

النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي في التشريع الجزائري بين المبادئ العامة وخصوصية القطاع

-دراسة تحليلية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المتضمن القانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية-

*The Disciplinary System for Educational Teachers in Algerian
Legislation between general principles and the specificity of the
education sector*

*-An Analytical Study in Light of Executive Decree N°25-54 on the
Special Basic Statute for National Education Staff-*

سعدية بن دومية

Saadia BENDOUMIA

أستاذ محاضر قسم "أ"، التخصص: القانون الخاص، مخبر قانون النقل و النشاطات المينائية

المدرسة العليا للأساتذة وهران، الجزائر

Oran Higher Normal School, ORAN, ALGERIA

Email: bendoumia.saadi @ens-oran.dz

تاريخ النشر: 2025/06/11

تاريخ القبول: 2025/06/04

تاريخ إرسال المقال: 2025/04/26

ملخص:

يتناول هذا البحث دراسة و تحليل النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي في الجزائر على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 25-54، الذي صدر في 2025/01/21 والذي يتضمن القانون الأساسي للعمال المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية والتعليم واستعراض الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يحكم النظام التأديبي في الوظيفة العمومية كمبادئ أساسية و بالتالي يقدم البحث إطاراً تحليلياً لآليات المساءلة التأديبية للأستاذ باعتباره موظفاً عمومياً، مع بيان خصوصية وضعه القانوني مقارنة بالأنظمة التأديبية في الوظيفة العمومية بشكل عام. كما يتطرق البحث إلى طبيعة المخالفات التأديبية وتصنيفها وفق درجة خطورتها، والعقوبات المقررة لها، وإجراءات التأديب وضماناته. ويخلص البحث إلى أن النظام التأديبي للأستاذ في ظل المرسوم التنفيذي 25-54 يوازن بين فعالية الإدارة التربوية وحماية حقوق الأستاذ بما يتماشى مع أحقية التلميذ في العيش ضمن منظومة تربوية متكاملة مجدداً هذا المرسوم تأكيداً على ترسيخ ثقافة نبذ العنف والحماية القانونية للطفل المتأديب.

كلمات مفتاحية:

النظام التأديبي، أستاذ التعليم، المرسوم التنفيذي 25-54، الوظيفة العمومية، المخالفات التأديبية، العقوبات التأديبية، الضمانات التأديبية.

Abstract:

This research focuses on the study and analysis of the disciplinary system governing educational teachers in Algeria, in light of Executive Decree No. 25-54 issued on January 21, 2025. This decree includes the Basic Statute for employees belonging to the special corps of education and teaching. The research reviews the legislative and regulatory framework that governs disciplinary responsibility in the civil service as fundamental principles. Accordingly, the study provides an analytical framework for the mechanisms of disciplinary accountability for teachers as public officials, while highlighting the unique aspects of their legal status in comparison with the general disciplinary systems in public service.

The research also addresses the nature of disciplinary violations, their classification based on severity, the corresponding penalties, and the disciplinary procedures along with their safeguards. It concludes that the disciplinary system for teachers under Executive Decree 25-54 strikes a balance between the effectiveness of educational administration and the protection of teachers' rights, in alignment with the student's right to live within a comprehensive educational system. The decree further reaffirms the importance of promoting a culture of non-violence and the legal protection of the enrolled child.

Keywords:

Disciplinary system, educational teachers, public officials, Executive Decree 25-54, disciplinary offenses, due process guarantees, Algerian education law, teacher accountability.

مقدمة:

يعد النظام التأديبي للموظف العمومي من أهم الأنظمة القانونية التي تساهم في ضمان حسن سير المرفق العام وانتظامه، من خلال تحديد ضوابط السلوك الوظيفي وردع المخالفين لها (بواوي، 2018، صفحة 74). ويرتكز هذا النظام على أساس أن الموظف العمومي هو المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للدولة، وبالتالي فإن أي إخلال بواجباته الوظيفية يشكل مساساً بالمصلحة العامة، الأمر الذي يستوجب توقيع العقوبات التأديبية المناسبة عليه (بوضياف، 2015، صفحة 105)

وقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم المسؤولية التأديبية للموظف العمومي من خلال عدة نصوص قانونية، أهمها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي خصص الباب السابع منه (المواد من 160 إلى 185) للنظام التأديبي (03_06، 2006). كما صدرت عدة مراسيم تنفيذية

تضبط كفاءات تطبيق هذا النظام، مثل المرسوم التنفيذي رقم 20-199 (الجريدة، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، 2020 المؤرخ في 25 يوليو)

يشكل النظام التأديبي للموظف العمومي عموماً ولأستاذ التعليم التربوي خصوصاً أحد أهم الآليات القانونية التي تضمن حسن سير المرفق العام وانتظامه (بوضياف، 2015، صفحة 107). ويتميز المركز القانوني لأستاذ التعليم التربوي في الجزائر بطبيعة خاصة، إذ يخضع من جهة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية باعتباره موظفاً عمومياً، ومن جهة أخرى للأحكام الخاصة الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 25-54 (المرسوم، التنفيذي و 25_54، 2025)

تنبع أهمية دراسة النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي من الدور المحوري الذي يلعبه هذا الأخير في العملية التربوية والتعليمية، إذ يتطلب الأمر توازناً دقيقاً بين الحفاظ على هيبة المؤسسة التربوية من خلال تأديب المخالفين، وضمان حقوق الأستاذ ضد أي تعسف إداري محتمل (بطاهر، 2017، صفحة 92) ويتجلى هذا التوازن في النصوص القانونية المنظمة للمجال التأديبي والتي تجمع بين المبادئ العامة للتأديب في الوظيفة العمومية والأحكام الخاصة بقطاع التربية والتعليم.

ويكتسي النظام التأديبي أهمية خاصة في قطاع التعليم، نظراً لطبيعة الرسالة التربوية التي يضطلع بها الأستاذ، والتي تتطلب منه الالتزام بمعايير سلوكية وأخلاقية عالية. فالأستاذ قدوة لتلاميذه، ويؤثر سلوكه في تكوين شخصياتهم وقيمتهم. كما أن خطورة الأخطاء التي قد يرتكبها الأستاذ لا تقتصر على المساس بسير المرفق التعليمي فحسب، بل قد تمتد آثارها إلى المجتمع ككل، من خلال التأثير السلبي على الأجيال الناشئة

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء وفق دراسة تحليلية على النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي في ظل المرسوم التنفيذي رقم 25-54، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية والتعليم و الذي صدر في 2025/01/19 فعالج مختلف الجوانب التي تسعى لترقية المنظومة التربوية و من بينها النظام التأديبي الذي خصص له الفصل الثامن حيث يخضع عمال الأسلاك التربوية الى القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06/03 كمبادئ عامة تحكم الحياة المهنية للموظف و بصدر هذا المرسوم و تضمينه العقوبات التأديبية في هذا القطاع مع بقاء الاحكام العامة يكون المشرع قد بين جانب الخصوصية لموظفي قطاع التربية بما فيهم أستاذ التعليم التربوي و حياته المهنية اذا شأها أحد الأخطاء التأديبية ، وتحليل نصوص هذا المرسوم بهذا الخصوص يكون من أجل الاجابة على بعض الاشكاليات التي يطرحها الواقع المهني لهذه الفئة خاصة الحساسية البالغة للمتابعات التأديبية في الوسط المدرسي و هل فعلا كان المشرع شديدا على الأستاذ و مدى تناسب العقوبات التأديبية المقررة مع طبيعة الأخطاء المرتكبة في المجال التربوي؟

للإجابة على هذا التساؤل اعتمدنا منهجية متكاملة تجمع بين المنهج الوصفي لتحليل النصوص القانونية المنظمة للنظام التأديبي، والمنهج المقارن لدراسة الأنظمة التأديبية في إطار المبادئ العامة و ما جاء في المرسوم ، و ذلك من أجل تقييم مدى ملاءمة العقوبات والضمانات العادلة لخصوصيات مهنة التدريس، ، بهدف تقديم رؤية شاملة تكشف عن إيجابيات أو سلبيات ما جاء في المرسوم من جهة نظر الباحث و من وجهة الأسرة التربوية.

1 - الإطار المفاهيمي للنظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي

أ- مفهوم التأديب وأساسه القانوني

يُعرف التأديب في المجال الوظيفي بأنه مجموعة الإجراءات التي تتخذها السلطة المختصة ضد الموظف الذي يرتكب مخالفة تأديبية، وذلك بهدف ضمان حسن سير المرفق العام وانتظامه (بواوي، 2018، صفحة 79). ويستند التأديب إلى مبدأ المشروعية الذي يلزم الإدارة باحترام القانون في جميع تصرفاتها، بما في ذلك المجال التأديبي (بطاهر، 2017، صفحة 23)

ويجد النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي أساسه القانوني في مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، كمبادئ عامة أهمها:

الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما المواد من 160 إلى 185 منه، والتي تنظم الجانب التأديبي للموظفين العموميين بشكل عام وكذا قانون العقوبات (الأمر، 2024) والذي يتضمن بعض الجرائم التي قد يرتكبها الأستاذ بصفته موظفاً عمومياً ويكون لها انعكاس تأديبي في الوسط التربوي.

ب- خصوصية المركز القانوني لأستاذ التعليم التربوي

يتميز المركز القانوني لأستاذ التعليم التربوي في الجزائر بخصوصية معينة، إذ يجمع بين الصفة العامة كموظف عمومي خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مما يترتب عليه خضوعه للأحكام العامة المتعلقة بالتأديب الواردة في الأمر 06-03 (بن دومية، 2023) و الصفة الخاصة كعامل منتمي لأسلاك التربية والتعليم، مما يترتب عليه خضوعه للأحكام الخاصة الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 25-54، والتي تراعي خصوصية قطاع التربية والتعليم وتتجلى خصوصية المركز القانوني للأستاذ في عدة مظاهر، أهمها طبيعة العلاقة التربوية والبيداغوجية التي تربطه بالتلاميذ، والتي تفرض عليه التزامات خاصة تختلف عن التزامات الموظف العادي، ومسؤوليته المزدوجة إذ تعتبر إدارية تجاه رؤسائه الإداريين، وبيداغوجية تجاه المفتشين والمرشدين التربويين، إضافة إلى خضوعه لتقييم مزدوج فهو إداري وبيداغوجي، وهو ما ينعكس على نظامه التأديبي (بن دومية، 2023، صفحة 05)

و قد تأكدت خصوصية النظام التأديبي لأساتذة التربية والتعليم من خلال المادة 57 من المرسوم التنفيذي 25-54، التي تنص على أن الموظفين الذين يحكمهم هذا القانون الأساسي الخاص يخضعون للنظام التأديبي كما هو محدد في الباب السابع من الأمر رقم 06-03، مع استثناء مهم وهو أن مدد العطل المدرسية لا تدخل في احتساب آجال النظام التأديبي هذا الاستثناء يعتبر ميزة خاصة بالنظام التأديبي لأساتذة التربية والتعليم، تراعي خصوصية عملهم والطابع الموسمي للعملية التعليمية، حيث أن فترات العطل المدرسية قد تكون طويلة وتؤثر على سير الإجراءات التأديبية.

2- المخالفات التأديبية وتصنيفها في النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي

أ- مفهوم المخالفة التأديبية وأركانها

تُعرف المخالفة التأديبية بأنها "كل إخلال بالواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، يشكل خطأ مهنيًا ويعرّض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية" المادة (2006, 06_03) 160 و تشير الى أن المخالفة التأديبية هي الخطأ التأديبي كما عرف أيضا بأنه كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف العام، مخالفًا للقوانين أو اللوائح المنظمة للوظيفة، أو منافيًا لالتزامات الوظيفة العامة، سواء وقع أثناء العمل أو خارج أوقاته الرسمية، متى كان له تأثير على كفاءة الوظيفة أو سمعة الإدارة (مقدم، 2013، صفحة 39)

ويقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان رئيسية (بوضياف، 2015، صفحة 109)

الركن المادي: وهو السلوك الإيجابي كإفشاء أسرار الوظيفة أو السلب كالإهمال في أداء المهام و الذي يشكل إخلالاً بالواجبات المهنية أو مساساً بالانضباط، سواء وقع داخل مكان العمل أو خارجه، شريطة أن يكون له صلة بالوظيفة. مما يشكل خرقاً للواجبات الوظيفية (ليو راضي، 2002، صفحة 43)

الركن المعنوي: وهو القصد أو الإهمال الذي يصدر عن الموظف أثناء ارتكابه للمخالفة. وقد استقر الاجتهاد القضائي الإداري على عدم اشتراط توافر القصد في جميع المخالفات التأديبية، إذ يكفي في بعضها مجرد الإهمال أو عدم الاحتياط طبقاً للمادة 179(06_03، 2006) حيث لا يشترط أن يكون الخطأ مقصوداً، بل يكفي أن ينطوي على تقصير أو إهمال يدل على عدم الالتزام بالمسؤوليات المطلوبة.

وتتنوع الأخطاء التأديبية إلى نوعين رئيسيين: الأخطاء الوظيفية المباشرة، وهي التي ترتكب أثناء ممارسة العمل كتجاوز الصلاحيات أو إهمال التعليمات، والأخطاء غير الوظيفية، التي تقع خارج إطار العمل، ولكنها تؤثر على مكانة الوظيفة كالمشاركة في سلوك منافٍ للأخلاق العامة (خربي، 2010، صفحة 18). ويختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي، إذ أن الأول يرتبط بانحراف الموظف عن واجباته الوظيفية، بينما الثاني يشكل جريمة يعاقب عليها القانون العام، وإن كان من الممكن أن يجتمع الاثنان في بعض الأفعال كالاختلاس أو الرشوة.

3 - تصنيف الأخطاء التأديبية في النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي

صنف المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المخالفات التأديبية إلى أربع درجات حسب جسامتها، وهو نفس التصنيف الذي يسري على أستاذ التعليم التربوي مع بعض الخصوصيات التي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 25-54.

أ- الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى

وهي المخالفات البسيطة التي تمس بالانضباط العام دون أن تؤثر بشكل جوهري على السير الحسن للمرفق التعليمي طبقاً للمادة 177(06_03، 2006)، ومن أمثلتها بالنسبة لأستاذ التعليم التربوي التأخر غير المبرر عن مواعيد الدروس، و الغياب غير المبرر لمدة يوم واحد ولبس المنزر و تحية العلم و عدم التحكم في فوضى التلاميذ داخل القسم غير المبررة....

ب- الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية

أولاً: وهي المخالفات التي تمس بالانضباط العام وتؤثر على السير الحسن للمرفق التعليمي المادة 178(03_06، 2006)، وهو المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة، وكذلك الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية الشيء الذي يبرز خصوصية هذا النظام وهو الواجبات التي تقع على عاتق الأستاذ، وفي هذا السياق و بإسقاط النص على الواقع المهني للأستاذ فيعتبر أي مساس بأمن التلاميذ و ممتلكات الإدارة داخل القسم خاصة تدخل في هذا النطاق باعتباره له كامل السيطرة و التحكم في حجرة التدريس وقت الدرس طبقاً لما جاء في نص المادة 22 من القانون التوجيهي للتربية(04_08، 2008) لكن تبقى دائماً الأخطاء البسيطة و التي ارتكبتها الأستاذ سهواً أو إهمالاً تكرر عدم التحكم في القسم و بالتالي فوضى تؤثر على تحصيل الأقسام المجاورة.

ثانياً: بخصوص الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية فهذا يجعلنا نبحت عن هذه الواجبات الملقاة على عاتق الأستاذ والتي تبرز خصوصية النظام التأديبي، و التي نص عليها أساساً القرار رقم 153 المؤرخ في 91/02/26 وبعده المرسوم التنفيذي 315/08 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. ويحدد مهام أساتذة التعليم الثانوي والأساسي.

ثم جاء بها المرسوم التنفيذي مفصلة لكل صنف، ولكن أساساً تتمثل مهمة الأستاذ في تربية التلاميذ وتعليمهم، فهو يقوم بنشاطات بيداغوجية وتربوية .

ب1 المهام البيداغوجية

تُعد الوظيفة الأساسية للأستاذ ذات طابع تربوي وبيداغوجي، وتتمثل في تعليم التلاميذ وتربيتهم، من خلال مجموعة من النشاطات المنهجية والتنظيمية التي توطر سير العملية التعليمية. وتُقسم هذه المهام إلى:

*التعليم المباشر للتلاميذ، الذي يخضع لبرامج ومواقيت وتوجيهات تربوية وتعليمية رسمية ملزمة، تُحددها الوزارة الوصية، ويتوجب على الأستاذ التقيد بها دون اجتهاد خارج إطارها.

* التحضير والتقييم، ويشمل تحضير الدروس، وتصحيح الأعمال الكتابية والاختبارات، وتقييم أداء التلاميذ. ويُعهد للأستاذ حصرياً باختيار مواضيع الفروض والاختبارات وتصحيحها، إلا في حالات استثنائية تُحددها مجالس التعليم أو الأقسام.

*تأطير النشاطات التعليمية المرافقة، كالإشراف على التداريب التطبيقية والخرجات التربوية، التي تهدف إلى دعم التكوين النظري وربطه بالواقع الميداني.

*المشاركة في الحياة التربوية للمؤسسة، من خلال الحضور الفعّال في مجالس التعليم والأقسام، والمساهمة في تنظيم الامتحانات والمسابقات سواء من حيث الإشراف، الحراسة، التصحيح أو ضمن لجانها المختلفة.

*المهام التوثيقية والإدارية المرتبطة بالتقييم، حيث يُكلف الأستاذ بحساب المعدل الخاص بمادته وتسجيل العلامات والملاحظات في الكشوف والوثائق الرسمية، ما يجعله مسؤولاً مباشراً عن تتبع المسار الدراسي للتلميذ.

* المشاركة في التكوين المهني، إذ يُلزم الأستاذ بالمساهمة في الدورات التكوينية المبرمجة من طرف وزارة التربية، سواء كمتكون أو كمؤطر، وتشمل هذه العمليات فترات العطل المدرسية. (بن دومية، 2023، صفحة 09)

2- المهام التربوية

لا تقتصر مهام الأستاذ على الجانب الأكاديمي فقط، بل تتعداه لتشمل البُعد التربوي والاجتماعي، باعتباره فاعلاً محورياً في تشكيل المناخ الأخلاقي والتربوي داخل المؤسسة. وتتمثل هذه المهام في:

* تجسيد القدوة في السلوك والمظهر، من خلال المواظبة، الانضباط، والظهور بهندام لائق يعكس مكانة الأستاذ التربوية.

* المساهمة في الحياة التربوية والاجتماعية للمؤسسة، عبر الانخراط في الأنشطة الموازية، بما يُعزز انتماء التلاميذ ويقوي العلاقات داخل المجموعة التربوية.

* الحرص على ترقية الحياة المدرسية، من خلال المبادرات التي تخلق مناخاً إيجابياً داخل المؤسسة، وتُسهم في تعزيز الانضباط وتحفيز التلاميذ.

* المسؤولية والانضباط

يتحمل الأستاذ مسؤولية كاملة عن التلاميذ الموضوعين تحت إشرافه داخل القسم، طوال مدة الحصّة، سواء من حيث تأمينهم أو ضمان انضباطهم. وضمن هذا الإطار، يتوجب عليه التقيد الصارم بجدول الخدمات المسند إليه، ولا يجوز له التدريس في قسم غير مدرج ضمن هذا الجدول أو استخدام قاعة غير مخصصة له إلا بعد ترخيص صريح من مدير المؤسسة أو نائبه المكلف بالدراسات.

فأى اخلال بأحد هذه الواجبات يعتبر خطأ من الدرجة الثانية، ولكن ما جاء به المرسوم التنفيذي 25-54 يطرح اشكالية التداخل بين تصنيف الأخطاء التأديبية في هذا الخصوص و هو ما سنوضحه أكثر بالتطرق الى العنصر التالي

ج - الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة

وهي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف و التي اعتبرها الأمر 06/03 من الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة وسنحاول وضع بعض الاسقاطات فيما يخص الموضوع ومما نصت عليه هذه المادة

* التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية المنع الشديد من أخذ دفتر النصوص من القسم تحوله خارج المؤسسة التربوية. * إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، ويدخل في هذا السياق مثلاً إخفاء المعلومات الصحية أو الحالات الطارئة للتلميذ أو أي معلومة وجب على الأستاذ ذكرها مثلاً في مجلس الأقسام.

* رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، و يدخل في هذا السياق كل أوامر السلطة السلمية بداية من مدير المؤسسة التربوية الذي له كامل سلطة التصرف و الأمر و النهي في إطار المادة 23 من القانون التوجيهي (08_04، 2008) و يدخل في هذا السياق كل رفض لأي تعليمة أو أمر يدخل

في اذار الوظيفة مما يجعله خطأ من الدرجة الثالثة و نذكر من أمثلة ذلك ما جاء مؤخرا جدا و حديثا بتاريخ 2025/04/10 اصدرت وزارة التربية الوطنية منشور رقم 25/1374 بخصوص بعض الظواهر الدخيلة على المؤسسات التعليمية و ذلك في اطار سعي قطاع التربية الوطنية من أجل أداء المهمة التي يضطلع بها إلى مما يجعله يقوم بتجنيد كل الإمكانيات المادية والبشرية وتجهيزها بالوسائل البيداغوجية الملائمة، وتوفير التأطير البيداغوجي والإداري المناسب، بما يضمن سير النشاطات البيداغوجية والتربوية في جو يساعد على تحقيق الأهداف المرسومة وتجسيد الغايات المنوطة بالمدرسة الجزائرية.

إضافة الى العديد من النقاط التي ذكرها المنشور ذكر أيضا العادة الدخيلة على المنظومة التربوية و التي يقوم بها الأستاذ ذلك أن استعمال الهاتف امتد إلى الأساتذة من خلال إقدام البعض منهم على التقاط صور وبث مقاطع فيديو عن مجريات التدريس والترويج لها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، دون الأخذ في الحسبان موقف أولياء التلاميذ من نشر مثل هذه الفيديوهات ونشر صور أبنائهم، ولا المسؤولية الجزائية التي تترتب عنها. فالمنشور واضح و صريح يدعو الاطراف الفاعلة و خاصة ونظرا للطابع الاستعجالي الذي تتطلبه هذه العملية، دعوة مديري هذه المؤسسات إلى تطبيق الإجراءات الواردة فيه. واتخاذ كافة التدابير التي من شأنها الحد من هذه الظواهر ضمانا لبيئة سليمة وآمنة بمؤسساتنا التعليمية، محفزة على التعلم والتميز ومحافظة على جودة التعليم. جاء المنشور بلغة صريحة ومشددة خاصة في هذه النقطة و هذا اذا افترضنا قيام أحد الأساتذة ببث مقاطع فيديو عن مجريات التدريس رافضا أوامر السلطة السلمية و التي تمنع مثل هذه الأفعال هنا نكون أمام خطأ من الدرجة الثالثة دون الاخلال بالمتابعة القضائية باعتبار انتهاك خصوصية الافراد و تصوير وتسجيل الأشخاص دون علمهم أو اذئهم يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.

* إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، كإفشاء ما يدور في مجالس بأنواعها ما لم يأذن بذلك القانون و في هذه الحالة نذكر مثلا ما يفشى بعد مجلس تنسيق المادة اذا اعتبرنا ان الاجتماع كان حول تحديد المواضيع التي ستدخل في الامتحان مثلا وهذا قد يأخذ بعدا آخر و اذا كان تسريب مواضيع الامتحانات التي جرمها القانون خاصة اذا تعلق الأمر بالأقسام النهائية فهذا سيكون خطأ جسيما سنتطرق لاحقا.

و بالنظر الى ما نصت عليه المادة 58 فيما يخص رفض أداء المهام المرتبطة بالجوانب البيداغوجية والتربوية والإدارية والمالية، يشمل هذا الخطأ كل فعل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة السير العادي للأعمال الإدارية أو المالية أو التربوية أو البيداغوجية في المؤسسة التعليمية و قد عمم المرسوم في هذا الشأن كل منتسبي قطاع التعليم بما فيهم المدير و مسؤولي المصالح الاقتصادية، فهذا الرفض في أي من هذه الجوانب، يُعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية، اذا ما كانت بعد طلب أو تعليمة كما جاء في المثال السابق بخصوص المنشور هو ما يقابله في المبادئ العامة رفض تنفيذ اوامر السلطة السلمية.

ولكن اذا اعتبرنا ان هذا الرفض هو عدم القيام بالواجبات البيداغوجية والتربوية هنا نكون امام الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية للموظف طبقا للمادة 179 من الامر 06-03 و التي تعتبر هذا خطأ من الدرجة الثانية، و هذا ما سيترك مجالا لحرية التفسير حسب الالهواء خاصة و أن الثقافة القانونية محدودة في الوسط التربوي. و اضافة الى ذلك خص أيضا المرسوم مسألة تعطيل الأعمال الإدارية أو المالية أو التربوية أو البيداغوجية بالعقوبة التأديبية و يدخل في هذا السياق ما يعمد اليه بعض الأساتذة من الامتناع عن صب النقاط كوسيلة للضغط و نقول في هذا الصدد اذا لم يقم الاستاذ بصب النقاط مثلا في الوقت المحدد لاي سبب دون قصد هنا يعتبر سهوا او اهمالا ، نكون امام خطأ من الدرجة الثانية ، و لكن اذا كان الفعل متعمدا و ذلك مثلا في اطار وسيلة ضغط و اضراب غير شرعي هنا نكون أمام خطأ من الدرجة الثالثة فمن خلال هذا الامتناع يقوم بتعطيل العديد من الأعمال البيداغوجية و التي من شأنها إعاقه سير العمل داخل المؤسسة.

كما أكد المرسوم 25-54 على أنرفض تنظيم أو إجراء الامتحانات المدرسية المهنية ومقاطعتها يهدد مصداقية العملية التربوية ويعرّض المعني لعقوبات تأديبية. والتي تعتبر على وجه الخصوص من الواجبات الاساسية للأستاذ، فعلى الأرجح و طبقا للأحكام العامة يعتبر الإخلال بها خطأ من الدرجة الثانية لأنها من الواجبات البيداغوجية للأستاذ و قد ارتقت في هذا المرسوم وزادت جسامتها لتصبح من الدرجة الثالثة.

وجاء أيضا أن إسناد المهام القانونية الأساسية إلى الغير يعتبر خطأ جسيما حتى لا يبقى هناك أي تنازع حول المهام الموكلة وخاصة أن المرسوم قد حدد مهام كل منتسبي القطاع.

د - الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة

وهي أشد المخالفات التأديبية جسامه، والتي ترتكب من طرف الموظف عندما يخالف التزاماته المهنية أو يرتكب جريمة من جرائم القانون العام أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه طبقا للمادة 181(03_06، 2006) واعتبرت هذه المادة أن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة هي تلك الافعال التي يقوم بها الموظف و التي تسيء الى الوظيفة ونعدها كالتالي و نحلل ما قابلها في المرسوم 25-54 وهي على وجه الخصوص:

أولا / الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت

هذه الامتيازات يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته فقد جرم القانون الجزائري هذا الفعل، حيث يُعتبر ذلك جريمة الرشوة بموجب المادة 38 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته(06-01، 2006)، التي نصت على صورتين للتجريم، أولهما تعني الموظف العمومي الذي يتلقى هدية أو أية مزية غير مستحقة التي يكون من شأنها التأثير في معالجة ملف ما أو في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه ونصت عليها الفقرة 1 من المادة 38 ، وهي تقترب بعض الشيء من جريمة الرشوة من جانب الموظف كما يعاقب مقدم الهدية بنفس الجزاء. و هنا يقدر المشرع جسامه الخطأ عند اقترانه بالمسؤولية الجزائية و الفعل اللاأخلاقي .

ثانيا/ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

جرم المشرع الجزائري كل أنواع العنف، لا سيما داخل المؤسسة العمومية و بالنسبة للواقع التربوي شددت الكثير من نصوص التربية الوطنية على منع الاساءة اللفظية أو الجسدية ضد التلميذ و لابد من التفصيل في هذا الشأن ذلك أن المرسوم حال الدراسة خص هذه النقطة بكثير من التشديد ذلك أن المادة 59 (المرسوم، التنفيذي و 25_54، 2025) نصت على أن ارتكاب أعمال عنف جسدي وكل أشكال العنف المعنوي والإساءة تجاه الغير في الوسط المدرسي، بما فيها التلميذ كما كررت نفس المادة عنصر العنف بقولها و أي ارتكاب من طرف الموظف- و هنا يشمل الأستاذ - لأعمال عنف أيا كان نوعها تجاه التلميذ هو خطأ جسيم من الدرجة الرابعة دون الاخلال بالطابع الجزائري للفعل .

ويعتبر القانون الجزائري الأضرار الناتجة عن ضرب التلاميذ، مهما كانت الأسباب، خطأ شخصيًا يتحمل مسؤوليته الموظف المتسبب في الحادث أمام المحاكم بصفته موظفًا عموميًا. كما أن الإدارة لا تتحمل مسؤولية فعل الموظف المخطئ، بل تقوم بمتابعة الموظف إدارياً عبر مجلس التأديب لمعاقبته، وقد تنتهي الإجراءات بفصل الموظف من الوظيفة.

في هذا السياق، جاء القانون التوجيهي للتربية المؤرخ في 23 يناير 2008 ليؤكد بشكل واضح وصريح منع العقاب البدني وجميع أشكال العنف المعنوي والإساءة داخل المؤسسات التعليمية، طبقاً للمادة 21 من هذا القانون(04_08، 2008) التي تحظر استخدام الضرب كوسيلة تربوية مع التلاميذ. كما حددت هذه المادة العقوبات الإدارية على المخالفين، دون المساس بالإجراءات القضائية.

- وقد منع القانون أيضاً استخدام التهديد والوعيد، سواء كان ذلك لفظياً أو جسدياً، مع التأكيد على محاربة الإساءة داخل المؤسسات المدرسية مثل السباب والشتم والإهانات(القرار، 65، 2018). وتهدف هذه النصوص إلى منع جميع أشكال العنف داخل المدارس. كما صدرت الكثير من المناشير والمراسلات التي تحث على محاربة العنف في الوسط المدرسي، منها المنشور رقم 96 المؤرخ في 10 مارس 2009، الذي أكد على محاربة العنف داخل المؤسسات التعليمية.

-ونذكر ايضاً حرص الوزارة الوصية منذ قرار رقم 171 المؤرخ في 1 يونيو 1992 شدد على منع العقاب

البدني والعنف ضد التلاميذ في المؤسسات التعليمية، حيث نص في مادته الثانية على أن المنع يشمل جميع أشكال الضرب والشتم وكل ما قد يلحق ضرراً مادياً أو معنوياً بالتلاميذ. وكل هذا الحرص لأننا أمام جريمة الإيذاء العمد الواقعة على الطفل المتمدرس و التي تعتبر أكثر الجرائم انتشاراً ضد الأطفال، خاصة مع تزايد ظاهرة سوء معاملة الأطفال، لذلك جرم المشرع الجزائري جميع الأفعال التي يأتيها شخص على طفل والتي من شأنها أن تمس بسلامة جسده، وبالوظائف الطبيعية لأعضائه، ولوكان هذا الشخص ممن يوكل لهم تربية وتعليم هذا الطفل، وقرر لهم عرفاً الحق في تأديبه، فإن تجاوز المدرس الحدود حق التأديب بإساءة معاملة الطفل سواء تمثلت هذه المعاملة في الضرب أو أفضت إلى الجرح وغيرها من أفعال الإيذاء، أو وصلت حد التعذيب، هذا فضلاً عن إيذائه نفسياً أو إهماله بإغفال العناية اللازمة له أو حرمانه من التغذية على نحو يعرض حياته أو صحته للخطر، يوجب مسألته وفقاً لنص المادة 142 من قانون 15-12 المتعلق بحماية الطفل والتي تنص على أنه : " يعاقب كل شخص يتولى رعاية الطفل داخل

المؤسسات التربوية يستعمل العنف تجاه الطفل وفقا لأحكام قانون العقوبات وبالرجوع لتلك الأحكام نجد نص المادة 269 من قانون العقوبات الجزائري (الأمر، 2024) تعاقب على كل فعل ينطوي على جرح أو ضرب أو منع الطعام أو العناية أو أي عمل من أعمال العنف أو التعدي الموجهة ضد قاصر لا يتجاوز 16 سنة.

كما نصت نفس المادة على ارتكاب أو المساهمة عمدا في تغيير كشف نتائج تقييم تلميذ منح شهادة مدرسية أو أي وثيقة مخالفة للحقيقة والتي ستضرب مصداقية المنظومة التربوية وهذا ما يدخل في نطاق التزوير وتغيير الحقائق و الذي يرتبط بما جاءت به المادة 181 من الامر 06-03 فيما يخص التزوير الذي يعتبر جريمة و هو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية ولكن الأمر في المرسوم 54_25 يتعلق بالتلميذ.

ثالثا / تسريب مواضيع الامتحانات المدرسية أو المهنية وتعكير الجو العام لسير الامتحانات

اعتبر المرسوم هذا الفعل خطأ من الدرجة الرابعة بعدما كان يدخل في الدرجة الثالثة باعتباره افساء السر المهني ولكن من أجل استخدام أسلوب الردع خاصة من أجل افضاء المصداقية على امتحانات الأقسام النهائية والتي جرمها سابقا في إطار قانون العقوبات حيث تنص المادة 253 مكرر 06 من هذا القانون على أنه يعاقب "كل من قام قبل أو أثناء الامتحانات بنشر أو تسريب مواضيع وأجوبة الامتحانات النهائية للتعليم المتوسط أو الثانوي بعقوبة تتراوح بين سنة و3 سنوات سجنا مع غرامة تتراوح بين 100 ألف دج و300 ألف دج"، وهي نفس العقوبة التي تسلط على كل من يخل محل المترشح في هذه الامتحان.

رابعا/ مخالفة مضامين البرامج والمناهج التعليمية الرسمية

يعتبر احترام البرامج والمناهج التعليمية أحد الواجبات الرئيسة للأستاذ حيث الاخلال بها يعد طبقا للأمر 06-03 خطأ من الثانية أما من خلال هذا المرسوم نرى أنه أصبح أكثر جسامة وارتقى ليكون من الدرجة الرابعة وهذا يعتبر تشديدا كبيرا فرضه المرسوم على الأستاذ.

خامسا/ كل دعوة إلى فكر ذي طابع إيديولوجي، أو سياسي، أو حزبي، أو استعمال خطاب التمييز

والكراهية

عالج التربوي هذه النقطة في القانون التوجيهي للتربية من خلال اعطاء نظرة شاملة عن غايات المدرسة الجزائرية ومن خلال هذا المرسوم فهو يعزز هذا المبدأ و يعتبر الاخلال به خطأ جسيما.

سادسا/ممارسة وظيفة أخرى أو نشاط مريح في إطار خاص مهما كانت طبيعتهما

ان منع ازدواجية الوظيفة بالنسبة للموظف العمومي يأخذ أساسه من القانون الأساسي للوظيفة العمومية طبقا للمادة 44(03_06، 2006) ومع تفشي ظاهرة الدروس الخصوصية كان لابد للمشرع أن يؤكد عليها من خلال هذا المرسوم الذي لم يأت بالشيء الجديد في هذا الشأن، ولكن تأكيدا فقط لأنه من الأساس اعتبره القانون خطأ من الدرجة الرابعة.

سابعا /التوقف عن العمل أو الامتناع عنه دون مراعاة الإجراءات والأحكام القانونية السارية المفعول

وهو ما يصب في إطار المبادئ العامة والتي تعتبر مسألة التخلي عن المنصب من دواعي العقوبة الرابعة، اعتبر الموظف مُهملاً لمنصبه إذا تغيب 15 يوماً متتاليًا دون مبرر مقبول، حيث تبدأ الإجراءات بمعاينة الإدارة للغياب عبر وثيقة تُحفظ في ملفه. يُوجه للموظف إعدار أول بعد غياب يومي عمل متتالين، يليه إعدار ثانٍ إذا لم يلتحق خلال 5 أيام عمل من تاريخ الأول دون تبرير، مع إبلاغه برسالة مضمونة تُشير إلى عواقب العزل. يُعتبر العزل قانونيًا، حتى لو رفض تسلم الإعدار أو كان غائبًا عن مسكنه. في حال عودة الموظف بعد الإعدارين مع تقديم مبرر مقبول، تُخصم أيام غيابه من راتبه، أما إذا عاد دون مبرر فيخضع لعقوبة تأديبية إضافية للخصم. إذا استمر غيابه، تُوقف الإدارة صرف راتبه بنهاية اليوم الـ 15، وتصدر قرار عزل مُعللاً يرجع لأول يوم غياب، مع إبلاغه خلال 8 أيام من التوقيع. يحق للموظف التظلم خلال شهرين من التبليغ، وإذا قدم مبررًا مقبولًا خلال هذه المدة، يُلغى القرار ويعاد دمج دون أثر مالي رجعي. (2017، 17-321)

4 - العقوبات التأديبية المطبقة على أستاذ التعليم التربوي

تأخذ أساسها من القانون الأساسي للوظيفة العمومية تأخذ أساو تنقسم إلى عقوبات معنوية وأخرى مادية والأولى تهدف الى تعزيز الموظف، وتنبيهه إلى أن ينتهج منهجًا قويمًا في عمله أو سلوكه في المستقبل (بطاهر، 2017)، ولا يترتب على هذا النوع من الجزاء أي أثر مادي في الحال، وهي لا تخضع لشكلية معينة. فإن العقوبات المعنوية توجه في صورة تنبيه أو إنذار كتابي أو توبيخ، وكل هذه العقوبات قد نص عليها في المادة 163(2006_06_03) ضمن عقوبات الدرجة الأولى:

1- التنبيه:

يُعتبر جزاء التنبيه أخف الجزاءات التي نص عليها المشرع، فهو ينطوي على حث الموظف وتذكيره بوجوب مراعاة واجباته الوظيفية، إذا ما ارتكب مخالفة بسيطة في واجباته أو في سلوكه الوظيفي. ويكون التنبيه بإشعار الموظف تحريريًا بالمخالفة التي ارتكبتها، وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي.

2- الإنذار الكتابي:

هو تحذير الموظف من الإخلال بواجبات وظيفته، حتى لا يتم تشديد العقاب عليه، وتستهدف تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبتها حتى لا يعود إليها مرة أخرى. ويتم اتخاذ هذه العقوبة بقرار يتم تبليغه للموظف من طرف الإدارة.

3- التوبيخ:

هو إجراء أشد من الإنذار، وهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ الوظيفي، وتصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفيات والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار، لكنه لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن، بل يُعد نوعًا من الإجراءات التأديبية توقع عليه.

ثانيًا: العقوبات المادية

الجزء المادي هو ذلك الجزء الذي لا ينحصر تأثيره ومجاله في نفسية الموظف فقط، بل يتعدى إلى الوضع المادي لمركزه الوظيفي. وعليه، فقد قمنا بتصنيف عقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة المنصوص عليها في الأمر 06-03 ضمن العقوبات المادية كما يلي:

1- عقوبات الدرجة الثانية:

وهي العقوبات المقررة بسبب أخطاء وظيفية مرتكبة من الدرجة الثانية، والتي نصت عليها المادة 163 في فقرتها الثانية، والتي تضمنت التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيا والشطب من قائمة التأهيل.

أ - التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام:

يقصد به توقيف الموظف المخطئ تأديبياً عن أداء وظيفته لمدة محددة، لا يمكن خلالها مواصلة مهامه الوظيفية، وينحصر أثر الوقف في منع الموظف من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة.

ب - الشطب من قائمة التأهيل:

هي عقوبة تؤدي إلى التشطيب على اسم الموظف من لائحة الترقية في الرتبة خلال السنة التي اتخذ فيها القرار. ويترتب عن هذه العقوبة حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في سجل الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة.

2- عقوبات الدرجة الثالثة:

وتتمثل العقوبات حسب المادة 163 من الأمر 06-03 في:

أ - الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام:

ويقصد بها في هذه الحالة توقيف الموظف المخطئ على الأقل أربعة أيام كحد أدنى إلى ثمانية أيام كحد أقصى عن مواصلة مهامه الوظيفية.

ب - التنزيل من درجة إلى درجتين:

ويقصد بالتنزيل في الدرجة، تنزيل الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه، مع احتفاظه بأقدميته التي تحصل عليها في الفئة الوظيفية قبل توقيع العقوبة.

ويترتب عن التنزيل من الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية.

ج - النقل الإجباري:

هو إجراء تأديبي، يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية، والحركة التنقلية لسلك الأساتذة التي تجرى دورياً. (بن

دومية، 2023، صفحة 10)

3- عقوبات الدرجة الرابعة:

وهي صنف العقوبات التأديبية التي توقع نتيجة ارتكاب أخطاء من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03، وتتمثل هذه العقوبات أساساً في:

أ - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة.

ب - التسريح والعزل:

التسريح هو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف، ويُعد أشد العقوبات التأديبية، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. والفرق بين التسريح و العزل هو أن الأول يترتب نتيجة خطأ مهني من الدرجة الرابعة في ظل الأمر 03/09 و العقوبات من الدرجة الثالثة في ظل المرسوم 51/55، أما العزل فهو عقوبة تُوقَّع بسبب إهمال المنصب والتغيب لفترة طويلة وبشكل متواصل لمدة خمسة عشر يوماً (15) على الأقل، دون مبرر مقبول.

وهي تعني الإخراج النهائي من الخدمة، مما يؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية، إلا أن كلاهما يشتركان في القضاء على الحياة الوظيفية. (خري، 2010، صفحة 96)

خاتمة:

يمثل النظام التأديبي المطبق على أساتذة التعليم التربوي في الجزائر أحد أبرز مظاهر تقاطع القانون العام مع القانون الخاص القطاعي، نظراً لكون هؤلاء الموظفين يخضعون لإطارين قانونيين مختلفين من جهة الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن جهة أخرى المرسوم التنفيذي 25-54 المؤرخ في 19 مارس 2025، الذي ينظم المسار المهني والتأديبي لفئة عمال التربية والتعليم.

إن هذا التقاطع لا يعبر عن تكامل بالضرورة، بل يكشف عن ازدواجية قانونية معقدة تثير العديد من الإشكالات العملية، خاصة عند تطبيق الإجراءات التأديبية في حق هذه الفئة الحساسة من موظفي الدولة. فالطبيعة المزدوجة لوضعية الأستاذ التربوي - باعتباره موظفاً عمومياً من جهة ومربياً له خصوصية وظيفية من جهة أخرى - تفرض تحديات قانونية تستدعي تنظيماً دقيقاً يحفظ حقوقه ويضمن سير المرفق العام بانتظام واستمرارية

وبعد دراسة وتحليل النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي في الجزائر في ضوء المرسوم التنفيذي رقم 25-54 والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (06-03)، يمكن استخلاص النتائج التالية:

النتائج

1. خصوصية النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي: يتميز هذا النظام بكونه يجمع بين المبادئ العامة للتأديب في الوظيفة العمومية والأحكام الخاصة بقطاع التربية، مما يعكس الطبيعة المزدوجة للمركز القانوني للأستاذ كموظف عمومي وكعضو في الأسلاك التربوية.

2. تصنيف الأخطاء التأديبية: صنفت النصوص القانونية الأخطاء التأديبية لأستاذ التعليم التربوي إلى أربع درجات حسب جسامتها، مع إبراز بعض الخصوصيات في المرسوم 25-54، مثل عدم احتساب العطل المدرسية في آجال الإجراءات التأديبية.

3. تشديد العقوبات في بعض الجوانب: أظهر المرسوم 25-54 تشديداً في العقوبات التأديبية لبعض الأخطاء التي تمس بالمصلحة التربوية، مثل تسريب مواضيع الامتحانات ومخالفة البرامج التعليمية، التي ارتقت إلى درجة الأخطاء الجسيمة (الدرجة الرابعة)

4. ضمانات التأديب العادل: رغم التشديد في بعض العقوبات، فإن النظام التأديبي يحافظ على ضمانات المحاكمة العادلة، مثل حق الموظف في الدفاع والاستماع إليه، مما يوازن بين ضرورة تأديب المخالفين وحماية حقوقهم.

5. إشكالية التداخل في تصنيف الأخطاء: كشفت الدراسة عن بعض التداخلات في تصنيف الأخطاء بين القانون العام والمرسوم حال الدراسة، مما قد يخلق غموضاً في التطبيق العملي، خاصة فيما يتعلق بالإخلال بالواجبات البيداغوجية والتربوية.

الاقتراحات

1. توحيد التصنيف التأديبي: يُقترح مراجعة النصوص القانونية لتوحيد تصنيف الأخطاء التأديبية بين القانون العام والمرسوم الخاص، لتجنب الالتباس في التطبيق.

2. تعزيز التوعية القانونية: ينبغي تنظيم دورات تكوينية للأساتذة والإداريين حول النظام التأديبي وآلياته، أي نشر الوعي القانوني بين الأساتذة فيما يتعلق بالنظام التأديبي، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية وإصدار أدلة إرشادية لضمان فهم واضح للواجبات والحقوق. ، وكيفية التعامل مع المتابعات التأديبية.

3. تفعيل آليات الرقابة والتظلم: يجب تعزيز دور اللجان التأديبية والمجالس الاستشارية لضمان نزاهة الإجراءات ومراعاة ظروف كل حالة، خاصة فيما يتعلق بالتفسير الصحيح للتشريع.

4. مراجعة بعض العقوبات: يُوصى بإعادة النظر في بعض العقوبات التي قد تبدو غير متناسبة مع طبيعة الأخطاء، مثل تصنيف مخالفة البرامج التعليمية كخطأ جسيم (الدرجة الرابعة)، مع الأخذ بالاعتبار الظروف التربوية.

5. إصدار دليل إجرائي: من المفيد إعداد دليل تفصيلي يوضح إجراءات التأديب وتصنيف الأخطاء في قطاع التربية، لتسهيل عمل الإدارات المدرسية واللجان التأديبية.

في الختام، يبقى النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي أداة ضرورية لضمان انتظام المرفق العام التربوي، لكنه يحتاج إلى موازنة دقيقة بين صرامة العقوبات وضمان العدالة، مع مراعاة الطبيعة الخاصة لمهنة التدريس ودورها المحوري في بناء الأجيال.

إن هذه النتائج والاقتراحات من شأنها المساهمة في تطوير النظام التأديبي لأستاذ التعليم التربوي في الجزائر، بما يضمن التوازن بين فعالية الإدارة التربوية وحماية حقوق الأستاذ، ويساهم في تحسين أداء المنظومة التربوية بشكل عام.

المراجع

1-النصوص التشريعية:

- 1الأمر 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة، الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46. صادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 16 يوليو 2006
- 2القانون رقم 08_04 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية. الجريدة الرسمية، العدد 04. الجريدة الرسمية، العدد 04، صادرة بتاريخ 19 محرم 1429 الموافق لـ 27 يناير 2008
- 3القانون 06_01 الوقاية من الفساد ومكافحته. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. مؤرخ في 21 محرم عام 1427، الموافق 20 فبراير سنة 2006
- 4المرسوم التنفيذي 321_17 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- 5الأمر 66-1 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ب القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل سنة (عدد 30 لسنة 2024)،. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- 6المرسوم التنفيذي المؤرخ في 25 يوليو. (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية. العدد 44.
- 7-المرسوم التنفيذي 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، صادرة بتاريخ 2 رجب 1405، الموافق لـ 24 مارس 1985.
- 8-المرسوم التنفيذي رقم 90-49، مؤرخ في 10 رجب 1420 الموافق لـ 6 فبراير 1990، يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية، الجريدة الرسمية، العدد 06، صادرة بتاريخ 11 رجب 1420 الموافق لـ 7 فبراير 1990.
- 9-المرسوم التنفيذي رقم 08-315، مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 59، صادرة بتاريخ 12 شوال 1429 الموافق لـ 12 أكتوبر 2008.

10- المرسوم التنفيذي رقم 18-196، مؤرخ في 9 ذي القعدة 1439، الموافق لـ 22 يوليو 2018، يُحدد القانون الأساسي للثانوية المتخصصة والأقسام المتخصصة، الجريدة الرسمية، العدد 45، صادرة بتاريخ 12 ذي القعدة 1439، الموافق لـ 25 يوليو 2018.

11- القرار الوزاري رقم 153، مؤرخ في 26 فيفري 1991 يُحدد مهام الأساتذة ف التعليم الأساسي والثانوي،

12- القرار رقم 65، مؤرخ في 28 شوال 1439 الموافق لـ 12 جويلية 2018، يُحدد كيفية تنظيم الجماعة التربوية وسيرها.

2-الكتب:

13 بطاهر، ت. (2017). المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري . . الجزائر: دار بلقيس للنشر ص.

14 بوادي، م. (2018). النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.

15 بوضياف، ع. (2015). الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
16 خرفي، ا. (2010). الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية . الجزائر: دار هومة..

17 مقدم، س. (2013). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

18 ليو راضي، م. (2002). الطاعة وحدودها في الوظيفة العمومية. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

3المذكرات والمجلات العلمية

19 بن دومية، س. (2023). خصوصية التزامات أستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 و القانون التوجيهي للتربية 04/08 والنصوص المكملة له. مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 02 المجلد 10.