

العمل والتقاعد في قطاع التربية والتعليم الابتدائي

دراسة أنثروبولوجية بولاية غليزان.

الأستاذ : بلعربي عبد القادر

جامعة مستغانم ، الجزائر.

ملخص البحث :

التدريجي للتقاعد ، وحسب ما تم اختياره ، إما الخروج المبكر أو الانتظار للحصول على التقاعد الكامل *retraite complète*. وتبقى الكلمة المريحة والمختصة من ضغوط ومتاعب المهنة : " صايي راني خارج ، أدفعت الملف انتاعي " (دفعت ملف التقاعد لأنني قررت التقاعد).

فالعامل في التربية والتعليم من القطاعات التي شهدت ثورة من التحولات والإصلاحات المستمرة على مر السنين ، منذ الحقبة الاستعمارية إلى يومنا هذا ، وقد شمل ذلك كل الجوانب المتحركة في عملية التعليم والتعلم ، وقد لوحظ اقتصار الإصلاحات والتعديلات على المناهج والطرائق واستراتيجيات التعليم، أي الاعتماد على الجانب النظري للتربية وتحديث مفاهيمها ومصطلحاتها، دون تكثيف الاهتمام بالمعلم الذي يبقى الحلقة الأساسية في كل إصلاح ، بالرفع من مؤهلاته العلمية والمعرفية وتحسين أدائه البيداغوجي ، ومراعاة وضعه الاجتماعي والمعيشي.

ذلك ما أنتج عدة أسباب ذاتية تخص المدرسين وأسباب أخرى خارجة عنه ، أفرزت نوعا من اليأس والإحباط لدى هذه الفئة ، وخاصة الذين هم في مرحلة قريبة من التقاعد ، إذ يواجهون عدة صعوبات تؤثر بشكل أو بآخر على مسارهم المهني ، وبرزت قطيعة لدى المعلمين مع كل ما هو جديد في الحقل التربوي ، ما زاد من الضغوطات بكافة أنواعها

بدأ موضوع التقاعد عن العمل في الحقل التربوي والتعليم الابتدائي يأخذ اهتماما واسعا لدى عمال هذا القطاع ، حيث شغلت هذه الظاهرة حيزا كبيرا من التفكير في كيفية اجتياز نقطة تحول لها انعكاسات نفسية واجتماعية ومادية على حياة الموظف ، ذلك ما يدفع إلى التساؤل عن تصورات عمال التربية والتعليم بمختلف رتبهم عن العمل في هذا القطاع ومعرفة علاقة صعوبات العمل و ضغوطه ومتغيرات التربية في التمسك بالعمل أو التعجيل بطلب التقاعد.

مقدمة :

يعيش أغلب عمال التربية وخاصة المعلمين منهم في نهاية حياتهم المهنية مشاكل وأزمات تفقدتهم السيطرة على أدائهم البيداغوجي ، وتجعلهم عرضة لبعض الأمراض النفسية والعضوية ، وتزيد شكواهم بعدم القدرة على مواصلة العمل نتيجة تناقص مردودهم المهني وتدهور حالتهم الفكرية والمعرفية والعصبية. فعند اقتراب التقاعد ووصول العامل إلى آخر مرحلة من العمل تتجاوز غالبا العشرين سنة ، يبدأ العد

القراءة ، الرياضيات ، العلوم والتربية الإسلامية ، باعتبارها مكتسبات أساسية تضمن للتلميذ متابعة مساره الدراسي في المرحلة التعليمية الموالية بنجاح . كما تؤمن له حدا أدنى من المهارات والمعارف والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن صالح.

ويشرف على هذه المرحلة مدرسين في رتب مختلفة⁶⁰

يؤدون مهاماً متعلقة بالتدريس والتنسيق والإشراف على الامتحانات ، ويؤدون حجماً ساعياً متفاوتاً وحسب لغة التدريس والمستوى المكلف به. إضافة إلى رتب أخرى متعلقة بالتسيير الإداري والتربوي والإشراف والمراقبة .

ثانياً : صعوبات مهنة التدريس لدى موظفي التعليم الابتدائي:

تعتبر مهنة التدريس حسب آراء المعلمين والأساتذة ، مهنة المتاعب والمشاق ، نظراً لارتباطها بتنشئة وإعداد العنصر البشري ، فهي تتميز بالإجهاد والعمل الفكري المتواصل ، مما يخلق نوعاً من التعب الذهني والإرهاق لدى المدرسين ، خاصة بعد تقدمهم في السن واقتراحهم من التقاعد .

وعموماً نوجز هذه الصعوبات حسب تصنيفات المدرسين في:

- يعتبر تطبيق المقاربة بالكفاءات⁶¹ في ظل الإصلاحات الجديدة الشغل الشاغل لأغلبية المدرسين والمديرين والمفتشين فهي تستوجب الاطلاع على كل المستجدات التربوية الحديثة ، وتطبيق الطرائق الفعالة التي تجعل التلميذ محور العملية التعليمية التعلمية ، وإشراكه في كل الأنشطة ، وباعداد وضعيات مشكلة أو إدماجية مستقاة من محيط المتعلم ، وبالتالي مساعدة المتعلم على التعلم والاكتفاء بالتوجيه والإشراف. إلا أن ذلك أنتج صعوبات في تحقيق الأهداف والكفاءات ، وتدنى مستوى التلاميذ المعرفي رغم ارتفاع النتائج الدراسية ، ما يبرر عدم إتقان وفهم المقاربة الجديدة ، والعزوف عن تطبيقها في أغلب الأحيان.
- لا تكمن مهمة المدرسين في تلقين التلاميذ وحشو أذهانهم بالمعارف ، وإنما تتجاوز ذلك إلى بناء تعلمات تساهم في تحقيق كفاءات تساعد على إعداد شخصية سليمة ومتوازنة ، وتكوين أجيال صالحة للمجتمع والوطن ، وهذا ما يجعل من التدريس عملية معقدة و صعبة.

البداغوجية والإدارية ، والتي أثقلت كاهل المعلم وأصبح لا يفكر إلا في كيفية التخلص من هذا العبء الثقيل ، إما بالترقية إلى رتبة أعلى أو بانتظار التقاعد. وقد بينت الدراسات والأبحاث أن الفئة التي تمارس التعليم (مهنة الطبشور) هي الأكثر طلباً للتقاعد ، وخاصة النساء منهن .

سنحاول في هذه الدراسة واعتماداً على التحقيق الميداني الانتروبولوجي الذي يركز على المقاربة النوعية (*approche qualitative*) ، وباستعمال مجموعة من الأدوات الانتروبولوجية كالملاحظة الميدانية والمقابلة ، إبراز بعض الحقائق حول العمل والتقاعد لدى عمال التربية ، من خلال التطرق لصعوبة مهنة التربية والتعليم وانعكاساتها على الحالة النفسية والاجتماعية للعامل والمتقاعد ، وإبراز العلاقة القائمة بين صعوبة تأدية العمل والتقاعد ، والتعرف على أهم مبررات طلب التقاعد المبكر الذي بدأ يأخذ منحى متصاعداً في أعداد المعلمين ، يستوجب التخطيط لاستدراك الفراغ الذي تحدته هذه الظاهرة.

كما تم الاستعانة بخبرة الباحث السابقة كمفتش للتربية والتعليم الابتدائي ومعايشته لعمال التربية بكافة رتبهم وأصنافهم طيلة الفترة الممتدة من 2007 إلى 2013.

أولاً : العمل في قطاع التربية و التعليم الابتدائي :

يعتبر التعليم الابتدائي المرحلة التي تلي مباشرة التربية التحضيرية في ظل الإصلاحات الحالية ، فبعد سنة واحدة من التحضير والتهيئة للأطفال الذين بلغوا 5 سنوات ، يليها التعليم الابتدائي الذي يبدأ من السنة الأولى إلى غاية السنة الخامسة. فالتعليم الابتدائي هو المرحلة التي تركز على تقديم التعلم الأساسية لتنمية الجانب المعرفي لدى التلميذ ، وقد عرفته وزارة التربية الوطنية الجزائرية⁵⁹ على أنه المرحلة التعليمية الإلزامية ، مدتها 5 سنوات ، يتلقى فيها التلميذ المعارف الأساسية والكفاءات القاعدية في مجالات التعبير الشفهي والكتابي ،

قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات عن الدور الذي يجب أن يقوم به المدرس⁶⁴.

بالفعل فأغلبية عمال قطاع التربية يطلبون التقاعد المبكر عند سن 50 سنة للرجال و45 سنة للنساء ، وقد بينت صحيفة النهار⁶⁵ أن ما يقارب 3 ملايين موظف جزائري يطلبون التقاعد ، ويأخذ قطاعي التربية و الصحة النصيب الأكبر.

أما عند النساء فتزداد الصعوبات المتعلقة بالمرأة العاملة نفسها نظرا لارتباطها بأسرتها في الكثير من الأحيان (صراع الدور) ، وقد ينعكس ذلك على حياتها المهنية مما يسمح بظهور بعض النتائج السلبية في العمل كالغيابات والتأخرات، وتنامي الصراعات مع إدارة المدرسة التي تحاول تطبيق القوانين المنظمة للوظيفة داخل المؤسسة، ما يجعل المعلمة في بحث دائم عن كل ما يجنبها مشاكل العمل. وقد وُجد أن النساء العاملات هن الأكثر طلبا للتقاعد نظرا لزيادة أدوارهن الاجتماعية والأسرية، ما يدفعهن للتعجيل في طلب التقاعد (عند توفر شروطه) والاهتمام بعائلاتهم والحفاظة على حالتهم الصحية والنفسية أكثر من التفكير في الحالة المادية (أجر التقاعد).

رابعا : مهنة التعليم و الاحتراق النفسي لدى المعلمين :

يشتكى المشرفون على التدريس في المدارس العمومية من عدة مشاكل وأزمات نفسية واجتماعية ، تسبب لهم أمراضا نفسية وعصبية تتفاوت درجة حدتها من شخص إلى آخر ، ذلك ما اصطلح عليه بالاحتراق النفسي ، وقد أخذت هذه الظاهرة تزداد في السنوات الأخيرة وتنتشر بين مختلف الشرائح العمالية وخاصة مهنة التربية والتعليم ، مما دفع إلى الاهتمام بهذه الظاهرة من قبل الباحثين في الحقل التربوي والدراسات النفسية ، وذلك لما تسببه من آثار سلبية تؤدي على عدم التوافق النفسي والمهني والاجتماعي.

ويعتبر فرودنبيرغر Freudenberger⁶⁶ أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي Burn-out ، وذلك من

• يقوم مدرسو التعليم الابتدائي بتعليم كل المواد والأنشطة ، مما يجتم عليهم الإعداد والتحضير اليومي والإلمام بكل ما يشري هذه المواد ، ناهيك عن توفير كل الظروف البيداغوجية والنفسية الملائمة لتحقيق الأهداف والكفاءات ، واستعمال أساليب التقويم الحديثة ، و التي تحتاج كلها إلى تكوين مستمر ومتواصل.

• نظرا لتعامل المدرسين مع أطفال في سنوات مبكرة ، ينبغي عليهم الاطلاع على كل الخصائص النفسية لهذه الفئة ، للتمكن من تقديم التعليمات والمهارات وفقا لهذه الخصائص المهمة.

ثالثا : الضغوط المهنية والتقاعد لدى مدرسي التعليم الابتدائي:

لا يخلو أي قطاع من القطاعات من الضغوط المهنية ، فهي نتيجة حتمية لعوامل داخلية وخارجية تلعب دورا أساسا في ظهور أعراض مختلفة لدى العمال كالتوتر والصراعات والإجهاد ... و التي تؤثر سلبا على صحة العامل وعلى مردوده المهني. وتظهر بشكل جلي عند عمال التربية والتعليم نظرا لطبيعة هذه المهنة التي تتداخل فيها عدة عناصر وتتطلب جهدا فكريا متواصلًا وضغطا كبيرا لتحقيق أحسن النتائج.

وقد أظهرت الباحثة خوجة مليكة⁶² إلى أن الضغط المهني حسب هارون الرشيدى ينتج من مصادر متعددة موجودة في بيئة العمل وبالتالي ركز على الضغوط باعتبارها مثيرات بيئية ، في حين أرجع سيد عبد العال مصدر الضغوط إلى التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانيها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه . أما أبو دلو جمال⁶³ فقد أظهر أن التقدم الحضاري المتسارع في كل المجالات يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئا على قدرة ومقاومة الناس في التحمل .

وتظهر ضغوط العمل في قطاع التربية في عدم الاستقرار التربوي ، ويشمل التعديلات والإصلاحات المترتبة عن تطور أنظمة التعليم ، والتي تحتم التكوين المستمر للموظفين. بشكل أوضح تزداد الضغوط كلما تقدم العامل في السن والعمل لمدة أطول مما يؤدي إلى " إدراك العامل أن متطلبات العمل تفوق

اجتماعي على انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة ، بكل ما تحمله هذه المرحلة من آلام وأمراض وتصورات سلبية بدنو الأجل والموت، وتؤثر بصورة مباشرة على جوانب حياة المتقاعد النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية. كل هذه الجوانب تشغل تفكير المتقاعد وتجعله في تركيز دائم في كيفية اجتياز هذه المرحلة التي تتسم بطول وقت الفراغ، وفي كيفية ضمان استمرار حياته بشكل طبيعي، وقد يدخل التكوين السابق للشخص المتقاعد من تصورات ومعارف وخبرات اكتسبها في هذه الحياة ، كرسيد فكري ورمزي يتم توظيفه بشكل سليم لإعطاء معنى للجوانب السابقة الذكر، ومنه فالتصورات التي يبنها العامل قبل التقاعد هي التي تحدد حالته النفسية وتفاعلاته الأسرية والاجتماعية، وتحدد أيضا مدى تأثره بالتغيرات الحتمية البيولوجية التي يتعرض لها.

موضوع التقاعد موضوع كثر الحديث عنه محليا وعالميا في بداية القرن الواحد والعشرين، وأصبح المتقاعدون من مختلف القطاعات الخاصة والعمومية وخاصة المنتمون لقطاع التربية الوطنية، ينادون من خلال رسائلهم الاحتجاجية المكتوبة في الصحافة الوطنية والعالمية ومن خلال مؤسساتهم النقابية والجمعيات الممثلة لهم، بضرورة التكفل بهذه الفئة صحيا واجتماعيا وماديا ، والمطالبة بضرورة تحديد سن مناسب للتقاعد يوافق قدرات العمال الصحية ويستجيب لطموحاتهم المادية والاجتماعية.

فأثناء اقتراب التقاعد ينتاب عامل التربية والتعليم شعور بانتهاء دوره الوظيفي ، وانتظار مرحلة مهمة وصعبة ، يعتبرها حتمية ومصير لا بد من اكتشافه وتذوقه والتفكير فيه ، وهو ما يبرر القلق المتزايد للعمال قبل وبعد التقاعد ، ومن هنا ارتأينا أن نوضح بعض النقاط المهمة في حياة المتقاعد في مرحلتين مهمتين ، تشغل تفكير المتقاعد وتجعله يخطط ويبحث عن بديل

خلال دراساته لمظاهر الاستجابة للضغوط التي يتعرض لها المدرسون وغيرهم بقطاعات الخدمات ، وبيّن من خلال دراساته أن الملتزمين والمخلصين هم الأكثر عرضة للاحتراق ، حيث يكونون تحت الضغط الداخلي للعطاء ، وتواجههم ظروفًا خارجة عن إرادتهم تقلل من عطائهم ، مما يُعوقهم عن تحقيق أهدافهم بأعلى درجة من النجاح. وعرفه بأنه " حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة والملقاة على الأفراد على حساب طاقتهم وقوتهم"⁶⁷.

كما يعرفه العقرباوي بأنه "حالة نفسية سلبية تصيب المديرين نتيجة جملة من الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها ، وتنعكس هذه الحالة النفسية لديهم على سلوكهم ، وممارساتهم اليومية اتجاه العمل ، والأفراد الذين يعملون معهم"⁶⁸.

إن هذه الظاهرة تؤرق الكثير من المعلمين والمديرين الذين يتمتعون بالضمير المهني، و يسعون إلى الارتقاء بمستوى مهنتهم إلى حدود التقبل والإرضاء والإخلاص في المهنة، إلا أن ذلك سرعان ما يفرز عدة صراعات ومشاكل تربوية وإدارية مع بقية العمال ، إما عن جهل بمهامهم التربوية والبيداغوجية أو نتيجة أمراض نفسية واجتماعية تراكمت عبر عقود من الزمن، يسعى من خلالها العامل إلى التفكير في التقاعد وأملا في التخلص من الضغوط.

وقد توصل ماسلاك Maslach إلى أن الاحتراق النفسي هو استجابة للمؤثر الناتج عن التفاعل بين المعلم والتلاميذ أو المدير أو المشرف (المفتش) والمعلمين أو الشخص والبيئة التي يعمل بها ، أما الإرهاق العاطفي المتكرر والإنهاك الشعوري العاطفي الناتج عنه يشكّلان أساس الاحتراق⁶⁹ ، ذلك أن معظم المدرسين يبالغون في العمل والأداء مما ينعكس عليهم سلبا ، فيشعرون بالتعب والإرهاق الجسدي والعقلي والنفسي.

خامسا : التقاعد .

يعتبر حدث التقاعد من أهم الأحداث في تاريخ الإنسان الوظيفي والمهني ، فهو نقطة تحول مهمة ومؤشر

اتخاذ إجراءات مناسبة بانتهاج أسلوب اللامركزية في التسيير ، بفتح مراكز للدفع والتكفل الصحي على مستوى كل التراب الوطني . وقد انبثق عن هذا الإصلاح أول قانون إطار للضمان الاجتماعي والتقاعد في الجزائر تحت رقم 12-83 بتاريخ 02 جويلية 1983.

وقد أشار هذا القانون إلى مجموعة من التشريعات التي تخص الشخص العامل ، كالتأمين على التقاعد وضمان معاش يختلف حسب اختلاف طبيعة العمل أو المهنة ، وتحديد قيمة المعاش وفقا لسنوات الخدمة المؤداة من طرف الشخص العامل ، وقد نصت المادة 12 من نفس القانون على تحديد نسبة 2,5 % من الأجر الشهري للمنصب كعميار لحساب أجر التقاعد.

انطلاقا من سنة 1990 تعرض هذا القانون إلى سلسلة من التغييرات حيث عدلت بعض مواد اثر بعض الأزمات التي مرت بها البلاد كالأزمة الاقتصادية في الثمانينات وسنوات المأساة الوطنية في التسعينات ، ليستجيب للتحويلات ومتطلبات سوق العمل ، ويحقق الموازنة المالية للبلاد. إلا أن معظم مواد قانون 1983 مازالت سارية المفعول إلى يومنا هذا ، مع ازدياد التضامن العمالي لمختلف القطاعات ، حيث يبقى دائما مطلبا جماعيا يصب في فائدة العامل والمؤسسات العامة والخاصة .

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر، و تبعا لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد ، وضعها المشرع تبعا للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل في القطاع العام (الحكومي) أو الخاص (أعمال حرة) ، حفاظا على الحقوق المالية للموظف وضمانا لقضاء فترة تقاعد مريحة ، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه. وينقسم التقاعد حسب القانون الجزائري رقم 12-83 والتعليمات المتممة والمعدلة الصادرة من بعده إلى الأنواع التالية⁷⁴:

الانقطاع العمل ، والدخول في مرحلة جديدة تحمل صور التدهور والقصور ونهاية الإنسان.

التقاعد في الجزائر :

لم يعتمد نظام التأمين على الشيخوخة في الجزائر لجميع العمال الأجراء إلا في سنة 1953⁷⁰ ، أي خلال الفترة الكولونيبالية أين كان يطبق القانون الفرنسي على الجزائريين وغير الجزائريين ، و لم يشمل هذا الإجراء قبل هذا التاريخ إلا فئات معينة من الموظفين مثل عمال السكك الحديدية والنقل وموظفو الشركة الوطنية للكهرباء والغاز. أما بقية العمال غير الأجراء فلم يستفيدوا من هذا النظام إلا في سنة 1958 مثل الحرفيين وأصحاب المهن التجارية والصناعية ، ويستثنى من ذلك طبقة الفلاحين والحماسة⁷¹ .

وبقي قانون التأمين على الشيخوخة مطبقا إلى غاية العشرية الأولى من الاستقلال، حيث كان متعدد الأنظمة (11 نظاما للضمان الاجتماعي) وهي مهيكلة إداريا من طرف عدة مؤسسات ومنظمات مختلفة منها الفلاحية وغير الفلاحية ليتعرض فيم بعد إلى سلسلة من التغييرات الناتجة عن بعض التحويلات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ، واستجابة لتزايد العمال وطلبات الشغل، وكان ذلك مع بداية سنة 1970⁷² ، حيث أرغمت الوصاية المسؤولة عن مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى إعادة النظر في هذا القانون ومع إشراك المنظمات النقابية والإدارية لمختلف القطاعات ، ليتبلور أول مشروع يستجيب لهذه التحويلات ويركز على الأهداف الأساسية المتمثلة في توسيع الامتيازات ورفع عدد المستفيدين وإصلاح و توحيد الهياكل.

وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي⁷³ (CNES) ، فان مشروع إصلاح وتعديل قانون الضمان الاجتماعي لم يلق الموافقة من طرف الحكومة في سنة 1975 ، نظرا لغياب تعبئة المنظمات النقابية ، لكن ذلك لم يمنع من

- التقاعد العادي retraite normale :

يستفيد منه من الرجال من بلغ سن 60 سنة وعمل لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية . أما بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد (وبطلب منها) عند بلوغها 55 سنة ، و تستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 03 أطفال .

التقاعد دون شرط السن : retraite sans condition d'âge

يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة ، حيث يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور حتى لو لم يبلغ العامل 60 سنة ، وهنا يسقط شرط السن . ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

- التقاعد النسبي : retraite anticipé

انشأ هذا النوع من التقاعد وفقا للأمر التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 ، حيث يتيح للعامل وبطلب منه الحصول على التقاعد المسبق باستيفاء الشروط التالية :

- 1- بالنسبة للرجل : بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.
- 2- بالنسبة للمرأة : بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل .

التقاعد لدى عمال التربية و التعليم:

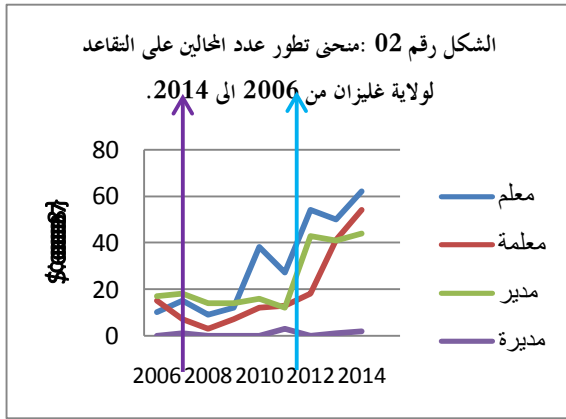
لا تختلف قوانين التقاعد في قطاع التربية والتعليم عن نظيراتها في القطاعات الأخرى وإنما تخضع لنفس التشريع المعمول به ، و تطبق على العامل الذي يحمل صفة الموظف الموجود في علاقة تعاقدية مع مصالح الوظيفة العمومية، وبالتالي فكل موظف سيلجأ أثناء طلبه التقاعد إلى مؤسسة صندوق التقاعد المتواجدة على مستوى كل ولاية caisse

(national de retraite CNR)، و تشكل ظاهرة التقاعد لدى عمال التربية والتعليم الصفة الأبرز في تاريخهم المهني ، لما لهذه الكلمة من مدلول نفسي واجتماعي يجعل لها موقعا ظاهرا وجليا في مخيال الجماعة التربوية ، فكل عامل يحمل تصورا ذاتيا عن التقاعد يختلف عن غيره حسب الرتبة وطبيعة العمل المكلف به (مريح - شاق) .

فمنهم من يراه الحل الأنسب لمشاكله التربوية والإدارية بالتخلص من الضغوط المهنية بكل أنواعها ، وبحس العمال بالراحة كلما تذكروا أنهم قريبون من التقاعد أو كلما واجهوا مشكلة من المشكلات المهنية كصعوبة تأدية المهام ، التواصل السلي مع المشرفين والمسؤولين ، تناقص المردود وتدهور الطاقة الفكرية والصحية أو صعوبة الحصول على ترقية إلى رتبة أعلى ... ويعتبر المعلمون والأساتذة الفئة الأكثر تضررا من مهنة التعليم لما يعانونه من مشقة في تربية الأجيال وتعليمهم والالتزام بتنفيذ محتوى دراسي في توقيت زمني مكثف ومرهق ، وفي فضاء مادي واجتماعي ضيق جدا . وبما أن مرحلة التقاعد هي مرحلة حتمية يمر بها كل العمال (ما لم يتعرض العامل إلى انقطاعات مهنية كالاستقالة أو الوفاة أو غير ذلك) ، فان ذلك يدفع بالكثيرين إلى التفكير في هذا التحول وفي الانتقال المفاجئ من مرحلة العمل والنشاط إلى الراحة وكثرة وقت الفراغ ، بالتحضير والتخطيط للتقاعد ، والبحث عن كل ما يخفف من آثار هذه المرحلة الصعبة.

ويمكن أن نحدد فئتين من الموظفين الأقرب إلى التقاعد :

- فئة من العمال تنتظر التقاعد بشغف وقلق مستمرين ، وتخطط لكيفية الانتفاع من الوقت الزائد لضمان الحاجيات المادية ، النفسية والاجتماعية .
 - فئة منشغلة بالعمل التربوي والإداري ومستفيدة من مزايا المنصب وتمسكة بالحياة العملية النشيطة ، ولديها إحساس بضرورة مواصلة العمل وتقديم الخبرة للآخرين ، والنظر إلى التقاعد على انه مرحلة بعيدة وعادية .
- وفي مقابلة مع رئيس مكتب التقاعد تبين أن فئة المعلمين والأساتذة هم من يطلبون التقاعد بكثرة وخاصة النساء اللواتي



من خلال المعطيات المسجلة في الجدول والمنحنى أعلاه ، نكتشف أن أقل عدد من المحالين على التقاعد في ولاية غليزان سجل في سنة 2008 وقد تم تسجيل 26 متقاعدا فقط كمجموع كل الرتب ، علما أن هذه السنة كان ينتظرها كل عمال التربية والتي تميزت بظهور القانون الجديد للوظيفة العمومية والقانون الخاص لعمال التربية والتعليم ، وقد نتج عنه زيادات معتبرة في أجور العمال (رغم بعض الاختلالات الموجودة فيه) ، مما سمح بتأجيل التقاعد عند البعض إلى سنوات لاحقة وعند حدود السن الإلزامي المقدر بـ 60 سنة ، وهو ما يصب في التخطيط لما قبل التقاعد بضمن أكبر أجر تقاعد ممكن ، بحيث تضمن الزيادات في سنوات ما بعد 2008 إلى تضخيم إجمالي الدخل للسنوات الخمس المتعاقبة الأخيرة والتي يُعتمد عليها في حساب أجر التقاعد .

و نلاحظ من الجدول أن عدد المحالين على التقاعد بدأ في ارتفاع طفيف في سنوات 2009 و 2010 ثم انخفاض إلى 55 متقاعدا في 2011 نظرا للمراجعة التي تمت للقانون الخاص بعمال التربية والتعليم والتي سمحت بمعالجة اختلالات بعض الرتب على حساب رتب أخرى ، وانبثق عنها زيادات أخرى استفاد منها ذوو الأصناف العليا على حساب الأصناف الدنيا ، وهو ما أدى إلى خروج متزايد للمعلمين في سنوات 2012 ، 2013 ، و 2014.

يطلبن التقاعد النسبي عند بلوغهن 45 سنة ، وذلك لشكاويهن من الأمراض التي تزيد من صعوبة أداء المهنة بعد التقدم في السن من جهة ، وبضرورة الاهتمام بشؤون الأسرة ، أو الراحة والاستقرار النفسي والاجتماعي قرب الأولاد والعائلة من جهة أخرى . وهو ما يوضحه الجدول والشكل التاليين⁷⁵ .

جدول رقم 01 : إحصائيات المحالين على التقاعد لولاية غليزان حسب الموسم الدراسي و الجنس ونوع الرتبة من 2006 إلى 2014.

المجموع	مفتش			مدير			معلم		
	م	أ	ذ	م	أ	ذ	مج	أ	ذ
42	0	0	0	1	0	1	2	1	1
06	0	0	0	7	0	7	5	5	0
41	0	0	0	1	0	1	2	0	1
07	0	0	0	9	1	8	2	7	5
26	0	0	0	1	0	1	1	0	0
08	0	0	0	4	0	4	2	3	9
35	0	0	0	1	0	1	1	0	1
09	2	0	2	4	0	4	9	7	2
66	0	0	0	1	0	1	5	1	3
10	0	0	0	6	0	6	0	2	8
55	0	0	0	1	0	1	4	1	2
11	0	0	0	5	3	2	0	3	7
11	0	0	0	4	0	4	7	1	5
12	6	1	0	1	3	0	3	2	8
13	0	0	0	4	0	4	9	4	5
13	3	0	0	2	1	1	1	1	0
16	0	0	0	4	0	4	1	5	6
14	2	0	0	6	2	4	1	4	2
							6		

⁶⁰ تشمل هذه الرتب: معلم مدرسة ابتدائية - أستاذ المدرسة الابتدائية - أستاذ رئيسي للتعليم الابتدائي - أستاذ مكون.

⁶¹ يقصد بالمقارنة بالكفاءات الكيفية العامة أو الخطة المستعملة لنشاط ما والتي يراد منها دراسة وضعية ، أو مسألة ، أو حل مشكلة ، أو بلوغ غاية معينة أو الانطلاق في مشروع ما . و هي ترتبط هنا بموضوع التدريس بالكفاءات التي لا يقصد بها مجرد الحصول على المعرفة أو حسن أدائها ، حتى يقال بأننا أكفاء، وإنما يبرز ذلك فيما تأكد منها وتجلت في أداء مجند بالموارد والمهارات والقدرات.

⁶² شارف خوجة مليكة ، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) ، مذكرة ماجستير ، جامعة تيزي وزو ، 2011 ، ص 69.

⁶³ أبو دلو جمال ، الصحة النفسية ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان (الأردن) ، 2009 ، ص 192.

⁶⁴ مرجع سابق ، ص 70.

⁶⁵ جريدة النهار (يومية جزائرية) ، بتاريخ 2015/02/23 ، العدد 2252 .

⁶⁶ يحيى عبد الله الرافي / محمد فرحان القضاة ، مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الثاني ، العدد الثاني ، 2010 ، المملكة العربية السعودية ، ص 300.

⁶⁷ مرجع سابق ، ص 306.

⁶⁸ عمر محمد عبد الله الخرايشة / احمد عبد الحليم عربيات ، الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 17 ، العدد الثاني ، 2005 ، المملكة العربية السعودية ، ص 300.

⁶⁹ احمد محمد عوض بني احمد، الاحتراق النفسي و

المناخ التنظيمي في المدارس ، دار الحامد ، ط 1 ، عمان (الأردن) ، 2007 ، ص 15.

ونستنتج من ذلك أن عامل الزيادات في الأجور والتعديلات التي تدرج على القوانين الخاصة بتحكم في قرار الإحالة على التقاعد الاختياري (التقاعد المبكر ، التقاعد دون شرط السن) .

خاتمة :

يعتبر التقاعد من الحقوق الطبيعية التي ضمنها ونص عليها القانون الجزائري الخاص بالعمل والتقاعد ، وهو مطلب شرعي لمن ساهم بالاشتراكات المطلوبة ولمن توفرت فيه الشروط التي ذكرت سابقا ، ويرى فيه عمال التربية الحل الوحيد لمشاكلهم وللضغوط التي يتعرضون لها ، بالانقطاع عن الحياة العملية النشيطة .

فكلما قرب وقت التقاعد ازداد معه القلق واتسع تفكير العامل في هذه اللحظة الهامة والمحددة لمصيره المهني ، وتختلف الحالة النفسية وتصورات التقاعد من متقاعد إلى آخر حسب رتبته ووضعيته المادية والاجتماعية ، وبما انه مصير حتمي لا بد أن يسارع العامل إلى الاستفسار عن كل ما يتعلق بالإجراءات الخاصة به ، مروراً بتكوين الملف الذي يثبت الحق في التقاعد إلى غاية دراسته والاستفادة من شهادة التبليغ التي تحدد أجر التقاعد. ويرافق مرحلة ما بعد التقاعد عدة تغيرات وتقلبات على الحالة النفسية والاجتماعية للمتقاعد ، فيمر بمراحل تختلف عن بعضها البعض من حيث الخصائص ، حيث تبدأ بالراحة والاستقرار وتذوق الفراغ ، وتمر ببعض الأزمات الصحية والنفسية والاجتماعية ، وتنتهي بالانسحاب الاجتماعي والعجز الصحيح.

⁵⁹ وزارة التربية الوطنية ، النشرة الرسمية للتربية الوطنية ، المديرية الفرعية للتوثيق ، العدد 522 ، الجزائر ، 2009 ، ص 10.

⁷⁰http://www.coopami.org/fr/countries/countries_partners/algeria/social_protection/pdf/social_protection03.pdf

⁷¹ الخماسة : فئة من العمال الجزائريين الذين اشتغلوا عند المعمرين ، و الذين لهم الحق في خمس المحصول مقابل مجهودهم العضلي ، و قد أطلق عليهم كارل ماركس بالبروليتاريا .

⁷² Ibid .

⁷³ Conseil National Economique et Social, Commission population et besoins sociaux, projet de rapport: « le Regards sur l'exclusion sociale, le cas des personnes âgées et de l'enfance privé de famille », 17^{ème} session plénière, Alger, Mai 2001.

⁷⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، بتاريخ

1983/07/05 ، ص 1803 ، القانون الجزائري رقم 12-

83 المتعلق بالتقاعد والتعليمات المتممة والمعدلة له.

⁷⁵ المصدر : إحصائيات مكتب التقاعد لمديرية التربية -

غليزان .