

جامعة أبو بكر بلقايد  
كلية الحقوق و العلوم السياسية



مشروع مطبوعة علمية في مقياس المشروع المهني  
والشخصي

موجه لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص  
القانون العام  
من إعداد : الأستاذ بن عودة حسكر مراد

السنة الجامعية: 2020-2021

المقدمة :

تعتبر الجامعة مؤسسة من مؤسسات التنشئة الإجتماعية يعتمد عليها المجتمع في بناء أفرادهم بالمواصفات التي يحتاجها بفضل ما اكتسبوه من معارف وخبرات ومهارات أثناء تواجدهم بها فمن بين الأهداف التي سعت الجامعة الجزائرية لتحقيقها هي تحضير الطلبة إلى عالم الشغل تحضيراً فعالاً يؤهلهم إلى إكتساب الكفاءات والخبرات التي يحتاجون إليها قصد

إدماجهم بسهولة في عالم الشغل والاستجابة إلى المتطلبات الحديثة لسوق العمل والتي تتناسب مع اختياراتهم المهنية .

فمن هذا المنطلق جاء اقتراح إدماج مقياس المشروع المهني والشخصي ضمن المسار البيداغوجي التكويني للطلبة لمساعدتهم على بناء وتحقيق مشروعهم المهني المستقبلي كمرحلة أولية وتمهيدية وذلك من خلال تبني مشروع مهني مستقبلي معين يسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل .

فالتعليم العالي يعتبر أعلى المستويات التعليمية إذ يعمل على تلبية إحتياجات برامج التنمية الشاملة من خلال المساهمة الفعالة في تأهيل الكفاءات والإطارات البشرية ذات الأثر المباشر على الإقتصاد الوطني.

وبالتالي بناء رأس مال بشري وخدمة المجتمع تحقيقا لنموه الإقتصادي، كما يلعب دورا هاما في الثروة الصناعية للبلاد فمن خلاله يمكن توفير المعارف والمهارات التي يستلزمها صاحب مهنة معينة في قطاع معين .

فإذا كانت القابلية تعني القدرة على إيجاد منصب عمل بسرعة من خلال مجموعة من العوامل يجب توفرها لدى الفرد والتي تسهل عملية إدماجه ( السن ، الحالة الصحية ، الدراسة الأكاديمية ) ، فهي من جهة أخرى تؤكد على ضرورة وجود عوامل نفس إجتماعية Psychosocial، متعلقة بالشخص نفسه كالدافعية ، إستعداد للقيام بالعمل والتكوين ، قيمته الإجتماعية التابعة لها<sup>1</sup>.

والواقع قد أظهر أن في تحديد علاقة التكوين الجامعي لمنصب الشغل تبين أن الطالب الجامعي يمتلك رصيذا معرفيا ثريا لكنه يبقى عاجزا عن توظيفه بفعالية في عالم الشغل ، كما أنه يمتلك معلومات كافية عن نفسه من قدرات ، ميول وإستعدادات ، لكنه لا يمتلك معلومات كافية عن محيطه الإجتماعي والثقافي والإقتصادي ( منافذ الشغل ) ، عدم إكتسابه لثقافة البحث عن المعلومات التي يحتاجها في الوقت المناسب والتي تمكنه من الإندماج بسهولة في وظيفة ما لهذه الأسباب كان على الطالب تلقي المعلومات والمعارف الأساسية من خلال مقياس المشروع المهني والشخصي .

## الباب الأول:

### مفاهيم المشروع المهني و جوانبه النظرية .

تعتبر فكرة المشروع فكرة جديدة نسبيا و مصطلح جديد في الفرنسية، حيث ظهر في القرن 15م و استمد أصوله من اهتمامات التيارات الفلسفية التي تنادي بحرية الذات ومسؤوليتها أمام أفعالها للارتقاء بالفرد إلى ما هو أفضل كأفكار (martin heidegge) منذ سنة 1927 وأعمال (Jean-Paul Sartre) منذ سنة 1943، الذي أكد على أن الكائن الحر هو الذي يختار مشاريعه بنفسه، ويقرر في تنفيذها وتحقيقها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بشلاغم ، يحيى، دور التوجيه المدرسي والمهني في تأهيل الفرد ومعالجة قضايا الشباب. دراسة حول دراسة حول المشروع المدرسي و المهني . رسالة دكتوراه ، جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان. 2013. ، ص37.

<sup>2</sup> - بن خيرة سارة ، تصور مشروع الحياة لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة ، 2013 ، ص63.

لم يأخذ مفهوم المشروع معناه الحالي إلا في القرن العشرين، حيث عرف خلال سنوات السبعينات والثمانينات توسعا كبيرا في فرنسا، حيث تعد أعمال (boutinet) في كتابه نظريات الدافعية المهنية، في بداية الثمانينات أحد الأصول السيكولوجية لمفهوم المشروع التي تركز على البعد الإنساني للسلوك.

بدأ اهتمام وزارة التربية الفرنسية به، حيث صدر بين عامي (1979-1984) ثمانية قرارات وزارية، و13 تعليمة وزارية حول مشروع الفعل التربوي، وفرض قانون التوجيه الصادر في 1989م على جميع المؤسسات التربوية تطبيق مشروع المؤسسة<sup>3</sup>.

من هنا بدأ الحديث عن مشروع مجتمع، مشروع المؤسسة، مشاريع تربوية بيداغوجية، مشاريع شخصية ومشاريع مهنية..... إلخ ، إلى الدرجة التي أصبحت فيها ظاهرة ثقافية يطلق عليها مصطلح ثقافة المشروع.

## الفصل الأول : مفهوم المشروع المهني و علاقته ببعض المتغيرات :

هناك عدة تعاريف لمفهوم المشروع تنطلق من مقاربات متباينة ، وتعتمد على منطلقات متميزة تتأسس على نظريات فلسفية ومعرفية مختلفة ومفهوم المشروع خضع لعدة عمليات تحويل وتطوير حيث تم أخذ الفكرة من مجال الدراسات الهندسية والمقاولاتية ومجال الخدمات والتجارة إلى مجال التعليم الأكاديمي الجامعي.

### المبحث الأول: مفهوم المشروع المهني وأصوله.

لا يوجد تعريف موحد لهذا المصطلح فهناك من يعرفه على أنه التصور الذي يصوغه الطالب ويحدده ، فهو نوع الدراسة التي يريد مزاومتها ونوع التكوين الذي يريد أن يستفيد منه وطبيعته ، المهنة التي يريد ممارستها مستقبلا ، على أن يتم ذلك التصور مرحليا خلال مساره الجامعي والتكويني . مما يعني أنه توقع وتطلع مستقبلي ، وعلى هذا الأساس يرى الفقه أن المشروع المهني لا بد بأن يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الثلاثة هي الماضي والحاضر والمستقبل .

### المطلب الأول : تعريف المشروع المهني .

لا جدال في أن لفظ مشروع (Projet) أضحي يمثل واحدا من أكثر الألفاظ تداولها في شتى مجالات الحياة اليومية، وخاصة تلك التي لها علاقة بالسياسات التربوية والاجتماعية والصناعية والشخصية والمهنية، فرغم كثرة الأسئلة التي يثيرها الإفراط في تداول هذا اللفظ واستعماله المكثف في مختلف المجالات، إلا أنه مازال يحتاج عندنا في عالمنا العربي إلى مزيد من البحث والتقصي قصد بيان مدلوله السيكولوجي ووظيفته في جميع هذه المجالات<sup>4</sup>.

إذا كان المشروع لا يتشكل إلا عندما تواجه الذات تباينا وتباعدة بين ما هي عليه وما تقوم به وتحسه وتعيشه، بمعنى حين تكتشف هاته الذات إمكانية تجاوز وضعيتها غير المرغوبة من

<sup>3</sup> - بن صافية عائشة ، المشروع المهني في ذهن المتفوق دراسيا ، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، سنة 2009 ، العدد 12 ، ص 15 .

<sup>4</sup> - بشلاغم يحي ، المرجع السابق ، ص 46 .

خلال تطوير وملائمة العالم الذي تتواجد فيه، لقدراتها وآفاقها المستقبلية. فما المقصود إذن بالمشروع؟

إنه ببساطة انخراط في المستقبل وتفتح على آفاقه وإسقاط للذات في مساره من خلال تحديد الهدف المبتغى، فهو عبارة عن خطة يعتمدها الشخص لتحديد مقاصد وأغراض محددة عن طريق توقعها و توفير الوسائل اللازمة لبلوغها.

وهو أيضا تمثل (représentation) تنبؤي لنتيجة مستقبلية يستهدف منها الشخص تحقيق غاياته ومطامحه ورغباته وحاجاته.

وبهذا يبدو أن هذا المفهوم يتأسس على بعدين اثنين<sup>5</sup>:

-**أولهما** زمني مستقبلي قوامه أن مفهوم أي مشروع لا بد وأن يرتبط بصيرورة الزمن، فهو يشير إلى الانفتاح على المستقبل لتحقيق هدف محدد، لكن هذا التوجه نحو إسقاط الذات في صيرورة الزمن المستقبلي كثيرا ما يطرح بعض المشاكل المرتبطة أساسا بانسداد آفاق المستقبل بفعل أزمة القيم، وظاهرة البطالة وغيرها من الأحداث الصادمة والضاغطة الباعثة على الضيق والقلق والتوتر.

ولهذا فإن نجاح أي مشروع من المشاريع يتوقف من جهة على طبيعة الأهداف والقيم والأخلاق التي توجهه، ومن جهة أخرى على نوعية العلاقة القائمة بين أطرافه الثلاثة الأساسية، وهي الذات والمؤسسة والمجتمع.

-**ثانيهما** فردي ذاتي، بمعنى أن يكتسب الفرد مجموعة من القدرات والاستعدادات والإمكانات لبلوغ مشروعه.

### أما من حيث الأصول النظرية:

يمكن الإقرار بأن منطق المشروع يتغذى نظريا من ثلاثة مصادر أساسية.

**المصدر الأول:** وهو الأكثر شعبية وغنى يتجلى في الحس العام الذي يحدد الاستعمال المألوف لكلمة مشروع في مدلولين متكاملين، فمن جهة يشير المشروع إلى تنوع حالاته المحتملة وتعددها في إطار العلاقة: ذات- مشروع- عالم واقعي.

ومن جهة أخرى يشير إلى جانب العلاقة الذاتية للفرد مع مشروعه أو مشاريعه عبر التعبير (يعرف ولا يعرف ما يريد)<sup>6</sup>.

وكيفما كان المدلول المسند لكلمة مشروع في هذا الحس العام، فالراجح أن مفاهيم مثل حاجة، رغبة، غاية، غرض... غالبا ما توظف للتعبير عن هذا المدلول.

**أما المصدر الثاني:** فيتأصل في التيارات الفلسفية، التي ومنذ عصر الأنوار وهي تقول بحرية الذات ومسئوليتها أمام أفعالها ووجودها، والعالم الذي تنتمي إليه وتشتغل حول مكوناته بقصد الارتقاء به إلى ما هو أفضل، فمبحث المشروع بفعل بلورته داخل

<sup>5</sup> - - الزهراني، عبد الله بردي، العوامل المؤثرة في الطلب على التعليم العالي و اختيار الجامعة و التخصص، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم القرى، 1998، العدد 44 (المجلد 11)، ص 25.

<sup>6</sup> -- وفاء مرعي، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة، مصر، 2002، ص 30.

الفلسفات الفيزيولوجية والوجودية نجده بمكانة متميزة لدى الفلاسفة أمثال سارتر الذي يؤكد على أن الكائن الحر هو الذي يختار مشاريعه بنفسه ويقرر في تنفيذها وتحقيقها.

في إطار هذا المنظور الفلسفي يبدو المشروع إذن كمعطى أنثروبولوجي يحكم هاجس البحث عن الطبقة المثلى للحياة وسط هذا العالم والدخول في علاقة التنبؤ بالمستقبل وتجديد مجال الحياة وسياقاته المتنوعة.

**أما المصدر الثالث :** فيندرج تحت التيارات السيكولوجية التي تركز على البعد الإنساني للسلوك كما تعبر ذلك أعمال (جوزيف، نيثان) وخاصة من خلال كتابه نظريات الدافعية الإنسانية سنة 1980، والذي يحمل العنوان الفرعي من الحاجة إلى مشروع الفعل أو التدخل (au projet d'action du besoin) وهي الأعمال التي تلخص المثلث المفاهيمي ( الحاجة- الدافعية- المشروع).

وتلعب الدافعية دورا في اختيار الموضوعات واصطفاء السلوكيات التي تتماشى مع قيم المجتمع وقوانينه وأعرافه<sup>7</sup>.

## **الفرع الأول : التعريف اللغوي:**

يختلف تعريف المشروع في اللغة العربية عنه في اللغة الأجنبية .

### **أ/ في اللغة العربية:**

من حيث الدلالة اللغوية لكلمة المشروع فالمنجد في اللغة والإعلام ذكر ثلاثة معاني مختلفة:

\* ما صوغه الشرع من الفعل شرع بمعنى سن شريعة.

\* شرعت الرماح أي سددها وصوبها.

\* المشروع ما بدأت بعمله.

كما عرف معجم موسوعة التربية والتكوين المشروع بأنه: " سلوك استباقي يفترض القدرة على تصور ما ليس محققا والقدرة على تخيل زمان المستقبل من خلال بناء تتابع من الأفعال والأحداث الممكنة والمنظمة قبلي".

### **ب/ في اللغة الأجنبية:**

إن كلمة مشروع في الإنجليزية تأتي من الكلمة اللاتينية (proiectum) من الفعل اللاتيني ( proicere )، يرمي شيء إلى الأمام الذي يأتي بدوره من (pro) الذي يدل على شيء يسبق العمل في الجزء التالي من الكلمة، وبالتالي كلمة مشروع تعني أصلا الشيء الذي يأتي قبل حدوث كل شيء<sup>8</sup>.

### **ج/ المشروع كما يراه بعض الباحثين:**

7 - على راشد ، التدريس الجامعي ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2007 ، ص 22 .

8 - نور الدين الطاهري ، مشروع المؤسسة ، دار الاعتصام ، الدار البيضاء ، 1997 ، ص38 .

رغم أن مفهوم المشروع يعتبر من المفاهيم الشائعة، إلا أنه يبقى مفهوماً غامضاً، وعموماً هناك عدة تعريفات قدمها الباحثون لمفهوم المشروع باختلاف توجهاتهم، من أهمها تعريف (Yong & Valach, 2006)، إذ يعرفان المشروع بأنه الطريقة التي يشكل ويضع فيها الفرد أهدافه موضع التنفيذ، وهذه الأهداف قد تكون متعلقة بمهنة أو دراسة أو أي مجال آخر في الحياة. بحيث تتضمن دائماً نشاطات مقصودة وموجهة نحو الهدف في مدى زمني متوسط.

ويعرفه (Huteau, 1992) بأنه: "عبارة عن خطة يعتمد عليها الفرد لتحقيق أهداف وأغراض محددة عن طريق توقعها وتوفير الوسائل اللازمة لبلوغها"<sup>9</sup>.

كما يعرفه (blanc) وآخرون بأنه: "تصور تنبؤي لنتيجة مستقبلية يستهدف منها الفرد تحقيق غاياته ومطامحه ورغباته وحاجاته"<sup>10</sup>.

من الملاحظ أن هذه التعريفات متقاربة فيما بينها وتتفق في كثير من جوانب المشروع، إذ بناء عليها يمكن القول أن المشروع يتضمن تحديد خطة، فهو سلوك منظم ومدروس وموجه بأهداف وغايات وحاجات يسعى الفرد إلى تحقيقها، لذا فهو يتطلب نشاطات إيجابية وفعالة تسمح للفرد بالسعي لتحقيقه، وذلك بتوفير الوسائل المناسبة على توقع النتائج المستقبلية، ويتم بناؤه في إطار مدى زمني متوسط، وعلى أساس تمثيلات معينة لدى الفرد.

والحقيقة أن هناك العديد من التعريفات التي تتفق وتؤكد مضمين هذه الجوانب المتعلقة بمفهوم المشروع.

إذ نجد من يعرف المشروع بأنه: "مجموعة أهداف متجانسة ودقيقة ومحددة المعالم من حيث نوعها وطبيعتها وبعدها الزمني، ومدى معرفة التلميذ لذاته ومحيطه ومدى توفره على الأدوات والوسائل والمؤهلات والقدرات الفكرية والجسمية لتحقيق هذه الأهداف".

ويتفق (Nuttin) مع هذا الطرح إذ يرى أن: "كل مشروع هو إعداد معرفي لحاجيات الفرد ويقتضي هذا الإعداد لتحقيق ونجاح المشاريع الإحساس بالمسؤولية عن الذات وعن المستقبل".

وفي هذه الحالة يوضح (Nuttin) أن عملية الإعداد هذه هي عملية معرفية تركز حول تمثيلات الفرد حول ذاته ومحيطه وحول تخصصات التكوين، ويفترض لتحقيقه توفر الدافعية والظروف الاجتماعية المناسبة.

وحسب ما يبدو من وجهات النظر فإن هذا النشاط المعرفي يركز حول تمثيلات الفرد حول ذاته ومحيطه، فالمشروع ما هو إلا تمثيل وطريقة لتصميم المستقبل.

ويخلص كل من (Beauchesne et Riberrolles) إلى القول أن المشروع هو تنويع لعملية تفكير حول الشخصية من حيث نقاط القوة والضعف وكذلك السلوك والرغبات والقيم والدوافع والخبرات الماضية، ويتم هذا التفكير بهدف تحديد نمط النشاط المهني ومحيط المهنة التي ستسمح للفرد بتحقيق النجاح بالنظر إلى قدراته.

9 - بشلاغم يحي، المرجع السابق، ص 47.

10 - بشلاغم يحي، المرجع السابق، ص 47.

والجدير بالملاحظة هو مسؤولية الفرد في بناء مشروعه، فهو من عليه أن يفكر في مشروعه ويصوغه وفق تمثلاته هو حول ذاته ومحيطه ويسعى لتحقيقه فهو المؤلف لمشروعه والفاعل فيه كما يؤهله ليكون فاعلا حقيقيا في بناء حاضره وتوجيه دفة مستقبله وذلك من خلال استنفار كل طاقاته الدافعة.

ولذلك أكد ( Forner, ) على أهمية الدافعية في توجيه السلوك وتزويده بالطاقة اللازمة للتحرك نحو الأهداف.

وعليه يقتضي الدخول في ديناميكية المشروع اكتساب الحرية والاستقلالية والإحساس بالمسؤولية، بالإضافة إلى ضرورة أن يقدر الفرد على الانخراط في صيرورة أفق زمني يتيح تمثل الذات في المستقبل إيجابيا، ويكون قادرا على تمثل الزمن وتصور تطورات الأحداث والحياة وترتيبها وربط علاقات بينها وتنمية القدرة على التخيل والتخطيط.

11

### المطلب الثاني: المشروع المهني كما يراه بعض الباحثين :

إن مصطلح المشروع مرتبط بإرادة الفعل والنشاط الذي يبتعد بالإنسان عن العشوائية والتخمين، فهو يسمح بإبداع طرق جديدة للتوافق والتكيف، مما يسمح للفرد من نقادي الرتبة والروتين وإعطاء معنى لنشاطه وسلوكياته. وفيما يلي أهم النظريات النفسية التي اهتمت بالمشروع حسب تصنيف جون بيار بوتيني في كتابه.

## الفرع الأول : النظريات المفسرة للمشروع:

هناك العديد من المدارس الفقهية التي حاولت تفسير المشروع المهني بالاعتماد على زاوية مختلفة و رؤى مختلفة ، محاولة إعطاء فكرة واضحة عن مفهوم المشروع المهني و ابعاده .

### أ/ المدرسة السلوكية ومصطلح المشروع:

ظهرت بالولايات المتحدة الأمريكية سنة 1912 بزعامة واطسون ويرتبط المشروع عند السلوكيين بالسلوك كظاهرة لها أهمية أكبر من مجرد تعلم موجه نحو المستقبل وبينما نجد واطسون يربط السلوك بالمثير والاستجابة نجد (تولمان، 1925) يربطه بالأفعال التي لها موضوع يحركه ويوجهه نحو تحقيق أهداف عن طريق تحديد الاستراتيجيات الضرورية لذلك<sup>12</sup>.

### ب/ المدرسة الجشطالتيّة ونظرتها للمشروع:

حاول كل من الفقيهين (كوهلر و كافكا و لوين) مؤسسي هذه المدرسة بناء أفكارهم على رفض أفكار المدرسة الميكانيكية الترابطية حول النفس الإنسانية، وأهم

<sup>11</sup> -- D. Permartin, les demarches des projets personnels, EAP, Issy-Les-Moulineaux, 1995, p.155

<sup>12</sup> - حياة قليدة - سعيدة داودي ، محددات المشروع المهني كما يمثله طلبية الإرشاد والتوجيه، مذكرة الماجستير في علوم التربية: تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الوادي ، 2015 ، ص 17 ، 18 .

المواضيع التي تناولوها تعلقت بسلوكيات التفكير، ويعتبر الجشطلتيون السلوك نشاطاً منظم ومتربط بصورة ديناميكية ويعود الفضل لكافكا وبعده لويين في إدخال مصطلح المشروع على الجشطلت كمبدأ ديناميكي وفي نفس الوقت كمنسق وبصفة مترابطة لمجموع هذه السلوكيات<sup>13</sup>.

### ج / سيكولوجية التحكم العلمي والاتصال ومصطلح المشروع:

لعب تطور نظرية التحكم العلمي والاتصال دوراً في إعطاء بعد آخر للمصطلح مع بداية الستينات ومن قبل في الأربعينات والخمسينات مع وينر (Wiener) مؤسس النظرية السيبرانية (Cybernetique, 1948)، إذ حاول إظهار ما للتحكم العلمي من دور في تسيير مشاكل الفرد في كتاب أصدره سنة 1954 بعنوان (التحكم والاتصال عند الحيوان والآلة)<sup>14</sup>.

ويعتبر أصحاب هذه النظرية أن الفرد مرتبط بنسق الاتصال، إذ ينتقي من الوسط الاجتماعي مجموعة من المعلومات يستعمل منها ما يساعده في عملية التواصل والتكيف الاجتماعي ويرد على هذا بمعلومات جديدة في شكل نشاط وفهم.

وبالتالي فإن هذا التوجه يربط المشروع بحركة التبادل الحاصل بين الفرد ومجتمعه بواسطة هذا النسق التواصلي، أي بالقدرة التي يمتلكها الفرد على انتقاء المعلومات التي تتناسب وإرادته على التكيف مع المحيط الذي يعيش فيه، فالفرد حسب هذا الموقف عقلاً ألياً يحاول بصورة دائمة التوافق مع محيطه ومواجهة توتراته.

### د / النظرية المعرفية والمشروع:

يتزعمها بياجيه ويرى أنه لا يمكننا فهم السلوك المعقد مرتكزين بذلك على آراء السلوكيين، فالمشروع في التصور البياجيسي هو قدرة الشخص على تطوير معرفته بالمواضيع الخارجية ليحصل على الثبات والاستقرار، كما يعبر المشروع عنده على قدرة الفرد بالتنسيق بين خبراته السابقة وما يتلقاه من معلومات جديدة يستنبطها ويحولها إلى معارف وهذا بفضل تطور البنية الذهنية التي قال بها بياجيه كأساس للنمو المعرفي والسريع، وفضل الوظائف الذهنية التي يستعملها الفرد في تفاعله مع متغيرات البيئة وعناصرها<sup>15</sup>.

### هـ / التيار السلوكي الإنساني ومصطلح المشروع:

يسجل هذا التيار المشروع في إطار ديناميكي يقوم على الدافعية الموجهة نحو هدف، فكل من الرغبات حالات ذاتية نفسية توجه سلوكيات الفرد وتساعد على استمرارها حتى تتحقق الاستجابات، وقد تساعد الدافعية في تسهيل فهم بعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني.

وبشكل عام فالدافعية مهمة لتفسير عملية تحديد وتوجيه السلوك نحو هدف معين حتى يتم انجازه، ويشير (Boutinet) أن هذا التيار يسمى المشروع pur pose وبأنه تلك العلاقة بين الذات ودوافعها<sup>16</sup>.

13 - بشلاغم يحي ، المرجع السابق ، ص 48 .

14 - حياة قليلة - سعيدة داودي ، المرجع السابق ، ص 20 .

15 - بن خيرة سارة ، المرجع السابق ، ص 65 .

16 - الزهراني، عبد الله بردي، المرجع السابق ، ص 27 .



ويعتبر أنصار التيار السيكولوجي الإنساني أن الإنسان الفعال والمؤثر هو ذلك الذي توجهه الطموحات والمثل التي يتوخى تحقيقها وتحقيق ما أراد أن يكون في المستقبل، وقد تأثر (Nuttin) بهذا الاتجاه، وكان له بدوره تأثير على فهم الدوافع وساهم في تطوير النظرة إلى مصطلح المشروع واعتبره أساسيا في بناء الشخصية التي لا يتحقق تكوينها إلا بحل الصراع الداخلي الناتج عن المسافة القائمة بين الهدف المرتقب ووضعيته الحالية، فعندما يصل إلى حل هذا النزاع تتمكن النفس من بناء مشاريع جديدة، وهكذا نجد (Nuttin) يقارن بين المشروع وديناميكية النشاطات الانسانية من خلال محاولة تحيين الذات بواسطة انجاز مجموعة من المشاريع للانخراط في مشروع يسمى مشروع الحياة<sup>17</sup>.

وبهذا التوضيح ينقلنا إلى مشروع الحياة المتضمن للمشروع المهني والذي يركز على أهمية الدافعية والرغبات في انجازه، ويعتبرها شكلا من أشكال الاثارة الملحة التي تخلق نوعا من النشاط والفاعلية.

### و/ - المدرسة التحليلية ومصطلح المشروع:

أعطت هذه المدرسة اهتماما بالشخصية الباثولوجية إذ نجد أن المسائل التي عالجتها تتناقض تماما مع المنطق الذي يقوم عليه مصطلح المشروع، وتعتبر المدرسة الأولى التي اهتمت بدراسة تاريخ الشخص وتجاربه الماضية المحبطة والمقلقة، بالإضافة إلى ذلك ما جاء به فرويد رائد هذا التيار من آليات دفاعية مرتبطة بالشخصية ومؤثرة فيها شكلت مساهمة في بناء سيكولوجية المشروع.

فمن خلال استعراضنا لتلك النظريات نلاحظ أن المدرسة السلوكية تربط المشروع بالسلوك كظاهرة، حيث يرى واطسون أن المشروع هو استجابة نتيجة مثيرات معينة.

بينما ترى مدرسة الجاشطالت في المشروع مبدأ ديناميكي وسلوك منظم ومتربط، أما النظرية المعرفية ترى في المشروع قدرة الفرد على التنسيق بين خبراته السابقة وما تلقاه من معلومات جديدة فيعمل إلى تحويلها إلى معارف.

أما التيار الإنساني يرى المشروع كإطار ديناميكي يقوم على الدافعية الموجهة نحو هدف، ويرى هذا التيار أن الرغبات والدافعية هي حالات ذاتية نفسية توجه سلوكيات الفرد حتى يحقق أشباعه.

أما مدرسة التحليل النفسي فنرى أنها اهتمت بدراسة تاريخ الشخص وتجاربه الماضية في بناء الفرد لمشروعه<sup>18</sup>.

## الفرع الثاني : أنواع المشاريع المهنية و أبعادها.

يكون المشروع الشخصي للطالب سيكولوجيا تربويا، أي يتبناه الفرد ويتقبله نفسيا ووجدانيا ويربطه بمنظور مستقبلي أوسع ويعمل الجميع على مساعدته على تحقيقه بواسطة الممارسات التربوية الملائمة، فبالنسبة (Per martin) يبدو غير مناسب استخدام مصطلح المشروع الشخصي، إن كان الفرد لا يشارك فعليا في بلورته.

<sup>17</sup> - R.Etienne, A et R Baldy, P.Bendetto , Le projet personnel de l'élève, Paris, Hachette, 1992, p.55

<sup>18</sup> - عبد الكريم غريب ، بيداغوجيا المشروع المهني ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2008 ، ص 201 .

نتحدث عن المشروع الشخصي أو المشروع المستقبلي إن كان يشمل عناصر أكثر عمومية تمس الشخصية والحياة المستقبلية للفرد، فإذا كان هدفه دراسياً فإننا نتحدث عن المشروع الدراسي، أما إن كان أساسه مهنياً فإننا بصدد الحديث عن المشروع المهني. وبالتالي فإن المشروع الدراسي يكون على المدى القصير، أما المشروع المهني فيكون على المدى المتوسط، بينما يكون مشروع الحياة على المدى البعيد. ويعتبر المشروع الشخصي للطالب كياناً فكرياً وشكل من التمثيلات التي تدمج ما يعرفه الطالب عن نفسه (معرفة الذات وما يعرفه عن العالم الخارجي والنظام الجامعي وعالم الشغل).

ويعتبر أيضاً تمثلاً تنبؤياً نتيجة مستقبلية يستهدف منها تحقيق مقاصده ومطامحه ورغباته وحاجاته. فالباحثة (Bernadette dumora) ترى أن المشروع الشخصي ينتج عن علاقات قوة بين ثلاثة أقطاب:

- **القطب الدفعي:** وهو قطب التمثيلات حول الذات والمبالغة فيه تغرق الفرد في الأوهام.  
- **القطب المهني:** وهو قطب التمثيلات حول المحيط السوسيو اقتصادي وحول المهنة والمبالغة في التركيز عليه تغرق الفرد في المبالغة الامتثالية والخضوع للطبقات السائدة اجتماعياً.

- **قطب التقويم الذاتي:** ويتعلق هذا القطب بالعالم المدرسي والمبالغة في التركيز عليه تؤدي إلى كبح جماح كل المحاولات المتعلقة بإسقاط الذات في مستقبل مهني كله ديناميكية ميول<sup>19</sup>.

وحتى نتعرف أكثر على المشروع بشكل جيد لا بد لنا من التعرف أبعاده المتمثلة فيما يلي:

**1- البعد الحيوي:** والذي يتمكن من خلاله الإنسان من التكيف المستمر مع التغيرات التي يشهدها محيطه، فلا يمكننا أن نتصور إنساناً في وضعية حمود يكرر سلوكياته بطريقة آلية روتينية من دون الأخذ بعين الاعتبار مجريات محيطه في حركتها التغيرية المستمرة.

إن إنكار هذا البعد الحيوي والضروري في تكيف الإنسان مع محيطه معناه إلغاء لفكرة التقدم، ولكل ما يميز الإنسان من ذكاء وقدرة على الابتكار.

**2- البعد البركماتي:** إذ لا يمكن عزل المشروع كعملية توقعية إجرائية عن العملية الإنجازية التي من خلالها يتم تجسيده على أرض الواقع.

إن التوقع والإنجاز عمليتان تتسمان بالتلازم والتكامل إلى درجة التداخل، بل التطابق أحياناً.

**3- البعد التنبؤي:** غن المشروع كسيرورة هو في نفس الوقت نية و دافعية و برنامج و هذا التركيب الثلاثي في سيرورة المشروع يقتضي التنظيم من جهة و التخطيط و التقويم من جهة ثانية.

## المبحث الثاني : علاقة المشروع المهني ببعض المتغيرات.

19 - حياة قليدة - سعيدة داودي ، المرجع السابق ، 35 .

يرتبط المشروع المهني بالكثير من المتغيرات التي قد تؤثر في ملية تحقيقه و إنجازه ، أهمها التوجيه ، الدافعية و النضج المهني و غيرها ..

**فيالنسبة لعلاقته بالتوجيه :** يمكن القول أن الحديث عن موضوع التوجيه في الوقت الراهن يأتي كحتمية تملئها مجموعة من الاعتبارات أساسها حق الفرد في رسم معالم مستقبله ، من خلال بناء و أعداد مشروعه الدراسي و المهني<sup>20</sup>.

هذه الفكرة تجد مرجعها في الدراسات التطبيقية في ميدان التوجيه و التي حددت المنحى التطويري له و تطبيقاته البيداغوجية كقاعدة أساسية لهذا المشروع، حيث أصبح التلميذ عنصرا نشطا وفعالا في الدراسات السيكولوجية في ميدان التوجيه بحيث يبحث عن المعلومات و يكتشفها و كذا يرتبها حسب حاجاته و يطور اتجاهاته و يكتسب الخصائص الضرورية لبناء و تحقيق مشروعه المهني.

إن هذا التوجيه الإيجابي نحو الفرد فرضته التطورات النظرية المتعاقبة في ميدان التوجيه و التغير في المهام المسندة للمختص على مستوى التطبيق، بحيث أصبح المشروع الدراسي و المهني هو الهدف البيداغوجي لعمله الميداني. وقد عرفت عملية التوجيه عدة مراحل متتابعة عبر الزمن حيث تمت فيها صياغة قوانين من خلال الملاحظات.

و يتفق الدارسون إلى أن الاتجاهات النظرية التي عرفها التوجيه يمكن حصرها في تبلور تصورين متميزين يتمثلان في:

**-المنحى التشخيصي :** حسب هذا المنحى يقوم المختص بتقييم خصائص الفرد، وبالتالي يوجهه إلى المهنة التي تتناسب أكثر مع خصائصه و قدراته و تتطلب هذه العملية معرفة جيدة و شاملة للفرد و لمختلف المهن، و يتم ذلك من خلال عمليتي تحليل الفرد و تحليل العمل و يعتمد المختص في هذه الحالة كثيرا على استخدام الاختبارات النفسية و يعتمد هذا المنحى على فكرة ثبات خصائص الفرد و متطلبات المهن<sup>21</sup>.

ولكن أعيد النظر في مصداقية هذا المنحى مع تطور الدراسات في علم النفس فهذا الأمر أدى إلى ارتكاب أخطاء في عملية التوجيه، مما أدى إلى ظهور المنحى التربوي أو التطويري.

**-المنحى التربوي:** يرجع ظهور المنحى التربوي للتوجيه إلى قناعات الباحثين في تغيير أدوار مختصي نظرا لتطور المعرفة في العديد من التخصصات كعلم النفس المعرفي و علوم التربية.

وفي هذا الإطار لعبت أفكار ( **Rogers** ) دورا كبيرا في بروز هذا المفهوم، إذ نادى بالتقنيات غير الموجهة التي تعطي أهمية كبيرة لحرية و استقلالية الفرد الموجه من خلال التعبير الذاتي و خلق جو من القبول بينه و بين المختص، وهذا المنحى يعتمد على مبدئين أساسيين يتمثلان في<sup>22</sup>:

**الأول:** التغير المستمر في قدرات و ميول الفرد.

20 - الشريعة حسين ، مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية . مجلة أبحاث البرموك و سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 1993 ، ص 46 .

21 - علي راشد ، المرجع السابق ، ص 25 .

22 - نور الدين طاهري ، المرجع السابق ، ص 39 .

**الثاني:** عدم ثبات متطلبات المهن بسبب التطور الذي يعرفه عالم الشغل سواء من حيث التنظيم والهيكلية وكذا التكنولوجيات المستعملة والمؤهلات المطلوبة.

ويصبح التوجيه كما يوضحه (Carré) عبارة عن السيرورة التي من خلالها يبني الفرد تدريجياً مشروعه المهني المستقبلي الذي على أساسه يعطي معنى لتكوينه، كما تجند له كل طاقاته وإمكاناته للنجاح فيه.

ومما سبق يتضح أن التوجيه:

- عملية غير آنية وإنما سيرورة تمتد عبر الزمن.

- الفرد خلال هذه السيرورة طرف نشط ومسؤول في بنائه لمشروعه.

وتتمثل أنشطة التوجيه التربوي حسب الباحثين في النشاطات التالية:

- الإعلام (information): ويقصد به إعطاء للمعنيين معلومات فعلية وموضوعية حول العالم المدرسي والمهني حول أنفسهم.
- التقييم (Evaluation): إعطاء حكم تشخيصي حول المطابقة والتوافق بين قدرات وإمكانات الفرد حول اختياراته.
- الارشاد (Conseil): أي مساعدة الفرد على الكشف والتعبير عن أفكاره المتعلقة بوضعيته المالية والإمكانات المتاحة له.
- تربية الاختيارات (Education des choix): من خلال وضع برامج تربوية تسمح للمشاركين بتطوير قدراتهم والأدوات المعرفية اللازمة للاختيارات الدراسية والمهنية وتحديد الخطة المناسبة لتحقيقها.

وعلى هذا الأساس فإنه من الصعب الحديث عن ظهور مشاريع عند التلاميذ في غياب مساعدات بيداغوجية مختصة ومتكيفة، مما يطرح أهمية التدخل المبكر في المدرسة الأساسية من طرف المختصين في التوجيه لمساعدة هؤلاء التلاميذ على تطوير الميكانيزمات الذهنية والاتجاهات النفسية التي تسمح ببناء وتحقيق المشاريع من خلال نشاطات التوجيه<sup>23</sup>.

**أما بالنسبة لعلاقة المشروع المهني بالدافعية:** فإن الفقيه ( Nuttin, ) يرى أن المشروع في إطار الدافعية يقوم على أساس أن الفرد يقترح مشاريع ويحاول تحقيقها، في هذا المجال يرى الباحث بعدين للدافعية هما:

**- التعديل:** يعني هذا البعد أن الإنسان الذي يسعى لتحقيق هدف معين يعيش دائماً حالة من التوتر نتيجة الفرق بين الوضعية الحالية والهدف المراد تحقيقه، فبمجرد بروز الحاجة تطرأ تغييرات على مستوى العمليات المعرفية.

**- البناء:** عندما يحقق الإنسان حالة التوازن وذلك بإشباع الحاجات المرغوب فيها تظهر لديه حاجات أخرى، إن ظهور هذه الحاجات تدفع الفرد إلى تحديد أهداف أخرى لتجاوز الوضعية الحالية.

إن البعد البنائي للسلوك الدافعي يشكل قاعدة السلوك الإنساني الذي هو في تطور مستمر، وحسب ( Nuttin, ) فإن بناء مفهوم الدافعية في علاقته مع بناء وتحقيق المشاريع يتميز بجانبين هامين لسلوكات الدافعية هما:

<sup>23</sup> - بن صافية عائشة ، المرجع السابقة ، ص 18 .

✓ **الجانب التوجيهي:** ويعني العناصر الموجهة للسلوكيات الدافعية المتمثلة في مجموعة المواضيع والأهداف التي توجه هذه السلوكيات كالمشاريع المهنية.

✓ **الجانب الديناميكي أو التنشيطي:** والذي يعني مجموعة التي تنشط سلوكيات الدافعية أي معرفة قيمة النشاط الممنوح من طرف الفرد لتحقيق مشروع ما، فالدافعية كاستعداد عام تدفع الفرد وتحقيق المشاريع، يوجد هذا الاستعداد عند الأفراد بدرجات متفاوتة.

وتركز دراسة الدافعية على مفهومين هامين هما: الحاجة و المشروع. والحاجة تعني حسب (Murray) القوة الدماغية التي تنظم الإدراك والتصور، فالحاجة إلى المحرك الأساسي لكل سلوكيات الفرد. وقد صاغ (Atkinson) بعدين أساسيين لهذا المفهوم هما:

الحاجة إلى النجاح والحاجة إلى تجنب الفشل، يرتبط البعد الأول بالتوقع، أي احتمال تحقيق الهدف والقيمة المعطاة لهذا الهدف ويمكن دافع تجنب الفشل في محاولة الفرد في أداء مهمة معينة خوفا من الفشل الذي يمكن أن يواجهه في أدائها<sup>24</sup>.

وعموما يظهر مفهوم المشروع الشخصي والمهني في علاقته مع مختلف الحاجات المراد تحقيقها من طرف من طرف الفرد من خلال دراسة الخاصية الرابطة والوظيفية للسلوك الدافعي ودوره في بناء وتحقيق المشاريع.

**أما بالنسبة لعلاقة المشروع المهني بالنضج المهني:**

فهذا يعني أن إعداد وبناء المشاريع المهنية توفر بعض الخصائص السيكولوجية مثل خاصية النضج المهني الذي يلعب دورا بارزا في صياغة المشاريع باعتباره مجموعة من الاتجاهات و المعارف المكتسبة.

ويدل النضج حسب (Lafon) على الفترة التي يصل فيها الفرد إلى النمو الفيزيولوجي والنفسي الكامل بمعنى حالة الرشد، وأكد الباحثون أن النضج نهاية لسيرورة نمو تمتد عبر الزمن.

إن تحديد معاني النضج المهني مازال يثير اهتمام الباحثين في ميدان التوجيه الجامعي والمهني.

إذ يرى الفقيه ( Super ) أنه يمكن تقدير النضج المهني بمقارنته بنسق من المراحل بحيث يقابل كل مرحلة سلوكيات خاصة. ويمكن اعتبار هذه المراحل كمحاولة لترجمة مفهوم الذات إلى مفهوم مهني.

وفي هذا المجال يعرف ( Legres و Pematn ) النضج المهني كصيرورة متعددة تتركب من عدة أبعاد توجه السلوك وتسمح بتضاعف حركة المراقبة وهذا سواء على مستوى الذات أو المؤثرات الخارجية المفروضة من طرف المحيط<sup>25</sup>.

ويرى ( Sillamy ) أن النضج المهني خاصية تظهر ما بين ( 18 و 25 سنة ) وتترجم باكتساب قدرات ومعلومات تسمح باتخاذ قرارات فعالة لتوقعات مهنية مستقبلية للفرد.

<sup>24</sup> - PERMATIN, D., LEGRES, J.: "Les projets chez les jeunes", Editions EAP, Issy les moulineaux, 1988, p 75.

<sup>25</sup> - R.Etienne, A et R Baldy, P.Bendetto , opcit , p57 .

وعموما يعتبر النضج المهني خاصية سيكولوجية هامة لبناء و تحقيق المشاريع المهنية وأن بروز هذه المشاريع يدل على استعداد سيكولوجي مناسب حيث يكون الفرد قادرا على تحمل مسؤولياته، ويعتبر النضج المهني أساسا لتحقيق هذه المشاريع المهنية.

**وفيما يخص علاقة المشروع المهني بالاختيار:** فيمكن القول أن المشروع هو وضع أفكار مستقبلية والتخطيط لإنجازها وتجسيدها في الواقع، وهو منهجية جديدة قائمة على التشارك والتواصل والتخطيط.

ومن بين المكونات الأساسية للمشروع المهني مسألة الاختيار التي يعتبر سيرورة تتطلب قطع مراحل قبل الحسم، والاختيار المهني شكل منذ بداية القرن المنصرم موضوع اهتمام للعديد من المفكرين.

والاختيار حسب (Sillamy) هو القرار الذي من خلاله تقبل إمكانية ضمن الإمكانيات المتوفرة وسواء كان هذا الاختيار يتعلق بمهنة أو صديق أو نشاط معين مع العلم أنه يتطلب مشاركة كل جوانب شخصية الفرد.

ويعرف (Albou) الاختيار المهني كالانخراط الحر المهني بالرضا التام على معرفة الأسباب، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات الفرد، معطيات العمل والمضمون الاقتصادي والاجتماعي.

ويرى (Holland) أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهنة التي تتوافق مع شخصيتهم، أما (Super) فإنه يرى فيه تأكيد لمفهوم الذات.

وتؤكد التعريف السابقة على خاصية الأنية في تعريف مفهوم الاختيار باعتباره سلوك يصدره الإنسان في فترة معينة من الزمن مع مراعاة خصائصه السيكولوجية وخصائص المحيط المهني من جهة.

وإن الاختيار حدث أني بالنسبة للفرد فإن المشروع هو مركز سلوكاته وذلك كما ذهب إليه (Sartre)، حيث يرى أنه يمكن تعريف الفرد من خلال مشاريعه.

إذ يرى (Sillamy) أن المشروع ذلك النشاط الواعي الذي تفكر في تحقيقه وذلك بأخذ بعين الاعتبار الماضي، الحاضر، المستقبل والوسائل الممكنة لضمان النجاح<sup>26</sup>.

يتضح مما سبق أن الاختيار سلوك أني غير مدروس لا يعتمد على تحليل للوضعيات ومحدد غالبا بتأثير المحيط، أما المشروع المهني فهو توافق بين الذات والمحيط.

وقد أفرز الاختيار عديد من النظريات نذكر من بينها ما يلي:

نظريات تربط الاختيار بالعوامل الخارجية: كالنمو النفسي والجسدي للفرد وحاجته الفيزيولوجية و المؤهلات.

و نظريات عامة وهي محاولة للجمع بين النظريات السالفة الذكر، وقد كونت القاعدة الإجرائية لعملية التوجيه حيث صنف هؤلاء المهن والشخصيات إلى ستة فئات، وبحث في ضرورة معرفة الشخص لذاته كي يتجه إلى صنف المهن التي تلائم شخصيته.

26 - عبد الكريم غريب ، بيداغوجيا المشروع المهني ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2008 ، ص 208 .

كما أن هناك نظريات تعتمد على اتخاذ القرار و هي تركز على مفهوم التنافر المعرفي وهي الحالة النفسية التي يعيشها الفرد بعد القيام باختيار صعب، إلا أن هيلتون بحث على إحداث هذا التنافر المعرفي لدى التلميذ في اتخاذ القرار، وذلك بدفعه إلى القيام بجرد للجوانب الإيجابية والسلبية لما سيتم اختياره.

عموما إن بناء المشروع مفهوم يتطلب النشاط المعرفي والفرد في إطار بنائه لمشروعه يقوم بعملية الاختيار لأنه في الأساس في وضعية مشكلة تتطلب منه الاختيار ليصل إلى حل.

فوجود ما يعرف بالبدائل في إطار بناء المشروع المهني يستدعي الاختيار بين هاته البدائل ومن خلال ذلك تتضح العلاقة الواضحة بين تحقيق المشروع وتوفير البدائل للاختيار.

## **المطلب الأول : مقاربات حول المشروع المهني:**

يوجد عدة مقاربات يمكن بناء عليها لطالب الجامعة أن يندفع و يختار مشروعه المهني منها ما هو ذاتي شخصي و منها ما هو دو بعد مهني موضوعي :

## **الفرع الأول : المقاربات ذات الاتجاه الفارقي:**

**حسب فرانك بارسونز:** يرى أنها تتركز حول نظرية السمة والعامل، حيث تفترض النظرية أن لكل فرد سمات وخصائص ثابتة، ولكل مهنة متطلبات وشروط وخصائص ثابتة، ويختار الفرد المهنة التي تتوافق ومتطلباتها مع سماته وخصائصه الذاتية<sup>27</sup>.

**أما بالنسبة لأليك رودجر:** حيث أشار رودجر أيضا إلى أن اختيار المهنة هو أيضا عملية مطابقة بين الجوانب النفسية والذاتية للفرد وبين ما تحمله المهنة من خصائص، وتتم هذه المطابقة من خلال:

- **المطابقة الجسمية:** وتتم من خلال فحص الفرد من الناحية الجسدية.
  - **الذكاء العام:** ويتم من خلال اختبارات الذكاء.
  - **القدرات الخاصة:** والتي تشمل الاستعدادات وغيرها.
  - **الميول:** حيث يتم التعرف على مدى ارتباط ميول الفرد بالمهنة.
  - **القابلية:** ويتعلق بالشخصية من حيث المزاج والطبع والتأثير وذلك من خلال تعاملها مع الآخر.
  - **الظروف:** من خلال التعرف على الظروف المحيطة بالفرد كالأسرة والجانب الاقتصادي والاجتماعي.
  - **التحصيل الأكاديمي:** والذي يسمح بالتعرف على مستوى الفرد من الناحية الأكاديمية ومستوى التدريب الذي تلقاه.
- ومن الانتقادات التي وجهت لهذه المقاربة كانت اعتبار هذه الأخيرة أن الفرد كائن متغير باستمرار ومرن، وبالتالي غير قادر على التعبير أي أن قدراته ثابتة في ظل المهنة التي تتغير<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> - AZZOUZI, M,op cite,p58.

<sup>28</sup> - بن خيرة سارة ، المرجع السابق ، ص 72 .

## الفرع الثاني : مقاربات ذات اتجاه شخصي:

حسب أن رو: فهذه المقاربة تركز على الناس يختارون وظائفهم لأن فيها اشباع لحاجاتهم، وأن الوظيفة تعدل خصائص المنتسبين إليها تدريجيا وهذا الأمر الذي يفسر وجود التشابه بين أعضاء المهنة الواحدة، وتشير هذه المقاربة إلى أن هناك علاقة بين الخبرات المبكرة في طريقة تنشئة الطفل وإشباع حاجاته من جهة، وبين الاتجاهات والقدرات والاهتمامات وخصائص الشخصية من جهة أخرى، مما يؤثر على اختيار الفرد لمهنة المستقبل وإلى حاجته إلى المهنة التي تحقق له الإشباع والرضا<sup>29</sup>. وقد أشارت أن رو إلى وجود أربعة أساليب للرعاية الوالدية التي يستخدمها الآباء لإشباع حاجات أبنائهم والتي تؤثر في عملية اختيارهم، وتتمثل في:

- **الحماية الزائدة:** والتي تبرز في شكل اشباع كامل وسريع لحاجات الطفل الفيزيولوجية، ويستخدم أصحاب هذا السلوك المكافأة المبالغ فيها والاهتمام بتعليم الأبناء.
- **المطالب الزائدة:** وهي مطالبة الأبناء بما يفوق طاقاتهم وقدراتهم.
- **رفض وتجنب الطفل:** هو إنكار لحاجات الأبناء أو تحديدها، وأصحاب هذا الاتجاه لا يظهرون عواطفهم وحبهم وتقديرهم لأبنائهم، مما يؤدي إلى اضطرابهم.
- **تقبل الطفل:** والطفل هنا مقبول يقدم له الحب والعطف، فإشباع حاجاته تتم على جميع المستويات.

وقد اقترحت (آن رو) مشروعاً لتقسيم المهن، حيث قسمتها إلى ثمانية مجموعات تتمثل فيما يلي:

- المجموعة الأولى: الخدمة
- المجموعة الثانية: العمل في الخلاء
- المجموعة الثالثة: الأعمال
- المجموعة الرابعة: العلوم
- المجموعة الخامسة: التنظيم
- المجموعة السادسة: الفنون والتسلية
- المجموعة السابعة: التكنولوجيا
- المجموعة الثامنة: العمل الثقافي العام

ثم تقسم بعد ذلك كل مجموعة إلى ستة مستويات تبدأ من أعلى مستوى وتنتهي إلى أدنى مستوى<sup>30</sup>.

بالإضافة إلى ذلك اهتمت (آن رو) بخصائص العمال بالمجموعات الثمانية التي اقترحتها، فرجال التكنولوجيا مثلا اهتماماتهم بالعلاقات الشخصية أقل من غيرهم، ويتميزون عن المجموعات الأخرى باستعدادات وميول ميكانيكية، وهم أقل من حيث القيم الجمالية من زملائهم، وتعتقد (آن رو) أن هذه الخصائص مميزة لكل مجموعة تبدأ بالظهور في وقت مبكر جدا.

<sup>29</sup> -بن صافية عائشة ، المرجع السابق ، ص 19 .

<sup>30</sup> - بشلاغم يحي ، المرجع السابق ، ص 45 .



- جون هولاند: فمن خلال دراسته حول مفهوم الذات المهنية توصل هولاند إلى وجود فروق ثابتة وتمييزة بين الطلبة في توجهاتهم المهنية، وترجع تلك الفروق لما لدى الطالب من معلومات عن المهن وعن ذاته وعن الظروف والضغوط الاجتماعية وعن المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير على تحديد البيئة المهنية للفرد.

وقد توصل هولاند إلى تصنيف ستة أنماط من الشخصية بدرجات متفاوتة، إلا أنه يسيطر عليه أحد الأنماط:

\*النمط الأول: الواقعي والأشخاص هنا يتعاملون مع البيئة بطريقة موضوعية وملموسة ويفضل هذا النمط المهن التي تتطلب المهارات الحركية واستخدام الآلات مثل العمل الزراعي والمهني.

\*النمط الثاني: الفكري والذي يتفاعل أفراده باستخدام الذكاء والتفكير المجرد، ويفضل هذا النوع من المهن العلمية والنظريات وهم غير اجتماعيون يحبون العزلة.

\*النمط الثالث: الفني وهذا النوع يعتمد على انطباعاته في تفاعله مع البيئة عن طريق الخلق والابداع الفني، ويعتمد أفراده في الانطباعات والتخيلات الذاتية في البحث عن الحلول للمشاكل، ويفضل هذا النوع من المهن الموسيقية والفنية والثقافية، فهم يعبرون عن أنفسهم عن طريق الفن والابداع.

\*النمط الرابع: الاجتماعي والفراد هنا يتفاعلون مع الآخرين عن طريق استخدام المهارات الاجتماعية، ويفضل هذا النوع الوظائف التربوية والعلاجية والدينية.

\*النمط الخامس: المغامر حيث يتفاعل أفراده مع البيئة عن طريق ممارسة أنشطة تسمح لهم بالتعبير عن المغامرة والحماس والاندية، فهم متقبلون لأنفسهم وجريئين، فمثلا يفضلون المهن التي فيها البيع أو إشراف أو قيادة تشبع حاجاتهم للسيطرة ويميلون أحيانا في إظهار القوة.

\*النمط السادس: النمط التقليدي وأفراده هنا يتفاعلون مع البيئة عن طريق اختيار أنشطة تؤدي إلى استحسان اجتماعي، وتكون طريقتهم في التعامل مع المواقف روتينية وتقليدية فهم محافظون يفضلون الأنشطة الإدارية، فهم غير مرنين ينفذون الأنظمة والقواعد والتعليمات<sup>31</sup>.

يؤكد هولاند أن أي شخص يمكن أن يصنف تحت أحد تلك الأنماط إما بواسطة ميوله التعليمية أو المهنية، كما يقابل تلك الأنماط ستة بيئات مهنية كل واحدة لها متطلبات معينة وخصائص تميز الأشخاص الذين يعملون بها وهذه البيئات هي:

- البيئة الواقعية realistic environment: والنشطة هنا تتطلب مهارات ميكانيكية ومثابرة وحركة جسمية وحد أدنى من المهارات الاجتماعية.
- البيئة الفكرية investigative environment: والتي تتطلب استخدام القدرات المجردة والإبداعية كما تتطلب الذكاء كالعامل في المختبرات ومراكز البحوث.
- البيئة الفنية artistic environment: والتي تتطلب الاستخدام الإبداعي والمعرفي والحدس والعاطفة والاعتماد على المعايير الذاتية، كالعامل في المسرح أو الموسيقى والرسم.

<sup>31</sup> - R.Etienne, A et R Baldy, P.Bendetto , op cit , p 58 .

- البيئة الاجتماعية social environment : والتي تتطلب القدرة على تعديل وتفسير السلوك الانساني والرغبة في الاهتمام والتعامل مع الآخر، ويتطلب هذا العمل علاقات شخصية طويلة ومخاطر هذا العمل هي انفعالية وعاطفية، ومن هذه المهن مكاتب الارشاد كالمارشدين المهني والأخصائي الاجتماعي.
- البيئة المغامرة enterprising environment : والتي تتطلب مهارات لفظية لتوجيه واقناع الآخرين مثل إدارة المبيعات ورجال السياسة.
- البيئة التقليدية conventional environment : تتطلب هذه البيئة تعامل منظم وروتيني، مهامها متكررة ويتم إتباع اجراءات واضحة ومحددة وتكون مثل العمل في المحاسبة والبنوك... إلخ.

ويقترح هولاند أن لكل بيئة من البيئات السابقة يلتحق بها أفراد شخصياتهم شبيهة بشخصيات تلك البيئة ويفترض أنهم سوف يكونون سعيدين ومنتجين في بيئة مناسبة لنمط شخصياتهم وغير سعيدين وغير منتجين في بيئة لا تتناسب ونمط شخصياتهم.

وقد بين هولاند أن المزاوجة بين الأشخاص والبيئات يساعدنا على توقع عدد من النتائج تشمل الاختيار المهني والاستقرار المهني والانجاز الابداعي الخلاق.

ويرى هولاند أن معرفة شخصية الفرد المهنية تمكننا من تكهن البيئة المهنية التي تناسب الفرد وكذلك معرفة متطلبات المجال المهني يمكننا من تصور شخصية الفرد الذي يستطيع أن يؤدي هذه المهنة بنجاح.

### الفرع الثالث : المقاربات ذات الاتجاه الإنمائي التطوري:

-جينز بيرغ: حيث تتمحور المقاربة حول ثلاثة مبادئ أساسية تتمثل في:

أ- الاختيار المهني عملية تستمر من (8-10) سنوات حيث يمر من خلالها بمراحل تطور مختلفة.

ب- الاختيار المهني عملية غير ارتدادية، بمعنى أن القرارات الأولى تعمل على خفض درجات الحرية المتاحة للقرارات اللاحقة.

ج- الحلول التوفيقية صورة حتمية في كل اختيار ( التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات المهنة).

وقد قسم جينز بيرغ النمو المهني إلى ثلاثة مراحل أساسية هي<sup>32</sup>:

**أولاً:** مرحلة التخيل أو الخيال وهي تمتد إلى غاية (11 سنة)، وتتميز بالاختيار العشوائي الذي يقوم به الطفل للبدائل المهنية من خلال اللعب، العمل اليدوي، تقليد الكبار ويكون الهدف منها تنمية شخصيته.

**ثانياً:** المرحلة التجريبية: تمتد من (11-18 سنة) وهي مرحلة تسبق الاختيار المهني إلى أنه بها يتحدد اتجاه الفرد المهني، وقد قسمها جينز بيرغ إلى أربعة مراحل فرعية:

المرحلة الأولى(11-12 سنة): مرحلة القدرة.

<sup>32</sup> - حياة قليدة -سعيدة داودي ، المرجع السابق ، ص 27 .

المرحلة الثانية (13-14 سنة) مرحلة القيم.

المرحلة الثالثة (15-16 سنة) المرحلة الانتقالية.

المرحلة الرابعة (17-18 سنة) مرحلة اتخاذ القرار الواقعي.

ويتحمل الفرد مسؤولية هذا القرار حيث يكون الفرد أكثر استقلالية ويزداد وعيه ويصبح قادراً على أن يميز بين متطلبات المهن المختلفة.

**ثالثاً:** المرحلة الواقعية وتمتد بين (19-24 سنة) يختلف الأفراد في الوصول إلى هذه المرحلة بناء على الدراسة والتدريب اللازم، وقسم جينز بيرغ هذه المرحلة إلى مراحل فرعية تتمثل في:

مرحلة الاستكشاف- مرحلة التبلور- مرحلة التخصص.

وهذه المرحلة الفرعية الأخيرة يظهر فيها الفرد نجاحه وشعوره بالرضا عن عمله وهي آخر مراحل مسيرة التطور المهني.

وعموماً لقيت مقاربة جينز بيرغ عدة تعديلات ( سنة 1972 ) حيث شملت الجوانب

التالية:

- الاختيار المهني سيرورة مستمرة تحدث طول حياة الفرد
- الاختيار المهني عملية قائمة على الخبرة والممارسة
- يسعى الفرد للوصول إلى أعلى مستو ممكن من التكامل بين رغباته المتغيرة وظروف محيطه.

حسب **دونالد سوبر:** والذي تتفق مقاربتة مع مقاربة جينز بيرغ على اعتبار أن الاختيار المهني سيرورة تطور تمتد من الطفولة إلى مراحل متأخرة من حياة الفرد. كما اشتملت مقاربة سوبر على مفهوم الذات المهني والذي ينمو ويتطور عبر مراحل عمرية مختلفة، إلى أن يصل الفرد إلى الأمن الواقعي الذي يحقق له التوافق المهني المنشود.

ارتكزت هذه المقاربة في نظرتها الإنمائية لسيرورة الاختيار المهني عند الفرد على الأسس التالية<sup>33</sup>:

-يختلف الأفراد في القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية  
-يصلح كل فرد للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من قدرات وميول وسمات.

-تتطلب كل مهنة نمودجا محددًا من القدرات والاستعدادات والميول وسمات الشخصية.

-اختيار إحدى المهن والتكيف فيها عملية مستمرة ومن ثم يتغير التفضيل المهني والمواقف التي يعمل فيها الأفراد ومفهومهم للذات المهنية مع تغير الزمان والخبرة. تمر عملية اختيار المهنة بخمسة مراحل هي:

**النمو\* الاستكشاف\* التأسيس\* الاحتفاظ\* والانحدار.**

<sup>33</sup> - حياة قليدة -سعيدة داودي ، المرجع السابق ، ص 46 .

- يتحدد نموذج العمل الذي يلتحق به الفرد من خلال المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين، وكذلك عن طريق قدراته العقلية وسمات شخصيته وكذلك فرص العمل المتاحة.

يمكن توجيه عملية النمو المهني في مراحل الحياة المختلفة وذلك بالعمل على تحقيق مساعدة الفرد على الاختيار الواقعي للمهنة، وعلى تنمية مفهومه لذاته.

- إن عملية النمو المهني هي عملية نمو واكتمال لمفهوم الذات، بمعنى أنها عملية توفيق بين مفهوم الذات الذي هو نتيجة التفاعل بين القدرات الموروثة والاستعدادات وميوله وسماته الشخصية<sup>34</sup>.

وقد قام سوبر بتقسيم النمو المهني في إطار مقاربتة هذه إلى خمسة مراحل أساسية

وهي:

**\*أولاً:** مرحلة النمو والتي تبدأ من (الولادة إلى سن 14 سنة) وتهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق مفهومه لذاته عن طريق لعب الأدوار المختلفة في الحياة المدرسية، وفي نهايتها يتكون لدى الفرد فكرة على قدرته واهتماماته، وهي بذاتها تنقسم إلى ثلاثة مراحل فرعية:

- مرحلة الخيال  
- مرحلة الاهتمامات  
- مرحلة الإمكانية والتي تبدأ فيها القدرات الخاصة للفرد بالظهور نتيجة الخبرات السابقة لديه وتساعده على اكتساب اتجاهات معينة نحو العمل.

**\*ثانياً:** مرحلة الاستكشاف تمتد من (14 إلى 15 سنة) وهي مرحلة وضع الأولويات وتحديدتها ومن ثمة اختيارهم وذلك من خلال اختيار حقول العمل ومستوياته والالتحاق بمجال دراسي معين.

**\*ثالثاً:** مرحلة التأسيس من (25 إلى 45 سنة) ونجد أن الفرد في هذه المرحلة يحتفظ بمكتسباته المهنية من خلال محافظته على وظيفته.

**\*رابعاً:** مرحلة الانحدار من 60 سنة فما فوق ويتم في هذه المرحلة ترسيخ المكتسبات والتخفيف من الالتزامات لمواجهة حياة التقاعد.

## **المطلب الثاني : محددات المشروع المهني:**

يتأثر تحديد وبناء المشروع المهني للطالب بعدة تمثلات منها ما يتعلق بالتلميذ شخصياً ومنها ما يتعلق بالجانب الدراسي ومنها ما يتعلق بطبيعة وخصائص الأسرة التي ينتمي إليها التلميذ، وهناك كذلك ما يتعلق بطبيعة المهنة التي يريد التلميذ الالتحاق بها مستقبلاً.

وفيما يلي سوف نورد أهم المحددات التي تؤثر بشكل كبير في بلورة وبناء المشروع المهني لدى التلميذ.

## **الفرع الأول : المحددات الشخصية:**

<sup>34</sup> - بن صافية عائشة ، المرجع السابق ، ص 23.

ومن أهمها نذكر:

- القدرات العقلية: تعد القدرات محددًا هامًا يساعد الفرد في التخطيط ووضع أهداف يطمح إلى تحقيقها، فهي التي تضع له إطارًا خاصًا به يكون من خلاله الفرد قادرًا على العمل وفقًا له، فهي تحدد لنا ما يمكن وما لا يمكن، فالقدرات هي مجموع المهارات البدنية والعقلية التي يحتاجها الفرد للعمل في المهن والنشاطات المختلفة.

حيث تتطلب المهن المختلفة مستويات مختلفة الذكاء، والذكاء كقدرة عقلية يتشكل من قدرة عامة وقدرات خاصة، فإذا تم التعرف على نواحي القوة والقصور في قدرات التلميذ العقلية استطعنا أن نحدد فرص نجاحه في ميادين معينة أكثر من سواها<sup>35</sup>.

- **الميول والاتجاهات:** إن الميل هو الاهتمام بأمر معين حيث يقبل الشخص التحدث فيه والانشغال به ويصر على مزاولته ويبذل فيه الكثير من الجهد برغبة وتشوق، فنحن نحب ما نميل إليه، والميول تتكون بالتدريج وتنمو مع الزمن وتتأثر بالعوامل المحيطة التي تقوي الميول أو تضعفها، والميل يشير إلى أنماط الاختيار من بدائل وهذه الأنماط لها بعض الاستقرار عبر الزمن ولا تكون ناتجة عن ضغوط خارجية.

إن تفوق التلميذ في قدرة عقلية معينة لا يعني بالضرورة النجاح في الميدان الذي يعتمد على تلك القدرة ما لم يصاحب ذلك ميل التلميذ إلى ذلك الميدان، فمستوى الانجاز الدراسي للتلميذ في مواد معينة يتأثر بطبيعة ميله واتجاهه نحوها. إن التعرف على الميول وسيلة مهمة تساعد الطالب للمناقشة مع والديه حول ميولهم وماذا يريدون أن يسلكوا في حياتهم الدراسية والمهنية من أجل تحقيق النجاح.

- **الاستعدادات:** إن استكشاف القدرات الكامنة لدى التلميذ يساعد على تحديد أهم الاستعدادات التي يمكن تنميتها بالتدريب وبذلك تتعزز امكانية التنبؤ بنجاحه المستقبلي في مهنة معينة أكثر من غيرها.

- **سمات الشخصية:** قد لا يرجع سبب فشل الفرد في الاستمرار والتفوق في مهنة ما إلى نقص القدرة والاستعداد لديه للعمل في ذلك الميدان بقدر ما يرجع ذلك إلى موقفه واتجاهه نحو ذلك العمل، ولذلك يصبح الموقف السلبي من تلك العمل هو السبب في ظهور سوء التوافق الشخصي للفرد في عمله<sup>36</sup>.

- **الدوافع:** حيث تتأثر هندسة المشروع المهني للفرد باستعداداته وحاجاته المثارة ذلك أن ميول الفرد واتجاهاته نحو ممارسة مهنة ما أو التطلع إلى شغل منصب متميز تصبح دافعا إلى التفكير في التخطيط للمشروع المهني وارسائه إلى أرض الواقع هذا وإن ضعفت هذه الميول والدوافع ينجم عنها عدم الانجذاب، ويصبح عامل تثبيط على المثابرة وتحمل العراقيل التي قد تعترض مشروعه المهني المستقبلي.

35 - بن خيرة سارة ، المرجع السابق ، ص 72 .

36 - على راشد ، المرجع السابق ، ص 32 .

**مفهوم الذات:** وتظهر أهمية مفهوم الذات من حيث أنه يشكل أحد دوافع الفرد الداخلية التي لها تأثير على اختيارهم الدراسي والمهني، وبالتالي فإن ادراك الفرد لذاته يساعد في عملية تقويم الفرد من حيث قدرته على التكيف وثقته بنفسه كما تفيد في التخطيط لمشاريع حياته الدراسية والمهنية.

## الفرع الثاني : محددات دراسية:

ونذكر منها:

\***النتائج الدراسية:** حيث يعد التفوق الدراسي للتعلم في بعض المواد الدراسية عاملا أساسيا للنجاح في الميدان الذي يريد التخصص فيه نظرا للارتباط الوثيق لبعض المهن والتخصصات ببعض المواد الدراسية سواء كانت ذات طابع علمي أو أدبي أو تكنولوجي.

إن متابعة تطور الانجاز الدراسي للتعلم وتحليل نتائجه الدراسية يساعده على تجسيد مشروعه واستدراك التعلم إذا ما لوحظ عليه نقص وقصور في بعض جوانب المواد الدراسية المختلفة.

\***اقترح برامج تدريبية:** حيث يتم ذلك خاصة لتنمية بعض المهارات والاتجاهات لدى التلاميذ نحو ميادين معينة لها دور مهم ومؤثر على تحديد أهم الاحتياجات الضرورية للنجاح في تلك المجالات والمهن المستقبلية.

\***التقويم:** والذي يمكننا من التعرف على طبيعة قدرات التلميذ وتنمية بعض استعداداته وطبيعة شخصيته من الناحية الدراسية والتعرف على مستواه الحقيقي ومن الناحية الاقتصادية والاجتماعية فنتمكن من التعرف على ميول التلميذ واهتمامه ورغباته وطموحاته.

\* **برامج تنمية الاختيارات:** والتي تؤدي بالتلميذ على المدى البعيد إلى تقوية عواطفه نحو مهن محددة ومجالات معينة مما يؤدي أن يصبح عنصرا فعالا في المنظمة التي ينتهي إليها مستقبلا.

إن الجرد الشامل لمختلف شخصية التلميذ يساعد على تحديد ملامح المشروع المستقبلي المهني للتلميذ<sup>37</sup>.

## الفرع الثالث : المحددات الأسرية:

من أهمها نذكر:

• **خصائص ومميزات أسرة الطالب:** حيث تلعب الأسرة دورا كبيرا في تنشئة الطفل وتشغيل عاداته وقيمه فمن خلالها يتلقى الطفل العديد من الخبراء التي تعده إلى الاستجابة بطريقة إيجابية أو سلبية لما سيتلقاه من خبرات مستقبلية.

حيث ثبت على مدى التاريخ أن العباقرة كانت لهم علاقات دافئة ومكثفة مع آبائهم وإخوانهم، مما يثبت دور أسرة الطفل العبقري في التأثير عليه أكثر من غيرها من المؤسسات الأخرى، الفرد المبدع سيستفيد أكثر من البيئة المنزلية التي تشجع الاهتمامات وتنميتها.

<sup>37</sup> - نور الدين الطاهري ، المرجع السابق ، ص 42 .

وقد كشف (therman) في دراسته المقارنة بين الأطفال المبدعين والأطفال الغير مبدعين أن الغير المبدعين ينحدرون من أسر تعاني من ضغوط وصراعات ولديهم اهتمامات أقل بتحصيل أبنائهم خلافا لأسر الأطفال المبدعين الذين كان أبائهم أقل قلقا على مستوى أداء أبنائهم الدراسي، ولم يمارسوا ضغطا عليهم لرفع مستواهم حيث كانت هذه الأسر تتميز عن النوع الأول بثقتها في أن طفلها سيختار وينمو حرا دون ضغط أو قيد.

• **اتجاهات الوالدين:** إن لاتجاهات الوالدين وما يقدمانه من تعزيز لبعض أساليب تنشئة الطفل السلوكية تأثير عميق على تكوين ميوله ونموها، وكلما تقدم الطفل في العمر تناقص هذا التأثير وتقل أهميته باعتبار أن الطفل تعرض إلى مؤثرات خارجة عن الأسرة<sup>38</sup>.

## **الفرع الثالث : محدد طبيعة المهنة المرشحة للاختيار:**

ونذكر منها:

- الحوافز وإمكانية الترقية: حيث يرى الدكتور سعد عبد الله بودي الزهراني أن الحوافز والمميزات التي تتوفر في المهنة هي التي تقود الطالب الجامعي إلى التخصص الذي يرغب في الالتحاق به، ويتم ذلك في سياق بناء مشروعه المهني المستقبلي.

حيث تتأثر الروح المعنوية للفرد بأن أمامه فرصا للترقية وأن هذه الترقية تتم على أساس القدرة والكفاءة، فليس هناك أكبر تهديد للروح المعنوية من ادراك الفرد بأن فرص الترقية أصبحت ضئيلة أمامه.

كما أن دراسة التلميذ لعدد كبير من المهن أهمية بالغة في توسيع معرفته بعالم الأعمال ومن ثم مساعدته على دراسته إمكانيات مختلفة لمستقبله وعدم حصرها في إمكانية واحدة منذ البداية.

## **الفصل الثاني : أهمية المشروع المهني و الصعوبات التي تواجه تحقيقه :**

إن المشروع المهني كاختيار في حياة الطالب يلعب دورا هاما في تحديد أفاقه المستقبلية والتي ستؤدي إلى نجاحه في المستقبل من عدمه ، لذا يجب التوقف عند أهمية تحديد الطالب لمشروعه المهني المستقبلي ، بالإضافة إلى توقع العراقيل والصعوبات التي قد تحول دون وصوله إلى هدفه .

## **المبحث الأول : أهمية المشروع المهني:**

إن التفاعل الدائم بين الإنسان وبيئته ينتظم حول جوهر من الحاجات البيولوجية والنفسية والطرق التي يحاول بها الشخص إشباع تلك الحاجات فتكوين الكائن البشري يجعله بمجرد ميلاده يمارس حاجاته في الحال، والتي لا يشبعها إلا في البيئة فقط فإشباع هذه الحاجات ضروري لحفظ التوازن، والحاجات التي لم تشبع تظهر قلقا وتوترا تدفع الكائن

38 - حياة قليلة -سعيدة داودي ، المرجع السابق ، ص 36 .

الحي إلى المبادرة بالعمل على اشباعها، مما يعمل على حفظ التوتر ويصبح بمثابة مشروع لحياته يعمل على تحقيقها<sup>39</sup>.

ومن أهم المشاريع التي يسعى الفرد إلى تحقيقها نجد المشروع المهني الذي له أهمية قصوى في حياة الفرد، ومن بين الأهداف التي يحققها بناء المشروع المهني نذكر ما يلي:

## **المطلب الأول : تقدير الذات .**

إن تقدير الذات يعني الاحتفاظ للذات بالطموح والاحترام وهو رغبة الفرد في تحقيق أهدافه وصولاً للتفوق والكمال، ولذا التفاعل موجب بين تقدير الفرد لذاته ومستوى طموحه ومن خلال تحقيق الفرد وبنائه لمشروعه المهني فإنه يقوم بإشباع حاجات كانت تسبب له القلق والتوتر.

## **المطلب الثاني : إشباع الحاجات السيكولوجية و الوصول للشهرة.**

فهذه الحاجات على جانب كبير من الأهمية بالنسبة لحياة الانسان وتحقيقها يشعر الفرد بالسعادة والرضا. ومنها الحاجة للتفوق والسيطرة على الأشياء والأشخاص والأفكار وبذل الجهد لكسب الاستحسان والمركز المحترم.

و أيضا الحاجة للشهرة والتقدير: فالفرد بحاجة إلى المديح والإطراء ولأن يسعى للاحترام وأن يفخر ويعرض مؤهلاته ومزاياه وأن يسعى لأن يكون متميزا.

وبالتالي فإن اشباع جميع هاته الحاجات السيكولوجية يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية والطموح لدى الفرد.

## **المبحث الثاني : الصعوبات التي تواجه تحقيق المشروع المهني.**

قد تطرح لدى الطالب في تحقيق مشروعه المهني عدة إشكالات و عراقيل تمنعه من تحقيق مشروعه المهني أو تأخر في تحقيق هذا المشروع لذا ينبغي عليه توقع ذلك و محاولة تجنب هذا الصعوبات .

## **المطلب الأول : المشكلات الدراسية و الاجتماعية :**

لعل من أهم المشكلات التي تواجه الشباب في بداية حياتهم هي مشكلات الدراسة ونعني بها التخصص الذي من الممكن أن يدخله الشاب في مرحلة التعليم العالي ومن ثم أيضا تظهر المشكلات المهنية فيما بعد، فقد أثبتت الدراسات أن نسبة كبيرة من الشباب يشعرون بالقلق إزاء هذا المستقبل وخاصة عندما يواجه بانتهاء الدراسة بالمرحلة الجامعية<sup>40</sup>.

ولعل حدة هذه المشكلة تكمن في نظام القبول في التعليم العالي الذي أصبح نوعا من المسابقة، بينما نظام التوجيه المهني أصبح نوعا من التوزيع العشوائي.

39 - نادية دشايش ، المشروع المهني للطالب ، رؤية مستقبلية ، مجلة أفق للعلوم ، جامعة الجلفة ، العدد السادس ، 2017 ، ص 337 .

40 - نادية دشايش ، المرجع السابق ، 338 .



وهنا لا بد من الحديث عن الشكوى والمعاناة الحقيقية من هبوط مستوى الخدمة التعليمية نتيجة لقصور امكانيات المدرسة، وبدلاً من أن تربط المدرسة الشاب بالحياة وتساعده في كشف أسرارها وفهم واقعها وتوفير له خبرات كافية في التعامل الناجح معها فإنها تعزله عنها، وتفعل ذلك في بعض الأحيان بشيء من القصد والعمد، وحين يحس الشباب بانفصال ما تقدمه المدرسة لهم عن الواقع وبعدهم جدواه فإنهم لا يجدون في أنفسهم حماساً له ولا يبذلون تجاوباً معه.

ولقد اختلفت من المدرسة والجامعة- أو كادت- المعامل والتجهيزات المعملية التي توفر للشباب فرص التجريب والتدريب العلمي ومرافق النشاط الثقافي كالمكتبة والمسرح وفرص ممارسة الهوايات الراقية كالموسيقى والخطابة وغيرها والملاعب الرياضية وما إليها.

ولم تعد معظم المدارس والجامعات تزيد كثيراً على كونها عداد من حجرات للدرس تضيق على شاغلها حتى لتعجز عن توفير الحد للكفاءة الفيزيقية.

ونعني بها المشكلات الأسرية وما يواجهه الشاب في بداية حياته من مشكلات في المحيط الأول الذي تعرف عليه واحتضنه منذ ولادته ألا وهو الأسرة حيث القوانين التي تفرضها السرة، والتباين في الأفكار بين الأجيال والظروف المعيشية التي يواجهها الفرد في أسرته، وكذلك ما يواجهه في المجتمع من مشكلات مشتركة بينه وبين جيله مع جيل الآباء.

إن تغير الظروف المعيشية وما رافقها من تعقيدات فرض على الأبناء أن يكونوا تابعين لأسرهم مدة طويلة بالنظر لعدم قدرتهم على الاستقلال المادي عن أسرهم، ويرجع كثير من الباحثين الزمة الحالية بين الشباب وجيل الكبار إلى التعارض بين النضج المبكر للشباب على الصعيد الجنسي والعلائقي والثقافي وبتأخر استقلاله من الناحية المادية والهم من ذلك هو عدم وضوح المستقبل المهني للأبناء رغم ما يبذلونه من جهد في الاستعداد والتحصيل، وذلك بسبب انسداد آفاق التكيف الإيجابي مع المجتمع من خلال إيجاد العمل الذي يتناسب مع امكانيات وطموح الشباب<sup>41</sup>.

والملاحظ في المجتمع العربي ميل الآباء إلى جعل الشباب أكثر التصاقاً بهم مادياً ومعنوياً وعدم تشجيعهم على الاستقلال عنهم، والعيش حياة مستقلة تنسجم مع قيم الشباب ومعاييرهم ونظرتهم إلى الحياة، مهما بلغ الشاب من النضج والاستقلال كأن يتزوج وينجب أطفال ويعيش وحده مع زوجته وأبنائه، إلا أنه يظل في نظر الأسرة امتداداً لها، فهو ابنها الذي تأمره وتتدخل في شؤونه وتفرض عليه أفكارها ومواقفها.

والشباب بحكم المرحلة العمرية وما يتعرضون له من خبرات تعليمية يكونون أكثر ميلاً للنظر إلى مستقبل مجتمعهم على اعتبار أنهم أصحابهم الحقيقيون، ومن ثم يكونون أكثر حرصاً على تغيير الواقع المائل، وأكثر حساسية تجاه متغيراته، وهذا ما يجعلهم في صراع مع الجيل الأكبر من الآباء.

فالشباب يتسمون بقدر كبير من الميل للمثالية في توجهاتهم، وآمالهم الذاتية والاجتماعية، وهذا يضعهم غالباً في مشكلة قيم مع النظام أو الإطار الاجتماعي المحيط بهم،

41 - الدرزي أمل محمد عيد ، دور الأسرة التربوي في بناء الإتجاهات نحو اختيار مهن المستقبل لدى الأبناء ، رسالة ماجستير ، دمشق ، جامعة دمشق ، 2000 ، ص 76.

فهم يتعلمون من خلال دراساتهم الجامعية أن القيم التي تعلموها مع والديهم لم تعد كافية ومناسبة للتفاعل مع معطيات الواقع حولهم، ومن ثم يضعهم هذا في صراع دائم ويبدو هذا في ميلهم الدائم نحو نقد الواقع المحيد بهم.

ولابد أن ذلك نابع من ميلهم للاستقلال ومحاولة التخلص من الضغوط وألوان التسلط الاجتماعي المختلفة، فمحاولة التخلص من كافة ألوان الضغوط المسلطة لتأكيد التعبير عن الذات والرغبة في التحرر تعد من الخصائص المميزة للشباب.

## المطلب الثاني : المشكلات الاقتصادية و المالية :

إن هذه المشكلات هي الأهم من بين المشاكل التي تواجه الطلاب، خاصة في المجتمع الجزائري الذي تكاد تغيب فيه مشاريع التنمية الاقتصادية وفرص العمل في ظل عدم التخطيط لمهنة المستقبل.

ومع اقتراب المراهق من سن الرشد ومسؤولياته يشعر بعبء المستقبل شديداً، وخاصة إذا كان عليه أن يستقل بحياته ويتزوج ويكون أسرة، زمع لعبة خلط الأوراق التي يعيشها المجتمع في الوقت الحاضر يشعر الشاب أن مطالب هذا الاستقلال أصبحت مستحيلة التنفيذ مع سوق عمل محدودة يحصل منها على دخل محدود لا يكاد يغطي تكاليف الحياة اليومية المعتادة<sup>42</sup>.

ويعد غياب مشاريع التنمية الاقتصادية والخطط المستقبلية التي تعنى بهوموم الشباب الطلاب وتطلعاتهم المستقبلية، عاملاً مساعداً على طمس وضياح طاقات وكفاءات هذه الفئة البالغة الأهمية، وتشكل البطالة إحدى المظاهر الكبرى لتهميش الشباب فقد أصبحت هذه المشكلة تطال عدداً هائلاً من الشرائح الشابة من مختلف الأوساط، وخاصة الشباب الجامعي، فقد أظهرت الكثير من الدراسات الاجتماعية التي أجريت على فئة الشباب كدراسة عبد الحميد (2002)، ودراسة نجار (2008) أن أبرز مشكلات الطلاب الجامعيين هي الخوف من عدم توفر فرص العمل بعد التخرج، وهذا مما أدى إلى تبخيس قيم العلم والتعليم والمعرفة والحط من المكانة الاجتماعية للمؤسسات التعليمية ودورها في الحراك الاجتماعي<sup>43</sup>.

إضافة إلى أن أعداد العاطلين عن العمل ومؤشر البطالة في ازدياد مستمر وخاصة في صفوف الشباب، حيث يزداد الاختلال يومياً بين العرض والطلب، وما يحصل اليوم من علاجات لمشكلة البطالة هو عبارة عن تأجيل لها فقط، وأسباب هذه المشكلة وتأثيراتها على الشباب واضحة للعيان، فالالاقتصاد الجزائري لا يزال تابعاً اقتصادياً بشكل كبير لفرنسا والخطط التنموية الاستراتيجية غائبة، ناهيك عن ضعف الموارد الاقتصادية في الجزائر وزيادة معدل النمو السكاني وتراجع الاستثمار في عدم ربط التعليم بحاجات المجتمع وعدم التوجه نحو التعليم المهني.

إن من مظاهر هوية الراشد ما يسمى الهوية المهنية، فحصول المرء على عمل يقدره المجتمع، وإتقان هذا العمل يرفع درجة تقدير الذات عنده ويؤدي إلى تنمية هوية مستقرة، أما حين يوصف المرء أنه من العمالة الزائدة أو فائض الخريجين، أو حين يدري

42 - نادية دشاش، المرجع السابق، 339.

43 - الدرزي أمل محمد عيد، المرجع السابق، ص 77.

الشباب بعد جهد كبير من الدراسة أو المهنة التي أعد لها لم تعد تحظى بالمكانة اللازمة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الشك في الذات وغموض الهوية ونقصان تقدير الذات وقد ينتهي بتكوين هوية سلبية، ويزداد الأمر سوءا إذا أجبر الفرد على الالتحاق بعمل يفقد فيه الدافعية الذاتية والرضا الداخلي عنه.

## الباب الثاني:

### التطبيقات العملية لفكرة المشروع المهني في الحياة المهنية :

من اهتمامات طالب العلم خصوصا في المستوى الجامعي ، إنه يسعى إلى ضرورة بناء مشروعه الشخصي و المهني الذي يحقق من خلاله رغباته وطموحاته، وهويته السيكولوجية والاجتماعية. ماجعل هذا المقياس استجابة ضرورية يفتح أفق تفكيره و تمكنه من التعرف على محيطه الاقتصادي وتأكيد قدراته ومهارته، لعل ذلك التناول العلمي يوضح له صورة مشروعه الفعلي والحقيقي في المجال العملي ويعمل على تحقيقه سواء كان مشروعا مهنيا أو شخصيا، مما يستدعي تقديم نماذج لمشاريع خاصة المهن التي تشترط شهادة ليسانس أو ماستر في العلوم القانونية ، و بطاقات تقنية عن هذه المهن.

### **الفصل الأول : المهن القضائية و المهن التابعة لها :**

من أهم المهن المتاحة للطالب الجامعي في تخص القانون ، المهن القضائية و المهن المساعدة لها .

### **المبحث الأول : مهنة القضاء كمشروع مهني**

إن وظيفة القضاء في الدول الحديثة هو تطبيق القانون لا مخالفته أو معارضته، والقضاء رسالة تقييم العدل بين الناس فتعطي لكل ذي حق حقه وتتصف المظلوم من الظالم والمستضعف من الجائر وتبذل كل جهد في سبيل تحقيق العدالة.

و المسؤول عن بسط العدالة في المجتمع هم القضاة الذين يتولون ويحكمون مناصب في القضاء، وهم ينتمون إلى السلطة القضائية.

وإذا كان من واجب القاضي نحو الدولة والمجتمع ان يحفظ الحقوق ويصون الحريات ويحقق العدل والمساواة، وأن يحفظ للقضاء هيئته ومكانته، فإن من واجب الدولة والمجتمع نحو القاضي أن توفر أسباب الحياة الكريمة والمستوى اللائق الذي يعينه على النهوض بواجبه القضائي في ثقة واطمئنان وهذا الأمر حرصت عليه التشريعات الوضعية<sup>44</sup>.

44 - مصطفى أبو زيد فهمي ، الوسيط في القانون الإداري ،(دط). ج 1 ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2000.ص 18.

- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، العدد 57 ، ص 13 .  
- القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، عدد 57 ، ص 23 .

## المطلب الأول : تعريف القضاء و شروط التكوين في المهنة

القضاة هم بالدرجة الأولى من يساهمون أساسا في تسيير مرفق القضاء بتقديم الخدمات للمتقاضين سواء كانت هذه الخدمة تتعلق بالأوامر الولائية أو بالفصل في الخصومات القضائية المعروضة عليهم حسب الاختصاص المحدد قانونا، وبموجب ذلك كل من يتولى منصبا في القضاء أو يحتل مركزا قانونيا يعتبر قاضيا، إذ نصت المادة 02 من القانون 04-11 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 على ذلك . ولقد نظم المشروع الجزائري سلك القضاء في القانون العضوي رقم 04-11 الصادر بتاريخ 06 سبتمبر 2004 و الذي نص على أنه يعين القضاة في الجزائر بموجب مرسوم بعد أن يقرر المجلس الأعلى للقضاة وذلك باقتراح من وزير العدل ' و لقد وضع المشروع الجزائري من خلال القانون 04-11 الشروط الواجب توفيرها في المترشح قصد الالتحاق بسلك القضاء.

### الفرع الأول : تعريف القضاء و القوانين المنظمة للمهنة :

يعرف القضاء لغة كما جاء في معجم المعاني الجامع بأنه الحكم وهو عمل القاضي ' كما انه عبارة عن سلطة منحت للقاضي للبحث في النزاعات والفصل فيها اعتمادا على القانون السائد والقاضي هو القاطع للأمور والذي تعينه الدولة للنظر في الخصومات وإطلاق الأحكام الخاصة بها .

و يكمن مفهوم القضاء بأنه سلطة منحت للقاضي للبحث في النزاعات والفصل بينها اعتماداً على القانون السائد، والقاضي هو القاطع للأمور والذي تعينه الدولة للنظر في الخصومات وإطلاق الأحكام الخاصة بها. والقضاء هو السبيل الوحيد الذي يلوذ إليه الأفراد للحصول على حقوقهم وحررياتهم، وتكمن الحكمة من القضاء في رفع الظلم عن المظلومين بردع الظالم وردع المظلوم والفصل بين المتخاصمين ولأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتبعا لأهميته العظمى تعاملت به جميع دساتير العالم وأكد عليه.

و القضاء هو السبيل الوحيد الذي يلوذ إليه الأفراد للحصول على حقوقهم وحررياتهم وتكمن الحكمة من القضاء في رفع الظلم عن المظلومين بردع الظالم ونصرة المظلوم والفصل بين المتخاصمين.

### القوانين المنظمة لمهنة القضاة :

عرفت الجزائر عدة دساتير (1963- 1976-1989-1996 الذي مسته عدة تعديلات)، وقد أعطى كل دستور للعدالة مفهوما حسب الفترة التي عاصرها، وعموما إنتقل من وظيفة قضائية إلى سلطة قضائية، و قد واكبت هذه الدساتير نصوص قانونية تتعلق بالقضاء (القانون الأساسي للقضاء).

و ظهر نوعان من النظام القضائي والذي يتكون من القضاء الموحد والقضاء المزدوج:

1- النظام القضائي الموحد: هو النظام المبني على أساس سيادة القانون والمساواة ولا يميز بين السلطة العامة أو الأفراد، ومن أمثلة الدول العاملة لهذا النظام: بريطانيا، العراق، السودان، الولايات المتحدة الأمريكية.

2- النظام القضائي المزدوج: يتكون من القضاء العادي الذي يقوم على أساس الفصل في المنازعات بين الأفراد والإدارة في حين تنازعها عن سلطتها فيتم التعامل كأنها فرد يطبق عليها كل ما يطبق على الأفراد والقضاء الإداري يفصل في القضايا الإدارية وقضايا المصلحة العامة ومن أمثلة الدول العاملة بهذا النظام: فرنسا، سوريا، لبنان، مصر، الجزائر.

وشكل القضاة حجر الزاوية في برامج إصلاح العدالة لمالهم دور أساسي في تسيير المؤسسة القضائية حيث صدر قانونين

هما القانون العضوي رقم **04-11** المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم وكذا تنظيم يسر مهنتهم و القانون العضوي رقم **04-12** المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته<sup>45</sup>.

و يتضمن القانون العضوي المشار اليه القانون الأساسي للقضاء و نص على أن القضاة يعينون بمرسوم رئاسي بناءً على اقتراح من وزير العدل وبعد مداولة المجلس الأعلى للقضاء.

المبدأ القاطع الذي لا يمكن تنكره والذي أرساه القانون الجزائري لسنة 1989 الذي كان يسير ويتجه بالتأكيد نحو استقلالية حقيقية للقضاة.

التحليل والملاحظة: يجب الإشارة إلى أن المادة 26 الفقرة الثانية والتي تخول للمجلس الأعلى للقضاء سلطة تقرير نقل القضاة قد أصبحت بدون جدوى. فبداية يلاحظ أن هذا المجلس لا يقوم بالدور المسنود له بالنصوص في الحركات السنوية وذلك للأسباب المذكورة آنفاً، وهذا ملموس أيضاً أثناء تعيين القضاة في المناصب النوعية، إذ يتم تعيينهم مباشرة من طرف السلطة التنفيذية بناءً على اقتراحات حصرية لوزير العدل وذلك في الغياب التام للمجلس الأعلى للقضاء. بالرغم من أن الدستور يخول له، في حدود الشروط المقررة قانوناً، أن يتخذ القرارات المتعلقة بالتعيين والتحويل وتسيير المسار المهني للقضاة، ويظهر هذا المجلس بخموله حتى في حالة تعيين القضاة الذين تمت تنحيتهم من منصب رئيس مجلس (المناصب النوعية) ووضعهم مباشرة ودون استشارة مسبقة، بالمحكمة العليا أو بمجلس الدولة، ويظهر أيضاً بعدم بلورته وتلاشيه الفاضح عندما يتم تبليغ قاض، عن طريق الفاكس من طرف الوزارة، للاتحاق بمنصبه الجديد بالمحكمة العليا وساعات قلائل بعدها يصله فاكس آخر من طرف نفس المصالح، يتم تبليغه بإلغاء التعيين الجديد وإبقائه في منصبه الحالي.

لا يمكن البحث عن الأسس القانونية لنقل قاض معين ثم العدول عن ذلك في وقت يسير، لأنه في الحقيقة يتعذر ذلك في بعض الأحيان، ما عدا إذا تعلق الأمر بامتياز شخصي للقاضي الممثل في علاقاته وتدخلاته الشخصية، وتمكينه من حقوق فادحة تحصل عليها بعدما أطلق

45 - القانون العضوي رقم **04-11** المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم، جريدة رسمية، سنة 2004، العدد 57، ص 13.

- القانون العضوي رقم **04-12** المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، جريدة رسمية، سنة 2004، عدد 57، ص 23.

تشغيل آلة الامتيازات، في الوقت الذي كان فيه مجلس القضاء، كهيئة دستورية في حالة جمود وركود تام.

لكن يلوح من جهة أخرى، أن هذا المجلس في شكله التأديبي يظهر أكثر فعالية رغما عنه لما يتعلق الأمر بالمعاقبة عند ارتدائه لمعطفه التأديبي. وهكذا عوض أن يقوم بدوره الأساسي في ضمان استقلالية العدالة، ينصب نفسه كخليفة حقيقية "للطرد ونشر" الكآبة".<sup>46</sup> يرجى حاليا، عودة فعاليته في التطبيق الصارم للقانون، والرجوع لممارسة صلاحيته القانونية باسترجاع سلطاته الدستورية التشريعية والقانونية، على غرار ما يجري في الدول الحديثة، حيث القانون هو السيد ومجلس القضاء هو ضامن له.

**المادة 27:** يتقاضى القضاة أجره تتضمن المرتب والتعويضات.

يجب أن تسمح نوعية هذه الأجرة بضمان استقلالية القاضي وأن تتلاءم مع مهنته<sup>46</sup>. التحليل والملاحظة: إن الأمر المذهل الذي يمكن ملاحظته هنا هو أن المشرع يعتبر وبدون أي تردد وبكل بساطة، أن استقلالية القضاء هي قضية أجور. لا بد من القول أنه لا يمكن وبأي حال من الأحوال أن تضمن الأجرة، مهما كان مقدارها، استقلالية العدالة التي تكون معالمها في موقع آخر. وللإشارة لم نجد نصا مماثلا في أي تشريع اطلعنا عليه، وقد يترتب عن هذا حتما الارتجال، حتى لا نقول الانحراف الضخم.

**المادة 29:** بقطع النظر عن الحماية المترتبة على تطبيق أحكام قانون العقوبات والقوانين الخاصة، يتعين على الدولة أن تقوم بحماية القاضي من التهديدات أو الإهانات أو السب أو القذف أو اعتداءات أيا كانت طبيعتها، والتي يمكن أن يتعرض لها أثناء قيامه بوظائفه أو بمناسبةها أو بسببها، حتى بعد الإحالة على التقاعد<sup>47</sup>.

التحليل والملاحظة: بادئ ذي بدء، يجب التوضيح أن التهديدات، السب، القذف أو الاعتداءات تشكل إهانة للقاص وهي جنحة منصوص عليها في قانون العقوبات، وبالتالي، فإن حماية القاضي تصب معالمها من ناحية أخرى. وحتى على مستوى تطبيق هذا النص، يجب تبيين أن الحالات الخاصة بنوع من هذه الحماية هي تقريبا وهمية، ضف لذلك شبح الوزارة و المفتشية، تلك الخلية السرمدية والحقارة اتجاه القاضي.

أما بالنسبة للقضاة المتقاعدين، يتضح أنهم بحاجة أكثر إلى حماية مادية ومالية والتي هم غرباء عنها. ولأنهم بدون أي اعتبار، أصبحوا بعيديون كل البعد من أن ينهوا أيامهم الأخيرة في السكينة والكرامة الإنسانية.

**المادة 30:** يتابع القاضي بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة وفقا لأحكام قانون الإجراءات الجزائية.

التحليل والملاحظة: لا يسعنا إلا التساؤل عن سبب إدراج مثل هذا النص الموجود أصلا في قانون العقوبات ضمن الفصل المتعلق ب"حقوق القضاة". ومن المعروف عند العام والقانونيين على حد سواء أن القاضي يتابع مثله مثل أي شخص، طبقا لقانون الإجراءات الجزائية في حال ارتكابه جنائية أو جنحة. غير أن الأمر المهم الذي يجب التنبيه له، أن الغاية من تطبيق الإجراء الجزائي اتجاه القاضي قائم في بند حقوق القاضي، ومكرس بأحكام

<sup>46</sup> - القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم، جريدة رسمية، سنة 2004، العدد 57، ص 13.

<sup>47</sup> - المرجع السابق، ص 16.

القانون المتضمن القانون الأساسي للقضاء، عوض أن يكون من النظام العام.  
**المادة 2/32:** الحق النقابي معترف به للقاضي في حدود الأحكام المنصوص عليها في المادتين 7 و 12 من هذا القانون العضوي<sup>48</sup>.

ومع ذلك يشترك أن يسلك القضاة دائما عند ممارسة هذه الحقوق، مسلكا يحفظ هيبة منصبهم وشرف المهنة ونزاهة واستقلالية القضاء.

التحليل والملاحظة: تبدو لنا الفقرة الثانية من هذه المادة أنها تلعب دورين، وعلى أي حال، فقد جاءت بتكرار للمادتين 7 و 12 المذكورتين سابقا في المادة 1/32، مبدئيا كان لزوما الاستغناء عن ذكرها لتفادي الإعادة بدون إفادة.

ويجب أيضا الإشارة إلى أن النشاط النقابي في الوقت الحالي، بالنظر لكل التحفظات الرامية لتحديده، أصبح مجرد المحتوى.

لقد أفرغت النهضة النقابية المعروفة وقت عيسات إيدير وبن حمودة من كل معانيها، وأكثر من ذلك، خمدت نقابة القضاة في الكسل والتبعية التامة والتملق للوزير الذي سيطر لمدة سنين على رئيسها خاصة وهذا ما أثر سلبيا على الجهاز القضائي ورمى به في سلة المهملات بتواطؤ كبير من قبل نقابته المزيفة.

إذا ومرة أخرى، نلاحظ أن حقا أساسيا كالحق النقابي، والذي انتزع بعد كفاح كبير بفضل تضحيات جسيمة، يصبح مشوه بطريقة فلكلورية من طرف من كان عليهم احترام العهد النقابي الذي خانوه تجيلا لوصايتهم. ونفس القاضي يتباهى بارتقائه إلى المجلس الأعلى عشية تقاعده. ولكن بصفته ممثلا نقابيا لا يتردد عن انتهاك عظمة هذه الممارسة النبيلة المتمثلة في النضال النقابي وتدني أحكام تفويضه كمنتخب، وهذا التصرف غير أخلاقي يشكل بالطبع، تعديا خطيرا يؤنبه الضمير ويعاقب عليه الشرع.

بالفعل ، في الجزائر قد انحرفت النقابة، ليس فقط عن مهامها المنحصرة في البحث غير الممل عن سلطة مفرغة، وأكثر من ذلك قد تجردت من كل غايتها النضالية. و تعاقب رؤساؤها في وقت وجيز نتيجة حسابات سياسية زاد من تعفنها وأصبح هؤلاء لا يهتمون إلا بالبحث عن المجد والخلود . ذلك المجد الذي لا يتحقق أصلا إلا نتيجة كفاح ومقاومات للحفاظ على استقلالية العدالة. إلا انه واضح أن الأمور انحرفت عن مجراها الصحيح منذ سنين، واستيقاظ النقابة ما بعد الحراك دليل قاطع على ذلك. فالحسرة المريرة أصبحت ضخمة في ميدان لا يزال العمل فيه طويلا، إن لم نقل لأبد من إعادته كليا. وهو الأمر الذي فهمه جل القضاة غير المنخرطين في مثل هذا التنظيم الذي أصبح لا يهمهم وهم لا يلجؤون إليه حتى ولو كانوا عرضة لممارسات غير قانونية أثناء أداء مهامهم. إن هشاشة النقابة بسبب تمثيلها الضعيف، دفع بالعديد من القضاة إلى هجرها ، والقليل منهم ينخرطون فيها لفترة معينة من أجل الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية. وأكثر من ذلك، إن رئيس النقابة اغتتم صفته ليتحول من مدافع عن القضاة واستقلالية القضاء إلى وزير. هذا الإجراء يجعلنا نتصور النطاق الشاسع للصراعات والتجاوزات التي كبدتها الوصاية في عملية خرق القانون بكل الأظافر. إن ما أشير إليه ثابت من خلال المتابعات القضائية الحالية التي تلاحق نفس الوزير وشركائه.

48 - القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، العدد 57 ، ص 13 .

التحليل والملاحظة: لقد لاحظنا من خلال فحصنا لمعظم التشريعات المتعلقة بالقانون الأساسي للقضاء المتتالية في بلادنا، باستثناء **قانون 1989**، أن الحق النقابي لم يتم تكريسه قانوناً .

وبصرف النظر عما يجري بفرنسا، يلاحظ أن القانون الفرنسي المتضمن القانون الأساسي للقضاء لا يشير إلى هذا الحق. إنه اكتفى بإقرار **المادة 10** من القانون المذكور التي تنص على ما يلي: ” كل مداولة سياسية ممنوعة على سلك القضاء، كل عداء لمبدأ أو لشكل حكومة الجمهورية محظور على القضاة، وأيضا كل تصرف ذو طبيعة سياسية يتنافى مع التحفظ الواجب جراء وظيفتهم.

ويحظر أيضا كل فعل مدير من طبيعته إيقاف أو عرقلة عمل الهيئات القضائية.” إن روح هذا النص الواضح منسجم مع ما قرره المشرع الجزائري في **المادة 14** التي تنص على ما يلي: ” يحظر على القاضي الانتماء إلى أي حزب سياسي، ويمنع عليه كل نشاط سياسي”، وتضيف **المادة 15** ” تتنافى مهنة القاضي مع ممارسة أي نيابة انتخابية سياسية” و**المادة 12** تتماشى ضمناً مع الفقرة الأخيرة من **المادة 10** من القانون الفرنسي عندما تنص على ما يلي ”يمنع على القاضي القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه أن يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير العمل القضائي.”<sup>49</sup>

إلى هنا، يمكننا القول أن كلا التشريعين ينصبان في نفس الاتجاه بصفة كلية تقريبا، وعليه نتساءل عن سبب إشارة التشريع الجزائري لهذا المنع، بينما المادة 32 تعترف للقضاة بحق الممارسة النقابية، ثم تبدي تحفظات مشار إليها في المادتين 7 و12، ثم تقرر في الفقرة الثانية ما يلي: ” على القاضي أن يلتزم في كل الظروف، بواجب التحفظ واتقاء الشبهات والسلوكات الماسة بحياده واستقلاله” ومن ثمة تأتي الفقرة الثانية للمادة 12 التي تنص على ما يلي: ”يمنع على القاضي المشاركة في أي إضراب أو التحريض عليه، ويعتبر ذلك إهمالا لمنصب عمله دون الإخلال بالمتابعة الجزائية عند الاقتضاء.”

## الفرع الثاني : تقنيات التكوين في القضاء و شروطه :

هناك العديد من الصفات التي يجب أن تتوفر في القاضي :

- أن يكون من مؤهلا ومتخصصا ودارسا وملما بمبادئ القانون الذي يحكم به.
- أن يكون واسع الصدر محيطاً بكافة ملاسبات القضية التي يحكم فيها بالعدل.
- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة.
- بطيء الغضب ولاسيما حين سماعه لمرافعة المدّعين.
- أن يكون ذا روح عالية لا تجعله يخشى أصحاب القوة والسطوة.
- عزيز النفس، بعيداً عن أطماع الدنيا، مترقياً عن الرشوة.
- من أهل التأمل والتحقيق ولا يمرّ بسهولة على القضايا، ولا يقضي دون دليل وعلم، ولا يكتفي بسماع الأقوال في إصداره لأحكامه.

49 - عماد بوضياف ، السلطة القضائية بين الشرعية و القانون ، دار رُيحانة ، الجزائر، 2001، ص.64 .



- إذا اشتبهت عليه الأمور وبدأت له صعوبتها لم يفقد القدرة على الاحتياط والتأمل، ولا يتخلى عن كشف الواقع على أساس الأدلة والبراهين.
  - طلق الوجه مع الخصوم، لا يكلّ عن سماع الخصوم - في نطاق الدعوى -.
  - الاحتياط لعدم الانخداع بأساليب المكر والحيلة ولا يستهويه التملق والإطراء.
- أن يكون صارماً في إصدار الأحكام العادلة إذا تكشفت الحقائق وليس هنالك من يعيقه، فليس في حكمه محاباة لأحد ولا بخس لآخر.

### أ/شروط توظيف الطلبة القضاة

يتم توظيف الطلبة القضاة وفق شروط معينة، حيث لا يمكن الالتحاق بالمدرسة العليا للقضاء مالم تتوافر في المترشح شروط الموضوعية وأخرى شكلية تبين أحيته للتكوين القاعدي تمهيدا لاكتسابه صفة القاضي.

#### 1 : الشروط الموضوعية

هنالك مجموعة من الشروط الموضوعية الواجب توافرها مجتمعة في الشخص المترشح للانضمام إلى المدرسة العليا للقضاء والتي حددتها المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 303/05 والمتمثلة فيما يلي<sup>50</sup>:

- 1- الجنسية الجزائرية بغض النظر إذا كانت أصلية أو مكتسبة وهذا ما أكدت عليه المادة 37 من القانون العضوي رقم 11/04 السالف الذكر بنصها.  
(يشترط في توظيف الطلبة القضاة المذكورة في المادة 36 أعلاه، التمتع بالجنسية الجزائرية)
- 2- بلوغ سن 35 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة
- 3- حيازة شهادة البكالوريا وستة سدايات من التعليم العالي المتوج بشهادة ليسانس في الحقوق او شهادة تعادلها
- 4- إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية
- 5- استيفاء شروط الكفاءة البدنية والعقلية للممارسة الوظيفية
- 6- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية وحسن الخلق
- 7- أن لا يكون المترشح قد سبق ان طرد من المدرسة او استقال منها او تخلى عنها واحد

#### 2/: الشروط الشكلية

بعد ان تتوفر في الشخص المرشح للالتحاق بالمدرسة العليا للقضاء جميع الشروط الموضوعية الثالثة الذكر تأتي المرحلة الثانية والمتعلقة بكيفية اختيار الشخص الجديد بالانتماء الى هذه المدرسة وذلك من خلال إجراء مسابقه وطنيه حيث يخضع المرشحون الذين تتوافر فيهم الشروط للترشح لمسابقه الوطنية لتوظيف الطلبة القضاة وذلك في حدود المناصب المالية المتوفرة وهذا ما أكدت عليه المادة 36 من القانون العضوي رقم 11/04

50 - المرسوم التنفيذي رقم 303/05 المؤرخ في 20 أوت 2005، المنظم للمدرسة العليا للقضاء ، و الخاص بالتكوين القاعدي للطلبة القضاة أساسا والتكوين المستمر والمتخصص للقضاة الممارسين، جريدة رسمية سنة 2005 ، عدد 58 ، ص 15 .

السالف الذكر: (تنظيم المدرسة العليا للقضاء تحت مسؤوليتها مسابقات وطنيه لتوظيف الطلبة القضاة تحدد قواعد تنظيم المسابقات وسيرها عن طريق التنظيم).

وتتضمن المسابقة اختبارات كتابيه تحدث إلى الكشف عن قدرات المترشح في التفكير والتحليل وكذا تقسيم المعلومات القانونية المكتسبة وتفتحه على اللغات الحية.

ويتم الاختبار الشفوي بعد اجتياز المترشحون للاختبار الكتابي بنجاح الذي يهدف للتعرف على دوافع المترشحين اتجاه التكوين المطلوب وتقييم مدى تفتح فكرهم واستعدادهم لممارسه مهام القضاء وكذا الحكم على قدراتهم في التعبير الشفوي ويليه الفحص النفسي إذ يخضع المترشحون المقبولون في الاختبارات الكتابية للمعاينة النفسية للتحقق من استفادتهم شرط الكفاءة العقلية واستعدادهم لتقلد الوظائف القضائية وبعد نجاح المترشحون في المسابقة يلتحقون بالمدرسة العليا للقضاء بصفتهم طلبة قضاة حيث يتم اعدادهم وتكوينهم استعدادا لتوظيفهم كقضاة متأهلين لذلك.

### 3: اعداد الطلبة القضاة:

يلتحق المترشحون بعد النجاح في المسابقة بالمدرسة العليا للقضاء بصفتهم طلبة قضاة ولا يتمتعون بصفه القاضي اثناء تكوينهم لأنهم لا زالوا في مرحله اعداد وتكوين قاعدي قد ينتهي بنجاحهم او فشلهم.

ولدراسة كيفية اعداد الطلبة القضاة يتعين علينا التعرف على المدرسة العليا للقضاء المكلفة بهذا العمل والتطرق إلى خطوات التكوين القاعدي فيما يلي:

#### 1- تعريف المدرسة العليا للقضاء.

تعتبر المدرسة العليا للقضاء مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تم إحداثها بموجب الأمر رقم 21/89 المؤرخ في 1989/12/12 المتضمن القانون الأساسي للقضاء حيث أصبحت تسمى بالمدرسة بدلا من المعهد كما تنشط تحت وصاية وزير العدل حافظ الاختام وفقا للمادة 35 من القانون العضوي رقم 11/04 السالفة الذكر<sup>51</sup>.

وتتمثل مهام الأساسية لهذه المدرسة في التكوين القاعدي للطلبة القضاة والتكوين المستمر للقضاة العاملين فضلا على تحسين مستواهم و اعاده تأهيلهم .

حيث يوجب القانون الأساسي للقضاء على القضاة أن يحسّنوا مداركهم العلمية و يلزمهم بالمشاركة في أي برنامج تكويني، و بالتخلي بالمواظبة و الجدية خلال التكوين. عليهم أيضا أن يساهموا في تكوين القضاة و موظفي القضاء .

ينقسم التكوين الذي يتلقاه القضاة إلى تكوين قاعدي و تخصصي و آخر تكوين مستمر .

#### ب / خطوات التكوين القاعدي و مناهج الدراسة :

ان المنهج المتبع في التكوين القاعدي للطلبة يختلف بحسب كل مرحلة حيث تتضمن كل مرحلة برنامج يتماشى مع الأهداف المحددة للسنة البيداغوجية علما أن فتره الإعداد عرفت

51 - المرسوم التنفيذي رقم 303/05 المؤرخ في 20 أوت 2005، المنظم للمدرسة العليا للقضاء ، و الخاص بالتكوين القاعدي للطلبة القضاة أساسا و التكوين المستمر و المتخصص للقضاة الممارسين، جريدة رسمية سنة 2005 ، عدد 58 ، ص 15 .

تطورا حيث كانت تستغرق سنة واحده خلال فتره 1993 الى 1998 ثم أصبحت عامين من سنة 1999 لتستغرق ثلاث سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 184/2000 المؤرخ في 2000/7/6 وعليه يكون الأعداد القاعدي كما يلي:

السنة الأولى: تهدف هذه المرحلة إلى تدعيم المعارف المكتسبة بالجامعة ويتلقى فيها الطالب محاضرات تتناول القوانين الأساسية وكذا الأدوات التحليلية وفهم النصوص القانونية أ.ج.م.أ، قانون أ جزائية القانون الإداري والعقاري ... الخ. وبرمجت أيضا اعمال تطبيقه للطلبة في بداية كل سنة.

السنة الثانية: تهدف هذه المرحلة إلى إعداد الطلبة القضاة لممارسة مهنة القضاء بتناول المنازعات التي تعرض على القضاء تقوم فيها الدراسة النظرية لفته 07 أشهر، أما التدريب الميداني فيتم خلال 04 أشهر يقوم فيها الطالب بممارسة الأعمال القضائية المختلفة بالحضور مع قاضي التحقيق أثناء إجراء التحقيق وحضور التقييمات مع وكيل الجمهورية وحضور الجلسات<sup>52</sup>.

السنة الثالثة: يتناول فيها الطالب القاضي مختلف الوظائف التي قد يمارسها خلال حياته المهنية اما التدريب المهني والميداني فيشمل المحكمة المجلس القضائي وكذا زيارة دراسية وإعلامية لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة ويكلل تدريب السنة الثالثة إعداد مذكره التخرج ويستكمل الدروس والتدريبات بزيارة دراسية لدى الهيئات العمومية الوطنية التي لها علاقة دائما بالسلطة القضائية ويتعلق الأمر بالدرك الوطني، الأمن الوطني، القطاع الصحي، اداره الجمارك، الأملاك الوطنية، البلدية، مفتشيه العمل ... الخ<sup>53</sup>.

### ج / - مراحل توظيف القاضي :

بعد انتهاء فتره التكوين القاعدي او الأعداد الأولى الذي تشرف عليه المدرسة العليا للقضاء والذي يكون نجاح الطالب القاضي بحصوله على شهادة المدرسة العليا للقضاء ويصبح هذا الاخير مؤهلا للالتحاق بمهنة القضاء بالطريقة المحددة قانونا والمتمثلة في إجراء التعيين من طرف السلطة الإدارية المختصة ثم ترسيمه اذا ما انتهت الفترة التأهيلية بنجاح وهذا ما سنتطرق اليه في الفرعين المواليين.

## الفرع 1: مرحلة التعيين:

وبالرجوع إلى الدستور نجد ان رئيس الجمهورية هو المختص بتعيين القضاة بنصه :  
(يعين رئيس الجمهورية في الوظائف والجهات الآتية : 7-القضاة )

ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في المادة 1/155 من الدستور بنصها:

(يقرر المجلس الأعلى للقضاء تبقى للشروط التي يحددها القانون تعيين القضاة ونقلهم وسير سلمهم قانوني)

<sup>52</sup> - 52 - أنظر ، موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .

<sup>53</sup> - 53 - أنظر ، موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .

بمعنى يعين القضاة بموجب مرسوم رئاسي بناءً على اقتراح من وزير العدل وبعد مداولة المجلس الأعلى للقضاء، ويتم تعيين القضاة بطريقتين اما التعيين تبقى للقاعدة العامة أو التعيين الاستثنائي.

### أولاً: التعيين

طبقاً للقاعدة العامة يمكن أن ينجح في المسابقة ليفشل في التكوين ولا يتحصل على الشهادة، يتم التعيين في مهنة القضاء كقاعدة عامه للطلبة القضاة بعد نجاحهم في مرحلة التكوين القاعدي وحصولهم على شهادة المدرسة العليا للقضاء.

وفقاً للمادة 38 من القانون رقم 11/4 السابق الذكر بنصها: (يوظف القضاة من بين حاملي شهادة المدرسة العليا للقضاء) وهذا ما أكدت عليهم مادة 39 من نفس القانون والتي تنص: (يعين الطلبة القضاة المتحصلين على شهادة المدرسة العليا للقضاء بصفتهم قضاة طبقاً لأحكام المادة 03 من هذا القانون العضوي).

ويقضي الطلبة القضاة الذين يتم توزيعهم على الجهات القضائية حسب درجة الاستحقاق فترة عمل تأهيلية مدتها سنة واحدة طبقاً لمادة 2/39 من نفس القانون.

### ثانياً: التعيين الاستثنائي:

إن تعيين القاضي هو من المسائل الهامة والتي يترتب عليها حسن سير العدالة وحسن قيام العدالة والقضاء وخلافاً للقاعدة العامة أورد المشرع امكانيه تعيين القضاة مباشرة وبصفه استثنائية وهذا ما نصت عليه المادة 41 من نفس القانون التي نصت على امكانيه تعيين القضاة هي استثناء لأحكام المادة 38 من هذا القانون العضوي بطريقة مباشرة وبصفة استثنائية مستشارين بالمحكمة العليا ومستشارين الدولة بمجلس الدولة بناء على اقتراح من وزير العدل الا تتجاوز هذه التعيينات 20% من عدد المناصب المالية المتوفرة وذلك من بين ما يلي:

- 1- حاملي دكتوراه الدول في الحقوق او الشريعة والقانون او العلوم المالية ومارسوا 10 سنوات في اختصاص
- 2- المحامين المعتمدين لدى المحكمة العليا او مجلس الدولة الذين مارسوا 10 سنوات على الأقل بهذه الصفة
- 3- يؤدي القاضي قبل مباشرة اليمين حسب المادة 1/04 :

بسم الله الرحمن الرحيم "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص، وأن أحكم وفقاً لمبادئ الشرعية والمساواة وأن أكتف سر المداولات، وأن أسلك في كل الظروف سلوك القاضي النزاهة والوفى لمبادئ العدالة. والله على ما أقول شهيد" وبعد اداء اليمين يتم تنصيب القضاة طبقاً لنص المادة 05 من نفس الامر ينصب القضاة في وظائفهم اثناء جلسة احتفالية تعقدها الجهة القضائية التي يعانون فيها ويحرر محضر تنصيبهم<sup>54</sup>.

54 - القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، العدد 57 ، ص 13

## الفرع 2: مرحلة ما بعد التعيين:

يخضع القضاة بعد تعيينهم من خلال مسارهم الوظيفي إلى مرحلتين مرحله التعيين والمتعلقة بالفترة التأهيلية كأصل عام ومرحلة الترسيم، فبعد تنصيب القاضي يخضع إلى فترة عمل تأهيلية تدوم سنة واحدة كما يتبين سلفاً ويخضع القاضي المتربص خلال هذه الفترة إلى نفس واجبات القضاة المرسمين، ويتمتع بنفس حقوقهم إلا أنه لا يمكن نقله أو وضعه في حالة انتداب أو الاستيداع وقد اعتبر المشرع الجزائري فترة التربص فترة خدمة فعلية تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي التقاعد.

وبعد انتهاء الفترة التأهيلية للقاضي يتم حسب الحالة إما ترسيمه أو تمديد تربصه أو تسريحه وهذا وفق للمادة 40 من نفس القانون السابق.

إضافة إلى هذا يمسك كل قاضي ملف إداري خاص به يحتوي على مستندات متعلقة بحالته المدنية إضافة إلى الوثائق المتعلقة بمساره المهني وهذا وفقاً للمادة 1/06 من القانون العضوي رقم 11/04 السالف الذكر التي تنص على أنه يمسك كل قاضي ملف إداري خاص به يشمل على الخصوص المستندات المتعلقة بحالته المدنية ووضعيته العائلية والوثائق المتعلقة بمساره المهني.

### المطلب الثاني : الإمكانيات المتاحة للطالب لتحقيق مشروعه والصعوبات التي تواجهه .

هناك عدة إمكانيات متاحة لطالب الحقوق لتحقيق مشروعه المهني و بالمقابل قد تواجهه العديد من الصعوبات و التي قد تؤثر على تحقيق مشروعه المهني .

### الفرع الأول : الإمكانيات العلمية والمادية والنفسية والاجتماعية.

القضاء هو عبارة عن مهنة؛ فالقاضي يتقاضى راتبه آخر كل شهر، ولكن هذه المهنة، هي مهنة من نوع خاص، وتتطلب شروطاً للعمل فيها، فكيف تصبح قاضياً؟ كيفية العمل في القضاء يجهد الكثير منّا كيفية العمل في السلك القضائي، ويتساءل كيف يمكن للشخص أن يصبح قاضياً؟ نجيب أنّ مهنة القضاء تقيدّها عدّة شروط تضعها الدولة، ذلك أنّ مهنة القضاء هي وظيفة حكومية تابعة للدولة، فالذي يرغب بالعمل كقاضٍ يجب أن تتحقق فيه عدة شروط، وهذا ما سنفصله لاحقاً، ولكن قبل ذلك لا بدّ للشخص من معرفة القواعد والسلوكيات التي ستحكم القاضي وتقيدّه طيلة فترة حياته المهنية، وذلك كالتالي: القواعد والسلوكيات التي تحكم القاضي قد يمتاز القاضي بعدّة أمور كالحصانة القضائية، والراتب العالي، والسلطة المخولة إليه، إلا أنّ هناك قواعد وسلوكيات تحكمه طيلة حياته المهنية، وتوجب ذكر هذه القواعد والحديث عن بعضها لما لها تأثير على حياة القاضي الشخصية، حيث إنّها ستقيد القاضي وتكبل حياته الشخصية، ذلك أنّ أيّ تصرف منه قد يثير الشبهة لخطورة منصبه وحساسيته، ومن هذه القواعد ما يلي: لا يجوز للقاضي أن يعمل في أية وظيفة تجارية، ولا أن يجمع مع وظيفة القضاء أية وظيفة أخرى، باستثناء الوظيفة الأكاديمية كالتدريس، وعليه أن يأخذ الإذن من المجلس القضائي.

لا يجوز له التوسّط لدى أي قاضٍ آخر في قضية منظورة لديه. عليه أن لا يقبل أيّ تدخل من أي سلطة أخرى في عمله، مهما كانت الأسباب. لا يجوز له الانتماء إلى أي حزب، أو

الانتماء إلى أي جمعية سياسية. عليه الالتزام بعلنية المحاكمة، إلا إن قرر أن تكون سراً مع ذكر أسباب السرية. يجب أن يحاكم وفق القانون، والأوراق الموجودة بين يديه، ولا يحكم وفق معلوماته الشخصية. يُمنع على القاضي وعائلته قبول أي هدية أو مكافأة من أي أحد، لأنه لولا طبيعة عمله لما قُدمت له تلك العطايا. يحظر على القاضي إفشاء أسرار الدعاوى التي ينظرها قبل صدور الحكم، وكذلك يحظر عليه أن يُبدي رأيه بتلك الدعاوى التي نظرها، أو التي نظرها زملاؤه، إلا إن كان ذلك لسبب أكاديمي للتعليم والبحث العلمي. يجب على القاضي أن يحدّ من المشاركة بالمناسبات الاجتماعية، لأنها قد تجلب الشبهة إليه، وقد تؤثر على عمله القضائي. عدم استغلال منصب القضاء للحصول على مصالح شخصية له، أو لأي فرد من أفراد أسرته.

عليه أن يقيّد علاقته مع المحامين، أو أي شخص آخر يرتبط بالمحاكم، وذلك لتجنب نفسه شبهة التحيز وعدم الحياد. شروط العمل بالقضاء لكل دولة في العالم شروط محددة للتعين في القضاء وذلك لحساسية هذه المهنة وخطورتها، والشروط التي سنذكرها الآن هي الشروط التي تضعها غالبية الدول بشكل عام، ثم الحديث بتفصيل أكثر عن شرط الخبرة العملية كمحامٍ، وشرط الحصول على دبلوم المعهد القضائي، الذين قد تضعهما بعض الدول، وذلك كالتالي: الشروط العامة أن يحمل جنسية تلك الدولة، ولا يتمتع بحماية أجنبية، ولكن هناك حالات استثنائية قد تستعين فيها الدولة بقضاة من دول أخرى، وهم القضاة المعارين للعمل خارج بلادهم. أن يصل إلى سن معين، فبعض الدول تشترط أن يطبق الشخص ثلاثين سنة من عمره، وبعضهم يشترط العمر أقل من ذلك، وبعضهم أكثر. أن يكون خالياً من الأمراض. أن يكون غير محكوم عليه، ولا يكون من أصحاب السوابق، وغير محكوم عليه بأمور مخرجة بالشرف، وغيرها. حسن السمعة، والسيره، والسلوك. أن يكون حاصلاً على الشهادة الجامعية الأولى في الحقوق. أن يكون لديه (خبرة عملية كمحامٍ)؛ بحيث يكون قد عمل محامياً أستاذاً لمدة معينة تصل إلى عشر سنوات فأكثر، وهذا الشرط سنشرحه بالتفصيل لاحقاً، أو أن يكون (حاصلاً على دبلوم المعهد القضائي)، وهذا الشرط سنشرحه بالتفصيل لاحقاً. اجتياز الامتحان التحريري، والأسئلة تكون متعلقة بتخصص الحقوق، والأسئلة تكون متعمقة وغير سهلة، وتحتاج أن يكون الشخص متمكناً من التخصص، وملماً بجميع مواد وأقسامه.

اجتياز المقابلة الشخصية؛ وهنا سيقابل الشخص لجنة مكونة من قضاة وأكاديميين، لذا عليه أن يتجهز جيداً لهذه المقابلة ويراعي عدة أمور: وهي مظهره الخارجي، وطريقة حديثه، وطريقة جلوسه، والاستعداد للأسئلة المفاجئة التي قد يطرحها أي من أعضاء لجنة المقابلة، فهي لا تقل أهمية من الامتحان التحريري، بل قد تكون أهم من الامتحان التحريري؛ فشخصية القاضي لن تتضح إلا مع المقابلة الشخصية. شرط الخبرة العملية كمحامٍ المحامي هو أدرى الناس بعمل المحاكم، خاصة إن تجاوز العشر سنوات في ممارستها، فهو بذلك يكون له باع طويل في المهنة، وهو أقدر الناس على امتحان مهنة القضاء، لأنه بالنتيجة رجل قانون، وليس ببعيد عن الموضوع، وسنوات خبرته تلك دليل على درايته العملية بالمهنة، فالمسألة بالنسبة له مجرد انتقال من مكان إلى آخر، فأخلاقيات المهنتين واحدة، وهدفهما واحد، إذاً فلن يكون هناك شخص أقدر ولا أفضل من العمل كقاضٍ مثل المحامي، وعند عمله كقاضٍ يجب عليه أن يترك مهنة المحاماة، والتفرغ لعمل القضاء. شرط الحصول على دبلوم المعهد القضائي إن الحصول على دبلوم المعهد القضائي يتطلب الانتساب للمعهد

القضائي، فبعض الدول تنشئ لديها معهداً قضائياً لتدريب الأشخاص على مهنة القضاء، ويُشترط للالتحاق بهذا المعهد أن تتوافر لدى الشخص جميع الشروط العامة التي تحدثنا عنها، وأن تنطبق عليه الحالات الثلاثة التالية: أن يكون قد عمل كاتباً لدى إحدى محاكم الدولة لمدة معينة سنتين أو أكثر. أن يكون قد عمل محامياً أستاذاً لمدة معينة، ولكن هذه المدة تكون أقل من المدة التي يستطيع فيها العمل كقاضٍ دون الالتحاق بالمعهد القضائي .

أن يكون من أوائل كلية الحقوق في الجامعة. ثم بعد تحقق تلك الشروط وتلك الحالات، ينتسب إلى المعهد القضائي ويصبح طالباً فيه، ويبقى على مقاعد الدراسة لمدة سنتين أو أكثر حسب قانون كل دولة، وبعد أن يُنهي الدراسة النظرية يتم تدريبه للعمل في المحاكم، للتعرف على المحاكم وطبيعتها عملها، وطبيعة عمل القاضي، وتعتبر فترة التدريب هذه جزء من الدراسة، وفي النهاية وبعد تخرجه يحصل على دبلوم المعهد القضائي، الذي يخوله للعمل كقاضٍ بعد العمل بوظيفة القضاء بعد تحقق جميع الشروط العامة والخاصة، يتم تعيين الشخص كقاضٍ، حيث يقسم قبل مباشرته الوظيفة بالله العظيم أن يكون مخلصاً لوطنه ويحكم بين الناس بالعدل، وأن يحترم القوانين ويؤدي وظيفته بكل أمانة وإخلاص، وأن يلتزم بسلوك القاضي الصادق الشريف، وبعدها يباشر عمله، ويكون تحت فترة التجربة لمدة سنتين أو أكثر حيث يستطيع المجلس القضائي إنهاء خدمته إذا تبين لهم أنه غير كفؤ، وغير لائق شخصياً، أو خلقياً وفق المعايير التي يراها المجلس، وبعدها يتم تثبيته، وأنه وبمجرد مباشرة القاضي عمله، تطبق عليه قواعد السلوك التي تحدثنا عنها سبق، ويكون ذلك تحت طائلة المسؤولية وإنهاء خدماته .

### -الإمكانات العلمية :

من خلال المسار البيداغوجي الجامعي في الحرم الجامعي تمكنت من فهم الكثير من المقاييس العلمية وحفظها وخاصة المواد والنصوص القانونية المنضمة لمهنة القاضي. كما أنني أطلع الكثير من الكتب القانونية وأتابع عن كثب عمل القاضي بحضور العديد من الجلسات العلنية بالمجلس القضائي.

### 2-الإمكانات المادية :

لا تتطلب مهنة القضاء إمكانات مادية كبيرة فهي تتطلب الإرادة والإقبال على الكتب والمجالات العلمية والاجتهاد والمثابرة أكثر في الدراسة.

3-الإمكانات النفسية: بحكم عملي كإطار بالبلدية أتمتع بقوة في الشخصية واستطيع العمل كقاضٍ. وهذه المهنة أتشرف بها فهي مبتغاي منذ الصغر الذي سأحققه .

4-الإمكانات الاجتماعية : السند العائلي هو الذي يدعمني دائماً على تحقيق هدفي وخاصة أن مهنة القضاء ذات مكانة اجتماعية بارزة ومميزة .

## **الفرع الثاني : الصعوبات والعراقيل التي تواجه تحقيق المهنة**

### 1-صعوبات نفسية وعقلية :

إذ أن مهنة القضاء أصبحت تثير الكثير من الجدل والالغظ مثال :وقد تم فيه التطرق لمجلس قضاء قسنطينة كمثال، لكثرة غرابته، وذكر فيه أن هذا المجلس قام بتحقيق رقم قياسي جدير بتسجيله بمقياس “جينيس Guinness” إذ أصدرت الغرفة التجارية لدى هذا المجلس ما لا

يقول عن 77 حكما خلال ستة 6 ساعات<sup>55</sup>، بمعنى آخر فإن القضاة المكلفون بتلك الملفات قد خصصوا بمعدل 4 أو 5 دقائق وقتا لكل قضية. وإذا كان هذا ممكنا من المنظور القانوني، ففي الواقع، إن نوعية تلك الأحكام قد أثارت غضبا بل ضجة لدى العديد من المحامين الذين وصفوا هذا التصرف بالعبث في دراسة قضايا موكلهم.

## **2- صعوبات بيداغوجية :**

-إذا كانت وزارة العدل ونقابة القضاة مع وزارة التعليم العالي تريد من اعتماد المسابقة هو اختيار الطلبة المتفوقين، وتحسين نوعية الحاصلين على شرف الفوز بوظيفة القضاء فالأولى بها رفع معدل الالتحاق بكلية الحقوق

## **3- صعوبات إدارية :**

الاعتماد على المقاييس النظرية واهمال كبير للمقاييس التطبيقية فانا أرى أن على الطالب الذي يدرس في مجال الحقوق أن يدرس جل المقاييس تطبيقيا من خلال تحليل القضايا والأحكام كما يتم برمجة مقياس يدرس من المحكمة الابتدائية أو مجلس القضاء ليتعرف الطالب عن قرب على عمل القاضي والاحتكاك بهم .

-بيروقراطية الإدارة ونعني بها الاستعانة بالوساطة من خلال تقديم ملف التوظيف لدى مختلف الإدارات والهيئات.

## **4- صعوبات اجتماعية :**

-القضاء في الجزائر غير مستقل بالكامل فهناك ضغوط ممارسة عليه من جهات عليا وهو ما يصعب أكثر من عمل القاضي

- ظاهرة الرشوة وتدخل أصحاب النفوذ في عمل القاضي والابتزاز والوصول حتى إلى التهديد بالتصفية الجسدية.

نظرة المجتمع القاسية على القاضي واعتباره غير نزيه وهو مجرد خاضع لأوامر فوقية وانه مرتشي يحاسب إلا الفقراء.

## **المبحث الثاني : مهن أعوان القضاء التابعة لمرفق القضاء**

إضافة إلى مهنة القضاء يوجد العديد من المهن المساعدة و التابعة لمرفق القضاء و هي لا تقل أهمية عن مهنة القضاء و التي يكمن ان تكون مشروعا مهنيا لطالب كلية الحقوق بعد تخرجه .

### **المطلب الأول : التوثيق كمشروع مهني :**

تعد مهنة التوثيق من المهن القديمة في مجال النظام القضائي نظرا لارتباطها بمعاملات الأفراد بالدرجة الأولى و بنظام الإثبات كدرجة ثانية.

### **الفرع الأول : مفهوم مهنة التوثيق و شروط الالتحاق بها :**

55 - عماد بوضياف، المرجع السابق، ص. 66 .



التوثيق في اللغة له عدة معاني فتارة يأتي بمعنى العقد و الإحكام و تارة بمعنى الثبوت. كما يأخذ معنى الشد و الإحكام و قد يراد به الأخذ بالوثيقة كما يراد به العهد و الإيمان.<sup>56</sup> أما اصطلاحاً: هو ذلك العلم الذي يهتم بكيفية إثبات العقود و التصرفات و الإلتزامات و نحوها في الحجج و السجلات و المكاتب التي تتم فيها المعاملات على وجه الإحتجاج بها.<sup>57</sup> أما التوثيق قانوناً: يقصد تحرير العقود و نحوها بالطريقة الشرعية و القانونية و يعرف أيضاً بأنه مجموعة الإجراءات القانونية التي يقبدها الموثق بناء على طلب المتعاقدين الراغبين في اضافة الصبغة الرسمية على معاملاتهم.<sup>58</sup>

**أ/ خصائص مهنة التوثيق و شروط الإلتحاق بها.**

### **1/: خصائص مهنة التوثيق**

انطلاقاً من تعريف مهنة التوثيق يمكن استخلاص الخصائص التالية :

#### التوثيق مؤسسة :

حيث تنشأ مؤسسة التوثيق بقرار من السلطة القضائية المختصة و تدار عن طريق موثق معين بقرار و لهذه المؤسسة حقوق و عليها واجبات ، فهي تقدم خدمات منظمة للجمهور.<sup>59</sup>

التوثيق نظام إجرائي: يفرض القانون مجموعة من العجرات المتداخلة المعقدة لأي تصرف من تصرفات الأفراد و الجماعات

التوثيق اجراءات تطبيقية لأن التوثيق يعتبر الجانب التطبيقي للقانون ، فهو يصنع مجموعة من التصرفات الاجتماعية.<sup>60</sup>

### **2 / شروط الإلتحاق بها**

مهنة التوثيق كمهمة منظمة عادة ما يلتحق بها خريجوا الحقوق و العلوم القانونية و الإدارية و هي أشبه بمهنة القضاء من حيث شروط ممارستها ، إذا شددت وزارة العدل في الرقابة على المترشحين لولوجها من خلال اشتراط مسابقة كتابية و أخرى شفوية للتأكد من مدى الإستعداد العلمي ، النفسي و الخلقى لكل مترشح ، و هذه الشروط الصارمة لا تتوقف عند حد المسابقة بل كذلك عند التكوين و فتح مكتب التوثيق أيضاً.<sup>61</sup>

<sup>56</sup>-أحمد خليفة الشرفاوي ، القوة التنفيذية للمحركات الموثقة بين الفقه الإسلامي و القانون الوضعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 16.

<sup>57</sup>-أحمد خليفة الشرفاوي ، القوة التنفيذية للمحركات الموثقة "دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي و القانون الوضعي" ، دار الكتب القانونية، الجزائر ، ص 17 .

<sup>58</sup>-وسيلة وزاني ، وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2009 ، ص 17.

<sup>59</sup>-خالي خديجة ، مفهوم الموثق و تحديد نطاق المسؤولية في القانون الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق ، قسم حقوق ، جامعة أحمد درارة ، أدرار ، 2017-2018 ، ص 17.

<sup>60</sup>-خالي خديجة ، المرجع نفسه ص 17،18

<sup>61</sup>-خالي خديجة ، المرجع السابق ، ص 18.

فالموثق ضابط عامومي خوله القانون الصلاحيات اللازمة لتلقي العقود المرتبطة بإرادة الأشخاص و يمارس جزء من السلطة العمومية التي فوضتها له الدولة ، فيضفي طابع الرسمية على العقود التي يتولى تحريرها.<sup>62</sup>

وقد حدد المشرع الجزائري شروطا معينة لممارسة مهنة الموثق في المادة 06 من القانون 02/06 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق السالف الذكر<sup>2</sup> منها شرط التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية وأيضا اجتياز مسابقة نعلن عنها وزارة العدل التي يشترط ان تكون المسابقة وطنية علنية مفتوحة لجميع المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية الى جانب شرط أساسي وهو المؤهل العلمي بالحصول على شهادة ليسانس في الحقوق او ما يعادلها الى جانب شرط السن بحيث لا يقل عن 25 سنة.<sup>3</sup>

هناك شروط أخرى احوالها المشرع الى التنظيم نذكر منها المرسوم التنفيذي 242/08 المؤرخ في 03/08/2008 الذي يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي حيث توجد المواد من 03 الى المادة 06 شروط أخرى من بينها الا يكون قد حكم على المعني بعقوبة من اجل جنحة او جناية باستثناء الجرائم غير العمدية إضافة ان لا يكون ضابطا عموميا وقع عزله او محاميا شطب اسمه او عون دولة عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي.<sup>4</sup>

تجدر الإشارة ان شروط الالتحاق بمهنة الموثق قد جرى عليها تعديل حسب المرسوم التنفيذي الصادر في 05 مارس 2018 4 نعدل المادتين 04 و05 من المرسوم التنفيذي 242/08 حيث جاءت المادة 04 الجديدة على ان يتابع الناجحون في مسابقة التكوين للالتحاق بمهنة الموثق تكويننا متخصصا مدته سنة منها عشرة اشهر تشمل تكويننا ميدانيا لدى احد مكاتب التوثيق وشهران اثنان من التكوين النظري ويحدد برنامج التكوين للالتحاق بمهنة التوثيق بقرار من وزير العدل بعد استشارة الغرفة الوطنية.

#### و من واجبات الموثق المهنية تتمثل في :

تسيير المكتب العمومي للتوثيق

يسدد لكل موثق مكتب عمومي للتوثيق ، يتولى تسييره لحسابه الخاص و تحت مسؤوليته و يمكن أن يسيير في شكل شركة مدنية مهنية أو مكاتب مجتمعة.

إضفاء الرسمية : لقد نظم المشرع الجزائري قواعد الإثبات بالكتابة عن طريق العقد الرسمي في مجموعة من النصوص القانونية ، التي أقرت الحجية المطلقة و النفاذ للعقد الرسمي و منحه صفة السند التنفيذي .

حفظ العقود و تسليم نسخ منها

اكتتاب تأمين لضمان مسؤوليته المدنية

عدم الجمع بين مهنة التوثيق و بصفة المهن الأخرى . والمحافظة على تقاليد المهنة.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> - فاتح جلول، إشكالية تكييف مسؤولية الموثق عن أعماله ومعيار التفرقة بين الخطأ المدني والخطأ الجزائي ، دار الهدى، الجزائر، 2014 ، ص28 .

<sup>63</sup> -خالي خديجة ، المرجع السابق ، ص 34،35،36 .

و أما عن حقوق الموثق فالقانون يشدد على وجوب حماية الموثق من أي اعتداء أو إهانة أثناء تأدية مهامه كذلك حصانة مكتبه و الذي ضمن له المشرع حماية قانونية ، فلا يجوز تفتيشه أو حجز الوثائق المودعة له.

## الفرع الثاني : الإمكانيات المتاحة للطالب لتحقيق مشروعه

تتمثل في كل ما يتعلق بالموارد المالية و المواد الأولية و البشرية .  
و الهدف الرئيسي من هذا هو تحقيق كافة النتائج المسطرة و توفر مختلف الموارد في ذلك فتأثيرات المحيط الاجتماعي و الاقتصادي لها دخل في ذلك .

## المطلب الثاني : مهنة المحضر القضائي كمشروع مهني

إذا كان دور القاضي هو البت في القضايا، ودور المحامي هو المرافعة ومساعدة القاضي في تطبيق القانون بصفة جيدة، فإن العدالة لن تصل إلى مبتغاها دون تكريس جهود القاضي والمحامي على أرض الواقع من خلال تنفيذ الأحكام القضائية. والمؤكد أن المدين لا يملك اتخاذ إجراءات التنفيذ في مواجهة نفسه، لأن المصلحة في إجراء التنفيذ الجبري هي لصاحب الحق طالب التنفيذ، كما لا يملك الدائن اتخاذ إجراءات التنفيذ بنفسه حفاظاً على النظام العام. يعود الحق بمباشرة التنفيذ إلى المحضر القضائي الذي يعمل على حمل المدين إلى تنفيذ التزامه طوعاً واختيارياً، وإذا امتنع المدين عن التنفيذ يجبر عليه بتدخل السلطة العامة.

فإن كان سبب الخصومة هو النزاع حول الحق وعدم الاعتراف به ، فإن سبب المطالبة بالتنفيذ الجبري هو امتناع المدين عن الوفاء. يحمل المحضر القضائي على كاهله عبئاً ثقيلاً، وإذا تمكن من تنفيذ الأحكام القضائية التي تصدر في المجال المدني دون الجزائي بنسبة عالية تحققت العدالة، وإذا كان العكس يجهض مشروع إصلاح العدالة وتخسر الدولة رهانها وتفقد ثقة المتقاضين والمواطنين.

لم توجد مهنة المحضر القضائي في شكلها الحديث المعروف اليوم، إلا بعد دخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر سنة 1830، وأول نص أدخل المهنة في شكلها الحديث إلى الجزائر، هو قرار وزير الحرب المؤرخ في 1842/11/26 والذي يتضمن تنظيم المهنة ويحدد عدد دواوينها وصلاحيات المحضرين القضائيين، وشروط الالتحاق ونظامها التأديبي، وكذلك أمر 10 أفريل 1843 المتضمن التصريح بتطبيق قانون الإجراءات المدنية وإنشاء مهنة الموثق والمحضر القضائي في الجزائر؛ أما عن تنظيم المهنة فقد كانت الغرفة الجهوية للجزائر تابعة للغرفة الوطنية الفرنسية للمحضرين القضائيين، ومقرها باريس. وكانت الغرفة الجهوية تتكون من ثلاث 03 غرف ولائية ، واحدة توجد في الغرب مقرها وهران، والثانية توجد في الوسط ومقرها الجزائر، والثالثة توجد في الشرق ومقرها قسنطينة<sup>64</sup>.

وبعد الاستقلال، مدد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية. وبذلك واصلت هذه الهيئات وجودها وارتباطها بالغرفة الوطنية بفرنسا إلى غاية

<sup>64</sup> - المواد من 73 إلى 78 من قرار مؤرخ في أول سبتمبر 1993 ، يتضمن النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين، ج ر عدد 74 لسنة 1993.

1963/07/10 ،تاريخ إصدار المرسوم رقم 2521/63 المتضمن تعديل مرسوم الإدارة العمومية لتطبيق قانون المحضرين القضائيين، والذي أنشأ بموجب مادته الثانية مؤقتاً غرفة وطنية للمحضرين القضائيين مقرها الجزائر العاصمة، تحت رئاسة السيد داحو سعيد المحضر القضائي بالجزائر، تمارس نفس صلاحيات الغرف الولائية والجهوية.

ألغى التنظيم خلال الإصلاح القضائي في سنة 1965 ،وبتاريخ 1966/06/08 صدر المرسوم التنفيذي رقم 66-165 المتعلق بكتابة ضبط المجالس والمحاكم<sup>1</sup>، والعقود القضائية وغير القضائية كما يتضمن إلغاء مكاتب المحضرين القضائيين،

الذي ألغى دواوين المحضرين القضائيين، وأسند مهامهم إلى كتاب الضبط. وبقي الحال كذلك إلى غاية صدور القانون رقم 91-03 الذي يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي بتاريخ 1991/01/08 يتضمن تنظيم مهنة المحضر<sup>2</sup>، القانون الذي جعل هذه المهنة حرة مستقلة يقع على عاتق ممارسيها عدة التزامات، سواء تجاه المتعاملين معه أو تجاه الأجهزة المنظمة للمهنة. وفي سنة 2006 صدر القانون الجديد رقم 06-03 يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي وهو ساري المفعول إلى يومنا هذا<sup>65</sup>.

## الفرع الأول : مفهوم المحضر القضائي و صلاحياته القانونية .

المحضر القضائي ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية يتولى تسيير مكتب لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، ويوضع مكتبه تحت رقابة وكيل الجمهورية لمكان تواجده و يمتد الاختصاص الإقليمي لمكتبه إلى دائرة الاختصاص الإقليمي للمجلس القضائي التابع له<sup>66</sup>.

كما عرفته المادة 04 من القانون رقم 06-03 بـ "المحضر القضائي ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية، يتولى تسيير مكتب عمومي لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، على أن يكون المكتب خاضعاً لشروط ومقاييس خاصة تحدد عن طريق التنظيم"

### و من أهم النصوص القانونية المنظمة لمهنة المحضر القضائي نجد :

– القانون رقم 06-03 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

– المرسوم التنفيذي رقم 09-77 المؤرخ في 11 فبراير سنة 2009 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، تم تعديله بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-85 المؤرخ في 5 مارس سنة 2018.

– المرسوم التنفيذي رقم 09-78 المؤرخ في 11 فبراير سنة 2009 المحدد لأتعاب المحضر القضائي<sup>67</sup>.

<sup>65</sup> - قانون رقم 06-03 مؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 ،يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي ، جريدة رسمية ، عدد 14 لسنة 2006 .

<sup>66</sup> - عبد الرحمن بربارة ، طرق التنفيذ في المسائل المدنية، دراسة تفصيلية للتشريع الجزائري مدعمة باجتهادات المحكمة العليا، دار بغداد، البلدة، 2002 ،ص 18 .

<sup>67</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 09-78 مؤرخ في 11 فبراير سنة 2009 ،يحدد أتعاب المحضر القضائي، جريدة رسمية ، العدد 11 لسنة 2009 .

– المرسوم التنفيذي رقم 09-79 المؤرخ في 11 فبراير سنة 2009 المحدد لكيفيات مسك ومراجعة محاسبة المحضر القضائي.

– القرار المؤرخ في 1 سبتمبر سنة 1993 المتضمن النظام الداخلي للغرفة الوطنية للمحضرين.

– القرار المؤرخ في 1 سبتمبر سنة 1993 المتضمن النظام الداخلي للغرف الجهوية للمحضرين.

– القرار المؤرخ في 6 أكتوبر سنة 1993 المتضمن النظام الداخلي للمجلس الأعلى للمحضرين.

و من أهم الصلاحيات التي يقوم بها المحضر القضائي هو ما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 06-03 حيث يضطلع بالعديد من المهام من بينها:

– تبليغ العقود والسندات والإعلانات التي تنص عليها القوانين والتنظيمات ما لم يحدد القانون طريقة أخرى للتبليغ،

– تنفيذ الأوامر والأحكام والقرارات القضائية الصادرة في جميع المجالات ما عدا المجال الجزائي وكذا المحررات أو السندات في شكلها التنفيذي،

– القيام بتحصيل الديون المستحقة وديا أو قضائيا أو قبول عرضها أو إيداعها،

-القيام بمعاینات أو استجابات أو إنذارات بناء على أمر قضائي دون إبداء رأيه،

– المادة 11 من القانون 06-03، الصفحة 23، سبق ذكره<sup>68</sup>.

و في المقابل يلتزم المحضر القضائي بعدة واجبات أهمها :

– أنه يقوم بمهامه كلما طلب منه ذلك إلا في حالة وجود مانع، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب المصلحة أن يرفع الأمر لرئيس المحكمة المختصة الذي يبت فيه بأمر نهائي،

– أن يحرر العقود والسندات باللغة العربية كما يتعين عليه توقيعها ودمغها بخاتم الدولة تحت طائلة البطلان.

## **الفرع الثاني : شروط الالتحاق بالمهنة و الصعوبات التي تواجه**

### **الطالب في تحقيق مشروعه :**

يشترط للالتحاق بمهنة المحضر القضائي الحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي بعد اجتياز مسابقة ومتابعة تكوين متخصص لمدة سنة واحدة تشمل تكويننا ميدانيا بأحد مكاتب المحضرين القضائيين مدته عشرة أشهر وتكويننا نظريا مدته شهران.

– تنظم وزارة العدل مسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي بعد استشارة الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين ويشترط في المترشح للمسابقة الشروط الآتية:

<sup>68</sup> - قانون رقم 06-03 مؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 ،يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي ، جريدة رسمية ، عدد 14 لسنة 2006 .

- التمتع بالجنسية الجزائرية،
  - حيازة شهادة الليسانس في الحقوق أو ما يعادلها،
  - بلوغ سن 25 سنة على الأقل،
  - التمتع بالحقوق المدنية والسياسية،
  - التمتع بشروط الكفاءة البدنية الضرورية لممارسة المهنة.
- زيادة على ذلك يشترط أن تتوفر في المترشح للمسابقة الشروط الآتية:
- أن لا يكون قد حكم عليه من أجل جنائية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية،
  - أن لا يكون قد حكم عليه كمسير من أجل جنحة الإفلاس ولم يردّ اعتباره،
  - أن لا يكون ضابطا عموميا وقع عزله أو محاميا شطب اسمه أو عون الدولة عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي.

– يعين حائزو شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي بصفتهم محضرين قضائيين بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام<sup>69</sup>.

– يؤدي المحضر القضائي قبل الشروع في ممارسة مهامه أمام المجلس القضائي لمقر تواجد مكتبه اليمين القانونية ونصه " بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بعملتي أحسن قيام، وأن أخلص في تأدية مهنتي وأكتم سرها وأسلك في كل الظروف سلوك المحضر القضائي الشريف، والله على ما أقول شهيد"<sup>1</sup>.

و ان لا يكون في إحدى حالات التنافي التي نصت عليها المادة 25 من القانون 03-06 و التي نصت على أنه "تنافى ممارسة مهنة المحضر القضائي مع:

- العضوية في البرلمان.
- رئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة.
- كل وظيفة عمومية أو ذات طابع تبعية، باستثناء التدريس والتكوين طبقا للتنظيم المعمول به.
- كل مهنة حرة أو خاصة".

ونصت المادة 26 من نفس القانون على أنه " يتعين على المحضر القضائي المنتخب لعضوية في البرلمان أو رئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة إبلاغ الغرفة الجهوية المعنية المنصوص عليها في المادة 41 من هذا القانون في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ مباشرة عهده.

ماعدا حالة انتماء المحضر القضائي إلى شركة مدنية مهنية تقوم الغرفة الجهوية بتعيين محضر قضائي لاستخلافه من دائرة اختصاص نفس المجلس القضائي، يتولى تصريف الأمور الجارية"<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> - صالح الدين معيزي، قراءة في نصوص أتعاب المحضر، مجلة المحضر القضائي عدد تجريبي تصدرها الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين بالشرق، قسنطينة، 2004، ص 21 .

<sup>70</sup> - المادة 25 من القانون 03-06، المرجع السابق، الصفحة 24 .

وأكدت المادة 27 من نفس القانون على أنه "دون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المحضر القضائي إلى عقوبة العزل عند إخلاله بإحدى حالات التنافي المذكورة في المادة 25 أعلاه .

أما عن الصعوبات التي تواجه الطالب في تحقيق هذا المشروع فهي عديدة و قد تختلف من طالب لأخر ، فمهنة المحضر القضائي هي مهنة نبيلة تسمح للأفراد من إسترجاع حقوقهم ولو حتى عن طريق الجبر وهي مهنة تتسم بحيوية النشاط والتغيير، حيث أن القضايا متنوعة كل قضية وخصوصياتها، و هي لا توصف بالعمل المكتبي، حيث أن المحضر ينتقل مابين الإدارات والمواطنين والمحاكم، كل هذا في صلب عمله من أجل تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عن الجهات القضائية، زيادة على ذلك إحساس المحضر القضائي أنه سيد نفسه أي يعمل لدى نفسه وليس تابع لإدارة ما رغم الالتزامات الملقاة على عاتقه حتى أنه في بعض الأحيان نرى أن المكتب موجود في مسكن المحضر نفسه، ولهذا السبب فإن التوفيق بين المهنة والحياة الأسرية لا يشكل عائق.

كذلك له مكانة مرموقة في المجتمع حيث يحظى باحترام الجميع وله هيبه في نفوس الناس. إلا أنه هناك صعوبات لتحقيق هذا المشروع، تتمثل بشكل خاص في المسابقة الوطنية للالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحضر القضائي، حيث أن فرص النجاح تكون ضئيلة رغم الإجتهد وخاصة أنها مسابقة وطنية وبطبيعة الحال عدد المترشحين سيكون كبير، زيادة على الواقع المرير الذي ينخر في مجتمعنا وهو ظاهرة الوساطة و المحاباة .

## **المطلب الثالث : تنظيم مهنة الموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة أمناء الضبط**

يلعب مستخدمو أمانات الضبط دورا حساسا في تسيير مرفق العدالة ويعدون احد دعائمها ، وصل عدد مستخدمي أمانات الضبط حاليا 13354 اخذ المشرع على عاتقه تنظيم هذا السلك من الموظفين وعني بهم عناية خاصة ، بالنظر للدور الهام الذي تلعبه هذه الفئات من الموظفين ، صدر المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية<sup>71</sup>.

حدد هذا القانون الأحكام الخاصة المطبقة على موظفين الذين ينتمون إلى أسلاك مستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية ومدونة أسلاكهم وكذا شروط الالتحاق بمختلف الرتب ومناصب الشغل المطابقة لها .

## **الفرع الأول : التعريف بمهنة كتابة الضبط و مهامه و شروط الالتحاق بها**

---

- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008.

<sup>71</sup> - أنظر ، موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .

إن كتابة الضبط تسهر على تسجيل الدعاوى المرفوعة إلى المحكمة.

وتوجيه استدعاءات الحضور وإجراء التبليغات المتطلبة وتصنيف ملفات الدعوى ، وحفظ الوثائق إلى غير ذلك من الأعمال<sup>72</sup>.

نصت المادة 28: يمارس مستكثبو الضبط وظائفهم لدى الجهات القضائية تحت رقابة رؤسائهم السلميين و إدارتهم، تتمثل مهامه فيما يلي :

رفع الدعاوى : حيث ترفع جميع الدعاوى القضائية وذلك بإيداع عريضة مكتوبة موقعة ومحررة من عدة نسخ مساوية لعدد الخصوم وإيداع العريضة الإفتتاحية إما أن تكون من طرف المدعي أو المحامي أو النائب القانوني كالولي مثلا كما يجب دفع المصاريف القضائية المحددة قانونا .

-تسجيل القضايا : تسجل كل قضية في سجل خاص وذلك حسب نوع القضية (تجارية – عقارية – مدنية – عمالية – إستعجالية ) وتقيد القضية في السجل العام للقيود والذي تسجل فيه كل الدعاوى بمختلف أنواعها. وعادة ما يقوم كاتب الضبط بتسجيل الإيرادات في آخر اليوم .

تسجيل المعارضات : يتم تسجيلها بموجب عريضة مرفقة بنسخة من الحكم المعارض فيه مع دفع مبلغ المعارضة وهو نفسه مبلغ قيد الدعاوى .

تسليم الأحكام العادية والتنفيذية:

أ-تسليم الأحكام العادية : على مستوى المحكمة لا يتم تسليم مثل هذه الأحكام على مستوى الشباك بل يتم على مستوى أقسامها ويسلمها رئيس هذا القسم وذلك بمجرد تسليم طابع جبائي.

ب-تسليم الأحكام التنفيذية : يقوم بتسليمها رئيس أمناء الضبط وعلى المعني بالأمر تقديم محضر تبليغ وشهادة عدم استئناف وهذا إذا كان الحكم حضوري أما إذا كان غيابي فعليه تقديم شهادة عدم المعارضة – شهادة عدم الاستئناف- محضر التبليغ وتسجل في سجل الصيغة التنفيذية مع إمضاء المعني بالأمر مع كتابة عبارة سلمت نسخة تنفيذية وذكر التاريخ ، وإسم الطالب.

تسجيل أوامر الأداء : تسجل هذه الأوامر برئاسة كتابة الضبط للمحكمة فيودع المعني عريضة إضافة إلى دفع رسم قدره 500 دج كما يقدم المعني الوثائق اللازمة لإثبات الدين وتسجل طلب أوامر الأداء في سجل الأوامر المختلفة وتقدم إلى رئيس المحكمة ليؤشر عليها . يقوم الكاتب بتبليغ المدعي عليه بضرورة تسديد مبلغ الدين وتنبيهه أن له مهلة 15 يوما لتقديم معارضته وإلا أصبح قابلا للتنفيذ، وتجدر الإشارة أن العلاقة بين رئيس المحكمة ومصلحة الشباك هي علاقة إشراف ومراقبة شهرية لسجلات.

أولا : أقسام أمناء الضبط<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> - أنظر ، موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .

<sup>73</sup> - مهام كتابة الضبط لدى المحكمة وفق قانون الإجراءات الجزائي، منشور في الموقع الإلكتروني :



تنقسم هذه الأسلاك الخاصة بمستخدمي أمانات الضبط إلى :

-سلك أمناء أقسام الضبط.

-سلك أمناء الضبط.

يتكون سلك أمناء الضبط من 03 رتب :

-رتبة أمين قسم ضبط.

-رتبة أمين قسم ضبط رئيسي .

-رتبة أمين قسم ضبط رئيسي الأول.

ويتكون سلك أمناء الضبط من 04 رتب .

-رتبة عون أمانة الضبط.

-رتبة معاون أمين ضبط.

-رتبة أمين ضبط .

-رتبة أمين ضبط رئيسي .

### ثانياً: شروط التوظيف كتاب ( أمناء ) أقسام الضبط

نصت عليها المادتان 24 و25 حيث يوظف كتاب أقسام الضبط كمايلي:

-**عن طريق المسابقة على أساس اختبار :** من ضمن المترشحين الحاملين شهادات الليسانس في الحقوق أو شهادات معادلة.

-**عن طريق امتحان مهني :** من رؤساء كتاب الضبط الذين يتمتعون بخمس (5)سنوات بهذه الصفة ذلك في حدود 30% من المناصب الشاغرة، كما يوظف كتاب أقسام الضبط عن طريق الاختبار في حدود المناصب المالية من ضمن كتاب أقسام الضبط الذين يتمتعون بخمس (5) سنوات اقدمية في هذه الصفة والمسجلين في قائمة الأهلية بناء على اقتراح من السلطة المخولة سلطة التعيين وذلك بعد اخذ رأي لجنة المستخدمين<sup>74</sup>.

يخضع المترشحون الذين يوظفون إلى فترة تكوين تحدد مدتها وكيفيات تنظيمها بقرار من وزير العدل والسلطة المكفلة بالوظيفة العمومية ، كما يستفيد مستخدمو أمانات الضبط من تكوين متخصص (القاعدي) وتكوين مستمر لتحسين مداركهم العلمية وكفاءاتهم المهنية بالإضافة إلى تكوين تخصصي ، لتلبية حاجيات مرفق العدالة تحت اشراف البيداغوجي للمدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط.

والجدول الموالي يوضح شروط ومدة تكوين كل أمناء الضبط :

---

. [https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post\\_252.html](https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post_252.html) تاريخ الإطلاع يوم : 2021/07/07 .

74 - مهام كتابة الضبط لدى المحكمة وفق قانون الإجراءات الجزائري، منشور في الموقع الإلكتروني :

. [https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post\\_252.html](https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post_252.html) تاريخ الإطلاع يوم : 2021/07/07 .

الرتب	المستوى الدراسي و/أو شهادات المطلوبة	التكوين
أمين قسم الضبط الرئيسي	الحائزون على شهادة الماجستير أو شهادة معادلة لها في العلوم القانونية والإدارية	تكوين تحضيرى لشغل المنصب مدته ثلاثة أشهر (03)
أمين قسم الضبط	الحائزون على شهادة ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها في العلوم القانونية والإدارية	تكوين متخصص مدته سنة واحدة (01) تم تعيينون بصفة متربصين
أمين ضبط	الحائزون على شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة لها	تكوين متخصص مدته سنتان (02) تم تعيينون بصفة متربصين
معاون أمين ضبط	الحائزون على : -مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي كاملة . -شهادة في الأعمال المكتبية أو الأمانة مسلمة من طرف مؤسسة تكوين عمومية أو مؤسسة تكوين معتمدة لا تقل مدة الحصول عليها عن ثلاثة(03) أشهر	تكوين متخصص مدته سنة واحدة (01) تم تعيينون بصفة متربصين
عون أمانة الضبط	مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي كاملة	تكوين تحضيرى لشغل المنصب مدته ثلاثة أشهر (03)

### ثالثا : حقوق وواجبات أمناء الضبط.

علاوة على حقوق و الواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 السالف ذكره يخضع مستخدمو أمانات الضبط للجهات القضائية إلى الواجبات ويستفيدون من الحقوق المنصوص عليها في المرسوم رقم 08-409 السالف ذكره في المواد من 4 إلى 14 وتتمثل في :

-يؤدون عند تعيينهم الأول وقبل توليهم وظائفهم أمام الجهة القضائية التي يعينون بها اليمين القانونية .

-يمنع عليهم القيام أو المشاركة في اي عمل من شأنه التأثير على السير الحسن للعمل القضائي.

-يتعين عليهم الالتزام بواجب التحفظ في كل مكان وفي كل الظروف .

- يجب عليهم ايلاء العناية اللازمة لعملهم وانجازه في الأجال القانونية .
  - يؤدون عملهم عن الحاجة خارج المدة القانونية للعمل وأثناء أيام الراحة القانونية .
  - وجوب ارتداء خلال الجلسات البدلة الرسمية .
  - يجب عليهم تحسين مداركهم العملية وقدراتهم وكفاءاتهم المهنية .
  - وجوبهم بالإخطار الكتابي مسؤوليهم المباشرين قصد اتخاذ الإجراءات المناسبة ، عندما يكون لهم مع احد أطراف الخصومة قرابة .
- رابعا : مهام أمناء الضبط .**

يمارسون مهامهم لدى الجهات القضائية ويمكنهم بالإضافة إلى ذلك ممارسة مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بوزارة العدل والمؤسسات العمومية التابعة لها ومصالح المجلس الأعلى للقضاء ، وتتخلص هذه المهام حددته المواد 38،39،40 من هذا القانون .

ويباشرون مهامهم حسب الحالة تحت إشراف رؤسائهم السلميين و / أو القضاة رؤساء الجهة القضائية التابعين لها ، كما يمكن انتداب مستخدمي أمانات الضبط العاملين بالجهات القضائية إلى المدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط أو المدرسة العليا للقضاء للقيام بمهام التعليم أو التكوين أو المشاركة في التاطير البيداغوجي . وعليه نخلصها فيما يلي <sup>75</sup>:

- السهر على حسن مسك الملفات القضائية وضمان متابعتها.
- مراجعة الأحكام والقرارات القضائية مع القاضي بعد رقمنتها.
- حضور الجلسات والتحقيقات.
- مسك سجل الجلسات.
- المساهمة في تحسين أداء المصالح التي يعمل بها.
- حفظ وتسيير الأرشيف القضائي وتسيير الرصيد الوثائقي والمكتبات .
- ممارسة مهام التسيير الإداري للمصالح والوسائل.
- استغلال الاحصائيات ودراستها وتحليلها.
- المساهمة في تكوين الموظفين المنتمين لرتب مستخدمي أمانة الضبط .
- يمكنه أن يحل أمين قسم الضبط الرئيسي .

أما دورهم في الدعوى تتمثل في :

- يتولى تحرير محضر بتصريح المدعي أو وكيله ، الراغب في رفع دعوى الذي يوقع عليه هذا الأخير ، ثم يقيد أمين الضبط هذه الدعوى في سجل خاص.
- تكليف الخصوم بالحضور إلى الجلسة المعنية ويكون ذلك بأمر من القاضي.

<sup>75</sup> - أنظر ، موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .

-يحضر الجلسات ، لتسجيل كل ما يجري فيها،(ودن حضوره تكون باطلة )  
-يقوم بتحرير الحكم بعد النطق به ويوقعه بالاشتراك مع القاضي .

-يساعد القاضي بالانتقال معه للمعينة ، ويحرر محضرا يوقعه بالاشتراك مع القاضي ،  
ليودع بعد ذلك محفوظات أمانة الضبط.

### خامسا: النظام التأديبي لأمناء الضبط.

علاوة على الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 179 إلى 181 من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره تعتبر أخطاء مهنية الأفعال المصنفة كالأتي<sup>76</sup> :

-الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية : وتشمل التقصير في تشكيل الملفات الناقصة وعدم انجاز العمل في الأجل المحددة.

-الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة : وتشمل رفض العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 08-409 السالف ذكره ، القيام بإعمال قد تؤدي إلى التأثير على السير الحسن للعمل القضائي والتقصير في تطبيق الإجراءات القانونية والقضائية .

- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة : وتشمل التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء .

## الفرع الثاني : محفزات و عوائق وظيفة أمين الضبط كمشروع مهني

أمناء الضبط هم موظفون يعملون لدى الجهات القضائية أو على مستوى الإدارة المركزية لوزارة العدل، تحت إشراف رئيسهم السلمي أو القضاة رؤساء الجهة القضائية التابعين لها وفق المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 90-231 مؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتابات الضبط للجهات القضائية.

نصت عليها المادة 22: بالإضافة إلى المهام المحددة في نصوص الإجراءات القضائية فإن كتاب أقسام الضبط مسؤولون عن:

- السير الحسن للمصالح التي هم ملحقون بها.
- تحرير النسخ المطابقة للأصل و النسخ التنفيذية للأحكام القضائية و إثبات صحتها و إصدار هذه النسخ.
- كما يقومون بتقييد رهن الحيازة.
- يمكن تكليفهم بمهام وكيل الدائنين و مهام الحارس المكلف بالتصفية و المتصرف القضائي و الدلال.
- و يقومون بمتابعة تكوين موظفي كتابات الضبط.

<sup>76</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 90-231 مؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتابات الضبط للجهات القضائية.

- يمكنهم مساعدة رؤساء كتاب أقسام الضبط أو يحلون محلهم عند الاقتضاء.

## أولا : المحفزات

يمارس 13597 مستخدم أمانات الضبط، مهامهم على مستوى الجهات القضائية مستوى الإدارة المركزية بوزارة العدل والمؤسسات التابعة لها و مصالح المجلس الأعلى للقضاء<sup>77</sup>.

### 1/ التوظيف:

نظرا لأهمية العنصر البشري في تفعيل وتطوير القطاع والمساهمة في تحقيق الأهداف، أصبحت عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية وبكفاءة عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية، وفي هذا الباب نقدم أهم العملية التي قامت بها مديرية موظفي كتابة الضبط والإداريين بعنوان سنة 2020.

أ- **التوظيف الخارجي:** وبخصوص التوظيف، فقد شرعت مديرية موظفي كتابة الضبط والإداريين في استغلال (137) منصبا ماليا للتوظيف الخارجي لأسلاك أمانات الضبط بعنوان سنة 2020

ب- **الترقية:** تم ترقية (501) موظف خلال سنة 2020 كما يلي:

أ- **بالنسبة للترقية الاختيارية:** تم ترقية (452) موظف.

ب- **بالنسبة للترقية على أساس الشهادة:** تم ترقية (49) موظف.

### 2/ التكوين:

يستفيد مستخدمو أمانات الضبط من تكوين متخصص (القاعدي) وتكوين مستمر لتحسين مداركهم العلمية وكفاءاتهم المهنية بالإضافة إلى تكوين تخصصي، لتلبية حاجيات مرفق العدالة تحت الإشراف البيداغوجي للمدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط وفقا لما يأتي:

1- **التكوين المتخصص (القاعدي):**

أ- **التكوين المتخصص على أساس مسابقة خارجية:**

في إطار تكوين مستخدمي أمانات الضبط الذين تم توظيفهم في ظل المرسوم التنفيذي 90-231 المؤرخ في 28 يوليو سنة 1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتابات الضبط للجهات القضائية والمرسوم التنفيذي رقم 08-409 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، تولت المدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط القاعدي لمستخدمي أمانات الضبط<sup>78</sup>.

## جدول التكوين التحضيري لشغل المنصب من سنة 2011 إلى 2019

77 - الموقع الإلكتروني لوزارة العدل <https://www.mjustice.dz/ar>

78 - مرسوم تنفيذي رقم 08-409 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية.

يتابع حاليا 20 عون أمانة ضبط تكوين تحضيرى لشغل المنصب عن بعد باستعمال أرضية مخصصة لذلك، تحت الإشراف البيداغوجى للمدرسة الوطنية لمستخدمى أمانات الضبط.

## -2- التكوين المستمر و تحسين المستوى:

يستفيد مستخدمى أمانة الضبط من تكوين مستمر وفقا للمرسوم التنفيذى رقم 96-92 مؤرخ فى 3 مارس سنة 1996، المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم، المعدل و المتمم.

يهدف إلى تحسين مستوى الموظفين و تجديد معلوماتهم للتحكم فى الإجراءات القانونية و تحسين الأداء،

يتم التكوين فى شكل دورات تكوينية لمدة 05 أيام فى الأسبوع، سواء بالمدرسة الوطنية لمستخدمى أمانات الضبط أو المراكز التكوينية، فى مواضيع متنوعة ذات علاقة بعمل أمانة الضبط، استفاد من هذا التكوين 17414 مستخدم أمانة الضبط، ابتداء من سنة 2000 مفصلة كالتالى:

### جدول التكوين المستمر لمستخدمى أمانات الضبط:

**برنامج التكوين المستمر على المستوى المحلى:** تم تنفيذ برنامج التكوين المستمر على المستوى المحلى خلال الفترة من سنة 2020 إلى غاية 31 جانفى 2021 حسب احتياجات كل جهة قضائية و المتمثل فى: التظاهرات، المداخلات، أيام دراسية، ورشات عمل، أيام تدريبية بمقر الجهات القضائية و عمليات تكوينية فى إطار التعاون مع مساعدي العدالة، الجامعات و المعاهد المتخصصة و مراكز التكوين المحلية و قد أنجز من البرنامج التكويني المسطر (852) عملية تكوينية منها (588) لفائدة موظفي المجالس القضائية و (264) لفائدة موظفي المحاكم الإدارية<sup>79</sup>.

### ثانيا : العوائق:

- الضغط النفسى و العملى المتراكم لكثرة المهام المنوطة لأمانة ضبط المحكمة
- تأخر مخلفات المالية المتأخرة التي أقرتها الحكومة بموجب المرسوم التنفيذى المؤسس للنظام التعويضى الذى يقضى بزيادات هامة لصالح مستخدمى أمانات الضبط.

## المطلب الرابع : مهنة موظف إدارة السجون كمشروع مهني

يساهم موظفو الأسلاك الخاصة بإدارة السجون فى حماية المجتمع من الجريمة من خلال السهر على تطبيق العقوبات السالبة للحرية و العقوبات البديلة إضافة إلى إعادة الإدماج الاجتماعى للمحبوسين ، يمارسون مهامهم بالمؤسسات العقابية و الورشات الخارجية و مؤسسات التكوين و المصالح الخارجية المكلفة بإعادة الإدماج الاجتماعى للمحبوسين ، فى إطار أحكام المرسوم التنفيذى رقم 08-167 المؤرخ فى 07 يونيو سنة 2008 ، الذى يتضمن القانون الأساسى الخاص بموظفي المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة السجون .

<sup>79</sup> - المرجع السابق، موقع وزارة العدل . الموقع الإلكتروني لوزارة العدل <https://www.mjjustice.dz/a>

لتحقيق الأهداف المرجوة من التكفل بالجمهور العقابي داخل المؤسسة العقابية والمجالات الصحية والاجتماعية والتربوية وفي تنفيذ برامج إصلاح شخصية المحبوس وتحضير إعادة إدماجه في المجتمع بعد الإفراج عمدت إدارة السجون إلى وضع بعض الأسلاك النوعية للقيام بالخدمة بمصالحها عن طريق إعداد قرارات وزارية مشتركة بين وزارة العدل والوزارات المعنية

## الفرع الأول : شروط الالتحاق بالمهنة :

يتم توظيف موظفي أسلاك السجون وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 2008/07/07 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة السجون ويكون التوظيف حسب الرتب والشروط كما يلي :

**1-رتبة عون إعادة التربية:** عن طريق التوظيف المباشر للمتشحين الحائزين على مستوى الثالثة من التعليم الثانوي أو شهادة معادلة له ، والذين تابعوا تكويننا متخصصا لمدة سنة .

**2-رتبة رقيب إعادة التربية :** عن طريق التوظيف المباشر للمتشحين الحائزين على شهادة البكالوريا في التعليم أو شهادة معادلة له ، والذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين .

**3-رتبة ضابط إعادة التربية :** عن طريق التوظيف المباشر للمتشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها تحدد اختصاصها بقرار مشترك من وزير العدل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنة .

**4-رتبة ضابط لإعادة التربية :** عن طريق التوظيف المباشر للمتشحين الحائزين على شهادة مهندس دولة أو ماست راو شهادة معادلة لها تحدد اختصاصهما بقرار مشترك بين وزير العدل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنة .

**ثالثا : أنماط التكوين الخاصة بموظفي أسلاك إدارة السجون .**

**1-التكوين المتخصص :** يخص هذا التكوين المترشحين المقبولين ضمن الاختبارات الكتابية لالتحاق برتبة ضابط رئيسي لإعادة التربية ، ضابط إعادة التربية ، رقيب إعادة التربية وعون إعادة التربية ، يجري التكوين على مستوى المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون وملحقها وفقا لأحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2009/10/13 الذي يحدد كفايات تنظيم التكوين المتخصص ومدته وبرامجه و كذا شروط الالتحاق بها المتعلقة ببعض الرتب التابعة لأسلاك الخاصة بإدارة السجون ، المعدل والمتمم<sup>80</sup>.

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة رقيب إعادة التربية :** أربعة وعشرون (24) شهرا ، اثنا عشرة (12) شهرا تكون نظري وثنا عشرة (12) شهرا تربص تطبيقي.

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة عون إعادة التربية :** اثنا عشرة (12) شهرا ستة (6) أشهر تكوين نظري وستة (6) أشهر تربص تطبيقي .

<sup>80</sup> - محيد حميد ، تنظيم المؤسسات العقابية من خلال القانون 04/05 وأهم الإصلاحات الواردة فيه ، منشور في الموقع الإلكتروني <https://platform.almanhal.com/Files/2/46351> . تاريخ الإطلاع 2021/07/06 .

2- **التكوين التكميلي قبل الترقية** : بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بإدارة السجون الناجحين ضمن الامتحانات المهنية أو حسب الاختيار ، الالتحاق برتبة عون إعادة التربية ، رقيب إعادة التربية ومساعد أول لإعادة التربية وفقا للقرار الوزاري المشترك مؤرخ في 2010/07/01 ، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التكميلي قبل الترقية ببعض الرتب التابعة لأسلاك الخاصة بإدارة السجون ومدته ومحتوى البرامج المتعلقة به .

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة مساعد أول لإعادة التربية** : تسعة (9) أشهر ستة (6) أشهر تكوين نظري وثبائة (3) أشهر تربص تطبيقي.

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة رقيب إعادة التربية** : ستة (6) أشهر : أربعة (4) أشهر تكوين نظري وشهرين (2) تربص تطبيقي.

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة عون إعادة التربية** : ستة (6) أشهر أربعة (4) أشهر تكوين نظري وشهرين (2) تربص تطبيقي .

**مدة التكوين بالنسبة لرتبة عون إعادة التربية** : ستة (6) أشهر : أربعة (4) أشهر تكوين نظري وشهرين (2) تربص تطبيقي .

\*بالنسبة لموظفي الأسلاك غير الأمنية الناجحين ضمن الامتحانات المهنية او حسب الاختيار ، الالتحاق برتب عليا، تتم على مستوى مؤسسات ومعاهد التكوين المحددة ضمن القرارات الوزارية المشتركة المنظمة للتكوين التكميلي ما قبل الترقية لكل رتبة أو سلك.

## **الفرع الثاني : حقوق و واجبات موظف إدارة السجون و مسؤوليته المهنية :**

تسند إلى الموظفين المنتمين إلى هيئة موظفي إدارة السجون وإعادة الإدماج مهام الحفاظ على الأمن العام وفرض الانضباط وضمان سلامة السجناء والأشخاص والمنشآت بالمؤسسات السجينة<sup>81</sup>، كما يسهرون على تنفيذ برامج تأهيل المعتقلين لإعادة الإدماج ويضطلعون على الخصوص بالمهام التالية :

-تأمين الحراسة بمختلف المراكز داخل المؤسسة السجينة والقيام بجولات تفقدية.

-تفتيش السجناء والأشخاص والمؤونة.

-مراقبة كل مرافق المؤسسة السجينة للحفاظ على الأمن مع استعمال السلاح ، عند الاقتضاء طبقا للقانون.

-مراقبة تحركات المعتقلين.

-التدخل في الحالات الاستعجالية والطارئة.

-المساهمة في تنفيذ برامج تأهيل المعتقلين لإعادة إدماجهم في المجتمع بعد الإفراج عنهم.

-التدبير الإداري والمالي والتقني للمؤسسات السجينة.

81 - محيد حميد ، تنظيم المؤسسات العقابية من خلال القانون 04/05 وأهم الإصلاحات الواردة فيه ، منشور في الموقع الإلكتروني <https://platform.almanhal.com/Files/2/46351> . تاريخ الإطلاع 2021/07/06 .



-ويحدد توصيف المهام الخاصة بكل إطار من طرف المندوب العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

و تتمثل حقوق وواجبات أعوان إدارة السجون طبقا للمواد 32 إلى 37 من المرسوم التنفيذي رقم 167-08 السالف ذكره فيما يلي :

-تمتع موظفو إدارة السجون وإعادة إدماج بحماية الدولة وفقا لمقتضيات القانون الجنائي والقوانين الخاصة الجاري بها العمل ، مما قد يعرضون له من تهديدات أو تهجمات أو إهانات أو سب أو قذف ، ويستفيدون من تعويض عن الإضرار الجسدية التي يمكن أن يتعرضوا لها خلال أو بمناسبة مزاوله مهامهم والتي لا تشملها التشريعات المتعلقة بالمعاشات و رصيد الوفاة ، وفي هذه الحالة تحل الإدارة محل الضحية في الحقوق وفي دعاوي صد مرتكب الضرر.

-يلزم موظفو إدارة السجون وإعادة الإدماج بارتداء الزي الرسمي خلال مزاوله العمل ، ولايتم الاستثناء من هذا الإلزام إلا بترخيص كتابي من الإدارة ، إذا اقتضت طبيعة المهام ذلك ، ويتعين الحفاظ على الزي الرسمي والعناية به بالشكل الذي يفرض احترام الموظف باعتباره ممثلا للسلطة العمومية ، يحدد شكل ومكونات الزي الرسمي بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بإدارة السجون وإعادة الإدماج.

-يلزم موظفو إدارة السجون وإعادة الإدماج بحمل السلاح أثناء مزاولتهم لمهامهم في مراكز عمل معينة ، ويلزمون بالانضباط والتقييد باحترام السلطة التسلسلية ، والامتثال لقواعد النظام سبه العسكري المنصوص عليها في مدونة السلوك والواجبات المهنية التي يعرضها المندوب العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

-يلزم موظفو ادارة السجون وإعادة الإدماج بالإقامة في المدينة التي يعملون بها وان يكونوا رهن الاشارة كلما اقتضت ضرورة المصلحة ذلك ، ليلا ونهارا وخارج أوقات العمل ، كما يمكن دعوتهم للعمل بصفة مؤقتة بمؤسسات سجنية أخرى أو إعادة تعيينهم بها.

-يمنع على موظفي إدارة السجون وإعادة الإدماج القيام بأي عمل أو تصرف أو سلوك أو نشر ، من شأنه أن يمس بأمن المؤسسات السجنية أو بقرار الوظيفة او يخل بسمعة الإدارة ويلزمون بحفظ السر المهني ، وبالقيام المنوطة بهم بكل إتقان وإخلاص.

-يمنع على موظفي إدارة السجون وإعادة الإدماج ممارسة اي نشاط نقابي ، كما يمنع عليهم القيام بأي شكل من أشكال التظاهر أو الاحتجاج الجماعي الذي من شأنه الإخلال بقواعد الانضباط والسير العادي للعمل بالمؤسسات السجنية<sup>82</sup>.

**أما فيما يخص النظام التأديبي لموظفي إدارة السجون ، فتحدد العقوبات التأديبية المطبقة على موظفي إدارة السجون وإعادة الإدماج ،حسب تزايد درجة الخطورة ، وتصدر العقوبات التأديبية بقرار للمندوب العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج بعد استشارة المجلس ، غير انه يمكن ان تصدر عقوبتا الإنذار والتوبيخ دون استشارة المجلس التأديبي ، بعيد استفسار الموظف بشأن الأفعال المنسوبة إليه ، كما يلي:**

-الإنذار .

82 - المرسوم التنفيذي رقم 167-08 المؤرخ في 2008/07/07 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة السجون، سنة 2008 ، عدد 30 ، ص 6 .

-التوبيخ

-التشطيب من لائحة الترقى .

-القهقرة في الرتبة.

-النقل التأديبي على نفقة المعني بالأمر.

-التوقيف المؤقت عن العمل لمدة تتراوح بين 15 يوما وستة أشهر.

-القهقرة في الدرجة.

-الإحالة على التقاعد الحتمي.

-العزل مع الاحتفاظ بالحق في التقاعد.

## الفصل الثاني : المهن الحرة المستقلة و مهن الموظفون المنتمون للأسلاك المشتركة .

تعد المحاماة كمهنة حرة مستقلة من بين المشاريع المهنية التي تستهوي طالب الحقوق لممارستها ، كما قد يرغب طالب الحقوق الإستقرار في الوظيفة الإدارية كمتصرف إداري ليبدأ حياته المهنية فيها و تكوين مساره المهني .

### المبحث الأول : المحاماة كمشروع مهني

ينهض النظام القانوني في اي مجتمع من المجتمعات على مجموعة كبيرة من القواعد القانونية ليحكم العلاقات بين افراده و مؤسساته فيتم ضبط سلوكه و يحدد حقوقهم و واجباتهم و لا تؤدي هذه القواعد القانونية دورها الا اذا كانت تتمتع بقوة الالزام سواء كان هذا الالزام طوعي او جبري و أصبحت دائرة القوانين الخاصة تتوسع يوما بعد يوم ولا تكاد تستثني أي طائفة سواء كانوا مهنيين و موظفين و من المهنيين الذين تظهر في نشاطاتهم هذه القواعد الخاصة المحامين و اصبح الكثير من طوائف المجتمع معنية بخطاب هذه القواعد يكتسب منها المهنيين بها حقوقهم و يتحملون على اثرها التزاماتهم سواء من علاقاتهم المهنية او أنشطتهم اليومية .

فلقد اقر المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون 13/07 المؤرخ في 29 اكتوبر 2013 ان المحاماة مهنة حرة و مستقلة تعمل على حماية و حفظ حقوق الدفاع و تساهم في تحقيق العدالة و احترام مبدا سيادة القانون و هذا القانون الذي يجري العمل به حاليا يتضمن قواعد مهنة المحاماة و نظرا لأهمية هذه الرسالة كان لا بد من التكوين الجيد لممارسة هذه المهنة و عليه قررت الوزارة ضبط مهنة المحاماة على غرار ما توصلت اليه من ضبط مهنة القضاة باستحداث مسابقة وطنية للالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية ' و امام هذه التغييرات الجدرية في قواعد مهنة المحاماة نجد امامنا عدة اشكاليات سنحاول ابرازها من خلال التعريف بالمهنة و إظهار أهميتها و شروط الإنخراط فيها و الصعوبات التي قد تواجه الطالب في تحقيق مشرعه هذا .

### المطلب الأول : مفهوم مهنة المحاماة و أهميتها :

مهنة المحاماة من المهن الشريفة التي تظهر الحق و تنصر المظلوم و هي المهنة التي يحترفها شخص يدرس القانون و النصوص القانونية و يحاول تكييف الوقائع و الأحداث لإظهار الحقيقة , و هي من المهن الدفاعية التي تنصف جميع الأطراف و يقال أنها مهنة نبيلة لأنه في القديم كان يزاول تلك المهنة النبلاء و الأشراف و أصحاب المكانة الرفيعة فقط , كما أن مهنة المحاماة المهنة الواسعة التي تتفرع إلى الكثير من الأقسام فالمحامي يلقى على عاتقه الكثير من الأمور و ليس شرطاً أن يكون هناك مظلوم أو ظالم , فحينما ينظم المحامي اتفاقية بيع هو ابرم عقد منسجم مع القانون و يحمي الأطراف في حالة الخلاف , فهذا مثال بسيط على مدى أهمية تلك المهنة في العالم<sup>83</sup>.

و يحكم مهنة المحاماة مجموعة من النصوص القانونية التي تنظم المهنة أهمها :

– القانون رقم 13- 07 المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة<sup>84</sup>.

– المرسوم التنفيذي رقم 15-18 المؤرخ في 25 يناير سنة 2015 المحدد لكيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحاماة.

– القرار المؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2015 المتضمن المصادقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة<sup>85</sup>.

و هناك عدة محفزات قد تدفع الطالب لاختيار المحاماة كمشروع مهني :

-تقديم الاستشارات القانونية لمن يحتاج إليها ويطلبها.

-تمثيل الخصوم في الدعاوى القضائية (ليحقق مبدأ المساواة) (التوازن).

- الدفاع عن المتقاضين (من أجل خدمة العدالة والإنسانية).

-المساهمة مع أجهزة القضاء والنيابة العامة من أجل تيسير سير العدالة وتبسيط إجراءات التقاضي وإزالة العراقيل والتعقيدات أمام المتقاضين.

-تطبيق النصوص القانونية الإجرائية والحفاظ على تطبيقها.

-العمل على تحقيق ضمان حرية ممارسة المهنة لتحقيق العدالة وهذا الهدف يتعلق بشكل أساسي بالدور الذي يجب أن تقوم به نقابة المحامين في ترسيخ وتعميق نصوص قانون المحاماة.

-نشر الوعي القانوني وتطوير الفكر القانوني والمساهمة في تطوير التشريع.

-التعاون مع النقابات المهنية والمنظمات المماثلة في الداخل والخارج في سبيل تبادل الخبرات ونصرة قضايا الحرية والعدالة والسلام.

## المطلب الثاني : شروط الانخراط و مسار التكوين في المهنة .

<sup>83</sup> مصطفى أبو زيد فهمي ، الوسيط في القانون الإداري ،(دط). ج 1 ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2000.ص 18.

<sup>84</sup> القانون رقم 13- 07 المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>85</sup> القرار المؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2015 المتضمن المصادقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة في الجزائر.

وضع القانون الجديد المنظم لمهنة المحاماة ، شروطا جديدة للإلتحاق بالمهنة ، وجاء بتعديلات جذرية في هذا الشأن.

حيث يكون الإلتحاق عن طريق إجراء مسابقة وطنية، وليس بالتسجيل التلقائي كما لقد هو معمول به في السابق، ويلتحق الفائزون في المسابقة بالمدرسة الوطنية للمحاماة، وقد تم بموجب القانون الجديد المنظم لمهنة المحاماة رقم 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة تمديد فترة التربص من سنة إلى سنتين<sup>86</sup>.

وعليه سنتناول التعديلات التي تخص شروط الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة ، تم نتطرق إلى إنشاء المدارس الجهوية لتكوين المحامين.

## **الفرع الأول : تعديلات تخص شروط الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.**

لقد ضبط القانون الجديد المنظم لمهنة المحاماة شروط الإلتحاق بالمهنة، حيث إستحدثت مسابقة وطنية إجبارية، ينتقل الفائزون بها إلى التكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.

وقد ألقى المشرع فئة معينة من شرط الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة وهو ما سنوضحه من خلال هذا الفرع، حيث سنتطرق من خلاله إلى شرط إجتيان المسابقة الوطنية، و نوضح من هي الفئة التي تعفى من شرط إجتيان المسابقة الوطنية.

### **أولا : شرط إجتيان مسابقة وطنية:**

حسب نص المادة 10 فقرة 49/ من قانون المحاماة المنظم لمهنة المحاماة ، يتم الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة عن طريق مسابقة... لقد قام هذا القانون بضبط مهنة المحاماة على غرار ما توصل إليه المشرع من ضبط مهنة القضاة ، وذلك بإستحداث مسابقة وطنية للإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة في الفصل الثاني لتنظيم مهنة المحاماة في ظل تعاقب القوانين ، وذلك على نفس نمط مسابقة الإلتحاق بمهنة القضاء، موازاة مع إنشاء مدرسة وطنية تتكفل بالتكوين وتحسين المستوى للمحامين. وعليه فإنه يتم تحضير المترشحين لشهادة الكفاءة المهنية ، وذلك بعد مرورهم بمسابقة وطنية كالتالي يجتازها القضاة للإلتحاق بالمهنة ، وتتكفل كليات الحقوق بتنظيم المسابقات ، في إنتظار إنشاء المدارس الوطنية .

### **ثانيا : الشروط الواجب توفرها في المترشح للمسابقة:**

يشترط في كل مترشح:

أن يكون جزائري الجنسية مع مراعات الإتفاقيات القضائية.

<sup>86</sup> - القانون رقم 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة. الجريدة الرسمية العدد 55 الصادر في 2013/10/30.

<sup>86</sup> . القرار المؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2015 المتضمن المصادقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة في الجزائر.

أن يكون حائزا على شهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة تعادلها.  
أن يكون متمتعا بحقوقه السياسية والمدنية. وأن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة من أجل أفعال مخلة بالشرف و الآداب العامة.

أن تسمح حالته الصحية و العقلية بممارسة المهنة ما بعد الفوز في المسابقة يعد الفوز في المسابقة الوطنية خطوة مبدئية للحصول على شهادة الكفاءة المهنية .

حيث أن القانون الجديد أضاف هذا الشرط عوضا عن التسجيل التلقائي وهذا ما يؤكد أن التنظيم الجديد يشكل مرحلة هامة في مجرى إصلاح العدالة و الإرتقاء النوعي خلال الفترة الإنتقالية بشهادة الكفاءة المهنية .

وحسب نصوص مواد قانون المحاماة فإن الفائزين في المسابقة الوطنية للمحاماة يتم إلحاقهم بالتكوين في مدارس جهوية للحصول على شهادة الكفاءة المهنية وهو ما سنتطرق إليه لاحقا<sup>87</sup>.

### ثالثا: شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.

إن المبدأ يقتضي أن يتحصل المترشح لممارسة مهنة المحاماة على شهادة الكفاءة المهنية، قبل مزاولة هذه المهنة، إلا أن المشرع وضع بعض الإستثناءات، حيث بإمكانه مزاولة المهنة، متى توفرت فيه بعض الشروط المنصوص عليها قانونا.

حسب نص المادة 35 من القانون المنظم لمهنة المحاماة ومع مراعاة الشروط المنصوص عليها في المادة من نفس القانون ، يعفى من شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة:القضاة الذين لهم أقدمية عشر سنوات من الممارسة على الأقل الحائزون على شهادة الدكتوراه أو دكتوراه دولة في القانون.

-أساتذة كليات الحقوق الحائزون على شهادة الماجستير في الحقوق أو ما يعادلها الممارسون لمدة 10 سنوات على الأقل.

كما يعفى القضاة الذين لهم أقدمية عشر 10 سنوات على الأقل من الممارسة ، وحاملي شهادة الدكتوراه ،أو الدكتوراه دولة في القانون ، وأساتذة كليات الحقوق الحائزون على شهادة الماجستير في الحقوق أو ما يعادلها، من إجراء التربص، الذي مدته سنتان.

ويتم التسجيل في جدول منظمة المحامين ، بتقديم طلب إلى النقيب في أجل شهرين ، بملف يتكون من أصل ، و نسخ و يشتمل الملف على الوثائق المذكورة في المادة 40 من النظام الداخلي لتنظيم مهنة المحاماة .

<sup>87</sup> - المادة 31 من قانون المحاماة في الجزائر الجديد الصادر في 2013.

- المادة 32 من القانون المحاماة غي الجزائر الجديد الصادر في 2013.

- المادة 34 من القانون المحاماة غي الجزائر الجديد الصادر في 2013.

## الفرع الثاني : تكوين المحامين عن طريق إنشاء مدارس جهوية.

فتح قانون المحاماة الجديد الباب أمام إنشاء مدارس جهوية لتكوين المحامين عبر كامل التراب الوطني، غير أنه وبعد صدور القانون الجديد ودخوله حيز النفاذ إلا أنه لم يتم تنصيب ولو مدرسة واحدة الأمر الذي يدعو للتساؤل حول الصعوبات والعراقيل التي واجهت تطبيق هذا الأمر.

فقد جاء القانون الجديد بتعديلات جذرية في إطار إصلاح العدالة أين تضمن القانون شرط تكوين المحامين عن طريق مدارس جهوية عبر كامل التراب الوطني، والغرض من إنشاء مثل هذه المدارس هو الرفع من مستوى المحامي وكذلك من أجل توحيد تكوينهم عبر كامل التراب الوطني لمدة سنة واحدة مثلما كان معمولا به سابقا<sup>88</sup>.

وقد نص القانون الجديد على إنشاء مدارس جهوية ضمن المادة 33 من الفصل الأول منه حيث نصت على " تنشأ مدارس جهوية لتكوين المحامين وتحضير المترشحين لشهادة الكفاءة لمهنية المحاماة، يحدد تنظيمها وكيفيات سيرها عن طريق التنظيم." هذا التعديل لم يكن معمولا به سابقا حيث أن شهادة المحاماة كانت تحدث على مستوى جميع معاهد الحقوق للذين يختارون هذه المهنة وتدوم سنة وتكون على شكل دروس ومحاضرات وتمارين تطبيقية يحدد التنظيم المشترك بين وزير العدل، والوزير المكلف بالجامعات طرق التدريس والبرامج المقررة، وقد جاءت المادة من المرسوم التنفيذي لتشرح كيفية العمل بهذه المادة. حيث نصت المادة من المرسوم على يحتوي التكوين على دروس ومحاضرات وتمارين تطبيقية تتعلق بالخصوص بما يلي:

- تعميق المعارف في المواد المرتبطة بالممارسة القضائية.
- الإستشارات القضائية وتحرير العقود والتمثيل والمرافعات وكذا الإجراءات السارية في إجراءات التنفيذ. أمام مختلف الجهات القضائية ودور المحامي والتشريع المنظم لمهنة المحاماة مع دراسة القانون المقارن وكذا قواعد ممارسة مهنة المحاماة وأخلاقياتها.
- يحدد مضمون البرنامج وحجم الساعات المخصص له بقرار مشترك بين وزير العدل وبين وزير الجامعات غير أن تنصيب هذه المدارس التي نص عليها القانون لم يتجسد إلى حد الآن وما يفهم من هذا أن تكوين المحامين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة يتواصل بكليات الحقوق طبقا للتنظيم الساري المفعول ولاسيما المرسوم التنفيذي رقم 222/91 المؤرخ في 14/07/1991 وهو ما نصت عليه المادة 01 منه " يهدف هذا المرسوم إلى تنظيم التكوين في معاهد العلوم القانونية والإدارية قصد الحصول على شهادة الكفاءة في مهنة المحاماة. وبصدور المرسوم 18/15 المؤرخ في 25/01/2015 يحدد كليات الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة فقد تقرر أن مدة التكوين لم تتغير وستبقى سنة مثلما كان معمولا به سابقا، وعليه فإن بصدور المرسوم التنفيذي 18/15 تكون وزارة العدل قد رفعت التجميد على التكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة خاصة وأن الوزارة كانت واضحة في النص التشريعي

<sup>88</sup> - الموقع الإلكتروني لوزارة العدل <https://www.mjjustice.dz/ar>

الذي أوجدته لتأطير هذه الشهادة، حيث فضلت إستغلال كليات الحقوق كمحيط للتكوين إلى حين إنهاء المدارس الخاصة بتكوين المحامين<sup>89</sup>.

## المطلب الثالث: الإمكانيات المتاحة للطالب لتحقيق مشروعه والصعوبات التي تواجهه.

ينبغي أن يتصف المحامي بعدة صفات شخصية، أهمها :

- إكتساب مهارات التواصل: يمتلك المحامي مهارات تواصل شفوية، وخطية جيدة حتى يتواصل مع القضاة في قاعة المحكمة، ويقدم لهم حججاً مقنعة، ويكتب مجموعة متنوعة من الوثائق، بالإضافة إلى امتلاكه القدرة على الإنصات والاستماع للآخرين حتى يتابع الشهادات المعقدة، ويفهم ويحلل ما يقوله الآخرون .

-الأحكام الصائبة: يتميز المحامي بالقدرة على التفكير الناقد، واتباع سلسلة من الخطوات المنطقية، وتحديد نقاط الضعف الموجودة لدى المعارضين، أو المؤكّلين الآخرين. المهارات التحليلية: يستطيع المحامي استيعاب مقدار كبير من المعلومات سواء عند دراسة القانون، أو أثناء التحضير للقضية، وتقييم الحجج أو القوانين التي تخدم القضية لجعلها تسير في الاتجاه الصحيح .

التوازن العاطفي: يتعرض المحامي إلى عوامل عدة قد تؤثر على مزاجه مثل التهديد والمساومة، لهذا فإنّ المحامي الناجح يستطيع موازنة عواطفه بغض النظر عن القضايا المعروضة عليه، كما يكون مستعداً للتعامل مع الضغوطات التي تُصاحب كل حالة .

التنظيم: تتطلب مهنة المحاماة التنظيم الجيد للقاءات والمقابلات اليومية، والأعمال الورقية اليومية، بالإضافة إلى تنظيم المكالمات الهاتفية، والتنسيق لإجراءات المحكمة ومتطلباتها.

غير أن هناك عدة صعوبات و عراقيل قد تواجه الطالب في تحقيق مشروعه المهني أهمها:

### 1- صعوبات تتعلق بالجانب القانوني وخاصة المادة (31) والمادة(32) من قانون المحاماة:

-وجاء في المادة 31 من قانون المحاماة الجديد الصادر في 2013؛ أنه “يشترط للالتحاق بمهنة المحاماة الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة، ومتابعة التربص المنصوص عليهما في هذا الباب“<sup>90</sup>.

وتشدد المادة 32 من القانون ذاته، على أنه “لا يمكن لأي شخص أن يتخذ صفة محام، ما لم يكن مسجلاً في جدول المحامين، تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال الصفة المنصوص عليها في قانون العقوبات“<sup>91</sup>.

<sup>89</sup> المرسوم 18/15 المؤرخ في 2015/01/25 يحدد كليات الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة .  
الجريدة الرسمية العدد 04 ، الصادر في 2015 /01/29 .

<sup>90</sup> المادة 31 من قانون المحاماة في الجزائر الجديد الصادر في 2013.  
<sup>91</sup> المادة 32 من القانون المحاماة في الجزائر الجديد الصادر في 2013.

-أن اعتماد المسابقة وتحديد المناصب الخاصة بأقسام الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة ظلم للطلبة ، وتقليص لحظوظهم في العمل في هذه "المهنة النبيلة" بعد التخرج. حيث نصت المادة 34 أنه "يتم الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة عن طريق مسابقة"<sup>92</sup>.

## 2- صعوبات بيداغوجية :

-إذا كانت وزارة العدل ونقابة المحامين مع وزارة التعليم العالي تريد من اعتماد المسابقة هو اختيار الطلبة المتفوقين، وتحسين نوعية الحاصلين على شهادة الكفاءة المهنية في المحاماة؛ فالأولى بها رفع معدل الالتحاق بكلية الحقوق، وليس توجيه كل طالب لا يستطيع بعد نجاحه في البكالوريا في الحصول على تخصصات جامعية أخرى إلى الحقوق".

-عدم الاعتماد على الأسلوب التطبيقي في المسار البيداغوجي وهو ما خلق نوعا من التعارض والتضاد فكل ما يحصل عليه الطالب مجرد محاضرات نظرية لا غير.

## 3- صعوبات إدارية :

-العراقيل الإدارية والبيروقراطية ففي الجزائر عليك بالوساطة في كل ملف تقدمه إلى الجهات الرسمية والإدارات والهيئات.

-إيجاد صعوبة في الحصول على الاعتماد لان مهنة المحاماة يشترط فيها اجتياز مسابقة ويجب عليك النجاح أولا في المسابقة ثم المرور إلى اخذ دورات تكوينية ثم القسم لتصبح محامي.

## 4- صعوبات اجتماعية :

-المجتمع عادة ما يرى في المحامي انه ناهب للأموال ولا يرى دوره الحقيقي في المرافعة ورد الحقوق لذويها.

-ولوج في الآونة الأخيرة بعض المحامين الدخلاء على المهنة فادى إلى تشويه أكثر لهذه المهنة وكثرت الأقاويل والتساؤلات.

-القضاء في الجزائر غير مستقل بالكامل فهناك ضغوط ممارسة عليه من جهات عليا وهو ما يصعب أكثر من عمل المحامي.

-بروز ظاهرة الرشوة وتدخل أصحاب النفوذ في عمل القاضي والمحامي والابتزاز والوصول حتى إلى التهديد بالتصفية الجسدية.

من هذا المنطلق سمي المحامي بأنه القاضي الواقف ويشبه البعض بأن النيابة والمحامي هما جناحا العدالة إذا اختل أحدهم اختلت العدالة لذا وجب على القاضي النزاهة والاستقامة والحكم بحكم الشرع و القانون وعلى المحامي قبل أن يبدأ بالدفاع عن موكله أن يكون قد نصحه النصيحة الصادقة و أوضح له موقفه ووضع القانوني الذي يؤكد القانون .

إن بلادنا تحتاج إلى مراجعة كلية للقانون ككل وإعادة مراجعة مهنة المحاماة وإعطاءها حقها الحقيقي والعمل على صون وحماية كرامة المحامي ونحن نشاهد كيف يتم التضييق على المحامين وتهديهم.

<sup>92</sup> المادة 34 من القانون المحاماة غي الجزائر الحيد الصادر في 2013.



## فهناك عدة سلبيات لمهنة المحاماة :

الحصول على وظيفة في القانون ليس بالأمر السهل الأمر لا يتعلق فقط بالحصول على درجات جيدة أنت بحاجة الى الكثير من الخبرة العملية ذات الصلة و تحتاج إلى الشخصية المناسبة التي تبحث عنها الشركات في موظفيها هناك الكثير من الانتقادات الموجهة للمحامين و هذا ليس بالأمر المفاجئ نظرا للأسعار الباهظة التي يفرضونها مقابل العمل الذي يستغرق فترة زمنية قصيرة .

## -حالات التوتر و الضغط :

عندما تكون في هذه المهنة من المهم تلبية المواعيد النهائية و مطلب عملائك قد تتعامل ايضا مع حالات ضاغطة و عاطفية يمكن ان يكون لها تاثير سلبي على صحتك العقلية ,الضغط على الاداء في المحكمة هو خير مثال على ذلك لا يمكنك السماح للضغط ان يصل اليك و الا ستنهار حجتك , سينتج عن ذلك خذلان عميلك الذي يحتاجك للقيام بعملك على اكمل وجه .

## -سوق العمل التنافسي :

هناك عدد من خريجي القانون و غير القانونيين الذين يدخلون مهنة المحاماة كل عام اكثر من الوظائف المتاحة لهم بالنسبة للعديد من الوظائف المتعلقة بالقانون فان مجرد الوصول الى مرحلة المقابلة يعني انه لا يجب ان يكون لديك سجل اكايمي ممتاز فحسب بل يجب ان يكون لديك أيضا بعض الخبرة العملية الجيدة .

## -ساعات عمل طويلة :

العمل لساعات طويلة شاقة ستكون القدرة على رؤية عائلتك امرا صعبا و من الصعب ان تتمتع بحياة اجتماعية ستتحمّل المهام الشاقة و الضغط الشديد تختلف ساعات عمل المحامي كثيرا اعتمادا على مجال ممارسته و موقعه و أيضا حجم شركته على سبيل المثال المحامي المتخصص في قانون الشركات.

## المبحث الثاني : مهن الموظفون المنتمون للأسلاك المشتركة وسلك التعليم العالي :

## المطلب الأول : مهنة المتصرف الإداري كمشروع مهني.

إن الموظفي في سلك المتصرفين ينظمهم القانون الأساسي المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016<sup>93</sup>.

### الفرع الأول : شروط الالتحاق بالوظيفة.

يجب على المترشحين استيفاء الشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، بالإضافة إلى تلك الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02/11/2016 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19/01/2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية:

-حيث يوظف أو يرقى بصفة متصرف:

**1-على أساس الشهادة :** خريجو المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعو دراستهم في ضل نظام المرسوم 66-306 المؤرخ في 04/10/1966 و المتعلق بسير المدرسة الوطنية لإدارة.

**2- على أساس الاختبارات :** الحائزون على شهادة الليسونس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها .

**3-على أساس الامتحان المهني :** في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها ، مساعدو المتصرفين الذين يثبتون خمسة (5) سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة .

**4-على سبيل الاختيار :** بعد تسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ، مساعدو المتصرفين الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة .

**5- على أساس الشهادة بصفة متصرف :** الموظفون المنتمون لشعبة الإدارة العامة ، الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها .

يوظف أو يرقى بصفة متصرف محلل :

**1-عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات :** المترشحون الحائزون على شهادة ماستر أو شهادة معادلة لها في احد التخصصات المطلوبة .

**2- عن الامتحان المهني :** في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون الذين يثبتون خمسة (خمسة) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

<sup>93</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 03/سنة 2008 ص 04 .  
- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل و المتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات ، جريدة رسمية ، عدد 66 ، سنة 2016 ، ص 04 .

**3-على سبيل الاختيار :** وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ، المتصرفون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

**4- يرقى متصرف محلل الموظفون المنتمون لشعبة الإدارة العامة وبناء على طلبهم ، المحللون الاقتصاديون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة ماست راو شهادة معادلة لها في احد التخصصات المطلوبة .**

**يوظف أو يرقى بصفة متصرف رئيسي :**

**1-على أساس الشهادة :** المترشحون الحائزون شهادة المدرسية الوطنية لإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم التنفيذي رقم 06-419 السالف ذكره .

**2-عن طريق المسابقات :** على أساس الاختبارات ، الحائزون شهادة الماجستير او شهادة معادلة لها .

**3-عن طريق الامتحان المهني :** في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها ، المتصرفون المحللون الذين يثبتون خمسة (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

**4-على سبيل الاختبار :** وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المنصب المطلوب شغلها ، المتصرفون المحللون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

**5-يرقى على أساس الشهادة متصرف رئيسي ، الموظفون المنتمون لإدارة العامة الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير او شهادة معادلة في احد التخصصات المطلوبة.**

**يرقى بصفة متصرف مستشار:**

**1-عن طريق الامتحان المهني :** المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون سبعة (07) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

**2-على سبيل الاختيار :** وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها ، المتصرفون الرئيسيون الذين يثبتون عشرة (10) سنوات من الخدمة المطلوبة في كل تخصص لالتحاق برتبة المتصرفون والمتصرفين المحللين و المتصرفين الرئيسيين.

ويتم إدماج الموظفين ويرسمون ويعاد تصنيفهم عند بداية سريان مفعول المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 05/12/1989 ، ويرتبون في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية ويؤخذ باقي الاقدمية المكتسبة في الرتب الأصلية في الحسبان عند الترقية في درجة الاستقبال ، ويدمج المتربصون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 2008 بصفة متربص و يرسمون بعد استكمال الفترة التجريبية كما هو محدد في المرسوم التنفيذي 89-224 السالف ذكره (انظر المواد 09 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 السالف ذكره) .

وتجدر الإشارة أن الناجحين في المسابقة والذين تم توظيفهم في رتبة متصرف بصفة متربص ، غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا لمؤهلات العالية

المطلوبة لالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ، ويجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة وبعدها الانتهاء من مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 من الأمر 03-06 السالف ذكره<sup>94</sup> : يتم ترسيم المتربص في رتبته ، وأما إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط وأما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض (انظر المواد من 83 الى 92 من الأمر 06-03 السالف ذكره)<sup>95</sup>.

## الفرع الثاني: أشكال التوظيف و مسؤولية الموظف :

يضم سلك المتصرفين (04) رتب حسب المادة 14 من المرسوم 04-08 السالف ذكره:

- رتبة المتصرف : المادتان 18 و19 من ذات المرسوم.

- رتبة المتصرف المحلل : تم إدراجه في تعديل سنة 2016.

- رتبة المتصرف الرئيسي : المادتان 20 و21 من ذات المرسوم .

- رتبة المتصرف المستشار : المادتان 22 و23 من ذات المرسوم.

و يقوم المتصرفين بعدة مهام نصت عليها المواد من 15 إلى 17 من المرسوم 04-08 السالف ذكره أهمها :

-يمارس المتصرفون كل في ميدان اختصاصه ، نشاطات الدراسة والرقابة والتقييم.

-معالجة جميع المسائل المتعلقة بصلاحياتهم .

-يسهرون على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا المجال .

-المبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم.

-زيادة على المهام المسندة إلى المتصرفين يضمن المتصرفون المحللون ، كل ميدان اختصاصه ، مهام التحليل والتقييم المعمقة التي لها علاقة بنشاطاتهم ، ويساهمون زيادة على ذلك في تصميم وتحسين القياسات القانونية .

-يمارس المتصرفون الرئيسيون كل في ميدان اختصاصه نشاطات التصميم والتقييس القانوني<sup>96</sup>.

-يحفظون بهذه الصفة مسار المساعدة على اتخاذ القرار من خلال إعداد دراسات وتقارير تتعلق بمسائل خاصة .

-يحضرون زيادة على ذلك النصوص القانونية ذات الطابع العام أو خاص ، ولاسيما منها المشاريع التمهيدية للقوانين وكذا مشاريع النصوص التنظيمية وجميع الأدوات القانونية الأخرى ذات صلة .

<sup>94</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد 46 ، 2006.

<sup>95</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد 46 ، 2006

<sup>96</sup> - هامشي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع : الجزائر ، 2010 ، ص 97.

-يمارس المتصرفون المستشارون كل ميدان اختصاصه نشاطات التوجيه وال ضبط والتقدير والاستشراف .

-يشاركون بهذه الصفة في إعداد السياسات العمومية ويقومون بتقييم مدى تنفيذها على صعيدي النتائج والآثار .

و من أهم حقوق المتصرف ما نصت عليه المواد 26 إلى 39 من الأمر 03-06 السالف ذكره وتتمثل فيما يلي :

-الحق في حمايته مما يتعرض إليه من تهديد و اهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبةها وضمان تعويضه عن الضرر الذي يلحق من هذه الأفعال .

-الحق في حمايته من العقوبات المدنية التي تسلط عليه في حالة المتابعة القضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة .

-الحق في الراتب بعد أداء الخدمة .

-الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد.

-الاستفادة من الحق النقابي والحق في الإضراب .

-الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية .

-الحق في العطل<sup>97</sup>.

و من واجبات المتصرف و التي نصت عليها المواد 40 إلى 54 من الأمر 03-06 السالف ذكره منها :

-احترام سلطة الدولة وفرض احترامها.

-أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه حتى ولو كان خارج الخدمة وان يتسم بلوك لائق .

- يخصص كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت اليهم ولايمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه

-يعتبر مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

-الالتزام بالسر المهني.

-السهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها

-المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه .

## الفرع الثالث : الوضعيات الإدارية المختلفة للموظف:

<sup>97</sup> - سنه أحمد : " حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري "، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2009/2008 ، ص 6

يقصد بها وضع الموظف العمومي في مسار يكون غالبا خارج عن وظيفته الأساسية مع الحفاظ على حقوقه ، وتختلف الحقوق المترتبة عليه باختلاف الوضعيات<sup>98</sup> .

**1-وضعية القيام بالخدمة :** هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لترتيبها هو مهام منصب شغل من مناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا القانون ، ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف :

-الموجود في عطلة سنوية.

-الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .

-الموظفة الموجودة في عطلة أمومة.

-المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا القانون .

-الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط ، الذي استدعى في إطار الاحتياط.

-الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى .

**2-وضعية الانتداب :** الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و / أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، مع العلم الانتداب قابل للإلغاء يتم انتداب الموظف بطريقتين ، وكل طريقة لها شروطها الخاصة بها .

**3- وضعية الإحالة على الاستيداع :** تتمثل في الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، غير ان موظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع ، تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

-في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات .

-للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذ اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .

**4-وضعية الخدمة الوطنية :** يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعيته تسمى الخدمة الوطنية ، حيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في

<sup>98</sup> - تنص المادة 08 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على : " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية " ، ج ر عدد 46 .

الدرجات والتقاعد ، ولا يمكنه طلب الاستقالة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية<sup>99</sup>.

### سابعا : إنهاء الخدمة :

ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

-فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها .

-فقدان الحقوق المدنية .

-الاستقالة المقبولة بصفة قانونية :الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي .

-العزل : حسب نص المادة 184: إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الاعتذار ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم .

-التسريح : يعتبر التسريح عقوبة تأديبية للموظفين الذين يرتكبون أخطاء ممن الدرجة الرابعة بعد أخذ الرأي الملزم للمجلس التأديبي ويشمل التسريح بشكل عام المتربصين الذين لم تكن فترة تربصهم مجدبة

-الوفاة .

-الإحالة على التقاعد.

### ثامنا : التأديب :

إذا كان الهدف من نظام التأديب في الوظيفة العمومية هو المحافظة على سير المرفق العمومي بانتظام واطراد عن طريق معاقبة كل موظف تحول له نفسه مخالفة القوانين بإخلاله بواجباته الوظيفية ، وان كان مشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات قد بين الإطار العام لأفعال الشخصية التي تمثل أخطاء مهنية ، من خلال المواد 177 إلى 185 من الأمر رقم 03-06 السالف ذكره ، فانه في الوقت ذاته قد حدد العقوبات المقررة لها ضمانا لعدم تعسف السلطة موقعة الجزاء وبدلك : توقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها ، ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام ، ذلك ما أقرته المادة 161 من ذات الأمر<sup>100</sup> .

<sup>99</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد 46 ، 2006 .

<sup>100</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد 46 ، 2006 .

- القانون 11/396 مؤرخ في 24 نوفمبر 2011 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي، جريدة رسمية، عدد66، تاريخ 04 ديسمبر 2011.

## المطلب الثاني : مهنة التدريس في التعليم العالي والبحث العلمي:

التعليم هي وظيفة نبيلة تساهم في نقل المعلومات والمكتسبات ونشر الأخلاق الحميدة لبناء جيل مثقف متعلم يفيد مجتمعه ودولته بالعلم والمعرفة، وكل هذا يتجسد من خلال الجهد المبذول من قبل الأستاذ والمساعدة المقدمة من طرفه كما قال الشاعر أحمد شوقي في قصيدته من عيون الشعر العربي كادا المعلم أن يكون رسولا، فهي مهنة نبيلة قبل أن تكون مهنة مرتبطة براتب شهري، ولهذا تم إدراج هذا الموضوع عبر نقاط عدة منها تعريف، وظائف، خصائص والحافز والإمكانيات وشروط الالتحاق بمهنة الأستاذ الجامعي التعليم العالي<sup>101</sup>.

### الفرع الأول : خصائص و وظائف الأستاذ الجامعي:

هو أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب : أستاذ، أستاذ مشارك أستاذ مساعد، محاضر، مدرس . وحسب ماجاء في القانون الخاص بالأستاذ الجامعي المنشور في الجريدة الرسمية على أن الأستاذة الباحثون هم الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تتضمن مهنة التكوين العالي ويخضع الأستاذة الباحثون للحقوق والواجبات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 130-08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1489 الموافق 3مايو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث 'ويؤدي الأستاذة الباحثون من خلال التعليم والبحث مهنة الخدمة العمومية في مؤسسات التعليم العالي، وبالتالي يتعين عليهم كما جاء في المادة 4 من نفس القانون السابق :

- 1- إعطاء تدريس نوعي ومعين ومرتببط بتطورات العلم والمعرفة والتكنولوجيا والطرق التعليمية والبيداغوجية ومطابقا للمقاييس الأدبية و المهنية
- 2- المشاركة في إعداد المعارف وضمان نقلها في مجال التكوين الأولي والمتواصل
- 3- القيام بنشاطات البحث التكويني للقيام بتنمية كفاءتهم وقدراتهم للقيام بوظيفة أستاذ باحث.

### أولا / وظائف الأستاذ الجامعي :

لقد حدد الفقه ، مهام الأستاذ الجامعي في ثلاثة مهام وهي<sup>102</sup> :

التعليم ، البحث والتنظيم وهي تكمل بعضها البعض ، أما المشرع الجزائري فقد حدد مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي :

<sup>101</sup> - محمد العربي ولد خليفة ، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 ،ص183

<sup>102</sup> - محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص 36 .

-أحمد ماهر، المستقبل الوظيفي،الدار الجامعية،الإسكندرية، 2009،ص144.



- يدرس الأستاذ الجامعي أسبوعيا تسع (9) ساعات .
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية بالإضافة إلى مراقبة الامتحانات .
- تصحيح نسخ الإمتحانات مع المشاركة في أشغال المداولات .
- تحضير الدروس مع الاستمرار في تحديدها والإشراف على الرسائل والأطروحات والأبحاث والدراسات العليا.
- المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها من خلال الدراسات والأبحاث .
- استقبال الطلبة لمدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح وتوجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي ترتبط موضوعها بمجال تخصصها .
- المساهمة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصهم .

### **ثانيا :شروط الالتحاق بهذه المهنة :**

-أول شرط هو الدكتوراه أو الماجستير وبعد المناقشة إجراء مسابقة الإلتحاق بالمهنة أستاذ جامعي وذلك بعد تكوين ملف يحتوي على الخبرة في التدريس ومجموعة المقالات العلمية, وعند الفوز في المسابقة تقوم بالتربيت بصفة أستاذ مساعد متربص وعند الإنتهاء من التربص ترسم بصفة أستاذ مساعد لمدة سنة , ثم نقوم بالتأهيل العلمي للإلتحاق برتبة أستاذ محاضر(أ) وبعدها ننتظر 5 سنوات لاجتياز دورة رتبة بروفييسور يعني الأستاذية وذلك وفق شروط علمية وأكاديمية والخبرة والمناقشات<sup>103</sup> .

و يوظف الأستاذه الباحثون الخاضعون لهذا المرسوم,بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة ، وبعد إنتهاء مدة التربص التجريبي, يرسم المتربصون,أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط,أو يسرحون دون إشعار مسبقا و تعويض.

ويعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة بإقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيسقسم المدرسة<sup>104</sup>.

## **الفرع الثاني : محفزات و عوائق وظيفة التدريس الجامعي كمشروع مهني:**

الأستاذ الجامعي الكفاء لديه سمات شخصية فريدة وكفاءة تدريسية ومهنية مميزة, كما له اهتمامات اجتماعية وثقافية واضحة ,يمكن تحديد أهم أبعاد الكفاءات التي ينبغي توافرها في الأستاذ الناجح والفعال كما يأتي :

<sup>103</sup> -المرسوم تنفيذي رقم 10-232 مؤرخ في 23 شوال عام 1431 الموافق 2 أكتوبر سنة 2010، يحدد شروط ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث نشاطات البحث و كذا كفاءات مكافأتهما (الجريدة الرسمية سنة 2010، رقم 57، صفحة 16-17-18).

<sup>104</sup> -المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث, والمنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

البعد الأخلاقي: وهو اتصاف الأستاذ بالمرونة والشجاعة ويتمتع بروح البراعة, فهو مثابر وصبور, يتميز بالموضوعية, والعدل والحزم والحيوية.

-البعد الأخلاقي: وهو اتصاف الأستاذ بالمرونة والشجاعة ويتمتع بروح البراعة, فهو مثابر وصبور, يتميز بالموضوعية, والعدل والحزم والحيوية والتعاون مع الآخرين, ويتمتع بأخلاقيات مهنة عالية, هادئ, متحمس, غير حاد الطبع في قاعة الدراسة, ويشجع الاحترام المتبادل بينه وبين الطلبة.

-البعد الأكاديمي: وهو الكفاءات المعرفية اللازمة لتمكين الأستاذ من ممارسة تدريس مادة ما بفاعلية .

-البعد التربوي: إن البعد التربوي لكفاءات الأستاذ الجامعي يقترن بالمقدرة على إستخدام المفاهيم وأنواع السلوك الأدائي في التدريس بسهولة ويسر وإتقان لتحقيق الأهداف التربوية, ويضم البعد التربوي الكفاءات الأدائية التالية:

-الكفاءات السابقة للتدريس.

-كفاءات التدريس.

-كفاءات تقويم نتائج التدريس.

-التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية : ويقصد به الكفاءات الوجدانية والاجتماعية للأستاذ, فالأستاذ الفعاليات تعاون مع زملائه الأساتذة وكذا الإطار الإداري لإنجاح عمليتي التعليم والتعلم بوجه عام, يستوعب طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه, يساعد على ترجمة الأهداف الراسية لصالح المجتمع المحلي الذي يعيش فيه<sup>105</sup>.

-يجب على الأستاذ كذلك أن يتمتع بقدر من العلم في الجانب الديني فهو دليل على تربية وحسن سلوكه, و أيضا أن يكون له هيبه بين الطلاب, وعليه احترام الطالب, كما لهذا الأخير في المقام الأول فعل ذلك.

-خصائص شخصية: طموح لا نهائي, توافق نفسي, هندام مثالي, خفيف الظل, إنتماء وطني, أسلوب حضاري, عادل وموضوعي.

-خصائص وظيفية: سلوك نموذجي, مرشد طلابي, زميل نموذجي, انضباط وظيفي.

-خصائص مهنية: مرجع تعليمي, إبداع لفظي, تفوق أدائي, استعداد مهني.

-خصائص بدنية: نشاط وحيوية, صوت جهوري, بدن صحي.

- خصائص اجتماعية: متكيف, اجتماعي .

-خصائص خلقية: أن يكون كريما, متواضع, مخلص و في, سمح, قلب نقي, محب...

-خصائص عقلية : توجه عالمي, تعلم ذاتي, إتقان عبقرى, باحث إبداعي, مرن عقلائي .

105 - أشرف السعيد أحمد محمد، الجودة الشاملة و المؤشرات في التعليم الجامعي، مصر، جامعة منصوره، دار الجامعة الجديدة، ص 301 .

لا يمكن القول على مهنة الأستاذ الجامعي غير أنها مسؤولية على عاتق الأستاذ وهي رسالة الإنسان التي كلفه الله بها ليكون خليفته على الأرض ليقوم بإستثمار الطاقة التي سخرها الله له لمساعدة على نشر العلم وفق ضوابط وخطة محكمة لضمان إيصال المعلومات صحيحة .

## الخاتمة :

ما يمكن أن نخلص إليه هو المشروع المهني الشخصي هو ذلك الخيط الموجه إلى الدراسات لدى الطالب و منه إلى الحياة المهنية – Carrière - ، فالأمر يتعلق بالتنمية المتواصلة للشخصية عند الطالب، فالمشروع المهني الشخصي ليس فقط هدفا تُحدد الجهود بغية الوصول إليه، وإنما بالأحرى هو عملية تنموية تمتد على عدة سنوات. على هذا الأساس تعذر على المهتمين أن يبلوروا تعريفا جامعاً و مانعاً و شاملاً و محدداً له.

ذلك أنه يتميز بالتدرج و المرحلية في التنفيذ، إضافة إلى أن رؤية صاحبه تتطور إزاءه من وقت إلى آخر و ذلك في خضم التقلبات الحاصلة في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية العالمية. و مع هذه التعقيدات الواقعية، أمكن أن يوضع له تعريف و هو كالتالي أن : "المشروع المهني الشخصي هو عملية تمتد على مدا زمني، هذا المشروع يمر حتماً بتفكير شخصي و مجهود بحثي مكثف. إن غاية المشروع المهني الشخصي هو تحديد مسار تكويني مكثف متعلق بالحرفة المختارة، في إطار الأخذ بعين الاعتبار التطلعات الشخصية و المهنية الحالية و المستقبلية للمعنيين.

فالمشروع المهني الشخصي يمكن إذا من إجراء اختيارات دراسية و مهنية مستندة على معارف كافية متعلقة بخطوات ممكنة التنفيذ.

## قائمة المراجع :

### قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً / قائمة المصادر:

### أ – النصوص القانونية :

- القانون رقم 03-06 مؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 ، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي ، جريدة رسمية ، عدد 14 لسنة 2006 .
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 لسنة 2008 .

- القانون 396/11 مؤرخ في 24 نوفمبر 2011 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي، جريدة رسمية، عدد66، تاريخ 04 ديسمبر 2011.
1. القانون العضوي رقم **04-12** المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، عدد 57.
  2. القانون العضوي رقم **04-11** المؤرخ 06 سبتمبر 2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء الذي يحدد واجبات القضاة وحقوقهم ، جريدة رسمية ، سنة 2004 ، العدد57.
  3. القانون رقم 13- 07 المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة. الجريدة الرسمية العدد55 الصادر في 2013/10/30.
  4. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 /يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد 46 ، 2006 .
  5. المرسوم التنفيذي رقم 90-231 المؤرخ في 6 محرم عام 1411 الموافق 28 يوليو سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتابات الضبط للجهات القضائية.
  6. المرسوم التنفيذي رقم 303/05 المؤرخ في 20 أوت 2005،المنظم للمدرسة العليا للقضاء ، و الخاص بالتكوين القاعدي للطلبة القضاة أساسا والتكوين المستمر والمتخصص للقضاة الممارسين، جريدة رسمية سنة 2005 ، عدد 58.
  7. المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07/07/2008 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة السجون، سنة 2008 ، عدد 30.
  8. المرسوم التنفيذي رقم 08--409 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية.
  9. المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3ماي2008،المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، والمنشور رقم 7المؤرخ في 28أفريل 2011،المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
  10. المرسوم التنفيذي رقم 09- 78 مؤرخ في 11 فبراير سنة 2009 ،يحدد أتعاب المحضر القضائي، جريدة رسمية ، العدد 11 لسنة 2009 .
  11. المرسوم تنفيذي رقم 10-232 مؤرخ في 23 شوال عام 1431 الموافق 2 أكتوبر سنة 2010، يحدد شروط ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث نشاطات البحث و كذا كفايات مكافأتهما (الجريدة الرسمية سنة 2010، رقم 57 .

12. المرسوم رقم 18/15 المؤرخ في 25/01/2015 ، يحدد كفايات الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة . الجريدة الرسمية ، العدد 04 الصادر في 29/01/2015 .
13. المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل و المتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات ، جريدة رسمية ، عدد 66 ، سنة 2016
14. القرار المؤرخ في أول سبتمبر 1993 ، يتضمن النظام الداخلي للغرف الجهوية للمحضرين ، جريدة رسمية ، عدد 74 ، لسنة 1993 .
- القرار المؤرخ في 19 ديسمبر سنة 2015 المتضمن المصادقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة في الجزائر .

## ثانيا / قائمة المراجع:

### أ- الكتب:

#### 1/ باللغة العربية :

1. أحمد ماهر, المستقبل الوظيفي , الدار الجامعية , الإسكندرية - مصر - , 2009.
2. أحمد خليفة الشرقاوي ، القوة التنفيذية للمحركات الموثقة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2007 .
3. أشرف السعيد أحمد محمد، الجودة الشاملة و المؤشرات في التعليم الجامعي، مصر، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون سنة .
4. هامشي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع : الجزائر ، 2010 .
5. -عبد الكريم غريب ، بيداغوجيا المشروع المهني ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2008 .
6. عمار بوضياف ، السلطة القضائية بين الشرعية و القانون ، دار رُيحانة ، الجزائر، 2001.
7. عبد الرحمن بربارة ، طرق التنفيذ في المسائل المدنية، دراسة تفصيلية للتشريع الجزائري مدعمة باجتهادات المحكمة العليا، دار بغدادي، البليلة، 2002 .
8. -على راشد ، التدريس الجامعي ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2007.
9. مصطفى أبو زيد فهمي ، الوسيط في القانون الإداري ،(دط). ج 1 ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2000.
10. محمد العربي ولد خليفة ، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 .

11. نور الدين الطاهري ، مشروع المؤسسة ، دار الاعتصام ، الدار البيضاء ، 1997 .
  12. -فاتح جلول، إشكالية تكييف مسؤولية الموثق عن أعماله ومعيار التفرقة بين الخطأ المدني والخطأ الجزائي ، دار الهدى، الجزائر، 2014.
  13. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاء ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مصر ، 1969 .
  14. - وفاء مرعي ، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري ، دار المعرفة ، مصر ، 2002 .
  15. وسيلة وزاني ، وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2009 .
- 2/ باللغة الفرنسية :**

1. D. Permartin, les demarches des projets personnels, EAP, Issy-Les-Moulineaux, 1995.
2. R.Etienne, A et R Baldy, P.Bendetto , Le projet personnel de l'élève, Paris, Hachette, 1992.

#### **ب- الرسائل الجامعية:**

1. الدرزي أمل محمد عيد ، دور الأسرة التربوي في بناء الاتجاهات نحو اختيار مهن المستقبل لدى الأبناء ، رسالة ماجستير ، دمشق ، جامعة دمشق ، 2000 .
2. بشلاغم ، يحيى، دور التوجيه المدرسي والمهني في تأهيل الفرد ومعالجة قضايا الشباب. دراسة حول المشروع المدرسي و المهني . رسالة دكتوراه ، جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان. 2013.
3. بن خيرة سارة ، تصور مشروع الحياة لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة ، 2013 .
4. حياة قليدة -سعيدة داودي ، محددات المشروع المهني كما يمثله طلبة الإرشاد والتوجيه، مذكرة الماجستير في علوم التربية ، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الوادي ، 2015 .
5. خالي خديجة ، مفهوم الموثق و تحديد نطاق المسؤولية في القانون الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق ، قسم حقوق ، جامعة أحمد درارة ، أدرار ، 2017-2018 .
6. سنه أحمد ، " حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري "، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2008/2009 .

#### **ج- المقالات في المجالات:**

1. الزهراني، عبد الله بردي ، العوامل المؤثرة في الطلب على التعليم العالي و اختيار الجامعة و التخصص ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم القرى ، 1998 ، العدد 44 (المجلد 11 ،).
2. الشرعة حسين ، مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية ، مجلة أبحاث اليرموك وسلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1993 .
3. بن صافية عائشة ، المشروع المهني في ذهن المتفوق دراسيا ، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر ،سنة 2009 ، العدد 12.
4. صالح الدين معيزي، قراءة في نصوص أتعاب المحضر، مجلة المحضر القضائي عدد تجريبي تصدرها الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين بالشرق، قسنطينة، 2004 .
5. نادية دشاش ، المشروع المهني للطلاب ، رؤية مستقبلية ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة الجلفة ، العدد السادس ، 2017.

### هـ المقالات على مواقع الانترنت:

- 1-محدد حميد ، تنظيم المؤسسات العقابية من خلال القانون 04/05 وأهم الإصلاحات الواردة فيه ، منشور في الموقع الإلكتروني:  
https://platform.almanhal.com/Files/2/46351 . تاريخ الإطلاع: 2021/07/07 .

### و/ المواقع الإلكترونية :

- موقع وزارة العدل ، <https://www.mjustice.dz/ar> تاريخ الدخول للموقع 2021/07/07 ، الساعة 10 صباحا .
- [https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post\\_252.html](https://www.bibliotdroit.com/2020/04/blog-post_252.html) تاريخ الإطلاع يوم : 2021/07/07 .

## الفهرس

### العناوين ..... الصفحات

المقدمة : ..... 01

الباب الأول: مفاهيم المشروع المهني و جوانبه النظرية ..... 02

- 03 ..... الفصل الأول : مفهوم المشروع المهني و علاقته ببعض المتغيرات : ..... 03
- 03 ..... المبحث الأول: مفهوم المشروع المهني وأصوله..... 03
- 03 ..... المطلب الأول : تعريف المشروع المهني ..... 03
- 06 ..... الفرع الأول : التعريف اللغوي:..... 06
- 06 ..... أ/ في اللغة العربية:..... 06
- 06 ..... ب/ في اللغة الأجنبية:..... 06
- 06 ..... ج/ المشروع كما يراه بعض الباحثين:..... 06
- 08 ..... المطلب الثاني: المشروع المهني كما يراه بعض الباحثين : ..... 08
- 08 ..... الفرع الأول : النظريات المفسرة للمشروع: ..... 08
- 09 ..... أ/ المدرسة السلوكية ومصطلح المشروع:..... 09
- 09 ..... ب/ المدرسة الجشطالتية ونظرتها للمشروع:..... 09
- 09 ..... ج / سيكولوجية التحكم العلمي والاتصال ومصطلح المشروع:..... 09
- 10 ..... د/ النظرية المعرفية والمشروع:..... 10
- 10 ..... ه/ التيار السلوكي الإنساني ومصطلح المشروع:..... 10
- 10 ..... و/ - المدرسة التحليلية ومصطلح المشروع:..... 10
- 12 ..... الفرع الثاني : أنواع المشاريع المهنية و أبعادها..... 12
- 13 ..... المبحث الثاني : علاقة المشروع المهني ببعض المتغيرات..... 13
- 20 ..... المطلب الأول : مقاربات حول المشروع المهني:..... 20
- 20 ..... الفرع الأول : المقاربات ذات الاتجاه الفارقي:..... 20
- 21 ..... الفرع الثاني : مقاربات ذات اتجاه شخصي:..... 21
- 24 ..... الفرع الثالث : المقاربات ذات الاتجاه الإنمائي التطوري:..... 24
- 27 ..... المطلب الثاني : محددات المشروع المهني: ..... 27
- 28 ..... الفرع الأول : المحددات الشخصية:..... 28
- 29 ..... الفرع الثاني : محددات دراسية:..... 29
- 30 ..... الفرع الثالث : المحددات الأسرية: من أهمها نذكر:..... 30
- 31 ..... الفرع الثالث : محدد طبيعة المهنة المرشحة للاختيار..... 31
- 32 ..... الفصل الثاني : أهمية المشروع المهني و الصعوبات التي تواجه تحقيقه : ..... 32
- 32 ..... المبحث الأول : أهمية المشروع المهني:..... 32



- المطلب الأول : تقدير الذات ..... 32
- المطلب الثاني : إشباع الحاجات السيكولوجية و الوصول للشهرة ..... 33
- المبحث الثاني : الصعوبات التي تواجه تحقيق المشروع المهني..... 33
- المطلب الأول : المشكلات الدراسية و الاجتماعية :..... 33
- المطلب الثاني : المشكلات الاقتصادية و المالية :..... 35
- الباب الثاني: التطبيقات العملية لفكرة المشروع المهني في الحياة المهنية :..... 37
- الفصل الأول : المهن القضائية و المهن التابعة لها :..... 37
- المبحث الأول : مهنة القضاء كمشروع مهني..... 37
- المطلب الأول : تعريف القضاء و شروط التكوين في المهنة ..... 38
- الفرع الأول : تعرف القضاء و القوانين المنظمة للمهنة :..... 38
- الفرع الثاني : تقنيات التكوين في القضاء و شروطه :..... 45
- أ/شروط توظيف الطلبة القضاة..... 45
- ب / خطوات التكوين القاعدي و مناهج الدراسة : ..... 47
- ج / - مراحل توظيف القاضي : ..... 48
- الفرع 1: مرحلة التعيين:..... 49
- الفرع 1: مرحلة التعيين:..... 50
- المطلب الثاني : الإمكانيات المتاحة للطالب لتحقيق مشروعه و الصعوبات التي تواجهه
- الفرع الأول : الإمكانيات العلمية و المادية و النفسية و الاجتماعية..... 51
- الفرع الثاني : الصعوبات و العراقيل التي تواجه تحقيق المهنة..... 51
- المبحث الثاني : مهن أعوان القضاء التابعة لمرفق القضاء ..... 56
- المطلب الأول : التوثيق كمشروع مهني : ..... 56
- الفرع الأول : مفهوم مهنة التوثيق و شروط الالتحاق بها : ..... 56
- الفرع الثاني : الإمكانيات المتاحة للطالب لتحقيق مشروعه ..... 59
- المطلب الثاني : مهنة المحضر القضائي كمشروع مهني..... 59
- الفرع الأول : مفهوم المحضر القضائي و صلاحياته القانونية ..... 61
- الفرع الثاني : شروط الالتحاق بالمهنة و الصعوبات التي تواجه الطالب في تحقيق مشروعه ..... 63
- المطلب الثالث : تنظيم مهنة الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة أمناء الضبط... 65
- الفرع الأول : التعريف بمهنة كتابة الضبط و مهامه و شروط الالتحاق بها..... 66

- أولاً : أقسام أمناء الضبط ..... 68
- ثالثاً : حقوق وواجبات أمناء الضبط..... 70
- رابعاً : مهام أمناء الضبط ..... 70
- خامساً: النظام التأديبي لأمناء الضبط..... 72
- الفرع الثاني : محفزات و عوائق وظيفة أمين الضبط كمشروع مهني ..... 72
- المطلب الرابع : مهنة موظف إدارة السجون كمشروع مهني..... 75
- الفرع الأول : شروط الالتحاق بالمهنة :..... 76
- الفرع الثاني : حقوق و واجبات موظف إدارة السجون و مسؤوليته المهنية :... 78
- الفصل الثاني : المهن الحرة المستقلة و مهن الموظفون المنتمون للأسلاك المشتركة .
- المبحث الأول : المحاماة كمشروع مهني..... 80
- المطلب الأول : مفهوم مهنة المحاماة و أهميتها :..... 81
- المطلب الثاني : شروط الانخراط و مسار التكوين في المهنة . ..... 83
- الفرع الأول : تعديلات تخص شروط الإلتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة..... 83
- أولاً : شرط إجتياز مسابقة وطنية:..... 84
- ثانياً : الشروط الواجب توفرها في المترشح للمسابقة: ..... 84
- ثالثاً: شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة..... 85
- الفرع الثاني : تكوين المحامين عن طريق إنشاء مدارس جهوية. .... 86
- المطلب الثالث: الإمكانيات المتاحة للطلاب لتحقيق مشروعه و الصعوبات التي تواجهه.
- المبحث الثاني : مهن الموظفون المنتمون للأسلاك المشتركة وسلك التعليم العالي : 91
- المطلب الأول : مهنة المتصرف الإداري كمشروع مهني..... 91
- الفرع الأول : شروط الالتحاق بالوظيفة..... 91
- الفرع الثاني: أشكال التوظيف و مسؤولية الموظف :..... 94
- الفرع الثالث : الوضعيات الإدارية المختلفة للموظف:..... 94
- المطلب الثاني : مهنة التدريس في التعليم العالي والبحث العلمي:..... 100
- الفرع الأول : خصائص و وظائف الأستاذ الجامعي: ..... 100
- أولاً / وظائف الأستاذ الجامعي :..... 101
- ثانياً :شروط الالتحاق بهذه المهنة :..... 102
- الفرع الثاني : محفزات و عوائق وظيفة التدريس الجامعي كمشروع مهني:..... 102
- الخاتمة : ..... 105

106..... قائمة المراجع