

معهد الدراسات الاجتماعية والإعلامية
بالمغرب



ورقة السياسات

التوقيت الميسر والعدالة
المعرفية في المغرب:

تحديات التمويل وإكراهات الإنصاف

اعداد:

يونس بنان

فاطمة امراج

سناء حواتا



التوقيت الميسر والعدالة المعرفية في المغرب: تحديات التمويل وإكراهات الإنصاف

الإشراف المنهجي والإدارة

يونس بنان

رئيس معهد الدراسات الاجتماعية والإعلامية

إعداد

د. فاطمة امراح

باحثة مشاركة بالمعهد

استاذة جامعية بمركز التكوين لمهن التربية والتعليم بالرباط

د. سناء حواتا

باحثة مشاركة بالمعهد

استاذة جامعية بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، عين السبع بالدار البيضاء

الملخص التنفيذي

يشكل نظام التوقيت الميسر في الجامعات المغربية أحد أبرز التحولات التي يعرفها التعليم العالي في سياق تنزيل إصلاحات منظومة البحث العلمي والتكوين الجامعي وربطها بمتطلبات الاقتصاد الوطني وتطوير الرأسمال البشري. وقد أتاح هذا النظام لفئات واسعة من الموظفين والأجراء إمكانية استكمال مساراتهم الأكاديمية بالتوازي مع التزاماتهم المهنية، بما يعزز مبدأ التعلم مدى الحياة ويرفع من قابلية الكفاءات الوطنية للتطور المهني والمؤسسي.

غير أن هذا التحول، رغم وجاهته البيداغوجية والتنموية، أفرز إشكالات قانونية واجتماعية واقتصادية متزايدة، خاصة مع فرض رسوم تسجيل مرتفعة على فئة الموظفين، وما ترتب عن ذلك من نقاش عمومي متصاعد حول مدى انسجام هذه الممارسة مع مبدأ مجانية التعليم العمومي وتكافؤ الفرص كما يكرسهما الدستور المغربي. وقد زاد صدور القانون رقم 59.24 من تعقيد هذا النقاش، بعدما منح سنداً تشريعياً واضحاً لتنظيم التكوينات الأساسية في إطار التوقيت الميسر، دون أن يحسم بصورة نهائية الجدل المتعلق بحدود العدالة الاجتماعية وآليات الإنصاف داخل هذا النموذج.

تنطلق هذه الورقة من فرضية مركزية مفادها أن الإشكال الحقيقي لا يكمن في وجود التوقيت الميسر في حد ذاته، بل في غياب إطار تديري وبيداغوجي منصف يضمن التوازن بين استدامة تمويل الجامعة العمومية وصون الحق الدستوري في الولوج العادل إلى المعرفة. كما تفترض أن استمرار المقاربة الحالية، في ظل ارتفاع الكلفة وضعف التأطير وتفاوت الولوج الرقمي، قد يحول هذا المسار من أداة للتتري الاجتماعي إلى آلية غير مباشرة لإعادة إنتاج الفوارق الطبقيّة داخل الجامعة العمومية.

وتخلص الورقة إلى أن إصلاح هذا النظام يقتضي الانتقال من منطق الأداء الفردي المباشر إلى نموذج تضامني تشاركي قائم على تمويل مؤسسي، وإرساء إعفاءات اجتماعية واضحة، وتوسيع التعليم الهجين، ووضع إطار تنظيمي موحد يضمن جودة التكوين وشفافية الانتقاء والتقييم. إن مستقبل التوقيت الميسر في المغرب سيظل رهيناً بقدرة الفاعل العمومي على تحويله من مصدر للتوتر الاجتماعي والجدل السياسي إلى رافعة استراتيجية لتأهيل الإدارة الوطنية وتكريس العدالة المعرفية كمدخل أساسي للتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية:

إصلاح التعليم العالي، التوقيت الميسر، العدالة المعرفية، تمويل التعليم العمومي، القانون 59.24، الحكامة الجامعية، الإنصاف الاجتماعي، التعلم مدى الحياة، الرأسمال البشري، السياسات التعليمية، التحول الرقمي، الاستدامة المؤسسية، تكافؤ الفرص، التنمية الوطنية.

مقدمة

تعد منظومة التعليم العالي في المملكة المغربية ركيزة بنيوية في صياغة النموذج التنموي الجديد، حيث يمثل الاستثمار في الرأسمال البشري مدخلاً أساسياً لتحقيق التنافسية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. وفي ظل التحولات المتسارعة التي يعرفها سوق الشغل، برزت حاجة ملحة لدى فئات واسعة من الموظفين والأجراء لتطوير كفاءاتهم العلمية والمهنية عبر متابعة الدراسات العليا في سلكي الماستر والدكتوراه. ومن هنا، اجترح الفاعل التربوي المغربي نظام "التوقيت الميسر" كصيغة بيداغوجية تهدف إلى الملاءمة بين الالتزام المهني والتحصيل الأكاديمي، إلا أن هذا النظام تحول بمرور الوقت إلى بؤرة للجدل القانوني والاقتصادي، خاصة مع فرض رسوم مالية أثارت تساؤلات حول مجانية التعليم العمومي ومبدأ تكافؤ الفرص الذي يكرسه الدستور.

وعلى صعيد المقاربة المنهجية، تتبنى هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، مستندةً إلى تحليل الوثائق المرجعية والنصوص القانونية المنظمة للتعليم العالي، لا سيما القانون رقم 59.24 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 23 فبراير 2026، والقانون السابق 01.00 ، بالإضافة إلى دفاتر الضوابط البيداغوجية الوطنية. كما توظف الدراسة أسلوب التحليل الكيفي والكمي للتقارير الصادرة عن المجلس الأعلى للتربية والتكوين والمخطط الوطني (PACTE ESRI 2030). وتسعى هذه المنهجية إلى رصد التداخل بين البيانات الإحصائية للهدر الجامعي وبين القراءات النقدية والاجتهادات القضائية بخصوص رسوم التسجيل ، وذلك لتقديم رؤية شمولية حول الأداء الأكاديمي والتبعات السوسيو-اقتصادية لنظام التوقيت الميسر في ظل البيئة التشريعية والسياسية الجديدة.

الإطار المفاهيمي والسياق التاريخي لنظام التوقيت الميسر

ينبثق نظام التوقيت الميسر من فلسفة "التعلم مدى الحياة" التي تبناها المغرب في إطار المخطط الوطني لتسريع تحول منظومة التعليم العالي (PACTE ESRI 2030)، وهو المخطط الذي يسعى إلى جعل الجامعة فضاءً نشيطاً يمتد ليكون بمثابة "خلية نحل" تشتغل من التاسعة صباحاً إلى التاسعة ليلاً، بما في ذلك أيام السبت. تاريخياً، كان الموظفون يتابعون دراساتهم ضمن التوقيت العادي، وهو ما كان يخلق اختلالات بيداغوجية ناتجة عن الغيابات المتكررة وتضارب المواعيد المهنية مع الحصص الدراسية.

المتغير التنظيمي	نظام التوقيت العادي	نظام التوقيت الميسر
الفئة المستهدفة	الطلبة المتفرغون كلياً	الموظفون، الأجراء، المهنيون
الجدولة الزمنية	طيلة أيام الأسبوع (صباحاً/مساءً)	المساء (بعد 18:00) ونهاية الأسبوع
الكلفة المالية	مجاني (باستثناء رسوم رمزية)	مؤدى عنه (رسوم تسجيل مرتفعة)
الحضور	إلزامي ومنتظم	مرن وميسر بيداغوجياً
نوع الشهادة	وطنية أساسية	وطنية أساسية أو جامعية محلية

التشريع القانوني والدستوري: من الفراغ إلى القانون 59.24

أثار فرض رسوم مالية تتراوح بين 15,000 و 16,000 درهم سنوياً لسلك الماستر، ومبالغ قد تصل إلى 50,000 درهم لبعض التكوينات المستمرة، موجة من الطعون القضائية والاحتجاجات النقابية.⁵ وتستند القراءة النقدية لهذا الوضع إلى خروقات دستورية وقانونية واضحة، لاسيما الفصل 31 من دستور 2011 الذي يوجب على الدولة تيسير أسباب استفادة المواطنين من تعليم ميسر الولوج وذي جودة. كما أن فرض مبالغ مالية كبيرة على الموظفين دون غيرهم يخلق تمييزاً فئوياً يتناقض مع الفصل 154 من الدستور الذي يكرس مبدأ المساواة في الولوج إلى المرافق العمومية.

الاجتهاد القضائي وحكم المحكمة الإدارية بوجدة

شكل الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بوجدة بتاريخ 17 دجنبر 2025 منعطفاً حاسماً في مسار هذه القضية، حيث قضت المحكمة بإلغاء قرار مجلس الجامعة بفرض رسوم على الطلبة الموظفين في سلك الدكتوراه.¹⁵ وتكمن أهمية هذا الحكم في الحيثيات التي صاغتها المحكمة، والتي يمكن تفصيلها كالتالي:

1. عيب الاختصاص: أكدت المحكمة أن مجلس الجامعة لا يملك أي سلطة تشريعية أو تنظيمية تخوله إحداث رسوم ذات طابع إجباري، حيث إن البرلمان هو الجهة الوحيدة دستورياً المخولة بإقرار التكاليف العمومية.

2. مبدأ مجانية التعليم العالي: شدد الحكم على أن القانون 01.00 المتعلق بالتعليم العالي يؤكد على الطبيعة العمومية والمجانية للمؤسسات الجامعية، وأن فرض الرسوم يحول التعليم من خدمة وطنية إلى سلعة تجارية تخضع لمنطق السوق.

3. انتفاء السند القانوني للتمييز: ردت المحكمة على دفعات الجامعة بأن القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية لا تميز بين طالب موظف وطالب غير موظف في الحق في الولوج إلى التعليم العالي بناءً على الاستحقاق.

وعلى الرغم من وضوح هذا الاجتهاد القضائي، إلا أن بعض الجامعات استمرت في تطبيق التوقيت الميسر كخيار "إلزامي" للموظفين، حيث يُخَيَّر الموظف بين التسجيل في المسار المؤدى عنه أو التشطيب عليه من قوائم الناجحين في المسارات العادية، وهو ما يعتبره الموظفون نوعاً من "القسر المالي" الذي يضرب مبدأ تكافؤ الفرص.

شهد الإطار القانوني لنظام التوقيت الميسر تحولاً جذرياً بصدر القانون رقم 59.24 المتعلق بالتعليم العالي والبحث العلمي في فبراير 2026. فبينما كانت الأحكام القضائية السابقة، كحكم المحكمة الإدارية بوجدة في دجنبر 2025، تستند إلى غياب نص تشريعي صريح يجيز فرض رسوم على الموظفين، جاء القانون الجديد ليحاول سد هذه الثغرة القانونية عبر المادة 81 التي نصت بوضوح على حق المؤسسات في تنظيم "تكوينات أساسية معتمدة في إطار التوقيت الميسر" لفائدة العاملين في القطاعين العام والخاص.

ومع ذلك، يظل الجدول الدستوري قائماً؛ حيث تعتبر النقابات أن مأسسة هذه الرسوم تمثل "تسليعاً" مبطناً للخدمة العمومية، وتتناقض مع الفصل 31 من الدستور الذي يضمن الحق في التعليم الميسر الولوج.

الأثر الاقتصادي والاجتماعي: ضغوط المعيشة مقابل التحصيل

يمثل العبء المالي للدراسة في نظام التوقيت الميسر ضغطاً كبيراً على الميزانية الأسرية للموظف المغربي، لاسيما في ظل تآكل القدرة الشرائية وارتفاع تكاليف المعيشة. فالموظف الذي يجد نفسه ملزماً بدفع 32,000 درهم ككلفة إجمالية للماستر على مدى سنتين، يضطر في غالب الأحيان إلى الاقتراض من المؤسسات البنكية، مما يراكم عليه فوائد إضافية ويقلص من هامش إنفاقه على الضروريات الأسرية الأخرى.

تحليل كلفة التكوين مقابل الدخل

إذا قمنا بإجراء مقارنة بين تكاليف الدراسة وبين الدخل المتوسط للموظفين في المغرب، تظهر فجوة اقتصادية مقلقة تؤثر على الاستقرار المالي للأسر:

الفئة المهنية	متوسط الراتب (درهم)	رسوم الماستر السنوية	النسبة من الدخل السنوي
موظف (سلم 8-9)	5,500 - 6,500	16,000	~22% - 24%
موظف (سلم 10-11)	8,500 - 12,000	16,000	~11% - 15%
أجير بالقطاع الخاص (الحد الأدنى)	3,120	16,000	~42% (غير مستطاع)

يتضح من الجدول أن الموظفين الصغار والأجراء ذوي الدخل المحدود هم الفئة الأكثر تضرراً، حيث تمثل الرسوم الجامعية قرابة ربع دخلهم السنوي، وهو ما يفسر مطالبات النقابات بضرورة إعفاء من لا يتجاوز دخلهم الحد الأدنى

للأجور من هذه الرسوم. إن هذا الوضع يكرس نوعاً من "الفرز الطبقي" في الولوج إلى المعرفة، حيث تصبح الشواهد العليا حكراً على الفئات الميسورة أو الموظفين في الدرجات العليا.

إضافة إلى ذلك، فإن التكاليف لا تقتصر على رسوم التسجيل، بل تمتد لتشمل نفقات التنقل، واقتناء المراجع، وتكاليف الطبع والبحث، وهي مصاريف غير منظورة تزيد من حدة الأزمة المالية للموظف الطالب.³ وفي المدن الكبرى مثل الرباط والدار البيضاء، حيث ترتفع تكاليف السكن والتنقل، يصبح الجمع بين الدراسة والعمل تحدياً اقتصادياً وجودياً.

الأبعاد الاجتماعية والنفسية: صراع الأدوار والاحتراق

تؤدي متابعة الدراسة في نظام التوقيت الميسر إلى اختلالات عميقة في التوازن بين الحياة المهنية والأسرية. فالموظف يجد نفسه أمام "معادلة مستحيلة": عليه أن يؤدي واجباته الوظيفية بكفاءة، ويحضر المحاضرات المسائية وفي عطل نهاية الأسبوع، ويخصص وقتاً للبحث الأكاديمي، دون أن يهمل التزاماته تجاه أسرته وأطفاله.

ضغوط العمل والدراسة والأسرة

تتولد عن هذا الوضع ضغوط نفسية واجتماعية تتجلى في عدة مظاهر:

- تآكل الزمن الأسري: إن برمجة الدروس يومي السبت والأحد تحرم الموظف من الوقت الوحيد المخصص للراحة والتفاعل العائلي، مما قد يؤدي إلى نشوب نزاعات أسرية وتراجع في جودة الحياة المنزلية.
- الإرهاق النفسي والاحتراق (Burnout): تشير الدراسات السيكولوجية إلى أن الموظفين الذين يجمعون بين العمل والدراسة يعانون من مستويات قلق مرتفعة ناتجة عن "تعدد الأدوار"، حيث يشعر الموظف بالتقصير الدائم في أحد الجوانب.
- التأثير على المسار المهني: رغم أن الهدف من الدراسة هو الترتي المهني، إلا أن الإجهاد الناتج عنها قد يؤدي في المدى القصير إلى تراجع مردودية الموظف في عمله، أو دخوله في صراعات مع رؤسائه بسبب الحاجة إلى مرونة في التوقيت.

ومع ذلك، تظهر بعض الدراسات أن الدافعية للإنجاز (Achievement Motivation) تظل مرتفعة لدى الإناث بشكل أكبر من الذكور في هذه الفئة، حيث يرى الكثيرون في الشهادة الجامعية وسيلة للارتقاء الاجتماعي وتغيير الوضع الاعتباري، مما يمنحهم قدرة أكبر على تحمل الضغوط النفسية.²⁵

تحليل الأداء الأكاديمي وجودة التكوين البيداغوجي

يعد الأداء الأكاديمي للموظفين في نظام التوقيت الميسر موضوعاً ذا شجون، حيث تتجاذب جودته عوامل إيجابية وأخرى سلبية. من الناحية الإيجابية، يمتلك الطلبة الموظفون نضجاً فكرياً وخبرة ميدانية تسمح لهم بربط المادة النظرية بالواقع العملي، مما يغني النقاشات الجامعية ويحول المدرجات إلى فضاءات لتبادل الخبرات.

الاختلالات البيداغوجية والتدبيرية

رغم هذه المزايا، يعاني نظام التوقيت الميسر من اختلالات بيداغوجية بنيوية تؤثر على جودة الشواهد الممنوحة:

- تضارب الجداول الزمنية: يعاني الموظفون من ارتباك في تدبير الزمن، حيث قد تتأخر انطلاق الوحدات الدراسية لأسابيع، أو يتم تغيير مواعيد الحصص بشكل فجائي لا يراعي الالتزامات المهنية.

- نقص التأطير: يواجه النظام نقصاً في الموارد البيداغوجية، حيث يصعب إيجاد أساتذة متفرغين في الأوقات المسائية أو خلال عطل نهاية الأسبوع، مما يؤدي أحياناً إلى الاستعانة بأساتذة زائرين أو تقليص عدد الساعات المقررة.
- شبهة "المال مقابل الشواهد": يثير النقاد مخاوف من تحول التوقيت الميسر إلى قناة للحصول على دبلومات دون جهد أكاديمي حقيقي، مستندين في ذلك إلى غياب المراقبة الصارمة للحضور والتقييم، واعتبار الرسوم المدفوعة "ضمانة" غير معلنة للنجاح.
- الإرهاق الذهني للطلاب الأستاذ: لا يقتصر التعب على الموظف الطالب، بل يمتد للأستاذ الجامعي الذي يضطر للتدريس ليلاً وبعد أسبوع عمل شاق، مما يؤثر على قدرته على العطاء والابتكار البيداغوجي.

وتشير الإحصائيات إلى أن معدلات الهدر الجامعي في المؤسسات ذات الاستقطاب المفتوح تصل إلى 47%، وبالنسبة للموظفين، فإن خطر الانقطاع يظل قائماً في حال تعثر المسار المهني أو تفاقم الأزمات المالية، مما يمثل هدراً للمال والوقت.

التحول الرقمي كرافعة لتطوير التوقيت الميسر

برز التعليم عن بعد (Distance Education) كحل استراتيجي لتجاوز معضلات التوقيت والمكان، خاصة بعد التجربة القسرية خلال جائحة كورونا.²⁸ يتيح هذا النمط للموظفين مرونة فائقة في متابعة الدروس والتفاعل مع المحتويات البيداغوجية من مقر عملهم أو منازلهم، مما يقلل من كلفة التنقل والجهد البدني.

فرص ومعيقات الرقمنة

حققت الجامعات المغربية قفزة نوعية في مجال الرقمنة عبر إحداث منصات تفاعلية، مما مكن الموظفين من الوصول إلى الموارد الرقمية في أي وقت. ومع ذلك، تواجه هذه الدينامية تحديات قانونية وتقنية:

- القيود التنظيمية: تحدد الضوابط البيداغوجية الوطنية الجديدة (دفتري الضوابط 2024) نسبة التعليم عن بعد في 30% فقط للوحدات المعرفية، مما يفرض على الموظفين حضوراً جسدياً لافتاً يتعارض مع مرونة التوقيت الميسر.
- البنية التحتية: لا تزال الفوارق المجالية في جودة الإنترنت والمعدات التقنية تشكل عائقاً أمام الموظفين في المناطق القروية أو المدن الصغرى.
- التفاعل البيداغوجي: أظهرت بعض الدراسات أن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التعليم ظل "غير رسمي" ويفتقر إلى الالتزام الأكاديمي المطلوب، مما قلل من أثر المحتوى العلمي على التحصيل الدراسي.

إن استثمار إمكانات الذكاء الاصطناعي والمهارات الرقمية، كما ينص عليه المخطط الوطني PACTE ESRI 2030، يظل الرهان الحقيقي لتحويل التوقيت الميسر من مجرد حل ترقيعي إلى نظام تعليمي متطور يواكب الثورة التكنولوجية.

النقد السوسيو-سياسي: التعليم بين الحق والسلعة

لا يمكن فصل النقاش حول التوقيت الميسر عن التوجه العام نحو "خصوصية" قطاعات الدولة الاجتماعية. يرى العديد من الفاعلين أن فرض رسوم على الموظفين هو "بالون اختبار" لتعميم الأداء في التعليم العالي مستقبلاً. هذا التوجه

يضرب في العمق "العدالة الاجتماعية" التي يدعو إليها الخطاب الرسمي، حيث يصبح الاستحقاق العلمي ثانوياً أمام القدرة المالية.

جدلية "الاستحقاق مقابل الأداء"

تبرز مفارقة صارخة في نظام الولوج، حيث يضطر بعض الطلبة المتميزين (غير الموظفين) إلى اجتياز مباريات شاقة بمقاعد محدودة جداً، في حين يجد الموظفون "ممرات سهلة" عبر دفع الرسوم، وهو ما يصفه البعض بـ "المتاجرة في التعليم العالي". إن هذا التمييز لا يمس فقط مشاعر الطلبة العاديين، بل يضعف القيمة العلمية للدبلومات الوطنية ويخلق نوعاً من الريبة في سوق الشغل حول كفاءة خريجي هذه المسارات.

وعلى الجانب الآخر، تدافع الوزارة عن هذا النظام بكونه يساهم في تحسين الوضع المادي للأستاذ الباحث، حيث يمكن أن يرتفع دخله الإضافي بما بين 20 و 25 ألف درهم، مما يحفز على الانخراط في البحث العلمي والتأطير داخل أسوار الجامعة بدل اللجوء إلى الساعات الإضافية في القطاع الخاص.

استشراف المستقبل: نحو نموذج منصف ومستدام

إن الخروج من مأزق التوقيت الميسر يتطلب مقاربة شمولية توازن بين النجاعة التدييرية والعدالة الاجتماعية. وبناءً على التحليلات السابقة، تبرز عدة توصيات لتطوير هذا النظام:

1. مأسسة الإعفاءات والمنح: يجب تفعيل توصيات رؤساء الجامعات بإعفاء ذوي الدخل المحدود وتعميم المنح الجامعية للموظفين المتميزين، لضمان ألا يكون الفقر عائقاً أمام العلم.
2. تطوير الشراكات المؤسسية: بدلاً من تحميل الموظف كلفة التكوين، ينبغي إبرام اتفاقيات بين الجامعات والإدارات العمومية والقطاع الخاص لتمويل تكوين أطرها، في إطار ما يسمى "التكوين المستمر الممول مؤسسياً".
3. إرساء دليل بيداغوجي واضح: إصدار نصوص تنظيمية دقيقة تحدد معايير الانتقاء، وكيفية التدريس، وآليات التقييم في التوقيت الميسر، لقطع الطريق على أي شبهة فساد أو محسوبية.
4. تعزيز التعليم الهجين: رفع نسبة الوحدات المدرسة عن بعد للموظفين إلى 50% أو أكثر، مع استغلال المنصات الرقمية الوطنية لتوفير محتوى تعليمي ذي جودة عالية يقلل من الحاجة للتنقل الدائم.

الأبعاد السياسية والرهانات الانتخابية لاستحقاقات 2026

أصبح ملف "التوقيت الميسر" ورسوم تسجيل الموظفين رقماً صعباً في المعادلة السياسية مع اقتراب الانتخابات التشريعية المقرر إجراؤها في 23 شتنبر 2026. ويمكن تحليل تأثير هذا الموضوع على نتائج الانتخابات من خلال الزوايا التالية:

1. استقطاب الكتلة الناخبة للموظفين

تشكل فئة الموظفين والأجراء المسجلين بالجامعات (والذين يقدرون بالآلاف) كتلة ناخبة وازنة ومؤثرة في الرأي العام. يرى مراقبون أن فرض رسوم التسجيل في ظل تراجع القدرة الشرائية قد يغذي "الرغبة في تغيير التوجه السياسي القائم"، وهي الرغبة التي يعبر عنها 38% من المستجوبين في استطلاعات الرأي الأخيرة.

2. الانقسام بين الأغلبية والمعارضة

- أحزاب الأغلبية (حزب الاستقلال و حزب الاصلالة و المعاصرة و حزب التجمع الوطني للاحرار): تدافع عن القانون 59.24 كرافعة لربط الجامعة بالاقتصاد والبحث عن "تمويلات مبتكرة". وتراهن الحكومة على أن نجاح إصلاحات التعليم العالي وزيادة ميزانية الوزارة بنسبة 30% سيعزز شعبيتهما.
- أحزاب المعارضة (حزب التقدم و الاشتراكية و حزب العدالة و التنمية و حزب فيدرالية اليسار): جعلت من "مجانية التعليم" و "رفض تسليع الجامعة" شعارات مركزية في حملاتها التمهيدية. وقد صوت حزب العدالة والتنمية ضد القوانين الانتخابية و ضد توجهات القانون 59.24 في صيغته الحالية، كما وعد أمينه العام عبد الإله ابن كيران بإلغاء بعض القرارات التعليمية "المجحفة" في حال العودة لرئاسة الحكومة.

3. تأثير الاجتهادات القضائية على الثقة السياسية

شكل حكم المحكمة الإدارية بوجدة (دجنبر 2025) بإلغاء رسوم الدكتوراه "سابقة قضائية" أخرجت الحكومة. ويُتوقع أن توظف المعارضة هذا الحكم في خطابها الانتخابي لإثبات "تجاوز السلطة" من طرف الحكومة الحالية، مما قد يؤثر على نسب الرضا عن الأداء الحزبي التي لا تتجاوز حالياً 20%.

4. التوقيت السياسي الحرج للقانون 59.24

جاء صدور القانون في فبراير 2026، أي قبل أشهر قليلة من الانتخابات، وهو ما وصفه أكاديميون بـ "سوء حظ المشروع": حيث قد لا تظهر نتائجه الإيجابية بيداغوجياً قبل موعد الاقتراع، بينما تظل آثاره المالية (الرسوم) ملموسة وفورية لدى الناخبين.

التحول الرقمي وجودة الأداء الأكاديمي

يمثل التعليم عن بعد خياراً استراتيجياً لتقليل الضغط المالي والزميني على الموظفين. وتحدد الضوابط البيداغوجية لعام 2024 نسبة التعليم عن بعد في 30% للوحدات المعرفية. ورغم أن هذا النمط يواجه تحديات تقنية، إلا أن تعميمه قد يمتص غضب الموظفين الطلاب عبر تقليل نفقات التنقل.

بيداغوجياً، يظل "الهدر الجامعي" (الذي يصل لقرابة 50%) شبحاً يهدد نجاعة النظام، مما يتطلب مراجعة شاملة لآليات الدعم والتوجيه لضمان مردودية حقيقية مقابل الاستثمار المالي والزميني.

استنتاجات ختامية

إن دراسة نظام التوقيت الميسر بالجامعات المغربية تكشف عن عمق التحديات التي تواجه إصلاح التعليم العالي. فبينما يمثل النظام فرصة حقيقية للموظفين لتطوير ذواتهم، إلا أن كلفته المالية والاختلالات البيداغوجية المرافقة له تهدد بجعله مساراً "إقصائياً" بامتياز.

إن النجاح في رهان الرأسمال البشري يقتضي الحفاظ على الجامعة العمومية كمصعد اجتماعي متاح للجميع، بعيداً عن منطق السلعة. إن القرارات القضائية التي انتصرت لمجانبة التعليم يجب أن تؤخذ كإشارة قوية لمراجعة السياسات

الجبائية داخل الحرم الجامعي، والبحث عن موارد بديلة للتمويل لا تمس بجيوب الموظفين الكادحين. في نهاية المطاف، تظل قيمة الجامعة في ما تنتجه من معرفة وقيم، لا في ما تحصله من رسوم، وتطوير أداء الموظفين الأكاديمي هو استثمار وطني ستجني الدولة ثماره في تجويد الإدارة العمومية وتحقيق التنمية الشاملة.

إن دراسة نظام التوقيت الميسر بالجامعات المغربية تكشف عن تداخل عميق بين ما هو بيداغوجي، اقتصادي، وسياسي. فبينما نجحت الحكومة في توفير سند قانوني للرسوم عبر القانون 59.24، إلا أنها فتحت جبهة مواجهة سياسية قد تدفع ثمنها في صناديق الاقتراع في سبتمبر 2026.

إن حماية القدرة الشرائية للموظف الطالب وضمان مبدأ تكافؤ الفرص يظلان المدخلين الأساسيين لتحويل التعليم العالي من بؤرة للتوتر الاجتماعي إلى قاطرة للتنمية. وسيكون على الحكومة القادمة موازنة المعادلة الصعبة: استدامة تمويل الجامعة العمومية دون المساس بجوهر المجانية الذي يظل "خطأً أحمر" لدى الكتلة الناخبة المغربية.

المراجع

1. بوزياني، ع. (2024). التعليم العالي في المغرب: بين رهان التطوير والملاءمة. مجلة شمعة للبحوث التربوية. مسترجع من: https://search.shamaa.org/PDF/Articles/LbAfj/AfjNo547Y2024/afj_2024-n547_094-106.pdf
2. جامعة مولاي إسماعيل. (2023، 9 يناير). (إطلاق جلسات الإنصات والمشاوره من أجل بلورة المخطط الوطني لتسريع تحول منظومة التعليم العالي-<https://www.umi.ac.ma/lancement-du-pactesri-2030/>
3. MEDI1 TV . (2025، 14 مايو). (استفادة الطلبة الموظفين والأجراء من تكوينات جامعية بتوقيت ميسر وبالأداء يثير تقييمات متباينة [فيديو]. يوتيوب <https://www.youtube.com/watch?v=9IXZAivsHGA> .
4. د. مصطفى فريشي. (2025) رسوم التسجيل بالتوقيت الميسر في الماستر والكتوراه: بين الإنصاف وتدبير الأزمة والتضيق <https://telenador.ma/> .
5. يوسف ايت سي بلا (2025) ، 16 ديسمبر. (منظمة تنتقد فرض رسوم تسجيل بسلك الماستر في "الوقت الميسر" وتعتبره مساساً بمجانية التعليم -القناة الثانية . <https://2m.ma/ar/news/%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9-%D8%AA%D9%86%D8%AA%D9%82%D8%AF-%D9%81%D8%B1%D8%B6-%D8%B1%D8%B3%D9%88%D9%85-%D8%AA%D8%B3%D8%AC%D9%8A%D9%84-%D8%A8%D8%B3%D9%84%D9%83-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%82%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%B3%D8%B1-%D9%88%D8%AA%D8%B9%D8%AA%D8%A8%D8%B1%D9%87-20251216/>
6. جريدة الصحراء المغربية. (2025، 14 مايو). (منظمتان نقابيتان تطالبان بالإلغاء الفوري لرسوم تسجيل "الوقت الميسر". <https://assahraa.ma/web/2025/185362>
7. المفكرة القانونية. (2025، 14 مايو). (تسليح التعليم العمومي يخالف اجتهاد محكمة النقض: فرض رسوم مرتفعة على الطلبة الموظفين <https://legal-agenda.com/>
8. الشركة الوطنية للإذاعة والتلفزة (2025). (SNRT). (رسوم التسجيل في الجامعات.. هل سيتم تسقيفها؟ . <https://snrtnews.com/article/143052>
9. Morocco World News. (2025, November). *El Midaoui: Symbolic Fees for Employees Will Not Undermine Free Education.* <https://www.moroccoworldnews.com/>
10. هسبريس. (2025، 14 مايو). (الجامعات المغربية تواجه جدلاً حول تعميم إلزام الموظفين بـ"التوقيت الميسر". <https://www.hespress.com/>
11. قناة توجيه. (2025، 14 مايو). (أوجه الفرق والتشابه بين التوقيت العادي والتوقيت الميسر بالنسبة لطلبة الماستر بالمغرب [فيديو]. يوتيوب <https://www.youtube.com/watch?v=KdAB5p5BGWw> .
12. Morocco World News. (2025, August). *Employees Now Forced to Pay for Degree Programs in Moroccan Universities.* <https://www.moroccoworldnews.com/>
13. ذا فويس. (2025، 14 مايو). (الدفع مقابل الدراسة.. الجدل يحتم بالجامعات المغربية حول فرض رسوم على الطلبة الموظفين <https://thevoice.ma/>

14. مدار 21. (2025، 14 مايو). (التوقيت الميسر يفجر سجل مجانية التعليم العالي داخل البرلمان . <https://madar21.com/396165.html>
15. بيان اليوم. (2026، 7 أبريل). (القضاء يلغي قرار فرض رسوم على الطلبة الموظفين ويضع حداً لتسليع التعليم . <https://bayanealyaoume.press.ma/>
16. هسبريس. (2025، 6 نوفمبر). (ميداوي: توحيد رسوم "التوقيت الميسر" ... والقانون الجديد يمنع "تغول" الوزير . <https://www.hespress.com/>
17. هسبريس. (2025، 30 ديسمبر). (ميداوي يضمن عدم مساس "التوقيت الميسر" لمجانبة التعليم في الجامعات . <https://www.hespress.com/>
18. Qogent Global. (2026, May). *Morocco Tuition Fees Guide - Complete Cost Breakdown*. <https://qogentglobal.com/morocco/finance/tuition-fees>
19. قناة معلومة. (2025، 14 مايو). (القصة الكاملة لملف الماستر التوقيت الميسر) [Temps Aménagé] فيديو]. <https://www.youtube.com/watch?v=biBkrABJUAE> يوتيوب
20. جريدة الصحافة. (2025، 13 ديسمبر). (رؤساء الجامعات العمومية يوصون بإعفاء نوي الدخل المحدود من رسوم التوقيت الميسر/ <https://assahafa.com/>
21. AHS Consultants. (2026, May). *Study in Morocco for International Students*. <https://ahsconsultants.pk/>
22. Morocco Guide. (2026, May). *Cost of Living in Morocco | Updated prices*. <https://www.morocco-guide.com/>
23. بوابة المجلات العلمية الجزائرية 2025 (ASJP). (2025، 14 مايو). (أثر الضغوط النفسية على الرضا الوظيفي . <https://asjp.cerist.dz/>
24. العسيري، ر. (2025). الضغوط النفسية للعمل وعلاقتها بالاستمتاع بالحياة لدى أساتذة الجامعة. مجلة شمعة . <https://search.shamaa.org/>
25. جامعة مولود معمري. (2025). (الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر العاملين . <https://dspace.ummo.dz/>
26. هبة زووم. (2026، 22 فبراير). (التوقيت الميسر بالجامعات: وعود الوزير تصطدم بواقع فوضى التدبير . <https://www.hibazoom.com/article-201654/>
27. تيلي ماروك. (2025، 14 مايو). (الهدر الجامعي... الأزمة التي تهدد الكليات المغربية . <https://www.telemaroc.tv/>
28. Elaasri, R., & Bouziane, A. (2022). The unexpected transition to distance learning at Moroccan universities amid COVID-19. *PMC*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8806020/>
29. University of Arizona Journals. (2026, May). *Remote Learning in Higher Education in Morocco after COVID-19*. <https://journals.librarypublishing.arizona.edu/>
30. IBIMA Publishing. (2021). *Effects of COVID-19 on E-learning at Hassan II University of Casablanca*. <https://ibimapublishing.com/>
31. قناة تعليمية. (2025، 14 مايو). (النظام الجديد للإجازة... هل انتهى زمن الدراسة المجانية للطلاب الموظف؟ [فيديو]. <https://www.youtube.com/watch?v=5vBLxVc4Qu4> يوتيوب
32. PMC - NIH. (2023). *Distance learning in the wake of COVID-19 in Morocco*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10200036/>
33. AJQR. (2025، 14 مايو). *Social Networks Integration in Moroccan Higher Education during COVID-19*. <https://www.ajqr.org/>
34. ResearchGate. (2025). *The National Plan to Accelerate the Transformation of the Moroccan Higher Education (Pacte ESRI 2030)*. <https://www.researchgate.net/>
35. هسبريس. (2021، 10 مايو). (دراسة ترصد مساهمة الجامعة المغربية في البطالة وتقتراح حلول التشغيل . <https://www.hespress.com/>

