

# إرجاء شبكة التقييم يخلف ارتياحا في أقاليم الشمال

## نائب الفحص أنجرة: الوزارة تملك حق إرجاء تطبيقه إلى حين تعميق مفاهيمه وعناصر قياسه

خلف إرجاء العمل بـ «شبكة تقييم الأداء المهني» الجديدة، التي قررتها وزارة التربية الوطنية لتؤسس عليها ترقية العاملين بقطاع التعليم ابتداء من سنة 2008، ارتياحا بالغا بين صفوف نساء ورجال التعليم بالأقاليم الشمالية، الذين سبق لهم أن أعلنوا رفضهم المطلق لهذه التجربة، التي اعتبروها غير مجدية وتفقر إلى الدقة اللازمة، ومن شأنها أن تخلق اصطدامات وصراعات قوية بين الإدارة وهيئة التدريس، خصوصا أن الوزارة لم تضع سقفا واضحا لانتظارات المشرفين على حق الترقى.

كما ترك هذا القرار، الذي اتخذ بعد سلسلة من الوقفات الاحتجاجية والبيانات والعرائض التي وجهت إلى وزير التربية الوطنية لتحميله مسؤولية ما قد يترتب عن قراره الانفرادي من توترات واضطرابات، انطباعا إيجابيا من قبل جل الفرقاء الاجتماعيين، الذين اعتبروه خطوة إيجابية في الاتجاه الصحيح، وعلا بص في مصلحة القطاع ويعطي مصداقية للاتفاقات والحوارات السابقة المبنية على مبدأ «الشراكة والإشراك»، خصوصا بعد أن قبلت الوزارة فتح نقاش جديد حول دليل التقييم.

واعتماد ترقية 2008 و2009، التي ستتم قبل 15 ماي 2009، على الطريقة نفسها والمعايير المعمول بها سابقا. وفي هذا السياق، اعتبر الطيب البقالي، الكاتب الإقليمي للجامعة الوطنية لموظفي التعليم بطنجة، أن سحب دليل التقييم المهني هو عودة إلى الصواب، وخطوة من شأنها إعادة الثقة بين الفرقاء الاجتماعيين والمسؤولين في الوزارة، مهنتا في الوقت نفسه كافة نساء ورجال التعليم على هذه النتائج التي توصلوا إليها بفعل التلاحم والالتفاف في ما بينهم، مطالبين بالاعتدال والاستعداد لحوض كافة الإشكالات النضالية إذا ما لم تتجاوب الحكومة والوزارة بإيجابية مع كل المطالب المشروعة.

وقال البقالي لـ «الصباح»، إنه «رغم» مباركتنا لهذه الخطوة، إلا أننا نحمل الوزارة مسؤولية نتائج انفرادها وتسرعها في إصدار هذه الشبكة، خصوصا أن مشكل الترقية لا ينحصر في شبكة التقييم فقط، بل يجب أن ينظر إليه في شموليته ضمن منظومة سبق أن تم الاتفاق عليها في فاتح غشت 2007، وتشمل عددا من النقاط منها شروط الترقى وعناصر التقييم والنسبة

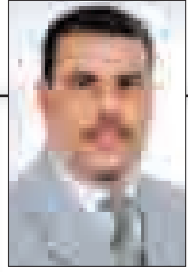
المائوية وتحديد سقف الانتظار وإحداث درجات جديدة والترقية الاستثنائية... والتي نرفض أي تراجع أو تعديل بشأنها، وبخصوص ملاحظاته حول هذه الشبكة، أوضح النقابي أن بناءها اعتمد معايير فضفاضة غير قابلة للقياس، واستهدف نمونجا واحدا من الأداء المهني، علما أن أداء العاملين بالحق التربوي يتسم بالخصوصيات المتنوعة من حيث ظروف العمل والشعب والتخصصات واللغات والمواد المدرسة، كما أن عملية التقييم جاءت مشوبة بكثير من العيوب والاختلالات، لأنها تتضمن العديد من المؤشرات والمفاهيم التي تحتاج إلى تدقيق ووضوح في المعنى، مؤكدا أن تطبيقها على الشكل الحالي سيكون بمثابة عقاب مزدوج للموظف، خاصة في ما يتعلق بالتقييمات الجزئية وغير الجبررة والتأخيرات، التي سيكون لها تأثير على الترقية ثم الاقتطاع في الإجراء، كما أنها ستجهد لا محالة على مكسب الأقدمية في الترقية بشقيها العامة وفي الدرجة، من جانب آخر، نفى محمد خليل، مندوب وزارة التربية الوطنية بإقليم الفحص أنجرة، علمه بسحب الوزارة

لخطتها المتعلقة بالنظام الجديد للتقييم، مؤكدا أنه لم يتوصل رسميا بأي قرار لسحب أو إرجاء هذا النظام، الذي يعتبر تطبيقه خطوة إيجابية لترسيخ النهج التعاقدى بين الموظف والإدارة، والتي للتخفيف من العمل والتفوق في الإنجاز، ووسيلة لرفع المردودية والارتقاء بالقطاعات المهنية. وذكر خليل في لقاء مع «الصباح» أن الوزارة لا يمكنها أن تسحب هذا النظام نهائيا باعتباره جزءا من المراسم الصادرة عن وزارة تحديث القطاعات، ويندرج ضمن الإصلاحات التي تعرفها الوظيفة العمومية، ولكنها في الوقت نفسه تملك إمكانية إرجاء تطبيقه إلى حين تعميق مفاهيمه وعناصر قياسه، وذلك بهدف تجاوز الغموض الذي قد يعتري تلك المؤشرات، ليصبح أكثر التصاقا بالممارسة اليومية لمختلف فئات الموظفين الخاضعين للتقييم المهني، وكذلك من أجل المساهمة في تقليص هامش الذاتية والاختلاف في تفسير مضامينها.

وقال خليل في تفسير مضامينها، وقال المسؤول الإقليمي، إن «تجديد العمل التربوي والإداري أصبح أمرا ملغوبا بالحاج كبير، لأن تطور المجتمع يفرض تطوير المنظومة القانونية المنظمة له.

### بيت القصير

## تقييم تراكمي



عبد الكريم مفضال

حسنا فعلت وزارة التربية الوطنية بتأجيل موعد الشروع في تقييم الأداء المهني لموظفي القطاع المدرسي على أساس شبكات التقييم الجديدة. إذ استقبل المهنيون، صباح الجمعة الماضي، قرار التأجيل بارتياح كبير، مرتبطة بعدة عوامل بشرية وقانونية وتقنية، وهذا ما جعل الإدارة عادة تعتمد في تقييمها على المحاباة وجبر الخواطر لتفادي المواجهة والانتقام.

ولخص النائب إلى القول إن «فلسفة الدليل وعقده تنجلي في المرور من نظام كلاسيكي لا يفرق بين الموظف العادي والمتميز إلى نظام يعتمد التقييم التكويني والمردودية في الأداء، ويضمن مبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة والإنصاف والمسواة بين جميع العاملين من نساء ورجال التعليم، خصوصا إذا ما اتسمت عملية التقييم بشروط موضوعية وانصفت بالمزاواة والمصادقة، وهذا ما يحتم توضيح المسؤولية التحفظ وربطها بالتكوين والتأهيل لجعل التقييم يركز على المهام ويسعى إلى تحسينها والارتقاء بها.

المختار الرمزي (طنجة)

ويقدر ما نتمن هذا التراجع الإيجابي، بقدر ما نلح على ضرورة توفير المناخ المناسب لتطبيقها عبر انضاج مجموعة من الشروط الموضوعية الضرورية، وبما يمكن من تأسيس الأرضية الملائمة والقابلة للاستيعاب وتقبل إجراءات تقييم العمل التعليمي دون ممانعة أو ردد فعل سلبية. سيما أن أغلب الباحثين والمتبعين للشأن التعليمي، خصوصا إلى أن دليل التقييم آياه، يمثل خطوة متقدمة جدا على طريق ضمان مواصفات العلمنة والموضوعية والمصادقة، لذا تمنوها وشددوا على التمسك بها، شريطة ملء ثغراتها وإصلاح نواقصها وتدقيق إجراءات ومنهجية تنفيذها.

ومن ضمن النقاط الأساسية التي استأثرت بانتقادات الفاعلين، هناك المدى الزمني لعملية التقييم. ففي المقدمة النظرية للدليل نجد أن الأمر يتعلق بعملية تقييمية ذات طابع تراكمي، بل إن حتى المؤشرات المتفرقة عن المعايير التقييمية توحى بضرورة تتبع الأداء المهني للموظف طيلة فترة زمنية يستحيل أن تقل عن ستة أشهر، لكن ما يدفع إلى الغرابة أن شبكة تقييم الأداء المهني لهيأة التدريس تحيلنا على أن الأمر يتعلق بدرس واحد، وما أكد ذلك هو إنزالها لاحتسابها في الترقية الداخلية، الجارية عملياتها الآن، في ظرف أسبوعين، وهو ما يتناقض مع الطبيعة التراكمية المتحدث عنها في الدليل! وهنا ينبغي الحسم في هذه المسألة، فإما أنه تقييم مستمر مدة زمنية معينة، سنة أو دورة دراسية مثلا، أو تقييم أداء المدرس خلال درس أو حصة محددة.

فإذا كانت الشبكة تتعلق بدرس أو حصة، فكيف سنتقيس مثلا، مؤشرات: «التكامل مع المواد الدراسية الأخرى، والانطلاق من وضعية مشكلة»، و«استنتاج القواعد»، و«بناء وضعيات تقييمية لقياس الكفايات المستهدفة»، وتنوع طرائق وأدوات التقييم، و«صدق نتائج التقييم»، وتربية المتعلمين على الاختيار، وغيرها كثير من المؤشرات التي يستحيل تقييمها في حصة أو حتى في يوم؟ وكيف يمكن قياس مؤشرات من قبيل «وضع خطة موثقة ومعلنة من طرف المدرس لتطوير خبرته المهنية»، و«المبادرة إلى التكوين الذاتي والمؤسسي»، و«الإسهام الموثق في تقييم المناهج»، و«إدماج وتوظيف المستجيدات المهنية»؟

لقد شدد كراس دليل تقييم الأداء المهني على مبدأ الالتزام والتعاقد في إطار عملية التقييم، غير أن هذا المبدأ لن يستقيم إلا بوضع شبكة للكفايات (مهارات، تقنيات، أساليب تدريس...) الضروري توفرها عند الممارسين والتي على أساسها يجري تقييم أدائهم.

## ارتباك ببنيابة الرشيدية بسبب تعليق العمل بدليل تقييم الأداء المهني

حدث «تعلق» العمل بـ «دليل تقييم الأداء المهني لموظفي قطاع التعليم المدرسي» ارتباكا واضحا لدى مصالح بنيابة الرشيدية وإدارتها التربوية، إذ في الوقت الذي كانت المصالح النيابية تعقد لقاءات دراسية تواصلية، حول إجراء هذا اللبيل، وتحث المعنيين على الشروع في العمل به، بناء على المذكرة رقم 4 بتاريخ 12 يناير الماضي، «فوجئت» ببيان نقابي يعلن تعليق العمل بهذا الدليل، ولعل ما ضاعف من إحراج المصالح النيابية، وافقد المسؤولين عنها مصداقيتهم، تجاه الشغيلة التعليمية، هو أنه لم يصدر عن الوزارة ما يؤكد فحوى البيان النقابي أو يفيقه. هذا مع العلم، حسب مصدر نيابي، أن هذا «التعليق» سيعرقل السير العادي لعملية الترقية بالاختيار، لوسمي 2008 و2009، خاصة أنها عمليات مستعجلة ستفقد عملية التقييم موضوعيتها.

ومن جهته، عبر أحد المديرين لـ «الصباح»، عن «استنباذه» بتعليق العمل بهذا الدليل، لأنه كان متخوفا من انطلاق العمل به، وتقييم أداء الموظفين في ظروف استعجالية، رغم عدم وضوح المؤشرات، وصعوبة القياس، بل استحالاته بالنسبة إلى العديد من مؤشرات شبكة التقييم، علاوة على تعدد دلالات أخرى، كما كان متخوفا من أن يعمل هذا الدليل على إحداث المزيد من الشروخ والتوترات في العلاقات المهنية، بعد أن يطعن الموظف على نقطته، ويلزم بالتوقيع عليها، وإبداء ملاحظاته بشأنها.

وأفنى مدير ثان على «اتفاق الوزارة والنقابات على عدم العمل بشبكة تقييم الأداء المهني الجديدة»، معتبرا أن الوزارة «تسرع في إصدار «الشبكة»، دون تعميق النقاش حولها، ودون موافقة كل الفرقاء الاجتماعيين عليها»، خصوصا أن مشكل الترقية، حسبه، لا ينحصر في شبكة التقييم فقط، بل ينبغي النظر إليه في شموليته ضمن منظومة الترقى.

وأعتبر أستاذ أن «سحب» الدليل «انتصار لإرادة الشغيلة التعليمية»، سيما أن «الشبكة» كانت تمثل، حسبه، حلقة أولى في مسلسل ما سمي «البرنامج الاستعجالي». معتبرا أن هذا السحب «إجراء لجات إليه الوزارة لامتصاص غضب الشغيلة المتصاعد، وإجهاض احتقان القطاع في غنى عنه، خصوصا أن مبادرات نضالية محلية ومركزية متصاعدة أطلقت بإصدار بلاغات، وتوقيع عرائض، وبعث رسائل احتجاجية إلى وزارة التربية الوطنية، ناهيك عن المواقف التي اتخذتها بعض الفئات التعليمية.

وتمن أستاذ آخر ما أسماه «الغاء العمل بشبكة التقييم والتقييم هذه السنة»، خصوصا أن العملية، حسبه، «هجمة شرسة أرادت تحميل رجل

التعليم مسؤولية الفشل التربوي لا يحتمس بالأرقام العديدة بل هو في الأصل عمل نوعي، يكتسي أهمية بالغة ليس على مستوى الحياة الإدارية للموظف فقط، بل أيضا بشكل تأثيرا كبيرا على المرفق العام للتخفيف من العمل والتفوق في الإنجاز، ووسيلة لرفع المردودية والارتقاء بالقطاعات المهنية. وذكر خليل في لقاء مع «الصباح» أن الوزارة لا يمكنها أن تسحب هذا النظام نهائيا باعتباره جزءا من المراسم الصادرة عن وزارة تحديث القطاعات، ويندرج ضمن الإصلاحات التي تعرفها الوظيفة العمومية، ولكنها في الوقت نفسه تملك إمكانية إرجاء تطبيقه إلى حين تعميق مفاهيمه وعناصر قياسه، وذلك بهدف تجاوز الغموض الذي قد يعتري تلك المؤشرات، ليصبح أكثر التصاقا بالممارسة اليومية لمختلف فئات الموظفين الخاضعين للتقييم المهني، وكذلك من أجل المساهمة في تقليص هامش الذاتية والاختلاف في تفسير مضامينها.

وقال خليل في تفسير مضامينها، وقال المسؤول الإقليمي، إن «تجديد العمل التربوي والإداري أصبح أمرا ملغوبا بالحاج كبير، لأن تطور المجتمع يفرض تطوير المنظومة القانونية المنظمة له.



## تغنيان لأطفال غزة

بمشاركة الترقية المغربية برئاسة صلاح مرسل الشرفاوي

السبت 21 مارس على الساعة 8 ليلا  
بمكتب الصرف بالدار البيضاء

للمزيد من المعلومات : 0(6)65395724



Rotary Club  
Casa-Anfa