

التكوين المستمر بين التأطير القانوني والمرجعيات الأساسية لمنظومة التربية والتكوين وبين الممارسة الميدانية أي انتظارات؟



الدكتور يوسف كرواوي،

أستاذ باحث، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين
لجهة فاس / مكناس . فرع تازة .



تقديم:

لقد أصبحت الحاجة إلى تطوير وتأهيل الموارد البشرية في عصرنا الحاضر أكثر إلحاحا من ذي قبل نظرا للتغيرات والتغيرات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات في شتي مجالات الحياة، ولاشك أن مواكبة هذه التطورات السريعة لن يتأتى إلا بتكوين مستمر وفعال، عبر جعله عملية مستمرة ومنتظمة ومخطط لها، تهدف إلى إحداث تغييرات في معارف ومهارات واتجاهات وكفايات الأفراد وفق احتياجاتهم الحالية والمستقبلية للأدوار والوظائف التي يقومون بها، لأنه مهما اجتهد المسؤولون في اختيار وانتقاء الأفراد وفق معايير دقيقة، فإنه تبقى الحاجة ماسة لرفع كفاياتهم العلمية والمهنية، وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة

تساهم في زيادة قدراتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية، زيادة على ذلك فإن العلاقة المستمرة ذات التأثير المتبادل بين الفرد والعمل إذا تركت دون تجديد فقد يترتب عنها تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها، فتجمد تبعا لذلك خبراته ومهاراته عند حد معين، وربما تنقلص وتنكمش وتعجز عن مواجهة ما يستجد من تطورات.

وإذا كان التكوين المستمر والفعال للمدرسين وسائر الأطر التربوية والإدارية بمثابة الأرضية الحقيقية التي تتبلور عليها خرائط صنع القرار التربوي الذي نعيشه جميعا نؤثر فيه ونتأثر به في اتجاه المستقبل المليء بالتحديات، فإن المشرع المغربي ومعه وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي وسائر المهتمين بقطاع التعليم أولوه عناية فائقة من حيث النصوص التشريعية والمذكرات الوزارية والأطر المرجعية المحددة لمهنة التدريس، بحيث أضحي التكوين المستمر يطرح ضمن أولويات استكمال الإصلاح التربوي لأجل ضمان جودة أداء جميع الفاعلين التربويين والإداريين على حد سواء، خصوصا في ظل التحولات والمستجدات التي تعرفها منظومة التربية والتكوين على مستوى الهيكلة والبرامج وطرق التدريس والوسائل التعليمية...

لكن الإشكالية المطروحة تتجلى فيما مدى استيعاب واحترام الوزارة الوصية على القطاع لهذه الترسنة التشريعية المنظمة للتكوين المستمر، وبالتالي تنزيلها تنزيلا سليما للرفع من جودة التكوين في ظل الإكراهات العملية والميدانية التي يعاني منها القطاع؟ وكيف يمكن الرقي بآليات التكوين المستمر لكسب رهان الإصلاح المنشود لمنظومتنا التربوية؟ هذا ما سأحاول ملامسته ومقارنته من خلال هذا الجهد المتواضع وذلك وفق المبحثين التاليين.

المبحث الأول: التأطير القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر بقطاع التعليم.

المبحث الثاني: واقع التكوين المستمر بقطاع التعليم وسبل الرقي بآلياته.

وكل مبحث قسمته إلى مطلبين بحسب ما اقتضاه المقام، ومن الله نستمد العون والتوفيق والسداد.

المبحث الأول: التأطير القانوني والتنظيمي للتكوين المستمر بقطاع التعليم.

سأتعرض خلال هذا المبحث إلى النصوص القانونية والمرجعيات الأساسية لوزارة التربية الوطنية حول التكوين المستمر، مبرزا مدى تفعيل وتنزيل هذه النصوص والمرجعيات على مستوى الممارسة الميدانية، وذلك وفق المطلبين التاليين:

❖ المطلب الأول: النصوص القانونية المنظمة للتكوين المستمر بقطاع التعليم.

❖ المطلب الثاني: المرجعيات الأساسية لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي حول التكوين المستمر.

المطلب الأول: النصوص القانونية المنظمة للتكوين المستمر بقطاع التعليم

لقد بدأت أولى إرهاصات اهتمام المشرع المغربي بالتكوين المستمر مع بزوغ فجر الاستقلال، وذلك بصدر المرسوم رقم 2.57.1841 بتاريخ 13 جمادى الأولى 1377 هـ الموافق 16 دجنبر 1957، حيث جاء في فصله الأول ما نصه: "إن الموظفين والأعوان المعنيين لمتابعة تمارين أو دروس تكوين أو استكمال خبرة..."، لكن يظهر أن الجهود المبذولة في ظل هذا المرسوم كانت مرتكزة بصفة أساسية حول التكوين الأساس الذي يغلب عليه الطابع الأكاديمي لتزويد المترشحين بالمعارف لشغل المناصب بقطاع الوظيفة العمومية، وبالتالي فإنه لم يعط للتكوين المستمر بعده الحقيقي المتمثل في تحديد الأهداف والوسائل وشروط اختيار المتكويين، والحوافز والتقييم والتتبع مقارنة مع التجارب المعمول بها في الدول الأخرى، ومما يعاب على هذا المرسوم أيضا، غياب مقتضيات تنظيمية تتعلق برصد اعتمادات مالية، الأمر الذي جعل الموارد المالية

¹ هذا المرسوم متعلق بتعيين الأجور المنفذة للموظفين والمساعدين والطلبة الذين يتابعون تدريس أو دروسا لاستكمال التكوين، وتجدر الإشارة إلى أن هذا المرسوم قد تم تغييره بموجب مرسوم رقم 2.75.828 بتاريخ 20 ذي الحجة 1395 هـ الموافق 23 دجنبر 1975.

المخصصة للتكوين المستمر ضعيفة ومتفاوتة بين الإدارات بحيث يلاحظ أن الميزانية المخصصة لا تتعدى 0,25% من كتلة الأجور، في الوقت الذي تخصص فيه بعض المؤسسات العمومية من 3% إلى 5% لعمليات تكوين مستخدميها على غرار ما هو معمول به في الدول المتقدمة²، زيادة على ذلك فإن الثقافة السائدة تجعل من التكوين المستمر عبئا إضافيا وليس استثمارا على المدى الطويل، الشيء الذي جعل المجهودات التي بذلت من طرف الإدارات رغم فوائدها الإيجابية تتم في غياب رؤية واضحة المعالم واستراتيجية مضبوطة مبنية على تحديد الحاجيات وضبط العمليات المرتبطة بتقويم نتائج التكوين مما تولد عنه اعتبار التكوين مجرد نشاط تطوعي واختياري غالبا ما كان يستعمل في غير موضعه.

وبعد مرور شهرين و 10 أيام تقريبا على صدور هذا المرسوم، صدر قانون الوظيفة العمومية المغربي المنظم بمقتضى ظهير 1.58.008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 هـ الموافق 24 فبراير 1958، ويبدو أيضا أنه اهتم بالتكوين المستمر خصوصا في فصله العاشر المعدل والمتمم بالقانون رقم 75.99 حيث جاء فيه: "يؤسس مجلس أعلى للوظيفة العمومية يختص بالنظر في جميع مشاريع القوانين الرامية إلى تغيير أو تتميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما يختص بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع العام المتعلقة بالوظيفة العمومية المعروضة عليه من طرف الحكومة.

ويكلف في هذا الإطار:

2. إبداء رأيه حول توجهات السياسة الحكومية في مجال التكوين المستمر لموظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية..."

² محمد بوكطوب: الإطار القانوني والمؤسساتي للتكوين المستمر بالوظيفة العمومية المغربية، مقال منشور بموقع: "محاماه نت" www.mohamah.net

وفي هذا الإطار لا يمكن أن ينكر أي كان أن هناك قضايا عديدة في حاجة إلى التشاور والاستشارة مع المؤسسات المعنية ومن أهمها قضايا التكوين المستمر، لكن على الرغم من الإصلاحات التي همت النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تبين بحكم الممارسة أن بعض مقتضياته في حاجة إلى التحديث والمراجعة لجعلها مساهمة للتحويلات التي عرفتها الإدارة على مستويات عدة وعلى رأسها التكوين المستمر. إجمالاً يظهر أن الاهتمام بالتكوين المستمر في ظل قانون الوظيفة العمومية المغربي ضئيل لأنه لم ينبثق عن هذا القانون أي إجراء تنظيمي لتوضيح القواعد التي يركز عليها التكوين المستمر، مما جعل هذا القانون لم يكتمل بعد ويعاني من الغموض والعجز عن الإثارة والجذب.

وتجدر الإشارة إلى أن المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي عرض مشروع هذه الأرضية على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته الثانية من الولاية الثالثة المنعقد بتاريخ 10 يوليوز 2014، تضمنت إلى جانب مختلف حقوق وضمانات الموظف العمومي، مجموعة من الالتزامات التي من شأنها تكريس وظيفة عمومية كفيلة بضمان حقوق الإنسان وقادرة على تطوير التدبير العمومي ومنها، التأسيس التشريعي للتكوين المستمر وتعزيز دور الهيئات الاستشارية³.

ونظراً لكون التكوين المستمر أحد الوسائل الأساسية لتأهيل الموارد البشرية بالإدارة العمومية، عملت الوزارة برسم 2016 على المراجعة الشاملة لمنظومة التكوين المستمر بإعداد مشروع حوله، تضمن الآليات الكفيلة بتأهيل الإدارة عن طريق التكوين الملائم للعنصر البشري لمواكبة الأوراش التحديثية المهيكلة، وقد تم عرض مشروع المرسوم على أنظار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، لكن للأسف الشديد ما زال لم يَر النور بعد.

وفي إطار هندسة منظومة موحدة للتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة، وتجسيدها لسياسة الإصلاح الإداري في جانبه المتعلق بالموارد البشرية، جاءت محاولة وزارة تحديث القطاعات العامة

³ منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، التقرير السنوي 2016، ص: 14، 15.

مع باقي الفعاليات القطاعية الأخرى لتنفيذ السياسة الحكومية في مجال إصلاح منظومة الموارد البشرية، وفي هذا الصدد تم إصدار المرسوم رقم 2.05.1366 بتاريخ 11 ذي الحجة 1426 هـ الموافق 12 يناير 2006 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة⁴.

- ✓ يبدو من خلال مواد هذا المرسوم أنه تجاوز إلى حد ما نقائص المرسوم 2.57.1841 المشار إليه أعلاه ولو على مستوى التنظير، لأنه حدد الأهداف من التكوين المستمر خلال المادة الأولى منه والمتمثلة في:
- ✓ إمكانية تصحيح الانحرافات الوظيفية أثناء العمل الإداري.
- ✓ الاتجاه نحو تدبير القدرات التديرية للموظف أو العون انسجاما مع مفهوم الاحترافية المهنية.
- ✓ تحقيق المدودية وإنتاجية متواصلة ومستمرة للجهاز الإداري يراعي التطورات العامة التي يعرفها المغرب.
- ✓ المساهمة في تنمية الموارد البشرية من خلال تنمية مهارات وكفاءات الموظفين منهجيا وبيداغوجيا وإداريا في أفق أن تصبح الإدارة أداة لتحقيق التنمية الشاملة.
- ومن حسنات هذا المرسوم أيضا أنه وضع مخططات للتكوين المستمر نجدها منصوفا عليها في المادة الثالثة منه والتي تتضمن:
- ✓ تصور كل قطاع معني حول حاجياته في مجال التكوين المستمر.
- ✓ تحديد عدد الموظفين المرشحين للاستفادة من التكوين مع تحديد المجال والغلاف الزمني المخصص لذلك.
- ✓ المبادرات المتخذة لتطوير برامج التكوين المستمر في المجالات المرتبطة بالقطاع والاستفادة من الإمكانيات المتاحة.

زيادة على ذلك فإن هذا المرسوم حدد طرق تنظيم التكوين المستمر في المادة الثانية منه حيث أسند ذلك للسلطة الحكومية المكلفة بتحديث القطاعات العامة والتي تتولى تحديد استراتيجياته على ضوء اقتراحات لجنة التنسيق وبعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

⁴ انظر الجريدة الرسمية عدد 5386 بتاريخ 11 ذي الحجة 1426 هـ 12 يناير 2006.

وإذا كان إخراج هذا المرسوم إلى حيز الوجود قد هدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الكبرى

والتي تمت الإشارة إلى بعضها سلفا، فإننا نسجل بصده مجموعة من الملاحظات، من أبرزها:

- ✓ أن المرسوم إذا كان قد نص في المادة 10 على أن التكوين المستمر يختتم بالحصول على دبلوم أو شهادة من قبل رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وهذا من التحفيزات المعنوية للموظفين فإننا لا نرى ذلك على أرض الواقع بحيث تنتهي أيام التكوين المبرمجة دون حصول المستفيدين على أي شهادة، اللهم إذا استثنينا بعض الدورات التكوينية في مجال الإعلاميات حيث استفاد المعنيون من الشواهد.
- ✓ مما يعاب عليه أيضا أنه لم يحدد مدة للتكوين المستمر.
- ✓ لم يجعل من نظام التكوين المستمر للموظفين أمرا إجباريا يدخل في إطار واجبات العمل الإداري، حيث يلاحظ أن استكمال التكوين بالوظيفة العمومية يعتبر أمرا اختياريا ترجع المبادرة فيه إلى المرشحين أنفسهم، ويتضح ذلك من خلال المواد التي تضمنها.
- ✓ كما يفهم من مواده أن التكوين المستمر ما هو إلا دورة رهينة بفترة زمنية معينة يمكن إجراؤها عند الضرورة في حين أن التكوين المستمر هو عملية مسترسلة ومنتظمة وهادفة لإحداث تغيرات في سلوك الموظفين وتنمية مهاراتهم، وعلى العكس من ذلك نجد أن بعض الدول لجأت مبكرا إلى التكوين المستمر فجعلته أمرا إلزاميا، ففي الولايات المتحدة مثلا نجد أن المرسوم الرئاسي رقم 48 . 113 الصادر بتاريخ 20 أبريل 1967 يلزم الإدارة بالتهوض باستكمال الخبرة، وفي فرنسا نجد قانون 16 يوليوز 1971 ومراسيمه التطبيقية يجعل من التكوين المستمر واجبا وطنيا، وفي المملكة العربية السعودية نجد أن قرار مجلس الوزراء 274 الصادر بتاريخ 20 شتنبر 1964 نص في مادته الأولى على أن: "تكوين موظفي الخدمة المدنية جزء من واجبات العمل"⁵.

⁵ ذ. محمد بوكطب: الإطار القانوني والمؤسساتي للتكوين المستمر، مرجع سابق.

✓ ثم إن تفعيل المرسوم 2.05.1366 المتعلق بالتكوين المستمر وتنزيله وتنزيلا سليما يتوقف على تفعيل مهام لجنة تنسيق التكوين المستمر، المشار إليها في مادته الخامسة، وكذا تفعيل قرار الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 523.06 الصادر بتاريخ 27 ربيع الأول 1427 الموافق 26 أبريل 2006 بتحديد كيفية سير لجنة تنسيق التكوين المستمر، وخصوصا المادة الثانية من القرار والتي جاء فيها: "يمكن للجنة تنسيق التكوين المستمر عند الاقتضاء أن تحدث لجانا فرعية خاصة منبثقة عنها لدراسة قضايا محددة"، وهذا ما نراه غائبا.

✓ تفعيل المرسوم يتوقف أيضا على تنفيذ قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر بتاريخ 14 رجب 1430 هـ الموافق 7 يوليوز 2009، بتحديد استراتيجية التكوين المستمر، والتي جاء من بين أهدافها أن التكوين المستمر في ظل هذه الاستراتيجية يصبح بمثابة حق للموظفين بصورة تناسبية مع حاجات الإدارة، لكن للأسف الشديد لم تفعل هذه الاستراتيجية، بحيث لم يؤخذ التكوين المستمر بعين الاعتبار عند ولوج المناصب العليا أو منصب المسؤولية، ولم يربط بالترقية كما هو منصوص عليه ضمن هذه الاستراتيجية، كما أن القطاعات الوزارية والإدارات العمومية لم تقم بإعداد مخططاتها القطاعية للتكوين المستمر وفقا لمضمون استراتيجية التكوين.

ومن القوانين التي اهتمت بالتكوين المستمر نجد المرسوم الوزاري رقم 2.02.382 الصادر بتاريخ 6 جمادى الأولى 1423 هـ الموافق 17 يوليوز 2002 في شأن اختصاصات وتنظيم وزارة التربية الوطنية وتحديد مادته 26 حيث جاء فيها: تناط بمديرية الموارد البشرية المهام التالية: "... السهر على تنفيذ استراتيجيات التكوين الأولى والمستمر لمختلف فئات موظفي الوزارة".

وجاء في الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر بتاريخ 15 صفر 1421 الموافق 19 ماي 2000 بتنفيذ القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وتحديد الباب الأول

المادة الثانية النقطة الرابعة عشر ما نصه: "إعداد سياسة للتكوين المستمر لفائدة الموظفين التربويين والإداريين ووضعها موضع التنفيذ".

كما أن المرسوم رقم 2.11.672 الصادر بتاريخ 27 محرم 1433 الموافق 23 دجنبر 2011 في شأن إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين أفرد مجموعة من مواد للتكوين المستمر خصوصا المادة 3 و 9 و 33 والتي جاء فيها: "تساهم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في تنفيذ وأجراً استراتيجية قطاع التعليم المدرسي في مجال التكوين المستمر بتنسيق مع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين وذلك من خلال المشاركة في وضع خطط العمل السنوية في هذا المجال..."

ولقد مر على صدور هذا المرسوم ما يفوق ثمان سنوات ولم تنفذ استراتيجية قطاع التعليم المدرسي في مجال التكوين المستمر المنصوص عليها في مواد المشار إليها سلفاً، باستثناء المساهمة في الدورات التكوينية المنظمة لفائدة أطراف الإدارة التربوية المكلفين عبر الإسناد.

نخلص من خلال ما سبق أن المشكل عندنا ليس قانونياً فله الحمد لدينا ما يكفي من القوانين والتشريعات لتنظيم التكوين المستمر وغيره من المجالات، لكن المشكل الحقيقي يكمن في عدم تفعيل وتنفيذ هذه القوانين وفق الاستراتيجيات المرسومة، نظراً لغياب إرادة حقيقية للإصلاح نتيجة عدم ربط المسؤولية بالمحاسبة المنصوص عليها في أسس تشريع وضعي وهو الفصل الأول من الدستور المغربي الجديد 2011، مما شجع على الفساد، وهذا ما أوصت به منظمة اليونسكو في تقريرها لسنة 2017 حيث شددت على أنه لا غنى عن المساءلة من أجل تحقيق تعليم ذي جودة عالمية.

المطلب الثاني: المرجعيات الأساسية لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي حول التكوين المستمر.

سأركز خلال هذا المطلب على أهم هذه المرجعيات والمتمثلة في الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999) والمخطط الاستعجالي (2009 . 2012) والرؤية الاستراتيجية (2015 . 2030) . والتي صاغها المجلس الأعلى للتربية والتكوين وتبناها المغرب خارطة طريق لإصلاح منظومة التربية والتكوين . والقانون الإطار 51.17.

ففيما يتعلق بالميثاق الوطني للتربية والتكوين نجده أولى عناية خاصة للتكوين المستمر وأرسى خطوته العريضة من خلال مجموعة من الدعامات والمواد. حيث أفرد المجال الرابع للموارد البشرية وهكذا استهل الدعامة 13 بالتركيز على الربط بين التكوين المستمر للموارد البشرية والجودة عن طريق حفزها وتحسين ظروف عملها ومراجعة مقاييس التوظيف والترقية والتقييم. لكن الواقع يشهد أن هذه الدعامة والمواد التي سأتطرق إليها لاحقا بقيت حبرا على ورق ولم يتم أجزأتها على الرغم من الحاجة الملحة للتكوين المستمر بقصد الاستجابة لتطلعات سائر الأطر التربوية والإدارية.

كما نجد الميثاق الوطني ركز أيضا على الربط بين التكوين المستمر للموارد البشرية والجودة من خلال المادة 133 والتي جاء فيها: "إن تجديد المدرسة رهين بجودة عمل المدرسين وإخلاصهم والتزامهم ويقصد بالجودة التكوين الأساسي الرفيع والتكوين المستمر الفعال والمستديم..."، كما ركز أيضا في المادة 134 على وجوب تنظيم دورات للتكوين المستمر طبقا لما جاء في المادة 136 والتي تضمنت ما يلي: "تستفيد أطر التربية والتكوين على اختلاف مهامها أو المستوى الذي تزاوّل فيه من نوعين من التكوين المستمر وإعادة التأهيل:

- ✓ حصص سنوية قصيرة لتحسين الكفايات والرفع من مستواها مدتها ثلاثون (30) ساعة يتم توزيعها بدقة.
- ✓ حصص لإعادة التأهيل بصفة معمقة تنظم على الأقل مرة كل ثلاث (3) سنوات".

وإذا كان الميثاق الوطني قد حدد مدة التكوين المستمر في 30 ساعة سنوياً والتي لم تفعل إلى حدود كتابة هذه السطور، فإن المدرسين بسنغافورة يتمتعون سنوياً بمائة ساعة (100) تخصص للتكوين المستمر تكون على صلة وثيقة بدنياً بالبحث⁷، أما في فرنسا فيتمتع مدرسو الدرجة الأولى المثبتون خلال حياتهم الوظيفية برصيد تفرغ اختياري مدته 36 أسبوعاً يكرس للتدريب المستمر، ويوجد في كل منطقة بفرنسا مركز لتدريب المعلمين وتُعقد فيه دورات تدريبية على مدار السنة للمعلمين والمفتشين التربويين ومديري المدارس ووكلائها⁸.

كما أن المادة 137 من الميثاق الوطني جعلت من التكوينين الأساسيين والمستمر حقاً للموظف ينبغي أن يستفيد منه للرفع من أدائه وتطوير إمكانياته، ومن خلال المادتين 104 و 105 ركز الميثاق على الجودة والمردودية التربوية التي لن تتأت في غياب تكوين متين.

وفي نفس السياق جاء البرنامج الاستعجالي لمواكبة مقتضيات الميثاق الوطني وتسريع عملية المنظومة حيث أولى أهمية خاصة للتكوين بشقيه الأساسي والمستمر من خلال تأكيده في المشروع (P1 E 3) المتعلق بمواجهة الإشكاليات الأفقية للمنظومة التربوية، على ضرورة التوفر على أطر تربوية ذات جودة عالية وتكوين جيد في جميع مستويات منظومة التربية والتكوين عن طريق إرساء سياسة مستدامة في التكوين المستمر تحت إشراف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

لكن المتأمل لواقع الحال يجد أن سنوات المخطط الاستعجالي مرت بميزانية ضخمة وزعت على جميع الأكاديميات إلا أن الطابع الذي ظل يطغى على التكوين المستمر هو الارتجالية والمناسباتية وغياب

⁶ وتجدر الإشارة إلى أن المذكرة الوزارية رقم 105 بتاريخ 2 شعبان 1432 الموافق 4 يوليوز 2011 حددت المدة من 3 أيام إلى 5 أيام حيث جاء في المادة 52 من مقرر تنظيم السنة الدراسية 2012/2011 ما نصه: "تستفيد الأطر التربوية والإدارية والتقنية من 3 أيام إلى 5 أيام للتكوين المستمر في السنة" كما حددت المذكرة الفترات التي يتم فيها التكوين المستمر.

⁷ أنظر مقالا تحت عنوان: "في مجرى الأحداث: ما المشترك بين البلدان المتصدرة للترتيب في مسابقة بيزا 2015؟" لصاحبه: الهادي بوحوش ومنجي عكروت، منشور بموقع akroutbouhouch.blogspot.com

⁸ أنظر بحثاً تحت عنوان: إعداد المعلمين حول العالم، تجربة إعداد المعلم بفرنسا، منشور بموقع: uq.ublogsport.com

الاستراتيجيات العلمية والتخطيطية، مما أدى إلى هدر المال العام بالرغم من أن المذكرة الوزارية رقم 114 الصادرة بتاريخ 7 رجب 1427 الموافق 2 غشت 2006 حثت على ضرورة الشفافية والوضوح فيما يتعلق بصرف ميزانية التكوين حيث جاء فيها: "... وتبعا لذلك فإنه يتعين تدبير الاعتمادات المخصصة لهذا الباب بكامل الوضوح والشفافية اعتمادا على نوعية ودرجة مساهمة مختلف الفعاليات طبقا للضوابط المعمول بها".

وإذا كانت الميزانية المخصصة للتكوين المستمر في ضوء المخطط الاستعجالي ضخمة حوالي 33 مليار درهم، فإن الحصيلة هزيلة مرة ملخصها فشل التعليم ببلادنا بإقرار أعلى سلطة في البلاد، حيث جاء في خطاب صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله بمناسبة ذكرى 20 غشت 2013، أي بعد انتهاء الفترة المخصصة للمخطط الاستعجالي ما نصه: "إن ما يحز في النفس أن الواقع الحالي للتعليم أصبح أكثر سوءا مقارنة بما كان عليه الوضع قبل أزيد من عشرين سنة..."

كما أن الرؤية الاستراتيجية 2015 . 2030 أكدت على أهمية التكوين المستمر وضرورة تفعيل استراتيجياته ومخططاته حيث جاء في الفقرة 57، ص: 27 ما نصه: "يتيح التكوين المستمر والتأهيل مدى الحياة المهنية للفاعلين التربويين بمختلف ميادين التربية والتكوين والبحث فرصة متجددة للتنمية المهنية ومواكبة مستجدات التربية والتكوين، لذلك يتعين في المدى القريب إعداد وتفعيل استراتيجيات التكوين المستمر بحسب الهيئات وبمخططات تستجيب لحاجاتهم الفعلية وذلك بتنسيق مع الأكاديميات ومراكز التكوين ومع الجماعات".

كما نجد أن التدبير 15 نص على المصاحبة والتكوين عبر الممارسة ورصد من أهدافه:

1. مصاحبة خريجي المراكز الجهوية لمهن التربية الجدد لتسهيل اندماجهم المهني.

2. تشجيع الأساتذة على استثمار التجديدات التربوية.

3. تعزيز تقاسم التجارب وتبادل الخبرات بين المدرسين وهو ما تبناه أيضا نص المشروع التاسع من التدابير ذات الأولوية حيث نص على ضرورة الارتقاء بالتكوينين الأساسي والمستمر وحدد أهدافه، وعلى رأسها نهج تكوين مستمر ومؤهل مدى الحياة المهنية⁹.

كما أن القانون الإطار 1051.17 جعل التكوين المستمر إلزاميا وهو ما نجده منصوصا عليه في إحدى فقرات المادة 14 منه والتي جاء فيها: "ويتعين جعل التكوين المستمر إلزاميا وضمن عناصر تقييم الأداء والترقي المهني المشار إليها في المادة 37 من هذا القانون" لكن للأسف مر على صدور هذا القانون ما يقارب السنتين ولا أثر للتكوين المستمر.

يبدو من خلال ما سبق أن الوزارة كما لم تحترم النصوص التشريعية المنظمة للتكوين المستمر، لم تحترم أيضا مرجعياتها في هذا الباب، فإذا كانت هذه المرجعيات قد جعلت من التكوين الأساسي إلزاميا وممهدنا بحسب خصوصيات كل مهنة من مهن التدريس، فإن التدابير التي اتخذتها الوزارة في شأن تكوين أطر هيئة التدريس وخصوصا المتعاقدين منهم، لا تتقاطع بالبات والمطلق مع هذه المرجعيات بحيث لم يستفد الفوجان 2016 و 2017 لا من تكوين أساس ولا تكوين مستمر، لأن الدورات العشوائية والتي تفتقد لأبسط شروط التكوين المنظمة لفائدتهم قاطعوها تضامنا مع زملائهم الذين فسخ عقدهم، وكذا مطالبهم بالترسيم بدل التشغيل بموجب عقود.

المبحث الثاني: واقع التكوين المستمر بقطاع التعليم وسبل الرقي بآلياته.

قسمت هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول خصصته لواقع التكوين المستمر بقطاع التعليم، أما المطلب الثاني فتناولت فيه بعض سبل الرقي بآلياته.

المطلب الأول: واقع التكوين المستمر بقطاع التعليم.

⁹ وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني: توطین التدابير ذات الأولوية ضمن المشاريع الاستراتيجية 2015 - 2030، فبراير 2016، ص: 14 - 15.
- القانون صدر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.113 بتاريخ 7 من ذي الحجة 1440 هـ الموافق 9 أغسطس 2019.¹⁰

بناء على نتائج البحث التي توصلنا إليها في المبحث الأول من خلال مطلبه، وكذا من خلال بعض الدراسات المحدودة التي أجريت في هذا المجال¹¹، ظهر لنا جليا أن التكوين المستمر بالمغرب يعاني من اختلالات وإكراهات جمة . سنعود لتفصيلها لاحقا . الأمر الذي جعل النتائج المحققة على صعيد الممارسة الميدانية لا ترقى إلى مستوى ما نطمح إليه، وهذا ما أكدته تقرير المجلس الأعلى للتعليم 2008 حيث جاء فيه: "يبدو أن المدرسين لا يتوفرون دائما على المؤهلات اللازمة للاضطلاع بمهمتهم الفعالة في التأهيل المستمر للمنظومة، فتكوينهم الأساسي يتسم في الغالب بنوع من النقص ثم إن محدودية التكوين المستمر تتحول بدورها إلى عائق أمام الرفع من كفاءتهم في التكوين المستمر¹² وللإشارة فإن نص التقرير باللغة الفرنسية يقول ب: "غياب التكوين المستمر" l'absence de formation continue وليس بمحدوديته فقط، وهو عين الصواب، وجاء في تقرير آخر للمجلس الأعلى للتعليم أن المدرسين في المغرب : "لا يستفيدون أثناء مزاولة مهامهم من تكوين مستمر مبرمج يهدف إلى إعادة تأهيلهم لمواكبة التطورات الحديثة ذات الصلة بمجال عملهم¹³."

يظهر من خلال هذا التقرير أن الدولة لم تقم بواجبها تجاه المدرسين في ما يتعلق بالتكوين المستمر والذي اعتبرته وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين حقا لهذه الفئة، ثم إن الوزارة الوصية على القطاع إذا كانت قد عملت على تبني العديد من المقاربات البيداغوجية ولو على المستوى النظري فقط، فإن هذه البيداغوجيات أثمرت تبنا عندنا بينما أثمرت حبا عند غيرنا، ذلك وكما جاء في التقرير السابق لأن:

¹¹ كدراسة الأنطاكي (2010)، والتي هي عبارة عن بحث استطلاعي استنتجت من خلاله أن التكوين المستمر بالمغرب يتراوح حسب أجوبة المدرسين بين غياب تام 44% وتكوين لبضعة أيام 56% وأن هذه الفئة الأخيرة أكدت تلقيها حصصا نظرية لا تتماشى مع ممارسة المهنة.

- وفي دراسة للهاشمي (2015) لخص فيها أن : "الإصلاح في المغرب تنقصه سياسة التدبير الاستشراقي للكفايات التي تتطلبها مهام المدرسين". انظر بصدد هذه الدراسات: الحسن الغزاوي. "التكوين المستمر للمدرسين، الحلقة المفقودة، مقال منشور بموقع "الكوم" lakoom2.com

¹² تقرير المجلس الأعلى للتعليم 2008، ج/1، ص: 34.

¹³ نفس المرجع ، ج/1، ص: 34.

"الممارسة التعليمية للمدرسين لم يشملها على العموم تغيير يواكب التطورات الطارئة على المقاربة والتوجهات البيداغوجية التي لم يتلقوا أي تكوين في شأنها"¹⁴.

نخلص من خلال ما سبق أن الوعود التي جاءت بها وثيقة الميثاق الوطني قد تبخرت على أرض الواقع، حيث تخلت الدولة عن واجب التكوين المستمر، والأدهى من ذلك أنها تخلت عن واجب التكوين الأساس، ولعل هذا ما جاء في خلاصة تقرير المجلس الأعلى للتعليم حين صرح أنه: "يترتب على هذا الخصائص في التكوين والتأهيل نقص في القدرات التديرية والبيداغوجية، مما يؤثر سلبا على جودة الفعالية الإجرائية للمنظومة بمختلف مستوياتها"¹⁵.

ثم إن الوزارة حين وضعت المخطط الاستعجالي 2009 . 2012، صرحت أنها تنطلق من الميثاق وتروم إعطاء الإصلاح نفسا جديدا¹⁶، خصوصا بعد أن لاحظت غياب سياسة فعالة تنطلق من معالجة دقيقة وشمولية للحاجات على صعيد التكوين المستمر، فقررت ما يلي:

. وضع برنامج محكم في مجال التكوين المستمر.

. القيام بنوعين ضروريين من التكوين المستمر لفائدة الأطر التربوية: تكوين مستمر تأهيلي، وتكوين لإعادة التأهيل.

. تحديد برامج التكوين ومناهجه من طرف لجنة مركزة معززة للوحدة المركزية لتكوين الأطر¹⁷.

لكن هذه التوصيات التي وردت في وثيقة المخطط الاستعجالي لم تنزل على أرض الواقع بالشكل المطلوب والمرغوب فيه، حيث بقيت نظرية صرفة ولم يستفد المدرسون من تكوين مستمر وفعال يرقى إلى تطلعاتهم وبالتالي لم تتحقق الأهداف المعلنة.

¹⁴ نفس المرجع، ص: 35.

¹⁵ وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، من أجل نفس جديد لاصلاح منظومة التربية والتكوين، مشروع البرنامج الاستعجالي، 2009 - 2012، التقرير التركيبي، يونيو 2008، ص: 76.

¹⁶ المرجع نفسه، ص: 46.

¹⁷ المرجع نفسه، ص: 64 - 65.

ولعل خلاصة تقرير اليونسكو (2010) حول التربية بالمغرب، دراسة تحليلية للقطاع لم يترك مجالا للشك حين أكد أن التكوين الأساسي للمدرسين بالمغرب لم يتطور منذ سنين متعددة 18. ثم أضاف أن ليس هناك أي برنامج للتكوين المستمر مستمد من الحاجات الميدانية يستطيع أن يعوض ذلك النقص الذي يعرفه التكوين الأساسي.

كما أن التقرير التحليلي الصادر عن المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي 2014، المتعلق بتطبيق ميثاق التربية والتكوين (2000 . 2013) يؤكد في فقرة تحت عنوان: "أعطاب التكوين المستمر" استدامة الخلل في هذا الأخير بقوله: "تظل السياسة المعتمدة في مجال التكوين المستمر غير كافية من عدة نواح" 19 نجلها فيما يلي:

. عدم أخذ التكوين المستمر بعين الاعتبار في الترقية.

. غياب منهجية دقيقة لتحديد حاجات المدرسين إلى التكوين المستمر.

. عدم أهلية وحدة تكوين الأطر التي أحدثتها وزارة التربية الوطنية 20.

. غياب تتبع وتقييم أثر التكوين المستمر على العملية التعليمية التعلمية مع العلم أن البرنامج الاستعجالي وكما سبقت الإشارة إلى ذلك خصصت له ميزانية خيالية انتقدتها ونددت بطريقة صرفها أو بتبذيرها كل مكونات المجتمع المدني وكذا الفاعلون التربويون وغيرهم، ومع ذلك لم يفتح أي ملف للمحاسبة والاكتفاء بالقول عفا الله عما سلف، جاء في التقرير التحليلي للمجلس الأعلى ما نصه: "فإن المنطق الذي هيمن على ما أنجز في التكوين المستمر هو منطق صرف الاعتمادات وذلك على حساب تلبية

¹⁸ تقرير اليونسكو 2010، حول التربية بالمغرب، دراسة تحليلية للقطاع، ص: 60.

¹⁹ المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: التقرير التحليلي، تطبيق الميثاق الوطني للتربية والتكوين 2000 - 2013، المكتسبات والمعوقات دجنبر 2014 ص: 37

²⁰ جاء في التقرير التحليلي الصادر عن المجلس الأعلى ما نصه: "إن وحدة تكوين الأطر - التي تم إحداثها بوزارة التربية الوطنية بعيدة كل البعد عن القيام بالمهام المنوطة بها. وخاصة منها المهام المتعلقة بالتعرف على الحاجات والتخطيط الاستراتيجي، والإشراف على عمليات التكوين المستمر وضبطها. إن وحدات مركزية أخرى، ومراكز أخرى للقرار وكذلك الأكاديميات تنظم في كثير من الأحيان دورات للتكوين المستمر دون أي تنسيق أو مشاور مع الوحدة المعنية". (التقرير التحليلي، تطبيق الميثاق الوطني للتربية والتكوين 2000 - 2013، المكتسبات والمعوقات والتحديات دجنبر 2014، ص: 37 مرجع سابق.

الحاجات الفعلية للمدرسين²¹. وتجدر الإشارة إلى أن اختلالات المخطط الاستعجالي أكدها المجلس الأعلى للحسابات في تقاريره.

أما وثيقة الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 . 2030 ، وفي سياق عدم الثقة في الوعود نجدها كرس الاعتراف بما أصبح متواتر لدى الخاص والعام ألا وهو فشل التعليم ببلادنا، وهذا مؤشر قوي على ضبابية المستقبل اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا.

وكما وعدت سابقا بأنني سأعود لألخص هذه الإكراهات والاختلالات، فأقول بناء على ما سبق، بأن هذه الاختلالات والإكراهات التي يعاني منها التكوين المستمر والتي وقفت سدا منيعا أمام تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة منه كثيرة ومتعددة نذكر منها:

. غياب التكوين الأساس الذي هو حجر الزاوية للتكوين المستمر لدى فئات عديدة من الأطر التربوية والإدارية (التوظيف المباشر، سد الخصاص، العرضيون، التكليف بالإدارة عبر الإسناد، المتعاقدون بدون تكوين...)

. عدم تفعيل النصوص القانونية والمرجعيات الأساسية المنظمة والمؤطرة للتكوين المستمر.

. غياب شروط تكوين جيد يراعي حاجيات المكونين ويلزم بدفتر التحملات الخاص بآليات التكوين كاختيارات استراتيجية لإصلاح التعليم، فالتكوين المستمر الناجح هو الذي ينطلق من حاجيات ومتطلبات المكونين على اعتبار أن عروض التكوين تتم من أجل تعزيز الطلب وليس بغرض تقنيته²².

. غياب إشراك المدرسين في إعداد برامج التكوين مما يتنافى ومشروع التكوين وفق المقاربة بالكفايات، الذي يعطي الأولوية في إعداد برامج التكوين وضبط عملياته للمشاركين والمشرفين على حد سواء²³.

²¹ المرجع نفسه، ص: 37.

²² للمزيد من التوسع أنظر: فلييب غابيلي، مارسيل لوبران، مونيك غاتر وآخرون: الممارسات البيداغوجية المعاصرة، ترجمة: أ. عز الدين الخطابي، منشورات عالم التربية، ط/1، 2013، ص: 213 وما بعدها.

. المحاضرات والعروض المقدمة خلال الدورات التكوينية، يطغى عليها الجانب النظري، وتفتقر إلى إبداع عملي قابل للتطبيق والتكيف مع التطورات والتحولات الداخلية والخارجية، الشيء الذي يؤدي إلى ضياع الكثير من الجهد والوقت في مقابل استفادة نظرية لا تلبى انتظارات المستفيدين في ظل ظروف تربوية ميدانية معقدة تتسم بإكراهات ومعوقات حادة من قبيل الاكتظاظ داخل الأقسام، التدني الخطير للمستوى المعرفي، وكذا الضعف الخطير على مستوى الكفاءات اللغوية مع وجود شحن في المقررات لا تتناسب مع الغلاف الزمني المخصص لإنجازها.

. عدم توفر المكونين الأكفاء، فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية والعملية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني²⁴، مما يغيب شروط تكوين جيد، ويغيب أيضا المصاحبة والمواكبة المستمرة التي تعد الحلقة الأهم في التكوين، وهذا ما تنبه له تقرير اليونسكو (1994 أ) حيث جاء فيه: "التفكير في تكوين المكونين والمدرسين يمثل عنصرا مهما ومحددا من أجل نجاح كل مخطط للإصلاح وكل سياسة للتكوين"²⁵.

. غياب حوافز لتشجيع المستهدفين على الإقبال على أنشطة التكوين وذلك نتيجة عدم الربط بين التكوين المستمر وتطور الحياة المهنية والإدارية للمستفيدين²⁶. مما يتنافى مع ما جاء في الفقرة 137 من الميثاق الوطني للتربية والتكوين التي نصت على احتساب نتائج وقيمة المشاركة ومدى استفادة المستهدفين من دورات التكوين المستمر في ترقيتهم ومكافأاتهم.

. محاولة الوزارة إفراغ مراكز التكوين من كل وظائفها التي نص عليها الميثاق الوطني للتربية والتكوين، وكذا المرسوم 2.11.672 القاضي بإحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

²³ عبد اللطيف الجابري: تأهيل الموارد البشرية، تقديم ومراجعة عبد الكريم غريب، ط/1، 2012، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص: 14.

²⁴ خيرى خليل الجميلي: التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية: البناء الاجتماعي للمجتمع، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، طبعة 1998، ص: 107 - 109.

²⁵ تقرير منظمة اليونسكو (1994 أ)، ص: 51.

²⁶ وزارة التربية الوطنية والشباب: استراتيجية التكوين المستمر، الرباط، 2001، ص: 7.

. غياب البحوث الإجرائية في مجال التكوين المستمر لتشخيص واقع الممارسة المهنية ومحاولة إيجاد الصيغ الآنية المناسبة للتكوين دون ربطه بالمناسبات، مما يعمق غياب مناهج ورؤية وطنية واضحة في هذا المجال، وهذا على عكس الدول المتصدرة للترتيب العالمي، فإنها تسن سياسات تدمج نتائج البحث في مجال تعلمات التلاميذ وخاصة في مجال بناء البرامج الدراسية ومجال التكوين المستمر للمدرسين²⁷، وهو ما راهنت عليه سنغافورة المتصدرة لمختلف نتائج بيزا وتيمس، فأحدثت تقدما في تعلمات التلاميذ غير إرساء مركز موحد هو المعهد الوطني للتربية ومهمته تنمية البحث التربوي وتكوين المدرسين.

. تهميش الخبراء الوطنيين والمهتمين من الممارسين في إعداد خطط وبرامج التكوين واستراتيجياته.

. عدم طرح ملف التكوين المستمر بقوة من طرف النقابات التعليمية في إطار اللقاءات والمشاورات مع ممثلي الوزارة الوصية على القطاع.

. هناك وضعية عدم استقرار في المنظومة التعليمية التي تعرف نوعا من الارتجال والسرعة الخطيرة في تدبير الأمور، بحيث كلما ذهب وزير إلا وجاء أخربا بما يخالف سابقه، مما يؤدي إلى تضارب المشاريع ومخططات الإصلاح دون تحقيق أية نتيجة، وهذا ما تنبه له صاحب الجلالة نصره الله في خطابه التاريخي 20 غشت 2013 حيث قال جلالتة: "لا ينبغي إقحام القطاع التربوي في الإطار السياسي المحض ولا أن يخضع تدبيره للمزايدات والصراعات السياسية، بل يجب وضعه في إطاره الاجتماعي والاقتصادي والثقافي غايته تكوين وتأهيل الموارد البشرية للاندماج في دينامية التنمية وذلك من خلال اعتماد نظام تربوي ناجح".

كما تنبه له خبراء ومسؤولون مغاربة ومن بينهم الدكتور محمد الدريج بمناسبة اللقاء الدراسي الذي نظمته فريق العدالة والتنمية بمجلس النواب تحت عنوان: "الرؤية الاستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين بين إكراهات التنزيل وآفاق التطور بتاريخ 20 دجنبر 2017 وفي ذلك يقول: "حرام علينا بعد

²⁷ ذ. الهادي بوحوش، وذ. منجي عكروت، ما المشترك بين البلدان المتصدرة للترتيب العالمي في مسابقة بيزا 2015، مرجع سابق.

60 عاما من الاستقلال مازلنا نتحدث عن دورات المياه في المدارس" ويضيف قائلا بهذه المناسبة: "هناك حرب باردة بين المجلس الأعلى للتعليم ووزارة التربية الوطنية التي تعتقد أنها ليست في حاجة إلى وصاية من المجلس". وهذا ما يعاكس البلدان المتصدرة للترتيب العالمي في مجال التعليم حيث تشهد توافدا للسيااسات التعليمية بتجاوز التداول السياسي على الحكم، ففي فلندا أقيم التكوين الأساسي منذ 1979 واستمر تجويده منذ ذلك التاريخ 28. على خلاف سيااستنا التعليمية فتشهد تغيرات متواترة على صعيد الاختيارات الكبرى منذ الاستقلال والسمة المشتركة بينها تكمن في تنكر كل إصلاح تعليمي لسابقه.

. غياب أرضية لتزليل ما قد يكتسبه الأستاذ من خبرات في التكوين المستمر إن وجد، مما يحول دون

تحقيق الأهداف المتوخاة من التكوين (الاكتظاظ، تدني مستوى المتعلمين، الشغب، العنف...)

. ثم هل الدولة ممثلة في وزارة التربية الوطنية قادرة على تكوين مستمر لموظفيها الذي يناهز 300

ألف موظف، يمثل منهم متعاقدو الأكاديميات حوالي 85 ألف منذ 2016 إلى حدود هذه السنة، ونحن نعلم أن عددا كبيرا منهم لم يستفيدوا لا من تكوين أساس ولا مستمر، ثم هل تملك الوزارة موارد بشرية كافية لتأطير وتكوين موظفيها ونحن نعلم أن المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين على وشك إفراغها من أطرها نظير التقاعد في غياب التعويض، زيادة على ذلك فإن أطر هيئة التفتيش يعانون من نقص حاد خصوصا في التعليم الابتدائي، وكذا عدم تفعيل بنود الميثاق الوطني القاضي بإمكانية التعاقد مع المتقاعدين والمتقاعدات للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.

وأمام هذا الوضع أقول إذا لم تكن الوزارة قادرة على فتح أوراش التكوين المستمر لموظفيها، فينبغي

أن تعلن ذلك صراحة، مقابل السماح لموظفيها بمتابعة الدراسة بالجامعة في المسالك والتخصصات التي

²⁸ الهادي بوحوش ومنجي عكروت: ما المشترك بين البلدان المتصدرة للترتيب العالمي في مسابقة بيزا 2015، مرجع سابق.

يرغبون فيها بدون قيد ولا شرط أملا في تطوير ممارستهم المهنية على اعتبار أن التكوين المستمر حق من حقوقهم.

. غياب تقييم شامل للتكوين المستمر إذ يقتصر غالبا على تقييم ردود الأفعال، أي تقييم درجة رضى المستفيدين من التكوين والذي يتم في الغالب عن طريق استمارة يعبر فيها المستفيد عن درجة رضاه على مختلف عناصر التكوين، في حين تغيب باقي مستويات تقييم التكوين والمتجلية في تقييم المكتسبات (معارف، مهارات، كفايات...) وكذا تقييم السلوكات، أي رصد مدى مساهمة التكوين في تغيير سلوكات المستفيدين في بيئاتهم المهنية، وهذا النوع من التقييم يمكن أن يتم بعد شهرين أو ثلاثة أشهر من إجراء التكوين، أما المستوى الرابع والأخير الغائب أيضا فهو تقييم النتائج، ويعد هذا المستوى من أهم مستويات التقييم لكونه يتعلق بقياس آثار التكوين على المؤسسة، وهذا النموذج من التقييم هو للباحث الأمريكي "دونالد كيركباتريك" "Donalad kirpatrick" سنة 1959 والذي احتل أهمية قصوى في أدبيات تقييم التكوين وأصبح النموذج الأكثر شيوعا واستخداما حتى عصرنا الراهن²⁹.

هذه جملة من الإشكالات والاختلالات العويصة التي يعاني منها التكوين المستمر، لذا يتعين

على خبراء ومخططي برامج التكوين المستمر واستراتيجياته الإجابة عنها.

والخلاصة فإننا نريد تكوينا مستمرا بمعايير تلي حاجيات الأطر التربوية والإدارية وتعزز

كفاءتهم من خلال البحث عن صيغ واقعية للتعامل مع هذه المشكلات، ونماذج ديداكتيكية تتلاءم مع

الواقع المعقد الذي تمارس فيه مهنة التدريس، ولا نريد تكوينا شبيها بالعلاج الاستعجالي للحد من الآثار

السلبية، وإذا ما تحقق هذا الهدف حينئذ يمكننا أن نتحدث وبارتياح وثقة كاملة عن تكوين مستمر

²⁹- خالد فتاح: التكوين المستمر أي مقاربات تقييمية؟ منشور بموقع التوجيه 24 " attawjih24.blogspot.com

- وانظر أيضا: عبد اللطيف الجابري، تأهيل الموارد البشرية، مرجع سابق ص: 38.

- عبد الكريم غريب: مستجدات التربية والتكوين/ ط1، 2014 منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص: 422.

فعال وناجح يستجيب للانتظارات ويمهد بكيفية جادة لإرساء ما أصبح يصطلح عليه بمدرسة "النجاح والجودة"

المطلب الثاني: بعض سبل الرقي بآليات التكوين المستمر بقطاع التعليم.

إذا كانت تلکم أهم الصعوبات والاختلالات التي تواجه التكوين المستمر في قطاع التعليم، والذي يعد من أهم الحقوق المخولة لسائر المنتمين للقطاع، فإن الأمر في وقتنا الراهن أصبح يتطلب من جميع الفاعلين التربويين والمسؤولين على القطاع، والمجتمع المدني، البحث عن بدائل ووسائل شمولية بعيدة كل البعد عن الاختلال والتجزئ، وعن الصفات الجاهزة في تحليل إكراهات التكوين المستمر لتفسيرها بهدف إيجاد وسائل وآليات لتعديلها ومعالجتها، وبطبيعة الحال فلن يتم هذا إلا بالوقوف على معوقات السياسة التكوينية الحالية والبحث في أسبابها ومصادرها انطلاقا من مقاربات تربوية ومعرفية وموضوعية وواقعية بهدف التنزيل السليم للتشريعات والقوانين المنظمة للتكوين المستمر.

ومن بين الاقتراحات والتوصيات الممكن الأخذ بها لمواجهة هذه الإكراهات والاختلالات نذكر ما يلي:

يلي:

. ضرورة ملائمة البرامج التكوينية لحاجات المكونين وللمستجدات التربوية والعلمية والتكنولوجية عبر إتاحة الفرصة والوقت الكافي لديهم لمناقشة المجزئات والمحاور التي تعرض عليهم واختيار من بينها ما يستجيب لحاجياتهم ويساعدهم على تنمية كفاياتهم المهنية الأساسية، عوض أن يفرض عليهم المسؤولون مواضيع لا تعنيهم ولا تفيدهم في شيء، بل تخلق لديهم الملل وتهدر وقتهم ومجهودهم³⁰، لأن الصانع أو البائع وقبل أن يعرض سلعته في سوق معين عليه أولا دراسة حاجيات

³⁰ عبد اللطيف الجابري، تأهيل الموارد البشرية، مرجع سابق ص ص: 12 - 13.

ذلك السوق ومتطلباته، ونحن نعلم جيدا أن أي برنامج تكون القاعدة قد ساهمت فيه إلا ونضمن له نسبة مهمة من النجاح لأنه يكون قريبا من الواقع.

. تفعيل النصوص التشريعية والمرجعيات الأساسية المنظمة للتكوين المستمر.

. ترشيد استغلال كل الإمكانيات المادية والطاقات البشرية المتوفرة لمختلف هيئات ومؤسسات

الوزارة، وذلك بسن مبدأ التكامل ورفع الحواجز فيما بينها.

. تحفيز وتشجيع الأطر التربوية والإدارية على الانخراط في التكوين واعتباره حقا وواجبا على كل

موظف، وربطه بمختلف مراحل تطور المسار المهني (الترقية، الحركية، ولوج مناصب المسؤولية

والمناصب العليا)³¹ ، مع اقتناعهم بأن التكوين ينبغي أن يكون مدى الحياة³².

. اعتباره استثمارا في مجال الموارد البشرية وعاملا من عوامل التنمية المستدامة.

. وضع تصور مستقبلي وهيكلية للتكوين المستمر عبر العمل بمبدأ التخطيط . مركزيا وجهويا

وإقليميا . المبني على معطيات علمية وموضوعية (تحليل الحاجيات، ضبط الإمكانيات...) تلافيا

للارتجال والعشوائية والمناسباتية التي تعتبر سببا في إهدار الطاقات.

. التزام الشفافية فيما يخص صرف الميزانيات المرصودة للتكوين المستمر مع ربط المسؤولية

بالمحاسبة.

. تفعيل المذكرات المنظمة للمصاحبة والمواكبة لتتبع مدى استفادة المدرسين والمدرسات وسائر

الأطر التربوية والإدارية من برنامج التكوين المستمر مع إرساء آليات لتشخيص وتجديد الحاجات، حيث

جاء في المذكرة 134/15 بتاريخ 11 دجنبر 2015 ما نصه: "كما يقوم الأستاذ (ة) المصاحب (ة) وفي منأى

³¹ وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة: المناظرة الوطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، التقرير العام، قصر المؤتمرات الصخيرات، الجمعة 12 شعبان 1434 هـ الموافق 21 يونيو 2013، ص: 28.

³² المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: الارتقاء بمهن التربية والتكوين والبحث والتدبير تقرير رقم 2018/3، ص: 61 - 62.

عن أية علاقة تراتبية بمواكبة الأستاذات والأساتذة حديثي التخرج والممارسين (ات) الذين أبدوا رغبتهم في المصاحبة أو اقترحهم السيدات والسادة المفتشون(ات) التربويون (ات) للاستفادة من المصاحبة".

. ربط التكوين المستمر الحضورى بالتكوين عن بعد باستعمال الوسائل التقنية الحديثة، لأنه يساهم في تيسير التواصل واستفادة الأطر التربوية والإدارية من التكوينين معا خصوصا في المناطق النائية كما أن الظرفية الحالية التي يعيشها بلدنا وسائر بلدان العالم والمتمثلة في انتشار"جائحة كورونا" فرضت التكوين عن بعد عوض التكوين الحضورى بسبب الحجر الصحي، وهذا ما تنهت له الوزارة الوصية على القطاع وجعلته من ضمن التكوينات التي يجب أن يخضع لها متعاقدو الأكاديميات بهدف الرفع من درجة نموهم وتطوير خبراتهم ودعم ملكاتهم ودرايتهم المهنية، لكن للأسف الشديد لم يفعل.

. برمجة تكوينات مستمرة في التواصل يتولاها خبراء في هذا المجال خصوصا أن الأستاذ في هذا العصر أصبح يتعامل مع عقليات من نوع خاص، عصر تدفق المعلومة بحيث لم يعد لوحده مالكا للمعرفة، لذا ينبغي أن يكتسب خبرات من نوع خاص ليحافظ على مكانته وهيبته.

. إعادة النظر في صياغة برامج التكوين المستمر، وكذا إعادة ترتيب الأولويات على مستوى المشكلات الواجب طرحها للنقاش أثناء التكوين، لأن التكوين بصيغته الحالية يراهن على جانب ديداكتيك المواد وتقويم التعلّمات فحسب، من غير اعتبار للمتغيرات الأخرى ذات التأثير القوي والمباشر والمتمثلة في الجانب التنشيطي وإدارة القسم والجانب الاجتماعي والإنساني والنفسي خصوصا وقد لوحظ في السنين الأخيرة بسبب الأوضاع المعقدة لبعض الفئات تزايد نسب الإحباط وانعدام الثقة بجدوى الدراسة والانحلال الخلقي والغياب المتكرر وإتلاف المرافق والكتابات المخلة بالحياة على الجدران والتي تعكس في الواقع مشاعر السخط وحالات القلق النفسي والاجتماعي، ناهيك عن مختلف ظواهر العنف والشغب... ولاشك أن تغييب هذه العوامل خلال التكوين المستمر وعدم اعتبار

أهميتها أدى إلى ضعف الأداء وانخفاض جودة العرض التربوي، وعليه ينبغي اعتماد تصور شمولي ومندمج تؤسس عليه محتويات التكوين، تصور يشمل جملة المقاربات الشريكة والمكملة للمقاربات الديدانكتيكية.

. تجهيز مقرات التكوين بالمعدات الضرورية لنجاح مختلف التكوينات، إذ الملاحظ عدم مواكبة الأجهزة المستعملة في التكوين المستمر للتقدم الهائل في الوسائط السمعية والبصرية وتكنولوجيا التدريب، حيث تقتصر معظمها على استخدام جهاز عرض الشفافات باعتباره التكنولوجيا المتاحة، بينما تطورت تكنولوجيا التدريب بشكل كبير في البلدان المتقدمة.

. جعل التكوين المستمر جزءا من الغلاف الزمني السنوي للفاعلين التربويين مع تخصيص موارد مالية قارة ومشجعة ضمن ميزانيات الوزارات المكلفة بالتربية والتكوين لتمويل برامج التكوين المستمر³³، مع العمل على إحداث آليات خاصة للتكوين المستمر على مستوى كل مركز جهوي لمهن التربية والتكوين.

. تنوع موارد التأطير بالحرص قدر الإمكان على إشراك الخبراء الباحثين في مجال التربية والتكوين وطنيا ودوليا في عمليات التكوين المستمر والاستفادة من مختلف الكفاءات المتمرسية حسب التخصص والمجال³⁴.

. إن التكوين المستمر لا ينبغي أن ينصب على الأطر التربوية فقط بل ينبغي أن يمتد إلى مختلف الأطر الإدارية باعتبارها شريكا أساسيا في تجويد التعليمات وهو ما نلاحظ غيابها، بحيث الأطر المكلفة عبر الإسناد لم تخضع إلا لدورات محدودة فقط، أما الأطر المتخرجة من المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين والتي مر على تخرج أول فوج 6 سنوات، فلم تخضع لأي تكوين مستمر، الأمر الذي لن يسمح

³³ المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: الارتقاء بمهن التربية والتكوين والبحث والتدبير، تقرير رقم 2018/3، ص ص: 61 - 62.

³⁴ المرجع نفسه، ص: 62.

بالارتقاء بأدائها، لذا ينبغي بلورة استراتيجية ناجعة في هذا المجال عبر استلهاهم تجارب الدول الرائدة في مجال التسيير والحكمة الإدارية.

وخلاصة القول، لا أحد يجحد قيمة التكوين المستمر ودوره في الارتقاء والنهوض بمهنة التربية والتكوين وبالتالي كسب رهان المستقبل وتحقيق التنمية البشرية المستدامة من خلال الاستثمار الأمثل في أعلى وأثمن رأسمال، ألا وهو الرأسمال البشري، ولن يتأت هذا إلا بإرادة حقيقية ومستمرة للإصلاح، لأن ورش التكوين المستمر ليس مجرد قرار أو تدابير مؤقتة بل هو سياسة شاملة واستراتيجية عامة لتدبير الموارد البشرية وضرورة حياتية، فهو قاعدة للإصلاح وثقافة تواكب الإنسان مدى الحياة، لذا نناشد الجهات المسؤولة بإقامة قطيعة مع الفجوة القائمة بين التنظير والتفعيل حتى لا تبقى قوانيننا ومرجعياتنا موقوفة التنفيذ. و بالتالي نتخطى عقبات التكوين المستمر، وأخص بالذكر من هذه العقبات ربط المسؤولية بالمحاسبة، وإلا فإن كل وثيقة تنظيرية ستتحول إلى شيك على بياض يشرعن هدر المال العام في ظلام دامس وحالك، وفي نهاية المطاف يبقى الجرح غائرا، والمدرس حائرا، والجيل بعد الجيل خاسرا، واللاتكوين مستمرا.

لائحة المصادر والمراجع

- تقرير المجلس الأعلى للتعليم 2008، الجزءان 1 و 4.
- تقرير منظمة اليونسكو 1994.

- تقرير منظمة اليونسكو 2010 حول التربية بالمغرب، دراسة تحليلية للقطاع.
- تقرير منظمة اليونسكو 2017.
- الحسن العزاوي: التكوين المستمر للمدرسين المغاربة، الحلقة المفتوحة، مقال منشور بموقع "لكم" Lakom2.com بتاريخ 30 سبتمبر 2017 تحت رابط <https://lakome2.com/opinion/86064/> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 15 نونبر 2020
- خطاب صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، 20 غشت 2013 (ثورة الملك والشعب) المنشور على البوابة الوطنية ، الخطب و الرسائل الملكية تحت الرابط <https://www.maroc.ma/ar>
- خيري خليل الجميلي: التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية، البناء الاجتماعي للمجتمع، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث، طبعة 1998.
- الدستور المغربي الجديد 2011.
- ذ. محمد بوكطب: الإطار القانوني والمؤسساتي للتكوين المستمر بالوظيفة العمومية، مقال منشور بموقع "محاماه نت" بتاريخ 13 غشت 2018 على الرابط التصفح <https://www.mohamah.net/law/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%87%D8%A7%D9%85%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B7%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A/>

- الرؤية الاستراتيجية للمجلس الأعلى للتربية والتكوين 2015 . 2030، المنشورة على الموقع الرسمي للمجلس الأعلى للتربية و التكوين على رابط التصفح
<https://www.csefrs.ma/publications/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A4%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%A5%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD>.
- الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر بتاريخ 15 صفر 1421 هـ ، الموافق 19 ماي 2000 بتنفيذ القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. الجريدة الرسمية عدد 4798 بتاريخ 21 صفر 1421 (25 ماي 2000) ص 1191
- الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 هـ الموافق 24 فبراير 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 1958/04/11
- عبد الكريم غريب: مستجدات التربية والتكوين/ ط1، 2014 منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- عبد اللطيف الجابري: تأهيل الموارد البشرية، تقديم ومراجعة عبد الكريم غريب، ط1، 2012، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.

- فليب غابيلي، مارسيل لوبران، مونيك غاتر وآخرون: الممارسات البيداغوجية المعاصرة، ترجمة، عز الدين الخطابي، منشورات عالم التربية، ط/1، 2013، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر بتاريخ 14 رجب 1430 هـ الموافق 7 يوليوز 2009 بتحديث استراتيجية التكوين المستمر.
- قرار وزير تحديث القطاعات العامة رقم 523.06 الصادر بتاريخ 26 أبريل 2006 المتعلق بتجديد كيفية سير لجنة تنسيق التكوين المستمر (ج. ر عدد 5428 بتاريخ 8 يونيو 2006).
- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: الارتقاء بمهن التربية والتكوين والبحث التدبير تقرير رقم 2018/3.
- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: التقرير التحليلي، تطبيق الميثاق الوطني للتربية والتكوين، 2000 . 2013، المكتسبات والمعوقات، دجنبر 2014.
- المخطط الاستعجالي 2009 . 2012.
- المذكرة الوزارية 134/15 الصادرة بتاريخ 11 دجنبر 2015 في شأن الترشيح لمهام الأستاذ المصاحب بالمدارس الابتدائية.
- المذكرة الوزارية رقم 105 بتاريخ 2 شعبان 1432 هـ الموافق 4 يوليوز 2011 حول موضوع: "مقرر تنظيم السنة الدراسية 2011/2012.
- المذكرة الوزارية رقم 114 الصادرة بتاريخ 7 رجب 1427 هـ الموافق 2 غشت 2006 حول موضوع: "تدبير اعتمادات التأطير التربوي والتكوين المستمر.

- المذكرة الوزارية رقم 095/16 الصادرة بتاريخ 3 نونبر 2016 في شأن الترشيح لمهام الأستاذ (ة) المصاحب (ة) بالأسلاك التعليمية الثلاثة.
- المرسوم الوزاري رقم 2.02.382 الصادر بتاريخ 6 جمادى الأولى 1423 هـ الموافق 17 يوليوز 2002 في شأن اختصاصات وتنظيم وزارة التربية الوطنية.
- المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر بتاريخ 11 ذي الحجة 1426 هـ الموافق 12 يناير 2016 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة.
- المرسوم رقم 2.11.672 الصادر بتاريخ 27 محرم 1433 هـ الموافق 23 دجنبر 2011 في شأن إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.
- المرسوم رقم 257.1841 الصادر بتاريخ 23 جمادى الأولى 1377 هـ، الموافق 16 دجنبر 1957 المتعلق بتعيين الأجور المنفذة للموظفين والمساعدين والطلبة الذين يتابعون تداريب أو دروسا لاستكمال التكوين.
- منجزات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، التقرير السنوي 2016.
- الميثاق الوطني للتربية والتكوين أكتوبر 1999.
- الهادي بوحوش ومنجي عكروت: في مجرى الأحداث ما المشترك بين البلدان المتصدرة للترتيب في مسابقة بيزا 2015؟ مقال، منشور بموقع akroutbouhouch.blogspot.com
- وزارة التربية الوطنية والشباب، مديرية الموارد البشرية، قسم استراتيجيات التكوين: استراتيجية التكوين المستمر، الرباط 2001.

- وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي من أجل نفس جديد لإصلاح منظومة التربية والتكوين، مشروع البرنامج الاستعجالي 2009 . 2012، التقرير التركيبي يونيو 2008.
- وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني: توطيد التدابير ذات الأولوية ضمن المشاريع الاستراتيجية 2015 . 2030، فبراير 2016.
- وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة: المناظرة الوطنية حول "المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، التقرير العام، قصر المؤتمرات بالصخيرات، الجمعة 12 شعبان 1434 هـ الموافق 21 يونيو 2013.