الصباح التربوي
www.assabah.press.ma
الأربعاء 2009/2/25 العدد:2761

خبر الأسبوع

اجتماع تنسيقي بمكناس حول برنامج "بروكاديم"

انعقد أخيرا بمكناس الاجتماع الشتوي نصف السنوي لبرنامج التعاون المغربي الكندي "بروكاديم" (مشروع دعم القدرات المؤسستية في تدبير الشأن التربوي وتفعيل اللامركزية واللاتركيز في النظام التربوي المغربي)، وهو موضوع اتفاقية شراكة بين وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي من جهة والحكومة الكندية من جهة أخرى.

وأعطى الانطلاقة لهذه الدورة، المنظمة بتعاون بين أكاديمية مكناس تافيلالت والبعثة الكندية العاملة في المشروع، كل من مدير الأكاديمية محمد أضرضور وجيلين لاروك، المنسقة العامة لبرنامج "بروكاديم"، إذ تحدثا في كلمتيهما الافتتاحيتين، عن السياق العام للاجتماع باعتباره الأخير ضمن سلسلة الاجتماعات التنسيقية نصف السنوية؛ إذ يصادف وصول برنامج "بروكاديم" إلى مراحله التنفيذية الأخيرة، مؤكدين أهمية الاستفادة مما تحقق، خاصة أن مكونات البرنامج تتلاقى مع كثير من مكونات البرنامج الاستعجالي للوزارة الخاص بإعطاء نفس جديد لإصلاح منظومة التربية والتكوين.

وشارك في الدورة، التي دامت يومين، أطر من الأجهزة الإدارية والتنظيمية المركزية لبرنامج "بروكاديم" والمستشارين التقنيين الكنديين المنسقين في الأكاديميات. ومن الجانب المغربي، شارك ممثلون عن الإدارة المركزية للوزارة ومنسقو برنامج "بروكاديم" في الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، إضافة إلى نواب الوزارة بالجهة وأعضاء الخلية الجهوية والخلايا الإقليمية لبرنامج بروكاديم بجهة مكناس تافيلالت. وخلال أشغال اللقاء، تدارس المجتمعون حصيلة ما تم تنفيذه وطنيا وجهويا وإقليميا، ضمن مكونات محاور البرنامج المتمثلة في "التنمية المنظومية، والتواصل الداخلي والخارجي، وتنمية وتدبير الموارد البشرية وتكوين أطر التدبير، والمقاربة بالجنس، وتنمية وتتبع تعميم التخطيط الإستراتيجي وتقييمه، وأخيرا تطوير التسيير المالي وإعداد الميزانية، حسب التدبير المتمحور حول النتائج، ومقاربة النوع (المساواة بين الجنسين).

عبد العالي توجد (مكناس)

مختصرات

لجنة

ذكرت مصادر مطلعة أن مجلس جامعة القاضي عياض عين لجنة لتقصي الحقائق ودراسة الأوضاع بالكلية المتعددة التخصصات بمدينة آسفي.وكشفت المصادر أن اللجنة تتكون من خمسة أعضاء ويرأسها عميد كلية الحقوق بمراكش.وفي موضوع ذي صلة، أجرت لجنة للتحقيق تحقيقات بثانوية الحسن الثاني بآسفي، وتمت مساءلة عدد من الأساتذة في سرية تامة.وأضحت المصادر أن محمد المعزوز، مدير أكاديمية جهة دكالة عبدة، أصدر أوامره للنائب الإقليمي بآسفي، إبراهيم الجوهري، من أجل إرسال لجنة إلى الثانوية الإعدادية الطيب بنهيمة للنظر في عدة شكايات توصلت بها الأكاديمية والنيابة من طرف بعض آباء وأولياء التلاميذ يعبرون فيها عن استيائهم من سلوكات أحد الأساتذة.

نعي

نعت الأمانة الوطنية للجامعة الوطنية للتعليم المناضل بوزيان شراك مباشرة بعد نهاية مجلس فروع الجامعة الوطنية للتعليم، الأحد قبل الماضي. وتوفي الراحل بعدما أصابته وعكة صحية مفاجئة نقل على إثرها إلى المستعجلات حيث تلقى العلاجات الأولية، لكنه مباشرة بعد ذلك فارق الحياة. وكان بوزيان، من مواليد 1958، أستاذ التعليم الابتدائي بمدرسة الوحدة باليوسفية، يشغل منصب كاتب عام للجامعة الوطنية للتعليم. وإلى جانب مهامه التعليمية، يعتبر بوزيان عضوا بمكتب فرع الجمعية المغربية لحقوق الإنسان باليوسفية.

حسن الرفيق (اليوسفية)

مدير

استنكرت النقابة الوطنية للتعليم (ك. د. ش) بغفساي في تاونات، ما تعرض إليه محمد أولاد عياد، رئيس فرع الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، من مضايقات من قبل مدير إعدادية البيبان الذي حملته كامل المسؤولية في ما سيترتب عن سلوكياته ضد موظفي الإعدادية. وطالبت الجهات المسؤولة بفتح تحقيق حول ما جاء من مغالطات في اتهامات المدير المذكور، للنقابي المعتدى عليه، داعية إلى "تقويم وإعادة تكوين مثل هؤلاء المديرين في التواصل والإدارة". ولم تستسغ ما صدر في حق محمد أولاد عياد، مدينة "كل سلوك عدائي من أية جهة كانت تجاه حرية الممارسة النقابية، التي اعتبرها مدير إعدادية البيبان تحريضا يقلل من كفاءة ومسؤولية الشغيلة التعليمية بالمؤسسة" بلغة بيان تضامني للنقابة المذكورة التي اعتبرت أن "المدخل الأساسي لأي إصلاح يتطلب تحسين أداء بعض مدراء الإدارة التربوية وتكثيف التكوين والتكوين المستمر لها حتى تكون في مستوى التحديات المطروحة لإنجاح الإصلاح".

نقابة

طالبت النقابة المستقلة للتعليم الابتدائي بـ "الترقية الاستثنائية للأفواج من 2003 إلى 2008 بأثر رجعي، وللمتخرجين بالسلم 7 والمؤقتين المصنفين في السلم نفسه بإدماجهم في السلم 11 بعد أقدمية 25 سنة من العمل، وللمتخرجين بالسلم 8 تعتمد 15 سنة أقدمية عامة منها 6 سنوات في السلم 9 للمرور إلى السلم 10، وللمتخرجين في السلم 9 بأقدمية 10 سنوات إلى السلم 10". وبالنسبة إلى المتخرجين المجازين، طالبت بـ "تصحيح الإدماج بالسلم 10 ابتداء من تاريخ التوظيف ماديا وإداريا، وترقية استثنائية أقدمية 10 سنوات للمرور إلى السلم 11، واعتماد نظام موحد للمجازين في كل الأسلاك، وتصحيح الإدماج في السلم 9 للأساتذة حاملي الدراسات الجامعية العامة، وتقليص الفوارق بين السلالم وإقرار حق الترقي إلى خارج السلم لأساتذة التعليم الابتدائي، وتعويض المتضررين من الترقية الداخلية باحتساب سنوات العمل الضائعة. وطالبت بالتعجيل بإصدار مرسوم يرمي إلى خلق إطار خاص بالمديرين وتعيين مساعدين لهم داخل الإدارة وصرف تعويضات الأعباء عن الإدارة وإدراجها في الراتب الأساسي والرفع من قيمة التعويضات عن السكن والتعويضات عن المجموعات المدرسية، فيما دعت إلى ترقية كل من قضى من الأعوان الرسميين 20 سنة من الخدمة إلى السلم 6 مباشرة وتقليص المدة الزمنية لترسيم الأعوان المؤقتين بعد سنتين من الخدمة بدل 7 سنوات.

حميد الأبيض (فاس)

صعوبات تعرقل تطبيق دليل تقييم الأداء

مفتشون يتحفظون على الشبكة والوزارة ترى أن النظام الجديد طفرة نوعية

(أرشيف)

يكتسي تقييم الأداء المهني بالإدارات العمومية أهمية خاصة في سيرورة تدبير الموارد البشرية، ويتسم نظام التقييم المعمول به إلى حدود 2005 بالعديد من السلبيات والاختلالات، منها اعتماده على الأقدمية معيارا للترقية، إضافة إلى غياب منهجية واضحة لضبط ومعرفة مواطن الضعف والقصور لدى الموظفين، انطلاقا من معايير واضحة تضفي أكبر قدر من الموضوعية والشفافية والمصداقية على عملية التنقيط ، تستجيب لمعايير الميثاق الوطني للتربية والتكوين ومن بعده مشاريع البرنامج الاستعجالي سيما المشروع 16 الذي أكد ضرورة التوفر على نظام تقويم فعال وناجع، لأنه السبيل الوحيد لتقويم السير السليم للمنظومة التربوية، ولتحقيق المبتغى دعت مواده إلى تركيز التقويم على النتائج وتقييم العمل و تطوير إمكانيات تنقيط جديدة تستحضر المجهودات المبذولة من طرف المدرسين، وتفتح له أبواب الاجتهاد من أجل تطوير مهاراتهم ونقلها إلى المتعلمين في ظروف صفية جيدة.

الصباح

مفتشون: بعض معايير الشبكة غير ملائمة

شكل صدور المذكرة الوزارية رقم 04 بتاريخ 12 يناير الماضي، في شأن تطبيق النظام الجديد لتقييم الأداء المهني لموظفي قطاع التعليم المدرسي حدث بداية السنة الجارية بامتياز، سيما أن موضوعها يتعلق بحلقة أساسية من حلقات العمر المهني للموظف، الأكثر من هذا أنها تنسخ كل الوثائق والشبكات السالفة المتعلقة بمراقبة وتفتيش عمل جميع فئات الأطر العاملة بالقطاع المحتسبة في الترقيتين في الرتبة والسلم.

6

نحو تقييم موضوعي

يشكل تقييم الأداء المهني لموظفي الدولة بصفة عامة، ولهيأة التدريس على وجه التحديد، آلية ضرورية للتحفيز على العمل، والتفوق في الإنجاز، ورفع المردودية، والارتقاء بالقدرات المهنية، إذا ما اتسمت عملية التقييم بشروط الموضوعية، واتصفت بالنزاهة والمصداقية مما يضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتحقيق العدالة والإنصاف والمساواة بين جميع العاملين؛ فعلى أي أساس، إذن، اعتمدت وزارة التربية الوطنية لإعادة النظر في نظام تقييم أداء موظفيها؟ وإلى أي حد تستجيب شبكة التقييم الجديدة لأهداف البرنامج الاستعجالي؟ وهل بمقدورها أن تقيم علاقة جديدة بين هيأة التأطير والمراقبة وهيأة التدريس أكثر شفافية وموضوعية بخلاف ما كان عليه الأمر في السابق؟ أم أنها ستزيد العلاقة بين الطرفين غموضا، والجو توترا؟

6

التجيتي: النظام الجديد يحاول تجاوز الاختلالات

يقول عزيز التجيتي، مسؤول بمديرية الموارد البشرية، إن النظام الجديد للتقييم والتنقيط يسعى إلى تجاوز الاختلالات التي ظهرت في الميدان، على امتداد سنوات عديدة واستفحلت في العشرية الأخيرة لعدة اعتبارات لا مجال للوقوف عندها الآن. ويُضيف، في الحوار التالي، أن النظام الجديد يتضمن العديد من المستجدات، من بينها أنه يقترح الأخذ بعين الاعتبار التغيبات والتأخرات المتكررة، كما يضع مسطرة لأخذ التشجيعات والتنويهات بعين الاعتبار عند التقييم. ويُبرز أن أهم شيء يمكن أن يضيفه هو ترسيخ ثقافة التقييم باعتبارها ثقافة جديدة تجعل من تقييم الأداء آلية مندرجة ضمن باقي المساطر التدبيرية التي تؤطر الحياة الإدارية والتربوية لمختلف فئات موظفي قطاع التعليم المدرسي.

8

11700

يصل عدد المستفيدين في جهة مكناس- تافيلالت من برنامج "بروكاديم" إلى 1089 مستفيدا، علما أن ما يقارب هذا العدد سبق لهم أن استفادوا من التكوين في مجالي التدبير التشاركي والتدبير المتمحور حول النتائج.

ويشمل برنامج التعاون استفادة 260 إطارا على مستوى كل جهة في المملكة، يعهد إليهم تأطير الدورات الإقليمية التي تستهدف في النهاية تكوين الأطر المكلفة بالتدبير في النيابات والمؤسسات التعليمية، إذ تكون المحصلة النهائية استفادة 11700 في مجموع البلاد.

يذكر أن برنامج التعاون المغربي الكندي "بروكاديم" انطلق سنة 2005، ويمتد إلى غاية منتصف سنة 2009، تليها فترة انتقالية تدرس خلالها إمكانية الشروع في مرحلة أخرى متجددة من حيث المضمون والوسائل.

ع.ت (مكناس)

حجر الزاوية

تقييم بالكاميرا

عبد الله نهاري

نجاح تقني جديد يتحقق بإحدى المدارس الخصوصية بأكادير. فبعد مؤسسة "الحنان" الخاصة، التي وظفت، قبل ثلاث سنوات، السبورة الرقمية التفاعلية في تقديم الدروس والأنشطة التربوية، اهتدى مدير مؤسسة "كيس" الخصوصية إلى إعمال طريقة مبتكرة لمتابعة عمل الأساتذة داخل الفصول من خلال تثبيت كاميرات رقمية في كل الحجرات الدراسية بالمؤسسة.

الكاميرات الرقمية المثبتة بإحكام في أركان من الحجرات، موصولة بالحاسوب المركزي للإدارة بغرض تمكين المسؤولين التربويين للمؤسسة، وأولياء أمور التلاميذ، من متابعة أداء الأساتذة، وأخذ فكرة عن أجواء التدريس بالمؤسسة، وإبداء ملاحظات حول الطرائق المتبعة في التدريس.

ولهذا الغرض، عمدت الإدارة إلى إحداث أرقام سرية يتم تركيبها على الحاسوب الشخصي لولي الأمر المعني، ما يسمح له بمتابعة أجواء الدروس انطلاقا من البيت أو مقر العمل على شاشة الحاسوب.

التقنية الجديدة تشكل ثورة فريدة، وتبدو أنجع الطرق وأقربها إلى تطبيق ما تبحث وزارة التربية الوطنية عن الوصول إليه من خلال إقرارها شبكة جديدة لتقييم أداء موظفيها. ذلك أن الشبكة الجديدة تتضمن أمورا لا يمكن للمفتشين أن يبدوا تقييما بشأنها إلا إذا كانت هناك متابعة يومية لأداء الأساتذة والأستاذات. وهي مسألة مستحيلة في ظل الظروف التي يشتغل فيها المفتشون التربويون مثل العدد الكبير للأساتذة التابعين لكل مقاطعة تربوية، وشساعة بعض النيابات، وانعدام إمكانيات العمل، وضعف التعويضات والتحفيزات.

إن تقنية متابعة عمل الأستاذ وتقييم أدائه البيداغوجي، من خلال ملاحظة طريقة اشتغاله وطريقة إيصاله المعلومات والكفايات إلى التلاميذ في ما يشبه "تلفزيون الواقع"، طريقة بيداغوجية ناجعة ستعفي المفتشين من عناء التنقل إلى الأقسام، وستمكن المدير من تكوين فكرة مستفيضة عن كل أستاذ على حدة، كما أن أولياء التلاميذ سيتمكنون من تقييم عمل الأساتذة الذين يتلقون رواتبهم من جيوب الآباء.

وبغض النظر عما يمكن أن يقال بخصوص "الآثار الجانبية" التي يمكن أن تترتب عن وجود كاميرات داخل الفصول، من قبيل الحد من حرية التلاميذ والأساتذة، فإن التقنية الجديدة لاقت استحسانا كبيرا في صفوف الآباء الذين رأوا فيها خير مراقب لسلوكات أبنائهم التلاميذ، وخير رادع للسلوكات المشينة التي قد يرتكبها التلاميذ أو الأساتذة في حق بعضهم البعض.

تقييم أداء الموظفين بالشبكة الجديدة جزائي وليس تكوينيا

أسئلة يوم دراسي بأكادير كشفت خللا في إستراتيجية تواصل الوزارة

كشف المجتمعون في يوم دراسي نظمته، أخيرا، أكاديمية سوس، حول النظام الجديد لتقييم أداء الموظفين، من خلال أسئلة ترتبط بتنفيذ الإجراءات التي تضمن الأجرأة الجيدة للدليل الجديد لتنقيط وتقييم أداء الموظفين، عن خلل في إستراتيجية التواصل لتنزيل فعال لشبكات تقويم أداء الموظفين، وكذا عن جهل المعنيين بالتقييم بمضمون المذكرة 14 وما تضمنته الشبكة من مكونات.

ودعا اللقاء إلى اعتبار تقويم أداء هيأة التدريس مجالا ذا أولوية، نظرا إلى العدد الكبير من الأساتذة الذين سيخضعون له، وإلى ضرورة تحسيسهم بذلك، قبل البدء في تطبيق العمل بالدليلين، مع تأكيد أن ذلك يهم جميع من سيخضعون للتقويم بشبكات تتضمن مؤشرات يجب الاطلاع عليها مسبقا. وتوقف بعض الحاضرين عند التفاوتات التي يمكن أن تظهر بين الأكاديميات في ما يخص تنفيذ الدليل وأثار ذلك على مبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين من أكاديمية إلى أخرى.

واعتبر متدخل أن التقييم بواسطة الشبكة الجديدة جزائي وبعيد كل البعد عن أن يكون تكوينيا كما أريد للنظام الجديد للتنقيط، داعيا إلى وضع خطة جهوية لتطبيق الشبكة، تحدد الغلاف الزمني الذي سيستغرقه التقييم وعن أنجع الطرق لتطبيقها، خاصة أنها تشمل ثلاثة معايير و54 مؤشرا.

ورغم أن التوجهات الجديدة التي يكرسها نظام التقييم الجديد تتوخى ترسيخ ثقافة الاستحقاق والتركيز على مبادئ الإنصاف والتعاقد والتراكم، فإن كيفية مسك النقط في النيابات، وعمن سيتولى تعبئة شبكة تقييم أداء الموظفين من فئة الملحقين التربويين، وكيف سيتم التعامل مع الأطر التربوية التي مازالت تمارس المهام الإدارية، ومتى سيتم احتساب التغيبات، وهل خفض النقطة سيرفق بتقرير؟ وما علاقة الشبكة بتقارير التفتيش السابقة، مثيرين مآل المذكرات المنظمة للتفتيش، في ما إذا كانت ستبقى سارية المفعول، رغم أن المذكرة 4 نسخت جميع المذكرات السابقة.على صعيد آخر، تساءل الأساتذة عن كيفية التعامل مع المستفيدين من الترقية برسم 2008 والمنتقلين نهاية الموسم الدراسي، هل سيتم تقييمهم من قبل رئيسهم القديم أم الجديد؟ ثم إن أجل 15 أبريل يطرح إشكالية وصعوبات إجراء التفتيش. وأثار أحد المتدخلين إشكالية تقييم الأساتذة المكلفين، خاصة المدرسين للمواد المتجانسة، بالابتدائي والثانوي أو المعوضين، خاصة أن عددا كبيرا من هؤلاء يوجدون بجهة سوس.

واعترف أحد المسؤولين بمكتب الترقيات بإحدى نيابات الجهة، بأنه يستقبل كما هائلا من الأسئلة التي لا يستطيع المكتب الإجابة عنها، داعيا إلى رفع اللبس عن بعض المؤشرات الواردة في بطاقة التقويم، وعن مصير الزيارات الصفية التقليدية، موضحا أن مؤشر الإشراف التربوي والإداري والمالي بالنسبة إلى المديرين، والمدرج في الشبكة إلى جانب عناصر أخرى يختصر كل المؤشرات التي ستأتي بعده. وتحدث المسؤول عن صعوبة تحويل النقطة العددية 30 إلى 20، منبها إلى أن الشبكة وضعت للترقية بالاختيار وليس في الرتبة. وأشار إلى أن إصدار ثلاثة دلائل من قبل الوزارة خلق نوعا من التداخل، متسائلا عن كيفية أخذ الغياب بعين الاعتبار عند التقييم، ولماذا لم يتم وضع قاعدة معطيات وبيانات مركزيا رهن إشارة المدبرين لتسهيل الاحتساب.

وأجاب مسؤول بالأكاديمية أن دور الأخيرة والنيابة ينحصر في المصادقة على النقط، أما العقوبات التأديبية الصادرة عن الوزارة فتؤخذ بعين الاعتبار في قرار التأجيل، وأن الرخصة المرضية تخول للموظف الاستفادة من حقوقه الإدارية لأنه في حالة القيام بالعمل. وفي رد مسؤول الأكاديمية حول تنقيط الأساتذة المكلفين بمهام إدارية، أوضح أن النصوص واضحة في ضرورة تخييرهم بين القسم أو العمل الإداري.

وتساءل أحد الحاضرين عن البطاقات التي ستعبأ من طرف المفتشين، هل القديمة أم الجديدة؟ ومتى ستعبأ؟ و هل بمعية الأستاذ؟ وما الطرق التي ستعتمد لتقييم غياب المفتش نفسه؟ وأشار، في الأخير، إلى العيوب التي تشوب الشبكة من خلال إغفالها لخصوصية المواد المدرسة من جهة، لأن توحيدها سيخلق عدة مشاكل، وكذا إلى الامتياز الذي تتمتع به فئة أساتذة مراكز التكوين من جهة أخرى،ما يثير الإخلال بمبدأ الإنصاف، مؤكدا ضرورة تدارس الشبكة كما هي وليس كما ينبغي. من جهته، نبه أحد المديرين إلى أن البطاقة الجديدة لم توضح كيف سيتم التعامل مع شبكتي المدير والمفتش، وهل ستعتبران بطاقة واحدة أم سيتم التعامل معهما معا، داعيا إلى توحيد البطاقات.

محمد إبراهمي (أكادير)