



مقرر

وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي

٠٣١.٢٠

رقم ..... صادر في ..... ٠٣ ..... ٢٠٢٠

بشأن المصادقة على استراتيجية التكوين المستمر بقطاع التربية الوطنية

وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي،

بعد الاطلاع على القانون -الإطار رقم ٥١.١٧ المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم ١.١٩.١١٣ بتاريخ ٧ ذي الحجة ١٤٤٠ (٩ أغسطس ٢٠١٩)؛

وعلى القانون رقم ٥٧.٥٠ القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم ١.٠٠.٢٠٣ بتاريخ ١٥ من صفر ١٤٢١ (١٩ مايو ٢٠٠٠) كما وقع تغييره وتميمه؛

وعلى القانون رقم ٥٥.٥٠ بشأن النظام الأساسي للتعليم الأولي الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم ١.٠٠.٢٠١ بتاريخ ١٥ من صفر ١٤٢١ (١٩ مايو ٢٠٠٠)؛

وعلى القانون رقم ٥٦.٥٠ بمثابة النظام الأساسي للتعليم المدرسي الخصوصي الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم ١.٠٠.٢٠٢ بتاريخ ١٥ من صفر ١٤٢١ (١٩ مايو ٢٠٠٠)؛

وعلى الظهير الشريف رقم ١.٥٨.٠٠٨ الصادر في ٤ شعبان ١٣٧٧ (٢٤ فبراير ١٩٥٨) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتميمه؛

وعلى المرسوم رقم ٢.١٨.٦٥ الصادر في ٨ جمادى الأولى ١٤٣٩ (٢٦ يناير ٢٠١٨) يتعلق باختصاصات وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي كما وقع تميمه؛

وعلى المرسوم رقم ٢.٠٢.٣٨٢ الصادر في ٦ جمادى الأولى ١٤٢٣ (١٧ يوليوز ٢٠٠٢) بشأن اختصاصات وتنظيم وزارة التربية الوطنية كما وقع تميمه؛

وعلى المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) يتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة؛

وعلى المرسوم رقم 2.11.672 الصادر في 27 من محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، كما وقع تغييره وتنميته، ولا سيما المادتين 34 و35 منه؛

وعلى المرسوم رقم 2.08.521 الصادر في 19 من ذي الحجة 1429 (18 ديسمبر 2008) في شأن إعادة تنظيم مركز تكوين مفتشي التعليم؛

وعلى المرسوم رقم 2.85.723 الصادر في 7 شعبان 1407 (6 أبريل 1987) بإحداث مركز التوجيه والتخطيط التربوي؛

وعلى المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003)، بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، كما وقع تغييره وتنميته؛

وعلى قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009) بتحديد استراتيجية التكوين المستمر.

قرر ما يلي:

### مادة فريدة

يساقد بموجب هذا المقرر على استراتيجية التكوين المستمر بقطاع التربية الوطنية كما هي محددة في الملحق رفقته.

وحرر بالرباط في: .....  
2020 سبتمبر 03

وزارة التربية الوطنية والتكنولوجيا والتكوين المهني والتعلم العالي والبحث العلمي  
والتعليم العالي والبحث العلمي  
الناصع الرسمى باسم المدير العام

محمد أمبارك



## الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر بقطاع التربية الوطنية

تهدف الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر بقطاع التربية الوطنية إلى وضع إطار عام يمكن من ترجمة المرجعيات والموجهات العامة المتعلقة بالتكوين المستمر لفائدة الأطر التربوية والإدارية والتقنية المنتسبة لمختلف الفئات العاملة بقطاع التربية الوطنية، إلى برامج وخططات قابلة للتنفيذ بغية جعل التكوين المستمر والتأهيل مدى الحياة المهنية لكافة الفاعلين، يتيح فرصا متعددة للتنمية المهنية للعاملين بميدان التربية والتكوين والبحث، وذلك من خلال:

- مأسسة التكوين المستمر وتعزيز حكمته؛
- جعل التكوين المستمر مواكبا للأوراش الإصلاحية لمنظومة التربية والتكوين بملاءمته والانتظارات المؤسساتية وحاجات أطر التربية والتكوين؛
- جعل التكوين المستمر امتداداً للتكنولوجيا الأساسية ومتكاملاً معه؛
- الرفع من نجاعة التكوين المستمر عبر إخضاعه لمعايير الجودة ونظام ضمانها؛
- استثمار الإمكانيات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق تكافؤ فرص الولوج إلى خدمات التكوين المستمر.

وتحدد هذه الوثيقة المرجعية العناصر الأساسية المشكّلة للاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر لفائدة موظفي وأطر ومسؤولي قطاع التربية الوطنية، فيما يأتي:

- المرجعيات والموجهات العامة؛
- الغايات والمرامي والأهداف؛
- تعريف التكوين المستمر وصيغه؛
- التكوين المستمر ومشروع المؤسسة؛
- حكامة وتنظيم التكوين المستمر؛
- هندسة التكوين المستمر؛
- التمويل والموارد؛
- التتبع والتقويم؛
- التكوين المستمر والترقى المهني.

### 1. المرجعيات والموجهات العامة

تستند الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر إلى المرجعيات المؤسساتية التالية:

- القانون-الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.113 بتاريخ 7 ذي الحجة 1440 (٩ أغسطس ٢٠١٩)؛
- الرؤية الاستراتيجية للإصلاح "من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء" ٢٠١٥-٢٠٣٠، الصادرة عن المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي سنة ٢٠١٥؛
- الميثاق الوطني للتربية والتكوين، الصادر عن اللجنة الخاصة للتربية والتكوين سنة ١٩٩٩.

كما ترتكز هذه الوثيقة على المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر بتاريخ 29 شوال 1426 (٢ ديسمبر ٢٠٠٥) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة، وكذا قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر في 14 رجب 1430 (٧ يوليو ٢٠٠٩) بتحديد استراتيجية التكوين المستمر.

## 1.1. القانون-الإطار رقم 51.17

جعل القانون-الإطار التكوين المستمر إلزامياً وربطه بتقييم الأداء والترقي المهني، وأكد على مأسسته بشكل تشاركي في إطار برامج سنوية.

حيث ورد في المادة 39 من القانون-الإطار رقم 51.17، أنه:

"يتعين جعل التكوين المستمر إلزامياً وضمن معايير تقييم الأداء والترقي المهني المشار إليها في الدليل المرجعية المواردة في المادة 37 من هذا القانون."

كما ألزمت هذه المادة السلطات والمؤسسات المعنية بـ:

"أن تضع بشراكة مع الميادين العامة والخاصة كل في مجال اختصاصه، برامج سنوية للتقوين المستمر والمتخصص لفائدة الأطر المذكورة<sup>1</sup> من أجل تطوير مهاراتهم وتحسين مرويّاتهم."

## 1.2. الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030

خصصت الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 التكوين المستمر بمكانة هامة ضمن الرافعة التاسعة المتعلقة بتجديد مهن التدريس والتكنولوجيا وأساليب التدريس، حيث نصت الفقرة 57 منها أساساً على ما يلي:

"يتبع التكوين المستمر والتأهيل لدى الحياة المهنية لفروع التربويين بمختلف ميادين التربية والتكنولوجيا والبيئة، فرصة متعددة للتنمية المهنية ومواكبة مستجداته التربوية والتكنولوجية. لذلك، يتبع في المدى القريب إعداد وتفعيل استراتيجيات التكوين المستمر، بحسب الميادين، وبمنظورات تسعيه لاحتاجاته الفعلية، وذلك بتنسيق مع الأكاديميات ومع مراكز التكوين، ومع الجامعات."

## 1.3. الميثاق الوطني للتربية والتكنولوجيا

حددت الفقرة 136 من الميثاق الوطني للتربية والتكنولوجيا قاعدة عملية لضمان استفادة الأطر التربوية من التكوين المستمر تضمن بـ:

"أن تستفيء أطر التربية والتكنولوجيا، على اختلاف مهامها أو المستوى الذي تزاول فيه، من ذوي الخبرة من التكوين المستمر وإعادة التأهيل:

- حرص سنوية قصيرة لتحسين الكفاءات والرفع من مستواها، مدتها ثلاثون ساعة يتم توزيعها بدقة:

- حرص لإتمام التأهيل بصفة معمقة تبسط على الأقل مرة كل ثلاثة سنوات."

على أن:

"تنظم دوراته التكوين المستمر على أساس الأهداف الملائمة للمستجداته التعليمية والبيئية، وفي ضوء الدراسة التحليلية لاحتاجاته الفنادق المستهدفة، وأراء الشركاء ومقدراتهم بخصوص العملية التربوية من آباء وأولياء وذوي الخبرة في التربية والآفاق والمجتمع والثقافة."

وتقام دوراته التكوين المستمر في مراكز قرية من المستفيدين، وذلك باستغلال الميادين والتوجهات التربوية والتكنولوجية القائمة، في الفترات المناسبة، خارج أوقاتها الدراسية."

<sup>1</sup> ويقصد بها في نفس المادة من القانون-الإطار: الأطر العاملة بمختلف مكونات منظومة التربية والتكنولوجيا والبحث العلمي ومستوياتها.



## 2. الغايات والمرامي والأهداف

إن الغاية من التكوين المستمر هي تحقيق التنمية المهنية الشاملة للأطر التربوية والإدارية والتكنولوجية العاملة بقطاع التربية الوطنية بشكل يمكّنها من مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في مجال التربية والتكوين، ومن ثمة الإسهام الفعال في الاستجابة لانتظارات المجتمع من المدرسة المغربية.

ويسعى التكوين المستمر لأطر التربية والتكوين إلى:

- الرفع من أداء الفاعلين وتأهيلهم لمواكبة مشاريع الإصلاح، والمساهمة في تجويد الخدمات المقدمة في مختلف مرافق المنظومة التربوية؛
- تزويد الأطر التربوية والإدارية والتكنولوجية بالمعرفة النظرية والإجرائية قصد مساعدتهم على أداء مهامهم المهنية بشكل ناجع؛
- استكمال خبرة مختلف الأطر العاملة بقطاع التربية الوطنية وتطوير كفاياتهم قصد مواكبة مستجدات التربية والتكنولوجيا وتمكينهم، في إطار الحركة، من لوج مناصب تتطلب مؤهلات جديدة أو إضافية؛
- تحضير الأطر العليا لتولي مهام إعداد التصورات والتأثير والتدبير والتوجيه وتحمل المسؤوليات الإدارية والتربوية؛
- تأهيل الموارد البشرية وتعزيز مهنيتها وتمكينها من فرص التكوين مدى حياتها المهنية؛
- الاستجابة لانتظارات المؤسساتية ولحاجات أطر التربية والتكوين؛
- استثمار نتائج البحث العلمي في المجال التربوي والتدريسي والإداري، وتشجيع التجديد التربوي من أجل الارتقاء المستمر بالأداء المهني بغية تجويد التعلمات؛
- تيسير سبل الترقى المهني وفق منظور تثميسي.

## 3. تعريف التكوين المستمر وصيغه

### 3.1. مفهوم التكوين المستمر

يُقصد بالتكوين المستمر، في قطاع التربية الوطنية، مجموع عمليات رصد وتعزيز وتطوير القدرات والمهارات والمواقف الهدافة إلى تحسين وتجويد الممارسة المهنية – التربوية أو التدريبية أو التقنية – بعد تولي المهام وخلال ممارستها، ويشمل عموم الأنشطة التربوية والتدريبية المنظمة لفائدة العاملين في مجال التربية والتكوين من أجل تعزيز معارفهم وتقويم مهاراتهم والرفع من أدائهم المهني. وبذلك يعد التكوين المستمر أداة للتنمية المهنية تلائم المسار المهني للفاعل التربوي على شكل مسلسل تأهيلي متواصل، ونظام للتطوير التدريجي للممارسة المهنية الناجعة.

### 3.2. صيغ التكوين المستمر

يعرف التكوين المستمر غنا وتنوعا بفضل التطور التكنولوجي، كما أن نتائج مختلف الدراسات والتجارب أثبتت أهمية اللجوء إلى صيغ وطرائق ومقاربات تخدم التنمية المهنية وتضمن تحقيق تأثير إيجابي وناجع على الأداء المهني لدى الفاعلين.

ولتحقيق هذا الهدف يتم اعتماد ثلاث صيغ للتكوين المستمر، هي:

- أ) التكوين الحضوري؛
- ب) التكوين عن بعد؛
- ج) المصاحبة والتكوين عبر الممارسة.

وفي هذا الإطار يتم المزج بين هذه الصيغ الثلاثة عند إعداد برامج ومخططات التكوين المستمر على شكل تصاميم متناغمة وهندسة تكوينية متماسكة تتغير إحداث التطوير المهني المأمول عند المستفيد. ويتم استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كلما أمكن ذلك، في إعداد وتنفيذ وتقديم برامج التكوين والتأهيل.



### 3.3. الفئات المستهدفة

يستفيد من برامج التكوين المستمر جميع الموظفين المنتسبين لقطاع التربية الوطنية، المنصوص عليهم في النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية والأنظمة الأساسية الخاصة بأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، والأطر المنتسبة لهيئة الأستاذة الباحثين بالتعليم العالي أو بمؤسسات تكوين الأطر العليا، وكذا الأطر المشتركة بين الوزارات العاملين بقطاع التربية الوطنية، على أن تعطى الأولوية للفاعلين:

- الذين وقع عليهم الاختيار من طرف مؤسساتهم لتطوير ممارسة مهنية أو خبرة معينة؛
- المعنيين بتدبير مؤسسي جديد أو تحمل مسؤولية جديدة؛
- الذين يواجهون صعوبات مهنية بناء على اقتراح من طرف رؤسائهم المباشرين؛
- الذين عبروا عن رغبتهم في التطوير الذاتي وتعزيز مهاراتهم المهنية.

### 4. التكوين المستمر ومشروع المؤسسة

يشكل مشروع المؤسسة إطاراً منهجياً يمكن من أجرأة السياسات التربوية داخل مؤسسات التربية والتعليم والتكوين من أجل الارتقاء بأدائها والرفع من مردوديتها بغية تعزيز التعلمات وتجويدها.

وحتى يمكن مشروع المؤسسة من إحداث دينامية فعلية محفزة للإبداع والتجدد يجب الاعتناء بتجديد معارف الفاعلين والتنمية المنتظمة لمهاراتهم وكفاياتهم قصد تطوير مواقفهم المهنية والرفع من نجاعة وفعالية تدخلاتهم في مختلف محطات إنجاز مشروع المؤسسة. ولهذه الغاية يُدرج مشروع المؤسسة – تحت مسؤولية مدير المؤسسة – حاجات الفاعلين العاملين بها من التكوين المستمر وتحظى بأولوية عند تحديد البرامج الجهوية والمخططات الإقليمية للتكوين المستمر.

### 5. حكامة وتنظيم التكوين المستمر

تُسْتَحضر في تنظيم التكوين المستمر المبادئ العامة المرتبطة باللامركزية واللاتمركز والتكامل والانسجام والمؤسسة، وتعزيز الجهة بشكل يضمن التماسك بين مكونات المنظومة التربوية الموحدة وكذا تكافؤ فرص التنمية المهنية لمختلف الأطر طوال مسارهم المهني. وترتکز منظومة التكوين المستمر على نظام للحكامة من أربع مستويات، هي:

- أولاً: التأثير والتوجيه؛
- ثانياً: القيادة والبرمجة؛
- ثالثاً: الأجرأة والتخطيط؛
- رابعاً: التنفيذ والتفعيل.

على أن تتم مراعاة مبادئ التفاعل والتكميل والانسجام بين مختلف المستويات وتعزيز التواصل بينها.

#### 5.1. التأثير والتوجيه

ضماناً لانسجام السياسات العمومية في مجال تكوين الأطر التربوية، يتم تحديد الاختيارات الكبرى والتوجهات العامة المتعلقة بالتكوين المستمر، على المستوى الوطني في إطار لجنة وطنية لتأثیر التكوين المستمر تتولى:

- (أ) تحديد التوجهات العامة في مجال التكوين المستمر؛
- (ب) تحديد الأولويات الوطنية للتكوين المستمر؛
- (ج) بلورة التوجيهات الخاصة بالميزانية المرصودة للتكوين المستمر؛
- (د) تتبع تنفيذ البرامج الجهوية للتكوين المستمر وتقديرها؛
- (هـ) حصر لائحة وبرامج التكوينات المستمرة على المستوى المركزي؛
- (و) تحين الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر حسب المستجدات.

تعقد اللجنة الوطنية لتأثیر التكوين المستمر اجتماعاتها تحت رئاسة السيد وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، وتتكون من السيدات والسادة:

- الكاتب العام لقطاع التربية الوطنية، بصفته منسقاً لأعمال اللجنة؛



- الكاتب العام لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي؛
- الكاتب العام لقطاع التكوين المهني؛
- المديرات المركزيات والمديرين المركزيين لقطاع التربية الوطنية؛
- مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- مديرى مؤسسات تكوين الأطر التربوية التابعة لقطاع التربية الوطنية.

## 5.2. القيادة والبرمجة

تعزيزا لاختيار اللامركزية، توكل للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين قيادة التكوين المستمر على الصعيد الجهوبي. وتحدث لهذه الغاية على مستوى كل أكاديمية جهوية للتربية والتكوين لجنة جهة للقيادة تتكون من السيدات والسادة:

- مدير(ة) الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين، رئيسا(ة)؛
- مدير المركز الجهو لمهن التربية والتكنولوجيا، نائبا للرئيس؛
- المديرات الإقليميات والمديرين الإقليميين؛
- رئيسات ورؤسأء الأقسام بالأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين؛
- المديرات المساعدات والمديرين المساعدين بالمركز الجهو لمهن التربية والتكوين.

وتتولى اللجنة الجهوية للقيادة المهام الآتية:

- (أ) ترجمة التوجهات الوطنية إلى برامج جهوي للتكوين المستمر يراعي خصوصيات الجهة وانتظاراتها؛
- (ب) إعداد الدراسة التحليلية لاحتياجات الفئات المستهدفة، وآراء الشركاء ومقترناتهم؛
- (ج) حصر لائحة وبرامج التكوينات المستمرة على المستوى الجهو؛
- (د) اقتراح الميزانية المخصصة للتكوين المستمر على صعيد الجهة؛
- (هـ) المصادقة على المخطط الجهو والمخططات الإقليمية للتكوين المعدة من طرف لجنة التدبير الجهوية للتكوين المستمر؛
- (و) الإعلان عن طلب المساهمات في تنفيذ مخططات التكوين المستمر؛
- (ز) الإشراف على استقبال وتقدير وانتقاء عروض المساهمة في تنفيذ مخططات التكوين المستمر؛
- (حـ) تتبع إنجاز مخططات التكوين المستمر على مستوى الجهة؛
- (طـ) تقييم البرنامج الجهو للتكوين المستمر؛
- (يـ) التصديق على الاستفادة من دورات التكوين المستمر.

## 5.3. الأجراة والتخطيط

يقصد بالأجراة ترجمة البرنامج الجهو للتكوين المستمر إلى مخطط جهوي ومخططات إقليمية قابلة للتنفيذ. وتم أجراة البرنامج الجهو للتكوين المستمر وفق صيغ التكوين المشار إليها أعلاه.

تتولى لجنة التدبير الجهوية للتكوين المستمر مهمة الأجراة والتخطيط تحت إشراف اللجنة الجهوية للقيادة. وتتكون من السيدات والسادة:

- مدير المركز الجهو لمهن التربية والتكنولوجيا، بصفته منسقا لأعمال اللجنة؛
- المديرات الإقليميات والمديرين الإقليميين؛
- رئيسات ورؤسأء الأقسام بالأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين؛
- المديرات المساعدات والمديرين المساعدين بالمركز الجهو لمهن التربية والتكوين؛
- رئيسات ورؤسأء المصالح المعنية بالمديريات الإقليمية.

كما يمكن لهذه اللجنة، أن تستعين بخبرة السيدات والسادة المختصين التخصصيين الجهويين والسيدات والسادة المكونين من المركز الجهو لمهن التربية والتكوين وكفاءات أخرى من داخل القطاع أو خارجه.



وتضطلع لجنة التدبير الجهوية للتكوين المستمر بالمهام الآتية:

- (أ) حصر الحاجات الفردية والانتظارات المؤسساتية على الصعيد الإقليمي وعلى المستوى الجهوي؛
- (ب) إعداد المخطط الجهوي والمخططات الإقليمية للتكوين المستمر بناء على البرنامج الجهوي للتكوين المستمر والاحتياجات الفردية والانتظارات المؤسساتية على الصعيد الإقليمي؛
- (ج) إعداد مشاريع دفاتر التحملات الالزمة لإصدار طلبات المساهمة في تنفيذ التكوين المستمر.

#### 5.4. التنفيذ والتفعيل

يتولى المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، تحت إشراف اللجنة الجهوية للقيادة، مهمة تنفيذ المخطط الجهوي والمخططات الإقليمية للتكوين المستمر، وذلك من خلال:

- التنظيم المادي لدورات التكوين المستمر بمقرات المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وفروعه الإقليمية؛
- تشكيل فرق مختلطة للتكوين المستمر - على شاكلة فرق للبحث التدريسي - تضم أستاذات وأساتذة مكونين ومفتشات ومفتشين وفاعلين آخرين، يتم اعتمادها من أجل تحضير عدد التكوين المستمر وتأطير الدورات التكوينية؛
- تعبئة الكفاءات الداخلية والخارجية، وكذا من خارج القطاع عند الاقتضاء، قصد ضمان تأطير ناجع للدورات التكوينية.

#### 5.5. الرزنامة الزمنية العامة

من أجل ضبط العمليات المرتبطة ببرمجة وإنجاز وتتبع وتقدير التكوين المستمر بطريقة دورية ومنتظمة، يتم اعتماد الرزنامة الزمنية الآتية:

الفترة	العملية	الهيئة
يوليوز	تحديد التوجهات العامة	اللجنة الوطنية لتأطير التكوين المستمر
شتاير - أكتوبر	تحديد الحاجات	لجنة التدبير الجهوية للتكوين المستمر
نونبر	إعداد البرنامج الجهوي	اللجنة الجهوية للقيادة
ديسمبر	المصادقة على البرنامج الجهوي	المجلس الإداري للأكاديمية
يناير	إعداد المخطط الجهوي والمخططات الإقليمية	لجنة التدبير الجهوية للتكوين المستمر
فبراير	المصادقة على المخطط الجهوي والمخططات الإقليمية	اللجنة الجهوية للقيادة
مارس - نونبر	تنفيذ مخططات التكوين المستمر	مؤسسات تكوين الأطر التربوية

#### 6. هندسة التكوين المستمر

تنبني هندسة التكوين المستمر على مجموعة من الخطوات الإجرائية والتنظيمية واللوجستية والبيداغوجية، تروم تقديم أنشطة نظرية وعملية تمكن من تحقيق الأهداف التكوينية بأعلى درجات الفاعلية، وفق منهجية تراعي التوجهات الوطنية العامة والخصوصيات الجهوية، وتسحضر معايير الجودة، ضمن حلقات مترابطة أهمها:

- تحديد الحاجات؛
- إعداد عدة التكوين؛
- تكوين المكونين وتعزيز كفاياتهم؛
- برمجة وتنظيم التكوين؛
- تقويم التكوينات.



## 6.1. تحديد الحاجات

في أفق تحين الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات وملاءمتها مع مستجدات منظومة التربية والتكوين والبحث العلمي ووضع منظومة لتقدير حصيلة الكفايات<sup>2</sup>، يتم تحديد الحاجات من التكوين المستمر بناء على تلك المعبر عنها من لدن الفاعلين المعنيين (ال حاجات الفردية) وتلك المنبثقه من الأولويات الوطنية والخصوصيات الجهوية (الانتظارات المؤسساتية).

تقوم المديريات الإقليمية بتجميع:

- الحاجات الفردية المعبر عنها من طرف المعنيين بالأمر بما فيها تلك التي تم رصدها أثناء عمليات المصاحبة والتكوين عبر الممارسة وتقارير التفتيش والزيارات الصيفية؛
- الانتظارات المؤسساتية المتضمنة في مشاريع المؤسسة والأولويات الجهوية وتلك المحددة في التوجهات الوطنية.

بعد التجميع والتحليل، يتم اعتماد الحاجات المصادق عليها في صياغة البرنامج الجهوي والمخططات الإقليمية والجهوية للتكوين المستمر.

## 6.2. إعداد عدة التكوين

يخضع إعداد مصوغات التكوين لسيرورة محكمة غايتها ضمان جودتها والتأكد من استجابتها للحاجات الفعلية من التكوين. ويمكن تلخيص هذه السيرورة في:

- إعداد دفاتر التحملات؛
- بلورة المصوغة وتجريبها وقياس مدى استجابتها لانتظارات المستفيدين من التكوين؛
- تعديل المصوغة على ضوء نتائج التجربة؛
- المصادقة على المصوغة من أجل اعتمادها في التكوين.

وعطى الأولوية في تأطير التكوين المستمر للمصوغات المعتمدة. ويمكن لهذه السيرورة أن تنجز على المستوى المركزي (مصوغات وطنية) أو على المستوى الجهوي (مصوغات جهوية).

## 6.3. تكوين المكونين وتعزيز كفایاتهم

يتبوأ تأطير دورات التكوين المستمر دورا حاسما في إنجاجها. لهذا الغرض، يتم تحديد مواصفات مؤطري هذه الدورات بكل عنائية في مرجع خاص ويتم الحرص على اعتماد "مؤطري التكوين المستمر" من بين الفاعلين المتوفرين على هذه المواصفات، مع استحضار ما يلي:

- مستلزمات تعلم الراشدين؛
- التمكن التام من المصوغة المعنية؛
- الحد من نموذج التكوين بالفعل المضاعف؛
- اعتماد نظام لتكوين المكونين بمجزءات خاصة بهم في حالة ضرورة اعتماد التكوين بالفعل المضاعف؛
- اللجوء كل ما أمكن ذلك لفرق مختلطة (مفتشين، مكونين، فاعلين آخرين) للتكوين يتم اعتمادها على مستوى مؤسسات تكوين الأطر التربوية.

## 6.4. برمجة وتنظيم التكوين

يتم اعتماد دفاتر تحملات واضحة في إعداد وتنظيم وتأطير الدورات التكوينية تحدد مسؤوليات مختلف المتدخلين في جميع المراحل، وتستحضر الموجهات المؤطرة للتكوين المستمر بما فيها تلك المتعلقة بـ:

- اعتماد فضاءات لتكوين المستمر بمؤسسات تكوين الأطر التربوية؛
- تقرير فضاءات التكوين المستمر من المستفيدين منه عند الضرورة؛



<sup>2</sup> Bilan de compétences.

- إخبار المتدخلين والمستفيدین في الوقت المناسب؛
- الحفاظ على الزمن التربوي، بما فيه الزمن الإداري وزمن التعلمات، من خلال:
- المزج بين مختلف صيغ التكوين المستمر وتعزيز المصاحبة والتقويم عبر الممارسة وتشجيع التكوين عن بعد؛
- تنظيم الدورات التكوينية على صعيد المؤسسات مقرات عمل المستفيدین من التكوين؛
- تخصيص فترات في جداول الحصص وبرامج عمل الفاعلين، على شكل أنصاف أيام أو غيرها كل ما أمكن ذلك، لتنظيم دورات التكوين المستمر.

## 6.5. تقويم التكوينات

يقصد بالتقدير في هذه المحطة، التقويم الذاتي الذي تقوم به الجهة التي تكفلت بالتنظيم المادي للدورة التكوينية. وتتوج كل دورة تكوينية بإعداد تقرير شامل ومدقق عن مجرياتها يُرفع إلى اللجنة الجهوية لقيادة التكوين المستمر، يتطرق بالخصوص إلى:

- سير الدورة التكوينية وعدد المستفيدین ونسب الحضور والمتابعة؛
- الجوانب اللوجستية والتنظيمية؛
- قياس مستوى رضى المستفيدین من الدورة التكوينية.

## 7. التمويل والموارد

يتم رصد ميزانية خاصة بتنظيم التكوين المستمر على صعيد قطاع التربية الوطنية. و تستفيد الأكاديميات الجهوية للتربية والتقويم من مساعدة من لدن وزارة التربية الوطنية والتقويم المهني والتعليم العالي والبحث العلمي لإنجاز برامجها الجهوية للتقويم المستمر في إطار ميزانية قطاع التربية الوطنية.

تعمل الأكاديميات الجهوية للتربية والتقويم على تفعيل اتفاقيات للشراكة والدعم من أجل الرفع من ميزانياتها الخاصة بالتقويم المستمر لتصل تدريجيا إلى نسبة قدرها 1% من كتلة الأجور، في أفق الوصول إلى نسبة 2% على المدى المتوسط، كما هو معمول به في عديد من الأنظمة التي توفر نفس الاهتمام للتقويم المستمر.

تستفيد مؤسسات تكوين الأطر التربوية من دعم في إطار ميزانيتها من أجل إعداد وإنجاز عروض مؤسساتية للتقويم المستمر تتماشى مع الأولويات الوطنية والجهوية والمحلية وكذا لتطوير خبرات الأطر العاملة بها.

ويتم اعتماد برمجة دقيقة للاعتمادات المخصصة للتقويم المستمر بغية تحقيق الأهداف المسطرة بناء على نتائج قابلة للقياس.

## 8. التتبع والتقويم

تتولى الهيئات المكلفة بحكامة وتنظيم التقويم المستمر وضع مخطط للتتابع والتقويم، كل هيئة حسب اختصاصها على أن يغطي هذا المخطط جميع مستويات التزيل، حرصا على بلوغ أهدافها.

### 8.1. تتابع مخططات التقويم المستمر

تسهر اللجنة الجهوية لقيادة على تتابع ومواكبة تنفيذ المخطط الجهوي والمخططات الإقليمية للتقويم المستمر في مختلف مراحل الإنجاز بمراعاة تامة لعدة ضمان جودة التقويم المستمر. ويتم استثمار قاعدة معطيات تراكمية خاصة بالتقويم المستمر مبوبة وفق الفئات المستفيدة وصيغ وأنواع التقويم، تدرج ضمن منظومة إعلام خاصة بتقويم الأطر التربوية.

### 8.2. تقويم برامج التقويم المستمر

يتم إدراج افتراضيات التقويم المستمر ضمن البرنامج السنوي للهيئات المختصة بالافتراض على مستوى كل أكاديمية جهوية للتربية والتقويم وعلى المستوى المركزي.



وتعمل كل أكاديمية جهوية للتربية والتكتين على تقديم حصيلة التكتين المستمر الجهوية السنوية أمام مجلسها الإداري قبل تقديم مشروع البرنامج الجهوي للتكتين المستمر للسنة المولالية قصد المصادقة عليه. ولهذا الغرض، يتم اعتماد مؤشرات قابلة للقياس مثل:

- نسبة تنفيذ الميزانية المخصصة للتكتين المستمر؛
- أعداد ونسب المستفيدين من مختلف صيغ التكتين المستمر والمدد الزمنية المخصصة لذلك؛
- درجة تغطية الحاجات الفردية والانتظارات المؤسساتية؛
- مستوى رضى المستفيدين ومدى استجابة التكتين المستمر لاحتاجاتهم المعبر عنها؛
- أثر التكتين المستمر على الأداء المهني والنتائج الدراسية والمروودية الداخلية والخارجية للمؤسسات.

### 8.3. تقييم أثر برامج التكتين المستمر

تماشيا مع الأهداف والغايات المسطرة، يتم قياس أثر برامج التكتين المستمر على درجة النماء المهني المحققة وتأثيرها على:

- الممارسات المهنية للأطر التربوية والإدارية، من خلال:
- تقارير زيارات السيدات والسادة أطر هيئة التأطير والمراقبة التربوية والمادية والمالية، ترصد بصفة خاصة الشق المتعلق بالتطور المهني؛
- تقارير خاصة ينجزها رؤساء المؤسسات والبنيات الإدارية؛
- النتائج الدراسية من خلال تتبع:
- نتائج التقويمات الوطنية والدولية؛
- نتائج الامتحانات الإشهادية؛
- تقارير مجالس الأقسام والمجالس التعليمية؛
- المروودية الداخلية والخارجية للمؤسسة؛
- تبني التجديد التربوي والابتكار كنهج للارتقاء بالأداء المهني.

كما يمكن في هذا الصدد، استثمار الملف التراكمي المنظم<sup>3</sup> للتكتين المستمر الخاص بالمستفيدين والذي يشهد على التراكم المحقق وعلى الشواهد المحصل عليها وعلى الكفايات التي تم تطويرها.

### 8.4. عدة ضمان الجودة<sup>4</sup>

يكتسى الحرص على جودة التكتين المستمر أهمية قصوى من حيث الإعداد والبرمجة والإنجاز والتقييم. من أجل ذلك يتم اعتماد عدة متكاملة لضمان جودة التكتين المستمر من خلال قياس مدى الالتزام بـ:

- دفاتر التحملات الخاصة بإعداد وتنظيم وتأطير الدورات التكتينية؛
- مصوغات التكتين المستمر المعتمدة على الصعيد الوطني والجهوي؛
- تأطير التكتين المستمر من طرف مؤطرتين معتمدين حسب المصوغات؛
- توفير الشروط المادية الضرورية لتنظيم التكتين المستمر (العدة، الفضاءات والتجهيزات، مختلف المستلزمات).

وفي هذا الإطار، يتم:

- تفقد فضاءات التكتين أثناء الدورات التكتينية الحضورية؛
- قياس مستوى رضى المستفيدين من دورات التكتين المستمر باعتماد شبكات سبر الآراء بخصوص المحتوى والطريقة والتوقيت والوسائل ومختلف الظروف المحيطة بالدورات التكتينية؛
- سن نظام توثيقي للتبليغ<sup>5</sup> التصاعدي بخصوص سير مختلف عمليات التكتين المستمر؛

<sup>3</sup> Portfolio.

<sup>4</sup> Dispositif d'assurance qualité (DAQ).

<sup>5</sup> Reporting.



- اعتماد منظومة إعلام خاصة بالتكوين المستمر، تيسير مختلف العمليات خاصة تلك المتعلقة بتحديد الحاجات، والبرمجة، وتقاسم الموارد والخبرات، والتتبع والتقويم.

## 9. التكوين المستمر والترقي المهني

أكمل القانون-الإطار رقم 51.17 على ضرورة ربط التكوين المستمر بتقييم الأداء والترقي المهني وجعله إلزاميا لجميع الفاعلين. وفي أفق وضع الآليات والنظم والنصوص القانونية اللاحقة لذلك، يتم:

- إقرار نظام للتصديق على دورات التكوين المستمر بناء على معايير محددة؛
- الأخذ بعين الاعتبار التكوينات المستمرة المصادق عليها، عند المشاركة في مختلف المباريات؛
- اعتماد التكوينات المستمرة المصادق عليها ضمن معايير الخبرة المهنية، وشبكات تنقيط الأداء المهني؛
- ربط امتحانات الكفاءة التربوية والمهنية بالتكوين المستمر من خلال:
  - إعداد إطار مرجعي وبرامج تكوين رسمية خاصة بامتحانات الكفاءة التربوية والمهنية؛
  - تطوير برامج للتكوين المستمر بمؤسسات تكوين الأطر التربوية وعن بعد من أجل تهييء المرشحات والمرشحين للامتحانات المهنية؛
  - اعتبار دورات التكوين المستمرة المصادق عليها في تحديد نتائج امتحانات الكفاءة المهنية بوزن محدد.

