

15. التكوين الأساس والمستمر لأطر التربية والتكوين

15.1. التكوين الأساس

يعتبر التكوين الأساس للأطر التربوية محطة هامة في مسارهم المهني، حيث إن نجاحهم في أداء مهامهم التعليمية والتربوية رهين بتكوينهم المتين في المجالات المعرفية والديداكتيكية، وبحسن اختيارهم للمقاربات البيداغوجية الملائمة، وبمدى وعيهم بالأدوار التربوية والتعليمية المنوطة بهم.

وأثيرت حول هذا الموضوع أهم الإشكاليات المرتبطة بتكوين الأطر التعليمية سواء من حيث الأهداف أو من حيث محتوى البرامج أو الأنشطة المصاحبة أو التقويم أو التدريب المنجزة أثناء فترة التكوين. كما ركزت المداخلات على مختلف الجوانب المتعلقة بالمساطر الجاري بها العمل من حيث شروط الولوج إلى مراكز التكوين وجانبية المشاركين في المباراة الخاصة بالانتقاء، وفعالية برامج إعداد الأطر التربوية داخل مراكز تكوين الأطر وتدريبهم أثناء الخدمة، في ضوء الأهداف المعلنة لهذه البرامج وبالمقارنة مع مختلف ما تعرفه التجارب العالمية المعاصرة في إعداد الأطر التربوية وتدريبها.

وفي هذا الإطار تمكنت مختلف الفئات المشاركة في المشاورات من التعبير عن آرائها ووجهات نظرها حول هذه الإشكالات، همت جوانب الضعف والقصور الذي يميز نظام التكوين الأساس داخل مراكز التكوين، كما أدلت بمجموعة من الاقتراحات والسبل الكفيلة بتجاوزها وذلك على ثلاث مستويات.

15.1.1. وولوج مهنة التدريس

بالنسبة لولوج المهنة، فقد تم تسجيل إجماع حول إشكالية التوظيف المباشر لخريجي الجامعات في قطاع التعليم دون خضوعهم إلى تكوين أساسي في مهنة التدريس، وانعكاس ذلك على جودة التدريس والصعوبات التي يصادفها الأستاذ في التعامل مع تلامذته.

وبخصوص شروط الالتحاق بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين فقد تم طرح مشكل ضعف المستلزمات المعرفية للمقبلين على مهنة التدريس وارتباطها بمواصفات منتج مسالك الدراسات الجامعية عند التخرج وبمدى استجابتها لما هو مطلوب على مستوى التكوين، وغياب الاستعداد النفسي

والرغبة في امتحان التعليم. إضافة إلى غياب شروط ومعايير دقيقة للانتقاء في مباريات الالتحاق بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، بفعل عدم التوفر على معايير وروايز موضوعية يمكن اعتمادها من أجل اختيار الأنسب لمزاولة المهنة، وغياب معايير تسمح بتقويم المؤهلات البيداغوجية والتواصلية للمترشحين لولوج المهنة.

وأدلى المشاركون بعدة اقتراحات لتجاوز الإشكالات السالفة الذكر، نذكر منها على

الخصوص:

✚ اقتراحات حول المبادئ المؤطرة لعملية الانتقاء لولوج مراكز التكوين

- تبني الصرامة في انتقاء المقبلين على مهنة التدريس ممن لديهم الاستعداد النفسي والحافزية لممارسة هذه المهنة، بالشكل الذي يتيح استقطاب الموارد البشرية الجيدة، مع حصر الشواهد التي يمكن قبول أصحابها في هذه المراكز في تلك القريبة من مجال التربية والتعليم؛
- ضرورة المرور عبر التكوين الأساس لممارسة مهنة التدريس؛
- سن قوانين تنص على الشروط والمواصفات المعرفية والنفسية والاجتماعية اللازم توفرها في المترشح لولوج مهنة التدريس، أساسها الكفاءة والقدرة دون غيرها من المعايير الأخرى؛
- اعتماد التوظيف التعاقدية بعد التخرج...؛
- إلغاء الانتقاء الأولي واعتماد المباراة لضمان تكافؤ الفرص في لوج مراكز التكوين؛
- إدراج أساتذة من السلك التأهيلي ضمن اللجنة المشرفة على الاختبار.

✚ اقتراحات حول آليات الانتقاء

- اعتماد آلية المشروع التربوي في انتقاء المدرسين؛
- دمج اختبار بيسكو- تقني في مباراة الولوج للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
- اعتماد البحوث الجامعية عند الانتقاء؛
- اعتماد اختبارات موضوعية تمس الجوانب التالية: المعرفة، الكفاءة، التوازن النفسي، قوة الشخصية، والجاهزية الفعلية للممارسة المهنية.

الإجراءات المصاحبة

- الإسراع في تفعيل مسالك الإجازات المهنية المناسبة للتدريس خاصة بالنسبة إلى السلك الأولي والابتدائي؛
- خلق شعبية علوم التربية بالتعليم العالي بموجبها يتم الترشح لمباراة ولوج مراكز التكوين في مهن التربية والتكوين؛
- ضرورة اعتماد الإجازة المتخصصة في تكوين أساتذة المادة؛
- ضرورة خلق شعب متعددة مطابقة للمواد المدرسة بالسلكين الإعدادي والثانوي.

15.1.2. منهاج التكوين الأساس

ثمن مختلف المشاركين في المشاورات، الإصلاح الأخير الذي شهدته مراكز تكوين أطر وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني وما خلفته من تأثيرات على مستوى طبيعة التكوين وهندسته بشكل عام. لكن، تم تسجيل نوع من التسرع الذي ميز اعتماد صيغة العمل بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، وذلك نظرا لعدم تهيئ الظروف المواتية لذلك، من قبيل تهيئ الفضاءات المناسبة وتوفير المكونات كما وكيفا، بالإضافة إلى غياب تصور واضح لهندسة التكوينات من حيث المصوغات التكوينية المعتمدة.

وقد ركز مختلف المشاركين في بادئ الأمر على أهم الإشكاليات التي تمس منهاج التكوين، بحيث تم تسجيل العديد من الملاحظات التي تعتبر منهاج التكوين لا يستجيب لتطلعات وانتظارات المجتمع المغربي، وبكونه غير ملائم لمتطلبات المهنة، كما اعتبره آخرون منهاجا تقليديا.

وتمت إثارة مشكلته عدم توافق التكوين الأساس مع متطلبات المهنة وغياب ارتباطه بواقع الممارسة البيداغوجية وبحاجات المكونين. كما تساءل البعض عن مدى تأدية التكوين الأساس بالمراكز وظيفته المتمثلة في ترسيخ مفهوم المهنة، وعن إشكال بناء مكونات المنهاج وارتباطه بحيثيات الممارسة المهنية ومطالب تشخيص الحاجات وأجراء العدة التكوينية مفهوما ووظيفة وتقويما وتحيينا.

أما بالنسبة لتطوير البرامج والمناهج، فقد تم طرح إشكالية الاعتماد على التكوين النظري وإغفال التدريبات الميدانية، وعدم إدماج مجزئات تدريس اللغة الأمازيغية، وغياب التكوين الخاص بإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة، مع غياب التكوين على أساس التخصص بالنسبة للتعليم الابتدائي وضعف التكوين في المجالات التنظيمية والتشريعية، كما تم تسجيل غياب أنشطة الحياة المدرسية داخل مراكز التكوين والتي من شأنها دعم التكوين الأساس للمتدربين.

أما فيما يخص الموارد البشرية العاملة بمؤسسات تكوين الأطر، فقد تم التركيز على مشكل عدم إسناد التكوين لذوي الاختصاص والكفاءة، وقلّة الأطر المشرفة على التكوين وضعف كفايتها المهنية وعلى عدم تخصصها، كما أثرت مسألة كفاءة الأطر المكلفة بالتدبير الإداري والتربوي لمؤسسات التكوين.

وبناء على الإشكاليات والنواقص التي تم حصرها في شأن الجوانب المتعلقة بمكونات منهاج التكوين داخل مؤسسات تكوين الأطر التربوية، ورغبة منهم في جعل التكوين الأساس حلقة أساسية في الإصلاح التربوي من خلال مساهمته في تطوير المدرسة المغربية وتحديثها ورفع من أدائها ومردوديتها، فقد قدم المشاركون في المشاورات اقتراحات تمحورت حول ما يلي:

✚ اقتراحات عامة

- تمديد فترة التكوين إلى سنتين على الأقل، منها سنة واحدة خاصة بالممارسة الفعلية لهذه المهنة رفقة مؤطرين أكفاء في هذا المجال؛
- اعتماد منهاج بسيط يساعد على بناء التعلّيمات ويوضح المقاربات بشكل دقيق؛
- ملائمة منهاج التكوين في المراكز لواقع مهنة التدريس في العالم القروي؛
- الابتعاد عن النظرة التجزيئية لسيرورة التكوين في مجزئة التخطيط والتدبير والتقويم، واعتبار التخطيط والتدبير وجهان لعملة واحدة؛
- الاهتمام بالجانب التشريعي في التكوين الأساس حتى يتبين للمتدرب حقوقه وواجباته وأخلاقيات المهنة؛
- تدعيم البحث التربوي في جميع ميادينهِ وتسخيرهِ على جميع المستويات، لخدمة جودة التربية والتكوين، من حيث الأهداف والمحتويات والمناهج والوسائل التعليمية؛
- ربط تدبير التكوين المهني داخل المراكز الجهوية بالبحث العلمي التربوي.

اقتراحات حول مقاربات وحاجيات التكوين الأساس

- وضع آلية لتدقيق حاجيات التكوين واعتماد برامج ومناهج للتكوين تساير الواقع الاجتماعي والنمسي والبيداغوجي للتلميذ وتلبي حاجيات المتكون لمسيرة آفاقه المهنية؛
- تعيين الأهداف وآليات التنظيم والتنسيق والتتبع والتقييم؛
- إدراج مواد التنشيط الثقافي والفني في برامج التكوين؛
- إدراج مادة القياس والتقييم التربوي في التكوين؛
- تكوين متين في لغات التدريس والمقاربات البيداغوجية ومنهجية البحث الميداني؛
- دمج الأنشطة الموازية وأنشطة الحياة المدرسية في عدة تأهيل الأساتذة داخل المركز؛
- اعتماد برنامج تأطيري محلي ملزم شهريا مدته نصف يوم يخصص لدراسة ومعالجة ظاهرة تربوية ذات أبعاد بيداغوجية أو نفسية أو ديداكتيكية؛
- إعطاء الأولوية للجانب التطبيقي في التكوين؛
- اكتساب التدبير المهني الجيد للتعلمات لمختلف المستويات الدراسية، تخطيطا وإنجازا وتقويما ودعما ومعالجة.

اقتراحات حول استعمال التقنيات الحديثة للمعلومات والتواصل

- استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصال أثناء مهمة التدريس؛
- التركيز على التواصل والاتصال ومجالات الحياة المدرسية؛
- تكوين في تقنيات التواصل والتنشيط.

اقتراحات تنظيمية

- التنزيل الكامل والمتكامل لهياكل وبنيات وأجهزة المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين؛
- ضرورة إرساء هياكل البحث التربوي الأساس (مختبرات، حوافر معنوية ومادية...)

- ضرورة استصدار قوانين منظمة لتفعيل تدبير الوضعيات المهنية بين مراكز التكوين ومؤسسات التطبيق؛
- الإسراع بإخراج النصوص التنظيمية للتكوين النظري والتدريب الميدانية بمراكز التربية والتكوين... .

✚ اقتراحات مصاحبة

- إعادة تأهيل المكونين العاملين بمراكز مهن التربية والتكوين الجهوية؛
- التركيز على التكوين بالنظير والتكوين عن بعد والتكوين الميداني؛
- توفير هيئة التأطير التربوي في جميع المواد الدراسية والتشديد عليها للعمل بكل جدية وموضوعية في الميدان؛
- تقاسم التجارب والممارسات المهنية على مستوى أوسع بتنظيم ملتقيات ومنتديات تربوية محلية وجهوية ووطنية؛
- إعادة النظر في طريقة متابعة الدراسة الجامعية بالنسبة للأساتذة؛
- إدراج مادة خاصة بعلم النفس التربوي وعلم الديدانكتيك والتواصل في جميع الشعب بالتعليم الجامعي تحسبا لإدماج الطلبة في مجال التدريس؛
- إشراك المكونين في مسالك التربية بالجامعات وفي وضع المجزوءات.

15.1.3. آليات المصاحبة

تعتبر المصاحبة جزءا من التكوين الذي يخضع له مدرس المستقبل، وتدخل ضمن سلسلة من الإجراءات التي تنص عليها النصوص التنظيمية الخاصة بالأطر التعليمية. وهي إجراء يقع وسطا بين التكوين النظري الذي تضطلع به مراكز التكوين في شكل دروس يُوَطَّرها مكونون على اختلاف تخصصاتهم، وبين الممارسة الميدانية بحيث تجمع المصاحبة بين ما هو نظري وما هو عملي. وتعتبر فترة المصاحبة مناسبة للكشف عن المؤهلات الحقيقية للأطر التعليمية المرشحة لمهام التدريس.

ونظرا لأهمية المصاحبة داخل المسار التكويني للمدرس، فقد نالت مجالا هاما داخل النقاشات التي همت برامج التكوين الأساس للأطر التربوية. وفي هذا الإطار أجمعت التدخلات على صعوبة

تفعيل هذه الآلية نظرا للعديد من الإكراهات التي تواجهها، منها على الخصوص غياب التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات المستقبلية للطلبة الأساتذة في طور التكوين، وعدم تخصيص مدة زمنية كافية للأنشطة الموازية داخل وخارج فضاء مراكز التكوين، إضافة إلى إشكال إجراء تنويع آليات المصاحبة وفق خصوصيات الفئة المستهدفة والأهداف المنشودة من التكوين، إضافة إلى غياب آليات تنظيمية وتشريعية خاصة لتفعيل تدخلات الأساتذة المرشدين وتنظيمها.

إلى ذلك تم تسجيل ضغط العيز الزمني المخصص للمصاحبة، وقلّة الموارد البشرية المساهمة فيها بفعل ضآلة انخراط الأساتذة المرشدين في مصاحبة الطلبة الأساتذة نظرا لغياب التحفيز وضعف التنسيق والتواصل المثمر بين مراكز التكوين والمؤسسات التعليمية المستقبلية للطلبة الأساتذة.

من جهة أخرى، سجل المشاركون في المشاورات اعتماد هيئة المراقبة والتأطير على مبدأ الرقابة والتفتيش بدل التأطير والمصاحبة واعتبروا ذلك من بين الأسباب التي تساهم بشكل كبير في تدني المردودية المتوخاة منها. كما سجلوا عدم توفر مراكز مهن التربية والتكوين على أخصائيين نفسانيين واجتماعيين لتقديم المساعدة التربوية والدعم النفسي والاجتماعي للمتخرجين.

وأدلى المشاركون بعدة اقتراحات لتجاوز الإكراهات التي تمت الإشارة إليها سابقا، أهمها:

📌 اقتراحات حول تحسين الإرشاد التربوي

- تفعيل دور المرشدين التربويين وتحفيزهم وتكثيف اللقاءات التربوية المصاحبة التي ترفع من أداء المدرس؛
- إعادة النظر في المهام الموكولة لطاقم التفتيش؛
- توفير العدد الكافي من المفتشين لكل جهة من أجل المصاحبة وتدليل الصعوبات التربوية في حينها.

📌 اقتراحات حول تحسين خدمات المصاحبة

- خلق خلايا دائمة للمصاحبة؛
- انتقاء أجود الأساتذة التطبيقيين وتحفيزهم؛
- توفير اللوازم الضرورية للتكوين التطبيقي؛

- توظيف مختصين في علم النفس الاجتماعي في مراكز مهن التربية والتكوين قصد تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للخريجين وتدريبهم؛
- تمكين أساتذة التطبيق من تكوين مستمر جيد ومتين؛
- تكثيف الندوات واللقاءات التربوية والدروس التطبيقية.

✚ اقتراحات حول هيكلية خدمات المصاحبة

- تعيين مؤطر قار على صعيد كل مؤسسة قصد المصاحبة؛
- تعيين مرشدين تربويين قارين للمصاحبة؛
- تعيين مؤسسات للتطبيق تابعة للمراكز الجهوية؛
- تشبيك الأساتذة في إطار شبكات مهنية مأسسة لتبادل التجارب والخبرات.

✚ اقتراحات حول تأطير وتتبع خدمات المصاحبة

- تقوية آليات التتبع والمصاحبة الميدانية بواسطة أطر متخصصة؛
- تفعيل الإرشاد التربوي وتكثيف زيارات المؤطرين للأساتذة قبل التقييم ويهدف التأطير والمصاحبة؛
- ضرورة قيام هيئة التفتيش بزيارات دورية منتظمة في إطار التتبع والمصاحبة؛
- إعادة الاعتبار للدروس النموذجية أو التجريبية داخل المؤسسات التعليمية بتنشيط المفتش ورئيس المؤسسة؛
- تغيير آليات التكوين المتعارف عليها حاليا، وإنشاء ورشات دائمة على الصعيد الإقليمي لإعداد بحوث ميدانية ودراسات حول مستجدات التربية وعرض نتائجها وجعلها في متناول الجميع.

✚ اقتراحات حول آليات وهياكل المصاحبة

- تفعيل مشروع المرشد التربوي على مستوى الأحواض المدرسية؛

- ضرورة استصدار نصوص تشريعية قانونية لتنظيم وتفعيل تدخلات الأساتذة المرشدين؛
- ضرورة توفير تغطية قانونية للمكونين أثناء المصاحبة الميدانية؛
- ضرورة إرساء هياكل البحث التربوي الأساسي (مختبرات، حوافز معنوية ومادية...)
- وضع آليات لتتبع وتأطير التكوين التطبيقي؛
- تفعيل آليات المصاحبة قصد تأطير وتقويم وتحسين أداء المدرس والمتخرج؛
- استغلال التطور التكنولوجي والمعلوماتي في تفعيل آليات المصاحبة؛
- خلق آليات ناجعة للمصاحبة ذات التغذية الراجعة لما يفيد الأطر الإدارية والتربوية في مسارها المهني؛
- ضرورة تكثيف آليات المصاحبة داخل الجهة والنيابة والمؤسسة.

15.2. التكوين المستمر

يشكل التكوين المستمر لموظفي وأعوان الدولة أحد المحاور الاستراتيجية في برنامج تحديث القطاعات العامة. ويجسد دخول المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 2 دجنبر 2005 المتعلق بالتكوين المستمر لموظفي وأعوان الدولة حيز التطبيق، مرحلة هامة في هذا المجال، اعتبارا لكونه يرمي إلى وضع منهجية متناسقة تقوم على تحديد استراتيجية شاملة لتدبير الكفاءات بالإدارة العمومية.

ورغم التطور الذي عرفه مجال التكوين المستمر، داخل منظومة التربية والتكوين خلال السنوات القليلة الماضية، إلا أن مختلف الفئات المشاركة في المشاورات الخاصة بهذا المجال استطاعت أن ترصد العديد من الإشكالات الأساسية التي تهم أنشطة التكوين المستمر، إن على مستوى الإعداد والتنظيم أو على مستوى البنيات التحتية والعدة الخاصة بالتكوين، بالإضافة إلى الخصائص الملحوظة على مستوى رصد الآليات الكفيلة باستشراف الحاجيات من التكوين.

وقد سجل المشاركون في هذا الصدد غياب مراكز مؤهلة لاستقبال وتنظيم التكوين المستمر، تتوفر على العدة اللازمة للمساعدة على التكوين والتكوين الذاتي، وغياب بنك معلومات وطني للتكوين، يعمل على توثيق العمليات المنجزة في مجال التكوين المستمر من طرف مختلف المصالح التابعة للوزارة. إضافة إلى غياب آليات لتتبع وقياس أثر التكوين المستمر وربطه بالارتقاء المهني.

أما على مستوى محتوى التكوين المستمر، فقد سجل المشاركون ارتجالية في التخطيط لأنشطة التكوين المستمر، مع غياب الانسجام والتنسيق مع مختلف المتدخلين في مختلف عمليات التكوين، بالإضافة إلى غياب التكوين المستمر بالمواصفات العلمية والمؤسسية بحيث لا ترقى المصوغات المقترحة ومدة التكوين المستمر إلى المستوى المطلوب مقارنة مع الحاجات الفعلية للأساتذة. كما أن برامج التكوين المستمر لا تواكب المستجدات المعرفية والبيداغوجية والمهنية ولا تستجيب للتحويلات العميقة التي تعرفها بلادنا.

وعلى مستوى التنظيم والبنية التحتية، فيلاحظ سوء في تنظيم دورات التكوين المستمر وتحديد صيغته مع قلة اللقاءات التربوية للمفتشين وعدم انتظامها واقتصرها على عروض نظرية فقط، والافتقار لبنية قارة على المستوى الجهوي تنهض بمهام تنظيم وتدبير برامج التكوين اعتمادا على معطيات تستجيب لحاجيات الأطر التربوية. كما أثار المشاركون عدم وجود حوافز تثير الرغبة لدى المدرسين للاستفادة من التكوين المستمر؛ بالإضافة إلى عدم اعتماد التكوين المستمر كمعيار هام من بين المعايير الخاصة بالترقية وشغل المناصب.

وقدم المشاركون في هذا السياق مقترحات لمواجهة القصور والضعف الذي تعرفه أنشطة التكوين المستمر، كما يلي:

✚ اقتراحات بخصوص ضبط الحاجات من التكوين المستمر

- دراسة وتشخيص الحاجات في مجال التكوين المستمر لمجموع الهيئات والفئات المستهدفة، ثم تصنيفها وترتيبها (كما ينص على ذلك الميثاق الوطني للتربية والتكوين).؛
- بناء مجزوءات التكوين المستمر بناء على نتائج دراسة الحاجات.

✚ اقتراحات بخصوص تقويم وتتبع التكوين المستمر

- تقويم وقع كل محطة من محطات التكوين المستمر على مجال اشتغال المستفيدين الفعلي ومدى تطوير كل محطة لممارساتهم المهنية؛
- تتبع هيئة التفتيش لهيئة الأساتذة عن طريق زيارات دورية ومتواصلة لاستكشاف مدى تمكن الأستاذ من مدى التخصص، وتقديم التوجيهات والدعم الملائم في هذا المجال؛

- وضع آليات كفيّلة بضمان مواكبة برامج ومناهج التكوين للتطورات والمتطلبات التي تملّوها الحاجات الفعلية للمنظومة؛
- إشراك أطر المراقبة التربوية في برامج التكوين المستمر، سواء أثناء تحضير البرامج أو عند تنفيذها.
- ربط التكوين المستمر بالتحفيز والترقية وإسناد المناصب.

✚ اقتراحات بخصوص برمجة التكوين المستمر

- اعتماد منهجية علمية لبرمجة التكوينات المستمرة؛
- اختيار فترات التكوين خارج أوقات العمل، مثل الفترة الممتدة بين توقيع محضر الدخول والانطلاق الفعلي للدراسة في الأقسام. كما يجب اختيار محتوى تكوين يستفيد منه المدرس ويفيد به التلاميذ في المادة التي يدرسها؛
- برمجة تكوينات مستمرة للأساتذة في مختلف الجوانب البيداغوجية والديداكتيكية؛ والتركيز فيها على الربط بين ما هو نظري وما هو تطبيقي، وكيفية إقامة التفضل اللازم بينهما من خلال تقديم نماذج لتطبيقات عملية؛
- برمجة دورات خاصة ومكثفة بالنسبة للأساتذة ذوي التعينات المباشرة لمعالجة وتدارك النقائص في الجانب البيداغوجي والديداكتيكي؛
- برمجة حلقات تكوينية مكثفة لفائدة الأطر الإدارية في مجال التسيير الإداري والمالي.

✚ اقتراحات بخصوص تطوير الشراكة في مجال التكوين المستمر

- دعم الجمعيات المهنية التربوية وإدماجها كشريك في عمليات التكوين المستمر؛
- إرساء شبكات لتقاسم التجارب والمعارف وكذلك للتكوين عن بعد؛
- ربط الترقية بعدد مجزوءات التكوين المستمر المستوفاة من لدن الموظف؛
- المساهمة في انخراط الجامعة في عملية التكوين المستمر باعتبارها شريكا وفاعلا في العملية التربوية؛

- العمل على إشراك القطاع المدرسي والأكاديميات الجهوية في التدبير التشاركي المؤسساتي، مع معاهد التكوين العالي، والمؤسسات الجامعية المحتضنة للشعب الخاصة بمسالك مهنية ومنها مهن التدريس والتعليم، في تدبير مصوغات التكوين وملاءمتها مع متطلبات المنظومة التربوية بالتعليمين المدرسي والجامعي، وكذا وضع آليات للتنسيق والتشاور؛
- فتح المجال للتكوين خارج الوطن للاستفادة من التجارب الدولية؛
- إدماج التكوين المستمر لمنشطي التربية غير النظامية ضمن بنود اتفاقيات الشراكة؛
- تنظيم تكوينات مستمرة لفائدة العاملين بالتعليم الخصوصي غير المنتمين لقطاع التربية والتكوين.

✚ اقتراحات بخصوص مضامين التكوين المستمر

- تطوير المناهج المعتمدة في التكوين المستمر وتمديد الغلاف الزمني المخصص ؛
- اعتماد كتب ومراجع ومصوغات محددة تصب في تحقيق الأهداف المسطرة من وراء التكوينات المبرمجة؛
- اعتماد برامج للتكوين في مجال البرمجة اللغوية العصبية؛
- اعتماد برامج للتكوين من أجل التمكن من آليات اليقظة التربوية؛
- اعتماد برامج للتكوين من أجل التمكن من كفايات تدبير الأقسام المشتركة.

✚ اقتراحات بخصوص استعمال التكنولوجيات الحديثة في التكوين المستمر

- اعتماد التكوين عن بعد؛
- توسيع دائرة التكوين في تكنولوجيا المعلومات وتعميمها، مع تخصيص البرامج المعلوماتية المقررة بتكوينات ملائمة خصوصا منها برنامج "مسار"؛
- الإلمام والتمكن من تقنيات التواصل ومناهجه؛
- الانخراط في برامج هندسة التكوين عن بُعد لضمان تكوين مستمر مرغوب فيه.

✚ اقتراحات بخصوص الإجراءات المواكبة للتكوين المستمر

- تعزيز قدرات الأكاديميات للاحتفاظ ببنية قارة تنهض بمهام تنظيم وتدبير برامج التكوين المستمر اعتمادا على معطيات تستجيب لحاجات الأطر التربوية؛
- العمل على مأسسة التكوين المستمر وتنظيمه؛
- توفير فضاءات ملائمة للتكوين المستمر التي تراعي التوزيع المجالي للمستفيدين؛
- إصدار كتب ومجلات رسمية تعنى بقضايا التربية والتكوين، مع الاعتماد على بحوث ودراسات علمية منجزة من طرف متخصصين وباحثين في الميدان التربوي تهتم بمجال التكوين المستمر؛
- تشجيع البحث والابتكار، وتشجيع البحث العلمي في الجانب التربوي؛
- برمجة تكوينات خاصة في إطار التكوين المستمر من أجل إعادة التأهيل (recyclage) تخص الأطر الراغبة في مواصلة تخصصات جديدة تختلف عن تخصصاتهم الأصلية، وذلك بصفة دورية على رأس كل فترة معينة من الزمن.