



## تحديات التكوين عن بعد في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

## دراسات وأبحاث

ذ. محمد أبحير<sup>1</sup>

### الملخص

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مفهوم التكوين عن بعد في الخطاب التربوي المغربي، انطلاقاً من الوثائق المؤطرة لعمل المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بالمغرب، إضافة إلى بيان العلاقات القائمة بين صيغ التكوين المعتمدة (التكوين الحضوري، التكوين الميداني، التكوين عن بعد...)، كما عملت الدراسة على رصد رهانات التكوين عن بعد في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، سواء تعلق الأمر بتأهيل هيئة التدريس أو تكوين أطر مسلك الإدارة التربوية.

كما تهدف الدراسة إلى اقتراح مجموعة من البدائل البيداغوجية والتربوية والمنهجية، التي من شأنها الرفع من جودة التكوين عن بعد بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، علاوة على مساهمة متغيرات العصر. الكلمات المفتاحية: مفهوم التكوين عن بعد، تحديات التكوين عن بعد، رهانات التكوين عن بعد، المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

**Abstract:** The challenges of distance training in the regional centers for the professions of education and training

This study seeks to uncover the concept of distance training in the Moroccan educational discourse, based on the documents framing the work of the regional centers for education and training professions in Morocco, in addition to explaining the existing relationships between the approved training formulas (Attendance (face to face) training, field training,

<sup>1</sup> أستاذ بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ببني ملال

distance training ...) The study also monitors the stakes of distance training in the regional centers for education and training professions, whether it is related to qualifying the teaching staff or forming frameworks of educational administration stream.

The study also aims to suggest a set of pedagogical, educational and methodological alternatives, which would raise the quality of training remotely in the regional centers for education and training professions, in addition to keeping pace with the changes of the times.

Key words: the concept of distance training, distance training challenges, distance training stakes, regional centers for education and training professions.

لقد شكل قرار توقيف الدراسة<sup>2</sup> من قبل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، إبان ظهور وباء كورونا، نقطة تحول في المنظومة التربوية المغربية، إذ عجل هذا التوقف بإعادة الاعتبار للتكنولوجيا الحديثة ذات الصلة بالخطاب التربوي، فتم سن التكوين عن بعد بديلا ومكملا للتكوين الحضوري.

وقد انخرطت المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، باعتبارها مؤسسات لتكوين الأطر العليا، في كل العمليات التي تلت التوقف الاضطراري للتكوين التأهيلي لهيئة التدريس وتكوين أطر الإدارة التربوية، من خلال برمجة جملة من التدابير البيداغوجية والتربوية، الهادفة إلى ضمان الاستمرارية البيداغوجية المرتكزة على التكوين عن بعد، عبر الوسائط الرقمية المتاحة (ZOOM وTEAMS وغيرهما).

وبناء عليه، يأتي هذا البحث للكشف عن مفهوم التكوين عن بعد في الخطاب التربوي؛ انطلاقا من الوثائق المؤطر لعمل المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بالمغرب، علاوة على بيان العلاقات الكائنة والممكنة بين هذا التكوين والأنواع الأخرى (الحضوري، الميداني...)، إضافة إلى معالجة أهم القضايا ذات الصلة به.

<sup>2</sup> أصدرت الوزارة الوصية عقب انتشار وباء كوفيد -19، عدة قرارات وبلغات منها المذكرة رقم 20-231، بتاريخ 16 مارس 2020، في شأن خطة الاستمرارية البيداغوجية.

### 1. في ماهية التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين<sup>3</sup>:

ينص المرسوم رقم 2.11672 الصادر في 23 ديسمبر 2011 في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، على أن المراكز تتولى القيام بالعديد من المهام منها:

- تأهيل أطر هيئة التدريس المتدربين؛
- تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي؛
- تنظيم دورات للتكوين المستمر لفائدة مختلف فئات موظفي الوزارة، بما في ذلك أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي وأطر الإدارة التربوية، فضلا عن العاملين بمؤسسات التعليم المدرسي الخصوصي بهدف تحديث وتطوير معارفها وكفاياتها وخبراتها المهنية، أو إعدادها للمباريات ولامتحانات الكفاءة المهنية.
- ويشمل تأهيل أطر هيئة التدريس المتدربين التكوين الأساس والتكوين المستمر لأساتذة التعليم الأولي والابتدائي والتعليم الثانوي بسلكيه. عن طريق تأهيلهم معرفيا وديداكيا وبيداغوجيا من أجل ممارسة مهنة التدريس على أحسن وجه.
- كما يتلقى أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي- مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية- تكوينا يؤهلهم لمزاولة مهام الإدارة التربوية بمؤسسات التربية والتعليم، ويشتمل على مجزومات للتكوين وتدريب ميدانية، بالإضافة إلى المشروع الشخصي المؤطر.
- ويقدم التكوين التأهيلي في صيغ متعددة تشمل<sup>4</sup>:

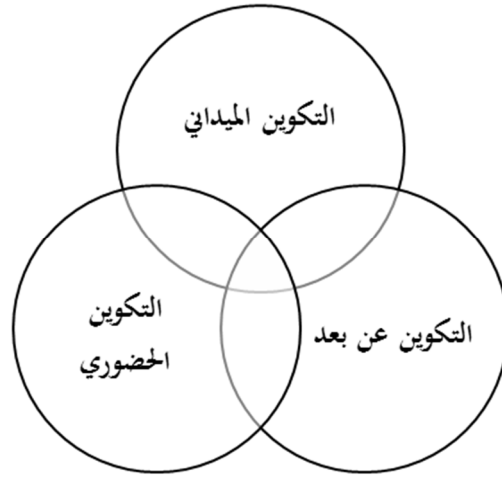
- التكوين الحضوري بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
- التكوين الميداني بمؤسسات التربية والتعليم العمومي؛
- التكوين بالبحث وعبر الإنتاج الديداكتيكي وتحليل الممارسة؛

<sup>3</sup> يعتبر المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين بمثابة مؤسسة لتكوين الأطر العليا خاضعة لوصاية السلطة الحكومية المكلفة بالتعليم المدرسي. وتنظم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في "شبكة وطنية لمؤسسات تكوين الأطر التربوية".

<sup>4</sup> قرار وزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 007/19 بتاريخ 19 فبراير 2019، بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني لأطر التدريس، ص: 2.

- التكوين عن بعد، والتكوين الذاتي.

إلا أن صيغ التكوين الشائعة في تأهيل وتكوين الأطر تتلخص في الصيغ التالية:



ويرتكز التكوين الميداني<sup>5</sup> بالأساس على الممارسة الميدانية من خلال التدريس بالأقسام المسندة، وكذا على تأطير ومواكبة الأساتذة المعنيين أثناء ممارستهم المهنية، من قبل مختلف الفاعلين التربويين

<sup>5</sup> انظر: دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود 2016/2017، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2017 ص: 6. ومن بين الأنشطة والممارسات خلال فترة التكوين الميداني نجد:

- التعرف على مكونات ومرافق المؤسسة؛
- التعرف على مهام الإدارة التربوية والتأطير التربوي؛
- التعرف على مجالس المؤسسة؛
- التعرف على جمعيات المؤسسة؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالأستاذ(ة) ومهامه(ها)؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالمتعلم(ة)؛
- التعرف على برنامج المستوى الدراسي المسند إلى الأستاذ(ة)؛
- التعرف على خصوصيات المتعلمين للقسم المسند إلى الأستاذ(ة)؛
- تحمل المسؤولية الكاملة لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه(ها)؛
- تخطيط دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه(ها)؛
- تدبير أنشطة التعلمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه(ها)؛
- بناء وتدبير أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- معالجة تعثرات المتعلمين والمتعلمات ودعم تعلماتهم؛
- الإسهام في مشروع المؤسسة وأنشطتها.

المنتمين لهيئة التأطير والتسيير التربوي وهيئة التكوين، وعبر آلية المصاحبة والمؤازرة من لدن زملائهم من ذوي الخبرة.

كما تتلخص أهداف التكوين الميداني في:

- تيسير الاندماج في الوسط المهني؛
- تطوير وبناء الكفايات المهنية؛
- تحمل مسؤولية القسم؛
- تعزيز وترسيخ البعد التبصري.

بينما يروم التكوين الحضوري<sup>6</sup> بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين صقل مهارات وقدرات الأساتذة، وكذا ضبط وتوجيه وإنماء الكفايات المهنية للمستفيدين لتطوير ممارساتهم المهنية؛ وذلك باستحضار مضامين وأهداف المجزوءات المقررة، وتحليل الممارسات الفصلية والاشتغال على وضعيات مهنية، والتوظيف الأمثل للوثائق التربوية الرسمية (التوجيهات التربوية، والدلائل، والكتب المدرسية، والموارد الرقمية المعتمدة)، والمعينات الديدانكتيكية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم (TICE) واعتماد مختلف صيغ التقويم (تشخيصي، تكويني، إجمالي).

كما يهدف التكوين الحضوري إلى تحقيق ما يلي:

- تطوير الكفايات المهنية؛
- تحقيق التمثيل بين النظري والعملي؛
- تمهين الممارسة العملية؛
- تطوير البعد التبصري.

## 2. مفهوم التكوين عن بعد:

من بين المرجعيات التربوية المؤطرة لمفهوم التكوين عن بعد، نجد:

انظر: دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 7.

<sup>6</sup> دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 9.

- دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود 2016/2017؛
  - قرار وزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 080/17 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بسلك تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي، مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية؛
  - دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، 2018؛
  - المذكرة رقم 155/18 بتاريخ 30 أكتوبر 2018، في شأن تنظيم السنة التكوينية الثانية لفائدة أطر الأكاديميات؛
  - قرار وزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 007/19 بتاريخ 19 فبراير 2019، بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني لأطر التدريس.
- تعرف وثيقة " دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين " الصادرة سنة 2018 التكوين عن بعد على أنه " صيغة من صيغ التكوين تهدف إلى تنمية الكفايات المهنية"<sup>7</sup>؛ والمراد بالكفايات المهنية: تطوير البعد المهني لدى الأستاذ المتدرب، ويشمل ذلك مجزوءات التخطيط والتدبير والتقويم وغيرها.
- كما يعد التكوين عن بعد دعامة تتكامل مع صيغتي التكوين الميداني والحضوري في إطار تيسير التكوين الذاتي<sup>8</sup>.
- وقد يتداخل مفهوم التكوين عن بعد مع مفهوم التعليم عن بعد<sup>9</sup>، إلا أن الفاصل بينهما بين وواضح، دون الخوض في المرجعيات التربوية المؤطرة لكل واحد منها. لهذا تكفي الإشارة في هذا المقام إلى أن أمر التكوين
- 
- <sup>7</sup> دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2018، ص: 8.
- <sup>8</sup> دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 8.
- <sup>9</sup> يذهب الباحث عبد النبي رجواني إلى أن التعليم عن بعد مازال كظاهرة تكنولوجية تربوية مفهوما واسعا قيد الاختبار والنضج، يصعب من الناحية الإجرائية حصر أشكاله وتدقيقها. ومهما تعددت التعريفات فقواسمها المشتركة تبقى جوهرية، وتشمل:
- البعد الجغرافي: حيث تغيب الحجرة الدراسية كمكان يجمع بين المعلم والمتعلم خلال أغلب مراحل التعلم، فيقع فك الارتباط بين عمليتي التعليم والتعلم.
  - البعد الزمني: حيث تلغى الحصة الدراسية واستعمال الزمن الثابت لفائدة حرية واسعة لتخطيط وبرمجة زمن التعلم من قبل المتعلم، وخلق تفصلات جديدة بين وقت التعلم ووقت العمل والوقت الثالث.

في المراكز يسير وفق مقتضيات تعليم الكبار أو الأندراغوجيا<sup>10</sup>، بخلاف تعليم الصغار كما هو الأمر في التعليم المدرسي.

يلاحظ أن التعريفات المقدمة أعلاه ترتبط ارتباطا وثيقا بتأهيل هيئة التدريس، في حين نسجل سكوتا مربيا عن ماهية التكوين عن بعد، لدى مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية، إذ نلقي إشارة عابرة نتحدث عن تقديم التكوين في صيغ متعددة تشمل: التكوين الحضوري، والتكوين بالمشروع، والتكوين بالنظير والتكوين عن بعد<sup>11</sup>.

وبالعودة إلى منهاج التكوين التأهيلي<sup>12</sup> (عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين)، نسجل غياب الحديث عن التكوين عن بعد في هذه الوثائق، إلا أنه ومع بدء نمط التوظيف الجديد أواخر عام

- البعد التواصلية: حيث يحتل التواصل غير المتزامن حيزا كبيرا، مع العلم أن التجارب المتقدمة بدأت تتوجه أكثر إلى نوع من التوازن بين المتزامن وغير المتزامن.
  - البعد البيداغوجي: المؤسس على المرونة في وتيرة اكتساب المعارف والمهارات، وفي التحكم في المسار الذاتي للتكوين.
- انظر: عبد النبي رجواني، التعلم في عصر المعلومات: تحديد تربوي أم وهم تكنولوجي، الدار البيضاء/المملكة المغربية، منشورات الزمن، سلسلة كتاب الجيب: 46، 2005، ص: 102 و 103.
- <sup>10</sup> تتناول الأندراغوجيا (تعليم الراشدين) طرق واستراتيجيات تعليم الكبار، وذلك اعتمادا على خمسة مبادئ يجب توافرها في المتعلم (ة) الراشد (ة):
- المفهوم الذاتي القائم على امتلاك المتعلم (ة) للفرق بين الاعتماد على الذات والاعتماد على الغير.
  - التجارب التي يمتلكها الراشد تشكل مصدرا متجددا مساعدا على التعلم.
  - استعداد الراشد (ة) للتعلم يرتبط مباشرة بعمله ونموه المهني أو بحياته الشخصية والاجتماعية.
  - تخطيط التعلم انطلاقا من قدرة الراشد على تدبير وقته وتقدير الأولويات للتمييز بين الموضوعات المهمة وغير المهمة والمستعجلة.
  - الحافز للتعلم لدى الراشد ذاتي ينبع من اقتناعه بأهمية ما يتعلمه واستجابته لحاجاته العلمية.

انظر: المجزئات المستعرضة لدعم التكوين من أجل تعلم فعال، التكوين الذاتي، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، 2012، ص 48.

<sup>11</sup> انظر: قرار وزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 080/17 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقييم بسلك تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي، مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2017، ص: 2.

<sup>12</sup> يضم منهاج التأهيل بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، عدة متكاملة لتأهيل أطر هيئة التدريس، وفق هندسة تربوية وبيداغوجية واضحة المعالم، تركز على التأهيل التربوي لمهنة التدريس، وتتمثل في التأهيل المهني في إطار الوضعيات المهنية بمؤسسات التربية والتكوين، والتأهيل التكميلي في مواد التخصص بناء على توصيف للكفايات.

وقد تم تضمين كل عناصر منهاج التأهيل في وثيقة إطار، تتضمن الاختيارات والتوجهات العامة والمبادئ والمركبات الأساسية، إضافة إلى الهندسة المنهجية. كما أعدت دلائل عملية مرفقة بالوثيقة الإطار.

2016، فإننا نلاحظ تداول الكلام عن صيغ التكوين، منها التكوين عن بعد إلى جانب التكوين الميداني والحضوري.

وابتداء من سنة 2018، نسجل حضور التكوين عن بعد في المرحلة/السنة الثانية التكوينية، من خلال عنصريين أساسيين هما<sup>13</sup>:

- استفادة المتدربين (هيئة التدريس) من مواكبة ميدانية وعن بعد؛
  - استفادة المتدربين (هيئة التدريس) من مجزوءات إضافية عن بعد.
- وبهذا ينتظم التكوين التأهيلي وفق ما يأتي:
- يقدم في صيغ متعددة منها التكوين عن بعد والتكوين الذاتي<sup>14</sup>؛
  - إنجاز البحث التربوي التدخلي عن طريق التأطير المباشر أو عن بعد.

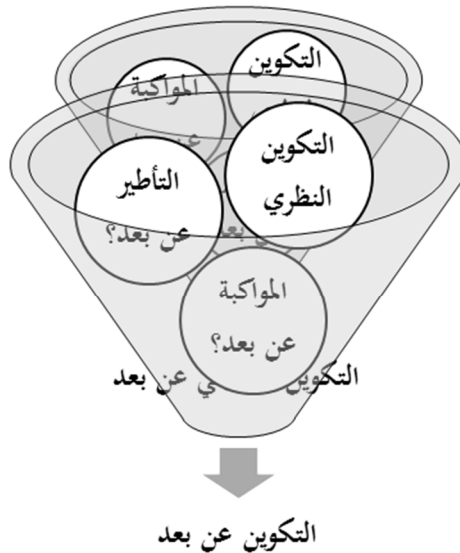
أما بالنسبة لأطر الإدارة التربوية، فقد سبقت الإشارة إلى أن التكوين يقدم في صيغ متعددة تشمل: التكوين الحضوري، والتكوين بالمشروع<sup>15</sup>، والتكوين بالنظير والتكوين عن بعد. ويسعى التكوين عن بعد إلى تحقيق جملة من الأهداف منها<sup>16</sup>:

<sup>13</sup> انظر:

- دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2018.
  - المذكرة رقم 155/18 بتاريخ 30 أكتوبر 2018، في شأن تنظيم السنة التكوينية الثانية لفائدة أطر الأكاديميات.
  - <sup>14</sup> يعتبر التكوين الذاتي رافدا أساسيا من روافد إنماء الكفايات المهنية لدى المستفيدين (ات)، بما يتيح لهم من فرص متنوعة لأجرأته، وبما يمكنهم من أدوات وآليات لتطوير خبرتهم حسب مستجدات منظومة التربية والتكوين.
  - ومن أهم الأدوات التي يمكن استثمارها لإرساء هذه الصيغة من صيغ التكوين: الشبكات والملفات الفردية التربوية (ملف التكوين مثلا)؛ وأما آلياته فيمكن أن تتضمن: طرائق الاشتغال والعمل والقدرات والكفايات المستعرضة... ويمكن أن يستمد التكوين الذاتي عناصر تفعيله وإغنائه من:
  - التكوين عن بعد (من خلال المسطحة أو المواقع الرسمية المعتمدة والمكتبات الرقمية)؛
  - التكوين عبر الممارسة بتأطير من المفتش التربوي أو الأستاذ المكون... (التوجيه والإرشاد) والتكوين بالنظير أو الأستاذ المصاحب أو الأستاذ ذي الخبرة (القرين للقرين)؛
  - التكوين الحضوري بالمراكز الجهوية للتربية والتكوين.
- انظر: دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 10 و 11.
- <sup>15</sup> نعني بذلك: المشاريع الشخصية المؤطرة.
- <sup>16</sup> انظر: دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 8.



- تعرف مضامين عدة التكوين والاطلاع عليها وفق إيقاع شخصي؛
  - تملك الكفايات المهنية في بعدها النظري والعملي؛
  - تنمية القدرات الذاتية؛
  - تعميق المعارف؛
  - تطوير الأداء المهني.
- ومن الأدوات والوسائل الموظفة في تفعيل التكوين عن بعد بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، نجد:
- منصات رقمية تحتوي على مصوغات:
- ✓ منها منصة التكوين عن بعد e-takwine وهي معدة من قبل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي؛
- ✓ المنصات المحدثّة على صعيد كل مركز جهوي.
- تحميل الوثائق المرجعية والأدوات الإجرائية والدروس والعروض في ديداكتيك المواد وعلوم التربية.
- وحاصل الكلام يمكن التمييز بين نوعين من التكوين عن بعد:
- أ- التكوين الموجه لهيئة التدريس، ويمكن التعبير عنه كما يأتي:



ب- التكوين الموجه لأطر الإدارة التربوية، ويمكن بيانه كما يأتي:

### 3. رهانات التكوين عن بعد في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين:

#### أ- صعوبة التكوين الممهن في التكوين عن بعد:

تدل المهنة<sup>17</sup> 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. كما ترتبط المهنة في مجال التربية والتكوين، بالتكوين؛ المعرفي والتربوي والعملي الدائم، الذي يستغرق المسار المهني بأكمله، بهدف إكساب الكفايات اللازمة لممارسة المهام التي تتطلبها المهن التربوية، ويشمل ذلك (التدريس والتكوين والتأطير والتدبير والتوجيه)، بغاية الارتقاء بجودة الأداء المهني ومردوديته. وإذا كان الأداء في المهنة يقتضي المرونة الكافية لقيادة مختلف الوضعيات الخاصة بكل مهنة، والقدرة على التوظيف الناجح لمختلف الموارد المتاحة، وملاءمتها لهذه الوضعيات، قصد تحقيق الأهداف المتوخاة من العملية التربوية في شموليتها، وفي مقدمتها إنجاح التعلم، فإن إقرار التكوين عن بعد قد أثر في واقع الوضعيات المهنية، مما يتطلب وضع تصور جديد، يتماشى مع هذا النمط من التكوين؛ عن طريق تحيين العدة القائمة لتتناسب مع مستجدات العصر ومتغيرات الوقت.

وبالفعل، فقد بذلت مجهودات من قبل المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في هذا الصدد، من أجل إحقاق المهنة في مجال تكوين الأطر، إلا أن هذه الجهود في حاجة إلى مأسسة رسمية، حتى يستقيم العمل وتتحدد أدوار كل المتدخلين، علاوة على وضوح مسار النموذج<sup>18</sup> المعمول به.

<sup>17</sup> الرؤية الاستراتيجية للإصلاح (2015 – 2030)، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، المملكة المغربية، ص: 82 و 83.

<sup>18</sup> النموذج عملي-نظري-عملي: Paradigme

يعتمد في تأهيل أطر هيئة التدريس وتكوين أطر الإدارة التربوية بالمراكز النموذج عملي-نظري-عملي، بحيث يهدف لمجمل مضامين التكوين بأنشطة عملية / مهنية من قبيل أنشطة الاستكشاف أو الموضوعة على سبيل المثال، تتلوه أنشطة تكوينية نظرية متنوعة تخدم أساسا المهنة، تتخللها و / أو تتبعها أنشطة تطبيقية سواء في وضعيات محاكاة أو وضعيات مهنية فعلية .

ترتبط الخطوة الأولى لهذا النموذج بالممارسة الميدانية (وضعية مهنية، وضعية مهنية) باعتبارها محطة للانطلاق، من حيث التساؤل والتعرف وتشخيص الصعوبات ورصد المشاكل. وتأخذ هذه الممارسة أشكالا مختلفة منها: دراسة حالة، نشاط مهني منجز مسجل أو موثق بتقرير (شفوي، كتابي) . أما الخطوة الثانية تتجلى في محاولة الإجابة عن هذه التساؤلات وإيجاد حلول قابلة للتطبيق في إطار تحليل الممارسة ووعيها، ونمذجتها، وبناء مفهوم يوطرها .

في حين أن الخطوة الثالثة عبارة عن مرحلة لتعديل الأنشطة وتطوير الممارسة الميدانية انطلاقا من تنزيل النموذج المتوصل إليه في الخطوة الثانية.

### ب- إشكالية التمثيل بين التكوين عن بعد وباقي صيغ التكوين:

من المتعارف عليه أن مصوغات التكوين تشكل عدة تكوينية منسجمة ومتكاملة ومحدودة زمنياً، تهدف إلى بناء كفايات مهنية؛ من خلال مراعاة التمثيل بين مختلف مكوناتها وبين بعضها البعض، بما يضمن انسجام التكوين، وهذا يتطلب استحضار العديد من العناصر منها استحضار المقاربة النسقية في تدبير المصوغات في علاقتها بالممارسة الفعلية، ومراعاة سياق الممارسة الميدانية أثناء تدبير مصوغات التكوين (عبر المسابقات أو من خلال

التكوين الحضوري)، وضمان الانسجام والتفاعل البنائي بين المصوغات.. إلخ<sup>19</sup>.

لهذا، فإن الانسجام مطلوب بين صيغ التكوين؛ إذ إن المأمول هو أن يعزف الجميع نغمة واحدة، بدلاً من النشاط والاضطراب، ولعل توقف التكوين الحضوري والتدريبات الميدانية وتعويض ذلك بالتكوين عن بعد، كان كافياً لظهور بعض العيوب التي أثرت سلباً في جودة العملية التكوينية.

ويظهر أن التمثيل بين صيغ التكوين ضرورة حتمية، بل إن التمثيل يجب أن يشمل أيضاً فضاءات التكوين (المراكز، مؤسسات التربية والتعليم...)، وعادة ما يتم ذلك وفق سيرورة منهجية تروم إنجاز ما يأتي<sup>20</sup>:

- إنجاز الأنشطة المهنية خلال الممارسة الميدانية والتكوين عن بعد من خلال المسابقات والتكوين الحضوري بالمركز (وضعية مهنية، التعليم المصغر، لعب الأدوار، تحليل الممارسات، إنجاز أدوات لتدبير وتقويم التعلم...)؛
- إنجاز أنشطة تدريسية فعلية من خلال التحمل الكلي للقسم أو الأقسام المسندة؛
- الانفتاح على كل فضاءات التكوين الممكنة في إطار التكوين الذاتي (المركبات التربوية والثقافية والاجتماعية، المكتبات...)
- اعتبار كل محطات وصيغ التكوين كلاً متكاملاً متسقاً بغض النظر عن الفضاءات المكانية؛

انظر: عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، الوثيقة الإطار، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، 2012، ص: 13.

<sup>19</sup> انظر: دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 16.

<sup>20</sup> دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 16.

والزمانية (الممارسة الفصلية - التكوين عن بعد عبر المسافات - التكوين الذاتي - التكوين الحضوري).

ولعل من الصعوبات التي تمنع تحقيق هذا التماسك بين صيغ التكوين؛ ما يتعلق بالتدريب الميدانية<sup>21</sup>، فمن المعلوم أنها عبارة عن أنشطة تنجز داخل مؤسسات التربية والتعليم، إلا أنه وفي سياق التدابير المتخذة بعد قرار توقيف الدراسة بجميع مؤسسات التربية والتكوين، ومن أجل ضمان الاستمرارية البيداغوجية التي تركز على التعليم عن بعد، تعذر إنجاز هذه التدابير.

وعلى الرغم من اجتهاد بعض المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين عن طريق استحداث ما سمي بالتدريب الميدانية عن بعد؛ من خلال استضافة بعض الأطر الممارسة من أجل استعراض تجربتها في التدبير التربوي والإداري والمالي والمادي أو في مجال التدريس، إلا أن هذه المحاولات تفتقر إلى أهم العناصر الأساسية في الممارسة الميدانية وهي التفاعل الاجتماعي بين الأطراف المعنية، ناهيك عن تمهيد المتدربين تمهيرا واقعيا، أي في الميدان، وليس افتراضيا.

### ج- ضبط آليات تدبير التكوين عن بعد في مسلك الإدارة التربوية:

لقد تم تجريب إرساء هذا المسلك في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين منذ الموسم التكويني 2014/2015، وفي سنة 2017 صدر مشروع قرار لوزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 080/17 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقويم بسلك تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي، مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية، وقد حدد هذا القرار صيغ التكوين

<sup>21</sup> التدريب الميدانية:

- أنشطة عملية في سياق المهنة داخل مؤسسات التطبيق.
- ترجمة للتكوين "النظري" بمركز التكوين إلى ممارسات عملية متبصرة.
- مكون أساسي لمنهاج التكوين، عملا بمبادئ المهنة والتأهيل والتناوب والتناغم.
- مختبر للتجريب والتجديد لبناء كفايات المهنة.
- ترتبط بصفة عضوية وتلازمة بمجزوءات التكوين.

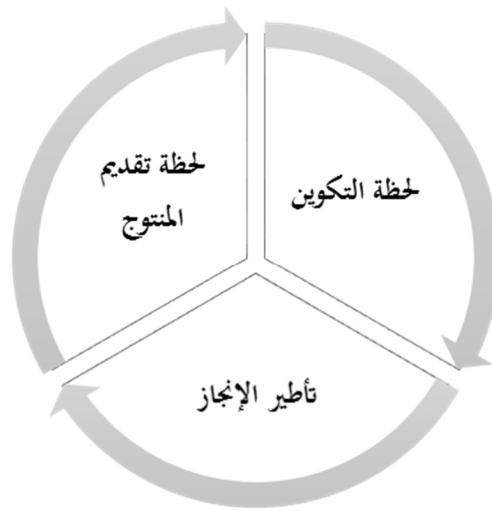
انظر: عدة تأهيل أطر هيئة الإدارة التربوية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، دليل تأطير التدريب الميدانية، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، يونيو 2014، ص: 3.

المقدمة للمنتسبين لهذا المسلك في التكوين الحضوري، والتكوين بالمشروع، والتكوين بالنظير والتكوين عن بعد.

إلا أن القرار المشار إليه سلفاً لم يحدد ماهية التكوين عن بعد، ولم يفصل القول في أدواته ووسائله، وبقي الأمر كذلك إلى حدود كتابة هذه السطور. وعلى الرغم من ذلك، فقد تم تدبير مرحلة التكوين عن بعد لهذه الفئة انطلاقاً من مقترحات الهياكل والإدارة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، علاوة على اجتهادات المكونين.

#### د- تتبع البحوث عن بعد:

يرتبط البحث التربوي بالبحث في قضية أو ظاهرة تربوية وسبر أغوارها وتحليلها<sup>22</sup>، كما يعمل على معالجة ظاهرة تربوية تتم معاينتها أثناء الممارسة الميدانية<sup>23</sup>، ويتم تدبير البحث التربوي التدخلي من خلال ثلاث لحظات أساسية، هي:



- لحظة التكوين: من خلال تقديم معطيات نظرية حول مناهج البحث وخطوات إنجاز مشروع تربوي، إضافة إلى التعرف على تقنيات البحوث والمشاريع التربوية وأدواتها وعلى أخلاقيات البحث وشروطه.

- لحظة تأطير الإنجاز: يقوم الأستاذ المؤطر بتتبع أشغال الأستاذ المتدرب ومسار إنجازه.

<sup>22</sup> مجزوءة البحث التربوي والمشروع، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، يوليوز 2012، ص: 6.

<sup>23</sup> دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، 2018، ص: 8.

- لحظة تقديم المنتوج: تقديم النتائج المتوصل لها وعرضها والدفاع عن الاختيارات المنتهجة والمقاربات المختارة أمام لجنة المناقشة.

ونظرا للإكراهات التي تطرح كل سنة بخصوص تأهيل هيئة التدريس أو تكوين أطر الإدارة التربوية، فإن مسألة تتبع البحوث التربوية التدخلية/ المشاريع الشخصية عند الفئتين تأطيرا وتقييما، تطرح العديد من الصعوبات التنظيمية، ويزداد الأمر صعوبة أثناء مواكبة ومناقشة البحوث التدخلية للأطر الوافدة على المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين من جهات أخرى، مما يفرض تأطيرها ومناقشتها عن بعد.

وفي ظل غياب وثيقة مفسرة لآليات التأطير والتقييم عن بعد<sup>24</sup>، فتح الباب على مصراعيه للاجتهاد، مع ما صاحب ذلك من هنات وصعوبات، لهذا فالحاجة ماسة لضبط هذا المجال من الناحية التشريعية والتدبيرية.

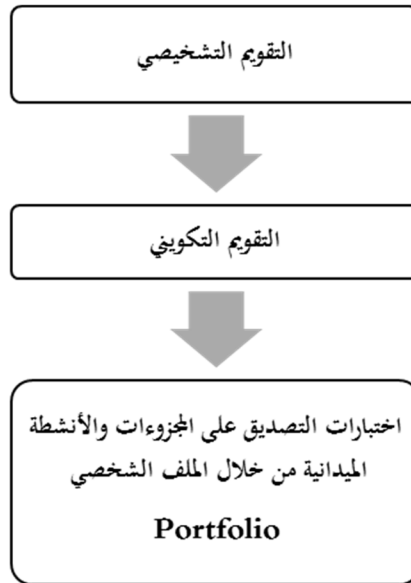
#### هـ- إشكالية التقييم عن بعد:

يعرف التقييم على أنه "إجراء للحصول على معلومات تفيد في اتخاذ قرارات بهدف ترشيد التعليم وتحسين التعلم، وذلك اعتمادا على مجموعة من التدابير العملية تشمل تحديد موضوع التقييم والهدف منه، وبناء أدواته، وإنجازه، ومعالجة نتائج التعلم، واتخاذ قرارات ملائمة"<sup>25</sup>، وتجدر الإشارة إلى أن التقييم في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين يتخذ الأشكال التالية:

#### أ- بالنسبة لهيئة التدريس:

<sup>24</sup> وردت إشارة يتيمة في قرار وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني، حول إمكانية تأطير البحث عن بعد، إذ تنص المادة: 22 من القرار على ما يأتي: "يستفيد الأستاذ(ة) المتدرب(ة) طيلة الفترة المخصصة لإعداد البحث التربوي التدخلية من تتبع مباشر أو عن بعد، من طرف أستاذ(ة) بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين المتواجد في الجهة التي يجري بها الأستاذ(ة) المتدرب(ة) تدريبه(ها)، أو بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الذي تابع(ت) الأستاذ(ة) المتدرب(ة) به تكوينه(ا) خلال السنة الأولى من التكوين".

<sup>25</sup> الدليل المنهجي لدعم النجاح المدرسي، برنامج دعم النجاح المدرسي، مطبعة النجاح الجديدة، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، 2012، ص: 72.



## ب- بالنسبة لأطر الإدارة التربوية:



ويعد التقييم النهائي لمصوغات التكوين من الأنشطة الأساسية التي لا محيد عنها، وتنقسم أنشطة ووضعيات تقييم الكفايات المهنية ومواردها - في سياق تكوين الأساتذة - إلى أربعة أصناف أساسا هي<sup>26</sup>:

- اختبارات كتابية: تحرير إجابة عن أسئلة أو تعليمات...؛
- اختبارات شفوية: تقديم منتج أمام لجنة ومناقشته؛
- وضعيات مهنية: تعليم مصغر، لعب أدوار...؛
- وضعيات مهنية: تحمل مسؤولية التدبير الفعلي لحصة تعلم في ظروف "طبيعية" بمؤسسة التعيين.

وبالعودة إلى المنجز التقويمي خلال السنة التكوينية 2019-2020، نلاحظ إجماع الوزارة عن تقييم المجزوءات المنجزة عن بعد لفائدة هيئة التدريس، بل أقدمت على تنظيم دورة من 30 ساعة للتكوين

<sup>26</sup> دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود، ص: 17.



الحضوري خلال شهر نونبر 2020، لفائدة الأساتذة المتدربين، تمهيدا للتصديق على مجزوءات الأسدس الثاني<sup>27</sup>، وهذا اعتراف صريح بعدم الجدوى من التكوين عن بعد، تدريسا وتقويما. والأمر نفسه بالنسبة لمسلك تكوين أطر الإدارة التربوية، إذ لم تنجز اختبارات التصديق على المجزوءات المقدمة عن بعد، وبالمقابل تم احتساب نقط المراقبة المستمرة المتوفرة إلى حدود 13 مارس 2020<sup>28</sup>، أي قبل توقيف التكوين والعمل بخطة الاستمرارية البيداغوجية. كما أن البطائق الوصفية للمجزوءات المقررة في المسلك، المنجزة منذ 2014، اعتمدت الصيغ التقليدية لتقويم المجزوءات، ولم تتضمن إشارات إلى إمكانية التقويم عن بعد.

لهذا، لابد من إعادة النظر في الإطار المهني للتقويم بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، عن طريق تجاوز الوضعية الحالية التي تعتبر التكوين عن بعد تكوينا تكميليا<sup>29</sup> لا يخضع لتقويمات جزائية، إلى وضعية أخرى تمكن من احتساب التقويمات المنجزة عن بعد.

#### و- تطوير عدة التأهيل والتكوين:

يرتكز منهاج تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين على الأسس التالية<sup>30</sup>:

- اعتماد المقاربة بالكفايات إطارا منهاجيا لبناء عدة التأهيل؛
- اعتماد مقاربة مجزوءاتية لهيكلية منهاج التأهيل؛
- تبني التكوين بالتناوب مع التركيز على الوضعيات والأنشطة المهنية؛
- اعتماد الأنموذج عملي- نظري- عملي؛
- اعتبار البعد التبصري وتحليل الممارسات من أهم روافد التأهيل؛
- استثمار التكوين الذاتي وتنويع فرص أجرأته؛

<sup>27</sup> انظر: المذكرة رقم 20-378، في شأن تنظيم الامتحانات بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الخاصة بالموسم التكويني 2019-2020، الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2020.

<sup>28</sup> نفسه.

<sup>29</sup> قياسا على التعليم عن بعد، فقد ورد في القانون الإطار 17-51، المادة: 33، ما يلي: "تنمية وتطوير التعلم عن بعد، باعتباره مكملا للتعلم الحضوري".

<sup>30</sup> عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، الوثيقة الإطار، ص: 8.

- مراعاة التمهيد بين التكوين الأساس والتأهيل المهني والتكوين المستمر.
- وعليه، فمع تبني التكوين عن بعد، فإن الوضع يقتضي تكييف العدة مع المستجدات التكوينية، من خلال:
- بناء تصور جديد للكفاية المهنية<sup>31</sup>، لأن التصور القائم يركز على جوانب صارت متعذرة مع اعتماد التكوين عن بعد؛
- تحيين الأنشطة التكوينية والتعليمية الواردة في مجزوءات التكوين لتتلاءم مع صيغة التكوين عن بعد، ويشمل ذلك إعادة النظر في الأهداف والمحتويات وأنماط الاشتغال والوسائل ومقتضيات التقويم والدعم والمعالجة؛
- جعل التكوين بالتناوب ميسرا في إطار التكوين عن بعد، وتجاوز الوضعية القائمة التي تعتبر الممارسة الميدانية مجالا لتطبيق المكتسبات النظرية وترسيخها، كما تتضمن وضعيات وتجارب يمكنها توليد معارف وإنماء كفايات.
- وعليه، ينبغي وضع آلية جديدة تسمح للمتدرب بالمواجهة عن بعد، قياسا على المواجهة الحضورية المعمول بها في العدة الحالية، من خلال تبني التكوين بالتناوب الافتراضي.
- بينما تتأسس مرجعية التكوين لدى أطر مسلك الإدارة التربوية على 12 مجزوءة مقرررة خلال السنة التكوينية، وهي:
- مهنة إطار الإدارة التربوية وتدبير المؤسسة التعليمية؛
- مشروع المؤسسة؛
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خدمة التدبير الإداري للمؤسسة التعليمية؛

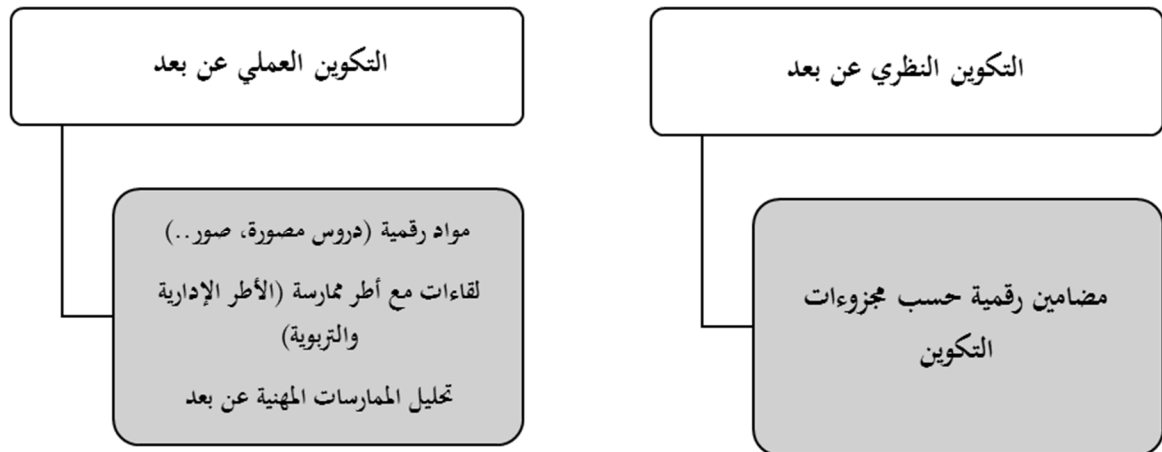
<sup>31</sup> الكفاية هي: القدرة على تعبئة مجموعة من الموارد الداخلية (معرفية، وجدانية، حس حركية، )، والخارجية (معطيات من السياق المدرسي، وثائق ورقية ورقمية، أدوات، فضاءات، زمان...) لحل وضعية مشككة مركبة تنتمي إلى فئات من الوضعيات.

ولإبراز البعد المهني لهذه الكفايات. تم التركيز على:

- صياغة المهمة المطلوبة (حل مشككة مهنية، إعداد منتج ذي طابع مهني، إبداء رأي مبرر في قضية مهنية) آخذة بعين الاعتبار مهام الأستاذ(ة) ووظائفه (ها) ضمن المرجعية المهنية؛
- اعتبار سياق المؤسسة التعليمية مجالا لإنجاز المهمة ومصدرا للموارد الخارجية.
- انظر: عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، الوثيقة الإطار، ص: 9.

- التواصل والتدشيط؛
- التدبير البيداغوجي للنجاح المدرسي؛
- المظاهر السيكو سوسولوجيا للتدبير؛
- التقويم المؤسسي؛
- قيادة التغيير؛
- تدبير وتفعيل الحياة المدرسية؛
- التشريع المدرسي والتنظيم الإداري والتربوي؛
- مدخل للتدبير المادي والمالي للمؤسسة التعليمية؛
- التوثيق والأرشيف.

وما قيل عن تأهيل هيئة التدريس، ينسحب على تكوين أطر مسلك الإدارة التربوية، إذ ينبغي تكييف مجزوءات التكوين والتدريبات الميدانية والمشروع الشخصي المؤطر مع مستجدات التكوين عن بعد. وبالجمله فإن التغيير المرتقب في عدة التأهيل والتكوين يفترض أن يلامس الجوانب النظرية والتطبيقية، وفق التصور الآتي:

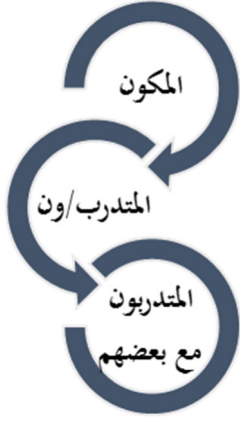


ويمكن تصريف التكوين عن بعد باعتماد طريقتين:

## الطريقة الأولى:



## الطريقة الثانية:



إذ ستسمح هذه المزاوجة في تنويع طرائق التواصل بين أطراف التكوين، عن طريق المزج بين التواصل العمودي (المكون – المتدربون)، والتواصل الأفقي (المتدربون مع بعضهم)، مما سيعزز فرص التكوين التشاركي والتعاوني.

## ز- في الحاجة إلى إطار مرجعي للتكوين عن بعد:

يعد مطلب الإطار المرجعي المحدد لهوية التكوين عن بعد مطلباً آنياً وضرورياً، إذ سيكون بمثابة تعاقد وطني ملزم للجميع، بل إنه سيحقق أهم مطلب في المنظومة التربوية، ألا وهو مطلب الإنصاف وتكافؤ الفرص وتحقيق العدالة التكوينية والجودة<sup>32</sup>.

إن مطلب الإنصاف<sup>33</sup> في التكوين عن بعد، مطلب أساسي، خصوصاً في ظل غياب تكافؤ الفرص بين المستفيدين من التكوين لعدة أسباب، فقد تبين من خلال تجربة الاستمرارية البيداغوجية وجود اختلافات جمة، منها:

<sup>32</sup> حصرت منظمة اليونسكو الجودة في التعليم عن بعد، في ضرورة توفر خمسة عناصر من أجل تعليم مجد عن بعد، وهي:  
1- صناعة المحتوى الرقمي/2- التواصل والتعاون/3- التقييم وتحليل النتائج/4- تعليم شامل (التعلم بالغمر) /5- مصادر لإجراء البحوث اللازمة.  
انظر: التعليم عن بعد: مفهومه، أدواته واستراتيجياته، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، 2020، ص: 30 وما بعدها.

<sup>33</sup> يعني الإنصاف في المجال التربوي:

– الولوج المعمم للتربية، عبر توفير مقعد بيداغوجي للجميع بنفس مواصفات الجودة والنجاعة، دون تمييز قائم على الانتماء الجغرافي أو الاجتماعي، أو النوع أو الإعاقة أو اللون أو اللغة أو المعتقد؛

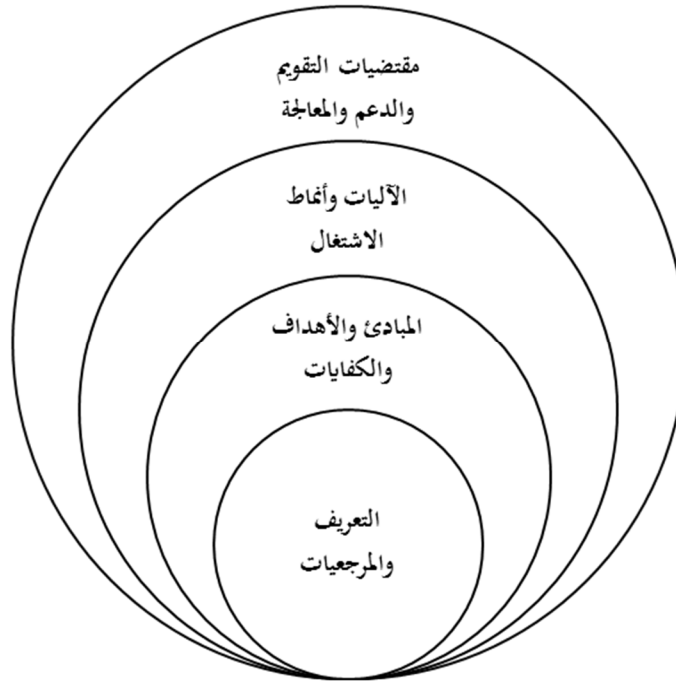
- ضعف البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لتطبيق التكوين عن بعد؛
- إكراهات اللوجستيك ووسائل العمل؛
- انعدام شبكات التغطية وغياب الوسائل التقنية من حواسيب وغيرها لدى المتدربين؛
- الأمية المعلوماتية...

وبالتالي، فمن شأن هذا الإطار المرجعي أيضا، أن يحدد الضوابط الكبرى لعمليات التأهيل والتكوين لدى هيئة التدريس وأطر الإدارة التربوية في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، خصوصا بعد أن أصبح التكوين عن بعد عنصرا أساسيا في مخططات الوزارة الوصية، بسبب الظروف الطارئة والمستجدة، والمتمثلة أساسا في انتشار فيروس كورونا.

ويمكن اقتراح البنية العامة للإطار المرجعي للتكوين عن بعد كما يأتي:

- توافر كافة البنيات والفضاءات وشروط التأطير التربوي، اللازمة لحاجات التعميم، ولحق الجميع في التربية والتكوين، الكفيلة بإحراز النجاح على أساس الاستحقاق، والاحتفاظ لأطول مدى بالمتعلم داخل المدرسة، واستكمال مسارات التعليم والتعلم بحسب القدرات والمؤهلات؛
- تأمين جميع أنواع الدعم، المادي والتربوي والنفسي والاجتماعي، لفائدة المتعلمين والمتعلمات المحتاجين لذلك، ضمانا للاستفادة المتكافئة من خدمات التربية والتكوين؛
- ضمان الحق في التعلم مدى الحياة للجميع؛
- التنويع بإشهاد في مختلف مكونات المنظومة ومستويات التكوين والتأهيل.

انظر: الرؤية الاستراتيجية للإصلاح (2015 - 2030)، ص: 80.



#### 4. تركيب:

وخلاصة القول، لقد تبين أن مبدأ الاستمرارية البيداغوجية، باعتباره مبدأ تربويا لم يحقق النتائج المرجوة لأنه بني على أساس توفير الحد الأدنى من التعليمات لا غير، كما أن التكوين عن بعد صار ضرورة ملحة فرضتها ظروف العصر ومستجدات الوقت، بل ينبغي اعتباره خيارا استراتيجيا، سيتمكن لا محالة من استدامة العملية التكوينية أثناء توقف التكوين الحضوري.

ولبلوغ هذا الهدف لابد من إعادة النظر في الهندسة البيداغوجية الحالية، المعمول بها في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، علاوة على إعادة النظر في النصوص التشريعية والتنظيمية، من أجل مأسسة حقيقية تيسر أعمال كل المتدخلين في هذه الصيغة من التكوين.

ولا شك أن سد الثغرات المرصودة سينعكس إيجابا على أداء المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بالمغرب، إذ سيتم تنزيل التكوين عن بعد المنزلة اللاتقة به، وستتضح معالم الكفايات المهنية المراد تنميتها، كما ستتحسن جودة تكوين الأطر بهذه المؤسسات، علاوة على رفع الغموض والالتباس اللذين كانا سائدين قبلئذ.

## مراجع الدراسة:

1. التعليم عن بعد: مفهومه، أدواته واستراتيجياته، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، 2020.
2. دليل تكوين الأساتذة الموظفين بموجب عقود 2016/2017، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2017.
3. دليل حول إجراءات تدبير السنة التكوينية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2018.
4. الدليل المنهجي لدعم النجاح المدرسي، برنامج دعم النجاح المدرسي، مطبعة النجاح الجديدة، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، 2012.
5. الرؤية الاستراتيجية للإصلاح (2015 – 2030)، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، المملكة المغربية.
6. عبد النبي رجواني، التعلم في عصر المعلومات: تجديد تربوي أم وهم تكنولوجي، الدار البيضاء/المملكة المغربية، منشورات الزمن، سلسلة كتاب الجيب: 46، 2005.
7. عدة تأهيل أطر هيئة الإدارة التربوية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، دليل تأطير التداريب الميدانية، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، يونيو 2014.
8. عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، الوثيقة الإطار، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، 2012.
9. قانون إطار رقم 17-51، يتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي.
10. قرار لوزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 080/17 بتحديد كيفية تنظيم التكوين ونظام الدراسة والتقييم بسلك تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر هيئة الدعم الإداري والتربوي

- والاجتماعي، مسلك تكوين أطر الإدارة التربوية، وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، 2017.
11. قرار لوزير التربية الوطنية والبحث العلمي رقم 007/19 بتاريخ 19 فبراير 2019، بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني لأطر التدريس.
12. مجزوءة البحث التربوي والمشروع، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، يوليو 2012.
13. المجزوءات المستعرضة لدعم التكوين من أجل تعلم فعال، التكوين الذاتي، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، 2012.
14. المذكرة رقم 20-378، في شأن تنظيم الامتحانات بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين الخاصة بالموسم التكويني 2019-2020، الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2020.
15. المذكرة رقم 18/155 بتاريخ 30 أكتوبر 2018، في شأن تنظيم السنة التكوينية الثانية لفائدة أطر الأكاديميات.
16. المرسوم رقم 2.11672 الصادر في 23 ديسمبر 2011 في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.