مجلة علوم التربية

دورية مغربية فصلية متخصصة

- بيداغوجيا الإدماج : من التجزيء إلى التركيب
- وقفة نقدية حول تنزيل مشاريع البرنامج الاستعجالي
- الإصلاح التربوي بالمغرب : من المقرر إلى المناهج
- البيداغوجيا النشيطة وقلب الأدوار داخل الوضعية...
- مهام هيئة التفتيش التربوي

العدد الرابع والأربعون- يوليوز 2010

مهام هيئة التفتيش التربوي

نورالدين مشاط

«تقوم هيئة التفتيش التربوي للتعليم الابتدائي، بمهام التأطير والمراقبة والتتبع والتقويم والتنشيط التربوي وتنسيق الوحدات الدراسية، باعتبار هذه المهام من أدوات استكشاف واقع السيرورة التعليمية، ومن وسائل توفير شروط تحسين الجودة، وذلك بمؤسسات التعليم الابتدائي، في مناطق للتفتيش توزع بين المفتشات والمفتشين العاملين بالنيابة الإقليمية بشكل مرن ولفترة زمنية لا تتجاوز أربع سنوات، خدمة لمبدأي التداول والتجديد».

المرجع: المذكرة 114 الصادرة في 21 شتنبر 2004 حول موضوع «تنظيم التفتيش التربوي للتعليم الابتدائي

تقديـــم

مسارات فعل هيئة التفتيش التربوي متعددة وتقاطعاتها متشعبة تحتاج إلى رؤية دقيقة ثاقبة انطلاقا من تصور شامل لا يقف عند حدود رسم وتشخيص ما عليه الساحة الحالية بتفاعلاتها ولكن يتعدى ذلك إلى رصد الفعل ككل بامتداداته المستقبلية مستشرفا الاحتياجات القريبة والبعيدة للمنظومة التربوية. فهو عمل يرتكز على "الشمولية والوحدة والتكامل في الوظائف والأدوار والمواقع" وأي خلل في هذه العناصر إن على مستوى شمولية النظرة والمعالجة أو الوحدة في العمل والتكامل فيه مع مراعاة متطلبات كل موقع سيخلق لا محالة مشاكل وأزمات ستتغذى على بعضها البعض. فالتخطيط لجودة المنظومة وتجديد الفعل

التربوي يقتضي شروطا من أهمها وضوح الرؤية لمكامن الخلل وتطوير تصور شامل للإصلاح يراعي إشراك كل الفاعلين والتدرج في التطبيق مع مراعاة الأولويات. يقول محمد القريشي: "ما من شك أن عملية التعرف على واقع النظام التربوي وعناصره بواسطة البحث العلمي التربوي يعتبر المدخل الأولي والسليم لأي إصلاح تعليمي بدليل أن الأنشطة التربوية التي تقفز على هذه العملية لم تحقق المتوخى من محاولاتها الإصلاحية" وبالتالي يحتاج كل إصلاح إلى برنامج استعجالي للإصلاح.

والنص أعلاه يربط مهام هيئة التفتيش التربوي للتعليم الابتدائي بقطبي الرحى في التخطيط لنجاح العملية التربوية ألا وهما: أدوات استكشاف واقع السيرورة التعليمية كعدة تنقيب ونبش في الأسباب إيجابا وسلبا من جهة، ومن جهة ثانية كوسائل لتوفير شروط الجودة المطلوبة. كما يشير إلى أماكن فعل هذه الهيئة (مؤسسات التعليم الابتدائي) وحلقة ذلك الفعل(مناطق التفتيش بالنيابة الإقليمية) مبرزا بعض الأغراض من طريقة التوزيع وفترته. وهو بهذا وبطريقة ضمنية يسائلنا عن مكامن الخلل في منظومتنا: كيف تمارس المهام المذكورة؟ وبأية رؤية؟ ما مدى معرفتنا بمكامن الخلل وأسبابه؟ وهل أدوات استكشافنا تعتمد مناهج البحث العلمي؟ وما هي شروط ومعايير الجودة المتوخاة؟ هذه التساؤلات وغيرها سأحاول الإجابة عنها انطلاقا من المحورين التاليين: محور مهام التفتيش التربوي وسأتناوله انطلاقا من ثلاثة خطوط تحليلية متوازية ستسير جنبا إلى جنب مع كل مهمة. وهي: خط الأداة كعدة تنقيب كما أشرت آنفا، ثم خط الوسيلة كشرط لتحقيق الجودة لأخلص إلى خط مساءلة الواقع الراهن.

أما المحور الثاني فسأخصصه للتفتيش التربوي والجودة المنشودة وسأتناوله انطلاقا من أهداف الجودة في حدود النيابة الإقليمية والعوائق أمام تحقيقها.

1ـ مهام التفتيش التربوي كأدوات ووسائل

1ـ 1 ـ التأطير: دوره، احتياجاته وواقعه المزري

يعتبر دور التأطير مفصليا في العملية التعليمية التربوية. فهو عملية ارتقاء متواصلة للفعل التربوي انطلاقا من تزويد المدرسين بمعارف وإرشادات وخبرات هم في أمس الحاجة إليها وذلك باعتماد توجيه واع لكل من البحوث، الورشات والندوات لتخدم هذا الهدف. ويستمد المؤطر مواضيع أنشطته وتوجيهاته انطلاقا من النقاشات والزيارات التي يقوم بها، ومن

المتغيرات على الساحة التربوية والتحولات المتسارعة التي يفرضها التطور الهائل من حوله. فيحدد بذلك مواطن القصور وحاجات المدرسين الملحة.

إن تأطير المدرسين يحتاج إلى كفاءة تواصلية عالية ترصد الخبرات لتستفيد منها وتعي أفضل الطرائق لاستثمارها بغية الوصول إلى أفضل النتائج. فبروح الفريق الفاعل المسؤول والمعتمد للخبرة والكفاءة يحدث التطور. فتكريم المدرس ينطلق من الاعتراف بأهمية دوره المحوري في التنمية المجتمعية وتأهيله لذلك الدور. وبذلك نكسب مصلحا ومربيا اجتماعيا لا يفصل بين دوره في المدرسة ودوره في الشارع. من هنا أركز على الدور الهام لتثمين المتميزين والاحتفاء بهم فهو يعطيهم حافزا على الاستمرار في التقدم نحو المعالي ويعطيهم حركية قوية لتغيير محيطهم. يقول ديل كارنيجي: "الجميع بداية من رئيس أنجح الشركات حتى الكاتب الصغير في المتجر يريدون أن يسمعوا أنهم يؤدون عملا من الدرجة الأولى، وأنهم أذكياء، وأنهم قادرون ويسمعون الاعتراف بجهودهم، يريدون أي دفعة من التشجيع في الوقت المناسب. وهذا هو ما يقتضيه الأمر لتحويل الموظف الجيد إلى موظف ممتاز"

لا يحتاج الراصد لحالة منظومتنا التربوية إلى كثير من العناء ليقف على حقيقة بؤس التأطير. فهو إن وجد، لا يعتمد التشخيص كمدخل لتحديد مواطن الخلل ولا يستثمر الطاقات الموجودة ولا يشجع ذوي المبادرات. هذا بالإضافة إلى اقتصاره على الطرق التقليدية بحيث لا يستفيد من التطور الهائل لوسائل الاتصال كالإنترنت لبلورة طرق جديدة في التوجيه والتقاسم.

1 ـ 2 ـ المراقبة، التتبع والتقويم: أية رؤية وأية آليات؟

لم يكن عبثا أن تأتي المصطلحات: مراقبة فتتبع فتقويم متتابعة، وإنما كان لإبراز دورها التراتبي في النسق وكيف تبنى كل عملية على نتائج العملية الأخرى. فالمراقبة هي رؤية تشخيصية تحليلية، تفرض تتبعا بعد ذلك اعتمادا على المصاحبة التي تقدم جرعات المعالجة الآنية، ليأتي بعد ذلك التقويم للأداء ليرصد مكامن الخلل ويثمن الجهد.

وتكتسي عملية المراقبة والتتبع والتقويم أهمية بالغة بالنسبة لأي عمل صغر شأنه أم كبر. فهي عملية تشخيصية وعلاجية تهدف الحكم على الأداء قصد التعرف على جوانب الضعف والقوة فيه وبالتالي تطويره نحو الأفضل. وبتعبير محمد القريشي هي "القيام بدور المتابعة والتقويم من منظور توجيهي يسعى من وراء توجيهاته وتدخله إلى تحسين الأداء البيداغوجي بصفة خاصة".

ولا ينحصر دور المراقبة والتقويم والتتبع في تقويم أداء المدرس، بل يتعداه إلى كل مكونات الفعل التربوي: الإدارة التربوية، المؤسسات التعليمية ومشاريعها، البرامج والمناهج الدراسية، الكتب المدرسية، إيقاعات التعلم وعمليات الدخول المدرسي. فالفعل التربوي كل لا يتجزأ ولبنات ملتصقة بعضها ببعض لتشكل بمجموعها لوحة متناسقة، ومن ثَمَّ لا ينبغي حصر عمل هيئة التفتيش التربوي بين أربعة جدران ليقتصر على تقويم عمل المدرس وحده." (ف) هذا الموقف ذو نظرة قاصرة لعملية تعلم التلاميذ (..) التي لا تتحقق أهدافها إلا بمتابعة وتقويم حسن استثمار جميع الموارد المخصصة للعمل التربوي بالمؤسسة التعليمية من وسائل تعليمية وموارد التعاونية المدرسية ومحتويات المكتبة المدرسية.."

إن لمحيط العمل وظروفه بإيقاعاته الزمنية وعلاقاته التواصلية انعكاسات نفسية على أداء كل من المدرس والمتعلم، ومن هنا يولي التقويم أهمية بالغة لهذا العنصر بوصفه فضاء تتنفس فعاليات العملية التربوية هواءه.

ومن شروط التقويم "أن يكون بأسلوب ديمقراطي بحيث يسمح للمعلم بالمشاركة في النقاش والتحليل وتفسير وجهات نظره وليس بأسلوب تفتيش وتصيد أخطاء". فالتفتيش "ليس سلطة، ولكنه برنامج من التصورات والاقتراحات والبدائل التي تذلل الصعوبات أمام مهنة التدريس. (...) فحياة المدرسين المهنية تتوقف في كل مظاهرها على نوعية التفتيش وأنماط العلاقات التي يسعى هذا التفتيش إلى بنائها. إن المقياس الموضوعي لمردودية المدرس، اعتمادا على زيارة واحدة لا ينبغي أن ينسينا الطابع المركب لعملية التدريس وصعوبتها وتعقدها خاصة في مثل هذا السياق المليء بالتحديات".

إن مما يُشعر المدرسَ بالغبن الحكمُ على أدائه من خلال زيارة واحدة يتيمة لا يمكنها أن تعطي صورة عن كفاياته، وبالتالي لا يمكنها وبكل المقاييس أن تشخص مواطن الخلل. كما أن المعايير المعتمدة لما يسمى تقويما هي الأخرى غامضة وإن وجدت فليست محل تعاقد مع المدرس. من هنا تكتسي اجتهادات اعتماد شبكات للتقويم تنظر إلى الأداء من جوانبه المختلفة وعلى امتداد من الزمن أهمية بالغة وصبغة موضوعية.

إن أي فشل في الإصلاح يقتضي، أثناء البحث عن أسبابه، أن تتجه آليات الفحص إلى التقويم ليسائله كيف لم يدقق في تشخيص مواطن الخلل ويتعرف نقط القوة والارتكاز والسبل الناجعة للعلاج؟ كيف أغفل رصد البدائل في كل الحالات؟ ألقصور في الدراسة؟ أم لفردانية في الرؤية والتسيير؟

وليمتد السؤال أكثر عمقا ليلامس جهات مؤثرة في الإصلاح أخرجها التقويم طوعا أو كرها من دائرة المساءلة، وبالتالي يطالب باستقلالية جهاز التفتيش برمته، كما هو الشأن في بريطانيا، حتى تمتد يده الطولى لمساءلة تلك الجهات عن اختياراتها وفعلها. وفي هذا الصدد يقول عبد الرحيم الضافية: "إن عملية التقويم لابد وأن تتم من خارج المنظومة أي أن المدقق أو المقوم أو المفتش حاليا لابد من أن ينعم باستقلالية تامة عن الجهاز الإداري".

1 ـ 3 ـ التنشيط التربوي: وقود الإبداع

من مهام مجموعة العمل بالمنطقة التربوية حسب المذكرة 113 "وضع مشروع تربوي متكامل للنهوض بالمنطقة". وهذا الأمر يستدعي بالضرورة ملامسة كل جوانب الحياة المدرسية وإبداع طرق تنشيط تربوي تقوي ديناميتها. فلا يقتصر الأمر على الدروس التطبيقية والندوات التربوية وإجراء البحوث الميدانية والإسهام في تأطير البرامج المحلية للدعم الدراسي، وإنما يتعداها إلى التدريب القيادي للمدرسين في مجالات إبداع المشاريع وخلق المبادرات الهادفة للرفع من جودة الأداء وجعل بيئة التعلم أكثر جاذبية. وينطلق لتلك الأهداف بطرق سيكوبيداغوجية تخلق في المدرس الحاجة للتدريب، بحيث يصبح هو المتحمس لذلك والحاث عليه. إنها ببساطة ثقافة خلق الاحتياج، وكسر المقاومة للتغيير!

يقول الدكتور هشام الطالب: "على التدريب أن يشمل التعلم عن طريق الممارسة والمشاركة. إن أهمية التعلم من خلال الخبرة والتجربة أو الأداء الشخصي أمر لا يحتاج إلى تأكيد (...) وكي يكون البرنامج التدريبي ناجحا لابد من مشاركة المتدربين عن طريق القيام بأدوار معينة، أو بتكليفهم بمهام قيادية في إدارة البرنامج أو بواجبات متميزة تستلزم استخدام المهارات التي تعلموها". إن أسس التنشيط التربوي المعاصر تعتمد في مجملها الثقافة التشاركية والتقاسم وفن إدارة المعلومة والتدريب بالممارسة، ومن هنا قفزت إلى الواجهة أهمية الورشات والمشاريع كأدوات تنشيط.

وبالإضافة إلى كل ذلك، ينطلق المفتش التربوي ـ في إطار التنشيط ـ إلى رسم دوائر أوسع مجالا لتأثيره ويستثمر كل الوسائل المتاحة: التأليف، وسائل الاتصال الحديثة، دور الشباب، الجمعيات.. وبذلك يخلق مجالات للتواصل اليومي مع المدرسين، فيطلع على انشغالاتهم، يقاسمهم أحدث المستجدات ويبتكر وإياهم طرائق جديدة للتعلم.

لكن التنشيط التربوي يحتاج دعما ماديا ومعنويا، يحتاج إلى انخراط فعلي من طرف كل

أعضاء المنظومة من أجل المضي به. يحتاج احتضانا بل وتبنيا من طرف الأكاديميات والوزارة. فبلدنا زاخر بطاقات هائلة جبارة ينبغي الاستفادة منها بتوظيفها في الأماكن المناسبة ليأخذ التغيير مجراه. وبالإضافة إلى ذلك يجب فتح الأبواب أمامها لاكتساب مزيد من الخبرة. فأولوية الاستثمار ينبغي أن تكون في الرأسمال البشري لأنه منطلق النهضة ومفتاح أبواب التنمية. لقد فطن اليابانيون إلى ذلك ومن بعدهم الماليزيون فاستثمروا في جودة المعرفة وتنمية العقول والرفع من الخبرة، فما هي إلا سنوات معدودة، خططوا لها بإحكام، حتى قفزوا إلى قمة الهرم الاقتصادي والعلمي.

نحن بأمَسِّ الحاجة اليوم إلى حسن الإنصات للآخرين، وأن نتمرن على تقنيات العصف الذهني لتوليد الأفكار ممن حولنا قصد بناء بنوك من المشاريع والرؤى المبدعة لإيجاد حلول لمشكلاتنا!

1 ـ 4 ـ تنسيق الوحدات الدراسية

لدور التنسيق أهمية بالغة في عمل الهيئة. فهو تجميع للآراء وتوحيد لأساليب العمل على مستوى التخطيط واستثمار للتقارير المنجزة حول كل وحدة دراسية. ومن ثم يتم برمجة تكوينات في مجال تلك الوحدات.

كما يتم التنسيق فيما يخص الامتحانات التربوية والمهنية إعدادا وتتبعا وتنفيذا وتقويما.

2 ـ التفتيش التربوي والجودة

2. 1 ـ مفهوم الجودة

"جاد الشيء جودة أي صار جيدا، بمعنى ضد رديء وأجاد جودة أي أتى بالجيد من القول والفعل (ابن منظور، لسان العرب) إذن فالمفهوم المعجمي يحيل على حقل دلالي يشير إلى التفوق والإتقان ويناقض الرداءة (...) أما المفهوم الاصطلاحي فهو القدرة على الاستجابة لحاجيات المستعملين سواء المعبر عنها أو المحتملة". ولقد كانت الجودة ولا تزال هما إنسانيا بامتياز يمتد من البضاعة إلى الصنعة أي من المادة إلى الأداء. والجودة مطلب ملح تفرضه ضرورة إرضاء وإشباع رغبة الزبون والعميل وذلك انطلاقا من تعاقد مسبق حول مجموع الصفات المميزة للمنتج أي المعايير.

2. 2. أهداف الجودة المنشودة

2. 2. 1. بناء جيل التميز المنشود

سعى الميثاق الوطني للتربية والتكوين من خلال الوثيقة الأولى للفقرة التاسعة إلى بناء تصور جديد للمدرسة. وهو تصور يبتغي جعلها "مفعمة بالحياة، بفضل نهج تربوي نشيط، يجاوز التلقي السلبي والعمل الفردي إلى اعتماد التعلم الذاتي، والقدرة على الحوار والمشاركة في الاجتهاد الجماعي."، ويرسم من خلال وسائل أخرى (الوثيقة 2 من الفقرة 48) الطريق نحو "إكساب المتعلمات والمتعلمين القيم والمعارف والمهارات، التي تؤهلهم للاندماج في الحياة العملية والاجتماعية ومواصلة التعلم مدى الحياة، وتزويد المجتمع بالكفاءات من المؤهلين والمواطنين القادرين على الإسهام في البناء المتواصل للوطن".

إن تصورا، بهذه الشمولية، كفيل بأن يقلب بيئة التعلم رأسا على عقب لو وجد تنزيلا له على الواقع من ذوي الخبرة والهمة: حيث تُرسم السيناريوهات التجديدية لإيقاعات الزمن والأنشطة، وتبنى خطط تطوير كفايات المتعلمات والمتعلمين بطرق تبتغي التنويع والتشويق والتحفيز أسلوبا والتكامل لجوانب شخصيتهم بناء. بحيث "تعمل المدرسة، كما يبين المهندس نخلة وهبة، على إعداد أجيال تتمتع بالمؤهلات والخصائص الشخصية والفكرية المنفتحة على المجهول والقادرة على التعامل مع تحديات العقود القادمة غير المعروفة حالياً. وهذا يعني أن نتوقع من خريجي المدرسة أن يمتلكوا الثقافة العامة الواسعة ويتحلوا بالفكر التحليلي النقدي وبالمرونة النفسية وبالقدرة على توظيف الطاقات الذاتية، كما القدرة على حل المشكلات والتعامل مع المتغيرات المتعاظمة في العلم والحياة... وبهذا المعنى تصبح التربية رؤية إستراتيجية للواقع وإمكاناته، وللتوقعات وأفقها، وللمستقبل ومفاجآته، بعد أن تتجسد خياراً أيديولوجيا واعيا وقاصدا ومدركا لأهدافه وإمكاناته ومعوقاته وظروفه".

تلكم خصائص جيل التميز، ولن يرعرعها فيهم إلا مربون يمتلكون هم أنفسهم تلكم الخصائص تدربوا عليها وكونوها سويا من خلال تكوينات وتداريب الجودة تحت إشراف المفتش التربوي.

2. 2. 2. تعميق تكوين وتدريب الموارد البشرية وجودته

أقصد بالموارد البشرية، في معرض تحليلي هذا، المربين والإداريين على السواء. أما تعميق التدريب فأرمي به: استمرارية التكوين بشكل منتظم، تدرجه كيفا وعمقا، ثم تنوعه ميادينا.

وتشترك الفئتان في احتياجات معينة تمليها طبيعة العمل من مثل: فن ومهارات الاتصال وتنمية العلاقات، إستراتيجيات التعلم الذاتي، التحكم في التكنولوجيات، وتعلم أسس حل المشكلات. في حين تفترق في احتياجات أخرى تفرضها طبيعة الوظيفة المؤداة من طرفهما: فالإداريون يحتاجون إلى علم نظم الإدارة والتسيير، تدبير مالية المؤسسة، تدبير الشراكات وأخيرا تدبير المشاريع. أما المربون فيحتاجون إلى فن التنشيط وعلوم التربية: علم النفس التربوي، سوسيولوجيا المدرسة، نظريات التعلم، الديداكتيك..

وللمشرف التربوي أن يختار إستراتيجيات التدريب والتكوين حسب ما تمليه الظروف: أتكون عبارة عن ورشات؟ أم مطبوعات تدرس ثم تناقش؟ أم بحوث تنجز؟ أيعتمد التكوين المباشر أم يعتمد التكوين عبر الغرف الإلكترونية؟ وهو بهذا كله ينطلق من خطة للتكوين مسطرة الأهداف ومن احتياجات تطرقت إليها آنفا.

2ـ 2ـ 3 ـ توحيد الرؤية والتصور وإيجاد حس مشترك

تكتسي الرؤية والتصور للفعل التعليمي أهمية بالغة، فهما يحددان المنطلقات والمخرجات وساحة العمل والمتدخلين والعلاقات و الزمن وخط الإنجاز. وإشراك كل عناصر العملية التربوية في بناء الرؤية يجعلهم ملزمين بتنفيذ مقتضياتها. وينمي فيهم حسا مشتركا بانتمائها لهم ومسؤولياتهم في نجاحها أو فشلها.

إن انعدام الرؤية المشتركة والأسس التي ينطلق منها الجميع سوف يقود إلى عدم توفر عنصر الاتفاق والقبول مما يعني وجود خلل في الممارسة وفي التنفيذ إذ لا يمكن تحقيق درجة عالية في التنفيذ ولا جودة في الإدارة بدون توافق في الفكر ومشاركة في الرأي واتفاق على الأهداف.

2 ـ 2 ـ 4 ـ مقتضيات أخرى

سأشير هنا وبعجالة ـ نظرا لعمق ما تقتضيه المعالجة لهاته النقاط وهذا ما لا تسمح به حدود الدراسة التي بين أيديكم ـ إلى مقتضيات أخرى تستوجبها شروط تحقيق الجودة بالنسبة للمفتش التربوي وهي:

ـ العمل على خلق علاقة تواصلية بين المؤسسة ومحيطها، أي إدماج المدرسة في محيطها

السوسيو اقتصادي مما يجعلها قاطرة فعلية في التنمية.

- خلق تناسق في الأداء بين مختلف مكونات الفعل التربوي.

- العمل على الاستفادة من التجارب المقامة والخبرات داخل المنطقة وخارجها، بل وداخل الوطن وخارجه. بحيث يتم تجريبها، مدارسة نجاعتها، ثم تعميم الفائدة منها.

- الاستثمار الأفضل للموارد البشرية، وذلك انطلاقا من اعتماد بطاقات تقنية للمعطيات تركز على المؤهلات.

- تطوير العدة والفضاء: الكتب المدرسية، الوسائل التعليمية، المكتبات، والقاعات المتعددة الوسائط وتجميل الفضاء.

- خلق بنوك للأفكار التي تعكف على دراسة الحلول للمعضلات، بل تتعدى ذلك إلى تخيل مدرسة المستقبل. فما سبقنا الآخرون بانكفائهم على الواقع وإنما بأحلامهم التي سطروها برامج تحد وأنجزوها.

3- مناطق التفتيش وأهدافها

3 - 1 - تعريف مناطق التفتيش

تعرف الوثيقة الإطار مناطق التفتيش (مجموعات عمل المنطقة التربوية) على أنها "القاعدة الأساسية للعمل التربوي، وترتبط بشكل مباشر بالمؤسسات التعليمية كميدان رئيسي للعمل اليومي التخصصي والمشترك (...) تشتغل كل مجموعة في منطقة تربوية وهي وحدة ترابية مرنة داخل كل نيابة إقليمية (...) وتضم (كل منطقة تربوية) مجموعة من المؤسسات التعليمية من مختلف الأسلاك".

هذا التعريف لمنطقة التفتيش يربط المفتش التربوي بمجموعة عمل بحيث لا يحس بأنه يعمل في جزيرة معزولة، وهذا يجعل حصيلة ممارسته (المشاكل، الظواهر والمبادرات) موضوع بحث للمجموعة بكاملها لتستفيد منها، تغنيها أو لتجد لها حلولا. كما يربطه بمشاريع إنجاز إقليمية وجهوية.

3 ـ 2 ـ أهداف منطقة التفتيش والغرض من التداول والتجديد

استنادا إلى مضامين التقارير المنتظمة التي ينجزها المفتش التربوي، تقوم مجموعة العمل بالمنطقة التربوية باستثمار المعطيات الواردة في تلك التقارير لرسم صورة عن المنطقة من حيث حركيتها واحتياجاتها. كما تمكنها من وضع برامج وخطط للعمل التربوي الميداني المشترك فتسطر أعمالا (لقاءات، ندوات، تداريب..) طبق جدولة زمنية محددة.

وحتى تستفيد المنطقة كلها من طاقات المفتشين العاملين بها، ونظرا للمواهب المختلفة التي يتميز بها كل واحد، يتم اعتماد مبدأي التداول والتجديد. فيجد المفتش التربوي نفسه مع طاقات جديدة واحتياجات أخرى ينظر إليها من زاويته هو. فيعالج ويصقل مواهب ومهارات وقدرات الموارد البشرية التي بمنطقته الجديدة. لقد خلصت من خلال تجربتي المتواضعة إلى عدة نقاط منها:

ـ أن كل مفتش تربوي يطبع المنطقة التربوية التابعة له بمواهبه وقدراته. فلقد رأيت الشاعر والرسام والمسرحي وكيف يخلق فيمن حوله حب ذلك الفعل..

3ـ خاتمة

يشكل عمل المفتش التربوي حجر الزاوية في المنظومة التربوية، فهو محرك أساسي لدواليبها. ومتى اختل أداؤه أو حُجِّمَ دوره لسبب من الأسباب انعكس ذلك على المنظومة برمتها. كما أسجل حقيقة لا ينبغي إغفالها، وهي أن المفتش التربوي هو نفسه، ونظرا للمهام الجسيمة والتي تقتضي كفايات عدة، ينبغي أن تفتح أمامه آفاق التدريب المتخصص وأن تسهر الدولة على ذلك باعتماد خبراء في الميدان. فجودة المنظومة من جودة أداء المفتش.

قائمة المراجع المعتمدة

الميثاق الوطني للتربية والتكوين.
الوثيقة الإطار لتنظيم التفتيش، الصادرة ب 16 أبريل 2004.
الدليل البيداغوجي للتعليم الابتدائي، مطبعة المعارف الجديدة الدارالبيضاء، 2009.
المذكرة الوزارية 113 الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 2004 ، المملكة المغربية.
المذكرة الوزارية 114 الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 2004، المملكة المغربية.
المذكرة الوزارية 116 الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 2004، المملكة المغربية.
المذكرة الوزارية 118 الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 2004، المملكة المغربية.
محمد القربشي، المشرف التربوي:وظائفه الإشرافية وأدواره التنموية، دار نشر المعرفة، المغرب، 2001.
ديل كارنيجي، اكتشف القائد الذي بداخلك، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، الطبعة الرابعة،2004.
وزارة التربية بالكويت، تقويم أداء المعلم، الموسم الدراسي 2007 . 2008.
محمد مكسي، كفايات التفتيش التربوي، منشورات صدى التضامن، مطبعة النجاح الجديدة، الدارالبيضاء،
عبد الرحيم الضافية، الجودة في التعليم، منشورات صدى التضامن، مطبعة النجاح الجديدة، الدارالبيضاء.
المذكرة الوزارية 113 الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 2004، المملكة المغربية.
هشام الطالب، دليل التدريب القيادي، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، دار الأمان، الرباط، 1994.
محسن بن نايف العتيبي، استراتيجية نظام الجودة في التعليم، مكتبة الملك فهد الوطنية، ينبع، 2007،
نخلة وهبة، جودة التربية: من التأطير الفكري إلى التطبيق العملي، بيروت.