

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المنشي
كلية التربية الأساسية
قسم العلوم



المادة : أخلاقيات المهنة
الفصل الدراسي : الاول
المرحلة : الرابعة
الدراسة : الصباحية والمسائية
تدريسي المادة : م.م. علياء حميد زاجي

المفردات

١. التعريف اللغوي للأخلاق
 ٢. أهمية الأخلاق ونشأتها
 ٣. مصادر أخلاقيات المهنة
 ٤. شروط الفعل الخلق
 ٥. عمليات تكوين الأخلاق وأركان حسن الخلق
 ٦. طرائق اكتساب الأخلاق الحسنة
 ٧. تعلم الأخلاق من خلال التنشئة الاجتماعية ودور المؤسسات الاجتماعية والتربوية في التربية الأخلاقية
 ٨. نظريات اكتساب الأخلاق
 ٩. امتحان الشهر الأول
 ١٠. الأخلاق في التقييم والامتحانات
 ١١. أخلاقيات المهنة في الجامعة والمجتمع
 ١٢. المفاهيم الأساسية لأخلاقيات المهنة
 ١٣. واجبات المعلم المهنية
 ١٤. لماذا ينبغي الاهتمام بأخلاقيات المهنة
 ١٥. تحديات أخلاقيات المهنة
 ١٦. امتحان الشهر الثاني
- أهم المصادر : قدرية محمد البشري (٢٠١١) ، أخلاقيات مهنة التعليم .

محاضرات مادة اخلاقيات المهنة

الفصل الأول
الأخلاق
مفهومها * تشكلها * مدارسها

- الأخلاق:

استخدمت كلمة الأخلاق في مفردات اللغات المختلفة منذ أزمان بعيدة، وقد أريد بها معاني متعددة، ولكن هذه المفردة لم تلبث أن أصبحت مصطلحا يحمل معنى محددًا، رغم أن الناس درجوا على استخدامه في أحيان كثيرة بغير معناه الاصطلاحي، ولا ذنب للناس في ذلك بقدر ما هو ذنب أولئك العلماء الذين لم يؤصلوا بشكل علمي لهذا المصطلح ويجعلوا منه مفهوما عاما مدركا من قبل الجميع.

بالتأكيد لسنا بصدد أن يكف الناس عن استخدام هذه الكلمة بغير معناها العلمي ولكن نشير إلى أن أي كلمة تتشكل نتيجة إجماع واصطلاح الناس عبر الأجيال المتعاقبة، ولا يمكنها أن تموت أو تمحى ما لم يظهر الشيب فيها والهرم.

ولكن الأخلاق جاءت في اللغة وكما عرفها ابن منظور حيث قال: "الخلق بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسها وأوصافها ومعانيها المختصة بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة". (حمزة ٢٠٠٠، ص ٧)

والأخلاق في اللغة جمع خلق وهو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه صورة الإنسان

الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها، وهذا المعنى يؤكد أن الإنسان يحاسب في هذه الدنيا وفي يوم القيامة على سلوكه وأعماله، لأنهما أمران يصدران إراديا عنه، وغير مفروضين عليه. (عبويني، ١٩٩٨).

والأخلاق تعتبر من أهم ما جاءت به الديانات ولسنا بصدد أن نحدد أيا منها سماوية أو وضعية منطلقين من قوله تعالى: ولقد أرسلنا رسلا من قبلك منهم من قصصنا عليك ومنهم من لم نقصص عليك وما كان لرسول أن يأتي بآية إلا بإذن الله" غافر: ٧٨ ، ومن هنا لا يستطيع أحد أن يقطع بالرأي وإنما عند الله يوم الفصل ترجع الأمور.

وقد أوضحته الديانة الزرادشتية بأنها تركز على مبادئ ثلاث هي :

- ١- الفكر والنية الحسنة.
- ٢- القول الحسن.
- ٣- العمل الحسن. (صلال، ٢٠٠٢)

ومن هنا حرصت كل الشرائع الدينية والاجتماعية على تربية الفرد على المنظومة الأخلاقية التي تؤسس لبناء الإنسان السوي الخير العفيف، وإن تباينت الوسائل والطرق التي تم تطبيق هذه التربية من خلالها. وقد كانت للأمم والشعوب وسائلها المتعددة لإعداد الفرد بالطريقة التي تحقق للجماعة والفرد القيم التي يصبون إليها، وقد كانت حلقات العلم الموسمية أو الدائمة التي كانت تعقد في مجالس العلماء والفلاسفة، واللقاءات التي كانت تقوم بها القبيلة أو العشيرة وسيلة للتعليم والتأثير على الفرد، في الوقت التي تسنح هذه جميعا بأن يقدم الفرد إسهامه ورأيه فيها.

والخلق يعرف بحسن التقدير والحكمة، ويشمل الخلق على هيئة جميلة، ومن هنا استعمل للسلوك على نهج مستقيم جميل.

وعرفه الميّداني (١٩٩٢) بأنه حال للنفس داعية لها إلى أفعالها، من غير فكر ولا روية، وأنه صفة مستقرة في النفس البشرية فطرية أو مكتسبة، ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة.

وهو قوانين داخلية توجه الفرد للعمل البناء، وتسهم في تطوير الأعمال

وتقدمها في المجالات العامة والخاصة. (Joan, ٢٠٠٥)

- شروط الفعل الخلقي

يشترط بالفعل الأخلاقي الذي يقال عن فاعله بأنه خير أو قبيح شرير شرطان رئيسيان هما:

أولاً: أن يصدر هذا السلوك أو يحدث بصورة متكررة بحيث يصبح عادة ثابتة لدى الشخص، إذن تكرر الفعل دليل كاف على وجود نزعة راسخة لدى الإنسان وتوجهه نحو اختيار فعل معين من الأفعال، في الوقت الذي تكون هذه الأفعال نادرة الحدوث لا تكون كافية للتعرف على اتجاه الشخص والكشف عن سريره ودواخله من حيث ميله للفعل الحسن أو القبيح، وبدون التكرار لا يصبح الفعل حجة في تقويم أخلاق المرء والحكم عليها بالخير والشر.

ثانياً: أن يكون هذا الفعل الصادر عن الإنسان قد حدث عن نفس باختيارها وإرادة منها، لا تشوبها أي نوع من الضغوط الخارجية كالخوف أو التهديد أو الإكراه أو الرياء أو الحياء، وما يمكن أن يشوبها من المؤثرات التي تعرض الإنسان للتكلف أو التصنع، لأنها في هذه الحالة لا تدل على حقيقة طبعه أو سجيته، فمثل هذه الأفعال

وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما تميزه كائنا عاقلا عن غيره من الكائنات، إذ أن الكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي. فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز الفضيلة عن الرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالنتيجة فهي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي. فالإنسان وحده إذا هو الكائن الأخلاقي الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل. (حيدر ٢٠٠٠)

وبما أن الأخلاق ضرورية للأفراد، وبها تتحدد إنسانيتهم، فهي كذلك ضرورية لكل مجتمع من المجتمعات الإنسانية. ولا تتحقق سعادة هذا المجتمع إلا بتمسكه بالأخلاق الفاضلة. وفي ذلك يقول الميداني: "إن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية لا يستطيع أفراده أن يعيشوا متفاهمين متعاونين ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاق الكريمة". (الميداني، ١٩٩٢)

والأخلاق ليست أساسا للتقدم الروحي فحسب، بل هي حتمية للرفي والتحضر البشري. فحياة الإنسان فردا أو جماعة لا تستقيم إلا باكتسابه القيم والمعايير الأخلاقية التي تنظم سلوكه وحياته وإذا كانت الأمم في المرحلة البدائية تتفاضل بالقوة البدنية، وفي المرحلة المتقدمة تتفاضل بالعلم والتقنية، فإن الأمم في المرحلة المتحضرة تتفاضل بمكارم الأخلاق. (عبويني، ١٩٩٨)

وتعد الوظيفة الاجتماعية للقيم الأخلاقية نظرة متكاملة للإصلاح والتغيير الاجتماعيين. وبهذه النظرة التكاملية تسقط مظاهر السلبية. فالتفاعل بين المعلم وطالبه هو موضوع أخلاقيات التعليم بالدرجة الأولى، وهو مجال التغيير والتغير، وهذا يوجه الجهود لتموين إنسان مبدع في شتى المجالات، مثلما هي علاقة الطبيب بمريضه يجب أن تحكمها مجموعة من المعايير والقيم التي تجعل من الفرد يسلم نفسه للعلاج عند هذا الطبيب متقبلاً لقراراته حتى لو كانت مؤلمة، وهكذا هي جميع العلاقات الإنسانية. (العفيفي، ١٩٧٨)

فالتفكير الأخلاقي في الحضارات القديمة والخاصة بالأمم الشرقية المتمثلة بالمصريين القدماء اتجهت نحو العدالة الفردية والجماعية، ونحو المظاهر الخلقية الرفيعة والراقية، والواجبات الدينية والاجتماعية، وواجبات شخصية نفسية متعلقة بالضمير. وهذا نموذج لجميع الحضارات الأخرى مثل الصينية والهندية والسومرية وغيرها. (موسى، ١٩٩٤)

إن ظاهرة الأخلاق نمت وتطورت عبر التاريخ، وتناولها المفكرون وخاصة الفلاسفة على أساس الاجتماع البشري وجوهره، والتربية الأخلاقية واسعة تشمل السلوك الفردي والعلاقات الاجتماعية، فالأخلاق ليست وليدة

التي يكره عليها الإنسان ليست مما يقال فيها أنها حسنة أو قبيحة وإن صاحبها خير أو شرير، فالشرط الأساس في الفعل الخلقي أن يكون منبعه من النفس بطريقة تلقائية وعن إرادة حرة.

- تمثل الأخلاق وتعلمها

بما أننا نتحدث عن مبادئ وقيم فهي بالضرورة مكتسبة، ويتلقاها الإنسان من محيطه الذي يتفاعل داخله، ويختلف الناس عموماً ولاعتبارات ومتغيرات متعددة في مدى تمثلهم للمبادئ الأخلاقية، وقد حظيت هذه المتغيرات لدراسات وأبحاث كثيرة منها تلك الدراسة التي أجراها السعود وبطاح (١٩٩٦)، وهدفت إلى التعرف على أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، الخبرة التعليمية والإدارية) في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك في الأردن بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة الكرك، وعددهم ٧٧ مديراً و ١٣٨ مديرة، وأما عينة الدراسة فقد تكونت من جميع مديري ومديرات مجتمع الدراسة وعددهم ٢١٥ مديراً ومديرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً إحصائية على مستوى الدلالة ($a > 0.05$) تعود إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وإلى وجود فروق إحصائية على مستوى الدلالة ($a > 0.05$) لصالح حملة مؤهل دبلوم كلية المجتمع، وأشارت إلى وجود فروق إحصائية دالة على مستوى الدلالة ($a > 0.05$)

اسئلة يومية :

س١/ عرف الاخلاق ؟

س٢/ ما هي شروط الفعل الخلفي ؟

اسئلة اسبوعية :

س١/ متى نصدر حكم ونقول عن الفعل خير او شر ؟

س٢/ عرف الخلق ؟

التي يمتلكها الإنسان هي التي تشكل في مجملها سلوكه وطريقة حكمه على المواقف، وكما أسلفنا هي التي يطلق عليها الأخلاق هي وليدة تفاعل الإنسان مع محيطه الاجتماعي وهذا المحيط لايشكلها فقط بل يضع محددات لها حتى لو كان الإنسان غير مقتنع بها تماما.

-مصادر الأخلاق

يكتسب الإنسان قيمه ومثله التي يؤمن بها من مصادر متعددة، ويأخذها من وسطه الاجتماعي، وهم من يختارهم الإنسان أو يوجدون معه لسبب من الأسباب باختياره أو نتيجة ظروف معينة، ويتفاعل معهم يؤثر فيهم ويتأثر بهم بفعل المعاشة والمخالطة، أو المجالسة.

وتكون العلاقات الطبيعية من خلال:

- ١- الأسرة: وهي التي يعيش الإنسان معها وهي إما أسرة صغيرة من الأب والأم أو من يقوم مقامهما كالإخوة والأخوات أو من هم في منزلتهم، أو الأسرة الممتدة الكبيرة التي تضم الجدات والأعمام وغيرهم من الأقارب وصولا إلى القبيلة في المجتمعات البدوية، أو من يقيم معهم بشكل دائم، وهم في الغالب من يؤسس للمفاهيم والقيم والعقائد عند الإنسان، وهذا التأسيس يبقى مع الإنسان إلى فترات حياته الباقية.

- ٢- الزملاء: وهم الأشخاص الذين يتعامل معهم الإنسان بفعل التواجد لسبب من الأسباب الاعتيادية مثل الدراسة أو العمل ويقومون من خلال التفاعل المشترك بترسيخ أو تعديل القيم والمفاهيم والعادات التي اكتسبها من أسرته.
- ٣- الأقران والأصدقاء: وهم الذين يعايشهم الإنسان كأبناء الحي الواحد، أو من يختارهم طوعية للمجالسة والمعايشة، وفي الغالب يختارهم من بين المحيطين به، ينجذب إليهم ويرغب في مرافقتهم والتعامل معهم، وهو في الغالب شديد التأثير بهم ويشكل معهم منظومة المفاهيم والعادات التي تستهويهم.
- ٤- المعلمون والمربون والرؤساء الذين يختارهم الإنسان أو يفرضون عليه ضمن المنظومة الاجتماعية التي يتواجد فيها. ويكون الإنسان أكثر ارتباطا بالمعلمين والمربين الذين يعتقد أنهم قدوة له ويرغب أن يتعلم منهم أصول الأخلاق والقيم وفي هذه الحالة يشعر بالانتماء لهذه الفئة، يدافع عنها ويدود عنها أمام الآخرين وخصوصا إذا كان لهم صفة أو مكانة دينية لديه أو في المجتمع. ومن المعروف أن الإنسان في الوقت الذي يختار فيه الأصدقاء والأقران طوعية يكون متميزا بالتعصب والانتماء للوحدة الاجتماعية التي يتواجد فيها،

ويعتبر أن القيم التي تعتنقها هذه الوحدة إلى حد كبير معيارا مناسباً لقياس وتقييم أفكار الآخرين وقيمهم وخصوصاً الأخلاقية منها، ويجنح غالباً إلى الدفاع عنها وتشكل له الملاذ والحماية المادية والمعنوية.

ومن هنا عالجت الكثير من الديانات أو الأفكار الاجتماعية الطريقة أو الطرق التي يتوجب على الإنسان سلوكها للتحلي بالأخلاق الفاضلة، وقد نشأت فكرة التفرغ للعبادة وإصلاح الناس وتحفيزهم نحو التمسك بالقيم والمبادئ السامية التي تحقق للفرد الخلود.

ومن هنا عيّنت الديانات التي وجدت في التفرغ للعبادة وسيلة لبناء منظومة اجتماعية تساعد الإنسان على الوصول إلى أقصى درجة من نكران الذات لصالح المجتمع والإنسان والطبيعة.

وغني عن القول أن التفرغ للعبادة عادة قديمة قدم الديانات الشرقية سواء الصينية أم الفرعونية وكذلك البابلية وغيرها من الديانات التي وجدت أن بناء الفرد عن طريق المعاشة والتفاعل وتبادل التأثير بين الفرد ومحيطه من أقران أو مرين ومشرفين هو الوسيلة لبلوغ الهدف المنشود في بنائه على الأسس المطلوبة دينياً أو اجتماعياً على حد سواء.

يقول الجانتيون وهي ديانة هندية قديمة " إن الحياة الدنيا تعاسة مستمرة وشقاء متصل، نعيمها زائل والعيش فيها باطل ، نطمح فيها الخير فننال شرا...وتدوم عجلة الموت والحياة ...، ولكن هناك شيئا يجعلنا نتمسك بالحياة، ويزين لنا باطلها، إنه الغواية التي تخلق العقائد الفاسدة والأخلاق السيئة...، وتظل الروح على هذا الوضع بين الموت والولادة، حتى ينبثق النور، إما من أعماق الروح بطريقة الصدفة أو الإلهام، وإما بإرشاد الزهاد والمبشرين وهدايتهم." (عبد العال، ٢٠٠٧)

وإنطلاقا من هذا المفهوم للحياة ذكر(عبد العال ٢٠٠٧) ان الجانتيون يقولون: " لا يستطيع الإنسان أن يعيش في هذا الكون دون تنظيم لحياته" وكذلك " يعتمد السلوك الصحيح على التخلي عن جميع الأنشطة التي تنبع من الانفعالات العنيفة، سواء أكانت عقلية أم صوتية أم بدنية، كالغضب مثلا، أو الزهو، أو الخداع، أو النهم. من هنا يتم إعداد الفرد إعدادا جيدا لدخول مرحلة التفرغ للعبادة ليكون من جمهور المؤمنين، وهذا الإعداد يكون متدرجا، من خلال سلسلة متدرجة من النذور القاسية التي تُعد الفرد لحياة جديدة، ويدخل في سلوك حُسن الوفاء مجموعة عهود هي:

٢- عدم الكذب.

١- عدم القتل

٣- عدم السرقة ٤- التمسك بالعفة ٥- الزهد في التملك.

نلاحظ هنا أن هذه المبادئ ترتكز أساسا على بناء منظومة أخلاقية لدى الفرد يتعامل بها مع الكائنات والأشياء من منطلق الضبط الذاتي لنفسه التي هي مصدر الشرور والآثام عندهم.
-نظريات التربية الأخلاقية:

كما أشرنا توا في القديم نظر العلماء والفلاسفة إلى موضوع الأخلاق من زاوية فلسفية حالها كحال كل القضايا ذات الطابع غير المحسوس أو التي يتباين الناس في الحكم عليها، ومن هنا كان الرواد الأوائل قد شغلوا أنفسهم بالقيم العليا سعيا نحو المجتمع الفاضل، وقد تبعهم في ذلك الكثير من الفلاسفة والعلماء المسلمين أمثال ابن رشد، ابن خلدون مع إضفاء السمة الإسلامية على المحددات التي تحكم أو تنظر لهذه الأخلاق وترتها.

وقد أغرقت بعض الفلسفات وخصوصا الصينية والهندية في موضوع الأخلاق واعتبرته لازما ضروريا للفوز بالحياة الآخرة وإن اختلفت هذه الفلسفات بالنظر إليها.

فقد عنت الديانة البوذية ومفكرها بالأخلاق وأعلوا شأنها باعتبارها المرأة التي يحكم على الفرد من خلالها على مدى صلاحه واستقامته، وما تزال إلى اليوم

-نظريات التربية الأخلاقية

أما نظريات التربية الأخلاقية التي بينها الكيلاني (١٩٩٨) عندما تحدث عن الاتجاهات في التربية الأخلاقية، فقد صنفها إلى ما يأتي:
أولا: نظرية منهج الجماعة الاجتماعية في السلوك الأخلاقي:

من أهم رواد هذه المدرسة كان العالم رايت (Wright, ١٩٧٣) الذي بين أن الفرد يصنع بين الجماعة ما لا يصنعه بمفرده، والسبب أن الجماعة تطور ملكات وأعراف معينة تشكل في مجموعها قوانين أخلاقية يصبح على أعضاء الجماعة وجوب التزام هذه الأعراف، ومن خالفها تعرض للنبد أو الطرد أو العقوبة.

وللفرد في الجماعة دور مميز، وتفرض الأعراف أخلاقا معينة على مختلف "الأدوار" الاجتماعية، والتزام هذه الأعراف يطلق عليه في التربية الحديثة مصطلح "الضمير" وأصها اللغوي أن الأفراد الذين "يضمرون" مقياسا أخلاقيا واحدا يتوقع منهم أن يسلكوا سلوكا متشابها، وأن كل فرد شاهد على الآخر، يحسب حساب الآخرين فيخجل منهم عند سوء الخلق، ويسر عند حسنه.

ثانيا: نظرية التحليل النفسي في السلوك الأخلاقي:

يرجع الفضل في هذه النظرية إلى العالم "سيجموند فرويد" الذي بين أن الأخلاق ليست أكثر من جملة منعكسات شرطية كونتها التربية، وأن قواعد

الأخلاق ما هي إلا حزمة من العادات الناشئة عن التدريب التربوي، دون أن يكون لها أي أساس عقلي. لذا فإن تصور فرويد لأصول الأخلاق تصورا تجريبيًا، لا يشير إلى دور العقل الذي يدرك العلاقات الهادفة "الغائية" الأساسية بين الكائنات، وبذلك ينفي قدرة الإنسان على الوصول إلى الحق، وبه أيضا يعتبر الدين والأخلاق والشعور عناصر أساسية، وهي الأسمى في الإنسان، إلا أنها في الأصل كانت شيئا واحدا، وقد اكتسبت هذه الأشياء أثناء نشوء النوع الإنساني تبعا للفروض التي وضعها في كتابه " الطوطم والتابو " Totem & Taboo . وبذلك اكتسب الدين الوازع الخلقي.

ويعتبر فرويد "عقدة أوديب" الأساس الذي قامت عليه الأنظمة الاجتماعية. أما الدين والأخلاق فهي افتراضات خيالية لا تستند إلى أدلة عملية أو منطقية.

ثالثا: نظرية النمو الأخلاقي الشامل:

كان رائد هذه النظرية العالم نورمان (Norman, ١٩٦٩)، والأساس الذي قامت عليه هو أن النمو الأخلاقي لا يعتمد أساسا على النمو العقلي، وإنما على النمو الشامل للشخصية الإنسانية، بحيث لا يقتصر- هذا النمو على العقل، وإنما يشمل أيضا الرغبات والشعور والعواطف، وتتكون نظرية نورمان من ثلاثة أقسام هي:

-الأول: النمو الأخلاقي ويمر هذا النمو في أربع مراحل رئيسة هي:

أ- مرحلة ما قبل القيم الأخلاقية.

ب- مرحلة القيم الأخلاقية الخارجية.

ج- مرحلة القيم الخارجية والداخلية.

د- مرحلة القيم الداخلية.

الثاني: العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي وهي:

طبيعة الذكاء، باختلاف الجنس (ذكر وأنثى)، والدين والبيئة الأسرية.

الثالث: التربية الأخلاقية التطورية:

وأساس هذه التربية أن الأخلاق تجمع الأفراد للعيش سويا في مجتمع

إنساني.

اسئلة يومية :

س١/ ماهي مصادر اكتساب القيم والمثل ؟

س٢/ وضح رأي فرويد في السلوك الاخلاقي ؟

س٣؟ ماهي العوامل المؤثرة في النمو الاخلاقي حسب نظرية نورمان ؟

اسئلة اسبوعية :

س١/ يكتسب الانسان قيمه ومثله من مصادر مختلفة اشرحها بالتفصيل ؟

س٢/ وضح اراء كل مما يأتي في التربية الاخلاقية ؟

١ . فرويد ٢ . نورمان ٣ . رايت

الفصل الثاني أخلاق مهنة التعليم

قبل الحديث عن أخلاقيات مهنة التعليم لا بد لنا من التعرف على مفهوم المهنة بشكل عام.

-مفهوم المهنة:

أشار صليبيا (١٩٧٨) إلى أن المهنة هي العمل الأساسي المعتمد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحقق.

وقد عرفها العيدة (١٩٩٧) بأنها: أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية.

أما نزال فقد تناولها من زاوية مميزة حيث قال أنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها، وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها، وتعمل على نموها أو ذبولها، وتضم مجموعة من الأفراد أعدوا إعدادا عاليا في مؤسسات تعليمية متخصصة، لممارسة الأعباء التي تفرضها المهنة.

وقد عرفها بروسـت (Prost, ١٩٩٩) بأنها مجموعة الأعمال التي يقوم بها الأفراد في مجال معين، من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة.

وقد تناولها الدكتور رائد الركابي في معرض حديثه عن أهمية أخلاق التعليم "لذا يمكن تعريف أخلاقيات مهنة التدريس بأنها السجايا الحميدة والسلوكات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرا وسلوكا أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين ، وترتب عليهم واجبات أخلاقية" ويمكن القول أنها العمل أو الحرفة التي يعتاد الفرد القيام بها وهو مؤهل لها، وقد عرفه الناس بهذه الصفة، وفي القديم كانت في الغالب مهن متوارثة، يكتسبها الفرد من أسرته أو صاحب العمل الخبير المؤهل، وقد أطلقت على الصناعات في صنائعهم المختلفة.

وقد تطورت النظرة أو شروط التأهيل للمهنة مع التطور الاقتصادي والاجتماعي بحيث أصبحت مزاوله أي مهنة تحتاج إلى ترخيص أو إذن للممارستها، وتصدر هذه التراخيص أو الأذون من السلطة التنظيمية التي تتبع لها هذه الحرفة أو المهنة، وفي كثير من البلدان يتوجب على من سيحترف مهنة ما

-أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم

إن التعليم أو التدريس مهنة تتضمن بالدرجة الأولى تنظيم اكتساب المعارف، وإيجاد الظروف المناسبة لنقلها من الكتب إلى عقول المتعلمين. وقد طرأ على مفهوم التعليم أو التدريس تغيرات، منها أن مهنة التعليم أصبحت تتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعارف ونقلها من المعلم إلى المتعلم، وفي الآونة الأخيرة عرّف المربون التعليم بأشكال متعددة، إلا أنه ليس المهم في قضية التعليم أن نضع تعريفا شاملا جامعاً للتعليم، لكن الأهم أن نفهم أن هذه العملية ضخمة متسعة، لذا صرف النظر عن الصياغات والتعريفات إلى المهمات والعمليات التي تحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية، وتحقيق النمو الشامل المتكامل للمتعلمين والنمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع. (خضر وآخرون، ١٩٨٦)

كما وتعد مهنة التعليم من أهم المهن، بل هي الأم بالنسبة للمهن الأخرى، فعلى يد المعلم تخرج المهندس والطبيب وعالم الفلك والفيزياء وغيرهم، وإذا أرادت دولة ما أن تتفوق تكنولوجيا وعلميا فإنها أول ما تبدأ به هو اختيار التربية المناسبة للأجيال القادمة، وأن الالتزام بأخلاقيات المهنة دورا كبيرا في تطوير المهن المختلفة وتقدمها. (Prost, ١٩٩٩)

وتحتل مهنة التعليم مكانة سامية ورفيعة بين المهن منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فرسالة التعليم من رسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله - سبحانه وتعالى - ليعلموا الناس أمور دينهم ودنياهم، لذلك فهي من أشرف المهن وأفضلها، ولأن المستقبل لأي أمة رهن بأيدي المعلمين من حيث التقدم والتخلف وفي بناء أجيال الأمة.

وتشير مهن التعليم إلى عمل فني راق يتطلب نوعا من القدرة والكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص، يشتمل على إعداد أكاديمي معرفي، وإعداد مسلكي منظم، ومعزز بالتدريب العملي، وكان الاعتقاد السائد في النصف الأول من القرن الماضي أن يعرف المعلم شيئا يزيد قليلا عما هو مكلف بإيصاله أو تلقيينه للمتعلمين، كي يكون معلما، فأصحاب هذا الاعتقاد كانوا ينظرون إلى التعليم بوصفه حرفة، وإلى المعلم على أنه آلة فهو شخص تحدد له المناهج وموضوعاتها والكتب المقررة، ويحدد له المكان الذي يعلم فيه، والطالب الذي يتعلم على يديه، وكذلك الزمن الذي يلتقي به الطالب، وربما تحدد له الطرائق التي عليه استخدامها، وهذه صورة لمعلم مجرد من القدرة على الإبداع والابتكار، معلم آلة تسير ضمن حدود الخطوط المرسومة لها. (بلكيس، ١٩٨٦)

والمنظومة التربوية بحكم موقعها من العملية التربوية كالعمود الفقري من كيان الأمة الحضاري الشامل المتكامل، وتعد التربية من أهم وسائل الرقي الحضاري والازدهار الثقافي، لذلك فهي مطالبة بسبق كل التحولات الحضارية في عملية التغيير، وإلا تعذر أن تكون في مستوى وظيفتها الحضارية الشاملة. (مدني ١٩٨٩)

والقوانين الوضعية التي تدعو إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة، من شأنها أن تعمل على تحديد المسؤوليات المثلى الخاصة بالمهن المختلفة، وتزيد أيضا من وعي العاملين وإدراكهم، وتطور نوعية العمل وكفاءته، وعند الحديث عن أخلاقيات مهنة التربية والتعليم فإن من أهم وأبرز عناصر هذه المهنة المعلم، الذي سخر وقته وحياته، وبذل جهده لتعليم النشء، وهو بمثابة الشمعة التي تحترق لتنير الطريق أمام الأجيال من أجل مواكبة تطور الحضارة والنهوض بالأمة، وصنع المستقبل، ومواجهة التحديات المعاصرة، والتغير نحو الأفضل، والعملية التعليمية هي عملية تربوية في المقام الأول، فإن لم يكن المعلم على قدر عال من الأخلاق الإسلامية فإن هذه الشمعة ستحرق الأجيال، وتذيب أخلاق الأمة، وتدمر ماضيها وتشوه مستقبلها، وتغرقها في مستنقعات الرذيلة، وتحدث تغييرا نحو الأسوأ، وتتخلف عن سباق الحضارة، والمعلم هو الأب

والقائد والحارس الأمين، الذي يستحق منا كل الاحترام والتقدير لعطائه الزاخر الذي لا ينضب، هذا المعلم الذي نذر نفسه لخدمة أبنائه وشعبه ووطنه، فأخذ بيد الأجيال إلى قارب النجاة وأرساهم على بر الأمان، وسار بهم صوب مستقبل مشرق آمن، لمواكبة ومسايرة متطلبات العصر. (نزال، ٢٠٠١)

وعند الحديث عن أهمية الأخلاق في مهنة التربة والتعليم يرى العديد من التربويين والمفكرين أن من أهم عناصر التربية هو التركيز على الجانب الخلقى والجانب المعرفي، فالعملية إذا تربوية وتعليمية، فلا بد من التركيز على النواحي الخلقية في مهنة التعليم، فإن من أهم عناصر التعليم وجود القيم الخلقية، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة أساسا، إلا أن الوضع القائم حاليا في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائم على العلمانية، فضلا عن انفصال القيم الخلقية عن مهنة التعليم. (عبد الرحمن، ١٩٩١)

وبما أن التربية علم وفن ولها مهاراتها الخاصة فلا بد من اختيار نوعية المعلمين الذين سيقومون بهذه المهنة، لأن نوع الأمة وسماتها الخاصة يتوقف إلى حد بعيد على نوع المواطنين الذين تتكون منهم، ونوع المواطنين وسلوكهم يتوقف إلى حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها، وإن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلمين ودرجة مسئوليتهم المهنية والتزامهم بها. (عبد الحميد والحياري،

وقد دعا الإسلام إلى التمسك بالسلوكات الأخلاقية الإيجابية ذات الآثار المحمودة في الحياة. ومن صور السلوك الأخلاقي الحميد الذي دعا إليه الإسلام تلك السلوكات التي تنظم علاقات الإنسان مع الآخرين في المجتمع منها: الصدق، والأمانة، والعفة، والعدل، وأداء الواجبات والحقوق، والتزام الآداب، وحسن السياسة، والتعامل مع الآخرين ليظهر الود في المجتمع على خير وجه. (الميداني، ١٩٩٢)

وقد حث الإسلام على أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة إيماناً وسلوكاً. فقد أكدت المبادئ الإسلامية على أهمية الأخلاق في الحياة الإنسانية التي يحددها القرآن الكريم لتنظيم حياة الإنسان، وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه. ولم تنحصر أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة في الإسلام على الجوانب الإيمانية والسلوكية، بل لها أهمية للعالم والعلم أيضاً. فالعالم يجب أن يجمع إلى جانب تقوى الله العلم الذي يفيد الإنسان وينفعه. (حيدر، ٢٠٠٠)

فالأصل في التربية الأخلاقية في الإسلام إشاعة الخير والإصلاح، أو ما يسمى أيضاً إشاعة البر والتقوى، ومحاربة الفتنة والفساد في الأرض. وجرى التركيز على هذين الهدفين في عشرات المواضع في القرآن الكريم، وفي مئات

فمهنة التربية هي التي تعد الناشئة للحياة روحيا وخلقيا واجتماعيا وعقليا وجسميا، وهي مطالبة بمعالجة مشكلات الطلاب عبر الصلة الوثيقة التي تربط المعلم بالطالب وأسرته، وهي تتيح للمعلم معرفة خلفيات طلابه وظروفهم، ناهيك عن الإسهام في المحافظة على تراث الأمة، ونقله من جيل إلى جيل، وتطويره وتحسينه. وهذا بدوره ينعكس على ازدهار المجتمع وتقدمه (البزاري، ٢٠٠١).

وتعد التربية عملية إحداث تغيرات مرغوب فيها في سلوك الأفراد المتعلمين، وفقا للأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها. وليس بمقدرة أي فرد أن يقوم بهذه العملية إلا إذا كان معدا إعدادا كافيا، ولمساعدة المتعلم على النحو السليم في جميع جوانب الشخصية. فالتربية علم وفن في آن واحد، ولم تعد حرفة تقوم على مجموعة من المهارات والعادات، وإنما هي مهنة لها مهارتها الفنية وإطارها الثقافي ودستورها الأخلاقي. وبذلك أصبحت مهنة التعليم موضوع اهتمام الرأي العام في أكثر المجتمعات تقدما (عبد الحميد والحياري، ١٩٨٤).

ومن أهم عناصر مهنة الإدارة المدرسية وجود القيم الخلقية، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة، إلا أن الوضع القائم حاليا في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائم على اللادينية، فضلا عن انفصال القيم الخلقية عن مهنة التعليم (عبدالرحمن، ١٩٩١).

والمسؤولية في إطار أخلاق المهنة قد تكون مسؤولية موضوعية أو مسؤولية ذاتية ونفسية. فالمسؤولية الموضوعية تعني مسؤولية العامل أو الموظف إزاء رؤسائه، وتجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه، بما يحقق أهداف العمل والمؤسسة. أما المسؤولية الذاتية أو النفسية فتتصف بالولاء والإخلاص والالتزام بالقواعد الأخلاقية الخاصة بعمله، أي تتصل بمسؤولية الفرد إزاء ضميره وقيمته والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل. فمعايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية في حين معايير المسؤولية النفسية أو الشخصية معايير ذاتية داخلية، والمسؤوليتان متكاملتان وتتوحدان في إطار المفهوم الواضح لأخلاقيات المهنة (مرعي وبلقيس، ١٩٨٥).

وأشار عبد الرحمن (١٩٩١) إلى أنواع المسؤوليات محددًا إياها بثلاثة أنواع وهي:

- ١- المسؤولية الأخلاقية: وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء مسئولاً عنها أمام ضميره ، وأمام الله وتندرج من ضمنها النوايا، أي الأفعال الباطنية.
- ٢- المسؤولية المدنية: وتتعلق بالأفعال الظاهرة سواء منها ما تم أو ما هو بسبيله إلى الحدوث، وتحدد هذه المسؤولية وفقاً للقوانين الوضعية الإنسانية، دون النظر إلى القانون الأخلاقي، وإن اتفقا في بعض الأمور.

٣- المسؤولية الاجتماعية: وتتعلق بالمجتمعات التي ننتسب إليها بالطبع وبالاختيار، إذ نكون مسئولين أمام رب الأسرة، أو السلطة المكلفة بتوفير الصالح العام.

وتبلغ الأخلاقيات المهنية شدتها عندما تقف في وجه أنانية الفرد، وعند التغلب على الضغوط الخارجية لإظهار الحقيقة بطريقة واعية ومسؤولة، فالأخلاقيات مهمة جدا، بوصفها توجيها ذاتيا لقرارات الفرد، في المواقف والمعضلات المختلفة، التي يواجهها في العمل المهني. (برابيروك، ١٩٨٣)

إن الأخلاقيات المعترف بها تتطور حتى تصبح قواعدا للتعامل في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص، ويعطونها اعتبارا وتقديرا خاصا، وكتقدير أفضل يجوز التعبير عن الأخلاقيات المهنية بالسلوكات الحسنة، التي يتصف بها ممارسو مهنة معينة، بحيث يمكن أن تشترك جميع المهن في الأخلاقيات المتعارف عليها. وتعتبر الأخلاقيات أيضا مجموع القيم المتعلقة بالعمل، سواء كانت قيما اجتماعية أم اقتصادية، أم دينية وهي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للناس، في أفعالهم وأعمالهم (نزال، ٢٠٠١).

-محددات مهنة التعليم:

إن مهنة التعليم غيرها من المهن تحوي بعض المحددات، ومن هذه المحددات، المحددات المهنية، التي تعد من مفاهيمها الأساسية، والتي حددها بلقيس (١٩٨٦) بما يأتي:

- ١- تعتمد ممارسة مهنة التعليم على النشاط العقلي أكثر مما تعتمد على النشاط الجسمي.
 - ٢- ينظر إلى الأعمال التي يمارسها المشتغلون في المؤسسات التعليمية أساساً في الإعداد لكل الأعمال المهنية الأخرى. ولذلك يشار إلى مهنة التعليم، من هذا المنظور، على أنها " أم المهن".
 - ٣- يتطلب التعليم تنظيم الكفايات المتخصصة، التي لها قيمتها وأهميتها ودورها في تمكين المعلم من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية.
- وتعد مهنة التعليم خدمة حيوية تترفع عن مستوى الاستغلال والتركيز على تحصيل الأرباح المادية والمكاسب الشخصية. والتربية عامل أساسي ينبغي توفيره وإتاحة فرصة تحصيله للناس كافة، لتصبح في متناول كل فرد، بحسب قدراته وإمكاناته، بغض النظر عن ظروفه الاجتماعية. إن التعليم خدمة اجتماعية راقية، والمعلم الكفء يسهم في بناء حياة فضلى، لشباب الغد، ولمجتمع المستقبل. وهنا يجب أن يسعى المعلم إلى حب طلابه، وأن يعاملهم معاملة حسنة ممزوجة بالصدق والأمانة، والمرونة معهم في المواقف التي تتطلب ذلك للوصول إلى الأهداف التربوية الموضوعة، والأهم هو الإخلاص ومراعاة الله عز وجل في حمل الأمانة، وتوصيلها بكل تفانٍ للأجيال. (Dahl, ٢٠٠٦)

أما المدرسة فهي مؤسسة اجتماعية كبرى تقع على عاتقها مسؤولية إنتاج أناس الغد، قادة ومواطنين، وعلى عاتق مديري المدارس تقع مسؤولية إدارة وتنظيم عملية التنشئة الاجتماعية الخيرة في ظل القيم والمبادئ التي تنسجم مع الثقافة العربية الإسلامية. فمهنة الإدارة المدرسية والعاملين في إطارها هي المسؤولية عن مواكبة التقدم والتطور، ومواجهة تحديات العصر- والتصدي لها، وإبقاء الجسور مفتوحة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع، وذلك من أجل تعزيز الثقة بالمهنة وبالعاملين في إطارها، وتجديدها بشكل مضطرد.(نزال، ٢٠٠١)

ومن ثم فإن المدرسة تعتبر نسق من التفاعل الاجتماعي التي يصعب دراستها كغيرها من الاتساق الاجتماعية الأخرى، إلا عن طريق تحليل العمليات والأنشطة والوظائف والبناءات الداخلية التي تتكون منها وتميزها عن غيرها من الممارسات الاجتماعية والتعليمية. فالمدرسة قد تختلف عن طبيعة الأوساط الاجتماعية التي تؤثر فيها، ولكن تتميز بخصائص معينة لأنماط التفاعل بين أعضائها، وتختلف المدارس فيما بينهما نتيجة لتباين أنماط التفاعل وعلاقة أعضائها الداخلية.(عبد الرحمن، ١٩٩١)

ويعتبر المدير الناجح والقادر على إدارة المدرسة بشكل فعال، من أهم مقومات نجاح مسار العملية التربوية. لذا لا بد أن يكون كامل الصفات

الشخصية المستقيمة من حضور الذهن، والدقة في الأداء وحسن التصرف، ليكون قادرا على الاعتماد على حواسه، وصحته وحيويته، لأن هذا العمل يتطلب الجهد والحرص والهمة العالية والمثابرة، وأن يكون لديه الحب والرغبة الملحة للعمل في هذه المهنة، لأن الإكراه على العمل في هذه المهنة يولد التبلد في الإحساس والشعور، والرغبة المستمرة في ترك هذه المهنة بشتى الطرق. كما لا بد أيضا من الإلمام والوعي بالثقافة العامة، والمعرفة بالبيئة الاجتماعية التي تحيط به، لأن الضحالة في هذه الأمور تجعل المدير غير قادر على العطاء الجيد، وسيظل دائما في دوامة الفراغ الثقافي. لأن مهنة الإدارة المدرسة لا تقبل أبدا هذا النوع من مديري المدارس. (إبراهيم، ١٩٩٧)

وتقوم الإدارة المدرسية على تنفيذ الأوامر الصادرة إليها من الرؤساء، وتنحصر مهمتها بالقيام بالأمر الإداري بمعزل عن البيئة والمجتمع من حولها، ونظرا لتطور مفهوم الإدارة المدرسية فقد أتت في طليعة الفعاليات التربوية، وتنفيذها، وتقويمها لارتباطها الوثيق بالمدخلات الإنسانية الرئيسة في هذه العملية أي في الطالب والمعلم والأسرة والمجتمع. (رضوان، ١٩٩٤)

ولأن الإدارة الحديثة تتسم بالشمولية، أصبح لزاما على مدير المدرسة أن يتعرف على النظام التعليمي في بلده، ويدرك الأهداف التربوية لجميع مراحل

التعليم لمختلف المناهج والمواد التعليمية، وأن يتصدى للصعوبات التي تعترض المدرسة، وتحقيق الأهداف التربوية، والتعاون مع المجتمع المحلي، وتنمية روح التعاون والعمل الجماعي، ولا بد أن يتوافر في المدير حتى ينجح في تطوير إدارته صفات شخصية تتمثل في قدرته على إقامة علاقات سليمة مع الاقناع والاقتناع بالحجة والمنطق لا بالضغط والإكراه، والتحلي بأخلاقيات مهنته المتمثلة في الإخلاص بالعمل، وأن يكون قدوة صالحة لغيره، وأن يحسن التصرف، وتكون لديه المرونة الكافية لتعديل رأيه ويعتمد الصدق والوضوح والموضوعية في عرضه للأمور وأن يبتعد عن التعصب الأعمى، وأن يتمتع بصحة نفسية وجسمية وعقلية سليمة. (القدومي، ١٩٩٧)

-مصادر أخلاقيات المهنة:

وهناك مجموعة من المصادر التي تعد الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة، وتحكم أنواع التعامل المختلفة بين الناس. وليست هناك مهنة تخلو من هذه الضوابط أو تخرج عن هذه القاعدة، ومنها مهنة التعليم. ومن أهم هذه المصادر كما يراها (غوشة، ١٩٨٣):

١- المصدر الديني، والذي يشمل على المبادئ والتنظيمات، التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية

الناس وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشمل أيضا على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم، لنشر العدالة والمساواة بينهم. فيحرص كل جهاز في الدولة أن يضع التشريعات التي تلائم هذا الجهاز، وتنظم سلوك العاملين فيها، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية. فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها. ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة.

٢- العادات والتقاليد والقيم "العرف" الذي ألفه الناس في حياتهم حتى أصبح بالتتابع ثابتا. ويشتمل على نواحٍ إيجابية وأخرى سلبية.

اسئلة يومية :

س١/ عرف المهنة ؟

س٢/ وضح اهمية الاخلاق في مهنة التعليم ؟

س٣/ التربية علم وفن ولابد من اختيار نوعية المعلمين الذين سيقومون بهذه المهنة تكلم عن كيفية الاختيار وانواع المسؤوليات ؟

اسئلة اسبوعية :

س١/ عرف المهنة وكيف يتم اختيار اصحاب المهن حسب انواع المسؤوليات ؟

س٢/ تكلم عن المدرسة ودورها في انتاج مواطنين اصحاب قيم ومبادئ؟

الفصل الثالث

أخلاقيات المعلم وموقعها في العملية التعليمية

-مقدمة

إن وقفة قصيرة نتصور من خلالها دور المعلم في المجتمع يجعلنا ندرك رفعة الدور الذي يتولاه المعلم وضخامته، وعظم المسؤولية التي يتصدى لها، وليس أدل على ذلك من قول سيد الخلق صلى الله عليه وسلم "إن الله وملائكته وأهل السماوات والأرض حتى النمل في جحرها وحتى الحوت في جوف البحر يصلون على معلم الناس الخير".

إن مهنة التعليم كغيرها من المهن لها من المحددات والمواصفات التي تجعلها متفردة عن غيرها حيث أنها تعتمد النشاط العقلي والذهني أكثر من النشاط البدني والجسمي.

ولهذا ينظر إلى الأعمال التي يعمل بها ويرأسها المشتغلون في المؤسسات التعليمية أساسا في الإعداد لكل الأعمال والمهن الأخرى، ومن هذا المنظور على أنها أم المهن جميعا.

ولأن المعلم هو من يتولى تعليم أجزاء من أنفسنا ولبنات مجتمعتنا القادم عن طريق نقل المعرفة وإكسابهم المهارات فإن عليه إدراك أهمية ومحورية دوره وقداسة مهنته.

إن إدراك المعلم لهذه القيمة هو الذي يجعله قادرا على إيقاد بهجة التعبير الخلاق لديه وأن يكسبها لطلابه من خلال إيمانه بقدسية رسالته وحاجة الإنسانية له، فهو يصدع لأمر الخالق الذي اختص بعد الخلق لنفسه بالعلم وحث على إكتسابه والعمل به.

من هنا عالجت الديانات كافة مسألة التعليم على أنها من أهم وأقدس المهن التي يمكن أن يضطلع بها إنسان، صحيح أننا لسنا بصدد أن نحدد أي من الديانات صحيح والآخر مزور أو خاطيء فتلك يفصلها رب العزة يوم القيامة بين الناس.

فها هي الأناجيل جميعا تنقل عن سيدنا عيسى عليه السلام بأنه لم يكن إلا معلما يعلمهم كيف يخلص أرواحهم من الشر ويحبون الخير ويسعون إلى البناء، لهذا الخلق وجماله خاطب سيدنا المسيح نبي الله يحيى عليه السلام قائلا " يا معلمي عمدي كما يعتمد عباد الرب"، وليس من نافلة القول أن كليم الله موسى عليه السلام قد أكد في وصاياه لأخيه هارون على أن يكون معلما للناس قبل أن يكون مخلصا لهم.

-المعلم وموقعه من العملية التعليمية

إن تناول المعلم وموقعه من العملية التعليمية ليس بالأمر السهل مع أنه في غاية البساطة، فلكل ذي عين مبصرة أن ترى دون موارد أن هذا المعلم يحتل موقع القلب من الجسم في العملية التعليمية، مع أهمية ومحورية باقي أعضاء وأجزاء الجسم، حيث إن المعلم نقطة تقاطع العملية التعليمية التعليمية وفي الوقت ذاته مركز التواصل فيما بينهما.

في الوقت الذي ما زال البعض يعتبر أن المعلم ناقل للمعرفة، موجه للعملية التربوية فهو أيضا مشرف فني وإداري لتحقيق أهداف العملية التعليمية التربوية مكملًا لما بدأت به الأسرة والمجتمع في بناء وصقل شخصية الطالب، ومن هذا المنطلق لا يمكننا أن نفصل أدوار المعلم ومهامه عن باقي المؤثرين في العملية التعليمية، مما يدفعنا أمام محاولات الآخرين تهيمشه، في الوقت ذاته تبرز أهمية العمل على تطويره وتعزيزه ماديا ومعنويا.

-تولي المسؤولية يرفع من حجم الالتزام

من البديهي أن لكل مجتمع أو مجموعة إنسانية قيم أخلاقية تحكم سلوكها وتميزها عن سواها وإن تقاربت معها، وهذا ماينطبق على المهن أيضا، ومن طبيعة البشر أنهم يولون القيم العليا الأهمية الكبرى عندما تناط بهم مسؤولية

-مدير المدرسة هو القدوة للمعلمين والطلبة

نظرا لما يحتله المدير من مكانة مهمة ومميزة في العملية التعليمية، فقد أولت الدراسات التربوية والإدارية دوره الكثير من المساحات في البحث والدراسة، وكون المدير يشغل مساحة مهمة في التطوير والتغيير في المؤسسة التعليمية ولذا ركزت وأكدت التوجهات العالمية على أهمية "قيادة التغيير" باعتبارها النمط القيادي الضروري لتحقيق النمو لمؤسساتنا التربوية والاستجابة بشكل ملائم لمتطلبات العصر الحديث وتحدياته وتقنياته.

-المدير قائد وإداري:

مما تتطلبه الإدارة المدرسية من جوانب في العميلة الإدارية من حفظ للسجلات والمراسلات المختلفة، وإصدار المراسلات والمكاتبات سواء الداخلية " داخل المدرسة" أو خارجية لتشمل الإدارة التعليمية أو المجتمع المحلي أو السلطات الرسمية، فإن مدير المدرسة يقوم بالمهام والوظائف التي يقوم بها مديراي منشأة أو مؤسسة، وتجري عليه جميع الشروط الواجب توفرها في الإداري حتى يتمكن من أداء مهماته ووظائفه على الوجه الأكمل.

تباينت آراء علماء الإدارة وعلماء النفس والاجتماع حول جوهر القيادة وطبيعتها ، في وقت يلد قليل من القادة ،فإن القيادة يمكن بل ينبغي تعلمها ،

حيث أن القيادة قابلة للتعلم والتطوير بما يتناسب مع العصر- ، فهي في الوقت نفسه صناعة يمكن إعادة اختراعها ،وتجهيزها وتهيئتها لمهامها المستقبلية.

إن هذه الآراء تقر أن القيادة تتعدى مجموعة من الصفات إذا ما توافرت في الإنسان أصبح قائدا ،صحيح أن هناك بعض الصفات المتعارف عليها يتشارك فيها القادة ،ولكنهم يختلفون في صفات كثيرة ومن أهم الصفات التي يتحلى بها القادة الناجحون هي سحر الشخصية أو ما يطلق عليه الكاريزما. (أبو عاذرة، ٢٠٠٨)، وكذلك امتلاك مجموعة من القيم الأخلاقية العامة التي يجب أن يتمتع بها الناس كافة وأخلاقيات خاصة تتعلق بالمهنة التي يعملون بها.

إن الفرق بين القادة التربويون كغيرهم من القادة أن بعضهم يعتمد القوة والحزم وآخرون يعتمدون الفعالية فقط ، ونوع ثالث يعتمد القوة والفعالية معا، فمن يعتمد القوة يعمل على ترسيخ قيادته بالخطابة والكلمات القوية الرنانة ، ومن يعتمد الفاعلية فقط يعمل وينجز أكثر مما يتكلم ، أما من يعتمد القوة والفاعلية فإنه يتكلم ويعمل في نفس الوقت ،وهو بهذا يعلم من حوله ويؤثر فيهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

ويتميز القادة التربويون الفعّالون وعلى رأسهم المديرون بجملة من المزايا أهمها:

- أنهم منجزون ومحققون لأهدافهم ومؤسساتهم التعليمية وأولوياتها.
- أنهم قريبون دائما من العاملين معهم، ومخاطبتهم وقريبون من أفراد المجتمع وهؤلاء القادة يقدمون مثالا للعطاء والقذوة الحسنة لهم جميعا.
- أن لهم مساعدين فعالين، وأنهم يعملون مع أفراد فعالين.
- أنهم يدركون أن القيادة ليست امتيازات أو درجة وظيفية أعلى أو عوائد اجتماعية ومالية أكبر، بل هي مسئولية وواجبات ودور يجب الاطلاع بها على كافة الصعد والمجالات.

ومن هنا فالقائد التربوي ينزع إلى أن يكون نمطا متفردا، له فلسفته الخاصة المنسجمة مع فلسفة المؤسسة التعليمية، في وقت لا نجد نظرية علمية محددة تحدد أو تؤدي إلى هذه الشخصية القيادية إلا أن هناك معالم أساسية يمكن الاتفاق حولها والتي عند توفرها نكون إزاء قيادة ناجحة ومنها:

١- القائد التربوي مبادر: حيث يمتلك إحساسا دائما بأهمية مهمته وضرورة التصدي لها وإنجازها.

٢- له مواقف واضحة وثابتة: إن وضوح وثبات مواقف القائد التربوي لا يحيد عنها تبعا لأهواء الناس مما يكسبه ثقة معلميه وطلابه، والعاملين معه وإيمانهم بمواقفه وقيمه التي يتمثلها.

٣- الانتماء: لأنه القدوة لكل من حوله فهو يفكر ويتصرف في قيمه ومبادئه وأخلاقه التي يمثلها المجتمع، ويقدم المثلّ الأمّوذج في العمل والعطاء المؤسسي والاجتماعي.

٤- الشموخ والجموح: لأنه عالي الهمّة، مرتفع القامة دائماً، فإنه يرى العالم فوقه، فيكون قادراً أن يرى المستقبل أكثر من غيره ولكنه في الوقت نفسه ملائماً للواقع، لا ينفصل عن بيئته أو طبيعته مجتمعة وقيمه، ومن هنا فهو يوحد الآخرين حول القيم والمبادئ السامية التي يسعى لإنجازها من خلال زرعها في زملائه ليكونوا فعالين في نقلها إلى طلابهم.

٤- حساس: والحساسية تتعلق بإدارة التناقضات وتحقيق المعادلة الصعبة، لذا يجب أن يكون صبوراً وهادئاً دون أن يفقد العاملين معه وطلبتهم أهمية إنجاز العمل بالسرعة الممكنة، ويجب أن يكون حاضراً ومتوفراً لمساعدة كل من يحتاجه دون أن يوحى للعاملين معه بأنه كل شيء وأن العامل لن ينجز بدونه، أي أن يكون قادراً على تحقيق التوازن في التعاطي مع الأمور المختلفة.

إن السؤال التاريخي لا يتبدل ولا يغيب أبداً في أي زمان أو مكان، وهو كيف يقاد الأفراد ليصلوا إلى أفضل وضع ممكن يحقق مصالحهم ومصلحة المؤسسة التربوية من خلال تحقيق أهدافها؟ في وقت أنفق الإنسان والعلماء

الميثاق من أخلاقيات تعد بمنزلة واجبات يتوجب على من يمتهن هذه المهنة العمل بها والحرص على تمثلها داخل محيط البيئة التربوية وخارجها ومع مختلف الشرائح التي يتعامل معهم من طلاب وزملاء عمل، ورؤساء، وأسرة، والمجتمع ككل، وضمن ذلك تم العمل على إعادة تصنيف مواد الميثاق من الثالثة وحتى الثامن، بعد استبعاد المواد الأولى والثانية المتعلقة بأهداف ومصطلحات الميثاق، وفقا لأبعاد التصنيف في مقدمة هذه المقالة (التربوي، التعليمي، الصفات الشخصية، العلاقات الإنسانية) وذلك كالتالي:

- المادة الثالثة: رسالة التعليم وتشتمل على التالي:

* البعد التربوي:

- الانتماء للمهنة.

- استشعار عظمة رسالة التعليم

- الإيمان بأهمية رسالة التعليم.

- الاعتزاز بالمهنة.

* البعد التعليمي :

- العطاء المستمر لنشر العلم وفوائده.

- الأداء مهنية عالية (الأداء بالحد الأقصى).

* الصفات الشخصية:

- الإخلاص في العمل
- الصدق مع النفس ومع الناس.
- نقاء السيرة
- وطهارة السريرة.

-المادة الرابعة : المعلم وأداؤه المهني وتشتمل على التالي:

* البعد التربوي:

- ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب.
- غرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف .

* البعد التعليمي :

- النمو المهني كواجب أساسي .
- الثقافة الذاتية المستمرة كمنهج في الحياة.
- تنمية معارفه منتفعا بكل جديد في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهاراته .

* الصفات الشخصية:

- الاعتزاز بالدين والتأسي برسول الله ﷺ في جميع الأقوال والأفعال.
- الوسطية في تعاملاته وأحكامه.

- الاستقامة والصدق.

- الحلم والحزم.

- الأمانة.

- الانضباط.

- التسامح.

- حسن المظهر.

- بشاشة الوجه.

- الضمير اليقظ.

- الحس الناقد.

- بث روح الرقابة الذاتية بين طلابه ومجتمعه.

- أن يكون قدوة في تمسكه بالرقابة الذاتية.

- المادة الخامسة: المعلم وطلابه

* البعد التربوي:

- ينشر القيم الأخلاقية بين طلابه والناس ما استطاع إلى ذلك سبيلا.

- تعليم طلابه حسن الظن بغيرهم.

- يبذل جهده في تربيتهم.

- رعاية النمو المتكامل للطلاب دينيا وعلميا وخلقيا ونفسيا واجتماعيا وصحيا.

- استثمار الوقت بكل مفيد (لا يسمح باتخاذ دروسه ساحة لغير ما يعنى بتعليمه في مجال تخصصه).
- الحوار في إطار الخلق الإسلامي.
- * البعد التعليمي :
 - يبذل جهده في تعليم طلابه وتقويم أدائهم.
 - تعويد الطلاب التفكير السليم والحوار البناء.
 - تنمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلاب .
 - تنمية الدافعية لحب التعليم الذاتي المستمر وممارسته.
- * بُعد الصفات الشخصية:
 - التمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا.
 - التسامح مع الناس.
- * بُعد العلاقات الإنسانية:
 - الرغبة في النفع.
 - الشفقة على الطلاب والبر بهم.
 - المودة الحانية.
 - الحزم الضروري.

- تحقيق خير الدنيا والآخرة للجيل المأمول.
- النهضة والتقدم.
- حسن الظن بالطلاب.
- يبذل جهده في توجيههم.
- يدلهم على طريق الخير ويبين لهم الشر ويذودهم عنه.
- العدالة بين الطلاب في العطاء والتعامل والرقابة.
- صون الكرامة.
- تجنب العنف والنهي عنه.
- حسن الاستماع إلى آراء الآخرين.
- نشر مبدأ الشورى.
- تجنب العقاب البدني والنفسي وينهى عنهما.
- المادة السادسة: المعلم والمجتمع ويشتمل على الأبعاد التالية
- * البعد التربوي:
- يعزز لدى الطلاب الإحساس بالانتماء لدينهم ووطنهم.
- ينمي أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.
- يعمل من أجل أن تسود المحبة والاحترام بين المواطنين.
- يعمل من أجل أن تسود المحبة والاحترام بين المواطنين وولي الأمر.

- توسيع نطاق الثقافة وتنويع مصادرها التي تعين الطلاب على سعة الأفق ورؤية
وجهات النظر المتباينة باعتبارها مكونات ثقافية متكامل وتتعاون في بناء
الحضارة الإنسانية (الانفتاح الواعي على الثقافات الأخرى).
* البُعد التعليمي:

- نشر الشرائل الحميدة بين الطلاب للتقدم المعرفي.
- نشر الشرائل الحميدة بين الطلاب للارتقاء العلمي.
- نشر الشرائل الحميدة بين الطلاب للإبداع الفكري.

* بُعد الصفات الشخصية:

- الحرص على ألا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له.

- المادة السابعة: المعلم والمجتمع المدرسي وتشتمل على الأبعاد التالية:
* البُعد التربوي:

- المشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة وفعالياتها المختلفة.
- * بُعد العلاقات الإنسانية:

- الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق.

- المادة الثامنة : المعلم والأسرة ويشتمل على الأبعاد التالية:

* البعد التربوي:

- يؤدون واجباتهم.

- يصبغون سلوكهم بروح المبادئ التي تضمنتها الأخلاقيات.
- نشر الأخلاقيات وترسيمها وتأصيلها بين الزملاء والمجتمع.
- * بُعد العلاقات الإنسانية:
- احترام قواعد السلوك الوظيفي.
- الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها.
- توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.
- التشاور مع الأسرة في مستقبل الطالب وكل ما يطرأ من تغيير على سلوكهم.
- دمج واختصار العناصر:
- لأن الميثاق قد تضمن كل بعد من الأبعاد السابقة، التي تم تحليل محتوى الميثاق في ظلها، عددا كبيرا من العناصر، فقد تم دمج البنود المتشابهة أو التي يمكن ضمها تحت عنصر واحد، بهدف الاختصار وحصر عناصر كل بعد في عدد محدود من العناصر تتناسب إلى حد ما مع عددها مع المحتوى الأصلي الذي احتواه كل بعد، لتظهر على النحو التالي:
- * البعد التربوي:
- الاعتزاز برسالة التعليم والانتماء لها.
- الانتماء للوطن وتعزيز الانتماء له لدى الطلاب.

نشر- القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية (الحوار، التسامح، التعايش...) في إطار الخلق الإسلامي.

- توسيع نطاق الثقافة وتنوع مصادر الثقافة .
 - استثمار أوقات الطلاب ورعاية نموهم المتكامل.
 - احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.
 - المشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة.
 - الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ونشرها بين الزملاء والمجتمع.
- * البعد التعليمي:

- النمو المهني والانتفاع بكل جديد في مجال تخصصه.
 - تنمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلاب.
 - تنمية الدافعية لحب التعلم الذاتي.
 - ونشر الشمائل الحميدة للارتقاء والإبداع الفكري.
 - بذل الجهد لتعليم الطلاب ونشر العلم وفوائده.
 - الأداء بمهنية عالية والثقافة الذاتية كمنهج.
- * بُعد الصفات الشخصية:
- الوسطية في التعامل والأحكام والحلم والتسامح.

- حسن المظهر وبشاشة الوجه.
 - قدوة في التمسك بالرقابة الذاتية وبثها بين طلابه ومجتمعه.
 - احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.
 - الاعتزاز بالدين الإسلامي في جميع الأقوال والأفعال.
 - * بُعد العلاقات الإنسانية:
 - الشفقة بالطلاب والبر بهم مع الحزم الضروري.
 - مراعاة حقوق الطلاب الإنسانية (عدالة، صون الكرامة، الشورى).
 - تجنب العقاب البدني والنفسي.
 - التعاون والعمل بروح الفريق.
 - التشاور مع الأسرة فيما يتعلق بمستقبل الطالب وسلوكه.
- ويمكن اعتبار العناصر السابقة مقياساً ملائماً لكفاءة المعلم والعملية التعليمية من جهة ومحاسبته من جهة أخرى، وهي تعد في الوقت نفسه تطويراً لنموذج تقويم الأداء الوظيفي المعمول به لتقويم أداء المعلم.
- عرض وتحليل لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الذي صدر عن مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية وأقره المؤتمر العام الثامن الذي عقد في الدوحة بدولة قطر.

- أخلاق مهنة التعليم عبر إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج:
- التعليم مهنة ذات قداسة خاصة.
- المعلم صاحب رسالة يؤمن بها.
- اعتزاز المعلم بمهنته.
- علاقة المعلم بطلابه هي علاقة أبوية.
- المعلم يجب أن يكون قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة.
- أن يحرص المعلم على نفع طلابه وبذل كل جهد في تعليمهم وتربيتهم وتوجيههم.
- المساواة بين الطلاب في كافة المجالات.
- يسعى المعلم دائما إلى ترسيخ التفاهم والتعاون والتكامل بين الطلاب.
- المعلم هو موضع ثقة وتقدير المجتمع واحترامه وهو لهذا حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة التي منحت له.
- توفير الرعاية المناسبة للعاملين في مهنة التعليم.
- على المعلم توسيع نطاق ثقافته الخاصة وتنويع مصادرها ومتابعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ليكون قادرا على تكوين رأي واضح وناضج مبني على العلم والمعرفة والخبرة الجيدة.

- أن يكون المعلم مؤمن بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ولديه أسلوب اللين من غير ضعف والشدة من غير عنف وإيمانه بدوره في البناء في تطوير مجتمعه خاصة والإنسانية عامة.
- على المعلم أن يكون رقيب نفسه ويعلم أن الله تعالى يراقب سلوكه.
- المعلم في مجال تخصصه طالب علم دائم وباحث عن الحقيقة أينما وجدها اتبعها.
- أن يساهم المعلم في الأنشطة إيماناً منه بتكامل البناء العلمي والعقلي والجسماني والعاطفي للإنسان من خلال العملية التربوية والتعليمية.
- المعلم يدرك أن تعلمه عبادة وتعليمه للناس زكاة علمه فهو يرضو مرضاة الله سبحانه قبل كل شيء.
- الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه وإدارة المدرسة وقيادة المؤسسة التعليمية.
- المعلم شريك الوالدين في التربية والتنشئة والتقويم والتعليم ولذلك هو حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.
- على المعلمون أداء واجبات مهنة التعليم كافة والعمل على نشر مبادئ التعليم وتأصيلها في المجتمع.

اسئلة يومية :

س١/ ماهي مميزات وصفات القادة التربويون الناجحون ؟

س٢/ ماهي الصفات الشخصية التي يجب ان تتحلى بها الشخصية التربوية ؟

س٣/ ماهي المفاهيم التي ممكن ان يغرسها المعلم لدى الطلاب من خلال اداؤه المهني ؟

اسئلة اسبوعية :

س١/ ماهي الصفات التي يجب ان يتحلى بها المعلم في الابعاد التالية : ؟

١ . البعد التربوي ٢ . البعد التعليمي ٣ . الصفات الشخصية

الاخلاق في تقييم الامتحانات

ان ضاعت الأخلاق والسلوك الحسن ضاع كل شي للأسف أصبحنا نربي للمعرفة وليس لحسن الخلق ... ما فائدة العلم بدون خلق سيظل علم ناقص المهم والاهم الخلق ...انما الامم الاخلاق.

يقول الخوارزمي : وهو عالم الرياضيات عن الانسان :

اذا كان الانسان ذا اخلاق = 1

واذا كان ذا جمال فاضف الى الواحد صفر = 10

واذا كان ذا مال فاضف صفرا آخر = 100

واذا كان ذا حسب ونسب فاضف صفرا اخر = 1000

واذا ذهب الواحد وهو الاخلاق ذهبت قيمة الانسان وبقيت الازهار

أخلاق المعلم فى التقويم و الامتحانات

يجب أن يلتزم المعلم بعدد من المسؤوليات والسلوكيات الأساسية:

- 1 - التقويم المستمر أو الدوري للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقويم للاستفادة منها في تصحيح المسار أو تدعيمه حسب الحالة.
- 2 - تبليغ ولي الأمر بنتائج التقويم في الحالات التي تستوجب ذلك ، ووفق النظام و السياسة المتبعة في المدرسة.
- 3 - توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متمشياً مع ما يتم تدريسه وما يتم تحصيله ، وقادراً على فرز مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
- 4 - توخي الدقة والعدل فى التقويم والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان.
- 5 - منع الغش منعاً باتاً ومعاقبة الغش والشروع فيه.
- 6 - تنظيم الامتحانات بما يهيئ الفرصة لتطبيق الحزم والعدل في نفس الوقت.
- 7 - لا يجوز إشراك الأقارب في امتحانات اقاربهم.
- 8 - لا يسند تصحيح الاوراق او الدفاتر الامتحانية الا لاشخاص مؤهلين ومؤتمنين.
- 9 - تراعى الدقة التامة في تصحيح اوراق ودفاتر الإجابة أو واجبات الطلاب ، مع المحافظة على سرية

الأسماء ، ما لم يكن النظام يسمح بغير ذلك.

10 - رصد النتائج بطريقة تكفل الدقة التامة والسرية التامة.

11 - مراجعة النتائج أو الدرجات حال وجود أي تظلم ، مع بحث التظلم بجدية تامة

12 - تطبيق التقويم التراكمي بدقة إذا تقرر تطبيقه.

نشاط :

اقترح ١٠ سلوكيات يتبعها المعلم في عملية التقييم ؟

التحديات واثرها في اخلاقيات المهنة

هناك الكثير من التحديات التي تعترض السلوك المهني السليم او مايسمى باخلاقيات

المهنة، منها تحديات داخلية، واخرى خارجية، نتناولها فيما يلي..

اولاً/ التحديات الداخلية .. وتشمل كل من الانحرافات السلوكية او الاخلاقية ، فضلاً

عن الانفراد بالرأي او التسلط ..

١ // الانحرافات السلوكية او الاخلاقية //

الانحراف لغة: هو الميل والعدول والمجانبة ، واصطلاحاً: هو الابتعاد عن

المسار المحدد، أو هو انتهاك لقواعد ومعايير المجتمع، ووصمة تلصق بالأفعال أو

الأفراد المبتعدين عن طريق الجماعات المستقيمة داخل المجتمع ، أو هو انتهاك

القواعد الذي يتميز بدرجة كافية من الخروج على حدود التسامح العام في المجتمع.

أما الانحراف في الشريعة: فهو مجانبة الفطرة السليمة واتباع الطريق الخطأ

المنهي عنه دينياً، أو الخضوع والاستسلام للطبيعة الإنسانية دون قيود..

والشخصية المنحرفة هي من يقوم صاحبها بعمل يفسد النظام ويحول دون تطبيقه في الواقع مما يلحق الضرر بالمصلحة الفردية أو الاجتماعية أو كليهما. وإن كل الظواهر الاخلاقية الخاطئة هي نتيجة الجهود المبذولة لتحطيم الإنسان وسلب عقله وفكره وبالتالي فإن الانحراف السلوكي الذي يؤثر في اخلاقيات الافراد التي تنعكس على سلوكهم المهني في مجال العمل وبالتالي فهو من اهم التحديات التي تواجه ترسيخ الاخلاقيات السليمة في نطاق المهن المختلفة .

٢ +الانفراد بالرأي او التسلط//

ويقصد به احتكار بعض الافراد او فئة معينة في محيط العمل الرأي وفرض افكار او تصرفات معينة هم يعتقدونها على بقية العاملين معهم، وهذا مايمارس عادة من قبل الرؤساء على مرؤسيهم، فيصادرون منهم حقهم في ابداء الرؤى والافكار وانما يسخرونهم لتطبيق اوامرهم واراءهم دون مناقشة، هذا سيؤدي الى ان العاملون سيمارسون عملهم بطريقة ومنظور وفكر الرؤساء بغض النظر عما ان كانت هذه الطريقة تتسق وتتواءم مع الاخلاقيات السليمة في محيط العمل ام لا، وهذا يدفع الى الانحراف عن جادة الصواب السليمة في بعض الحالات التي يكون فيها الرأي المفروض غير صحيح او غير سليم ونزيه، لكن المرؤسين مجبرون على تطبيقه بحكم عملهم تحت امرة رؤساءهم، والا فقد يواجهون خيار فقدان وظائفهم او على الاقل تعرضهم لضغوط ومضايقات ، وهذا مايحصل على وجه الخصوص في القطاع الخاص.

التحديات واثرها في اخلاقيات المهنة (التحديات الخارجية)

أولا : المنافسة غير الشريفة :

ان الحديث عن المنافسة الغير شريفة او ماتسمى بالمنافسة الغير مشروعة يتطلب بيان مفهوم المنافسة بصورة عامة ، فالمنافسة تعرف بانها التي تنشأ بين شخصين يجمعهم عمل واحد او تجارة واحدة او اي شيء مشترك ، فيلجىء كل خصم الى محاولة اثبات ذاته والتفوق على منافسه ومن هنا تنشأ المنافسة بين جميع الاطراف وكل طرف يعمل جاهدا على اثبات ذاته والتفوق على جميع منافسيه .

- انواع المنافسة :

المنافسة لها نوعان لاثالث لهما ، هما :

1. منافسة مشروعة :

هي المنافسة التي لا يستخدم فيها المنافسين اي وسائل للغش، فمثلا محليين تجاريين يجاور بعضهم البعض يبيعون نفس السلعة ، وكلاهما يقدم افضل مالدیه والمشتري هو من يقرر ايهما افضل ، فتلك هي المنافسة الشريفة المشروعة .

2. منافسة غير مشروعة :

هي النوع الثاني للمنافسة ويلجئ فيها المنافسين الى استخدام اساليب وطرق شيطانية للفوز على منافسيهم ، وعلى نفس المثال نفس المحليين المجاورين ، عندما يقوم احدهم بعمل سمعة سيئة على المحل الثاني فيبتعد عنه زبائنه فتلك هي المنافسة الغير مشروعة .

- متى تكون المنافسة غير مشروعة :

تكون المنافسة غير مشروعة عندما يقوم المنافس باستخدام وسائل وطرق منافية للقانون او العادات او العرف ، بهدف التفوق على المنافس ، فعندما يفشل الشخص في التفوق بالطرق المشروعة يلجئ الى الطرق الغير مشروعة .

- اشكال وصور المنافسة الغير مشروعة :

وتتمثل بالاتي :

1. الاعتداء على السمعة :

قد يلجئ المنافس الى نشر معلومات غير صحيحة وغير حقيقية عن منافسه فمثلا يقول ان منافسه يشتري المنتجات الرخيصة منتهية الصلاحية على الرغم من ان منافسه لايفعل هذا ، ولكنه يقول هذا الكلام ليكون سمعة سيئة عن منافسه فيبتعد عنه الناس ويقتربون منه .

2. اتخاذ نفس الاسم او الماركة :

يكون احد الاشخاص قد تعب طوال حياته واجتهد ليكون لسلعته اسمها في السوق ولها المستهلك الذي يطلبها بالاسم ، فيقوم احد المنافسين بعمل محل او منتج يحمل نفس الاسم فينخدع العملاء ويذهبون الى المنافس ويبتعدون عن الشخص الاصلي الذي تعب طوال حياته في تكوين هذا الاسم ، فتلك المنافسة بالطبع غير مشروعة .

3. وضع بيانات غير حقيقية :

يلجئ البعض الى عمل دعاية لشركته او محله ولكنها وهمية وغير حقيقية لكي يقوم بمنافسة خصمه ، فمثلا يدعي انه حاصل على شهادات مؤسسات عالمية ، ويدعي ان بضاعته تأتي من اماكن بها جودة مرتفعة في التصنيع ، فمثلا هو يبيع المنتج الصيني ولكنه يدعي انه منتج ياباني .

4. تقليد طرق الاعلان :

ايضا من طرق المنافسة غير الشريفة ان يقوم الشخص او الشركة بعمل اعلانات مشابهة للشركة المنافسة للحصول على عملائهم وهي من الطرق الغير شريفة في المنافسة .

5. تحريض العمال :

من الاعمال الشيطانية التي يقوم بها البعض هو تشجيع العمال على التظاهر ضد الشركة وعمل ما يؤدي الى توقف العمل وهبوط مستوى الشركة وترك مجال للمنافسين للتفوق بكل سهولة ، والبعض الاخر يشجع العمال على ترك العمل لدى المنافس والعمل لديهم باسعار اعلى ليحصل من هؤلاء العمال على اسرار شركة المنافس ، وبالطبع كل تلك الاشياء غير شريفة .

6. تخفيض الاسعار :

تلجئ بعض الشركات الجديدة الى تخفيض السعر عن المنافسين لجلب العملاء ، فيترك العملاء السلعة من جميع التجار ويذهب الى السعر الارخص ، وهذه منافسة غير شريفة الا اذا كان البائع يرى ان المكسب كبير وان التجار يستغلون الزبائن فقرر هو ان يقلل من ربحه من اجل العدالة ، اما اذا كان تقليل السعر لفترة مؤقتة وبعد ذلك يعود بالاسعار كما كانت فتلك منافسة غير شريفة .

- كيف يتصرف المتضرر :

في تلك المنافسة الغير شريفة يكون هناك متضرر ويجب ان يوقف هذا الشخص عند حده فكيف يكون تصرفه ، على المتضرر ان يرفع دعوى الى القضاء اذا حدث له اي ضرر مادي او معنوي ويتم الحكم بالتعويض على هذا الشخص الذي ارتكب منافسة غير شريفة .

ثانياً : الفساد الاداري :

يعد الفساد الاداري من اشد مايصيب المؤسسات في اي دولة ، فنجاح المؤسسة او فشلها مرهون بالسياسة الادارية لها ، واذا ما استشرى الفساد الاداري في اي منشأة فان ذلك نذير لسقوطها وانهيارها ، ولاشك ان ظاهرة الفساد الاداري وثيقة الصلة بالخلل الاخلاقي والتربوي ، وهي دلالة على هبوط القيم المادية بطريقة غير عقلانية .

ويتعلق بمظاهر الفساد الاداري تلك الانحرافات الادارية والوظيفية والتنظيمية ، والمخالفات التي تصدر عن الموظف العام اثناء تأديته لمهام وظيفته ، في منظومة القوانين والنظم التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدلا من الضغط على صناع القرار لمراجعتها وتحديثها باستمرار .

ومن خلال ماتقدم يمكن تعريف ظاهرة الفساد الاداري بانها (المتاجرة بالوظيفة وامتيازاتها واستغلال النفوذ لغير الاغراض القانونية الموجودة من اجلها) .

انواع الفساد الاداري :

يقسم الفساد الاداري الى اربع مجموعات ، وهي :

أ. **الانحرافات التنظيمية** : ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في اثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة اساسية بالعمل ، ومن اهمها :

1. عدم احترام العمل .

2. امتناع الموظف عن اداء العمل المطلوب منه .

3. التراخي .

4. عدم الالتزام باوامر ومفردات الرؤساء .

5. السلبية .

6. عدم تحمل المسؤولية .

7. افشاء اسرار العمل .

ب. الانحرافات السلوكية : ويقصد بها المخالفات الادارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه ، ومن اهمها :

- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة : ومن صور ذلك ارتكاب الموظف لفعل مذل بالحياء في العمل كا استعمال المخدرات او التورط في جرائم اخلاقية .

- سوء استعمال السلطة : ومن صور ذلك تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الامور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح اقارب او معارف المسئولين مايطلب منهم .

- المحسوبية : ويترتب على شيوع ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة باشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الادارة في تقديم الخدمات وزيادة الانتاج .

- الوساطة : فيستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من اشكال تبادل المصالح .

ج. الانحرافات المالية : ويقصد بها المخالفات المالية والادارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف ، وتتمثل هذه المخالفات فيما يلي :

- مخالفة القواعد والاحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة .

- فرض المغارم وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الاعمال الموكلة اليه في فرض الاتاوة على بعض الاشخاص او استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الامور الشخصية في غير الاعمال الرسمية المخصصة لهم .

- الاسراف في استخدام المال العام ومن صور هتبيد الاموال العامة في الانفاق على الابنية والاثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الامور الشخصية ، واقامة الحفلات والدعايات ببذخ .

د. الانحرافات الجنائية : ومن صورها الاكثر انتشارا الرشوة ، واختلاس المال العام ، والتزوير .

علاج الفساد الاداري : ان تغلغل الفساد الاداري في الكثير من النواحي والاختصاصات الوظيفية والمهنية ، يتطلب البحث عن المعالجات الممكنة وبيان كيفية القضاء عليه ، ويكون ذلك من خلال الاتي :

1. ترسيخ اخلاقيات المهنة اذ يعد اول واعظم علاج لهذه الظاهرة ، ولعل ولعل خلقي الامانة والقوة من اهم الاخلاقيات في هذا السياق ، فيولى القوي الامين الادارة ، قال تعالى ((انه خير من استأجرت القوي الامين)) ، وعن رسول الله (صل الله عليه واله وسلم) انه قال : (أد الامانة الى من انتمك ولا تخن من خانك) .

2. التأكيد على قيمة تعظيم الله تعالى ، واستحضار مراقبته في التزامنا بهذه الاخلاق ، والتذكير بفضل هذه الاخلاق وعظيم ثوابها كونها سعادة للمرء في الدنيا والاخرة .

3. وضع الانظمة واللوائح والاساليب الموضحة لمجال المراقبة والمحاسبة والمساءلة ونشر الشفافية والنزاهة ، وكذلك يجب تحديد العقوبات الرادعة لمن يخالف ذلك ، وتطبيقها بكل حزم وعدل .

4. ومن اهم وسائل علاج الفساد الاداري انشاء اجهزة رقابية تكافح الفساد وتقضي عليه ، من خلال التحري عن اوجه الفساد المالي والاداري ، وكذلك احالة المخالفات والتجاوزات المتعلقة بالفساد المالي والاداري للجهات الرقابية او جهات التحقيق ، ومن هذه الاجهزة ماموجود في العراق من اجهزة رقابية مختلفة تهدف لتحقيق النزاهة واشاعة الاخلاقيات المهنية والوظيفية عند ممارسة الاعمال ومكافحة الفساد بكافة صوره والقضاء عليه ، ومنها هيئة النزاهة ، وجهاز المفتش العام ، وديوان الرقابة المالية ، ويضاف اليها جهاز الادعاء العام وما يقوم به من مهام تضمن ترسيخ مبادئ النزاهة والاخلاص في مزاولة العمل والقضاء على الفساد اذ مارس دوره هذا الجهاز في كثير من البلدان وسيكتلي هذا الدور قريبا في العراق عند المباشرة بالغاء جهاز المفتش العام .

ثالثا : تضارب المصالح :

هو وضع يمكن هيئة او شخصا ما من تحقيق مصلحة مادية او معنوية على حساب الواجبات الوظيفية ، وتسعى الحكومات والهيئات الى مكافحته بقوانين وسياسات عملية ، حفاظا على الحكومة الرشيدة وسمعة الهيئة ونزاهة الموظفين ومصالح الاخرين .

ويعرف ايضا بانه كل تصرف او موقف يحقق مصلحة مادية او معنوية لهيئة ما او من يمثلها رسميا باي شكل من الاشكال ، ويكون متعارضا مع اداء واجباتها او واجبات ممثلها الرسمية .

والغاية من "حظر تضارب المصالح" ويعبر عنه ايضا بتعارض المصالح او ازدواج المصالح سواء اكان فعليا او محتملا ، هو منع تشكل او احداث ضرر بمصالح الاخرين او المس بسمعتهم ونزاهتهم ، سواء أكانوا اشخاص طبيعيين ام هيئات ومؤسسات حكومية او خاصة ، وذلك عبر الالتزام بالمتطلبات التشريعية والاليات الادارية المتبعة في هذا الشأن .

ومع ان حالات تضارب المصلحة لاتعني بالضرورة ارتكاب خطأ فانها يمكن ان تضر بعمل ونزاهة من تصدر منه ومايمثله ، خاصة ان من اهم اسبابها الميل لتحقيق مصلحة شخصية او المحاباة والمحسوبية الناتجة عن علاقة قرابة او صداقة او شراكة او التأثير بعلاقة عداوة او كراهية الاخر .

وتستخدم الهيئات على اختلاف انواعها وتخصصاتها مجموعة واسعة من المعايير والاجراءات عند وضعها لسياساتها الخاصة بمنع تضارب المصالح ، والتي تساعد مديريها ومسؤوليها وموظفيها وعملاءها على تحديد المواقف التي تشكل حالات تضارب مصالح ، وتمكن الادارة من مراقبة الالتزام بسلوكياتها الخاصة بذلك كما تتفاوت الهيئات في النص على هذه المعايير ودرجةالالزام بها .

ولعل من اكثر عناصر سياسة منع تضارب المصالح شيوعا بين جميع الهيئات المعايير والاجراءات التالية :

1. الافصاح المالي :

وهو اجراء تنص عليه سياسات منع تضارب المصالح ويلزم الموظفون بموجبه بتقديم اقرارات تتعلق بانفسهم وزوجاتهم او ازواجهم وابنائهم القاصرين ، وتحتوي هذه الاقرارات على شهادة تفيد بان الاصول المالية المملوكة لهم لاتمثل تضاربا في المصلحة بين اداء واجبات الموظف الرسمية ومصالح الهيئة التي يعمل لديها .

2. الهدايا والضيافة :

تمنع سياسات منع تضارب المصالح للهيئات موظفيها من قبول او تقديم اي هدية او ضيافة او تكريم من المتعاملين معهم ، اذا كان من شأنها ان تؤثر على واجباتهم الرسمية او تتعارض مع التزاماتهم القانونية او الادارية ، ويشترط بعض الهيئات الحصول على موافقة مسبقة من ادارتها عند قبول موظفيها لاي من ذلك او توجب تسليم الهدايا العينية الى الادارة عند قبضها .

3. استغلال المعلومات :

تلزم سياسات منع تضارب المصالح للهيئات موظفيها بمنع استخدام المعلومات التي تكون متاحة لهم بحكم مناصبهم - ايا كان متعلقها - لتحقيق مصلحة له او لجهة اخرى ربحية او غير ربحية او الافصاح عنها لاي كان لتوظيفها في مصلحته او الاضرار بالآخرين .

وتضع هذه المعايير والاجراءات على الموظفين واجبين عند حصول تضارب في المصالح هما :

- واجب الافصاح : وهو ان يتقدم الموظف بالافصاح عن تضارب المصالح حال وجوده في اي معاملة او اجراء يخصه او يكلف به او يشارك فيه .

- واجب الامتناع : وهو ان يلتزم الموظف الذي افصح عن وجود تضارب مصالح يتعلق به بالامتناع عن استخدام نفوذه للتأثير في سير المعاملة او الاجراء ذي العلاقة بما في ذلك واجب الامتناع عن حضور الاجتماعات التي سببت خلالها في تلك المعاملة .

نشاط ١ : ماهي الانحرافات السلوكية او الاخلاقية ؟

نشاط ٢ : قارن بين المنافسة المشروعة والمنافسة الغير مشروعة ؟

نشاط ٣ : عرف الانحرافات التنظيمية ثم عدد اهم مخالفاتها؟

نشاط اسبوعي : عمل تقرير عن تضارب المصالح