

أخلاقيات مهنة التعليم

أ.د. داود عبدالسلام صبري أ.د. علي عبد داخل أ.م.د. شفاء زعييل جبر
جامعة بغداد جامعة ذي قار جامعة سومر
كلية التربية ابن رشد كلية التربية للعلوم الإنسانية كلية التربية الأساسية

الطبعة الأولى

2025

174/9370

ص 249, صبري, داود عبد السلام
أخلاقيات مهنة التعليم / داود عبد السلام صبري , علي عبد داخل , شفاء
زعييل جبر .

0- ط 1 0 - بغداد : مكتب نور الحسن , 2025 .

ص (126), سم (14*21)

الاخلاق المهنية (التعليم) .أ. داخل , علي عبد (م.م.) ب. جبر , شفاء زعييل
(م.م.) ج. العنوان

رقم الايداع 125/ 2025 المكتبة الوطنية / الفهرسة اثناء النشر

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (2273) لسنة 2025

كل الحقوق
محفوظة

ISBN: 9789922991931

مقدمة:

تعد الأخلاق المهنية حجر الأساس في بناء المجتمعات المتقدمة والمؤسسات الفاعلة، إذ تُشكل منظومة القيم والمعايير التي تضبط سلوك الأفراد داخل المهن المختلفة، وتوجّه ممارساتهم نحو الالتزام والنزاهة والمسؤولية. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، برزت الحاجة إلى ترسيخ مفاهيم أخلاقيات المهنة في مختلف التخصصات، خصوصًا في مجال التعليم، لما له من أثر بالغ في تشكيل وعي الأجيال وصياغة مستقبل الأمة.

ينطلق هذا الكتاب من قناعة راسخة بأن الارتقاء بالأداء المهني لا يتحقق فقط بالكفاءة العلمية والمعرفية، بل يتطلب أيضًا التزامًا عميقًا بالمبادئ الأخلاقية التي تُعزز من قيمة المهنة ومكانة من يمارسها، ويهدف إلى تعريف طلبة الجامعات، لا سيما المتخصصين في مجالات التربية والتعليم، بالمفاهيم الأساسية لأخلاقيات المهنة، وتوضيح أبعادها الفلسفية والقانونية، وتسلط الضوء على معايير السلوك المهني، وآليات ترسيخها في البيئة التعليمية.

يتكون هذا الكتاب من ثمانية فصول، يستعرض الفصل الأول منها مفهوم الأخلاق والأخلاقيات، والتميز بينهما، إلى جانب التعريف بأخلاقيات المهنة، وتناول الفصل الثاني التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة بينما يتناول الفصل الثالث الأسس الفلسفية التي تستند إليها هذه الأخلاقيات، أما الفصل الرابع فيتطرق إلى المعايير التي تحكم السلوك الأخلاقي في المهنة، ويكمل الفصل الخامس هذا الطرح بتناول الأسس القانونية التي تنظم مهنة التعليم.

وفي الفصل السادس، يُسلط الضوء على أساليب ترسيخ الأخلاقيات المهنية، ودور نقابة المعلمين في تعزيز حقوق المعلم وكرامته، ويناقش الفصل

السابع أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي، كجزء لا يتجزأ من منظومة القيم التعليمية، أما الفصل الثامن والأخير، فيُقدم نماذج مختارة من مواثيق أخلاقيات مهنة التعليم في عدد من الدول العربية، مبرزًا أهم المبادئ الأخلاقية المشتركة بينها. إن هذا الكتاب لا يسعى فقط إلى تزويد الطالب بالمعرفة النظرية، بل يهدف أيضًا إلى بناء وعي مهني أخلاقي يُعينه في حياته العملية، ويُسهم في تطوير بيئة تعليمية قائمة على الاحترام والمسؤولية والعدالة.

المؤلفون

اهداف الفصل الاول

1. أن يتعرف الطلبة على مفهوم الأخلاق والأخلاقيات، ويميز بين الاستخدام العام والخاص لكل منهما.
2. أن يوضح الطلبة الفرق بين “الأخلاق” و”الأخلاقيات” من حيث المفهوم والمجال التطبيقي.
3. أن يشرح الطلبة مفهوم أخلاقيات المهنة، ودورها في تنظيم السلوك المهني.
4. أن يستنتج الطلبة أهمية أخلاقيات مهنة التعليم، وأثرها في بناء بيئة تعليمية فعالة ومؤثرة.
5. أن يفسر الطلبة مفهوم القيم الأخلاقية، وأثرها في تشكيل السلوك الفردي والجماعي.
6. أن يحدد الطلبة مفهوم التربية الأخلاقية، وسبل تنميتها في الأفراد منذ الصغر.
7. أن يبين الطلبة مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة، ودورها في تعزيز الشفافية والنزاهة في مؤسسات الدولة

الفصل الاول

مفهوم الأخلاق والأخلاقيات:

إنَّ مفهوم الأخلاق من أكثر المفاهيم التي تعرضت للتحليل والتنظير في مختلف العصور، سواء تم ذلك من طريق الفكر الفلسفي والمدارس التي نشأت تباعاً لذلك، أو تم من طريق التشريعات المسلم بها على مستوى القبيلة والدين، وربما يكون من الواضح أنَّ مبحث الأخلاق وماهية الأخلاق وما ينبع عنهما من أسئلة يمكن أن نحصر طريقة تناولها في واحد من اثنتين، إما من طريق القبيلة والدين وأخذ الأخلاق كمسلمات جاهزة ينبغي إتباعها حرفياً، وهذا حصل قديماً مع الحضارات القديمة كشرعية حمورابي أو في الحقب القريبة كأتباع المسيحية المنظرين للأخلاق من وجهة نظر الإنجيل، والطريق الآخر هو التفلسف لإثبات وتبرير الأخلاق على مختلف مدارس ومذاهبه.

نبدأ أولاً بالتصور الديني للأخلاق، والذي يرى أن المصدر الأساسي للأخلاق هو الدين، بعده مستمداً من الله، عز وجل، ومن هذا المنطلق يحدد الدين ما يُعدّ صواباً وما يُعدّ خطأً، ويُلزم الإنسان باتباع هذه التوجيهات الأخلاقية حتى دون الحاجة إلى تبرير عقلي مباشر، مع الإقرار بإمكانية تقديم تبريرات عقلية لبعض هذه المبادئ. كما يمنح الإيمان الديني للأخلاق بُعداً معنوياً عميقاً، إذ يرتبط السلوك الأخلاقي بمكافأة أخروية ينالها الإنسان نتيجة لأعماله الصالحة ففي الدين الإسلامي تُعدُّ الأخلاق الركيزة الأساسية في حياة الأمم، فهي الموجه الرئيس للسلوك الإنساني، وبدونها لا يمكن الحديث عن سلامة المجتمع واستقراره وتقدمه ورقيه، وقد بعث النبي الخاتم من أجل إتمامها: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"؛ لذا وجب على كلِّ مسلمٍ غيورٍ على

دينه وعلى مستقبل أمته أن يسعى لتعزيز القيم الأخلاقية والمبادئ التي دعا إليها الإسلام من رحمة، ومحبة، وتسامح، وتكاتف، وعفة، وفضيلة.

أما في الديانات الأخرى أن من أبرز من تحدثوا في هذا الجانب هو القديس (توما الأكويني) حيث اشترط شرطين رئيسين حتى يُعدَّ الفعل عملاً حسناً وخيراً، فهو يطلب منا أولاً أن نستحضر الرغبة أو النية الحسنة عند إتيان فعل ما، وأن نضع في اعتبارنا البحث عن الحق وتحقيقه، فوجود هذين الشرطين ضرورة، ونظراً لانطباق معنى الشرطين على الله فالله هو الحق وهو أيضاً الخير، فيكون فاعل الخير بذلك إنما يسعى لله، وهو بذلك يدعو إلى نفس ما دعا إليه بوذا من ضرورة تمكين الشفقة والتعاطف من الفعل ودفع ذلك بالرغبة الخيرة حتى يكون العمل ضمن إطار الأخلاق الفاضلة.

أما المدارس الفلسفية عبر العصور فقد اهتمت بدراسة الظاهرة الأخلاقية ووضع تعريف وتفسير لها، فضلاً عن ذلك محاولة الفلاسفة؛ لوضع ضوابط وأسس للقيم الأخلاقية عبر العصور، وتعرف الأخلاق على أنها مجموعة من القواعد والعادات السلوكية التي يعتنقها ويؤمن بها مجتمع ما، فتعد ملزمة وحتمية لسلوك الأفراد ومنظمة لعلاقة الإنسان بالآخر والمجتمع، وتختلف هذه السلوكيات من زمنٍ إلى آخر، وقد عرف الفلاسفة الأخلاق على أنها دراسة معيارية للخير والشر تهتم بالقيم المثلى وتصل بالإنسان إلى الارتقاء على السلوك الغريزي بمحض إرادته الحرة، كما أنها تخص الإنسان وحده ومصدرها الضمير والوعي. وقالوا بأن موضوعها هو القيمة الخيرية (الخير)، فضلاً عن ذلك فقد نظر الفلاسفة إلى الأخلاق على أنها علماً معيارياً وليس وضعياً، أي يبحث فيما ينبغي أن كون وليس فيما هو كائن، وهذه هي نظرة الفلاسفة العقلين للأخلاق، وأن الخير ضرورة عقلية يُدرك بالحدس كما تُدرك

البديهيات الهندسية، فهي واضحة للعيان؛ لذلك اشترط العقليون المنهج الاستنباطي في مجال البحث الخلفي.

أما الفلاسفة التجريبيون فقد رفضوا أن يُعدَّ الخير ضرورة عقلية لأنَّهم يرفضون أي علم لا يستمدُّ أساسه من التجربة؛ لذلك عدوا الخير عبارة عن اصطلاح اتفق عليه الناس في زمان ومكان محددين، وأنَّه متغير لا محاله؛ لذلك رفضوا التسليم بوجود علم الأخلاق بكونه معيارياً يبحث فيما ينبغي أن يكون؛ لأنَّ العلم بقولهم وصفي دائماً يبحث فيما هو كائن وليس فيما ينبغي أن يكون، وبذلك تحولت غايته من وضع مثل عليا يسير بمقتضاها الإنسان إلى وصف لسلوك الإنسان، واستبدلوا المنهج الاستنباطي بالمنهج الاستقرائي، فضلاً عن استبعاد بعضهم علم الأخلاق والعلوم المعيارية من مجال العلم بحجة أنَّ قضاياها لا تحمل معنى يحتمل الصدق أو الكذب.

وقد تعددت المفاهيم وتباينت آراء مختلف الباحثين بخصوص هذين المصطلحين، بالرغم من وجود شبه اتفاق من حيث المحتوى مع وجود اختلاف في الشكل والأسلوب، فالأخلاق مجموعة من المبادئ التي تدور حول أربع محاور، تتمثل في كل من القيام بالأعمال الهادفة، عدم إلحاق الضرر بالآخرين، عدم الخداع في التعاملات، عدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي فرد في المجتمع بهذه الخصائص يمكن الحكم بحسن أخلاقه، وهي مجموعة من القيم التي تتبناها الأسرة و تتأثر بالمجتمع الذي يفرض منطقه عليها، فالأخلاق ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالثقافة، وهي تشمل جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الفرد بالتعلم لا بالوراثة، ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر تلك الثقافة التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل.

وللأخلاق بعدين أساسيين، إذ يشير البعد الأول إلى القيم الاجتماعية التي تتضمن (قيم الأسرة، قيم الجماعة، ثقافة المجتمع، قيم العمل والثقافة التنظيمية)، أما البعد الثاني فيشير إلى نظام القيم والمعتقدات الشخصية الذي يتضمن (القيم الذاتية، المعتقدات الدينية والمذهبية، التجارب السابقة والمستوى التكويني، الخصوصية الفردية، الحالة المادية و المستوى الاجتماعي)، فالأخلاق تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة إذ إنَّها، في الحياة العملية تتعلق بصحة وسلامة الخيار والابتعاد عن الخطأ، كما تتجسد بشكل واضح عند رؤيتها من طريق التأثير بالقوانين.

أما الأخلاقيات فهي دالة الثقة المتبادلة بين المنظمات ومختلف المتعاملين معها، وذلك من طريق التعامل المستمر في مختلف المجالات، والتي تفرض على هذه الأخيرة المصادقية في تقاريرها التي تنعكس إيجاباً على مخرجاتها؛ مما يولد الثقة بينها وبين مختلف المتعاملين معها، فالأخلاقيات هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم عند القيام بسلوك معين في موقف معين، ومن ثم فهي تمثل الإجابة على الأسئلة التي تدور حول ما ينبغي أن يكون وما لا ينبغي أن يكون.

وتأكيداً لما سبق يمكن القول بأنَّ الأخلاق هي ما يتصف به الفرد أو الجماعة، أما الأخلاقيات فتشير إلى مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي تحكم السلوك وتؤثر عليه وتوجهه فيما يتعلق بما هو صحيح أو خاطئ؛ وذلك لأجل التمييز بين ما هو مقبول اجتماعياً وفق المعايير الاجتماعية، أو ما هو مرفوض اجتماعياً وفق معتقدات الأفراد حول السلوك المرغوب لتحقيق العمل الصحيح والصائب الذي يتوافق مع أخلاقيات الجماعة والفرد.

الفرق بين الأخلاق والأخلاقيات

الأخلاقيات	الأخلاق
1. قيم ومعايير خاصة وفردية.	1. قيم ومعايير شاملة ومشاركة بين جميع الناس.
2. وضع معايير الأخلاقيات بما يتوافق مع الأهداف المرسومة.	2. معايير الأخلاق إجبارية على الجميع.
3. يتم اكتسابها في مراحل متقدمة عند الانضمام لمجتمع ما.	3. يتم تعلمها في مراحل مبكرة من حياة الفرد.
4. الجيد هو كل ما يعدُّ جيداً.	4. الجيد هو كل ما يتوافق مع المعايير الأخلاقية.
5. البحث والعثور على السعادة	5. البحث عن الكمال والأمثلية.

مفهوم أخلاقيات المهنة:

إنَّ أي مهنة من المهن لها قواعد أخلاقية وقوانين ولوائح خاصة بها، والتي تصدر من الجهات المعنية بأمر تلك المهنة، وأنَّ آداب المهنة وأخلاقياتها في عمومياتها تدور حول نقطتين هما: إتقان العمل وتجنب القصور من أي جانب من جوانبه، ولا يخفى على أحد ما للمهن من أثر عظيم ودور واضح في الحياة العامة للناس، ومما لا يخفى على أحد ما للالتزام بأدائها من مردودٍ عالٍ يتمثل في مستوٍ عالٍ من الإنتاج، وشعور متأجج بالسعادة والطمأنينة والاستقرار النفسي عند صاحب المهنة؛ لقيامه بواجبه خير قيام، وما لذلك من أثر في تحسين نوعية الإنتاج في سائر المهن.

وبتحليل مصطلح (أخلاقيات المهنة) نجده يتكون من كلمتين: (أخلاقيات)، و(المهنة)، فالأخلاقيات: تشير إلى مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي تحكم السلوك وتؤثر عليه وتوجهه فيما يتعلق بما هو صحيح أو خاطئ.

أما المهنة: هي الجهد المبذول فكرياً أو بدنياً؛ لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة كانت أو ممنوعة.

وبذلك تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني المشروع.

أخلاقيات مهنة التعليم:

إنَّ الحاجة إلى الأخلاق وحسن التعامل تشتدُّ كلما قوي التفاعل بين الأفراد أو الجماعات، ومن أسباب التفاعل والاختلاط بين البشر العمل المهني، والعمل المهني ينطوي غالباً على معاملة بين طرفين؛ هما من يمارس المهنة ومن يستفيد من ممارستها، وبمعنى آخر المهني والعميل، وفي المجتمعات الإنسانية عموماً ينبني التعامل بين الطرفين على قدر متعارف عليه من الحقوق والواجبات، وقد ينظم هذه الحقوق والواجبات تشريع ديني أو نظام مهني أو إداري مقنن بمواد وفقرات ونصوص أو عرف اجتماعي اصطاحت الجماعة على تحكيمه وتفعيله في تنظيم العلاقة بين الطرفين، ومن المهن ذات الأهمية البالغة والعلاقة الإنسانية المتبادل (مهنة التعليم)، حيث تنطوي هذه المهنة على رسالة تتمثل في الهدف والغاية، وتتم من طريق علاقة بين الملقى أو المعلم والمتلقي غالباً مجموعة وليس أفراداً، وهذه المهنة شأنها شأن غيرها من المهن لها حدودها ومعالمها وتنظيمها الخاص الذي يحدد حقوق كل طرف وواجباته تجاه الطرف الآخر، ومع ذلك فهي ليست مهنة عادية كتلك المهن التي يتعامل أصحابها مع الماديات كالأجهزة وغيرها، بل إنها مهنة إنسانية يتعامل المهني فيها مع أناس مثله، يتعامل مع أنفس وعقول وأرواح وعواطف ومشاعر وأحاسيس، وهو في تعامله ذلك يحمل رسالة، ويسعى لغاية، ويتطلع لهدف ولا يريد لتعامله أن يفشل، ولا لرسالته أن تتعثر؛ ومن هنا فهو في مهنته أحوج من غيره إلى أخلاقيات يلتزم بها، ويتعامل من طريقها مع الناس؛ سواء كانوا طلاباً أو زملاء أو

رؤساء أو أولياء أمور، وهي أخلاقيات في غاية الأهمية له في ممارسته لمهنة التعليم والتربية التي هي أحوج -أو من أحوج - المهن إلى الأخلاق التي تحكم العلاقة بين أطراف المهنة المدرسين والطلبة.

ومما سبق يتضح بأن مفهوم (أخلاقيات مهنة التعليم) يتمثل في كونه: الصفات الحميدة، وأنماط السلوك الطيبة التي يجب أن تتوفر فيمن يعمل بمهنة التعليم، ويلتزم بها في أداء رسالته، وهي أعراف وتقاليد تحافظ علي شرف المهنة، وصفات وسجايا حميدة يتحلى بها العاملون في الميدان التربوي، وتعرف كذلك بأنها: ميثاق يلتزم به العاملون في التربية والتعليم في أداء مهمتهم بالطريقة المثلى، وهي وفق ذلك أخلاقيات مهنية وليست أخلاقيات فرد أو آخر، وتتضمن واقع الممارسة الفعلية ونابعة منها.

مفهوم القيم الأخلاقية:

يتفق عامة الناس وأهل العلم خاصةً على أهمية القيم، ومدى فاعلية دورها في بناء الإنسان، وتكوين المجتمعات الإنسانية على اختلافها في العقيدة والثقافة، وإبرازاً لأهميتها؛ تقع القضية القيمية على عاتق المنظرين والمتفنيين في العالم أجمع؛ لما لها من تأثير كبير على السلوك الإنساني للفرد الذي يحقق معنى الوجود البشري، وبالرغم من تعدد الثقافات والفلسفات تجاه القضية القيمية إلا أن موقفها من أهمية القيم لا يتغير؛ إذ أصبح تعليم القيم وغرسها في نفوس النشء فريضة ينبغي الاهتمام بها وتحمل مسؤولياتها، فالقضية القيمية قضية عظيمة تواجهها التربية المعاصرة في جميع المجالات، حيث تتم مناقشتها في أغلب المؤتمرات الإقليمية والعالمية؛ نظراً لأهميتها في تشكيل السلوك البشري وتأثيرها على أنماط حياته، ومما يعكس أهمية القيم أيضاً؛ ما يلاحظ من مناقشات حول طبيعتها وسماتها ومصادرها، فصعوبة تعلمها لا تكمن

في تحديد نوعيتها بل تعود على طبيعتها وخصائصها ومصادرها والاستراتيجيات المتبعة لغرسها في نفس النشء.

وقد تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح القيم الأخلاقية، فقد عُرِفَتْ بأنَّها المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة التي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها، وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ، وتتصف بالثبات النسبي.

كما عُرِفَتْ بأنَّها الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات والأشياء، وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من طريق التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب من طريقه هذه الخبرات والمعارف.

والقيم هي صفة للشيء تجعله ذا أهمية للفرد أو الجماعة، وهي القرار أو الحكم الذي يصدره الشخص نتيجة لتفاعله مع جماعته في ضوء النظم والمعايير والمبادئ التي اكتسبها الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه. وهي أيضاً مجموعة من المبادئ والقواعد والمعايير والمثل العليا، التي يؤمن بها الناس، ويتفقون عليها فيما بينهم، ويتخذون منها ميزاناً يزنون أعمالهم، ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية.

وهي مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية، يتشربها الفرد من طريق انفعاله وتفاعله مع المواقف والخبرات، ويشترط أن تنال هذه الأحكام قبولاً من جماعة معينة، حتى تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية أو اتجاهاته أو اهتماماته.

إن يمكن أن نعدّ القيم بأنّها الإطار المرجعي الذي يشمل الاتجاهات والمعتقدات والقناعات في البنية المعرفية للفرد التي توجه سلوكه وجهة معينة، والتي يحكم من طريقها على هذا السلوك بأنه خير أو شر، جميل أو قبيح، صحيح أو خاطئ.

مفهوم التربية الأخلاقية:

إنّ الرسالة الحضارية للأمم والشعوب، تتطلب توفير الشروط الموضوعية لتحقيق نماء الإنسان وتفجير مواهبه وتكامله المبدع الخلاق في مختلف اتجاهات الحياة، بما يحقق له معنى الوجود والاستخلاف في الأرض، وبناء الإنسان والبلوغ به إلى تكامله الإنساني، هو الفعل الخلاق الذي يفوق بعظمته أي فعل. إذ تتجلى عظمته في القدرة على ترسيخ قيم الخلق والمعرفة والعطاء والإبداع، وفي جملة ما تقتضيه هذه الرسالة الحضارية، أن ندرك منطلقات العمل التربوي وآليات حركته وشروط نمائه الاجتماعي والثقافي؛ وذلك من أجل إعداد الأجيال وبناء المؤسسات، بما يحقق الشروط الحيوية لكل وجود حضاري وثقافي.

والاهتمام بالتربية الأخلاقية يُعدّ من أهم المنطلقات والآليات التي تعتمد عليها المدرسة، حيث تُعدّ من بين أهم المؤسسات التربوية، إذ تتخذ مجموعة من القيم البناءة والدائمة، تلك التي تخضع لها المجموعة، وتنظم حولها حياة الأفراد والجماعات؛ لأنّها تؤمن بأنّ المعرفة الإيجابية مهما تنوعت، تبقى ناقصة ما لم تؤيدها قيم أخلاقية. فالمتعلم الذي لا توجه معارفه وقدراته نحو أهداف قيمية يتخذها لنفسه موجهاً ونبراساً، يصبح خطراً على نفسه وعلى المجتمع، لاسيما في هذا العصر الذي يشهد غزو ثقافي كبير، نتيجة التطورات العلمية والتقنية والمعلوماتية التي تفوق قدرته من أجل السيطرة عليها، أضف إلى ما يصاحبها من تغيرات قيمية بسيطة أو جوهرية تؤثر

في تكوين الشخصية، وهو ما يؤدي إلى وقوع مشكلات وهزات في القيم والأعراف والمعتقدات في المجتمع.

ومن هنا يأتي الدور المهم للتربية الأخلاقية في بناء الأفراد، وإعدادهم للحياة بطريقة سليمة، والارتقاء بالعملية التعليمية، والنهوض بها إلى أعلى درجات الرقي والتطور، فالتربية القائمة على الأخلاق تحصن أفرادها من الانحلال والتدهور، وتصنع منهم أشخاصا بارزين في المجتمع.

ويمكن تعريف التربية الأخلاقية: بأنها عملية تكيف الأفراد مع القيم التي تحظى بالتقدير في المجتمع المحدد سواء أكانت قيماً اجتماعية، أم دينية، أم فكرية، أو مهنية... الخ، وممارسة الصحيح منها، والابتعاد عن الخاطئ والشرير من السلوكيات التي تمارس ضمن القواعد والمبادئ التي يعرفها ويقبلها أعضاء الجماعة، والتي يتعرض من يخرج عليها لعقوبات اجتماعية أو قانونية على درجة مختلفة من الشدة يحددها الجماعة والنظام الاجتماعي المحدد.

أو هي تهيئة الظروف والأنشطة والمعارف والقدرات التي تؤدي إلى اكتساب الإنسان الأخلاق وقواعد السلوك المرغوب فيها، ويمكن القول بأنها مساعدة النشء على إبقاء حالتهم الفطرية وعواطفهم الطبيعية الصافية التي ولدوا عليها، وتدريبهم وتعليمهم وتوجيههم بتدرج إلى القيم الخلقية التي حثَّ عليها ديننا، والتحلي بها، حتى يسلكوا طريق الخير المؤدي إلى الصلاح في الدنيا والآخرة، ويجتنبوا طريق الشر المؤدي إلى الخسران في الدنيا والآخرة.

أخلاقيات الوظيفة العامة ومفهومها:

بدأ الاهتمام بالأخلاقيات الوظيفية العامة منذ العقد السابع من القرن الماضي الميلادي، ولعل الأزمات السياسية الكبرى في الدول العظمى؛ هي الدافع الحقيقي للاهتمام بالأخلاقيات الوظيفية، وعلى الجانب الآخر من الأهمية نجد المسؤولية الوظيفية والتي تتسع وتضيق بحسب الاهتمام بالجانب الأخلاقي، أو بمعنى أصح بحسب التعريف بالأخلاقيات الوظيفية يكون النظر للمسؤولية الوظيفية، وبشكلٍ عام، فكلا الأمران متعلقان بالوظيفة، ويرتبط بها ارتباطاً كلياً، بل ومن طريقها يمكن الحكم على كفاءة العمل وفعاليتها، ويتداخل مفهوم المسؤولية بشكلٍ أو بآخر مع مفاهيم متعلقة بالأخلاقيات.

كما تزايدت في الآونة الأخيرة درجة الاهتمام بالسلوك الوظيفي لدى الموظفين وأخلاقياتهم المهنية، وكثيراً ما تحدث إشكالية بين ممارسة الموظف للمسؤولية الوظيفية وبين توافقها مع حدود المسلك الأخلاقي السليم، فالموظف بناءً على ما يؤمن به من قيم أخلاقية تنعكس هذه القيم بطريقة معينة على نوع المسؤولية الممارسة في أثناء العمل اليومي أو القدرة على التصرف في مواجهة المواقف غير المرتبة، والتي تتطلب قرارات فورية وسريعة تتلاءم مع المصلحة العامة.

وهناك من يرى أنّ الالتزام بالمسؤولية تجاه الوظيفة والاستجابة لحاجات المجتمع هي إحدى التحديات المهمة التي تواجه البيروقراطية، فعدد من الموظفين يحضر متأخراً أو يغادر مبكراً، وهناك من يستخدم أجهزة الدولة ومعداتها بلا قيد أو شرط، وعندما يتعلق الأمر بمصالح الناس فإنه يطلب منهم الحضور غداً، أضف إلى ذلك عدم توجيهه بشكلٍ سليم إلى المستندات المطلوبة.

ومن المتغيرات التي تتداخل مع المسؤولية والأخلاقيات الوظيفية متغير السلطة وما يترتب على إساءة استخدامها من مسؤولية وخروقات لبعض المعايير الأخلاقية في الوظيفة العامة، ونظراً لأنَّ العمل يقوم به أفراد يخضعون لسلوكيات عديدة؛ فإنَّ إساءة استخدام السلطة وارد، وبشكلٍ عام فإنَّ إساءة استخدام السلطة ما هو في الحقيقة إلا إخلالٌ بواجبات ومسؤوليات وأخلاقيات الوظيفة العامة.

وقد أحتلت الدراسات الخاصة بالوظيفة العامة مكانة مرموقة في نطاق الإدارة العامة وفي نطاق القانون الإداري، وشغلت الفكر الإداري والقانوني والاقتصادي في مختلف أرجاء العالم، ويحمل اصطلاح الوظيفة العامة كثيراً من المعاني المختلفة ذات المفاهيم المتغيرة المضمون وقد تعددت التعريفات فيه.

فهي مجموعة الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية، أياً كانت نظمها أو لوائحها وهم يعملون في خدمة الدولة بوزاراتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة، ووحدات الإدارة المحلية

أو هي مجموعة العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام، وتعرف الوظيفة العامة أيضاً بالنظر إلى موضوع النشاط الوظيفي ذاته بحسب دور الوظيفة في المجتمع، وعلى ذلك فالوظيفة العامة هي مجموعة الاختصاصات القانونية والنشاط الذي يجب أن يمارسه صاحبه بصفة مستمرة، وبصورة منتظمة ومطرده في خدمة إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة بهدف تحقيق المصلحة العامة.

أو هي خدمة عامة يؤديها الموظف العام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها ومصالحها العامة، في نطاق نظام قانوني معين يحدده علاقته بمن يؤدي إليهم هذه الخدمة وعلاقتهم به منظماً لحقوق وواجبات الوظيفة.

أما أخلاقيات الوظيفة العامة فهي عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية، في الجهات الحكومية تحدد للموظفين مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي اتباعها أثناء أداء مهماتهم، وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة، ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية.

أو هي قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة؛ لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير.

اسئلة الفصل الاول

1. ما المقصود بمفهوم "الأخلاق"؟
2. عرف "الأخلاقيات" مع التوضيح بمثال.
3. ما الفرق بين "الأخلاق" و"الأخلاقيات" من حيث المعنى والاستخدام؟
4. وضح مفهوم "أخلاقيات المهنة" ولماذا تعد ضرورية في بيئة العمل؟
5. ما "أخلاقيات مهنة التعليم"؟ وكيف تنعكس في سلوك المعلم؟
6. عرف "القيم الأخلاقية" واذكر مثالين عليها.
7. ما المقصود بـ "التربية الأخلاقية"؟
8. ما مفهوم "أخلاقيات الوظيفة العامة"؟
9. قارن بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الوظيفة العامة من حيث الأهداف
10. ناقش أهمية التربية الأخلاقية في تنمية القيم لدى النشء.
11. كيف تسهم أخلاقيات مهنة التعليم في تحسين البيئة التعليمية؟
12. اشرح أثر القيم الأخلاقية في بناء المجتمع وتماسكه.
13. استنتج العلاقة بين التربية الأخلاقية وأخلاقيات المهنة.

أهداف الفصل الثاني

1. أن يوضح الطلبة التطور التاريخي لمفهوم أخلاقيات المهنة عبر العصور.
2. أن يتعرف الطلبة على المصادر الرئيسية التي تُستمد منها أخلاقيات مهنة التعليم.
3. أن يشرح الطلبة الأسس الأخلاقية لمهنة التعليم في الإسلام.
4. أن يميز الطلبة بين المفاهيم الإسلامية لأخلاقيات العمل ومبادئها.
5. أن يحدد الطلبة مساهمات العلماء المسلمين في بناء أخلاقيات مهنة التعليم.
6. أن يبين الطلبة أهم أخلاقيات المعلم كما وردت في فكر ابن سينا.
7. أن يناقش الطلبة تصورات الإمام الغزالي حول أخلاقيات المعلم ودوره التربوي.
8. أن يحلل الطلبة رؤية ابن خلدون لأخلاقيات المعلم وعلاقتها بسياق التعليم

المجتمعي

الفصل الثاني

التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

تعد أخلاقيات المهنة منطلقاً للتمييز بين الصواب والخطأ في مجال العمل، وهي وسيلة لتدريب الأفراد للتعامل مع السلوك المنظم، فقد يتعدى الغرض من هذه الأخلاقيات في مجال العمل من مجرد تعلم الفروق بين الصواب والخطأ إلى تسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، واستخدامها أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الاستراتيجية، وتعدُّ هذه الأخلاقيات وليدة ثقافة المجتمع التي تعد بدورها من نواتج البناء الاجتماعي.

وقد مرت أخلاقيات العمل بمراحلٍ تاريخيةٍ عدة: فقد قامت حضارات قديمة بوضع مواثيق ومبادئ خاصة بها مثل: (إنجيل كونفوشيوس) العام (500 ق.م).

أما (ميثاق حمورابي) الذي وضع عام (1780م) كان بمثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ، وقد أصبح هذا الميثاق بما يحتويه أساس (مملكة بابلين)، وبالرغم من أنّ عدداً من أحكامه قد تبدو لنا وفقاً لمقاييس عالمنا المعاصر غير أخلاقية مثل تلك المتعلقة بالرق.. غير أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق قد أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة.

إضافة إلى ذلك المواثيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، ففي الأديان السماوية ولاسيما الإسلام كانت هناك إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، فالعمل في الإسلام هو حاجة أخلاقية ودينية فضلاً عن أنّه مطلب.

وفي عصر الإصلاح من القرون الوسطى، برزت شخصيات إصلاحية أمثال (جون كوهمي)، (مارتن لوثر) التي ناقشت التجارة والأعمال، وفتحت الطريق لتعزيز

أخلاقيات العمل البروتستانتية؛ لأنهما رأيا أنّ الناس يمكنهم خدمة الله من طريق خدمة الناس.

وفي القرن السادس عشر كانت المواقف الإيجابية اتجاه العمل جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي مثل فارقاً كبيراً في طريقة تفكيره في العمل، قياساً بالعصور الوسطى والكلاسيكية، إذ عزز عالم الاجتماع والاقتصاد السياسي الألماني (ماكس فيبر) هذا الموقف عند إصداره لكتابه بعنوان (الأخلاق البروتستنتية) عام 1904م، إذ وظف القيم الدينية لخدمة الاقتصاد، ووضح في كتابه أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي: (الجهاد، الانتظام، أولية ميدان العمل و تأهيل الرغبات). وفي القرن الثامن عشر أكد (آدم سميث) في بحثه (طبيعة وأسباب ثروة الأمم)، أنّ للعمل قيمة عليا، ودعا إلى حرية الأعمال، والتأكيد على اليد الخفية التي تؤدي الأعمال من طريق سعيها إلى تعظيم الربحية، ومن طريق المنافسة الحرة إلى تحقيق منافع المجتمع، ومن هنا انطلقت الرأسمالية التي تدعو إلى إطلاق حرية الأعمال، وتشجيع المنافسة، بصرف النظر عن الوسائل المستخدمة فيها، وببزوغ فجر الثورة الصناعية والتغيرات التي رافقت الأعمال ازدادت حدة المشاكل الأخلاقية، وتمثل ذلك في الاستخدام السيئ للأطفال في العمالة، إذ سعت المنظمات لتحقيق الربحية على حساب القيم الإنسانية، مما أدى إلى ظهور مدارس الفكر الإداري التي حاولت رسم منهجية للعمل تتلاءم وطبيعة المرحلة التي كانت تمر بها الأعمال آنذاك.

وبالانتقال إلى مجال الأعمال فإنّ الاهتمام بالأخلاقيات ظهر في سبعينيات القرن الماضي، ويؤرخ الباحث (Bouie Norman) تاريخ ولادة أخلاقيات العمل في حقل المنظمات عام 1974م، حيث عقد المؤتمر الأول لأخلاقيات الأعمال في (جامعة

كنساس)، والذي فتح الباب لتكون الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات، إذ تم إصدار عدد من الكتب والمؤلفات والبحوث التي تخص أخلاقيات العمل والمهنة. وبالعودة إلى العصر الحالي عصر المعرفة وثورة المعلومات والانفتاح العالمي فيما بين البلدان والعالم، الذي أصبح في متناول الجميع بفضل تقنيات الاتصال المتقدمة، فقد أصبحت الأخلاقيات في الأعمال تمثل تحدياً حقيقياً يواجه المنظمات، ويحدد لها سبل النّجاح والبقاء في عالم المنافسة.

مصادر أخلاقيات مهنة التعليم

إنّ أخلاقيات المهنة هي إحدى أهم الأساسيات التي يجب أن يتحلى بها الأفراد العاملون داخل أي تنظيم، والتي يبني عليها كل صرح مؤسساتي متين؛ لأنّها الأساس المنظم للعلاقات داخل بيئة أو محيط العمل بشكلها الرسمي أو غير الرسمي، غير أنّ هذه الأخيرة لها مصادر عدّة ومتنوعة تستقى منها، وهي كالآتي:

1. المصدر الديني: يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم مصادر الأخلاق المهنية، إذ أنّه يوفر خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية والاجتماعية أو القانونية، لكن لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، وتعدّ الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاق، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة هذا، وفصّلت ما ورد في القرآن الكريم في هذا الصدد، ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في المجالات كلها، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان. تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدر من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية واللوائح

والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاق كثيرة من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام والابتعاد عن المحسوبية وعدم إفشاء أسرار العمل وعدم قبول الرشوة.

2. المصدر الاجتماعي: إنّ لكل مجتمع ثقافته الخاصة به التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وانتماء أفرادها، فهذه لا بدّ أن تنعكس بشكل أو بآخر على تعاملاته المهنية، ومن المعروف أنّ أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم والمعتقدات والعادات، ونمط العيش وممارسة الحياة الاجتماعية والفرد عندما ينخرط في مهمة معينة لا ينعزل عن مجتمعه، ولا يستطيع أن يقفز عن الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييرهم، كما أنّ الآخرين الذين يتعاملون معه في الميدان نشؤوا في ظل الثقافة الاجتماعية التي نشأ هو فيها فهو يؤثر ويتأثر بهم.

وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراض اجتماعية أم قيماً وتقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة فإنّ ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.

3. المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإن كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي؛ فإنّه سوف يتأثر إيجابياً بقيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام ديكتاتورياً فاسداً، لا ينهى عن النهب ويشجع القيم البالية فإنّ تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل الأوضاع السياسية القائمة، فإنّ سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح

العام غاية له يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإنّ النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم فيؤدي إلى تغذية السلوك اللا أخلاقي على مستوى الأفراد ومستوى أفراد المهنة بالخصوص.

4. المصدر الاقتصادي: تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفراد، ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذ أنّ الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيد عن المعايير الخلقية، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه أن يعيش بكرامة فإنّ من السهل توقع أخلاقاً رفيعة، والتزاماً أكيداً، والعكس إذا كان وضعه لا يمكنه من الوفاء بالتزامات المتعددة اتجاه أسرته ومجتمعه فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال للوظيفة؛ ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذا تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات وعندما تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

5. المصدر الفكري الفلسفي: ذلك الإطار المتماسك كما يؤمن به الفرد وقناعاته الفكرية والمشتقات من عقيدته، أو من قراءته، بمعنى أنّ المنتسب لمهنة ما يتأثر في أخلاقه المهنية بالنظام السياسي الذي يقود البلد الذي يعيش فيه، وقد يتأثر بالبيئة الاجتماعية بكل ما تشتمل عليه من أعراف وعادات وتقاليد، وقد يتأثر بالمناخ التنظيمي الذي يعمل في ظله.

6. المصدر الإداري التنظيمي: تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسهيل الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد، مثل: تحديد سلوك العاملين فيها، وتوجيه مساره، ومما يؤثر في القيم الفرد، والتزامه، وأسلوب عمله الذي

تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة، والمكافأة، وإشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية، والبيئة الاجتماعية العامة، إذ إن اللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل وإجراءاته ومستوياته، وتوفر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية والعدالة والمساواة والحوار المباشر كما تضمن الحقوق لأصحابها، وتشجع على الالتزام بالواجبات وأدائها بدقة وسرعة وأمانة.

أخلاقيات مهنة التعليم في الإسلام:

لقد كان للعلم والمعلم مكانة عالية في الإسلام وصلت إلى درجة التقديس، فهناك نصوص كثيرة وردت في القرآن الكريم وفي الحديث الشريف تشير إلى فضل العلم والعلماء. ففي القرآن الكريم، قوله تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾ (الزمر-9). وقوله: ﴿إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ﴾ (فاطر-28). وقوله: ﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾ (المجادلة-11). وغيرها من الآيات الكريمة الكثيرة في هذا الباب، وفي الحديث النبوي الشريف قوله: (من يرد الله به خيراً يفقهه في الدين)، وقوله: (من سلك طريقاً يطلب فيه علماً سلك به طريقاً إلى الجنة وإن الملائكة لتضع أجنحتها لطالب العلم لرضا الله عنه وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في

الأرض)، وقوله:- (طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة)، وغيرها من الأحاديث الشريفة في فضل العلم والعلماء.

والمعلم بهذه المنزلة العظيمة التي نصت عليها الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة، لا بدّ أن يتحلّى بأخلاقيات مهنة التعليم الإسلامية التي أكد عليها الرسول الأكرم وعترته الطاهرة (سلام الله عليهم أجمعين)، فقد ذكر إمام الساجدين الإمام زين العابدين (عليه السلام) مجموعة من الأخلاقيات التي يجب أن يتحلّى بها المعلم، وهي كالآتي:

أولاً- إخلاص النية: وهي من الضروريات الواجب توفرها عند المعلم فمدار الأعمال على النيات، فيجب أن يبذل العلوم لله (جل جلاله)، وأن لا يقصد بذلك شيئاً من أغراض الدنيا من مال أو جاه أو شهوة أو امتياز عن أشباه وافتخار، وترفع على الأقران أو غير ذلك من المقاصد الفاسدة التي ثمرتها الخذلان من الله (عز و جل). وجاء في الحديث عن النبي (صلى الله عليه وآله):- (من طلب العلم ليباهي به العلماء أو يماري به السفهاء، أو يصرف به وجوه الناس إليه، فليتبوء مقعده من النار)، وعن أبي عبد الله (عليه السلام):- (من تعلم العلم وعمل به وعلم الله دعي في ملكوت السماوات عظيماً ، فقليل تعلم الله وعمل الله وعلم الله).

وقد أكد الإمام (سلام الله عليه) على هذه المفردة الأدبية وأشار إليها بصورة بلاغية بعبارة:- (فإن تعلم أن الله عز وجل إنما جعلك قيماً لهم في ما آتاك من العلم)، أي مصلحاً لشأنهم بأن تخرجهم من الجهل إلى العلم، ولا شك أن هذا الإصلاح لا يخلو من صفاء وإخلاص النية، فالمتعلم بالنسبة إلى المعلم ولد روحاني ينبغي أن ينظر إليه نظر الوالد الشفيق إلى الولد البار، ويؤدبه أحسن الأدب.

ثانياً- عدم كتمان العلم والعمل بما يعلم، فالتعليم رسالة سامية قبل أن يكون صنعة أو مهنة، فالعلم من العالم مثل الطيب مع صاحب الطيب، وقال النبي (صلى الله عليه وآله) في صاحب الطيب:- (فحامل المسك: أما أن يحذيك، وأما أن تتباع منه، وأما أن تجد منه ريحاً طيبة)، وقد شبه أمير المؤمنين (عليه السلام) العالم المعطل للعلم بالجاهل، فقال في خطبة له على المنبر:- (أيها الناس، إذا علمتم، فاعملوا بما علمتم، لعلكم تهتدون، إنَّ العالم العامل بغيره، كالجاهل الحائر الذي لا يستفيق عن جهله). فنشر العلم بين الناس وخاصةً أولئك المتعلمين الملهفين للمعرفة يزيد من حفظ المعلم له، وهذا ما أشار إليه الإمام (سلام الله عليه) بقوله:- (وفتح لك من خزانة الحكمة، فإن أحسنت في تعليم الناس، ولم تخرق بهم، ولم تضجر عليهم، زادك الله من فضله)، والخرق بالضم والتحريك في كتب اللغة ضد الرفق، وهو أن لا يحسن الرجل العمل.

ثالثاً- مخاطبة المتعلمين على قدر عقولهم: يجدر بالمعلم أن يراعي استعداد الطلبة ومستواهم الفكري، فيتدرج بهم في مراقي العلم حسب طاقتهم ومؤهلاتهم الفكرية، فلا يطلعهم على ما يسمو على أفهامهم، وتقتصر عنه مداركهم، وأن يقتصر لهم في بيان المسائل، وتوضيح المشكلات التي لها وجوه متعددة متفاوتة على ما يبلغه فهمهم ويكتم عنهم ما لا يبلغه فهمهم، فعن أمير المؤمنين (عليه السلام) قال:- (حدثوا الناس بما يعرفون وأمسكوا عما ينكرون)، وقد تتجلى هذه الجملة الأدبية بقول الإمام زين العابدين (عليه السلام):- (فإن أحسنت في تعليم الناس)، والحسنى في التعليم هي أن يراعي المعلم استعداد المتعلم ومستواه الفكري.

أضف إلى ذلك أن المدرس الحكيم ينبغي أن يمنع العلم من يستحق المنع، ويعلمه من يستحق التعليم، ويضع كل عقل في موضعه، ولا يتجاوز عنه لئلا يورده مورد

الهلكة؛ لذا قال ابن مسعود:- (ما أنت بمحدث قوماً حديثاً لا تبلغه عقولهم إلا كان لبعضهم فتنة).

رابعاً- عدم الخوض بما لا يعلم، إذ يجب على العالم القول بما يعلم، والوقوف عندما لا يعلم، فلا يتسرع بجواب ما لا يعلم، ولا يخجل ويتردد في قول (لا أعلم ولا أدري، وعن أبي عبد الله (عليه السلام) قال:- (إياك وخصلتين مهلكتين، أن تقتي الناس برأيك، وأن تقول ما لا تعلم).

خامساً- الشفقة على المتعلم: وهي من ضروريات التعليم، ومن الصفات المهمة الواجب توفرها لدى المعلم ، ويمكن استخلاص هذه الصفة الأدبية من بعض مفردات الإمام زين العابدين (عليه السلام)، كقوله:- (وأما حق رعيك بالعلم ... ولم تخرق بهم، ولم تضجر عليهم)، ولاشك أنّ الإمام (عليه السلام) انتهج المنهج التعليمي لأبائه (عليهم السلام)، فعن النبي صلى الله عليه وآله قال:- (علموا ولا تعنفوا فإنّ المعلم العالم خير من المعنف)، ومن وصايا أمير المؤمنين لولده الحسين (عليهم السلام):- (يا بني رأس العلم الرفق وآفته الخرق)، والخرق كما بينا سابقاً هو الدهشة والتخويف ولو بجدة النظر.

وقد تتجسد شفقة المعلم من طريق صبره وحسن خلقه وتواضعه، فقد يتعرض في تعامله مع طلابه إلى عدد من المواقف التي تحتاج إلى ضبط النفس وكظم الغيظ، فبحلمه يستطيع كظم غيظه في المواقف المثيرة للغضب، والتعامل بحكمة في المواقف التي يستحسن فيها كظم الغيظ وضبط النفس، ولعظمة الصبر والتحمل، فإنّ التحلي بهما يجلب الأجر العظيم من الله (سبحانه وتعالى)، وقد بين الله حبه للصابرين فقال تعالى:- (وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ) (آل عمران-146).

وبين بعض الأدباء فائدة الحلم والعلم فقال:

العلم والحلم حلتا كرمٍ
للمرء زين إذا هما اجتمعا
كم من وضع سما به العلم
والحلم فنال السمو وارتفعا

أما حسن الخلق والتواضع، فقد قال النبي (صلى الله عليه وآله): - (إنَّ العبد ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم)، فما أروع أن يتجمل المعلم بحسن الخلق والسماحة ولين المعاملة.

أخلاق العمل في الإسلام:

إنَّ الأخلاق الحسنة هي قواعد سلوكية تحكم سلوك الإنسان في المجتمع، والتي تأمر بما فيه الخير وتحض عليه، وتنهى عن كل سلوك فيه شر أو يقود إلى ما فيه شر أو مكروه، وتشدد على الابتعاد عنه وتذر بسوء عواقبه؛ وذلك لتكون حياة الناس هانئة يسودها الحب والعطف والتراحم والتفاهم والاحترام المتبادل والإحساس بالآخر.

الأمر الذي يجب معه على الموظف العام أن يتحلى بأخلاق الوظيفة العامة، وأن يلتزم بالواجبات الوظيفية؛ لكونها وسيلة من وسائل تحقيق الهدف الأساسي للوظيفة العامة، وهو تقديم الخدمة للمواطنين بأسلوب يسوده حسن الخلق وطيب المعاملة والإخلاص في العمل، والأمانة والصدق وغيرها من الأخلاقيات الحسنة، المتمثلة فيما يأتي:

1- حسن الخلق: من طريق الخلق الحسن يستطيع الموظف أن يكسب احترام رؤوسيه، فلا يشعر أحدهم أنه محتقر أو مهمش أو مستصغر، ولا أن تصدر منه الكلمات النابية والألقاب المحقرة، وإنما يعاملهم معاملة إنسانية حسنة فترتفع حالته المعنوية، فيقبلون على انجاز العمل وهم في أحسن حال، وقد ضرب لنا الرسول الأكرم (صلى الله عليه وآله وسلم) المثل الأعلى في حسن الخلق، فوصفه ربه سبحانه وتعالى

بقوله:- ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم-4)، وقد قال صلى الله عليه وآله سلم:-
(بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)، ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبرى لمكارم الأخلاق
وحسنها.

2- القدوة الحسنة: الموظف المسلم هو أول من يطبق تعليمات العمل
بصورة صحيحة، فلا يأمر بشي إلا ويكون هو أول من ينفذه، ولا ينهى عن
شيء إلا ويكون أول من يبتعد عنه، فلا يعقل أن ينادي بالالتزام بمواعيد
العمل مثلاً وهو غير ملتزم بها ولا يعقل أن ينادي بالعدل وهو ظالم، ولا
بالإخلاص وهو غارق في تفضيل وقديم أعماله ومصالحه الشخصية، قال
تعالى:- ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾ (الصف-2)

3- العدل: يجب على الموظف المسلم أن يكون عادلاً بين رؤوسيه
، وألا يفرق بينهم في تعامله معهم، ولا يحابي رؤوساً على حساب رؤوس آخر،
فشعور الرؤوسين بعدالة رئيسهم يرفع من حالتهم المعنوية، وفي الوقت نفسه يمنحونه
ثقتهم، قال (صلى الله عليه وآله وسلم):- (خيار أئمتكم الذين تحبونهم ويحبونكم،
وتصلون عليهم ويصلون عليكم، وشرار أئمتكم الذين تبغضونهم ويبغضونكم، وتلعنونهم
ويلعنوكم)، وعكس العدل الظلم في معاملته لمؤوسيه ولمن تحت إمرته من العمال
والموظفين، ومن صورته حرمان الحقوق المادية كالأجور والرواتب، والحقوق المعنوية
كالمراتب والترقيات، والظلم ظلمات يوم القيامة.

4- الصدق: الصدق يعني أن يتحرى الموظف حقائق الأمور وواقعها بصفة مستمرة
فيما يتعلق بالعمل، بحيث لا يعتمد الكذب أو قلب الحقائق أو تشويها في التعامل مع
الجهات التي تحكم العمل، وتحري الصدق في التعامل مع الرؤساء والزملاء

والجمهور. وللقيمة العالية للصدق فقد حث عليه الإسلام، إذ يقول تعالى: ﴿يَأْتِيهَا

الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾. (التوبة-119)

5- الرحمة: الموظف المسلم يجب أن يكون رحيماً مع مرؤوسيه يحبونه ويخلصون

له، ومن الرحمة أن يصبر عليهم ويسعد بترقيتهم، وفتح سبل الخير عليهم.

6- عفة النفس: يجب أن يكون الموظف المسلم عفيف النفس يعفها عن الشهوات

والمحرمات، فما من شك أن مرؤوسيه سيققدون به.

7- أن لا يستبد بالرأي: الموظف المسلم وخاصة عند اتخاذ القرارات المهمة، يجب أن

يأخذ بالشورى، وألا يستبد برأيه.

8- النصح: يجب على الموظف المسلم أن يكثر من إسداء النصح لمرؤوسيه اذا

رغب في الإقلال من الأخطاء الممكن الوقوع بها، فإذا ما قلت أخطاؤهم زادت

إنتاجيتهم وثقتهم بأنفسهم.

9- الإيثار: يجب على الموظف المسلم أن يتصف بصفة الإيثار وبعدم الأنانية، وألا

يسعى إلى تحقيق المكاسب الشخصية من وراء اقتراحات مرؤوسيه، وإنما عليه إسناد

الحق لأصحابه والفضل لأهله، وذكر ذلك على من هو أعلى منه دون أن ينسب

العمل لأهله ولم يكن هو فاعله، قال (صلى الله عليه وآله وسلم): - (والذي نفسي

بيده لا يؤمن عبد حتى يحب لجاره أو قال لأخيه ما يحب لنفسه).

10- الكفاءة والعلم: لا بد أن يكون الموظف المسلم على درجة عالية من الكفاءة

الإدارية والعلم بأحوال العمل؛ بل يعمل على تنمية ذلك في نفسه، ذلك أن شعور

المرؤوسين أن رئيسهم على قدر عال من الكفاءة، والعلم سيشعرهم بالاطمئنان

وستزداد ثقتهم به.

11- الصبر: الصبر من الفضائل العظيمة، وقد ضمن الله تعالى للصابرين المدد والنصر، ﴿وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ﴾ (السجدة-24)، ويجب أن يتحلى الموظف بالصبر أثناء ممارسة العمل، بحيث يتحمل مشاق العمل، ولا يكون ملولاً كثير الضجر أو سريع الانفعال، وعليه أن يتحمل ما يواجهه في محيط عمله من نقد أو إلحاح من جمهور المتعاملين معه ممن وظف لخدمتهم، أو غير ذلك مما يواجهه الموظف في العمل من ضغوط، وعليه تحمل النقد والإلحاح؛ لكون جمهور المتعاملين صاحب حاجه.

12- التواضع: يجب على الموظف المسلم أن يعيش بين زملائه متواضعاً، قال صلى الله عليه وآله وسلم:- (ما تواضع أحد لله إلا رفعه الله)

13- الإخلاص والتفرغ لأعمال الوظيفة: الإخلاص هو لب العبادات، وهو تصفية العمل من الشوائب.

14- الأمانة: يجب على الموظف المسلم أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له بل هي تكليف لا تشريف؛ لذلك يقول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم لأبي ذر ناصحاً له:- (يا أبا ذر إنَّها أمانة، وإنَّها حسرة وندامة، إلا من أخذها بحق الله فيها).

15- طاعة الرؤساء وتنفيذ أمرهم: يتوجب على الموظف أن يطيع رؤساءه في الأوامر التي يصدرونها إليه، وأن تكون الطاعة بالمعروف، وحتى إن كره الموظف من رئيسه شيئاً، فيجب أن لا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف للأوامر.

16- الترفع عما يخل بالشرف والكرامة: يجب على الموظف العام عدم الوقوع في التصرفات التي تتعارض مع قواعد الأخلاق وتسيء إلى سمعة الموظف، وسمعة

الجهة التي يعمل بها كتعاطي المخدرات والمسكرات، وارتكاب الفواحش والأعمال المخلة بالآداب العامة داخل مقر العمل أو خارجه.

17- عدم المحاباة والمحسوبية: إنَّ المحاباة والمحسوبية هي أولى خطوات الفساد الإداري وتضييع المصلحة العامة، ومن المحاباة أن يقرب من يرغب ومن يزين له الأعمال ويكيل له المديح، ويبعد من يقول الحق، ويحرص على الخير ويدله عليه، قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: - (إذا أراد الله بالأمير خيراً جعل له وزير صدق، إن نسي ذكره وإن ذكر أعانه. وإذا أراد به غير ذلك جعل له وزير سوء ، إن نسي لم يذكره وإن ذكر لم يعنه).

18- محاسبة النفس وتهذيبها: تعدُّ محاسبة النفس الخطوة الأولى في طريق الالتزام الأخلاقي للأفراد، وقد حث الإسلام على محاسبة النفس ومراجعة السلوك؛ ليعدّل المسلم من تصرفاته، ويرجع عن أخطائه بالتوبة والاستغفار، كما قال علي بن أبي طالب (عليه السلام) :- (حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن توزنوا)

19- المحافظة على المال العام: يطلب القيام بأعمال الوظيفة العامة بكفاءة ونزاهة وأمانة، المحافظة على الأموال والممتلكات العامة بما في ذلك المكاتب والأثاث والمواد المكتبية، ونحو ذلك من مختلف الأدوات والمواد، مما يوضع تحت تصرف الموظف وعلى مسئوليته، وعليه حسن استخدامها، وعدم التفريط فيها، وعدم السماح لأحد بالعبث بها أو سوء استخدامها، ومن ثم أوجب القانون على الموظف المحافظة على ممتلكات وأموال الإدارة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها.

أخلاقيات مهنة التعليم لدى العلماء المسلمين (ابن سينا، الغزالي، ابن خلدون):

العلم أساس الحياة ونور مجدها، وأول ما حث الإسلام حث على العلم فقال تعالى: ﴿ أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴾ (العلق-1)، وكان رسول الله (صلى الله عليه وآله وسلم) يحث على العلم:- (من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له طريقاً الى الجنة)، فالتربية والتعليم لم تخف أهميتهما على المفكرين في أي عصر من العصور وليس أدل على ذلك من أن كل فيلسوف فكر في خلق جيل جديد قد وجد نفسه في حاجة للدعوة إلى تربية جديدة تلائم ملامح المجتمع الذي ينشده، فالمعلم هو سيد الموقف التعليمي ينقل المعارف للمتعلمين بأقصر الطرق وأيسرها وأقربها، فهو الذي ينصح ويرشد، فهو القدوة الحسنة لذلك يجب تدريبه وتأهيله، والمعلم هو أمة في واحد فهو (أب- مرشد- مرب - مجدد - جسر بين الأجيال - قدوة - باحث- إنسان - يطلب المزيد من المعرفة - ناصح أمين -خبير- الخ ..).

ولعلمائنا المسلمين آراء في الأخلاقيات التي يجب أن يتصف بها المعلم، سنذكر منها ما وضعه كل من: (ابن سينا، الغزالي، ابن خلدون).

أخلاقيات المعلم عند ابن سينا:

يرى ابن سينا أن المعلم يجب أن تتوفر فيه بعض الشروط المواصفات الوظائف فنجدده يقول :- (ينبغي أن يكون مؤدب الصبيان عاقلاً ذا دين، بصير برياضة الأخلاق حاذقاً بتخريج الصبيان، وقوراً ورزيناً غير كز ولا جامد، حلولاً نسبياً ذا مروءة ونظافة ونزاهة)، وفيما يأتي صفات المعلم كما بينها ابن سينا تفصيلاً :-

1. عاقلاً ذا دين، فالعقل والدين مكملان لبعضهما البعض، فلا دين بلا عقل، ولا عقل بلا دين، فالدين شيء مهم للمعلم؛ لأنه يعتمد كل القيم كالإخلاص في العمل ومراعاة حقوق المتعلمين والأمانة إلى غير ذلك .

2. غير ملقناً للمعلومات فقط، بل عليه أن يزود المتعلمين بالأخلاق الحميدة .
3. بصيراً بتربية الأخلاق.
5. رزيناً وقوراً غير كز ولا جامد، فالوقار والرزانة تعد من عوامل الهيبة والاحترام من قبل المتعلمين لمعلميهم، فيجب أن يكون بين اللين والشدّة.
6. ذا مروءة و نزاهة.
7. مراعيّاً لمظهره، فيكون حسن الملبس والمظهر.
8. نزيهاً في عمله، فلا يتحيز لقريب ولا لصديق.
9. يراعى استعداد المتعلمين وميولهم، وما يلائم طباعهم؛ حتى يساعدهم على اختيار المهنة التي تلائمهم في المستقبل.
10. يتفهم نفسيات المتعلمين وطباعهم.
11. أن يختبر ذكاءهم.
12. يهتم باختيار الصناعة الملائمة للشخص بما يتلاءم مع قدرته وإمكانياته.

أخلاقيات المعلم عند الغزالي:

قال الغزالي في وظائف المعلم وأدابه:- (العلم يقتنى كما يقتنى المال،
فله حال طلب واكتساب، وحال تحصيل يغني عن السؤال، وحال استبصار وهو التفكير
في المحصل والتمتع به، وحال تبصير، وهو أشرف الأحوال، فمن علم وعمل وعلم،
فهو الذي يدعى عظيماً في ملكوت السموات، فإنه كالشمس تضيء لغيرها، وهي
مضيئة في نفسها، وكالمسك الذي يطيب غيره وهو طيب، والذي يعلم ولا يعمل به
كالدفتري الذي يفيد غيره ولا يقطع، والإبرة التي تكسو غيرها وهي عارية، وذبالة

المصباح تضيء لغيرها وهي تحترق)، كما قيل:

ما هو إلا ذبالة وقدت تضيء للناس وهي تحترق

ثم ذكر وظائفاً لمن اشتغل بالتعليم، منها:

1. الشفقة على المتعلمين، وأن يعاملهم مثل بنيه، قال رسول الله (صل الله عليه وآله وسلم): - (إنما أنا لكم مثل الوالد لولده).

2. أن يقتدى بالرسول الكريم (صلوات الله وسلامه عليه)، فلا يطلب على إفادة العلم أجراً، ولا يقصد به جزاءً ولا شكراً، وإنما يعلم لوجه الله تعالى، والتقرب إليه.

3. أن يعمل على نصح المتعلم، وذلك بأن يمنعه من التصدي لرتبة التقرب إلى الله تعالى، وترك المباهاة في ذلك.

4. أن يزجر المتعلم عن سوء الأخلاق بطريقة التعريض-أي بصورة غير مباشرة- ولا يصرح بذلك بأسلوب مباشر، وبطريق الرحمة، لا بطريق التوبيخ.

5. أن لا يقبح المعلم، العلوم الأخرى التي لا يدرسها في نفس المتعلم، كمعلم اللغة مثلاً، إذا عادته تقبيح مادة علم الفقه، ومعلم الفقه عادته تقبيح مادة علم الحديث والتفسير..... وهكذا.

6. أن يقتصر بالمتعلم على قدر فهمه فلا يلقي إليه ما لا يبلغه عقله، فينفره من العلم، وأن يكون مقتدياً بالرسول الكريم (صلى الله عليه وآله وسلم) في قوله: (نحن معاشر الأنبياء، أمرنا أن ننزل الناس منازلهم ونكلمهم على قدر عقولهم).

7. ينبغي للمعلم أن يلقي إلى المتعلم العلوم الظاهرة، اللائق به تعلمها، ولا يذكر له ما وراء ذلك من الأمور الدقيقة صعبة الفهم، حتى لا يفتر رغبته في التعليم.

8. أن يكون المعلم عاملاً بعلمه، فلا يكذب قوله فعله؛ لأن العلم يدرك بالبصائر

والعمل يدرك بالإبصار، فإذا خالف العمل العلم منع الرشد؛ ولذلك كان وزر العالم في معاصيه، أكثر من وزر الجاهل، إذ يزل بزلته ناس كثيرون ويقتدون به، لذلك قال الإمام علي (عليه السلام): - (قصم ظهري رجلان، عالم متهتك، وجاهل منتسك، فالجاهل يغر الناس بتسكته، والعالم يغرهم بتهتكه).

أخلاقيات المعلم عند ابن خلدون:

لما كان الفكر التربوي في الإسلام يعتمد على القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، فقد كانت أول مدرسة شهدتها الإسلام هي دار الأرقم بن أبي الأرقم في مكة، ثم كان مسجد في المدينة هو الثاني، وبمرور الأعوام وتغيرات المجتمع الإسلامي ظهر الفقهاء والعلماء والأدباء والفلاسفة، وظهر معهم فكر تربوي إسلامي أساسه القرآن الكريم والسنة، ومن هؤلاء (ابن خلدون) الذي عُرف على أنه عالم اجتماع، ولكن له آراء تربوية في أخلاقيات مهنة التعليم والمعلم، وهي كالاتي:

1. أن يقيم مع متعلمه الجدل والحوار والمناقشة، فلا يقتصر على التلقين.
2. اختيار الأنسب للمتعلم من الفن الواحد.
3. مراعاة مقدرة المتعلم ومساعدته على الفهم.
4. أن يكون قدوة لمتعلمه.
5. أن يكون عارف بمستوى متعلمه العقلي واستعداده.
6. ألا يخلط على متعلمه مسائل كتاب بغيره، فلا يخلط عليه علمين معاً.
7. ألا يلقي عليه الغايات في البداية.
8. ألا يطول على المتعلم بتفريق المجالس.
9. أن يتدرج في تلقينه العلوم.

اسئلة الفصل الثاني

1. صف بإيجاز تطور مفهوم أخلاقيات المهنة منذ العصور القديمة حتى العصر الحديث، مع ذكر أبرز التغيرات التي طرأت عليه
2. ما المصادر الرئيسية التي تُستمد منها أخلاقيات مهنة التعليم؟ وضح أهمية كل مصدر منها.
3. اشرح الأسس الأخلاقية التي يقوم عليها مفهوم مهنة التعليم في الإسلام، مع الاستشهاد بنصوص شرعية.
4. ميّز بين المفاهيم الإسلامية لأخلاقيات العمل ومبادئها، موضحاً أوجه الاختلاف والتكامل بينها.
5. حدد أبرز مساهمات العلماء المسلمين في بناء أخلاقيات مهنة التعليم، مع ذكر أمثلة توضيحية.
6. ما أهم أخلاقيات المعلم كما وردت في فكر ابن سينا؟ وكيف تنعكس على ممارسات التعليم؟
7. حلل رؤية ابن خلدون لأخلاقيات المعلم، وبين كيف تتصل بسياق التعليم المجتمعي في عصره.

أهداف الفصل الثالث

1. التعرف على الأسس الفلسفية لأخلاقيات المهنة من خلال فهم المفاهيم الفلسفية التي تشكل القاعدة النظرية لسلوك الأخلاقي المهني.
2. تحليل الأسس النفسية لأخلاقيات المهنة لفهم العوامل النفسية المؤثرة في اتخاذ القرارات الأخلاقية داخل بيئة العمل.
3. شرح مفهوم النمو الأخلاقي وتطوره لدى الأفراد، مع التركيز على تطبيقاته في السياق المهني.
4. استعراض نظرية جان بياجيه في التطور الأخلاقي، وبيان مراحل النمو المعرفي وتأثيرها على التمييز بين السلوك الصائب والخاطئ.
5. تفسير نظرية كولبرج في النمو الأخلاقي ومراحلها، وربطها بواقع اتخاذ القرارات الأخلاقية في المهن المختلفة.
6. بيان العلاقة بين الدين والأخلاق وكيف يسهم الإيمان والمعتقدات الدينية في تشكيل الضمير المهني وضبط السلوك الأخلاقي.

الفصل الثالث

الأسس الفلسفية لأخلاقيات المهنة:

من وجهة نظر الفلسفة، فإنَّ أخلاقيات المهنة ترتبط بمفاهيم فلسفية مثل الفضيلة (في فلسفة أرسطو)، والواجب (في فلسفة كانط)، والمنفعة العامة (في فلسفة جيريمي بنثام)، إذ يتم التركيز على كيفية تحقيق الخير الفردي والجماعي في سياق العمل، ويمكن تقسيم الأسس الفلسفية لأخلاقيات المهنة إلى الآتي:

1. العدالة والإنصاف: التعامل بإنصاف مع الآخرين في العمل، بما في ذلك التوزيع العادل للفرص، الأجور، المزايا وتجنب التمييز.
2. النزاهة والصدق: التصرف بأمانة وصدق في جميع المعاملات والتفاعلات داخل بيئة العمل، مثل تجنب الغش والتلاعب بالمعلومات.
3. الواجب والمسؤولية: أداء الواجبات المهنية بشكل مسؤول، وتحمل العواقب المترتبة على الأفعال والقرارات.
4. احترام الآخرين: التعامل مع جميع الزملاء والعملاء بالاحترام، والاعتراف بحقوقهم وكرامتهم، وتجنب استغلال السلطة أو المواقف لصالح شخصي.
5. الالتزام بالقوانين والمعايير: الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحكم العمل.
6. التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية: المساهمة في تحقيق الأهداف المجتمعية والبيئية، إلى جانب تحقيق الأهداف الاقتصادية.

الأسس النفسية لأخلاقيات المهنة:

أما وجهة نظر علم النفس، فإنَّ أخلاقيات المهنة ترتبط بمفاهيم نفسية مثل (الدافعية، مستوى النضج، الحاجات والفروق الفردية)، ويمكن تقسيم الأسس النفسية لأخلاقيات المهنة إلى الآتي:

1. يعمل الشخص بشكل أفضل إذا كان العمل ملائماً لمستوى نضجه.
2. يعمل الشخص بإخلاص إذا كانت هناك دافعية للعمل.
3. يكون العمل أكثر كفاية حين يرتبط بأغراض العامل وحاجاته.
4. يختلف كل عامل عن الآخر في سرعة عمله.

النمو الأخلاقي:

تعدُّ الأخلاق مؤثراً أساسياً في بنية الأفكار على المستوى الفردي والاجتماعي للإنسان، ويكاد يجمع الباحثون على أهمية الأخلاق ومنظومة القيم في تقدم الأمم ونشوء الحضارات، ودورها الرئيس في بناء الشخصية.

والأخلاق هي مجموعة الضوابط ذات المنشأ العقلي، وغرضها ضمان الروابط الاجتماعية الصحيحة، وهذه الروابط تحكم الإنسانية والمجتمعات البشرية، وتتبع قواعد وأحكاماً معينة.

والنمو الأخلاقي عملية متصلة يعيشها الفرد بهدف إقامة نوع من المواءمة بين نظرة أخلاقية معينة، وخبرة الفرد في ما يتعلق بالحياة في عالم اجتماعي يتبنى هذه النظرة، ويتخذ منها معياراً لسلوك الأفراد في جوانب الحياة المختلفة، ونمو الأخلاق لا يظهر مرة واحدة، بل يخضع لسلسلة من المراحل بشكل منتظم.

ويعد النمو الأخلاقي نتاجاً لتفاعل عوامل التنشئة الاجتماعية والأخلاقية مع النمو المعرفي العقلي، فيقوم الفرد أثناء تفاعله بتعديل بنيته المعرفية الأخلاقية، وذلك بإحلال بنى جديدة تبعاً لما يتعرض له من خبرات. وقد ظهرت مجموعة من النظريات المفسرة لعملية النمو الأخلاقي ومنها (نظرية بياجيه) و(نظرية كولبرج).

نظرية جان بياجيه:

يرى بياجيه إن النمو الخلقى يتضمن مظهرين، احترام الفرد للمعايير الاجتماعية وإحساسه بالعدالة، وقد قام بياجيه بدراسة هذين المظهرين من طريق تحليله للأسلوب والطريقة التي يفكر بها الأطفال في ألعابهم من حيث المحافظة عليها أو تغييرها. ويرى أنّ الشعور الأخلاقي لا يولد مع الطفل بل أنّه يتشكل نتيجة امتصاص الطفل للمعايير الأخلاقية والاجتماعية، وتكيفه معها.

ووضع بياجيه إجابات عن التساؤلات التي تمحورت حولها بحوثه في السلوك الخلقى، وقدم إجاباته هذه في سياق تطوري بنائي متسق مع نظريته في النمو المعرفي وتوصل من هذه الصيغة إلى تحديد نظريته في الأحكام الخلقية التي حددها في ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: هي مرحلة ما قبل الخلقية، وفي هذه المرحلة لا يمتلك إلا معرفة يسيره عن القواعد الخلقية، وموقع هذه المرحلة هو ما قبل السنة الخامسة من عمر الطفل.

المرحلة الثانية: تسمى مرحلة الخلقية التابعة، أو الواقعية الخلقية، أو خلقية الجبر، وتستغرق هذه المرحلة من سن السادسة إلى العاشرة من عمر الطفل، ويتوفر للطفل

فيها مستوى من الالتزام الخلقى غير ناضج فكرياً، ومما يؤثر فيه على نحو أساس هو احترام الطفل للراشدين، إنَّ الخلقية في هذه المرحلة تعبر عن بناء عقلي غير ناضج، يوصف أنه متمركز حول الذات وغير متحرك، وتمركز هذا البناء حول الذات يعني أنَّ الطفل يفتقد القدرة على التمييز بين العناصر التي تتبع شخصه، والعناصر التي تتبع الموقف الاجتماعي، وينتج عن هذا عدم قدرته على أخذ وجهات نظر الآخرين في المواقف الاجتماعية، وخطئه بين ما هو ذاتي وبينما هو موضوعي؛ وهذا يؤدي إلى أن تكون نظرتة للقواعد الخلقية أن لها وجوداً حقيقياً، وتصبح نتائجها لديه مطلقة وثابتة إلى درجة أكبر من كونها وسائل مرنة لتحقيق غايات الإنسان وقيمه.

وفي هذه المرحلة لا يمكن أن يدرك التعليل المنطقي للقواعد، وأن يمكنه تحديد عدد من هذه القواعد، ووجود العقاب هو المسوخ لوصف مجموعة من الأفعال التي تسبب له بالعقاب بأنها أخطاء، ومقدار خطأ الفعل يحدده مقدار الضرر الناتج عنه لا قصد صاحبه، فمن أحدث أضراراً أكثر هو المخطئ أكثر، حتى وإن لم يكن يقصد القيام بالخطأ بل حتى وإن كان يقصد فعل صواب آخر.

المرحلة الثالثة: وتدعى المرحلة الخلقية المستقلة، أو مرحلة خلقية التعاون، ويمكن للطفل في هذه المرحلة فهم معنى القاعدة وتعليلها على نحو منطقي، فمع ازدياد سعته المعرفية يكتسب الاستقلالية في أحكامه الخلقية فهو يكتسب القدرة على اخذ أكثر من دور، وطاعته لسلطة الراشدين تتغير في إطار الاحترام المتبادل والتساوي في التعاون الاجتماعي، والالتزام بأخلاق ليس مبنياً على قواعد مطلقة الثبات قررت من قبل السلطات التي لا يمكن تغييرها، أنها مبنية على القواعد التي ينظر إليها على أنها نظام يعبر عن الحقوق المتبادلة التي تتساوى فيها الجميع والنظام الذي يهدف إلى جعل المجموعة الاجتماعية كاملة تعمل على نحو سليم. وفي هذه المرحلة يعتقد الطفل أن

العقاب يجب أن يكون عادلاً، ومفهوم العدالة عنده مرتبط بالتساوي في الحقوق والواجبات، ويقوم هذا المفهوم على قاعدة العين بالعين والسن بالسن، إذاً هنا يوصف تعليل الطفل بأنه اجتماعي تعاوني، منطقي، وتبدأ هذه المرحلة بعد سن العاشرة من عمر الطفل.

ومن الملاحظ أن بياجيه يرى أن نضج الأحكام الخلقية يعني مقدرة الفرد على فهم العلاقة بين مصلحة الجماعة والقوانين الموضوعة، بما يكون الحكم الخلفي معه أكثر من مجرد الامتثال الأعمى للقوانين، وبما لا يعكس تصورات ذاتية شخصية لا تراعي وجهات نظر الآخرين، بل يمكن أن يلاحظ من طريقه عدُّ الفرد من مصالح الآخرين وحقوقهم، إذ يرى بياجيه أن النمو الخلفي هو نتيجة لعملية نشطة تتضمن تطور سعة المعرفة، وتتزامن مع تعرض الفرد لخبرات اجتماعية جديدة تزوده بالمبادئ الأساس للسلطة، التي تعزز بدورها قدرة الفرد على الإحساس بالخبرات الجديدة والتفاعل مع الخبرات القديمة التي يمتلكها الفرد.

نظرية كولبرج:

تعد نظرية كولبرج انطلاقة حقيقية في دراسة النمو الأخلاقي، وقد خضعت لكثير من التعديلات، لكنها هيمنت على أكثر البحوث والمناقشات التي أجريت بشأن النمو في ميدان التربية الأخلاقية.

وقد اهتم كولبرج بمستوى نمو الأحكام الخلقية والمفاهيم الخلقية للطفل من طريق تقديم إجاباته على مواقف حياتية تولد صراعات، وتتميز المعضلات المقدمة بأنها يمكن تجاذبها وجهات نظر عدّة، فمن المبادئ الأساس لنظرية كولبرج في البحث عدم وجود إجماع في المجتمع على حل المشكلات المقدمة، وكانت نظرية كولبرج امتداداً لنظرية

بياجيه، وتطوراً لها، لكنّها كانت أكثر منها شمولاً وهو يرى أنّ الانتقال من مرحلة خلقية إلى أخرى هو نتاج طبيعي من نمو الفرد معرفياً. فلمرحلة الخلقية لا يمكن أن تتجاوز المرحلة المعرفية، وأنّ الفرد برأيه يمكن أن يكون في مرحلة منطقية عالية أكثر من المرحلة الخلقية وليس العكس.

وهكذا يمثل النمو المعرفي من وجهة نظر كولبرج شرطاً ضرورياً، وبطريقة مشابه بوجهة نظر بياجيه اعتمد كولبرج على مبدأ العدالة بوصفه المبدأ القادر على توفير قاعدة لفهم الأحكام الأخلاقية عالمياً.

ولقد خرج كولبرج من دراساته المتعددة بتحديد ثلاثة مستويات أساس للنمو الأخلاقي، يحتوي كل منها على مرحلتين، وتعبّر كل مرحلة من هذه المراحل عن تغيير نوعي في البنية المعرفية وإعادة لتنظيمها، فتكون وحدة بنائية معرفية مختلفة عن سابقتها لتكون أكثر تركيباً، وأكثر اتساقاً مع معيار النضج أو الكفاية الأخلاقية.

ويمكن إيجاز مستويات ومراحل نظرية كولبرج بما يأتي:

المستوى الأول: أخلاقية ما قبل العرف الاجتماعي، يقع الأطفال وعدد من المراهقين ونسبة كبرى من الجانحين والمجرمين في هذا المستوى، والذي ترتبط فيه أحكام الفرد الأخلاقية بالالتزام بالقواعد المحددة لما هو مقبول أو مرفوض، وذلك من طريق القوى الخارجية التي تفرضها هذه القواعد والنتائج المادية السارة أو غير السارة المترتبة عليها ويشمل هذا المستوى مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: أخلاقية العقاب والطاعة، يقع غالبية الأطفال تحت سن عشر سنوات في هذه المرحلة نتيجة لتمرّكزهم الشديد حول ذواتهم؛ مما يدفع بهم إلى ربط الأحكام الخلقية بقواعد السلطة الخارجية، وما يترتب على سلوك الفرد من ردود أفعال مادية لمن يمثل السلطة، فالصحيح أو المقبول هو ما تثيب عليه السلطة، والخطأ أو غير

المقبول هو ما تعاقب عليه السلطة؛ لذلك يعد الفرد طاعة السلطة قيمة أخلاقية بحد ذاتها، لا لأنه على دراية بأهمية القيم الأخلاقية والاجتماعية التي تحميها هذه القواعد؛ بل لأنها تجنبه التعرض للعقاب.

المرحلة الثانية: أخلاقية الفردية والغائية النفعية وتبادل المصالح، ترتبط الأحكام الخلقية بما يشبع عملياً حاجات الفرد نفسه وحاجات الآخرين، إذ كان إشباعها ضرورة لإشباع حاجاته؛ ولهذا فإنَّ الفرد ينظر إلى العلاقات الإنسانية من وجهة نظر نفعية إذ يفهمها على أساس تبادل المنافع، وانطلاقاً من هذا الفهم تظهر عناصر العدالة والتقسيم العادل، إلا أنَّها تُفهم من وجهة نظر مادية وعملية تبادلية، وذلك تبع لقانون الأخذ والعطاء، وليس على أساس تطبيق مبدأ العدالة لتحقيق العدالة نفسها.

المستوى الثاني: أخلاقية العرف الاجتماعي، يقع كثير من المراهقين ونسبة كبرى من الراشدين في هذا المستوى، وتمثل أخلاقيات العرف الاجتماعي أو كما تسمى أخلاقية التمسك بالقانون نقلة كيفية من الذاتية إلى الاجتماعية في النمو الأخلاقي، إذ ترتبط أحكام الفرد الأخلاقية بالمحافظة على السلوك المتوقع منه، إذ يقوم تفكيره على أساس فكر المجموعة، ويشمل هذا المستوى مرحلتين:

المرحلة الأولى: أخلاقية التوقعات المتبادلة والعلاقات والمسايرة، أو كما يسمى كولبرج هذه المرحلة أخلاقية الولد الجيد أو البنت الجيدة، إذ يصبح الفرد أكثر

إدراك لحاجات الآخرين وانفعالاتهم وتوقعاتهم منه، كما يصبح أكثر إدراك لارتباط قلبهم له بسلوكه اتجاههم، ولتحقيق ذلك يميل الفرد في هذه المرحلة إلى القيام بما هو متوقع منه كما يصبح للقصد أهمية للمرة الأولى؛ ولذا توصف بانَّها (أخلاقية الإنسان

الطيب)، فالفعل الأخلاقي هو الفعل الذي يقصد به إسعاد أو مساعدة الآخرين، ويكون مقبول منهم.

المرحلة الثانية: أخلاقية النظام الاجتماعي والضمير، وتمثل هذه المرحلة نقلة كيفية في النمو الأخلاقي، إذ ترتبط الأحكام الأخلاقية بالنظرة القانونية لما هو مقبول أو مرفوض فالصواب يرتبط بطاعة مطلقة وكسراً لأي سبب يعد سلوكاً غير مقبول، بصرف النظر عن الضرورات الملحة والحاجات الفردية، إلا إنَّ أخلاقيات القانون في هذه المرحلة تختلف تماماً عن أخلاقيات السلطة في المرحلة الأولى التي يظهر فيها التزام بقواعد السلطة خوفاً من العقاب، ذلك أن المبرر للالتزام بالقانون في هذه المرحلة يرتبط بادراك الفرد بأهميته في الحفاظ على النظام الاجتماعي من الانهيار.

المستوى الثالث: مرحلة ما بعد العرف الاجتماعي، قلة من الأفراد يمكن أن تحقق هذا المستوى، وفيه تظهر محاولة واضحة؛ لتحديد وإتباع القيم والمبادئ الأخلاقية والإنسانية وإتباعها بصرف النظر عن مدى ارتباطها بالقانون والعرف الاجتماعي ويشمل هذا المستوى مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: أخلاقية العقد الاجتماعي والحقوق الفردية، يصل قليل من الأفراد إلى هذه المرحلة التي يتمكن الفرد فيها من ادراك نسبية القيم والحاجات الفردية، مما يعني تطور نظرتهم للقانون لا بوصفه قواعد جامده للمحافظة على النظام الاجتماعي فحسب، ولكن بوصفه قواعد متفق عليها بوصفها عناصر لعقد اجتماعي بين الأفراد يحمي الجميع، ومن هذا المنطلق ترتبط أحكام الفرد الأخلاقية بقيمه الشخصية المرتبطة بهذا الفهم الجديد لمعنى القانون القائم على احترام الحقوق الفردية والاجتماعية وتحقيق

العدالة الاجتماعية، وهذا يعني إمكان تغيير هذه القواعد عند فشلها في تحقيق العدالة للجميع.

المرحلة الثانية: أخلاقية المبادئ العالمية، ندرة من الأفراد من يمكن لهم تحقيق هذه المرحلة، مما دفع كولبرج إلى عدّها مرحلة افتراضية ترتبط بحسب مبادئ عدد من النماذج النادرة، إذ ترتبط أحكام الفرد الأخلاقية فيها بمبادئ أخلاقية مجردة ذاتية الاختيار ترتبط بالفهم المنطقي والعالمية والضمير، مما يعني النظر للعدالة والمساواة والتبادلية وحقوق الأفراد، بوصفها مبادئ إنسانية عامة تعني باحترام حقوق الإنسان والإنسانية من دون اعتبار لأية مؤثرات أخرى.

علاقة الدين بالأخلاق:

إنّ جدلية العلاقة بين الدين والأخلاق تعبر عن نفسها في الثقافة السائدة لكل زمان ومكان، فتارة يطغى التصور الديني على التصور الأخلاقي، وتارة أخرى يطغى التصور الأخلاقي مع انحسار التصور الديني لأسباب مختلفة، وتارة ثالثة يتفقان وأخرى يختلفان إلى درجة الصدام ليخلقاً مجتمعاً ازدواجياً يعيش عالَمين منفصلين في زمان ومكان واحد، وهذا لا يعني أن الدين والأخلاق منفصلان، ولا يعني تفككهما، فلكل منهما مصدره وتعليقاته لأفعال وسلوك الإنسان.

فالأخلاق كما ذكرنا سابقاً هي مجموعة من المبادئ التي تدور حول أربع محاور، تتمثل في كل من القيام بالأعمال الهادفة، عدم إلحاق الضرر بالآخرين، عدم الخداع في التعاملات، عدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر.

أما الدين فهو جملة المبادئ التي تدين بها أمة من الأمم اعتقاداً أو عملاً، وقد عرّفه بعض الإسلاميين بما ملخصه: (وضع إلهي يُرشد إلى الحق في الاعتقادات

وإلى الخير في السلوك والمعاملات)، وكذلك عُرِفَ بأنه: (الشرع الإلهي الملتقى من طريق الوحي)، وينطبق الأخير على الأديان السماوية، وعرفه بعض الغربيين بأنه: (هو الرباط الذي يصل بالله)، أو (الشعور بواجباتنا من حيث كونها قائمة على أوامر إلهية).

فعلى هذا يكون مفهوم الدين إما طريق مرسوم للإنسان لكي يسلكه ويأتمر بأوامر شرعه وينتهي عن نواهيه، أو مبادئ يلتزم بها ويسير على نهجها، ومهما يكن من أمر فإن الدين عقيدة يحملها الإنسان بين جنباته لا مجرد مشاعر نفسية فقط.

ومن هنا فإنَّ شعور الإنسان تجاه الواجب الديني سيكون مغروراً في ذاته، ومسيطرًا على فكره، ومعلوم أن هناك نوعان من الأديان وهي:

أ. الأديان السماوية: وهي التي نزل بها وحي من عند الله تعالى، والمعروف منها في الوقت الحاضر اليهودية، النصرانية والإسلام.

ب. الأديان الوضعية: وهي التي لم ينزل بها وحي سماوي معلوم ومتيقن: كالهندوسية والبوذية وغيرهما.

ولا يمكن للدين إلا أن يكون مصدراً للأخلاق والأخلاق الحسنة بصفة خاصة، وحتى فلاسفة الغرب الذين نظروا في هذه العلاقة شغلهم هذه الحقيقة، فلا شيء غير الدين يمكن أن يرسم طريق الحياة الطبيعية للإنسان في عاجله وأجله. ولقد بحث الفلاسفة ثلاثة أشكال ممكنة للعلاقة بين الأخلاق والدين وهي:

1. تبعية الأخلاق للدين: ومن الفلاسفة الذين قالوا بتبعية الأخلاق للدين (القديس اوغسطين) و(القديس توماس الأكويني)، ويستندان في ذلك إلى أصلين اثنين هما: أ. الإيمان بالإله: وكان نتيجة لاندرج الفلسفة الموروثة عن اليونان بتعاليم الدين المسيحي، وتقرر التسليم بأنه (لا اخلاق بلا إيمان).

ب. إرادة الإله: إنَّ الفلسفة التي تعدُّ أن الإيمان بالإله أصلاً من أصولها، وتبني عليه الفضائل الأخلاقية، لابدَّ أن تؤمن بأن الإله هو صاحب الإرادة الكاملة الحقّة، فإدراك الوجدانية شرط في إدراك الإرادة، وبهذا تصبح إرادة الله ملزمة لمخلوقاته فيأتمرون بأوامره وينتهون عن نواهيه، ويتجلّى ذلك في (الوصايا العشر) التي جاء بها موسى (عليه السلام).

2. **تبعية الدين للأخلاق:** لو أخذنا (كانط) صاحب نظرية الواجب، سنجد أنّه يؤكد على تأسيس الأخلاق على (الإرادة الخيرة)، وهذه الإرادة متجردة من كل أشكال الحظ والغرض، بما في ذلك الثواب والعقاب، وهي إرادة عاقلة بعقل خالص ولا مجال حينئذٍ لتبعية لغيرها، فهي تعمل بمقتضى الواجب لذات الواجب، فهي لا تتلقى الأوامر من غيرها، وهي صاحبة التشريع لنفسها، فهي تلقى الأوامر إلى ذاتها من داخلها. ومع هذا فقد أجاز (كانط) أن تبعية الدين للأخلاق، كما يتبع الأصل الفرع، ويرى أيضاً أن العمل على تحقيق الخير يوجب الإيمان بخلود الروح، ووجود الإله، وأنّه لا بد من افتراض علة لكل الطبيعة، تسمو عليها وتملك أن يكون بيدها السر والواصل بين الفضيلة والسعادة ألا وهو الإله، إلا أنّه جعل الإيمان بخلود الروح ووجود الإله تابعين للأخلاق.

3. **استقلال الأخلاق عن الدين:** يقرر (هيوم) وهو أحد الفلاسفة المشهورين بأنه: (لا نتيجة أخلاقية، يجوز أن تلزم من قضايا خبرية مثل الوحي)، أو بمعنى أعم لا نتيجة أخلاقية يجوز أن تلزم من قضايا غير أخلاقية، ومن هنا فهو يعارض كل تأسيس للأخلاق على أصول خبرية، فهو يدعو إلى استقلال الأخلاق.

إنَّ (هيوم) يخرج الأحكام الدينية من الأحكام الأخلاقية، حيث أنّه يحصر الحكم الديني في الأخبار عن الغيبات، كما أنّه يعدُّ الأحكام الدينية لا تصلح لأن تؤسس

الأحكام الأخلاقية، كأن يستتكر قول بعضهم بأن الخير والشر متعلقان بإرادة الإله وإنَّ طاعته خير ومعصيته شر.

ويمكن الاعتراض على حصر الدين في دائرة المغيبات بأنَّ هناك قصوراً في تصور (مفهوم الدين) ووضعه في خانة ضيقة، إذ يجعله أشبه بالنظرية بينما حقيقة الدين أشبه بالمؤسسة منه بالنظرية، ومقتضى المؤسسة أن تكون مجموعة أحكام ومعايير تحدد كفايات العمل من أجل تلبية حاجات معينة، ومن ذلك أن هناك أقوالاً وأجوبة تحدد العلاقات بين الموجودات جلباً للمنفعة ودفعاً للمضرة، فالدين بهذا المفهوم أخلاقي بقدر ما هو إخباري، بل إنَّ الخبر في الدين خادماً للأخلاق، ومن هنا يكون حمله على وجه الإيجاب أولى من حمله على وجه الإخبار، فالخبر في الدين لا ينفك عن القيمة الأخلاقية، والخبر الديني ليس خيراً علمياً وإثماً هو خبر عملي، فالدين قد أتى لكي يرشد الخلق إلى الطريق الذي ينبغي أن يوجهوا عمل القدرات الإنسانية حتى يستطيعوا أن يحيوا حياة طيبة في العاجل وحياة سعيدة في الآجل.

اسئلة الفصل الثالث

1. ما المقصود بالأسس الفلسفية لأخلاقيات المهنة؟
2. كيف تسهم الفلسفة في بناء منظومة أخلاقية للمهنة؟
3. قارن بين النظرة النفعية والنظرة الكانطية للأخلاق المهنية.
4. ما أهمية الجوانب النفسية في تكوين السلوك الأخلاقي المهني؟
5. كيف تؤثر الشخصية والتنشئة على التزام الفرد بأخلاقيات المهنة؟
6. ماذا نقصد بمفهوم النمو الأخلاقي؟
7. ما العوامل التي تؤثر في تطور الأخلاق لدى الأفراد؟
8. ما المراحل الأساسية للنمو الأخلاقي حسب جان بياجيه؟
9. كيف يفسر بياجيه انتقال الطفل من الأخلاق الخارجية إلى الأخلاق الذاتية؟

أهداف الفصل الرابع

1. تعريف الطلبة بمفهوم الأخلاقيات المهنية الخاصة بالتدريس
2. توضيح المبادئ والقيم التي تحكم السلوك المهني في مواقف معينة.
3. تحليل المواقف الأخلاقية التي قد تواجه المهنيين، وبيان السبل السليمة للتعامل معها.
4. تنمية مهارات اتخاذ القرار الأخلاقي لدى الطلبة في الممارسات المهنية اليومية.
5. تعزيز الوعي بأهمية الالتزام بميثاق الأخلاقيات المهنية وتأثيره على سمعة الفرد والمؤسسة.

الفصل الرابع

معايير السلوك الأخلاقي:

يعدُّ السلوك الأخلاقي في المهن أمراً مهماً؛ حتى يتم العمل على نحو منظم، وتتبع أهمية وجود الأخلاقيات مما يلصقه المجتمع من ضرورة أن يعمل المهني وفق مستوى أعلى من الآخرين، ومن ثم ينطوي ذلك المصطلح على تحمل المسؤولية عن إدارة العمل الجيد وفق مقومات لا تتعلق فقط بالقوانين واللوائح والقواعد التنظيمية، وإنما إلى مدى أبعد لتحقيق مجموعة من المعايير السلوكية الأخلاقية، وهي كالآتي:

أولاً: النزاهة: التصرف وفق المبادئ الأخلاقية، والعمل بحسن نية وفي إطار من النزاهة الفكرية والإنصاف من طريق الالتزام بالآتي:

1. الامتثال للقوانين المركزية والمحلية في جميع الأوقات.
2. تجنب أي تصرف قد يتصور أنه استغلال للمزايا والحصانات.
3. التحلي في مسلكهم الشخصي بذات معايير النزاهة التي يتصفون بها في مكان العمل.
4. عدم المشاركة مطلقاً في عنف بدني أو لفظي أو تهديد بالعنف على أي مستوى.
5. التحلي بأعلى معايير النزاهة العلمية.
6. حماية أمن أي المعلومات بسرية.
7. الإبلاغ عن الأفعال غير المشروعة المشتبه بها، أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للمؤسسة التعليمية أو قواعدها أو لوائحها أو سياستها، من طريق الآليات المقررة.

ثانياً: **المسؤولية**: تحمل المعلمين للمسؤولية عن تصرفاتهم وقراراتهم الذاتية وعواقبها من طريق الالتزام بالآتي:

1. تحديد أهداف واضحة وواقعية ونتائج مراد تحقيقها لما يظلمون به من أنشطة بالتشاور مع المشرفين عليهم.

2. تحمل المسؤولية عن تأدية مهمات وظيفتهم بأفضل ما في وسعهم من قدرات.

3. تحمل المسؤولية عن قراراتهم وعن عواقب تصرفاتهم.

4. تحمل المسؤولية عن تقييم أداء المتعلمين بطريقة منصفة وواقعية، بما يتماشى مع الأهداف المتفق عليها.

5. ضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية الموكلة إليهم لما فيه صالح المؤسسة التعليمية.

6. إسداء المشورة والإرشاد للزملاء، حيثما اقتضى الأمر، وممارسة قدر كافٍ من الإشراف والمراقبة على المهمات التي يفوضونها.

7. الوضع في الحسبان أنهم يتحدثون باسم المؤسسة التعليمية عند مخاطبة وسائل الإعلام بشأن مواضيع تقع ضمن نطاق مسؤوليتهم ودرائتهم، وطلب الإذن من المشرف عليهم والتماس المشورة من موظفي الاتصالات التابعين للمنظمة حسب الاقتضاء.

ثالثاً: **الاستقلالية والحياد**: السلوك بمسلك لا يضع فيه سوى مصالح المؤسسة التعليمية، ويخضع لقوانينها، وضمان ألا تتعارض الآراء والمعتقدات الشخصية مع المبادئ الأخلاقية للمؤسسة التعليمية أو واجباتها الرسمية أو مصالحها، وذلك من طريق الالتزام بالآتي:

1. الإفصاح فوراً وعلى أكمل وجه عن أي تضارب في المصالح أو حالة محتملة لتضارب المصالح من طريق أحد نماذج بيان المصالح أو عن طريق التماس النصح من إدارة المؤسسة التعليمية.

2. الامتناع عن القيام تحت أي ظرف، بالتماس أو تحصيل تعليمات أو مساعدة غير مبررة من أي مسؤول حكومي أو من أي سلطة أخرى خارج نطاق المؤسسة التعليمية.

3. رفض أية هدية.

رابعاً: الاحترام: احترام كرامة جميع الأشخاص وقيمتهم وتساويهم وتنوعهم وخصوصيتهم، وذلك من طريق الالتزام بالآتي:

1. احترام الاختلافات بمختلف أنواعها.

2. معاملة الآخرين بكميافة ولياقة واحترام.

3. التحلي بالوعي بأن التصريحات أو التصرفات التي لا يُقصد بها بالضرورة أن تكون هجومية ضد شخص آخر قد يتصور أنها كذلك، من طريق ممارسة ضبط النفس والامتناع عن أي ملاحظات أو تصرفات مزعجة أو مهينة.

4. الحفاظ على بيئة مهنية تتميز بحسن علاقات العمل، ويسودها مناخ من اللياقة والاحترام المتبادل.

5. الامتناع عن المشاركة في إطلاق الشائعات.

6. عدم الإبلاغ مطلقاً عن وقائع مغلوبة بسوء نية.

خامساً: الالتزام المهني: ويقصد به التحلي بمستوى مرتفع من المهنية والولاء للمنظمة وأهدافها، وذلك من طريق الآتي:

1. تأدية واجبات وظيفتهم بطريقة أخلاقية ومهنية.

2. الوضع في الحسبان أهداف المؤسسة التعليمية .
3. متابعة التطورات المهنية في مجال نشاطهم للمحافظة على معايير تقنية متميزة.
4. استعمال درايتهم المهنية بطريقة بناءة لما فيه صالح المؤسسة التعليمية.
5. التقيد بمعايير مدونات قواعد السلوك المهني الخاصة بهم والترويج لها.
6. التحلي بالانفتاح على الأفكار والنهج الجديدة، وتأييد التصورات والمفاهيم الجديدة.

اتخاذ القرار الأخلاقي:

لقد حظيت عملية اتخاذ القرار باهتمام المتخصصين؛ لكونها تلازم الإنسان في حياته اليومية والوظيفية، وتلبي احتياجاته المختلفة وتحقق له التكيف، فالإنسان يتفرد عن غيره من الكائنات الأخرى بامتلاكه قدرات عقلية تحقق له إمكانية التجربة المطلوبة والاختيار عند مواجهة مشكلة ما.

وعلى الرغم من إمكانية اكتساب الكثير من المهارات من طريق التعلم، إلا إنه من الصعب تعلم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وأنَّ الإنسان ملزم بالتحرك واتخاذ القرارات يومياً، ولو ترتب على ذلك بعض الأخطاء، فعدم اتخاذ القرار هو أسوأ الأخطاء كلها، ونحن نقوم بحل المشكلات واتخاذ القرارات في كل يوم، وعلى مدى اليوم، في البيت، في العمل، وحتى في أماكن التسوق.

إنَّ بعض المشكلات والقرارات تضعنا أمام تحديات كبيرة، وتتطلب الكثير من التفكير والعاطفة والبحث، والقرار في الحقيقة عبارة عن اختيار بين مجموعة بدائل مطروحة لحل مشكلة ما أو أزمة، أو إدارة عمل معين، ولذلك فإننا في حياتنا العملية نكاد نتخذ يومياً مجموعة من القرارات بعضها ننتبه له وندرسه والبعض الآخر يخرج عشوائياً من غير دراسة، ولا بدَّ أن يستند القرار إلى أسس أخلاقية، فاتخاذ القرار الأخلاقي هو

تطبيق المبادئ الأخلاقية على مشكلات واضحة ومحددة، أو هو عملية تقوم على تصنيف ما هو مهم من القيم والقواعد العامة، لتوجيه الإجراءات كمكونات عاطفية في عملية اتخاذ القرار، أو هو عملية يستخدم فيها الأشخاص مبادئهم وقيمهم لتحديد ما إذا كانت مسألة معينة، أو موقف معين صواباً أم خطأً.

معايير اتخاذ القرار:

إنَّ اتخاذ القرار الأخلاقي يحتاج إلى جهد ووقت لجمع المعلومات وتقييم الأبدال المطروحة لاختيار أفضل تلك الأبدال، و من ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه، ويحتاج أيضاً إلى معايير ينبغي مراعاتها عند اتخاذ القرارات الأخلاقية، وهي كالاتي:

1. **مشروعية القرار:** أي مدى مطابقته للأنظمة والقوانين المشروعة
2. **الانصاف:** مراعاة القرار للعدالة لكل من يتأثر به.
3. **الفاعلية:** مدى استمرارية التأثير الإيجابي للقرار على المدى البعيد.
4. **احترام الذات:** أن يكون صانع القرار راضياً عن نفسه وعن القرار وتبعاته وتأثيراته.

مراحل اتخاذ القرار الأخلاقي:

- يمر القرار الأخلاقي في عملية اتخاذه بجملة من المراحل يمكن اجمالها فيما يأتي:
1. **تحديد المعضلة الأخلاقية:** الخطوة الأولى في التعامل مع المعضلات الأخلاقية هي تحديد القضية المطروحة بوضوح، يتضمن ذلك إدراك التعارض بين خيارين أو أكثر من الخيارات المقبولة أخلاقياً وفهم العواقب المحتملة لكل منها.
 2. **جمع المعلومات ذات الصلة:** بمجرد تحديد المعضلة الأخلاقية، من الضروري جمع كل المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار مستنير، قد يتضمن ذلك البحث في سياسات

المؤسسة، أو طلب المشورة من الزملاء أو الموجهين الموثوق بهم، أو استشارة الإرشادات الأخلاقية أو قواعد السلوك ذات الصلة.

3. تقييم مسارات العمل البديلة: بعد جمع كافة المعلومات ذات الصلة، من المهم تقييم مسارات العمل المختلفة المتاحة لك، فكر في النتائج المحتملة، الإيجابية والسلبية، لكل خيار.

4. البحث عن وجهات نظر مختلفة: قد يكون من المفيد البحث عن وجهات نظر مختلفة عندما تواجه معضلة أخلاقية، إنَّ مناقشة الموقف مع الزملاء الموثوقين أو الموجهين أو حتى الأصدقاء وأفراد العائلة، يمكن أن يقدم رؤى قيمة ووجهات نظر بديلة. قد توفر زوايا مختلفة للنظر فيها، أو تسلط الضوء على العواقب المحتملة التي ربما لم تفكر فيها في البداية.

5. تطبيق الأطر الأخلاقية: توفر الأطر الأخلاقية منهجاً منظماً لصنع القرار من طريق النظر في المبادئ أو النظريات الأخلاقية المختلفة، تشمل أمثلة الأطر الأخلاقية النفعية، التي تركز على زيادة السعادة أو الرفاهية الشاملة، وعلم الأخلاق، الذي يؤكد على الالتزام بالواجبات والمبادئ الأخلاقية، ومن طريق تطبيق هذه الأطر على المعضلة الأخلاقية، يمكنك الحصول على فهم أوضح للآثار الأخلاقية المحتملة لكل مسار عمل.

6. النظر في العواقب طويلة المدى: عند اتخاذ القرارات الأخلاقية، من المهم أن نأخذ في الحسبان ليس فقط العواقب المباشرة ولكن أيضاً الآثار طويلة المدى، هل سيتوافق قرارك مع قيمك الشخصية وقيم مؤسستك؟ هل سيعزز بيئة عمل إيجابية ويحافظ على الثقة بين الزملاء؟ إن التفكير في هذه العواقب طويلة المدى يمكن أن يساعد في توجيه عملية صنع القرار لديك والتأكد من أن أفعالك سليمة من الناحية الأخلاقية.

اسئلة الفصل الرابع

1. ما المعايير الأساسية للسلوك الأخلاقي في الحياة اليومية؟
2. كيف يمكن تمييز السلوك الأخلاقي عن السلوك غير الأخلاقي؟
3. ما العوامل التي تؤثر في اتخاذ الفرد لقرار أخلاقي؟
4. كيف تساهم معايير السلوك الأخلاقي في تعزيز ثقافة العمل داخل المؤسسات؟
5. ماذا يعني اتخاذ القرار الأخلاقي وكيف يختلف عن اتخاذ القرار العادي؟
6. ما العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند اتخاذ قرار أخلاقي؟
7. هل يمكن القول إن اتخاذ القرار الأخلاقي يتطلب التضحيات؟ ولماذا؟
8. ما التحديات التي قد يواجهها الفرد عند اتخاذ قرار أخلاقي في بيئة العمل؟
9. ما المعايير التي يجب مراعاتها عند اتخاذ قرار مهم في الحياة الشخصية أو المهنية؟
10. ما المراحل الأساسية التي تمر بها عملية اتخاذ القرار الأخلاقي؟
11. كيف تساعد مرحلة التفكير العميق في ضمان اتخاذ قرار أخلاقي سليم؟

أهداف الفصل الخامس

1. تحلل الجوانب الأخلاقية في قانون انضباط موظفي الدولة وتبين علاقتها بسلوك المدرس المهني.
2. تفسر العلاقة بين أخلاقيات مهنة التعليم والتقاليد الوظيفية، وتذكر أهمية هذه العلاقة في تعزيز الأداء التربوي.
3. تعدد أهم التقاليد الوظيفية للمعلم، وتوضح كيف تساهم في ترسيخ الانضباط المهني داخل المدرسة.
4. تناقش أساليب المحافظة على التقاليد المدرسية وتقتراح ممارسات تعزز احترامها داخل المجتمع التعليمي.
5. تميز بين القيم والأخلاق المهنية للمعلم، وتظهر فهمك لأثرها في بناء شخصية تعليمية ملتزمة.
6. تحدد الصفات الأخلاقية الواجب توافرها في المعلم وتقيم دورها في التأثير الإيجابي على الطلبة والمجتمع المدرسي.

الفصل الخامس

الأسس القانونية لأخلاقيات مهنة التعليم:

تستند أخلاقيات مهنة التعليم على جملة من الأسس أو المرتكزات القانونية، التي يجب على المعلمين الالتزام والتقييد بتطبيقها في ميدان العمل، وإلا كان عرضة لارتكاب المخالفات والمساءلة القانونية، ويمكن اجمالها بالآتي:

1. الامتناع تماماً عن المساعدة في أعمال سوء السلوك أو التحريض عليها أو المشاركة فيها.

2. الالتزام باتخاذ الخطوات الكفيلة واللازمة لمنع وقوع أعمال سوء السلوك من قبل المؤسسات التعليمية التابعين لها، أي متابعة أن يكون التصرف الصادر من منها قانوني وأخلاقي، من طريق حرصها وبذلها ما في وسعها لمنع ذلك في حدود القانون وأخلاقيات المهنة.

3. يجب توخي الحذر لتجنب أي حالات تضارب فعلية أو محتملة أو ملموسة بين مصالح المؤسسة التعليمية و مصالح العاملين فيها، أو مصالح الأفراد أو المؤسسات خارج نطاق الجهة التي يعدون على صلة بها، كما يتعين الإفصاح عن حالات تضارب المصالح، والتعامل معها على نحو أخلاقي بالإضافة إلى التخلص من أي تضارب ملحوظ.

4. الالتزام بخدمة المؤسسات التعليمية التابعين لها في الوقت الملائم وبطريقة تتسم بالكفاءة والاحترافية.

5. امتثال المؤسسات التعليمية لكل القوانين ذات الصلة.

6. الالتزام بحماية المعلومات السرية فيما يخص المؤسسة التعليمية والعاملين فيها.

اللوائح الوطنية والتعليمات المنظمة لأخلاقيات مهنة التعليم في العراق:

تُنظّم في العراق أخلاقيات مهنة التعليم من طريق عدد من اللوائح والتعليمات التي تهدف إلى تحديد المبادئ الأساسية للسلوك المهني للمعلمين وتعزيز القيم التعليمية. من بين هذه اللوائح والتعليمات:

1. دستور جمهورية العراق (2005):

• ينص على كفالة الدولة للتعليم باعتباره حقاً لكل فرد.

• يؤكد على احترام القيم التربوية والعدالة والمساواة.

2. قانون وزارة التربية رقم 22 لسنة 2011:

• يوضح أهداف الوزارة، ومنها تعزيز القيم الأخلاقية والوطنية والإنسانية.

• يتضمن التزامات المعلمين التربوية والمهنية.

قانون التعليم رقم 22 لسنة 2011: هذا القانون يتضمن العديد من المواد التي تتعلق بأخلاقيات التعليم والضوابط المهنية للمعلمين في العراق، يركز القانون على الالتزام بالمسؤولية التعليمية، تعزيز جودة التعليم، وتوفير بيئة تعليمية محترمة، يعد هذا القانون الإطار التشريعي الأساس للتعليم في العراق، ويشمل مواد تتعلق بالمعايير المهنية للمعلمين، على سبيل المثال، يشترط فيمن يُعين معلماً في المدارس الابتدائية أن يحمل مؤهلاً تربوياً لا يقل عن الشهادة الجامعية الأولية، أو مؤهلاً تربوياً لا تقل مدة دراسته عن سنتين بعد الدراسة الإعدادية أو خمس سنوات بعد الدراسة المتوسطة

3. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 (المعدل).

• يشمل الموظفين التربويين (ومنهم المعلمون).

• يتضمن نصوصاً عن السلوك الوظيفي، ومنها النزاهة، واحترام الزملاء، وعدم

استغلال الوظيفة.

4. مدونة السلوك المهني للمعلمين والمعلمات (صادرة عن وزارة التربية): تتضمن مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية مثل:

- احترام المتعلمين وحقوقهم.
- التعامل التربوي بعيداً عن العنف أو التمييز.
- الالتزام بالنزاهة والعدالة داخل البيئة المدرسية.
- التعاون مع أولياء الأمور والمجتمع.

5. تعليمات وزارة التربية الدورية:

تُصدر الوزارة بين الحين والآخر تعليمات داخلية تخص السلوك المهني، وتوزع على المدارس والمديريات العامة.

الأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة التربية العراقية: وزارة التربية في العراق تُصدر بشكل دوري تعليمات وضوابط تنظيمية تتعلق بأخلاقيات المعلمين وسلوكهم في المدارس، ويشمل ذلك القواعد المتعلقة بالاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة، والحفاظ على نزاهة العملية التعليمية.

6. برامج إعداد المعلمين في كليات التربية:

• تتضمن مقررات خاصة بـ (أخلاقيات المهنة) و(الفلسفة التربوية) تضع الأسس النظرية لسلوك المعلم داخل الصف وخارجه.

• التوجيهات والضوابط الأكاديمية: على مستوى الجامعات والمدارس العليا، يتم التركيز على كيفية التعامل مع المتعلمين بطريقة مهنية وأخلاقية، بما في ذلك حظر التمييز أو أي شكل من أشكال التحرش أو سوء المعاملة.

7. ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم: من طريق المبادئ العامة التي قد تحددها الهيئات التعليمية المحلية أو الوزارة، يُنص على ضرورة التزام المعلمين بمستوى عالٍ من

النزاهة، والحيادية، واحترام حقوق المتعلمين، والتعامل مع جميع الطلبة بإنصاف، على الرغم من أن ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم قد لا يكون إلزامياً قانونياً، إلا أنه يعدّ مرجعاً مهماً لتوجيه سلوك المدرسين، ويتضمن الميثاق مواد تركز على تعزيز انتماء المدرس لرسالته ومهنته، والارتقاء بها، والإسهام في تطوير المجتمع.

الجوانب الاخلاقية لقانون انضباط موظفي الدولة:

الوظيفة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين، في ضوء القواعد القانونية النافذة، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الأخلاقية، وهي كالاتي:

1. ممارسة عمله الوظيفي بأمانة وشعور بالمسؤولية.
2. التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب الا بأذن وعذر مشروع.
3. احترام رؤسائه والتزام بالأدب واللياقة عند مخاطبتهم واطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والانظمة والتعليمات.
4. معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم.
5. احترام المواطنين وانجاز معاملاتهم.
6. المحافظة على أموال الدولة.
7. كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته، أو إثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها، ويخشى من إفشاءها إلحاق ضرر بالدولة والأشخاص.
8. المحافظة على كرامة الوظيفة العامة، والابتعاد عن كل من شأنه المساس بالالتزام اللازم لها أثناء الدوام أو خارجه.

9. الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره.

اخلاقيات مهنة التعليم وعلاقتها بمفهوم التقاليد الوظيفية:

1. النزاهة والصدق: من أبرز القيم التي يجب أن يتحلى بها المعلمون هي النزاهة والصدق، المعلم الذي يعمل بنزاهة لا يُظهر تحيزاً تجاه المتعلم على آخر بناءً على علاقات شخصية أو ميول خاصة، بل يُعطي الجميع فرصاً متساوية، النزاهة تشمل أيضاً تصحيح أخطاء الطلبة وتوجيههم بطريقة لا تؤثر سلباً على ثقتهم بأنفسهم.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: النزاهة جزء لا يتجزأ من التقاليد الوظيفية في مهنة التعليم، إذ أنّ المعلمين يتمتعون بسمعة ومصداقية نتيجة لالتزامهم بهذه القيمة، من طريق إظهار الصدق والنزاهة، يتم تعزيز الثقة بين المعلم والطلاب والمجتمع المدرسي ككل.

2. العدالة والمساواة: يعد تطبيق العدالة والمساواة في التعليم أحد أهم الأسس الأخلاقية التي يجب على المعلم اتباعها، ويجب أن يتعامل المعلم مع جميع المتعلمين بمساواة، دون تمييز بناءً على الجنس، العرق، الدين، المستوى الاجتماعي أو الخلفية الثقافية.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: العدالة جزء من تقاليد مهنة التعليم، حيث يُتوقع من المعلمين الحفاظ على بيئة تعليمية خالية من التحيز والتمييز، تمثل العدالة حجر الزاوية في إرساء بيئة تعليمية تشجع على المشاركة الفعالة لجميع المتعلمين بصرف النظر عن اختلافاتهم.

3. الاحترام المتبادل: احترام المتعلم كإنسان له حقوق وكرامة يجب أن يكون من القيم الأساسية التي يلتزم بها المعلم، ويشمل ذلك احترام آراء المتعلم واحتياجاتهم التعليمية، مما يعزز من العلاقة بين المعلم والطلبة.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: في سياق التقاليد الوظيفية، يُتوقع من المعلمين إظهار الاحترام لجميع الأطراف في العملية التعليمية، هذا يشمل احترام زملاء العمل والإدارة وأولياء الأمور، مما يخلق بيئة تعليمية متناغمة وفعّالة.

4. المسؤولية: المعلم مسؤول عن تقديم تعليم فعال وجيد للمتعلمين، وعليه أن يتحمل المسؤولية عن أدائه داخل الصفوف الدراسية، سواء كان ذلك في التخطيط للدروس أو في تقديم الدعم الفردي للمتعلمين.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: المسؤولية جزء من التقليد المهني في التعليم، يُتوقع من المعلم أن يكون قدوة في الالتزام بالمواعيد، إعداد الدروس، التواصل مع أولياء الأمور، والتعامل مع المتعلمين بطريقة تضمن تحسين مستوياتهم التعليمية.

5. السرية: تعدّ السرية من الجوانب المهمة في أخلاقيات مهنة التعليم، يجب على المعلم الحفاظ على سرية المعلومات التي تخص المتعلم، سواء كانت متعلقة بحالتهم الأكاديمية أو الاجتماعية أو الصحية.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: الحفاظ على سرية المعلومات هو جزء من المعايير المهنية التي تحدد سلوك المعلمين في المجتمع المدرسي، المعلم الذي يلتزم بهذا المبدأ يعزز من ثقة المتعلم وأسرهم في المؤسسات التعليمية.

6. التطوير المهني المستمر: في مهنة التعليم، يُتوقع من المعلم أن يسعى بشكل دائم لتحسين مهاراته ومعرفته، يشمل ذلك حضور الدورات التدريبية، التعرف على أحدث أساليب التدريس، واتباع التطورات في مجال التربية والتعليم.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: التقاليد الوظيفية في التعليم تحث المعلمين على الالتزام بالتطوير المستمر، المعلم الذي يسعى لتحسين مهاراته يعزز من قدرته على التأثير الإيجابي في العملية التعليمية وتلبية احتياجات الطلاب بشكل أفضل.

7. الالتزام بالقيم المجتمعية: المعلم يجب أن يكون مثلاً يُحتذى به في المجتمع من طريق احترام القيم الثقافية والاجتماعية المحلية، كما يُتوقع من المعلمين تقديم تعليم يتماشى مع هذه القيم دون إغفال المبادئ الإنسانية العالمية.

علاقة ذلك بالتقاليد الوظيفية: احترام القيم المجتمعية يعدُّ جزءاً من التقاليد المهنية في التعليم، يتم تشجيع المعلمين على تعزيز القيم الأخلاقية في المجتمع المدرسي والمساهمة في بناء بيئة تعليمية تتسجم مع تطلعات المجتمع.

أخلاقيات مهنة التعليم ليست مجرد معايير فردية يتم اتباعها من قبل المعلمين، بل هي جزء من مجموعة واسعة من التقاليد الوظيفية، التي تسهم في تطوير المهنة نفسها. هذه الأخلاقيات تضمن تعزيز الجودة التعليمية، تحسين العلاقة بين المعلم والمتعلمين، والحفاظ على سمعة المؤسسة التعليمية في المجتمع، ومن طريق تمسك المعلمين بهذه الأخلاقيات، يتم تعزيز الثقة في التعليم ككل، وتُخلق بيئة تعليمية تسهم في نمو المتعلمين على الأصعدة الأكاديمية والاجتماعية.

أهم التقاليد الوظيفية للمعلم:

تعد التقاليد الوظيفية للمعلم أحد الأركان الأساس التي تستند إليها مهنة التدريس إضافة إلى الأسس الأخرى، إذ على المعلم أن يلتزم بمجموعة من التقاليد الوظيفية إضافة إلى واجباته المهنية، ومن التقاليد الوظيفية للمعلم، هي الآتي:

1. **الاحترام:** الثقة والعقلانية هي جوهر المعيار الأخلاقي للاحترام، فيجب على المعلم أن يحترم كرامة الإنسان وصحته العاطفية إلى جانب تنمية الجانب المعرفي في ممارساته المهنية مع المتعلمين، ويجب عليه أن يكون انعكاساً لاحترام القيم الثقافية، وأن يحاول تحقيق العدالة الاجتماعية مع الحفاظ على السرية بينه وبين المتعلم مع مراعاة الحرية والديمقراطية وتوفير البيئة الصحية للمتعلمين.

2. **إظهار الالتزام تجاه المهنة:** يجب على المعلم الالتزام كلياً بمهنة التعليم بحد ذاتها، من طريق تعزيز السلامة والأمن والقبول داخل الصف الدراسي، ويجب عليه أيضاً تجنب التمر أو العداوة أو الإهمال أو عدم الأمانة أو السلوك العدواني تجاه طلبته.

3. **تعزيز العلاقات الصحية السوية:** فضلاً عن تعزيز العلاقات الصحية بين المتعلمين أنفسهم، يجب على المعلمين بناء علاقات قوية مع موظفي المدرسة وأولياء الأمور المرشدين وزملاء العمل والإداريين، ويجب عليهم الامتناع عن مناقشة المعلومات الخاصة بزملائهم وطلابهم على حد سواء، ما لم يكن الكشف عنها مطلوباً بموجب القانون، ويجب أن يتجنب المعلمين أيضاً النميمة بكل أشكالها، بما في ذلك التعليقات السلبية حول زملاء العمل أو المتعلمين، كما يتطلب جزء من مدونة الأخلاقيات من المعلمين التعاون مع زملائهم وأولياء الأمور والإداريين لخلق جو يعزز التعلم والنمو وقد يُطلب منهم في بعض الأحيان تدريب المتعلمين الذين يرغبون في العمل كمعلمين مستقبلاً.

4. **عدم التوقف عن التعلم وتطوير الذات:** تتطلب قواعد السلوك الأخلاقي من المعلم الانتباه إلى متطلبات التعليم المستمر والتطوير الوظيفي، فيجب أن يقضي المعلمون وقتاً في البحث عن طرائق تدريس حديثة، وحضور الصفوف الدراسية للتعلم من

زملائهم واستشارة الزملاء للحصول على المشورة المهنية، والبقاء على اطلاع على التطورات التقنية وأساليب التدريس الحديثة.

5. تحقيق العدالة: من أهم التقاليد الوظيفية للمعلم الالتزام بتحقيق العدالة والمساواة بين جميع المتعلمين على اختلاف خلفياتهم وثقافتهم، وعليه الالتزام بتحقيق رفاهية وصالح الأفراد والمجتمع مع مراعاة الصالح العام وحل النزاعات التنافسية والمصالح المتضاربة للمتعلمين، من طريق النقاش المهني المبني على العدالة، والحياد دون التحيز إلى طرف دون آخر.

أساليب المحافظة على التقاليد المدرسية:

لما كانت المدرسة مؤسسة أو منظمة اجتماعية أو بيئة العمل التربوي، فإن لها تقاليدها والتي تكمن في القيم والمبادئ التي تصف لنا التفاعل الإنساني من داخل هذا الوسط، وهذه التقاليد جزء لا يتجزأ من تقاليد المجتمع فالمدرسة تستقي من فلسفة المجتمع وثقافته مجموعة المبادئ والقيم المتصلة بعملية. ويقع على عاتق مسؤول المؤسسة التعليمية مجموعة من المهمات، ومنها المحافظة على التقاليد المدرسية، فلا بد من اتباعه مجموعة من الأساليب؛ لأجل الحفاظ على ذلك، ومن بين الأساليب المتبعة للمحافظة على التقاليد المدرسية، هي الآتي:

1. تعزيز روح الانتماء لدى المتعلمين والهيئة التعليمية:

- من طريق الأنشطة التي تركز على تاريخ المدرسة وإنجازاتها.
- تشجيع المتعلمين على المشاركة في المناسبات المدرسية التقليدية.

2. الاحتفاظ بالرموز والشعارات المدرسية:

- مثل الشعار، الزي المدرسي، النشيد، والألوان الخاصة بالمدرسة.

3. تنظيم فعاليات دورية تقليدية:
 - مثل حفلات التخرج، يوم المدرسة المفتوح، يوم التراث، مسابقات سنوية.
4. تضمين التقاليد في المناهج والأنشطة اللاصفية:
 - مثل إدراج دروس عن تاريخ المدرسة أو إنجازاتها في الإذاعة المدرسية أو الأنشطة الصفية.
5. تكريم الشخصيات المؤثرة في تاريخ المدرسة:
 - مثل المعلمين القدامى والمتعلمين المميزين.
6. نقل القيم والتقاليد للطلبة الجدد:
 - من طريق برامج التهيئة أو اللقاءات التعريفية في بداية العام الدراسي.
7. المحافظة على قواعد السلوك والانضباط المتوارثة:
 - التي تُعبر عن هوية المدرسة، مع تطويرها بما يتناسب مع العصر.
8. تشجيع التواصل بين الأجيال المختلفة من طلبة المدرسة:
 - مثل دعوة الخريجين للقاءات أو محاضرات.

أهم القيم والأخلاق المهنية للمعلم:

لكل مهنة في المجتمع مبادئ أخلاقية مستمدة من طبيعة نشاطها وخصائص أهدافها، ولا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل العاملين بتلك المهنة؛ لأن ذلك يساعدهم على السير قدماً نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية، فأخلاقيات المهنة متعلقة بالمسئولية الشخصية، وهذا المسئولية لا تؤسسها إلا الأخلاق والتربية والقُدوة الحسنة، وتعدُّ مهنة التعليم ذات قداسة خاصة، توجب على القائمين بها أداء

حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس وعطاء مستمر لنشر العلم، ومن أهم القيم الأخلاقية لمهنة التعليم ما يأتي:

1- الانتماء لرسالة التعليم والالتزام بها: مهنة التعليم ذات رسالة خاصة، توجب على المعلمين كافة الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والمجتمع، وحفاظاً على المال العام؛ لذا يتوقع من العاملين في الحقل التربوي أن يلتزموا بهذه الرسالة، التي تقوم على تربية الأجيال، وتعليمهم بما يتلاءم ومنظومة القيم والأخلاق التي يتمثل بها مجتمعنا المعروف بأصالته وعراقتة ووطنيته.

2- الثقة والاحترام المتبادل: تقوم مهنة التعليم على أساس الثقة المتبادلة بين العاملين في هذه المهنة كافة والمتعلمين والمجتمع، ويتجلى ذلك بممارساتهم المهنية، فهم يعملون بجد وإخلاص كأسرة واحدة من أجل مصلحة طلبتهم، سعياً لتحقيق رسالة مدرستهم و تحقيق أهدافها، كما يتوقع التعامل مع كافة المعلمين بروح من الثقة والاحترام المتبادل من قبل المسؤولين التربويين، من مديري مدارس وإداريين في المديریات والوزارة.

3- احترام التعددية والتنوع والتسامح: يؤمن العاملون في مهنة التعليم أنها ذات بعد إنساني وعالمي، تقوم على احترام حقوق الإنسان دون النظر إلى دينه، أو لونه، أو نوعه الاجتماعي، أو انتمائه السياسي، فالمعلم يعدُّ جميع طلبته أبناء له؛ يخلص لهم ويتفانى في تعليمهم، ويحرص على الموضوعية في ممارساته وسلوكياته، بما لا يتناقض مع حقهم في الانتماء والمواطنة.

4- المواطنة والسلوك المنضبط: يلتزم المعلم بالأخلاق الحميدة المنبثقة من عقيدته وثقافة مجتمعه، فهو قدوة ونموذج يحتذى به أفراد المجتمع كافة، ويؤمن بأن السلوك المنضبط والأخلاق الحميدة هي الضمانة للحفاظ على شرف المهنة وصدق المواطنة.

5- العمل المشترك وبناء الشراكات: التعاون بين أفراد المهنة والمجتمع، وبين المعلمين والإداريين وبناء الشراكات والعمل المؤسساتي مع المجتمع، من المبادئ الأساسية للارتقاء بمستوى التعليم وتطوير المهنة.

الصفات الأخلاقية الواجب توافرها في المعلم:

للمعلم دور مهم في العملية التعليمية، وهو من الركائز الأساسية لها، فهو المنفذ الرئيس للمنهج الدراسي والموجه والمرشد للمتعلمين، وهو أكثر العوامل المدرسية تأثيراً على سلوك طلابه، وبمقدار صلاحه يكون صلاح التعليم، ونظراً للتغيرات والتطورات العديدة التي يشهدها العالم اليوم في كل مجالات الحياة وفرضها مواصفات جديدة للمتعلمين فقد تعددت مهمات المعلم وتنوعت وظائفه، ولضمان قيام المعلم بأدواره. ففي مجال التربية والتعليم لم يعد الأهم هو زيادة معدل الذكاء أو تنمية المهارات فهي بالأساس مهمة، ولكن يجب الالتفات إلى الصفات الأخلاقية الواجب توافرها في المدرس، ويمكن إجمالها في ستة مجالات، وهي كالآتي:

المجال الأول: علاقة المعلم بالمتعلمين:

تتمثل العلاقة بين المعلم والمتعلمين بالصفات الآتية:

1. إحترام المعلم للمتعلمين، والعمل على تربيتهم وتعليمهم على أساس من اللين والحزم.
2. حسن الظن بهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
3. بذل جهده وامكاناته لتنمية كافة جوانب نموهم بما يتلاءم مع قدراتهم ومراحلهم النمائية.

4. وعي المعلم بحقوقهم وفق القوانين، والأنظمة المتعارف عليها محلياً ودولياً.
5. تنمية وعيهم بواجباتهم ومسؤولياتهم، وتعزيز ثقتهم بمعلميهم، ومدرستهم، وأقرانهم، وأسرهم، ومجتمعهم.
6. احترام المعلم آراء المتعلمين وتقبلها.
7. تقبلهم على اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية والفكرية والسياسية.

المجال الثاني: علاقة المعلم بزملائه:

تتعرض العلاقة بين المعلمين أنفسهم على أدائهم وعلى المتعلمين، وتؤدي إلى إيجاد بيئة تعليمية فاعلة ضمن الآتي:

1. تشجيع العلاقة المهنية مع زملائه.
2. الاحترام المتبادل.
3. التحلي بالتسامح وتقبل النقد البناء.
4. المشاركة الفاعلة في الحياة المدرسية.
5. تبادل الخبرات مع زملائه المعلمين.
6. تقديم المساندة لزملائه وتسهيل مهماتهم.

المجال الثالث: علاقة المعلم بمدير مدرسته:

العلاقة الإيجابية بمدير المدرسة ركيزة أساسية لنجاح العملية التربوية، وتتمثل بالآتي:

1. تقبل دور مدير المدرسة قائداً تربوياً ومشرفاً مقيماً.
2. الثقة المتبادلة بين المعلم ومدير المدرسة.

3. العمل بروح الفريق الواحد.

4. الإلتزام بأنظمة المدرسة وتنفيذها.

5. دعم مدير المدرسة ومساندته في تنفيذ أنشطة المدرسة وفعاليتها.

المجال الرابع: علاقة المعلم بالمشرف التربوي:

تتمثل العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي بالآتي:

1. تقبل دور المشرف التربوي بوصفه دوراً إشرافياً مسانداً وداعماً.

2. تقبل عملية الإشراف كعملية تعاونية تعنى بتحسين العملية التربوية.

3. الاحترام المتبادل.

4. الإفادة من خبرة المشرف التربوي، والعمل بتوصياته.

المجال الخامس: علاقة المعلم بالمرشد التربوي:

تتمثل العلاقة بين المعلم والمرشد التربوي بالآتي:

1. تقبل دور المرشد التربوي بوصفه دوراً مسانداً وداعماً.

2. تقبل عملية الإرشاد كحق لكل طالب.

3. احترام دور المرشد التربوي في الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة.

5. مساندة المرشد في حل مشكلات الطلبة.

المجال السادس: علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي:

تتمثل العلاقة بين المعلم وأولياء أمور المتعلمين والعناصر البشرية ذات العلاقة في

المجتمع المحلي بما يأتي:

1. احترام أولياء الأمور وآرائهم، وتقبل النقد البناء.

2. دعم مسؤولية أولياء الأمور في تعلم أبنائهم.
3. تزويد أولياء الأمور بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائهم ومدى تقدمهم العلمي.
4. تقديم الدعم والمساعدة لأولياء الأمور في متابعة تعلم أبنائهم.
5. الحرص على التعامل بشفافية ونزاهة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.
6. التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.
7. احترام ثقافة المجتمع المحيط وعاداته وتقاليده.

أسئلة الفصل الخامس

1. ما الأسس القانونية لأخلاقيات مهنة التعليم في العراق؟
2. كيف تساهم اللوائح الوطنية والتعليمات في تنظيم أخلاقيات مهنة التعليم؟
3. ما الجوانب الأخلاقية التي يتناولها قانون انضباط موظفي الدولة في العراق؟
4. كيف يمكن لأخلاقيات مهنة التعليم أن تؤثر في مفهوم التقاليد الوظيفية؟
5. ما أهم التقاليد الوظيفية التي يجب أن يتحلى بها المعلم؟
6. كيف يمكن للمدرس المحافظة على التقاليد المدرسية؟
7. ما القيم الأخلاقية التي يجب أن يتبناها المعلم في عمله؟
8. ما الصفات الأخلاقية الأساسية التي يجب أن تتوافر في المعلم؟

أهداف الفصل السادس

1. يوضح مفهوم مهنة التعليم من حيث طبيعتها الإنسانية والرسالية وأهميتها في بناء الفرد والمجتمع.
2. تحديد معوقات مهنة التعليم التي تؤثر في أداء المعلم وتحّد من فاعليته المهنية.
3. تحليل مشكلات مهنة التعليم من زوايا تربوية واجتماعية واقتصادية واقتراح حلول ممكنة.
4. التعرف على صفات المعلم المثالي ودوره في ترسيخ القيم الأخلاقية في البيئة المدرسية.
5. شرح أخلاقيات مهنة التعليم في مجالات القياس والتقويم والعمل ضمن اللجان المدرسية بما يعزز العدالة والمهنية.
6. بيان دور نقابة المعلمين في تعزيز حقوق المعلم والدفاع عن مصالحه المهنية والتربوية.
7. استكشاف أساليب ترسيخ الأخلاقيات المهنية داخل البيئة التعليمية من طريق الممارسات السلوكية والنماذج الأخلاقية.
8. توضيح أخلاقيات العمل الإداري لإدارة المدرسة ودورها في خلق بيئة تربوية عادلة ومحفزة.

الفصل السادس

أساليب ترسيخ الأخلاقيات المهنية:

لكل عمل أخلاقيات تحكمه، ولكل مهنة أخلاقيات التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها، وأصبحت معتمدة أدبياً وقانونياً، وتعمل أخلاقيات المهنة على توفير أساس قانوني وأخلاقي لسلوك الفرد في مختلف المواقف والظروف التي قد تواجهه داخل العمل وخارجه، كما أنّها تنعكس على القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية، فلكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية، وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها. ولكي ترسخ هذه الأخلاقيات لدى أصحاب المهن، لا بدّ من وجود أساليب يمكن من طريقها ترسيخ هذه الأخلاقيات، فهناك مجموعة من الأساليب، وهي كالآتي:

1. **القدوة:** وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقدوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السابق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين، فكلما كان نشاط القائد أكثر تأثيراً في الآخرين، كلما زادت أهمية أخلاقيات ذلك القائد. فالقيادة المؤثرة يمكن الوصول إليها من طريق التأثير الذي يكون في سلوكه ويغني عن الكلام، ويترجم المهمات القيادية في هدوئه، وانضباطه وأفعاله، وتواضعه، وواقعيته.

2. **العدالة:** والمقصود بالعدالة في توزيع المهمات والمسؤوليات والخدمات والامتيازات بحيث لا تكون موجهة أو مقتصرة على فرد دون آخر أو فئة دون أخرى، وهذا الأمر موضح ضمن تعليمات قانونية تعمل عليها كل منظمة وفق نظامها الداخلي، وعلى مسؤول المنظمة وهو بمثابة القائد والمسير للمنظمة أن يتخذ القرارات، وتكون مبنية على الواقع وليس افتراضات، وأن يحقق العدالة والإنصاف، ويساعد الموظفين على

استخراج ما لديهم من مساهمات ومهارات ايجابية بصرف النظر عن دورهم، وهذا يساعد على إدراك الآخرين لأهميتهم.

3. الرقابة الذاتية: وهي إحساس الموظف والعامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه، من غير حاجة إلى مسؤول ليذكره بمسؤولياته، وهي مهمة لنجاح العمل وتحقيق الفعالية الاقتصادية للمنظمة، وهي تغني عن الكثير من النظم والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق وغير ذلك، كما أنّها شعور بالمسؤولية والعمل وعلى العامل الالتزام بها، فهي تعمل على تهذيب السلوك الوظيفي للعامل داخل المنظمة التي يعمل به.

4. المحاسبة: وهي مبدأ تحاول إدارة المنظمات تطبيقه على الموظف، إذا لوحظ أن هناك أخطاء ارتكبها كإفشاء أسرار المنظمة أو تخليه عن واجباته ومهامه العملية، وإخلاله بالنظام الداخلي والعام والأخلاقي للمنظمة.

المعلم المثالي:

يعدّ المعلم لبنة أساسية في العملية التعليمية، وله الدور الأكبر في توجيه هذه العملية، فهو الذي يقدم المادة العلمية للمتعلمين، مسبوقه بجملة من القواعد التربوية التي يقوم بتربيتهم عليها، استكمالاً لدور الأسرة، ولكي نصف المعلم بأنّه مثالي ومميز، يجب أن يتصف بالصفات الآتية:

1. القيادة الإدارية: إنّ المعلم في إدارته لصفه وطلبته قائد تربوي، والمعلم المثالي يجب أن يمتلك فن القيادة وفن الإدارة، فهو يستطيع أن يقود طلبته بنجاح وهم مقتنعون بهذه القيادة الواعية.

2. العدالة والموضوعية: العدالة صفة مهمة من صفات الراعي الصالح أن يمارسها مع جميع أفراد رعيته، ولتحقيق مطالب هذه الصفة في المدرسة فإنّ المعلم مطالب بأن

يتعامل مع جميع المتعلمين على أنهم سواسية، بصرف النظر عن أوضاعهم الاجتماعية المتفاوتة التي قد يعلمها، فلا يامل طالباً لثرائه، أو لمركز والده الاجتماعي.

3. العزم والقوة: العزم هو اتجاه نفسي جازم ذو نسب عالية في القدرة على التصدي للعقبات والصعوبات وتحديدها ومغالبتها، فالعزم إذن مستوى من الإرادة قوي للغاية، إذ يقوم على دفع طاقات احتياطية في الإنسان لا تقدر الإرادة على دفعها، والمعلم المثالي ينبغي أن يمتلك هذا العزم القوي؛ لمواجهة كل الصعوبات التعليمية والتربوية.

4. معطاء: من الصفات الخلقية المحمودة خلق حب العطاء، ولهذا الخلق آثار اجتماعية كريمة، وهو عنصر من عناصر علو الفطرة وسمو الطبع وارتقاء الإنسانية ورجاحة العقل، ومن أهم فوائد وثمرات حب العطاء الفردية والاجتماعية أنه يولد في الفرد شعوراً بأنه جزء من الجماعة وليس فرداً منعزلاً عنهم، ويتولد من هذا الشعور التواد والتراحم بين أفراد الجماعة، كما أنّ هذا الخلق يزكي النفس ويطهرها من رذائل الأنانية والشح الذميم.

5. شجاع مقدام: الشجاعة المحمودة هي الإقدام بعقل على مخاطرة يرجى منها خير أو دفع شر، فالشجاعة والإقدام قوة في عزيمة النفس ترتقي بعوامل فطرية وعوامل بيئية مكتسبة يكون فيها القلب ثابتاً أمام المخاطر، ويستلزم الإقدام والشجاعة عنصر الصبر، فالصبر على تحمل المكاره التي يجرها الإقدام على عقل وحكمة، هو الذي يحافظ على استمرار الشجاعة في النفس، ويختلف الناس فيما بينهم فيما يتعلق بالشجاعة أو الجبن في أصل فطرتهم فيما مروا به من خبرة الحياة.

6. **متطلع إلى المستقبل:** استشراف المستقبل أمر مهم في حياة الأفراد وحياة الشعوب، وينبغي لكل فرد عاقل متعلم ناضج أن يخطط لمستقبله، بحيث يحدد لنفسه أهدافاً متتابعة يحققها على مراحل عمره المقبلة.

والمعلم المثالي يجب أن تكون لديه البصيرة في حياته المهنية خاصة، وأن يستشرف مستقبله، وأن يضع لنفسه أهدافاً في مجالاته التخصصية والمهنية والثقافية، بحيث يحققها في مدد زمنية ملائمة؛ لكي ينمو دائماً في تلك المجالات، ويزداد خبرة، ويصبح أكثر رسوخاً في مجال مهنته المقدسة.

7. **رحيم عطوف:** الإنسان الصالح يمتاز بالتقوى والتوازن النفسي والإيجابية والواقعية والضمير اليقظ وضبط النفس، إلى غير ذلك من الصفات الخلقية العالية وهو يتعامل مع الآخرين من طريق هذه الصفات السامية، فنجده يساعد ذوى الحاجات، ويقف بجانب الضعيف، ويتعامل مع من يقسو عليه ويعاديه، معاملة حضارية إنسانية بالتسامح واللين والتفاهم والتراضي، حتى يجبره على ترك قسوته طواعية والتعاطف معه.

8. **متزن انفعالياً:** الإنسان السوي العاقل هو الذي يحتفظ بتحكم انفعالي متميز، فهو لا يدع فرصة للغضب أن يملكه، ولا يعطى أحكاماً سريعة للمواقف المختلفة، بل هو أمام هذه المواقف هادئ متروى الحكم عليها، ولا يبدأ حكمه إلا بعد أن يتفحص جيداً متغيرات كل موقف.

9. **متوافق نفسياً:** المعلم المثالي الكفاء يتمتع بالتوافق النفسي مع نفسه ومع مجتمعه الذي يعيش فيه، وهذا المفهوم الإيجابي لصحة المعلم النفسية يعني رضاه عن نفسه وقبوله لها، وكذلك تقبله للآخرين، كما يتسم سلوكه بالاعتدال والاعتدال تحت تأثير الظروف المختلفة التي يمر بها، ويبث المعلم هذا التوافق النفسي في نفوس المتعلمين،

فتتطبع هذه النفوس بهذا التوافق، فيقبلون على العملية التعليمية في سعادة وبدافعية داخلية؛ مما يحقق الأهداف المنشودة من تلك العملية.

10. طموح: إنَّ نمو المعلم مستقبلاً يتوقف على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم، ومدى تأثره بعوامل التطور المحيطة به المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى القدرة على إثبات نواحي القوة والضعف فيه، وعلى المعلم الذي يريد أن تصل كفاءته التدريسية والمهنية والثقافية إلى درجات عالية، عليه أن يوسع طموحه الشخصي، ويدرب نفسه على قابلية التقدم في عمله، وأن يؤمن تماماً بأنَّ هناك مستوى أعلى مما هو فيه دائماً ويجب الوصول إليه.

أخلاقيات مهنة التعليم في القياس وتقييم المتعلمين واللجان المدرسية:

من عناصر العملية التعليمية المهمة عنصر التقييم والامتحانات، والذي يراد من طريقه معرفة مخرجات العملية التعليمية، ونسبة التحصيل الدراسي للمتعلمين، ومدى فهمهم للمادة، وفي الوقت نفسه تعدُّ هذه النتائج معياراً مهماً للجهد الذي بذله المعلم مع المتعلمين، ومدى قيامه بأداء الأمانة التي وكلت إليه، ومن أجل تحقيق النجاح في مجال التقييم والامتحانات على المعلم أن يتحلى بالأخلاقيات الآتية في الخطوات الأربع للتقييم والامتحانات:

1. تصميم الامتحان: ويقصد به وضع أسئلة الامتحان، التي يجب أن تعكس ما تم تدريسه، فالامتحان وسيلة لكي نقيس تقدم الطالب في الدراسة وليس وسيلة لإرهاب المتعلمين أو الانتقام منهم، وليس أيضاً وسيلة لمنحهم درجات يحصلون بها على شهادات لا يستحقونها، وهنا تنقسم الامتحانات إلى نوعين: عامة للمدارس جميعها، وتتولى الوزارة أو المديرية المسؤولية عن وضع الأسئلة، أو

امتحان خاص بمتعلمي المعلم، وهنا يتولى المعلم بنفسه أو بالتعاون مع زملائه في المدرسة نفسها لوضع الامتحان، وفي كلا الحالتين يجب مراعاة ما يأتي في وضع الامتحانات:

- أ. أن يكون شاملاً للمنهاج الدراسي.
- ب. أن يكون متنوعاً في أسئلته، بين أسئلة موضوعية وأسئلة مقالية، والموضوعية مثل: (الصواب والخطأ-اختياري من متعدد)، والمقالي مثل: (المقالي المقنن: اذكر - عدد)، و(المقالي المفتوح: تقيس الفهم العام وقدرة المتعلم على التعبير).
- ج. ألا تحتل أسئلته إجابات عدّة تضع المتعلم في حيرة واضطراب.
- د. أن تلاءم مستوى عقول المتعلمين، والوقت المخصص للامتحان.
- هـ. أن تتنوع مستويات الصعوبة بها، بحيث تلائم جميع مستويات المتعلمين (الممتازين - المتوسطين - الضعفاء).
- و. أن يرفق مع الامتحان تعليمات للمتعلمين توجهه للتعامل الصحيح مع الامتحان، كتحديد عدد الأسئلة المطلوب الإجابة عنها، وعلامات كل سؤال، ووقت الامتحان، وبيانات الطالب، إلى غير ذلك.

2. تنفيذ الامتحان: تأتي المرحلة الثانية وهي تنفيذ الامتحان في القاعات المخصصة لذلك، وهنا يجب على المعلم ما يأتي:

أ. توفير البيئة الملائمة لقاعات الامتحان، مثل الإضاءة والتهوية، وتباعد مقاعد المتعلمين عن بعضهم وعدم الازدحام، ومنع الضوضاء واستعمال الجوالات، ونظافة المكان.

ب. توفير الجو النفسي المريح للطلبة، بالتعامل الرفيق معهم، وعدم التهديد والتخويف.

ج. إعلام المتعلمين بالشروط المطلوبة منهم لتقديم الامتحان، كإبراز البطاقة التعريفية، والتوقيع على سجل الحضور، وإغلاق الجوابات، والالتزام بوقت الامتحان.

د. يمكن للمعلم أن يتغلب على مشكلات الغش بنقل المتعلم إلى مكان آخر، أو التحذير، ويمنع سحب ورقة الامتحان منه، لكن إذا وجدت مع المتعلم أوراق أو أدلة على الغش أن يرفقها مع تقرير بحالة الغش لإدارة المدرسة.

هـ. الاعتذار - إن أمكن - عن مراقبة لجان الامتحان التي يوجد فيها أقارب للمعلم، انقاء للشبهات، خاصة في الامتحانات العامة، ويفضل كذلك الاعتذار عن تصميم وتصحيح الامتحان.

3. تصحيح الامتحان: وهنا يمكن أن تكون أوراق الإجابة بأرقام سرية - كما هو في الامتحانات العامة - أو معلومة الأسماء كما هو في الامتحانات الخاصة بالمعلم، وفي كلا الحالتين على المدرس أن يتحلى بالأخلاقيات الآتية:

أ. الدقة في التصحيح بالقراءة الواعية للإجابات.

ب. إعطاء الدرجة الملائمة للإجابة دون تشدد أو تساهل، وفي حال الأسئلة المقالية إعطاء الدرجة الملائمة لأي جهد جزئي يقدمه المتعلم في حل السؤال، وعدم وضع الدرجة فقط للإجابات الكاملة.

ج. إسناد التصحيح للمعلمين المؤهلين والمؤتمنين، ولا يغني عن ذلك إعطاء نماذج للإجابات لغير المؤهلين.

د. في حالة اللجان العامة توزع الأسئلة على المعلمين؛ بحيث يصحح كل معلم سؤالاً معيناً، وهناك معلمون يراجعون التصحيح وجمع الدرجات للتأكد من صحتها.

هـ. مراعاة السرية التامة في جميع أعمال الامتحان من التصميم إلى التصحيح إلى النتائج.

4. إعلان النتائج ومراجعة التظلمات: بعد الانتهاء من التصحيح والجمع يقوم المعلم أو الإدارة المسؤولة بإنزال الدرجات للمتعلمين إما ورقياً، أو بالوسائل الإلكترونية، وبعد أن يتعرف المتعلمين على درجاتهم تحدث مراجعات من المتعلمين أو أولياء أمورهم للمعلمين حول سلامة النتائج، بسبب احتمالية وقوع غلط في التصحيح أو جمع الدرجات، أو تنزيلها ؛ لذلك يسمح بتقديم التظلمات عبر آلية مقررة من الإدارة المسؤولة تحقيقاً لمبدأ العدل والمساواة، ومنعاً للظلم بين المتعلمين، لكن من باب ضبط المراجعات لا بأس بوضع نظام يحد من تلك المراجعات، ويبقي الفرصة للحالات الأكثر احتمالاً بظلمها.

ويترتب على إعلان النتائج توفير آلية لوصولها إلى ولي الأمر أولاً بأول، حتى يكون في صورة الوضع الدراسي لأبنه، فلا يفاجأ نهاية العام برسوبه أو تدني درجاته، ويمكن تحقيق ذلك ورقياً أو بالوسائل الإلكترونية.

مفهوم مهنة التعليم:

تُعَدُّ مهنة التعليم من أشرف المهن وأجلها، لأنها مهنة الأنبياء والرسل عليهم الصلاة والسلام، ومن بعدهم تناقلها أهل التقوى والصلاح والعلم، ومن جاء من بعدهم إلى يومنا هذا، ومع كل حقبة من الزمن تتطور الأفكار والإمكانيات المتاحة لتلك الحقبة، فهي مهنة مقدسة، وقداستها تكمن في الأمانة الموضوعة عليها بإعداد جيل يضع المجتمع آماله عليه.

وقد اختلف التربويون حول مهنية التعليم كمهنة أو كممارسة أو كحرفة، واستقر الرأي فيها على أنها مهنة، وقد أتى ذلك بعد فهم كافٍ لماهية التعليم، فقد ظل الناس دهرًا طويلاً يعتقدون أنّ التعليم هو نقل المعارف من الكبار إلى الصغار، وأنّ عمل المعلم

الأول يتضمن بالدرجة الأولى تنظيم المعارف، وإيجاد الظروف الملائمة لنقلها من بين دفات الكتب إلى عقول المتعلمين، إلى أن طرأ على مفهوم التعليم تغيرات عدّة، وأصبح التعليم يتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعارف ونقلها من المعلم إلى المتعلم، وفي الآونة الأخيرة يعرف المربون التعليم بأشكال عدّة معاً.

ويمكن أن يعرف التعلم بأنه عملية اكتساب الوسائل المساعدة على إشباع الحاجات والدوافع، ويقوم على التفاعل بين عناصر هي: الفرد المتعلم، موضوع التعلم، ووضعية التعلم، ولا يمكن أن يتم إلا بالتفاعل بين العناصر الثلاث السابق ذكرها.

والتعليم هو ذلك النشاط الذي يسهم به كل من المعلم والمتعلم بحيث يقع التعليم في المعارف من قبل المعلم واستيعابها وتعلمها من قبل المتعلم، وتتم عملية التعليم بصيغة آنية متوازية لأن النشاط المُعَلَّم لا يقتصر فقط على إيصال المعارف والمعلومات بل يتعداه إلى تنظيم العمل المستقل للمتعلمين وتوجيهه والإشراف والتنقويم، وتدريب القدرات العقلية والأخلاقية والجمالية والحسية، فالتعليم هو توجه كل موقف تدريبي نحو المتعلم فالتدريب مهنة ذات نشاط انساني واجتماعي لها أصولها وقواعدها ومبادئها ومهاراتها الأدائية ووسائل إيصالها ومسؤولياتها.

معوقات مهنة التعليم:

إنّ مهنة التعليم من المهن كثيرة التعقيد؛ بسبب تعدد المؤثرات وتشابك العوامل، ومن معوقاتها ما يأتي:

1. إنّ المعلم مجرد ملقن للطلبة جملة من المعارف والمعلومات بما يمكن أن يؤدي إلى إعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين، وتزويدهم بكل ما قد يحتاجون للنجاح في الحياة، وهذه الغاية تجعل من التدريس عملية معقدة.

2. إن مهنة التعليم مهنة معقدة؛ لأنها تتأثر بشخصية المعلم، وإن لكل معلم ميولاً واتجاهات خاصة متميزة عن غيره، تتحدد بدورها بانتمائه الاجتماعي والثقافي ونمط تكوينه التربوي والعلمي، مما يميز يميز تدريسه من غيره ويطبعه بطابع منفرد.

3. محتويات التعليم ومواده والمصادر التكنولوجية المتوافرة، والمستعملة والظروف السيكولوجية التي تحيط بالمؤسسة التعليمية وأنواع التنظيمات والاختبارات.

4. إن التعليم يتحدد أيضاً بالمتعلمين، إذ إن لكل متعلم شخصية متميزة وميول خاصة على الرغم مما قد يكون بين المتعلمين من أمور مشتركة، فإن عناصر الاختلاف تبقى ظاهرة للعيان، ومن بينها وتيرة التعلم التي تتفاوت بينهم على الرغم من تقارب أعمارهم.

5. إن الطابع الجماعي لعملية التعليم يزيد معوقاً آخر في تعقيدها على الرغم من اختلاف الطلبة في اتجاهاتهم، فإن التعليم يوجه إليهم كجماعة تمثل وحدة تبدو كما لو كانت متجانسة، فإن المعلم لا بد وأن يفكر باستمرار في ثلاثين أو أربعين متعلماً في الوقت نفسه، وأن يكون بإمكانه إرضائهم جميعاً؛ لذا فإن غالباً ما تتجاوز الأحداث، ويقف موقف العاجز، ولا يصل إلى درجة الاكتمال، بمعنى أنه لا يشعر بالارتياح على الرغم من جهوده المبذولة.

مشكلات مهنة التعليم:

تعد المشكلات التي تواجه المعلمين من أصعب الأمور التي تعوق عملية التعليم وتحد من نجاح العملية التربوية بشكل عام، وتنعكس هذه المشكلات على المتعلم فيما بعد، وتعرض المعلمين في تأديتهم لمهامهم إلى مجموعة من المشكلات نذكر منها:

1. الفروق الفردية للمتعلمين، وذلك باختلاف انفعالاتهم وقدراتهم الاجتماعية والعقلية، ومدى استيعابهم واستعداداتهم وقدرتهم على إنجاز الأهداف التعليمية المرغوبة.

2. درجة الدافعية أو غيابها عند المتعلمين.
3. مظاهر السلوك العدواني بين المتعلمين، وإعاقة المعلم وتشويش المناخ الصفّي.
4. المشكلات ذات الطابع النفسي كالانطواء والانعزال والتردد ومظاهر عدم الثقة بالنفس.
5. خصائص النمو لمختلف جوانب شخصية المتعلم وحاجاته.
6. مشكلات اختيار وسائل وطرائق التدريس الفعالة والهادفة.
7. الأنظمة المدرسية الجامدة غير المتطورة والمتجددة.
8. كثافة الصفوف، واكتظاظ المتعلمين فيها.
9. عدم المرونة في اختيار المحتوى الدراسي.
10. الالتزام بأساليب معينة لتقويم تحصيل المعلم.

دور نقابة المعلمين في تعزيز حقوق المعلم:

النقابة هي منظمة جماهيرية، تضم الأفراد الذين تجمعهم مصالح مشتركة بحكم عملهم في ميدان الانتاج أو الخدمات أو الثقافة، وهي تلعب دور مهم في النضال من أجل حقوق أعضائها وتحسين أوضاعهم، ويمكن تعريفها أيضاً على أنها منظمة اجتماعية عضويتها اختيارية تضم فئة من المجتمع يشتركون في وضعية اجتماعية موحدة (مهنة موحدة أو مكان عمل واحد)، تسعى إلى الدفاع عن أعضائها في الأجور الأعلى، وشروط العمل الأفضل، ورفع مستواهم المادي والمعنوي.

أما نقابة المعلمين هي كيان مؤسسي ومنظمة نقابية تعمل كوسيط تفاوضي بين العاملين في التربية وجميع مؤسسات الدولة؛ لأخذ حقوقهم، و تعمل علي تحسين أوضاعهم من طريق تقديم أنشطة وخدمات في صورة أنشطة اجتماعية وثقافية

وصحية, وغيرها من الأنشطة من طريق لجانها العامة والفرعية وممثليها في جميع المحافظات.

وهي تؤدي الأدوار الآتية:

1. رفع المستوى المهني للمعلمين.
2. حماية مصالح الأعضاء والدفاع عنهم.
3. محاولة التأثير في القوانين والسياسات التي يمكن أن تؤثر على حقوقهم ومصالحهم.
4. العمل على تحسين أنظمة المعاشات؛ لحماية أوضاع الأعضاء وأسرههم في حالات الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.
5. العمل على تحسين نظام التأمين الصحي والاجتماعي.

أخلاقيات العمل الإداري لإدارة المدرسة:

يعدُّ البعد الأخلاقي للعاملين بمهنة الإدارة المدرسية ذا أهمية خاصة حيث يواجه مديرو المدارس مواقف يومية متكررة تختبر من طريقها خصالهم الأخلاقية وتوضع على المحك، وإذا لم يلتزموا بأخلاقيات مهنة الإدارة يقود هذا إلى فساد إداري وممارسات متحيزة ومنحرفة، و يصب الولاء فيها للأفراد وليس للمؤسسة وتحقيق أهدافها، ويصب الاهتمام بتحقيق المكاسب والمصالح الشخصية على حساب المصلحة العامة، فلا بد أن يتوافر في مديري المدارس مفاهيم وقيم واتجاهات إيجابية نحو الالتزام بالسلوك الأخلاقي للمهنة.

ويقصد أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، مجموعة من معايير السلوك التي يستخدمها المنتسبون للمهنة كمرجع يرشد ويوجه سلوكهم في أثناء أدائهم لوظائفهم،

ويتم استخدامها من قبل السلطات التعليمية والمجتمع للحكم على أداء مديري المدارس، كما أنها أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية، في مختلف مواقف العملية التعليمية التي يتولى المدير مسؤولياتها.

للإدارة المدرسية أخلاقيات لا غنى لمدير المدرسة من مراعاتها وهي كالاتي:

1. أن يتحلى مدير المدرسة بالموضوعية وعدم التحيز أو المحاباة في تطبيق الأنظمة والتعليمات، وفي علاقاته مع الطلبة المدرسين، والسلطات التعليمية والتربوية والمجتمع بحيث يعطي كل ذي حق حقه.
2. أن يحترم مدير المدرسة كرامة كل فرد وقيمه وشخصيته، ولا يخذله ولا يحقره.
3. أن يحترم مدير المدرسة القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح المعمول بها، دون تلاعب بها أو تحايل عليها، مظهرًا أقصى درجات الأمانة والإخلاص والشعور بالمسؤولية.
4. أن يظهر مدير المدرسة مستوىً لائقاً من الانتماء الصادق لعمله، ومن الروح المعنوية والهمة العاليتين.
5. أن يراعي مدير المدرسة استعدادات المرؤوسين وقدراتهم حين اتخاذ القرار، ويتشاور معهم، ويقوم بتبيان أسباب قراره.
6. أن يتعهد مدير المدرسة بإقرار الحق والعدالة في المدرسة والمجتمع بحيث لا يخفي أية شواهد أو معلومات أو بيانات أو حقائق أو قرائن يمكن أن تساعد في ذلك، ولا يخضع لأية ضغوط أو ابتزاز يمكن أن يؤثر على الحق والعدالة.
7. أن يهتم مدير المدرسة بالنمو المهني في مجال تخصصه الدراسي (الأكاديمي) وفي مجال مهنة الإدارة المدرسية، فيحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات والأنشطة التي تساعده على ذلك.

8. أن يحرص مدير المدرسة على ممارسة دوره القيادي بتزويد المعلمين والمتعلمين بأفضل الفرص والخبرات والأفكار والبدائل التربوية الممكنة توافرها والمستجدة.
9. أن يحرص مدير المدرسة على توثيق صلته بالمجتمع المحلي؛ ليكون شريكاً فاعلاً في دعم مسيرة التربية والتعليم.
10. أن يحرص مدير المدرسة على كسب ثقة المجتمع وأولياء الأمور نحوه، وتجاوز أية ممارسات لا مهنية في علاقته معهم قد تعرقل أهداف المدرسة.
11. أن يتسامى مدير المدرسة بسلوكه عن التوجه نحو تحقيق مكاسب شخصية، أو معنوية أو مادية قد تؤثر على سلوكه المهني كمدير للمدرسة، أي عدم استغلال مركزه في أي مجال سياسي أو اقتصادي أو اجتماعي، وعدم قبول العطايا والرشاوى والهدايا المغرضة المرتبطة بعمله.
12. أن يلتزم مدير المدرسة بعدم القيام بأية مشاريع أو أعمال قد تعيق تفرغه لممارسة متطلبات دوره المهني كقائد تربوي ومدير مدرسة.
13. أن يهتم مدير المدرسة بتوفير المعلومات الدقيقة والمجردة عن المدرسة وفعاليتها وإنجازاتها وأنشطتها وأوجه القوة والضعف فيها لأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي لتحفيزهم على المشاركة الفاعلة.
14. أن يلتزم مدير المدرسة بتشجيع الابتكار والإبداع والمبادرة لدى المعلمين والمعلمين وتقدير إسهاماتهم.
15. أن يلتزم مدير المدرسة بالانفتاح على خبرات الآخرين ومعارفهم، ولا ينكفئ على ذاته.
16. أن يلتزم مدير المدرسة بتوفير مناخ أو بيئة عمل صحية تساعد على العمل وتسودها الألفة والمحبة والمودة والتعاون.

17. أن يلتزم مدير المدرسة بتقديم المساعدة والمشورة لمن يطلبها، مع المحافظة على خصوصية كل موظف أو طالب وسريته.
18. أن يلتزم مدير المدرسة بالعمل مع الآخرين باحترام وتقدير.
19. أن يلتزم مدير المدرسة بالسعي الصادق نحو سماع وجهات نظر الآخرين وإجراء اللازم نحوها.
20. أن يلتزم مدير المدرسة بقبول مبدأ تدارس التجديد والتعامل معه.
21. أن يلتزم مدير المدرسة باستخدام المصادر والتسهيلات المدرسية بكفاءة وفاعلية.
22. أن يجعل مدير المدرسة رفاهية الطلبة ومصالحهم المحور الأساس لكل قراراته وأفعاله وسلوكياته.
23. أن يدعم مدير المدرسة الحقوق المدنية والإنسانية لكل أفراد المجتمع المدرسي.
24. أن يطبق مدير المدرسة السياسات التربوية المخططة بما يساعد على تحقيق الغايات والأهداف المرغوبة.
25. أن يسلك مدير المدرسة طرقاً ملائمة للتعبير عن الرأي ولتصحيح القوانين والسياسات التربوية أو تغييرها.
26. أن يحافظ مدير المدرسة على مستوى المهنة، ويسعى لتطويرها وتحسين فعاليتها من طريق البحث والدراسة.

أسئلة الفصل السادس

1. ما الأساليب الرئيسية التي يمكن استخدامها لترسيخ الأخلاقيات المهنية في مهنة التعليم؟
2. كيف يمكن تعزيز الأخلاقيات المهنية في المؤسسات التعليمية؟
3. ما أبرز صفات المدرس المثالي؟
4. كيف يؤثر المعلم المثالي في تطور الطلاب وبيئة التعلم؟
5. ما هي أهم الأخلاقيات التي يجب أن يتبناها المعلم أثناء قياس وتقويم
6. ما دور مهنة التعليم في بناء المجتمع؟
7. كيف يمكن التغلب على المعوقات التي تواجه مهنة التعليم؟
8. ما أبرز المشكلات التي يعاني منها المعلمون في مهنة التعليم؟
9. دور نقابة المعلمين في تعزيز حقوق المعلم.
10. ما دور نقابة المعلمين في الدفاع عن حقوق المعلمين؟
11. ما أهمية الأخلاقيات الإدارية في تحسين جودة التعليم داخل المدارس؟

أهداف الفصل السابع

1. أن يوضح الطلبة مفهوم أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي وأهم المبادئ التي تحكم العلاقة بين المرشد والطالب.
2. أن يميز الطلبة بين السلوكيات المهنية الإيجابية والسلبية من خلال تحليل نماذج واقعية للمعلمين القدوة.
3. أن يلتزم الطلبة بمبادئ ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ويُظهر وعياً بأهميته في تحقيق بيئة تربوية آمنة ومحفزة.

الفصل السابع

أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي:

يقصد بأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي، تلك القواعد والمبادئ الأخلاقية التي تحدد قواعد السلوك المهني السليم للمرشد التربوي، والتي يلتزم بها أفراد المهنة عند التعامل مع المسترشدين، وهي كالاتي:

1. يجب أن تكون لديه معرفة تامة بالحدود الأخلاقية لمهنته، وعدم تجاوزها وتجنب أي تصرف يسيء إلى عمله المهني
2. أن يتحلى بالأخلاق الإسلامية قولاً و عملاً، وأن يكون قدوة حسنة في الصبر والأمانة وتحمل المسؤولية دون ملل أو ضجر أو يأس.
3. أن يتميز بالمرونة في التعامل مع حالات المسترشدين، وعدم التقيد بأساليب محددة في فهم مطالبهم وحاجاتهم الإرشادية.
4. أن يتميز بالرفق في معاملته للمسترشدين، بما يمنحه الشعور بالاهتمام بهم، والسعي لمصلحتهم، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم.
5. أن يتميز بالإخلاص وتقبل العمل في مجال التوجيه، والإرشاد كرسالة ليس على أساس أنها وظيفة، بل رسالة بعيداً عن الرغبات والطموحات الشخصية.
6. أن يكون لديه وعي بذاته ودوافعه وحاجاته، وعدم إسقاطها على مسار العمل الإرشادي.
7. أن يتجنب إقامة علاقات شخصية مع المسترشدين، وأن تكون العلاقة بينهما علاقة مهنية.
8. أن يسعى إلى تحقيق السعادة والرفاهية للمسترشد، وأن توجه العملية الإرشادية لتحقيق أهدافها الإرشادية.

9. أن يقوم بمصارحة المسترشد بحدود وإمكانات عمله المهني دون مبالغة أو خداع.
10. ألا يستخدم المرشد الطلابي أجهزة تسجيل أو أجهزة أخرى إلا بعد استئذان الطالب وأخذ موافقته.
11. ألا يقوم بتكليف أحد زملائه من غير المرشدين في المدرسة للقيام بمسؤولياته الإرشادية بالإنابة عنه.
12. أن يوثق عمله المهني بأقصى قدر من الدقة والإتقان، وبشكل يكفل استكمالته في حالة عدم استمراره في مهمته لأي سبب من الأسباب.
13. في حالة تطبيق اختبارات على الطالب فعليه إشعاره بأسباب التطبيق ونوع الاختبار وتفسير نتائجه مع الاحتفاظ التام بسرية المعلومات.
14. عند تأكد المرشد الطلابي واقتناعه بضرورة تحويل الطالب إلى جهة أخرى لاستكمال دراسة حالته فعليه إشعار الطالب بذلك، وشرح أسباب تحويله.

نماذج تطبيقية للمعلمين القدوة:

التعليم رسالة مقدسة ومهنة سامية.. رسالة لأنها تحقق أهداف المجتمع، ومقدسة لأنها مهنة الأنبياء والمصلحين والمربين، ومهنة سامية لأنها تتطلب من أصحابها خلقاً قوياً وعلماً منظماً ينبثق من الشعور بالمسؤولية.

إنَّ المرء لا يكون مربياً أو معلماً إلا إذا تهذبت نفسه وتجلت أخلاقه، وسمت عواطفه، وتغلبت إرادته على شهواته، وأدى كل عضو من أعضائه وكل حس من حواسه وكل قدرة من قدراته العقلية واتجاهاته ومهاراته ووظيفته خير أداء، فلن يكون المرء مربياً إلا إذا وجه عقله وجسده وعاطفته نحو إعداد المتعلمين للحياة الدنيا والآخرة، يتعلم الإنسان ممن يثق به ويقدره ويجله أكثر مما يتعلم من أي كتاب،

كما أنّ الإنسان يطبع في ذهنه ما يتصرّفه والده أو معلمه، فهو النموذج والقدوة فيقلده. إذ إنّ أعين المتعلمين معقودة به، يتخذونه مثلاً يقتدى، ونموذجاً يحتذى، ويرون كل قول يخرج منه صواباً، وكل فعل يصدر عنه صحيحاً. والتعليم بالقدوة أعظم تأثيراً وأقوى حجة من مجرد الكلام والبيان، ويقول الإمام الشافعي في ذلك:

يا أيها الرجل المعلم غيره	هلا لنفسك كان ذا التعليم
تصف الدواء لذي السقام وذي	الغنى كيما يصح به وأنت سقيم
لا تنه عن خلق وتأتي مثله	عار عليك إذا فعلت عظيم
إبدأ بنفسك فانها عن غيرها	فإذا انتهت عنه فأنت حكيم
فهناك يسمع ما تقول ويشتهي	بالقول منك وينفع التعليم

فعلى المعلم أن يكون أنموذجاً يقتدى به في الآتي:

1. الإخلاص: أن يقصد المعلم بتعليم المتعلمين وجه الله - تعالى - ليحظى بثوابه في الآخرة، ويتحقق هدفه في الدنيا، من نفع المتعلمين، ورفعته المجتمع وسيادته، وإلا حل محل الإخلاص الرياء والسمعة، وتبعه التقصير والإهمال في الغالب؛ لأنه يطلب رضا المخلوق لا الخالق؛ فيؤدى إلى تخريج جيل تنقصه الثقافة الواعية، والحكمة الضابطة، والضمير العاصم، فما ضاع المتعلم إلا بتقصير المعلمين وتفريط المرين.

2. المراقبة: المعلم القدوة هو من يراقب ربه - سبحانه - في سلوكه مع طلابه، في شرحه لدرسه، في الفكرة التي يوصلها لهم، في الصفات التي يكسبها إياهم، في الاهتمام بمراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، والعمل على تنميتها وصلها وترقيتها وتهذيبها وتوظيفها على

النحو الأمثل الذي يعود بالخير والنفع على الفرد في حياته الخاصة، ويمكنه من تحقيق آماله وطموحاته المشروعة، وفيما يعود بالنفع والصلاح على مجتمعه؛ بتخريج جيل سوى متزن إيجابي قادر على المشاركة الفعالة في تطويره، وتحسينه، والنهوض به.

3. الصبر: والمقصود به هنا : هو تحمل معاناة تعليم المتعلمين، وتقريب المعلومات وتبسيطها لهم، وتوضيح الأفكار بطرائق متنوعة، وأساليب مختلفة، ومراعاة تفاوت الإمكانيات الذهنية بينهم، وذلك بالصبر على التكرار، والتدريب النظري والعملي، والمراجعة، ونحو ذلك.

ومدن ثم كان الصبر من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم؛ ليحبس نفسه على أداء واجبه مهما كانت الصعاب والمشاق، ويتحمل التبعات، ويتعرض لجلائل الأعمال مهما كلفه من جهد وعناء، ويتمكن من وضع الأشياء مواضعها، والتصرف في الأمور بعقل واطمئنان، ويساهم بفاعلية ونجاعة في بناء مجتمعه من طريق المتعلمين.

4.التواضع: كيف للمعلم أن ينجح في تهذيب المتعلمين وتربيتهم وتثقيفهم وهو متأنف متكبر عليهم، متعال في حديثه معهم، بعيد عن مشاركتهم أحاسيسهم، غير متفقد لأحوالهم.

فحري بالمعلم أن يظهر للمتعلمين وده، وأن يبسط لهم وجهه، وأن يشرح لأسئلتهم ، وأن يحنو عليهم حنو الأب على أولاده.

5. حسن المظهر: يجب أن يكون المعلم في مجلس درسه وغيره على أكمل هيئة، وأفضل زينة، من جمال المظهر، ونظافة الثوب، وطيب الرائحة.

6. **حسن المنطق:** الكلمة الطيبة هبة ربانية، لها أثرها البالغ في تهدئة روع الإنسان، وإراحة نفسه، وانسراح صدره، وهي دليل على سلامة عقل صاحبها، وصدق طويته، ونقاء سريرته.

7. **استقامة السلوك:** على المعلم الذي يريد أن يعد المتعلمين إعداداً صحيحاً خلقياً، ونفسياً، واجتماعياً، لا بد أن يوافق فعله قوله، ويتسق ظاهره مع باطنه، فلا ينهى عن شيء ويأتيه، ولا يأمر بشيء هو منته عنه، فإن أعين المتعلمين معقودة به، فهو - في نظرهم - قدوتهم الصالحة، ومثلهم الأعلى الذي يحتذى به، المعروف ما عرفه، والمنكر ما أنكره، فمحاكاتهم له في سلوكه، وتصرفاته أمر وارد، فمتى كان المعلم مستقيماً، متزناً، غير متناقض مع نفسه، كان له الأثر الأكبر في استقامة واتزان المتعلمين؛ إلا من خبثت نفسه، وفسدت فطرته منهم.

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

تُعد مهنة التعليم رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام كبير؛ لما لها تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي؛ لأنها الموجه الرئيس للسلوك الإنساني والاجتماعي والتربوي نحو التضامن والتعايش والاحترام المتبادل، وما يترتب عنها من قيم ومبادئ تسهم في تنظيم المجتمع من أجل الاستقرار وتحقيق السلام، فبدون الأخلاق لا يمكن الحديث عن سلامة واستقرار المجتمع وتقدمه ورفقيه.

إن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم تسهم في جعله أكثر قدرة على التكيف معها، كما أنها تسهم أيضاً في تكوين شخصيته والارتقاء بمستواه العلمي، وجعله أكثر قدرة على القيام بمسؤولياته وواجباته المنوطة به على أكمل وجه، وتجعله نموذجاً وقدوة

أخلاقيات مهنة التعليم

للمتعلمين في سلوكه وتصرفاته، فالسمات الشخصية الإيجابية والتميزة للمعلمين تتطبع على سمات المتعلمين وتؤثر بصورة إيجابية على سلوكياتهم. و لابداً لأخلاقيات مهنة التعليم من ميثاق يلتزم به المعلم، ويقصد بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم مجموعة المبادئ الأخلاقية التي ينبغي أن يلتزم بها صاحب مهنة التعليم في أداء رسالته على النحو الذي يحقق الخير والصالح العام والتي من شأن الالتزام بها رفع مستوى العملية التعليمية، ومن ثم الرفع من شأن مهنة التعليم ذاتها.

أسئلة الفصل السابع

1. ما المقصود بأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي؟
2. ما أهمية التزام المرشد التربوي بالمبادئ الأخلاقية في تعامله مع
3. اذكر ثلاثة من المبادئ الأساسية التي تحكم العلاقة بين المرشد التربوي والمتعلم، ووضح كل مبدأ.
4. كيف تؤثر السرية والخصوصية في نجاح العملية الإرشادية؟
5. تخيل موقفاً أخلاقياً يواجهه المرشد التربوي. كيف يمكن التعامل معه
6. ما الصفات التي تجعل من المعلم قدوة إيجابية للمتعلمين؟
7. كيف يمكن للمعلم أن يعزز من أثره كقدوة في سلوك المتعلمين؟
8. اذكر موقفاً شاهدته أو سمعته عن معلم كان فيه قدوة حسنة، وبيّن سبب تأثيره.
9. ما الأثر التربوي المترتب على تقليد الطالب لسلوكيات المعلم السلبية؟
10. ما أهمية وجود ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم؟
11. اذكر ثلاثة من المبادئ التي ينص عليها الميثاق الأخلاقي لمهنة

أهداف الفصل الثامن

1. أن يتعرف الطلبة على نماذج من مواثيق أخلاقيات مهنة التعليم في الدول العربية.
2. أن يدرك الطلبة أهمية أخلاقيات مهنة التعليم في الارتقاء بجودة التعليم.
3. أن يكتسب الطلبة قدرة على المقارنة بين الممارسات الأخلاقية التربوية في الدول المختلفة.
4. أن يوضح الطلبة أبرز البنود التي يتضمنها ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في الأردن.
5. أن يعدد الطلبة القيم والمبادئ التي يتضمنها ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم السعودي.
6. أن يحدد الطلبة الركائز الأخلاقية في الميثاق القطري لمهنة التعليم.
7. أن يصف الطلبة عناصر الميثاق الأخلاقي للمعلم في مصر.
8. أن يستنتج الطلبة أهم السمات الأخلاقية والمهنية للمعلم الناجح.
9. أن يقيم الطلبة سلوكه المهني بناءً على المعايير الأخلاقية للمعلم.

الفصل الثامن

نماذج من ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم في الدول العربية وأهم الاخلاقيات الواردة فيها:

أولاً: المملكة الأردنية الهاشمية:

تضمن مجموعة من المعايير وهي كالاتي:

1. **العدل والمساواة:** ينبغي على المعلم أن يعدل بين المتعلمين، وأن يساوي بينهم دون النظر إلى مستواهم الاجتماعي أو الاقتصادي، وأن يساوي بينهم في الحقوق والواجبات.

2. **الأمانة:** المتعلمين أمانة بين يدي المعلم، وأن يستشعر الأمانة الملقاة على عاتقه أثناء تأدية عمله، والعمل على تقديم كل ما يصلحهم.

3. **الاحترام:** أن يحترم ذاته أولاً، وأن يمتنع عن أي عمل من شأنه أن يسيء إلى عمله، وأن يحترم المتعلمين، وأن يؤكد لديهم الأخلاق والقيم.

4. **الثقة:** من طريق إدراكه أن العمل في مهنة التعليم له قدسية خاصة، وأن تعليمه للعلم النافع هو عبادة.

المملكة العربية السعودية:

تضمن مجموعة من المعايير وهي كالاتي:

1. المعلم مثال المسلم المعترف بدينه.

2. المعلم يدرك أن النمو المهني واجب أساس، يطور نفسه وينمي معارفه.

3. يدرك أن الاستقامة والصدق والأمانة والحلم سمات رئيسة في تكوين شخصيته.

4. المعلم يدرك أن الرقيب على سلوكه بعد الله سبحانه وتعالى هو ضمير يقظ وحس ناقد.
5. يسهم المعلم في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى المتعلمين وغرس مبدأ الاعتدال والتسامح.
6. العلاقة بين المعلم والمتعلمين، لحماتها الرغبة في نفعهم وسداها الشفقة عليهم والبر بهم، حارسها الحزم وهدفها تحقيق خيري الدنيا والآخرة، فالمعلم قدوة للمتعلمين خاصة، وللمجتمع عامة.
7. يعزز المعلم لدى المتعلمين إحساس الانتماء لدينه ووطنه، فالمعلم أمين على كيان الوطن ووحدته وتعاون أبنائه.
8. المعلم شريك الوالدين في التربية والتنشئة، فهو حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.

دولة قطر:

- تضمن مجموعة من المعايير وهي كالآتي:
1. احترام المتعلم وتقدير ذاته دون تمييز.
 2. عدم استخدام المعلومات والأسرار الخاصة بالمتعلمين للضغط عليهم أو التشهير بهم .
 3. عدم إقامة أي علاقات فردية تقوم على أساس المصلحة الشخصية.
 4. الإسهام في استتباب الأمن والطمأنينة داخل المدرسة.
 5. عدم قبول الهدايا التي من شأنها التأثير في علاقته بالمتعلمين.
 6. التورع عن الإساءة باستخدام الألفاظ البذيئة أو أي اعتداء بدني.

٧. الحرص على توفير الحماية للمتعلمين من أي عوامل تعرضهم للانحراف.

جمهورية مصر العربية:

تضمن مجموعة من المعايير وهي كالاتي:

1. الاحترام والعدل: يجب على المعلمين أن يحترموا حقوق المتعلمين ويتعاملوا معهم بعدل ومساواة، دون أي تمييز أو تحيز.
2. المسؤولية المهنية: ينبغي على المعلمين أن يكونوا ملتزمين بمهامهم ومسؤولياتهم الأخلاقية والتعليمية، وأن يسعوا جاهدين لتحقيق التعلم والتطور الشخصي للمتعلم.
3. النزاهة والشفافية: يجب على المعلمين أن يكونوا صادقين وشفافين في تعاملهم مع المتعلمين وزملائهم وأولياء الأمور، وأن يتجنبوا أي سلوك غير أخلاقي مثل الرشوة أو الاحتيال.
4. التواصل الفعال: ينبغي على المعلمين أن يكونوا قادرين على التواصل بشكل فعال مع المتعلمين والزملاء وأولياء الأمور، وأن يستمعوا لأرائهم واحتياجاتهم ويتعاونوا معهم لتحقيق أهداف التعليم.
5. الاستمرار في التعلم: يجب على المعلمين أن يسعوا لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم المهنية من طريق التعلم المستمر والتطوير المهني، وأن يكونوا على دراية بأحدث الأساليب والتقنيات التعليمية.

الجمهورية الليبية:

تضمن مجموعة من المعايير وهي كالاتي:

1. المعلم قدوة للمتعلمين يتمسك بالأخلاق الحميدة والمثل العليا وبيئتها بين المتعلمين.

2. يتحرى بالأمانة في نقل الحقائق العلمية لطلبته.
3. يتعامل مع المتعلمين بعدل ومساواة.
4. يوفر المناخ العلمي للمتعلمين.
5. يشرك المتعلمين في مختلف الأنشطة كل حسب ميوله.
6. يحترم أفكار المتعلمين وتشجيعها وتعزيزها.
7. يمدح السلوك الجيد وتشجيع المتعلمين على الالتزام به.
8. يراعي الفروق الفردية ومستوى التفكير في تقديم المادة العلمية.
9. يوجه المتعلمين ويعاونهم في حل مشكلاتهم.
10. يستخدم الأساليب الفعالة في إدارة الصف.
11. يشارك طلبته أفراحهم واحزانهم.

الجمهورية الجزائرية:

تضمن مجموعة من المعايير وهي كالاتي:

1. النظر إلى المتعلمين بعين الرحمة والبر، وأنه المسؤول عن تعليمهم وتربيتهم على أساس من اللين والحزم.
2. وعي المعلم بأثره على المتعلمين، فيكون قدوة حسنة لهم، فيربيهم على القيم الأخلاقية بسلوكهم قبل وعظهم لأدائهم.
3. حسن الظن بالمتعلمين، وزيادة توقعاته لأدائهم.
4. بذل أقصى طاقاته وجهده لتنمية كافة جوانب نمو المتعلمين بما يلائم كل مرحلة عمرية وقدراتهم.

5. وعي المعلم بحقوقهم وفق القوانين والأنظمة المعمول بها في الدول والاتفاقات الدولية، والإعلانات العالمية على تنمية وعي المتعلمين بواجباتهم ومسؤولياتهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم ومعلميهم ومدرستهم وأقرانهم وأسرتهم ومجتمعهم.
6. احترام المعلم لآراء المتعلمين وتقبلها.

الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم في العراق:

- ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم هو عبارة عن مجموعة من المبادئ، والقيم الأخلاقية التي يجب على المعلمين الالتزام بها في ممارسة مهنتهم، يهدف هذا الميثاق إلى توجيه المعلمين؛ ليكونوا أخلاقيين في تعاملهم مع المتعلمين والزملاء والمجتمع بشكل عام، من بين المبادئ الأساسية في هذا الميثاق:
1. احترام المتعلم والتعامل معهم بعدالة ومساواة.
 2. الحفاظ على خصوصية المتعلم وسرية معلوماتهم الشخصية.
 3. تشجيع المتعلم على التفكير النقدي وتطوير مهاراتهم الفكرية.
 4. تعزيز بيئة تعليمية آمنة ومشجعة.
 5. الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وعدم التلاعب بالبيانات أو تزوير النتائج.
 6. التزام بمبادئ الصداقة المهنية والتعاون مع الزملاء.
 7. الالتزام بقوانين وسياسات المدرسة والنظام التعليمي.

إعداد المدرس في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم وجودة التعليم:

يعد المعلم أحد مدخلات النظام التربوي، والمحرك الأساس للعمليات التعليمية في صورتها الواقعية، فهو يهيئ السبل للانتفاع بالحقائق التربوية، ويهدي المتعلم إذا ضل،

ويقومه إذا زل، ويكمل شخصيته ، ويصقل معارفه، ويهذب خلقه، ويسلمه إلى حياته ومستقبله مواطناً يعتز به وطنه، بما يمد إليه من يد البناء، وبما يحقق من أهدافه. ولقد جاء الاهتمام بإعداد المعلم وتأهيله وتطوير قدراته لأداء مهنته التعليمية بشكل يمكنه من مواكبته التطور العلمي والتكنولوجي، وقيامه بالمهام التربوية الموكلة إليه، وقد أولت الجامعات عنايتها بهذا الجانب من طريق إنشاء برامج إعداد المعلمين لتأهيلهم للقيام بالأدوار المنوطة بهم، ليصبحوا معلمين ممارسين لمهنتهم، وموجهين تربويين للمتعلمين، ومصدراً لهم في المعرفة والثقافة، ومنفذاً للسياسة التربوية ومحققين للأهداف التربوية.

ولاشك أنّ التغييرات والتطورات المعرفية والعلمية والتقنية التي طالت مجالات الحياة كلها يجب أن تطل المعلم إعداداً وتأهيلاً وتدريباً؛ كي يكون قادراً على النهوض بأعباء الرسالة التربوية المنوطة به، فالمدرسون مسؤولون عن تعليم الأجيال وتربيتها، ومن ثم رfid المجتمع المحلي وتغذيته بصفة دورية مستمرة عبر العصور، وبهذا الدور التربوي والاجتماعي الحاسم للمدرسين، فإنّ تأهيلهم الوظيفي بالنتيجة يؤثر مباشرة سلباً أو إيجاباً في تطور الأجيال ونمو شخصياتها. ومن هنا تبرز مسألة مهمة وأساسية هي إعداد المعلم الكفاء القادر على قيادة عجلة التقدم والتطور والمساهمة في التنمية الشاملة للمجتمع.

وقد برزت بعض الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم والتي تؤكد ضرورة مجاراة العصر وملاحقة التطورات العلمية والتربوية والتقنية، ولعل أهم هذه الاتجاهات تلك التي تؤكد إعداد المعلم و تأهيله وفق أخلاقيات مهنة التعليم وجودة التعليم، مما يساعده على أداء أدواره والقيام بمهامه على أكمل وجه، وذلك لمسايرة تطورات العصر والتعامل مع تحديات المستقبل.

وتعرف الجودة على أنها الملاءمة للاستعمال أو الغرض، والمطابقة لمتطلبات محددة، وإرضاء الزبون أو إبعاده، ودرجة التميز، وهدفها الأساس إرضاء الزبون سواء أكان داخل المؤسسة أم خارجها، ويتم حشد جهود المؤسسات لتحقيق هذا الهدف.

والجودة الشاملة فلسفة مشتركة ومرتبطة تهدف إلى تلبية احتياجات متلقي الخدمة المتغيرة، وهي ثقافة مشتركة تشكل جوهر هوية المؤسسة؛ لذلك يجب العمل على بناء ثقافة مؤسسية تكون فيها الجودة بشكل عام هي القيمة الموجهة لنشاطات الأفراد، ومن ثم تحويل فلسفة الجودة الشاملة إلى حقيقة. ومن هنا تأتي أهمية إعداد المعلم وفقها. لذلك يجب أن تتصف برامج إعداد المعلمين في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم وجودة التعليم بالمواصفات الآتية:

1. رفع مستوى أداء جميع المعلمين في المدرسة.
2. تحقيق حل المشكلات بالطرائق العلمية الصحيحة، والتعامل معها من طريق الإجراءات الصحيحة والوقائية لمنع حدوثها مستقبلاً.
3. كيفية العمل بروح الفريق الواحد بين جميع الإداريين والمعلمين في المدرسة.
4. الجودة الشاملة وأهدافها.
5. معرفة مؤشرات غياب الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية.
6. تحويل التعليم من وظيفة إلى مهنة.
7. أن يصبح المعلم إنساناً دائماً التعلم ودائم السعي نحو إتقان رسالته ومهنته.
8. تمكين المعلم على التقويم الذاتي والارتقاء بأدائه.
9. تجويد برامج إعداد وتأهيل المعلمين.
10. الارتقاء بالتوقعات من نواتج التعلم.

الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

يعدُّ الترخيص لمزاولة مهنة التعليم الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلم للقدر الملائم من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة؛ لتحقيق أهداف العملية التعليمية، كما يعدُّ ضماناً لحماية مهنة التعليم والمستفيدين من الخدمات التعليمية.

ويعرف الترخيص لمزاولة المهنة بأنه: تصريح قانون بأهلية الفرد وكفاءته لمزاولة مهنة التعليم، ويتم منح التصريح من طريق عملية نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم؛ لأداء دوره بكفاية وفاعلية.

وبالنظر إلى تعقد هذه المهنة؛ لصلتها بالإنسان، وإلى متطلبات الارتقاء بها إلى مستوى المهن المرموقة، ينبغي اختيار أفضل العناصر للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين، فلا بدَّ أن تتوفر لدى المقبولين للإعداد للتعليم صفات أخلاقية وعقلية وبدنية وذاتية تتلائم مع طبيعة الأدوار المتوقع من المعلم أدائها، ومع خصائص الإعداد الذي يقبلون عليه.

كما أنَّ من الترخيص يجب أن يمتاز بالآتي:

1. تحفيز المعلمين الملتحقين بالمهنة على الارتقاء المهني الذاتي والمستمر.
 2. ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنَّها ليست مهنة من لا مهنة له أو أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.
- ومن هنا يجب البحث عن أساليب اختيار تمكن من التنبؤ بالقدرة على التكيف مع طبيعة الإعداد من جهة، وبالنجاح المهني من جهة أخرى. ورغم افتقارنا في حالات

كثيرة عربياً إلى هذا النوع من الأساليب، وهو ما ينبغي السعي إلى إيجاده، يمكن أن يتم الانتقاء من طريق:

1. مقابلات شخصية تديرها لجنة متخصصة لتقييم قدراتهم اللغوية ومدى حماسهم للانتماء إلى المهنة واستعدادهم لخدمة الآخرين، وتنبههم إلى طبيعة دورهم المرتقب وإلى الإكراهات والمتطلبات الحقيقية لأدائه.
2. قياسات شخصية للكشف عن القدرات العقلية والاتجاهات والاهتمامات وبصفة خاصة بعض التوترات أو الصراعات النفسية المعوقة..

معايير المعلم الناجح:

إنَّ المعلم صاحب الدور المهم في حياة المتعلمين فهو الأكثر ارتباطاً بهم، ولم يعد دوره هو نقل المعرفة والمعلومات، بل امتد ليشمل التأثير في جميع جوانب شخصيات المتعلمين ونموهم المعرفي؛ ونظراً لهذا الدور الذي يؤديه المعلم لا بدَّ من توافر مجموعة من المعايير؛ ليكون معلماً ناجحاً فاعلاً، وهي كالاتي:

أولاً: المعايير الأخلاقية:

1. أن يكون مثلاً للنزاهة والتسامح.
2. أن يكون قدوة حسنة داخل المدرسة وخارجها.
3. أن يكون عادلاً ومنصفاً مع المتعلمين.
4. أن يكون صادقاً فيما يقول ويفعل، وألا يكون هناك تعارض بين أفعاله وأقواله.
5. أن يكون قادراً على خلق جو من الانسجام والتآخي بين المتعلمين وإعطائهم الفرص الكافية لإظهار قدراتهم وملاحظاتهم الايجابية نحو الحياة.

6. أن يكون قادراً على تكوين علاقات اجتماعية متينة تساعده في أداء عمله دون الإخلال بالمصلحة العامة.
7. أن يؤمن بأن العمل الجماعي هو الطريق الصحيح للوصول إلى الهدف التربوي المنشود.

ثانياً: المعايير العقلية:

1. أن يتمتع بقدر معين من مستوى الذكاء وبعض المهارات والقدرات الفنية والعملية التي لها علاقة بمهنته.
2. أن يكون متمكناً في اختصاصه، بحيث يجعل من معلوماته وخبراته مجالاً واسعاً في تشجيع عملية الابداع والابتكار عند الطلبة.
3. أن يكون مهتماً بالعلم والتجريب، فهما الوسيلتان المهمتان في عملية التطوير والابداع في مجال عمله.
4. أن يقيم المعلم قدراته، فيعمل على تميتها، وأن يعمل على فهم وحل مشكلاته الخاصة والمهنية.
5. أن يكون قادراً على تحليل الصعوبات والمشكلات التي يواجهها المتعلمون، وبخاصة تلك الصعوبات التي تتعلق بضعف قدرة بعضهم على الاستيعاب، أو اكتساب بعض المهارات العقلية والجسمية.
6. أن يكون قادراً على تقويم قدرات وانجازات المتعلمين وفق معايير معينة؛ حتى تكون عملية التقويم موضوعية، ومن الأفضل أن يضع المعلم تلك المعايير أمام أنظار المتعلمين، ويعاونهم في تقييم أنفسهم ذاتياً؛ ليتعرف كل متعلم على نواحي القوة والضعف عنده.

أسئلة الفصل الثامن

1. ما المقصود بـ"ميثاق الأخلاقيات" في سياق مهنة التعليم؟
2. اذكر دولتين عربيتين لها ميثاق أخلاقي خاص بمهنة التعليم.
3. اختر واحدة من هذه الدول، واذكر أبرز القيم أو المبادئ التي يتضمنها ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم فيها.
4. ما أوجه التشابه أو الاختلاف بين ميثاق الأخلاقيات في مصر ؟
5. كيف يؤثر التزام المعلم بالأخلاقيات على جودة التعليم؟
6. ما العلاقة بين إعداد المعلم الجيد وأخلاقيات المهنة؟
7. ما معنى "الترخيص لمزاولة مهنة التدريس"، ولماذا يُعدّ ضروريًا؟
8. ما أبرز المعايير التي تحدد نجاح المعلم في ضوء الأخلاقيات المهنية؟
9. كيف تسهم الأخلاقيات في بناء صورة المعلم الناجح لدى المتعلمين والمجتمع؟

المصادر

- القرآن الكريم.
- إبراهيم, حسام الدين السيد محمد(2016): ميثاق أخلاقي مقترح لمهنة الإدارة المدرسية بجمهورية مصر العربية في ضوء نماذج بعض الدول, مجلة كلية التربية, جامعة دمياط, العدد 71.
- أبو سن أحمد إبراهيم(1989): القيم والأخلاقيات والتوجهات المعاصرة في إدارة المنظمات المعاصرة، ط3، المطبعة العصرية، دبي.
- أبو يوسف, أحمد خالد محمد(2012): المشكلات التربوية التي تواجه معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة الخليل والحلول المقترحة من وجهة نظرهم, جامعة القدس عمادة الدراسات العليا, (رسالة ماجستير).
- الأسطل, إبراهيم حامد، و فريال يونس الخالدي(2005): مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل, دار الكتاب الجامعي، العين- الامارات العربية المتحدة.
- بطاح، أحمد(2006): قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

- بودراع, أمينة(2013) دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة مسيلة.
- بوشقيف, زينب, وحنان بوطريق(2020): أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي, الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, جامعة بلحاج بوشعيب, معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, (رسالة ماجستير).
- جاب الله، منال عبد الخالق(2006): أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية, مجلة رسالة الخليج العربي.
- حامد، سليمان.(2009): الإدارة التربوية المعاصرة، دار أسامه للنشر والتوزيع, عمان-الأردن.
- حرز الله، حسام الدين رفعت(2021): دور المعلم في الفلسفات التربوية ومدى الاستفادة منها في النظام التربوي التعليمي الفلسطيني, مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية.
- حكيمة, أيت حمزة(د.ت): أهمية المدرسة في تنمية القيم السلوكية لدى التلاميذ ودورها في تحقيق توافقهم الاجتماعي-دراسة ميدانية, مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية, عدد خاص الملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري.

- الحميدان، عصى عبد المحسن(2010): أخلاقيات المهنة في الإسلام، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، الرياض.
- حميدة، فاطمة (1990): التفكير الأخلاقي - دليل المعلم في تنمية الفكر الأخلاقي لدى التلاميذ في جميع المراحل، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- خوجة، فاطمة يعقوب(د.ت): تنمية القيم لدى الشباب، ط 1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- الربيع ميمون(1980): نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية و المطلقية، شركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- رشوان محمد مهران(1998): تطور الفكر الأخلاقي في الفلسفة الغربية، دار قباء، القاهرة.
- رمضان، سامية(2018): قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية.
- زاير، سعد علي، وداود عبدالسلام صبري، ومحمد هادي الشمري(2012): طرائق التدريس العامة،
- الساسي نورالدين(2009): الترخيص لمزاولة التعليم ضماناً للتمهين وتحسين الجودة في الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مملكة البحرين.

- الساعدي، عبد جاسم(2008): التعليم في العراق-الواقع و الآفاق، ورقة بحثية مقدمة لليونسكو حول التعليم في دول الأزمات، باريس.
- السائح، صبحية سالم محمد(د.ت): أخلاقيات مهنة التدريس رؤية لميثاق أخلاقي وطني لمهنة التعليم في ليبيا، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- السحمراني أسعد(2011): الأخلاق في الإسلام والفلسفة القديمة، ط5، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان.
- السكارنة، بلال خلف(2009) أخلاقيات العمل، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
- السلمي، أحلام عتيق مغلي(2019): مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الثاني - المجلد الثالث.
- السيسي، طاهر معتمد(2019): مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، المجلد 1، العدد 3.
- الشحات، أحمد(1988): الصراع القيمي لدى الشباب ومواجهته من منظور التربية الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة.

- الصيرفي محمد(2008): أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، القاهرة.
- عبد الفتاح، فوقية(2001): دراسة التفكير الأخلاقي كما يظهر في أداء عينة من الأطفال والراشدين في ضوء نظريتي بياجيه وكولبرج، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد10، العدد26.
- عبدالرحمن طه(2001): سؤال الأخلاق، مساهمة في النقد الأخلاقي للحدثة الغربية، ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2001.
- عبداللطيف، أسار فخري(2006): أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة الجندول (مجلة شهرية إلكترونية)، السنة الرابعة، العدد ٢٩.
- عبده، مصطفى(1999): فلسفة الأخلاق، ط2، مكتبة مدبولي القاهرة.
- العطار ضياء صالح مهدي(د.ت): المعوقات التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في العراق أثناء تأدية المهنة من وجهة نظرهم(دراسة ميدانية)، مجلة أهل البيت، العدد22.
- عطية، آمال عبدالله(د.ت): فلسفة الأخلاق وعلاقتها بالعلوم الأخرى، دراسات فلسفية، العدد(50).

- عفيفي، صديق محمد (2003): أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة.
- عفيفي، صديق(2005): أخلاق المهنة لدى المعلم، المنظمة العربية للتنمية المستدامة، القاهرة.
- عوض أقسام عاشور محمد(2022): رؤية مقترحة لدور المدارس الابتدائية في تفعيل التربية الأخلاقية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة جمهورية مصر العربية.
- الغالبي، طاهر، وصالح العامري(2015): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، ط4 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- الغامدي سعيد بن ناصر، وعلي بجاج(2013): أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، ط3، دار حافظ، السعودية.
- فاندي، سعيد سالم(2020): التأصيل الديني لأخلاقيات المهنة، مجلة رواق الحكمة، العدد7. فكرية، المحرسة للطباعة والنشر، بيروت.
- قادري، سورية(2019): العملية التعليمية وآليات التقويم في الفكر التربوي عند ابن خلدون من خلال المقدمة، مجلة آفاق علمية، المجلد11، العدد1.
- القاطرجي، علي فريد دهروج، ونهى عرنان(2008): الأخلاق دراسة تاريخية

أخلاقيات مهنة التعليم

- الكرمي, جمال عبدالمنعم(2011): توجيهات حديثة لإعداد معلم المستقبل, مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع, الإسكندرية.
- المحروقي ماجد بن ناصر خلفان(2009): أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها , وزارة التربية والتعليم, سلطنة عمان.
- محمود, ماهر عبد القادر(2009): دراسات في المذاهب الأخلاقية, أورينتال, الإسكندرية.
- المعلوف, لينا ماجد سليمان, وعبدالسلام نمر فهد العوامرة(2018): دور رياض الأطفال في غرس قيم التربية الأخلاقية لدى أطفالها من وجهة نظر المعلمات والمديرات في محافظة عمان العاصمة, دراسات, العلوم التربوية, المجلد 45 , العدد 4, ملحق 2.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	مقدمة
6	الفصل الاول
10	مفهوم أخلاقيات المهنة:
11	أخلاقيات مهنة التعليم:
12	مفهوم القيم الأخلاقية:
14	مفهوم التربية الأخلاقية:
16	أخلاقيات الوظيفة العامة ومفهومها:
21	الفصل الثاني
23	مصادر أخلاقيات مهنة التعليم
26	أخلاقيات مهنة التعليم في الإسلام
30	أخلاق العمل في الإسلام
35	أخلاقيات المعلم عند ابن سينا
36	أخلاقيات المعلم عند الغزالي
38	أخلاقيات المعلم عند ابن خلدون
41	الفصل الثالث

أخلاقيات مهنة التعليم

41	الأسس النفسية لأخلاقيات المهنة
42	النمو الأخلاقي
43	نظرية جان بياجيه
45	نظرية كولبرج
55	الفصل الرابع
55	معايير السلوك الأخلاقي
58	اتخاذ القرار الأخلاقي
59	معايير اتخاذ القرار
59	مراحل اتخاذ القرار الأخلاقي
63	الفصل الخامس
66	الجوانب الأخلاقية لقانون انضباط موظفي الدولة
67	أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقتها بمفهوم التقاليد الوظيفية
69	أهم التقاليد الوظيفية للمعلم
71	أساليب المحافظة على التقاليد المدرسية
72	أهم القيم والأخلاق المهنية للمعلم
74	الصفات الأخلاقية الواجب توافرها في المعلم
75	المجال الثاني: علاقة المعلم بزملائه

أخلاقيات مهنة التعليم

75	المجال الثالث: علاقة المعلم بمدير مدرسته
76	المجال الرابع: علاقة المعلم بالمشرف التربوي
76	المجال الخامس: علاقة المعلم بالمرشد التربوي
76	المجال السادس: علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي
80	الفصل السادس
80	أساليب ترسيخ الأخلاقيات المهنية
81	المعلم المثالي
84	أخلاقيات مهنة التعليم في القياس وتقويم المتعلمين واللجان المدرسية
87	مفهوم مهنة التعليم
88	معوقات مهنة التعليم
89	مشكلات مهنة التعليم
90	دور نقابة المعلمين في تعزيز حقوق المعلم
97	الفصل السابع
97	أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي
98	نماذج تطبيقية للمعلمين القدوة
105	الفصل الثامن

أخلاقيات مهنة التعليم

105	المملكة الأردنية الهاشمية
105	المملكة العربية السعودية
106	دولة قطر
107	جمهورية مصر العربية
107	الجمهورية الليبية
108	الجمهورية الجزائرية
109	الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم في العراق
109	إعداد المدرس في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم وجودة التعليم
112	الترخيص لمزاولة مهنة التعليم
113	معايير المعلم الناجح
116	المصادر
123	المحتويات