وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمارثليجي –الأغواط-
كلية: العلوم الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الموضوع:

تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية

دراسة استكشافية من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله- الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب:
– مراد بن حرز الله

إشراف:
– د. علي بوخلخال

السنة الجامعية 2019- 2020

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمارثليجي –الأغواط-
كلية: العلوم الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الموضوع:

تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية

دراسة استكشافية من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله- الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب:
– مراد بن حرز الله

إشراف:
– د. علي بوخلخال

السنة الجامعية 2019- 2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC oF ALGERIA

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

اللجنة العلمية

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Amar Thelidgi – Laghouat

Faculty of Social Sciences

Department of Sociology and Demography

The Scientific Committee

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): .....مراد بن جرز الله.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..250356/8856...الصادرة بتاريخ :.....10/1/2007..... عن دائرة :.....الأغواط.....ولاية..الأغواط....

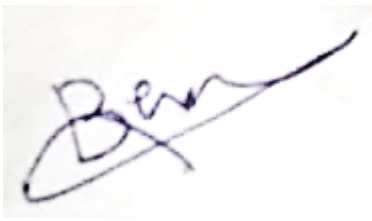
رقم التسجيل :..M201539013582...

التخصص:...علم اجتماع تنظيم وعمل....

عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه بجهدي الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمل المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

توقيع الطالب (ة): الاغواط في :.2020/09/02



ملخص الدراسة

مذكرة بعنوان: تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية

دراسة استكشافية من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط، ولتحقيق أهداف الدراسة قمت بإعداد استبانة لجمع البيانات اللازمة من مصادرها المختلفة لتحقيق تلك الأهداف، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط والبالغ عددهم 20 أستاذ، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة(مسح شامل).

الكلمات المفتاحية:

التمكين – ذوي الاحتياجات الخاصة – المؤسسة العمومية

Résumé:

L'étude visait à identifier les facteurs qui affectent l'autonomisation des personnes ayant des besoins spéciaux dans les institutions publiques du point de vue des professeurs du Centre pédagogique psychologique pour enfants handicapés mentaux - Shul Ata Allah - Laghouat, et pour atteindre les objectifs de l'étude, j'ai préparé un questionnaire pour collecter les données nécessaires auprès de ses différentes sources pour atteindre ces objectifs. L'approche descriptive et analytique a été adoptée pour mener l'étude et le questionnaire en tant qu'outil principal de collecte d'informations, et la population étudiée était composée de tous les professeurs du Centre pédagogique psychologique pour enfants handicapés mentaux - Shool Ata Allah - Laghouat, qui comptait 20 professeurs, et le questionnaire a été distribué à tous les membres de l'échantillon (enquête exhaustive).

les mots clés:

Autonomisation - personnes ayant des besoins spéciaux - l'institution publique

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ووصينا الإنسان بوالديه حسنا﴾

سورة العنكبوت الآية "08"

الى من كانت اولى كلماتها عندما سمعت خبر مجيئي الى الدنيا

يا رب بارك حملي.

الى امي الغالية.

و الى من يقف شامخا بين الرجال كانه على صهوة الجواد المغربي

وسيفه وضاح يحمينا وصوته امانا يدفينا

وميزانه عبر ومواعظ تجعل الدرب يتضح

والسبيل الى بر الامان يحابينا

الى ابي وقدوتي

الى من كانوا يساندونني عائلتي

الى زملائي وأصدقائي وكل من تفضل علي ولو بكلمة

نشكر الله سبحانه وتعالى اولا ونحمده كثيرا على ان يسر لنا امرنا للقيام بهذا العمل.

فالعلم فن عزيز المذهب، جم الفوائد، شريف الغاية اذ هو يوفقنا على احوال الدنيا، ويجعلنا نستنير بمنطقه، ونسير بمعالمه، ونرقى بنتائجه.

فالحمد لله الذي:

تَوَكَّلتُ في رِزقي عَلى اللهِ خالِقي *** وَأَيقَنتُ أَنَّ اللهَ لا شَكَّ رازِقي

وَما يَكُ مِن رِزقي فَلَيسَ يَفوتَني *** وَلَو كانَ في قاعِ البِحارِ العَوامِقِ

سَيَأتي بِهِ اللهُ العَظيمُ بِفَضلِهِ *** وَلَو لَم يَكُن مِنّي اللِسانُ بِناطِقِ

فَفي أَيِّ شَيءٍ تَذهَبُ النَفسُ حَسرَةً *** وَقَد قَسَمَ الرَحمَنُ رِزقَ الخَلائِقِ

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير الى الذين حملوا رسالة العلم والمعرفة وكيف لا وقد قال فيهم الله سبحانه وتعالى: ﴿إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ﴾ فاطر"28"

ونحن نكتب هذه الاسطر راودتنا كلمات لشيخ الشعراء الجزائريين محمد العيد ال خليفة وهو يمدح الشيخ العلامة ابن باديس فيقول: عبد الحميد النصر قد اتاك وما كان نصر الشيخ الا انشاء جمعيه العلماء المسلمين الجزائريين سنه 1932 التي حملت على كاهلها وتحملت تثقيف امه كان يعتصرها الجهل والاستعمار.

لذلك نجد أنفسنا مجبرين ونحن في هذا المقام ان نتوجه بالشكر الجزيل والامتنان الكبير الى الأساتذة المشرفين وعلى راسهم الاستاذ "الدكتور علي بوخلخال" ، فشكرا سيدي لأنك تعطفت وقبلت الاشراف على هذه المذكرة وعلى كل ملاحظاتك القيمة التي اضاءت امامي سبل البحث وجزاك الله عن ذلك كل الخير فكان شرفا لنا سيدي ان تكون المشرف علينا،

كما لا يفوتنا في هذا المقام ايضا ان نتقدم بالشكر الخاص الى الاساتذة الكرام بشكل عام والى كل من ساهم في انجاز هذا العمل وكل من ساعدنا على اتمامه والى كل ما خصنا بنصيحة او دعاء.

كما يطيب لنا تقديم خالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنه المناقشة على تفضلهم بقبول تصحيح هذه المذكرة نسأل الله ان يحفظهم ذخرا لبلادنا ولأمتنا وان يجازيهم خيرا.

فهرس

المحتويات

العنوان	صفحة
ملخص الدراسة	
الإهداء	
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة	
1. الإشكالية	**3**
2. أهمية الدراسة	**3**
3. أهداف الدراسة	**5**
4. أسباب اختيار الموضوع	**5**
5. مفاهيم الدراسة	**6**
6. الدراسات السابقة	**9**
الفصل الثاني: المؤسسات العمومية	
تمهيد	**12**
1. ماهية المؤسسة العمومية	**13**
1.1. نشأة وتطور فكرة المؤسسة العمومية	**13**
2.1. مفهوم المؤسسة العمومية	**15**
3.1. خصائص المؤسسة العمومية	**19**
2. تنظيم المؤسسة العمومية	**24**
1.2. إنشاء وإلغاء المؤسسة العمومية	**24**
2.2. أجهزة تسيير المؤسسة العمومية	**28**
خلاصة الفصل	**32**

الفصل الثالث: سوسيولوجيا الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية	
تمهيد	**34**
1.مفاهيم عامة حول مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة	**35**
1.1.مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة	**35**
2.1. أصناف ذوي الاحتياجات الخاصة	**38**
3.1 أسباب الاعاقة	**41**
4.1. مشكلات الاعاقة	**43**
2.جهود المؤسسات العمومية في حماية ورعاية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة	**45**
1.2. تأهيل ذوي الإعاقة في المجتمع	**45**
2.2. دور المؤسسات العمومية جزائرية في تحسين أوضاع ذوي الاحتياجات الخاصة وتوظيفهم	**47**
3.2. جهود المؤسسات العمومية في مجال الخدمات الاجتماعية الخاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة	**49**
4.2. العقبات التي تواجه المؤسسات العمومية في توظيف ذوي الإعاقة	**52**
خلاصة الفصل	**54**
الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	**56**
1. مجالات الدراسة	**57**
2. نوع الدراسة	**57**
3. منهج الدراسة	**57**
4. إطار المعاينة	**57**
5. أدوات الدراسة	**58**
6. خصائص عينة الدراسة	**59**
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
تمهيد	**63**
1.عرض نتائج الاستبيان من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي	**64**

2. نتائج الدرسة	83
خاتمة	86
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

مقدمة

مقدمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المنظمة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة، ويعتبر ذوي الإعاقة فئة مهمة في المجتمع الجزائري وهم جزء من الموارد البشرية الموجودة في المجتمع لا يختلفون عن غيرهم من حيث قدرتهم على العمل وحاجتهم إليه وتفانيهم في أدائه، وان جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان بكل ما يحمله من قيم، فهو قيمة إنتاجية، واقتصادية وقيمة استهلاكية إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وانسانية، وقد مر الإنسان بمراحل عدة هي خطوات إدارة الموارد البشرية وتاريخها.

ولذا فإن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية لم يستقر إلا بعد سلسلة طويلة من التطورات التي مرت على الجنس البشري وهو يمارس العمل.

والإعاقة هي إحدى القضايا الاجتماعية المهمة في المجتمعات المعاصرة نظرا لأبعادها التربوية، والاقتصادية على المعاق وأسرته والمجتمع ككل من ناحية، ولكونها تتعلق بفئة من أفراده تبلغ حوالي 15 % في ضوء تقديرات وكالات الأمم المتحدة من ناحية أخرى، هذا فضلا عن أن وجود فرد معاق داخل أسرة معينة يؤثر تأثيرا نفسيا، واقتصاديا، واجتماعيا ملحوظا على جميع أفرادها.

لذا فقد اهتمت الدول منذ النصف الثاني من القرن المنصرم بتوفير حماية قانونية للمعوقين، وذلك من خلال عقد بعض المؤتمرات الدولية التي ناقشت قضايا الإعاقة، والتوقيع على بعض المواثيق الدولية التي تناولت جوانب هذه الحماية على المستوى الدولي، كما أصدرت بعض القوانين الوضعية التي تحدد مسؤولية الدولة تجاه المعوقين، وأوجه الرعاية والوقاية التي تكفلها لهم، بل لقد بلغ الاهتمام إن بعض الدول أنشأت أمانة أو وزارة تختص برسم السياسات الوطنية العامة في مجال الوقاية من الإعاقة، وتأهيل المعوقين، ومتابعة تنفيذ هذه السياسة، وهو ما حدث في بريطانيا في أوائل السبعينات من القرن العشرين.

وبناء على ما تقدم تكون معالجه الموضوع من خلال تقسيم بحثنا الى بابين:

الباب النظري ويشمل :

الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثاني: المؤسسات العمومية

الفصل الثالث: سوسيولوجيا الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية

الباب التطبيقي ويشمل:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

وصولا الى خاتمة الموضوع

الباب الأول:

الجانب

النظري

الفصل الأول

1. الاشكالية:

إن الله سبحانه وتعالى خلق الإنسان ليكون خليفته في الأرض ولكن حكمته شاءت أن يأتي الأشخاص متفاوتين من حيث الصحة والسلامة البدنية والعقلية، فيأتي بعضهم سليما (غير معاق) بينما يأتي البعض الأخر وبه أوجه القصور في جانب أو أكثر من جانب.

وقضية الإعاقة ليست قضية فردية بل هي إحدى القضايا الاجتماعية المهمة في المجتمعات المعاصرة نظرا لإبعادهما التربوية الاقتصادية على المعاق وأسرته ككل، إنّ الجميع معرض للإصابة بها سواء في شخصه أو في أحد أفراد أسرته، فإن المسؤولية الاجتماعية وحتى الفردية تدعوا الجميع إلى إعطاء هذه الفئة الأهمية التي تستحقها، وفيما مضى كان يطلق عليهم عدة تسميات منهم مقعدون ثم أطلق عليهم ذوي العاهات إلى العاجزين ثم أصبح يطلق عليهم المعاقون وقد أدى إطلاق هذه التسمية السلبية وشيوعها بين عامة الناس إلى آثار سلبية وخيمة، كما يسهم شيوع استخدام هذه التسميات السلبية في نمو مشاعر الرفض والمقاومة وربما الشعور بالخجل والعار، وهنا لجأ بعض العلماء والباحثون إلى استخدام مصطلحات أخرى بديلة منها الفئات الخاصة أو ذوي الاحتياجات الخاصة لأنهم تعرضوا لظروف خاصة مختلفة مست بقدراتهم العقلية أو الجسمية أو الاجتماعية أو غيرها مما يتطلب رعايتهم وتقديم مجموعة من الخدمات الخاصة لفترة دائمة أو مؤقتة يحتاجون فيها إلى برامج تربوية مخصصة من أجل مساعدتهم في تطوير قدراتهم لذلك كان لازما على المجتمع أن يحتضن هذه الفئة ويقدم لها كل ما تحتاج إليه واستغلال المواهب التي قد يتمتعون بها.

كما أن الإسلام اهتم لأمرهم وأوجب رعايتهم وعدم تحقيرهم فقد عاتب الله تعالى سيدنا مُحَمَّد صلى الله عليه وسلم في سورة عبس لأنه تجاهل الأعمى عبد الله بن مكتوم فلا فرق عند الله تعالى بين الناس إلا بالتقوى.

تعتمد المشكلة قيد الدراسة تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية، وفي ضوء ما ذكرناه في المقدمة، استشهدنا ببعض التشريعات الخاصة المنظمة التي صدرت مؤخرا في بعض الدول

العربية وقررت حقوقا للمعوقين، وأنشأت أجهزة متخصصة لذلك. وبناء عليه حاولت في هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

ما هي الاليات التي يتم من خلالها تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسات العمومية في الجزائر، من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي نموذجا؟

وتندرج من هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

– التساؤلات الجزئية:

1–هل يتم تطبيق آلية القوانين والتشريعات الخاصة بتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

2–هل يقوم أساتذة المركز في تنظيم أبواب مفتوحة وأيام اعلامية على مؤسستها لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة؟

2– أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية علمية أهمية عملية كالتالي:

أولا: الأهمية العلمية

وتتبع الأهمية العلمية للدراسة من خلال توضيح الأسباب العلمية التي يعود إليها عدم تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية والتعرف عليها نظريا وبناء آلية أو نظام معين من شأنه أن يرسخ لمجموعة من المفاهيم والقوانين التي تخدم هذه الفئة.

ثانيا: الأهمية العملية

تنبع أهمية الدراسة من الناحية العملية من مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الجزائري (الأغواطي) كون الدراسة تسلط الضوء على قضية هامة وهي تمكين هذه الفئة في المؤسسات العمومية إذ يتفرض الاهتمام بهذه الطبقة.

وكذلك فإن رعاية هذه الفئة في الإسلام تنبع من هذا الدين، الذي يتسم بالرحمة والأخوة والانتماء، تلك التعاليم التي غرست في نفوس المسلمين كمبادئ، لا يحيد عنها المسلم مهما كانت الظروف،

فهي تنطلق من خلق المسلم الذي رباه عليه الإسلام، وإن المعاق عضو في جسد هذه الأمة المختارة وقد تعطل كليا أو جزئية، فيجب على الأمة أن تتداعى معه، وتقف بجانبه، وتسهر على راحته، تشعر بشعوره وتتألم لألمه، وتمد يدها إليه، فعن النعمان بن بشير ﷺ أن رسول الله ﷺ قال: (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد الواحد، إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) "**صحيح مسلم برقم 2586**."

وهكذا يجد الباحث أن هناك إلتزاما دينيا ووطنيا وأخلاقيا تجاه هذه الفئة من أبناء المجتمع.

وإن وجود أفراد هذه الفئة ذوي الاحتياجات الخاصة "يجعل من الأهمية بمكان البحث لهم عن وظائف يعتاشون منها بدلا من أن يصبحوا عالة على المجتمع أو متسولين لا يملكون قوت يومهم، وكذلك تشكل هذه الدراسة خدمة لهذه الشريحة من خلال توضيح أسباب عدم تمكينهم في المؤسسات العمومية ومحاولة التقليل من حجم الهوة بينهم وبين متطلبات سوق العمل.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في العوامل المؤثرة في تمكين هذه الفئة في المؤسسات العمومية كون المؤسسات العمومية هي أكثر الجهات التي تستوعب أعدادا من الموظفين في شتى المجالات. [1]

3- أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى:

- الوقوف على أهم الجهود التي قامت بها المؤسسات العمومية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية الأغواط.

- التحقق من فعالية الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات العمومية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

- التعرف على مدى رضى الأشخاص من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة على أداء هذه المؤسسات.

[1] عرفات محمد أبو جري، العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى ، درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، بغزة ص 7.

– التعرف على أهم المعوقات التي تقف في طريق تحسين أداء هذه المؤسسات.

4– أسباب اختيار الموضوع:

من المتعارف عليه لدى الباحثين، بأن كل بحث علمي، إنما ينطلق من أسباب ويسعى للوصول إلى أهداف ونتائج مقبولة، والموضوع المختار ... "هو إجابة مبدئية للذي يسألنا عن أي شيء نبحث ..."

وفي هذا السياق قمت باختيار هذا الموضوع، وفقا لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية كالتالي:

أ) اسباب موضوعية:

– عدم إعطاء الاهمية اللائقة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسات العمومية.

– اثراء مكتبتنا ببحوث تخص هذا المجال.

– الوقوف على مدى تكفل المؤسسات العمومية بجمهور فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الولاية.

– التأكد من نجاعة الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات ميدانيا.

– التعرف على التأثيرات التي أحدثتها هذه المؤسسات في الحياة اليومية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب) أسباب ذاتية:

– رغبتي في دراسة هذه الفئة داخل المؤسسات العمومية المتواجدة بولاية الأغواط بحكم إقامتي فيها

– تعاطفي مع هذه الشريحة، التي أحترمها كثيرا.

– الرغبة الكبيرة في إنجاز هذا الموضوع.

– كون هذا الموضوع جيد ولم يتم التطرق اليه كثيرا.

– ميلنا لهذا الموضوع وحب الاطلاع والفضول الزائد، لمعرفة ما يزال يشوب هذا الموضوع من غموض.

5- صعوبات البحث:

من البديهي أنه لا يوجد أي عمل خال من الصعوبات والعراقيل خاصة عند إجراء بحث عملي كما هو الحال لموضوعنا هذا، الذي واجهتنا خلال القيام به مجموعة من العراقيل والصعوبات في كلا المجالين النظري والتطبيقي، ونحن هنا لسنا نتحجج بهذه المشاكل بقدر ما نذكرها لكي يتفاداها من يأتي بعدنا ويريد البحث في مثل هذا المجال ومثل هذه المواضيع والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية:

- نقص المراجع التي لها علاقة بموضوعنا لهذا استعنا ببعض المراجع من الانترنت نظرا لغلق المكتبات العامة والجامعية بسبب الأوضاع الراهنة (انتشار فايروس كورونا –كوفيد19-).

- صعوبة استرجاع بعض الاستمارات في المقياس.

6- مفاهيم الدراسة:

أ- التمكين:

***اصطلاحا:** يشير مصطلح «التمكين» إلى تدابير ترمي إلى زيادة درجة الاستقلال الذاتي وتقرير المصير لدى الناس والمجتمعات المحلية لتمكينهم من تمثيل مصالحهم بطريقة مسؤولة ومحددة ذاتيا، وذلك بناء على سلطتهم الخاصة. إنها عملية أن تصبح أقوى وأكثر ثقة، وخاصة في السيطرة على حياة الفرد والمطالبة بحقوق الفرد .والتمكين كفعل يشير إلى عملية التمكين الذاتي والدعم المهني من الناس، والتي تمكنهم من التغلب على شعورهم بالعجز، وعدم وجود نفوذ، وادراك واستخدام مورد هام. للقيام بالعمل بقوة. [1]

***اجرائيا:** هو عملية زيادة قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ خيارات وتحويل تلك الخيارات إلى الإجراءات والنتائج المطلوبة.

ومن أساسياتها الإجراءات التي، على حد سواء، تساهم في تكوين الأصول الفردية والجماعية، وتحسين كفاءة ونزاهة السياق التنظيمي والمؤسسي الذي يحكم استخدام هذه الأصول.

[1] عبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، ج1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ب.ط، ب. ت، ص15

وفي مجال العمل الاجتماعي، يشكل التمكين نهجا عمليا للتدخل الموجه نحو الموارد. في مجال التربية المدنية والتعليم الديمقراطي، كما ينظر إلى التمكين كأداة لزيادة مسؤولية المواطن. ويمثل التمكين مفهوما رئيسيا في الخطاب المتعلق بتعزيز المشاركة المدنية.

إن التمكين كمفهوم، يتميز بالتحرك بعيدا عن الشعور بالعجز نحو تصور أكثر توجها نحو القوة، يمكن العثور عليه بشكل متزايد في مفاهيم الإدارة، وكذلك في مجالات التعليم المستمر والمساعدة الذاتية.

ب- ذوي الاحتياجات الخاصة:

***اصطلاحا:** يعني أن في المجتمع أفراداً لهم احتياجات خاصة تختلف عن احتياجات باقي أفراد المجتمع، وتتمثل هذه الاحتياجات في برامج أو خدمات أو أجهزة أو تعديلات، وتحدد طبيعة هذه الاحتياجات الخصائص التي يتسم بها كل فرد منهم.

وذلك يعني أنها تشمل المعوقين، الموهوبين، المرضى، الحوامل، المسنين الخ... (ذوي الإعاقة) وهم فئة من الفئات الخاصة أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتندرج تحت هذا المصطلح جميع فئات ذوي العوق مثل (ذوي الإعاقة بصريا)، (ذوي الإعاقة سمعيا)، (ذوي الإعاقة عقليا)، (ذوي الإعاقة جسديا)، (ذوي الإعاقة تواصليا)، (ذوي الإعاقة نفسياً) ومتعددي الإعاقة، إلى غير ذلك من أنواع الإعاقة .[1]

***اجرائيا:** إن الطفل أو الشخص ذي الاحتياجات الخاصة هو الذي يختلف عن غيره في جانب أو أكثر من جوانب شخصيته أو جسمه، حيث يبلغ هذا الاختلاف من الدرجة التي تشعر عندها الجماعة التي يعيش معها بأنه بحاجة إلى خدمات معينة، تختلف عن تلك التي تقدم للأشخاص العاديين.

وفي إطار الاهتمام المتزايد بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر منذ الاستقلال فقد صدرت العديد من التشريعات التي توفر الحماية والرعاية في مختلف مجالاتها القانونية والاجتماعية والنفسية

[1] عبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، ج1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ب.ط، ب. ت، ص 15

والصحية، مما يجعل ضرورة وضع آليات رعاية تختلف عن الآليات المتعلق بحماية الأشخاص العاديين ومنه فقد كرس القانون 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 مايو 2002 المتمم، الإطار المؤسساتي والقانوني لحماية الأطفال ذوي الإعاقة من خلال المبادئ التوجيهية التي تضمنها نحو عملية الرعاية أو تلك المتصلة بكيفية وضع إطار مؤسساتي لإدماجهم اجتماعيا، بالإضافة إلى النصوص القانونية السابقة التي كانت سابقة له كالقانون رقم 05-85 المتعلق بالصحة وترقيته، والمراسيم التنظيمية المتصلة بحماية المعاقين بشكل عام بما فيه الطفولة وهي تدخل في إطار المنظومة التشريعية الجزائرية.

ونذكر في هذا الإطار ما ورد من تعريف أنه" وتشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية – الحسية[1]"

ج– المؤسسات العمومية:

لغة: يقصد بالمؤسسة لغة :جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية.

يقال مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية. [2]

أما كلمة عمومية فهي من فعل عم، عموماً، يقال :عم المطر الأرض، أي شملها، وعم القوم بالعطية أي شملهم، وعمم ضد خصص، والعام خلاف الخاص.

يقال" جاء القوم عامة"، أي جميعا.

والعمم–الكثرة –الاجتماع، اسم جمع للعامة وهي خلاف الخاصة. [3]

[1] القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم المؤرخ في 08 ماي 2002 المتمم، المادة الثانية منه.

[2] المنجد في اللغة العربية، الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991، ص 10.

[3] المنجد في اللغة العربية، المرجع نفسه، ص 528.

اجرائيا: المؤسسة العمومية هي منظمة تنشئها الدولة ولها الكلمة الأخيرة في تنظيمها وتسييرها، وإخضاعها للنظام القانوني الذي تراه مناسبا وبالتالي فهذه المنظمة هي منظمة عامة لارتباطها المطلق بسيادة الدولة وإرادتها. [1]

7. الدراسات السابقة:

لم يحظى موضوع تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية النصيب الأوفر للدراسات المستحقة حيث ورغم كل الجهود المبذولة للبحث بهذا الخصوص، إلا أن الدراسات المتوفرة لم تتجاوز تناول هذا الموضوع إلا كجزيئات قليلة وأذكر اهم دراسات تمت الاستعانة بها.

دراسات سابقة حول ذوي الاحتياجات الخاصة

الدراسة الأولى: [2] عرباجي سارة ومنديل رضوان، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق – تخصص :قانون عام معمق–، معهد علوم العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم الحقوق، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2018/2017.

الإشكالية:

– ما المقصود بالإعاقة؟

– ما هي الأسباب المؤدية للإعاقة وتصنيفاتها؟

– ما هي أهم الحقوق التي لا يستطيع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الاستغناء عنها لظروف إعاقتهم في مجتمعاتهم؟

– ما هي أهم الاحتياجات ومشاكل التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة؟

– هل تحت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مكانة بين أولويات الخارطة السياسية للمشرع الجزائري؟

---

[1] بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية في القانون العام، رسالة الماجستير (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2011/2010، ص 28

[2] عرباجي سارة ومنديل رضوان، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، رسالة الماستر (غير منشورة)، في الحقوق – تخصص :قانون عام معمق–، معهد علوم العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم الحقوق، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2018/2017.

المنهج المستخدم: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج التحليلي، وذلك عن طريق تحليل النصوص القانونية المنظمة لحقوق المعاقين.

أهم النتائج المتوصل إليها:

– المعاق هو كل إنسان مصاب بمرض أو عيب بمنعه من ممارسة النشاط الذي يقوم به البشر الأصحاء.

– أن نظرة المجتمع الإنساني اختلف من مجتمع إلى آخر، فالبعض ينظر إليهم نظرة ازدراء وكأن الإعاقة بصمة عار، ولذا كان يتخلص منهم أحيانا بالقتل، والبعض الأخر كان ينظر إليهم نظرة رحمة، رعاية ومحبة.

– أنواع الإعاقة متعددة وأشهر تقسيم لأصحاب الإعاقة ما يلي :المعوقون حسيا، المعوقون جسميا، والمعوقون عقليا والمعوقون اجتماعيا.

– من أهم الأسباب المؤدية للإعاقة ما يلي: سوء التغذية، زواج الأقارب، الزواج المبكر، سوء معالة الأطفال، والعوامل الوراثية.

الدراسة الثانية: [1] طنخي منانة وبوقروي مريم، الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق– تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمن ميرة–بجاية، 2018/2017.

الإشكالية:

– ما مدى نجاعة السياسة الجنائية التي انتهجها المشرع الجزائري في توفير الحماية الموضوعية للمعاق المجني عليه ؟

المنهج المستخدم: اتبع الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، لأن طبيعة الموضوع تقتضي ذلك، ولهذا استخدمنا المنهج الوصفي الذي يعد الوسيلة الأكثر تعبيرا ووصفا لموضوع ذوي

[1] طنخي منانة وبوقروي مريم، الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة الماستر(غير منشورة)، في الحقوق– تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمن ميرة– بجاية، 2018/2017.

الاحتياجات الخاصة وآليات حمايتهم، اذ تبدأ الدراسة باستعراض مفاهيم مختلفة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة ثم انتقلنا الى الدراسة التحليلية لمختلف النصوص القانونية والتشريعية المنظمة لحقوق المعاقين، وذلك للإحاطة الفعلية والواقعية لموضوع ذوي الاحتياجات الخاصة .

أهم النتائج المتوصل إليها:

– فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي فئة غير قادرة على تأمين ضروريات الحياة الفردية والاجتماعية العادية لنفسه، سواء كان ذلك بصورة كلية أم جزئية بسبب قصور خلقي أو مكتسب في قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية.

– فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي كيان له وجوده الواقعي وهو ما تبين من خلال الاهتمام الدولي بإصدار مواثيق واتفاقيات دولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة، وكذا اصدار تشريعات خاصة بهم.

دراسات سابقة حول المؤسسات العمومية

الدراسة الأولى: [1] عدة سكران فاطيمة، ترقية نوعية الخدمات في المؤسسات العمومية، بدون ذكر الدرجة العلمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2015/2014.

الإشكالية:

كيف يمكن للتسويق أن يرقي بنوعية الخدمات في المؤسسات العمومية حالة مديرية الضرائب؟

المنهج المستخدم: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي استعمل في عرض مفاهيم تسويق الخدمات وكل ما يتعلق بهذا المنهج يساعد على معالجة و تحديد المعطيات المسجلة.

والمنهج التحليلي وذلك للتعرض بتحليل هياكل إدارة التسويق للمصلحة ووظائفها.

أهم النتائج المتوصل إليها:

وما نستخلصه أن نجاح المؤسسات الخدمية في الجزائر ليس بالضرورة مقيد بتطبيق التسويق، فالعديد منها ناجحة ولكنه يساعدها في تحسين مستواه.

[1] عدة سكران فاطيمة، ترقية نوعية الخدمات في المؤسسات العمومية، بدون ذكر الدرجة العلمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2015/2014.

إذن فتسويق الخدمات في الجزائر هو مرتبط مستقبلا بتحسين أوضاع البلاد وتطور الاقتصاد الوطني وتطور ثقافة المجتمع، وبالتالي تطور المستوى المعيشي، فهنا تفرض على المؤسسات الخدماتية تطبيق التسويق بشكل دقيق وفعال لأنه الوسيلة الوحيدة التي تساعد على تحسين وترقية خدماتها وتطوير نوعيتها.

الدراسة الثانية: [1] بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2011/2010.

الإشكالية:

– كيف يمكن تحديد وضبط مفهوم المؤسسة العمومية في الجزائر؟ وما هي الإشكالات العملية التي يثيرها هذا المفهوم؟

المنهج المستخدم: اتبع الباحث في هذه الدراسة على المنهج التاريخي والمنهج التحليلي الوصفي، و لك لكون المؤسسة العمومية قد عرفت تطورا عبر التاريخ، إذ سادها مفهوم تقليدي في بادئ الأمر، غير أن هذا المفهوم قد تطور عبر العصور، كما أن المؤسسة العمومية تحكمها جملة من التشريعات الخاصة بها من الناحية النظرية، ومن الناحية العملية لذلك وجب تحليلها وتفكيكها بإعطائها الوصف الدقيق، والغاية المرجوة من المشرع.

أهم النتائج المتوصل إليها:

إن المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية، يرتكز على أساس فكرة المرفق العام، فهي عبارة عن مرفق عام إداري تتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع لقواعد القانون العام في تنظيمها وسيرها.

لكن هذا المفهوم أصيب بهزة عند تزايد تدخل الدولة في المجال الاقتصادي وظهور المرافق العمومية الصناعية و التجارية التي يتضمن نظامها القانوني تطبيق قواعد من القانون الخاص، وبدأ تمييز جديد يفرض نفسه بين المرافق العامة الإدارية التي تتكفل بإدارتها المؤسسة العمومية الإدارية، والتي

[1] بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، رسالة الماجستير(غير منشورة)، في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2011/2010.

استمر نظامها القانوني في خضوعه كليا لقواعد القانون العام والمرافق العمومية الصناعية والتجارية التي تتكفل بإدارتها المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية الخاضعة جزئيا للقانون العام والقانون الخاص.

مما دفع بعض الفقه لاعتبار ذلك تطور في مفهوم المؤسسة العمومية، كمقابل لتطور مفهوم المرفق العام، بينما رفض البعض الآخر أصلا التلازم بين الفكرتين، ولعل ما يميز المؤسسة العمومية عن بقية المنظمات هو كونها منظمة تنشئها الدولة وتخضع لمبدأ التخصص والاستقلالية في ممارسة نشاطها مع بقائها خاضعة لرقابة السلطة المركزية.

الفصل الثاني

تمهيد:

تعتبر المؤسسات العمومية من الموضوعات الهامة والدقيقة في القانون الاداري، فقد بدأت فكرة المؤسسة العمومية تتطور منذ القرن التاسع عشر، وحتى منتصف ذلك القرن كان يشوب مفهوم المؤسسة العمومية بعض الغموض والذي بدأ ينجلي ابتداء من سنة 1856.

لقد عرفت المؤسسة العمومية مفهوما تقليديا كان سائدا إلى زمن غير قصير، لكن تزايد تدخل الدولة في مجالات النشاط الاقتصادي، وظهور مبادئ الاقتصاد الموجه واتساع رقعة القطاع العام نتيجة ظهور المشروعات العامة وليدة التأميم أو الانشاء المبتدأ من قبل الدولة، والتي أخذت شكل المؤسسة العمومية جعل ذلك المفهوم لا يتلاءم والدور الذي تقوم به الدولة، فولد ذلك أزمة في مفهوم المؤسسة العمومية.

إن المؤسسة العمومية اعتمدت كأسلوب لإدارة المرافق العامة في النظام الجزائري، وذلك خلال الفترات المختلفة التي مرت بها الجزائر من تطبيق للنظام الاشتراكي في بداية الاستقلال، إلى الاتجاه نحو اقتصاد السوق نهاية الثمانينيات كل ذلك أثر على مفهوم المؤسسة العمومية في الجزائر.

لذلك سنتناول ما يلي:

- ماهية المؤسسة العمومية.
- تنظيم المؤسسة العمومية.

1. ماهية المؤسسة العمومية.

لتحديد فكرة المؤسسة العمومية، لابد من التطرق لنشأتها وتطورها، ثم محاولة تحديدها، بغية الوصول إلى تعريفها.

1.1. نشأة وتطور فكرة المؤسسة العمومية.

يدور نشاط الدولة في إطار الفكر الفلسفي السائد فيها، فهو الذي يحدد لهذا النشاط طبيعته وأبعاده الحقيقية.

وكان طبيعيا أن تستحدث الدول من الأساليب الإدارية، ما يكفل القيام بتلك الأوجه الجديدة من النشاط الذي تحقق به أهداف الفكر الفلسفي الذي تؤمن به.

ولقد كانت المؤسسة العمومية واحدة من تلك الوسائل التي ابتدعها الفكر الإداري، في مجال تنفيذ أوجه نشاط الدولة الحديثة، بقصد التخفيف من غلو الإدارة المركزية لذلك استحدثت المؤسسة العمومية في الماضي لغرض إدارة قطاعات محدودة من أوجه نشاط الدولة، ثم استخدمت فيما بعد في المجال الضخم للمشروعات العامة.

1.1.1. ظهور فكرة المؤسسة العمومية: تستلهم مبادئ المذهب الحر مقومات وجودها من الفرد، فيقوم هذا المذهب على أساس أن للأفراد حقوقا لصيقة بهم، ولدت معهم ولا يمكن للدولة أن تمسها أو تسن ما يخالفها، فهي إذن سابقة عن نشأة الدولة، وفي مرتبة تعلو الدولة، لأن الغاية من قيام الدولة حماية تلك الحريات الفردية، وبهذا يكون المذهب الفردي قد أرسى مبدأين هما :[1]

- الحرية.
- عدم تدخل الدولة.

[1] جلول شيتور، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة مُحَمَّد خيضر، بسكرة، نوفمبر2006، ص140 .

من هذين المبدأين استلهمت الدولة الحارسة مبررات سلطانها، واستقت منها أبعاد تدخلها، فقد كان هذا التدخل مقصورا على ضرورة تأمين متطلبات الأمن والعدالة، والقيام ببعض الأعمال العامة والمنشآت التي لا يقوى الأفراد على مباشرة القيام بها.

ويمكن القول بصورة عامة أن الجذور التاريخية لفكرة المؤسسة العمومية، ترجع إلى تلك الهيئات التي أنشأتها السلطة العامة في فرنسا في غضون القرنين السابع عشر والثامن عشر، لتقوم بأداء بعض الخدمات العامة في مجالات التعليم والصحة والبر والإحسان.[1]

2.1.1. تطور فكرة المؤسسة العمومية:

تعرضت فكرة المؤسسة العمومية لتطور بالغ الأهمية وصفه بعض الفقهاء بأنه أزمة، وذلك لكون المؤسسة العمومية بدأت في أول الأمر في نطاق ضيق فاقتصرت على منح بعض المرافق العامة الإدارية الشخصية المعنوية، وترتب على ذلك وجود نظام قانوني خاص وموحد تقريبا خضعت له المؤسسات العمومية التقليدية.[2]

لكن مع تطور دور الدولة ونشاطاتها تعددت المؤسسات وتمايزت لدرجة أنها وضعت كليا موضوع الاتهام المفهوم التقليدي ونظامه القانوني.

كما أطلق اصطلاح المؤسسة العمومية على بعض الأشخاص المعنوية العامة، التي تدير مشروعات عامة لا تتوافر لها صفة المرفق العام، وأفضل مثال على ذلك هو:

Houillères de Bassin و Charbonnages de France (المكونتان عقب تأميم الوقود المكون من المعادن الخام)، ومؤسسة البحث والنشاط النفطي، والمؤسسة المنجمية والكيميائية، إذا كان نشاطها للمصلحة العامة فلا يعترف لها بطابع المرفق العام، وإن كان هذا النشاط يمكن أن يستفيد من بعض المنافع فذلك على أساس نظام خارجي عن المؤسسات العمومية نفسها (النظام المنجمي).

[1] سعد العلوش، نظرية المؤسسة العامة، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة، 1967، ص 09.

[2] سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري ، القاهرة، دار الفكر العربي، 1979 ، ص84

وبذلك أصبح تعريف المؤسسة العمومية غير جامع ولا مانع، فهو غير جامع لأن القضاء الإداري رفض الاعتراف لبعض الأشخاص المرفقية بصفة المؤسسة العمومية، وبذلك لا تدخل هذه الأشخاص في إطار التعريف وهو غير مانع لأنه ينطبق على بعض الأشخاص العامة التي لا تدير مرافق عامة.[1]

وقد دفع تباين أنواع المؤسسات العمومية واختلاف أنظمتها القانونية، كثيرا من الفقهاء إلى التساؤل عما إذا كان تعبير المؤسسة العمومية، لا يزال يعني طائفة قانونية معينة، أم انه أصبح خاويا من كل معنى محدد.

ففي فرنسا تصنف المؤسسات العمومية إلى نوعين أساسيين:

-المؤسسات العمومية الإدارية وتخضع لأحكام القانون الإداري واختصاص القضاء الإداري.

-المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية تخضع كقاعدة عامة لأحكام القانون الخاص وقضاء المحاكم العادية.

وتدخل المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية ضمن طائفة قانونية يطلق عليها المشروعات العامة Entreprises publiques وتضم هذه الطائفة إلى جانب، المشروعات التي تدير مرافق عامة، كتوزيع الماء والكهرباء تلك التي لا تعتبر من المرافق العامة كمشروع Regie Renaut وشركات الدولة، وقد أصبح موضوع رينو المؤسسات العمومية وعلاقتها بالمشروعات العامة من الموضوعات بالغة التعقيد في فرنسا، وساهم في تعقيده أن التشريعات تضفي على ما تستحدث من وحدات مستقلة هذا الاسم أو ذاك دون دراسة كافية أو عناية بالمضمون.[2]

2.1. مفهوم المؤسسة العمومية:

يشوب فكرة المؤسسة العمومية غموض شديد من حيث تعريفها وتحديدها تحديدا جامعا مانعا، وذلك لغياب تعريف تشريعي أو قضائي لها، إضافة إلى شدة اختلاف الفقهاء وعدم اتفاقهم حول معنى المؤسسة العمومية، نتيجة لسرعة وعمق التطور الذي أصاب المفهوم التقليدي للمؤسسة

[1] ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص445

[2] المرجع نفسه، ص 446.

العمومية كمقابل لتطور وظائف الدولة، من دولة حارسة إلى دولة تدخلية، وكذلك كثرة التسميات والتطبيقات للمؤسسة العمومية باختلاف النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية وعليه.

1.2.1. المؤسسة العمومية لغة:

- **يقصد بالمؤسسة لغة** :جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية.

يقال مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية .[1]

- **أما كلمة عمومية**: فهي من فعل عم، عموماً، يقال :عم المطر الأرض، أي شملها، وعم القوم بالعطية أي شملهم.

وعمم ضد خصص والعام خلاف الخاص.

يقال" جاء القوم عامة"، أي جميعا.

والعمم–الكثرة –الاجتماع، اسم جمع للعامة وهي خلاف الخاصة.

2.2.1. المؤسسة العمومية اصطلاحا:

تكاد تجمع التعاريف التقليدية للمؤسسة العمومية على أنها ":شخص إداري عام تنشئه الدولة لإدارة مرفق عام يتمتع بالشخصية المعنوية، وتتبع في إدارته أساليب القانون العام".[2]

وقد ظهرت في هذا الشأن محاولات فقهية تهدف إلى صياغة تعريف موحد للمؤسسة العمومية، ويمكن تقسيم هذه المحاولات إلى تيارين أساسيين هما:

1.2.2.1. المحاولات التي تعرف المؤسسة العمومية استنادا لفكرة المرفق العام.

يرى أنصار هذا التيار أنه إذا كانت فكرة المرفق العام قد تطورت هذا التطور الكبير، فإن فكرة المؤسسة العمومية وهي فكرة ملازمة لها يمكن أن تتطور ذات التطور لتستجيب لحاجات الإدارة

[1] المنجد في اللغة العربية، مرجع سابق، ص10

[2] حماد مُحَمَّد شطا، تطور وظيفة الدولة،(نظرية المؤسسات العامة)، ط2، الكتاب الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص23

الحديثة، وإذا كانت المؤسسات العمومية قد خضعت لنظام قانوني موحد، فإنه لا مانع من المغايرة في النظم القانونية التي يخضع له كل نوع من المؤسسات العمومية وفقا لنوع النشاط الذي تمارسه.[1]

فيعرف جورج فيدل المؤسسة العمومية بقوله " :لقد عرفت المؤسسة العمومية بشكل استقر عليه الفقه بأنها مرفق عام منح الشخصية المعنوية، إلا أن هذا التعريف لا يصور الواقع لأنه لا يشمل كل المؤسسات العمومية وبالأخص الجمعيات النقابية للملاك Les associations syndicales des propriétaires وبالتالي يبقى التعريف السلبي للمؤسسة العمومية صحيحا أي المؤسسة العمومية هي كل شخص عام غير الدولة أو الأشخاص الإقليمية"

كما عرفها بعض الفقهاء الفرنسيين بأنها:

"شخص معنوي عام متخصص أنشئ لإدارة نشاط معين هو في الغالب مرفق عام يتمتع بنوع من الاستقلالية" .

ويعرفها جورج فلاكوس: "المؤسسة العمومية شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي".[2]

ويعرفها الأستاذ سليمان الطماوي بقوله " :المؤسسة العامة وفقا للتعريف الكلاسيكي عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة ويتمتع بالشخصية المعنوية".[3]

ويعرفها الأستاذ عمار عوابدي: "المؤسسة العامة هي منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلال المالي والإداري وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية، وهي تدار وتسير بالأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني".[4]

[1] سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص87 .

[2] حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص60 .

[3] سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 63.

[4] عمار عوابدي، القانون الإداري، ط3، ج1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005 ، ص307

ويعرفها الأستاذ مُحَّد الصغير بعلي بأنها: "مرفق عام مشخص قانونيا".[1]

2.2.2.1. المحاولات التي ترفض التلازم بين تعريف المؤسسة العمومية وفكرة المرفق العام:

يرى أصحاب هذا التيار أن فكرة المرفق العام في القانون الإداري يحيطها الغموض والإبهام، ولم يتوصل الفقه إلى تشخيص أسس وبيان مدى شمولية هذه الفكرة، الأمر الذي يجعلها لا تصح لتعريف وتحديد مفاهيم أخرى كالمؤسسة العمومية.

فيعرف الأستاذ حماد مُحَّد شطا المؤسسة العمومية بأنها" :جزء أو حصة من المال خصصته الدولة لتمويل نشاط معين بقصد إشباع حاجة جماعية يدار بطريق الإدارة المباشرة مفوضة الاختصاص.

إن التعريف للمؤسسة العمومية بكونها حصة من المال العام يقصر على جانب واحد من عملية إدارية تضم العديد من الجوانب فإلى الجانب المادي يقف العنصر البشري والبناء التنظيمي وأساليب التشغيل وهو ما يعني أن المؤسسة العمومية تمثل مشروعا إداريا يشترك فيه إلى جانب الأموال العامة عناصر بشرية وقواعد تنظيمية لازمة لتشغيل وإدارة النشاط المستهدف، ولا يمكن غض النظر عنها في تعريف عام للمؤسسة العمومية .[2]

أما من حيث الإدارة المباشرة المفوضة الاختصاص التي يقول بها التعريف، فإنها تتناقض من الناحية العملية مع مبررات وجود هذا الشكل التنظيمي (المؤسسة العمومية)، تلك المبررات تنحصر في أن استخدام هذا الشكل سيوفر للدولة المرونة اللازمة لإدارة هذه النشاطات لتحقيق الأهداف المتوخاة.

وإذا كان الأمر يتعلق بتفويض الاختصاص فإن هذا التفويض لا يتم إلا بنص قانوني،[3] يحدد الاختصاصات المفوضة بدقة، الأمر الذي يشكل عائقا أمام مجرى التطور الذي يحتاج إلى المبادرة الذاتية، من قبل المؤسسة لمواجهة هذا التطور ومتغيراته، لهذا نجد أن التشريعات المنظمة لمختلف المؤسسات العمومية تنص صراحة على تمتع المؤسسة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وبالتالي قدرتها القانونية في تحمل الالتزامات واكتساب الحقوق، ولا تنص على تفويض الاختصاص.

---

[1] مُحَّد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة، د.ت. ن، ص241

[2] حماد مُحَّد شطا، مرجع سابق، ص78 .

[3] عمار بوضياف، القرار الإداري، ط 1، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2007 ، ص115 .

أما من حيث المضمون فإن علاقة المؤسسة بالدولة هي علاقة وصائية، على خلاف علاقة المدير المفوض الاختصاص بالدولة والتي هي علاقة رئاسية تخضع للسلطة الهرمية أو السلمية، وبالتالي فقد جعل الكاتب المؤسسة العمومية في نفس وضعية الموظف العمومي.[1]

أما الأستاذ رياض عيسى فيقدم التعريف التالي للمؤسسة العمومية" :هي تنظيم إداري يقوم بإدارة أموال الدولة على وجه الاستقلال النسبي وفقا للأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وذلك تحت رقابة الدولة.

3.1. خصائص المؤسسة العمومية:

وتتمثل فيما يلي:

1.3.1. المؤسسة العمومية منظمة عامة: لما كانت المؤسسة العمومية منظمة عامة فإنه يجب التمييز بين المنظمات العامة والمنظمات الخاصة، فإن وجدت نصوص تشريعية تحدد الطبيعة القانونية للمنظمة التي يراد معرفة تكييفها القانوني فإنه يتعين التزام حكم هذه النصوص .[2]

فإذا لم يوجد نص تشريعي وجب البحث عن معيار يمكن بمقتضاه التمييز بين المنظمات العامة والخاصة.، لذلك اضطلع الفقه بمحاولة إجراء هذا التمييز ووضع لذلك المعايير الآتية:

1.1.3.1.الغرض الذي تستهدفه المنظمة: على أساس هذا المعيار تستهدف المنظمة العامة تحقيق المصلحة العامة، بخلاف المنظمة الخاصة التي تستهدف تحقيق المصلحة الخاصة، فالشركات منظمات خاصة إذ يساهم الأفراد فيها بوصفها مشروعات مالية بقصد تحقيق مصلحة خاصة واقتسام ما تدره من أرباح.

[1] عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص39

[2] مُحَمَّد بكر القباني، نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة، 1962 ، ص17

يعاب على هذا المعيار أن فكرة المصلحة العامة، فكرة مطاطة ومرنة لا يعول عليها وحدها للتمييز بين المنظمات العامة والخاصة، حيث توجد منظمات خاصة تستهدف تحقيق المصلحة العامة مثل المشروعات الخاصة ذات النفع العام.[1]

2.1.3.1. طبيعة النشاط الذي تمارسه المنظمة: وفق هذا المعيار المنظمة العامة هي التي تقوم بالنشاط العام، بينما المنظمة الخاصة تقوم بالنشاط الخاص.

يعاب على هذا المعيار أنه غير جامع ولا مانع إذ أن هناك منظمات عامة كالبنوك المؤممة تقوم بذات النشاط الذي تقوم به البنوك والمصارف الخاصة .[2]

3.1.3.1. مصدر موارد المنظمة: حسب هذا المعيار تكون المنظمة عامة إذا توافرت لها وسائل المرافق العامة، وهي الوسائل والموارد المالية والموظفون، فإذا لم يدخل موظفو منظمة معينة في عداد موظفي الإدارة، ولم تكن لمواردها الصفة العامة، كانت هذه المنظمة منظمة خاصة وإلا فهي منظمة عامة .[3]

يؤخذ على هذا المعيار:

– أن المنظمة العامة إذا تمتعت بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، فيمكنها أن تستمد مواردها من إعانات الدولة، كما يمكن أن يكون لها مواردها المالية الخاصة نتيجة نشاطاتها سيما المؤسسات الاقتصادية منها.

– القول بالصفة الخاصة للمنظمة إذا لم يدخل موظفوها في عداد موظفي الإدارة العامة، مردود لأن خضوع المؤسسات العمومية الاقتصادية لنظام القانون الخاص لا يرفع الصفة العامة عن هذه المؤسسات .[4]

[1] عمار عوابدي، مرجع سابق، ص196

[2] مُحَّد بكر القباني، مرجع سابق، ص19 .

[3] نفس المرجع ، ص 20.

[4] نفس المرجع ، ص 20.

4.1.3.1. امتيازات السلطة العامة: وفق هذا المعيار تكون المنظمة عامة إذا كانت تتمتع بحقوق وامتيازات السلطة العامة، كفرض الرسوم، وإجبار الأفراد على الالتحاق بها، أما إذا كانت المنظمة لا تتمتع بهذه الحقوق والامتيازات اعتبرت منظمة خاصة.[1]

يؤخذ على هذا المعيار وجود بعض المنظمات الخاصة التي تمنح وتمارس بعض امتيازات السلطة العامة في حدود مساهمتها ومشاركتها الإدارة العامة في تحقيق أهداف المصلحة العامة مثل المشروعات العامة ذات النفع العام.[2]

5.1.3.1. حرية الانضمام إلى المنظمة: وفق هذا المعيار المنظمات العامة، هي المنظمات التي يجبر الأفراد على الانضمام إليها بخلاف المنظمات الخاصة التي يكون الانضمام إليها اختياريا.

يؤخذ على هذا المعيار وجود منظمات عامة، لا يعتبر الانضمام إليها اجباريا ووجود منظمات خاصة لا يعتبر الانضمام إليها اختياريا .[3]

6.1.3.1. أصل نشأة المنظمة: يرى هذا المعيار أن المنظمة العامة هي التي تكون من خلق وإنشاء الدولة، أما المنظمة الخاصة فتكون من إنشاء الأفراد.

يؤخذ على هذا المعيار وجود منظمات خاصة قام الأفراد بإنشائها وتحولت بعد إنشائها إلى منظمات عامة كما هو الحال بالنسبة للمشروعات المؤممة.

وكذلك تدخل الدولة في إنشاء المؤسسات ذات النفع العام، التي تبقى منظمات خاصة، لأن توقف إنشائها على اعتراف الدولة أو موافقتها لا يضفي الصفة العامة عليها.

7.1.3.1. المعيار الصحيح في التمييز بين المنظمات العامة والمنظمات الخاصة:

يتضح من استعراض المعايير السابقة، التي وضعت للتمييز بين المنظمات العامة والمنظمات الخاصة أنه لا يمكننا الاكتفاء بمعيار واحد للتمييز بينها، نظرا للانتقادات التي ذكرناها سابقا لذلك يجب الاستناد إلى معيار مركب للقيام بعملية التمييز وهذا المعيار يتكون من عنصرين:

---

[1] مُحَمَّد بكر القباني، مرجع سابق، ص 23.

[2] عمار عوابدي، مرجع سابق، ص197

[3] مُحَمَّد بكر القباني، مرجع سابق، ص25 .

-عنصر شخصي ذاتي :يتمثل في إرادة ونية المشرع التي يتضمنها النص المنشئ للمنظمة، المراد تحديد طبيعتها، فاكتشاف إرادة ونية المشرع تساعد على معرفة هل أراد المشرع اعتبار هذه المنظمة عامة أو خاصة ويتم اكتشاف إرادة ونية المشرع بالاستناد إلى عنصر آخر .[1]

-عنصر موضوعي وتكميلي :يتكون من كل المعايير والأفكار السابقة مجمعة كدلائل ومظاهر على أن هذه المنظمة منظمة عامة أو خاصة وعدم الاكتفاء بمعيار واحد لتحديد طبيعة المنظم.[2]

2.3.1. خضوع المؤسسة العمومية لمبدأ التخصص:

ويقصد به أن كل مؤسسة عمومية يناط بها القيام بأعمال محددة في نص إنشائها، وهي ملزمة بأن لا تحيد عنها وتمارس نشاط غير النشاط المذكور في نص إنشائها .[3]

فالمؤسسة العمومية إذن تنشأ لتحقيق أغراض محددة ليس لها الخروج عليها، ولذلك يترتب على هذه القاعدة نتيجة رئيسية مقتضاها أن المؤسسة العمومية لا تستطيع قبول هبة أو وصية لتحقيق غايات ليس منوطا بالمؤسسة تحقيقها،[4] وفي حالة ممارستها لنشاط خارج عن تخصصها يعتبر هذا العمل غير مشروع تترتب عليه مسؤوليتها في حالة الضرر فهي تسعى فقط لتحقيق الأغراض المحددة، والخدمات المعينة بالذات وذلك وفقا لنص إنشائها، وبذلك تتعدد الأنظمة التي تحكم المؤسسات العمومية وهذا باختلاف نوع المؤسسة.[5]

3.3.1. المؤسسة العمومية أسلوب إداري لا مركزي:

يرتكز كل تنظيم إداري على أساس المركزية أو اللامركزية، ويعتبر النظام الإداري مركزيا، عندما يتجه لتوحيد كل السلطات بين يدي السلطة المركزية وتتشكل هذه المركزية على أساس نظام السلم الإداري لموظفي الدولة فهي تمثل صورة التدرج الهرمي، الذي يندرج فيه هؤلاء الموظفون حيث يكون

[1] عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 198

[2] مُحَمَّد بكر القباني، مرجع سابق، ص 30.

[3] عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2007 ، ص351 .

[4] سليمان مُحَمَّد الطماري، مبادئ القانون الإداري، مرجع سابق، ص34 .

[5] علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، القاهرة، دار وائل للنشر، 1998 ، ص181

رئيس السلطة التنفيذية في قمة الهرم، وتملك السلطة المركزية توجيه جميع الشؤون الإدارية وبالمثل سلطات التقرير والتنسيق والتوحيد .[1]

أما اللجوء إلى الأسلوب اللامركزي في الإدارة، فإنه يعني الاعتراف بوجود مراكز للمصلحة مستقلة، لا تخضع في إدارتها للمعايير التي يقوم عليها عمل السلطة المركزية، وبالتالي فإن اللامركزية الإدارية تقوم على عنصرين رئيسين:

-الاستقلال الذي يكفل التخصص للشخص اللامركزي.

-الخضوع لرقابة السلطة المركزية.

[1] سعد العلوش، مرجع سابق، ص60 .

2. تنظيم المؤسسة العمومية:

نتناول في هذا المبحث الناحية التنظيمية للمؤسسة العمومية باعتبارها شخص معنوي مستقل، مع إبراز مدى الاختلاف الموجود بين مؤسسة وأخرى.

1.2. إنشاء وإلغاء المؤسسة العمومية:

إن أهمية المؤسسات العمومية وتعددها مسألة تخضع معالجتها، للنظام السياسي السائد في الدولة، فنطاق تدخل الدولة أمر لا يمكن التطرق إليه بعيدا عن فلسفتها وخطها ونهجها السياسي، فللمؤسسات الاقتصادية والتجارية مكانة بارزة في ظل الفكر والنظام الاشتراكي، ولا نجد هذه المكانة في ظل النظام الليبرالي، كما توجد مسألة أخرى تتحكم في قواعد الإنشاء والإلغاء هي العلاقة داخل الدولة بين السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية ومجال تدخل كل منهما، ولما اختلف الموقع والأهمية والعلاقة بين السلطات وجب كذلك اختلاف قواعد إنشاء وإلغاء المؤسسة العمومية .[1]

1.1.2. إنشاء المؤسسة العمومية:

إن تعيين السلطة المختصة بإحداث المؤسسة العمومية الوطنية اختلف باختلاف الوضعية القانونية، التي اتسم بها توزيع السلطات بين الهيئة التشريعية والهيئة التنفيذية من جهة، وداخل الهيئة التنفيذية بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة من جهة أخرى بعد صدور دستور1989، فقبل صدور دستور 1976 فإن إنشاء المؤسسات العمومية تطور كما يلي:

قبل صدور الأمر رقم 320/65 المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 المتضمن قانون المالية لسنة 1966[2] كان إحداث المؤسسات العمومية يتم سواء بموجب نص تشريعي أو نص تنظيمي.

- ومن الأمثلة على الإنشاء بموجب قانون :الديوان الوطني للنقل.[3]

---

[1] عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص172 .

[2] الجريدة الرسمية، العدد 108، المؤرخة في 31 ديسمبر 1965 ، ص1521

[3] القانون رقم 283/63، المؤرخ في 02 أوت 1963 المتضمن إنشاء ديوان وطني للنقل (الجريدة الرسمية، العدد 54، المؤرخة في 06 أوت 1963، ص782) باللغة الفرنسية.

ومن الأمثلة عن المؤسسات العمومية التي أنشئت بموجب مرسوم الديوان الوطني للتسويق. [1]

أما بعد صدور الأمر رقم 320/65 وبموجب المادة 05 مكرر منه فإن إنشاء أي مؤسسة عمومية، لا يمكن أن يكون ابتداء من أول جانفي 1966 إلا بموجب نص له قيمة تشريعية، ويظهر هذا من خلال الأمر رقم : 106/69 المؤرخ في 29 ديسمبر1969 المتضمن إنشاء المعاهد التكنولوجية والتي تنص المادة 03 فقرة 01 منه. "تنشأ المعاهد التكنولوجية بموجب مرسوم ..."[2]

أما في إطار دستور1976 :

إن السلطة المختصة بإنشاء المؤسسات العمومية هي السلطة التنفيذية، ممثلة في رئيس الدولة حيث أن المادة 151 من الدستور المحددة للاختصاصات التشريعية للمجلس الشعبي الوطني لم تتضمن إنشاء المؤسسات العمومية وبالتالي:

فهذا الاختصاص معقود للمجال التنظيمي أي يكون الإنشاء بموجب مرسوم رئاسي.

أما بعد صدور القانون رقم 01/88 والذي بموجبه تم التمييز بين المؤسسة العمومية الاقتصادية وباقي المؤسسات العمومية (الهيئات العمومية) فإن المادة 14 منه.

تنص على ما يلي:

"تنشأ المؤسسة العمومية الاقتصادية بموجب:

1. قرار من الحكومة عندما يتعلق الأمر على الخصوص بتطوير أنشطة أولوية أو فروع جديدة ذات أهمية استراتيجية مرتبطة بالأهداف الداخلية والخارجية للتنمية المنصوص عليها في المخطط الوطني.

2. قرار كل جهاز، لاسيما الأجهزة التابعة لصناديق المساهمة، مؤهل قانونا لتأسيس مؤسسة عمومية اقتصادية، أو للمشاركة في اكتتاب جزء من رأسماله عن طريق اكتساب أسهم أو سندات مساهمة.

3. قرارات مشتركة صادرة عن مؤسسات عمومية إقتصادية أخرى تتخذها الأجهزة المؤهلة لهذا الغرض، طبقا لقوانينها الأساسية الخاصة بها وضمن الأشكال المشترطة قانونا"

---

[1] القانون رقم 125/62، المؤرخ في 13 ديسمبر 1962، المتضمن إنشاء ديوان وطني للتسويق (الجريدة الرسمية، العدد 09، المؤرخة في 21 ديسمبر 1962، ص 106) باللغة الفرنسية.

[2] الجريدة الرسمية، العدد 01، المؤرخة في 02 جانفي 1970، ص02 .

أما بالنسبة للمؤسسات العمومية (الهيئات العمومية) فإن المادة 43 فقرة 03 من القانون رقم01/88 المتعلقة بالمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري تنص " تحدد قواعد تنظيمها وسيرها المكيفة مع طبيعتها وغرضها التخصصي، ونوعها عن طريق قوانينها الأساسية المحددة عن طريق التنظيم."

أما المادة 46 من نفس القانون المتعلقة بالمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري فإنها تنص على ما يلي: "يحدد الطابع الصناعي والتجاري للهيئة العمومية وكذا قواعد تنظيمها وسيرها بموجب عقد الإنشاء والقوانين الأساسية المتخذة وفق الشكل التنظيمي".

وعليه يمكن القول أن إنشاء المؤسسة العمومية في إطار القانون رقم : 01/88 هو من اختصاص السلطة التنفيذية أي رئيس الدولة .[1]

بعد صدور دستور1989

إن السلطة المختصة بعملية إنشاء وتنظيم المؤسسات العمومية هي السلطة التنفيذية حيث أن المادة 115من الدستور التي تحدد المجال التشريعي لا تتضمن موضوع إنشاء المؤسسات العمومية فهي إذن مسألة معقودة للمجال التنظيمي.

في ظل هذا الدستور إن السلطة التنفيذية يضطلع بها كل من رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة (المادة 116) وبالتالي فإن ممارسة الأولى تأخذ شكل مراسيم رئاسية، وتأخذ الثانية شكل مراسيم تنفيذية وعليه فإن إنشاء المؤسسات العمومية هو من اختصاص رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة والسؤال المطروح حول المعيار الذي يستعمل للتمييز بين المؤسسات العمومية التي تنشأ بمرسوم رئاسي والمؤسسات العمومية التي تنشأ بمرسوم تنفيذي.

أما دستور 1996 فقد نص في المادة 122 بند 29 منه على اختصاص البرلمان التشريع في مجال "إنشاء فئات المؤسسات" La création de catégories d'établissements وبالتالي الاعتراف للسلطة التشريعية بسلطة في إنشاء المؤسسات العمومية.[2]

[1] ناصر لباد، قانون الإداري، ط1، ج2، الجزائر، لباد للنشر، 2004، ص 145.

[2] المرجع نفسه، ص 146.

أما في الجزائر فقد تدخلت السلطة التشريعية في إنشاء فئتين للمؤسسات العمومية وهما:

1. المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي .

2. المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني .

وعليه يمكننا القول أن إنشاء المؤسسات العمومية الوطنية يبقى من اختصاص التنظيم ماعدا مجال "فئات المؤسسات" الذي يعود لاختصاص القانون حيث للبرلمان أن يشرع بموجب المادة 122 بند 29 من الدستور في مجال إنشاء" فئات المؤسسات".

2.1.2. إلغاء المؤسسة العمومية:

بعد صدور القانون رقم 01/88 الذي كرس استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية التي حلت محل المؤسسة الاشتراكية، وأصبحت عبارة عن شركة تجارية واتجه نظامها القانوني منذ هذا التاريخ إلى القانون التجاري إلى أن أصبح منذ صدور الأمر رقم 25/95 نظاما تجاريا باعتبارها شركات تجارية تخضع للقانون التجاري في مختلف جوانبها وبموجب الأمر رقم 04/01 دخلت مرحلة الخوصصة وبالتالي اختلفت قواعد إلغائها عن قواعد إلغاء المؤسسات العمومية (الهيئات العمومية) الأخرى.

إلغاء المؤسسة العمومية يعني وضع حد لنشاطها، وطريقة الإلغاء هي مبدئيا طريقة الإنشاء بمعنى أنه يجب الرجوع إلى قاعدة توازي الأشكال أي أن من يملك الإنشاء يملك الإلغاء.

وكما سبق الذكر أن المؤسسات العمومية الوطنية من إنشاء السلطة التنفيذية، فنفس الشيء بالنسبة للإلغاء حيث يتم بموجب مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي ومن أمثلة إلغاء بعض المؤسسات العمومية الوطنية:

- المرسوم الرئاسي رقم 171/99 المؤرخ في 02 أوت 1999 يتضمن حل الوكالة الجزائرية للتعاون الدولي.[1]

[1] الجريدة الرسمية، العدد 52 المؤرخة في 04 أوت 1999 ، ص05 .

– المرسوم التفيذي رقم 141/98 المؤرخ في 10 مارس 1998 يتضمن حل المدرسة الوطنية للجمارك.[1]

أما بالنسبة للمؤسسات العمومية المحلية فإن السلطة الوصائية تستطيع بعد إنشاء المؤسسة العمومية المحلية أن تحلها، فقد نصت المادة 26 من المرسوم رقم 200/83 "تنشأ المؤسسة دون تحديد أي مدة لها وتحل قانونا بإلغاء المرفق العام الذي تتولى تسييره غير أنه فيما يتعلق بالمؤسسة الاقتصادية فإنه عندما يبرز استغلالها عجزا من شأنه أن يضر بمستقبل التوازن المالي للولاية أو البلدية المعنية يمكن أن يسحب الترخيص بالاستغلال...".

2.2. أجهزة تسيير المؤسسة العمومية:

لكون المؤسسة العمومية منظمة عامة لا مركزية تتمتع بالشخصية المعنوية، فإنها تدار بواسطة أجهزة مستقلة تمارس اختصاصاتها تحت رقابة السلطة المركزية، وإذا كان الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات سعى إلى توحيد الهياكل العضوية والوظيفية لمختلف أنواع المؤسسات العمومية، قاعدته الأساسية الممارسة الفعلية لمسؤولية التسيير من قبل العمال أنفسهم، على أساس التسيير بصفة مشتركة ومنسجمة بين الإدارة ومجلس العمال، الذي تجسد من خلال جهازين رئيسيين هما: مجلس العمال ومجلس المديرية فإنه بعد الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988اتجهت المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى تطبيق قواعد القانون التجاري فأصبحت أجهزة تسييرها خاضعة لقواعد القانون التجاري سواء من حيث التسمية، أو الصلاحيات أما المؤسسات العمومية (الهيئات العمومية) الأخرى رغم تعدد أشكالها وبالتالي رغم تعدد فئات المؤسسات العمومية وتنوع نشاطها إلا أنه يمكن حصر أجهزة تسييرها في جهازين أساسيين: الجهاز التداولي، الجهاز التنفيذي.

[1] الجريدة الرسمية، العدد 29 المؤرخة في 10 ماي 1998، ص09

1.2.2.الجهاز التداولي:

يتمثل هذا الجهاز في مجلس الإدارة الذي يجسد بشكل طبيعي السلطة العليا في المؤسسة، وهو عبارة عن جهاز جماعي للتداول مكلف بتحديد سياسة المؤسسة العمومية.

يحدد النص المنشئ للمؤسسة العمومية، تشكيله وسيره واختصاصاته.

2.2.2. الجهاز التنفيذي:

إلى جانب الجهاز التداولي الذي يجتمع دوريا لتحديد ودراسة جمع المسائل المتصلة بالسير العام للمؤسسة العمومية، يسهر الجهاز التنفيذي المتمثل في مدير المؤسسة على التسيير اليومي لنشاط المؤسسة لذاك سمي تنفيذيا، ويعتبر مدير المؤسسة جهازا أساسيا لأنه يتولى عدة سلطات واختصاصات يحددها النص المنشئ للمؤسسة من أهمها:[1]

- يمارس السلطة السلمية على جميع مستخدمي المؤسسة العمومية.
- يمثل المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية وأمام القضاء.
- يبرم جميع الصفقات والاتفاقيات والعقود.
- هو الآمر بصرف ميزانية المؤسسة العمومية.
- يعد الحساب الإداري والتقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى السلطة الوصية بعد موافقة مجلس الإدارة عليه.
- يسهر على احترام النظام الداخلي للمؤسسة العمومية.
- يعين وينهي مهام المستخدمين الموضوعين تحت سلطته والذين يشغلون مناصب لم تحدد كيفية أخرى للتعيين فيها.

[1] -المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 256/99 التي تتضمن صلاحيات مدير المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 419/06 التي تتضمن صلاحيات مدير المدرسة الوطنية للإدارة.
- المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 279/03 التي تتضمن صلاحيات رئيس الجامعة.

وتعتبر وظيفة المدير العام للمؤسسة العمومية الوطنية من الوظائف العليا للدولة التي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي.[1]

أما بالنسبة للمؤسسة العمومية الاقتصادية فتأخذ شكل شركة تجارية، لذلك ذهب المشرع إلى اقتباس نفس التنظيم الإداري الذي تبنى عليه الشركة التجارية الخاصة محاولا جهد الإمكان اقتباس وإعمال وتطبيق قواعد القانون التجاري .[2]

وتقوم إدارة الشركة التجارية الخاصة على تعدد الأجهزة وتدرج السلطات بينها،[3] وذلك بإقامة أجهزة للمداولة وأخرى للإدارة والتنفيذ والتسيير .

فيما يخص المؤسسة العمومية الاقتصادية فيجب التمييز بين:

المؤسسات العمومية الاقتصادية التي يتعدد فيها المساهمون، والتي يخضع تنظيمها وسيرها للأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري .

والمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تكون فيها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام هي المساهم الوحيد التي يمكن النص على أشكال خاصة لأجهزة إدارتها وتسييرها.

تتمثل أجهزة تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية التي يتعدد فيها المساهمون في:

تنص المادة 5 فقرة 1 من الأمر رقم : 04/01: "يخضع إنشاء المؤسسات الاقتصادية العمومية وتنظيمها وسيرها للأشكال التي تخضع لها شركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري."

وطبقا لقواعد القانون التجاري فالمؤسسة العمومية الاقتصادية تقوم على الأجهزة التالية:

*الجمعية العامة.

*جهاز الإدارة (مجلس الإدارة، مجلس المراقبة).

---

[1] وذلك بعد صدور المرسوم الرئاسي رقم 240/99 أما قبل صدوره فكانت التعيينات تتم عادة بموجب مرسوم تنفيذي.

[2] مُحَمَّد الصغير بعلي، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة الجزائر، 1991، ص176

[3] ناصر لباد، مرجع سابق، ص286

*جهاز التسيير (المدير العام، المسير).

تتمثل أجهزة تسيير المؤسسات العمومية المكلفة بتسيير مساهمات الدولة في:

المؤسسات العمومية المكلفة بتسيير مساهمات الدولة هي المؤسسات التي تكون فيها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام المساهم الوحيد وتسمى في القانون رقم 01/88 بصناديق المساهمة، وفي الأمر رقم 25/95 بالشركات القابضة، أما في ظل الأمر رقم04/01 فتسمى بشركات تسيير المساهمات.[1]

وتدار هذه المؤسسات وفقا لأشكال خاصة تختلف عما هو جاري العمل به في القانون التجاري بشأن شركات الأموال، واشترط المشرع لتبنى هذه الأشكال ما يلي:

– أن يتعلق الأمر بمؤسسات عمومية تمتلك الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام مجموع رأسمالها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة،[2] وبمفهوم المخالفة يستبعد المشرع من تطبيق هاته الأشكال المؤسسات التي تحوز الدولة أغلبية رأسمالها.

– صدور قرار من مجلس مساهمات الدولة في شكل لائحة تتضمن إخضاع المؤسسة المعنية للأشكال الخاصة وهذا يعني عدم قدرة أجهزة المؤسسة على التبني المنفرد لهاته الأشكال بل يخضع تبنيها للسلطة التقديرية والتقريرية لمجلس مساهمات الدولة.[3]

[1] ناصر لباد، مرجع سابق، ص 291

[2] تنص الفقرة 02 من المادة 05 من الأمر رقم 04/01 ..."يمكن النص عن طريق التنظيم على أشكال خاصة لأجهزة الإدارة والتسيير بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تحوز الدولة أو أي شخص أخر خاضع للقانون العام مجموع الرأسمال بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.."

[3] عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص537 .

خلاصة الفصل:

من خلال ما استعرضناه في هذا الفصل يمكن القول بأن تنظيم المؤسسة العمومية يتأثر بطبيعتها القانونية، وكذا طبيعة النشاط الذي تقوم به بحيث تعتبر المؤسسات العمومية هي الخلية الأساسية في الدولة بنشاطاتها المختلفة وخدماتها المتنوعة التي تقدمها للمجتمع وهذا بالتكامل بين أداء وظائفها الإدارية والتقنية والمالية والتجارية وتحقيق التناسق والانسجام بين عملياتها .

وما سبق من شأنه أن يثير إشكالات عديدة عند الفصل في منازعات المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية والمؤسسات العمومية الاقتصادية.

الفصل الثالث

تمهيد:

يشهد العالم تعاظما ملحوظا في نسب المعاقين للعديد من الأسباب أهمها التجديدات التكنولوجية، الصراعات الداخلية والعرقية، حوادث المرور وما ينجر عن ذلك من نتائج سلبية متفاوتة الخطورة على العنصر البشري بالدرجة الأولى. وإذا كانت الدول المتقدمة قد استطاعت على الأقل التحكم في تداعيات المشكلة ولو بمنظار مادي، على عكس المجتمعات النامية بصفة عامة والعربية بصفة خاصة من ضمنها الجزائر لا تزال جهودها في هذا الشأن مبعثرة ومشتتة تكاد تنحصر في تبني سياسات هشة تقتصر على بعض المؤسسات الخاصة، وبعضها الآخر عبارة عن جهود تطوعية غير رسمية ومساعدات سرعان ما تخبو.

كما وأن فئة ذوي الاعاقة جزء لا يتجزأ من فئات المجتمع غير أنها لا تكتسي طابع القدرة على التكيف مع المجتمع والمحيط على السواء، إلا من خلال آليات ووسائل مسهلة، وباعتبار أن تعريفها أمرا معقدا، فقد عملت القوانين والتشريعات المختلفة على وضع مفهوم شامل لهذه الفئة، وهذا ما سنفصله في أجزاء هذا الفصل، انطلاقا من حوصلة حول ذوي الاحتياجات الخاصة وصولا الى جهود المؤسسات العمومية في تمكين هذه الفئة.

1. مفاهيم عامة حول مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة.

يعتبر تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة أمرا معقدا،* لعل هذا ما جعله يمثل الشغل الشاغل للكثير سواء المشرعين أو الفقهاء الذين اقترحوا العديد من التعاريف رغم أنهم في الأخير لم يتوصلوا إلى ايجاد تعريف جامع ومانع، ويرجع السبب في ذلك إلى اختلاف المعايير التي اعتمدها كل منهم في تعريفه، ولهذا سنحاول في هذا المقتطف تعريف فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحديد أصناف ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنه نتحدث عن اسباب الاعاقة.

1.1. مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة.

سنقوم بعرض بعض المفاهيم المتعلقة بمصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة.

1.1.1. تعريف الاعاقة:

– **الإعاقة في اللغة:** لفظ مشتق من الفعل "عاق"، عوق، وعاقه عن الشيء أي صرفه، حبسه وعطله، وعاقه عن الشيء أي منعه عنه وشغله عائق، اعتاقه عاقة، ومن ثم فالإعاقة هي المنبع عن شيء ما، والحبس عن أدائه، وهو يعني التأخير أو التعويق.[2]

عاقه عن الشيء أي منعه ويقال العوق أي الحب والصرف ورجل ذو تعويق يثبط الناس عن أمورهم، وعاق أي أخره عن الشيء ويقال أعوق في الزاد أو الدابة أي عجزت عن السفر، والعوق كذلك الجوع، والعائق هي العقبة.[3]

---

* مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة: مصطلح جديد لأن فيما مضى كان يطلق عليه «المقعدون» ثم اطلقت عليهم كلمة «ذوي العاهات» على اعتبار أن كلمة "المقعد" توحي باختصار تلك الطائفة على مستوى الأطراف أو المصابين بالشلل، أما العاهة فهي أكثر شمولا بمدلول الاصابات المستمدة ثم تطور هذا التعبير الى اصطلاح "العاجزون ولما تطورت النظرة اليهم على أنهم ليسوا عاجزين وأن المجتمع هو الذي عجز عن استعابهم أو تقبلهم عندئذ أصبح يطلق عليهم مصطلح "المعاقون" و"المعوقين "بمعنى وجود عائق يعيقهم عن التكييف مع مقتضيات الحياة الطبيعية، ومع التطور أصبح العلماء يستخدمون مصطلحات أخرى، آخرها مصطلح "ذوي الاحتياجات الخاصة" .

[2] حسام الدين وسيم الأحمد، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، د. ب. ن،2011، ص 11.

[3] العربي بختى، حقوق الطفل في الشريعة الاسلامية والاتفاقيات الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ب. ن،2013،ص 120.

– **اصطلاحا:** المعوق يطلق على من تعوقه قدراته الخاصة على النمو السوي، إلا بمساعدة خاصة أي كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة العمل، أو القيام بعمل والاستقرار فيه، أي نقص القدرة على ذلك نتيجة قصور عقلي، حسي أو عضوي أو نتيجة لعجز خلقي منذ الولادة.

وهذا المصطلح تندرج تحته جميع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة مثلا: المعاقين بصريا، سمعيا، عقليا، جسميا، وذوي صعوبات التعلم والمضطربين تواصليا، سلوكيا، انفعاليا، والمتوحدين ومتعددو الاعاقة .[1]

2.1.1. تعريف المعاق: ينطوي هذا المصطلح على العديد من المفاهيم والتسميات التي قد تختلف فيما بينها في مدلولاتها ومعانيها، وكذلك في اختلاف الأماكن والأوساط والمراحل التاريخية التي مرت بها، حيث تعرفه منظمة العمل الدولية بأنه «فرد نقصت امكانيته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية.[2]

بتعبير اخر فالمعاق هو الشخص الذي لا يستطيع القيام بعمل ما الا بمساعدة الغير حتى تسهل ظروف حياته لتأدية وظائفه بشكل مستقل.

ومنه وحسب هذا التعريف فان كل البشرية على سطح الكرة الأرضية معاقة بشكل أو بآخر، لأن كل فرد أي كان بحاجة إلى مساعدة في أي مجال من المجالات لكي يقوم بواجبه خير قيم، فكلنا معاقون وكلنا من ذوي الاحتياجات الخاصة.

3.1.1. ذوي الاحتياجات الخاصة: يمكن تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم أولئك الأفراد الذين ينحرفون عن المستوى العادي أو المتوسط في خصيصة ما، من الخصائص أو في جانب أو أكثر

[1] خالد مصطفى فهمي، حقوق الطفل ومعاملته الجنائية في ضوء الاتفاقيات الدولية، دار الجامعة الجديد، الاسكندرية، 2007، ص 75.

[2] رواب عمار، نظرة الاسلام لذوي الاحتياجات الخاصة، قسم التربية البدنية والرياضة، جامعة مُحَمَّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008، ص 5.

من جوانب الشخصية الى الدرجة التي تحتم احتياجاتهم إلى خدمات خاصة، تختلف عن ما يقدم الى أقرانهم العاديين.

– **التعريف الاصطلاحي لذوي الاحتياجات الخاصة:** لقد تعددت التعاريف الاصطلاحية لهذا المصطلح.

حظي هذا المصطلح لعدة تعاريف مختلفة، ومن بينها زكي زكي حسين زيدان الذي يعرف ذوي الاحتياجات الخاصة بأنها الفئات غير السوية جسميا أو فكريا أو حركيا أو اجتماعيا أو عقليا ويصفهم المجتمع بالشذوذ وغير الأسوياء لمعتقدات مختلفة ويحتاجون إلى رعاية خاصة وبيئة علاجية مناسبة. [1]

كما نجد الدكتور حسام الدين وسيم الأحمد قد عرف ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم «الأشخاص الذين يبعدون عن المتوسط بعدا واضحا سواء في قدراتهم العقلية أو التعليمية أو الاجتماعية أو الانفعالية أو الجسمية، بحيث يترتب على ذلك حاجتهم إلى أنواع من الخدمات والرعاية لتمكنهم من تحقيق أقصى ما تسمح به قدراتهم. [2]

– **الفرق بين الاعاقة ومختلف المصطلحات:** تختلف الاعاقة عن بعض المصطلحات المشابهة لها:

- العجز والاعاقة مصطلحان مختلفان بحيث يعتبر الأول هو عدم قدرة أعضاء الجسم على القيام بوظائفها بطريقة طبيعية بسبب الخلل. [3]

أما الإعاقة فهي الأثر الناجم عن العجز حيث ينظر اليها بعض الباحثين على أنها تضرر جسمي أو عقلي دائم، يتدخل بشكل مؤثر في أداء مختلف الوظائف. [4]

---

[1] زكي زكي حسين زيدان، الحماية الشرعية والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار الكتاب القانوني، الاسكندرية، 2009، ص11.

[2] حسام الدين وسيم الأحمد، مرجع سابق، ص 13.

[3] موالفي سامية حماية حقوق الطفل في التشريع الجزائري (على ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989)، رسالة ماستر (غير منشورة)، فرع القانون الدولي، كلية الحقوق والعلوم الادارية بن عكنون، جامعة الجزائر 2012، ص 15 .

[4] العلمي نسيمة، الحماية الجنائية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة، رسالة ماستر (غير منشورة)، تخصص سياسة جنائية وعقابية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016، ص11.

وتختلف الاعاقة عن مصطلح الاعتلال كون أن هذا الأخير يعتبر أنه هو ذلك الخلل العضوي، الجسمي أو المرض القابل للقياس والوصف من قبل الأطباء مثل شلل الأطفال. [1]

2.1. أصناف ذوي الاحتياجات الخاصة.

اختلف العلماء في تصنيفهم للإعاقة، حيث هناك من اكتفي بتعريف المعاقين دون تعداد تصنيفاتهم في حين هناك من عرف المعاق وحصر حالات الاعاقة.

ومما لاشك فيه أن معرفة درجة الاعاقة تساهم في تحديد الحماية اللازمة لكل فئة، كما أن هذا الاختلاف في أصناف الاعاقة له دور في تحديد العقوبة المناسبة، حيث تتخذ أصناف الاعاقة أشكال مختلفة بحيث نجد من صنفها الى اعاقات حسية، جسمية كما يمكن أن يصاب الشخص بعدة اعاقات في آن واحد.

1.2.1. الاعاقات الحسية: ونقصد بها تلك الاعاقات التي نتجت عن فقدان الشخص لحاسة من حواسه أو أكثر مثل: الاعاقة البصرية، السمعية والعقلية .

1.1.2.1. الاعاقة البصرية: هي حالة ضعف بصر شديد يؤثر في الأداء التربوي بشكل سلبي فالمعاق البصري يسمى المكفوف.

والمكفوف هو الشخص الذي لا تزيد قوة ابصارهم عن 20/200 وتعني هذه النسبة أن ما يراه الفرد المعاق بصريا على بعد 206 أمتار يراه الفرد العادي على بعد 200 متر وهذا هو التعريف القانوني للإعاقة البصرية[2] أما الأفراد الذين تتراوح درجة بصرهم 20/70 الى 20/200 في العين السليمة بعد العلاج فهم يعتبرون مبصرون جزئيا. [3]

---

[1] سعيود زاهرة، الحماية القانونية للمعوقين، رسالة ماستر (غير منشورة) في اطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر1، 2014، د. ص.

[2] خالد مصطفى فهمي، النظام القانوني لحماية الطفل ومسؤولية الجنائية والمدنية في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية والشريعة الاسلامية، دراسة مقارنة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص 169 .

[3] كبار عبد الله، المجتمع المدني ودوره في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة ميدانية لجمعيات المعوقين حركيا بولاية غرداية، رسالة ماجستر (غير منشورة)، تخصص علم الاجتماع الثقافي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2005، ص 69 .

وبالتالي يختلف تقسيم المكفوفين من بلد إلى آخر غير أنه يمكن تقسيمها إلى الفئات التالية:

- **المكفوفين كليا وراثيا**: هم الذين ولدوا عميا أو أصيبوا بالعمى قبل سن الخامسة.
- **المكفوفين كليا بيئيا**: هم الذين أصيبوا بالعمى قبل سن الخامسة.
- **المكفوفين جزئيا بيئيا**: هم الذين أصيبوا بالعمى بعد سن الخامسة.

والسبب في اختيار سن الخامسة كحد لتقسيم هذه الفئات الى الافتراض أن من يفقد بصره كليا، أو جزئيا، قبل سن الخامسة لا يمكنه الاحتفاظ في كبره على الصورة البصرية السابقة على فقدانه للبصر.

2.1.2.1. الاعاقة السمعية : تشمل هذه الاعاقة ضعاف السمع والصمم.

– الصمم: هو الشخص الذي فقد سمعه مما يعطل استعماله لهذه الحاسة مما يؤدي الى استحالة فهم الكلام سواء كان ذلك باستخدام المكبرات الصوتية أو بدونها.

– **البكم**: يرى المختصون أن لها علاقة بالصمم، وكثيرا ما يكون الأبكم أصما والعكس صحيح تشمل هذه الاعاقة البكم وضعاف النطق والكلام، كما يتضمن فئات متعددة من بينها العجز الكلي عن الكلام، القصور الجزئي ،أو فقدان القدرة على النطق بدرجاتها المختلفة مثل الكلام المتقطع. [1]

– **ضعاف السمع**: يكون السمع المتبقي لديه من 35-69 ديسبل حيث يجعل من الصعب ولكن ليس من المستحيل فهم الكلام بالاعتماد على السماعات أو بدونها. [2]

3.1.2.1. الاعاقة العقلية: تعتبر الاعاقة العقلية احدى العاهات التي يصاب بها الشخص، وهي تعتبر أكبر المشكلات التي شغلت بال معظم العلماء والمتخصصين حيث تظهر أثرها في مختلف المجالات: الطبية والتربوية، أو الاجتماعية فهي مشكلة متعددة الأبعاد ولهذا يجدر لنا أن نشير أن هناك خلط بين مفهوم الاعاقة العقلية والمرض العقلي ولهذا ليس من السهل ايجاد تعريف واحد للإعاقة العقلية نظرا للاختلافات التي اعتمدها العلماء كمعيار للتعريف.

[1] سعيود زاهرة ، مرجع سابق، ص 24.

[2] قحطان احمد الطاهر، مدخل الى التربية الخاصة، دار وائل للنشر، د. ب. ن، د. ت، ن، ص 120.

ويمكن تعريفها بأنها:

حالة نقص أو تأخر أو توقف أو عدم اكتمال نتيجة عوامل وراثية أو مرضية أو بدنية تؤثر على الجهاز العصبي للفرد. [1]

بينما نجد أن المرض العقلي أيمكن أن يحدث في أي مرحلة في مراحل العمر، فيمكن أن يكون الفرد سليم، فيحدث له مرض عقلي، وعادة ما يكون هذا المرض لاجتياز المريض لتجربة فشل في تعامله مع المحيط الذي يعيش فيه أو فشل مع تعامله مع أشخاص تعينه، أي عجزه على حل بعض المشكلات وهنا يمكن للشخص الشفاء من هذا العجز، بعكس الاعاقة الذهنية التي تبقى مع صاحبها ربما لفترة طويلة. [2]

وعليه فالإعاقة العقلية حالة وليست مرض، وهنا يمكن تصنيف المعوقين عقليا حسب شدة الاعاقة كالتالي:

– **المجنون:** هو حالة الشخص الذي يكون عاجزا عن توجيه تصرفاته على صورة صحيحة بسبب توقف قواه العقلية عن النمو، أو انحرافها، أو انحطاطها، بشرط أن يكون ذلك في نطاق الحالات المرضية المعينة. [3]

– **المعتوه:** هو شخص ناقص العقل من غير جنون أي ليس في وضع عقلي سليم وغير مؤهل عقليا أو هو شخص عاجز عن كل شيء وتكون نسبة ذكائه أقل من 25% .

– **الأبله:** تعتبر أقل حدة من العته، وهي درجة من درجات النقص العقلي، وتكون نسبة ذكائه من 25 إلى 49 % وتتوفر لدى هذا الشخص الأبله انفعالات بدائية غير مهذبة.

2.2.1. الاعاقة الجسمية: يقصد بها من لديهم عجز في الجهاز الحركي نتيجة لحالة الشلل أو بتر طرف من أطراف الجسم أو بسبب مرض أو حادث، ويتجلى أنواعها كالتالي:

[1] فاطمة قاسم بنت العنزي، استراتيجيات التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة قطر الوطنية، 2012، ص 17.

[2] سعيود زاهرة، مرجع سابق، ص 25.

[3] مراد احمد العبادي، اعتراف المتهم واثره في الاثبات، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص، 65.

1.2.2.1. المقعدون: هو كل شخص لديه سبب يعوق حركته، بحيث توسع ليشمل فئات متعددة ليطلق على تلك الحالات التي تعجز فيها عضلات العظام أو المفاصل عن القيام بوظائفها الطبيعية، وذلك نتيجة لشلل الأطفال أو شلل العظام أو أنواع الشلل المختلفة. [1]

2.2.2.1. أمراض القلب: تعتبر من الأمراض المزمنة والخطيرة على صحة المريض، باعتبار أن القلب هو المضخة التي تضخ الدم إلى جميع أجزاء الجسم الأخرى، فاحتياجات النمو والأكسجين والتغذية تتوقف عليه، وبتعطله تتعطل أجهزة الجسم، غير أن الجدير بالذكر أن تصنيف الأمراض المزمنة ضمن الإعاقات لازال محل جدل بين الفقهاء.

3.2.2.1. شلل الأطفال: هو اضطراب فيروسي ينتج عنه شلل في الخلايا الحركية في النخاع الشوكي، مما قد يؤثر على الجهاز العضلي والهضمي، وهذا الشلل يمكن أن يكون جزئيا أو كليا، وفي هذه الحالة يحتاج الشخص المصاب به الى معينات وأدوات تساعده على الانتقال والتنقل كالكراسي المتحركة، العكازات... [2]

3.2.1. متعددو الاعاقة: هي فئة الأشخاص الذين يعانون أكثر من اعاقة واحدة في نفس الوقت، قد يكون الفرد مشلول ومتخلف عقلي في آن واحد أو قد يكون متخلفا عقليا مع اعاقة في الكلام، فإن هذه الفئة تعاني من عدة مشاكل قد تكون اجتماعية، نفسية وتأهيلية متعددة، وذلك يعود الى طبيعة الأمراض التي تعاني منها، والتي تعتبر أمراضا متزامنة.

3.1 أسباب الاعاقة.

إن وجود فئات عديدة من ذوي الاحتياجات الخاصة في أي مجتمع من المجتمعات الحديثة ظاهرة اجتماعية فرضت نفسها بسبب التعقيد القائم في الحياة الاجتماعية المعاصرة، ورغم تعدد الأسباب والعوامل الأساسية المؤدية للإعاقة، الا أنه يمكن حصرها في أسباب وراثية، مكتسبة، وأخرى وراثية ومكتسبة .

[1] كبار عبد الله، مرجع سابق، ص 73.

[2] مروان عبد المجيد ابراهيم، الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة، الأردن، 2007، ص 39.

1.3.1. الأسباب الوراثية: تشكل العوامل الوراثية 7.7 % من ضمن اسباب الاعاقة وهي الحالات التي تنقل من جيل اخر من الاباء الى الابناء عن طريق الجينيات الموجودة على الكروموزومات في الخلايا ومن هذه الحالات نجد الهيموفيليا.*

وكذلك الضعف العقلي وبعض الحالات المتمثلة في قابلية الإصابة بمرض سكري، والنقص الوراثي في الغدد الدرقية المؤدي إلى نقص النمو الجسمي والعقلي. [2] بحيث تحدث الاصابة بهذه الأمراض عند تكوين الجنين داخل الرحم، وانعدام الكشف المبكر يجعل من حدوث هذه الاعاقات أمرا لا مفر منه. [3]

2.3.1. الأسباب المكتسبة للإعاقة: وتنقسم الى مراحل ثلاث وهي:

1.2.3.1. أسباب ما قبل الولادة: فمثلا عند اصابة الأم بداء الحصبة الألمانية* خلال بداية فترة الحمل يؤدي ذلك إلى تعرض الجنين لإصابات العين والقلب. ومن العوامل المؤثرة التي ساهمت في زيادة نسبة الإعاقة نجد:

- تعاطي الأدوية التي تضر الجسم.
- تعاطي التدخين أو الكحول والمخدرات وغيرها. [5]

2.2.3.1. أسباب أثناء الولادة: في هذه الحالة تنجم بعض العوامل الخطيرة التي قد تحدث أثناء عملية الولادة والتي ينتج عنها أعراض صحية للطفل ومنها: [6]

- اختناق الطفل بسبب نقص شديد في الأكسجين.

---

* الهيموفيليا: اضطراب وراثي يسبب حدوث نزيف لأسباب بسيطة بسبب نقص عوامل تخثر الدم.

[2] وسيم حسام الدين الأحمد، مرجع سابق، ص 13.

[3] ميسوم بوصوار، مركز الطفل المعاق في القانون الدولي العام، مجلة الباحث للدراسات الاكادمية، العدد 8، باتنة، جانفي 2016 ص 441.

* الحصبة الألمانية: تنجم الاصابة بمرض الحصبة الألمانية او الحميراء عن فيروس يسبب هذا المرض مشاكل صحية بعيدة المدى ولكن عندما تصاب امرأة حامل بفيروس هذا المرض خلال فترة الحمل، فيكون الجنين عرضة للإصابة بالفيروس المسبب للمرض اذا كانت في الثلث الأول من الحمل فثمة خطر اصابة الجنين بتشوهات خلقية حادة تعرف بمتلازمة الحصبة الألمانية الخلقية.

[5] كبار عبد الله، مرجع سابق، ص 69.

[6] فاطمة بنت قاسم العنزي، مرجع سابق،ص15.

- التفاف المشيمة حول عنق الطفل.

3.2.3.1. أسباب ما بعد الولادة: ان الانسان يولد طبيعيا لكنه قد يصاب بمرض أو قد يتعرض لحادث تصبح لديه اعاقة قد تكون جسمية أو صحية، بحيث نحصر هذه الأسباب فيما يلي:

- حوادث المرور أو حوادث العمل.
- الأمراض الخطيرة المعدية، الحروب....

4.2.3.1 الأسباب الوراثية والأسباب المكتسبة: يولد الطفل ومعه اعاقة واحدة كأن يولد ومع مرور الزمن وبسبب الاهمال أو بوقوع حوادث قاهرة كالزلازل، الفيضانات أو حوادث المرور، فينتج عنها الاصابة بعاهة حركية فتجتمع لديه الاعاقة الحركية والعمى، فيصبح هذا الشخص متعدد الاعاقة. [1]

4.1. مشكلات الاعاقة.

المشكلات التي يواجهها المعاقين متعددة في نوعيتها وحدتها من شخص إلى آخر حسب فردية ذوي الإعاقة، وفردية الحالة نفسيا وبيئيا ومجتمعيا، وتختلف أوجه الرعاية التي تبذل لهم حسب هذه الفروق الفردية التي على أساسها توضع لهم الخطط المناسبة لإشباع احتياجاتهم، لتعد البرامج المناسبة حسب المواصفات الفردية والآثار النفسية والاجتماعية للإعاقة، ويمكن ذكر مجموعة من المشكلات بشكل عام كالآتي: [2]

- المشكلات النفسية.
- المشكلات الاجتماعية.
- المشكلات الأسرية.
- مشكلات العمل.
- مشكلات الأصدقاء.

[1] سعيود زاهرة، مرجع سابق، ص 30.

[2] ابراهيم مروان، الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة تربويا ونفسيا ورياضيا وتأهيليا، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان – الأردن، 2002، 26.

- المشكلات الترويحية.
- المشكلات الاقتصادية.
- المشكلات التعليمية.
- المشكلات الطبية.
- المشكلات المتعلقة بالتأهيل. [1]

[1] ابراهيم مروان، مرجع سابق، 27.

2. جهود المؤسسات العمومية في حماية ورعاية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة

وتشمل ما يلي:

1.2. تأهيل ذوي الإعاقة في المجتمع

التأهيل هو استعادة الشخص المعاق جزءا من كيانه للإفادة من قدراته الجسمية والعقلية والمهنية بطريقة اقتصادية وبقدر المستطاع، وهو العملية المتسقة التي تهدف إلى أن يستعيد ويطور الشخص المعاق جسميا أو عقليا أكبر قدر ممكن من القدرة على العمل وقضاء حياة مفيدة اجتماعيا وشخصيا، وهو أيضا تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعاق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها. [1]

ويعد التأهيل في إطار المجتمع المحلي استراتيجية للتنمية الاجتماعية يهدف إلى تفعيل الطاقات على صعيد المجتمع لإحداث تغيير في معارف الناس ونظرتهم وسلوكهم، ولتمكين أفراد المجتمع من التعرف إلى الإعاقة بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولتقديم بيئة محيطة أفضل مما هي عليه للمعاقين وتحسين مستوى حياتهم.

وهكذا فإن برنامج التأهيل الذي يعتمد على المجتمع يمكن اعتباره برنامجا للتنمية الاجتماعية يصل قطاعات المجتمع كافة، ومن حيث الجوهر فإن برنامج التأهيل الذي يعتمد على المجتمع لا يهدف إلى تقديم المساعدة أو الخدمات للمعاقين وإنما يهدف إلى إعطاء المجتمع بما فيهم المعاقين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وبما يعود عليهم من نفع من خلال التفهم العميق الاحتياجات المجتمع وتحديد هذه الاحتياجات على أساس الأولويات. [2]

[1] عبيد ماجدة، الإعاقة الحسية والحركية، دار صفاء لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 30.

[2] عبدات روحي، البشيتي نضال، دور مؤسسات المجتمع المحمي في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعاقين، الشارقة للخدمات الانسانية، مقدمة ضمن المؤتمر الأول للتأهيل المجتمعي في الدول العربية، 22- 24 /2006/05، الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة.

1.1.2. مبررات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة: لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مبررات متعددة منها:

– يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر المجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة.

– الشخص المعاق يعتبر فردة قادرة على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمارها إذا ما اتيحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك.

– إن ذوي الإعاقة مهما بلغت إعاقتهم واختلفت فئاتهم فإن لديهم قابلية وقدرات ودوافع للتعلم والنمو والاندماج في الحياة العادية في المجتمع لذلك لا بد من التركيز على تنمية ما لديهم من إمكانيات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.

– لجميع ذوي الإعاقة الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الاجتماعي أو الانتماء السياسي.

– تعتبر عملية التأهيل حق لذوي الإعاقة في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين وذلك لتوفير فرص العيش الكريم لهم.

2.1.2. مبادئ التأهيل المبني على المجتمع : هناك مجموعة من المبادئ التي يرتكز عليها التأهيل المبني على المجتمع أهمها: [1]

1.2.1.2. مبدأ المساواة: إن الاختلافات في القدرات والسمات الشخصية بين بني البشر يجب أن لا تقود إلى عدم التساوي في القيمة الإنسانية، وإن المعاقين غير مسئولين عن هذه الاختلافات وعن موقف المجتمع منهم، فهم ضحايا الإعاقة التي قد تسببها عوامل بيئية كالمرض والحوادث والحروب، إلا أن المعاقين يواجهون حساسية من المجتمع في عدم تلبية احتياجاتهم، لأسباب خارجة عن إرادتهم، فقد يحرمون من فرص الرعاية الطبية أو التعليم أو التشغيل، لذلك فإن من أحد أهداف البرامج التأهيلية

[1] عبدات روحي، البشيتي نضال، مرجع سابق.

أن يكون هناك إظهار القدرات المعاقين وكفاءاتهم، وتوسيع حقوقهم وواجباتهم، عن طريق إزالة التفرقة ضدهم.

2.2.1.2. العدالة الاجتماعية: إن العدالة الاجتماعية لا تستدعي إعطاء الأفضلية للمعاقين أو الاستمرار بإصدار قوانين خاصة بهم، بل الأهم من ذلك هو البحث في الأسباب الكامنة في عدم تطبيق هذه القوانين، حيث لا تكون الخدمات والفرص في متناول جميع الأفراد المعاقين وليس بعضهم، وأن يكون الهدف توفير العناية الفردية والتدريب والتشغيل للجميع.

3.2.1.2. التضامن: إن التضامن هو أحد المبادئ الاجتماعية الأساسية وبدونه يصعب لأي منا العيش، فالاعتماد على الآخرين ليس سمة موجودة فقط عند المعاقين، فجميع البشر اعتمدوا على غيرهم لسنوات عديدة من عمرهم، لذلك فمسؤولية الحفاظ على حياة الناس هي مسؤولية جماعية، لهذا يبرز دور التضامن في رعاية الأفراد المعتمدين على غيرهم كالأطفال والشيوخ والمعاقين، ويجب أن ينظر إليه كامتياز للجميع وليس مجرد إحسان لبعضهم.

4.2.1.2. الدمج: إن عملية الدمج ليست مقتصرة على الخدمات والوظائف والتعليم والتنقل للمعاقين، بل يشمل النواحي الاجتماعية والاقتصادية، والصحية، والنفسية والتربوية، حيث أن القصور في تطبيق قانون حقوق المعاقين، إضافة إلى عملية عزل المعاقين عن الأنظار، وكأنهم فئة منبوذة أصابها المرض المعدي، ينافي أخلاقيات العمل الإنساني وحقوق المعاقين.

5.2.1.2. الكرامة: وهي الحياة التي يعيش فيها المعاقين، ويدرك فيها الجميع أن جميع البشر لهم نفس القيمة والحقوق المتساوية، ويشارك المعاقين فيها بفاعلية في حياة الناس باعتباره عضوا مرحبا بوجوده بينهم.

2.2. دور المؤسسات العمومية جزائرية في تحسين أوضاع ذوي الاحتياجات الخاصة وتوظيفهم

اهتمت مجموعة من المؤسسات خلال المدة الماضية بموضوع ذوي الاحتياجات الخاصة، ويمكن الاكتفاء بذكر أهم الخصائص والسمات لهذه المؤسسات على النحو التالي:

– وجود محاولات تنسيقية ناجحة بين عدد من المؤسسات التي تتعامل مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تقدم خدمات تأهيلية وصحية.

– تقدم المؤسسات خدمات التأهيل والعلاج والتدريب والتعليم والكشف المبكر، غير أن كوادر هذه المؤسسات وإمكانياتها المالية وحجم برامجها لا يكفي لتغطية حاجات كافة ذوي الإعاقة ناهيك عن عدم توازن توزيعها الجغرافي مما يعكس عدم مساواة بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض المناطق.

– هنالك ملاحظات حول نشاط بعض مؤسسات التأهيل كعدم وضوح أدوار العاملين فيها، وعدم وجود معايير محددة تحكم تطبيق البرامج التأهيلية، وعدم وضوح الأهداف التأهيلية، واستيراد الأفكار والبرامج من خارج بيئة العمل وتطبيقها، وتدخل الداعمين بالاستراتيجيات التأهيلية، واتخاذ القرارات بعيدا عن الفئة المستهدفة، وصرف مبالغ كبيرة على مؤسسات تقدم خدمات لمجموعة قليلة من المخدومين، والاهتمام بالدعم المادي أكثر من تطوير الأداء النوعي في تقديم الخدمات، وقيام عدة مؤسسات بنفس النشاطات والبرامج.

كل ذلك يساهم في استمرار معاناة ذوي الاحتياجات الخاصة من نقص كمي ونوعي في الخدمات المقدمة لهم، وعدم تلقي النسبة الأكبر منهم أية خدمات تأهيلية تذكر. [1] ويتضح مما سبق بأنه رغم العدد الكبير من المؤسسات، إلا أن عنايتهم بشريحة ذوي الاحتياجات الخاصة تقليدية، وذلك نظرا لتركيزها في عملها على تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة دون الاهتمام بالبيئة المحيطة بهم أو حتى بتوظيفهم أو السعي إلى تغيير المفاهيم المجتمعية الشائعة التي لا تتقبل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالشكل الصحيح.

كما أن بعض المؤسسات ما زالت في أمس الحاجة إلى تجديد مفاهيمها المتعلقة بالرعاية لتشمل التأهيل والدمج وتنتهي بالتوظيف والمتابعة المستمرة حتى يتمكن ذوي الاحتياجات الخاصة من ممارسة حياتهم بشكل طبيعي.

[1] موالفي سامية، مرجع سابق، ص 35 .

3.2. جهود المؤسسات العمومية في مجال الخدمات الاجتماعية الخاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة

وتتمثل في: [1]

1.3.2. السياسة العامة لبرامج تأهيل هذه الفئة:

- وضع برامج لتأهيل القادرين مهنياً من الذكور والإناث.
- وضع برامج أخرى للمحتاجين إلى رعاية صحية ونفسية وتأهيل من يصلح منهم اجتماعياً.
- وضع برنامج للمعوقين جسمياً وعقلياً لتأهيلهم مهنياً، واستغلال ما تبقى لديهم من قدرات واستعدادات خاصة بالدراسة والتدريب المهني لإعادة تكيفهم نفسياً واجتماعياً ومهنياً.
- نقل الأقسام المهنية بمعاهد النور التابعة لوزارة المعارف إلى وزارة الشئون الاجتماعية.
- منح إعانات لأسر المعاقين لمساعدتهم على رعاية أبنائهم المعاقين.

2.3.2. الأهداف لرعاية وتأهيل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة:

- تنمية وتدريب القدرات المتبقية لدى المعوقين لاستثمارها في اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات المناسبة.
- تزويدهم بالمعرفة بقدر ما تسمح به ظروف كل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الكشف عن استعداداتهم وميولهم وتنميتها وإكسابهم المهارات الأساسية للحياة اليومية.
- تأهيلهم لاكتساب مهارات مهنية معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم وظروفهم وفق خطط مدروسة وبرامج مطورة.
- توفير الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية التي تساعد المعوقين على التكيف في المجتمع.
- إزالة العوائق التي تحول دون مشاركتهم في أنشطة المجتمع سواء الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

[1] أية حمادة محمد علام حسنين، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الفئات الخاصة، رابط الموقع الالكتروني: http://ayahallam.blogspot.com/، تاريخ النشر: الخميس، 20 أبريل 2017، تاريخ الدخول: الأحد، 29 مارس 2020، على الساعة 13:01.

3.3.2. المسؤوليات المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الفئات الخاصة:

- تقديم الخدمات المناسبة ومقابلة الاحتياجات والعمل على إشباعها.
- التعرف على طبيعة المشكلات التي تواجههم ومساعدتهم على تجاوزها.
- المساهمة مع فريق العمل في توفير الخدمات الملائمة لنوعية التأهيل المطلوب في مؤسسات التأهيل.
- التنسيق بين الخدمات المتوفرة لهم وفرص العمل اللازمة لهم.
- التركيز على مساعدتهم من خلال الأسرة والمجتمع.

4.3.2. مبادئ الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة: [1]

المبدأ هو مضمون لفظي يعبر عن قيمة إنسانية مطلقة يلتزم بها ممارس الخدمة الاجتماعية تأكيداً لإنسانية الإنسان والتزاماً بالتعاليم الدينية والأخلاقية السائدة في المجتمع.

والمبادئ تمثل الأسس التي يلتزم بها الممارس المهني، عند الدراسة الموضوعية لحالة المعاق ليتم في ضوئها دراسة وتشخيص ووضع خطة علاجية تضمن الاستفادة من قدراته المتبقية، وتكشف عن قدراته الكامنة لتوظيفها.

1.4.3.2. الاحتياجات الإنسانية للعميل والتي في ضوئها تستخدم مبادئ الممارسة المهنية:

- الحاجة إلى المعاملة كفرد لا كحالة.
- الحاجة للتعبير عن المشاعر السلبية والإيجابية.
- الحاجة إلى الفهم والتعاطف والاستجابة لما يعبر عنه من مشاعر.
- الحاجة إلى التقبل كشخص له كيانه وكرامته الإنسانية.
- الحاجة إلى عدم إصدار أحكام عليه، أو توجيه الاتهام.
- الحاجة لأن يمارس بنفسه اتخاذ القرارات الخاصة به.
- الحاجة إلى حفظ أسراره ومعلوماته التي يدلي بها.

[1] أية حمادة محمد علام حسنين، مرجع سابق.

2.4.3.2. الممارسة المهنية في مجال رعاية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة: [1]

هي عملية استخدام المعارف العلمية والمهارات المهنية في تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والطبية والتأهيلية للحالة سواء (فرد/جماعة/مجتمع) في ضوء قيم وفلسفة المهنة .

ويعرف قاموس الخدمة الاجتماعية الممارسة المهنية Social work practice بأنها:" استخدام الأساس المعرفي مع الأساس المهاري للخدمة الاجتماعية، لتنفيذ التفويض المجتمعي بتقديم الخدمات الاجتماعية بالطرق التي تتسق مع الأساس القيمي للخدمة الاجتماعية، وتشتمل الممارسة على العلاج بالتخلص من المشكلات الاجتماعية أو الشخصية، وإعادة تأهيل اللذين ضعفت قدراتهم على الأداء الاجتماعي، وتتضح ممارسة الخدمة الاجتماعية إما على مستوى الوحدات الصغرى أو المتوسطة أو الكبرى".

- الوحدات الصغرى micro practice وتعمل على مستوى الفرد والأسرة والجماعة.

- الوحدات الكبرى macro practice وتعمل على مستوى مجتمع منظمة، مجتمع محلي، مجتمع وطني.

وتتضمن الممارسة تحقيق أهداف علاجية وقائية تنموية:

- **العلاج:** تخفيف حدة الإعاقة، تخفيف حدة المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية الناجمة عن الإعاقة.

- **التنمية:** تأهيل من أصابهم العجز في أداء وظائفهم الاجتماعية.

- **الوقاية:** تخطيط وتنظيم البرامج الوقائية، تنوير الرأي العام بأساليب الوقاية.

وتسعى الممارسة بشكل عام إلى تنمية الأداء الاجتماعي والنفسي والجسمي والعقلي للفئات الخاصة (أفراد/جماعات) في مؤسسات التأهيل عن طريق التدخل المباشر أو غير المباشر.

وتحقق الممارسة المهنية الأهداف من خلال الأدوار التالية: [2]

[1] أية حمادة مُحَّد علام حسنين، مرجع سابق.

[2] أية حمادة مُحَّد علام حسنين، مرجع سابق.

– المساهمة في تعديل اتجاهات أفراد المجتمع للاعتراف بالمعاقين كفئة إنسانية لها الحق في المساواة في المعاملة فلها حقوق وعليها واجبات نحو البيئة المحيطة، والتعامل معها على أساس القدرة وليس العجز.

– تنوير الرأي العام عبر مختلف وسائل الإعلام بمشكلات المعاقين، وحثه على تقبلهم ومساعدتهم لتخطي العقبات التي تواجههم.

– المساهمة مع المهن الأخرى في إيقاف تيار العجز بالاكتشاف المبكر لحالات الإعاقة، وتوفير أساليب الوقاية.

– توفير فرص وخدمات التأهيل المهني وتوجيه المعاقين بما يتناسب مع قدراتهم، وتوفير فرص التعليم المناسبة لهم.

– المساهمة في توفير فرص التشغيل المناسبة للمعاقين، ومساعدتهم على الاستفادة من التشريعات والقوانين التي تتضمن مزايا لهم سواء في مجال العمل أو الحياة العامة.

– توفير فرص الخدمات والرعاية الاجتماعية التي يحتاجها المعاق وأسرته.

– توفير فرص الترويح الهادف.

– تهيئة الظروف لتنشئة المعاق تنشئة اجتماعية صالحة، لتكسبه القدرة على التفكير الواقعي والقدرة على تحمل المسئولية والتعاون، ليتحقق له التوافق النفسي والاجتماعي مع ذاته ومجتمعه.

– إجراء الدراسات والبحوث لتطوير أساليب وأسس الرعاية المتكاملة لهم. [1]

4.2. العقبات التي تواجه المؤسسات العمومية في توظيف ذوي الإعاقة

تواجه أغلب المؤسسات العقبات التي في تأهيل وتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تنحصر في النقاط التالية:

– نقص الأدوات المساعدة لتأهيل ذوي الإعاقة وارتفاع كلفتها، مما يحد من قدرة المؤسسات على التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وخصوصا الإعاقة السمعية والبصرية.

[1] أية حمادة محمّد علام حسنين، مرجع سابق.

– نقص الموارد المادية التي تعتبر أحد أصعب المشاكل التي تواجه المؤسسات.

– عدم وجود مرافق مريحة ومناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة وضيق الأمكنة وعدم قدرتها على استيعاب هذه الفئة.

– عدم وجود برامج أو خطط متبعة في المراكز والمؤسسات وإن وجدت فهي لمدة محدودة.

– عدم وجود وسائل مواصلات خاصة بالمؤسسات لنقل ذوي الاحتياجات الخاصة.

– عدم متابعة هذه الفئة من قبل المؤسسات والمراكز متابعة دائمة ومستمرة.

– عدم وضع لغة الإشارة كمادة أساسية في وزارة التربية والتعليم وإلزام المدراس والجامعات بها. [1]

[1] أية حمادة مُحَمَّد علام حسنين، مرجع سابق.

خلاصة الفصل:

بما أن عملية التأهيل عملية مستمرة والتأهيل المهني جزء من هذه العملية فهو يهدف إلى تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو وظيفة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية المتابعة ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة على التكيف والرضا عن العمل، والاستفادة من قدراتهم الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والإفادة الاقتصادية بالقدر الذي يستطيعونه، وتحقيق ذاتهم وتقديرهم لها وإعادة ثقتهم بأنفسهم، وتحقيق التكيف المناسب والاحترام المتبادل بينهم وبين أفراد المجتمع باعتبارهم أفراد منتجين فيه، وهو يساعد على ممارستهم لحقوقهم الشرعية خاصة في مجال الحصول على الأعمال التي تتناسب مع استعداداتهم وإمكانياتهم.

كما تمثل هذه الفئة في الجزائر التي أخذت على عاتقها هذا التحدي بوضعها جملة من السياسات والترتيبات لفائدة هذه الفئة إن هذا التحدي القائم على أساس ضرورة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ترتب عنه إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية ذات مواضيع متعددة لتغطية حاجيات هذه الفئة الآخذة في التزايد ولضمان التكفل الفعال بالمعاقين وانشغالاتهم وضمان حقوقهم العامة والخاصة باعتبارهم عنصر فعال في المجتمع.

الباب الثاني:

الجانب

الميداني

الفصل الرابع

تمهيد:

ان الدراسة الميدانية هي أهم وسيلة للوصول الى الحقائق الموجودة في مجتمع البحث، فالميدان يعطينا إمكانية جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها لتدعيم ما تم جمعه في الجانب النظري وتأكيده، فهدف مذكرتنا يتمحور حول تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية (المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط)، وأيضا اختيار المنهج المتبع وأدوات البحث.

1.مجالات الدراسة

***المجال المكاني:** تمت الدراسة على بعض أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط.

يعد المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بالأغواط من بين المؤسسات المتخصصة في ضمان التربية والتعليم المتخصص للأطفال المعوقين والموزعين على مستوى التراب الوطني تم انشاءه بقرار ولائي سنة1988 من اجل التكفل بالأطفال المتخلفين على مستوى ولاية الاغواط ليصدر مرسوم الانشاء في 051989/02 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم58/89 وفتح ابوابه في 1989/10/23 لاستقبال في اول يوم 08 أطفال يقع المركز بعاصمة الولاية بالقرب من محطة المسافرين شارع الأمير وله ملحقة بمدينة افلوا تقع بحي شيادي قادة بافلوا أنشئت بالقرار الوزاري رقم1236 المؤرخ في 2002/08/24 نظام التكفل المعمول به: نصف داخلي وخارجي المهام المركز: تتمثل فيما يلي في استقبال الأطفال والمراهقين والمعوقين ذهنيا والذين يعانون من الصعوبات النفسية والعوائق الذهنية وذلك ليتسنى لهم الاستفادة من التكفل التربوي العادي وإعادة التربية (او التدريب المهني) والاندماج الاجتماعي.

***المجال الزماني:** تم إجراء البحث في الفترة من مطلع الشهر مارس إلى غاية شهر ماي حيث خصصنا شهر مارس للجانب النظري وأفريل/ماي للجانب التطبيقي، وكانت الأسئلة الخاصة بالمقياس في بداية شهر جوان وتوزيعها على الأساتذة، وقمنا بعد ذلك بعملية جمع النتائج وتحليلها ومناقشتها.

***المجال البشري:** ويتضمن أساتذة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا – شول عطاء الله– الأغواط وكان عددهم 20 أستاذ من المجتمع الأصلي لدراستنا.

2.نوع الدراسة:

دراسة استكشافية: هي أحد أنواع البحث العلمي تتمثل في إنجاز دراسة لتعريف الباحث بالكائن الذي يتم التحقيق فيه خلال البحث.

يتم تطبيقها بحيث يكون الباحث أكثر قربًا من عالم موضوع الدراسة ويقدم المعلومات ويوجه صياغة فرضيات البحث.

كما يسمح للباحث باختيار أنسب التقنيات لبحوثهم حتى يتمكن من اتخاذ قرار بشأن القضايا التي تحتاج إلى أكبر قدر من الاهتمام أثناء البحث.

من خلال البحث الاستكشافي، من الممكن الحصول على شرح للظواهر التي لم يقبلها الباحثون الآخرون في البداية، حتى مع تقديم الأدلة ، إلى جانب اكتشاف الظواهر الجديدة وصياغة أفكار وافتراضات جديد

3. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها كان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الاوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة في ذلك.

يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

4. إطار المعاينة:

يختلف مجتمع البحث عن معنى عينة الدراسة إذ يشير معنى مجتمع الدارسة إلى المجموعة الكلية عن العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، تم استخدام أسلوب المسح الشامل والذي يعبر عن المعطيات التي يتم جميعها من مفردات المجتمع الإحصائي ميدانياً، ويتم تكوين المسح الشامل إما من خلال شمول كافة مفردات المجتمع الإحصائي عندها يسمي المسح الشامل أو التعداد أو بشمول جزء من المجتمع الإحصائي ويطلق عليه المسح بالعينة. لذا فقد تناول المقال الحالي المسح

الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي. وقد تم المسح الشامل على 20 أستاذ بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بالأغواط.

5.أدوات الدراسة:

– **الاستبيان:** الاستبيان مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط فبعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه. ويرسل الاستبيان بالبريد أو بأي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي اختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم إعادتها للباحث.

ويتضمن هذا الخير ثلاثة محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية والمتضمن لأربعة اسئلة.

المحور الثاني: القوانين والتشريعات والمتضمن لثمانية اسئلة.

المحور الثالث: تنظيم ابواب مفتوحة للمؤسسات العمومية والمتضمن إحدى عشر سؤالا.

وقد تم الحساب باستخدام الجداول البسيطة.

6. خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم 01: حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	13	%65
إناث	07	%35
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور داخل المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط تحتل المرتبة الأولى وهذا بنسبة 65% من مجموع العينة فيما نسبة

الإناث المقدرة ب 35% وهذا الفارق لا يمكن تجاهله كون ان صنف الذكور أكثر قدرة على تحمل المشاق ولهم فرصة التنقل لإنجاز المهام (الميدان).

الجدول رقم 02: حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 30	6	%30
من 30-40	10	%50
اكثر من 40	4	% 20
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان نسبة 50% للفئة العمرية من 30-40 تمثل أكبر نسبة من العدد الإجمالي للعينة أما الفئة الثانية التي هي أقل من 30 سنة التي تقدر ب 06 عاملا من مجموع العينة بنسبة 30% ومنه فإن فئة العمال داخل المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط تتكون من فئة عمرية شبانية وهذا لإعتماد المركز على هذه الفئة ومواكبة التطور الحاصل في المراكز التي تعتمد على عملية تحمل العبء من خلال الإعتماد على العنصر الشبابي.

الجدول رقم 03: حسب متغير المؤهل العلمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
المستوى المتوسط	06	%30
المستوى جامعي	12	%60
المستوى ثانوي	2	%10
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح المؤهل التعليمي للعينة بالمديرية حيث أن النسب مختلفة وأن المستوى الجامعي أحتل المرتبة الأولى بنسبة تقدر بـ 60% ثم يليها في المرتبة الثانية بعدد 09 أفراد يحمل المستوى المتوسط بنسبة تقدر بـ 30% وأقل مرتبة هو مستوى ثانوي التي قدرت ب 10 % وعدد أفرادها 2أفراد.

وهذا إن دل يدل على أن الإدارة في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط تعتمد على أساتذتها ذو مستوى جامعي مما يساعد على أداء المهام في الآجال والمواعيد الممنوحة لذوي الاحتياجات الخاصة.

الجدول رقم 04: حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
5 سنوات	06	%30
6- 10 سنة	12	%60
11 سنة فما فوق	2	%10
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حسب سنوات الخبرة أن أعلى نسبة كانت من نصيب العمال الذين تقدر سنوات خبرتهم ب 6- 10 سنوات وتقدر ب 60%، وأحتل ذوي الخبرة 5 سنوات المرتبة الثانية بعدد 6 أفراد والتي تقدر بـ 30% وأقل مرتبة هي من نصيب 11 سنة فما فوق فكان عدد العمال 02 والتي قدرت ب 10% .

يدل تحليل الجدول على أن إدارة المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط تعتمد على ذوي الخبرة في الإدارة لتسيير شؤونها من خلال الحفاظ عليهم وتأهيلهم وتكوينهم وهذا حسب الأقوال التي ذكرت من أفراد العينة.

الفصل الخامس

تمهيد:

قمنا بإجراء الدراسة الاستكشافية لضمان السير الحسن للبحث حيث قمنا بتوزيع المقياس على بعض الأستاذة حيث رأينا أنها تقنية أساسية في تقصي الحقائق التي يتطلبها البحث الميداني والتي بواسطتها يتضح للباحث الخطوات التي يسير عليها.

لذلك ارتأينا الى اختيار عينتنا ومجتمع بحثنا المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا –شول عطاء الله– الأغواط، وأيضا اختيار المنهج المتبع وأدوات البحث.

كما قمنا بتحليل النتائج المتحصل عليها ومناقشتها لتكون الدراسة أكثر دقة وموضوعية وأكثر منهجية.

1. عرض نتائج الاستبيان من وجهة نظر أساتذة المركز النفسي البيداغوجي

الجدول رقم 05 : يعتبر عدد مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة كافيا في الجزائر

	العدد	النسبة
نعم	15	75%
لا	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون تواجد عدد مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة كافيا في الجزائر هو عددهم 15 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن يرون العكس فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25% وهذا دليل على تواجد عدد مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة كافيا في الجزائر والتي تساهم وتساعد على إنجاز المهام المطلوبة.

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن هناك عدد مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة كافيا في الجزائر وهي بمثابة سند لهذه الفئة الاجتماعية. وذلك بقصد ادماج اعضائها في المجتمع ومساعدتهم على التأقلم والتكيف والتلاؤم مع طبيعة الحياة الاجتماعية.

الجدول رقم06: يدرس المركز ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله

	العدد	النسبة
نعم	15	75%
لا	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون يدرس المركز ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط هو عددهم 10 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن يرون العكس فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25% .

وهذا دليل على أن دراسة ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المركز تثبت بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن المركز يدرس ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المركز النفسي البيداغوجي وهذه بمثابة فرصة لهذه الفئة الاجتماعية. قصد ادماج اعضائها في المجتمع ومساعدتهم على التأقلم والتكيف والتلاؤم مع طبيعة الحياة داخل المركز.

الجدول رقم 07: التهيئة المهنية للفرد المعوق داخل المركز

	العدد	النسبة
جيدة	10	%50
عادية	10	%50
سيئة	0	%00
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة مع الزملاء يتضح لنا ان نسبة الأفراد يرون ان التهيئة المهنية للفرد المعوق داخل المركز متوازنة بين (جيد–عادية) هي 50% لكل متغير حسب رأي أفراد العينة فيما ان العلاقة التي تتسم بالسوء فهي منعدمة حسب تصريحات الأستاذة وهذا دليل على أن المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا الأغواط يلقي اهتماما إيجابيا بأصحاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

الجدول رقم 08: تعد الحكومة أهم مصدر دعم يحتاجه ذوي الاحتياجات الخاصة

	العدد	النسبة
نعم	15	75%
لا	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون أن الحكومة أهم مصدر دعم يحتاجه ذوي الاحتياجات الخاصة هو عددهم 15 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن

يرون العكس فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25% وهذا دليل على للحكومة أثرها على اصحاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

منذ عقود مضت التفتت الحكومات في الدول الرأسمالية الى بعض الفئات الاجتماعية من بينها ذوي الاحتياجات الخاصة، وصارت تهتم بهذه الفئات بصفة خاصة من خلال تلبية حاجاتهم العضوية والنفسية والبيداغوجية والاجتماعية وما الى ذلك.

وقد انتهجت الجزائر نفس النهج واهتمت بهذه الفئة في المجتمع، وهذا الاهتمام ناجم عن الطبيعة الانسانية وكذا لتعاليم الدين الاسلامي والى المنظمات الدولية الراعية لحقوق الانسان وحقوق الفئات الهشة وذوي الاحتياجات الخاصة، فسنت القوانين وانشئت المراكز البيداغوجية بقصد الاهتمام بهذه الفئة.

والدليل على ذلك المراكز البيداغوجية المتواجدة في مراكز المدن، بقصد تربية وتعليم وتكوين اعضاء هذه الفئة منكل الجوانب النفسية والبيداغوجية والاجتماعية والاقتصادية . نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن الحكومة تقوم بتقديم الدعم المادي والمعنوي وهي بمثابة سند لهذه الفئة الاجتماعية. وذلك بقصد ادماج اعضائها في المجتمع ومساعدتهم على التأقلم والتكيف والتلاؤم مع طبيعة الحياة الاجتماعية.

الجدول رقم 09: يوضح أن اعتماد المركز على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لتشجيعهم على البحث والإبداع يكون على وتيرة واحدة أو متذبذب

	العدد	النسبة
وتيرة واحدة	15	75%
متذبذبة	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون اعتماد المركز على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لتشجيعهم على البحث والإبداع يكون على وتيرة واحدة داخل المركز هو عددهم 15 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن يرون التذبذب بين الزيادة والنقصان فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25%.

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن المركز يعتمد على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لتشجيعهم على البحث والإبداع يكون على وتيرة واحدة ولهذا فمن الضروري وجود هذا الفرق في الاجابة بحيث أن المؤشرات ليست في ركود وعلى مستوى ثابت فهي متغيرة.

الجدول رقم 10: يوضح وجود تعاون مع الأستاذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة

	العدد	النسبة
دائم	10	% 50
أحيانا	07	% 35
منعدم	03	% 15
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول السؤال عن ما مدى وجود تعاون مع الأستاذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة فكانت أعلى نسبة ممن يرون الاعتماد دائم وعددهم 10 فردا وتقدر نسبتهم ب 50% وأحتل المرتبة الثانية أحيانا والتي تقدر ب 35% وأقل مرتبة هي من نصيب من يرون أنه منعدم فكان عدد العمال 03 والمقدرة النسبة بها ب 15% .

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بوجود تعاون مع الأستاذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة. ومنه فالمديرية تعتمد بدرجة كبيرة على التعاون .

الجدول رقم 11: تقوم المؤسسات العمومية بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة المتحصلين على الشهادة.

	العدد	النسبة
لا	10	% 50
أحيانا	07	% 35
غالبا	03	% 15
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان أفراد العينة يرون أن تقوم المؤسسات العمومية بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة المتحصلين على الشهادة. لا يكون بشكل ملائم وعددهم 10 فردا وتقدر نسبتهم ب 50% اما من يرون أحيانا فكانت في المرتبة الثانية التي تقدر 35% والعدد 07 أفراد من العينة .

وفيما يخص غالبا فكانت نسبتهم مقدرة ب 15%

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن المؤسسات العمومية لا تقوم بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة المتحصلين على الشهادة وهذا نتيجة لعدم قدرتهم على أداء المهام بالشكل المطلوب.

الجدول رقم 12 : الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة

	العدد	النسبة
نعم	15	75%
لا	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون أن الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة هو عددهم 15 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن يرون العكس فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25%.

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين صرحوا بأن الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة لأنها دليل قدرتهم على أداء المهام بالشكل المطلوب في تخصصهم.

الجدول رقم 13 : تجرى المراكز اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة

	العدد	النسبة
نعم	20	100%
لا	00	00%
المجموع	20	% 100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول يتضح كل أفراد العينة يوافقون على أن المراكز تجري اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة وهذا لتسهيل العملية المنوطة لهم وهذا بنسبة تقدر بـ 100%.

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن كل المبحوثين صرحوا بأن المراكز تجرى اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة وهذا لاشك يعود بالنفع على الموارد واستقرارهم بالمراكز.

الجدول رقم 14: يوضح عمل التكوين المهني على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقتهم

	العدد	النسبة
لا	10	% 50
دائما	07	% 35
أحيانا	03	% 15
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول السؤال عن مدى عمل التكوين المهني على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقتهم فكانت أعلى نسبة كانت من يرون أن التأثير غير موجود وعددهم 10 فردا وتقدر نسبتهم ب 50% وأحتل المرتبة الثانية الذين يرون أن التأثير دائما بنسبة تقدر ب 35% وأقل مرتبة هي من نصيب من يرون أنه أحيانا ما يوجد عمل التكوين المهني على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقتهم فكان عددهم 03 والتي قدرت نسبتهم ب 15% .

الجدول رقم 15 : تعطي الإدارة للأستاذة تعليمات ولوائح تنظيمية بشأن عملهم مع فئة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

	العدد	النسبة
نعم	13	65%
لا	07	35%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال هذا الجدول ارتأينا أن نعرف فيما اذا كانت الإدارة تعطي للأستاذة تعليمات ولوائح تنظيمية بشأن عملهم مع فئة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة والتي لطالما رأيناها سائدة في جو العمل بين الأستاذة بنسبة 65% وعددهم 13 فردا .

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن جل المبحوثين صرحوا بأن الإدارة تعطي للأستاذة تعليمات ولوائح تنظيمية بشأن عملهم مع فئة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة. من أجل أداء المهام على اكمل وجه وبالشكل المطلوب.

الجدول رقم 16 : تلزم المؤسسات بتشغيل عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة لهم الكفاءة المهنية والقدرة على ممارسة مهامهم

	العدد	النسبة
نعم	16	80%
لا	04	20%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول ما إذا كانت المؤسسات تلزم بتشغيل عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة لهم الكفاءة المهنية والقدرة على ممارسة مهامهم فكانت أعلى نسبة كانت من يصوتون بنعم 16 فردا وتقدر نسبتهم ب 80 % وبقيت النسبة المتبقية لتمثل الذين صوتوا بلا والمقدرة نسبتهم 20%.

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن جل المبحوثين صرحوا بأن المؤسسات تلتزم بتشغيل عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة لهم الكفاءة المهنية والقدرة على ممارسة مهامهم. من أجل أداء المهام على اكمل وجه وبالشكل المطلوب

الجدول رقم 17: يكافح الأشخاص الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقات من أجل الوصول المتكافئ إلى أداء المهام

	التكرار	النسبة
نعم	20	100%
لا	00	00%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون ان الأشخاص الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقات يكافحون من أجل الوصول المتكافئ إلى أداء المهام ويتمثل في 30 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 100% .

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن كل المبحوثين صرحوا بأن الأشخاص الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقات يكافحون من أجل الوصول المتكافئ إلى أداء المهام، وهذا دليل على ان المركز يحاول دائما استقطاب أستاذة لهم من التميز والفكر ما يعمل على مساعدة الأستاذة الأخرين وبالتالي يعود بالنفع على المركز .

الجدول رقم 18: تمتع المعاقون بجميع الحقوق التي يملكها الشخص الطبيعي أثناء أداء عمله

	العدد	النسبة
نعم	13	65%
لا	07	35%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال هذا الجدول ارتأينا أن نعرف ما إذا كان المعاقون يتمتعون بجميع الحقوق التي يملكها الشخص الطبيعي أثناء أداء عمله والتي لطالما رأيناها سائدة في جو العمل بين الأستاذة بنسبة 65% وعددهم 23 فردا .

نستخلص من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول اعلاه بأن جل المبحوثين صرحوا بأن المعاقون يتمتعون بجميع الحقوق التي يملكها الشخص الطبيعي أثناء أداء عمله، وهذا دليل على أن المعاقين لا ينقصون في الحقوق عن من هو طبيعي .

الجدول رقم 19: تؤخذ الحاجات الخاصة للمعاقين في الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي في المؤسسات

	العدد	النسبة
لا	10	% 50
دائما	07	% 35
أحيانا	03	% 15
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول السؤال عن مدى أخذ الحاجات الخاصة للمعاقين في الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي في المؤسسات فكانت أعلى نسبة كانت من يرون أن الأخذ غير موجود وعددهم 10 فردا وتقدر نسبتهم ب 50% وأحتل المرتبة الثانية الذين يرون أن الأخذ دائما بنسبة تقدر ب 35% وأقل مرتبة هي من نصيب من يرون أنه أحيانا ما يوجد أخذ للحاجات الخاصة للمعاقين في الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي في المؤسسات فكان عددهم 03 والتي قدرت نسبتهم ب 15% .

ومنه نستخلص في الجدول اعلاه بأن نصف العينة المدروسة صرحوا بأن الحاجات الخاصة للمعاقين تؤخذ في الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي في المؤسسات المعاقون يتمتعون بجميع الحقوق التي يملكها الشخص الطبيعي أثناء أداء عمله، وهذا دليل على أن المعاقين لا ينقصون في الحقوق عن من هو طبيعي.

الجدول رقم 20 : تؤمن المؤسسات والمراكز للمعاقين حماية من كل أشكال الاستغلال والتمييز والظلم وانتهاك الكرامة

	العدد	النسبة
نعم	20	100%
لا	00	00%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

: من خلال الجدول يتضح كل أفراد العينة يوافقون على أن المؤسسات تؤمن والمراكز للمعاقين حماية من كل أشكال الاستغلال والتمييز والظلم وانتهاك الكرامة وهذا لتسهيل العملية المنوطة لهم وهذا بنسبة تقدر بـ 100%. وهذا لاشك يعود بالنفع على الموارد واستقرارهم بالمركز.

الجدول رقم 21 : تؤخذ مشورة المؤسسات المعنية بالمعاقين للإفادة منها فيما يتعلق بحقوقهم

	العدد	النسبة
نعم	16	80%
لا	04	20%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

: يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه يتم الأخذ بمشورة المؤسسات المعنية بالمعاقين للإفادة منها فيما يتعلق بحقوقهم فكانت أعلى نسبة كانت من يصوتون بنعم 24 فردا وتقدر نسبتهم ب 80 % وبقيت النسبة المتبقية لتمثل الذين صوتوا بلا والمقدرة نسبتهم 20%.

الجدول رقم 22: تقدم البرامج للمعاقين طبقا لنوع ودرجة إعاقتهم وتبعا لطبيعة أهداف المؤسسة التي تقدم خدماتها لهم

	التكرار	النسبة
نعم	20	100%
لا	00	00%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون ان البرامج تقدم للمعاقين طبقا لنوع ودرجة إعاقتهم وتبعا لطبيعة أهداف المؤسسة التي تقدم خدماتها لهم ويتمثل في 20 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 100% .

ومنه نستخلص في الجدول اعلاه بأن العينة المدروسة صرحت بأن البرامج تقدم للمعاقين طبقا لنوع ودرجة إعاقتهم وتبعا لطبيعة أهداف المؤسسة التي تقدم خدماتها لهم.

وهذا دليل على ان المركز يحاول دائما استقطاب أهم البرامج من اجل تحقيق أهداف المراكز مما يعمل على مساعدة الأستاذة على اداء مهامهم اتجاه فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي يعود بالنفع على المركز في حد ذاته.

الجدول رقم 23: للمعاق حق مكتسب في الحصول على الاحترام داخل المراكز والمؤسسات وخارجها

	العدد	النسبة
نعم	15	75%
لا	05	25%
المجموع	20	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع الأفراد الذين يلاحظون أن للمعاق حق مكتسب في الحصول على الاحترام داخل المراكز والمؤسسات وخارجها هو عددهم 15 فردا وهذا بنسبة تقدر بـ 75% ومن يرون العكس فعددهم 05 فرد من العينة ونسبتهم قليلة والتي تقدر ب 25%.

ومنه نستخلص في الجدول اعلاه بأن أغلبية العينة المدروسة صرحت بأن للمعاق حق مكتسب في الحصول على الاحترام داخل المراكز والمؤسسات وخارجها ولهذا فإننا نلاحظ أنه من الضروري احترام فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الجدول رقم 24: تستهدف المراكز الخدمات المساعدة للمعاقين علي تغيير أفكارهم واتجاهاتهم عن الذات ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم

	العدد	النسبة
دائم	10	% 50
أحيانا	07	% 35
منعدم	03	% 15
المجموع	30	% 100

المصدر : من إعداد الطالب

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول ما إذا كانت المراكز تستهدف الخدمات المساعدة للمعاقين علي تغيير أفكارهم واتجاهاتهم عن الذات ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم فكانت أعلى نسبة ممن يرون الاعتماد دائم وعددهم 10 فردا وتقدر نسبتهم ب 50% وأحتل المرتبة الثانية أحيانا والتي تقدر ب 35% وأقل مرتبة هي من نصيب من يرون أنه منعدم فكان عدد العمال 03 والمقدرة النسبة بها ب 15% .

ومنه يعتمد المركز على الخدمات المساعدة للمعاقين علي تغيير أفكارهم واتجاهاتهم عن الذات ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم.

2. نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة:

1-هناك تواجد معتبر لعدد هائل من المراكز والمؤسسات التي تعنى بذوي الاحتياجات الخاصة على الساحة وهي تعرف ازديادا مضطردا يوما بعد يوم.

2-تدل أعداد المنخرطين والمنخرطات في مراكز التأهيل الحركي وغيرها على جاذبيتها لشريحة المعوقين وهذا يدل أيضا على تفتحها على الواقع المحلي والاجتماعي لفئة المعوقين بشتى أصناف إعاقتهم.

3-يتمتع مسيرو المؤسسات العمومية بوعي شامل ولديناميكية كبيرة في العمل رغم قلة الخبرات وقلة المصادر.

4-هناك معاناة حقيقية لدى القائمين على المراكز الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة تهميش أدوارهم من طرف السلطات ويبقى نقص التمويل المالي وقلة الإمكانيات المادية كأكبر عائق يضاف إليه نقص المقرات ووسائل النقل الضرورية للقائمين على هذه المراكز.

5- التمسنا وجود عامل الرضا عن أداء ونشاطات هذه المراكز خاصة عند الكبار من المعوقين بينما وجدنا تذمرا كبيرا لدى الشباب وصغار السن.

6-لاحظنا أيضا شبه غياب كلي لعناصر نسوية قيادية في هذه المراكز.

7- نشير كذلك بأن موضوعنا غلب عليه طابع التحليل الوظيفي الذي يرتكز على مفاهيم التكامل، النظام، التوازن... الخ، كذلك نؤكد على روح التعاون والضيافة لدى أغلب العناصر التي تعاملنا معها في إطار دراستنا الميدانية بالمركز النفسي البيداغوجي.

وأخيرا نود أن نجلب اهتمام كل من اطلع على هذا البحث بأنه رغم الصعوبات التي واجهتنا إلا أننا نؤكد بأنه حالما انتهينا من إعداده وخراجه في هذه الحلة الجميلة حتى شعرنا بالراحة والمتعة لأننا استطعنا أن ننجز شيئا ما، كما نؤكد بأن هذا الموضوع شيقو ذو متاهات إلا أنه يستحق الاهتمام والدراسة المستفيضة لأنه مرتبط بأعماق بفئة تستحق الاهتمام لذا ننصح طلاب العلم والباحثين عن الحقيقة ألا يتوانوا في الإقدام على تناول هذا الموضوع من زوايا

مختلفة، علما بأن مباحث ومطالب فصل " سوسيولوجيا الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية " الموجودة في الجانب النظري تصلح لأن تكون أفكار انطلاق لإعداد بحوث مستقبلية سيسهم في دفع عجلة البحث السوسيولوجي الأكاديمي إلى الأمام وهدا ما نأمله، وبالله التوفيق .

الخاتمة

الخـــاتمة

ومن خلال ما سبق نتوصل الى أن برامج التأهيل والتشغيل تساعد على استقرار الشخص المعاق نفسية واجتماعية واستقلاله اقتصادية ، بدل أن يكون عالة على غيره وإنسانة مستهلكة ومصدرة للعطف والشفقة، وبما أن عملية التأهيل عملية مستمرة والتأهيل المهني جزء من هذه العملية فهو يهدف إلى تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو وظيفة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية المتابعة ومساعدة ذوي الإعاقة على التكيف والرضا عن العمل، والاستفادة من قدراتهم الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والإفادة الاقتصادية بالقدر الذي يستطيعونه، وتحقيق ذاتهم وتقديرهم لها وإعادة ثقتهم بأنفسهم، وتحقيق التكيف المناسب والاحترام المتبادل بينهم وبين أفراد المجتمع باعتبارهم أفراد منتجين فيه، وهو يساعد على ممارستهم لحقوقهم الشرعية خاصة في مجال الحصول على الأعمال التي تتناسب مع استعداداتهم وإمكانياتهم.

تمثل فئة المعوقين في الجزائر وما تحمله من طموحات في أخذ ما بعين الاعتبار من حيث التكفل والإدماج الاجتماعي انشغالا دائما للسلطات العمومية التي أخذت على عاتقها هذا التحدي بوضعها جملة من السياسات والترتيبات لفائدة هذه الفئة إن هذا التحدي القائم على أساس ضرورة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ترتب عنه إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية ذات مواضيع متعددة لتغطية حاجيات هذه الفئة الآخذة في التزايد ولضمان التكفل الفعال بالمعاقين وانشغالاتهم وضمان حقوقهم العامة والخاصة باعتبارهم عنصر فعال في المجتمع في إن مجمل النصوص القانونية التي تم إصدارها ولا سيما القانون 09/02 المؤرخ في: 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم جاءت بمجموعة من الحقوق يستفيد بها هؤلاء بعد إثبات إعاقتهم، حيث كرس قانون حماية وترقية الأشخاص المعوقين حق العمل لهم من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب مع قدراتهم، والذي يسمح بضمان استقلاليتهم البدنية والاقتصادية، فيما يخص الأشخاص القادرين على ممارسة نشاط مهني، فإن المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014 جاء تطبيقا لأحكام المادتين 27 و 28 من القانون 02 - 09 المؤرخ في 8 مايو 2002، لتحديد كيفيات تنفيذ الالتزام على عاتق المستخدمين، بتخصيص 1% على الأقل من مناصب

العمل لصالح الأشخاص المعوقين أو دفع اشتراك مالي في حساب الصندوق الخاص للتضامن الوطني، وكذا كيفيات دفع إعانة لفائدة المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب العمل لفائدة المعاقين.

قائمة المراجع

- **المراجع اللغوية:**

1. المنجد في اللغة العربية، الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991 ، ص 10.

- **الكتب:**

2.ابراهيم مروان، الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة تربويا ونفسيا ورياضيا وتأهيليا، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان – الأردن، 2002.

3.حسام الدين وسيم الأحمد، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، د. ب. ن،2011.

4.حماد مُحَّد شطا، تطور وظيفة الدولة،(نظرية المؤسسات العامة)، ط2، الكتاب الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984 .

5.خالد مصطفى فهمي، النظام القانوني لحماية الطفل ومسؤولية الجنائية والمدنية في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية والشريعة الاسلامية، دراسة مقارنة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.

6.خالد مصطفى فهمي، حقوق الطفل ومعاملته الجنائية في ضوء الاتفاقيات الدولية، دار الجامعة الجديد، الاسكندرية، 2007.

7.رواب عمار، نظرة الاسلام لذوي الاحتياجات الخاصة، قسم التربية البدنية والرياضة، جامعة مُحَّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008.

8.زكي زكي حسين زيدان، الحماية الشرعية والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار الكتاب القانوني، الاسكندرية، 2009.

9.سعد العلوش، نظرية المؤسسة العامة، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة،1967.

10. سليمان مُحَّد الطماوي، مبادئ القانون الإداري ، القاهرة، دار الفكر العربي، 1979 .

11. عبيد ماجدة، الإعاقة الحسية والحركية، دار صفاء لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.

12. عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر،2006.

13. العربي بختى، حقوق الطفل في الشريعة الاسلامية والاتفاقيات الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ب. ن،2013.

14. علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، القاهرة، دار وائل للنشر، 1998 .

15. عمار بوضياف، القرار الإداري، ط 1، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2007 .

16. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2007 .

17. عمار عوابدي، القانون الإداري، ط3، ج1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005 .

18. فاطمة قاسم بنت العنزي، استراتيجيات التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة قطر الوطنية، 2012.

19. قحطان احمد الطاهر، مدخل الى التربية الخاصة، دار وائل للنشر، د. ب. ن.

20. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.

21. مُحَمَّد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة، د.ت. ن.

22. مراد احمد العبادي، اعتراف المتهم واثره في الاثبات، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

23. مروان عبد المجيد ابراهيم، الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة، الأردن، 2007.

24. مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ط1، ج1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.

25. ناصر لباد، قانون الإداري، ط1، ج2، الجزائر، لباد للنشر، 2004.

أ. أطروحات ورسائل ماجستير:

***أطروحات دكتوراه:**

26. مُحَمَّد الصغير بعلي، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة الجزائر، 1991.

27. مُحَمَّد بكر القباني، نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة، 1962 .

***رسائل ماجستير:**

28. سعيود زاهرة، الحماية القانونية للمعوقين، مذكرة لنيل شهادة ماجستر في اطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر1، 2014.

29. العلمي نسيمة، الحماية الجنائية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص سياسة جنائية وعقابية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016.

30. كبار عبد الله، المجتمع المدني ودوره في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة ميدانية لجمعيات المعوقين حركيا بولاية غرداية، رسالة لنيل شهادة ماجستر تخصص علم الاجتماع الثقافي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2005.

31. موالفي سامية حماية حقوق الطفل في التشريع الجزائري (على ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989)، مذكرة لنيل شهادة ماجستر، فرع القانون الدولي، كلية الحقوق والعلوم الادارية بن عكنون، جامعة الجزائر 2012.

ج. مجلات وملتقيات:

***المجلات:**

32. جلول شيتور، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، جامعة مُحَمَّد خيضر، بسكرة، نوفمبر2006.

33. ميسوم بوصوار، مركز الطفل المعاق في القانون الدولي العام، مجلة الباحث للدراسات الأكادمية، العدد 8، باتنة، جانفي 2016 .

*الملتقيات:

34. عبدات روحي، البشيتي نضال، دور مؤسسات المجتمع المحمي في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعاقين، الشارقة للخدمات الانسانية، مقدمة ضمن المؤتمر الأول للتأهيل المجتمعي في الدول العربية، 22- 24 /2006/05، الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة.

د. المراسيم والقوانين:

35. القانون رقم 125/62، المؤرخ في 13 ديسمبر 1962، المتضمن إنشاء ديوان وطني للتسويق (الجريدة الرسمية، العدد 09، المؤرخة في 21 ديسمبر 1962، ص 106) باللغة الفرنسية.

36. القانون رقم 283/63، المؤرخ في 02 أوت 1963 المتضمن إنشاء ديوان وطني للنقل (الجريدة الرسمية، العدد 54، المؤرخة في 06 أوت 1963، ص782) باللغة الفرنسية.

37. مرسوم رئاسي رقم 304-07، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الصادر في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد61.

هـ. المواقع الالكترونية:

38. أية حمادة مُحَمَّد علام حسنين، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الفئات الخاصة، رابط الموقع الالكتروني: http://ayahallam.blogspot.com/

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم إجتماع

استبيان بحث حول تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية

أخي/ أختي الفاضل (ة) ...

يروم الباحث إجراء دراسة بعنوان (**تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العمومية**)، وأفيدكم علما بأن هذا العمل مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر. تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل، ونظرا لما لكم من خبرة ومكانة علمية في المؤسسة فإنني أود منكم الاستشارة بآرائكم القيمة حول ملائمة الفقرات الواردة لمجتمع البحث وبيئة العينة المختارة من خلال وضع علامة (X) على الخانة المناسبة .

ولعلمكم فإن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية بحتة.

ونشكر لكم حسن التعاون معنا وتقبلوا منا فائق التقدير

السنة الجامعية 2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن:

أقل من 30 ☐ من 30-40 ☐ اكثر من 40 ☐

3. المؤهل العلمي:

المستوى المتوسط ☐ المستوى الثانوي ☐ المستوى الجامعي ☐

4. سنوات الخبرة:

5 سنوات ☐ 6- 10 سنة ☐ 11 سنة فما فوق ☐

المحور الثاني: القوانين والتشريعات

1.هل تعد الحكومة أهم مصدر دعم يحتاجه ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم ☐ لا ☐

2.هل تقوم المؤسسات العمومية بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة المتحصلين على الشهادة ؟

نعم ☐ لا ☐

3.هل الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة؟

لا ☐ أحيانا ☐ غالبا ☐

4.هل تمتع المعاقون بجميع الحقوق التي يملكها الشخص الطبيعي أثناء أداء عمله؟

نعم ☐ لا ☐

5.هل تؤمن المؤسسات والمراكز للمعاقين حماية من كل أشكال الاستغلال والتمييز والظلم وانتهاك الكرامة؟

نعم ☐ لا ☐

6.هل تؤخذ مشورة المؤسسات المعنية بالمعاقين للإفادة منها فيما يتعلق بحقوقهم. ؟

نعم ☐ لا ☐

7.هل تقدم البرامج للمعاقين طبقا لنوع ودرجة إعاقتهم وتبعا لطبيعة أهداف المؤسسة التي تقدم خدماتها لهم؟

نعم ☐ لا ☐

8.هل للمعاق حق مكتسب في الحصول على الاحترام داخل المراكز والمؤسسات وخارجها؟

دائم ☐ أحيانا ☐ منعدم ☐

المحور الثالث: تنظيم ابواب مفتوحة للمؤسسات العمومية

9.هل يعتبر عدد مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة كافيا في الجزائر؟

نعم ☐ لا ☐

10. هل يدرس المركز ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله ؟

نعم ☐ لا ☐

11. كيف تتم التهيئة المهنية للفرد المعوق داخل المركز؟

جيدة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

12. هل يعتمد المركز على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لتشجيعهم على البحث والإبداع؟

وتيرة واحدة ☐ متذبذبة ☐

13. هل يوجد تعاون مع الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

دائم ☐ أحيانا ☐ منعدم ☐

14. هل تجرى المراكز اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة. ؟

نعم ☐ لا ☐

15. هل يعمل التكوين المهني على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقتهم ؟

لا ☐ أحيانا ☐ دائما ☐

16. هل تعطي الإدارة للأساتذة تعليمات ولوائح تنظيمية بشأن عملهم مع فئة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم ☐ لا ☐

17. هل تلزم المؤسسات بتشغيل عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة لهم الكفاءة المهنية والقدرة على ممارسة مهامهم؟

نعم ☐ لا ☐

18. هل يكافح الأشخاص الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقات من أجل الوصول المتكافئ إلى أداء المهام؟

نعم ☐ لا ☐

19. هل تؤخذ الحاجات الخاصة للمعاقين في الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي في المؤسسات. ؟

لا ☐ أحيانا ☐ دائما ☐

20. هل تستهدف المراكز الخدمات المساعدة للمعاقين علي تغيير أفكارهم واتجاهاتهم عن الذات ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم؟

نعم ☐ لا ☐

وشكرا لكم على تعاونكم معي