تنغير، في:08 ماي 2014

Fédération Nationale de l'Enseignement, FNE

Tazddawit Tanamurt n Uslmd

ⵜⴰⵣⴷⴷⴰⵡⵉⵜ ⵜⴰⵏⴰⵎⵓⵔⵜ ⵏ ⵓⵙⵍⵎⴷ

تقرير حول :

المدرسة المغربية

عن المكتب الإقليمي: ج.و.ت

- تنغير-

I. السياسة التعليمية والسياسة العامة للدولة:

يشكل قطاع التربية والتعليم المقياس الأساسي لقياس وتيرة التحولات التي تعرفها المجتمعات ومؤشرا على نوعية هذا التحول، إذ يمكن أن يشكل قاطرة التنمية والتقدم، ويمكن أن يكون عائقا في ذلك، بما يحمله من مخاطر النكوص والآفات الاجتماعية.

إذا كانت الدولة بما هي إدارة عامة وكيفية شاملة في التدبير فإنها تقتضي سياسات قطاعية مختلفة، تجيب على متطلبات الوضعية العامة، ومتكاملة في نفس الوقت. إذا كان قطاع التربية والتعليم جزء من هذه الوضعية العامة، فإنه يقتضي سياسة خاصة تحدد مكانتها ضمن السياسة العامة، و تحدد كذلك مكانته من حيث كونه مجالا لصناعة مستقبل البلاد. وحين تغيب هذه الرؤية لقطاع التربية والتعليم، فإننا ندفع البلاد نحو المجهول.

وعليه فإن أول ما نلاحظه في المغرب هو غياب سياسة قطاعية تهم التعليم و تحدد أهميته و جدواه بالنسبة لحاجيات المجتمع، فمن غير حاجيات الدولة من الموظفين ما بعد 1956، المعبَّر عنها ب"*مغربة الأطر*"، لم تحدد ماذا تريد من المدرسة، بعد تعويضها للموظفين الأجانب، مما ترك المدرسة تسير بدون وجهة سواء على مستوى الآفاق المهنية بالنسبة للمتعلمين أو على مستوى قطاعات البحث والتكوين. وبالجواب عن السؤال الأساسي من جدوى المدرسة المغربية، ورسم سياسة قطاعية محددة بالتالي ستتبين نوعية المناهج والبرامج الملائمة.

II. المناهج والبرامج:

إن المناهج والبرامج التعليمة هي جواب عن احتياجات محددة، تتغير وتتطور تبعا لهذه الاحتياجات، ولذلك فهي أدوات يمكن تملكها واستعمالها وفق هذا المنظور ولا توجد مستقلة بذاتها كوصايا أو وصفات جاهزة. فبتحديد الدولة لنوعية التعليم الذي تريد، ستتمكن من تحديد المناهج والبرامج الكفيلة بإنجاحه.

وما يلاحظ في المغرب أنها(المناهج والبرامج التعليمية) تأخذ طابعا عشوائيا، ولا تستجيب لاحتياجات المتعلمين أو المجتمع، بقدر ما تستجيب لاحتياجات المؤسسات المالية الدولية. فبفحص العديد من البرامج والشعارات التي

الفيدرالية الوطنية للتعليم التابعة للاتحاد المغربي للشغل
Fédération Nationale de l'enseignement
F.N.E

تبدو مغرية ظاهريا يمكن أن نكتشف عمقها ومحتواها الذي يجيب عن احتياجات أخرى لا علاقة لها بما هو محلي (إلزامية التمدرس إلى حدود السن الخامسة عشر، تمدرس الفتاة، الاهتمام بالعالم القروي...) بقدر ما تسعى إلى توسيع قاعدة هذه الفئة كذلك بمحاولة استقطاب نصف المجتمع المقصي من الحياة العامة(المرأة)...إلخ.

إن استعمال المناهج والبرامج الدراسية خارج إستراتيجية تعليمية واضحة هو نوع من التدبير العشوائي الذي لا يمكن أن يثمر شيئا إلا على سبيل النشاز أو الصدفة.

III. فتح المدرسة على المحيط وخيار التخريب الممنهج:

تشكل المدرسة جزء من النسيج المؤسسي للدولة، يعتمد تدبيرها على قوانين تشريعية وتنظيمية محددة وواضحة على جميع المستويات، تحدد للمعنيين بالأمر مهاما، وبالتالي مسؤوليات. إلا أن الدولة في إطار تهربها من العديد من المسؤوليات خصوصا في الجانب المالي، أصبحت تروج لشعارات من قبيل فتح المدرسة على المحيط، البحث عن الشراكات، المزج بين العمل الجهوي والعمل الوظيفي لهيأة التسيير الإداري والتربوي...وهذا الوضع كان مناسبة للعديد من الأطراف التي تسعى إلى "امتلاك أسهم" داخل المؤسسة التعليمية و اتخاذها منبرا لمختلف أشكال الدعاية و"العبث" تحت طائلة تقديم المساعدات أو الشراكة...الخ. وبالتالي وضع المؤسسة التعليمية تحت تصرف وتدخلات أطراف لا علاقة لها بالقطاع.

إن فتح المدرسة أمام جهات "غير محددة"، ورهنها بمساعدتها أو "انتظاراتها"، هو سعي إلى إقبارها، وعليه فإن الدولة يجب أن تتولى أمر المدرسة في مختلف أبعادها وبشكل يعتمد على أطرها بالدرجة الأولى.

IV. تدبير الموارد البشرية:

كون الإنسان منتجا للثروة سواء كانت مادية أو رمزية، يجب أن يمنح له اهتمام خاص وأن يتم الاعتناء به قصد الإنتاج، مضاعفته و تحسينه، مما يقتضي نوعا من التنظيم والتدبير الجيد، إذ لا تكفي أن تكون لدينا كائنات بشرية لضمان المردودية أو جودتها، بل يتطلب الأمر تدبيرا جيدا يستند على تصور محدد وواضح للكائن البشري وإستراتيجية كفيلة بتحويله إلى عامل أساسي في التنمية والتقدم بدل أن يكون عبئا وعائقا في ذلك. هذا بصفة عامة، وما ينطبق على الظاهرة في عموميتها فإنه بالضرورة سيحكم أجزاءها كذلك ، مما يعني أن الموارد البشرية في قطاع التربية والتعليم ستكون خاضعة لنفس المنطق، إذ يتوفر القطاع على موارد ضخمة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وعلى موارد متميزة من حيث الجودة بالنظر إلى مدة التكوين(الأكاديمي والبيداغوجي) لكن رغم ذلك لازال القطاع يعني من بعض الاختلالات تتعلق بتنظيم و تدبير هذه الموارد، سواء تعلق الأمر بالتوزيع المجالي أو التوزيع المرتبط بالكفاءات ونوعية الكفاءات المطلوبة، وما يزيد من هذه الصعوبات والاختلالات كون الموارد التي نتعامل معها ليست كبقية الموارد الأخرى، بل نكون أمام ظاهرة معقدة، لأن الكائن البشري ينخرط في العملية بوعي يتعلق بمسؤوليته باحتياجاته الشخصية، بالإضافة إلى مؤهلاته ومدى استعداده مما يفرض في التعامل معه أخذ هذه المعطيات بعين الاعتبار، لتحديد أسباب التحفيز والتشجيع وتحديد المعيقات كذاك سواء من حيث الأسباب أو كيفية المعالجة، لأن الأمر يتعلق بجودة الإنتاج من عدمه، التي ستطبع القطاع كله لأن الأمر لا يتعلق بخلل جزئي قابل للعلاج، بل يتعلق بأثر يتركه الكائن البشري في حلقة من سلسلة عمل متصلة الحلقات. إذا كان جيدا ستعم فائدته المجتمع بأكمله والعكس بالعكس كذلك.