



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامه



معهد الحقوق

قسم القانون : العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تحت عنوان

تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات
الجامعية

تحت إشراف:

- أ.د/دردور سمير نور الدين

من إعداد الطالبين:

- لعيرج وهيبة

- نور حليلة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر قسم ب	د/ بغني الشريف
مناقشا	أستاذ محاضر قسم ب	د/ عموري محمد رسيم
مشرفا	أستاذ محاضر قسم ب	د/ دردور سمير نور الدين

السنة الجامعية: 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة
Centre Universitaire Salhi Ahmed de Naâma

النعامة في:

معهد الحقوق

الإذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة)

..... د. دردور سمير نور الدين

الرتبة: أستاذ محاضر ب

المعهد: الحقوق والعلوم السياسية القسم: قانون عام

المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة)

..... لعيسى و طيبة

تحت عنوان: تنفيذ بطلان الصيغة الإدارية في عقود استأجار جامعية

المقدمة لنيل شهادة الماستر في

..... الحقوق

التخصص: قانون الإداري

..... خلال الموسم الجامعي: 2025/2024

أشهد أن الطالب (ة) قد أتم (ت) تحرير المذكرة، وأخذ (ت) بعين الاعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له (ها)، وعليه نوافق على طباعة العمل المذكور وفق المعهود في مذكرات والرسائل الجامعية ثم تقديمه للإدارة.

توقيع المشرف (ة)

د. دردور سمير نور الدين
أستاذ محاضر ب



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة
Centre Universitaire Salhi Ahmed de Naâma

النعامة في:

معهد الحقوق

الإذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة)

..... د. درود سمير نور الدين

الرتبة: استاذ محاضر
الجامعة:

المعهد: جامعة العلوم السياسية
القسم: قانون عام

المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة)

..... بنور حليمة

تحت عنوان: تنظيم السلطة التنفيذية والادارة والاقتصاد في الجمهورية

المقدمة لنيل شهادة الماستر في

..... الحقوق

التخصص: قانون الادارة والاقتصاد

..... خلال الموسم الجامعي: 2024.1.2025

أشهد أن الطالب (ة) قد أتم (ت) تحرير المذكرة، وأخذ (ت) بعين الاعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له (ها)، وعليه نوافق على طباعة العمل المذكور وفق المعهود وفق مذكرات والرسائل الجامعية ثم تقديمه للإدارة.

توقيع المشرف (ة)

د. درود سمير نور الدين
أستاذ محاضر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

قال تعالى : " قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون "

سورة التوبة : الآية 105

وقال تعالى : " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ "

سورة النحل : الآية 90

صدق الله العظيم

إِهْدَاء

بسم خالقي و ميسر أموري " لك كل الحمد و الامتنان و الرضا "

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبتي الحياة و الأمل و النشأة على شغف الاطلاع و المعرفة و من علمتني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة و صبر برا و إحسانا ووفاء لها

" والدتي العزيزة "

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين من كانوا عوناً لي في رحلة

بحثي

" أبنائي الأحباء "

إلى من وقفوا جانبي و شجعوني على إكمال دراستي إخواني و أخواتي

و إلى من كاتفتني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية إلى رفيقة دربي

" صديقتي وهيبة "

و أخيراً إلى كل من ساعدني , و كان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة
سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا و الآخرة , ثم إلى كل طالب سعى

بعلمه ليفيد الإسلام و المسلمين بكل ما أعطاه الله من علم و معرفة .

الحمد لله يا رب العالمين

نور حليلة

إِهْدَاء

بسم خالقي و ميسر أموري " لك كل الحمد و الامتنان و الرضا "
إلى من أحمل اسمه بكل فخر و زين اسمي بأجمل الألقاب , إلى من حصد
الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم , وبعد فضل الله تعالى فما أنا فيه اليوم
يعود إلى أبي العزيز , الرجل الذي سعى طوال حياته لكي نكون الأفضل
" أبي الغالي "

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها , إلى ملاكي في الحياة التي احتضنتني بقلبها قبل يديها و
سهلت لي الشدائد بدعائها , و التي كانت لي الأم و الأخت و الرفيقة الدائمة
" أمي الحبيبة "

إلى مصدر قوتي و أمان أيامي و إلى ملهمي نجاحي و من أعتمد عليهم و أفتخر و أعتز بهم
لأنهم معي في إرشادي للطريق الصحيح

"إخواني و زوجاتهم و أخواتي و أزواجهم و إلى كل أبنائهم "
إلى رفيقة الروح و التي شاركتني خطوات هذا الطريق , في خيرة أيامي و صفوتها
صديقتي "العزيزة حليلة"

إلى كل زملائي في العمل(الموظفين، الإداريين، الأساتذة والطلبة) رفقاء الدرب لقد كنتم عوننا لي
و سندا كبيرا في هذا المشوار الطويل، كما كنتم مصدر قوتي و داعمين لي في الخفاء
ها أنا اليوم أتممت أول ثمرة نجاحي الذي هو نجاح والدي لطالما تمنياه لي
لله الشكر و الحمد كله لأنه وفقني للوصول إلى هذه اللحظة .

الحمد لله يا رب العالمين

شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

قال الله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

الشكر للواحد الأحد , الفرد الصمد , الذي أمدنا بالقوة و العون و السداد لإنجاز هذا العمل
فحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي و الذي ألهمنا الصحة والعافية
والعزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا.

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف " دردور سمير " على كل ما قدمه
لنا وقبوله الإشراف على المذكرة و توجيهاته و ملاحظاته القيمة وتساؤلاته المستمرة عن هذا
العمل الذي اعتبره عمله فلم يقصر أو يدخر جهدا لأجله حتى يتم في أحسن الظروف و كل
ذلك بصدر رحب، فجزاه الله خير الجزاء مع التمني له بالدوام و التفوق والنجاح إلى أعلى
المراتب في مشواره العلمي.

كما لا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة الذين تحملوا عناء
قراءة و تفحص المذكرة .

كما نشكر من مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة جميع الأساتذة الأفاضل بمعهد الحقوق والعلوم
السياسية بالمركز الجامعي " صالحى أحمد "

جزيل الشكر للذين غمرونا برحابة صدر و تابعونا بصدق و يسروا لنا الطريق في إعداد هذه
المذكرة و التي نتمنى أن تكون مرجعا يستفاد منه في المستقبل.

قائمة المختصرات :

الرمز	معناه
ج.ر	الجريدة الرسمية
م.ت	المرسوم التنفيذي
ق.و.م	القرار الوزاري المشترك
ع	العدد
د.ع	دون العدد
ط	الطبعة
ن.د	النظام الداخلي
د.ط	دون طبعة
د.م.ن	دون مكان النشر
د.د.ن	دون دار النشر
د.ص	دون صفحة
د.س	دون سنة

مقدمة



تعتبر الجامعات مصدرًا للعلم والمعرفة ومكانًا لتنشئة الأجيال القادمة التي ستشارك في بناء مستقبل البلاد. فهي مؤسسات تعليمية وثقافية تلعب دورًا أساسيًا في تطوير الفكر وتأهيل الكوادر القادرة على تعزيز التنمية في مختلف المجالات.

تستخدم الجامعات وسائل وآليات الاتصال التنظيمي المتنوعة، حيث يعتبر العنصر الأساسي الذي يسهم في تحسين سريان العمل وتنشيط أداء الموظفين خلال تنفيذ مهامهم الإدارية، وذلك بهدف الوصول إلى الأهداف المحددة مسبقًا.

ولتأمين أداء هذه المؤسسات لمهامها بشكل كامل، يجب أن يتوفر نظام قانوني وإداري فعال ينظم سير العمل فيها ويحمي حقوق جميع الأطراف المعنية. ومن هذا المنطلق، يأتي موضوع "تطبيق سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية" كأحد المواضيع المهمة التي تستحق الدراسة والتحليل العميقين.

الضبط الإداري عبارة عن مجموعة من القوانين والإجراءات التي تتخذها الإدارة بهدف الحفاظ على النظام العام وحماية المصالح العامة، ويؤدي دورًا مهمًا في تنظيم العمل داخل المؤسسات الجامعية و ضمان تحقيق غاياتها.

تتجلى أهمية هذا الموضوع في عدة جوانب منها :

- حماية النظام العام : يساهم الضبط الإداري في الحفاظ على النظام العام داخل المؤسسات الجامعية بما في ذلك الأمن والسلامة و الآداب العامة مما يساعد على توفير بيئة تعليمية مناسبة للطلاب والأساتذة والعاملين .

- ضمان جودة التعليم : يساعد الضبط الإداري في ضمان جودة التعليم المقدم في المؤسسات الجامعية من خلال وضع معايير صارمة للقبول و التسجيل و التقييم و مراقبة تطبيق هذه المعايير بشكل فعال .

- حماية حقوق الأفراد : يساهم الضبط الإداري في حماية حقوق الأفراد داخل المؤسسات الجامعية بما في ذلك حقوق الطلاب في الحصول على تعليم جيد و حقوق الأساتذة في حرية التعبير و البحث العلمي .
- تعزيز الشفافية و المساءلة : يساعد الضبط الإداري في تعزيز الشفافية و المساءلة داخل المؤسسات الجامعية من خلال وضع إجراءات واضحة لإتخاذ القرارات و تنفيذها و محاسبة المسؤولين عن أي تجاوزات أو مخالفات .
- ترتكز مشكلة هاته الدراسة، وبشكل اساسي على استعراض تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية فانطلاقا مما ذكر فإن الإشكالية المطروحة لمعالجة هذا الموضوع هي :
- كيف يتم تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية ؟
- وللإجابة عن هذه الإشكالية نطرح الاسئلة التالية :
- ماهي أنواع سلطات الضبط الإداري التي تمارسها المؤسسات الجامعية .
- ماهي الاليات القانونية و التنظيمية التي تضمن تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية .
- هل تتوفر المؤسسات الجامعية على الموارد المالية و البشرية الكافية لتنفيذ سلطات الضبط الإداري بفعالية.
- إن الصعوبات التي واجهتنا في هذه دراسة هي أنه كانت هناك فجوة بحثية في الموضوع التي تتمثل في أن عنوان المذكرة يشمل عنصرين هامين هما سلطات الضبط الإداري و المؤسسات الجامعية , فكلتا الموضوعين تتوفر فيهم المراجع و الكتب ... إلخ ولكن العلاقة التي تربط بينهما والتي تتمثل في " تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية " غير موجودة ولم يتطرق إليها من قبل باعتبارها موضوع جديد و مستحدث لذلك فهذه الفجوة هي التي حاولنا التطرق إليها و معالجتها نظرا لأهميتها البالغة.

تتطلب مختلف الدراسات مناهج مختلفة بهدف التطرق للموضوع وتحديد ابرز جوانبه ولقد تم الإعتماد على المنهج التاريخي و الوصفي لدراسة موضوعنا دراسة علمية تتماشى مع طبيعة موضوعنا.

إن أهمية هذه الدراسة لا تخرج في حقيقة الأمر عن كونها محاولة لتحقيق الأهداف التالية :

التعريف بمفهوم الضبط الإداري : يتم ذلك بتحديد مفهوم الضبط الإداري وأهميته وأنواعه وأهدافه.

تحديد سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية : حيث يتم تحديد الجهات المسؤولة عن ممارسة سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية وتحديد نطاق هذه السلطات وحدودها .

-تحليل اليات تنفيذ سلطات الضبط الإداري : يتم تحليل الاليات و الأدوات التي تستخدمها الإدارة لتنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية وتقييم فعاليتها .

اقتراح اليات لتطوير تنفيذ سلطات الضبط الإداري : إن إقتراح اليات جديدة لتطوير تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية حيث يضمن تحقيق الأهداف المنشودة من الضبط الإداري .

و من أسباب إختيارنا للموضوع المكانة الهامة التي يشغلها بحيث أن سلطات الضبط الإداري في

المؤسسات الجامعية يعد أداة هامة لتحقيق أهدافها وضمان حسن سير العمل بها كونها توضع أسس

و ضوابط للحفاظ على النظام العام فهو يحمي حقوق وحرية الأفراد من كل إعتداء .وكذلك

نظرا لأهميته البالغة بالنسبة للفرد و المجتمع على حد سواء و الدور الفعال التي تقوم به الهيئات

الإدارية من أجل تحقيق الأهداف الأساسية للنظام العام .

للإجابة عن التساؤلات المطروحة في دراستنا هاته ولبلوغ أهدافها، تم تقسيم البحث إلى فصلين ؛

نتناول في الفصل الأول التأسيس التاريخي في المؤسسات الجامعية الجزائرية ثم تقسيمه إلى مبحثين

بحيث عالجتنا في المبحث الأول المؤسسات الجامعية الجزائرية ثم خصصنا المبحث الثاني سلطات

الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية .

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى الواقع العملي لتنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية, و تم تقسيمه كذلك إلى مبحثين بحيث عالجنا في المبحث الأول تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية ثم خصصنا المبحث الثاني الإجراءات الإدارية لتنفيذ سلطات الضبط الإداري.

مدخل تمهيدي

مفهوم الضبط الإداري في الوسط الجامعي



تمهيد :

لضمان استقرار الدولة و استمرار عمل مؤسساتها و للحفاظ على النظام العام تضطر السلطة التنفيذية إلى إتخاذ تدابير ضرورية تهدف هذه التدابير إلى حماية النظام و الاداب العامة و تنظيم ممارسة الحقوق و الحريات , يعرف هذا الدور بالضبط الإداري و هو يشمل جميع الإجراءات التي تتخذها السلطة الإدارية لتنظيم الأنشطة المختلفة للأفراد و المجتمع ضمن إطار قانوني من حق الإدارة وضع قيود على حريات الأفراد لحماية النظام العام .

لذا فإن هذا النوع من التنظيم يتطلب توجيه الأنشطة البشرية بشكل يحقق التوازن بين الحرية الشخصية و متطلبات المصلحة العامة. وبالتالي، يجب أن يكون هناك إطار قانوني ينظم هذه الأنشطة. لذلك، ينبغي على السلطات العامة اعتماد معايير و شروط معينة لضمان تنفيذ القوانين واللوائح السارية، مما يعزز فعالية الرقابة الإدارية و يضمن تحقيق الأهداف المرغوبة.

1-تعريف الضبط الإداري :

الضبط الإداري هو مصطلح رئيسي في مجالي القانون و الإدارة، إذ يُعتبر مفهومًا أساسيًا يشير إلى الإجراءات المتخذة من قبل الدولة لتحقيق أهدافها السياسية داخل المجتمع. يشمل هذا المفهوم مجموعة متنوعة من المكونات مثل الأمن العام، الصحة العامة و الآداب العامة، و يُطبق على كل من الأفراد و المؤسسات بنفس القدر.

يتم تنفيذ الضبط الإداري باستخدام وسائل قانونية و مادية، حيث يُعدّ من المفاهيم الأساسية التي يجب على المسؤولين في القطاعين العام و الخاص الالتزام بها. و يُساهم هذا الالتزام في تعزيز الأمن و الاستقرار في المجتمع و حماية حقوق و حريات الأفراد و المنظمات.

فإن تعريف الضبط لغة هو التحديد الدقيق من فعل ضبط يضبط فهو ضابط فيقال ضبط لسانه بمعنى حفظه بالحزم حفظا بليغا و ضبط عمله أي أتقنه وأحكمه أما ضبطوا اللص بمعنى ألقوا عليه القبض¹

و إذا أردنا توضيح فكرة الضبط الإداري وما تعنيه، فيجب علينا أن نرجع الفكرة إلى أصولها التاريخية لإزالة الغموض ولبس عنها .

إن كلمة الضبط في العصور جاءت مرادفة لكلمة بوليس (Police) التي استخدمت منذ القدم للدلالة على وظيفة البوليس في الكثير من اللغات حيث اشتقت من اللغة اللاتينية للتطور الذي حدث عبر العصور ، ومعناها عند قدماء الإغريق "المدينة " أو الشخص المناط به مسؤولية أمن المجتمع أو المدينة، ولذا فهي مرتبطة ارتباطا وثيقا بنمو استقرار وازدهار المدينة حضاريا ؛ والذي لا يتم إلا بمناخ يسوده الأمن²

أما اصطلاحا فللضبط معنيان مختلفان، أحدهما موضوعي أي وظيفي، و الثاني شكلي أي عضوي ، ويقصد بالمعنى العضوي السلطة التنفيذية ممثلة في جهاتها الإدارية وموظفيها ؛ الذين يمارسون هذا النشاط، أما المعنى الوظيفي أي الموضوعي؛ فيقصد به النشاط الذي تتولاه الجهات الإدارية، مستهدفة بذلك المحافظة على النظام العام بكل عناصره³

وطبقا للتصوير المتقدم فإن موضوع دراسة الضبط الإداري يتناول مجموعة القواعد والتدابير الفردية، التي تتخذها السلطة الإدارية بقصد تنظيم كيفية ممارسة الأفراد لحقوقهم وحررياتهم

¹ معجم المعاني الجامع ، معجم عربي عربي ، يوم 2025/03/10 ، الساعة 19:30 مساء ، الموقع الإلكتروني:

<https://www.almaany.com>

² محمد عبيد الحساوي القحطاني، الضبط الإداري وسلطاته، دار النهضة العربية، د.ط. د.م.ن، 2003 ، ص214.

³ سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار أبو المجد للطباعة، د.ط. بالهرم، 2007-2008 ، ص299.

، مستهدفة بذلك المحافظة على النظام العام بمدلولاته الأربعة الأمن العام ، الأخلاق و الآداب العامة، الصحة العامة و السكينة العامة. وتباشر السلطات الإدارية هذه الوظيفة عن طريق ما تصدره من قرارات تنظيمية ولوائح ضبط أو قرارات فردية أو تراخيص¹.

و حسب ما عرفه الأستاذ الدكتور عمار عوابدي فقد عرفه بأنه : "كل الأعمال و الإجراءات و القواعد التي تقوم بها السلطة الإدارية المختصة على الأفراد لتنظم بها نشاطاتهم و تحدد مجالاتهم ، و لتقييد حرياتهم في حدود القانون بقصد حماية النظام العام و وقاية المجتمع ضد كل ما يهدده"².

و عرفه الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله بأن : " الضبط الإداري يقصد به مجموعة الإجراءات و الأوامر و القرارات التي تتخذها السلطة المختصة بالضبط من أجل المحافظة على النظام العام في المجتمع"³.

أما بالنسبة للدكتور عبد الرؤوف هاشم بسيوني فعرفه بأنه : "مجموعة التدابير و الإجراءات التي تتخذها الإدارة و التي تمثل قيودا على حرية الافراد بقصد هذه الحريات و المحافظة على النظام العام"⁴.

غير أن الدكتور عاطف البناء عرفه بأنه : "النشاط الذي تتولاه الهيئات الإدارية و يتضمن تقييد النشاط للحريات الفردية بما يستهدفه من محافظة على النظام العام في المجتمع"⁵.

من خلال هذه التعريفات المختلفة، يمكننا أن نرى أن الرقابة الإدارية هي مهمة قانونية وإدارية تقوم بها الجهات الإدارية في الدولة من أجل الحفاظ على النظام العام وحماية المجتمع. يشمل هذا المفهوم مجموعة من الإجراءات والقرارات التي تتخذها الإدارة لضمان سلامة وأمن الأفراد والممتلكات

¹ سعيد السيد علي، مرجع نفسه ،ص299.

² عمار عوابدي ، القانون الإداري "النشاط الإداري"، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة الجزائر، د.م.ن، 2007، ص 10.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، منشئة المعارف الإسكندرية، ط الاولى، د.م.ن، 1990 ، ص 378.

⁴ عبد الرؤوف هشام بسيوني ، نظرية الضبط الإداري في النظم الوضعية المعاصرة و الشريعة الإسلامية ، دار الفكر الجامعي، د.ط ، الإسكندرية ، 2008، ص 06.

⁵ عاطف البناء ، حدود سلطة الضبط الإداري، مجلة القانون و الإقتصاد للبحوث القانونية و الإقتصادية، ع(03 و 04) دار النشر و الثقافة، د.ص، د.س.

، وتنظيم الأنشطة العامة والخاصة، وفرض القيود الضرورية على الحريات الشخصية لتحقيق المصلحة العامة.

2- خصائص الضبط الإداري :

يمثل الضبط الإداري واحدة من المهام الرئيسية للدولة، إذ يرتبط بشكل وثيق بالهدف من إنشائها. لذا يجب على الجهات الإدارية المكلفة بهذه الوظيفة أن تسعى إلى تحويل المجتمع من حالة الفوضى إلى حالة النظام. هذه الوظيفة دائمة ولا تنتهي بمجرد تحقيق بعض الأهداف أو مرور فترة زمنية محددة، فالضبط الإداري يعتبر حاجة أساسية للمجتمع المنظم ولا يمكن لأي مجتمع الاستغناء عنه، فهو يعد دعامة أساسية لقيام الدولة، وانهايار هذه الدعامة يؤدي إلى انهيار الدولة نفسها.

فاليهيات و السلطات الإدارية المختصة بالبوليس الإداري تقوم بإتخاذ الإجراءات و أعمال قانونية إدارية بهدف المحافظة على النظام العام كهدف محدد للضبط الإداري، و ذلك لتفعيل الإجراءات الممارسة على الأفراد و حرياتهم في مختلف المجالات¹.

و يذكر أيضا بأن هيات الضبط الإداري هم أشخاص أو الجهات المكلفة بتحقيق المهمات والمسؤوليات المنوطة بالضبط الإداري و تنطوي عملية تحديد الهيات الإدارية على أهمية كبيرة نظرا لإتصال إجراءات و تدابير الضبط الإداري بالحقوق و الحريات العامة للأفراد². و بذلك فهيات الضبط الإداري تتمتع بجملة من الخصائص و يمكن حصر أهمها في :

1- الصفة الإنفرادية :

الضبط الإداري في جميع الأحوال إجراء تباشره السلطة الإدارية بصورة منفردة، وتهدف من ورائه إلى تحقيق النظام العام، فلا مجال هنا إذا للحديث عن إرادة الفرد أو الأفراد ودورها في هذا

¹ محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري، دار العلوم للنشر و التوزيع ،د.ط، الجزائر، 2004، ص 276.

² علي خطار شنتاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار للنشر و التوزيع ،د.ط، الأردن، 2003، ص 387.

المجال حتى تنتج أعمال الضبط الإداري آثارها القانونية، وتبعاً لذلك فإن موقف الفرد حيال أعمال الضبط الإداري هو موقف الامتثال والخضوع في إطار ما يسمح به القانون.¹

ويقر كل من الفقه والقضاء بالصفة الإنفرادية لأعمال الضبط الإداري، خلافاً لأعمال المرفق العام التي تخضع للتعاقد (إبرام العقود والصفقات العمومية)، وبالتالي لا يمكن لسلطات الضبط الإداري مثلاً اللجوء إلى طريقة التعاقد للقيام بصلاحياتها واختصاصاتها للحفاظ على النظام العام.² وكل عقد تبرمه سلطات الضبط الإداري مع أي متعاقد لإنجاز عمل ما يعتبره القضاء الإداري باطلاً، كون أن صلاحيات سلطات الضبط الإداري غير قابلة للتصرف فيها، كما لا يمكن اكتسابها بالتقادم على أساس أنها من النظام العام ولا تقبل التغيير، باعتبارها واجبات أكثر منها حقوق، ولهذا فإن فكرة الضبط الإداري هي فكرة إدارية بحثة على جميع الأرصدة والمعايير.³

ب-الصفة الوقائية :

إن الضبط الإداري ذو طابع وقائي يقصد بانه يستدرك الحوادث التي قد تخل بالنظام العام واستباق وقوعها ووقوع الكوارث لو حصلت. فهو عمل وقائي لا ردعي كالذي تقوم به الضبطية القضائية.

فمثال عندما نفرض السلطة ضرورة إصدار ترخيص مسبق يخضع إلى مجموعة من الشروط والإجراءات فإن هذا العمل يهدف بالضرورة إلى حماية الأشخاص والحفاظ على أمنهم و صحتهم وسكينتهم أي تحقيق أغراض الضبط الإداري.⁴

¹ عمار بوضيف، الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، دط، الجزائر، دس، ص 200.

² سليمان هندون، سلطات الضبط الإداري في الظروف الإستثنائية، منشورات المخبر القانوني للذكاء الإصطناعي، بحوث الملتقى الوطني الافتراضي، د، ع، يوم 27 جوان 2021، الجزائر، ط 01، ص 12.

³ سليمان هندون، مرجع نفسه، ص 12.

⁴ محمد كنازة، محاضرات في مقياس القانون الإداري، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2021/2020، ص 62.

ج-الصفة التقديرية :

فيقصد بها هو اتخاذ تدابير الضبط الإداري بصورة منفردة من قبل سلطات الضبط الإداري دون الرجوع الى أي طرف ثان، استنادا لسلطة السلطات العامة وتطبيقا لها، تحت طائلة الالتزام بالقوانين والتنظيمات.

فإذا رأت الإدارة مثلا أن وباء ما يهدد صحة المواطنين فلها أن تقررمثلا الوسلية الناجعة للحد منه وكذا الوقت المحدد لإجراءات الموضوعة بهدف الوقاية من هذا الخطر وهو الأمر الذي لا يمكن معالجته إلا في إطار السلطة التقديرية للإدارة في هذا المجال¹.

د-صفة التعبير عن السيادة :

من أهم الإمتيازات التي تتمتع بها سلطات الضبط الإداري والمعبرة عن السيادة هي صلاحية التنفيذ المباشر لقراراتها دون اللجوء إلى القضاء مسبقا، بالرغم من أن القضاء الإداري صاحب الإختصاص الأصلي، كون أن المشرع أجاز للسلطة المختصة ممارسة هذا الإختصاص تعبيرا عن مظهر السيادة والسلطة، أي سمح لها باستعمال القوة العمومية لتنفيذ قراراتها الضبطية، في حالة امتناع الأفراد المخاطبين بتلك القرارات عن الإمتثال والخضوع لها².

3-مجالات الضبط الإداري :

إن معظم الفقهاء يتفقون على أن النظام العام يهدف إلى تحقيق ثلاثة أغراض رئيسية هي :
الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة وهي أهداف تقليدية .

1-الأمن العام :

يقصد بالأمن العام تحقيق كل ما من شأنه اطمئنان الإنسان على نفسه و ماله من خطر الاعتداءات و الانتهاكات و اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع وقوع الكوارث الطبيعية كالكوارث و الأخطار العامة كالحرائق و الفيضانات و السيول و الانتهاكات التي قد تسبب بها الإنسان كجرائم القتل

¹ محمد كنازة ، مرجع نفسه، ص62.

² سليمان هندون ، مرجع نفسه، ص13 .

والسرقة والمظاهرات وإحداث الشغب وحوادث المرور¹.

ب- الصحة العامة :

تُعرّف الصحة على أنها مجموعة من الخطوات والتدابير التي تهدف إلى حماية المجتمع من الأمراض والأوبئة وتعزيز صحة أفراده. وتشمل هذه الخطوات الوقائية من الأمراض السارية وغير السارية ومكافحة انتشارها، والحد من العوامل المسببة التي قد تؤثر على صحة المجتمع.

ويقول الدكتور ماجد راغب الحلو : يعتبر تلوث البيئة في أي عنصر من عناصرها اليابسة أو المائية أو الغازية، الناشئ بفعل الإنسان ووسائل مدينته الحديثة من أهم العوامل التي تضر بصحته وتصيبه بالأمراض لذلك فإن مكافحة التلوث تعد من أهم وسائل المحافظة على الصحة العامة².

ج- السكنية العامة :

ويقصد به المحافظة علي الهدوء والسكون ومنع مظاهر الإزعاج والمضايقات في الطرق والأماكن العامة، فضلا عن مكافحة مظاهر الضوضاء المقلقة للراحة الناشئة عن مكبرات الصوت وأجهزة الراديو والتسجيلات الصوتية وأبواق السيارات وأصوات الباعة المتجولين في الطرق العامة وأصوات الآلات المزعجة في الورش والمصانع، وذلك بإخراجها من نطاق الأحياء والمناطق السكنية³.

4-أنواع الضبط الإداري :

لقد قام الفقه القانوني بتقسيم الضبط الإداري إلى قسمين هما : النوع الأول هو الضبط الإداري العام و النوع الثاني هو الضبط الإداري الخاص .

¹ مازن ليلو راضي ، القانون الإداري (طبيعة القانون الإداري –التنظيم الإداري –الضبط الإداري –المرفق العام –الوظيفة العامة –

الأموال العامة –القرار الإداري –العقود الإدارية)، د.د.ن، ط الثالثة، د.م.ن، د.س، ص 84.

² سليمان هندون ،الوجيز في الضبط الإداري و حدوده ،بيت الأفكار، ط2021 ، دار البيضاء الجزائر، ص40.

³ سليمان هندون ،الوجيز في الضبط الإداري و حدوده ،مرجع نفسه ، ص39.

أ- الضبط الإداري العام :

يقصد به النظام القانوني العام للضبط الإداري، أي مجموع السلطات الممنوحة لهيئات الضبط الإداري من أجل المحافظة على النظام العام بمختلف عناصره فالضبط الإداري العام يهدف إلى حماية النظام العام للمجتمع ووقايته من الأخطار والانتهاكات قبل وقوعها أو وقفها ومنع استمرارها إن وقعت¹.

كما عرفه الفقيه فالين "valine" بأنه : مجموع الصلاحيات التي تسبغ بصورة عامة على هيئات الضبط للمحافظة على النظام العام والأمن العام وصون الصحة العامة².

ب- الضبط الإداري الخاص :

هو مجموعة من الاختصاصات التي تمنح لبعض السلطات الإدارية العامة لتمارسها بصورة محددة في مجال معين بذاته دون سواه، الهدف منه بصفة عامة ليس الحفاظ على النظام العام بمفهومه التقليدي ، وإنما يهدف إلى تحقيق هدف آخر كالضبط في مجال الصيد البحري والضبط في مجال الصيد البري والضبط المتعلق بالمرور... إلخ وكل ذلك بموجب نصوص وقواعد خاصة في مجالات متخصصة³.

و مما تقدم نستنتج أن الضبط الإداري الخاص يختلف عن الضبط الإداري العام من حيث الهيئة التي تمارسه تكون هيئة خاصة و من حيث الهدف يكون هدف الضبط الخاص خارج نطاق الضبط العام و من حيث المجال يكون الضبط العام أوسع مجالاً من الضبط الإداري الخاص حيث أن الضبط الإداري الخاص يكون مقيد بمكان أو نشاط أو هدف معين بذاته⁴.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار المعارف، د.ط، الإسكندرية، 1991، ص 38.

² يوسف ناصر حمد الظفيري، الضبط الإداري و حدود سلطاته في الظروف الاستثنائية، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، ع 74، ديسمبر 2020، ص 1506.

³ سليمان هندون، سلطات الضبط الإداري في الظروف الاستثنائية ، مرجع نفسه، ص 14.

⁴ حسون محمد على، محاضرات الضبط الإداري وفق التشريع الجزائري ، السنة الثانية مؤسسات إدارية و دستورية، جامعة 08 ماي 1945، قالمه ، ص 23.

الفصل الأول

التأصيل التاريخي في المؤسسات الجامعية الجزائرية



تمهيد :

تُعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية ذات سمعة عالية، لذا تضطلع بدور جوهري في بناء المجتمعات. فهي تزود المجتمع بالأفراد والكوادر المؤهلين في شتى المجالات، مما يجعلها عنصراً أساسياً في التنمية والتطور. تعمل الجامعة على إعداد وتأهيل الطلاب ليصبحوا أعضاء فاعلين ومؤثرين، ولهذا تسعى المجتمعات الحديثة إلى تطوير التعليم الجامعي من خلال إنشاء مؤسسات متقدمة وتوفير البنية التحتية الضرورية، لتمكين الشباب من اكتساب المعرفة والمهارات التي تؤهلهم للمساهمة في بناء مجتمع متقدم يتماشى مع التطورات العالمية.

تمثل الجامعة في مختلف أطر المجتمعات المصدر الأساسي للمعرفة و المركز الذي تدور حوله الأنشطة الثقافية في الأدب و العلوم و الفنون. من خلالها نشأت أساليب التعليم و أدواته، لذا فإن الدور الأسمى للجامعة يكمن دائماً في نقل المعرفة الإنسانية بطرق مبتكرة في جميع جوانبها النظرية و التطبيقية، و تهيئة الظروف الملائمة لتنمية الكفاءات الوطنية التي بدونها لا يمكن أن يحقق المجتمع أي تقدم حقيقي في المجالات الأخرى.

لذلك سنتناول في هذا الفصل عن التأصيل التاريخي في المؤسسات الجامعية الجزائرية و ذلك بالتطرق في المبحث الأول عن المؤسسات الجامعية الجزائرية أما المبحث الثاني سنتحدث عن أهداف ووظائف الجامعة .

المبحث الأول : المؤسسات الجامعية الجزائرية

لقد أثر تطور المجتمع وتعقيد الحياة على المؤسسات الاجتماعية، بما فيها الجامعات، التي بدورها قامت بإجراء التغييرات اللازمة في هيكلها وتنظيمها ووظائفها لتتمكن من مواكبة التطور الحضاري في تلك المجتمعات. وقد مرت هذه المؤسسات، سواء في الدول الأجنبية أو الإسلامية والعربية، عبر مراحل مختلفة ساهمت في نشأتها وتطورها حتى وصلت إلى هذه الدرجة من التطور التي هي عليها الآن.

لذلك سنأخذ مثال عن الجامعات في الدول العربية الإسلامية - الجزائر - حيث سنتناول في هذا المبحث عن نشأة الجامعة و بيان مراحل تطورها التاريخي إضافة إلى ذلك أهداف ووظائف الجامعة .

المطلب الأول : نشأة و تطور الجامعة

لقد شهدت الجامعة الحديثة تغييرات كبيرة مقارنةً بما كانت عليه سابقاً، ويعود هذا التحول الأساسي إلى التغييرات العميقة التي يشهدها الزمن الحالي. فقد مرت الجامعة عبر تاريخها الطويل بمراحل مختلفة، حيث تطورت أهدافها، وتنوعت مهامها، وتوسعت مسؤولياتها. ومع ذلك، فإنها تظل قمة النظام التعليمي ومركز البحث العلمي في أي من الدول.

وضمن هذا السياق فإننا سنتطرق إلى نشأة الجامعة و تبيان تعريفها في الفرع الأول أما الفرع الثاني فقد خصصناه إلى التطور التاريخي للجامعة الجزائرية .

الفرع الأول : نشأة الجامعة و تعريفها .

1- نشأة الجامعة الجزائرية :

قد يكون من الصعب العمل على تحديد الإطار الزمني والمكاني لظهور الجامعة الجزائرية عبر التاريخ وذلك لقلّة البحوث في الموضوع ، فإن الإعتماد على بعض المعطيات لتاريخ الجزائر في القرون

الوسطى (القرن الحادي عشر ميلادي)مكننا من التوصل أن بداية الناصرية عاصمة الدولة الحمادية انذاك كانت منارة علم بفضل جامعة سيدي تواتي التي كانت ذات سمعة في كل البحر الأبيض المتوسط¹

تحت الحكم الاستعماري الفرنسي في الجزائر، شهدت البلاد بزوغ مظاهر التعليم العالي مع إنشاء أول مدرسة للطب في عام 1832. وتم تعزيز هذا النهج بتأسيس أربع مدارس عليا إضافية في عام 1909 لتخصصات (الطب والأدب والحقوق والعلوم) وكان الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو تلبية الاحتياجات الإدارية للاستعمار وتكوين نخبة محلية تخدم مصالحه وتكون حلقة وصل بينه وبين السكان..

في ذلك الوقت، لم تكن للجامعة هوية جزائرية مستقلة، بل كانت تحت السيطرة الكاملة للسلطة الفرنسية من حيث المناهج والإدارة والتنظيم، وكانت أهدافها الاستراتيجية موجّهة لخدمة المصالح الاستعمارية، ولكن هذا الوضع تغير بعد الاستقلال.

فتعود نشأة الجامعة الجزائرية إلى سنة 1909م بإمضاء رئيس الحكومة انذاك " Gérard Jonnart " قرار بنشأتها بحيث قال في تلك المناسبة " أن الجامعة الجديدة إلى جانب الخدمات التي سوف تواصل في أدائها في سبيل العلم و المهن الحرة سوف تصبح بإمكانها أيضا تزويد الزراعة، الصناعة والتجارة الجزائرية بأيدي علمية مؤهلة².

¹ ساسي شريفة و خلف الله نورة، مذكرة لنيل شهادة ماستر "التوافق الإجتماعي للطلاب الأجنبي في الجامعة الجزائرية"،شعبة علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2019، ص 38.

² خالد مسعود، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه "التعليم العالي في الجزائر و متطلبات الحداثة -دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري وهران /مستغانم /تيارت"، جامعة وهران قسم علم الاجتماع، 2010/2011، ص 60.

2- مراحل تأسيس الجامعة الجزائرية :

شهدت الحقبة الإستعمارية الفرنسية في الجزائر بروز أولى ملامح التعليم الجامعي حيث تم تأسيس مدارس عليا ذات تخصصات محددة وهي :

1-مدرسة الطب :

هي أولى مدرسة أنشأتها فرنسا الإستعمارية على أرض الجزائر في مستشفى مصطفى باشا بالجزائر سنة 1833م، وكان يتولى التدريس فيها أساتذة عسكريون وانغلقت في البداية على الطلبة الأوروبيين، ولكن مذكرة وزير الحرب الصادرة بتاريخ 10/06/1833 سمحت بقبول الطلبة اليهود والطلبة العرب والأتراك المسلمين¹.

في بداياتها، كانت المدرسة في هذه المؤسسة تولى اهتمامًا حصريًا لمادتي التشريح وفسولوجيا الأعضاء الوصفية. وفي عام 1835، أصدر الجنرال كلوزيل قرارًا بتعليق الدراسة فيها. وبعد توقف استمر نحو عشرين عامًا، وافق المجلس البلدي لمدينة الجزائر في عام 1854 على قرار بإعادة افتتاحها. ومع ذلك، صدر المرسوم الرسمي الذي يقر إعادة الإفتتاح في 04/08/1857، لتبدأ المؤسسة نشاطها الفعلي في عام 1859، حيث تم ربطها بكلية الطب الفرنسية في مدينة مونتبيليه (Montpellier) بواسطة الإدارة الاستعمارية.

في وقت لاحق، وبموجب القانون الصادر في 20 ديسمبر 1879 الذي أسس المدارس العليا في الجزائر، تم تحويل هذه المؤسسة إلى مدرسة عليا متخصصة في الطب والصيدلة. وفي النهاية ، وبموجب القانون المؤرخ في 30 ديسمبر 1909 الذي أعلن عن إنشاء جامعة الجزائر، أصبحت المؤسسة كلية للطب والصيدلة تابعة لهذه الجامعة الجديدة.

¹ محمد خان ، حوليات المخبر، الجامعة الجزائرية من التأسيس إلى التأصيل، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، ع السادس، ديسمبر 2016 ، ص.10.

ب-مدرسة الآداب :

تم البدء بتدريس اللغة العربية وآدابها في كلية الآداب في عام 1832، وأضيف إليها أيضًا تدريس الشريعة الإسلامية. كان المترجم العسكري في ذلك الوقت المسؤول عن تقديم هذه الدروس، واستهدفت هذه المبادرة أساسًا خدمة الموظفين العسكريين.

وعلى الرغم من أنها بسيطة إلا أنها شكلت النواة الأولى لمدرسة الآداب بالجزائر، والتي تم تحويلها إلى كلية الآداب و العلوم الإنسانية تابعة لجامعة الجزائر بموجب القانون المؤرخ في 1909/12/30، وكانت هذه المدرسة من أبرز مدارس الإستشراق وقد عقد فيها المؤتمر الثامن للمستشرفين سنة 1905¹.

ج-مدرسة الحقوق :

شرع في دراسة القانون منذ 1857 بسبب حاجة الإدارة الفرنسية إلى معرفة القوانين و النظم التي يخضع لها المجتمع الجزائري، وما يحتكم إليها في جميع قضاياها و مشاكله، وكانت في البداية ملحقة بالقصبة تشرف على برامج الأهلية و تحضير الطلبة لإمتحان شهادة البكالوريا و شهادة الكفاءة في الحقوق، تأسست مدرسة الحقوق في 1979/12/12²

بعد عدة سنوات، تطور البرنامج الدراسي ليمنح درجة الليسانس، حيث كان الطلاب يخضعون لامتحانات في إحدى الجامعات الفرنسية، سواء في إكس أون بروفانس أو مونبيلييه. لاحقًا، صدر قانون في 1885/12/05 سمح للمدرسة بتنظيم امتحانات شهادة الليسانس داخل الجزائر. تم تخصيص هذه المؤسسة لدراسة التشريع الإسلامي والقانون العرفي وبدأت في منح شهادات في الدراسات التشريعية منذ عام 1889.

¹ محمد خان، مرجع نفسه، ص11.

² محمد خان، مرجع نفسه، ص11.

في مرحلة لاحقة وبناءً على القانون الذي صدر في 30 ديسمبر 1909، تم تحويل المدرسة إلى كلية الحقوق تابعة لجامعة الجزائر. ثم بناءً على مرسوم صادر في 26 أغسطس 1957، تمت إضافة أقسام العلوم الاقتصادية إليها ليصبح اسمها كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر.

د-مدرسة العلوم :

ظهرت هذه المدرسة سنة 1868، حيث بدأت الدروس فيها في علوم الجيولوجيا والكيمياء وعلم النبات، و كان لها دور في تطوير الزراعة و كانت تستعين بمدرسة الطب نظرا إلى نقص إمكانياتها، وبموجب القانون المؤرخ في 1909/12/30 تحولت إلى كلية العلوم تابعة لجامعة الجزائر¹. في نهاية المطاف، شكلت هذه المدارس الأربع الانطلاقة والنواة الأساسية لجامعة الجزائر التي تأسست في 30 ديسمبر 1909، حيث شهدت تلك الفترة إنشاء العديد من المدارس والمعاهد والمختبرات التي أدمجت لاحقًا في جامعة الجزائر.

3- تعريف الجامعة :

بالرغم من الجهود المتواصلة التي بذلها الفلاسفة و الكتاب و الباحثون لتحديد مفهوم واضح للجامعة إلا أنهم لم يتمكنوا من إعطاء تعريف شامل و دقيق لها، ففي اللغة العربية ترجع كلمة "جامعة" إلى الأصل اللغوي اسم "جمع" من التجمع و التجميع .

و أصل كلمة جامعة هو اختصار للكلمة اللاتينية *smagistrorum universita* و (*scholarium*) جمعية أو اتحاد الأساتذة و الطلبة و مؤسسة عمومية للتعليم العالي و البحث العلمي تتمتع بنوع من الإستقلالية، مخولة لمنح شهادات ذات طابع وطني، كما أنها منظمة تعليمية متعددة التخصصات مكونة من مجموع مؤسسات التعليم العالي و البحث².

¹ محمد خان، مرجع نفسه، ص 12.

² قوادرية سلاف و براحلية مليكة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، الواقع الصحي في الوسط الجامعي لجامعة قلمة، قسم علم الاجتماع تخصص علم اجتماع الصحة 2021/2022، ص 50

إن إصطلاح جامعة "university" لغويا مأخوذ من كلمة "universitas" وتعني الاتحاد الذي يضم ويجمع أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة في المدينة من اجل ممارسة السلطة، وقد استخدمت الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، حيث جاء هذا التجمع على غرار الاتحادات الصناعية والحرفية التي كانت تقوم بدور تعليمي مهم في العصور الوسطى¹.

أما التعريف الاصطلاحي للجامعة: "فيمثل المكان الذي يتم فيه المناقشة الحرة والمتفتحة بين المعلم والمتعلم، وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة. وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات"².

أما المشرع الجزائري فنظر إلى الجامعة على أنها "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد"³.

ويعرفها رامون ماسيا مانسوعلى أنها: "مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين ، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطرق ما إلى المعرفة العليا " إذن فإن مانسو يعرفها على أساس أنها تتكون من عناصر هي : العنصر البشري ,العنصر المادي و العنصر القانوني التنظيمي أي على أساس طبيعتها ثم يحدد لها هدف يتمثل في الوصول إلى المعرفة العليا بشتى الطرق⁴.

أما عبد الله محمدعبد الرحمان فيعرفها على أنها: " إحدى المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية فهي بمثابة تنظيمات معقدة وتتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي أو ما يسمى

¹ حنان بولبازين ومفيدة لعيادة، الملتقى الدولي حول: "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع , جامعة 08 ماي 1945 قالة , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , ص 04

² حنان بولبازين ومفيدة لعيادة، مرجع نفسه، ص 05

³ رحمانى محمد ،مذكرة تخرج للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم-بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية –دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية "أدرار"، جامعة وهران 02، ص149

⁴ يسمينة خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجيستر، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008، ص18

بالبيئة الخارجية " على خلاف التعاريف السابقة فعبد الله محمد عبد الرحمن يعرف الجامعة بصفاتها مؤسسية اجتماعية وثقافية وعلمية قبل كل شيء وهي في تواصل دائم في محيطها الخارجي¹.
لقد تعددت آراء العلماء والمفكرين بشأن تعريف الجامعة، فلا يوجد تعريف محدد وشامل لها. ومن خلال استعراض هذه التعريفات المتنوعة، يمكننا القول إن الجامعة هي المكان الذي يتم فيه تبادل الأفكار والآراء بين الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، أو هي البيئة التي يتفاعل فيها الطلاب والأساتذة في إطار حوار ونقاش حول موضوعات هامة في العملية التعليمية أو حول قضايا ذات أهمية في المجتمع.

الفرع الثاني : التطور التاريخي للجامعة الجزائرية

لقد مرت جامعة الجزائر بمراحل مختلفة في التوسع و التطور المستمر حيث مرت بعدة تغيرات أدت إلى تطورها لذلك سنتناول مراحل تطورها خلال الفترة الممتدة بين العهد الاستعماري و بعد الإستقلال.

1- الجامعة الجزائرية في العهد الاستعماري:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، فتاريخ تأسيسها يرجع إلى سنة 1909م، أما بدورها الأولى فترجع إلى سنة 1877م، وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920م من معهد الحقوق كمحام²

إذا تبدو وضعية الجامعة في هذه المرحلة غير واضحة المعالم، إذ أنها لم تكن جزائرية الأصل كونها خاضعة من حيث التكوين والتسيير، والتنظيم إلى السلطة الفرنسية التي تخطط اهدافها

¹ يسمينة خدنة، مرجع نفسه، ص 19

² فضيل دليو و اخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، مخرالتطبيقات النفسية و التربوية، قسنطينة، د.ع، 2006، ص.228.

الإستراتيجية ، بهدف تلبية الإحتياجات الإستعمارية، ولكن بعد الإستقلال تغيرت النظرة للجامعة وهذا ما سيتضح فيما بعد¹.

لقد تناول رابح تركي بعض النقاط التي تميز السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر في كتابه التعليم القومي و الشخصية الجزائرية وهي :

حصر تعليم الجزائريين في أضيق الحدود ، التقليل من إقامة المدارس الخاصة في مختلف مراحل التعليم، تحديد عدد التلاميذ الجزائريين في كل مراحل التعليم ، خفض ميزانية تعليم الجزائريين إلى أقل حد ممكن، تصعيب الإمتحانات أمام الطلبة الجزائريين ووضع شروط قاسية لهم ...².

2-الجامعة الجزائرية بعد الإستقلال :

- المرحلة الأولى (1962-1970) :

ورثت الجزائر عند فجر الاستقلال عن الاستعمار الفرنسي هياكل جامعية محدودة جدا وأغلبها غير صالح للدراسة، وكانت متمركزة في الجزائر العاصمة كجامعة الجزائر والمعهد الفلاحي بالحرش ، فلم تجد الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال أي قاعدة متينة للانطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس والمرافق والإداريين المتخصصين في شئون التسيير الجامعي³.

ولعل أهم ما تميزت به الجامعة في هذه المرحلة هي التبعية الفكرية، والإيديولوجية فقد بقيت هذه الأخيرة فرنسية الطابع من حيث (البرامج، التعليمية، طاقم الأساتذة ونظام الإمتحانات والشهادات)، واعتبرت هذه المرحلة من أصعب المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية⁴.

لم تتغير الجامعة الجزائرية بعد عدة سنوات من الاستقلال حيث قال كولون " Coulon " حول هذه الفترة :

¹ بوساحة نجاة، إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ،ع الثامن ، جوان 2012، ص203.

² رابح تركي ، التعليم القومي و الشخصية الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، د.ط ، د.م.ن ، 1981، ص147.

³ يسمينة خدنة ، مرجع نفسه ، ص60.

⁴ بوساحة نجاة ، مرجع نفسه ، ص203.

الجامعة الجزائرية في 1970 لا تزال تدور على ساعة باريس، فالسنة الأولى في كليات العلوم والآداب بها هي السنة التحضيرية في الجامعة الفرنسية المعروفة قبل 1966¹.

لقد تميزت هذه الفترة بإنشاء جامعات في المدن الرئيسية، فبعد أن كانت هناك جامعة واحدة بالجزائر العاصمة، افتتحت جامعة وهران سنة 1966، تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر وجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوههران وجامعة عنابة².

تميزت هذه الفترة بعدم وجود وزارة متخصصة في التعليم العالي، بل كانت إدارة الجامعة عبارة عن مديرية تتبع وزارة التربية الوطنية، وذلك حتى عام 1970 حيث أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

- المرحلة الثانية (1971-1980):

تميزت هذه المرحلة بإصلاح التعليم العالي سنة 1971 والذي تضمن قرارات مختلفة من بينها : إدماج الجامعة الجزائرية في سياق حركة التنمية الشاملة، جزأرة المؤطرين و المكونين ,ديمقراطية التعليم وتعريبه,التأكيد على التوجه العلمي والتكنولوجي (فتح جامعات خاصة بالعلوم والتكنولوجية كجامعة باب الزوار),وتم تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم الأقسام المتجانسة ثم النهوض باللغة الوطنية³.

بدأ ظهور بوادرالإصلاح الأولى حيث شهدت تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة وأجريت التعديلات على مراحل الدراسة الجامعية كالتالي :

¹ يسمينة خدنة ، مرجع نفسه ، ص61.

² نوال نمور ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي -دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير-جامعة منتوري قسنطينة، 2012/2011 ، ص116.

³ رحمانى محمد ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ، بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية -أدرار، ص155.

1- مرحلة الليسانس: ويطلق عليها مرحلة التدرج حيث تضم أربع سنوات، أما بالنسبة للوحدات السداسية فهي المقاييس الدراسية.

2- مرحلة الماجستير: وتسمى أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأولى وتُدوم سنتين على الأقل ، وتنقسم إلى فترتين الفترة الأولى مجموعة من المقاييس النظرية بما فيها التعمق في منهجية البحث ، أما الفترة الثانية فتستغل في إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة للمناقشة¹ .

3- مرحلة الدكتوراه: وهي مرحلة ما بعد التدرج الثاني وتُدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي، كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية، إلى جانب التربصات الميدانية².

- المرحلة الثالثة (1980-2003):

واصلت الدولة الاستعانة بالمخططات طويلة المدى من خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، وأهم ما ميز هذه المرحلة ظهور مشروع الخريطة الجامعية سنة 1984، التي تبناها الوزارة كوسيلة لتسيير التعليم العالي³.

أما فترة (1999/2000) ما تميزت به هو بإصلاح " أكتوبر 1995 " التي ركزت إستراتيجيته حول المبادئ التالية :

مهمة الخدمة العمومية للجامعة، بتحقيقها للمصلحة العامة، استقاللية الجامعة والبعد عن التسيير المركزي، نوعية التكوين وفيه يتم الانتقال من الكم إلى الكيف والتفكير بالطرق التدريسية¹ « والبرامج ومحتوياتها وإعادة النظر فيها⁴.

¹ نوال نمور ، مرجع نفسه، ص117.

² يسمينة خدنة، مرجع نفسه، ص62.

³ أسماء عميرة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي -دراسة حالة جامعة جيجل - 2013/2021، ص87.

⁴ بايشي آمال ، نحو تمكين رؤية منهجية لتنظيم الجامعة الجزائرية ، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، ع 26، جوان 2012، ص181.

أما ما بعد فترة 2000 فخلال هذه الفترة، قامت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بالتقدير الموضوعي لمختلف الصعوبات والحلول التي يمكن إدخالها حتى يتاح للجامعة القيام بدورها في عملية التنمية ذات الديناميكية المتسارعة¹.

- المرحلة الرابعة (من 2003 إلى يومنا هذا):

في ديسمبر 2003 تقدمت عدة مؤسسات للتعليم العالي باقتراحات لفتح التكوين في مجال L.M.D و دراسة الملفات سمحت لعشرة مؤسسات نموذجية بالبدء في تطبيق L.M.D ابتداء من سبتمبر 2004 الشهادة الأولى أي ليسانس ، وخلال السنة الجامعية 2004-2005 منحت لجنة التأهيل 19 اعتمادا جديدا والذي يسمح ل 29 مؤسسة بتطبيق نظام L.M.D².

لقد تم في السنوات الأخيرة تنفيذ العديد من المشروعات و البرامج الهادفة إلى تطوير التعليم العالي و أساليب التكوين، حيث لم يعد خافيا توجه أنظمة التعليم العالي في العالم نحو تنظيم نمطي يتخذ شكل هيكلية تعليمية من ثالث أطوار هي: الليسانس، الماجستير و الدكتوراه³

- الليسانس: يتضمن ستة سداسيات كما يتحتوي على مرحلتين أولها تكوين قاعدي متعدد التخصصات و ثاني مرحلة تكوين متخصص و يتوج في الأخير بشهادة الليسانس .
- الماجستير: و يحتوي على أربعة سداسيات، يحضر هذا التكوين لمهنتين مهنية و بحثية.
- الدكتوراه: و هذا الطور يضمن تكويننا تبلغ مدته ست سداسيات و يتوج بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة .

و ختاماً، تُعتبر هذه الإصلاحات ضرورية لتحويل مؤسسات التعليم العالي إلى مراكز رائدة في المجال العلمي، مما يساهم في تحسين كفاءة الكوادر ومخرجات التعليم من جهة، وتحفيز الاقتصاد لتحقيق التنمية المستدامة من جهة أخرى .

¹ بايشي أمال، مرجع نفسه، ص182.

² رحمان محمد، مرجع نفسه، ص156.

³ نوال نمور، مرجع نفسه، ص118.

المطلب الثاني: أهداف المؤسسات الجامعية ووظائفها

لقد تعددت مفاهيم الجامعة كمؤسسة رسمية وجدت من اجل أداء عدة أهداف و وظائف مختلفة حيث تسعى لتحقيق رسالتها في خدمة المجتمع و تطويره لذلك سنقوم بإستعراض اهداف المؤسسات الجامعية و وظائفها .

الفرع الأول: أهداف المؤسسات الجامعية

تهدف الجامعات إلى تطوير قدرات متنوعة وإعداد كوادر ذات قيم ومهارات مرتفعة وأنماط سلوكية متعددة تمكّنها من التفاعل مع البيئة الخارجية ومواكبة التطورات والإنجازات الحديثة في شتى المجالات. ومع تطور المجتمع، أصبحت أهداف الجامعات متعددة ولم تعد تقتصر على نقل المعرفة فحسب، بل تسعى إلى التطور والتقدم عبر الاكتشافات الجديدة والحلول المقدمة للمشاكل الحالية والمستقبلية، بالإضافة إلى إعداد الموارد البشرية القادرة على مواجهة تحديات العصر ومتطلباته. فهي تُعد ركيزة أساسية للمجتمع، ومكاناً لصناعة القادة ومصدرًا رئيسيًا للتأثير الأيديولوجي والثقافي. لذا، يمكن تلخيص العناصر الأساسية التي تسعى الجامعات لتحقيقها فيما يلي:

- 1- المساهمة في تنمية الكوادر و تكوين الإطارات و إعدادها لتحمل المسؤوليات حسب التطور المتوقع لفعل ذلك و وفق ما يحقق التنمية، مع القيام بنشر المعرفة و تطوير البحث العلمي و تزويد الطلاب بها.
- 2- القيام بتدريب الباحثين من خلال برامج الدراسات العليا مع توفير الكوادر الأكاديمية و الباحثين الذين يحتاجهم قطاع التعليم العالي.
- 3- الحفاظ على تقدم الحضارة الإنسانية و تعزيزها من خلال التركيز على البحث العلمي كجزء أساسي يحقق أهداف الجامعة و المساهمة في تطوير التعليم العالي بمختلف مجالاته و تخصصاته.

- 4- لعمل على توفير برامج التعليم الأكاديمي الجامعي في مختلف التخصصات التقنية، مع ضمان توافق برامج التدريب والتعليم مع متطلبات التنمية واحتياجاته مع تعزيز تدريب عملي للطلاب يمنحهم خبرة مباشرة ومرونة كافية في مجالات تخصصهم .
- 5- البحث عن المواهب وتدريبها وتوجيهها لتحقيق الاستفادة القصوى منها، مع إعداد مواطنين يتمتعون بالقدرة والكفاءة لأداء واجباتهم في خدمة وطنهم، مما يسهم في دعم التقدم والازدهار .
- 6- مراعاة تحقيق التنمية الفكرية والثقافية لفائدة المجتمع وذلك من خلال استثمار الثروة البشرية لصالح المجتمع وتوجيهها نحو الإنتاج والإبداع بما يتماشى مع احتياجاته ومتطلباته.
- 7- إن التواصل بين الأجيال هو ضرورة ملحة للحفاظ على الهوية والتمسك بالجزور، حيث يُتوقع من الجيل الجديد أن يكون امتدادًا مشرقًا للماضي وأن يجسد أفضل ما فيه. من الضروري أن تكون للجامعة رؤية شاملة لتاريخها، تستخلص من الماضي والحاضر القيم الأسمى ، لتدمجها بسلاسة في محاولات التخطيط لمستقبل أكثر إشراقًا. هذا النهج الثلاثي لا يمكن أن يتحقق إلا في أروقة الجامعة، لأنها هي الحاضنة القادرة على إحياء التاريخ وحمايته، وإعادة صياغته ونقله إلى الأجيال القادمة على جميع المستويات.
- 8- يجب تحقيق التوازن الفعلي بين حقوق المواطن وواجباته، مع التركيز على اعتبار الإنسان قيمة عليا وغاية أساسية في إطار تطورات المجتمع مع إحياء التراث الوطني وإبراز قيمه التي تندمج مع المجتمع، بما يتوافق مع أسس حضارية ودينية سليمة .
- 9- تحفيز على التعاون بين الجامعات والسعي لإقامة نوع من التواصل يساهم في تغطية جوانب القصور لدى كل جامعة، مما يؤدي إلى تكامل الخبرات وإثراء التجارب بشكل يخدم مصلحة كل من الجامعة والمجتمع.
- 10- تزويد سوق العمل بالكفاءات المتخصصة المطلوبة التي تحتاجها مختلف قطاعات المجتمع عبر متابعة الخريجين في أماكن عملهم.

إن النظر في الأهداف السابقة يؤكد ضخامة الدور الذي تلعبه الجامعة، فمهما اختلفت أهداف الجامعات في العالم لأن كل مجتمع ينشئ جامعتة بناء على مشاكله واتجاهاته المتعددة ، فإن للجامعة دورا فعالا في إعداد القيادات الضرورية للنهوض بالمجتمع¹.

نرى أن الهدف من إنشاء الجامعات والتوسع فيها هو تقديم خدمة للبيئة المحلية، وذلك عن طريق إمداد المجتمع المحلي بإطارات مؤهلة في مختلف التخصصات، وتوظيف نتائج البحث العلمي لمواجهة وحل مشكلاته. فالجامعة إذن تلعب دورا هاما في تطوير مجتمعيها والنهوض به من خلال دراسة مختلف مشكلات المجتمع الذي تنتمي إليه، وكيفية استغلال مختلف الوسائل لتنمية موارده وتطويرها في العديد من المجالات والعمل على إيجاد حلول مناسبة للرقى به².

الفرع الثاني: وظائف المؤسسات الجامعية

يظهر تتبع التاريخ الوظيفي للجامعة في المجتمع بوضوح كيف تغيرت أدوارها مع تطور المجتمعات. في السابق، ولمدى قرون عديدة، كانت مهمتها الرئيسية تقتصر على حفظ المعرفة المتاحة ونقلها عبر الأجيال ، دون أن يشمل ذلك البحث العلمي بالمعنى الحديث الذي يهدف إلى تنمية المعرفة وتطويرها. ولكن مع ظهور الثورة الصناعية وما أحدثته من تأثيرات متعددة على المجتمعات الأوروبية، ظهرت احتياجات جديدة دفعت الجامعات إلى توسيع نطاق أدوارها. ولم تعد الجامعة مجرد مؤسسة تعليمية، بل أصبحت مسؤولة عن أداء وظائف أساسية تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وعلى هذا الأساس استقرت مهام الجامعة لتشمل هذه الأبعاد الثلاثة التي أصبحت حجر الأساس في مسيرتها والتي سنستعرضها كمايلي :

¹ أسماء عميرة ،مرجع نفسه،ص 50.

² مفيدة لعيادة، معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع،الملتقى الدولي حول: "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" ، مقال Sakal Majalla ،يومي 29 و 30 أفريل 2018، ص 09.

1-وظيفة التعليم :

يعد التعليم أول اهتمام للجامعة حيث كان دورها يقتصر على سيطرة التعليم الديني و الإبتعاد عن المجتمع ,ومع مرور الوقت تطورت هذه الوظيفة و أصبحت الجامعة تقدم برامج تعليمية في أنواع التخصصات المختلفة ,قصد إعداد الأجيال و تأهيلهم للعمل و المشاركة في التنمية الشاملة بعد إكتسابهم المهارات و الخبرات في مختلف التخصصات و مواقع العمل¹

حيث يعتبر إعداد الطلاب للحصول على شهادة عليا في تخصص معين من أهم المهام الأساسية التي تضطلع بها الجامعات و يمكن تقسيم مسار التعليم العالي في الجزائر إلى مرحلتين رئيسيتين:

- المرحلة الأولى :هي مرحلة التدرج، وهي متاحة لجميع الطلاب الحاصلين على شهادة البكالوريا والراغبين في متابعة دراساتهم الجامعية في أحد التخصصات المتوفرة بالجامعة.

- المرحلة الثانية : هي مرحلة ما بعد التدرج، وهي تعنى بالتكوين العالي المتخصص.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم العالي الجزائري هو تكوين حضوري ,أي أن الطالب مجبر على الحضور إلى قاعات الدراسة لمتابعة دروسه و إلا فإنه يتعرض للإقصاء² ، و عكس ما هو موجود في الدول المتقدمة حيث لم تعد تقتصر على الحدود المكانية والزمنية المحددة، بل تسعى لتقديم خدماتها التعليمية بأحدث الوسائل لجميع الأفراد بغض النظر عن أعمارهم. هذا التوجه يتجسد في القدرة على تلبية احتياجات الطلبة في أي وقت وأينما كانوا .يتم ذلك عبر مؤسسات التعليم العالي التي تستخدم أحدث تقنيات الإعلام والاتصال لتقديم مستويات تعليمية راقية تلبى احتياجات طلبتهم وتواكب التطورات المعاصرة.

¹ أسماء عميرة ، مرجع نفسه ، ص47.

² لخضر مداح ،الجامعة أساس نشر المعرفة و خدمة المجتمع -دراسات إقتصادية -23(1)، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور الجلقة ، د.ع ، 2010، ص193.

2-وظيفة البحث العلمي :

يعرف البحث العلمي على أنه " سلوك إنساني منظم يهدف إلى استقصاء صحة معلومة أو حادثة هامة أو توضيح موقف أو ظاهرة معينة أو الوصول إلى حل ناجح لمشكلة أكاديمية أو اجتماعية تهم الفرد و المجتمع ,فالبحت العلمي نشاط منظم و طريقة في التفكير و أسلوب لتقصي الحقائق ثم استخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية¹.

بالتالي، يُعتبر البحث العلمي مسؤولية جماعية تُلقى على عاتق الأساتذة والطلاب الخريجين والحركة الطلابية، إذ يُشكل جزءًا من مهام الجامعة التي تحتاج إلى دعم من الجهات التجارية والدولة . ومن الضروري لإجراء البحث العلمي توافر الطاقات الفكرية والاستعداد لتخصيص الوقت اللازم لإتمامه، بالإضافة إلى بيئة أكاديمية تُسهم في تقييمه وتصحيحه، وكذلك تخصيص التمويل الكافي لتحقيق أهدافه.

يُعدّ البحث العلمي واحدًا من الأنشطة الأساسية المتصلة بشكل وثيق بالجامعة، نظرًا لما تملكه من موارد فكرية وكوادر بشرية مؤهلة تساعد على دعمه وتعزيزه. فالجامعة تعتبر مؤسسة رئيسية قادرة على القيام بالأنشطة البحثية بطرق منظمة ومدروسة، إضافةً إلى توفيرها للخدمات الاستشارية التي تفيد مختلف قطاعات المجتمع. ويعتبر البحث العلمي وسيلة فعالة تسمح للجامعة بالتفاعل مع بيئتها الاجتماعية والواقع الذي تعيش فيه، من خلال إشراك الأساتذة والطلاب في مشاريع بحثية مشتركة تفيد الجميع.

لهذا كان الإهتمام بالبحث العلمي اتجاها عاما تأخذ به المجتمعات المتقدمة على أوسع نطاق ,وتسعى المجتمعات النامية إلى التوصل إلى مواجهة مشكلاتها المختلفة و تطوير أوضاعها الإقتصادية

¹ عمر حمداوي و مليكة جابر ، الملتقى الدولي حول : "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 ، تمثلات طلبة الماستر للفرص المتاحة من طرف المؤسسات المرافقة لهم في المحيط الخارجي، الواقع والمأمول ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، ص 09.

3-وظيفة خدمة المجتمع :

لا يمكن للجامعة تأدية دورها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع المحلي ومتطلبات نموه وازدهاره، ولذا فإن الخدمة العامة أصبحت وظيفة أساسية للجامعة لا يقل شأنها عنوظيفتين السابقتين².

إن وظيفة الجامعة اليوم لا تقتصر على تنمية الموارد البشرية بل تتعداه إلى خدمة المجتمع في مجالات متعددة، ومن جملة النشاطات أو الفعاليات التي يمكن أن تؤديها الجامعة لخدمة المجتمع: التعليم المستمر، تعليم الكبار، تقديم المشورة والنصح إلى مؤسسات ودوائر حكومية ولجميع المنظمات الجماهيرية، وتقديم المقترحات المتعمقة بالأمر السياسي والإقتصادية والإجتماعية والثقافية³. ويمكن للجامعة بتأدية وظيفة خدمة المجتمع وتنميته وذلك عن طريق :

المشاركة في الفعاليات التي ينظمها الطلاب مثل إلقاء المحاضرات حول مواضيع التخصص الأكاديمي، والمساهمة في الندوات الطلابية ذات الطابع الثقافي والفني، والعمل على إجراء البحوث التطبيقية التي تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع والمساهمة في إيجاد حلول فعالة لها من خلال تقديمها للجهات والمؤسسات المتخصصة التي تحتاج إليها. ويتضمن ذلك أيضاً المشاركة في الندوات العلمية التي تُعقد خارج الإطار الجامعي والمساهمة في تنظيم الدورات التدريبية بهدف تأهيل الكوادر العلمية وتجهيزها للعمل في المؤسسات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يشمل تأليف الكتب في مجالات التخصص والترجمة من اللغات الأجنبية إلى اللغة المحلية لتعزيز المحتوى المحلي بالمعرفة العالمية.

¹ لخضر مداح ، مرجع سابق ، ص194.

² عمر حمداوي و مليكة جابر ، الملتقى الدولي حول : "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 ، تمثالت طلبة الماستر للفرص المتاحة من طرف المؤسسات المرافقة لهم في المحيط الخارجي، الواقع والمأمول، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، ص 09.

³ عنذراء عيواج، ممارسة العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص اتصال و علاقات عامة، كلية الإعلام و الإتصال و السمعي البصري، جامعة قسنطينة 03/2016/2017، ص140.

و تعد خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي ,بما توفره من مناخ يتيح

ممارسة الديمقراطية و فرص المشاركة الفعالة في الرأي و العمل ,كما تنمي القدرة على المشاركة و الإسهام في بناء المجتمع ,كما أن الجامعة يمكنها خدمة المجتمع عن طريق الإسهام في ربط البحث العلمي باحتياجات قطاع الإنتاج و الخدمات ,وعن طريق استغلال أوقات فراغ جمهورها الداخلي بتوجيههم و تأطيرهم لخدمة مجتمعهم و بيئتهم المحلية¹.

لذلك يجب أن يدركوا أن مواردهم المادية والبشرية ليست محصورة أو محددة داخل أسوار الجامعة، ولا ينبغي أن ينحصر نشاط الجامعة بما يحدث داخل جدرانها فحسب. بل ينبغي أن تتوسع نشاطاتها لتشمل البيئة المحيطة بها وتؤثر عليها بشكل إيجابي. كما يجب أن تهدف إلى خدمة المجتمع الأوسع والمساهمة في إيجاد حلول فعالة لقضاياها.

في هذا السياق، فإن مجال خدمة المجتمع يتميز بالاتساع والشمول بحيث يتجاوز مجرد تنفيذ أنشطة أو مهام محددة. بل إنه يتجسد في مجموعة متنوعة من الجهود التي يصعب حصرها، حيث تؤثر هذه الجهود على حياة الأفراد من الناحيتين النفسية والعملية، مما يترك أثراً ملموساً على مختلف جوانبهم بصورة متكاملة ومتنوعة. لذلك، يشمل مفهوم خدمة المجتمع كل ما يسهم في تطوير ودعم المجتمع، وهو الهدف الذي تسعى الجامعة لتحقيقه من خلال مشاركتها وإسهاماتها المتعددة.

¹ عذراء عيواج، مرجع نفسه، ص141.

المبحث الثاني : سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية

إن الضبط الإداري يُعتبر الجانب السلبي من نشاط الإدارة العامة، حيث يتجلى من خلاله دورها كسلطة عامة، ويظهر الضبط الإداري كإجراء يقيّد حرية الأفراد، من خلال استخدام أساليب الزجر والإكراه والحظر. لذلك فسلطات الضبط الإداري تعمل على الحفاظ على النظام العام للجامعة التي تتمثل في الأمن و الصحة والسكينة العامة .

فالمؤسسات الجامعية لها سلطات تقوم بعملية الضبط الإداري في الجامعة و تطبيقه داخل حرمه ,حيث تضبط كلا من الأساتذة و الإداريين و الطلبة جميعا على حد سواء وتستخدم قوانين خاصة منظمة لها و تختلف من جامعة إلى اخرى .

لذلك في هذا المبحث سنتطرق للمطلب الأول الذي يتناول أنواع سلطات الضبط الإداري في الجامعة أما المطلب الثاني فخصصناه للجهة المخولة لممارسة هذه السلطات .

المطلب الأول: أنواع سلطات الضبط الإداري في الجامعة

لتسيير المؤسسات الجامعية تحتاج إلى هيكلية تنظيمية تسمح لها بأداء وظيفتها لتحقيق هدف المنشأة حيث تقوم عن طريق إجراء تقسيم العمل بين الأفراد و مراقبة عملهم حيث يتم هذا الإجراء تحت إشراف سلطات الضبط الإداري في الجامعة لذلك سنستعرض لهذه السلطات بالتفصيل .

الفرع الأول : سلطات التنظيمية

أولا -تعريف السلطة التنظيمية : سنحاول التطرق إلى تعاريف مختلفة و ذلك للتوصل لتعريف دقيق للسلطة التنظيمية .

1- التعريف اللغوي

نظم، النظم، نظمه، ينظمه، نظما ونظاما، ونظمه فانتظم وتنظم، ونظمت اللؤلؤ أي جمعته في السلك والتنظيم مثله، ومنه نظمت الشعر ونظمته ونظم الأمر على المثل، وكل شيء قرنته بأخر أو وضمت بعضه إلى بعض فقد نظمته¹.

تعني كلمة تنظيم في اللغة العربية "ترتيب"، نظم الشيء أي رتبته، ونظمه تنظيما أي رتبته ترتيبا، ومعنى كلمة تنظيم في اللغة الفرنسية أي مرادف كلمة تنظيم في اللغة الفرنسية "Règlement"، وترجمت إلى كلمة "اللائحة"، في القانون المصري والتنظيم في القانون الجزائري²

2- التعريف الإصطلاحي

إن المفهوم الإسلامي للتنظيم - في نظر المؤلف - أنه: وظيفة إدارية لها طابعان : إنساني يركز على التعاون بين الأفراد، ويقاوم الصراعات الطبيعية المتوقعة بينهم، وفني يهتم بتحديد النشاطات المباحة وتجميع مهامها ثم تقسيمها على الأفراد كل حسب اختصاصها وموقعه، مع بيان طرق الأداء والواجبات والصلاحيات اللازمة³.

يعرف روبنز "ROBBINZ" التنظيم بأنه: كيان اجتماعي منسق بوعي، له حدود واضحة المعالم ويعمل على أساس دائم، لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف، أما هيربرت سيمون "SIMON.H":

¹ سهام كسيس و صبرينة بوشكارا ، واقع الإتصال في المؤسسة الجامعية -دراسة ميدانية على إداري رئاسة جامعة محمد الصديق بن يحيى- ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم الإعلام والإتصال ، تخصص اتصال و علاقات عامة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، 2016/2017، ص15.

² كريمة أسماء و كمرى إيمان، السلطة التنظيمية في النظام السياسي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق، تخصص قانون عام معق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020/2021، ص 09.

³ المزجاني أحمد بن داود الأشعري، مقدمة في الإدارة الإسلامية، د.د.ن ، ط 1 ، جدة المملكة العربية السعودية، 2000م، ص174.

أغلبية التنظيمات تتمحور هدف بعيد أو قريب المدى، والذي يدل على التوجه الذي ينبغي أن تأخذه القرارات ونشاطات التنظيم¹.

3- التعريف الفقهي

فالسطة التنظيمية أداة تنظيمية تنظم العلاقات بين العمال والإدارة، وتعتمد على الوظيفة وقواعد قانونية من أجل تحقق الأهداف، فغايتها بناءها وليست وسيلة سيطرة وإكراه، حيث تتوقف على الإقناع أولا وقبل كل شيء².

كما أكد الباحثان لاسوال وكايلان على أن السلطة التنظيمية هي "مجموعة من التأثيرات للممارسات الرسمية تستهدف السيطرة على أهداف و أفعال وعلاقات الآخرين وتنميط أساليبهم الحياتية بما يتوافق مع التنظيم ككل بالاستناد إلى العقوبات الرادعة³.

بعد التطرق لمقصود التنظيم أو اللوائح التنظيمية، يتضح لنا أساس السلطة التنظيمية حيث عرف الفقه الجزائري السلطة التنظيمية على أنها ذلك الإختصاص المنوط لهيئات السلطة التنفيذية، وذلك عن طريق سن قواعد قانونية عامة ومجردة لاتختلف من الناحية الموضوعية والمادية عن القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية⁴.

فإن السلطة التنظيمية تعد من الركائز الأساسية في بناء هياكل تنظيمية منتجة وفعالة، فهي تمثل إطارا رسميا، يحتوي على مجموعة من الترتيبات الاجتماعية والأنظمة، حيث تعمل بتناسق لتوجيه الجهود داخل المنظمة لتحقيق أهدافها.

¹ فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، بشير بن ناصر - بسكرة - اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم لإجتماع، تخصص علم إجتماع تنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018/2017، ص17.

² فجة رضا، فعالية نسق السلطة التنظيمية في المؤسسة - حالة المؤسسة الجزائرية العمومية -، مجلة الحقيقة، ع20، مارس 2012، ص235.

³ فجة رضا، مرجع سابق، ص 235.

⁴ حجاج سمية وعراب مريم، السلطة التنظيمية في القانون الجزائري بين التحديد و التمديد، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2021/2020، ص08.

فالسطة التنظيمية هي عبارة عن فكرة يرجع أصلها بأنها حق رسمي شرعي وقانوني يمتلكه شخص ما يسمى الرئيس أو المدير من خلال وظيفته الإدارية الرسمية داخل المؤسسة و تكون إما مؤسسة عامة أو مؤسسة الخاصة، فيقوم بإلزام الآخرين بالطاعة والامتثال في تنفيذ أوامره و تطبيق قراراته الصادرة عنه.

لقد استعرضنا تعاريف مختلفة و متنوعة فنستخلص منها أن السلطة التنظيمية تعرف على أنها الحق الرسمي تجعل كل شخص في موقع قيادي عادة يكون الرئيس أو المدير حتى يستطيع إصدار الأوامر و التوجيهات المختلفة للأفراد داخل المؤسسة من خلال توليه منصبه القانوني حيث يجب عليهم الإمتثال لأوامره و الإلتزام بالطاعة و تنفيذ كل ما يطلب منهم بهدف تحقيق اهداف المؤسسة و إتمام كل المهام المطلوبة منهم .

ثانيا : السلطة المختصة بالتنظيم ومهامها

إن السلطة التنظيمية هي عبارة عن أداة تنظيمية تقوم بعمل تنظيم العلاقات بين العمال والإدارة، فالمسؤول المباشر عنها هو المدير الذي يسهر على توزيع المهام والمسؤوليات المختلفة و يكلف بها الأفراد داخل الجامعة . حيث كل جامعة لها قانون خاص بها يسمى القانون الداخلي، فيقوم بضبط سيرها و تنظيمها لذلك فهو يقسم هذه المهام على هيكلها الإداري حيث يتبع أسلوب يسمى الهيكل التنظيمي الذي تقوم الإدارة العليا في المؤسسة بتصميمه .

فالهيكال التنظيمي يوضح بشكل دقيق كيفية تنسيق العمل و توزيعه حيث يقوم بتحديد المهام و المسؤوليات بين مختلف الموظفين الإداريين في الحرم الجامعي ، فهو يعتبر من العناصر الأساسية للإدارة حيث يساهم في توضيح كيفية تحقيق الأهداف المرجوة وإنجاز جميع المهام المحددة لهم داخل الجام

لذلك فمدير الجامعة تساعده هيئات في تنظيم وتسيير الجامعة التي تتمثل في مجلس الإدارة والمجلس العلمي. التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 279-03 في المادة 09 من الفصل الأول في الباب الثالث الخاص بالتنظيم والسير¹.

1-مجلس الإدارة :

و تطرقت المادة 10من نفس المرسوم التنفيذي رقم 279-03 عن تشكيلة مجلس الإدارة بالتفصيل التي تضم :

مجموعة من ممثلي عن الوزراء المكلفين ب : التعليم العالي أو ممثله رئيسا،المالية، التربية الوطنية ، التكوين المهني، العمل،البحث العلمي، الوظيفة العمومية ... يشارك رئيس الجامعة وعمداء الكليات و مديري المعاهد و مديري الملحقات إن وجدت ... إلخ².

أما المادة 13 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 279-03 فهي خاصة بكل ما يجب تداوله في المجلس التي تتمثل في :

مخططات تنمية الجامعة على المدى القصير والمتوسط والطويل، مشاريع مخطط تسيير الموارد البشرية للجامعة، النظام الداخلي للجامعة،الكشف التقديري للمداخيل الخاصة بالجامعة و كفاءات استعمالها في إطار تطوير نشاطات التكوين و البحث³.

2-المجلس العلمي :

أما المادة 20 الخاص بالقسم الثاني من نفس المرسوم التنفيذي رقم 279-03 تناولت تشكيلة المجلس العلمي للجامعة بالتفصيل حيث يضم :

¹ المرسوم التنفيذي رقم 279-03 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 ،يتعلق بتحديد مهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها بالجريدة الرسمية،العدد 51، الصادر في 23 غشت سنة 2003 ، المادة 09.

² م. ت، رقم 279-03 ، نفس المرجع، المادة 10.

³ م. ت، رقم 279-03،نفس المرجع، المادة 13 ،

رئيس الجامعة رئيسا، نواب رئيس الجامعة، عمداء الكليات، مديري المعاهد ومديري الملحقَات إن وجدت، رؤساء المجالس العلمية للكليات والمعاهد، مديري وحدات البحث إن وجدت، مسؤول المكتبة المركزية للجامعة، ممثلين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد ينتخبان من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة ... إلخ¹.

والمادة 21 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 03-279 فهي تتناول إبداء آراء وتوصيات المجلس العلمي التي تتمثل فيما يلي :

المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين والبحث للجامعة، مشاريع إنشاء أو تعديل أو حل الكليات والمعاهد والأقسام وعند الإقتضاء الملحقَات ووحدات البحث ومخابر البحث، برامج التبادل والتعاون العلمي الوطني والدولي، برامج التظاهرات العلمية للجامعة، برامج شراكة الجامعة مع مختلف القطاعات الإجتماعية-الإقتصادية ... إلخ².

من خلال ماسبق نستخلص أن المدير هو المسؤول المباشر عن السلطة التنظيمية لأنه يقوم بعمل تنظيم وتسيير الجامعة وذلك عن طريق:

عملية تفويض السلطة، والتي تعتبر عملية تنظيمية يقوم بها الرئيس بإعطاء أحد المرؤوسين بعض سلطاته حتى يستطيع المساعدة في إتمام بعض الأعمال للمؤسسة وهي عكس الإشراف والتوجيه، فكلما إتسع مبدأ التفويض كلما إنخفض استخدام مبدأ الإشراف³.

و نظرا لأن المدير الذي يحتل قمة الهرم التنظيمي لا يستطيع أن يبسط سلطته على جميع العاملين بالمنظمة، ولا يمكن الإشراف بصورة دقيقة على كل المستخدمين خاصة في المنظمات كبيرة

¹ حنان بولبازين ومفيدة لعيادة، الملتقى الدولي حول: "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، ص 04.

² رحمان محمد، -بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية، مذكرة تخرج للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم جامعة أحمد دراية "أدرار"، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 02.د.س، ص 149.

³ يسمينة خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجيستر، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008، ص 18.

الحجم، في هذه الحالة، فهو يفوض السلطة لبعض المشرفين و الرؤساء، على أن يكون تحديد المسؤوليات و الواجبات واضحاً بكل دقة للأشخاص الذين يفوض إليهم جانباً من السلطة¹ و من أهم أسباب التفويض هي: توسيع نطاق العمل حيث يلجا الرئيس إلى ذلك، ويركز على الأمور و القرارات ذات الأهمية الكبيرة ، كما تسمح هذه العملية لمديري المستويات الدنيا وحتى المرؤوسين بالإستعداد للترقية من خلال إكتسابهم خبرة وتحمل مسؤولية إتخاذ القرارات { 5.

الفرع الثاني: سلطات التأديبية

لقد اعتبر القانون الجزائري أن السلطة التأديبية : هي عنصر من عناصر السلطة الرئاسية ، فيعتبر متابعة الموظف تأديبياً وتوقيع الجزاء من اختصاص رئيسه، ونوعاً من أنواع الرقابة الإدارية الذاتية ، لذلك سنوضح مفهوم السلطة التأديبية وكيفية عملها كالتالي :

أولاً : تعريف التأديب

التأديب لغة له معنى التعليم والتهذيب، وله معنى العقوبة أي معاقبة المسمى على إساءته، وله كذلك معنى المنع والردع، وله أيضاً معنى تحسين الأخلاق وتصحيح الإنحراف². هي اصطلاح يدل على الجهة أو الشخص الذي يخول له القانون صلاحية ممارسة وظيفة التأديب من خلال توقيع الجزاء التأديبي المقرر قانوناً على من ثبتت مسؤوليته عن الخطأ وفق ما يقتضيه القانون ، إذ يمس هذا الجزاء بعض أو كل مزايا الوظيفة سواء بشكل مؤقت أو دائم. يحكمها في ذلك مبدأ الشرعية، حيث يعود هذا الإختصاص إلى تلك الجهة حصراً لايجوز لها تفويضه إلا في الحدود التي يرسمها لها القانون³

¹ يسمينة خدنة ، مرجع نفسه، ص 19.

² شاوش حميد ، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات ماستر 01، تخصص قانون عام ،قائمة، 2022/2021، ص 04.

³ أحمد زيدي، دور السلطة التأديبية في إعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص 51/50.

أما التعريف القانوني للسلطة التأديبية : لا بد من إشارة بعدم وجود كلمة السلطة التأديبية في تشريع العمل الجزائري، كما لم تتعرض المحكمة العليا يوما وإلي تعريفها، سوى اعترافها بأحقية المستخدم في تأديب العامل¹.

كما يمكن تعريف السلطة التأديبية : بأنها الجهة أو الشخص الذي اعطاه القانون أو نقول خول له صلاحية ممارسة وظيفة التأديب لكل من خالف الأوامر والتعليمات القانونية و تبثت مسؤوليته في ارتكاب الخطأ حيث يتم توقيع الجزاء التأديبي عليه .

فالسلطة التأديبية لها كامل الصلاحيات في توقيع جزاءات تأديبية على كل من يخالف قواعد النظام الداخلي وقيامهم بارتكاب أخطاء مهنية، ولذلك فهي سلطة تسمح للمستخدم إلزام العمال و الموظفين باحترام النظام الداخلي للمؤسسة و التقيد به ،فهي تعتبر من أخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم .

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها سلطة فصل الموظف العام من الوظيفة العامة عندما يرتكب خطأ تأديبيا جسيما، فتنتهي بذلك علاقته بالسلطة الرئاسية، وعليه فإن سلطة الفصل التأديبي هي من إختصاص سلطة التعيين كأصل عام أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر ذلك².

ثانيا : السلطة المختصة بالتأديب ومهامها

إن القانون الجزائري قد اعتبر السلطة التأديبية في المؤسسات والإدارات العمومية عنصرا من عناصر السلطة الرئاسية و نوعا من الرقابة الإدارية ، فالتأديب هو عملية تنظيمية لضمان حسن سير المرافق العمومية فهي ضرورية و مهمة تسعى للحفاظ على النظام العام ، لذلك فالجامعة هي مرفق عمومي يقوم بممارسة هذه السلطة وفق قواعد القانون و ذلك من خلال فرض عقوبات متناسبة مع

¹ أوغاري أحلام، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023/2024، ص 08.

² قبابي سهيلة، حدود السلطة التأديبية في توقيع الجزاء العقابي على الموظف في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2022/2023، ص 13.

الأخطاء المرتكبة من طرف الموظفين الإداريين، الأساتذة والطلاب داخل الحرم الجامعي، فالجهة المسؤولة عن توقيع العقوبات التأديبية هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجلس التأديبي .

1-اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء :

تجتمع اللجنة كأنها مجلس تأديبي و سميت بهذا الاسم لأنها تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين , و قد نص قانون الوظيفة العمومية الأمر 06-03 و ذلك في المادة 165 على صلاحيات المجلس التأديب وهي :{ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ,بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي ...¹ .

أما المادة 07 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199 فقد حددت عدد الممثلين في اللجان كالتالي : {عضوان (02)دائمان وعضوان (02)إضافيان بعنوان الإدارة,وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين ,عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) و يقل عن واحد وعشرين (21) ... إلخ² .

أما المادة 12 من نفس المرسوم فقد تناولت إبداء رأي حول المسائل المتعلقة بالحالات الاتية : ترسيم المترص,الترقية في الدرجة أوالرتبة ,الإدماج في رتبة الانتداب,النقل الإجباري لضرورة المصلحة,العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة, إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به³ .

أما المادة 16 من نفس المرسوم فقد تناولت المدة الزمنية لاجتماع اللجنة حيث حددتها بأنها تنعقد مرتين (02) في السنة على الأقل و تجتمع بناء على طلب من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلثي

¹ ,الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427, يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, ج ر عدد46, الصادر في 15 يوليو سنة 2006, ص15, المادة 165.

² مرسوم تنفيذي رقم 20-199, المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441, المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية , الصادر في 25 يوليو سنة 2020, ص 07, المادة 07.

³ م.ت , رقم 20-199, مرجع نفسه, ص08, المادة 12.

(3/1) أعضائها الدائمين على الأقل, وفي حالة غياب مبرر للأعضاء الدائمين يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات استخلافًا لهم .

فتقوم السلطة التأديبية باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص ارتكاب الموظفين الإداريين و الأساتذة الخطأ المبرر أو مخالفة القوانين الداخلية للجامعة و التأكد منه ,حيث تصنف العقوبة التأديبية حسب الأخطاء المرتكبة من قبلهم و توقع الجزاء المناسب لهم .

2- المجلس التأديبي :

إن الجامعة تهدف إلى الحفاظ على النظام العام الذي يتمثل في الأمن ,الصحة والسكينة العامة داخل الحرم الجامعي ,حيث وضعت قانونا خاصا بها يسمى " النظام الداخلي " ,الذي يسهر على تطبيق و خضوع الطلبة للقواعد الإنضباط و الاداب العامة , كما يسهر على الحفاظ على النظام الذي يركز على احترام الغير ,الحفاظ على ممتلكات و تجهيزات المؤسسة, وبالخصوص احترام القواعد الإبتدائية للنظافة و المظهر و التعامل .

لقد استوحيت الجامعة نظامها الداخلي من الدولة الجزائرية التي أصدرت نصوص تشريعية تنظيمية مختلفة من أجل السير الحسن و الجيد للمرفق ,حيث يضم مجموعة من المواد التي تنظم الحياة الجامعية و بعض الحياة العامة , و الذي يحدد العلاقة بين مختلف الأسرة الجامعية التي تضم كل من أساتذة، طلبة، إداريين وتقنيين، أعوان مصالح وأعوان أمن وحراس, أعوان نظافة ... إلخ ,وهم مدعوون إلى احترام و تطبيق مواد هذا النظام .

إن مخالفة هذا النظام يؤدي إلى تحويله للمجلس التأديبي للجامعة ,فمثلا يستطيع أعوان المراقبة و الأمن للجامعة بتفتيش كل طالب كان في السيارة أو كان يحمل أي أشياء أدت إلى إثارة أي شكوك أو شبهات حوله فهنا من حقهم إتخاذ الإجراءات اللازمة , ففي حالة الرفض أو المعارضة يمنع على الطالب الدخول للجامعة و يحول إلى المجلس التأديبي و تتخذ إجراءات تأديبية ضده .

إن المادة 05 من القرار رقم 371 المؤرخ في 11 جوان سنة 2014، يتضمن إحداث المجالس التأديبية في مؤسسات التعليم العالي ويحدد تشكيلها وسيرها لدى الجامعات، تحدثت على أن كل مؤسسة للتعليم العالي تقوم بإحداث مجلس تأديبي للمؤسسة ولكل هيئة في المؤسسة (القسم، الكلية أو المعهد)، كما يتم إنشاؤه بموجب مقرر من مدير المؤسسة¹.

أما المادة 06 من نفس القرار رقم 371 يتحدث عن تشكيلة المجلس التأديبي الذي يتكون من خمسة (05) أعضاء دائمين و خمسة (05) أعضاء إضافيين وعضو دائم ممثل عن الطلبة وعضو آخر إضافي².

أما المادة 10 من نفس القرار رقم 371 فتناولت كيفية تنصيبها حيث يجب أن تكون على مستوى مؤسسات التعليم العالي وتكون عهدها ثلاث (03) سنوات جامعية³.

لذلك إن النظام التأديبي يعد من أهم الأنظمة التي تقوم عليها الجامعة فإن دوره الأساسي يتمثل في إبراز العقوبة التأديبية للطالب الجامعي المخالف للأنظمة والقوانين لتعطي لكل ذي حقه ويقع على عاتق الهيئة المختصة بتوقيع العقوبات وإصدار القرار وفق ضوابط ولوائح وقوانين، ومن هنا تأتي أهمية العقوبة التأديبية الصادرة بإدانة الطالب من خلال مجلس التأديب المقرر والهيئة المختصة بتوقيعها والتعرف على الأحكام العامة⁴.

¹ القرار رقم 371، المؤرخ في 11 جوان سنة 2014، يتعلق بإحداث المجالس التأديبية في مؤسسات التعليم العالي ويحدد تشكيلها وسيرها لدى الجامعات، الفصل الثاني، المجلس التأديبي، تشكيلته وصلاحياته، المادة 05.

² القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 06.

³ القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 10.

⁴ فندو بوعلام، العقوبة التأديبية للطالب الجامعي في ظل مخالفة القوانين والأنظمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2016/2017، ص10.

المطلب الثاني: النظام الهيكلي لممارسة هذه السلطات

هناك عوامل تساعد الجامعة في النجاح و التطور الذي يتمثل في تكوين الإطار الإداري المتخصص و بناء الهيكل التنظيمي المرن الذي يحدد التركيب الداخلي للمؤسسة , حيث عرف تنظيم الجامعة الجزائرية مجموعة من التعديلات و الإصلاحات للوصول إلى تنظيم فعال و مناسب يلي الاحتياجات الإدارية و البيداغوجية لجامعة عصرية متقدمة , فبناء على المراسيم و القرارات الوزارية يحدد التنظيم الإداري داخل الجامعة , فسنقوم باستعراض الهيكل التنظيمي كمايلي :

الفرع الأول : مدير الجامعة

إن النصوص القانونية تطلق على مدير الجامعة اسم "رئيس الجامعة" , لأنه المسؤول الأول في هرم الإدارة الجامعية , حيث المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 279-03 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق ل 23 غشت سنة 2003 العدد 51, يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها قد نصت على أنه :

يعين رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي , وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين أو الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين¹.

كما نصت المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 279-03 على أنه المسؤول عن السير العام للجامعة و مع احترام صلاحيات الهيئات الأخرى حيث يتولى مهام تتمثل في :

يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية, يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين, يسهر على تطبيق التشريع و التنظيم المعمول بهما في مجال التعليم و التمدرس , هو الامر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة ...إلخ².

¹ م.ت ، رقم 279-03، مرجع نفسه، ص08، المادة 26.

² م.ت ، رقم 279-03، مرجع نفسه ، ص08، المادة 27.

الفرع الثاني: الأمانة العامة

إن من يقوم بتولي مسؤولية الأمانة العامة هو "الأمين العام" حيث يكلف بتسيير العمل الإداري والمالي للهياكل التي تكون تحت سلطته والإدارة والهياكل المشتركة، كما أنه يتلقى هذه الصفة بتفويض من رئيس الجامعة، والمادة 30 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 03-279 التي تناولت كيفية التعيين والتي تضمنت مايلي:

يعين من طرف الوزير المكلف بالتعليم العالي بموجب مرسوم وذلك بعد أخذ بعين الاعتبار رأي رئيس الجامعة من بين الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو ما يعادلها على الأقل والذين يثبتون خمس (05) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة¹.

و المادة 11 الفقرة 01 من القرار الوزاري المشترك 24 سبتمبر 200 فتناولت كل ما يجب القيام به

كالتالي:

تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها، السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة، ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره، ضمان تسيير و حفظ الأرشيف و التوثيق لمديرية الجامعة، ضمان متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة بالتنسيق مع المكتب الوزاري للأمن الداخلي ... الخ²

و نفس المادة 11 الفقرة 02 من القرار الوزاري المشترك 24 سبتمبر 2004 فتناولت هياكل الأمانة

العامة التي تضم:

المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين، المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة، المديرية الفرعية

للسائل والصيانة، المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية³.

¹ م.ت، رقم 03-279، مرجع نفسه، ص.09، المادة 30.

² قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 08 رجب عام، يتعلق بتحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة، مصالحتها المشتركة، ج.ر، العدد 62، الصادر في 1425 الموافق 24 غشت سنة 2004، ص.19، المادة 11.

³ ق.وم، مرجع نفسه، ص.19، المادة 11.

1- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين :

إن هذه المديرية تحتوي على ثلاثة (03) مصالح مختلفة تتمثل في :

- مصلحة مستخدمي الأساتذة.

- مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.

- مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

لقد حددتها المادة 12 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 على التي تناولت مايلي :

{ تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الجامعة و المصالح المشتركة و كذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم , إعداد و تنفيذ مخططات التكوين و تحسين المستوى و تجديد معلومات المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح للجامعة ... إلخ¹.

2- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة :

كما أن هذه المديرية كذلك لها ثلاثة (03) مصالح مختلفة تتمثل في :

- مصلحة الميزانية والمحاسبة .

- مصلحة تمويل أنشطة البحث .

- مصلحة مراقبة التسيير والصفقات .

فالمادة 13 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في :

تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات , متابعة تنفيذ ميزانية الجامعة , تحضير تفويض الاعتمادات إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد و الملحقات و ضمان مراقبة تنفيذها , متابعة تمويل أنشطة البحث التي تضمها المخابر و الوحدات , تحسين محاسبة الجامعة².

3- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة :

¹ ق.و.م ،، مرجع نفسه، ص22، المادة 12.

² ق.و.م ،، مرجع نفسه، ص22، المادة 13.

تحتوي هذه المديرية كذلك على ثلاثة (03) مصالح مختلفة تتمثل في :

-مصلحة الوسائل و الجرد .

-مصلحة النظافة و الصيانة .

-مصلحة الأرشيف .

و المادة 14 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في:

ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة و المصالح المشتركة بوسائل السير, ضمان صيانة الممتلكات المنقولة و غير المنقولة لمديرية الجامعة و المصالح المشتركة, مسك سجلات الجرد , ضمان الحفاظ على أرشيف الجامعة و صيانتها , ضمان تسيير حظيرة السيارات لمديرية الجامعة¹.

4-المديرية الفرعية للأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية:

تضم هذه المديرية كذلك مصلحتين (02) تتمثل في :

- مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية .

- مصلحة الأنشطة الرياضية و الترفيهية .

والمادة 15 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في:

ترقية و تنمية الأنشطة العلمية و الثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة, تنظيم الأنشطة الرياضية الترفيهية, دعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية, و القيام بأنشطة اجتماعية لفائدة مستخدمي الجامعة².

مصالح مشتركة للجامعة :

بالإضافة إلى هذه المديريات هناك ثلاثة (03) مصالح مشتركة للجامعة تتمثل في :

1- مركز التعليم المكثف للغات : يعمل على تحسين المستوى و تجديد المعلومات في مختلف اللغات

التي تنظمها كل من الكليات و المعاهد بالجامعة , كما يعمل على توفير الأجهزة المتخصصة التي

¹ ق.و.م ، مرجع نفسه، ص23/22، المادة 14.

² ق.و.م ، مرجع نفسه، ص23، المادة 15.

تساعد في تعليم اللغات مع الحرص على صيانتها عند الضرورة , كما يتضمن فرعين (02) يتمثل في فرع خاص بالبرمجة و فرع ثاني مخصص للنظافة و الصيانة .

2- مركز الطبع و السمعي البصري : يقوم بعمل طباعة كل الوثائق الإعلامية الخاصة بالجامعة و كذا مختلف الوثائق التعليمية و البيداغوجية و حتى النشرات العلمية , كما يتضمن فرعين هما فرع الطبع و فرع السمعي البصري .

3- مركز الانظمة و شبكة الإعلام و الاتصال و التعليم المتلفز و التعليم عن بعد : يعمل على استغلال كل من هياكل الشبكات و تطبيقات الإعلام الالي لتسيير الجامعة مع متابعة كل المشاريع الخاصة بالتعليم المتلفز و التعليم عن بعد و يقوم بتنفيذها حيث يحتوي على ثلاثة فروع متمثلة في فرع الأنظمة , فرع الشبكات و في الأخير فرع التعليم المتلفز و التعليم عن بعد .

الفرع الثالث: نيابة المديرية

إن مديرية الجامعة تحتوي على أربع (04) نيابات مديرية حيث كل واحدة لها صلاحيات خاصة بها لذلك سنتطرق إليها كالتالي :

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج و التكوين المتواصل و الشهادات .
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج و التأهيل الجامعي و البحث العلمي .
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية و التعاون و التنشيط و الاتصال و التظاهرات العلمية

- نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه.

1- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج و التكوين المتواصل و الشهادات :

إن نيابة المديرية تتضمن على كذلك ثلاثة (03) مصالح تتمثل في :

- مصلحة التعليم و التدريب و التقييم .
- مصلحة التكوين المتواصل .

- مصلحة الشهادات و المعادلات .

والمادة 03 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في:

متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم و التدريب المنظمة من قبل الجامعة ,السهر على انسجام عروض التكوين المقدمة من الكليات و المعاهد مع مخطط تنمية الجامعة ,السهر على احترام التنظيم الساري المفعول في مجال التسجيل و إعادة التسجيل و مراقبة المعارف ... إلخ¹.

2- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج و التأهيل الجامعي و البحث العلمي :

نيابة المديرية هذه تحتوي على ثلاثة (03) مصالح تتمثل في :

مصلحة التكوين لما بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص .

مصلحة التأهيل الجامعي .

مصلحة متابعة أنشطة البحث و تثمين نتائجه .

والمادة 04 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في:

متابعة أنشطة البحث لوحدات و مخابر البحث و إعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات

و المعاهد، متابعة المسائل المرتبطة بسير التكوين لما بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص و التأهيل

الجامعي و السهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال ... إلخ².

3- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية و التعاون و التنشيط و الاتصال و التظاهرات العلمية :

إن هذه نيابة المديرية تضم مصلحتين (02) تتمثل في :

-مصلحة التبادل ما بين الجامعات و التعاون و الشراكة .

-مصلحة التنشيط و الاتصال و التظاهرات العلمية .

والمادة 05 من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في:

¹ ق.و.م ، مرجع نفسه، ص20 ، المادة 03 .

² ق.و.م ، مرجع نفسه، ص20 ، المادة 04 .

ترقية علاقات الجامعة مع محيطها الاجتماعي و الاقتصادي و المبادرة ببرامج الشراكة, المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات و التعاون في مجالي التعليم و البحث, القيام بأعمال التنشيط و الاتصال, تنظيم التظاهرات العلمية و ترقيةها¹.

4- نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه :

هذه اخر نيابة المديرية التي تضم ثلاثة مصالح (03) حيث تتمثل في :

-مصلحة الإحصاء و الاستشراف .

-مصلحة التوجيه و الاعلام .

-مصلحة متابعة برامج البناء و تجهيز الجامعة .

والمادة 06من نفس القرار الوزاري 24 غشت سنة 2004 تناولت مهامها التي تتمثل في: جمع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة, القيام بكل دراسة استشرافية حول توقعات تطوير التعداد الطلابي للجامعة و اقتراح كل إجراء من أجل التكفل بهم لاسيما في مجال تطور التأطير البيداغوجي و الإداري ... إلخ².

¹ ق.و.م ، مرجع نفسه، ص20 ، المادة 05 .

² ق.و.م ، مرجع نفسه، ص20 ، ص20/21، المادة 06.

الفصل الثاني

الواقع العملي لتنفيذ سلطات الضبط الإداري في

المؤسسات الجامعية



تمهيد:

إن تنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية يمثل الواقع العملي فهو يعتبر تحديا دقيقا يتطلب الموازنة بين ضمان حقوق وحرية أفراد المجتمع الجامعي، فهذه السلطات هي الركيزة الأولى و المكلفة بالمحافظة على النظام العام فهي تتمثل في جهات إدارية يخول لها القانون أو التنظيم سلطة استعمال الوسائل والأساليب الإدارية المقررة لهذا الغرض .

فالغرض المحدد منه هو تحقيق هدف المحافظة على النظام العام ووقايته فهو الهدف الأساسي من ذلك، حيث يمنع انتهاكه و الإخلال به ، لذلك تمارس الإدارة سلطة الضبط الإداري متى وجدت ذلك ضروريا فمن أهم تلك الوسائل أو الأساليب ، سنحاول تحديد نطاق هذه السلطات و ذلك بالتطرق في المبحث الأول لتنفيذ سلطات الضبط الإداري في الجامعة أما المبحث الثاني فخصصناه إلى الإجراءات الإدارية لتنفيذ سلطات الضبط الإداري .

المبحث الأول : تنفيذ سلطات الضبط الإداري في الجامعة

تُعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية وثقافية فهي ساحة أساسية للتفاعل المعرفي، حيث تمتلك صلاحيات الإشراف الإداري بهدف الحفاظ على النظام العام في المجتمع و تعمل على تنظيم الحريات العامة ونشاطات الأفراد، وذلك باستعمال وسائل قانونية مختلفة متجسدة في الأدوات التنظيمية والتشريعية لتنفيذ الإشراف الإداري حيث سنتناولها في المطلب الأول أما المطلب الثاني لقد خصصناه إلى الوسائل المادية والبشرية لتنفيذ الضبط الإداري .

المطلب الأول: الأدوات التنظيمية والتشريعية لتنفيذ الضبط الإداري

إن الأدوات التنظيمية والتشريعية لتنفيذ الضبط الإداري تتمثل في لوائح الضبط الإداري وهي القرارات التنظيمية والقرارات الإدارية سنتطرق إليها للتعرف عليها .

الفرع الأول : لوائح الضبط الإداري

تعرف القرارات التنظيمية أنها تلك النصوص التنظيمية العامة التي تتضمن قواعد عامة وموضوعية ومجردة تتعلق بجملة من المراكز القانونية والأفراد غير المحددين بذواتهم والتي تتمثل وظيفتها في إنشاء أو تعديل أو إلغاء من المراكز القانونية العامة¹.

وعرفها البعض أيضا بأنها قواعد عامة مجردة، لا تنطبق على أشخاص بصفاتهم، وإنما تنطبق على جميع الأشخاص الذين تتوافر فيهم الشروط التي تتضمنها هذه القاعدة، وعلى الوقائع التي تتوافر فيها الشروط والأوصاف الواردة بها².

تتضمن القرارات التنظيمية الضبطية (اللوائح الضبطية) قواعد عامة و مجردة تهدف إلى المحافظة على النظام العمومي بعناصره المختلفة المادية منه والمعنوية، وتتضمن تقييد حريات الأفراد³.

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ، ط 1999، دار هومة، الجزائر 1999، ص 111.

² شمس مرغي علي، القرارات الإدارية التنظيمية في دولة الإمارات المتحدة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 02، 1986، ص 165.

³ لشهب جازية ، محاضرات في مقياس، القانون الإداري المعمق، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر(السداسي الثاني)، تخصص قانون عام، السنة الجامعية 2023-2024، ص53.

إن المراسيم الرئاسية تعرف على أنها " صلاحية رئيس الجمهورية في إصدار قرارات تنظيمية في شكل مراسيم " ¹.

و كذلك تعرف على أنها " تولي رئيس الجمهورية تنظيم تلك المجالات غير المسندة دستوريا للبرلمان بواسطة المراسيم الرئاسية " ².

تتمتع القرارات التنظيمية سواء التنفيذية أو الرئاسية بجملة من الخصائص فهي قواعد عامة و مجردة، وتتصف بالعمومية، و تتمتع بالحجية، في حين أن المراسيم الرئاسية هي مستقلة عن القوانين، فالوزير كقاعدة عامة لا يملك سلطة الضبط الإداري العام، ولا يملك السلطة التنظيمية التي هي من اختصاص رئيس الجمهورية والوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، طبقاً لأحكام الدستور.

و رغم عدم تمتع الوزير بالسلطة الضبط كأصل عام، فقد تخول له بعض القوانين أو التنظيمات سلطة الضبط الخاص، فالأصل أن الوزير لا يملك السلطة التنظيمية إلا بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي صريح ويصدرها في هذه الحالة في شكل قرار وزاري، بحكم طبيعة القطاع الذي يمثله ويشرف عليه، وهو يندرج ضمن ما يعرف بالتأهيل التشريعي، كمنح وزير التعليم العالي و البحث العلمي سلطة الضبط في اتخاذ الإجراءات والتدابير الضرورية لحماية الحرم الجامعي موظفيه و طلابه ³.

فالقرارات التنظيمية للضبط الإداري (اللوائح): تعد لوائح الضبط الإداري أهم الوسائل التي تستخدمها هيئات الضبط الإداري لتحقيق النظام العام في المجتمع، والتي تضع من خلالها قواعد عامة مجردة، تنظم فيها و تقيد بعض أوجه النشاط الفردي، تحت طائلة العقوبة و بالتالي فهي تمس حقوق الأفراد و تقيد حرياتهم و من أمثلة هذه اللوائح، لوائح خاصة بتنظيم السير، مراقبة الأغذية

¹ قصير مزياي فريدة، مبادئ القانون الإداري الجزائري، مطبعة عمار قرفي، د.ط، باتنة، 2001، ص 154.

² بوالشعير سعيد، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى للنشر و الطباعة و التوزيع، ط 02، الجزائر، 199 ص 230.

³ منير عمارة، الرقابة على القرارات التنظيمية في ظل القانون الجزائري، مجلة المستقبل للدراسات القانونية و السياسية، جامعة تلمسان العدد الرابع، ديسمبر 2018، ص 155/154/153.

والمحلات الخطرة والمقلقة للراحة¹.

تُعتبر الأنظمة المتعلقة بالضبط الإداري من الوسائل الأساسية للجهات المسؤولة عن تنظيم الإدارة، وتهدف إلى الحفاظ على النظام العام. وهي تتألف من قواعد عامة غير مرتبطة بأفراد معينين ، وتُستخدم لتنظيم جوانب النشاط الفردي، لذا يُطلق عليها أنظمة الشرطة .

الفرع الثاني: القرارات الإدارية (الأمر، المنع، الترخيص، الإخطار)

القرارات الإدارية هي القرارات التي تصدرها الإدارة العمومية بإرادتها الانفرادية، والتي تحدث أثرا قانونيا بإنشاء مركز قانوني جديد، أو بتعديل أو بإلغاء مركز أو وضع قانوني كان موجودا، وتعتبر القرارات الإدارية من بين أهم الامتيازات التي تستخدمها السلطات الإدارية لتحقيق أغراضها.

تعتبر القرارات الإدارية الفردية من أهم مظاهر السلطة العمومية وتعرف بأنها " إفصاح الإدارة عن إرادتها الانفرادية لما لها من سلطات وامتيازات، بقصد إحداث مركز قانوني متى كان ممكنا وجائزا قانونا، أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني كان موجودا، بهدف تحقيق المصلحة العامة"، أو أنها" كل عمل إداري يحدث تغييرا في الأوضاع والمراكز القانونية القائمة².

و يقصد بقرارات (أو تدابير) الضبط الفردية، تلك القرارات التي تصدرها هيئات الضبط الإداري المختصة، والتي تخاطب شخص معين بذاته أو مجموعة من الأشخاص معينين بذواتهم، وهذه القرارات الفردية تمتاز بأنها تستنفذ فحواها ومضمونها بمجرد تطبيقها وكقاعدة عامة تصدر القرارات الضبطية الفردية تطبيقا لقواعد قانونية أو تنظيمية .

كما يمكن لهذه القرارات الفردية أن تصدر مستقلة بشرط عدم مخالفتها لأحكام القوانين والتنظيمات، وأن تكون عملية اتخاذها ضرورية لحماية النظام العمومي.ومن أهم أساليب الضبط

¹ يوسف ناصر حمد الظفيري، مرجع نفسه، ص1515.

² لشهب جازية، محاضرات في مقياس، القانون الإداري المعمق، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر(السداسي الثاني)، تخصص قانون عام، السنة الجامعية 2023-2024. ص56.

الإداري وأنجعها، وتتخذ عدة مظاهر منها تنظيم النشاط، نظام الأمر و المنع، ونظام الترخيص، ونظام الإخطار:

أولاً : نظام الأمر

إذا كان الحضر يتمثل في إلزام الأفراد بالامتناع عن القيام بنشاط معين، فإن الأمر هو إجراء قانوني إيجابي تلزم السلطات الإدارية الضبطية بمقتضاه الأفراد بوجوب القيام ببعض التصرفات لوقاية النظام العمومي، ومن أمثلة ذلك :

- الأمر رقم 24-95 المؤرخ في سبتمبر 1995 المتعلق بحماية الأموال العامة و سلامة الأشخاص المرتبطين بها و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 158-96 المؤرخ في 04 ماي 1996 الذي يحدد شروط تطبيق أحكام السلامة الداخلية للمنشآت المنصوص عليها في المرسوم 24-95¹.

- و ما تضمنته المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 05 ، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، والتي تلزم الهيئات المستخدمة بتقديم للجهات الإدارية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، بطاقة للمعطيات الأمنية تتضمن المعلومات الأساسية بخصوص العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة².

- ووفقاً للقانون رقم 01_19 الصادر في 12 ديسمبر 2001 والنصوص اللاحقة المتعلقة بإدارة النفايات و التخلص منها، لدى المؤسسة الجامعية برنامج لإعادة التدوير و لا سيما الورق (أوراق الامتحانات و أعمال البحث غير المؤرشفة ...) بالإضافة إلى الأجهزة المنتهية الصلاحية³.

¹ لشهب جازية ، مرجع نفسه ، ص 54 .

² المجلس الوطني للأداب و الأخلاقيات الجامعية ، مشروع نظام داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي، 16 جوان 2021، الباب 05، الحياة داخل المؤسسة الجامعية ، ص 06 .

³ المجلس الوطني للأداب و الأخلاقيات الجامعية، مرجع نفسه، ص 06 .

ثانيا : نظام المنع أو الحظر

يقصد به الأمر والنهي بعدم اتخاذ إجراء معين أو مباشرة نشاط محدد أو التواجد في أماكن معينة(عقد اجتماع عام-التظاهر في الطرق العامة-خطر الصيد في منطقة معينة)ويكون الحظر جزئيا أو مؤقتا ، بأن يكون محددا من حيث الغرض و الزمان والمكان وبالتالي يكون الحظر مشروعاً أما إذا كان الحظر والمنع مطلق مثل أن تصدر لائحة تحظر مرور نوع معين من العربات في الطرق العامة فتعتبر هذه اللائحة غير مشروعة¹.

كما{ يعني النهي عن اتخاذ إجراء معين أو ممارسة نشاط محدد و من المسلم به في هذا الصدد ان المقصود هو الحظر الجزئي المؤقت² ، أما { الحظر المطلق و الكامل و النهائي لممارسة الحريات العامة يعتبر عملا غير مشروع بل و يعتبر عملا من أعمال الاعتداء على الحريات العامة³.

و من أمثلة المنع الكامل حظر رمي النفايات على الأرض، بيع و تعاطي مخدرات و المشروبات الخمرية داخل الحرم الجامعي، كذلك حظر إتلاف ممتلكات الدولة ، منع عدم وقوف السيارات في أماكن معينة ولأوقات محددة الحضر و كذلك مثال عن منع التدخين في الحرم الجامعي فهو منع جزئي.

ثالثا : نظام الترخيص (الإذن المسبق)

فيقصد بالترخيص الإذن المسبق، ويتضمن القرارات التنظيمية الضبطية المنظمة لنشاط معين أحكاما حيث تشترط بموجبها الحصول على رخصة مسبقة من السلطات الإدارية الضبطية المختصة قبل ممارسة النشاط معين، كطلب رخصة لقيام بمعرض و بيع الكتب، أو رخصة لقيام بحفل معين، أو رخصة ممارسة نشاط معين داخل الحرم الجامعي.

¹ صفوت أحمد حسن محمد، الضبط الإداري، مجلة العلوم الإقتصادية و السياسية، العدد02، 2021، ص 882.

² عبد الغني بسيوني، القانون الإداري دراسة مقارنة، دار المعارف ، د.ط، الإسكندرية، 1991، ص384.

³ عمارعوابدي، الجوانب القانونية لفكرة البوليس الإداري. مقالة غير منشورة، جامعة الجزائر، معهد الحقوق بن عكنون ، د.س ، د.ع،

وتعد وسيلة التراخيص وسيلة لوقاية النظام العمومي بعناصره المختلفة، خاصة إذا كان النشاط يشكل خطراً على الأفراد، حيث تتمكن السلطات الضبطية عن طريق هذه الوسيلة، من مراقبة مدى توافر الشروط المحددة قانوناً في طالب الرخصة، فتمنحها له متى توافرت الشروط وترفض الطلب إذا قدرت عدم توافرها، وهي في ذلك مقيّدة بالقانون وتخضع قراراتها لرقابة القاضي الإداري¹.

قد تشترط اللائحة قبل ممارسة نشاط معين ضرورة الحصول على ترخيص مسبق من سلطات الضبط الإداري المختصة، ويتم اللجوء لهذا الأسلوب عندما يحتمل أن ينجم عن النشاط قدراً من الضرر، فتمكن الإدارة من فرض ما تراه مناسباً من الاحتياطات لتوقيف ذلك الضرر².

فالترخيص هو إجراء بوليسي وقائي يقوم على السلطة الضابطة ومقرر لوقاية الدولة والأفراد من الأضرار التي قد تنشأ عن ممارسة الحريات والحقوق الفردية، أو لوقاية النشاط الفردي نفسه ، مما قد يعوق تقدمه فيما لو ترك بدون تنظيم³.

رابعاً : نظام الإخطار أو التصريح بالنشاط

و يقصد به ضرورة إخطار السلطات الإدارية المختصة قبل ممارسة نشاط معين أو حرية معينة ، ويختلف عن نظام الحظر ونظام الإذن المسبق في أن النشاط ليس محظوراً، ولا يشترط لممارسته الحصول على إذن مسبق من السلطات الضبطية. فالإخطار هو إجراء إداري وقائي يسمح لسلطة الضبط المختصة باتخاذ الإجراءات اللازمة والكفيلة بحماية النظام العمومي، ومنع كل إخلال به⁴.

الحكمة من فرض نظام الإخطار في هذه الحالات هو التوفيق بين ممارسة الحريات والحقوق الفردية وبين المقتضيات الدستورية والعملية المتصلة بنظام المجتمع وسلامته وذلك بعدم إعاقة ممارسة هذه الحريات أو محورها¹.

¹ لشهب جازية ، محاضرات في مقياس، القانون الإداري المعمق، مرجع نفسه ،ص55.

² خرشي إلهام، محاضرات في الضبط الإداري ،قانون عام سنة ثالثة ليسانس ،جامعة محمد أمين دباغين سطيف-2، 2016/2015، ص71/70.

³ سليمان همدون ،الوجيز في الضبط الإداري و حدوده ،مرجع نفسه ،ص70.

⁴ لشهب جازية ، محاضرات في مقياس، القانون الإداري المعمق، مرجع نفسه ،ص56.

وفي هذه الحالة يكون النشاط الفردي جائزا و مسموحا به بل ولا يشترط إذن أو ترخيص مسبق لممارسته و لكن تشترط لائحة الضبط مجرد التزام الأفراد بإعلان الإدارة عن رغبتهم في القيام بنشاط معين و حكمة هذا الإخطار أو الإعلان المسبق للإدارة هو أن تتخذ جهة الإدارة ما يلزم من احتياطات وإجراءات للحفاظ على الأمن العام².

الإخطار يعني الحاجة إلى إعلام الإدارة بالرغبة في القيام بنشاط معين، وعندها تتخذ الإدارة التدابير اللازمة لحماية النظام العام وتجنب أي تهديدات محتملة في الوقت المناسب. فيعتبر أسلوب الإخطار المسبق أقل تقييدا للحريات الفردية مقارنة بالإجراءات الأخرى الأكثر تشدداً .

المطلب الثاني: الوسائل المادية والبشرية لتنفيذ الضبط الإداري

إن الوسائل المادية تتمثل في الإمكانيات المادية و مختلف الوسائل المتاحة للإدارة بغرض لممارسة صلاحياتها مثل : "عتاد متنوع , أوراق وأقلام ,سيارات, مكاتب... إلخ " لذلك إن استخدام القوة المادية هو لمنع وقوع أي إخلال بالنظام العام بعناصره الثلاثة .

أما الوسائل البشرية لتنفيذ الضبط الإداري فهي الأجهزة الأمنية التي تتمثل في الأعوان الأمنية التي تعمل على حراسة الحرم الجامعي , فتقوم باستخدام كاميرات المراقبة والتقنيات الأمنية الحديثة , مثل عبور كل من الطلبة و الأساتذة و الموظفين و الأعوان ... إلخ عبر البوابة الرقمية للدخول للجامعة و ذلك لتفادي دخول الغرباء للحرم, فالهيئات التأديبية التي تقوم بعملية ضبط النظام داخل الجامعة هي المجالس التأديبية .

الفرع الأول : الأجهزة الأمنية (داخل الجامعة)

تعد إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات من أولويات العمل الإداري الذي تنتهجه المؤسسات التعليمية الحديثة؛ نظراً لما يشكله الأمن والسلامة الجامعي من رافد أساسي في تهيئة البيئة التعليمية

¹ محمود سعد الدين الشريف، فلسفة العلاقة بين الضبط الإداري وبين الحريات العامة.مجلة مجلس الدولة.دار الكاتب العربي للطباعة والنشر.القاهرة.1969. ص13.

² سليمان همدون، الوجيز في الضبط الإداري و حدوده ، مرجع نفسه ، ص67.

، ويساهم بدرجة كبيرة في بث روح العمل والطمأنينة داخل أي مؤسسة تعليمية¹.

فالمبدأ في الأجهزة الأمنية هو تحقيق الأمن من خلال ارتباطها بالقانون والقضاء وتطبيق الجزاءات والعقوبات التي تردع الجريمة وتعكر الأمن من مبدأ أن العقاب يحقق منفعة فردية واجتماعية علاجية ووقائية².

تتمثل هذه الأجهزة في الأمن الداخلي التابع للجامعة حيث تشرف وتعمل على مايلي :

1- توفير الامن والحماية الكاملة للأرواح و الممتلكات أي حراسة وتأمين مداخل الجامعة والمقر الخاص بهم متواجد على مستوى إدارة الجامعة كما أنه تتواجد خلية يقظة للوقاية من الأخطار الكبرى على مستوى المصالح الممركزة وغير الممركزة.

1- تطبيق شروط السلامة و وسائل الإطفاء و المراقبة و جرس الإنذار التي يجب ان تتوفر في كل من قاعات المحاضرات³، مكاتب الإدارة ، المدرجات و الأقسام ، المخابر، المكتبات ... إلخ حيث تؤمن حراسة المباني والمحافظة عليها لمنع تعرضها لأعمال التخريب أو سرقة محتوياتها.

2- تعمل على تطبيق الخطط و البرامج التي تتعلق بالأمن والسلامة ,فتؤمن الحراسة للوافدين للجامعة وزوارها من مختلف الولايات مثل شخصيات مهمة كالوالى , مدراء الإدارات المختلفة و الأساتذة من كل الجامعات المختلفة و ذلك لحضور فعاليات ملتقيات دولية أو وطنية و حتى أيام دراسية داخل الحرم الجامعي.

3- تقوم بتنظيم حركة المرور و السير في الممرات و مواقف السيارات في ساحة الجامعة مع التأكد من وجود تصاريح لدخول الموظفين و مرتاديهما مع مراقبة دخول و خروج زائري الجامعة و العاملين فيها¹.

¹ مجلة كلية التربية، دور إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات في تعزيز الأمن النفسي لدى طالبات كليات التربى بجامعة المجمعة . جامعة الأزهر، العدد 165 ، الجزء الثاني، أكتوبر لسنة 2015 م، ص 649.

² سمير إبراهيم حسن، الصورة النمطية للأجهزة الأمنية في وعى المواطن العربي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد 3+2014، ص 316.

³ مجلة كلية التربية، دور إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات في تعزيز الأمن النفسي لدى طالبات كليات التربى ، مرجع نفسه . ص 658.

- 4- لمنع وقوع الحوادث تعمل على إدارة عمليات السلامة والأمن بالجامعة فتباشر في التحقيق المبدئي للمشكلات والحوادث التي اكتشفت من قبلها فتحاول معالجتها للحد من الأضرار قبل فوات الأوان وتضخم المشكلة .
- 5- المراجعة اليومية على كل الأماكن بالجامعة والمعدات وأجهزة السلامة ومعدات الإطفاء والتأكد من صلاحيتها وعملها الجيد مع توفير الإحتياجات الخاصة مثل اللوحات الإرشادية وأدوات إطفاء النار وأجهزة الإنذار والإسعافات الأولية وغيرها من المتطلبات².
- 6- ينظم دخول الطلبة والعاملين والزوار إلى حرم الجامعة على مدار الساعة مع توفير حراسة مداخل الجامعة وجميع المرافق البيداغوجية ومراقبتها وتعمل على حراسة الأسوار الخارجية ومنع اخراج أي معدات أو ممتلكات إلا بأمر المسؤولين وأخذ الموافقة الإدارية من المسؤول المباشر³.
- 7- إشراف الأمني على مختلف النشاطات التي تجرئها الجامعة مثل : الإنتخابات الطلابية , احتفالات التخرج , تسجيل الطلبة والإشراف على مواقف السيارات ومراقبة دوام الموظفين والعاملين والطلبة .
- 8- الإبلاغ عن أي مشكلة تصادفهم خلال تأدية مهامهم والإبلاغ عن أي عطل داخل الجامعة وذلك خلال قيامهم بجولات استطلاعية أمنية في الليل .
- 9- يجب على رؤساء مكاتب الأمن الداخلي تقديم تقارير أسبوعية للسيد الأمين العام للجامعة والسادة الأمناء العامين للكليات حسب الحالة، حول سير الأمور الأمنية، بما فيها مدى تنفيذ التعليمات واحترام الإجراءات⁴.

¹ دور إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات في تعزيز الأمن النفسي لدى الطالبات ، مرجع نفسه ، ص 659 .

² دور إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات في تعزيز الأمن النفسي لدى الطالبات ، مرجع نفسه ، ص 659 .

³ ن.د ، جامعة المدية ، 2015/201، الأمن الداخلي، المادة 291 ، ص33.

⁴ ن.د ، جامعة المدية ، مرجع نفسه ، المادة310 ، ص34.

فالمؤسسات الجامعية لها جهازها الأمني الخاص بها ، حيث يقوم الأمن الداخلي على العمل بالتدابير والإجراءات الأمنية والوقائية لتوفير الأمن والدفاع عنها والمحافظة على الحرم الجامعي ، ولتسهيل مهمة أعوان الأمن فيساهم كذلك في نجاح عملهم كل أطراف الأسرة الجامعية من أساتذة ، موظفين و عمال وحتى الطلبة لأنهم ملزمون بتطبيق واحترام معايير الأمن والسلامة داخل كل المرافق التابعة للجامعة .

الفرع الثاني: دور الهيئات التأديبية في ضبط النظام

للهيئات التأديبية دور فعال في ضبط النظام داخل المؤسسات العمومية كالجامعات و يتجلى دورها في تحديد المخالفات وتوقيع الجزاءات سواء للموظفين أو للطلبة أو للأساتذة كما تضمن تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية و القرارات الإدارية لتحقيق العدالة من خلال إجراء تحقيقات نزيهة، ومنح فرصة للأفراد للدفاع عن أنفسهم، كما تسهر على السير الحسن للعمل وحماية المصلحة العامة ، كما تعمل على مكافحة سلوكيات المنحرفة وردع كل من يرتكب مخالفات في المستقبل .

فهي هيئات تسهر على ضمان احترام الطلبة للقواعد العامة للانضباط والحفاظ على النظام داخل الحرم الجامعي والتي تركز على احترام الغير وحسن المعاملة والتسامح والحفاظ على ممتلكات المؤسسة ويجب عليهم بالخصوص احترام القواعد الابتدائية للنظافة والمظهر والتعامل¹ ، و السهر على ضمان احترام الطلبة لأحكام القانون الداخلي للمؤسسة الجامعية.

إن لها علاقة مع أخلاقيات و آداب المهنة الجامعية و ذلك لتعزيز القواعد التنظيمية و القيم الأخلاقية حيث يمثل كل من الأسرة الجامعية لقواعد الآداب العامة والحفاظ على النظام داخل المركز الجامعي، { في إطار الاحترام المتبادل و التسامح و الانضباط و الحفاظ على الأمن و احترام الحرم الجامعي²

¹ النظام الداخلي ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، أفريل 2015 ، الفصل الخامس ، المجالس التأديبية المادة 45 ، ص 09.

² ن. د ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2023/2024 ، ص 02.

كما يجب عليهم بالخصوص احترام القواعد المبدئية للنظافة والمظهر والتعامل فيما بينهم والحفاظ على ممتلكات المؤسسة وتجهيزاتها.

تتنوع الهيئات حسب طبيعة مجال عملها داخل الحرم الجامعي، فتتمثل في المجالس التأديبية بالنسبة للطلبة أما بالنسبة للموظفين والأساتذة تتمثل في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي ولكن هذه الهيئات لها هدف واحد مشترك يتمثل في الحفاظ على النظام العام بجميع عناصره الثلاثة وهي: الأمن العام، الصحة العامة والسكينة العامة.

تتمثل الأهداف العامة لهذه الهيئات بتقويم سلوك كل من يخالف الأنظمة الجامعية مع نشر روح النظام داخل الحرم الجامعي مع النظر والفصل في الشكاوي والتظلمات المختلفة من قبل الموظفين الأساتذة والطلبة لوحدة التأديب مع المساهمة في حفظ الحقوق الخاصة بهم داخل الجامعة وإرساء قواعد العدل والإنصاف بينهم¹.

المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية لتنفيذ سلطات الضبط الإداري

إن الإدارة تتخذ مجموعة من الإجراءات الإدارية لتنفيذ السلطات الضبط الإداري بهدف الحفاظ على النظام العام وتنوع حسب طبيعة السلطة المخولة للإدارة التي تهدف إلى تحقيق الهدف المنشود والذي يتمثل في الإجراءات التالية:

إصدار القرارات التنظيمية والإدارية، وإصدار الأوامر والتعليمات للقيام بعمل أو الامتناع عنه، فتقوم بعملية الرقابة والتفتيش للتأكد من مدى التزامها بالقوانين المتعلقة بالنظام العام وتوقيع العقوبة في حالة مخالفة اللوائح والقوانين فتتنوع هذه العقوبات حسب طبيعة المخالفة و مدى خطورتها.

¹ موقع جامعة أم القرى (السعودية)، عمادة شؤون الطلاب، وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية، إدارة التأديب و حماية الطالب، يوم 2025/04/29، الساعة 11:11 صباحا.

لذلك سنتناول إجراءات الضبط الإداري في المطلب الأول أما المطلب الثاني فقد خصصناه للعقوبات التأديبية المتخذة من طرف الإدارة .

المطلب الأول: إجراءات الضبط الإداري

تعتبر إجراءات الضبط الإداري أنها اجراءات تأديبية حيث تمر بمراحل للفصل في الأخطاء أو المخالفات التي يقوم بها الموظف و الأستاذ أو الطالب وهي كالآتي : الإخطار الرسمي ,التحقيق، اتخاذ القرار، الطعن والاعتراض .

الفرع الأول : الإخطار الرسمي

لقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم القواعد القانونية و الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام من خلال أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بتخصيص بابا كاملا

للنظام التأديبي المطبق على الموظف العام، وكذا مختلف القوانين والتعليمات ذات الصلة بموضوع التأديب والمتابعة، تشكل في مجموعه القانون التأديبي للموظف العام¹.

يتعين على الإدارة أن تبلغ الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات حتى يستطيع أن يدافع عن نفسه، كما له أن يطلع على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هكذا أخطاء للإدلاء بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته ، إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته².

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو هيئة المستخدمين أو ممثلها المرخص قانونا الحق بتوجيه الاتهام ومباشرة كافة الإجراءات التأديبية عند ملاحظة هذه الهيئة

¹ دهمه مروان ،النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني و السياسي ،المركز الجامعي بتمنراست ،العدد الأول ،المجلد الرابع ، 2020 ، ص19.

² غيتاوي عبد القادر،الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ،جامعة أدرار،العدد 19 جوان 2018، ص57.

للأخطار التي تستوعب المتابعة واتهام الموظف مع مراعاة القوانين و الانظمة المعمول بها كما ذكرته المادة 162 الأمر 03-06¹.

قبل انعقاد المجلس التأديبي للفصل في الدعوى التأديبية يتعين عليه التأكد من قيام الإدارة بإخطار الموظف. موضوع المتابعة بإحالتها على المجلس التأديبي مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه وفقا لأحكام المادة 168 من الأمر 03-06 السابق ذكرها².

يتم الإخطار بموجب تقرير مبرر و ذلك في أجل لايتعدى خمسة و أربعون (45) يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ و إلا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل مما ينبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبيا و يعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف أو الأستاذ و ذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي³.

أما بالنسبة للطالب يجب عليه تطبيق كافة القواعد و النصوص التي نص عليها قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية و كل التعديلات التي تطرأ بشأن تأديبه و تطبيق العقوبة المقررة , فلذلك عند وقوع أي خطأ أو مخالفة من طرفه يجب أن تقوم الجهة المختصة بإبلاغه رسميا . يجب أن يرسل إلى الطالب بخطاب مسجل بعلم الوصول لولي أمره أو الطالب , و لا يجوز إعلامه بالهاتف من إدارة الكلية أو الشؤون القانونية أو شفويا من أحد العاملين بشؤون الطالب , لأن ذلك يعتبر غير قانوني , فالإخطار هي أول خطوة يعرف الطالب أنه متهم و سوف يحقق معه⁴.

¹ بشته دليلة و حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ، جامعة 08ماي 1945 قالمة ، 2013/2014، ص40.

² سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية - ماهيتها و الإجراءات المتبعة في توقيعها-، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية المجلد 7، العدد2، 2023 ، ص911.

³ بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة بسكرة العدد 09، د.س، ص80.

⁴ فندو بوعلام، العقوبة التأديبية للطالب الجامعي في ظل مخالفة القوانين و الأنظمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة غرداية ، 2016/2017، ص56.

إن الجهة المختصة تقوم بإرسال الاستدعاءات بالنسبة للموظفين والأساتذة والطلبة، حيث يتم تحديد مكان وتاريخ وساعة انعقاد المجلس التأديبي كما يحتوي على أسباب الخاصة بهذا الاستدعاء وذلك من أجل الحضور في الوقت و المكان المحددين و يتحمل العقاب كل من يتخلف عن الحضور بدون مبرر لأن الاستدعاء يعتبر وسيلة قانونية و رسمية .

الفرع الثاني : التحقيق

يعتبر التحقيق الإداري هو الإجراء الثاني بعد الإخطار الرسمي فهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تهدف للكشف و البحث عن الحقيقة و يطلق عليه عدة أسامي منها : التحقيق أو التحقيق الإداري أو التحقيق التأديبي و كلها لها نفس المعنى .

تعد الإحالة إلى تحقيق من الإجراءات الجوهرية والضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف العام المذنب ، و من تم توقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه، فهو ذلك أنه لا يجب مفاجأة الموظف بإحالاته إلى التحقيق دون أي مقدمات¹.

أحيانا تلجأ الإدارة إلى إجراء تحقيق إداري خاصة عندما تسلط عقوبة شديدة، إن البحث عن الأدلة الكافية هو من اختصاص الإدارة كما أن المجلس التأديبي بإمكانه أن يطالب بإجراء تحقيق تكميلي إذا رأى أن الأدلة غير كافية و الرؤية غير واضحة².

تعد مرحلة التحقيق من أهم مراحل القيام بالإجراءات التأديبية بعد عملية الإبلاغ عن وقوع المخالفة أو الخطأ من قبل السلطة الإدارية المختصة بالتأديب (لجنة إدارية متساوية الأعضاء :

حيث تقوم الجهة المختصة بالتحقيق بجمع الأدلة و المعلومات وبعدها يتم استدعاء الشهود و أخذ الأقوال و الاستماع إليهم و يتم فحص الوثائق و معاينة الأماكن التي تثبت فيها وقوع المخالفة مع تحديد المسؤول المباشر عن الخطأ .

¹ بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة أدرار، 2018/2019، ص26.

² غيتاوي عبد القادر، مجلة دفاتر السياسة و القانون، مرجع نفسه، ص57.

كما يتم الاستماع لأقوال المشتبه به كالموظفين أو الأستاذة الذين قاموا بارتكاب هذه المخالفة حيث يقوم بتقديم دفاعه الخاص وإعطاء توضيحات متعلقة بهذا المشكل فيتم بعدها كتابة المحاضر والتقارير ويلزم توثيق جميع اجراءات التحقيق والاقوال المأخوذة من شهود العيان وتدوين النتائج في محاضر و تقارير رسمية .

أما بالنسبة للطالب يجري التحقيق { بحيث يتولى التحقيق من ينتدبه عميد الكلية و عادة يكون شخص من ثلاثة إما من الشؤون القانوني للكلية أو أحد أعضاء هيئة التدريس ولا يجوز للعميد التحقيق بنفسه و ذلك حتى أن يتم الفصل بين سلطة الاتهام و سلطة توقيع الجزاء و قانون تنظيم الجامعات¹.

الفرع الثالث: اتخاذ القرار

بعد اتخاذ الإجراءات السابقة التي يقوم بها المجلس التأديبي من حيث التبليغ و سماع الشهود و التحقيق التكميلي في حالة عدم كفاية الوقائع و بعد المداولة يتم اتخاذ القرار التأديبي بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين. و يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر و يبلغ دون أجل للموظف وإلى السلطة التي لها صلاحية التعيين².

و بالرجوع للمادة 165 من القانون الوظيف العمومي فقد تضمن مايلي :

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ... والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها³

¹ فندو بوعلام ، العقوبة التأديبية للطالب الجامعي في ظل مخالفة القوانين والأنظمة ، مرجع نفسه ، ص 57.

² غيتاوي عبد القادر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، مرجع نفسه، ص 61.

³ الأمر 03-06، قانون الوظيفة العمومية، مرجع نفسه، المادة 165.

و في حالة اثبات ارتكاب المخالفة تقوم الجهة المختصة باقتراح الجزاء أو العقوبة المناسبة وفق اللوائح والقوانين التنظيمية المعمول بها حيث يتم التأكد من الاثبات او النفي فتقوم السلطة الادارية المختصة بإصدار القرار النهائي بشأن المخالفة و توقيع الجزاء المناسب حسب الأخطاء المرتكبة , لذلك يجب ان يكون القرار معللا و مسببا و يتم ابلاغ صاحب الشأن بالقرار بشكل رسمي وهذا بعد استكمال كل الإجراءات الإدارية.

تقوم السلطة الإدارية المختصة بتبليغ الموظف أو الأستاذ بالقرار التأديبي المتخذ بشأنه وذلك بعد قيامه بالتوقيع عليه في الاجال المحددة ليتمكن من القيام بالطعن و تحديد المدة المقررة لذلك . و طبقا لما قد نصت عليه المادة 172 من الأمر 03-06 والتي نصت على : "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية ، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"¹ .

الفرع الرابع: التظلم و الاعتراض

بعد اصدار القرار من الجهة الإدارية المختصة بنوع العقوبة المقررة للموظف أو الأستاذ , فتقوم الإدارة بتبليغه في الآجال القانونية المحددة فيستطيع بعدها طلب الطعن و الاعتراض امام الجهة المصدرة للقرار ضده و يتم تقديم هذا الاعتراض خلال مدة زمنية محددة تكون 15 يوم إلى شهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى غاية إلغائه أو تخفيف العقوبة.

لقد نصت المادة 830 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، على حق كل مخاطب بقرار إداري بالتظلم منه أمام الجهة المصدرة له، قبل رفعه أمام الجهات القضائية بقولها

¹ بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة دكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016/2017، ص99.

"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون¹.

يقدم الطلب الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة أو إلى لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، على خلاف العقوبتين من الدرجة الثالثة والرابعة والتي يجوز الطعن فيهما أمام لجنة الطعن².

بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، سواء تعلق الأمر بطعن والي أو رئاسي خاللاً أربعة (04) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار، وهذا طبقاً لنص المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

أما المادة 175 من قانون الوظيفة العمومية تحدثت كذلك على أنه : { يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار⁴.

ولحماية الموظف والأساتذة من تعسف الإدارة، فالقانون سمح للموظف المذنب الحق في اللجوء إلى القضاء إذا لم ينجح باستعمال الطرق العادية كالتظلم و الطعن و الاعتراض، فالقضاء هو آخر حل للنظر في القضية ومحاولة تخفيف الجزاء التأديبي أو سحبه أو إلغائه .

¹ القانون رقم 08-09، الموافق ل 25 فبراير 2008، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.، رقم 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

² بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع نفسه، ص.40.

³ بوسعيد نصيرة، إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد

بن باديس، مستغانم، 2022/2023، ص.63-64.

⁴ الأمر 06-03، مرجع نفسه، ص.16، المادة 175.

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المتخذة

تخضع الأسرة الجامعية ممثلة في الموظفين الإداريين و العمال و الأساتذة إلى نظام تأديبي خاص يحكمه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 03-06 حيث تصنف الأخطاء المقترفة إلى أربعة (04) درجات حيث العقوبة الأولى و الثانية يقررها مدير الجامعة أما العقوبة الثالثة و الرابعة فتقررها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما بالنسبة للطالب الجامعي فيقررها المجلس التأديبي على مستوى الجامعة و الكلية و المعهد لذلك سنحاول التعرف على هذه الأخطاء بالتفصيل كالآتي :

الفرع الأول : السلطة الرئاسية

لقد خول المشرع الجزائري صلاحيات للسلطة الرئاسية التي تتمثل في مدير الجامعة أنه يستطيع توجيه العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية للموظفين و الأساتذة حيث حددتها المادة 165 الفقرة 01 من الأمر رقم 03-06 من قانون الوظيفة العمومية أن : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني¹.

أما المادة 163 من نفس المرسوم فصنفت العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات حيث سنتعرف على هذه العقوبات المتمثلة في :

العقوبات من الدرجة الأولى :

1-التنبيه : و هو عقوبة تحذيرية استحدثها المشرع في الأمر 06 - 03 لأول مرة، ويقصد به حث الموظف على وجوب مراعاة واجبه الوظيفي وتقويم مسلكه وهو توجيه إداري يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بسلوك يستوجب هذا التذكير².

2- الإنذار الكتابي : ينطوي الإنذار على تحذير الموظف المخطئ تأديبيا بعدم العودة للإخلال بالواجب

¹ الأمر 03-06، مرجع نفسه، ص15، المادة 165.

² بوسعيد نصيرة ، مرجع نفسه ، ص30.

الوظيفي وضرورة ترشيد سلوكه، والأخطاء التأديبية البسيطة لا تنطوي على خطورة تهدد كيان الوظيفة أو حسن سير المرفق العام، وقد أخذ به كعقوبة تأديبية علاوة على المشرع الجزائري كل من المشرع المصري و الفرنسي¹.

3-التوبيخ : هو لوم الموظف المخطئ تأديبيا وتأنيبه على ما ارتكبه من أخطاء تأديبية تعتبر من الدرجة الأولى يحسن من خلالها الموظف بالانضباط العام².

إن التوبيخ يعتبر من أشد العقوبات المعنوية فهو عبارة عن توجيه اللوم و العتاب للموظف المذنب و يتم ذلك بإخطار تحريري رسمي و يتم فيه ذكر كل ما يتعلق للمرتكب الذنب و الأسباب التي تجعل الإدارة منزعة من سلوكه و ساخطة من أفعاله .

العقوبات من الدرجة الثانية :

1- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام:

و هي عقوبة يتم بموجبها إبعاد الموظف المخطئ مؤقتا عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاث أيام وتختلف عن إجراء الوقف الفوري للموظف عن العمل كإجراء احتياطي السابق الذكر، وتعتبر من العقوبات المالية غير المباشرة حيث يترتب عليها ضررا لعدم تقاضيه راتبه عن الفترة التي عوقب فيها بالوقف عن العمل³

2- الشطب من قائمة التأهيل :

و يسمى بعقوبة الشطب من جدول الترقية، ويقصد بها شطب اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات و بالتالي حرمانه من الترقية، وتحدد مدة الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذ المفعول، ويحرم هذا الشطب الموظف المعاقب من حقوقه المستقبلية في الترقية على أن

¹ بوسعيد نصيرة، مرجع نفسه، ص30.

² بوسعيد نصيرة، مرجع نفسه، ص31.

³ بوسعيد نصيرة، مرجع نفسه، ص31.

يكون حرمانا مؤقتا لمدة سنة على الأكثر وبشرط ان يكون الموظف المعني قد تم قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقية¹

أما بالنسبة للأخطاء المهنية فقد صنفها المادة 177 من نفس قانون الوظيفة العمومية إلى أربع درجات دون المساس بتكييفها الجزائي .

1- الأخطاء من الدرجة الأولى :

وفقا للمادة 178 من نفس الأمر رقم 03-06 عدت الأخطاء من الدرجة الأولى التي تتمثل في الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح².

2- الأخطاء من الدرجة الثانية :

أما المادة 179 من نفس الأمر فشملت الأخطاء من الدرجة الثانية التي تتمثل في المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة , وكذلك الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس القانون³.

الفرع الثاني: لجنة متساوية الأعضاء

لقد نصت عليها المادة 165 الفقرة 02 من الأمر 03-06 على أن :

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي فتفصل في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها⁴.

-العقوبات من الدرجة الثالثة :

1- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام :

¹ بوسعيد نصيرة ، مرجع نفسه ،ص31.

² الأمر 03-06، مرجع نفسه.ص16، المادة178.

³ الأمر 03-06، مرجع نفسه.ص16، المادة179.

⁴ الأمر 03-06 ، مرجع نفسه.ص15، المادة165.

هو عبارة عن عقوبة تأديبية للموظف مفادها أنه يتم توقيفه عن العمل لمدة تتمثل في أربعة أيام وأقصاها ثمانية أيام مع الخصم من راتبه حسب أيام التوقيف , وهو إجراء قانوني يطبق فوراً بدون تأخير. كما يمنع الموظف من ممارسة المهام المرتبطة بوظيفته لمدة مؤقتة .

2- التنزيل من درجة إلى درجتين :

هي عبارة عن عقوبة تأديبية يترتب عنها تخفيض في الدرجة من درجة على درجتين مهما كانت درجته ويتم الخصم من راتب الموظف الشهري إلى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة الأقدمية . ويتم تطبيق هذه العقوبة فوراً بدون تأخير .

و أيضاً تخفيض لقيمة النقطة الإستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي، وهذا بمعنى أنه يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف لترقية نالها، وتخفيض مرتبه في نطاق مرتبة معينة، و ذلك مع إحفاظه بأقدميته في الدرجة التي فقدتها عند ترقيته إلى الدرجة التي فقدتها عند ترقيته إلى الدرجة العليا¹ .

3- النقل الإجباري :

هو عبارة عن عقوبة تأديبية يتم بموجبها نقل الموظف إجبارياً وقانونياً من مكان عمله إلى مكان آخر ولايستطيع الرفض بل يجب عليه القبول و الطاعة و الإلتحاق بمكان عمله في أقرب وقت و في الأجال المحددة له .

تعد عقوبات الدرجة الثالثة من أفسى العقوبات التي توقع على الموظف فهي عبارة عن وسيلة ردع له معنوياً ومادياً، نتيجة الخصم من راتبه و خسارة مركزه الوظيفي ونقله من مكان لآخر² .

¹ قبابي سهيلة، حدود السلطة التأديبية في توقيع الجزاء العقابي على الموظف في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ، 2023/2022 ، ص41.

² بهلول رحمة وسعيد نجلاء، مرجع نفسه ، ص34.

-العقوبات من الدرجة الرابعة :**1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة :**

معناه أن يتم تخفيض رتبة الموظف العام من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة.

و أيضا تحتوي هذه العقوبة على عقوبتين وهما خفض أي تنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة بالإضافة إلى ذلك فإنها تليها خفض في الأجر الذي يأخذه الموظف المعني حيث هذه العقوبة 4 المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية¹.

2- التسريح :

يعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبي من الدرجة الرابعة وأخطرها جسامه من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، سيما أن هذا الأخير قد يفقد صالحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، بسبب إرتكابه إلحدى الأخطاء المهنية².

فتعتبر العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة من أخطر العقوبات نظرا لآثارها البالغة على المسار المهني للموظف فنلاحظ أن هذه العقوبات التأديبية يكون الخطأ جسيماً يتناسب مع تنفيذها بالنسبة للموظف، أما المترص فإنه لا تطبق عليه هذه العقوبات باستثناء التسريح .

أما بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة سنتطرق إليها كالتالي :

1-الأخطاء من الدرجة الثالثة :

لقد نصت عليها المادة 180 من قانون الوظيفة العمومية ، فتتمثل في الأخطاء من الدرجة الثالثة الخاصة بالأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي³:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

¹ قبابي سهيلة، مرجع نفسه، ص42.

² قبابي سهيلة ، مرجع نفسه ، ص43.

³ الأمر 03-06، مرجع نفسه، المادة 180 .

- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة.

2-الأخطاء من الدرجة الرابعة :

في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة ما نصت عليه المادة 181 إذا قام الموظف بما يأتي¹ :

- 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

إلا أن المشرع أضاف في المادة 184 تصنيف خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات السالفة الذكر، هو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول

¹الأمر 03-06، مرجع نفسه، المادة 181.

فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذاره وفقا لكيفيات تحدد وفقا لتنظيم¹.

كما نصت المادة 185 من نفس القانون على أنه لا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية².

الفرع الثالث: المجلس التأديبي للطلبة او الطلاب

إن المادة 07 من القرار رقم 371 تحدثت عن اختصاص المجلس التأديبي للقسم بالبحث في المخالفات على مستوى القسم تكون من الدرجة الأولى³.

أما المادة 08 من نفس القرار فيكون من اختصاص مجلس التأديبي للكلية أو المعهد البحث في المخالفات على مستوى الكلية أو المعهد وتكون من الدرجة الثانية⁴.

و المادة 09 من نفس القرار فالمجلس التأديبي يختص بالنظر في كل المخالفات مهما كانت درجتها المرتكبة بداخلها ...⁵.

و بالنسبة للمخالفات المقررة للطلبة أو الطلاب فهي تنقسم إلى قسمين مخالفات من الدرجة الأولى ومخالفات من الدرجة الثانية لذلك سنوضحها كالتالي :

-المخالفات من الدرجة الأولى :

لقد عدت المادة 11 من القرار 371 أن المخالفات تتمثل في⁶:

-محاولة الغش في الإمتحان .

¹ بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016/2017 ، ص69.

² الأمر 03/06، مرجع نفسه، المادة 185.

³ القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 07.

⁴ القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 08.

⁵ القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 09.

⁶ القرار 371، مرجع نفسه، المادة 11.

- غش محقق و ثبت مع سبق الإصرار في الامتحان .

- كل طالب يرفض عدم الإمتثال للتوجيهات الصادرة من طرف كل من الإدارة , الأساتذة الباحثين أو المكلفون بالأمن .

- كل طلب غير رسمي أو غير قانوني لتصحيح ثان لورقة الامتحان .

- المخالفات من الدرجة الثانية :

لقد تناولت المادة 12 من نفس القرار على أن المخالفات من الدرجة الثانية هي¹:

- حالات تكرار مخالفات من الدرجة الأولى .

- إعاقة السير الحسن للمؤسسة, والقيام بأعمال الفوضى المنظمة .

- العنف, التهديد و كل حالات الاعتداء مهما كانت طبيعتها .

- حيازة كل وسيلة ممكنة لأجل إلحاق الأضرار بالسلامة الجسدية للأساتذة الباحثين, الأعوان الإداريين

و التقنيين و مستخدمي المصالح و الطلبة .

- التزوير و استعمال المزور و تحوير محتوى الوثائق البيداغوجية و الإدارية .

- انتحال الهوية, و القيام بقذف و الشتم و تفوه بالكلام البذيء اتجاه الأسرة الجامعية .

- القيام بسلوك متعمد لخلق اضطرابات و فوضى تعيق سير الجامعة و عملها .

- السرقة و استغلال الثقة و سلب أموال المؤسسة .

- الإتلاف العمدي لممتلكات الجامعة كأجهزة الكمبيوتر و الأثاث مثل الكراسي, النوافد, الأبواب .. الخ .

- عدم الإمتثال للأوامر و التعليمات التنظيمية المتعلقة بالمراقبة القانونية من طرف السلطة المختصة

داخل الحرم الجامعي .

¹ القرار 371, مرجع نفسه. المادة 12.

و المادة 13 تناولت بالخصوص المخالفات الغير المذكورة في المادتين 11 و12 من نفس القرار 371 حيث نصت على انه يمكن للمجلس التأديبي أن يصنفها ضمن مخالفات من الدرجة الأولى أو الثانية حسب خطورتها و النتائج المترتبة عنها¹.

و بالنسبة للعقوبات المقررة للطلبة أو الطلاب فهي تنقسم إلى قسمين عقوبات من الدرجة الأولى و عقوبات من الدرجة الثانية لذلك سنوضحها كالتالي :

- العقوبات من الدرجة الأولى :

لقد تناولت المادة 14 من نفس القرار 371 العقوبات المطبقة على المخالفات من الدرجة الأولى و قامت بتحديدتها كالتالي² :

1-إنذار شفوي :

هو إجراء تأديبي غير رسمي عبارة عن تحذير للطلاب شفهيًا من قبل مديرالكلية أو المعهد أو رئيس القسم و يكون حول مشكلة قام بها، وهذا الإجراء الهدف منه هو تصحيح سلوكه قبل اتخاذ إجراءات تأديبية أكثر رسمية .

2-إنذار كتابي :

هو عكس الإنذار الشفوي حيث هو إجراء تأديبي رسمي عبارة عن تسليم إشعار مكتوب للطلاب من قبل مدير الكلية أو المعهد أو رئيس القسم ويكون بشأن مشكلة أو فعل قام به مغل للنظام العام للمؤسسة و يجب إدراجه في الملف البيداغوجي للطلاب .

3-توبيخ :

هو القيام بلوم الطالب بشدة و توبيخه على فعل قام بارتكابه و الهدف منه هو ردعه و إصلاحه حيث هو نوع من أنواع التأديب اللفظي حيث يظهر عدم الرضا وعدم القبول عن سلوك معين قام به الطالب مخالف للنظام العام للمؤسسة، و يجب مراعاة إدراجه في الملف التأديبي للطلاب .

¹ القرار 371، مرجع نفسه، المادة 13.

² القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 14.

4- يجب منح علامة صفر على عشرين اليا :

عند قيام الطالب بالإمتحانات و يتم إثبات قيامه بالغش أو محاولته للغش فيجب عليهم منحه علامة الصفر من عشرين اليا دون تردد حيث هو عبارة عن إجراء ردي قانوني و هام للمحافظة على نزاهة الامتحانات و ضمان التكافؤ الفرص بين الطلاب في الجامعة .

- العقوبات من الدرجة الثانية :

أما المادة 15 من نفس القرار 371 قامت بتحديد العقوبات المطبقة على المخالفات من الدرجة الثانية و التي تتمثل في¹ :

1- منع أو استبعاد المادة أو الوحدة المعنية ,يؤدي استبعادها حتما إلى عدم المصادقة على النتائج التي يكون قد حصل عليها الطالب في هذه المادة أو الوحدة .

2-الطرد من السداسي أو من السنة الجارية حسب ما إذا كان التدرج سداسيا أو سنويا يؤدي هذا الإقصاء حتما إلى عدم المصادقة على النتائج التي يكون قد حصل عليها الطالب في هذه السنة .

3- الطرد من سنة إلى سنتين و يؤدي هذا الطرد إلى عدم المصادقة على النتائج التي يكون قد حصل عليها الطالب في هذه السنة .

4-ان التكرار في المخالفات من الدرجة الأولى قد يؤدي إلى الطرد النهائي في كل مؤسسة للتعليم العالي .

و في الاخير فإن مدة الإقصاء تحسب في المسار الجامعي , (والمادة 17 من نفس القرار فقد نصت

على أنه يمكن وجوبا للجهة البيداغوجية المؤهلة اتخاذ إجراءات تحفظية المسببة في حالات الغش

و المخالفات من الدرجة الثانية و تحسب اجال هذه الإجراءات في مدة العقوبة².

¹ القرار رقم 371 ، مرجع نفسه، المادة 15.

² القرار رقم 371، مرجع نفسه، المادة 17.

الخاتمة



الخاتمة :

يمثل التعليم العالي قمة النظام التعليمي و يأخذ أهمية كبيرة في المجتمعات لأنه أهم مورد للكفاءات ،فهو اخر مرحلة في المسيرة التعليمية.والتي تساهم في اكتساب و تنمية المؤهلات والمهارات العالية التي يحتاجها الفرد لينتقل مباشرة إلى مرحلة الدخول إلى سوق العمل و التوظيف،فهي ثمرة جهد الفرد و إصراره الكبير على تحقيق و بلوغ هذه الفرصة القيمة و النادرة في عصرنا الحالي .

بعد الاستقلال اهتمت الجزائر بقطاع التعليم العالي و البحث العلمي من خلال الإصلاحات

التي قامت بها ، حيث شهدت توسعا كبيرا في عدد الجامعات و زيادة في عدد المقاعد البيداغوجية و قامت بتبني لنظام ال LMD، و سهرت على الإهتمام بجودة التعليم التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

و تتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليم العالي، في توسع لمقراتها الدراسية و تعدد تخصصاتها و توفير فرص كثيرة للطلبة في تخصص الحقوق (قانون إداري، قانون الأعمال , قانون الدستوري... إلخ) و العلوم (الفيزياء، الكيمياء، الجيولوجيا، علم الحيوان... إلخ) و العلوم الإجتماعية (علم النفس، علم الاجتماع، التربية... إلخ) و العلوم الإنسانية (التاريخ، الفلسفة... إلخ) و غيرها فهناك تخصصات كثيرة و واسعة .

تحتاج الجامعة إلى موارد مختلفة تتمثل في الموارد المادية و البشرية و المالية وحتى إلى هيكلة تنظيمية تعمل على خلق إنسجام تام بين مختلف هياكلها الإدارية و البيداغوجية و تساعد على تجنب الخلط في المهام و قيام كل هيئة أو مصلحة بالأعمال المكلفة بها فيصدر عنها تنسيق و انسجام بينهم ، فكل جامعة تعمل على بناء هيكلة تنظيمية تعمل على توزيع المسؤوليات و تقسيم العمل بين الأفراد و تقوم برسم علاقات السلطة و قنوات الإتصال فيما بينهم لأنها تعتبر الية رسمية يتم من خلالها إدارة الجامعة عبر تحديد السلطة و الإتصال بين الرؤساء و المرؤوسين .

لذلك تخضع الجامعة لرقابة وإشراف الدولة ممثلة في وزارة التعليم العالي وذلك من خلال ما يعرف بالضبط الإداري فهو عبارة عن مجموعة من القواعد واللوائح والقرارات القانونية التي تقوم بإصدارها السلطة الإدارية المختصة . فهو يعتبر وظيفة تكمن أهميتها في تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في المحافظة على النظام العام بمدلولاته الثلاثة وهي الامن العام ,الصحة العامة و السكنية العامة .

حيث تستعين سلطاته ببعض الوسائل والأساليب فتلجأ إلى القرارات الضبطية التنظيمية :

" لوائح الضبط الإداري هي التي تتضمن قواعد عامة و مجردة والتي تعمل على وضع قيود على النشاط الفردي " أو إلى القرارات الإدارية : هي تضمن تطبيق القوانين و التنظيمات تتمثل في الأمر، المنع ، الترخيص، الإخطار" .

فالجامعة و الضبط الإداري تجمع بينهم علاقة تكاملية تهدف إلى بناء مؤسسة أكاديمية قوية و فعالة حيث تكون قادرة على تحقيق رسالتها في خدمة المجتمع و المساهمة في التنمية و التطور ,فالضبط ليس مجرد مجموعة من القواعد و الإجراءات فقط بل هو إطار عمل يضمن السير الحسن داخل الجامعة و يحمي الحقوق و يبرئ البيئة المناسبة للإبداع و التميز.

لذلك تتجلى علاقة الضبط الإداري بالجامعة في عدة جوانب منها :

1- تنظيم شؤون الجامعة الداخلية : يعمل الضبط على تنظيم جوانب مختلفة داخل الحرم الجامعي مثل:

- وضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالدراسة و سير الامتحانات الخاص بالطلبة.
- الانضباط الطلابي و المنظمات الطلابية وذلك باحترام القوانين داخل الحرم الجامعي والعمل على تطبيقها.

- تنظيم عمل الهيئة التدريسية (الأستاذة) و الطاقم الإداري (الموظفون .العمال و عاملات النظافة .الاعوان المتعاقدين ,أعوان الأمن الداخلي) .

- القيام بإدارة الموارد المالية والحفاظ على الممتلكات الجامعة من عتاد وأجهزة ... إلخ .

2- ضمان الأمن والنظام داخل الحرم الجامعي : الهدف من الضبط هو توفير بيئة آمنة وسليمة

وتكون مستقرة للأسرة الجامعية , ويتم ذلك من خلال وضع قوانين وقواعد الأمن والحراسة لتنظيم

حركة الدخول والخروج من الجامعة والقيام بمنع أي أعمال قد تخل بالنظام العام .

3- الحفاظ على الصحة العامة : فالضبط الإداري يتضمن اتخاذ التدابير والإحتياطات اللازمة لضمان

سلامة البيئة الجامعية وصحة الأفراد الموجودين فيها مثل الرقابة على المقاصف والمطاعم الجامعية

وتوفير الخدمات الصحية والقيام باتخاذ إجراءات وقائية في حالات الأوبئة أو الطوارئ الصحية .

4-مراقبة الجودة والاعتماد : يساهم الضبط في ضمان جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات

من خلال وضع معايير الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي والقيام بمتابعة تطبيق هذه المعايير واتخاذ

الإجراءات اللازمة والتصحيحية لضمان التحسين المستمر.

5-تطبيق القوانين واللوائح : إن إدارة الجامعة تعمل بواسطة استعمال صلاحيات الضبط الإداري

المخولة له بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة للتعليم العالي واللوائح الداخلية للجامعة على كل من

كافة الأسرة الجامعة وحتى الزوار الوافدون إليها .

6-التكيف مع التغيرات والتحديات : تميز الضبط الإداري بمرونته والقدرة على التكيف مع التغيرات

المستمرة في البيئة الأكاديمية والمجتمعية ويظهر ذلك من خلال مراجعة اللوائح والإجراءات وتحديثها

بشكل دوري .

من خلال تعرفنا على العلاقة التي تربط بين الضبط الإداري والمؤسسات الجامعية نستطيع

التوصل إلى النتائج التي تنتج عن هذه العلاقة فهي تهدف في المقام الأول للحفاظ على النظام العام

داخل الحرم الجامعي بجميع مكوناته سنحاول ذكر أهمها وهي كالتالي :

1-الأمن العام : ضمان سلامة الأسرة الجامعية سواسية والقيام بحماية ممتلكات الجامعة من أي

أعمال عنف أو تخريب أو تهديد من أي نوع كان .

2-الصحة العامة :اتخاذ كل التدابير اللازمة للوقاية و الحد من الأمراض و الأوبئة و كذلك المحافظة على نظافة البيئة الجامعية .

3-السكينة العامة : توفير بيئة سليمة وهادئة و ملائمة للدراسة و البحث العلمي و كل الأنشطة المختلفة و القيام بمنع كل نوع من الإزعاج أو الفوضى داخل الحرم الجامعي .
و بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تشمل نتائج عمل الضبط الإداري في الجامعة كما يلي :

1-تنظيم الأنشطة و الفعاليات : توضع قواعد مختلفة و إجراءات متنوعة لتنظيم كل الفعاليات الطلابية و المؤتمرات و كذلك تنوع الأنشطة الرياضية و الثقافية لضمان سيرها بشكل امن و منظم .
2-تطبيق اللوائح و القوانين : الحرص الشديد و التأكد من تطبيق اللوائح الداخلية للجامعة و القوانين العامة المتعلقة بالتعليم العالي و الانضباط التام .

3-اتخاذ الإجراءات التأديبية : في حالة مخالفة أي أحد من طرف الأسرة الجامعية للوائح أو القوانين يمكن للضبط القيام باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة لهم من حيث درجة العقوبة و نوع الخطأ المقترف من قبلهم.

4-توفير بيئة تعليمية مناسبة : من خلال المحافظة على النظام فإن الضبط الإداري يساهم في توفير بيئة تعليمية و أكاديمية مستقرة و مثالية للطلاب و الباحثين .

5-تعزيز الانضباط و المسؤولية : يساهم في ترسيخ قيم الانضباط و المسؤولية لدا أفراد المجتمع الجامعي.

مع التأكيد على أن صلاحيات الضبط الإداري في الجامعة ليست مطلقة بل مقيدة، حيث تتقيد بأحكام القانون ومبدأ الشرعية. لذلك، يجب أن تكون التدابير التي تتخذها الجهات المعنية متناسبة مع الهدف المطلوب دون تجاوز الحدود اللازمة للمحافظة على النظام العام. يتعين احترام حقوق وحرريات الأفراد داخل الحرم الجامعي عند تنفيذ إجراءات الضبط الإداري.

فنستطيع القول أن الضبط الإداري هو عنصر حيوي فعال في إدارة الجامعة و تسيير شؤونها حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين ضمان الحريات الأكاديمية و الشخصية لأفراد المجتمع الجامعي و بين الحفاظ على النظام العام و سلامة البيئة الجامعية لتمكين الجامعة من أداء رسالتها على أكمل وجه .

من خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراسة موضوع المذكرة المعنونة نتوصل إلى أهم التوصيات وهي: وجود بعض الصعوبات في تنفيذ سلطات الضبط الإداري في الجامعات الجزائرية، لوجود غموض في النصوص القانونية كونها تفتقر إلى التحديث ليتماشى مع التطورات الاجتماعية و التكنولوجية و عدم تحقيق التوازن بين الحزم والعدل، مع مراعاة تجنب التسلط في استعمال السلطة. كما أن هناك نقص في الوعي الحقوقي لدى الطلاب و الموظفين، وثقافة الحوار و التواصل داخل الحرم الجامعي، فهو يلعب دورًا حاسمًا في تسهيل تطبيق الضوابط الإدارية و تقليل حالات الاحتكاك و النزاع بينهم

كما أن الاكتظاظ في بعض الكليات و المعاهد، و نقص الموارد المادية و البشرية، و التحديات المرتبطة بحياة الطلاب يؤدي إلى خلق بيئة غير مستقرة قد تزيد من احتمالية حدوث مخالفات أو اضطرابات تتطلب تدخل السلطات الإدارية. لذلك، فإن معالجة هذه المشكلات الهيكلية يمكن أن تساهم بشكل كبير في تعزيز الانضباط الذاتي و تقليل الحاجة إلى التدخلات القمعية و الردعية .

يُعدّ وضع آليات واضحة و شفافة للتحقيق في المخالفات و تطبيق العقوبات و ضمان حق الدفاع و تقديم التظلمات أمرًا ضروريًا لتعزيز الثقة في نظام الضبط الإداري في الجامعات. كما أن تفعيل دور الهيئات الممثلة للطلاب و الأساتذة في المشاركة و تقديم الآراء بهدف اقتراح و تطوير اللوائح الداخلية يمكن أن يساهم في جعل هذه اللوائح أكثر قبولًا و فعالية.

في الختام، فإن التطبيق المثالي لسلطات الضبط الإداري في الجامعات الجزائرية يتطلب نهجًا متكاملًا يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد القانونية و التنظيمية و الإدارية و الاجتماعية و الثقافية. فيستلزم ذلك

تحديث النصوص القانونية، وتحسين مهارات الموظفين الإداريين، وتعزيز ثقافة الحوار والمسؤولية المشتركة، وضمان احترام الحقوق والواجبات لجميع أعضاء المجتمع الجامعي. لأن تحقيق التوازن بين سلطة الضبط وحماية الحريات الأكاديمية والشخصية يمثل الضمان الحقيقي لجامعة جزائرية قوية ومزدهرة، قادرة على تأدية رسالتها النبيلة في خدمة الوطن والمجتمع .

قائمة المصادر والمراجع



1-المصادر:

*-القوانين العادية :

- القانون رقم 09/08 ، الموافق ل 25 فبراير 2008 ، المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، رقم 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

-الأمر 03/06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، يتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ، عدد 46، الصادر في 15 يوليو سنة 2006 .

*-المرسوم التنفيذي :

- المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 ، يتعلق بتحديد مهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها بالجريدة الرسمية، العدد 51 ، الصادر في 23 غشت سنة 2003 .

- مرسوم تنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادر في 25 يوليو سنة 2020 .

2-المراجع :

*-مراجع عامة :

- المزجاجي أحمد بن داود الأشعري، مقدمة في الإدارة الإسلامية ، د.د.ن ، ط 1 ، جدة المملكة العربية السعودية ، 2000 م.

- بوالشعير سعيد، النظام السياسي الجزائري ، دار الهدى للنشر و الطباعة والتوزيع ، ط 02 ، الجزائر 1999.

- رايح تركي ، التعليم القومي و الشخصية الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، د.ط ، د.م.ن ، 1981.

- سعيد السيد علي ، أسس وقواعد القانون الإداري ، دار أبو المجد للطباعة ، د.ط ، بالهرم ، 2007-2008 .
- سليمان همدون ، الوجيز في الضبط الإداري و حدوده ، بيت الأفكار، ط2021 ، دار البيضاء الجزائر .
- عاطف البناء ، حدود سلطة الضبط الإداري، مجلة القانون و الإقتصاد للبحوث القانونية و الإقتصادية، ع(03 و 04) دار النشر و الثقافة، د.ص، د.س.
- عبد الرؤوف هشام بسيوني ، نظرية الضبط الإداري في النظم الوضعية المعاصرة و الشريعة الإسلامية ، دار الفكر الجامعي، د.ط ، الإسكندرية ، 2008 .
- عبد الغني بسيوني ، القانون الإداري دراسة مقارنة، دار المعارف ، د.ط ، الإسكندرية، 1991.
- عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، منشئة المعارف الإسكندرية، ط الاولى ، د.م.ن ، 1990 .
- علي خطار شنطاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار للنشر و التوزيع ، د.ط ، الأردن ، 2003 .
- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، دار ربحانة ، د.ط ، الجزائر، د.س .
- عمار عوابدي ، الجوانب القانونية لفكرة البوليس الإداري.مقالة غير منشورة، جامعة الجزائر، معهد الحقوق بن عكنون ، د.س ، د.ع .
- عمار عوابدي، القانون الإداري "النشاط الإداري"، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة الجزائر، د.م.ن، 2007 .
- عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ، ط 1999، دار هومة ، الجزائر 1999 .
- قصير مزياني فريدة، مبادئ القانون الإداري الجزائري ، مطبعة عمار قرفي، د.ط ، باتنة ، 2001 .
- مازن ليلو راضي ، القانون الإداري (طبعة القانون الإداري –التنظيم الإداري –الضبط الإداري – المرفق العام –الوظيفة العامة –الأموال العامة –القرار الإداري –العقود الإدارية)، د.د.ن ، ط الثالثة، د.م.ن ، د.س.

- محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع ،د.ط، الجزائر، 2004.
- محمد عبيد الحساوي القحطاني ، الضبط الإداري وسلطاته، دار النهضة العربية ،د.ط ،دم.ن ، 2003.

3- المجلات :

- بايشي آمال ، نحو تمكين رؤية منهجية لتنظيم الجامعة الجزائرية ، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ،ع 26، جوان 2012 .
- بوساحة نجاه، إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية،مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، ع الثامن ، جوان 2012.
- بوقرة أم الخير.تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،مجلة المفكر،جامعة بسكرة العدد 09، د.س .
- دهمة مروان ،النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني و السياسي ،المركز الجامعي بتمنراست ،العدد الأول ،المجلد الرابع ، 2020 .
- سمير إبراهيم حسن،الصورة النمطية للأجهزة الأمنية في وعي المواطن العربي،مجلة جامعة دمشق،المجلد 30،العدد 4+3،2014.
- سوداني نور الدين،العقوبات التأديبية –ماهيتها و الإجراءات المتبعة في توقيعها-، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية المجلد 7،العدد2، 2023 .
- شمس مرغي علي،القرارات الإدارية التنظيمية في دولة الإمارات المتحدة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 02، 1986.
- صفوت أحمد حسن محمد،الضبط الإداري ، مجلة العلوم الإقتصادية و السياسية ،العدد02، 2021.

- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة أدرار، العدد 19 جوان 2018.
- قجة رضا، فعالية نسق السلطة التنظيمية في المؤسسة-حالة المؤسسة الجزائرية العمومية-، مجلة الحقيقة ، ع20، مارس 2012 .
- لخضر مداح ، الجامعة أساس نشر المعرفة و خدمة المجتمع -دراسات إقتصادية -23(1)، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، د.ع ، 2010.
- مجلة كلية التربية، دور إجراءات الأمن والسلامة في الجامعات في تعزيز الأمن النفسي لدى طالبات كليات التربي بجامعة المجمعة ، جامعة الأزهر، العدد 165 ، الجزء الثاني، أكتوبر لسنة 2015 م.
- محمود سعد الدين الشريف، فلسفة العلاقة بين الضبط الإداري وبين الحريات العامة.مجلة مجلس الدولة. دار الكاتب العربي للطباعة والنشر. القاهرة. 1969.
- محي الدين حسانة ، التعليم العالي و البحث العلمي في الجامعة اللبنانية ، مجلة الفكر العربي، لبنان ، بيروت ، العدد 98، سنة 1999.
- منير عمارة، الرقابة على القرارات التنظيمية في ظل القانون الجزائري، مجلة المستقبل للدراسات القانونية و السياسية ، جامعة تلمسان العدد الرابع، ديسمبر 2018 .
- يوسف ناصر حمد الظفيري، الضبط الإداري و حدود سلطاته في الظروف الاستثنائية ، مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية ، ع74، ديسمبر 2020 .

منشورات المخبر:

- سليمان همدون ، سلطات الضبط الإداري في الظروف الإستثنائية ، منشورات المخبر القانوني للذكاء الإصطناعي ، بحوث الملتقى الوطني الافتراضي ، د.ع، يوم 27 جوان 2021، الجزائر، ط01 .
- فضيل دليو و اخرون ، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، قسنطينة ، د.ع ، 2006 .

- محمد خان ، حوليات المخبر،الجامعة الجزائرية من التأسيس إلى التأصيل،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، ع السادس ، ديسمبر 2016 .

4-الرسائل والأطروحات :

*-أطروحات الدكتوراه :

- خالدي مسعودة،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه"التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات الحداثة –دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري وهران /مستغانم /تيارت"،جامعة وهران قسم علم الاجتماع ، 2011/2010 .

-رحماني محمد ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ، بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية –دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية –أدرار ، ص155.

- عذراء عيواج، ممارسة العلاقات العامة في الجامعة الجزائرية ،مذكرة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص اتصال و علاقات عامة،كلية الإعلام و الإتصال و السمعي البصري،جامعة قسنطينة 2017/2016.03.

- فاطمة دريدي،أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية،دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية،بشير بن ناصر –بسكرة - اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم لإجتماع ، تخصص علم اجتماع تنظيم،كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، 2018/2017.

-رحماني محمد ،مذكرة تخرج للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم-بناء السلطة داخل المؤسسة الجزائرية –دراسية ميدانية بجامعة أحمد دراية "أدرار"،جامعة وهران 02 .

*-مذكرات الماجستير:

- أسماء عميرة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة جيجل - 2013/2021 .

- معيري هشام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، التنظيم غير الرسمي كمدخل لإدارة الصراع داخل منظمات الأعمال - دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية و التقنية E.A.T.I.T بالمسيلة- جامعة الجزائر 03، 2013/2014

- نوال نمور ،، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي -دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير -جامعة منتوري قسنطينة، 2011/2012 ، ص116.

- يسمينة خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008.

*-مذكرات الماستر:

- أحمد زبيدي، دور السلطة التأديبية في إعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

- أوغاري أحلام، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023/2024.

- بثشة دليلة و حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، 2013/2014.

- بن عيسى عبد العزيز، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة دكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2016/2017.

- بوسعيد نصيرة، إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية ضد الموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023/2022 .
- بولغيثي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة أدرار، 2019/2018 .
- حجاج سمية وعراب مريم، السلطة التنظيمية في القانون الجزائري بين التحديد و التمديد، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2021/2020 .
- ساسي شريفة و خلف الله نورة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر "التوافق الإجتماعي للطالب الأجنبي في الجامعة الجزائرية"،شعبة علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2019 .
- سهام كسيس و صبرينة بوشكارا ، واقع الإتصال في المؤسسة الجامعية –دراسة ميدانية على إداري رئاسة جامعة محمد الصديق بن يحي- ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم الإعلام والإتصال ،تخصص اتصال و علاقات عامة،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية،جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل ، 2017/2016 .
- فندو بوعلام ،العقوبة التأديبية للطالب الجامعي في ظل مخالفة القوانين و الأنظمة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة غرداية، 2017/2016 .
- قبابي سهيلة، حدود السلطة التأديبية في توقيع الجزاء العقابي على الموظف في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ، 2023/2022 .

- قبابي سهيلة، حدود السلطة التأديبية في توقيع الجزاء العقابي على الموظف في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2023/2022.

- قوادرية سلاف و براحلية مليكة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع ، الواقع الصحي في الوسط الجامعي لجامعة قالمة، قسم علم الاجتماع تخصص علم إجتماع الصحة 2022/2021 .

- كريله أسماء و كمرى إيمان، السلطة التنظيمية في النظام السياسي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2021/2020 .

5-مداخلات للملتقيات علمية :

- حنان بولبازين و مفيدة لعيادة، الملتقى الدولي حول: "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية .

- عمر حمداوي و مليكة جابر ، الملتقى الدولي حول : "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" يومي 29 و 30 أفريل 2018 ، تمثلات طلبة الماستر للفرص المتاحة من طرف المؤسسات المرافقة لهم في المحيط الخارجي، الواقع والمأمول ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية.

- مفيدة لعيادة، معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع، الملتقى الدولي حول: "الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات" ، مقال Sakal Majalla ، يومي 29 و 30 أفريل 2018.

6-مطبوعات ومحاضرات رسمية :

- حسون محمد على، محاضرات الضبط الإداري وفق التشريع الجزائري ، السنة الثانية مؤسسات إدارية ودستورية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة .
- خرشي إلهام، محاضرات في الضبط الإداري ، قانون عام سنة ثالثة ليسانس ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف-2، ، 2016/2015 .
- شاوش حميد ، ، النظام التأديبي للموظف العام، محاضرات ماستر01 ، تخصص قانون عام ، قالمة، 2022/2021 .
- لشهب جازية ، محاضرات في مقياس، القانون الإداري المعمق، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر(السداسي الثاني)، تخصص قانون عام، السنة الجامعية 2023-2024 .
- محمد كنازة ، محاضرات في مقياس القانون الإداري ، 2021/2020 .

7-مواقع الأنترنت :

- معجم المعاني الجامع ، معجم عربي عربي ، يوم 2025/03/10 ، الساعة 19:30 مساء ، الموقع الإلكتروني: <https://www.almaany.com> .
- موقع جامعة أم القرى(السعودية) ، عمادة شؤون الطلاب ، وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية، إدارة التأديب و حماية الطالب، يوم 2025/04/29 ، الساعة 11:11 صباحا .

مصادر اخرى :

- القرار الوزاري المشترك ، المؤرخ في 08 رجب عام ، يتعلق بتحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة، مصالحها المشتركة، ج.ر ، العدد 62 ، الصادر في 1425 الموافق 24 غشت سنة 2004 .

- القرار رقم 371، المؤرخ في 11 جوان سنة 2014، يتعلق بإحداث المجالس التأديبية في مؤسسات التعليم العالي ويحدد تشكيلها وسيرها لدى الجامعات، الفصل الثاني، المجلس التأديبي، تشكيلته و صلاحياته.

- المجلس الوطني للأداب والأخلاقيات الجامعية، مشروع نظام داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي، 16 جوان 2021، الباب 05، الحياة داخل المؤسسة الجامعية .

- النظام الداخلي، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، أبريل 2015، الفصل الخامس، المجالس التأديبية .

- النظام الداخلي لجامعة المدية، 2014/2015، الأمن الداخلي.

- النظام الداخلي لجامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023/2024.

فهرس المحتويات



01	مقدمة
06	مدخل تمهيدي : مفهوم الضبط الإداري في الوسط الجامعي
06	تعريف الضبط الإداري
09	خصائص الضبط الإداري
11	مجالات الضبط الإداري
12	أنواع الضبط الإداري
15	الفصل الأول: التأصيل التاريخي في المؤسسات الجامعية الجزائرية
16	المبحث الأول: المؤسسات الجامعية الجزائرية
16	المطلب الأول: نشأة وتطور الجامعة
16	الفرع الأول: نشأة الجامعة وتعريفها .
22	الفرع الثاني: التطور التاريخي للجامعة الجزائرية
27	المطلب الثاني: اهداف المؤسسات الجامعية ووظائفها
27	الفرع الأول: أهداف المؤسسات الجامعية
29	الفرع الثاني: وظائف المؤسسات الجامعية
34	المبحث الثاني: سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية
34	المطلب الأول: أنواع سلطات الضبط الإداري في الجامعة
34	الفرع الأول: سلطات التنظيمية
40	الفرع الثاني: سلطات التأديبية
45	المطلب الثاني: النظام الهيكلي لممارسة هذه السلطات
45	الفرع الأول: مدير الجامعة
46	الفرع الثاني: الأمانة العامة
49	الفرع الثالث: نيابة المديرية
53	الفصل الثاني: الواقع العملي لتنفيذ سلطات الضبط الإداري في المؤسسات الجامعية
54	المبحث الأول: تنفيذ سلطات الضبط الإداري في الجامعة
54	المطلب الأول: الأدوات التنظيمية والتشريعية لتنفيذ الضبط الإداري
54	الفرع الأول: لوائح الضبط الإداري (التنظيمية)
56	الفرع الثاني: القرارات الإدارية (الأمر، المنع، الترخيص، الإخطار)
60	المطلب الثاني: الوسائل المادية والبشرية لتنفيذ الضبط الإداري
60	الفرع الأول: الأجهزة الأمنية (داخل الجامعة)
63	الفرع الثاني: دور الهيئات التأديبية في ضبط النظام
64	المبحث الثاني: الإجراءات الإدارية لتنفيذ سلطات الضبط الإداري
65	المطلب الأول: إجراءات الضبط الإداري
65	الفرع الأول: الإخطار الرسمي

67	الفرع الثاني : التحقيق
68	الفرع الثالث: اتخاذ القرار
69	الفرع الرابع: التظلم والإعتراض
71	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المتخذة
71	الفرع الأول : السلطة الرئاسية
73	الفرع الثاني: لجنة متساوية الأعضاء
77	الفرع الثالث: المجلس التأديبي للطلبة او الطلاب
82	الخاتمة
89	قائمة المصادر والمراجع
100	الفهرس
102	ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

إن هذه المذكرة توضح كيفية تنفيذ سلطات الضبط الإداري داخل أسوار الجامعات الجزائرية، فهذه الجامعات تعمل على توطيد علاقاتها مع المؤسسات وتحاول تفعيلها من خلال توثيق هذه العلاقات إدارياً وتسييراً بما يتماشى مع اللوائح والنصوص القانونية، ويكون بواسطة بناء هيكل تنظيمية على مستوى الإدارة من أجل التسيير والتنظيم الفعال ويتم ذلك بإستعمال الضبط الإداري الذي تقوم سلطاته بأعمالها عن طريق الإستعانة بالعديد من الوسائل والأساليب من أجل تحقيق غرضها، وهو المحافظة على النظام العام ووقايته وتمثل هذه الوسائل والأساليب في التصرفات القانونية المتمثلة أساساً في اللوائح والقرارات التنظيمية ويترتب عن مخالفتها جزاءات إدارية.

The summary :

This memorandum explains how to implement administrative control powers within the walls of Algerian universities. These universities are working to consolidate their relationships with institutions and are trying to activate them by strengthening these relationships administratively and administratively in line with regulations and legal texts This is done by building organizational structures at the administration level for effective management and organization, and this is done using administrative control whose authorities carry out their work by using many means and methods in order to achieve their purpose, which is to maintain and protect public order, and these means and methods are represented. In legal actions, mainly represented in regulations and regulatory decisions, violations of which result in administrative penalties.

الكلمات المفتاحية :

المؤسسات الجامعية – سلطات الضبط الإداري- المجلس التأديبي – لجنة متساوية الأعضاء- لوائح الضبط – القرارات التنظيمية- الأجهزة الأمنية .