

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية

تحت عنوان:

توجهات معلمين التعليم الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد رقم 15/16

دراسة ميدانية بمدينة مستغانم

تحت إشراف:

أ.د/ بقدوري حورية



إعداد الطالب:

- فلاح الحسين

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة مستغانم	أ.د/ أسعد فايزة زرهوني
مشرفا و مقرا	جامعة مستغانم	أ.د/ بقدوري حورية
مناقشا	جامعة مستغانم	أ.د/ كرابية أمينة

السنة الدراسية 2019/2018

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربية

تحت عنوان:

توجهات معلمين التعليم الابتدائي نحو قانون التقاعد الجديد رقم 15/16

دراسة ميدانية بمدينة مستغانم

تحت إشراف :

أ.د/ بقدوري حورية

إعداد الطالب :

- فلاح الحسين

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة مستغانم	أ.د/ أسعد فايزة زرهوني
مشرفا و مقرا	جامعة مستغانم	أ.د/ بقدوري حورية
مناقشا	جامعة مستغانم	أ.د/ كرابية أمينة

السنة الدراسية 2018/2019



قائمة المحتويات

المحتويات	رقم الصفحة
شكر	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
مقدمة عامة	أ

الجانب المنهجي

الإشكالية	08
أهمية الدراسة	09
أهداف الدراسة	10
أسباب اختيار الموضوع	10
منهج و تقنيات الدراسة	10
تحديد المفاهيم الإجرائية	12
الدراسات السابقة	13

الجانب النظري

الفصل الأول: ماهية التقاعد

تمهيد	16
-------	----

المبحث الأول: مفاهيم عامة عن التقاعد

17..... تعريف التقاعد

19..... نشأة التقاعد

20..... مراحل التقاعد

المبحث الثاني: نظريات و نظام التقاعد و أنواعه

21..... نظريات التقاعد

25..... نظام التقاعد

33..... أنواع التقاعد

المبحث الثالث: سلبيات و مؤسسات التأمين الاجتماعي للتقاعد في الجزائر و قوانين التقاعد

35..... سلبيات التقاعد

36..... مؤسسات التأمين الاجتماعي للتقاعد في الجزائر

38..... قوانين التقاعد

42..... خلاصة

الفصل الثاني: ماهية التعليم و التعلم في ظل المنظومة التربوية الجديدة

44..... تمهيد

المبحث الأول: المنظومة التربوية

45..... تعريف المنظومة التربوية

46..... مكونات المنظومة التربوية

49.....عناصر المنظومة التربوية

المبحث الثاني: التعليم ومقوماته و عناصره

50.....تعريف التعليم.

50.....مقومات التعليم.

51.....عناصر التعليم.

المبحث الثالث: ماهية المعلم

52.....تعريف المعلم.

53.....أهمية المعلم.

53.....دور المعلم في العملية التعليمية.

54.....مشكلات المعلم.

55.....خصائص المعلم.

56.....مسؤوليات المعلم.

57.....حقوق و واجبات المعلم.

58.....خلاصة.

الجانب الميداني

60.....تمهيد.

61.....مجالات الدراسة.

62.....عرض نتائج الدراسة.

71.....استخلاص نتائج الدراسة

73خلاصة

75.....الخاتمة

77.....قائمة المراجع

الملاحق

كلمة الشكر.

أشكر الله الكريم رب العرش العظيم الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة.

و ما توفيقني إلا بالله عليه توكلت و هو رب العرش العظيم، و أصلي و أسلم على أشرف خلق الله محمد رسول الله عليه أفضل الصلاة و السلام و أتم التسليم و على اله و صحبه أجمعين.

يسرني أن أتقدم بالشكر و الامتنان إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة " بقدوري حورية " أطال الله في عمرها، على موافقتها لإشرافها على هذه الرسالة و على جميع الجهود التي قامت بها في متابعتي حتى مراحل الأخيرة من استكمالها، متمني لها الصحة و العافية. كم أتقدم كذلك بجزيل الشكر إلى كل الأساتذة الذين شاركوا في هذه الدراسة، و أتقدم بخالص الشكر و التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة.

و لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني على إنجاز هذه الدراسة.

الإهداء

قال الله تعالى: " رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ".

فالحمد لك حتى ترضى، و الحمد لك إذا رضيت، و الحمد لك بعد الرضا أن وفققتني لإتمام هذا العمل المتواضع الذي أهدي ثمرته إلى:

الشمعة التي أنارت دربي و فتحت لي أبواب العلم و المعرفة، وإلى الصدر الحنون و القلب الرفيق إلى أعز ما أملك في الدنيا الحبيبة الطاهرة الوفية، التي يهواها القلب و أسأل الله أن يرعاها، أمي الحبيبة.

من ناضل من أجلي لأرتاح و هيا لي أسباب النجاح الذي سعى جاهدا إلى تربيته، أبي العزيز أسأل الله أن يحفظه و يرعاه.

إلى أخي و إخوتي الأعزاء، إلى الكنكوتة الصغيرة سناء، استثناء إلى رفيقة دربي من شركتني هذا الجهد، إلى كل من وقفوا بجانبني و قدموا لي يد العون، إلى جميع طلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع.

إلى أخوة التي جمعتنا بهم الأيام عبد القادر، سيف الدين، نونو، قاسم، بلجيلالي، فتحي، بن زهية، محمد، أمين، حذيفة، نورالدين، أحمد، ستيفن، مختار، دون نسيان أستاذ حاج محمد.

إلى كل من كانت لي معهم ذكرى طيبة.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن توجهات المعلمين نحو قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 للمرحلة التعليم الابتدائي و المدرج ضمن الحكومة بصفة عامة و المنظومة التربوية بصفة خاصة باعتبار أن المعلم أحد الركائز الأساسية فيها، حيث هذا القانون أحدث جدلا كبيرا على المستوى النقابي من خلال مجموعة من التعديلات التي طرأت عليه و من كل هذه استهدفت الدراسة إلى معرفة مدى رفض المعلمين لهذا القانون الجديد، و إذا جاء تحقيقا للمتطلبات المنظومة التربوية الجديدة.

على ضوء ذلك قمنا في شق دراستنا الميدانية بتحليل المقابلات التي تمت مع المعلمين في التعليم الابتدائي، حيث تم جمع المعلومات و المعطيات و من خلالها تم تحليلها من أجل الوصول إلى نتائج، و من نتائج المتوصل إليها هي:

- رفض المعلمين التعليم الابتدائي للقانون التقاعد الجديد رقم 15/16 الذي دخل حيز التنفيذ 01 جانفي 2016.

- قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 لم يحقق متطلبات المنظومة التربوية الجديدة.

الكلمات المفتاحية :

التقاعد - التقاعد الجديد - القانون - المعلم - المدرسة الابتدائية.

مقدمة عامة:

يبدأ الفرد حياته العلمية بعد انضمامه إلى سوق العمل و تعيينه في أول وظيفة له، بحماسة و قوة و تطلعات إلى المستقبل، فيضرب الأرض سعياً و جهداً لإثبات هويته و وجوده، و تحمل المسؤولية الشخصية و الاجتماعية و المهنية و قيامه بمهامه و أدواره المطلوبة منه، هذه سمة البشرية على رغم اختلافات في الطريقة و الأسلوب، لكن المضمون واحد في إثبات وجوده الإنساني و نضجه المعرفي، و كفاءته العالية، و استقراره المهني.

فالعامل هو العنصر فعال في تنشيط الحياة الاجتماعية و الإنسانية و المهنية للفرد و تظهر أهميته في نظرة المجتمع له، فبالعلم يكمن هذا العمل فهو الذي يعد جوهر العملية التربوية و عنصر مهم و أساسي في العملية التعليم و في المنظومة في حد ذاتها.

يعتبر التقاعد النقطة التي يتوقف العامل عن أداء وظيفته و لكن ذلك لا يعني أنه غير قادر على العمل تماماً، و إنما مرحلة واقعية من مراحل كل موظف، مع العلم أن لكل بداية نهاية.

إن القطاع التربوي من القطاعات التي تعرف عدم الانسجام بفعل كثرة النصوص التشريعية التي تنظمه و اختلافاتها و تعديلاتها و هذا الأمر الذي أدى إلى تغيير قانون التقاعد و الذي شهد عدة تغييرات و اصلاحات، خاصة في المضمون الذي تم استبدال قانون التقاعد القديم بالقانون الجديد، و هذا الأخير أحدث ضجة كبيرة في الوسط التربوي الذي اعتبره أنه مس شرط من شروطهم القانونية حيث تم تحديده بالسن العامل عكس الذي كان المعمول به من قبل و هو في تحديد سنوات العمل. و يطلق عليه رقم 15/16 المتمم لقانون رقم 12/83.

و عليه جاءت هذه الدراسة، من أجل معرفة توجهات المعلمين نحو قانون التقاعد الجديد للمعلمين المرحلة الابتدائية. قمنا بتقسيم هذه الدراسة الجانب المنهجي، الجانب النظري، و أخيراً الجانب الميداني. حيث أن من ناحية الجانب المنهجي انطلقنا من الإشكالية، طرح

الفرضيات، يليها أهمية و أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، لنمر بعدها إلى تحديد منهج الدراسة و العينة و تقنيات المستعملة، تحديد المفاهيم، ثم الدراسات السابقة.

شملت درستنا فصلين تم تطرقنا فيهما لعناصر الموضوع كالآتي:

الفصل الأول: ماهية التقاعد و ينقسم إلى مباحث، مبحث تناولنا فيه مفهوم التقاعد و نشأته و مراحل و نظرياته. و مبحث الثاني تناولنا فيه نظام التقاعد في العالم و في الجزائر، أنواع التقاعد، سلبياته، و مؤسسات التأمين الاجتماعي في الجزائر، و قوانين التقاعد.

الفصل الثاني: التعليم و المعلم في ظل المنظومة التربوية الجزائرية و ينقسم إلى مباحث أيضا، مبحث خصصناه للمنظومة التربوية، و ما يتعلق بمكوناتها و عناصرها، و مبحث ثان خصص للتعليم و مقوماته، و عناصره. و مبحث الأخير خصص أيضا للمعلم و أهميته و دوره في العملية التعليمية، و مشكلاته و خصائصه، مسؤولياته و حقوقه و واجباته.

أما الجانب الميداني اشتمل على مجالات البحث، و قمنا فيه بعرض و تحليل النتائج، و مناقشة النتائج، و استخلاص النتائج الدراسة، و في الأخير اختتمنا هذه الدراسة بخاتمة.

الجانب الميداني



الإشكالية:

لم يعد التقاعد مقتصرًا على ما عرف عنه في الماضي من بلوغ الإنسان سنا معين يحتاج بعدها إلى الراحة، والسكينة، والكف عن العمل، أو حصول على شهادات شكر، أو سمة التقدير. بل أصبح التقاعد ظاهرة اجتماعية، وحضارية موجودة في الوقت الحاضر لدى كل المجتمعات المتقدمة والنامية. افرز بمفهومه العصري المنظم يستوجب الاهتمام به خاصة في قطاع التربية والتعليم، الذي أساسه المعلم.

فهو يعتبر مرحلة حتمية يمر بها العامل، حيث ارتبط مفهوم التقاعد في الكثير من الثقافات بمفهوم النهاية، والتوقف عن العمل، والعطاء.

لذلك أصبح حدثه من أهم الأحداث في تاريخ الإنسان الوظيفي والمهني ومؤشر هام في القطاع العام والخاص. بحيث تتم هذه الأخيرة بإشراف المعلم، و هو ذلك الشخص الذي لديه العديد من المؤهلات المعرفية و العلمية و البيداغوجية، و يصبح قادرا على إحداث عملية التعليم و التعلم لدى المتعلمين و شيء الذي تبحث عنه المنظومة التربوية.

و من هنا بدأ التقاعد يطرح نفسه كظاهرة على ساحة الاهتمام بشكل كبير في المجتمع الجزائري اذا تعلق الأمر بالأونة الأخيرة، لأنه لم يكون معروفا من قبل وغير مألوف في مختلف القطاعات خاصة قطاع التعليم أين أصبحت قضية التقاعد المعلمين جزء من الواقع التربوي، لذلك قامت الجزائر بعدة إصلاحات وتعديلات وتطورات تشريعية لنظام التقاعد من خلال المراحل التي مرت بها خاصة التعديلات الأخيرة لقانون التقاعد المتضمن رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الذي يعدل ويتمم قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، حيث دخل هذا القانون الجديد حيز التنفيذ بداية فاتح جانفي 2017، المخلف وراءه عدة انتقادات بين القطبين المتمثلين في الحكومة الراعي الرسمي للقانون والمجتمع المدني، الذي يروا أنه ما تضمنه هذا المشروع من بنود تمس حقوق العامل في مواجهة تمسك السلطة التنفيذية بمحتواه. حيث أن التكتل النقابي لم يستطيع تجسيد القانون

التقاعد أو إلغائه بعد مصادقة البرلمان عليه و الذي وقع عليه رئيس الجمهورية على قرار صدوره، فالعديد من النقابات عبرت عن رفضها القاطع لمضمون قانون التقاعد الجديد.

ومن كل هذا تتمحور إشكالية هذي الدراسة في ما هي توجهات المعلمين نحو قانون التقاعد الجديد 15/16 ؟

تساؤلات الدراسة:

على ضوء إشكالية الدراسة نطرح مجموعة من التساؤلات وهي:

- ما هي وجهة نظر المعلمين حول قانون التقاعد الجديد؟
- هل المعلمين مع هذا القانون التقاعد الجديد؟
- هل يرى المعلمين أن هذا القانون هو جيد لصالح المنظومة التربوية و المناهج الجديدة؟

الفرضيات :

للإجابة عن الإشكالية و التساؤلات المطروحة قمنا بوضع الفرضيات التالية :

- رفض المعلمين لقانون التقاعد الجديد.
- قانون التقاعد الجديد جاء تطبيقا لمتطلبات المنظومة التربوية الجديدة.

أهمية الدراسة.

تتمحور أهمية الدراسة في عدة جوانب، وترتكز عليها باعتبار أن التقاعد من المواضيع الهامة في المجتمع الجزائري، وظاهرة اجتماعية قبل أن يكون ظاهرة تربوية. فهو يمس كل شرائح المجتمع، خصوصا موظفو التربية والتعليم. وهذا ما نود التركيز عليه، حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في الوقوف عن توجهات المعلمين حول مسألة قانون التقاعد الجديد، ومدى فهمهم له وأيضا التركيز على إذا ما جاء في صالح المعلم. و

نظرتة لتعديلات التي مست هذا القانون مقارنة للقوانين السابقة مع مراعاة الشروط السابقة.

أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة في معرفة القانون الجديد للتقاعد الذي صدر مؤخرا ومدى تأثيره على المعلمين في مرحلة الابتدائية و ما هي توجهاتهم نحوه، وأهم الأشياء الجديدة التي جاء بها في حقهم إضافة التركيز على إرائهم حول هذا القانون، وكيف ينظر له المعلم من خلال تغيره الجديد في المنظومة التربوية، و إذا كان مضمونه ينسجم مع رغبة المعلم.

أسباب اختيار الموضوع.

تعد مرحلة اختيار الموضوع قابل للدراسة العلمية، ذات أهمية البالغة وهي من أصعب المراحل التي يمر بها الباحث. لأنها تؤثر على سير إنجاز البحث بأكمله، وتتجلى أسباب إلى الرغبة في معرفة توجهات المعلمين للقانون التقاعد الجديد. من الناحية السوسولوجية والناحية القانونية ومعرفة وجهة نظر المعلمين لهذا القانون و مواده، و معرفة أيضا إذا كان يخدم المنظومة التربوية و مناهجها، و اذا كان يحقق رغبات المعلمين، إضافة إلى دوافع مجسدة على الجانب التطبيقي لقانون التقاعد وكذا التعديلات التي طرأت عليه مؤخرا، وكل هذا بغية الوصول إلى ما حققه هذه القانون من ايجابية أم سلبية .

منهج و تقنيات الدراسة.

إن المنهج هو مجموعة من القواعد التي من خلالها يتم وضعه بقصد الوصول إلى حقيقة في العلم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة.¹ لقد حاولنا من خلال هذا البحث الاستفادة من المناهج التي بإمكانها إثراء موضوع الدراسة، و بالتالي توجهنا صوب استعمال المنهج الوصفي إلى جانب المنهج المقارن. إذ يعرف بأنه الطريقة المنظمة لدراسة الحقائق المتعلقة بالظواهر أو موقف أحداث معينة بهذا الوصول إلى حقائق جديدة.² و هذا من خلال وصفة طبيعة قانون التقاعد الجديد من طرف المعلمين، أما المنهج المقارن استعملناه بغية الوصول إلى حقيقة هذا الموضوع و ذلك من خلال آراء و وجهات نظر المعلمين حول هذا القانون إذا كان يناسب الرجال أم النساء. فهو الذي يقوم على كيفية و لماذا تحدث الظواهر من خلال مقارنتها مع بعضها البعض من حيث أوجه التشابه و أوجه الاختلاف.³ أما بخصوص العينة اخترنا العينة العشوائية البسيطة، و هي أبسط طرق اختيار العينة التي تأخذ بواسطة السحب بالصدفة من بين مجموعة عناصر البحث.⁴ حيث شملت مجموع من المعلمين في الطور الابتدائي، و هذا من كلتا الابتدائيات، ابتدائية ابن زكري و ابتدائية بن عتو عبد القادر حيث بلغ أفراد العينة 15 معلم.

إن عملية جمع المعطيات البحثية التي تخدم البحث و الإلمام أكثر بموضوعنا إختارنا تقنية المقابلة مدعمة بالملاحظة في عملنا الميداني.

فالمقابلة تسمح بالحصول على معلومات كيفية تساعدنا على فهم المعنى لقانون التقاعد الجديد لدى المعلمين، و إذا هم راضين به، و ما إذا كان قانون التقاعد الجديد جاء تطبيقا لمتطلبات المنظومة التربوية، و إذا كان يناسب كلتا طرفين من الرجال أو النساء. لذا تعرف المقابلة بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص آخرين، بهدف

¹ صلاح الدين شروخ، منهجية العلوم الاجتماعية، دار العلوم، الجزائر، 2003، ص92

² خاطر أحمد مصطفى، البحث الاجتماعي في المحيط الخدمة الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص278.

³ ربحي مصطفى عليان، البحث الاجتماعي (أسسه، مناهجه و اساليبه، إجراءاته)، بيت الأفكار الدولية، ط.1، الأردن، 2004، ص64.

⁴ موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004، ص204.

الوصول إلى حقيقة و موقف معين، يسعى الباحث لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة.¹ أما الملاحظة تم الاعتماد عليها في ملاحظة ميدان الدراسة.

تحديد المفاهيم الإجرائية:

التقاعد: هو حالة الإحالة إلى التقاعد من العمل الرسمي بسبب كبر السن أو العجز أو الإعاقة، و تخول نظم التأمين الاجتماعي حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدي كاف أو الحصول على مساعدات مالية كما في حالات العجز و الإعاقة.²

• هو انتهاء العامل من العمل من خلال السن المشروط منه حسب القانون.

التقاعد الجديد: هو القانون الجديد الذي أصدر رسميا في الجريدة الرسمية للقانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 مؤخرا المصادق عليه من طرف البرلمان ، حيث وقع رئيس الجمهورية على قرار صدوره.³

• هو ذلك القانون الجديد الذي تم تغيير مضمونه و مواده بغية تحقيق رغبات المعلمين حيث استبدل هذا القانون بالسن عكس القانون القديم الذي كان يحدد بالسنوات العمل.

القانون: هو مجموعة القواعد القانونية العامة المجردة الملزمة التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع. أو هو القواعد التي تنظم العلاقات القانونية الأشخاص في المجتمع.⁴

• هو مجموعة من القوانين و القواعد التي تضبط أفراد المجتمع و أي فرد داخل المجتمع ملزم بها

المعلم: هو المربي و المسؤول عن تربية و إعداد رجال الغد، كما يقوم بتلقين التلاميذ المعلومات و إكسابهم المهارات و تزويدهم بالخبرات.⁵

¹ محمد عبيدات و اخرون، منهجية البحث العلمي (قواعد، المراحل و التطبيقات)، دار الوئل للنشر، ط.2، عمان، 1999، ص.55.

² عبد الناصر سليم حامد، معجم المصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2012، ص.153

³ قانون التقاعد الجديد في الجريدة الرسمية www.radioalgerie.dz (2019).

⁴ مهند وليد الحداد، خالد وليد الحداد، مدخل لدراسة علم القانون، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط.1، 2008، ص.140.

⁵ محمد منير موسي، المدرسة و التمدن، عالم الكتب، مصر، 1998، ص(124-125).

• المعلم هو ذلك الشخص الذي يقوم بتعليم مجموعة من التلاميذ بغية النجاح و طلب العلم.

التعليم الابتدائي: هو أول مرحلة من مراحل التعليم العام الموجه للأطفال و يتراوح سن القبول و السن الذي تنتهي فيه هذه المرحلة التعليمية تبعاً للنظام المتبع لكل بلد و يزود الأطفال في التعليم الابتدائي بالمهارات الأساسية في اللغة القومية و مبادئ الحساب و الجغرافيا و الأشغال اليدوية.¹

• تعليم الابتدائي هو أول مراحل التعليم، و هو تعليم إلزامي و حق دستوري يكفله القانون لجميع أفراد المجتمع من أجل التعليم، حيث فيه مجانية التعليم.

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة سواء متشابهة أو مطابقة مصدراً مهماً للباحث للحصول على معلومات التي تساعد في دراسته، و لكن بالرغم من الثراء التراث السوسيولوجي و التربوي بالموضوعات كما و نوعاً إلا أنه لم يتم العثور على دراسات سابقة حول نفس الموضوع : توجهات المعلمين حول قانون التقاعد الجديد. و إنما تم العثور على بعض الدراسات المتشابهة و التي تناولت بعض جوانب الموضوع كالتقاعد المبكر.

✓ الدراسات العربية:

دراسة اللعيون(1997).السعودية بعنوان:اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد

المبكر.

هدفت إلى التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو التقاعد المبكر، حيث تكونت عينة من 285 موظفة في قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات و وزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود و جامعة الإمام، حيث كانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88 من العينة و قد استخدمت في دراستها إستبانة.

¹فاروق عبده فليح، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية (لفظاً و اصطلاحاً)، دار الوفاء لدينا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2004، ص108.

توصلت هذه الدراسة إلى وجود اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر نتيجة للضغوطات الاجتماعية والأسرية والرغبة في التفرغ لشؤون الأسرة و أن الصحة المرأة العاملة تأثرت قويا في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.

دراسة سعيد بن أحمد شويل الغامدي(1999).السعودية بعنوان:اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة و علاقته ببعض المتغيرات.

والتي هدفت إلى التعرف على اتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر، و التعرف على الفروق في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر و علاقته بعدد من المتغيرات. و التي تمثلت في العمر، و سنوات الخدمة، و المرحلة التعليمية، و المؤهل الدراسي، و حتى الحالة الاجتماعية، و غيرها من المؤشرات.حيث تكونت العينة من 722 معلما من مراحل التعليم، الابتدائي و المتوسط و الثانوي.

حيث توصلت هذه الدراسة وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر ب50% من العينة.هناك علاقة ايجابية دالة الإحصائية بين متغير العمر و سنوات الخدمة و اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، أيضا هناك علاقة سلبية دالة الإحصائية بين متغير المرحلة التعليمية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.¹

¹محمد عماد سعاد، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، دمشق، 2014، ص306.

الجانب النظري

الفصل الأول : ماهية التقاعد

- تمهيد
- تعريف التقاعد
- نشأة التقاعد
- مراحل التقاعد
- نظريات التقاعد
- نظام التقاعد
- أنواع التقاعد
- سلبيات التقاعد
- مؤسسات التأمين الاجتماعي للتقاعد في الجزائر
- قوانين التقاعد
- خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع التقاعد من المواضيع التي لقيت اهتماما ملحوظا خاصة لدى المنتمين لقطاع التربية، حيث يشكل نوع من القلق لدى عمال التربية و التعليم، و ذلك من خلال ما عرفته مؤخرا المنظومة التربوية في التعديلات الصارمة لقانون العمل به من طرف الحكومة، حيث أصبح نظام التقاعد خصوصا في دولة الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل.

لم يحظى موضوع التقاعد بشكل عام بدراسات و أبحاث تعالج كافة الجوانب و الأبعاد المرتبطة به و أيضا بما يخص القانون الجديد للعمل به حيث يجب فهم هذا القانون و معرفة أنواعه و نظامه في الدول العالم و خاصة في الجزائر وأهم تعديلاته التي أحدثت فيه وهذا ما سوف يكون من خلال ما سنتطرق إليه في الفصل الأول.

أولاً: مفاهيم عامة حول التقاعد

(1) تعريف التقاعد:

✓ التقاعد: لغة من مصدر الفعل قعد، إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراج من وظيفته وإعطائه شهرياً مبلغ معيناً من المال يكفي له معاشه، نقول: معاش التقاعد وأحيل إلى التقاعد.

✓ تقاعد: تقاعد (قعد) به فلان لم يخرج إليه من حقه، وفلان في الاصطلاح أحيل على التقاعد أي أخرج من منصبه وعين له مبلغ من المال شهرياً يكفي له معاشه.¹

✓ التقاعد: حالة توقف العامل عن مزاولة عمله في المؤسسة بعد انقضاء سنوات الخدمة المحددة قانوناً.

✓ أو هو نهاية الخدمة أو نهاية الحياة المهنية الرسمية و تختلف السنوات المحددة قانوناً بين الرجال و النساء بحيث تحدد عند الرجال بثلاثين سنة خدمة و عند النساء بخمسة وعشرين سنة عند بعض المجتمعات.²

✓ تقاعد: حالة الإحالة الانسحاب من عمل منتظم أو من شكل معين من أنشطة العمل. أو أنه الحالة التي يكون فيها الفرد مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة و يكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد الذي اكتسبه نتيجة سنوات من الخدمة 50.³

✓ التقاعد بمفهومه التقليدي: هو توقف الشخص عن أداء العمل المأجور مقابل حصوله على راتب التقاعد، وهو يتكون من عملتين مرتبطتان ومتداخلتان هما:

- أولاً: توقفه عن العمل المأجور.

- ثانياً: حصوله على راتب تقاعدي.⁴

¹- المنجد الأبجدي، دار المشرق، ط.5، بيروت، ص270.

²-ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص42.

³-عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2013، ص(160-161).

⁴-محمد خالد الزغبي، الضمان الاجتماعي، دار الواصل للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2012، ص42.

✓ تقاعد الموظف: أحيل على التقاعد أي توقف عن مزاولة العمل لبلوغ السن القانونية ليتقاضى مبلغا شهريا لمعاشه، فكلمة التقاعد (ترك وظيفته) بمعنى التوقف عن العمل.¹

✓ فالمراد من التقاعد: من قعد عن العمل الوظيفي فهو المحال على المعاش، أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده. وجاء تعريف المتقاعد في نظام التقاعد على أنه الموظف الذي انتهت خدمته.²

✓ التقاعد المبكر: هو ترك العمل لأسباب حتمية أو أسباب إختيارية، ويرى بعض الآخرون أن ترك العمل يعني توقف الفرد عن عضويته في المؤسسة التي يتقاضى عنها تعويضا نقديا.³

✓ التقاعد النسبي: هو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل من خلال العامل معاشا يقل عن المعاش الأقصى ويكون حسب مدة العمل، التي قضاها العامل الأجير شريطة ألا تقل عن 20 سنة في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي.⁴

✓ التقاعد الجديد: هو القانون الجديد أصدر رسميا في الجريدة الرسمية للقانون رقم 15/16 المؤرخ 31 ديسمبر 2016 المصادق عليه من البرلمان، الذي وقع رئيس الجمهورية على قرار صدوره، حيث دخل هذا القانون حيز التنفيذ في 14 جانفي 2017.⁵

¹ صالح بن عبد الله السليمان، التقاعد وها هو ربيع العمر قد بدأ، سعودية، 2015، ص7.
² محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، الرياض، 2012، ص149.
³ محمد عماد سعدا، مرجع سبق ذكره، ص31.
⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط.1، الجزائر، 2011، ص303.
⁵ قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموافق 31 ديسمبر 2016، العدد 78، أنظر الملحق رقم (01).

(2) نشأة التقاعد:

يعتبر التقاعد عن العمل النظام الاجتماعي له قواعده المحددة، وظاهرة حديثة نسبياً في المجتمع الأوروبي والأمريكي، كما أنه يشكل نوعاً من التحدي لنمط جديد من الحياة يختلف كل الاختلاف عن النمط المألوف. لذا يعد نظام التقاعد حديث النشأة والتكوين والفلسفة، في منتصف القرن التاسع عشر الميلادي، ظهر نتيجة للتطورات الاقتصادية والصناعية وزيادة النسبة المتوقعة لمن هم فوق السن 60 سنة، ولم يكون معروفاً في المجتمعات القديمة. وكان الفرد يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه لأن الأعمال كانت بسيطة كالزراعة والرعي وغيرها. كما أن حديث عن نظرة في مفهوم والفلسفة التقاعد حديث ونشأته كانت بداية النهضة الصناعية الغربية وذلك من معرضه باركر على أساس أن التقاعد يرتبط بنشأة البيروقراطية والمنظمات الحكومية والشركات والمؤسسات التي لها أسباب لتحليل لموظفيها إلى التقاعد ومع تطور حركة التصنيع ظهرت الحاجة إلى ظهور نظام التقاعد لعدة أسباب:

1- التطور التكنولوجي الذي وكب الثورة الصناعية وأدى إلى تغيير في طبيعة كثير من المهن و الأعمال، وهذا يتطلب الحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات لأن مهارات العمال المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك.

2- التعقيد في نظام الإدارة الصناعية والحكومية الحديثة و سيطرة الطابع البيروقراطي على الكثير منها إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصلحة العمل، ولا تضع في الاعتبار الجوانب الإنسانية فهي التي قد تكون أسهمت في رفع الإنتاجية في المؤسسات، إلا أنها أغفلت للاهتمام الفرد كونه يعيش في المجتمع.

3- ظهور نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات هي أساس اقتصادي ومادي لتقاعد المتقدمين في السن وعلى ضوءه تحدد سن 60 كالعمر مناسب للتخلي عن العمل و الانسحاب من القوى العاملة¹.

¹ - الغريب عبد العزيز علي، مصلحة المعاشات، مجلة التعاون، العدد 48، السعودية، 1968، ص 177.

كما يرى العبيد أن نظام التقاعد لم يكون معروف في المجتمعات البدائية والتقليدية بل هو

مفهوم حديث ظهر نتيجة لعدة عوامل ويمكن تحديدها في ما يلي:

تطور الذي حققه الغرب في المجال الإقتصادي والصحي الذي انعكست على صحة الفرد مما أدى إلى ارتفاع معدل كبار السن و أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج على المستوى الفرد وجماعة. ظهور الإتحادات العالمية التي كرست جهودها لا انتزاع، حقوق العمال من الشركات والمؤسسات وإيجاد والمسائل القانونية لحماية حقوق العمال. قيام بعض الحكومات العربية، سن القوانين التي تكفل للعمال حق تقاعد. و التصنيع ودوره في تغيرات جذرية في النظام الأسرى ومن هذه التغيرات إنحسار نظام الأسرة الممتدة وإنتشار نظام الأسرة النووية.¹

(3) مراحل التقاعد:

لقد أشار روبرت اشلي إلى أن التقاعد عبارة على عملية ودور اجتماعي ينطوي على ست مراحل تتطلب كل مرحلة منها التكيف، فقد تمثلت هذه المراحل كالتالي:

➤ **المرحلة الأولى:** مرحلة ما قبل التقاعد حيث تمثلت في قسمين هما:

1 -مرحلة بعيدة المدى: ينظر الشخص إلى التقاعد على أنه حادثة بعيدة.

2 -مرحلة قريبة المدى: يرك العاملون إن التقاعد بات قريباً.²

➤ **المرحلة الثانية:** مرحلة شهر العسل التقاعدي وهي بداية التقاعد حيث يتطلع الفرد

لعمل أشياء لم يكون لديه وقت كاف لإنجازها من قبل مثل السفر رحلة، وتتطلب هذه المرحلة الصحة الجيدة.

➤ **المرحلة الثالثة:** خيبة الأمل حيث يدرك المتقاعد أنه لا يستطيع ممارسة النشاطات

المرغوب فيها.

¹ لطيف عبد العزي العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة، السعودية، 2010، ص14.
² -هدى بن دحمان (2017). اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية. ص33

- **المرحلة الرابعة:** إعادة التكيف هذه المرحلة تمتاز بإعادة اندماج المتقاعد في الحياة الواقعية وذلك من خلال نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقلب الخيارات والفرص المتوفرة أمامه.
- **المرحلة الخامسة:** مرحلة الاستقرار يستطيع المواطن أن يعرف مصادر قوة والضعف لديه ويدرك كيفية تموقعه في المجتمع.
- **المرحلة السادسة:** مرحلة النهائية تبدأ هذه المرحلة عندما يصبح المرء عاجزاً غير قادر على العناية بنفسه ويتمص دور المريض والعاجز وينتهي به إلى الموت.¹

ثانياً: نظريات و نظام التقاعد و أنواعه.

1) نظريات التقاعد:

1- النظرية فك الارتباط: أو ما تسمى نظرية الانسحاب (كمنج وهنري) 1961، تشير هذه النظرية إلى عملية التقدم في السن باعتبارها تتضمن بالضرورة تقلص النشاط أو الانسحاب، الذي لا بد منه من جانب المسن، والأمر الذي يؤدي إلى الحد التدريجي من تفاعله مع محيطين به في الوسط الاجتماعي، فهو فرد له الأولوية في هذا المجتمع². و قد تبدأ هذه العملية من الجانب المسن نفسه أو من الجانب الأطراف الأخرى في نفس النسق. فالانسحاب الذي يحرر المسن من الضغوط التي يفرضها عليه المجتمع من أجل الاستمرار في الإنتاج، كما أنه يهيئ الفرصة للأجيال الشابة أكثر نشاطاً.

2- النظرية الاستمرار: تقوم هذه النظرية على جمع بين الاستمرار في عملية التنشئة الاجتماعية و بين مفهوم مراحل الحياة في علم النفس النمو، ليصبح جوهر النظرية هو الاستمرار أنماط السلوك في مراحل العمر المتتالية. حيث يفسر أصحاب هذه النظرية ما قد يصاحب التقاعد من مشكلات على أساس أن التقاعد لا يحقق الاستمرار، بل قد يعد انقطاعاً عن مراحل العمر السابقة و توقف العمل كدور هام في الحياة. و يعتقد أنصار هذه النظرية

¹ -هدى بن دحمان المرجع السابق ص33-34

² -رجب ابراهيم عبد الرحمن و الآخرون.(1996). التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية(المنهج والمجالات). (ط.1). القاهرة:المعهد العربي للفكر الإسلامي.ص322

أن عادات الناس و اهتماماتهم و حالتهم الصحية، و تجاربهم في الحياة، تسهم على المحافظة على أسلوبهم في الحياة عند التقاعد. كما إن هذه النظرية تنطلق من التسليم بان الفرد يحاول المحافظة على أسلوبه في الحياة الأطول فترة ممكنة.¹

3- النظرية التبادلية: المحور الرئيسي الذي تدور حوله النظرية هو مبدأ التبادل فيقدر ما يأخذه الفرد تجب أن يعطي ويرتقي هذا المفهوم على المستوى الجسم كذلك تفرض هذه النظرية أن لكل فرد يعاني من تعامله مع الآخرين ويبدل جهد يحدد الحد الأقصى من المنفعة فهذا المبدأ ينطلق أن خيار السن لا يملكون ما يسومون به مقابل رعايتهم وتقديرهم ما قدموه لأبنائهم من رعاية منذ الولادة حتى أصبحوا في سن الرجولة. بحيث يمكن إدراج جميع أنواع التفاعل الاجتماعي لتحليلها وفق ما تحويه من عمليات التبادل برغم من القوة التي تميز بها هذا النظرية.² بحيث تستند هذه النظرية على الدور الذي يلعبه الأخذ و العطاء. و أن الحصول شيء يعنى الالتزام برد شيء ذي قيمة مماثلة.³

4- نظرية النشاط: تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في مجال علم الشيخوخة الاجتماعي منذ أن قدمها (روبرت هارفست) 1963 حيث اهتمت بمفهوم النشاط في مرحلة الشيخوخة تركز أيضا على أهمية النشاط الاجتماعي في حياة الفرد. و النشاط الاجتماعي هو أساس الحياة المجتمع والأفراد في مختلف الأعمار تفرض أيضا باستثناء التغيرات البيولوجية و المشكلات الصحية، فإن كبار السن و الكهول يشتركون في حاجات نفسية و اجتماعية متماثلة. و تؤكد أيضا على بقاء على النشاطات المختلفة و مقاومة تقلص الارتباطات الاجتماعية، و البحث عن البدائل و جمع ما يمكن أن يفقده الفرد من جراء التقاعد، أو فقدان من يرتبط بهم كالزوجة أو الزوج أو الأصدقاء. فإن كبار السن قادرين على الاحتفاظ بنشاطهم الاجتماعية، وركزت أيضا على العلاقة النشاط في مرحلة الشيخوخة بالرضا المعيشي و العلاقات الأسرية و التفاعل الاجتماعي و التكيف لمرحلة التقاعد.⁴

¹ -رجب إبراهيم عبد الرحمن و آخرون. المرجع السابق. ص322-325

² -قاسم مرضي سليمان الحواجري، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص13.

³ -نبيل محمد الفحل، الاكتئاب النفسي للمسنين، دار العلوم للنشر و التوزيع، ط.2، القاهرة، 2009، ص94.

⁴ -قاسم مرضي سليمان الحواجري، المرجع السابق، ص59.

-نظرية الأزمة: تركز هذه النظرية على أهمية الدور المهني بالنسبة للفرد داخل المجتمع فقيام الشخص المسن يعمل ما بعد في غاية الأهمية بالنسبة له، حيث يكسبه الدور المهني لهويته، و يمكنه من وضع نفسه في العلاقات مع الآخرين و يساعد على التوافق النفسي الاجتماعي. و يرى أصحاب هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بالنسبة للمسّن خاصة لدى هؤلاء الأشخاص الذين يعطون للعمل أهمية كبيرة، و يعتبرونه قيمة في حياتهم. حيث تم تقسيم هذه النظرية إلى فريقين هما:

- ✓ **الفريق الأول:** يرى ممثلوه أن فقدان الفرد لعمله و تغير أدواره بعد إحالته للتقاعد يؤثر في نظرتة لنفسه و في علاقته مع أسرته و المجتمع الذي يعيش فيه.
- ✓ **الفريق الثاني:** و ينظر أصحابه إلى الإحالة إلى التقاعد على أنه ليس العامل الوحيد و الأهم في عدم رضا المسن عن نفسه و عن حياته، فتأثير التقاعد يتوقف على عدة عوامل منها المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و أهمية العمل بالنسبة للفرد و حالة الصحية.¹

6-نظرية التوافق: قام أتشلي بتحليل العناصر الأساسية في النظريات الثلاث كل من النشاط، الإنسحاب، الاستمرار. أوضح أن عملية التوافق تقوم على عنصرين أساسيين هما:

- (1) التسوية الداخلية: و التي تعني إعادة النظر في معايير اتخاذ القرار.
- (2) التفاوض و التفاهم بين الأشخاص: و هي عملية يتم فيها مناقشة الفرد لأهدافه و طموحاته مع الآخرين ممن يتعامل معهم.

و أشار أتشلي أيضا على أن هناك علاقة قوية بين هذين العنصرين، و أن مدرج الأهداف الشخصية يتسم بالتغير من مرحلة عمرية لأخرى و يتطلب ذلك من المتقاعد أن يتكيف مع الأدوار الجديدة، و هذا التغيير في المدرج الأهداف الشخصية له اتجاهين المتمثلين في:

¹- عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر و التوزيع، القاهرة، 1997، ص37.

أن يكون التدرّج إيجابياً من خلال أن الفرد يكون أكثر شعوراً بالرضا و النجاح و الإلتزام، و التفاعل مع الآخرين و أن يترتب على التدرّج حدوث تغيير سلبي، خاصة لدى الأشخاص الذين وصلوا إلى قمة العمل في وظائفهم، حيث يصبح التقاعد أمر صعباً بالنسبة لهم، و يعتبر الأشخاص الماديون الوظيفة شيئاً هاماً لتحقيق أهدافهم المادية.

وأوضح أن التقاعد لدى العديد من الأشخاص المتقاعدين يتضمن إعادة تنظيمهم لمدرج الأهداف الشخصية في ضوء عمليتين هما التسوية الداخلية و عملية المقارنة بين أهداف الفرد و أهداف الآخرين.¹

هناك أيضاً نظريات أخرى تناولت تفسير التقاعد و هي:

1- نظرية التحرر من العمل: التي ترى أن الأفراد يبلغون سن الشيخوخة و يجب أن يتخلوا عن الأدوار المهمة، لكي يسمحوا للمجتمع القيام بوظائفه، و يتخلى المسنين عن الأدوار المهمة و يكون موتهم غير معرقل لدورة المجتمع الوظيفية.

و أوضح أصحاب هذه النظرية النقاط التالية:

- التحرر عملية تدريجية و أيضاً التحرر من العمل هو شيء لا مفر منه كما أن التحرر من العمل هو عملية مقنعة بشكل متبادل لكل من الفرد و المجتمع. أن هذا الاتجاه موضح من خلال قوانين التقاعد الإلزامية.

2- نظرية الفعالية: يرى أصحاب هذه النظرية أن الشيخوخة المثالية هي تلك الفترة التي حافظ فيها الأفراد على مستويات فعاليتهم السابقة، وأن السعادة في هذه النظرية هي المحافظة على الفعالية. ويعتقد مؤسسو هذه النظرية، أنه إذا ما فقدت الأدوار والعلاقات بالنسبة للمسن، فمن المهم استبدالها بعلاقات وأدوار جديدة. فعندما نتوقف الفعالية أو تتدنى فسيكون هناك تدني مقابل في مستوى الاقتناع بالحياة.²

¹- عبد اللطيف محمد خليفة، المرجع السابق، ص39.
²- محاضرة، ليث التميمي، كلية الآداب، جامعة القادسية.

(2) نظام التقاعد:

❖ نظام التقاعد في العالم:

(في الدول الغربية).

✓ -ألمانيا: أول سن القانوني للمعاش كان سنة 1889 ويحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور و 60 للإناث كحد للتقاعد.

✓ -فرنسا: أن سن التقاعد ليس واحد بالنسبة لجميع لموظفين، فالنسبة للهيئات سن التقاعد 55 سنة وللموظفين المكتبيين 60 سنة، وللقضاة 70 سنة.¹

(في الدول العربية).

✓ -نظام التقاعد في المملكة العربية السعودية: نشأ نظام التقاعد في المملكة بعد إعلان الرسمي لإنشاء المملكة العربية السعودية 12 سنة، نتيجة للتطور الإداري الذي حدث فيها، وأدى إلى تزايد عدد الموظفين المدنيين والعسكريين وظهرت الحاجة إلى نظام يخدم هذه الفئة من العاملين في الدولة بعد بلوغهم مرحلة متقدمة من العمر أو العجز عن العمل. حيث مر نظام التقاعد في المملكة بعدة مراحل تتمثل في:

أولاً: نظام التقاعد الصادر عام 1364: يشمل جميع الموظفين السعوديين المدنيين والعسكريين وقد تم إسناده إلى وزارة المالية لتقوم بتنفيذه ويطبق على من يبلغ السنتين من العمر أو من تنتهي علاقته بالعمل، وتمويل هذا النظام من الموظفين بنسبة 9 من راتب الموظف الأصلي الشهري وتقوم الدولة بدفع نفس النسبة.

ثانياً: نظام التقاعد الصادر عام 1378: صدر نتيجة التطور ونمو واتساع واجبات ومسؤوليات الموظفين ونمو وتطور الدولة.

¹ -سعيد بن أحمد شويل الغامدي، اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في المدينة المنورة و علاقته ببعض المتغيرات، رسالة الماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة أم القرى، السعودية، 1422، ص36.

ثالثاً: نظام التقاعد العسكري الصادر عام 1380: تسير أحكامه على العسكريين ويتم تمويله عن طريق مساهمة العسكريين بالنسبة 9% من أصل الراتب وتساهم الدولة بدفع النسبة نفسها. أما الإدارة من هذا النظام مستقلة عن الصندوق المدني إدارتها مصلحة معاشات التقاعد.

رابعاً: نظام التقاعد المدني الصادر عام 1381: ثم استحدث هذا النظام عام 1381 وألغى ما سبقه من أنظمة وكان دور مصلحة معاشات التقاعد واضحة فيه، وتطبق أحكام هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين السعوديين المعنيين.

أنواع التقاعد في المملكة:

1- نظام التقاعد المدني: ظهر هذا النظام في غياب كثير من المعلومات الضرورية مما أدى إلى ظهور كثير من السلبيات، لذلك أصبح هناك حاجة إلى تعديله أو إلغائه، فصدر نظام جديد للتقاعد المدني 1995.

2- نظام التقاعد العسكري: تطبق أحكامه على العسكريين الذين انتهت خدماتهم بعد عام 1380 ويتم التمويل عن طريق مساهمة العسكريين بنسبة 9% من أصل الراتب. وهو نوعان: تقاعد الإجمالي عند بلوغ سن 60 تمديد الخدمة إلى 15 سنة بقرار من مجلس الوزراء و تقاعد اختياري بعد 15 سنة بشرط موافقة الجهة المختصة بالعمل.

3- نظام التأمينات الاجتماعية: نظام اجتماعي تقاعدي خصص للعاملين في قطاع الخاص يوفر للأسر حياة كريمة بعد التقاعد، وتقوم فلسفته على مبدأ التكافل الاجتماعي في الإسلام، وقد ظهر هذا النظام عام 1389 حيث حدد في مادته الأولى الحالات التي تستفيد منه وهي الشيخوخة العجز والوفاة وإصابات في العمل، عام 1407 تم إلغائه، وفي عام 1411 أصبح تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بفرعية إلزامياً على المنشآت التي تستخدم عادة 10 عمال فأكثر، ويعد هذا النظام مكملًا لنظام التقاعد المدني.¹

¹ لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة، مكتبة فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، 1433، ص 13-16.

✓ -نظام التقاعد في فلسطين: إن أول نظام التقاعد في فلسطين كان في العهد العثماني عندما أصدرت الحكومة العثمانية أول قانون تقاعد وضعي، وهو أول قانون تقاعد مأموري الملكية سنة 1327 حيث نصت المادة 1 من هذا القانون هو أن يستفيد من حق التقاعد جميع مأموري الملكية المستخدمين في الأستانة والمستخدمين في الخزينة الخاصة ومأموري البلدية، أيضا صدر قانون جديد في عهد الانتداب البريطاني يهدف للوفاء بالعهد الذي قطعه بريطانيا لفلسطين، سنة 1920 أصدرت الحكومة البريطانية العديد من القوانين التقاعد وهي 20 قانونا، ومن ضمن هذه القوانين قانون الباب رقم 107 سنة 1920، وقانون معاشات للتقاعد 1925، وقانون التقاعد رقم 114 سنة 1941. أما الفترة الإدارة المصرية لقطاع غزة أصدر المرسوم سنة 1954 رقم 311، أنشأ فيه صندوق التأمين على الموظفين المعنيين حتى 1964، وفي نفس السنة قرر هذا القانون رقم 8 أصدر قانون التأمين والمعاشات لموظفي ومستخدمي وعمال الإدارة العامة والمجالس البلدية والقروية ودوائر الأوقاف الإسلامية بقطاع غزة. أما الضفة الغربية قانون التقاعد المدني 1959 لذا مرت فلسطين بمراحل من أجل التقاعد. و لقد استمر العمل في قطاع غزة بقانون التأمين والمعاشات سنة 1964 رقم 8، حيث تم إجراء بعض التعديلات عليه، وتمثلت المعاشات بواقع من أربعين 2,50% بدلا من 02% وذلك من خلال نسبة خدمة الموظف، وفي الضفة الغربية تم تطبيق قانون التقاعد المدني رقم 34 سنة 1959. لذلك تم إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين من خلال التحريات والتدعيمات الخطيرة التي كانت بسبب التغيرات الديمغرافية و الاقتصادية والمالية وغيرها، وهذا ما جعل السلطة الوطنية الفلسطينية تدعم من كل مؤسسات البنك الوطني الدولي، وصندوق النقد الدولي والإتحاد الأوروبي على تطوير إصلاح أنظمة التقاعد التي تمثلت في نظام التقاعد المدني ونظام التأمين. و نظام التقاعد التأمين والمعاشات لمسني قوات الأمن الفلسطيني. هذه الأنظمة تتجمع في مؤسسة فلسطينية تسمى هيئة التقاعد الفلسطينية¹.

¹-محمود جهاد محمود الأفعالي، أنظمة التقاعد الفلسطينية و اثرها على الاقتصاد، رسالة الماجستير في الاقتصاد، غزة، 2013، ص32-35.

✓ -نظام التقاعد في المغرب: يتكون قطاع التقاعد بالمغرب من 07 أنظمة لكل نظام منها قواعد خاصة به فهي طريقة احتساب التعويضات وشروط منها ومن الأنظمة نذكر منها:

1- الصندوق المغربي للتقاعد: تأسس سنة 1930 ويعمل وفق مقتضيات 1996 وهو يتكلف بتدبير المعاشات المدنية والعسكرية حيث يتضمن لفائدة منخرط معاشات التقاعد ومعاشات الأزمنة وغيرها.

2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: مؤسسة عمومية تابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني، تقوم بضمان معاشات الشيوخة ومعاشات الزمانة ومعاشات ذوي الحقوق لفائدة الإجراء العاملين في قطاع التجارة والصناعة والمهن الحرة والجمعيات، النقابات مقاولات الصناعة التقليدية للعمال القطاع الخاص وغيرهم.

3- النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد: تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتوجه بخدماتها لفائدة الإجراء غير الرسميين العاملين بالدولة أو الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية على حد سواء. ويحقق هذا النظام مجموعة من الخدمات لمعاش الشيوخة ومعاش الحياة وغيره.

4- الصندوق المهني المغربي للتقاعد: هذا النظام التكميلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يعتبر الانخراط فيه اختياريا لإجراء القطاع الخاص.¹

✓ نظام التقاعد في الجزائر:

التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية الذي يكتسي أهمية بالغة في برامج الدول لعلاقته المتينة بأوسع شريحة اجتماعية وهم العمال وذوي حقوقهم، كما كان أول نص قانوني مطبق على كل القطاعات ووجد نظام التقاعد في الجزائر من ناحية التمويل والتسيير هو القانون 12/83 المؤرخ في 02-07-1983.

¹- عمر فرج، مجلة المالية لوزارة الاقتصاد و المالية، العدد 7، رباط، 2007، ص15.

والذي يمرر الجزائر بتطورات اقتصادية واجتماعية سريعة ومتلاحقة وبداية من سنة 1994 وعرف التقاعد مراجعة شاملة نحو مصادر التمويل وشروط الاستحقاق وطريقة حساب المنحة وكذا آليات حل الخلافات والمنازعات التي تطرأ في هذا المجال. و من المرحلة تعدد فيها الأنظمة تمثلت في:

- 1- النظام العام الذي يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة سنة 1954(CAAV).
- 2- النظام الموظفين يقوم بتسييره الصندوق العام لمقاعد الإدارة سنة 1949 (CGRA).
- 3- النظام الفلاحي بتسييره الصندوق الوطني للتعاون 1957(CNMA).
- 4- نظام المناجم بتسييره صندوق التقاعد العمال المناجم سنة 1950 (CSSM).
- 5- نظام العمال غير الأجراء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء سنة 1957 (CAVNOS).
- 6- نظام عمال قطاع الكهرباء بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS).
- 7- نظام عمال السكك الحديدية يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية(SNTF).
- 8- نظام عمال البحر بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM)¹.

نظام التقاعد:

تأسس النظام الوطني للتقاعد بموجب القانون رقم 83/12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المفعول به 1 جانفي 1984. حيث هذا القانون حقق تغييرا في هذا النظام و الذي تمثل في :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- توحيد التمويل.

¹ملكية محدد، واقع وفاق الشراكة الوطنية للتأمينات saa و تكاملها مع اليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة الدكتورة في العلوم الاقتصادية و علم التسيير، الجزائر، 2012، ص53.

- توحيد التنظيم و التسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية.
- رفع مستوى الأداءات.
- إدارة وصية موحدة.

نظام التقاعد الحالي:قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983.

يتميز هذا نظام التقاعد بما يلي:

- 1- يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون.
- 2- مستوى الأداء يمكن أن يبلغ حتى بنسبة 80% إلى 100% من الأجر اليومي.
- 2- توحيد السن القانونية للتقاعد عند 60 سنة (ولبعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية (النساء العاملات،المجاهدين).
- 3- 32 سنة عمل بدون شرط السن و التقاعد المسبق بعد 20 سنة عمل مع وجوب بلوغ سن 50.
- 4- تحديد مبلغ أدنى للمعاش التقاعد على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون حاليا حدد بنسبة 75%.
- 5- تحديد مدة سنوات العمل القسوى ب 32 سنة.
- 6- يساوي الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد على أساس الأجر الشهري المتوسط على أساس 5 سنوات خلال حياته المهنية.
- 7- يصل مبلغ المعاش إلى نسبة 90% من معاش ذوي الحقوق وفقا لشروط معينة.¹

¹-الصندوق الوطني للتقاعد،www.cnr.dz

امتيازات النظام الوطني للتقاعد:

- 1- معاش التقاعد للعامل بعنوان نشاطه.
 - 2- منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة ولكن بشرط أن يكون 5 سنوات من العمل أو 20 ثلاثيا من العمل.
 - 3- معاش بالخدمة زوج المتوفى و الأشخاص المكفوفين.
- بالنسبة للعمال الأجراء يستفيدون من المعاش التقاعد تختلف حسب الحالات التالية:
- تقاعد في سن 60 سنة استيفاء 15 من العمل.
 - تقاعد دون شرط السن.
 - تقاعد النسبي و منحة التقاعد 60 سنة.
 - حساب معاش التقاعد يكون على أساس ثلاثة معايير وهي:
 - الأجر المرجعي. و نسبة استيفاء سنوات التأمين من 2,5%. و مدة التأمين.
- معاش التقاعد:** المستفيدون من معاش التقاعد:
- التقاعد في السن 60 سنة. و بالنسبة للغير الإجراء السن 65 سنة.
 - حيث يوجد إجراءات أخرى تسمح بالاستفادة من التقاعد في هذا السن وهي:
 - المرأة العاملة نستفيد من التقاعد عند السن 55.
 - المجاهد يستطيع الاستفادة من التقاعد عند السن 55.¹

¹-الصندوق الوطني للتقاعد. www.cnr.dz المرجع السابق.

-سنة 1997 أدخلت تسهيلات فيما يخص سن الإحالة للتقاعد:

- ✓ بدون شرط السن أستوفى العامل 32 سنة خاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.
- ✓ النسبي: تتوقف وجوبا على استفاء شرطين بلوغ 50 سنة و20 سنة عمل فعلي، وهذا الشرطان ينخفضان كل واحد منهما ب 05 سنوات بالنسبة للمرأة التي تستفيد من المعاش التقاعد عند بلوغها سن 45 سنة وجوب استفتاء 15 سنة عمل فعلية.
- ✓ فترة العمل: على العامل استفتاء على الأقل 15 سنة مع العمل.
- ✓ سنة الاعتماد: يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2,5% من الأجر الشهري.
- ✓ مبلغ المعاش: هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضي في 05 سنوات الأخيرة للإحالة على التقاعد.
- ✓ الأجر المرجعي: هو الأجر الخاضع للاشتراكات لضمان الاجتماعي.

شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

- بلوغ 50 سنة لذكر و45 سنة للأنتى و يجب على المستخدمين تحديد قائمة العمال بموضوع تقليص العدد.
- يجب على المستخدم دفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق تحسب على أساس عدد السنوات في حدود التالية:
- 13 شهرا _ يقل عن 5 سنوات.
- 16 شهرا _ يفوق 5 سنوات.
- 19 شهرا _ يفوق 8 سنوات¹.

ملف التقاعد: يتكون ملف التقاعد من طلب خطي، بطاقة الإقامة، شهادتان للميلاد رقم 12، شهادة الميلاد الزوج أو الزوجة، نسخة طبق الأصل لبطاقة الضمان الاجتماعي، نسخة طبق الأصل لبطاقة التعريف الوطنية، نسخة طبق الأصل لشهادة الإعفاء من الخدمة

¹ www.cnr.dz مرجع سبق ذكره.

الوطنية، تصريح شرفي للزوجة التي لا تعمل، تصريح الشرفي، ثلاث صور شمسية، شهادة الحالة العائلية، كشف الرواتب لـ 60 شهرا الأخيرة، نسختان من قرار التربص، نسختان من قرار الترسيم، نسختان من قرار الإدماج، نسختان من قرار التعيين في المنصب العالي، نسختان من قرار الترقية. و بالنسبة للأبناء الشهداء تضاف الوثائق التالية و التي تمثلت في نسخة من شهادة أصلية و حديث العهد، نسخة من سجل أعضاء الجيش، نسخة من قرار الاستفادة من الزيادة من النقاط الاستدلالية.¹

(3) أنواع التقاعد:

❖ **التقاعد العادي:** يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغو 60 سنة وعملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية، فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة بـ 32 سنة من العمل المتواصل وفي هذا الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. و بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد عند بلوغها 55 سنة. فيما يخص هذا النوع التقاعد يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

❖ **التقاعد دون شرط السن:** يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدى صندوق للتقاعد لمدة 32 سنة كاملة حيث يمنحه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور وهنا يسقط عليه الشرط السن، بمعنى حتى لو كان للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد مادام لم يبلغ بعد 60 سنة.

❖ **التقاعد النسبي:** هو أول قانون في الجزائر مرسوم رقم 119/95 حيث ان الإحالة عن التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير و لا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة و هي:

¹ -ملف التقاعد، أنظر إلى الملحق رقم (02).

- يجب على العامل الأجير بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل، و بالنسبة للمرأة العاملة بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.¹

❖ **منحة التقاعد:** يمنح الصندوق الوطني للتقاعد منحة لكل عامل أجير يبلغ من العمر 60 سنة ولم يستوف شرط العمل والتأمين 15 عاما وفق للقوانين المعمول بها. و لتجسيد ذلك يستوفي العامل 05 سنوات أو 20 فصلا على أقل من العمل والتأمين ويحدد مبلغ المنحة حسب عدد السنوات العمل و يمكن لمبلغ المنحة أن يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به.²

❖ **التقاعد المسبق:** هو نظم جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ ب 26 ماي 1994 حيث يجب على الاجير الاستفادة من الاحالة على التقاعد المسبق أن يستوفي الشروط الاتية:

-بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة للنساء.

-أن يجمع عدد من سنوات العمل يساوي 20 سنة على أقل.

-أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على أقل و منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العمل و التي تثبت حق في التقاعد.

-يجب رد اسمه في قائمة العمال المعنيين بموضوع تقليص عددهم.

-يجب على المعني بالأمر دفع مساهمة جزافية من أجل حق التي تحسب على أساس عدد سنوات.³

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و للآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص275.

² بلعربي عبد القادر، الشبخوخة و التقاعد لدى عمال التربية، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران، 2016/2017، ص94-95.

³ الصندوق الوطني للتقاعد. www.cnr.dz المرجع سبق ذكره.

ثالثاً: سلبيات و مؤسسات التأمين الاجتماعي للتقاعد في الجزائر و قوانين التقاعد.

1) سلبيات التقاعد:

هناك مجموعة من السلبيات تؤثر سلبيات على التقاعد والتي تتمثل في:

- **مشكل النفسي:** أثبتت دراسات كثيرة أجريت على المتقاعدين أن هذه الشريحة من الناس غالباً ما يصابون بأمراض وأعراض نفسية شديدة منها الاكتئاب، اليأس. الإحباط. فقدان الثقة في النفس حيث يشعر وكأنه لا قيمة له.
- **مشكل الاجتماعي:** يلاحظ كثرة المشاكل الزوجية بين المتقاعد والزوج وزوجته عموماً، ويلاحظ كثرة المشاكل الأسرية أيضاً بين المتقاعد وأبنائه وغيرهم ولاسيما في الفترة التي تعقب ترك العمل المباشر، ريثما يتأقلم المتقاعد ومن يحيط به مع الوضع الجديد وذلك بسبب شعوره بقلّة أهمية فإ يلجأ إلى افتعال المشاكل ليثبت للناس أنه لا يزال موجوداً وأنه صاحب القرار الأصلي.
- **مشكل الصحي:** أن ترك العمل يؤدي إلى انخفاض في اللياقة البدنية. و ضعف المناعة وبالتالي يصبح الجسم مهياً لانتشار الأمراض فيه. ترك العمل يورث الإنسان يقينا في قرارات نفسه بأن الأمراض سوف تهدمه، لأنه أصبح في سن الشيخوخة وإن هذا الأثر النفسي يؤثر بشكل عام على التقاعد. و قد يصاب المتقاعد بمرض الزهايمر الذي يبدأ المريض فيه بالمعاناة من النسيان إلى فقدان الذاكرة.¹

¹ صالح بن عبد الله السليمان، مرجع سبق ذكره، ص 19-21.

2) مؤسسات التأمين الاجتماعي للتقاعد في الجزائر:

1- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR): وهو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق ينص المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، والذي تم استبداله بالمرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتعلق بكيفية تسير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للتأمين الاجتماعي. وكانت الغاية الأساسية من إنشائه هي تسير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت موجودة قبل دستور 1983، وتوحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الإمتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم. وقد حددت مهام الصندوق في المادة 9 من المرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 وهي كالتالي:

- تسير معاشات ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق.
- تسير المعاشات والمنح المتقدمة وفق التشريع الداخلي ل 01 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوق المستفيدين.
- ضمان التحصيل و المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.
- تسير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.¹

¹ من موقع الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz مرجع سبق ذكره.

2-الصندوق الوطني للضمان للعمال الأجراء (CNAS): هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية. وقد حددت مهام هذا الصندوق كما يلي :

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية المختلف و حوادث العمل والأمراض المهنية.
- الرقابة و المنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- تسجيل وترقيم العمال الأجراء.
- ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين. و إنشاء مؤسسات ذات طابع صحي واجتماعي و تسيير صندوق المساعدة و النجدة.
- إعلام وتوعية أرباب العمل والعمال المستفيدين بضرورة الانخراط في النظام، عقد الاتفاقيات مع الأطباء الممارسين والمؤسسات الطبية الخاصة.¹

3-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS): هو مؤسسة عمومية يتدرج نشاطه ضمن الحماية الاجتماعية. حيث تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1992 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 4 جانفي 1992. ومهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للغير الإجراء تمثل في :

- تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية لغير الإجراء.
- ضمان التحصيل ومراقبة الاشتراك ونزعات التحصيل. و تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- الشروع في تسجيل المؤمنين الاجتماعيين لضمان الحماية الاجتماعية، و الضمان التوازن المالي للقطاع و ضمان التأمين على المرض والعجز والتقاعد والوفاة.²

¹من موقع الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء www.cans.dz

²- بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة الماجستير في تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2015/2014، ص85.

(3) قوانين التقاعد:

- صدر مرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي يعدل و يتم القانون رقم 12/83 في 2 أوت 1983: و من مواده نذكر منها:
- المادة 6: يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها و في حالات التالية:
- ✓ دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد تم أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة على أقل.
- ✓ ابتداء من السن (50) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل دفع اشتراكات تعادل (20) سنة على أقل، و أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد النسبي.
- المادة 10: أن العامل الذي يبلغ سن التقاعد القانونية يستفيد من الاعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات: (5 سنوات- 60 سنة) و (4 سنوات- 61 سنة) و أيضا (3 سنوات- 62 سنة) (سنتان- 63 سنة) (سنة واحدة- 64 سنة).¹
- صدر مرسوم رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس (5) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

1- إضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعد الحق الاستفادة من الزيادة في المعاش.

1- لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

3- تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام خمس عشرة (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى.

¹- الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38، ص 3-4.

4- تؤسس منحة للتقاعد لصالح العمال البالغين سن الستين (60) على أقل و الذي لا يستوفون في هذا السن شرط مدة العمل إثبات خمس (5) سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا.

• صدور المرسوم التشريعي رقم 12/83 المؤرخ 2 جانفي 1983 والمتعلق

بالتقاعد.

من خلال مجموعة من المواد التي ارتكزت عليها هذا القانون نذكر منها:

-**المادة 6:** معدلة بالأمر 18/96 والقانون رقم 15/16 توقف وجوبا استنفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استفتاء شرطين هما:

-بلوغ 60 سنة على الأقل ويمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد ابتداء من 55 سنة كاملة.

-قضاء مدة خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل و ينص الاستنفادة من المعاش التقاعد وأن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل سبع سنوات و نصف (7,5) ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

-**المادة 9:** في نفس القانون التي تتمثل في لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما ستوفي الشرط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

-**المادة 12:** معدلة بالأمر 18/96 يحدد فيها المعاش بنسبة 2,5% إخضاع لاشتراك الضمان الاجتماعي.¹

¹-القانون رقم 12/83 الموافق 2 يوليو 1983، المعدل و متمم للأمر رقم 18/96 في 6 يوليو 1996، و الأمر رقم 33/99 في 22 مارس 1999.

-القانون التقاعد الجديد :

• صدر قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد يعدل

ويتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتضمن ما يلي :

-المادة 2: التي تعدل وتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83 أنه تتوقف وجوبا استفادة

العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين هما:

- بلوغ سن الستين (60) سنة على أقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على

التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

وفي نفس المادة يتعين على العامل (ة) الاستفادة من معاش التقاعد وأن يكون قد قام بعمل

فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف 7,5 مع دفع اشتراكات الضمان

الاجتماعي ويمكن للعامل (ة) أن يختار إداريا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في

حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

-المادة 3: تنص من هذا القانون تعدل وتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه يمكن أن

يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، أن العامل (ة)

الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة ما في المنصب، وتحدد

قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة التي الواجب قضاءها في المناصب

المذكورة في الفترة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم.

-المادة 4: في نفس القانون التي تعدل وتم أحكام المادة 7 مكرر تحرر ما يلي:

يمكن تحديد سن التقاعد المذكور في المادة 6. و تحديد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي

والمهن والفن ذات التأهيل النادر.¹

¹-انظر قانون رقم 15/16، ص3-4 في الملحق رقم(01).

-المادة 5: في نص القانون التي تعدل وتمم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص كالتالي: العامل (ة) الذي استوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6,7,7,8 الحق في الإحالة على التقاعد. و لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

-المادة 6: تنص على:

1-يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليه في المادة 48 بمصادر إضافية طبقاً لتشريع.

-المادة 7: تتضمن ما يلي: دون مساس بأحكام هذا القانون خلال فترة الانتقالية مدتها سنتان.و يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوارق من خلال إذ كان العامل الأخير قد أتم مدة عمله 32 سنة على الأقل أو بلغ السن لدينا المذكور في:

1- 58 سنة في سنة 2017.

2- 59 سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في حالات المنصوص عليها في فقرات أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه.¹

¹-انظر قانون رقم 15/16، ص3-4 في نفس الملحق رقم(01).

خلاصة:

بعدها تناولنا في هذا الفصل الأول كل من مفهوم ونشأة ومراحل التقاعد ونظريات ونظام وأنواع ومؤسسات التأمين الاجتماعي لهذا التقاعد وقوانين التقاعد القديم وتعديلات التي عرفها هذا القانون الذي صدر في قرار رقم 15/16.

نستنتج أن التقاعد حق من حقوق الطبيعية التي ضمنها ونص عليها القانون الجزائري الخاص بالعمل والتقاعد، فكل عامل في مجال التربية والتعليم حق في مطالبة على إدخال إلى التقاعد والحصول على معاش هذا التقاعد من خلال الروزمانة المتواجدة في كل مادة من مواد التي يحتوي على التقاعد بصفة عامة .

على ضوء هذا و انطلاقا من أن التقاعد هو نهاية الخدمة و توقف العامل على أداء عمله، يتمكن العامل عن طريق انفصال عن العمل أن يعيش برفاهية و يهتم بأسرته و حياته الشخصية و التمتع الأكثر بالحياة و الاهتمام بها أكثر، حيث سبب له التعليم الكثير من المتاعب و المشقات و كثرة المشاكل، و هذا ما يدفع العامل من طلب التقاعد و تفرغ للحياة.

الفصل الثاني: أهمية التعليم و المعلم في ظل المنظومة التربوية الجزائرية.

- تمهيد
- تعريف المنظومة التربوية
- مكونات المنظومة التربوية
- عناصر المنظومة التربوية
- تعريف التعليم
- مقومات التعليم
- عناصر العملية التعليمية
- تعريف المعلم
- أهمية المعلم
- دور المعلم في العملية التعليمية
- مشكلات المعلم
- خصائص المعلم
- مسؤوليات المعلم
- حقوق و واجبات المعلم
- خلاصة

تمهيد:

تؤدي المنظومة التربوية دورا بارزا في تكوين أفراد و إكسابهم القيم الوطنية الاجتماعية، و الشخصية الوطنية التي تسعى الدولة إلى تكوينها من خلال السياسة التربوية التي تخطط لها من أجل الوصول إلى الغايات المنشودة، بتوفير الإمكانيات و المتطلبات كل فرد من أفراد هذه المنظومة. لذلك يعد التعليم مجهودا شخصيا الذي يقوم به المعلم داخل الوسط المدرسي بغية الوصول إلى نتائج مرضية التي تسعى المنظومة التربوية الوصول إليها، و ذلك من خلال المعلم الذي هو الركيزة الأساسية في ذلك و حجر الزاوية في العملية التعليمية. و هذا ما سوف يتبين من خلال هذا الفصل.

الأول: المنظومة التربوية.

(1) تعريف المنظومة:

✓ هي البنية الذاتية تتكامل في مكوناتها وعناصرها ببعضها البعض و ترتبط ترابطا وظيفيا محكما يقوم على أساس التفاعل الحيوي بين عناصر هذه المنظومة ومكوناتها.¹

✓ أو هي مجموعة من الوحدات أو العناصر المتفاعلة فيما بينها لتشكيل كلا متكاملا يقصد منه تحقيق وظيفة ما.²

✓ أو هي بناء أو تنظيم لكل معين على نحو منظومي تظهر فيه بوضوح العلاقات المتبادلة بين بعض مكوناتها والبعض الآخر من ناحية، والمتعلقة بمجال معين. وبينهما ومن الكل الذي تتكامل معه أو تتوحد فيه هذه المكونات من ناحية أخرى بحيث تعمل على تحقيق أهداف محدودة، وإذا ما تغير أحد هذه المكونات أو بعضها تغيرت في باقي المكونات تبعا لذلك.³

تعريف المنظومة التربوية:

✓ هي النظام التربوي كما عرفه في قاموس علم الاجتماع هو ذلك النظام الذي يشمل على الأدوار والمعايير الاجتماعية التي تعمل على نقل المعرفة من جيل إلى جيل، والمعرفة تتضمن القيم وأنماط السلوك كما أنه ينطوي على مهارات وقيم أساسية لازمة للاستمرار المجتمع.⁴

✓ أو هي نظام يهدف إلى تحقيق حاجات وطموحات الأفراد داخل المجتمع.⁵

¹- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، المؤسسات الجامعية للدراسات، ط.1، لبنان، 2003، ص41.

²- جاسر عودة، مقاصد الشريعة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ط.1، الو.م.أ، 2012، ص77.

³- مجدي عزيز إبراهيم، منظومة الفكر التربوي و تجلياتها الإنسانية و المادية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2004، ص4.

⁴- أحمد الخطيب، رداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي، عالم الكتب الحديثة، ط.1، الأردن، 2007، ص28.

⁵- علي أحمد حمدي، مقدمة في علم الاجتماع التربوية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995، ص7.

(2) مكونات المنظومة التربوية:

➤ **التربية التحضيرية** : هي نوع من التعليم الذي خصص للأطفال الذين لا تتراوح أعمارهم بين الأربع والست سنوات أطفال لم يبلغوا سن القبول الإلزامي في المدرسة الابتدائية وينتج هذا التعليم التحضيري في المدارس العادية ضمن أقسام الحضانة ورياض الأطفال ويدوم سنتين .

وظائفها:

- تعويدهم العادات العلمية الحسنة، و مساعدة الأطفال على نمو الجسمي .

- تربيتهم على حب الوطن والإخلاص له.

- تربيتهم على حب العمل و على العمل الجماعي.

- تعليمهم على بعض المبادئ القراءة والكتابة والحساب.¹

➤ **التعليم الأساسي**: هو تعليم موحد مدته عشر سنوات، يقوم على توفير الحد الأدنى و الأساسي من الاحتياجات التعليمية و المعارف و المهارات للأفراد التي تمكنهم من الاستمرار في التعليم.²

أهم عناصر في التعليم الابتدائي.

- التعليم الأساسي موجه الإصلاح مشكلة التأخير في مختلف المناطق المختلفة، و يشجع جميع أفراد المجتمع على التعلم.

- التعليم الأساسي يعد بأنه تعليم وظيفي و متنوع بتنوع البيئات و المجتمعات، بحيث يختلف على غيره في أهدافه واتجاهاته العامة ووسائله.³

¹-بورصاص فاطمة الزهراء،تقييم التربية التحضيرية الملحقة بالمدرسة الابتدائية في الجزائر،رسالة الماجستير في علم النفس التربوي،جامعة منتوري قسنطينة،2008/2009،ص(93-94).

²-ربيع،مفهوم التعليم الأساسي.ahlamontada.com. 16. 2010 Alnajah.

³-حسين عبد الحميد أحمد رشوان،العلم و التعليم و المعلم من المنظور علم الاجتماع،مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية،2006،ص151.

➤ **التعليم الابتدائي:** تعتبر المرحلة الابتدائية من أهم المراحل في المنظومة التربوية لأنها متاحة لجميع أفراد المجتمع الذين بلغو السن المحدد وهو قاعدة أساسية في تكوين الموظف.¹

أهدافه:

- 1- تكسب المتعلم القدرة على التفكير وإدراك العلاقات الزمنية والمكانية.
 - 2- تكسب المتعلم كيفية حل المشكلات وتعلم المهارات الحسابية والفنية واكتساب اللغة.
- يجب أن يراعي في بناء منهاج التعلم الابتدائي على:
- تحديد المهارات التي يجب أن تعلمها المتعلم، و إيجاد فرص متعددة للعب يمارس فيها المتعلم نشاطاته.
 - إثارة المتعلم ودفعه للتعلم واكتساب المزيد من المعارف، و ملائمة البرامج التعليمي، و مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- **التعليم المتوسط:** تعد مرحلة التعليم المتوسط من المراحل الهامة في المنظومة التربوية يعود ذلك للأسباب التالية:

- 1- يتوقع من هذه المرحلة أن تلبي حاجات المتعلمين في مراحل نموهم و تكشف هذه المرحلة عن قدرات المتعلمين في مراحل وميولهم واستعداداتهم وميولهم وتوجيههم، و الاهتمام بالنشاط الحركي والرياضي الذي يساعد على نمو الجسمي والعقلي.
- 4- تكوين اتجاهات الولاء للوطن واحترام حقوق الآخرين.
- 5- تنمية الفكر الإبداعي والابتكار عند المتعلم ودعم الرغبة في الإطلاع والمعرفة .
- 6- العمل على ربط المتعلم بحضارته وثقافته وتعريفه على حضارات العالم وثقافته.²

¹ تريكي رايح، أصول التربية و التعليم، ديوان للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص103.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص(148-153).

➤ **التعليم الثانوي**: تعتبر مرحلة التعليم الثانوي مرحلة متميزة من مراحل نمو المتعلمين إذ تقع عليها تابعات أساسية وذلك للوفاء بحاجاتهم ورغباتهم وتطلعاتهم وهي بحكم طبيعتها وموقعها في السلم التعليمي تقوم بدور اجتماعي متوازن إذ تعد طلابها لمواصلة تعليمهم في الجامعات والمعاهد العليا، كما تهيئهم للانخراط في الحياة العلمية من خلال كشف ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم والعمل على تنمية ذلك القدرات مما يساعدهم على اختيار المهنة أو الدراسة التي تتناسب مع خصائصهم.¹

أهداف التعليم الثانوي:

- 1- الكشف عن القدرات والاستعدادات والمهارات الطلاب والعمل على تنميتها.
- 2- إعداد الطالب القدر على خلق والابتكار والتجديد وكذلك بتزويدهم بالمهارات العقلية المناسبة في الحياة العصرية.
- 3- تعزيز المعارف المكتسبة وتعميمها في مختلف مجالات المواد الدراسية.
- 4- تطوير طرق وقدرات العمل الفردي والجماعي وكذا تنمية ملكات التحليل والتلخيص والاستدلال، وحكم والتواصل وتحمل المسؤولية .
- 5- توفير مسارات الدراسة المتنوعة تسمح بالتخصص التدريجي في مختلف الشعب تماشياً مع اختيارات التلاميذ واستعداداتهم.
- 6- تحفيز التلاميذ لمواصلة الدراسة والتكوين العالي.²

¹ فوزي أحمد بن دريدي، العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية الجزائرية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2008، ص46.
² عيد أبو المعاطي الدسوقي، ناصر السيد عبد الحميد، عزوف الطلاب المرحلة الثانوية عن الالتحاق بالشعب العلمية في القرن 21، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2009، ص54.

(3) عناصر المنظومة التربوية:

- **المدخلات:** وهي كل العوامل التأثير التي تسير حركة النظام وتدفعه إلى النشاط وتنقل به من مستوى معين إلى مستوى آخر وتهتم كل ما من شأنه أن يدخل النظام التعليمي ليجري عليه عملياته وتفاعلاته، وهذه المدخلات هي من يمنح المنظومة التربوية مقوماتها الأساسية وتحديد الغاية من وجودها ودرجة جودتها وهي من يحدد مدى نجاح أو فشل المنظومة التربوية¹ المتكون من (المنهاج- المتعلم-المعلم- الوسائل...)
- **العمليات:** هي كل العمليات تحدث داخل إطار النظام التربوي من تفاعلات بين عناصره المختلفة سواء كانت بشرية أو مادية أو معنوية، تهدف هذه التفاعلات إلى تحويل المدخلات إلى نواتج تخدم أهداف النظام وغايته، وهي المخرجات يتم بواسطته تغير المدخلات من طبيعتها الأولى وتحويلها إلى شكل يتناسب مع أهداف النظام.²
- **المخرجات:** هي نواتج عمليات التجهيز التربوي، و تنفيذ و تشغيل المنظومة التربوية التي تتخذ صورة التعلم. و هذه المخرجات تسمى نواتج التعلم، التي تتمثل في التغيرات التي تطرأ على سلوك المتعلمين.³
- **التغذية الراجعة:** وتعني تقويم شامل للنظام وتحديد مدى الفاعلية التي يكتسبها هذا النظام من خلال عناصره المخلفة، فمن خلالها يتم متابعة ومراقبة درجة التناسق بين مكونات النظام وتحديد مدى تحقيق الأهداف، فالتغذية الراجعة أو العكسية يتم من خلالها تحقيق التوازن بين المدخلات النظام ومخرجاته، بدلالة لعمليات والتفاعلات الحاصلة بين مصطلح التغذية الراجعة يطلق عليها نتائج العملية التعليمية كما تظهر في سلوك المتعلم استجابة للمؤثرات والمثيرات واختبارات مواقف القيادة بأداء التي ينظمها المعلم من أجل التأكد من حدوث التعلم.⁴

¹ -سلامة عبد العظيم حسين، الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم، دار الوفاء لنديا للطباعة و النشر، مصر، 2006، ص86.

² -جمال محمد أبو الوفاء، سلامة عبد العظيم حسين، الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم، دار الجامعة الجديدة، نبيها، 2008، ص20.

³ -عثمان أيت مهدي، المعجم التربوي، مصطلحات و مفاهيم تربوية، 2009، ص120.

⁴ -نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي، مفاهيم و مصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة للطباعة و النشر، ط.1، عمان، 2008، ص70

ثانيا: التعليم ومقوماته و عناصره.

(1) تعريف التعليم:

يعتبر التعليم في مفهومه العام هو أي فعل أو خبرة ذات تأثير تكويني على الشخص أو العقل أو الشخصية أو القدرة الجسدية للفرد.¹ أو عملية منظمة يمارسها المدرس بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات و معارف إلى المتعلمين الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف و التي تكونت لديه بفعل الخبرة و التأهيل الأكاديمي و المهني.² ويعرف أيضا على أنه مجموعة الإستراتيجيات و الأساليب التي يتم من خلالها تنمية المعلومات و المهارات و الاتجاهات عند الفرد أو المجموعة من الأفراد سواء كان ذلك بشكل مقصودة أو غير مقصود، بواسطة الفرد نفسه أو غيره. بهذا المعنى أوسع نطاقا من التدريس و أكثر شمولاً.³

(2) مقومات التعليم:

أن تكون المهنة التعليم ذات نفع عام داخل المجتمع و ذات وظيفة اجتماعية، وأن يشمل على عمليات فكرية مع قدرة فردية على تحمل المسؤولية، و أن تتضمن محتوى علميا يغذي المهنة، و يجب أن تتحرك هذه المهنة وفق رؤى فكرية خاصة في إعداد الفرد للمهنة، و وجود احتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل و النمو فيه، و وجود أخلاقيات مهنية تتضح فيها الحقوق و الواجبات، و أن تحظى المهنة بقبول واسع من قطاعات المجتمع المختلفة، حيث تحدد المهن أنماط سلوكية معروفة يلتزم بها المجتمع.⁴

¹-سناء نمر أبو شهاب،مدخل إلى التربية الأخلاقية و التعليم و آثارهما المترتبة على إنماء المجتمع،المعتز للنشر و التوزيع،ط.1،2017،ص89.

²-عاطف الصفي،المعلم و استراتيجيات التعليم الحديث،دار أسامة للنشر و التوزيع،ط.1،2009،ص14.

³-محمد السيد علي،موسوعة المصطلحات التربوية،دار المسيرة للنشر و التوزيع،ط.1،عمان،2011،ص71.

⁴-مجدي المهدي،مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية،2007،ص38.

(3) عناصر العملية التعليمية:

تتكون العملية التعليمية من عناصر عديدة منها:

المعلم: هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات و المعلومات التربوية و توجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم.¹

المتعلم: هو محور العملية التعليمية مهياً للانتباه و الاستيعاب مع حرص المعلم على دعمه المستمر لاهتمامه و تعزيزها بغرض ارتقائه الطبيعي الذي يقضيه استعداده للتعليم.²

المادة التعليمية: و هي عبارة عن مجموعة من الرموز و الإشارات و العبارات التي تصاغ في منهج علمي يقترح على التلاميذ من قبل المدرس بعد تخطيطها و الإعداد لها مسبقاً و تحتوي على مقررات و البرامج التي يتم صياغتها حسب مميزات كل مرحلة التي يمر بها التلاميذ.³

¹- عبد الله العامري، المعلم الناجح، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط.1، 2009، ص13.
²- أحمد حساني، دراسات في اللسانيات التطبيقية حقل تعليمية اللغات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط.1، الجزائر، 2000، ص48.
³- محمد عبد الباقي أحمد، المعلم و الوسائل التعليمية، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع، ط.1، مصر، 2011، ص44.

الثالثا: ماهية المعلم.

(1) تعريف المعلم:

يعتبر المعلم الوسيلة المجتمع و أدته لبلوغ هدفه. فهو منفذ البشرية من الظلمات الجهل عابر بهم إلى ميادين العلم و المعرفة و هو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية و يمثل المحور أساسي مهم في المنظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية.¹ كما يعرف أيضا على أنه حجر الزاوية في العملية التعليمية يؤثر في التلاميذ بأقواله و أفعاله و مظهره و سائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه، ويستطيع المعلم أن يبتكر في رسالته.² كما جاء في تعريف آخر و هو الإنسان الذي يقوم بعملية التعليم ونصح والإرشاد المعلمين ومساعدتهم على إكتساب الخبرات وذلك بأن يفهم في مواقف تعليمية معينة، وإذا لم يجد المتعلم فإن مهمة المعلم تكون ناقصة. أما حلقة وصل بين المعلم والمتعلم فهو الموضوع أو المادة التعلم وهذه المادة يجب أن يكون لها منهاج وطريقة يؤديان إلى هدف العملية التعليمية يقول أرسطو في المعلم: (إن من يربي الأولاد بجودة ومهارة لاحق بالاحترام والإكرام من الذين ينجبونهم).³ و كذلك هو الشخص الذي يتميز بشخصية قوية و نكاه و موضوعية و عدل و حزم، و يتميز بأنه واسع الأفق و مثقف و صحيحا بدنيا، واعيا بواقعه و محب للعمل مع المتعلمين و متمكن من المادة الدراسية.⁴

¹ -حسين عبد الحميد أحمد رشوان،مرجع سبق ذكره ،ص180.

² -خالد جويس الشراري،المشكلات التربوية التي تواجه أقطاب العملية التربوية،دار الكتاب الثقافي،الأردن،2010،ص9.

³ -إبراهيم عبد الله ناصر،عاطف عمر بن عاطف،مدخل الى التربية،دار الفكر،ط.1،الأردن،2010،ص316.

⁴ -حسن شحاته، محبات أبو عميرة.المعلمون و المتعلمون و أنماطهم و سلوكهم و أدوارهم،مكتبة الدار العربية للكتاب، ط.2، مصر،2000، ص135.

(2) أهمية المعلم:

إن المعلم هو الخبير الذي وظفه المجتمع لتحقيق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على التراث الثقافي و من جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث و تعزيزه، كما له دور أساسي في تشجيع المتعلمين على ممارسة الأنشطة المختلفة و له دور مهم في عملية التنشئة الاجتماعية، حيث للمعلم أهمية كبيرة في أي نظام تعليمي، فهو حجر الزاوية في العملية التعليمية و عليه يتوقف نجاحها و بلوغ غاياتها، حيث أن المعلم في النظريات التربوية الحديثة موجه للمتعلم و عنصر فعال في خلق نوع من التفاعل في الصف، و المرشد إلى مصادر المعرفة و طرق التعليم الذاتي و العمود الفقري للتعليم بمقدار صلاح المتعلم يصلح التعليم.¹

(3) دور المعلم في العملية التعليمية:

للمعلم مكانة خاصة في العملية التعليمية، بل أن نجاح العملية التعليمية تعتمد بشكل مباشر على المعلم، فالمعلم و ما يتصف به من كفاءات، و ما يتجلى به من حيث رغبة و ميل إلى التعليم و هو الذي يساعد المتعلم على التعلم و يهيئه لاكتساب الخبرات التربوية المناسبة، صحيح أن المتعلم هو محور العملية التعليمية و كل شيء يجب أن يكيف وفق ميوله و استعداداته و قدراته و مستواه. إلا أن المعلم لا يزال العنصر الذي يجعل من العملية التعليمية عملية ناجحة، و ما يزال الشخص أو الفرد الذي يساعد المتعلم على التعلم الناجح، فبدون مساعدة المعلم لا يستطيع المتعلم أن يتعلم مهما كانت المرحلة التعليمية التي يوجد بها، و أصبح دور المعلم دورا يتيح للمتعلم فرصة المشاركة في التعلم و التعليم و التعبير عن نفسه بحرية.²

لذلك يعتبر المعلم ركنا أساسيا في العملية التعليمية، و أهم عنصر في التنظيم المدرسي فهو مسؤول الأول عن التلاميذ داخل الصف الدراسي، لذا وجب علينا الاهتمام بالجانب المعرفي للمعلم، لأن عدم الاهتمام به يؤدي إلى حدوث خلل في العملية

¹-بعوش هدى، اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم، رسالة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2011/2012، ص120.

²- ربيع محمد، طارق عبد الرؤوف عامر، الصف المتميز، دار اليازوري العلمية، ط.1، عمان، 2008، ص(91-92).

التعليمية، ففي العصر الحديث لم يعد دور المعلم مقتصرًا على تلقين الموضوعات العلمية و الأدبية، بل أصبح زيادة في ذلك موجهاً للمتعلمين و مرشد لهم.¹

4) مشكلات المعلم:

لكل مهنة من المهن مشكلاتها التي تتفاوت في عددها و حدتها بقدر الظروف المحيطة بهذه المهنة، و التعليم كمهنة لا يخلو من المشاكل التي تواجه كل أطراف العملية التعليمية، و بالنظر إلى من يقع عليه هذه المشاكل و هو المعلم، و من المشاكل نذكر منها ما يلي:

1. صعوبة في حصر الأهداف التي يتوقع من التلاميذ انجازها نتيجة للعملية التدريسية، و أيضا في اختيار الأهداف و صياغتها، و طرق تزويد التلاميذ بها قبل البدء في التدريس.
2. صعوبة في فهم التلاميذ من خلال اختلاف انفعالاتهم و قدراتهم الاجتماعية و العقلية، و حتى في تحديد نقاط ضعف كل تلميذ أو تحديد مدى استيعابه و استعداده و قدراته على انجاز الأهداف التعليمية المرغوبة.
3. صعوبة في اختيار الوسائل و الطرق التدريس الفعالة.²
4. عدم تعزيز أداء المعلم.
5. اكتظاظ القسم.
6. فرض كتب المدرسية معينة على المعلم.
7. عدم المرونة في اختيار المحتوى الدراسي.³

¹ - أحمد أبو هلال، تحليل عملية التدريس، مكتبة النهضة الإسلامية، عمان، 1979، ص15.

² - عبد الحميد نشواتي، علم النفس التربوي، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر و التوزيع، ط9، بيروت، 1998، ص(17-18).

³ - محمد منسي، علم النفس التربوي للمتعلمين، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999، ص15.

(5) خصائص المعلم:

تتمثل خصائص المعلم في مايلي:

أ- **خصائص المهنية:** والتي تمثلت في مجموعة من الخصائص وهي:

- استعداد المهني و قوة الشخصية، و الإبداع اللفظي و تحقيق دافعية لدى المعلمين.

- القدرة على التشجيع و المساندة .

- التكيف و المرونة مع المواقف المختلفة .

ب- **سمات الشخصية:** تتمثل في:

- قائد إداري و قادر على اتخاذ القرارات.

- عادل و موضوعي و يتميز باللياقة البدنية.

- الصحة النفسية.

ج- **سمات العقلية:**

- القدرة على التعلم و القدرة على الاكتساب.

- القدرة على إنتاج أفكار جديدة و القدرة على الإبداع و التطوير و حتى القدرة على

الإدراك.

د- **الخصائص الوظيفية:**

- الانضباط الوظيفي و أن يكون مرشد الطلابي .

- القدوة الصالحة للتلاميذ و مخلص و متعاون معهم.

- الصداقة و الأمانة¹.

¹-علي راشد، خصائص المعلم المعاصر و أدواره، دار الفكر العربي، ط.1، القاهرة، 2002، ص30.

(6) مسؤوليات المعلم:

يشترك المضمون جميعا في مسؤوليات مشتركة مهما اختلف الواحد عن الآخر و من أبرز هذه المسؤوليات:

✓ **التعليم و التدريس:** و هو أن يكون المعلم متمكنا من المادة الدراسية التي تخصص فيها كما يجب عليه أن يكون على دراية بكيفية تعليم هذه المادة.

✓ **تثقيف المتعلمين:** ينبغي أن لا يتوقف المعلم عند تخصصه، بل ينبغي أن يبدأ من الفصل تهيئة المناخ للثقافة العامة بربط المادة بالبيئة و تناول قضايا القومية و العالمية بطريقة لا تتعارض مع قدرات التلاميذ.

✓ **تدريب المتعلمين على البحث عن المعرفة:** و هو ألا ينبغي أن يتوقف دور المعلم على التلقين و التحفيظ.

✓ **إرشاد المتعلمين و توجيههم:** يعتبر المعلم المرشد و الموجه للمتعلمين.

✓ **تهيئة المناخ الحرة و الديمقراطية و حفظ النظام:** من أهم الأشياء التي يقوم بها المعلم هو أن يخلق ديمقراطية في فصله، و أن يشعر المتعلمين بالحرة و أن يتيح لهم فرص التعبير كما يريدون.

✓ **اتصال بالآباء و البيئة:** على المدرسة أو المؤسسة التعليمية دور و هو مسؤولية خلق قنوات الاتصال و التفاعل بين الأولياء أمور المتعلمين و البيئة الخارجية، حتى يكون هناك تفاعل و تعاون و تكامل بين المدرسة و البيت و بين المدرسة و البيئة و المجتمع.

✓ **التخطيط للنشاط و الإشراف على تنفيذه.**

✓ **التنمية المهنية الذاتية.**

✓ **تقويم التعليم و نمو التلاميذ.**¹

¹ -حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص(189-190).

حقوق و واجبات المعلم:

أن المعلم هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، يتمتع بمجموعة من الحقوق و الواجبات. فمن حقوقه نذكر منها:

حق المعلم أن يؤهل تأهيلا يمكنه من أداء رسالته التربوية، و يتحقق ذلك عن طريق التدريب المستمر و تطوير المناهج و إكساب المعلم تلك المهارات، و رفع مستوى أداءه و تطويره من خلال دورات التدريبية، كما يجب تشجيعه على البحث العلمي، و رعاية المعلمين المتميزين و العمل على تنمية مواهبهم و توثيق إنجازاتهم و نشاطاتهم، و أيضا معالجة مشكلاته بأسلوب تربوي بعيد عن التسلط و التشهير، و تمكينه من تدريس موضوع تخصصه، و توفير له البيئة المدرسية المناسبة حتى يعمل براحة و أمان، و تقدير الحوافز و المكافآت المادية لتنمية دافعية المعلم و حبه لمهنته. و أن يكون هناك الشعور بالأمن و الرضا الوظيفي و منحه الثقة و التعاون معه على تحقيق رسالته السامية و رفع روحه المعنوية و تقدير جهوده و أخيرا يجب إحترام المعلم و مساعدته في حل مشاكل التي تواجهه.

و من واجباته نذكر منها:

أن يكون هناك انتماء إلى مهنة التعليم و تقديرها و الإلمام بالطرق العلمية و الأمانة في العلم و نقل ما تعلمه إلى المتعلمين و المشاركة في الدورات التدريبية و إجراء الدراسات التربوية، و حتى أنه يجب الالتزام بواجبه الوظيفي و احترام القوانين و الأنظمة و المساهمة في حل المشكلات المدرسية و توظيف الخبرات الجديدة. و أن يغرس القيم و الاتجاهات السليمة من خلال التعليم و تشجيع الطلاب و المتعلمين و مكافأتهم و مراعاة الفوارق الفردية و الوعي بطبيعة المتعلمين و أن يكون مساواة في التعامل مع المتعلمين و توجيه المتعلمين و إرشادهم و تقديم النصح لهم بالاستمرار.¹

¹ -مصطفى نمر دمس، إستراتيجيات تطوير المناهج و أساليب التدريس الحديثة، دار غيداء للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2011، ص(26-29).

خلاصة:

نستخلص في هذا الفصل الذي تناولت فيه المنظومة التربوية بحيث لهذه المنظومة أهمية بالغة في الحياة المهنية للمعلم، باعتباره أهم الركيزة في العملية التربوية وفي المنظومة التربوية بصفة عامة، بالإضافة إلى المتعلم الذي يلعب دور مهم في هذه المنظومة، إذا نجح المتعلم نجحت المنظومة التربوية، وإذا فشل فشلت المنظومة التربوية، فالهذه المنظومة مكونات أساسية ومهمة في سير عملية التعليم الذي يكون فيه المتعلم محورا مهما فيها وهو الفرد المتعلم الذي يسير في هذه المراحل، إذ تركز هذه المنظومة من التعليم التحضيري والابتدائي والأساسي وحتى الثانوي، التي يمر بها المتعلم.

انطلاقا من هذا فإن التعليم يعد نشاطا يضطلع به مستخدمو التعليم من أجل تزويد المتعلم بمعلومات التي يحتاجها في مسار حياته الدراسية و أيضا من أجل الإسهام في تحقيق الأهداف التربوية، خاصة التعليم الابتدائي الذي يعد بمثابة مرحلة الأولى المهمة في حياة المتعلم من أجل تعليمه المعارف و مهارات و مبادئ، لذا يعتبر المعلم والمتعلم من أهم العناصر المنظومة التربوية التي تتماشى مع عملية التعليم و التعلم في العملية التعليمية.

الجانب الميداني

- تمهيد
- مجالات البحث.
- عرض و تحليل النتائج.
- استخلاص نتائج الدراسة.
- خلاصة.

تمهيد:

الدراسة التطبيقية دراسة تعتمد على الطابع العلمي أكثر و هي مرحلة يتطرق إليها الباحث أثناء دراسته بعد مرحلة الجانب المنهجي و مرحلة الجانب النظري، فهي تعتبر مكملة لهذه الجوانب و أساسية لهم. يلجأ الباحث لها للإجابة عن التساؤلات التي وضعها من أجل الوصول إلى نتائج حقيقية، و أيضا في الجانب الميداني، تم عرض مفصلا عن المجالات الدراسة (المكانية، الزمانية، و البشرية)، و عرض و تحليل النتائج الدراسة التي تمت بتقنية المقابلة و هذا ما يهمننا أمر من أجل الوصول إلى نتائج الدراسة.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في كل من إبتدائتين بن عتو عبد القادر بدوار الجعائلية، وابن زكري في مدينة مستغانم.

تقع إبتدائية الشهيد بن عتو عبد القادر بدوار الجعائلية التابعة لبلدية بن عبد المالك رمضان التي تقع بمنطقة ريفية، حيث تم إنشاؤها سنة 1890 و فتحت أبوابها سنة 1981. أما إبتدائية ابن زكري تقع هذه الإبتدائية في ساحة الشهداء بقرب من مستشفى شيقيفارة، تم إنشائها سنة 1947. و بها 7 معلمين و معلم اللغة الفرنسية.

المجال الزماني:

أن الحديث عن المجال الزمني الذي تمت فيه هذه الدراسة فهو مقسم إلى جزئين، بحيث تم الجزء الأول من إلى هو بمثابة دراسة استطلاعية من 05 ماي إلى 08 ماي، أما المقابلة تم من 12 ماي إلى 23 ماي.

المجال البشري: لقد شمل المجال البشري معلمين التعليم الإبتدائي و بالغ عددهم 15 معلم.

عرض و تحليل النتائج المقابلة:

المحور الأول: رفض المعلمين قانون التقاعد الجديد.

س1- هل سمعت بقانون التقاعد الجديد؟ ما رأيك فيه؟

- قانون التقاعد الجديد هو القانون الذي أصدر رسميا في الجريدة الرسمية رقم 15/16 المؤرخ 31 ديسمبر 2016 حيث دخل هذا القانون حيز التنفيذ في 14 جانفي 2017 المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983.¹

هذا ما جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوث رقم (1) "نعم سمعت بقانون التقاعد الجديد و اعتبره قانونا مجحفا في حق موظفي قطاع التربية". و كذلك جاء في تصريح المبحوثة رقم (15) "نعم سمعت به غي أنه لا يخدم المعلم بحيث أصبح محروما من التقاعد النسبي كما أن المرأة تزاوّل عملها حتى بلوغ السن في المهنة".

نستنتج من خلال تصريحات المبحوثين أن أغلبية الإجابات استقرت حول فكرة واحدة تتمثل في أن قانون التقاعد الجديد قانونا مجحف و لا يخدم الفئة العاملة من خلال هذا القانون تم إلغاء التقاعد النسبي دون شرط السن، مع تمديد السن القانوني. كما أن التقاعد النسبي هو نوع من أنواع التقاعد في الجزائر و لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير.

س2- هل أنت مع هذا القانون الجديد للتقاعد؟ لماذا؟

بناء على تصريحات المبحوثين حول السؤال الثاني: المبحوث رقم (11) "لست معه، لأنه فيه زيادة في سنوات العمل" أما في تصريح المبحوثة رقم (2) "انا لست مع القانون التقاعد الجديد، لأنه تم المبالغة فيه سنوات الخدمة أفضل من بلوغ السن المنصوص عليه"

نستنتج من خلال تصريحات المبحوثين مبرمج من طرف الحكومة و لكن مع ذلك مازال العديد من المعلمين يردد موقفهم بين المؤيدين و المعارضين عن هذا القانون الذي غعتبره مس حق من حقوقهم. و من خلال المواد التي تضمنها هذا القانون و التغييرات التي مسته و التي تمثلت في وجوب استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء شرطين هما:

¹ قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموافق 31 ديسمبر 2016، العدد 78، مرجع سبق ذكره.

- بلوغ سن ستين 60 سنة للرجال و سن خمس و خمسين 55 للمرأة.
 - قضاء مدة خمس عشرة 15 سنة على الأقل في العمل.
 - ينص أيضا على فترة انتقالية لمدة سنتين و التي تمنح حق الإستفادة من معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري للعامل الذي أتم مدة عمل فعلية تعادل 32 سنة على الأقل.¹
- س3-كيف تنظر إلى مهنة التعليم؟

• تعد مهنة التعليم من أشرف المهن و أصعبها في أن واحد،حيث أن التعليم هو كل الجهود المبذولة من المعلم من أجل مساعدة التلاميذ على النمو المتكامل وفق ظروفه و استعداداته و إمكاناته.² و رسالة التي من خلاله نبني مستقبل الأجيال.

لقد جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوثة رقم (10)"أنا أنظر إلى مهنة التعليم على أنها مهنة شاقة و متعبة على المعلم و يجب أن يكون مهياً لها جسمياً و نفسياً و فكراً". كما جاء في تصريح المبحوث رقم (5)"مهنة التعليم مهنة شريفة و نبيلة و مهنة شاقة جدا تستدعي الإهتمام بها".

تعتبر مهنة التعليم من أنبل الوظائف و أعظمها في التاريخ الإنساني، و لكن تغير حالها اليوم و أصبحت مهنة شاقة و متعبة و صعبة و ذلك لكم الهائل من المشكلات التي تحيط بالمعلم و التعليم بحد ذاته من جميع النواحي مما يؤدي إلى إعاقة وظيفة المعلم. و نستنتج من خلال المبحوثين أن مهنة التعليم من المهن الشاقة حيث تم إدراج هذه المهنة ضمن لائحة المهن الشاقة و الخطيرة و ذلك من خلال الجهود التي يبذلها المعلم و في الطور الإبتدائي و التعب طيلة مشواره و ساعات التي يعمل فيها، فهي تسبب له أمراض كقلق و ارتفاع ضغط الدم، و حتى فقدان الصوت، و مشاكل مختلفة، و هذا ما أكدت عليه وزارة التربية الوطنية أن مهنة الأستاذ تعتبر من المهن الشاقة عكس الإداريين و المفتشين و المقتصدين. فالعامل في مجال التربية و التعليم يعيش على أمل استجابة الوزارة على طلب التقاعد. فالتعليم يحتاج إلى فرد قادر على تحمل الضغوطات و يحتاج إلى القدر الكبير من الصبر و الجهد، حيث أن المعلم لم يعد مقصر عمله على مجرد توصيل المعلومة و قياس مدى حفظ التلميذ لها فقط و إنما توسع دوره ليشمل تحقيق النمو الشامل و التكامل لشخصية التلميذ، و اكسابه المعرفة و الخبرة، و تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه نحو بيئة التعليم و التعلم.

¹-قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموافق 31 ديسمبر 2016، العدد 78، مرجع سبق ذكره.
²-عبد الحميد حسن عبد الحميد شاهين، إستراتيجيات التدريس المتقدمة و إستراتيجيات التعلم و أنماط التعلم، كلية التربية بدمنهور، الإسكندرية، 2010/2011، ص7.

س4- هل تستدعي هذه المهنة التقاعد المبكر؟ لماذا؟

- التقاعد المبكر ظاهرة خاصة بالحالة الشخصية التي يشعر بها الموظف بالرغبة في الحصول على الإغفاء من القيام بمهنته نتيجة العوامل مهنية أو إدارية أو اجتماعية أو الشخصية أو الصحية.¹

من خلال تصريحات المبحوثين: المبحوث رقم (4) "نعم مهنة التعليم تستدعي التقاعد المبكر أو على الأقل تترك الحرية للموظف وذلك لأن المعلم على الكرسي" و بخصوص المبحوثة رقم (9) "نعم تستدعي هذه المهنة التقاعد المبكر و بقوة لأنها تركز على الجهود المعلم".

نستنتج من خلال جل المقابلات و تصريحات المبحوثين أن مهنة التعليم تستدعي بضرورة التقاعد المبكر من خلال أعباء المهنة التي تعتبر الركيزة الأساسية و حجر الزاوية و التغيير الدوري و الضغوط العمل، أيضا يتمثل في قلة الحوافز المادية و المعنوية الاكتظاظ داخل القسم و مجموعة من الأسباب الرئيسية في زيادة رغبة المعلمين و المعلمات في التقاعد المبكر و حتى الضغوطات الخاصة عند النساء و التفرغ الأكثر للأسرة و الحياة الشخصية. و هذا ما جاء في دراسة للعبون سنة 1997 في السعودية بعنوان اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد المبكر حيث توصلت إلى أنه يوجد اتجاه قوي نحو التقاعد المبكر للضغوط الاجتماعية، و الأسرية و الرغبة في التفرغ للأسرة و أن الصحة المرأة تأثيرا قويا في اتجاهاتها نحو التقاعد المبكر.² حيث أن المعلم هو أكثر عرضة للمشاكل و الضغوط المهنية و الأمراض بسبب ثقل المهنة و عليه أن نعطي المجال لتقاعد المبكر بكرامة و احترام و إتاحة فرص جديدة للمتخرجين الجدد في التربية و التعليم.

و نشير في الأخير على أهمية التقاعد المبكر الذي يقوم به المعلم من أجل ترك فرص و مجالات للمتخرجين الجدد لمزاولة التعليم و العمل على تطويره، فهم لهم خبرات و معلومات بها يستطيع المتعلم اكتسابها و نهوضه للحياة الدراسية و العمل على النجاح و تطوير المنظومة التربوية.

¹ -قاسم مرضي سليمان الحواجري،مرجع سبق ذكره،ص18.

² -محمد عماد سعدا،مرجع سبق ذكره،ص306.

س5- هل قانون التقاعد الجديد يناسب الرجال أم النساء؟ لماذا؟

من قوانين التقاعد الجديد أن يبلغ الرجل 60 سنة و النساء 55 سنة، و للمزيد من التفاصيل أنظر للملحق رقم (01).

بناء على إجابات المبحوثين من خلال هذا السؤال فكانت إجابة المبحوثين: المبحوث رقم (8) "القانون الجديد لا يناسب أي موظف في قطاع التربية لأن المسؤولية واحدة". أما المبحوثة رقم (13) "لا يناسب الرجال و لا حتى النساء لأنه يعطي في السن المتأخر جدا".

نستنتج أن كلتا الطرفين لا يناسبهم قانون التقاعد الجديد حيث أن قرار مطبق من الحكومة و هو قانون تمهيدي المحدد أن سنة ستين 60 سنة للرجال و 55 بالنسبة للمرأة ذات مبدأ المساواة، وهي مبادئ التي تضبط الإحالة على التقاعد، محدد شروط الخروج للعاملين من العمل. كما أن على المرأة العاملة إحالة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 كاملة، إلى جانب شرط قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل.

س6- هل تريد أن تخرج في التقاعد المبكر أم ستبقى في انتظار السن القانوني؟

أن التقاعد المبكر يختلف عن السن القانوني لطلب التقاعد حيث كان التقاعد المبكر من رضا المعلم أن يطلب التقاعد المبكر و هو أمر إختياري بنسبة له، عكس القانون التقاعد الجديد الذي أفرض نفسه بأن يتم انتظار حتى يصل إلى السن القانوني المطلوب منه.

حيث نلتمس في تصريحات المبحوثين: المبحوث رقم (3) "أريد أن أخرج في طلب التقاعد المبكر". أما المبحوثة رقم (12) "لا أريد أن أبقى في التدريس حتى السن القانوني 55 سنة".

نستنتج من خلال تصريحات المبحوثين أن أغلبية المعلمين يفضلون التقاعد المبكر و لا يريدون انتظار السن القانوني، و هذا يعني التوقف عن العمل، كما أن مطلب التقاعد المبكر يأتي كمطلب أساسي للمعلم، حيث أصبح في الجزائر القانون التقاعد الجديد إجباريا حيث كان في القانون الأسبق طريقتين إما 32 خدمة أو حتى تصل في السن المنصوص عليه و الأمر اختياري، و عند إتمام 32 سنة من العمل رهن المدة الكافية يستفيد الموظف 80% من الأجر.

س7- هل التقاعد الجديد يؤثر على حياتك ؟

تعتبر الحياة حالة تميز جميع أفراد، يوجد بها أشياء تؤثر عليها من بينها أسباب أسرية أسباب إجتماعية، و أسباب مهنية، و هذه الأخيرة تأثيرا سلبا عن حياة المعلمين بصفة عامة. فقد شهد المعلم عدة تغييرات و إصلاحات و تعديلات في مجال التربية و التعليم و من هذه التعديلات و تغييرات قانون التقاعد الذي استبدلا بقانون التقاعد الجديد و هذا ما يهمنا أمره .

بناءا على إجابات المبحوثين: المبحوث رقم (6)"نعم التقاعد الجديد يؤثر على الحياة الموظف إذ تبين الدراسات أن جل موظفي التربية لا يعيشون مدة أطول بعد التقاعد و كما أن حالاتهم الصحية لأغلبهم تكون قد تدهورت". في حين تؤكد المبحوثة رقم (15)"نعم التقاعد الجديد يؤثر على حياتي لأنه يتعب المعلم حتى الوصول السن المطلوب".

نستنتج أن التقاعد الجديد يؤثر على المعلم من خلال التغييرات التي طرأت عليه من طرف الحكومة تأثيرا سلبا على العائلة و الأمراض المهنية و الضغوطات النفسية و المشاكل داخل المؤسسة التربوية و حتى أصبح تأثيره من خلال أداء المعلم لواجباته نحو مهنة التعليم .

المحور الثاني: قانون التقاعد الجديد جاء تطبيقا لمتطلبات المنظومة التربوية الجديدة.

س1- هل ترى أن هذا القانون هو جيد لصالح المنظومة التربوية و المناهج الجديدة؟ لماذا؟

تسعى كل منظومة تربوية في أي بلد إلى تكوين و تنشئة جيل صالح يستطيع أن يتعامل مع الظروف الحياة المختلفة في شتى الأحوال و تكوينه تكوينا عاليا من جميع الناحي، إذ إن المنظومة التربوية ذات سياسات تعليمية متكونة من مناهج و برامج القائمة على مجموعة من الصيغ التعليمية التي تدخل فيها عملية التربية و تهدف إلى تحقيق حاجات وطموحات الأفراد داخل المجتمع. أما بخصوص المناهج الجديدة هي المقررات التي اعتمدت عليها وزارة التربية الوطنية في اطار إعادة إصلاح و ترتيب المنظومة التربوية و من بينها التعديلات التي مست قانون التقاعد و هذا ما يهمنا أمره فهو ليس جيد لصالح المنظومة التربوية و لا حتى المناهج الجديدة مما يدفع هذا القانون إلى إضراب المعلمين و هذا يؤثر على المنظومة التربوية مما أصبح الإضراب وسيلة يعتمد عليها المعلمين لتحقيق مطالبهم.

هذا ما جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوث المقابلة رقم (7)"على عكس أرى هذا القانون لا يصلح المنظومة التربوية و المناهج الجديدة لأن الموظف أو المعلم ما يزيد من نشاطه في أداء مهنته و الرغبة و الإرادة و حب المهنة و الاستطاعة العمرية و الصحية". أما المبحوث المقابلة رقم (14)" غير صالح للمنظومة و المناهج الجديدة لأن المناهج المكثف يؤثر على قدرة المعلم في تقديم المعلومة".

نستنتج من تصريحات المبحوثين أن قانون التقاعد الجديد لم يأتي لصالح المنظومة التربوية و لا للمناهج الجديدة و ذلك راجع لأسباب عدة منها أن هذا القانون يركز على سن المعلم و المعلم عند بلوغه سن محدد بغض النظر عن هذا القانون يكون هناك عدم قدرته في مواصلة المهنة و مزاوله التدريس مما يجعله غير قادر على التركيز و خصوص المناهج الجديدة تحتاج إلى معلم ذو قوة و قدرة على الصبر و المثابرة للنجاح المنظومة التربوية بكاملها، لأن المنظومة التربوية تعتمد اعتمادا كبيرا عن المعلم و من هذه المناهج الجديدة التي اعتمدت عليها الوزارة منها تعميم اللغة الأمازيغية في 32 ولاية و أيضا إعادة صيغة الكتاب المدرسي، دمج المواد اللغوية معا بعضها البعض (قراءة، ت.إسلامية، ت.مدنية)، أما مواد العلمية (رياضيات، ت.العلمية) في كتابين فقط. فكيف على المعلم و هو يبلغ من العمر 60 أو 55 سنة أن يقوم بالتدريس هذه اللغة و حتى هذه المناهج الجديد، في حين يؤكد لنا المعلمين على ذلك، فلذا قانون التقاعد الجديد لا يصلح المنظومة و لا حتى المناهج لأن المعلم بيده يكون نجاح أو فشل المنظومة التربوية، خاصة إذا كان يعمل في مرحلة من أهم المراحل و هي التعليم الابتدائي التي تعد حلقة هامة في سلم التعليم.

س2- هل السن القانوني للتقاعد الجديد هو في نظرك مناسب؟ لماذا؟

إن السن القانوني التي طبقتها الحكومة و هو أنه تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين هما:

1- بلوغ سن الستين (60) سنة على أقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على

التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

2- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

لقد جاء في تصريح المبحوثين: مبحوثة المقابلة رقم (9) "غير مناسب السن القانوني للتقاعد لأن المعلم في هذا السن لا يكون في المستوى المطلوب". أما المبحوث في المقابلة رقم (1) "السن القانوني غير مناسب لجميع الفئات و الموظفين لأن هناك فروقات فردية و حالات اجتماعية و صحية بين الموظفين".

من خلال تصريحات المبحوثين نستنتج أن هذا القانون الجديد أحدث فوضى في الوسط التربوي خصوصا معلمين التعليم الابتدائي التي لهم أكثر من 32 سنة في خدمة التعليم و المرأة تحكمها ظروف اجتماعية و أسرية فلا يناسبها هذا القانون، أن هذا القانون غير مرغوب فيه عند كافة المعلمين فهم يفضلون التقاعد في سنوات الخدمة التي كانت ب 32 سنة عكس سنوات العامل.

س3- هل تجد أن التقاعد في هذا السن يناسب متطلبات التنمية و التطور؟

إذا كان القانون التقاعد الجديد مرفوض من طرف عمال التربية الوطنية كيف له أن يكون مناسب في تحقيق متطلبات التنمية و التطور.

من خلال إجابة المبحوثين: المبحوثة رقم (15) "التقاعد في هذا السن لا يناسب متطلبات التنمية و التطور". أما المبحوث رقم (6) "مستحيل هذا السن يناسب متطلبات التنمية و التطور لأن المعلم تقل قدرته على العطاء و تقل مع تقدمه في السن".

نستنتج أن أغلبية المعلمين رافضين هذا القانون مما يجعله غير مناسب في تحقيق متطلبات التنمية و التطور فالمعلم عند بلوغه سن معين لا يستطيع أن يقدم معلومات للمتعلمين أكثر من طاقته و هذا راجع السن حيث يكون هناك العجز الكلي في كيفية تقديم الدروس مما ينتج عنه فقدان إلى التطور و التنمية و أن الفرد الموظف لا ينتج كثيرا عند كبر سنه خاصة في مرحلة التربية إن لم تتوفر الشروط و الظروف المناسبة في مجال التعليم و هذا ما يؤدي إلى الانعكاس السلبي على التطور و يقبل مردود التعليم.

س4- هل هذا القانون يساعد على زيادة الخبرة و الكفاءة المهنية؟لماذا؟

أن الخبرة المهنية تأتي من تكرار المعلم نفس سنوات الدراسة لفترة زمنية كبيرة حتى يصبح ملما بكل جوانب التعليم أما الكفاءة المهنية هي الخبرة المكتسبة من الوظيفة و تعتمد على مهارات المكتسبة للمعلم و قدرته على انجاز عمل جيد، فهذه الخبرة و الكفاءة المهنية لا يحددها قانون التقاعد الجديد.

و هذا ما جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوث رقم (11) "لا يساعد على الخبرة و الكفاءة المهنية لأنها تكون عن طريق التكوين لأن الكفاءة تساوي القدرة على الأداء الدروس بفعالية". أما المبحوثة رقم (2) "نعم هذا القانون يساعد على زيادة عنصر الخبرة و لكن قد يقل البذل و العطاء لذا التوقيف من العمل بات ضروري".

نستنتج أن هناك اختلاف بين المبحوثين إذ أن هناك من يعتبر أن هذا القانون لا يساعد على الخبرة و الكفاءة المهنية و هذا راجع إلى كبر السن حيث أن المقاربة بالكفاءات المعتمدة في التعليم تتطلب نشاط و حضور الذهني و الصحي للمعلم و قدرته على توصيل المعلومات للمتعلمين داخل الصف التربوي، كما أن الذي يعبر عن أن هذا القانون يزيد في الخبرة ذلك المعلومات المكتسبة التي بها يستطيع التواصل مع المتعلمين و أيضا من خلال الوسائل المستعملة في التعليم وسائل متطورة تحتاج إلى أصحاب الخبرة في هذا المجال، و حتى من واجبه توظيف الخبرات الجديدة.

يقول عصام محمد عبد القادر السيد: لا نعتد على الكفاءة المهنية لدى المعلم و لكن على قدرته على تواصل.¹

س5- هل يؤثر هذا القانون على طريقة التعليم و إلقاء الدروس؟

• أن التعليم هو بمثابة عملية منظمة يمارسها المدرس بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات و معارف إلى المتعلمين الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف و التي تكونت لديه بفعل الخبرة و التأهيل الأكاديمي و المهني.²

لقد جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوثة رقم (12) "نعم، يؤثر ذلك القانون، لأن المدرس يكون قد أرهقه العمل فلا يستطيع أن يمد للمتعم أكثر". أما المقابلة رقم (3) "نعم، لأن المعلم يصاب بالملل و الأكره و تنقص له المردودية في تلقين الدرس للمتعم و تقل حركته و تفاعله".

نستنتج أن القانون التقاعد الجديد الذي تم صدوره من طرف الحكومة يؤثر على طريقة التعليم و إلقاء الدرس للمتعم بحيث يشعر المعلم بعدم الرغبة في إتمام المهنة و عدم الرغبة في الشرح الدرس، و عدم المبالاة، و يحس بالملل و الإحباط و مرهقا و متعبا في مزاولة التدريس و هذا ما يؤثر سلبيا على التلميذ، فالتعليم يحتاج إلى أصحاب العقول القوية و أصحاب القدرة في توصيل المعلومات، فمن المقومات التعليم الذي يرتكز عليها و هي أن يكون هناك وجود إحتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل و النمو فيه و من واجب المعلم و هو أن يلتزم بواجبه الوظيفي و احترام القوانين و الأنظمة.

س6- هل ينسجم مضمون قانون التقاعد الجديد مع رغبة المعلم؟ لماذا؟

المعلم هو المرشد و الموجه و القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات و المعلومات التربوية و توجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم، فلمعلم حقوق و واجبات خاصة به كفرد في المنظومة التربوية و عنصر مهم فيها فمن حقوقه و هو طلب في التقاعد نو رغبة قوية و ذلك عندما يصل إلى مرحلة لا يستطيع فيها متابعة مشواره في التعليم.

لقد جاء في تصريحات المبحوثين: المبحوث المقابلة رقم (14) "لا ينسجم مضمون قانون التقاعد الجديد مع رغبة المعلم، لأن المعلم يحتاج للراحة". أما المبحوثة رقم (10) "لا ينسجم مع رغبة المعلم، لأن المعلم عندما يصل إلى سن محدد يريد الراحة و التفرغ إلى الحياة العائلية و الحياة الخاصة به".

¹-عصام محمد عبد القادر سيد، سيناريو التنفيذ (الحقيبة التدريبية الخامسة)، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016، ص148.

²- عاطف الصفي، مرجع سبق ذكره، ص14.

نستنتج أن مضمون قانون التقاعد الجديد لا ينسجم مع رغبة المعلمين، لأن كافة معلمين رغبتهم التقاعد المبكر من أجل التفرغ للحياة الاجتماعية و الأسرية حيث يجد نفسه انشغل بالتعليم على حساب عائلته و حياته الخاصة، فهذا القانون ليس من رغبة المعلمين المعلم لأن تنقص من خلاله قابلية العمل و تقديم المنتج التربوي مع التقدم في السن حيث يحتاج مضمون يناسبه و يناسب مهنة التعليم التي تعتبر من الركائز الأساسية في المجتمع.

و في الأخير نشير إلى أن ضمن رغبة المعلمين و إحترامها، فهم قدوة أمام التلاميذ و هم من يساهمون في التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة.

استخلاص نتائج الدراسة:

نظرا لأهمية التقاعد في الحياة المهنية و الاجتماعية و الاقتصادية لكل من العامل و صاحب العمل و ما قد يحدث من أثار و مشكلات المهنية للطرفين لا سيما في حالة سوء سير العمل، فمن خلال الدراسة الميدانية الموسومة "توجهات المعلمين نحو قانون التقاعد الجديد". و إنطلاقا من مجموعة من المقابلات و الملاحظة المباشرة لعينة البحث، نجد أن أغلبية المعلمين له علم بقانون التقاعد الجديد لكن من كلتا الجنسين ذكور و إناث رافضين بما يسمى قانون التقاعد الجديد الذي أحدث جدلا كبيرا و شكل لديهم نوع من القلق و اعتباره مجحفا في حقهم و لا يخدم العامل و هذا القانون هو قانون رقم 15/16 الذي يتمم قانون رقم 12/83، الذي تم مصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه و تم توقيع عليه من طرف رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016 و الذي دخل حيز التنفيذ من 01 جانفي 2017، حيث أصبح غير ملائم للعمال قطاع التربية الذي تم تركيز عليه على سن العامل على غرار سنوات الخدمة التي قاضها في التعليم التي كانت قبل صدور هذا القانون، حيث أن المعلم في حاجة إلى التوقف عن العمل لأن مهنة التعليم أصبحت من المهنة التي يعتبرها شاقة بالنسبة لهم و متعبة و هي تستدعي التقاعد المبكر خصوصا من له أقدمية في التعليم من أجل ترك مجالهم للمتخرجين الجدد من أجل العمل فهو يحل مشكلة المتخرجين و حد من البطالة، فا كلتا الطرفين يردون طلب التقاعد المبكر دون انتظار السن القانوني للتقاعد قصد الراحة و الاسترخاء و التفرغ للحياة الأسرية و رعايتها و حياته الشخصية لأن هذا القانون رقم 15/16 بعد صدور التعديلات في بنوده الذي حدد بالسن العامل يعتبره أنه يؤثر على حياتهم من خلال مجموعة من الأمراض التي قد تتمثل في إرتفاع الدم ، العصبية ، التوتر الدائم و المستمر، هدر للطاقة و فقدان الرغبة في العمل، لذا من الضروري إعادة النظر للقانون التقاعد.

نجد أن هذا القانون رقم 15/16 غير صالح للمنظومة التربوية و لا حتى المناهج الدراسية لأن هذا القانون أحدث ضجة في الوسط التربوي خصوصا المنظومة التربوية حيث يعد المعلم أساس هذه المنظومة فهو رافض رفضا قطعيا هذا القانون لأنه بحاجة إلى أفراد جدد تطبق لهذا القانون و حتى المناهج التربوية تحتاج إلى معلم ذو مؤهلات نفسية و شخصية من أجل نجاح المنظومة التربوية و أن هذا السن الذي حدد للمعلم في الإتمام العمل عكس سنوات الخدمة غير مناسب للمنظومة التربوية و لا يناسب متطلبات التنمية و التطور فهو يؤثر سلبا عليها و يكون المعلم غير قادر على الإبتكار و الإبداع و زيادة المعلومات حيث أن كلما تقدم في العمر قلت قوته في العطاء و أن المعلم بعد 32 سنة من العمل لم يعد مناسب للقسم و لا حتى المنظومة و هذا ما ينجم عليه عدم تطور المنظومة بكاملها فهي إعتماده الكلي على نجاح المعلم و لكن إذا فشل المعلم فشلت المنظومة و إذا نجاح نجحت

المنظومة فهي مرتبطة به إرتباطا كلياً فهو الوحيد الذي يقوم بعملية التطور و التنمية كيف يكون هناك تطور و هو رافض للقانون التقاعد الجديد، حتى هذا الأخير لا يساعد على زيادة الخبرة و الكفاءة المهنية لأن الخبرة لا تقاسى بالسن و لكن من خلال جهودات المعلم و الوصول إلى أهداف معينة من أجل الزيادة في الخبرة و الكفاءة المهنية، كما أن للقانون تأثير كبير على طريقة التعليم المتعلم و القاء الدروس و شرحها يكون هناك صعوبة في التوصل مع المتعلم، يكون هناك ملل و عدم الرغبة في مواصلة التعليم الغياب الكي لذهن المعلم كثرت الغياب المتكرر للمعلم، عدم تطبيق كامل الدروس و حتى يكون هناك قلة الحوار و المناقشة، كما أن مضمون هذا القانون ليس من رغبة المعلم بل المعلم يحتاج إلى حق من حقوقه في مجال العمل و هو طلب التقاعد عندما يصبح غير قادر على مواصلة التعليم.

و من خلال تواجدي داخل المؤسسات التربوية (المدرسة الابتدائية) رأيت مدى صعوبة مهنة التعليم، المشاكل التي يعاني منها المعلم في عمله مع المتعلم من أجل توصيل له معلومات خصوص معلمين الذين قد تجاوز السن 50 سنة، حيث شدا انتباهي أكثر و هو أن المعلم عند بلوغه سن 50 سنة إلى ما فوق يكون هناك نقص في الحركة، و حتى نقص في إلقاء الدرس، و حتى معاملته مع المتعلم تكون غير مبالاة، و أيضاً من خلال احتكاك مع بعض المعلمين أدركت مدى رغبتهم في طلب الإحالة على التقاعد المبكر و هذا ناتج عن عدم رغبتهم في مواصلة العمل و التفرغ للحياة الشخصية، و حتى يبدو غير راضي عن القانون التقاعد الجديد الذي مس حق من حقوقهم من أجل التمتع بالحياة.

خلاصة:

من خلال مناقشة الفرضيتين الجزئيتين تم تحقق من صحة الفرضية الأولى حيث توصلت النتائج إلى أن كافة المعلمين سواء رجال أم النساء رافضين قانون التقاعد الجدد رقم 15/16 و ذلك من خلال التعديلات و التغييرات التي مست حق من حقوقهم الذي حدد سن 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء، و هذا راجع للمجموعة من الأسباب التي تتمثل في الحالة الاجتماعية و الأسرية و الشخصية و حتى صعوبة المهنة فكلتا الطرفين بحاجة إلى التقاعد المبكر للتفرغ الأكثر للحياتهم الشخصية دون انتظار السن القانوني المطلوب في هذا القانون.

أما الفرضية الثانية لم يتم التحقق منها لأن هذا القانون لم يحقق متطلبات المنظومة التربوية الجديدة لأنه غير صالح للمنظومة و لا حتى المناهج الجديدة ، كما أن هذا القانون غير مناسب للمتعلم و لا يناسب متطلبات التنمية و التطور و لا زيادة الخبرة و الكفاءة المهنية فهو يؤثر سلبا عن طريقة التعليم و القاء الدروس للمتعلم و لا ينسجم مع رغبة المعلم و هذا ما يدفع إلى قلة التفاعل و التوصل و التطور المنظومة التربوية، فالمعلم هو حجر الزاوية و الركيزة الأساسية فيها فبيده يتوقف نجاح أو فشل المنظومة التربوية.

الخاتمة

الخاتمة:

يعتبر التقاعد حقيقة لا جدال فيه مهما امتد عطاء الفرد، فالوصول لمحطة التقاعد هو سنة الحياة لجميع العاملين، كما أنه أحدى الحالات إنتهاء علاقة بين العامل و محيط عمله فأن توفرت فيه الشروط السن و مدة العمل القانوني بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي.

أصبح التقاعد بصورته الحالية صفة من صفات المجتمع حيث تعمقت صورته و أصبح ميزة قياسية تتبناها الحكومات و الوزارات و المنظومات التربوية بخصوص وزارة التربية و الوطنية كحق من حقوق المواطنين العاملين في هذا القطاع و هذا المجال في شتى مستويات التعليم، فالمنظومة التربوية لها دور كبير في كيفية تعامل مع هذا القانون الجديد رقم 15/16 لمحافظة على هيئة المعلم و رغبته و متطلباته فبه ترقى المنظومة إلى الأعلى.

فالتقاعد نهاية قانونية لعلاقة العمل كما يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف به للعمال و تختلف أحكامه و قوانينه و أنظمته من دولة إلى دولة أخرى و يعد حق للموظف.



المراجع

قائمة المراجع.

القواميس و المعاجم:

- 1 - عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر و التوزيع ط.1، عمان، 2013.
- 2 - عبد الناصر سليم حامد، معجم المصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2012.
- 3 - عثمان أيت مهدي، المعجم التربوي، مصطلحات و مفاهيم تربوية، 2009.
- 4 - محمد السيد علي، موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2011.
- 5 - المنجد الأبجدي، دار المشرق، ط.5، بيروت.
- 6 - نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي، مفاهيم و مصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة للطباعة و النشر، ط.1، عمان، 2008.

المراجع:

الكتب باللغة العربية:

- 1 - إبراهيم عبد الرحمن رجب و الآخرون، التوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية (المنهج والمجالات)، المعهد العربي للفكر الإسلامي، ط.1، القاهرة، 1996.
- 2 - ابراهيم عبد الله ناصر، عاطف عمر بن عاطف، مدخل الى التربية، دار الفكر، ط.1، الأردن، 2010.
- 3 - أحمد أبو هلال، تحليل عملية التدريس، مكتبة النهضة الإسلامية، عمان، 1979.
- 4 - أحمد الخطيب، رداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي، عالم الكتب الحديثة، ط.1، الأردن، 2007.
- 5 - أحمد حساني، دراسات في اللسانيات التطبيقية حقل تعليمية اللغات، ديوان المطبوعات الجامعية، ط.1، الجزائر، 2000.
- 6 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط.1، الجزائر، 2011.
- 7 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و لآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 8 - تركي رابح، أصول التربية و التعليم، ديوان للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 9 - جاسر عودة، مقاصد الشريعة، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، ط.1، الو.م.أ، 2012.
- 10 - جمال محمد أبو الوفاء، سلامة عبد العظيم حسين، الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم، دار الجامعة الجديدة، نبتها، 2008.
- 11 - حسن شحاته، محبات أبو عميرة، المعلمون و المتعلمون و أنماطهم و سلوكهم و أدوارهم، مكتبة الدار العربية للكتاب، ط.2، مصر، 2000.
- 12 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلم و التعليم و المعلم من المنظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006.

- 13- خاطر أحمد مصطفى، البحث الاجتماعي في المحيط الخدمة الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- 14- خالد جويس الشراري، المشكلات التربوية التي تواجه أقطاب العملية التربوية، دار الكتاب الثقافي، الأردن، 2010.
- 15- ربحي مصطفى عليان، البحث الاجتماعي (أسسه، مناهجه و اساليبه، إجراءاته)، بيت الأفكار الدولية، ط.1، الأردن، 2004.
- 16- ربيع محمد، طارق عبد الرؤوف عامر، الصف المتميز، دار البازوري العلمية، ط.1، عمان، 2008.
- 17- سلامة عبد العظيم حسين، الاتجاهات المعاصرة في نظم التعليم، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، مصر، 2006، ص86.
- 18- سناء نمر أبو شهاب، مدخل إلى التربية الأخلاقية و التعليم و آثارهما المترتبة على إنماء المجتمع، المعتز للنشر و التوزيع، ط.1، 2017.
- 19- صالح بن عبد الله السلیمان، التقاعد و ها هو ربيع العمر قد بدأ، سعودية، 2015.
- 20- صلاح الدين شروخ، منهجية العلوم الاجتماعية، دار العلوم، الجزائر، 2003.
- 21- عاطف الصفي، المعلم و استراتيجيات التعليم الحديث، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط.1، 2009.
- 22- عبد الحميد نشواتي، علم النفس التربوي، مؤسسة الرسالة للنشر و التوزيع، ط.9، بيروت، 1998.
- 23- عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية المسنين، دار غريب للطباعة للنشر و التوزيع، القاهرة، 1997.
- 24- عبد الله العامري، المعلم الناجح، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط.1، 2009.
- 25- عصام محمد عبد القادر سيد، سيناريو التنفيذ (الحقيبة التدريسية الخامسة)، دارالتعليم الجامعي، الإسكندرية، 2016.
- 26- علي أحمد حمدي، مقدمة في علم الاجتماع التربوية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
- 27- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، المؤسسات الجامعية للدراسات، ط.1، لبنان، 2003.
- 28- عبد أبو المعاطي الدسوقي، ناصر السيد عبد الحميد، عزوف الطلاب المرحلة الثانوية عن الالتحاق بالشعب العلمية في القرن 21، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2009.
- 29- فوزي أحمد بن دريدي، العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية الجزائرية، مركز الدراسات و البحوث، الرياض، 2008.
- 30- لطيف عبد العزيز العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة، السعودية، 2010.
- 31- لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف، نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة، مكتبة فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، 1433.
- 32- مجدي المهدي، مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 33- مجدي عزيز إبراهيم، منظومة الفكر التربوي و تجلياتها الإنسانية و المادية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2004.

- 34- محمد خالد الزغبى، الضمان الاجتماعي، دار الواصل للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2012.
- 35- محمد عبد الباقي أحمد، المعلم و الوسائل التعليمية، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع، ط.1، مصر، 2011.
- 36- محمد عبيدات و اخرون، منهجية البحث العلمي (قواعد، المراحل و التطبيقات)، دار الواصل للنشر، ط.2، عمان، 1999.
- 37- محمد منسي، علم النفس التربوي للمتعلمين، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999.
- 38- محمد منير موسى، المدرسة و التمدرس، عالم الكتب، مصر، 1998.
- 39- مصطفى نمر دعمس، إستراتيجيات تطوير المناهج و أساليب التدريس الحديثة، دار غيداء للنشر و التوزيع، ط.1، عمان، 2011.
- 40- مهند وليد الحداد، خالد وليد الحداد، مدخل لدراسة علم القانون، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط.1، 2008.
- 41- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، تر:بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.
- 42- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 43- نبيل محمد الفحل، الاكتئاب النفسي للمسنين، دار العلوم للنشر و التوزيع، ط.2، القاهرة، 2009.
- المذكرات و الأطروحات الجامعية:
- 1- بعوش هدى، اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم، رسالة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2012/2011.
- 2- بلعربي عبد القادر، الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية، رسالة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران، 2017/2016.
- 3- بن دحمان هدى، اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق، مذكرة الماستر في علوم التربية، مسيلة، 2017/ 2016.
- 4- بن دهما هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة الماجستير في تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2015/2014.
- 5- بورصاص فاطمة الزهراء، تقييم التربية التحضيرية الملحقة بالمدرسة الابتدائية في الجزائر، رسالة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.
- 6- سعيد بن أحمد شويل الغامدي، إتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في المدينة المنورة و علاقته ببعض المتغيرات، رسالة الماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة أم القرى، السعودية، 1422.

7- عبد الحميد حسن عبد الحميد شاهين، إستراتيجيات التدريس المتقدمة و إستراتيجيات التعلم و أنماط التعلم، كلية التربية بدمنهور، الإسكندرية، 2010/2011.

8- قاسم مرضي سليمان الحواجري، العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر لدى موظفي الشق العسكري في قطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016.

9- محمود جهاد محمود الأفغالي، أنظمة التقاعد الفلسطينية و اثرها على الاقتصاد، رسالة الماجستير في الاقتصاد، غزة، 2013.

10- مليكة محديد، واقع وفاق الشراكة الوطنية للتأمينات saa و تكاملها مع اليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة الدكتوراة في العلوم الاقتصادية و علم التسير، الجزائر، 2012.

المجالات و الجرائد.

1- عمر فرج، مجلة المالية لوزارة الاقتصاد و المالية، العدد 7، رباط، 2007.

2- الغريب عبد العزيز علي، مصلحة المعاشات، مجلة التعاون، العدد 48، السعودية، 1968.

3- محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، الرياض، 2012.

4- محمد عماد سعدا، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول، دمشق، 2014.

5- (2019) www.radioalgerie Dz. قانون التقاعد الجديد في الجريدة الرسمية

6- الصندوق الوطني للتقاعد www. cnr. dz

7- قانون التقاعد الجديد رقم 15/16 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الموافق 31 ديسمبر 2016، العدد 78.

8- www.cans.dz موقع الضمان الاجتماعي للعمال الإجراء

9- الأمر رقم 12/83 الموافق 2 أوت 1983.

10- الأمر رقم 13/97 في 31 ماي 1997 الذي يعدل و يتم القانون رقم 12/83 في 21 أوت 1983، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 38.

المحاضرات:

1 - محاضرة، ليث التميمي، كلية الآداب، جامعة القادسية.

المواقع الإنترنت:

1 - ربيع، مفهوم التعليم الأساسي، 10:16,2010 Alnajah.ahlamontada.com

الملاحق

3	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 78 أوك ربيع الثاني عام 1438 هـ 31 ديسمبر سنة 2016 م
<h2>قوانين</h2>	
<p>- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،</p> <p>- ويعد رأي مجلس الدولة،</p> <p>- ويعد مصادقة البرلمان،</p> <p style="text-align: center;">يصدر القانون الآتي نصه :</p> <p>المادة الأولى : يعدل هذا القانون ويتمم بعض أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.</p> <p>المادة 2 : تعدل وتتمم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحذر كما يأتي :</p> <p>المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :</p> <p>- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.</p> <p>- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.</p> <p>يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.</p> <p>مع مراعاة أحكام المادة 10 أذناه، يمكن العامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.</p> <p>تحدد كيفية تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن طريق التنظيم.</p>	<p>قانون رقم 16-15 مؤرخ في أوك ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.</p> <p style="text-align: center;">إنّ رئيس الجمهورية،</p> <p>- بناء على الدستور، لا سيما المواد 136 و140 و143 (الفقرة 2) و144 منه،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،</p>

المادة 3: تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحذر كما يأتي :

المادة 7: يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تحدد قائمة مناصب العمل والأعمال المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم.

المادة 4: تتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحذر كما يأتي :

المادة 7 مكرر: يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصنيف المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.

المادة 5: تعدل وتتم أحكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتحذر كما يأتي :

المادة 10: للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

..... (الباقى بدون تغيير)

المادة 6: تتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تحذر كما يأتي :

المادة 48 مكرر: يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقاً للتشريع المعمول به".

المادة 7: تتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تحذر كما يأتي :

المادة 61 مكرر: دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017،

- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواء.

تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أول يناير سنة 2019.

المادة 8: تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

المادة 9: يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أول يناير سنة 2017.

المادة 10: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

محمد العزيم بوتفليقة

الملحق رقم (02)

تكوين ملف التقاعد:

بطاقة الإقامة

طلب خطي

شهادتان الميلاد رقم 12 للمعنى بالأمر

شهادة الميلاد (الزوج أو الزوجة)

نسخة من طبق الأصل لبطاقة الضمان الاجتماعي (مصادق عليها)

نسخة من طبق الاصل لبطاقة التعريف الوطنية (مصادق عليها)

نسخة طبق الاصل لشهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية (مصادق عليها)

تصريح شرفي للزوجة التي لا تعمل من البلدية (مصادق عليها)

تصريح شرفي تؤكد فيه أنك ستخرج إلى التقاعد مهما كانت الاسباب (مصادق عليها)

ثلاث صور شمسية

وصل العملية

شهادة الحالة العائلية

كشف الرواتب ل 60 شهرا الاخيرة

نسختان من قرار التربص في كل إطار

نسختان من قرار الترسيم في كل إطار

نسختان من قرار الادمج الاخير

نسختان من قرار التعيين في المنصب العالي

نسختان من قرار الترقية الاخير

ملاحظة : أبناء الشهداء تضاف الوثائق التالية:

نسخة من شهادة ابن شهيد أصلية و حديثة العهد.

نسخة من سجل اعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني أصلية أقل من سنة.

نسخة من قرار الاستفادة من الزيادة من النقاط الاستدلالية (ابن شهيد).

عن مدير التربية و بتفويض منه

رئيس المكتب التقاعد و المنازعات

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر انثى

السن :

الحالة الاجتماعية : أعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الخبرة المهنية :

- 1- هل سمعت بقانون التقاعد الجديد ؟ ما رأيك فيه؟
- 2- هل أنت مع هذا القانون الجديد للتقاعد؟ لماذا؟
- 3- كيف تنظر الى مهنة التعليم؟
- 4- هل تستدعي هذه المهنة التقاعد المبكر؟ لماذا؟
- 5- هل قانون التقاعد الجديد يناسب الرجال أم النساء ؟ لماذا؟
- 6- هل تريد أن تخرج في التقاعد المبكر أم ستبقى في انتظار السن القانوني؟
- 7- هل التقاعد الجديد يؤثر على حياتك؟
- 8- هل ترى أن هذا القانون هو جيد لصالح المنظومة التربوية و المناهج الجديدة؟ لماذا؟
- 9- هل السن القانوني للتقاعد الجديد هو في نظرك مناسب؟ لماذا؟
- 10- هل تجد أن التقاعد في هذا السن يناسب متطلبات التنمية و التطور؟
- 11- و هل هذا التقاعد يساعد على زيادة الخبرة و الكفاءة المهنية؟ لماذا؟
- 12- هل يؤثر هذا القانون على طريقة التعليم و لقاء الدروس؟
- 13- هل ينسجم مضمون قانون التقاعد الجديد مع رغبة المعلم؟ لماذا ؟

جدول تحليل معطيات أفراد العينة للمقابلة

الملحق رقم (04)

المقابلات	المعطيات	الجنس	السن	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي	الخبرة المهنية
المقابلة رقم (1)	ذكر	45	متزوج	جامعي	22 سنة	
المقابلة رقم (2)	أنثى	44	متزوجة	جامعي	25 سنة	
المقابلة رقم (3)	ذكر	40	متزوج	جامعي	12 سنة	
المقابلة رقم (4)	ذكر	35	متزوج	جامعي	7 سنوات	
المقابلة رقم (5)	أنثى	34	متزوجة	جامعي	4 سنوات	
المقابلة رقم (6)	ذكر	39	متزوج	جامعي	10 سنوات	
المقابلة رقم (7)	ذكر	52	متزوج	جامعي	30 سنة	
المقابلة رقم (8)	ذكر	56	متزوج	جامعي	32 سنة	
المقابلة رقم (9)	أنثى	38	متزوجة	جامعي	15 سنة	
المقابلة رقم (10)	أنثى	48	متزوجة	ثانوي	27 سنة	

26 سنة	جامعي	متزوج	49	ذكر	المقابلة رقم (11)
14 سنة	جامعي	متزوجة	38	أنثى	المقابلة رقم (12)
7 سنوات	جامعي	متزوجة	41	أنثى	المقابلة رقم (13)
10 سنوات	جامعي	متزوج	37	ذكر	المقابلة رقم (14)
24 سنة	جامعي	متزوجة	48	أنثى	المقابلة رقم (15)