

# عبدالحق خرباش.. 30.11.2021 حوار مع السيد المدير الإقليمي لوزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بالحوز

عبدالحق خرباش.. 30.11.2021



حوار مع السيد المدير الإقليمي لوزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بالحوز حول مباراة التوظيف مرحبا السيد موحى أيت ملوك في هذا الحوار المرتبط بمباراة التوظيف

السؤال الأول: كثر الحديث مؤخرا عن شروط التوظيف التي اعلنتها الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، فهل من توضيح حول هذه الشروط وما علاقتها بالجودة؟

اسمحوا لي أولا أن أعبر على شكري الجزيل لمنبركم الاعلامي ومختلف المنابر الاعلامية على الصعيد المحلي والجهوي والوطني من خلالكم حول تتبع النقاش العمومي حول المدرسة المغربية والتربية والتكوين بشكل عام، وتناول الاعلام لموضوع توظيف الأطر النظامية للأكاديميات أمر ايجابي وصحي جدا من أجل تنوير الرأي العام حول المستجدات في هذا الإطار.

كما نعلم جميعا، ولا يمكن أن نختلف على ذلك، فجميع أطراف المجتمع المغربي تؤكد على ضرورة إصلاح عميق لمنظومة التربية والتكوين من أجل نهضة تربوية رائدة لتحقيق جودة التربية، في هذا الإطار يجب الإشارة الى ان معالم هذا الاصلاح أصبحت واضحة من خلال الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 التي أقرها جلالة الملك محمد السادس نصره الله والتي تم تحويل اختياراتها الكبرى إلى قانون - إطار رقم 17-51 يجسد تعاقدًا وطنيًا يلزم الجميع، ويلتزم الجميع بتفعيل مقتضياته؛ والتي تم تكريسها في توصيات تقرير النموذج التنموي الجديد وفي البرنامج الحكومي 2021-2026، هذه المحددات تقر كلها بضرورة إرساء منظومة تعليمية ذات جودة ومنصفة للجميع تلعب دورها في الارتقاء الاجتماعي قادرة على تكوين شباب يطور داته ويصنع مستقبل المغرب ويبوئه مراتب التقدم والتنافسية العالمية في مختلف المجالات.

توظيف الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين دورة 2021 والمعايير والشروط المتخذة في هذا الإطار تندرج في السياق العام الشمولي للإصلاح التربوي المنشود، يمكن الحديث عن هذه الشروط وعلاقتها بالجودة من خلال اربعة نقط اساسية، الأولى: تتمثل في تقديم المرشح لرسالة تحفيزية يوضح فيها حافزته وقابليته ومدى استعداداته لممارسة مهنة التدريس باعتبار أن مهنة التدريس مهنة نبيلة ولا بد من التعبير عن حبها والانخراط في الرقي بها. الثانية: تحديد السن الأقصى للترشح في 30 سنة لتمكين الإطار النظامي للأكاديمية من مدة زمنية كافية لتطوير خبرتهم ومساهمهم المهني لان اكتساب الخبرة في مهنة التدريس يتأتى من خلال الممارسة والتجربة من جهة وتمكينهم من الاستفادة من مسار مهني متكامل يتيح الاستفادة من الترقى المهني والولوج الى مهام المسؤولية من جهة ثانية والاستثمار في التكوين الساس والتكوين المستمر من أجل تمكين الأطر التربوية من الانخراط في تجويد التعليمات وتطوير خبرتهم على مدى طول المسار المهني من جهة ثالثة.

أما النقطة الثالثة فتتمثل في الانتقاء الأولي من أجل انتقاء أجود العناصر بناء على التميز الأكاديمي باعتبار أن المدرس هو الضامن لنجاح التعليمات وبلوغ النهضة التربوية المنشودة ومنه كان من الضروري الحرص على ثمين هيئة التدريس والارتقاء بمستوى كفاءتها وتأطيرها وفق معايير مهنية صارمة وجعل وضعيته أكثر جاذبية قصد استقطاب المتفوقين. وتتمثل النقطة الرابعة في استثناء الحاصلين على الاجازة في التربية من الانتقاء الأولي بهدف ثمين المسالك الجامعية في التربية.

السؤال الثاني: كيف سيتم ضمان مبدأ تكافؤ الفرصة خلال مباريات

التوظيف؟

شكرا لكم على هذا السؤال المهم، في هذا الإطار عملت الوزارة على توفير كل الشروط المتعلقة باجتياز مباريات التوظيف بهدف اختيار المترشحين الأكثر استحقاقا وتم بذلك اتخاذ اجراءات صارمة تتعلق بتعزيز الشفافية وتكافؤ الفرص بين المترشحين بتعيين لجنة لقيادة المباريات ووضع دليل مساطر تنظيم هذه المباريات وبرمجة تأطير أعضاء لجن التصحيح ولجن المقابلات الشفوية وتكليف المفتشية العامة للوزارة بتتبع شفافية كل المحطات وسيرها الجيد.

الهدف الاساس من كل هذا هو تنزيل ورش الارتقاء بجودة التربية والتكوين من خلال توظيف اجود العناصر البشرية وتحفيزها والرفع من كفاءتها من خلال المحاور التالية:

1- تطوير التكوين الأساس عبر تعميم مسالك التربية من اجل مهن التدريس.

2- 2- تجويد معايير انتقاء لاجتياز مباريات مهن التدريس. 3

3- 3- تحسين جودة التكوين التأهيلي بالمراكز الجهوية للتربية والتكوين.

4- التركيز على التكوين المستمر للمدرسين طيلة مسارهم المهني.

شكرا لكم والى فرصة لاحقة ان شاء الله



أجرى الحوار : رضوان الرمطي - الحوز