



الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية - الفرع الأول

العمادة

المدارس الخاصة المجانية : حقوق وآفاق

تقرير حول أعمال التدريب في مدرسة القديس يوسف المجانية لراهبات القلبين الأقدسين - حمّانا

في المدّة الزمنية الواقعة بين ٢٠١٩/١٢/١٨ حتى ٢٠٢٠/٣/١٨

أعدّ لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق

قسم القانون العام

إعداد

نيكول أنطوان الخوري

لجنة المناقشة

رئيساً

الأستاذ المشرف

الدكتور خضر محمد ترو

عضوًا

أستاذ مساعد

الدكتورة هاله محمد أبو حمدان

عضوًا

أستاذ مساعد

الدكتور جوزف إميل رزق الله

٢٠٢٠

إن الجامعة اللبنانية ليست مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة
وهي تعبّر عن رأي صاحبها.

الإهداء

إلى من كنت أرى التّفاؤل في عينيه والسّعادة في ضحكته، وأحمل إسمه بكل إفتخار، أبي العزيز
إلى التي لا تفارق البسمة وجهها، الجوهرة التي لا تقدر بثمن، نذرت عمرها لأداء رسالة العطاء والحنان
والحب، أمي الغالية

إلى أخي الدكتور جوني الذي رافقني في مسيرتي الجامعيّة بجلوها ومرّها، وكان لي السّند الدّائم لإستكمال
كل خطوة وإنارة دربي.

إلى أختي كريستال وإيلينا، «حواسي الخمس» الحاضرتين معي دائماً، في السّراء والضّراء

إلى أصدقائي أصحاب الوجه الواحد والقلب الواحد والموقف الواحد

عسى أن يكون هذا التّقرير هادفاً ومسهماً

الشكر

في جميع مراحل الحياة يُوجد أناس يستحقون منا الشكر، فلا بد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في المسيرة الجامعية من وقفة نعود فيها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة اللبنانية - الفرع الأول، مع الإداريين والأساتذة الكرام الذين قدّموا لنا الكثير، زارعين التفاؤل في دربنا باذلين جهودًا كبيرة، ممهّدين لنا طريق العلم والمعرفة. وأخصّ بالشكر الأستاذ المشرف الدكتور خضر ترو الذي ساعد على إتمام هذا البحث ومدّ لنا يد المساعدة وزوّدنا بالأفكار اللازمة. كما أتوجّه بالتقدير لأعضاء اللجنة الكريمة.

وأتقدّم بالشكر من مدرسة القديس يوسف المجانية لراهبات القلبين الأقدسيتين في حمانا بشخص مديرتها الأخت نهي أبي بارود، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، مع كامل إحترامي لجهودكم.

مقدمة عامة

تحديد الموضوع:

تتميز حقوق الإنسان بكونها متطورة ومتنوعة وغير قابلة للتجزئة، فهي حقوق متأصلة في جميع البشر. وقد صُنفت ضمن معايير عدة، فمن حيث الأهمية تتنوع ما بين حقوق أساسية وحقوق غير أساسية (الحق في الحياة، حرية التعبير والرأي). من حيث المستفيدين حقوق جماعية وحقوق فردية (حق التعليم، والحق في العمل). أما من حيث موضوعها فتقسم إلى حقوق مدنية وسياسية (حق احترام الإنسان)، حقوق اقتصادية واجتماعية (حق المأكل والمشرب، حق الرعاية الصحية، وحق المستوى اللائق للعيش)، وحقوق بيئية وثقافية وتنموية (حق التفكير، والحق في التنمية السياسية والثقافية والاقتصادية).

تمثل حقوق الإنسان العالمية تطلعا جماعيا يتحقق بموجبه احترام كرامة جميع الكائنات البشرية، وتوفير كامل الفرص الملائمة لنموهم^(١). نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل فرد بالتساوي مع غيره، دون أي تمييز فاعتر أن لكل شخص حق في العمل، بشروط عادلة ومُرضية، مع الإحتفاظ بالحق في الراحة وأوقات الفراغ، مقابل أجر عادل يكفل له مستوى معيشي لائق، يكفي لضمان الصحة والرعاية له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية، كما له الحق في الغوائل في حالات البطالة أو العجز أو الشيخوخة، وغير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته التي تفقده أسباب عيشه. من ناحية أخرى لكل شخص حق في التعليم الذي يجب أن يستهدف التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوقه والحريات الأساسية. يجب أن يوفر التعليم مجانياً، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية، ويكون التعليم الابتدائي إلزامياً.

(١) أعلنت حقوق الإنسان العالمية أولاً في عام ١٩٤٨ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ثم لاحقاً في ميثاق حقوق الإنسان المؤلف من إتفاقيات متتالية اعتمدها الأمم المتحدة وصدقت عليها الحكومات.

إحتاج الإنسان مع تطوّر الحياة إلى مكان يتلقّى فيه صغاره العلم والمعرفة، كما احتاج لأن ينوب عنه أشخاص أكثر كفاءة لأداء هذه المهمة، من هنا بدأت المدارس بالظهور وتطوّرت لتصبح من أهم مرتكزات المجتمعات ومؤسسات لا غنى عنها. تعدّ المدرسة إحدى الهيئات الرسميّة في المجتمع، التي تتولى وظيفة تنشئة الأبناء والعمل على رفع قدراتهم، فهي تعمل إلى جانب الأسرة في التنشئة الاجتماعيّة للفرد وزرع القيم الإنسانيّة لديه. تتكوّن المدرسة من مجموعة أفراد: المدرّسين والتلاميذ والإداريين. يتميّز المدرّسون بقدر من الثقافة والعلم والمقوّمات الأكاديمية، وهم الذين يقومون بعملية التّعليم، والتلاميذ هم من يتلقون التّعليم، أمّا الإداريون في هذه المؤسسة فهم في مقام الوسائل المساعدة على عملية تنظيم وتسهيل العمليّة التعليميّة. إن نخبه الأمم تقاس بمدى تطوّرها في مجال التّربية، لذلك كثرت الجهود المبذولة لتحديد الأسس التّربويّة والأهداف التعليميّة ووضع الأطر التنظيميّة والقانونيّة والوطنيّة والاجتماعيّة المرافقة للتّربية والتّعليم؛ أكدت السّياسة التّربويّة أن تربية الطّفل مسؤوليّة مشتركة بين الأسرة والمجتمع والدولة. وإنسجامًا مع أحكام المادة ١٠ من الدّستور والقوانين والأنظمة النّافذة، تم التّشدد على حماية التّعليم الخاص وتعزيز رقابة الدّولة على المدارس الخاصّة. والأهم تعزيز مهنة التّعليم وإنصاف المعلّم مادّيًا ومعنويًا، ومراقبته وإرشاده بما يكفل رفع مستوى عطائه التّربوي. إضافة إلى تحديد المواصفات الفنيّة والشّروط التّربويّة والصّحيّة للأبنية المدرسيّة، وتكليف عدد منها بما يتلاءم مع «المدرسة الشّاملة اللّبنانيّة» وتمكينها من إستيعاب حالات التّعليم المختص. أما من ناحية الأبعاد الوطنيّة والاجتماعيّة، فتم التّأكيد على حرية التّعليم في لبنان ما لم يخل بالنّظام العام أو يناهز الآداب أو يتعرّض لكرامة أحد الأديان والمذاهب، أو يمس بحقوق الطوائف من جهة إنشاء مدارسها الخاصّة، على أن تسير في ذلك وفاقًا للأنظمة العامّة، التي تصدرها الدّولة في شأن المعارف العموميّة. وهذا شكّل تحدّيًا للإرتقاء إلى مستوى التّزواج الخلاق بين الحرّيّة والمصلحة العامّة. كما تم إعتبار التّربية من أولويات الأعمال الوطنيّة، فهي ضرورة اجتماعيّة، وهي عمل جماعي، شامل متنوّع ومتطوّر، تخطط له الدّولة وتتحمّل مسؤوليته للتنمية الاجتماعيّة والإقتصاديّة.

القطاع التربوي في لبنان قطاع ضخم يضم ثلث السكان، تتداخل فيه شؤون في شتى المستويات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية والفنية، لما فيه من أساليب تعليم وإدارة وبناء وتجهيز وتدريب وإعداد وتجديد بصورة مستمرة. لذلك فالقطاع التربوي اللبناني لن ينهض في ظل الثورة التكنولوجية أو يطور الرأسمال البشري دون خيارات واضحة تشكل سياسته التربوية للسنين القريية القادمة.

يقسم التعليم في لبنان إلى: تعليم مدرسي، تعليم مهني وتقني وتعليم عالٍ. يقسم التعليم المدرسي إلى مرحلتين، المرحلة الأساسية وهي تشمل السنوات التسع الأولى من الدراسة، فيما يعرف بالسنوات الإبتدائية والمتوسطة وهي سنوات إلزامية لجميع اللبنانيين، تليها المرحلة الثانوية وهي عبارة عن ثلاث سنوات دراسية. أما التعليم المهني والتقني فهو نظام تربوي يهيئ طلاب المستوى الثانوي للعمل فور تخرجهم بتخصصات مطلوبة في سوق العمل. أخيراً التعليم الجامعي هو التعليم الأكاديمي الذي يفسح المجال في الحصول على شهادات جامعية مثل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

وفقاً لما تقدّم، النظام التربوي اللبناني نظام حرّ بحسب الدستور اللبناني. وقد نتج عن هذا النظام وجود قطاعين للتربية هما: القطاع الحكومي الرسمي والقطاع التربوي الخاص. في ما يتعلق بقطاع التعليم الخاص، فهو مؤلف من مؤسسات غير حكومية للتربية والتعليم على اختلاف أنواعها، مجاز بها لأفراد أو جمعيات أو هيئات دينية أو مدنية، تقف الدولة إزاءها عند حدود النظام العام، فتضع الأنظمة وتراقب تنفيذها بشكل محدود، محاولة التوفيق بين إمتيازات الطوائف وبين مقتضيات النظام العام. قطاع التعليم الخاص، يقسم بدوره إلى قسمين: التعليم الخاص غير المجاني يقوم على جهود الأفراد والمؤسسات الإجتماعية والدينية، وتستقطب مؤسساته العدد الأكبر من تلامذة لبنان. وهي تمارس مهامها التعليمية والتربوية في حدود إلزامها من ناحية مبدئية بالسياسة التربوية المنوطة بوزارة التربية، لاسيما لجهة الإلتزام بالمناهج والبرامج التربوية، مع حرية في إختيار الكتب المدرسية والأساليب الفنية في حدود ما يسمح به نص المادة العاشرة من الدستور اللبناني، وما نصّت عليه صراحة القوانين المرعية الإجراء. أما القسم الثاني فهو التعليم الخاص المجاني، تعتبر مؤسساته نتاج جهود قديمة، وباتت تعتبر كواقع إجتماعي وإنساني مرتكزة على مبدأ

أن يتشارك الأهل والدولة أعباء التعليم فيجري تمويل هذه المدارس من مصدرين، هما وزارة التربية بالإضافة إلى ما يسدده الأهل من مستحقات. وتستقبل هذه المؤسسات تلامذتها بأقساط مخفضة تحددها لها المراجع المختصة في وزارة التربية الوطنية، في مقابل مساهمات مالية حكومية سنوية عن كل تلميذ في المرحلة الابتدائية وحدها دون سائر مراحل التعليم، بإشراف مصلحة التعليم الخاص في وزارة التربية^(٢). أخيراً قطاع التعليم الرسمي تتولاه شبكة من المدارس تشرف عليها وزارة التربية والتعليم العالي، وتتولى الإنفاق عليها من الموازنة العامة.

أهمية التقرير:

إنّ التّشعّبة من أجل التّمكن من بني الموارد البشريّة التي نحتاج إليها لنكون منتجين ونستمر في التّعلم ونحلّ المشكلات، فحين تضمن الأمم إنتفاع الجميع بهذه التّشعّبة، تساعد في انطلاقة ثورة حقيقية، فتصبح التّربية المحرك للتّنمية المستدامة ومفتاح الدّخول في عالم أفضل^(٣).

يعتبر العلم والتّعليم ركيزتين أساسيتين للحضارة والتّقدم الإنساني، كما يعدّ موضوع حقوق الإنسان من المواضيع الأساسية التي تدل على رقي المجتمعات، نظرًا لما لتلك الحقوق من أهمية كبيرة في تطوّر المجتمع بشكل عام وفي تقدّم العمليّة التّربويّة بشكل خاص، وعلى ذلك تشكّل المدارس الكيان الجامع لعدة فئات لكل منها حقوق، فمن ناحية أساسية تجمع بين الحق في التّعليم للتلاميذ ومن ناحية أخرى الحق في العمل للأساتذة.

من هنا تكمن أهمية التقرير الذي نحن في صدد التّعليق عليه لناحية دعم المسيرة التّربويّة للمدارس الخاصّة المجانيّة والإرتقاء بمكانة المعلّمين والحفاظ على حقوقهم وتوضيح المسائل القانونيّة المرتبطة بمهنة التّعليم، لناحية المتطلّبات القانونيّة لمزاولة المهنة والضّوابط التي تحكم أوضاعهم المهنيّة بما يساهم في تهيئة الأجواء

(٢) المرسوم الإشتراعي رقم ٥٦/٧٧ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢١ المتعلّق بأصول وشروط إعطاء المدارس المجانيّة مساهمة الدّولة الماليّة، المادة الأولى، الفقرة الثّالثة،

نُشر في الجريدة الرسميّة تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠، العدد ١٩، ص ٢٨٧

(٣) مصنف ٢٠١٥، Power، الصادر عن دار Springer بعنوان The Power of Education for All, Development,

Globalisation and UNESCO قدرة التّربية والتعليم للجميع والتنمية والعولمة واليونيسكو

المناسبة لهم، ومنحهم الثقة والرّاحة النفسيّة والشّعور بالإستقرار والرّضا الوظيفي، ودفعهم لأداء رسالتهم على أكمل وجه، في إطار مهني يعي فيه المعلّم دوره الكامل والمسؤوليات المناطة به. من جانب آخر فإن نشر الثّقافة القانونيّة لها أثرها الإيجابي على كافة العمليّة التعليميّة، خاصّة في ظلّ التّوقعات بأنّ مهنة التّعليم محكوم عليها بالزّوال التدريجي وستحلّ التّكنولوجيات الرّقمية الجديدة مكان المعلّمين، فكان لا بد من التّشديد على أن مهنة التّعليم فعّالة ولا تزال أولوية في السياسات التعليميّة ببلدان العالم كافة.

أسباب إختيار الموضوع:

يحتل موضوع التّعليم حيّزاً أساسياً من إهتمام المواطن، لأنّه يمس أحد حقوقهم السياسيّة والإجتماعيّة. إن مستقبل أمة مرهون بالنّهوض بالعمليّة التعليميّة، المسؤولة عن إرساء التّجديد في المجتمع العصري القادر على مواجهة التّحديات وتدعيم البناء الإقتصادي والإجتماعي، إنطلاقاً من هنا تعددت الدّوافع والأسباب التي أدّت بنا إلى إختيار هذا الموضوع:

أولها التّركيز على أهمية وجود المدارس وتعزيز دورها في المجتمع، وتأمين الجو اللازم للمدرّسين الذين يشكّلون حجر الأساس ويمثّلون في العصر التّربوي الحديث عدّة أدوار تربويّة وإجتماعيّة تسير روح العصر والتّطور. من جهة ثانية، تسليط الضّوء على المدارس الخاصّة المجانيّة والنّهوض بها وتمكينها من مواجهة الضّغوط التي تدفع بها إلى التسكير، مما يتناقض مع إلزاميّة ومجانيّة التّعليم والحدّ من التّسرب المدرسي، فإذا حسبنا كلفة الجهل وتأثيره على المجتمع نرى بأن تكلفة التّعليم أقلّ بكثير. قديماً قيل «إن لم نصبر على تعب العلم، صبرنا على شقاء الجهل»^(٤).

أخيراً التّعريف إلى حقوق المعلّمين والقوانين التي ترعى مصالحهم، ومحاولة وضع دليل بين أيديهم ليتمكّنوا من الإطلاع بشكل مباشر على الأمور القانونيّة المحيطة بعملهم.

(٤) صباح مطر، المعلم والمدرسة: قانون وهوية، دراسة قانونية تحليلية، قدم له عصام الخوري، طبعة أولى ١٩٧١، بيروت، ١٩٩٣، ص ١٠

علاقة الموضوع بالإختصاص:

الإدارة العامة وجدت لتلبية حاجات المواطنين، ومنها المرافق التربوية، بحيث تتولّى قسمًا منها الدولة والقسم الآخر القطاع الخاص. ولا بد من الإطلاع على مدى توافر مرتكزات الإدارة العامة في المدارس، أولاً لناحية النصوص التشريعية وتوزيع المهام، ثانياً الهيكلية، ثالثاً مستوى العنصر البشري، ورابعاً مستوى أساليب العمل.

من جهة أخرى، معرفة ماهية القوانين التي تحكم الإدارة المدرسية والتنظيم القانوني للمعلمين، ومدى إنطباقهم مع الأنظمة العامة لناحية الإستمرار، والتكليف والتناسب والإصلاح للتمكن من إنجاز المهام الموكلة إليها، وتلبية الحاجات المتزايدة وتوسيع الإدارة بما يتناسب مع المتطلبات المتطورة.

المؤسسة محل التدريب:

يتمحور موضوع تقريرنا حول المدارس الخاصة الابتدائية المجانية وهي المدارس التي تنشأ وفق نظام إنشاء المدارس الخاصة، وترتكز على وجود بناء ملائم ومؤهلات علمية لطالب الإجازة، إضافة إلى شروط خاصة مثل عدم تجاوز الحد المعين للرسوم المتوجبة، وأن يكون لها وحدة مستقلة عن باقي المدارس الخاصة غير المجانية.

تمّ إختيار مدرسة القديس يوسف لراهبات القلبين الأقدسين حمانا وهي مدرسة خاصة مجانية، مؤسسة ناشطة بين المؤسسات التربوية والثقافية، وهي اليوم تقوم بدورها الطبيعي إنطلاقاً من أهداف وأسس ثابتة. تستقبل التلاميذ من صفوف الروضة الأولى لغاية الصف السادس الأساسي. تدير المؤسسة أخت مديرة يعاونها مجلس إداري ومجلس تعليمي، كما تقوم معالجة متخصصة بالتأهيل النفس - حركي بدعم الطلاب من ذوي الصعوبات التعلمية، وتتولّى ممرضة توفير خدمة الصحة المدرسية. إمتدت فترة التدريب من ١٨ كانون الأول ٢٠١٩ ولغاية ١٨ آذار ٢٠٢٠.

مكتسبات التدريب:

المجتمع يقوى ويتماسك بحرصه على العدالة وصوره للحريات، لبناء الإنسان وتنمية وعيه لحقوق الجماعات كافة، وأبرزها المعلمين فهم المسؤولين بشكل أساسي عن بناء الإنسان عقلاً وجسداً وروحاً. فعندما نفيهم حقهم ونصون حريتهم ونحفظ كرامتهم، فإننا في الوقت نفسه نحفظ مصير أولادنا ونؤمن مستقبل وطننا. لعل أبرز مكتسبات هذا التقرير كانت التعرف على آلية دراسة التقارير وإعطاء الملاحظات عليها وصولاً إلى التحقق من الفرضية باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة. إضافة إلى التوسع في مضمون العلاقة التربوية والعملية التعليمية فيما يختص بالشؤون المهنية والقانونية الخاصة والإستيضاح حول النظم الوظيفية، من المتطلبات القانونية لمزاولة المهنة والحقوق المالية والإدارية وواجبات المعلم وإنهاء الخدمة والتقاعد، مع التشديد على أهمية حصول المدرسين على حقوقهم في ظل الأزمة الاقتصادية التربوية التي تمر بها البلاد، كما أننا أعدنا تسليط الضوء على أهمية وجود المدارس الخاصة المجانية ذات المستوى والملتزمة بالقوانين. ومن ناحية التعليم فقد إتضح لنا أهمية وجود هياكل تنظم العلاقة بين المنطقة التعليمية والمدارس وصولاً إلى بناء ثقافة تعليمية واضحة المعالم، نضع من خلالها خطاً قادرة على نقل التعليم من موقعه الحالي إلى الموقع المنشود، فيتحقق ذلك من خلال التخطيط الإستراتيجي الذي من شأنه توفير الإطار المناسب والوسائل المناسبة لتكثيف الخدمات والأنشطة مع الظروف المتغيرة.

التسهيلات والصعوبات التي رافقتنا أثناء التدريب:

أهمية التدريب الميداني أنه يساعد على تطبيق المعرفة النظرية المكتسبة خلال فترة الدراسة تطبيقاً عملياً، ولا بد من مرور فترة التدريب ببعض التسهيلات والصعوبات وصولاً إلى المكتسبات عبر كتابته بطريقة موضوعية. كان قرب المؤسسة محل التدريب من موقع سكننا أمراً إيجابياً إذ لم نواجه صعوبة في التنقل أثناء توجهنا إليه. إضافة إلى كون الموضوع مرتبطاً بالمهنة التي تمارسها الباحثة حالياً وهي التدريس في المدرسة مكان التدريب، فقد تم توفير الوقت والجهد لناحية تواجدنا في المؤسسة طيلة اليوم وتمكّننا من المراقبة

والتدقيق في السجلات عن قرب، وحظينا بتعاون من قبل الموظفين مع ما رافق ذلك من دعم قدمته مديرة المدرسة المشرفة على عملية التدريب عبر التسهيلات في إجراء المقابلات للحصول على المعلومات الضرورية لإتمام هذا البحث وإعطائه ما يكفي من الدقة.

في المقابل كان هناك العديد من الصعوبات: قلة الدراسات والمصادر المتاحة المتعلقة بالدراسة خصوصاً لناحية المراجع الحديثة المرتبطة بالمدارس الخاصة المجانية، محدوديّة اللقاءات الإداريّة والماليّة التي أجريت خلال السنّة نتيجة تسكير الطرقات والمؤسّسات خلال ثورة ١٧ تشرين، مع ما تزامن من إنتشار لوباء الكورونا الذي دفع بالمدارس إلى التسكير وإنهاء العام الدراسي، إضافة إلى ما ترافق من تردّي الأوضاع الإقتصاديّة التي كشفت العجز في القطاع التربوي.

إشكاليّة التقرير:

ما مدى إعطاء الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة المجانيّة حقوقها في ظل الصّعوبات الإقتصاديّة التي تعاني منها؟ وبالتالي ما هو مصير المدارس الخاصّة المجانيّة وما هو الإنعكاس والتأثير المباشر على المعلّمين نتيجة الضّغط الممارس على هذه المدارس؟

ينبثق عن هذه الإشكالية الأساسيّة عدّة تساؤلات فرعية:

- ما هو الدور الذي تلعبه في المجتمع لناحية عدد التلاميذ والأساتذة والمستوى التّعليمي؟
- ما هي المشكلات والضّغوطات الممارسة عليها؟
- هل وجود هذه المدارس يشكّل عبئاً على الدّولة وهدراً للمال العام؟
- ما هو الواقع العملي للرّقابة على هذه المدارس وما مدى فعاليتها؟
- ما هي أوضاع المعلّمين لناحية الحقوق والواجبات والعلاقة مع الهيئة الإداريّة؟ وما درجة الرضا الوظيفي وإنعكاس الحوافز على الأداء المهني والإجتماعي للمعلّمين؟

بعد التعمق في الموضوع هناك فرضية يتوقع الوصول إليها ألا وهي إيجابية وجود المدارس الخاصة المجانية لناحية أنها حل وسط، فهي أهم من المدارس الرسمية وأقل كلفة من المدارس الخاصة غير المجانية.

المناهج المعتمدة:

لمعالجة هذا الموضوع يقتضي استخدام مناهج معينة: بدءاً بالمنهج التحليلي، المعتمد على التحليل المجرد الذي يقوم على تعريب الأفكار وتنفيذها والتّمييز بينها^(٥). والمنهج الوصفي، هو طريقة لجمع المعلومات والحقائق، وإيجاد العلاقة بينها، ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها بشكلٍ علميٍّ من أجل الوصول إلى أغراض محدّدة ووصف علميٍّ متماسك^(٦). أخيراً المنهج الإستقرائي، يقوم على الانتقال من الجزئيات إلى الكليات، أو من الخاصّ إلى العام، ويستخدم لإثبات حقيقة ما عن طريق ملاحظة الواقع الحي^(٧).

أما المنهجان الغالبان فهما؛ التحليلي والوصفي، إستناداً إلى طبيعة الموضوع الذي يتناول دور المدارس الخاصة المجانية وقانون تنظيم الهيئة التعليميّة في المدارس الخاصة؛ من أجل معرفة كيفية تطبيق مدرسة القديس يوسف لراهبات القلبين الأقدسين حمانا لهذا القانون على أرض الواقع.

أقسام البحث:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، سيتم تقسيم البحث إلى قسمين: القسم الأوّل: الجانب الميداني، سنتناول فيه الهيكلية التنظيمية للمدرسة، ويقسم إلى فصلين، الأوّل يتناول فترة التّدريب في مدرسة القديس يوسف لراهبات القلبين الأقدسين حمانا، الثّاني يتمحور حول الأطر المنظّمة للهيئة التعليميّة والإدارية والإشراف التربوي على هذه المدارس.

(٥) غالب فرحات، المنهجية في العلوم القانونية والسياسية والإدارية، ٢٠١٨، ص ١٠٣

(٦) المرجع نفسه، ص ٩٧

(٧) المرجع نفسه، ص ٩١

القسم الثّاني: القطاع التربوي قانوناً وواقعاً، ويقسّم بدوره إلى فصلين، الأوّل الإطار القانوني المنظم لمهنة التّعليم لناحية القوانين والتّشريعات الخاصّة بالمعلّمين وأوضاعهم في لبنان، الثّاني سنتناول فيه واقع المدارس الخاصّة المجانيّة في لبنان والدور الذي تلعبه في المجتمع بين أثرٍ إيجابي وسلبي والصّعوبات التي تواجهها خاصّة في ظلّ الأزمة الإقتصاديّة، محاولين عرض بعض الاقتراحات للنّهوض بها نحو غدٍ أفضل.

التصميم

القسم الأول: الهيكلية التنظيمية للمدرسة

الفصل الأول: مدرسة القديس يوسف المجانية، إحدى المدارس البانية للجسور على مختلف المستويات

المبحث الأول: أقسام المؤسسة وفقاً لنظام فتح المدارس الخاصة

المبحث الثاني: التنظيم القانوني الداخلي للمدرسة

الفصل الثاني: الأعمال والأطر التنظيمية

المبحث الأول: تنظيم الهيئة التعليمية والإدارية في المدارس الخاصة

المبحث الثاني: الإدارة التربوية والإشراف على المدارس في لبنان

القسم الثاني: القطاع التربوي، بين القانون والواقع

الفصل الأول: الإطار القانوني الذي يحكم مهنة التعليم في لبنان

المبحث الأول: القوانين والتشريعات الخاصة بالمعلمين

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي للكادر البشري عن مهنة التعليم

الفصل الثاني: الإطار القانوني الذي يحكم المدارس الخاصة المجانية في لبنان

المبحث الأول: القوانين المنظمة للمدارس الخاصة المجانية

المبحث الثاني: واقع المدارس الخاصة المجانية في لبنان

القسم الأول

الهيكلية التنظيمية للمدرسة

عرّف ماكس فيبر الهيكل التنظيمي على أنه: «مجموعة من القواعد، واللوائح البيروقراطية التي تعطي الحق للأفراد بإصدار الأوامر للأفراد الآخرين على نحوٍ يحقق الرشد والكفاءة»^(٨). إذاً الهيكل التنظيمي عبارة عن إطار يحدد الأقسام الداخلية للمؤسسة، فهو يبيّن الوحدات الإدارية التي تعمل معاً على تحقيق الأهداف العامة. يقوم الهيكل على عدة مبادئ: مبدأ وحدة الأمر، بحيث لا يجوز أن يتلقى أي فرد تعليماته من أكثر من مسؤول واحد، مبدأ وحدة الهدف فتكون أهداف المؤسسة مصاغة بدقة ومفهومة بدرجة كافية، وما يتبع ذلك من مبدأ الفعالية، أي العمل بدون هدر وإهمال، وتحقيق الرضا عبر توفير فرص الأمن والإستقرار، والإستخدام الأمثل للقوة البشرية. إضافة إلى مبدأ الوضوح للواجبات والسلطات والمسؤوليات والعلاقات التي تربط أجزاء التنظيم.

المدرسة مشروع يقوم على عناصر مختلفة، أهمها الترخيص الصادر عن الدولة بإنشاء المدرسة الخاصة والمرتبطة بشروط تستلزم توظيفات مالية رأسمالية وتشغيلية، تكبر أو تصغر إستناداً إلى المعطيات المرتبطة بواقع المدرسة من أبنية ووسائل تربوية. مقومات المدرسة وطبيعة عملها والعاملين فيها، تقودنا للقول أن مهنة التعليم تقوم على الجهد الفكري والعمل العقلي، فالتوظيف الإنساني إلى جانب التوظيفات المالية والإدارية، يشكل الطابع الأساسي والجوهري للمدرسة. كيف تنظّم الهيكلية الداخلية في مدرسة القديس يوسف المجانية؟ الإجابة تستوجب تقسيم هذا القسم إلى فصلين، في الفصل الأول سنقوم بوصف المدرسة

(٨) حسام فياض، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري، الطبعة الأولى، ٢٠١٨، ص

وتحديد أقسامها، وفي الفصل الثاني سنتطرق إلى النظام القانوني الداخلي للمدرسة وأثر تحوّل المدرسة إلى مدرسة خاصة غير مجانية.

الفصل الأوّل: مدرسة القديس يوسف المجانيّة، إحدى المدارس البانية للجسور على مختلف المستويات

مدرسة القديس يوسف لراهبات القلوب الأقدسين هي واحدة من أقدم المدارس في حمّانا، الواقعة في قلب الجبال اللبنانيّة على إرتفاع يزيد عن ١١٠٠ متر، على الرّغم من صغرها لكنّها مدرسة فعّالة للغاية، يعود تاريخ إنشاء ديرها إلى أكثر من ١٠٠ عام^(٩). كانت المدرسة إبتدائيّة وتكميليّة تحتوي على مدرسة داخلية مختلطة، ومدرسة نصف داخلية، حيث قدّمت الرّاهبات جميع الخدمات التّعليميّة والدّينيّة والفنيّة. عام ١٩٧٠ تزايد عدد الطّلاب حتى بلغ ٨٠ طفلاً في المرحلة الإبتدائية. خلال فترة الحرب، لم تغلق المدرسة أبوابها، على الرّغم من الظروف القاسية التي فُرضت خاصة على العائلات المسيحيّة التي هاجرت من البلدة. لذلك فإن غالبية طلابها كانوا ولا يزالون من الدروز ومن أنحاء المنطقة المجاورة. إنطلق مشروع تشييد مبنى جديد على الأرض المجاورة التي تبرّعت بها الأخت ماري أبيل قمري، فاستمرت الأعمال والإنشاءات لمُدّة ٣ سنوات، وفي عام ٢٠٠٨ كان المبنى الجديد جاهزاً ومجهّزاً لإستيعاب ٣٠٠ طالب. يتألّف من ثلاثة طوابق، أحدها مخصّص لسكن الرّاهبات، والطّابق الآخران للتّدرّيس والإدارة. قامت هذه المدرسة ببناء روابط ودودة مع غالبيّة العائلات المنتزعة بالمدرسة.

بالنسبة لبناء المدرسي ووفقاً لنظام فتح المدارس الخاصّة^(١٠)، هناك غرف التّدرّيس المقسّمة إلى صفوف الرّوضة الأولى والثّانية والثالثة في الطّابق الأوّل، والصفوف الإبتدائية في المرحلتين الأولى والثّانية لغاية

(٩) لحة تاريخية منشورة في مجلة المدرسة، عدد ٢٠، ٢٠١٠، ص ١٥

(١٠) مرسوم رقم ١٤٣٦ الصادر بتاريخ ٢٣/٠٣/١٩٥٠، المتعلق بنظام فتح المدارس الخاصة المعدّل بموجب المرسوم رقم ٩٤٠٨ نُشر في الجريدة الرّسمية

تاريخ ٣١/١٠/١٩٩٦، المادة ١، العدد ٥٥، ص ٤١٠١

الصّفّ السّادس في الطّابق الثّاني. والمكتبة الّتي تضمّ الكتب والمؤلّفات والمعاجم ووسائل الإيضاح والخرائط الجغرافية والألعاب التّربويّة الخاصّة بالأطفال والactive board المتماشي مع الوسائل التّكنولوجيّة المتطورة. إضافة إلى غرف النّشاطات المدرسيّة كغرفة الكمبيوتر، غرفة الفنون الجميلة والموسيقى والتّعليم الدّيني، المسرح، غرفة العلاج النفسي-الحركي وغرفة سمعيّة-بصريّة إلى جانب غرفة الممرضة وغرفة الأساتذة والإجتماعات وغرف مسؤولي الأقسام. وهناك الدّكان والملاعب المكشوفة مع التصويّنة والمسقوفة والمرافق الصحيّة من مراحيض ومغاسل ومشارب.

بناءً على المراسيم المتعدّدة المتعلّقة بإعادة تسمية مدارس راهبات القلبين الأقدسين ونوعها، أصبحت تسمية المدرسة على الشّكل الثّالي: قضاء بعدا- مدرسة القديس يوسف لراهبات القلبين الأقدسين حمانا- إبتدائيّة - مختلطة - إعادة تسجيل ١٩٤٧ برقم ٩١٣. سنعرض في المبحث الأول من هذا الفصل أقسام المؤسّسة من قسم مالي وإداري، وفي المبحث الثّاني التّنظيم القانوني الدّخلي للمدرسة من عقد ونظام داخلي، إضافة إلى التّداعيات وراء تحوّل هذه المدارس المجانية إلى مدارس غير مجانية.

المبحث الأوّل: أقسام المؤسّسة وفقاً لنظام فتح المدارس الخاصّة

المؤسّسة منظمّة يتم تأسيسها من أجل تحقيق هدف ما، وفقاً لمعايير تنظيميّة خاصّة في مجال عملها، سواء تعليميّة أو إجتماعيّة. يعود الإهتمام الرسمي بفتح المدارس الخاصّة إلى العام ١٩٢١، حيث أوجبت التّشريعات في حينه على كل من يرغب في فتح مدرسة خاصّة من أفراد أو جمعيّات أو هيئات دينيّة، أن يستحصل على إجازة تُمنح بمرسوم بناء على إقتراح وزير التّربية، الّذي يحق له ضمن الأسباب المشروعة أن يرفض إعطاء الإجازة. وقد حدّد المشرّع شروط تقديم الطّلبات والمستندات، ومسؤوليّة صاحب الإجازة أمام السّلطات، وشروط إدارة هذه المدارس وأبنيتها ومواصفاتها الصحيّة والتّربويّة، كما تمّ تحديد وسائل

مراقبتها، فتشكّل نظام متكامل ساعد على إنماء الحرّيّة وثبّتها وتعميقها ودعمها لتؤدي دورها السليم في الحياة العامة والخاصة للفرد والجميع.

لقد رافق تطوّر مفهوم عمليّة التّربية، مفهوم الإدارة المدرسيّة، بحيث اتسع ليشمل الجوانب الإداريّة والفنيّة للنّظام التّعليمي في صورة متكاملة تهدف إلى تحسين ظروف التّعليم، عبر تأمين التّفقات اللاّزمة وترشيد الإنفاق ودمج الموارد الماديّة والبشريّة للإستفادة من القدرات والطّاقات وتفعيل العلاقة مع المجتمع الأهليّ، وتهيئة ظروف العمل المساعدة على تحقيق أهداف العمليّة التّربويّة المشتركة التي أنشئت المدرسة من أجلها بشكلٍ دقيق يؤدّي إلى أفضل النتائج في أقصر وقت وجهد وتكلفة.

سنعالج في هذا المبحث، القسم الإداري إنطلاقاً من تطوّر وظيفة المدرسة الإداريّة والسّجلات المسوكة من قبلها، إضافة إلى القسم المالي لجهة تحضير الموازنة وتحديد الأقساط المدرسيّة مع عرض نموذج محاسبيّ خاصّ بالمدرسة.

المطلب الأوّل: القسم الإداري

أصبحت الإدارة العمود الفقري لنجاح أيّ مؤسسة، فشكّلت مبادئ علم الإدارة ثورة فكريّة شملت القياديّين والعمّال في أدائهم الوظيفيّ تجاه بعضهم البعض وتجاه الإدارة. التّنظيم وإن كان مفهومًا إداريًا إلاّ أنّه يتماشى مع ضرورة القيام بالواجبات وحماية الحقوق، بحيث يعتبر وسيلة مرنة وفعّالة لتحقيق الإنسجام، تلافي الإزدواجية، توحيد الجهود ووضع نظام للعلاقات بين الأفراد والإدارات لتوزيع الصّلاحيات بحيث تتحدّد مسؤوليّات كل فرد في التّنتائج الكلّيّة. النّظام التّربوي يتألّف من عنصرين يؤثّر كلّ منهما في الآخر، وهما: المؤسسة التّعليميّة والدّور الذي تقوم به وصولاً إلى تحقيق الأهداف، هذا يمثل البعد الوظيفي. من ناحية أخرى العاملون في المؤسسة والنّشاطات التي يقومون بها، وهذا يمثل البعد الشّخصي.

تغيّرت وظيفة المدرسة فلم تعد تحصر نفسها في نطاق الإهتمام بالأعمال الإدارية الروتينية كالمحافظة على النظام، وتنفيذ الجدول المدرسيّ المحدّد من قبل السّلطات الأعلى. وإنطلاقاً من النّظرة الحديثة، مارست وظائف جديدة تتناسب مع معطيات العصر، فبدأت تُعنى بدراسة المجتمع وأهدافه، ومشكلاته والعمل على حلّها، ممّا أدّى إلى زيادة التقارب بين المدرسة والمجتمع، وهذا الدور الإيجابي دفع بالمجتمع إلى تقديم المساعدات التي تسهم في تحقيق العمليّة التربويّة ورفع مستواها. إضافة إلى إعتبار التّلميذ محور العمليّة التّعليميّة، والعمل على تهيئة الظروف المساعدة في تحقيق النّمّو المتكامل لشخصيّته. من ناحية أخرى الإرتفاع في مستوى أداء المعلّمين من خلال تدريبهم قبل وأثناء الخدمة بشكل دوريّ من أجل إطلاعهم على ما وسائل التّدريس الحديثة.

كما سبق وذكرنا، فالمدرسة مكان التّدريب هي مدرسة صغيرة، مكوّنة من هيئة إداريّة مؤلّفة من مديرة المدرسة المعيّنة من قبل رهبنة القلوب الأقدسين، تعاونها سكرتير تتولّى الإهتمام بتسيير الأمور الإدارية والسّجلات، ولها علاقة مباشرة مع الأهالي والهيئة التّعليميّة التي تقلّص عدد أفرادها نتيجة تردي الأوضاع الإقتصاديّة، فتمّ تخفيض ساعات البعض منهم والإستغناء عن خدمات البعض الآخر، إضافة إلى مسؤولي الأقسام، مع الإشارة إلى أن المسؤولّة عن القسم الإبتدائي هي نفسها التي تقوم بتسيير الأمور الإداريّة خارج المدرسة مع وزارة التربية والمنطقة التربويّة. كما هناك محاسب مجاز يقوم بتسيير الأمور الماليّة العائدة المدرسة المذكورة. وبعد إجراء عدّة مقابلات مع مديرة المدرسة والمسؤولّة عن الأمور الإداريّة، والتدقيق في البيانات السّجلات الممسوكة من قبل المدرسة، فتبيّن أنّ المدرسة تمسك المدرسة السّجلات واللّوائح التّالية^(١١): سجل لقيد أسماء المعلّمين وسجل لقيد أسماء الطّلاب مع كافة المعلومات العائدة لهم. يكون لكل مدرسة نظام داخلي يهدف إلى تأمين حسن سير الحياة المدرسيّة والعلاقات بين مختلف الأشخاص

(١١) مرسوم رقم ٥١١٠ تاريخ ٢٥/٧/١٩٦٦ المتعلّق بتحديد الأصول الواجب إتباعها من قبل المدارس الخاصة الإبتدائية المجانية في سبيل الحصول على

المساهمة الماليّة، المادة الثانية، عدد ٦١، نُشر في الجريدة الرّسمية تاريخ ١٠/٨/١٩٦٦ ص ١١٠٠

المعنيين، تبين فيه بوجه خاص^(١٢): النمط المنهجي المعتمد والتربية التي تقدمها وأساليب التعليم المتبعة. إضافة إلى مواعيد تسجيل التلامذة وشروط الإنتساب إلى المدرسة وأنظمة الدوام وبدء الدروس والإمتحانات وسجل العلامات، وإعادة التلميذ سنته المدرسية وعملية الترفيع وإعطاء الإفادات. ويحدد نظام دفع الأقساط والرّسوم المدرسية ولاسيما موعد إستيفاء القسط المدرسيّ الأوّل وتحديد العطل المدرسية التي يشترط أن تكون مشتملة على أيام الأعياد والمناسبات^(١٣)، ويكون محظراً على المدرسة أن تفتح أبوابها في أيّ من العطل الرسمية ولأيّ سبب كان كمثل التدريس الإضافي، وفي حال خرقها لهذا الحظر، يوجّه إليها إنذار للإلتزام بمقتضيات ما هو محظور. كما ينظّم في المدرسة وفقاً لنماذج خاصّة المطبوعات التالية^(١٤): سجل القيد السنوي للتلامذة، سجل التّفقد اليوميّ، سجل الدّوام اليوميّ لموظفي المدرسة، سجل المعاملات الصّادرة والواردة (يحفظ في ملف الوارد القرارات العامّة والتّعاميم والنّصوص الإداريّة المختلفة بينما تحفظ في ملف الصّادر صور عن المراسلات)، السّجل الماليّ وملفّ فواتير الإنفاق والمستندات الماليّة، إضافة إلى سجل مكتبة المدرسة، سجل أثاث المدرسة وأدوات التدريس، سجل مراقبة العمل المدرسي وملف المحفوظات (تحفظ فيه الجداول والمراسلات الداخليّة). وتكون دائماً أبواب الإدارة مفتوحة لتقديم أية مراجعة أو إستفسار حول الأمور الإداريّة، أو الإطلاع على أوراق محدّدة وهذا يعزز مبدأ الحصول على المعلومات بشفافيّة وسرعة، والوضوح بالمستندات.

المطلب الثّاني: القسم المالي

إلى جانب غرفة الإدارة هناك غرفة المحاسبة، يتولّى التدقيق في الأمور الماليّة وتنظيم الموازنة محاسب مجاز، وبعد إجتماعات عدّة عُقدت مع هذا الأخير لمناقشة الأمور الماليّة والقانونيّة للمدرسة كونه أيضاً مجاز في

(١٢) المادة ٢٠ المعدلة بموجب المرسوم رقم ٤٥٦٤ تاريخ ٢٤/١٢/١٩٨١، المتعلق بتحديد دقائق تطبيق القانون رقم ١١/٨١، العدد ٥١، ص ٩٧٤

(١٣) المرسوم رقم ١٥٢١٥ المتعلّق بتعيين الاعياد والمناسبات التي تعطل فيها الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات ومؤسسات القطاع الخاص نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٥، العدد ٧، ص ٥٤٠

(١٤) القرار رقم ٨٢٠ تاريخ ١٩٦٨/٠٩/٠٥ المتعلق بالنظام الداخلي للمدارس الرسمية المادة ١٢، العدد ١

الحقوق، فقد زوّدي بمعلومات قيمة حول كيفية إجراء محاسبة المدرسة من إيرادات ونفقات واحتساب الأقساط العائدة للمدارس الخاصة المجانية وتأليف الموازنة والتدقيق فيها إضافة إلى الرّواتب وملحقاتها من درجات عادية وإستثنائية. تمسك الإدارة المدرسية قيودًا مداخلها ومصاريها وتحتفظ لديها بالمستندات والوثائق الثبوتية لها. من ناحية أخرى هناك مكتب شؤون المعلمين والأجراء مركزه التّباريس يهتم بإدارة المدارس لجهة تدبير شؤون المعلمين والموظفين القانونيّة ولاسيما المتعلقة بشؤونهم الماليّة. تتكوّن الموازنة المدرسيّة السنويّة من باين متوازيين أحدهما للتّنفقات والثاني للإيرادات. تشمل التّنفقات مساهمة المدرسة في صندوق التّعويضات لأفراد الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة والتّعويض العائلي لهؤلاء وإشتراكات المدرسة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي والرّواتب والأجور وملحقاتها وتعويض النّقل، إضافة إلى نفقات التّأمين والرّقابة الطّبيّة والمصاريف الإداريّة من ماء، كهرباء، هاتف، مازوت، إيجارات، صيانة وسواها من مصاريف عموميّة، ومساعدات إجتماعيّة وإستهلاكات ونفقات التّجديد والتّطوير. أما الإيرادات فتتكوّن من مجموع الأقساط المدرسيّة والمساعدات والهبات. القسط المدرسي هو ما تفرضه المدرسة على التّلميذ من مبالغ عن سنة دراسيّة في مقابل ما تقدّمه له من تعليم ونشاطات تربويّة إلزاميّة وتأمين ضد الأخطار ورقابة طبيّة. يستوفي على ثلاث دفعات على الأقل.

الحد الأقصى للرّسوم المدرسيّة التي يحق للمدرسة المجانيّة أنّ تتقاضاه عن التّلميذ في السنة المدرسيّة حدّد بنسبة ١٥٠% من قيمة الحد الأدنى للأجور في القطاع العام المعمول به في أول تشرين الأوّل من السنة المدرسيّة المذكورة. وإن الحد الأدنى الرسمي للأجور المعمول به حاليًا هو ٦٧٥٠٠٠ ل.ل.^(١٥)، لذلك إستنادًا لما تقدّم يصبح الحد الأقصى للرّسوم المدرسيّة السنوية للعام ٢٠٢٠-٢٠١٩ عن التّلميذ هو ١٠٢,٥٠٠ ل.ل. والحد الأقصى للرّسوم الإضافية السنوية عن التّلميذ لقاء الطّباة والتّأمين هو ١٠%

(١٥) القانون رقم ٤٦ الصادر في ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الأدنى للأجور، المادة الأولى، العدد ٣٧، ص ٢٩٩٢

من قيمة الحد الأدنى للأجور ليصبح ٦٧٥٠٠ ل.ل، يضاف إليها سعر تنكة المازوت كما هي محددة للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠ ب ١٧,٥٠٠ ل.ل^(١٦).

المبحث الثاني: التنظيم القانوني الداخلي للمدرسة

عندما تلتقي جماعة من الأفراد على أهداف وتعمل لتحقيقها لا بد من وضع أطر تنظيمية تكفل تحقيق الهدف بكفاءة وفعالية مع توافر عوامل السرعة، الكفاءة والإقتصاد في الجهد والتكلفة عبر توفير العوامل الأساسية للتنظيم: وهي جماعة من الأفراد، تنتمي إلى عمل مشترك، ذي أهداف جامعة، ضمن هيكل تنظيمي، منظم للنظام الداخلي.

سنقوم بتسليط الضوء في المطلب الأول على البنود الأساسية في كل من العقد المبرم بين الفرقاء والنظام الداخلي، وفي المطلب الثاني سنحدد أثر تحول المدارس الخاصة المجانية إلى مدارس خاصة غير مجانية. لناحية تشكيل لجان أهل وهيئة مالية تراقب مدى الإلتزام بالقوانين التي تحدد أصول إحتساب الموازنة للمدارس الخاصة غير المجانية وكيفية عرضها على وزارة التربية لإجراء الرقابة اللازمة.

المطلب الأول: العقد والنظام الداخلي للهيئة التعليمية في مدرسة القديس يوسف - حمانا

الخدمة في التعليم هي عبارة عن خدمة ذهنية أو فكرية، وينشأ عن هذا العقد عنصر التبعية القانونية بأن يلتزم العامل بأوامر رب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا قصر في عمله أو أخطأ، وتبعية إقتصادية التي تعني أن يكون القائم بالعمل معتمداً إقتصادياً على أجره من العمل الذي يؤديه. كما لا بد من توافر أركان العقد الأساسية من تراضٍ وأهلية، بما ينشئ إلتزاماً بالتعليم للجهة التعليمية في مقابل الإلتزام بأداء الأجر من قبل الإدارة المدرسية^(١٧).

(١٦) مقابلة أجريت مع المحاسب والمسؤول عن الشؤون المالية في المدرسة، راجع الملحق رقم ١، حساب أقساط الابتدائي للعام ٢٠١٩/٢٠٢٠

(١٧) كاوان كه ردي، عقد التعليم الخاص دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الأردن، دار دجلة، ٢٠١٠، ص ٦٠

يعتبر النظام الداخلي للمدرسة المتعلق بواجبات الهيئة التعليمية جزءاً لا يتجزأ من عقد العمل القائم بين الإدارة والمعلم، وتعتبر كل مخالفة له بمثابة مخالفة للعقد. ستعرّف في الفقرة الأولى من هذا المطلب إلى بعض البنود الأساسية التي ينص عليها العقد، أما في الفقرة الثانية فسوف نتطرق إلى مضامين النظام الداخلي للهيئة التعليمية في المدرسة وصولاً إلى إستخلاص الخصائص التي يجب أن تتوفر في المعلم حتى يؤدّي دوره المهني على أكمل وجه.

الفقرة الأولى: المعايير القانونية للعقد للانضمام إلى المدرسة

بعد الإطلاع على العقد الذي من خلاله يتم الانضمام إلى المدرسة مكان التدريب، سوف نقوم بعرض أبرز بنوده لناحية شروط انعقاده ومضمونه ومفاعيله ومدّة سريانه والموجبات الملقاة على عاتق الفرقاء. فيتم الانضمام إلى الهيئة التعليمية في المدرسة بموجب عقد بين المعلم وإدارة المدرسة. يمكن أن يكون هذا العقد شفهيًا لكن يُنصح بإعتماد الصيغة الخطيّة وعلى نسختين أصليتين. يحظر على رؤساء المدارس قبول أي شخص غير لبناني في الهيئة التعليمية قبل التثبت من أن لديه إجازة صادرة عن وزارتي التربية والشؤون الإجتماعية^(١٨). يجب أن ينص العقد على تحديد ساعات التعليم الأسبوعية، ومادّة التدريس (أو مهام النظارة أو الإدارة)، ومرحلة التدريس (إبتدائية، متوسطة...) والراتب الشهري. سريانه يرتبط بالسنة المدرسية ومدتها إثنا عشر شهرًا تبدأ قانوناً في الأوّل من تشرين الأوّل وتنتهي في آخر أيلول من العام اللاحق، على أن يحدّد تاريخ بدء السنة الدراسيّة ونهايتها لمختلف مراحل التعليم ما قبل الجامعي، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير التربية^(١٩). يحدّد في بنود العقد موجبات الفريق الأوّل «مديرة المدرسة» التي تتعهد بدفع الراتب الشهري المحدّد بالليرة اللبنانية، على أن تدفع على مسؤوليتها المبالغ المترتبة قانوناً

١٨) قانون تنظيم الهيئة التعليمية الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦ المادة ٥١، الباب السادس، أحكام متفرقة نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٥٦/٦/٢٧، عدد ٥٥٣، ص ٢٦

١٩) قانون رقم ١٤٨ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٩٩ المتعلق بتعديل أحكام ساعات التناقص، المادة ٢، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٩٩/١١/٠٤ عدد ٥٣، ص ٣١٧١

لصندوق التعويضات والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ولوزارة المال من ضرائب وطوابع أميرية. كما يحق للفريق الأول أن يفسخ عقد العمل قبل الخامس من شهر شباط من السنة المدرسية في حالة التعاقد إذا ثبت عدم الكفاءة العلمية أو المسلكية ويدفع المرتبات للفريق الثاني حتى تاريخ الصّرف، أمّا إذا فسخ العقد في غير هاتين الحالتين فيتوجب عليه دفع الرّاتب الشّهري حتّى نهاية السنة المدرسية. ويتم صرف الفريق الثاني من الخدمة بإبلاغه كتاب الصّرف مباشرةً مقابل توقيع بالإستلام وفي هذه الحالة يدفع له الفريق الأوّل تعويضاً بمعدّل شهر عن كل سنة. لكن تجدر الإشارة إلى أنه ليس هناك بند يحمي الفريق الثاني عند تمّع الفريق الأوّل عن دفع المرتبات بكاملها أو بجزء منها أو التأخير في الدّفع.

في المقابل يحدّد العقد موجبات الفريق الثاني «المدرّس»، الذي يتعهد بالتدريس بالشّروط والأعمال المحدّدة نسبة لمؤهلاته ولحاجات المؤسسة وضمن الأوقات المقرّرة، هذا وقد تمت إضافة تعديل بعد إنتشار فيروس كورونا بأن يتعهد الفريق الثاني للتدريس بجميع الوسائل المتاحة بما في ذلك التدريس العادي أو عن بعد. كما يتعهد تحضير مواضيع الفروض والإمتحانات التي يدرسها وتأمين تصحيح المواد وإيداعها في الأوقات المعينة دون مقابل لأن هذا العمل يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الإتفاق المعقود بين الفريقين. كما يقرّ هذا الفريق بحق الفريق الأوّل في فسخ العقد بكامله أو بجزء منه حكماً ودون تدخّل القضاء ودون إنذار وعلى مسؤوليته إذا: تأخر في إيداع مواضيع الإمتحانات والعلامات الشّهريّة أو تغيب دون عذر شرعي عن الإجتماعات أو لم تتوفر فيه الأهلية للتدريس أو لحفظ النّظام داخل الصّفّ إضافة إلى تصرّف يلام عليه أكان داخل المؤسسة أو خارجها من شأنه أن يضرّ بسمعة المؤسسة وكرامتها. ويحدّد العقد حق الفريق الأوّل بفرض ساعات إضافية لإنهاء المنهج الذي وضعه الفريق الثاني دون مقابل. ولناحية العطلة الصّيفية يبقى المعلّم مرتبطاً بإدارة المدرسة مدّة شهر على أن يحدّد من قبل رئيس المدرسة قبل نهاية السنة المدرسية فيلبي المعلّم كل دعوة توجه إليه خلال هذا الشّهْر في حدود واجباته المهنيّة بإستثناء التدريس. وإذا ترك العمل خلال السنة الدّراسية يترتب عليه عطل وضرر يوازي ضعف رواتبه عن المدّة المتبقية من السنة. وفي

المفاعيل يعلن الفريق الثّاني بأخذه العلم بمحتويات العقد والقبول بجميع متدرّجاته دون تحفّظ. يقوم هذا العقد مقام كل إتفاق سابق بين الطرفين ويسري فقط للسنة الدراسيّة المحددة.

الفقرة الثّانية: النّظام الدّاخلي للهيئة التّعليميّة

زوّدتني مديرة المدرسة بالنّظام الدّاخلي للهيئة التّعليميّة في مدرسة راهبات القبلين الأقدسين حمّانا، وبعد التّدقيق فيه فهو مؤلّف من ٢٢ مادّة، مقسّم إلى ٤ أقسام، القسم الأوّل متعلّق بصفات المرّي، القسم الثّاني تناول واجبات المرّي في القضايا المتعلّقة بالتّدريس والقضايا المتعلّقة بالنّظام، أمّا القسم الثّالث فيُعنى بعلاقة المرّي بالآخرين أمّا القسم الرّابع منه فنصّ على إجازة العلم. إدارة المدرسة هي المصدر الوحيد الصّالح لتوجيه التّعليمات إلى جميع العاملين فيها، وهي تعليمات مستوحاة من الأصول التّربويّة والأخلاقيّة والوطنيّة. فهذا النّظام لا يخالف في أحكامه أيّاً من القوانين النّافذة خصوصاً قانون المعلّمين أو قانون العمل أو النّظام العام، لذلك فإنّ التقيّد به أمر ضروري من أجل حسن سير العمل، وكل مخالفة له يعرّض صاحبه للعقوبات^(٢٠). إن المراجعات الخاصّة تتم مباشرة مع الإدارة. أما تلك المتعلّقة بسير العمل أو الانضباط فتكون بواسطة المسؤولين عن الأقسام أو المواد. يحدّد النّظام الدّاخلي صفات المرّي وواجباته في القضايا المتعلّقة بالتّدريس لناحية إيداعه المسؤول دفاتر تحضير الدروس الأسبوعيّة، توزيع الفروض وكيفية تصحيحها. أما من ناحية القضايا المتعلّقة بالنّظام فيحدّد توقيت وصول المعلّم إلى المدرسة وخروجه والتّقيّد بتوجيهات الإدارة لتجنّب حدوث الفوضى (صراخ، تدخين، ضرب أو تحقير التلميذ...) كما يحدّد النّظام علاقة المرّي مع الآخرين فيكون على أفراد الهيئة التّعليميّة وكافة العاملين في المدرسة إحترام الهيئة الإداريّة وتنفيذ كامل التّعليمات وتلبية كافة الدّعوات إلى الإجتماعات أو الدّورات التّدريبية دون إعتراض أو نقاش بصورة علنيّة، فتتم المراجعات مباشرة مع الإدارة دون إثارتها علنّاً على أن تبقى تفاصيل الإجتماعات سرية. الإحترام المتبادل هو الذي يسود العلاقة بين أفراد الهيئة التّعليميّة فلا يتدخّل أحد في شؤون سواه

(٢٠) قانون تنظيم الهيئة التّعليميّة الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦ المادة ٢٦، نُشر في الجريدة الرسميّة تاريخ ٢٧/٦/١٩٥٦، عدد ٢٦، ص ٥٥٣

ولا يوجّه إلى زميله أية ملاحظة من شأنها خلق جوّ من التوتر. كما يشير النظام إلى أهمية التعاون مع أولياء التلاميذ والإجتماع معهم في الأوقات المخصّصة لعرض المشكلات ووضع الحلول اللازمة. ومن ناحية العلاقة مع التلاميذ، على المعلّم أن يجعل العلاقة في ما بينهم علاقة محبة وإحترام فيكون لهم أباً أو أخاً أو مرشداً يجري معهم مقابلات شخصيّة لتخطّي الصّعوبات التي تعترض حياتهم. من ناحية الإجازة، إنّ الغياب عن المدرسة بسبب المرض أو الزواج أو الأمومة أو وفاة الأقارب هو حق كرسه قانون المعلّمين، لكن شرط إعلام رئيس المدرسة حالاً بالأسباب الموجبة للتغيّب والحصول على موافقته وإلاّ اعتبر الغياب غير شرعي، وعندما يتعدّى الغياب الصّحي أكثر من يومين يجب تقديم تقرير طبي^(٢١).

نلاحظ أن مهنة التّعليم تقوم على معايير لإختيار المعلّم، وهي مجموعة من الخصائص والسّمات الشّخصيّة والثّقافيّة والتربويّة التي لا بد من توافرها في من يرغب في العمل في مجال التّربية والتعليم لكي يكون قادراً على القيام بمتطلبات الرّسالة التربويّة. من هذه الخصائص نذكر الخصائص الجسديّة، خاصّة الحواس كالسمع الجيّد والرؤية الجيدة والتّطق التي تساهم في جعل المعلّم قادراً على أداء واجبه بكل حيويّة وطلاقة. إضافة إلى الخصائص النفسية والإنفعالية التي تحدّد طبيعة تعامل المعلّم مع تلامذته فتؤثر إيجاباً أو سلباً عليهم خاصة في المرحلة الإبتدائية لأنّ الطفل يتأثر بشخصيّة معلمه. ومن هذه الصّفات نذكر اللّيونة والحزم، الصّبر، الإخلاص في العمل. وللخصائص المعرفية أهمية بالغة، فعليه أن يتمتّع بذكاء يساعده في صناعة القرارات التّعليميّة وإتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة المشكلات الصفيّة وقيادة فعّالة توجّه دائماً نحو الافضل.

(٢١) النظام الداخلي للهيئة التّعليميّة في مدرسة القديس يوسف المجانيّة لراهبات القلبين الاقدسيتين حمانا أنموذجاً، المادة ٢٠

المطلب الثاني: الإجازة للمدارس الخاصة المجانية بأن تتحوّل إلى مدارس خاصة غير مجانية

يجاز للمدرسة الخاصة المجانية الابتدائية العاملة بموجب ترخيص قانوني، التحوّل إلى مدرسة خاصة إبتدائية غير مجانية بصورة تدريجية سنة فسنة بدءًا من بداية المرحلة الإبتدائية وصعودًا لغاية إنتهاؤها^(٢٢). ويكون الطّلب المقدم من صاحب الإجازة للتحوّل التدريجي نهائيًا لا يمكن الرجوع عنه. تصدر الإجازة بالتحوّل بقرار من وزير التربية والتعليم العالي بناءً على إقتراح مدير عام التربية المسند إلى طلب من المدرسة المعنية. كما يراعى في مرحلة التحوّل الإبقاء على وضع المدرسة المجانية كوحدة مستقلة عن المدرسة غير المجانية في جهازها التعليمي وسنواتها المنهجية وشؤونها المالية وسجلاتها وإدارتها^(٢٣)، على أن تخضع الصّفوف التي أصبحت غير مجانية للأحكام القانونية التي تطبق على المدرسة الخاصة غير المجانية^(٢٤). عند إنتهاء مرحلة التحوّل تنزع عن المدرسة الخاصة غير المجانية الصّفة المجانية بقرار من وزير التربية والتعليم العالي دون الحاجة إلى إستصدار مرسوم جديد. أجريت إجتماع مع المحاسب لكي أستوضح حول التّدايمات وراء تحوّل المدرسة من مجانية إلى غير مجانية، فتبيّن أنّه عند التّحول فقط يتم تشكيل هيئة، تسمّى لجنة الأهل^(٢٥) تمثّل أولياء التلامذة مهمتها رعاية شؤون التلاميذ والسّهر على مصالحهم بالتعاون مع الإدارة المدرسية، فتطلعها على ما يلمسون أنه متعارض وأحكام النّظام الداخلي في المدرسة، لتبادر الإدارة إلى درس الأمر وتدارك الخلل عند الإقتضاء. كما تقوم الإدارة المدرسية من جهتها بإطلاع لجنة الأهل على سير العمل التربوي والتعليمي في المدرسة وتطرح عليها ما ترى فيه خيرًا للتّقدم التربوي، ويعود للإدارة المدرسية أن تتخذ وحدها القرار الذي تعتبره في مصلحة تربية وتعليم تلامذة المدرسة. تلبّي لجنة الأهل دعوة الإدارة المدرسية وتتداول

(٢٢) قانون رقم ٣٠٤ المتعلّق بالإجازة للمدارس الخاصة المجانية الإبتدائية بأن تتحوّل إلى مدارس خاصة إبتدائية غير مجانية نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ

٢٠٠١/٤/٣ المادة الأولى، عدد ١٥، ص ٩٦٠

(٢٣) قانون تنظيم الهيئة التعليميّة الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦ المادة الثالثة، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٥٦/٦/٢٧، عدد ٢٦، ص ٥٥٣

(٢٤) قانون رقم ٥١٥ المتعلق بتنظيم الموازنة المدرسية ووضع اصول تحديد الاقساط المدرسية في المدارس الخاصة غير المجانية الصادر بتاريخ ١٩٩٦/٦/٦،

العدد ٢٤، ص ١١٥٣

(٢٥) القانون رقم ١١/٨١ تاريخ ١٣/٥/١٩٨١، المتعلّق بتشكيل لجان الأهل ومراقبة زيادة الاقساط في المدارس الخاصة غير المجانية نُشر في الجريدة الرسمية

تاريخ ١٩٨١/١٢/٢٤ عدد ٥١، المادة ١، ص ٩٦٨

وإياها بشأن الأمور المدرسية وعند عدم التوصل إلى إتفاق يعود للجنة أو للإدارة المدرسية، أن تعرض بواسطة مصلحة التعليم الخاص أمر الخلاف الحاصل على وزير التربية ليبتئه في مهلة عشرة أيام. كما ينشأ في كل مدرسة خاصة غير مجانية هيئة مالية تطلع على حاجات المدرسة، ودرس وإقرار مشروع الموازنة بعد التحقق من مطابقة مندرجاته مندرجات النموذج المقرر لدى وزارة التربية، كما تتولى تأمين الإمكانيات المالية بشكل يضمن عدم تجاوز الأقساط والرّسوم المدرسية للسنة المدرسية المعنية، إضافة إلى إقرار كيفية توزيع الأقساط المدرسية على مختلف المراحل الدراسية بالنسبة لعدد التلامذة. ودرس وإقرار الزيادات على الأقساط والرّسوم التي تلجأ إليها الإدارة لمواجهة الأعباء المستجدة خلال السنة المدرسية وذلك بعد أن تتحقق من أن هذه الأعباء ترتبت بسبب أمور طارئة أو أحداث قاهرة أو قوانين مستحدثة وأنها لا تتجاوز الأعباء التي تلحظها القوانين والأنظمة البنائية.

على كل مدرسة خاصة غير مجانية أن ترسل إلى مصلحة التعليم الخاص في وزارة التربية بياناً بأسماء أعضاء لجنة الأهل وأعضاء الهيئة المالية وبياناً بالأقساط والرّسوم المدرسية المقررة للسنة الدراسية قبل البدء بإستيفاء القسط المدرسي الأوّل من السنة، وكذلك بياناً بالزيادة التي تطرأ على هذه الأقساط والرّسوم، لتخضع هذه البيانات لكشف الموظفين المختصين.

الفصل الثاني: الأعمال والأطر التنظيمية في المدارس الخاصة

رتّب القانون موجبات المدرسة الخاصة بتحديد مسؤولية صاحب المدرسة أمام السلطات المدنية في جميع أعمال المدرسة التربوية والأخلاقية والوطنية، كما رتّب على مدير المدرسة مسؤولية إدارية وتنظيمية، وحدد الأنظمة الواجب إعتماها كي تتمكن وزارة التربية من مراقبة المدرسة الخاصة، ومن إنزال العقوبات للمخالفين. مشروع المدرسة لا يقتصر فقط على الهيئة التعليمية بل يتعداها لجميع العاملين مع المدرسة من إداريين وأجراء وعمّال وفقاً لحاجات المدرسة.

المشترع بتدخله في تحديد العلاقة التعاقدية والتنظيمية بين المدرسة والمعلم، وإخضاعها لأحكام خاصة مرتبطة بالنظام الداخلي، إنما اعتبر أن لهذه العلاقة غاية إجتماعية ووظائفية، بالتالي فإن أي إخلال في ممارسة هذه الحقوق يعتبر من قبيل إساءة إستعمال الحق وانحراف عن الهدف المشروع. وتجدد الإشارة إلى أن القطاع التعليمي الخاص يخضع في الكثير من أحكامه إلى النصوص التي ترعى أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية.

ما هو القانون المنظم للهيئة التعليمية في المدارس الخاصة وعلى من تطبق أحكامه؟ بماذا يتشابه وقانون العمل؟ للإجابة عن الأسئلة المطروحة قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، في المبحث الأول عرضنا التنظيم المرافق للهيئة التعليمية الداخلة وتلك غير الداخلة في الملاك، والعلاقة بينها وبين الهيئة الإدارية المرتبطة إرتباطاً وثيقاً بالإدارة التربوية، وفي المبحث الثاني أشرنا إلى فاعلية الإشراف والتفتيش التربوي على المدارس في لبنان وذلك وفقاً لمقارنة بين المدارس الخاصة والمدارس الرسمية.

المبحث الأول: تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة

تخضع الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة لنظام قانوني خاص بها يعكس خصوصية التعليم، فأدرجت أنشطة التدريس في إطار عقود محددة، ومع صدور أول قانون ينظم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة في آذار ١٩٥١، ثم القانون الحالي تاريخ ١٥ حزيران ١٩٥٦ بدا واضحاً أن نية المشترع قد إتجهت نحو تخصيص المعلمين بقانون يختلف في كثير من جوانبه عن قانون العمل. بالتالي لا يخضع لقانون العمل أفراد الهيئة التعليمية المعينين من قبل المدرسة إنما لقانون خاص بهم عدل مرّات عديدة. بينما الأجراء وسائر الإداريين العاملين في المدرسة يخضعون لقانون العمل، سنداً لأحكام الفقرة الأولى من المادة ٥٠ من هذا القانون.

إنّ أحكام هذا القانون العائدة للتصنيف والرّاتب والترقية والتعويض العائلي وتعويض الصّرف من الخدمة تعتبر متعلّقة بالنّظام العام وكل مخالفة لها باطلة حكماً. صاحب إجازة المدرسة ومديرها مسؤولان بالتكافل

والتضامن عن تطبيق أحكام هذا القانون. تثبت المخالفات بمحاضر ينظمها مفتشو وزارة التربية بحضور ممثل المدرسة يوافق عليها المدير العام لهذه الوزارة. فكل بيان أو قيد في سجلات المدرسة غير مطابق للواقع يُعرض المخالف للعقوبات التي تستهدف أيضاً كل من استعمل البيانات أو القيود مع علمه بالأمر^(٢٦).

كيف يتم تصنيف أفراد الهيئة التعليمية داخل المدرسة؟ وما هي طبيعة العلاقة بين الهيئة التعليمية والإدارية؟

المطلب الأول: الهيئة التعليمية الداخلة في الملاك وتلك غير الداخلة في الملاك

إذا كان رئيس المدرسة حرّاً في إختيار الهيئة التعليمية في مدرسته، إلا أن المادة ١٧ رتبت عليه عند انقضاء مدّة سنتي التعاقد إما صرفهم من الخدمة أو تثبتهم في الفئة والدرجة التي تتفق مع مؤهلاتهم العلمية، مع الأخذ بعين الاعتبار بعض الاستثناءات.

يقصد بأفراد الهيئة التعليمية في المدرسة كل من يقوم بالتدريس أو بالنظارة أو بالإدارة التعليمية فيه. ويقسم أفراد هذه الهيئة إلى فئتين: فئة داخلة في الملاك وفئة غير داخلة في الملاك أي فئة المتعاقدين^(٢٧). وبذلك تخضع الفئة الأولى إلى أحكام تنظيمية من حيث شروط التعيين والترتبة والراتب والتدرج والترقية والترفع والدوام، بينما تخضع الفئة الثانية إلى أحكام العقود التي تنظمها مع المؤسسة. سنقوم بعرض الأسس المنظمة لهاتين الفئتين تباعاً:

الفقرة الأولى: ملاك الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة

فئة الداخلين في الملاك تشمل المعلمين الذين تتوفر فيهم شروط التعيين في الملاك، وهذه الشروط هي الشروط العائدة للهيئة التعليمية في المدارس الرسمية (ما عدا شرطي السن والإمتحان): أن يكون المعلم لبنانياً، أتم الثامنة عشرة من عمره، من حملة البكالوريا اللبنانية أو ما يعادلها، أو من حملة البكالوريا الفنية

(٢٦) وفقاً لأحكام المادتين ٤٦١ و ٤٦٢ من قانون العقوبات العدد ٤١٠٤، ص ٧٨، وقانون تنظيم الهيئة التعليمية الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦ في بابه السادس والسابع

(٢٧) قانون تنظيم الهيئة التعليمية الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦، المادة الرابعة، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٥٦/٦/٢٧، عدد ٢٦، ص ٥٥٣

إختصاص تربية حضائية، أو شهادة جامعية^(٢٨)، أو الإمتياز الفني إختصاص تربية حضائية، أو إجازة تعليمية أو شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي. بالتالي لا يجوز أن يدخل ملاك التعليم كما لا يجوز التعاقد في جميع مراحل التعليم إلاّ لحملة الإجازات وما فوق، فيجب أن يكون الأستاذ في المدرسة الخاصة المجانية مجازاً ليتمكن من ممارسة مهنة التعليم^(٢٩). لا يطبق هذا القانون على طلاب دور المعلمين الذين التحقوا في المهنة قبل البدء بتنفيذه كما يستثنى الأساتذة الذين استمروا في التعليم طوال ١٥ عامًا، وإن لم يحظوا بشهادة جامعية، إلاّ أنّ خبرتهم تتيح لهم إمكانية مزاولة المهنة في المدارس الخاصة.

يطبق على أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الداخليين في الملاك شروط الترقية المنصوص عليها في القوانين المتعلقة بموظفي الدولة، كما تطبق عليهم سلسلة الرواتب المحددة في ملاك الهيئة التعليمية للمدارس الرسمية. يتألف ملاك الهيئة التعليمية من أربع فئات: حادقات الأطفال، المدرسون، المعلمون، وأساتذة التعليم الثانوي^(٣٠). يعين أفراد الهيئة متمرنين لمدة سنتين على الأكثر، بعد إنقضاء هذه المدة إذا كان المعلم حائزاً على الشروط المفروضة لدخول الملاك، إما يثبت ويسجل في صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية وتضمّ المدة التمرينية إلى خدماته وتستوفى عنها المحسومات، أو يصرف من الخدمة عندها تدفع له المدرسة تعويضاً بمعدل شهر عن كل سنة وإذا لم يتم ذلك، يُعتبر المعلم مثبتاً حكماً. يضاف إلى الراتب المحدد في الملاك تعويض عن الأعباء العائلية مماثل للتعويض الذي يتناوله موظفو الدولة. تُحسب مدة سنتي التمرين لدخول الملاك لكل معلم مرّة واحدة في حياته المهنية، مهما تنقل بين المدارس، بحيث لا يُجرى التثبيت إلاّ مرة واحدة في الملاك. وإعتباراً من التثبيت، يُجرى ضمّ الخدمات في حال الانتقال من مدرسة

(٢٨) في هذه الحالة يعين حملة الشهادات الجامعية برتبة معلم من الدرجة السادسة.

(٢٩) القانون ٣٤٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١ المتعلق بحملة الإجازة والكفاءة للداخلين في الملاك نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ٩/٨/٢٠٠١ العدد ٣٩ ص

٣٢٧٩

(٣٠) المادة ٦ من قانون الهيئة التعليمية المعدلة بموجب القانون رقم ٧١/١٣ نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧١/٢/٤ العدد ١٨ ص ١٨١

إلى أخرى. ترسل المدرسة خلال سنتي التمرين أو بعد إنقضائهما، بياناً خاصاً إلى صندوق التعويضات تحدّد فيه دوام المعلمّ وتعيّن له الفئة والدرجة وفقاً للشهادة.

على أفراد الهيئة التعليميّة الدّاخلين في الملاك أن يقوموا بالتّدريس الفعلي في الأسبوع^(٣١): طيلة أوقات الدّوام المدرسيّ في رياض الأطفال/ ٢٤ حصّة على الأقلّ و ٣٠ حصّة على الأكثر في المرحلة الابتدائيّة/ ٢٠ حصّة على الأقلّ و ٢٤ حصّة على الأكثر في المرحلة المتوسطة/ ١٥ حصّة على الأقلّ و ١٨ حصّة على الأكثر في المرحلة الثانوية. الحصّة تتراوح بين ٤٥ و ٦٠ دقيقة. وعند الإشتراك في التدريس في أكثر من مرحلة تعتبر حصص العمل حصص المرحلة التي يعمل بها أكثر.

لا يحقّ لأفراد الهيئة التعليميّة الدّاخلين في الملاك العمل في أكثر من مدرسة في آن واحد. وتطبيقاً لمبدأ التّناقص في عدد ساعات التدريس لأفراد الهيئة التعليميّة في المدارس الرسميّة والخاصّة، أصبح مدير المدرسة، بعد إستطلاع رأي المعلمّ من أفراد الهيئة التعليميّة، أن يحدّد النّشاطات اللاصفية التي ينبغي على صاحب العلاقة أن يقوم بها خلال ساعات التّناقض التّدريجيّ التي تستحقّ له قانوناً وتكون هذه النّشاطات لا تدريسيّة داخل المدرسة كالندوات الثقافيّة، وتوفير حسن سير الإمتحانات المدرسيّة، وإنّظام إجراءاتها عن طريق المراقبة فيها والإشراف عليها، وكل ما يبتغي منه تحسين منهجيّة التّعليم ورفع مستواه. عند إشتراك المعلمّ أو المدرس في التدريس في أكثر من مرحلة يطبق التّناقض وفقاً لما هو محدد في الجدول الذي يتناول المرحلة التي يعطي فيها العدد الأكبر من السّاعات^(٣٢).

(٣١) المادة ١٥ من قانون تنظيم الهيئة التعليميّة المعدلة بموجب القانون رقم ٧١/١٣ نُشر في الجريدة الرسميّة تاريخ ١٩٧١/٢/٤

(٣٢) المرسوم رقم ٧٨٤ الصادر تاريخ ٦/٧/١٩٨٣ المتعلق بتحديد دقائق تطبيق التّناقض في عدد ساعات التدريس لأفراد الهيئة التعليميّة في المدارس الخاصّة والرسمية بناء على القانون رقم ٢٢/٨٢ المادة ١٥ والمعدل بموجب المرسوم رقم ٥٣٤٣ نُشر في الجريدة الرسميّة تاريخ ٥/١١/٢٠١٠ - راجع الملحق

الفقرة الثانية: الهيئة التعليمية غير الداخلة في الملاك

نظرًا لكون التعيين مرتبطًا بالنظام العام، نعتبر أن التعاقد في المدارس الخاصة هو وضع إستثنائي محكوم بنصوص حصرية لا يجوز التوسع فيها. ففيما يخضع الداخلين في الملاك إلى أحكام إلزامية نظامية، يخضع غير الداخلين إلى عقود في أغلبها شرعة المتعاقدين.

لرئيس المدرسة أن يتعاقد لمدة سنتين على الأكثر وبشروط خاصة، مع أشخاص يحملون شهادات علمية أقلها الشهادة التي تؤهل للتعيين في الملاك، ويتقاضون أجورهم بموجب عقود خاصة ويكون راتبهم محسوبًا على أساس الراتب القانوني في الملاك^(٣٣). كما يحق لرئيس المدرسة أن يتعاقد بشروط خاصة مع أشخاص ذوي مؤهلات لتدريس اللغات أو لتدريس مواد فنية غير داخلة في المنهاج يوافق عليها بقرار من المدير العام للتربية. ولا يدخل هؤلاء في الملاك ما لم يحصل الإتفاق على ذلك بين الطرفين^(٣٤). وعند إنقضاء مدة السنتين على رئيس المدرسة إما صرفهم أو تثبيتهم في الفئة والدرجة التي تتفق مع شهادتهم العلمية وتؤخذ هذه الخدمة التعاقدية بعين الإعتبار لجهة الترقية عند التثبيت. لا يستفيد أفراد الهيئة التعليمية المتعاقدون مع أكثر من مدرسة واحدة وغير الداخلين في ملاك مدرسة معينة من أحكام النصوص المتعلقة بالتعويضات العائلية والترقية. في المدرسة مكان التدريب فإن غالبية أفراد الهيئة التعليمية هم من فئة الداخلين في الملاك، ويبقى العدد الأقل لغير الداخلين في الملاك مثال أستاذ الرياضة البدنية، ومعلمة الفنون المسرحية والرقص إضافة إلى معلمة اللغة الأجنبية. وتجر الإشارة إلى أن وجود العدد الأكبر في الملاك يفيد المدرسة لناحية حصولها على علاوة على المساهمة المالية المستحقة بنسبة ٢٥% وهذا ما سنقوم بمعالجته لاحقًا.

(٣٣) المتزوجات من أفراد الهيئة التعليمية يجدن أنفسهن في وضع شائك، فالملاك يتطلب منهن دوامًا محددًا يستوعب كامل نهارهن الأمر الذي يحول دون قيامهن بواجبات ربة المنزل والأم، بينما التعاقد وفقًا لشروط خاصة يوفر لهن التوفيق بين التعليم والمنزل بشكل يليق بالرسالتين. وقد تنبه المشرع لهذه الحالة

عندما أجاز للمتزوجات من أفراد الهيئة التعليمية في الملاك الرسمي من الدوام النصفى لدواعي عائلية عملاً بالمادة ٣ من القانون ٢٨/٢٢

(٣٤) المادة ١٨ كما تعدلت بموجب القانون رقم ١٣/٧١ نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧١/٤/٢ المتعلق بالهيئة التعليمية الداخلة في الملاك

المطلب الثاني: العلاقة بين الهيئة التعليمية وبين الهيئة الإدارية

تشكّل الإدارة المدرسيّة عنصرًا مهمًّا من عناصر العمليّة التربويّة وتمارس مهامها داخل المجتمع المدرسيّ من خلال المعلّمين والتلاميذ والموظفين، وخارج المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحليّ والمؤسسات التعليميّة ذات العلاقة. تتوقف قدرة المدرسة في أداء رسالتها على بنية ونوعيّة الإدارة المدرسيّة الهادفة إلى زيادة فاعلية تنسيق جهود العاملين فمن خلالها يمكن السيطرة على عملية التعليم وتنظيمها وتوجيهها وتقومها لتحقيق أهدافها المناسبة بما يساعد المعلّمين على إنجاز أهدافهم وغاياتهم. ما هي المهام التنظيمية والتربوية المناطة بالمدير؟ وكيف تكون العلاقة مثاليّة بين الهيئة التعليميّة والهيئة الإداريّة لتحقيق الأهداف المرجوة؟

الفقرة الأولى: المهام التنظيمية والتربوية للمدير

مدير المدرسة يقوم، من الناحية الإجرائيّة، بتنفيذ الخطط والبرامج وفقًا للسياسات المرسومة ضمن اللوائح والتعميمات الصادرة عن وزارة التربية، بما يتفق مع التوجهات العامّة للدولة. فالتنظيم الإداري يعدّ وسيلة المدير لتسيير مهامه، من خلاله يمكنه أن ينسق ويوظف مختلف مكونات المدرسة، بحيث تتوجّه نحو تحقيق أهداف العمليّة التربويّة التي تتحمّل المدرسة مسؤوليّة إنجازها. لكي يكون التنظيم الإداري فاعلاً على المدير أن يدرك الوظائف المطلوب القيام بها وأن يتفهّم طموحات أعضاء هيئة التدريس والجسم الطلّابي. وهكذا يكون كل من البيئة والتنظيم وسائل لخدمة المعلّمين والمتعلّمين.

بعد الإطلاع على القرارات المميّزة لمهام المدير في المدارس الخاصّة والرسميّة، وبعد إجتماع عقده مع المديرية السؤولة عن تسيير الأمور الداخليّة في المدرسة تبيّن أنّه على المسؤول عن المدرسة أن يهتم بجميع شؤونها وعلى الأخص بالأمور الآتية^(٣٥): المحافظة على البناء ومحتوياته، من أثاث وأدوات تدريس ومكتبة ومختبر وسجّلات، والعناية بالنظافة والصّحة العامّة وإتخاذ التدابير والوسائل اللازمة لتأمينها، إضافة إلى التنظيم

(٣٥) القرار رقم ٤٠٧ تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠، المادة ١٧، الفصل الرابع، نُشر في الجريدة الرسميّة تاريخ ٣١/٨/٢٠٠٠، العدد ٤٠، ص ٣٤٧٩

الفني عبر إتخاذ التدابير الكفيلة لإنتظام العمل وتأمين الإنضباط في جميع الأعمال المدرسية والسعي إلى تضامن أفراد الهيئة التعليمية والستهر على قيامهم بواجباتهم، ومعاملتهم بروح العدل والمساواة خصوصاً فيما يتعلّق بتنظيم السجلات المدرسية وتوزيع ساعات العمل من تدريس وساعات فراغ، ويحظر عليه أن يوجه إليهم أي ملاحظة أمام التلامذة والآخرين.

لتحقيق نجاح المدير لا بد أن يبدأ عملية التنظيم إنطلاقاً من تفسير رسالة المدرسة وفلسفتها وأهدافها والتشريعات التربوية، وتحديد الموارد البشرية والإمكانات المادية، وتنظيم الاجتماعات وتصميم مستويات إتخاذ القرارات الإدارية الفردية الخاصة (الصادرة بحق معلّم بشخصه ويجوز أن يطعن بها)، أو القرارات الإدارية الجماعية العامة (التي تصدرها الإدارة لحسن سير العمل في المدارس والتي لا يجوز الطعن بها كونها لا تمثل ضرراً واقعاً على المعلّم بشخصه، فهي قرارات عامة تطبق على الكافة). عند إنجاز العمليات يتوجب عليه إتباع التخطيط في تحديد الغايات والوسائل، ووضع البرامج ورسم السياسات، إضافة إلى التنظيم في تقسيم الأعمال وتوزيعها، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات، وطرق الإتصال بين العاملين والتنسيق بينهم. والأهم إجراء الرقابة التي يتم من خلالها تقويم النتائج عبر قياس مطابقتها للخطة الموضوعية ومعالجة الشذوذ. كما عليه من الناحية التربوية أن يطلع مرّة في الشهر على الأقل على دفاتر تحضير الدروس ودفاتر العلامات ويسجل ملاحظاته في سجل مراقبة العمل المدرسي ويبلغها للمعلم بصورة شخصية.

ومن الناحية الإدارية عليه أن يعلّق في الأسبوع الأخير من العام الدراسي إعلاناً عن مواعيد بدء التسجيل وإمتحانات الدخول. وأن يعلم دون تأخير رؤوساءه المباشرين بالأحداث التي تقع في مدرسته والتي لها علاقة بجميع أعمالها وبشؤون الموظفين، مدوناً فيه ملاحظاته وإقتراحاته. ويتوجب عليه بصورة خاصة إعلام المنطقة التربوية فوراً بالتقص والزيادة الحاصلة في عدد أفراد الهيئة التعليمية بمدرسته. وأن يصدّق جداول الرواتب وملحقاتها.

علاقة المعلم تبدأ برئيس القسم الذي يتبع بدوره للمدير، نلاحظ أن العلاقة الإدارية الهرمية هي علاقة ذات شقين: الأولى إدارية، وتعني علاقة التبعية بين المعلم بمديره، تختص بالمسلك الإداري من تعيينات وجزاء وغيرها. والثانية فنية، وهي خاصة بالعملية التعليمية والتوجيهات الإلزامية للمعلم والتي يجب أن يلتزم بها حتى لا يطبق عليه المسلك الإداري الخاص بالجزاءات. فرئيس القسم يراقب عمل المعلم ويكتب التقارير ويحيلها إلى مدير المدرسة الذي يأخذ الإجراءات اللازمة.

الفقرة الثانية: مثالية النمط الديمقراطي التعاوني

بعد الوقوف على رأي العدد الأكبر من المعلمين اتفق الغالبية على أن المعلم يحتاج لمدير قدوة يعرف كيفية التعامل مع الفروق الفردية للمعلمين، فيوجه المخطئ ويشجع المجتهد ويكافئ ويقدر جهود المنتج، بالإعتماد على التقويم بصورة موضوعية و الإرتكاز على الجوهر والحقائق عبر تناول جانبي القوة والضعف لدى المعلم ومن حق هذا الأخير أن يتبلغ ما يخصه من التوصيات ليزداد إتقاناً لأعماله وثقة بتحسين أدائه. كل ما ينطبق على المدير ينطبق على المشرف فهما قائدان ميدانيان للعملية التربوية التي لن تنجح سوى بإدارتهم الفاعلة، بحيث ينبغي التعامل بروح القائد وليس بروح المدير، فالإدارة فنّ ينبغي إتقانه لتحقيق الهدف المطلوب. في المقابل على المعلمين أن يتعاونوا وإدارة المدرسة، وأن يرجعوا إلى المسؤول في كل الشؤون المتعلقة بأعمالهم المدرسية، وأن يصغوا إلى ملاحظاته ويحترموا إرادته لحسن سير العمل المدرسي في سبيل توجيه الأعمال نحو أغراضها التربوية والمهنية. وبما أن المعلمين هم جزء من إدارة المدرسة لذا ينبغي عليهم إحترام بعضهم للبعض الآخر، بما يحافظ على ضبط العلاقة وتوجيه مسارها، كما ينبغي تواصلهم على الإخلاص والثقة وتجنّب كل ما من شأنه إثارة توتر العلاقة التربوية.

يجب توظيف مبادئ حقوق الإنسان في الإدارة المدرسية مثلاً: المشاركة في صناعة القرار، والعدل والإنصاف، وحرية التعبير، الإحترام وتوطيد العلاقات الإنسانية. بالتالي يجب على المدير أن يتبع أدوار

جديدة تتمثل في كونه محفزاً يتيح الفرص للنمو المهني، من خلال وضع أنظمة تشجع المعلمين على المبادرة لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة بشكل خاص والوزارة بشكل عام إلى تحقيقها. كما عليه أن يكون قائداً مرناً ذو عقلية متفتحة، يهتم بهيكلية وتنظيم العمل في المدرسة، ويميل إلى التشاور الديمقراطي في التعامل، مشيعاً جواً نفسياً مريحاً عبر توحّي العدالة والإنصاف، وعليه أن يكون مشاوراً يمارس عملية التفويض إلى مساعديه تحقيقاً لمبدأ اللامركزية في إدارة المدرسة، أخيراً يجب أن يكون مدرّباً مطوّراً من خلال إتاحة فرص التدريب المستمرّ للتنمية المهنية ومؤمناً بأن إدارة المستقبل هدفها التطوير وليس التسيير وحسب، ويبادر إلى الاستفادة من كل الأفكار الإبداعية والابتكارية ويجتهد في تحقيقها. وقد أجريت دراسة في القيادة التربوية ألفت الضوء على كيفية تفعيل الإستراتيجيات للتعامل مع العواطف خلال عملية التغيير. وتشير النتائج إلى أنّ التغيير يثير مجموعة من المشاعر السلبية والإيجابية، المؤثرة على كيفية تعامل المعلمين معها: فالتغييرات المفروضة فرضاً من القيادات التربوية على المعلمين (أي من الأعلى إلى الأسفل) يسبب لهم الإضطراب، القلق الذاتي والخوف، ممّا يؤدي إلى ضعف تنفيذهم لهذه التغييرات. في مقابل آخر، ولدت المبادرات مشاعر الحماس، وبددت الإرتباك عندهم نتيجة للدعم والتعامل الإيجابي معهم. وخلصت الدراسة إلى أنّ التغيير الفعال يتحقق من خلال توفير ظروف ملائمة وقيادة مدرسية داعمة^(٣٦).

وفقاً لما تقدّم، للإشراف التربوي نمطين، الأوّل تقليدي ينظر من خلاله إلى المشرف بأنه صاحب الأمر والنهي، يرسم خطط العمل ويحدّد طرق التنفيذ ويحرّك الجماعة كما يشاء متجاهلاً آراءهم. أما النمط الثاني الواجب الإلتباع فهو النمط الديمقراطي التعاوني المعتمد على الإحترام والتعاون ضمن إطار علاقة طيبة بحيث يسمح للمعلّم بالمشاركة والمناقشة في حل مشكلات التعليم. وفقاً لأدوار جديدة لمدير المستقبل وهي التّجدد والإبداع والتّخطيط والإرشاد والإحتراف والتّيسير والقُدوة. بالتالي فإن دور المشرف هو

(٣٦) حركة تمام التطويرية، التجارب العاطفية لمديري المدارس خلال عملية التغيير: مقارنة دولية،

الإشراف وليس التفتيش، المرافقة وليس المراقبة، المشاركة وليس السيطرة، الدعم والمساندة وليس التّحطيم والتّجريد. في المدرسة مكان التّدريب فإن معظم مبادئ حقوق الإنسان مكرّسة إن لناحية التّدريب أو المشاركة في القرار وحرية التعبير، لكن لا يخلو الأمر من أخذ بعض القرارات بصورة فردية والإكتفاء بتبليغها فقط للمعلّم لكي ينقّدها بشكل قطعي، على اعتبار أن المدير على حق حرصاً على مصلحة المدرسة واستمراريتها.

المبحث الثاني: الإدارة التربوية والإشراف على المدارس في لبنان

تعرف الإدارة التربوية بأنها «مجموع عمليات تخطيط وتنظيم وتوجيه وضبط وتنفيذ وتقييم الأعمال والمسائل التي تتعلق بشؤون المؤسسات المدرسية للوصول إلى الأهداف التربوية المرسومة، بإستخدام أفضل الطرق في إستثمار القوى البشرية والموارد المتاحة وبأقل ما يمكن من الجهد والمال»⁽³⁷⁾. فعندما تُيسّر لكل وظيفة وحدة، وتكون الإدارة التربوية على رأسها في اتخاذ القرارات والتنسيق بين الوحدات، عندها تفسح الفرصة لعقلنة الإدارة وإعطاء القطاع التربوي ديناميكية جديدة، تقوم على توزيع العمل وتفويض السلطة، والمحاسبة على أساس معايير دقيقة. تقوم فلسفة الإشراف التربوي على أساس التّركيز على تحسين أداء المعلّمين باعتبارهم محور العمليّة الإشرافية، شرط أن يتوفّر الجو الديمقراطي القائم على الإحترام والاهتمام بحاجات المعلّمين. كانت مهمة الإشراف التربوي المراقبة والتفتيش، ثم تطوّر المفهوم نحو التّوجيه التربوي، وتوصّل أخيراً إلى بناء علاقات عمل مشتركة من خلال تطوير أداء المعلّمين، وتحسين المناهج وتطوير البيئة المدرسية لتحقيق الأهداف التربوية، مع الإهتمام بتوطيد العلاقات الإنسانية بين المشرف التربوي وجميع المعنيين بالعلميّة التعليميّة داخل العمل المدرسي. فكيف يتم الإشراف على المدارس المجانيّة؟ وهل لوزارة التربية

(37) عبد الحكم الغزاوي، الإدارة التربوية والإدارة المدرسية <https://www.crdp.org/ft/magazine-details/161/281/277>

صلاحيات مطلقة تجاه المدارس الخاصة كتلك التي تفرضها على المدارس الرسمية؟ وما مدى فاعلية التفتيش والإشراف التربوي على المدارس في لبنان؟

المطلب الأول: إدارة شؤون مؤسسات التعليم الخاصة المجانية

تختص الإدارة التربوية والتعليمية بتوفير القوى البشرية والإمكانات المادية للإدارة المدرسية، حتى تتمكن من تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها. فالإدارة المدرسية هي جزء من الإدارة التربوية، وصورة مصغرة لتنظيماتها، وتستمد أهدافها وإستراتيجياتها منها، وهي الوحدة القائمة بتنفيذ السياسة التعليمية إجرائياً وعملياً وفق الإمكانيات المتاحة. هل يمكن للإدارة المدرسية أن تعمل بإستقلالية عن الإدارة التربوية؟ سنوضح في الفقرة الأولى طبيعة العلاقة بين الإدارة التربوية والإدارة المدرسية، وفي الفقرة الثانية سنعرض الإجراءات المتبعة لتسيير الأعمال داخل المدرسة مكان التدريب.

الفقرة الأولى: الإدارة التربوية والإدارة المدرسية

الإدارة المدرسية هي إدارة تنفيذية تخضع لإشراف الإدارة التربوية، مهمتها تنفيذ اللوائح والقوانين والقرارات التي تصدر عن السلطات التعليمية الأعلى. من هنا فإنه لا يمكن فهم الإدارة المدرسية إلا في ظل الإدارة التربوية لأن الإدارة المدرسية ليست كياناً مستقلاً بذاته، بل تعتبر جزءاً من الإدارة التربوية، وإثما يدوران حول محور واحد هو التربية والتعليم، وكلما كانت العلاقات التنظيمية بينهما واضحة تتحدد فيها خطوط السلطة والمسؤولية، فإن ذلك يساعد على تنفيذ السياسة التربوية بصورة أفضل.

وظائف الإدارة التربوية هي: التخطيط، التسيير والرقابة: عبر وضع المناهج وتطويرها، رعاية شؤون الموظفين، إجراء الدراسات وتدريب المعلمين. نلاحظ أن الإدارة التربوية يرأسها وزير مهمته رسم وتنسيق سياسة التربية مع السياسة العامة للدولة، تقوم برسم السياسة التعليمية وتقديم المساعدة مالياً وفتحاً للإدارة المدرسية

وإمدادها بالقوى البشرية والإشراف عليها لتضمن سلامة التنفيذ وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة. في المقابل تقوم الإدارة المدرسية التي يرأسها مدير مسؤوليته توجيه المدرسة نحو أداء رسالتها، وتنفيذ اللوائح والقوانين التعليمية التي تصدر عن الوزارة، بتنفيذ السياسة التعليمية وتطبيق التوجيهات تحت إشراف ورقابة وتقييم الإدارة التربوية. لذلك فإن الإشراف التربوي هو من الأركان الأساسية الفاعلة في أي نظام تعليمي لأنه يسهم في تشخيص واقع العملية التعليمية ويعمل على تحسينها وتطويرها. من ناحية الإشراف التربوي، الداخلي ففي المدارس الخاصة المشرف ليس شخص واحد، بل كل شخص يقوم بوظيفة الإشراف في ميدانه، فالمنسق مثلاً يشرف على أسلوب تعليم المعلم في الإدارة الصفية، أما الناظر فيشرف على تطبيق القوانين المدرسية، والمدير يشرف على سير المدرسة بجميع عناصرها، أما المعلم فهو يشرف على تحصيل تلاميذه وتنفيذ خطط التنمية الذاتية.

الفقرة الثانية: الإجراءات المعتمدة لتسيير الأعمال داخل المدرسة

قامت المسؤولة عن الأمور الإدارية في المدرسة مكان التدريب بتوضيح المسائل المتعلقة بالإجراءات الإدارية والتربوية للنمكّن من معرفة آلية تسيير الأعمال داخل المدرسة وخارجها وصولاً إلى إشراف وزارة التربية، المتمثلة بمصلحة التعليم الخاص، على السجلات والبيانات. فمن ناحية الإشراف التربوي الإداري، تعيّن الرهينة كل أربع سنوات مدير عام يقوم بإمضاء الأوراق الرسمية التي تخص المدرسة والموظفين فيها. وتسجل في وزارة التربية رقم القرار الذي من خلاله تم تعيين المدير^(٣٨). لكل مدرسة رخصة تعمل بموجبها، وتبقى محفوظة في السجلات الرسمية للمدرسة، ويحدد في هذه الرخصة نوع المدرسة إذا كانت مجانية، أو غير مجانية، ومن الجهة الرسمية التي تعنى بإدارة شؤونها. تحتفظ المدرسة كل سنة بلوائح للأساتذة والموظفين ولوائح إسمية مفصلة للتلاميذ. على رئيس المدرسة أن يبلغ إدارة صندوق التعويضات قبل آخر كانون الأول من كل عام جدولاً يتضمن أسماء أفراد الهيئة التعليمية التابعين لمدرسته، الداخلين في الملاك وغير الداخلين

(٣٨) بحسب الإجراءات المتبعة من قبل المسؤولة عن الأمور الإدارية داخل المدرسة مكان التدريب

فيه، ويرفقها بمعلومات عن شهاداتهم وعدد ساعات عملهم الأسبوعية والمواد والصفوف التي يدرسونها وراتبهم وصور عن العقود الحاصلة بين المدير وبين أفراد الهيئة التعليمية غير الداخلين في الملاك وسائر المعلومات التي قد تطلبها منه وأسماء التلامذة في كل صفّ وعددهم والطوائف التي ينتمون إليها. كما يجب أن تكون هذه اللوائح جاهزة إبتداءً من شهر تشرين الأول حتى كانون الأول لتقديمها إلى وزارة التربية مرفقة برخصة المدرسة والقرار الذي بموجبه أوكل إلى المدير العام الإمضاء، وأوراق تحدد الجهة التابعة لها المدرسة (مثلاً رهبنة الـ Saint Coeur) وأن المدرسة مختلطة، تعلّم اللّغة الأجنبية الفرنسية، وتتبع نظام التعليم النهاري، وأنها مدرسة خاص للمجان لا تبغي الربح. فتراقب الوزارة مدى إحترام القانون لناحية شهادات المعلمين وما إذا كان يحق للمعلم ممارسة مهنة التعليم، وإذا المدرسة تعمل بالتوصيف المعطى لها بحسب الرخصة. خلال شهر كانون الأول ترسل الوزارة وراء المسؤول عن الأمور الإدارية في المدرسة ليقوم بتبرير اللوائح الإسمية للتلاميذ لناحية التلاميذ القدامى الواردة إسماءهم في لوائح سابقة، وأسماء التلاميذ الجدد، والإفادات المدرسية أو إخراجات القيد بالنسبة لتلاميذ الروضة. خلال شهر تموز تقدّم المدرسة لوائح إسمية بالنتائج، وتحدّد من التلميذ الذي ترفع إلى الصفّ اللاحق ومن الذي رسب، ومن ترك المدرسة كل ذلك لمتابعة أمور التلاميذ. كما أنّ للمدرسة لوائح إسمية تقدّمها إلى مركز البحوث والإنماء. مع الإشارة أن كل مدرسة تقدّم السجلات حسب المنطقة التربوية التابعة لها، (مثلاً جبل لبنان - قضاء بعبدا) وعند ورود خطأ ما في الأسماء أو اللوائح الواجبة التقديم، عندها يقدم طلب إسترحام لتصحيح الإلتباس مباشرة إلى المدير العام للتعليم الخاص بالوزارة في الأنوسكو.

المطلب الثاني: أهمية التعليم الخاص في ظل وصاية وزارة التربية ونشاط الوحدات المختصة

من الناحية الإجتماعية الإنسان هو أحد المخلوقات الذي يولد عاجزاً، فلا يستطيع أن يحيا إلا إذا عنيت به أسرته وحافظت على بقاءه ونشأته وعلمه^(٣٩). تشكل المدارس المكان المناسب لتنشأة الأفراد وتنمية المجتمعات ونقل الثقافة. لم تصبح المدارس جزءاً من جهاز الدولة فقط، بل خلية من خلايا المجتمع تتفاعل مع الخلايا الأخرى تفاعلاً حياً لتقدم المجتمع. تتولى وزارة التربية والتعليم العالي رعاية الشأن العام في التعليم في قطاعيه الرسمي والخاص، بما يضمن توافر الفرص الدراسية وتكافؤها وجودة التعليم وبناء مجتمع المعرفة والإندماج الإجتماعي والتنمية الإقتصادية. يجب على الدولة أن تشرف إشرافاً إدارياً وعلمياً وأن تضبط المخالفات وتتدخل لإدارة شؤون التعليم الخاص تدخلاً إيجابياً مشجعاً، لا تدخلاً معرقلاً للنهوض بالمستوى الثقافي. يرى الكثير من المختصين أن رفع المستوى التعليمي في أي مجتمع مرهون بتشجيع التعليم الخاص. سنتطرق لدى معالجتنا لهذا المطلب إلى واقع المدارس الخاصة والرسمية في ظل التفتيش والإشراف التربوي.

الفقرة الأولى: المدارس في لبنان، بين القطاع الخاص والعام

خصخصة القطاعات العامة ومن ضمنها التعليم أدى إلى ظهور العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة، وللتعليم الخاص أهمية إقتصادية وإجتماعية وعلمية لذلك زاد القيد في مؤسساته، خاصة في المرحلة الابتدائية منه. فالهدف من الخصخصة هو التخفيف من العبء المالي والإداري على عاتق الدولة، مما ترك الباب مفتوحاً أمام القطاع الخاص في المساهمة بالعملية التعليمية^(٤٠). وللتعليم الخاص أهمية إقتصادية، فإن خصخصة التعليم تؤدي للنظر إلى التعليم بوصفه استثماراً إقتصادياً وجزءاً لا يتجزأ من خطة التنمية الإقتصادية، لا سيما أن من أسباب ظهور التعليم الخاص هو التضخم الكبير في النفقات والتزايد في عدد

(٣٩) فاخر عاقل، التربية قديمها وحديثها، الطبعة الثالثة، دار العلم للملايين، ١٩٨١، بيروت، ص ٢١٠

(٤٠) يفهم بخصخصة التربية والتعليم أنها عملية ناكل الأنشطة والاصول والإدارة والوظائف والمسؤوليات المتعلقة بالتربية والتعليم من مؤسسات الدولة أو القطاع العام إلى القطاع الخاص من أفراد ووكالات.

الطلّاب، ممّا أظهر الحاجة إلى البحث عن مصادر التّمويل المختلفة لتوزيع أعباء التّعليم الماليّة بين ميزانية الدّولة والهيئات الخاصّة، فالدّولة لم تعد تستطيع القيام بالمهام العلميّة وتحمل نفقات التّعليم وحدها.

لم يشهد لبنان أي سنة دراسيّة تفوّق فيها عدد تلامذة المدارس الرسميّة على تلامذة المدارس الخاصّة، فنلاحظ إرتفاع حجم الإقبال على التّعليم الخاص بشقيه المجاني وغير المجاني إلى أكثر من ٧٠ %، وهي نسبة تعادل أكثر من ثلثي عدد التّلاميذ. لكن مع إنشء مؤسسات التّعليم الخاص غير المجاني وإستمرارها خاضع لشروط عدّة حدّدتها التّشريعات الخاصّة^(٤١)، إلا أن مشكلاتها الماليّة بقيت قائمة حتى اليوم إن بالنسبة لتحديد الأقساط أو بالنسبة لرواتب معلميها، على الرّغم من صدور نصوص واضحة تساوي بين أفراد الهيئة التّعليميّة في القطاعين العام والخاص^(٤٢). وقد تدخل المشرع اللّبناني مراراً للحدّ من الزيادات التي تطرأ على الأقساط المدرسيّة بعدما أصبحت تشكل عبئاً كبيراً على أولياء التّلاميذ إلى أن صدر قرار بتكليف التّفتيش المركزي بالتّدقيق في بياناتها الماليّة. وقد اقتصر دوره على كشف المخالفات ووضعها بتصرف مصلحة التّعليم الخاص في وزارة التّربية. التّشريعات التّربويّة تفرض على المدارس الخاصّة إدخال أفراد الهيئة التّعليميّة في صندوق التّعويضات والصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي بغية إستفادة هؤلاء من تعويض نهاية الخدمة ومن التّقديمات الإجتماعية، لكننا نرى أنّ بعض مسؤولي المدارس يكتفون بإدراج أسماء المدرّسين في الصّناديق دون تسديد المستحقات المتوجبة عليهم، أو يسعون إلى استبدال قدامى المعلّمين بأخرين قبل إرتفاع قيمة رواتبهم. أما بالنسبة لقطاع التّعليم الرسمي فمن المشكلات التي تعاني منها المدرسة الحكوميّة، نذكر التّدخلات السياسيّة في تعيين المدرّاء وفي تغطية المعلّمين الذين لا يؤدون واجباتهم، وكذلك في إختيار المتعاقدين لسدّ النقص الحاصل سنويّاً في صفوف المعلّمين وضعف جهاز التّفتيش الحكومي الذي يتقلّص عدد أفرادها، ما يجعل قيامهم بالتّفتيش على أداء المدارس والمعلّمين شكليّاً أكثر منه فعليّاً، إضافة إلى ضعف مستوى المدرسة الرسميّة في مواد اللّغات والعلوم والفنون والكمبيوتر ونقص في

(٤١) مفيد أبو مراد، الإشراف التربوي في لبنان والعالم، بيروت، دار بيروت للنشر، ١٩٨٢، ص ٥٢

(٤٢) قانون تنظيم الهيئة التّعليمية الصادر بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٦ المواد من ٦ إلى ١٦، نُشر في الجريدة الرسميّة بتاريخ ٢٧/٦/١٩٥٦، عدد ٢٦، ص ٥٥٣

التجهيزات التربوية. كما أن للعديد من هذه المدارس أبنية معدة للسكن لا للتدريس فتكون غرفها ضيقة. وهناك سوء إدارة للطاقة التعليمية وفقاً للحاجة وسوء تخطيط للموارد البشرية المتاحة مما يؤدي إلى فائض وهدر في كلفة التعليم علماً أن هذا الفائض من المدرسين لا يعني إشباع الحاجة فنلاحظ وفرة المعلمين وقلة عدد التلاميذ مقارنة بالتعليم الخاص. فبينما يصل المعدل الصافي للمعلم الواحد في الخاص إلى نحو ٢٥ تلميذاً، ينخفض العدد في القطاع الرسمي إلى نحو ١١ تلميذاً للمعلم الواحد وهذا الهدر ينعكس على البيئة التعليمية ويؤدي إلى ترحيل قسمًا من الحصص التدريسية إلى العمل الإداري وينجم عنه إكراه للإداريين العاطلين عن العمل أو إفساح المجال خارج المدرسة لاسيما التعاقد مع المدارس الخاصة. ومن مظاهر النقص في الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية أيضاً النقص في معلمي الروضة والمرحلة الابتدائية. وتجدد الإشارة إلى أن العامل الذي قد يميز التعليم الخاص عن التعليم الرسمي هو عامل المنافسة الذي يتميز به التعليم الخاص، وهذه المنافسة خير وسيلة لتطوير قطاع التعليم كبقية القطاعات الأخرى، فبها ترفع مستويات التعليم التي تسمح بالتطوير والتحديث لمواجهة المتغيرات، فنلاحظ أن المدارس الرسمية لا تملك الحرية في التنافس فيما بينها لعدم إمكانية خروجها عن النطاق المرسوم لها بالقوانين وقرارات صادرة عن الدولة.

الفقرة الثانية: التفتيش والإشراف التربوي

إثر إعلان الدستور عام ١٩٢٦ وإنشاء وزارة التربية، أنشئ جهاز للتفتيش التربوي إرتبط بوزير التربية مباشرة ثم المدير العام، وظل الأمر كذلك حتى العام ١٩٥٣، حين أنشئت مصلحة للتفتيش حددت مهامها بالمرسوم ٢٥/٣٥ بتطبيق أنظمة التعليم وتفتيش المدارس الرسمية والخاصة والمهنية، ثم ألغيت هذه المصلحة وربط التفتيش مجدداً بالمدير العام للوزارة. وفي العام ١٩٥٩، ألحق التفتيش التربوي بإدارة التفتيش المركزي

التابع لرئاسة الوزارة^(٤٣). وبالمرسوم التنظيمي لوزارة التربية رقم ٢٨٦٩/٥٩ أحدثت دوائر إقليمية تابعة لوزارة التربية في المحافظات^(٤٤). ونصّت المادة ٤١ من المرسوم على إلحاق مرشدين تربويين بهذه الدوائر. وبهذه الطريقة تم تنظيم الإرشاد التربوي ضمن وزارة التربية، المنفصل عن التفتيش التربوي المنفصل بدوره إدارياً عن وزارة التربية. لكن التطبيق العملي لهذه التنظيمات سرعان ما كشف الخلل، فمن جهة أدركت وزارة التربية صعوبة قيامها بمسؤولياتها مع حرمانها من جهاز تفتيش خاص بها، ومن جهة ثانية أدرك التفتيش المركزي عدم فعالية توصياته إذا ما أبلغت للمعلم عن طريق الإتصال بأفراد الهيئة التعليمية بغية إرشادهم تربوياً، ضمن التوجيهات العامة التي تصدر عن وزارة التربية. لذلك ونتيجة رفض فصل الإرشاد عن التفتيش أُعيدت صلاحية الإرشاد نظرياً إلى وزارة التربية^(٤٥)، فكان على التفتيش التربوي أن يراقب من جهة مدى تطبيق الأنظمة وأن يرشد من جهة أخرى المعلمين فعلياً. لكن بعد إلحاق التفتيش التربوي بالتفتيش المركزي تجمّد عدد المفتشين. بناءً على ما تقدّم، التفتيش التربوي يشكّل البوصلة الضرورية لقيادة سفينة التعليم بالإتجاه الصحيح فهو يشكّل أحد الأجهزة الضرورية لتوجيه العمل التعليمي وترشيده. لكن ما يجري في الواقع لا يبدو أنه يسير بهذا الإتجاه. وحتى بعد صدور المرسوم التنظيمي لوزارة التربية في العام ١٩٥٩، بقي دور وزارة التربية مقتصر على درس طلبات الترخيص بفتح المدارس الخاصة ومدى تقيدها بالمناهج الرسمية. في حين لم ينص على إنشاء أي جهاز رسمي بالرقابة الفنيّة والماليّة عليها، إلا في حدود ضيقة. وحتى بعد إنشاء التفتيش التربوي لم يتغير شيء بالنسبة للرقابة على المدارس الخاصة لأن مهامه قد

(٤٣) المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المعدل بموجب المرسوم رقم ١٧١٥٩ المتعلق بشروط التعيين في ملاك التفتيش المركزي نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٨/٠٨/١٩٦٤ العدد ٦٧ ص ٢٤٠٧

(٤٤) بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٥٥٢ المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦ ألغيت هذه الدوائر واستحدثت بدل عنها مناطق تربوية

(٤٥) القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٢٥٢ تاريخ ١٣/٥/١٩٧٢، المتعلق بإنشاء جهاز للإرشاد التربوي وإحداث مناطق تربوية، العدد ٤٥، ص ٦٣١

انحصرت بالمؤسسات الرسمية دون الخاصة^(٤٦). فلا يخضع التعليم الخاص عملياً للرقابة التربوية إلا في الحدود الدنيا الضرورية.

سابقاً كانت مديرية التعليم الابتدائي^(٤٧) تتولى شؤون المدارس الرسمية الابتدائية، ومراقبة المدارس الخاصة الابتدائية والمناهج الدراسية. تتألف من دائرة التعليم الرسمي ودائرة التعليم الخاص، التي يعهد إليها درس طلبات الترخيص بفتح المدارس الخاصة الابتدائية، مراقبة المدارس الخاصة للتعليم الابتدائي والمناهج الدراسية وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة، تنظيم ملفات بالمدارس الخاصة وأفراد الهيئة التعليمية فيها. لكن سرعان ما أحدثت مصلحة التعليم الخاص في العام ١٩٦١ لتولي شؤون المدارس الخاصة، بعد أن كان الأمر مناط بمديرية التعليم الابتدائي. تتولى مصلحة التعليم الخاص إدارة المدارس الخاصة من صفوف الروضات حتى الثالث ثانوي إلا أن مرسوم تنظيم وزارة التربية والتعلم العالي أعطى جزءاً من صلاحيات المصلحة إلى المناطق التربوية في المحافظات، وعددها في لبنان ثمان^(٤٨). تتولى دائرة التربية في المحافظة، بإشراف المحافظ، تمثيل مختلف الإدارات المختصة في وزارة التربية والإشراف على المدارس الرسمية وأفراد الهيئة التعليمية ومراقبة المدارس الخاصة، وتأمين الإرتباط بين الإدارات المركزية وإدارات المدارس إضافة إلى درس طلبات فتح المدارس الخاصة وتعديل أوضاعها وإبداء الرأي في شأنها وجمع الإحصاءات المتعلقة بالمدارس بالتعاون مع قسم الإحصاء في الإدارة المركزية، كما تتولى إجراء التحقيقات التي تكلفها الإدارة المركزية بها.

وكخلاصة للقسم الأول، نلاحظ أهمية التنظيم الداخلي لكل المؤسسات العامة ومنها المؤسسات التربوية، بحيث يجب أن يتم إعطاء كل قسم إستقلاليته في العمل، وتنظيمه عبر تفعيل الإشراف والرقابة وفقاً

(٤٦) المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٧١٥٩ نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٨/٨/١٩٦٤ عدد ٢٤٠٧ ص ٦٧

(٤٧) مرسوم رقم ٢٨٦٩ المتعلق بتنظيم وزارة التربية نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ العدد ٦٩ ص ٢١٣٠

(٤٨) المادة ٣٩ المعدلة بموجب القانون المنفذ مرسوم رقم ٣٢٥٢، تاريخ ١٧/٥/١٩٧٢، المتعلق بإنشاء جهاز للإرشاد التربوي واحداث مناطق تربوية المادة الأولى، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ٥/٦/١٩٧٢، العدد ٤٥، ص ٢٢٨

للتسلسل الأفقي والعامودي، يتحقق ذلك في العلاقة بين المعلمين فيما بينهم، وبينهم وبين المدير، الذي يلتزم بدوره بالتقيد بالتعليمات والتعاميم الصادرة عن وزارة التربية، بغية تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين العملية التعليمية، بهدف الإرتقاء بالقطاع التربوي والمجتمع برمته. لذلك لا بد من تفعيل النمط الديمقراطي في التعامل بين الأطراف داخل المؤسسة وخارجها، عبر الإشراف والتفتيش والتربوي والإداري وصولاً إلى ضبط العملية التربوية في القطاعين العام والخاص وتعزيزاً لمبدأ حق التعليم، الواجب على الدولة حمايته والسهر على تأمين فاعليته، مراعيةً بذلك حقوق وواجبات كل من المدارس والمعلمين والتلاميذ والأهالي كأسرة تربوية متماسكة.

القسم الثاني

القطاع التربوي، بين القانون والواقع

دعونا نتذكر من كان وراء صناعة الأطباء والمحامين والمهندسين والتّواب وغيرهم. المعلّم يحتل مكان الصّدارة في إنجاح القطاع التربوي وتحقيق أهدافه، فهو حجر الأساس في العمليّة التّربويّة التي لا تصلح ولا تثمر إلاّ إذا كانت القوى البشريّة العاملة في ميدانها ذات كفاءة، ومؤمنة بالرسالة التّربويّة وقيمتها، حيث لا يمكن لأيّ نظام تعليمي أن يرتقي إلى مستوى التّطور الحاصل دون الإهتمام بأوضاع المعلّم، الذي يواجه تحديات كبيرة من خلال الثّورة المعلوماتيّة والتّكنولوجيّة. إقرار الحقوق يقترن دائماً بمسلك قانوني محدّد، يوفّر لصاحب الحق مصلحة ذاتيّة مباشرة، لها قيمة إجتماعيّة، فالقانون الذي يقر الحقوق للأفراد يقرّ أيضاً حماية هذه الحقوق من سوء استعمالها أو من انحراف أصحاب الحقوق عن الغاية التي أنشئت من أجلها. إن مستوى التّعليم مرتبط بقيام المدرسة المؤهّلة، وبوجود إدارة تعليميّة متخصصة، وهيئة تعليميّة كفوءة، وبتحديد الأهداف التّربوية والتّعليميّة وتحديد وظيفة المدرسة، لجهة نشر التّقافة والمعرفة وتطوير الرّاسمال الإنساني لتوظيفه في خدمة المجتمع. كما أشرنا سابقاً، ففي لبنان يقسم التّعليم إلى تعليم رسمي وتعليم خاص وهذه المعادلة بين التّعليم الرسمي في المدارس الرسميّة والتّعليم الخاص في المدارس الخاصّة هو تشويه لحقيقة التّعليم الذي هو خدمة عامة تتحمّل مسؤوليتها الدّولة، وعليها أن تتعاطى معها انطلاقاً من مفهوم الدّولة المربية وليس من زاوية دولة الخدمات. فلا يجب أن نقف أمام مدرسة خاصة ومدرسة رسميّة لأن العلم واحد، والمعلم واحد، والتّشريعات أخضعت الجميع إلى تنظيم قانوني واحد. فما هي التّشريعات والقوانين التي تحكم النّظام التّربوي في لبنان، كيف تطوّرت؟ وكيف يتم تطبيقها في الواقع؟ سنعالج في الفصل الأوّل الإطار القانوني الذي يحكم مهنة التّعليم وأوضاع المعلمين في لبنان، أما في الفصل الثّاني سوف نقوم بعرض الإطار القانوني الحاكم للمدارس المجانيّة، من رقابة ومساهمة وصولاً إلى واقع هذه المدارس، محاولين عرض بعض المقترحات لنّهوض بها ودعم المدارس القانونيّة حرصاً على أهمية توفير التّعليم للجميع.

الفصل الأول: الإطار القانوني الذي يحكم مهنة التعليم في لبنان

إن الإطار القانوني والمؤسسي المتعلق بالمدارس، يشكّل الأساس الذي تعتمد عليه الإدارة المدرسية والهيئة التعليمية في العملية التربوية. فمعرفة الأسس التي يقوم عليها القطاع التربوي ضرورة لحفظ وتعزيز حقوق المدرّس، خصوصاً في ظلّ التّحديات والصّعوبات التي إزدادت بشكل كبير على المدارس الخاصّة بشكل عام والخاصّة المجانيّة بشكل خاص. ولمواجهة هذه التّحديات، يجب توفير المعلومات اللاّزمة لإنماء الوعي القانوني والإداري للمعلّم. فما هي القوانين والتّشريعات الخاصّة بالمعلّمين وما مدى الرّضا عن المهنة في ظلّ الصّعوبات؟ الإجابة تستوجب تقسيم الفصل إلى مبحثين، لتحديد القوانين والتّشريعات الخاصّة بالمعلّمين محاولين عرض حقوقهم بشقيها الماليّة والمعنويّة وواجباتهم المهنيّة والعقوبات التأديبية التي تطالهم في حال أخلّوا بتنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقهم. وكيفية إنتهاء الخدمة بالإرادة المنفردة أو بالصّرف من الخدمة، والتّعويضات المستحقة للمعلّم عند إنتسابه إلى الصّناديق التي ترعى وتنظّم شؤونه، وسنعرض في المطلب الثاني أوضاع المعلّمين لناحية بيئة وشروط العمل وإقتراح بعض التّوصيات لمعالجة الأسباب التي تدعو إلى التّسرب من مهنة التّعليم.

المبحث الأول: القوانين والتّشريعات الخاصّة بالمعلّمين

يعتبر المعلّم من الأعمدة الأساسيّة في قيام أي مجتمع، لأنّه يلعب دوراً أساسيّاً في نشر الوعي والمعرفة. ويعتبر السّراج ومصدر الإشعاع الفكري لما له من وظيفة مزدوجة يؤدّي فيها دور الوسيط بين الأجيال، فينقل ثقافة جيلٍ سابق إلى جيلٍ لاحق، ويربط الإنسان مع غيره في ثقافة مشتركة، ويسعى إلى نهضة المجتمع بالتّعاون مع المدرسة، فلا يقتصر دوره على شرح الدّرس أو إيصال المعلومة بل تحطّاه إلى دور ريادي جديد بحيث يكون المتجدّد، المبدع، المخطّط، الخبير، القدوة، المشارك، المكتشف، المحترف، الموجّه والمرشد الأمثل للطلّاب، لهذا كانت ولا تزال وظيفة المعلّم الوظيفة الأسمى على مرّ التاريخ. للتّمكّن من بناء مؤسّسة

تعليمية ناجحة يجب تطوير مجموعة من الحقوق والواجبات التي تخص المعلمين في سبيل الوصول إلى أعلى درجات النجاح والإرتقاء بمؤسّساتهم التعليمية إلى القمة. فما هي حقوق وواجبات المعلم؟ وما هي العقوبات التي يتعرّض لها إذا أخلّ بواجباته؟ وما هي أسباب إنتهاء خدمته التي تعطيه الحق بالتعويض والأسباب التي تؤدي إلى حرمانه منه؟ وفي جميع الحالات من هي الجهة القضائية المختصة للبتّ بالتزاعاات؟

المطلب الأول: مهنة التعليم، حقوق وواجبات وحسّ بالمسؤولية

المعلم يشكل الركيزة الأساسية وحجر الزاوية في نظام التعليم، ونظراً لأهمية دوره لا بد من السعي إلى إعداد الخطط والبرامج التي تدعم مسيرته وترتقي به. وبما أن المعلم فارس الميدان التربوي وعصب العملية التربوية، فهو مسؤول عن تحقيق الأهداف السلوكية من خلال أدائه التربوي الإيجابي، سواء أكان داخل غرفة الصف أو خارجها في المجتمع المدرسي والمحلي. وكلما حصل المعلم على حقوقه كلما كان التزامه شاملاً وفعالاً أكثر. لعل من أبرز سمات النجاح في أية مدرسة هي تحديد الأنظمة الوظيفية والجزائية تحديداً دقيقاً حتى يعي المعلم ما له وما عليه. وفي معالجتنا لهذا المطلب سوف نسعى إلى إيضاح واجبات المعلم وعرض الحقوق المالية والمعنوية، ومدى تأثيرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي في مقابل واجباته ومسؤولياته المهنية.

الفقرة الأولى: واجبات المعلم

لكي يتمكن المدرسون من الإضطلاع بمسؤولياتهم، ينبغي أن تضع السلطات مدونات القواعد الأخلاقية وأن يتم تحديد المعايير المهنية الخاصة بأداء المدرسين. وحتى تصل المؤسسة إلى الهدف المنشود، يتوجب إيجاد الكادر الوظيفي القادر على تحقيق هذا الهدف عبر تنفيذ الواجبات الموكلة إليه والعمل بفاعلية وكفاءة بشكل مستمر. تتعدد واجبات ومسؤوليات المعلم، نذكر منها المسؤوليات المهنية والواجبات نحو المدرسة، إضافةً إلى الواجبات نحو الطلبة والمجتمع.

أولاً: مسؤوليات المعلم المهنية وواجباته نحو مدرسته

على المعلم أن لا يكون عبداً لكتابه بل ساعياً إلى معرفة شاملة ينقلها بدقة وموضوعية إلى تلامذته، متحلياً بدرجة عالية من العلم والأخلاق، كذلك عليه أن يكون لبقاً في حديثه وتوجيه ملاحظاته ولائقاً في لباسه وورصيناً في تصرفاته، واضحاً في شرح مادته ومستعداً لمناقشة كافة الأسئلة المطروحة. كذلك يتوجب عليه الإلتزام إلى مهنة التعليم والأمانة في المهنة ومعرفة أهميتها وتعزيز ثقته بدوره، والعمل المستمر على تطوير ذاته مهنيّاً وثقافياً، وتنفيذ المناهج حسب التعليمات المعمول بها وتحضير الدروس ومراجعتها قبل أن يُدرّسها للتأكد من صحة المعلومات. وتنمية مهارة الإدارة الصفية لتبليغ رسالته، وتحقيق الفائدة لطلابيه. إضافة إلى المشاركة في الدورات التدريبية وإجراء الدراسات التربوية، وإدخال الأساليب الحديثة في مهنة التدريس. كذلك الإلتزام بواجبه الوظيفي وإحترام الأنظمة والتقيّد بالقوانين التي أقرتها المدرسة وعدم الإخلال بها، والقيام بالأعمال المنوطة به بإتقان ومهارة ودقة. وتجنّب الأمور المخلة بشرف المهنة والإبتعاد عن ممارسة أي عمل من شأنه أن يسيء إلى دوره كمعلم، وعدم الإخلال بأي سلوك من شأنه التأثير سلباً على العمل. أخيراً التعاون مع المجتمع المدرسيّ من زملاء وطاقم عمل، وحضور الاجتماعات والحفاظ على خصوصية المدرسة وأسرارها والمساهمة في حلّ المشكلات المدرسية.

وتجدر الإشارة إلى أنه بعد إنتشار وباء الكورونا وما استتبع ضرورة التدريس عن بعد، فقد زادت المسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم وتم إضافة بنود في العقد تلزمه استكمال العام الدراسي بكافة الوسائل التي تضمن سلامته. وبالتالي أصبح عليه أن يتماشى مع مستجدات العصر وأن يقوم بالتدريس المدمج، لكن هنا نطرح السؤال هل زاد مدخوله نتيجة الساعات الإضافية التي فُرضت عليه وما استتبع زيادة الجهود الملقى على عاتقه؟ فهل حصوله على حقوقه يُعادل قيامه بواجباته؟ سوف نقوم بمعالجة هذه الإشكالية في الفقرات اللاحقة عند تطرقنا لمسألة أوضاع المعلمين في لبنان والمشكلات التي يواجهونها.

ثانياً: واجبات المعلم نحو الطلبة والمجتمع المحلي

العلاقات بين المعلم والمتعلم يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية عبر الإهتمام بمصلحة الطلاب والإشراف اليومي عليهم، والإنصات إلى مشكلاتهم والمساعدة على حلها، وإحترام خصوصياتهم والحفاظ عليها وتعديل سلوكهم نحو الأفضل بأساليب حضارية، وصولاً إلى الإرتقاء بمستواهم تربوياً وعلمياً، بعيداً عن العنف، وتعويدهم على التسامح والحوار البناء، والإستماع لرأي الآخر وإحترامه. وغرس القيم والإتجاهات الإيجابية والمفاهيم السليمة في نفوس طلبته. تقديم الدعم المناسب لهم بإخلاص تام ومهنية عالية وتنمية ثقافة وحب التعلّم والمطالعة والإستكشاف، وإدارة إستثمار الوقت والقدرة على الإبداع. ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من خلال قبول الطلبة من ذوي الإحتياجات الخاصة في الصفوف التي يعلمها قبولاً حقيقياً، وعدم إهمال أيّ منهم. التعزيز الإيجابي للطلاب ومكافأهم مادياً ومعنوياً؛ لإشاعة روح التنافس فيما بينهم مع مراعاة العدل والإنصاف والمساواة بين جميع الطلاب في التكاليف والواجبات، الثواب والعقاب. التفاعل والتواصل الإيجابي مع مجتمعه في قضايا المصيرية والتحديات التي تواجهه. بحيث تتكامل رسالته مع رسالة الأسرة في التربية الحسنة. القيام بدور القائد الواعي الذي يعرف القيم والأفكار التي تحكم المجتمع، عبر إحترام المعتقدات الدينية والفكرية والسياسية لجميع أفراد المجتمع، وتجنّب التحدث بالأمر السياسي والمعتقدات الدينية والحزبية والإسهام في المحافظة على المدرسة من التجاذبات السياسية والفكرية. إنّ دور المعلم اليوم لم يعد يقتصر على نقل المعرفة فقط، بل تعدّاه إلى دور الموجه المشارك الذي يرى أن المعرفة تبنى ولا تنقل، وعليه أن يكون مبدعاً ومتجدّداً ذا عقلية منفتحة يدرك المستجدات التي تحيط به فيعمل على تجديد أساليبه في التدريس وفي توظيف التقنيات الجديدة. وفي هذا التوجه لا بد أن يسعى إلى جذب إنتباه المتعلمين على اتباع أساليب التفكير المتطورة. بالتالي أصبح المعلم مرشداً تربوياً يساعد المتعلمين على تطوير قدراتهم وإكتشاف كفاياتهم. وتجسيدها مبدأ ديمقراطية التعليم على المعلم أن

يكون محطاً يحسن وضع أهدافه التربوية. يتبين لنا أن هناك أدوار عديدة للمعلم المعاصر تتنوع بقدر ما تضيفه المستجدات الجديدة في المجالات التربوية منها الأدوار التعليمية والإدارية والاجتماعية والإنسانية.

الفقرة الثانية: حقوق المعلم

يعتبر المورد البشري المحرك الأساسي والعنصر الفاعل من بين عناصر الإنتاج فلديه الطاقات اللامحدودة وعليه تعتمد الإستمرارية وتطوير المؤسسات سواء أكانت إجتماعية أو تعليمية للوصول إلى أقصى كفاءة ممكنة. لا شك أن للمال أهمية بالغة في الحياة، به يستطيع الإنسان أن يعيش دون الحاجة إلى الآخرين لكفاية نفسه ومن يعيل. فلا بد من توفير حياة كريمة للمعلم بإعطائه ما يناسب عمله. كذلك لا بد من تقديم رعاية معنوية له تتحقق من خلال إحترامه وتقديره. لذلك يتبين لنا أن للمعلم حقوق ذو شقين مالية ومعنوية.

أولاً: الحقوق المالية

كثرت التعريفات حول الحوافز المادية، يمكن تعريفها بأنها حوافز ذات طابع مالي من مزايا وحقوق، يحصل عليها المعلم مقابل جهد معين، بما يساهم في تطوير الأداء وإشباع الحاجة، فإلى جانب الحوافز المعنوية التي تُشعر المعلم بالإنتماء والرضا الوظيفي، تشكل الأمور المالية الأسباب الرئيسية التي يعمل لأجلها أي أجير أو موظف وهي متمثلة بالراتب، الذي يعتبر من الحقوق الأساسية، المتمثلة بمبلغ من المال يحصل عليه نتيجة عمله بصفة منتظمة لقاء ما يؤديه من أعمال وظيفية، فهو مورد الرزق الأساسي الذي يجب أن يكون محمي قانوناً، لأنه يعتمد عليه وأفراد أسرته في تلبية إحتياجاتهم الأساسية. إضافة إلى ملحقات الأجر من بدل النقل، والعلاوة وهي مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي تتعلق بالحالة الوظيفية التشجيعية والاجتماعية، والترقيات التي تعني الانتقال إلى درجة أعلى من الدرجة الحالية، والتعويضات والمعاشات التقاعدية. المدرسة ملزمة قانوناً بأن تسدّد الرواتب في آخر كل شهر على مدى الإثنتي عشر

شهرًا من السنة المدرسيّة^(٤٩). وفي حال تمتعت عن ذلك، فإنه يعود للمعلم مراجعة قاضي الأمور المستعجلة التابع له مركز المدرسة، للمطالبة بتسديد الراتب بموجب «سلفة وقتية»^(٥٠). إضافة إلى الراتب الأساسي هناك الدرجات التي تستحق للمعلم، والتي تقسم إلى درجات عادية، فيعطى أفراد الهيئة التعليميّة درجة واحدة ضمن الفئة الواحدة كلما قضاوا سنتين في الدرجة نفسها، وهذا التدرج آلي بمغزل عن إرادة المدرسة أو نشاط المعلم^(٥١)، ودرجات إستثنائية تستحق إبتداءً من ١-١ من السنة التي تلي سنة التثبيت^(٥٢). وتجدد الإشارة إلى أنه لا يجوز للمدارس الخاصة تخفيض راتب المعلم أو تعديل العقد الموقع بينهما بإرادة منفردة بل يتوجب دفع الرواتب آخر كل شهر حسب السلسلة المخوّلة لأفراد الهيئة التعليميّة في المدارس الخاصة^(٥٣).

ثانيًا: الحقوق المعنويّة

لرفع الأداء الوظيفي يجب تطبيق سياسات التحفيز، لما للحوافز الماديّة والمعنويّة من دور كبير في تغيير مستوى أداء المعلم ودافعيته وارتباطها مباشرة بالأداء الوظيفي سواءً بشكل ايجابي أو سلبي، الأمر الذي يتطلّب الحرص في توزيع تلك الحوافز بما يترافق مع نظام علمي وموضوعي لإستخدامها بشكلٍ عادل. هناك صلة وثيقة بين الإنتاجيّة والحوافز، فالحوافز المعنويّة تؤثر بدرجة كبيرة على الإبداع لأنّ الفرد له مشاعر وتطلّعات إجتماعيّة يسعى إلى تحقيقها من خلال عمله وهو بحاجة إلى الإعتراف بجهوده من خلال تقدير رؤوسائه وزملائه. الحوافز المعنوية لا تعتمد على المال إنما هي تلك الحوافز التي تحقّق إشباع

(٤٩) قانون ١٥/٦/١٩٥٦ لتنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، المادة نُشير في الجريدة الرسميّة ٢١ تاريخ ٢٧/٦/١٩٥٦ عدد ٢٦ ص ٥٥٣

(٥٠) الفقرة ٣ من المادة ٥٧٩ من قانون أصول محاكمات مدنية، المنشور في الجريدة الرسميّة تاريخ ١٠/٠٦/١٩٨٣ العدد ٤٠، ص ١٢٨

(٥١) إلا أن القانون أجاز لإدارة المدرسة أن ترقّي المعلم من درجة إلى درجة، وأعطاه الحق بتقديم موعد الدرجة ستة أشهر إذا وجدت في عمل المعلم ما يبرر ذلك، في المقابل أجاز للمدرسة تأخير الدرجة كعقوبة تأديبية سنقوم بمعالجتها في المطلب اللاحق.

(٥٢) راجع الملحق رقم ٣

(٥٣) قانون ١٥/٦/١٩٥٦ لتنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة المادة ٣١ الفقرة أ - راجع الملحق رقم ٤

الحاجة النفسية الإجتماعية^(٥٤). ونذكر منها: الإهتمام بالمعلم، وتقديم الرعاية والدعم له وعدم التعامل معه بعنف وتسلط. ويتحقق ذلك باللقاء الدوري من المسؤولين بالمعلمين والإهتمام بمشكلاتهم والإنصات إليهم، للوقوف على التحديات التي تواجههم ودراسة أسبابها، وتحديد مظاهرها، ومن ثم تقديم العلاج الأنسب لها بصورة واضحة للتطبيق. توثيق إنجازات المعلم، وعرضها على الآخرين، فتقديره يكمن بإبراز إنجازاته الحقيقية التي توصل إليها بجهده وتعبه، ومكافأته بما يعمل على إثارة روح التنافس مع بقية المعلمين. إحترام قيمة المعلم وعدم التقليل من شأنه أو إهانته أمام الطلبة وزيادة وعيهم على أهمية دور المعلم في تربية الناشئة في المجتمع والتشدد على ضرورة تقديره. وتوفير بيئة مناسبة للمعلم، حتى يستطيع أن يُعلم بسهولة. التعامل مع المعلم برقي يناسب سمو رسالته التي يقدمها. تقديم حوافز وجوائز وعلاوات عند العمل بكفاءة ونشاط، وذلك لرفع روحه المعنوية. والإعتراف بالشهادات العليا التي يحصل عليها وترقيته. ومنح المعلم الأمان الوظيفي، بالإضافة إلى الشعور بالرضا والسعادة عن عمله الذي من شأنه تعزيز القدرة على الإبداع والإبتكار. تأهيل المعلم بشكل كفو من خلال منحه التدريب المهني اللازم للتعامل مع التقنيات الحديثة لعملية التعليم وتشجيعه على تجربة وإستخدام الطرق الجديدة للإرتقاء به وتطويره بصفة دائمة.

الفقرة الثالثة: الإجراءات الرادعة التي تكفل حفظ النظام

تناول قانون ١٥/٦/١٩٥٦ علاقة المعلم والمدير، منذ التعيين حتى إنتهاء الخدمة مرورًا بالتأديب والصرف من الخدمة وتعويض الصرف، فضلاً عن الأحكام العامة والأحكام الإنتقالية، والعقوبات الواجب إنزالها في حال مخالفة أحكامه. تشكل العقوبة وسيلة إدارية رادعة تطبقها الجهة المختصة بناءً على النصوص القانونية، من أجل المحافظة على النظام داخل الجماعة الوظيفية، وتقسّم إلى جزاءات معنوية وجزاءات مالية. وقد تصل العقوبة إلى حد الصرف من الخدمة مع تعويض أو دونه. والصرف بدوره قد يكون تأديبي

(٥٤) محمد أبو حميد، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء المعلمين، ماجستير إدارة أعمال، جامعة الملك عبد العزيز للأعمال والتكنولوجيا، المملكة العربية

السعودية، ٢٠٢٠

أو غير تأديبي لذلك سنقوم بمعالجة هذه العقوبات تبعاً وصولاً إلى إنتهاء الخدمة بالإرادة المنفردة أو كجزء من العقوبة التأديبية.

يجب تنظيم قضية الأخطاء والتأديب إنطلاقاً من مبدأين: الأول ضمان الإنضباط المهني عند المعلم ليقوم بواجباته بصورة تكفل حسن سير العملية التربوية بانتظام، والمبدأ الثاني حماية المعلم من التدابير العقابية غير المحققة التي قد يتعرض لها. عرفت العقوبة التأديبية بأنها «جزء مشتق من نظام الوظيفة العامة يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في نطاق مهنته ومزاياها القانونية»^(٥٥).

تعيين المعلم سواء في الملاك أو كمتعاقد لا يخرج عن سلطة رئيس المدرسة، الذي يعود له مراقبة أداء المعلم لواجباته وتقيده بالقواعد العلمية والتربوية واحترامه القانون والنظام، وإلا ينزل فيه العقوبات للحؤول دون إلحاق الضرر بالمدرسة، فإذا: أهمل أحد أفراد الهيئة التعليمية واجباته في حفظ النظام والتدريس والتربية، أو ارتكب أية مخالفة لأحكام القانون، أو تغيّب دون عذر مشروع، أو تصرف تصرفاً يضرّ بسمعة المدرسة أو بانتظام العمل فيها، يستهدف لإحدى العقوبات التي حددها المشتري بصورة حصرية على الشكل التالي: التنبية الخطي، التأنيب، حسم الراتب لمدة لا تتجاوز عشرة أيام خلال السنة المدرسية الواحدة، حسم الراتب لمدة أقصاها شهر واحد خلال السنة المدرسية الواحدة، تأخير التدرج لمدة أقصاها سنتان، الصّرف من الخدمة مع التعويض أو الصّرف من الخدمة دون تعويض، وفي هذه الحال يستعيد صاحب العلاقة المحسومات المقتطعة من راتبه والمدفوعة إلى صندوق التعويضات.

يفرض القانون أن يتخذ رئيس المدرسة العقوبات الآتية الذكر بالصيغة المعللة مع تبيان الأسباب بوضوح وذلك بموجب كتاب مضمون مع إشعار بالإستلام يبلغه إلى صاحب العلاقة ويمكن إبلاغ الكتاب إلى

(٥٥) تعريف ومفهوم العقوبة التأديبية في القانون، ٢٠١٨ ورد على شبكة الإنترنت على الرابط التالي:

<https://www.mohamah.net/law/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81-%D9%88%D9%85%D9%81%D9%8V%D9%88%D9%85-%D8%AV%D9%8E%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%A8%D8%A9-%D8%AV%D9%8E%D8%AA%D8%A3%D8%AF%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%AV%D9%8E%D9%82>

صاحب العلاقة مباشرة مقابل توقيعه بالإستلام على نسخة طبق الأصل من هذا الكتاب عوضاً عن البريد المضمون، بالتالي لا يؤخذ بالتدابير التي تقول المدرسة أنّها إتخذتها أو أبلغتها للمعلم شفهيًا. في المدرسة مكان التدريب لم يتم أخذ عقوبة بحق المعلمين أكثر من التوقيع على إنذار خطّي، فلم يتفاهم الوضع وصولاً إلى الحسم من الراتب أو التأخير في التدرّج أو الصّرف من الخدمة.

المطلب الثاني: إنتهاء خدمة المعلم

تنتهي خدمة أفراد الهيئة التعليمية إما بالصّرف أو بالإستقالة. حق الصّرف هو عمل قانوني يعبر عن الإرادة الحرّة الرّامية إلى إحداث أثر قانوني، يقابله حق الإستقالة، بذلك كرّس القانون حرّية المدرسة وحرّية المعلم بشكل متوازن، إذ أعطى المدرسة الحق بصرف المعلم ورّتب في حال الإخلال بهذه الآلية تعويضات على الفريق المخل، في المقابل أعطى أفراد الهيئة التّعليمية الحق بالإستقالة من المدرسة لإنهاء الرّابطة القانونيّة بينه وبين المدرسة.

تحصل الإستقالة بنهاية السّنة أو خلالها، ولناحية أسبابها فيما تكون بسبب بلوغ السّن القانونيّة، أو مزاولة التّعليم أكثر من ٢٥ سنة متتالية، أو لأسباب مرضيّة إضافة إلى إستقالة المتزوجات. أما الصّرف فيكون إما بسبب المرض أو صرف تعسّفي أو تأديبي أو قانوني، ينتج عنه إما تعويض أساسي أو إضافي أو تعويض صرف أو تعويض نهاية الخدمة. سنتناول تفصيليًا النّاتج القانونيّة المترتبة على إنتهاء الخدمة ومن الجهات المختصة للنّظر في النّزاعات القضائية والحكم بالتّعويض؟

الفقرة الأولى: الإنتهاء بالإرادة المنفردة

الإستقاله حق للمعلم فلا يمكن للمدرسة أن تمنع في قبولها، أو تلزم المعلم بالعودة إلى التّعليم، لأنّها تعبير حرّ عن رغبته بترك وظيفته قبل السّن المقرّرة لإنهاء الخدمة. قد تكون الإستقالة صريحة، وهي عند إرسال كتاب مضمون مع إشعار بالإستلام إلى رئيس المدرسة، قبل الخامس من تموز من السّنة الدّراسية التي تسبق السّنة التي لا يرغب المعلم في إستمرار تعاقدته مع المدرسة خلالها، ويمكن لصاحب العلاقة إبلاغ الكتاب مباشرة مقابل التّوقيع بالإستلام على نسخة طبق الأصل عوضاً عن البريد المضمون. لكنّها لا تنتج مفاعيلها

إلا بعد انقضاء ٣٠ أيلول، باعتبار أن السنة المدرسية تنتهي في هذا التاريخ، وبالتالي لا يمكن لأفراد الهيئة التعليمية، وإن استقالوا خلال السنة، أن يتوقفوا عن التدريس قبل نهاية العام الدراسي، تحت طائلة عطل وضرر يوازي ضعف رواتبهم عن المدة الباقية من السنة المدرسية^(٥٦)، وحق المدرسة محصور بالمطالبة بالعطل والضرر، فلا يمكن أن تطالب إلزام المعلم بالعودة إلى الخدمة. يجب أن تكون الإستقالة مكتوبة، دالة على الرغبة الصريحة للمعلم بترك العمل، وناجحة عن إرادته الحرة فلا يعتد بالإكراه عليها. ويمكن للمعلم العدول عن الإستقالة قبل قبولها من قبل الإدارة. أما الإستقالة الضمنية فهي إعتبار الموظف مستقيل دون تقديم طلب صريح بالإستقالة، ويتحقق ذلك عند إنقطاع المعلم عن عمله أيام متتالية دون تقديم عذر مقبول. تشكل الحالات الآتية إنقطاعاً عن العمل: الإنقطاع عن التدريس مدة سنة على الأقل دون عذر شرعي، أو ممارسة التدريس في مدرسة خارج الأراضي اللبنانية^(٥٧). أما إذا سافر أحد أفراد الهيئة التعليمية إلى الخارج بإذن من المدرسة لإكمال دراسته أو إنتدب من قبل المدرسة للتدريس خارج الأراضي اللبنانية في فرع تابع للمدرسة، لا يعتبر منقطع عن العمل غير أن المدة التي يقضيها في الخارج لا تدخل في حساب الخدمة الخاضعة للتعويض.

ومن حيث الإجراءات المعتمدة في المدرسة مكان التدريب فعند انتهاء العام الدراسي، وقبل إمضاء العقد وتحديد سنة فسنة، يتم إعطاء ورقة لكل معلم يعبر فيها عن رغبته في استكمال التدريس في المدرسة للعام الدراسي المقبل، ويتم إعطائه حرية تقييم السنة المنصرمة لناحية علاقته مع الإدارة والمعلمين وهل لديه ملاحظات متعلقة بالمنهج أو تطّعات وأفكار جديدة.

الفقرة الثانية: الصّرف من الخدمة

قد يحصل الصّرف لأسباب قانونية كحالة بلوغ السن، أو لأسباب صحية أو تأديبية. ورتب القانون على إنتهاء الخدمة حقوقاً وموجبات، تختلف باختلاف أسباب نهاية الخدمة، وباستعمال حق الصّرف سواء

٥٦) المادة ٣٠ كما تعدلت بموجب القانون رقم ٤٤/٨٧ تاريخ ٢١/١١/١٩٨٧

٥٧) قانون ١٩٥٦/٦/١٥ لتنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة المادة ٣٢ الباب الرابع، الفصل الخامس

كان صرف معلّل يستند إلى أسباب حددها القانون، أو صرف تعسفي لا يستند إلى المبررات المهنية القانونية، عندها يجوز للمعلم أن يقاضي المدرسة بشأنه مطالباً بالتعويض الإضافي.

يحق لأي فرد من أفراد الهيئة التعليمية أن يطلب صرفه من الخدمة إذا: زاول مهنة التدريس خمسة وعشرين سنة متتالية على الأقل دون انقطاع^(٥٨). كما يحق للإناث من أفراد الهيئة التعليمية أن يطلبن صرفهنّ من الخدمة بسبب زواجهن شرط أن يتقدمنّ بطلباهنّ إلى إدارة المدرسة قبل الخامس عشر من تموز وتصفى حقوقهن وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة. ويحق لكل فرد من الهيئة التعليمية كما يحق لرئيس المدرسة أن يصرفه في إحدى الحالات التالية: إذا بلغ السنّ التي تنتهي فيها حكماً خدمة موظفي الدولة، أو إذا زاول مهنة التدريس ثلاثين سنة على الأقل دون انقطاع وبلغ سنّه الخامسة والخمسين^(٥٩)، أو إذا أصيب بداءٍ يعجزه عن العمل بموجب قرار اللجنة الطبية المختصة بالموظفين في وزارة الصحة العامة^(٦٠).

نتيجة الضائقة المادية التي تمرّ بها البلاد، وانعكاسها على المدرسة وميزانيتها، ونيجة التدريس المدمج وما استتبع التدريس حضورياً لأربع ساعات يومياً فقط، فقد تمّ الإستغناء عن ساعات التدريس اللاصفية وصرف المعلمين من الخدمة، لكن مع وعد بإعادة إمضاء عقد من جديد عند إنتهاء الوباء والعودة إلى الدوام المدرسي العادي، وبالتالي يمكن إدراج هذا الصّرف تحت عنوان الصّرف من الخدمة الجزئي.

لرئيس المدرسة أن يرسل إليه كتاباً مضموناً مع إشعار بالإستلام قبل الخامس من شهر تموز من كل سنة وإلاّ اعتبر مرتبطاً بالمدرسة للسنة المدرسية التالية، ويمكن إبلاغ الكتاب إلى صاحب العلاقة مباشرة مقابل

٥٨) وفي حال استمر في التدريس دونما انقطاع وطلب العودة إلى الملاك تطبق عليه احكام الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته.

٥٩) كما يحق له وفقاً للمادة ٥ من القانون رقم ٥١٢ تاريخ ٦/٦/١٩٩٦ أن يطلب من مجلس ادارة صندوق التعويضات اعطائه قسماً من تعويض الصرف المستحق له وللمجلس أن يوافق على الطلب مع مراعاة الشروط الواردة في الفقرة أ من الفقرات المضافة إلى المادة ٦٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته

٦٠) المادة ٣١ كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤ والقانون رقم ١٣/٧١ تاريخ ٤/٢/١٩٧١ والقانون رقم ٥١٢ تاريخ ٦/٦/١٩٩٦

توقيعه بالإستلام على نسخة طبق الأصل من هذا الكتاب عوضاً عن البريد المضمون. ولهذا الحق المطلق المعطى لأي مدير في صرف أي معلّم من الخدمة نتائج خطيرة، بحيث جعل المعلّم في المدرسة الخاصّة عاملاً موسميّاً. فهذا السّلاح يسبب قلق على مصير المعلّمين، إذ أن مستقبلهم في العمل يترتب بعلاقتهم الشخصيّة بالإدارة. كما أن الإشكاليّة الثّانية تكمن في الجواز للمدير بالتّعاقد مع معلمين بشروط خاصّة لمدة سنتين دون إدخالهم في الملاك، فإذا كان صاحب العمل يهدف إلى الرّبح المادي عندها يستطيع أن يختار كل معلّميه من المتعاقدين غير الداخليين في الملاك وأن يستبدلهم بأخرين قبل تراكم التّعويضات. وكما أن الإستقالة غير جائزة خلال السّنة، كذلك فإن الصّرف من الخدمة غير جائز خلالها أيضاً، بإستثناء حالتين: حالة الصّرف لأسباب تأديبيّة أو صحيّة، وحالة المتعاقد المتمرّن الذي يمكن صرفه قبل الخامس عشر من شباط. إذا حصل الصّرف خلال السّنة الدراسيّة لغير الأسباب التأديبيّة أو الصحيّة المبنيّة على قرار اللّجنة الطّبيّة المختصّة تُعتمد الأسس الآتية: إذا كان المصروف متعاقد متمرّن وصرف من الخدمة بعد الخامس عشر من شهر شباط، فيجب دفع مرتباته حتى آخر السّنة المدرسيّة. أما إذا كان المصروف داخليّاً في الملاك أو متعاقد، فيجب دفع مرتباته حتى آخر السّنة المدرسيّة أيّاً كان وقت صرفه من الخدمة^(٦١).

للمصروف من الخدمة في جميع الحالات أن يحتفظ بكامل مبلغ التّعويض الإضافي المحكوم له به. كما له أن يتخذ من تعويض الصّرف القانوني أحد الخيارين التّاليين: إمّا أن يدفع التّعويض المحكوم له به إلى صندوق التّعويضات إذا عاد إلى الخدمة في التّعليم وطلب ضمّ خدماته السّابقة^(٦٢)، في هذه الحال يحق له إستعادة المحسومات المدفوعة للصندوق المذكور عن الخدمة التي تقاضى عنها هذا التعويض. أو أن

(٦١) المادة ٢٩ كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤ والقانون رقم ٤٤/٨٧ تاريخ ٢١/١١/١٩٨٧

(٦٢) تصفى حقوق أفراد الهيئة التّعليميّة عند صرفهم من الخدمة أو إستقالتهم ويحق لمن صرف من الخدمة لسبب غير تأديبي أو استقال منها، في حال عودته إلى ممارسة التّعليم، أن يطلب ضمّ خدماته السّابقة وإدخالها في حساب تعويضه الجديد، شرط أن يتقدم بطلبه إلى صندوق التعويضات، وأن يعيد إلى الصندوق دفعة واحدة لتعويض الذي قبضه أو المحسومات التي تقاضاها أو المترتبة عليه، وذلك في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ استئنافه الخدمة تحت طائلة سقوط الحق. إذا رغب المصروف من الخدمة أن يتابع التّعليم ويضمّ خدماته السّابقة، فعليه أن يدفع التعويض الأساسي المحكوم له به إلى صندوق التعويضات، في حين يحتفظ بالتعويض الاضائي. (راجع الملحق رقم ٥)

يحتفظ بالتعويض إذا ترك التعليم نهائيًا أو إذا عاد إليه ولم يضم خدماته السابقة. وأهمية ضم الخدمات لا تكمن فقط في إدخال تعويض الخدمة السابقة في حساب الخدمة اللاحقة، بل له مفعول أوسع وأشمل يهدف إلى إفادة المعلم من مدة خدمته في حساب رواتبه، التي تعتمد لتصفية تعويض نهاية الخدمة، بحيث يستمر تسلسل التدرج والإحتفاظ بالأقدمية في صندوق التعويضات.

الفقرة الثالثة: في النزاعات القضائية وأصول المحاكمات

ذهب المشرع إلى إخضاع بعض العقوبات إلى مراقبة قضائية، فالتنبيه الخطي والتأنيب لا يخضعان لأية مراجعة، بينما الحسم وتأخير التدرج والصرف من الخدمة تخضع لمراقبة القضاء. وعلى الصعيد التنظيمي، فإن المراقبة القضائية تنحصر بالبحث عن الأسباب والنتائج وليس بمناقشة قرار الصرف. وإن أي نزاع ينشأ عن تطبيق أحكام قانون ١٩٥٦/٦/١٥ يعود البت به إلى المحاكم العادية، باستثناء حالات محددة وضع لها المشرع تنظيمًا خاصًا، سنوردها وفقًا للآتي:

لصاحب العلاقة الذي أنزلت به إحدى العقوبات، الحق بالإعتراض حصراً أمام هيئة التأديب ضمن مهلة عشرين يومًا من تاريخ إبلاغه الكتاب المضمون، تحت طائلة سقوط الحق. إذا إعترض صاحب العلاقة يبلغ ذلك إلى رئيس المدرسة الذي يتوجب عليه إيداع هيئة التأديب جميع الأوراق المتعلقة بالمعترض. ويحق لصاحب العلاقة أن يطلع على الأوراق وينسخ منها ما يراه لازمًا للدفاع عن نفسه ويستعين بمحام. لهيئة التأديب الحق بالموافقة على العقوبة أو إستبدالها أو الغائها. وتتخذ قراراتها بأكثرية الأصوات وتكون قراراتها نهائية^(٦٣). ففي حال إرتكاز الصرف إلى أسباب جسيمة، يحرم المعلم من التعويض. وفي حال إرتكاز الصرف إلى أسباب أقل خطورة، يبقى التعويض من حق المعلم لكن دون إقرار تعويض إضافي له، كون الصرف مسندًا إلى أسباب مشروعة وليس فيه إساءة استعمال. لكن هيئة التأديب عندما تلغي عقوبة

(٦٣) المادة ٢٨ كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٠٨٢٩ تاريخ ١٩٦٢/١٠/٩

الصّرف التّأديبي فإنّما لا تلغي الصّرف بل تحمي حق المعلم بتعويض نهاية خدمته، وتفصح له المجال لمراجعة القضاء المختص لترتيب النتائج القانونية في حال تمّنت المدرسة عن إعطاء قرار إلغاء العقوبة مفاعيله القانونية.

من ناحية أخرى، في حالات الصّرف غير التّأديبي، يحق لصاحب العلاقة الذي يرى في صرفه إساءة لإستعمال الحق أن يعترض أمام قاضي الأمور المستعجلة، التّابع له مركز المدرسة، شرط أن يقدّم الإعتراض ضمن مهلة شهرين من تاريخ تبليغه كتاب الصّرف تحت طائلة سقوط الحق. يحاول قاضي الأمور المستعجلة تسوية الخلاف عن طريق إعادة المصروف إلى عمله. وإذا تعذر ذلك بإعتبار أنه لا يمكن إلزام المدرسة بذلك، و ثبت له أن في الصّرف إساءة لإستعمال الحق، يُحكم على المدرسة بتعويض إضافي للمصروف يعادل راتب شهر مقابل كل سنة خدمة في المؤسّسة عن السّنوات العشر الأولى ويتراوح بين شهر وشهرين عن كل سنة خدمة لاحقة. ويكون قراره نهائيًا وغير قابل لأي طريق من طرق المراجعة. ويعتبر من قبيل إساءة إستعمال الحق، صرف أي فرد من أفراد الهيئة التّعليميّة من الخدمة لتقيده بمقرّرات نقابته أو مطالبته بحقوق أقرها القانون. كما يصبح الصّرف غير مسند لأي مبرر أو سبب مشروع ويدرج حكمًا تحت عنوان الصّرف التّعسفي، إذا انتفت أسباب الصّرف التي تبرّر الحرمان من التعويض كعقوبة تأديبية، وبانتفاء الصّرف المبني على إهمال المعلّم لواجباته ومخالفة القانون، ويحق للمعلّم مراجعة قاضي الأمر المستعجلة إذا وجد أن قرار الصّرف غير مشروع دون أن يكون مضطرًا لإثبات الصّرف اللاحق به لتبرير المطالبة بالتعويض الإضافي، وعلى المدرسة أن تثبت أن الصّرف ليس تعسفيًا بل هو مسند إلى أسباب تبرره.

المبحث الثّاني: الرّضا الوظيفي للكادر البشري عن مهنة التّعليم

للإدارة عنصرين هما: العنصر التّنظيمي والعنصر البشري. فعنصر التّنظيم يتكوّن من هياكل يمكن تغييرها لتصبح أكثر فعاليّة وملاءمة للظّروف المتطوّرة، أمّا العنصر البشري فيتعلّق بالجانب الإنساني، وتعتبر القوى العاملة من أهم العوامل المحدّدة لدرجة نجاح المؤسّسة ومؤشّر لقدرتها على التّجديد والتّطوير. إن تلبية

إحتياجات العاملين الوظيفية والشخصية وتوفير الخدمات لهم داخل المؤسسة، من شأنها تعزيز الإلتزام وهذا يتناغم مع الهدف الذي وجدت الإدارة من أجله. يعتبر المعلم في المدرسة العنصر الأساسي الذي يجسّد دورها التعليمي والتربوي، فلا وجود لمدرسة دون معلم، وقد نصل لحد القول أن المعلم مدرسة بحد ذاته^(٦٤). سنقوم بتقسيم المبحث إلى مطلبين، في المطلب الأول سوف نعرض الهياكل التنظيمية للصناديق التي ينتسب إليها المعلم، والمحسومات المترتبة عليه، ومن له الحق بالإستفادة من التّقديّمات، ولعل أبرزها هو صندوق التّعويضات الخاص بأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، والذي يُعنى بدفع تعويضات الصّرف في الحالات التي سنعالجها تباعاً، مع الإشارة حول دور نقابة المعلمين في لبنان. أما في المطلب الثاني، سوف نعرض أوضاع المعلمين في ظل النظام التربوي، محاولين إقتراح بعض التّوصيات لجعل مهنة التّعليم جذابة والحفاظ على مكانتها في المجتمع، ومعالجة المشاكل التي يعاني منها المعلمين للحد من التّسرب من المهنة.

المطلب الأول: الصّناديق التي ينتسب إليها المعلمين

ينتسب المعلم عند دخوله مهنة التّعليم إلى عدّة صناديق تُنظّم عمله، ولكلٍ منها أحكام خاصة لناحية إلزامية أو حرية الإنتساب إليها، أو لجهة الهيكلية الداخلية وسير العمل والمهام، والتمويل والتّقديّمات والمستفيدين. سوف نعرض تباعاً هذه الصّناديق وهي صندوق التّعويضات، صندوق التقاعد، الصندوق الوطني للضّمان الاجتماعي إضافةً إلى صندوق التّعاضد مع الإشارة إلى أهميّة دور نقابة المعلمين في لبنان.

الفقرة الأولى: صندوق التّعويضات لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة

أنشئ صندوق التّعويضات بموجب قانون ١٩٥١/٣/٢٧، وتم تنظيمه بموجب الباب الخامس من قانون ١٩٥٦/٦/١٥، حيث حُددت طبيعته القانونية ووظيفته، وأُخضع لإشراف مجلس إدارة لتنظيم إدارته

(٦٤) صباح مطر، المعلم والمدرسة: قانون وهوية، قدم له عصام الخوري، الطبعة الأولى، د ن، ١٩٩٣، ص ٤٣

وعلاقته مع المدارس وأفراد الهيئة التعليمية. سنعرض الهيكلية الداخلية للصندوق وكيف يتم تمويله، إضافة إلى كيفية تسديده تعويض نهاية الخدمة.

أولاً: الهيكلية الداخلية للصندوق والمساهمة المتوجبة على الفرقاء

يتمتع صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة بالشخصية المدنية والاستقلال المالي والإداري. يتولى تسديد تعويضات نهاية الخدمة وإدارة صندوق التقاعد للداخلين في الملاك. الإنتساب إلى الصندوق حكمي وإلزامي^(٦٥). وكل خلاف ينشأ بين الصندوق وأصحاب العلاقة تفصل فيه المحاكم العادية. يشرف على إدارة الصندوق مجلس يعين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير التربية والتعليم العالي لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، يضع نظاماً داخلياً له على أن هذا النظام لا يعتبر نافذاً إلا بعد مصادقته من وزارتي التربية والعمل. يتولى هذا المجلس الإشراف على إدارة الصندوق وبنوع خاص^(٦٦): وضع ملاك موظفي الصندوق وإقرار نظامه الداخلي ومراقبة أعمال المدير والمحاسب. كذلك توظيف أموال الصندوق والتصديق على الموازنة السنوية، إضافة إلى درس جميع القضايا العائدة إلى تعويضات الصّرف من الخدمة وإتخاذ القرارات بشأنها. يغدّى الصندوق من المحسومات المقتطعة من الرّاتب الشهري لأفراد الهيئة التعليمية الداخليين في الملاك بنسبة ٦%، ومن مساهمة المدرسة بنسبة ٦% من مجموع رواتب أفراد الهيئة التعليمية الداخليين في الملاك إضافة إلى مساعدة ترصد سنوياً في موازنة وزارة التربية إتماماً لحساب التعويضات^(٦٧). في حال حصول عجز في صندوق التعويضات، يغطى بزيادة نسبة كل من المحسومات المتوجبة على أفراد الهيئة التعليمية ومساهمة أصحاب المدارس، على أن يتم إقرار ذلك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير التربية والتعليم العالي.

(٦٥) المادة ٤٠ من قانون ٢٧ آذار ١٩٥١ الباب الخامس العدد ٢٦ ص ٥٣٩ المعدلة بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤/١٩٦٤

(٦٦) راجع المواد رقم ٤٦-٤٢ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة رقم ١٩٥٦/٦/١٥ الباب الخامس

(٦٧) وفقاً لأحكام المادة ٢١ الصادرة بالقانون رقم ١٥/٦/١٩٥٦ المعدلة بموجب القانون المنشور بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤

تتولّى إدارة المدرسة على مسؤوليتها وفقاً للأصول، إقتطاع من الرّاتب الشّهري المستحق لأفراد الهيئة التّعليمية الدّاخلين في الملاك، دون التّعويض العائلي، المحسومات ومساهمة أصحاب المدارس وفقاً للأصول إلى صندوق التّعويضات، مرّة كل ثلاثة أشهر وذلك في النّصف الثّاني من كل من أشهر كانون الأوّل وآذار وحزيران وأيلول من السّنة، بموجب بيان مفصّل وفقاً لنموذج خاص يحوي إسم صاحب العلاقة وراتبه الشّهري والمحسومات المقتطعة من الرّاتب موقّعا عليها من أصحاب العلاقة ومصدّقة من رئيس المدرسة^(٦٨). وفي حال تعدّد الدّفْع ضمن المهلة المحدّدة ترسل إدارة المدرسة كتاباً إلى صندوق التّعويضات تبين فيه أسباب التّأجيل. وفي مطلق الأحوال، يجب أن تسدّد جميع المبالغ المستحقة في مهلة أقصاها نهاية السّنة المدرسيّة العائدة لها، تحت طائلة إتخاذ التّدابير بدءاً بالتّنبية الخطّي الصّادر عن مجلس الإدارة بوجوب الدّفْع خلال مهلة أقصاها شهران من تاريخ التّبليغ. عند إنقضاء المهلة، لمجلس الإدارة أن يفرض غرامة تأخير بنسبة ٢% عن كل شهر تأخير، على أن لا تتجاوز قيمة الغرامة مقدار المبالغ المتوجبة أصلاً. وفي حال تكرّرت المخالفة يحق لمجلس الإدارة أن يرفع إلى وزير التّربية والتعليم العالي لائحة بأسماء المدارس المخالفة، طالباً منه إعتماد الإجراءات المناسبة. إذا إرتأى وزير التّربية وجوب إقفال المدرسة لمّدة معيّنة أو نهائياً يرفع ذلك إلى مجلس الوزراء. في حال صدور مرسوم الإقفال الدائم، على المدرسة أن تتحمّل كامل التّعويضات المستحقة لأفراد الهيئة التّعليميّة العاملين فيها وتعتبر هذه التّعويضات المستحقة من الدّيون الممتازة بعد دين الدّولة^(٦٩). فتعتبر الدّيون النّاتجة عن المساهمات والمحسومات والغرامات المستحقة لصالح صندوق التّعويضات من الدّيون الممتازة بعد دين الدّولة، ويجاز لإدارة الصّندوق تحصيلها وفقاً لأصول تحصيل ديون الدّولة.

على رئيس المدرسة أن يبلّغ إدارة صندوق التّعويضات قبل آخر كانون الأوّل من كل عام، أسماء أفراد الهيئة التّعليميّة التّابعين لمدرسته، الدّاخلين في الملاك وغير الدّاخلين فيه، ويرفّقها بمعلومات عن شهاداتهم

(٦٨) المادة ٤٧ من قانون تنظيم الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة والمعدّلة بموجب المادة ٢١ من قانون رقم ٤٤٥ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢
(٦٩) المادة ٢١ كما تعدّلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤ والقانون رقم ٦٢/٦٧ تاريخ ١١/١٩٢٧ والقانون رقم ١٣/٧١ تاريخ ٤/٢/١٩٧١ والقانون رقم ٢٦٠ تاريخ ٦/١٠/١٩٩٣ والقانون رقم ٤٤٥ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢ والقانون رقم ٦٦٩ تاريخ ٤/٢/٢٠٠٥

وعدد ساعات عملهم الأسبوعية والمواد التي يدرسونها والصفوف التي يعملون فيها ورتبهم وراتبهم وصور عن العقود الحاصلة بينه وبين أفراد الهيئة التعليمية غير الداخلين في الملاك وسائر المعلومات التي قد تطلبها منه^(٧٠).

ثانياً: تعويض نهاية الخدمة وشروط إستحقاقه

يدفع الصندوق تعويضات الصّرف من الخدمة لأفراد الهيئة التعليمية اللبنانيين الداخلين في الملاك عند: بلوغ السن القانونية، أي إكمال الرابعة والستين من العمر، وفي هذه الحالة يستحق للمعلم تعويض نهاية الخدمة الذي يسدّده صندوق التعويضات للداخلين في الملاك وتحمّله المدرسة للمتعاقدين. أو الإصابة بداءٍ يعجزه عن العمل وهي الحالة التي يصاب فيها أحد أفراد الهيئة التعليمية بمرض يجعل من الصّعب عليه أداء واجبه التعليمي على الوجه المألوف. والتّحقق من مدى العجز يعود للجنة الطّبية في وزارة الصّحة فلا يمكن إستنتاجه من قبل المدرسة منفردة. إضافةً إلى حالة مزاولة التدريس ٢٥ سنة على الأقل دون انقطاع، وهذه حالة من حالات الصّرف القانوني التي تعود فقط للمعلم دون رئيس المدرسة. إضافةً إلى حق المعلّمة بأن تطلب صرفها من الخدمة بسبب زواجها. أما الحرمان من التعويض فيكون في حالة: الصّرف التأديبي أو الإستقالة و ترك العمل في غير الحالات المبينة في المادة ٣١، أو في حالة ممارسة أية مهنة أخرى غير مهنة التعليم^(٧١).

يتحمّل صندوق التعويضات: كامل تعويضات الصّرف المستحقة لأفراد الهيئة التعليمية اللبنانيين الداخلين في الملاك، أو المنتسبين إلى مدارس مجانية في الحالات المنصوص عليها في المادتين ٣١ و ٣٥ من هذا القانون. أو نصف التعويضات المستحقة لأفراد الهيئة التعليمية اللبنانيين في المدارس المجانية في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة، وتحمّل المدرسة النّصف الآخر.

(٧٠) المادة ٥٢ من قانون ١٩٥٦/٦/١٥ لتنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الباب السادس

(٧١) المادة ٣٨ كما تعدلت بموجب القانون رقم ٤٤/٨٧ تاريخ ٢١/١١/١٩٨٧

في المقابل تتحمّل المدرسة تعويضات الصّرف من الخدمة للبنانيين في الحالات غير الواردة في المادة السّابقة، للمتعاقدين في جميع الحالات، ولغير اللبنانيين في جميع الحالات^(٧٢). تقدّم طلبات تعويضات الصّرف إلى مجلس إدارة الصّندوق خلال مدة سنتين من تاريخ الصّرف أو الوفاة، تحت طائلة سقوط هذا الحق، ويفصل فيها مجلس الإدارة بقرار معلّل خلال مدّة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها. ينظّم بكل طلب مضبطة خاصّة تبين اسم صاحب الإستحقاق ومدّة خدمته ومقدار التّعويض المستحق له. تنظّم هذه المضبطة من قبل المحاسب ويدققها المدير ويوافق عليها مجلس إدارة الصّندوق. يمكن الطّعن بقرار مجلس إدارة الصّندوق أمام محكمة الإستئناف خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إبلاغه.

يحتسب التّعويض للدّاخلين في الملاك بمعدّل شهر واحد عن كل سنة من السّنات العشر الأولى، شهران عن كل سنة من السّنات العشرين اللاحقة، وثلاثة أشهر عن كل سنة إعتبارًا من السّنة الثّلاثين في الخدمة. فيما يتعلق بتصفية تعويض الصّرف من الخدمة، يكون مقدار التّعويض مساوي لراتب شهر واحد عن كل سنة خدمة على أن يعتمد في حساب التّعويض الرّاتب المستحق في الشّهر الأخير من الخدمة الفعليّة وتضاف إلى هذا الرّاتب نسبة ٤٠% لحادقات الأطفال والمدّرّسين والمعلّمين، و ٦٠% لأساتذة التّعليم الثّانوي. أما المتعاقدون فيعطون تعويضًا يعادل راتب شهر عن كل سنة بالنسبة إلى وضعهم الخاص في كل مدرسة ويعتمد في حساب التّعويض أجر الشّهر الأخير من الخدمة الفعليّة. ولا تعتمد في حساب تعويض الصّرف كل خدمة تؤدّى قبل إكمال الثّامنة عشرة، وبعد بلوغ السنّ القانونيّة التي تنتهي فيها خدمة موظفي الدّولة^(٧٣). في حال وفاة الموظف أو المضمون المنتسب إلى فرع تعويض نهاية الخدمة، أو المعلّم في المدارس الخاصّة أو الأجير الخاضع لأحكام قانون العمل، يدفع كامل التّعويض المستحق له على سبيل الحصر إلى الرّوج والأولاد والأصول والأخوة^(٧٤).

(٧٢) راجع المواد ٣٦ و ٣٧ من قانون تنظيم الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة تاريخ ١٥/٦/١٩٥٦ الفصل الخامس

(٧٣) المادة ٥ من المرسوم رقم ٤٧ تاريخ ٢٩/٦/١٩٨٣ المعطوفة على المادة ١ من قانون رقم ٢٦٠ تاريخ ١٠/١٠/١٩٩٣

(٧٤) لناحية التوزيع راجع المادة ٣٥ من قانون تنظيم الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة تاريخ ١٥/٦/١٩٥٦

الفقرة الثانية : صندوق التقاعد

أنشئ صندوق مستقل لتقاعد أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة عرف بإسم صندوق التقاعد^(٧٥). تتكوّن إيرادات الصندوق من مجموع تعويضات الصّرف من الخدمة المستحقة لأفراد الهيئة التعليمية الذين يختارون معاش التقاعد، ومن عائدات توظيف هذه الأموال، إضافة إلى المساعدات والهبات. يتولّى إدارة أموال صندوق التقاعد مجلس إدارة صندوق التعويضات، يقوم بإقرار موازنة الصندوق السنوية وتخصيص معاشات التقاعد وفقاً لأحكام هذا القانون وإتخاذ جميع القرارات الآيلة إلى ضمان التوازن بين الإيرادات والتفقات، على أن تتخذ هذه القرارات، بناءً على إقتراح مدير صندوق التعويضات وبأكثرية ثلاثة أرباع عدد الأعضاء الذين يتألف منهم مجلس الإدارة^(٧٦). وفي مطلق الأحوال، لا يترتب على الدولة أي موجبات مالية تجاه الصندوق أيّاً كان نوعها أو تسميتها. التقاعد نظام إختياري وليس الزامي، بحيث يعود للدّاخل في الملاك أن يختار بين تعويض نهاية الخدمة وبين التقاعد^(٧٧). أما شروط الإفادة من التقاعد، فهي: أن يكون قد أتمّ الخامسة والخمسين من عمره، أن تكون سنوات خدمته قد بلغت ثلاثين سنة على الأقل دون إنقطاع، أن يكون قد سدّد كامل الإشتراكات المتوجّبة لصندوق التعويضات عن الخدمات السابقة وأن يرد طلب تخصيص المعاش التقاعدي في خلال سنّة أشهر من تاريخ إستقالته أو إكماله السنّ القانونيّة، تحت طائلة سقوط الحق في الإختيار^(٧٨). ينشأ الحق بالمعاش التقاعدي إبتداءً من اليوم الأوّل الذي يلي تاريخ إنتهاء الخدمة أو تاريخ الوفاة. يتولّى مجلس إدارة صندوق التعويضات تحديد مقدار المعاش التقاعدي وتخصيصه بقرار معلّل، ويبقى هذا القرار قابلاً للطّعن أمام محكمة الإستئناف في مهلة ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه تحت طائلة سقوط الحق. يصفّى المعاش التقاعدي بنسبة ٨٥% من كامل الرّاتب المستحق

(٧٥) المادة الأولى من قانون رقم ٤٤٦ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢ عدد ٤٣، تاريخ النشر ٠١/٠٨/٢٠٠٢، ص ٥١٩٢

(٧٦) المنصوص عليه في الباب الخامس من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الصادر بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٦ وتعديلاته. والمادة ٤ من قانون رقم

٤٤٦ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢

(٧٧) مع مراعاة أحكام المادة ٣١ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الصادر بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٦

(٧٨) المادة الخامسة من القانون رقم ٤٤٦ تاريخ عدد ٤٣، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٤/٠٨/٢٠٠٢ ٢٩/٧/٢٠٠٢

وفقاً للقانون في الشّهر الأخير من الخدمة الفعلية^(٧٩). يحق لأصحاب الحقوق في حال وفاة المعلم، أن يطلبوا خلال المهلة ذاتها من تاريخ الوفاة الإستفادة من الحق ذاته، وإذا حصل خلاف بين أفراد العائلة أعطي كل منهم بحسب طلبه. إن أفراد عائلة المتقاعد المتوفي الذين لهم الحق في معاش التّقاعد هم: الزّوجة أو الزّوج الذي لا يتجاوز دخله الشّهري الحد الأدنى للأجور. والأولاد الذّكور الشّرعيّون حتى إتمامهم الثامنة عشرة من عمرهم إلّا إذا كانوا يتابعون دراستهم فيتم إعطائهم حصّتهم حتى إكمال دراستهم شرط أن لا يتعاطوا عملاً مأجوراً، على أن تقطع هذه الحصّة عند إتمامهم الخامسة والعشرين من عمرهم، لكن هذا لا يطبق على الأولاد الذّكور الشّرعيّون المصابون بعلّة والعاجزون عن كسب العيش حتى لو تجاوزوا سن الخامسة والعشرين. إضافةً إلى البنات الشّرعيّات العازبات والأرامل والمطلّقات حتى تزوجهن أو تعاطيهن عملاً مأجوراً، والأب والأمّ إذا كانا في عهدة المتقاعد المتوفي.

الفقرة الثالثة: الصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي

لكل فرد من أفراد المجتمع الحق في الضّمان الإجتماعي وواجب توفير ما يحتاجه عن طريق الدّولة التي يقيم بها، حيث يجب على كل دولة تنظيم مواردها لضمان توفير الحقوق الإقتصادية، والإجتماعية الضّروريّة لكرامة الإنسان وتنمية شخصيّته كعضو فعّال في المجتمع^(٨٠). تتسابق الدّول وتباهى بحجم ما تؤمّنه لمواطنيها من تقديمات صحيّة وإجتماعيّة وبمدى إتساع رقعة هذه التّقديمت لتشمل في بعض الدول شرائح المجتمع كلها. في لبنان فإن الصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي هو المؤسّسة التي أوكل إليها القانون تأمين هذه الحقوق للبنانيين عبر إدارة نظام الضّمان، وتطبيق مبدأ التّكافل الإجتماعي، وحسن تنفيذه كعقد قائم بين الدّولة وأصحاب العمل والعمّال. فتغطّي بذلك ثلث الشّعب اللبناني عبر ثلاثة فروع عاملة وهي المرض

(٧٩) يوزع معاش التّقاعد وفقاً لأحكام المادة السابعة والعشرين من المرسوم اشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ إضافة إلى المواد ٨ و ١٠ و ١١ من

قانون رقم ٤٤٦ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢

(٨٠) المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>

والأمومة، التعويضات العائلية وتعويضات نهاية الخدمة. هو مؤسسة مستقلة ذات طابع إجتماعي وتمتّع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري.

أُخضع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة (الداخلين وغير الداخلين في الملاك وكذلك المدير والتأخر والمرشد التربوي) لفرع ضمان المرض والأمومة، للاستفادة من تقديمات العناية الطبية التي يؤمّنها الفرع، وأصبح لكل معلّم رقم في الصندوق. كما تم إضافة المضمونين المتعاقدين في المدارس الخاصة الذين إنتهى إنتسابهم الإلزامي لفرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بسبب التقاعد وكانوا يستفيدون من تقديماته^(٨١). لكن يشترط لإفادة المتقاعد أن يُعلم بترك العمل مرفق بطلب إنتساب خاص في حال كان بالغ السن القانونية للتقاعد، أو قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ويشترط أن يكون منتسب سابقاً إلى الصندوق أو أن يكون قد أصيب بعجز، وأن لا يكون منتسباً إلى نظام تغطية صحية آخر، وأن تكون له مدة إشتراك فعلي في فرع ضمان المرض والأمومة لا تقل عن ٢٠ سنة، كذلك أن يكون مقيماً على الأراضي اللبنانية، وتتوجب عليه إشتراكات إعتباراً من تاريخ بلوغه السن القانونية. كما يستفيد مع المتقاعد أفراد عائلته^(٨٢)، الذين يكونون على عاتقه في تاريخ التقاعد أو العجز. وفي حال توفي المتقاعد أو توفي المضمون قبل تقاعده بعد إكمال مدة إشتراك فعلي لا تقل عن ٢٠ عاماً، فإن الحق في الافادة ينتقل حصراً إلى الشريك بناءً على طلب إنتساب يتضمّن تصريح بأنه غير مستفيد من نظام تغطية صحية وغير منتسب إلى نقابة من نقابات المهن الحرة وغير مسجّل في السجل التجاري. أما الأولاد فيفيدون حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة، وفي حال كانوا من ذوي الإحتياجات الخاصة فيستفيدون من التقديمات من دون تحديد السن شرط الحيازة على بطاقة إعاقة تفيد عدم قدرته على تأمين معيشته. على المضمونين المتعاقدين وعائلاتهم المنتقل إليهم الحق بالاستفادة، إبلاغ الصندوق في مهلة شهر على الأكثر

(٨١) يستفيد هؤلاء من تقديمات الصندوق لجهة العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على المضمونين العاملين والمنصوص

عليها في القانون رقم ٢٧/٢٠١٧

(٨٢) وفقاً للمادة ١٤ من قانون الضمان الإجتماعي رقم ٤٨٣ تاريخ ١٢/١٢/٢٠٠٠

تحت طائلة الملاحقة القانونية، بالتغيرات التي تطرأ والتي من شأنها أن تؤثر على تطبيق أحكام قانون الضمان الإجتماعي (مثلاً زواج الشريك، الإقامة خارج الأراضي اللبنانية...)

تتوجب الإشتراكات للمضمون بمعدل ٣% من الحد الأدنى للأجور، أما بالنسبة لأصحاب العمل تستوفي الإشتراكات بنسبة ٦% من الكسب الخاضع للإشتراكات كما يتوجب على الدولة اللبنانية لصالح فرع المرض والأمومة نسبة ١% من الكسب المصرح عنه. (لكن في الواقع الدولة لا تسدد المتوجب عليها)

الفقرة الرابعة: صندوق التعاضد

بأشر صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة أعماله مع بداية العام ١٩٩٨^(٨٣). إن الهدف الأساسي من إنشائه هو إظهار روح التعاون بين المعلمين، في مواجهة الظروف الاجتماعية والإنسانية الصعبة التي قد يمر بها كل شخص منهم، إضافة إلى أنه يتضمنهم بعد تقاعدهم، وبلوغهم السن القانونية في الوقت الذي يجب أن يرتاح فيه المعلم بعد أن أمضى في سبيل رسالة التعليم سنواتٍ طويلة من العطاء لبناء أجيال صالحة قادرة على إعادة النهضة للمجتمع. ينتسب حكماً إلى الصندوق أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الداخلون في الملاك بحكم القانون، وينتسب إختيارياً أفراد الهيئة التعليمية الذين تقاضوا تعويض الصّرف بعد خدمة فعلية لمدة عشرين سنة وما فوق، والمتقاعدون الذين لا يقل عدد ساعات تعاقدهم أسبوعياً عن عشر ساعات^(٨٤).

كون صندوق التعاضد يشكل أبرز إنجازات نقابة المعلمين لذلك لا بد من الإشارة إلى أن نقابة المعلمين تأسست عام ١٩٣٨ لإحتضان مطالب المعلمين، ورفع مستوى الأداء التقابي والتربوي، في الستينات

(٨٣) القانون رقم ٩٧/٦٦٠ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ المتعلق بصندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة المادة ١ المنشور في الجريدة الرسمية

تاريخ ١٩٩٧/٧/٣١ عدد ٣٧ ص ٢٩٤٤

(٨٤) راجع النظام الداخلي لمجلس إدارة صندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة ونظام كيفية تطبيق وصاية مجلس النقابة على صندوق والنظام المالي للصندوق ونظام الانتسابات واشتراكات الأعضاء في الصندوق ونظام المنافع والخدمات وتأدية المساعدات والمنح واللجان الطبية إضافة إلى أهم مقررات مجلس الإدارة المنشورة في كتيب حقوق المعلمين والمعلمات في التشريع- نقابة المعلمين في لبنان ابتداء من سنة ٢٠٠١ لغاية ٢٠٠٥ - راجع الملحق

إنقسمت نقابة المعلمين، فتشكّلت نقابة المدارس الخاصة ونقابة المعلمين العامة، لتتوحد النقابتان من جديد في ٣ آب ١٩٩٣، تحت إسم «نقابة المعلمين في لبنان»، مقرّها الرئيسيّ في بيروت. تلعب دورًا مهمًّا لجهة تحسين ظروف المعلم وتحسين مكتسباته والمطالبة بتشريعات ومشاريع قوانين تسهم في إحترام حقوقه وتعريفه بها وبواجباته، إضافة إلى المساهمة في حلّ المشكلات التي يتعرض لها والدّفاع عنه، من خلال إرشاده إلى الحلول لجهة الحوار المباشر مع إدارته أو اللّجوء إلى القضاء. وتعمل النقابة على إيجاد صلة وصل دائمة بينها وبين المعلمين والإهتمام بشأن المعلم الإجماعي من خلال تكريم عطاءاته وإستصدار بطاقة ممغنطة ذات تقديمات متعدّدة. كما تعمل على التّسيق مع قطاعات التّعليم المختلفة وكافة التّقابات، وهيئات المجتمع المدني، والتشاور معها من أجل بلوغ وضع أفضل على الصّعد التّربويّة والسياسيّة والإجتماعيّة والإقتصاديّة والمعيشيّة. من أهم إنجازات نقابة المعلمين نذكر قانون التّناقص، قانون ضمّ الخدمات، تعويض نهاية الخدمة ١٠٠%، إجازة أمومة المرأة، قانون التقاعد، إعفاء أبناء المعلمين من دفع القسط المدرسي.

المطلب الثاني: أوضاع المعلمين في ظلّ النّظام التّربوي

إنّ التّعليم كمهنة بحاجة إلى فتح طريق خاص يفضي إلى تثمينه إجتماعيًّا. المعلم هو العمود الفقري للتّعليم، ويأتي الإهتمام البالغ فيه من حقيقة أنّ جودة النّظام التّعليمي تعتمد إعتماّدًا رئيسيًّا على جودة المعلم الذي يقوم بتنفيذ الخطط التّربويّة، فإنّ مجتمعنا رهن بإصلاح المعلمين، فالمباني الجيدة والمعدات الحديثة تكون قليلة الجدوى دون توفّر المعلم الصّالح. يتبيّن لنا نتيجة ما قمنا بمعالجته سابقًا أن من واجبات المعلم المساهمة في نشاطات المدرسة، ومتابعة التّكوين المستمر لمسايرة المستجدات التّربويّة والإلتزام بالنّظام العام. في مقابل حصوله على حقوق وهي الرّاتب الشهري، التّرقية، الإستقرار والأمن الوظيفي، الإجازات، الإستفادة من الخدمات الإجتماعيّة، الدّفاع عن النّفس والطّعن إذا تعرض للعقوبة والحق في التقاعد. فما هي أوضاع المعلمين في ظلّ النّظام التّربوي اللّبناني؟ وما هي درجة الرضا الوظيفي عن مهنة التّعليم؟ في

الفقرة الأولى سوف نعرض الأوضاع لناحية العوامل المؤثرة في زيادة الإنتاجية، وفي الفقرة الثانية شروط العمل الكفيلة لإنصاف المعلم وتعزيز دوره، أما في الفقرة الثالثة سنعرض بعض التوصيات للحفاظ على مكانة مهنة التعليم.

الفقرة الأولى: مدى تأثير بيئة العمل على المعلم

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الإلتزام التنظيمي، منها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية والبيئة الداخلية للعمل، ومنها عوامل تتعلق بخصائص الفرد وخصائص الوظيفة. وينتج عن هذا الإلتزام الرغبة في الإستمرار بالعمل بانتظام، عبر بذل الجهود لتحسين الأداء وصولاً إلى الإبداع. والمرتكزات الرئيسية التي يقوم عليها الإلتزام التنظيمي هي الإحساس بالإنتماء عبر تعبير الفرد عن الفخر بمؤسسته والإقتناع بأهدافها، والمساهمة الفعالة الناتجة عن رضاه النفسي بأهمية الدور الذي يقوم به، وصولاً إلى الرغبة بالإستمرار في العمل داخل المؤسسة وهذا ما يعرف بالولاء.

أولاً: توفير الفاعلية لزيادة الإنتاجية

تلعب ظروف البيئة المدرسية، من شروط إنتاج لجهة التجهيزات والمباني والمكتبة والأجهزة الإلكترونية والظروف الصحية كالإضاءة والتدفئة إضافة إلى الظروف النفسية والتنظيمية، دور إيجابي يضمن تقديم خدمة تتصف بمقدار متقدم من الجودة^(٨٥)، فحتى في المناخ التربوي هناك عدّة عناصر تتفاعل مع بعضها ويمكن من خلالها تقدير الأجواء التربوية السائدة في المؤسسة، مما يشير إلى مدى توافر ظروف العمل المادية والتكنولوجية والتعليمية والصحية الآمنة، ومراعاتها لخصوصية المعلم والإستقرار والأمان والأمن الوظيفي

(٨٥) وهبه نخله، جودة الجودة في التربية، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، ٢٠٠٥، ص ٢٢

لتحقيق الأهداف التعليمية بشكل أفضل. بما يترافق مع تقييم المعلم لمهنته الذي يعبر عن درجة وعيه بأهمية دوره في بناء مستقبل الأجيال والإسهام في تعزيز مكانته العلمية والاجتماعية وإيمانه بقيم مهنته.

١- الأبنية المدرسية والتجهيزات التربوية اللازمة لتسهيل عملية التعليم

يجب أن تكون المباني المدرسية مهيأة وظيفياً لتساعد على التعليم الفعال وعلى ممارسة شتى الأنشطة غير الدراسية والمجتمعية. ويجب أن تجري صيانة المباني بشكل دوري تجنّباً لأية أخطار على صحة وسلامة التلاميذ والمدرّسين. إضافة إلى تزويد المدرّسين بمواد تربوية حديثة تساعدهم في أداء وظيفتهم لمواكبة العصر وقد واكبت المدرسة مكان التدريب بعض وسائل التكنولوجيا عبر وضع ألواح تفاعلية ACTIVEINSPIRE وذلك لتمكين الجسم التعليمي من إدخال التكنولوجيا في العملية التربوية وإستعمال الأدوات والمعدّات المتطورة في التدريس تماشياً مع الثورة التكنولوجية.

٢- ساعات العمل الفعلية

يتميز دوام عمل أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة عن دوام معلمي المدارس الرسمية، فقد تم الإشارة إلى التّطابق في الأحكام التي تراعي التّعيين والترقية والرّواتب والتّعويضات العائلية والمحسومات، بينما حددت مراحل التعليم ودوام العمل بنصوص محصورة بالمدارس الخاصة. نصاب التّدريس الفعلي للمعلّم ٢٧ ساعة أسبوعياً في المرحلة الابتدائية، وقد أقرّ القانون تخفيض عدد ساعات التّدريس بشكل تدريجي للمعلّمين بعد إنقضاء عدد معيّن من السّنوات على وجودهم في العمل وتخصيصها للنّشاطات اللاصفية. وبالتالي يحق للمعلّم بأربع ساعات راحة أسبوعية، يمكن خلالها إستقبال ذوي التّلاميذ، أو عقد إجتماع فردي مع الإدارة، أما باقي ساعات الفراغ فعليه تعبأها داخل المدرسة، وقد تكون عبر الدّخول إلى الصّفوف ومساعدة التّلاميذ ذوي الصّعوبات التّعليمية.

٣- الإجازات التي تستحق للمعلمين

الإجازات التي تستحق للمعلمين هي:

أ- الإجازة الصيفية^(٨٦): مدتها ثلاثة أشهر من ١ تموز إلى ٣٠ ايلول، لكن يبقى أفراد الهيئة التعليمية مرتبطين بإدارة المدرسة خلال شهر واحد من العطلة الصيفية تعينه لهم الإدارة قبل إنتهاء السنة الدراسية أي قبل ٣٠ حزيران وعليهم أن يلبوا كل دعوة توجه إليهم أثناء هذا الشهر في حدود واجباتهم المهنية وضمن المهلة المحددة شرط عدم تكيلفهم بالتدريس الفعلي.

ب- الإجازة لأسباب إجتماعية: كإجازة الزواج حيث يحق لكل فرد من أفراد الهيئة التعليمية التغيب براتب كامل مدة أسبوع في حالة زواجه، والإجازة بسبب الوفاة وما ينتج عنها من تغيب مدة أربعة أيام في حالة وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأصول أو الفروع أو الإخوة أو الأخوات.

ج- كما تعطى للسيدات من أفراد الهيئة التعليمية إجازة أمومة^(٨٧) براتب كامل لا تدخل في حساب الإجازات الإدارية ولا المرضية وذلك لمدة شهرين وشهر ثالث آخر بنصف راتب ما لم يستدع تمديد مدة الإجازة لما بعد الثلاثة أشهر، فتطبق عندها أحكام الإجازة المرضية. وتشمل إجازة الأمومة الفترة التي تسبق الولادة والفترة التي تتبعها. لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة الأمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء هذه الإجازة ولا يحق لها تجزئتها. كما يحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة إجازة الأمومة ما لم يثبت أنها إستخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

د- كما يستحق للمعلم إجازة مرضية أو صحية تصل إلى ٣٠ يوم براتب كامل. على المعلم أن يعلم رئيس المدرسة حالاً بالأسباب التي دعت إلى التغيب. ويحق للرئيس أن يثبت من حقيقة الأمر بواسطة طبيب يعطي تقريراً بالواقع فإذا تبين من التقرير أن مدة الغياب لا تتجاوز ثلاثين يوماً أعطيت الإجازة الصحية

(٨٦) المادة ٢٢ من قانون ١٩٥٦/٦/١٥ لتنظيم أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة

(٨٧) القانون رقم ٢٦٧ تاريخ ١٥/٤/٢٠١٤ المتعلق بتعديل المادتين ٢٨ و ٢٩ من قانون العمل المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٢/٤/٢٠١٤، عدد ١٧،

براتب كامل أما إذا تبين أنها تتجاوز المدة المذكور مددت الإجازة بنصف راتب حتى شهرين آخرين على أن يعرض صاحب العلاقة بعد إنقضاء الشهرين على اللجنة الطبيّة لموظفي الدولة في وزارة الصّحة العامّة.

٤- اعتماد حدّ أقصى مقبول لعدد التلاميذ في الصّفوف

خفض معدّل التلاميذ للمعلّم الواحد يعتبر عنصراً إيجابياً لأنّه يسمح بمتابعة فردية للتلميذ. فإلى جانب المعلّمين نجد مجموعة من الوظائف كخدمات التّوجيه والإرشاد، والشؤون الماليّة والشؤون الصحيّة. ووجود الموظفين معاونين ضروري للنّهوض بالمهام غير التّعليميّة فبوجودهم تقسم المهام ويولي للمدرّسين بالإهتمام التّام بالمهام المهنيّة التّعليميّة. لذلك في بعض المدارس أن هناك مدير ومساعدوه، منسّقو المراحل، منسقون للمواد والعاملون في المكتبات، المعلّمون ومساعدو المعلّمين في الصّفوف الكبيرة وفي صفوف الرّوضات.

ثانياً: غلبة العنصر الأنثوي على العمليّة التّعليميّة

الأمر يختلف من مرحلة إلى أخرى، فالإناث يتجاوزن الذّكور في الإبتدائي ونلاحظ أن الذّكور يبلغون ضعفي الإناث في الثّانوي. التّدريس يشكّل جاذبيّة خاصّة بالنّسبة للإناث (٨٠,٤٪) للإناث مقابل (١٩,٦٪ للذكور)^(٨٨)، وذلك لإعتبارات مختلفة أهمّها أن التّدريس من الوظائف الأكثر ملاءمة مع طبيعة المرأة ودورها الأنثوي، حيث يمكنّها من تربية أبنائها أثناء عملها في المدارس، وفي الإجازات تستطيع أن تبقى مع أطفالها وترعاهم، هذه الأسباب تدفع إلى أن تكون نسبة المعلّمت أعلى من نسبة الذّكور. وتجدر الإشارة إلى أن المدارس الخاصّة تستقطب المعلّمين من الفئات العمريّة الشّابة من أصحاب المؤهّلات والمهارات العالية وهذا يثبت أن هذه المدارس في سعي دائم وجدّي لتعزيز نوعيّة الكوادر التّعليميّة.

(٨٨) الجدول رقم ٣-٣ توزع أفراد الهيئة التّعليميّة والإدارية على قطاعات التعليم العام في لبنان بحسب الجنس للسنة الدراسية ٢٠٢٠-٢٠١٩ - النشرة الاحصائية الصادرة عن مركز الإنماء والبحوث

ثالثاً: الحرية المهنية في إنتقاء الأساليب الدراسيّة

في المدارس الخاصّة، على عكس المدارس الرسميّة، يتمتّع المعلّم بحرية إختيار الكتب المدرسية واستقلالية في تطبيق المناهج المقررة وطنياً مما يعطيه دور في إختيار التقنيات والطرائق التعليميّة وتبني خيارات تربوية معينة. لكن هذه الفسحات في الإختيار ليست مطلقة فيجبر المعلّمين بالتقيّد بتعليمات إدارة المدارس مثلاً إستخدام كتب مدرسية ودفاتر تمارين معينة لأسباب تجارية. وكتوصية ينبغي أن يتم إعطاء المعلّمين دوراً في إختيار المواد التعليميّة وتكييفها وإختيار الكتب وتطبيق طرائق التدريس المناسبة وذلك بمعاونة السلطات التربويّة. فيجب تحاشي الإنتقاص من حرية المعلّمين أو مبادراتهم أو مسؤوليتهم. في المقابل ينبغي للمدرسين جميعاً أن يسعوا إلى بلوغ أرقى معايير ممكنة في أداء عملهم المهني. ويتحقق ذلك عبر تقييم الأداء الذاتي للمعلم لأنه يساعده على تطوير ذاته ومعرفة نقاط ضعفه التي عليه معالجتها لمواكبة التّطورات المستمرة.

رابعاً: انعكاس الرضا الوظيفي والحوافز على الأداء

لاشك أن العمل في المجال التربوي يتطلّب من المعلّم مجهود كبير، مما يستوجب دراسة كافة العوامل التي تساعده في إنجاز عمله، من هنا نال موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلّمين إهتمام الباحثين في المجال التربوي. فأهمية الرضا الوظيفي نابع من أثره الإيجابي في رفع الرّوح المعنوية، وتحقيق التّوافق النفسي والإجتماعي والإقتصادي، وإرتفاع مستوى الطّموح لديه مقابل إنخفاض مستوى الضّغوط النفسيّة المتعلّقة بالبيئة المدرسية، والقدرة على تحقيق التّوازن في مواجهة تحديات العمل. هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج، كلما زاد رضا المعلّم عن عمله كلما اندفع إلى رفع مستوى الإنتاج ومساعدة المدرسة في أداء رسالتها. يتأثر الرضا الوظيفي للمعلّم بعوامل السياسة التعليميّة ويمكن قياسه بالأبعاد التالية: علاقة المعلم بالإدارة التربويّة التي تشكّل العمود الفقري في العمليّة التعليميّة فتسعى إلى تطوير وتحسين العمليّة التعليميّة من خلال توفير الطّروف والإمكانات الماديّة والمعنويّة، وتحسين الرضا الوظيفي لجميع العاملين بالعمليّة التعليميّة. فالعلاقة بين إدارة المدرسة والمعلّمين توضح مدى مراعاة الجانب النفسي للمعلّم، وحرص الإدارة على إحترامه ودفعه نحو الإبداع والإبتكار بما يحقق إحساسه بالسّعادة في الجو المدرسي. المدير يمثل

العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين، عليه أن يبتعد عن القيادة التسلطية وإنتهاج ممارسات ديمقراطية تعتمد على العدل والمساواة وتقديم الإمكانيات النفسية والمادية كالأجور، والحوافز وتوفير فرص الترقية بشكل عادل، المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، توافر مكافآت الإنجاز. مع التشديد على أهمية العلاقات الإنسانية والقيادية المتمثلة بالعملية التنظيمية الإدارية التي يجب أن تهتم بعلاقة الموظف بزملائه، وعلاقة الموظف بمرووسيه والمشرفين عليه وما يترافق مع الصدق والتعاون والمشاركة الفعالة والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بما يحقق الراحة النفسية والطمانية للعاملين، وتعزيز الإلتناء للمدرسة ولمهنة التعليم وتحديد المسؤوليات لعدم تعارض المهام وتوتر علاقات الفرد بالآخرين. الحوافز هي عبارة عن وسائل إيجابية أو سلبية تختارها الإدارات من أجل توجيه السلوك، فمهارات الأفراد لا تعتبر كافية ما لم يكن هناك نظام للحوافز قادرًا على تحريك دوافعهم نحو الإستخدام الأمثل لطاقتهم، فالفرد بحاجة إلى الإعتراف بأهميته ما يقوم به من جهود وإنجازات. مرّت أساليب التحفيز بمراحل متعدّدة فبدأت بمرحلة تقليدية تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية، ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط بين الحوافز المادية والمعنوية معًا. وقد أثبتت الدراسات أن العامل البشري هو أكثر العوامل الإنتاجية تغييرًا فمردوده يزيد وينقص بقدر ما يتحقق له من ظروف مادية ومعنوية في العمل، ولتحقيق هذا الهدف لابد من إيجاد محرك لطاقات الإنسان وسلوكه، والحوافز هي أكبر محرّك لهذه الطاقات. من أبرز الفوائد للحوافز نذكر: إشباع حاجات المعلم المادية كالتنقود، وحاجات معنوية كالإحترام والتقدير وإثبات الذات والشّعور بالعدالة والمساواة وزيادة الولاء والإلتناء إلى المدرسة مما ينعكس على زيادة الإنتاج كمًا وكيفًا.

الفقرة الثانية: مدى تأثير مهنة التعليم بشروط العمل

من مكّونات المناخ التربوي في المدرسة نذكر السياسة التربوية وهي عبارة عن الخيارات والأولويات وإستراتيجيات العمل التي ترسمها السلطة العليا ويعمل على تنفيذها الطاقمان الإداري والأكاديمي، فوجود سياسة واضحة تضمن قدرًا كبيرًا من التنظيم بين السلوك الإداري والتربوي داخل المدرسة. فترتّب درجة

الجودة التي تميّز إنتاج مدرسة دون أخرى بأنماط السلوك والمواقف مثل الثواب والعقاب والتشجيع وديناميكية التحفيز وغيرها.

أولاً: المؤهلات العلمية الواجب توافرها في المعلم

لا يجوز أن يدخل في ملاك التعليم كما لا يجوز التعاقد في جميع مراحل التعليم إلاّ لحملة الإجازات الجامعية وما فوق، بالتالي أصبح الحصول على شهادة جامعية شرط للإلتحاق بمهنة التدريس. لكن الإختلاف يظهر في التعيين الذي قد يكون بناءً على مباريات وطنية تنافسية أو تعيين إستناداً إلى الشهادة. في لبنان لا يوجد ضوابط لتوظيف المعلمين في القطاع الخاص لذلك نلاحظ أنه يتم إستخدام معلمين من خريجي التعليم المهني والتّقني من حملة الشهادة الفنية في رياض الأطفال. فالقانون حدّد شرط الحصول على شهادة جامعية وليس تعليمية، لذلك نرى أن عدد من المعلمين الذين يمارسون مهنة التعليم في المدارس حائزين على شهادات في الحقوق أو العلوم أو الأدب بدلاً عن المتخرجين بإجازة تعليمية من كلية التربية.

ثانياً: مواكبة التّقنيات الحديثة عبر التدريب والتأهيل المستمر

من دون معلم مؤهل أكاديمياً ومدرب مهنيًا يعي دوره، لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه. لتعزيز التطوير المستدام في المدرسة لا بد من بناء القدرات القيادية لدى المعلمين، لذا فإنه يتوجب إيجاد الدعم المؤسسي الذي يضمن نقل المعرفة الجديدة إلى الممارسة وإعادة النظر في البرامج التدريبية وآلية تنفيذها ومناسبتها للعمل الميداني، إستجابةً للإحتياجات المهنية والتّحديات التي يواجهها المعلمون والمدارس. فالتدريب الجيد، فضلاً عن أنه يطلع المعلم على الجديد في مجال عمله فهو أيضاً يمنحه دعمًا معنويًا وثقة عالية ويفتح له آفاقاً من التجديد التربوي، كما أنه لا ينعكس بصورة مباشرة عليه فقط إنما له تأثير على التلاميذ لجهة معالجة الفاقد التعليمي الذي يؤدي إلى إنخفاض مستوى التحصيل الأكاديمي لدى الطالب بما يستتبع الرسوب والتسرب من المدرسة. وانطلاقاً من مؤشرات جودة التعليم فالوصول إلى الحلول للمشكلات التعليمية هي مسؤولية المعلم بالدرجة الأولى. ومن هنا كان التفكير في طرق إعداد المعلم لإكسابه المهارات الأساسية وتحفيزه وتطوير قدراته على التجديد المستمر والمستدام داخل مؤسسته وتفعيل

دوره كعنصر مؤثر وعامل أساسي في تطوير المنظومة التعليمية. لكن تجدر الإشارة إلى أهمية اقتناع المعلم بضرورة تطوير وتحسين أدائه وإلا يعتقد أن ما يفرض عليه من دورات تدريبية تشكل زيادة جهد عليه بلا جدوى. تماشياً مع مبدأ تكيف عدد من الأبنية المدرسية بما يتلاءم مع المدرسة الشاملة اللبنانية وتمكينها من استيعاب حالات التعليم المختص^(٨٩)، قامت المدرسة مكان التدريب بالإشتراك لمدة ثلاث سنوات مع مركز Trait D'union الذي يهدف إلى تدريب المدارس العادية وتزويد المعلمين بالوسائل اللازمة لتكيف أساليب التدريس وتقديم التسهيلات التي تمكن الأطفال من الوصول إلى التعليم الملائم لإحتياجاتهم ضمن مهمة تعزيز التعليم الشامل للأطفال ذوي الإحتياجات التعليمية الخاصة، وتوعية المجتمع لأهمية الدمج. وبهذه الطريقة، تكون المدارس قادرة على معالجة صعوبات التعلم (عسر القراءة، والاضطرابات السلوكية...) واستقبال بدلاً من استبعاد الطلاب الذين يعانون منها. إن تطوير مستوى المعلمين وتدريبهم يجب أن يكون عملية مستمرة طوال فترة العمل، فينظر علماء التنمية البشرية للمعلم على أنه يشكل المصدر الأول للبناء الحضاري للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر، وعبرت عنه نظرية «رأس المال البشر» بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم، كلما ارتفعت معها مستويات المعرفة، ومن ثم ترتفع مستويات الإنتاج القومي العام والذي بدوره ينعكس على زيادة مستويات دخل أبناء الأمم وتحقق الرفاهية الإجتماعية. شهد العالم في السنوات الأخيرة جملة من التحديات المعلوماتية في كافة المجالات، ومنها المجال التربوي فتحول من مجتمع صناعي إلى مجتمع معلوماتي. فالعالم يبحث عن التطوير في النموذج التربوي من نموذج موجه بواسطة المعلم ومعتمد على الكتاب كمصدر وحيد للمعرفة، إلى نموذج موجه بواسطة المتعلم ومعتمد على مصادر متعددة. تعد إستراتيجية التربية المستمرة من الإستراتيجيات الواجبة التنفيذ في ميدان تكوين المعلمين، حتى يتمكن المعلم من متابعة المستجدات في الميدان، والإطلاع على أحدث النظريات التربوية والتفسيّة، وتقنيات التعليم الحديثة مثل التعليم المبرمج، والتعليم عن بعد المرتبط

(٨٩) أطر السياسة التربوية الصادرة عن وزارة التربية الفقرة "ي" - [https://www.mehe.gov.lb/ar/about-the-](https://www.mehe.gov.lb/ar/about-the-ministry/mission/PolicyFrameworks)

[ministry/mission/PolicyFrameworks](https://www.mehe.gov.lb/ar/about-the-ministry/mission/PolicyFrameworks)

بفلسفة التعليم المستمر من أجل مواجهة المتطلبات والحاجات التي تستحدث يوماً بعد يوم. ومع دخول العالم عصر العولمة، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم يتطور باستمرار متماشياً مع روح العصر. لكي يتمكن المعلم من ملاحقة التغيرات السريعة في مجال المعرفة، ونظراً لضرورة إستكمال العملية التعليمية رغم كل الظروف المحيطة، تابع أفراد الهيئة التعليمية في المؤسسة مكان التدريب دورات تدريبية معمّقة بكل ما يتعلّق بالتكنولوجيا وتعرّفوا على العديد من المواقع والمنصات المخصّصة للتدريس عن بعد، واختاروا منها ما يساعدهم على تحقيق السياسة التربوية خاصّة في ظل التعليم المدمج بين الحضور في الصفوف المدرسية والتعليم عن بعد خلال العام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١.

ثالثاً: إفساح المجال لترقية المؤهلين وأصحاب الكفاءة

وفقاً للأنظمة المعتمدة في لبنان، فإنّ إحتلال مراكز المسؤولية في المدارس وفرص التّرقّي أو الإنتقال من مرحلة تعليمية يرتبط بالدرجة الأولى بإعتبارات لا صلة لها بالمؤهلات. فالتّرقّي في الخدمة لا وجود له إلى في حالات إستثنائية مثلاً عند شغور مركز في المدرسة يتم تعيين معلمة أخرى من داخل المدرسة بالنّظر إلى سنين الخدمة بغض النّظر عن إختصاصها، وبعين مديرو المراحل، ومنسقو المواد من المدرّسين الأقدم في الخدمة، وبالتالي هذا لا يشكل ترقية إنّما نوع من التّنظيم الإداري الرّوتيني بتعبئة الشّغور. وكتوصية يجب ان تجري التّقيات على أساس تقييم موضوعي لمؤهلات المدرس المرشح للتّوظيفة الجديدة بالإعتماد على معايير مهنية محدّدة.

رابعاً: إعتماد حدّ أدنى من الأمان والإستقرار الوظيفي

إنّ الإستقرار في التّوظيفة والأمان الوظيفي في ممارسة المهنة شرطان جوهريان ينبغي كفالتّهما عند إجراء تغييرات في النّظام المدرسي. في الواقع لا يمكن إعتبارهما مكفولين تماماً والحماية ضد الإجراءات التعسفية

لا تعتبر كافية. فالمعلمين في القطاع الخاص يتعرضون أحياناً للصرّف التعسفي من العمل. كما يعتمد بعض أصحاب العمل على التّحايل على القانون بغية حرمانهم من التّعويضات الإضافية التي تتوجب لهم^(٩٠). الصّرف من الخدمة كعمل قانوني هو أحد حقوق رئيس المدرسة ولا يمكن تعطيل هذا الحق، فالقانون لا يعتبر أن الصّرف من الخدمة بحد ذاته عقوبة، إنما ينظر إلى الحرمان من التّعويض كعقوبة. إذاً قرار الصّرف، كقرار الإستقالة، هو من الحرّيات التي يحميها القانون بالتالي لا يجبر المعلم على البقاء في المدرسة ولو كان تركه يلحق بها أضراراً جسيمة، كما لا يجبر رئيس المدرسة على الإبقاء على معلم في مدرسته ولو كان قرار الصّرف يلحق بالمعلم أضراراً جسيمة أيضاً.

لذلك ينبغي إنشاء آلية مشتركة مناسبة لتسوية المنازعات التي تنشأ بين المدرّسين وأصحاب عملهم وأن يكون للمدرّسين حق اللّجوء إلى وسائل أخرى للدّفاع عن مصالحهم المشروعة في حال إستنفذت الوسائل الموضوعية لحل النزاعات بينهم وبين أرباب العمل. فيجب إدخال التّعديلات على قانون تنظيم الهيئة التّعليمية في المدارس الخاصّة بما يساعد على حماية المعلمين من الصّرف التعسفي.

خامساً: أهمية إنصاف المعلم لناحية المرتبات والتّعويضات والضّمان

الرواتب تتمثل بالدّخل الشهري والمكافآت الماليّة التي يتقاضاها المعلم مقابل عمله كما يحصل على زيادة دورية في الراتب (درجة واحدة كل سنتين). غير أنّه بالرّغم من هذه الزيادات فإن الرواتب لا تعكس أهمية وظيفة التدريس في المجتمع. هناك علاقة طردية بين مستوى الدّخل والرّضا عن العمل، فكلّما زاد مستوى الدّخل للأفراد ارتفع رضاهم عن عملهم والعكس صحيح. ينبغي وضع جدول المرتبات على نحو لا يؤدي إلى حدوث أي افتراء قد ينشأ عنه إحتكاك بين مختلف فئات المدرّسين، كما ينبغي مراجعة جدول المرتبات دورياً لمراعاة عوامل معينة مثل إرتفاع تكاليف المعيشة في البلاد. وخاصة في ظلّ الظروف الإقتصادية

(٩٠) المادة ٢٩ من قانون ١٥/٦/١٩٥٦ والمادة ٢ من قانون رقم ٥١٥ تاريخ ٦/٦/١٩٩٦

الزّاهنة فنحن بحاجة إلى زيادة الحد الأدنى للأجور^(٩١)، الذي يهدف إلى زيادة دخل الأجراء ذوي الدّخل المنخفض بغية تغطية نفقاتهم. كذلك فإنّ زيادة القدرة الشّرائية للأسر قد تكون عبر حل بديل من خلال دعم الدّولة للخدمات الأساسيّة من مياه وكهرباء ونقل عام واتصالات. أيّ تصحيح للأجور يجب ألاّ يغفل تصحيح نسبة إشتراكات الصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي بما يساهم في خفض نفقات الرّعاية الصّحيّة للمستفيدين من تغطيات هذا الصّندوق^(٩٢). يحتسب معاش التّقاعد وتعويض نهاية الخدمة بنسبة ١٠٠% من الرّاتب الأخير ويتولّى هذه المهمة صندوق التّعويضات الخاصّ بالمعلّمين في حين أن التّقديمات الصّحيّة والإجتماعيّة يتولاها الصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي. تم فرض زيادات على نسبة الإشتراكات المتوجبة على الموظفين في القطاع الخاص بغية الحصول على معاش التّقاعد. وبتحليلنا لهذه العمليّة نلاحظ أن المعلم يكون قد دفع مسبقاً قيمة معاشه التّقاعدي نتيجة هذه الزّيادة المفروضة.

سادساً: تعزيز الوضعيّة الإجتماعيّة والإقتصاديّة للمعلّم كصاحب رسالة سامية

نفسيّة المعلّم ترتبط بمكانته الإجتماعيّة إرتباطاً وثيقاً فكّلما كانت هذه المكانة مرموقة في المجتمع كلّما كانت نظرة المعلّم لنفسه لاثقة والعكس صحيح. لكن نلاحظ أن المعلّمين غير راضين عن المكانة التي تحتلها مهنتهم مقارنة بالمهن الأخرى، وهذا ما يجعل الكثيرين ممن يلتحقون بها يغادرونها حالما يجدون مهنة أخرى ملائمة أكثر تؤمّن لهم العيش الكريم من الناحية الماليّة. ومن النّاحية الإقتصاديّة إن المهن الأخرى تستقطب أفضل عناصر القوى العاملة بسبب إرتفاع أجورها مقارنة مع إنخفاض رواتب المعلّمين، فالرّاتب الذي يتقاضاه صاحب مهنة معينة هو المعيار لقيمة هذه المهنة، ولما كان راتب المعلّم هو أقلّ من راتب غيره من أصحاب المهن، فهذه الوضعيّة غير المرضية يشعر المعلّم بالغبن كون أجره لا يعادل دوره في بناء

(٩١) رغم أن الهدف الأساسي للحد الأدنى للأجور ليس الحد من الفقر لدى العاطلين عن العمل إلا أن الإستخدام الخاطئ له قد يفاقم ويكتف البطالة وبالتالي الفقر. Ibrahim Mhanna, White Paper on the Economic & Social Implications of the Requested Minimum Wage Increase, Islamic Center Association For Guidance And Higher Education, ٢٠١١, page ٦

(٩٢) المرجع السابق صفحة ٩

الإنسان. على الرغم من التحسن الذي طرأ على مرتبات المدرّسين بشكل عام^(٩٣)، إلا أن المعلّمين يرون أن مرتباتهم لا تزال غير كافية لسدّ حاجاتهم الأساسيّة، على الأخص في ظل الأزمة الإقتصاديّة التي يشهدها العالم اليوم. لهذا نجد أن المعلّمين بسبب قلّة مداخيلهم يبحثون عن مصادر رزق جانبيّة مثل الدّروس الخصوصيّة بعد ساعات العمل وفي العطل، حتى يؤمّنوا حاجاتهم ومستلزماتهم الضروريّة.

الفقرة الثالثة: توصيات كفيلة للحفاظ على مكانة المهنة

بالرّجوع إلى الأسباب التي تدعو للتّسرب من مهنة التّعليم نجد: ضعف الرّواتب، قلّة فرص التّرقية، غياب الحوافز والمكافآت، ثقل العبء الدّراسي من مناهج وازدحام بعدد التّلاميذ، عدم قدرة المهنة على تلبية الطّموحات المستقبلية، ضآلة العلاقات الإجماعيّة التي تتيحها المهنة. لذلك وجعل مهنة التّعليم أكثر إقبالا، ينبغي تحسين أوضاع المدرّسين وإفساح فرص التّرقية والتّقدم الوظيفي أمامهم سبيلا لإجتذاب كاملي التّأهيل إلى المهنة وإبقائهم فيها، فيتوجب علينا أن نقدّم لهم شروط عمل ملائمة وظروف معيشيّة أكثر جاذبيّة وتحفيزا بما في ذلك إعادة النّظر في أنظمة الحوافز والرّواتب والأجور لكي تصبح منافسه للمهن الأخرى وتحسين ظروف معيشتهم لتتفق مع الواقع اللّباني والظّروف المعيشيّة الصّعبة، وتحقيق العدالة في الأجور والرّواتب حيث أن شعور المعلّم بعدم عدالة الأجور يؤثّر في مستوى الرّضا. إضافة إلى التّرقية في حال تقدّم المعلّم على الصّعيد العلمي كنيّله شهادات عليا. وتوفير التّدريب والإشراف المستمرين وتمكينه من استخدام وسائل التّعليم الحديثة. واستخدام إجراءات موضوعيّة وعلميّة في تقييم المعلّمين من ناحية مهنيّة وإرفاقها بالمكافآت. ولتحقيق الرّضا الوظيفي لا بد من تحديد المشكلات التي تواجه المعلّمين والعمل الجاد على تجاوزها وفق إستراتيجيات وآليات فعّالة. والتّشدد على إعفاء أولاد أفراد الهيئة التّعليميّة في المدرسة إذا كانوا يتابعون الدّراسة فيها بحيث لا يترتب عليهم أي قسط مدرسي أو على الأقل إعطائهم

(٩٣) من ملحقات للراتب مثل التعويض الخاص وفقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٦٦/٥٣، علاوة التعليم بموجب القانون المنفذ بالمرسوم ١٠٣٦٤ تاريخ ١٩٧٥/٨/٢١ والمعدل بموجب القانون رقم ٤٩ تاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، والتعويضات العائلية المحددة بالمرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ والمرسوم رقم ١٤٤٥ تاريخ ١٩٩١/٧/٩ وغيرها

منح تعليمية. وأخيراً يجب تنظيم مباريات دورية لتعيين المعلمين وفق القوانين والأنظمة بذلك يتم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب، وإعطاء كل ذي حق حقه إضافة إلى تعديل مواد التدريس بما يخفف عن كاهل المعلمين وفي نفس الوقت يخدم ويتمشى مع متطلبات سوق العمل. وفتح آفاق للمسار المهني لتجنب خطر فقدان الإهتمام وإضعاف أهم مهنة تأسيسية في العالم. وكمثال يمكننا أن ننظر إلى التعليم الرفيع في فنلندا خاصة في ظل الثقة الكاملة للمجتمع الفنلندي في التربية والمعلمين. فهؤلاء رفيعو الإعداد والمؤهلات حائزون على درجة ماجستير، مزودون بكفاءات عالية في مضمون المعرفة ويتمتعون باستقلال ذاتي وبخبرة أكاديمية رصينة^(٩٤). مع الإشارة إلى وجوب إقامة ندوات للمعلمين من قبل لجنة حقوق الإنسان وتفعيل الزيارات للمدارس للإطلاع عن كثر على واقع المعلم وإصدار مجلة فصلية تنشر فيها البحوث الخاصة بحقوق الإنسان والمعلم بشكل خاص ومتابعة إدارات المدارس وحثها باستمرار على حسن التعامل مع المعلمين بشكل متساوٍ.

بعد ما قمنا بمعالجته في هذا الفصل، نلاحظ أن المعلم بحالة احتجاج متسمة، يطالب بحقوق هي من صلب حقوق الإنسان ويصطدم بجدران متعددة، جدار الفساد والروتين الإداري، جدار التحجر القانوني بما يصل إلى حالة شعوره أنه مغبون، فيفقد ثقته في المهنة وفي ذلك خطر كبير على رسالة التعليم وعلى المستقبل والوطن. فقضية التربية هي من القضايا المحورية في بناء لبنان الجديد والمتطور، هي مفتاح البناء الوطني. تتحقق الإصلاحات عبر إعادة نظرة جذرية، فيجب تحديث التشريعات التربوية ووضع نظام خاص، والإعداد المستمر وتطوير الكوادر البشرية التربوية من معلمين وإداريين بما يضمن الحرية والاستقلالية ويتوافق مع متغيرات الحقل التعليمي ويتلاءم ومسؤولياتهم في المؤسسة التربوية التي تعمل وفق الحاجات والأهداف التربوية. فالتعليم مهنة مستقلة ليست عملاً عادياً يمكن إلحاقه بالتنظيم الوظيفي.

Niemi,H., Toom,A. and Kallioniemi A.Rotterdam - Miracle Of Education: The Principles and Practices of (٩٤

Teaching and Learning. Sene Publishers in Finnish Schools – ٢٠١٢

الفصل الثاني: الإطار القانوني الذي يحكم المدارس الخاصة المجانية في لبنان

إن حديثنا عن محور الأمية وعلاقتها بالتنمية، يوصلنا إلى تأكيد أن التربية عملية تتم بواسطة مجمل البيئة الإجتماعية، وما المدرسة إلا إحدى وسائلها. نشأ التعليم في لبنان قبل نشوء الدولة اللبنانية بأكثر من مائتي عام، ترافقت نشأته مع دعوة لتأمين التعليم المجاني الإلزامي بحيث اعتبر الحق بالتعليم حق أساسي من حقوق الإنسان، يتمتع به كل فرد ولا يحق لأحد حرمانه منه. ويبدو أن أي عملية إنماء فردي أو وطني لا يمكن تحقيقها بمعزل عن إسهام التربية. أكدت وثيقة الوفاق الوطني على ضرورة توفير العلم للجميع وجعله إلزامياً في المرحلة الابتدائية على الأقل. فالحق بالتعليم نال النصيب الأوفر من الإهتمام لأنه مفتاح التنمية البشرية المستدامة، خصوصاً أن القدرة على التعلم هي لبّ النمو الإنساني فيصبح توفير التعليم بصورة متكافئة للجميع خدمة إجتماعية إجبارية كي لا يحرم أي ولد من التعليم بسبب أوضاعه المالية. توفرّ الدولة فرصاً تعليمية مجانية كلياً أو جزئياً من خلال: شبكة المدارس الرسمية، والمدارس الخاصة المدعومة أي المدارس المجانية، وهي نوعان: مدارس مرخص بها لهيئات دينية أو جمعيات معترف بها قانوناً لا تبغي الربح هدفها نشر التعليم. ومدارس مرخص بها لأفراد وقدّم طلب الترخيص بها قبل أول تشرين الأوّل ١٩٦٤. في العام ١٩٦٤ أوقف إعطاء إجازات للمدارس المجانية للأفراد واقتصر على الجمعيات الخيرية الأهلية حتى العام ١٩٩٣، عندها أوقفت الإجازات عن الجمعيات أيضاً. تؤمّن التعليم في المرحلتين الابتدائية وما قبل الابتدائية غير أن الدولة تساهم فقط في نفقات تلامذة المرحلة الابتدائية. كما توفرّ الدولة التعليم من خلال التّقديمات التعليميّة للعاملين في القطاع العام، من مدنيين عسكريين وعاملين في الإدارات العامة والجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة وغيرهم. أخيراً من خلال الرعاية الإجتماعية للفئات الأكثر تعرّضاً في المجتمع من خلال إعمادات موازنة وزارة الشؤون الإجتماعية لرعاية الأيتام وذوي الإحتياجات الخاصة. في المبحث الأوّل سوف نقوم بعرض القوانين المنظّمة للمدارس الخاصة المجانية والتشريعات منذ عهد الإستقلال محددين موقف الدولة من التعليم الخاص وكيفية حصول المدارس المجانية

على المساهمة الماليّة وما مدى فاعليّة رقابة الدّولة عليها. وفي المبحث الثّاني سنتطرق إلى واقع المدارس الخاصة المجانية في لبنان إنطلاقاً من أثرها على المجتمع والمخالفات المرتكبة في ظل الصّعوبات الإقتصاديّة والتّربويّة، وصولاً إلى عرض بعض المقترحات والتّوصيات للنّهوض بهذه المدارس وتفعيل دورها التّربوي.

المبحث الأوّل: القوانين المنظّمة للمدارس الخاصّة المجانيّة

أنشأت المدارس الخاصّة المجانيّة في الخمسينات بقرار حكومي، نتيجة حرص السّياسة التّربويّة على نشر التّعليم بكافة المناطق. فكان الهدف منها تأدية وظيفة تعليميّة عبر تعليم الفقراء وسدّ حاجات مؤقتة لم تكن وزارة التّربية قادرة على تلبيتها بصورة مباشرة، في ظل الثّغرات الموجودة في التّعليم الرّسمي، لاسيّما وأنّ هناك مناطق كثيرة تفتقر إلى وجود مدارس تابعة للدّولة تستوعب التّلاميذ كافة. فأوكلت المهمة آنذاك إلى مؤسّسات خاصّة دينيّة وطائفيّة، واتّخذ القرار بإعطاء التّراخيص من أجل تأمين التّعليم للصّفوف الإبتدائيّة مقابل تقديم الدّولة ممثّلة بوزارة التّربية مساهمة ماليّة، مشروطة برقابة إداريّة وماليّة تعتبر كمنحة لكل تلميذ، لتساعدها على نشر التّعليم ضمن شروط ومعايير معيّنة ينص عليها قانون تنظيم الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة الصادر في العام ١٩٥٦. في المقابل يترتّب على كل تلميذ المساهمة بمبلغ محدود يشكّل الرّسوم السنويّة. لم تنتفِ هذه الوظيفة اليوم، فالحاجة إلى المدرسة المجانيّة أكثر من ضروريّة، والظّروف الإقتصاديّة التي أسست لهذا التّعليم لا تزال قائمة حتى أيّامنا، خاصّة في ظل الأزمات الإقتصاديّة الخانقة التي تمر فيها بلادنا.

يتّضح لنا أنّ المدارس الخاصّة المجانيّة في لبنان هي المدارس الإبتدائيّة الخارجيّة التي تتوفر فيها الشّروط التّالية^(٩٥): أن يكون مرخصاً بها لهيئات دينيّة أو لمؤسّسات أو جمعيات معترف بها قانوناً، ومن أهدافها

(٩٥) المادة الثالثة كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٠٨٣٢ تاريخ ٩/١٠/١٩٦٢ والقانون رقم ٣٢/٦٥ تاريخ ١١/٦/١٩٦٥ والقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٢٩٨ تاريخ ١٣/١٠/١٩٧٤ والمرسوم رقم ١٤٣٨ الصادر بتاريخ ٢٤/٧/١٩٧٨ والمرسوم رقم ١٣٦ تاريخ ٧/٨/١٩٨٩ والمرسوم رقم ٢٦٤١ تاريخ ٨/٩/١٩٩٢ والمرسوم رقم ٧٦٩٧ تاريخ ٢٢/١٢/١٩٩٥ والمرسوم رقم ٤١٤٥ تاريخ ١٨/١٠/٢٠٠٠

نشر التعليم والعمل لغايات غير ذات كسب. أن تكون مجازة لأفراد قبل أول تشرين الأول سنة ١٩٦٤ أو أن تكون طلبات الأفراد قد سجلت في وزارة التربية قبل أول تشرين الأول سنة ١٩٦٤، مستوفية الشروط المطلوبة. أن تؤمن التعليم في مرحلته الابتدائية وفقاً لمنهج التعليم المقرر، ولصاحب هذه المدرسة المجانية أن يلحق بها دار للحضانة لكن دون إستفادة هذه الأخيرة من مساهمة الدولة المالية. وأن لا تتقاضى رسوماً مدرسية تزيد عن النسبة التي تحددها الدولة عن كل تلميذ، وأن تلتزم بنسبة محددة أيضاً بالنسبة لنفقات الطّابة والتأمين والتدفئة. وعلى المدرسة الخاصة المجانية أن تشكل وحدة مستقلة عن أية مدرسة غير مجانية في جهازها التعليمي وصفوفها وشؤونها المالية. تساهم الدولة في الأعباء المالية للمدارس الابتدائية المجانية، وتوزّع هذه المساهمة عن كل تلميذ بالإستناد إلى بيانات إحصائية خطية تقدمها هذه المدارس وفقاً لنماذج خاصة تضعها وزارة التربية ضمن مهلة تحددها لهذه الغاية.

المطلب الأول: لمحة عن نشأة المدارس الخاصة والتشريعات المتعلقة بالتعليم الخاص

إن لبنان حسب دستوره وأنظمته المعمول بها «دولة ديمقراطية». وعن الديمقراطية تنبثق مبادئ الحرية والمساواة والعدالة، التي تفترض تأمين الحريات كحرية الفكر والتعبير، حرية التعليم، المساواة أمام القانون، تكافؤ الفرص والموازاة بين حقوق المواطنين وواجباتهم. من واجب الدولة أن تتولّى قسطاً من تربية النشء، غير أن على الدولة الديمقراطية أن تراعي حرية التعليم بعدم إحتكار شؤون التربية. وهكذا عمدت إلى التوفيق بين رغبتين^(٩٦): الأولى توجيه التربية في خط يلائم الأهداف القومية، والثانية الحفاظ على حرية التعليم كإحدى مقومات النظام الديمقراطي، وذلك بإقامة نظامين تربويين: الأول تتولاه الدولة، ويتمثل في المدارس الرسمية، والثاني يقوم على المبادرة الخاصة ويتمثل في المدارس الخاصة، وهي مدارس مستقلة في شؤونها المالية وحوكمتها. لكن سماح الدولة بإنشاء المدارس الخاصة لا يعني إطلاق حرية هذه المدارس في

(٩٦) رؤوف سعيد الغصيني، الدولة والتعليم الخاص في لبنان، دراسة لتطور النصوص القانونية المتعلقة بالموقف الرسمي من التعليم الخاص منذ العهد العثماني حتى اليوم، رفعت لنيل درجة أستاذ علوم، الجامعة الأميركية في بيروت، ١٩٦٤

عملها التربوي، بل ينطوي على رسم حدود لهذه الحرية لتنظيم العلاقة بين النظامين. فما هي العلاقة بين الدولة والمدارس الخاصة؟ ما هو موقف الدولة من حرية التعليم في المدارس الخاصة؟ إلى أي مدى تدخلت في التنظيم الإداري والمهني والمالي؟ الإجابة عن هذه الأسئلة تستوجب مراجعة النصوص التشريعية والتنظيمية التي أصدرتها الدولة الإستقلالية في حقل علاقتها بالتعليم الخاص ضمن نطاق قضايا ثلاث هي: حرية التعليم، التنظيم الإداري والمهني، ومالية المدارس الخاصة.

سجلت فترة الإنتداب تقدّم في تنظيم المهنة التعليمية في المدارس الخاصة، فوضعت شروط لمزاولة التعليم وحددت حقوق المعلمين وواجباتهم، ووضعت أسس تصنيفهم وترقيتهم وصرفهم من الخدمة. بما أن التعليم الرسمي لم يكن يفني بمتطلبات البلاد برزت الحاجة إلى توسيع التعليم المجاني، ولهذا الغرض اعتمدت الدولة مبدأ التعليم المجاني في المدارس الخاصة فكانت تؤدي لها مساعدات مالية رُبطت بمجانّة تعليم الطلبة الذين لا تسمح لهم أوضاعهم بتحمّل الرسوم المدرسية التي تفرضها المدارس الخاصة الأخرى، مقابل مراقبة دقيقة. تعود جذور المدرسة إلى القرن التاسع عشر، قبل ذلك عرفت المناطق تعليمًا على الطراز القديم، من خلال تعليم الدين وبعض اللّغة والحساب، في الجامع أو الكنيسة أو تحت الشجرة. أمّا في القرن التاسع عشر اتسع نطاق التعليم نحو اللّغة الأجنبية والمعارف المعاصرة. وتوزّعت الثقافة إلى التلاميذ في صفوف ومراحل ووزّعت الشهادات على التّاجحين. إنتهى القرن التاسع عشر، والمدارس منتشرة بكثرة في بيروت وجبل لبنان، بعضها كان أجنبي وعلماني وبعضها كان محلي. لكن التّوسع قام أساسًا على قاعدة توجّه كل مدرسة إلى طائفة معينة. وتم تنظيم الموجبات التنظيمية والتعليمية والمالية للتعامل مع المدارس الخاصة.

الفقرة الأولى: الموجبات التنظيمية والتعليمية

حين حصل لبنان على استقلاله، إقتصرت العمل على إضفاء الطابع الوطني الشرعي على الأوضاع التربوية، فأبقت دولة الإستقلال على المادة العاشرة من دستور ١٩٦٢ التي نصّت على حرية التعليم وضمنت حقوق الطوائف في إنشاء مدارسها الخاصة على أن تتبّع الأنظمة والقوانين التي تصدرها الدولة مما يؤكد

الإرتباط الوثيق للتربية بالطائفية، فمنح هذه الحرية يعني أن الدولة تؤمن بحق الطوائف في الحفاظ على وجودها الإجتماعي والديني، وتعليم المبادئ الدينية للطائفة المشرفة على كل مدرسة. إعتمدت الدولة مبدأ المركزية التربوية لسيط إشرافها الكامل على قضايا التربية في لبنان، ففرضت الإجازة المسبقة على كل من يرغب في فتح مدرسة خاصة، بغية ضبط حركة انشاء هذه المدارس والإشراف عليها، بحيث إحتفظت بحقها في إسباغ الصفة الشرعية على عمل المدارس الخاصة، سواء في بدء هذا العمل أو في ضمان إستمراره. والمركزية تتمثل أيضاً بفرض الدولة نيل موافقتها على تغير مبنى المدرسة أو نقلها أو تغيير المدير. تشكل الرقابة وسيلة عملية في يد الدولة تمكنها من ضبط عمل المدارس الخاصة. أنيط بوزارة التربية السهر على تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بتنظيم أعمال هذه المدارس، فتم الفرض على كل مدرسة أن تحتفظ بسجلين السجل الأول يحتوي أسماء المعلمين ومعلومات عنهم والسجل الثاني يحتوي على أسماء الطلاب. وعلى مديري المدارس أن يقدموا الجداول وبيان مفصل عن حالة المدرسة في كل سنة. وهذه المعلومات التي تريد وزارة التربية أن تكون بحوزتها، تعبير عن مفهوم المركزية التربوية التي تعتبر الدولة من خلاله قيمة على شؤون البلاد التربوية عبر مراقبة تطوّر المدارس الخاصة من ناحية عدد معلّميها ومستواهم العلمي ومدى الإلتزام بالشروط المفروضة لمزاولة الإدارة والتدريس. تولّت الدولة أيضاً تنظيم الشؤون الإدارية والمهنية فتناولت شروط مزاولة التعليم والإدارة، وتنظيم أوضاع المعلمين المهنيّة. فأوجب قانون ١٩٥١ تطبيق الأنظمة الخاصة بمعلمي المدارس الرسمية فيما يتعلّق بشروط التعيين وتحديد الرّتب والدرجات.

في عام ١٩٥٦ صدر قانون لتحديد مفهوم أفراد الهيئة التعليمية إعتبرت أحكامه متعلقة بالنظام العام وكل مخالفة لها باطلة حكماً، مع التشدد على تنفيذ العقوبات. وتم بموجبه تقسم الهيئة التعليمية إلى فئتين الداخلة وغير الداخلة في الملاك. وتم التّطرق إلى حقوق المعلم وواجباته بتوفير العمل المريح ليتسنى له إتمام واجباته كاملة، فوضع حدّ أدنى وحدّ أقصى لساعات العمل تحمي المعلم من إستغلال صاحب المدرسة بفرض ساعات إضافية تؤدي إلى إرهاقه. ومن ناحية الإجازات، وضعت تسهيلات في حال المرض،

والأمومة، والزواج، ووفاء أحد الأقارب. كما تم تحديد الأخطاء المسلكية، والعقوبات التي يتعرّض لها المعلّم المخالف. نصّ القانون على حق المعلّم بالالتجاء إلى هيئة التّأديب لإعتراضه على العقوبة. وتم الفصل بين الإستقالة والصّرف من الخدمة والحالات التي يستحق فيها التّعويض، كما حدّدت الحالات التي يجوز للمعلّم فيها أن يطلب صرفه من الخدمة وتقاضي التّعويض. في المقابل حظّر على رئيس المدرسة أن يصرف معلم قبل نهاية السّنة المدرسيّة إلاّ بناءً على قرار هيئة التّأديب أو قرار اللّجنة الطّبية، كما حظّر على المعلّم ترك العمل خلال السّنة. ويشكل الخامس من تموز الحدّ الفاصل، إذا شاء المعلّم أن يقدّم إستقالته أو إذا أراد المدير أن يصرف من الخدمة أيّاً من المعلّمين، وإلاّ اعتبر مرتبطاً بالمدرسة للسّنة الدّراسيّة التّالية. والتّعويض يشمل الدّاخلين في الملاك المتعاقدين. وفي حال وفاة المعلّم يحصل ورثته على تعويض يساوي تعويض الصّرف الذي كان يستحق لمورثهم.

أمّا لناحية الموجبات التّعليمية، أصبحت اللّغة العربيّة اللّغة الرّسميّة الوحيدة بعد أن كانت هامشيّة في فترة الإنتداب. حاولت الدّولة التّوفيق بين مبدأ حرية المبادرة الفرديّة دون إطلاق حريّة المدارس في إختيار المناهج، بإعتبار أن البلاد بحاجة إلى إستخدام وسائل ومناهج تعليميّة موحّدة. فألزمت المدارس الخاصّة بتطبيق المنهج الموحد، مع إعطائها الحرية بتدريس بعض المواد التّعليميّة التي تراها مناسبة، وحرية إنتقاء الأساليب التّعليميّة والكتب المدرسيّة التي تنسجم مع فلسفتها الخاصّة وتزيد من كفاءة معلّميها ضمن حدود المصلحة الوطنيّة العليا مع إحتفاظ الدّولة بالرقابة المباشرة.

الفقرة الثّانية: الشّؤون الماليّة

إن تدخّل الدّولة في شؤون المهنة التّعليميّة بالمدارس الخاصّة ينطلق من فكرة أنّ التّعليم الخاص ذو شأن هام في التّربية اللّبنانية، ومن الضّروري توجيهه في إتجاه المصلحة الوطنيّة. وبعد أن أدركت الدّولة أهميّة الدّور الذي تؤدّيه المدارس الخاصّة في سد الحاجات التّعليميّة للبلاد، رأت أهمية تقوية أوضاعها عبر تقديم العون المالي لها، وقد تمثّلت المساندة الماليّة بمظهرين: الأوّل كان الإسهام في الأعباء الماليّة النّاتجة عن تحسين

أوضاع المعلمين، وذلك بالمشاركة في تغذية صندوق التعويضات الخاص بمعلمي المدارس الخاصة مقابل النظام التقاعدي للمعلمين الرسميين، فتم إنشاء صندوق خاص بالتعويضات يتولى دفع تعويضات الصّرف من الخدمة المستحقة للمعلمين، مع تنظيم للدفع بحيث يتولاه الصندوق في حالات معينة، والمدارس في حالات أخرى. فتم تغذيته من قبل المعلمين (نسبة مئوية من معاشاتهم) والمدرسة (من رواتب المعلمين) والدولة (بموجب إعانات ترصد سنويًا في الموازنة العامة). أما المظهر الثاني فتجلى في تقديم مساعدات مباشرة للمدارس الخاصة التي تتولى تعليم طلبتها مجانًا. وتعود فكرة تقديم العون المادي للمدارس الخاصة إلى عهد الإنتداب، وقد اعتمد عهد الإستقلال التهج الإنتدائي، فتولت تشريعات الإستقلال تعريف المدارس المجانية، وتحديد الطريقة التي يتم بها تنفيذ المساهمة المالية. فوردت أول إشارة لها في قانون عام ١٩٥١ ثم قانون عام ١٩٥٦ بحيث أطلق على هذه المدارس إسم «المدارس المجانية». وحددت الشروط الواجب توافرها فيها: أولاً أن تتولى التعليم في المرحلة الإبتدائية، ثانيًا أن تكون مدرسة خارجية، ثالثًا أن لا يتجاوز معدّل الرسوم التي تتقاضاها حدًا معينًا، رابعًا أن تتبع منهج التعليم المقرّر وهذا الشرط يشير إلى حرص الدولة على إلزام المدارس المجانية بإعتماد المنهج الرسمي وبالتالي تقربها من المدارس الرسمية، والحرص على حقها في مراقبة كميّة التعليم في المدارس التي تتلقّى معونات رسميّة. بدايةً رصدت الدولة مبلغ مقطوع ليتم توزيعه على المدارس المجانية وتم إعتداد نسبة عدد التلاميذ والمعلمين في كل مدرسة لتوزيع المساهمة، ثم أقرت الحكومة توزيع المساعدة بالنسبة لعدد التلاميذ دون المعلمين وذلك إستنادًا إلى بيانات إحصائية خطية بعدد التلاميذ تقدّمها المدارس، مع إعطاء وزارة التربية الحق في إعتداد الوسائل التي تراها مناسبة للتثبت من صحة البيانات المقدّمة، وتطبيق العقوبات بحق المدارس المخالفة بقطع المساهمة وسحب الإجازة منها. ولتفادي الخلافات بين الحكومة وأصحاب المدارس تم تأليف لجنة للفصل في الخلافات. كما تم تأليف لجنة مهمتها إعداد البيانات الإحصائية المطلوب من المدارس المجانية تقديمها، ووضع لائحة بالمدارس التي يحق لها الإفادة من المساعدة الرسميّة، وتحديد طرق تصديق البيانات من السلطات المحليّة، وبيان قيمة المساعدة التي تستحقها كل مدرسة بالنسبة لعدد تلامذتها إضافة إلى اتخاذ

الإجراءات الكفيلة بالتدقيق في هذه البيانات والتثبت من صحتها، واقتراح العقوبات على المدارس التي تتقدم ببيانات مخالفة للواقع. وبعد تجربة تبين أن السياسة المتمثلة برصد مبلغ مقطوع كانت لها بعض المساوئ منها أن قيمة المساعدة السنوية كانت تتأثر بأسس الموازنة العامة للدولة، وبالمبالغ المخصصة لوزارة التربية مما يؤثر على عمل المدارس المجانية التي لا تستطيع أن تستند إلى مبلغ تقديري. ومن ناحية ثانية كان توزيع المساعدة يجري على أساس عدد الطلاب دون مراعاة للتكاليف الحقيقية التي تتحملها المدرسة عن كل طالب. فعمدت الدولة إلى إلغاء نظام المساعدة المقطوعة، وبات عدد التلامذة في المدارس المجانية يقرّر القيمة الإجمالية للمساعدة بدلاً من أن تقرّر كمية المساعدة المبلغ المستحق للمدرسة عن كل طالب. وبهذين المظهرين من المساواة مع معلمي المدارس الرسمية يتجلى إهتمام الدولة بمعلمي المدارس الخاصة وحرصها على تركيز وضعهم المهني ويعود ذلك إلى شعورها بالحاجة إلى المدارس الخاصة ومعلميها للإسهام في تلبية متطلبات البلاد التربوية. يتبين مما سبق أن العهد الإستقلالي حرص على إعطاء المدارس الخاصة إستقلال تام في الشؤون المالية وقد بنى العلاقة بين الدولة والمدارس على أساس مساندة مالية غير مباشرة بتغذية صندوق التعويضات، ومعونة مباشرة تمنح للمدارس التي تساهم مع الدولة في توفير التعليم الابتدائي المجاني. ولقاء ذلك، إحتفظت الدولة بحق الإشراف الرسمي المباشر على أعمال الصندوق.

المطلب الثاني: المساهمة المالية ورقابة الدولة على المدارس المجانية

نتيجة عجز المدارس الرسمية، بدأت المدارس الخاصة المجانية بالنشوء، عندما طُلب من المدارس الخاصة الرغبة بالعمل وفق النظام المجاني بأن تقدم تصريح وإبداء رغبة، فيتم وضعها ضمن جدول المدارس الخاصة المجانية للسنة الدراسية التي تكون قد قدمت فيها التصاريح. حدّد القانون المدارس الإبتدائية الخاصة المجانية

التي لا تستفيد من مساهمة الدولة المالية^(٩٧)، أمّا تلك المتبقية فما زالت تعمل وفق النظام المجاني بالتالي لم يعد هناك إمكانية أن يتم الترخيص لمدرسة مجانية جديدة، لهذا السبب أصبحت محدودة.

كانت الرخص تسقط في حال توقفت المدارس عن العمل أكثر من سنتين قبل صدور القانون رقم ١٠٤ إضافة إلى وفاة صاحبها إلى أن تعدّل القانون سنة ٢٠٠٠، فإذا كانت المدرسة تعمل وفق النظام المجاني بإسم شخص وانتقلت منه إلى جمعية خيرية لا تبغي الربح وليس إلى أفراد أو أشخاص عندها تبقى محافظة على مجانيته. بالرغم من أننا اليوم نرى أن هناك مدارس بأسماء أشخاص وأفراد لا يزالون على قيد الحياة، بالتالي عليهم أن ينقلوا الرخصة إلى جمعية خيرية وإلا بعد الوفاة تفقد مجانيته^(٩٨).

إن مساعدة الدولة للمدارس الخاصة المجانية تنطلق من مبدأ تأمين التعليم الابتدائي المجاني على أكبر عدد ممكن من اللبنانيين. فالدولة بمنحها المعونة للمدارس الخاصة المجانية لا تستهدف تدعيم مالية هذه المدارس كمؤسسات للتعليم الخاص، بقدر ما تستهدف المشاركة مع هذه المدارس في توفير التعليم المجاني. ومن الأدلة على ذلك أن المدارس الخاصة غير المجانية قلما تستطيع الحصول على أموال منتظمة من الدولة، فجلّ ما تتلقاه ينحصر في الأموال التي تحصل عليها من الجمعيات الخيرية والمنح التي تقدمها وزارة التربية لبعض الطلبة المتفوقين أو المعوزين. ويبدو أن الدولة ما زالت بحاجة إلى هذه المدارس التي تسهم في توفير التعليم للطلاب التي لا تسمح لهم ظروفهم الحياتية بتحمل الرسوم المدرسية في المدارس الخاصة الأخرى، ولا ثقة لديهم بالتعليم الابتدائي في المدارس الرسمية التي لا تستطيع إستيعاب جميع الطلاب. لدى معالجتنا لهذا المطلب سوف نعرض كيف يتم توزيع الأدوار بين الدولة والأهل، والإجراءات الواجب توافرها للحصول على المساهمة في ظل رقابة الدولة، وما مدى فاعلية هذه الرقابة في الواقع.

(٩٧) المادة الأولى من القانون ١٠٤ تاريخ ١٩٩١/١١/٦

(٩٨) قانون رقم ٢٣٣ تاريخ ٩/٦/٢٠٠٠ المتعلق بإضافة فقرة إلى المادة الأولى من القانون رقم ١٠٤ تاريخ ١٩٩١/١١/٦، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ

٢٠٠٠/٦/١٥ عدد ٢٦، ص ٢٠٠٢

الفقرة الأولى: كيفية إعطاء المساهمة المالية للدولة ومبدأ توزيع الأدوار

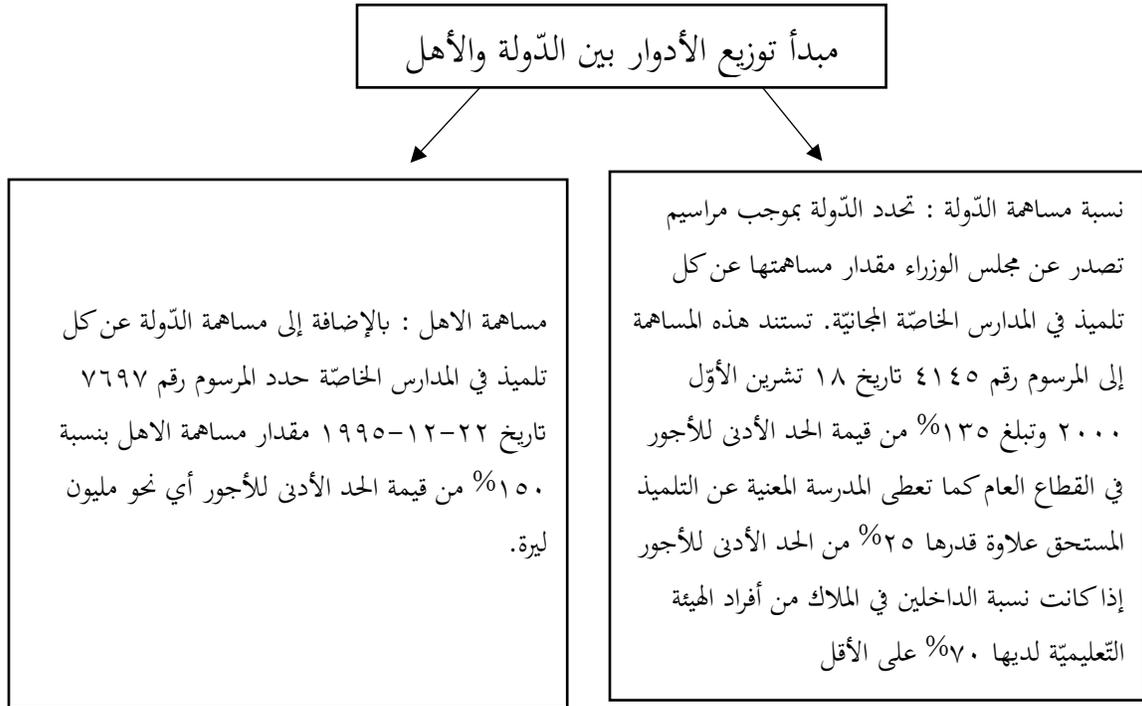
تساهم الدولة في الأعباء المالية للمدارس الابتدائية المجانية، بعد صدور المرسوم رقم ٤١٤٥ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٨، حددت نسبة المساهمة على أساس عدد الطلاب الذين يستوفون الشروط \times قيمة المساهمة التي هي ١٣٥% الحد الأدنى للأجور. وفي حال كان أكثر من ٧٠% من الأساتذة ضمن الملاك ومشتركين في صندوق التعويضات فتأخذ علاوة بنسبة ٢٥%. تشمل القيمة التقديرية لمنحة الدولة: عدد التلامذة \times ٨٠٠٠٠٠ (المساهمة) = ٨٦ ملياراً و ١٥٧ مليوناً و ٦٠٠ ألف ليرة لبنانية. إن حاصل احتساب كلفة التلميذ على المدرسة من كلفة أفراد الهيئة التعليمية: راتب أساسي + بدل نقل + طوابع + صندوق الضمان الاجتماعي + صندوق التعويضات + ضريبة الدخل = كلفة الأستاذ سنوياً تقسم على ١٩ تلميذاً. وتشمل مستحقات المدرسة عن التلميذ: رسوم التعليم + المساهمة المالية = ٨٧٧,٥٠٠ + ١,٠٨٠,٠٠٠ مع علاوة التعليم، و ٩١١,٠٠٠ من دون علاوة التعليم. ما يتبقى للمدرسة من أجل تغطية نفقات إضافية على تكلفة أفراد الهيئة التعليمية من رواتب وأجور تشمل سكرتير ومحاسب وعامل تنظيفات وسائق وصيانة وأجرة بناء وقرطاسية وأثاث: ١,٩٥٧,٥٠٠ - ١,٧٢٧,٣١٥ = ٢٣٠,١٨٥ ل.ل.

تعِدّ المدرسة المجانية مستندات كل سنة للحصول على المنحة، يجب أن تكون موقّعة ومختومة من مدير المدرسة والمختار هي: العدد الإجمالي للتلامذة ومجموع الرسوم السنوية المفروضة، مستندات المعلمين: إخراج قيد أصلي، سجل عدلي، صورة مصدقة عن الشهادة، وثائق الانتساب، أسماء التلامذة، الجنسية، رقم السجل، رقم الهوية، محل الولادة، رقم التلميذ في سجل القيد العام، رسوم طبابة وتدفئة، تاريخ مباشرة التلميذ بالدراسة، عنوان وليّ الأمر، أسماء المعلمين معلومات عن أوضاع المدارس الخاصة، بيان صندوق التعويضات، براءة ذمة الضمان، إفادة بعدم الاستفادة من منحة من وزارة الشؤون الاجتماعية، لائحة بالكتب، لائحة بالعهل، مستندات المدرسة القانونية/ مرسوم - قرار - موافقة استثنائية - طلب زيادة عدد

التلامذة، قرار تعيين المدير/ مستندات المدير من إخراج قيد، سجل عدلي، شهادة مصدقة، كيف يقبض المعلمون: شيكات، نقداً، الشيك مسحوب على بنك، تصريح الضريبة.

أنشئت لجنة مهمتها فصل الخلافات التي تنشأ بين الحكومة وإدارة المدارس الخاصة فيما يتعلق بحقها في الحصول على المساهمة^(٩٩). تفصل اللجنة في الخلافات بناءً لمراجعة أحد الفريقين الخطيئة فقد تلغي الحرمان الجزئي وتعطي المساهمات كاملة أو تبقي على الإلغاء التام للمساهمة، وتكون قراراتها قابلة للطعن أمام مجلس الشورى.

في المدرسة المجانية نجد مبدأ توزيع الأدوار بين الدولة والأهل لجهة الشراكة في تقاسم الأعباء، إذ يتعاون الأهل والمدرسة والدولة على تأمين التعليم. وهو نوع من العمل التعاوني المفيد في العملية التربوية الإجتماعية.



(٩٩) المادة ٦٣ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الصادر في ١٥/٦/١٩٥٦ الباب الثامن - أحكام انتقالية

الدعم المالي عن كل تلميذ في المدرسة المجانية مرتبط بمعادلة وهي القسط الكامل عن كل تلميذ في المدرسة المجانية = مساهمة الدولة + مساهمة الأهل = حوالي مليون ونصف ليرة لبنانية^(١٠٠). وفقًا لما تقدّم: كلفة الطالب في المدارس الرسمية تتحمّلها الدولة: ٤ آلاف دولار (٦ ملايين ليرة) أما كلفة الطالب في المدارس الخاصة غير المجانية يتحملها الأهل: ٤-٨ آلاف دولار (٦-١٢ مليون ليرة) أخيراً كلفة الطالب في المدارس الخاصة المجانية: ٨١٠,٠٠٠ ليرة (الدولة) + مليون ليرة (الأهل).

الفقرة الثانية: رقابة الدولة على المدارس الخاصة المجانية

مرسوم إنشاء المدارس الخاصة المجانية ربط إعطاء المساهمة بتوافر رقابة إدارية ومالية من وزارة التربية والتفتيش المركزي، إلا أنه لم يحدد مواعيد التدقيق، لكن المهمة تحصل عادة بين أواخر شباط وأوائل آذار. أقرت الحكومة عدم صرف أي مساهمة مالية إلا بعد تأكد التفتيش المركزي من حصول صاحب المدرسة على الإجازة بالعمل كمدرسة خاصة مجانية، إضافة إلى عدد التلاميذ وعدم تحطّي المسجلين العدد المجاز تسجيله، أي عدم وجود طلاب وهميين، كذلك تقييم مستواهم العلمي وعدم تجاوز نسبة المعدل العام للرسوب في السنة الدراسية حدًا معينًا، فالتلميذ الذي يتّضح أنه دون المستوى يفقد منحة تلقائيًا، والتأكد من أن المدرسة لا تتقاضى من الأهالي رسومًا تتعدى ١٥٠% من الحد الأدنى للأجور، أنّ تشكّل وحدة مستقلة عن أية مدرسة غير مجانية في جهازها التعليمي وشفوفها وشؤونها المالية، مراقبة مدى التقيد بالقوانين فيما يتعلق بتعيين المعلمين وأن يكون تلامذتها ضمن السن القانوني في ما يتعلق بالسنة الأولى، أن لا تضم الغرفة الواحدة أكثر من ٤٠ تلميذ، التأكيد من هوية الطلاب وجنسيّتهم^(١٠١). ما هي الشروط الواجب توافرها لتستفيد المدرسة المجانية من مساهمة الدولة المالية؟ كيف ومتى تقدّم بياناتها الإحصائية حول أوضاعها

(١٠٠) بعد اقرار سلسلة الرتب والرواتب القانون ٤٦ في ٢٠١٧/٨/٢١

(١٠١) صدر عام ٢٠١٤ قرار رقم ٧٢ من مجلس الوزراء بعدم إعطاء مساهمة مالية عن أي تلميذ غير لبناني وبالتالي حصرت مساهمة الدولة اللبنانية على التلميذ اللبناني فقط

وأفراد هيئتها التعليمية والطلاب؟ وكيف تدقق المصلحة بهذه البيانات؟ سوف نقوم بعرض النصوص القانونية التي ترعى العملية الرقابية، في المقابل سوف نقوم بعرض فاعلية الرقابة على أرض الواقع.

مع الإشارة إلى أنه مثلما سبق وذكرنا، فالصعوبات التي رافقت عملية إتمامنا لهذا التقرير كانت تسكير البلاد وعدم إمكانية الإختلاط نتيجة جائحة الكورونا، لكن هذا لم يقف بوجه السعي الدائم لحصولنا على معلومات دقيقة ومتنوعة لنزود فيها ببحثنا، فقمنا بزيارة وزارة التربية والتعليم العالي وأخذنا بعض المعلومات عن تقارير المفتشين في مصلحة التعليم الخاص ونظرة الوزارة حول المدارس الخاصة المجانية وبعض المعلومات عن الموازنات إضافة إلى إستبدال المقابلة المباشرة بالمقابلة عبر الهاتف مع أحد المتفاعدين من الوزارة ويشكر على وقته وجهوده المبذولة في سبيل تزويدنا بخبراته حول إعطاء المساهمة المالية وواقع الرقابة.

أولاً: العملية الرقابية بحسب النصوص القانونية

تم إنشاء جهاز رسمي للتوجيه والمراقبة على المدارس الخاصة المجانية في مصلحة التعليم الخاص في وزارة التربية مرتبط مباشرة برئيس المصلحة المذكورة^(١٠٢). يباشر الجهاز أعمال التدقيق في البيانات الإحصائية، كشرط أساسي لحصول هذه المدارس على المساهمة المالية من الدولة، والتي بلغت ٩٠ مليار ليرة في مشروع موازنة العام ٢٠٢٠. يتألف من موجهين مرشدين ومراقبين، يتولى: توجيه وإرشاد أصحاب المدارس الخاصة المجانية وأفراد الهيئة التعليمية من الناحيتين التربوية والإدارية، ومراقبة المدارس الخاصة المجانية التي تستفيد من مساهمة الدولة المالية ضمن حدود القوانين والأنظمة النافذة، وبصورة خاصة التدقيق والتحقق في البيانات والتصاريح المقدمة من هذه المدارس لنيل المساهمة.

(١٠٢) بموجب المرسوم رقم ٢٣٥٩ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧١ المتعلق بإنشاء جهاز رسمي للتوجيه والمراقبة على المدارس الخاصة المجانية، عدد ٧، نُشر في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٤/٠١/١٩٧٢، ص ٩١

بعد التدقيق الميداني ورؤية كافة المستندات المطلوبة والبيانات، يضع جهاز المراقبة ملاحظاته في تقرير يحوِّله إلى اللجنة الخاصة^(١٠٣)، فتقترح القيمة الإجمالية وتحدّد وجود حرمان كلي أو جزئي، وأقلّ حرمان هو ربع المساهمة الماليّة عن كل تلميذ. بعدها يحوّل إلى التفتيش المركزي ومن ثم ديوان المحاسبة. فلضبط هذه المدارس أكثر ولمنع الرّشوات التي يحصل عليها المدقّقين، أصدر مجلس الوزراء قرار رقم ٢٠/٩٦، كلّف بموجبه التفتيش المركزي أن يدقّق في تقارير موظفي لجان التدقيق. فبعد إجراء التدقيق الميداني يتم جمع التّقارير وإرسالها إلى التفتيش، الذي بدوره يرسل مفتشين وراء المدقّقين وهذا الأمر يضبط عملية التدقيق، فإذا تبين أن المدقق مخالف بأن كتب شيئاً غير موجود، وغطّى على مخالفات تفرض عليه العقوبات.

تتولّى درس الملفات والتّقارير لجنة خاصّة تقوم^(١٠٤): بدرس البيانات والملفات المقدّمة من المدارس المجانيّة وبيان المدارس التي يحق لها الإفادة من مساهمة الدّولة الماليّة، إضافة إلى إقترح العقوبات بحق المدارس التي تقدّم بيانات غير صحيحة أو مخالفة للواقع، وهي محوِّلة بالتوسع في التّحقيقات بمختلف الوسائل التي تراها لازمة بغية التّثبت من صحة المعلومات. وعلى اللّجنة أن تنهي الدّراسة الأولى للبيانات الإحصائية في مهلة أقصاها آخر شهر آذار، والدّراسة الثّانية في مهلة أقصاها آخر شهر حزيران من كل سنة.

يودع رئيس مصلحة التّعليم الخاص اللّجنة الخاصّة تباعاً، وقبل آخر شهر شباط، ملفات البيانات الإحصائيّة والتّصاريح المقدّمة من جميع المدارس المجانيّة، مع التّقارير الموضوعة نتيجة إجراءات التدقيق والتّحقيق ومع الملاحظات المختلفة. على رئيس المصلحة إبداء ملاحظاته الخطيّة وعرضها على المدير العام لأخذ موافقته وإعادةّها إلى رئيس اللّجنة وذلك في مهلة لا تتجاوز الأسبوع، وعلى هذا الأخير أن يرفع كامل الملف إلى وزير التّربية. بيت الوزير إنهاءات اللّجنة خلال أسبوع من تاريخ إيداعه إياها ويتخذ قراراً بالقبول أو

(١٠٣) المؤلّفة من ٩ أعضاء فيها ممثل عن التفتيش المركزي وممثل عن وزارة المالية ورؤساء وحدات وزارة التّربية إضافة إلى قاضي كرئيس وأمين السر الذي ينظم الملفات ويرتبها ويدقق فيها

(١٠٤) مرسوم رقم ٥١١٠ تاريخ ٢٥/٧/١٩٦٦ المتعلّق بتحديد الأصول الواجب إتباعها من قبل المدارس الخاصّة الإبتدائية المجانية في سبيل الحصول على المساهمة الماليّة، المادة التاسعة، عدد ٦١٥، نُشر في الجريدة الرّسمية تاريخ ١٠/٨/١٩٦٦، ص ١١٠٠

بالحرمان. تتولّى مصلحة التعليم الخاص إعداد قرارات إعطاء المساهمة المالية أو الحرمان منها. يحق لصاحب إجازة المدرسة الاعتراض على قرار الوزير لدى لجنة فصل الخلافات خلال مهلة شهرين من تاريخ تبليغه هذا القرار.

تعطى المدرسة المستحقة مساهمة الدولة المالية على مرحلتين: في النصف الأول من نيسان وفي النصف الأول من تموز من كل سنة. ويكون المبلغ المقرر في المرحلة الأولى مساوياً لنصف قيمة المساهمة المستحقة. يعلّق دفع قيمة المبلغ المقرّر في المرحلة الثانية على تقديم ما يثبت أن المدرسة بريئة الذمة تجاه أصحاب الحق من أفراد الهيئة التّعليميّة لديها حتى آخر السنّة الدراسيّة. يكون صاحب الإجازة مسؤولاً عن المستندات المبرئة للذمة. يتسلم أصحاب العلاقة البيانات الإحصائية من مصلحة التّعليم الخاص خلال الفترة الواقعة بين الخامس عشر من آب و الثلاثين من أيلول من كل سنة، ويعتبر العشرين من شهر كانون الأول آخر موعد لإعادة هذه البيانات إلى المصلحة متضمّنة المعلومات اللازمة وترفض حكماً البيانات التي تقدم بعد الموعد المحدد. ينظّم صاحب إجازة المدرسة سجلاً لأفراد الهيئة التّعليميّة وتؤخذ منه المعلومات العامة عن أفراد الهيئة التّعليميّة تصادق مصلحة التّعليم الخاص على هذا السّجل قبل المباشرة باستعماله. على المدرسة أن تدفع رواتب أفراد الهيئة التّعليميّة بموجب شك مصري أو بموجب حوالة بريدية وفقاً لما يختاره صاحب المدرسة^(١٠٥). ولا يؤخذ بسندات الدّين أو بإسقاطات الحقوق، الصّادرة عن أفراد الهيئة التّعليميّة إلا إذا كانت قد نظّمت لدى الكاتب العدل. تودع المدرسة مصلحة التّعليم الخاص الجداول التي تثبت أن المدرسة بريئة الذمة لجهة دفع الرّواتب المتوجبة على أفراد الهيئة التّعليميّة، وعلى المصلحة أن تحيل هذه الجداول بعد تدقيقها إلى الوحدة الإداريّة المختصة لدفع المبلغ المستحق.

(١٠٥) المادة ٢٨ من المرسوم رقم ٢٣٥٩ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧١

ثانياً: العملية الرقابية على أرض الواقع

تسمية مفتش تربوي موجودة فقط في التفتيش المركزي، ولكل مفتش بطاقة خاصة وتكليف، ومن حق مدير أي مدرسة طلب رؤيتها كي يتأكد إذا كان مفتشاً تربوياً أم لا. على المسؤول عن المدرسة وجميع موظفيها أن يسهلوا مهمة المفتشين التابعين لإدارة التفتيش المركزي والمحققين الإداريين وأن يطلعوهم على السجلات المدرسية ودفاتر التحضير وسواها من الأعمال المدرسية. من حيث الواقع لجان الإرشاد والتوجيه لم تتشكل، فالمدير العام يصدر قرار بتشكيل لجان التدقيق كل سنة من الأساتذة في المدارس الرسمية ومن المناطق التربوية إضافة إلى بعض الموظفين الموجودين في مصلحة التعليم الخاص، مهمتها التدقيق في المدارس لناحية البيانات ومدى انطباقها على الواقع والقانون. تتم المراقبة بالنسبة للبيانات والتصاريح المقدمة من المدارس لنيل المساهمة المالية على ثلاث مراحل: التدقيق والتحقيق - الدرس والتقرير - التنفيذ. يشمل التدقيق والتحقيق على الأخص: توافر الشروط التي اقتضاها الترخيص بالمدرسة والشروط المفروضة قانوناً لإكتساب الصفة المجاتية، والإطلاع على مدى إنتاجية المدرسة وتدقيق التصاريح والبيانات التي تقدمها لنيل المساهمة المالية والتحقق في صحة مندرجاتها، كذلك الكشف على القيود والسجلات التي لها علاقة بالمدرسة وذلك للثبوت من أن مساهمة الدولة المالية تصرف في نطاق دفع رواتب الهيئة التعليمية وفقاً للقوانين والانظمة^(١٠٦)، وتطوير المدارس المستفيدة منها وإجراء التحقيقات اللازمة بهذا الشأن.

تدقق اللجنة بالسجلات والأوراق التالية عند إجراء الرقابة^(١٠٧): الترخيص، براءة الذمة، طبابة وتأمين، لوائح التلاميذ المقدمة للدولة مع الأقساط، سجل القيد العام لكل عائلة وسجل القيد الخاص لكل ولد،

١٠٦) تجدر الإشارة إلى أن حقوق المعلمين نفسها في المدرسة الرسمية والخاصة ولصندوق التعويضات جدول يتقيد به وقانونا المدرسة ملزمة بالتقيد بقانون الرواتب لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية لكن في الواقع قد تقدم المدرسة بيانات بأنها ملتزمة بالجدول لناحية قيمة الراتب لكن تدفع للمدرس راتب اخر وتلزمه بالإمضاء وفي هذه الحالة اللجان والمدققين والوزارة لا يمكنهم اكتشاف الموضوع الا إذا المدرس أثار المسألة ورفض التوقيع فالمدقق بحاجة إلى تصريح منه.

١٠٧) نتيجة التدقيق في بيانات المدرسة مكان التدريب الذي جرى في ٣١/١/٢٠٢٠ من قبل اللجنة الأولى

لوائح الأساتذة، جدول بدل النقل، فاتورة المازوت، دفاتر العلامات ودفتر الحضور، كما يتم سؤال المعلمين عن كفاءة حصولهم على رواتبهم، وما إذا كان لديهم شكاوى على الإدارة. تتركز الرقابة بصورة أساسية على جهاز التدقيق في وزارة التربية واللجنة الخاصة. وينظم بنتيجة التدقيق والتحقيق الذي يقوم به الجهاز، التقارير اللازمة التي تحال على التفتيش المركزي لإجراء رقابته عليها.

غير أن الواقع العملي، أظهر بحسب المفتشية العامة التربوية، ضعف هذه الرقابة وعدم الحصول على الفائدة المرجوة منها، فمن المفترض أن تبدأ اللجان بالتدقيق منذ بداية السنة ولأكثر من مرة خلال السنة لكن في الواقع التدقيق يتم مرة واحدة، وبعد ذلك يتم إرسال تقارير لجان التحقيق والتدقيق إلى التفتيش المركزي فتصل في وقت متأخر من العام الدراسي، بحيث يصبح متعذراً التدقيق في هذه التقارير لضيق الوقت فلا تتمكن اللجنة من إجراء دراسة أولية وإعطاء نصف المساهمة في أول فصل والنصف الثاني في الفصل الثاني، فيقتصر عندها دور التفتيش على الرقابة على عينات عشوائية من المدارس المجانية، وبالتالي لا يجري التثبت من أن جميع المدارس المستفيدة تقدم بيانات صحيحة. فتأخذ اللجنة وقت طويل لإصدار الإنهاءات وعلى ضوءها يصدر قرار نهائي يمضيه الوزير ويحول إلى ديوان المحاسبة الذي بدوره يضع الملاحظات إذا لاحظ وجود شيء غير قانوني. كذلك هناك عدم فاعلية لآلية الرقابة المعتمدة لدى التفتيش المركزي الذي ليس لديه القدرة البشرية الكافية ليجري التفتيش على كل المدارس، لذلك يأخذ عينات كل سنة بنسبة ١٠٪ من المدارس الخاصة المجانية، وهذه المسألة تترك ثغرات لجهة إصدار تكليف مشترك مالي - تربوي للتدقيق في المساهمات المخصصة للمدارس الخاصة المجانية. وقد نتج من ذلك تداخل في عمل التفتيش التربوي والمالي أدى إلى إطالة الوقت المطلوب.

كان ديوان المحاسبة قد طالب بإلغاء المساهمة للمدارس الخاصة المجانية التي لا توفر المستوى التعليمي اللائق، على أن يكون ذلك نتيجة تحقيقات تربوية وليس فقط إدارية يقوم بها جهاز التفتيش التربوي. كذلك طالب بتعديل النص المتعلق بقيمة المساهمة، بحيث يصبح مبلغاً مقطوعاً من دون أن يُربط بالحد الأدنى

للأجور للتمكن من ضبط قيمة المساهمة. مع الإشارة إلى أن وظيفة ديوان المحاسبة تعتبر مستندية فقط فهو يرى مدى قانونية المعاملات ومدى توفر الإعتماد بالموازنة وبالتالي فإن مهامه ليست ميدانية على الأرض. أكدت المفتش العام التربوي الأستاذة فاتن جمعة^(١٠٨)، أن المساهمات يتم الحصول عليها بعد ثلاث سنوات بسبب ضعف الرقابة. لذلك فالمفتشية العامة توصي بإدراج المدارس الخاصة المجانية ضمن منهجها السنوي، تماماً كالمدارس الرسمية. نتساءل ختاماً هل التأخير في التدقيق هو فعلاً نتيجة النقص في الموظفين ونتيجة الروتين الإداري أم أن هناك محاولة لإيقاف هذه المدارس عن العمل؟

المبحث الثاني: واقع المدارس الخاصة المجانية في لبنان

خاص ومجاني، يبدو هذان المصطلحان كخطين متوازيين من غير الممكن أن يلتقيا. الآراء حول المدارس المجانية تختلف، فالبعض يعتبر أنّ المدارس المجانية هي "أم الفقير"^(١٠٩)، والبعض الآخر يرى في وجودها هدر للمال العام. تواجه المدرسة الخاصة المجانية مشكلات عدّة قد تؤدي بها إلى إقفال أبوابها أمام التلاميذ. في المقابل تسعى الدولة إلى إقرار قانون إلزامية التعليم لمن دون الخامسة عشرة، ما يستدعي السّؤال عن إمكان تأمين مقعد دراسي لكل تلميذ في المدارس الرسمية في حال إستمرار التّضييق على المدارس المجانية. تعاني المدارس المجانية من مشاكل عدة أبرزها المشاكل الماليّة التي تعيق تطوّرهما وتنفيذها لموجباتها التربوية، وتتحوف من تراجع مستواها التعليمي مع تراجع إمكاناتها الماديّة، خاصّةً وأن المستوى الذي تقدّمه هذه المدارس يختلف باختلاف المناطق. وكثرت التساؤلات حول إنعكاس دور هذه المدارس على المجتمع خاصة في ظل ما نسمعه بأنّها تشكل عبء على الدولة وهدر للمال العام. فما هو أثر الفساد في الممارسات

(١٠٨) مقابلة اذاعية أجريت مع المفتش العام التربوي الأستاذة فاتن جمعة - إذاعة صوت الفرح - تفعيل الرقابة في المدارس الخاصة المجانية - تاريخ

٣/٦/٢٠١٩ <http://sawtafarah.org/news/view/episode/١٤/١٥٩٤٦٣>

(١٠٩) ترايسي دعيح، مدرستي قضيتي... صرخة قدامى المدارس الكاثوليكية، جريدة النهار، ٢٠٢٠ ورد على شبكة الإنترنت على الرابط الآتي:

<https://www.annahar.com/arabic/article/١١٩٧٥٣٣-%D٩%٨٥%D٨%AF%D٨%B١%D٨%B٣%D٨%AA%D٩%٨A-%D٩%٨٢%D٨%B٦%D٩%٨A%D٨%AA%D٩%٨A-%D٨%B٥%D٨%B١%D٨%AE%D٨%A٩-%D٩%٨٢%D٨%AF%D٨%AV%D٩%٨٥%D٩%٨٩-%D٨%AV%D٩%٨٤%D٩%٨٥%D٨%AF%D٨%AV%D٨%B١%D٨%B٣-%D٨%AV%D٩%٨٤%D٩%٨٣%D٨%AV%D٨%AB%D٩%٨٨%D٩%٨٤%D٩%٨A%D٩%٨٣%D٩%٨A%D٨%A٩>

الذي يشكل خطرًا مباشرًا على عمل وسمعة المدارس المجانية ذات المستوى والملتزمة بالتصووص القانونيّة؟ سننترق في المطلب الأوّل إلى الأثر الذي تعكسه المدارس المجانيّة على المجتمع، والمخالفات المرتكبة التي تعرّضها لضغط وانتقادات. وفي المطلب الثاني سنعرض الصّعوبات والضّغوط التي يواجهها كلّ من المدرسة والمعلّمين والتي تنعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائهم وأوضاعهم. وفي الختام لا بد من عرض بعض المقترحات لتفعيل الدور التربوي لهذه المدارس والتي توصلنا إليها نتيجة التّدريب الذي أنجزناه.

المطلب الأوّل: إنعكاس دور المدارس المجانيّة على المجتمع والمخالفات المرتكبة

يمثّل التّعليم المجاني اليوم ١٢,٥% من التّعليم في لبنان، إذ بلغ عدد المدارس ٣٥٢ مدرسة موزّعة على المحافظات، من أصل ٢٨٦١ مدرسة، تبلغ المدارس المجانيّة زروتها في جبل لبنان ضواحي بيروت (٢,٣٠%) وبعلبك عكار (٢,٣٠%) وتنخفض النسبة في بيروت (٠,٣٧%).

تضمّ نحو ١٤٠ ألف تلميذ، كما تؤمّن العمل لما يقارب ٦٠٠٠ أستاذ وما لا يقل عن ٣٠٠٠ عامل وأجير ومتعاقد. إذا أجرينا لمحة على الإحصاءات الصّادرة عن المركز التربوي للإنماء والبحوث في النّشرة الإحصائيّة للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠١٩-٢٠٢٠ لناحية توزع التّلامذة على قطاعات التّعليم، نلاحظ وجود إقبال كبير على المدارس الرسميّة، فارتفعت النسبة من ٣٠,٩% إلى ٢٣%, وعند تحليلنا لهذه الزّيادة لا يمكن إلّا أن نتسأل حول إمكانيّة المدارس الرسميّة في إستيعاب هذه الأعداد؟ أما بالنّسبة لتوزع التّلاميذ بحسب المرحلة نلاحظ أن الأعداد في المدارس الخاصّة تتفوّق على المدارس الرسميّة في مرحلة ما قبل الإبتدائية أي مرحلة الرّوضة (التّعليم الخاص غير المجاني ١٢,١٨% / التّعليم الخاص المجاني ٢,٣٢% / المدارس الرسميّة ٥,٣٥%) ومرحلة التّعليم الأساسي في الحلقة الأولى والثّانية (التّعليم الخاص غير المجاني ٢٢,٢١% / التّعليم الخاص المجاني ١٠,١٤% / المدارس الرسميّة ١٠,٩٢%) لتعود الأعداد وترتفع في المرحلة الثّانوية في المدارس الرسميّة وهذا يدل على ثقة الأهل في التّعليم الإبتدائي الخاص مقابل الثّقة في التّعليم

الثانوي الرسمي. لكن مع غلاء المعيشة وأزمة الليرة اللبنانية هل سيبقى الأهل قادرين على تسجيل أولادهم في المدارس الخاصة غير المجانية؟

الفقرة الأولى: التحوّل من الغاية التربوية الإنمائية إلى نية تحقيق الربح

يواجه عدد من المدارس المجانية مشكلات مالية حادة وضالة في مواردها المالية، فتتأخر الدولة في دفع المساهمات المالية العائدة لها لمدة تتراوح أحياناً بين السنتين والثلاث سنوات، في حين تلتزم هذه المؤسسات بدفع رواتب أفراد الهيئة التعليمية لديها شهرياً، إضافة إلى سائر المتوجبات المترتبة عليها لصندوق التعويضات والضمان الإجتماعي. إزاء الوضع القائم يعمد العديد من هذه المؤسسات إلى رفع الأقساط المدرسية بخلاف ما تنص عليه الأنظمة والقوانين دون أن تلاحظ هذه الزيادة في موازنتها السنوية، مستفيدة من بعض الثغرات في النصوص القانونية الخاصة بها^(١١٠)، فتتوسّع بتفسيرها وتقدير الأرقام الإضافية مثلاً: عدد تلامذة المدرسة الخاصة المجانية يحدد في قرار منح الإجازة، ولا يجوز للمدرسة أن تتخطاه، إلا أنّ عدداً من الإدارات إستفاد من موافقات إستثنائية صادرة عن وزراء التربية، بحجة توافر المساحات. كما يعمد بعض هذه المؤسسات إلى تخفيض رواتب أفراد الهيئة التعليمية ودفعها عن تسعة أشهر فقط خلافاً للأصول، والإمتناع عن دفع الزيادات المقررة لهم بموجب أحكام القوانين، أو عدم إحساب المفعول الرجعي لهذه الزيادات في حين يلزم أصحاب الحقوق من المعلمين الإعتراف بتقاضي حقوقهم كاملة خلافاً للحقيقة، كما لا يجرؤ المتضرر على تقديم شكوى فيفضل هؤلاء السكوت خوفاً من الصّرف، خصوصاً من كان منهم متقدماً في السن. كما يقوم بعض هذه المؤسسات أحياناً بصرف تعسفي لعدد من أفراد الهيئة التعليمية قبل أن تتراكم لهم في ذمة هذه المدارس رواتب وتعويضات كبيرة^(١١١). يضاف إلى ذلك أن عدداً من الجمعيات التي قامت بتأسيس المدارس الخاصة المجانية لم يعد لها وجود حقيقي إلا في السجلات الرسمية

١١٠) المادة الثانية من القرار رقم ٣٤٦ تاريخ ٢٠/٧/١٩٧٧

١١١) القانون الصادر بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٦ والمعدل بالقانون الصادر في ٩/١٠/٦٢ والقانون المنشور بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/٦٤ والقانون رقم

١٣ تاريخ ٤/٢/١٩٧١ والقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣١٩٥ تاريخ ١٣/٥/١٩٧٢

لوزارتي الداخليّة والتّربية، في حين آلت ملكيتها الفعليّة بموجب عقود إستثمار طويلة الأجل إلى أفراد منتفعين، فعدت لهم مورد رزق وإستنزاف لأموال الدّولة وتحويل إنفاقها عن الوجهة الصّحيحة من غاية تربوية إنمائية لخدمة الجماعة إلى دعم للأفراد. ومن المخالفات أيضاً أعداد التّلاميذ المسجلين في سجلات بعض هذه المدارس التي تفوق عدد التّلاميذ الفعليّين المداومين، وقبض المنحة عنهم في غياب رقابة فاعلة تكشف الخلل والتّزوير وتحاسب عليهما. ولعل عدداً من المرشدين الذين يستعان بهم من قبل مصلحة التّعليم الخاص في وزارة التّربية الوطنيّة لتفتيش هذه المدارس ومراقبة أوضاعها والتّدقيق في سجلاتها الرسميّة وعدد تلاميذها يتحمل قسطاً من المسؤوليّة لجهة السّكوت على ما كانوا يروه من خلل، ويتحمّلون بالتّالي مسؤوليّة إهدار الأموال العموميّة. ولم تستقم الأمور في هذه المؤسسات بالنّسبة لهذا النوع من التّجاوزات إلاّ بعد ما تم تكليف المفتشيّة العامّة الماليّة في التّفتيش المركزي بمعاونة مفتشين من المفتشيتين العامتين التّربويّة والإداريّة وذلك ابتداءً من العام ١٩٩٥، بالتّدقيق في البيانات الإحصائيّة لهذه المدارس، ما أوقف محاولات إستنزاف المال العام بطرق غير مشروعة.

الفقرة الثّانية: مدى تأثير نجاح المدارس المجانيّة على المجتمع اللّبناني

يرى البعض أن ما يُحكى عن العبء الذي تمثله المدارس الخاصّة المجانيّة ليس سوى حرب على هذه المدارس. خاصّة أن غالبيتها، التّابعة للطوائف الدّينية تقوم بتطبيق القوانين بحذافيرها، فهي تسدّد كامل متوجباتها للصّندوق الوطني للضّمان الإجتماعي، وصندوق التّعويضات إضافةً إلى الضّرائب كافّة. أما المخالفات التي تقوم بها بعض المدارس الخاصّة المجانيّة فيعمل التّفتيش المركزي على ضبطها. وفي ما يتعلّق بالتّلاميذ الوهميين، فإن وزارة التّربية باتت تعتمد على برنامج اللّوائح الإسميّة، وهدف هذا البرنامج هو تسجيل كل المدارس أسماء تلاميذها وإرسالها إلى الوزارة كي تتأكد من صحتها، أي أن تسجيل تلاميذ

وهيمن لم يعد ممكناً مع المكننة المعتمدة من قبل الوزارة^(١١٢). وكمعالجة للفساد عهد رئيس لجنة المال والموازنة ابراهيم كنعان أثناء نقاش موازنة وزارة التربية أنه إذا ضُبطت المدارس المجانية وقام التفتيش التربوي بعمله وحدد الوهمي منها، والأعداد الزائدة عن الوضع الطبيعي من بينها، يمكن وقف الهدر^(١١٣).

إذا كان هناك أسباب أسست لإنشاء المدرسة المجانية في الخمسينات من القرن الماضي، فإن الأسباب عينها لا تزال ماثلة في هذه الأيام التي أصبح الفقر فيها ثقافة، والمعاناة من أدبيات العصر. فالظروف الاقتصادية والمعيشية الصعبة التي تعانيها اليوم شريحة واسعة من المجتمع اللبناني، تدعونا إلى إعادة النظر في المدرسة المجانية تنظيمًا وتحديثًا حرصًا على استمرار التعليم المجاني، وذلك صوتًا لحق المدرّس والمدرسة معاً، فتخفيض مخصصات المدارس المجانية يطال المعلمين والأهل والتلامذة. المدرسة المجانية وطنية مكتملة للمدرسة الرسمية وتساعد في القيام بجزء كبير من عبء التربية. ومن الأسباب التي تشدد على استمرارها عدم قدرة الدولة حاليًا على تأمين مقعد دراسي لكل طالب في لبنان، وهذا ما لا يترافق مع سعي الدولة إلى اقرار إلزامية التعليم. كما أنه لا يمكن أن تقاس جهود المؤسسات العريقة في البلد في مجال التعليم، بأداء بعض المدارس الفردية التي تخل بالقانون. اليوم على الدولة أن تسهم في توسيع مجال الخيارات أمام الأهل الذين ليس في إمكانهم أن يرسلوا أولادهم إلى المدارس الخاصة غير المجانية، وليس لديهم ثقة بالتعليم الرسمي في مرحلته الابتدائية. لا تزال المدرسة المجانية تحظى بثقة أولياء الأمور الذين يختارون بملء ارادتهم تسجيل أولادهم في المدرسة المجانية كونها مؤسسات عريقة ومرموقة تقدّم تعليمًا عاليًا، تخضع لرقابة وزارة التربية وأجهزة التفتيش

(١١٢) إيفون صعيبي، الحكومة تخنق المعونة للمدارس الخاصة المجانية عضو هيئة القضايا في الامانة العامة للمدارس الكاثوليكية، ومسؤولة الشؤون القانونية للمدارس الخاصة المجانية في جمعية راهبات العائلة المقدسة، صحيفة نداء الوطن، ٢٠١٩ <https://www.lebanon24.com/docs/٦١٣٩٦٢>

(١١٣) كنعان: سنتهم كل من يعيق انجاز التدقيق بالحسابات المالية والخميس آخر فرصة، ٢٠١٩، ورد على شبكة الإنترنت على الرابط الآتي:

<https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤>

<https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤>

<https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤>

<https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤>

<https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤https://www.lebanon24.com/news/lebanon/٢٤>

المركزي. وبالمناسبة نشدد على دور أجهزة التفتيش لضمان قيام المدارس المجانية كافة بتطبيق المعايير والشروط القانونية والتعليمية والتربوية المقرر من الدولة اللبنانية.

المطلب الثاني: نظرة مستقبلية للنهوض بالمدارس المجانية والعاملين فيها، بين اليوم والغد

كما ذكرنا سابقاً تعنى ثلاث فئات أساسية بشكل مباشر في تأمين التعليم في المدارس، وفق مركز البحوث والإنماء: المدارس الرسمية، المدارس الخاصة غير المجانية، والمدارس الخاصة المجانية. تعثر الدولة جعلها تطلب المساعدة من القطاع الخاص في مجال التعليم، ما أدى إلى إنشاء المدارس المجانية. مشروع الشراكة هذا بين القطاع التعليمي الخاص والعام أعطى صلاحية للجمعيات والمؤسسات الدينية أو الأفراد بتولي هذه المهمة. لعبت المدارس الكاثوليكية دوراً بارزاً عبر تاريخ لبنان في نشر الثقافة التربوية والعلم. انطلقت رسالتها عبر الإرساليات الأجنبية لتصبح ركيزة أساسية في المجتمع.

تكفل الدولة ومؤسساتها حرية التعليم وتعمل على ضمان إلزاميته، وذلك بالتعاون بين القطاع العام والخاص بحيث يتحمل القطاع الرسمي ٣٠٪ من عبء التعليم في حين يتحمل القطاع الخاص ٧٠٪ من عبء التعليم. المدرسة الخاصة ضرورة للتربية والثقافة والتعليم، والمدرسة الرسمية ضرورة وطنية، ويجب أن نحافظ على المؤسسات، والتوصل إلى صيغة قانونية تحفظ حقوق المدارس الخاصة، بخاصة المجانية منها. فوجود هذه المدارس يطلق جواً من التنافسية الايجابية في ما بينها ومع القطاع الرسمي أيضاً.

لم تستوف المدارس المجانية من الدولة مخصصاتها وتعمل الحكومة على تخفيض موازنتها، فتواجه بذلك خطر كبير، وتكافح للإستمرار في رسالتها رغم الضائقة المادية. شدد الأمين العام للمدارس الكاثوليكية الأب بطرس عازار على أهمية المدارس المجانية معتبراً أنّ المدارس المجانية لا تكبد الدولة، فهي تستوفي مليون ليرة فقط مقابل أموال أكبر تصرف للتعليم الرسمي^(١١٤). معتبراً أن تأمين التعليم للجميع والتوفير على جيوب

(١١٤) ترايسي دعيح، المدارس المجانية تدق ناقوس الخطر... هل من مجيب؟ جريدة النهار، ٢٠٢٠

الأهل يكمن في الحفاظ على المدرسة المجانية، فهذه المدرسة ليست فقط لطبقة واحدة بل لكل الناس. كما ناشد المعنيين في ظل الأزمة الحالية والضائقة الاقتصادية، بعدم هدر الوقت والتأخر في إتمام الواجبات والمستحقات تجاه المدارس المجانية. فما هي التحديات التي تواجهها المدارس المجانية في ظل الصعوبات الاقتصادية والتربوية، وما مدى الإنعكاس والتأثير المباشر على الهيئة التعليمية؟

الفقرة الأولى: التحديات التي يواجهها أطراف العملية التربوية في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة

بعد التواصل مع راهبات ومسؤولين في رهبنة القليين الأقدسين، وبعدها عُبر عن المخاوف حول كافة المدارس التابعة للرهبنة وبخاصة المجانية منها، وبعد إجتماعات مالية عدّة عُقدت في المدرسة مكان التدريب، لوحظ أن المدارس المجانية التي تستقبل اليوم عدداً كبيراً من التلامذة، تعاني خطر الإقفال بظل الأزمة الاقتصادية والمعيشية الصعبة، خاصة وأن الدولة لا تلتزم بالمرسوم رقم ٧١/٢٣٥٩ الذي يحدد مساهمتها المالية في المدارس الخاصة المجانية، ويلزمها بتسديد حصّتها خلال العام على دفعتين، الأولى في نهاية نيسان والثانية في نهاية تموز. لم يكن العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠ عادياً، إذ واجهته تحديات عدّة، ابتداءً من ثورة ١٧ تشرين الأول حين أقفل قسرياً، ليعود ويتحسن تدريجياً، ليقفل مجدداً مع إكتشاف أول حالة كورونا في البلاد نهاية شباط الماضي، إلى أن أعلن وزير التربية الدكتور طارق المجذوب إنهاء العام الدراسي. إقفال المدارس المجانية يشكّل خطراً اجتماعياً تطاول آثاره الأساتذة، الأهل والتلاميذ، هذه الأزمة ستؤدي إلى الضّغط على المدارس الحكومية غير الجاهزة، في المقابل ستنتج بطالة كبيرة في صفوف الأساتذة، فالمعلّمين كبش محرقة بين الأهل المأزومين مالياً والمدارس الخاصة التي تهدد بالإقفال إذا لم يتم دعمها، ما يعني أن ما يقارب ٦٠٠٠ عائلة من معلّمين وعاملين إداريين ومستخدمين ستكون بلا مدخول. فهل الدولة قادرة على تأمين العلم لهؤلاء التلاميذ والعمل للأساتذة المصروفين من الخدمة؟ وهل تملك فرصاً

<https://www.annahar.com/arabic/article/١٢٠٢١٤٧-%D8%AV%D9%84%D9%85%D8%AF%D8%AV%D8%B1%D8%B2-%D8%AV%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AV%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D8%AF%D9%82-%D9%86%D8%AV%D9%82%D9%88%D8%B3-%D8%AV%D9%84%D8%AE%D8%B7%D8%B1-%D9%87%D9%84-%D9%85%D9%86-%D9%85%D8%AC%D9%8A%D8%AA>

تعليمية لمن ينتقل من المدرسة المجانية إلى المدرسة الرسمية في كل الأماكن التي تتواجد فيها المدرسة المجانية؟ ولا بد من التفكير أن المدرسة الرسمية في المدن الكبرى مكتظة بالتلاميذ ولا تتيح فرصة إستقبال تلامذة جدد. كما ونسأل عن مصير حوالي أكثر من ١٠ آلاف معلم وإداري وعامل في حال ذهاب هذه المدارس أو بعضها إلى الإقفال؟

أولاً: التحديات التي تواجهها المدارس الخاصة المجانية

تحملت المدارس الخاصة الأعباء وحدها منذ ٥ سنوات إلى حدّ اليوم، من خلال دعمها مدارسها المجانية من صندوقها الخاص، في ظلّ غياب تقديمات الدولة ومساعداتها. وفي هذا السياق، أصدر وزير المالية غازي وزني، قراراً يتعلق بإعطاء مساهمات مالية للمدارس الخاصة المجانية عن العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ بقيمة ٦٩,٠٩٨,٤٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية. إستطاعت المدارس الخاصة الصّمود وتأمين إستمرارية قطاع التّعليم عبر استيفاء المبالغ من كافة المدارس، معوّلة بالأخص على المدارس الكبيرة، بحيث تتمكن من تغطية ومساعدة المدارس الصّغيرة غير الميسورة، وتنتظر بعد ذلك معونة الدولة. ولكنها اليوم تدق جرس الإنذار، أكّدت مسؤولة مكتب شؤون المعلّمين والأجراء في مدارس القلبين الأقدسين الأخت أوغستين عون أن المدارس الخاصة المجانية تستدين من المصارف لإيفاء الأموال المترتبة عليها، فيما الدولة تعطي سندات خزينة، مشيرة إلى أن القيمة الشرائية انخفضت، والفائدة تتراكم عامًا بعد عام، وحتى عندما تعطي الدولة المتأخرات فهذا لا يفيد مقارنة مع نسبة الفوائد المتراكمة. وأشارت إلى أن كل الزيادات على الأجور ورواتب المعلّمين التي أقرتها الحكومات لم تميّز التّعليم المجاني عن غيره فتم إعطاء الزيادات للأساتذة فيما الدولة لا تعطي مردودًا، مشدّدة على أن المحافظة على المدارس المجانية تتطلّب تضحيات كثيرة أهمها تضحية الأساتذة^(١١٥). اليوم وفي ظل الظروف الإقتصادية والصّحية وما ترافق مع التّدرّس عن بعد وعدم دفع

(١١٥) ريم ابوخليل، المدارس الخاصة شبه المجانية وضعها مأساوي والدولة متأخرة ٤ سنوات عن دفع مستحقّاتها، ٢٠١٢

<http://www.sadasaida.com/news.php?go=fullnews&newsid=٢٣٤٩٣>

الأقساط المدرسيّة وعدم أخذ مساهمة الدّولة أصبحت الرّهينة عاجزة وبالتالي عند انقطاع التّحويلات من المدارس الكبيرة وقعت المدارس الصّغيرة في العجز.

الدّولة تحاصر المدارس الخاصّة بشكل عام والمجانّيّة على وجه الخصوص بسلسلة من القوانين والقرارات التي تؤدي إلى اقفال عدد كبير من هذه المدارس، علماً بأنه لا يحقّ للدولة رفع الدّعم عن المدارس الخاصّة بحجة أن التلميذ في الخاصّة مقتدر أكثر مادياً، كما لا يحقّ لها التّقاعص عن دفع مستحقّاتها للمدارس المجانيّة. لم تكن الأزمة التّربويّة وليدة السنّة إنّما كانت نتيجة تراكمات نذكر منها مثلاً تداعيات المادة ٨٦ الواردة في موازنة ٢٠١٩^(١١٦)، لجهة تخفيض مبلغ مساهمة الدّولة على التّلميذ الواحد في المدرسة المجانيّة. ففي الموازنات السّابقة، كان يتم حجز المساهمة الماليّة للدّولة وفقاً لعدد التّلاميذ وقياساً للحد الأدنى للأجور. أما موازنة الـ ٢٠١٩ فنصّت على حجز مبلغ من المال على أن يتم توزيعه على المدارس الخاصّة المجانيّة، أي أن قيمة المنحة عن كل تلميذ ستُخفّض نظراً لعدم إحتساب قيمة المساهمة عن كل تلميذ، وفقاً للحد الأدنى للأجور ولا حتى عدد التّلاميذ المستفيدين من المدارس الخاصّة المجانيّة. ورفض إتحاد المؤسسات التّربويّة رفضاً مطلقاً المادة ٨٦، لأنّها تمس بحقوق المدارس ويصر على إبقاء القوانين السابقة التي تحفظ حقوق المدارس الخاصّة المجانيّة. وطالب الدّولة بصرف مستحقّات المدارس المجانيّة في مواعيدها القانونيّة وفقاً للأنظمة المرعية لتمكّن من القيام بالواجبات الملقاة على عاتقها^(١١٧). أهم الأسباب الرّئيسة التي أدت إلى انحسار دور المدرسة المجانيّة، بحسب إتحاد المؤسسات التّربويّة الخاصّة^(١١٨): عدم تطبيق المرسوم رقم

(١١٦) المادة ٨٦ الواردة في الموازنة العام ٢٠١٩ التي تنص على الآتي: خلافاً لأي نص آخر، تحدد قيمة مساهمة الحكومة عن كل تلميذ مسجل في المدرسة الخاصّة المجانيّة في العام ٢٠٢٠-٢٠١٩، وفي كل عام دراسي يليه، بحاصل قسمة الاعتماد الملحوظ في موازنة العام، على عدد التّلاميذ المسجلين وفق الأصول بعد التدقيق من قبل ادارة التفتيش المركزي في المدارس في هذا العام الدراسي.

(١١٧) نقابة المدارس الأكاديمية الخاصّة: الدولة تحاصر المدارس الخاصّة بشكل عام والمجانّيّة على وجه الخصوص، ٢٠١٩ <https://www.lbcgroup.tv/news/d/lebanon/٤٥٢٦٧٩/%D٩%A٦%D٩%A٢%D٩%AV%D٩%AA%D٩%A٩-%D٩%AV%D٩%A٤%D٩%A٥%D٩%AF%D٩%AV%D٩%B١%D٩%BT-%D٩%AV%D٩%A٤%D٩%A٢%D٩%A٣%D٩%AV%D٩%AF%D٩%AA%D٩%A٥%D٩%AA%D٩%A٩-%D٩%AV%D٩%A٤%D٩%AE%D٩%AV%D٩%B٥%D٩%A٩-%D٩%AV%D٩%A٤%D٩%AF%D٩%AA%D٩%A٤%D٩%A٩-%D٩%AA%D٩%AD%D٩%AV%D٩%B٥%D٩%B١-%D٩%AV%D٩%A٤%D٩%A٥%D٩%AF%D٩%AV/ar>

(١١٨) مخايل رلى، عدم تسديد المستحقّات والقانون ٣٤٤ مشكلتان تواجههما المدارس المجانيّة، جريدة الخيام، ٢٠٠٩ <http://www.khiyam.com/news/article.php?articleID=٦٠٩٠>

٢٣٩٥ المتعلّق بدفع مساهمة الدولة، عدم تحديث القوانين والمراسيم الاشتراعية، عدم رفع قيمة مساهمة الدولة بما يتناسب ورفع الحد الأدنى للأجور، إلزام المدارس الخاصّة المجانيّة تطبيق المادة الخامسة من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٨/١/٢٠٠١، إلزام مديري المدارس والمدرسين في الملاك تقديم مستندات لا مبرر لها سنويّاً، ربط أوضاع بعض المدارس غير المستكملة المستندات بالمدارس المنتظمة، تجاوز المفتشين والمدققين صلاحياتهم أثناء التفتيش، حالة اللإستقرار التي تعانيها المدارس الخاصّة المجانيّة، الأعباء المالية التي تعانيها المدارس.

ثانياً: العقبات التي تقف بوجه أفراد الهيئة التعليميّة

عرّضنا واقع المدارس المجانيّة وعززناه بعرض بعض المقابلات التي تُفيد مباشرةً المسألة المطروحة ألا وهي الصّعوبات التي تعيق استمراريّة وصمود المدارس المجانيّة، وسرعان ما انعكست هذه الصّعوبات على المعلمين وأوضاعهم المهنيّة والماديّة والمعنويّة. هناك ١٣ مدرسة مجانية تابعة للرهينة والدولة لا تدفع المساهمة المفروضة قانوناً، فبدأت تفكر برواتب ودرجات الأساتذة، ونسبت سبب إنهاك هذه المدارس إلى القانون ٤٦ الذي فرض عدم إمكانيّة توظيف أحد دون إجازة جامعيّة تحت طائلة الحرمان من المساهمة. إضافة إلى توالي القوانين التي اعطت درجات للأساتذة كالقانون ١٠٢ والقانون ٢٤٠ والقانون ٢٤٤. خلاصة القول تم فرض ١٠ درجات ونصف على المدارس الخاصّة المجانيّة دون تمكينها من زيادة الأقساط ودون زيادة المساهمة التي تدفعها الدولة. فأصبحت المدارس مديونة للرهينة بالمليار والنّصف على تعدّد السّنوات، هذه الأخيرة تأخذ قروض من البنوك وتدفع الفوائد. فأصبحت كل مدرسة مسؤولة عن نفسها، وعند دراسة الإدارات لموازنتها بدأت تقترح على الهيئة التعليميّة التعاون وتحمل الخسارة الواقعة على الجميع للإستمرارية وعدم الوصول إلى طريق مسدود وتسكير المدرسة^(١١٩). بالتالي إن الأزمة الإقتصاديّة والإجتماعيّة التي يمر بها لبنان ألقت بشباكها أيضاً على القطاع التربوي فأصبحنا أمام أزمة تربوية غير سهلة، ووضع الأساتذة

(١١٩) إجتماع مالي أجري مع أفراد الهيئة التعليميّة في المدرسة مكان التدريب

تحت الأمر الواقع بتقبل المشاركة بالتنازل عن بدل النقل، والتّضحية بـ/٢٥ من معاشهم، بما معناه تقاضي ٧٥٪ أو أقل حتى من راتبهم، وربط حقهم بالحصول على الـ/١٠٠ وتقاضي الحق الأدنى مقابل خدمتهم، بالحصول على مساعدات ماليّة، بالتالي أصبح مصيرهم مجهول ومربوط بإستحصال أموال خارجيّة. وهذا ما يحصل في الواقع، فبعد أن تقبل المعلمين الواقع حفاظاً على إستمراريّة المدرسة وخوفاً من خسارة الوظيفة في بلدٍ إقتصاده على شفير الهاوية، أصبح المعلّم ينتظر كل نهاية شهر لمعرفة ما إذا سيحصل على مُقابل جزئي لعمله بحصوله على نصف راتب دون معرفة مصير النّصف الآخر، أو سيترك أمره مجهول بمواجهة ضائقة ماديّة خانقة. وكنظرة لما يحصل نلاحظ أنه لو لم تتأخر الحكومات في دفع المستلزمات لكان التّوجه إلى تدابير أقل صرامة من إقفال المدارس أو حسم الرّواتب والدّرجات، مع الإشارة إلى أن حصول المعلّم على كامل راتبه في ظل الغلاء المعيشي الراهن ولا يكفي لحصوله على حاجاته الأساسيّة فكيف سيصبح مصيره إذا لم يحصل على المال الكافي مقابل عمله؟

من جهته رفض محامي نقابة المعلمين الوزير السابق زياد بارود تصوير الأمر وكأنه صراع بين مكونات الأسرة التربويّة، فهذه الأسرة متكاملة في ما بينها بالأدوار والمهام، والأزمة الإقتصاديّة تطال جميع هذه المكونات، والصّعوبات الماليّة معتمّة على الجميع دون استثناء، ولا يجوز تحميل الأعباء لمكوّن واحد دون الآخر، محدّراً من الرّبط بين الأقساط المدرسيّة ورواتب المعلمين، لأن الرّابطة التّعاقديّة قائمة بين المدرسة والمعلّمين وليس مع الأهل. ونبّه من أن المعالجات الموضعيّة لم تعد ممكنة، بل يلزمنا حل جذري عبر تشريعات تحد من الأزمة الحاليّة، فالعلاج هو مسؤوليّة الدّولة، وإلا فنحن أمام أزمة تربوية كبيرة ربما تتجلى بإقفال للمدارس وصرف للمعلمين وغيرها من النتائج التي لا تحمد عقبها^(١٢٠). هذا الأمر لا يطاول فقط المسؤولين عن المدارس بل أيضاً الأهل بشكل مباشر، فلا تكفي الأزمة الإقتصاديّة التي تخنقهم لتأتي أزمة التعليم مهذّدةً بأولادهم. الذين يعتبرون أنّ المدارس المجانيّة رحمة تجاه أقساط المدارس الخاصّة. هذا الواقع يحضّ المسؤولين

(١٢٠) فاطمة عيسى، تلامذة المدارس الخاصّة ضحايا الأزمة التربوية بارود للوطنية: لتشريع في مجلس النواب ينظم علاقة الأسرة التربوية، الوكالة الوطنية

للإعلام، ٢٠٢٠، <http://nna-leb.gov.lb/ar/show-report/1181>

على دفع المستحقات المترتبة للمدارس المجانية لضمان إستمرارية سير القطاع التعليمي بهدف الحفاظ على مصلحة التلميذ والمعلم وحمايته من الصّرف التّعسفي وحرمانه من حقوقه وتعويضاته.

نتخوّف من أن نكون أمام كارثة تربويّة، لأنّ أولويّة الناس باتت تأمين لقمة العيش، في حين أن التّعليم لا يقلّ أهميّة عن الصّحة والطّعام، فأبي جيل سنعدّ في السّنوات القادمة؟ أين هي المدرسة وأين هو المعلم واستطرادًا ما هو مصير التّعليم في لبنان؟

الفقرة الثانية: مقترحات للنّهوض بهذه المدارس وتفعيل دورها التربوي

بعد التّطرق إلى مشكلات القطاع التربوي وتحديدًا القطاع المجاني، تبين لنا أن هذه المشكلات تعيق تقدّمه في تطوير آليّة عمله لعدم مطابقتها الأنظمة مع الأهداف المرجو تحقيقها. كان للخصخصة إيجابيات عدّة، منها تنوّع الإختيار أمام الآباء وتنوّع المناهج، لكن في المقابل، كان لها انعكاس سلبي فالفئات غير الميسورة لا تستطيع التّمتع بآثارها الإيجابية وهذا يؤدّي إلى الحدّ من توفير فرص تعليميّة متكافئة، مما يطرح أسئلة بشأن مفهوم التّعليم كصالح عام، ودور الدّولة في ضمان الحق في التّعليم. ونظرًا للظّروف الإقتصاديّة وعدم قدرة الأهل على تسديد الأقساط المدرسيّة في المدارس الخاصّة غير المجانية في مقابل زيادة الإقبال والنّزوح إلى المدارس الرّسميّة بشكل كبير وعدم قدرة هذه الأخيرة على إستيعاب هذا العدد وتقديم المستوى المنشود خاصّة في المرحلة الإبتدائيّة التّأسيسيّة التي تواجه فيها المدارس الرّسميّة في الأصل نقصًا ومشاكل، أمام هذه المعضلة ولصون المصلحة الإجماعيّة في التّعليم نلاحظ أن المدارس الخاصّة المجانيّة تشكّل حلًّا وسطًا إنطلاقًا من مبدأ تأمين التّعليم المجاني للمواطنين وإستفادة كل مواطن من هذا الحق، وتأمين الجودة التّعليميّة مقابل رسوم زهيدة تقوم على المشاركة والتّعاون الفعّال بين المواطن والدّولة. فلا بد من البحث في كفيّة إستمرار القطاع التربوي الخاص المجاني في ظلّ الواقع الإقتصادي والإجتماعي الحالي. فهل إنتفت الحاجة إلى هذه المدارس؟ هل تغيّر الواقع اللّبناني الذي أدى إلى نشوئها؟ تطبيقًا لمقدّمة الدّستور اللّبناني والمادة ١٠ منه التي تنصّ على التّعليم الحرّ، والمواثيق الدّولية من إعلان عالمي لحقوق الإنسان وشرعة حقوق

الطفل، وتماشياً مع إقرار القوانين التي تحمي إلزامية، مجانية وحرية التعليم في لبنان، وتفادياً لإغلاق المدارس العاملة والملتزمة بالقوانين والتي تؤمن مستوى جيد من التعليم وفقاً لسياسة تربوية واضحة متطورة وتجنباً للبطالة والتسرب المدرسي. كان لا بد من إقترح الحلول، وقد دفعني العمل الميداني والمقابلات التي أجريتها خلال فترة التدريب إلى وضع العديد من المقترحات التي استنتجتها والتي من شأنها أن تساهم ولو بالقليل في تحسين أوضاع المدارس الخاصة المجانية التي تشكل جزء من القطاع التربوي في لبنان أوردتها بالآتي:

أولاً: اعتماد خطط تنظيمية وتربوية

١- دائماً عندما يتم تقييم المدارس الخاصة المجانية يتم مقارنتها بالمدارس الرسمية، ويتم اعتبار هذه الأخيرة أحق بالأموال المصروفة على المجانية، التي بنظرهم تشكل عبئاً على الدولة وهدراً للمال العام. لكن الأصح هو اعتبار أن ما يسري على التعليم الرسمي يسري على التعليم الخاص المجاني لأن الدولة تدعمه، بالتالي يجب تحسين تطبيق المجانية من خلال إرساء قواعد تعاون بين القطاع الخاص والرسمي على أرض الواقع، بما يساهم في وقف الهدر في النظام التعليمي. وقد يتحقق ذلك من خلال تعديل نظام التقديمات بحيث يستفيد منها المتفوقون والمحتاجون، وذلك لتحديد مساهمة الدولة والحد من الهدر وترشيد الإنفاق الحكومي. إضافة إلى دمج المدارس الصغيرة عبر وضع خريطة تربوية لهذا الغرض بذلك يتحقق الوفرة من خلال اعتماد سلسلة إجراءات تخفيض التكاليف ورفع الإنتاجية التربوية، وتحويل المدارس الواقعة بالقرب من المدارس الرسمية وغير المسورة إلى مدارس داجمة فبذلك يتم ترشيد الإنفاق على التربية ومنع الدولة من الدّفع مرتين.

٢- لعلّ إنشاء «بيت المعلم» في كل محافظة^(١٢١) يخصّص لممارسة النشاطات المهنية والتربوية والاجتماعية، ينتسب إليه مجاناً أفراد الهيئة التعليمية يهدف إلى التهوض بأوضاعهم المعنوية والاجتماعية عبر تأمين التواصل الدائم بينهم من خلال النشاطات والمؤتمرات والاحتفالات التي يتولّى البيت تنظيمها، بما يزيد من

(١٢١) الذي نص عليه القانون رقم ٧/٨٢ تاريخ ٢٨/١/١٩٨٢ ونشير إلى أنه تم افتتاح بيت المعلم في الهرمل عام ٢٠١٢

طاقاتهم الثقافية والتربوية والفنية وإبراز صورة لبنان الثقافية ومدى الإهتمام الرسمي بالتعليم. إضافة إلى تأمين خدمات الإستجمام والترفيه والخدمات الإدارية والتقنية التي تتيح للمنتسبين القيام بالأبحاث والدراستات وتطوير طاقاتهم واستثمارها مثل ما هو متعارف عليه في البيوت الشبيهة.

ثانياً: إعتداد خطط رقابية ومالية

١- تطوير آليات العمل في المناطق التربوية والأجهزة التربوية، عبر توسيع دائرة صلاحيتها تجاه المدارس الخاصة، وتفعيل الرقابة بما يضمن جودة التعليم ويبيّن المدارس الملتزمة بالقوانين ويميزها عن المدارس المخالفة عبر اعتماد مبدأ إنصاف المستحق منها وإقفال من يخرق القانون. فعملية التدقيق تجري مرة واحدة كل عام، لذا يجب إخضاع المدارس الخاصة المجانية لرقابة تربوية ومالية مستمرة على مدار العام الدراسي، إسوة بالمدارس الرسمية. وتوفير جهاز بشري للتدقيق والمكينة والفرز، من أجل تنقية القطاع والحفاظ على المؤسسات القانونية الجيدة، وإلغاء تراخيص المدارس التي لا تتمتع بالمستوى العلمي اللائق. كما تبين لنا أثناء المعالجة أن التفتيش التربوي لا يزال يصطدم بالكثير من المعوقات القانونية والإدارية التي ينبغي إزالتها وذلك عبر إعادة نظرة شاملة بمعظم تشريعاته لتتماشى مع حاجة العصر وحاجة البلاد إلى الإصلاح في كافة الميادين.

٢- تنظيم خطة تربوية طويلة الأجل تأخذ بعين الإعتبار المتغيرات التي قد تحصل في المستقبل، وقد يكون ذلك عبر إنشاء صناديق إذار هادفة إلى تعزيز تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وتقديم المساعدات المالية لتسهيل حصول الأشخاص على حقهم في التعليم، وكذلك دفع رواتب المعلمين في حال العجز، وتكون إيراداته من رسوم التسجيل والإعفاءات من الأقساط ومساعدات ومنح مدرسية تمنحها الإدارات العامة والهبات والتبرعات. وقد تكون المساعدة أيضاً من خلال البلديات وتحديدًا عبر إقتطاع رسم عن كل رخصة بناء أو رسوم الأملاك المبنية، إضافة إلى ما يمكن أن يرصد في موازنة البلدية السنوية. ويكون تحت

إشراف لجنة خاصة تضم مندوبين يمثلون كل من وزارة التربية ومعلمين متقاعدين ومعلمين في الخدمة ذوي السمعة الحسنة وذات كفاءة ونزاهة.

٣- تنويع مصادر التمويل عبر إشراك جهات فاعلة غير الدولة والتعاون مع منظمات المجتمع المدني وإلزام المراجع التي تقدم منحًا مدرسيّة بتسديدها مباشرة إلى المدارس، ضمن آليّة محدّدة ضمانًا لحصولها على المال في ظل الأزمة الماليّة الحادّة. وترافق نظام التمويل الدولي للنظام التعليمي بمبادئ تعزّز الشفافية والمساءلة بما فيها تعزيز نظم الرصد وتحسين إدارة البيانات وعمليّات مراجعة الحسابات.

٤- إعتقاد البطاقة التربويّة التي تؤمن حق الإنسان بالتعليم، الذي هو مشروع وقانوني وطبيعي بحيث يتمكن كل تلميذ لبناني من تلقّي العلم حتى المرحلة الثانوية من دون عوائق ماديّة، وبذلك تتولى الدولة كلفة التعليم للجميع بالتساوي وعندها لا تبقى المجانيّة محصورة بالمرحلة الابتدائيّة فقط .

الدولة ينبغي أن ترعى التعليم في لبنان، رسميًا كان أم خاصًا فيجب أن تقيم توازنًا بينهما، لاسيما وأن التعليم الرسمي مكلف للدولة أكثر من التعليم في المدارس الخاصة. تفرض هذه المقترحات على الدولة أن تقوم بواجباتها نحو المواطنين فيما يتعلق بالتعليم حسب الدستور، فهي تلعب دوراً كبيراً لجهة تحمّل المسؤولية تجاه القطاع التعليمي الذي له الأثر الأكبر في بناء المجتمع وتحقيق التنمية من خلال تفعيل الأداء التعليمي عبر سلسلة الإجراءات والتشريعات التربويّة.

الخاتمة

يعد موضوع التعليم من الموضوعات التي لا تستغني عنها أيّة أمة وهو السبب الرئيسي لتفوّقها. ولا يمكن لأي عمل أن ينجح ما لم تكن هناك إستراتيجية واضحة يسير على ضوئها. بناء الوطن يكون من خلال بناء الإنسان، وبناء الإنسان لا يكتمل إلاّ ببناء تربوي سليم، لذلك يجب الإعتماد على منظومة قيم تربويّة للحفاظ على جودة التّعليم وحرّيته وعلى مكانة لبنان العالمية في هذا الميدان، فنعطي بذلك مهنة التّعليم ما تستحق كي تبقى وتستمر حرّة ومسؤولة.

تتسارع التّساؤلات حول كفيّة تنظيم التّعلم الذي نحتاجه للقرن الحادي والعشرين، إذ أننا في زمن تتزايد فيه التّطلعات إلى إحقاق حقوق الإنسان وإحترام كرامته. إن العالم بأكمّله يسير نحو التّغيير فيجب أيضاً أن يحدث هذا في التّربية والتّعليم وتنظيم عالم التّربية بين اليوم والغد. ففي عالم سريع التّغيير لا بد من إعتناق نهج شامل مبني على إحترام الحياة وكرامة الإنسان، والتّساوي في الحقوق، والتّنوع الثقافي، والإهتمام بالاندماج والعدالة الإجتماعيّة وتشجيع الكفاءات التي تحتاج إليها المجتمعات حاضراً ومستقبلاً بما يتكامل مع أهداف التّنمية المستدامة.

بعد كل ما قمنا بمعالجته أعلاه هناك ثلاثة أبعاد متكاملة يقوم على أساسها تّثمين التّعليم كمهنة تبدأ بشروط علميّة عبر التّوظيف على أساس معايير مهنيّة، تتركز على تقييم دوري يلائم الجودة التّعليميّة، إضافة إلى شروط تنظيميّة في إدارة شؤون المعلّمين تركز على تفعيل كل فرد في المدرسة وتوجيهه إلى الأداء الأكفأ عبر الإبداع والإبتكار، أخيراً الأجر التي تجذب أصحاب الكفاءات.

المشاركة ضروريّة في القطاع التعليمي على أكثر من مستوى لوضع وإنجاز البرامج التّثقيّة والتّعليميّة، أي بين المدرسة والمجتمع، وبين المدرسة والمنطقة التّعليميّة، وبين الإدارة المدرسيّة وأعضاء هيئة المدرسة. وإذا تمّت هذه المشاركة بصورة فعّالة فإنّها تضمن تطوير الأهداف التّعليميّة وأدائها بنجاح. على المدارس أن

تتماشى مع احتياجات المنطقة فعليها أن تحدّد أهداف جديدة عبر وضع تخطيط يحتاج إلى قيادة على المستوى المحلي متمثلة في المعلمين، ومديري المدارس، وأعضاء الهيئة الإدارية، والمواطنين.

الإنسان يتساءل حول إصلاح كل شأن من شؤون حياته، ومن أبرزها مسألة التربية والتعليم، وإذا لم تكن النتائج النهائية بمستوى الطموح وجب طرح بديل جديد عبر السعي إلى إقامة مجتمع ديمقراطي يتّجه من الإنماء الإقتصادي نحو الإنماء الاجتماعي وصولاً إلى الإنماء الثقافي الشامل. ومع تزايد الصعوبات المالية وغلاء المعيشة وبدء تفهقر الطبقة الوسطى القادرة على تحمل كلفة التعليم فنحن في أمسّ الحاجة إلى تعميم التعليم لناحية إلزاميته ومجانيته خاصة في المرحلة الابتدائية تهدف إلى التحضير للمرحلة الثانوية وإلى تنمية شخصية الطالب ومساعدته على تحقيق ذاته وإعداده ليكون مواطناً صالحاً فيما بعد، ولكي لا تبقى المجانية شكلية وباهظة الثمن على بعض الفئات التي لا تستطيع تحمّل مصاريف ومبالغ التعليم التي يختلف واقعها الإقتصادي باختلاف حجم مدخول العائلة لذلك يجب أن تترافق مع نظام توزيع المنح الدراسية من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين تلاميذ الطبقات المختلفة إضافة إلى مساعدات عينية كالكتب والألبسة المدرسية والقرطاسية.

نشير إلى أننا لسنا من دعاة القضاء على التعليم الرسمي، كما أننا لا ندعي الكمال للتعليم الخاص، بل نحاول أن نبين الحقيقة وأن نضع إطاراً قانونياً للعلاقة التعاقدية التي تربط بين الأفراد وبين المؤسسات التعليمية الخاصة. خصوصاً أن الأعباء المترتبة على الدولة لكلفة التلميذ في المدرسة الرسمية تفوق أكثر بكثير كلفة التلميذ في المدرسة الخاصة المجانية في مقابل غلاء الأقساط في المدارس الخاصة غير المجانية، بالتالي لا يجب إقفال المدارس الخاصة المجانية بل تشجيعها ومنحها حقوقها في الوقت المناسب وتشديد الرقابة عليها. ونظراً لأهمية أن تكون الرقابة تربوية إرشادية للأساتذة وليس فقط مالية، يجب تفعيل المرسوم رقم ٢٣٥٩ لناحية إنشاء لجان الإرشاد والتوجيه الموجودة في المدارس الرسمية والتي يجب أن تكون موجودة في المدارس الخاصة المجانية إسوة بما كونها تخضع لأمر تنظيمية متشابهة.

وزارة التربية هي من أكثر الوزارات التي تحصل على مساهمات ومساعدات تدخل ضمن الإعتمادات المرصدة في موازنتها سنويًا، ونشير إلى أنه سابقًا كان يسمح بتدوير هذه الإعتمادات أما الآن فأصبحت تسقط بعدم إستخدامها وصرّفها نتيجة لسوء إستعمال هذه الأموال في مشاريع إنمائية تُخدم القطاع التربوي وغياب الرّؤية المستقبلية والتّصارع في المصالح السّياسيّة، بالتّالي أليس هذا سبب هدر المال العام؟ أليس الأفضل إستخدام الأموال لتحقيق الإصلاح التربوي المنشود وحماية المدارس الفاعلة والمعلمين الأكفاء بدلًا من الوصول إلى تسكير المدارس وفقدان أهم مؤسسة تأسيسية لبناء الأجيال وضمان جودة المستقبل؟

كتوصية لتحسين وضع مدرسة القديس يوسف لراهبات القليلين الأقدسين حمانا يجب وضع تشريع قانوني يتضمن تدابير إستثنائية تتماشى مع الواقع الحالي، لناحية إعفاء المدرسة (والمدارس المماثلة) من الرّسوم بما يخفّف الأعباء عنها، كذلك إعفاء المعلّمين من الضّرائب والمبالغ التي تقتطع شهريًا من رواتبهم. فالمحسومات التي تقتطع شهريًا من الرّاتب الشّهري للمعلّم ترهقه خاصّة في ظل ما نواجهه من إنحيار لسعر صرف اللّيرة اللّبنانية، فالراتب فق؟ د قيمته الشّرائية حتى ولو حصل عليه بكامله، فكيف سيستطيع تأمين مستلزماته الأساسيّة في ظل حصوله على راتب منقوص وتأخير حصوله على راتبه عدة أشهر... والمحسومات المقتطعة للصّناديق؟! كما أننا نتمنى توسيع هذه المدرسة لتأمين التعليم في المرحلة التكميلية وليس فقط الابتدائية خاصة وأنها مدرسة متميزة في منطقتها وتستقطب تلامذة المناطق المجاورة لما لها من مستوى متميز، فبذلك نفتح المجال لتأمين فرص عمل للمعلّمين إضافةً إلى تأمين الدّراسة للتلاميذ حتى صف التّاسع أساسي.

لائحة المراجع

الكتب:

- ١- أبو مراد مفيد، الإشراف التربوي في لبنان والعالم، بيروت، دار بيروت للنشر، ١٩٨٢
- ٢- الأمين بشير، إعداد المعلمين أو قضية المستقبل في ميدان التعليم، الطريق قضايا التربية والتعليم، العدد العاشر، ١٩٧٢
- ٣- الأمين عدنان، التعليم في لبنان زوايا ومشاهد، دار الجديد، بيروت، ١٩٩٣
- ٤- بارود زياد، حقوق المعلمين والمعلمات في التشريع مجموعة القوانين والمراسيم والقرارات المتعلقة بأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة مع تعديلاتها، نقابة المعلمين في لبنان، طبعة ثانية، ٢٠٠٥
- ٥- بشور منير، الدولة والتعليم في لبنان، الكتاب السنوي الأول، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، الطبعة الأولى، بيروت، ١٩٩٩
- ٦- دي ماكين شارلي، التخطيط الإستراتيجي في التعليم دليل التربويين، ترجمة بن إبراهيم فهد، الطبعة الأولى، المملكة العربية السعودية، دار العبيكان، ٢٠٠٨
- ٧- صيداوي أحمد وآخرون، قسم الدراسات التربوية الإنماء التربوي، معهد الإنماء العربي، الطبعة الأولى، بيروت، ١٩٧٨
- ٨- عاقل فاخر، التربية قديمها وحديثها، الطبعة الثالثة، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٨١
- ٩- فرحات غالب، المنهجية في العلوم القانونية والسياسية والإدارية، د ط، ٢٠١٨
- ١٠- قبيسي حسان، الدولة والتعليم الرسمي في لبنان، الدولة والتعليم في لبنان، الكتاب السنوي الأول، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، الطبعة الأولى، بيروت، ١٩٩٩
- ١١- كه ردي كاوان، عقد التعليم الخاص دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الأردن، دار دجلة، ٢٠١٠

١٢- منشورات اليونسكو، إعادته التفكير في التربية والتعليم نحو صالح مشترك عالمي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ٢٠١٥

١٣-مطر صباح، المعلم والمدرسة : قانون وهوية، قدم له عصام الخوري، طبعة أولى ١٩٧١، بيروت ١٩٩٣

١٤- نخله وهبه، جودة الجودة في التربية، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، ٢٠٠٥

المراجع الأجنبية:

١٥ - Catton, Kathleen, Principals and student Achievement, What the Research Says, KSA, Educational Book House, ٢٠٠٤

١٦ - Mhanna Ibrahim, White Paper on the Economic & Social Implications of the Requested Minimum Wage Increase, Islamic Center Association For Guidance And Higher Education, ٢٠١١

١٧ - Hoyek Samir, La Formation Des Enseignants Professionnels, Professionnalisation du travail enseignant au Liban : actes du colloque organisé par la faculté des sciences de l'éducation, Université Saint Joseph, ٢٠٠٩

١٨ -Salameh Georgette, Le Droit Et La Professionnalisation Du Travail Eneignant, Professionnalisation du travail enseignant au Liban : actes du colloque organisé par la faculté des sciences de l'éducation, Université Saint Joseph, ٢٠٠٩

١٩-مصنف ٢٠١٥، Power, C. الصادر عن دار Springer بعنوان The Power of Education والعولمة واليونسكو for All, Development, Globalisation and UNESCO قدرة التربية والتعليم للجميع والتنمية

الدراسات:

٢٠-الأمين عدنان، أوضاع المعلمين في لبنان، تقرير وضع بناء على تكليف من قبل منظمة اليونسكو، ١٩٩٧

٢١- الأمين عدنان، القواص عصمت، أوضاع المعلمين في لبنان في ضوء بنود التوصية الدولية بشأن أوضاع المعلمين، ٢٠٠٦

٢٢- الدنف صلاح، ادارة التربية والتعليم في لبنان ومدى رقابة التفتيش المركزي، رسالة أعدت لانجاز مقررات شهادة دبلوم الدراسات العليا في الإدارة العامة، بيروت، ٢٠٠٢

٢٣- الغصيني رؤوف، الدولة والتعلم الخاص في لبنان، دراسة لتطور النصوص القانونية المتعلقة بالموقف الرسمي من التعليم الخاص منذ العهد العثماني حتى اليوم، رسالة لنيل درجة أستاذ علوم، الجامعة الاميركية في بيروت، ١٩٦٤

٢٤- أبو حيمد محمد، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، ماجستير إدارة أعمال، جامعة الملك عبد العزيز للأعمال والتكنولوجيا، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠

٢٥ - فياض حسام، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري، الطبعة الأولى، ٢٠١٨

النصوص القانونية:

٢٦- قانون العقوبات المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٧/١٠/١٩٤٣ عدد ٤١٠٤

٢٧- قانون تنظيم الهيئة التعليمية تاريخ ١٥/٦/١٩٥٦، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٦/٠٦/١٩٥٦ عدد ٢٦

٢٨- القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٠٨٢٩ تاريخ ٩/١٠/١٩٦٢ المتعلق بتأليف هيئة التأديب

٢٩- القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٤ تاريخ ٢/٩/١٩٦٤ المتعلق بصندوق التعويضات لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة

٣٠- قانون رقم ١٣/٧١، تاريخ ٤/٢/١٩٧١، قانون رقم ٦١/٦٧ تاريخ ٢٣/١١/١٩٦٧ والقانون رقم ٦٢/٦٧ المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٣/١١/١٩٦٧ (تعديل أحكام خاصة بالهيئة التعليمية)

- ٣١- قانون أصول محاكمات مدنية، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٠/٠٦/١٩٨٣ العدد ٤٠
- ٣٢- قانون رقم ٥١٢ تاريخ ٦/٦/١٩٩٦ ، المتعلق بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الهيئة التعلّيمية في المدارس الخاصة، المادة ٤٠، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٣/٠٦/١٩٩٦
- ٣٣- قانون رقم ٢٢ ، المتعلق بأحكام خاصة بأفراد الهيئة التعلّيمية في المدارس الرسمية، تاريخ ٣/٨/١٩٨٢، عدد ٢٤، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٩/٠٩/١٩٨٢
- ٣٤- القانون رقم ٨٧/٤٤ تاريخ ١١/٢١/١٩٨٧ المتعلق بتعويض الصرف من الخدمة
- ٣٥- قانون رقم ٧٠٩، تاريخ ٥/١١/١٩٩٨، المتعلق باحتساب المعاش التقاعدي وتعويض الصرف، عدد ٥١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٢/١١/١٩٩٨
- ٣٦- قانون رقم ٨١/١١، تاريخ ١٣/٥/١٩٨١ ، المتعلق بتشكيل لجان الأهل ومراقبة زيادة الاقساط في المدارس الخاصة غير المجانية، عدد ٥١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٤/١٢/١٩٨١
- ٣٧- قانون رقم ٥١٥، تاريخ ٠٦/٠٦/١٩٩٦، المتعلق بتنظيم الموازنة المدرسية ووضع اصول تحديد الاقساط المدرسية في المدارس الخاصة غير المجانية، عدد ٢٤، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٣/٠٦/١٩٩٦
- ٣٨- قانون رقم ١٤٨ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٩٩ المتعلق بتعديل أحكام ساعات التناقص، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٤/١١/١٩٩٩ عدد ٥٣
- ٣٩- قانون رقم ٣٠٤، تاريخ ٢٠٠١/٤/٣، المتعلق بالإجازة للمدارس الخاصة المجانية الإبتدائية بأن تتحول إلى مدارس خاصة إبتدائية غير مجانية، عدد ١٥، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٥/٠٤/٢٠٠١
- ٤٠- قانون رقم ٦٦٠، تاريخ ٢٤/٧/١٩٩٧، المتعلق بإنشاء صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعلّيمية في المدارس الخاصة، عدد ٣٧، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٣١/٠٧/١٩٩٧
- ٤١- قانون رقم ٤٤٦، تاريخ ٢٩/٠٧/٢٠٠٢، المتعلق بإفادة أفراد الهيئة التعلّيمية الداخليين في الملاك في المدارس الخاصة من نظام التقاعد، عدد ٤٣، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠١/٠٨/٢٠٠٢

٤٢ - قانون رقم ٢٦٦، تاريخ ١٥/٠٤/٢٠١٤، تعديل المادة ٣٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر في ١٢ حزيران ١٩٥٩، المتعلق بنظام الموظفين - اجازات الأمومة، عدد ١٧، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٢/٠٤/٢٠١٤، ص ١١١٩-١١٢٠

٤٣ - قانون رقم ٤٤٥، تاريخ ٢٩/٠٧/٢٠٠٢، تعديل المادتين (٢١) و (٤٣) من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة المتعلقة بصندوق التعويضات، عدد ٤٣، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠١/٠٨/٢٠٠٢

٤٤ - القانون رقم ٢٦٧ تاريخ ١٥/٤/٢٠١٤ المتعلق بتعديل المادتين ٢٨ و ٢٩ من قانون العمل المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٢/٤/٢٠١٤، عدد ١٧

٤٥ - قانون رقم ٤٦، تاريخ ٢١/٠٨/٢٠١٧، المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور، عدد ٣٧، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢١/٠٨/٢٠١٧

٤٦ - قانون العمل، تاريخ ٢٣/٠٩/١٩٤٦، عدد ٤٠، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٠/١٩٤٦/٠٢

٤٧ - قانون الضمان الاجتماعي المعدل لغاية ١/٧/٢٠٠١ وضع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥، تاريخ ٢٦/٠٩/١٩٦٣، عدد ٧٨، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٣٠/٠٩/١٩٦٣، ص ٢٣-١

٤٨ - قانون رقم ٣٤٤، المتعلق بانصاف حملة الإجازة والكفاءة الداخليين في الملاك، تاريخ ٦/٨/٢٠٠١، عدد ٣٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٩/٠٨/٢٠٠١

٤٩ - القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٢٥٢ تاريخ ١٣/٥/١٩٧٢، المتعلق بإنشاء جهاز للإرشاد التربوي وإحداث مناطق تربوية، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧٢/٠٦/٠٥، العدد ٤٥

٥٠ - قانون منفذ بالمرسوم رقم ١٠٦٣٤، المتعلق برفع الحد الأدنى للراتب الشهري لأفراد الهيئة التعليمية واعطائهم درجتي تدرج استثنائيتين، تاريخ ٢١/٨/١٩٧٥، عدد ٧٢، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٨/٠٩/١٩٧٥

٥١ - قانون رقم ٩، المتعلق بإعطاء درجتي تدرج استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية، تاريخ ٢٨/١/١٩٨٢، عدد ٥، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٤/٠٢/١٩٨٢

٥٢ - قانون رقم ٤٥، المتعلق بتعديل علاوات التعليم، تاريخ ٢١/١١/١٩٨٧، عدد ٥٠، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٠/١٢/١٩٨٧

٥٣ - قانون رقم ٥٩٣ المتعلق بإلغاء القانون رقم ٥٨٨ تاريخ ٢٦/٨/١٩٩٦ المتعلق بتعديل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية، تاريخ ٢٨/١٢/١٩٩٦، عدد ١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٢/٠١/١٩٩٧

٥٤ - قانون رقم ٤٤ الرامي الى تعديل احكام قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة تاريخ ١٥-٦-١٩٥٦ تاريخ ١٩٨٧/١١/٢١، عدد ٥٠، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٨٧/١٢/١٠

٥٥ - قانون رقم ٢٤٤، المتعلق بإعطاء ثلاث درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية، تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠، عدد ٣٥، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٤/٠٨/٢٠٠٠

٥٦ - قانون رقم ٢٣٣ تاريخ ٩/٦/٢٠٠٠ المتعلق بإضافة فقرة إلى المادة الأولى من القانون رقم ١٠٤ تاريخ ١٩٩١/١١/٦، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٥/٦/٢٠٠٠ عدد ٢٦

٥٧ - مرسوم رقم ٥١٤٤ تاريخ ١٩/٣/١٩٧٣ وقانون رقم ٥١٢ تاريخ ٦/٦/١٩٩٦

٥٨ - المرسومان الإشتراعيان ١١٢ و ١٣٤ تاريخ ١٢/٠٢/١٩٥٩ المعدلان بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٥/١٢/١٩٨٢

- ٥٩- المرسوم رقم ٤٧، تاريخ ٢٩/٦/١٩٨٣، المتعلق بنظام التقاعد والصرف من الخدمة، عدد ٢٦، تاريخ النشر ٣٠/٠٦/١٩٨٣، ص ١٤-٢٢، قانون رقم ١٦١ تاريخ ١٣/٨/١٩٩٢، المتعلق بتعديل بعد احكام نظام التقاعد والصرف من الخدمة، عدد ٣٤، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٠/٠٨/١٩٩٢
- ٦٠- المرسوم رقم ٢٣٥٩ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧١، عدد ١٠٢، والقرار رقم ٦٢ تاريخ ١١/١/١٩٧٢، المتعلق بإنشاء جهاز رسمي للتوجيه والمراقبة على المدارس الخاصة المجانية، عدد ٧، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٤/٠١/١٩٧٢
- ٦١- المرسوم رقم ٤١٤٥، تاريخ ١٨/١٠/٢٠٠٠، المتعلق بمساهمة الدولة المالية عن التلميذ في المدرسة المجانية، عدد ٤٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٦/١٠/٢٠٠٠
- ٦٢- مرسوم ٥١١٠، تاريخ ٢٥/٧/١٩٦٦، المتعلق بتحديد الأصول الواجب اتباعها من قبل المدارس الخاصة الابتدائية المجانية في سبيل الحصول على المساهمة المالية، عدد ٦١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠١/٠٨/١٩٦٦
- ٦٣- مرسوم رقم ٩٢٩٨، تاريخ ١٢/١٠/١٩٧٤، المتعلق برفع مساهمة الدولة في الأعباء المالية في المدارس المجانية وتأليف لجنة لدرس تنظيم التعليم الخاص، عدد ٨٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٧/١١/١٩٧٤
- ٦٤- المرسوم الإشتراعي رقم ٥٦/٧٧ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢١ المتعلق بأصول وشروط إعطاء المدارس المجانية مساهمة الدولة المالية، الفقرة الثالثة، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠، العدد ١٩
- ٦٥- المرسوم ١٤٣٩، تاريخ ٢٤/٦/١٩٧٨، المتعلق بتحديد مقدار الزيادة في مساهمة الدولة عن كل تلميذ في المدارس الخاصة المجانية وفي الرسوم التي يجز لهذه المدارس استيفاؤها من ذوي التلامذة، عدد ٢٨، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٣/٠٧/١٩٧٨، ص ٦٥٥-٦٥٦
- ٦٦- المرسوم رقم ١٤٣٦، الصادر بتاريخ ١٩٥٠/٠٣/٢٣، المتعلق بنظام فتح المدارس الخاصة، عدد ١٣، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٩/٠٣/١٩٥٠، المعدل بموجب المرسوم رقم ٩٤٠٨ تاريخ ٥٥/١٠/١٩٩٦، عدد ٥٥

- ٦٧- المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المعدل بموجب المرسوم رقم ١٧١٥٩ المتعلق بشروط التعيين في ملاك التفتيش المركزي تاريخ ١٨/٠٨/١٩٦٤ العدد ٦٧
- ٦٨- المرسوم رقم ٢٨٩٦ تاريخ ١٩٩٢/٠١/١٥، المتعلق بتحديد مؤهلات من يتولى إدارة مدرسة خاصة، عدد ٤٦، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٩٢/١١/١٢
- ٦٩- مرسوم رقم ١٤١٧، تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤، المتعلق بتعديل مهل التدقيق والتحقيق والدرس والتقارير والتنفيذ المتعلقة بالبيانات الاحصائية المقدمة من المدارس الخاصة المجانية، عدد ٢٧، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧٨/٠٧/٠٦
- ٧٠- مرسوم رقم ١١٠٣٧، تاريخ ١٩٧٧/٩/٢٥، المتعلق بتعديل موعد إعادة البيانات الاحصائية من المدارس الخاصة المجانية، عدد ٤٥، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٩٧/٠٩/٢٥
- ٧١- المرسوم رقم ٥١٤٤، تاريخ ١٩٧٣/٣/١٩، المتعلق بتعيين حادقات الأطفال وتسوية أوضاع المعلمين في المدارس الخاصة، عدد ٢٦، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧٣/٠٣/٢٩
- ٧٢- مرسوم رقم ١٤١٦، تاريخ ١٩٩١/٠٧/٠١، المتعلق بتأليف مجلس مهمته الإشراف على صندوق التعويضات، عدد ٢٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٩١/٠٧/١٨
- ٧٣- مرسوم رقم ٨٤١١، تاريخ ١٩٩٦/٥/١٧، المتعلق بتعويضات رئيس مجلس الإشراف على صندوق التعويضات واعضائه، عدد ٢١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٩٦/٠٥/٢٣
- ٧٤- مرسوم رقم ٢١٢٢، الصادر في تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٩، المتعلق باستفادة أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الذين انتهت خدمتهم من فرع المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عدد ١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٠١٨/٠١/٠٤
- ٧٥- المرسوم رقم ٥١٠١ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٤ والمرسوم رقم ٥١٠٢ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٤ والمرسوم رقم ٥١٠٣ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٤ المتعلق بالكسب الخاضع للحسومات للمضمون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

٧٦- مرسوم رقم ٢٨٦٩، المتعلق بتنظيم وزارة التربية الوطنية، تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٩/١٢/١٩٥٩، عدد ٦٩

٧٧- مرسوم رقم ٤٥٦٤، تحديد دقائق تطبيق بعض احكام القانون رقم ١١-٨١ تاريخ ١٣-٥-١٩٨١ المتضمن تعديل الاحكام المتعلقة بمراقبة زيادة الاقساط والرسوم المدرسية في المدارس الخاصة غير المجانية، تاريخ ١٢/١٢/١٩٨١، عدد ٥١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٤/١٢/١٩٨١

٧٨- المرسوم رقم ١٥٢١٥، المتعلق بتعيين الاعياد والمناسبات التي تعطل فيها الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات ومؤسسات القطاع الخاص تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٥، العدد ٧

٧٩- مرسوم رقم ٢٦٠١ المتعلق بتعديل دقائق تطبيق ساعات التناقص تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٨ المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٤/٠٤/٢٠١٨ العدد ١٥

٨٠- القرار رقم ٣٤٣ تاريخ ٢٧/٤/١٩٧٢ والقرار رقم ٤٨ تاريخ ٧/١/١٩٧٢ والقرار رقم ٢٨٢ تاريخ ٢٧/٣/١٩٧٢ المتعلق بدقائق تطبيق المواد المتعلقة بالجهاز الرسمي للتوجيه والمراقبة

٨١- قرار رقم ٣١٣٥، تاريخ ١٩/٤/١٩٧٢، المتعلق بتعيين اللجنة الخاصة الموكل إليها درس البيانات الاحصائية التي تقدمها المدارس الخاصة المجانية وتحديد تعويضاتها، عدد ٢٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٢/٠٦/١٩٩٧

٨٢- قرار ٤٢، تاريخ ١٨/١/١٩٧٩، المتعلق باللوائح المدرسية العائدة للتلاميذ المعدل بموجب القرار ٦٨، تاريخ ٠٥/٠٢/١٩٨٠، عدد ١١، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٢/٠٣/١٩٨١

٨٣- مذكرة اعلامية رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٤ تموز ٢٠١٧ المتعلقة بدقائق تطبيق النظام ٢٢ لإفادة المضمونين المتقاعدين من تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ٢٠١٧

٨٤- قرار رقم ٨٢٠، المتعلق بالنظام الداخلي للمدارس الرسمية الابتدائية والتكميلية، تاريخ ٠٥/٠٩/١٩٦٨، عدد ١

٨٥- قرار رقم ٣٤٥، المتعلق بتوضيح احكام المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/٥٦، تاريخ ١٩٧٧/٠٧/٢٠، عدد ٢٥، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٧٧/٠٨/١١، ص ٤٢٦

المقالات:

- ٨٦- دعيج ترايسي، مدرستي قضيتي... صرخة قدامى المدارس الكاثوليكية، جريدة النهار، ٢٠٢٠
- ٨٧- دعيج ترايسي، المدارس المجتّية تدق ناقوس الخطر... هل من مجيب؟ جريدة النهار، ٢٠٢٠
- ٨٨- صعيبي إيفون، الحكومة تخنق المعونة للمدارس الخاصّة المجتّية عضو هيئة القضايا في الامانة العامة للمدارس الكاثوليكية، ومسؤولو الشؤون القانونية للمدارس الخاصّة المجتّية في جمعية راهبات العائلة المقدسة، صحيفة نداء الوطن، ٢٠١٩
- ٨٩- قميحي لمى، مخزوم فيولا، أثر الإشراف التربوي على تحصيل المتعلمين في المدارس الخاصّة في لبنان، مجلة الحداثة الفصلية، العدد رقم ١٩٩-٢٠٠، دار الحداثة، بيروت، ٢٠١٩
- ٩٠- مقابلة اذاعية أجريت مع المفتش العام التربوي الأستاذة فاتن جمعة، إذاعة صوت الفرح، تفعيل الرقابة في المدارس الخاصّة المجتّية، تاريخ ٢٠١٩/٦/٣
- ٩١- مخايل رلى، عدم تسديد المستحقات والقانون ٣٤٤ مشكلتان تواجههما المدارس المجتّية، جريدة الخيام، ٢٠٠٩

المؤتمرات:

- ٩٢- الأمين عدنان، تمهين التعليم في لبنان، وثائق المؤتمر الذي نظّمته كلية العلوم التربوية، جامعة القديس يوسف، بيروت، ٢٠٠٩
- ٩٣- الغتم عبدالله نورة، مدارس المستقبل استجابة الحاضر لتحولات المستقبل دور المتعلم والمعلم والمدير في رسم افاق ومعالم مدرسة المستقبل، المؤتمر التربوي السنوي التاسع عشر، البحرين، ٢٠٠٥

٩٤- وهبه نخلة ، التعليم الابتدائي: جودة شاملة ورؤية جديدة، جودة التربية من التأطير الفكري إلى التطبيق العملي، المؤتمر التربوي العشرون، بيروت

الوثائق:

٩٥- الدستور اللبناني المعدل بالقانون الدستوري ١٨/٩٠

٩٦- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الأمم المتحدة ١٩٤٨

٩٧- وثيقة الوفاق الوطني لعام ١٩٨٩

٩٨- اتفاقية ١٩٨٩ لحقوق الطفل

٩٩- العهد الدولي ١٩٦٦ بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

١٠٠- النشرة الإحصائية للأعوام الدراسية عام ٢٠١٨/٢٠١٩ و ٢٠٢٠/٢٠١٩ - إعداد المركز التربوي للبحوث والإنماء

المنشورات

١٠١- اللجنة الوطنية اللبنانية للتربية والعلم والثقافة(الأونسكو)، حقوق الانسان والنصوص الدولية الخاصة بها، بيروت، المركز التربوي للبحوث والإنماء، ١٩٨٠

١٠٢- نحو رسم سياسة للتعليم الأساسي في لبنان، ندوة برلمانية منعقدة في مجلس النواب بدعوة من لجنة التربية والتعليم العالي والثقافة النيابية بالتعاون مع مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٢

المواقع الإلكترونية

١٠٣- www.tamamproject.org الموقع الإلكتروني لحركة تمام التطويرية

١٠٤- www.shamaa.org شبكة المعلومات العربية التربوية

١٠٥- www.mehe.gov.lb الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم العالي

١٠٦- www.teacherssyndicate.com نقابة المعلمين في لبنان

١٠٧- www.crdp.org المركز التربوي للبحوث والإنماء

١٠٨- www.unesdoc.unesco.org مكتب اليونسكو - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

١٠٩- www.legiliban.ul.edu.lb مركز المعلوماتية القانونية - الجامعة اللبنانية

١١٠- www.laes.org الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية

١١١- <https://www.orientation94.org/> جمعية المركز الإسلامي للتوجه والتعليم العالي

الفهرست

- ١.....مقدمة عامّة.
- ١٢.....القسم الأوّل: الهيكلية التنظيمية للمدرسة.
- ١٣.....الفصل الأوّل: مدرسة القديس يوسف المجانية، إحدى المدارس البانية للجسور على مختلف المستويات.
- ١٤.....المبحث الأوّل: أقسام المؤسسة وفقاً لنظام فتح المدارس الخاصة.
- ١٥.....المطلب الأوّل: القسم الإداري.
- ١٧.....المطلب الثاني: القسم المالي.
- ١٩.....المبحث الثاني: التنظيم القانوني الداخلي للمدرسة.
- ١٩.....المطلب الأوّل: العقد والنظام الداخلي للهيئة التعليمية في مدرسة القديس يوسف حمانا.
- ٢٠.....الفقرة الأولى: المعايير القانونية للعقد للانضمام إلى المدرسة.
- ٢٢.....الفقرة الثانية: النظام الداخلي للهيئة التعليمية.
- ٢٤.....المطلب الثاني: الإجازة للمدارس الخاصة المجانية بأن تتحوّل إلى مدارس خاصة غير مجانية.
- ٢٥.....الفصل الثاني: الأعمال والأطر التنظيمية. في المدارس الخاصة.
- ٢٦.....المبحث الأوّل: تنظيم الهيئة التعليمية والإدارية في المدارس الخاصة.
- ٢٧.....المطلب الأوّل: الهيئة التعليمية الداخلة في الملاك و تلك غير الداخلة في الملاك.
- ٢٧.....الفقرة الأولى: ملاك الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة.
- ٣٠.....الفقرة الثانية: الهيئة التعليمية غير الداخلة في الملاك.
- ٣١.....المطلب الثاني: العلاقة بين الهيئة التعليمية وبين الهيئة الإدارية.

- الفقرة الأولى: المهام التنظيمية والتربوية للمدير ٣١
- الفقرة الثانية: مثالية التّمط الديمقراطيّ التعاوني ٣٣
- المبحث الثاني: الإدارة التربويّة والإشراف على المدارس في لبنان ٣٥
- المطلب الأول: إدارة شؤون مؤسّسات التّعليم الخاصّة المجانيّة..... ٣٦
- الفقرة الأولى: الإدارة التربويّة والإدارة المدرسيّة..... ٣٦
- الفقرة الثانية: الإجراءات المعتمدة لتسيير الأعمال داخل المؤسّسة..... ٣٧
- المطلب الثاني: أهميّة التّعليم الخاص في ظل وصاية وزارة التّربية ونشاط الوحدات المختصة ٣٩
- الفقرة الأولى: المدارس في لبنان، بين القطاع الخاصّ العام..... ٣٩
- الفقرة الثانية: التفتيش والإشراف التربوي ٤١
- القسم الثاني: القطاع التربوي، بين القانون والواقع..... ٤٥**
- الفصل الأول: الإطار القانوني الذي يحكم مهنة التّعليم في لبنان..... ٤٦
- المبحث الأول: القوانين والتّشريعات الخاصّة بالمعلّمين ٤٦
- المطلب الأول: مهنة التّعليم، حقوق وواجبات وحسّ بالمسؤوليّة ٤٧
- الفقرة الأولى: واجبات المعلّم..... ٤٧
- أولاً: مسؤوليات المعلّم المهنيّة وواجباته نحو مدرسته..... ٤٨
- ثانياً: واجبات المعلّم نحو الطّلبة والمجتمع المحلي..... ٤٩
- الفقرة الثانية: حقوق المعلّم..... ٥٠

- أولاً: الحقوق المالية..... ٥٠
- ثانياً: الحقوق المعنوية..... ٥١
- الفقرة الثالثة: الإجراءات الرادعة التي تكفل حفظ النظام..... ٥٢
- المطلب الثاني: إنتهاء خدمة المعلم..... ٥٤
- الفقرة الأولى: الإنتهاء بالإرادة المنفردة..... ٥٤
- الفقرة الثانية: الصّرف من الخدمة..... ٥٥
- الفقرة الثالثة: في النزاعات القضائية وأصول المحاكمات ٥٨
- المبحث الثاني: الرّضا الوظيفي للكادر البشري عن مهنة التّعليم..... ٥٩
- المطلب الأوّل: الصناديق التي ينتسب اليها المعلمين..... ٦٠
- الفقرة الأولى: صندوق التعويضات لأفراد الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة..... ٦٠
- أولاً: الهيكلية الداخليّة للصندوق والمساهمة المتوجبة على الفرقاء..... ٦١
- ثانياً: تعويض نهاية الخدمة وشروط إستحقاقه..... ٦٣
- الفقرة الثانية: صندوق التّقاعد..... ٦٥
- الفقرة الثالثة: الصندوق الوطني للضّمان الإجتماعي ٦٦
- الفقرة الرابعة: صندوق التّعاقد..... ٦٨
- المطلب الثاني: أوضاع المعلمين في ظل النظام التربوي..... ٦٩
- الفقرة الأولى: مدى تأثير بيئة العمل على المعلم..... ٧٠

- أولاً: توفير الفاعلية لزيادة الإنتاجية ٧٠
- ١- الأبنية المدرسية والتجهيزات التربوية اللازمة لتسهيل عملية التعليم..... ٧١
- ٢- ساعات العمل. الفعلية..... ٧١
- ٣- الاجازات التي تستحق للمعلمين ٧٢
- أ- الإجازة الصيفيّة..... ٧٢
- ب- الإجازة لأسباب إجتماعية..... ٧٢
- ج- إجازة أمومة..... ٧٢
- د- إجازة مرضية..... ٧٢
- ٤ - اعتماد حدّ أقصى مقبول لعدد التلاميذ في الصفوف..... ٧٣
- ثانياً: غلبة العنصر الأنثوي على العملية التعليمية ٧٣
- ثالثاً: الحرّية المهنية في إنتقاء الأساليب الدراسيّة ٧٤
- رابعاً: انعكاس الرضا الوظيفي والحوافز على الأداء..... ٧٤
- الفقرة الثانية: مدى تأثير مهنة التعليم بشروط العمل ٧٥
- أولاً: المؤهلات العلميّة الواجب توافرها في المعلم..... ٧٦
- ثانياً: مواكبة التقنيّات الحديثة عبر التدريب والتأهيل المستمر ٧٦
- ثالثاً: إفساح المجال لترقية المؤهلين وأصحاب الكفاءة..... ٧٨
- رابعاً: اعتماد حدّ أدنى من الأمن والإستقرار الوظيفي ٧٨

- ٧٩.....خامسًا: أهمية إنصاف المعلّم لناحية المرّبات والتّعويضات والضّمان
- ٨٠.....سادسًا: تعزيز الوضعيّة الإجتماعيّة والإقتصاديّة للمعلّم كصاحب رسالة سامية
- ٨١الفقرة الثّالثة: توصيات كفيّلة للحفاظ على مكانة المهنة
- ٨٣.....الفصل الثّاني: الإطار القانوني الذي يحكم المدارس الخاصّة المجانيّة في لبنان
- ٨٤.....المبحث الأوّل: القوانين المنظّمة للمدارس الخاصّة المجانيّة
- ٨٥.....المطلب الأوّل: لمحة عن نشوء المدارس الخاصّة والتشريعات المتعلّقة بالتعليم الخاص
- ٨٦.....الفقرة الأولى: الموجبات التّنظيميّة والتّعليميّة
- ٨٨.....الفقرة الثّانية: الشّؤون الماليّة
- ٩٠.....المطلب الثّاني: المساهمة الماليّة ورقابة الدّولة على المدارس المجانيّة
- ٩٢.....الفقرة الأولى: كفيّة إعطاء المساهمة الماليّة للدّولة ومبدأ توزيع الأدوار
- ٩٤.....الفقرة الثّانية: رقابة الدّولة على المدارس الخاصّة المجانيّة
- ٩٥.....أولًا: العمليّة الرّقابية بحسب النّصوص القانونيّة
- ٩٨.....ثانيًا: العمليّة الرّقابية على أرض الواقع
- ١٠٠.....المبحث الثّاني: واقع المدارس الخاصّة المجانيّة في لبنان
- ١٠١.....المطلب الأوّل: إنعكاس دور المدارس المجانيّة على المجتمع والمخالفات المرتكبة
- ١٠٢.....الفقرة الأولى: التحوّل من الغاية التّربويّة الإنمائيّة إلى نيّة تحقيق الرّبح
- ١٠٣الفقرة الثّانية: مدى تأثير نجاح المدارس المجانيّة على المجتمع اللبناني
- ١٠٥.....المطلب الثّاني: نظرة مستقبلية للنّهوض بالمدارس المجانيّة والعاملين فيها، بين اليوم والغد

الفقرة الأولى: التّحديات التي يواجهها أطراف العمليّة التّربويّة في ظلّ الظروف الإقتصاديّة الرّاهنة.....	١٠٦
أولاً: التّحديات التي تواجهها المدارس الخاصّة المجانيّة	١٠٧
ثانياً: العقبات التي تقف بوجه أفراد الهيئة التعليميّة.....	١٠٩
الفقرة الثّانية: مقترحات للنهوض بهذه المدارس وتفعيل دورها التربوي.....	١١١
أولاً: إعتماذ خطط تنظيميّة وتربويّة	١١٢
ثانياً: إعتماذ خطط رقابيّة وماليّة.....	١١٣
الخاتمة.....	١١٥
لائحة المراجع.....	١١٨
الفهرست.....	١٣٠
الملاحق	١٣٦

الملحق الأول

حساب اقساط الابتدائي للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩

الحد الأدنى الرسمي 675000

عدد تلاميذ المرحلة الابتدائية 177

اعانة الدولة	911250	من الحد الأدنى الرسمي للأجور 135%
إضافي إعانة الدولة	168750	الحد الأدنى الرسمي للأجور + 25% إذا كانت نسبة الداخلين في الملاك 70% على الأقل
مجموع إعانة الدولة	1080000	من الحد الأدنى الرسمي للأجور 160%

الحد الأعلى للقسط الابتدائي 1012500 من الحد الأدنى الرسمي للأجور 150%

القسط المتوسط المسموح للابتدائي 877500 من الحد الأدنى الرسمي للأجور 130%

تأمين وطبابة 67500 من الحد الأدنى الرسمي للأجور 10%

تنكة مازوت 17500 سعر تنكة المازوت بتاريخ الاول من تشرين الاول

مجموع اقساط الابتدائي بالحد الأقصى 179,212,500.00

مجموع اقساط الابتدائي بالحد المتوسط 155,317,500.00 يجب ان يطابق مجموع جداول وزارة التربية

الفرق يحول إلى حساب المحسومات 23,895,000.00

عدد التلاميذ الذين يستفيدون من حسم البند السابق 23.60

مجموع التأمين والطبابة 11,947,500.00 يجب ان يطابق مجموع جداول وزارة التربية

مجموع مقبوضات المازوت 3,097,500.00 يجب ان يطابق مجموع جداول وزارة التربية

القسط الواجب قبضه من المدرسة 1097500

الملحق الثاني - ساعات التناقص

معلم أو مدرس في المرحلة الابتدائية أو الروضة

أتم ٢٠ سنة خدمة فعلية على الأقل في الملاك الدائم في الروضة والتعليم الابتدائي أو في احدهما

عدد سنوات الخدمة	عدد ساعات التدريس	عدد ساعات التناقص
خلال سنوات الخدمة ٢٠ و ٢١ و ٢٢	٢٦	١
خلال سنوات الخدمة ٢٣ و ٢٤ و ٢٥	٢٥	٢
خلال سنوات الخدمة ٢٦ و ٢٧	٢٤	٣
خلال سنوات الخدمة ٢٨ و ٢٩	٢٣	٤
خلال سنوات الخدمة ٣٠	٢٢	٥
خلال سنوات الخدمة ٣١	٢١	٦
خلال سنوات الخدمة ٣٢	٢٠	٧
خلال سنوات الخدمة التي تلي ٣٢	١٩	٨

معلم أو مدرس في المرحلة المتوسطة، ومعلم أو مدرس التربية الرياضية في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة

أتم ٢٠ سنة خدمة فعلية على الأقل في الملاك الدائم في الروضة والتعليم الابتدائي المتوسط أو في احدهما

عدد سنوات الخدمة	عدد ساعات التدريس	عدد ساعات التناقص
خلال سنوات الخدمة ٢٠ و ٢١ و ٢٢	٢٣	١
خلال سنوات الخدمة ٢٣ و ٢٤ و ٢٥	٢٢	٢
خلال سنوات الخدمة ٢٦ و ٢٧	٢١	٣
خلال سنوات الخدمة ٢٨ و ٢٩	٢٠	٤
خلال سنوات الخدمة ٣٠ و ٣١	١٩	٥
خلال سنوات الخدمة ٣٢	١٨	٦
خلال سنوات الخدمة التي تلي ٣٢	١٧	٧

أستاذ تعليم ثانوي وأستاذ تربية رياضية

أتم ١٦ سنة خدمة فعلية على الأقل في الملاك الدائم في التعليم الثانوي

عدد سنوات الخدمة	عدد ساعات التدريس	عدد ساعات التناقص
خلال سنوات الخدمة ١٧ و ١٨ و ١٩	١٩	١
خلال سنوات الخدمة ٢٠ و ٢١ و ٢٢	١٨	٢
خلال سنوات الخدمة ٢٣ و ٢٤	١٧	٣
خلال سنوات الخدمة ٢٥ و ٢٦	١٦	٤
خلال سنوات الخدمة ٢٧ و ٢٨	١٥	٥
خلال سنوات الخدمة التي تلي ٢٨	١٤	٦

الملحق الثالث - سلسلة رواتب أفراد الهيئة التعليمية الجديدة ٢٠١٧

طوائع سنوية 4%	راتب صافي	محسومات					راتب جديد ق. 46	درجة جديدة
		المحسومات مجموع	ضريبة	راتب للضريبة خاضع أغاب	ضمان اجتماعي %3	صندوق التعويضات %6		
46,000	858,500	91,500	6,000	268,000	28,500	57,000	950,000	35,000
48,000	890,000	95,650	7,000	300,900	29,550	59,100	985,000	35,000
49,000	922,000	98,800	7,000	333,800	30,600	61,200	1,020,000	35,000
51,000	953,000	102,950	8,000	366,700	31,650	63,300	1,055,000	35,000
53,000	984,000	106,100	8,000	399,600	32,700	65,400	1,090,000	35,000
54,000	1,015,000	110,250	9,000	432,500	33,750	67,500	1,125,000	40,000
56,000	1,051,000	114,850	10,000	470,100	34,950	69,900	1,165,000	40,000
58,000	1,086,000	119,450	11,000	507,700	36,150	72,300	1,205,000	40,000
60,000	1,121,000	124,050	12,000	545,300	37,350	74,700	1,245,000	40,000
62,000	1,156,000	129,650	14,000	582,900	38,550	77,100	1,285,000	40,000
64,000	1,191,000	134,250	15,000	620,500	39,750	79,500	1,325,000	50,000
66,000	1,235,000	140,750	17,000	667,500	41,250	82,500	1,375,000	50,000
69,000	1,278,000	147,250	19,000	714,500	42,750	85,500	1,425,000	50,000
71,000	1,322,000	153,750	21,000	761,500	44,250	88,500	1,475,000	50,000
74,000	1,365,000	160,250	23,000	808,500	45,750	91,500	1,525,000	50,000
76,000	1,409,000	166,750	25,000	855,500	47,250	94,500	1,575,000	60,000
79,000	1,461,000	174,150	27,000	911,900	49,050	98,100	1,635,000	60,000
82,000	1,514,000	181,550	29,000	968,300	50,850	101,700	1,695,000	60,000
85,000	1,567,000	188,950	31,000	1,024,700	52,650	105,300	1,755,000	60,000
88,000	1,618,000	197,350	34,000	1,081,100	54,450	108,900	1,815,000	60,000
90,000	1,671,000	204,750	36,000	1,137,500	56,250	112,500	1,875,000	70,000
94,000	1,731,000	214,050	39,000	1,203,300	58,350	116,700	1,945,000	70,000
97,000	1,792,000	223,350	42,000	1,269,100	60,450	120,900	2,015,000	70,000
101,000	1,852,000	233,650	46,000	1,334,900	62,550	125,100	2,085,000	70,000
104,000	1,911,000	244,950	51,000	1,400,700	64,650	129,300	2,155,000	70,000
طوائع سنوية 4%	راتب صافي	محسومات					راتب جديد ق. 46	درجة جديدة
		مجموع المحسومات	ضريبة	راتب خاضع للضريبة أغاب	ضمان اجتماعي 2%	صندوق التعويضات 6%		
107,000	1,969,000	256,250	56,000	1,466,500	66,750	133,500	2,225,000	80,000
111,000	2,037,000	268,450	61,000	1,541,700	69,150	138,300	2,305,000	80,000
115,000	2,105,000	280,650	66,000	1,616,900	71,550	143,100	2,385,000	80,000
119,000	2,173,000	292,850	71,000	1,692,100	73,950	147,900	2,465,000	80,000
123,000	2,241,000	304,700	77,000	1,767,300	75,000	152,700	2,545,000	80,000
126,000	2,311,000	314,500	82,000	1,842,500	75,000	157,500	2,625,000	95,000
131,000	2,394,000	326,200	88,000	1,931,800	75,000	163,200	2,720,000	95,000
136,000	2,478,000	337,900	94,000	2,021,100	75,000	168,900	2,815,000	95,000
140,000	2,560,000	350,600	101,000	2,110,400	75,000	174,600	2,910,000	95,000
145,000	2,643,000	362,300	107,000	2,199,700	75,000	180,300	3,005,000	95,000
149,000	2,726,000	374,000	113,000	2,289,000	75,000	186,000	3,100,000	115,000
155,000	2,827,000	388,900	121,000	2,397,100	75,000	192,900	3,215,000	115,000
160,000	2,927,000	403,800	129,000	2,505,200	75,000	199,800	3,330,000	115,000
166,000	3,024,000	421,700	140,000	2,613,300	75,000	206,700	3,445,000	115,000
171,000	3,120,000	440,600	152,000	2,721,400	75,000	213,600	3,560,000	115,000
177,000	3,216,000	459,500	164,000	2,829,500	75,000	220,500	3,675,000	130,000
183,000	3,324,000	481,300	178,000	2,951,700	75,000	228,300	3,805,000	130,000
189,000	3,433,000	502,100	191,000	3,073,900	75,000	236,100	3,935,000	130,000
196,000	3,542,000	523,900	205,000	3,196,100	75,000	243,900	4,065,000	130,000
202,000	3,651,000	544,700	218,000	3,318,300	75,000	251,700	4,195,000	130,000
208,000	3,760,000	565,500	231,000	3,440,500	75,000	259,500	4,325,000	150,000
215,000	3,885,000	590,500	247,000	3,581,500	75,000	268,500	4,475,000	150,000
222,000	4,011,000	614,500	262,000	3,722,500	75,000	277,500	4,625,000	150,000
230,000	4,136,000	639,500	278,000	3,863,500	75,000	286,500	4,775,000	150,000
237,000	4,262,000	663,500	293,000	4,004,500	75,000	295,500	4,925,000	150,000
244,000	4,387,000	688,500	309,000	4,145,500	75,000	304,500	5,075,000	170,000
252,000	4,529,000	716,700	327,000	4,305,300	75,000	314,700	5,245,000	170,000

الملحق الرابع - الدرجات الإستثنائية

القانون	المستفيد	عدد الدرجات	تاريخ الاستحقاق
قانون ١٤٨	تاريخ استاذ تعليم ثانوي	٢	١/٧/٢٠٠٠
١٩٩٩/١٠/٢٩		٢	١/٧/٢٠٠١
		٢	١/٧/٢٠٠٢
		٢	١/١/٢٠١٠
قانون ١٥٩	تاريخ استاذ تعليم ثانوي	٢	١/١/٢٠١١
٢٠١١/٨/٢٥		سنة تدرج	من تاريخ صدور القانون أي في ٢٠١١/١٠/١ أو ٢٠١٢/١٠/١
قانون ٢٤٤	تاريخ جميع أفراد الهيئة التعلیمیة غیر خاضعين لاحكام القانون ١٤٨	١	١/١/٢٠٠١
٢٠٠٠/٨/٧		١	١/١/٢٠٠٢
		١	١/١/٢٠٠٣
قانون ١٠٢	تاريخ جميع أفراد الهيئة التعلیمیة غیر خاضعين لاحكام القانون ١٤٨	١	١/١/٢٠٠٩
٢٠١٠/٣/١١		١	١/١/٢٠١٠
		٢	١/١/٢٠١٠
قانون ٢٢٣	تاريخ (المعلمين من أفراد الهيئة التعلیمیة (ابتدائي و متوسط	٢	١/١/٢٠١١
٢٠١٢/٤/٥		سنة تدرج	من تاريخ صدور القانون أي في ٢٠١٢/١٠/١ أو ٢٠١٣/١٠/١

الملحق الخامس - طلب ضمّ الخدمات

جانب إدارة صندوق التعويضات لأفراد الهيئة
التعليمية في المدارس الخاصة

الإسم:
الموضوع: طلب ضم خدمات.

لما كنت قد مارست التعليم في مدرسة
من
إلى وانتهت خدمتي فيها بـ ولما كنت قد انتقلت إلى
مدرسة
اعتباراً من

لذلك وعلماً بأحكام المادة 39 الجديدة من قانون 15/6/1956 أطلب ضمّ خدماتي السابقة وإدخالها
في حساب تعويضي الجديد، وأتعهد بتسديد ما يتبقى عليّ من محسومات أو تعويضات أو
محسومات مقبوضة وفقاً لأحكام القانون.

التوقيع:

حقل مخصص للإدارة

المحسومات/ التعويض/ المحسومات المدفوعة قيمتها
وجب دفعها في مهلة أقصاها تحت طائلة سقوط الحق.

رئيس المصلحة

رئيس الدائرة

أخذت علماً بقيمة المتوجبات وهي تبلغ وبضرورة دفعها
قبل

بيروت:/...../.....
التوقيع:

الملحق السادس - المستفيدين من تقديرات صندوق التعاضد

غير المضمون				مضمون	
منتسب سابقاً إلى الصندوق وما زال					
معلم متقاعد عمره ٥٥ سنة وما فوق مع خدمة ٣٠ سنة على الأقل	معلم ترك التعليم مع خدمة أكثر من ٢٠ سنة	معلم متقاعد عن عمر ٦٠ سنة مع خدمة ٤٠ سنة على الأقل	معلم متقاعد عن عمر ٦٤ سنة	معلم منتسب إلى الصندوق يتابع التعليم (في الملاك أو متقاعد ١٠ ساعات على الأقل)	
X	X	X	X	X	تغطية ١٠٠% وفق اسعار الضمان الاجتماعي
بعد عمر ٦٤ سنة	بعد عمر ٦٤ سنة	X	X	X	دفع اشتراك ١٦٠٠٠ ل.ل. شهرياً
X	X				دفع اشتراك لغير المضمون وفق جدول الاعمار

التقديرات	الشروط	القيمة
معالجة داخل المستشفى	لغير المضمون	تغطية ١٠٠% وفق أسعار الضمان الاجتماعي
معالجة داخل المستشفى	للمضمون	تغطية فرق الضمان الاجتماعي
فحوصات مخبرية	مختبرات تابعة للصندوق ابرار كتاب من الطبيب المعالج	تغطية ١٠٠% وحسم المبلغ المستحق على
منحة الزواج	انتساب منذ أكثر من سنتين ادخال الشريك إلى الصندوق الاستفادة قبل مرور ٤ أشهر على الزواج	٣ أضعاف الحد الادنى للاجور
منحة الولادة	انتساب منذ أكثر من سنتين ادخال الشريك والأولاد إلى الصندوق الاستفادة قبل مرور ٤ أشهر على الولادة	ضعفي الحد الادنى للاجور
منح جامعية	انتساب منذ أكثر من سنتين استفادة ٣ أولاد فقط الاستفادة اعتباراً من السنة الجامعية الثانية تقديم طلب المنحة من أول ايلول ولغاية آخر ك ٢	الجامعة اللبنانية: ضعفي الحد الادنى للاجور الجامعة الخاصة: ٥ أضعاف الحد الادنى للاجور المعاهد الجامعية والتقنية: ٣ أضعاف الحد الادنى للاجور