محاضرات التشريع المدرسي

الأستاذ.مغراني سليم

مقدمة[1]:

التشريع المدرسي موضوع واسع ومتعدد العناصر والأطراف، وهو مجال من المجالات الكبرى مهم ومتطور، يتميز بالتغير والتحديث استجابة إلى كل مستحدث وسنجد فيميدان التربية ويهدف في مجمله إلى توفير الجو الملائم وظروف العمل الضرورية التيتمكن المدرسة من إنجاز المهام المرسومة لها، وتنظيم الحياة الجماعية داخل المؤسسات التربوية وضبط العلاقات بين أعضاء الأسرة التربوية بمختلف أطرافعها، وتزويد المؤسسات التعليمية بأدوات العمل الضرورية التيمن شانها أن تساهم في خلق الظروف العمل الملائمة والضرورية لأداء النشاط التربوي في مؤسسات التربية والتكوين وتوفيرالشروط المعنوية للعمل من أجل تحقيق الأهداف.

[1]تربية وعلم النفس تشريع مدرسي، مديرية التكوين لوزارة التربية الوطنية، مستوى السنة الثالثة، الإرسال 1+2+3، 2012.

أولا: القانون أهميته ومصادره ونصوصه التشريعية[2]

1- القانون:

من المعلوم أن الإنسان يميل بطبعه إلى الأمن والاستقرار، ويتطلع دوما إلى مستوى أفضل مما هو عليه، لذلك يسعى باستمرار إلى تحقيق رغباته المدية والمعنوية. لكنها قد تتعارض مع مصالح غيره من الأفراد والجماعات ولا يستطيع تحقيقها وحمايتها من الأقوياء إلا في ظل مجتمع قائم على أساس من النظام والاستقرار. وهذه الصفة تتطلب وضع قانون يخضع له الأفراد والجماعات ويحقق التوازن بين مصالحهم من جهة وبينها والمصلحة العامة من جهة ثانية، وهذا القانون لا بدّ من قاعدة يتشكل عليها. ولا بدّ لهذه القاعدة من خصائص تتميز بها.

فالقانون إذا هو مجموعة من القواعد التي تحكم سلوك الأفراد في المجتمع، والتي يتعين عليهم الخضوع لها ولو بالقوة إذا لزم الأمر. والقاعدة القانونية هي خطاب موجه إلى عامة الأفراد وهي حلقة من الحلقات التي يتشكل منها القانون. او هي اللبنة التي يتكون منها القانون. واما الخصائص التي ينبغي أن تتميز بها هذه القاعدة القانونية فهي:

أ- أن تكون ضابطة للسلوك الاجتماعي.

ب- أن تكون عامة ومجردة.

ج- أن تكون ملزمة ومقترنة بالعقاب عند مخالفتها.

فهذه الخصائص تميز القاعدة القانونية عن غيرها من القواعد الاجتماعية التي تشترك معها في الأهداف نفسها. ومن القواعد التي تشترك معها في نفس الأهداف قاعدة التقاليد والأعراف وقاعدة الأخلاق. فالتقاليد والأعراف عبارة عن سلوكات وضوابط يراعيها أفراد المجتمع في تعاملاتها وعلاقاتهم اليومية وفي المناسبات المختلفة، غير أن مثل هذه القواعد لا تكون في الغالب ملزمة للفرد كالقاعدة القانونية، لأنها تختلف عن القاعدة القانونية في كونها غير محددة وغير مقترنة بعقاب. أما قاعدة الخلاق والمبادئ العامة فهي التي تعتبر غالبية أفراد المجتمع من القواعد الإلزامية، فلا يحق لأيكان أن يخالفها، لن فيها السعي لتحقيق المثل العليا للمجتمع، لكنها في تأنيب الضمير واستنكار المجتمع. كما ان القاعدة الأخلاقية مرتبطة بالنية بينما القاعدة القانونية لا يعتد فيها بالنية فالذي يعتد بهفيها هو السلوك الخارجي للأفراد، ومن ثم أصبح القانون ضرورة ملحة لاستقامة المجتمع وسلامته.

2- ضرورة القانون وأهميته[3]:

---

[2] لعمش سعد، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، دار الهدي، عين مليلة، الجزائر، 2011، ص 10.

[3] لعمش سعد، مرجع سبق ذكره، ص 11.

يقول ابن خلدون: الإنسان مدني بالطبع والمقصود بذلك الاجتماع ضروري للإنسان. ويتم بين الأفراد نتيجة عوامل ومؤثرات كثيرة كالقرابة والنسب والجوار والمصالح المشتركة والمصير المشترك وهذه الروابط لا يجب أن تترك للصدفة أو للظروف الطارئة كما لا يجب أن تمهل ليتحكم فيها الأشخاص كيفما شاءوا، بل لا بد لها من تنظيم محكم في إطار قواعد عامة يخضع لها الجميع. وبذلك يمكن القول عن الحاجة للقانون ضرورة لازمة لكل مجتمع سواء أكان صغيرا ام كبيرا، حتى لا تعم الفوضى وتضيع مصالح الأفراد، والجماعات. لقد صاحب القانون مسيرة كل التجمعات البشرية منذ أقدم العصور، ولعل أول قانون مكتوب وصلنا هو قانون حمورابي ما بين 1728 و1626 قبل الميلاد، كما كان لمصر في عهد الفراعنة نظام إداري رائع يشهد له الجميع. وغن القوانين التي كانت تحكم الخدمة المدينة في الصين القديمة حضيت بمكانة مرموقة عند الباحثين في تاريخ القانون الإداري. أما الإمبراطورية الرومانية فكانت لها حضارة عريقة في شتى الميادين وتفوقوا بصفة خاصة في الدراسات القانونية، ولا يسع التطلع إلى تاريخ الدولة الإسلامية وحضارتها منذ بزوغ فجر الإسلام إلا ان يبقى مندهشا أما التراث الإسلامية التي تحققت في ظله عدالة لم تعرف البشرية لها مثيلا عبر التاريخ قديمه وحديثه. إن هذه العجلة تدل على أن القانون وافق العمران البشري ومسيرته عبر التاريخ، وليس وليد العصور الحديثة، وقد ساير تطور المجتمعات الإنسانية في جميع المجالات خاصة منها الاجتماعية والإدارية.

3- مصادر القانون[4]:

فالمصدر يقصد به المنبع الذي تستمد منه القاعدة القانونية وجودها وقوتها. وقد قسم الفقهاء هذه المصادر على نوعين: مصادر مادية ومصادر رسمية.

أ- المصادر المادية:

وهي المصادر التي تستمد منها القاعدة القانونية مادتها، وتتمثل في الاعتبارات الاجتماعية والثقافية والتاريخية والدينية والاقتصادية والطبيعية.

ب- المصادر الرسمية:

وهذه تمنح القاعدة القانونية قوة تجعلها ملزمة وواجهة التطبيق، وقد نص عليها القانون المدني الجزائري في مادته الأولى: "يسري للقانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها او في محتواها. وإذا لم يوجد نص تشريعي حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة "ويتضح من كل هذا ان المصادر الرسمية في الجزائر هي:

---

[4]نفس المرجع، ص 11.

- التشريع.
- مبادئ الشريعة الإسلامية.
- العرف.
- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة.

3-1- التشريع وانواعه[5]:

يقصد بالتشريع كلما يصدر من قواعد عن السلطة المختصة في الدولة ويمكن تعريفه كمصدر رسمي للقانون بانه:" مجموعةمن القواعد القانونية التي تصعها السلطة المختصة في الدولة وفقا لإجراءات معينة مضاعفة في نصوص مكتوبة، وتكتسب قوتها الإلزامية بصدورها من السلطة العامة المختصة".

أنواع التشريع:

للتشريع أنواع ثلاثة متفاوتة في درجتها فأعلاها درجة من الدستور وبعد التشريع الأساسي وأوسطها التشريع العادي، وادناهاالترشعي الفرعي.

الدستور: وهو التشريع الأساسي وهو أعلى تشريعات الدولة.

التشريع العادي أو القانون: هو مجموعةمن القواعد القانونية التي تقوم السلطة التشريعية أساسا بوضعها فيحدود اختصاصها. وقد يتخذ التشريع العادي ثورة تقنيات أو مدونات أو قوانين متفرقة.

التشريع الفرعي او اللوائح:ويقصد به اللوائح التي تختص السلطة التنفيذية بوصعها في حدود اختصاصاتها التي يحددها الدستور وهي ثلاثة أنواع:

أ- **لوائح تنفيذية:**تصعها السلطة التنفيذية، وتتضمن قواعد تقصيلية لتنفيذ التشريعات العادية الصادرة عن السلطة التشريعية.

ب- **لوائح الضبط الإداري أو لوائح الأمن:**وتصدرها السلطة التنفيذية للمحافظة على الأمن العام والصحة العامة.

ملاحظة:هناك حالتان تقوم فيهما السلطة التنفيذية بوضع التشريع العادي وهما:

تشريع الضرورة:حيث تحل السلطة التنفيذية محل السلطة التشريعية في وضع التشريعات الضرورية (حالة تستدعي سرعة الإصدار) بقرارات لها قوة القانون يصدرها رئيس الجمهورية بسب عطلة الهيئة التشريعية أو عدم وجودها.

---

[5]لعمش سعد، مرجع سبق ذكره، ص 12.

تشريع عادي:

يكون في صورة قرارات لها قوة القانون تضعها السلطة التنفيذية بناء على تفويض من السلطة التشريعية ذاتها لمواجهة ظروف استثنائية دقيقة يمر بها الوطن بقصدج توفير عاملي السرية والسرعة في الإصدار.

3-2- مبادئ الشريعة الإسلامية:

إذا لم يجد القاضي نصا تشريعيا يحكم به، فعليه أن يلجأ إلى مبادئ الشريعة الإسلامية باعتبارها المصدر الثاني للتشريع، خاصة في الأحوال الشخصية.

3-3- العرف:

يمكن تعريفه بأنه إطراد أو تكرار سلوك في مسألة معينة بكطريقة ما مع الاعتقاد بتن هذا السلوك ملزم قانونا، ويقصد به كذلك مجموعة من القواعد القانونية التي تتكون بهذه الطريقة أي عن طريق تكرار مسلك معين والاعتقاد في إلزامه قانونا.

3-4- مبادئ القانون الطبيعي أو قواعد العدالة:

يلجأ القاضي إلى هذه المبادئ والقواعد غير المحددة إذا لم يجد في المصادر السابقة حلا، مراعيا مبادئ العمل والمساواة أمام القانون.

4- النصوص التشريعية[6]:

ويراد بها المصطلحات القانونية التي تدرج في التنظيم بحسب قوتها وقواعدها الأساية للتشريع والتنفيذ وترتب على النحو الآتي:

4-1- **الدستور:** وهو أعلى التشريعات في الدولة، ويشتمل علىمجموعة من القواعد القانونية التي تبين نظام الحكم، وتحدد السلطات وتوضححقوقوواجبات وحريات الأفراد والجماعات.

4-2- **القانون:** بمعناه الفني والشكلي، هو التشريع وهو عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية العامة والمجردة تصدرها السلطة التشريعية او يصدرها رئيس الجمهورية ولا يلغى أو يعدل إلا بقانون مثله، وبعبارة أخرى، فالقانون هو النص الأساسي للدولة، يقره البرلمان ويصدره الرئيس(رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة) وهو النص التشريعي الأول.

---

[6]لعمش سعد، مرجع سبق ذكره، ص 14.

4-3- الأمر:وهو عبارة عن نص تنظيمي ذو طابع تشريعي يصدره رئيس الجمهورية في حالة شغور البرلمان أو بين دور تيه، وبعبارة أخرى هو النص التشريعي الثاني، يصدره رئيس الجمهورية في الحالات الاستثنائية المعروفة. (الفراغ البرلماني، عطلته، حالات الطوارئ...إلخ).

4-4- المرسوم: وهو تنظيمي يشرع بموجبه رئيس الجمهورية في الحالات التيتدخل في اختصاصات الهيئة التشريعية (مرسوم رئاسي) أما المراسيم الفردية فتخص تعيين وترقية وتوقيفمهام الموظفين الساميين في الدولة أو تغيير وظائفهم.

4-5- القرار: عادة ما يستهدف القرار كيفية تطبيق قانون أو مرسوم ويمكن أن تصشدره أي سلطة إدارية مختصة ويكون باسمها (وزاري، ولائي...إلخ).

4-6- المنشور: هو عبارة عن تعليمة إدارية داخلية تصدر عن السلطات الإدارية بهدف التطبيق الحسن لنص أعلى منه درجة وقوة وقد يكون غعلاميا.

1- النصوص التنظيمية[7]:

5-1- المرسوم Decret:هو نص تنفيذي يصدر عن رئيس الجمهورية ويسمى حينئذ مرسوم رئاسي أو يصدر عن رئيس الحكومة ويسمى مرسوم تنفيذي.

5-2- القرار Arrete: وهو نصتصدرة السلطة التنفيذية على مستواها، وقد يكونا مشتركا بين سلطتين أو اكثر عندما تسهم فيه عدة سلطات تنفيذية.

5-3- المقرر Decidé: وهو نص يصدر مثل القرار ليبث في قصايا مختلفة، ويصدر من سلطة تنفيذية دنيا.

5-4- المنشور Circulaire: وهو عبارة عن وثيقة إدارية موجهة من السلطة التنفيذية إلى عدد ممن يرسل إليهم، ويكونون تابعين لتلك السلطةالتنفيذية.

5-5- التعليمة Instruction:وهي عبارة عن وثيقة إدارية توجه إلى العديد ممن ترسل إليهم لتكون امتدادا لنص أعلى منها، ملزمة بالتطبيق الفوري والمباشر، وهي غير قابلة للنقاش أو التراخي.

5-6- المراسلة الرسمية Correspondance officielle: وهي عبارة عن وثيقة إدارية تدخل في باب الإعلام، قابلة للنقاش والمشاورة.

ملاحظة: لا يلغى النص التشريعي أو التنظيمي إلا بنص مثله أو بنص أعلى منه.

---

[7]نفس المرجع، ص 15.

ثانيا التشريع المدرسي الجزائري

1-التشريع المدرسي :

الهدف من اطلاع الطالب على التشريع المدرسي هو : .اكساب المربي

-القدرة على فهم النصوص التشريعية

-جسن التصرف والتكيف معها

-تنمية الحس القانوني وبلورة الثقافة القانونية لدى المربي .

معنى التشريع المدرسي :

1لغة : ورد مفهوم التشريع المدرسي في قواميس اللغة بمعان متعددة منها :

شرع واشرع الطريق بينه

شرع في الموضوع بدا فيه

في الشريعة ما شرعه الله لعباده من السنن والاحكام في الدين

2اصطلاحا : هو مصطلح مركب يعني "مجمل القوانين واللوائح التنظيمية التي تتناول أوضاع الحياة المهنية لموظفي التربية والتعليم كالحقوق والواجبات والتكوين والتوظيف والترسيم والترقية ونظام الأجور والتأديب والعطل وتحديد المهام والمصالح وضبط العلاقات بين العاملين في اقطاع "

التشريع المدرسي هو مجموعة من المراسيم والنصوص والقوانين والقرارات والمقررات الصادرة عن مختلف السلطات المسؤولة في البلاد ، والخاصة بقطاع التربية والتكوين .

وينقسم التشريع المدرسي الى عدة اقسام نوجزها فيما يلي :

1- قسم خاص بتنظيم التربية والتعليم والتكوين ،وتحدده الامرية الصادرة بتاريخ 16-04-1976 المتضمنة تنظيم المصالح المركزية للوزارة والمؤسسات التعليمية والثقافية والكوينية .

2- قسم خاص باحكام تنظيمية تتعلق بحماية المؤسسات ، وتنظيم سيرها .....الخ

3- قسم خاص بالموظفين في ميدان التربية والتكوين ابتداءا من توظيفهم الى التقاعد
كما تشمل القرارت التي تحددها مهام وصلاحيات موظفي التاطير والتعليم والتوجيه والتربية ومصالح الاقتصاد وما ذلك .

4- قسم خاص بالتلاميذ وتتضمن القرارات المتعلقة بمواظبة التلاميذ ، ومسك الملف الدرسي وشروط تحويل التلاميذ الى مؤسسات أخرى ، ومنع العقاب البدني وما الى ذلك .

5- قسم خاص بالاحكام الخاصة بالمجالس ، وتشمل القرارت التي تتضمن انشاء وتنظيم مختلف المجالس البيداغوجية والتربوية والإدارية وما الى ذلك .

6-الحياة المهنية : (تربية وعلم النفس تشريع مدرسي تكوين المعلمين)

تعريف الوظيفة : للوظيفة مفهومان هما المفهوم الشخصي والمفهوم الموضوعي

1-المفهوم الشخصي : تعتبر الوظيفة العموميو مهنة يتفرع لها الموظف ويكرس لها حياته ، ويتمتع بمزايا وحقوق وضمنات تختلف عما هو مقرر للوظائف الخاصة .

2-المفهوم الموضوعي :لا تعتبر الوظيفة العمومية مهنة ، انما تعتبر عملا تخصيصيا له خصائص محددة يحتاج في ممارسته الى شخص فني مختص له خبرة ودراية بالعمل ولقد تبنى المشرع الجزائري المفهوم الشخصي ، حيث يعين الموظف في درجة وظيفة معينة تناسب تاهيله العلمي وثقافته واستعداده ، ويبقى مرتبطا بالإدارة الى ان تنهي مهامه .

من هو الموظف : تطلق صفة الموظف على العامل الذي يثبت في منصبه بعد انتهاء المدة التجريبية ويكون حيئذفي وضعية قانونية وتنظيمية إزاء المؤسسة والإدارة التي يعمل بها

لجان الموظفين : اللجان المتساوية الأعضاء **commissions paritares** تحدث اللجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من ادرات ومؤسسات عمومية ، تنظر لجان المظفين الى جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين تتكون هذه اللجان من عدد متساومن ممثلي المؤسسة والإدارة المعنية ومن ممثلي الموظفين الذين ينتخبون من طرفهم

يمكن ان تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك او مجموعة من الاسلاك بقرار او مقرر حسب الحالة التي تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين .

لجنة الطعن : ان الغاية من لجنة الطعن هي تدعيم وحماية الموظف وتفادي إجراءات من شانها ان تعرقل مجرى حياته المهنية وخصوصا العقوبات التاديبية الأكثر خطورة ، تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة

للطعن يراسها الوزير او الوالي او ممثل احدهما ةتختص بالنظر في الإجراءات التاديبية لا سيما التسريح – التنزيل –النقل الاجباري

تتحدد اختصاصات اللجنتين المذكورتين في المادة 62 الجريدة الرسمية 16 لوليو 2006 تشكيل اللجان وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كيفيات سير الانتخبات .

7 –الحقوق والواجبات :حقوق وواجبات العامل يترتب على انشاء علاقة عمل بين العامل والمؤسسة مجموعة من الحقوق والواجبات تستند الى مصادر متنوعة نذكر منها الدستور ، التشريع ، التنظيم الاتفاقيات النظام الداخلي .

أولا الضمانات وحقوق الموظف :

–حرية الراي مضمونة للوظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه .

–لا يمكن ان يترتب على الانتماء الى تنظيم نقابي او جمعية أي تاثير على الحياة المهنية للموظف ، مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به .

–يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او إهانة او شتم او قذف او اعتداء ، من من أي طبيعة كانت ، اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبتها ، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يحلق به تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة امام القضاء بغية المطالبة بالحق المدني امام الجبهة القضائية المختصة .

–اذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطا في الخدمة يجب على المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها ان تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينب الى هذا الموظف خطا شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة اليه

–للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب (الحق في الأجرة)

–للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به .

–يمارس الموظف الحق النقابي ،كما يمارس حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما .(في اطار احام الدستور)

–للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية .

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

–للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الامر

–مشاركة الموظفين في عمليات التكوين كمستفدين وكمؤطرين طبقا للنصوص الجاري بها العمل بهدف تحسين تاهيل الموظفين وترقيتهم مهنيا ورفع المردود التربوي ونوعية التعليم .

ثانيا واجبات الموظف :

–الالتحاق بالوظيفة وتنفيذ المهام الموكلة اليه .

–يجب على الموظف في اطار تادية مهامه ، اترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها .

–يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز

–يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم

–يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت

ليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في اطار خاص مهما كان نوعه غير انه يرخص للموظفين بممارسة التكوين او التعليم او البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم كما يمكنهم انتاج الاعمال الأدبية والعلمية والفنية .

–يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه ان يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته او أي حدث او خبرا طلع عليه ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهنيالا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة .

–يجب على الموظف التعامل بادب احترام مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه .

–يمنع على الموظف تحت طئلة المتابعات الجزائية طلب او اشتراط او استلام هدايا او هبات او اية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة او بواسطة شخص اخر مقابل تادية خدمة فياطار مهامه

المراجع:

- تربية وعلم النفس تشريع مدرسي، مديرية التكوين لوزارة التربية الوطنية، مستوى السنة الثالثة، الإرسال 1+2+3، 2012.
- الكتاب السنوي 1998، المركز الوطني للوثائق التربوية.
- كتاب التربية الصحية، سلسلة قضايا التربية.
- سرور أسعد منصور، الصحة والمجتمع.
- قانون 83-13 بتاريخ 1983/06/02 المتعلق بحوادث العمل.
- المنشور رقم 175 بتاريخ 17 /1989/12 المتعلق بتنسيق أنشطة الحماية الصحية.

- القانون 90-33 المؤرخ في 1990/12/25 المتعلق بالتعاضدية المدرسية.
- أمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم للقانون رقم 1983 المؤرخ في 1983/06/02 المتعلق بالتقاعد.
- المنشور رقم 275-92 بتاريخ 17 أكتوبر 1992 المتعلق بإنشاء الجمعيات الثقافية الرياضية المدرسية.
- الصحة والتمريض والإسعاف، معهد إعداد المدرسين/ المؤسسة العامة للمطبوعات والكتب المدرسية، سوريا.
- ملتقى الصحة المدرسية، نوفمبر 1996 وزارة التربية الوطنية.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية للعدد 61 السنة سبتمبر 2007.