

## الهوية المهنية والمهنة في الوثائق الهيكلية للمنظومة التربوية بالمغرب

د. بنتاجة محمد

باحث في علوم التربية والديداكتيك

المملكة المغربية

### الملخص:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على موضوع الهوية المهنية في مجال التعليم بالمغرب. وذلك لما تمثله من مستوى أعلى لتسديد العمل التربوي وتجويد الممارسة المهنية التعليمية والارتقاء بأداء الفاعلين التربويين إلى أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية.

غير أن القوانين المنظمة للشأن التربوي في المغرب لم تتطرق لمفهوم الهوية المهنية التعليمية بشكل مباشر رغم حضورها الضمني مفرقة في طيات النصوص القانونية. لذلك اقتضى الأمر دراسة فحوصية استقرائية للمراجع القانونية الأساسية التي توطر المجال التربوي واستخراج الإطارات المحددة للاحترافية فيها مع التمييز بين المهنة كحد أدنى للاحتراف القابل للقياس والهوية المهنية كاحترافية عالية ببصمة ذاتية وعلامة مميزة للفاعل التربوي تستجيب لتحديات براغماتية خاصة في زمانها ومكانها وعناصرها. فهل يمكن اعتبار مهنة التعليم مرادفا لمفهوم الهوية المهنية؟ وهل الإطارات المرجعية تدعم الهوية مهنية لدى الفاعلين التربويين؟ وكيف تؤدي الهوية المهنية في مجال التعليم إلى الرفع من كفاءة المعلمين ودعم مخرجاته؟

وتتجلى ثمرة هذا البحث في كونه تمهيدا لتطوير مهنة التعليم بالمغرب ودعمها لترسانتها الديداكتيكية بمفهوم عالمي دخل ميدان التمهين الإستراتيجي حتى يعتز حضوره في المرجعيات التربوية الوطنية. وتوجيه انتباه الباحثين إليه تثويرا ودراسة وخوضا لتجارب بحثية جديدة. وأيضا المساهمة في تطوير أساليب اشتغال التربويين والفاعلين التعليميين بمستجدات التمهين العالمية والله الموفق للصواب.

**الكلمات المفتاحية:** الهوية المهنية للمعلم، مهنة التعليم بالمغرب، التمكين المهني والجودة، الوثائق المرجعية التربوية، تكوين المدرسين والسياسات التعليمية

## مقدمة

تعد العلاقة بين الهوية المهنية والمهنة علاقة تفاعلية وتكاملية، حيث تمثل المهنة المسار بينما تمثل الهوية المهنية النتيجة أو الشعور بالانتماء إلى هذا المسار. فالمهنة هي سيرورة يكتسب من خلالها الفرد المعارف والمهارات والقدرات وأخلاقيات المهنة. خلال هذه العملية تتشكل الهوية المهنية للفرد، فهو لا يتعلم كيف يعمل فقط بل يبدأ بتعريف نفسه من خلال تلك المهنة (أنا أستاذ، أنا معلم، أنا مدير...).

وإذا كانت مهنة تمنح الفرد أدوات الاشتغال من شهادات وخبرات واعتراف اجتماعي، فإن الهوية المهنية تمنح الفرد الدافعية لتعزيز مهنته؛ فالشخص الذي يملك هوية مهنية قوية يسعى دائما للتطوير المستمر والالتزام بمعايير الجودة.

صحيح أن المرجعيات الأساسية المنظمة للشأن التربوي بالمغرب لم تفتأ تؤكد على مبدأ المهنة والتمهين، والخروج بالعملية التعليمية التعلمية من حالتها البدائية التي تجعلها مجرد علاقة بين مصدر للمعرفة ومستقبل لها، إلى نمط جديد من التعليم المهني المهيكل، يتطلب تمثلا ذاتيا (Identity) لأنه ما ينقل الموظف إلى مهني يفتخر بمرجعياته العلمية والعملية.

وإذا كان الأمر كذلك لماذا لم تشر النصوص الإصلاحية المتعاقبة إلى الهوية المهنية بشكل واضح ومنظم وبقيت تتجاهل حضورها في الوثائق الرسمية؟ أليس حضورها إعادة للاعتبار للذاتي في التعليم إلى جانب الموضوعي؟

لقد ساهمت عوامل شتى دفعت المشرع التربوي إلى التركيز على المهنة دون الهوية المهنية، منها:

أولاً: حاجة الهوية المهنية إلى تراكم خبراتي طويل المدى عكس المهنة التقنية التي ترتبط بتحقيق الكفايات الأساسية.

ثانياً: وجود خلط بين مفهوم الهوية والمهنة باعتبارهما بمعنى واحد دون مراعاة الفروقات بينهما.

ثالثاً: تحجيم تدخل المعلم في سيرورات الدرس قدر الإمكان غلقا للباب أمام أي انزلاق ديداكتيكي محتمل.

غير أن محددات من الهوية المهنية نصادفها في طيات الوثائق المرجعية التربوية المغربية، مفرقة بين جنباتها، الأمر الذي استدعى إعادة قراءة الوثائق التربوية من جديد ومناقشة التوجه الهوياتي المهني الخفي في طيات فصولها.

فحضور الهوية المهنية ليس تصريف لهواجس سيكولوجية في سياق مهني بل هي ضرورة بيداغوجية للتمكين البيداغوجي وحاجة إنسانية فرضتها الطبيعة المختلفة بين الفاعلين التربويين، أمر يجعلهم قادرين على التكيف حسب مختلف التحديات والوضعيات المشكلة التي تواجههم في مسيرتهم المهنية؛ وهذه هي القيمة المضافة للهوية المهنية قدمتها على المهنة والتمهين. فالمهني يعجز عن الخلق والإبداع الديداكتيكي حتى تتوفر له الظروف التي تساعد على تنزيل مهاراته التي تعلمها، بينما المهني صاحب الهوية الخاصة به فإنه يستطيع خلق الظروف الذي تناسب الواقعة التربوية التي أمامه دون أن يتخلف عن تحقيق نفس النتائج والجودة المطلوبة منه مهنيا وقانونيا. ونعتقد أن وجود إرهاصات الذاتية في الوثائق المرجعية التربوية في المغرب سيجعل منها الكفاية المستهدفة في الجيل القادم من الإصلاحات التربوية خصوصا على مستوى تأهيل الأطر التربوية في مؤسسات تكوين الأطر العليا أو في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

## الخور الأول: مهنة التعليم في المغرب

تغيرت إستراتيجية المغرب تجاه نظام التربية والتكوين مع الثورة التكنولوجية التي افتتحتها الميثاق الوطني للتربية والتكوين سنة 1999. الذي أعاد الاعتبار للتربية والتكوين لا كوظيفة عادية يمارسها أي صاحب معرفة كان، ولكن كمهنة مثل باقي المهن؛ تتأسس على أسس علمية وتقنية وتطبيقية مضبوطة وقابلة للقياس وذات أثر حضاري ونهضوي عظيمين. وبحسب لحسن اللحية فإن ظهور " الخطاب حول المهنة كأول تصور أصيل لتنظيم الشغل بهدف اقتصادي. ففي عالم مليء بالآلات يجب أن تتوفر في العامل شروط معينة"<sup>1</sup>. وقد حددت الرؤية الإستراتيجية (2015-2030) في الرافعة التاسعة منها شروط المهنة التربوية مدخلا من مداخل تطوير أداء الفاعلين التربويين كما يلي:

أ. إعادة تحديد المهام والأدوار والمواصفات المرتبطة بمهن التربية والتكوين والبحث التدبير في انسجام مع متطلبات المجتمع والمدرسة والمستجدات ذات الصلة...

ب. تشجيع كل المبادرات لدى الفاعلين التربويين... الرامية إلى دعم متانة التعلّمات والتكوينات وتحسين جودة المدرسة...

ت. تحديد المواصفات العامة والنوعية الخاصة بالفاعلين التربوية داخل كل هيئة، مع مراعاة المرونة والقابلية للتكيف مع خصوصيات مجالات وظروف العمل، واستقلالية المبادرة في مجالات البيداغوجيا.....

ث. جعل التكوين الأساس إلزاميا وممهدنا ...

ج. نهج التكوين المستمر ومؤهل مدى الحياة المهنية

ح. تدبير ناجع للمسار المهني، قائم على المواكبة والتقييم والترقية المهنية...

خ. الحفز المادي والمعنوي...

د. التوازن بين التمتع بالحقوق والالتزام بواجبات وأخلاقيات الممارسة المهنية..."<sup>2</sup>

### 1. مفاهيم المهنة والتمهين

عند الحديث عن مهنة التعليم والعمليات المرتبطة به، فإن البحث التربوي يستحضر مفاهيم لا يمكن للمهنة أن تقوم إلا بها؛ ونقصد بذلك مفاهيم الاعتراف والهوية المهنية والجودة.

□ **مفهوم الاعتراف:** يقصد به التثمين بمعنى "تثمين التكوين المهني والتوسيع المستمر لطاقته الاستيعابية والاعتراف بدوره باعتباره مشتلا للمهارات الفردية الكفيلة بالاستجابة لمطلوبات النمو التنافسي للاقتصاد بصفة عامة"<sup>3</sup>. فلم يعد مقبول في حالة مهنة التعليم النظر إليه نظرة دونية، أو نظرة احسانية! بل صار يعتبر رافعة أساسية من روافع الإنتاج الاقتصادي ذو القيمة الرفيعة وهذا يقتضي مراجعة عناصر التثمين كلها مراجعة تتوافق المردودية الحاصلة للدولة والمجتمع من هذا القطاع الاستراتيجي. وبالمقابل فلا بد من تحسين جودة التعليم، والاهتمام بنتائج البحث العلمي، والاستثمار في الموارد البشرية... حتى تسترجع المنظومة التربوية الثقة بما الأزمة لحصول هذا التثمين؛ إذن فالتثمين والجودة مفهومان دائريان يتبادلان الأدوار بينهما لتحصيل بعضها البعض ولا ينفكان أبدا.

1 - اللحية لحسن، الكفايات في علوم التربية: بناء كفاية، ترجمة: لحسن اللحية، إفريقيا الشرق، الطبعة الأولى، ص: 17.

2 - الرؤية الاستراتيجية لإصلاح التعليم (2015-2030)، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، ص: 24.

3 - الرؤية الاستراتيجية لإصلاح التعليم، مرجع سابق، ص: 32.

□ **مفهوم الهوية المهنية:** عندما يحصل الاعتراف والتمتين المهني، ويتساوى المهنيون في مستوى الاحتراف والممارسة المهنية العلمية، يستحضر مفهوم الهوية المهنية كمستوى أعلى من الممارسة الحية ذات الطابع الذاتي والإنساني والقيمي بطبيعته القابلة للتكيف وتحقيق الأهداف... فهي دينامية لا حد لها من الإبداع المطلوب لتطوير المهنة التربوية نظرا للاحدية الابتكار والإبداع والنوازل اليومية اللازمة للسير العادي للمنظومة التربوية الوطنية. كما " تتحدد معالمها باستمرار من خلال التكوين العام، المعرفي والتربوي والعملية الذي يستغرق المسار المهني بأكمله...<sup>1</sup>"، "ويستفاد من الخطابات الداعية للتمهين أنه لكل مهنة معارفها الخاصة والاعتراف بتلك المعارف يعني الاعتراف بهوية مهنية وثقافة مهنية وتنشئة مهنية معينة"<sup>2</sup>.

□ **مفهوم الجودة:** يعتبر مفهوم الجودة من المفاهيم المرجعية في كل الوثائق الإصلاحية والاستشارية الصادرة عن المؤسسات الراحية للمنظومة التربوية بالمغرب. واعتماد هذا المفهوم الاقتصادي يتمشى مع روح المدرسة الجديدة التي تريد أن تؤسس نموذجها وفقا لروح المقابلة التي يغلب عليها منطق الربح دون أن تفقد التحكم بمنطق الخسارة، في سياق عالم نيوليبرالي متوحش. " وضعت سياسات تقويم الأنظمة التربوية بفضل منظمات دولية كالبنك الدولي وOCDE واليونسكو. والغاية من ذلك هي توفير مؤشرات والعمل بما كلوحة قيادة لاتخاذ القرار والقيام بالافتحاضات ومعرفة مؤشرات الإنتاجية والنجاحة وحجم الاستثمارات والتكاليف والحصول على نتائج بأقل تكلفة"<sup>3</sup>.

أما في مجال التعليم تعرف الجودة بأنها " مجموعة من الأسس والمعايير التي تهدف إلى تحقيق التحسين في العملية التعليمية بشكل مستمر، إذ إنَّ لذلك فوائد عديدة تعمل على ضبط مكونات النظام الإداري للمدرسة، حيث يجب أن تتضمن الجودة في التعليم ما يأتي:

- الطالب.
- البرامج التعليمية.
- عضو هيئة التدريس أو المعلم.
- طرق التدريس.
- الكتاب التعليمي.
- القاعة التعليمية.
- التشريعات واللوائح.
- تقييم الأداء.<sup>4</sup>

ورغم أنه لم يرد تعريف صريح وكافي للوضوح للجودة في الوثائق المرجعية للإصلاح التربوي المغربي، رغم ورود التنصيص عليها مرات عديدة في سياق معايير ولوج المهن التربوية؛ فإن الوثيقة الإطار من عدة تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين نصت على أن " جودة عمل المدرسين تركز أساسا على جودة التكوين الأساس والتأهيل والتكوين المستمر الفعال والمستديم مما يستلزم السعي وراء مهنة التكوين والإسهام في عملية إنماء الكفايات المهنية للمدرس(ة) الذي لم يعد ملقنا فحسب، بل أصبح

1 - المدرسة الجديدة: تعاقب مجتمعي جديد من أجل التربية والتكوين: من الرؤية الاستراتيجية إلى الرهانات التربوية المستقبلية، تقرير رقم 2024/7، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، دجنبر 2024، ص: 83.

2 - اللحية لحسن، الكفايات في علوم التربية: بناء كفاية، مرجع سابق، ص: 17.

3 - المرجع السابق، ص: 17-18.

4 - المجالي سارة، الجودة في التعليم: مفهومها وأهميتها ومعاييرها، انظر موقع دليل المعلم: اطلع عليه بتاريخ 2025/07/24.

<https://almo3allem.com/m/الجودة-في-التعليم-مفهومها-وأهميتها-ومعاييرها>

وسيطا بين المؤسسة التربوية والمجتمع وبين مصادر لتعلم والاكساب والمتعلمين، ومنخرطا في المشروع التربوي للمؤسسة، ومؤطرا للمشروع التربوي للمتعلم، ومنظما للأنشطة التعليمية بالتركيز على توظيف نافع لتقنيات التنشيط والتواصل وتطوير المقاربات البيداغوجية المتمركزة حول المتعلم<sup>1</sup>. وهذا تخصيص للجودة بالمهنة التي لا سبيل إليها إلى بجودة التكوينات وتنوع الرؤية للمدرس التي تقوم على تنوع أدواره داخل المنظومة التربوية. أما بالنسبة للمتعلم فإن قانون الإطار 51.17 نص في الباب الأول-مادة 2: على أن " الجودة: تمكين المتعلم من تحقيق كامل إمكانياته عبر أفضل تملك للكفايات المعرفية والتواصلية والعملية والعاطفية والوجدانية والإبداعية"<sup>2</sup>؛ وبناء عليه تكون الجودة بالنسبة للتلاميذ هي الدفع بالمكونات المنظومة التربوية إلى تحقيق أقصى ما يمكنها تحقيقه من الكفايات والقدرات والمهارات القياسية وغير القياسية أيضا تلك المرتبطة بكل ما هو وجداني وعاطفي وإبداعي (هوياتي). وهنا نتساءل عن الجوانب الوجدانية والعاطفية لدى المعلم لماذا لم يتم أخذها بعين الاعتبار رغم أنها ضرورية في مجال التربية وتحدياتها الأنطولوجية.

وفي نفس السياق نجد الرؤية الإستراتيجية سبق وحددت للجودة سبع رافعات أساسية<sup>3</sup>؛ لكنها أبقّت عليها أيضا رافعات عامة عارية عن أي تدقيق أو تعبير يناسب طابع المهنة التي تريد إرساءه، حتى تم تدارك هذا الخلل مع قانون الإطار 51.17 الذي نص في المادة 28 من الباب الخامس على ضرورة إحداث لجنة دائمة " تتولى إعداد إطار مرجعي للمنهاج ودلائل مرجعية للبرامج والتكوينات، والسهر على تحيينها وملائمتها مع التطورات البيداغوجية الحديثة بكيفية مستمرة"<sup>4</sup>. وبقي هذا الإطار المرجعي لم ير النور إلى يومنا هذا رغم صدور تقرير المجلس الأعلى للتربية والبحث العلمي حول ( المدرسة الجديدة: تعاقد مجتمعي جديد من أجل التربية والتكوين: من الرؤية الإستراتيجية إلى الرهانات التربوية المستقبلية-2024)؛ الذي أعاد فيه (الرهان الرابع) التذكير بضرورة إخراج " إطار مرجعي للجودة<sup>5</sup> يكون بمثابة أساس لإعداد دلائل مرجعية لمعايير الجودة" بما يتناسب والجيل الحديث المحيّن لنموذج المدرسة الجديدة.

1 - الوثيقة الإطار، يوليو 2012، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية، ص: 7.

2 - قانون-إطار رقم 51.17، ص: 4.

3 - الرؤية الإستراتيجية لإصلاح التعليم، ص: 50.

1. تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير

2. هيكلة أكثر تناسقا ومرونة لمكونات المدرسة المغربية وأطوارها.

3. مأسسة الجسور بين مختلف أطوار وأنواع التربية والتكوين.

4. نموذج بيداغوجي وتكويني قوامه التنوع والانفتاح والملائمة والابتكار.

5. التمكن من اللغات المدرسة وتنوع لغات التدريس.

6. النهوض بالبحث العلمي والتقني والابتكار.

7. حكاما ناجحة لمنظومة التربية والتكوين.

4 - قانون-إطار رقم 51.17، ص: 16.

5 - انظر تفاصيل هذا الموضوع في كتاب: الناجي محمد، له عبد الرحيم، الإطار المرجعي للجودة في منظومة التربية والتكوين: المبادئ الكبرى والمعايير الرئيسية العامة، جمعية أماكن، فبراير 2023.

## 2. مفهوم المهنة: المهنة أو التمهين Professionalisation:

من المفاهيم الإجرائية التي تتداول في علم المهن وهو مفهوم المهنة. ويدل هذا المفهوم على "عملية اجتماعية تنال من خلالها وظيفة ما، خصوصية وموقعا مهنيا أو اجتماعيا محددًا"<sup>1</sup> وقد سبق أن شرحنا تفاصيل هذه العملية عندما تحدثنا عن مفهوم المهنة. لكن من الناحية السوسولوجية فإن المهنة ليس مجرد عملية تنظيم وتعميق وتقنين إجرائي بقدر ما هي أداة للتعبير والقياس. يقول جاكسون J. A. Jackson "يمكننا إدراكا منا مفهوم (المهنة) لا ينطبق على نموذج تجريدي للسلوك المهني، بل يمكننا من النظر في العملية الديناميكية التي تغير بها المنظمة الخاصة بعض الخصائص الحاسمة تجاه النموذج المجرد. كما يمكننا تقييم المنظمة بهذه المصطلحات من الحصول على إجابات على السؤال: ما مدى احترافية المجموعة المهنية في جوانب مختلفة قابلة للتحديد؟"<sup>2</sup>. فتقييم المكونين والباحثين في مؤسسات تكوين الأطر يتم عبر مدخل المهنة وتمهين عملية التكوينية. لكن الأمر ليس بهذه السهولة؛ لأن التقييم المهني لا يمكن أن ينجح في إطار التحديد النظري، بل لا بد من أجرأة تجريبية موجهة لاختبار كل ادعاء بالتمهين والمهنة. وحتى في المجتمعات المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية فإن المتخصصين يشكون من قلة الدراسات مثل التجريبية نتج عن ذلك بحسب جاكسون "تباين واسع في تعريف ما يشكل مهنة واحترافا، إلى جانب نقص الأبحاث التجريبية هناك إجماع ضئيل حول الدرجة التي تظهر بها المدارس خاليا خصائص أماكن العمل الاحترافية، وإلى أي مدى تختلف هذه الخصائص عبر أنواع المدارس المختلفة. ليس من الواضح إلى أي مدى خضعت مهنة التدريس لتغييرات خلال هذه الفترة من إصلاح المدارس. أخيرا لا تعرف الكثير عن الطرق التي تؤثر بها الجوانب المختلفة للاحتراف على المعلمين والتدريس"<sup>3</sup>.

بالنسبة للمنظومة التكوينية التربوية بالمغرب فإن الواقع أشد مرارة وتحلفا، فعندما تجد مؤسسات تكوين للأطر المهنية مفتقرة لأبسط مقومات العمل الأساسية، وأحيانا تعيش الخصاصة في المرافق الإنسانية الضرورية فضلا عن بوابات التمهين الحديث من وسائل بيداغوجية حديثة ومواقع ومساحات الكترونية متطورة وغيرها.. واقع يسأل المهنة المدعاة حول هذه المؤسسات ناهيك عن شروط العمل فيها والأخلاقيات السائدة فيها التي تتنافى وهدف المهنة التي تتأسس على الضبط والانضباط والقياس والمحاسبة والالتزام... فعلى سبيل المثال لا الحصر؛ عندما تم اعتماد بيداغوجيا التعليم المصغر في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين والمدارس العليا منذ السبعينات من القرن الماضي والتي جاءت لتستجيب لحاجة منظومة التربية والتكوين إلى مهنيين في مجال التربية والتكوين بدلا عن التكوين بما هو لفظي ومعرفي نظري على حساب ماهو مهاراتي وأدائي؛ لكن بقيت هذه المراكز مفتقرة للشروط التكنولوجية اللازمة للتكوين بالتعليم المصغر إلى يومنا هذا. فعندما تم تنزيل هذه البيداغوجيا أول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية تم التفكير بما يستلزم ذلك من "قاعة التدريب خاصة، ومجهزة بتقنيات رقمية حديثة في هذا الشأن. أي يكون قسم التدريب محتبرا حقيقيا، يتوفر على جدران مبلطة بمواد عازلة للصوت. وبالتالي يتوفر على كاميرات، وميكروفونات، وآلات التسجيل، وأدوات التصوير وآلات الفيديو، وشاشات وغيرها...ومن الأفضل أن يشرف على تسيير المختبر تقنيون متخصصون في مجال التصوير والتسجيل والتصويت..."<sup>4</sup> غير أن هذا التوصيف التقني لقاعات التكوين المهني التربوي لا تتوفر في كثير من مؤسساتنا التي تشتغل بالتعليم المصغر في تكوين الطلبة المتدربين وفي التكوين المستمر واستكمال الخبرة مما يدفعنا إلى التساؤل عن طبيعة التمهين والمهنة التي تقدمها هذه المؤسسات. وحتى في تجربة دولة رائدة في البحث التربوي المهني مثل أمريكا فإن الدراسات التي أجريت منذ 1993 من طرف

1 - الدريج، محمد، هندسة التكوين الأساسي للمدرسين وتمهين التعليم، منشورات كراسات تربوية، يوليو 2020، ج1، ص: 8.

2 - J. A. Jackson ; Professions and professionalization ; Cambridge University Press ;1970 ;p.57.

3 -Ibid.

4 -الحمدواوي جميل، البحث التربوي (مناهجه وتقنياته)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2014، ص: 77.

مؤسسات كبرى كالمركز الوطني لإحصاءات التعليم (NCES) وغيره " تظهر النتائج في الواقع وجود تباين كبير في درجة إظهار مختلف المدارس لخصائص أماكن العمل المهنية"<sup>1</sup>؛ وبمعنى آخر فإن مؤسسات التكوين الأمريكية لا تتوفر جميعها على معايير المؤسسات المهنية، نظرا لوجود تباين بينها على مستوى شروط الاشتغال المهني بها من جهة أولى. ومن جهة : وجود اختلاف في احترافية المعلمين والمكونين والتزامهم بمهنتهم التدريسية وهي أحد المعايير الأساسية بالنسبة للباحثين في التربية والسوسيولوجيا في تقنين الأداءات المهنية وجودة الخدمات المهنية المقدمة.

إن التحديات التي تواجهنا اليوم ليست نفسها التي واجهت الأجيال السابقة علينا، فإن كانت براديفمات العلوم تتغير في اقرن الماضي كل عشر سنوات فإنها اليوم باتت تتبدل معالمها بعد كل ثمان عشرة ساعة فقط(18)، وذلك بسبب الثورة الرقمية التي تضغط على الحياة العملية للمهنيين وتدفعهم إلى التطوير المستمر لكفاءاتهم وخدماتهم ومسايرة التقدم السريع للعلوم والابتكارات والنماذج المؤسسة لها، وقد ذكر هارجريفز Hargraves أنه " بالأمس كانت البيروقراطية هي العقبة أمام مهنية المعلم، واليوم أصبحت التقنية والمعلوماتية عقبتان أمام تلك المهنة"<sup>2</sup>. وفي هذا السياق تحضر أهمية البحث العلمي في عملية المهنة في كل أشكالها<sup>3</sup>؛ "ذلك لأن النمو المهني الدائم للمعلم مرتبط بقدرته على البحث والاستقصاء وتحديد أوجه القصور والنقص والاحتياج وتليبيتها وسدها بالمعرفة العلمية السليمة." وعندما تقصر قدرات المعلمين والمكونين على المضي قدما في البحوث الإجرائية، أو يقل عددهم بما لا يحقق القدر الأدنى اللازم لاستمرار المنظومة التمهينية فإن هذه الأخيرة تكون عقبة كأود أمام النمو المهني للتدريسيين، بحيث تشكل حاجزا بفصلهم وأسباب ترقيتهم المهنية. هذا والمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين والمدارس العليا للأساتذة تعاني خصوصا مهولا في تلبية الحاجة العادية من التأطير البيداغوجي للطلبة المتدربين فيها، حيث "سيقتاعد حوالي 2900 أستاذ جامعي سنة 2026، قبل أن يصل العدد إلى 5000 متقاعد سنة 2030"<sup>4</sup>؛ في حين "أقر وزير التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، عز الدين ميداوي، بوجود خصائص واضحة في التأطير البيداغوجي والإداري، معترفاً بأن الوضع لم يبلغ بعد المعايير الدولية المطلوبة في هذا المجال. جاء ذلك خلال جلسة الأسئلة الشفهية بمجلس المستشارين، يوم الثلاثاء 22 أبريل 2025، حيث كشف الوزير عن لجوء وزارته منذ السنة الماضية إلى الاستعانة بـ1200 دكتور مؤطر من طلبة الدكتوراه، وهو ما يعادل، بحسبه، ما يناهز 100 ألف ساعة من التأطير، وكأن الجامعات أضيف لها 500 أستاذ إلى جانب الألفين الموجودين"<sup>5</sup>. هذا واستعانة الوزارة بالتعليم في المدارس العليا ووزارة التربية الوطنية في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين بطلبة السنة الثانية لتكوين الدكتوراه أو بعمال المعرفة (الفاكاتير=المؤقتين) يضع كل برامج التكوين المقررة في مهبط الريح؛ فكيف لطالب فاقد لأهلية التكوين الأساس فضلا عن التكوين المهني أن يكون طالبا مثله؟ وكيف يمكن لدكاترة مؤقتين -حتى ولو كانوا خبراء- من تكوين الطلبة المتدربين في المراكز الجهوية ثم يستغنى عنهم وحاجيات المراكز

<sup>1</sup> -Ibid.

<sup>2</sup> - رفعه، دخيل الله، معلم القرن الحادي والعشرين: الرؤى التربوية والمهنية التدريسية، دار "الآن ناشرون وموزعون"، الأردن، 2020، ص: 26.

<sup>3</sup> -أنظر أشكال المهنة الأربعة التي ذكرها هارجريفز D.Hargraves وجودسون I.Goodson في كتابهما (الحياة المهنية للمعلمين) عند مدبولي عبد الخالق، التربية تجدد نفسها: تفكيك البنية، تقديم: حامد عمار، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2008، ص: 188-189.

<sup>4</sup> -موقع مراكش الآن: 2900 أستاذ جامعي سيقتاعدون في 2026.. والوزير ميرواي يكشف الحل لسد الخصاص: بتاريخ: 19 ديسمبر 2023. اطلع عليه بتاريخ: 2025/07/27 على الرابط التالي:

<https://www.marrakechalaan.com/article-538388>

<sup>5</sup> -موقع فبراير: الحقيقة كما هي: أزمة التأطير في الجامعات : الحكومة تراهن على حلول مؤقتة والنقابات تطالب بإصلاحات هيكلية، بتاريخ: 23 فبراير 2025، اطلع عليه بتاريخ: 2025/07/27 على الرابط التالي:

<https://febrayer.com/1101092.html>

لخبراتهم قائمة وماسية؟ بغض النظر عن طبيعة العلاقات التي بررت تواجد عناصر أجنبية ضمن الشعب الرسمية المدربة والممارسة مهنية. وبالرغم من الكلفة المالية العالية ل(عمال المعرفة) على ميزانية الدولة، حيث يمنحون منحة شهرية قدرها 7000 درهم شهريا (بالنسبة لغير الموظفين) فإن المخرجات المهنية التي كنا نتلقاها ضمن برنامج الأستاذ المصاحب في المؤسسات التعليمية أظهرت ضعفها البيئي وعدم قدرتها على إدارة القسم وعجزها عن التحكم في بناء التعلمات الضرورية للمتعلمين. لذلك فمن الضروري تطوير منظومة البحث العلمي التربوي مدخلا لتطوير المهنة في قطاع التعليم بالمغرب؛ من خلال مؤسسة البحث العلمي والتكوين المستمر؛ بالاستفادة من كل الكفاءات من الدكاترة والباحثين الذين تزخر بهم المنظومة التربوية، والاستفادة من تجاربهم المهنية التي راكموها بالممارسة العملية في الأقسام والإدارات. ولا يتم ذلك إلا بوضع الدكاترة الباحثين في مجالهم الطبيعي وهو مؤسسات التكوين الأساسي المهني ومؤسسات التكوين المستمر واستكمال الخبرة، ودمجهم في الإطار التي تناسبهم، وتبيئتهم ضمن بيئات تنافسية في مجالات إعداد بحوث تدخلية مهنية دقيقة، تراعي الخصوصيات المغربية وأنماط التصورات السائدة حول قضايا التربية في جغرافيتنا المغربية العريقة. كما يتعين إرساء مسطحات متقدمة التوفير قاعدة بيانات تكون لبنات أولية للمزيد من تعميق البحث التربوي المهني وإثراء موضوعاته وتنويرها بحسب التغيرات المستجدة في هذا المجال.

كما يتعين تنزيل منظومة للحفز العلمي المهني لخلق الدافعية لتغزير الإنتاج البيداغوجي وتنوير الإبداع الديدكاتيكي الوطني بعيدا عن الاستيراد الذي فصل بين الممارسة المهنية في القسم والتصور المهني في الذهن، وما نتج عنه من اختلالات لا تزال تنخر في جسم منظومتنا التربوية إلى يومنا هذا.

### المحور الثاني: الهوية المهنية في القانون التربوي المغربي

أطرت منظومة التربية والتكوين بالمغرب جملة من الوثائق المرجعية الإصلاحية منذ الاستقلال سنة 1956. وانقسمت الأحقاب الإصلاحية - حسب محمد الدريج - إلى مرحلتين: مرحلة ما قبل ظهور وانتشار النماذج والبراديجمات ومرحلة ظهور بعض النماذج<sup>1</sup>. بالنسبة للمرحلة ما بعد ظهور النماذج - وهي التي تمناها أكثر -؛ فقد شهدت نماذج إرشادية متعددة ذات أبعاد معقدة نسبيا؛ كنموذج المدرس الناجح ثم نموذج تحليل العملية التعليمية؛ وبعد ذلك جاء التدريس بالأهداف تزامنا مع انفتاح المغرب على المؤسسات المالية والثقافية العالمية، ثم التدريس بنموذج الكفايات الذي أعطى انطلاقته الميثاق الوطني للتربي والتكوين سنة 1999. ورغم التقدم الكبير الذي حصل مع الميثاق الوطني؛ فإن إشكالات المنظومة التربوية لم تشهد تحسنا ملحوظا، بل توسعت الاختلالات؛ الأمر الذي تطلب تدخلا عاجلا للمخطط الاستعجالي (2009-2011). في سياق هذه الكرونولوجيا تأتي الرؤية الاستراتيجية للتربية والتكوين (2015-2030) لتدعيم مكتسبات الميثاق الوطني وتطوير المنظومة التربوية الوطنية لكن ظلت توجيهاتها استثنائية غير ملزمة للقطاع الحكومي المكلف بالتربية والتعليم إلا بقانون. وهذا ما تم من خلال إصدار قانون -إطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي " الذي من شأنه أن يضمن التطبيق الأمثل لمستلزماته، ويؤمن واستمرارته، باعتباره مرجعية تشريعية ملزمة في اتخاذ النصوص التشريعية والتنظيمية اللازمة لبلورة الأهداف والتوجيهات والمبادئ"<sup>2</sup>. وبالرغم من وجود هذه المرجعيات الإصلاحية الأساسية فإن تشخيص وزارة التربية الوطنية للإختلالات القائمة أحال على كون " المدرسة العمومية لا تضمن التعلمات الأساس ولا تحظى بثقة المواطنين"<sup>3</sup>. الأمر الذي تطلب تدخلا إصلاحيا جديدا يواكب الدينامية الجديدة التي أطلقها جلالة الملك محمد السادس نصره الله في إطار النموذج التنموي الجديد الذي كلف بإعداده السيد شكيب بنموسى (أبريل 2021).

1 - انظر التفاصيل عند الدريج، محمد، هندسة التكوين الأساسي للمدرسين وتمهين التعليم، منشورات كراسات تربوية، يوليو 2020، ج1، ص: 49.  
2 - ديباجة قانون إطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، ص: 2.  
3 - ديباجة خارطة الطريق في التعليم، ص: 4.

وقد كلف هذا الأخير بحقيبة وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة (في 7 أكتوبر 2021) للسهر على إعداد خارطة طريق تعيد الثقة في منظومة التربية والتكوين الوطنية، وتتجاوز الاختلالات القائمة، وتتجاوز في نفس الوقت مع الدينامية الوطنية الجديدة. وبالنظر لكل هذه الجهود التي قامت بها الدولة فإن الاختلالات لا زالت قائمة لم تتزحزح خصوصا على مستوى تأهيل المعلمين مهنيا؛ وذلك " أن هناك تركيزا كبيرا على الجوانب المعرفية لبناء المعلم، وإهمالا للجوانب الوجدانية".<sup>1</sup>

## 1. خارطة الطريق والتخلف عن الهوية المهنية

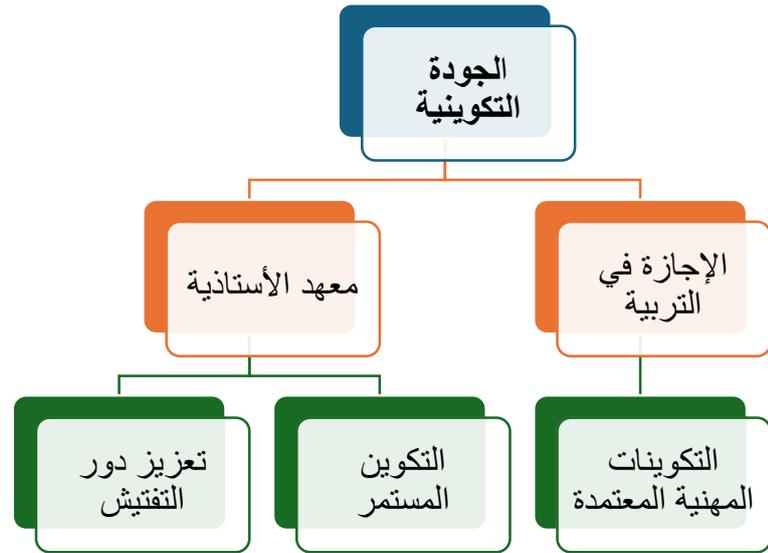
ويظهر التركيز المعرفي والتقني جليا في المعايير المحددة لولوج مهنة التدريس في قانون-إطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين في الباب السادس منه الخاص بالموارد البشرية، خصوصا المادة 39 منه التي نصت على ضرورة احترام برامج ومناهج التكوين الأساسي لفائدة الأطر التربوية قصدية التمهين والمهنة وهو بذلك يسير مع ما سار عليهم الميثاق الوطني من قبل، من اعتبار التعليم مهنة رسالية وليس مجرد واجب وطني أو حق دستوري فقط. وهذا يعني ضرورة النظر إلى هذه المهنة نظرة علمية تقنية كباقي المهن الأخرى، وهذا من جهة أولى. ومن جهة ثانية ضرورة توفير أطر مكونين على أعلى مستوى ومؤسسات عالية همها الأوحيد تخريج الأطر التربوية و "... تأهيلهم وتنمية قدراتهم، والرفع من أدائهم وكفاءتهم المهنية، وذلك من خلال ملائمة أنظمة التكوين مع المستجدات التربوية والبيداغوجية والعلمية والتكنولوجية، مع مراعاة خصوصيات كل صنف من أصناف التكوين". كما نص القانون على التكوين المستمر للمعلمين "من أجل تطوير مهاراتهم وتحسين مردوديتهم" دون إغفال ربط هذا التكوين بـ "تقييم الأداء والترقي المهني". كما أرسى هذا القانون دعائم المرونة والقابلية للتكيف، مع الاعتراف بخصوصية كل مهنة، وإحالتها على دلائلها المرجعية المنظمة لها.

أما على مستوى خارطة الطريق، فقد سارت هذه الأخيرة على نهج قانون-إطار 51.17 في تبيين مهنة التعليم وإعادة الاعتبار المهني للمعلمين من خلال ثلاث روافع أساسية:

الرافعة الأولى: وردت في الالتزام السادس (06) والتي نصت على "تكوين للتميز، يركز على الجانب التطبيقي والعملي، ويمكن الأستاذات والأساتذة من اعتماد بيداغوجيا فعالة تولى عناية خاصة للتلميذ"<sup>2</sup>. وقد وضحت الخارطة بعض تفاصيل التمييز التكويني من خلال تقديم "تكوين ذو جودة يمكن الأستاذات والأساتذة من الكفايات الضرورية لتوفير تعليم ناجح ضامن للتحكم في التعلّمات مع توفير بيئة آمنة تساهم في تفتح المتعلمين".

أما على مستوى العملي فتتحقق هذه الجودة التكوينية للمعلمين من خلال ست (06) وضعيات مستهدفة إلى غاية 2026 كالاتي:

1 - عمر سيد إسماعيل، مجتمعات التعلم المهنية في سنغافورة: التوجه نحو تحقيق مهنة المعلم، مجلة مستقبلات تربوية، العدد الثاني-المجلد الرابع، ص: 50.  
2 - خارطة الطريق، مرجع سابق، ص: 28.



أما الرافعة الثانية: فقد وردت في الالتزام السابع (07) الخاص بتوفير " ظروف عمل ملائمة، تستجيب لاحتياجات الأساتذات والأساتذة وتعزز تأثيرهم الإيجابي على التلاميذ"<sup>1</sup>. ولا شك أن ظروف العمل تقع ضمن المعايير الدولية لجودة المهنة والتحفيز المهني للكفاءات على الاستدامة في العمل والإنتاج العالي. وفي مجال التعليم في المغرب فقد جاءت توصيات المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، محاولة كسر الطابع التقني الجاف الذي طبع الإصلاحات القائمة؛ من خلال ما سماه بمدخل التجديد الثلاثة: أول هذه المدخل وهو مدخل إرساء إطار مرجعي وطني ناظم لأدوار وكفايات الفاعلين التربويين ولقيم رسالتهم: وفيه تم اقتراح: " - بلورة المواصفات الوظيفية والقيمية-الأخلاقية وضبط المهام وتحديد الكفايات اللازمة لمزاولة هذه المهنة، باعتبار تكامل أدوارها وتنسيق أهدافها المشتركة لفائدة المدرسة بمعناها الشامل.

- مراعاة مبدأ الاستقلالية في احترام تام لمقتضيات الأطر المرجعية والموجهة لكل مهنة.

- اعتماد مبادئ التفاعل والتلاؤم والقابلية للتكيف مع تحولات بيئة المدرسة وعن تنوع مجالات العمل وخصوصيات ظروف مزاولته.

- الانفتاح الدائم على الاغناء والتحديث، والاستجابة المتواصلة للحاجيات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعلمية"<sup>2</sup>.

إن الحديث عن استقلالية المؤسسات التعليمية واستحضار القيم الأخلاقية وخلق بيئة تربوية متفاعلة ومنفتحة على بعضها البعض والاستجابة لكل الحاجيات الضرورية لتذليل الصعوبات والتحديات أمام المعلمين؛ إنما هي واجهة من واجهات بناء الهوية الذاتية للمهنيين التربويين. وقد عزز المجلس الأعلى هذا التوجه مليا مؤكدا في المدخل الثاني(مدخل التأهيل لممارسة مهن التربية والتكوين والبحث العلمي) على شرط الهوية المهنية مدخل للتفوق المهني، معتبرا أن من الشروط الأساسية لتحويلها: "الميل إلى

1 - خارطة الطريق، مرجع سابق، ص: 28.

2 - تقرير المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: حول الارتقاء بمهن التربية والتكوين والبحث والتدبير، تقرير رقم: 2018/3، فبراير 2018، ص: 44.

المهنة والتوافر على الاستعداد النفسي لمزاوتها مهما اختلفت ظروفها من قبيل الشغف بالمجال المعرفي أو التقني للتخصص، وامتعة العمل مع الناشئة (التلاميذ أو الطلبة أو متدربو التكوين المهني)، والرغبة في الحفاظ على الاستقلالية وحرية الإبداع.

- تملك الاتجاهات الإيجابية نحو القيم والأدوار التي تركز عليها المهنة التربوية؛...-الالتزام الأخلاقي المسبق باحترام مقتضيات المهنة، من ضوابط تنظيمية، وقواعد العمل، والعمل المتواصل على تنمية القدرات والمعارف، الإيجابي، والعطاء المبتكر، والمبادرة الخلاقة.<sup>1</sup> وما لا شك فيه أن هذه الشروط تخرج عن مرجعية التعبير التي بنيت عليه كل الإصلاحات القائمة تصوراتاً للمهني التربوي الناجح، لأنها شروط غير قابلة للقياس وإن كانت قابلة للملاحظة. فلا يمكن قياس الشغف بالمعرفة التربوية وحب المهنة التعليمية وإن كان يمكن ملاحظة بعض أعراضها على الممارسين. لكن مراعاتها أساسية في تكوين هوية مهنية لدى المعلمين لتحقيق ما أسميناه بالتمكين المهني بديلاً عن مجرد المهنة والتمهين.

أما عن الرافعة الثالث: فهي المتعلقة بوضع " نظام تدبير المسار المهني محفز ومثمن، يحث على الارتقاء بالمرودية لما فيه مصلحة التلاميذ"<sup>2</sup>. وفي السياق عينه نجد المجلس الأعلى للتربية والتعليم في البعد الثاني من أبعاد المهنة يؤكد على أن " مأسسة الوضع المهني بإعطائه مساراً تنبني داخله الهوية المهنية، الفردية والجماعية، استناداً إلى إطار التكوين الأساس والمستمر والتنمية المهنية والتقييم والترقي والحفز. ويبدأ هذا المسار باعتراف مؤسسي يأخذ شكل إشهاد"<sup>3</sup>. وطبيعي أن بنية الاعتراف والتقدير ستشكل حفراً سيكولوجياً للمعلمين نحو الإبداع والتجديد والابتكار في مجالهم المهني، لكنه لا يكفي ما لم يكن الاعتراف بصورة أجور محفزة تحقق للمهني ارتقاء اجتماعياً وتشعره بالثقة في ذاته وتمكنه من الكرامة في العيش.

وواضح أن هذه الرافعات الثلاث استنسخت من تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمهارات OECD التي سبقت أن حددت معايير جودة الوظائف في ثلاث أبعاد أساسية:

- جودة الأرباح
- أمن سوق العمل
- جودة بيئة العمل<sup>4</sup>

ولا ريب أن تحققها (الرافعات الثلاث) يمكننا من بلورة مناخات متعددة ومتكاملة من الممارسات البيداغوجية الديدكائية ذات الهوية الذاتية؛ بحيث ستساهم الظروف المختلفة في دفع المعلمين نحو التكيف التربوي مع مختلف الصعوبات ما سيساهم في تحقيق الهوية المهنية الخاصة بهم. ولا يفوتنا في هذا الصدد الإشارة إلى غياب مفهوم الهوية المهنية صريحاً في المشاريع الإصلاحية القائمة، اللهم ما ورد في الميثاق الوطني للتربية والتكوين والقانون الإطار من حديث عن الهوية الوطنية للتعليم وليس هذا موضوع البحث الآن. فكان حرياً بالمشروع التربوي الوطني التقاط الإشارات المتكررة من المجلس الأعلى منذ 2018 في بلورة مشروع هوية مهنية وطنية مرنة بمقوماتها العلمية المتعارف عليها دولياً وإدراج هذا المفهوم التربوي كمعيار ذاتي إنساني ضمن المعايير التقنية الجافة التي طبعت الإصلاحات اللاحقة خصوصاً في خارطة الطريق في التعليم(2021). وقد سبق أن اشرنا إلى أن " التركيز على الجانب

<sup>1</sup> -1- تقرير المجلس الأعلى للتربية والتكوين، مرجع سابق، ص: 50-51.

<sup>2</sup> - خارطة الطريق، مرجع سابق، ص: 28

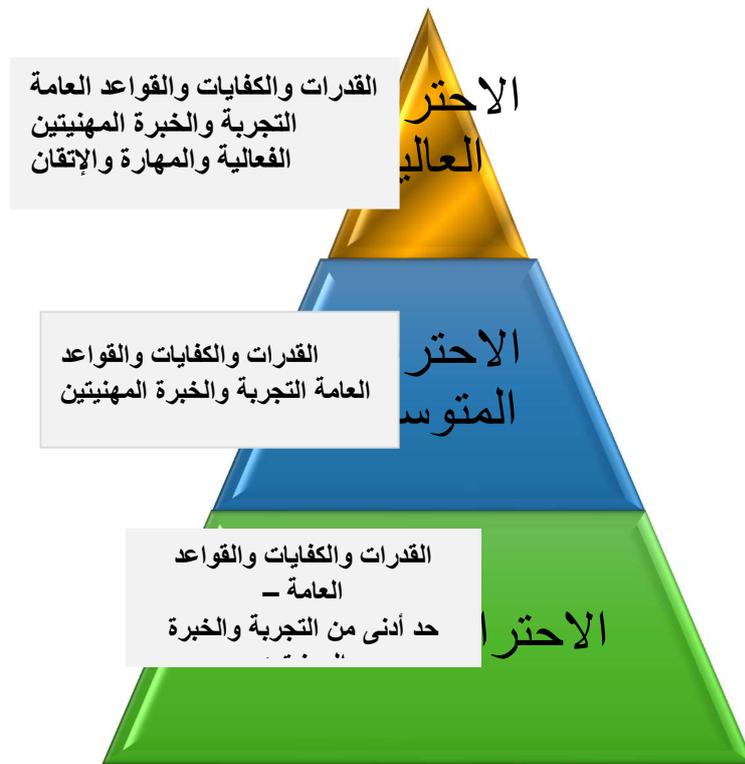
<sup>3</sup> -المرجع السابق، ص: 43.

<sup>4</sup> - OECD ; OECD Skills Outlook 2017 ; Skills and Global Value Chains ; OECD Publishing ; P.63.

التقني من عمل المعلم يفقده عمقه الإنساني، ويدخله في حالة من الاعتراب الوظيفي. ذلك أن الإفراط في التقنيّة، بدافع ضبط تفاصيل الفعل التعليمي، يخلق مسافة نفسية بين المعلم إنساناً، ووظيفته.<sup>1</sup> وهذه الحالة من التناهي هي التي تؤدي عادة إلى سيادة التواكل المهني والكسل المهامي والفشل الوظيفي وهي من الأمراض التي لا تكلف الأمة المغربية مادياً فقط ولكنها أيضاً تكلفها غالياً حضارياً وإنسانياً ومستقبلياً.

## 2. الهوية والجودة في مجال التعليم

إن نجاح عملية الاستهداف المهني رهين بمستويات التمهين الفوق احترافي (الهوية المهنية/التمكين المهني) بحيث يضمن كل مستوى مهني احترافي درجة مناسبة من الاستهداف الجيد والمتوازن. فالهوية المهنية بما هي تمكين متعددة الجوانب والعوامل فإنه يشكل مستوى أعلى من مجرد الاحتراف المهني. وقد قسم هرم كيفن جونستون Kevin Johnston مستويات الاحتراف المهني إلى ثلاث أقسام أساسية على الشكل الآتي<sup>2</sup>:



ويشكل أعلى الهرم، القمة الذهبية للممارسة المهنية، التي تتحرر—ولو جزئياً—من قيود التقانة والضبط إلى مستوى أعلى من الفعالية حيث تستحضر كفاءة تحقيق الأهداف والإبداع فيها من الخبرة والمهارة المكتسبة والرصيد التراكمي المهني والذاتي الممارس لا من المراجع والدلائل والكتب. ويذكر فهد الفضالة (رئيس قسم التربية بالجامعة المفتوحة بدولة الكويت) أن العلاقة بين التمهين

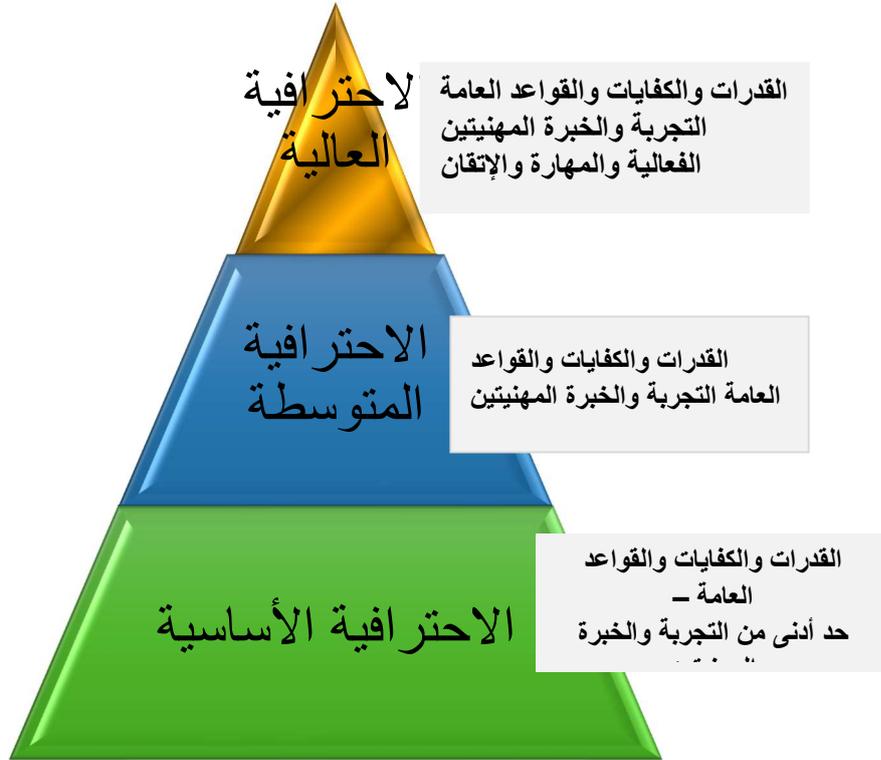
<sup>1</sup> - الخالدي محمد، تأهيل المعلم المهني وسؤال الهوية المهنية، مجلة منهجيات، العدد12، ربيع 2023، ص: 56.

<sup>2</sup> - johnston, k. (s.d.). *smallbusiness-chron-*. Consulté le 01/08/2025, sur CHRON:

<https://smallbusiness-chron-com.translate.google/levels-professionalism->

[15370.html?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=ar&\\_x\\_tr\\_hl=ar&\\_x\\_tr\\_pto=wa&\\_x\\_tr\\_hist=true](https://smallbusiness-chron-com.translate.google/levels-professionalism-15370.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pto=wa&_x_tr_hist=true)

والاحتراف المهني في مجال التربية والتعليم ليست متطابقة مع بعضها البعض، ولكنهما مترابطان برابطة سببية وديناميكية؛ تترتب وفق نموذج رباعي هرمي تبلغ ذروته الاحترافية في ما سماها بمرحلة التمهين بالهوية المهنية الذاتية؛ كما سنعرضه في الشكل 2 أسفله<sup>1</sup>:



وإذا كانت الهوية المهنية بشكل عام ذات طبيعة مركبة، فإن " الهوية المهنية للمدرس لها طبيعة مركبة وديناميكية ومستمرة وليست ثابتة، حيث تتأثر بمجموعة من العوامل الشخصية والاجتماعية والمهنية، كما أنها تشمل أبعادا وجوانب متعددة متداخلة فيما بينها. إذ تتأثر بمجموعة من العوامل التاريخية والاجتماعية والثقافية"<sup>2</sup> وبناء عليه تعتبر الهوية المهنية في مجال التربية والتعليم "عنصرا حاسما في مهنية المعلم... فهوية المعلم هي طريقة تعريف المعلم وتعبيره عن ذاته، وتتكون هذه الهوية المهنية من خلال التفاعل والتعاون النشط مع المعلمين الآخرين في مهنة التدريس"<sup>3</sup> وبالتالي فالهوية المهنية هي تركيز عوامل شتى في شخص المعلم بأبعادها المختلفة تجعل من المعلمين " المفتاح لخلق ثقافة مهنية ناجحة"<sup>4</sup>. كما تعطيهم الكفاءة في ممارسة الحكم المهني، وتقييم العملية التعليمية التعليمية في ضوء معايير عالية. و" لقد تبين أن تحقيق الهوية المهنية للمعلم ليس تحصيل حاصل، فلا يمكن أن يتمكن كل المعلمون من الوصول إلى هذه الدرجة، كون تحقيق الهوية لا يرتبط بالتقدم في السن، وإنما هو محصلة نمو نفسي اجتماعي سليم خلال مراحل نمائية سابقة،

1 - الفضالة، فهد، التدريب وبناء السلوك المهني، المعهد العربي للتخطيط، الطبعة الأولى، 2015، ص: 25.

2 - Cooper, K., & Olson, M. R. The multiple 'i's' of teacher identity. in m. kampf, w. r. bond, d. dworet, & r. t.boak (eds.), changing research and practice: teachers' professionalism, identities and knowledge london: falmer press, 1996 ; p. 78-89.

3 - عمر سيد إسماعيل، مجتمعات التعلم المهنية في سنغافورة: التوجه نحو تحقيق مهنية المعلم، مجلة مستقبلات تربوية، العدد الثاني-المجلد الرابع، ص: 50.

4 - المرجع السابق.

وتجاوز للعديد من أزمات النمو واكتساب فعاليات الأنا المقابلة لكل مرحلة نمائية؛ وهو أمر بالتالي تحكمه وتؤثر فيه عدة عوامل شخصية واجتماعية<sup>1</sup>.

كما أن هذا الاستقرار العاطفي للمعلم—حسب لينغ شينغ Ling Cheng الأستاذ بجامعة Anhui بالصين— يمكنه كسب ثقة الطلاب من خلال التحكم بهم والتواصل معهم، ولا يمكن تحقيق النتيجة المرجوة إلا على المدى الطويل إذا تم تحقيق توازن بين مشاعر المعلمين وطلابهم...<sup>2</sup>.

وفي ذات الهدف ترتبط الهوية المهنية بالجودة في إطار نموذج الاستقلالية البيداغوجية التي يمنحها النظام التربوي للمعلمين؛ ذلك أن المهني—حسب فيليب بيرينو Philippe Perrenoud— من الناحية الواقعية غالبا ما يكون تحت تأثير التعليمات والدلائل الرسمية التي تنزل عليه من الإدارة المركزية (وزارة التربية الوطنية/الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين). الواقع هذا يلزمه بتنفيذ برامج واستراتيجيات الآخرين، وهذا يؤدي إلى اختزال المدرس في موظف مقلد خال من التجديد والابتكار. لذلك يقترح بيرينو "الوضعية المستهدفة التي تتيح للمدرسين أن يصبحوا فعلا مهنيين حقيقيين، ويتم ذلك في مرحلة أولى بواسطة استرجاعهم ما افتقدوه أو ما لم يتعودوا على القيام به، رغم أنه يدخل في صميم مهنتهم؛ كالمشاركة في الهندسة التربوية الخاصة بمجال عملهم، وخصوصا ما يتعلق بتفعيل الحق في المبادرة لديهم والتي ستمكنهم من تصميم الاستراتيجيات التدريسية التي سيتبعونها وفق حاجيات التلاميذ المتواجدين في سياق القسم وفي سياق الوضعيات التعليمية التي يتعلمونها... مع مراعاة ما قد يترتب عن ذلك من تحمل مسؤولية النتائج والسؤال والمحاسبة عليها عند الاقتضاء"<sup>3</sup> على أن تجاوز مستوى التنفيذ والتبعية للغير إلى مستوى المهنة بالهوية المهنية أمر يتطلب إعادة النظر في هندسة التكوينات الأساس المفروضة على الطلبة المتدربين؛ بما يحقق العمق الكافي في المعرفة بعلوم التربية وتطبيقاتها، من جهة أولى. ومن جهة ثانية: تأهيل الترسنة القانونية التي تحمي قرارات الأساتذة والتكليف التي يقومون بها لإعادة رسم خارطة التكوين من جديد. ومن جهة ثالثة: التشجيع على الابتكار والإبداع بالتقدير والسخاء المادي لتحفيز القرائح التربوية المبدعة على تجاوز الصعوبات وتحقيق الأهداف المرجوة.

وقد أشار كل من جورج جوردون George Gordon وسيليا ويتشورش Celia Whitchurch إلى مفهوم جديد دخل قاموس الممارسة المهنية وعمل المهنيين وهو مفهوم "المهنيين الهجينين" ويقصد به "ذوي القدرات المختلطة (وتشورش، 2008) كما يطبق مصطلح (المختلطة) على التعلم ليعني مزيجا من تقديم التدريس البشري والتكنولوجي... وهذا وصف مفيد لمهن المهنيين التي حدث فيها تقارب للمهارات عبر الحدود المهنية"<sup>4</sup>، وفي الغالب فإن الكفاءات ذات المهارات والكفايات العابرة للتخصصات تشكل هوية مهنية ذاتية متينة، تمكنها من المزيد من التكيف والموائمة من صعوبات الحياة المهنية (تعليم، صحة، خدمات،...) الأمر

<sup>1</sup>—مرجع سابق، ص:93.

<sup>2</sup> - Ling Cheng ; The Implications of EFL/ESL Teachers' Emotions in Their Professional Identity Development ; THE ROLE OF TEACHER INTERPERSONAL VARIABLES IN STUDENT ACADEMIC ENGAGEMENT, SUCCESS , AND MOTIVATION, ed. by ali Derakhshan ; reza Pishghadam ; and Anna Mustkowska-Wiertelak ; pub. Frontuvers in Psychology and Frontiers in education ; 2022 ; p.316.

<sup>3</sup> - الدريج، محمد، هندسة التكوين الأساسي للمدرسين وتمهين التعليم، مرجع سابق، ج1، ص: 8-9. بتصرف

<sup>4</sup>- George Gordon , Celia Whitchurch, Academic and Professional Identities in Higher Education ; *The Challenges of a Diversifying Workforce* ; Routledge : Taylor & Francis ;Lodon ;2009 ;p.236-237.

الذي يرفع من القيمة المضافة التي تنتج عن اختلاط هذه التخصصات وتحقيق التجانس بينها. فعلى مستوى تعليم الكبار مثلا، خصوصا في مجال تكوين الأطر العليا (التعليم العالي) فإننا نجد الأساتذة المكوّنين ليسوا فقط باحثين مدرسين فقط ولكنهم أيضا مديروا أبحاث ومصمّموا دورات ودلائل بيداغوجية ورواد أعمال وحتى وكلاء شركات (في إطار تعاون القطاع الخاص مع القطاع العام)... مما يجعل تراكم الخبرات عند هذا هؤلاء المهنيين الجامعيين عامل من عوامل سعة الأفق، واحترافية أكبر وهو واقع إيجابي جدا على نمط التكوين في هذه المؤسسات.

مهنة الأكاديمي لم تعد بمنأى عن عوامل التغيير الهوياتي في الممارسة المهنية بسبب الهجينية التي طالته؛ "...فبناء على ست دراسة لأجراها سترومكويست Stromquist وآخرون (2007) ..يسلط هؤلاء المؤلفون الضوء على تحول الهوية من أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين إلى "عمال المعرفة" (بالنسبة للأفراد الذين يعملون بدوام جزئي أو بأجر بالساعة، كعمال معرفة في الوقت المناسب)<sup>1</sup> وهذا ما يجعل هيئة التدريس المرسمة (الدائمة) يرون أمنهم يتعرضون لتهديد خاص، أو لنوع من التنقيص الوظيفي حيث تتعرض طبيعة المؤسسات الجامعية كموقع للتنافس الاجتماعي والتفكير النقدي والحرية الأكاديمية للتحدي والاختراق والرقابة من طرف دخلاء لا همّ لهم إلا التعويضات التي سيقاضونها عند نهاية الخدمة أو تزلفا للرؤساء المباشرين الذين سهلوا لهم مهمة الولوج إلى هذا المنصب المؤقت.

<sup>1</sup> -Ibid ; p.237.

## الخاتمة

لم يزل موضوع الهوية المهنية وحدودها ومواصفاتها القياسية وتقويماتها وانعكاسها على الجودة والمهنة من المواضيع الجديدة التي لم تستوفى بحثا ودراسة وتثويرا. وذلك لدخول عنصر الذاتية غير قابل للقياس وتوقع التحقق في بناء النموذج الهوياتي المهني؛ رغم اعتراف علماء التربية بتفوقها العملي على المهنة التقنية القياسية. ولا شك أن هذه الصعوبات في دراسة الهوية المهنية ستفتح المزيد من آفاق استكشاف العلاقة بين السيكولوجية البشرية وأنماط المهن والتمهين والجودة والفاعلية... وهي بذلك تعد أحد أبواب تثوير نظريات التعلم والديداكتيك اللذان سيعاد تأصيلهما -مستقبلا- وفق نظر أندرو لوجي حتى يستجيبا للمرونة التي تتطلبها الهوية المهنية وتعكس بذلك روح الإنسان في عمله مع الرفع من قيمة العمل المضافة وبلوغ أهدافه المسطرة.

وكما تبين من العرض فحضور الهوية المهنية في الوثائق الهيكلية للمنظومة التربوية المغربية لا يزال ضعيفا انعكاسا لحالتها في الغرب الذي يعد المنبع الأساسي للتنظير التربوي في المغرب. لكن وجود إرهاباتها مفرقة هنا وهناك يعتبر تمهيدا لمزيد من العناية بالخلفية السيكولوجية والميولات النفسية وطرائق التفكير الخاصة بكل فاعل تربوي حتى يبني هويته المهنية الذاتية التي تميزه عن الفاعلين الآخرين دون التنكب عن القواعد الكلية المنظمة للفعل التربوي التعليمي التعلمي. والله الموفق للصواب.

## المصادر والمراجع:

### ✓ المراجع باللغة العربية

- تقرير المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي: حول الارتقاء بمهنة التربية والتكوين والبحث والتدبير، تقرير رقم: 2018/3، فبراير 2018.
- الحمداوي جميل، البحث التربوي (مناهجه وتقنياته)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2014.
- خارطة الطريق 2022-2026: اثنا عشر التزاما من أجل مدرسة عمومية ذات جودة.
- الخالدي محمد، تأهيل المعلم المهني وسؤال الهوية المهنية، مجلة منهجيات، العدد 12، ربيع 2023.
- الدريج محمد، هندسة التكوين الأساسي للمدرسين وتمهين التعليم، منشورات كراسات تربوية، يوليو 2020.
- ديباجة قانون إطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي.
- رفعه، دخيل الله، معلم القرن الحادي والعشرين: الرؤى التربوية والمهنية التدريسية، دار "الآن ناشرون وموزعون"، الأردن، 2020.
- الرؤية الاستراتيجية لإصلاح التعليم (2015-2030)، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.
- عمر سيد إسماعيل، مجتمعات التعلم المهنية في سنغافورة: التوجه نحو تحقيق مهنية المعلم، مجلة مستقبلات تربوية، العدد الثاني - المجلد الرابع.
- الفضالة، فهد، التدريب وبناء السلوك المهني، المعهد العربي للتخطيط، الطبعة الأولى، 2015.
- اللحية لحسن، الكفايات في علوم التربية: بناء كفاية، ترجمة: لحسن اللحية، إفريقيا الشرق، الطبعة الأولى.
- مدبولي عبد الخالق، التربية تجدد نفسها: تفكيك البنية، تقديم: حامد عمار، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2008.
- المدرسة الجديدة: تعاقد مجتمعي جديد من أجل التربية والتكوين: من الرؤية الإستراتيجية إلى الرهانات التربوية المستقبلية، تقرير رقم 2024/7، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، دجنبر 2024 .
- الناجي محمد، ليه عبد الرحيم، الإطار المرجعي للجودة في منظومة التربية والتكوين: المبادئ الكبرى والمعايير الرئيسية العامة، جمعية أماكن، فبراير 2023.
- الوثيقة الإطار، يوليو 2012، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، وزارة التربية الوطنية.

### ✓ المراجع باللغة الأجنبية

- Cooper, K., & Olson, M. R. The multiple 'i's' of teacher identity. in m. kompf, w. r. bond, d. dworet, & r. t.boak (eds.), changing research and practice: teachers' professionalism, identities and knowledge london: falmer press, 1996.

- George Gordon , Celia Whitchurch, Academic and Professional Identities in Higher Education ; The Challenges of a Diversifying Workforce ; Routledge : Taylor & Francis ;Lodon ;2009.
- J. A. Jackson ; Professions and professionalization ; Cambridge University Press ;1970.
- Ling Cheng ; The Implications of EFL/ESL Teachers' Emotions in Their Professional Identity Development ; THE ROLE OF TEACHER INTERPERSONAL VARIABLES IN STUDENT ACADEMIC ENGAGEMENT, SUCCESS , AND MOTIVATION, ed. by ali Derakhshan ; reza Pishghadam ; and Anna Mustkowska-Wiertelak ; pub. Frontuers in Psychology and Frontiers in education ; 2022 .
- OECD ; OECD Skills Outlook 2017 ; Skills and Global Value Chains ; OECD Publishing.

✓ المواقع الإلكترونية

- <https://almo3allem.com/m/ال جودة-في-التعليم-مفهومها-وأهميتها-ومعاييرها/>
- <https://febrayer.com/1101092.html>
- [https://smallbusiness-chron-com.translate.google/levels-professionalism-15370.html?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=ar&\\_x\\_tr\\_hl=ar&\\_x\\_tr\\_pto=wa&\\_x\\_tr\\_hist=true](https://smallbusiness-chron-com.translate.google/levels-professionalism-15370.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pto=wa&_x_tr_hist=true)
- <https://www.marrakechalaan.com/article-538388>