

التقاعد النسبي للمعلمين في قطاع التربية والتعليم

- الدواعي والآثار -

**The relative retirement of teachers in the education sector
- Indications and Effects -**ليندة العابد¹، سليمة حفيظي²¹ جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، Lynda.labeled@gmail.com² جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، s.hafidi@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2021/04/02 تاريخ القبول: 2021/05/20 تاريخ النشر: 2021/06/08

Abstract:

Relative retirement is one of the most controversial topics recently, whether as a legitimate request demanded by teachers when they feel strong professional pressure or for health, social and psychological reasons, on the other side, this constitutes a threat for the transfer of the experience of the old professors to the new professors within the framework of the pedagogical support which they need, especially in the first year of employment, when they really need someone to guide them and take their first steps in their career path. It is perhaps the particularity of the teaching profession that requires it, the fact that teaching as a practice may differ from what this professor theoretically received in universities and colleges, accordingly, this scientific article comes to clarify the reasons for teachers demand for relative retirement and its effects which cast a shadow on the transfer of experiences to new teachers.

Key words: relative retirement - teacher - Old teachers - new teachers- primary education.

الملخص

يعتبر التقاعد النسبي من الموضوعات التي أثارت جدلا واسعا في الآونة الأخيرة، سواء ك مطلب شرعي يطالب به المعلمين عندما يشعرون بكثرة الضغوط المهنية أو لدواعي صحية وحتى اجتماعية ونفسية، فإن ذلك من ناحية أخرى يشكل تهديدا على نقل الخبرات من الأساتذة القدامى إلى الأساتذة الجدد في إطار المرافقة البيداغوجية التي يحتاجونها، خاصة في سنة التوظيف الأولى أين يكونون فعلا بحاجة إلى من يوجههم ويأخذ بيدهم وهم يخطون أولى خطواتهم في مسارهم المهني، ولعل خصوصية مهنة التعليم هي ما تستوجب ذلك، كون التعليم كممارسة قد تختلف عما تلقاه هذا الأستاذ بشكل نظري في الجامعات والمدارس العليا، وعليه تأتي هذه الورقة العلمية من أجل استجلاء دواعي إقبال المعلمين على التقاعد النسبي وآثاره التي تلقي بظلالها على نقل الخبرات إلى الأساتذة الجدد.

الكلمات المفتاحية: التقاعد النسبي - المعلم - المعلمين القدامى - المعلمين الجدد - التعليم الابتدائي.

1- مقدمة:

يعد موضوع التقاعد بشكل عام والتقاعد النسبي بشكل خاص من المواضيع الأكثر أهمية في وقتنا الحاضر، فهو ظاهرة ذات شقين سلبي وإيجابي، لأن التقاعد في سن مبكرة قد يحرم الأساتذة والتلاميذ من أصحاب الخبرة والمؤهلات، وفي الوقت نفسه قد يكون راحة وفرجا للمدرسين ليرتاحوا من أعباء العمل والضغوط المهنية التي يواجهونها في عملهم، وتوفر الوقت الكافي لهم ليتفرغوا لحياتهم الاجتماعية والأسرية بشكل أكبر.

ومرحلة التعليم الابتدائي وعلى أهميتها فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بنوعية المعلمين الذين يشكلون أهم العوامل التي تقرر نوعية التربية والتعليم المقدم، وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم.

وتعتبر السنة الأولى من ممارسة مهنة التعليم بالنسبة للمعلم من أكثر السنوات أهمية وصعوبة، فهي محطة مفصلية في مشواره المهني، إذ يقضي ساعات طويلة في تحضير الدروس والعودة إلى المراجع حتى يستطيع أن يدرس المحتوى الدراسي بشكل صحيح وجيد، إذن فالمعلم الجديد في بداية ممارسته لهذه المهنة يواجه صعوبات متعددة لعل من أبرز أسبابها يعود إلى اختلاف دراسته النظرية أثناء إعداده مع واقع العمل الفعلي في المدارس، ونظرا لخصوصية وضعية المدرسين الجدد تحرص المؤسسات التربوية على إعدادهم خلال العام الأول من خدمتهم عن طريق المرافقة التربوية، فيكلف بها معلم له من سنوات الأقدمية والخبرة ما يؤهله لمرافقة معلم جديد في ممارسة التعليم الابتدائي.

وإذا كانت أعداد هائلة من الأطر التربوية خصوصا المسندة إليهم الفصول الدراسية ترى أنه إذا أتيحت لهم الفرصة للاستفادة من تقاعد مسبق، ومغادرة المؤسسات التربوية لن تتوان عن اتخاذ القرار ما ينذر بتأزم الوضع التربوي والتعليمي.

وهو ما دفعنا لطرح التساؤل: ما هي دواعي إقدام المعلمين القدامى على التقاعد النسبي؟ وما آثار ذلك على نقل الخبرات بينهم وبين المعلمين الجدد؟ وعليه فإن الدراسة الحالية تتجه نحو البحث في الأهداف التالية:

- التعرف على الأسباب التي تدفع بالمعلمين القدامى إلى الإقدام على تقديم ملف

التقاعد النسبي.

- أهمية التقاعد النسبي بالنسبة للمعلمين القدامى، خاصة بعد المشوار الطويل في مجال التربية والتعليم.
- الآثار التي تترتب عن إقدام المعلمين القدامى على التقاعد النسبي، وتحديدًا على فئة المعلمين الجدد.

2- تعريف التقاعد النسبي:

التقاعد النسبي مصطلح مركب من كلمتين (التقاعد، النسبي)، وللقوف على معناه ودلالته نبحت أولاً عن الدلالة اللغوية لمصطلح التقاعد، ثم نعرض تعريفها كمصطلح مركب.

1-2 تعريف التقاعد:

يعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة نسبيًا التي أخذت بها جميع الدول وقد ظهر نتيجة التحول للمجتمع الصناعي، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة على المواطنين والعمال الذين كانوا يعملون طيلة حياتهم دون أية ضمانات أو أية حقوق، فالصندوق الوطني للتقاعد يعد من أهم أسس الحماية الاجتماعية للعامل.

2-1-1 التقاعد لغة:

التقاعد في اللغة أصله من الفعل قعد، والقعود نقيض القيام، وقعد: جلس من قيام، وقعد عن الأمر: تأخر عنه وتركه، وقعدَه عن كذا، حبسه عنه، وتقاعد عن الأمر: لم يهتم به، وكان يطلق على الذين لا مورد لهم ولا ديوان، وتقاعد، تقاعد الموظف عن العمل: أحيل عن المعاش، ويشمل من وصل إلى السن القانوني أو الرسمي للتقاعد، أو من أحيل على التقاعد قبل السن النظامية. (الدوسري، 2012)

تقاعد (تقاعدًا): الرجل، توقف عن العمل لبلوغه السن القانونية. (حمدي، 2003)
أما المتقاعد فالمراد به من قعد عن العمل الوظيفي، فهو المحال على المعاش، أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده.

2-1-2 تعريف التقاعد اصطلاحا:

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا أو موجودا من قبل، ومن بين هذه التعاريف نذكر: "التقاعد حق مادي مؤجل لقاء خدمة، تكفله الدولة لكل موظف ترك عمله برغبته أو بلوغ السن النظامي للتقاعد، مدني أو عسكري، ذكر أو أنثى". (الكريم، 2004)

كما عرفه "كمنج" (CUMMING) بأنه: "انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء". (سعدا، 2014)

ويعرف "العبيدي" المتقاعد بأنه: "الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع الحكومي أهله معاشا للتقاعد".

أما من الناحية القانونية فإن التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام، وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال الأجراء وغير الأجراء. (بن ضنيتان، 1992، ص 21)

ويرى "باركر" (BARKER) أنه لم يتم الاتفاق على تعريف التقاعد بين علماء الشيخوخة أو حتى بين صانعي السياسات، فقد يعني مدى التوقف عن التكسب من العمل، وقد يعني إنهاء خدمة في وظيفة معينة، وقد يعني الحصول على المعاش. (قادري، 2015، ص 18)

ولعل أبرز تعريف هو تعريف "أتشلي" (Atcheley) حيث يرى أن التقاعد هو : الحالة التي يكون فيها الفرد مرغما أو مختارا ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة. ويكون جزء من دخله، على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة ". (حمادي، 2015، ص 125)

أما المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (C.N.E.S) يرى أن التقاعد هو عمر إداري أين يقرر المجتمع نهاية الحياة العملية لشخص ما، ولكن يبقى له الحق في الدخل بدون عمل، هذا الدخل هو التقاعد محسوب ومرتبب بأداء العمل، فهو بالتالي يظهر كنتيجة مرتبطة بالحق الاجتماعي. (قادري، 2015، ص 18-19)

وبالتالي فالتقاعد عملية تتضمن تخلي الفرد اختياريًا أو إجباريًا عن عمل ظل يقوم به معظم وقته، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمع، وتحوله من الاعتماد جزئيًا على الأقل على نظام معين للكفاية المادية، حيث يحل المعاش محل الأجر. (العبد اللطيف، 2012، ص 29)

من خلال التعريفات سابقة الذكر نخلص إلى تعريف إجرائي للتقاعد بأنه " نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للمعلم أي النهاية القانونية لعلاقة العمل، ويعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للمعلمين".

2-2 تعريف التقاعد النسبي:

أول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو: المرسوم التنفيذي 95-119 حيث طبق هذا المرسوم على الإطار السامية في الدولة، لكن بمجيء الأمر 97-13 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال في القطاعين العام والخاص؛(زيان، 2017، ص168)

حيث أنه ابتداء من سن (50) سنة يمكن للعامل الأجير أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (20) سنة على الأقل أن يطلب الاستقادة من معاش تقاعد نسبي، وتقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما بخمس سنوات للنساء العاملات، وتم الاستقادة من هذا التقاعد بناء على طلب العامل الأجير دون سواه، ويعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص3)

ونعرف التقاعد النسبي في هذه الدراسة بأنه: " إجراء يقوم به معلمو ومعلمات المدارس الابتدائية في الجزائر، الأمر الذي يترتب عليه الانقطاع عن العمل لأسباب اختيارية، دون بلوغ السن القانونية للتقاعد، مقابل أن يتقاضى المعلم راتبًا شهريًا مقابل سنوات الخدمة التي قضاها في التعليم.

3- تعريف المعلم:

1-3 تعريف المعلم لغة:

اسم فاعل من الفعل علم، معلمون، من مهنة التعليم¹⁵. (حمدي، 2013، ص639)

أما في القرآن الكريم فقد أخذ المعلم إلى أعلى قمة فقال سبحانه وتعالى " يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ". (سورة المجادلة، الآية 21)
وفي الأحاديث النبوية الشريفة قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " إن الله وملائكته ليصلون على معلم الناس الخير، حتى النملة في جحرها والحوت في البحر".
2-3 تعريف المعلم اصطلاحاً:

لقد عرف المعلم بتعاريف مختلفة، وهذا الاختلاف يرجع إلى تعدد أدواره وتشابكها، ومن بين التعاريف التي عرف بها نذكر:

المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية ونجاحها في تحقيق أهدافها، والعامل الايجابي الذي يجسدها وينقلها من مجال المطامح النظرية أو التطلعات إلى حيز الواقع الملموس. (الكبيسي والداهري، 2000، ص111)

يرى هذا التعريف أن المعلم هو أساس العملية التربوية، وهو الذي يحول سياستها النظرية إلى واقع ملموس، دون أن يشير إلى الكفاءات التي يجب أن تتوفر في المعلم.
المعلم هو باني الأجيال، ويقدر ما يكون بناء البشر من خلال المدرسة والمؤسسات التربوية الأخرى يكون تماسك المجتمع، وتكون قدرته على النمو السوي والتنمية المحسوبة.
(البدرى، 2005، 13)

هذا التعريف يقتصر في مفهوم المعلم على الدور الذي يؤديه في بناء الأجيال وتماسك المجتمع، دون أن يشير إلى كفاءاته أو طريقة عمله.

وعرف على أنه الفرد المكلف بتعليم التلاميذ في المدارس. (Gilber, 1974, P44)
وركز هذا التعريف على دور واحد للمعلم اتجاه التلاميذ، دون أن يشير إلى كفاءاته أو طريقة قيامه بعمله.

وعرف المعلم بأنه "هو الذي يقوم بتربية وتعليم التلاميذ في أحد الصفوف الأولية في المرحلة الابتدائية من خلال تدريس مواد مختلفة في الصف. (شنان وهجرسي، 2009، ص86)

ونجد أن هذا التعريف ركز على معلم المدرسة الابتدائية، وكذا دوره في تدريس مواد مختلفة في هذا الصف.

أما الخميسي فيرى أن المعلم يمثل أحد أهم العناصر المدخلية في المنظومة التربوية-التعليمية، فعمل المعلم يمثل قاعدة العمل التربوي-التعليمي في المؤسسات التربوية-التعليمية الرسمية، فالعمل التربوي-التعليمي في المدرسة يمثل أول جهد تربوي-تعليمي منظم ومتخصص مع التلاميذ، وعليه تركز منطلقات العملية التربوية التعليمية في المراحل التالية، ويضيف- أي الخميسي- بأن المحتوى التعليمي والخطة الدراسية، والوسائل التربوية- التعليمية، وغيرها يتوقف توظيفها وحدائتها ومدى فاعليتها التربوية والتعليمية على ما يقوم به المعلم من ممارسات، فهو المصدر الرئيسي للوسائل التربوية- التعليمية، وهو الذي يدير مختلف الأنشطة التربوية-التعليمية ويوجهها لصالح نمو التلميذ وارتقاء شخصيته ووصله إلى الحداثة.(الغزالي ومرعي، 2010، ص117)

يبدو أن تعريف الخميسي للمعلم أكثر إجرائية وأكثر شمولاً من سابقه لكل الأدوار التي يقوم بها المعلم في المدرسة الابتدائية، كما أننا نخلص من التعاريف السابقة أن تعدد التعاريف يرجع في الأساس لتعدد المهام والمسؤوليات التي يقوم بها، والكفاءات التي يجب أن يمتلكها حتى يؤدي دوره بنجاح وهو يساهم في بناء وتنشئة أفراد مجتمع الغد. وعليه فإننا نعرف المعلم بأنه: " هو كل أستاذ يختص بتدريس المتعلمين في المرحلة الابتدائية بهدف تربيتهم وتعليمهم".

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مصطلح معلم في النظام التربوي الجزائري يطلق على كل من يمارس مهنة التدريس في المرحلة الابتدائية إلا أنه مع الإصلاحات الأخيرة أصبح يطلق على المعلمين بالأساتذة، كما أننا في هذه الدراسة سنستخدم مصطلح **المعلم القديم** للدلالة عن تلك الفئة من المعلمين الذين لهم من سنوات العمل في مجال التربية والتعليم سنوات طويلة تفوق الخمسة عشرة سنة، مما يجعلهم يمتلكون من الخبرات والكفاءات ما يساعد المعلمين الجدد على امتلاك المهارات والقدرات العملية للتعامل مع التلميذ والتواصل معه بشكل يخدم الموقف التعليمي ويرفع من مستوى التحصيل لديهم، أما مصطلح **المعلم الجديد** فنطلقه على فئة الأساتذة المترشحين والذين هم في السنة الأولى من مشوارهم المهني.

4- نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر:

ظلت الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة

الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، ولقد استمر الوضع لغاية الاحتلال الفرنسي عام 1830 عند بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي عن الجزائريين.

ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الجزائر عدة تغييرات، ومر بعدة مراحل نوجزها كما

يلي:

1-4 مرحلة الاحتلال الفرنسي (ما قبل 1962):

كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عمته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام 1896، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بصفتهم موظفين أو أجراء، وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية، وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 1910/04/05 وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة ولكنه باء بالفشل، لذلك فقد طبق التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الاجتماعي في الجزائر بقانون 1919/09/25 والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1921 وقد أدخلت عليه تعديلات، حيث صدر قانون آخر بتاريخ 1928/04/05 وهذا بعد أعمال تحضيرية طويلة، غير أنه قوبل بانتقادات كثيرة مما أدى إلى إصدار قانون آخر بتاريخ 1930/04/30.

وبعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر في سنوات 1947، 1948 و 1949، هذه الفترة التي عرفت تصعيدا في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحريرية الوطنية، ونظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد وذلك بتاريخ 1949. (جميع، 2003، ص 58-59)

وبالتالي فإن أول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر يرجع إلى سنة 1949 وبالضبط في 10 جوان، لما أصدر المجلس الجزائري القرار رقم: 1949/045 المتعلق بتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر، وكذلك الأمرين رقم 04 و 49 سنة 1949 التي

أسست لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر، والتي حددت في بادئ الأمر طبيعة الأخطار المؤمنة والأشخاص المستفيدين منها وكيفية التعويض.

وعن الجانب التنظيمي فقد صدر مرسوم في: 1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر الذي مهد لتأسيس مختلف الصناديق، وأولها الصندوق الأساسي أو الأم وهو صندوق التأمينات الاجتماعية، ثم صدر قرارين تنفيذيين الأول في : 1951/03/28 والثاني في 1951/07/30 الذي حددت بموجبه هيئات الضمان الاجتماعي بثلاثة صناديق.

وفي عام 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30 تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين للقطاعات التالية: المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحي. (بوحنية وغزير، 2012، ص136)

2-4 مرحلة ما بين 1962 إلى 1983:

بعد استقلال الجزائر تم متابعة العمل بالقوانين الفرنسية، وذلك عملا بالمرسوم 1962/157 الصادر في: 1962/12/31 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال.

وابتداء من سنة 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز أكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم: 116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي القانون الأساسي، حيث برزت 6 صناديق أساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي سمحت بإعادة الاعتبار للنظام الفلاحي بإدخاله في النظام العام للتأمين وإضافة التأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، وما يميز الصناديق الستة هو اعتراف المشرع الجزائري لها بالشريعة المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية ورقابة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كما صدر القانون الأساسي للعامل للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقا للمادة 49 القانون رقم: 1978/012، وكذلك تجسيديا لاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة 1975. (بوحنية وغزير، 2012، ص136)

3-4 المرحلة الممتدة من 1983 إلى يومنا هذا:

وفي هذه المرحلة تأسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الذي خول الصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات.

يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم هذا النظام على المبادئ التالية: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1983، ص1803)

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.

- توحيد التمويل.

وبعدها عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة نذكر منها:

المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدث التقاعد المسبق، ويهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجبر من إحالة على التقاعد بصفة مسبقة. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1994، ص8)

الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والمتعلق بالتقاعد والمؤسس للتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي²⁷. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص3)

المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، والذي يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1998، ص10)

القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي جاء بموجبه إلغاء العمل بالتقاعد المسبق والنسبي، وهذا القانون أصبح ساري المفعول ابتداء من 1 جانفي 2017²⁹. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2016، ص3)

5- أسباب ودواعي طلب المعلم التقاعد النسبي:

بالنظر إلى خصائص العمل في الطور الابتدائي بالمدرسة الجزائرية والمتمثلة خاصة في التعامل مع الأطفال بين سن السادسة والعاشر، فالمعلم أثناء أدائه لمهامه في المدرسة يواجه العديد من المواقف الضاغطة التي لا تتناغم وفي بعض الأحيان مع خصائصه وقدراته، ويغض النظر عن شدة هذه الضغوط فإن المشكلة تتضح عند تراكمها وامتدادها لفترة زمنية طويلة، مما يجعل المعلم يقبل على تقاعد مسبق متى أتحت له الفرصة للاستفادة منه ومغادرة المؤسسات التربوية.

وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات. (طلافة، 2013، ص206)
وسنحاول عرض أهم الأسباب الكامنة وراء هذا التفضيل:

1-5 أسباب تتعلق ببيئة العمل:

تلعب بيئة العمل دورا حاسما في تحقيق الولاء والشعور بالانتماء للمنظمة، حيث لا يمكن للمورد البشري أن يفجر طاقاته وكموناته ويصل إلى مستويات التميز والإبداع في بيئة يشوبها التوتر وعدم الاستقرار وتعزز انتشار السلوكات المعيقة وضغوطات العمل، حيث لا يقتصر تأثير هذه الأخيرة على الحالة الصحية والنفسية بل يمكن أن يتعداها إلى غاية العزوف والانسحاب التام عن العمل وتفضيل قطع العلاقة عن طريق التقاعد المسبق قبل بلوغ السن القانوني. (بن توتة، 2015، 245)

إضافة إلى التحديات المستجدة التي تفرضها المتطلبات الوظيفية كاستجابة لجملة الإصلاحات التي تستحدثها القطاعات المختلفة في استجاباتها للتغيرات المحلية والعالمية، هذا يضع الأفراد الذين بلغوا مدة زمنية ليست بالقليلة في ممارسة وظيفة معينة أمام رهانات أهمها إما الاستجابة والاندماج مع ما هو جديد ومستحدث أو اتخاذ قرار التقاعد ولو كان على حساب إتمام المسار المهني إلى السن القانونية. (Cochemé et Legros, 1995, P128)

وتشمل العوامل المتعلقة ببيئة العمل:

1-1-5 القيادة المدرسية: ونذكر منها: (الكبيسي والداهري، 2000، ص 218-219)

- عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات.

- الشعور بالتسلطية والعوانية.

- ضعف العلاقة بين المعلم والإدارة المدرسية.
 - كثافة الفصول الدراسية (اكتظاظ الأقسام).
 - عدم استقرار الجدول المدرسي.
 - عدم توفر الوسائل التعليمية بالمدرسة.
 - التحيز من بعض إدارات المدارس لبعض المعلمين.
 - عدم وعي بعض إدارات المدارس لأساليب الإدارة الحديثة.
 - عدم تحقيق رغبات المعلم بالجدول المدرسي.
 - عدم تكريم المعلم المتميز داخل المدرسة.
- 5-1-2 إدارة التعليم: ونذكر منها: (الذبياني، 2017، ص95-96)
- كثرة الأعباء على المعلم، فزيادة على القيام بمهمة التدريس يكلف المعلم بالمشاركة في الندوات التربوية الداخلية والخارجية، كما يكلف بحراسة الساحة وحراسة المطعم بالإضافة إلى المشاركة في تنظيم المسابقات الثقافية والرياضية داخل المدرسة وخارجها.
 - كثرة التعاليم والتوجيهات من الإدارة خلال العام الدراسي.
 - تعيين بعض الموظفين في مناطق نائية لا تتوفر فيها بعض الخدمات العامة.
- 5-2 أسباب تتصل بالمهنة: نذكر: (طعيلي، 2011، ص81)
- التحضير اليومي المكتوب للمذكرات التي يلزم المعلم بها.
 - مراقبة دفاتر التلاميذ يوميا وتصحيحها.
 - المشاركة في حصص الدعم.
 - قلة فرص الترقية.
 - ضآلة المكافآت والحوافز المادية.
- 5-3 أسباب مادية:

إن فئة كبيرة من العمال والموظفين يفضلون الخروج إلى التقاعد المسبق من أجل تحسين ظروفهم المادية بسبب تدني الدخل، عن طريق البحث عن عمل آخر بالتعاقد خاصة إذا كان المتقاعد ذو خبرة وكفاءة عالية، أو من أجل إنشاء مشروع يستطيع من خلاله أن يستخدم خبرته العلمية، إلى جانب فئة أخرى تتميز بالراتب المرتفع والذي لا يتأثر كثيرا في حالة إحالتهم على التقاعد. (طلافحة، 2013، ص 261)

4-5 أسباب تتصل بالمجتمع: ومنها: (لعريط وبوسماحة، 2018، ص 400)

- انخفاض المكانة الاجتماعية للمدرس.
 - عدم تقدير المجتمع لمهنة التدريس حق قدرها.
 - الاعتداءات اللفظية لأولياء التلاميذ على المعلم.
 - عدم تعاون أولياء أمور التلاميذ مع المعلم وإدارة المدرسة.
 - التباين في أساليب التربية بين البيت والمدرسة في أغلب الأحيان.
- #### 5-5 أسباب تتصل بالتلاميذ: أهمها: (الذبياني، 2017، ص 96)
- إثارة الشغب داخل القسم من طرف بعض التلاميذ.
 - غياب التلاميذ المتكرر عن المدرسة.
 - تكرار رسوب التلاميذ لأكثر من مرة.
 - عدم اكتراث بعض التلاميذ لتوجيهات المعلم وعدم الانصياع لها.

5-6 أسباب اجتماعية وصحية:

الكثير من حالات التقاعد يكون خروجها من سوق العمل لدواعي اجتماعية وصحية، كالحصول على الوقت الكافي للبدء بحياة جديدة خالية من الضغوط العملية والنفسية والإرهاق، وهذا ما تؤكد فئة المعلمين التي تستحوذ على أكبر نسبة إحالة على التقاعد، باعتبار مهنة التدريس مهنة شاقة ومتعبة خاصة عند النساء، حيث يُعد التفرغ العائلي والاهتمام بشؤون الأسرة والمنزل من أهم الأسباب التي تدفعهن للخروج المبكر من العمل. (بن توتة، 2015، ص 245)

6- أهمية الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى:

هناك العديد من المبررات التي تؤكد أهمية الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى ومنها:

- تعاضد أعداد فئة المعلمين المتقاعدين في المجتمع ممن بلغوا سن الستين، فهي تمثل طاقة عمل وإنتاج اكتسبت خبراتها عبر سنوات طويلة يصعب تعويضها بمجرد إضافة أعداد مماثلة من الطاقات الجديدة لسوق العمل، خاصة وأن عددا من القطاعات الرائدة في المجتمع لا يتأثر العطاء فيها بالسن، بل إن دواعي الخبرة وعمق التجربة التي اكتسبها المتقاعدون من شأنها أن تثري عمل تلك القطاعات، وبالتالي فستظل تلك القطاعات في أمس الحاجة إلى المتقاعدين الذين يستطيعون الإسهام بالرأي والتوجيه بالرغم من تقدمهم في السن.

- عودة الفائدة على المجتمع ككل والتمثلة في دعم الجهود التنموية والاستفادة من قدرات وإمكانيات وخبرات المتقاعدين واستثمارها لصالح المجتمع، بدلا من حرمانه من عطائهم وجهودهم خاصة وأن لديهم قدرات كاملة يتمثل بعضها في وفرة الوقت والخبرة، إذ أن تضافر جهود الجميع من شأنه السير بخطوات ثابتة وناجحة في تحقيق التنمية الشاملة وتنمية قطاع التربية والتعليم تحديدا، كونه القطاع الذي يمد باقي القطاعات بالكوادر والكفاءات البشرية اللازمة.

- أشارت بعض الدراسات ومنها دراسة (سلطان وبن طالب، 2003) إلى أن غالبية المتقاعدين يرغبون في توظيف خبراتهم في التعليم والتدريب ومجالات العمل المختلفة، ذلك أن الخبرة العملية عندما تضاف للقدرات والكفاءات العلمية الجديدة تساعد على تجاوز المشكلات وتتنبأ بها قبل حدوثها، ومن ثم رسم مسار مهني أفضل للمعلمين الجدد.

7- نماذج من الاستفادة من خبرات المتقاعدين في بعض الدول:

تلجأ العديد من الدول إلى الاستفادة من خبرات المتقاعدين، ذلك أن مسيرة العطاء لا يمكن تحديدها بسن معين ولا بفترة زمنية معينة، ومن هذه النماذج نذكر: (الغريب، 2005، ص123-133)

1-7 هيئة الخبراء المسنين:

وهي هيئة ألمانية مقرها مدينة بون تضم أكثر من 5000 خبير ألماني من المتقاعدين، وقد زار عدد من هؤلاء الخبراء معظم البلدان النامية لتقديم خبراتهم واستشاراتهم لها في جميع القطاعات.

2-7 جامعة المتقاعدين:

تقع في مدينة (كاكوجاد) في اليابان، وقد أنشئت عام 1969 وأول شروط الانتساب لها أن يكون الشخص قد تجاوز سن الستين عاما، ومدة الدراسة فيها أربع سنوات، ويتضمن منهاجها الثقافة العامة، الدراسة العلمية، ومحاضرات في علم النفس، واتجاهات الاقتصاد الياباني، والفارق بين الفكر الغربي والفلسفة اليابانية القديمة والحديثة، أما البرنامج العلمي فيتضمن فلاحه البساتين، وطرق تربية الأسماك والطيور، وصناعة الأواني الفخارية، والكثير من الحرف اليدوية الأخرى.

3-7 تنظيم الأرشيف الوطني:

وهو برنامج تنظمه جمعية المتقاعدين الأمريكية، حيث أن هؤلاء المتقاعدين أكثر دراية وخبرة في هذا العمل، وشكلت فرقا متكاملة تبنتها الجمعية عن توثيق تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية في مختلف جوانب الحياة اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وسياسيا، وقد انطلق تنفيذ هذه الحملة منذ عام 1970.

4-7 جمعية المتطوعين المتقاعدين:

وقد أنشئت عام 1969، وتعمل هذه الجمعية على مساعدة الأشخاص من سن الخامسة والخمسين وأكثر على إيجاد فرص عمل لخدمة المجتمع المحلي والاستفادة من خبراتهم المهنية، ويعمل الأعضاء كل حسب طاقته واهتمامه وميوله، وتتراوح ساعات العمل لديهم من بضع ساعات إلى أربعين ساعة أسبوعيا، وهم نشيطون في مجالات عديدة منها التعليم والتدريب ومساعدة كبار السن في التخطيط لأموالهم المالية، كما يعمل البعض منهم كمرشدين ومساعدين ومتطوعين، كما يقدم أعضاء الجمعية خدمات استشارية للشباب في مجال إقامة مشروعات جديدة ولا يملكون الخبرة لذلك.

8- علاقة المعلم الجديد بالمعلم القديم:

إن دخول المعلم الجديد للغرفة الصفية لوحده لأول مرة يخلق تحديات وضغوطات نفسية متعددة عليه، مهما كان التعليم الذي تلقاه قبل التخرج جيداً، فإنه سيجد نوعاً من المفارقة بين ما تعلمه وما يمارسه، كما أن المعلم حديث التخرج يواجه عادة العديد من المشكلات التي لم يكن يتوقعها، ولذا فإن الأمر قد يحتاج إلى نوع من الارتباط بين المدرسين القدامى والجدد حتى يستفيد الجدد من تجارب زملائهم القدامى وخبراتهم لفترة معقولة من الزمن، ليألف المعلم الجديد البيئة المدرسية والجو الصفّي ويتعرف على رؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها ودوره في تحقيقها من جهة، وعلى متطلبات المهنة ذاتها على أرض الواقع من مهارات وممارسات وقيم، وكيفية التعامل مع الإدارة والمعلمين الآخرين من جهة أخرى. (ألكسو، 2015، ص7)

وهذه العلاقة تتجلى في جوانب عملية محددة يمكن أن نبرزها في الآتي:

8-1 المرافقة البيداغوجية:

المرافقة أو كما يطلق عليه بـ "إشراف الأقران" أو (الزملاء) هي السعي لمساعدة المعلمين في تحسين مهاراتهم، وعرف روبنز Robbins (1991) إشراف الأقران بأنه: "إجراء موثوق يقوم من خلاله زميلان أو أكثر من زملاء المهنة بالعمل معاً للتأمل في ممارساتهم وصقل وبناء مهارات جديدة، والمشاركة في الأفكار، وتنفيذ البحوث وحل مشكلات العمل".

ويعد نظام الزمالة نوعاً من أنواع إشراف الزملاء والذي يلزم فيه معلم جديد معلم ذا خبرة، يقدم له معلومات ومساعدات ذات صلة بعمل المعلم المدرسي بصفته خبيراً، فأفضل توجيه يتلقاه المعلم الجديد يأتي من المعلم الزميل الذي يمكن أن يقدم له مواد وأفكار جديدة عن التعليم. (أبوسمرة ومعمر، 2013، ص280-281)

لذلك فالمعلمون أكثر إقبالاً على طلب المساعدة والدعم (الأفكار، طلب حل المشكلات) من زملائهم أكثر من أي جهة أخرى، كما أن المعلمين ضعيفي الأداء يتحسن أداؤهم بمساعدة زملائهم. (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2018، ص91)

ومن أجل الأخذ بيد الأستاذ الجديد (المتربص) ومساعدته على أداء مهامه المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية (المرسوم التنفيذي 08-315 المؤرخ في 11/10/2008 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 240-12 المؤرخ في 29/05/2012)، قامت وزارة التربية الوطنية بإعداد برنامج مرافقة الأستاذ حديث التوظيف، من طرف أستاذ مرافق (أستاذ قديم).

ومرافقة الأستاذ الجديد تعني السير معه، التطور معه، ومن ثمة التعاون معه من أجل مساعدته على اكتساب مجموعة من الكفاءات المهنية الأساسية التي تسمح له بأداء مهامه والمساهمة في تحقيق غايات المدرسة الجزائرية، والمرافقة تمثل في مدة التكوين حيث الأستاذ أو الأستاذة الجديدة تتعلم المهنة من زميل أو زميلة قديمة في المهنة، وهذا ما سيمى الاستقلالية عند هذا الأستاذ الجديد.

ولعملية المرافقة البيداغوجية أهداف أساسية هي:

- تسهيل اندماج الأستاذ الجديد "المتربص" في محيطه الجديد.
- جعل المؤسسة التربوية الوسط الأمثل لتكوين الأستاذ الجديد.
- تحديد حاجات الأستاذ الجديد والعمل على تلبيتها من خلال هذه المرافقة التي تشجع على الاحتكاك والتنسيق بين المتربصين أنفسهم وبينهم وبين باقي الأساتذة ولا سيما ذوي الخبرة.
- اقتراح برنامج تكوين في إطار فريق عمل (المفتش، الأستاذ الجديد "المتربص"، الأستاذ المكون).
- تبادل التجارب والمعارف مع كافة المدرسين بشكل دائم والتشجيع على استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في هذا المجال.
- جعل الأستاذ الجديد "المتربص" يعي ويدرك أن التكوين الذاتي هو السبيل الأمثل لتطوير الكفاءات المهنية.

كما أن هناك كفاءات يراد تميمتها لدى الأساتذة الجديد من خلال عملية المرافقة أبرزها:

- تنظيم وضعيات التعلم والتخطيط لها.
- تنظيم العمل في حجرة التدريس (إدارة التعلّات وتنشيطها).

- تقويم أعمال التلاميذ.

- إدارة التكوين المستمر الذاتي.

2-8 طريقة العمل:

في بداية السنة الدراسية (بعد عملية التوظيف) يبرمج السيد(ة) مفتش(ة) المادة لقاء تكوينيا يجمع فيه كل الأساتذة الجدد "المتربصين" التابعين لمقاطعته رفقة مجموعة من الأساتذة المكونين أو من ذوي الخبرة والكفاءة، ويتم خلال هذا اللقاء:

- شرح "دليل مرافقة الأستاذ المتربص" ولا سيما الكفاءات المراد ترميتها عند المتربص مع توضيح كيفية استعمال "بطاقة متابعة الأستاذ المتربص".

- إسناد كل أستاذ جديد "متربص" إلى أستاذ مكون أو أستاذ ذي خبرة ليكون مرافقا له خلال هذه العملية تحت إشراف مفتش المادة.

- تحديد رزنامة لقاءات (الجديد "المتربص"/ المكون)، وتكون اللقاءات خارج ساعات عمل الأستاذ الجديد.

- تسليم "بطاقة مرافقة الأستاذ المتربص" لكل أستاذ متربص قصد استغلالها خلال كل لقاء مبرمج بينه وبين الأستاذ المكون.

- تحدد "بطاقة مرافقة الأستاذ المتربص" أهداف كل حصة، ويبقى على الأستاذ المكون السعي والاجتهاد لتحقيقها مع تقويم الكفاءات المراد إكسابها للمتربص من خلال تسجيل ملاحظاته على "بطاقة مرافقة الأستاذ المتربص" أثناء كل لقاء مع ضرورة الإمضاء.

- تتم عملية المرافقة داخل المؤسسة التي يعمل بها الأستاذ المكون (المرافق)، وعلى مدير هذه المؤسسة متابعة عملية المرافقة والسهر على حسن سيرها وفق الرزنامة المتفق عليها.

- يقوم مدير المؤسسة التي تمت فيها عملية المرافقة بالتوقيع على "بطاقة مرافقة الأستاذ المتربص" بعدما يكون قد تأكد أن الأستاذين (المكون والمتربص) قد نفذوا رزنامة اللقاءات.

- في النهاية (بعد استفاء كل الحصص) يقوم الأستاذ المكون بتقويم الكفاءات المراد إكسابها (تتميتها) للمتربص من خلال "بطاقة تكوين أستاذ متربص".
- يقوم مفتش المادة باستثمار الوثيقتين "بطاقة مرافقة الأستاذ المتربص" و"بطاقة تقويم الأستاذ المتربص" من أجل دعم هذا التكوين بما يراه مناسباً. (بن عربية وزغداني، 2015، ص1-4)

وتمثل تلك الإجراءات في أن المدرس الجديد يجد من يأخذ بيده ويرشده نحو أفضل الفعاليات والإجراءات التي تضمن له الاستمرار في مهنة التدريس والوفاء بكل متطلباتها. وبالتالي فتلك العملية عبارة عن أداة لتبادل الرؤى حول الهدف الرئيسي داخل المدرسة، وتكون هي النواة الأولى لبرنامج تطوير جودة عملية التدريس، وتطوير جودة المعلم، وذلك لأنها غالباً ما تساهم في تغيير مهارات إدارة الفصل وتغيير مهارات التعامل والتواصل مع التلاميذ لدى المدرسين الجدد.

9- آثار التقاعد النسبي للأساتذة القدامى على الأساتذة الجدد:

وإن كانت مسألة التقاعد النسبي خياراً شخصياً يخص مصلحة الفرد والتمتع بحقه الذي يخوله القانون إياه، حيث أن لكلٍ منظوره وزاويته التي يطل منها على مختلف القضايا خصوصاً ذات الطابع الشخصي، فإنه يظهر أن المستفيدين من قرار التقاعد النسبي قد تركوا المؤسسات التعليمية في ظرف ما أحوج أسرة التعليم إليهم، نظراً لأقدميتهم في الميدان وخبراتهم المتراكمة وكفاءاتهم.

ويعتبر فقدان الخبرات والمهارات الفنية في أعز عطائها المهني والتي تم اكتسابها نتاج سنوات من التعب والجهد من أخطر الانعكاسات التي يخلفها الخروج المبكر للكفاءات، فهو يعتبر في نفس الوقت خسارة لرأس المال الفكري المكلف بالإشراف والتأطير والتوجيه والكفاءة المتراكمة طوال سنوات الخبرة. (بن توتة، 2015، ص247)

واحتراماً للقرارات الشخصية للمعلم وفي ظل ممارسة حقه المشروع، يبدو أن التقاعد النسبي سوف يكلف آثاراً ضاغطة على مكونات التربية والتعليم، بحيث أن مغادري الميدان التربوي والتعليمي يعتبرون من نخبة أساتذة التعليم والتي من الممكن استثمارها في تأطير الأطر الملتحقة بقطاع التربية والتعليم والحديثه العهد بمزاولة مهنة التعليم، وذلك بتزويدهم

للمعلم الجديد (المبتدئ) بجرعات كافية تمكنه من النجاح في مواجهة مواقف التعلم الصفي، لأن المعلمين بالمدرسة الابتدائية ممن تخرجوا مباشرة من الجامعات أو من المدارس العليا بحاجة ماسة للمرافقة، ذلك أن مثل هؤلاء المعلمين لم يحتكوا بالتلاميذ ولم يخبروا مواقف التدريس الفعلية، لذلك لابد من جرعات مستمرة تقدم للمعلم الجديد من أجل تزويده بما يحتاج إليه لزيادة كفايته وجعله أكثر قدرة . (توق وقطامي، 2003، ص38)

وبالتالي وبغياب البيئة الداعمة للمعلم الجديد وخاصة من طرف ذوي الخبرة من المعلمين القدامى تأخذ الاتجاهات السالبة نحو المهنة بالتشكل، ويواجه في ذلك صعوبات وتحديات قد تصيبه بالإحباط وتؤثر في نشاطه الوظيفي، حيث تشير الأبحاث أن غالبية المعلمين الجدد يلتحقون بالمهنة حاملين معهم توقعات عالية مبنية على رغبات وآمال، وليس على حقائق وتجارب، لكنهم سرعان ما يكتشفون أن الواقع يختلف عن الصورة المتخيلية؛ (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2018، ص8)

وهنا يأتي دور المعلم القديم ذي الخبرة والمسار المهني الحافل بالتجارب، فيحاول مع المعلم الجديد أن يذلل العقبات أمامه، ويرشده إلى كفاءات اختيار أنسب الطرق وأنجع الأساليب لولوج مهنة التعليم بكل جدارة واستحقاق، ويصوب هفواته وزلاته مع تلاميذه، ويقدم له النصح والتوجيه اللازمين من أجل أن يتم رسالته على أكمل وجه.

10- الخاتمة:

ومن خلال ما سبق فإننا نخلص إلى أن هناك دواعي مهنية واجتماعية وكذا نفسية تجعل من المعلم القديم اليوم يقدم على التقاعد النسبي، حتى وإن كان ذلك سيشكل فراغا لدى المعلمين الجدد الذين هم بحاجة لمرافقته ودعمه المعرفي والمعنوي، وهنا يتوجب على الجهات المسؤولة على قطاع التربية والمشرفة على تنفيذ السياسات التعليمية الإقبال على وضع وتنفيذ مشاريع إصلاحية حقيقية، واتخاذ مبادرات نحو الارتقاء الفعلي بالوضع المادي والمعنوي للمعلمين والمعلمات في قطاع التعليم والتخفيف من معاناتهم اليومية من خلال توفير بيئة عمل محفزة وجاذبة تساهم في أن يستطيع المعلم القديم أو الجديد تقديم رسالته على أكمل وجه، وحتى نضمن الاستفادة من هذه النخبة التي أغنت تجاربهم ومعارفهم قطاع التربية والتعليم بشتى الأساليب والطرق، ومدت المجتمع بأفراد صالحين قادرين على الأخذ

بزمam التنمية المستدامة، ومن جهة أخرى فإنه ما من شك أن ذلك سيؤدي إلى إثراء معرفة الأساتذة الجدد لما تمتاز به الأجيال السابقة من قدرات وخبرات ليكونوا خير خلف لخير سلف.

11- قائمة المراجع:

أولاً: المصادر:

1- القرآن الكريم، سورة المجادلة، الآية 21.

2- الحديث النبوي الشريف.

ثانياً: المراجع باللغة العربية:

3- ألكسو(2015)، ، تطوير سياسات المعلمين في الوطن العربي، البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفياً ومهنيًا، أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.

4- بشير، لعريط وعبلة، بوسماحة (2018) ، معلم الطور الابتدائي بين متطلبات المهام ومصادر ضغوط العمل "دراسة ميدانية ببعض مدارس البوني عنابة"، مجلة الجامع في العلوم النفسية والتربوية، العدد 8 ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

5- بشيرة، بن توتة(2015) ، أثر التقاعد المسبق وانسحاب الخبرات على الأداء التنظيمي في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية-بحوث ودراسات" ، المجلد 06، العدد 09، جامعة البليدة، الجزائر.

6- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 97-13، مؤرخ في 24 محرم 1418هـ الموافق 31 ماي سنة 1997، والمتعلق بالتقاعد، العدد 38.

7- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 16-15، مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 31 ديسمبر 2016، والمتعلق بالتقاعد، ص 3.

8- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 83-12، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

9- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994، يحدد التقاعد المسبق.

- 10- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 317/98، مؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1419 الموافق 3 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، العدد 74، ص 10.
- 11- حامد، عبد الله طلافحة(2013)، ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد 01.
- 12- حسين، جعيجع(2003/2002)، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، بن عكنون، الجزائر.
- 13- حليلة، قادري (2015)، الصحة النفسية عند المسن المتقاعد، مجلة التنمية البشرية، العدد 5، جامعة وهران 2، الجزائر.
- 14- خالد، بن مشرف الذبياني(2017)، دور قادة المدارس الابتدائية الحكومية في حل المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ بمدينة الرياض، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، الجزء الأول، مصر.
- 15- زهور، بن عربية، وأوقال زغداني(2015)، المرافقة البيداغوجية للأساتذة المترشحين، وزارة التربية الوطنية، المفتشية العامة للبيداغوجيا، الجزائر.
- 16- صفا، أحمد الغزالي وتوفيق، أحمد مرعي(2010)، الحداثة في العملية التربوية، ط1، دار الثقافة، عمان/الأردن.
- 17- طارق، عبد الحميد البدري (2005)، الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية، ط1، الإصدار 1، دار الثقافة، عمان/الأردن.
- 18- عبد العزيز، بن علي الغريب(2005)، المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل، مركز جامعة نايف للدراسات والبحوث، جامعة نايف، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 19- فريدة، شنان ومصطفى، هجرسي(2009)، المعجم التربوي، وزارة التربية الوطنية، ملحقة سعيدة الجهوية، الجزائر.

- 20- قوي، بوحنية ومحمد الطاهر، غزير(2012)، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر "الإطار التنظيمي ومعيقاته"، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، العدد السابع، جامعة ورقلة، الجزائر .
- 21- لطيفة، العبد العزيز العبد اللطيف(2012)، نظام التقاعد السعودي وتعامله مع المرأة، ب ط، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، المملكة العربية السعودية.
- 22- محمد، الطاهر طعيلي(2011)، ضغوط العمل لدى معلم المدرسة الابتدائية وإستراتيجية التكفل بها، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 3 (خاص)، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 23- محمد، بن سعد بن فهد الدوسري(2012)، الراتب التقاعدي "دراسة فقهية"، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث عشر، المملكة العربية السعودية.
- 24- محمد، بن ضنيتان(1992)، التقاعد، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض.
- 25- محمد، بن عبد الكريم(2004)، الإفادة من خبرات المتقاعدين في حائل، مجلة التقاعد، العدد التاسع، المملكة العربية السعودية.
- 26- محمد، حمدي(2003)، مرشد الطلاب "قاموس مدرسي عربي- عربي"، دار بن رشد، الجزائر.
- 27- محمد، عماد سعاد(2014)، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر "دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في الثانوية العامة في محافظة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد الأول، دمشق.
- 28- محمود، أبو سمرة ومجدي، معمر(2013)، دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث للعلوم الإنسانية، المجلد 27 (2)، فلسطين.
- 29- محي الدين، توك ويوسف قطامي، أسس علم النفس التربوي، ط 3، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان/ الأردن.
- 30- مريم، زيان(2017)، تطبيق التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الثالث، ، جامعة مستغانم، الجزائر .

- 31- منوبية، حمادي (2015)، المتقاعد في سوسيوولوجيا الحياة اليومية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 14/13، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.
- 32- وزارة التربية والتعليم الأردنية(2018)، إدارة الإشراف والتدريب، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين الجدد "الدليل التدريبي العام للمعلمين الجدد"، عمان، الأردن.
- 33- وهيب، مجيد الكبيسي وصالح، حسن أحمد الداھري(2000)، المدخل في علم النفس التربوي، ط1، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.

ثالثا:المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Gilber , land shere(1974), **la formation des enseignants de demain**, ed pierre margada, paris.
- 2- Bernar ,Cochemé et Florence,Legros(1995), **Les retraites ginése, acteurs, enjeux** , Armand colin, Paris