

24 الاقتصار على ترقية موظفي التعليم بالاختيار المرتبط بالمردودية

ربط الترقية بالمردودية و ليس بالأقدمية

الحكامة الجيدة تعني التسيير و التدبير الذي يفضي إلى النتائج المطلوبة. و الحكامة الجيدة بهذا المعنى تقتضي **ربط كل الامتيازات** التي يتطلع إليها كل موظف يعمل تحت تصرف المتنقذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية, من أعوان و إداريين و أساتذة و مديرين و مفتشين, **بالمردودية**, بدلا من ربطها بالأقدمية أو بالامتحان المهني. فلا معنى لربط التنقيط من أجل ترقية أي موظف و غيرها من الامتيازات كالحركة الانتقالية مثلا أو تعيين الفائض من الأساتذة في حال الحاجة لإعادة الانتشار, بعدد سنوات أية أقدمية. **فلا فضل لأي كان في دوران الأرض حول الشمس**. بل الأحقية في أي امتياز يتطلع إليه أي موظف يجب أن ترتبط بمقدار جهده في العمل على الرفع من مردودية المؤسسات التعليمية طوال أيام تلك الدورة الكاملة للأرض حول الشمس.

و عليه فالحكامة الجيدة تقتضي أن لا يكون عبء تحمل مسؤولية مردودية المؤسسات على كاهل المتنقذ فيها لوحده. بل تستوجب أن يحصل **توافق بل تطابق** تام بين مصلحة الموظف من جهة و مصلحة المتنقذ الإقليمي من جهة ثانية في الاجتهاد من أجل الرفع من تلك المردودية, و تقادي أي تنافر بين المصلحتين. و من أجل ذلك لا بد من ربط أي امتياز يتطلع إليه الموظف, **بتنقيط مقدار جهده و مساهمته في تحقيق المردودية المطلوبة في تلك المؤسسات**. و الذي يقوم بذلك التنقيط هو المتنقذ في تلك المؤسسات و المسؤول و المحاسب عن نتائجها في نهاية كل سنة دراسية. و عليه نقتراح اعتماد مفهوم **معدل رصيد نقط الاستحقاق** كأداة لتحقيق ذلك الهدف بدلا من اعتماد نقط الأقدمية.

معدل رصيد نقط الاستحقاق

الحكامة الجيدة تقتضي تنقيط الموظف بطريقة تأخذ بعين الاعتبار تراكم قديم مجهوداته و حاضرها. حينها تصبح الأقدمية امتيازاً ليس بعدد سنواتها و إنما بقيمة الجهود المبذولة في كل سنة منها. و بذلك يمكن للموظف الجديد المتميز في عمله أن يُرتب في درجة أعلى من درجة الموظف القديم الذي ظل عمله يتسم بالتهاون و ضعف المردودية. باعتماد مفهوم **معدل رصيد نقط الاستحقاق** الذي نقترحه أسفله, يصبح مقدار الجهد المبذول كل سنة هو فقط الذي يجعل من عدد سنوات الأقدمية إما امتيازاً أو بالعكس وزرا على صاحبه. باعتماد مفهوم **معدل رصيد نقط الاستحقاق** نقطة تقييم مردودية الموظف في نهاية كل سنة إما تدفع به إلى الأعلى أو تنزله.

و من أجل توضيح كيفية حساب **معدل رصيد نقط الاستحقاق** نستعرض فيما يلي مكوناته :

(1) نقطة الاستحقاق السنوية :

تُقيم مردودية كل موظف على رأس كل سنة **بنقطة الاستحقاق السنوية** حتى 20\20 من دون سقف فيها لأي فئة, بحيث يمكن لموظف جديد الحصول على نقطة 20/20 إذا ما استحقها. و تُمنح هذه النقطة من طرف المتنقذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية, بحكم كونه المسؤول و المحاسب الأول و الأخير في نهاية كل سنة دراسية عن مردودية تلك المؤسسات التي تعمل تحت إشرافه.

(2) **معدل رصيد نقط الاستحقاق** :

هو مجموع تلك النقط منذ سنة التوظيف.

(3) **معدل رصيد نقط الاستحقاق** :

هو حاصل قسمة **رصيد نقط الاستحقاق** على مجموع سنوات الأقدمية العامة. و هو الحاسم في استحقاق نيل أي امتياز.

فهكذا يؤخذ بعين الاعتبار ماضي مردودية الموظف و حاضرها.

مواطن اعتماد معدل رصيد نقط الاستحقاق

من أجل تحقيق الحكامة الجيدة ينبغي اعتماد **معدل رصيد نقط الاستحقاق** في كل الامتيازات التي يطمح إليها الموظف العامل تحت إشراف المتنفذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية، و منها :

- (1) الترشيح للترقية من رتبة إلى أخرى
- (2) الترتيب في لائحة المرشحين للترقية بالاختيار من درجة إلى أخرى - **مع حذف الامتحان المهني** -
- (3) الترتيب بحسب الاستحقاق بالمؤسسة، من أجل تحديد الفائض بها المستهدف عند الحاجة بإعادة الانتشار. و ذلك بدلا من حيف و جور معيار "آخر من التحق بالمؤسسة" أو الأقدمية العامة أو الأقدمية بالإقليم أو الأقدمية بالمؤسسة. فقد يكون الأستاذ الجديد بالمؤسسة أفضل في مردوبيته من أقدم زملائه بالمؤسسة. باعتماد **معدل رصيد نقط الاستحقاق** صاحب أية أقدمية يظل كغيره طالبا دائما ببذل ما يستطيع من مجهودات في أداء واجبه حتى يتمكن من الحفاظ على امتيازات أقدميته.
- (4) الترتيب في لائحة المرشحين في أية حركة انتقالية.
- (5) الترتيب في لائحة الترشيح لمنصب الإدارة التربوية من بين للأساتذة.

حصر صلاحية التنقيط في المتنفذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية

بحصر صلاحية التنقيط في المتنفذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية تصبح مصلحة التلميذ و من تم مصلحة الآباء، المرتبطتان بمردودية المؤسسات، هي محور كل عمل و كل إجراء و كل جهد و كل إبداع و كل ابتكار و عين اهتمام كل العاملين بالقطاع. و على هذا الأساس يتم تنقيط مردودية الموظفين على الشكل التالي :

(1) بالنسبة للأساتذة بكل سلك

كما سبق، **نقطة الاستحقاق السنوية على 20** يحسم فيها المتنفذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية بكل سلك. و ذلك لكونه هو المسؤول عن مردودية المؤسسات. و من مصلحته اجتناب ظلم أي أستاذ يعمل على الرفع من مستوى التلاميذ كما ليس من مصلحته محاباة من يتهاون منهم في أداء واجبه. مصلحته مع المردودية التي بحصول جودتها المطلوبة يُقر في مهامه و من دونها يعفى منها. و من مصلحته كذلك استشارة مدير المؤسسة و المفتش في تنقيطه لكل أستاذ.

و عليه، فباعتماد هذا النمط من التنقيط سيكون من مصلحة المتنفذ الإقليمي العمل عن قرب شديد من الأقسام و من التلاميذ. بذلك سيعرف مجهودات كل أستاذ و كل مدير و كل مفتش من أجل

• ترشيدها

• توجيهها الوجهة الصحيحة

- تقييمها تقييما موضوعيا و ذا مصداقية بمقدار ما تروم مصلحة التلميذ قبل كل شيء.

بكل ذلك لن يكون في مصلحة المتنفذ الإقليمي أبدا إحباط جهود من يعمل على الرفع من المردودية و لا محاباة و تشجيع من لا يساهم فيها.

(2) بالنسبة لباقي الموظفين بكل سنك

بالنسبة للأعوان و الإداريين و مديري المؤسسات التربوية و المفتشين, **نقطة الاستحقاق السنوية هي النقطة على 20 التي يحسم فيها كذلك المتنفذ الإقليمي بنفس المصداقية و الموضوعية المتطابقة مع مصلحته الخاصة، المرتبطة بدورها ارتباطا وطيدا بمصالح كل التلاميذ و الطلبة.**

الترقية بالامتحان المهني لا علاقة لها بالمردودية

الترقية بالامتحان المهني منافية لروح الحكامة الجيدة. فلا علاقة لمثل هذه الترقية بمردودية المؤسسات التعليمية. **لماذا ؟** لأنه قد يفشل في الامتحان و يُحبط من عُرف بعمل ذي مردودية مرضية. و العكس محتمل جدا, بحيث يستطيع أن ينجح فيه و يُشجع من هو معروف بمردودية غير مرضية. و مثل هذا الامتحان لن يقبل به المتنفذ الإقليمي في المؤسسات التعليمية الذي يتحمل كامل المسؤولية عن مردوديتها و يجازى على أساسها. و بما أن هذا الامتحان هو متنافي مع مصالحه فمن تحصيل الحاصل أنه متنافي تماما مع مصالح كل التلاميذ الذين وُجدت المؤسسات التعليمية فقط من أجلهم. و ما دامت هذه الترقية بالامتحان لا علاقة لها بهدف تحفيز الموظفين المتفانين في عملهم, ففي إجرائه كل سنة هدر للوقت و المال و جهود بشرية في ما لا يعود بأي نفع على مصلحة التلاميذ.

و إذا كان المقصود بالامتحان المهني هو تمكين تكوين الأستاذ و باقي الموظفين, فيدونه يحصل حتما ذلك الهدف بمجرد توفر عناصر الحكامة الجيدة السابقة الذكر و المعتمدة على **معدل رصيد نقط الاستحقاق**, من أجل الرفع من مردودية المؤسسات, و ليس من أجل مجرد النجاح في الامتحان المهني. بل بضغط ضوابط تلك الحكامة الجيدة تصبح المادة التربوية و غيرها مطلوبة على الدوام من أجل الرفع من مردودية المؤسسات و ليس فقط قبيل يوم الامتحان من دون أية خلفية تفيد التلميذ. بضغط الحكامة الجيدة لن تعرف المادة التربوية و غيرها إقبالا كبيرا عليها فقط, بل ستعرف بسبب ذلك الطلب, إنتاجا غزيرا و غريلة مفيدة من أجل الاحتفاظ بما تحققت نجاعتها من خلال تجربتها بهدف الرفع من مردودية المؤسسات و التخلي عن غيرها.

أما مطلب فرصة تعجيل ترقية الأساتذة بواسطة الامتحان المهني بعد ست سنوات فقط بالمنصب, بدلا من عشر سنوات بالاختيار, فيمكن تحقيق هذا الهدف بتغيير القانون الأساسي, بحيث يُحذف الامتحان المهني و يُقتصر على الترقية بالاختيار فقط, بعد قضاء ست سنوات بالمنصب بدلا من عشرة, أو على الأقل ثمان سنوات عوض عشر سنوات, و باعتماد الترتيب بلائحة الترشيح على أساس **معدل رصيد نقط الاستحقاق** السالف الذكر, ثم الفصل بين المتساوين في النقط باعتبار الأقدمية العامة ثم السن. و هذا التعديل لن يكلف خزينة الدولة و لو درهما واحدا. فبالاختيار من دون امتحان أو بهما معا نسبة النجاح من بين المرشحين واحدة. و على كل حال و بالنظر إلى الصالح العام, فكل ترقية مرتبطة بالمردودية غير مُكلفة, مهما كبر حجم التعويضات عنها. أما غيرها فمكلفة مهما قل حجم تلك التعويضات.