

جامعة المنوفية  
كلية التربية النوعية  
قسم العلوم التربوية والنفسية

# محاضرات في التربية و مشكلات المجتمع

الفرقة الثانية

1441هـ/2020م

## ”مقدمة”

يتألف هذا المقرر من ثلاثة أبواب، اشتمل الباب الأول " مدخل تمهيدي "على فصلين: يعالج الفصل الأول " التربية والمجتمع " التربية بصورة عامة من حيث معناها وتعريفها وتطورها ووظائفها وعلاقتها بالعلوم الأخرى وعلاقتها بالمجتمع.

ويتناول الفصل الثاني " التربية ومشكلات المجتمع " مفهوم الثقافة ومكوناتها وعناصرها وخصائصها وضرورتها بالنسبة للفرد والمجتمع ومفهوم المشكلة الاجتماعية وعلاقة الثقافة بمشكلات المجتمع وعلاقة التربية بمشكلات المجتمع.

ويشتمل الباب الثاني "مشكلات المجتمع المصري ودور التربية في حلها" على الفصل الثالث: "مشكلة البطالة" والذي يناقش مفهوم البطالة وأنواعها (السافرة والمقنعة) وتطور معدلات البطالة في مصر وأسبابها (الأسباب الخارجية عن نطاق سيطرة الحكومة) و(الأسباب الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة) والحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر (حلول في الأجل القصير وحلول في الأجل الطويل).

ويشتمل الباب الثالث "مشكلات التعليم المصري وسبل حلها" على الفصل الرابع، وهو بعنوان: "الضبط الاجتماعي لسلوك المعلمين" حيث يتناول أهم أساليب الضبط الاجتماعي الرسمية لسلوك المعلمين ممثلة في قانون 47 لسنة 1978 بشأن العاملين المدنيين

بالدولة بالإضافة إلى الضوابط القانونية الأخرى التي تنظم عمل المعلم داخل المدارس.

وأخيرا نتمنى أن يكون التوفيق قد حالفنا في إعداد موضوعات هذا المقرر، والله ولي التوفيق والسداد.

## بيانات المقرر

### اسم المقرر: التربية ومشكلات المجتمع

التخصص : أصول تربية

الفرقة : الثانية

الشعبة : إعلام تربوي - تكنولوجيا تعليم - اقتصاد منزلي - تربية فنية - تربية موسيقية

الفصل الدراسي : الثاني

عدد الساعات : نظري ( ساعتين )

### وقت التدريس ومكانه

اليوم : الخميس المدرج : (الحضارة) و (105)

الساعة: 9.30 - 11 صباحاً (الحضارة)

و 11: 12.30 ظهراً (105)

### بيانات الأستاذ القائم بالتدريس

الاسم : أ.د / إيمان حمدي

التخصص الرئيسي : أصول تربية

الساعات المكتبية :

الأحد: من الساعة 3:5 بعد الظهر

تليفون : 0483443437 - 0483443436

البريد الإلكتروني: dr\_emanammar8@yahoo.com

## الأهداف العامة للمقرر

- 1- تعريف الطلاب بمفاهيم التربية المختلفة.
- 2- تعريف الطالب بالوسائط التربوية النظامية وغير النظامية.
- 3- تمكين الطالب من فهم و تحليل العلاقة بين التربية والمجتمع.
- 4- تعريف الطالب بأهم المشكلات التربوية والقضايا المجتمعية.
- 5- تبصير الطالب بالآثار المترتبة على تفشي تلك المشكلات وعلاقتها بتنمية المجتمع.
- 6- تبصير الطالب ببعض القضايا المجتمعية ودور التربية في مواجهتها.
- 7- تعريف الطالب بالمشكلات والقضايا وطرق وأساليب حل المشكلات التربوية.
- 8- تنمية قدرة الطالب على توظيف التربية في مواجهة مشكلات المجتمع.
- 9- تعرف ودراسة بعض المشكلات المجتمعية و دور التربية في مواجهتها والتغلب عليها.
- 10- التأكيد على التكامل بين دور المدرسة والمؤسسات التربوية الأخرى.
- 11- تنمية اتجاهات الطالب نحو دور المدرسة في إكساب طلابها الثقافة الوطنية والعالمية.
- 12- تمكين الطالب من تقويم دور التربية في تنمية المجتمع وحل المشكلات.

## مخرجات التعليم المستهدفة Intended Learning

### Outcomes” ILOS

أ. المعرفة والفهم:

يصبح الطالب قادرا على أن:

- أ.1- يتعرف على المفاهيم المرتبطة بالتربية والمجتمع والعلاقة بينهما.
- أ.2- يتعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التربية والمجتمع بكافة مؤسساته.
- أ.3- يتعرف على مفاهيم المشكلة.
- أ.4- يتعرف على بعض القضايا والمشكلات التربوية.
- أ.5- تكوين بنية معرفية عن دور التربية في مواجهة بعض القضايا المعاصرة

ب. المهارات الذهنية:

يصبح الطالب قادرا على:

- ب.1- الوعي بانعكاسات القضايا المعاصرة على المجتمع ونظامه التعليمي
- ب.2. الوعي بدوره كمعلم ومواطن في تنمية البيئة والمجتمع.
- ب.3- القيام بأنشطة في صورة مجموعات تعاونية لعقد مقارنة بين مشكلات التعليم المختلفة.

ب.4- القيام بأنشطة في صورة مجموعات تعاونية لتقديم حلول للمشكلات التعليمية المختلفة.

ب.5- اكتساب مهارة التحليل.

ب.6- اكتساب مهارة الفكر البناء.

ج. المهارات المهنية والعملية :

يصبح الطالب قادرا على:

ج.1. اقتراح بعض الحلول و التوصيات لمواجهة المشكلات المجتمعية المختلفة .

ج.2- التطبيق العملي لهذه المقترحات في نماذج بعض المشكلات في الظواهر المجتمعة و التربوية

ج.3- يحلل مساهمات المجتمع المدرسي ومؤسسات المجتمع تجاه هذه القضايا على أسس علمية.

ج.4- تقديم حلول ابتكاريه لتأثيرات بعض القضايا المعاصرة على التربية والتعليم مثل القضية السكانية والبيئية ، الثورة التكنولوجية ، والعولمة

ج.5- التعرف على طرق وأساليب حل المشكلات التربوية باستخدام بعض المناهج والبرامج مثل المنهج العلمي لحل المشكلات التربوية.

ج.6- التعرف على كيفية تفسير النتائج.

ج.7- استخدام البريد الالكتروني في عرض الأعمال والأنشطة المطلوبة على أستاذ المقرر وتلقي الملاحظات.

ج.8- معرفة دوره كتربوي في تحقيق أهداف المجتمع.

ج.9- اكتساب أسلوب التعلم الذاتي.

د. المهارات العامة ومهارات الاتصال:

يصبح الطالب قادرا على:

د.1- ممارسة واجباته ويعرف حقوقه من خلال العلاقة بين الفرد والمجتمع.

د.2- اكتساب مهارة العمل ضمن فريق (عرض تقديمي).

د.3- استخلاص الدروس المستفادة من دراسة تاريخ التربية والتعليم وتوظيفها في المجال التربوي.

د.4- يحدد توجهات الفكر التربوي المعاصر.

د.5- اكتساب مهارة استخدام المكتبة وشبكة الانترنت للحصول على المعلومات.

- د.6- اكتساب مهارة المساهمة في حل المشكلات .
- د.9- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو دور التربية في الثقافات القومية ونهضة المجتمعات.
- د.10- اكتساب مهارة العمل ضمن فريق (عرض تقديمي).

## الكتب والمراجع اللازمة للمقرر

مذكرة دراسية بعنوان : محاضرات في التربية ومشكلات المجتمع

المحاضرات النظرية	الأسبوع	موضوعات المذكرة
-	1,2,3,4,5,6	الباب الأول : مدخل تمهيدي
ساعتين أسبوعياً	3-2-1	الفصل الأول : التربية والمجتمع
ساعتين أسبوعياً	6-5-4	الفصل الثاني : التربية ومشكلات المجتمع
-	12-11-10-9-8-7	الباب الثاني : مشكلات المجتمع المصري ودور التربية في حلها
ساعتين أسبوعياً	9-8-7	الفصل الثالث : البطالة
-	12-11-10	الباب الثالث : مشكلات التعليم المصري وسبل حلها
ساعتين أسبوعياً	12-11-10	الفصل الرابع : الضبط الاجتماعي لسلوك المعلمين

### كتب مرجعية ملزمة

1. أحمد إسماعيل حجي: التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة ، التعليم غير النظامي وتعليم الكبار واللامية، أصول نظرية وخبرات عربية وأجنبية، ط1، الفكر العربي، القاهرة ، 2003 .
2. أحمد النكلاوي ، كمال التابعي : مشكلات المجتمع المصري ، ط1، دار النصر للطبع والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2003م.
3. ثابت كامل خضير : قراءات في التربية وبعض قضايا المجتمع ، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1996 .
4. جبارة عطية جبارة ، السيد عوض علي : المشكلات الاجتماعية ،

- ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، 2003.
5. حسن محمد حسان وآخرون : التربية وقضايا المجتمع المعاصرة ، سلسلة علم اجتماع التربية ، الكتاب الثاني(2) ، العالمية للنشر والتوزيع ، 2004 .
6. عبد الغني عبود : التربية ومشكلات المجتمع ، ط 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980.
7. فؤاد بسيوني متولي : مشكلة الأمية ، التربية ومشكلات المجتمع ( الكتاب السابع ) ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 1998.
8. محمود السيد سلطان : دراسات في التربية والمجتمع ، الجزء الأول ، ط3 ، دار المعارف ، القاهرة ، 1979 .
9. إيمان حمدي عمار :أساليب الضبط الاجتماعي لمعلمي التعليم الأساسي ، دراسة تقويمية للضوابط القانونية، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنوفية، 1996.

#### كتب مرجعية اختيارية

1. حافظ فرج أحمد : التربية وقضايا المجتمع المعاصر ، ط 1 ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2003 .
2. عبد الفتاح إبراهيم تركي : المدرسة وبناء الإنسان ، ط 1 ، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1983.
3. علي عبد الوهاب نجح: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها ، دراسة تحليلية تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 .
4. النعماني عبد الحافظ النعماني:دراسة العوامل المؤثرة علي البطالة في إطار نموذج قياسي للاقتصاد المصري، رسالة دكتوراه، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، 1999.

## مواقع إلكترونية

- [http://ericir.syr.edu /International Eric](http://ericir.syr.edu/International)
- [Ericae.Net/test col.htm](http://Ericae.Net/test_col.htm)
- [http://Lib-www.ucr.edu/sshinfo.htm/InfoMine3 -](http://Lib-www.ucr.edu/sshinfo.htm/InfoMine3)
- [http://www.almualem.net/index.html4 -](http://www.almualem.net/index.html4)
- [http://www.rafha.com/vb/index.php5 -](http://www.rafha.com/vb/index.php5)

ضوابط تقييم عمل الطلاب بالنسبة لمقرر التربية ومشكلات المجتمع  
" قواعد توزيع درجات أعمال السنة "

أساليب التقويم	توزيع الدرجات
<p>(ثلاث درجات) توزع على النحو التالي :  <math>\Leftarrow 100\%</math> حضور = ( 3 ) درجات.  <math>\Leftarrow 95\%</math> حضور = ( 2.5 ) درجة.  <math>\Leftarrow 90\%</math> حضور = ( 2 ) درجة.  <math>\Leftarrow 85\%</math> حضور = ( 1.5 ) درجة.  <math>\Leftarrow 80\%</math> حضور = ( 1 ) درجة.  <math>\Leftarrow 75\%</math> حضور = ( 0.5 ) درجة.  <math>\Leftarrow</math> أقل من <math>75\%</math> حضور وأكثر من <math>25\%</math> غياب = حرمان من الامتحان (0) درجة.</p>	<p>أولاً- الحضور والغياب :  ويخصص له <math>30\%</math> من الدرجات المخصصة لأعمال السنة (<math>30\%</math>)  <math>10 \times</math> درجات = 3 درجات حد أقصى )</p>
<p><math>\Leftarrow</math> <b>Quizzes Test</b> في بداية كل محاضرة أو أثناء المحاضرة (4 اختبارات على الأقل ) = درجتان.  <math>\Leftarrow</math> اختبار تحريري <b>Written Exam</b> في منتصف الفصل الدراسي ( <b>Middle Term</b> ) = درجتان.</p>	<p>ثانياً- التفاعل والمشاركة :  ويخصص له <math>40\%</math> من الدرجات المخصصة لأعمال السنة (<math>40\%</math>)  <math>10 \times</math> درجات = 4 درجات حد أقصى )</p>
<p><math>\Leftarrow</math> الإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بموضوعات المقرر من خلال مراجع المكتبة ( 1.5 درجة ).  <math>\Leftarrow</math> إعداد بعض التقارير البحثية حول موضوعات المقرر ( 1.5 درجة ).</p>	<p>ثالثاً- التكاليفات و التعيينات المنزلية : ويخصص له <math>30\%</math> من الدرجات المخصصة لأعمال السنة (<math>30\%</math>) <math>10 \times</math> درجات = 3 درجات حد أقصى )</p>
<p>كل ما سبق يتم تضمينه داخل ما يسمى "بملف انجاز الطالب "</p>	<p>درجات حد أقصى )</p>

## "أجندة تقويم الطالب والتوقيت"

التقويم	النسبة والوزن		
	الدرجة	النسبة	المدة بالأسبوع
اختبار قصير <b>Quizzes Test</b> في بداية كل محاضرة أو أثناء المحاضرة	درجة	2 %	الثالث والرابع
الإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بموضوعات المقرر من خلال مراجع المكتبة	درجة ونصف	3 %	السادس
اختبار تحريري <b>Written Exam</b> في منتصف الفصل الدراسي <b>Middle Term</b>	درجتان	4 %	السابع
إعداد بعض التقارير البحثية حول موضوعات المقرر	درجة ونصف	3 %	التاسع
اختبار قصير <b>Quizzes Test</b> في بداية كل محاضرة أو أثناء المحاضرة	درجة	2 %	حادي عشر وثاني عشر
الحضور والمواظبة في كل محاضرة	ثلاث درجات	6 %	في كل محاضرة
10 درجات بنسبة 20% من الدرجة الكلية	إجمالي درجات أعمال السنة		
الامتحان النهائي "التحريبي" <b>Final Term Exam / Written</b>	40 درجة	80 %	الأخير
-	50 درجة	100 %	-

## "فهرس المحتويات"

الموضوع	الصفحة
مقدمة.....	3-2
بيانات المقرر.....	11-4
الباب الأول: مدخل تمهيدي	
الفصل الأول: التربية والمجتمع.....	57-13
الفصل الثاني: التربية ومشكلات المجتمع.....	100 - 58
الباب الثاني: مشكلات المجتمع المصري ودور التربية في حلها	
الفصل الثالث: مشكلة البطالة.....	148-101
الباب الثالث: مشكلات التعليم المصري ودور التربية في حلها	
الفصل الرابع: الضبط الاجتماعي لسلوك المعلمين.....	189-149

## الفصل الأول

### التربية والمجتمع

- مفهوم التربية
  - مفهوم المجتمع
  - خصائص المجتمع
  - تطور التربية
  - الوظائف الاجتماعية للتربية:
- (1) حفظ و استمرار وتنقية وتنمية التراث الثقافي.
  - (2) تشجيع التغير الثقافي والاستفادة منه.
  - (3) إمداد المجتمع بحاجاته من الموارد البشرية للمساهمة في التنمية.
  - (4) الضبط الاجتماعي.
  - (5) التنشئة الاجتماعية.

## التربية والمجتمع

---

### أهداف الفصل :

بعد أن تنتهي من دراسة هذا الفصل وتنفيذ الأنشطة المرتبطة به ،  
يتوقع منك أن تصبح قادراً على أن :

- (1) تتعرف على مفهوم التربية.
- (2) تتعرف على مفهوم المجتمع.
- (3) تتفهم خصائص المجتمع.
- (4) تدرك التطور التاريخي لمفهوم التربية.
- (5) تلم بالوظائف الاجتماعية للتربية.
- (6) تميز بين مفهوم التنشئة الاجتماعية و مفهوم التربية.
- (7) تميز بين مفهوم التنشئة الاجتماعية ومفهوم الضبط الاجتماعي.

## مقدمة :

التربية عملية اجتماعية ؛ فهي تعكس فكر المجتمع الذي تعيش في إطاره وتشير إلى مدى نموه وتطوره وتحدد درجة تطلعه وطموحه وألوان النشاط المتعددة الأوجه التي يمارسها أفرادها. والاجتماعية في التربية تشكل بعداً أساسياً من أبعاد أي فلسفة تربوية. ويختلف هذا البعد الاجتماعي للتربية من فلسفة إلى أخرى تبعاً لنظرتها إلى الفرد وعلاقاته بالآخرين. فنوع العلاقات الاجتماعية يختلف من مجتمع لآخر ومن فلسفة إلى أخرى، وهذا الاختلاف ينعكس بدوره على التطبيقات التربوية. ففي المجتمعات الديمقراطية يوجد اعتراف بالفروق بين الأفراد في المجتمع الواحد، ولذا تعطى الفرصة لكل وجهة نظر أو رأى للتعبير عن النفس. أما في المجتمعات الديكتاتورية فإنها تميل إلى صب الأفراد في قالب واحد أو تذويبهم في نمط واحد.

## مفهوم التربية : Concept of Education

### المعنى اللغوي لكلمة التربية :

تشتق كلمة التربية لغوياً من الفعل الثلاثي ربا ومضارعه يربو بمعنى ينمو ويزيد فيقال ربا - يربو. وعندما يقال ربا الشيء ..أي انه زاد ونما.

ومن ثم فالتربية من هذا المنظور تعني الزيادة والنمو. ويمكن القول بأن كلمة التربية مشتقة لغوياً من الفعل الماضي رَبَى

ومضارعه يُربي بمعنى يتغذى ويتزعرع.. أو مشتقة من الفعل الماضي ربب ومضارعه يُربي بمعنى يصلح الشيء ويقومه.  
وبالبحث عن المعنى اللغوي للتربية في القرآن الكريم نجد قوله تعالى : "يحق الله الربا ويُربي الصدقات" (البقرة : 276) ، وكما يتبين من المعنى الإجمالي للآية فان كلمة يُربي تعني يزيد وينمي .ويقول البيضاوي في تفسير: رب العالمين في سورة الفاتحة : " الرب في الأصل مصدر بمعنى التربية، والتربية تبليغ الشيء إلى كماله ومنتهاه شيئاً فشيئاً" ويقول تعالى في سورة الإسراء : " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً " (الإسراء :24) .

إذن التربية تعني لغوياً : إيصال الشيء- أي شيء يُربي- إلى كماله ومنتهاه. ومن المنظور الإنساني تعني التربية على المستوى اللغوي " تحقيق النمو الشامل المتكامل لجماع شخصية الفرد ، عقلاً وجسداً ووجداناً للوصول به إلى درجة الكمال " .  
المعنى الاصطلاحي لكلمة التربية " التربية كعملية" :

تُعرف التربية بأنها النشاط الذي يحدث في المجتمع والذي تتوقف غاياته ووسائله على طبيعة المجتمع الذي يوجد فيه.  
والتربية وسيلة المجتمع للمحافظة على بقائه واستمراره وثبات نظمه ومعاييره الاجتماعية وقيمه وخبرات ومعارف الأجيال السابقة. وتحقق التربية هذا الهدف بنقلها التراث الثقافي للجيل الجديد ، وبذلك يكون دور التربية هو تنمية السلوك الإنساني وتطويره وتغييره لكي

يناسب كل ما هو سائد في مجتمع ما، فالتربية عملية تهدف إلى إعداد وتشكيل الفرد للقيام بأدواره الاجتماعية في مكان ما وزمان ما على أساسا ما هو متوقع منه في هذا المجتمع. ولما كانت فلسفة التربية وأهدافها وأساليبها ومعاييرها تحدد ثقافة المجتمع وفلسفته وأهدافه ونظمه الاجتماعية ووضعها الاجتماعي والاقتصادي وتطلعاته وإمكانياته ، فان عملية التربية لا بد أن تختلف من مجتمع إلى آخر؛ فدور التلميذ يختلف من مجتمع إلى آخر كما يختلف من مرحلة تعليمية إلى مرحلة تعليمية أخرى.

وتتضح هذه الصورة في نظرة ابن خلدون للتربية على أنها عملية تنشئة اجتماعية للفرد ، يكتسب من خلالها القيم والاتجاهات والعادات السائدة في مجتمعه إلى جانب المعلومات والمهارات المعرفية. ويرى دوركايم أن الوظيفة الأساسية للتربية هي إعداد الجيل الجديد للحياة الاجتماعية للقيام بأدوارهم الاجتماعية المتوقعة منهم بمجتمعهم. وبذلك تسهم التربية في المحافظة على المجتمع كنسق اجتماعي وتحافظ على الشخصية القومية.

والتربية تنقل لأفراد الجيل الجديد المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات والقيم والمعايير الاجتماعية وأنماط السلوك المتعارف عليه والمحددة ثقافيا. يتعلم الفرد من خلال عملية التربية الأهداف المحددة ثقافياً وترتيبها الهرمي والأساليب المشروعة والمتعارف عليها لتحقيق هذه الأهداف. وكذلك نظم الإثابة والعقاب المتعارف عليها في المجتمع مما يسهل تفاعله في مجتمعه وقيامه بأدواره الاجتماعية.

وبذلك تعد التربية أفراد المجتمع للقيام بأدوارهم الاجتماعية المتوقعة منهم في مجتمعهم، ومن التفاعل بكفاءة مع بيئتهم الاجتماعية والمادية والطبيعية، بصورة تمكنهم من الإسهام الفعال في بناء مجتمعهم وتطويره وتقديمه .

والتربية عملية اجتماعية ذات مراحل وأهداف، يقوم بها وسطاء Agents بصورة غير رسمية مثل الأسرة ووسائل الإعلام ودور العبادة ومؤسسات المجتمع الأخرى، أو بصورة رسمية وفق فلسفة وأهداف محددة وواضحة وأساليب ووسائل لتحقيق هذه الأهداف كالمدرسة ، وأهداف التربية ليست جامدة ثابتة ولكنها مرنة قابلة للتعديل لتلائم طبيعة الفرد في مكان معين وزمان معين.

والتربية بتشكيلها للفرد اجتماعياً تكسبه نمطاً من الشخصية يميزه عن غيره من الأفراد في مجتمعه ، ولكنها في نفس الوقت من خلال اكتساب الفرد للمعايير الاجتماعية والأنماط السلوكية والقيم والاتجاهات المحددة ثقافياً تكسبه الكثير من الخصائص المشتركة مع أفراد مجتمعه تميزه كعضو ينتمي إلى مجتمع معين. وهذا ما يطلق عليه الشخصية النمطية Modal Personality.

وبذلك يتضح دور التربية في مساعدة الفرد علي تحقيق مطالب النمو الشامل المتكامل عن طريق التعلم وتقديم نماذج السلوك التي يحاكيها بصورة غير مباشرة. وهذا بدوره يعمل على نمو قدرات الفرد وتوجيهها لإفساح المجال أمامها لتحقيق النمو المتوقع لها . فتعمل التربية على تكيف الفرد في مجتمعه وزيادة الفرص المتاحة أمامه

للتحصيل والاكْتساب مما يؤهله للمساهمة في عملية التنمية في مجتمعه في حدود قدراته وما يقدمه له مجتمعه وطبيعة العصر .

### قضايا للبحث والمناقشة :

س1. اكتب تقريراً في حدود ثلاث صفحات توضح فيه:

أ. ما المقصود بان التربية عملية اجتماعية ؟

ب. لماذا يحتاج الفرد إلي التربية ؟

ج. لماذا يحتاج المجتمع إلي التربية ؟

س2. قدم تعريفاً للتربية ؟ ثم حلل هذا التعريف إلي العناصر التي يشتمل

عليها ؟

يتأكد مما سبق أن المجتمع هو الوعاء الذي تعمل فيه التربية لتشكيل أفراد معينين يعملون فيه بكفاءة تتناسب مع مستوي نموه وإمكانياته والعصر الذي يوجد فيه . فالتربية تتأثر بالإطار الاجتماعي للمجتمع، هذا الإطار الذي يرسم لها دورها وأهدافها ومحتواها وأساليبها. كما انه يحدد في نفس الوقت نمط شخصية الأفراد الذين يمثلون المورد البشري لها . **ولكن ما المجتمع ؟**

### مفهوم المجتمع:

قدمت النظريات السوسولوجية تفسيرات مختلفة عن المجتمع وطبيعته ، وحتى لا ندور في حلقة مفرغة من التعريفات التي لا حصر لها لمفهوم المجتمع ، فإنه يمكن تعريف المجتمع إجرائياً على أساس انه بناء ينشأ من تفاعل مجموعة معينة من الأفراد والجماعات

يعيشون في بقعة واحدة من الأرض ، ولهم ثقافة واحدة ، ومصالح متشابكة ، وأهداف مشتركة مما يجعلهم يشعرون بأنهم جزء من بعضهم البعض.

## خصائص المجتمع:

### 1- الترابط :

ويعني أن تكوين المجتمع وتركيبه يتضمن مجموعة من البشر يسكنون بيئة معينة أو مكان محدد ويرتبطون معاً برباطات وثيقة ، تتمثل في وحدة المصالح والأهداف وتبادل المنافع - ومما يدعم هذه الوحدة ما يوجد من مشاعر مستمدة من خبرات الماضي ، ورغبات وتطلعات المستقبل ، ومن لغة واحدة تعد أداة الاتصال والتواصل بين الناس ، وتيسر التفاهم فيما بينهم . ويعني هذا وجود خصائص مميزة لأي مجتمع عن المجتمعات الأخرى تتمثل في مظاهر الوحدة والاتفاق والمشاركة. والترابط هنا ليس مقصود به التوحد والجمود وإنما يعني التكامل والتأثر المتبادل بين مكونات وأجزاء المجتمع .

### 2- التغيير :

ويعني أن المجتمع ظاهرة تتسم بالتغير وان الثابت الوحيد في المجتمع هو عملية تغيره ، فلا يوجد مجتمع واحد علي مر العصور لم يتغير ، كما لا يوجد مجتمع واحد حتى في عصر واحد وإنما توجد مجتمعات مختلفة باختلاف مراحل تطور الاجتماع البشري ، بل على مستوى المرحلة التاريخية من التطور الراهن نجد أكثر من شكل

للتجمع الاجتماعي ومن هذا المنطلق فليس هناك مجتمع واحد مطلق وإنما هناك مجتمعات متعددة تختلف نماذج التنظيم والسلوك والعمليات في كل منها تبعاً لنموذج معين اشتركت في تكوينه عوامل متنوعة . هذا التغير الملازم للمجتمع هو نتيجة منطقية وحتمية لتغير احتياجات الإنسان المادية والروحية إلى جانب طبيعة الأبنية الاجتماعية تطراً عليها عوامل الشيخوخة مثلها في ذلك مثل البشر المكونين لها، وبالتالي فإنها تعجز عن الوفاء بمتطلبات أعضاء المجتمع ، فتبدأ الحلقة الأولى من عملية التغير الاجتماعي والتي سرعان ما تتبعها حلقات عديدة أخرى تؤدي في النهاية إلى تكوين مجتمع جديد سرعان ما يهرم ، وتبدأ الدورة من جديد.

### 3- الصراع :

وهذه هي الخاصية المميزة للمجتمع الإنساني بصفة عامة و المجتمعات القائمة علي الملكية الخاصة بصفة خاصة حيث تتوزع هذه الملكية توزيعاً غير متوازن بين أعضاء المجتمع ، و بالتالي ينقسم إلى طبقات اجتماعية تتشاحن بعضها مع البعض حول نصيب كل منها من الثروة الاجتماعية. إلا أن يجب أن نؤكد أن الصراع ليس قاصراً علي العلاقات الاقتصادية الاجتماعية وإنما هو ممتد إلى العلاقات الاجتماعية بجميع أشكالها سواء كان صراعاً فكرياً أو سياسياً أو أخلاقياً أو جمالياً . أو بمعنى آخر هو نتيجة صحية لاختلاف مواقع وعقائد ومواقف الناس واقعا وفكراً. ولاشك أن الصراع

هو المرحلة العليا من تطور الاختلافات بين الناس إلا أن حسمه بطريقة نهائية ومطلقة مستحيل من وجهتي النظر العلمية والعملية ، بحكم أن كل نهاية لمرحلة معنية من الصراع في الوقت نفسه بداية لمرحلة جديدة من صراع له نوعية وحجم مختلف عما سبقه من حيث الشكل ، إلا انه في الجوهر استمرار لطبيعة الحياة في المجتمع والفكر في آن واحد.

#### 4- العمومية :

بمعني أن قيام المجتمع يحتم قيام (نظم اجتماعية)، ترتب للأفراد طريقة ممارستهم للأنشطة الاجتماعية والفردية، وتنظم علاقاتهم بعضهم البعض الآخر ، وتبادل المصالح والمنافع بغض النظر عن الظواهر النفسية المتعلقة بالإدراك والوجدان والرغبات لكل فرد من أفراد المجتمع . وتأسيساً على ما سبق فإن المجتمع ليس (كماً) من الأفراد المتناثرين ولكنه (أفراد) في (تنظيمات) أو في (نظم) : الأسرة ، المدرسة ، دور العبادة ، وسائل الإعلام ، الأندية ، المكتبات ، مؤسسات العمل .. الخ . فالمجتمع ليس حاصل جمع مجموعة من الأفراد، وإنما هو شئ أكبر وأعم منهم .

#### 5- الإلزام :

بمعني أن المجتمع يفرض على أعضائه الالتزام بنظمه وتنظيماته المختلفة بما تحدده من قواعد واتجاهات ؛ حيث تفرض على الفرد أن يسلك نحوها سلوكاً معيناً يتفق وأغراضها. ( وهذه النظم

والتنظيمات مرتبطة ببعضها، رغم ما قد يبدو من وجود اختلافات وتفاوت في طريقة أدائها لوظائفها ، ولكنها جميعاً تعد جزءاً من إطار اجتماعي عام هو المجتمع ، ولذلك فلا بد وأن تتكامل لتحقيق أهداف هذا الإطار الذي يضمها) . ويجب هنا أن نميز بين الالتزام والإلزام ، فالنشئة الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الالتزام ( بما تتضمنه من جزاءات أخلاقية) بينما يلعب القانون واستخدام السلطة العقابية الدور الأساسي في تحقيق الإلزام . وكلاهما يكمل الآخر ويؤثر عليه ويتأثر به.

قضايا للبحث والمناقشة :

1) حدد معاني المفاهيم الآتية :

أ) المنظمات الاجتماعية. ب) المؤسسات الاجتماعية.

ج) الجماعات الأولية والجماعات الثانوية.

2) ميز بين المصطلحات الآتية :

أ) المجتمع Society والجماعة Group

ب) المجتمع Society والجمع Collectivity

3) حاول الرجوع إلى أحد الكتب المرجعية في مجال علم الاجتماع

التربوي ... ثم أجب عن الأسئلة التالية :

أ) ما أهمية دراسة المجتمع من المنظور التربوي ؟

ب) ما العوامل التي تدفع الإنسان إلى التجمع ؟

ويؤكد عالم الاجتماع الفرنسي " أميل دوركايم " E.Durkheim على أن التربية نظام اجتماعي ، تتصف بما تتصف به النظم الاجتماعية الأخرى . ويعني هذا أن :

**(1) التربية نظام تلقائي ؛** فهي ليست من صنع الفرد ، ولكنها من صنع المجتمع ومن خلقه ، تظهر بوحي من العقل الجمعي ، الذي ينشأ من اجتماع الأفراد ، ومن تبادل آرائهم واتصال وجهات نظرهم بصدد شئون الحياة ، وهي كذلك سابقة في وجودها على وجود الأفراد . والفرد لا يولد إنسان بل أنه يولد مزود بإمكانيات يمكن أن تجعله كذلك ، والفرد يصبح إنسان نتيجة للمؤثرات الاجتماعية التي تؤثر في كيانه التشريحي والفسولوجي والعصبي ، ومن أجل أن يصبح إنسان لابد أن يكتسب اللغة فالتفكير من خلال الوسائط الاجتماعية المختلفة ؛فالبشر لا يكونون بشراً وهم بعيدين عن البيئة الاجتماعية-كما يقول لوسيان مالسون Lucien Malson (أستاذ علم النفس الاجتماعي الفرنسي بمركز بومون Beaumont الوطني للتربية والتعليم ، ويقول جان إيتار Jean Itard (الطبيب الفرنسي 1774-1838م) ليس لدي شك أنه إذا ما عزلنا طفلين منذ طفولتهما ، وفعلنا الشيء نفسه لاثنتين من ذوات الأربع ، سيبيدي الأخيران تفوقاً كبيراً على الأولين في وسائل إشباع حاجاتهما وفي حرصهما على البقاء ، ويقول زينج Zingg أن قدرات الإنسان الكامنة المحرومة من منبهات البيئة المحيطة لا تتحقق وتكتمل مثلها في ذلك مثل النبات المحروم من

التربة والضوء وأنه لا يمكن توضيح آثار المجتمع على الإنسان بطريقة أفضل من تحليل حالات الأطفال الذين يسمونهم متوحشين؛ الذين حرموا منذ وقت مبكر بالصدفة أو عن عمد عن المحيط التربوي الإنساني وقد يتربوا لدى الحيوانات أو بعيداً عن أشخاص يتكلمون، وفيما يلي عرض لبعض هذه الأمثلة :

### قائمة بحالات الأطفال "المتوحشين"

م	اسم الحالة	تاريخ اكتشاف الحالة	عمر الطفل وقت العثور عليه
1	الطفل- الذئب بمنطقة هيس... بألمانيا	1344م	7 سنوات
2	طفل- ذئب فيتيرفي	1344م	12 سنة
3	الطفل -الدب الأول في ليتوانيا	1661م	12 سنة
4	الطفل -الخروف بايرلندا	1672م	16 سنة
5	الطفل - العجل في بامبرج ( ألمانيا)	1680م	-
6	الطفل - الدب الثاني في ليتوانيا	1694م	10 سنوات
7	الطفل - الدب الثالث في ليتوانيا	-	12 سنة
8	فتاة كرانيبرج (هولندا)	1717م	19 سنة
9	بيتر المتوحش من هانوفر (ألمانيا)	1724م	13 سنة
10	فتاة سوجني بمقاطعة شمبانيا (فرنسا)	1731م	10 سنوات
11	جان من لياج (بلجيكا)	1731م	21 سنة
12	تومكو من زيبس (المجر)	1767م	21 سنة

18 سنة	1767م	الفتاة - الدبة من كاريفن (المجر)	13
11 سنة	1799م	فيكتور طفل الأفيرون المتوحش (فرنسا)	14
17 سنة	1828م	جاسبار هاوزر من نوريمبرج	15
22 سنة	1843م	الفتاة - الخنزيرة من سالزبورج (النمسا)	16
-	1843م	طفل هوسانبور	17
-	1848م	الطفل الأول في سلطامبور (الهند)	18
-	1849م	الطفل الثاني في سلطامبور (الهند)	19
-	1849م	الطفل - الذئب من شبرا (الهند)	20
-	1849م	كليمنز الطفل - الخنزير من أوفردايك	22
6 سنوات	1872م	الطفل - الذئب من أوفردايك	23
10 سنوات	1872م	دينا سانيشار من سكيندرا (الهند)	24
6 سنوات	1884م	الطفل الثاني من سكيندرا	25
8 سنوات	1892م	الطفل الثاني من اوكتو	26
4 سنوات	1895م	الطفل الذئب من كرونشتاد	27
-	1904م	لوكاس، الطفل - القردح	28
4 سنوات	1920م	الطفل - النمر الهندي	29
عام ونصف	1920م	آمالا من ميدنابور (الهند)	30
8 أعوام ونصف	1920م	كَمَلا من ميدنابور (الهند)	31
-	1920م	الطفل - الفهد الأول	32

33	الطفل- الفهد الثاني	1940م	-
34	الطفل- الغزال السوري	1946م	12 سنة
35	الطفل - القرد من طهران	1963م	7 سنوات

الأمثلة الأكثر شهرة بالنسبة للأطفال المتوحشين :

### ◆ مأساة الطفلين آمالا وكَمَالا ◆

كشف أرنولد جيزيل Arnold Geselle (عالم النفس الأمريكي 1880-1960) في مؤلفه " الطفل الذئب والطفل الإنساني " مأساة الطفلين آمالا وكَمَالا نقلاً عن قصتهما الأصلية والمعتبرة اليوم من أشهر حالات تحول الإنسان إلى حيوان. ففي 9 أكتوبر عام 1920م شاهد مجموعة من أفراد بعثة تبشيرية كانوا في رحلة لأحدى الغابات بقرية جوداموري الهندية ثلاثة ذئاب كبيرة وذئبين صغيرين ، يخرجون من الكهف وبصحبتهن مسخان شاذا الخلقة يسيران على أربع ويكسو وجههما نوع من عُفرة الأسد كانت الطفلة المتوحشة الثانية تبدو أصغر بكثير من الطفلة الأولى، وكانتا عند خروجهما من الكهف تتصرفان تماماً كالذئاب : فقد أخرجت رأسيهما أولاً ونظرتا يميناً ويساراً ثم قفزتا... وحينما حاول أفراد البعثة الإمساك بهما اتخذت الطفلتين - الذئبتين موقفاً أكثر وعيداً وأكثر عدوانية من الذئاب ... وتم أسرهما، وأطلق على الطفلة الأصغر سناً اسم آمالا، والأخرى كَمَالا وقد تم إيداعهما في إحدى ملاجئ الأيتام في مدينة ميدنابور بالهند.

وكانتا عريضتي الأكتاف، طويلتي الأذرع، كما كان العمود الفقري لكل منهما مستقيماً، كان جلدهما سميكاً وخشناً في الكفين والكوعين وحول الركبتين، وكانت كل منهما تترك لسانها متدلياً خارج شفرتين غليظتين قرمزينتين اللون وكأنها تلهث، وتفتح فكيها بصورة مفرطة. كانت كلتاها تخشيان الضوء ولا تبصران جيداً إلا أثناء الليل، تقضيان اليوم كله متبلدتين في الظل أو تظلان بلا حركة في مواجهة الحائط، وتتخلصان من خمولهما أثناء الليل فتعويان بين وقت وآخر، وتتأوهان طوال الوقت لرغبتهما في الهروب.

كانت أما لا البالغة من العمر عام ونصف وكَمَلا البالغة من العمر ثمانية أعوام ونصف تتامان قليلاً؛ أربع ساعات فقط خلال الأربع وعشرين ساعة، وتسيران بطريقتين: الأولى بالارتكاز على الكوعين وعلى الركبتين وذلك للسير ببطء لقطع المسافات الصغيرة، والثانية بالسير على اليدين والقدمين لقطع المسافات الطويلة وللجري سريعاً، وتقومان بشرب السوائل عن طريق لعقها، كما تتناولان طعامهن وهن جالستان القرفصاء منكفتتا الوجه، وتتذوقان أكل اللحوم، وبارعتان في صيد الدجاج والنبش عما في جوف الأرض من رمم وأحشاء. وكانتا لا تكثران بالأطفال، تتفران من المجتمع، متيقظتان قليلاً تجاه صغار الكلاب والقطط، لكنهما عدوانيتان تجاه البشر وتتخذان حالة التأهب واليقظة حين يتم الاقتراب منهما، كما تعبران عن عدوانيتهما بحركة سريعة من الأمام إلى الخلف.

وفي 21 سبتمبر عام 1921م توفيت آمالا بعد معاناتها لمدة ثلاثة أسابيع من التهاب في الكلية واستسقاء عام ، وقد ماتت كَمَلا بنفس المرض يوم 14 نوفمبر عام 1929.

وبتدريب الطفلة كَمَلا أصبحت تمد يدها لتطلب الطعام وذلك بعد عشرة شهور من أقامتها بالملجأ، وبعد ستة عشر شهراً أي في فبراير عام 1922 كانت تتنصب فوق الركبتين، وفي مارس كانت تسير بهذه الطريقة، وفي مايو كانت تقف على قدميها وهي مستندة إلى المقعد ، وبعد مضي عام كانت تقف معتمدة على ذاتها، وفي يناير عام 1926 كانت تسير على قدميها ، وخلال العامين الأخيرين برهنت على أن مشيتها الأولية على الركبتين لم تكن إلا نتيجة لعدم تدريبه (رغم احتفاظها بطريقة الذئب أثناء الجري).

وكان سلوكها يزدد تنوعاً عام بعد عام فكانت تستطيع أن تمسك بكوب ماء واستخدامه لشرب السوائل الأخرى، مطاردة الغربان التي تلتهم الحبوب في فناء الدواجن ، التآلف مع عادات الاغتسال والاستحمام ، والإشراف على الأطفال الرضع في الملجأ(كانت تميز الأطفال الذين يبكون/ يتكدرن)، جمع البيض من خُم الدجاج والطيور، والقيام بالعديد من المهام البسيطة.

وقد ذرفت كَمَلا الدمع لأول مرة في حياتها عند وفاة آمالا، ورفضت تناول الطعام أو لشراب لمدة يومين، وظلت خلال ستة أيام كامنة في أحد الأركان تتلمس أية رائحة خاصة برفيقتها.

وبعد ثلاث سنوات من إقامتها بالملجأ بدأت تخاف من الظلام، إذ كانت تقترب من الآخرين في الليل، كما كانت تفتقد مربيتها عندما تغيب، إذ تهيم على وجهها في الحديقة وتصبح في حالة تدعو للرتاء، وعندما تعود تقفز من الفرح وتسرع للقائها.

وبعد مرور خمس سنوات تهذبت حاسة تذوق الطعام كما ترقى الوجدان العام أصبحت كَمَلاً تحب الملح، وفي عام 1926م رفضت أكل رِمَم الحيوان وتتفادى الكلاب وتبكي حين يذهب الأطفال الآخرون إلى السوق بدونها، كما كانت تفقد الصبر حين تنتظر طويلاً لدورها في التأرجح كانت تتأثر أيضاً بالمجاملات، ويظهر عليها الحياء حينما ترفض مغادرة عنبر النوم قبل ارتداء ملابسها.

وفي بطنه تحرر ذكاء كَمَلاً من الضباب الذي يغلفه . كانت في البداية لا تعرف سوى كلمتين هما "ما" بدلاً من "ماما" حين كانت تشير لمربيتها، وكلمة "بو" لكي تعبر عن الجوع /العطش . وفي عام 1923م كانت تقول "لا" بإيماءة برأسها وتتطق كلمة "هو" أي "نعم" .. وفي عام 1924م طلبت الأرز وعينته بالاسم ، كما قامت بأول عامل إرادي وباختيارها الحر إذ قالت : "أم جاب" أي "أنا أريد" . وفي عام 1926م كانت تتعرف على متعلقاتها الشخصية(الطبق والكوب) وتمتلك حصيلة لفظية تشتمل على حوالي ثلاثين كلمة وتصلح لمحادثة قصيرة كانت تفهم جيداً التعليمات الشفوية الصادرة إليها، وأحياناً تلجأ للإشارات.

وعند نهاية حياتها في نوفمبر 1929 كانت تمتلك حصيلة لفظية تشتمل على حوالي خمسين كلمة وكانت تعرف جيداً أسماء الأطباء الذين يعالجونها.

ويقول بول سيفادون Paul Savidon الطبيب النفسي: إن شخصية الإنسان تتكون بعد مولده بواسطة مجموعة من "الأرحام" الثقافية التي لا تقل أهمية بالنسبة لنموه عن رجم الأم.

كما أن علاقاته العاطفية التي يكونها مع أمه خلال السنتين الأوليتين هي التي تحدد مجمل حياته الوجدانية، وإن التدرب على اللغة في الوقت المطلوب هو الذي يحدد مجمل حياة الإنسان الذهنية. وهذا يعني أن الطفل الذي يُولد طبيعياً يمكن أن يصبح من الناحية العملية معتوهاً إذا ما كانت ظروف تعليمه غير مواتية، ويعتبر هذا المفهوم أمراً جوهرياً: فالشخصية تنمو في النطاق الذي تقوم فيه البيئة- بقيمتها التربوية التعليمية- بمنح الطفل المساهمات الثقافية المناسبة في الوقت المناسب .

## (2) **التربية نظام ثقافي ؛ لأنها تُعنى بتثنية الفرد وفق**

القواعد المرعية في المجتمع الذي يعيش فيه وإكسابه مقومات الإطار الثقافي لهذا المجتمع بما يشتمل عليه هذا الإطار من قيم وعادات وأعراف تزكيتها الثقافة السائدة في هذا المجتمع والتي يتوجب على الفرد أن ينخرط فيها ويتفاعل معها ويسلك وفقاً لمعاييرها. ومن هنا يصح القول بأن لكل مجتمع نظامه التربوي النابع من ثقافته والذي لا بد أن يختلف بالضرورة عن

النظم التربوية للمجتمعات الأخرى ، كما يصح القول بأن لكل عصر نوع من التربية تعبر عن روح هذا العصر وتعكس خصائصه وتوجهاته الثقافية.ولكون التربية نظام ثقافي ، فهي عملية (اجتماعية) وليست (فردية).

**(3) التربية نظام ملزم ؛** يفرض نفسه على الأفراد، ولا يمكن لهم مخالفته ، بمعنى أنها لا تخضع للمنطق الفردي قدر خضوعها للعقل الجمعي.ومن ثم فالتربية أداة للسيطرة الاجتماعية والضبط الاجتماعي.

**(4) التربية نظام مرتبط بغيره من النظم الاجتماعية الأخرى ،** فالنظم الاجتماعية مترابطة، ومتفاعلة لا يعمل كل منها بعيداً عن الآخر، ولا يمكن دراسة أي منها بمعزل عن غيره ، فالتربية مرتبطة بالاقتصاد والسياسة والدين وترتبط أيضاً بثقافة المجتمع.وهذه النظم: التربية والاقتصاد والسياسة والثقافة.. نظم متفاعلة تتأثر ببعضها.

وحيثما تدرس التربية كنظام من منظور اجتماعي فهي دراسة للعلاقات الاجتماعية ، إذ أن عملية التربية ككل هي في واقع الأمر محصلة العلاقات الاجتماعية التي تحدث في هذا الإطار.

وعليه يمكن تشبيه علاقة التربية بالمجتمع علي أنها علاقة عملية أصغر بعملية اجتماعية أكبر، فالتربية هي استيعاب القادمين الجدد (الأجيال الأحدث) في المجتمع ، ومن ثم فهي تتم طبقاً للقيم السائدة المتعلقة بسلوك الأفراد والتي تحدد ما ينبغي عليهم تعلمه، أي

أن التربية تعني كل ما يحدث في المجتمع ويتضمن التعليم والتعلم مع ملاحظة أن كلاهما يمكن أن يكون مقصوداً أو غير مقصود. وتأكيداً لما سبق من أن التربية عملية اجتماعية ، فهل هناك نوع واحد فقط يمكن أن نسميه تربية ؟ بالطبع لا ، فالباحث في محاولة الإجابة عن هذا التساؤل يمكن أن يقف على تصنيفات متعددة للتربية، وأحد هذه التصنيفات، هي أن هناك نوعين للتربية، الأولى: تربية غير مقصودة/غير شكلية والأخرى تربية مقصودة/شكلية. ويمكن توضيح ذلك لو تتبعنا عرضاً مبسطاً لتطور التربية عبر المجتمعات.

### تطور التربية :

تمثل التربية عملية اجتماعية نشأت بوجود الإنسان فكانت التربية في المجتمعات القديمة قبل ظهور الجماعات المتخصصة، تمارس من خلال الأنشطة اليومية لأفراد المجتمع. فكان الطفل يتعلم من خلال محاكاة الراشدين في قيامهم بأعمالهم اليومية، ومشاركتهم في هذه الأنشطة. فكان الطفل يتعلم من خلال المشاركة في العمل متطلبات العمل. فالممارسة الفعلية والتعلم من خلال المحاولة والخطأ والاستفادة من توجيهات وخبرات الراشدين كانت تمثل أسس التربية في ذلك الوقت.

وكانت الأسرة تمثل وحدة اجتماعية اقتصادية ووحدة تربية أيضاً فكانت الأسرة تقوم بتقسيم العمل بين أفرادها وتقوم بالإنتاج وتعد أفرادها للقيام بأدوارهم في المجتمع كمواطنين صالحين يعملون

على استقرار مجتمعهم ونموه وبهذا كان الفرد يتعلم في نطاق أسرته العادات والتقاليد والقيم والاتجاهات والأنماط السلوكية المتعارف عليها في الجماعة، والمحددة ثقافياً، ونُظم الإثابة والعقاب وأساليب وطرق تحقيق الأهداف.

وبظهور الجماعات المتخصصة التي كانت تزاول حرفاً معينة بمهارة أصبح هناك ضرورة للتخصيص وتقسيم العمل ومعرفة بفنون هذه الحرف ومهاراتها ومن هنا ظهر نظام الصبية في المجتمعات القديمة ويعني هذا النظام أن مجموعة من الصبية كانت تتلمذ على يد حرفي في حانوت فكان هؤلاء الصبية يتعلمون عن طريق الملاحظة والتوجيه الحرفي والمشاركة في العمل بذلك كانت المشاركة الفعلية في العمل والتوجيه والتعلم من الأخطاء والاستفادة منها على أساس التعلم الحرفي فكان التعلم طبيعياً عن طريق المشاركة الفعلية في العمل وبالإضافة إلى تعلم الحرفة كان الفرد يتعلم أيضاً متطلبات دوره والمهارات المتضمنة في أدائه لهذا الدور وتوقعات الآخرين منه والطرق الصحيحة للاستجابة لتوقعات الآخرين.

وبهذا أصبح الفرد يتعلم من مجتمعه الحرفة التي سيزاولها ومجموعة كبيرة من المعايير والقيم والاتجاهات الأساسية لقيامه بأدواره الاجتماعية في المجتمع. ويتعلم أيضاً الطقوس الدينية من رجال الدين الذين ظهروا كجماعة متخصصة لها طقوس وتعاليم وشعارات خاصة بها.

ويتطور المجتمعات ظهرت جماعات أخرى متخصصة مثل رجال الطب والتعليم الديني وحفظ القصص وممارسة الكثير من الفنون الشعبية، وكان هذا التحول هو بداية الانتقال من التربية غير المقصودة إلى التربية المقصودة ذات الأهداف المحددة والتي يقوم بها أفراد متخصصون حسب طرق وأساليب خاصة.

ونتيجة للتطور والتحديث وتعقد الحياة الاجتماعية وزيادة التراث الثقافي وتعقده وزيادة متطلبات الحياة الاجتماعية والتغيير في حاجات الأفراد ونظرتهم للحياة وتطلعاتهم ، ظهرت الحاجة إلى التخصص والكفاءة والدقة في الإنتاج والخدمات التي تقدمها مؤسسات المجتمع. وقد مهد ذلك لنشأة التربية المقصودة لإعداد الموارد البشرية القادرة على تحقيق مطالب المجتمع.

ومن هنا ظهرت التربية الرسمية كمؤسسة اجتماعية عهد إليها المجتمع مهمة التربية وقد أدى ظهور الديمقراطية والمناداة بحق الفرد في التعليم لتنمية قدراته ومساعدته على النمو ورفع مستواه الاجتماعي والاقتصادي وإسهامه في تنمية مجتمعه إلى انتشار التعليم الرسمي وبذلك أنشأت المجتمعات المدارس كمؤسسات رسمية للقيام بوظيفة التربية.

وقد أحدثت الثورة الصناعية تغييراً كبيراً في المجتمعات . فلم تقدم الثورة الصناعية مجموعة كبيرة من الاختراعات والاكتشافات فقط بل أحدثت ذلك تغييراً شاملاً في بناء المجتمع. فقد تغير بناء الأسرة ؛ فلم تعد الأسرة وحدة اجتماعية اقتصادية كما كانت من قبل.

ونشأت مؤسسات جديدة متخصصة تساعد الأسرة في القيام بوظائفها مثل المدرسة ووسائل الإعلام ومؤسسات الخدمات الأخرى . هذا كما تغير نمط العلاقات في الأسرة وخرجت المرأة للعمل لتسهم في دخل الأسرة. وظهرت تخصصات في المجتمع تحتاج إلى معارف ومهارات جديدة ، فأصبح الآباء في ضوء ذلك غير قادرين علي تقديم المعارف والمهارات لأبنائهم ، وخاصة أن ظروف العمل الجديدة دفعت الآباء للعمل بعيداً عن أبنائهم مما جعل فرصة التقليد والمحاكاة غير متوافرة لكي تعلم الأبناء.

وقد أدى ذلك إلى أن اصبح التعليم الرسمي أساسيا بعد أن اصبح المجتمع المحلي والأسرة غير قادرين على القيام بهذه الوظيفة. وصارت مسئولية المدرسة إعداد الفرد للحياة وممارسة أدوارهم الاجتماعية ونقل الثقافة والمحافظة عليها واستمراريتها. فالمدرسة لا تنقل للطفل المعارف و تكسبه كثيرا من المهارات التي يحتاجها فقط ، بل أيضا يتعلم في المدرسة مجموعة من المعايير والقيم التي تكون الأساس الأيدلوجي للتراث الثقافي. فاستمرارية المجتمع لا تتطلب إكساب أفراد المجتمع المعارف والمهارات الأساسية فقط بل تكسبهم أيضا الشعور بالـ " نحن " We Feeling والولاء للمجتمع بمؤسساته الاجتماعية ، واقتناعه بالمبادئ السياسية والقانونية والدينية التي تركز عليها هذه المؤسسات .

فالتربية لا تقدم للفرد المعارف والخبرات والمهارات والمعايير الاجتماعية والقيم والاتجاهات فحسب ، بل توضح للفرد أيضا كيف

يعمل في المجتمع الذي ينتمي إليه والأسس التي تركز عليها مؤسساته الاجتماعية لمساعدته علي فهم دورها ، ويهدف التعليم الأساسي الرسمي إلى:

(1) الإعداد المهني لأفراد المجتمع لممارسة الوظائف المتخصصة بالمجتمع .

(2) إتاحة فرص متكافئة للأفراد في المجتمع لنمو قدراتهم وحسن استغلالها لمصلحة الفرد والمجتمع .

(3) ربط الفرد بمجتمعه وإكسابه الشخصية النمطية Modal Prsonality ، ولهذا أصبحت التربية الرسمية أساسية في كل المجتمعات الحديثة نتيجة لتعقيد هذه المجتمعات وتعقد الحياة الاجتماعية وزيادة وتعقد التراث الثقافي وانتشار المعارف وزيادة التخصص . فالمدرسة كمؤسسة رسمية تقوم بتصنيف الأفراد حسب قدراتهم التحصيلية وتعددهم لمراحل تعليمية محددة وتساعدهم علي اختيار التعليم المناسب لقدراتهم وميولهم وحاجة المجتمع وتطلعاته ، وتعمل المدرسة علي تشجيع البحث والمعرفة والاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي في العالم.

وهذا لا يعني أن ظهور المدارس كمؤسسات تربوية رسمية قد قضي على دور الأسرة التربوي فما زالت الأسرة تعتبر أول وأهم مؤسسة اجتماعية تقوم بعملية التنشئة الاجتماعية وتساعد الطفل علي تحقيق مطالب النمو، وتنقل إليه ثقافة مجتمعه. ويكون تأثير الأسرة

على الطفل كبيراً وهاماً في السنوات الخمس الأولى من حياته بحيث انه من الصعب أن تمحي في السنوات التالية، فأسرة الطفل تحدد بدرجة كبيرة النمط العام لشخصيته، كما تؤثر الأسرة علي مؤسسات المجتمع الأخرى في أدائها لدورها بصورة إيجابية أو سلبية، ودور الأسرة عادة لا ينتهي بدخول الطفل المدرسة، فمساندتها للمدرسة للقيام بدورها تعتبر أساسية؛ فالمدرسة تنظم الخبرات السابقة التي اكتسبها الطفل من أسرته وتستفيد منها وقد تعدل فيها بما يتناسب مع حاجات الطفل وأهدافها.

والأسرة مسئولة عن تدعيم الخبرات المدرسية وإثرائها ومساعدة الطفل علي القيام بدوره المدرسي بنجاح، وتوفير البيئة الاجتماعية النفسية التي تساعد على النجاح والعمل، وبذلك يستمر دور الأسرة من حيث التأثير على الطفل، ولكن بدرجات متفاوتة، فالأسرة تحدد للطفل جماعة الرفاق، وكذلك درجة الاستفادة من المؤسسات الاجتماعية الأخرى كوسائل الإعلام ودور العبادة والمكتبات والأندية. والمدرسة كمؤسسة رسمية لا تقدم للطفل المهارات والمعارف فقط، وإنما تؤثر عليه بدرجة كبيرة في جميع جوانب شخصيته، ويمتد تأثيرها خارج نطاق وظائفها التقليدية ليشمل المجتمع المحلي الذي توجد به والمجتمع الكبير، ويضع كل من الأسرة والمجتمع على المدرسة مسئوليات جديدة ويتوقعون منها أن تؤديها وهذه المسئوليات لا تتضمن اكتساب المعارف والمهارات فقط، وإنما أيضا القيم والاتجاهات وأنماط السلوك.

والمدرسة لكي تؤدي دورها الشامل بالنسبة للتلاميذ من قدرات مختلفة ومستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة يقع عليها عبء كبير في قيامها بدورها، وبهذا فبدون مساعدة الأسرة ومساندتها للمدرسة في القيام بدورها ومؤسسات المجتمع الأخرى كالأندية ودور العبادة ووسائل الإعلام والمجتمع المحلي بمؤسساته المختلفة، لا يمكنها القيام بدورها المتوقع منها.

فالمدارس بإمكانياتها وأساليبها ومعلميها لا يمكنها العمل بمفردها على تحقيق أهدافها تجاه التلميذ والمجتمع المحلي  
**Community والمجتمع الكبير Society.**

ومن هنا كانت الحاجة الماسة إلى التنسيق بين التربية غير المقصودة والتربية المقصودة ؛ فيجب أن تربط المدرسة العلم والمعرفة بحياة التلاميذ وتستفيد من الخبرات التي اكتسبوها بصورة عرضية نتيجة لانخراطهم في الحياة الاجتماعية. والخبرات الحسية تعتبر هامة وأساسية في اكتساب الكثير من الخبرات الهامة التي يتعين على المدرسة أن تستفيد منها وتنظمها. والتلميذ يقضي ساعات طويلة داخل المدرسة، وساعات أخرى خارج نطاق المدرسة يكتسب فيها الكثير من المهارات والمعارف بصورة عرضية. وهذا يتطلب من المدرسة تفهم دور مؤسسات المجتمع الأخرى التي يمكن أن تساعدنا بنجاح في القيام بمسئولياتها الكثيرة ودورها كمؤسسة اجتماعية تعد أفراداً معينين للقيام بأدوارهم في مجتمع معين وعصر معين، وأن تربط الخبرة بواقع حياة التلاميذ، وأن تتفهم مؤسسات المجتمع وخاصة

الأسرة ودور مسئوليات المدرسة، وأن تعمل علي إيجاد نوع من الاتصالات والعلاقات بينهما لتأكيد التفاعل الإيجابي ودراسة طرق التنسيق والعمل علي تحقيق التعاون بينهما.

وعلى ذلك فإنه لن تتم تربية الناشئة تربية تتمشى بحق مع فلسفة المجتمع وطموحاته ما لم يكون هناك تكامل بين التربية المقصودة/المدرسية، والتربية غير المقصودة/اللامدرسية، بحيث لا تهدم أي منها ما تبنيه الأخرى، وبحيث ينشأ الفرد ليتوافق مع المجتمع.

قضايا للبحث والمناقشة:

س1. اكتب تقريراً في حدود ثلاث صفحات حول : دور الأسرة والمدرسة

ووسائل الإعلام في التنشئة الاجتماعية ؟

س2. اكتب تقريراً من صفحتين تناول فيه : المقارنة بين التربية المقصودة

والتربية غير المقصود ؟

وفيما يلي عرض لأهم الوظائف الاجتماعية للتربية :

الوظائف الاجتماعية للتربية :

تتمثل أهم الوظائف الاجتماعية للتربية في النقاط الآتية :

1- حفظ واستمرار وتنقية وتنمية التراث الثقافي للمجتمع :

لكل جماعة ثقافتها الخاصة بها التي تميزها عن غيرها من الجماعات الأخرى، ولما كانت الثقافة تمثل حصيلة كل ما تعلمه أفراد جماعة معينة أو مجتمع معين أي طرق معيشتهم وطرق تفكيرهم

ومشاعرهم واتجاهاتهم وقيمهم ومعارفهم وفنونهم ومعتقداتهم فإن استمرارية هذه الثقافة تعتبر أساسا لبقاء المجتمع واستمراره وتقدمه. وأهمية الثقافة ترجع إلى أنها تزود الفرد بالمعرفة والمهارات وطرق التفكير والعادات والمعتقدات والأساليب السلوكية المختلفة التي تساعده علي فهم نفسه في علاقته بالآخرين في مجتمعه. كما تساعده علي فهم بيئته الاجتماعية الطبيعية المادية وتفسيرها ، والتعامل معها والمحافظة عليها والاستفادة منها في حدود إمكانياته وما تتيحه له بيئته من وسائل وإمكانيات، ويتعلم الفرد أيضا من ثقافته النماذج المختلفة المحددة للإثابة والعقاب والطرق المشروعة لتحقيق الأهداف المحددة ثقافيا، إن استخدام الأنماط السلوكية المحددة ثقافيا وتكرار استخدامها يكسبها صفة التلقائية فيتبعها الفرد ويستجيب لها كمتطلبات مجتمعه دون مواجهة صعوبة تذكر.

ولذا فإن استمرارية الثقافة والمحافظة على التراث الثقافي المتراكم عبر الأجيال يعتبر ووظيفة أساسية للتربية، ويعني التراث الثقافي مجموع النماذج الثقافية المتراكمة على مر الأجيال، والتي تنتقل من جيل إلى آخر عن طريق الاكتساب، ويضيف كل جيل إلى هذا التراث المتراكم، وهذا لا يعني أن كل العناصر الثقافية تنتقل من جيل إلى آخر كما هي بل تختلف بعض العناصر الثقافية أو تختفي لعدم الحاجة إليها، أو لعدم تحقيقها لحاجات الأفراد، وقد يضيف الجيل الجديد عناصر ثقافية جديدة لهذا التراث لحاجة المجتمع إليها وأهميتها لإشباع حاجات أفراده في الوقت الراهن.

وتعمل وسائط التربية على نقل التراث الثقافي من جيل إلى جيل للمحافظة عليه والعمل على استقرار المجتمع. ولا تقوم وسائط التربية - وخاصة المدرسية - بنقل التراث الثقافي كما هو ، وإنما تعمل على تنقيته من العناصر الثقافية التي لم تعد تحقق حاجات الأفراد والتي لا تتناسب مع متطلبات المجتمع وطبيعة العصر. فقد تشجع التربية على التغيير وتعمل على حدوثه وتقبله والاستفادة منه. فالمدارس قد تعدل من فلسفتها وأهدافها وأساليبها ومناهجها لكي تلائم التقدم المعرفي والتكنولوجي والانتشار الثقافي، وكذلك التغيرات المادية الطبيعية والاجتماعية التي تطرأ على المجتمع.

وتعمل التربية على التخلص من العادات والمعتقدات والقيم التي أصبحت لا تحقق أهداف التربية، وإحلال قيم واتجاهات وعادات جديدة ذات فائدة عملية للفرد والمجتمع، وبذلك فهي تعمل على المحافظة على التراث الثقافي لتحقيق استقرار المجتمع ومساعدة الأفراد على التكيف في مجتمعهم وقيامهم بأدوارهم المتوقعة منهم دون مواجهة صعوبة تذكر، وفي الوقت نفسه تلعب التربية دورا ديناميكيا في إحداث التغيير الاجتماعي والاستفادة منه وتشجيعه ومساعدة الأفراد على تقبله والتكيف معه حتى يصبحوا هم أنفسهم أداة تغيير فعالة في مجتمعهم.

وتعمل الجامعات ومراكز البحوث على تشجيع البحث والاكتشاف والاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي والاختراعات والتجديدات Innovations . كما تعمل التربية على إعداد الكفاءات

حتى يصبحوا هم أنفسهم أداة تغير فعالة في المجتمع . وهذه المؤسسات التربوية في قيامها بهذا الدور تعمل علي انتشار المعارف والأفكار والمفاهيم الحديثة والأساليب العلمية والتكنولوجية ، وتعد الأفراد وتؤهلهم لتقبلها وتطبيقها والاستفادة منها.

والتربية بتقديمها لهذه العناصر الثقافية الجديدة وإعداد الأفراد وتهيئتهم لفهم طبيعتها وأبعادها وفائدتها العملية للفرد والمجتمع تعمل على إكساب الأفراد مجموعة من القيم والاتجاهات والمهارات والمعارف والخبرات ذات الفائدة للفرد والمجتمع ، تساير طبيعة العصر وتلبي مطالب المجتمع. وهذا بدوره يساعد على تقليل فرص الصراع الثقافي في المجتمع مما يساعد على التماسك الاجتماعي والاستقرار في المجتمع وتقليل فرص الانحراف فيه .

إن تعقد المجتمعات الحديثة والانتشار الثقافي والتحديث وسرعة التغير الاجتماعي نتيجة للاتصال الثقافي والاتصالات بين المجتمعات وانتشار التعليم تتطلب من التربية في الوقت الحاضر وخاصة التربية المدرسية المحافظة علي التراث الثقافي، وبذلك يكون حفظ التراث الثقافي ومنعه من الاندثار من أهم وظائف التربية؛ فالإطار الثقافي للمجتمع يشكل تصرفات أفراده ومعارفهم وخبراتهم وتفكيرهم وتفسيرهم لكل ما يدور حولهم . فالثقافة تقدم لأفرادها الدليل Guide الذي يوجههم في تصرفاتهم ويحدد علاقاتهم بالآخرين في مجتمعهم وعلاقتهم ببيئتهم المادية والطبيعية والاجتماعية وطرق وأساليب التعامل معها والمحافظة عليها والاستفادة منها وحسن

استثمارها. وتعمل التربية في الوقت نفسه علي إحداث التغيير اللازم والذي يتطلبه المجتمع وتقدمه للأفراد وتساعدهم علي تقبله والتكيف معه والاستفادة منه بدرجة تتناسب مع طبيعة المجتمع وظروفه وطبيعة العصر والعالم من حولهم.

## 2- تشجيع التغيير الثقافي والاستفادة منه :

### أ- مفهوم التغيير الثقافي :

فالتغيير ظاهرة طبيعية في الكون لا مفر منه ولا انفكاك سواء كان هذا التغيير في الحياة الطبيعية أو في المجتمعات الإنسانية. فعلماء العلوم الطبيعيين والدارونيون والبيولوجيين يؤكدون علي أن الفروض والثوابت العلمية للحياة منذ الخليقة كانت ولا تزال دائمة التغيير. فالإنسان منذ أن استقامت قامته ومشى علي رجليه من ثلاثة ملايين عاماً مضت حدثت له تغيرات بيولوجية وفكرية واجتماعية جذرية فهذا الإنسان البدائي قد تغير وتبدل علي مر العصور والأزمان بدرجات متفاوتة في المجتمعات التي عاش فيها، إلى أن أصبح يعيش في وقتنا الحاضر معاصراً لثورة المعلومات والتقنيات والعلوم تلك المتغيرات حدثت تدريجياً علي مراحل تاريخية في ميادين الفكر والعلوم والفنون والآداب والقيم الأخلاقية والعادات والتقاليد والعمران، ولا يزال التغيير مستمر ما دامت هناك حياة تنبض في المجتمعات الإنسانية علي هذه الأرض.

ويختلف مفهوم التغيير من مجتمع إلى آخر، فمفهوم التغيير في المجتمعات المتقدمة هو التجديد والتحديث والابتكار الذي يصاحب الازدهار الاقتصادي والتطور الثقافي بما فيه من علوم وفنون وآداب، ويتحقق ذلك بتحسين وتجويد وتحديث الواقع الذي يعيش فيه الإنسان في مجتمعه. أما الرغبة في التغيير في المجتمعات النامية فإنه يصاحبه الحذر والتردد والخوف من إدخال ما هو جديد في الثقافة والعلوم والفنون والآداب، فإن تلك المجتمعات تخشى أول ما تخشاه أن تؤثر المتغيرات الجديدة علي الفكر الاجتماعي والثقافي المتداول فيها، والذي بدوره يؤثر علي العادات والتقاليد والمعتقدات التي يتمسك بها التقليديون التراثيون في تلك المجتمعات وبمعني آخر انه التردد والخوف من أن التغيير الثقافي والاجتماعي والفكري سوف يؤثر علي هوية تلك المجتمعات وسلوكياتها التي تعودت عليها منذ أجيال بعيدة.

### **ب- دور التربية :**

**وتستطيع التربية أن تقوم بدورها في إحداث تغير في ثقافة المجتمع من خلال عدة محاور:**

المحور الأول- الوعي بثقافة المجتمع.

المحور الثاني- متابعة المتغيرات الثقافية التي تحدث داخل المجتمع.

المحور الثالث- التركيز علي الجانب العملي للتربية .

المحور الرابع - يرتبط بدور التربية في ضرورة العمل علي إدخال تغييرات في ثقافة المجتمع.

### 3- إمداد المجتمع بحاجاته من الموارد البشرية للمساهمة في التنمية:

تعتمد عملية التنمية المستدامة أساسا علي التربية ، وخاصة الجانب الرسمي منها في إعداد الموارد البشرية المؤهلة لتحقيق أهدافها علي المدى البعيد في ضوء طبيعة العصر . فالتعليم والتدريب وما تقدمه التربية من بحوث ومعارف وابتكارات يعمل علي تحسين ظروف العمل مما يزيد من معدلات الإنتاج وكفاءة النوعية . كما تعمل التربية علي رفع المستوي الفكري لأفراد المجتمع وزيادة وعيهم البيئي وقدرتهم علي التعامل مع التكنولوجيا.

ولا يقتصر دور التربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة علي نشر المعرفة ورفع المستوي الثقافي لأفراد المجتمع واستخدام التكنولوجيا التي يتطلبها عصر العولمة ، بل يمتد إلى تأكيد وتدعيم القيم والاتجاهات المساندة للعمل والإنتاج والتعامل مع التكنولوجيا وحسن اتخاذ القرارات في العمل وفي حياتهم الشخصية.

ورغم المسؤولية المشتركة للتربية الرسمية وغير الرسمية في تحقيق أهداف التنمية ، إلا أن التربية الرسمية يقع علي عاقتها النصيب الأكبر . فتحديد أهدافها ووضوحها وما تحدده من سياسات واستراتيجيات ومناهج وأساليب ووسائل لتحقيق أهدافها ، وقيام متخصصين بتحقيق هذه الأهداف يجعل مسؤولية تقييم أدائها واضحة ومحددة ونتائجها قابلة للتقييم.

قضايا للبحث والمناقشة:

س1. ما المقصود بمصطلح التنمية ؟

س2. في حدود صفحتين اكتب تقريراً عن المسؤولية المشتركة للتربية الرسمية والتربية غير الرسمية في تحقيق أهداف التنمية ؟

#### 4- الضبط الاجتماعي Social Control :

يمثل الضبط الاجتماعي أهمية بالغة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية، وخاصة في مجال تنظيم سلوك الأفراد الذي يعد أمراً ضرورياً لبقاء المجتمع، فلو أتيح لكل فرد أن يفعل ما يروقه لكانت النهاية هي الفوضى. فلا يمكن تصور مجتمع إنساني يخلو من أشكال الضبط الاجتماعي، فكما أن الفرد محاط بالغلاف الجوي فهو أيضاً محاط من الميلاد إلى الوفاة بالضبط الاجتماعي.

فالإنسان أثناء سعيه نحو تحقيق مطالبه وطموحاته، وتحقيق غاياته وإشباع حاجاته المختلفة غالباً ما يقع أثناء تحقيق هذه الغايات تحت نوع من التعارض بين مصالحه ومصالح غيره من جهة، أو بين مصالحه والمصالح العامة للمجتمع الذي يعيش فيه من جهة أخرى، ولذلك لو ترك لكل إنسان أمر تنظيم علاقاته مع غيره أو مع مجتمعه تداخلت الأهواء وكثرت المنازعات والخصومات، أصبحت الغلبة للأقوى وسادت شريعة الغاب. ومن هذا المنطلق كانت حاجة المجتمع لقوانين ولوائح وتقاليد وأعراف تنظم علاقات الأفراد ببعضهم وبمجتمعاتهم، وتحدد السبل المشروعة لإشباع حاجاتهم وتحقيق مطالبهم وأمانهم.

ويقسم علماء الاجتماع الضبط الاجتماعي إلى ضبط قائم على العقاب والقسر والضغط والقوة وهذا الضبط عادة ما تقوم به السلطات الحاكمة لإلزام أفراد المجتمع بالسلوك وفقاً لضوابط معينة تحدد قوانين المجتمع وسلطاته، وضبط قائم على الإيمان بكيانه وطبيعته ومنطلقاته وما يفرضه من سلوك، ومثل هذا الضبط يقوم على الإقناع الداخلي من الفرد وفقاً لمجموعة من القيم يدين بها ويعتبرها بصره الذي يرى به وصراطه الذي يسير عليه وهدفه الذي يسعى لتحقيقه وذخيرته التي يحاول الحفاظ عليها من خلال المجتمع الذي يعيش فيه.

وفي حين يستخدم القانون العقوبات في تحقيق النوع الأول فإن الفهم والإقناع الذاتي يستخدم لتحقيق النوع الثاني. والتربية هي وسيلة هذا النوع الأخير من الضبط لأنها تبني فهم الأجيال الجديدة ، وتثير بصيرتهم ، وتوضح لهم الرؤية لكي يقتنعوا بما هو حق وصدق وواجب ، فهي لذلك وسيلة بث القيم في الطفولة والاعتناء بها في الشباب والكهولة، وهي سبيل تكوين الضمير الخلقى وعن طريقها يتعلم الأطفال معايير السلوك وضوابط الخلق ومضامينها ومهاراتها وحقائقها وما تحويه من "التزام خلقى وواجب" وهذه الضوابط كلها تشكل بناء الإنسان الفردي والاجتماعي داخل البناء الاجتماعي الكلي وداخل أنظمتها الاجتماعية المتعددة ، والتربية هي المجال الذي يتيح للفرد حرية التفكير والمناقشة والدراسة والاعتناء بأسباب السلوك وأهمية ضوابطه.

والتربية هي المجال الذي يغرس عن طريقه العادات وتتأصل في السلوك الإنساني عن طريق القدوة والاقتناع ؛ فالبيئة التي تعلي من قدر المروءة والإيثار والشجاعة هي المنبع الوحيد لبث هذه الخصال في حين تفشل كل وسائل القمع والقسر والعقاب في بث مثل تلك القيم في الأجيال الجديدة.

ولابد أن يقترن الضبط الاجتماعي الذي يأتي من الخارج في أية جماعة من الجماعات بالضبط الداخلي ؛ بمعنى أن يكون في نفس الإنسان قوة تتعاون مع هذا الضبط الخارجي عن طريق التفاهم ، ومحاولة مزج هذا الضبط الخارجي بالإرادة الفردية،(الوازع الداخلي). ومهمة التربية أن تقابل الضبط الخارجي والضبط الداخلي وتخلق منها عملية الضبط التي تعود الفرد علي أن يرى نفسه في جماعة ، وفي إطار المصالح المشتركة، وان يرى سلوكه لها علي أنه مصدر رضا لنفسه وصدور إسعاد لغيره ووسيلة تمكن الآخرين من أن يحصلوا علي حقوقهم.

#### قضايا للبحث والمناقشة:

حاول الرجوع إلى أحد مراجع علم الاجتماع.. واستخرج منه المفاهيم

المختلفة للضبط الاجتماعي **Social Control** ثم أكتب تقريراً

في حدود ست صفحات حول :

أ. ضرورة الضبط الاجتماعي.

ب. أهم أساليب الضبط الاجتماعي.

ج. الضوابط التي تحكم العمل المدرسي.

## 5- التنشئة الاجتماعية Socialization :

تهدف عملية التربية إلى تشكيل شخصية الفرد وإكسابه الصفة الاجتماعية . فالفرد يورث صفاته العضوية من والديه وأجداده، ولكنه يكتسب مكونات شخصيته الاجتماعية والنفسية عن طريق التعلم، فالطفل منذ بداية حياته في حاجة لمساعدة الوالدين لتحقيق مطالب نموه وتكيفه في مجتمعه، فالطفل منذ البداية يتفاعل مع الراشدين الهامين في حياته، الأم المربية، ثم بعد ذلك المعلمة يبدأ في تعلم الاستجابات الصحيحة لمطالب المجتمع وتوقعات الآخرين منه في المواقف المختلفة، ومن هنا يبدأ في تحديد مكانه في المجتمع وقيامه بأدواره الاجتماعية المتوقعة منه في مجتمعه.

والطفل أثناء عملية التفاعل الاجتماعي لا يتأثر بالراشدين الذين يتفاعل معهم فقط وإنما أيضا مظهره وقدراته تكون ذات تأثير فعال علي هؤلاء الراشدين. ومن هنا نري أن التغيرات التي تحدث في شخصية الفرد منذ ولادته حتى احتلاله مكاناً معيناً بين الراشدين في مجتمعه تحددها عملية التنشئة الاجتماعية.

### ■ مفهوم التنشئة الاجتماعية :

التنشئة الاجتماعية هي عملية تفاعل يتم خلالها تمثل الفرد لمعايير وقيم وثقافة مجتمعه، ليصبح متكيفاً مع بيئته الاجتماعية. وقوام هذه العملية هو نقل التراث الثقافي والاجتماعي للإنسان من جيل إلى جيل، ويتم اكتساب الأفراد ذلك منذ ولادتهم وحتى تتكامل شخصيتهم الاجتماعية مع مظاهر بيئاتهم الاجتماعية.

وتُعرف **التنشئة الاجتماعية** أيضاً بأنها العملية التي يتم بها انتقال الثقافة من جيل إلى جيل، والطريقة التي يتم بها تشكيل الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم المعيشة في مجتمع ذي ثقافة معينة، ويدخل ذلك ما يلقيه الآباء ، والمدرسة ، والمجتمع والأفراد من لغة ودين وعادات وتقاليد وقيم ومهارات .. الخ .

**والتنشئة الاجتماعية** هي " عملية تفاعل اجتماعي تتم بين الطفل والقائمين علي رعايته من خلال مجموعة من الأساليب يتشربها الطفل ويتأثر بها وتهدف تلك العملية إلى تربية هذا الطفل ومساعدته علي أن ينمو نمواً طبيعياً في حدود أقصى ما تؤهله له قدراته في الناحية العقلية والجسمية والعاطفية والاجتماعية والروحية" . ويرى البعض أن التنشئة الاجتماعية هي مجموعة من العمليات التي تسهم في إكساب الصغار الطباع ومظاهر السلوك السائدة في مجتمعهم من خلال عملية التفاعل سواء من جانب الأم أو الأب أو أي شخص من الراشدين المألوفين وبين الطفل ذاته .

كما أن **التنشئة الاجتماعية** هي العملية التي يتحول عن طريقها الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي يصبح عضواً نافعاً في المجتمع يؤدي الدور الذي يطلب منه ، ومن ذلك فإن عملية التنشئة الاجتماعية تعد من أهم العمليات شأناً في حياة الفرد لأنها تلعب دوراً أساسياً في تكوين شخصيته ، والتي إن صلحت هذه الشخصية ساهمت بدورها في تطور المجتمع وتقدمه.

وتأخذ **التنشئة الاجتماعية** طريقها في حياة الفرد من خلال ثلاث مؤسسات رئيسية: **مؤسسة الأسرة** التي يعيش فيها الفرد منذ ولادته وهي علي جانب كبير من الأهمية، حيث إنها تؤثر فيه تأثيراً مباشراً من حيث العادات والتقاليد والقيم والأخلاق والمعتقدات التي يكتسبها الفرد معرفياً وسلوكياً ووجدانياً من تفاعله داخل حياة الأسرة. والمؤسسة الثانية هي **المدرسة** التي يتلقى الدارس فيها العلم ويختلط بأقرانه من التلاميذ ويلتقي بالمعلمين، وكل هؤلاء يؤثرون في سلوكه المعرفي والاجتماعي، ويزيدون من معارفه وخبراته، ويؤثرون أيضاً في تكوين هويته. والمؤسسة الثالثة هي **المجتمع** ككل الذي ينمي فيه الفرد ويتكيف مع أفرادهِ ويتفاعل مع جماعته، ويعد المجتمع بحق البوتقة التي تنصهر فيها ثقافة الأمة وتراثها الفكري والاجتماعي والعلمي.

وتتطلب عملية **التنشئة الاجتماعية** ضرورة تلاحم هذه المؤسسات الثلاثة من أجل تكوين هوية الفرد الاجتماعية التي تجعله قادراً علي الاندماج والتفاعل الإيجابي مع مجتمعه واحتوائه لثقافته ومعايير أخلاقه وقيمه الاجتماعية والحضارية.

و**التنشئة الاجتماعية** ليست محددة بمرحلة نمائية معينة، وإنما هي عملية مستمرة طول حياة الفرد مع اختلاف درجة ونوع التأثير. تبدأ هذه العملية في الأسرة باعتبارها الجماعة الاجتماعية الأولى التي ينتمي إليها الطفل، ثم تمتد إلى جماعة الرفاق والمدرسة، ثم المؤسسات الأخرى التي ينتمي إليها الفرد كالأندية وجماعات العمل.

قضايا للبحث والمناقشة:

حاول الرجوع إلى أحد الكتب المرجعية في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي.. واستخرج منه المفاهيم المختلفة للتنشئة الاجتماعية. ثم

أكتب تقريرا في حدود ثلاث صفحات حول :

1. أهداف التنشئة الاجتماعية.
2. أهمية التنشئة الاجتماعية.
3. دور جماعات الرفاق في التنشئة الاجتماعية.
4. علاقة مفهوم التنشئة الاجتماعية بمفهوم الضبط الاجتماعي.
5. علاقة مفهوم التنشئة الاجتماعية بمفهوم التربية.

## أنشطة الفصل الأول 1 Reviewing Chapter

- (1) فسر العبارة الآتية : التربية عملية تلقائية ؟
- (2) فسر العبارة الآتية : التربية نظام اجتماعي تتصف بما تتصف به النظم الاجتماعية الأخرى ؟
- (3) فسر العبارة الآتية : التربية عملية إنسانية اجتماعية موجهة وشاملة ومستمرة تحقق أهداف المجتمع عن طريق التنشئة الاجتماعية من خلال الوسائط التربوية المختلفة ؟
- (4) ما أهمية دراسة المجتمع من المنظور التربوي ؟
- (5) تحدث بإيجاز عن الوظائف الاجتماعية للتربية ؟
- (6) ارسم شكل تخطيطي يوضح العلاقة بين التعليم والمجتمع القائم فيه ؟
- (7) ميز بين المصطلحات الآتية :
  - التربية والضبط الاجتماعي .
  - التربية والتنشئة الاجتماعية .
  - الضبط الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية

## "المراجع References"

- (1) ابتسام مصطفى عثمان : دراسة التنشئة الاجتماعية في الأسرة العادية ودور الإيواء ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية ، 1988.
- (2) أحمد إسماعيل حجي: المدخل إلى العلوم التربوية، كلية التربية ،جامعة حلوان.
- (3) أحمد إسماعيل حجي وآخرون: في أصول التربية، دار النهضة المصرية ، القاهرة ، 1992.
- (4) أحمد رأفت عبد الجواد : مبادئ علم الاجتماع ، مكتبة نهضة الشرق ، جامعة القاهرة ، د . ت.
- (5) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة بيروت ، لبنان ، 1986 .
- (6) أحمد عبد المطلب: التربية ودورها في نشر الوعي القانوني واستتباب الأمن ، المجلة التربوية بسوهاج ، كلية التربية بسوهاج ، جامعة أسيوط ، الجزء الأول ، ع (8)، يناير 1993 .
- (7) السيد عبد القادر شريف : التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 .
- (8) جلال مدبولي : الاجتماع الثقافي ، ط1 ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1979 .
- (9) جمال مجدي حسانين : دراسات اجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1986 .

- (10) حسان محمد حسان وآخرون : أصول التربية ، ط1، دار الكتاب الجامعي ، العين ، 1998 .
- (11) سامية محمد جابر : القانون والضوابط الاجتماعية ، مدخل علم الاجتماع إلى فهم التوازن في المجتمع ، ( تقديم ) محمد عاطف غيث ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988 .
- (12) سعيد احمد سليمان ، ابتسام مصطفى عثمان : الأصول الاجتماعية للتربية، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية ، 2005 .
- (13) سميرة أحمد السيد : الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة والثورة المعلوماتية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 .
- (14) سيد إبراهيم الجيار : التربية ومشكلات المجتمع ، مجموعة دراسات ، ط2 ، مكتبة غريب ، الفجالة ، 1977 .
- (15) عبد الغني عبود: التربية و مشكلات المجتمع ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980.
- (16) عبد الفتاح أحمد حجاج ، شكري عباس حلمي : التربية والمجتمع ، دراسات في بعض قضايا المجتمع المصري ، 1979.
- (17) عبد الهادي الجوهري : معجم علم الاجتماع ، مكتبة نهضة الشرق ، جامعة القاهرة ، 1980م .
- (18) علي محمد شلتوت : موضوعات جديدة في ميدان التربية من مدارس الحضارة إلي الجامعة ، دار القلم ، الكويت ، 1980.
- (19) لطفي بركات احمد : التربية و مشكلات المجتمع ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1978.

- (20) لوسيان مالسون : الأطفال المتوحشون ، (ترجمة) لطيف فرج ، ط1، دار الفكر للدراسات والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1997 .
- (21) محمد الشبيني : أصول التربية الاجتماعية و الثقافية و الفلسفية ، رؤية حديثة للتوفيق بين الأصالة و المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 .
- (22) محمد الهادي عفيفي : في أصول التربية ، الأصول الثقافية للتربية الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1978 .
- (23) محمد سمير حسانين : نظرات في مشكلات المجتمع من زاوية التربية ، ط1 ، مؤسسة سعيد للطباعة ، طنطا ، 1986 .
- (24) محمود أبو زيد : دراسات في المجتمع المصري ، الشائعات والضبط الاجتماعي ، دراسة سسيومترية في قرية مصرية ، ط1 ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الإسكندرية ، 1980 .
- (25) محمود السيد سلطان : دراسات في التربية والمجتمع ، الجزء الأول ، ط3 ، دار المعارف ، القاهرة ، 1979 .
- (26) محمود مصطفى دنيا: التربية والثقافة والتقدم الاجتماعي،(في) محمود شقشوق وآخرون، التربية المعاصرة - طبيعتها وأبعادها الأساسية ، ط5، دار القلم للنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989 .
- (27) مصطفى سويف : علم النفس الاجتماعي ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1970 .

## الفصل الثاني

### التربية ومشكلات المجتمع

---

- مقدمة.
- مفهوم الثقافة.
- مكونات الثقافة.
- عناصر الثقافة.
- خصائص الثقافة.
- وظيفة الثقافة.
- مفهوم المشكلة الاجتماعية.
- تصنيف المشكلات الاجتماعية.
- مراحل تطور المشكلة الاجتماعية.
- خصائص المشكلة الاجتماعية.
- الثقافة ومشكلات المجتمع.
- التربية ومشكلات المجتمع.

## التربية ومشكلات المجتمع

### أهداف الفصل :

بعد أن تنتهي من دراسة هذا الفصل وتنفيذ الأنشطة المرتبطة به ،  
يتوقع منك أن تصبح قادراً على أن :

- تتعرف على مفهوم الثقافة.
- تدرك مكونات الثقافة .
- تتعرف على عناصر الثقافة.
- تتفهم خصائص الثقافة.
- تلم بالوظائف المختلفة للثقافة .
- تتعرف على مفهوم المشكلة الاجتماعية.
- تلم بالتصنيفات المختلفة لمفهوم المشكلة الاجتماعية.
- تدرك مراحل تطور المشكلة الاجتماعية.
- تتفهم خصائص المشكلة الاجتماعية.
- تفهم العلاقة بين الثقافة ومشكلات المجتمع.
- تفهم العلاقة بين التربية ومشكلات المجتمع.

## مقدمة :

أشرنا في الفصل السابق إلى أن التربية جزءاً أساسياً من الثقافة ، حيث إنها وجدت بوجود الإنسان ، فكان الفرد منذ القدم يتعلم طريقة معيشته من خلال تفاعله مع الجماعة التي ينتمي إليها . ومع تطور المجتمعات وتراكم التراث الثقافي ظهرت الحاجة إلى مؤسسات رسمية تقوم بوظيفة التربية (المدرسة) جنباً إلى جنب مؤسسات مجتمعية أخرى تقوم بوظيفة التربية بصورة غير رسمية.

والتربية كأداة لنقل الثقافة من جيل إلى جيل وتطويرها لتساير حاجات المجتمع والتغيرات الاجتماعية التي تطرأ عليه تعمل على تهيئة أفرادها للتكيف معها والاستفادة منها؛ فالتربية تستجيب لمطالب المجتمع وتعمل على حل مشكلاته مما يؤدي إلى استقراره وتقدمه.

وإذا كنا نقول أن نظم المجتمع مترابطة متكاملة متداخلة فهذا معناه أن أي تغيير في أي جانب من شأنه إحداث تغييرات في معظم الجوانب الأخرى وأن يكن ذلك بدرجات متفاوتة. والتغير على هذا الأساس ظاهرة طبيعية تخضع لها كل مظاهر الحياة الاجتماعية.

ويميز كثير من المفكرين بين ثلاثة أنواع من التغير بهدف إعطاء التغير الاجتماعي قدراً أكبر من التخصص . فهناك التغير الحضاري الذي يتضمن عناصر مادية أكثر في المجتمع كالمخترعات مثلاً والعلوم والتكنولوجيا ووسائل الاتصال. وهناك التغير الثقافي الذي يهتم بالتغيرات في المعرفة والشعائر والطقوس

الدينية والفنون كالرسم والهندسة المعمارية والرقص والأدب. ولذا فالتغير الاجتماعي قاصر على العلاقات الاجتماعية وتوازنها. ومن القضايا التي تثير قدر كبير من الجدل في هذا الصدد قضية أيهما أكثر شمولاً وأوسع نطاقاً هل هو التغير الاجتماعي Social Change أم التغير الثقافي Cultural Change ، وعلى ذلك يمكن القول بأنه إذا كان التغير الثقافي يؤثر بقوة في معظم جوانب المجتمع فإن المجتمع هو البوتقة التي تتفاعل فيها عناصر هذه الثقافة ، وأن انتشار هذه العناصر أو عدم انتشارها يرجع إلى درجة تقبل وتكيف العقل الجمعي لما يأتي به التغير الثقافي من أوضاع جديدة . ومن هنا فإنه من غير المتصور أن يحدث أي تغير ثقافي خارج البناء الاجتماعي ، ولكن المحتمل هو ألا يؤثر التغير الثقافي في كل أجزاء البناء الاجتماعي بدرجة واحدة أو يمس جميع وظائفه بنفس المستوى من التأثير.

خلاصة القول أنه في ضوء هذه الاعتبارات يعتبر التغير الثقافي تغيراً اجتماعياً كما يمكن رد التغيرات الاجتماعية في معظمها إلى تغيرات ثقافية خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار المفهوم الشامل والكلي للثقافة والذي يعني: "ذلك الكل المركب المعقد الذي يشمل المعلومات والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعرف والتقاليد والعادات وجميع القدرات الأخرى التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه عضواً في جماعة" ، ويستمد هذا التعريف للثقافة مقوماته من الارتباط الوثيق القائم بين الثقافة والمجتمع. فلا وجود للثقافة دون

مجتمع إنساني ، ولا وجود للمجتمع الإنساني دون ثقافة ، فهما ظاهرتان متماسكتان أشد التماسك . ويشبههما كروبير Kroeber بأنهما كسطحي الورقة في تلاصقهما ، فإذا محونا من أي مجتمع إنساني ثقافته فإننا بذلك نكون قد سلخنا عنه بشريته .

والثقافة تتغير ، ولكن غالباً ما تكون سرعة تغير النواحي المادية للثقافة أسرع من النواحي اللامادية وينتج عن ذلك مشكلات اجتماعية وأيضاً النظم الاجتماعية داخل المجتمع الواحد تتفاوت في تطورها ؛ فمنها ما هو سريع التطور كالنظام التربوي مثلاً أو النظام الاقتصادي في معظم الأحوال ومنها ما هو بطيء في تطوره بحيث لا يكون مثل هذا التطور محسوساً كالنظام الديني مثلاً وقد يتزايد التفاوت أو تتسع الفجوة في تطور النظم الاجتماعية بحيث يصبح ذلك خطراً يهدد المجتمع وكيانه ويستدعي بذلك الجهد للتوصل إلى حلول من شأنها إعادة التوازن لكافة نظم ومؤسسات المجتمع ، وهذا هو ما يطلق عليه أيضاً المشكلة الاجتماعية.

## مفهوم الثقافة :

اختلف المربون والعلماء في تعريف الثقافة فعرفها كل منهم من جانب تخصصه ؛ فالمؤرخون يرون أن الثقافة تعني التراث الاجتماعي . وعلماء الأنثروبولوجي يعتبرون الثقافة بأنها المميز بين المجتمعات البسيطة والمعقدة ، ويرى علماء الاجتماع بأنها المدنية ، ومنهم من يرى أن الثقافة تشمل المعارف والعقائد والفنون والقيم

والعادات واللغات، ويرى آخرون أنها ألوان مختلفة من السلوك وأسلوب التفكير في الحياة.

على أن الرأي السائد هو الذي يقول بان الثقافة عبارة عن مجموعة الأفكار والمثاليات والمعتقدات والمهارات والأدوات والأهداف وطرق التفكير والعادات والمؤسسات في المجتمع، والطريقة التي يعيش بواسطتها الأفراد والألعاب التي يلعبون، والأبطال الذين يقدسون والموسيقى التي يعزفون والطريقة التي بأطفالهم وعائلاتهم يعتنون.

فالثقافة هي الجزء الذي صنعه الإنسان من التراث عبر الأجيال وقد عرفها كلباتريك : بأنها كل ما صنعه يد الإنسان وعقله من أشياء ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية أي كل ما اخترعه الإنسان أو ما اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية ومعنى هذا أن الثقافة تشمل: اللغة والعادات والتقاليد والمؤسسات الاجتماعية والمستويات والمفاهيم والأفكار..إلى غير ذلك مما نجده في البيئة الاجتماعية من صنع الإنسان وقد توارثه جيلا عن جيل.

ويعرف ماركس الثقافة بأنها كل القيم المادية والروحية ووسائل خلقها واستخدامها ونقلها في المجتمع من خلال سير التاريخ. ويقصد من ذلك أن الثقافة ظاهرة تاريخية يتحدد تطورها بتتابع النظم الاقتصادية والاجتماعية وتتخذ الثقافة في أي مجتمع طبقي طابع طبقي فيما يتعلق بمضمونها الأيدلوجي أو أهدافها.

ويرى كل من كروبير وكلاكهوهن أن الثقافة تتكون من نماذج ظاهرة وكامنة من السلوك المكتسب والمنقل بواسطة الرموز والتي تكون الإنجاز المميز للجماعات الإنسانية والذي يظهر في شكل مصنوعات ومنتجات أما قلب الثقافة فيتكون من الأفكار التقليدية المتكونة والمنقاة تاريخيا وبخاصة ما كان متصلا منها بالقيم ويمكن أن نعد الأنساق الثقافية نتاجا للفعل من ناحية ، كما يمكن النظر بوصفها عوامل شرطية محددة لفعل مقبل.

ويعرفها تايلور بأنها ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعارف والعقائد والأخلاق والقوانين والعادات ، وأي قدرات وخصال يكتسبها الإنسان نتيجة لوجوده كعضو في المجتمع.

ويعرفها لنتون بأنها تنظيم للسلوك المكتسب وبنائج ذلك السلوك في مكوناتها الجزئية أفراد مجتمع معين وتنتقل عن طريق هؤلاء الأفراد. وعبارة تنظيم السلوك المكتسب يُعني بها أن هناك نمط معين للجماعة وهذا النمط يرتبط بحاجة أو وظيفة للحياة في المجتمع كما يرى أن السلوك المكتسب مميز عن الدوافع الفطرية الموروثة لأن الثقافة لا تورث بل تكتسب ودليل ذلك أننا لو نزعنا فردا من مجتمعه حين ولادته ووضعناه في مجتمع آخر مختلف تماما عن ثقافة مجتمعه فإن ذلك الفرد ينشأ على الثقافة الجديدة.

ويرى جيلين أن الثقافة مفهوم يقدم للفرد عدد كبير من أنواع التكيف المعدة من قبل، وما على الفرد إلا أن يتعلمها ، فهي تحيطه بمجموعة كاملة من المشكلات التي وجدت لها حلول.

من هذه التعريفات يتبين لنا أن الثقافة ليست خاصة بفئة معينة أو طبقة خاصة ، وإنما هي كل مظاهر السلوك الإنساني الذي يرتضيه كل مجتمع على حده.

## مكونات الثقافة :

يمكن تقسيم مكونات الثقافة إلى ثلاث مجموعات أساسية هي:

### 1- النظم الاجتماعية Social Institutions :

يعرف (تالكوت بارسونز) النظم الاجتماعية على أنها نماذج معيارية تحدد وتعرف ما هو صحيح وشرعي في المجتمع ، أو الأساليب المتوقعة للسلوك أو المستخدمة في العلاقات الاجتماعية. وتتمثل هذه المعايير الاجتماعية التي تتضمنها النظم الاجتماعية في كل ما يقوم به أفراد المجتمع من سلوك إذ تمثل هذه المعايير مجموعة من القواعد المحددة للنماذج المتعارف عليها في الثقافة للسلوك. وتتخلل هذه المعايير كل ميادين الحياة الاجتماعية ، كيف نأكل وماذا نأكل وكيف نستجيب للآخرين في المواقف المختلفة ؟ وما هي الأساليب المتعارف عليها والمشروعة لتحقيق الأهداف المحددة ثقافياً ؟ ... إلى غير ذلك من القواعد المنظمة لسلوك الأفراد في المجتمع.

والنظم الاجتماعية كنماذج معيارية متفق عليها ومنظمة لأعمال وعلاقات الأفراد في مجتمعهم يقسمها شوني Chinoy إلى طرق شعبية Folkways ، وأعراف Mores وعادات Customs وقوانين Laws .

## 2- المعرفة و المعتقدات و القيم :

تتضمن المعرفة المتنوعة التي يستخدمها أفراد المجتمع في مجالات الحياة المختلفة ، والمعتقدات الخاصة بأفراد المجتمع المتمثلة في خبراتهم وأدبهم الشعبي وأساطيرهم وأمثالهم الشعبية ، وكذلك المعتقدات التي يؤمنون بها نتيجة لخبراتهم المشتركة .

وبالإضافة إلى المعرفة بأنواعها المتعددة والمعتقدات المشتركة بين أفراد المجتمع توجد القيم التي تحدد أهدافهم وطرق معيشتهم واختيارهم للطرق والوسائل التي يستخدمونها لتحقيق حاجاتهم . والقيمة عبارة عن اتجاهات مشتركة بين أفراد الجماعة أو المجتمع للحكم على ما هو جيد أو ردي أو مرغوب فيه وإعطائه وزناً بالنسبة للأشياء المختلفة والمواقف أو الأفراد.

ولما كانت القيمة تحدد على أساس الأهمية والجودة أو الرغبة، فهي تحدد عن طريق أفراد الجماعة أنفسهم إلا أنها في الوقت نفسه تكون مستقلة عنهم فالقيم عادة ما تكون مرتبطة بمعتقدات أو نظم اجتماعية أو ثقافية مادية، فالنظم الاجتماعية تكتسب قيمتها من خلال حكم الأفراد عليها، كذلك كل عناصر الثقافة المادية يمكن الحكم عليها من حيث الجودة والمنفعة .

## 3- الثقافة المادية :

وتتضمن كل العناصر المادية الموجودة في المجتمع والمستخدمة بذلك تشمل كل ما هو من صنع الإنسان من أبسط الأدوات المادية إلى الكمبيوتر والإلكترونيات الحديثة وعادة ما تكون

عناصر الثقافة المادية مرتبطة باستخداماتها والقيم والمهارات والمعرفة المرتبطة بها فالسيارة قد تعبر عن مظهر اجتماعي في بعض المجتمعات، بينما في مجتمعات أخرى تعتبر مجرد وسيلة أساسية للمواصلات.

كما أن استخدامها في بعض المجتمعات قد يحكمه نظام دقيق للمواصلات ونسق قيمي يحدد أساليب التعامل علي الطرق أثناء القيادة. وفي مجتمعات أخرى بالرغم من وجود بعض القوانين المرتبطة بالمرور إلا أن المركز الاجتماعي للفرد ونفوذه الشخصي أو الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها أو أصل أسرته قد تتداخل مع القوانين في تعامله مع رجال المرور أو الآخرين الذين يتعامل معهم أثناء القيادة، ومن هنا نرى شمول وتداخل عناصر الثقافة لتكون في مجموعها كلاً شاملاً متكاملًا.

### عناصر/ مضامين الثقافة :

يقصد بعناصر الثقافة:المضامين التي احتوتها الثقافة. وقد قسم علماء الاجتماع عناصر الثقافة إلى تقسيمات عديدة، منها ما هو مادي ولا مادي، ومنها ما هو حضاري ومدني...إلا أن تقسيم لينتون لعناصر الثقافة هو الأكثر شيوعاً حيث قسم الثقافة إلى ثلاثة عناصر أساسية على أساس مدى اشتراك أفراد المجتمع في كل قسم منها:

- العموميات الثقافية.
- الخصوصيات الثقافية.
- المتغيرات الثقافية/البدائل.

قضايا للبحث والمناقشة :

حاول الرجوع إلى أحد مراجع علم الاجتماع التربوي والانثربولوجيا.. ثم  
أجب عن الأسئلة التالية :

1. استخرج التعريفات المختلفة للثقافة ؟
2. ميز بين المفاهيم المختلفة للثقافة (التقليدي، الغربي، التوفيقى ) ؟
3. ما المؤثرات التي تشكل مفهوم الثقافة في المجتمع ؟
4. ميز بين مفهومي : النمط الثقافي والسمة الثقافية ؟
5. ميز بين عموميات الثقافة ؟ وخصوصياتها وبدائلها ؟
6. ما العناصر الثقافية التي يجب أن نحافظ عليها ونستمر في نقلها وما  
العناصر التي لا بد من رفضها وعدم نقلها للأجيال الجديدة ؟

### خصائص الثقافة :

- 1) الثقافة نتاج اجتماعي إنساني.
- 2) مكتسبة (شي قابل للتعلم) .
- 3) تكيفية (لها وظيفة التوافق) .
- 4) تكاملية (لها وظيفة التكامل) .
- 5) اننقالية وتراكمية.
- 6) مادية ومعنوية.
- 7) إشباعية.
- 8) مثالية.
- 9) اننقائية .
- 10) متغيرة .

قضايا للبحث والمناقشة :

حاول الرجوع إلى أحد الكتب المرجعية في علم الاجتماع وعلم الاجتماع

التربوي.. ثم أجب عن الأسئلة التالية :

1. تمتلك الأمة العربية مجموعة من المقومات التي تجعل لها هوية متميزة.

ما أهم هذه المقومات ؟

2. ما المقصود بالمفاهيم الآتية :

أ ( العولمة الثقافية.

ب) الخصوصية الثقافية.

ج ( الغزو الثقافي.

## وظيفة الثقافة :

للثقافة وظيفة مزدوجة في حياة الفرد والمجتمع على السواء، شقها الأول محافظ وشقها الثاني تجديدي. فالثقافة محافظة لأن أبناء المجتمع إنما يتشربونها منذ تفتح أعينهم على الحياة ثم من خلال برامج التربية بمعناها الواسع ومن ثم فالفرد ينمو متمثلاً للثقافة معبراً عنها من خلال احتكاكه بغيره من أبناء المجتمع وخاصة بالكبار منهم ومن خلال احتكاكه أيضاً بنظم مجتمعه ومؤسساته ومرافقه. وتحيا الثقافة في شخصيات أبناء المجتمع ولا تحيا بمعزل عن هذه الشخصيات. والثقافة بدورها المحافظ هنا تساعد الإنسان على أن يعيش مطمئناً على يومه وغده بأقل جهد ممكن لأنه يستعيز عن المحاولة والخطأ، بما توفره له هذه الثقافة من تجارب السابقين، وما عانوه في سبيله على طريق هذه (المحاولة) وذلك (الخطأ).

ومن خلالها يدخر عشرات الآلاف من السنين التي ضيعها الإنسان بين المحاولة والخطأ يبذل الجهد والعرق والدم ويعصر الفكر ويقتحم الأهوال ويتحمل المتاعب ويصبر على مشاق التفكير والبحث والدراسة الجادة قبل أن يصل إلى القوانين والنظم والعلوم والوسائل والأدوات التي يشبع بها حاجاته ويجعل منها عناصر لثقافته ليسلمها إلى الأجيال التالية ليستفيدوا بها.

وكون الثقافة محافظة لا يلغي دورها التجديدي، بل إننا نستطيع أن نقول: إنها بطبيعتها مجددة ويأتي التجديد في الثقافة من أن الحياة حول الفرد والمجتمع في تجدد مستمر ولا بد أن تستجيب الثقافة لهذا التجدد بتجديد عناصرها لتستجيب له.

ذلك أن الإنسان - بطبعه - لا يرضى أبداً فهو دائم التفكير والتأمل دائم الرغبة في تغيير عالمه الذي يعيش فيه وفي اقتحام المجهول والاستفادة بما يتمخض عنه هذا الاقتحام فالمشاكل العلمية تؤدي دائماً إلى فتح آفاق جديدة أمام الباحثين ليسيروا في اتجاهات حتى إذا ظنوا أنهم بالغوها وجدوا أمامهم طرقاً أخرى جديدة للعلم والمعرفة وذلك لأن البحث ذاته يؤدي إلى إحساس الإنسان بلذة عقلية لها نفس الأهمية في الحياة الحديثة كالآداب والفن.

ويتمخض هذا البحث عن جديد سرعان ما يطبق فيغير وجه الحياة في المجتمع ويغير بالتالي في بعض عناصر الثقافة مما يستدعي تغييراً في بقية عناصرها سواء كان الغرض من هذا البحث هو العلم للعلم أو العلم للمجتمع إذ أنه "لا تتناقض بين العلم

للعلم والعلم للمجتمع " كما يدعي البعض وإنما العلم كله لمجتمع حتى ولو لم يكن مقصوداً به حل مشكلة اجتماعية معينة إذ أن نتائج هذا العلم حتى ولو كان غير مقصود ولا مخطط ستطرح على صعيد المجتمع في النهاية لتفعل فعلها فيه فيكون التجديد في الثقافة.

ومن ثم فالمحافظة في الثقافة تعني التجديد فيها أيضاً وذلك لأن العناصر الثقافية المتوفرة للإنسان والمجتمع لا تعني ارتخاء الإنسان وتكاسله وان كانت تعني ذلك بالفعل في عهد التخلّف على ولكنها تعني اتخاذ تلك العناصر منطلقاً للبحث عن جديد ومنطلقاً للتغيير في اتجاه المستقبل المنشود وهو تغيير لا يقوم على تقويض الثقافة وإنما يقوم على دعمها بالإضافة إليها وإثرائها بهذا التغيير.

فالتجديد في الثقافة مكمل للمحافظة فيها، وليس علي النقيض من هذه المحافظة، وتظل المشكلة بعد ذلك هي: متى نحافظ؟ و متى نجدد؟ وعلى أي شيء نحافظ؟ و في أي شيء نجدد؟

قضية للبحث والمناقشة :

أكتب تقريراً من صفتين عن :أهمية دراسة الثقافة بالنسبة للمعلم ؟

## المشكلة الاجتماعية

### مفهومها:

كأي مفهوم اجتماعي إنساني وسلوكي تلقى المشكلات الاجتماعية - عند محاولة التعريف بها - من الخلاف الشيء الكثير؛ فالمشكلة الاجتماعية هي كل صعوبة تواجه أنماط السلوك السوية، أو أنها انحرافات تظهر في سلوك الأفراد أو الجماعات، أنها انحراف عن المعايير المتفق عليها في ثقافة من الثقافات أو مجتمع من المجتمعات ، كما أنها خروج فرد عن المتعارف عليه من العادات والتقاليد والأعراف والسلوك جماعياً واجتماعياً، فعلى سبيل المثال إذا كان المعتاد أن يكون الناس صادقين فإن الكذب يكون مشكلة، وإذا كان الشعب هو الشيء العادي فإن الجوع يكون مشكلة، وبنفس المنطق إذا كان الزواج واستمراره شيء عادي فإن الطلاق - أو حتى الانفصال - يكون مشكلة.

ويشير تيودورسون وتيودورسون Theodorson  
&Theodorson إلى المشكلة الاجتماعية على أنها حالة أو موقف غير مرغوب فيه باتفاق غالبية لها وزنها من الناس في مجتمع من المجتمعات، وعليه فإنهم لا يتسامحون مع هذه الحالات أو تلك المواقف بل ويتخذون ضدها إجراءات جماعية وجمعية في محاولة العودة بها إلى الطريق القويم، ومن أمثلة تلك المشكلات الاجتماعية : انحراف الأحداث وتعاطي المخدرات والجريمة والدعارة والطلاق والبطالة والفقر والمرض العقلي.

ويتفق دننلر Dentler وريدينج Reading على أن المشكلة الاجتماعية حالة تنظر إليها الجماعة على أنها انحراف عن الحدود الاجتماعية المرسومة، أو أنها تدمير للنظام الاجتماعي القائم، كما أنها طريق لسلوك يخرج فيه شخص أو جماعة عن المتعارف عليه اجتماعياً.

ويرى فيرتشايلد Fairchild المشكلة الاجتماعية بأنها موقف ينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية، غير موافق عليه ولا متسامح فيه اجتماعياً - بل يقاوم أحياناً - يتطلب معالجة إصلاحية ويتحتم معه تجميع الوسائل و الإمكانيات الاجتماعية لمواجهة أو على الأقل للتخفيف من حدته.

ويوضح "محمد عاطف غيث" مفهوم المشكلة الاجتماعية من وجهتي نظر الاتجاهين : البنائي الوظيفي والصراع ؛ فالاتجاه البنائي الوظيفي يرى المشكلة الاجتماعية خلل اجتماعي يصيب الوظيفة Function دون البناء Structure ، وعلى ذلك فإن مواجهة مشكلات المجتمع بحثاً عن إعادة التوازن الاجتماعي فيه يمكن أن يتم من خلال عدد من التشريعات التي لا تمتد إلى أكثر من إحداث تجديدات/تعديلات في بعض وظائف التنظيم الاجتماعي ، على أن يكون ذلك تدرجاً وليس طفرة.

ويرى اتجاه الصراع أن التغيرات التي تحدث في المجتمع تجعل البناء الاجتماعي القديم غير صالح من أساسه ومهما كانت محاولات تعديله وتجديده /ترميمه، ولذا يكون من الضروري تغيير البناء كله

جذرياً وعدم الاقتصار على بعضه أو بعض وظائفه فقط، ولو كان هذا عن الطريق الثورة.

وفي النهاية يصل "محمد عاطف غيث" إلى أن المشكلة الاجتماعية هي: النتائج المباشرة وغير المباشرة الغير مرغوب فيها اجتماعياً والتي تترتب على تنظيم نمطي خاص لسلوك المجتمع. ويمكن الحكم بوجود مشكلة اجتماعية إذا تبين في الظاهرة الشروط التالية:

(1) موقف أو حالة أو سلوك اجتماعي متواتر/متكرر؛ بمعنى أنه ليس سلوكاً لفرد واحد بل هو سلوك يقوم به أفراد كثيرون في المجتمع.

(2) موقف أو حالة أو سلوك يجمع غالبية الناس (في مجتمع ما) على أنه مشكل.

(3) موقف أو حالة أو سلوك يؤثر في عدد كافٍ من الناس بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

(4) يهدد هذا السلوك قيماً في المجتمع ، بمعنى أنه لا يتمشى مع القيم التي يقدها المجتمع بل هو ثورة عليها وتخريب لها، سواء كان ذلك في مجالات الصحة أو الدين أو الأخلاق أو الاقتصاد أو السياسة أو التربية أو الترفيه، أي كل سلوك يسبب فساداً للمجتمع وقيمه وعاداته وتقاليده وعرفه وقوانينه؛ فمشكلة تعاطي المخدرات تهدد القيم الصحية، ومشكلة الرشوة تهدد القيم الإدارية، ومشكلة الأمية تهدد القيم التربوية.

5) يحتاج هذا السلوك إلى إصلاح، بمعنى أن المجتمع ومؤسساته لابد لها جميعاً أن تبذل جهوداً لمعالجة هذا السلوك المنحرف عن القيم التي ارتضاها المجتمع .

التمييز بين مفهوم المشكلة الاجتماعية وبعض المفاهيم ذات الصلة :

◆ **الظاهرة الاجتماعية:** تتميز بالعمومية؛ أي أنها لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية ، فالجريمة مثلاً ظاهرة اجتماعية موجودة في كافة المجتمعات الإنسانية إلا أنها تظهر في بعض المجتمعات بدرجة كبيرة وبصورة واضحة تماماً تلفت النظر لأنها تؤذي الشعور الجمعي والفردى ، ويتضايق منها المجتمع ؛ فهي تمثل خروج على ما رسمه (المجتمع) من قواعد وقوانين وأعراف اجتماعية وعادات وتقاليد.

◆ **المشكلة الاجتماعية:** تتميز بالخصوصية ؛ أي أنها تخص المجتمع الذي ظهرت فيه نتيجة لتأذي شعور الأفراد والمجتمع ، كما أنها وقتية بينما تتميز **الظاهرة الاجتماعية** بالاستمرار والثبات.

وعندما تتحول الظاهرة الاجتماعية إلى مشكلة اجتماعية فإنها تترك آثار اجتماعية تتمثل في إيذاء وإزعاج الشعور الجمعي والفردى ؛ فمثلاً عندما تظهر مشكلة البطالة في مجتمع ما بسبب تزايد عدد المتعطلين عن العمل وخاصة من فئة الشباب، فإن ذلك يؤدي إلى إزعاج يتأثر له الأفراد، الأمر الذي يؤدي إلى مناقشة تلك المشكلة مع المسؤولين وعلى صفحات الجرائد ، ويكون لذلك رد فعل يحرك الجهات المسؤولة لاتخاذ التدابير العلاجية والوقائية للقضاء على هذه

المشكلة أو التخفيف من حدتها وإعادتها إلى ما كانت عليه كظاهرة اجتماعية لا تسبب إزعاج .

◆ **المشكلة الشخصية:** هي المتاعب والتقلبات المادية والرفض الاجتماعي ومجموعة أخرى من الكوارث التي تحدث داخل شخصية الفرد. وهي متاعب شخصية تشكل في واقع الأمر مشكلة خاصة في نطاق الفرد كوحدة مفردة ، ومثل هذه المشكلات تقابل مشكلات أخرى تتعدى نطاق الفرد وهي المشكلات العامة المتصلة بالبناء الاجتماعي أي المشكلات التي تحدث داخل النظم الاجتماعية حيث تتداخل وتتشابك القضايا داخل البناء الكلي للحياة الاجتماعية ؛ فمثلاً الشخص الذي يختار عن وعي استثمار خطير على أمل إحراز نجاح كبير مفاجئ ، قد يتعرض لخسارة مالية فادحة وترتبط مثل هذه الأحداث المؤسفة ارتباط قليل بالمشكلة الاجتماعية.

◆ **المشكلة السسيولوجية:** هناك فرق بين الصفة اجتماعي Social والصفة سوسيولوجي Sociological. فالصفة الأولى تنطبق على أية ظاهرة اجتماعية يدرسها أي علم من علوم المجتمع ، بينما تنطبق الصفة الثانية على القضايا والظواهر التي يركز عليها علم الاجتماع وينفرد في دراستها بمداخل ومناهج متميزة.

◆ **المرض الاجتماعي:** سلوك سالب غير بناء وهدام ويعتبر مشكلة اجتماعية تهدد أمن الفرد والجماعة. ويتغير مفهوم المرض الاجتماعي باختلاف المجموعات البشرية والبيئات.

## تصنيف المشكلات الاجتماعية :

يمكن تصنيف المشكلات الاجتماعية من حيث نشأتها إلى نوعين رئيسيين :

النوع الأول - مشكلات سببها الفرد :

هي المشكلات الناتجة عن فشل الفرد في التكيف مع متطلبات الحياة اليومية، مما يؤدي إلى قيامه بسلوك يدخل ضمن أنماط السلوك المنحرف، ورغم كثرة أنماط السلوك المنحرف وتتنوعها فإن المشكلات الاجتماعية تشترك في صفات رئيسية عامة، أهمها:

● مخالفة النظم وقواعد السلوك السائد بين غالبية أفراد المجتمع .  
ومنها البسيط الذي لا يلحق الضرر بالآخرين كمخالفة ما تنص عليه التقاليد في حفلات الزواج أو بعض مخالفات السير أو الانزواء والانسحاب من مخالطة الآخرين.... ومنها مخالفات تلحق أضرار بالآخرين أو بممتلكاتهم كالاغتداء بالضرب أو القتل أو السرقة أو تحطيم الممتلكات أو التخريب في الممتلكات العامة أو تقديم الرشوة.

● إثارة غضب الآخرين الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بمرتكب الفعل. وتتدرج درجة الغضب بحسب درجة خطورة الفعل ومكانة القيم التي خلفها (استنكار-انتقاد-إنزال العقاب....) أما وسائل الضبط الاجتماعي التي تواجه السلوك الانحرافي فتتقسم إلى نوعين:

الأول - وسائل الضبط الاجتماعي الرسمية: وتتمثل في القوانين

والأنظمة التي تضعها أجهزة السلطة الرسمية وفي وجود تحقيق النيابة والادعاء العام، وفي لا وجود هيئات تقرر درجة المخالفة ودرجة العقوبة كالمحاكم وفي وجود هيئات تنفذ العقوبة كرجال الأمن، ووجود مؤسسات يتم فيها تنفيذ العقوبة كالسجن ودور الإصلاح والتقويم.

**والثاني - وسائل الضبط الاجتماعي غير الرسمية:** وهي عبارة عن المظاهر والصور التي يعبر بها الجمهور عن استنكاره للفعل ( استنكار - انتقاد - تشهير - تجريح - مقاطعة...).

**النوع الثاني - مشكلات سببها التركيب الاجتماعي :**

وهي المشكلات الناتجة عن ظاهرة التفكك الاجتماعي وظاهرة عدم اكتمال التركيب الاجتماعي ، ويرجع فشل التركيب الاجتماعي في توفير متطلبات الحياة المناسبة لبعض الأفراد إلى واحد من سببين:

- إما للتباين في توفير الخدمات فتحصل فئات على النصيب الأكبر وتحرم فئات أخرى (فرد أو مجتمع محظوظ أو مجتمع محروم) وينتج عن ذلك أحياء متخلفة وأفراد محرومون يفتقرون إلى وسائل العيش الكريم وإلى الخدمات الضرورية كالمدارس والمستشفيات وطرق المواصلات... ويؤدي هذا الوضع في أحيان كثيرة إلى أن يحقد بعض أو جميع أفراد الفئات المهضوم حقها على أفراد الفئة المستفيدة . ويظهر هذا الحقد بأشكال مختلفة تصل أحيانا إلى سلوك انحرافي يتمثل بعمليات تخريب أو استغلال أو إلى درجة الاعتداء الشخصي على الأفراد المستفيدين بالضرب أو الاختطاف أو القتل أو إلى إلحاق أضرار مادية بممتلكاتهم.

• وإما لوجود حالة من تخلل في القيم بسبب التغير الاجتماعي السريع الذي قد ينتج عنه فشل في التكيف ما يؤدي إلى السلوك الانحرافي. ويظهر خلال مراحل التغير السريع ظاهرة أخرى يمكن أن تسمى " عدم اكتمال التنظيم الاجتماعي " وهي ظاهرة تتميز بعدم اكتمال القواعد الخاصة بنوع من أنواع العلاقات الاجتماعية الذي ينظم سلوك الأفراد في مجال من مجالات الحياة الجديدة، فقد يكون المجتمع قد طور القواعد أو استعارها من ثقافة أخرى ولكنها غير واضحة أمام أفراد المجتمع ولم يتشربوها بدرجة تصبح فيها جزءاً من القيم والمعايير التي يحترمونها ويخضعون لها. فمثلاً أدت الطفرة التي حدثت في دخول الأفراد في مجتمعات النفط إلى انتشار هائل وسريع للسيارات الخاصة، إلا أن أفراد هذه المجتمعات لم يستوعبوا بالسرعة نفسها التي تعلموا بها قيادة السيارة القيم الاجتماعية الأخرى المرتبطة بامتلاك سيارة كما لم يتشبعوا بالأساليب السلمية بقيادة السيارة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع هائل في نسبة حوادث السيارات في هذه المجتمعات.

### مراحل تطور المشكلة الاجتماعية :

يرى أحمد النكلاوي وكمال التابعي (2003، ص ص 21:24) أنه يمكن تمييز خمسة مراحل رئيسية تمر بها الظاهرة لتعامل كمشكلة اجتماعية في مجتمع وزمان معينين، ويمكن تلخيص هذه المراحل فيما يلي :

(1) إدراك فرد أو جماعة لظاهرة اجتماعية على أنها مصدر خطر على حالة التوازن التي على البناء الاجتماعي، وأن الظاهرة الاجتماعية ستؤدي إلى عدد من النتائج من بينها ما سيهدد جانب أو أكثر من جوانب الحياة الاجتماعية السائدة في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، ويشير الفرد أو المجموعة إلى هذه الظاهرة على أنها مشكلة اجتماعية ثم يدعو إلى محاربتها والقضاء عليها. وتأخذ هذه الدعوة صور متعددة ؛ نصائح أو أحاديث يلقيها رجال الدين أو مفكرين أو كتابة صحفية أو بحث علمي أو محاضرات أو ندوات... الخ.

(2) انتشار الإحساس بالمشكلة الاجتماعية بين عدد كبير من أفراد المجتمع وانتشار الاعتقاد بينهم بأن المشكلة الاجتماعية هددت أو ستهدد أمن وسلامة الحياة الاجتماعية، الأمر الذي يتطلب اهتمام كافة أفراد المجتمع من مواطنين ومسؤولين.

(3) اهتمام مؤسسة رسمية أو غير رسمية بالظاهرة الاجتماعية التي عُرِفَت من قَبَل عدد كبير من أفراد كمشكلة اجتماعية، إذ يهتم المواطنون لو أدركوا أن اهتمامهم بمشكلة معينة قد وصل إلى علم ذوي النفوذ الاجتماعي، ويترتب على ذلك أمرين، الأول: أن تهتم مؤسسة رسمية بتلك المشكلة وتوكل إلى عدد من المسؤولين بدراستها ووضع الحلول للقضاء عليها. والثاني: أن يتم إنشاء مؤسسة أو هيئة جديدة تدخل المشكلة ضمن اختصاصها.

4) ضعف حماس الفرد أو الجماعة الذين ينبهوا المجتمع للمشكلة الاجتماعية فبعد أن تتولى مؤسسة رسمية أو شبه رسمية مسؤولية العناية بالحالة أو الظاهرة المنحرفة (المشكلة الاجتماعية) يضعف حماس أولئك الذين أخذوا زمام المبادرة بتوجيه اهتمام بقية أفراد المجتمع إلى الظاهرة؛ إذ يرى هؤلاء أنهم أدوا واجبهم الاجتماعي، وإن المشكلة في أيدي جهات مؤهلة للتعامل معها بشكل يُرضي المجتمع.

5) تطور اهتمام أفراد الهيئة أو المؤسسة الاجتماعية التي أوكل إليها مهمة التعامل مع المشكلة الاجتماعية الجديدة محور اهتمام أفراد المؤسسة اليومي، فكثيراً ما تعتمد تلك الهيئات أو المؤسسات للتعامل مع المشكلة الاجتماعية على المتطوعين والعمالة غير المتفرغة لهذا العمل (تفرغ كامل) خلال المراحل الأولى من تطورها، وبمرور الوقت يصبح لديها كوادرات العمالة المتفرغة لهذا النوع من المشاكل، وبالتالي يصبح في المجتمع عدد من الأفراد يعتمدون في مصدر دخلهم على وجود مشكلات اجتماعية.

### خصائص المشكلة الاجتماعية :

يلخص السيد عوض علي (2003، ص ص 27-31)

خصائص المشكلات الاجتماعية في النقاط التالية :

1) المشكلات الاجتماعية نسبية، وغير مطلقة، ولا يتأثر بها كل عضو في المجتمع بشكل متساو فهي نسبية لأن الحكم بوجود

مشكلة اجتماعية هو حكم تقديري يختلف باختلاف الأزمنة في المجتمع الواحد، ووفقاً لاختلاف الأمكنة بين مجتمعات مختلفة في زمن واحد، فما يعتبر مشكلة في مجتمع معين في وقت ما قد لا يعتبر كذلك في نفس المجتمع في وقت آخر، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف القيم والمعايير في المجتمع من زمن إلى زمن آخر، واختلافها أيضاً من مجتمع إلى مجتمع آخر في زمن واحد؛ فالزنا يعتبر سلوكاً انحرافياً من الناحية القانونية والأخلاقية، ولكنه لا يعتبر كذلك في مجتمعات أخرى؛ فمصر الفرعونية مثلاً كانت تنظر إلى الاتصال الجنسي بين أبناء الصفة بوصفه سلوكاً لا يخضع للتحريم، كما أن خروج المرأة متبرجة يعد مشكلة اجتماعية في المجتمعات الإسلامية وخاصة السعودية في وقتنا الحالي إلا أنه أمر عادي في الدول الأوربية. كما أن المشكلات الاجتماعية لا يتأثر بها كل عضو في المجتمع بشكل متساو ويرجع ذلك إلى صعوبة التوصل إلى اتفاق عام حول ماهية المشكلات الاجتماعية وأساليب مواجهتها، فالأفراد لم يتوصلوا بعد إلى مبررات منطقية تلقى القبول من كافة الفئات الاجتماعية، وأن ما يقدمه الأفراد من أساليب لحل المشكلات الاجتماعية يعكس مصالحهم الخاصة وتفضيلاتهم القيمية. ولعل هذا يفسر حرص بعض جماعات المصالح على الحفاظ أو التهرب من مواجهة بعض المشكلات لأن في ذلك نفع مادي لها، وأن بقائها انعكاس لوجود أنماط

من القوى المهيمنة على مجريات الأمور والتي ترى أن حسم هذه المشكلات يعني فقدان بعض المصالح الخاصة، فمثلاً اهتمام السلطات في مصر بتجريم المخدرات له أثر سلبي على تاجر المخدرات ومدمن المخدرات وله أثر إيجابي على كل أفراد المجتمع، وكذلك تقرير عقوبة الإعدام على مرتكب جريمة الاغتصاب له أثر سلبي على الذئاب البشرية ومرتكبي الجريمة وله أثر إيجابي على بقية أفراد المجتمع.

(2) أسباب المشكلات الاجتماعية مركبة ومتعددة ؛ فالمشكلات الاجتماعية تحدث نتيجة للعديد من الأسباب والعوامل وليست نتيجة سبب أو عامل وحيد فالعوامل السببية مترابطة بصورة تكرارية ومتفاعلة وتؤدي إلى حدوث مشكلات اجتماعية.

(3) المشكلات الاجتماعية ربما تحدث نتيجة أسباب غير معروفة ولا يمكن التحكم فيها ومن ثم فإن الأسباب التي يكون لها تأثيرات متعددة سواء كانت مرغوبة أو غير مرغوبة ، تؤدي إلى صعوبة وضع مقاييس قادرة على إصلاح وعلاج المشكلات الاجتماعية.

(4) هناك علاقات متبادلة ومتداخلة بين المشكلات الاجتماعية ؛ فالمشكلة الواحدة قد تكون جزءاً من مشكلة أخرى ترتبط معها بإحكام وربما تعتمد عليها ، فالزواج العرفي كمشكلة اجتماعية ظهرت حديثاً في المجتمع المصري لا يمكن تناولها دون النظر

إلى المشكلات الأخرى التي تؤثر فيها وتتأثر بها كالمشكلات الأسرية والأخلاقية والاقتصادية.. الخ كما أنه لا يمكن تناول مشكلة ضعف الإنتاج في مجتمع معين دون الأخذ في الاعتبار المستوى التعليمي ومدى توفر الخبرة والكفاءة للعمال.. الخ.

(5) المشكلة الاجتماعية غير منفصلة عن الوظيفة التي تقوم بها في سياق التفاعل والمشاركة أي أنه ليست هناك مشكلة اجتماعية في حد ذاتها وإنما توجد المشكلة في سياق معين وظروف اجتماعية وثقافية محددة فلقد كان مثلاً ارتفاع معدل المواليد منذ آلاف السنين شيئاً ضرورياً بل ووظيفياً لأنه يعمل على الاحتفاظ بالمجتمع واستمرار وجوده. أما اليوم فقد أصبح هذا الارتفاع يمثل إحدى المشاكل الخطيرة بالنسبة لكثير من المجتمعات. ومن ثم فإن المشاكل الاجتماعية ترتبط بقيم مجتمع معين ومعاييره وطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة فيه فالسلوك الاجتماعي سواء كان أخلاقياً أو غير ذلك قانونياً أو خارجاً على القانون لا يمكن فهمه إلا في ضوء القيم التي تمنحه معناه ومدلوله والنظم التي تحدد وسائل تحقيقه.

(6) تتميز المشاكل الاجتماعية عن غيرها من المشاكل الأخرى بعلاقتها الوثيقة بنظم المجتمع ومعاييره المختلفة. فهي اجتماعية لأنها متصلة بالعلاقات الإنسانية وبالسياق القيمي الذي توجد فيه العلاقات الاجتماعية. وهي مشاكل لأنها تمثل

تصدعات في المخططات المتوقعة اجتماعياً والمرغوبة من الناحية الأخلاقية، وهذا يعني أن هناك بعداً ذاتياً بجانب البعد الموضوعي في أي مشكلة اجتماعية، أي أنه لا توجد مشكلة اجتماعية معينة عند أي شعب دون أن يدركها على أنها كذلك ، ومن أجل هذا يتدخل العنصر الذاتي في تحديد المشكلة.

(7) حل المشكلات الاجتماعية قد يتضمن صراعاً مع قيم اجتماعية راسخة أخرى ؛ حيث أن السعي نحو حل مشكلة اجتماعية قد يواجه معوقات لأن هذا الحل تضمن صراعاً مع قيم اجتماعية أخرى. حيث أن هناك عدد من القيم الاجتماعية الراسخة في أذهان الريفيين كالعزوة والاعتزاز بالعصبية أدت إلى إنجاب عدد كبير من الأطفال في ظل ظاهرة الزواج المبكر التي مازالت سائدة في الريف ونحن في بداية القرن الحادي والعشرين هذه القيم تتعارض تماماً مع حل مشكلة الانفجار السكاني.

(8) ترتبط المشكلات الاجتماعية بالتغير الاجتماعي وفي هذا يقول روبرت بارك Robert Park أن التغير الاجتماعي يؤدي إلى التفكك الاجتماعي. فنحن نعيش فترة من التفكك الاجتماعي حيث أن كل شيء في حالة تهيج ، وكل شيء يبدو أنه عرضة للتغيير. وأن أي شكل من أشكال التغير ينتج عنه تحول وتبدل يمكن قياسه في روتين الحياة الاجتماعية وبميل إلى أن يحطم العادات التي يقوم عليها التنظيم القائم وكل وسيلة جديدة تؤثر

في الحياة الاجتماعية والنظام الاجتماعي لها تأثيرها الواضح في التفكير، وكل اكتشاف جديد وكل اختراع جديد ، وكل فكرة جديدة تعتبر شيئاً مزعجاً ومقلقاً. ومن الواضح إذن أن أي شيء يجعل الحياة أكثر جاذبية وتشويقاً يعتبر خطراً على النظام القائم، فالتغير الاجتماعي واهتمامه بما هو مرغوب فيه في المجتمع قد يؤدي إلى حدوث مشكلات اجتماعية . فالحقوق والامتيازات التي حصلت عليها المرأة المصرية تعتبر من التغيرات المرغوبة في المجتمع والتي أتاحت للمرأة الدخول في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والقضائية.. الخ. فقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة في المنزل كزوجة وأم من ناحية ودورها في العمل من ناحية أخرى وأن عدم قدرتها على التوفيق بين أدوارها المتعددة قد يؤدي إلى خلق مشكلات متعددة.

والمتمعن لواقع الحياة في مجتمعنا المصري يستطيع أن يرصد العديد من العوامل التي أدت إلى حدوث تغيرات ثقافية كان لها انعكاسات كبيرة على أنساق القيم في المجتمع المصري بصفة عامة ؛ فلقد مر مجتمعنا المصري منذ منتصف القرن العشرين بالعديد من التغيرات والتقلبات التي أثرت على ثقافتنا المصرية بدءاً من ثورة 1952 مروراً بالعديد من الحروب 1956، 1967، 1973، وكذلك الانفتاح الاقتصادي 1975، وكذا هجرة العمالة المصرية للخارج

وخاصة لدول الخليج (النفطية)، ثم اتباع الدولة لسياسة الإصلاح الاقتصادي (بدءاً من تسعينات القرن الماضي وحتى الآن) ... هذه وغيرها الكثير من العوامل التي عكست آثارها على القيم والسلوكيات وأصبحت تشكل في مجملها النهائي مشكلات اجتماعية تحتاج إلى علاج ، وإذا كانت التربية منظومة اجتماعية تتفاعل مع المنظومات الأخرى للمجتمع ، فإن لها دور في علاج هذه المشكلات الاجتماعية. ويعود بنا ذلك إلى تناول الدور الذي تقوم به التربية في حل مشكلات المجتمع.

#### قضايا للبحث والمناقشة :

حاول الرجوع إلى أحد الكتب المرجعية في علم الاجتماع التربوي ثم أجب

عن الأسئلة التالية :

- 1- ما المقصود بالمشكلة الاجتماعية ؟
- 2- ما المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في دراسة أي ظاهرة أو بحث أو مشكلة ؟
- 3- ما أهم أهداف دراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية ؟
- 4- ما هي الأسس التي يقوم عليها فهم المجتمع ودراسته تربوياً ؟

#### الثقافة و مشكلات المجتمع :

لا يوجد مجتمع على وجه الأرض، يعيش بلا مشكلات. والفرق بين مجتمع ومجتمع، إنما هو فرق في (كم) هذه المشكلات، و(كيفها)، و(فرق في مصدرها) (سببها) أيضاً، وتختلف المشكلات الاجتماعية باختلاف المجتمعات بغض النظر عن مستوى تقدم أو تخلف أي مجتمع، كما أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من بيئة إلى أخرى، ومن مدينة إلى أخرى، ومن المدينة إلى القرية، كما تختلف المشكلات الاجتماعية داخل المجتمع الواحد من فترة زمنية إلى أخرى وذلك أن لكل مرحلة ظروفها الخاصة التي تتسم بها وتميزها عن غيرها.

وتحليل أهم المشكلات الاجتماعية: كالبطالة، والفقر، والأمية، واختلال نظام الأسرة، والاعتراب الاجتماعي... الخ يشير إلى أن كثير من قضايا اختلال التنظيم الاجتماعي ناجم عن التغيرات الغير متوازنة لثقافتنا .

وتفيد تقارير المجلس القومي للثقافة أن "سرعة التغير في مصر وصلت إلى حد الطفرة لأن معدلات سرعة التغير الاقتصادي والمادي فاقت معدلات سرعة التغير الثقافي ومن هنا تكمن الأزمة".

والأزمة في هذا السياق تشير إلى عدم التوازن بين معدل التطور العلمي والتكنولوجي وبين معدل التطور في القيم والعادات والتقاليد وأنماط السلوك ، وهذا ما يعبر عنه بالفجوة الثقافية، ويؤكد ذلك ما ورد في تقرير الدورة السادسة للمجلس القومي للثقافة حيث جاء فيه: "حينما تضطرب المعايير والعادات والتقاليد والقيم التي

عاشها المجتمع واستقرت في وجدانه وشكلت له نوعاً من الضبط الاجتماعي الداخلي أو الخارجي غير الرسمي، وحينما يضعف الاقتناع بهذه القيم والمعايير، وتتعرض لتغيرات مستمرة غير مخططة فإن ذلك يؤدي إلى نوع من الوهن الخلفي، وتضعف قدرة القيم والمعايير على ضبط وتوجيه السلوك".

وهذا ما حدث بالفعل في المجتمع المصري حيث سادت "القيم السلبية، وانتشرت العادات السيئة" وانزوت نماذج القدوة الحسنة نتيجة شعورها بالاغتراب في المجتمع وتقلص الضمير الديني والاجتماعي لدي أفراد المجتمع".

فقد شهد المجتمع المصري في الفترة من عام 1974 وحتى 1985 كثيراً من التغيرات المجتمعية (الاقتصادية والاجتماعية) السريعة والمتلاحقة، والتي كان لها انعكاساً على أنساق القيم في المجتمع المصري بصفة عامة، فقد طرأت تحولات أساسية في الاقتصاد المصري بدأت تأخذ شكلاً محدداً منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي كنتيجة مباشرة لسياسة الانفتاح الاقتصادي.

وقد تأثر المجتمع المصري إبان سياسة الانفتاح الاقتصادي بعدد كبير من التحولات الاقتصادية الهامة والتي كان من شأنها أن أعيد تشكيل الاقتصاد المصري فيما يتعلق بآلياته الداخلية، وما يتصل بعلاقاته بالعالم الخارجي، كما غلب الطابع التجاري والمالي والاستهلاكي على سياسة الانفتاح الاقتصادي فأغرقت السوق المحلية

بالمنتجات الأجنبية، وأصبحت الأنشطة الطفيلية من تجارة ومضاربة ومقاولات وخدمات هي التي تدر عائداً سريعاً سهلاً.

وقد كان للانفتاح آثاره السلبية على البنية الاجتماعية والنسق القيمي للمجتمع المصري، " فقد أعطى دوراً كبيراً للقطاع الخاص عمل على تحجيم دور القطاع العام، وأصبح التوجه الرأسمالي هو توجه تجاري مالي في المقام الأول أكثر منه إنتاجي".

وقد أدت أولوية النمو للقطاع الاستهلاكي على حساب القطاع الإنتاجي إلى اتساع الفوارق بين الطبقات، واتسم توزيع الدخل بالتفاوت الشديد وزادت الفجوة بين الفقراء والأغنياء اتساعاً، كما اتسم هذا التفاوت بالتدهور المستمر منذ تطبيق سياسة الانفتاح، حيث تشير أكثر التقديرات اعتدالاً إلى أن نسبة الدخل الذي يستحوذ عليها 10% من الفئات تساوى ما يحصل عليه أدنى 60% من السكان، وبينما من كانوا يعيشون دون حدود الفقر في الريف المصري يمثلون 27% من تعداد السكان عام 1975، ارتفعت نسبته إلى 44% عام 1975.

ومن الآثار السلبية لسياسة التكييف الهيكلي ازدياد متوسط المعدل السنوي للتضخم، والذي ارتفع من 9.6% خلال الفترة من عام 1970 حتى 1980 إلى 15.7% خلال الفترة من 1985 وحتى 1995 مما أدى إلى رفع القيمة المالية للسلعة بحيث لم تستطع الزيادة النسبية في الأجور والمرتببات ملاحقة هذا الارتفاع، الأمر الذي أدى إلى التردّي الواضح في مستوى معيشة الفقراء ومحدودي

الدخل الذين يتحملون العبء الأساسي للكلفة الناتجة عن تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي.

ويقصد بالفقراء أفراد الفئات والشرائح الاجتماعية الذين يعيشون على خط الفقر أو تحته أو فوقه بمسافة قريبة، وهم تحديداً يتمثلون في فقراء الريف الذين لا يملكون أرضاً؛ ويعملون في أراضي الغير إما بشكل دائم أو موسمي، وفي صغار الملاك الذين يزرعون حيازتهم الصغيرة من أجل تمويل استهلاكهم العائلي، وعمال الحكومة والقطاع العام ذوي الأجور المنخفضة والمحدودة..... ويضاف إليهم المتعطلون عن العمل، والمهمشون في المدن ممن يعملون في أنشطة تافهة في القطاع الهامشي لحساب أنفسهم، ومن يعملون بشكل موسمي وغير منظم، وكذلك المسنون والعجزة وأصحاب المعاشات والإعانات الاجتماعية المحدودة.

وقد بلغت نسبة الأسر الفقيرة في مصر حوالي 32 % من مجموع السكان أي حوالي 20 مليون فرد وذلك حتى عام 1998، بالمقارنة بنسبة 22.9% (23.3% ريف - 22.5% حضر) عام 1995 / 1996 ونسبة تراوحت ما بين 20 إلى 25 % من مجموع السكان خلال عام 1990.

وترتفع معدلات الفقر في مصر كلما زاد عدد أفراد الأسرة، وترتفع أيضاً بارتفاع معدل الإعالة، فقد بلغت نسبة الإعالة خلال عام 1997 حوالي 70.1 % ، ثم انخفضت ببطء شديد جداً خلال

عام 2001 إلى حوالي 69.9 % ، أي تزداد معدلات الفقر بارتفاع عدد أفراد الأسرة غير النشطين اقتصادياً.

ومع ازدياد الفقر ينتهك حق الإنسان في مستوى معيشي مناسب، والذي يتضمن: التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية المختلفة.....وغير ذلك من وسائل العيش، وبالتالي ينصب اهتمامه تجاه تأمين لقمة العيش، وأبسط مستلزمات الحياة، كما يعد الفقر أحد الأسباب التي تمنع المواطنين من إعطاء أصوات صحيحة في القرارات المؤثرة في حياتهم، مما يؤدي إلى سهولة اختراق معتقداتنا وقيمنا وأفكارنا وتراثنا من قبل مخططات غريبة مدروسة تُفرض علينا لافتقارنا لعوامل المواجهة.

وهكذا تبدلت القيم واختلت المعايير وانعكست سلبيات الانفتاح على قيم الأفراد واتجاهاتهم فنمت مشاعر الأنانية وحب الذات وأصبح الأفراد مغتربين عن بعضهم البعض وعن مجتمعهم وقيمه الجديدة والتي لا تحترم إلا أصحاب النفوذ والثروة . كما اهتزت قيمة التعليم نظراً لارتفاع معدلات البطالة، فشهدت هذه الحقبة اضطراب أعداد كبيرة من خريجي الجامعات إلى مزاولة أعمال لا تمت إلى تخصصاتهم وربما لا تمت إلى العلم بصلة.

كما حاصرت الاستفزازات العديدة الشباب المصري من خلال إعلانات التليفزيون عن الإسكان الفاخر والقرى السياحية ومدن الملاهي والمأكولات الشهية، ومن خلال ما يرونه في المحال التجارية

التي امتلأت بالملابس الفاخرة والسلع المستوردة والتي لا يقدر الغالبية العظمى منهم على أثمانها.

وكذلك عانى غالبية الشعب المصري من ارتفاع أسعار الدروس الخصوصية والتي بدونها لا يتسنى للطلاب الحصول على فرصة لاستكمال تعليمهم الجامعي، كما أصبحت كليات القمة من نصيب أبناء الأسر ذات المستوى الاقتصادي المرتفع وتركز معظم أبناء الطبقات الفقيرة في الكليات المتواضعة المكانة. وقد ساهم كل هذا في زيادة حدة الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب.

كل ما سبق يعتبر نتيجة لأن المجتمع يتطور في المجال الاقتصادي والاجتماعي بسرعة، بينما يبطئ معدل التطور في الجانب الثقافي رغم أن الثقافة هي "حجر الزاوية بالنسبة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمالها من أهمية في صقل الإنسان وإثراء وجدانه بالقيم الروحية والتقاليد الأصلية، ومحور الأمية الثقافية، وبناء المواطن الذي يبذل ويفكر ويبني الدولة العصرية".

ولذلك فإن المسألة مسألة (ثقافة) المجتمع، وتكامل عناصرها، وقدرتها على مواجهة مشكلات مجتمعتها، وعلى حل هذه المشكلات، ومدى ما بها من عناصر، تستحق المحافظة، ومدى قدرة عناصرها تلك، على مواجهة ضرورات التغيير/التجديد.

### التربية و مشكلات المجتمع :

الثقافة وسيلة الإنسان إلى البقاء والتطور، والتربية هي الوسيلة لحفظ التراث الثقافي وتنقيته ونقله من جيل إلى جيل.

فالتربية " جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع ، فهي حلقة الاتصال بين المجتمع واتجاهات العصر الذي يعيش فيه هذا المجتمع ، وأداة لتحقيق الصفات العصرية في مواطنيه لأن لكل عصر اتجاهاته وأفكاره وقوانينه التي تشكل علاقة الأفراد والمجتمعات وتؤثر على نوع الحياة بصفة عامة " .

وتلعب التربية دوراً واضحاً في توعية وتوجيه أفراد المجتمع لحل الكثير من المشكلات الاجتماعية الناتجة عن التغير والقضاء عليها. إذ قد يصاحب التغير الاجتماعي والتحديث السريع عادة بعض المشكلات الاجتماعية نتيجة للصراع بين العناصر الثقافية الجديدة وبعض العناصر الثقافية السائدة المرتبطة بها. كما أن أي تغير يحدث في أي عنصر ثقافي يتطلب بالضرورة تغييراً في بعض العناصر الثقافية أو النظم الاجتماعية المرتبطة به . فإذا لم يحدث التغير بنفس السرعة فقد ينشأ ما يسميه " أوجبرن Ogburn " بالهوة الثقافية Cultural Lag .

وكثرة الصراعات الثقافية في المجتمع قد ينتج عنها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي قد تعرض ثقافته للتفكيك. وتسهم التربية في فترات التغيرات الاجتماعية السريعة في بناء النظام الاجتماعي الجديد وتعمل على الحفاظ على قيمه الهامة وتراثه الثقافي وأيديولوجيته. وفي نفس الوقت تساعد الأفراد على تقبل التغيرات الهامة والأساسية والتكيف معها وتدريبهم لكي يصبحوا أداة تغير فعالة في المجتمع.

مما سبق يمكن القول بأن التربية تقوم بدورها في حل مشكلات المجتمع بتناولها لثقافته واتخاذها موقفاً منها فتعمل على دعم الصالح من عناصرها وتميئته في الضمير كما تعمل على استبعاد غير الصالح وإدخال ما لا بد من إدخاله من عناصر جديدة تفرضها متغيرات العصر بما لا يتنافى مع الإطار العام لهذه الثقافة - على نحو ما سنرى في الفصول القادمة - عند تناول الدور الذي يجب أن تلعبه التربية في حل مشكلات المجتمع المصري.

#### قضايا للبحث والمناقشة :

العلاقة بين الثقافة والتربية هي علاقة مترابطة ومتداخلة تتميز بالحيوية و

الدينامية.. اكتب تقريراً في حدود صفحتين حول :

1. علاقة التربية بالثقافة .

2. موقف التربية من التحديات الحضارية والغزو الثقافي .

## أنشطة الفصل الثاني Reviewing Chapter 2

- (1) استعرض بإيجاز المفاهيم المختلفة للثقافة ؟
- (2) اشرح بإيجاز المكونات المختلفة للثقافة ؟
- (3) تناول بإيجاز الخصائص العامة للثقافة ؟
- (4) اشرح بإيجاز العلاقة بين التربية والثقافة ؟
- (5) ما العلاقة بين الثقافة ومشكلات المجتمع ؟
- (6) استعرض المفاهيم المختلفة للمشكلة الاجتماعية؟
- (7) تتبع المراحل المختلفة لتطور المشكلة الاجتماعية؟
- (8) ما الوظائف التي تقوم بها الثقافة من أجل المجتمع الإنساني؟
- (9) تناول بالشرح التصنيفات المختلفة لمفهوم المشكلة الاجتماعية؟
- (10) ميز بين عموميات الثقافة؟ وخصوصياتها؟ وبدائلها؟ مع ذكر الأمثلة المناسبة؟
- (11) فسر العبارة الآتية: هناك عناصر عامة يجب توافرها في أية حالة أو ظرف أو موقف أو سلوك حتى يمكن الحكم عليه بأنه مشكلة اجتماعية؟
- (12) ميز بين المصطلحات الآتية :
  - المشكلة الاجتماعية والظاهرة الاجتماعية.
  - المشكلة الاجتماعية والمشكلة الشخصية.
  - المشكلة الاجتماعية والمرض الاجتماعي.
  - المشكلة الاجتماعية والمشكلة السوسولوجية.

## "المراجع References"

- (1) إبراهيم ناصر : التربية وثقافة المجتمع " تربية المجتمعات " ، ط1 ، دار الفرقان، الأردن، 1983.
- (2) أحمد النكلاوي، وكمال التابعي: مشكلات المجتمع المصري، ط1، دار النصر للطبع والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2003.
- (3) أحمد إسماعيل حجي : المدخل إلى العلوم التربوية.
- (4) البنك الدولي للإنشاء والتعمير : مؤشرات التنمية في العالم 2000،1999م ، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط ، القاهرة - البنك الدولي للإنشاء والتعمير : تقرير عن التنمية في العالم 2003، التنمية المستدامة في عالم دائم التغير ،مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة، 2003 .
- (5) جبارة عطية جبارة ، السيد عوض علي:المشكلات الاجتماعية ، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية، 2003.
- (6) جليل وديع شكور:أمراض المجتمع،الأسباب- الأصناف- التفسير، الوقاية والعلاج ، ط1،الدار العربية للعلوم، بيروت، 1998.
- (7) حافظ فرج أحمد: التربية وقضايا المجتمع المعاصر، ط1، عالم الكتب ، القاهرة، 2003.
- (8) حامد عبد السلام زهران: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة ، 1977.

- (9) زينب محمود شقير: الباثولوجيا الاجتماعية والمشكلات المعاصرة ، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 2001.
- (10) سامية حسن الساعاتي : الثقافة والشخصية ، بحث في علم الاجتماع الثقافي، ط4 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002.
- (11) سميرة أحمد السيد : الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة والثورة المعلوماتية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004.
- (12) سيد إبراهيم الجيار: التربية ومشكلات المجتمع، مجموعة دراسات ، ط2 ، مكتبة غريب ، الفجالة ، 1977.
- (13) عادل حسين : الاقتصاد المصري من الاستقلال إلى التبعية من 1974م - 1979 ، ط2 ، دار المستقبل العربي، القاهرة ، 1982.
- (14) عبد الباسط عبد المعطي : التكوين الاجتماعي ومستقبل المسألة المجتمعية في مصر ، ندوة الإطار الفكري للعمل العربي ، المعهد العربي للتخطيط من 26 - 29 سبتمبر 1981، الكويت.
- (15) عبد الرحمن صبري : قراءة في البعد الاقتصادي لاتفاقيات المشاركة العربية الأوربية ، مجلة العمل العربية ، منظمة العمل العربية ، القاهرة ، ع (68) ، مارس 1997.
- (16) عبد الحميد محمود سعد : دراسات في علم الاجتماع الثقافي ، التغير والحضارة ، كلية الآداب، جامعة المنيا ، 1980.
- (17) عبد الغني عبود : التربية ومشكلات المجتمع ، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980.

- (18) عبد الفتاح أحمد حجاج ، شكري عباس حلمي : التربية والمجتمع ، دراسات في بعض قضايا المجتمع المصري ، 1979.
- (19) عبد المنعم محمد بدر :مشكلاتنا الاجتماعية ،أسس نظرية ونماذج خليجية ، 1985.
- (20) علي السيد الشخبي : علم اجتماع التربية المعاصر، تطوره - منهجيته - تكافؤ الفرص التعليمية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002.
- (21) علي شلتوت : موضوعات جديدة في ميدان التربية من الحضارة إلى الجامعة ، ط1 ، دار القلم الكويت ، 1980.
- (22) كريمة كريم : الآثار الاجتماعية لسياسات صندوق النقد الدولي مع إشارة خاصة للحالة في مصر،(في) إبراهيم عيسوي وآخرون، السياسات التصحيحية والتنمية في الوطن العربي ، ط1، دار الرازي للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت، 1989.
- (23) لطفي بركات أحمد : التربية ومشكلات المجتمع ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1978.
- (24) محمد الهادي عفيفي : التربية والتغير الثقافي ، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1970.
- (25) محمد الهادي عفيفي : في أصول التربية ، الأصول الثقافية للتربية ، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1978.
- (26) محمد سمير حسانين: نظرات في مشكلات المجتمع من زاوية التربية ، ط1 ، مؤسسة سعيد للطباعة ، طنطا، 1986.

- (27) محمد أحمد حمدين : دور الإذاعة الصوتية في التنمية الثقافية ، رسالة ماجستير ، كلية الإعلام ، جامعة القاهرة ، 1991.
- (28) محمد خلفان الراوي : التربية والثقافة، (في) حسان محمد حسان وآخرون، أصول التربية، ط1 ، دار الكتاب الجامعي، العين ، 1998.
- (29) محمد سيد أحمد: الإعلام والتنمية القومية، دار مأمون للطباعة، القاهرة ، 1978.
- (30) محمد عاطف غيث : دراسات في علم الاجتماع ، نظريات وتطبيقات، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، يوليو 1984.
- (31) محمد عبد المنعم نور: أسس الاجتماع الإنساني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1985.
- (32) محمد علي محمد وآخرون : المجتمع والثقافة والشخصية ، مدخل إلى علم الاجتماع ، سلسلة علم الاجتماع المعاصر (55) ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1985.
- (33) وزارة الثقافة ، المجلس القومي للثقافة : تقرير الدورة السادسة 84 / 1985م وتقرير الدورة العاشرة ، عام 1989/88.
- (34) يسري دعبس : علم الإنسان وقضايا المجتمع ، (في) الثقافة والشخصية ، دراسات في الأنثروبولوجيا السلوكية ، 1997.

## الفصل الثالث

### مشكلة البطالة

---

- مفهوم البطالة
- أنواع البطالة
- تطور معدلات البطالة في مصر
- أسباب مشكلة البطالة في مصر
- الحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر

## "مشكلة البطالة"

---

أهداف الفصل :

بعد أن تنتهي من دراسة هذا الفصل وتنفيذ الأنشطة المرتبطة به،  
يتوقع منك أن تصبح قادرا على أن :

- تتعرف على مفهوم البطالة.
- تلم بالتصنيفات المختلفة لأنواع البطالة.
- تدرك تطور معدلات البطالة في مصر.
- تتفهم أسباب مشكلة البطالة في مصر.
- تحدد الأبعاد المختلفة ل مشكلة البطالة في مصر.
- تتعرف على الحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر.

## مقدمة :

يمر المجتمع المصري بمرحلة تحول ترتب عليها الكثير من المشكلات، كان من أبرزها خلال العقدين الماضيين الزيادة المطردة للسكان وعجز الاقتصاد عن توليد فرص عمل للأجيال الجديدة، الأمر الذي ترتب عليه أثار عديدة من بطالة وتطرف وانتشار ظواهر سلبية داخل المجتمع كأعمال البلطجة واللامبالاة وعدم احترام القانون وتفشي الفوضى في الكثير من تصرفات الشارع المصري والتي كانت في مجملها هي انعكاس للفراغ والبطالة التي وجد الشباب نفسه فيها بعد أن قطع شوطا كبيرا في التعليم وتحصيل المعرفة، مما أدى إلي سيطرة اعتقاد خاطئ لدي الشباب في أن التعليم هو المسئول عن وضعهم هذا وأنهم لو كانوا طرقتوا أبواب العمل مثلما فعل أقرانهم الذين لم يستمروا في التعليم لكان حالهم أفضل مما هو عليه الآن، وهو شعور يتناقض مع الواقع وحقيقة المشكلة حتى لو كانت ظروف المجتمع لا تعطي المتعلم حقه بالمقارنة بمن لم يواصلوا التعليم واستطاعوا أن يكتسبوا أنفسهم مع الواقع ويحصلوا علي عمل.

### قضية للبحث والمناقشة :

تكتسب مشكلة البطالة خطورتها من عدة اعتبارات... ما هي؟

## مفهوم البطالة :

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد؛ فمن الصعب الوصول إلي مستوى التوظيف الكامل بكل أفراد القوة العاملة لأن العمالة الكاملة هي مجرد وضع مثالي بعيد المنال؛ أما الوضع العادي ، فهو العمالة الغير كاملة.

وهناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول إلي مفهوم محدد للبطالة، حيث تعددت التعريفات التي تتناولها؛ فيرى بعض الاقتصاديين أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأفراد القادرين علي العمل ولا يعملون، ولكنهم يبحثون بصورة جدية عن فرصة عمل. ويرى بعضهم الآخر أن البطالة تمثل اختلالا بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة تلك التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها علي العمل ورغبتها فيه، ومرد ذلك كله إلي القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية وقدرتها في الاقتصاد القومي.

وهناك فئة ثالثة تُعرف البطالة بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل في الحصول علي فرص عمل، فضلا عن ذلك، فإن هناك من يرى أن البطالة تتمثل في نقص فرص العمل في مجتمع ما، بالإضافة إلي وجود عديد من الآراء الأخرى في هذا المجال.

ويمكن التفرقة بين مفهومين للبطالة هما : المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، وسوف نعرض بإيجاز لكل منهما فيما يلي :

### • المفهوم الرسمي للبطالة :

تتمثل البطالة- وفقاً للمفهوم الرسمي- في الفرق بين حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة ولذا، فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور. ورغم عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة، إن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين علي العمل، ومؤهلين له - بالنوع والمستوى المطلوبين - وراغبين فيه، وباحثين عنه ، وموافقين علي الدخول فيه في ظل الأجور السائدة ، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة.

والتعريف السابق للبطالة هو المتفق عليه دولياً، ويقضي أن تتوفر المعايير الثلاثة الآتية كي يُعد الفرد عاطلاً خلال فترة البحث:

**أولاً - أن يكون الفرد بدون عمل Without work :**

ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تجاوزا أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصادياً (وهذا السن يتراوح ما بين " 14- 16 " سنة إلي 65 سنة ، حينما يحدده تعريف البطالة ، وهذا السن يختلف من دولة إلي أخرى ) ، ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص .

**ثانياً- أن يكون الفرد مستعد للعمل Currently Available : For Work**

ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث ، وبالتالي فإنه وفقا لهذا المعيار يكون الفرد قادرا ومستعدا للعمل إذا أتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر أو الدخل السائد خلال فترة البحث ، ومن ثم ، يتم استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرة في المستقبل أي بعد فترة المسح ، مثال ذلك : إذ كان الباحث عن عمل طالبا ، ويبحث عن عمل لكي يمارسه بعد تخرجه ، فإن هذا الفرد يكون غير مستعد للعمل خلال فترة البحث ، ومن ثم غير متاح للعمل ولا يدخل - بالتالي - في تعداد العاطلين . كما أن هذا المعيار يستبعد الأفراد غير القادرين علي العمل بسبب بعض المعوقات الخاصة بهم كالمرض أو المسؤوليات العائلية ، وما إلي ذلك كما أن حجم البطالة يتحدد خلال فترة البحث سواء أكانت يوما أم أسبوعا أم شهرا.

### ثالثا - أن يكون الفرد باحثا عن عمل Seeking Work :

ويقوم هذا المعيار علي أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص، ووفقا لهذا المعيار يجب أن يتخذ العاطلون خطوات جادة للحصول علي عمل خلال فترة البحث مثل: التسجيل في مكاتب العمل سواء الخاصة أم الحكومية، ونشر إعلانات البحث عن وظيفة، والرد علي الإعلانات، وطلب مساعدة الأهل والأصدقاء في ذلك، وطلب الحصول علي التراخيص اللازمة وكذلك الموارد المالية، وما شابه ذلك.

## ● المفهوم العلمي للبطالة :

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها (الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا و/ أو أمثل، ومن ثم، يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلي تدنى مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه. ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة :

### البعد الأول :

يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة ، وذلك في حالي البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين علي العمل وراغبين فيه ، ولا يجدون فرصا للعمل ، وبالتالي ، لا يشاركون في عملية الإنتاج ، وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما وضحه المفهوم الرسمي . وتتمثل البطالة الجزئية في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع أو لأشهر محددة في السنة، مثل: العمالة الموسمية، وبالتالي، يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية أقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.

### البعد الثاني :

ويتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى

معين ، ومن ثم ، فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها.

وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح علي ذلك ، وهي تشير إلي الحالة التي يمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية بدون حدوث أي نقص يذكر في الناتج الكلي أو قد يزداد الناتج الكلي - وبدون إحداث أي تغييرات في الفنون الإنتاجية المستخدمة - وتكون إنتاجية العامل في الحالة الأولى صفرا أو تقترب منه، وفي الحالة الثانية تكون سالبة ، وتنتشر ظاهرة البطالة المقنعة في الدول النامية ذات الكثافة السكانية العالية في قطاع الخدمات الحكومية، وكذلك في كل من القطاع الزراعي والقطاعات الهامشية.

### **أنواع البطالة :**

تأخذ البطالة أشكالا متعددة طبقا لمسبباتها، مما يترتب عليه اختلاف إجراءات مواجهتها. إلا أنه يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة - يندرج تحتها أنواع فرعية متعددة هما البطالة السافرة والبطالة المقنعة.

**النوع الأول - البطالة السافرة/الصريحة Open Unemployment :**  
يقصد بالبطالة السافرة، حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين علي العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى. ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. وقد تطول

المدة الزمنية للبطالة السافرة أو تقصر علي حسب ظروف الاقتصاد القومي وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري . وعادة ما يحصل العاطل علي إعانة بطالة وأشكال أخري من المساعدات الحكومية. أما في البلاد النامية ، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة وإيلاما بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة، وبسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية .

ويمكن التمييز بين نوعين للبطالة السافرة هما: البطالة الإيجابية والبطالة الاختيارية.

#### أ- البطالة الإيجابية **Involuntary Unemployment** :

البطالة الإيجابية هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته أو اختياره . وهي تحدث عن طريق تسريح العمال ، أي الطرد من العمل بشكل قسري ، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوي الأجر السائد . وقد تحدث البطالة الإيجابية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوي الأجر السائد . ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإيجابية وذلك وفقا للأسباب المؤدية إلي كل منها وهي:

## 1) البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment :

البطالة الاحتكاكية هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة ، وتتسبب بسبب نقص المعلومات لدي الباحثين عن العمل ولدي أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل. فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى ، أو يغير مهنته إلي مهنة أخرى -مع افتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة - أو حينما تقرر ربة المنزل الخروج إلي سوق العمل ، بعد أن تجاوزت مرحلة تربية الأطفال ورعايتهم ، فإن الحصول علي فرصة عمل تحتاج بلا شك إلي وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينها . والمشكلة الأساسية هنا هي أن الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل ، يبحث كل منهم عن الآخر(عن طريق إعلانات الصحف ، الاتصالات المباشرة ، مكاتب التوظيف)، وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية، أو لنقصها لدي الطرفين.

ومن الواضح أن نقص المعلومات إنما يعني عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، أي افتقاد حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعرضون هذه الوظائف. ومن المحتمل ، أنه لو توافرت هذه المعلومات لدي الطرفين، أن تنخفض المدة التي يتعطل فيها العامل بحثا عن العمل وأن تقصر الفترة التي ينتظر فيها صاحب العمل حتى تتوافر له العمالة المطلوبة.

ومن المحتمل أنه لو توافرت هذه المعلومات لدي الطرفين، أن تنخفض المدة التي يتعطل فيها العامل بحثا عن العمل وأن تقصر الفترة التي ينظر فيها صاحب العمل حتى تتوافر له العمالة المطلوبة . ومن المحتمل أيضا أن تكون فرص العمل الشاغرة تكفي هؤلاء الذين يبحثون عن العمل، وربما تكون مؤهلاتهم تتوافق مع متطلبات هذه الفرص الشاغرة.

ويعتقد عدد من الاقتصاديين، أن البطالة الاحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة ، فإن السبب الرئيسي لها هو نقص المعلومات، ولذا فإنشاء بنك قومي أو مركز للمعلومات الخاصة بغرض التوظيف من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل ، ويتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر.

ويرى عدد آخر من الاقتصاديين أن البطالة الاحتكاكية تقل كلما ارتفعت نفقة البحث عن العمل وهي النفقة التي تقاس بالدخل المفقود نتيجة للتعطل وتكاليف الانتقال والمقابلات والنشر في الصحف . ويعتقد هؤلاء أن نظام إعانة البطالة يلعب دورا مؤثرا في خفض كلفة البحث عن العمل ، ومن ثم يسهم في زيادة حجم ومعدل البطالة الاحتكاكية. فهم يعتقدون أنه مع وجود هذه الإعانة التي غالبا ما تكون معفاة من ضرائب الدخل، يميل العاطل إلي بذل وقت أطول في البحث عن العمل ومن ثم يتزايد عدد من يعتبرون داخل دائرة البطالة الاحتكاكية.

ولهذا ينادى هؤلاء بأن فرض ضرائب الدخل علي إعانة البطالة وتقليل المدة الزمنية التي تعطى فيها هذه الإعانة من شأنهما أن يقللا من هذا النوع من البطالة.

## (2) البطالة الهيكلية Structural Unemployment :

يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلي إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه. أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية فهي إما أن تكون راجعة إلي حدوث تغير في هيكل الطلب علي المنتجات، أو راجعة إلي تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو إلي تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلي أماكن توطن جديدة . فهذا النوع من البطالة يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب علي نوعيات معينة من العمالة، بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها وظهور طلب علي نوعيات معينة من المهارات التي تلتزم لإنتاج سلع معينة لصناعات تزدهر .

فهنا تحدث البطالة بسبب تغيرات هيكلية طرأت علي الطلب. وفي هذه الحالة يصعب علي العمال المتعطلين أن يجدوا بسهولة فرصة للعمل ، لأن مستويات الخبرة والمهارة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة غير متوفرة لديهم.

وفي الوقت نفسه، يصعب علي رجال الأعمال أن يحصلوا علي حاجاتهم من العمالة المطلوبة بسبب نقص عرض هذا النوع من العمالة. أي أننا هنا نواجه بحالة فائض عرض في سوق عمل ما وفائض طلب (نقص عرض) في سوق عمل آخر. ويظل هذا الاختلال قائماً إلي أن تتوافق قوى العرض مع قوى الطلب.

### 3) البطالة الموسمية Seasonal Unemployment :

تتشأ البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب علي العمال في مواسم معينة ، وتنتشر في الدول النامية كثيفة السكان التي تعتمد بدرجة كبيرة علي النشاط الزراعي الذي لا يتطلب سوى قدر ضئيل من رأس المال وقدر محدودا من المستوى التقني ، ولذا فإن تزايد العمالة في هذا القطاع يعكس نوعا من البطالة الموسمية بسبب طبيعة النشاط الزراعي، حيث يزداد الطلب علي العمال في مواسم الزراعة والحصاد وما بين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل.

ويواجه قطاع السياحة - أيضا - هذه المشكلة في فترات انخفاض الإقبال السياحي.

ويلاحظ وجود تشابه بين البطالة الدورية والبطالة الموسمية في أن السبب في كل منها يرجع إلي انخفاض الطلب علي العمالة ، إلا أن البطالة الدورية ترجع لانخفاض الطلب الكلي، بينما يتمثل سبب البطالة الموسمية في انخفاض الطلب علي العمال في مواسم معينة ، وفي قطاعات محددة ، ومن ثم تكون أكثر انتظاما ويمكن توقعها

خلال أوقات معينة في السنة ، فمثلا يقل الطلب علي عمال الزراعة بعد انتهاء مواسم الزراعة ويعود إلي مستواه السابق مرة أخرى عند حلول مواسم الحصاد . وبالمثال ينخفض الطلب علي عمال البناء في مواسم الشتاء ثم يزداد في الفترات الأخرى .

### **ب- البطالة الاختيارية Voluntary Unemployment :**

حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ ( مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة) أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلي وظروف عمل أحسن. فقرار التعطل هنا اختياري ، لم يجبره عليه صاحب العمل. وهذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.

### **النوع الثاني - البطالة المقنعة Disguised Unemployment :**

البطالة المقنعة هي الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل ، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا(تقريبا) ، و إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض. فهم فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجرا، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلي الإنتاج، وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات. وتقليديا كانت البطالة المقنعة توجد في القطاع الزراعي بالبلاد النامية

نظرا لما يوجد به من فائض نسبي للسكان، يضغط باستمرار علي الأرض الزراعية المتاحة. ثم انتقل هذا النوع من البطالة إلي قطاع الخدمات الحكومية في كثير من البلاد، بسبب زيادة التوظيف الحكومي والتزام الحكومات بتعيين الخريجين، طمعا في الحصول علي تأييد الطبقة الوسطي، وبحيث أصبح من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة .

تطور معدلات البطالة في مصر :

عرف المجتمع المصري عديدا من صور البطالة سواء أكانت سافرة أم مقنعة أم اختيارية، وتتمثل البطالة السافرة في فائض العرض في سوق العمل، وترجع إلي ارتفاع معدل نمو السكان، ومن ثم معدل نمو قوة العمل بما يفوق قدرة الاقتصاد القومي علي توفير فرص العمل الكافية للعديد من الأسباب.

وتأخذ البطالة السافرة عدة أشكال أهمها: البطالة الهيكلية نتيجة لعدم قدرة عنصر العمل علي التكيف مع المتغيرات الهيكلية التي شهدتها الاقتصاد المصري، وبخاصة زيادة الأهمية النسبية للقطاع الصناعي، وتزايد استخدام الأساليب الفنية الحديثة المكثفة لرأس المال.

والبطالة الموسمية خاصة في قطاعي الزراعة والسياحة ، وبطالة المتعلمين نتيجة لتراجع الطلب علي العمالة المؤهلة سواء داخليا أو خارجيا منذ بداية الثمانينات مع استمرار تزايد أعداد

الخرجين. ويعكس هذا الأمر عدم توافق السياسة التعليمية مع متطلبات سوق العمل وسياسات التنمية.

بينما البطالة المقتعة هي نتيجة لزيادة عرض العمل بمعدلات مرتفعة مع قصور فرص التوظيف ؛ مما أدى إلي اشتغال فائض العرض في مجالات ذات إنتاجيات منخفضة أو منعدمة ، خاصة في الزراعة والخدمات الحكومية والقطاع العام.

أما البطالة الاختيارية فتتمثل في الأفراد العازفين عن العمل في ظل الأجور السائدة رغم قدرتهم علي العمل وكذلك فيما بين أفراد الهجرة المرتدة، وفي الريف المصري.

وقد ترتب علي سياسة الانفتاح الاقتصادي آثار إيجابية علي سوق العمل ، وتمتع الاقتصاد المصري خلال الفترة (74 - 1981) بمستوي مرتفع نسبيا من التشغيل؛ إذ تم توظيف حوالي 364 ألف فرد في المتوسط سنويا، وكان معدل نمو التشغيل حوالي 3.7 % في المتوسط سنويا، بما يفوق معدل نمو كل من السكان وقوة العمل ، وقد أسهم ذلك في عدم تفاقم مشكلة البطالة السافرة ، التي لم يتجاوز معدلها 7.7 % في عام 1976، ومن ثم لم تمثل البطالة مشكلة كبيرة خلال تلك الفترة، التي عرفت بفترة الانتعاش الاقتصادي طويل الأجل، وذلك بسبب تزايد الأهمية النسبية لكل من الهجرة الخارجية، وقطاع التشييد والبناء، وقطاعات الخدمات وخاصة الاجتماعية في استيعاب أعداد كبيرة من الداخلين الجدد إلي سوق العمل، هذا إلي جانب سياسة التعيين الحكومي ، فضلا عن ارتفاع معدلات النمو

الاقتصادي بسبب السياسات المالية والنقدية التوسعية والطفرة الكبيرة في موارد البلاد من النقد الأجنبي.

وقد ترتب علي ذلك كله، إحداث توازن في سوق العمل ، غير أن الصورة قد اختلفت بالنسبة للبطالة غير الصريحة التي قدر معدلها بحوالي 29 % في المتوسط من قوة العمل ، بما يمثل حوالي 3 مليون فرد، وهو ما يشير إلي معاناة الاقتصاد المصري بدرجة كبيرة من الأنواع غير الصريحة من البطالة مقارنة بالشكل الصريح لها. وقد شهد الاقتصاد المصري خلال فترة الركود الاقتصادي (82 - 1991) اختلالات واضحة في سوق العمل، حيث بدأت مشكلة البطالة السافرة في التفاقم. ووصلت معدلاتها إلي مستويات حرجة.. وفيما يلي عرض لتطورات معدلات البطالة في مصر:

تطور معدلات البطالة في مصر في الفترة من عام 1990 وحتى عام 2020

السنة	معدل البطالة "النسبة إلى إجمالي القوى العاملة"
1990	8.4%
1991	9.2%
1992	10%
1997-94	11.3%
2004	11.12%
2005	
2006	
2007	
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017	
2018	
2019	
2020	

قضية للبحث والمناقشة :

قارن في تقرير لا يزيد عن صفحتين بين معدلات البطالة في مصر والدول العربية ؟

## أسباب مشكلة البطالة في مصر :

وجود الاختلالات في سوق العمل في أي مجتمع ينعكس في ظهور البطالة في هذا المجتمع ، ويمكن أن يعزى ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها في مصر إلي مجموعتين من الأسباب ، تتمثل أولاهما: في تلك الأسباب الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة ، وتركز ثانيتهما : علي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة ، علما بأن كلا من المجموعتين من الأسباب تؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما آنيا.

### أولا - الأسباب الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة :

أسهمت هذه الأسباب - التي لا تعد الحكومة مسئولة عنها مسئولية مباشرة - بشكل قوى في إضعاف معدلات الاستثمار المحلي ، ومن ثم ضالة خلق فرص عمل جديدة بالقدر الكافي لمواجهة التدفقات المتتالية والمستمرة من قوة العمل . وتتمثل أهم هذه الأسباب فيما يلي:

1. انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية : لقد انخفضت أسعار البترول بصورة مستمرة خلال عقد الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في عام 1981/80 إلي حوالي 15 دولار

للبرميل في عام 1986. وقد ترتب علي ذلك أمران : يتمثل الأمر الأول في انكماش اقتصاديات الدول العربية النفطية ، ومن ثم، إتباعها لسياسات تقييدية بسبب تدهور عوائد البترول ، وقد ترتب علي ذلك انخفاض الطلب علي العمالة الأجنبية بصفة عامة، والمصرية منها بصفة خاصة ، وقد انعكس ذلك، في الاستغناء عن جزء من العمالة المصرية بالخارج ، وهو ما أطلق عليه العمالة العائدة أو المرتدة.

يضاف إلي ذلك، انخفاض حجم المعونات المقدمة من تلك الدول النفطية إلي الدول النامية، ومنها مصر، وتناقص تحويلات المصريين العاملين في الخارج - خاصة من دول الخليج العربي - وهي من البنود الأساسية في ميزان الخدمات . ولقد نتجت عن هذه التطورات كلها آثار انكماشية لكل من مستويي الدخل والعمالة في مصر. أما الأمر الثاني ، فيتمثل في تناقص عائدات صادرات البترول المصري، التي كانت - وما زالت - تشكل مصدرا أساسيا للدخل القومي، مما أضاف قوة دافعة للآثار الانكماشية - سائلة الذكر - علي كل من الدخل القومي والعمالة .

## 2. تراجع حركة الهجرة الخارجية: رغم عدم وجود إحصاءات دقيقة

عن حجم العمالة المصرية بالخارج ، إلا أن التقديرات الأولية - في النصف الأول من الثمانينيات تشير إلي أنها تقدر بحوالي 4 مليون مصري موزعة في أنحاء العالم وبوجه خاص في دول

الخليج العربي . وقد أدت الهجرة الخارجية دورا مهما في امتصاص جزء كبير من الزيادة السنوية في قوة العمل خلال عقد السبعينيات وبداية الثمانينيات، وذلك لأن تلك الهجرة قد استوعبت **19.2 %** من الزيادة في قوة العمل في عام **1977م** ، ارتفعت هذه النسبة إلي **20 %** في بداية الثمانينيات ، واستمر هذا الأمر إلي أن وصل - معدل استيعاب الهجرة من الزيادة السنوية في قوة العمل - إلي **43.2 %** في عام **1982** ثم إلي **49.2 %** في عام **1987م** . غير أن معدلات الاستيعاب قد أخذت في التراجع فيما بعد.

وتقف عوامل كثيرة وراء التناقص في معدلات الاستيعاب الخارجية للعمالة المصرية خاصة في دول الخليج العربي ، يأتي في مقدمتها انخفاض أسعار البترول في النصف الأول من الثمانينيات ، والانتهاؤ من جزء كبير من مشروعات البنية الأساسية في دول الخليج العربي ، وإتباع سياسة إحلال العمالة الوطنية في تلك الدول محل العمالة الوافدة ، فضلا عن المنافسة القوية من قبل العمالة الآسيوية ذات الأجور المنخفضة نسبيا ، والمطالب الأقل . وقد أدى ذلك كله إلي تراجع الطلب الخارجي علي العمالة المصرية إذ انخفض حجم هذه التعاقدات إلي أقل من النصف، ووصل إلي **41 %** في عام **1990** مقارنة بما كان عليه في عام **1985** .

ويضاف إلي ما سبق، النتائج العكسية المترتبة علي حرب الخليج الثانية وما أحدثته من موجة ضخمة من الهجرة المصرية العائدة، إذ بلغ عدد العائدين من العراق حوالي 670 ألف فرد ومن الكويت حوالي 160 ألف فرد، ومن الأردن حوالي 65 ألف فرد، وبذلك يصل مجموع العمالة العائدة من هذه الدول الثلاث فقط حوالي 895 ألف فرد، بما يتمثل حوالي 46% من إجمالي العمالة الموجودة في دول الخليج العربي، وكل هذه الأعداد من العمالة العائدة أو معظمها قد أضيف بالطبع إلى الرصيد القائم للبطالة.

وهناك أمر تجدر الإشارة إليه في هذا السياق إذ أن هذه الحرب قد أدت إلي إضعاف حركة المرور بقناة السويس ، وانخفاض تحويلات المصريين بالخارج ، مما أثر سلبيا علي حصة صادرات مصر غير المنظورة، وما ترتب علي ذلك من آثار انكماشية في مستوي النشاط الاقتصادي، وبالتبعية في فرص العمل المتاح.

ويمكن القول بأن الهجرة الخارجية قد أدت دورا إيجابيا واضحا قلل من وطأة مشكلة البطالة في مصر في عقد السبعينيات وبداية الثمانينيات. ولكن مع عودة العمالة المصرية خاصة بعد حرب الخليج الثانية تفاقمت المشكلة علي نحو يتطلب مواجهتها بكافة الوسائل والسياسات الممكنة.

**3 . تدهور شروط التبادل في غير صالح المواد الأولية وخاصة الزراعية :**

نتج عن إحلال البدائل الصناعية محل بعض المواد الخام الأولية تحول في الطلب العالمي علي هذه المواد . ونتج عن هذه

الاتجاهات تدهور معدلات التبادل في غير صالح الدول النامية المنتجة والمصدرة لهذه المواد الخام ، ومنها مصر. حيث وصل معدل التبادل التجاري إلي **57 %** في عام **1988** مقارنة بعام **1981**م بوصفها سنة أساس وذلك لأن السلع الأولية مازالت تشكل نسبة في الصادرات المصرية لها أهميتها ؛ حيث مثلت **17.5 %** في عام **1984 / 83** وحوالي **18.5 %** في عام **86 / 1987** وأي انكماش في حصة الصادرات ينعكس سلبا بفعل مضاعف التجارة الخارجية ، وبشكل أكبر علي كل من مستوى الدخل القومي ، وقدرة المجتمع علي خلق فرص عمل جديدة .

**4 . ارتفاع معدل النمو السكاني:** ترتب علي ارتفاع معدل النمو السكاني في مصر خلال الفترة - موضع الدراسة - تدفق أعداد كبيرة مع مرور الزمن إلي سوق العمل تفوق قدرته الاستيعابية، مما أدي إلي ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها. وهو ما تشير إليه عديد من الدراسات التي خلصت إلي أن معدل النمو السكاني السريع في الدول النامية يعتبر من أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة عن المعدلات الطبيعية ، إذ يترتب عليه زيادة أعداد من هم في سن العمل ويرغبون في العمل علي النحو يفوق - عادة - عدد فرص العمل الجديدة التي تخلقها عملية التنمية ، مما يؤدي إلي زيادة رصيد البطالة.

ورغم الجهود الكبيرة التي بذلتها الحكومة المصرية - عن طريق الحملات المختلفة لتنظيم الأسرة ، وسياسة نشر التعليم ، ورفع المستوي الصحي بهدف الحد من النمو السكاني - إلا أن معدل النمو السكاني قد ظل مرتفعا. ويلاحظ أن زيادة عدد سكان مصر من 35.6 مليون نسمة في عام 1976م إلي 54.4 مليون فرد إلي 14.8 مليون فرد في العامين السابقين علي التوالي ، ومن ثم ، فإن معدل نمو السكان خلال في هذه الفترة كان حوالي 2.7% في المتوسط سنويا ، بينما كان معدل نمو القوة العاملة خلال الفترة نفسها حوالي 3.2% في المتوسط سنويا ، وتكشف هذه النسب مدي الارتباط بين معدل نمو السكان ونمو القوة العاملة .

ولقد تزامن مع التغيرات السكانية - سالفه الذكر - تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 25.4% في عام 1991/90م وذلك بسبب زيادة معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل ، رغبة منهن في المساعدة وتحمل أعباء الأسرة خاصة في ظل ارتفاع نفقات المعيشة ، وبالتالي ارتفعت نسبة قوة العمل إلي إجمالي السكان . ومن ثم فقد أدت الزيادة السكانية وزيادة نسبة السكان النشطاء اقتصاديا إلي زيادة عرض قوة العمل بما يفوق فرص العمل المتاحة، مما انعكس في النهاية في صورة زيادة البطالة ومعدلاتها.

## ثانيا - الأسباب الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة :

وتدخل هذه الأسباب تحت سيطرة الحكومة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وأسهمت إلي حد كبير في تفاقم مشكلة البطالة السافرة ،  
وتتمثل أهمها فيما يلي:

(1) تراجع الحكومة في التزامها بتشغيل الخريجين: لقد بدأت الحكومة في تطبيق نظام تعيين الخريجين منذ صدور القانون رقم 14 لعام 1964، والمعدل بالقانون رقم 85 لعام 1973 ، الذي تكفلت الدولة بمقتضاه بتعيين الخريجين كافة . وهذا النظام قد أدى إلي زيادة الأفراد المعينين بالحكومة والقطاع العام ، مما نتج عنه انتشار البطالة المقنعة بها، حيث ارتفعت نسبة العاملين بالقطاع العام من أقل من 10% من إجمالي العاملين في عام 1960 إلي حوالي 30% في عام 1976.

وقد بدأت الحكومة في التراجع عن الالتزام بسياسة تشغيل الخريجين في المشروعات العامة منذ عام 1974، وامتد تطبيق هذه التوقف إلي القطاع الحكومي - أيضا في عام 1983 نظرا لتضخم العمالة بهما، مما أدى إلي طول فترة الانتظار، ومن ثم تراكم فائض الخريجين . كما أن تطبيق مبدأ مجانية التعليم لم يقدم حلا حقيقيا لمشكلة البطالة، إلا أنه قد أدى تغيير شكل المشكلة لتظهر في صورة بطالة المتعلمين في الثمانينيات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.

ولقد استوعب القطاعان الحكومي والعام أعداد كبيرة من الخريجين الجدد، وبالتالي أديا إيجابيا في الحد من البطالة خلال عقد السبعينيات وبداية الثمانينيات. إلا أن العبء المتزايد لسياسة تعيين الخريجين مع مرور الزمن على الموازنة العامة للدولة أدي إلي إتباع سياسة التباطؤ في تعيين الخريجين في البداية عن طريق إطالة فترة انتظار التعيين، الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع معدلات البطالة بين شباب المتعلمين.

ويتضح مما سبق أن: سياسة الالتزام بتشغيل الخريجين قد أدت إلي ظهور البطالة المقنعة ، ولم تستطع - في الوقت نفسه - القضاء علي البطالة السافرة ولكنها أرجأت - فقط - ظهورها.

(2) **عدم ملائمة الميكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل:** تتمثل أحد العوامل الأساسية في انتشار البطالة بين المتعلمين في عدم توجيه الأفراد إلي التخصصات التعليمية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ذلك أن عملية التعليم تمتد لسنوات طويلة ، وتتطلب أعباء متنوعة وتكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع خلال تلك الفترة. وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر الفرد-الذي يتمثل في الحصول علي فرص أفضل للتوظيف والأجر الأعلى- وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع - ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وتوفير المهارات الوطنية المطلوبة بدلا من استيرادها إلا أن انعدام الربط بين سياستي التعليم والتوظيف قد أدي إلي تراجع عائد التعليم بنوعيه؛ الأمر

الذي أدي بالخريج أن يختار بين أمرين: إما أن يقبل العمل في مجالات بعيدة عن تخصصه أو أن يبقى عاطلا وذا يعني انخفاض إنتاجيته أو انعدامها، وبالتالي ضياع الموارد التي خصصت لتعليمه ، ومن ثم تختفي مبررات تحمل تكاليف العملية التعليمية من قبل الفرد والمجتمع معا.

ويلاحظ أنه في واقع الاقتصاد المصري لم تساير برامج التعليم والتدريب الواقع العملي واحتياجات المجتمع . ذلك أن هذه البرامج نمطية وغير متطورة ، إذ أن الدولة - منذ بداية الستينيات - قد توسعت في التعليم بكافة مراحلها دون تخطيط مدروس ، الأمر الذي تمخض عنه مضاعفة أعداد الخريجين منذ بداية السبعينيات ، فازدادت أعداد الخريجين من حوالي 59 ألف خريج في عام 74 / 1975 لتصل إلي حوالي 428 ألف خريج في عام 90 / 1991 - علما بأن عدد الخريجين قد تجاوز النصف مليون فرد في عام 83 / 1984 وقد وصل الرقم القياسي لأعداد الخريجين إلي 720 ألف في عام 90 / 1991 مقارنة بما كان عليه في عام 74 / 1975، وقد كان النصيب الأكبر من الخريجين من حملة المؤهلات المتوسطة، يليه حملة المؤهلات العليا، ثم حملة المؤهلات فوق المتوسطة.

وقد ترتب علي ذلك زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل؛ أدت إلي الاختلالات فيه في صورة عجز في بعض التخصصات، وفائض في تخصصات أخرى ذلك أن زيادة كبيرة قد وجدت في المعروض من خريجي الجامعات والمعاهد

المتوسطة لا يقابلها طلب مماثل في بعض التخصصات وفي الوقت نفسه وجد نقص في المعروض من تخصصات أخرى في مواجهة الطلب عليها في سوق العمل. ويرجع ذلك في المقام الأول إلي قصور السياسة التعليمية، وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.

**(3) قوانين العمل وتشريعاته :** وتعد من أهم الأسباب وراء انتشار البطالة المقنعة في مصر، وتزايد نسبة البطالة السافرة فيها، ذلك أن قوانين العمل وتشريعاته قد أسهمت في تقييد المسار الوظيفي، بحيث صار انتقال العامل أو الموظف من درجة إلي أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة يضاف إلي ذلك، أن الأجور تتحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة والإنتاجية.

وقد أدى ذلك كله إلي انخفاض إنتاجية العمال في قطاع الخدمات الحكومية والقطاع العام. كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص يتسم - بدوره - بالجمود مما يجعله مسئولا عن تزايد معدلات البطالة. فضلا عن أن ارتفاع نفقات المعيشة في ظل تزايد معدلات التضخم تمخض عن قيام كثير من العمال والأفراد بالبحث عن أعمال إضافية - خاصة - في القطاع الخاص والقطاع غير المنظم، مما يؤدي إلي حجب فرص العمل الإضافية عن آخرين يدخلون سوق العمل ويبحثون عن فرص العمل لأول مرة ولا يجدونها، ومن ثم تزداد معدلات البطالة.

(4) **قلة الاهتمام بالبحث العلمي:** أدى عدم استخدام الطرق الحديثة في الإنتاج - خاصة المبتكرة محليا - إلي استمرار استخدام طرق الإنتاج التقليدية وهي تنتج سلعا لا تتواءم مع السوق العالمي ، وهذا يضعف القدرة التصديرية للاقتصاد القومي. كما أن التقاعس عن استخدام طرق الإنتاج الحديثة يرجع - ولو جزئيا- إلي انفصال العلاقات بين المؤسسات البحثية والمؤسسات الإنتاجية في مصر، مما خلق نوعا من الضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلي مصر، وهذا يؤثر سلبا بدوره في كل من مستويي الدخل والعمالة.

(5) **قصور تخطيط القوي العاملة:** يترتب علي عدم الاستغلال الأمثل والتوزيع المناسب للطاقات البشرية - حيث لا يوضع الإنسان المناسب في المكان المناسب - وجود أعداد كبيرة في بعض التخصصات تعاني من البطالة، وهذا في الوقت الذي يعاني المجتمع نقصا شديدا في تخصصات أخرى. يضاف إلي ذلك أنه في ظل غياب إستراتيجية واضحة للتعيين، وفي ظل عدم وجود التنسيق الكافي بين سياسيي التعليم والتوظيف تترك قضية التشغيل والتوزيع لعشوائية الأحوال والظروف؛ مما يسهم في زيادة حجم البطالة ومعدلاتها.

(6) **تعارض محدد من السياسات مع سياسة التوظيف:** فمثلا يترتب علي السياسة النقدية التوسعية زيادة معدلات التضخم، مما يؤثر سلبيا في الاستثمار، ومن ثم يؤثر - بدوره - في الإنتاج والعمالة.

ويترتب علي إتباع سياسة مالية انكماشية لمعالجة التضخم نقص في مستوي الطلب الكلي وتكون لها آثار انكماشية في كل من مستويي الدخل والتوظيف. والسياسة الضريبية المغالي فيها، تؤدي إلي إعاقة الادخار والاستثمار، حتى في حالة توجيهها للاستثمارات إلي مجالات دون الأخرى، فإنها تؤثر سلبيا في فرص العمل والتوظيف.

#### (7) زيادة معدلات الهجرة الداخلية وسوء التوزيع الجغرافي للسكان:

شهدت مصر نمواً سريعاً في نسبة التحضر بسبب تيارات الهجرة الداخلية المكثفة خلال نصف القرن الأخير، وقد تسببت هذه الزيادة غير المخطط لها في تيارات الهجرة من الريف إلي الحضر في تفاقم مشكلة البطالة ، وبخاصة في الحضر ذلك أن هذه الهجرة تؤدي إلي تفوق معدل نمو الباحثين عن عمل عن معدل النمو الطبيعي للسكان في مناطق الجذب وتتم هذه الهجرة الداخلية ليس - فقط - من الريف إلي الحضر، بل من مناطق أو محافظات طاردة - ريفية أو حضرية - إلي مناطق أو محافظات جاذبة ، وذلك بسبب سوء توزيع الأنفاق العام، وعدم توافر الخدمات في المناطق أو المحافظات الطاردة .

وقد ترتب علي زيادة معدلات الهجرة الداخلية اختلال في التوزيع السكاني داخل مصر ؛ حيث زادت نسبة سكان الحضر من أقل من 40 % في منتصف الستينيات إلي حوالي 44% في بداية التسعينيات. وهو ما أدى إلي بروز عديد من المشاكل علي التنمية

والإنتاج في الريف ، هذا من ناحية ، وزيادة التكدس السكاني وارتفاع معدلات البطالة بالحضر، من ناحية أخرى.

وبوجه عام ، تعاني مصر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق المختلفة ، حيث يتركز **97%** من السكان في الوادي والدلتا - أي في حوالي **3.5%** من مساحة مصر - وتُعد مصر من أعلى الدول من حيث نسبة الكثافة السكانية في المناطق المأهولة بالسكان ، وقد ارتفعت تلك الكثافة السكانية في المناطق المأهولة باستمرار من **300** نسمة / كم<sup>2</sup> في بداية القرن الماضي إلي **917،695، 1024** نسمة / كم<sup>2</sup> في الأعوام 1976، 1986، 1991، علي التوالي . هذا بالإضافة إلي وجود تباين شديد في الكثافة السكانية في مصر حيث تبلغ الكثافة السكانية أكبر ما يمكن في القاهرة الكبرى حوالي **28.3** ألف نسمة / كم<sup>2</sup> وفي الإسكندرية **9.3** ألف نسمة / كم<sup>2</sup> ، بينما تنخفض الكثافة السكانية بدرجة كبيرة في المحافظات الحدودية ، مثل : مرسى مطروح والوادي الجديد وشمال سيناء وجنوبها.

ولهذا التباين تأثير واضح في بروز مشكلة البطالة وتفاقمها، ذلك لأن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغوطا علي المنشآت الإنتاجية في المناطق مرتفعة الكثافة السكانية ؛ في حين تعاني المناطق ذات الندرة السكانية من عدم الاستغلال الكامل لمواردها بسبب نقص العمالة في عديد من التخصصات، ويسهم هذا الأمر - بالتالي - في خلق مزيد من الاختلال في سوق العمل المصري.

8) **عدم الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة** : لقد ترتب علي التوسع الأفقي في الأراضي الزراعية تناقص نصيب الفرد من الأرض الزراعية الذي وصل إلي حوالي **0.12** من الفدان في نهاية الثمانينيات، فضلا عن انتشار الآلية الزراعية ، وقد أدي ذلك كله ، إلي تقليل فرص العمل بالريف مما أسهم في زيادة معدلات البطالة به. ذلك لأن ندرة الأراضي الزراعية وقلة المياه تعدان من العوامل المهمة التي أسهمت في ضعف الاقتصاد المصري - والمسئولة إلي حد ما عن ظهور البطالة به خاصة في الريف - نظرا لعدم وجود فرص العمل الكافية في القطاعات الأخرى. وكان من المحتمل مواجهة هذه المشكلة - ولو جزئيا - عن طريق إقامة المشروعات الصناعية الصغيرة، والتوسع فيها في الريف، حيث تتميز بقدرتها علي توفير فرص عمل بتكلفة مناسبة نظرا لانخفاض استثماراتها الثابتة، إلا أن ذلك لم يتحقق لعدم اهتمام الحكومة بها وتشجيعها. وتمتلك مصر عديدا من الموارد الطبيعية الأخرى ، ولكنها غير مستغلة الاستغلال الأمثل الذي يتناسب مع أهميتها مثل : الآثار والطبيعة والمناخ المعتدل وذلك كله مناسب جدا لتنشيط الحركة السياحية فضلا عن عديد من المواد الخام سواء في صورة معادن أو مصادر الطاقة - خاصة الغاز الطبيعي- وغير مستغلة بالدرجة المثلي. ولقد كان من الممكن خلق فرص عمل للطاقات العاطلة إذا ما أحسن استغلالها دون الحاجة إلى إجراء توسعات استثمارية. ويعزى عدم الاستغلال الأمثل للطاقة الإنتاجية القائمة في مصر إلي

صعوبة الحصول علي المواد الأولية، ومستلزمات الإنتاج المستوردة منها - خاصة في القطاع الصناعي - بسبب نقص موارد النقد الأجنبي ، فضلا عن نقص الإمدادات من الطاقة ، وعدم توافر قطع غيار الآلات ، وعدم استكمال بعض مشروعات البنية الأساسية، وعدم كفاية الطلب سواء المحلي أو الخارجي وهذا كله يؤثر سلبا في مستويي الإنتاج والعمالة، نتيجة لمحدودية فرص العمل في الوقت الذي يزداد فيه عرض العمل باستمرار.

#### قضايا للبحث والمناقشة :

- س1 . اكتب تقريرا في حدود صفحتين حول : مشكلة بطالة المتعلمين وأسبابها التعليمية والاقتصادية وانعكاساتها المجتمعية ؟
- س2 . مشكلة البطالة عميقة الجذور في المجتمع المصري ومن الظلم إسنادها إلى النظام التعليمي وحده . اكتب تقريرا حول هذه المقولة في حدود صفحة واحدة تبين فيه وجهة نظرك بالقبول أو الرفض ؟
- س3 . التوسع في التعليم الخاص كان من بين الأسباب الأساسية التي ساعدت في ظل الظروف الاقتصادية الحالية على زيادة معدلات البطالة بين خريجي التعليم العالي. اشرح هذه المقولة؟

#### مشكلة البطالة والشباب:

تتركز البطالة في مصر في الفئات الشابة المتعلمة.. فبناء علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر فإنه في عام 1999 كان عدد المتعطلين من الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و 40 عاما قد يبلغ نحو 1.47 مليون متعطل بما شكل نحو

99% من عدد المتعطلين في العام المذكور والذي كان قد بلغ نحو 1.48 مليون عاطل وفقا للبيانات الحكومية الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، وتركزت البطالة بشكل أساسي في الفئة الأكثر شبابا ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و30 عاما. حيث بلغ عدد المتعطلين منهم في عام 1999 وفقا للبيانات الحكومية الرسمية نحو 1.31 مليون عاطل بما شكل أكثر من 88% من عدد المتعطلين في مصر في العام المذكور. وهذا يعني بشكل قاطع أن البطالة في مصر هي بطالة شباب في الأساس ، وهو أمر منطقي إلي حد كبير لأن الشباب الذين اكتمل تعليمهم ويحاولون الدخول لسوق العمل هم الذين يكونون عرضة أكثر من غيرهم لتعطيل فترات طويلة في بلد تنتشر فيها البطالة ويعاني أزمة اقتصادية هيكلية طويلة الأمد.

وليس من الصحيح أن التوسع في التعليم الجامعي هو السبب في تفشي البطالة ، حيث أن نسبته لا تتعدى 12% من إجمالي مخرجات العملية التعليمية مقارنة بـ 56% في سويسرا و 81% في الولايات المتحدة كما جاء في تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم الصادر في عام 1997، بل إن الرئيس الأمريكي السابق كلينتون كان يطالب بجعل التعليم حقا للجميع ، هذه ليست بدعة، فقد وصلت كندا بالتعليم العالي إلي 100%، إذا كان حال الدول المتقدمة فإنه من الأخرى بمجتمع نام مثل مصر أن يصير علي نفس النهج للحاجة إلي الكادر البشري المؤهل في مرحلة التحول التي

يمر بها المجتمع ، ومن ثم فإن التوسع في التعليم الجامعي مع تحسين نوعيته بات المخرج من الكثير من المشكلات ومن بينها مشكلة البطالة ، حيث أن مشكلة البطالة بالأساس ليست متعلقة بمخرجات العملية التعليمية بقدر ما هي مشكلة عميقة الجذور في النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلد بحيث يستعصي علي " الحل السريع " ذات الطابع " الفني " ، ومن هنا فإن الاعتناء بالمدخل البشري يعتبر أحد الجوانب المهمة لحل المشكلة .

وهناك اتفاق عام في مصر علي أن نظام التعليم قليل العائد رغم الاهتمام به من قبل الدولة ، إذ يزيد مستوي الإنفاق الحكومي علي التعليم في مصر بما يمثل 6% من الدخل القومي الإجمالي بينما هو حوالي 4% من الدول النامية بصفة عامة و 5% في الدول الصناعية ، كما أن التكلفة الحقيقية للتعليم تزيد كثير عما تتكافه الدولة إذا أنها تشمل أيضا تكاليف التعليم الخاص ، بالإضافة إلى التكاليف الهائلة للدروس الخصوصية لطلاب التعليم العام والخاص .

ولعل أبرز مؤشر يتبادر إلي ذهن المواطن العادي هو ارتفاع نسبة البطالة بين المتعلمين ، فالتعليم وفقا لإدراك رجل الشارع العادي ، يعد سببا في حد ذاته في الحصول علي فرصة عمل حكومية كما اعتاد علي ذلك المصريين ومن ثم أصبح من لم يعمل في الحكومة عاطلا، حتى وان كان يعمل بالفعل في أعمال خاصة ؛ فالوظيفة الحكومية كانت ومازالت حصن أمان للمصري حتى وان كانت قليلة العائد لما فيها من استقرار، أما بخصوص بيئة سوق العمل الخاص

في مصر في الوقت الحاضر فهي غير مشجعة علي المغامرة للدخول فيها لعدم وجود الضمانات التي تحفظ للعامل قدرا من حقوقه مثل مثيله في القطاع الحكومي.

ومن هنا كان من الطبيعي أن يحدث التراكم في أعداد البطالة بين المتعلمين الباحثين عن الوظيفة المستقرة، هذا بالإضافة إلا أن بنية الاقتصاد نفسه عاجزة عن توليد فرصة العمل الحقيقية - ومن هنا تصب مجموعة من العوامل في زيادة أعداد البطالة بين الفئات الشابة المتعلمة ، وليس التعليم وحدة هو المسئول كما يعتقد الكثيرون. وإذا كان الإنفاق الكبير علي التعليم لا يقابله عائد متحقق ملموس لدي الشباب، بل العكس زادت نسبة البطالة بين المتعلمين ، فهذا لا يلقي بالمسؤولية علي التعليم وحده.

#### قضايا للبحث والمناقشة :

تزايد الوطأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة كلما تركزت في

المتعلمين وفئات الشباب ..في ضوء هذه المقولة ، اكتب تقريرا من

ثلاث صفحات حول :

- العلاقة بين البطالة والولاء للوطن لدى فئات الشباب.
- العلاقة بين البطالة والإحساس بالاغتراب لدى فئات الشباب .

الحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر:

تتطلب البطالة بأشكالها المختلفة أن تقوم كافة الأجهزة المعنية بمواجهة هذه المشكلة خاصة وأنها ظاهرة آخذة في التزايد. ولذا فإن تحقيق التشغيل الكامل لمفردات قوة العمل تتطلب التركيز على القطاع الاقتصادي، حيث لا ينتظر أن يسهم القطاع الحكومي في حل هذه المشكلة إلا بنسبة ضئيلة نظرا لوجود ظاهرة البطالة المقنعة في وحداته المختلفة.

وفيما يلي الحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر في الأجلين القصير والطويل :

### ♦ حلول في الأجل القصير:

#### α بالنسبة للبطالة الظاهرة:

##### 1. تدبير الاستثمارات اللازمة لخلق فرص عمل جديدة :

باعتبار أنه من غير المتوقع أن يتدفق الاستثمار الأجنبي والمحلي لخلق فرص عمل جديدة في مصر بالمعدل المطلوب، فقد اتجهت الدولة في الآونة الأخيرة إلى إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية بهدف خلق فرص عمل حقيقية مستهدفة عن طريق تمويل عدد من المشروعات الإنتاجية الصغيرة من ناحية أخرى.

##### 2. التوسع في إنشاء المشروعات الإنتاجية الصغيرة :

ثبت من تجارب التنمية في كثير من بلدان العالم أن المشروعات الصغيرة هي المشروعات القادرة علي خلق فرص العمل السريعة والعاجلة والكثيفة، ولذا يجب أن تتوجه جهود التنظيمات

الشعبية واتحاد النقابات المهنية والقطاع التعاوني وقطاع الأعمال وجمعيات الحرفيين وجمعيات الأسر المنتجة لمشاركة جهودها المستمرة لحل مشكلة البطالة وخلق فرص عمل جديدة.

**3. تنشيط دور قطاع الأعمال كهدف رئيسي لبرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي انتهجته الدولة في السنوات الماضية وذلك بتركيزها على تطوير الموارد التالية :**

- تطوير السياسات المالية والنقدية.
- تطوير سوق الأوراق المالية لتلبية احتياجات التمويل لشركات قطاع الأعمال.

- المحافظة على استقرار سعر الصرف وغيرها من سياسات اقتصادية مما سوف يتيح خلق فرص عمل جديدة لطالبي العمل.

**4. تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة مع التركيز على مشروعات استصلاح الأراضي وتوزيعها على طالبي العمل في مساحات متناسبة مع إمكانياتهم. ويقترح مراعاة ما يلي:**

- توفير الآلات والمعدات اللازمة للاستصلاح وتأجيرها بسعر مناسب.

- توفير مستلزمات الإنتاج وتنظيم تسويق المنتجات.

- إقامة نظام لصيانة المعدات والآلات المستخدمة.

- توفير سبل المعيشة في المجتمعات الجديدة بما يحقق حياة اجتماعية مناسبة.

5. وضع خريطة شاملة للصناعات الحرفية في مصر تمكن من دعم هذه الصناعات وتوفير المعدات ومستلزمات الإنتاج وتسويق منتجاتها وخلق فرص عمل جديدة لراغبي العمل.

6. إحياء التكنولوجيا كثيفة العمالة محل التكنولوجيا كثيفة رأس المال وذلك لاستيعاب أكبر عدد ممكن من راغبي العمل.

### × بالنسبة للبطالة المقنعة :

يقترح تحجيم حجم العمالة الحالي بالقطاع الحكومي عن طريق وضع الضوابط التي تكفل التشغيل الأمثل للعمالة الموظفة بالفعل مع العمل على تخفيضها اختياريًا وذلك باتخاذ الإجراءات التالية :

(1) التزام جميع الوحدات الإدارية بالدولة بتحديد احتياجاتها الوظيفية وفقا للأسس الموضوعية مع إعداد توقع لاحتياجاتها المستقبلية وفقا لهذا المحددات.

(2) التوسع في تنفيذ مشروع التدريب التحويلي للعاملين على المهن والوظائف التي يزداد الطلب عليها ويوجد بها عجز مثل: وظائف التعليم بنوعياته " التخصصي - الفني - الابتدائي " ، وظائف الإحصاء والحاسبات، وظائف التمريض، والوظائف الفنية والحرفية.

(3) استخدام بعض نوعيات العمالة والذين يمثلون فائضا في بعض الوحدات في إقامة وتكوين قواعد بيانات عن طريق الحصر الشامل للأنشطة ذات الطابع القومي مثل: حصر المجتمع الضريبي واستكمال أعمال الرقم القومي... الخ.

4) زيادة ساعات العمل في بعض الأنشطة التي تتطلب استمرارية العمل بها علي مدار ساعات اليوم عن طريق تشغيل الورديات المتتالية.

### ◆ حلول في الأجل الطويل:

ويعتبر هذا المدخل هو الحل الحقيقي للمشكلة ، حيث يستلزم تحقيق السياسات التي تكفل الاستخدام الأمثل للقوي البشرية في مصر في كافة الجوانب.

وإذا كانت البطالة مشكلة تواجهها كل من الدول المتقدمة والدول النامية علي حد سواء، مع الاختلاف في طريقة التعامل معها بين الاثنين، حيث في الأولى البنية الاقتصادية داخل المجتمع مؤهلة بفروعها المختلفة لأن تولد فرص عمل حقيقية، أما الثانية فإن الحلول تكون وقتية دون الوصول إلي حلول غير مباشرة بعيده المدى في تأثيراتها علي الاقتصاد.

ومن ثم علي قضية التوظيف والتشغيل داخل المجتمع فإن حالة المجتمع المصري تعتبر إحدى الحالات التي تنطبق عليها هذه الظاهرة، من وجود المشكلة والوسائل غير المناسبة لحلها، فعند النظر إلى تاريخ تطور مشكلة البطالة في المجتمع المصري نجد أن المشكلة نتجت عن الواقع السياسي والاجتماعي الذي وجد فيه المجتمع نفسه بعد ثورة يوليو 1952، حيث مع التطورات الاقتصادية والمجتمعية التي رافقت الثورة برز الخطأ، غير المقصود، الذي يكرس

المشكلة، من إتباع الدولة عقب الثورة سياسة التوظيف الحكومي التي أصبحت مع الوقت عادة ساعدت علي خلق ثقافة الموظف الحكومي، حيث كانت نسبة الأمية مرتفعة، الأمر الذي ترتب عليه الحاجة الملحة إلي الموظفين الحكوميين مع ظهور مؤسسات جديدة متمثلة في القطاع العام الجديد الذي حل محل القطاع الخاص الذي كان موجودا قبل الثورة فضلا عن وجود بعض الفراغ في الوظائف التي كان يشغلها الأجانب سواء في مؤسساتهم الخاصة أو في الكادر الحكومي.

ومن ثم لجأت الدولة إلي باب التعيين لشغل هذه الوظائف بشكل تلقائي وفي وقت كانت فرصة وجود الموظف الحاصل علي المؤهل ، حتى لو كان متوسطا ، أمرا صعبا ، واستمر الحال كذلك حتى بدأت ملامح المشكلة تظهر في فترة السبعينيات، علي اعتبار ما حدث في الفترة السابقة كان بمثابة العلاج المسكن، وهو الأمر الذي ظهرت آثاره السلبية في فترة الثمانينيات والتسعينيات ، حيث لم تتبلور في المجتمع آلية أخري لتخليق فرص عمل موازية لسياسة التوظيف الحكومي، والتي كان من المفروض أن يقوم بها القطاع الخاص بعد ما تم التخلي عن النهج الاشتراكي في السبعينيات، وتطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي.

في المقابل بدأت الزيادة في أعداد الخريجين مع بداية الثمانينات مع الاستمرار في آلية التوظيف في القطاع العام دون استحداث آلية أخري تمتص العمالة الزائدة بخلاف القطاع الحكومي، وعلي الفور

بمجرد أن تم الانتقال من السبعينيات إلى الثمانينيات تحول توظيف الشباب إلى عبء علي الجهاز الحكومي، مما جعل الدولة تتخلى بالتدريج عن هذا النهج تلقائياً دون أن توجد الطريقة المثلى لتخليق فرص عمل حقيقية داخل الاقتصاد، الأمر الذي ترتب عليه أن ارتفعت نسبة البطالة لتصل إلى 6% من إجمالي عدد السكان.

ومن هنا يتضح أن البطالة مشكلة عميقة الجذور في المجتمع المصري ، وأنه من الظلم البين إسنادها إلي النظام التعليمي دون البحث عن الأسباب الحقيقية لها؛ فالمشكلة استفحلت خلال التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي مر بها المجتمع علي مدار الخمسين سنة الماضية.

ومن ثم فإن التعليم من المفترض فيه أن يكون أحد المداخل المهمة في حل مشكلة البطالة عن طريق الاعتناء بالكادر البشري وتأهيله مع إعادة توظيف الموارد الاقتصادية والعمل علي الاستفادة منها أقصى استفادة ممكنة، حتى وإن كان فيه بعض السلبيات.

فبيئة التعليم في مصر ليست جزءاً منفصلاً عن بيئة المجتمع، ومن ثم كان من الطبيعي أن تنعكس السلبيات الموجودة في المجتمع علي البيئة التعليمية، فمشكلة البطالة علي اعتبار أنها أحد السلبيات الموجودة في المجتمع أثرت بشكل كبير علي مناخ التعليم حيث أوجدت جواً عاماً يتسم بالسلبية لدي الطلاب وأولياء الأمور في ضعف الرغبة في التحصيل والاستمرار في التعليم العالي - والاكتفاء بالتعليم المتوسط، واستمرار هذا المناخ، وبطبيعة الحال، سوف يجعل

العملية التعليمية تسير في حلقة مفرغة دون حدوث نقلة تساعد علي تأهيل الكادر البشري.

ويجب التركيز علي التعليم كمدخل يساعد في حل المشكلة، حيث أن التعليم هو أولاً أساس القضاء علي الفقر لأن الفقير لا يملك الإقدرته علي العمل، وهذه القدرة تتوقف علي درجة المعرفة أو الخبرة التي تتوافر للفرد، أي ما حصل عليه من تعليم أو تدريب سواء بطريق رسمي أو غير رسمي، وكلما زادت درجة التعليم والقدرة علي استيعاب مهارات جديدة يحتاج إليها سوق العمل يصبح من السهل علي الفرد أن يجد العمل المناسب وأن يتلاءم مع الاحتياجات التي تستدعيها تغيرات السوق، هذا الأمر لا يتوافر لمن حرّموا من أي قدر من التعليم، إنما يتوفر لمن حصلوا علي تعليم أساسي يمكنهم من العمل أو من مواصلة التعليم.

كما أن التعليم الأساسي والجامعي أو أي تدريب لاحق عليه عنصر مهم لزيادة الإنتاجية سواء للعاملين في الحكومة أو في مجال الإنتاج والخدمات، حيث قد عانت مصر كثيراً من هذه المجالات جميعها بسبب انتشار الأمية وضعف مستوي التعليم بين أعداد هائلة لم تتح لهم فرصة التعليم والتدريب المتواصل مما جعل حتى حاملي الشهادات الجامعية منهم أشباه متعلمين في كثير من الأحوال، وهو الأمر الذي خلق وضعاً سلبياً في المجتمع بتراكم ظروف أثرت بشكل مباشر في عملية الإنتاج، وعملت بدلاً من التسريع بعجلة الإنتاج إلي الخمول في قطاعات كثيرة في مواقع الإنتاج في وقت تتزامن فيه

الزيادة السكانية بشكل لا يتناسب مع ما هو موجود في المجتمع من خدمات. ومن هنا فإن مدخل التعليم يعتبر بمثابة أفضل السبل لتهيئة الظروف المجتمعية للخروج من الوضع الحرج الذي ترتب مع توافر الظروف الأخرى علي زيادة نسبة الأمية في المجتمع بتداعياتها السلبية المختلفة، إلي وضع أفضل يساعد علي عملية الإنتاج.

حيث أنه بمثابة مخرج أساسي من سلبيات كثيرة ناتجة عن الأمية فهو يساعد علي رفع مستوى الصحة العامة لأنه يزيد من الطلب علي الخدمات الصحية، ويعرف الآباء والأمهات بمعني فائدة التغذية السليمة والنظافة والوقاية من المرض كما انه يساعد في حالة المرض علي اختيار العلاج المناسب والإفادة منه علي نحو سليم وهذه كلها إجراءات تساعد علي نماء العقل والجسم معا. فضلا علي أنها توفر كثيرا من الملايين التي قد تنفق في العلاج أو تهدر نتيجة التغيب عن العمل. فضلا علي أن التعليم وخاصة تعليم الفتيات يساعد علي تخفيض معدل الزيادة السكانية والتي كانت أحد الأسباب في مشكلة البطالة في الوقت الحاضر بين المتعلمين.

وقد تم وضع إستراتيجيات لتطوير نظم التعليم بالشكل الذي يتفق مع احتياجات سوق العمل بالاعتماد علي المحاور التالية:

1) تطوير برامج التعليم الفني الصناعي لتحقيق التوازن بين مخرجات هذا النوع من التعليم واحتياجات المجتمع ، مع الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الفعلية والتي تحدد وفقا لرؤية القطاعات المختلفة(عام/ خاص) والتركيز علي التخصصات المهنية لخدمة

الأنشطة التي يتم التوسع فيها في الوقت الحاضر والتي تعاني عجزا في العمالة المهنية المدربة بها مثل: مجالات الملابس الجاهزة والتكليف وإصلاح السيارات وصناعات مواد البناء.

(2) تطوير التعليم التجاري وذلك بإدخال تخصصات جديدة، والاهتمام بإدخال مناهج الحاسب الآلي كمادة أساسية في هذا النوع من التعليم.

وقد اتفقت القيادة السياسية مع عدد من الدول المتقدمة (ألمانيا) علي تقديم المعونة الفنية والمادية للاستفادة من خبراتها في إعدادة وتنمية كمواد فنية ومهنية في المجالات المتعددة.

#### قضايا للبحث والمناقشة:

س1 . المدخل الصحيح لحل مشكلة البطالة يكمن في تأهيل الكادر البشري عن طريق تحسين نوعية التعليم ، مع ضرورة تنشيط البنية الاقتصادية للمجتمع . اكتب تقريرا حول هذه المقولة في حدود صفحة واحدة تبين فيها وجهة نظرك بالقبول أو الرفض ؟

س2.تناول بالتحليل الأبعاد المتعددة لمشكلة البطالة في مصر؟

س3 . اكتب تقريرا في حدود أربع صفحات حول : تبني مصر لسياسة اقتصاد السوق وانعكاساتها على :

◆ زيادة معدلات البطالة.

◆ زيادة معدلات الفقر.

◆ انتشار ظاهرة عمالة الأطفال.

◆ الانسحاب التدريجي من توفير الخدمات الصحية .

## أنشطة الفصل الثالث 3 Reviewing Chapter

- (1) يمكن التفرقة بين مفهومين للبطالة هما: المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، اعرض بإيجاز لكل منهما؟
- (2) تأخذ البطالة أشكالاً متعددة طبقاً لمسبباتها غير أنه يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة - يندرج تحتها أنواع فرعية متعددة . تحدث بإيجاز عن الأنواع المختلفة للبطالة ؟
- (3) يمكن أن يعزى ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها في مصر إلى مجموعتين من الأسباب، اشرح بالتفصيل هذه العبارة ؟
- (4) تكلم بإيجاز عن أهم الحلول المقترحة لمشكلة البطالة في مصر؟
- (5) مشكلة البطالة عميقة الجذور في المجتمع المصري ومن الظلم إسنادها إلى النظام التعليمي وحده. فسر هذه العبارة ؟
- (6) ميز بين المصطلحات الآتية :

- البطالة المقنعة
- البطالة الهيكلية
- البطالة الدورية
- البطالة السافرة
- البطالة الاختيارية
- البطالة الاحتكاكية
- البطالة الموسمية
- البطالة الإجبارية

## "المراجع References"

- (1) إبراهيم أحمد النجار: نحو دور فاعل للشباب في الحياة السياسية ،  
مجلة الديمقراطية، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام  
، القاهرة ، السنة (2) ، ع (6) ، أبريل 2002.
- (2) البنك الدولي للإنشاء والتعمير: تقرير عن التنمية في العالم  
2015.
- (3) البنك الدولي للإنشاء والتعمير: مؤشرات التنمية في العالم  
2000 ، ط1، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك) ،  
القاهرة ، 2016.
- (4) النعماني عبد الحافظ النعماني: دراسة العوامل المؤثرة علي  
البطالة في إطار نموذج قياسي للاقتصاد المصري، رسالة دكتوراه  
غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة المنوفية، 1999 .
- (5) بنك مصر: النشرة الاقتصادية، السنة (38) ، ع (2)، 1995.
- (6) جامعة الدول العربية ومنظمات أخرى : التقرير الاقتصادي العربي  
الموحد للسنوات 2014 و 2015 و 2016 و 2017.
- (7) حسان محمد حسان: تمويل التعليم العالي في مصر، (في) مؤتمر  
التعليم العالي في مصر وتحديات القرن الواحد والعشرين (من  
20-21 مايو 1996) ، جامعة المنوفية ، 1996.
- (8) حسين رمزي كاظم: الإدارة والمجتمع المصري، الهيئة المصرية  
العامة للكتاب ، القاهرة ، 2002.

- (9) حسين كامل بهاء الدين : الوطنية في عالم بلا هوية (تحديات العولمة) ، دار المعارف، القاهرة ، 2000.
- (10) رمزي ذكي: الاقتصاد السياسي للبطالة ،عالم المعرفة،المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب،الكويت، ع(226) ، أكتوبر1997.
- (11) سعد عبد الرازق: المؤشرات الكمية لاتجاهات البطالة وفاعلية نظام التأمين الاجتماعي في مواجهتها ، مجلة أفاق جديدة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، السنة (7) ، ع (3) ، 1995.
- (12) عزمي محمود عاشور: التعليم وأزمة البطالة ، مجلة الديمقراطية ، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام ، القاهرة ، السنة (2) ، ع (8) ، أكتوبر 2002.
- (13) عصام زيدان : العلاقة بين البطالة والولاء للوطن والتطرف لدي خريجي الجامعات ، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ع (46) ، مايو 2001.
- (14) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 .
- (15) عمر عبد الله كامل: الأمن العربي من منظور اقتصاديين، (في أعمال ندوة الأمن العربي، التحديات الراهنة والتطلعات المستقبلية (من 9-11 يناير 1996) ، ط1 ، مركز الدراسات العربي - الأوروبي، 1996.
- (16) وزارة القوي العاملة والهجرة : نشرة سوق العمل المصري، الإصدار رقم(7) ، أكتوبر 2004.

## الفصل الرابع

### الضبط الاجتماعي لسلوك المعلمين

---

أهداف الفصل :

بعد أن تنتهي من دراسة هذا الفصل وتنفيذ الأنشطة المرتبطة به يتوقع منك أن تصبح قادرا على أن :

- تتعرف على التعريفات المختلفة لمفهوم القانون.
- تدرك الوظائف المختلفة للقانون.
- تلم بالضوابط القانونية المنظمة للعمل داخل المدرسة من حيث :  
الحقوق والواجبات ونظم التأديب.

## مقدمة:

للمعايير الاجتماعية ضرورة يقرها المجتمع فكل جماعة لديها مجموعة من المعايير التي تحدد للأعضاء كيفية أداء الدور الصحيح فإذا أمتثل جميع الأعضاء لتلك المعايير لكانت علاقات الجماعة منسجمة، واستطاع كل عضو أن يضمن أقصى إرضاء ممكن من مشاركته في هذه الجماعة. ولكن في الحياة الواقعية للجماعات، لا يوجد عضو يمثل امتثالاً كاملاً لتلك المعايير، إذ أن تعددها يقلل من الامتثال لبعضها.

والمدرسة تنظيم اجتماعي له أهدافه ووسائله وتتألف من جماعات مختلفة ومتنوعة بينها تفاعلات تؤدي إلى علاقات اجتماعية قد تتصف بالتعامل أو بالصراع أو بالاثنين معاً، وهذه العلاقات قد تكون رسمية تنظمها الضوابط القانونية، وقد تكون علاقات غير رسمية تنشأ تلقائياً بين الأفراد. الأمر الذي يشير إلى أن سلوك المعلم يحدد من قبل الجماعة أو المجتمع الذي ينتمي إليه. وعلي المعلم أن يكف سلوكه بما يتفق وسلوك الآخرين بصورة لا يشعر معها بسيطرة الجماعة التي فرضت عليه معايير السلوك. وهذه السيطرة لا تفرض علي العلم بغرض إظهار سيادة الجماعة وإنما لمساعدته علي القيام بوظيفته الاجتماعية أو الدور الذي أنيط به من خلال المنظمة الاجتماعية -المدرسة- التي ينتمي إليها.

أي أنه لكي ينتظم سير هذا التنظيم بطريقة فعالة ، فإنه توجد معايير أو قواعد أو أصول معلومة والمعلم الناجح هو الذي يحترم تلك المعايير من خلال المحافظة علي المواعيد ، وقلة التغيب ،

وإتقان العمل والإخلاص فيه، والتمشي مع الروتين المدرسي اليومي.....الخ.

ولكن إذا خالف المعلم تلك المعايير وأهمل فيما عليه من التزامات وانحرف في أداء الدور عما هو متوقع منه فإنه يتعرض لأنواع معينة من الجزاءات التأديبية تتمشى مع ما ارتكبه من مخالفات، وذلك لردع السلوك الشخصي المنحرف لبعض المعلمين. ويُمكن أن يتم ذلك من خلال مجموعة من الضوابط القانونية<sup>(1)</sup> والمُتمثلة في:

قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية- قانون رقم 155 لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981/كادر المعلمين - قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 والمعدل بالقانون 126 لسنة 2008 - القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 وتعديلاته - قانون 79 لسنة 1969 في شأن نقابة المهن التعليمية ولائحته التنفيذية - قانون 112 لسنة 1959 بشأن تنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والمعدل بالقانون 143 لسنة 1960، 6 لسنة 1961، 63 لسنة 1964- قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 المعدل بالقانون رقم 25 لسنة 1977 - قانون 118 لسنة 1981 بتقرير علاوة اجتماعية- قرارات وزارية أعمال الامتحانات أعمال

---

1- مجموعة القواعد التي تنظم حقوق وواجبات المعلمين والتي تتطلب التزامهم باتباعها من خلال منح المكافآت التشجيعية أو توقيع الجزاءات التأديبية في مقابل الامتثال أو المخالفة.

الامتحانات - أعمال الامتحانات أعمال الامتحانات بشأن الدروس  
الخصوصية - قرار وزاري بشأن حظر التدخين في الفصول الدراسية  
والأماكن المغلقة بالمدارس.

### القانون أحد أهم أساليب الضبط الاجتماعي

يعتبر القانون أقوى وأهم أساليب الضبط الاجتماعي لأنه  
ضرورة اجتماعية لازمة لحياة الجماعة، وتدعيم واستقرار النظم  
الاجتماعية في المجتمع. فهو بمثابة السياج الذي يحمى مصالح  
الأفراد، ولولاه لأصبح الأمر فوضى، ولكانت الغلبة للقوى ولشاعت  
الفوضى وعم الاضطراب، فالقانون ضروري لكل مجتمع لأنه هو  
أساس النظام فيه.

فبدون قانون لا يمكن تصور وجود نظام يحكم سلوك الأفراد،  
ويحدد علاقاتهم بعضهم البعض الآخر، حسب النظم الموضوعية،  
لأن نمط العلاقات المنظمة يعتبر شرطاً أساسياً للحياة الاجتماعية  
في المجتمع فهو ملزم لجميع الأفراد على السواء، ولا يسمح بالخروج  
عن هذه النصوص التي يتم تشريعها لأن الدولة تسن القوانين  
والتشريعات، وتسهر على تنفيذها وتعاقب كل من يخرج عليها  
بعقوبات محددة، ولذلك فهو يمثل الدعامة الرئيسية للتنظيم  
الاجتماعي.

تعريف القانون:

سنقف هنا على معنى القانون باعتباره أحد أساليب الضبط  
الاجتماعي، فقد عرفه (حسن الساعاتي) بأنه: "كلمة غير عربية

مشتقة من كلمة يونانية معناها الأصل والأصول بمعناها الشائع عبارة عن العرف أو القاعدة الاجتماعية العامة ولذلك كانت الأصول بهذا المعنى أقرب إلى القانون في مضمونه من الإلزام، فالقول إن -الأصول أن نعمل كذا وكذا - إنما يعنى أنه يجب فعل ذلك بناءً على قاعدة اجتماعية عامة تعارف عليها الناس في المجتمع. وتؤدى كلمة قانون في اللغات الأجنبية معنيين، أحدهما موضوعي وهو القانون بمعناه المعروف، والثاني ذاتي وهو العدل والصواب.

أما القانون عند(راد كليف بروان) فهو: الضبط الاجتماعي عن طريق القوة المنظمة تنظيمًا سياسياً.

وقدم (روسكو باوند) عدة تعريفات للقانون منها تعريفه للقانون بأنه: مجموعة القواعد التي تصدرها الدولة، والتي تنظم سلوك الهيئات والأفراد الخاضعين لها أو الداخلين في تكوينها. وعرفه(كارل مانهايم): بأنه مجموعة من القواعد التي عرفت وفسرت وطبقت على مواقف معينة من جانب الهيئة التشريعية في الدولة.

كما عرفه(ماكس فيبر)على أنه: "نسق للنظام يسمى قواعد الاتفاق يتم مسانده في حالة السلوك المنحرف بواسطة الجزاءات المادية والنفسية والتي تهدف إلى الإجبار للتطابق أو العقاب عن المخالفة، وتمارس وتطبق هذه الجزاءات بواسطة جماعة من الناس يمنحون السلطة للقيام بهذه الوظيفة.

## وظائف القانون:

1. **وظائف توزيعية:** من خلال توزيع الحقوق والواجبات على الأفراد؛ فالقانون يحدد العلاقات الإنسانية، ويوزع الحقوق والواجبات على الأفراد، أي يوضح لكل فرد ما عليه أن يفعل، ومتى وأين ولمن يفعل.

2. **وظائف تنظيمية:** فلكي توزع الحقوق والواجبات بين الأفراد توزيعاً عادلاً، لابد من وجود قوة أو سلطة (هيئة للضبط الاجتماعي) يتم فرض التوزيع عن طريقها، وتمثل الهيئات التشريعية والمحاكم والقضاة والشرطة هذه القوة أو السلطة، ولذلك فإن القانون يهدف إلى صيانة التنظيم الاجتماعي، والحرص على استقرار النظام وتقرير علاقات الأفراد حسب النظم الموضوعة، ويتضح الضبط القانوني في ناحيتين:

• تحديد السلوك، إذ أن القانون يحدد الأنماط السلوكية الواجب اتباعها في المواقف والأوضاع والعلاقات المختلفة.

• تحديد الجزاءات التي توقع على الأفراد عند مخالفة النماذج السلوكية التي حددها القانون، وأوجب اتباعها.

فعلى سبيل المثال يوجد في منظمات المجتمع المختلفة مجموعة هائلة من التشريعات الملحق بها لوائح تحدد مجموعة القواعد التي يتبعها الأفراد في التحاقهم وقيامهم بوظائفهم التخصصية والتي تنطوي على حقوقهم نحو الدولة وواجباتهم على الجماعة والتي تنظم شروط انضمامهم وقبولهم في الهيئات والمنظمات التي يباشرون خلالها

نشاطاتهم والتي تحوى الضمانات الكافية لمعيشتهم وفق المستويات التي قدرتها لهم جماعاتهم والتي تنطوي على الجزاءات التأديبية للمقصرين أو المخطئين أو المفسدين لهذه النشاطات، والمخالفين للقواعد المهنية أو العامة التي تحقق بصفة مطلقة تأكيد سيادة التنظيم والنظام في كل مهنة اجتماعية على حده.

وفي ظل التفاعلات والعلاقات داخل المجتمع المدرسي يمكن توقع سلوك معين من جميع أطراف التفاعل، وتوقعات الأدوار يمكن أن تكون رسمية تتحدد بواجبات الوظيفة نفسها من وجهة النظر الرسمية، كما يمكن أن تكون غير رسمية تشتق من الطرق التي يحددها الفرد لنفسه للقيام بهذه الأدوار، وتشكل كل من التوقعات الرسمية وغير الرسمية معايير السلوك التي يمكن أن تكون متصارعة أحياناً، فيمكن أن يكون للمعلمين - مثلاً - توقعات معينة عن أنفسهم في علاقاتهم بالتلاميذ في أدوار النصح، وإعادة التعلم، وعلاج الانحرافات، وقد تتعارض هذه التوقعات الذاتية مع التوقعات الرسمية. وهو أمر يقتضي أن يكون المعلم واعياً بقدر المخاطرة في مثل تلك الحالات، مدركاً لحقوقه ومسئوليته، ورغم ذلك فإن المعلمين لا يزودون بمعلومات عن حقوقهم الشرعية ومسئولياتهم، فعلى سبيل المثال يتلقى الصيادلة عادة مقررات عن مجموعة القوانين الطبية كجزء من تعليمهم المهني، ولا يأخذ معلمو المستقبل بصفة عامة تعليماً مماثلاً بالنسبة لمهنتهم. فالقانون يتدخل في حياتنا اليومية، والمواطن العادي يواجه بمتطلبات قانونية ضرورية أثناء حياته في

المجتمع المعقد، بداية من المهد حين يتطلب الأمر عمل شهادة ميلاد، إلى اللحد حيث عمل جرد للممتلكات وتوزيع الميراث. ويتعامل المعلمون مع العديد من الأفراد كالتلاميذ والآباء والزملاء وباقي أعضاء مجتمعهم في مواقف قد تستدعي مسئوليات قانونية. فالمعلم يعمل في ظل القواعد والواجبات واللوائح التي تضعها له المؤسسة التعليمية؛ فهو يحتاج إلى معرفة القواعد الإدارية المتصلة بالمرتب والعلاوات والترقيات والإعارات، والنقل والندب والإجازات... الخ من الحقوق... كما يحتاج إلى معرفة الأخطاء التي يمكن أن يجازى على ارتكابها والجزاءات التي توقع عليه عند ارتكابها فيبتعد عنها.

وسوف نشير هنا إلى القوانين واللوائح المدرسية - باعتبارها أحد أساليب الضبط الاجتماعي- لنتخذها إطار لتحديد حقوق وواجبات المعلم والجزاءات التي تطبق عليهم في حالة الإخلال بما عليهم من واجبات.

### الضوابط القانونية المنظمة للعمل داخل المدرسة

تتعدد الضوابط القانونية (القوانين واللوائح والقرارات والنشرات) التي تحكم العمل بالمدارس ولكن أكثر هذه القوانين تطبيقاً في المدرسة هو **قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016**. ويمكن من خلال تحليل مواد هذا القانون، بالإضافة إلى الضوابط القانونية الأخرى تحديد: حقوق المعلم وواجباته، والجزاءات التأديبية التي توقع عند ارتكاب المخالفات.

## أولاً - حقوق المعلم

تحدد حقوق المعلم طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية والضوابط الاجتماعية القانونية الأخرى، وتمثل الحقوق التي يتمتع بها المعلم فيما يلي:

### (1) التعيين :

(1-1) يُشترط فيمن يُعين معلم في المؤسسات التعليمية أن يكون حاصل على مؤهل عالٍ من إحدى الكليات التربوية، وفي حالة عدم توافر هذا المؤهل يجوز تعيين الحاصل على مؤهل عالٍ من إحدى الكليات بشرط الحصول على دبلوم عام في من إحدى الكليات التربوية.

(2-1) يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية (م/71 من ق كادر المعلمين):

(1-2-1) معلم تحت الاختبار / معلم مساعد.

(2-2-1) معلم أو أخصائي.

(3-2-1) معلم أول أو أخصائي أول.

(4-2-1) معلم أول (أ) أو معلم متميز أو موجه.

(5-2-1) معلم خبير أو موجه أول أو أخصائي خبير.

(6-2-1) كبير معلمين أو موجه عام أو كبير أخصائيين.

(3-1) يكون شغل وظيفة "معلم مساعد" بالتعاقد المؤقت لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى بقرار من وزير التعليم، ويجب على شاغلها هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة التعليم بالمرحلة

التعليمية التي تتقدم لها، فإذا لم يحصل على الشهادة خلالها انتهى عقدها تلقائياً دون حاجة لأي إجراء... (م/73 من ق كادر المعلمين).

(1-4) يُعين بقرار من المحافظ المختص في وظيفة "معلم" من أمضى سنة على الأقل في وظيفة "معلم مساعد" ، وحصل خلالها على شهادة الصلاحية ، وثبتت صلاحيته للعمل وفقاً للمعايير التي تحددها اللائحة التنفيذية (م/73 من ق كادر المعلمين).

(1-5) تتولى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" منح شهادة الصلاحية، وهي تتبع وزير التربية والتعليم ومقرها القاهرة ولها فروع في أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية (م/75 من ق كادر المعلمين).

(1-6) يكون التعيين أو التعاقد من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للجميع، وبما يكفل تكافؤ الفرص (م/76 من ق كادر المعلمين)، ويتم ترتيب من يجتاز اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم ، وتنظم المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لقانون كادر المعلمين وسائل الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة كما يلي:

(1-6-1) الأعلى في درجات الاختبار.

(1-6-2) الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة.

(1-6-3) الأعلى مؤهلاً.

(1-6-4) الأكثر في مدة الخبرة.

(1-6-5) الأقدم تخرجاً.

(1-6-6) الأكبر سناً.

(2) تقويم الأداء :

من تحليل نص المادتين: 80 من قانون كادر المعلمين، 17 من اللائحة التنفيذية له يتبين أن: تقويم أداء المعلم يكون عن مدة سنة تبدأ من أول شهر سبتمبر وتنتهي في آخر شهر أغسطس من العام التالي ، ويوضع تقرير تقويم الأداء خلال شهري أكتوبر ونوفمبر ويعتمد من لجنة الموارد البشرية خلال شهر ديسمبر، ويكون تقويم الأداء بمرتبة كفاء (90-100) ، فوق متوسط (75- >90)، متوسط (60- >75) ، دون متوسط (50- >60) ، ضعيف (>50).

(3) المرتب:

المرتب هو المبلغ الذي يتقاضاه المعلم شهرياً في مقابل العمل الذي يؤديه. ويتبدى من تحليل نص م/36، وكذلك من تحليل الجدول رقم (1) و(2) و(3) من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 الخاص بمرتبات المعلمين، إن المعلم يستحق مرتبة منذ بداية تعيينه واستلامه العمل، ويتحدد مرتب المعلم حسب المؤهل العلمي الحاصل عليه.

(4) العلاوة:

هي الاستحقاقات التي يمنحها القانون للمعلم زيادة على المرتب

الأساسي. كما يتبين ذلك في تحليل نص م/37. وتضاف العلاوة على مرتب المعلم في مواعيد دورية تحدد عادة بسنة ميلادية، إذ تستحق العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. والعلاوات التي يحصل عليها المعلم أربعة أنواع:

#### (أ) علاوة دورية/اعتيادية/سنوية:

تُمنح بصفة دورية/سنوية وتصرف في الشهر الأول من كل سنة مالية، وتُمنح للمعلم وهو في نفس مستواه الوظيفي دون نقله إلى مستوى وظيفي أعلى (م/37)، تحق المعلم العلاوة الدورية على حسب الدرجة المالية التي يشغلها [جدول رقم (1) من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016].

#### (ب) علاوة الترقية:

وتُمنح للمعلم عقب كل ترقية له في السلم الوظيفي، ويكون للمعلم الحق في العلاوة اعتباراً من تاريخ صدور القرار بالترقية. ولا يمنع منح علاوة الترقية استحقاق المعلم للعلاوة الدورية في موعدها (م/31).

#### (ج) العلاوة التشجيعية:

علاوة استثنائية تعطى للمعلم تقديراً لجهوده وامتيازه في أداء عمله. ويتبين من تحليل نص م/38 أن للمعلم الحق في العلاوة التشجيعية، وهي تعادل العلاوة الدورية المقررة للدرجة المالية التي يشغلها بأوضاع حددها القانون، منها أن يحصل المعلم في تقرير

الكفاية على مرتبة كفاء عن العاميين الأخيرين، وكذلك عند الحصول على درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى. ولا يمنح منح العلاوة التشجيعية استحقاق المعلم للعلاوة الدورية في موعدها.

ويُمنح المعلم الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي. ويُمنح المعلم هذا الحافز إذا حصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يُمنح المعلم علاوة تميز أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها. ويكون حافز التميز العلمي المشار إليها بنسبة 7% من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر:

◆ 25 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط.

◆ 50 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على مؤهل عال.

◆ 75 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على دبلومه عامين دراسيين على الأقل.

◆ 100 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على درجة الماجستير.

◆ 200 جنيهاً شهرياً لمن يحصل على درجة الدكتوراه.

وتُحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز على ألا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي.

## د) العلاوة الاجتماعية:

تُمنح عقب الزواج وعقب الإنجاب (م/2 من ق 118 لسنة 1981).

### 5) الترقية:

تعنى الترقية أن يشغل المعلم درجة وظيفية أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، فهي تعنى صعود المعلم في السلم الإداري وزيادة سلطاته ومسئولياته، وقد يصحب الترقية زيادة في المرتب ومميزات أخرى ولكن ليس في كل الأحوال. وتتضمن الترقية تحسين مركز المعلم، حيث ينتقل من مستوى وظيفي معين إلى مستوى وظيفي أعلى كترقية من المستوى الثالث إلى الثاني فالأول، فدرجات الوظائف العليا: مدير عام، العالية، الممتازة. والترقية أهم من العلاوة أو المكافأة التشجيعية، لأنها تتضمن تحسين وضع المعلم الأدبي والمادي.

الضوابط القانونية التي وضعها المشرع للترقية بصفة عامة أو موانع الترقية:

أ) المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية طول مدة المحاكمة.

ب) الموقوف عن العمل طول مدة الوقف.

ج) الموقع عليه جزاء بالخصم من المرتب مدة تزيد عن خمسة أيام أو

جزاء بخفض الدرجة أو تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها،

حيث إنه لا يجوز النظر في ترقية معلم وقع عليه جزاء من

الجزاءات التأديبية المبنية فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية:

• ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب، أو الوقف عن العمل لمدة

تزيد على 5 أيام إلى 10 أيام.

● ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب، أو الوقف عن العمل لمدة 11 يوماً إلى 15 يوماً.

● تسعة أشهر في حالة الخصم من المرتب، أو الوقف عن العمل مدة تزيد على 15 يوماً ولا تقل عن 30 يوماً.

● سنة في حالة الخصم من المرتب، أو الوقف عن العمل مدة تزيد على 30 يوماً، أو في حالة توقيع جزاء خفض المرتب.

● مدة التأجيل أو الحرمان: في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة، أو الحرمان من نصفها. وتحسب فترات المشار إليها من توقيع الجزاء ولو تدخلت في فترة أخرى مرتبة على جزاء سابق.

(د) المقدم عنه تقرير أقل من مرتبة كفاء.

(هـ) المنقول من وزارات أو هيئات أخرى غير وحدات التربية والتعليم ولم يمض على تاريخ نقلهم عاماً كاملاً على الأقل.

(و) عدم قضاء الحد الأدنى المقرر لشغل الوظيفة السابقة.

### والترقية نوعان:

**الأول- الترقية لأعلى:** وهي نقل المعلم إلى وظيفة أعلى في السلم الوظيفي لمهنة التعليم.

**الثاني- الترقية الأفقية:** ويتمثل هذا النوع في نقل العناصر الممتازة من المعلمين من مدارس المناطق النائية أو من مدارس الريف إلى مدارس المدن، أو إلى المدارس الراقية والمتميزة.

### طرق نظم ترقية المعلمين:

يتضح من تحليل نص م/29، م/30 أنه توجد طريقتان للترقية:

**أولاً- الترقية بالأقدمية المطلقة:** حيث يرقى في الدرجات الأعلى التي تخلو أقدم المعلمين في الدرجة الحالية، ثم يليه من هو أحدث وهكذا وهذه الطريقة تشيع روح الاطمئنان في نفوس المعلمين ولكنها تقفل الطريق على الكفاءات الممتازة من المعلمين للترقية.

### **ثانياً- الترقية بالاختيار:**

ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون المعلم حاصلاً على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة كفاء في السنة السابقة عليها مباشرة وبهذه الطريقة يتم التغلب على عيوب الطريقة الأولى، إذ يعول في الترقية بالاختيار على اجتهاد المعلم وتفانيه في عمله، بحيث لو خلا مكان وظيفي وتنافس عليه معلم قديم وآخر حديث عنه ويتميز بالكفاءة فضل الحديث.

**6) الإجازة:** الفترة الزمنية المسموح بها للمعلم بالانقطاع عن العمل، ولا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في الحدود المسموح بها لمنح الإجازات(م/46).

### **أنواع الإجازات:**

#### **أ) إجازة أيام العطلات الرسمية:**

يجوز للمعلم أن ينقطع عن عمله أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية بمرتب كامل. وبالنسبة للعاملين من غير المسلمين فإن رئيس مجلس الوزراء ينظم العطلات الخاصة بأعيادهم الدينية(م/47).

## ب) الإجازة العارضة:

للمعلم الحق في الحصول على إجازة لسبب طارئ يتعذر معه إبلاغ رؤسائه مقدماً للسماح له بالغياب فيها. وحددت مدة الإجازة العارضة بسبعة أيام في السنة بمرتب كامل، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة (م/48).

ج) الإجازة السنوية (الاعتيادية أو الدورية): يجوز للمعلم أن يحصل على إجازة اعتيادية سنوية بمرتب كامل ولا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا عطلة نهاية الأسبوع (الجمعة)، وذلك على النحو التالي (م/49):

- 1- 15 يوماً في السنة الأولى، وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.
- 2- 21 يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.
- 3- 30 يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.
- 4- 45 يوماً لمن تجاوز سن الخمسين.

ويستحق المعلم من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعين يوماً دون التقيد بعدد سنوات الخدمة. وللسلطة المختصة أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية، أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية. ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل (م/49). ويجب على المعلم أن يتقدم بطلب للحصول على

كامل إجازته الاعتيادية السنوية، ولا يجوز للوحدة ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفي حدود الثلث على الأكثر ولمدة لا تزيد على ثلاث سنوات. وإذا لم يتقدم المعلم بطلب للحصول على إجازته على النحو المشار إليه، سقط حقه فيها وفي اقتضاء مقابل عنها، أما إذا تقدم بطلب للحصول عليها ورفضته السلطة المختصة استحق مقابل نقدي عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الإجازة على أساس أجره الوظيفي في هذا العام. وتبين اللائحة التنفيذية إجراءات الحصول على الإجازة وكيفية ترحيلها (م/50).

(د) الإجازات المرضية: يُمنح المعلم إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تُقضى في الخدمة بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية (م/51):

- الثلاثة أشهر الأولي بأجر كامل.
- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل 75 % من الأجر الوظيفي.
- الستة أشهر التالية بأجر يعادل 50% من أجره الوظيفي، 75% من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين .

ويحق للمعلم طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يُحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه.

ويحق للمعلم أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى اعتيادية، إذا كان له رصيد منها وأن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه

ذلك لأسباب قهرية، وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لحصول المعلم على الإجازة المرضية، ويُعتبر التمارض إخلالاً بواجبات الوظيفة.

ويُمنح المعلم المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يُشفى أو تستقر حالته استقراراً يُمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل المعلم في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش، وإذا رغب المعلم في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله، وجب عليه أن يقدم طلباً كتابياً بذلك، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته.

#### هـ) الإجازة الخاصة بدون مرتب:

حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب تكون على الوجه التالي (م/53):

🚩 **إجازة مرافقة الزوج:** يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مده بقاء الزوج في الخارج، كما لا يجوز أن تتصل هذه الإجازة بإعادة إلى الخارج، حيث ينبغي قطع الإجازة الخاصة والعودة للعمل بالوطن ثم التقدم بطلب واتخاذ الإجراءات الخاصة بالإعارة.

## ✚ إجازة للأسباب الشخصية أو إجازة مستندة إلى أسباب مقبولة:

يجوز للسلطة المختصة منح المعلم إجازة بدون مرتب طبقاً للأسباب التي يبيدها وتقدرها السلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تتبعها.

## ✚ إجازة أداء الامتحان :

يجوز للسلطة المختصة منح المعلم المنتسب لإحدى الكليات إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية.

## (و) إجازات خاصة بمرتب كامل:

لا تُحسب من الإجازات السنوية أو المرضية قررها المشرع في حالات خاصة وردت في (م/52) كما يلي:

◆ **لأداء فريضة الحج**، فيجوز للمعلم أن يحصل على أجازة بمرتب كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج ولمرة واحدة طول حياته الوظيفية.

◆ **للمخالط لمريض بمرض معد**، ويرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها ويستحق عليها أجازة بمرتب كامل.

◆ **لمن يصاب بإصابة عمل**، ويقرر المجلس الطبي المختص، أن يحصل على إجازة للمدة التي يحددها، وتكون الإجازة بمرتب كامل.

## (ز) إجازات خاصة بدون مرتب:

ز-1) يُمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون أجر مدة بقاء الزوج

أو الزوجة في الخارج، وفي جميع الأحوال يتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة.

ز-2) يجوز للسلطة المختصة منح المعلم إجازة بدون أجر للأسباب التي يبديها وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً لحاجة العمل. ولا يجوز في البندين السابقين ترقية المعلم إلا بعد عودته من الإجازة واستكمال المدة البيئية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة . ولا تدخل مدد الإجازات المنصوص عليها في البندين السابقين ضمن المدد البيئية اللازمة للترقية.

ح) إجازات المعلمة المتزوجة:

ح-1) إجازة الوضع:

للمعلمة الحق في إجازة بمرتب للوضع لمدة أربعة أشهر بعد الوضع، وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية(م/52).

ح-2) إجازة رعاية الطفل :

للمعلمة الحق في إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها، بحد أقصى عامين في المرة الواحدة لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية(م/53).

ح-3) إجازة نصف أيام العمل الرسمية:

يجوز الترخيص للمعلمة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف المرتب المستحق لها. وتستحق في هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها(م/54).

7) الإعارة:

ترخيص للمعلم أن يعمل في جهة أخرى غير الجهة المعين

فيها مؤقتاً مع الاحتفاظ له بوظيفته في الجهة المعين فيها ليشغلها عند انتهاء مدة إعارته، ويخضع المعلم-خلال مدة الإعارة- للقواعد الوظيفية للجهة المعار لها مع احتفاظه ببعض حقوقه في الجهة المعار منها.

ويتبين من تحليل نص م/35 أنه يجوز للمعلم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين - بعد الموافقة الكتابية للمعلم- إعارته للعمل في الداخل أو الخارج، أو يحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك في ضوء القواعد والإجراءات التي تصدرها السلطة المختصة. ويتضح أيضاً من اللائحة التنفيذية للقانون، أن قرار الإعارة يصدر من السلطة المختصة بالتعيين بناءً على طلب الجهة المستعيرة، وموافقة المعلم كتابياً على قبول الإعارة، ويحدد القرار مدة الإعارة، وتاريخ بدايتها واسم الجهة المستعيرة، والشروط الخاصة بالإعارة إن وجدت.

ويجوز للمعلم أن ينهي إعارته قبل انتهاء المدة المرخص له بها، وفي هذه الحالة يجب العودة إلى الجهة المعار منها خلال شهر من تاريخ انتهاء إعارته، وتسوى هذه المدة من رصيد أجازته الاعتيادية فإذا لم يكن رصيد إجازة بدون مرتب. ولا تدخل مدة الإعارة في حساب رصيد المعلم من الإجازات السنوية المستحقة له.

**8) الاستقالة:** للمعلم الحق أن يقدم استقالته من وظيفته، وتكون الاستقالة مكتوبة. ولا تنتهي خدمة المعلم إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويتم البت في طلب الاستقالة له خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون.

ويعتبر المعلم مقدماً استقالته في الحالات الآتية (م/69):

(أ) الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول.

(ب) الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة.

(ج) عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص.

(د) الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية.

(هـ) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

(و) الوفاة، وفي هذه الحالة يُصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات.

وتُبين اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد إنهاء الخدمة لهذه الأسباب.

9) المعاش: يعنى صرف جزء من مرتب المعلم بعد انتهاء خدمته

لبلوغ السن القانونية وهي ستون عاماً. ويتبين من تحليل م/69 أنه

تنتهي خدمة المعلم ببلوغه سن الستين، ويكون له حق في المعاش

كحقه في المرتب، كما يتضح من تحليل فقرة هـ من م/9 من ق 79

لسنة 1969 في شأن نقابة المهن التعليمية أنه: من حق المعلم

الحصول على المعاش من نقابة المهن التعليمية عند انتهاء

خدمته سواء بلغ سن التقاعد المحدد أم لأسباب أخرى تحددها م/69 من ذات القانون.

10) **الإعانة:** من حق المعلم الإعانة في حالات معينة، وهي ثلاثة أنواع:

أ) **إعانة تضامن:** تصرف للعضو عند تقاعده (أو لأسرته عند وفاته) من نقابة المهن التعليمية بشرط أن يكون قد أمضى عشر سنوات في العضوية مسدداً للاشتراكات (م/91 من قرار 194 لسنة 1969).

ب) **إعانة وفاة:** وتصرف لأسرة العضو عند وفاته، مهما كانت مدة العضوية سواء أكان العضو قد توفي وهو في خدمه، أو في المعاش مادام مستمراً في أداء اشتراكاته (م/91 من قرار 194 لسنة 1969).

وتستحق أسرة المتوفى منحه عن شهر الوفاة والشهرين التاليين بالإضافة إلى المرتب المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة (م/120 من ق79 لسنة 1975). بالإضافة إلى مصروفات الجنازة، وهي تعادل مرتب شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى مائة جنية (م/101 من ق47 لسنة 1978).

ج) **إعانة اجتماعية:** وتصرف لأعضائها في حالات المرض أو الكوارث (م/31 من قرار لسنة 1969) من النقابة.

## ثانياً - واجبات المعلم

وهذه الواجبات يُنص عليها إيجاباً أو سلباً، بمعنى أنه يُنص عليها في صورة محظورات، والمحظورات هي مجموعة من النواهي التي يفرضها النظام أو تقتضيها الوظيفية العامة ويترتب على ارتكابها مجازاة المعلم.

➤ الواجبات الإيجابية:

تتمثل الواجبات الإيجابية الملقاة على عاتق المعلم فيما يلي:

1) تأدية الواجبات الوظيفية، مع مراعاة ما يلي: التأدية الشخصية والتأدية الإيجابية والتزام الدقة والتعاون والأمانة ومراعاة مواعيد العمل وحماية المال العام واستهداف الخدمة العامة.

2) مراعاة الواجبات المسلكية.

3) إطاعة الأوامر.

➤ الواجبات السلبية:

تتمثل الأعمال المحظورة على المعلمين القيام بها فيما يلي:

1) تأدية أعمال معينة للغير.

2) الاحتفاظ بأصول الأوراق الرسمية.

3) إفشاء أسرار الوظيفة.

4) الجمع بين الوظيفة وأعمال معينة.

5) مخالفة القوانين والقرارات التنظيمية.

6) الإهمال أو التقصير.

7) مباشرة أعمال معينة متصلة بالوظيفة.

8) مزاولة الأعمال التجارية.

9) تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل.

10) توزيع المنشورات وجمع النقود والإمضاءات.

11) شرب الخمر ولعب القمار.

12) المضاربة في البورصة.

ويبتين من م/10، م/12 من ق79 لسنة 1969 وم/20 من لائحته، أن أهم واجبات المعلم: المحافظة على كرامة المهنة وتقاليدها في عمله، وفي اتصالاته بالمحيطين به. وهناك واجبات أخرى تحددتها م/11، وم/13، وم/14 من ق79 لسنة 1969، والمواد (من 21-24) من لائحته.

كما يتضح من القرار الوزاري رقم (2514) الخاص بمنع

الدروس الخصوصية واجب آخر على المعلم وهو ضرورة الالتزام بـ:  
أ) عدم إعطاء دروس خصوصية في صفوف النقل بجميع مراحل التعليم.

ب) جواز إعطاء الدروس الخصوصية في الشهادات العامة على أن تؤخذ موافقة كتابية من ولى الأمر معتمدة من مدير المدرسة مع تخصيص دفتر تسجل فيه الموافقات الخاصة لكل مدرس.

وتوضح (م/2) من القرار الوزاري رقم (86) بشأن تأديب

الطلاب، أنه يحظر توقيع أية عقوبة على الطلاب أو توجيه عبارات نابية إليهم أو استخدام أساليب غير لائقة بهم. كما يتضح من تحليل

نص المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (32) بشأن حظر التدخين في الفصول الدراسية والأماكن المغلقة بالمدارس، أنه يحظر قيام أي عضو من أعضاء هيئة التدريس بالمدارس أو أي من العاملين بها بالتدخين في الفصول الدراسية أو المعامل أو المكتبات أو الأماكن المغلقة بالمدارس. وتوضح النشرة رقم (52) بشأن الموانع التي تحول دون الاشتراك في لجان الامتحانات العامة، واجب آخر من واجبات المعلم وهو: عدم الاشتراك في أعمال الامتحانات مع وجود أقارب حتى الدرجة الرابعة. وهناك واجبات أخرى يتعين على المعلم الالتزام بها أثناء فترة الامتحانات وأثناء فترة التصحيح.

ويقع على عاتق المعلم نوع آخر من المسؤوليات يسمى المسؤولية المدنية للمعلم، ويتبين ذلك من خلال تحليل بعض مواد القانون المدني، فعلى سبيل المثال يتضح من تحليل نص م/173 وم/174مدنى:

أن المعلم ملزماً برقابة التلاميذ خلال فترة أدائه لمهمته التعليمية حتى يحول دون وقوع أي أضرار بهم، وذلك لأن المعلم يتولى تعليم تلاميذهم غالباً من الأطفال أو الصبيان فيكونون دائماً بحاجة إلى الملاحظة، والإشراف، والتوجيه.

فالقاصر في حاجة إلى الرقابة إذا لم يبلغ خمس عشرة سنة أو بلغها، وكان في كنف القائم على تربيته. وتنتقل الرقابة على القاصر إلى معلمه في المدرسة أو المشرف في الحرفة... الخ.

ويتبين من تحليل نص م/163 وم 164 مدني، أن المعلم يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يحدث للتلاميذ سواء من التلاميذ للغير، أو من الغير للتلاميذ، أو حدث الضرر للتلاميذ من المعلم نفسه.

### ثالثاً - تأديب المعلمين

وجود سياسة للتأديب بأي تنظيم أمر ضروري وذلك لأن افتراض التزام جميع العاملين بواجباتهم الوظيفية قد أثبت الواقع الفعلي أنه افتراض غير واقعي أو يشوبه القصور. فإذا كانت الغالبية العظمى تلتزم بقواعد العمل فإن هناك قلة تتناقل في العمل وتهمل أداء واجباتها لذلك إذا لم تواجه بحسم، فقد تمتد مخاطر هذا السلوك إلى باقي زملائهم، وخاصة إذا وجدوا المخالف بينهم لا يتعرض للعقاب الملائم.

وعلى ذلك فكما أنه من اللازم أن يكافأ المعلم المجد على اجتهاده، فإنه من الضروري أن يعاقب المعلم المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة. ومن هنا تأتي أهمية النظام التأديبي، والذي يعني الجزاء المقرر للسلطة التي تملكها الهيئات الإدارية العليا على المعلمين التابعين لها ضماناً لحسن قيامهم بواجباتهم. والمقصود بالجزاء هنا الجزاء التأديبي ويقصد به العقوبة التي تمس المعلم في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياها المادية، أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً.

وتجدر الإشارة هنا التفرقة بين الجزاء والجزاء التأديبي :

الجزاء هو رد فعل المجتمع تجاه أي شكل من أشكال السلوك، وهذا الجزاء يكون موجبا إذا ما تم الامتثال للسلوك، ويكون سالبا إذا ما تم الإعراض عنه. وهو الوساطة التي من خلالها تنفذ الأحكام والقوانين والتي قد تكون إيجابية أو سلبية كالمكافأة أو العقاب. ويعرف الجزاء بأنه نظام من المكافآت والعقوبات هدفه تشجيع أعضائه علي تقبل معايير المجتمع، وقد تكون المكافآت والعقوبات مادية أو معنوية. وجزاءات القانون سلبية منظمة وذلك لأنها إجراءات تنظيمية معترف بها، توجه إلي الأشخاص الذين يعتبر سلوكهم غير مقبول من الناحية الاجتماعية.

وأهم ما يميز الجزاءات القانونية عن غيرها أنها أكثر تحديدا وفاعلية من الجزاءات الأخرى هذا إلي جانب ما تشتمل عليه من عدالة في المعامل لا تفرق بين أفراد المجتمع، وعلي ذلك فإن القانون يستطيع من خلال - دقة قواعده وجزاءاته- تحقيق درجة من الضبط في السلوك الإنساني لا يمكن تحقيقها بواسطة أي أسلوب من أساليب الضبط الاجتماعي الأخرى. وعلي ذلك فإن هناك مظاهر أساسية للنظام لا يمكن المحافظة عليها إلا عن طريق تطبيق القوانين.

ويوقع الجزاء التأديبي عند حدوث مخالفة سواء كانت المخالفة تتعلق بقواعد القانون الإداري، أو بآداب وتقاليد المهنة. ويقوم هذا الجزاء علي أساس منع مكافأة أو خير مرغوب فيه، وهو لا يهدف فقط إلي علاج الآثار التي ترتبت علي ارتكاب المخالفات بل يهدف

أيضا إلي ردع (المخالف) وردع غيره عن الأقدام علي هذه المخالفات. فالجزاء ضرورة حتمية نظرا للتسليم بوجود من تسول له نفسه الانحراف عن السلوك المشروع. ولذلك فالجزاء التأديبي وسيلة لضمان احترام القواعد القانونية اللازمة لحسن سير العمل.

### **سبب الجزاء التأديبي :**

سبب الجزاء التأديبي هو الذنب الإداري أو المخالفة الإدارية أو الجريمة التأديبية التي تستوجب تأديب المعلم ، وتوقيع الجزاء عليه والمخالفات التأديبية هي الإخلال بالواجب الوظيفي سواء كان هذا الواجب متعلقا بأعمال الوظيفة ، أو كان إخلالا بكرامتها ، أو بما تفرضه من استقامة وبعد عن مواطن الريب.

وتجدر الإشارة هنا إلي توضيح العلاقة بين المخالفتين التأديبية والمهنية: **النوع الأول** من المخالفتين يرتكبها المعلم بوصفه عاملا بالدولة ، وهذه المخالفات لا تتصل بمهنة التعليم وإنما يقترفها المعلم كغيره من العاملين ويخرج بها علي واجبات وظيفته ويخالف بمقتضاها أحكام قانون 81 لسنة 2016. أما **النوع الثاني** من المخالفات فهي التي يرتكبها المعلم بوصفه عضوا في نقابة المهن التعليمية وهي المخالفات التي تتعلق بالمهنة في حد ذاتها ، وتتطوي علي خروج علي آدابها وتقاليدها ويخضع المعلم بالنسبة لهذه المخالفات لأحكام التأديب المهنية المنصوص عليها في قانون نقابة المهن التعليمية.

## تقنين المخالفات التأديبية :

المخالفات التأديبية لم ترد محددة على سبيل الحصر في التشريعات المتعلقة بالعاملين، ومرد ذلك إلى أنها بعيدة عن الحصر بوصفها إخلال بواجب وظيفي، والواجبات الوظيفية متعددة ، مما لا يتسع المجال لحصرها أو - حتى - لتبيان أوجه الإخلال بها، كما أن الواجبات الوظيفية تمس المعنويات مما يستحيل وضع قائمة بها. على أن ذلك لم يمنع المشرع من النص على بعض الواجبات الوظيفية إيجاباً أو نهياً في قوانين العاملين المختلفة، أو في تشريعات متفرقة، ويمكن الإشارة هنا إلى أن ما أورده المشرع في هذا الصدد لا يعد مجرد أمثلة على بعض المخالفات التأديبية ، بدليل أنه في ق 81 لسنة 2016 ، اكتفى المشرع بعد أن عدد بعض الواجبات الوظيفية والتي تعد مخالفاتها جريمة تأديبية ، وكذلك بعض المحظورات التي يُعد إتيانها مخالفة تأديبية في (م/57) بإيراد حكم عام تنص عليه م/58 يقضي بأن:

كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُجازى تأديبياً.

**ويترتب على عدم تقنين المخالفات التأديبية النتائج الآتية:**

1- أن كثيراً من واجبات المعلمين ترجع إلى الضمير وإلى المسلك العام وهي ذات معان عامة غير محددة لذلك فإن التقنين لا ينصب على مثل هذه التعميمات بل على واجبات محددة.

- 2- أن عدم وجود نص مانع لفعل معين، لا يعني بالضرورة أن هذا الفعل مباح للمعلم على نسق قانون العقوبات.
- 3- ما دام المشرع لم يحصر الأعمال الممنوعة على المعلمين والتي تكون مخالفة تأديبية، فإن تحديد هذه الأعمال متروك لتقدير الجهات التأديبية، سواء أكانت جهات رياضية أم جهات قضائية.
- 4- أن السلطات التأديبية في تقديرها للمخالفات التأديبية، تلتزم ضوابط الوظيفة العامة، بما تتضمنه من حقوق وواجبات. فتقديرها إذا ما كان المعلم قد ارتكب خطأ يستوجب الجزاء، إنما يرجع فيه إلى أن هذه الحقوق والواجبات دون غيرها، وبالتالي فليس لسلطة التأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات.
- 5- مرونة فكرة المخالفات التأديبية وتطورها؛ فالنظرة إلى المخالفات التأديبية غير المقننة تختلف من وقت إلى آخر وبتغير الظروف الاجتماعية التي تعتقها الجماعة، فكل ما يتصل بحياة المعلم الخاصة والعامة تراعيه السلطة التأديبية عند تقدير الذنب الإداري؛ فما يعتبر ذنباً إدارياً في وقت معين قد يعتبر عملاً مباحاً في وقت آخر.
- 6- أهم نتيجة ترتبت على عدم حصر المخالفات التأديبية هي المتعلقة بالفصل بين الخطأ التأديبي، وبين العقوبات التأديبية؛ فالسلطة التأديبية تقوم بعميلتين مستقلتين: الأولى، البت فيما إذا كان الخطأ المنسوب إلى المعلم محل التأديب يعتبر: "مخالفة تأديبية"، فإذا ما انتهت من هذه المهمة، انتقلت إلى مهمة أخرى وهي: تحديد

العقوبة الملائمة للخطأ الثابت قبل المعلم، من بين العقوبات التي حددها المشرع.

ومن هنا جاء مبدأ الاختصاص التقديري لسلطة التأديب فيما يتصل بتوقيع العقوبات التأديبية، ثم أن المشرع قد يسلك في المجال التأديبي ذات الخطة المقررة في قانون العقوبات بالنسبة إلى جرائم تأديبية بذاتها.

وقد شقت فكرة تقنين المخالفات التأديبية طريقها نحو التطبيق في مختلف التشريعات، وإن كانت تأخذ صورتين أساسيتين: الأولى: وضع قوائم بالمخالفات دون ربطها بالجزاءات ، كما هو الأمر بالنسبة ليوغوسلافيا السابقة والنمسا وأسبانيا وفرنسا وU.S.A. والثانية: تقنين بعض المخالفات التأديبية مع ربطها بالجزاءات، مثل إيطاليا والشيلي وفرنسا.

وفي مصر بدأت النظم الحكومية الاهتمام بضرورة إصدار لائحة بالمخالفات المتعلقة بالعمل وما يقابلها من جزاءات. وباستعراض الجدول المصرح به من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذي يحمل عنوان " المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها " يمكن ملاحظة أن هذه المخالفات قد وردت على سبيل المثال وليس الحصر. والجدول يتضمن المخالفة والجزاء المقرر لها ، ويتدرج الجزاء في التشدد ما بين حد أدنى وحد أقصى ، ويقسم الجدول نوعية المخالفات إلى ست مجموعات كالتالي:

### **أولاً- المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل/المواظبة:**

وتشمل سبع صور من المخالفات، يتدرج فيها الجزاء التأديبي بين حد أدنى وهو الإنذار وبين حد أعلى وهو الخصم لمدة 30 يوم من المرتب.

### **ثانياً- المخالفات المتعلقة بأداء أعمال الوظيفة:**

وتشمل سبع صور من المخالفات، يتدرج فيها الجزاء التأديبي بين حد أدنى وهو خصم يوم من المرتب وبين حد أعلى وهو الخصم لمدة (15) يوماً من المرتب.

### **ثالثاً- المخالفات المتعلقة بنظام العمل:**

وتشمل (27) نوعية من المخالفات، يتدرج فيها الجزاء التأديبي بين حد أدنى وهو الإنذار وبين حد أعلى وهو الخصم لمدة (60) يوماً من المرتب.

### **رابعاً- المخالفات المتعلقة بالسلوك :**

وتشمل عشر صور للمخالفة، يتدرج فيها الجزاء التأديبي بين حد أدنى وهو الإنذار وبين حد أعلى وهو الخصم لمدة (ستين) يوماً من المرتب.

### **خامساً- مخالفات جسيمة :**

وتشمل ثماني صور من المخالفات، يتدرج فيها الجزاء التأديبي بين حد أدنى وهو خصم (ثلاثين) يوماً من المرتب وبين حد أعلى وهو الخصم لمدة (ستين) يوماً من المرتب.

### **سادساً- المخالفات المتعلقة بالوحدة الوطنية والسلام العام :**

وتشمل خمس نوعيات من المخالفات ، يبدأ فيها الجزاء التأديبي بالخصم لمدة خمسة أيام والوصول بالجزاء إلى الخصم لمدة 30 يوم من المرتب.

### وجوب تسبب الجزاء التأديبي :

مرد هذا هو أن الجزاء التأديبي عقوبة ولذلك يجب تسببها، أي معرفة أسبابها، وتوضيح هذه الأسباب. ولذلك فإن تسبب الجزاء يعتبر من الضمانات الجوهرية للمعلم المجازي، وبالتالي فإن عدم التسبب يترتب عليه البطلان. ولقد نص المشرع صراحة- على وجوب تسبب الجزاء التأديبي- فقد نصت م/59 من ق 81 لسنة 2016 على انه: لا يجوز توقيع جزاء على المعلم إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

### توقيع الجزاءات التأديبية:

1) يتبين من تحليل نص م/61 من ق 81 لسنة 2016 أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي المعلمين هي: الإنذار- الخصم من المرتب لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يوماً في السنة- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف المرتب- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة - الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض المرتب إلي القدر الذي كان عليه قبل الترقية - الإحالة إلي المعاش- الفصل من الخدمة.

2) كما تبين من تحليل نص م/17 لسنة 1969 أن الجزاءات التأديبية التي يجوز لنقابة المهن التعليمية توقيعها علي المعلمين هي: التنبيه- الإنذار- اللوم- الغرامة بحد أقصى مائه جنية لخزينة النقابة- الإيقاف عن مزاولة المهنة لمدة لا تجاوز سنة- شطب الاسم من جدول النقابة.

✿ هناك إجراءات لا تدخل في نطاق الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، كما أنها لا تشكل عقوبات مقنعة تسمى بالتدابير الداخلية، وتُعرف بأنها إجراء تنظيمي صادر عن السلطة الإدارية الرئاسية بهدف حُسن سير العمل وليس بهدف المعاقبة علي المسلك الخاطئ الصادر من المعلم، كما تُعرف بأنها إجراء وقائي ذو طابع إداري تُجريه السلطة الإدارية وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة بهدف حُسن سير العمل، ومن أمثلتها:

1) **لفت النظر:** إجراء مصلحي لتحذير المعلم وتوجيهه في عمله ليقوم مستقبلاً بهذا العمل علي خير وجه.

2) **الفصل بغير الطريق التأديبي:** ليس جزاء تأديبياً وإنما هو إجراء خوله القانون لجهة الإدارة لإبعاد من لم ترى فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من هم غير أهل لشرف الانتماء إليها.

3) **الحرمان من أعمال الامتحانات:** نصت المادة الأولى من قرار (113) بشأن الحرمان من أعمال الامتحانات أنه: يجوز الحرمان من أعمال الامتحانات لمدة (عام، عامين، 5 أعوام) حسب نوع المخالفة المرتكبة.

4) النقل لصالح العمل.

5) الخصم من الإجازات الاعتيادية.

ويجوز هنا الجمع بين جزاء تأديبي وتدابير إداري، ولا يجوز لسلطة التأديب أن توقع أي جزاء غير وارد في النصوص القانونية الصريحة، ولكن حصر الجزاءات التأديبية لا يقيم علاقة بين المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها بسبب ما يحيط تحديد المخالفات التأديبية من صعوبات ولذلك فإن لسلطة التأديب حرية اختيار أي جزاء تأديبي من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها لأي مخالفة تأديبية.

والأفعال المكونة للذنب الإداري ليست محددة حصراً ونوعاً، وإنما مردها بوجه عام إلي الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج علي مقتضياتها، كما أن كل فعل بالذات لم يحدد له ما يناسبه من جزاء وإنما ترك المشرع تحديد ذلك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها لدرجة جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود النصاب القانوني المقرر.

وبتحليل (م/67) من ق 61 لسنة 2016 يجوز أن تمحى

الجزاءات التأديبية التي توقع علي المعلم، بانقضاء الفترات الآتية:

1- سنة في حالة الإنذار والتوبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.

2- سنتان في حالة اللوم، والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً.

3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثين يوماً.

4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش.

وتُحدد اللائحة التنفيذية إجراءات محو الجزاء، ويترتب عليه اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له، ولا يجوز ترقية المعلم قبل محو الجزاء الموقع عليه، وتُحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء، ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين إذ تبين لها أن سلوك المعلم وعمله منذ توقيع الجزاء مُرضياً، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته، وما يبديه الرؤساء عنه.

#### العرف الإداري:

تتخذ القواعد القانونية التي تنظم العمل داخل المدرسة صورتين هما: قواعد قانونية مكتوبة، وقواعد قانونية غير مكتوبة، ويقصد بها العرف الإداري، وهو ليس مجرد عادة بل هو قاعدة قانونية ملزمة، يؤدي الخروج عليها إلى ارتكاب عيب مخالفة القانون.

فالعرف هو مجموعة القواعد القانونية غير المسنونة وهمزة الوصل للانتقال من التنظيم والضبط الاجتماعي التلقائي إلى التنظيم والضبط القانوني، وعلي ذلك فهو يعد أدوات الضبط الاجتماعي. والعرف أسبق في الظهور من القانون المكتوب، ولذلك فله دور بالنسبة لجميع أنواع القانون الخاص والقانون العام فيما عدا القانون

الجنائي الذي يقوم علي المبدأ القائل بأن "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" . ذلك أن العرف يعتبر في أغلب القوانين مصدرا رسميا شأنه في ذلك شأن التشريع، وإن كان العرف يأتي في المرتبة الثانية، وما يهم هنا هو القانون الإداري، فالعرف مصدر من مصادر القانون الإداري، والقواعد العرفية ضرورية في مجال المسائل الإدارية وذلك لسببين أساسيان هما: عدم كفاية التشريعات الإدارية، وعدم امتداد حركة التقنين إلي نطاق القانون الإداري.

#### ■ شروط العرف الإداري :

1. أن يكون العرف عاما؛ متبعا من غالبية من يعنيه الأمر.
  2. أن يكون مستقرا؛ قديما ومضت علي إتباعه فترة من الزمن تتناسب مع طبيعة الوضع، أي مضى علي اطراد العمل بالقاعدة العرفية زمن كاف يؤكد استقرارها.
  3. أن يكون منتظما؛ تطبقه الإدارة بصفة دائمة وبصورة منتظمة غير متغيرة أو غير متقطعة.
  4. ألا يكون العرف قد نشأ مخالفا لنص مطبق؛ فالعرف لا يعدل نصوص القانون الإداري كما أن العرف الناشئ عن خطأ في فهم القانون لا يمكن التعويل عليه.
- وعلي ذلك يمكن القول بأن العرف الإداري " تعبير اصطلح إطلاقه علي الأوضاع التي درجت الجهات الإدارية علي إتباعها في مزاوله نشاط معين لها" . وينشأ العرف من استمرار الإدارة علي الالتزام بهذه الأوضاع والسير علي سننها في مباشرة هذا النشاط،

بحيث تصبح هذه الأوضاع بمثابة القاعدة القانونية الواجبة الإلتباع ،  
ومن أمثلة العرف الإداري:

- 1) اعتبار الزواج عذراً مقبولاً يبيح للمعلم الانقطاع عن الدراسة.
- 2) ألا يرتدي المعلم جلباباً ويأتي به إلى المدرسة.
- 3) لفت النظر (سبق الإشارة إليه).
- 4) أن المعلم الذي تنتهي أجازته المرضية يتقدم إلى مدرسته طالباً إعادة الكشف الطبي عليه أو امتداد أجازته.

## أنشطة الفصل الرابع Reviewing Chapter 4

-----

1. تكلم بإيجاز عن حقوق المعلم كما وردت في قانون الخدمة المدنية؟
2. تكلم بإيجاز عن واجبات المعلم كما وردت في قانون الخدمة المدنية؟
3. ما المقصود بالعرف الإداري؟ ومتى يطبق؟
4. ما المقصود بالمسئولية المدنية للمعلم؟
5. ما المقصود بالجزاء التأديبية؟ أعطى أمثلة لبعض الجزاءات التي توقع على المعلم مستنداً في إجابتك إلى القوانين واللوائح التي تطبق فعلياً؟
6. ميز بين المصطلحات الآتية:  
- الجزاء والجزاء التأديبي.  
- المخالفة التأديبية والمخالفة المهنية.