

وضعيات مع عناصر الجواب - تمارين وحلول - في مجزوعات :

التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية
الجزء الثاني

إعداد و تنسيق : دة. ثرية اقصري

هيئة التدريس : ابتدائي / ثانوي / إدارة تربوية

فرع تطوان

الموسم التكويني :

2022-2023

تقديم :

هذه مجموعة من الوضعيات تتعلق بمجزوءات التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية، تخص سلك تأهيل أطر هيئة التدريس بمسلك التعليم الابتدائي ومسلك التعليم الثانوي، وكذا سلك تكوين أطر الإدارة التربوية، بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، والهدف منها تمكين الأطر المتدربة من التعرف على كيفية معالجة مختلف الوضعيات المتعلقة بالنصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة للمجال التربوي، بما في ذلك التعرف على كيفية معالجة الوضعيات المتعلقة بالحقوق والواجبات، ووضعيات الموظف، والنظام التأديبي، والمنازعات، وكذا مختلف العلاقات التي تربط بين المتدخلين في المجال التربوي، وأخلاقيات المهنة، وأنشطة الحياة المدرسية...

وهي في معظمها منتقاة من الوضعيات المخصصة لتقويم مكتسبات الأطر المتدربة في المجزوءات السابقة، خلال السنوات القليلة الماضية.

ويأتي نشري لهذا الجزء الثاني من "وضعيات مع عناصر الجواب"، خلال هذا الموسم التكويني تعميما للفائدة، وفي إطار التكوين عن بعد، وبعد نشري لـ "وضعيات مع عناصر الجواب" خلال الموسم التكويني 2020-2021.

تعليلة :

المرجو من السادة الأساتذة الكرام الأطر الإدارية والتربوية المتدربة قبل قراءة عناصر الجواب، العمل على بذل الجهد في حل كل وضعية على حدة كتابة، قبل قراءة الجواب، قصد الوقوف على مكانن الخلل لديهم عند التصحيح، ولمعرفة مدى ضبطهم للمعارف المطلوبة، قصد ترسيخ مكتسباتهم في الأذهان.

الوضعية الأولى :

أصيب الأستاذ حميد، الذي قضى في عمله ما يزيد عن عشر سنوات، بفيروس كورونا المستجد خلال شهر أبريل من عام 2020. ونتيجة للأعراض الجانبية الناجمة عن الفيروس التي أثرت على جهازه التنفسي، اضطر إلى تقديم عدة شواهد طبية، وصلت في مجموعها إلى أزيد من ستة أشهر خلال اثني عشر شهرا. الأمر الذي جعل الإدارة تضعه في وضعية الإيداع، حيث استمر في تلقي العلاج، إلى أن تماثل للشفاء بعد مرور أربعة أشهر، على إثر ذلك عاد إلى عمله.

إلا أنه بعد مرور بضعة أشهر من استئنافه العمل، أصيب بمرض السرطان خلال شهر يناير من عام 2022 ، مما اضطره إلى تقديم عدة شواهد طبية من أجل متابعة العلاج من هذا المرض العضال.

الأسئلة :

السؤال الأول:

تحدث عن وضعية الإيداع، مستحضرا السبب الذي جعل الأستاذ حميد يستفيد من الإحالة على هذه الوضعية، وحالته المالية خلالها ؟

السؤال الثاني:

الاستفادة من الرخص المرضية حق أساسي من حقوق الموظف، وفي هذا الإطار استفاد الأستاذ حميد من نوعين من أنواع الرخص المرضية خلال السنوات الأخيرة، تحدث عن وضعيته المالية والمدة المسموح له التغيب فيها خلال الرخصة الأخيرة، والمصير الذي يمكن أن يؤول إليه في حالة انصرام مدة الرخصة، وتفاقم مرض السرطان عليه، إذا ارتأى المجلس الصحي أنه غير قادر على استئناف عمله، واعترف نهائيا بعدم قدرته على العمل ؟

السؤال الثالث:

تحدث عن الوضعيات التي يمكن أن يكون فيها الموظف العمومي، مع بيان أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- وضعية الإيداع، هي توقيف مؤقت حتمي يوضع فيه الموظف دون رغبته في ذلك أو استشارته، بعد استفاده لرخص المرض قصيرة أو متوسطة أو طويلة الأمد.
- السبب الذي جعل الأستاذ حميد يستفيد من الإحالة على الإيداع؛ لأنه موظف رسمي (لكونه عمل لما يزيد عن عشر سنوات)، والموظف الرسمي بعد أن يستنفد الرخص المسموح بها يحال على وضعية الإيداع، إذا أمل في شفائه.
- خلال فترة الإيداع التي استمرت أربعة أشهر تقاضى الأستاذ حميد نصف أجرته باستثناء التعويضات العائلية تقاضاها كاملة. (الفصل 56 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

السؤال الثاني:

- الوضعية المالية للأستاذ حميد خلال الرخصة الأخيرة (رخصة بسبب مرض السرطان): بما أن الإصابات السرطانية تدرج ضمن الأمراض التي تخول الحق في رخصة طويلة الأمد، فإنه سيتقاضى خلال الثلاث سنوات الأولى أجرته كاملة. وسيتقاضى خلال السنتين الأخيرتين نصف الأجرة باستثناء التعويضات العائلية كاملة.
- المدة المسموح له التغيب فيها خلال الرخصة الأخيرة هي خمس سنوات؛ لأن الإصابات السرطانية تدرج ضمن الأمراض التي تخول الحق في رخصة طويلة الأمد، حسب للفصل 44 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المصير الذي يمكن أن يؤول إليه الأستاذ حميد في حالة انصرام مدة الرخصة، وتفاقم مرض السرطان عليه، إذا ارتأى المجلس الصحي أنه غير قادر على استئناف عمله واعترف نهائيا بعدم قدرته على العمل : هو الإحالة على التقاعد إما بطلب منه وإما تلقائيا. (الفصل 45 المكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

السؤال الثالث:

- الوضعية التي يمكن أن يكون فيها الموظف العمومي حددها الفصل 37 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص على ما يلي: "يكون كل موظف في إحدى الوضعيات التالية:
 - في حالة القيام بالعمل؛
 - في حالة الإلحاق؛
 - في حالة التوقيف المؤقت عن العمل؛
 - وضعية الجندية".
- "يعتبر الموظف في وضعية القيام بالوظيفة إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام أحد الوظائف المطابقة لها بالإدارة التي عين بها.
- ويعتبر في نفس الوضعية الموظف الموضوع رهن الإشارة والموظف المستفيد من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية ورخص الولادة والرخص بدون أجر والتفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا". (الفصل 38 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).
- "يعتبر الموظف في وضعية الإلحاق إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي مع بقائه تابعا لهذا السلك ومتمتعا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد". (الفصل 47 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).
- "يتحمل الموظف الملحق الاقترع من المرتب المناسب لرتبته وطبقته في المصلحة التي وقع إحاقه بها". (الفصل 49 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

و"يعتبر الموظف في وضعية التوقيف المؤقت إذا كان خارجا عن سلوكه الأصلي وبقي تابعا له، مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد. ولا يتقاضى الموظف في حالة التوقيف المؤقت أي مرتب عدا في الأحوال المنصوص عليها بصراحة في هذا القانون الأساسي". (الفصل 54 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

وضعية الجنديّة: الموظف المدمج في الجيش لأداء الخدمة العسكرية الفعلية يجعل في وضعية تدعى الجنديّة. ويحتفظ في هذه الوضعية بحقوقه في الترقّي في إدارته الأصليّة... ويعاد بحكم القانون إدماج المعني بالأمر في سلوكه الأصلي بعد تسريحه من الخدمة العسكريّة. (الفصل 63 المكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

وجه التشابه بين هذه الوضعيات هو لا بد أن يكون الموظف مرسما في جميعها.

أما أوجه الاختلاف فهي:

1- في حالة القيام بالعمل: يزاول الموظف بالفعل مهام أحد الوظائف بالإدارة الأصليّة التي عين بها، ويتمتع بحقوقه كاملة في المرتب، والتعويضات والحماية الإدارية والتعويضات عن حوادث المصلحة والرخص والعطل...

2- في حالة الإلحاق: يكون الموظف خارجا عن سلوكه الأصلي مع بقاءه تابعا لهذا السلك ومتمتعاً فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد. لكنه يتقاضى أجرته من الإدارة المستقبلة. (الفصل 47).

3- في حالة التوقيف المؤقت عن العمل: يكون الموظف خارجا عن سلوكه الأصلي ويبقى تابعا له، مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد. ولا يتقاضى الموظف في حالة التوقيف المؤقت أي مرتب عدا في الأحوال المنصوص عليها بصراحة في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية". (الفصل 54 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

4- في وضعية الجنديّة : الموظف يدمج في الجيش لأداء الخدمة العسكريّة، ويبقى تابعا لإدارته الأصليّة، ويحتفظ فيها بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد والأجرة والحماية الاجتماعيّة. (المادة 14 من القانون رقم 44.18 المتعلق بالخدمة العسكريّة).

الوضعية الثانية :

بعد مرور عدة أعوام على تخرجه من مركز تكوين المعلمين بطنجة، التقى السيد حمزة زميله أثناء مدة التكوين السيد منير، الذي تخرج معه من المركز عام 2005. وبعد أن تبادل أطراف الحديث، أخبر السيد حمزة زميله بأنه بعد التخرج من المركز، عين في إحدى القرى النائية وسط المغرب، لكن هذا الأمر لم يمنعه من متابعة دراسته العليا، حيث حصل على شهادة الماستر، الأمر الذي مكنه من الترقى إلى إطار أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي، ثم بعد بضعة سنوات تمكن من الحصول على دبلوم مفتش تربوي للتعليم الثانوي من الدرجة الأولى.

كما أخبر السيد منير زميله بأنه بموازاة مع عمله في التعليم انخرط في العمل الجمعوي، وعلى إثر مراكمته لخبرات عديدة في مجال الثقافة والتربية والتعليم، تم إلحاقه بمنظمة اليونسكو حيث يعمل حالياً.

الأسئلة :

السؤال الأول:

عمل المقتن المغربي على فتح المجال أمام الموظف العمومي من أجل الترقى في مهنته، وفي هذا الإطار استفاد الأستاذ حمزة من تغيير الإطار مرتين، فما هي الآفاق المهنية المتاحة أمام أستاذ التعليم الابتدائي ؟

السؤال الثاني:

ألق الأستاذ منير بمنظمة اليونسكو بسبب خبرته في مجال عملها، فما هي وضعية الإلحاق ؟ وما هي الحقوق التي يمكنه الاحتفاظ بها من وضعيته السابقة ؟

السؤال الثالث:

عمل الأستاذان حمزة ومنير على تطوير كفاياتهما بعد التخرج من مركز التكوين، تحدث عن أنواع التكوين، وعن أهميتها في تمكين أطر الوزارة الوصية على قطاع التعليم، في تيسير القيام بمهامهم، والإسهام في تحقيق الجودة المنشودة.

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- من بين الآفاق المهنية المتاحة أمام أستاذ التعليم الابتدائي:
- تغيير الإطار إلى أستاذ التعليم الثانوي بسلكيه؛
 - تغيير الإطار إلى مفتش تربوي للتعليم الابتدائي؛
 - التكليف بمهام الإدارة التربوية؛
 - تغيير الإطار إلى متصرف تربوي؛
 - شغل مناصب المسؤولية : مدير إقليمي للوزارة الوصية، رئيس قسم، رئيس مصلحة ...

السؤال الثاني:

وضعية الإلحاق: (الفصول من 47 إلى 53 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية)
يعتبر الموظف في وضعية الإلحاق إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي مع بقائه تابعا لهذا السلك ومتمتعا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد.

ومن ثم فالموظف الملحق :

- يعمل بإدارة أو مؤسسة أو مصلحة أو منظمة غير إدارته الأصلية؛
- خارج عن سلكه الأصلي، أي أنه لا يعمل في هذا السلك ولا يتقاضى راتبه من إدارته الأصلية، بل يتقاضاه من الإدارة الملحق بها...

ويتم الإلحاق بطلب من الموظف ويكون قابلا للتراجع عنه لدى :

1- إدارة للدولة؛

2- جماعة محلية؛

3- المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز...

4- هيئة خصوصية ذات منفعة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة؛

5- دولة أجنبية أو منظمة دولية جهوية أو دولية.

إلا أنه يمكن إلحاق الموظف بحكم القانون في الحالات الآتية :

- التعيين بصفة عضو في الحكومة؛

- القيام بنيابة عمومية أو بنيابة نقابية إن اقتضت تلك النيابة واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية؛

- شغل إحدى الوظائف العليا المشار إليها في الفصل 6 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ويكون إلحاق الموظف بجهة غير إدارته الأصلية لمدة أقصاها ثلاث سنوات ويجوز تجديده لفترات لا تتعدى أية واحدة منها ثلاث سنوات.

بيد أن الموظفين الملحقين بإدارة عمومية أو جماعة محلية منذ مدة لا تقل عن ثلاث سنوات يمكن أن يدمجوا بطلب منهم في حظيرة الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية الملحقين بها في إطار يكون مطابقا للوضعية النظامية الحاصلين عليها في إطارهم الأصلي بتاريخ الإدماج.

يمكن للموظف الملحق أن يعوض حالا في وظيفته ما عدا إذا كان ملحقا لمدة تقل عن ستة أشهر أو تعادلها وكانت هذه المدة لا تجدد.

وعند انتهاء مدة الإلحاق... فإن الموظف الملحق يرجع وجوبا إلى إدارته الأصلية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقا بها. وتحمل الإدارة الأصلية وجوبا الموظف المعني ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة".

إلا أن الموظف الذي تم إلحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء إلحاقه... ويدمج بنفس الكيفية، الموظفون المشار إليهم في الفصل 48 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا الموظفون الملحقون للقيام بمهام عضو في الدواوين الوزارية.

وتعطى للموظف الملحق النقط طبق الشروط المقررة من طرف الإدارة أو المنظمة الملحق بها، وتوجه هذه الإدارة أو المنظمة ورقة نقط الموظف إلى إدارته الأصلية. الحقوق التي يمكن للموظف الملحق الاحتفاظ بها من وضعيته السابقة: يبقى تابعا لسلكه الأصلي، فرغم وجوده في إدارة أخرى فإنه يتمتع بحقوقه في الترقية والتقاعد بسلكه الأصلي، بحيث يتحمل الموظف الملحق الاقتطاع من المرتب المناسب لرتبته وطبقته في المصلحة التي وقع إلحاقه بها.

السؤال الثالث:

أنواع التكوين:

هناك أنواع عديدة من التكوين مثل التكوين المستمر، التكوين الذاتي، التكوين الميداني، التكوين بالتناوب، التكوين المهني ... يمكن الاقتصار على أربعة منها:

التكوين المستمر (استراتيجية التكوين المستمر بقطاع التربية الوطنية):

يقصد بالتكوين المستمر، في قطاع التربية الوطنية، مجموع عمليات رصد وتعزيز وتطوير القدرات والمهارات والمواقف الهادفة إلى تحسين وتجويد الممارسة المهنية - التربوية أو التدبيرية أو التقنية - بعد تولي المهام وخلال ممارستها، ويشمل عموم الأنشطة التربوية والتدبيرية المنظمة لفائدة العاملين في مجال التربية والتكوين من أجل تعزيز معارفهم وتقوية مهاراتهم والرفع من أدائهم المهني. وبذلك يعد التكوين المستمر أداة للتنمية المهنية تلازم المسار المهني لدى الفاعل التربوي على شكل مسلسل تأهيلي متواصل، ونظام للتطوير التدريجي للممارسة المهنية الناجعة. ويتم اعتماد ثلاث صيغ للتكوين المستمر هي:

(أ) التكوين الحضورى؛

(ب) التكوين عن بعد؛

(ت) المصاحبة والتكوين عبر الممارسة.

ويكتسي التكوين المستمر أهمية بالغة حيث يمكن من مواكبة مختلف المستجدات التي تعرفها المنظومة التربوية، واستثمارها في تحسين العمل وتيسيره وتجويده.

التكوين الذاتي:

يعد رافدا أساسيا من روافد إنماء الكفايات المهنية لدى الإطار التربوي، بما يتيح من فرص متنوعة لأجرائه، وبما يمكنه من أدوات وآليات لتطوير خبرته حسب مستجدات منظومة التربية والتكوين... حيث يسهم المتدرب في تدبير تكوينه الشخصي ويشارك في بنائه، وتحديد مساراته الفردية للتكوين.

ويكتسي التكوين الذاتي أهمية بالغة حيث يمكن من اكتساب آليات وأدوات تؤهل لإنماء الكفايات المهنية وتطويرها، وتعزيز القدرة على تشخيص الحاجيات من التكوين، واكتساب مهارات ملائمة التكوين مع مختلف المتغيرات ذات الصلة بتطور الممارسة المهنية ومواكبة المستجدات... الأمر الذي يسهم في تيسير العمل وفي تحقيق الجودة في مجال التربية والتكوين.

التكوين الميداني:

فترة زمنية محددة يقضيها المتدرب في مؤسسة التدريب للقيام بأنشطة محددة وفق دفتر تحملات بين المركز والمؤسسة التعليمية. وتهدف التدريبات الميدانية إلى تعرف المتدربين على مهن الإدارة التربوية، والتدرب عليها باعتماد مبدأ التدرج، من الاكتشاف إلى التحمل الجزئي لمسؤولية مهن الإدارة.

وتتجلى أهميته في إنماء البعد التبصري لدى المتكون من خلال رصد الصعوبات وإبداء مقترحات لتجاوزها، وتمكينه من أدوات منهجية للتفاعل الإيجابي مع الطوارئ المستجدة خلال التدبير الإداري، وإنماء الكفاية المتعلقة بأخلاقيات المهنة، وتعزيز الانخراط الإيجابي في تفعيل وأجراً أنشطة الحياة المدرسية. مما يساعد المتكون من إنماء كفاياته التي تسهل عليه العمل، وتسهم في الوصول إلى الجودة المنشودة.

التكوين بالتناوب:

يرتكز التكوين بسلك تكوين أطر الإدارة التربوية على مبدأ التناوب بين فضاءين: التكوين النظري بالمركز، والوضعيات المهنية بمؤسسات التدريب، مع اعتماد الانسجام والتكامل في صيغ وأنماط التكوين على نحو يضم تطوير الكفايات المهنية المنشودة، دون إغفال الوضعيات المهنية بالمركز واستحضار البعد التبصري.

ويكتسي التكوين بالتناوب أهمية بالغة حيث يمكن الإطار التربوي من اكتساب الكفايات التي تعينه على أداء مهامه عن علم وتجربة مما يجعله عنصراً فاعلاً في تحقيق الجودة بالمنظومة التربوية.

وعموماً مختلف التكوينات تعين المتكون على إيجاد الحلول والأجوبة على التساؤلات التي يطرحها على نفسه في مختلف وضعيات العمل، مما يعينه على إيجاد الحلول عند مواجهة مختلف الصعوبات؛ من خلال التحليل والفهم والتفكير والاستنتاج، من أجل تقويم ممارسته المهنية وتجويدها، الأمر الذي سيسهم في الرقي بجودة المؤسسات التعليمية وكذا المنظومة التربوية.

الوضعية الثالثة :

بعد التحاق أستاذة التعليم الابتدائي أمل، خريجة المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة، للموسم التكويني 2020-2021، بمقر عملها بإحدى المؤسسات التعليمية، التقت بالأستاذة أسية، التي بدأت عملها عام 2017، وبعد التعارف بين الأستاذتين، جرى بينهما حوار مستفيض حول التغييرات التي شهدتها نظام توظيف أساتذة التعليم الابتدائي منذ اعتماد وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي: "التوظيف بموجب عقود"، في إطار رؤيتها لتفعيل الجهوية المتقدمة في مجال التعليم عام 2016.

من بين ما ذكرته الأستاذة أسية أنها ترفض نظام التعاقد، وتطالب بإدماج المفروض عليهم التعاقد بأسلاك الوظيفة العمومية، وأنها لم ترسم حتى الآن، وترفض اجتياز امتحان التأهيل المهني لكونه مدخلا لتكريس سياسة التعاقد، كما عبرت عن مخاوفها من "الفصل التعسفي"...

شرحت الأستاذة أمل للأستاذة أسية ملاسبات تنزيل التوظيف بموجب عقود، وأخبرتها بأن الأنظمة الأساسية الخاصة بأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين الصادرة في شهر مارس عام 2019، ألغت نظام التعاقد بصفة نهائية، وأتت بعدة حقوق لأطر الأكاديميات، من بينها الحق في الترسيم والترقية اللذين يستفيد منهما جميع الأساتذة بالوزارة الوصية بنفس الكيفية، كما فصلت هذه الأنظمة واجبات أطر الأكاديمية، وتبنت نفس النظام التأديبي الذي يسري على الموظفين بوزارة التربية الوطنية قبل إقرار نظام التوظيف بموجب عقود.

الأسئلة :

لمزيد من التوضيح للأستاذة أسية وانطلاقا مما جاء في النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة، ومما درسته في مجزوءة التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية، أجب عما يلي :

السؤال الأول:

من يحق له اجتياز امتحان التأهيل المهني ؟ ومتى يحق له ذلك ؟ وكم عدد الدورات التي يمكن له المشاركة فيها ؟ وما هي الحقوق المترتبة بعد النجاح في امتحان التأهيل المهني ؟

السؤال الثاني:

اذكر أربعة حقوق، وأربعة واجبات لأساتذة التعليم الابتدائي أطر الأكاديميات يمكن إدراجها ضمن أخلاقيات المهنة ؟

السؤال الثالث:

اذكر مع الشرح العقوبات التأديبية التي نص عليها النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- يحق اجتياز امتحان التأهيل المهني لأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم الثانوي المتدربين المستوفين لجميع وحدات التكوين التأهيلي المبرمجة خلال السنة التكوينية الأولى.
- يحق لهم ذلك بعد قضاء سنة واحدة على الأقل من التدريب.
- عدد الدورات التي يمكن لهم المشاركة فيها هي أربع دورات خلال سنتين.
- الحقوق المترتبة بعد النجاح في امتحان التأهيل المهني: الترسيم، الترقية، التوقيف المؤقت عن العمل، الاستفادة من الإحالة على التقاعد إذا لاحظ المجلس الصحي وقت انقضاء الرخصة لأسباب صحية، أن الموظف غير قادر نهائياً على استئناف عمله...

السؤال الثاني:

- أربعة حقوق لأساتذة التعليم الابتدائي أطر الأكاديميات، على سبيل المثال:
 - 1- الأجرة والتعويضات المطابقة لوضعيتهم؛
 - 2- الترقية في الرتبة والدرجة وفق الشروط النظامية المطلوبة؛
 - 3- التكوين والتدريب؛
 - 4- الرخص الإدارية والرخص الاستثنائية والرخص لأسباب صحية.
- أربعة واجبات لأساتذة التعليم الابتدائي أطر الأكاديميات، يمكن إدراجها ضمن أخلاقيات المهنة:
 - 1- الانتماء والالتزام برسالة التعليم، إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والمتعلمين والزملاء والمجتمع؛
 - 2- تحمل المسؤولية كاملة أمام المهام المسندة إليهم؛
 - 3- الامتناع عن مزاوله بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليهم دخلاً كيفما كانت طبيعته، تحت طائلة المتابعة التأديبية، باستثناء بعض الحالات المنصوص عليها؛
 - 4- كتمان السر المهني وعدم اختلاس أوراق المصلحة ومستنداتها أو تبليغها للغير بصفة مخالفة للنظام.

السؤال الثالث:

- العقوبات التأديبية التي نص عليها النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة مع الشرح:
- تحدثت المادة 94 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة عن العقوبات التأديبية المطبقة على أطر الأكاديمية وهي :
- (أ) **العقوبات من الدرجة الأولى :**
 - 1- الإنذار: إجراء لتحذير الموظف، ويتخذ في المخالفات الهينة التي يرتكبها هذا الأخير، والهدف من هذا الإجراء هو دفع الموظف إلى عدم القيام بهذه الأفعال وإلا سيتعرض لعقوبات أكثر صرامة.
 - بالنسبة للإدارة لا يمكنها اتخاذ هذه العقوبة إلا بعد استفسار الموظف عن الأفعال المندوبة إليه، والاطلاع على دفوعاته.
 - يتم اتخاذ هذه العقوبة من طرف الإدارة بقرار معلل ويتم تبليغه للموظف مع الإشعار بالاستلام.

2- التوبيخ: إجراء أشد من الإنذار، ويأتي في درجة ثانية في سلم العقوبات، وقد تكون له انعكاسات سلبية على وضعية الموظف إذا أخذ بعين الاعتبار من طرف الإدارة في منح النقطة الخاصة بالترقية...

تصدر الإدارة عقوبة التوبيخ بنفس الكيفية والشروط التي تصدر بها عقوبة الإنذار.

(ب) العقوبات من الدرجة الثانية :

3- الحذف من لائحة الترقى: هي عقوبة تؤدي إلى التنشيط على اسم الموظف من لائحة الترقى في الرتبة برسم السنة التي اتخذ فيها القرار، ويختص باقتراح هذه العقوبة المجلس التأديبي. ولا تقترح هذه العقوبة إلا في حالة ثبوت أن الموظف مقيد في جدول الترقى برسم السنة التي اتخذ فيها قرار العقوبة.

4- الانحدار من الرتبة: يقصد بها تخفيض الموظف إلى الرتبة الأدنى مباشرة، وتقترح من طرف المجلس التأديبي. ولا تقترح هذه العقوبة في الحالة التي يمكن أن يترتب عن القهقرة تغيير وضعية الموظف من رسمي إلى متدرب (قهقرته من الرتبة الثانية إلى الرتبة الأولى).

5- القهقرة من الدرجة: يترتب عنها إخراجها من إطاره، وتقترح من طرف المجلس التأديبي. ولا تتخذ هذه العقوبة إلا في الحالة التي يكون فيها إطار الموظف مكونا من عدة درجات؛ ويكون في درجة أعلى مع وجود درجة أدنى يمكن انحداره إليها.

6- العزل من غير توقيف حق التقاعد: يترتب على هذه العقوبة حذف الموظف من الأسلاك مع إمكانية :

- إما استفادته من المعاش إذا كان مستوفيا للشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات المدنية؛

- أو استرجاعه للمبالغ المقتطعة من راتبه لأجل المعاش إذا لم يكن مستوفيا للشروط التي تخوله الحق في المعاش.

7- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد: يترتب على هذه العقوبة حرمان الموظف من حق الاستفادة من المعاش.

(ج) عقوبتان تكتسيان صبغة خصوصية :

8- الحرمان المؤقت من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر: يترتب على هذه العقوبة حرمان الموظف من راتبه طيلة مدة عقوبة الإقصاء باستثناء التعويضات العائلية. وتقترح من طرف المجلس التأديبي.

9- الإحالة الحتمية على التقاعد، إذا كان إطار الأكاديمية مستوفيا للشروط المقررة في تشريع التقاعد: يترتب على هذه العقوبة إحالة الموظف على التقاعد بصفة حتمية. ويشترط في إصدار هذه العقوبة أن يكون الموظف مستوفيا للشروط النظامية التي تخول الحق في التقاعد. وتقترح من طرف المجلس التأديبي.

الوضعية الرابعة :

في حوار مع أحد أساتذة التعليم الابتدائي، الذي بدأ عمله عام 2016، حدثك بأنه لا يحق للأساتذة الذين توظفوا منذ عام 2016 الاستفادة من جميع الرخص التي يستفيد منها الأساتذة الخاضعون للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما أنه لا يسمح لهم بالمشاركة في المباريات التي تنظمها وزارة التربية الوطنية، وليس من واجباتهم المشاركة في أنشطة الحياة المدرسية...

لكنك انطلاقاً مما درسته في مجزوءة التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية، وخاصة ما درسته في النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة، لم تتفق معه فيما قاله، وشرحت له أوجه التشابه بين ما جاءت به الأنظمة الأساسية الخاصة بأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وما جاء به النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

الأسئلة :

خبرنا عما شرحت له بخصوص:

السؤال الأول:

أنواع الرخص التي نص عليها النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة ؟

السؤال الثاني:

حقه في المشاركة في المباريات التي تنظمها وزارة التربية الوطنية ؟ ومتى يحق له ذلك ؟ والمباريات التي تنظمها وزارة التربية الوطنية والتي يمكنه المشاركة فيها ؟

السؤال الثالث:

أهمية المشاركة في أنشطة الحياة المدرسية التي تدخل ضمن واجبات أساتذة التعليم الابتدائي، وعن الأنشطة المدرسية التي يمكن له أن يساهم من خلالها في الرفع من جودة التعليم ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

أنواع الرخص التي نص عليها النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة:

- الرخصة السنوية (المادة 60)؛
- عطل الأعياد الدينية والوطنية (المادة 60)؛
- الرخص الاستثنائية (المادة 61)؛
- رخصة عن الولادة ورخصة عن الرضاعة (المادة 62)؛
- رخص المرض (المادة 63)؛
- ✓ رخصة المرض قصيرة الأمد (المادة 64)؛
- ✓ رخصة المرض متوسطة الأمد (المادة 65)؛
- ✓ رخصة المرض طويلة الأمد (المادة 66)؛
- ✓ رخصة بسبب إصابة إطار الأكاديمية بمرض أو استفحل هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله (المادة 68)؛
- ✓ رخصة بسبب قيام إطار الأكاديمية بعمل تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص (المادة 68)؛
- ✓ رخصة بسبب إصابة إطار الأكاديمية بحادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله (المادة 68).

السؤال الثاني:

- نص النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة في المادتين 19 و 55 على حق الأساتذة أطر الأكاديمية في المشاركة في عدة مباريات تنظمها الوزارة الوصية.

- يحق له المشاركة في المباريات التي تنظمها وزارة التربية الوطنية، بعد الترسيم، ووفق الشروط المذكورة في المذكرة التي يتم بموجبها الإعلان عن المباراة، وقد يكون من بين الشروط عدد سنوات الخدمة، وتخصص الشهادة المطلوبة...

- المباريات التي تنظمها وزارة التربية الوطنية والتي يمكن له المشاركة فيها نصت على أغلبها المادة 19 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة وهي:

- 1- مباراة ولوج سلك تحضير مباريات التبريز بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
 - 2- مباراة ولوج مسلك الإدارة التربوية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
 - 3- مباراة ولوج مركز تكوين مفتشي التعليم؛
 - 4- مباراة ولوج مركز التوجيه والتخطيط التربوي.
- كما نصت المادة 55 من نفس النظام على :
- 5- الترشح لشغل مناصب المسؤولية المنصوص عليها في الهيكل التنظيمي للأكاديمية ومصالحها الإقليمية، وفق الشروط والكيفيات الجاري بها العمل بالإدارات العمومية.

السؤال الثالث:

- المشاركة في الأنشطة المدرسية تدخل ضمن واجبات أساتذة التعليم الابتدائي حسبما ورد في المادة 7 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة.

وتتجلى أهمية هذه المشاركة في مساعدة المتعلم على التنشئة الشاملة لشخصيته بواسطة أنشطة تفاعلية متنوعة، وتربيته من خلال الأنشطة الدينية والتربوية والتكوينية المبرمجة التي تراعي الجوانب المعرفية والوجدانية والحس حركية من شخصيته، والعمل على تحقيق المواصفات المحددة في المنهاج الدراسي في شخصية المتعلمين، وتنمية الكفايات والقيم التي تؤهلهم للاندماج الفاعل في الحياة المدرسية والحياة العامة.

- بعض الأنشطة المدرسية التي يمكن له أن يساهم من خلالها في الرفع من جودة التعليم:

- أنشطة الدعم التربوي؛
- أنشطة التوجيه التربوي؛
- أنشطة التفتح...

الوضعية الخامسة :

يشتغل الأستاذ كريم بفرعية لإحدى المجموعات المدرسية لمدة تزيد عن تسع سنوات، كان مثالا للتفاني والعطاء وكان مساهما جيدا في تطوير معارف تلاميذه وكفاياتهم ومهاراتهم، بشهادة مدير المؤسسة وتقارير التفتيش.

في آخر زيارة للطبيب أخبره أنه يعاني من ورم سرطاني خبيث، على إثر الصدمة النفسية التي أصيب بها، جمع أغراضه واختفى عن الأنظار دون أن يخبر أصدقائه أو أفراد أسرته بمكان تواجد، ودون أن يلتزم بالإجراءات التي تفرضها النصوص التشريعية والتنظيمية في هذه الحالة.

الأسئلة:

السؤال الأول:

ما هي المرجعيات القانونية والتنظيمية التي يمكن اعتمادها في معالجة هذه الوضعية ؟

السؤال الثاني:

في أي نوع من الرخص المرضية يمكن إدراج الرخصة التي يخولها القانون للأستاذ كريم ؟ حدد مدتها وآثارها المالية والإجراءات الإدارية للاستفادة منها ؟

السؤال الثالث:

تحدث عن الأدوار التي يمكن أن يقوم بها الأستاذ في تطوير معارف المتعلمين وكفاياتهم ومهاراتهم من خلال تفعيل أنشطة الحياة المدرسية ؟ عزز جوابك بأمثلة عملية ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- المرجعيات القانونية والتنظيمية التي يمكن اعتمادها في معالجة هذه الوضعية:
- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
 - المرسوم رقم 2.99.1219 صادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) تحدد بموجبه كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة؛
 - منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 11 ماي 2005 في موضوع: التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة؛
 - منشور رئيسة الحكومة رقم 8/2023 بتاريخ 17 ماي 2023 في موضوع: الرخص لأسباب صحية ورخص الولادة...

السؤال الثاني:

- الرخصة المرضية التي يخولها القانون للأستاذ كريم هي رخصة طويلة الأمد، لأن الإصابات السرطانية ذكرت ضمن الأمراض التي تم التنصيص عليها في الفصل 44 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي تحدث عن الأمراض التي تخول الحق في رخص مرض طويلة الأمد، ولا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات؛ خلال الثلاث سنوات الأولى سيتلقى الأستاذ كريم الأجرة كاملة، وخلال السنتين الأخيرتين سيتلقى نصف الأجرة باستثناء التعويضات العائلية كاملة.
- لكي يستفيد الأستاذ كريم من هذه الرخصة عليه الإدلاء بشهادة طبية داخل أجل يومين من أيام العمل إذا كان يعمل في الوسط الحضري، وداخل أجل ثلاثة أيام إذا كان يعمل في الوسط القروي. ويجب على الإدارة داخل أجل 10 أيام على الأكثر من تاريخ التوصل بالشهادة الطبية عرض حالة المعني بالأمر على المجلس الصحي الذي يتعين عليه البت في حالته على ضوء ملفه الطبي في غضون مدة أقصاها 30 يوما. وتمنح رخص المرض بعد موافقة المجلس الصحي على فترات مددها 3 أو 6 أشهر.
- وبما أن الأستاذ كريم لم يدل بالشهادة الطبية داخل الأجل القانوني، وبما أنه يمر بظرف صحي عسير، يمكن للإدارة بعد العلم بمرضه، أن تتجاوز هذا الخطأ وتعهه ظرفا قاهرا لمساعدته على تجاوز محنته. وعلى عائلته وأصدقائه البحث عنه ومساعدته على الإدلاء بالشهادة الطبية للمؤسسة التي يعمل بها فورا.

السؤال الثالث:

- الأدوار التي يمكن أن يقوم بها الأستاذ في تطوير معارف المتعلمين وكفاياتهم ومهاراتهم من خلال تفعيل أنشطة الحياة المدرسية متنوعة ومتعددة؛ فمن خلال الأنشطة الفصلية ومن خلال الأنشطة المندمجة والداعمة، وتكوين أندية مفتوحة على المجتمع المحلي... يمكن أن يعمل على تمكينهم من اكتساب الكفايات الواردة في الميثاق الوطني للتربية والتكوين والمتمثلة في الكفايات الاستراتيجية والتواصلية والمنهجية والثقافية والتكنولوجية، حيث يمكن تصنيفها إجمالا إلى كفايات مرتبطة بتنمية الذات، وكفايات قابلة للاستثمار في التحول الاجتماعي، وكفايات قابلة للتصريف في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية. وكذا تمكينهم من اكتساب المهارات الحياتية التي تساعد على الاندماج في محيطهم.

وبذلك يتعلم التلميذ كيفية التعامل مع الآخرين والعمل بالفريق وحل المشكلات المختلفة، وهذا يساعده في تنمية مهارات التواصل والتعاون والقيادة وتعزيز الثقة بالنفس ويعزز تصوره الإيجابي لنفسه...

بعض الأمثلة العملية يمكن أن تكون:

- أنشطة التربية الصحية والبيئية والتربية الطرقية؛
- أنشطة التربية على القيم الدينية؛
- الأنشطة الثقافية والفنية والمسرحية؛
- الأنشطة الرياضية المدرسية؛
- أنشطة التربية على حقوق الإنسان والمواطنة؛
- أنشطة الثقافة العلمية والتكنولوجية؛
- أنشطة تكنولوجيا الإعلام والاتصال...

الوضعية السادسة :

تشتغل الأستاذة فدوى بفرعية لإحدى المجموعات المدرسية لمدة تزيد عن عشر سنوات، استطاعت أن تراكم خلالها تجربة مهنية متميزة، حيث عرف عنها المواظبة والمشاركة الفعالة في مجالس المؤسسة والأنشطة المندمجة. وكانت تحفز المتعلمين وتشجعهم على مزيد من الاجتهاد، وتربّيهم على القيم الحميدة والسلوك المدني، مما ساهم في إشعاع مجموعتها المدرسية. وذات يوم خلال الحصة الدراسية ضرب زلزال المنطقة التي توجد فيها الفرعية التي تدرس فيها الأستاذة فدوى، مما أحدث شقوقا كبيرة على مستوى سقف وجدران القسم الذي تعمل فيه، فأمرت المتعلمين بالخروج من القسم بانتظام وسرعة، وبعد خروج جميع المتعلمين بسلام، وقبل خروج الأستاذة فدوى سقط جزء من السقف عليها، فتسبب لها في إصابة بليغة تمثلت في الشلل السفلي.

الأسئلة :

السؤال الأول:

كيف يمكن تكيف الحادثة التي تعرضت لها الأستاذة فدوى ؟

السؤال الثاني:

من خلال الوضعية في أي نوع من الرخص يمكن إدراج الرخصة التي استفادت منها الأستاذة فدوى أثناء مرضها ؟ وماهي الحقوق التي يمكن أن تستفيد منها خلالها ؟

السؤال الثالث:

تحدث عن أهمية تربية التلاميذ على القيم الحميدة، وعلى المستويات التي يتم تصريفها من خلالها في المنظومة التربوية ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

يمكن تكييف الحادثة التي تعرضت لها الأستاذة فدوى وفق ما يلي: يتبين من الوضعية أن الأستاذة فدوى تعرضت للحادثة أثناء مزاولة عملها داخل القسم بعد أن ضرب الزلزال المنطقة التي تعمل بها، وبما أن الأستاذة فدوى اشتغلت لمدة تزيد عن عشر سنوات، فهذا يعني بأنها أستاذة مرسمة، وبالتالي تكون الحادثة التي تعرضت لها: حادثة مصلحة. بالإضافة إلى ذلك؛ إنقاذها لأرواح التلاميذ، وتضحيتها لفائدة الصالح العام، يدرج الحادثة ضمن الإصابات المنصوص عليها في الفصل 45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

السؤال الثاني:

تدخل الرخصة التي استفادت منها الأستاذة فدوى في باب الرخص بسبب أمراض أو إصابات ناتجة عن مزاولة العمل، حسب الفصل 39 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. وستستفيد من رخصة مرضية دون تحديد المدة، إلى أن تصبح قادرة على استئناف عملها، أو إلى أن يتم الاعتراف نهائيا بعدم قدرتها على العمل، وتحال على التقاعد. وخلال مدة الرخصة سوف تستفيد من مجموع أجرتها، كما يحق لها أن تسترجع من الإدارة أبدال الأتعاب الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة عن الحادثة (الفصل 45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ونفس المقتضيات نصت عليها المادة 68 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة).

السؤال الثالث:

تروم الحياة المدرسية التربية على القيم الإسلامية وقيم المواطنة وحقوق الإنسان ومبادئها الكونية، والتربية على الاختيار وتكوين شخصية مستقلة ومتزنة تتخذ المواقف المناسبة حسب الوضعيات المختلفة، بحيث يكون المتعلم قادرا على أعمال الفكر، والفهم والتحليل والنقاش الحر، وإبداء الرأي واحترام الرأي الآخر، والتحلي بحسن السلوك أثناء التعامل مع كل الفاعلين في الحياة المدرسية...

وللتربية على القيم الأثر الإيجابي على حياة المتعلم ومجتمعه، لكونها وسيلة من وسائل النهوض بالمجتمع، فتجعل منه شخصا متزنا رشيدا قادرا على التعايش داخل الجماعة، وتساهم في تغيير سلوكه غير المرغوب فيه... بدءا من الأسرة التي تعتبر مدرسة المتعلم الأولى، وصولا إلى المدرسة، والتي تشكل مرحلة مهمة في إكسابهم هذه القيم من خلال توعيتهم بأهميتها...

ويتم تصريف التربية على القيم في المنظومة التربوية حسب الرؤية الاستراتيجية للإصلاح في المادة 101 على المستويات الأربعة الآتية:

- مستوى النهج التربوي؛
- مستوى البنيات التربوية والآليات المؤسسية؛
- مستوى الفاعلين التربويين؛
- مستوى علاقة المؤسسة التربوية بالمحيط".

الوضعية السابعة :

يتحمل الموظفون عدة مسؤوليات أثناء أدائهم لمهامهم، الأمر الذي يتطلب وعيهم بمختلف هذه المسؤوليات، حتى يتمكنوا من أداء عملهم في ظروف حسنة. ومن بين تلك المسؤوليات ما نص عليه قانون الالتزامات والعقود في الفصلين الآتيين:

الفصل 77 : "كل فعل ارتكبه الإنسان عن بينة واختيار ومن غير أن يسمح له به القانون فأحدث ضرراً مادياً أو معنوياً للغير، التزم مرتكبه بتعويض هذا الضرر، إذا ثبت أن ذلك الفعل هو السبب المباشر في حصول الضرر".

الفصل 78 : "كل شخص مسؤول عن الضرر المعنوي أو المادي الذي أحدثه، لا بفعله فقط ولكن بخطئه أيضاً، وذلك عندما يثبت أن هذا الخطأ هو السبب المباشر في ذلك الضرر".

الأسئلة :

السؤال الأول:

ما هي المسؤولية ؟ وما أنواع المسؤوليات التي يتحملها الموظف ؟ والنصوص المؤطرة لها ؟

السؤال الثاني:

ما هي المسؤولية التي يتحدث عنها الفصلان السابقان من قانون الالتزامات والعقود، وما هي شروط قيامها ؟

السؤال الثالث:

ما هي ضمانات الموظف في حالة تحريك المسطرة التأديبية ضده ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

المسؤولية وضعية تكليف يكون فيها الشخص مسؤولاً عن تصرفاته القولية والفعلية والأدائية بالفعل أو الترك، وقد يكون مسؤولاً عن الأضرار التي يتسبب فيها الذي يكون تحت حراسته أو عهده، إنساناً كان أو حيواناً أو شيئاً.

وتتنوع المسؤولية إلى مسؤولية جنائية وإدارية ومدنية.

فالمسؤولية الجنائية تنطلق من ضرر أصاب المجتمع، والمسؤولية الإدارية تنطلق من ضرر أصاب المرفق الذي ينتمي إليه الموظف، والمسؤولية المدنية تنطلق من ضرر أصاب الفرد. والمسؤولية الجنائية تحمي السلم والأمن داخل المجتمع، والمسؤولية الإدارية تحمي المرفق العمومي، والمسؤولية المدنية تحمي الفرد.

أنواع المسؤوليات التي يتحملها الموظف والنصوص المؤطرة لها:

- المسؤولية الجنائية تنطلق من ضرر أصاب المجتمع، ويؤطرها القانون الجنائي.
- المسؤولية المدنية وتنطلق من ضرر أصاب الفرد، ويؤطرها قانون الالتزامات والعقود.
- المسؤولية الإدارية تنطلق من ضرر أصاب المرفق الذي ينتمي إليه الموظف، وتؤطرها النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لمجال عمل الموظف؛ بحيث تكون الإدارة - تحت رقابة القضاء الإداري - مختصة في تحديد نوعية الأفعال المكونة للأخطاء الإدارية، ودرجة العقوبات الإدارية التي تناسبها.

السؤال الثاني:

المسؤولية التي يتحدث عنها الفصلان 77 و 78 من قانون الالتزامات والعقود هي المسؤولية المدنية التقصيرية. وشروط قيامها تتمثل:

- ارتكاب فعل (من غير إكراه ولا يسمح به القانون) أو خطأ تسبب في حدوث ضرر مادي أو معنوي للغير.
- وجود ضرر : سواء كان مادياً أو معنوياً.
- ثبوت وجود علاقة سببية مباشرة بين الفعل أو الخطأ المرتكبين والضرر الناتج عنهما.

السؤال الثالث:

ضمانات الموظف في حالة تحريك المسطرة التأديبية ضده: نظراً لخطورة العقوبة الإدارية على حياة الموظف المهنية، وفر المقنن مجموعة من الضمانات لحمايته من أهمها:

الضمانات العامة:

- 1- عرض القضية على المجلس التأديبي، وأخذ رأيه قبل اتخاذ أي قرار، خاصة في غير عقوبات الإنذار والتوبيخ؛
- 2- القرارات الإدارية تتطلب أغلبية معينة؛
- 3- قبل صدور القرارات الإدارية لا بد من دراسة ومراجعة الملفات من مختصين لتلافي تناقضها ومجانبتها للقانون والمصلحة العامة؛
- 4- خضوع القرارات الإدارية لرقابة القضاء الإداري؛
- 5- ضرورة تعليل القرارات الإدارية السلبية.

الضمانات التأديبية :

للموظف المحال على المجلس التأديبي مجموعة من الضمانات القانونية وتتمثل في :

- 1- حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي بتمامه وعلى جميع الوثائق الملحقة، وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب لإعداد دفاعه؛
- 2- حقه في تعيين مدافع عنه أمام المجلس التأديبي سواء كان محاميا أو موظفا ينتمي لدرجة مماثلة لدرجته أو لدرجة أعلى؛
- 3- حقه في تقديم الوثائق والحجج التي تنفي عنه الأفعال المنسوبة إليه؛
- 4- حقه في إحضار الشهود للإدلاء بشهادتهم أمام أعضاء المجلس التأديبي؛
- 5- يمكن للإدارة بدورها أن تحضر الشهود الذين يعززون موقفها؛
- 6- يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب إجراء بحث إن لم يكتف بالمعلومات المعطاة له عن الأعمال المؤخذ عليها المعني بالأمر، أو عن الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأعمال؛
- 7- يجب أن يدلي المجلس التأديبي برأيه داخل أجل شهر ابتداء من يوم توصله بملف القضية، ويمتد هذا الأجل إلى ثلاثة أشهر عند القيام ببحث، وفي حالة متابعة لدى محكمة زجرية، يمكن للمجلس تأجيل الإدلاء برأيه إلى حين صدور الحكم النهائي من المحكمة. أما فيما يتعلق بأطر الأكاديميات فقد تم تقليص آجال البت في الملفات التأديبية من طرف المجلس التأديبي؛ نصت المادة 99 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة على أنه: "يجب أن يبيد المجلس التأديبي الرأي المنصوص عليه في المادة 98 أعلاه داخل أجل خمسة عشرة (15) يوما يبتدئ من تاريخ عرض النازلة عليه، ويتم تمديد هذا الأجل إلى شهر في حالة إجراء بحث"؛
- 8- يجب تبليغ القرار إلى الموظف المعني بالأمر، ووضع قرارات العقوبات في ملفه؛
- 9- يعطي المجلس رأيا معللا بالأسباب في العقوبة التي تبين له وجوب اتخاذها إزاء الأعمال التي عوقب عليها المعني بالأمر. ويوجه هذا الرأي إلى السلطة التي لها حق التأديب؛
- 10- يمكن للمعني بالأمر الطعن في القرار أمام المحكمة الإدارية؛
- 11- يجوز للموظف الذي صدرت في شأنه عقوبة تأديبية والذي لم يقع إخراجه من أسلاك الإدارة أن يقدم للإدارة طلبا يلتمس فيه أن لا يبقى في ملفه أي أثر للعقوبة الصادرة عليه، وذلك بعد مرور خمس سنوات إذا كان الأمر يتعلق بإنذار أو توبيخ وعشر سنوات في غير هذه العقوبات. وإذا أصبحت سيرة الموظف العامة مرضية بعد العقوبة الصادرة عليه فإنه يستجاب لطلبه.

الوضعية الثامنة :

تشتغل الأستاذة نجلاء بمؤسسة للتعليم الثانوي لعشر سنوات استطاعت أن تراكم من خلالها تجربة مهنية متميزة، ساهمت في إشعاع مؤسستها. وعرف عنها المواظبة والمشاركة الفعالة في مجالس المؤسسة والأندية المدرسية والأنشطة الداعمة، وكانت تحفز وتشجع التلاميذ المتفوقين، إلا أنها كانت متشددة مع المتعثرين منهم؛ حيث كانت تستعمل معهم العنف اللفظي والجسدي، وذات مرة استعملت العقاب البدني مع أحد التلاميذ فأصابته إصابة خطيرة، الشيء الذي أدى إلى مساءلتها.

الأسئلة :

السؤال الأول:

ماهي المستندات القانونية والتنظيمية التي يمكن اعتمادها في مساءلة الأستاذة نجلاء ؟

السؤال الثاني:

من خلال هذه النازلة حدد المسؤوليات التي تتحملها الأستاذة نجلاء، مع إبراز الفروقات بينها؟

السؤال الثالث:

ما هي الآثار السلبية المترتبة عن موقف الأستاذة نجلاء على التلاميذ المتعثرين ؟

السؤال الرابع:

تحدث عن الدور الذي يمكن أن يقوم به الأستاذ من أجل مساعدة المتعلمين المتعثرين من خلال الأنشطة الصفية ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- المستندات القانونية والتنظيمية التي يمكن اعتمادها في مساءلة الأستاذة نجلاء:
- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفصول 17 و 65 و 66 و 73 ...)
 - مقتضيات القانون الجنائي المغربي (الفصول 224 و 225 و 231 و 408 و 411 ...)
 - المسطرة الجنائية؛
 - قانون الالتزامات والعقود (الفصول 77 و 78 و 85 مكرر ...)
 - اتفاقية حقوق الطفل؛
 - المذكرات الوزارية المتعلقة بمنع استعمال العنف في الوسط المدرسي...

السؤال الثاني:

- المسؤوليات التي تتحملها الأستاذة نجلاء ، مع إبراز الفروقات بينها:
- المسؤولية وضعية تكليف يكون فيها الشخص مسؤولاً عن تصرفاته القولية والفعلية والأدائية بالفعل أو الترك، بل قد يكون مسؤولاً عن الأضرار التي يتسبب فيها الذي يكون تحت حراسته أو عهده، وتشتد المسؤولية أو تضعف حسب مستوى الشخص العلمي والفكري والمهني والموقع الاجتماعي.
- المسؤوليات التي تتحملها الأستاذة نجلاء في هذه الوضعية هي:
- المسؤولية الجنائية وفقاً لمقتضيات القانون الجنائي في حالة استعمال العنف اللفظي والجسدي، والضرب والجرح. بحيث ستطبق عليها العقوبة المناسبة لفعالها.
 - المسؤولية المدنية وفقاً لمقتضيات قانون الالتزامات والعقود؛ وخاصة الفصلين 77 و 78؛ حيث عليها التعويض المادي للتلميذ المصاب.
 - المسؤولية الإدارية وفقاً لمقتضيات النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة للمرفق العمومي الذي تشغل فيه الأستاذة نجلاء. القانون الإداري والأنظمة الداخلية؛ بحيث يمكن إصدار في حقها إحدى العقوبات التأديبية المذكورة في الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

السؤال الثالث:

- الآثار السلبية المترتبة عن موقف الأستاذة نجلاء على التلاميذ المتعثرين:
- الآثار النفسية: الانزواء والانغلاق على الذات، وضعف الثقة في النفس، والإحباط، والكرهية، والعنف المضاد، والإحساس بعدم تقدير الذات.
 - الآثار التربوية: النفور من المدرسة، والفشل الدراسي، والانقطاع عن الدراسة، والانحراف عن أهداف السياسة التعليمية للدولة، وعدم بلوغ العديد من الأهداف المسطرة في محاربة الهدر المدرسي وتحقيق النجاح المدرسي، والمساهمة في إفشال السياسة التعليمية للدولة عموماً...
 - الآثار الاجتماعية: توتر علاقة المؤسسة بمحيطها مثل الانحراف وضعف في مهارات التواصل...

السؤال الرابع:

الدور الذي يمكن أن يقوم به الأستاذ من أجل مساعدة المتعلمين المتعثرين من خلال الأنشطة الصفية يتمثل في:

- تحديد أهداف الحصة بشكل واضح ليتمكن المتعلمون المتعثرون من صياغة طرق ووسائل تمكنهم من الوصول إلى تلك الأهداف؛
- استعمال البيداغوجيا الفارقية، بحيث يعتمد أنشطة تراعي مختلف الفروقات الموجودة بين المتعلمين لكي يتعلم كل واحد منهم حسب الطريقة المناسبة له؛
- العمل في ورشات ودمج المتعلمين المتعثرين مع المتعلمين المتفوقين، أو جمعهم في ورشة واحدة واقتراح وضعيات تناسب مستواهم؛
- تنويع أساليب التدريس والتعزيز من أجل إيصال المعلومات إلى المتعلمين وفق استعداداتهم؛
- تنويع الوسائط التعليمية، باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لتحفيز المتعلمين على الانتباه والمشاركة والمساهمة في بناء الدرس بكيفية فعالة، باستخدام الصور والفيديو والرسومات المتحركة والموارد الرقمية المختلفة... لكي تترسخ المعارف في أذهانهم؛
- توظيف أساليب من شأنها تفعيل دور المتعلم المتعثر داخل الفصل مثل الحوار والنقاش لكي يكتسب التلميذ الشجاعة كي يتكلم ويكتشف تعثراته، وباكتشافها وتشخيصها يمكن تجاوزها؛
- إشراك جميع المتعلمين في بناء الدرس عن طريق توجيه أسئلة متدرجة في الصعوبة؛
- غرس حب المادة في التلاميذ ومطالبتهم بالقيام بالواجبات والمنجزات القبلية ومراقبتها عن كثب؛
- الحرص على جلوس المتعلمين المتعثرين في الصفوف الأمامية؛
- غرس روح التنافس الشريف القائم على إيقاظ الهمم والتشجيع، لإثارة دافعية المتعلمين نحو التعلم من خلال تذكيرهم بالأهداف التي يسعون إلى تحقيقها؛
- توفير المناخ العاطفي والاجتماعي والإنساني القائم على المودة والاحترام والوئام، من أجل تسهيل العملية التعليمية التعلمية على المدرس والمتعلم على حد سواء.

الوضعية التاسعة :

تشتغل الأستاذة فرح بإحدى المؤسسات التعليمية الابتدائية لمدة تزيد عن عشرين سنة، لكنها ترفض حضور المجالس التعليمية، وتمتنع عن القيام بأنشطة الحياة المدرسية بمؤسستها، وتكثر من الغياب والإدلاء بالشهادات الطبية. الأمر الذي أدى إلى تورطها في صراعات مع إدارة المؤسسة (مشكل التعويض وتوزيع التلاميذ على الأقسام)، والأستاذة (استقبال التلاميذ وما ينتج عنه من عرقلة السير العادي للفصل)، وآباء وأمهات وأولياء التلاميذ (ضياع حقوق الأبناء في جودة التعلم). تبعا لذلك قامت الإدارة بتحريك المسطرة التأديبية في مواجهة الأستاذة فرح، بدعوى الإكثار من الشواهد للتنصل من العمل. وبناء عليه اقترح المجلس التأديبي في حقها عقوبة التوقيف لمدة شهر مع الحرمان من الأجرة باستثناء التعويضات العائلية. بعد توصيلها بقرار العقوبة، تقدمت بتظلم إداري، وبعد مرور سبتين يوما و عدم توصيلها بأي رد في الموضوع، لجأت إلى المحكمة الإدارية التي قضت بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه.

الأسئلة :

السؤال الأول:

ما هي الانعكاسات السلبية المترتبة عن تغييبات الأستاذة فرح على الفئات والمجالات الآتية: المتعلمين، هيئة التدريس، أسر المتعلمين، السياسة التعليمية للدولة.

السؤال الثاني:

علل مدى صواب الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية والقاضي بإلغاء القرار المطعون ؟

السؤال الثالث:

كيف يمكن أجراً وتفعيل أخلاقيات المهنة للحد من ظاهرة تغييبات الأستاذة ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

- الانعكاسات السلبية المترتبة عن تغييبات الأستاذة فرح على الفئات والمجالات الآتية:
- 1- المتعلمين: الفشل الدراسي، التأخر الدراسي، الهدر المدرسي.
 - 2- هيئة التدريس: تدمير الأساتذة الذين يضطرون لتدريس تلاميذها من سلوكها، عرقلة السير العادي للفصول الدراسية، فقدان الثقة بين الأساتذة.
 - 3- أسر المتعلمين: ضياع حقوق أبنائهم في التعلم، التأثير على مستقبل أبنائهم المهني، تعرض أبنائهم للتسكع في الشوارع واكتساب بعض العادات السيئة.
 - 4- السياسة التعليمية للدولة: عدم بلوغ العديد من الأهداف المسطرة في محاربة الهدر المدرسي، عدم بلوغ العديد من الأهداف المسطرة في تحقيق النجاح المدرسي، المساهمة في إفشال السياسة التعليمية للدولة عموماً.

السؤال الثاني:

- المحكمة الإدارية في حكمها الصادر بإلغاء القرار المطعون فيه راعت ما يلي:
- أولاً- الطاعنة** احترمت الشروط والقواعد المسطرية لقبول دعوتها والمتمثلة فيما يلي:
- الطاعنة لها الأهلية لرفع الدعوى، وذات صفة فالأمر يعنيها شخصياً، وذات مصلحة للمطالبة بإلغاء القرار المطعون فيه؛
 - قرار عقوبة التوقيف لمدة شهر مع الحرمان من الأجرة باستثناء التعويضات العائلية، يعد قراراً إدارياً نهائياً، ويحدث آثاراً قانونية على وضعية الطاعنة؛
 - المحكمة الإدارية هي صاحبة الاختصاص في قضايا الإلغاء لذا فلجوء الطاعنة إليها صحيح؛
 - المدعية تقدمت بتظلم إداري بعد توصلها بقرار العقوبة للإدارة مصدرة القرار في الأجل القانوني (داخل أجل 60 يوماً من صدور القرار). كما أنها لجأت إلى المحكمة الإدارية داخل الأجل القانوني بعد عدم توصلها برد الإدارة في الأجل المحدد.
- ثانياً- من حيث الموضوع،** الطاعنة قد تكون دافعت عن نفسها أمام المحكمة الإدارية بأنها كانت مريضة، وأنها كانت تدلي بالشواهد الطبية في أوانها، وأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يمنحها الحق في التمتع بالرخص المرضية.
- ويحتمل أن تكون الإدارة ارتكبت بعض الأخطاء ولم تحضر الملف التأديبي للأستاذة فرح جيداً قبل عرضه على أنظار المجلس التأديبي؛ فبما أن الأستاذة المذكورة ترفض حضور مجالس المؤسسة، كان على مدير المؤسسة التي تعمل بها أن يوجه لها استفسارات في الموضوع، ويضيفها إلى ملفها.
- وبما أن الإدارة تشكك في صحة الشهادات الطبية التي أدلت بها الأستاذة فرح، فكان من حقها إجراء مراقبة إدارية للأستاذة في منزلها في آخر عنوان أدلت به للإدارة للتأكد من استعمالها للرخص المرضية في العلاج. وفي حالة تأكدها من عدم استعمال الأستاذة لرخصتها في العلاج تكتب تقريراً في الموضوع وتضيفه إلى ملفها التأديبي (لجنة المراقبة تكتب تقريراً في الموضوع سواء كان لصالح المريض أو ضده).
- كما كان بإمكان الإدارة مطالبة الأستاذة فرح بإجراء فحص طبي مضاد للتأكد من مرضها. فإن كانت مريضة فمن حقها الاستفادة من رخصتها المرضية. وإن كانت غير ذلك كتب تقرير في الموضوع، وأضيف إلى الملف التأديبي للمعنية (يكتب تقرير في الموضوع سواء كان لصالح المريض أو ضده).

فإذا كانت الإدارة قامت بكل ما يجب القيام به، وترى بأن الأستاذة فرح تستحق العقوبة الصادرة في حقها، ومع ذلك المحكمة الإدارية قضت بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، فيمكنها استئناف حكم المحكمة الإدارية هذا داخل أجل 30 يوما من تبليغها قرار الحكم، وتدعيم الملف بجميع الوثائق والإجراءات التي اتخذتها في حق الأستاذة فرح.

السؤال الثالث:

- يمكن أجراً وتفعيل أخلاقيات المهنة للحد من ظاهرة تغييبات المدرسين وفق ما يلي:
- استحضار دور المعلم النموذجي الذي يقتدي به تلاميذه فيقلدونه في جميع شؤونهم، لذا عليه الالتزام باحترام مواقيت الدخول والخروج واحترام أيام العمل، حتى يكون قدوة لتلاميذه في احترام الوقت؛
 - الإدراك بأن الرقيب الحقيقي على سلوكه والتزامه بأداء عمله على أحسن وجه، بعد الله سبحانه وتعالى، هو ضمير يقظ وحس ناقد، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية، سواء كانت هذه الرقابة من طرف مدير المؤسسة أو المجلس الانضباطي أو النيابة أو الأكاديمية أو الوزارة؛
 - استحضار أن هؤلاء التلاميذ أمانة في رقبتهم وهو مسؤول عن إكسابهم المهارات والكفايات التي تنمي لديهم التفكير العلمي الناقد، وحب التعلم الذاتي المستمر وممارسته، وهو بحضوره في الوقت يحترم حقهم في التعلم؛
 - إدراك أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الإيجابية في نشاط المدرسة وفعاليتها المختلفة، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية؛
 - الإسهام في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى المتعلمين، وغرس الأخلاق الفاضلة فيهم، والتي من بينها الالتزام بالمواعيد، وأداء المهام في وقتها؛
 - ترسيخ الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه، وباحترام المدرس لأوقات عمله، لا يضطر زملاؤه لاستقبال تلاميذه وما يسببه من عرقلة الدراسة داخل الفصل؛
 - ترسيخ الثقة المتبادلة بين المدرسين والإدارة التربوية، وباحترام المدرس لأوقات عمله، لا يخلق البلبلة داخل المؤسسة، ولا تضطر الإدارة لتوزيع تلاميذه على الأقسام؛
 - ترسيخ الثقة المتبادلة بين المدرسين والأسر، وباحترام المدرس لأوقات عمله، وعمله بجد، تحترمه الأسر؛ لأنه يبذل قصارى جهده في تعليم وتربية أبنائهم.

الوضعية العاشرة :

على غرار النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، أعطى النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة، مجموعة من الحقوق لأطر الأكاديمية منها؛ الحق في الأجرة والرخص والترقية... وفي نفس الوقت ألزمهم بمجموعة من الواجبات منها المساهمة في عمليات الحراسة وتصحيح أوراق الامتحانات ومسك النقط والانخراط في مجالس المؤسسة وتنشيط الحياة المدرسية والتخلي بأخلاقيات المهنة... انطلاقاً مما درسته في مجزوءة التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية والنظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الحسيمة، أجب عما يلي.

الأسئلة :

السؤال الأول:

أتمم ملء الجدول الآتي بالمعلومات المناسبة:

ر. ت	الاختصاصات	اسم المجلس الذي يدخل الاختصاص في صلاحياته
1	إعداد مشاريع البرامج السنوية للعمل التربوي للمؤسسة وبرامج الأنشطة الداعمة والموازية وتتبع تنفيذها وتقويمها.	
2	إبداء الرأي بشأن مشاريع اتفاقيات الشراكة التي تعتمزم المؤسسة إبرامها.	
3	دراسة وضعية تدريس المادة الدراسية وتحديد حاجياتها التربوية.	
4	التنسيق عموديا وأفقيا بين مدرسي المادة الواحدة.	
5	تنظيم الأنشطة والمباريات والمسابقات الثقافية والرياضية والفنية.	
6	البحث في أساليب تطوير وتجديد الممارسة التربوية الخاصة بكل مادة دراسية.	
7	النظر بصفة دورية في نتائج التلاميذ واتخاذ قرارات التقدير الملائمة في حقهم.	
8	دراسة التدابير الملائمة لضمان صيانة المؤسسة والمحافظة على ممتلكاتها.	
9	تحليل واستغلال نتائج التحصيل الدراسي قصد تحديد وتنظيم عمليات الدعم والتقوية.	
10	التنسيق بين مختلف المواد الدراسية.	
11	دراسة وتحليل طلبات التوجيه وإعادة التوجيه والبت فيها.	

12	دراسة برامج عمل المجلس التربوي والمجالس التعليمية والمصادقة عليها وإدراجها ضمن برنامج عمل المؤسسة المقترح من قبله.	
----	--	----------------

السؤال الثاني:

أتمم ملء الجدول الآتي بالمعلومات المناسبة:

ر. ت	رخصة مرض	مدتها	اسم مريضين يخولان الحق في هذه الرخصة	الوضعية المالية خلال مدة الرخصة
1	قصيرة الأمد			
2	متوسطة الأمد			
3	طويلة الأمد			

السؤال الثالث:

ما هو تصورك لتطوير الحياة المدرسية في مجال الأنشطة المندمجة ؟ وكيف يمكن أن ينعكس ذلك في تعزيز التربية على القيم ؟

عناصر الجواب :

السؤال الأول:

ملء الجدول الآتي بالمعلومات المناسبة:

ر. ت	الاختصاصات	اسم المجلس الذي يدخل الاختصاص في صلاحياته
1	إعداد مشاريع البرامج السنوية للعمل التربوي للمؤسسة وبرامج الأنشطة الداعمة والموازية وتتبع تنفيذها وتقويمها.	المجلس التربوي
2	إبداء الرأي بشأن مشاريع اتفاقيات الشراكة التي تعتمزم المؤسسة إبرامها.	مجلس التدبير
3	دراسة وضعية تدريس المادة الدراسية وتحديد حاجياتها التربوية.	المجلس التعليمي
4	التنسيق عموديا وأفقيا بين مدرسي المادة الواحدة.	المجلس التعليمي
5	تنظيم الأنشطة والمباريات والمسابقات الثقافية والرياضية والفنية.	المجلس التربوي
6	البحث في أساليب تطوير وتجديد الممارسة التربوية الخاصة بكل مادة دراسية.	المجلس التعليمي
7	النظر بصفة دورية في نتائج التلاميذ واتخاذ قرارات التقدير الملائمة في حقهم.	مجلس القسم
8	دراسة التدابير الملائمة لضمان صيانة المؤسسة والمحافظة على ممتلكاتها.	مجلس التدبير
9	تحليل واستغلال نتائج التحصيل الدراسي قصد تحديد وتنظيم عمليات الدعم والتقوية.	مجلس القسم
10	التنسيق بين مختلف المواد الدراسية.	المجلس التربوي
11	دراسة وتحليل طلبات التوجيه وإعادة التوجيه والبت فيها.	مجلس القسم
12	دراسة برامج عمل المجلس التربوي والمجالس التعليمية والمصادقة عليها وإدراجها ضمن برنامج عمل المؤسسة المقترح من قبله.	مجلس التدبير

السؤال الثاني:

ملء الجدول الآتي بالمعلومات المناسبة:

ر. ت	رخصة مرض	مدتها	اسم مريضين يخولان الحق في هذه الرخصة	الوضعية المالية خلال مدة الرخصة
1	قصيرة الأمد	6 أشهر على الأكثر خلال 12 شهرا متتابعاً من العمل.	سعال، زكام.	- 3 أشهر الأولى : الأجرة كاملة؛ - 3 أشهر الأخيرة : نصف الأجرة باستثناء التعويضات العائلية كاملة.
2	متوسطة الأمد	3 سنوات على الأكثر.	الالتهاب الكبدي المزمن النشيط، الشلل السفلي.	- سنتان : الأجرة كاملة؛ - سنة : نصف الأجرة باستثناء التعويضات العائلية كاملة.
3	طويلة الأمد	5 سنوات على الأكثر.	الإصابات السرطانية، شلل الأطراف الأربعة.	- 3 سنوات : الأجرة كاملة؛ - سنتان : نصف الأجرة باستثناء التعويضات العائلية كاملة.

السؤال الثالث:

الحياة المدرسية صورة مصغرة للحياة الاجتماعية، وتهتم بالتنشئة الشاملة لشخصية المتعلم بواسطة أنشطة تفاعلية متنوعة تشرف عليها هيئة التدريس والإدارة، ويسهم فيها مختلف الشركاء. وتشمل الحياة المدرسية جميع الأنشطة، التي يقوم بها المتعلم داخل أو خارج المؤسسة التعليمية. ولتطوير الحياة المدرسية في مجال الأنشطة المندمجة، ساعمل على تطوير مهاراتي في تقنيات التنشيط عن طريق التكوين الذاتي والتكوين عن بعد، من أجل مساعدة المتعلمين في الأنشطة الآتية:

- أنشطة الدعم التربوية: حيث ساعمل على تقديم الدعم بطرق مختلفة، باستثمار الورشات والمحترفات التربوية، والمسرح المدرسي، ولعب الأدوار، وكذا استثمار تقنيات التكنولوجيا الحديثة، مع العمل على تقويم مواكب وتتبع للأثر نهاية كل نشاط... وهذه الأنشطة تسعى إلى تربية الناشئة على قيم ومبادئ الجد والاجتهاد وتعزيز الثقة في النفس، واكتساب القيم والمعارف والمهارات التي تؤهل للاطلاع على مستجدات العصر والانفتاح على الآخر، وتعزيز المبادرة الإيجابية والإبداع.

- أنشطة التربية على القيم الدينية: تقديم أنشطة متنوعة تخص القرآن الكريم والحديث الشريف وفقه العبادات والمعاملات، عن طريق مسابقات ثقافية وعروض سمعية بصرية، وإجراء بحوث من طرف المتعلمين... وهذه الأنشطة تسعى إلى تربية الناشئة على قيم ومبادئ الشريعة الإسلامية السمحة، فقها وممارسة، بما يساهم في تقوية ثقافتهم الإسلامية، وتصحيح معتقداتهم الخاطئة، وبناء السلوك القويم، وتنشئة المواطن المتصف بالاستقامة والصلاح، والمتسم بالاعتدال والتسامح.

- الأنشطة الرياضية المدرسية: عن طريق تنظيم مسابقات في بعض الرياضات المدرسية مثل مسابقات الجري السريع، وكرة القدم وكرة السلة... ويمكن ان ينعكس أثر هذه الأنشطة في تعزيز التربية على قيم التضامن والتعاون والمنافسة الشريفة والتسامح، واكتساب القيم التي تؤهل للاندماج في المجتمع المدرسي وفي الحياة العملية.

الوضعية الحادية عشرة :

تعد ظاهرة الغش في الامتحانات من الظواهر السلبية التي تنخر منظومة التربية والتكوين في بلادنا، وتحول دون الوصول إلى تحقيق التنمية الشاملة للبلاد عن طريق تخريج أطر لا تتوفر على كفاءات عالية، وكذا الإخلال بمبدأ العدل والإنصاف بين الممتحنين، وتسهم في الركون إلى الكسل والاعتماد على الغير. حيث أصبحت سلوكا يعم الكبار والصغار على حد سواء. الأمر الذي يؤدي إلى عدم تحقق سياسات وأهداف الوزارة في مجال التربية والتكوين.

الأسئلة :

السؤال الأول:

ما هو الدور الذي يتوجب على الأستاذ وعلى مختلف المتدخلين في الحياة المدرسية القيام به من أجل محاربة ظاهرة الغش في الامتحانات، وغيرها من الظواهر السلبية التي تعرفها المؤسسات التعليمية ؟

السؤال الثاني:

ما هي الآثار السلبية المترتبة عن انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات على كل من المتعلمين، وعلى مختلف مؤسسات الدولة ؟

السؤال الثالث:

تحدث عن ميثاق الفصل وأهميته في تنظيم العلاقة داخل الفصل المدرسي، ومبرزا كيفية استثماره للحد من ظاهرة الغش في الامتحانات ؟

عناصر الجواب :

حسب المادة الأولى من القانون رقم 02.13 يتعلق بزجر الغش في الامتحانات المدرسية، يراد بالغش ممارسة المترشحة أو المترشح أو غيرهما أي شكل من أشكال التحايل والخداع في الامتحانات المدرسية المتوجة بالحصول على إحدى الشهادات والدبلومات الوطنية.

1. وتعتبر، من بين حالات الغش، الأفعال الآتية:
2. تبادل المعلومات كتابيا أو شفويا بين المترشحات والمترشحين داخل فضاء الامتحان؛
3. حيازة أو استعمال المترشحة أو المترشح لألات أو وسائل إلكترونية كيفما كان شكلها أو نوعها أو وثائق أو مخطوطات غير مرخص بها داخل فضاء الامتحان؛
4. حالات الغش المستندة على قرائن والتي يتم رصدها من طرف المصححين أثناء عملية تقييم إنجازات المترشحات والمترشحين؛
5. الإدلاء بوثائق مزورة واستعمالها قصد المشاركة في الامتحان؛
6. انتحال صفة مترشحة أو مترشح لاجتياز الامتحان؛
7. تسريب مواضيع الامتحان من طرف كل مسؤول أو متدخل أو مشارك في تحرير أو نقل أو حماية أوراق ومواضيع الامتحانات المدرسية؛
8. المساهمة من طرف غير المترشحات والمترشحين في الإجابة عن أسئلة الامتحان سواء من داخل مركز الامتحان أو من خارجه وتسهيل تداولها؛
9. الإتجار في مواضيع الامتحان والأجوبة من خلال استعمال وسائل تقليدية أو إلكترونية وتسهيل تداولها بصفة فردية أو في إطار شبكات.

السؤال الأول:

* الدور الذي يتوجب على الأستاذ القيام به من أجل محاربة ظاهرة الغش في الامتحانات وغيرها من الظواهر السلبية التي تعرفها المؤسسات التعليمية:

- غرس مبادئ الدين والقيم الأخلاقية في نفوس المتعلمين وتربيتهم على تجنب السلوكات السلبية والعادات المذمومة، حتى يكونوا قدوة في المجتمع، ورمزا للنجاح القائم على الصدق؛

- تطوير نظام للتقويم التربوي يعتمد على اختيار نماذج اختبارات وأسئلة تعتمد على الفهم والتعبير الشخصي، لتعويد التلميذ على الاجتهاد والإبداع في الجواب الصحيح حسب مراجعته ومعلوماته الخاصة؛

- تجنب الأسئلة التقليدية التي تعتمد على حفظ للدروس مع الاعتماد على الأسئلة التي تقيس المستويات العقلية الأخرى (الفهم، التحليل، التطبيق، التركيب، الاستنتاج) لتدريب المتعلمين على كيفية توظيف المعلومات التي تعلموها واستوعبوها في حل المشكلات المطروحة؛

- مساعدة التلاميذ عن طريق تعريفهم بمنهجية واستراتيجية المراجعة من خلال وضع رزنامة للمراجعة المستمرة لجميع الدروس قصد تعزيز ثقتهم بأنفسهم وضمان استعدادهم الدائم لكل الأسئلة والفروض أو الاختبارات؛

- تنظيم حصص الدعم التربوي للمتعلمين المتعثرين؛

- تحسيس المتعلمين بأهمية الالتزام بالضوابط التربوية والأخلاقية، وإطلاعهم على العقوبات التأديبية والجزرية التي يمكن أن يتعرضوا لها في حالة الغش، وتوزيع منشورات ومطويات ذات صلة بالموضوع عليهم...

- * الدور الذي يتوجب على مختلف المتدخلين في الحياة المدرسية القيام به من أجل محاربة ظاهرة الغش في الامتحانات، وغيرها من الظواهر السلبية التي تعرفها المؤسسات التعليمية:
- تحسيس وتوعية التلاميذ وأولياء أمورهم والأطر الإدارية والتربوية بالمؤسسة بالأهمية التربوية والبيداغوجية للامتحانات والاختبارات، وأهميتها في تقدير المستوى الدراسي، ومعرفة جوانب النقص والقوة لدى المتعلمين؛
- تنظيم أيام تواصلية مع التلاميذ وأولياء أمورهم والأطر الإدارية والتربوية بالمؤسسة وفعاليات المجتمع من أجل التحسيس بخطورة ظاهرة الغش ومختلف الظواهر السلبية التي تعرفها المؤسسات التعليمية مثل تعاطي المخدرات والعنف... على المستوى العلمي للمتعلمين؛
- تفعيل مهمة إطار الدعم الاجتماعي في مساعدة المتعلمين وتحسيسهم بالأضرار الناجمة عن الغش وعن مختلف الظواهر السلبية؛
- حث أولياء أمور المتعلمين على مواكبة إنجاز أبنائهم للتمارين المنزلية، وحثهم على القيام بأنفسهم بالبحث عن الحلول، وتقتصر عملية المساعدة على التوجيهات والإرشادات حول منهجية العمل التي تنمي فيهم روح الاعتماد على النفس؛
- إجراء الامتحانات في ظروف جيدة، وتجنب الجلوس الثنائي والمتقارب بين التلاميذ الممتحنين لمنع أي شكل من أشكال الاتصال بينهم؛
- تشديد الحراسة، وعدم التسامح مع الذين يتساهلون أو يتواطؤون في عملية الغش المدرسي...

السؤال الثاني:

- * الآثار السلبية المترتبة عن انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات على المتعلمين:
- تدني المستوى التعليمي للمتعلمين مما يؤدي إلى تخرج أطر غير قادرة على تحمل المسؤولية على الوجه الصحيح؛
- ضعف الأمانة والاستقامة والحافزية لدى المتعلم، والركون إلى الكسل والاعتماد على الغير؛
- ضعف روح المنافسة والحماس بين المتعلمين من أجل التحصيل الدراسي؛
- الحصول على نتائج مزيفة ولا تعكس المستوى الحقيقي للمتعلمين؛
- الإخلال بمبدأ العدل والإنصاف وتكافؤ الفرص بين من يغش ومن لا يغش من الممتحنين...
- * الآثار السلبية المترتبة عن انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات على مختلف مؤسسات الدولة:
- كبح الوصول إلى تحقيق التنمية الشاملة للبلاد والرخاء الاجتماعي، عن طريق تخريج أطر لا تتوفر على كفاءات عالية؛
- عدم تحقق سياسات وأهداف الوزارة في مجال التربية والتكوين، وتكريس الرداءة والسلبية في العمل التربوي؛
- ضعف نسب النجاح، وارتفاع نسب التكرار، ونسب التسرب المدرسي؛
- ضعف الثقة والمصداقية في المدرسة المغربية...

السؤال الثالث:

ميثاق الفصل تتم صياغته في بداية السنة الدراسية، وهو تعاقد بين المتعلمين فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المدرس من جهة أخرى، يحدد العلاقة التي تربط بينهم داخل الفصل الدراسي بغية تحسين جودة التعلم، وخلق مناخ سليم بين المتعاقدين، والعمل على الارتقاء بفضاء القسم، وحسن استعمال التجهيزات والوسائل والمحافظة عليها؛ ويتطرق إلى:

- الحقوق داخل الفصل (الاحترام، المساواة، المشاركة في أنشطة القسم...)
- الواجبات داخل الفصل (الانضباط، أداء الواجب، تجنب الغش والعنف بكل أشكاله...)
- توضيح وضبط مختلف العمليات التربوية الخاصة بالمادة الدراسية (التصريح بالكفايات المراد تنميتها، وتوضيح طرق التدريس المعتمدة، واعتماد الشفافية في مختلف الإجراءات المصاحبة للتقويم من تحديد نوع الأسئلة والتصحيح والاطلاع على النتائج واستثمارها وكيفية احتساب المعدلات...).

وتتجلى أهمية ميثاق الفصل في تنظيم العلاقات داخل الفصل الدراسي وتحقيق النظام والانضباط، وزرع القيم الأخلاقية والتربية الحسنة في التلاميذ، ويستحسن إدراج بعض البنود بميثاق الفصل تحت على الاعتماد على النفس، والاجتهاد في تحصيل الدروس والمشاركة في الأنشطة الفصلية، وتحمل المسؤولية والتشبع بالقيم الإيجابية، وتجنب الغش في الامتحانات... وكل من أقدم على الغش وتجاوز الميثاق المتفق عليه سيتحمل مسؤوليته فيما يتعلق بالإجراءات التي سوف تتخذ في حقه. وبالتالي توفير بيئة سليمة ومناسبة للتعليم والتعلم، وكذا بث جو يسوده التقدير والاحترام داخل الفصل الدراسي، الأمر الذي يساعد الأستاذ على حسن تدبير الدرس وتحقيق الأهداف المتوخاة منه.

تم بحمد الله
