



قراءة في تجربة التدبير اللامركزي

بقطاع التربية الوطنية بالمغرب

الباحث نورالدين لهلال

باحث بسلك الدكتوراه

مركز الدكتوراه في القانون والاقتصاد

مختبر حسن الأداء الإداري والمالي

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السوسية

جامعة محمد الخامس بالرباط

المغرب

مقدمة:

تعتبر اللامركزية التنظيم الإداري أكثر تداولاً و تطبيق بالدول الديمقراطية والتي تسعى الى توزيع السلطة والاختصاصات والمهام بين المركز وباقي الوحدات الترابية ، واتخذت بالمغرب صورتان، الأولى ترابية من خلال نقل بعض الاختصاصات من المركز الى الوحدات الترابية الثلاث المنتخبة (الجهة، العمالة أو الإقليم والجماعة)، وصورة ثانية تتمثل في اللامركزية المرفقية أو الوظيفية والتي تتجلى في المؤسسات العمومية والتي تنقل إليها بعض اختصاصات الدولة وفق مقتضيات تشريعية واضحة، والتي تبقى تحت وصاية الدولة وإشرافها.

ولقد انخرط قطاع التربية الوطنية بدوره، بحكم طبيعته الاجتماعية في مسلسل تنزيل اللامركزية عبر اعتماد نظام الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين كمؤسسات عمومية. لقد جاء تبني خيار اللامركزية في قطاع التربية الوطنية في إطار سعي المسؤولين والفاعلين في منظومة التربية والتكوين عبر مختلف المستويات وعلى رأسهم أعلى سلطة في البلاد من خلال التوجيهات الملكية الرامية للإصلاح الشامل لهذه المنظومة انسجاماً مع باقي الإصلاحات التي انخرط فيها المغرب منذ نهاية القرن الماضي، ورغبة في تبني أساليب في التدبير والتسيير قائمة على مبادئ الحكامة الجيدة والشفافية والقرب والمشاركة، بغية تحقيق الغايات والأهداف المنشودة لنظام التربية والتكوين بالمغرب.

لقد مر التدبير الإداري بقطاع التربية الوطنية منذ الاستقلال من المركزية بعدة مراحل انتقالاً من المركزية المطلقة حيث كانت جل السلطات متركزة بيد السلطة الوصية عن القطاع المركزي، ثم مرحلة تفويض بعض الاختصاصات الى المصالح الخارجية في إطار التركيز الإداري، و في بداية القرن الحالي، وفي إطار اللامركزية و انسجاماً مع تبني الجهوية المتقدمة كخيار للتنظيم الترابي بالمملكة المغربية، و تماشياً مع ما تم التوافق عليه عبر وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين، تم اعتماد أسلوب المؤسسة العمومية من خلال الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

لقد اعتمد هذا الأسلوب في التدبير منذ سنة 2000 قصد تحقيق ففزة نوعية في التدبير بهذا القطاع الحيوي ولتنزيل ورش الإصلاح منظومة التربية والتكوين عبر اشراك مختلف الفاعلين والمتدخلين والشركاء بمختلف جهات المغرب، حيث صدرت النصوص القانونية المنظمة وبدأت عملية نقل الاختصاصات من المركز الى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

انطلاقاً مما سبق؛ تتجلى أهمية الوقوف على تجربة التدبير اللامركزي بقطاع التربية الوطنية، مما يستدعي طرح بعض التساؤلات من قبيل: كيف تم تنزيل هذا النموذج في التدبير ومراحل ذلك؟ وماهي مرجعيته؟ وماهي الآليات التدبيرية التي يركز عليها؟ وأين تتجلى مظاهر هذا النموذج في التدبير؟



للإجابة عن الأسئلة السالفة الذكر وغيرها، سيتم معالجة الموضوع من خلال مبحثين، نخصص الأول للمرجعيات المؤطرة للامركزية بقطاع التربية والتكوين ومراحل تنزيلها، والثاني للوقوف على مظاهر التدبير اللامركزي بقطاع التربية الوطنية.

المبحث الأول: المرجعيات المؤطرة للامركزية بقطاع التربية والتكوين ومراحل تنزيلها

جاء تبني خيار اللامركزية في قطاع التربية الوطنية في سياق تحولات عرفها المغرب في إطار العهد الجديد وفي ظل ما عرف بالانتقال الديمقراطي، والذي تعتبر اللامركزية والجهوية أحد ركائزه. كما جاء هذا الخيار في إطار سعي المسؤولين والفاعلين في منظومة التربية والتكوين عبر مختلف المستويات وعلى رأسهم أعلى سلطة في البلاد من خلال التوجيهات الملكية، لإحداث اصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين انسجاما مع باقي الإصلاحات التي انخرط فيها المغرب، وذلك عبر تبني أساليب في التدبير والتسيير قائمة على مبادئ الحكامة الجيدة والشفافية والقرب والمشاركة، بغية تحقيق الغايات والأهداف المنشودة لنظام التربية والتكوين بالمغرب.

المطلب الأول: سياق ومراحل تنزيل اللامركزية بقطاع التربية الوطنية

بعد التقرير الصادر عن صندوق النقد الدولي سنة 1995 والذي شخص واقع الإدارة المغربية ووقف على اختلالاتها وعيوبها، قام المرحوم الملك الحسن الثاني بعدة مبادرات اصلاحية؛ حيث شكل لجنة وطنية لإصلاح التعليم بالمغرب تضم مختلف الفاعلين والمتدخلين والشركاء، هذه الأخيرة التي أخرجت للوجود ميثاقا للإصلاح حظي بمباركة جل مكونات المجتمع المغربية. واستمر نفس الاهتمام في ظل العهد الجديد. لقد شكلت التوجيهات الملكية مرجعية أساسية الى جانب باقي المؤسسات الدستورية في تبني وإرساء وتنزيل خيار التدبير اللامركزي بقطاع التعليم.

الفقرة الأولى: المرجعيات الوطنية للامركزية بقطاع التربية والتكوين

إن الانتقال من التدبير المركزي الى تدبير قائم على اقتسام وتوزيع المهام والاختصاصات بين المركز والجهات بمختلف المجالات، أمر يحتاج الى إرادة سياسية واضحة، وهو ما تجلّى من خلال الإرادة الملكية عبر الخطاب الملكية في عدة مناسبات وكذا من خلال الرسائل الملكية، كتلك الموجهة الى المشاركين في ندوة " مغربية الصحراء في التراث التاريخي و الادبي " والتي نظمت بتطوان سنة 2001 حيث قال: "... ان الجهوية و اللامركزية في أوسع معانيها وتحليتها الديمقراطية في اطار الاجماع والسيادة و الوحدة الترابية للمملكة تعد احسن خيار وأقوم سبيل لتجاوز النزاع المفتعل حول مغربية الصحراء"¹. كما أن مخرجات اللجنة الاستشارية للجهوية التي نصّبها صاحب الجلالة يوم 3 يناير 2010 و التي عملت على بلورة تصور لنموذج وطني لجهوية متقدمة تواكب ورش الإصلاحات المؤسساتية، وقد قدمت اللجنة عدة مقترحات تضمنها التقرير العام، خاصة الدعوة إلى إعادة النظر في العلاقات بين السلطات والمنتخبين؛ سعيا للانتقال من علاقات السلطة العمودية، المقترنة بمفهوم الوصاية، إلى علاقات التشاور والتعاون والتضافر، التي يتطلبها المفهوم الجديد للسلطة من جهة ومتطلبات تحديث الدولة من جهة أخرى، دون أي إخلال بالاختصاصات التي تعود حصرا للدولة ولا بالصلاحيات التي تمكّنها من ضمان سيادة القانون، وأسبقية وصدارة السياسات الوطنية، والحكامة الجيدة، وحسن تدبير المال العام². كما أن دستور 2011، أقرّ بالجهوية المتقدمة كخيار استراتيجي للمغرب، وأعطاه مكانة متميزة من خلال عدة فصول، مع التخصيص على مركزها ومعالها ومبادئها. وهو الشيء الذي عكسته مضامين مختلف القوانين التنظيمية الصادرة خاصة المرتبطة بالجماعات الترابية، وكذلك مختلف القوانين المحدثة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الجهوي إضافة الى المراسيم والتصوص التنظيمية المنظمة للتدبير اللامركزي واللامركز.

ان بناء مجتمع ديمقراطي حديث وتحقيق تنمية شاملة في مختلف المجالات مع احترام البعد المحلي، يتطلب فتح أوراش إصلاحية كبرى يبقى أهمها ترسيخ التدبير اللامركزي في إطار جهوية تدمج كل مكونات المجال في ظل المشاركة مع استحضار مبادئ الحكامة الجيدة في ظل الوحدة والتضامن وسيادة دولة الحق والقانون.



الفقرة الثانية: سياق خيار التدبير اللامركزي بقطاع التربية والتكوين

كان قطاع التربية الوطنية من القطاعات السبّاقة إلى نهج اللامركزية في تدبير الشأن التربوي منذ الاستقلال وذلك بفعل طبيعته الخاصة، وقد ساعد هذا النهج على الاستجابة للحاجيات الملّحة في مجال التربية والتعليم، وكذا تقريب الوحدات والبنى التعليمية من المرتفقين، ومن تم تفعيل وتنزيل سياسة الدولة الهادفة إلى تعميم التعليم والرفع من جودته. الشيء الذي أبان عن وجود إشكالات على مستويات عديدة مرتبطة بالمجال الجغرافي والخصوصية الجهوية، من قبيل إعداد الخطط التعليمية، وتطوير برامج وأساليب التدريس، وإدارة مختلف أشكال التقييم، وإدارة الموارد البشرية، رسم الخرائط، والدعم الاجتماعي، والبناء، وتجهيز المؤسسات التعليمية، والإدارة المالية وغير ذلك.

وفي مواجهة هذا التعقيد، أصبح من الواضح أن اللامركزية لم تعد خياراً، بل واجبا لأي بلد يأمل في إدارة نظامه التعليمي بشكل فعال وعقلاني من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مناخ يسوده حكم شفاف وفعال وفي ظل الإدارة التشاركية³.

وأبرز المحطات في هذا النهج، جاءت مع صدور الميثاق الوطني للتربية والتكوين سنة 1999. هذا الميثاق الذي كان محطّ تشاور كبير وكّرّس مبدأ المشاركة والتوافق بين مختلف المكونات المجتمعية من مؤسسات وطنية وأحزاب ونقابات ومجتمع مدني، إضافة الى كافة الفاعلين والمتدخلين في المجال. هذه الوثيقة التي حظيت بتأييد وتزكية من أعلى سلطة في البلاد.

وقد شكلت اللامركزية إحدى التوصيات الأساسية للميثاق الوطني للتربية والتكوين وذلك ما نصت عليه المادة 144 " حيث إن المغرب، بمقتضى الدستور والقوانين المنظمة للجهات وللجماعات المحلية، ينهج سياسة اللامركزية واللامركز الإداريين:

واعباراً لضرورة ملاءمة التربية والتكوين للحاجات والظروف الجهوية والمحلية، ومن أجل التسهيل والترشيد والتسريع لمساير تدبير العدد المتزايد من التجهيزات الأساسية، والعدد المتعاظم للمتعلّمين والمؤطرين في قطاع التربية والتكوين.

وسعياً لتيسير الشراكة والتعاون الميداني مع كل الأطراف الفاعلة في القطاع أو المعنية به، من حيث التخطيط والتدبير والتقييم.

وحرصاً على ضرورة إطلاق المبادرات البناءة، وضبط المسؤوليات في جميع أرجاء البلاد لحل المشكلات العملية للقطاع في عين المكان، بأقرب ما يمكن من المؤسسات التعليمية والتكوينية، والنهوض بها بصفة شاملة وعلى النحو المقصود بالإصلاحات المتضمنة في الميثاق.

تقوم سلطات التربية والتكوين بتنسيق مع السلطات الأخرى المختصة، بتسريع بلورة نهج اللامركزية واللامركز في هذا القطاع، باعتباره اختياراً حاسماً واستراتيجياً، ومسؤولية عاجلة.

تحدث هيئات متخصصة في التخطيط والتدبير والمراقبة في مجال التربية والتكوين، على مستوى الجهة والإقليم وشبكات التربية والتكوين المشار إليها في المادتين 41 و42 من الميثاق، وكذا على صعيد كل مؤسسة، بغية إعطاء اللامركزية واللامركز أقصى الأبعاد الممكنة، وذلك عن طريق نقل الاختصاصات ووسائل العمل بصفة تدريجية حثيثة وحازمة، من الإدارات المركزية إلى المستويات المذكورة أعلاه.⁴

يتبين إذن، أن مضامين الميثاق تدعو الجهات الوصية الى إحداث وحدات جهوية للتربية والتكوين تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي و التي أطلق عليها اسم الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وهو ما يشكل خطوة هامة في مجال تدبير النظام التربوي، مع العمل على التقليل من الاختصاصات التسييرية والتدبيرية للإدارة المركزية داخل المنظومة التربوية، وإعادة هيكلة نظام الأكاديميات وتوسيع صلاحياتها لتصبح سلطة جهوية للتربية والتكوين لا مركزية؛ إضافة الى تعزيز المصالح الإقليمية المكلفة بالتربية والتكوين من حيث ضبط الاختصاصات وجعلها تدرج في إطار الهيكلة الجهوية الجديدة؛ وأشارت المادة 149 منه الى إحداث مجالس التدبير على مستوى المؤسسات التعليمية كآلية مساعدة لهيئة الإدارة التربوية، باعتبارها الأداة المحسدة للامركزية واللامركز. بل أن الميثاق نصّ على



التّمتيع التدريجي للتّانويات بصفة "مصلحة للدولة تسير بطريقة مستقلة" (نظام SEGMA). فضلا عن عقلنة تدبير الموارد البشريّة وإحداث هيئات متخصصة في التّخطيط والتّدبير والمراقبة في مجال التّربية والتّكوين على المستوى الجهوي والإقليمي والمحلي.

المطلب الثاني: إرساء الجهوية في مجال التعليم

ان تنزيل الجهوية في التّعليم بالمغرب مر بمرحلتين أساسيتين، مرحلة أولى بدأت مع تنزيل بعض ما جاء به الميثاق الوطني للتربية و التكوين، خاصة الدّعمة الخامسة عشر والتي نصّت على إعادة هيكلة نظام الأكاديميات الذي كان معمولا به آنذاك، والعمل على توسيعها لتصبح سلطة جهوية للتربية والتكوين، لامركزية ومزوّدة بالموارد المادّية والبشريّة الفعّالة، وامتدت الى غاية سنة 2013 أي الى مرحلة المخطّط الاستعجالي واتّسمت ببطء في إخراج ما تم التوافق حوله (أولا)؛ ومرحلة ثانية بدأت مع التّدابير الرّامية الى تنزيل ما جاءت به الرّؤية الاستراتيجية 2015-2030، حيث تم تسجيل فقرة نوعية في إطار تدارك النقص المسجّل سابقا في إرساء الهياكل والآليات الضرورية لتفعيل الجهوية المنشودة في تدبير قطاع التربية و التكوين (ثانيا)؛ على أن يتم عرض أهم محطّات مسلسل التّنزيل من خلال رصد المراسيم و القرارات التنظيمية (ثالثا).

الفقرة الأولى: مرحلة العشرية الأولى بعد الميثاق الوطني للتربية والتكوين

بدأ مسلسل تنزيل الجهوية في قطاع التربية والتكوين بوتيرة متأبّية وبشكل تدريجي نظرا لخصوصيّة القطاع وأهميته، خاصّة ما تعلق بضرورة اعتماد النصوص التشريعية والتنظيمية اللازمة لأجراً ما ورد بالوثيقة. وهو ما أثاره واضعوا الميثاق الوطني في الخاتمة «يعد إصلاح نظام التربية والتكوين عملا متكاملا لا يقبل التّجزئة ولا البتر ويتطلّب مجهودا حازما طويل النفس⁵».

ولقد عرفت المرحلة الأولى (2000-2001) والتي تميّزت بإقرار الميثاق ومأسسة الإطار الهيكلي، حيث تمّ إصدار التّصوص المتعلقة باللامركزية في التّعليم العالي - القانون 01.00 المتعلق بالتّعليم العالي؛ وكذا تلك المتعلقة بالتربية الوطنية، حيث صدر القانون 07.00 المتعلق بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، إضافة الى القانون 12.00 المتعلق بإحداث التّدرج المهني والقانون 13.00 بمثابة النظام الأساسي الخاص للتكوين المهني. لكن عدم صدور المراسيم التطبيقية للامركزية والمتعلّقة بإحداث الهياكل المستقلّة الجديدة، أدى الى نوع من الارتباك خصوصا وأن انتظارات الفاعلين كانت ملحة⁶.

وأما مرحلة الثانية فقد امتدت م 2002 الى 2008 والتي تميزت بتطبيق القوانين ووضع الهياكل من خلال إصدار مجموعة من المراسيم من قبيل المرسوم رقم 2.09.264 في شأن معايير إحداث المديرّيات العاقّة، و المرسوم رقم 2.01.1653 بتحديد تاريخ الشّروع الفعلي لمزاولة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين لمهامها واختصاصاتها، والمرسوم رقم 02.02.382 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التربية الوطنية، والمرسوم رقم 2.02.376 بمثابة النظام الأساسي الخاص بمؤسسات التربية والتعليم العمومي، وكذا مجموعة من القرارات على غرار القرار رقم 01.2178 بشأن تحديد طريقة انتخاب ممثلي الأطر التعليمية والأطر الإدارية والتقنية وممثلي جمعيات آباء وأولياء التّلاميذ وممثل جمعيات التّعليم المدرسي الخصوصي وممثل مؤسسات التّعليم الأولي في مجلس الأكاديمية، إضافة الى القرارات المتعلّقة بتحديد اختصاصات وتنظيم مصالح كل أكاديمية جهوية للتربية والتكوين من الأكاديميات الستة عشر (المحدثة آنذاك).

وما ميّز هذا التّنزيل هو عدم وضوح الاختصاصات وكذا وضعية التّياتبات الإقليمية (المديرّيات الإقليمية حاليا)، والتي اعتبرت مصالح خارجية للأكاديميات في حين ظلّت تباشر مهام واختصاصات بصفقتها مصالح خارجية للإدارة المركزية. كما تم تسجيل اختلالات على مستوى الموارد البشرية، خاصّة خلال عملية إعادة انتشار المستخدمين المعوّل عليهم تدبير تنزيل هذا الورش الإصلاحي.



ولتدارك البطء الذي صاحب عملية تنزيل ما ورد بالميثاق الوطني للتربية والتكوين، جاء البرنامج الاستعجالي (2009-2012). وفيما يخص ترسيخ الجهوية بالقطاع، جاء المشروع الثامن عشر لاستكمال تفعيل اللامركزية واللامركزية وترشيد تنظيم الوزارة. وذلك باستكمال تحويل الكفاءات وتحديد المهام والمسؤوليات، من خلال توضيح الاختصاصات والهيكلة على جميع مستويات نظام التربية والتكوين، وكذا تقوية التسيير الذاتي والتعاقد مع الدولة، عبر إقرار التعاقد مع الأكاديميات، ووضع مشاريع المؤسسات على الأقل على مستوى جميع الثانويات الاعدادية والتأهيلية وضع وإقرار أدوات للقيادة⁷. لكن رغم تحقيق بعض النتائج الإيجابية إلا أن بعض مقتضيات الميثاق الوطني، لا سيما ما تعلق بالحكامة بقيت حبرا على ورق لمدة من الزمن؛ لأن آليات التفعيل والاجراء كانت مغيبة⁸.

إذا كان الهدف الأسمى في مجال التسيير والتدبير من تنزيل دعوات الميثاق الوطني للتربية والتكوين والمرتبطة بإرساء اللامركزية واللامركزية هو ملاءمة التربية والتكوين للحاجات والظروف الجهوية والمحلية؛ وكذلك قصد تسهيل وتسريع المساطر لتدبير العدد المتزايد من التجهيزات والمتنامي من المتعلمين وكذا الأطر العاملة؛ إضافة الى البحث عن التمويل والشراكات ودفع مختلف الفاعلين الى الانخراط في دعم المؤسسات التعليمية محليا.

والملاحظ انطلاقا من التقارير، خاصة التقرير التحليلي للمجلس الأعلى للتربية والتكوين؛ أن هناك عدّة اختلالات حالت دون بلوغ الأهداف المسطرة، مما دفع الجهات الوصية الى تبنى مخطط استعجالي لتدارك النقص المسجل. لكن هذا البرنامج عرف بدوره مشاكل في التنزيل، مما دفع وزارة التربية الوطنية و المجلس الأعلى للتربية والتكوين و البحث العلمي الى اطلاق مشاورات موسعة بين عامي 2014-2015؛ والتي اسفرت عن إصدار الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 لتبدأ مرحلة أخرى في ترسيخ التدبير اللامركزي في قطاع التعليم بالمغرب.

الفقرة الثانية: مرحلة تفعيل الجهوية بقطاع التعليم

تعد الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 ثمرة نقاش واسع ومشاورات مع مختلف المتدخلين، والتي جاءت بثلاثة وعشرين رافعة موزعة على أربع مرتكزات كبرى. وفيما يخص تفعيل الجهوية، جاء المجال الرابع تحت مسمى "أي ريادة ناجعة وتدبير جديد للتغيير" والذي ضم رافعتان.

ومن بين ما جاءت به الرافعة الثالثة والعشرين؛ نجد " كما يتعين توطيد اللامركزية واللامركزية، والتدبير بالنتائج والمردودية؛ وعلى أساس التكامل والتجاوب مع الدور الفعال للسلطات المركزية في بلورة الاستراتيجيات والتوجهات الوطنية الكبرى، وفي النهوض بدور الضبط، والتوجيه، والدعم، والمراقبة."⁹

وتماشيا مع المرسوم 2.15.40 المتعلق بتحديد عدد الجهات وتسمياتها ومراكزها والعمالات والأقاليم المكونة لها بتاريخ 20 ماي 2015؛ والذي قلص عدد الجهات بالمملكة من ستة عشر الى اثنا عشر جهة. وفي هذا الإطار، تمّ نشر القانون رقم 71.15 بتغيير وتتميم القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بالجريدة الرسمية، والمصادقة على المرسوم القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، والرسوم المتعلقة بتحديد قائمة ومقرات ودوائر التفوذ الترابي للأكاديميات، وكذا المصادقة على القرارات المتعلقة بهيكلة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المحدثة وفق التقطيع الجهوي الجديد من أجل الرفع من أدائها وتحسين حكامتها والفصل بين المهام والعمليات غير المتجانسة كفصل مجال الموارد البشرية عن مجال الشؤون الإدارية والمالية كما كان معمولا به في الهيكلة القديمة¹⁰.

تمّ تصنيف الأكاديميات المحدثة الى صنفين؛ الأول يضم خمسة أقسام وسبعة عشر مصلحة، والصنف الثاني يضم قسمين وإحدى عشر مصلحة. وتمّ تغيير تسمية النيابة الإقليمية الى مديرية إقليمية كمصالح خارجية للأكاديمية هذه الأخيرة التي راكمت تجربة كبيرة في مجال



تدبير الشأن التعليمي كوحدات لا متركزة سابقا، حيث تم اعتماد ثلاثة أصناف؛ الصنف الأول يتكوّن من تسع مصالح والصنف الثاني يتألف من مصالح والأخير يضم خمس مصالح. كما تم إحداث بنيات إدارية جديدة من قبيل المركز الجهوي لمنظومة الاعلام والتوجيه، والمركز الجهوي للامتحانات، والمركز الجهوي للافتتاح، والمركز الجهوي للتوجيه المدرسي والمهني. كما تم إنشاء مصالح جديدة تتمثل في مصلحة التواصل وتتبع أشغال المجلس الإداري، ومصلحة الدعم الاجتماعي ومصلحة الشؤون القانونية والشراكة.

كما أشارت نفس الوثيقة الى " ...مع ما يستدعيه ذلك، من تفويضات مقننة للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، ومنها للنيابات الإقليمية، ومنها لمؤسسات التربية والتكوين؛ وللجامعات، ومنها لمؤسسات التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي¹¹". حيث تمثل اللاتركيز الفعلي للمديريات من خلال تفويض المديرين الإقليميين مجموعة من الاختصاصات سواء من طرف مدير الأكاديمية أو من طرف الوزارة. خاصة ما تعلق بتدبير الموارد البشرية وإعداد مشروع الميزانية وبعض القضايا ذات البعد المحلي. وهنا يمكن القول أن المديرية الإقليمية كوحدات إدارية تمزج بامتياز بين نهج اللامركزية واللامركز، وهو نموذج للتدبير الإداري يفرضه بالأساس قرب المديرية من المؤسسات التعليمية.

وقصد تدعيم التدبير اللامركزي على مستوى المؤسسات التعليمية. تم تعميم العمل بمشروع المؤسسة كآلية لتدبير المؤسسة بشكل أكثر استقلالية يراعي الطابع المحلي. كما تم تفويض مدراء المؤسسات التعليمية اختصاصات أوسع عبر آلية تفويض الإمضاء.

الفقرة الثالثة: مراحل تنزيل اللامركزية بقطاع التربية والتكوين

تم تنزيل اللامركزية بقطاع التربية والتكوين عبر مسلسل تراكمي امتد عبر عدة مراحل، وجاء هذا التنزيل عبر إصدار المراسيم التطبيقية للقانون المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين وإصدار مجموعة من القرارات المواكبة لتنزيل هذا الورش. والملاحظ أن الاختصاصات التي تم تحويلها للأكاديميات سواء تعلق الأمر بتفويض الاختصاص أو تفويض الإمضاء تمت وفق منهجية تصاعدية ومتدرجة، وذلك راجع بالأساس الى طبيعة القطاع وحدائث التجربة والإمكانات البشرية العاملة بهذه المؤسسات والتي كانت في حاجة ماسة الى التكوين ومراكمة التجربة عبر الممارسة وبناء الخبرات؛ خاصة وأن هذه المؤسسات وجدت نفسها مطالبة بالقيام بمهام متعددة بلغت سبعة عشر مهمة أشارت إليها المادة الثانية من القانون 07.00؛ بل وجدت نفسها تدبر موارد بشرية تتعدى كميا قطاعات وزارية عديدة.

والرسم أسفله يبيّن التنزيل التدريجي لهذا الورش من خلال رصد التصوص التنظيمية المختلفة الصادرة منذ إحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين عبر القانون 07.00؛ والرامية الى أجرأة اللامركزية عبر مستويات عدة (جهويا، إقليميا ومحليا). ولقد اعتمدت الجهات الوصية في ذلك على تقنية التفويض سواء تفويض الاختصاص أو تفويض الإمضاء؛ حيث أن النوع الأول يتم بموجبه نقل السلطة بأكملها الى المفوض إليه؛ وتكون قرارات التفويض منسوبة الى المفوض إليه وتأخذ درجته الوظيفية، ويوجه الى المفوض إليه بصفته لا بشخصه. بينما النوع الثاني يقتصر دوره على توقيع المفوض إليه أو إمضائه بعض القرارات الداخلة في اختصاص السلطات الأصلية و لحسابها وتحت مراقبتها، فهو مجرد عمل مادي ويعد تفويضا شخصيا يأخذ بعين الاعتبار شخصية المفوض إليه¹².



- تطور تنزيل التدبير اللامركزي بقطاع التربية والتعليم منذ إحداث الأكاديميات الجهوية لتربية والتكوين:

المرسوم 2.01.1653 بتحديد تاريخ الشروع الفعلي لمزاولة الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين لمهامها واختصاصاتها الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2001
القرار 2178.01 بشأن طريقة انتخاب ممثلي الأطر التعليمية والإدارية والتقنية... في مجلس الاكاديمية -

2001

المرسوم 2.02.376 الصادر بتاريخ 17 يوليوز 2002 بمثابة النظام الاساسي الخاص بمؤسسات التربية والتعليم- العمومي. المرسوم 2.00.1016 المتعلق بتطبيق القانون 07.00، الصادر بتاريخ 24 نونبر 2002
القرارات الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 2002 المتعلقة بتحديد اختصاصات وتنظيم مصالح الاكاديميات - (16 قرار).

2002

قرار 1537.03 المتعلق بكيفية اختيار أعضاء مجلس تدبير المؤسسات التربوية والتعليم العمومي -

2003

القرار (747.04) تفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات -
القرار (1126.04) تفويض الامضاء -

2004

مجموعة من القرارات (5) الصادرة ب 22 مارس 2013 المتعلقة بتفويض الامضاء في تعيين أو إعفاء أطر الإدارة التربوية
تحريك مسطرة الادياب في حق الموظفين والاعوان المنتمين الى الهيئات التعليمية والإدارية والتقنية
الامضاء او التناشير على الوثائق والتصرفات الإدارية
تفويض الامضاء (القرارات المتعلقة بنقل وتعيين الموظفين من اجل المصلحة)
تفويض الامضاء (المصادقة على صفقات الاشغال او التوريدات او الخدمات)
القرار 113.13 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بتاريخ 28 يناير 2013 -

2013

القرار 781.16 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات -

2016



القرار 461.18 بتفويض المصادقة على الصفقات -
القرار 463.18 بتفويض الامضاء-

2018

القرار 2861.21 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات-

2021

المبحث الثاني: تجليات ومظاهر اللامركزية في قطاع التربية الوطنية

يعتبر قطاع التربية والتعليم من المرافق العمومية الحيوية ذات الطابع الخاص، كونه نشاط يستهدف بشكل مباشر أو غير مباشر كل فئات المجتمع، مما يستدعي إيجاد نمط للتدبير والتسيير يتسم بالقرب ويأخذ بعين الاعتبار الخصوصية المحلية لكل جهة. الشيء الذي يحيلنا الى التفكير في اعتماد اللامركزية المرفقية لتدبير هذا المرفق العام. والمرفق العام هو مشروع يستهدف مصلحة عامة تتدخل الدولة في إدارته والمشروع كما هو معروف عبارة عن مجموعة من الاموال وأشخاص تدير المشروع ونظام قانوني يحكمه وفي اللامركزية المرفقية قد يوجد المرفق العام سلفا فتكسبه الدولة الشخصية القانونية المستقلة، وقد تنشئ الدولة مرفقا عاما تمنحه في نفس اللحظة الشخصية القانونية المستقلة¹³.

وفي إطار الإصلاح الذي باشره المغرب نهاية تسعينيات القرن الماضي، وتماشيا مع ما ورد بالميثاق الوطني للتربية والتكوين، عملت الجهات الوصية على اعتماد أسلوب المؤسسة العمومية كبديل لنظام التدبير المركزي للقطاع، وفي هذا الصدد تم إحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. الشيء الذي يستدعي منا، التعرف على ماهية هذا النموذج في التدبير وأجهزته وكذا الاختصاصات المخولة له (المطلب الأول)، مع العمل على الوقوف على مظاهر تطبيق اللامركزية المرفقية على المستوى الإقليمي والمحلي بهذا القطاع الحيوي الذي يشكل الأولوية الأولى بعد القضية الوطنية من خلال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التدبير بأسلوب المؤسسة العمومية

لعل من أبرز المكتسبات التي تم تحقيقها خلال عشرية إصلاح المنظومة التربوية، إرساء لبنات حكاما جديدة في إطار تعزيز اتجاه اللامركزية واللاتركيز من خلال إحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ودعم استقلالية الجامعة وفتح المجالس لاعتماد تدبير تشاركي عبر إحداث مجالس للمؤسسات بتمثيلية المعنيين بشؤونها، بهدف ترجمة الترشيح الأمثل للموارد والتنفيذ الناجع للسياسة التربوية وضمان مقومات الحكامة المبنية على القرب والفعالية والمردودية العالية¹⁴.

وللتعرف على هذا الأسلوب من التدبير المعتمد، سنخصص (الفقرة الأولى) للتعرف على ماهية الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين وتوزيعها الجغرافي على الصعيد الوطني، على أن نفصل في أجهزتها التدييرية من خلال (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين

بفعل أهمية الخدمات التي تقدمها المدرسة وبفعل تعدد المؤثرين والمتأثرين في هذا القطاع، كان من الضروري اعتماد إدارة للقرب مبنية على الاستقلالية والمسؤولية والاشراك في اتخاذ القرار، هذا القرب يتبدى من الجهة التي بوأها الدستور مكانة الصدارة في اللامركزية التربوية، وتماشيا مع هذا التوجه تم إحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. لهذا سنتعرف على ماهيتها (أولا)، على أن نقف على نفوذها الترابي وتقسيمها في (ثانيا).



أولاً: ماهية الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين

نصّت المادة الأولى من القانون 07.00¹⁵ المتعلق بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، على أنها مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. تخضع لوصاية الدولة، والغرض من هذه الوصاية ضمان تقيّد أجهزتها المختصة بأحكام القانون المحدث لها، خصوصاً ما يتعلّق بالمهام المسندة إليها، والحرص بوجه عام على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمؤسسات العمومية؛ وتلك المتعلقة بمؤسسات التربية والتكوين والنظام المدرسي، وكذا شروط التّعيين في مهام الإدارة التربوية.

والمؤسسة العمومية شخص اعتباري تخضع للقانون العام وتعمل على تدبير مرفق عام ضمن الإطار المحدود لتخصصها¹⁶. وحسب القانون التنظيمي رقم 12-02¹⁷ المتعلق بالتّعيين بالمناصب العليا وتطبيقاً للفصل 92 من دستور 2011، فإن الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين من المؤسسات العمومية التي يتم التي تداول تعيين مسؤوليها من طرف مجلس الحكومة ويتمّ التّعيين فيها بموجب مرسوم. تمارس الوصاية من لدن السّلطة الحكومية المختصة طبقاً للظهير الشريف المتعلق بتعيين أعضاء الحكومة والنصوص المتخذة لتطبيقه (وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة). ولق أناط بها المشرع من خلال المادة الثانية من القانون السالف الذكر، مهمة تطبيق السياسة التربوية والتكوينية، مع مراعاة الأولويات والأهداف الوطنية المحددة من لدن السّلطة الحكومية الوصية؛ ولقد حدّد نفس النصّ مهامها واختصاصاتها.

هذه المؤسسة العمومية تدار من طرف مجلس إداري حدّد المشرّع تركيبته في المادة الرابعة من القانون 07.00، ويسيرها مدير يتمّ تعيينه بمرسوم باقتراح من الوزير الوصي على قطاع التربية والتكوين وبعد التداول في المجلس الحكومي كما سبقت الإشارة الى ذلك.

ثانياً: التقسيم الترابي للأكاديميات

جاء في المادة الأولى من القانون 07.00، أنه " تحدث في كل جهة من جهات المملكة مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تدعى الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين". وتماشياً مع التقسيم الترابي الذي كان معمولاً به آنذاك، فقد تمّ إحداث ستة عشر أكاديمية جهوية للتربية والتكوين. لكن مع صدور مرسوم رقم 2.15.716 الصادر في 23 سبتمبر 2015 بتغيير الظهير الشريف رقم 1.59.351 الصادر في 2 ديسمبر 1959 بشأن التقسيم الإداري للمملكة¹⁸، والذي نص في الفقرة الأولى من الفصل الأول، على أن التقسيم الجديد للمملكة يضم فقط اثنتي عشرة جهة؛ مما استدعى تقليص عدد الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين الى نفس العدد.

والملاحظ أن هناك تفاوت بين هذه الأكاديميات سواء تعلق الأمر بالهيكلية¹⁹، حيث جُلّها يضمّ خمسة أقسام: قسم الشؤون التربوية، قسم تدبير الموارد البشرية، قسم التخطيط والخريطة المدرسية، قسم الشؤون الإدارية والمالية والمركز الجهوي لمنظومة الاعلام الذي يعتبر في حكم قسم؛ باستثناء الأكاديمية الجهوية للداخلية وادي الذهب والتي تضمّ فقط قسمين. كما أن هذا التفاوت يسجّل من خلال الموارد المخصّصة لكل منها، سواء تعلق الأمر بالموارد المالية أو البشرية.

وعلى سبيل المثال، نجد أن مجموع ميزانيات الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين سنة 2021، شكل ما يقارب 99 % من ميزانية وزارة التربية الوطنية؛ كما تبين ذلك الخريطة أسفله. والتي توضّح الميزانية المفوضّة لكل منها، حيث تأتي الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة مراكش -اسفي في المقدمة بما يقارب ملياراً وأربعمائة وثلاثة وثلاثون مليوناً وثلاثمائة وسبعة وسبعون ألفاً درهماً (2 377 433 درهم)، في حين أن الميزانية المفوضّة الى أكاديمية الداخلية وادي الذهب تقارب مائة وخمسة ملايين وثلاثمائة وواحد سبعون ألف درهم (105871 درهماً).



20

الفقرة الثانية: الأجهزة المسيرة للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين واختصاصاتها

نص القانون المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين من خلال المادة الثالثة، على أن الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين تدبر من طرف مجلس للإدارة ويقوم المدير بتسييرها. لهذا سنقف على تركيبة واختصاصات مجلس الإدارة (أولا)، على أن نتعرف على أدوار ومهام المدير في (ثانيا).

أولا: المجلس الإداري (مجلس الأكاديمية)

قبل الوقوف على الدور الأساسي الذي يلعبه مجلس الأكاديمية في تدبير شؤونها من خلال التعرف على الاختصاصات المسندة إليه، سنقف أولا على تشكيلته.



أ: تركيبة المجلس

كباقي المؤسسات العمومية، يعتبر المجلس الإداري آلية أساسية في تدبير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين كونها مؤسسة عمومية؛ ترأسه السلطة الحكومية الوصية على القطاع وذلك خلافا لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.77.185 بتاريخ 5 شوال 1397 (19 سبتمبر 1977) المتعلق برئاسة المجالس الإدارية للمؤسسات العمومية الوطنية والجهوية.

وقد بينت المادة الأولى من المرسوم 2.00.1016²¹ المتعلق بتطبيق القانون 07.00 تركيبته مجلس الأكاديمية، والتي يتضح تميزها عن باقي تشكيلة المجالس الإدارية لباقي المؤسسات العمومية؛ وذلك راجع بالأساس الى الطبيعة الخاصة لقطاع التربية والتكوين، والذي يعني بشكل كبير مختلف أطراف المجتمع ومكوناته سواء السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.

وفي هذا الإطار؛ نجد أنّ المادة الستالفة الذكر أشارت أن المجلس يتألف من الممثلين الجهويين للإدارات العمومية المعنية²²؛ وهنا نتحدث عن إدارات عديدة من قبيل التربية الوطنية، المالية والسياحة، التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي، الأوقاف والشؤون الإسلامية، إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان والبيئة والتجارة والصناعة والمعادن والصناعة التقليدية، الفلاحة، الصيد البحري، النقل والملاحة التجارية، التشغيل والتكوين المهني، الشؤون الثقافية، الصحة، التوقعات الاقتصادية والتخطيط، الشبيبة والرياضة، التجهيز، أوضاع المرأة ورعاية الأسرة والطفولة وإدماج المعاقين، تقنيات المواصلات والإعلام²³.

إضافة الى هؤلاء؛ نجد ممثلي السلطات المحلية والمجالس المنتخبة: والى الجهة، عمّال عمالات وأقاليم الجهة، رئيس مجلس الجهة، رؤساء المجموعات الحضرية، رؤساء المجالس الإقليمية، رئيس المجلس العلمي للجهة، رئيس أو رؤساء الجامعات المتواجدة بالجهة، المندوب الجهوي للتكوين المهني، رؤساء الغرف المهنية بالجهة بنسبة ممثل واحد منهم عن كل قطاع ثم ممثل اللجنة الأولمبية للجهة؛ وتجدر الإشارة الى أن كل هؤلاء الممثلين معيّنون في المجلس بالصفة.

كما أن تشكيلة المجلس تضمّ ممثلين عن الفاعلين التربويين والشركاء؛ حيث نجد ستة ممثلين عن الأطر التعليمية من أعضاء اللجن الثنائية على مستوى الجهة بنسبة ممثلين عن كل سلك تعليمي، ممثلين إثنين عن الأطر الإدارية والتقنية، ثلاثة ممثلين عن جمعيات آباء وأولياء التلاميذ بنسبة ممثل واحد عن كل سلك تعليمي، ثلاثة ممثلين عن هيئة التأطير والمراقبة التربوية بنسبة ممثل واحد عن كل سلك تعليمي، ممثل واحد عن جمعيات التعليم المدرسي الخصوصي بكل جهة، ممثل واحد عن مؤسسات التعليم الأولي. ويعتبر هؤلاء ممثلون منتخبون.

كما أجاز المشرع لرئيس المجلس أن يدعو لحضور اجتماعات المجلس على سبيل الاستشارة كل شخص يرى فائدة في حضوره. وقد أشار المشرع في المادة الخامسة من نفس القانون، أن مهام الكتابة من اختصاص المدير.

و الملاحظ أنّ المجلس الإداري للأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين يعتبر مجلسا موسّعا ومنفتحا على مختلف المتدخلين و الفاعلين في المجتمع؛ حيث يتجاوز عدد أعضائه الخمسين عضوا في بعض الحالات؛ الشيء الذي يمكن أن يؤثر على أداء المجلس، في المقابل نجد أن المجلس الإداري للمراكز الاستشفائية الجامعية مثلا لا يتجاوز واحد و ثلاثين عضوا حسب ما نصّت عليه المادة الخامسة من القانون 70.13 المتعلق بالمراكز الاستشفائية الجامعية²⁴؛ كما أنّ هذه المراكز تتوفر على لجنة للتسيير تساهم في عملية التدبير منبثقة عن المجلس الإداري، في حين أنّ هذه الآلية غير متوفرة لدى الأكاديميات الجهوية للتربية و التكوين. بل إن المجلس الإداري لوكالة المغرب العربي لا يتجاوز عدد أعضائه أحد عشر عضوا²⁵.

مما يستدعي ضرورة إعادة النظر في طبيعة تركيبة المجلس التي تسيطر وتحدّ من فاعلية تمثيلية الأعضاء المنتخبين. كما أن ما يجب التسطير عليه هو تغييب تمثيلية بعض الفئات الأساسية كإدارة التربية والتكوين والنواب الإقليميين والتلاميذ المعنيين الحقيقيين بالشأن التعليمي والذين



يتقرر مصيرهم من خلال هذه المجالس. كما أنّ هناك تقليص في تمثيلية بعض الفئات كإساتذة التعليم الابتدائي الذين يمثلون القاعدة العريضة للشغيلة التعليمية ثم الإعدادي فالثانوي، فليس منطقيًا أن تتم تمثيلية هؤلاء بشخص واحد فقط عن كل فئة²⁶.

وفي هذا الإطار، دعا المجلس الأعلى للتربية و التكوين و البحث العلمي في رأيه تحت رقم 11.2021 في شأن مشروع قانون بتغيير وتتميم القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين- الى مراجعة تركيبة المجلس الإداري للأكاديمية، على نحو لا تتعدى 12 عضوا كحد أقصى، وذلك اعتبارا للدور الاستراتيجي للمجلس الإداري في قيادة الأكاديمية واتخاذ القرارات المتعلقة بتدبير التعليم المدرسي على الصعيد الجهوي وتطويره²⁷. ويمكن أن تتشكل هذه التركيبة من أعضاء تتدخل مؤسساتهم بصفة مباشرة في الوصاية على الأكاديمية أو في التدبير الجهوي لقطاع التعليم المدرسي.

ب: اختصاصات مجلس الأكاديمية

تنص المادة الخامسة من الباب الثاني "الإدارة والتسيير" من القانون 07.00؛ على أن مجلس الأكاديمية يتمتع بجميع السلطات والصلاحيات اللازمة لإدارة الأكاديمية، وخاصة ما يتعلق بالبرنامج التوقفي الجهوي لتكوين الأطر التعليمية والإدارية والتقنية، وكذا البرنامج التوقفي للبناء والتوسيع والإصلاحات الكبرى لمؤسسات التربية والتكوين وسير مؤسسات التربية والتكوين، إضافة الى تكوين شبكات مؤسسات التربية والتكوين.

هذا؛ ويجتمع مجلس الأكاديمية بدعوة من الرئيس، وذلك كلما دعت الضرورة إلى ذلك، وعلى الأقل مرتين في السنة وذلك لوضع حصيلة الإنجازات ومراقبة مدى تنفيذ القرارات المتخذة وحصر القوائم التركيبية للسنة المالية المختصة، إضافة الى تحديد البرنامج التوقفي وحصر ميزانية السنة الموالية²⁸.

ويتبين أن مهام المجلس غير واضحة وغير دقيقة مما يستوجب إعادة النظر فيها. وهو الأمر الذي أكدّه المجلس الأعلى في رأيه السابق، من خلال الدعوة الى تدقيق مهام المجلس الإداري للأكاديمية، بهدف تمكينه من اتخاذ جميع التدابير والقرارات اللازمة لحسن سير الأكاديمية وتقوية أدائها، وتمكينه من الاختصاصات الاستراتيجية لقيادة المؤسسة العمومية²⁹. وقد اقترح المجلس المجالات التي يمكن من خلالها توسيع مهام مجلس الأكاديمية، من قبيل البت في المشروع الجهوي لتنمية التعليم المدرسي، والتعاقد الثلاثي الأطراف بين الدولة والأكاديمية والجهة، الخريطة المدرسية، إحداث البنيات التربوية الوسيطة، وشبكة مؤشرات تتبع أداء المؤسسات التعليمية، إحداث المؤسسات التعليمية وتسمياتها، وخدمات الدعم من أجل التربية والتكوين، وحركة الموارد البشرية داخل الجهة، والتميز الإيجابي لفائدة الأوساط القروية وشبه الحضرية والمناطق ذات الخصائص، البرامج التعليمية التكميلية للبرامج الوطنية، التعيين في مناصب المسؤولية، الأنظمة الداخلية للأكاديمية، برمجية الميزانية وتوزيعها، اتفاقيات الشراكة والتعاون، برامج البحث التربوي والتكوين المستمر، تقييم المؤسسات المدرسية...

ثانيا: مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين

أ: تعيين مدير الأكاديمية

نصت المادة الثامنة من القانون 07.00 المحدث لأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين في صيغته الأولى، على أن مدير الأكاديمية يعين بظهير شريف باقتراح من السلطة الحكومية الوصية؛ لكن مع التعديل الذي عرفه القانون السالف الذكر سنة 2015، حيث أصبح التعيين في هذا المنصب يتم وفق ما ينص عليه القانون التنظيمي رقم 12-02 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا كما تعديله تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و 92 من الدستور. هذا الأخير الذي أشار في الفقرة الثانية من المادة الأولى الى القصد من المناصب العليا "مناصب المسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الاستراتيجية المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من الفصل 49 من الدستور؛ الوظائف المدنية في الإدارات العمومية والوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقا لأحكام



الفصل 92 من الدستور³⁰. وبالعودة الى نفس القانون التنظيمي نجده حدّد من خلال الملحق 2، لائحة بالمناصب العليا التي يتم التداول في شأنها في مجلس الحكومة ومن ضمنها الأكاديميات الجهوية للتربية.

ويفتح باب الترشح لشغل هذا المنصب بناء على قرار صادر عن وزير التربية الوطنية بعد إطلاع رئيس الحكومة. ويفتح في وجه المترشحات والمترشحين المستوفين للشروط التالية من قبيل أن يكونوا حاملين للجنسية المغربية، أن يكونوا منتمين إلى الأطر العليا التابعة للدولة، أو الجماعات الترابية، أو المؤسسات، أو المقاولات العمومية، أو القطاع الخاص داخل الوطن وخارجه، الذين يتوفر فيهم مستوى عال من التعليم، والمتوفرين على شهادة عليا، و أن يكونوا متوفرين على الكفاءة العلمية اللازمة و الملائمة لطبيعة وخصوصيات المنصب المراد شغله وملتمين بمجال التربية والتكوين وبمستجداته، ومطلعين على أساليب وكيفيات التدبير الإداري والمالي والمادي والقانوني وتدبير الموارد البشرية، والمتوفرين على تجربة مهنية لا تقل عن 10 سنوات والذين تقلّدوا مهام مسؤولية لا تقل عن مستوى رئيس قسم أو منصب مماثل³¹.

ب: اختصاصات مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين

يتمتع المدير بجميع السّلط والصّلاحيات اللازمة لتسيير شؤون الأكاديمية. ويقوم بتدبير شؤون الأكاديمية والعمل باسمها ومباشرة أو الإذن في مباشرة جميع الأعمال أو العمليات المتعلقة بها والقيام بجميع الأعمال التحفظية بتنفيذ قرارات مجلس الأكاديمية؛ ويمثّل الأكاديمية إزاء كل شخص ذاتي أو معنوي وأمام المحاكم وإقامة جميع الدعاوى القضائية الرامية إلى الدفاع عن مصالح الأكاديمية ويمكن أن يتلقى تفويضا من مجلس الأكاديمية لتسوية قضايا معينة. ويمكن أن يفوّض تحت مسؤوليته جزء من سلطه وصلاحياته إلى الموظفين العاملين تحت إمرته.

كما يقوم بتدبير شؤون هيئة المستخدمين الخاصة بالأكاديمية وتدبير الموارد البشرية طبقا للاختصاصات المفوضة للأكاديمية وإدارة جميع المصالح التابعة للأكاديمية؛ كما يعمل على إعداد واقتراح مشروع الميزانية على مجلس الأكاديمية مع مراعاة الأولويات والأهداف الوطنية المحددة من لدن السلطة الحكومية الوصية، مع العمل على مسك محاسبة النفقات الملتزم بها وتصفية وإثبات نفقات الأكاديمية ومداخيلها طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل في هذا الميدان³².

هذا، ويمارس مدير الأكاديمية مجموعة من الاختصاصات بناء على تفويض بالإمضاء يصدر عن الوزير الوصي على قطاع التربية الوطنية؛ ومن تلك الاختصاصات نذكر تلك التي تم تفويض الإمضاء والتأشير عليها لمدرء الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، بموجب القرار 1250.17 الصادر بتاريخ 28 أبريل 2017.

- إعلان مباريات توظيف؛

- ترسيم اطر التدريس والموظفين المتدربين غير اطر التدريس؛

- الترقية بالدرجة؛

- الترقية بالرتبة؛

- إعادة الإدماج بعد الإلحاق أو الاستيداع؛

- الوضع رهن الإشارة؛

- الرخص بسبب الامراض او الإصابات خلال العمل؛



- التقاعد وتصفية المعاشات؛
- التأديب بما في ذلك التوقيف الاعتقال والمصادقة على العقوبات؛
- تحريك المسطرة التأديبية؛
- تعيين أو إعفاء المديرين الإقليميين التابعين للأكاديمية؛
- تعيين أو إعفاء رؤساء الأقسام والمصالح بالأكاديمية الجهوية والمديرية الإقليمية؛
- رخصة المرض متوسط الامد بعد موافقة المصالح المختصة بوزارة الصحة؛
- رخصة المرض طويلة الامد بعد موافقة المصالح الخاصة بوزارة الصحة؛
- التوقف المؤقت عن العمل إثر رخصة المرض متوسط او طويل الأمد؛
- الرخصة بدون؛
- التعويض عن مهام الإدارة التربوية؛
- تعيين أو إعفاء أطر مكلفة بالإدارة التربوية العاملين بالمؤسسات التعليمية؛
- تعيين أو إعفاء اطر مكلفة بالتسيير المادي والمالي والمحاسباتي لمؤسسات التعليم والتكوين؛
- الإعفاء من مهام التدريس بسبب الإعاقة الصوتية والسمعية والبصرية والحركية بعد موافقة المصالح المختصة بوزارة الصحة؛
- تغيير أو إصلاح اسم عائلي أو شخصي او هما معا للموظفين بعد حكم قضائي؛
- إصدار عقوبات الإنذار والتوبيخ؛
- توقيف الموظفين المخلين بواجباتهم المهنية؛
- تحريك مسطرة التأديب بحق الموظفين والأعوان العاملين بمصالح ومؤسسات التربية والتكوين التابعة للأكاديمية؛
- الاستيداع؛
- التقاعد النسبي.

ورغم ذلك، أوصى المجلس الأعلى للتربية والتكوين بتدقيق مهام واختصاصات مدير الأكاديمية، وتوسيع صلاحياته فيما يتعلق بتدبير الموارد البشرية، وتعزيزها باختصاصات مهم مهام القيادة ومهام التدبير الإداري، التدبير المالي وتدبير الممتلكات³³.

المطلب الثاني: تجليات التدبير اللامركزي على الصعيد الإقليمي والمحلي

بعد التعرّف على المستوى الأول من التدبير اللامركزي لقطاع التربية الوطنية، ودائما في إطار تنزيل مفهوم القرب في التدبير الإداري، سنتعرف على وحدة إدارية شكلت في مرحلة مهمة، التدبير المركزي لقطاع التربية والتعليم والتكوين مع إعمال مبدأ اللاتركيز، نحن



تحدث عن النيابة الإقليمية كمصالح خارجية للوزارة الوصية على القطاع قبل أن تتحوّل الى مصالح خارجية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛ فما موقعها اليوم وما اختصاصاتها؟ (الفقرة الأولى). لكن لا معنى للتدبير بالقرب دون إعطاء المكانة الضرورية للمؤسسة التعليمية في إطار مسلسل تنزيل اللامركزية؛ فأين تتجلى اللامركزية من خلال المؤسسات التعليمية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المديرية الإقليمية كمصالح خارجية للأكاديمية

كانت وزارة التربية الوطنية من القطاعات السبّاقة لتنزيل مفهوم اللاتركيز الإداري، وكانت تتوفر منذ الاستقلال على نيابات إقليمية "مندوبيات" مكلفة بتدبير القطاع عن قرب وذلك بتفويضها مجموعة من الصلاحيات باعتبارها ممثلات خارجية. لكن وضعها تغرّ مع صدور الميثاق الوطني للتربية والتكوين وما تلاه من إصلاح، فما موقعها اليوم؟ (أولا) وما اختصاصاتها؟ (ثانيا).

أولا: موقع المديرية في التدبير اللامركزي لقطاع التربية الوطنية

كانت النيابات الإقليمية تعتبر - قبل أحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين - مصالح خارجية لوزارة التربية الوطنية في إطار سياسة عدم التركيز الإداري. ومع صدور القانون 07.00، تم تحويلها وضع مصالح خارجية للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين والتأكيد على أهميتها ودورها كونها راکمت تجربة كبيرة وغنية في تدبير الشأن التعليمي.

وقد تجسّد اللاتركيز من خلال تفويض التّواب الاقليميين عدة اختصاصات سواء من طرف الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين أو من طرف الوزارة، خاصة ما تعلق بتدبير الموارد البشرية، إعداد مشروع الميزانية وتدبير بعض القضايا الإدارية ذات الطابع المحلي³⁴.

ومع صدور القانون 71.15 المتتم والمعدّل للقانون 07.00 المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، تم تغيير تسمية هذه الوحدات الإدارية من نيابة الى مديرية إقليمية مع اختصاصات أوسع وهيكلية جديدة.

على مستوى الهيكلية تم الانتقال من نيابات تتوفر على ست مصالح وأخرى بمصلحتين فقط، الى هيكلية جديدة سنة 2016، حيث أصبحت هناك خمسة وثلاثون (35) مديرية تتوفر على 9 مصالح وثلاثون (30) مديرية تضمّ سبعة مصالح، ثم سبعة عشر مديرية تضمّ خمسة مصالح. ليصبح عدد المصالح بمختلف المديريات الإقليمية 610 مصلحة.

من خلال الاختصاصات والمهام التي تمّ تفويضها لهذه البنات يتبيّن أن المديريات كوحدات إدارية تميز بامتياز بين نصح اللامركزية واللاتمركز، وهو نموذج للتدبير الإداري يفرضه بالأساس قربها من المؤسسات التعليمية.

ثانيا: اختصاصات ومهام المديرية الإقليمية

نصّت المادة التاسعة عشر من قرار وزارة التربية الوطنية رقم 16-04³⁵، على أن المصالح الإقليمية التابعة للأكاديمية تسير من طرف مدير إقليمي، ويعهد إليه في حدود الصلاحيات المخولة له، القيام بمجموعة من المهام، من قبيل إعداد المخطط التنموي للإقليم أو العمالة في مجال التعليم الأولي والابتدائي والثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي، انطلاقا من المخططات والتوجهات التي تحددها الأكاديمية بشكل يراعي الخصوصيات المحليّة والإقليميّة، كما يقوم بإعداد الخريطة المدرسية الإقليمية، وبرمجة حاجيات الإقليم أو العمالة من البنات والتجهيزات المدرسية والموارد البشرية والماليّة والمادّيّة تنفيذ وتتبع البرامج الميدانية الخاصة بمحاربة الأميّة والتربية غير النظامية.

كما يقوم مدير المديرية الإقليمية بتمثيل المصلحة الإقليمية إزاء كل شخص ذاتي أو معنوي على مستوى العمالة أو الإقليم والإشراف على المصالح الإدارية ومؤسسات التعليم التابعة لدائرة التّفوذ التّرابي للمصلحة الإقليمية، مع العمل على انفتاحها على محيطها الاقتصادي



والاجتماعي والنقابي في إطار الجماعات الترابية، كما يعمل على تتبع وتقييم العمل التربوي في المؤسسات التعليمية العمومية والخصوصية على المستوى الإقليمي. إضافة الى تنمية مبادرات الشراكة والتعاون على المستوى الإقليمي.

وبصفة عامة، يتولى المدير الإقليمي ممارسة الاختصاصات المفوضّة إليه من لدن مدير الأكاديمية الجهويّة للتربية والتكوين المعنية.

وتماشيا مع الوزن الذي ينطوي عليه المستوى الإقليمي ضمن الحكامة الترابية للمنظومة وتباين العرض المدرسي على المستوى الجهوي وتنوّع الخصوصيات الترابية، مع إعمال واستحضار مبدأ التفريع، وجب إعادة النظر في مهام واختصاصات مدير المديرية الإقليمية. وفي هذا الإطار فقد أوصى المجلس الأعلى للتربية والتكوين من خلال رأيه حول تتميم وتعديل القانون 07.00، إلى ضرورة تحديد المهام الأساسية للمدير الإقليمي، على نحو يضمن اضطلاع جميع ما يتعلق بتنفيذ برامج ومشاريع تطوير التعليم المدرسي على المستوى الإقليمي، في آساق وتكامل مع مهام الإدارة الجهوية للأكاديمية.

وفي هذا الصدد، يقترح المجلس أن يقوم المدير الإقليمي ببعض المهام التديريّة والإجرائية ضمن نسق الحكامة الترابية للشأن المدرسي، لاسيما ما يتعلق ببرنامج العمل السنوي الإقليمي المتعاقد عليه مع الأكاديمية، وإحداث المؤسسات التعليمية وتأهيلها، وتحديد الخريطة المدرسية، واستثمار نتائج عمليّات الافتتاح والتقييم الداخلي والخارجي في برامج عمل لتحسين النظام المدرسي وتفعيلها.

وتكمن الغاية من تحديد المهام الأساسية للمديريات الإقليمية، في أهمية توضيح تكامل الأدوار ضمن التنظيم الترابي المندمج للتعليم المدرسي، ووضع نسق عمودي بنقّس تكاملي، في بلورة المشاريع وتنفيذها وتبنيها وتقييمها، وتفادي السقوط في نوع من «المركزيّة الجهويّة» التي قد تعرقل مبدأ التفريع وأهداف اللامركزية الإداري³⁶.

الفقرة الثانية: تنزيل اللامركزية بالمؤسسات التعليمية

إن التدبير اللامركزي الذي تم إقراره في تدبير الشأن التعليمي، لم يقتصر فقط على الوحدات والبنيات الإدارية الجهوية والإقليمية، بل انتقل الى مستويات أدنى أي إلى المؤسسة التعليمية؛ وقبل أن تعرّف على مظاهر التدبير اللامركزي من خلال المؤسسة التعليمية (ثانيا)؛ سنتعرّف أولا على أهميتها وخريطة توزيعها (أولا).

أولا: ماهية وحجم المؤسسات التعليمية العمومية بالمغرب

يقصد بالمؤسسات التعليمية، العموميّة منها، وكذا الخصوصيّة التي تخضع لأنظمة خاصّة في تسييرها، وتقدم خدمات التربية والتعليم في سائر مراحل التعليم الأولي والابتدائي والثانوي³⁷. كما عرفتها الاسكوا (ESCWA³⁸) وهي المؤسسات التي ينحصر دورها الرئيسي ومهمتها الرئيسة في توفير التعليم، والتي عادة ما تكون مرخصّة أو مراقبة من قبل بعض السلطات الحكوميّة. غالباً ما تدار هذه المؤسسات أو تكون تحت وصاية سلطات تربوية³⁹. والذي يهمننا بالدرجة الأساس، المؤسسات التعليمية العمومية بأصنافها الثلاث كما حددها المادة الثانية من المرسوم 2.02.376 بمثابة النظام الأساسي الخاص بمؤسسات التربية والتعليم الابتدائي في المدرسة الابتدائية والثانوية الإعدادية والثانوية التأهيلية. هذه المؤسسات التي تعتبر الحلقة الأساسية في أجرأة وتنزيل السياسة التعليمية والتي تعمل على تحقيق الغايات والأهداف المنشودة من نظام التربية والتكوين. والتي وجب ان تكون مفعمة بالحياة، منفتحة على محيطها مستحضرة لكل مكونات المجتمع، وذلك يعتمد على نسج علاقات جيّدة مع كل الفاعلين والمتدخلين، ولن يتسنى لها النجاح في ذلك إلا بتمكينها من الآليات والوسائل التديريّة المعزّزة للاستقلالية والتدبير التشاركي.

ووفق ما جاء في بلاغ للوزارة، فقد بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات التعليمية 11.472 مؤسسة، منها 6.304 بالوسط القروي، تتوزع على 8.022 مؤسسة تعليمية بالسلك الابتدائي (منها 187 مدرسة جماعية)، و2.102 مؤسسة بالسلك الثانوي الإعدادي



و1.348 مؤسسة بالسلك الثانوي التأهيلي، بزيادة بلغت 2.3% مقارنة مع سنة 2019/2020، أي ما يعادل 259 مؤسسة تعليمية إضافية بمجموع التراب الوطني، تتوزع على 132 مؤسسة بالسلك الابتدائي (35 مدرسة جماعية) و60 مؤسسة بالسلك الثانوي الإعدادي و67 مؤسسة بالسلك الثانوي التأهيلي.

وبالنسبة للفرعيات، التي تتميز بتواجدها أساسا بالوسط القروي وبقرها من الساكنة، فقد تقلص عددها من 13.153 سنة 2019/2020 إلى 13.132 برسم موسم 2020/2021، أي بتراجع قدره 0.2%، هذا الانخفاض راجع بالأساس الى توسيع تجربة المدارس الجماعية.

وتصل نسبة تغطية التعليم الابتدائي بالجماعات القروية إلى حدود 99%، فيما تصل هذه النسبة إلى 72.7% بسلك التعليم الإعدادي برسم موسم 2020/2021، وبالسلك الثانوي التأهيلي إلى 36.0% برسم نفس الموسم الدراسي 2020/2021.

وبخصوص الدّاخلات، فقد انتقل عددها بالأسلاك التعليمية الثلاثة من 924 داخلية في الموسم الدراسي 2019/2020 إلى 986 داخلية سنة 2020/2021، أي بزيادة قدرها 6.7% على الصّعيد الوطني. وارتفع العدد بالوسط القروي سنة 2020/2021 إلى 635 داخلية، مقابل 575 برسم الموسم الدراسي 2019/2020، أي بزيادة قدرها 10.4%.

هذه المؤسسات تمتاز بخاصية القرب وهي ميزة تجعلها الأنسب للتعبير عن حاجات المجال المحلي ومن تمّ تحديد الأولويات الملحة وبالتالي برجة عمليات وأنشطة في تناغم مع المحيط وفي توافق مع المخرجات المراد بلوغها من المنظومة التربوية وطنيا، مما يستدعي تمتيعها بسلطات أوسع تفعيلا لنمط التدبير اللامركزي.

ثانيا: مظاهر التدبير اللامركزي بالمؤسسة التعليمية

تتمظهر اللامركزية في المستوى الأدنى بقطاع التربية والتعليم، أي عبر المؤسسة التعليمية، من خلال إحداث آليات جديدة للتدبير تعتمد مبادئ التمثيلية والتعددية والديمقراطية. ويتماشى هذا الاتجاه مع الأساليب الحديثة للتدبير العمومي القائمة على قيم الديمقراطية والمشاركة، حيث أصبحت الإدارة التربوية تتقاسم المسؤوليات والأدوار عبر آليات للتدبير والمكونة من المجلس التربوي ومجالس الأقسام والمجالس التعليمية ومجلس التدبير.

هكذا أصبح بإمكان المجالس الحديثة داخل المؤسسات التعليمية ممارسة اختصاصات مهمة ذات طابع استشاري، بل ذات طابع تقريبي في حالات معينة، مما يساهم في تسيير وتدبير شؤون هذه المؤسسات.

وهو ما أشارت إليه المادة التاسعة من المرسوم 2.02.376⁴⁰ بمثابة النظام الأساسي الخاص بمؤسسات التربية والتعليم العمومي "تتكون آليات التأطير والتدبير التربوي والإداري بمؤسسات التربية والتعليم العمومي من إدارة تربوية ومجالس".

ومجلس التدبير يعتبر أحد أهم الآليات التدييرية داخل المؤسسة التعليمية، بحكم الاختصاصات المنوطة به بزيادة إلى تركيبته التي تضم مختلف الفاعلين والمتدخلين في العملية التربوية، بالإضافة إلى أطر هيئة الإدارة التربوية نجد ممثلين عن أطر هيئة التدريس، الأطر الإدارية والتقنية، ورئيس جمعية آباء وأولياء التلاميذ وكذا ممثلي المجالس الجماعية.

ومن بين أهم الاختصاصات التي أسندت إلى هذا المجلس، نجد ما نصت عليه المادة الثامنة عشر من المرسوم 2.02.376، والتي يمكن تلخيصها في دراسة برنامج العمل السنوي وتتبع إنجازاته والمصادقة على التقرير السنوي القائم المتعلق بنشاط وسير المؤسسة المتضمن للمعطيات المتعلقة بالتدبير المالي والإداري والحسابي للمؤسسة، إضافة الى اقتراح النظام الداخلي وكذا الاطلاع على تقارير باقي المجالس



الأخرى والاستفادة منها. وتدارس حاجيات المؤسسة مع إبداء الرأي حول مشاريع الشراكات المزمع إبرامها. ويجتمع مجلس تدبير المؤسسة بدعوة من رئيسه كلما دعت الضرورة إلى ذلك، وعلى الأقل مرتين في السنة.

لكن التجربة تبين محدودية هذه الآليات على صعيد المؤسسة، خاصة ما تعلق بمجلس التدبير وهنا نسجل عدم انتظام عقد دورات المجلس التدييرية و تجديد أعضائه و بمحدودية تفعيل الأدوار المحورية المنوطة بها فضلا عن ضعف اعتماد طرق و أساليب التدبير الجماعي و التشاركي لتسيير شؤون المؤسسة، ولمعالجة هذه الوضعية دعت وزير التربية الوطنية عبر المذكرة الوزارية 19/098 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2019، إلى العمل على تعميم إرساء مجالس التدبير في جميع المؤسسات التعليمية و المحافظة على الطابع التداولي للمجلس و اعتماد برمجة زمنية ملائمة لعقد اجتماعاتها وإعداد مشروع المؤسسة و تعزيز دور هذه المجالس و تدبير الاشتغال بها وفق مقاربة تشاركية⁴¹.

كما تم تفويض الإمضاء المتعلق بمجموعة من القرارات والتصرفات التي تم تدبير الموارد البشرية لرؤساء المؤسسات التعليمية؛ وفي هذا الصدد نسجل تفاوتاً بين الأكاديميات. فعلى سبيل المثال نجد أن مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة سوس ماسة درعة فوض لرؤساء المؤسسات التعليمية التابعة لنفوذه تدبير الرخص، خاصة المراقبة الإدارية والطبية للرخص القصيرة الأمد، وكذا توقيع رخص الاستفادة الموظفة الحامل من رخصتها والتوقيع على الرخص الاستثنائية لأسباب عائلية أو خطيرة⁴². في حين نجد أن الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة درعة تافيلالت وسعت هامش تفويض الإمضاء ليشمل إضافة إلى ما سبق التوقيع على رخص التغيب لفائدة أعضاء المجالس الجماعية وممثلي الجمعيات والتقانات والتعاضديات بالمؤسسات التعليمية التابعة لهم، زيادة على تحريك مسطرة ترك الوظيفة، كما تم تفويض اختصاص تدبير العلاقة مع المرتفقين وتسليم الوثائق الإدارية من قبيل شهادة العمل؛ شهادة اثبات الوضعية العائلية وبيان الخدمات⁴³.

هاذان النموذجان لتفويض الإمضاء يبينان حجم التفاوت في تمتيع المؤسسات التعليمية استقلالية أكبر لتدبير شؤونها وبيّن تردّد الأكاديميات الجهوية في تحويل رؤساء المؤسسات التعليمية صلاحيات أكبر وأوسع، وهو أمر وجب الاشتغال عليه و العمل على تنزيل تنزيل مفهوم اللامركزية الإداري، وكذا تفعيلها لما ورد في المادة 41 من القانون الاطار⁴⁴ " يجب أن تقوم منظومة التدبير الداخلي لمؤسسات التربية والتعليم والتكوين والبحث العلمي، ولا سيما منها الجامعات والأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين على مبادئ الديمقراطية والمسؤولية والتفويض والشفافية...". كما وجب العمل على توسيع التفويض وعدم الاقتصار على تدبير الموارد البشرية، بل العمل على تمكين هذه المؤسسات من استقلالية أكبر في تدبير مختلف شؤونها. وفي هذا الصدد يرى دوني موري⁴⁵ (MEURET, 2007) ان الأنظمة التربوية التي تجمع بين الاشراف المركزي للتدبير، عن طريق وضع الأهداف، والأطر المرجعية، ونظام الامتحانات، وطرق التقويم، من جهة، ومنح استقلالية تربوية للمؤسسات التعليمية من جهة أخرى، تحقق نتائج جيدة خلال نهاية فترة التعليم الاجباري⁴⁶.

ومن الآليات المستجدة على صعيد المؤسسة، هناك مشروع المؤسسة المندمج والذي يعتبر الآلية الأساسية التي تعتمد عليها الوزارة لتفعيل الإصلاح داخل المؤسسة التعليمية وذلك لكونه إطاراً منهجياً وآلية عملية ضرورية لتنظيم وتفعيل مختلف الإجراءات التدييرية والتربوية الهادفة إلى تحسين جودة العملية التعليمية-التعلمية، وأجراءة الإصلاحات التربوية داخل كل مؤسسة⁴⁷.



خلاصة

يتمّ تدبير وتنظيم قطاع التربية والتعليم بالمغرب من الناحية الإدارية عبر أربعة مستويات؛ مستوى مركزي ويتجلى في الإدارة المركزية ومستوى ثان يتمثل في الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين كمؤسسات عمومية وهي عبارة عن سلطات تربوية جهوية، تصنف ضمن اللامركزية الإدارية أو المرفقية، يضم مجلسها الإداري أهم الفاعلين في مجال التعليم، إضافة إلى ممثلين عن القطاعات الحيوية بالجهة؛ وقد أحدثت تنزيلا لخيار استراتيجي نهجته وتبنته بلادنا والمتمثل في نهج اللامركزية في تدبير قطاع التربية والتكوين تفعيلا لمقتضيات الميثاق الوطني للتربية والتكوين واعتبارا لضرورة ملاءمة التربية والتكوين للحاجات والظروف الجهوية والمحلية . وأما المستوى الثالث فيتجلى في المديرية كبنية إدارية إقليمية تحولت من مصالح خارجية للإدارة المركزية إلى مصالح خارجية للأكاديمية والتي تتوفر على اختصاصات سواء بتفويض من الوزير الوصي على القطاع أو من طرف مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين. أما المستوى الرابع فيتمثل في المؤسسات التعليمية والتي تعتبر الركيزة الأساسية لضمان نجاح مخرجات منظومة التربية والتكوين والضمانة لتحقيق الغايات الكبرى لكل نظام تربوي.

لا يمكن إنكار أن قطاع التربية والتكوين كان سباقا على القطاعات الوزارية الأخرى في تنزيل نهج اللامركزية وحقّق تراكمات إيجابية في هذا المجال رغم أن مسلسل التنزيل والتفعيل اتسم بالتدرج والتريث من خلال محطّات متدرّجة وأخذ حيزا زمنيا امتد لأكثر من عقدين ولا زال مستمرا إلى يومنا هذا؛ وهو ما يعكس تردّد السلطات الوصية وعدم استعجالها في التخلي عن كل اختصاصاتها ومهامها.

رغم المزايا العديدة للتجربة المغربية في التدبير اللامركزي لقطاع التربية والتكوين، فإن ذلك لا يمنع من تسجيل عدة إكراهات وقفت عليها تقارير افتتاح داخلية كذا تقارير مؤسسات وطنية من قبيل المجلس الأعلى للتربية والتكوين وغيرها، وهو ما سنحاول الوقوف عليه في الفصل الثاني إلى جانب التعرف على التجارب المقارنة في هذا الميدان.

الهوامش:

¹ لحسن مادي، منظومة التربية والتكوين بالمغرب في افق الجهوية الموسعة، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2014، الصفحة 48.

² تقرير حول الجهوية المتقدمة، اللجنة الاستشارية للجهوية، يونيو 2010

http://www.regionalisationavancee.ma/PDF/Rapport/Ar/L1_ConceptionGenerale_ar.pdf

³ El ouarti El hadi, Etude: Vers une décentralisation du secteur de l'éducation et de la formation au Maroc ,16 janvier 2014.

<https://www.ariffino.net/chronique-nador/etude-vers-une-decentralisation-du-secteur-de-leducation-et-de-la-formation-au-maroc> . Visité le 30 mars 2023 à 15H.

⁴ المملكة المغربية، اللجنة الوطنية الخاصة بالتربية والتكوين، الميثاق الوطني للتربية والتكوين، الدعامة الخامسة عشر، سنة 1999. ص 33.

⁵ الميثاق الوطني للتربية والتكوين مرجع سابق، ص 63

⁶ ثرية اقصري، تطور الجهوية بقطاع التعليم بالمغرب، المهام والاختصاصات المفوضة للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، مجلة عالم التربية، العدد 2017/28، الصفحة 116.

⁷ P3 E4 المجال الثالث ، مواجهة الإشكالات الأفقية للمنظومة التربوية ، المخطط الاستعجالي جميعا من أجل مدرسة النجاح 2012-2009،

⁸ عبد الكريم غريب، البيداغوجيا الناجعة المؤسسة على التعلّات البسيطة والمعقدة، منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء، المغرب 2016

⁹ المملكة المغربية، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل مدرسة الجودة والانصاف والارتقاء، الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، ماي 2015، الصفحة 70

¹⁰ بلاغ صحفي صادر عن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني، حول ارساء الجهوية المتقدمة في المنظومة التربوية، بتاريخ 22 فبراير 2016

¹¹ الرؤية الاستراتيجية 2015 - 2030، مرجع سابق. الصفحة 70



- ¹² عبد الفتاح بلخال ومحمد باسك منار، التنظيم الإداري، مرجع سابق، الصفحة 81-82.
- ¹³ محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية- مصر 2006، ص 92 و 93
- ¹⁴ حالة منظومة التربية والتكوين وافاقها، الجزء الأول، إنجاح مدرسة للجميع. المجلس الأعلى للتربية والتكوين. المملكة المغربية، الرباط، 2008
- ¹⁵ القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000)، الجريدة الرسمية 4798 بتاريخ 25.05.2000.
- ¹⁶ Yves Broussolle L'établissement public. /fiche 24. Dans Fiches d'Introduction au droit public (2019), pages 261 à 265. <https://www.cairn.info/fiches-d-introduction-au-droit-public--9782340032842--page-261.htm>
- ¹⁷ القانون التنظيمي رقم 51.21 القاضي بتغيير وتتميم القانون التنظيمي رقم 02.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.22.3 الصادر في 18 من جمادى الآخرة 1443 (21 يناير 2022) المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و 92 من الدستور، ج. ر 7060، المنشور بتاريخ 27.01.2022.
- ¹⁸ المرسوم رقم 2.15.716 الصادر في 23 سبتمبر 2015 بتغيير الظهير الشريف رقم 1.59.351 الصادر في 2 ديسمبر 1959 بشأن التقسيم الإداري للمملكة، ج ر 6399 بتاريخ 28_12_2015.
- ¹⁹ الملحق 2
- ²⁰ ميزانية التربية الوطنية، • <https://www.tarbawiyatjadida.com/2020/11/99-2021.html>، تاريخ الزيارة 9 مارس 2023.
- ²¹ المرسوم 2.00.1016 الصادر بتاريخ 24 نونبر 2000 والمتعلق بتطبيق القانون 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، ج ر 4918، بتاريخ 19 يوليوز 2001.
- ²² المادة الرابعة من القانون 07.00 المتعلق بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين كما تم تعديله.
- ²³ الموقع الرسمي للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة-تطوان، تاريخ الزيارة 27 فبراير 2023.
- http://www.arefft.ma/aref_ar/academie_ar/conseil_administratif.html
- ²⁴ المادة الخامسة من القانون رقم 70.13 المتعلق بالمرکز الاستشفائية الجامعية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.62 الصادر في 17 من شعبان 1437 (24 ماي 2016)، المنشور في 16.06.2016، ج ر 6474.
- "يتألف مجلس الإدارة من:
- ستة عشر (16) ممثلاً عن الدولة؛
 - رئيس مجلس الجهة التي يوجد بها المركز؛
 - رئيس مجلس العمالة أو الإقليم الذي يوجد به مقر المركز؛
 - رئيس مجلس الجماعة التي يوجد بها مقر المركز؛
 - عميد الطب والصيدلة؛
 - عميد كلية طب الأسنان؛
 - ستة (6) ممثلين عن الأساتذة الباحثين الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان العاملين بالمؤسسات الاستشفائية أو العلاجية أو هما معا المكونة للمركز؛
 - ثلاثة (3) ممثلين عن الفئات الأخرى من العاملين بالمؤسسات الاستشفائية أو العلاجية أو هما معا المكونة للمركز"
- ²⁵ <https://www.infomediaire.net/agence-map-du-nouveau-dans-le-conseil-dadministration/>
- ²⁶ لعريش عبد الصادق، المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين بين مقتضيات التنزيل ومتاهات التفعيل، مغرس اخبار بلادي، 6.2.2011 <https://www.maghress.com/khbarbladi2222/>
- ²⁷ رأي المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي في شأن مشروع قانون بتغيير وتتميم القانون رقم 00.07 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين رقم 11.2021، نونبر 2021. الصفحة 20
- <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2021/12/avis-N11-AREF-VF.pdf>
- ²⁸ المادة الخامسة من القانون 07.00 المتعلق بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.



- ²⁹ رأي المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي ن الصفحة 21-22.
- ³⁰ المادة 1 من القانون التنظيمي رقم 51.21 القاضي بتغيير وتتميم القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور.
- ³¹ قرار لوزير التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة رقم 056.22 الصادر بتاريخ 21 أكتوبر 2022 بشأن فتح باب الترشيح لمنصب مدير(ة) الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة سوس ماسة.
- ³² المادة السادسة من المرسوم 2.00.1016 القاضي بتطبيق القانون 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. الصادر بتاريخ 24 نونبر 2000.
- ³³ المادة الأولى من قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي رقم 1250.17 صادر في فاتح شعبان 1438 (28 أبريل 2017) بتفويض الإمضاء، منشور في 20.07.2017 ج ر 6588
- ³⁴ اللامركزية اللاتركيز بقطاع التربية الوطنية، مديرية الشؤون القانونية والمنازعات، مصلحة التوثيق القانوني والنشر، يوليوز 2013، الصفحة 22.
- ³⁵ قرار وزارة التربية الوطنية رقم 04-16 بشأن تحديد اختصاصات وتنظيم مصالح الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة الرباط-سلا-القنيطرة، ومصالحها الخارجية الصادر بتاريخ 08 فبراير 2016.
- ³⁶ رأي المجلس الأعلى للتربية والتكوين 2021/11، مرجع سابق، الصفحة 24.
- ³⁷ مصطفى مقبول، التدبير المستقل للمؤسسات التعليمية، البات وشروط التطبيق: دراسة في تجربة دولة فكتوريا، مجلة الإدارة التربوية، العدد 5، فبراير 2016، الصفحة 104.
- ³⁸ ESCWA لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
- ³⁹ معهد اليونسكو للإحصاء - دليل التعليمات الخاصة بتعبئة استمارات الإحصاء التربوي-2003
- <https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary>
- ⁴⁰ المرسوم رقم 2.02.376. بمثابة النظام الأساسي الخاص بمؤسسات التربية والتعليم العمومي كما وقع تغييره وتتميمه الصادر بتاريخ 17 يوليوز 2002، ج ر 5024 بتاريخ 25 يوليوز 2002.
- ⁴¹ المذكرة الوزارية 19/098 الصادرة بتاريخ 30 شتنبر 2019 في شأن تفعيل اختصاصات مجالس التدبير بمؤسسات التعليم العمومي.
- ⁴² قرار مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة سوس ماسة درعة رقم 03-19 الصادر بتاريخ 1 فبراير 2019 في شأن تفويض الإمضاء في مجال تدبير الموارد البشرية لرؤساء المؤسسات التعليمية.
- ⁴³ قرار مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة درعة تافالالت رقم 18/078 الصادر بتاريخ 08 يونيو 2018 في شأن تفويض الإمضاء لرؤساء المؤسسات التعليمية.
- ⁴⁴ القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.19.113 الصادر في 7 ذي الحجة 1440 (9 أغسطس 2019)، ج ر 68.05 المنشور بتاريخ 19.08.2019.
- ⁴⁵ Denis MEURET est professeur en sciences de l'éducation à l'Université de Bourgogne (IREDU-CNRS).
- ⁴⁶ D. Meuret. Gouverner l'école, une comparaison France /Etats-Unis, PUF, 2007., p.135
- ⁴⁷ الدليل العملي لمشروع المؤسسة المندمج، م الحياة المدرسية، وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، أكتوبر 2021.