



مجلة جامعة الزيتونة الدولية - مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة الزيتونة الدولية

<https://journal.ziu-university.net>

30/12/2023

369-349 ISSN: 2958-8537 Issue: N17 العدد السابع عشر : ص.ص

Al-Zaytoonah University International Journal for Scientific Publishing

نظام التعليم بالمغرب ومداخل الإصلاح على ضوء النظام الأساسي الجديد

**The education system in Morocco and approaches to reform in light of the  
new statute system**

إعداد:

عبد الواحد البياز

دكتوراه في هندسة التربية والتكوين

**Abdelouahed Biaz**

Phd in Education and Training Engineering

[bayyaz@gmail.com](mailto:bayyaz@gmail.com)

## ملخص

نتطرق في هذه الورقة إلى تحليل النظام الأساسي الجديد لقطاع التربية الوطنية بالمغرب الصادر في 6 أكتوبر 2023. نسلط الضوء على السياق العام المؤطر لهذا القانون، نبرز أهم مقتضياته التي أثارت نقاشا مجتمعيا موسعا و نستعرض التحديات المترتبة عنها من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية: (1) ما هي أبرز الملامح الهيكلية لهذا القانون؟، (2) ما هو السياق العام الذي أطر استصداره؟، (3) ما هي الاتجاهات الكبرى للخطاب الرسمي؟، (4) ما هي المقتضيات الشكلية و الإشكاليات المصاحبة لبعض مضامين هذا القانون؟

نظرا لطبيعة الدراسة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي و استخدم في إطار جمع معلوماته على المصادر و الوثائق الإدارية الحكومية، و كذا المراجع العلمية.

توزعت الدراسة على ثلاث محاور رئيسية. يتضمن المحور الأول الخطوط الرئيسية للخطاب الرسمي، كما استحضر المحور الثاني تحليل أهم مضامين و مقتضيات النظام الأساسي، أما المحور الثالث فتناول النتائج و التوصيات، أهمها ضرورة استحضار المصلحة الفضلى للمتعلمين من خلال وجوب اقتراح الحلول الناجعة للإشكالات المطروحة في إطار حوار تشاركي، يفضي إلى مراجعة و توضيح بعض مقتضيات هذا المرسوم في أفق تصور شمولي يكفل مبدأي الإنصاف و تكافؤ الفرص الحقيقيين بين جميع الفئات و يصب في توطيد المكانة الاعتبارية للمدرسة العمومية.

**الكلمات المفتاحية:** النظام الأساسي، المنظومة التربوية، المدرسة العمومية، إصلاح التعليم.

## Abstract

In this paper, we analyze the new Moroccan education national sector statute, issued on October 6, 2023. We identify its general context framing, highlight its most important provisions that have sparked an extensive societal debate, review the challenges resulting from it by trying to answer the following questions: 1) What are the most prominent structural features of this law?, 2) What is the general context that framed its issuance?, 3) What are the major trends of official discourse?, 4) What are the problems associated with some of this law contents?

Due to the study nature, the researcher relied on the descriptive and analytical method and used it in the context of collecting his information on sources, documents, governmental administrative decisions, and scientific references.

The study was divided into three main axes. First axis: the main official discourse lines. Second axis: an analysis of the most important statute contents and requirements. Third axis: the results and recommendations, the most important of which is the necessity of invoking the best interest of learners through proposing effective solutions to the problems raised within a participatory dialogue framework. It leads to reviewing and clarifying some of this decree points within comprehensive vision that guarantees the principles of equal opportunities among all groups and contributes to consolidate the public school place.

**Keywords:** Statute system, educational system, public school, education reform.

## مقدمة

يحظى إصلاح المنظومة التربوية المغربية بأهمية بالغة<sup>1</sup> باعتباره ركيزة أساسية من ركائز الدولة الاجتماعية ويعد ثاني قضية وطنية بعد الوحدة الترابية للمملكة بالنظر إلى أثره في بناء المجتمع و تكوين الأجيال و ترسيخ قيم المواطنة و تعزيز قدرات المتعلمين و مهاراتهم و كذا مواكبة التحديات التكنولوجية و المجتمعية الراهنة و المستقبلية.

يأتي إذن النظام الأساسي الجديد، الذي يندرج في النسق العام لتطوير هذه المنظومة و يمثل الحلقة المحورية في سيرورة الإصلاح، في ضل ظرفية اجتماعية و اقتصادية وطنية و دولية جد حساسة بفعل مضاعفات التضخم و كذا في ضل احتقان عربي و إسلامي بفعل تداعيات الحرب في غزة. و يأتي كذلك بعد عشرين

---

<sup>1</sup> البرنامج الحكومي 2021-2026

سنة من العمل بالمرسوم السابق و تفعيلاً للتوجهات الواردة في النموذج التنموي الجديد<sup>2</sup> التي تدعو إلى ضرورة تحقيق نهضة تربوية حقيقية عبر تحفيز و تكوين المدرسين و جعلهم الكفيلين بإنجاح جميع العمليات المتعلقة بالتعلم و تفعيلاً كذلك لخارطة الطريق<sup>3</sup> 2022-2026 التي أسست لمدرسة الجودة للجميع و وضعت من بين التزاماتها اعتماد نظام أساسي جديد و محفز للموظفين، يستجيب لتطلعات جميع القوى المجتمعية المطالبة بتحسين جودة التعلم.

و الجدير بالذكر أن هذا المرسوم (رقم 2.23.819) الذي نشر بالجريدة الرسمية عدد 7237 بتاريخ 9 أكتوبر 2023 قد سبق أن تداول بشأن مضامينه أعضاء مجلس الحكومة يوم 27-09-2023 و يشكل بالتالي مخاضاً لنقشات موسعة على مدى سنتين بين وزارة التربية الوطنية و التعليم الأولي و الرياضة من جهة و كوادرات النقابات الأكثر تمثيلية<sup>4</sup> من جهة أخرى، دون إشراك هيكل هذه الأخيرة و قواعدها، فكانت السرية و التحفظ هما السمتان الأساسيتان اللتان طبعتا صياغة هذا المشروع المنظم لأزيد من 368462<sup>5</sup> مزاوالم المهنة.

وقد استمد هذا المرسوم، الذي يضم بين طياته اثنا عشر باباً و تسعة فروع و ثمانية و تسعين مادة، مضامينه من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>6</sup> و القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية و التكوين و البحث العلمي و النظام المتعلق بالمعاشات المدنية<sup>7</sup> و ميثاق المرافق العمومية<sup>8</sup> و القانون القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين<sup>9</sup> و المرسوم الملكي المتعلق بالمقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين

<sup>2</sup> تقرير النموذج التنموي (أبريل 2021). يشير هذا الأخير إلى مدى إدراك الجهات الوصية بقطاع التربية الوطنية بالإشكالات المركبة التي يتخبط فيها هذا النظام التعليمي على مدى عقود.

<sup>3</sup> تقرير خارطة الطريق 2022-2026. تضمن اثنا عشر التزاماً لفائدة الأستاذ و التلميذ و المؤسسات التعليمية و كذا ثلاث أهداف استراتيجية في أفق سنة 2026، و شكلت هذه الخارطة أهم مرتكزات النظام الأساسي الجديد.

<sup>4</sup> نخص بالذكر النقابات التعليمية الموقعة على اتفاق 14 يناير 2023، وهي الجامعة الوطنية للتعليم (UMT)، و النقابة الوطنية للتعليم (CDT)، و الجامعة الحرة للتعليم (UGTM)، و النقابة الوطنية للتعليم (FDT)

<sup>5</sup> موجز إحصائيات التربية 2020-21، هيئة التدريس، هيئة الإدارة، هيئة الخدمات، موظفو المصالح المركزية و الجهوية و الإقليمية، التربية غير النظامية

<sup>6</sup> الفصل 4 من الظهير الشريف 1.58.008 بتاريخ 24-02-1958

<sup>7</sup> القانون رقم 011.71 بتاريخ 30-12-1971

<sup>8</sup> القانون رقم 54.19 بتاريخ 14-06-2021

<sup>9</sup> القانون رقم 07.00 بتاريخ 19-05-2000

بالإدارات العمومية<sup>10</sup> و المرسوم القاضي بإحداث مركز التوجيه والتخطيط التربوي<sup>11</sup> و المرسوم الخاص بإعادة تنظيم مركز تكوين مفتشي التعليم<sup>12</sup> و المرسوم المتعلق بإحداث و تنظيم المراكز الجهوية للتربية والتكوين<sup>13</sup> و المرسوم الخاص بالنظام الأساسي للأساتذة الباحثين بمؤسسات التعليم العالي غير التابعة للجامعات<sup>14</sup> و المرسوم المتعلق بتحديد سلالم الأجور و شروط ترقى موظفي الدولة في الرتبة و الدرجة<sup>15</sup> و المرسوم الخاص بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية<sup>16</sup> و المرسوم القاضي بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار<sup>17</sup> و المرسوم القاضي بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية<sup>18</sup> و المرسوم القاضي بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب نظاميا لتوظيفهم في إطار جديد من أطر الدولة<sup>19</sup> و المرسوم الذي يهم تحديد شروط وكيفية منح تعويض تكميلي لبعض موظفي الإدارات العمومية<sup>20</sup> و المرسوم المتعلق بالشهادات المطلوبة لولوج مختلف الدرجات المحدثة بموجب الأنظمة الأساسية<sup>21</sup>.

و من خلال ما تقدم يأمل الباحث بأن يقوم بدراسة الخطوط العريضة للنظام الأساسي الجديد من عدة زوايا. فهناك مكونات و عوامل تنظيمية و إدارية و تربوية و بشرية و مادية جعلت هذا النظام الأساسي محط انتقادات و نقاشات مجتمعية موسعة، و هذا ما سيتم التطرق إليه بشيء من التفصيل، مع الاعتماد على الدراسات و التقارير التي سبقت هذا المشروع، و من ثم كيفية الخروج بتصور عام حول الاستفادة من هذا النظام الأساسي في أفق الرقي بالنظام التعليمي المغربي.

<sup>10</sup> القانون الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17-05-1968

<sup>11</sup> المرسوم رقم 02.85.723 بتاريخ 06-04-1987

<sup>12</sup> المرسوم رقم 2.08.521 بتاريخ 18-12-2008

<sup>13</sup> المرسوم رقم 2.11.672 بتاريخ 23-12-2011

<sup>14</sup> المرسوم رقم 2.23.546 بتاريخ 02-08-2023

<sup>15</sup> المرسوم رقم 2.62.344 بتاريخ 08-07-1963

<sup>16</sup> المرسوم رقم 2.73.722 بتاريخ 31-12-1973

<sup>17</sup> المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 02-12-2005

<sup>18</sup> المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25-11-2011

<sup>19</sup> المرسوم رقم 2.92.231 بتاريخ 29-04-1993

<sup>20</sup> المرسوم رقم 2.92.264 بتاريخ 18-05-1993

<sup>21</sup> المرسوم رقم 2.12.90 بتاريخ 30-04-2012

## إشكالية البحث

لقد أثار هذا النظام الأساسي الجديد الذي أريد له أن يكون المؤطر القانوني لأوسع شريحة اجتماعية مهنية تشكل فيها هيئة التدريس 61،69 بالمائة من مجموع المشتغلين بالقطاع، أي ما يناهز 256 ألف أستاذ، آثار استياء معظم أطراف الجسم التدريسي. فحسب الجهات الرسمية فإن هذا النظام الأساسي استمد روحه من البرنامج الحكومي و يأتي منسجما مع مضامين خارطة الطريق 2022-2026 لكنه من وجهة نظر نقدية، و مقارنة بسابقه<sup>22</sup> الصادر في سنة 2003، يتخلف عن السياق العام و عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي الراهن المتسم بغلاء أسعار جميع المنتجات الاستهلاكية والطاقية و يحمل بين طياته نوعا من التمييز بين مختلف الفاعلين في الحقل التربوي. يتجلى ذلك في استثناء هيئة التدريس التي تشكل قطب الرحي في هذه المنظومة من التعويضات عن المهام أسوة بأطر الإدارة و التفتيش.

و على ضوء هذا فإن الباحث يرغب في الوصول إلى ضرورة استحضار المصلحة الفضلى للمدرسة العمومية و للمتعلمين من خلال وجوب اقتراح الحلول الناجعة للإشكالات المطروحة في إطار حوار تشاركي، يفضي إلى مراجعة و توضيح بعض مقتضيات هذا المرسوم في أفق تصور شامل يكفل مبدأى الإنصاف و تكافؤ الفرص الحقيقيين بين جميع الفئات و يصب في توطيد المكانة الاعتبارية للمدرسة العمومية. و بالتالي فإن السؤال الرئيسي الذي يطرح هو: ما هي أبرز مضامين و مقتضيات النظام الأساسي الجديد و كذا التحديات المترتبة عنها.

أسئلة البحث:

- (1) ما هي أبرز الملامح الهيكلية و التنظيمية للنظام الأساسي الجديد؟
  - (2) ما هو السياق العام الذي أطر استصدار هذا المشروع و كذا الاتجاهات الكبرى للخطاب الرسمي؟
  - (3) ما هي المقتضيات الشكلية الخاصة و الإشكاليات المصاحبة لبعض مضامين هذا المشروع؟
- مبررات اختيار الموضوع: تتمثل في إرادة الباحث في الإحاطة بأبرز المضامين و المقتضيات الشكلية و الهيكلية للنظام الأساسي الجديد المؤطر للعاملين بقطاع التربية الوطنية و كذا التحديات المترتبة عليها.

<sup>22</sup> المرسوم رقم 2.02.854 بتاريخ 10-02-2003

**أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث في كونه يتناول المضامين و المقتضيات الشكلية و الهيكلية للنظام الأساسي الجديد المؤطر للعاملين بقطاع التربية الوطنية و يركز على التحديات المترتبة عن بعض هذه المقتضيات.

**المنهج المتبع:** نظرا لطبيعة الدراسة موضوع البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي

**الأدوات المستخدمة في كتابة البحث:** يعتمد الباحث في جمع معلوماته على المصادر و الوثائق الإدارية الحكومية، و كذا المراجع العلمية.

**الفترة الزمنية للبحث:** يدور البحث حول النظام الأساسي الخاص بقطاع التربية الوطنية الذي نشر بالجريدة الرسمية بتاريخ 9 أكتوبر 2023.

### المحور الأول: الخطوط الرئيسية للخطاب الرسمي

حسب الخطاب الرسمي فإن هذا النظام الأساسي، يأتي في سياق حوار اجتماعي توج بتوقيع اتفاق 14 يناير 2023 التاريخي بين الوزارة الوصية على قطاع التعليم و النقابات الأكثر تمثيلية، هذا الاتفاق الذي مكن من تجاوز الثغرات والمشاكل التي بصمت النظام الأساسي القديم لسنة 2003، وبالتالي فقد جاء ليوفر لأطر وزارة التربية الوطنية بكل مكوناتها الإدارية و التعليمية و أطر المراقبة و الاقتصاد مسارا مهنيا موحدا، اعتمد مبادئ الاستحقاق<sup>23</sup> و الجاذبية، من حيث نظام الولوج<sup>24</sup> و تكافؤ الفرص و المسؤولية<sup>25</sup> و كذا المواكبة الدائمة من خلال مسارات التكوين المستمر الملائم و المتنوع، كما أقر الإنصاف بإلغاء التمييز بين الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين (أو ما سمي سابقا بأساتذة التعاقد<sup>26</sup>) وباقي موظفي الوزارة، حيث تم دمجهم جميعا في فئة واحدة (أطر التدريس)، لهم نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات المتعلقة بموظفي<sup>27</sup> قطاع التربية الوطنية و يفتح لهم المجال لنفس التحفيزات و المسارات المهنية.

<sup>23</sup> أي أن الولوج لمهن التربية و التكوين أو الانتقال من هيئة إلى أخرى أصبحا مرتبطين بعنصرين أساسيين: المباراة و التكوين.

<sup>24</sup> أصبح نظام الولوج لقطاع التعليم المدرسي محددًا في الحصول على الإجازة في التربية أو دبلوم أساسي في علوم التربية (الإعفاء من دراسة الملف).

<sup>25</sup> في هذا الإطار تم إرساء مدونة أخلاقيات المهنة.

<sup>26</sup> بصور هذا النظام الأساسي فإنه قد تم إلغاء جميع الأنظمة الأساسية الخاصة السابقة الخاصة بالأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين.

<sup>27</sup> قسم النظام الأساسي الجديد موظفي قطاع التربية الوطنية إلى أربع هيئات و هي هيئة التربية و التعليم، و هيئة الإدارة المدرسية و التدبير، و هيئة التفتيش و التأطير و المراقبة و التقييم، ثم هيئة الأساتذة الباحثين في التربية و التكوين.

وقد شكل هذا النظام الأساسي، دائما حسب الخطابات الرسمية، مسارا متكاملًا يهدف إلى إضافة مجموعة من المزايا والمكتسبات إلى النظام السابق، من حيث إقرار الدرجة الممتازة لفئة عريضة من الموظفين الذين كانوا محرومين من هذه الصفة و نخص بالذكر أطر التعليم الابتدائي و الثانوي الإعدادي والمختصين التربويين ومختصي الاقتصاد والادارة والمختصين الاجتماعيين. إذ ستتم ترقية 80000<sup>28</sup> من هؤلاء الأطر إلى الدرجة الممتازة في أفق سنة 2027<sup>29</sup>. إضافة إلى ذلك، سوف يتم ترسيم 140000 أستاذ و ترقيتهم ابتداء من سنة 2023 بأثر رجعي لخمس سنوات ماضية. كما ستستفيد الأطر التربوية و الإدارية المنخرطة في مؤسسات الريادة<sup>30</sup> التي تم تأهيلها، من مكافئة سنوية للأداء قدرها 10000 درهم<sup>31</sup>، و سيصل عدد المستفيدين من هذه المكافئة بحلول سنة 2026 أكثر من 220000 إطار. بالإضافة إلى ذلك سيتم انطلاقا من فاتح شتبر 2023 إقرار تعويضات مالية تكميلية للأطر الإدارية بالمؤسسات التعليمية و أطر التدبير المادي و المالي و المفتشين و المستشارين في التوجيه و التخطيط و الأساتذة المبرزين. بالمقابل، يعتمد هذا النظام الجديد مبدأ تقييم الأداء المهني و ذلك بالاعتماد على عناصر و مؤشرات موضوعية سوف تحدد بنصوص تنظيمية تحدد أثرا على التعلّمات و على المتعلمين. و بالتالي فان الترقية الخاصة بأطر التدريس سوف تكون رهينة بالاستحقاق المهني و الإبداع و التميز.

ولبلوغ هذه الأهداف فقد عبأت الحكومة لهذا المشروع ميزانية ضخمة قدرت ب 9 مليار درهم في أفق 2027 بمعدل 2,5 مليار درهم كل سنة ابتداء من سنة 2024 ستغطي جميع الالتزامات التي جاء بها هذا النظام الأساسي. سيتم كذلك تسوية الترقيات وهذا يعني الحسم في عدة ملفات ضلت عالقة لسنوات من قبيل ترقية جزئ مهم مما سمي بأساتذة التعاقد حيث سوف تتم ترقيتهم بأثر رجعي مند 2016. و قد مكنت هذه المكتسبات

<sup>28</sup> سيكون بالتالي أثر هذه الترقية هو زيادة صافية في الأجر بقيمة 2700 درهم.

<sup>29</sup> وهذا يعني زيادة صافية بالراتب الشهري تقدر ب 2700 درهم

<sup>30</sup> مشروع ثلاثي المحاور (الأستاذ-التلميذ-المؤسسة التعليمية) بدأ العمل به خلال الدخول المدرسي 2023-2024 و يندرج في إطار تفعيل مقتضيات خارطة الطريق 2022-2026. تم إرساءه كمرحلة تجريبية أولية ب 628 مؤسسة ابتدائية عمومية بالوسط الحضري و شبه الحضري و القروي، و يهم في هذه المرحلة استفادة 322 ألف من التلاميذ و مشاركة طوعية ل 10700 من الأساتذة العاملين بهذه المؤسسات، و بتأطير من 158 مفتشا تربويا، و ستستفيد 2000 مؤسسة تعليمية سنويا في أفق التعميم. و يعتمد هذا المشروع على تنزيل أربعة مكونات: 1- تصحيح الثغرات الأساسية في الحساب و القراءة (عن طريق الدعم التربوي اليومي خلال شهر شتبر ثم بشكل أسبوعي خلال السنة الدراسية بالنسبة للمتعثرين) باعتماد مقاربة التدريس وفق المستوى المناسب (TaRL). 2- تفعيل الممارسات الصفية الناجعة عبر اعتماد التدرج في بناء المكتسبات وتلقينها. 3- التدريس بالتخصص (أي تخصص الأساتذة) من أجل ضمان استفادة التلاميذ من كفاءاتهم. 4- تسبير المؤسسة التعليمية وتحسين الفضاءات وتوفير المعدات الديداكتيكية وتفعيل مشروع المؤسسة والعلاقة مع الأسر.

<sup>31</sup> ابتداء من فاتح يناير 2024

من صياغة منظور و تصور جديدين لموظفي القطاع، عمل على إزالة جميع المشاكل الناجمة عن النظام السابق بتحسين و تطوير مكامن الضعف مع الحرص على المكتسبات و مكامن القوة بتجويد مختلف المبادئ التي قام عليها.

### المحور الثاني: تحليل أهم مضامين و مقتضيات النظام الأساسي

#### الهيكلية الجديدة الخاصة بالعاملين في قطاع التربية الوطنية

نذكر من بين المقتضيات المهمة، التغيير الذي طرأ على تسمية هذا المرسوم "النظام الأساسي الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية" رغم خلو مواده من الفئات و الأطر العاملة بالمصالح الجهوية و الإقليمية و المركزية، و الحقيقة أنه موجه بالأساس إلى العاملين بمؤسسات التربية و التعليم العمومي و مراكز التكوين، و قد تمت الإشارة إليهم جميعاً في هذا المرسوم بالموارد البشرية عوض موظفي وزارة التربية الوطنية. و بالإحالة على الفصل 2 من الظاهر الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير سنة 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تم اعتماده وثيقة مرجعية في صياغة هذا النظام الأساسي الجديد، و بالرجوع إلى الفصل 2 منه فإنه يعد موظفاً، كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة. و لعل إدماج موظفي قطاع التربية الوطنية و الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين في تسمية واحدة "الموارد البشرية" كان يهدف إذابة هذه الأخيرة داخل نفس الجسم التعليمي، مع الحفاظ على هوية كل منهما على حدة فكانت نتيجة الجمع بينهما الموارد البشرية عوض موظفي وزارة التربية الوطنية.

و باعتباره مشروعاً موحداً لجميع المسارات المهنية<sup>32</sup>، فإن النظام الأساسي الجديد يصنف الموارد البشرية إلى أربعة هيئات<sup>33</sup> عوض خمسة هيئات في النظام القديم. وقد حلت هيئة التربية والتعليم عوض هيئة التدريس في النظام القديم. و تضم بالإضافة إلى أطر التدريس، المدرجة في النظام القديم، أربعة إطارات جديدة و هي: أساتذة التعليم الثانوي و المستشارين في التوجيه التربوي و المختصين التربويين و الاجتماعيين و بذلك يشكل هذا المرسوم قطيعة مع سابقه الذي نص على هيئة التدريس كهيئة قائمة مستقلة بداتها و جمع بين أطر التوجيه و التخطيط في هيئة واحدة وكذلك شأن المختصين التربويين و الاجتماعيين الذين كانوا ضمن هيئة أطر الإدارة التربوية.

بالنسبة للمفتشين، فقد تم تعويض هيئة التأطير والمراقبة التربوية بهيئة التفتيش و التأطير والمراقبة والتقييم. و تم إحداث إطار مفتش تربوي لأسلاك ما بعد البكالوريا و دمج إطار مفتش تربوي للتعليم الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي في إطار واحد وهو إطار مفتش تربوي للتعليم الثانوي. كما تم بالإضافة إلى ذلك تعويض تسمية مفتش المصالح المادية و المالية بمفتش الشؤون المالية.

أما بالنسبة لهيئة الإدارة المدرسية والتدبير فأصبحت تضم بالإضافة إلى المتصرف التربوي و مختص الاقتصاد والإدارة و المساعد التربوي؛ كلا من مستشاري التخطيط الذين كانوا ينتمون سابقاً لهيئة التوجيه و التخطيط التربوي، و المومنين الذين كانوا ينتمون إلى هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية.

تم كذلك استحداث هيئة الأساتذة الباحثين في التربية والتكوين استجابة لانتظارات<sup>34</sup> الموظفين الحاصلين على شهادة الدكتوراه و تتكون بدورها من ثلاث إطارات و هي أستاذ مساعد و أستاذ مؤهل و أستاذ مؤطر، يخضعون لمسار مماثل لأساتذة التعليم العالي.

<sup>32</sup> بالرجوع إلى المادة 2 من هذا النظام الأساسي فإن هناك فصلاً واضحاً للسلط بين تدبير شؤون الموارد البشرية حسب الفئات المبينة في المادة الأولى. و بالتالي فإن مبدأ التوحيد ليس بالمعنى العام و إنما على مستوى الهيئات فقط.

<sup>33</sup> هيئة التربية والتعليم و هيئة الإدارة المدرسية و التدبير، و هيئة التفتيش و التأطير و المراقبة و التقييم، ثم هيئة الأساتذة الباحثين في التربية و التكوين

<sup>34</sup> لكن المادة 33 من النظام الأساسي تنص على شروط اجتياز المباراة، و بالتالي هناك اخلاص واضح بالاتفاق المرهلي ل 18 يناير 2022 المتمثل في التسوية الشاملة لهذه الفئة عبر إدماجهم المباشر في هيئة الأساتذة الباحثين.

و الجدير بالذكر أن هذا التقييى المتبع في تركيبة الهيئات، باختلاف مهامها و اختصاصاتها يسائل المنهجية المتبعة في اعتماد هذه الهندسة من منظور اختلاف التفاعلات المهنية بين مختلف الأطر و مدى علاقتها بنجاعة الفعل التربوي و التدبيري بمؤسسات التربية و التعليم و التكوين.

### التربية والتعليم عوض التدريس

ارتأى النظام الأساسي الجديد اعتماد تسمية هيئة التربية والتعليم عوض هيئة التدريس المعتمدة في النظام الأساسي لسنة 2003. و بالوقوف على المدلول الصحيح لكلى المصطلحين يمكن القول بأن التعليم يشمل التدريس. فإذا كان التدريس، ذلك الثالث المكون من المتعلم والمعلم والمضامين التعليمية مجرد عملية توجيه للمتعلم من طرف المعلم الذي يعد قطب الرحي في العملية التعليمية من حيث تفرده بإيصال المعارف باعتماد الأنشطة الفردية والجماعية و العروض التي تدخل في إطار التعليم التعاوني و غيرها من الطرق التي تسهل نقل المضامين التعليمية إلى المتعلم، فإن نجاح أو فشل العملية التعليمية التعليمية يبقى متوقفا على دور المعلم فيها، و بالرجوع إلى مفهوم التعليم فإنه يتميز عن التدريس بكونه يتمركز حول المتعلم الذي يعد قطب الرحي في هذه العملية التعليمية و يأخذ بعين الاعتبار جميع التفاعلات بين المتعلم و المعلم و البيئة التعليمية. فأفاق التعليم لا تقتصر على تلقي المعارف والمفاهيم فقط وإنما تشجع بالإضافة إلى ذلك على الابتكار و تحفز الإبداع و التواصل و التفكير النقدي و استثمار الخبرات المكتسبة عبر مصادر التعليم الموازية. و نتيجة لذلك، فإن عملية التعليم تقتضي التأقلم مع القدرات الخاصة بكل متعلم على حدة، بابتكار وسائل تعليمية لتحقيق الأهداف المسطرة بما في ذلك التعليم التفاعلي باستخدام التكنولوجيات الحديثة الذي يضع المتعلم في صلب الفعل التربوي و يساهم بالتالي في بناء المعرفة واستخلاص النتائج.

و بالرجوع إلى مفهوم التربية، فإنها تحيل إلى تكوين الشخصية الإنسانية المتوازية في جميع جوانبها وإعداد الفرد للحياة الفردية والاجتماعية ليكون الناتج إنسانا متمتعا بالصحة النفسية، قادرا على تحقيق أكبر قدر من السعادة له ولغيره من الناس من خلال أخذ دوره في المجتمع بشكل ايجابي وفعال. و بالتالي فالنظام الأساسي الجديد أضفى على الفعل التربوي مزيدا من التجديد من حيث القيمة المضافة للتربية و لعملية التعليم و ما تستوجبه من آليات تحفز التفكير و الإبداع لدى المتعلمين.

### مهام جديدة لأطر التدريس

تشير المواد 15، 21 و 26 من النظام الأساسي لسنة 2003 إلى أنه يتم تكليف أساتذة التعليم الابتدائي و الثانوي الإعدادي و الثانوي التأهيلي و المبرزين، بمهام التربية و التدريس في مؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي الإعدادي التأهيلي و بمراكز التكوين بالنسبة للفئة الأخيرة، كما يمكن تكليف هذه الأطر بمهام الإدارة التربوية بهذه المؤسسات، وبالتدريس بأقسام التعليم الأولي بالنسبة للفئة الأولى كما يعهد إليهم بتصحيح الامتحانات التعليمية المحلية و الإقليمية و الجهوية و الوطنية، كما يمكن تكليف الفئة الأخيرة أيضا بمهام التدريس بالأقسام التحضيرية لولوج المعاهد والمدارس العليا وأقسام تحضير شهادة التقني العالي "بالنسبة لل حاصلين على الدرجة الأولى و الممتازة" وكذا بمراكز التكوين و بالأقسام النهائية للتعليم الثانوي التأهيلي أو باقي الأقسام عند الاقتضاء.

و بالرجوع لمقتضيات النظام الأساسي الجديد فإن مهام هيئة التدريس لا تقتصر فقط على مهام التربية و التدريس و إنما تم إقرار مهام إضافية أخرى كالتقييم و الدعم المدرسي و المواكبة التربوية و كذا مواكبة المسارات المهنية للمتعلمين مع إلزامية التواصل المنظم مع أولياء أمورهم (المادة 7)، ثم التعاون و التنسيق ضمن الفريق التربوي، و كذلك المشاركة في عملية التنمية و التطوير المهني و في تنظيم الامتحانات و المباريات و امتحانات الكفاءة المهنية، ثم المشاركة في الأنشطة التربوية و الأنشطة المندمجة (المادة 15). و هذا التوسيع في المهام لهيئة التدريس باستعمال عبارات مركبة و فضفاضة تفتقد إلى الدقة، إقرار ضمني صريح بتقنين العمل بالساعات التضامنية (3 ساعات أسبوعية إضافية لكل سلك) إضافة إلى مهمة التربية و التدريس الرئيسية و يفتح الباب على مصراعيه لمزيد من التكاليفات و المهام دون التقيد بغلاف زمني محدد، و هذا ما يؤكد مضمون المادة 68 التي أحالت تحديد مدة التدريس الأسبوعية لأطر التدريس إلى قرار السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية تؤثر عليها السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، لكن دون أن يتم إشراك السلطة الحكومية المكلفة بالمالية التي تمت الإشارة إليها بصيغة صريحة بالمواد (15 و 21 و 26) من نظام 2003. و بالتالي فغياب قطاع المالية يؤكد إمكانية إضافة مهام أخرى بالإضافة إلى مهمة التدريس الرئيسية دون تعويض يذكر<sup>35</sup>. و هذا ما يؤكد أيضا مضمون المادة 67 التي نصت على أنه سيتم تدقيق و تفصيل المهام المنصوص عليها في هذا المرسوم أو إسناد مهام أخرى (و المراد بهذه الصيغة إمكانية إسناد مهام غير مصرح بها في هذا المرسوم) للمعنيين و مراجعتها وذلك بموجب قرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية. و تضيف

<sup>35</sup> بالتالي، لا يمكن التعويض عن الساعات الإضافية بدون تحديد مبدئي للساعات الأصلية

المادة 60 على أنه من بين شروط التحفيز المهني<sup>36</sup>، ضرورة تقديم أنشطة الدعم التربوي خارج حصص التدريس المعتمدة. و بالرجوع لتفصيل المهام المنوطة بباقي الأطر، فإن المشرع أثار تمكين هيئتي الإدارة المدرسية و التفتيش من التعويضات و التعويضات التكميلية و استثنى أطر التدريس من هذه الامتيازات و التعويضات عن الأعباء الإضافية و هو ما يتعارض و مبدأ الإنصاف الذي وسم الخطاب الرسمي و جميع مخططات الإصلاح.

و لم يقتصر الأمر فقط على عدم الاستجابة للزيادة في الأجور لعموم أطر التدريس و عدم إقرار الدرجة الجديدة لأساتذة الثانوي التأهيلي و تكريس العمل بالساعات التضامنية الغير القانونية، بل ثم إقرار مزيد من المهام الإضافية<sup>37</sup> لأطر التدريس دون تعويض مادي يذكر، بل إن المادة 4 من هذا النظام الأساسي أقرت مبدأ الحق في وسائل العمل؛ من الموارد اليداكتيكية و الحقائب البيداغوجية اللازمة، دون أن تكون الإدارة المركزية ملزمة بتوفيرها<sup>38</sup>، و هنا يطرح سؤالان: الأول؛ كيف يمكن تقييم المردودية في ظل عدم توفير وسائل الاشتغال؟، و الثاني هو كيف يمكن تعزيز و تعميم التعلّمات و إلزامية تنزيل الإصلاحات<sup>39</sup> إذا كان رهينا بشرط توفر الموارد اليداكتيكية و الحقائب البيداغوجية الذي تم ربطه بالإمكانيات المتاحة؟. يضاف إلى هذا المعطى ضرورة التقيد بمجموعة من الأخلاقيات التي تفضي إلى عدم المس بسمعة مهن التربية و التكوين (المادة 6) و هو ما يسائل إمكانية المساس بحرية التعبير و الرأي.

### تداخلات المهام المنوطة بمختلف الأطر

بالنظر للمهام المنوطة بالأطر المنتمية إلى هيئة التربية و التعليم<sup>40</sup> فإن هناك تداخلات مهمة في المهام المسندة إليهم. إذ أن المستشار في التوجيه التربوي، الذي كان إطارا مندمجا مع هيئة التوجيه و التخطيط التربوي في النظام القديم و يقوم بعمليات الإعلام و التوجيه المدرسي و المهني المتعلقة بتعيين و نشر المعطيات و المعلومات

<sup>36</sup> بالنسبة للمنحة المالية السنوية الاستثنائية الخاصة بالفريق التربوي المنخرط بمؤسسات الريادة

<sup>37</sup> التربية، التدريس، التقييم، الدعم المدرسي، المواكبة التربوية، المشاركة في عملية التنمية و التطوير المهني، التعاون و التنسيق ضمن الفريق التربوي، المشاركة في تنظيم الامتحانات و المباريات و امتحانات الكفاءة المهنية و المشاركة في الأنشطة المدرسية و الأنشطة المندمجة.

<sup>38</sup> أشارت المادة 4 إلى أنه توضع رهن إشارة الموارد البشرية الموارد اليداكتيكية و الحقائب البيداغوجية اللازمة للقيام بمهامها في حدود الإمكانيات المتاحة

<sup>39</sup> أي التفعيل السليم لمقتضيات هذا النظام الأساسي و كذا خارطة الطريق و الرؤية الاستراتيجية

<sup>40</sup> تتكون هيئة التربية و التعليم من أطر التدريس و المستشارين في التوجيه التربوي و إطار المختص التربوي و إطار المختص الاجتماعي

المتعلقة بالآفاق التعليمية و المهنية وكذا دراسة و استثمار الملفات المدرسية والقيام بالمقابلات والفحوص السيكولوجية لفائدة التلاميذ "المادة 48 من النظام الأساسي القديم"، أضحى منتما إلى أطر التدريس ومكلفا، إضافة إلى هذه المهام بضرورة القيام بالمواكبة النفسية و الاجتماعية للمتعلم و كذا المشاركة في الأنشطة المدرسية و الموازية و بتقديم الدعم و المشورة في مجال التوجيه المدرسي للأسر و المؤسسات و المساهمة في عمليات تقييم وتحليل ودعم أداء المتعلم و كذا تتبع مساراته الدراسية والتكوينية و مواكبته لمشروعة الشخصي. وبالتالي فقد تم اعتبار هذه المهام جزءا لا يتجزأ عن الفعل التربوي و التعليمي بجعله سيرورة و ممارسة مواكبة و منصهرة مع إيقاعات التعلم. بالمقابل، تم إسناد مهمة المواكبة التربوية للأستاذ (إضافة إلى أعباء التعليم) و المواكبة النفسية الاجتماعية للمستشار في التوجيه التربوي و المختص الاجتماعي رغم التداخل الحاصل مع مهمة المواكبة التربوية التي أسندت للطواقم التربوي.

إضافة إلى ما سبق، فإن مهام "المختص التربوي" تتلخص في المساعدة في أعمال الإدارة المدرسية والإشراف على المختبرات و المكتبات المدرسية و تدبير الأنشطة التربوية و الأنشطة الموازية. في حين يقوم "المختص الاجتماعي" بمهام المواكبة النفسية و الاجتماعية والصحية للمتعلم كما يعهد إليه تدبير الصحة المدرسية و التواصل مع الأسر و تدبير الأنشطة التربوية و الحياة المدرسية و كذا الأنشطة الموازية. و هنا يظهر جليا تقاطع المسؤوليات و تنازع الاختصاص بين مهام المستشار في التوجيه التربوي و المختص التربوي و المختص الاجتماعي و كذا المدرس. ينضاف إلى ذلك تنازع الاختصاص أيضا بين الأساتذة الباحثين و المفتشين بخصوص المهام المتعلقة بالتقييم و التأطير و المواكبة الخاصة بالأساتذة المتدربين.

### استثمار التكوين المستمر كأداة محددة لتقييم الأداء المهني

تشير المادة 69 من النظام الأساسي الجديد، إلى إلزامية مشاركة الموارد البشرية في دورات التكوين المستمر المنظمة لفائدتها من أجل تطوير مهاراتها وتحسين مردوديتها و تؤخذ هذه المشاركة (و استثمارها على أرض الواقع) بعين الاعتبار في عملية التقييم السنوي للأداء المهني (المادة 52). والجدير بالذكر أن أغلب التكوينات تطغى عليها صبغة التكوين في التكنولوجيات التربوية التي تدخل ضمن سياق تفعيل أحكام القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين، في شقة المتعلقة بتطوير استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال

و كذا في بلورة أهداف خارطة الطريق 2022-2026. حيث تتم برمجة و تأطير هذه التكوينات<sup>41</sup> من طرف أساتذة مادة المعلومات خارج أوقات عملهم. و الملاحظ أن النظام الأساسي الجديد لم يشر إلى أي تعويض عن التأطير لفائدة هذه الفئة أو غيرها من أطر التدريس رغم إسهامها و مشاركتها الفاعلة في إنجاز المخطط الإقليمي للتكوين المستمر.

### شهادات التقدير والاعتراف بدل التعويض عن المهام

تشير المادة 62 من النظام الأساسي الجديد إلى أهمية الاعتراف بالمبادرات و الممارسات المتميزة للموارد البشرية (بما فيها هيئة التدريس)، حيث يتم الخروج من منطق التعويضات المادية السنوية<sup>42</sup> و كذا التعويضات عن الأعباء و المهام، أسوة بأطر الإدارة و التفثيش و الاكتفاء بمنح شهادات التقدير والاعتراف مرتبة حسب أهميتها (التشجيع، التنويه و ميزة الشرف)، دون التدقيق و التفصيل في المعايير الموضوعية القابلة للقياس و المحددة للممارسات التي تخول الحصول على هذه الشواهد. ثم إن هذه الشواهد، على تنوعها لا تشكل تحفيزا حقيقيا<sup>43</sup> يرد المكانة الاعتبارية لمهنة المدرس داخل منظومة التربية و التكوين و يحسن من وضعيته الاعتبارية داخل المجتمع. وتضيف المادة 65 إلى ربط الحصول على شواهد التقدير السالفة الذكر بمحو عقوبات الإنذار و التوبيخ و كذا جميع العقوبات التأديبية المقيدة في ملف "المعني بالأمر" وسحبها و هذا أمر إيجابي يصب في إمكانية تدارك المسار المهني للمعنيين بهذه العقوبات. إلا أن المشرع لم ينص على إمكانية محو العقوبات التي تشكل أثرا خطيرا على المسار المهني للموظف من قبيل الحرمان من الترقى في الدرجة أو من المشاركة في الحركة الانتقالية على سبيل المثال.

في هذا الإطار وجب التركيز على نقطتين أساسيتين؛ الأولى هي أنه تم التعامل بمنطق التعويض المادي عن المهام بالنسبة لجميع الفئات (المادة 91) و تم الاكتفاء بالتعويض الرمزي لفئة التدريس، و الثانية أنه تم تكريس مفهوم الخطأ و الجزاءات الصارمة المترتبة عنه و تم الاسهاب في شرحها. و الحقيقة أنه كان بالإمكان تفصيل هذه 'العقوبات' لعدم قانونية تطبيق تلك الواردة بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على فئتي 'الموارد البشرية'،

Biaz, A., Bennamara, A., Khyati, A., & Talbi, M. (2009). Intégration des TIC dans le travail<sup>41</sup> enseignant. Revue de l'EPI (Enseignement Public et Informatique), (120), en-ligne.

<sup>42</sup> أسوة بالفريق التربوي المساهم في مدارس الريادة (المادة 60)

<sup>43</sup> إذ ليس لهذه الشواهد أي أثر على وضعية هيئة التدريس، و لن تؤخذ بعين الاعتبار في الحركة الانتقالية أو الترقية

و لكن مع تقادي توظيف بعض التعابير المتواترة بقوانين أخرى من قبيل "المعني بالأمر" و "المعنيين" و "العقوبات التأديبية" (المادة 64)، أخذنا بنماذج النصوص المؤطرة للمهن الطبية و غيرها من الأطر التي يسري عليها نظام الوظيفة العمومية، و أخذنا كذلك بالصيغة التي تبناها المشرع (المادة 113 من النظام القديم)، إذ أنه لم يتم اعتماد عبارة "المعنيين" و إنما تمت الإشارة إليهم بالصيغة "المختلف الأطر المنصوص عليها في مواد هذا المرسوم"، و هناك فرق كبير بين الصيغتين.

### الاسهاب في تفصيل العقوبات التأديبية

بشكل غير معهود في القوانين المؤطرة لمختلف قطاعات الوظيفة العمومية، خصص النظام الأساسي الجديد حيزا كبيرا للعقوبات التأديبية، بعضها لم يكن متضمنا بالنظام السابق لسنة 2003 كالعقوبات المتعلقة بالدرجة الثالثة المتمثلة في الإقصاء المؤقت عن العمل مقرونا بالحرمان من الأجرة، و رغم إشارة المادة 3 إلى أن موظفي قطاع التربية الوطنية يسري عليهم قانون الوظيفة العمومية الموضح للعقوبات المطبقة على كافة الموظفين إلا أن هذا المرسوم، عبر مادته الرابعة و الستين، أثار تفصيل و تدقيق العقوبات التأديبية التي لا تعارض و مقتضيات العقوبات المنصوص عليها في الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. بل و بإضافة صيغ و أحكام لم تكن متضمنة بالنظام الأساسي السابق، في غياب تام للأخطاء المهنية الموجبة لهذه العقوبات و كذا الجهات المخولة لرصد الأفعال الموجبة لها و أيضا الجهات المخولة لتنفيذ الجزاءات. و لعل التفصيل في العقوبات و إضافة أخرى جديدة كان بسبب عدم خضوع الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين، حسب المادة 3 من هذا المرسوم، لمقتضيات العقوبات السارية على موظفي الدولة المتضمنة بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية. و ربما يوحي تفصيل بعض العقوبات المستحدثة كالحرمان من الحركة الانتقالية و الترقية إلى كون هاتين العقوبتين تشكلان صلب اهتمامات هيئة التدريس من جهة و لكونهما منسجمتين مع خصوصية قطاع التربية الوطنية، و كذلك لإعطاء السلطة الإدارية هامشا موسعا لاختيار العقوبات المناسبة لجميع الفئات المكونة للموارد البشرية دون إلزامية التقيد من عدمه بمقتضيات الفصل 66 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي يسري على موظفي قطاع التربية الوطنية دون غيرهم.

### المحور الثالث: النتائج و التوصيات

قام النظام الأساسي الجديد على هندسة جديدة قائمة على مبدأ توسيع و تفصيل المهام وفق مبدأ التجانس كما عمد إلى توحيد المسارات المهنية لجميع العاملين بقطاع التربية الوطنية دون المساس بمقتضيات النظام

الأساسي العام للوظيفة العمومية. و دون ضرورة تكرار التذكير بالفصل بين مكوني بنية العاملين بالقطاع<sup>44</sup>، من خلال إقرار التمييز بين الفئتين في المادة الأولى من هذا المرسوم و إدماجهما في تسمية واحدة، و ثمن ذلك الإقرار بالفصل في الجهات المكلفة بتدبير هذه الأخيرة من خلال ما جاء بالمادة الثانية من هذا المرسوم. و بالرجوع إلى إيجابيات هذا المرسوم، فيمكن القول إنه استجاب لبعض الملفات المطلبية ذات الطبيعة النقابية التي كانت عالقة منذ مدة دون تحقيق على أرض الواقع، من قبيل إحداث هيئة الأساتذة الباحثين في التربية و التكوين لحاملي شهادة الدكتوراه مع التنصيص على ضرورة إجراء المباراة خلافا لما تم التوافق عليه في اتفاق 18 يناير 2022 كما تم إحداث منحة مالية سنوية متواضعة بشروط لأعضاء فريق مؤسسة الريادة و اعتماد هذا التحفيز مدخلا للرقى بالأداء المهني، و تم أيضا إحداث نظام شواهد التحفيز المهني لباقي أطر التدريس وفق شروط. كما تم إقرار مطلب الدرجة الممتازة لبعض الأطر<sup>45</sup> و الذي اقترن أساسا بتجاوز خلل انعدام التحفيز و توقف أفق الترقي في نظام الوظيفة العمومية بالنسبة لهذه الفئة، و الحقيقة أن هذا الاجراء ليس بالمكسب الحقيقي لكون نظام الولوج للإطار المعني كان مقتصرًا على شهادة البكالوريا و بالتالي كان ملزما لبقاء الموظف في السلالمة الدنيا لسنوات عديدة و ربما انتهى مساره المهني في حدود السلم العاشر أو الحادي عشر في بعض الحالات. لكن مع تغيير نظام الولوج الذي أضحى اليوم وجوبا بالإجازة فقد تغيرت معه بالتالي درجة الولوج و لم يعد من البديهي الاستجابة الى إحداث هذه الدرجة.

من الإشكاليات المصاحبة لهذا المرسوم، غياب الانصاف المنشود بين مختلف مكونات قطاع التربية الوطنية، يتجلى ذلك من خلال تأكيد الخطاب الرسمي على تمكين هيئة التدريس من تحفيزات و مسارات مهنية أكثر جاذبية، يصاحب هذا الطرح إنتقال كاهل هؤلاء الأطر بالمهام مع تشديد العقوبات و غياب العدالة الأجرية المتمثلة في التباين المهول في التحفيز بين هيئة التربية و التعليم و الهيئات الأخرى<sup>46</sup> بحرمان أطر التدريس، الذين يشكلون عصب المدرسة العمومية التي يراد الارتقاء بها و يتحملون التفاصيل الإجرائية الدقيقة لجميع

<sup>44</sup> موظفي قطاع التربية الوطنية و الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين

<sup>45</sup> أساتذة التعليم الابتدائي و الثانوي الإعدادي و المختصين التربويين و مختصي الاقتصاد و الإدارة و المختصين الاجتماعيين

<sup>46</sup> هيئة الإدارة المدرسية و التدبير و هيئة التفيتش و التأطير و المراقبة و التقييم

المشاريع الإصلاحية، من التعويضات التكميلية<sup>47</sup> في تضارب صريح مع تقرير النموذج التنموي<sup>48</sup> و تقرير البرنامج الحكومي الذي أكد على ضرورة رد المكانة الاعتبارية لأطر التدريس من خلال الزيادة في الأجور<sup>49</sup> و في ضرب صارخ لمبدأ الإنصاف و التوافق بين الحقوق والواجبات. و كأن الفلسفة التي تبناها النظام الأساسي الجديد اعتمدت المفهوم التدبيري المقاولاتي المحض لقطاع يعول بالأساس على هيئة التدريس من أجل بلوغ الغايات الاستراتيجية الكبرى للبلاد. يفسر هذه الفلسفة التحفيز الاستثنائي المرتبط بتحسين المردودية للفريق التربوي المنخرط في مدارس الريادة دون غيره من أطر التدريس. و لعل عدم الاستجابة بصفة منصفة لانتظارات معظم أطراف الجسم الأستاذي و عدم الحسم في بعض ملفات المطالب الفئوية العالقة، هو ما أسس لسيادة نوع من الإحساس بالإحباط و التذمر في صفوف فئة مهمة من هيئة التدريس. فهذه الأخيرة تدعو الوزارة الوصية إلى المبادرة إلى إعادة النظام الأساسي إلى طاولة الحوار المجتمعي و رفع السرية عن المداولات الجارية بشأنه، مع ضرورة إشراك ممثلي النقابات و الهيئات المنبثقة عن الفئات المتضررة و كذا المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي بصفته هيئة دستورية مستقلة تعنى بالاستشارة و التفكير الاستراتيجي في قضايا التربية و التكوين، من أجل تجويد مضامينه في إطار حوار شامل، هادف و بناء بهدف الحسم النهائي في الملفات العالقة منذ سنوات و من ثم التسريع باستصدار القرارات و المراسيم التكميلية الموضحة لأجراً بعض مواد هذا المرسوم.

من جهة أخرى فإن هذا المرسوم لم يأت، في أي مادة من مواده، على ذكر قطاع التعليم الأولي و لا على الأطر العاملة به رغم دوره الكبير في تهيئ و تيسير ولوج الأطفال إلى التعليم و أهميته في بناء اللبنة الأولى للشخصية. و بالتالي فرغم تكريس حيز مهم للتعليم الأولي في تقرير البرنامج الحكومي و رغم الأهمية التي ما فتأت توليها الوزارة لهذا التعليم من خلال الدعوات الرسمية لإلزاميته إلا أن التكوين الأساسي و المستمر للفاعلين بهذا القطاع لم يشكل أية أولوية في هذا النظام و بالتالي فهناك إقصاء غير مبرر لهذه الفئة التي تشكل

<sup>47</sup> يندرج أيضا في إطار التعويضات التكميلية، تعويض أطر التدريس بالمناطق النائية حفضا لكرامتهم و مراعاة لظروف اشتغالهم و إقامتهم، و ذلك رغم التوافقات السابقة بشأنه.

<sup>48</sup> أكد النموذج التنموي (أبريل 2021)، من أجل إطلاق النهضة التربوية، على إعمال أربع رافعات أساسية و هي: الاستثمار في تكوين و "تحفيز" المدرسين قصد جعلهم ضمانة لجودة التعلّمات، ثم إعادة تنظيم المسار الدراسي و نظام التقييم لتحقيق نجاح كل متعلم، ثم تجديد المحتويات و المناهج البيداغوجية من أجل تعليم فعال و مزدهر، و أخيرا تحفيز المؤسسات على تحمل المسؤولية لكي تصبح محركا للتغيير و لتعبئة الفاعلين.

<sup>49</sup> البرنامج الحكومي 2021-2026

الأرضية الحقيقية لإصلاح الهرم التعليمي و التي تلقى على عاتقها تنمية قدرات الأطفال و تكييفهم مع بيئة المدرسة و مساعدتهم على اكتساب القيم و المبادئ التي تشكل عماد نظام التربية و التكوين.

بالنسبة لإشكالية التعاقد، فإن هذا النظام الأساسي لم يرق إلى مستوى تطلعات الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين، يظهر ذلك من خلال المساطر التشريعية التي لازمت صياغة هذا المرسوم كخلق إطار أستاذ التعليم الثانوي ضمن أطر التدريس. إلا أنه و بالرجوع إلى المادتين 46 و 47 من هذا المرسوم، فإنه قد تمت الإشارة إلى مسألة الترسيم وفق الكيفيات و الإجراءات التي ستحدد بقرار السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية و بالتالي تبقى إمكانية ترسيم هؤلاء الأطر واردة، ربما مع استمرار اعتبارهم أطرا نظامية تابعة للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين باعتبارها مؤسسات عمومية خاضعة لوصاية قطاع التربية الوطنية. بالمقابل، فإن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يقر بوضوح في فصله السادس (مكرر) بأن التشغيل بموجب عقود لا ينتج عنه في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة. و هو ما يجعل إشكالية الإدماج بالوظيفة العمومية تظل مبهمة في غياب آليات الترسيم التي ستحدد بقرار السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية.

و بالرجوع إلى التوتر الذي أثاره هذا النظام الأساسي، يجب التركيز على أن الوزارة الوصية مطالبة في هذه المرحلة الحساسة التي تعيشها المدرسة العمومية، بأن تدرك آثاره على الجسم التعليمي و المجتمعي، و أن تستحضر، كما طبع دائما خطابها الرسمي، المصلحة الفضلى للمتعلمين و تبادر بالتالي إلى اقتراح الحلول الناجعة للإشكالات المطروحة، تفضي إلى التعجيل بإعادة النظر في بعض مقتضيات هذا المرسوم في إطار تصور شمولي يكفل مبدئي الإنصاف و تكافؤ الفرص الحقيقيين بين جميع الفئات و يعزز المكانة الاعتبارية للمدرسة، عماد كل نهضة شاملة و مهد صناعة رجال و نساء المستقبل، في سياق يتماشى مع الدعوات الرسمية المتعددة الداعية إلى الالتزام بضرورة بلورة نهضة تنموية شاملة، تروم الانخراط الجاد و المسؤول لجميع القوى السياسية و المجتمعية من أجل تجويد قطاع التعليم بكل مكوناته و جعله ناجعا و فعالا. لهذا ينبغي على الجهة الوصية على قطاع التربية الوطنية أن تبادر مبدئيا إلى التعبير عن التزامها الواضح نحو جميع الموظفين بجميع أطيافهم بجميع الحقوق المادية و المعنوية التي تضمن لهم ممارسة جميع المهام المنوطة بهم في ظروف مناسبة بهدف بناء مدرسة رائدة بكل المقاييس و تحقيقا لأهداف الإصلاح الحقيقي المنشود و لمآل المجتمع ككل.

## المصادر العربية

- البرنامج الاستعجالي 2009-2011. (2009). وزارة التربية الوطنية، المملكة المغربية.
- التقرير التحليلي لتطبيق الميثاق الوطني للتربية و التكوين 200-2013. (2014). المكتسبات و المعوقات و التحديات. المجلس الأعلى للتربية و التكوين و البحث العلمي.
- الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، من أجل مدرسة الإنصاف و الجودة و الارتقاء. (2015).
- الظهير الشريف رقم 1.19.113. (2019). خاص بتنفيذ القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية و التكوين و البحث العلمي.
- المجلس الأعلى للتربية و التكوين و البحث العلمي، المملكة المغربية .
- المرسوم رقم 2.02.376. (2002). بمثابة النظام الأساسي الخاص بمؤسسات التربية و التعليم العمومي.
- المرسوم رقم 2.20.474. (2021). الجريدة الرسمية عدد 7019. المملكة المغربية.
- الميثاق الوطني للتربية و التكوين. (1999). وزارة التربية الوطنية. المملكة المغربية.
- النموذج التنموي الجديد للمغرب. (2019). مساهمة المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و البيئي. المملكة المغربية.
- النموذج التنموي الجديد: التقرير العام. (2021). اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي. المملكة المغربية.
- تقرير البرنامج الحكومي 2021-2026.
- دستور المملكة المغربية. (2011). تصدير. المطبعة الملكية الرباط.

## المصادر الأجنبية

- Biaz, A., Bennamara, A., Khyati, A., & Talbi, M. (2009). Intégration des TIC dans le travail enseignant. *Revue de l'EPI (Enseignement Public et Informatique)*, (120), en-ligne.
- Biaz, A., Bennamara, A., Khyati, A., & Talbi, M. (2009). Intégration des technologies de l'information et de la communication dans le travail enseignant, état des lieux et perspectives. *EpiNet: revue électronique de l'EPI*, 120.



مجلة جامعة الزيتونة الدولية - مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة الزيتونة الدولية

<https://journal.ziu-university.net>

30/12/2023

369-349 : ص.ص عشر العدد السابع عشر ISSN: 2958-8537 Issue: N17

Al-Zaytoonah University International Journal for Scientific Publishing

Biaz, A., Bennamara, A., Khyati, A., & Talbi, M. (2014). Informational strategies and the use of information systems by doctoral students: a case study at the University of Hassan II Mohammedia, Casablanca. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3598-3604.