلالات على العدالة الوظيفية، الحراك الاجتماعي داخل التنظيم، ومكانة الفرد داخل العمل، ففي الوقت الذي يُعتبر فيه الطموح حافزاً أساسياً للأداء والتطور، فإن غياب آليات واضحة للترقية يخلق شعوراً بالإحباط، ويدفع إلى التوتر المهني أو حتى الانسحاب من المؤسسة. ومن هنا تبرز أهمية فهم العلاقة المعقدة بين الطموح والترقية، والعوامل المؤثرة فيها من منظور سوسولوجي.

فالطموح المهني لا يُفهم فقط كعنصر ذاتي نابع من رغبة الفرد في التطور، بل هو نتاج سياق اجتماعي وتنظيمي يُحدد سقفه واتجاهاته. أما الترقية، فهي تجسيد ملموس لاعتراض المؤسسة بجهودات الفرد وكفاءته، وهي في الوقت ذاته وسيلة لإعادة إنتاج التراتبية داخل التنظيم.

ما هي العلاقة بين الطموح المهني ومسارات الترقية داخل المنظمات؟ وكيف تسهم بنية المؤسسة وثقافتها التنظيمية في تحقيق أو إحباط الطموحات المهنية للعاملين؟ وما انعكاسات ذلك على الاستقرار المهني والدافعية؟ كيف يؤثر الطموح المهني في فرص الترقية داخل المنظمات المهنية؟ وما مدى عدالة مسارات الترقية في تحقيق التوازن بين طموحات الأفراد ومتطلبات المؤسسة؟.

أولاً: الطموح المهني - تحليل سوسولوجي

1- مفهوم الطموح المهني

الطموح المهني هو الميل الداخلي الذي يدفع الفرد إلى السعي نحو تطوير موقعه داخل المؤسسة، من خلال الترقية أو تحسين شروط العمل أو تنمية المهارات، فهو تطلع الفرد إلى تحسين موقعه المهني والاجتماعي داخل التنظيم، سواء من حيث المهام أو الأجر أو المكانة أو الأدوار.

"الطموح هو المشروع الشخصي للترقي، وهو ناتج عن تفاعل بين الذات والمؤسسة"¹، يتراوح الطموح بين:

- طموح تصاعدي: يسعى للترقية وتحقيق موقع قيادي.
- طموح أفقي: يبحث عن تطوير المهارات والمهام دون تغيير الرتبة.
- طموح تعويضي: مدفوع بالإحباط السابق أو الحرمان الاجتماعي.

كما يُعد الطموح نقطة التقاء بين الإرادة الفردية والقيود البنيوية. فالعامل، رغم امتلاكه لطموحات، قد يصطدم ب: - سقف تنظيمي جامد لا يسمح بالترقي.

- خطاب مؤسسي مثبت.
- علاقات سلطة تمييزية (الانغلاق، جهوية، نقابية...).

2- العوامل المؤثرة في الطموح المهني (المحددات)

- المستوى الثقافي والتعليمي: يرتبط بقدرة الفرد على تصوّر مسار مهني تصاعدي.
- التنشئة الاجتماعية: الأسرة والمدرسة قد تغرس قيم الطموح أو الاتكالية.
- المناخ التنظيمي: كلما كان محفّزاً وشفافاً، ارتفع منسوب الطموح
- تجربة العمل السابقة.

ثانياً: الترقية - آلية مؤسسية لتنظيم الحراك المهني

1- الترقية كمفهوم تنظيمي

الترقية هي انتقال العامل من وضعية مهنية إلى وضعية أعلى، سواء على مستوى المهام أو الأجر أو المكانة، وتُعد أداة أساسية لتحفيز العاملين وإعادة إنتاج التراتبية التنظيمية، ان الترقية "تجسيد لمعادلة الكفاءة والاعتراف داخل التنظيم"².

¹ عبد الباسط عبد المعطي. المرجع السابق. ص 63

² المرجع نفسه. ص 65

الترقية هي الانتقال إلى مستوى أعلى في الهرم التنظيمي، تتضمن تحسين الوضع المهني والمادي، وتُعد أداة لتحفيز الكفاءات وضمان الحركة داخل المؤسسة.

2- أشكال الترقية

- ترقية أفقية: الانتقال إلى وظيفة ماثلة بمسؤوليات مختلفة.
- ترقية عمودية: الانتقال إلى رتبة أعلى ضمن نفس السلك.
- ترقية رمزية: اعتراف دون امتيازات مادية.
- ويمكن تصنيفها حسب نوعها كالتالي:
- الترقية الإدارية: على أساس الأقدمية أو الخبرة.
- الترقية المبنية على الأداء: بناءً على الإنتاجية والكفاءة.
- الترقية الاجتماعية: مرتبطة بالولاء والتمثيل النقابي أو العلاقات غير الرسمية.

3- شروط تحقيق ترقية عادلة:

- وجود معايير موضوعية وشفافة.
- ربط الترقية بالأداء لا بالولاءات.
- ضمان الحق في التكوين والتأهيل المهني.
- إشراك الموظفين في آليات تقييم الأداء.

4- العوامل المؤثرة في الترقية

- عوامل تنظيمية عوامل اجتماعية عوامل ذاتية
- البنية الهرمية للمؤسسة النوع الاجتماعي، العلاقات الطموح، التكوين، الكفاءة
- سياسات الموارد البشرية الشبكات غير الرسمية الالتزام والانضباط
- المحسوبة والمحابة.
- ضعف الموارد أو محدودية المناصب.

- تجاهل الكفاءة الفعلية.
- تغييب التكوين المهني والتطوير المستمر.

ثالثاً: العلاقة بين الطموح المهني والترقية

1- علاقة تكاملية أم صراعية؟

عندما تُوجد ترقية عادلة وشفافة، يصبح الطموح محفزاً للإنتاجية. لكن في ظل غياب ذلك، يتحول الطموح إلى مصدر إحباط أو صراع داخلي.

"المؤسسة التي لا تراعي طموحات أفرادها، تخلق غرباء داخل التنظيم"¹

2- نتائج انسداد الترقية، الطموح المهني غير المحقق

يتسبب انسداد آفاق الترقية، أو الطموح المهني غير المحقق في تفشي العديد من السلوكيات السلبية:

- اللامبالاة التنظيمية: انسحاب داخلي صامت من المسؤولية.
- الإحباط المهني: يؤدي إلى فقدان الحافزية.
- الصراع التنظيمي: بين من يُرقون بسهولة ومن يُقصون.
- المقاومة الصامتة: تعبير عن الغضب من خلال ضعف الأداء.
- الهدر البشري: مغادرة الكفاءات نحو مؤسسات أخرى.
- التوتر الاجتماعي: تفشي مشاعر الظلم وعدم الإنصاف.

3- الطموح المهني في السياق الجزائري

لا يمكن الحديث عن علاقة صحية بين الطموح والترقية دون وجود بيئة تحترم معايير الشفافية والكفاءة، العدالة التنظيمية تخلق مناخاً من الثقة وتُعيد التوازن داخل بيئة العمل، في العديد من المؤسسات

¹ عيساوي عبد الرحمن. المرجع السابق..ص32

الفصل الثاني: الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

والمديريات في الجزائرية (التعليم، الصحة، الإدارة)، المسارات المهنية غير واضحة، والترقية غالبًا إدارية لا أدائية، بالإضافة لضعف التكوين المستمر، كما التمثيل النقابي أحيانًا يؤثر على مسارات الترقية سلبًا أو إيجابًا. وبالتالي، يُمثل الطموح المهني محركًا داخليًا للتطور، لكنه لا يُزهر إلا في بيئة تنظيمية عادلة. أما الترقية، فهي ليست مجرد مكافأة، بل أداة لثمين رأس المال البشري وضمان استقراره. إن العلاقة بين الطموح والترقية ليست خطية بل جدلية، تتأثر بعوامل ذاتية واجتماعية وتنظيمية، إما أن تكون محفزة، فتنتج الابتكار والانتماء، أو أن تكون مُحبطة، فتؤدي إلى الانسحاب والصراع والتهميش. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تبني رؤية تنظيمية أكثر عدالة وإنصافًا، تقوم على الاعتراف بالكفاءات و تثمين رأس المال البشري. ولذلك، فإن أي سياسة إصلاح تنظيمي، لا بد أن تُراعي:

- تطوير ثقافة مهنية تحفز الطموح.
- وضع آليات واضحة وشفافة للترقية.
- تفعيل التكوين المهني المستمر.
- إشراك الموظف في رسم مساره المهني داخل المؤسسة

المبحث الثالث: تمثلات وتطلعات مشرفي التربية حول الطموح المهني، التأهيل، والتكوين في مسار المهني.

تحليل مضمون القسم الثاني من المقابلات .

يساعدنا التحليل السوسيوولوجي لأسئلة القسم الثاني من المقابلة في ضوء الفرضية الثانية على فهم تمثلات مشرفي التربية حول أثر التأهيل والتكوين على مسارهم الوظيفي وعلى وصولهم لمناصب أعلى، وكشف التوافق بين المشرف كالفرد ووظيفة الاشراف التربوي، والسعي لقياس الوعي الذاتي للمشرف حول كفاءاته ومؤهلاته مقارنة بالمتطلبات الوظيفية الفعلية، وكذا قياس الطموح التعليمي والاستعداد للتطوير الذات، وعن مدى توفر فرص التكوين، وجودتها وكيفية إدراك المشرفين لأثرها على الكفاءة المهنية وفرص الترقية، وفي السؤال الأخير نستهدف فهم التقييم الذاتي للمسار المهني والتوقعات المهنية لمشرفي التربية.

السؤال الأول: "هل تعتقد أن تأهيلك مناسب مقارنة مع المهام الموكلة إليك؟"

لا يختلف المشرفون حول اعتبارهم أن التأهيل لا يتناسب مع المهام الموكلة لمشرف التربية، ويعبرون بكلمات مثل: غير كافي، ناقص، غير مناسب...، وكما يوضح المشرف في المقابلة رقم 10: "المهام تتطلب مهارات مختلفة: إدارية، اجتماعية، تربوية، نفسية إرشادية، قانونية، بيداغوجية، بل حتى في الإسعافات الأولية وغيرها..."، كذلك في المقابلة رقم 11: "خصوصية الأطفال الصغار في المدرسة الابتدائية تتطلب تأهيلا خاصا أحس أنني أم في مرات عديدة".

يجد مشرف التربية نفسه أمام تحديات تتطلب منه مهارات في مجالات متعددة مما يجعله في حاجة مستمرة لتجديد معلوماته مهما كانت مؤهلاته، وهنا يكون عامل الخبرة فارقا كما يوضح المبحوث رقم 01: "نعم، يتخطى المشرفون القدامى ذلك بالخبرة بينما يعتمد الجدد على شهاداتهم واحتكاكهم بالزملاء الأكثر خبرة " وهو ما يعززه كلام المشرف في المقابلة 04: "التأهيل مرتبط بالشهادة والتكوين...الفضل يعود لأصحاب الخبرة في تأهيل المشرفين وحتى المستشارين الجدد."، من الواضح أن المهارات المكتسبة من الممارسة اليومية هي ما تجعل المشرفين أكثر تأهيلا كما يؤكد المبحوث رقم 10: "الميدان هو التكوين الأساسي

لمشرف التربية"، وهو ما يعطي ثقة أكبر ويعزز ثقة المشرفين القدامى مثل ما يرى المبحوث رقم 03: "نعم استطيع.. بخبرتي والمستوى والتكوين أستطيع ، ويناسبني هاذ النشاط".

كما اتفق جميع المبحوثين على ضرورة التكوين ودوره للوصول إلى تأهيل مناسب يلبي الاحتياجات المهنية لمشرف التربية، المقابلة 02: "تكوين مستمر لمواكبة المستجدات... الأمور تتطور، الرقمة مثلاً"، المقابلة 07: ضرورة التكوين في عدة ميادين، كل تكوين هو خبرة إضافية تحسن من أداء المشرف"، المقابلة 08: "يجب أن يكون هناك تكوين خاص في ظل القانون الخاص والمهام الجديدة، المشرف بحاجة للاطلاع على الجانب النفسي للتعامل مع التلاميذ... خصوصية الجيل".

كما لاحظنا امتعاضاً شديداً من بعض المشرفين الذين عبّروا عن تأسفهم للتمييز الذي يلاحظونه ضد المشرف كما عبر عن ذلك المشرف في المقابلة رقم 09: "17... سنة لم أحضى بزيارة مفتش تربية أو تكوين... حتى في الترسيم لم يتم بزيارتي" وأكد المبحوث في المقابلة 05: "تكوين منعدم للمشرفين.. مقارنة مع المستشارين أو النظار الذين يتم استدعاؤهم دورياً لدورات تكوينية في حين لا يستفيد المشرف من أي لقاء ولو توجيهي من مفتش الإدارة... هذا يدل على النظرة الدونية للمشرف (محذور).. بل يذهب البعض إلى اتهام مفتشي الإدارة باحتقار المشرفين ويرون أنهم السبب فيما يعانيه المشرف من تهميش وتعسف (المقابلة 06)، كما أشار المشرفون أهمية إستحداث رتبة مفتش إشراف تربوي لضمان التكوين المستمر لمشرف التربية.

في الأخير يبدو جلياً أن المشرفين يحملون تمثلات إيجابية حول قدراتهم تعكسها رغبتهم في التأهيل وفي الاستفادة من التكوينات و الزيارات التفتيشية للإعتراف بما يبذلونه من مجهودات، وأخرى سلبية حيث لا يخفي المشرفون تضرهم واستياءهم واحساسهم بالدونية والتهميش من قبل المسؤولين والمفتشين مقارنة مع وضعية المستشارين والأساتذة، بين الشعور بنقص الكفاءة نتيجة تدني المؤهلات، أو على العكس، الشعور

بالإفراط في التأهيل إذا كانت المهام أقل من مستوى تأهيله، فإن ذلك يآثر على الطموح المهني لمشرف التربية، ولتجاوز ذلك وجب العمل على:

- توفير فرص التكوين المستمر لمواكبة المتغيرات والمستجدات.
- استحداث رتبة مفتش اشراف تربوي لضمان التكوين المستمر للمشرفين التربويين.

السؤال الثاني: "إذا سمحت لك الفرصة لتحسين مستواك التعليمي كيف سيكون موقفك؟"

ينقسم المشرفون في توجهاتهم حول تحسين المستوى الأكاديمي والتعليمي، حيث يتجه المشرفون القدامى والذين هم على مشارف التقاعد إلى إبداء عدم الرغبة وعدم الجاهزية وهو أمر مفهوم إذ يميل الموظفون عادة بعد سنوات الخدمة الطويلة إلى الاستقرار الوظيفي والانشغال بأمر أخرى خارج الاهتمامات المهنية، كما أنهم في حاجة لتحسين وضعيتهم انطلاقاً من تتمين سنوات خبرتهم، كما يوضح المبحوث رقم 01: "الأمر لا يناسبني خاصة في هذه السن"، المقابلة 04: "أمر جيد للمشرفين الجدد(يضحك)أما القدامى مثلي فلا حاجة لهم بالديبلوم".

كما عبر بعض المشرفون على اكتفائهم بمستوياتهم مثل المقابلة رقم 03: "لا أعتقد ذلك... أنا شخصياً في موقف لا ان تحسين مستواي سيكون مفيداً لي.."، المقابلة 10: "اعتقد أن مستواي كافي.."، المقابلة 11: "اكتفي بمستواي الحالي... لا أملك الرغبة..". أبدى 06 مشرفين من العينة تقبلهم للأمر مستعملين كلمات: أكيد، سأستغل ذلك، جيد من الجانب الشخصي، سيكون الأمر ممتاز، المقابلة 08: "من الجيد لأي شخص أن يرفع من مستواه التعليمي"، بينما اتفق أغلب المبحوثين على غياب أثر للرفع من المستوى التعليمي أو دراسة اختصاص جديد على وضعيتهم المهنية، خاصة أن أغلب المشرفين الفائزين في مسابقات التوظيف في السنوات الأخيرة حاملون لشهادات جامعية¹، كما لا يسمح لهم التصنيف الجديد من الاستفادة من شهاداتهم العليا بعد تسقيف الترقية عند رتبة المشرف العام الصنف 13، في المقابلة 03

¹ توزعت العينة المختارة كالتالي: 02 سنة ثالثة ثانوي، bac+1 02، 04 ليسانس، 03 ماستر.

رغم حيازته على 03 شهادات جامعية في اختصاصات مختلفة يعبر المبحوث عن ذلك بقوله: "... لا أعتقد أن تحسين المستوى سيكون مفيدا لي... لا يقدم إضافة لمساري المهني... لم أستفد في السابق من الشهادة كما كنت أعتقد"، المقابلة 09: "حتى لو حاز المشرف على درجة الدكتوراه فلن تفيد مساره المهني في الاشراف".

المقابلة 06: "القوانين تتجه لتثمين الشهادة رغم تسقيفها للترقية.."، هي جملة عبرت عن رأي المشرفين القداماء الذين تم توظيفهم منذ التسعينيات على أساس مستوى السنة 03 ثانوي، إذ لم يتم تثمين خبرتهم العامة لذا بقي أغلبهم في الرتبة القاعدية مشرف تربية عند التصنيف 10، في حين تم تثمين الشهادات القبلية والبعديّة للمشرفين الموظفين مؤخرا، ما سمح لهم بالتحرك الى الصنف 11 و 12 كمشرف رئيسي و مشرف رئيس رغم تسقيف الترقية عند الصنف 13، وهو كلام يخفي حسرة وعدم رضا مبرر ، كما يخفي بوادر انقسامات وصراعات مستقبلية داخل سلك الاشراف.

يمكننا التمييز بين الإجابات الإيجابية التي تشير إلى وجود دافع داخلي للتقدم، بينما الإجابات السلبية قد تعكس الإحباط، اليأس من فرص الترقية، أو حتى الاستسلام للوضع الراهن، وهي في المجمل انعكاسات للتمثلات القلقة لمشرفي التربية، قلق من الوضعية الحالية، من الواقع القانوني وفي نفس الوقت أمل في تحسن الأوضاع المهنية لهذه الفئة، ومما نستخلصه من نقاط مهمة لتحقيق ذلك:

- ضرورة التكوين بعد النجاح في مسابقات التوظيف لتأهيل المشرفين الجدد على أكثر من جانب.
- إعادة النظر حول تثمين الخبرة كحق مهضوم لموظفي الاشراف.
- فتح المسار المهني لمشرف التربية خاصة لأصحاب الرغبة والكفاءة.

السؤال الثالث: "هل سبق أن استفدت من دورات تكوينية داخلية وهل كان لها أثر على وضعيتك المهنية؟"

انقسم المشرفون في إجاباتهم على هذا السؤال إلى ثلاث فئات:

- المشرفون القدماء الذين لا يحملون شهادات استفادوا من الترقية من مساعد أو مساعد رئيسي إلى مشرف تربية سنة 2015، وقد استفادوا من تكوين نوعي لمدة سنة تحت إشراف مدراء و مفتش إدارة وكانت آراؤهم حوله جد إيجابية، المقابلة 01: "كان التكوين مهم جدا"، المقابلة 02: "التكوين كان قيما وإيجابيا .. إستفادة ، معلومات قيمة"، المقابلة 04: "إيجابي إستفدنا منه على كل الأصعدة..". يتحدث المشرفون عن هذه الفترة بفخر واعتزاز، مما يدل على أثره الحسن في نفسياتهم بالإضافة لرصيدهم المعرفي والمهني.
- المدجون من عقود ما قبل التشغيل، بعدما كانوا يمارسون مهامهم في مؤسسات التربية لسنوات في إطار عقود ما قبل التشغيل، إستفادوا سنة 2022 من إدماج حسب المناصب المتوفرة وقد استفادوا من تكوين لمدة 06 أيام مفرقة على 06 أسابيع بإعتبار أنهم جميعهم جامعيون و أصحاب خبرة ميدانية سابقة، المقابلة 08: "لم يكن كافيا ... أهم تكوين للمشرف هو الميدان" وهو الانطباع المشترك بن هذه الفئة.
- المشرفون الفائزون في مسابقات التوظيف الخارجية على أساس الشهادة ، TS أو duea ، وتم استدعائهم مباشرة إلى المؤسسات بمقررات تعيين كمتربص يرسم بعد سنة عمل، من دون أي تكوين قبلي أو بعدي، المقابلة 10: "لم نستفد من تكوين رغم ضرورته... القانون لا يرحم.. لا يجب أن يلتحق المشرف بالمؤسسة قبل فترة تكوين حسب رأبي"، المقابلة 07: "...لقد تم دفعنا مباشرة إلى الساحة..".
- كما أشار المشرف في المقابلة 06 إلى مجموعة ندوات تكوينية مخصصة لمستشاري التربية كان قد شارك فيها بصفته مشرف مكلف بالاستشارة. يجمع المشرفون على أهمية التكوين وضرورته لعمل مشرف التربية، فالتكوين هو أحد أهم مكونات رأس المال البشري، لكنهم يجمعون أيضا على غيابه التام، فالإجابات تكشف عن انعدام فرص التكوين، وتكشف أيضا عن إدراك المشرفين لأثرها على الكفاءة المهنية وفرص الترقية، يمكن ربط ذلك بمفهوم البيروقراطية الوظيفية وكيفية تطبيقها لبرامج التكوين.

السؤال الرابع: "كيف تقيم مسارك الوظيفي وما هو تصورك للمسار الوظيفي الناجح؟"

حملت الإجابات على هذا السؤال الكثير من مشاعر الحسرة والأسف والطموح والأمل في نفس الوقت، كما حاول بعض المستجوبين ان يتحاشوا الاجابات الصريحة، محتبئين خلف لغة مثالية مستعملين عبارات مثل المقابلة 01: "حب الوظيفة بغض النظر عن المسار والترقيات، أعتقد أنه أهم شيء"، وفي المقابلة رقم 08: "من يعمل بضمير يكون راضيا عن وضعيته"، المقابلة 10: "مشرف عام صنف 13 سيكون أفق مرضي بالنسبة لي"، لكن كلمات مثل "كنت اطمح" أو حتى العبارات الأكثر حدة مثل "مكانش لي راه جايب على مشرف التربية"، الصادرة عن نفس المبحوثين تجربنا بشعوره العميق بالأسف أو الحسرة .

عبر أغلب المشرفين عن حسرتهم وخيبة أملهم، المقابلة 2: بعد كل سنين العمل منذ 1992، كنت أتمنى أن أخرج في صنف أعلى وظروف مادية واجتماعية أحسن"، المقابلة 03: "نعمل في حيز محدود ... لا يوجد أفق ... بالرغم من وجود التأهيل والخبرة والمستوى، لكن في هذه الفئة لا يوجد أفق كبير للتطور" المقابلة 06: "أعتقد أن ترقية مشرف قضى 20 سنة في الاستشارة وحاصل على شهادة جامعية أكثر منطقية من منح المنصب لأستاذ قضى 05 سنوات في القسم" وطموحهم في الوصول لأعلى المراتب رغم ادراكهم لمعضلة تسقيف الترقية لكنهم يبقون على أملهم في التغير"، المقابلة 10: "بعد 15 سنة خبرة وتحصيل عدة شهادات عليا كنا نطمح لمناصب أعلى...تسقيف مسارات التربية عند المشرف العام أمر مؤسف...هناك من يزال أمامه 20 سنة أخرى قبل التقاعد، سيبقى متجمد في الصنف 13.

يحمل المشرفون وعيا ذاتيا جيدا لمسارهم المهني بالإضافة لطموحات وتوقعات مهنية عالية، لكن تحقيق المشرفين لأهدافهم المهنية، يصطدم بالواقع الذي يعيشونه مما يكشف عن فجوة بين الطموح المهني المشروع، والإمكانات الفعلية التي يتيحها لهم النظام التربوي الحالي، فجوة بين الطموح والواقع مما يتسبب في تكوين مشاعر سلبية حول مسارهم المهني الذي يتراوح بين التقدم البطيء أو بالركود، هذا ما سبب تشويشا

الفصل الثاني: الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

بتصورهم للمسار الوظيفي الناجح بين قيمهم المهنية وطموحاتهم المشروعة ، وقد يرتبط هذا السؤال بنظرية الإحباط-العدوان.

في الأخير كشف لنا التحليل السوسولوجي لأسئلة القسم الثاني من المقابلة في ضوء الفرضية الثانية تمثلات مشرفي التربية حول أثر التأهيل والتكوين على مسارهم الوظيفي وعلى وصولهم لمناصب أعلى يبدو جليا أن المشرفين يحملون تمثلات إيجابية حول قدراتهم تعكسها رغبتهم في التأهيل وفي الاستفادة من التكوينات والزيارات التفتيشية للإعتراف بما يبذلونه من مجهودات، وأخرى سلبية حيث لا يخفي المشرفون تضمرهم واستياءهم واحساسهم بالدونية والتهميش من قبل المسؤولين والمفتشين مقارنة مع وضعية المستشارين والأساتذة، ويمكننا التمييز بين الإجابات الإيجابية التي تشير إلى وجود دافع داخلي للتقدم، بينما الإجابات السلبية قد تعكس الإحباط، اليأس من فرص الترقية، أو حتى الاستسلام للوضع الراهن، وهي في المجمل انعكاسات للتمثلات القلقة لمشرفي التربية.

كما يجمع المشرفون على الغياب التام للتكوين رغم أهمية وضرورته، فالإجابات تكشف عن انعدام فرص التكوين، وتكشف أيضا عن إدراك المشرفين لأثرها على الكفاءة المهنية وفرص الترقية. يحمل المشرفون وعيا ذاتيا جيدا لمسارهم المهني بالإضافة لطموحات وتوقعات مهنية عالية، لكن وجود فجوة بين الطموح والواقع يتسبب في تكوين مشاعر سلبية حول مسارهم المهني الذي يتراوح بين التقدم البطيء أو بالركود، هذا ما سبب تشويشا بتصورهم للمسار الوظيفي الناجح .

تكميم وتحليل بيانات المقابلات (الفصل الثاني)

نستعرض المعطيات التي جمعت من المقابلات مع عينة من مشرفي المؤسسات التربوية لبلدية سيرات عبر جداول توضح وتكمم البيانات الشخصية للمشرفين وتوجهاتهم التي عبروا عليها في المقابلات، من أجل اثراء المناقشة والتحليل والمقارنة مع الفرضيات المقترحة، وقد تضمنت هذه الجداول تقسيم العينة حسب:

- العمر.
- المستوى التعليمي.
- التمثلات حول الدافع.

الجدول رقم (04): العمر.

المجموع		أكثر		الخمسينات		الأربعينات		الثلاثينات		العشرينات		الفئة العمرية العينة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
27.3	3	00	0	00	0	00	0	27.3	3	00	0	الإناث
72.7	8	00	0	27.3	3	27.3	3	18.2	2	00	0	الذكور
100	11	00	0	27.3	3	27.3	3	45.4	5	00	0	المجموع

يمثل الجدول رقم (04) توزيع مشرفي العينة الذكور والإناث حسب الفئة العمرية

من خلال الجدول الثاني يبدو جليا ارتفاع نسبة المشرفين التربويين من فئة الشباب، حيث ينتمي 45.4% منهم لفئة الثلاثينات، و 27.3% لفئة الأربعينات، هذه الأغلبية تنعكس على التوجهات العامة للمشرفين التربويين فالشباب يتميز بالطموح العالي والتنافس المهني، وتجسد ذلك في المطالب بالتكوين ورفع التأهيل والسعي لأعلى الرتب و المناصب، ورفضهم لتسقيف الترقية وتحديدتها.

الفصل الثاني: الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

➤ الجدول رقم (05): المستوى التعليمي.

المجموع		ماستر		ليسانس		شهادة ufc، Ts		جامعي بدون شهادة		السنة النهائية		الفئة العمرية العينة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
27.3	3	9.1	1	18.2	2	00	0	00	0	00	0	الإناث
72.7	8	9.1	1	18.2	2	9.1	1	18.2	2	18.2	2	الذكور
100	11	18.1	2	36.4	4	9.1	1	18.2	2	18.2	2	المجموع

يمثل الجدول رقم (05) توزيع مشرفي التربية الذكور والإناث حسب مستوياتهم التعليمية

يوضح لنا الجدول الثالث التباين في المستوى التعليمي للمشرفين إذ أنهم توظفوا بصيغ مختلفة كما ذكرنا في الفصل الأول، مع ملاحظة ارتفاع نسبة الجامعيين إذ يتجاوز حملة الشهادات الجامعية نسبة 54%، وتتجاوز نسبة الحائزين على شهادة البكالوريا 81%، وهو ما يفسر مطالب المشرفين في رفع التصنيف القاعدي ورفع شروط التوظيف، كما يدل ذلك على ارتفاع التنافسية والطموحات المهنية بين مشرفي التربية.

الفصل الثاني: الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

➤ الجدول رقم (06): تمثلات المشرفين حول الدافع.

المجموع		الطموح		الرضا		الدورات التكوينية		تحسين المستوى		التأهيل		الدافع التمثلات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
43.6	24	90.9	10	18.2	2	36.4	4	54.5	6	18.2	2	الإيجابية
56.4	31	9.1	1	81.8	9	63.6	7	45.5	5	81.8	9	السلبية

يمثل الجدول رقم (06) إحصاءاً للتمثلات الإيجابية و السلبية لمشرفي التربية حول أثر تأهيلهم ورغبتهم في التطور على مساهمهم المهني وقد اخترت المؤشرات التي بنيت على أساسها الفرضية الثانية و القسم الثاني من المقابلة (التأهيل-تحسين المستوى-الدورات التكوينية-الرضا عن المسار المهني-الطموح).

يظهر لنا الجدول السادس تبايناً في تصورات المشرفين لمساهمهم الوظيفي، بين تمثلات سلبية غالبية حول ضعف التأهيل بنسبة 81%، نقص الدورات التكوينية 63%، وحول رضاهم عن مساهمهم المهني 81.8%، وتمثلات إيجابية مشرقة تعكس رغبتهم في تحسين مستواهم الدراسي 54.5%، وطموحهم وثقتهم في مؤهلاتهم وتطلعهم لمستقبل أحسن بنسبة 90.9%.

خاتمة الفصل

لقد استعرض هذا الفصل الإطار النظري والمفاهيمي الذي يربط بين رأس المال البشري والتكوين، التأهيل، الطموح المهني، الركود المهني وأفق الترقية، تُعدّ محددات أساسية لمدى نجاح الأفراد في مساراتهم المهنية، كأساس صلب لتحليل البيانات التي ستُجمع من المقابلات، ولفهم أعمق للفرضية المطروحة في سياق الواقع الجزائري.

لقد وقفنا في المبحث الأول على مفهوم رأس المال البشري والتكوين باعتباره السبيل الفعّال لتنمية هذا المورد وتحقيق الفعالية، وأن هذا الاستثمار يتطلب توافر إرادة تنظيمية، موارد كافية، وعدالة في التوزيع والفرص. وعليه، فكل مشروع إصلاح إداري أو اقتصادي أو تنظيمي يجب أن يُبنى على قاعدة متينة من التكوين وتنمية رأس المال البشري، باعتباره المفتاح لتحقيق التنمية المستدامة والمساواة المهنية.

وتعرفنا في المبحث الثاني على مفهوم الطموح المهني كمحرك داخلي للتطور يُزهر البيئة التنظيمية العادلة، وعلى الترقية كأداة لثمين رأس المال البشري وضمان استقراره، وأن العلاقة بين الطموح والترقية ليست خطية بل جدلية، تتأثر بعوامل ذاتية واجتماعية وتنظيمية، فإما أن تكون محفزة، فتنتج الابتكار والانتماء، أو أن تكون مُحبطة، فتؤدي إلى الانسحاب والصراع والتهميش، وبالتالي الحاجة إلى تبني رؤية تنظيمية أكثر عدالة وإنصافاً، تقوم على الاعتراف بالكفاءات و تثمين رأس المال البشري.

المبحث الأخير كان لتحليل أجوبة المقابلة والكشف عن الأبعاد السوسولوجية العميقة لتجارب المشرفين، وتقديم رؤى حول كيفية تأثير العوامل التعليمية والتدريبية على تصوراتهم الذاتية، طموحاتهم، وفرصهم الفعلية للتقدم، يحمل المشرفون تمثلات إيجابية حول قدراتهم تعكسها رغبتهم في التأهيل وفي الاستفادة من التكوينات والزيارات التفتيشية للإعتراف بما يبذلونه من مجهودات، وأخرى سلبية حيث لا يخفي المشرفون تضرهم واستياءهم واحساسهم بالدونية والتهميش من قبل المسؤولين والمفتشين مقارنة مع

الفصل الثاني: الطموح المهني، التأهيل، التكوين في المسار المهني لمشرفي التربية

وضعية المستشارين والأساتذة، في إشارة لصراع تنظيمي خفي بين من يرقون بسهولة ومن يقصون، مما قد يسبب إحباطا مهنيا ويؤثر على الطموح المهني لمشرف التربية، كما يمكننا التمييز بين الإجابات الإيجابية التي تشير إلى وجود دافع داخلي للتقدم، بينما الإجابات السلبية قد تعكس الإحباط، اليأس من فرص الترقية، أو حتى الاستسلام للوضع الراهن، وهي في المجمل انعكاسات للتمثلات القلقة لمشرفي التربية، قلق من الوضعية الحالية، من الواقع القانوني وفي نفس الوقت أمل في تحسن الأوضاع المهنية لهذه الفئة.

يجمع المشرفون على أهمية التكوين وضرورته لعمل مشرف التربية، لكنهم يجمعون أيضا على غيابه التام وانعدام فرص التكوين، مع إدراكهم لأثره على الكفاءة المهنية وفرص الترقية، ويمكن ربط ذلك بمفهوم البيروقراطية الوظيفية وكيفية تطبيقها لبرامج التكوين، يحمل المشرفون وعيا ذاتيا جيدا لمسارهم المهني بالإضافة لطموحات وتوقعات مهنية عالية تصطدم بالواقع الذي يعيشونه، مما يتسبب في تفشي مشاعر الظلم وعدم الإنصاف وتكوين مشاعر سلبية حول مسارهم المهني الذي يتراوح بين التقدم البطيء والركود، وسبب تشويشا بتصوراتهم للمسار الوظيفي الناجح، ينعكس في سلوكيات مثل اللامبالاة التنظيمية أو المقاومة الصامتة، يرى المشرفون أن هذه الوضعية يمكن تجاوزها بالمقترحات التالية:

- توفير فرص التكوين المستمر لمواكبة المتغيرات والمستجدات.
- استحداث رتبة مفتش اشراف تربوي لضمان التكوين المستمر للمشرفين التربويين.
- ضرورة التكوين بعد النجاح في مسابقات التوظيف لتأهيل المشرفين الجدد على أكثر من جانب.
- إعادة النظر حول تثمين الخبرة كحق مهضوم لموظفي الاشراف.
- فتح المسار المهني لمشرف التربية خاصة لأصحاب الرغبة والكفاءة.

الفصل الثالث

العمل النقابي وتأثيره على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية.

تمهيد

يُعدّ قطاع التربية أحد أكبر القطاعات المهنية في الجزائر من حيث عدد العاملين والتحديات التنظيمية التي يواجهها، مما يجعل من العمل النقابي عنصراً جوهرياً في إدارة العلاقات المهنية داخل هذا القطاع. فمنذ انفتاح الساحة النقابية في الجزائر عقب إصدار القانون 90-14¹، ظهر عدد كبير من النقابات التربوية التي طالبت بحقوق الفئات التي تمثلها، وأثرت بدرجات متفاوتة في المسارات المهنية للعمال، وخصوصاً في ملفات الترقية، إعادة التصنيف، التكوين، وتوزيع المناصب الإدارية سنحاول أن نعرف في هذا الفصل إن كان ضعف التمثيل النقابي لفئة المشرفين التربويين يُسهم في الحد من فرص ترفيتهم وتأخير مساراتهم المهنية.

¹ القانون رقم 90/14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، ويرسم كيفية تأسيس وتسيير النقابات العمالية

المبحث الأول: العمل النقابي في الجزائر (دراسة سوسيولوجية في قطاع التربية)

يُعد العمل النقابي من أهم مظاهر التنظيم الاجتماعي داخل المجتمعات الحديثة، لما له من دور في الدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال. وفي الجزائر، شهد العمل النقابي تحولات كبيرة منذ الاستقلال، حيث مرّ من طور الاحتواء والتوجيه من قبل الدولة إلى طور التعددية والاستقلال بعد دستور 1989. قطاع التربية، بوصفه أحد أكبر القطاعات من حيث عدد الموظفين والتأثير الاجتماعي، كان ولا يزال من أبرز ميادين العمل النقابي النشط.

يُعدّ التمثيل النقابي ركيزة أساسية في الدفاع عن الحقوق المهنية وتحقيق المطالب الاجتماعية والمادية للعاملين في قطاع التربية. غير أن هذا التمثيل لا يتوزع بشكل متساوٍ بين مختلف الفئات، ما يخلق اختلالات في مخرجات التفاوض مع الجهات الوصية، لا سيما فيما يتعلق بالترقية والمسار المهني. ويبدو هذا التفاوت جلياً عند مقارنة وضع المشرفين التربويين بالفئات الأخرى، وخاصة الأساتذة.

أولاً: التأطير النظري للعمل النقابي

1- مفهوم النقابة والعمل النقابي:

يُعرف العمل النقابي بأنه شكل من أشكال التنظيم الجماعي للعمال بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية داخل إطار قانوني وتنظيمي. ويتميز بالطابع التضامني، إذ يسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة، والحد من استبداد الإدارة، وتقديم بديل عن الهيمنة البيروقراطية، يُعرّف ناصر أبو خليل النقابة بأنها: "تنظيم اجتماعي طوعي ينشأ من حاجة العمال للدفاع عن مصالحهم، وقد يتطور ليشكل قوة ضغط فاعلة في العلاقات المهنية والإدارية"¹

¹ محمد عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية. 2005. ص 122

يرى بيير روسنفالون (Pierre Rosanvallon) أن النقابة "هي شكل من أشكال تنظيم المجتمع المدني، يهدف إلى تمثيل المصالح المادية والمعنوية لطبقة أو فئة اجتماعية معينة داخل ميدان العمل"¹. أما كارل ماركس، فكان يعتبر النقابات "أداة مؤقتة لتحسين شروط العمل داخل الرأسمالية، لكنها لا يمكن أن تحل محل التنظيم الثوري الشامل لتغيير النظام"².

1- النظريات السوسيولوجية للعمل النقابي:

المدرسة الماركسية: النقابة أداة صراع طبقي. (ماركس، لينين).

المدرسة الوظيفية: تعتبر النقابة أداة تكيّف وتحقيق توازن اجتماعي (تالكوت بارسونز).

نظرية الفعل التواصلي عند يورغن هابرماس: النقابة فضاء للحوار الجماعي والدفاع عن ما يُعتبر "صالحًا عمومياً" في إطار التفاوض.

وعموما يُنظر في إطار علم الاجتماع إلى العمل النقابي كأداة للتفاعل والتفاوض بين العمال والإدارة. فهو يُمارس ضمن هياكل تنظيمية ووفقاً لقواعد رسمية، ويؤثر في القرارات المتعلقة بالموارد البشري داخل المؤسسات، مثل: التعيينات، الترقية، التكوين المستمر، تقييم الأداء.

كما يشير الباحث ألن تورين إلى أن النقابة ليست فقط أداة مطلبية، بل هي تعبير عن صراع رمزي على السلطة داخل الحقل المهني، وهي تتمثل إحدى "حركات الطبقات داخل البنية الاجتماعية".

ثانياً: تطور العمل النقابي في الجزائر :

مرّ العمل النقابي في الجزائر بثلاث مراحل رئيسية:

1- المرحلة الأحادية: (1962-1988)

¹ Pierre Rosanvallon, *La démocratie inachevée*, Gallimard, 2000.

² Karl Marx, *Le Capital*, Tome I, 1867.

بعد الاستقلال، تبنت الدولة الجزائرية النموذج المركزي الشمولي، وكانت النقابات تابعة لجهاز الدولة، حيث احتكر الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) العمل النقابي، باعتباره "الواجهة الاجتماعية للثورة الاشتراكية"، وفق خطاب النظام آنذاك. لذلك "فقد كانت النقابة أداة تعبئة أكثر من كونها أداة تمثيل".¹

2- مرحلة التعددية (بعد دستور 1989):

يُعتبر دستور 1989 نقطة تحول هامة، بداية التعددية النقابية بعد قانون 90-14 إذ نصّ في المادة 56 على حرية الانتماء النقابي، ما فتح المجال لتأسيس نقابات مستقلة في مختلف القطاعات، وخصوصاً في التربية. حيث 'سمحت المرحلة الجديدة بولادة حركة نقابية متحررة، لكنها ظلت مكبلة بالقيود الإدارية والرقابة غير المباشرة'²

3- المرحلة الثالثة (2000-الآن):

انفجار نقابي مع ظهور نقابات قطاعية مستقلة، خاصة في قطاع التربية.

ثالثاً: العمل النقابي في قطاع التربية الجزائرية:

1- مميزات قطاع التربية: يتميّز قطاع التربية بما يلي:

- قطاع واسع من حيث الحجم والامتداد، وعدد كبير من الموظفين عبر مختلف الولايات.
- تعدّد الرتب والمهام (معلم، أستاذ، مشرف، ناظر، مدير، مستشار، موجه...).
- تداخل الأدوار بين البيداغوجي والإداري.
- تباين في فرص الترقية حسب الفئة والانتماء النقابي.
- طابع اجتماعي حساس (يرتبط بمستقبل الأجيال).
- درجة عالية من الاحتكاك مع السياسات العمومية (برامج، إصلاحات، أجور).

¹ زهور بوجلال، العمل النقابي في الجزائر، قراءة في التحولات والرهانات، دار الفجر، الجزائر، 2012، ص. 45

² سامي بن يوسف، النقابات العمالية في الجزائر، من الاحتواء الى الاستقلالية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 17، 2018، ص. 72.

أدى هذا التعدد إلى نشوء صراع فتوي نقابي بين مختلف الهيئات أثر على التوازن المهني داخل القطاع.

2- واقع التمثيل النقابي لفئة المشرفين التربويين :

قطاع التربية في الجزائر يضم عددًا كبيرًا من النقابات، حيث يصل عددها إلى حوالي 33 منظمة نقابية معتمدة، وكل منها قد يمثل شريحة معينة من عمال القطاع أو يغطي فئات متعددة، تشارك هذه النقابات بانتظام في اجتماعات مع وزارة التربية لمناقشة قضايا مثل القانون الأساسي الخاص بالموظفين والنظام التعويضي، بالإضافة إلى الظروف المهنية والاجتماعية، وتستفيد فئة الأساتذة من تمثيل نقابي قوي ومنظم عبر عدة نقابات فاعلة، مثل: CNAPEST : المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تأسس في 2003، UNPEF : الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، SNAPEST : النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

هذه النقابات ركزت في خطابها على تحسين الرواتب، إعادة تصنيف الأساتذة، تقليص الحجم الساعي، توفير السكن الوظيفي، ما مكّنهم من ممارسة ضغط فعال على الوزارة الوصية، وقد تُرجم هذا الضغط إلى تحسينات مستمرة في تصنيفهم الوظيفي، وفتح آفاق الترقية أمامهم، والحصول على حقوق بأثر رجعي، في حين بقيت فئة المشرفين تُطالب دون تحقيق نتائج ملموسة وغيرها. تعاني فئة المشرفين التربويين من ضعف كبير في التمثيل النقابي، حيث لا توجد نقابة خاصة تمثلهم حصريًا، وإنما يتم تمثيلهم ضمن نقابات قطاعية واسعة تشمل عدة فئات، ما يؤدي غالبًا إلى تهميش مطالبهم. كما أن تمثيلهم في اللجان المتساوية الأعضاء وفي الهياكل الاستشارية يبقى محدودًا، الأمر الذي يُضعف من قدرتهم على التأثير في السياسات التربوية والمسارات المهنية، عمد في السنوات الأخيرة المشرفون والمساعدون التربويون إلى التكتل داخل تنسيقيات ونقابات مستقلة:

- النقابة الوطنية للمشرفين والمساعدين التربويين.
- النقابة الوطنية المستقلة لمساعدتي ومشرفي التربية.
- نقابة المشرفين التربويين.

3- التحديات البنيوية للعمل النقابي في قطاع التربية:

تكشف القراءة السوسولوجية للعمل النقابي في الجزائر أنه فاعل لا يمكن تجاهله في تشكيل المسار المهني للعامل، غير أن أثره الإيجابي يظل مشروطاً بعوامل بنيوية، منها: استقلاليته، وشفافية آليات الترقية، وقدرته على خلق توازن بين مختلف الفئات داخل المؤسسة، بالإضافة ل:

- الإكراهات القانونية والإدارية: رغم الإطار القانوني الذي يسمح بحرية التنظيم، إلا أن الإدارة كثيراً ما تمارس ضغوطاً غير مباشرة، كرفض منح الاعتماد أو التضييق على ممارسة الحق النقابي.
- تشتت العمل النقابي: "نقابات التربية لم تنجح في خلق جبهة موحدة، مما جعل التفاوض مع الدولة سهلاً من موقع قوة لصالح السلطة"¹
- ضعف الثقافة النقابية: يرجع ذلك إلى تأثير الإرث الأحادي السابق، وهيمنة الفردانية، والخلط بين النقابي والسياسي.

4- خصائص الخطاب النقابي في القطاع التربوي:

يميل الخطاب النقابي في التربية إلى التفاوض لا المواجهة، وغالباً ما يستخدم مفردات مثل "الحوار"، "المطالب المشروعة"، "الشرعية"، دون التطرق إلى جوانب التحليل البنيوي أو طرح بدائل جذرية. يمثل العمل النقابي في قطاع التربية بالجزائر نموذجاً دالاً على التحول في العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني. وعلى الرغم من المكتسبات الشكلية في حرية التنظيم، فإن العمل النقابي لا يزال محكوماً بعدة معيقات بنيوية وتنظيمية، من بينها ضعف التنسيق، غياب الرؤية الموحدة، وهيمنة الطابع المطلي على حساب الطابع التحليلي أو الإصلاحية العميق. إذا أرادت النقابات في هذا القطاع أن تؤدي دوراً حقيقياً في بناء التربية والتكوين في الجزائر، فهي بحاجة إلى تطوير أدواتها الفكرية والتنظيمية، وإعادة بناء الثقة مع القواعد القاعدية، والانخراط في مشروع تربوي مجتمعي واسع.

¹ عبد الرحمن عزي، سوسولوجيا العمل والتنظيمات، دار هومة، الجزائر، 2005، ص. 88

المبحث الثاني: تأثير العمل النقابي على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية

يُعدّ العمل النقابي أحد الآليات الأساسية في المجتمعات الحديثة لتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة ومطالب العمال. ويؤدي هذا الشكل من التنظيم دورًا بالغ الأهمية في حماية الحقوق المهنية، ومنها الترقية المهنية. في الجزائر، خاصة بعد التعددية النقابية، حيث بدأت تطرح أسئلة حول مدى قدرة النقابات على التأثير فعليًا في مسار الترقية للموظفين، لا سيما في قطاع التربية، باعتباره من أكبر القطاعات من حيث عدد العمال وتنوع الفئات المشكلة له ونخص بالذكر فئة مشرفي التربية.

إلى أي مدى يؤثر العمل النقابي في قطاع التربية على فرص الترقية والمسار المهني للموظفين خاصة مشرفي التربية؟ وهل يُعدّ الانخراط النقابي عاملاً محفّزًا أم معيقًا للتطور المهني في السياق الجزائري؟

أولاً: التأطير النظري

1- مفهوم الترقية والمسار المهني:

الترقية هي انتقال العامل من رتبة إلى أخرى أعلى في السلم المهني، تُعد من أهم الحوافز التي تضمن تطوير الكفاءة وتحسين الأداء.

"الترقية ليست فقط حافزًا ماديًا بل مؤشر على الاعتراف الاجتماعي بالجهد المهني"¹

بينما يشير المسار المهني إلى مجمل التطورات التي يشهدها العامل داخل المؤسسة من حيث الأداء، والمهام، والمناصب، والترقية، والتكوين. وهو يخضع لجملة من العوامل الذاتية (المؤهلات، الطموح) والموضوعية (السياسات التنظيمية، الهيكلية، النقابية).

2- العمل النقابي كآلية للدفاع المهني:

تُعدّ النقابة "قوة تصحيحية داخل النظام الإداري، تضمن التوازن بين المصالح الرسمية والعملية."

¹ عبد الرحمن عزي، المرجع السابق، ص. 121

"تقوم النقابة بدور مزدوج: تمثيل ومراقبة، وتعدّ طرفًا أساسيًا في مؤسسة العدالة المهنية"¹
تلعب النقابة إذا دورًا مهمًا في مرافقة المسار المهني للعامل، سواء من خلال:

- 1- الدفاع عن تكافؤ الفرص في الترقية.
- 2- التنديد بالإقصاء أو التهميش داخل المؤسسات.
- 3- تقديم ملفات الترقية للإدارة في إطار لجان مشتركة.
- 4- المطالبة بتعديلات قانونية لصالح العمال الأقل حظًا في السلم الإداري.

إلا أن العمل النقابي قد يعرف انحرافات، كأن يُستعمل لأغراض شخصية أو فئوية، مما قد يُفضي إلى:

- تمييز نقابي داخل المؤسسات.
- احتكار بعض الفئات للمناصب الحساسة.
- تهميش غير المنخرطين في النقابة.

ثانيا: تأثير العمل النقابي على الترقية والمسار المهني

1- تأثير العمل النقابي على الترقية في قطاع التربية:

معايير الترقية: غالبًا ما تسعى النقابات إلى التأثير في معايير الترقية، بحيث تكون شفافة وعادلة وتعتمد على الكفاءة والأقدمية. قد تطالب النقابات بتحديد شروط واضحة للترقية من رتبة إلى أخرى (مثل مشرف، مشرف رئيسي).

التكوين الدائم كمعيار للترقية؛ تشير بعض الدراسات إلى أن النقابات تسعى لضمان توفير تكوين دائم للعمال، والذي يمكن أن يكون أحد معايير الترقية.

التأثير على السياسات التوظيفية والترقوية؛ تضغط النقابات من أجل وضع آليات تضمن الترقية العادلة والموضوعية، وتقاوم أي سياسات تراها محففة بحق منتسبيها.

¹ سامي بن يوسف، المرجع السابق، ص73

دور النقابات في نزاعات الترقية؛ تتدخل النقابات لحل النزاعات المتعلقة بالترقية، وتمثل الموظفين الذين يشعرون بالظلم في هذا الجانب.

2- تأثير العمل النقابي على المسار المهني في قطاع التربية:

تحسين الظروف المهنية؛ يساهم العمل النقابي في تحسين الظروف المهنية للأساتذة والموظفين من خلال المطالبة ببيئة عمل أفضل، وتوفير الموارد اللازمة، وتحسين الرواتب والمزايا.

الحماية من التعسف؛ توفر النقابات حماية للعمال من القرارات التعسفية للإدارة التي قد تؤثر سلبًا على مسارهم المهني (مثل النقل التعسفي أو الفصل غير المبرر).

التأثير على القوانين الأساسية؛ تلعب النقابات دوراً هاماً في صياغة ومراجعة القوانين الأساسية التي تنظم قطاع التربية، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالمسار المهني والحقوق والواجبات. وقد تم الإشارة مؤخراً إلى مصادقة الحكومة الجزائرية على أول قانون أساسي للمعلم والأستاذ، والذي يُتوقع أن يساهم في تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للمعلمين.

التطوير المهني؛ قد تسعى النقابات إلى تعزيز فرص التطوير المهني لأعضائها، من خلال المطالبة ببرامج تكوين مستمرة وورش عمل تساهم في رفع مستوى الكفاءة.

بناء استراتيجيات للمواجهة؛ في حال عدم تلبية المطالب، قد تتخذ النقابات استراتيجيات تصعيدية (كالإضرابات) للتأثير على صانعي القرار وتحقيق أهدافها، وهو ما يؤثر على سير العمل في القطاع وقد يغير مسارات مهنية لبعض الفاعلين.

ثالثاً: إيجابيات وسلبيات العمل النقابي على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية

1- الأثر الإيجابي للعمل النقابي على الترقية

رغم التحديات، ساهم العمل النقابي بشكل فعلي في تحقيق بعض المكاسب المتعلقة بترقية مشرفي التربية، ويتجلى هذا الأثر في عدة نقاط:

- التأثير على تعديل النصوص القانونية؛ من أبرز الإنجازات النقابية في قطاع التربية:

- تعديل المرسوم التنفيذي 08-315 عبر المرسوم 12-240، حيث تم:
 - إدراج رتب جديدة مثل مشرف رئيسي ومشرف التربية الممتاز.
 - إعادة تصنيف الرتبة في سلم أجور أعلى نسبيًا.
 - التحولات التي شهدتها القانون الأساسي لموظفي التربية جاءت استجابة لضغوط الحراك النقابي المنظم، خاصة بعد إضرابات 2010 و2011¹.
 - **تحفيز الإدارة على فتح مناصب للترقية؛** بفضل المطالب النقابية المتكررة، أصبح فتح مناصب الترقية من أولويات وزارة التربية الوطنية، لا سيما بعد تدخل النقابات في:
 - إعداد خرائط الترقية السنوية.
 - الضغط لفتح مسابقات مهنية بعد سنوات من الجمود.
 - **دور النقابات في الدفاع عن الطعون؛** أثناء الترقية، قد تُرفض ملفات موظفين لأسباب شكلية أو تقديرات غير دقيقة. تلعب النقابات دورًا في:
 - تقديم الطعون باسم المتضررين.
 - مرافقة المعنيين إداريًا وقانونيًا.
 - إثارة قضايا فردية لتتحول إلى مطالب جماعية.
 - **التأطير الإعلامي والتحسيس للموظفين؛** تقوم النقابات بتقديم:
 - دورات وملتقيات حول شروط الترقية وإعداد الملفات.
 - تنبيه الموظفين إلى الآجال القانونية والحقوق الإدارية.
- 2 الأثر السلبي للعمل النقابي على الترقية والمسار المهني**

¹ زهور بوجلال، المرجع السابق، ص. 134

الفصل الثالث: العمل النقابي وتأثيره على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية

ورغم الإيجابيات، توجد ممارسات سلبية أو آثار غير مباشرة لانخراط مشرف التربية في النشاط النقابي، نعرضها فيما يلي:

- **التهميش الإداري للنقائين؛** في كثير من الحالات، يتعرض النقائيون لممارسات "معاقبة" غير مصرح بها، منها:

➤ التقييمات السلبية المتعمدة التي تؤثر على حظوظهم في الترقية، لا سيما في بطاقة التنقيط السنوية.

➤ الاستبعاد من لجان الترقية أو التكوين، خاصة إن كان النقابي ذو توجه نقدي حاد تجاه الإدارة.

➤ الإقصاء من التكوين النوعي الذي يُعد شرطاً للترقية.

"في المجتمعات ذات الإدارة المركزية، يُعد النقابي شخصاً غير مرغوب فيه داخل المنظومة الرسمية، رغم كونه إطاراً نضالياً يحمي حقوق زملائه"¹.

- **غياب الحماية القانونية الكافية للنقائين أثناء المسار المهني؛** رغم أن المادة 56 من دستور الجزائر (2020) تضمن حرية العمل النقابي، إلا أن القوانين التنظيمية تبقى:

➤ غامضة بشأن حماية النقابي من الإجراءات التأديبية غير المعلنة.

➤ فاقدة للآليات الرقابية التي تردع الإدارة من استغلال النفوذ ضد النقابي.

- **غياب الإنصاف داخل بعض النقابات نفسها؛** بعض مشرفي التربية يشتكون من:

➤ غياب عدالة التمثيل داخل النقابات، حيث تهيمن رتب معينة (كالأساتذة والمفتشين).

➤ تأخير معالجة ملفاتهم مقارنة بفتات أخرى.

¹ عبد الرحمن عزوي، المرجع السابق، ص. 132

➤ عدم تخصيص ملف خاص بهم في أجنادات المطالب.

"ما تزال فئة مشرفي التربية في الظل داخل النقابات الكبرى، إذ تُوظف أحياناً كورقة عددية دون التطرق لخصوصياتها المهنية"¹.

● **الإرهاق النقابي وانعكاسه على الأداء المهني؛** كثير من النقابيين ينشطون خارج أوقات العمل، مما يؤدي أحياناً إلى:

- تراجع في المردودية المهنية.
- نظرة سلبية من طرف الإدارة تجاه غياباتهم (حتى لو كانت مرخصة).
- تحجيم مشاركتهم في مسابقات الترقية بدعوى "عدم الجدوية".

3- **الترقية بين الخطاب النقابي والواقع المؤسسي؛** النقابات كثيراً ما تطالب بما يلي:

- إدماج مشرفي التربية في سلك التأطير الإداري.
- تمكينهم من الترقية إلى رتب أعلى مثل مساعد مدير، مقتصد مساعد، مستشار تربية...
- الاعتراف بشهاداتهم الجامعية لفتح باب الترقية خارج السلك.

لكن واقع الإدارة يظهر:

- جموداً في تغيير التصنيفات.
- تشكيكاً في صلاحية المؤهلات النقابية للتأهيل الإداري.
- تأخيراً في إصدار مناشير توضيحية تُعطي الأفق الوظيفي للمشرف.

¹ سامي بن يوسف، المرجع السابق، ص. 82

تكشف المعطيات السوسولوجية أن النقابة في قطاع التربية في الجزائر تلعب دورًا مهمًا في التأثير على الترقية، غير أن هذا الدور يظل مرتفعًا بعدة عوامل: الاستقلالية التنظيمية، العلاقة مع الإدارة، ومدى الاحترافية النقابية. وفي غياب الحوكمة الإدارية والشفافية، يمكن أن يتحول العمل النقابي من أداة حماية إلى عبء على الموظف، ما يعكس أهمية إعادة هيكلة العلاقة بين الفاعل النقابي والمؤسسة التربوية على أسس تشاركية حقيقية.

يظهر جليا أن العمل النقابي في قطاع التربية سلاح ذو حدين لمشرف التربية:

- فمن جهة، وفر إطارًا قانونيًا ونضاليًا لانتزاع بعض الحقوق في الترقية.
- ومن جهة أخرى، قد يتحول إلى عبء مهني يعرض صاحبه للتهميش أو الإقصاء غير المعلن، خاصة إذا لم يُرافق بحماية قانونية وإدارية كافية.

ويبقى التحدي قائمًا في تحقيق توازن بين النضال النقابي والمهنية الوظيفية داخل المنظومة التربوية

الجزائرية

المبحث الثالث: العمل النقابي وأثره على الترقية والمسار المهني لمسرف التربية

تحليل مضمون القسم الثالث من المقابلات

تُعدّ النقابات العمالية من بين أهم أشكال التنظيم الاجتماعي التي ظهرت لحماية المصالح المهنية والاقتصادية للعمال والموظفين، وقد لعبت دورًا محوريًا في بلورة الوعي المهني والدفاع عن الحقوق الاجتماعية. وفي السياق الجزائري، وبخاصة في قطاع التربية، يحتل مشرفو التربية موقعًا وظيفيًا حساسًا داخل المؤسسات التعليمية، إلا أن وضعهم المهني ظل يثير الكثير من التساؤلات، خاصة فيما يتعلق بترقيتهم، تمثيلهم النقابي، وموقعهم في الترتيب الوظيفي.

نهدف في هذا المبحث إلى استكشاف تمثيلات مشرفي التربية للعمل النقابي، من خلال تحليل أسئلة المقابلة في جزئها الثالث التي تسعى إلى فهم مدى وعي مشرفي التربية بدور التنظيم النقابي في الدفاع عن مصالحهم، ورصد تصوراتهم حول التضامن المهني، قوة النقابات، وموقعهم داخل المشهد التربوي والنقابي العام. عبر المقاربة طابعًا سوسيولوجيًا تلامس قضايا مرتبطة ببنية السلطة داخل المؤسسات، والشرعية الرمزية، وديناميكيات الفعل الجماعي.

السؤال الأول: كيف تقيم العلاقة بين المشرفين ومدى تضامنهم، وهل ستشارك بصفتك مشرفًا في الدفاع عن مصالحكم المشتركة، خاصة في النقاط التي لم يفصل فيها المشرع؟

عبر 09 أفراد من العينة البحثية بإجابات تؤكد وجود تضامن واستعداد للدفاع المشترك، بعبارات مثل: أكيد، علاقات ممتازة، إيجابية، متضامنون، أمر جوهري... مثلما يؤكد المبحوث في المقابلة 09: "لا بد من تكاثف الجهود... نمشوا العمل... نجتهد في بعض الأمور، نوضح غير الواضح والمبهم ونقسم المهام كي نوزع ضغط العمل"، ويتفق المشرفون على "ضرورة تغليب المصلحة العامة" (المقابلة 02) "الطرق الودية في حل الصراع" (المقابلة 01)، "تجاوز النزاعات لعدم تعكير الجو العام" (المقابلة 06) "متضامنون متساندون، لحماية مصالحهم.." (المقابلة 10) وعلى العموم تعكس إفادات المشرفين نوعًا من الوعي الجماعي، وذلك ما

يتقاطع مع مفهوم "التضامن العضوي" عند دوركايم، الذي يتأسس على التخصص وتقسيم العمل داخل المؤسسات، ووجود درجة من الالتزام المهني.

نفى المشرفون في المقابلتين 03 و04 وجود تضامن فهو حسبهم تقريبا منعدم، المقابلة 03: "كلهم ينظر لمصلحته الشخصية... لا يوجد موقف موحد... الواقع أثبت ذلك" في إشارة إلى تفكك مهني أو وجود الفردانية نتيجة غياب الآفاق المهنية ما يضعف الحافز للمشاركة في العمل الجماعي، اما المقابلة 04: "المشرفون بعيدون عن التضامن والدفاع عن المصالح المشتركة" وهي إجابة تشير إلى ضعف العلاقات أو تضامن هش، وعن وجود تفكك مهني يعوق تشكل جماعة مهنية متماسكة، وبصفة عامة هناك حضور قوي لرأس المال الاجتماعي داخل فئة مشرفي التربية. يعكس تمثلاثهم الاجابية للعمل الجماعي بينهم، كما أن مدى التضامن بين المشرفين هو مؤشر مباشر على قدرتهم على بناء قوة نقابية ضاغطة.

السؤال الثاني: ما هو موقفك من العمل النقابي، وهل تعتقد أنه يخدم مصالح مشرف التربية؟ كيف ذلك؟

هنا نقف على مدى الشرعية الاجتماعية للنقابات في نظر المشرفين، ومدى ثقتهم في الفعل الجمعي المنظم، عبر 09 من المستجوبين عن موقفهم الإيجابي من العمل النقابي باستعمال كلمات مثل: "أمر ضروري"، "له دور مهم"، إذ يقر أغلب المشرفين بأهمية التكتل وضرورته في إشارة لإدراكهم لأهمية الفعل الجماعي المنظم لنكن في نفس الوقت يعبر أغلبهم كذلك (09 أفراد من العينة) عن عدم رضاهم وعدم ثقتهم في النقابات الممثلة لمشرفي التربية بعبارات مثل، المقابلة 01: "...لا يخدم المشرف ومصالحه... المصالح الشخصية ذهبت برحمتهم... يصطدم بواقع آخر، تكتلات... توصيات... تقضي على طموح أي مشرف"، المقابلة 03: النقابات لم تأت بجديد... لم تكن هناك إضافة للمشرف"، المقابلة 08: "... في القانون الخاص كما هو معلوم لم يكن لهم أثر؟"، المقابلة 10: "...أنا كن منضما للنقابة، لم استفد شيء، شعارات فقط... في المصلحة العامة لا أحد يساندك... انا لا أريد بطاقة، نريد رجال (لي يضربو الطابلة) ومواقف، أناس نزهاء..."، وهي إشارة واضحة عن فقدان الثقة بالنقابات، وهذا يعكس ما يسميه بيير بورديو بـ "فقدان رأس المال الرمزي

للنقابة"، أي ضعف تمثيلها للفئة المستهدفة، وربما إلى الإحباط من ضعف تأثيرها، مما يتصل بـ "أزمة التمثيل المهني" التي تناولها بيير بورديو كذلك في تحليلاته حول الحقول الاجتماعية.

يرى المشرفون أن الانخراط في النقابة قد يكون له فوائد شخصية كحالة حدوث نزاع داخلي مثلا أما الأمور العامة التي تتطلب الضغط النقابي فهي لم تخدم مصالح المشرفين، كما يوضح ذلك في المقابلة 08: "تساعدك في مسارك المهني الخاص كحالة حدوث ظلم أو تعسف أو صراع مع أحد الأطراف"، هذا السؤال يكشف وجود تمثلات إيجابية حذرة من المشرفين حول موقفهم من العمل النقابي وادراكهم لضرورته وبين أثر ذلك على واقعهم ومصالحهم، فهم بين الإيمان بالعمل النقابي كمبدأ، وفقدان الثقة بالممارسة النقابية الواقعية التي قد تكون غير فعالة أو محتكرة من قبل فئات أخرى أقوى.

السؤال الثالث: ما مدى تأثير مشرف التربية على سير المؤسسات التربوية في حال إضرابه مثلاً؟
أجمع أفراد العينة على التأثير الكبير لاحتجاج مشرف التربية وغيابه عن المؤسسة التربوية باستعمالهم عبارات التأكيد مثل: "طبعاً له تأثير كبير، بالطبع، أكيد، مئة بالمئة، تأثير كبير"، وهو ما يبين المكانة الوظيفية للمشرف داخل المؤسسة التربوية، إذ يسبب غيابه اضطراباً ملحوظاً كما تعبر المقابلة 07: "مكانتهم جوهرية سواء من الناحية الإدارية أو البيداغوجية"، المقالة رقم 09: "مقولة المشرفين هم أعمدة المؤسسات التربوية هي مقولة حقيقية"، وهذا دليل على أهمية رمزية ووظيفية عالية، ما يمنح المشرف أداة تفاوض قوي، لكنه لا يقارن بضغط الأساتذة، المقابلة 04: "... لكن لا يقارن مع اضراب الأساتذة فهو يشل القطاع".

يشير بعض المستجوبون الى محاولة تقزيم دور مشرف التربية وذلك بمحاولة تعويضه بموظفين من فئات أخرى حين إضرابه المقابلة 04: "... لكن دوره يعوض من قبل بعض الموظفين لتغطية نقصه، ساهمون في تقزيم دوره"، المقابلة 09: "استنجد بعض المدرء بأطراف أخرى من أجل تعويض ذلك الغياب"، إدراك

المشرفين لأهمية دورهم يعكس مدى الاعتراف الاجتماعي بوظيفتهم داخل الحقل التربوي، ما يؤثر بشكل مباشر على فعاليتهم النقابية والمهنية، رغم محاولة التقليل من أهميته للمؤسسة التربوية.

السؤال 4: ماذا عن النقابات المشتركة، وكيف تقارن بين قوة نقابات الأساتذة ونقابات مشرفي التربية؟

يتفق المشرفون حول عدم جدوى وفائدة مشاركتهم في النقابات العامة أو المشتركة وذلك يكشف عن فروقات القوة الرمزية والمادية بين الفئات المهنية داخل قطاع التربية، المقابلة 01: "بصفتي أمين فرع نقابي سابق... هي غير مفيدة للمشرفين"، المقابلة 08: "أغلب مسؤولي وممثلي النقابات المشترك منحدرين من سلك التعليم... يقف معك شكلياً فقط"، المقابلة 09: "لن تفيد المشرف خاصة بعد صدور قانون 2018... كان من الواضح أن التنسيقيات المنطوية تحت جناح النقابة العامة لا ترف مطالب المشرف ولا تعطيه الأولوية... تتوقف الاحتجاجات بمجرد تحقيق مطالب بعض الفئات".

المقارنة مع نقابات الأساتذة تكشف عن هيمنة رمزية يمارسها الأساتذة داخل الحقل النقابي، لكوهم يحتلون موقعاً أقرب إلى "الشرعية التربوية"، المقابلة 02: "النقابات الخاصة بالأساتذة متكاملة بطريقة ممتازة"، المقابلة 03: "الأستاذ لم تأثير كبير على العملية التربوية..."، المقابلة 06: "الأستاذ له اتصال مباشر مع التلميذ... احتجاجه يؤثر أكثر... هو محل اهتمام الجهات الوصية.. الفئة الأقرب لتحقيق مطالبها"، تفوق نقابات الأساتذة: يُفهم من خلال عدسة الصراع على رأس المال الرمزي، حيث يحظى الأساتذة بشرعية تربوية وثقافية تجعل مطالبهم أكثر "استماعاً" من طرف السلطة.

يعبر المشرفون المقابلون عن ضعف قدرة نقابات المشرفين التربويين التمثيلية والتفاوضية، المقابلة 07: "المشرفون مهمشون ربما بسبب ضعف الممثلين النقابيين.. ضعف الانتماء للنقابة"، المقابلة 09: "المطالب تتحقق بالنضال والتضحيات وقوة التفاوض"، المقابلة 10: "لو كان التمثيل أقوى، ولو كان التمثيل فب المستوى"، فمشرفو التربية يعانون من تمثيل نقابي ضعيف، وغالباً ما يُلحقون بنقابات عامة أو شاملة، ما يضعف قدرتهم على التأثير. ضعف نقابات المشرفين: يشير إلى تفاوت في النفوذ النقابي، مما

يؤدي إلى تهميش مطالبهم، وي طرح تحديات حول كيفية توحيد الصوت المهني لمجابهة البيروقراطية أو السلطة المركزية.

هناك تفاوت واضح في القدرة على التأثير النقابي بين الفئات، مما يكرس تراتبية داخلية داخل الفضاء النقابي نفسه، وليس فقط داخل المؤسسة التربوية.

السؤال الخامس: هل ترغب في إثارة أي نقطة ترى أنها كانت مهمة لموضوع مقابلتنا؟

في محاولة لتحديد نقاط لم نتطرق إليها خلال الأسئلة السابقة بالمقابلة أو التعرف على تمثلات أو هواجس خفية قد يحملها المشرفون حول العوامل المؤثرة على مساهم المهني أو حتى مطالب رمزية لم يتم التعبير عنها في ضمن الأسئلة السابقة، تمحورت الإجابات حول:

➤ إحساس المشرفين بغياب مسارات الترقية العادلة، خاصة بعد تسقيف الترقية ما عزز الإحساس بالغبن أو التهميش.

➤ يتفق المشرفون على ضرورة إعادة النظر في القانون الخاص بكل مكوناته من حيث: التصنيف القاعدي، تامين الخبرة، تامين الشهادة، تحديد المهام، ظروف العمل، الحجم الساعي، العطل والنظام التعويضي، الأعمال الإضافية...

➤ يرفض المشرفون ما يعتبرونه تمييز وتحييز ضدهم من قبل المشرع، عبر استعماله لمصطلح المنحدرين من التربية والمنحدرين من التعليم أو التدريس.

➤ المشرفون واعون بضرورة التوجه إلى الحل النقابي عبر تعزيز التواصل بينهم، للوصول إلى تمثيل نقابي حقيقي وفعال.

أشار بعض المبحوثين في إجاباتهم إلى عوامل أخرى يعتبرونها مؤثرة أو قد تؤثر على المسار المهني لمشرف التربية:

الفصل الثالث: العمل النقابي وتأثيره على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية

- فقد تطرق المبحوث في المقابلة 03، إلى تأثير العلاقات الخاصة والمحسوبة على فرص الترقية وتولي المسؤوليات.
- كما تحدث المبحوث في المقالة رقم 06 عن دور مفتشي الإدارة في تهميش المشرفين وتحقير دورهم واستحقاقهم بقوله: "نظرة المفتشين تؤثر بقوة حسب رأيي، 26 سنة لم أرى مفتشا يخصص مشرفا بزيارة، وكأنهم غير معينين وغير مساهمين في العملية التربوية... هذه النظرة الدونية يتم تداولها في مستويات أعلى..".

وفي الأخير يمكننا استخلاص أهم النقاط التي نرى أنها تشكل وتحدد تمثلات مشرفي التربية

كالتالي:

- تعكس إجابات المشرفين وجود تفاوت كبير بين الوعي النقابي والممارسة النقابية الفعلية.
- هناك نوع من الوعي بالهوة الفتوية بين مشرفي التربية والفئات الأخرى، خاصة الأساتذة، من حيث التمثيل النقابي والشرعية المهنية.
- تظل النقابات بالنسبة للمشرفين وسيلة محتملة لتحسين أوضاعهم، لكنها تعاني من ضعف الهيكلة، غياب الشفافية، والفعالية المحدودة.
- يمثل العمل النقابي أحد المداخل الممكنة لتغيير مسار الترقية وتحقيق العدالة المهنية، لكن شرطه الأساسي هو بناء تضامن داخلي حقيقي بين مشرفي التربية.

فقد كشفت نتائج هذه المقابلة السوسولوجية عن صورة مركبة ومشحونة بالتناقضات بشأن تمثلات مشرفي التربية للعمل النقابي في الجزائر. فقد أظهرت تحليلاتنا أن هناك وعياً عاماً بضرورة العمل النقابي كوسيلة لتحقيق العدالة المهنية، لكنه يصطدم في الواقع بضعف التضامن بين المشرفين، وغياب تمثيل نقابي فعال، إلى جانب هيمنة فئات تربوية أخرى مثل الأساتذة على الخطاب والممارسة النقابية.

الفصل الثالث: العمل النقابي وتأثيره على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية

كما بيّنت آراء المشرفين وجود شعور عام بالتهميش الإداري والوظيفي، ما يعكس أزمة هيكلية في تنظيم الحقل التربوي، وتوزيع غير متكافئ لرأس المال الرمزي داخل المؤسسة. وتشير هذه المعطيات إلى الحاجة إلى إعادة هيكلة النقابات التربوية، وضرورة بناء وعي مهني تضامني جديد يسمح لمشرفي التربية بلعب أدوار أكثر فاعلية في الدفاع عن حقوقهم، وتحقيق العدالة في مسارات الترقية والاعتراف المهني. وعليه، فإن تعزيز التمثيل النقابي الحقيقي لهذه الفئة ليس فقط مطلباً وظيفياً، بل هو كذلك رهان سوسيلوجي يرتبط بإعادة التوازن داخل الفضاء المدرسي ومؤسساته، مما يضمن تمثيلاً أكثر عدالة لمختلف الفئات، ويفتح آفاقاً حقيقية للترقية المهنية لمشرفي التربية.

تكميم وتحليل بيانات المقابلات: (الفصل الثالث)

نستعرض المعطيات التي جمعت من المقابلات مع عينة من مشرفي المؤسسات التربوية لبلدية سيرات عبر جداول توضح وتكمم البيانات الشخصية للمشرفين وتوجهاتهم التي عبروا عليها في المقابلات، من أجل اثراء المناقشة والتحليل والمقارنة مع الفرضيات المقترحة، وقد تضمنت هذه الجداول تقسيم العينة حسب:

- التمثلات حول العمل النقابي.

الجدول السابع (07): تمثلات مشرفي التربية حول العمل النقابي

المجموع		فاعلية نقابات المشرفين		النقابات المشتركة		التأثير		الوعي		التضامن		التمثلات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
52.7	29	9.1	1	9.1	1	100	11	63.6	7	81.8	9	الإيجابية
47.3	26	90.9	10	90.9	10	00	0	36.4	4	18.2	2	السلبية

يمثل الجدول رقم(07) إحصاءاً لتمثيلات الإيجابية و السلبية لمشرفي التربية حول أثر العمل النقابي على مساهم المهني وقد اخترت المؤشرات التي بنيت على أساسها الفرضية الثالثة و القسم الثالث من المقابلة التضامن-الوعي-تأثير احتجاجات المشرفين-المشاركة في النقابات المشتركة-فاعلية نقابات المشرفين).

وتبين القراءة الجدولية وجود تفاوت كبير بين الوعي النقابي والممارسة النقابية الفعلية، فقد أبدى المشرفون تمثيلات جد إيجابية حول التضامن بينهم بنسبة 81.8%، وعن وعي مرتفع بواقعهم وضرورة تكتلهم النقابات بالنسبة للمشرفين وسيلة محتملة لتحسين أوضاعهم بنسبة 63.6%، وإتفاق تام بقوة تأثيرهم على المؤسسات التربوية في حال الاحتجاج 100%، لكنها تميل للسلبية نتيجة ضعف الهيكلة النقابية، غياب الشفافية داخل النقابات المشتركة فالمشرفون يعبرون عن عدم جدوى الانضمام لها بنسبة 90.9%، والفعالية المحدودة لنقابات المشرفين بنسبة 90.9% .

خاتمة الفصل:

قد يعكس العمل النقابي موازين القوى داخل المؤسسة، لفقد ينقلب إلى سلطة موازية للإدارة. وهنا تتحول النقابة من "جهاز رقابة" إلى "فاعل هيمني" يعيد إنتاج اللامساواة، كما يؤكد الباحث أحمد ثابت أن "النقابة الجزائرية فقدت روحها الطبقية عندما تحوّلت من معارضة إلى شريك انتقائي، يوزع الامتيازات بدل المطالبة بالعدالة"¹.

يتبين أن العمل النقابي في قطاع التربية الجزائري يمارس دورًا مركزيًا في التأثير على المسارات المهنية والترقية، سواء إيجابيًا من خلال الضغط من أجل الحقوق، أو سلبًا حين ينحرف عن وظيفته الأصلية. ويظل التحدي الأكبر هو ترسيخ ثقافة نقابية مهنية شفافة توازن بين الدفاع عن الحقوق وضمان مبدأ العدالة الترقية لجميع الموظفين، بغض النظر عن انتمائهم النقابي.

إن غياب قوة تفاوضية فعالة لدى المشرفين التربويين أدى إلى تغييبهم في العديد من التعديلات الأساسية التي عرفها القانون الأساسي لعمال التربية. كما انعكس ذلك في ندرة المناصب المفتوحة أمامهم للترقية، وضعف آليات الترقية الداخلية مقارنة بفئات أخرى. ويشعر كثير من المشرفين بأن النقابات لا تعطي أولوية كافية لمطالبهم، وهو ما يؤدي إلى تعميق الفجوة في فرص الترقية.

¹ ثابت، النقابة والسلطة في الجزائر. مجلة آفاق الفكر، جامعة الجزائر، ع 3، ص 11.

خاتمة عامة وعرض النتائج

سمح لنا الاحتكاك مع مجموعة من المشرفين التربويين العاملين عبر المؤسسات التربوية لبلدية سيرات في محاولة لفهم وتحديد تمثلات مشرفي التربية لمسارهم المهني من الاقتراب والتعرف على واقع هذه الفئة التربوية المحورية في المؤسسات التربوية الجزائرية، والتي غالبا ما توضع كهمزة وصل بين الإدارة من جهة والمجتمع التربوي من جهة أخرى، كما كشف لنا عن واقع مركب تتداخل فيه عدة مؤثرات في تشكيل التصورات والمواقف الخاصة بالمشرفين حول مسارهم المهني، بين الاطار القانوني والتشريع المدرسي والدافعية الذاتية للمشرفين وتأثير العمل النقابي .

لقد أظهرت نتائج البحث تباينا في تصورات المشرفين لمسارهم الوظيفي، بين تمثلات سلبية غالبية تعكس واقعهم وشعورهم العميق بالتهميش وعدم وضوح الآفاق، وتمثلات إيجابية مشرقة تعكس ثقتهم في دورهم ومؤهلاتهم وتطلعهم لمستقبل أحسن يكون منصفًا لطموحاتهم.

استعرضنا في الفصل الأول الموسوم "مشرف التربية: الإطار القانوني، التصنيف، المهام والترقيات"، الأبعاد الأساسية لهذه الرتبة المحورية في المنظومة التربوية الجزائرية. وتبعنا المسار التاريخي للتحويل من مساعد التربية إلى مشرف التربية، ثم إلى التصنيف والترقية لمشرف التربية في التشريع الجزائري مؤكداً على الإطار القانوني الذي يحكم هذه الجوانب. كما تناولنا بالتحليل المهام القانونية الموكلة لمشرف التربية داخل المؤسسة التعليمية. ثم حاولنا تقديم التمثلات والتطلعات عبر تحليل مضمون المقابلات القسم الأول التي احتوت أربعة أسئلة، ضهر جليا بعد تفكيكها أن الإطار القانوني الحالي، ورغم التعديلات التي جاء بها

القانون الأساسي 2024، ما زال يشكل أحد العوامل المساهمة في تشكيل تمثلات سلبية لدى مشرفي التربية حول مستقبلهم المهني، فهم ينظرون إلى وضعيتهم على أنها محففة ومُهْمَشَة.

اما الفصل الثاني: "الطموح المهني، التأهيل، التكوين في مسار المهني لمشرفي التربية(محددات الطموح والترقية المهنية للمشرفين التربويين)"، وقفنا على مفهوم رأس المال البشري والتكوين باعتباره السبيل الفعال لتنمية هذا المورد وتحقيق الفعالية، وعلى مفهوم الطموح المهني والترقية، حيث اتضح أن العلاقة بين الطموح والترقية ليست خطية بل جدلية، تتأثر بعوامل ذاتية واجتماعية وتنظيمية، فإما أن تكون محفزة، فتنتج الابتكار والانتماء، أو أن تكون مُحْبِطَة، فتؤدي إلى الانسحاب والصراع والتهميش، وبالتالي الحاجة إلى تبني رؤية تنظيمية أكثر عدالة وإنصافاً، تقوم على الاعتراف بالكفاءات وتمكين رأس المال البشري، ثم تقديم تحليل لأجوبة المقابلة في ضوء الفرضية الثانية لمعرفة تمثلات مشرفي التربية حول أثر التأهيل والتكوين على مساهمهم الوظيفي وعلى وصولهم لمناصب أعلى وعلى تصوراتهم الذاتية، طموحاتهم، وفرصهم الفعلية للتقدم.

وبدا جلياً أن المشرفين يحملون تمثلات إيجابية حول قدراتهم تعكسها رغبتهم في التأهيل وفي الاستفادة من التكوينات والزيارات التفتيشية للاعتراف بما يبذلونه من مجهودات، وأخرى سلبية حيث لا يخفي المشرفون تضرهم واستياءهم واحساسهم بالدونية والتهميش من قبل المسؤولين والمفتشين مقارنة مع وضعية المستشارين والأساتذة، وبمكنا التمييز بين الإجابات الإيجابية التي أشارت إلى وجود دافع داخلي للتقدم، وتلك السلبية قد عكست مشاعر الإحباط واليأس من فرص الترقية، أو حتى الاستسلام للوضع الراهن، وهي في المجمل انعكاسات للتمثلات القلقة لمشرفي التربية.

كما يجمع المشرفون على الغياب التام للتكوين رغم أهمية وضرورته، فالإجابات تكشف عن انعدام فرص التكوين، وتكشف أيضاً عن إدراك المشرفين لأثرها على الكفاءة المهنية وفرص الترقية، بالإضافة أن المشرفون يحملون وعياً ذاتياً جيداً لمساهمهم المهني بالإضافة لطموحات وتوقعات مهنية عالية، لكن وجود فجوة بين الطموح والواقع يتسبب في تكوين مشاعر سلبية حول مساهمهم المهني الذي يتراوح بين التقدم البطيء أو بالركود، هذا ما سبب تشويشاً بتصورهم للمسار الوظيفي الناجح .

حاولنا في الفصل الثالث أن نعرف إن كان ضعف التمثيل النقابي لفئة المشرفين التربويين يُسهم في الحد من فرص ترقيةهم وتأخير مساراتهم المهنية، وذلك بالتعرف على النقابة والعمل النقابي وعلى مراحل تطور العمل في الجزائر تم على واقعه وخصائصه في قطاع التربية وعند فئة المشرفين التربويين، كما تعرفنا على تأثير العمل النقابي على الترقية والمسار المهني لمشرف التربية، ثم الانتقال الى المقاربة الميدانية لاستكشاف تمثيلات مشرفي التربية للعمل النقابي، من خلال تحليل أسئلة المقابلة في جزئها الثالث للوقوف على مدى وعي مشرفي التربية بدور التنظيم النقابي في الدفاع عن مصالحهم، ورصد تصوراتهم حول التضامن المهني، قوة النقابات، وموقعهم داخل المشهد التربوي والنقابي العام، وتعكس إجابات المشرفين وجود تفاوت كبير بين الوعي النقابي والممارسة النقابية الفعلية، وأن هناك نوع من الوعي بالهوة الفئوية بين مشرفي التربية والفئات الأخرى، خاصة الأساتذة، من حيث التمثيل النقابي والشرعية المهنية، كما تظل النقابات بالنسبة للمشرفين وسيلة محتملة لتحسين أوضاعهم، لكنها تعاني من ضعف الهيكلية، غياب الشفافية، والفعالية المحدودة، إذ يمثل العمل النقابي أحد المداخل الممكنة لتغيير مسار الترقية وتحقيق العدالة المهنية، لكن شرطه الأساسي هو بناء تضامن داخلي حقيقي بين مشرفي التربية.

كشفت نتائج هذه المقابلة عن صورة مركبة ومشحونة بالتناقضات بشأن تمثيلات مشرفي التربية للعمل النقابي في الجزائر. فقد أظهرت تحليلاتنا أن هناك وعياً عاماً بضرورة العمل النقابي كوسيلة لتحقيق العدالة المهنية، وبصفة عامة هناك حضور قوي لرأس المال الاجتماعي داخل فئة مشرفي التربية. يعكس تمثيلاتهم الإيجابية للعمل الجماعي بينهم، كما أن مدى التضامن بين المشرفين هو مؤشر مباشر على قدرتهم على بناء قوة نقابية ضاغطة، كما أن هناك وجود لتمثيلات إيجابية حذرة من المشرفين حول موقفهم من العمل النقابي وإدراكهم لضرورته وبين أثر ذلك على واقعهم ومصالحهم، فهم بين الإيمان بالعمل النقابي كمبدأ، وفقدان الثقة بالممارسة النقابية الواقعية التي قد تكون غير فعالة أو محتكرة من قبل فئات أخرى أقوى. وإدراك المشرفين لأهمية دورهم يعكس مدى الاعتراف الاجتماعي بوظيفتهم داخل الحقل التربوي، ما يؤثر بشكل مباشر على فعاليتهم النقابية والمهنية، رغم محاولة التقليل من أهميته للمؤسسة التربوية.

يعاني مشرفو التربية من تمثيل نقابي ضعيف، وغالباً ما يُلحقون بنقابات عامة أو شاملة، ما يضعف قدرتهم على التأثير. فضعف نقابات المشرفين يشير إلى تفاوت في النفوذ النقابي، مما يؤدي إلى تهميش

مطالبهم، وي طرح تحديات حول كيفية توحيد الصوت المهني لمجابهة البيروقراطية أو السلطة المركزية، إذ أن هناك تفاوت واضح في القدرة على التأثير النقابي بين الفئات، مما يكرس تراتبية داخلية داخل الفضاء النقابي نفسه، وليس فقط داخل المؤسسة التربوية.

لكنه يصطدم في الواقع بضعف التضامن بين المشرفين، وغياب تمثيل نقابي فعال، إلى جانب هيمنة فئات تربوية أخرى مثل الأساتذة على الخطاب والممارسة النقابية. كما بيّنت آراء المشرفين وجود شعور عام بالتهميش الإداري والوظيفي، ما يعكس أزمة هيكلية في تنظيم الحقل التربوي، وتشير هذه المعطيات

وفي الأخير يمكننا التأكيد على حقيقة الفروض الثلاثة المقترحة خاصة الفرضية الأولى ودور الإطار القانوني وتأثيرها على المسار المهني وفرص الترقية عند مشرفي التربية. مستخلصين أهم النقاط التي نرى أنها تشكل وتحدد تمثلات مشرفي التربية كالتالي:

➤ يتطلب تحسين وضعية المشرفين التربويين حسب رأيهم إصلاحاً قانونياً حقيقياً يتضمن اعترافاً صريحاً بأدوارهم وصياغة مسارات واضحة وفتح آفاق الترقية، تحديد المهام بدقة، تهمين الخبرة، تخفيف الحجم الساعي، رفع التصنيف القاعدي، تهمين الدور الاجتماعي، ... مما يستدعي تفكيراً جدياً في سياسات التسيير المهني داخل المنظومة التربوية الجزائرية.

➤ تحسين التصنيف ورفع مستوى التحفيز عبر إعادة تقييم التصنيف المهني لرتبة مشرف التربية بما يتماشى مع حجم المسؤوليات والأعباء الموكلة إليه، مع توفير حوافز مادية ومعنوية تشجع على الإبداع والتميز.

➤ فتح آفاق ترقية مهنية أوسع: استحداث مسارات ترقية متنوعة تسمح للمشرفين الأكفاء بالارتقاء إلى رتب إدارية أو إشرافية عليا، مما يفتح آفاقاً مهنية أوسع ويقلل من الإحباط المهني، خاصة لأصحاب الرغبة والكفاءة.

➤ إعادة النظر في النظام التعويضي ليراعي الأدوار والمهام المتعددة التي يقوم بها مشرف التربية، بحيث يستجيب لتطلعات هذه الفئة ويكافئ الضغوطات التي يواجهونها.

- تـثـمـيـن الخـبـرة العـامـة، و العـمـل عـلـى التـوفـيـق بـيـن التـأهـيـل و الخـبـرة و الشـهـادـة فـي التـرقـيـة كـحـق مـهـضـوم لـمـوظـفـي الـإشـراف .
- ضـرـورـة إعـادـة النـظـر فـي تـوصـيـف المـهـام و تـوضـيـحـها و تـحـديـد الصـلاحيـات لـتـكـون أكـثـر دقـة و وـضـوحًا، مـع التـقـلـيـل مـن التـداخـلات غـيـر الضـروريـة بـيـن مـخـتـلـف الأسـلـاك، مـمـا يـضـمـن كـفـاءة أكـبـر فـي الأـداء .
- تـحـديـد مـهـام و مـسـئـوليـات هـرميـة و اضـحـة بـيـن مـخـتـلـف رتـب الـإشـراف المـهـني لـتـجـاوز التـداخـل فـي المـهـام و المـسـئـوليـات .
- تـثـمـيـن المـهـام و الأدـوار الإـضـافـية لـيـكـون الـإشـراف أكـثـر فاعـليـة .
- تـثـمـيـن الدـور الاجـتمـاعـي لـلمـشـرف و تـوسـعـته، و تـزويـد المـشـرف بـالأدوات و الصـلاحيـات الـتي تـمـكـنه مـن المـسـاهـمة الفاعـلة فـي بـنـاء شـخـصـيـة التـلميـذ و تـعـزـيـز قـيـمـه .
- يـجـمـع المـشـرفون عـلـى أهـمـيـة التـكوـين و ضـرورـته لـعـمـل مـشـرف التـربيـة مـمـا يـتـطـلـب حـسـبـهم إعـادـة النـظـر فـي نـوعـية و كـمـيـة البـرـامـج التـكوـين المـوجـهـة لـهـذه الفئـة لـتـوفـيـر فـرص التـكوـين المـسـتـمـر لمـواكـبـة المـتـغـيـرات و المـسـتـجـدات .
- اسـتـحـداث رتـبـة مـفتـش إـشـراف تـربوي لـضـمـان التـكوـين المـسـتـمـر لـلمـشـرفين التـربويين .
- ضـرورة التـكوـين بـعـد النـجـاح فـي مـسـابـقات التـوظـيـف لـتـأهـيـل المـشـرفين الجـدد عـلـى أكـثـر مـن جـانـب .
- الحـاجـة إـلى إعـادـة هـيـكلـة نـقـابـات الـإشـراف التـربوي، و ضـرورة بـنـاء و عـي مـهـني تـضـامـني جـديـد يـسـمـح لـمـشـرفي التـربيـة بـلـعب أدوار أكـثـر فاعـليـة فـي الدـفاع عـن حـقـوقهم .
- تـرسـيـخ ثقـافة نـقـابـيـة مـهـنيـة شـفـافـة تـوازـن بـيـن الدـفاع عـن الحـقوق و ضـمـان مـبـدأ العـدالة التـرقـويـة لـجـمـيـع المـوظـفين، بـغـض النـظـر عـن انـتـمـائـهم النـقـابـي .

إن الاستجابة لهذه التطلعات من شأنها أن تعزز من مكانة مشرف التربية، وتزيد من فعاليته في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم وعلى المناخ العام للمؤسسات التربوية في الجزائر.

المراجع والمصادر

أولاً- مراجع باللغة العربية

1. أ.سكوت، ترجمة عثمان محمد، علم الاجتماع، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، الطبعة الأولى 2009
2. أحمد إبراهيم خضر، إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة على الخاتمة، مطبوعات جامعة الأزهر، مصر، 2013
3. أحمد الأصفر وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، مطبوعات جامعة دمشق، سوريا، 2003
4. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، المكتبة الأكاديمية، مصر، 1994
5. اعتماد محمد علام واجلال إسماعيل حلمي، علم اجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر 2017
6. بلقاسم سلاطينة وحسان الجيلالي، المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2012
7. جان بيار دوران و روبير هابر، ترجمة طواهري ميلود، علم الاجتماع المعاصر، ابن النديم للنشر و التوزيع، وهران، 2019
8. جلال عبد الحليم. محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي .دار الحامد للنشر والتوزيع،الأردن،2019
9. جوردن مارشال، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع المجلد الثاني، المشروع القومي للترجمة، مصر، الطبعة الأولى، 2000
10. جوردن مارشال، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع المجلد الثالث، المشروع القومي للترجمة، مصر، الطبعة الأولى، 2001
11. دانيال لينهارت، ترجمة هالة صلاح الدين، كوميديا العمل الإنساني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، الطبعة الأولى، 2020
12. زموشي لمن، دفتر تكوين مشرف التربية، مطبوعات وزارة التربية الوطنية، الجزائر، 2019
13. زهور بوجلال، العمل النقابي في الجزائر: قراءة في التحولات والرهانات، دار الفجر، الجزائر، 2012.

14. سامي نجيب. إدارة الموارد البشرية وتنمية رأس المال البشري. مكتبة الأنجلو المصرية. (2011).
15. سعيد ناصف، طرق البحث الاجتماعي نماذج لبحوث ميدانية، دار النور للطباعة، مصر، الطبعة الثانية، 2006
16. سينثيا ل. نيغري، ترجمة ابتسام خضراء، وقت العمل: الصراع والضبط والتغيير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، الطبعة الأولى، 2017
17. ظاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، مجد للدراسات والنشر بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2011
18. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع لتنظيم، دار غريب للنشر و التوزيع، مصر، 2006
19. عبد الباسط عبد المعطي. سوسيولوجيا العمل والتنظيم. دار المعارف، القاهرة. (2006)
20. عبد الرحمن عزي، سوسيولوجيا العمل والتنظيمات، دار هومة، الجزائر، 2005.
21. علي الجوانب. اقتصاديات التعليم ورأس المال البشري. دار الفكر العربي. (2013).
22. عيساوي عبد الرحمن. علم الاجتماع المهني. دار الخلدونية، الجزائر. (2010).
23. كامل مصطفى مصطفى، إدارة الموارد البشرية . الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1994
24. محمد البعلي، قاموس الحركات الاجتماعية، دار صفصافة للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2017
25. محمد سعيد صباريني. علم اجتماع التربية ورأس المال البشري. دار الفكر العربي. (2002).
26. محمد عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية. (2005).
27. محيي الدين زاهر. التنمية البشرية في الوطن العربي. دار النهضة العربية، بيروت. (2003)
28. مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج 4، عالم الكتب، مصر. 2008
29. مصلح أحمد صالح، مجموعة المقاييس في العلوم الاجتماعية و التربوية والنفسية والإدارية، دار الغيداء الأردن، الطبعة الأولى، 2015
30. ميمش علي و رزاق العربي، التحرير الإداري، منشورات المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الجزائر، 2010
- ثانيا- مراجع باللغة الأجنبية
31. Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.
32. Pierre Rosanvallon, *La démocratie inachevée*, Gallimard, 2000.
33. Karl Marx, *Le Capital*, Tome I, 1867.

- 34.Habermas, Jürgen. Théorie de l'agir communicationnel, Fayard, 1987.
- 35.Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective. Éditions du Seuil.
- 36.Dubet, F. (2002). Le déclin de l'institution. Éditions du Seuil
- 37.Jodelet, D. (1989). Les représentations sociales. Presses Universitaires de France

المواقع الرسمية:

- 38.<https://www.echoroukonline.com>، هذه كفاءات إدماج عقود ما قبل التشغيل بالتربية، 2022/04/16
- 39.<https://www.aps.dz/ar/>
- 40.<https://www.education.gov.dz/>
- 41.<https://www.joradp.dz/JRN/ZA2025.htm>
- 42.<https://asjp.cerist.dz/>
- 43.<https://www.sndl.cerist.dz/index.php?p=11>
- 44.<https://archive.org/>
- 45.<https://scholar.google.fr/>

المقالات:

46. قميحة رابح وبوسعيود باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد8، ديسمبر2018
47. بن ميسية فوزية، التمثلات الاجتماعية مقاربات المفهوم في العلوم الاجتماعية، مجلة المعيار، المجلد 25 العدد 60، 2021
48. بن عودة نصر الدين و ميلود حسين أحمد، دراسة سوسيولوجية للتمثلات الاجتماعية، مجلة دفاتر العلوم الاجتماعية، المجلد 11 العدد02، 2022
49. عفاف بليل، كفاءات مشرف التربية في ظل الجودة الشاملة، مجلة المصباح في علم النفس و علوم التربية والارطوفونيا، المجلد02 العدد 02، سبتمبر 2022

50. نوارة حسين، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، المجلة العربية للإدارة، المجلد 38 العدد 01، مارس 2018
51. علي حبيبة، تسيير المسار المهني في المنظمة من المدخل الفردي و التنظيمي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 30، 2025
52. صيلع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة، العدد 11، أبريل 2022
53. زيري حسين، النشاط النقابي كفعل جماعي، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 10، جانفي 2012
54. حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومي في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، مجلة البحوث السياسية و الإدارية، العدد 05، ديسمبر 2014
55. بدران دليلة، الهوية المهنية بين الاندماج واللاأمن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية كلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، المجلد 07 العدد 04، 2017
56. لعل نورية، التوافق بين المسار التدريبي و المسار المهني، مجلة الاقتصاد والمناجمت، افريل 2013
57. وراس أمينة، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد 10، مارس 2010
58. مصطفى داسة، الإنحراف الوظيفي للموظفين العموميين، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد الثاني، جوان 2021.
59. سامي بن يوسف، النقابات العمالية في الجزائر: من الاحتواء إلى الاستقلالية، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 17، 2018
60. بوشامة، س. الطموح المهني لدى موظفي قطاع التربية. مجلة العلوم النفسية والتربوية. (2019).
61. بوعلام، م. التكوين أثناء الخدمة كمدخل لتأهيل الموظفين. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية (2017).
62. نصيرة سالم وجمال تالي، الإصلاحات التربوية في الجزائر: أي مفهوم للإصلاح، مجلة دفاتر المخبر، جامعة محمد خيثر بسكرة، الجزء 07 رقم 01، الصفحة 53

المذكرات:

63. مراد سيرطعي، واقع الإصلاح التربوي في الجزائر، ماجستير علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2008
64. بن قرينة أمال، دور مشرف التربية في العملية التربوية، ماستر علم الاجتماع التربوي، جامعة الجلفة، 2020

65. دحمان حنان، وظيفة مشرف التربية في المدرسة الابتدائية، ماستر علم اجتماع تربوي، جامعة مستغانم، 2023
66. نغموش ابتسان و طويهر فاطيمة الزهراء، درجة ممارسة مشرف التربية لمهامه في التقليل من انتشار السلوك العدواني لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة، ماستر علم النفس التربوي، جامعة الأغواط، 2019
67. واجي أحمد وبابا أحمد عبد الغفار، العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة و أثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، ماستر تنظيم علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2022
68. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني، ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2006

التشريعات:

69. دستور الجزائر 1989، المادة 56.
70. دستور الجزائر (1996، المعدل 2020)، المادة 56: الحق في الانتماء النقابي.
71. تقارير CNAPEST و UNPEF حول المطالب المهنية 2012-2024.
72. بيان النقابة الوطنية للمشرفين والمساعدين التربويين snsea، 20 فيفري 2022.
73. القانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
74. الجريدة الرسمية، العدد 46 السنة الثالثة و الاربعون، يوليو 2006.
75. الجريدة الرسمية، العدد 59، السنة التاسعة و الاربعون، اكتوبر 2008.
76. الجريدة الرسمية، العدد 34، السنة التاسعة و الاربعون، جوان 2012.
77. الجريدة الرسمية، العدد 39، السنة الثانية والستون، 22 جانفي 2002.
78. مديرية التقويم والتوجيه والاتصال بوزارة التربية الوطنية، مجموعة النصوص الخاصة بالترقية التثبيت والإدماج، جوان 1996.
79. القرار الوزاري رقم 833 المؤرخ في 13/11/1991 والمتعلق بمواظبة التلاميذ في المؤسسات التربوية.

ملاحق الدراسة

مراسيم تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 08 - 315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المختصين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير التربية الوطنية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، لاسيما المادتان 3 و11 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 08 - 04 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08 - 186 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 23 يونيو سنة 2008 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 49 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02 - 319 المؤرخ في 7 شعبان عام 1423 الموافق 14 أكتوبر سنة 2002 والمتضمن إنشاء شهادة معلم التعليم الأساسي وشهادة أستاذ التعليم الأساسي وشهادة أستاذ التعليم الثانوي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المختصين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول أحكام عامة

الفصل الأول مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيق أحكام المادتين 3 و11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، بهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، وتحديد مدونة مختلف الرتب والمناصب المطابقة وكذا شروط الالتحاق بها.

المادة 2 : يخضع لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص :

- موظفو التعليم،
- موظفو التربية،
- موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني،
- موظفو المخابر،
- موظفو التغذية المدرسية،
- موظفو المصالح الاقتصادية.

المادة 3 : يكون الموظفون المنتسبون للأسلاك التي تخضع إلى هذا القانون الأساسي الخاص في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية للتربية والتعليم التابعة لوزارة المكلف بالتربية الوطنية.

ويمكن أن يكونوا، بصفة استثنائية، في وضعية الخدمة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية والمؤسسات العمومية تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلغات

الإدارة والتحرير الأمثلة العامة للمكاتب WWW.JOR.ADP.DZ الطبع والاشتراك المطبعة الرسمية	الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا	الاشتراك سنوي
حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس 021.54.35.12 ج.ب 3200-50 الجزائر Télés : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفيّة KG 68 060.300.0007 حساب العملة الأجنبيّة للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفيّة 060.320.0600.12	بلدان خارج دول المغرب العربي	
	سنة	سنة
	د.ج 2675,00	د.ج 1070,00
	د.ج 5350,00 نواد عليها تفقات الإرسال	د.ج 2140,00
		النسخة الأصليّة النسخة الأصليّة وترجمتها
ثمن النسخة الأصليّة 13,50 د.ج ثمن النسخة الأصليّة وترجمتها 27,00 د.ج ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسليم القهارس مجاناً للمشاركين. المطلوب إرفاق لفيفة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان. ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.		

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الاولى : يوافق على بروتوكول الاتفاق المتعلق بإنشاء شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي المغربي/الأوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة 1989.

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حدر بالجزائر في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 53 و113 و115 و117 منه،

- ويمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

- ويمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،

- ويمقتضى الامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل والمتمم، والمتضمن القانون المدني،

- ويمقتضى القانون رقم 87 - 15 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق بالجمعيات،

- ويمقتضى القانون رقم 88 - 28 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1408 الموافق 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89 - 54 المؤرخ في 26 رمضان عام 1409 الموافق 2 ماي سنة 1989 المتضمن المصادقة على معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي، الموقع في مراكش يوم 17 فبراير سنة 1989،

- ويعد الاطلاع على قراري مجلس رئاسة اتحاد المغرب العربي المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 (الفقرة الاولى) من معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي، الموافق عليهما في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990،

- وبناء على ما اقده المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الاولى : يوافق على قراري مجلس رئاسة اتحاد المغرب العربي، المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 الفقرة الاولى من معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي عليهما في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990.

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حدر بالجزائر في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 13 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على بروتوكول الاتفاق المتعلق بإنشاء شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي المغربي/الأوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة 1989.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتين 117 و122 منه،

- ويعد الاطلاع على بروتوكول الاتفاق المتعلق بإنشاء شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي المغربي/الأوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة 1989،

- وبناء على ما اقده المجلس الشعبي الوطني،

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية

رقم : 833

**قراري تتعلق بمواضبة التلاميذ في المؤسسات
التعليمية .**

ان وزير التربية

- بمقتضى الامر رقم 35/76 المؤرخ في 16 افريل سنة 1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين .
- وبمقتضى المرسوم رقم 67/76 المؤرخ في 16 ابريل سنة 1976 والمتعلق بالطابع الاجرائي للتعليم الاساسي .
- وبمقتضى المرسوم رقم 71/76 المؤرخ في 16 ابريل سنة 1976 والمتضمن تنظيم المدارس الاساسية وسيرها .
- وبمقتضى القرار رقم 996 المؤرخ في 15 سبتمبر سنة 1983 والذي يحدد شروط مواظبة التلاميذ في مؤسسات التعليم الثانوي

يقرر مايلي

المادة الاولى : يهدف هذا القرار إلى ضبط الكيفيات والاجراءات المتعلقة بمتابعة مواظبة التلاميذ في المدارس الاساسية والثانويات والمتاقن.

المادة 02 : يترتب عن المواظبة التزام التلاميذ بالانتظام في الحضور بالمؤسسة ومتابعة الدراسة طبقا للتنظيم المدرسي الجاري به العمل.

المادة 03 : يجب على التلاميذ الحضور في جميع الدروس وحصل الاشغال التطبيقية المقررة في الجدول الزمني

مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-226 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة الابتدائية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-227 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمتوسطة.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-162 المؤرخ في 18 شعبان عام 1438 الموافق 15 مايو سنة 2017 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للثانوية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-03 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1439 الموافق 15 يناير سنة 2018 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المطاعم المدرسية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-196 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1439 الموافق 22 يوليو سنة 2018 الذي يحدد القانون الأساسي للثانوية المتخصصة والأقسام المتخصصة.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق 27 مايو سنة 2019 الذي يحدد كفايات تقييم الموظف.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 والمتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيقاً لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف

مرسوم تنفيذي رقم 25-54 مؤرخ في 21 رجب عام 1446 الموافق 21 جانفي سنة 2025، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير التربية الوطنية،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتين 112 و 141 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المتمم، لا سيما المادتين 3 و 11 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 08-04 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، لا سيما المادة 80 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-404 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 11 نوفمبر سنة 2023 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 24-374 المؤرخ في 16 جمادى الأولى عام 1446 الموافق 18 نوفمبر سنة 2024 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-176 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق 14 يونيو سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا،

مواضيع تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 54-25 مؤرخ في 21 رجب عام 1446 الموافق 21 جانفي سنة 2025، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

إن الوزير الأول،

بناء على تقرير وزير التربية الوطنية،

وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2) منه،

وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتربية الوطنية، لا سيما المادتان 3 و 11 منه،

وبمقتضى القانون رقم 04-08 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، لا سيما المادة 80 منه،

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم، المعدل والمتمم،

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل،

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-04 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 11 نوفمبر سنة 2023 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 24-374 المؤرخ في 16 جمادى الأولى عام 1446 الموافق 18 نوفمبر سنة 2024 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، المعدل والمتمم،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-176 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق 14 يونيو سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-226 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة الابتدائية،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-227 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437 الموافق 25 غشت سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمتوسطة،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-162 المؤرخ في 18 شعبان عام 1438 الموافق 15 مايو سنة 2017 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للثانوية،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-033 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1439 الموافق 15 يناير سنة 2018 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المطاعم المدرسية،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-196 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1439 الموافق 22 يوليوس سنة 2018 الذي يحدد القانون الأساسي للثانوية المتخصصة والأقسام المتخصصة،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق 27 مايو سنة 2019 الذي يحدد كيفية تقييم الموظف،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليوس سنة 2020 والمتعلق بتكويين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية،

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيقاً لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتربية

ال نقابة الوطنية للمشرفين و المساعدين التربويين
SYNDICAT NATIONAL DES SUPERVISEURS ET D'ADJOINTS DE L'ÉDUCATION
(SNSAE)

ملاحظة لغائية مستقلة مستعدة تحت رقم : 2019/122
الهاتف : 06.62.58.71.79 / 06.74.50.98.97 / 06.97.30.34.26 : البريد الإلكتروني : Snsae.dz@gmail.com
مخاض، جمل، مكاشفي

الإماتة الوطنية الجزائر في 20 فيفري 2022

ملخص
مقترحات تعديل وإنشاء القانون الأساسي الخاص
بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية

لشرة إعلامية

تحت إصدور مسودة القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، بإيماناً من النقابة بحق منتميهي الملك و مشرفيهي و الأسرة التربوية و الرأي العام في الإصلاح على مقترحات النقابة الوطنية للمشرفين و المساعدين التربويين و SNSAE ارتقاء كفاية: صقلية للمساعدين و المشرفين التربويين نشر ملخص لأمر ما جاء في ملغ المقترحات لإراء و تعديل القانون الأساسي الخاص المسلم إلى الوزارة و في نسخته الأخيرة في لاء 16 نوفمبر 2021 .

و قبل الخوض في أم المقترحات المقعدة إلى اللجنة الوطنية لإعادة النظر في القانون الأساسي الخاص نكر بأن النقابة الوطنية شذت و في ملغها الأخير مع وزير التربية على ضرورة أن يكون القانون الأساسي الجديد تشاركيًا و لها ، بدلاً و منسقة لكل الأسلاك و أن يكون حلًا جزئيًا لكل ما أصاب الملك و القطاع من اضطرابات و عدم استقرار ، و لأن الأمر حال و القطاع الإجتماعي و الصحي في القانون الأساسي الحالي، حازر ماء تنظر من الوزارة و الحكومة العمل و الإلتصاف مغلًا على استقرار القطاع الذي نشده كجزءه الإجتماعي و الصحي إلى تحقيقه خدمة للمدرسة الجزائرية .

المقترحات سلطت إلى الوزارة بتاريخ 16 نوفمبر 2021 في ملغ من 30 صفحة
اجتهدنا في تلخيصها عبر جداول ليتيسر للإماتات و الزملاء الإطلاع على أهم ما جاء فيها

و يستمر النضال

ال نقابة الوطنية للمشرفين و المساعدين التربويين
SYNDICAT NATIONAL DES SUPERVISEURS ET D'ADJOINTS DE L'ÉDUCATION
(SNSAE)

ملاحظة لغائية مستقلة مستعدة تحت رقم : 2019/122
الهاتف : 06.62.58.71.79 / 06.74.50.98.97 / 06.97.30.34.26 : البريد الإلكتروني : Snsae.dz@gmail.com
مخاض، جمل، مكاشفي

الإماتة الوطنية الجزائر في 20 فيفري 2022

ملخص
مقترحات تعديل وإنشاء القانون الأساسي الخاص
بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية

لشرة إعلامية

تحت إصدور مسودة القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، بإيماناً من النقابة بحق منتميهي الملك و مشرفيهي و الأسرة التربوية و الرأي العام في الإصلاح على مقترحات النقابة الوطنية للمشرفين و المساعدين التربويين و SNSAE ارتقاء كفاية: صقلية للمساعدين و المشرفين التربويين نشر ملخص لأمر ما جاء في ملغ المقترحات لإراء و تعديل القانون الأساسي الخاص المسلم إلى الوزارة و في نسخته الأخيرة في لاء 16 نوفمبر 2021 .

و قبل الخوض في أم المقترحات المقعدة إلى اللجنة الوطنية لإعادة النظر في القانون الأساسي الخاص نكر بأن النقابة الوطنية شذت و في ملغها الأخير مع وزير التربية على ضرورة أن يكون القانون الأساسي الجديد تشاركيًا و لها ، بدلاً و منسقة لكل الأسلاك و أن يكون حلًا جزئيًا لكل ما أصاب الملك و القطاع من اضطرابات و عدم استقرار ، و لأن الأمر حال و القطاع الإجتماعي و الصحي في القانون الأساسي الحالي، حازر ماء تنظر من الوزارة و الحكومة العمل و الإلتصاف مغلًا على استقرار القطاع الذي نشده كجزءه الإجتماعي و الصحي إلى تحقيقه خدمة للمدرسة الجزائرية .

المقترحات سلطت إلى الوزارة بتاريخ 16 نوفمبر 2021 في ملغ من 30 صفحة
اجتهدنا في تلخيصها عبر جداول ليتيسر للإماتات و الزملاء الإطلاع على أهم ما جاء فيها

و يستمر النضال

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-
كلية العلوم والاجتماعية والإنسانية

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

الطالب(ة): قودة عبد الهادي رقم التسجيل الجامعي: 191937037311
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10462282 والصادرة بتاريخ: 2017 05 17
عن بلدية سيدي

المسجل بكلية العلوم والاجتماعية والإنسانية / قسم علم الاجتماع
شعبة علم الاجتماع / التخصص علم الاجتماع التكيفي والعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

تحولات فترة مشرفي الترقية حول مساهمة المهني وفرص الترقية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث ، وأتحمل المسؤولية الشخصية عن كل المحتوى المتضمن في البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2018.05.10

إمضاء المعني

ملخص الدراسة

أظهرت نتائج البحث تبايناً في تصورات مشرفي التربية حول مسارهم الوظيفي، حيث تفاوتت بين تمثيلات سلبية تعكس شعورهم بالتهميش وغياب وضوح الآفاق، وأخرى إيجابية تظهر ثقتهم في مؤهلاتهم وتطلعاتهم لمستقبل أفضل. في الفصل الأول، تم استعراض الإطار القانوني لمهنة مشرف التربية، مع تحليل المسار التاريخي للتطورات القانونية والتصنيف والترقية. أما الفصل الثاني فركز على العلاقة بين الطموح المهني والتكوين، حيث تبين أن هذه العلاقة تتأثر بعوامل متعددة قد تكون محفزة أو محبطة. كما تم التركيز على أهمية التكوين والتأهيل في تعزيز فرص الترقية وتحقيق الطموحات المهنية لمشرفي التربية.

الكلمات المفتاحية:

مشرف التربية- المسار المهني- فرص الترقية.

Study Summary

The research results revealed a divergence in educational supervisors' perceptions of their career paths. These perceptions ranged from negative representations reflecting feelings of marginalization and lack of clear prospects, to positive ones demonstrating confidence in their qualifications and aspirations for a better future. Chapter one reviewed the legal framework governing the profession of educational supervisors, analyzing the historical evolution of legal developments, classification, and promotion. Chapter two focused on the relationship between professional ambition and training, showing that this relationship is influenced by various personal, social, and organizational factors, which can either motivate or discourage. The chapter also emphasized the importance of training and qualification in enhancing promotion opportunities and achieving professional goals for educational supervisors.

Keywords:

Educational Supervisor – Career Path – Promotion Opportunities.