



التوظيف بعد التكوين والتوظيف بالتعاقد في مهن التربية والتكوين وجودة التعليمات

ملف
العدد

د. محمد بنلحسن¹

ملخص:

قارب هذا البحث قضية التوظيف في مهن التربية والتكوين بصيغته القديمة؛ كما أقرها مرسوم الإحداث؛ مقارنة بينها وبين عملية التوظيف بالتعاقد التي أعلنت عنها الحكومة من خلال السلطة المكلفة بالتربية الوطنية يوم الخميس 23 يوليوز 2015، بعد ال مصادقة على المرسومين رقم 2-15-588؛ بتغيير المرسوم رقم 2-02-854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003)؛ بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، والثاني رقم 2-15-589 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2-11-672 الصادر في 27 من محرم 1433 (23 دجنبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين. وقد حاولنا من خلال تحديد الفروق المائزة بين التوظيفين؛ إبراز منزلة التكوين التأهيلي في تجويد الممارسات المهنية فضلا عن تعزيز كفايات التدريس لدى مدخلات المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين. وفي الختام قدمنا اقتراحات وتوصيات، من أجل تصحيح الآثار المترتبة عن عملية التوظيف بالتعاقد التي تحكمت فيها دون شك عوامل متداخلة بعضها ظاهر، وبعضها الآخر غير مصرح به.

الكلمات المفتاحية: التوظيف بالتعاقد – فصل التكوين عن التوظيف- جودة التكوين-

مقدمة:

تم الفصل نهائيا بين التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، والتوظيف بقطاع التربية والتكوين من جهة، وتقليص منح الطلبة المتدربين من جهة ثانية، منذ مصادقة المجلس الحكومي؛ يوم الخميس 23 يوليوز 2015، على المرسومين رقم 2-15-588؛ بتغيير المرسوم رقم 2-02-854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003)؛ بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية،

¹ د. محمد بنلحسن أستاذ التعليم العالي مؤهل المركز التربوي الجهوي، فاس

والثاني رقم 2-15-589 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2-11-672 الصادر في 27 من محرم 1433 (23 دجنبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

لكن السؤال / الإشكال؛ ما تأثير هذين المرسومين، على مستقبل التكوين التأهيلي بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؟

ما انعكاسات المرسومين على المنظومة التربوية، والمدرسة العمومية؟

هل دواعي الفصل تربوية / بيداغوجية؟

هل هناك أسباب مادية / مالية، أملت القرار؟

1. دواعي فصل الحكومة التكوين عن التوظيف:

اعتبر بعض المناصرين² لصدور المرسومين الحكوميين بكونهما، يحلان معضلات المآزق التي كانت توضع فيها وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، مع وزارة الاقتصاد والمالية؛ والتي كان يصل صداها إلى رئيس الحكومة، لاسيما بعد حصول تناقض بين عدد المناصب التي ملأتها وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني خلال مباراة التوظيف، والمناصب الحقيقية التي ستمنحها وزارة المالية لقطاع التربية الوطنية، وكل ذلك بسبب تعارض موعد إعلان مباريات التوظيف بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين التابعة لقطاع التربية الوطنية والتكوين المهني؛ مع زمن مصادقة البرلمان على الميزانية العامة للحكومة، والميزانيات الفرعية لقطاعاتها؛ حيث إن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، تعلن عن مباريات الدخول للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين خلال شهر يوليوز، والقانون المالي يدخل حيز التنفيذ مع مطلع العام الجديد (يناير). هناك من ذهب بعيدا في تأويل مضامين المرسومين وأبعادهما، وذلك بربطهما بخضوع الحكومة ورئيسها، لتعليمات صندوق النقد الدولي؛ الذي مافئ يطالب الدول النامية المدينة له، بتقليص الإنفاق على التوظيف، والشؤون الاجتماعية؛ ولا شك أن التعليم والصحة يأتیان في مقدمة القطاعات المستنزفة للميزانيات في هذه الدول حسب توصيف الصندوق المذكور.

ويستند بعض معارضي التوجهات الحكومية في هذا الشأن؛ إلى بعض التصريحات، والمواقف التي تجنح إلى تفويت هذه القطاعات الحساسة للقطاع الخاص...

وعلى ذكر القطاع الخاص، لاسيما المدارس الخصوصية، فقد اعتبر بعض منتقدي المرسومين؛ بأنهما وصفة جيدة يتم الإنفاق عليها من أموال دافعي الضرائب؛ لتوفير الأطر للمدارس الخاصة؛ التي

² من المنتمين للفريق الحكومي الأغلي (2016/2012)

أهميتها وزارة التربية الوطنية إلى متم 2017؛ لإنهاء اعتمادها على أطر الوظيفة العمومية من الأساتذة، وذلك بالاستعداد للتوفر على الأطر الخاصة والمستقلة ...

وكأننا بالحكومة ومن سار في فلكتها، يحاولون إقناع الرأي العام بأن منافع هذين المرسومين أكبر من ضررهما، لأنهما سيمكثان الطلبة المتدربين من التنافس والمثابرة والتشجيع عن ساعد الجد للتباري حول المناصب المالية المتوفرة من لدن الحكومة، (7000) منصب³، لحوالي (9850) متباريا من الخريجين في آخر السنة التكوينية، وبناء عليه، فالدولة ستوظف الأجود من الطلبة المتخرجين، بينما يمكن لغير الناجحين في مباراة التوظيف الالتحاق بالقطاع الخاص، أو البحث عن فرص عمل في أماكن أخرى.

ولكن هناك من يعتبر المرسومين الحكوميين استراتيجية جديدة من الحكومة للقضاء على الوظيفة العمومية؛ لاسيما مع حديث وزير الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛ عن إصلاحات للتقريب بين العمل في القطاعين الخاص والعام، وكذا الحديث عن العمل بالتعاقد، وإصدار مرسوم إعادة الانتشار؛ الذي يرمي لسد الخصاص بتنقيط الموظفين عوض توظيف موظفين جدد.

لابد من الإشارة إلى أن المرسومين يعتبران نكوصا على مرسوم الإحداث؛ الذي شئت الأقدار أن يكون آخر ما صادقت عليه حكومة ما قبل انتخابات 2011.

المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين (CRMEF)، تم تأسيسها بعد تجميع المراكز التربوية الجهوية سابقا (CPR)، ومراكز تكوين المعلمين والمعلمات (CFI)، وتم إحداثها وتنظيمها بموجب المرسوم رقم 2.11.672 صادر في 27 محرم 1433 (23 ديسمبر 2011)، هذا المرسوم الذي اشترط ولأول مرة، في مادته 22، أن يكون الوالجون للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، من الحاصلين على شهادة الإجازة في المسالك الجامعية للتربية أو ما يعادلها، أو الإجازة في الدراسات الأساسية أو المهنية أو ما يعادلها.

وحين تم تحديد مقدار المنحة الخاصة بالأساتذة المتدربين تم أخذ شهادات الإجازة بعين الاعتبار. الدفوعات البيداغوجية التي يتعلل بها بعضهم، بكون عدد المكونين يفوق عدد المناصب من شأنه أن يذكي الحماس والتدافع الإيجابي بين الخريجين، تبدو لذوي الاختصاص من الذين خبروا مسالك التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، ودروبه غير صامدة، وكأننا نطعن فيما كان يجري مع الدفعات السابقة، التي نؤكد بدون موارد أو تردد، أن عناصرها كانوا في منافسة حامية الوطيس من أجل احتلال المراتب الأولى، للظفر بتعيين جيد ...

³ - بحسب مباراة الدخول للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين 2016

وهذا الزعم من شأنه التشكيك في مسطرة الانتقاء، وفي التقويمات التي كان يجريها الأساتذة المكونون للمدخلات ...

إن نظرة خاطفة على عدة التأهيل ومناهجها، والتي رافق ظهورها إرساء المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين مع بداية أول موسم تكويني 2012/2013، تؤكد أن التقويم المصاحب والمرحلي والنهائي جزء لا يتجزأ من عملية التكوين، بل إن المتدربين يلجون عن طريق امتحان الدخول، ويغادرون عن طريق امتحان التخرج، الذي تشرف عليه الوزارة من خلال تحديد مواصفاته، فضلا عن موضوعاته.

أما قول بعضهم، بأن هذه المراكز لا تشهد رسوبا لأي طالب من المدخلات؛ بحيث يعتبر كل من ولج أستاذا؛ فعدد الراسبين في الموسم التكويني 2014/2015 يجعل حجته داحضة.

ولعل الأمر الخطير الذي أثار حفيظة أطر هيئة التكوين والتي يصل عددها بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين 1300 أستاذا مكونا، وأستاذا مكونة، هو تغييب الوزارة الوصية، والحكومة، هذه الأطر خلال تفكيرها في تمرير المرسومين، لا أدري كيف غاب عن بالها، أو غيب، مبدأ توسيع التشاور مع المعنيين من داخل هذه المؤسسات، علما أنه خلال الإعداد لمرسوم إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين قبل 2011، جرى إشراك أساتذة المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين وأطره.

في ضوء ما سلف، أقول، إن تنزيل المرسومين الحكوميين مع بداية السنة التكوينية 2015/2016، ساهم في تعثر عملية التكوين، وتوقف المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين عن أداء وظائفها التي نص عليها مرسوم إحداثها، بسبب إضرابات الطلبة المتدربين الذين اعتبروا ما جاء فيهما تراجعاً عن الحقوق المكتسبة والتي كان منصوحاً عليها في المرسوم قبل تعديله، إن المتضرر الأول والأكبر من هذا الوضع المتأزم والمأزقي، هو منظومتنا التربوية التعليمية، ليس اليوم أو غدا فقط، بل إنني أرتقب أن يمتد التأثير السلبي للأجيال القادمة.

مقارنة بين التوظيف بعد امتحان التخرج والتوظيف بالتعاقد:

1-2 التوظيف بعد امتحان التخرج:

أ- مباريات الدخول للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين:

نظمت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، يومي 4 و5 يوليوز 2012، أول مباراة للدخول للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بصيغتها الجديدة بعد صدور مرسوم إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية

والتكوين في 2011، في مسلك تأهيل أساتذة التعليم الأولي والتعليم الابتدائي، ومسلك تأهيل أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي، ومسلك تأهيل أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي.

وقد فتحت هذه المباراة في وجه الحاصلين على الأقل:

- على شهادة الإجازة في المسالك الجامعية للتربية أو ما يعادلها؛
- على شهادة الإجازة أو شهادة الإجازة في الدراسات الأساسية أو شهادة الإجازة المهنية أو ما يعادل إحداها، والخاضعون لانتقاء أولي بناء على ملفات الترشيح المتضمنة للوثائق والشهادات التي تعكس توفر المعنيين بالأمر على الكفاءات النظرية والعلمية المماثلة للتكوين في المسالك الجامعية للتربية.

أما مدة التكوين التأهيلي في مسالك تأهيل أطر هيئة التدريس بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في صيغتها الأولى كما نص على ذلك مرسوم الإحداث فكانت "تستغرق...سنة دراسية كاملة، تتوج بالحصول على شهادة التأهيل التربوي الخاص بالمسلك موضوع التأهيل"⁴

وقد بين قرار وزير التربية الوطنية والتكوين المهني بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقييم بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي الإعدادي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي التأهيلي، بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، أن التكوين:

"يهدف إلى تمكين الأساتذة المتدربين من الكفايات المتعلقة بالمواد الدراسية المبرمجة.. وتعزيز تشبعهم بأخلاقيات المهنة وتمية الكفايات المهنية لديهم".⁵

وقد حدد القرار المذكور هذه الكفايات؛ في ثلاث، كفاية التخطيط، كفاية التدبير، كفاية التقييم.⁶

وينصب التقييم على "مستوى نماء الكفايات لدى المتعلمين والمتعلمين ودرجة التحكم في المواد المرتبطة بها، واستثمار النتائج في معالجة التعثرات المسجلة"⁷

⁴ - المادة 25، المرسوم رقم 2.11.672 صادر في 27 محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

⁵ - المادة 2 من القرار رقم 1874 صادر في 5 شعبان 1437 (12 ماي 2016) لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقييم بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي الإعدادي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي التأهيلي، بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

⁶ - المرجع السابق

⁷ - نفسه

إضافة إلى ضرورة استيفاء الكفايات الثلاث، هناك المشروع المؤطر للبحث التربوي التدخلي. وكان الطلبة الأساتذة المتدربون يتلقون تكويناً نظرياً حضورياً بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، فضلاً عن تداريب ميدانية عملية؛ بفضاءات المؤسسات التعليمية بإشراف أساتذة مرشدين، وتأطير مصاحب؛ من لدن الأساتذة المكونين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، فضلاً عن مفتشي المقاطعة التي يجري فيها الطلبة الأساتذة تدريبهم. وكانت الأغلفة الزمنية للتكوين توزع كالآتي:

عدد المجزوءات	غلاف المجزوءة	غلاف الأسدس	غلاف الأسدسين
12 مجزوءة	34 ساعة	204 ساعة	408 ساعة

وتتوزع هذه المجزوءات على أسدسين كالآتي:

جدول توزيع مجزوءات التكوين بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الأولي والتعليم الابتدائي - التخصص المزدوج -

الأسدوس	رت.	المجزوءة	الغلاف الزمني بالساعات(*)
الأول	1	التخطيط	34
	2	التدبير 1	34
	3	منهجية البحث التربوي التدخلي	34
	4	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم	34
	5	دعم التكوين الأساس 1	34
	6	دعم التكوين الأساس 2	34
الثاني	7	التدبير 2	34
	8	التدبير 3	34
	9	التقويم	34
	10	التشريع وأخلاقيات المهنة 1/2 الحياة المدرسية 1/2	34
	11	دعم التكوين الأساس 3	34
	12	دعم التكوين الأساس 4	34

(*) تخصص منها أربع (4) ساعات للتقويم التشخيصي وتقويم المجزوءات.

جدول توزيع مجزوءات التكوين بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي

الأسدوس	رت.	المجزوءة	الغلاف الزمني بالساعات(*)
الأول	1	التخطيط	34
	2	التدبير 1	34
	3	منهجية البحث التربوي التدخلي	34
	4	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم	34
	5	دعم التكوين الأساس 1	34
	6	دعم التكوين الأساس 2	34
الثاني	7	التدبير 2	34
	8	التقويم	34
	9	التشريع وأخلاقيات المهنة	34
	10	الحياة المدرسية	34
	11	دعم التكوين الأساس 3	34
	12	دعم التكوين الأساس 4	34

(*) تخصص منها أربع (4) ساعات للتقويم التشخيصي وتقويم المجزوءات.

جدول توزيع مجزوءات التكوين بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي

الأسدوس	رت.	المجزوءة	الغلاف الزمني بالساعات (*)
الأول	1	النخبط	34
	2	التدبير 1	34
	3	منهجية البحث التربوي التدخلي	34
	4	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم	34
	5	دعم التكوين الأساس 1	34
	6	دعم التكوين الأساس 2	34
الثاني	7	التدبير 2	34
	8	التقويم	34
	9	التشريع وأخلاقيات المهنة	34
	10	الحياة المدرسية	34
	11	دعم التكوين الأساس 3	34
	12	دعم التكوين الأساس 4	34

(*) تخصص منها أربع (4) ساعات للتقويم التشخيصي وتقويم المجزوءات

وإضافة للتكوين النظري الحضوري بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، كان الطلبة الأساتذة يستفيدون من تداريب ميدانية بفضاءات المؤسسات التعليمية بالابتدائي والثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي؛ بمعدل 60% من زمن التكوين، في حين يستغرق التكوين الحضوري النظري بالمراكز الجهوية نسبة 40%.

أما بالنسبة للتقويم، فقد كان الطلبة الأساتذة يخضعون قبل الدخول لانتقاء بناء على النقط المحصل عليها في سنوات الإجازة بمختلف أنواعها، إضافة إلى ملفات السيرة الذاتية لكل مرشح. وبعد الانتقاء، يجتاز الطلبة المرشحون، مباراة الدخول بشقيها، الكتابي ثم الشفهي. وبعد سنة تكوينية، يكون الأساتذة المتدربون، مطالبون بالتصديق على ست مجزوءات في الأسس الأول، وست مجزوءات أخرى في الأسس الثاني.

وفي نهاية التكوين، يجتاز الأساتذة المتدربون، امتحان التخرج من المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛ بشقيه العملي والكتابي.

في الشق الأول، ينجز الأساتذة المتدربون درسا في سلك الثانوي التأهيلي والثانوي الإعدادي/ ودرسين في سلك الابتدائي والتعليم الأولي بحسب، وذلك بحضور لجنة مكونة من أستاذ مكون مع أستاذ مرشد، أو مفتش تربوي.

أما الشق الثاني الكتابي من امتحان التخرج، فيجري بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛ وتعتبره الوزارة الوصية بمثابة مباراة توظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية.

2-2-التوظيف بموجب عقود:

في هذا النوع من التوظيف، يتم التعاقد بين المرشحين والأكاديميات عوض وزارة التربية الوطنية كما كان يحصل من قبل.

وقد نظمت أول مباراة للتوظيف بالتعاقد يومي: 25 و 26 نونبر 2016 بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

وفتحت في وجه المترشحين الحاصلين على:

- الإجازة في المسالك الجامعية للتربية أو ما يعادلها
 - الإجازة في المسالك الجامعية للتربية تخصص مهن التدريس، للمستفيدين من البرنامج الحكومي لتكوين أطر تربوية في مهن التدريس
 - على شهادة الإجازة، أو شهادة الإجازة في الدراسات الأساسية أو شهادة الإجازة المهنية
- لكن الملاحظة المسجلة على عملية التوظيف بالتعاقد، أن المترشحين لمهن التربية والتكوين، بمؤسسات التعليم العمومي الابتدائية والإعدادية والثانوية، لم يستفيدوا من التكوين قبل التوظيف؛ أتى في المذكرة الأولى المنظمة لهذا النوع من التوظيف:
- " تتم عملية توقيع عقود التوظيف ابتداء من 14 دجنبر 2016 على أساس الالتحاق بمقر العمل الجديد..."⁸

أما فيما يخص التكوين، فقد ذكرت المذكرة نفسها خضوع المترشحين والمترشحات "الذين تم الإعلان عن نجاحهم بصفة نهائية، وأبرموا عقود التوظيف مع الأكاديمية للتكوين المنظم لفائدتهم في مجال التربية والتدريس"⁹

لكن المذكرة صممت عن مدة التكوين وصيغته أغلفته الزمنية؛ حيث حددته بمراسلات لاحقة، وتلقى الأساتذة المتعاقدون تكويننا نظريا في ثلاث دورات خلال العطل البينية، في شهور: فبراير 2017، أبريل 2017، يوليوز 2017.

ولم تتعد أيام التكوين ثلاثة أيام خلال كل دورة، بما مجموعه تسعة أيام، بمعدل ستة ساعات يوميا، أي 18 ساعة في كل دورة، ومجموعه، 54 ساعة في ثلاث دورات، كما هو مبين في الجدول الآتي:¹⁰

⁸ - مذكرة وزارية رقم: 86616 بتاريخ 1 نونبر 2016، في شأن التوظيف بموجب عقود من طرف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

⁹ - المصدر السابق

¹⁰ - دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود 2016/2017، الوحدة المركزية لتكوين الأطر يوليوز 2017

محطات التكوين الحضوري برسم سنة 2016/2017

الدورة	الفترة الزمنية	الإجراءات الأساسية
الأولى	ثلاثة (3) أيام خلال شهر يناير 2017 بعد توقيع العقد وقبل الالتحاق بمقرات العمل	الاستئناس، التعرف على تنظيم التكوين الخاص بالفئة، ضبط الحاجيات من التكوين، تكوين في ديدكتيك المواد
الثانية	بين 30 يناير و 11 فبراير 2017	التركيز بالأساس على إنماء كفاية التخطيط وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الثالثة	أثناء الفترة البينية الثانية، حسب الأقطاب: - القطب 1: بين 10 و 15 أبريل 2017؛ - القطب 2: بين 3 و 8 أبريل 2017؛ - القطب 3: بين 27 مارس و فاتح أبريل 2017.	التركيز بالأساس على إنماء كفاية التدبير وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الرابعة	بين 26 يونيو و فاتح يوليوز 2017	التركيز بالأساس على إنماء كفاية التقويم والدعم وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الخامسة	بين 24 و 29 يوليوز 2017	تقويم المصوغات

هذا بشأن التكوين الحضوري بالمركز، وقد أطلقت الوزارة منصة للتكوين عن بعد خاصة بالأساتذة المتعاقدين¹¹، وقد أدرجت الوزارة الوصية جميع مجزوءات التكوين الحضوري بهذه المنصة، كما أنها زودت المقررات التكوينية بمجموعة من التمارين التطبيقية التفاعلية؛ إضافة لمنتدى الحوار والدرشة بين الأساتذة المتدربين المسجلين بالمنصة.

وقد أجتاز الأساتذة المتعاقدون في نهاية التكوين الحضوري في المجزوءات الثلاث:

التخطيط/ التدبير/ التقويم، تقويما لقياس مدى استيفاء المجزوءات الثلاث، ومنحا للذين لم يحصلوا على معدل لا يقل عن عشرة من عشرين نقطة، دورة استدراكية للتصديق على المجزوءات التي لم يوفقوا فيها.

أما الفوج الثاني من الأساتذة المتعاقدين فقامت الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بتوظيفهم من خلال مباراة التوظيف التي نظمت يومي 29، 30 يونيو 2017.

لكن الفرق بين الفوج الأول والفوج الثاني، تمثل في كون الفوج الثاني، كان محظوظا أكثر من حيث استفادته من التكوين قبل الشروع في ممارسة العمل، عكس الفوج الأول الذي باشر مهنة التدريس بمؤسسات التربية والتكوين في الابتدائي والاعدادي والتأهيلي.

لكن الفوج الثاني أيضا لم تتعد حصصه التكوينية أربع دورات مكونة من ثلاثة أيام، كما هو مبين في

محطات التكوين الحضوري برسم 2017/2018

الدورة	الفترة الزمنية	مدة التكوين	الإجراءات الأساسية
الأولى	بين 17 يوليوز و 6 شتنبر 2017	90 ساعة	- علوم التربية (30 ساعة) - ديداكتيك مادة أو مواد التخصص (30 ساعة) - الورشات التطبيقية للإنتاج والتمرين (30 ساعة)
الثانية	بين 12 و 19 نونبر 2017	18 ساعة	تركز بالأساس على الجوانب العملية المتعلقة بإنماء كفاية التخطيط وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الثالثة	بين 21 يناير و 4 فبراير 2018	18 ساعة	تركز بالأساس على الجوانب العملية المتعلقة بإنماء كفاية التدبير وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الرابعة	بين 8 و 15 أبريل 2018	18 ساعة	تركز بالأساس على الجوانب العملية المتعلقة بإنماء كفاية التقويم والدعم وعلاقتها مع الكفايات الأخرى
الخامسة	خلال شهر يوليوز 2018	-	تقويم المصوغات

الجدول الآتي:

تجدر الإشارة إلى أن الوزارة الوصية، حددت مدة التكوين التأهيلي من خلال دورات تمتد على سنتين تكوينيتين؛ السنة الأولى يتم فيها التصديق على مجزوءات، التخطيط والتدبير والتقويم؛ والسنة الثانية، تخصص للمجزومات: التشريع وأخلاقيات المهنة، وإدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصالات في التربية، والبحث التربوي والمشروع الشخصي، إلا أن هذه الوزارة لم تعلن لحد الآن عن انطلاق التكوين برسم السنة الثانية، مما يطرح أكثر من سؤال حول مستقبل تكوين الفوج الأول من الأساتذة الموظفين بموجب عقود؟؟؟

3- مقارنة بين التوظيف في مهن التربية والتكوين قبل فصل التكوين عن التوظيف وبعده:

لا شك أن الفرق واضح بين التوظيف بعد النجاح في امتحان التخرج؛ أي من خلال إنهاء التكوين التأهيلي خلال سنة تكوينية؛ وإجتياز مباريات الدخول للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بصيغتها القديمة (مرسوم الإحداث 2011)، والتوظيف بالتعاقد، كما جرى توصيفه من خلال دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود الصادر في يناير 2017، والخاص بالفوج الأول، وكذلك المذكرة الوزارية 17×091 بتاريخ 10 يوليو 2017 في شأن تنظيم تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود فوج 2017؛ والمتعلقة بالفوج الثاني 2017.

حيث يبدو لنا أن التكوين بصيغته القديمة والذي كان يستغرق سنة كاملة، تتوفر فيه مواصفات التكوين الأساس، أما التكوين الحالي في دورات قصيرة من ثلاثة أيام، فهو أقرب إلى التكوين المستمر؛ لكن كيف نكون أطرا للتدريس في إطار التكوين المستمر، وهي لم تستفد من التكوين الأساس؟؟؟ لماذا؟

لأن التكوين هو "مجموع الأهداف والوسائل والعمليات والأنشطة الواصفة لبرنامج تكوين أفراد قصد أدائهم مهمات تدريسية متنسبة لمستويات او تخصصات معينة..."¹² المسألة تتعلق إذا ببرنامج تكوين له أغلفة زمنية معقولة، بالنظر لأهدافه ووسائله. كما أن التكوين "عملية تنمية وبنينة للشخصية قصد جعلها تؤدي نهاما معينة، كما أنه مؤسسة يتم فيها تطبيق معايير نموذج معين"¹³ إن هذه الصفات المنصوص عليها، تجعل التكوين قارا، من حيث الاستراتيجية والمقاييس المعتمدة، وليس تكوينا مرحليا أو جزئيا. واعتبر جيل فيري التكوين "سيرورة لتنمية الفرد هادفا الى تمليك أو تطوير قدرات عند المتكون مثل قدرات الاحساس والفعل والتخيل والابتكار والفهم والتعلم"¹⁴ هل الذين لم يحصلوا على تكوين لمدة سنة على الأقل، يمتلكون قدرات الاحساس والفعل والابتكار والفهم والتعلم؟

لقد حاول بعضهم الدفاع عن عملية التوظيف بدون تكوين وذلك بالقول إن هؤلاء الموظفون ينحدرون من إجازات مهنية في مسالك التربية والتكوين، لكن هذا التعليل لا يصمد أمام الواقع؛ لأن "الكفاءة العلمية للمعلم والمأهولة بطرائق التدريس وأساليبه لا تكفي وحدها دون الإلمام الجيد بكيفية استغلال هذا التكوين"¹⁵

من حيث الأغلفة الزمنية: الصيغة القديمة للتكوين التأهيلي للأساتذة المتدربين، كانت توفر لمدخلات المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، حيز زمني كاف جدا لاكتساب الكفايات المهنية والمعرفية اللازمة لممارسة مهنة التدريس؛ حيث كان يتلقى المتدربون ما مجموعه 408 ساعة من التكوين الحضوري،

¹² - معجم علوم التربية مصطلحات البيداغوجيا الديداكتيك، عبد اللطيف الفارابي، عبد العزيز الغرضاف، محمد آيت موحى، عبد الكريم غريب، ج1، ص 151

¹³ - نفسه

¹⁴ - FERRY G. le trajet de la formation ; EDITION DUNOD-BORDAS, PARIS, 1086

¹⁵ - د. أحمد أوزي، جودة التربية وتربية الجودة، مطبعة النجاح الدار البيضاء، ص 146، ط1، 2005

موزعة على أسدسين، بمعدل 204 ساعة في كل أسدس؛ ناهيك عن الغلاف الزمني الهام للوضعيات المهنية؛ أي التداريب الميدانية والتي تغطي 60% من الغلاف نما الزمني للتكوين بينما التكوين النظري الحضوري، يستغرق 40 % من التكوين.

لكن التوظيف بالتعاقد، من خلال تجربة السنة الأولى؛ أي دفعة 2016، والتجربة الثانية؛ عبر الدفعة الثانية 2017؛ قد أبان عن قصوره من حيث الزمن والحيز المخصص للتكوين... والأغرب أن الدفعة الأولى قد طلب منهم التوجه مباشرة إلى الفصول الدراسية بالمؤسسات التعليمية دون الخضوع لتكوين قبلي.

إن الغلاف الزمني للتكوين ضروري وهام، يقول بربوم:

"إننا نتحدث عن فعل التكوين حينما يتم البحث عن التغير انطلاقا من تدخل يخصص له وقت محدد، وتكون فيه مشاركة المتكون واعية، وحينما تكون إرادة صريحة في الوقت نفسه، من لدن المتكون، ومن لدن المكون من أجل تحقيق هدف صريح"¹⁶

لقد قدم المسؤولون عن القطاع، تعليقات تفيد جدوى التوظيف بالتعاقد، لاسيما بفضل توفير الوزارة الوصية على القطاع، منصة لتكوين عن بعد مزودة بجميع المجزئات المنصوص عليها في الدليل المؤطر لتكويني الأساتذة الموظفين بموجب عقود.

ولكن ما الضمانات البيداغوجية والتقنية، التي تثبت حصول تفاعل كبير للأساتذة الموظفين بموجب عقود مع منصة التكوين عن بعد؟

هل تسجل جميع الأساتذة الموظفين بموجب عقود في مسطرة التكوين؟

هل الأساتذة جميع الموظفين بموجب عقود، يتوفرون على حواسيب لتصفح المجزئات على المسطرة؟

هل يتوفر كل الأساتذة الموظفين بموجب عقود على شبكة الانترنت؟

هل يمكن للأساتذة الموظفين بموجب عقود، التوفيق بين الإعداد للتدريس، وذلك بإنجاز التخطيطات المطلوبة يوميا، ولأقسام متعددة، وممارسة المهنة بأغلفة زمنية لا تقل عن 21 ساعة، وتصفح المنصة، والتفاعل مع أنشطتها التقويمية؟

¹⁶ - BERBAUM.j. étude systémique des actions de formation EDITION PUF PARIS 1982 PP 15.15

ان قرار تعيين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، دون إخضاعهم لتكوين تأهيلي غلاف زمني كاف، يمس الاعتراف بالتدريس بصفته مهنة؛ وهو الاعتراف الذي " يعتبر أساسيا في تطوير ممارسات المدرس، وتطوير مهام المراكز المكلفة بتكوين المدرسين. فبالنسبة الى أنشطة المدرس، فان الانطلاق من الاعتراف بأن الأنشطة التي يقوم بها هي في حقيقة الامر تشكل مكونات مهنية، يعتبر مدخلا يسمح بالتحكم في هذه الأنشطة، وبتوفير الشروط الضرورية لتطويرها، كما يضيف على مركز التكوين الصفة التي وجد من أجلها، والتي تتمثل في التأهيل لممارسة مهنة معينة"¹⁷

وإذا أضفنا العامل النفسي السيكلوجي للأساتذة الموظفين بموجب عقود، لاسيما في ظل غموض مستقبلهم المهني، وتمثلات الآخرين حولهم (زملاء المهنة، التلاميذ، الأولياء...الخ)، فإنه يمكننا القول بأن لا مجال للمقارنة بين مخرجات المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في صيغتها القديمة، وهذه المخرجات بعد فصل التكوين عن التوظيف.

وتتضاءل فرص نجاح كثير من مخرجات التوظيف بالتعاقد وتزداد صعوبة، في ظل تردي أوضاع المؤسسات التعليمية؛ بسبب تفشي ظاهرة العنف والشغب التي يتسبب فيها كثير من التلاميذ لاسيما المرجوعين بعد الفصل.

كما أن " الجودة إما أن تكون كلية أو لا تكون. فهي تنفر من التفتيت وتمج القصص وتختنق تحت بقايا الكيانات المتقادمة وفتات الثقافات المتأكلة وغبارها "¹⁸

لن نحقق الجودة في المدرسة المغربية بدون تجويد التكوين التأهيلي لأطر هيئة التربية والتدريس في مؤسساتنا التعليمية؛ وهذه الجودة بنية كاملة لا تتجزأ، كما أن التكوين المستمر، الذي يخضع له الأساتذة الموظفون بموجب عقود غير كاف لتأهيلهم تأهيلا جيدا وذلك بسبب غياب الأساس الذي يبني عليه ذلك التكوين المستمر.

خاتمة:

لا جدال في أن مهنة التدريس والتربية والتكوين، من أحوج المهن للتكوين التأهيلي الأساس بمواصفات الجودة المتعارف عليها عالميا؛ لأن "إعداد المدرس يعتبر أحد العوامل الأساسية في جودة المنظومة التربوية والتعليمية ونجاحها بشكل عام"¹⁹

¹⁷ - د. لحسن مادي، تكوين المدرسين نحو بدائل لتطوير الكفايات، ط 1/ 2001، شركة ناداكم للطباعة والنشر، ص 197

¹⁸ - د. نخلة وهبة، جودة الجودة في التربية، ط1، 2005

¹⁹ - د. أحمد أوزي، جودة التربية وتربية الجودة، مطبعة النجاح الدار البيضاء، ص 146، ط1، 2005

وبغض النظر عن الأسباب الظاهرة والخفية التي تحكم في قرار المجلس الحكومي السابق؛ فصل التكوين عن التوظيف؛ وعلى الرغم من تصريح بعض المسؤولين باضطرار الحكومة للتوظيف بالتعاقد من أجل سد الخصاص المهول الذي شهده القطاع بفعل عملية تقاعد أعداد كبيرة من أطر التربية والتعليم، فإننا ندعو لضرورة مراجعة المسؤولين قرارهم بفصل التكوين عن التوظيف في قطاع التربية والتكوين؛ لأن ذلك القرار كانت له آثار سلبية واضحة، بعضها نراها الآن بعيوننا، وكثير منها لا شك ستفاجئنا مستقبلاً وستؤثر في تكوين الأجيال المقبلة.

من هنا نقترح التوصيات الآتية:

- العودة لصيغة التكوين المقررة في مرسوم إحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الصادر في 2011
- إحداث إجازات مهنية في ديداكتيك المواد بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين يلجها حاملو البكالوريا
- التمييز بين التكوين الأساس والتكوين المستمر
- تعزيز التكوين الأساس لمخرجات التوظيف بالتعاقد فوجي 2016 وفوج 2017
- تمكين الأساتذة الموظفين بموجب عقود من دورات مكثفة من التكوين المستمر الحضوري والالكتروني عن بعد
- تكثيف الزيارات الصفية للأساتذة الموظفين بموجب عقود من لدن المفتشين والأساتذة المصاحبين والأساتذة المكونين
- مكافأة وتثمين الإنجازات المتميزة للأساتذة المتعاقدين
- تطوير وسائل ووسائط عمل الأساتذة لاسيما في مجال الديداكتيك
- متابعة مشاكل الأساتذة المتعاقدين عن بعد؛ من خلال إطلاق بوابة أو منتدى للوضعيات المشكلة، والإجابة عن الاستفسارات المهنية والديداكتيكية
- إنجاز دراسات وبحوث حول ظاهرة التوظيف بالتعاقد وآثارها في المنظومة التعليمية، بشراكة مع المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي

المصادر والمراجع

1. د. أحمد أوزي، جودة التربية وتربية الجودة، مطبعة النجاح الدار البيضاء، ص 146، ط 1، 2005.
2. دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود 2016 / 2017، الوحدة المركزية لتكوين الأطر يوليوز 2017 guide-formation-contractuels-v20170128%20.pdf
3. القرار رقم 1874 صادر في 5 شعبان 1437 (12 ماي 2016) لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقييم بمسلك تأهيل أساتذة التعليم الابتدائي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي الإعدادي، ومسلك تأهيل أساتذة الثانوي التأهيلي، بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين
4. د. لحسن مادي، تكوين المدرسين نحو بدائل لتطوير الكفايات، ط 1 / 2001، شركة ناداكم للطباعة والنشر، ص 197
5. مذكرة وزارية رقم: 86616 بتاريخ 1 نونبر 2016، في شأن التوظيف بموجب عقود من طرف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
6. المرسوم رقم 2.11.672 صادر في 27 محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين
7. معجم علوم التربية مصطلحات البيداغوجيا الديداكتيك، عبد اللطيف الفارابي، عبد العزيز الغراف، محمد آية موحى، عبد الكريم غريب، ص 151، منشورات عالم التربية، ط 3، 2011، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء
8. د. نخلة وهبة، جودة الجودة في التربية، ط 1، 2005
9. FERRY G. le trajet de la formation ; EDITION DUNOD-BORDAS, PARIS, 1986
10. BERBAUM.j. Étude systémique des actions de formation EDITION PUF PARIS 1982 PP 15.15