

نظام التربية والتكوين بين الوظيفة والمهنة والمهنة والتمهين

بقلم الدكتور عبد الكريم جلام
أستاذ ديداكتيك التشريع المدرسي والتنظيم الإداري والتربوي
بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش

تقديم:

نود التذكير بادئ ذي بدء، بأن المغرب خلال العشرية الأخيرة من القرن العشرين، أبرم عدة اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف، أهمها اتفاقية التجارة العالمية (الجات)، واتفاق الشراكة المغربية الأوروبية، واتفاق التبادل الحر مع الولايات المتحدة الأمريكية، ثم اتفاقية أكادير مع عدد من الدول العربية... إلخ، وهي اتفاقيات تلزمه بفعل الكثير في مجال التربية والتكوين، ولذلك اتخذت الحكومة بداية الألفية الثالثة، إجراءات إصلاحية في عدة قطاعات منها قطاع التربية والتكوين، الذي بُذلت فيه مجهودات كبيرة لتجويد تكوين الأطر بهدف ضمان أعلى درجات المهنة، وذلك بناء على قناعة تفيد أن التكوين بات مدخلا أساسيا لإصلاح المنظومة التربوية في شموليتها، الأمر الذي جعل وزارة التربية الوطنية تعتمد مقاربتى التجريب والتدرج في الإصلاح، وهكذا ركزت ضمن أولويتها على هدفين: أولهما إصلاح النظام الأساسي لموظفي وزارة التربية الوطنية، وثانيهما إحداث مراكز جديدة للتكوين، ثم شرعت تدريجيا في إصدار النصوص التنظيمية وتطبيقها في الواقع، لكن الإشكالية التي طرحها تطبيق النصوص المذكورة، هي أن ثمة تباينا بين مفهومي الوظيفة الذي جاء به النظام الأساسي، والمهنة موضوع المرسوم المحدث للمراكز الجهوية من جهة، والمهنة باعتبارها مفهوما جديدا تعمل المراكز على تفعيله بمؤسسات التربية والتعليم العمومي من جهة أخرى.

وسنحاول تحليل هذه الإشكالية عبر فقرتين: مفهوم الوظيفة في النظام الأساسي الخاص بقطاع التربية الوطنية (الفقرة الأولى)، ومعنى المهنة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين (الفقرة الثانية).

- الفقرة الأولى: معنى الوظيفة في النظام الأساسي الخاص بقطاع التربية الوطنية

سنحاول في هذه الفقرة أن نوضح مفهوم الوظيفة والموظف بشكل عام (أولا)، ومفهوميهما في القانون الجنائي المغربي (ثانيا)، ثم في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (ثالثا)، وأخيرا في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية (رابعا).

- أولاً: مفهوم الوظيفة والموظف بشكل عام

الوظيفة لغةً: هي ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معيّن، وتأتي بمعنى الخدمة المعيّنة¹، وهي ترجمة لكلمة "Fonction" الفرنسية التي تعني باعتبارها مفهوماً بسيطاً: نشاطاً تقوم به مؤسسة معينة، أو شخص معين²، وتعني اصطلاحاً عندما نضيف لها كلمة "عمومية" وتصبح مفهوماً مركباً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة يقوم بها عدة موظفين لفائدة الدولة³. ومن وجهة نظر العلوم الإدارية، انقسم الفقهاء إلى قسمين بشأن تحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية: الأول مادي موضوعي، والثاني عضوي شكلي. الأول تحليلي يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة من أجل المصلحة العامة، والثاني وصفي يعرفها على أنها مجموعة أشخاص يقومون بأعمال متباينة ولكنها متكاملة داخل مرافق أو مؤسسات عمومية⁴.

- ثانياً: مفهوم الموظف العمومي في القانون الجنائي المغربي

بقراءة لمقتضيات القانون الجنائي المغربي، نجد أن الموظف العمومي هو: "كل شخص كيفما كانت صفته، يعهد إليه في حدود معينة بمباشرة وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة بأجر أو بدون أجر ويساهم بذلك في خدمة الدولة، أو المصالح العمومية أو الهيئات العمومية أو الهيئات البلدية، أو المؤسسات العمومية أو مصلحة ذات نفع عام"⁵، وهذا معناه: أن المشرع الجنائي المغربي لم يجعل الفصل 224 شاملاً وعمماً يتسع لمفهوم الوظيفة والموظف معاً فحسب، وإنما ربط بينهما بشكل ركز فيه على ضرورة زجر الجرائم المتعلقة باختلاس الأموال العمومية وجرائم الرشوة والغدر، الأمر الذي جعله يكتفٍ أي عمل كيفما كانت طبيعته على أنه "وظيفة"، وأن الشخص الذي يمارس هذه الوظيفة يعتبر موظفاً شريطة أن يكون هذا الأخير يعمل في إدارة تابعة للدولة.

- ثالثاً: مفهوم الموظف في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

حسب الفصل الثاني من قانون الوظيفة العمومية: "يعد موظفاً كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة"⁶. وكما يتبين من هذا التعريف أن هناك ثلاثة

¹ المعجم الوسيط، تأليف إبراهيم أنيس - عبد الحليم منتصر - عطية الصوالي - محمد خلف الله أحمد، مجمع اللغة العربية - مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، 2004، ص: 1042.

² <http://www.cnrtl.fr/definition/fonction>

³ <https://www.village-justice.com/articles/fonction-publique-definition,4408.html>

⁴ https://pmb.univ-saida.dz/budspopac/doc_num.php?explnum_id=1194

⁵ الفصل 224 من الظهير الشريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي، الجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر بتاريخ 12 محرم 1383 (5 يونيو 1963)، ص: 73.

⁶ الظهير الشريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 21 رمضان 1377 (11 أبريل 1958)، ص: 914-922.

شروط أساسية لاعتبار الشخص موظفا عموميا هي التعيين، وديمومة العمل، ثم الترسيم في إحدى درجات السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة.

وبالرابط بين مقتضيات هذا الفصل، وأحكام الفصل 224 من القانون الجنائي المغربي، يصبح مفهوم "الوظيفة" يشمل الأعوان العموميين، والعمال المؤقتين، والعرضيين، والمبأومين، والمتعاقدين مع الإدارة بموجب عقد لمدة محدودة، ثم القضاة، والعسكريين التابعين للقوات المسلحة الملكية، وهيئة المتصرفين بوزارة الداخلية، وأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي، والهيئات المكلفة بالتفتيش العام للمالية، ورجال التعليم، وأعوان الشرطة وإدارة السجون، والوقاية المدنية، وأعوان المصلحة بإدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة والمفتشين والمراقبين والحراس بالبحرية التجارية وضباط الموائى وموظفو المنارات وموظفو المياه والغابات.

في هذا السياق، نستطيع التأكيد أن علاقة هؤلاء الموظفين بالدولة، تعد علاقة تنظيمية⁷، لأن أحكام الأنظمة الأساسية الخاصة بالوظائف المذكورة، هي التي تحدد وتضمن في الوقت ذاته، حقوق وواجبات العاملين بهذه الوظائف، وبالتالي، فإن عبارة "الموظف في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارة"، موضوع الفصل الثالث من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تفيد قانونيا أن الموظف في مركز تنظيمي، وهذا معناه: أن قرار تعيين شخص معين في وظيفة معينة، لا يحدث له مركزا ذاتيا خاصا به، أي أن الحكومة عندما تُحدث مناصب وظيفية في قانون المالية طبقا لحاجيات قطاعاتها الوزارية، فإنها لا تُحدث هذه المناصب لأشخاص معينين، مما يفيد أن المركز التنظيمي المذكور، يعتبر موجودا بمقتضى القوانين والمراسيم التطبيقية، وضمن وجهة النظر هذه، يعتبر المركز التنظيمي، أو المنصب بتعبير أوضح، سابقا على قرار التعيين، ولذلك تُعتبر الوظيفة أصلا والتوظيف⁸ فرعاً يتم بموجبه إيجاد الموظف المناسب للوظيفة الموجودة قبله، وهكذا يجد الموظف نفسه ملزما قانونيا بما يطلبه هذا المركز الوظيفي، وأي تصرف منه يتنافى مع مصلحة هذا المرفق العام يعرضه للعقاب⁹.

- رابعا: مفهوم الموظف في النظام الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية

يتعلق الأمر بمرسوم 10 فبراير 2003¹⁰، والذي اختار له وزير التربية الوطنية والشباب آنذاك الأستاذ حبيب المالكي، صيغة " النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية "، وهي صيغة تُبين أن السلطة الحكومية المكلفة بتدبير قطاع التربية الوطنية والشباب، تعتبر كل العاملين تحت سلطتها مجرد موظفين، يتقاضون أجورا مقابل قيامهم بما حدده لهم هذا المرسوم من مهام.

⁷ طبقا للفصل الثالث من قانون الوظيفة العمومية، يعد الموظف العمومي في وضعية قانونية ونظامية إزاء الإدارة.
⁸ يعتبر التوظيف عملية إدارية منظمة بقانون، تستخدمها الحكومة لاستقطاب مرشحين للعمل بوظائف بمختلف الوزارات طبقا لشروط. أنظر المرسوم رقم 621-2-11 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نوفمبر 2011) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، الجريدة الرسمية عدد 6007 مكرر بتاريخ 27 دجنبر 2012، ص: 6252-6254.
⁹ العقوبات هي الإجراءات أو التدابير التأديبية المتخذة من قبل رئيس الإدارة في حق الموظفين والأعوان الخاضعين لسلطته، عند ارتكابهم لأخطاء، وهي منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية منشورة على الموقع الآتي:

http://refgrh.mmsp.gov.ma/fiche_de_concept.php?lang=ar&ldConcept=26&CodeRubrique=DI&slider=4

¹⁰ مرسوم رقم 2.02.854 صادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 5082 بتاريخ 2003/02/13، ص: 725.

وبقراءة متأنية في مقتضيات هذا المرسوم الذي عُيِّل عشرات المرات منذ صدوره في الجريدة الرسمية سنة 2003، سنجد أنه اعتبر "التربية والتكوين" وظيفة يتعاون في القيام بها ست هيئات إضافة إلى الأطر المشتركة بين الوزارات¹¹، وبهذه الطريقة سَوَّى المشرع بين الذي "كاد أن يكون رسولا"، بباقي موظفي الوزارة، الأمر الذي أسهم في جعل "الأستاذ" يفقد الوقار والاحترام الذي كان يكنه له المجتمع خلال سبعينيات القرن الماضي.

وما يثير الانتباه أكثر في هذا المرسوم، هو أنه أحدث لأول مرة هيئة جديدة تسمى بهيأة "الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي"، لكنه لم يعمل على تكوينها في مراكز التكوين، ولا حدد صلاحياتها كما فعل مع باقي موظفي وزارة التربية الوطنية، وإنما أوجدها في الواقع عبر تقنية "تغيير الإطار" وإعادة الإدماج طبقاً لأحكام المادة 109 من المرسوم¹². وبهذه الطريقة ذاب مفهوم المهنة في "الوظيفة" باعتبارها وعاء كبيراً يشمل كل مهن التربية والتكوين، الأمر الذي استدرسته السلطات المعنية، فحاولت إعادة الاعتبار لمهنة التربية والتعليم، وقامت بإحداث مؤسسات جهوية للتكوين، أسمتها ب"المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين"، حولها المشرع صلاحية تطوير مهن التربية والتعليم، والعمل على ترسيخ مفهوم المهنة والتمهين عبر الممارسة الديدكتيكية في الميدان. لكن الأسئلة التي علينا طرحها تبعاً لذلك هي: ما هي المهنة بصفة عامة وفي قطاع التربية والتكوين على الخصوص؟ وما المقصود بالمهنة في مجال التربية والتعليم؟ ثم كيف يمكننا تحديد العلاقة بين المهنة والمهنة والتمهين؟

- الفقرة الثانية: مفهوم المهنة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

لفهم معاني المهنة والمهنة والتمهين، لابد من معرفة الأسباب الخارجية التي جعلت الحكومة تلتزم بتفعيل مفهومي المهنة والمهنة في مجال التربية والتكوين (أولاً)، والأسباب الداخلية وراء اعتماد المهنة في تكوين أطر التربية الوطنية (ثانياً)، والإجراءات الحكومية المتخذة لإدماج مفهوم المهنة في مجال التربية والتكوين (ثالثاً)، ثم المفهوم العملي للمهنة والتمهين في التربية والتكوين (رابعاً).

-أولاً: الأسباب الخارجية لاعتماد مفهومي المهنة والمهنة في مجال التربية والتكوين

لمعرفة السياسة الخارجية للدولة، علينا معرفة السلطة التي تبرم وتلتزم واقعيًا بتفعيل الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف، وهذه السلطة طبقاً لدستور 29 يوليوز 2011، هي الملك، رئيس الدولة، الذي يخوله الفصل 92 من الدستور صلاحية النظر واعتماد الاتفاقيات الدولية التي يعرضها عليه رئيس الحكومة بعد مناقشتها في مجلس حكومي، وهذا معناه: أن صلاحية الملك في مجال السياسة الخارجية، تُخوله سلطة

¹¹ حسب المادة 1 من المرسوم، يتكون موظفو وزارة التربية الوطنية بالإضافة إلى الأطر المشتركة بين الوزارات من هيئة التأطير والمراقبة التربوية، وهيأة التدريس، وهيأة التسيير والمراقبة المادية والمالية، وهيأة التوجيه والتخطيط التربوي، ثم هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي، وتسري عليهم مقتضيات هذا المرسوم سواء كانوا يعملون بمؤسسات التعليم الابتدائي أو التعليم الثانوي الإعدادي أو التعليم الثانوي التأهيلي أو بقطاع التعليم العالي أو بمؤسسات تكوين الأطر.

¹² تنص المادة 109 من المرسوم، على أنه يمكن لأطر هيئة التدريس العاملين بالإدارة وبمصالح التسيير المادي والمالي، عند تاريخ صدور هذا المرسوم الاختيار بين: أ) طلب إسنادهم مهام التدريس بعد الاستفادة من تكوين خاص؛ ب) طلب تغيير الإطار وفق الدرجة المناسبة لدرجتهم في الإطار الأصلي، على أساس أن قراراً مشتركاً لوزير التربية الوطنية ووزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري سيحدد شروط وكيفيات تغيير الإطار.

التفاوض واستقطاب الاستثمارات الأجنبية من جهة، وتجعله من جهة أخرى، يلتزم بشروط المستثمرين والممولين الأجانب، علماً أن اتفاقيات الاستثمار، تتضمن عادة بنوداً خاصة يركز فيها المستثمر الأجنبي على ضرورة استجابة الدولة في قطاع التربية والتكوين، لطموحات المقاولات المتمثلة في تأهيل الإدارة وتفعيل مفهوم المهنة في الواقع.

وبما أن السهر على احترام التعهدات الدولية للمملكة، تندرج ضمن اختصاصات الملك طبقاً للفصل 42 من الدستور¹³، فإن أول ما يقوم به الملك تفعيلاً لمضامين الاتفاقيات ذات الأهداف الاستثمارية، هي دعوة السلطة التنفيذية (الحكومة)، إلى تأهيل الإدارة بصفة عامة والإدارة التربوية والبيداغوجية على الخصوص طبقاً لصلاحياتها موضوع الفصل 89 من الدستور¹⁴، ثم حثّ السلطة التشريعية على سنّ التشريعات ذات الصلة عبر خطابات توجيهية، اخترنا منها خطابين: الأول وجهه الملك للجميع وكشف فيه عن ضعف أداء الإدارة¹⁵، والثاني وجهه للبرلمان ووضح فيه بشكل صريح اختلالات الإدارة بصفة عامة¹⁶.

ثانياً: الأسباب الداخلية لاعتماد المهنة في تكوين أطر التربية الوطنية

يمكننا تحديد هذه الأسباب اعتماداً على عدة مراجع أهمها: الميثاق الوطني للتربية والتكوين والكتاب الأبيض والمخطط الاستعجالي(1)، وتقرير المجلس الأعلى للحسابات (2).

1- مكانة المهنة والمهنة في الميثاق والكتاب الأبيض والمخطط الاستعجالي

¹³ تنص الفقرة الأولى من الفصل 42 من دستور 29 يوليوز 2011 على أن "الملك، رئيس الدولة، وممثلها الأعلى، ورمز وحدة الأمة، وضامن دوام الدولة واستمرارها، والحكم الأعلى بين مؤسساتها، يسهر على احترام الدستور، وحسن سير المؤسسات الدستورية، وعلى صيانة الاختيار الديمقراطي، وحقوق وحرّيات المواطنين والمواطنات والجماعات، وعلى احترام التعهدات الدولية للمملكة".

¹⁴ حسب الفصول 89 و90 و91، تمارس الحكومة السلطة التنفيذية، وتعمل تحت سلطة رئيسها، على تنفيذ البرنامج الحكومي وعلى ضمان تنفيذ القوانين. والإدارة موضوعة تحت تصرفها، كما تمارس الإشراف والوصاية على المؤسسات والمقاولات العمومية، كما يمارس رئيس الحكومة السلطة التنظيمية، ويمكن أن يفوض بعض سلطه للوزراء. تحمل المقررات التنظيمية، الصادرة عن رئيس الحكومة، التوقيع بالعطف من لدن الوزراء المكلفين بتنفيذها، ومن حقه أيضاً أن يعين في الوظائف المدنية في الإدارات العمومية، وفي الوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، دون إخلال بأحكام الفصل 49 من هذا الدستور، ويمكن لرئيس الحكومة فضلاً عن ذلك، أن يفوض هذه السلطة.

¹⁵ في خطابه بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة يوم 14 أكتوبر 2016، بدأ الملك الخطاب بقوله: "إن افتتاح السنة التشريعية ليس مجرد مناسبة دستورية، للتوجه لأعضاء البرلمان، وإنما هو منبر أتوجه من خلاله، في نفس الوقت للحكومة وللأحزاب، ولمختلف الهيئات والمؤسسات والمواطنين"، وكرر كلمة "الإدارة" في هذا الخطاب 23 مرة، حيث أكد قائلاً: "إن المرافق والإدارات العمومية، تعاني من عدة نقائص، تتعلق بالضعف في الأداء، وفي جودة الخدمات، التي تقدمها للمواطنين. كما أنها تعاني من التضخم ومن قلة الكفاءة، وغياب روح المسؤولية لدى العديد من الموظفين. إن الإدارة تعاني، بالأساس، من ثقافة قديمة لدى أغلبية المغاربة. فهي تشكل بالنسبة للعديد منهم مخبأ، يضمن لهم راتباً شهرياً، دون محاسبة على المردود الذي يقدمونه. غير أن المسؤولية تتطلب من الموظف، الذي يمارس مهمة أو سلطة عمومية، تضع أمور الناس بين يديه، أن يقوم على الأقل بواجبه في خدمتهم والحرص على مساعدتهم".

¹⁶ في خطابه بمناسبة الذكرى الثامنة عشرة لتربيته على العرش الذي ألقاه من طنجة يوم 29 يوليوز 2017، قال الملك: "إن من بين المشاكل التي تعيق تقدم المغرب، هو ضعف الإدارة العمومية، سواء من حيث الحكامة، أو مستوى النجاعة أو جودة الخدمات، التي تقدمها للمواطنين (...). ولوضع حد لهذا المشكل، فإن العامل والقائد، والمدير والموظف، والمسؤول الجماعي وغيرهم، مطالبون بالعمل، كأطر القطاع الخاص أو أكثر، وبروح المسؤولية وبطريقة تشرف الإدارة، وتعطي نتائج ملموسة، لأنهم مؤتمنون على مصالح الناس (...). إننا نستطيع أن نضع أنجع نموذج تنموي، وأحسن المخططات والاستراتيجيات. إلا أنه بدون تغيير العقلية، وبدون توفر الإدارة على أفضل الأطر... وبدون اختيار الأحزاب السياسية لأحسن النخب المؤهلة لتدبير الشأن العام، وفي غياب روح المسؤولية، والالتزام الوطني، فإننا لن نحقق ما ننشده لجميع المغاربة، من عيش حر كريم".

تحتل المهنة مكانة سامية في الميثاق الوطني للتربية والتكوين، بدليل أن كلمتي "المهن" جمع مهنة، و"مهي" وردت في الميثاق 81 مرة، منها الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة 10 من القسم الأول (المبادئ الأساسية)، التي نصت على أنه يجب على الجامعة أن تكون: "جامعة منفتحة ومرصدا للتقدم الكوني العلمي والتقني، وقبله للباحثين الجادين من كل مكان، ومختبرا للاكتشاف والإبداع، وورشنة لتعلم المهن، يمكن كل مواطن من ولوجها أو العودة إليها، كلما حاز الشروط المطلوبة والكفاية اللازمة"¹⁷.

وبالنسبة للكتاب الأبيض، فقد وردت كلمة "المهن" جمع مهنة مرة واحدة¹⁸، فيما وردت كلمتي "المهي" و"المهنية"، 27 مرة في الأجزاء 2 و3، بالمعنى التقني المرتبط بالتكوين المهني المؤدي لسوق الشغل، وبالتالي، فالمهنة والمهي والمهنية موضوع الكتاب الأبيض، تعني التحكم في مادة التوجيه، والقدرة على النجاح في أداؤها.

وعلى غرار الميثاق الوطني للتربية والتكوين والكتاب الأبيض، فقد وردت كلمات "المهن" جمع مهنة، و"المهي" و"المهنية" و"المهنيين" في المخطط الاستعجالي، 46 مرة، مع تأكيد على تباين مواصفات المربين والمربيات وضعف تأهيلهم المهني، والتشديد على ضرورة إعادة النظر في التكوين¹⁹.

2- أهمية المهنة في المجلس الأعلى للحسابات

تنبثق أهمية المهنة بالنسبة للمجلس الأعلى للحسابات، من صلب التقرير الذي رفعه لجلالة الملك سنة 2016، والذي أكد فيه على عدة اختلالات، وذلك بعد افتتاح همّ الفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2015 بالنسبة لأربع أكاديميات جهوية للتربية والتكوين²⁰، منها بالنسبة للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة الدار البيضاء/سطات على سبيل المثال، والتي لاحظت عليها من جملة ملاحظاته غياب المراقبة الإدارية والتربوية²¹، وضعف في التكوين المستمر للأساتذة إضافة إلى نقائص تشوب التأطير الإداري للمؤسسات التعليمية²²، وبالتالي، فإن غياب المراقبة الإدارية والتربوية، والضعف في التكوين المستمر للأساتذة، وضعف التأطير الإداري للمؤسسات التعليمية، يعتبر بالنسبة للمجلس الأعلى للحسابات، أسبابا قد تُضعف المهنة التربوية وتجعلها غير قادرة على تحقيق الأهداف الحكومية المنشودة.

تحتل قضية "المهنة" مكانة خاصة لدى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، بحيث جعلها ضمن أولويات الرؤية الاستراتيجية 2015/2030، ورتبها في الرافعة التاسعة من الفصل الثاني تحت عنوان: "تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير: أسبقية أولى للرفع من الجودة"²³، حيث ربط الجودة في

¹⁷ المملكة المغربية، اللجنة الخاصة بالتربية والتكوين، الميثاق الوطني للتربية والتكوين، ص: 9.
¹⁸ المملكة المغربية، وزارة التربية الوطنية، الكتاب الأبيض، الجزء الأول، الاختيارات والتوجهات التربوية العامة المعتمدة في مراجعة المناهج التربوية، لجان مراجعة المناهج التربوية المغربية للتعليم الابتدائي والثانوي الإعدادي والتأهيلي، ربيع الأول 1423 يونيو 2002، ص: 17.
¹⁹ المملكة المغربية، وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، "من أجل نفس جديد للإصلاح" تقديم البرنامج الاستعجالي 2009-2012، التقرير التركيبي، نوفمبر 2008، ص: 10.
²⁰ يتعلق الأمر بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين لجهات الدار البيضاء الكبرى، والعيون الساقية الحمراء، وجهة الشرق، ثم بني ملال-خنيفرة، على الموقع:

<http://www.courdescomptes.ma/ar/Page-27/-/-/25-214/>

²¹ أنظر: تقرير حول أنشطة المجلس الأعلى للحسابات برسم سنتي 2016/2017، الجزء الأول، ص: 461.

²² المرجع نفسه، ص: 464-465.

²³ المملكة المغربية، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح 2015/2030، ص: 24.

أداء المؤسسة التعليمية بمختلف مكوناتها، وكذا تحسين مردوديتها، وإنجاح إصلاحها، بالرفع وجوبا من جودة أداء المدرسين والمكونين والمؤطرين والباحثين والمدربين، أي أن نجاح "المدرسة" المغربية المنشودة، رهين بجودة الفاعلات والفاعلين التربويين²⁴، في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وفي الإدارات التربوية المركزية والجهوية والإقليمية والمحلية، ثم في مؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي، في البعدين التربوي البيداغوجي، والإداري التربوي.

وتحقيقا لذلك، أوصى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي الحكومة بأمرين أساسيين: الأول يتمثل في إتقان تكوين المدرسين والمكونين والمؤطرين والباحثين والمدربين، والثاني هو التحفيز وإعادة الاعتبار لأدوار الفاعلات والفاعلين التربويين، واحترام كرامتهم، ثم تحسين ظروف مزاولة العمل، علما أن "المجلس" لم يوص بالأمرين المذكورين مجاملة لنساء ورجال التعليم، وإنما برّر ذلك بحقيقة مفادها أن البنية العمرية لهيئة التدريس والتكوين والبحث، متجهة نحو التشبيب تدريجيا، وبالتالي، يجب على الحكومة أن تأخذ في الاعتبار متطلبات الشباب من جهة، والمواصفات التي يتطلبها التوظيف بموجب عقود في قطاع التربية والتكوين من جهة أخرى.

ثالثا: الإجراءات الحكومية لإدماج المهنة في مجال التربية والتكوين

سنركز في هذه النقطة على ثلاثة إجراءات فقط، وهي: فصل التوظيف عن التكوين (1)، واعتماد استراتيجية التوظيف بالتعاقد في قطاع التربية والتكوين (2)، ثم إدماج المهنة في التعليم (3).

1- فصل التوظيف عن التكوين

تم فصل التوظيف عن التكوين بمرسومين: الأول ينص في مواده 17 و23 و27 على أن التوظيف والتعيين في الدرجة الثانية من إطار أستاذ التعليم الابتدائي، وإطار أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي، ثم إطار أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي، يتم بعد النجاح في مباراة تفتح في وجه الحاصلين على شهادة التأهيل التربوي للتعليم الأولي والتعليم الابتدائي، والتعليم الثانوي الإعدادي، والتعليم الثانوي التأهيلي، المسلمة من المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين²⁵، والثاني ينص في مادته 23 على أن المترشحين المقبولين في سلك تأهيل أطر هيئة التدريس، يتقاضون منحة شهرية قدرها 1200 درهم طيلة مدة التكوين، ولفترة لا تتجاوز سنة كاملة²⁶. ولم تقف جهود الحكومة عند هذا الحد، وإنما تعدته بوضع خطة لتجويد التربية والتكوين على الأمدين المتوسط والبعيد، بدأتها بالتمييز بين التكوين والتأهيل، الأول يتحقق في المدارس العليا

²⁴ من الأمور المحمودة في هذه الرؤية، أن المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، لم يستعمل صيغة "موظفي" كما هي في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، وإنما استعمل عبارة "الفاعلات والفاعلين التربويين"، وهم - كما عبر ذلك صراحة في الرافعة التاسعة - المدرسين والمكونين والمؤطرين والباحثين والمدربين.

²⁵ يتعلق الأمر بالمرسوم رقم 2.15.588 الصادر في 24 من شوال 1436 (10 أغسطس 2015) بتغيير المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 08 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 6402-24 ذو الحجة 1436 (08 أكتوبر 2015)، ص: 8344.

²⁶ يتعلق الأمر بالمرسوم رقم 2.15.589 الصادر في 24 من شوال 1436 (10 أغسطس 2015) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.11.672 الصادر في 27 من محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، الجريدة الرسمية عدد 6391-15 ذو القعدة 1436 (31 أغسطس 2015)، ص: 7455.

للأساتذة لمدة ثلاث أو أربع سنوات تتوج بالحصول على "إجازات مهنية" تنفيذًا لاتفاق في الموضوع²⁷، والثاني يتم عبر الولوج والتأهيل لمدة سنة داخل المراكز لمهن التربية والتكوين²⁸. وهكذا فُصل التوظيف عن التكوين بهدف جعل المدرسة العمومية قادرة على تطوير المجتمع وتحقيق هدف الانتقال إلى وضع الدولة الصاعدة.

2- اعتماد استراتيجية التوظيف بالتعاقد في قطاع التربية والتكوين

تم تفعيل استراتيجية التوظيف بالتعاقد انطلاقًا من الموسم الدراسي 2016/2017، وذلك عبر ثلاث مراحل هي:

- المرحلة الأولى: تم فيها إصدار مرسوم ينص في مادتيه الثانية والثالثة على حق الإدارات العمومية كلما اقتضت المصلحة ذلك، أن تشغل بموجب عقود: خبراء لإنجاز مشاريع أو دراسات أو تقديم استشارات أو خبرات أو القيام بمهام محددة، يتعذر القيام بها من قبل الإدارة بإمكاناتها الذاتية، وأعاونًا للقيام بوظائف ذات طابع مؤقت أو عرضي، ولا يمكن، في جميع الأحوال، أن يؤدي هذا التشغيل إلى ترسيم المتعاقد معه في أطر الإدارة²⁹.

- المرحلة الثانية: عملت فيها الحكومة على إصدار قرار مشترك لتطبيق وتفعيل أحكام مرسوم التشغيل بموجب عقود³⁰.

- المرحلة الثالثة: وفيها وجهت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني مذكرة تنظيمية للأكاديميات حددت فيها كيفية مباشرة التوظيف بموجب عقود³¹.

3- إدماج المهنة في نظام التربية والتكوين

²⁷ يتعلق الأمر بتنفيذ مقتضيات اتفاق 8 ماي 2007 الموقع بين الحكومة وممثلي مؤسسات التعليم الخصوصي، والذي التزمت الحكومة بموجبه بالمساعدة في تكوين الأطر التربوية لفائدة هذا النوع من التعليم من أجل المساهمة في الرفع من جودته، ترأس رئيس الحكومة السيد عبد الإله ابن كيران عشية يوم الجمعة 8 نونبر 2013 بمقر رئاسة الحكومة اجتماعًا تم خلاله توقيع اتفاق إطار بين السيد وزير الاقتصاد والمالية والسيد وزير التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، وكذا اتفاق إطار آخر بين السيد وزير التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي والسادة رؤساء الجامعات والمتعلقان بتنفيذ عملية تكوين 10 آلاف إطار تربوي في أفق 2016 من بين حاملي الإجازة، كما تم خلال هذا الاجتماع عرض مختلف جوانب برنامج تكوين 10 آلاف إطار تربوي في أفق 2016 من بين حاملي الإجازة، الذي يمتد على مدى ثلاث سنوات جامعية 2013/2016 ويستهدف تكوين أطر تربوية حاصلة على إجازة مهنية في تدريس مختلف التخصصات العلمية والأدبية والتقنية والرياضية، ووفقًا للحاجيات المعبر عنها من طرف قطاع التعليم الخصوصي لدى وزارة التربية الوطنية، وقد خصصت الحكومة لهذا المشروع غلافًا ماليًا يقدر بحوالي 161 مليون درهم على مدى ثلاث سنوات، منها إعانات تحفيزية خاصة بالمتكويين في حدود 1000 درهم شهريًا لمدة عشرة أشهر من أجل مساعدتهم على التفرغ خلال مدة تكوينهم.

²⁸ تنص المادة 25 من المرسوم المحدث للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، على أن مدة التكوين في مسالك تأهيل أطر هيئة التدريس المذكورة، تستغرق سنة دراسية كاملة، تتوج بالحصول على شهادة التأهيل التربوي الخاص بالمسلك موضوع التأهيل.

²⁹ أنظر المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفية التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6491-11 ذو القعدة 1437 (15 أغسطس 2016)، ص ص: 6052-6055.

³⁰ يتعلق الأمر بالقرار المشترك بين وزير التربية الوطنية والتكوين المهني ووزير الاقتصاد والمالية رقم 7259 بتاريخ 7 أكتوبر 2016 بشأن وضعية الموظفين لدى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بموجب عقود، والذي أشّر عليه وزير الاقتصاد والمالية بناء على توجيهات ملكية.

³¹ تم ذلك عبر مذكرة وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني رقم 16/866 بتاريخ 01 نوفمبر 2016، في شأن التوظيف بموجب عقود من طرف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

في إطار الدعوة الملكية لإصلاح نظام التربية والتكوين، بادر المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي بوضع رؤية استراتيجية للفترة 2030/2015³²، ربط فيها نجاح إصلاح "المدرسة" بتطوير "المهنة" عبر المهنة La Professionalisation التي اعتبرها مدخلا أساسيا للنهوض بأداء الفاعلين التربويين، لكن ما المقصود بالمهنة؟ وما هي المهنة؟ وما هي وسائل تفعيلها في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؟ ثم كيف تتحقق في قطاع التربية والتكوين؟

رابعاً: المفهوم العملي للمهنة والمهنة والتمهين في التربية والتكوين

في هذه النقطة سنحاول تحديد مفهوم المهنة (1)، ومفهومي المهنة والتمهين (2)، ثم وسائل تفعيلها في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين (3)، وأخيراً كيفية تحقيقها في قطاع التربية والتكوين (4).

1- مفهوم المهنة في نظام التربية والتكوين

المهنة لغة: هي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحنق في الممارسة³³، وفي الاصطلاح، يُقصد بالمهنة كل الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها المُمْتَهِنُ عبر ممارسات تدريبية وتطبيقية في مجال مهني معين. ويميز المهنة عدة معايير هي:

- المهنة خدمة عامة، يكرس أصحابها أنفسهم لخدمة المجتمع وليس لخدمة مصالحهم الذاتية.
- تتطلب المهنة في من يمارسها قدرة فكرية فائقة وبصيرة فنية متميزة.
- لا بد لممارسة المهنة من قضاء مدة معينة للتكوين، وتعلم المناهج والمبادئ والمعرفة المتخصصة.
- تخضع المهنة لنظام أساسي خاص يحدد أهدافها وحقوق وواجبات ممارسيها.
- يشترط في ممارسة المهنة الالتزام بأخلاقيها.
- تضمن المهنة لصاحبها عملاً يتسم بالاستمرارية والاستقرار³⁴.

نية³⁵، يمكننا تحديد المهن
تية:

الوظيفة بنظام التربية والتكوين

تقا من
تي تخضع ل

هيئة التأطير والمرافقة التربوية

هيئة التدريس

هيئة التسيير والمرافقة المادية والمالية

من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح 2030/2015، مرجع سابق، ص: 24.
المعجم الوسيط، تأليف إبراهيم أنيس - عبد الحليم منتصر - عطية الصوالي - محمد خلف الله أحمد، مجمع اللغة العربية - مكتبة
شروق الدولية، مرجع سابق، ص: 890.
محمد عبد العي، مكانة الخدمة الاجتماعية بين المهن الأخرى، مجلة بحوث ودراسات في العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود
سلامية بالرياض، ص 3، 1987. على الموقع:

http://obect1subject.blogspot.com/2015/11/blog-post_2.html, consulté le 11/11/2018 à 13 h 54.

³⁵ يتعلق الأمر بالمرسوم رقم 2.18.294 الصادر في 24 من شعبان 1439 (11 ماي 2018) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.02.854 بتاريخ 8 ذي
الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، والمرسوم رقم 2.18.295 الصادر في 24 من
شعبان 1439 (11 ماي 2018) بتغيير وتنظيم المرسوم رقم 2.02.854 بتاريخ 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن تحديد نظام
التعويضات المخولة للموظفين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 29-6682 رمضان
1439 (14 يونيو 2018)، ص: 3502-3506.

هيئة التوجيه والتخطيط التربوي
هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي
هيئة التدبير التربوي والإداري
هيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات
هيئة المحررين المشتركة بين الوزارات
هيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات
هيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات

وكما يتبين من خلال هذه الخطاطة، فإن مفهوم "الوظيفة" في الأنظمة الأساسية الخاصة لموظفي الدولة، هو مفهوم إداري، يتكون في نظام التربية والتكوين، من هيئات تتفرع عنها عدة مهن تختلف كتخصصات عن بعضها البعض، وتعتبر في الوقت ذاته، الوعاء الذي يستوعب المهنة، لكن ما هي المهنة؟ وما علاقتها بالتمهين؟

2- مفهوم المهنة والتمهين في نظام التربية والتكوين

يمكننا القول إن "المهنة" ظهرت مع عالم الاجتماع الوظيفي، الأمريكي "بارسونز"، الذي كَيَّفَهَا على أنها تلك العملية التي يجب أن يتحول في إطارها، النشاط أو العمل بمعناه التقليدي/الإداري، إلى مهنة ليبرالية قادرة على تقديم خدماتها بشكل مقبول. وضمن هذا السياق، تطور مفهوم المهنة في اتجاهين: الأول أنجلوساكسوني، حيث نشأت المهنة وترعرعت في بيئة "السوق الحرة"، وهي بيئة يشعر فيها اللاعبون الاقتصاديون حتما بضرورة تطوير الانتاج لضمان مكانتهم في السوق، والثاني فرانكفوني، تحاول فيه الأطراف الفاعلة، توظيف المهنة إداريا لمواصلة فرض منتوجاتها في السوق المحلية والدولية³⁶.

وبالنسبة للمجلس الأعلى للتعليم، فإن المَهْنَةَ تَدُلُّ على مجموع العمليات التي تستهدف تحويل نشاط ما إلى مهنة اجتماعية منظمة، يحركها إنتاج موضوعات أو خدمات معينة، ولها إطارها التنظيمي والاجتماعي، وقواعدها ومتطلباتها الخاصة بالأداء المهني. وترتبط في قطاع التعليم، بالتكوين المعرفي والعملي الدائم، الذي يستغرق المسار المهني بأكمله، بهدف إكساب الكفايات اللازمة لممارسة المهام التي تتطلبها المهن التربوية (التدريس والتكوين والتأطير والتدبير والتوجيه)، وذلك بغاية الارتقاء بجودة الأداء المهني ومردوديته. وهو أداء يقتضي المرونة الكافية لقيادة مختلف الوضعيات الخاصة بكل مهنة، والقدرة على التوظيف الناجع لمختلف الموارد المتاحة، وملاءمتها لهذه الوضعيات، قصد تحقيق الأهداف المتوخاة من العملية التربوية في شموليتها، وفي مقدمتها إنجاح التعلُّمات³⁷.

وبخصوص التمهين، فإنه طريقة في التكوين المهني تهدف إلى اكتساب تأهيل أولى، وذلك من خلال ممارسة عملية تطبيقية متكررة ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنة معينة، عبر تكوين نظري تكنولوجي مكمل يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني، ويتم هذا

³⁶ حول هذه المقاربة، أنظر:

-<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2008-2-page-9.htm>
-<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politiquedutilisation>
-https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1996_num_23_1_1366
-https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_2000_num_35_1_1668

³⁷ الرؤية الاستراتيجية 2030/2051، مرجع سابق، ص ص: 82-83.

الشكل في التكوين المعتمد في الجزائر، بصيغة "عملي/نظري" بطريقة يقضي فيها المتدرب أربعة أيام بالمؤسسة، ويوم واحد بمركز التكوين النظري³⁸. وبالتالي، إذا كان الاشتقاق كما عرّفه "الجرجاني": "بأنه نزع لفظٍ من آخر، بشرط مناسبتهم معني وتركيبًا، ومغايرتهما في الصيغة"³⁹، وهو حسب "الشوكاني"، "أن تجدَ بين اللفظين تناسبًا في المعنى والتركيب، فتردُّ أحدهما إلى الآخر"⁴⁰، ثم إذا كان "مَهْنٌ" هو الجذر اللغوي لكلمات "مهنة" و"مِهْنٌ" و"مِهْنِي" و"مهنة"... إلخ، فإنه بإمكاننا القول ببناء على مفهوم "الجعلية"، إن "التمهين" هو جعل المتدرب في وضعية يتلقى فيها الأسس النظرية والتطبيقية لممارسة مهنة معينة، وذلك باستعمال الوسائل الديدانكتيكية التي يتطلبها تحقيق المهنة، لكن ما هي هذه الوسائل؟

3- وسائل تفعيل المهنة في التكوين بالمراكز الجهوية

نقصد بالوسائل العُدّة الديدانكتيكية المعتمدة في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وهي عدة تتميز فيها بين ثلاث عُدَد: العدة المخصصة لتأهيل أطر الإدارة التربوية، والعدة المخصصة لتأهيل أطر الأكاديميات الموظفين بموجب عقود، ثم العدة المخصصة لتهيئة المترشحين لاجتياز مباريات التبريز للتعليم الثانوي التأهيلي، وهي عُدَد لم تتم بلورتها في الأصل، من أجل المهنة، وإنما تمت صياغتها ضمن المفهوم التقليدي للتكوين، مما يعني أن جميع الوسائل الديدانكتيكية المستعملة حاليًا بالمراكز، تحتاج إلى تحيين.

4- كيفية تحقيق المهنة في قطاع التربية الوطنية

حسب الرؤية الاستراتيجية، فإن تحقيق المهنة يتم وجوبًا استنادًا إلى المبادئ التالية:

- إعادة تحديد المهام والأدوار والمواصفات المرتبطة بمهن التربية والتكوين والبحث والتدبير، في انسجام مع متطلبات المجتمع والمدرسة والمستجدات ذات الصلة على الصعيد الوطني والدولي؛
- تشجيع كل المبادرات لدى الفاعلين التربويين، بمختلف هياتهم كافة، الرامية إلى دعم متانة التعلّمات والتكوينات، وتحسين جودة المدرسة، وذلك في تقيّد تام بالقانون وبالمناهج والبرامج والتوجهات التربوية وهندسات التكوين الرسمية المعتمدة؛
- تحديد المواصفات العامة والنوعية الخاصة بالفاعلين التربويين داخل كل هيئة، مع مراعاة المرونة والقابلية للتكيف مع خصوصيات مجالات وظروف العمل، واستقلالية المبادرة في مجالات البيداغوجيا والبحث والإبداع والابتكار؛
- جعل التكوين الأساس إلزاميًا ومُهمّينًا بحسب خصوصيات كل مهنة؛
- نهج تكوين مستمر ومؤهل مدى الحياة المهنية؛
- تدبير ناجع للمسار المهني، قائم على المواكبة والتقييم والترقية المهنية على أساس الاستحقاق وجودة الأداء والمردودية؛
- الحفز المادي والمعنوي وتحسين ظروف العمل ومزاولة المهنة؛

³⁸ https://arb4dev.blogspot.com/2015/02/blog-post_97.html#.W-gclB-2zIU

<https://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=1650211>

³⁹ العلامة علي الجرجاني، معجم التعريفات، تحقيق ودراسة محمد صديق المنشاوي، الألف مع الشين والصاد، دار الفضيلة، القاهرة، ص: 26.

⁴⁰ محمد بن علي الشوكاني، إرشاد الفحول إلى تحقيق الحق من علم الأصول، تحقيق وتعليق أبي حفص سامي بن العربي الأشري، الجزء الأول، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000، الرياض، ص: 117.

-التوازن بين التمتع بالحقوق والالتزام بواجبات وأخلاقيات الممارسة المهنية، وربط المسؤولية بالمحاسبة؛
وبخصوص الفاعلين الحاليين، يرى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، أنه يتعين في المدى
القريب، والمدى المتوسط على الأكثر، إعداد وتفعيل برامج مكثفة لفائدتهم، من أجل تهيئة مهنية لهم،
باعتقاد تكوينات بكفايات متلائمة مع مضامين الرؤية الجديدة لإصلاح المدرسة ورافعات التغيير التي
توصي بها، وذلك ضمانا لتملكهم روح الإصلاح المنشود، والانخراط فيه، والمواكبة العملية لأوراشه.

وبالنسبة لهيئات التدريس والتكوين والبحث، يرى "المجلس" أنه على المدى القريب، يجب إنجاز ما يلي:

-التحديد الدقيق لأدوار ومهام مختلف الهيئات العاملة في التربية والتكوين والبحث العلمي، وضبطها
والتنصيب القانوني عليها، واعتمادها كأساس لتحديد المسؤولية، والتقييم، والترقي المهني؛
-إرساء أطر مرجعية للكفايات التي يتطلبها إنجاز مختلف المهام من طرف الهيئات، في انسجام تام مع
المعايير الدولية في هذا المجال، يكون مفتوحا على الإغناء والتحديث باستمرار.

وبالنسبة لمدرسي التعليم المدرسي، لابد من الأخذ في الاعتبار ما يلي:

-الإحاطة الشاملة بالمهام الموكولة للمدرس، التربوية منها والتقييمية والاجتماعية والثقافية والتواصلية،
وضبطها؛

-الحرص على تطوير التكوين في اتجاه دعم التخصص، لاسيما في التعليم الابتدائي؛

وفيما يتعلق بالمكونين والأساتذة الباحثين، فيجب:

-تحديد مهام مكون التكوين المهني ووظائفه التي تهم التكوين والتأطير والتقييم المرحلي لمكتسبات المتدربين،
ومهام التواصل مع المقاولات وغيرها.

-تحديد مهامهم في مراعاة لتكامل الأنشطة المخصصة للتدريس والتكوين والتأطير، أو الموجهة للبحث، أو
تلك المركزة على التدبير؛

-تضمين النصوص المنظمة لوضع هيئة التدريس بالتعليم العالي تحديدا موحدا لمهنة الأستاذ الباحث، مع
تدقيق المهام والأدوار الحالية، وتلك التي يُفترض أن ينهض بها مستقبلا، يكون شاملا لمختلف كفايات
الأساتذة الباحثين بمختلف أبعادها، ومكرسا لاستقلالية المبادرة في مجالات البيداغوجيا والبحث
والابتكار.

وفيما يخص هيئات التفتيش والتخطيط والتوجيه والتدبير، يرى "المجلس" أنه اعتبارا لدور هذه الهيئات
في الرفع من المردودية والنجاعة الداخلية لمؤسسات التربية والتكوين، وفي التأطير المباشر للأساتذة؛
والرفع من قدراتهم المهنية، فإنه يتعين على المدى القريب:

-بلورة نموذج جديد يحدد ويضبط المهام والأدوار والانتساب الإداري والوظيفي لهذه المهنة؛

-تحديد المواصفات العامة والتنوعية لهذه المهنة؛

-تنظيم كفايات هيئات التفتيش والتخطيط والتوجيه والتدبير، والأطر الإدارية وتدقيقها ضمن أطر
مرجعية، تراعي خصوصيات كل واحدة من هذه المهنة.

ونختتم هذه المداخلة بالتأكيد أنه إذا كان المقصود بالجودة في مجال التربية والتكوين، تمكين المتعلم من
تحقيق كامل إمكاناته عبر أفضل تملك للكفايات المعرفية والتواصلية والعملية والعاطفية والوجدانية

والإبداعية، وأنها تعتمد على تحقيق عدة مؤشرات منها التكوين الأساس الرفيع، والتكوين المستمر الفعال والمستديم للفاعلين التربويين، ثم التقويم الدقيق للأداء البيداغوجي والتحفيز على أساس الاستحقاق، ثم ملاءمة المضامين مع انفتاح النموذج البيداغوجي للمدرسة، ونجاعة البرامج والتكوينات والوسائل البيداغوجية الناجعة وجاذبية الفضاءات والبنىات المدرسية الملائمة، إضافة إلى انتظام التقييمات المؤسساتية للمناهج والبرامج والتكوينات، ومراجعتها، وتعزيز مكانة البحث العلمي والتقني، والبحث من أجل الابتكار، مع ضرورة تطوير نظام الحكامة على مستوى التدبير، أو التمويل، أو المشاركة، والشفافية، وربط المسؤولية بالمحاسبة، فإن تحقيق المهنة في قطاع التربية والتكوين، يتطلب القطع مع المفهوم التقليدي للمهنة التربوية كوظيفة إدارية، بمعنى الانتقال من حالة "القيام بمهمة"، أي الانتقال من مراقبة موظفي وزارة التربية الوطنية، والتي تتم حالياً من قبل هيئات المراقبة التربوية والإدارية عبر تقييم الهندام، والحضور، والسلوك، ثم وسائل العمل، إلى مراقبة تركز وجوباً على الأداء والنتائج.

ومن دون هذا الانتقال، يستحيل تحقيق الجودة باعتبارها أحد أهم نتائج المهنة، لأن هذه الأخيرة مرتبطة بالنتائج الإيجابية في الميدان، وتحقيق النتائج يتطلب الاتقان، ولا يتحقق الاتقان إلا بضبط التخصص. إن تحقيق المهنة بتعبير آخر، يحتاج إلى توظيف مفاهيم بيداغوجية جديدة، فالصيغة "الكفائية" المعبر عنها تقليدياً ب: " أن يكون قادراً على...."، لم ولن تحقق المهنة، الأمر الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة الانتقال من صيغة " أن يكون المتدرب الإداري أو المتدرب التربوي... قادراً على...."، إلى صيغة: " أن تجعله البيئة التكوينية أو التعليمية... قادراً على...."، وليست البيئة المذكورة سوى المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وكذلك مؤسسات التربية والتعليم العمومي، إضافة إلى الأكاديميات والمديريات الإقليمية... الخ، وكلها تحتاج إلى تغيير.