

سياسة الإصلاحات التربوية وأثرها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية
للأستاذ في الجزائر

**The policy of educational reforms and their impact
on achieving a quality career for the teacher in
Algeria**

حاجي نذير

طالب دكتوراه/ جامعة محمد بوقرة - بومرداس

تاريخ الإستلام: 2019/12/22 تاريخ القبول: 2020/02/09 تاريخ النشر: 2020/02/24

ملخص:

يشهد العالم تحولات كبرى في شتى المجالات لاسيما مجالات العلم والثقافة والتربية، إضافة إلى ذلك، حجم التحديات الكبيرة التي لا يزال يواجهها النظام التربوي في الجزائر رغم سياسة الإصلاح المنتهجة، في سبيل الرفع من جودة الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، باعتباره محور العملية التربوية والمنفذ الفعلي لسيرورة الإصلاح التربوي.

الكلمات المفتاحية: النظام التربوي؛ الأستاذ؛ الحياة الوظيفية؛ سياسة الإصلاحات.

Abstract :

The world is witnessing major transformations in the fields of science, culture and education, in addition to the magnitude of the great challenges facing the educational system in Algeria, despite the policy of reform adopted, in order to raise the quality of the career life of the professor in Algeria, as it is the focus of the educational process and the actual outlet for the process of educational reform.

Keywords: educational system; teacher; career; reform policy.

مقدمة:

شهد العالم في أواخر القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين تحولات عديدة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى التربوية، وقد كان لهذه التحولات الآثار المباشرة على الدول النامية والدول العربية على وجه الخصوص، ذلك أن التحديات التي يواجهها العالم في القرن الحادي والعشرين تشير إلى أن العولمة هي نظام تفرضه المجتمعات المتطورة على الدول والمجتمعات المتخلفة، لذلك بادرت هذه الأخيرة إلى إعادة صياغة سياساتها وفقا للنظام العالمي الجديد ومتطلبات العولمة، التي تركز على المعلوماتية وتكنولوجيات الاتصال الحديثة.

فظهر ما يعرف بالإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي، و مهما كانت دواعي هذا الإصلاح فقد تبنت الدول النامية نماذج عديدة منه سواء فرضتها تحديات الداخل أو الخارج، ولا يوجد أفضل من المدارس التربوية لمواجهة التطورات والتحديات المفروضة، لأن المدرسة هي القوة الفاعلة والقادرة على بناء العقول وقيادة المجتمع والسير به في الاتجاه الذي يضمن بقاءه وتطوره، وهو دور بنائي يفرض على المجتمع أن يحيطها بالرعاية الكاملة ويمدها بما يعزز قدراتها ويطور جهودها، لتساهم في بناء مجتمع قوي واع ومسائر للتطورات.

ولذلك فإن مسألة الإصلاح التربوي في النظام التعليمي تشكل واحدة من القضايا المهمة في مجال الحياة السياسية والاجتماعية للعالم المعاصر، وتحفل اليوم الساحة العالمية عامة والعربية على الخصوص بنشاطات ومؤتمرات تربوية، تسعى إلى بناء منطلق جديد يكفل للتربية المدرسية أن تتجاوز التحديات التي تحيط بها، ويمنحها القدرة على مواكبة عصف

الحضارة التكنولوجية المتقدمة من جهة، وعلى احتواء التفجر المعرفي بما ينطوي عليه من خصائص التسارع والتقدم والتنوع من جهة أخرى.

والجزائر واحدة من هذه الدول التي عرفت جملة من الإصلاحات في منظومتها التربوية منذ الاستقلال وإلى يومنا هذا، فبادرت في أكثر من مرحلة إلى إعادة النظر في نظام التربية والتعليم القائم في بلادنا، إلى أن جاءت مرحلة الإصلاحات التربوية الجديدة الشاملة التي تشهدها منظومتنا التربوية الآن.

ولقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للأساتذة داخل المؤسسات التربوية في من خلال الشروع في إعداد مشاريع شاملة ومتكاملة، تهدف إلى تحسين وتطوير الأداء، وإن تحدثنا عن جودة الحياة الوظيفية على أنها العنصر الذي يهتم بإدراك الفرد لخبيرة العمل وعلى أنها العنصر الذي يهتم بالفرد الذي قادر على المساهمة في نجاح المنظمة وتطويرها، فيجب أيضا أن لا ننسى العامل الثاني الذي يركز على تقدم ونجاح المنظمة في سبيل رفع الأداء الوظيفي للأساتذ في الجزائر بما يحقق ويتم المهام الوظيفية للفرد، من ناحية، الجهد أو الجودة أو النوعية المحققة مع العمل .

للقوف على حقيقة وطبيعة سياسة الإصلاحات التربوية بالجزائر، ومستوى الحياة الوظيفية للأساتذة في قطاع التربية الوطنية، وكذا تحديد العلاقة بين هذه السياسات الإصلاحية و جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة التربوية نطرح الإشكالية التالية: كيف أثرت سياسة الإصلاحات التربوية على جودة الحياة الوظيفية للأساتذ في الجزائر؟

تنطلق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين هما:

- كلما كانت سياسة الإصلاحات التربوية شاملة كلما تحققت جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجزائري.
- كلما تحققت الشروط الوظيفية الملائمة للأستاذ، كلما كانت السياسة الإصلاحية لقطاع التربية ذات فاعلية وتحقق الغاية من إيجادها.
- تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على سياسة الإصلاحات التربوية التي أقرتها الجزائر وخاصة منذ انطلاق الألفية الجديدة، وكذا كيفية تأثيرها على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، من أجل:
- التعرف على الأهمية التربوية والثقافية لسياسة الإصلاحات التربوية.
- الكشف عن واقع الإصلاحات التربوية في بلادنا.
- التعرف على مدى تأثير هذه الإصلاحات، وخاصة التي مست المناهج التربوية على الحياة الوظيفية للأستاذ.
- الدعوة على تحسين ظروف و وسائل تفعيل هذه الإصلاحات من أجل رفع وتطوير أداء الأستاذ وتحسين مردوره.
- إضافة إلى إثراء الساحة التربوية والسياسية بمثل هذه الدراسات للاستفادة العلمية منها.

للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، ودراسته وتحليله تحليلًا شاملاً، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي: الذي يستند على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويركز على ما هو كائن وموجود الآن في حياة الفرد والمجتمع، على إعتبار أن البحث الوصفي هو كل

استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التربوية، أو النفسية، أو الاجتماعية، كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر تربوية أو نفسية أو اجتماعية أخرى .

المبحث الأول: مقارنة معرفية لسياسة إصلاح المنظومة التربوية

يعيش عالم اليوم في حراك دائم وبسرعة مذهلة، فيما الإقتصاد والهياكل الاجتماعية يشهد تغييرات عميقة من جراء الثورة التكنولوجية العارمة، في مثل هذا السياق تجد الأنظمة التربوية نفسها مدعوة لإرساء مصداقيتها أمام الرأي العام، وتوجيه تنظيمها وعملها ضمن هذا الإتجاه، علما أن تكيفها مع الوضع لن ينقص شيئا مما يبرر وجودها المتمثل في تفتح وازدهار التلاميذ المنوطة بها كفالتهم، ومن هنا نجد الإصلاحات التربوية هي الأساس لتدارك الأوضاع وتصحيحها.

المطلب الأول: النظام التربوي الجزائري

قبل التحدث عن الإصلاحات التربوية وجب التطرق إلى السياسة التعليمية والنظام التربوي الجزائري.

أولا: مفهوم السياسة التعليمية

هي مجموعة من المبادئ والقرارات المستمدة من القيم بمستوياتها المختلفة، وتمكن من استشراف النتائج والآثار المختلفة للقرارات، كذا وتحديد الإجراءات التي ينبغي للحكومة أن تأخذ بها من أجل التأثير في أرض الواقع، وذلك بتنفيذ المبادئ والقرارات وتبعاتها الإجرائية كخطة عامة لتوجيه القرارات ذات الصلة وهذا باستعمال وسائل لتحقيق الأهداف المنشودة.

للسياسة التعليمية خطوات ومراحل ساهمت في بلورتها وتتمثل في:

- تحديد المشكلة: ويكون ذلك بالإحاطة بالمواقف والمشاكل.
 - مرحلة جمع الحقائق والتشاور: وهذا بالتنسيق مع الأطراف المعنية برسم السياسة التعليمية.
 - صياغة السياسات البديلة: وهذا يرتبط بإيجاد بدائل وحلول لمختلف المشكلات الطارئة التي قد تصادف نمطية التعليم، ويكون بالموازات مع عدم تداخل الصلاحيات.
 - مرحلة النقاش العام: تخضع البدائل إلى المناقشة ودراسة كافة النواحي طبقاً للمبادئ الدستورية والسياسة العليا للبلاد.
- بعد ذلك يتم تنفيذ السياسة التعليمية ومتابعة تطبيقها، ومنه التغذية العكسية من ردود الأفعال كذا والقيام بالتعامل معها.

ثانياً: تعريف النظام التربوي الجزائري

النظام التربوي الجزائري هو تلك المكونات الأساسية المتفاعلة وفقاً للمرجعية المبنية على مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر و للتوجيهات السياسية و الاجتماعية والاقتصادية لها هذا، في ظل التعددية والحفاظة على هوية الشعب الجزائري ، وأصالته كذا وتهدف إلى تكوين الأفراد

يكرس النظام التربوي طموحات الأمة واختياراتها الثقافية و الاجتماعية ويسعى في ديناميكية إلى إيجاد الصيغ المناسبة لتنشئة الأجيال حتى يكونوا مواطنين فاعلين لهم القدرة

على تحمل المسؤوليات وإدراك ما عليهم من واجبات عليهم القيام بها، ويساهم النظام التربوي في الحفاظ على التراث الثقافي الوطني والقيم الدينية والاجتماعية للمجتمع الجزائري عبر مسيرته الزمنية التي صنعها التاريخ، كذا واستشراف المستقبل علميا وتكنولوجيا بما يساهم في حفظ هوية الأجيال وتمكنهم من رفع التحديات التي تفرضها التطورات العالمية في إطار ما يصطلح عليه بالعمولة.

ثالثا: مفهوم الإصلاحات التربوية

يمكن القول على الإصلاح التربوي هو أنه ترجمة تلك الجهود الجبارة المبذولة القائمة على دراسات علمية ممنهجة لمختلف المشاكل التي تواجه المنظومة التربوية قصد تجاوز سلباتها وتدعيمها بحلول جديدة بغرض تكييفها مع مختلف التغيرات الحاصلة عربيا وعالميا في شتى المجالات دون الخروج من خصائص الحضارة المتعلقة بالأمة العربية وهويتها .

للإصلاحات التربوية شروط عدة ذلك أن هذا الإصلاح لم ينطلق من الفراغ بل هو نتاج لعدة إشكاليات طرحت للتقويم، بناء على وجود خلل في النظام التربوي الجزائري ومن هذا المنطلق وجب إيجاد بعض التعديلات للحفاظ على سلامة المنظومة التربوية تماشيا وتطورات العصر، فالإصلاحات التربوية هي ذلك التغيير الشامل في بنية النظام التعليمي .

للولصول إلى الإصلاح التربوي وجب المرور على شرطين أساسيين هما :

1. إيجاد هيكل دائم للبحث والمتابعة : فالضرورة أصبحت تقتضي وجود هيئة علمية لها مقر توكل إليها مهام رصد ومتابعة التحولات والوقائع التربوية، بالتقييم والمتابعة الدائمة وترجمتها إلى تقارير لتقديم التوصيات تتضمن حلولاً لإصلاح المنظومة التربوية وهذا بعد إعطائها صلاحيات واسعة في المجال .

2. توفير مجموعات من المرين الباحثين: طبعا يكون كل هذا بعيدا ن التأثيرات الحزبية أو الضغوط السياسية وتداخل الصلاحيات، فتكون هذه المجموعات تربوية بحتة تضم من الكفاءات ما يمكنها من إيجاد إصلاحات عميقة الأثر. إن وجود هذين الشرطين الأساسيين لا يمنع من وجود شروط أخرى تعتبر تكملية تتمثل في:

أ. المنطلقات والمبادئ: وهي المسلمات والقيم والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع ومراعاة ثقافته.

ب. الأهداف: وتتمثل في الرؤى التي تبني عليها مآلات المنظومة التربوية على المدى القريب مع عدم إغفال المديين المتوسط والبعيد وذلك برسم الخطط والقيام بدراسات استشرافية للوقوف على حقائق الأوضاع ومعالجتها، والتوجه نحو تحديد الأهداف التربوية.

ت. الوسائل البيداغوجية والمناهج الدراسية الخاصة بكل مرحلة.

ث. تحسين وضعية المعلم ماديا ومعنويا: وذلك برفع مكانته الاجتماعية إلى المستوى اللائق وهذا يعتبر شرط أساسي لراحة الأستاذ المادية والمعنوية تمكنه من تقديم أكبر عدد ممكن من المعلومات للإفادة.

المطلب الثاني: دواعي ومراحل تطور سياسة الإصلاحات التربوية

أولاً: دواعي إيجاد سياسة الإصلاحات التربوية

يمكن تلخيص دواعي الإصلاحات التربوية في الجزائر إلى أربعة دوافع أساسية¹:

1. **دواعي سياسية**: وهو الاتجاه بالمنظومة التعليمية في الجزائر إلى ما يمكن من مسايرة الركب الحضاري، وجعل الجزائر دولة تنعم بالتقدم الفكري والثقافي.
2. **دواعي اقتصادية واجتماعية**: والغاية هنا هي تحسين ظروف معيشة الأفراد والارتقاء بها وذلك بالتكيف حسب ما تفرضه ظروف التغير في الوظائف والمهن، وهذا ما يستدعي وعياً كبيراً بثقافة علمية وكذا حيازة خبرة طويلة وواسعة، فالتعليم أصبح قوة لا يستهان بها في الخروج من الفقر والتخلف.
3. **دواعي تكنولوجية رقمية**: إن من أبرز ما تفرضه العولمة هو تسارع التغيرات التكنولوجية خاصة الإعلام والاتصال، وهذا ما يترجم الكم الهائل من المعلومات المتدفقة يومياً، ومنه يكون للنشء القدرة على التكيف مع الجديد، وعدم تركيز البرامج التعليمية على المفاهيم فحسب بل على إمتلاك المواقف المنهجية المعروفة من قدرة على التحليل، النقد والتركيب والإبداع، وهذا ما دفع منظومتنا التربوية إلى القيام بتغيير مضامين المناهج التربوية أو تطوير وسائل التعليم للتسريع من العملية وكذا تفعيلها و تنويعها .

¹ وزارة التربية الوطنية، "نافذة على التربية، المركز الوطني للوثائق التربوية، العدد 61 (الجزائر: شهر مارس، 2004)، ص04.

4. **دواعي كفيية:** إن ترددي نوعية التعليم ساهم في إقحام قطاع التربية في عدة مشاكل وصعوبات، وكل هذا استوجب إيجاد خطة دراسية للتعليم تعتمد على المقاربة بالكفاءات لتذليل الصعوبات، وهذا عن طريق اكتساب الموظفين في القطاع لكفاءة مهنية وعدم الإكتفاء بتلقين المعارف بشكل جاف بل تعدي هذه المرحلة للوصول إلى أبعد الحدود من المهارة والقدرة على إيصال المعلومة وتثبيتها في أذهان المتلقين .

ثانيا: مراحل تطور الإصلاحات التربوية

مرت الإصلاحات التربوية بعدة مراحل نظرا لما تقتضيه الضرورة من مواكبة للتطورات العالمية¹.

المرحلة الأولى: المرحلة الإنتقالية (1962-1976)

بعد دحر الإستعمار الفرنسي عانت المدارس التربوية من عدة مشاكل نظرا لأنها كانت تخدم مصلحة المستعمر بالدرجة الأولى، وبعد أول دخول مدرسي في أكتوبر 1962 اتخذت وزارة التربية قرارا يقضي بإدخال اللغة العربية في جميع المدارس الإبتدائية تأكيدا على هوية الأمة بالموازات مع سيادة الجمهورية ..

المرحلة الثانية: مرحلة المدرسة الأساسية (1976-1990)

بدأت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين في الجزائر، وهو الذي عمل على إدخال إصلاحات عميقة وجذرية على المنظومة التعليمية حتى تتماشى مع كبرى التحولات في المجالات المتعددة

¹ بوبكر بن بوزيد، "المقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية"، (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، 2006)، ص.9.

بحيث كرس هذا الأمر الطابع الإلزامي للتعليم الأساسي ومجانيته وتأمينه لمدة 9 سنوات، وأرسى الاختيارات والتوجهات الأساسية للمنظومة التربوية من حيث إعتبارها :

- منظومة وطنية أصيلة بمضامينها وإطاراتها وبرامجها.
- ديمقراطية في إتاحتها فرصا متكاملة لجميع الأطفال الجزائريين.
- متفتحة على العلوم التكنولوجية.

وقد تضمن هذا الأمر أهدافا وطنية، وأهدافا دولية، مع مراعات الطفل في وضع البرامج التربوية.¹

المرحلة الثالثة: الإصلاح في الفترة (1990-2000)

شهدت هذه المرحلة محاولات لتحسين مست مختلف الأطوار التعليمية، ذلك أن القائمين على المنظومة التعليمية لاحظوا أن البرامج التعليمية غير منسجمة مع التغيرات السياسية والاقتصادية، وقد عملوا في سنة 1993 على تخفيف المحتويات مع إعادة صياغتها سنة 1996 بإدخال اللغة الإنجليزية في الطور الثاني من التعليم الأساسي، كذا و إنشاء المجلس الأعلى للتربية لتنسيق الإصلاح.

المرحلة الرابعة: (2000-2012)

بدأت هذه الدراسة بإصدار رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة المرسوم الرئاسي رقم 101-2000 المؤرخ في 09 ماي 2000 ، الذي يقضي بإنشاء اللجنة الوطنية

¹ محمد الطيب علوي، "المدرسة الأساسية خصائصها وغاياتها"، مجلة التربية، العدد الأول، (الجزائر: فبراير 1982)، ص 11-19.

لإصلاح المنظومة التربوية وتتألف من 158 عضوا والتي أوكلت لها مهمة إعداد تشخيص موضوعي ومفصل لجميع عناصر المنظومة التربوية ودراسة إصلاح كلي وشامل لها على ضوء تقييمها، ومنه تقديم الإقتراحات التي من شأنها أن تعزز الإصلاحات ومتابعتها.

المبحث الثاني: ماهية جودة الحياة الوظيفية

إن أحد المصادر الرئيسية لرضا الموظفين هي طبيعة البيئة التي تتميز بها المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وعليه فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية هو تحدي تعمل المنظمات على تحقيقه.

المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعرف على أنها تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة والحياة العاطفية الايجابية إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية، وإحساسه بمعنى السعادة وصولا إلى عيش حياة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع.¹

كما تعرف على أنها مجموع الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحسين الحياة الوظيفية للعاملين وتحسين الإنتاجية التنظيمية، و تستجيب بها المنظمة لحاجات العاملين فيها، عن طريق إيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة كليا في اتخاذ القرار وصياغة حياتهم في العمل.

¹ أحمد مسعودي، "بحوث جودة الحياة في العالم العربي دراسة تحليلية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20 (جامعة وهران الجزائر: 2015)، ص205.

وتعرف على أنها عملية تستجيب بها المنظمة لحاجات العاملين فيها، وذلك عن طريق تطوير وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة كليا في اتخاذ القرار وصياغة حياتهم في العمل.¹

ويمكن القول عن جودة الحياة الوظيفية أنها عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات المهنية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يجزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل، فهذه التغيرات تقوم على تدرج الموظف في المهام الوظيفية، إما عمودا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي وتسمى بحركة الترقية، وإما كانت أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي.²

المطلب الثاني: عوامل تحديد جودة الحياة الوظيفية للأستاذ على ضوء سياسة الإصلاحات التربوية

لوصول إلى إيجاد جودة حياة وظيفية سليمة للأستاذ في الجزائر، في ظل تبني سياسة الإصلاحات التربوية في الجزائر وجب الحديث على مجموعة من العوامل والتي نجملها في ما يأتي:

¹ جاد الرب سيد، "جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الأعمال العصرية"، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2008)، ص 5.

² عمر وصفي عقيلي "إدارة الموارد البشرية المعاصرة " بعد استراتيجي، (الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع، 2005)، ص 547.

1/ العوامل ذات الطابع الاجتماعي:

إن الغرض الرئيسي من تصميم مكان العمل أي المؤسسات التربوية، هو تحقيق مستويات مرتفعة من أداء الأستاذ، كما أنه يؤثر على العلاقات بين الأساتذة فيما بينهم، وعليه يجب مراعاة الأمور التالية في مكان العمل:

- توفير المؤسسة التربوية لسبل الراحة من خلال التصميم الجيد لمكان العمل، بحيث يلاءم عدد الأساتذة، وطبيعة النشاط فيه لتوفير الجهد وزيادة الكفاءة في الأداء.
- كما يجب أن تلتزم المؤسسة بتوفير الأجواء المناسبة في بيئة العمل من خلال توفير درجة حرارة مناسبة لنشاط العمل والموظفين، وهواء نقي متجدد، وإضاءة جيدة، والهدوء في مكان العمل.

2/ العوامل ذات الطابع الصحي والأمني:

تعتبر مستويات الصحة والأمان المتوفرة في المؤسسات التربوية من أهم ما يؤثر على الأستاذ، بحيث أنه على المؤسسة توفير بيئة عمل صحية آمنة تقلص من الأمراض والعنف في العمل، بحيث تستطيع المؤسسة التربوية أن تصبح أكثر تأثيراً في الأساتذة، من خلال زيادة أدائهم نظراً لانخفاض أيام العمل المفقودة، وزيادة الكفاءة والجودة.

3/ العوامل المتعلقة بالوظيفة: وتشمل هذه العوامل، العناصر التالية :

أ/ التصميم الوظيفي:

يساعد التصميم الوظيفي على تحديد المهام الواجب تنفيذها، وكيفية التنفيذ، وعدد المهام المنفذة، وترتيبها، فهذه التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية

متطلبات المنظمة والتكنولوجيا، وفي نفس الوقت أيضا تحقيق احتياجات وطلبات الأفراد، حيث تحرص المنظمة أثناء التصميم الوظيفي، على تبسيط المهام الوظيفية للفرد، إضافة إلى توسيع وإثراء مهام العمل وزيادة مجال العمل للعاملين، وإتباع سياسة الدوران الوظيفي بين الأساتذة، مما له الأثر الإيجابي على زيادة كفاءة الأداء .

ب/ الأمان الوظيفي:

ويعتبر أمرا حيويا للموظفين، فمهنة الأستاذ هي وسيلة لتحقيق الذات ومكانة اجتماعية ولا تعتبر فقط مصدرا للدخل، فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية، أو الأجر، أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين، ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، والاحتفاظ بالموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والأداء التنظيمي.

ج / الرضا الوظيفي بوصفه اتجاهها نفسيا:

إن الرضا هو الدرجة التي يقيم فيها الشخص حياته كلها إيجابيا، وبعبارة أخرى أن الرضا ليس إلا القدر الذي يستمتع به الفرد بما يقوم به الفرد بما يقوم به من أعمال وشعوره حيالها، وتحقيق توقعاته فمفهوم الرضا شامل للحياة ككل، بما في ذلك الرضا عن الحياة المنزلية، والرضا عن النواحي المادية، والإقتصادية، كذلك الرضا عن العلاقات الإجتماعية ومن الجدير ذكره أن الفرد قد يكون راضيا في الوقت الراهن، ولكن ذلك لا يعني حكما أنه سيكون راضيا عن مستقبله، والعكس صحيح.

4/ العوامل المالية: وتشمل العوامل المالية العناصر الآتية :

أ/ أجور عادلة وكافية:

تعتبر الأجور احد المكونات الكبيرة للأداء في المنظمة، وبذلك يكون لها تأثير كبير على استمرارية العملية التربوية وتطويرها والإرتقاء بها، فهي تمثل أهمية كبيرة عند الأساتذة كونها مصدر دخل لهم، ومحدد لمكانتهم الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، كما أن لها تأثير على قدرتها في الحصول على أداء ذو كفاءة عالية من موظفيها، وبذلك لا تستطيع المنظمات المحافظة على موظفيها إلا بوجود نظام عادل للأجور داخلها، وفي حال عدم توفر ذلك يزداد عدم الرضا الوظيفي والشكاوي بينهم، وبالتالي السياسات السلمية للأجور هي أمر حيوي لفاعليتها وكفاءتها¹.

ب/ مشاركة الموظفين:

تعالج المشاركة الإدارية العلاقات بين المنظمة والأساتذة والقضايا الأساسية للإدارة داخل المنظمة، ويبرز دور الأساتذة في صناعة القرارات في جميع مستويات المؤسسة التربوية، كما أنها تساعد الأساتذة على التعامل مع التحديات التي يواجهونها في بيئة متغيرة وذات منافسة شديدة، مما يمكنهم المحافظة على مستويات عالية من الفاعلية في الأداء، والإبداع، وتحفيز الأساتذة.

¹ محمد بن علي ظافر، "إدارة الرواتب و الأجور"، (السعودية: مركز البحوث بمكتبة ملك فهد الوطنية، 2016)، ص 332.

ج/ الحوافز والعقاب:

بغض النظر عن طبيعة المكافآت، والحوافز، ينبغي على المديرين أن يبدو اهتماماتهم بحوافز موظفيهم كل حسب أدائه، ورغباته اهتماما بالأداء أو للجهد المبذول، وتمنح الحوافز وفقا للأقدمية، أو المهارة المكتسبة، وهنا كنوع عديد من الحوافز منها ما هو فردي، وآخر جماعي.

كما أنه لتعزيز فرص تطوير القدرات البشرية للأساتذة، وجب التطرق إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية للوصول إلى مرحلة تطوير فرق عمل فعالة، وقادرة على تحمل المهام الموكلة إليها وهي كالتالي:¹

1/ الأمن والصحة المهنية:

يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة الموظفين وحالتهم بصفة عامة، وعلى أدائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، فهي مسؤولة شاملة لأقسام المنظمة جميعها، وذلك لانعكاسها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء، الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه للعمل.²

¹ البريزي حسين، "دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي"، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الأقصى، 2016، ص 18.

² فاروق مداس، "التنظيم و علاقات العمل"، (الجزائر: دار مدني للنشر، 2002)، ص.15.

2/ العلاقات الاجتماعية:

تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، مثل الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية، والتي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعا، كون العلاقات الاجتماعية الإيجابية لها تأثير على الإنتاجية ومستويات الأداء، فالاهتمام بالجانب الإنساني في التعامل مع المورد البشري يعد عاملا مهما في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإنتاجية والإبداع، كما تجدر الإشارة إلى أنه بقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر، والعكس صحيح¹.

الخلاصة :

خلصت الدراسة إلى أن لسياسة الإصلاحات التربوية المنتهجة، آثارا كبيرة على الحياة الوظيفية للأستاذ في الجزائر، إلا أن هذه السياسات تبقى عاجزة عن تحقيق الأهداف المنشودة ومواكبة التطورات السريعة الحاصلة في مختلف المجالات، جراء المشاكل والنقائص والاختلالات في مسار الإصلاحات، والتي لا تزال تحول دون التجسيد الفعلي الكامل لهذه الإصلاحات، والتي أظهرتها نتائج الدراسة:

- نقص الوسائل البيداغوجية والتكنولوجية والهياكل التي تتطلبها السياسة الجديدة للإصلاحات، سيما المقاربة بالكفاءات.

¹ ناصر سومر أديب، " أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة سوريا، ص.93.

- كثافة المحتويات الدراسية والحجم الساعي، رغم اعتماد المناهج بدل البرامج، والكفاءة بدل الحفظ والتخزين، مما يؤثر على عمل الأستاذ واستيعاب التلميذ.
 - الحلقة المفقودة الناجمة عن بطء وتيرة تطبيق هذه الإصلاحات، من جراء تركيز سياسة الإصلاح في جوانب دون جوانب أخرى .
 - نقص تكوين الأساتذة على الإصلاحات الجديدة، في ظل قلة المراكز الوظيفية المحتضنة، وقلة التأطير المؤهل، يؤدي بشكل مباشر إلى التأثير سلبا على الأستاذ .
- كما يمكن تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات:
- بناء هياكل تعليمية جديدة لرفع الضغط والاكتظاظ من الأقسام، والعمل على توفير الظروف والأجواء الملائمة لتجسيد سياسة الإصلاحات التربوية.
 - تفعيل الجانب التكنولوجي في عملية التكوين بعصرنة الوسائل المستخدمة، وتنويع الخبرة الأجنبية المعتمدة في التأطير، وتوفير جو المنافسة أثناء التكوين، لتحرير الطاقات الكامنة لدى المتكولين.