

مجلة علوم التربية

دورية مغربية فصلية متخصصة

عبد الله الخياري	أحمد أوزي
لحسن عبود	إسماعيل علوي
رشيد كهوس	جميل حمداوي
محمد بلهادي	رشيد جرموني
محمد طمطم	ديرار عبد السلام
المصطفى الحسناوي	ضرضاري التهامي
عبد العزيز خلوفة	أخ العرب عبد الرحيم

تعيش الادارة التربوية بالمدرسة المغربية العمومية وضعا مختلا لم تعرفه هذه الادارة منذ بداية تأسيس منظومة التربية والتكوين بالمغرب، حيث ان كل الاساسات والاعمدة الادارية التربوية اصبحت اليوم في وضعية التلاشي والاهتراء، مما قد يتسبب في هدمها وانحارها، وهذا ما سيؤدي الى القضاء على كياننا التربوي، وهويتنا الحضارية، وشخصيتنا الوطنية، حيث ما يزال هذا النزيف يتزايد بوتيرة متسارعة وخطيرة، اذا لم تتضافر جهود جميع الفاعلين التربويين والشركاء النقابيين والجمعويين، وتعد الإدارة التربوية من الاسس الاساسية لأي اصلاح تربوي، كما قد تكون سببا في انهيار السقف التربوي على كل مكونات المجتمع التعليمي، اذا لم تتدخل الجهات المسؤولة لوقف هذا النزيف اليوم قبل الغد، ومن الأمثلة التي وقفنا عندها وانطلقنا منها للحكم على هذه الوضعية المختلة إداريا وتربويا، إن جميع رؤساء المؤسسات التعليمية اصبحوا اليوم يشكون ويتذمرون من هذا الوضع التربوي المحتقن بفعل غياب انظمة قانونية وتربوية قادرة على خلق التماسك داخل منظومتنا التعليمية، وكل شيء يسير عشوائيا ويدير مزاجيا والمدبرون يصارعون ويعاركون ويكابدون كل يوم دون ان يلمسوا اي ارادة ايجابية من قبل كل المسؤولين، وكان مفهوم التدبير التربوي اليوم يفهم بمعناه المائع والدارج «دبر راسك» اي ان كل مدير يقود معركته في جزيرة منفصلة عن باقي الجزر فلا يكافئ، ولا يجازى، ولا يساند، وانما يقود السفينة في اتجاه المجهول والآخرين يتفرجون كأنهم غير معنيون مما دفع اغليبتهم الى الاعلان عن قرار التخلي عن مهام الادارة ما دامت انها لا يجني منها الا الامراض

الإدارة التربوية؛ الأسس الإصلاحية والواقع المتردي

محمد ظمطم

مدير ثانوية إعدادية انزكان

- اشراف المديرين على الامتحانات والمباريات في ظروف اقل مل يمكن ان يقال عنها انها جحيم يومي يتسبب ذلك في حصول حوادث واصطدامات تؤدي الى تدخلات الامن، ولاشيء يحمي المدير الا اللطاف الالهية، لهذا لا بد من اعادة النظر والاعتبار من خلال :

- توزيع المسؤوليات على كل افراد الادارة التربوية دون استثناء وليس تجميعها في يد السيد المدير حتى يكون الجميع في نفس مستوى ومرتبة المسؤولية في التدبير.. من قبل الزام الحراس العامين والنظار بإنجاز المهام المنوطة بهم اداريا، وذلك من خلال تكليفهم عبر مراسلات ادارية في شأن المهام المنوطة بهم، الاحصاء، الملفات، المراقبة المستمرة، التوجيه، أي ان يتم توجيه الرسائل الادارية في اسم مدير هاته الملفات او القضايا ، وتكون تحت اشراف المدير ليكون الجميع في مستوى المسؤولية، ويحاسب الجميع في تدبير ذلك الشأن وليس مخاطبة المدير فقط.

- احتفاظ المديرين بحقوقهم الادارية والتربوية وخصوصا الجدد او المنتقلون الذين يكلفون بمهمة مدير مؤسسة لم تنجز بعد على ارض الواقع (في طور الانجاز) او وقع تعثر في اتمام اشغالها، وهذا ما يزيد من اعبائه المادية والادارية، و الأتكي من ذلك انه يحرم من التعبير عن المشاركة في الحركة الادارية.

- التعامل الحقير والمستصغر مع المديرين في العديد من المؤسسات التربوية

النفسية والعصبية او الامراض المزمنة، ان اي خطأ كيفما كان يلبس له من باب الاخلال بالمسؤولية، واي نقص في الموارد البشرية يعتبر في نظر المسؤولين غياب الحكامة التدبيرية لدى المدير، أو أي تأخير عن أداء او انجاز مهمة يعتبر تقصيرا في عمله دون الاطلاع او الوقوف عند الوضعية الادارية والتنظيمية التي يعمل فيها المدير حيث:

- وجود نقص حاد في الموارد البشرية وخصوصا المساعدون التقنيون والمساعدون الاداريون وملحقي الادارة.

- ضعف الوسائل البيداغوجية والديداكتيكية ووسائل العمل الإداري والمكتبي.

- غياب التواصل وانعدام التدبير التشاركي بين المؤسسة والمصالح الخارجية اقليميا وجهويا ووطنيا.

- اغراق المدير بمهام ادارية وتربوية وتنظيمية وتواصلية الى حد ان كل شيء او اي شيء لا يحاسب فيه الا السيد المدير ولو كان الامر يتعلق بفتح ابواب القاعات او وضع المصابيح او تنظيف المراحيض او المراقبة في الساحات.

- اغراق السادة المديرين بمهام خارجية او بمسؤولية تسيير وتدبير عدد من الجمعيات واللجان، والمجالس، من مجلس التدبير... الى جمعية دعم مدرسة النجاح، الى تدبير مليون محفظة، الى دفتر التتبع الفردي، الى البريد وهلم جرى...

التي لها الفضل وخصوصا في استمرار المرفق العمومي، رغم ان لها كامل الحقوق للدفاع عن حقها امام كل المسؤولين، وان لا يتم الانصات لصوت المدير اكثر مما يتم الانصات لأطراف او الانصات للرسائل المجهولة وكان المدير متهم الى ان تثبت براءته وليس العكس.

. ضرورة التخفيف من استصدار المذكرات التي لا جدوائية منها، وهذا ما شار اليه حتى الوزير حين استغرب من هذا الكم المتواصل من المذكرات ومحتوياتها ومضامينها المبالغ فيه كما وشكلا في تحدي لمشروع تدبير الزمن المدرسي الواجب الالتزام به.

. الا يتم الاعفاء أو غيره الامن خلال الجهة التي اسندت التكليف وليس من خلال بعض القرارات الخارجة عن نطاق القوانين الجاري بها العمل والتي تقول ان من يعين هو من يقيل.

. تخصيص اطار منظم لاطار الادارة التربوية وفق خصوصيات القطاع من قبيل متصرف تربوي له كامل الحقوق المنصوص عليها كما يستفيد من كافة التعويضات عن المهام الادارية كغيره من مديري الادارات المركزية.

المسؤولة اقليميا وجهويا ، حيث لاوجود لفضاءات تحترم كرامتهم ، كما ان العديد من المسؤولين في بعض المصالح الادارية التربوية للنيابات والاكاديميات يعاملون اطر الادارة التربوية بأساليب بيروقراطية أو استصغارية، لذا فقد احتج العديد من هؤلاء على هاته الاساليب الادارية المقيتة والتي تتنافى ومبدأ المشاركة او التدبير التشاركي عبر تواصل تشاركي وحوار تربوي مسؤول عوض لغة الاستخفاف والاستهتار.

. عدم الاسراع في تسوية التعويضات المرتبطة بالاطار سواء تعلق الامر بتعويضات الامتحانات... او التنقل.... رغم ان هاته التعويضات تفتقد الى العدالة في التوزيع ما بين الحضري والقروي وما بين الاداري والمراقبة التربوية، وكما ان التعويضات يجب ان تشمل المؤسسات الاعدادية التي تضم مستوى تأهيلي بحكم ان هذا الاخير هو الاخر يتطلب اجراءات ادارية اضافية لها علاقة بالأكاديمية تنقلا وتوصلا.

. عدم الاعتراف بالانجازات التي يحققها المديرون اثناء اداء مهامهم الادارية والتربوية، والاكتفاء فقط بقرارات الاعفاء او العزل او التنحية او التغيير، وهذا يشكل إجحافا كبيرا في حق اطر الادارة التربوية