

تطور المسار المهني للمدرسين بالمغرب: واقع وانتظارات

د. عطاء الله الأزمي؛ أستاذ محاضر مؤهل؛ شعبة اللغة العربية؛ المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الدار البيضاء-
سطات (المقر الرئيس)

إضاءة:

شهد المغرب منذ الاستقلال إلى الآن أنظمة أساسية خاصة بقطاع التربية الوطنية والتعليم (أول نظام أساسي عام 1967)، تضمنت مواد متعددة مرتبطة بالمسار المهني للمدرسين. وإذا كانت التعديلات المقترحة أو المفعله قد طالت مختلف هاته الأنظمة، فإن آفاق تطور الحياة المهنية للمدرسين، من اختصاصات ومهام تربوية وإدارية وتكوينات وتكوينات مستمرة وحقوق وواجبات وتربويات.. وغيرها، قد نالت حظا وافرا من هذا الاهتمام، وإن كانت لا ترقى إلى مستوى التطلعات.. فإلى أي حد انعكس كل ذلك على واقع المسار المهني للمدرسين، واستجاب لانتظاراتهم؟ وكيف ساهم في صيانة المكانة الاعتبارية والمادية للمدرسين؟

أولا: إصلاح التعليم: محطات ومخططات

أ- لجان ومخططات ومناظرات:

خلال سنة 1957، صاغت اللجنة الملكية لإصلاح التعليم تصورا حددت من خلاله اللجنة العليا لإصلاح التعليم المبادئ الأربع: التعميم، والتوحيد، والتعريب، والمغربة، وشهدت سنة 1958 إنشاء "المجلس الأعلى للتربية الوطنية"، والذي عمل على تشجيع التمدرس، والدعوة إلى إجبارية التعليم ومجانيته، وتعريب الابتدائي، كما سجل ارتفاع عدد المدرسين الجدد بحوالي: 6500 مدرس، وإرساء نظام تربوي وطني، واعتماد كتب مشرقية وغربية مصادق عليها من وزارة التعليم في ما يتعلق بالمنهاج والبرامج التعليمية والكتب المدرسية. ونذكر هنا بأن تطور النظام التعليمي بالمغرب قد ارتبط بالمخططات الحكومية، الخماسية خاصة، وكذا المناظرات والإصلاحات المتعددة، منها: المخطط الخماسي (1960 – 1964)؛ مناظرة المعمورة (1964)؛ والمخطط الثلاثي (1965 – 1967)؛ والمخطط الخماسي (1968 – 1972)؛ ومناظرة إفران (الأولى) (1970)؛ فالنظام الأساسي للتعليم الثانوي (1972)؛ تلاه المخطط الخماسي (1973 – 1977)؛ ثم مناظرة إفران (الثانية) (1980)؛ وإصلاح التعليم (1985)؛ والمخطط الخماسي (1985 – 1989)..
دون نسيان قرار فبراير 1963 وأحداث مارس 1965؛ والتعديلات الهيكلية للأسلاك التعليمية وإصلاح التعليم التقني (1980-1981)؛ والتعديلات الهيكلية للتعليم (1980-1989)، لتأتي بعد ذلك سلسلة من الإصلاحات الكبرى، بدءا من منتديات الإصلاح، مروراً بالميثاق الوطني للتربية والتكوين، والبرنامج الاستعجالي، وصولاً إلى الرؤية الاستراتيجية، والقانون الإطار، والنموذج التنموي الجديد.....

ب- مرجعيات تربوية وقانونية:

حبلت مجموعة من المواثيق والبرامج والمخططات والمشاريع والقوانين الوطنية بإشارات واضحة، بمجالاتها ودعاماتها وموادها، إلى المسار المهني للمدرسين، وآليات تطويره، نسوق منها تمثيلا لا حصرا: الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999): الذي أشرفت على إعداده اللجنة الخاصة بالتربية والتكوين. وقد تضمن المجال الرابع: الموارد البشرية؛ الدعامة الثالثة عشرة: حفظ الموارد البشرية، وإتقان تكوينها، وتحسين ظروف عملها، ومراجعة مقاييس التوظيف والتقييم والترقية. ومما جاء في المادة 133 (ص. 61): "إن تجديد المدرسة رهين بجودة عمل المدرسين وإخلاصهم والتزامهم. ويقصد بالجودة، التكوين الأساسي الرفيع والتكوين المستمر الفعال والمستديم، والوسائل البيداغوجية الملائمة، والتقييم الدقيق للأداء البيداغوجي.

ويقتضي التزام المدرسين بفحوى هذا الميثاق احتضانهم للمهمة التربوية كاختيار واع وليس كمهنة عادية، كما يقتضي حفزهم وتيسير ظروف مناسبة لهوضهم بمهامهم على أحسن وجه، وسن قانون منصف يلئم مهمتهم..." (ص. 61)

كما تضمنت المواد من 134 إلى 138 تأكيدا للتوجه الرامي إلى العناية بالوضعية الاعتبارية والمادية للمدرسين، عن طريق التكوين الأساسي (المادة 134 و 135) (ص. 61)، والتكوين المستمر لهيأة التربية والتكوين (المادة 136) (ص. 62-63)، والتقييم والترقية (المادة 137) (ص. 63)؛ ثم حفظ هيأة التعليم والتأطير في مختلف الأسلاك (المادة 138). (ص. 63-64).

أما البرنامج الاستعجالي (2009-2012): الذي أعدته وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، فقد تضمن سبعة وعشرين مشروعا مندمجا ومتكاملا لتسريع وتيرة الإصلاح، تنتظمها أربعة مجالات. إذ نجد تجسيدا للعمل على تطوير المسار المهني، بالمجال الثاني: حفز روح المبادرة والتميز في الثانوية التأهيلية والجامعة وخصوصا بالمشروع (E2.P4)، من خلال تحسين الحكامة وتتبع البحث العلمي، وتعزيز جاذبية مهنة الباحث، والرفع من موارد تمويل البحث العلمي، وتنويعها واستدامتها، والرفع من قيمة أعمال البحث. وكذا بالمجال الثالث: مواجهة الإشكالات الأفقية لمنظومة التربية والتكوين، خصوصا المشروعات (E3.P1 و E3.P3)؛ إذ يروم الأول تعزيز كفاءات الأطر التربوية، من خلال التكوين الأساس، وشروط ولوج مهنة التربية، والتكوين المستمر، ويعمل الثاني على ترشيد تدبير الموارد البشرية، عبر التحقيق الفعلي للامركزية، والتدبير التوقعي للموارد البشرية، وتدبير حركية هيئة التدريس، وتثمين مكانة هيئة التدريس، وتدبير العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين، وتأهيل النظام المعلوماتي لتدبير الموارد البشرية، وأخيرا تبسيط مساطر تدبير القرارات الخاصة بالموظفين.

الرؤية الاستراتيجية (2015-2030): اعتمدت الجمعية العامة للمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي في دورتها السابعة المنعقدة بين 12 و 16 ماي 2015 "رؤية استراتيجية للإصلاح: 2030-2015" تحت شعار: "من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء". واعتمدت هاته الرؤية 23 رافعة موزعة على أربعة مجالات. ونكتفي هنا بالإشارة إلى المجال الثاني: "من أجل مدرسة الجودة للجميع"، وخصوصا الرافعة التاسعة: تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير، أسبقية أولى للرفع من جودة التربية والتكوين والبحث العلمي".

وقد بسطت مواد هاته الرافعة (من 69 إلى 87) مختلف المداخل التي ستساهم في الرفع من جودة عمل الفاعلات والفاعلين التربويين، وتحسين مردوديتها، وإنجاح إصلاحها، من قبيل مدخل المهنة، وتحديد الأدوار والمهام والكفايات الخاصة بهيئات التدريس والتكوين والبحث، وباقي الهيئات الأخرى، وضبط معايير ولوج المهن والتكوين الأساس، وتجديد التكوين المستمر، وتدبير المسار المهني على المدى المتوسط، بالتدريج، من خلال اعتماد تدبير جهوي للكفاءات البشرية، في انسجام مع النهج اللامركز لمنظومة التربية والتكوين، ومع توجهات الجبهوية المتقدمة، واعتماد تقييم جديد للأداء المهني للفاعل التربوي، ثم إرساء تعاقد ثقة وارتقاء حول الحقوق والواجبات والقيم المهنية.

القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي (2017):

اعتمد القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، والمنبثق عن الرؤية الاستراتيجية، تنفيذا للتوجيهات الملكية السامية الموجهة للحكومة في 20 ماي 2015، من أجل "صياغة الإصلاح في إطار تعاقد وطني ملزم، من خلال اعتماد قانون إطار يحدد الرؤية على المدى البعيد". وقد تمت المصادقة عليه في مجلس وزاري بتاريخ 20 غشت 2018.

تضمن القانون الإطار 51.17 ثلاثة مجالات وثمانية عشر مشروعاً، موزعة كالآتي:

المجال الأول: الإنصاف وتكافؤ الفرص (7 مشاريع)؛

المجال الثاني: الاتقاء بجودة التربية والتكوين (7 مشاريع)؛

المجال الثالث: حكمة المنظومة والتعبئة (أربعة مشاريع).

ويمكن تلمس ما يرتبط مباشرة بالمسار المهني للمدرسين بالمجالين الثاني والثالث.

فبالمجال الثاني، نجد المشروع رقم 9 الرامي إلى تجديد مهن التربية والتكوين والارتقاء بتدبير المسارات المهنية، من خلال الرفع من نجاعة التكوين الأساس وتعميمه على جميع الهيئات وجعله مهنة. وقد تغيى هذا المشروع في محوره الثاني، جعل التنمية المهنية إلزامية ومعززة للترقي المهني لكافة العاملين في مجال التربية والتكوين، عبر إرساء الآليات والبنى الوطنية والجهوية والإقليمية اللازمة لتفعيل الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر، وبلورة وتنفيذ المخططات، وتجديد الخبرات والكفايات الأكاديمية والمهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات الفاعلين. أما المحور الثالث فقد ركز على تعزيز الحكامة واللامركزية واللامركزية باللامركزية بمؤسسات تكوين الأطر.

وبالمجال الثالث، نجد المشروعين 15 و16، حيث سعى المشروع 15 إلى الارتقاء بتدبير الموارد البشرية، وتجديد مهن التربية والتكوين لتصبح أكثر نجاعة، عن طريق تحديد المهام والكفايات الخاصة بمختلف الأطر، وتقييم الأداء والترقي المهني، وإعادة تنظيم مهن التربية والفئات المهنية العاملة في مجالات التربية والتعليم والتكوين، وتقييم الأداء والترقي المهني، وملاءمة الأنظمة الأساسية...بالإضافة إلى توحيد المسارات المهنية، وتوسيع نظام الدرجات و حفز الفاعلين التربويين طيلة حياتهم المهنية، مع وضع نظام خاص لحفز الأطر الإدارية والتربوية وتشجيعها، وإنجاز تقييم منتظم للأداء المهني والمردودية وربطه بمنظومة الترقى...بالإضافة إلى تثمين التكوين المستمر بجعله ضمن عناصر تقييم الأداء والترقي المهني، وتجويد تدبير الموارد البشرية

أما المشروع 16: تطوير الحكامة ومأسسة الإطار التعاقدية، فيروم تكريس الحكامة الجيدة للمنظومة التربوية، فضلا عن مراجعة وتعديل النصوص الجاري بها العمل لجعلها متوافقة مع متطلبات الإصلاح...

ثانيا- النظام الأساسي: مراجعات وتعديلات

أ. في الحاجة إلى المراجعة والتعديل:

توالت الإصلاحات المرتبطة بالتعليم، منذ فجر الاستقلال إلى الآن، من المناظرات الوطنية الأولى، إلى منتديات الإصلاح، مروراً بالميثاق الوطني للتربية والتكوين والبرنامج الاستعجالي، ثم الرؤية الاستراتيجية، وصولاً إلى القانون الإطار. دون إغفال الإشارة إلى مضامين النموذج التنموي الجديد، والنظام الأساسي الجديد والمعدل الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية. ونظراً للحاجات الدائمة إلى مضاعفة عدد المدرسين، بدافع الخصائص الذي يعانيه قطاع التربية الوطنية، كان لزاماً أن دأبت الوزارة الوصية، وبصفة متتالية، على مراجعة أو تعديل النظام الأساسي لموظفيها، بما يتضمن ويضمن تكريس حق الموظفين في الاستفادة من التكوين والتكوين المستمر، ومن متابعة الدراسات الجامعية، وشغل مناصب المسؤولية، والمشاركة في المباريات، ومن نظام الحوافز والتعويضات والترقيات، وغيرها.. مستحضرة التحولات العميقة التي يشهدها واقع منظومة التربية والتكوين، بغية الاستجابة لتطلعات المدرسين وانتظاراتهم.

ب. نماذج من التعديلات على النظام الأساسي:

صدر أول نظام أساسي خاص بالموظفين العاملين بوزارة التربية الوطنية (خاص بهيأة التدريس) في 02 فبراير 1967، بمقتضى مرسوم ملكي يحمل رقم 1184.66، وفي 03 مارس 1967، صدر نظام أساسي خاص بالأطر الإدارية العاملة بالقطاع. وظل العمل سارياً بهما إلى حدود 1985، سنة صدور أول نظام أساسي يشمل جميع الفئات العاملة بالقطاع من مدرسين وإداريين، بموجب مرسوم رقم

2.85.742 بتاريخ 14 أكتوبر 1985. ورغم مجموعة من المؤاخذات عليه، ظل العمل ساريا به كذلك إلى حين صدور النظام الأساسي لسنة 2003، بمقتضى مرسوم رقم 2.02.854 بتاريخ 10 فبراير 2003، بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما تم تعديله وتغييره، إذ يعد متقدما بالنسبة للأنظمة الأساسية السابقة، بل مرجعيا بما تضمنه من مقتضيات واجتهادات جعلت هيئة التدريس تحتل فيه الصدارة على جميع المستويات الاعتبارية والمادية، كما أنه عرف أكثر من خمس تعديلات ما بين 2004 و2008، مع الإشارة إلى مشروع النظام الأساسي الجديد (مرسوم رقم 2-24-140 صادر في 13 من شعبان 1445 (23 فبراير 2024) في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية، الذي شهد مشاورات ماراطونية بين الفرقاء التربويين والاجتماعيين والاقتصاديين مع الحكومة والوزارة الوصية، وعرف تداعيات وأوقاتا عصيبة كادت تعصف بسنة دراسية كاملة جراء الإضرابات المسترسلة للسيدات والسادة الأساتذة رفضا له أو اعتراضا على العديد من مواده، قبل أن يتم تعديله، والمصادقة عليه لاحقا.

ثالثا- تطور المسار المهني للمدرسين: آفاق وانتظارات

ينفرد المسار المهني للمدرسين في ظل الأنظمة السابقة، أو النظام الأساسي الحالي بمرونة وآفاق واعدة، قد لا تفي بجميع انتظارات المدرسين، لكنها تستجيب لجزء محدود أو مقبول منها، إذ يفتح أمامهم جميعا إمكانية الترقى أكثر من مرة خلال حياتهم المهنية، سواء عن طريق الترقية الداخلية بجميع أصنافها، أو عبر تولي مناصب المسؤولية، أو تغيير إطارهم الأصلي عن طريق ولوج مراكز التكوين المتخصصة، أو الإلحاق بهيئة الأساتذة الباحثين عند اجتيازهم مباريات ولوج إطار الأساتذة المساعدين أو المحاضرين، أو التعليم العالي مساعدين التي تنظم بين الفينة والأخرى. ففي الترقى عن طريق الامتحانات المهنية، يستفيد المدرسون من الترقى داخل إطارهم الأصلي من درجة إلى درجة عبر اجتياز الامتحانات المهنية وفق شروط ومعايير تحددها السلطة التربوية الساهرة على تنظيم هاته الامتحانات سنويا، بالإضافة إلى أنواع أخرى من الترقيات، سواء بالاختيار، أو بواسطة الشهادات الجامعية، وكذا الترقى وتغيير الإطار بولوج مراكز التكوين، ويمكن القول بالنسبة لهذا النوع من الترقى، بأن هذه المراكز الجهوية أو الوطنية (مراكز تكوين المعلمين والمعلمات، والمراكز التربوية الجهوية (سابقا)، والمدارس العليا للأساتذة، وكذلك مركز تكوين أطر التوجيه والتخطيط، ومركز تكوين المفتشين...)، قد ساهمت في فتح فرص متعددة أمام المدرسين للترقى وتغيير الإطار. ولعل إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، في صيغتها الجديدة (2012)، قد أثر بشكل إيجابي على التطور الكمي والنوعي لهيئة التدريس وطنيا، بما في ذلك إحداث مسالك أخرى ضمنها (سلك التبريز، ومسلك الإدارة التربوية، ومسلك الدعم التربوي والاجتماعي والإداري...). هذا، دون إغفال الفرص الدائمة والمستمرة التي تتيحها مباريات شغل مناصب المسؤولية الإدارية: مركزيا، جهويا، إقليميا، ومحليا.

خاتمة:

توالت المناظرات واللقاءات والإصلاحات الخاصة بالتعليم والأنظمة الأساسية منذ فجر الاستقلال إلى الآن، وغالبا ما كانت تصطدم أغلب المشاريع التي تطلقها الوزارة الوصية بإكراهات ومعيقات، منها ما هو بنيوي ومادي ومالي، ومنها ما هو تشريعي وتديري، وما هو تربوي محض، كما منها ما هو مرتبط بتضارب المصالح والرؤيات وزوايا النظر. لكن المؤكد، هو أن العنصر البشري، ونقصه به هنا المدرس، وطبعا المتعلم والمدرسة، يعد حجر الزاوية في كل إصلاح ننشد أن يحالفه النجاح، فلا تنمية مستدامة بدون مدرسين مؤهلين ومحفزين لأداء رسالتهم التربوية، بوصفهم رافعة أساس لتحقيق هاته التنمية، وإن توفير السبل الكفيلة بممارسة مهامه التربوية الجسم، اعتباريا وماديا ومعنويا، لهي المدخل الرئيس لتطوير منظومتنا التربوية وبيع الرهانات الكبرى التي تضعها مختلف الإصلاحات والمواثيق، وصولا إلى التصالح التاريخي مع مدرستنا العمومية... التي أنتجت وما تزال أجيالا من الذين يسرون الشأن العام والخاص ببلادنا، وقد أثبتت هاته المدرسة العمومية منذ الاستقلال إلى الآن أنها قادرة على القيام بدورها الريادي، انطلاقا من الأدوار الطلائعية التي يضطلع بها المدرسون والمدرسات.