

أثر سلطوية الإدارة التعليمية على التنمية المستدامة

دراسة حالة : الأساتذة المتعاقدون بالمغرب

تقديم:

يمكن القول أن جميع الأنشطة الإنسانية وخاصة التربوية منها، محكومة بالاشتغال على طبيعة السلطة التي توّظرها، باعتبارها مفهوما وسلوكا يحدد مدى إيجابية ومردودية نواتج هذه الأنشطة. وتقع التنمية المستدامة ضمن هذه الإشكالية، لأن تطورها وارتقاءها مرتبط بطبيعة السلطة التي تمارسها الإدارة التعليمية على الفاعلين التربويين، والتي يمكن اعتبارها أحد شروط الإبداع والابتكار.

يجمع المهتمون بقضية التنمية^١، على أن العنصر البشري هو أهم مقومات التنمية الشاملة، والسبيل لبناء هذا العنصر البشري هو التربية، التي تساهم في تطوير الشخصية الإنسانية وإعادة بنائها... وتزويده بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، والمتناسب مع العصر التكنولوجي والمستقل – وهو ما تدعو إليه نظرية رأس المال البشري، باعتبارها الإطار النظري المسؤول عن تبني العلاقة الجدلية بين التعليم وسياسات التنمية- فبمقتضاه أصبح التعليم العامل الحاسم في النمو الاقتصادي للدول^٢، لذلك يجب رفض كل صيغ الإدارة التقليدية المتأسسة على التسلط والإكراه، والاتجاه نحو تبني فلسفة تربوية نقدية ساعية للمشاركة في بناء الحضارة الإنسانية .

وتسعى التنمية المستدامة في علاقتها بالحقل التربوي إلى تأهيل الإنسان، وتوسيع خياراته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية^٣، على اعتبار أن التعليم هو صانع التنمية وصانع الإنسان والإبداع، وصانع الشعوب والأمم، وهو أيضا السبب المباشر في انحطاط وتخلف الشعوب والمجتمعات وتقدمها^٤، إذن فههدف التنمية المستدامة هو بلوغ نمط حياة مريح للمجتمع، بحيث يحقق التوصل إلى مخرجات ذات نوعية جيدة للنشاط الاقتصادي^٥.

مصطفى محسن، " مدرسة المستقبل، رهان الإصلاح التربوي في عالم متغير"، سلسلة شرفات، ٢٦، منشورات الزمن، الرباط، صص ٤٩-٥٦^١

^٢ الصديق الصادقي العماري، " التربية والتنمية وتحديات المستقبل، مقاربة سوسيولوجية"، تقديم محمد الدريج، مطبعة بلفقيه، ٢٠١٣، المغرب صص ٦٠

^٣ مفهوم التنمية المستدامة، برنامج الامم المتحدة الإنمائي ١٩٩٠، تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠ و ١٩٩١، عمان، نيويورك، منشورات الأمم المتحدة، (النص العربي للتقريرين).

^٤ علي الهادي الحوات، " التعليم والمعرفة والتنمية، دراسات في المجتمع العربي"، اتحاد المغرب العربي، الجامعة المغربية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ٢٠٠٧، صص ٢٣

^٥ الصديق الصادقي العماري، " التربية والتنمية وتحديات المستقبل، مقاربة سوسيولوجية"، المرجع السابق، صص ٥٨

فالتربية التي تقوم على العنف، والتعسف، والقهر، والتسلط أو الشطط في استعمال السلطة تحطم الفرد، من جهة فتجرده من الأسس التربوية، وتخلق منه العدوانية والمتعصب، ثم تدمر المجتمع من جهة ثانية، فترتبه في ذيل قائمة ترتيب الدول من حيث مؤشرات التنمية البشرية ثم التنمية المستدامة. وقد اعتبر التقرير الدولي للتنمية البشرية ٢٠١٨ الإنجازات في التعليم (من قبيل: مؤشرات عن التحصيل العلمي، الإلمام بالقراءة والكتابة، نسبة الشباب الحاصلين على التعليم الثانوي، نسبة الهدر المدرسي في الابتدائي ثم حصة الإنفاق العام على التعليم) ^٦ كأحد أهم مؤشرات التنمية البشرية. ورغم ما يمكن أن نأخذه على هذه المؤشرات من حيث إنها عبارة عن مؤشرات كمية، إلا أن خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، استدركت الأمر مؤكدة على عناصر ذات بعد إنساني مثل الكرامة والسلام والازدهار للناس وللوكب - الآن وفي المستقبل - فاعتبرتها أسسا لتقييم التنمية المستدامة^٧. ومن جهة أخرى لا يمكن الحديث عن الكرامة في حضور الممارسات السلطوية في حق الإنسان عامة، وفي حق التربوي على الخصوص.

وقد ركزت بعض الدراسات العربية على السلطوية السياسية، والسلطوية الاجتماعية، والسلطوية الثقافية، وغيرها، إلا أن السلطوية التربوية لم تنل العناية والاهتمام اللازمين، فإذا كان الاستبداد يؤدي إلى تفويض مهارات الإنسان، وشل قدرته، وتعطيل طاقاته، والحد من إبداعه، فلا بد من البحث عن سبل للتخلص منه، لذلك فالوعي بالسلطوية في الميدان التربوي خطوة مهمة للتخلص منها، وتحرير الفرد والمجتمع، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة. ورغم التحولات المتسارعة العالمية التي صاحبت ظاهرة العولمة من قبيل الانفجار الإعلامي والمعلوماتي والثورة التكنولوجية والتحررية التي اثرت بشكل كبير على الحقل التربوي وعلى طبيعة العلاقات التربوية بشكل عام^٨، إلا أن المغرب لا يزال يعرف بعض الممارسات السلطوية، خاصة في الحقل التربوي، وفي جميع مستوياته الإدارية. ولعل ما عرفته المنظومة التربوية المغربية خلال الموسم الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ من توترات واحتجاجات، والتي اسفرت على توقف الدراسة في معظم المؤسسات التعليمية لمدة شهرين متتاليين - بل عرفت في بعض المناطق إغلاق المؤسسات بشكل كامل- لخير دليل على غياب الأسلوب الحوارية، في التدبير التربوي. ونستحضر في نفس السياق التعنفات التي عاشها السادة الأساتذة المتعاقدون إثر احتجاجاتهم السلمية والمشروعة، والتي عرفت

^٦ أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، التحديث الإحصائي لعام ٢٠١٨، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الترجمة: فريق من لجنة الأمم المتحدة الاجتماعية والاقتصادية لغربي آسيا (الإسكوا)، بإدارة وإشراف نضال نون . ص ١٩ إنتاج communications development incorporated ; washington DC . USA أنطونيو غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٨، ص ٣٧ ^٨ عبد العزيز دادي: " دور العلاقات التربوية والبيداغوجية في تحقيق جودة الأداء المدرسي"، دفاثر التربية والتكوين، العدد ١ نونبر ٢٠٠٩، المجلس الأعلى للتعليم، ص ١٨

انتشارا واسعا. لذلك ستركز هذه الورقة، على العلاقة بين ممارسة السلطوية في الإدارة التعليمية والتنمية المستدامة.

لذلك سيعرف هذا البحث دراسة حالة مهنية تتمثل في : الأساتذة المتعاقدون بالمغرب، في علاقتهم بالسلطة التعليمية، لبيان الأثر السلبي لهذه السلطوية على المردودية التربوية، وبالتالي على التنمية البشرية والمستدامة. وستكون محاور البحث على الشكل الآتي :

١- الشق النظري :

- السلطة التعليمية، محاولة للتصنيف
- التنمية المستدامة، ومؤشراتها التربوية
- في العلاقة بين السلطة التعليمية والتنمية المستدامة كما سطرته الوثائق الرسمية المغربية

٢- دراسة الحالة :

- السياق العام للتعاقد بالمغرب.
- وصف مشكل الأساتذة المتعاقدون خلال الموسم الدراسي الحالي
- أبعاد المشكلة
- مداخل للحل

١. الشق النظري

تعتبر السلطوية إحدى المشكلات الحقيقية التي تعاني منها بعض النظم التربوية والتعليمية في البلدان العربية عموما، مما أدى إلى ضعف التنمية في تلك البلدان وهزلة مردودها، ذلك أن التنمية تتطور وتعطي أكلها في ظل الحرية، والمشاركة، والحوار، وتندثر في مناخات الكبت والتجبر والإكراه، لأن عماد التنمية هو الإنسان، وهو الكائن الذي لا يمكن أن يعمل وينتج إلا في ظل أجواء حرة. ومن مظاهر ذلك هجرة الكفاءات العربية بسبب السلطوية الممارسة داخل البلدان العربية^٩، وعلى جميع المستويات .

١- السلطوية الإدارية في الحقل التربوي، محاولة للتصنيف

تطرح العلاقة بين الإدارة و ممارسة السلطة إشكالا كبيرا، فهناك من الأطر التربوية من يرى أن ربط القيادة بوظيفة ومسؤوليات السلطة النظامية، يجنبهم إثارة الأسئلة الكثيرة حول الموضوع

تم تأكيد ذلك من خلال مجموعة من الدراسات، انظر إلياس زين، " اخطاء نزييف الأدمغة العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣، ١٩٧٨

ويسمح لهم بالاهتمام بنشاطهم التعليمي، بحيث يرون ان التأثير يمنح المسؤوليات والعمل، وهناك اتجاه معاكس يرفض ويعارض هذا الطرح¹⁰، وهو ما يتطابق مع تغيرات العصر.

- مفهوم السلطوية :

إن الإحالة على «السلطة» في المجال التربوي ترجعنا بشكل مباشر إلى فكرة القوة المطلقة والعنف، وبالتالي إلى العصبية والصراع والألم والاستنزاف العاطفي والذهني¹¹، وهذا يعني احتكار الإدارات في المنظومة التربوية للعنف المشروع على حد قول ماكس فيبر.

السلطوية هي الخضوع التام للسلطة ومبادئها بدلا من التركيز على الحرية¹²، كما يمكن تعريفها بأنها استخدام القوة لذات القوة¹³. ومن صورها الشدة، التهديد، إلقاء الأوامر، الإحراج، والتوبيخ¹⁴.

يتضح من التعريف أعلاه لمفهوم السلطوية، أنها الأداة التي يمكن أن تستخدمها الإدارة التعليمية لإخضاع العاملين معها، بشكل تام، واستخدامهم كوسائل لتحقيق غاياتها، دون الاكتراث للأبعاد الإنسانية، والحقوقية، فتكيف الأجواء بما يخدم مصالحها فقط، وتعطي المشروعية لسلطويتها.

- مفهوم الإدارة التعليمية والتربوية

يمكن اعتبار الإدارة التربوية بمثابة مجموعة من العمليات والإجراءات والمسائل المصممة وفق تنظيم وتنسيق وانسجام بين عناصر العملية التربوية للاتجاه بالطاقات، والإمكانات البشرية والمادية نحو أهداف موضوعة تعمل على تحقيقها في إطار النظام التربوي الشامل، وعلاقته بالمجتمع¹⁵. بمعنى أنها عملية علمية منظمة ومنسقة هدفها الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية والمادية لتحقيق الأهداف التربوية للمجتمع، لذلك يمكن اعتبارها عنصرا مهما يتوقف عليه مدى فعالية أداء المؤسسات التربوية والتعليمية¹⁶. ونظرا للدور الرائد للإدارة في إنجاح العمل التربوي والتعليمي، لا بد أن تتصف بصفات معينة، فيما أنها عملية إنسانية وجب أن تهتم بالعنصر البشري وإحلاله المكانة اللائقة به كإنسان أولا، وكموظف ثانيا، إلا أن ما نراه عكس ما يجب أن يكون،

10 مونيكا غاتر تورلر، القيادة واساليب ممارسة السلطة، مجلة روى تربوية، في النظرية التربوية للمعنى، العدد 36 . ص 35

11 Desjours C., Travail : Usure mentale, Paris, Bayard éditions, 1993 .

12 New Webster's Dictionary of the English Language 1971. U.S.A the Delaire Publishing Co.,.

13 Entwistle, Harold (1970) (Child – Centered Education: London: Methuen

عادل عز الدين الأشول وآخرون، " علم النفس النمو"، مكتبة الأنجلو، 1982، القاهرة¹⁴

15 يزيد عيسى الشرطي، "السلطوية في التربية العربية" كتاب عالم المعرفة، 362، المجلس الوطني للثقافة والفن، والأدب، الكويت 2009، ص 119

16 محمد أحمد الرشيد، "التحديات المعاصرة والمستقبلية في التعليم الجامعي في دول مجلس التعاون الخليجي"، بحوث مؤتمر تربية الغد، مجلة كلية التربية، جامعة الظغمات العربية المتحدة، عدد خاص، صص 1-47

بحيث نجد إدارة ماضوية سلطوية، تبتعد عن مبادئ الإدارة التعليمية المستقبلية^{١٧}، ذلك أن التربية الحرة لا تتحقق إلا في ظل وجود مجتمع متحرر من التسلط^{١٨}.

أما الإدارة التعليمية فهي كل عمل منسق منظم يخدم التربية والتعليم وتتحقق من ورائه الأغراض التربوية والتعليمية تحقيقاً يتماشى مع الأهداف الأساسية من التعليم^{١٩}، فهي كل الأعمال التي يقوم بها الإداريون في المستويات العليا للجهاز التعليمي المركزي واللامركزي^{٢٠}. هذا يعني أن كل من الإدارة التربوية والتعليمية هي مجرد وسائل وليس غايات في ذاتها، لأنها تمثل الخدمة للآخرين، من حيث إنها العمليات المتشابهة التي تكتمل فيما بينها في المستويات الثلاث للإدارة، أي على المستوى الوطني(وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي)، والمستوى المحلي (الأكاديميات الجهوية، والمديريات الإقليمية للتربية والتكوين)، ثم المستوى الإجرائي(المؤسسات التعليمية)، لتحقيق الأهداف المنشودة^{٢١}.

أما عن الإدارة التعليمية اليوم فلم تعد قاصرة على مراحل اتخاذ القرارات والرقابة على أعمال القوى الإنسانية أو القيادة الحازمة لتحقيق أهداف المشروع التربوي، بل أصبحت تتضمن جوانب أخرى منها حسن التنظيم، والتعامل بأسلوب يخلق روح التجاوب والاحترام والشعور بالرضى^{٢٢}.

ويمكن القول بأن سبب تخلف الأمم ليس نقصاً في رأس المال أو نقصاً في القوى الطبيعية، أو اليد العاملة، وإنما راجع بالأساس إلى تخلف الإدارة كما ونوعاً^{٢٣}. بحيث يؤكد المنهج السلوكي في الإدارة على التقدير والتحفيز والحرية، لماله من أهمية في تطوير الإنتاج، بالإضافة إلى توفير ظروف مريحة اجتماعياً ونفسياً^{٢٤}، ذلك أن أهمية الإدارة تزامنت مع الاهتمام بالإنسان، بهدف جعله يحتل مكانه الطبيعي مكرماً، ونستحضر في هذا السياق التجربة اليابانية في الإدارة، والتي أثبتت نجاحها وتفوقها على جميع المستويات، فوضعت البلاد ضمن قائمة الدول ما بعد الصناعية^{٢٥}. فالفكر الإداري المعاصر قد تجاوز الاتجاه الكلاسيكي البيروقراطي، والاتجاه نحو

انظر يزيد عيسى الشرطي، "السلطوية في التربية العربية" مرجع سابق، ص ١٢١٧

18 (1970) Academic Freedom . London : Penguin Education .Arblaster , Anthony

١٩ عبد الله بالقاسم العرفي ويونس يوسف معلل، "مقدمة في الإدارة التربوية المقارنة"، منشورات جامعة قان يونس، ١٩٩٦، بنغازي، ليبيا، ص ١١٩

٢٠ طارق عبد الحميد البدري، "الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، عمان الأردن، ص ٥٢

٢١ طارق عبد الحميد البدري، "الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية، المرجع السابق، ص ٥٢

٤- عبد الله بالقاسم العرفي ويونس يوسف معلل، "مقدمة في الإدارة التربوية المقارنة"، مرجع سابق ص ١٢٠
٥ محمد البشير محمد عبد الهادي، "السلوك الإداري في المؤسسات التربوية"، دار الأصالة للصحافة والنشر والإنتاج الإعلامي، ٢٠٠٣، الخرطوم، ص ٣٠

٦ محمد البشير محمد عبد الهادي، "السلوك الإداري في المؤسسات التربوية" مرجع سابق صص ٣٠-٣١

٢٥ وليم ج أوش، " التجربة اليابانية في إدارة نظرية Z ، ترجمة حسن محمد يس، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١١هـ الرياض، ص ٣١١

العلاقات الإنسانية، ليحل محله الاتجاه نحو السلوك التنظيمي في الإدارة الذي يهدف تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين، ذلك أن السلوك الإداري التعليمي يجب أن يجمع بين البعدين: النظم الاجتماعية والمهام الإدارية وقدرته على إدارة الموارد المتوفرة، لأن مقومات التنمية في الإدارة التعليمية هو حل واحتواء المشكلات وليس إثارتها^{٢٦}. وهو ما يؤكد قول عيسان: "لا يجب البدء بالاقتصاد، بل بالتربية والتدريب لان تطور الاقتصاد لا يمكن أن يتحقق إلا إذا وجدت كوادر مؤهلة قادرة على إدارة مؤسساته وتطويرها فنيا وتقنيا وعلميا"^{٢٧}.

مما سبق يتبين أن الاتجاه المعاصر في الفكر الإداري يؤسس نظرياته على راحة العاملين، على جميع المستويات، ومن هذا المنطلق فالإدارة المتسلطة هي إدارة فاشلة، تقود المنظومة وتقود البلاد بصفة عامة إلى التراجع التنموي .

٢- التنمية المستدامة، ومؤشراتها التربوية

يطرح مفهوم التنمية، ثم التنمية المستدامة إشكالية في تحديده، فقد عرف تحولات متعددة، بالإضافة إلى انه يستخدم في ميادين ومجالات مختلفة، مما جعل تحديد دلالاته في مفهوم واحد أمرا صعبا، إلا أننا سنحاول استحضار بعض التحديدات التي يمكن أن تفيدنا في بحث ذو طبيعة تربوية، المؤشرات التنموية التي لها علاقة بالإدارة التعليمية .

في البداية لا بد من الإشارة إلى ان مفهوم التنمية المستدامة ، قد عرف تداوليا واسعا مع مطلع الألفية الثالثة، طال جميع المستويات الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، لدرجة أصبح معها هذا المفهوم بمثابة مدرسة فكرية عالمية، تسعى إلى اتباعها معظم الهيئات الرسمية داخل الدول النامية إسوة بالدول المتقدمة . ورغم هذا الانتشار الواسع لمفهوم التنمية المستدامة، إلا انه لم يتم إلى الآن رفض الغبار بشكل كامل عنه، فلا يزال محفوفًا بالغموض، نظرا لارتباطه أولا بالإنسان ككائن متعدد الاتجاهات والأبعاد، ثانيا لأنه يجمع بين النظري والعملي ويتم تقييمه باعتماد النتائج التي يحققها، وثالثا لأن مفهوم الاستدامة يرتبط بالترشيد، وهذا يعني ضرورة حضور العقلانية ضمانا للاستدامة.

وإذا كانت التنمية المستدامة على حسب ما تؤكد معظم الدراسات، تقضي على التخلف، وتقطع مع الموروث السلبي.... لضمان مقومات الحياة المعاصرة والمستقبلية المريحة للإنسان، الذي

١ محمد البشير محمد عبد الهادي، "السلوك الإداري في المؤسسات التربوية" مرجع سابق صص ٩٢-٩٣
٢٧ صالحه عبد الله يوسف: "التوافق بين مخرجات التعليم العالي، ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، ورقة مقدمة للورشة الإقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الإيسيسكو).

يعتبر هو محور كل الأنشطة التنموية، من حيث هو الفاعل والناجح التنموي، فإن هذا العنصر البشري بعقله وإبداعاته هو الثروة التي تشكل الحضارات الإنسانية، وبالتالي فترقيته وتنميته وفق الشروط التي يحددها المشروع التنموي هو السبيل للاستثمار الصحيح للشعوب. وهو ما يؤكد اعتماد الكثير من المنظمات الدولية اليوم أسلوبا جديدا لقياس نمو الدول، اعتمد بالأساس على مؤشر التنمية البشرية، والذي تم اعتماده لأول مرة سنة ١٩٩٠ من طرف هيئة الأمم المتحدة، بحيث يؤكد بالدرجة الأولى على الحالة التعليمية للدول. لذلك فالمنظومة التربوية لكل بلد تعتبر أحد المؤشرات الكبرى للتنمية ، باعتبارها أحد أهم الروافد التي تزود جميع مؤسسات الدولة بالكفاءات والخبرات المناسبة للارتقاء بالمجتمع، ومن جهة أخرى فإذا كانت التنمية المستدامة تسعى تحقيق الرفاه لأفراد المجتمع، فإن أهم ما يمكن تحقيقه للفرد هو الصحة والتعليم والامن، بحيث أصبحت هذه المجالات بمثابة معايير يحدد من خلالها قيمة التقدم الذي أنجزته الدولة في مجال التنمية .

إن عملية التنمية هي عملية شاملة متكاملة تقوم على الإنسان وتستهدفه في النهاية^{٢٨}، لأن قيمة الإنسان تتموقع في صدارة منظومة التنمية الشاملة والمطردة باعتباره هدفا ووسيلة^{٢٩}، والتنمية كما جاءت به تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، هي عملية توسيع الخيارات أمام الناس، أي ما ينبغي أن يتاح لهم، وما ينبغي أن تكون عليه أحوالهم، فضلا عما ينبغي أن يفعلوه، ضمانا لتنامي مستوى معيشتهم^{٣٠}.

وتجدر الإشارة إلى ان مفهوم التنمية عموما ظهر لأول مرة في سبعينيات القرن الماضي مركزا على الجانب الاقتصادي، ورغم بعض الإشارات للمجال التعليمي كمحور الامية، والمجال الصحي كالاهتمام بالقضاء على بعض الامراض الخطيرة، إلا أن النظرة الغالبة كانت النظرة الاقتصادية^{٣١}، ثم انتقلت فيما بعد إلى الاهتمام بالإضافة إلى المؤشر الاقتصادي، بالمؤشر الاجتماعي، والسياسي ومناطق القوى فيه أيضا، وفيما بعد، سيعرف مفهوم التنمية تطورا جديدا يجعل الإنسان يتحرر من التبعية، لتصبح تنمية مستقلة تجعل من الإنسان محورها وصانعها، وهو من يجب ان تؤول إليه خيراتها، لتصبح تنمية بشرية أو إنسانية ، تستدعي الاهتمام بالإنسان وإشباع حاجاته، وتشجيعه على الإبداع والابتكار من جهة، وتمنحه الحق في المشاركة في صنع القرار

^{٢٨} خالد بن عبد الله بن دهبش ومن معه، " الإدارة والتخطيط التربوي، أسس نظرية وتطبيقات علمية"، مكتبة الرشد ناشرون، ٢٠٠٥، الرياض، ص ٢٤١

حامد عمار، " في التنمية البشرية"، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة ١٩٩٩، ص ٢٩٢٩

خالد بن عبد الله بن دهبش ومن معه، " الإدارة والتخطيط التربوي، أسس نظرية وتطبيقات علمية"، مرجع سابق ص ٢٤٢٣٠
ابراهيم العيسوي: " التنمية في عالم متغير، دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها" منتدى العالم الثالث، دار الشروق، ٢٠٠١، مصر، ص ١٣٣١

من جهة ثانية ^{٣٢} ، وفي العشرين سنة الأخيرة عرف العالم مجموعة من التحولات والأزمات، من قبيل: موجة الأزمة الاقتصادية والسياسية، موجة التحرير والخصخصة، الثورة العلمية والتكنولوجية والتي ستشكل أحد أهم عناصر التنمية، بالإضافة إلى الحفاظ على البيئة، موجة الحريات والمشاركة في الديمقراطية، ثم الاهتمام بقضية الحكم والحكمة داخل المجتمع، والتي جعلت التنمية ترتبط بالحكم الجيد على جميع المستويات ^{٣٣}، كل هذه التطورات ستجعل من التنمية تأخذ منحى جديدا يرتكز بالأساس على الرفاهية الإنسانية، مع الحفاظ على البيئة، لتعود من جديد للاهتمام بالمجال الاقتصادي مع ما يسمى بالتنمية الليبيرالية الاقتصادية الجديدة كما حددها كل من البنك الدولي، صندوق النقد الدولي وحكومة الولايات المتحدة الأمريكية ^{٣٤} وذلك من خلال الدعوة إلى القضاء على المشاكل المجتمعية التي تعاني منها معظم البلدان والتي تحول دون تحقيق التنمية المنشودة.

ولعل ما تواجهه المنظومة التربوية العربية عموما، والمغربية خصوصا، من مشكلات مستعصية من قبيل ارتفاع نسبة الأمية، واستفحال مظاهر النفور من المدرسة كالغش والغش والغياب وارتفاع معدلات الهدر المدرسي.... وغيرها، لأهم المعوقات التي تحول دون تحقيق تنمية تربوية ، وبالتالي تشوه التنمية المستدامة والشاملة.

يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها تلبية لاحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة ^{٣٥}. وهناك ثلاث ركائز أساسية للاستدامة، اقتصادية، بيئية واجتماعية ، وهي التي تندرج تحت النهج الكامل للتنمية المستدامة ^{٣٦}.

ومن الملاحظ أن مدرستنا في حاجة مستمرة للإصلاح، بل إن الغريب هو أن تتوالى عمليات الإصلاح، متبوعة بالفشل في كل محطاتها، أو على الأقل لم يبلغ النجاح المتوقع منه. بالإضافة إلى الترتيب في المجال التنموي للمغرب الذي يعرف مواقع متأخرة رغم المجهودات الإصلاحية التي يبذلها في المجال التربوي، ولعل العائق الأكبر أمام هذه الإصلاحات هو التسلسل الإداري وما يترتب عنه من مشاكل متعددة الأبعاد منها العلائقية، التربوية، البيداغوجية، والتي تنعكس على المخرجات التعليمية، وبالتالي على نتائج تقييم التنمية المستدامة للبلاد.

ابراهيم العيسوي "التنمية في عالم متغير" مرجع سابق، صص ٢٨- ٢٩٣٢

للمزيد من المعلومات انظر ابراهيم العيسوي " التنمية في عالم متغير" مرجع سابق صص ٢٩- ٣٨٣٣

للمزيد من التفصيل انظر ابراهيم العيسوي، " التنمية في عالم متغير" مرجع سابق، صص ٣٨- ٤٥٣٤

تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية، ١٩٨٧، ص ٤٥٣٥

فاطمة مبارك، التنمية المستدامة: أصلها ونشأتها، مجلة بيئة المدن الإلكترونية، العدد ٢٣، يناير ٢٠١٦، ص ١٦ 36

٣- في العلاقة بين السلطة التعليمية والتنمية المستدامة كما سطرته الوثائق الرسمية المغربية

إن تنمية الثروة البشرية المحلية أمر مهم، لأهمية العنصر البشري في الإنتاج، فهو لا يقل أهمية على رأس المال المادي^{٣٧}. ويمكن اعتبار وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين، أول وثيقة في تاريخ المغرب الحديث، التي اجتمعت حولها كل القوى السياسية، وخب المجتمع المدني لإنجازها والتوقيع عليها، باعتبارها خارطة طريق لإصلاح التعليم، وتوجيهه نحو التنمية، وامتثالاً لما دعت إليه التنمية البشرية من إشراك كل القوى الممثلة للمجتمع في اتخاذ القرارات الداخلية، فقد كان الميثاق وسيلة لإشراك كل المفكرين والمثقفين وأصحاب الشأن للتدخل بمقترحاتهم وبحوثهم^{٣٨}، لذلك فالميثاق الوطني للتربية والتكوين هو بمثابة قاطرة للتنمية المغربية. فأسسه ومبادئه التي تقدم بها تصوغ مضمونا مثاليا لم يجد طريقا مثاليا للتطبيق. لذلك أصبحت أزمة التعليم والتربية الآن متعددة المظاهر الاجتماعية، تعيق تحقيق التنمية وتمنع الانتقال الفعلي إلى مرحلة تاريخية جديدة^{٣٩}.

تلى الميثاق وثيقة الدستور والتي تجسد بدورها طبيعة التعاقد الذي استقر عليه المجتمع، المتضمن لشروط التعايش والتوافق بين مختلف القوى السياسية للبلاد، فهو المحدد ليس فقط للفلسفة السياسية والقانونية، بل أيضا الاجتماعية، والاقتصادية والثقافية، موضحا نظرتة للإنسان والسلطة، وبالأساس ترسانة الحقوق والواجبات المنظمة للعلاقات داخل الدولة. وقد حدد الدستور مجموعة من الحقوق والحريات التي تهم وتؤطر الفاعلية البشرية في مختلف مستوياتها والتي أضحت المواثيق والمعاهدات الدولية تؤكد عليها، ولعل أهم هذه الحقوق والتي تهم موضوع الورقة نذكر:

- حرية الرأي والتعبير، حيث جاء في الفصل ٢٥، حرية الفكر والإبداع والنشر والعرض في مجالات الأدب والفن والبحث العلمي والتقني.....
- حرية الاجتماع والتجمع، حيث تم التأكيد على هذه الحرية وتعزيزها من خلال دسترة حرية التجمهر والتظاهر السلمي وضمانها، حيث ينص الفصل ٢٩ على: "أن حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي مضمونة ويحدد القانون شروط ممارسة هذه الحريات".

^{٣٧} محمد منير مرسي، "دراسات في الإدارة التربوية" -المجلد السادس-،مقال حول: التعليم وتنمية الثروة البشرية في قطر، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ١٩٧٩، ص ٤٠
بويكر الشرقاوي، "إصلاح منظومة التربية والتعليم، كمشروع تنموي بالمغرب"، مطبعة الخليج العربي بنطوان، ٢٠١٨، ص ٩٣٨
بويكر الشرقاوي، "إصلاح منظومة التربية والتعليم، كمشروع تنموي بالمغرب"، مرجع سابق، ص ٩^{٣٩}

- الحق في التنمية ، حيث جاء في الفصل ٣١: " تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنین، على قدم المساواة، من الحق في التنمية المستدامة"

إن الدستور الجديد يعتبر بمثابة تحول سياسي نوعي، في تصوره لمفهوم الدولة ووظائفها، وعلاقتها بالمواطنين والحريات والحقوق، وتحديد لها لمختلف السلط الممارسة...إلا ان التفعيل الواقعي لنص الدستور لا يزال محدودا مع ما نراه من ممارسات تتعارض في شق كبير منها مع ما تضمنه الدستور، فالمقتضيات الدستورية خاصة منها الحقوقية لا زالت غير مفعلة رغم مرور قرابة عقد عن إصداره، فلا زال المواطن المغربي لم يتلمس بعد آثارها في الحياة اليومية، وفي مختلف المؤسسات والإدارات، فالرهان الحقيقي للتنمية على المستوى الدولي هو القطع الفعلي مع كل أساليب الاستبداد والتسلط، وانخراط مختلف الفاعلين ومن مختلف مكونات الدولة، أسوة بالدول الرائدة في مجال التنمية المستدامة.

ومع مطلع سنة ٢٠١٥ ، أعطت الامم المتحدة انطلاقة مشروع التنمية المستدامة، على المستوى الدولي على أساس أن يتم تحقيقه على أبعد تقدير سنة ٢٠٣٠، فشرعت دول العالم الثاني في بلورة مشاريعها التنموية التي طالت جميع الميادين بما فيها قطاع التربية والتعليم، وهو ما أكدته انطلاق الرؤية الاستراتيجية ٢٠١٥/٢٠٣٠ بالمغرب، والتي اتخذت شعارا لها " من اجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء"، حيث جاء في تصديرها: " تقع المدرسة اليوم في صلب المشروع المجتمعي لبلادنا، اعتبارا للأدوار التي عليها النهوض بها في تكوين مواطنات ومواطني الغد، وفي تحقيق أهداف التنمية البشرية والمستدامة، وضمان الحق في التربية للجميع. وهي لذلك، تحظى بكونها تأتي في صدارة الأولويات والانشغالات الوطنية^{٤٠}، وهذا يعني أن مشاريع الرؤية الاستراتيجية جاءت انسجاما مع مشروع التنمية البشرية والمستدامة، ولعل أهم ما تضمنته فيما يتعلق بالفاعلين التربويين وتنظيم مختلف علاقاتهم نذكر :

- الرافعة ٦ : توفير الأطر التربوية والإدارية الكافية وذات الكفاءة التربوية والمهنية الملائمة والمتجددة^{٤١}.

- الرافعة ٩ : اعتبرت الرفع من جودة عمل الفاعلين والفاعلات التربويين في مقدمة الأولويات الكفيلة بالنهوض بأداء المدرسة بمختلف مكوناتها وتحسين مردوديتها وإنجاح إصلاحها، مؤكدة على عنصر المهنة..... والذي أسسته على ثلاث عناصر هي : التكوين

^{٤٠} المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح ٢٠١٥-٢٠٣٠، ص ٥
^{٤١} وثيقة الرؤية الاستراتيجية المرجع السابق، ص ٢٠٤١

الأساس، التكوين البيداغوجي بالمراكز الجهوية للتربية والتكوين، ثم التكوين المستمر . كما أكدت على تنوع أشكال توظيف المدرسين من خلال اللجوء إلى التعاقد على مدد زمنية تدريجية قابلة للتجديد على صعيد المؤسسات والأقاليم والجهات، على أن يتم ذلك بالتشاور والتنسيق مع الفاعلين المعنيين والمنظمات النقابية ذات الصلة...^{٤٢}

- في الرافعة ١٣ : تم التأكيد على التكوين مزدوج اللغة لأطر التدريس والتكوين^{٤٣}، ثم التأكيد على التكوين المستمر للمدرسين والفاعلين التربويين في اللغات وفي المقاربات والطرائق البيداغوجية الجديدة^{٤٤}.

- الرافعة ١٥: والمخصصة لعنصر الحكامة والتدبير الجيد فقد تضمنت تحديدا للسلط وتوزيعها (الدور الاستراتيجي للدولة وتقويضها لمسؤولية التدبير لبيئات التدبير على المستوى التربوي عن طريق التعاقد وربط المسؤولية بالمحاسبة...)، ثم الاستقلالية في تدبير الكفاءات البشرية توظيفا وتكوينًا وتقييمًا وترقية^{٤٥}.

- أما الرافعة ٢٢ المتعلقة بالتنمية المستدامة، فقد تم فيها التأكيد على الدينامية المتجددة للحوار والنقاش المنتظم مع الفاعلين التربويين...^{٤٦}

- الرافعة ٢٣، المتعلقة بالتدبير الناجع في علاقته بالتنمية، حيث تؤكد على أهمية المقاربة الاستباقية، لتفادي أي نوع من المقاومة التي يمكن أن تعترض استراتيجيات الحوار^{٤٧}. ولعل أهم مقومات المقاربة الاستباقية هو الحوار المستمر .

من خلال ما سبق عرضه حول توجيهات الرؤية الاستراتيجية المتعلقة بطبيعة السلطة التعليمية، يتبين أنها في معظمها وإن بطريقة غير مباشرة، تؤكد على الحرية، الحوار، التشاور، والتحفيز...للأطر التربوية في سبيل تحقيق تنمية بشرية مستدامة، تنهض بالمجال التربوي من جهة، وبالمجتمع المغربي، والوطن ككل من جهة ثانية. يمكن القول أن الوثيقة ذات رؤية طموحة، تنسجم إلى حد كبير مع مقتضيات الدستور المغربي الطموح، لكن يبقى إنزال وتطبيق هذه التعليمات هو الكفيل بالحكم على مدى النجاح، أو الفشل .

المرجع السابق ص ٢٤، ثم صص ٥٩-٦٠٤٢

المرجع السابق ص ٣٨٤٣

المرجع السابق ص ٤١٤٤

الرؤية الاستراتيجية، المرجع السابق ص ٤٥-٤٦٤٥

انظر المرجع السابق ص ٦٧٤٦

انظر المرجع السابق ص ٧١٤٧

خلاصة القول تؤكد التنمية المستدامة، كما تؤكد كذلك كل الوثائق الرسمية الموجهة للسياسات التعليمية العامة، على مبدأ الحرية، الحوار، الاستقلالية، حقوق الإنسان... في تدبير الشأن التربوي، وتعتبرها مؤشرات هامة، للتنمية المستدامة. ولرصد تحقق هذه المؤشرات على أرض الواقع، نعرض دراسة حالة مهنية تتعلق بوضعية الأساتذة المتعاقدين، في علاقتهم بالإدارة التعليمية من جهة، وبتحقيق التنمية المستدامة من جهة أخرى .

II. الشق الميداني - دراسة حالة الأساتذة المتعاقدين-

1- دواعي اختيار هذه الحالة :

- رغم أهمية البحث النظري وتماسكه المعرفي، إلا أنه وفي الحقل التربوي^٨ وخاصة موضوع سلطة الإدارة التعليمية باعتباره حقلًا لا يستجيب لمعيار واحد وإنما لمعايير ومتغيرات متعددة، يصبح الاكتفاء بما هو نظري في البحث امرا غير كاف، بل يجب إدماج الميداني في النظري ضمن مقاربة متعددة الأبعاد، تجمع السوسيولوجي، بالثقافي والتربوي ثم النفسي والإيديولوجي، لذلك يظل الشق الميداني المستوى الذي ينتج تراكمات معرفية وتجارب كفيلة بتقديم تفسيرات واقعية وذات معنى، من حيث ارتباطها بزمان ومكان الإشكال.

- أن واقع التنمية بمفهومها الواسع في دول العالم الثالث، يشير إلى وجود عدة نقائص ترتبط معظمها بسوء التسيير، وانحصار الحريات، وعدم تنويع الموارد الاقتصادية، والعجز في تلبية المطالب المجتمعية...

- لقد زخرت وسائل التواصل الاجتماعي خلال الموسم الدراسي الحالي، بتداول موضوع الأساتذة المتعاقدين، فمنهم الداعي إلى ضرورة تمكينهم من حقوقهم، كما سطرها الدستور المغربي، والوثائق الدولية لحقوق الإنسان، ومنهم من يرى الموضوعية فيما سطرته المذكرات الوزارية المنظمة لعملية التعاقد بالمغرب، والسياسات المعتمدة من طرف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين باعتبارها المشغل المباشر لهذه الأطر، وبين هذا الرأي وذاك يأتي هذا البحث لتوضيح بعض الأمور التي يمكن أن تؤسس موقفا موضوعيا من هذا الإشكال المهني.

- المشهد الذي تضمن قمعا للمسيرة السلمية للأساتذة المتعاقدين، والذي أثار استياء عاما، من داخل المنظومة التربوية ومن خارجها، ... بل ومن داخل الوطن وخارجه، والتي تستدعي السؤال: ما هي حدود التظاهر السلمي؟

٢- السياق العام للتعاقد بالمغرب

يقع التوظيف بالعقدة في التعليم ضمن مسار الإصلاحات المتوالية التي عرفتها المنظومة، مستهدفة بذلك إعادة هيكلة الوظيفة العمومية بشكل عام، تكويناً، تأجيلاً، ترقية، تسييراً ورقابة...

وقد تمت الإشارة إليه مع صدور الميثاق الوطني للتربية والتكوين^{٤٩}، وانطلق تطبيقه مع وثيقة الخطة الاستراتيجية للتربية والتكوين ٢٠١٥/٢٠٣٠، تماشياً وانسجاماً مع ما تضمنته خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠. فاعتبرت التعاقد بمثابة أسلوب جديد في تدبير أمور القطاع، وكاستراتيجية تدبيرية تهدف ترشيد النفقات، وتقليص الإنفاق العام على القطاعات الاجتماعية (مثل: التعليم، الصحة، السكن، النقل...) في اتجاه نهج خصخصة المؤسسات الحكومية، في سبيل تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

وقد جاءت استراتيجية التعاقد أيضاً في إطار الإصلاح الإداري من جهة، والتمكن من توفير فرص شغل جديدة للحد من البطالة التي تهدد السلم الاجتماعي من جهة أخرى، خاصة مع الخصائص المهول الذي عرفه المغرب في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بالأطر التربوية .

وقد قامت الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بإرساء منظور التشغيل بالتعاقد في نهجها التوظيفي بناء على قوانين، ومذكرات وزارية وأخرى أكاديمية منظمة لهذا النهج الجديد^{٥٠}.

إذن فنظام التعاقد في التعليم لم يأت بشكل مفاجئ بل جاء منظماً، متكاملًا، بحيث تم تنزيله عبر مراحل أطرتها مجموعة من المداخل القانونية والسياسية والمنهجية^{٥١}.

٣- وصف مشكلة الأساتذة المتعاقدين للموسم الدراسي السابق

لقد أثار نهج التعاقد جدلاً كبيراً على المستوى الوطني، وضمن صفوف التربويين وغير التربويين، أدخل العلاقات التربوية/ الإدارية في حالة من الاحتقان، خاصة خلال الموسم الدراسي السابق، حيث تم تعميق النقاش حول هذا النمط الجديد من التوظيف خاصة في ظل تزايد عدد الموظفين

^{٤٩}- حيث جاء في المادة ١٣٥ من وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين: "...ويتم تنويع أوضاع المدرسين الجدد من الآن فصاعداً، بما في ذلك اللجوء إلى التعاقد على مدد زمنية تدريجية قابلة للتجديد"، وفي المادة ١٣٧ منه جاء: "يعتمد في ترقية أعضاء هيئة التربية والتكوين ومكافأتهم على مبدأ المردودية التربوية"، وفي وثيقة الخطط الاستعجالي في مشروعه رقم ١٥: "وسوف تتم مراجعة أشكال التوظيف، إذ ستجرى على مستوى الأكاديمية على حدة، وفق نظام تعاقدى على صعيد الجهة"، وفي المشروع ١٧ منه: "يتمثل التدبير الأولي الذي سيتم اعتماده في إتاحة استقلال للأكاديميات في تدبير الموارد البشرية على أساس تحديد الاعتماد الإجمالي من المناصب المالية المخصصة للجهة، وهكذا فإن توظيف الأطر التربوية سيتم على الصعيد الجهوي، على أساس التعاقد وبناء على أنظمة وقوانين خاصة بالأكاديميات". وفي المادة ٣٥ من مشروع القانون الإطار جاء: "... تنويع طرق التوظيف والتشغيل لولوج مختلف الفئات المهنية، بما فيها آلية التعاقد".

^{٥٠} بناء على المادة ١ من القانون ٠٧-٠٠ القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، كما وقع تغييره وتتميمه بالقانون ١٥-٧١ الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم ١٦-٠٤، بتاريخ ٢٦ يناير ٢٠١٦، القاضي باعتبار الأكاديميات الجهوية مؤسسات عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتخضع لوصاية وزارة التربية الوطنية/ وعملاً بأحكام المقرر المشترك لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني، ووزير الاقتصاد والمالية رقم ٧٢٥٩ بتاريخ ٧ أكتوبر ٢٠١٦ لتأطير عقود التشغيل

^{٥١}- للتفصيل أنظر المرجعيات القانونية والوزارية أعلاه .

بموجب عقود، وتعبئتهم الجماعية وتكتلهم تحت لواء تنظيم رسمي سمي: "التنسيقية الوطنية للأساتذة الذين فرض عليهم التعاقد"، سطر مجموعة من المطالب لعل أهمها وأقواها الإدماج في أسلاك الوظيفة العمومية.

وللدفاع عن هذه المطالب انخرطت التنسيقية في سلسلة من النضالات تجسدت في أساليب متعددة انطلقت بالوقفات الاحتجاجية أمام مقرات مختلف المديريات الإقليمية، والأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، ثم الإضرابات التي جسدتها توقفات متواصلة عن العمل بدأت بيومين، ثم أسبوع، ثم شهرين متتابعين... لتتوقف الدراسة وتغلق المؤسسات التعليمية تماما طيلة مدة الإضراب - لأن معظم الشغليين بهذه المؤسسات من الأساتذة المتعاقدين - ، مما أثار استياء كل شرائح المجتمع، وطال مصلحة المتعلمين ومس أحد أهم حقوقهم المدنية المتمثلة في الحق في التعليم . ليختتم مسلسل النضال بالإنزال الجماعي والسلمي بالعاصمة الرباط، والذي عرف ردة فعل عنيفة من طرف المسؤولين، شغلت فكر كل متتبع للحقل التربوي ودفعت لطرح مجموعة من التساؤلات، والتفكير في عمق المشكل وبالتالي البحث عن مداخل للحل.

إن توالي وتصعيد المسلسل النضالي للأساتذة المتعاقدين، قد جاء إثر رفض الوزارة الوصية عن القطاع التربوي الحوار مع هذه الفئة أحيانا، أو تأجيله في أحيان أخرى، الشيء الذي يتنافى وأسس التدبير والإدارة الحديثة، كما سطرته استراتيجية التنمية البشرية والمستدامة، والتي تؤكد - كما سبقت الإشارة إلى ذلك- على الرؤية الاستباقية، والتنبؤ بوقوع المقاومة مسبقا مع ضرورة التدخل السريع والآني لتدبرها واحتوائها، بالإضافة إلى الحوار باستمرار لأنه الضامن لحفظ كرامة الإنسان، ووسيلة تحقيق أهداف الإدارة التعليمية، كما سطرته وثيقة الرؤية الاستراتيجية للتربية والتكوين-٢٠١٥-٢٠٣٠.

هذا الإحراج الذي فرض على الوزارة من طرف الأساتذة المتعاقدين، جعلها أمام خيارين، إما أن تعلن عن سنة بيضاء، وتحبط بذلك شريحة كبيرة من المتعلمين، وتقضي على آمال آبائهم وأوليائهم، أو أن تبحث عن حل سريع وفوري ينقذ المدرسة المغربية من الهدر، فأسرت الوزارة إلى التعاقد الفوري مع حاملي الشواهد، دون تكوين بيداغوجي، كحل ترقيعي. لتكون بذلك قد فكرت من منطلق اقتصادي أكثر منه تربوي تعليمي. ومن جهة أخرى بدأت بعض الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين في فسخ العقود التي أبرمتها مع الأساتذة، دون سابق إنذار...

مما سبق يتضح أن مشكل المتعاقدين يتمثل في الطرح الإشكالي الآتي :

- إلى أي حد يحق للأساتذة المتعاقدين المطالبة بالإدماج في الوظيفة العمومية ؟

- ما مدى توافق العقد المبرم مع الأساتذة المتعاقدين مع مدونة الشغل وقانون التوظيف المغربي وحقوق الإنسان؟.
- كيف يمكن احتواء المشكل من طرف الإدارة التعليمية؟ .

٤- تحليل ودراسة الحالة

<p>على إثر غياب الحوار بين وزارة التربية الوطنية والأساتذة المتعاقدين ، خاض هؤلاء نضالات متوالية، لإخضاع الوزارة لمطالبهم وعلى رأسها مطلب الإدماج في الوظيفة العمومية، عرفت أوجها خلال الأسدوس الثاني من الموسم الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩، انتهت بفسخ العقدة مع البعض، وانتهاج حلول ترقيعية من طرف الوزارة لتدبر وضمان استمرار الدراسة بالمؤسسات التعليمية. كما عرفت أيضا قمع غير مستحب للإنزال الجماعي للأساتذة بالعاصمة الرباط .</p>	<p>سياق الحالة</p>
<p>✓ الأساتذة موظفو الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين - الأساتذة المتعاقدون.</p> <p>✓ وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي - الإدارة التعليمية .</p> <p>✓ الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين باعتبارها مؤسسة مستقلة تمثل الوزارة بالجهة، وباعتبارها الموظف (بكسر الظاء) المباشر.</p>	<p>أطراف الحالة</p>
<p>أ. في سنة ٢٠١٦، بداية الاندلاع التدريجي للمشكل، من خلال احتجاج الأساتذة المتدربين، والذي دام لشهور، معلنين رفضهم لقرار الحكومة القاضي بفصل التكوين عن التوظيف، والداعي إلى</p>	<p>مراحل الحالة</p>

<p>ضرورة اجتياز اختبار بعد الانتهاء من التدريب، يؤهلهم للتوظيف المباشر بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>ب. في نهاية ٢٠١٦، تم فتح مباريات على مستوى الأكاديميات، للتوظيف بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، بموجب عقود – الفوج الاول -.</p> <p>ت. فتح مباريات التعاقد للأفواج: الثاني والثالث والرابع على التوالي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، و٢٠١٩</p> <p>ث. انطلاق احتجاجات الأفواج الأربعة للأساتذة موظفي الأكاديميات، في ٢٠١٩، مطالبين بالإدماج في الوظيفة العمومية، وإلغاء التعاقد ..</p> <p>ج. تبني هذا الملف من طرف هيئات نقابية بالتنسيق مع التنسيق الوطنية للأساتذة الذين فرض عليهم التعاقد، تجسد في وقفات احتجاجية متوالية، مع التصعيد من خلال الإضراب عن العمل الذي دام مدة شهرين .</p> <p>ح. إغلاق باب النقاش من طرف الإدارة التعليمية، وبداية الاستغناء عن الأساتذة المتعاقدين، من خلال فسخ العقدة مع بعضهم، وإبرام عقدة أخرى مع حاملي الشواهد – بدون تدريب بيداغوجي - لسد الخصاص وضمان سير الدراسة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>خ. الالتحاق القسري للأساتذة، وعود الإدارة التعليمية بالحوار .</p>	
<p>البعد القانوني والاداري:</p> <p>✓ يتضمن العقد ما بين الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والأساتذة، شروطا وبنودا في شكل حقوق وواجبات، تلزم الطرفين المتعاقدين، إلا أن ما يمكن ملاحظته فيما يتعلق بالمسطرة التأديبية، أن معظم العقود تحيل إلى عقوبة الفصل في حال ارتكاب الأخطاء المهنية، في حين ان المادة ٣٨ من مدونة الشغل⁵²، تلزم المشغل باحترام التدرج في العقوبات، عند ارتكاب الخطأ غير الجسيم، من إنذار، إلى توبيخ ١ ثم توبيخ ٢ أو التوقيف عن العمل لمدة ٨ أيام، ثم التوبيخ ٣، او النقل من مصلحة إلى مصلحة أخرى، وتعتبر عقوبة الفصل آخر ما يمكن أن يلجأ إليه المشغل. كما تتيح المادة ٦٢ من نفس المدونة، الفرصة للمتعاقد للدفاع عن نفسه قبل اتخاذ قرار الفصل، وذلك بحضور مندوب عنه أو ممثل نقابي، داخل أجل ٨ أيام.... كما يجب أن تبلغ العقوبات للمعني بالأمر، وتسلم له مباشرة مع وصل بالاستلام، أو إرسالها عبر البريد المضمون في أجل ٤٨ ساعة. كما يمكن للمتضرر في حال إنهاء العقد بشكل تعسفي – كما هو الحال بالنسبة للحالة قيد الدراسة – يحق للمتعاقد المطالبة بتعويض عن الضرر واللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي للعودة للعمل⁵³....</p> <p>✓ الدستور المغربي يكفل الحق في الإضراب والتجمهر، إلا أن وزارة التربية الوطنية قد اعتبرت إضراب الأساتذة، المتجسد في مغادرتهم لمقرات عملهم، بمثابة خطأ مهني جسيم، عاقبت عليه بالفصل المباشر،</p>	<p>أبعاد الحالة</p>

- القانون ٩٩-٦٥ الصادر في شأن مدونة الشغل⁵²
- انظر مدونة الشغل المغربي⁵³

من خلال فسخ العقدة، ومن هذا المنطلق يتضح عدم وضوح مضمون العقدة، مما يستدعي إعادة النظر في صياغتها.

✓ مقاطعة العمل بدعوى الحق في الإضراب، تضرب في العمق حق التلاميذ في التعلم والتدريس، مما يثير إشكالية قانونية تتمثل في تعارض الحقين، وبالتالي يمكن القول بعدم قانونية التوقف عن العمل لمدة طويلة

✓ يمكن القول أن "العقد شريعة المتعاقدين"، وهذا يعني أن الأساتذة موظفي الأكاديميات قد أقبلوا على مباراة التوظيف وهم على علم تام ومسبق بأنهم لن يعينوا ضمن الأسلاك العمومية، ثم إنهم قد وقعوا على العقود مع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بإرادتهم ودون أي إجبار، وأن أهم ما تضمنته هذه العقود وبشكل صريح هو أن "هذه العقود لا تخول الإدماج في أسلاك الوظيفة العمومية"، وبناء على ذلك ومن منظور قانوني فلا يحق لهذه الفئة من الموظفين المطالبة بالإدماج المباشر في الوظيفة العمومية.

البعد التربوي:

✓ أحدث التوظيف بالتعاقد في المنظومة التربوية نوعا من الفئوية في صفوف الأطر التربوية داخل المؤسسات التعليمية (أساتذة متعاقدون موظفو الأكاديميات/ أساتذة مرسومون موظفو الوزارة)، الشيء الذي قد يؤثر سلبا على سير العملية التعليمية التعلمية، من حيث إنه سيضعف وحدة صف الأسرة التعليمية، و سيؤسس لعلاقات جديدة سلبية من قبيل الإنغلاق، التكتلات، الحيلة في التعامل، الحساسيات بين المدرسين...بالإضافة إلى النظرة السلبية للمتعلمين تجاه المتعاقدين، خصوصا في المجال الحضري... ومن جهة أخرى سيربك العمليات التدبيرية على صعيد المؤسسات، وسيطرح إشكالات ستواجه الإدارة التربوية والتعليمية مع مرور الوقت، لأن توفر المدرسة العمومية على هذين الفئتين الأولى محبطة تبحث عن الترسيم في الوظيفة العمومية، والثانية مدمرة من واقع التدريس تبحث عن التقاعد النسبي، سيوقع المدرسة المغربية في مستقبل مجهول المعالم. الأمر الذي يؤكد سوء تدبير الإدارة التعليمية.

✓ إخضاع الأساتذة المتعاقدين لامتحانات متوالية قبل إبرام العقدة، وتقييمات طيلة السنة الأولى، ثم امتحان الكفاءة المهنية خلال السنة الثانية، سيمكنهم من اكتساب كفايات مهنية، تيسر مزاولتهم لمهنة التدريس، وهذا ما يدعو لضرورة إيلاء الإدارة التعليمية الأهمية لجهاز التأطير والمراقبة التربوية، وتحفيزه، باعتباره الجهاز القائم والساخر على هذه العمليات مجتمعة.

✓ عدم إرضاء رجل التعليم، والتحاور معه باعتباره المحرك لكل عملية إصلاحية في المنظومة، ينذر بغموض مستقبل المدرسة العمومية، خاصة وأنا قريبا سنجد انفسنا امام المدرسين من فئة المتعاقدين فقط.

<p>✓ توقف شهرين عن الدراسة، خلق مشكلا تربويا، انعكس سلبا على مستوى المتعلمين وتحصيلهم الدراسي، وهو ما حاولت الإدارة التعليمية معالجته من خلال رفع نسبة النجاح وبشكل استثنائي هذه السنة، ربما إرضاء لأباء وأولياء المتعلمين والمتعلمات، ضحايا هذا التوتر التربوي.</p>	
<p>البعد الاجتماعي والنفسي :</p> <p>✓ رفض الإدارة التعليمية الحوار، يسلب الأساتذة كرامتهم، ويضرب في العمق أحد أهم مؤشرات التنمية المستدامة، وبالتالي يندر بفشل التدبير التعليمي....</p> <p>✓ إصدار مباراة التعاقد لقي ويلقى إقبالا كبيرا من طرف حاملي الشواهد، هروبا من البطالة ومواجهة الظروف الصعبة. فهناك من المتعاقدين من كان يعمل في القطاع الخاص أو في شركات، او محو الأمية... وهي كلها قطاعات لا تتوفر على أدنى شروط العمل المرضي والمريح، لأن علاقاتهم مع أرباب العمل هي علاقات غير متوازنة، ليبقى التعاقد أكثر جاذبية بالنسبة لهم، خاصة وأنه يضمن لهم جميع الحقوق التي يتمتع بها الموظفون المرسومون، ماعدا الإدماج في الوظيفة العمومية، والمسطرة التأديبية.</p> <p>✓ منح التعاقد الثقة والاعتبار والامل لفئات محبطة، قد فقدت الأمل في التوظيف لا لشيئ إلا لأنها تجاوزت سن التوظيف.</p> <p>✓ التوظيف بالتعاقد قد أجهز على الحق في الحركة الانتقالية على المستوى الوطني، مما سيحرم العديد من الأساتذة من الالتحاق بأسرهم خارج الأكاديمية المشغلة، كما أنه ولنفس السبب سيتعسر الارتباط الأسري بالعاملين خارج الأكاديمية.</p>	
<p>✓ يمكن القول أن مسألة التخلي عن التعاقد أمر لا داعي للمطالبة به، لأنه يكرس النظرة المتطورة للتوظيف اولا، ويتماشي ومتطلبات التنمية البشرية المستدامة، إلا أنه لا بد من الأخذ بعين الاعتبار مطالب هذه الشريحة، ومحاولة إرضائها وتشجيعها، فغياب منطق الحوار و التفاوض في منظومتنا التربوية يجعلنا نصادف مثل هذه الوضعيات التي لا يمكن حلها باعتماد السلطة التعليمية فقط .</p> <p>✓ رغم ذلك تبقى الإدارة التعليمية مخطئة في ردة فعلها اتجاه احتجاجات الأساتذة بالعاصمة، والتجائها للقمع والتعسف لإخماد هذه الوقفة السلمية والمشروعة .</p> <p>✓ كما إن الأساتذة المتعاقدون أيضا مخطئون لتوقفهم عن العمل لمدة طويلة، وخلقهم لارتباك تربوي/ تعليمي ضحيته المتعلم وحده، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهم مخطئون بقوة القانون في مطالبتهم بالإدماج في أسلاك الوظيفة العمومية، ذلك ان قبول إجراء مباراة في ظروف معينة، وتوقيع عقدة التوظيف، لا يخول لهم المطالبة بالترسيم وإسقاط التعاقد.</p>	<p>خلاصات و استنتاجات</p>

<ul style="list-style-type: none"> ✓ ضرورة ترسيخ مبادئ الحوار و التفاوض في منظومتنا التربوية بما يعزز أخلاقيات المهنة . ✓ ضرورة تحديد وبدقة، الوضعية القانونية للأساتذة الموظفين بموجب عقود من طرف الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. ✓ ضرورة التعديل فيما يتعلق بمسطرة التأديب، بما يتوافق ومدونة الشغل، لأن هناك أخطاء مهنية لا تستدعي عقوبة الفصل. ✓ ضرورة تبني الإدارة التعليمية لاستراتيجية محفزة، تجعل الأساتذة المتعاقدين يشعرون بتميزهم، بدل إحساسهم بالدونية مقارنة مع زملائهم المرسمين، كالرفع من الدخل، تعويضات مادية مشجعة ... ✓ ضرورة إعادة النظر في طبيعة العقدة المبرمة مع الأساتذة، ومحاولة تعديلها بما يضمن احتواء الازمة، فيمنح الاساتذة الاستقرار المادي والاجتماعي والنفسي، ويحفز على الخلق والإبداع. ✓ محاولة التفكير في استراتيجية لحركة انتقالية وطنية لفائدة الأساتذة المتعاقدين، لمنحهم فرص جديدة لتغيير مساراتهم الاجتماعية . ✓ ضرورة تنظيم دورات تكوينية من طرف الاكاديميات الجهوية، بشكل مستمر لفائدة الأساتذة المتعاقدين، لتعزيز قدراتهم المهنية والبيداغوجية. ✓ تحفيز وتشجيع الأساتذة المبدعين مهنيا. 	<p>مداخل لحل المشكل</p>
--	-----------------------------

خاتمة

لقد سمحت لنا دراسة هذه الحالة بالوقوف على أهم الأسباب التي أدت إليها، خاصة منها تلك المتعلقة بسوء الإدارة والتدبير التعليمي؛ إذ لازال عدد كبير من المسؤولين التربويين متشبثين بمنهجيات تقليدية في الإدارة التعليمية - رغم توفر آليات تدبيرية حديثة - بحيث ترى أن ممارسة التسلط، أداة ضرورية في التدبير، وهو ما يظهر جليا من خلال رفض الحوار، وبداية فسخ العقود، والقمع التعسفي أثناء الوقفة الاحتجاجية الوطنية للمتقاعدين. مما يعني أنها - في نظرهم - أسهل وسيلة في التدبير. والحال أنها اليوم لا تشكل إلا أداة ناجعة لتصعيد المشكل وتأزيمه. فلا يمكن اللجوء إلى التسط في ظل ما يعرفه العالم من تحولات باتت تضمن للإنسان حقوقا متعددة على رأسها الكرامة، والتي تعتبر على رأس قائمة مؤشرات التنمية البشرية والمستدامة. لذا وجب على الإدارة التعليمية تغيير منهجها التدبيري، إذا ما أرادت إنجاح مخططها التربوي الإصلاحية، وإذا ما أرادت اللحاق بركب الدول المتقدمة على مستوى التنمية المستدامة.

قائمة المراجع :

- مراجع باللغة العربية :

- أولا : القوانين والوثائق الرسمية :

- الظهير الشريف رقم ١٦-٠٤، بتاريخ ٢٦ يناير ٢٠١٦
- القانون ٠٧-٠٠ القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
- القانون ٧١-١٥ المتعلق بتغيير وتتميم القانون ٠٧-٠٠
- المقرر المشترك لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني، ووزير الاقتصاد والمالية رقم ٧٢٥٩ بتاريخ ٧ أكتوبر ٢٠١٦ لتأطير عقود التشغيل
- القانون ٦٥-٩٩ الصادر في شأن مدونة الشغل
- وثيقة "الكتاب الأبيض: الكفايات الاستراتيجية"، رمضان ١٤٢٢ / نونبر ٢٠٠١
- وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين ١٩٩٩
- وثيقة المخطط الاستعجالي لل عشرية ٢٠٠٩-٢٠١٢
- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح ٢٠١٥-٢٠٣٠

- ثانيا الكتب والدوريات:

- ابراهيم العيسوي: " التنمية في عالم متغير، دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها" منتدى العالم الثالث، دار الشروق، ٢٠٠١، مصر
- أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، التحديث الإحصائي لعام ٢٠١٨ ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الترجمة: فريق من لجنة الأمم المتحدة الاجتماعية والاقتصادية لغربي آسيا (الإسكوا)، بإدارة وإشراف نضال نون .
- أنطونيو غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٨
- انظر إلياس زين، " اخطاء نزييف الأدمغة العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد ٣، ١٩٧٨
- بوبكر الشرقاوي، "إصلاح منظومة التربية والتعليم، كمشروع تنموي بالمغرب"، مطبعة الخليج العربي بتطوان، ٢٠١٨
- تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية، ١٩٨٧، ص ٤٥
- حامد عمار، " في التنمية البشرية"، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة ١٩٩٩
- خالد بن عبد الله بن دهبش ومن معه، " الإدارة والتخطيط التربوي، أسس نظرية وتطبيقات علمية"، مكتبة الرشد ناشرون، ٢٠٠٥، الرياض

- صالحه عبد الله يوسف: "التوافق بين مخرجات التعليم العالي، ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، ورقة مقدمة للورشة الإقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (الإيسيسكو).
- الصديق الصادقي العماري، " التربية والتنمية وتحديات المستقبل، مقاربة سوسيولوجية"، تقديم محمد الدريج، مطبعة بلعقيه، ٢٠١٣، المغرب
- طارق عبد الحميد البديري، " الإتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية في تنمية القيادة التدريسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، عمان الأردن
- عادل عز الدين الأشول وآخرون، " علم النفس النمو"، مكتبة الأنجلو، ١٩٨٢، القاهرة
- عبد العزيز داداي: " دور العلاقات التربوية والبيداغوجية في تحقيق جودة الأداء المدرسي"، دفاثر التربية والتكوين، العدد ١ نونبر ٢٠٠٩، المجلس الأعلى للتعليم
- عبد الله بالقاسم العرفي ويونس يوسف معلا، "مقدمة في الإدارة التربوية المقارنة"، منشورات جامعة قان يونس، ١٩٩٦، بنغازي، ليبيا
- علي الهادي الحوات، " التعليم والمعرفة والتنمية، دراسات في المجتمع العربي"، اتحاد المغرب العربي، الجامعة المغربية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ٢٠٠٧
- فاطمة مبارك، التنمية المستدامة: أصلها ونشأتها، مجلة بيئة المدن الإلكترونية، العدد ٢٣، يناير ٢٠١٦
- محمد أحمد الرشيد، " التحديات المعاصرة والمستقبلية في التعليم الجامعي في دول مجلس التعاون الخليجي"، بحوث مؤتمر تربية الغد، مجلة كلية التربية، جامعة الظغمات العربية المتحدة، عدد خاص
- محمد البشير محمد عبد الهادي، "السلوك الإداري في المؤسسات التربوية"، دار الأصاله للصحافة والنشر والإنتاج الإعلامي، ٢٠٠٣، الخرطوم
- محمد منير مرسى، " دراسات في الإدارة التربوية" -المجلد السادس-، مقال حول: التعليم وتنمية الثروة البشرية في قطر، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ١٩٧٩
- مفهوم التنمية المستدامة، برنامج الامم المتحدة الإنمائي ١٩٩٠، تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠ و ١٩٩١، عمان، نيويورك، منشورات الأمم المتحدة، (النص العربي للتقريرين).
- مصطفى محسن، " مدرسة المستقبل، رهان الإصلاح التربوي في عالم متغير"، سلسلة شرفات، ٢٦، منشورات الزمن، الرباط

- مونيكا غاتر تورلر، القيادة واساليب ممارسة السلطة، مجلة رؤى تربوية، في النظرية التربوية للمعنى، العدد ٣٦
- وليم ج أوش، " التجربة اليابانية في إدارة نظرية z ، ترجمة حسن محمد يس، مطابع معهد الإدارة العامة، ١٤١١هـ الرياض
- يزيد عيسى الشرطي،"السلطوية في التربية العربية " كتاب عالم المعرفة، ٣٦٢، المجلس الوطني للثقافة والفن، والأدب، الكويت ٢٠٠٩
- مراجع باللغة الإنجليزية
- Arblaster , Anthony (1970) Academic Freedom . London : Penguin Education .
- Desjours C., Travail : Usure mentale, Paris, Bayard éditions, 1993
- Entwistle, Harold (1970) (Child – Centered Education: London: Methuen
- New Webster’s Dictionary of the English Language 1971. U.S.A the Delaire Publishing Co.,.