نظام التعليم بالمغرب ومداخل الإصلاح على ضوء النظام الأساسي الجديد

إعداد الباحث: عبد الواحد البياز

دكتوراه في هندسة التربية والتكوين

bayyaz@gmail.com

**ملخص**

يحظى إصلاح المنظومة التربوية المغربية بأهمية بالغة[[1]](#footnote-1) 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 وتعزيز قدرات المتعلمين و مهاراتهم و كذا مواكبة التحديات التكنولوجية والمجتمعية الراهنة والمستقبلية.

في هذه الورقة البحثية نتطرق باعتماد المنهج الوصفي التحليلي إلى النظام الأساسي الجديد المؤطر لجميع موظفي قطاع التربية الوطنية الذي يأتي بعد عشرين سنة من العمل بالمرسوم السابق تفعيلا للتوجهات الواردة في النموذج التنموي الجديد[[2]](#footnote-2) و التي تدعو إلى ضرورة تحقيق نهضة تربوية حقيقية عبر تحفيز و تكوين المدرسين و جعلهم الكفيلين بإنجاح جميع العمليات المتعلقة بالتعلمات و تفعيلا كذلك لخارطة الطريق[[3]](#footnote-3) 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 التعلمات.

نسعى من خلال هذه المقالة إلى تسليط الضوء، على السياق العام الذي أطر هذا النظام الاساسي و الوقوف على مدى ملاءمته مع الخطاب الرسمي كما نتطرق إلى تحليل بعض مقتضياته التي أثارت نقاشا موسعا في صفوف الشغيلة التعليمية و نستعرض التحديات المترتبة عن هذه المقتضيات من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية: 1- ما هي أبرز الملامح الهيكلية و التنظيمية للنظام الأساسي الجديد؟، 2- ما هو السياق العام الذي أطر استصدار هذا المشروع؟، 3- ما هي الاتجاهات الكبرى للخطاب الرسمي؟، 4- ما هي المقتضيات الشكلية الخاصة والإشكاليات المصاحبة لبعض مضامين هذا المشروع؟.

و قد خلصت الدراسة إلى 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 وتكافؤ الفرص الحقيقين بين جميع الفئات و يصب في توطيد المكانة الاعتبارية للمدرسة العمومية.

الكلمات المفتاحية: النظام الأساسي، التربية و التكوين، المنظومة التربوية، المدرسة العمومية، إصلاح التعليم.

**Abstract**

Reforming the Moroccan educational system is of great importance as it is a fundamental pillar of the social state and is considered the second national issue after the territorial integrity of the Kingdom, given its impact on building society, forming generation, consolidating the values ​​of citizenship, enhancing the capabilities and skills of learners, as well as keeping pace with current and future technological and societal challenges.

In this research paper, we address, by adopting the descriptive and analytical approach, the new basic system framing all employees of the national education sector, which comes after twenty years of implementation of the previous decree, in order to implement the directions contained in the new development model, which calls for the necessity of achieving a real educational renaissance through motivating and training teachers and Making them the guarantor of the success of all processes related to learning, and also activating the 2022-2026 road map، which established the Quality School for All and placed among its commitments the adoption of a new basic system that motivates employees, responding to the aspirations of all societal forces demanding improvement in the quality of learning.

Through this article, we seek to shed light on the general context that framed this basic system and determine its compatibility with the official discourse. We also address the analysis of some of its requirements that sparked an extensive debate among educational workers، and we review the challenges resulting from these requirements by trying to answer them. About the following questions: 1- What are the most prominent structural and organizational features of the new statute? 2- What is the general context that framed the issuance of this project? 3- What are the major trends of official discourse? 4- What are the specific formal requirements and problems associated with some of the contents of this project?

The study concluded that it is necessary to invoke the best interest of learners through the necessity of proposing effective solutions to the problems raised within the framework of a participatory dialogue that leads to reviewing and clarifying some of the requirements of this decree within the framework of a comprehensive vision that guarantees the principles of true fairness and equal opportunities among all groups and contributes to consolidating the status of students. Legal status of public school.

Keywords: basic system, education and training, educational system, public school, education reform.

**مقدمة**

يأتي النظام الأساسي الجديد الذي يندرج في النسق العام لإصلاح المنظومة التربوية باعتباره الحلقة المحورية في سيرورة هذا 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 العدوان الإسرائيلي على غزة.

و الجدير بالذكر أن هذا المرسوم (رقم 2.23.819) الصادر في 20 من ربيع الأول 1445 الموافق ل 6 أكتوبر 2023 و 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 مخاضا لنقشات موسعة على مدى سنتين بين وزارة التربية الوطنية و التعليم الأولي و الرياضة من جهة و كوادر النقابات الأكثر تمثيلية[[4]](#footnote-4) من جهة أخرى، دون إشراك هياكل هذه الأخيرة و قواعدها، فكانت السرية و التحفظ هما السمتان الأساسيتان اللتان طبعتا صياغة هذا المشروع المنظم لأزيد من 368462[[5]](#footnote-5) مزاول بالمهنة.

وقد استمد هذا المرسوم، الذي يضم بين طياته اثنا عشر بابا و تسعة فروع و ثمانية و تسعين مادة، مضامينه من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[[6]](#footnote-6) و القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي و النظام المتعلق بالمعاشات المدنية[[7]](#footnote-7) و ميثاق المرافق العمومية[[8]](#footnote-8) و القانون القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين[[9]](#footnote-9) و المرسوم الملكي المتعلق بالمقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية[[10]](#footnote-10) و المرسوم القاضي بإحداث مركز التوجيه والتخطيط التربوي[[11]](#footnote-11) و المرسوم الخاص بإعادة تنظيم مركز تكوين مفتشي التعليم[[12]](#footnote-12) و المرسوم المتعلق بإحداث و تنظيم المراكز الجهوية للتربية والتكوين[[13]](#footnote-13) و المرسوم الخاص بالنظام الأساسي للأساتذة الباحثين بمؤسسات التعليم العالي غير التابعة للجامعات[[14]](#footnote-14) والمرسوم المتعلق بتحديد سلالم الأجور و شروط ترقي موظفي الدولة في الرتبة و الدرجة[[15]](#footnote-15) والمرسوم الخاص بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية[[16]](#footnote-16) و المرسوم القاضي بتحديد شروط ترقي موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار[[17]](#footnote-17) و المرسوم القاضي بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية[[18]](#footnote-18) و المرسوم القاضي بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب نظاميا لتوظيفهم في إطار جديد من أطر الدولة[[19]](#footnote-19) و المرسوم الذي يهم تحديد شروط وكيفية منح تعويض تكميلي لبعض موظفي الإدارات العمومية[[20]](#footnote-20) و المرسوم المتعلق بالشهادات المطلوبة لولوج مختلف الدرجات المحدثة بموجب الأنظمة الأساسية[[21]](#footnote-21).

وقد أثار هذا النظام الأساسي الجديد الذي أريد له أن يكون المؤطر القانوني لأوسع شريحة اجتماعية مهنية تشكل فيها هيئة التدريس 69،61 بالمائة من مجموع المشتغلين بالقطاع، أي ما يناهز 256 ألف أستاذ، أثار استياء الجسم التدريسي بجميع مكوناته و أطيافه. 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[[22]](#footnote-22) الصادر في سنة 2003، يتخلف عن السياق العام الذي تعيشه المنظومة التربوية و كذا عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي الراهن المتسم بغلاء أسعار جميع المنتجات الاستهلاكية والطاقية و يحمل بين طياته تكريسا للتفرقة داخل الجسم التربوي ويعمق بالتالي جروح الحيف التي يعيشها المدرس الذي يعتبر قطب الرحى في هذه المنظومة، خصوصا وأنه لم تشهد الساحة التعليمية زيادة في رواتب الأساتذة مند سنة 2011. وبالتالي فإن المعارضين لبعض مقتضيات هذا النظام الأساسي يعتبرون استثناء هيئة التدريس من التعويضات عن المهام أسوة بأطر الإدارة و التفتيش حيفا يكرس التمييز بين أطر قطاع التعليم و ينأى عن المصلحة الفضلى للمدرسة العمومية.

سنتناول في هذه الورقة مناقشة الخطوط العريضة للنظام الأساسي الجديد من عدة زوايا، للوصول إلى أوجه الاستفادة منها. فهناك مكونات و عوامل تنظيمية و إدارية و تربوية و بشرية و مادية. جعلت هذا النظام الأساسي محط انتقادات فئة عريضة من أطر التدريس، و هذا ما سيتم مناقشته هنا 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.

**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[[23]](#footnote-23) و الجاذبية، من حيث نظام الولوج[[24]](#footnote-24) و تكافؤ الفرص و المسؤولية[[25]](#footnote-25) 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[[26]](#footnote-26)) وباقي موظفي الوزارة، حيث تم دمجهم جميعا في فئة واحدة (أطر التدريس)، لهم نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات المتعلقة بموظفي[[27]](#footnote-27) قطاع التربية الوطنية و يفتح لهم المجال لنفس التحفيزات و المسارات المهنية.

و قد شكل هذا النظام الأساسي، دائما حسب الخطابات الرسمية، مسارا متكاملا 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[[28]](#footnote-28) من هؤلاء الأطر إلى الدرجة الممتازة في أفق سنة 2027[[29]](#footnote-29). 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[[30]](#footnote-30) التي تم تأهيلها، من مكافئة سنوية للأداء قدرها 10000 درهم[[31]](#footnote-31)، و سيصل عدد المستفيدين من هذه المكافئة بحلول سنة 2026 أكثر من 220000 إطار. بالإضافة إلى ذلك سيتم انطلاقا من فاتح شتنبر 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 تحدت أثرا على التعلمات 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 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.

**الهيكلة 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 جميعا 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 موظفا، 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 بهدف 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 مشروعا موحدا لجميع المسارات المهنية[[32]](#footnote-32)، فإن النظام الأساسي الجديد يصنف الموارد البشرية إلى أربعة هيئات[[33]](#footnote-33) عوض خمسة هيئات في النظام القديم. و قد 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 والاجتماعيين 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[[34]](#footnote-34). 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 سابقا لهيئة التوجيه و التخطيط التربوي، و الممونين الذين كانوا ينتمون إلى هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية.

تم كذلك استحداث هيئة الأساتذة الباحثين في التربية والتكوين استجابة لانتظارات[[35]](#footnote-35) 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.

و الجدير بالذكر أن هذا التفييئ المتبع في تركيبة الهيئات، باختلاف مهامها و اختصاصاتها يسائل المنهجية المتبعة في اعتماد هذه الهندسة من منضور 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 الثالوث المكون من المتعلم والمعلم والمضامين التعليمية مجرد عملية توجيه للمتعلم من طرف المعلم الذي يعد قطب الرحى في العملية التعليمية من حيث تفرده بإيصال المعارف باعتماد العروض والأنشطة الفردية والجماعية التي تدخل في إطار التعليم التعاوني و غيرها من الطرق التي تسهل نقل المضامين التعليمية إلى المتعلم، فإن نجاح أو فشل العملية التعليمية التعلمية يبقى متوقفا على دور المعلم فيها، و بالرجوع إلى مفهوم التعليم فإنه يتميز عن التدريس بكونه يتمركز حول المتعلم الذي يعد قطب الرحى في هذه العملية التعليمية و يأخذ بعين الاعتبار جميع التفاعلات بين المتعلم و المعلم و البيئة التعليمية. فآفاق 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 أخد 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 للحاصلين 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 إضافة 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 التكليفات و المهام دون التقيد بغلاف زمني محدد، و هذا ما يؤكده مضمون المادة 68 التي أحالت تحديد مدة التدريس الأسبوعية لأطر التدريس إلى قرار السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية تؤشر 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[[36]](#footnote-36). و هذا ما يؤكده 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 المادة 60 على أنه من بين شروط التحفيز المهني[[37]](#footnote-37)، 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[[38]](#footnote-38) لأطر التدريس دون تعويض مادي يذكر، بل إن المادة 4 من هذا النظام الأساسي أقرت مبدأ الحق في وسائل العمل؛ من الموارد الديداكتيكية و الحقائب البيداغوجية اللازمة، دون أن تكون الإدارة المركزية ملزمة بتوفيرها[[39]](#footnote-39)، و هنا يطرح سؤالان: الأول؛ كيف يمكن تقييم المردودية في ظل عدم توفير وسائل الاشتغال؟، و الثاني هو كيف يمكن تعزيز و تعميم التعلمات و إلزامية تنزيل الإصلاحات[[40]](#footnote-40) إذا كان رهينا بشرط توفر الموارد الديداكتيكية 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[[41]](#footnote-41) 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 والتوجيه المدرسي والمهني المتعلقة بتحيين و نشر المعطيات و المعلومات المتعلقة بالآفاق التعليمية و المهنية وكذا دراسة و استثمار الملفات المدرسية والقيام بالمقابلات والفحوص السيكولوجية لفائدة التلاميذ "المادة 48 من النظام الأساسي القديم"، أضحى منتميا 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. و بالتالي فقد تم اعتبار هذه المهام جزءا لا يتجزأ عن الفعل التربوي و التعليمي بجعله سيرورة و ممارسة مواكبة و منصهرة مع إيقاعات التعلمات. 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 للطاقم 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 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 المتعلق بتطوير استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال و كذا في بلورة أهداف خارطة الطريق 2022-2026. حيث تتم برمجة و تأطير هذه التكوينات من طرف أساتذة مادة المعلوميات 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 إنجاح 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[[42]](#footnote-42) و كذا التعويضات عن الأعباء و المهام، أسوة بأطر الإدارة و التفتيش 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[[43]](#footnote-43) 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 الترقي 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'، و لكن مع تفادي توظيف بعض التعابير المتواترة بقوانين أخرى من قبيل "المعني بالأمر" و "المعنيين" و "العقوبات التأديبية" (المادة 64)، أخدا بنماذج النصوص المؤطرة للمهن الطبية و غيرها من الأطر التي يسري عليها نظام الوظيفة العمومية، و أخدا كذلك بالصيغة التي تبناها المشرع (المادة 113 من النظام القديم)، إذ أنه لم يتم اعتماد عبارة "المعنيين" و إنما تمت الإشارة إليهم بالصيغة "لمختلف 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، آثر 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 والترقية إلى كون هذين الأخيرين يشكلان صلب اهتمامات هيئة التدريس من جهة و لكونهما منسجمين 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.

**ملخص النتائج**

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[[44]](#footnote-44)، 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 والتكوين لحاملي شهادة الدكتوراه مع التنصيص على ضرورة إجراء المباراة خلافا لما تم التوافق عليه في اتفاق 18 يناير 2022 و إحداث منحة مالية سنوية متواضعة بشروط لأعضاء فريق مؤسسة الريادة و اعتماد هذا التحفيز مدخلا للرقي بالأداء المهني، و شواهد التحفيز المهني لباقي أطر التدريس وفق شروط. كما تم إقرار مطلب الدرجة الممتازة لبعض الأطر[[45]](#footnote-45) 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 مقتصرا على شهادة البكالوريا و بالتالي كان ملزما لبقاء الموظف في السلالم 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 إثقال 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[[46]](#footnote-46) بحرمان أطر التدريس، الذين يشكلون عصب المدرسة العمومية التي يراد الارتقاء بها و يتحملون التفاصيل الإجرائية الدقيقة لجميع المشاريع الإصلاحية، من التعويضات التكميلية[[47]](#footnote-47) في تضارب صريح مع تقرير النموذج التنموي[[48]](#footnote-48) و تقرير البرنامج الحكومي الذي أكد على ضرورة رد المكانة الاعتبارية لأطر التدريس من خلال الزيادة في الأجور[[49]](#footnote-49) و في ضرب صارخ لمبدأ الإنصاف و التوافق بين الحقوق والواجبات. و كأن الفلسفة التي تبناها النظام 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 أطياف الجسم الأستاذي و عدم الحسم في المطالب المشروعة و الملفات المطلبية العالقة لمجموعة من الفئات المتضررة، هو ما أسس لسيادة الإحساس بالإحباط و التذمر في صفوف 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 مند سنوات و من ثم التسريع باستصدار القرارات و المراسيم التكميلية الموضحة لأجرأة بعض مواد هذا المرسوم.

ما يعاب أيضا على هذا المرسوم أنه لم يأت، في أي مادة من مواده، على ذكر التعليم الأولي و لا على الأطر العاملة به رغم دوره الكبير في تهييئ و تيسير ولوج الأطفال إلى التعليم و أهميته في بناء اللبنات 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 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 والتكوين 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 القول على أن الوزارة الوصية مطالبة في هذه المرحلة الحساسة التي تعيشها المدرسة العمومية، بأن تحكم صوت الحكمة و تدرك آثار هذا الاحتقان على الجسم التعليمي و المجتمعي، بأن 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 مبدأي الإنصاف وتكافؤ الفرص الحقيقين 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 المعيقات و التحديات. المجلس الأعلى للتربية والتكوين 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 والتعليم 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*.

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.

1. البرنامج الحكومي 2021-2026 [↑](#footnote-ref-1)
2. 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. [↑](#footnote-ref-2)
3. تقرير خارطة الطريق 2022-2026. تضمن اثنا عشر التزاما 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. [↑](#footnote-ref-3)
4. نخص بالذكر النقابات التعليمية الموقعة على اتفاق 14 يناير 2023، وهي الجامعة الوطنية للتعليم (UMT)، والنقابة الوطنية للتعليم (CDT)، والجامعة الحرة للتعليم (UGTM)، والنقابة الوطنية للتعليم (FDT) [↑](#footnote-ref-4)
5. موجز إحصائيات التربية 21-2020، هيئة التدريس، هيئة الإدارة، هيئة الخدمات، موظفو المصالح المركزية والجهوية والإقليمية، التربية غير النظامية [↑](#footnote-ref-5)
6. الفصل 4 من الظهير الشريف 1.58.008 بتاريخ 24-02-1958 [↑](#footnote-ref-6)
7. القانون رقم 011.71 بتاريخ 30-12-1971 [↑](#footnote-ref-7)
8. القانون رقم 54.19 بتاريخ 14-06-2021 [↑](#footnote-ref-8)
9. القانون رقم 07.00 بتاريخ 19-05-2000 [↑](#footnote-ref-9)
10. القانون الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17-05-1968 [↑](#footnote-ref-10)
11. المرسوم رقم 02.85.723 بتاريخ 06-04-1987 [↑](#footnote-ref-11)
12. المرسوم رقم 2.08.521 بتاريخ 18-12-2008 [↑](#footnote-ref-12)
13. المرسوم رقم 2.11.672 بتاريخ 23-12-2011 [↑](#footnote-ref-13)
14. المرسوم رقم 2.23.546 بتاريخ 02-08-2023 [↑](#footnote-ref-14)
15. المرسوم رقم 2.62.344 بتاريخ 08-07-1963 [↑](#footnote-ref-15)
16. المرسوم رقم 2.73.722 بتاريخ 31-12-1973 [↑](#footnote-ref-16)
17. المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 02-12-2005 [↑](#footnote-ref-17)
18. المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25-11-2011 [↑](#footnote-ref-18)
19. المرسوم رقم 2.92.231 بتاريخ 29-04-1993 [↑](#footnote-ref-19)
20. المرسوم رقم 2.92.264 بتاريخ 18-05-1993 [↑](#footnote-ref-20)
21. المرسوم رقم 2.12.90 بتاريخ 30-04-2012 [↑](#footnote-ref-21)
22. المرسوم رقم 2.02.854 بتاريخ 10-02-2003 [↑](#footnote-ref-22)
23. أي أن الولوج لمهن التربية و التكوين أو الانتقال من هيئة إلى أخرى أصبحا مرتبطين بعنصرين أساسيين: المباراة و التكوين. [↑](#footnote-ref-23)
24. أصبح نظام الولوج لقطاع التعليم المدرسي محددا في الحصول على الإجازة في التربية أو دبلوم أساسي في علوم التربية (الإعفاء من دراسة الملف). [↑](#footnote-ref-24)
25. في هذا الإطار تم إرساء مدونة أخلاقيات المهنة. [↑](#footnote-ref-25)
26. بصدور هذا النظام الأساسي فإنه قد تم إلغاء جميع الأنظمة الأساسية الخاصة السابقة الخاصة بالأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين. [↑](#footnote-ref-26)
27. قسم النظام الأساسي الجديد موظفي قطاع التربية الوطنية إلى أربع هيئات و هي 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. [↑](#footnote-ref-27)
28. سيكون بالتالي أثر هذه الترقية هو زيادة صافية في الأجر بقيمة 2700 درهم. [↑](#footnote-ref-28)
29. وهذا يعني زيادة صافية بالراتب الشهري تقدر ب 2700 درهم [↑](#footnote-ref-29)
30. 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 التعثرات الأساسية في الحساب و القراءة (عن طريق الدعم التربوي اليومي خلال شهر شتنبر 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- تسيير المؤسسة التعليمية وتحسين الفضاءات وتوفير المعدات الديداكتيكية وتفعيل مشروع المؤسسة والعلاقة مع الأسر. [↑](#footnote-ref-30)
31. ابتداء من فاتح يناير 2024 [↑](#footnote-ref-31)
32. بالرجوع إلى المادة 2 من هذا النظام الأساسي فإن هناك فصلا واضحا 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. [↑](#footnote-ref-32)
33. 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 [↑](#footnote-ref-33)
34. و هنا تطرح إشكالية استفادة أساتذة التعليم الإعدادي من ولوج سلك تكوين المفتشين احتراما لمبدئي الإنصاف وتكافؤ الفرص في مسارات التطور المهني لجميع الفئات. [↑](#footnote-ref-34)
35. لكن المادة 33 من النظام الأساسي تنص على شروط اجتياز المباراة، و بالتالي هناك اخلال واضح بالاتفاق المرحلي ل 18 يناير 2022 المتمثل في التسوية الشاملة لهذه الفئة عبر إدماجهم المباشر في هيئة الأساتذة الباحثين. [↑](#footnote-ref-35)
36. بالتالي، لا يمكن التعويض عن الساعات الإضافية بدون تحديد مبدئي للساعات الأصلية [↑](#footnote-ref-36)
37. بالنسبة للمنحة المالية السنوية الاستثنائية الخاصة بالفريق التربوي المنخرط بمؤسسات الريادة [↑](#footnote-ref-37)
38. 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. [↑](#footnote-ref-38)
39. أشارت المادة 4 إلى أنه توضع رهن إشارة الموارد البشرية الموارد الديداكتيكية و الحقائب البيداغوجية اللازمة للقيام بمهامها في حدود الإمكانيات المتاحة [↑](#footnote-ref-39)
40. أي التفعيل السليم لمقتضيات هذا النظام الأساسي و كذا خارطة الطريق و الرؤية الاستراتيجية [↑](#footnote-ref-40)
41. تتكون هيئة التربية و التعليم من أطر التدريس و المستشارين في التوجيه التربوي و إطار المختص التربوي و إطار المختص الاجتماعي [↑](#footnote-ref-41)
42. أسوة بالفريق التربوي المساهم في مدارس الريادة (المادة 60) [↑](#footnote-ref-42)
43. إذ ليس لهذه الشواهد أي أثر على وضعية هيئة التدريس، و لن تؤخذ بعين الاعتبار في الحركة الانتقالية أو الترقية [↑](#footnote-ref-43)
44. موظفي قطاع التربية الوطنية و الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين [↑](#footnote-ref-44)
45. أساتذة التعليم الابتدائي والثانوي الإعدادي والمختصين التربويين ومختصي الاقتصاد والادارة والمختصين الاجتماعيين [↑](#footnote-ref-45)
46. هيئة الإدارة المدرسية و التدبير و هيئة التفتيش و التأطير و المراقبة و التقييم [↑](#footnote-ref-46)
47. 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. [↑](#footnote-ref-47)
48. 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 التعلمات، ثم إعادة تنظيم المسار الدراسي ونظام التقييم لتحقيق نجاح كل متعلم، ثم تجديد المحتويات والمناهج البيداغوجية من أجل تعليم فعال ومزدهر، و أخيرا تحفيز المؤسسات على تحمل المسؤولية لكي تصبح محركا للتغيير ولتعبئة الفاعلين. [↑](#footnote-ref-48)
49. البرنامج الحكومي 2021-2026 [↑](#footnote-ref-49)