

الأُخْلَاق

مفهوم الأخلاق:

استخدمت كلمة الأخلاق في مفردات اللغات المختلفة منذ أزمان بعيدة، وقد أريد بها معاني متعددة، ولكن هذه المفردة لم تثبت أن أصبحت مصطلحاً يحمل معنى محدداً، رغم أن الناس درجوا على استخدامه في أحيان كثيرة بغير معناه الأصطلاحي، ولا ذنب للناس في ذلك بقدر ما هو ذئب أو لائئك العلماء الذين لم

يوصلوا بشكل علمي لهذا المصطلح ويجعلوا منه مفهوماً عاماً مدركاً من قبل الجميع. بالتأكيد لسنا بصدد أن يكف الناس عن استخدام هذه الكلمة بغير معناها العلمي ولكن نشير إلى أن أي كلمة تتشكل نتيجة إجماع واصطلاح الناس عبر الأجيال المتعاقبة، ولا يمكنها أن تموت أو تمحي ما لم يظهر الشيب فيها والهرم.

ولكن الأخلاق جاءت في اللغة وكما عرفها ابن منظور حيث قال: "الخلق بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسمحة، وحقيقة أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسها وأوصافها ومعانيها المختصة بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهمما أوصاف حسنة وقبيحة". والأخلاق في اللغة جمع خلق وهو الدين والطبع والسمحة، وحقيقة أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها.

المفهوم في الفكر العربي:

١ - حدد ابن حزم الأندلسي أسس النبوة في ثلاثة وهي اسس الأخلاق: الأول: إصلاح الأخلاق وإيجاب الالتزام بقواعدها وقيمها كالعدل والصدق والنجد في مواضعها، والثاني: إقامة العدل بين الناس، والحفظ على ما يخصهم. الثالث: حيازة السعادة المطلقة، وهي الفوز بالأخرة ومن هنا حرصت كل الشرائع الدينية والاجتماعية على تربية الفرد على المنظومة الأخلاقية التي تؤسس لبناء الإنسان السوي الخير العظيم، وإن تباينت الوسائل والطرق التي تم تطبيق هذه التربية من خلالها. وقد كانت للألم والشعوب وسائلها المتعددة لإعداد الفرد بالطريقة التي كانت تعتقد في الفرد القيم التي يصبون إليها، وقد كانت حلقات العلم الموسمية أو الدائمة التي كانت تعقد في مجالس العلماء وال فلاسفه، واللقاءات التي كانت تقوم بها القبيلة أو العشيرة وسيلة للتعلم والتأثير على الفرد، في الوقت التي تسنح هذه جميعاً بأن يقدم الفرد إسهامه ورأيه فيها.

٢ - عرّفها الميداني بأنه حال للنفس داعية لها إلى أفعالها، من غير فكر ولا رؤية، وأنه صفة مستقرة في النفس البشرية فطرية أو مكتسبة، ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة، وهو قوانين داخلية توجه الفرد للعمل البناء، وتsemهم في تطوير الأعمال وتقديمها في المجالات العامة والخاصة.

٣ - يعرف إخوان الصفا الأخلاق بأنها تهيئ ما في كل عضو من أعضاء الجسم، يسهل به على النفس إظهار فعل من الأفعال، أو عمل من الأعمال، أو صناعة من الصنائع، أو تعلم علم من العلوم، أو أدب من الآداب، أو سياسة، من غير فكر ولا رؤية. وعند المرء ملكة تصدر بها الأفعال عن النفس من غير تمهل وروية، وفكرة، وتتكلف، فإذا أضفت لفظ الأخلاق إلى لفظ آخر دل على مجموع قواعد السلوك المتعلقة بالشيء الذي دل عليه اللفظ، نقول: أخلاق المنفعة، وأخلاق اللذة، وأخلاق الواجب، وكذلك أخلاق المهنة، والأخلاق السمحاء، وإذا أطلق لفظ الأخلاقية على مبادئ السلوك دل على القيم للمثل الأخلاقية العليا، وإذا أطلقته على السلوك العملي دل على مطابقة هذا السلوك لمبادئ الأخلاق.

من هنا نستخلص أن الأخلاق عبارة عن مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد المجتمع حول ما هو جيد وحسن، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم، وتتجلى مجموعة هذه المفاهيم في طريقة حياتهم اليومية وحكمهم على الأمور الحياتية والمستقبلية، وهذا أمر نسبي قد يختلف فيه الأفراد وتتباين عليه المجتمعات. ولكن هنالك أمور عامة في الأخلاق يتفق عليها جميع البشر خصوصاً في القضايا العامة

شروط الفعل الخلقي:

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

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

ثانياً: أن يكون هذا الفعل الصادر عن الإنسان قد حدث عن نفس باختيارها وإرادة منها، لا تشوبها أي نوع من الضغوط الخارجية كالخوف أو التهديد أو الإكراه أو الرياء أو الحياة، وما يمكن أن يشوبها من المؤثرات التي تعرض الإنسان للتلف أو التصنع، لأنها في هذه الحالة لا تدل على حقيقة طبعه أو سجيته، فمثل هذه الأفعال التي يكره عليها الإنسان ليست مما يقال فيها أنها حسنة أو قبيحة وإن صاحبها خير أو شرير، فالشرط الأساس في الفعل الخلقي أن يكون منبعثاً من النفس بطريقة تلقائية وعن إرادة حرية.

وبما أننا نتحدث عن مبادئ وقيم فهي بالضرورة مكتسبة، ويختلفاها الإنسان من محیطة الذي يتفاعل داخله، ويختلف الناس عموماً ولاعتبارات ومتغيرات متعددة في مدى تمثلهم للمبادئ الأخلاقية، وقد حظيت هذه المتغيرات لدراسات وأبحاث كثيرة منها تلك الدراسة التي هدفت إلى التعرف على آثار متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، الخبرة التعليمية والإدارية) في مدى التزام مدير المدارس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة ما على سبيل المثال ولتكن عددهم ٧٧ مديرًا و١٣٨ مديرة، وأما عينة الدراسة فقد تكونت من جميع مديري ومديرات مجتمع الدراسة وعددهم ٢١٥ مديرًا ومديرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً إحصائية على مستوى الدلالة ($a < 0.05$) تعود إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وإلى وجود فروق إحصائية على ($a < 0.05$) لصالح حملة مؤهل دبلوم كلية المجتمع، وأشارت إلى مستوى الدلالة وجود فروق إحصائية دالة على مستوى الدلالة ($a < 0.05$)

تعود إلى متغير الخبرة التعليمية، لصالح الخبرة الطويلة، وعدم وجود فروق ($a < 0.05$) تعود إلى الخبرة الإدارية، إحصائية دالة على مستوى الدلالة والتي (Bobby) وهذا ما كانت قد خلصت له دراسة أجراها بوبى ١٩٧٩ هدفت إلى التعرف على وجهات النظر المختلفة، لكل من مدير المناطق التعليمية في بريطانيا، ومدير المدارس وأعضاء مجالس التعليم، والمعلمين حول مدى التزام المدراء بالقواعد

الأخلاقية، ومدى تأثير هذه القواعد الأخلاقية في سلوك المعلمين والمدراء . وأظهرت نتائج الدراسة وجود فرق في وجهات النظر المختلفة حول مدى الالتزام بالأخلاقيات. وأظهرت وجود أثر لمركز الوظيفي لمديري المنطقة، ومدير المدرسة، وعضو مجلس التعليم، وفي تقدير درجة التزام المعلمين حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية، وكانت على مستوى أقل، كما أظهرت النتائج توافق وجهات النظر المختلفة حول مدى انخفاض تأثير القواعد الأخلاقية في سلوك المعلمين في الوقت الحاضر بصورة عامة، وكانت وجهات النظر المختلفة متقاربة في المدن والضواحي حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية أكثر من وجهة نظرهم في الريف. وكانت النتائج ليست بعيدة في السياق نفسه من الدراسة التي أجرتها بيلير هدفت إلى تحديد وجود اختلاف في أخلاقيات آخرون

المديرين قبل الخبرة التعليمية وبعدها ومدى تأثير ذلك على الطلاب، في مدينة كامبل (بريطانيا) وإلى تقدير ما إذا كانت بعض المتغيرات الشخصية والوصفيه المختارة مرتبطة بأي تغير في أخلاقيات المعلم الطالب، ولتحقيق أغراض الدراسة جمعت البيانات من المعلمين الطلاب والمعلمين خلال فصل كامل، من عام ١٩٨٠ في جامعة ميسبي، إذ تكونت عينة الدراسة من ٧٥ طالباً ومعلماً و ٦٦ معلماً متعاوناً

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطاً في برامج الخبرات المبكرة في التربية، وأن الطلاب المعلمين قد حصلوا على علامات إيجابية أكثر من الخبرة التعليمية في جانب التعامل مع المشرف التربوي، والتسهيلات المدرسية والخدمات، والصلة مع التلميذ، والصلات مع المعلمين الآخرين، والعمل التدريسي للمعلم، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك تغيراً إيجابياً في سلوك الطلاب المعلمين والأخلاق بصفة عامة بين الاختبار القبلي والبعدي.

نشأة علم الأخلاق

أولت الدراسات الإنسانية والاجتماعية والتربية اهتماماً بدراسة الأخلاق في الطبيعة الإنسانية عبر التاريخ، وعلى مر العصور ، وحتى وقتنا الحاضر، لأنها ترتبط بالممارسات السلوكية الأخلاقية للإنسان حيثما وجد، لذلك فقد اهتمت جميع الأديان والمذاهب الفكرية الفلسفية بدراستها، وتعددت حولها الآراء، واختلفت مناهج البحث فيها، من حيث تنوع طرق وأساليب عرضها، والوسائل المتتبعة فيها. والأخلاق أمر حيوي ضروري للأفراد خاصة، والمجتمعات عامة، فهي تساعده على إيجاد التوافق والتناغم بين المطالب الفردية الخاصة، وبين متطلبات العيش في وسط الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وهي تشكل الضابط لجميع السلوكات على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي، وبين معايير الجماعة، فإذا كانت متوافقة مع فلسفة وأنظمة الجماعة، كانت تلك الأخلاق أخلاقاً حسنة وإيجابية، وإن لم تكن كذلك فإنها مخالفة لفلسفة ومعايير الجماعة، وعندئذ تكون أخلاقاً لا يتقبلها المجتمع. وإن هذا الأمر لا ينطبق فقط على المجتمعات التي لا تعتمد التشريعات السماوية أساساً لتشريعاتها، وإنما تعتمد على فلسفات خاصة بها، أما المجتمعات الإسلامية التي تعتمد على التشريع السماوي، فمقياس الأخلاق الحسنة أو السيئة (يرتبط بمدى التزام الفرد من عدمه بالأوامر والنواهي لأنها ترتبط بالممارسات السلوكية الأخلاقية للإنسان حيثما وجد، لذلك فقد اهتمت جميع الأديان والمذاهب الفكرية الفلسفية بدراستها،

وتعددت حولها الآراء، واختلفت مناهج البحث فيها، من حيث تنوع طرق وأساليب عرضها، والوسائل المتتبعة فيها. والأخلاق أمر حيوي ضروري للأفراد خاصة، والمجتمعات عامة، فهي تساعده على إيجاد

التوافق والتناغم بين المطالب الفردية الخاصة، وبين متطلبات العيش في وسط الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وهي تشكل الضابط لجميع السلوكيات على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي، وبين معايير الجماعة، فإذا كانت متوافقة مع فلسفة وأنظمة الجماعة، كانت تلك الأخلاق أخلاقاً حسنة وإيجابية، وإن لم تكن كذلك فإنها مخالفة لفلسفة ومعايير الجماعة، وعندئذ تكون أخلاقاً لا يتقبلها المجتمع. وإن هذا الأمر لا ينطبق فقط على المجتمعات التي لا تعتمد التشريعات السماوية أساساً لتشريعاتها، وإنما تعتمد على فلسفات خاصة بها، أما المجتمعات الإسلامية التي تعتمد على التشريع السماوي، فمقاييس الأخلاق الحسنة أو السيئة (يرتبط بمدى التزام الفرد من عدمه بالأوامر والنواهي).

فالتفكير الأخلاقي في الحضارات القديمة والخاصة بالأمم الشرقية المتمثلة بالمصريين القدماء اتجهت نحو العدالة الفردية والجماعية، ونحو المظاهر الخلقية الرفيعة والراقية، والواجبات الدينية والاجتماعية، وواجبات شخصية نفسيّة متعلقة بالضمير، وهذا نموذج لجميع الحضارات الأخرى مثل الصينية والهنديّة والسويسرية) وغيرها. إن ظاهرة الأخلاق نمت وتطورت عبر التاريخ، وتتناولها المفكرون وخاصة الفلاسفة على أساس الاجتماع البشري وجوهره، والتربية الأخلاقية واسعة تشمل السلوك الفردي والعلاقات الاجتماعية، فالأخلاق ليست وليدة الأهواء إنما هي وهي الضمائر والعقول السامية، وهي قوانين عامة للناس ويمكن تقسيم نشأة علم الأخلاق إلى ثلاثة فترات، شكلت في مجموعها نظرة متكاملة للأخلاق، وتلاحمت وامتزجت لتعطي هيكلًا قائماً بذاته مميزاً لتلك الحقبة وتلك المجتمعات التي نشأت بها، ومن القواعد الاجتماعية الأخلاقية. وهذه الفترات هي:

أ - الفترة الأولى: منها كل من فيتاغورس، وهيراقليطس، وديمقراطيس، وقد اعترف مفكرو هذه الفترة بعدة مبادئ، كالاحترام، والمسؤولية، ومكانة العقل، واحترام الآلهة، وخضوع السلوك الإنساني للقانون الاجتماعي.

ب - الفترة الثانية: تزعمها كل من سocrates، وأفلاطون، وأرسطو، وكان سocrates أول القائلين إن غاية الأخلاق هي السعادة، فلم يهتم كغيره من الفلاسفة الذين سبقوه بتفسير الوجود الخارجي، وإنما كان همه متوجهاً نحو الإنسان، ومنحصراً في دائرة الأخلاق، ويُعتبر سocrates أول مؤسس للأخلاق العقلية، إذ أعاد للأخلاق وتعده الوظيفة الاجتماعية للقيم الأخلاقية نظرة متكاملة للإصلاح والتغيير الاجتماعي ونادي بالسعادة كغاية للأفعال الإنسانية، التي تتحقق بسيطرة العقل على الشهوات ونوازع الهوى، ورد الإنسان إلى حياة الاعتدال. أما أفلاطون فقد بنى آراءه في الأخلاق على نظرية (المثل)، فهو يرى أن هناك عالماً روحيًا وراء هذا العالم المحسوس الذي نعيش فيه، ورأى أن من بين هذه المثل مثلاً للخير، وهو يعني مطلق أزلٍ أبي بالغ الكمال. فالأخلاق تتطرق عند أفلاطون من ثنائية النفس والجسد، ولذا يجب على الإنسان أن يترفع عن الدنيا، ساعياً إلى الاتصال بعالم الحقائق، وعليه أن يجعل من نفسه رقيباً ذاتياً يزن كل أعماله.

أما أرسطو فقد نظر إلى الأخلاق على أنها علم يبحث في أفعال الإنسان، من حيث وجودها، ويهتم بتقرير ما ينبغي عمله، وما ينبغي تجنبه والابتعاد عنه لتنظيم حياة المجتمع البشري وتنبيهها على أحسن وأفضل ما ينبغي، من ثم يقرر أن الأخلاق نشاط إنساني يتميز به الكائن الإنساني، بوصفه كائناً يتمتع بنعمة العقل.

ج- الفترة الثالثة: الأخلاق في الفكر المعاصر فلا تزال مستمرة في حياة المجتمع، واتسمت بالتعقيد والتشابك، منها ما يرتبط بالدين ومنها ما يستقل عن الدين وهو رأي الماركسية التي تؤكد أن الأخلاق شكل من أشكال الوعي مستقل عن الدين من حيث النشأة مع أن المحاولات الدينية كانت محاولة لتقنينها وفقاً

لمصلحة الفئات الاجتماعية المسيطرة، إلا أنها ارتبطت به ارتباطاً وثيقاً من نشوئه. أما الشريعة الإسلامية فتؤكد في منهجها الأخلاقي، أن يكون الإنسان المسلم منفتحاً على الناس بأخلاقه، فيعيش معهم ليمنحهم من خلقه كل الخير، وكل الرعاية، وكل المحبة وكل الانفتاح، بحيث يكون لين القلب فيكون صاحب القلب الرحيم المنفتح في نبضاته على الناس جميعاً، ولن يكون لين اللسان، فلا يتكلم إلا بالكلمات التي تنتاج الصدر رحمة وخيراً، وبكل ما يوحده ولا يفرق، ويحبب ولا يبغض، وقد قدم رسول الله نموذجاً إنسانياً متكاملاً في أخلاقه.

شكل الألْحَاقِ وَمَصَادِرُهَا:

تبينت الآراء في السابق وما زالت في التوصل إلى حقيقة تولد الخلق عند الإنسان، ففي الثقافات والفلسفات القديمة كانت متوارثة، وهذه أخلاق النبلاء والقادة يورثونها جينياً إلى ابنائهم، وتلك أخلاق العامة أو الرعاع يتحلى بها أفراد هذه الفئة الاجتماعية، وكان يحاسب الفرد تبعاً لانتسابه الطيفي. ومع تطور العلوم التربوية والفلسفية أخذت هذه المسألة لمناقشات وسجالات مطولة، وما يهمنا هنا التأكيد على أن القيم والمعتقدات والعادات التي يمتلكها الإنسان هي التي تشكل في مجملها سلوكه وطريقة حكمه على

المواقف، وكما أسلفنا هي التي يطلق عليها الأخلاق هي وليدة تفاعل الإنسان مع محیطه الاجتماعي وهذا المحیط لا يشكلها فقط بل يضع محددات لها حتى لو كان الإنسان غير مقتنٍ بها تماماً.

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

وتكون العلاقات الطبيعية من خلال:

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

٢- الزملاء : وهم الأشخاص الذين يتعامل معهم الإنسان بفعل التوأجد لسبب من الأسباب الاعتبادية مثل الدراسة أو العمل ويقومون من خلال التفاعل المشترك بتبرسيخ أو تعديل القيم والمفاهيم والعادات التي اكتسبها من أسرته.

٣- الأقران والأصدقاء : وهم الذين يعيشهم الإنسان كأبناء الحي الواحد، أو من يختارهم طوعاً للمجالسة والمعايشة، وفي الغالب يختارهم من بين المحظيين به، ينجذب إليهم ويرغب في مرافقتهم والتعامل معهم، وهو في الغالب شديد التأثير بهم ويشكل معهم منظومة المفاهيم والعادات التي تستهويهم.

٤- المعلمون والمربيون والرؤساء الذين يختارهم الإنسان أو يفرضون عليه ضمن المنظومة الاجتماعية التي يتواجد فيها. ويكون الإنسان أكثر ارتباطاً بالمعلمين والمربين الذين يعتقد أنهم قدوة له ويرغب أن يتعلم منهم أصول الأخلاق والقيم وفي هذه الحالة يشعر بالانتماء لهذه الفئة، يدافع عنها وينزد عنها أمام الآخرين وخصوصاً إذا كان لهم صفة أو مكانة دينية لديه أو في المجتمع. ومن المعروف أن الإنسان في الوقت الذي يختار فيه الأصدقاء والأقران طوعاً يكون متميزاً بالتعصب و الانتماء للوحدة الاجتماعية

التي يتواجد فيها، ويعتبر أن القيم التي تعتنقها هذه الوحدة إلى حد كبير معياراً مناسباً لقياس وتقدير أفكار الآخرين وقيمهم وخصوصاً الأخلاقية منها، ويُجنب غالباً إلى الدفاع عنها وتشكل له الملاذ والحماية المادية والمعنوية. ومن هنا عالجت الكثير من الديانات أو الأفكار الاجتماعية الطريقة أو الطرق التي يتوجب على الإنسان سلوكها للتحلي بالأخلاق الفاضلة، وقد نشأت فكرة التفرغ للعبادة وإصلاح الناس وتحفيزهم نحو التمسك بالقيم والمبادئ السامية التي تحقق للفرد الخلو.

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

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

الأخلاق عند الديانات المختلفة:

كانت الديانات ولا زالت تحت على القيم الأخلاقية الحسنة ومن أهم الديانات التي اهتمت بمفهوم الأخلاق هي:

١ - الديانة الزرادشتية التي أوضحت بأن الأخلاق ترتكز على مبادئ ثلاثة هي (الفكر والنية الحسنة، القول الحسن ، العمل الحسن).

٢ - في الكتاب المقدس لدى الصابئة المندائية يقول : ((قل يا عبادي لا تزنوا، ولا تسرقوا، ولا تنهكوا حرمات الناس. أيها الكاملون والمؤمنون أيها المؤمنون والكاملون لا تبدلوا في الكلام، ولا تحبوا الكذب والآثام)) .

٣ - يعتمد الإسلام في الشريعة الإسلامية على قواعد ثلاثة هي العقيدة، والأخلاق، والشريعة والتي هي من العناصر المشتركة بين كل الديانات، لقوله تعالى ((لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا)). يقول الجانبيون وهي ديانة هندية قديمة " إن الحياة الدنيا تعasse مستمرة وشفاء متصل، نعيمها زائل والعيش فيها باطل ، نطمحي فيها الخير فننال شراء... وتذوم عجلة الموت والحياة ... ، ولكن هناك شيئاً يجعلنا نتمسك بالحياة، ويزين لنا باطلها، إنه الغواية التي تخلق العقاديد الفاسدة والأخلاق السيئة...، وتظل الروح على هذا الوضع بين الموت والولادة، حتى ينبع النور، إما

من أعماق الروح بطريقة الصدفة أو الإلهام، وإما بإرشاد الزهد والمبشرين وهدايتهم."

وإنطلاقاً من هذا المفهوم للحياة يقول الجانبيون: " لا يستطيع الإنسان أن يعيش في هذا الكون دون تنظيم لحياته وكذلك " يعتمد السلوك الصحيح على التخلص من جميع الأنشطة التي تتبع من الانفعالات العنيفة، سواء أكانت عقلية أم صوتية أم بدنية، كالغضب مثلاً، أو الزهو، أو الخداع، أو النهم. من هنا يتم إعداد الفرد إعداداً جيداً لدخول مرحلة التفرغ للعبادة ليكون من جمهور المؤمنين، وهذا الإعداد يكون من درجات، من خلال سلسلة متدرجة من النذور القاسية التي تدع الفرد لحياة جديدة، ويدخل في سلوك حسن الوفاء مجموعة عهود هي:

١ - عدم القتل ٢ - عدم الكذب، ٣ - عدم السرقة ٤ - التمسك بالعفة ٥- الزهد في التملك. نلاحظ هنا أن هذه المباديء ترتكز أساساً على بناء منظومة أخلاقية لدى الفرد يتعامل بها مع الكائنات والأشياء من منطلق الضبط الذاتي لنفسه التي هي مصدر الشرور والآثام عندهم.

- ٥- عنيت الديانة البوذية ومفكريها بالأخلاق وأعلوا شأنها علواً كبيراً بأعتبارها المرأة التي يحكم على الفرد من خلالها على مدى صلاحه واستقامته ، ومتزال الى اليوم وإن اختلفت العبارات التي تركز على تحلي الإنسان بمجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي يجب أن تكون ملزمة للإنسان في تعامله مع الأشياء المادية والمعنوية فبنت مجموعة من الاحتياطات على الإنسان التقييد بها.

أما في العصور اللاحقة فقد توالت نظريات البحث في التربية الأخلاقية حسب المدارس المعرفية التي تستند إليها ، وإستندت إلى النتائج التجريبية في علم النفس وعلم الاجتماع التي أغنت التربية الأخلاقية والصفات الشخصية والاجتماعية

أخلاقيات مهنة التعليم

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

مفهوم المهنة:

أشار صليبا (١٩٧٨) إلى أن المهنة هي العمل الأساسي المعتمد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وصدق. وقد عرفها العيدة (١٩٩٧) بأنها: أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية.

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

بأنها مجموعة الأعمال التي يقوم بها، وقد عرفها بروست (١٩٩٩) الأفراد في مجال معين، من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة. وقد تناولها الدكتور رائد الركابي في معرض حديثه عن أهمية أخلاقيات التعليم لذا يمكن تعريف أخلاقيات مهنة التدريس بأنها السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتبعها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكاً أمام الله ثم أمام ولادة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين ، وترتبط عليهم واجبات أخلاقية" ويمكن القول أنها العمل أو الحرفة التي إعتمد الفرد القيام بها وهو مؤهل لها، وقد عرفه الناس بهذه الصفة، وفي القديم كانت في الغالب مهن متوارثة، يكتسبها الفرد من أسرته أو صاحب العمل الخبير المؤهل، وقد أطلقت على الصناع في صنائعهم المختلفة.

وقد تطورت النظرة أو شروط التأهيل للمهنة مع التطور الاقتصادي والاجتماعي بحيث أصبحت مزاولة أي مهنة تحتاج إلى ترخيص أو إذن للممارستها، وتصدر هذه التراخيص أو الأذون من السلطة التنظيمية التي تتبع لها هذه الحرفة أو المهنة، وفي كثير من البلدان يتوجب على من سيحترف مهنة ما الحصول على تزكية من إطار تنظيمي إما جمعية أو نقابة للمهنة نفسها تجيز له من الناحية المهنية الفنية مزاولة هذه المهنة أو الحرفة.

مفهوم أخلاقيات المهنة:

حددها رضوان (١٩٩٤) بأنها هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول هو ما خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماء، وبين المقاطعة والعقوبة المادية، وعرفها الحياري (١٩٨٤) بأنها المباديء والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعدّه أفراد المهنة الالتزام بها. وأخلاقيات المهنة من وجهة نظر البزارى (٢٠٠١) هي: الأخلاقي، أو الخلقي، وهو منسوب إلى الخلق، ويطلق على ما كان مطابقاً لنظريات الأخلاق، أو لقواعد السلوك في عصر من العصور، ويقابله الأدبي والروحي والمعنوي، ويطلق الخلقي عند بعض الفلاسفة على جميع الأفعال التي يمكن وصفها بالخبرية أو السرية كالواقع الأخلاقي فهو أمر واحد تدرج تحته الفضائل والرذائل.

أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم

إن التعليم أو التدريس مهنة تتضمن بالدرجة الأولى تنظيم اكتساب المعرف، وإيجاد الظروف المناسبة لنقلها من الكتب إلى عقول المتعلمين. وقد طرأ على مفهوم التعليم أو التدريس تغيرات، منها أن مهنة التعليم أصبحت تتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعرف ونقلها من المعلم إلى المتعلم، وفي الآونة الأخيرة عرف المربون التعليم بأشكال متعددة، إلا أنه ليس المهم في قضية التعليم أن نضع تعريفاً شاملاً جاماً للتعليم، لكن الأهم أن نفهم أن هذه العملية ضخمة متسعة، لذا صرف النظر عن الصياغات والتعريفات إلى المهام والعمليات التي تحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية، وتحقق النمو الشامل المتكامل للمتعلمين

والنمو الاجتماعي والاقتصادي السياسي للمجتمع. (حضر وأخرون، ١٩٨٦) كما وتعد مهنة التعليم من أهم المهن، بل هي الأهم بالنسبة للمهن الأخرى، فعلى يد المعلم تخرج المهندس والطبيب وعالم الفلك والفيزياء وغيرهم، وإذا أرادت دولة ما أن تتفوق تكنولوجيا وعلمياً فإنها أول ما تبدأ به هو اختيار التربية المناسبة للأجيال القادمة، وأن الالتزام بأخلاقيات المهنة دوراً كبيراً في تطوير المهن (Prost، 1986) المختلفة وتقديمها. وتحتل مهنة التعليم مكانة سامية ورفيعة بين المهن منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فرسالة التعليم من رسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله - سبحانه وتعالى - ليعلموا الناس أمور دينهم ودنياهم، لذلك فهي من أشرف المهن وأفضلها، ولأن المستقبل لأي أمة رهن بأيدي المعلمين من حيث التقدم والخلف وفي بناء أجيال الأمة. وتشير مهن التعليم إلى عمل فني راقٍ يتطلب نوعاً من القدرة والكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص، يشتمل على إعداد أكاديمي معرفي، وإعداد مسلكي منظم، ومعزز بالتدريب العملي، وكان الاعتقاد السائد في النصف الأول من القرن الماضي أن يعرف المعلم شيئاً يزيد قليلاً عما هو مكلف بإيصاله أو تلقينه للمتعلمين، كي يكون معلماً، فأصحاب هذا الاعتقاد كانوا ينظرون إلى التعليم بوصفه حرفة، وإلى المعلم على أنه آلة فهو شخص تحدد له المناهج وموضوعاتها والكتب المقررة، ويحدد له المكان الذي يعلم فيه، والطالب الذي يتعلم على يديه، وكذلك الزمن الذي يلتقي به الطالب، وربما تحدد له الطرائق التي عليه استخدامها، وهذه صورة لمعلم مجرد من القدرة على الإبداع (الابتکار)، معلم آلة تسير ضمن حدود الخطوط المرسومة لها. والمنظومة التربوية بحكم موقعها من العملية التربوية كالعمود الفقري من كيان الأمة الحضاري

الشامل المتكامل، وتعتبر التربية من أهم وسائل الرقي الحضاري والازدهار الثقافي، لذلك فهي مطلبة بسبق كل التحولات الحضارية في عملية التغيير، وإلا تعذر أن تكون في مستوى وظيفتها الحضارية الشاملة. والقوانين الوضعية التي تدعو إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة، من شأنها أن تعمل على تحديد المسؤوليات المثلثي الخاصة بالمهن المختلفة، وتزيد أيضاً منوعة العاملين وإدراكيهم، وتطور نوعية العمل وكفاءته، وعند الحديث عن أخلاقيات مهنة التربية والتعليم فإن من أهم وأبرز عناصر هذه المهنة المعلم، الذي سخر وقته وحياته، وبذل جهده لتعليم النشء، وهو بمثابة الشمعة التي تحترق لتثير الطريق أمام الأجيال من أجل مواكبة تطور الحضارة والنهوض بالأمة، وصنع المستقبل، ومواجهة التحديات المعاصرة، والتغير نحو الأفضل، والعملية التعليمية هي عملية تربوية في المقام الأول، فإن لم يكن المعلم على قدر عالٍ من الأخلاق الإسلامية فإن هذه الشمعة ستتحرق الأجيال، وتذيب أخلاق الأمة، وتدمّر ماضيها وتشوه مستقبلها، وتغرقها في مستنقعات الرذيلة، وتحدث تغييراً نحو الأسوأ، وتختلف عن سباق الحضارة، والمعلم هو الأب والقائد والحارس الأمين، الذي يستحق منا كل الاحترام والتقدير لعطائه الزاخر الذي لا ينضب، هذا المعلم الذي نذر نفسه لخدمة ابنائه وشعبه ووطنه، فأخذ بيد الأجيال إلى قارب النجاة وارساه على بر الأمان، وسار بهم صوب مستقبل مشرق آمن، لمواكبة ومسيرة متطلبات العصر. وعند الحديث عن أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم يرى العديد من التربويين والمفكرين أن من أهم عناصر التربية هو التركيز على الجانب الخلقي والجانب المعرفي، فالعملية إذا تربوية وتعلمية، فلا بد من التركيز على النواحي الخلقية في مهنة التعليم، فإن من أهم عناصر التعليم وجود القيم الخلقية، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة أساساً، إلا أن الوضع القائم حالياً في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائم على العلمانية، فضلاً عن انفصال القيم الخلقية عن مهنة التعليم. وبما أن التربية علم وفن ولها مهاراتها الخاصة فلا بد من اختيار نوعية المعلمين الذين سيقومون بهذه المهنة، لأن نوع الأمة وسماتها الخاصة يتوقف إلى حد بعيد على نوع المواطنين الذين تتكون منهم، ونوع المواطنين وسلوكهم يتوقف إلى حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها، وإن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلمين ودرجة مسؤوليتهم المهنية والتزامهم بها.

وقد دعا الإسلام إلى التمسك بالسلوكيات الأخلاقية الإيجابية ذات الآثار المحمودة في الحياة. ومن صور السلوك الأخلاقي الحميد الذي دعا إليه الإسلام تلك السلوكيات التي تنظم علاقات الإنسان مع الآخرين في المجتمع منها: الصدق، والأمانة، والعفة، والعدل، وأداء الواجبات والحقوق، والتزام الآداب، وحسن السياسة، والتعامل مع الآخرين ليظهر الود في المجتمع على خير وجه. وقد حث الإسلام على أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة إيماناً وسلوكاً. فقد أكدت المبادئ الإسلامية على أهمية الأخلاق في الحياة الإنسانية التي يحددها القرآن الكريم لتنظيم حياة الإنسان، وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه. ولم تتحصر أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة في الإسلام على الجوانب الإيمانية والسلوكية، بل لها أهمية للعالم والعلم أيضاً، فالعالم يجب أن يجمع إلى جانب تقوى الله العلم الذي يفيد الإنسان وينفعه. فالأسأل في التربية الأخلاقية في الإسلام إشاعة الخير والإصلاح، أو ما يسمى أيضاً إشاعة البر والتقوى، ومحاربة الفتنة والفساد في الأرض. وجرى التركيز على هذين الهدفين في عشرات المواضع في القرآن الكريم، وفي مئات من التوجيهات والتطبيقات النبوية وتوضيح كتب الحديث وكتب التفسير في كل ما يصطدم مع سنن الله، واتقاء كل ما يدمر الأمن والسلام في حياة الإنسان في الدنيا، أو يحرمه منها في مصيره في الآخرة. كذلك إن الحضارة الإسلامية قد اتخذت المبدأ الأخلاقي فيها موقعاً أعلى من الذوق الجمالي في سلم القيم، ولذلك احتل المبدأ الأخلاقي المركز الأول في التوجيه، والإرشاد إلى خير الأمور.

إن البعد الأخلاقي في العملية التربوية التعليمية يعد مطلباً أساسياً لكل مسعي إنساني، لأنه ي سه ل على المعلم تحديد دوره في العملية التربوية بوضوح، ويساعده على النجاح في مهماته، ليقوم بدوره الاجتماعي المتميز في بناء مجتمعه، ويساعد على رقيه وتقديمه؛ لأن مهمة التربية بناء الجيل الصاعد وفق فلسفة

المجتمع الذي تجري فيه العملية التربوية التعليمية. ومن هنا كانت أهمية مهنة التربية والتعليم ما دامت هي التي تقوم بدورها، على أساس من الخلق الحميد والسلوك المستقيم، وهذا هو طريق التقدم بدورها، على أساس من الخلق الحميد والسلوك المستقيم. وهذا هو طريق التقدم للمجتمعات البشرية ما دامت الأخلاق الحميدة هي التي تحمي المجتمع من التفسخ والانهيار.

فهمة التربية هي التي تعد الناشئة للحياة روحياً وخلقياً واجتماعياً وعانياً وجسمياً، وهي مطالبة بمعالجة مشكلات الطلاب عبر الصلة الوثيقة التي تربط المعلم بالطالب وأسرته، وهي تتيح للمعلم معرفة خلفيات طلابه وظروفهم، ناهيك عن الإسهام في المحافظة على تراث الأمة، ونقله من جيل إلى جيل، وتطويره وتحسينه. وهذا بدوره ينعكس على ازدهار المجتمع وتقدمه وتعد التربية عملية إحداث تغيرات مرغوب فيها في سلوك الأفراد المتعلمين، وفقاً للأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها. وليس بمقدمة أي فرد أن يقوم بهذه العملية إلا إذا كان معداً إعداداً كافياً، ولمساعدة المتعلم على النحو السليم في جميع جوانب الشخصية. فال التربية علم وفن في آن واحد، ولم تعد حرفه تقوم على مجموعة من المهارات والعادات، وإنما هي مهنة لها مهارتها الفنية وإطارها الثقافي ودستورها الأخلاقي. وبذلك أصبحت مهنة التعليم موضوع اهتمام الرأي العام في أكثر المجتمعات تقدماً ومن أهم عناصر مهنة الإدارة المدرسية وجود القيم الخلقيّة، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة، إلا أن الوضع القائم حالياً في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائم على اللادينية، فضلاً عن انفصال القيم الخلقيّة عن مهنة التعليم والمسؤولية في إطار أخلاقي المهنة قد تكون مسؤولية موضوعية أو مسؤولية ذاتية ونفسية. فالمسؤولية الموضوعية تعني مسؤولية العامل أو الموظف إزاء رؤسائه، وتجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه، بما يحقق أهداف العمل والمؤسسة. أما المسؤولية الذاتية أو النفسية فتنتصب بالولاء والإخلاص والالتزام بالقواعد الأخلاقية الخاصة بعمله، أي تتصل بمسؤولية الفرد إزاء ضميره وقيمه والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل. فمعايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية في حين معايير المسؤولية النفسية أو الشخصية معايير ذاتية داخلية، والمسؤوليتان تتكمalan وتتوحدان في إطار المفهوم الواضح لأخلاقيات المهنة .

نظريات التربية الأخلاقية

أما نظريات التربية الأخلاقية التي بينها الكيلاني (١٩٩٨) عندما تحدث عن الاتجاهات في الـ تربية الأخلاقية، فقد صنفها إلى ما يأتي:

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

للفرد في الجماعة دور مميز، وتفرض الأعراف أخلاقاً معينة على مختلف "الأدوار" الاجتماعية، والتزام هذه الأعراف يطلق عليه في التربية الحديثة مصطلح "الضمير" وأصلها اللغوي أن الأفراد الذين

"يضمرون" مقياساً أخلاقياً واحداً يتوقع منهم أن يسلكوا سلوكاً متشابهاً، وأن كل فرد شاهد على الآخر، بحسب حساب الآخرين فيخرجون منهم عند سوء السلوك، ويُسر عند حسنِه.

ثانياً: نظرية التحليل النفسي في السلوك الأخلاقي:

يرجع الفضل في هذه النظرية إلى العالم "سيجموند فرويد" الذي بين أن الأخلاق ليست أكثر من جملة منعكسات شرطية كونتها التربية، وأن قواعد الأخلاق ما هي إلا حزمة من العادات الناشئة عن التدريب التربوي، دون أن يكون لها أي أساس عقلي. لذا فإن تصور فرويد لأصول الأخلاق تصوراً تجريبياً، لا يشير إلى دور العقل الذي يدرك العلاقات الهدافـة "الغائية" الأساسية بين الكائنات، وبذلك ينفي قدرة الإنسان على الوصول إلى الحق، وبه أيضاً يعتبر الدين والأخلاق والشعور عناصر أساسية، وهي الأساسية في الإنسان، إلا أنها في الأصل كانت شيئاً واحداً، وقد اكتسبت هذه الأشياء أثناء نشوء النوع الإنساني تبعاً بذلك. "Totem & Taboo" لفرويد التي وضعها في كتابه "الوطم والتباو اكتسب الدين الوازع الخلقي.

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

ثالثاً: نظرية النمو الأخلاقي الشامل:

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

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

أ- مرحلة ما قبل القيم الأخلاقية.

ب - مرحلة القيم الأخلاقية الخارجية.

ج- مرحلة القيم الخارجية والداخلية.

د - مرحلة القيم الداخلية.

الثاني: العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي وهي:

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

الثالث: التربية الأخلاقية التطورية:

وأساس هذه التربية أن الأخلاق تجمع الأفراد للعيش سوية في مجتمع إنساني.

أخلاقيات مهنة التعليم

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

مفهوم المهنة:

وأشار جورج صليبا إلى أن المهنة هي العمل الأساسي المعتمد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحذق. وقد عرفها بأنها: أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية.

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

وقد عرفها بروست بأنها مجموعة الأعمال التي يقوم بها الأفراد في مجال معين، من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة. وقد تناولها الدكتور رائد الركابي في معرض حديثه عن أهمية أخلاقي التعليم لذا يمكن تعريف أخلاقيات مهنة التدريس بأنها السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتبعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرا وسلوكا أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين ، وترتبط عليهم واجبات أخلاقية" ويمكن القول أنها العمل أو الحرفة التي اعتاد الفرد القيام بها وهو مؤهل لها، وقد عرفه الناس بهذه الصفة، وفي القديم كانت في الغالب مهن متواترة، يكتسبها الفرد من أسرته أو صاحب العمل الخبير المؤهل، وقد أطلقت على الصناع في صنائعهم المختلفة.

وقد تطورت النظرة أو شروط التأهيل للمهنة مع التطور الاقتصادي والاجتماعي بحيث أصبحت مزاولة أي مهنة تحتاج إلى ترخيص أو إذن للممارستها، وتصدر هذه التراخيص أو الأذون من السلطة التنظيمية التي تتبع لها هذه الحرفة أو المهنة، وفي كثير من البلدان يتوجب على من سيحترف مهنة ما الحصول على تزكية من إطار تنظيمي إما جمعية أو نقابة للمهنة نفسها تجيز له من الناحية الفنية مزاولة هذه المهنة أو الحرفة.

-مفهوم أخلاقيات المهنة:

حدّدها رضوان السيد بأنها : هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول هو ما خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكيهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا و لانتقاد، والتعبير عنها لفظا أو كتابة أو إيماء، وبين المقاطعة والعقوبة المادية، وعرفها حسن الحياري بأنها المباديء والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أفراد المهنة الالتزام بها. وأخلاقيات المهنة هي: الأخلاقي، أو الخلقي، وهو منسوب إلى الخلق، ويطلق على ما كان مطابقا لنظريات الأخلاق، أو لقواعد السلوك في عصر من العصور، ويقابله الأدبي والروحي والمعنوي، ويطلق الخلقي عند بعض الفلاسفة على جميع الأفعال التي يمكن وصفها بالخبرية أو السرية كالواقع الأخلاقي فهو أمر واحد تدرج تحته الفضائل والرذائل.

-أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم

إن التعليم أو التدريس مهنة تتضمن بالدرجة الأولى تنظيم اكتساب المعرف، وإيجاد الظروف المناسبة لنقلها من الكتب إلى عقول المتعلمين. وقد طرأ على مفهوم التعليم أو التدريس تغيرات، منها أن مهنة التعليم أصبحت تتطلب نشاطات أكثر من مجرد تنظيم المعرفة ونقلها من المعلم إلى المتعلم، وفي الآونة الأخيرة عرف المربون التعليم بأشكال متعددة، إلا أنه ليس المهم في قضية التعليم أن نضع تعريفا شاملا

جامعاً للتعليم، لكن الأهم أن نفهم أن هذه العملية ضخمة متسعة، لذا صرف النظر عن الصياغات والتعريفات إلى المهام والعمليات التي تحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية، وتحقق النمو الشامل المتكامل للمتعلمين والنمو الاجتماعي والاقتصادي السياسي للمجتمع. كما وتعد مهنة التعليم من أهم المهن، بل هي الأهم بالنسبة للمهن الأخرى، فعلى يد المعلم تخرج المهندس والطبيب وعالم الفلك والفيزياء وغيرهم، وإذا أرادت دولة ما أن تتفوق تكنولوجيا وعلمياً فإنها أول ما تبدأ به هو اختيار التربية المناسبة للأجيال القادمة، وأن الالتزام بأخلاقيات المهنة دوراً كبيراً في تطوير المهن المختلفة وتقديمها. وتحتل مهنة التعليم مكانة سامية ورقيقة بين المهن منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فرسالة التعليم من رسالة الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله - سبحانه وتعالى - ليعلموا الناس أمور دينهم ودنياهما، لذلك فهي من أشرف المهن وأفضلها، ولأن المستقبل لأي أمة رهن بأيدي المعلمين من حيث التقدم والتخلف وفي بناء أجيال الأمة. وتشير مهن التعليم إلى عمل فني راق يتطلب نوعاً من القدرة والكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص، يشتمل على إعداد أكاديمي معرفي، وإعداد مسلكي منظم، ومعزز بالتدريب العملي، وكان الاعتقاد السائد في النصف الأول من القرن الماضي أن يعرف المعلم شيئاً يزيد قليلاً عما هو مكلف بإيصاله أو تأسيسه للمتعلمين، كي يكون معلماً فأصحاب هذا الاعتقاد كانوا ينظرون إلى التعليم بوصفه حرفة، وإلى المعلم على أنه آلة فهو شخص تحدد له المناهج وموضوعاتها والكتب المقررة، ويحدد له المكان الذي يعلم فيه، والطالب الذي يتعلم على يديه، وكذلك الزمن الذي يلتقي به الطالب، وربما تحدد له الطرائق التي عليه استخدامها، وهذه صورة لمعلم مجرد من القدرة على الإبداع) والابتكار، معلم آلة تسير ضمن حدود الخطوط المرسومة لها. والمنظومة التربوية بحكم موقعها من العملية التربوية كالعمود الفقري من كيان الأمة الحضاري الشامل المتكامل، وتعد التربية من أهم وسائل الرقي الحضاري والازدهار الثقافي، لذلك فهي مطالبة بسبق كل التحولات الحضارية في عملية التغيير، وإلا تعذر أن تكون في مستوى وظيفتها الحضارية الشاملة. والقوانين الوضعية التي تدعو إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة، من شأنها أن تعمل على تحديد المسؤوليات المثلية الخاصة بالمهن المختلفة، وتزيد أيضاً منوعي العاملين وإدراكيهم، وتطور نوعية العمل وكفاءته، وعند الحديث عن أخلاقيات مهنة التربية والتعليم فإن من أهم وأبرز عناصر هذه المهنة المعلم، الذي سخر وقته حياته، وبذل جهده لتعليم النشء، وهو بمثابة الشمعة التي تحترق لتتir الطريق أمام الأجيال من أجل مواكبة تطور الحضارة والنهوض بالأمة، وصنع المستقبل، ومواجهة التحديات المعاصرة، والتغير نحو الأفضل، والعملية التعليمية هي عملية تربوية في المقام الأول، فإن لم يكن المعلم على قدر عال من الأخلاق الإسلامية فإن هذه الشمعة ستحرق الأجيال، وتذيب أخلاق الأمة، وتدمي ماضيها وتشوه مستقبلها، وتغرقها في مستنقعات الرذيلة، وتحدث تغييرات نحو الأسوأ، وتختلف عن سباق الحضارة، والمعلم هو الأب والقائد والحارس الأمين، الذي يستحق منا كل� الاحترام والتقدير لعطائه الزاخر الذي لا ينضب، هذا المعلم الذي نذر نفسه لخدمة أبنائه وشعبه ووطنه، فأخذ بيده الأجيال إلى قارب النجاة وارسانهم على بر الأمان، وسار بهم صوب مستقبل مشرق آمن، لمواكبة ومسايرة متطلبات العصر. وعند الحديث عن أهمية الأخلاق في مهنة التربية والتعليم يرى العديد من التربويين والمفكرين أن من أهم عناصر التربية هو التركيز على الجانب الخلقي والجانب المعرفي، فالعملية إذا تربوية وتعلمية، فلا بد من التركيز على النواحي الخلقية في مهنة التعليم، فإن من أهم عناصر التعليم وجود القيم الخلقية، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة أساساً، إلا أن الوضع القائم حالياً في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائماً على العلمانية، فضلاً عن انفصال القيم الخلقية عن مهنة التعليم. وبما أن التربية علم وفن ولها مهاراتها الخاصة فلا بد من اختيار نوعية المعلمين الذين سيقومون بهذه المهنة، لأن نوع الأمة وسماتها الخاصة يتوقف إلى حد بعيد على نوع المواطنين الذين تتكون منهم، ونوع المواطنين وسلوكهم يتوقف إلى

حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها، وإن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلمين ودرجة مسؤوليتهم المهنية والتزامهم بها.

وقد دعا الإسلام إلى التمسك بالسلوكيات الأخلاقية الإيجابية ذات الآثار المحمودة في الحياة. ومن صور السلوك الأخلاقي الحميد الذي دعا إليه الإسلام تلك السلوكيات التي تنظم علاقات الإنسان مع الآخرين في المجتمع منها: الصدق، والأمانة، والعفة، والعدل، وأداء الواجبات والحقوق، والتزام الآداب، وحسن السياسة، والتعامل مع الآخرين ليظهر الود في المجتمع على خير وجه. وقد حث الإسلام على أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة إيماناً وسلوكاً. فقد أكدت المبادئ الإسلامية على أهمية الأخلاق في الحياة الإنسانية التي يحددها القرآن الكريم لتنظيم حياة الإنسان، وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه. ولم تتحصر أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة في الإسلام على الجوانب الإيمانية والسلوكية، بل لها أهمية للعالم والعلم أيضاً، فالعالم يجب أن يجمع إلى جانب تقوى الله العلم الذي يفيد الإنسان وينفعه. فالأسفل في التربية الأخلاقية في الإسلام إشاعة الخير والإصلاح، أو ما يسمى أيضاً إشاعة البر والتقوى، ومحاربة الفتنة والفساد في الأرض. وجرى التركيز على هذين الهدفين في عشرات المواقع في القرآن الكريم، وفي مئات من التوجيهات والتطبيقات النبوية وتوضيح كتب الحديث وكتب التفسير في كل ما يصطدم مع سفن الله، واتقاء كل ما يدمر الأمن والسلام في حياة الإنسان في الدنيا، أو يحرمه منها في مصيره في الآخرة. كذلك إن الحضارة الإسلامية قد اتخذت المبدأ الأخلاقي فيها موقعاً أعلى من الذوق الجمالي في سلم القيم، ولذلك احتل المبدأ الأخلاقي المركز الأول في التوجيه، والإرشاد إلى خير الأمور.

إن البعد الأخلاقي في العملية التربوية التعليمية يعد مطلباً أساسياً لكل مسعى إنساني، لأنه يسهل على المعلم تحديد دوره في العملية التربوية بوضوح، ويساعده على النجاح في مهماته، ليقوم بدوره الاجتماعي المتميز في بناء مجتمعه، ويساعد على رقيه وتقديمه؛ لأن مهمة التربية بناء الجيل الصاعد وفق فلسفة

المجتمع الذي تجري فيه العملية التربوية التعليمية. ومن هنا كانت أهمية مهنة التربية والتعليم ما دامت هي التي تقوم بدورها، على أساس منخلق الحميد والسلوك المستقيم، وهذا هو طريق التقدم بدورها، على أساس منخلق الحميد والسلوك المستقيم. وهذا هو طريق التقدم للمجتمعات البشرية ما دامت الأخلاق الحميدة هي التي تحمي المجتمع من التفسخ والانهيار.

فهمة التربية هي التي تعد الناشئة للحياة روحياً وخلقياً واجتماعياً وعانياً وجسرياً، وهي مطالبة بمعالجة مشكلات الطلاب عبر الصلة الوثيقة التي تربط المعلم بالطالب وأسرته، وهي تتيح للمعلم معرفة خلفيات طلابه وظروفهم، ناهيك عن الإسهام في المحافظة على تراث الأمة، ونقله من جيل إلى جيل، وتطويره وتحسينه. وهذا بدوره ينعكس على ازدهار المجتمع وتقديمه وتعظيم التربية عملية إحداث تغيرات مرغوب فيها في سلوك الأفراد المتعلمين، وفقاً للأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها. وليس بمقدمة أي فرد أن يقوم بهذه العملية إلا إذا كان معداً إعداداً كافياً، ولمساعدة المتعلم على النحو السليم في جميع جوانب الشخصية. فال التربية علم وفن في آن واحد، ولم تعد حرفة تقوم على مجموعة من المهارات والعادات، وإنما هي مهنة لها مهارتها الفنية وإطارها الثقافي ودستورها الأخلاقي. وبذلك أصبحت مهنة التعليم موضوع اهتمام الرأي العام في أكثر المجتمعات تقدماً ومن أهم عناصر مهنة الإدارة المدرسية وجود القيم الخلقية، إذ لا بد من وجودها حتى تعد مهنة، إلا أن الوضع القائم حالياً في كثير من الأنظمة التربوية التعليمية الحديثة قائم على اللادينية، فضلاً عن انفصال القيم الخلقية عن مهنة التعليم والمسؤولية في إطار أخلاق المهنة قد تكون مسؤولية موضوعية أو مسؤولية ذاتية ونفسية. فالمسؤولية الموضوعية تعني مسؤولية العامل أو الموظف إزاء رؤسائه، وتجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه،

بما يحقق أهداف العمل والمؤسسة. أما المسؤولية الذاتية أو النفسية فتتصف بالولاء والإخلاص والالتزام بالقواعد الأخلاقية الخاصة بعمله، أي تتصل بمسؤولية الفرد إزاء ضميره وقيمه ومعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل. فمعايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية في حين معايير المسؤولية النفسية أو الشخصية معايير ذاتية داخلية، والمسؤوليات تتكاملان وتتوحدان في إطار المفهوم الواضح لأخلاقيات المهنة.

الدراسات التي تناولت اخلاقيات مهنة التعليم

- مقدمة

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

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

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

انطلاقاً من هذا الدور الذي تلعبه مهنة التعليم وما يختص به المعلم من دور مميز يعتبر حجر الرحى في العملية التعليمية كان لا بد من أن تتوفر مجموعة من الخصائص والكفايات المتخصصة التي لها قيمتها وأهميتها ودورها في تمكين المعلم من أداء مهامه بكفاية وفاعلية.

من هنا يتحتم على كل فرد في المجتمع أن ينظر بعين الاعتبار والإجلال إلى المعلم فتواضع أفراد المجتمع للمعلم عز لهم لأن المعلم تلك المنارة التي اهتدى بها الطلاب فغدوا قادة في المجتمع بارعين في مهنيهم فمنهم المهندس، والطبيب، حتى المعلم نفسه هو أيضاً ثمرة جهود معلم آخر . وتعد مهنة التعليم حيوية تترفع بصحابها عن مستوى الاستغلال والتركيز على الأرباح المادية والمكاسب الشخصية ، من هنا فال التربية عامل أساس ينبغي توفره وإتاحة فرص تحصيله للناس كافة حتى يصبح في متناول كل فرد بحسب قدراته وإمكانياته وبغض النظر عن ظروفها الاجتماعية أو انتقامه الطبقي أو العرقي.

إن التعليم خدمة اجتماعية راقية في أهدافها وسمو وسائلها والمعلم الكفؤ يسهم في بناء حياة فضلى لقادة الغد ويبشر بأفراد المستقبل.

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

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

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

فها هي الأنجليل جميرا تنقل عن سيدنا عيسى عليه السلام بأنه لم يكن إلا معلماً يعلمهم كيف يخلص أرواحهم من الشر ويحبون الخير ويسعون إلى البناء، لهذا الخلق وجماله خاطب سيدنا المسيح نبي الله يحيى عليه السلام قائلاً " يا معلمي عمدني كما يعمد عباد الرب "، وليس من نافلة القول أن كليم الله موسى عليه السلام قد أكد في وصايته لأخيه هارون على أن يكون معلماً للناس قبل أن يكون مخلصاً لهم. ولا نعسف بالقول إذا قلنا أن الديانات جميعاً والمبشرين بها لم يكونوا إلا معلمين مخلصين في دعوتهم، مربين للناس لقيم ومبادئ توصل الإنسان إلى الخلود عند رب الخلق جميعاً. ولأن البشر جميعاً بحاجة دائمة لإدراك واقعهم واستنهاهم وعي حضارى يزاوج ، لا بل يمزج بين مصالح الدنيا ومجموعة القيم والمبادئ والأعراف التي حملتها لنا الديانات وقدمها لنا الأنبياء والرسل والمصلحون، من هنا كانت الحاجة دائماً مستمرة وملحة إلى إدراك عظمة التعليم والتطوير المتواصل للمعلمين وأدواتهم الذهنية والمنهجية وهو ذا لا يعتمد على فئة معينة من المسؤولين وقادة المجتمع بل يتشارك بها المجتمع وشرائمه وطبقاته .

لقد اعتنى العديد من الدراسات والأبحاث بأخلاقيات المعلم كونه معلماً صفيياً أو معلماً مربياً أو معلماً إدارياً، وخصوصاً تلك الدراسات التي أجريت لغايات الدرجة العلمية غير أننا لم نعثر على كثير من الدراسات والأبحاث أو عدد وافر منها تلك التي عالجت مفردات من أخلاقيات مهنة التعليم لغايات البحث التربوي والتطوير العلمي والتربوي .

ومن الدراسات المبكرة نسبياً :

١- دراسة بعنوان "أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديرى المدارس الثانوية الأكاديمية بها"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديرى المدارس الثانوية ومديراتها، في واقع ممارساتهم العملية بهذه الأخلاقيات في كل مجال من مجالات العملية الإدارية الرئيسية وهي : مجال علاقة المدير بالمعلمين بالطلبة، والمجتمع المحلي، والمهنة، وتكونت عينة الدراسة من ١٣٠ فرداً منهم ٥٦ مدیراً و ٧٤ مدیرة ، حيث تم اختيار تلك المديريات حسب الحجم بطريقة العينة القصدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة كانوا ملتزمين بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية . وأن ممارسات مديرى المدارس لهذه القيم الأخلاقية متقاربة في جميع مجالات الدراسة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (< 0.05) في مستوى ممارسة مديرى المدارس لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية بين المدرسة أ و ب.

٢- أجريت دراسة بعنوان " واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرى ومديرات مدارس وعلاقته بسلوكهم القيادي" في السياق نفسه والتي هدفت إلى معرفة واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرى ومديرات المدارس، ولقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمي و معلمات مدارس في

المناطق التعليمية الأربع و ل يكن عندهم ٤٠٥٦ معلماً ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٠٢ ١٠ % من هؤلاء المعلمين والمعلمات بلغت ٤٠٦ وقد توصلت الدراسة إلى أن مديرى ومديرات مدارس يعتمدون في سلوكهم الإدراي على المعايير الأخلاقية التالية، مرتبة ترتيباً نازلي استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم: (علاقة المدير بالمعلمين، علاقة المدير بالمهنة نفسها، علاقة المدير بالقوانين والأنظمة المدرسية، علاقة المدير مع المجتمع المحلي، علاقة المدير بالطلبة)، كما أشارت إلى أن مديرى ومديرات مدارس يعتمدون في سلوكهم القبادي المعايير التالية مرتبة ترتيباً نازلياً استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم : (الإعتبارية، الاتصال، العمل، المدير وصناعة القرار، استخدام المدير للسلطة)، وكشفت نتائج البحث أن هناك فروقاً ذات دلالة ($a=...=a$) لأنّ عامل الجنس لصالح الإناث، فيما إحصائية عند مستوى الدالة يتعلق بالالتزام بأخلاقيات العمل الإداري .

صحيح أن جميع وزارات التربية والتعليم في العالم الثالث عموماً وفي الوطن العربي خصوصاً تحرص على إيجاد أو استحداث قسم أو أقسام لغايات التطوير التربوي ولا تعد كونها موقع ومرآكز حظي بها محظوظون لإراحتهم من عناء التعليم والخصوص الصفيحة وعنائها فكوفياً بموقع إدارية شكلية لا تكلف العاملين فيها أكثر من قراءة الصحف والاستماع بالقصص الواردة من المدارس .

٣- في دراسة مبكرة نسبياً هدفت إلى الكشف عن مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في وزارة التربية والتعليم في دولة عربية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٩٦) معلماً ومعلمة، ممن يعملون في الوزارة، لمعرفة مدى ارتباط المعلمين بمهنة التربية والتعليم من خلال إجاباتهم عن استبانة خاصة أعدت لهذا الغرض. وهذه الدراسة الجادة اكتسبت أهميتها كونها جاءت مبنية على أسس علمية وتربوية جادة ومحددة الأهداف.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ارتباط المعلمين بمهنة التعليم ، وقيامهم بواجباتهم أقل من المستوى المطلوب اجتماعياً، مع أن الدراسة ذاتها كشفت عن أن ٩٥ % من أفراد العينة مستعدون للالتزام بقواعد أخلاقيات مهنة التربية والتعليم، كما أقرتها وزارة التربية والتعليم ، وأظهرت نتائج الدراسة تناقضها بين ما يقوله المعلمون وما يمارسونه بشكل فعلي، مما يستدعي المزيد من البحث والدراسة، وخاصة في مجال التزام هؤلاء المعلمين بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم . ومع ذلك ففي الظلام بصيص نور قادم من دراسات جادة نأمل أن تكون المؤسسات التعليمية قد استفادت منها بأخذ برامج وأدوات للتطوير .

٤- في البحرين أجريت دراسة عام (١٩٨٥) ، هدفت إلى الكشف عن أهمية أخلاقيات التعليم في البحرين، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٢) معلماً. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية الالتزام بفلسفية إسلامية كلية للحياة تستند إلى النظرة التربوية المستمدّة من الإسلام فلسفياً وأخلاقياً، وتتفتح على الثقافات الأخرى

علمياً. وأظهرت أيضاً أن الأخلاق في الإسلام غير مادية في جوهرها ومصدرها، وأن مصدرها التشريع، وأظهرت أهمية توسيع دائرة أخلاقيات مهنة التعليم لتشمل ما يقوم به المعلم من أعمال أخلاقية أو غير أخلاقية في حياته الخاصة، على أساس أن مهنة التعليم في التصور الإسلامي إنما هي أساس تربية الإنسان المسلم، وتنميته من جميع جوانبه إخلاصاً لله وتمجداً له.

٥- و أجريت دراسة هدفت إلى معرفة أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في فلسطين في ضوء الفكر الإسلامي والوقوف على أخلاقيات المهنة المستمدّة من كتاب الله تعالى وسنة نبيه الكريم صلى الله عليه وسلم على إيجاد قائمة بتلك الأخلاقيات مكونة من (٨٢) مبدأً خلقياً، يجب توافرها فيمن يمتهن مهنة التعليم . وصممت استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (١٤٥) مستجيبة،

بين مدير مدرسة ومشرف تربوي . وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الموافقة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة على الاستبانة ككل (٧٥,٢ %) وهي نسبة عالي، وكانت أعلى نسبة مؤدية لمجال: (العلاقة مع الإدارة)، وحصل مجال (العلاقة مع الطلبة) على أقل نسبة مؤدية، إذ بلغت (٧٤ %). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $a=$... للدرجة الكلية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى الدلالة التخصصات الأكademie.

٦- وقد اتفقت الدراسات العربية مع الدراسات الأنجينية في أهمية تزويد و التزام العاملين في مهنة التعليم بأخلاقيات المهنة ففي دراسة ، هدفت إلى التعريف بأخلاقيات مهنة التعليم التي يجب أن يتحلى بها أعضاء العملية التربوية، في ألمانيا وذلك لإنجاح هذه العملية وتطويرها، أظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام المتتامي بأخلاقيات التعليم من شأنه النهوض بمسار العملية التربوية، وأن المفاهيم المثلالية تتعدى الآن المفاهيم الواقعية للمهنة، وتلك المهام الاجتماعية وواقع أخلاقيات المهنة، ثم تقدم اتجاهات تنمية لأخلاقيات التربويين بما فيهم المدير والمعلم والطالب.

الأخلاقيات التي يجب ان يتحلى بها صاحب مهنة التعليم

- مقدمة

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

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

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

انطلاقا من هذا الدور الذي تلعبه مهنة التعليم وما يختص به المعلم من دور مميز يعتبر حجر الرحى في العملية التعليمية كان لا بد من أن تتوفر مجموعة من الخصائص والكافيات المتخصصة التي لها قيمتها وأهميتها ودورها في تمكين المعلم من أداء مهامه بكفاية وفاعلية.

من هنا يتحتم على كل فرد في المجتمع أن ينظر بعين الاعتبار والإجلال إلى المعلم فتواضع أفراد المجتمع للمعلم عز لهم لأن المعلم تلك المنارة التي اهتدى بها الطلاب فغدوا قادة في المجتمع بارعين في مهنيهم فمنهم المهندس، والطبيب، حتى المعلم نفسه هو أيضا ثمرة جهود معلم آخر . وتعد مهنة التعليم حيوية تترفع ب أصحابها عن مستوى الاستغلال ولتركيز على الأرباح المادية والمكاسب الشخصية ، من

هنا فال التربية عامل أساس ينبغي توفره وإتاحة فرص تحصيله للناس كافة حتى يصبح في متناول كل فرد بحسب قدراته وإمكانياته وبغض النظر عن ظروفها الاجتماعية أو انتماه الطبقي أو العرقي.

إن التعليم خدمة اجتماعية راقية في أهدافها وسمو وسائلها والمعلم الكفؤ يسهم في بناء حياة فضلى لقادة الغد ويبشر بأفراد المستقبل.

عن طريق نقل المعرفة وإكتسابهم ولأن المعلم هو من يتولى تعليم أجزاء من أنفسنا ولبنات مجتمعنا القادر على إدراك أهمية ومحورية دوره وقداسة مهنته.

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

من هنا عالجت الديانات كافة مسألة التعليم على أنها من أهم وأقدس المهن التي يمكن أن يضطلع بها إنسان، أنتا لستنا بصدق أن صحيح نحدد أي من الديانات صحيح والأخر مزور أو خاطئ فتلك يفصلها رب العزة يوم القيمة بين الناس.

فها هي الأنجليل جميما تنقل عن سيدنا عيسى عليه السلام بأنه لم يكن إلا معلما يعلمهم كيف يخلص أرواحهم من الشر ويحبون الخير ويسعون إلى البناء، لهذا الخلق وجماله خاطب سيدنا المسيح نبي الله يحيى عليه السلام قائلا " يا معلمي عمني كما يعمد عباد الرب "، وليس من نافلة القول أن كلّم الله موسى عليه السلام قد أكد في وصيّاه لأخيه هارون على أن يكون معلما للناس قبل أن يكون مخلصا لهم. ولا نعسف بالقول إذا قلنا أن الديانات جميعا والمبشرين بها لم يكونوا إلا معلمين مخلصين في دعوتهم، مربين للناس لقيم ومبادئ توصل الإنسان إلى الخلود عند رب الخلق جميعا. ولأن البشر جميعا بحاجة دائمة لإدراك واقعهم واستلهام وعي حضاري يزوج ، لا بل يمزج بين مصالح الدنيا ومجموعة القيم والمبادئ والأعراف التي حملتها لنا الديانات وقدمها لنا الأنبياء والرسل والمصلحون، من هنا كانت الحاجة دائما مستمرة وملحة إلى إدراك عظمة التعليم والتطوير المتواصل للمعلمين وأدواتهم الذهنية والمنهجية وهذا لا يعتمد على فئة معينة من المسؤولين وقادرة المجتمع بل يشارك بها المجتمع وشرائمه وطبقاته .

لقد اعتنى العديد من الدراسات والأبحاث بأخلاقيات المعلم كونه معلما صفييا أو معلما مربيا أو معلما إداريا، وخصوصا تلك الدراسات التي أجريت لغایات الدرجة العلمية غير أننا لم نعثر على كثير من الدراسات والأبحاث أو عدد وافر منها تلك التي عالجت مفردات من أخلاقيات مهنة التعليم لغایات البحث التربوي والتطوير العلمي والتربوي .

ومن الدراسات المبكرة نسبيا تلك التي بعنوان "أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديرى المدارس الثانوية الأكاديمية بها" ، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديرى المدارس الثانوية ومديراتها، في واقع ممارستهم العملية بهذه الأخلاقيات في كل مجال من مجالات العملية الإدارية الرئيسية وهي : مجال علاقة المدير بالمعلمين بالطلبة، والمجتمع المحلي، والمهنة، وتكونت عينة الدراسة من ١٣٠ فردا منهم ٥٦ مديرًا و ٧٤ مديرة في جميع المدارس التلفوية لمديريات التربية والتعليم ، حيث تم اختيار تلك المديريات حسب الحجم بطريقة العينة القصبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة كانوا ملتزمين بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية . وأن ممارسات مديرى المدارس لهذه القيم الأخلاقية متقاربة في جميع مجالات الدراسة، كما أظهرت نتائج

الدراسة وجود فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (> 0.05) في مستوى ممارسة مديرى المدارس لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية بين المدرسة أ و ب.

وقد أجرى دراسة بعنوان " الواقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرى ومديرات مدارس وعلاقته بسلوكهم القيادي" في السياق نفسه والتي هدفت إلى معرفة واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرى ومديرات المدارس، ولقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمى و معلمات مدارس في المناطق التعليمية الأربع و ليكن عندهم ٤٠٥٦ معلماً ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٠٢ ١٠% من هؤلاء المعلمين والمعلمات بلغت ٦٤، وقد توصلت الدراسة إلى أن مديرى ومديرات مدارس يعتمدون في سلوكهم الإداري على المعايير الأخلاقية التالية، مرتبة ترتيباً نازلي استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم: (علاقة المدير بالمعلمين، علاقة المدير بالمهنة نفسها، علاقة المدير بالقوانين والأنظمة المدرسية، علاقة المدير مع المجتمع المحلي، علاقة المدير بالطلبة)، كما أشارت إلى أن مديرى ومديرات مدارس يعتمدون في سلوكهم القيادي المعايير التالية مرتبة ترتيباً تنازلياً استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم : (الاعتبارية، الاتصال، العمل، المدير وصناعة القرار، استخدام المدير للسلطة)، وكشفت نتائج البحث أن هناك فروقاً ذات دلالة ($a = \dots$) لأنثر عامل الجنس لصالح الإناث، فيما إحصائية عند مستوى الدالة يتعلق بالالتزام بأخلاقيات العمل الإداري .

صحيح أن جميع وزارات التربية والتعليم في العالم الثالث عموماً وفي الوطن العربي خصوصاً تحرص على إيجاد أو استحداث قسم أو أقسام لغايات التطوير التربوي ولا تعد كونها موقع ومرآكز حظي بها محظوظون لإراحتهم من عناء التعليم والشخص الصفيحة وعنائها فكوفياً بموقع إدارية شكلية لا تكلف العاملين فيها أكثر من قراءة الصحف والاستمتاع بالقصص الواردة من المدارس .

ففي دراسة مبكرة نسبياً أجريت دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في وزارة التربية والتعليم في دولة عربية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٩٦) معلماً ومعلمة، ممن يعملون في الوزارة، لمعرفة مدى ارتباط المعلمين بمهنة التربية والتعليم من خلال إجاباتهم عن استبانة خاصة أعدت لهذا الغرض. وهذه الدراسة الجادة اكتسبت أهميتها كونها جاءت مبنية على أسس علمية وتربيوية جادة ومحددة الأهداف .

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ارتباط المعلمين بمهنة التعليم ، وقيامهم بواجباتهم أقل من المستوى المطلوب اجتماعياً، مع أن الدراسة ذاتها كشفت عن أن ٩٥% من أفراد العينة مستعدون للالتزام بقواعد أخلاقيات مهنة التربية والتعليم، كما أقرتها وزارة التربية والتعليم ، وأظهرت نتائج الدراسة تناقضها بين ما يقوله المعلمون وما يمارسونه بشكل فعلي، مما يستدعي المزيد من البحث والدراسة، وخاصة في مجال التزام هؤلاء المعلمين بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم . ومع ذلك ففي الظلام بصيص نور قادم من دراسات جادة نأمل أن تكون المؤسسات التعليمية قد استفادت منها بأخذ برامج وأدوات للتطوير .

وفي البحرين أجرى المطوي دراسة عام (١٩٨٥) ، هدفت إلى الكشف عن أهمية أخلاقيات التعليم في البحرين، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٢) معلماً. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية الالتزام بفلسفة إسلامية كلية للحياة تستند إلى النظرة التربوية المستمدّة من الإسلام فلسفياً وأخلاقياً، وتنفتح على الثقافات الأخرى

علمياً. وأظهرت أيضاً أن الأخلاق في الإسلام غير مادية في ج وهرها ومصدرها، وأن مصدرها التشريع، وأظهرت أهمية توسيع دائرة أخلاقيات مهنة التعليم لتشمل ما يقوم به المعلم من أعمال أخلاقية

أو غير أخلاقية في حياته الخاصة، على أساس أن مهنة التعليم في التصور الإسلامي إنما هي أساس تربية الإنسان المسلم، وتنميته من جميع جوانبه إخلاصاً لله وتمجداً له.

وقد انسجمت دراسة المطوي مع دراسة نزال (٢٠٠١) ، التي هدفت إلى معرفة أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في فلسطين في ضوء الفكر الإسلامي والوقوف على أخلاقيات المهنة المستمدّة من كتاب الله تعالى وسنة نبيه الكريم صلى الله عليه وسلم على إيجاد قائمة بتلك الأخلاقيات مكونة من (٨٢) مبدأ خلقياً، يجب توافرها فيمن يمتهن مهنة التعليم . وصممت استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (٤٥) مستجيباً، بين مدير مدرسة ومستشار تربوي . وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الموافقة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة على الاستبانة ككل (٧٥,٢ %) وهي نسبة عالية، وكانت أعلى نسبة مئوية لمجال: (العلاقة مع الإدارة)، وحصل مجال (العلاقة مع الطلبة) على أقل نسبة مئوية، إذ بلغت (٧٤ %). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = ...$ للدرجة الكلية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير مستوى الدلالة التخصصات الأكademie.

وقد اتفقت الدراسات العربية مع الدراسات الأجنبية في أهمية تزويد والتزام العاملين في مهنة التعليم بأخلاقيات المهنة في دراسة ، التي هدفت إلى التعريف بأخلاقيات مهنة التعليم، والتي يجب أن يتحلى بها أعضاء العملية التربوية، في ألمانيا وذلك لإنجاح هذه العملية وتطويرها، أظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام المتامّي بأخلاقيات التعليم من شأنه أن يهوض بمسار العملية التربوية، وأن المفاهيم المثلالية تتعدى الآن المفاهيم الواقعية للمهنة، وتلك المهام الاجتماعية وواقع أخلاقيات المهنة، ثم تقدم اتجاهات تنموية لأخلاقيات التربويين بما فيهم المدير والمعلم والطالب.

المسؤوليات والأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها صاحب المهنة (الطالب)

أنواع المسؤوليات تحدّد بثلاثة أنواع وهي:

١ - **المسؤولية الأخلاقية:** وترتبط بالأفعال التي يكون المرء مسؤولاً عنها أمام ضميره ، وأمام الله وتدرج من

ضمنها النوايا، أي الأفعال الباطنية.

٢ - **المسؤولية المدنية:** وترتبط بالأفعال الظاهرة سواء منها ما تم أو ما هو بسبيله إلى الحدوث، وتحدد هذه المسؤولية وفقاً للقوانين الوضعية الإنسانية، دون النظر إلى القانون الأخلاقي، وإن اتفقا في بعض الأمور.

٣ - **المسؤولية الاجتماعية:** وترتبط بالمجتمعات التي تتناسب إليها بالطبع وبالاختيار ، إذ تكون مسؤولين أمام رب الأسرة، أو السلطة المكلفة بتوفير الصالح العام.

وتبلغ الأخلاقيات المهنية شدتّها عندما تقف في وجه أنايّة الفرد، وعند التغلب على الضغوط الخارجية لإظهار الحقيقة بطريقة واعية ومسؤولة، فالأخلاقيات مهمة جداً، بوصفها توجيهات ذاتية لقرارات الفرد، في المواقف والمعضلات المختلفة، التي يواجهها في العمل المهني.

إن الأخلاقيات المعترف بها تتطور حتى تصبح قواعدا للتعامل في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص، ويعطونها اعتبارا وتقديرا خاصا، وكتقدير أفضل يجوز التعبير عن الأخلاقيات المهنية بالسلوكيات الحسنة، التي يتتصف بها ممارسو مهنة معينة، بحيث يمكن أن تشتراك جميع المهن في الأخلاقيات المتعارف عليها.

وتعتبر الأخلاقيات أيضا مجموع القيم المتعلقة بالعمل، سواء كانت قيمًا اجتماعية أم اقتصادية، أم دينية وهي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للناس، في أفعالهم وأعمالهم

-محددات مهنة التعليم:

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

١ - تعتمد ممارسة مهنة التعليم على النشاط العقلي أكثر مما تعتمد على النشاط الجسمي.

٢ - ينظر إلى الأعمال التي يمارسها المشتغلون في المؤسسات التعليمية أساسا في الإعداد لكل الأعمال المهنية الأخرى. ولذلك يشار إلى مهنة التعليم، من هذا المنظور، على أنها "أم المهن".

٣ - يتطلب التعليم تنظيم الكفايات المتخصصة، التي لها قيمتها وأهميتها ودورها في تمكين المعلم من أداء مهامه بكفاية وفاعلية.

وتعتبر مهنة التعليم خدمة حيوية تترفع عن مستوى الاستغلال والتركيز على تحصيل الأرباح المادية والمكاسب الشخصية. والتربية عامل أساسي ينبغي توفيره وإتاحة فرصة تحصيله للناس كافة، لتصبح في متناول كل فرد، بحسب قدراته وإمكاناته، بغض النظر عن ظروفه الاجتماعية. إن التعليم خدمة اجتماعية راقية، والمعلم الكفاء يسهم في بناء حياة فضلي، لشباب الغد، ولمجتمع المستقبل. وهنا يجب أن يسعى المعلم إلى حب طلابه، وأن يعاملهم معاملة حسنة ممزوجة بالصدق والأمانة، والمرونة معهم في المواقف التي تتطلب ذلك للوصول إلى الأهداف التربوية الموضوعة، والأهم هو الإخلاص ومراعاة الله عز وجل في حمل الأمانة، وتوصيلها بكل تفان للأجيال.

أما المدرسة فهي مؤسسة اجتماعية كبيرة تقع على عاتقها مسؤولية إنتاج أنسان الغد، قادة ومواطنين، وعلى عاتق مدير المدارس تقع مسؤولية إدارة وتنظيم عملية التنشئة الاجتماعية الخيرة في ظل القيم والمبادئ التي تنسجم مع الثقافة العربية الإسلامية. فمهنة الإدارة المدرسية والعاملين في إطارها هي المسؤولية عن مواكبة التقدم والتطور، ومواجهة تحديات العصر والتصدي لها، وإبقاء الجسور مفتوحة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع، وذلك من أجل تعزيز الثقة بالمهنة وبالعاملين في إطارها، وتجديدها بشكل مضطرد. ومن ثم فإن المدرسة تعتبر نسق من التفاعل الاجتماعي التي يصعب دراستها كغيرها من الاتساق الاجتماعية الأخرى، إلا عن طريق تحليل العمليات والأنشطة والوظائف والبناءات الداخلية التي تتكون منها وتميزها عن غيرها

من الممارسات الاجتماعية والتعليمية. فالمدرسة قد تختلف عن طبيعة الأوساط الاجتماعية التي تؤثر فيها، ولكن تتميز بخصائص معينة لأنماط التفاعل بين أعضائها، وتختلف المدارس فيما بينهما نتيجة لتباعد أنماط التفاعل وعلاقة أعضائها الداخلية ويعتبر المدير الناجح والقادر على إدارة المدرسة بشكل فعال، من أهم مقومات نجاح مسار العملية التربوية. لذا لا بد أن يكون كامل الصفات الشخصية المستقيمة من

حضور الذهن، والدقة في الأداء وحسن التصرف، ليكون قادراً على الاعتماد على حواسه، وصحته وحيويته، لأن هذا العمل يتطلب الجهد والحرص والهمة العالية والمثابرة، وأن يكون لديه الحب والرغبة الملحة للعمل في هذه المهنة، لأن الإكراه على العمل في هذه المهنة يولد التبلد في الإحساس والشعور، والرغبة المستمرة في ترك هذه المهنة بشتى الطرق. كما لا بد أيضاً من الإلمام والوعي بالثقافة العامة، والمعرفة بالبيئة الاجتماعية التي تحيط به، لأن الضحالة في هذه الأمور تجعل المدير غير قادر على العطاء الجيد، وسيظل دائماً في دوامة الفراغ الثقافي. لأن مهنة الإدارة المدرسة لا تقبل أبداً هذا النوع من مديري المدارس وتقوم الإدارة المدرسية على تنفيذ الأوامر الصادرة إليها من الرؤساء، وتحصر مهمتها بالقيام بالأمور الإدارية بمعزل عن البيئة والمجتمع من حولها، ونظراً لتطور مفهوم الإدارة المدرسية فقد أنت في طليعة الفعاليات التربوية، وتنفيذها، وتقويمها لارتباطها الوثيق بالدخلات الإنسانية الرئيسية في هذه العملية أي في الطالب والمعلم والأسرة والمجتمع. ولأن الإدارة الحديثة تتسم بالشمولية، أصبح لزاماً على مدير المدرسة أن يتعرف على النظام التعليمي في بلده، ويدرك الأهداف التربوية لجميع مراحل التعليم لمختلف المناهج والمواد التعليمية، وأن يتصدى للصعوبات التي تعترض المدرسة، وتحقيق الأهداف الـ تربوية، والتعاون مع المجتمع المحلي، وتنمية روح التعاون والعمل الجماعي، ولا بد أن يتوافر في المدير حتى ينجح في تطوير إدارته صفات شخصية تتمثل في قدرته على إقامة علاقات سلية مع الاقناع والاقتناع بالحجة والمنطق لا بالضغط والإكراه، والتحلي بأخلاقيات مهنته المتمثلة في اـ لـ إخلاص بالعمل، وأن يكون قدوة صالحة لغيره، وأن يحسن التصرف، وتكون لديه المرونة الكافية لتعديل رأيه ويعتمد الصدق والوضوح والموضوعية في عرضه للأمور وأن يبتعد عن التعصب الأعمى، وأن يتمتع بصحة نفسية وجسمية وعقلية سلية.

-مـصـادـرـ أـخـلـاقـيـاتـ الـمـهـنـةـ:

وهـنـاكـ مـجـمـوـعـةـ مـنـ الـمـصـادـرـ الـتـيـ تـعـدـ الـأـسـاسـ الـذـيـ تـنـطـلـقـ مـنـهـ أـخـلـاقـيـاتـ الـمـهـنـ كـافـةـ، وـتـحـكـمـ أـنـوـاعـ الـتـعـاـلـمـ الـمـخـتـلـفـ بـيـنـ النـاسـ. وـلـيـسـتـ هـنـاكـ مـهـنـةـ تـخـلـوـ مـنـ هـذـهـ الضـوـابـطـ أوـ تـخـرـجـ عـنـ هـذـهـ الـقـاعـدـةـ، وـمـنـهـ مـهـنـةـ الـتـعـلـيمـ، وـمـنـ أـهـمـ هـذـهـ الـمـصـادـرـ :

١-المـصـدرـ الـدـينـيـ، وـالـذـيـ يـشـمـلـ عـلـىـ الـمـبـادـىـ وـالـتـنـظـيمـاتـ، الـتـيـ تـحـقـقـ سـعـادـةـ الـإـنـسـانـ وـالـمـجـمـعـ فـيـ كـلـ الـمـجـالـاتـ، وـعـلـىـ الـقـوـاعـدـ الـعـامـةـ الـصـالـحةـ لـهـدـاـيـةـ النـاسـ وـتـنـظـيمـ حـيـاتـهـمـ فـيـ كـلـ زـمـانـ وـمـكـانـ، وـيـشـمـلـ أـيـضاـ عـلـىـ الـقـوـانـينـ الـوـضـعـيـةـ، وـهـيـ الـأـوـامـرـ وـالـنـوـاهـيـ الـتـيـ وـضـعـهـاـ الـبـشـرـ أـنـفـسـهـمـ، لـتـنـظـيمـ حـيـاتـهـمـ بـالـمـحـافـظـةـ عـلـىـ حـقـوقـ النـاسـ، وـتـحـدـيـدـ وـاجـبـاتـهـمـ، لـنـشـرـ الـعـدـالـةـ وـالـمـساـوـةـ بـيـنـهـمـ. فـيـحـرـصـ كـلـ جـهـازـ فـيـ الدـوـلـةـ أـنـ يـضـعـ التـشـرـيـعـاتـ الـتـيـ تـلـأـمـ هـذـاـ الـجـهـازـ، وـتـنـظـمـ سـلـوكـ الـعـالـمـلـيـنـ فـيـهـاـ، لـذـلـكـ تـعـدـ التـشـرـيـعـاتـ وـالـقـوـانـينـ وـالـأـنـظـمـةـ الـمـعـمـولـ بـهـاـ مـصـدـراـ مـنـ الـمـصـادـرـ الـأـخـلـاقـيـةـ، فـهـيـ تـحدـدـ لـلـمـوـظـفـيـنـ الـوـاجـبـاتـ الـأـسـاسـيـةـ الـمـطـلـوبـ التـقـيـدـ بـهـاـ وـتـقـيـدـهـاـ. وـيـقـصـدـ بـالـتـشـرـيـعـاتـ دـسـتـورـ الـدـوـلـةـ وـالـقـوـانـينـ كـافـةـ الـمـبـثـقـةـ عـنـهـ، وـنـظـامـ الخـدـمـةـ الـمـدـنـيـةـ وـالـلـوـائـةـ وـالـتـعـلـيمـاتـ الـأـخـرـىـ عـلـىـ أـنـوـاعـهـاـ الـمـخـتـلـفـةـ الـتـيـ تـحـتـويـ عـلـىـ أـخـلـاقـيـاتـ كـثـيرـةـ، مـنـ حـيـثـ الـانـضـباطـ بـالـوـقـتـ، وـالـتـقـيـدـ بـهـ وـالـاحـتـرامـ، وـالـابـتـعـادـ عـنـ الـمـحـسـوبـيـةـ، وـتـقـدـيمـ الـمـصـلـحةـ الـعـامـةـ عـلـىـ الـمـصـلـحةـ الـخـاصـةـ، وـعـدـمـ إـفـشـاءـ أـسـرـارـ الـعـلـمـ، وـعـدـمـ قـبـولـ الرـشـوةـ.

٢-الـعـادـاتـ وـالـتـقـالـيدـ وـالـقـيـمـ الـعـرـفـ" الـذـيـ أـلـفـهـ النـاسـ فـيـ حـيـاتـهـمـ حـتـىـ أـصـبـحـ بـالـتـنـابـعـ ثـابـتاـ. وـيـشـتـملـ عـلـىـ نـوـاحـ إـيجـابـيـةـ وـأـخـرـىـ سـلـبـيـةـ.

تطوير وترسيخ اخلاقيات مهنة التعليم

- مقدمة -

ما لا شك فيه أن المكانة التي تحتلها مهنة التعليم والأدوار الهامة التي يقوم بها المعلم تحم ضرورة إدخال نظام أخلاقي ومحاسبي، يرتكز على أهداف ومضامين يتوافق عليها المجتمع ومنسجمة مع القيم الإنسانية والتوجهات الحديثة للتعليم وبناء شخصية الإنسان. إن الفترة المقبلة القادمة هي حقبة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات وتطور الاتصالات، وقد يواجه المجتمع الاستمرارية في اختلاف الأجناس والعقائد مما ينتج عنه اختلاف في وجهات النظر والقيم والثقافة. في ظل تزايد احترام حقوق الإنسان وتعزيز مكتسباته من جانب واحتدام الصراعات والفارق بين المجتمعات وظهور مشكلات اجتماعية ونفسية وسلوكية مختلفة من جانب آخر. مما يتطلب تحرير التعليم من القوالب الجامدة والنظم التقليدية والمواقف المسبقة من الأشياء دون إخضاعها لبحث والدراسة.

من هنا بادرت وزارات التربية لصياغة استراتيجياتها التعليمية وفق مجموعة من المبادئ والأسس في عمل مدير المدرسة وهي :

١. الدين الإسلامي باعتباره دين الدولة.
٢. دستور الدولة وتشريعاتها.
٣. تراث الدولة وتاريخها.
٤. الواقع الاجتماعي والسكاني.
٥. الواقع الاقتصادي.
٦. سياسة الدولة وعلاقتها.
٧. واقع النظام التعليمي.
٨. التحديات والطموحات المستقبلية.

و قد رسمت السياسة التعليمية العامة وتحددت الاهداف العامة لها مستنيرة من المقومات الاساسية لمجتمعاتنا ومن اهم هذه الاهداف هي :

١. بناء الشخصية الإنسانية المتكاملة، عقيدة وسلوكاً ومهارات وأداء.
 ٢. تدعيم الانتماء الوطني والعربي والإسلامي والإنساني وتعزيز الذاتية الثقافية لمواطني الدولة ومن يعيشون فيها.
 ٣. إدامة التفاعل مع ثقافات الإنسانية في ضوء الثقافة العربية والإسلامية.
 ٤. التوسيع في إلزام التعليم للوفاء باحتياجات المجتمع من الموارد البشرية كما وكيفاً.
 ٥. . تنويع الفرص التعليمية بما يتلقى وقدرات واحتياجات المتعلمين.
 ٦. الارتقاء ببنوية التعليم، وكفاءته الداخلية وفاعلية في تحقيق أهداف المجتمع.
- وقد صاغت وزارة التربية في الدولة السياسات التي تكفل تحقيق هذه الأهداف المتمثلة في:

- أ. السياسة التربوية العامة وما تتضمنه من مبادئ وأهداف.
- ب. القوانين والقرارات والنظم والتعليمات الصادرة من وزارة التربية والتعليم.
- ج. التوجيهات والتعليمات الفنية والإدارية الصادرة من مستويات تنظيمية أعلى.
- هذه السياسة التي جاءت في إطار مساعدة الإدارات المدرسية على تحقيق أهدافها التربوية والإدارية، وتوفير المناخ الملائم لسير العمل في المؤسسات التعليمية لتحقيق ما يلي:
- حفز الإداريين والعاملين في سلك التربية والتعليم وتشجيع مبادراتهم الفردية والجماعية، وإبراز قدراتهم في مجال عملهم.
 - السعي نحو الاستخدام الأمثل للمرافق المدرسية وتوظيفها والاستفادة منها بمرونة وكفاءة عاليتين.
 - الحرص على إنشاء ودعم العلاقات والصلات بين المدرسة والمجتمع المحلي.
- وهذا أوجب على العاملين في التربية والتعليم التحلي بمواصفات تمكّنهم من الوفاء بهذه الأهداف ومن أهمها:
- أ- الحرص على ممارسة أعمالهم بالأسلوب الديمقراطي والمشاركة بالرأي واحترام الرأي والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.
 - ب- أن يقيم العاملون بالمدارس علاقات إنسانية وظيفية إيجابية مع قياداتهم وزملائهم والعاملين من جهة والطلبة من جهة أخرى. بما يولد مناخ إيجابي والداعية المناسبة للعمل والنشاط. ج- العمل على تحقيق التفاعل الإيجابي وتوطيد العلاقات الإنسانية بين المدرسة والمجتمع المحلي بكافة مكوناته.
- ما ولد هذا مناخاً تعليمياً وفق رؤية تقوم على:
١. اعتبار التعليم أمراً سياسياً أمنياً في المقام الأول.
 ٢. تحقيق المزيد من إسهامات التعليم في تعزيز الانتماء للوطن.
 ٣. إسهام التعليم في بناء أوسع إطار ممكن للمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يستلزم الإمام بالتاريخ والوعي الحاضر والتحسب للمستقبل.
 ٤. استحداث مجموعة من الأساليب التي تساعده على تعلم الأجيال لطرائق التخطيط وصنع القرارات وغيرها.
- إن هذه الرؤية كانت تتطلب التخلص من أساليب التعليم النمطي القديم بما يحقق التعليم المبني على الفهم والتحليل. إن هذه السياسات مكنت الإدارة العليا من متابعة العمل اليومي في المدارس لضمان سير العملية التربوية والعلمية عبر:
- ١- تشخيص أداء الإدارة المدرسية بما يكفل سير الخطة السنوية للمدرسة وفق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتوفرة والمرافق المدرسية. ٢
 - رفع كفاية أعضاء الهيئة الإدارية المدرسية من حيث الأساليب التدريسية العلمية الحديثة والإدارية الكفيلة بتحقيق العمل الجماعي في تسخير الأعمال المدرسية مستخدمة الاتصال الفعال، مما يؤدي إلى ترشيد استهلاك الموارد المتاحة.

٣- مراقبة أداء الإدارة المدرسية وفق المهام والمسؤوليات الموصوفة باللوائح والقرارات الوزارية والتنظيمية من حيث متابعتها للخطط السنوية وضبطها للسجلات المدرسية ومحافظتها على المرافق المدرسية بحالة تؤدي وظائفها المناسبة.

- مواثيق أخلاقيات مهنة التعليم:

وهي التي يتم تفعيلها والاستفادة منها عن طريق ترجمة مضامينها إجرائيا في الجانب التقويمي للمعلم، فذلك يعد تفعيلاً للميثاق وترسيخاً

لمضمونه وتحقيقاً لأهدافه من جهة، وحافظاً للمعلم على أن يتمثل قيم مهنته وأخلاقها سلوكاً في حياته من جهة أخرى، أكد عليه أكثر من ميثاق. ولعل المعايير الأمريكية الخاصة بأخلاق مهنة التعليم توضح أنها اهتمت بثلاث جوانب وهي الصفة والمهنة والشخصية التي لابد للمعلم أن يكتسب هذه المهارات لكي يكون مؤهلاً للقيام بعملية التعليم وهي كما يلي:

١- الصفات العلمية:

- واسع الثقافة
- يفهم القيم الاجتماعية.
- يفهم محتوى مادة تخصصه.
- يبني نفسه ذهنياً

٢- الصفات المهنية:

* المهارة في الإدارة:

- يفهم خصائص الطلاب.
- المهارة في التخطيط.
- القدرة على الخلق والابتكار.
- علاقته بالطلاب علاقة فعالة.

* المهارة في التدريس:

- إنجاز النظام عن طريق مسؤولية المواطن.
- مراعاة الفروق الفردية.
- المهارة في التقويم التربوي.
- العناية بالظروف الصحية للطلاب.
- التعاون مع الزملاء.
- تنمية مهارات الطلاب.

٣- الصفات الشخصية :

- المظهر والهندام المقبول.
- الأدب الخلقي الصادق.
- فاعلية الحديث.
- القوة في الأداء.
- الاتزان في العاطفة.
- التكيف الاجتماعي.
- البقاء وحسن التصرف.

مدير المدرسة هو القدوة للمعلمين والطلبة

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

-المدير قائد وإداري :

ما تتطلبه الإدارة المدرسية من جوانب في العملية الإدارية من حفظ للسجلات والمراسلات المختلفة، وإصدار المراسلات والمكاتب سواء الداخليّة " داخل المدرسة " أو خارجية لتشمل الإدارة التعليمية أو المجتمع المحلي أو السلطات الرسمية، فإن مدير المدرسة يقوم بالمهامات والوظائف التي يقوم بها مدير أي منشأة أو مؤسسة، وتجري عليه جميع الشروط الواجب توفرها في الإداري حتى يتمكن من أداء مهماته ووظائفه على الوجه الأكمل، تباينت آراء علماء الإدارة وعلماء النفس والاجتماع حول جوهر القيادة وطبيعتها ، في وقت يلد قليل من القادة ، فإن القيادة يمكن بل ينبغي تعلمها ، حيث أن القيادة قبلة للتعلم والتطوير بما يتناسب مع العصر ، فهي في الوقت نفسه صناعة يمكن إعادة اختراعها ، وتجهيزها وتهيئتها لمهامها المستقبلية.

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

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

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

أنهم منجزون ومحققون لأهدافهم ومؤسساتهم التعليمية وأولوياتها . أنهم قريبون دائماً من العاملين معهم، ومخاطبتهم وقربانهم من أفراد المجتمع وهؤلاء القادة يقدمون مثالاً للعطاء والقدوة الحسنة لهم جميعاً.

أن لهم مساعدين فعالين، وأنهم يعملون مع أفراد فعالين .

أنهم يدركون أن القيادة ليست امتيازات أو درجة وظيفية أعلى أو عوائد اجتماعية ومالية أكبر، بل هي مسؤولية وواجبات ودور يجب الاطلاع بها على كافة الصعد وال المجالات.

ومن هنا فالقائد التربوي ينزع إلى أن يكون نمطاً منفرداً، له فلسفة الخاصة المنسجمة مع فلسفة المؤسسة التعليمية، في وقت لا نجد نظرية علمية محددة تحدد أو تؤدي إلى هذه الشخصية القيادية إلا أن هناك معايير أساسية يمكن الاقتفاها ولها والتي عند توفرها تكون إزاء قيادة ناجحة ومنها :

١ - القائد التربوي مبادر: حيث يمتلك إحساساً دائماً بأهمية مهمته وضرورة التصدي لها وإنجازها .

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

٣- الانتماء : لأنه الفدوة لكل من حوله فهو يفكر ويتصرف في قيمه ومبادئه وأخلاقه التي يتمثلها المجتمع، ويقدم المثال الأنموذج في العمل والعطاء المؤسسي والاجتماعي.

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

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

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

رحلة مرهقة أثناء البحث عن نظريات ومفاهيم وممارسات إدارية ، وأنتج نظريات متعددة مثل الإدارة بالأهداف، وإدارة الجودة الشاملة، والهندسة، والإنتاج اللحظي، والتحسين المستمر وغيرها من النظريات، فلم يجد مناصاً من العودة إلى المبدأ الأول ألا وهو أنهم كبشر يحتاجون لقيم وأخلاق تنظم عملهم وتقيم أدائهم.

إن النمط القيادي للمدير الناجح يتحدد بناءً على مجموعة من القيم والمعتقدات التي يتم التأكيد عليها من قبل المدير والتي تتعلق بكيفية تعلم الناس وتعليمهم وإكسابهم القيم الإيجابية، كما يمكن مشاهدة أو لمس انعكاساتها وصداها في أرجاء المدرسة كافة ، وغالباً ما يلاحظ المرء روح المدير وجوهر قيادته عند تأمله طابع المدرسة ومجتمعها وبيئتها ال تربوية، فهو يقود أوركسترا بما يعنيه ذلك إيمانه بالعمل الجماعي، الذي يساهم فيه كل فرد، ويتمثل القناعة أن القيادة ليست صفات خارقة لاستخدام السلطة وممارساتها ، وهو بذلك يدفع المعلمين لإدراك أهمية العمل الجماعي كعملية نمو طبيعية لأدوارهم كتربويين محترفين، فالمعلمين لهم من الخبرة الكافية للمساهمة الفعلية في عملية تعلم طلبتهم وتعلمهم هم أنفسهم، ويدفع هذا المايسترو أعضاء فرقته المساهمة في تعليم أقرانهم وزم لائهم والتي تشمل المهارات والكافيات

تنظيم الحوار وتوفير التسهيلات الضرورية لنجاحه، وتبادل المهارات والأدوار التدريبية ،ومتابعة المعلم الجديد وتوجيهه، وتحفيز الآخرين للمساهمة في تطبيق الأفكار والمبادئ وغالباً ما يؤدي هذا النمط القيادي إلى توسيع نطاق المشاركة الجماعية في عملية القيادة ذاتها.

اتفقنا أن القائد التربوي المتجسد في المدير عليه أن يتبع الاستراتيجيات الالزمة وفي ضوئها يضع الخطط الملائمة لتطوير ورعاية زملائه المعلمين، ومن أهم الاستراتيجيات التي تتبع في هذا السياق اللمسة الإنسانية. ويتجسد هذا بالعودة للمبادرات والجهود الداعية إلى العودة للمبدأ الأساس ألا وهو الإنسان نفسه وإنجاز الاستثمار الأمثل في حفظه وتشجيعه وتنمية طاقاته لتحقيق النمو المهني والإنساني.

إن اتباع المدير لهذه النزعة تجعله دائم الحرص على مراجعة المهارات والكفايات المكتسبة لزملائه بعد كل تجربة لمعرفة مخزونهم المنجز للاستفادة منه، والعمل على تحفيز العاملين معه للتفوق والنجاح، لأن النجاح

أي نجاح في الحياة عموماً والعمل بشكل خاص لا يمكن أن يتحقق الإنسان منفرداً دون توفر الشروط والظروف الملائمة. ومن خلال نصها (HUMAN TOUCH) إن إتباع توجيه اللمسة الإنسانية وأحرفها تدل على مضامينها وإجراءاتها فأحرفها العشرة تعني و تستلزم من قبل ممارسها تجسيد مدلولاتها ومعاناتها وهي كما يلي:

H استمع إليه Hear Him

Understand Him لفهمه

M Motivate Him بتحفيزه

Acknowledge His Efforts تعرف على جهوده

N News قدم له المعلومات

Train Him آدريه

Open His Eyes وضح له ما لا يدركه

U Uniqueness تعرف على صفاته الفردية

Contact Him تواصل معه

Honor Him القدر واحتر

مدير المدرسة

إن من ما يميز عمل مدير المدرسة امتلاكه السمات والمميزات التي تجعل منه قائداً وقياماً بالمهامات والوظائف التي تتطلبها العملية التربوية ومن أهم المهارات:

أولاً: مهارات العمل الجماعي إن التنظيم من حيث العمل الإداري لأي فريق يفرض مجموعة من المهارات الشخصية والسلوكية والعلمية والإدارية على الأفراد امتلاكها، وتصبح بعد تجذرها بين

الأعضاء سمة مميزة لهذا الفريق عن غيره من الفرق، ويعد تخلق الفريق بهذه الموصفات أحد أهم مقومات النجاح في أداء المهام والوظائف التي قام عليها هذا الفريق.

فريق العمل الجماعي يتميز بالإنتاجية العالية والروح المعنوية المرتفعة والجودة العالية في الأداء وبالتالي الجودة العالية في المخرجات، مما يضفي الشعور بالراحة في ظل درجة عالية من الولاء للجماعة، وبالتالي الاعتزاز بعضوية هذه الجماعة.

- صفات الفريق الناجح: حتى يحقق الفريق تماسكه في مواجهة مهماته لا بد أن يتتصف أفراده بمجموعة من المميزات الفردية ومن أهم ما يتتصف به العاملون في أدائهم:

١- تبادل المعلومات: يجب على أعضاء الفريق إدامة انسياپ وتدفق البيانات والمعلومات بينهم والتعامل بروحية أن ما يتتوفر للعضو من معلومات هو ملك للجماعة، وأن الزملاء لهم الحق بالاستفادة من هذه المعلومات وتوظيفها بما يخدم برامج وأهداف الجماعة.

٢- الدفاع عن كيان الجماعة كوحدة متماسكة: من خلال الدفاع عن أعضائها. ومن أفضل النماذج التي يمكن للأفراد وخاصة القادة منهم، هو التمسك بحق الزملاء في إبداء الرأي أثناء العمل، والدفاع عن حق الزميل في بيان وجهة نظره وكذلك حقه في أن تنسب له النجاحات التي حققها أو أسهم فيها.

٣- اتجاهات الإيجابية: تتولد لدى أعضاء الفريق نحو المؤسسة التعليمية التي يعملون بها من جهة وإدارة العمل. والإدارة العليا للمؤسسة التعليمية.

٤- التمتع بدافعية عالية متعددة للعمل بشكل عام وللأداء الجيد بشكل خاص. ٥- ممارسة الرقابة الذاتية والتوجيه الذاتي.

- المجالات التي يجب التركيز عليها في العمل الجماعي وهي:

١- تقديم الدعم: يتطلب من قائد الفريق وهو المدير في هذا المجال على: أ- إدامة إحساس كل فرد في الجماعة بأهمية وعظمة المهمة التي يقومون بها. ب- التشجيع والاعتراف بالأداء الجيد والإيجابي بغض النظر عن الموقف الشخصي من صاحب هذا الأداء وطبيعة العلاقة معه.

٢- تسهيل وتشجيع التفاعل بين الأفراد: يتجلى هذا الهدف من خلال الحرص على: أ- المحافظة على العلاقات الشخصية بين أفراد الجماعة. بمستويات معقولة وعدم إتاحة أي فرصة لأي نزاع أو الاختلاف الشخصي. ب- رعاية وتشجيع الأنشطة الاجتماعية بين الأعضاء.

عقد الاجتماعات الدورية الطارئة. د- توفير الفرص كلما أمكن لأفراد الجماعة لالقاء والتفاعل.

٣- تأكيد الأهداف: يحرص القائد على: أ- توليد وإيجاد درجة عالية من الوعي والالتزام بهذا الهدف. ب- الشرح الدائم والتوضيح المستمر للأهداف التي تقوم عليها الخطة التعليمية والتربيوية.

ج- الحصول على الموافقة من الأعضاء على أهداف الجماعة. د- اشتراك أفراد الجماعة في صياغة وتبني هذه الأهداف.

٤- السعي إلى الحصول على العون والدعم والتقدير من أعضاء الجماعة الآخرين. - لتسهيل إنجاز المهام: يحرص القائد الناجح على:

أ- إيجاد وسائل عمل فعالة وأدوات وجداول عمل لازمة لتحقيق أهداف الجماعة. ب- إعطاء الوقت الكافي والأدوات الازمة لحل المشكلات التي تواجه جماعة العمل المدرسي في تعاملها مع غيرها من الجماعات.

- التأثير على أعضاء الجماعة: كلما زاد الانتماء والولاء للجماعة كلما زادت واقعية الأفراد و حاجتهم إلى:

أ- قبول واستيعاب أهداف وقرارات الجماعة.

ب- السعي للتأثير على هذه الأهداف والقرارات عن طريق المشاركة النشطة في اختيارها وصياغتها.

ج- الاتصال المفتوح والكامل مع أعضاء الجماعة وذلك للمحافظة على انسياط تدفق المعلومات وتبادل الخبرات .

د- الترحيب بالاتصال والتفاعل والتآثر من أعضاء الجماعة الآخرين.

- طرق اتخاذ القرارات في الجماعة: لا بد من الإشارة إلى أهمية حرص القائد التربوي وتحليه بأخلاق العمل الجماعي والتي تتجسد في إشراك الأعضاء في اتخاذ القرارات وهناك أسباب وجيهة لإشراك الآخرين في اتخاذ القرارات، وعند تقييم العاملين في الفريق تستحق هذه المعطيات أن تكون الأداة وإذا لم يتتوفر أي من هذه الأسباب عندئذ

على القائد أن يتخذ القرار بمفرده، وهذه تعتمد على: - المعلومات: قد لا يمتلك العضو القدرة الكافية من المعلومات والبيانات الازمة

لاتتخاذ قرار جيد وكفوء. - الالتزام: على العضو الذي يتخذ القرار معرفة أنه من الضروري أن يحصل على التزام الآخرين بهذا القرار حتى يستقيم عمل الفريق. - الإبداع: من المعروف بداعه أنه حتى يتمكن الفريق في مثل هذه الحالات من الإثبات ببدائل أكثر على كافة الأعضاء إدراك أن ما تتجه الجماعة أكثر وبكثير مما يستطيعه الفرد الواحد مما ارتفعت طاقاته وتميزت. - التنميه: إن إشراك الأعضاء وخصوصاً حديثي العمل أو من هم في المراتب الدنيا من العمل بحيث تسنح الفرصة في بعض الأحيان لاشتراك الآخرين بهدف

تعليمهم وتدريبهم وتنميتهم. - المشاركة في القرار: ينتج عادة عن السماح للموظفين بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرار أعلى مستوى من الشعور بالالتزام لدى هؤلاء المشاركون لإنجاز المهام والوظائف الموكلة للفريق.

- التنازل عن القرار للأخرين: إن من فضائل العمل الجماعي هو الإيثار ويشعر العضو وخصوصاً القادة أنه من الأفضل في بعض الأحيان أن تحيل الأمر للغير لاتتخاذ القرار المناسب.

- الأساليب الفنية الحديثة في اتخاذ القرارات الجماعية:

تعدد وتطورت الأساليب الفنية في اتخاذ القرارات الجماعية ولا يبالغ إذا قلنا أنها تصل إلى أكثر من ثلاثة طرق. وسنذكر في هذا المقام أهم ثلاثة طرق وأكثرهم قوة وشيوعاً في الاستخدام.

١- طريقة العصف الذهني BRAINSTORMING

و هذه الطريقة تتلخص في القيام بهجوم خاطف و سريع على مشكلة معينة، ويقوم المشتركون في العصف الذهني بإطلاق العديد من الأفكار وبسرعة حتى تأتي الفكرة التي تصيب الهدف و تحل المشكلة، ويستغرق هذا الأسلوب فترة قصيرة ما بين نصف ساعة و ساعتين تقريباً، و يعد هذا الأسلوب من أنجع الأساليب لحل المسائل ذات الطابع الفني.

٢- طريقة أسلوب دلفي DELPHI

أو كما يسمى في الأدبيات الإدارية بالاجتماع عن بعد، و يأتي اسم هذه الطريقة من معبد دلفي اليوناني الذي كان يؤمه الناس استجلاباً للمعلومات عن المستقبل.

وتقوم هذه الطريقة على تحديد البديل ومناقشتها غيابياً (باستخدام التدوين كتابياً) أي في اجتماع أعضاءه غير موجودين وجهاً لوجه، وتسير هذه الطريقة بالخطوات التالية:

- ١- تحديد المشكلة.
- ٢- تحديد أعضاء الاجتماع من الخبراء ذوي الرأي.
- ٣- تصميم قائمة أسئلة تحتوي على تساؤلات عن بديل الحل.

٤- إرسال التقرير المختصر للخبراء مرة ثانية طالبين رد فعلهم بالنسبة لتوقعاتهم.

٥- تعاد الخطوة الرابعة مرة أخرى، وأيضاً الخطوة الخامسة.

يتم تجميع الآراء النهائية ووضعها في شكل تقرير نهائي عن أسلوب حل المشكلة بالتفصيل.
ويلاحظ أن طريقة دلفي تحتاج إلى وقت طويل لانتظار الردود الخبراء وكتابة التقارير.

وعلى هذا تتناسب هذه الطريقة المشاكل المعقدة التي تتحمل الانتظار مثل التخطيط الاستراتيجي طويلاً للأجل، والتنبؤ طويلاً بالأمد بالتغييرات في بيئة العمل الخارجية.

٣- أسلوب الجماعة الصورية GROUP NOMINAL سميت هذه الطريقة بهذا الاسم لأن تكوينها اسمي فقط أو على الورق، حيث لا يوجد نقاش فعلي وشفوي بين أفراد الجماعة، بل يتم على الورق . وهذا الأسلوب هو خليط ما بين الذهني ودلفي. وتمر هذه الطريقة بالخطوات التالية:

- ١- تحديد المشكلة.
- ٢- بديل الحل بحيث يقوم كل فرد بوضع أفكار عن بديل الحل على ورقة أمامه.
- ٣- يتم تجميع الحلول بواسطة القائد أو المشرف وكتابتها واحدة تلو الأخرى حس أولويات التفضيل بالنسبة للعضو .
- ٤- المناقشة وتم بأن يدير القائد أو المشرف المناقشة والتحليل على أن يشجع كل الأفراد للاشتراك بفعالية فيها.
- ٥- الاقتراع أو التصويت بحيث يقوم كل فرد بالتصويت على هذه البديل واضعاً إياها في ترتيب حسب أولوية أو أهمية البند.

٦- القرار النهائي أو الخاتمي ويتم بأن يقوم القائد أو المشرف بتجميع الرتب لأفراد الجماعة وباستخدام الجمع كعملية حسابية يمكن التعرف على نتيجة كل البدائل، والبديل الذي يأخذ أكبر مجموع هو أفضل بديل.

وإمعانا في صورية أو اسمية هذه الطريقة قد تلغى الخطوة الرابعة وبالتالي لا يكون هناك مناقشة وجهاً لوجه بين أعضاء الجماعة، ويلاحظ أن طريقة الجماعة الصورية تأخذ وقتاً أقل من سابقتها كما أنها تحاول أن تصل إلى إجماع عن طريق الاقتراع، هذا بالإضافة إلى استخدامها لأسلوب أقرب إلى الأسلوب الكمي. - اتخاذ القرارات بالإجماع:

يؤدي السعي إلى الإجماع في اتخاذ القرارات إلى الاستخدام الأمثل للطاقات المتاحة كما يسمح بحل المنازعات بطريقة مبدعة فيما يلي بعض الإرشادات التي تستخدم لتحقيق الإجماع.

١- تجنب الجدال دفاعاً عن موقف العضو،

٢- يجب أن لا تفترض أنه لا بد من فوز طرف وهزيمة الطرف الآخر إذا وصلت المناقشة نقطة جمود.

٣- على العضو أن لا يغير من فكره أو توجهه لمجرد تجنب الاختلاف والتوصل إلى اتفاق مع الآخرين .

٤- يجب تجنب أساليب فض المنازعات مثل صوت الأغلبية والمتوسطات والقرعة أو المساومة، وإذا وافق عضو معارض على القرار لا يشعر أي من أعضاء الفريق أنه من الواجب مكافأته على ذلك بتركه يربح في جولة قادمة.

٥- الاختلاف في الآراء شيء طبيعي ومتوقع.

هذا يمكن الحديث عن عمل جماعي منتج على صعيد المهام والوظائف الواجب القيام بها، كما نحصل على مستوى من الرضا من قبل الأعضاء ويكون الفريق في حالة تطور مستمر. ثانياً: القيادة الإدارية تطورت نظريات القيادة في الإدارة عبر العصور وعبرت عن رؤية فلسفية للقيادة، وقد بدأت من خلال نظرية الرجل العظيم (The Great Man Theory) والتي ركزت على الصفات الوراثية لدى القائد، منطقية من كون الصفات التي يمتلكها الفرد تأتي من خلال الجينات الوراثية، وسرعان ما طوت هذه النظرية التطويرات بعد أن أثبتت عجزها، ثم جاءت محاولة جديدة لتفسير القيادة في ضوء السلوك منطقية من اعتبار القيادة ممارسة سلوك قيادي في الجماعة، ومن هنا انطلقت دراسات جامعة آيوا (Iowa)، وأوهايو (Ohaio)، وميشيغان (Michigan)، وغيرها من النظريات السلوكية مثل نظرية ليكرت (likert)، ونظرية الشبكة الإدارية لبليك وماوتون (Blake & Mouton)، غير أن هذه النظريات لم تصمد وفشلت في إثبات وجود علاقة مستمرة بين نمط وطريقة سلوك القائد وأداء الجماعة. لذا يعتبر التقييم غير ممكن لأنها أهللت دور العوامل الموقفية (الطویل ٢٠٠١).

- الاتجاهات الحديثة في القيادة:

التطور الناتج عن التقدم العلمي، أدى إلى تغيير في طبيعة العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، ومنها العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين، سواء كان ذلك في القطاع الخاص أو الدوائر والمؤسسات الحكومية، وأصبح من حق المرؤوس أن يتعرف على حقوقه قبل واجباته في العمل، وهذا قاد العلماء إلى استحداث نظريات جديدة في القيادة. وفيما يلي استعراض لبعض هذه الاتجاهات الحديثة في القيادة: أولاً: القيادة التحويلية مع انتقال العالم إلى قرن جديد، مليء بالتطورات التكنولوجية، أصبحنا بحاجة إلى التعرف على

القدرات العقلية والمهارات الإدارية والفنية للأفراد، وأصبحت قدرة القائد على استثارة دافعية المرؤوسين لإنجاز العمل بنجاح، وتنمية قدراتهم - مفهوم القيادة التحويلية ومهاراتهم، هي سمات القائد الناجح. وقد يتحقق أغلب الباحثين في مجال القيادة والتغيير مع (Burn ١٩٧٨) في أن مهام القائد الرئيسية تحقيق التغيير وأن التغيير يتطلب قيادة. إن القدرة على التعامل مع التغيير بأسلوب فعال يتطلب أسلوب قيادي، أطلق عليه Burn مسمى القائد التحويلي. ووفقاً لدراسة الجمعية الأمريكية للإدارة (١٩٩٤) فإن القيادة تمثل المفتاح الأساسي لنجاح التغيير، ومن هنا أصبح موضوع دور وأهمية قيادة التغيير محور اهتمام الدارسين والباحثين طوال العقود الماضيين.

أهم تعريف للقيادة التحويلية ما ذكره بيرنز (Burs، ١٩٩٧) من أن القيادة التحويلية عملية يقوم فيها القائد والتابع بدعم كل منهما الآخر، للوصول إلى أعلى مستوى من الروح المعنوية والداعية. وأورد الطويل (٢٠٠٥)، إن القيادة التحويلية معنية بإثراء اهتمامات العاملين وتنشيطها وتعزيز مستوى إدراكهم مع تحفيزهم للنظر إلى ما هو أبعد من الاهتمامات الآنية أو الذاتية وصولاً لتحقيق الصالح العام للمنظمة. مما سبق نرى أن القيادة التحويلية هي التي تحول المنظمة إلى مكان يتميز بالحركة والتجدد، مع تعزيز القيم الإيجابية نحو العمل ونحو زملاء العمل بين الرئيس والمرؤوسين.

نشأة القيادة التحويلية

يعد جيمس ماكروجر بيرنز Jams Mccroger Burns هو مؤسس هذا النوع من القيادة حيث ميزه عن النمط الإجرائي في عام ١٩٧٨، ٥ حيث كتب كتاباً قارن فيه بين القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية، ومن ثم قام برنارد باس Bernard Bass عام ١٩٨٥، بتطوير فكرة القيادة التحويلية (Yukl، ١٩٨٩). ذكر روبرت (Robert، ١٩٩٧) أن نظرية بيرنز، يمكن اعتبارها نظرية توجيهية عن طبيعة القيادة الجيدة أخلاقياً، ويعتمد بيرنز على أن القادة عليهم أن يعملوا في مستويات أعلى من مستويات التابعين، ويظهر أداء القيادة العالي "القيادة التحويلية" عندما يوسع القادة اهتمامات موظفيهم، وعندما يكونون إدراكاً وقبولاً لأهداف المجموعة، وعندما يحثون موظفيهم على النظر أبعد من مصلحتهم الذاتية أي لخير الجماعة، ويحقق القادة التحويليين هذه النتيجة في طريقة أو أكثر لـ فقد يكونون أقوياء الشخصية لتابعيهم؛ وهذا فإنهم يلومونهم.

وقد يلبون الاحتياجات العاطفية لكل موظف؛ و/أو قد يثرون الموظفين فكريًا. ذكر بيرنز مثلاً لتميز القيادة التحويلية عن غيرها من القيادات، فالقادة السياسيين يتبادلون الوظائف والإعانات المالية والتعاقدات الحكومية المرحبة للترشيحات وإسهامات الحملة، أما القادة الإجرائيين فقد تشمل القيم، ولكنها ذات علاقة بعملية التبادل، مثل الصدق، والعدل، ولكن غير المحتمل هنا أن ينشئ القائد الحماس والالتزام بأهداف مهمتهم، وحدد شكلاً ثالثاً لتأثير القيادة اعتماداً على السلطة الشرعية واحترام القوانين والتقاليد، وتؤكد المنظمات البيروقراطية هذا الشكل من التأثير أكثر من التأثير المعتمد على التبادل أو الإلهام، وفي القيادة التحويلية يشعر التابعون بالثقة والإعجاب والولاء والاحترام نحو القائد، ويتم تحفيزهم حتى يفعلوا أكثر مما توّقعوا أن يفعلوا أيضاً، أي أنها عملية وقوة لتحريك مدخلات النظام ومكوناته كافة بهدف تحقيق التغيير والإصلاح المؤسسي والمنظمي (Ciulla، ١٩٩٨).

- مواصفات القادة التحويليين:

وصف روبرت (Robert، ١٩٩٧) القادة التحويليين بما يلي:

١- الإلهام: إذ يوصل إلى توقعات عالية وأمال رائعة، ويستخدم رموزاً للتركيز على الجهود، ويعبر عن غaiات هامة بطرق بسيطة.

٢- يحاولون جعل مرؤوسهم يحاكونهم ويصاولون معهم الرؤى المستقبلية التي تكون جذابة للمرؤوسين.

٣- قوة الشخصية: إذ توفر رؤية وشعوراً بالمهمة، ويغرس الفخر ويحصل على الاحترام والثقة.

٤- يزودون المرؤوسين بالفرص الفردية للقيادة والتطوير.

٥- يحاولون أن يجعلوا المرؤوسين يدمجون أنفسهم واهتماماتهم ومصالحهم بمصالح واهتمامات القائد.

٦- يرتفون بحاجات المرؤوسين إلى أعلى المستويات من خلال التدريب والنصائح.

٧- يحاولون أن يخلقوا الدافعية الحقيقة عند المرؤوسين حتى تتطابق حاجاتهم

مع حاجات القائد.

٨- يميلون إلى خلق شراكة في العمل أكثر من خلق المساهمة في العمل. ٩- يحل المشكلات بحذر، وبذكاء وعقلانية.

- القيادة التحويلية والإدارة التربوية: يعود الفضل في دراسات القيادة التحويلية في التربية، إلى أعمال سيرجيو فاني Sergiovanni التي امتدت من ١٩٨٤-١٩٩٠، وقد وصف هالنجر Hallinger، التغيير

في دور المدرسة من الإداري إلى المعلم ثم إلى المحول. فقط ظهرت القيادات المختلفة عبر السنوات المختلفة، ففي بداية الثمانينيات ظهر نمط القيادة التعليمي كميزة من مميزات المدارس الفعالة حيث القيادة الإدارية القوية مع التركيز على نوعية التعليم والتوقعات العالية لتحصيل وتقدم الطلبة، ثم تطور هذا النمط القيادي إلى أن أصبح القائد يعمل بشكل أقل توجيهها، وأكثر تعاوناً مع المعلمين وهذا ما دعاه بيرنز بالقيادة التحويلية، وهذا النوع الجديد من القيادة حصل على الكثير من قوته بالتأكيد من مشاركة المعلمين بالقييم وبناء ولاء طبيعي للعمل ولمهمة المدرسة، حيث ركز على تكوين ثقافة خاصة للمدرسة، ومن سماتها أيضاً تقويض السلطة للمعلمين، إذ تعتبر هذه العملية مهمة خاصة في المدارس الثانوية، وقد أثبتت هذا النوع من القيادة عبر الدراسات المختلفة فعالية كبيرة في تكوين البيئة المناسبة للمعلمين للتطوير والإبداع واستخدام التكنولوجيا في التعليم.

وقد وضع خمسة أبعاد للقيادة التحويلية كما أوردها فيرن (Wern، ١٩٩٤)

التي تجعل المدرسة مدرسة فعالة:

١- القيادة الفنية: تشمل سعة في التقنيات الإدارية.

٢- القيادة الإنسانية: تشمل البعد الاجتماعي وشئون الأفراد.

٣- القيادة التربوية: التي من خلالها يثبت المدير الخبرة والمعرفة حول الأمور التربوية والمدرسية.

٤- القيادة الرمزية: تشمل التركيز على النموذج قفي السلوك وعلى أهمية الهدف.

٥- القيادة الثقافية: التي من خلالها يساعد المدير في تعريف وتحديد وتنبيه القيم المؤسسية والمعتقدات والثقافة المؤسسية، والتي تعطي المدرسة حريتها

على مر الزمن. (الطویل، ٢٠٠٥). - دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير: ضمن أدبيات القيادة، هناك اعتراف واضح بالارتباط الوثيق بين القيادة والثقافة في عملية التغيير (Schein, ١٩٩٢؛ Kotter ١٩٩٨؛ Afsaneh, ١٩٩٣)، وكما أوضح (Kotter ١٩٩٨: ١٦٦) "يمكن للشخص ومن خلال القيادة فقط وبصورة صادقة إيجاد ورعاية بيئة تكيف مع التغيير". وناقش (١٩٩٢) (Schein) وبشكل مطول الوسائل التي يمكن من خلالها القائد التأثير على الثقافة، وتشمل

هذه الأساليب سلوك القيادة التحويلية مثل توجيه الاهتمام للأحداث الحرجية، الاستجابة للازمات، دور المثال الذي يقتدي به، رواية القصص والخرافات والأساطير ، وضمن Schein كذلك الرموز المرتبطة بمعايير توزيع المكافآت واختيار وتسرير الموظفين ، وحدد Schein كذلك الثقافة التحويلية مثل تصميم النظم والإجراءات، وتصميم البناء التنظيمي، وتصميم المرافق ، ويعتقد (Kilmann ١٩٨٥) أن القيادة أساسية أثناء تطوير وتغيير الثقافة التنظيمية حيث تحتاج للمتابعة ، مؤكداً هذا الاتجاه، ويعتقد (١٩٩٨) أن بقاء أي منظمة يعتمد توجيه الثقافة التي أوجدتها القيادة الفعالة .. وهذا الأمر صحيح خاصة عندما تواجه المنظمة مرحلة تغيير. ويرى كل من (Kotter and Heskett ١٩٩٢: ٤٨) أن من أكثر الأموروضوحاً في التمييز بين التغيرات الثقافية الناجحة وتلك الفاشلة هو القيادة في المستويات العليا، فالقيادات التي تلهم التابعين وتساعد في تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات ، تمتلك كما يطلق عليها Kotter and Heskett صفات القيادة التحويلية. وحدد (Kotter and Heskett ١٩٩٣: ١٤٦) القادة الناجحين بأولئك القادة الذين لديهم القدرة على إيصال رؤيتهم، تسمح للأفراد بتحدي ومسائلة رسالتهم وتحفز الإدارة الوسطي بتولي زمام الأمور القيادية ، وتعود تلك كل هذه الصفات للقيادة التحويلية .

وتهدف الإدارة المدرسية تحقيق جملة من الغايات أبرزها:

١. رصد الواقع التربوي وتحليله والظروف المحيطة به والإفادة من ذلك في كشف القصور وإيجاد حلول للمشكلات.
٢. تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المدرسة والإسهام في التنمية المهنية.
٣. العمل على تطوير الكفايات والعملية لدى العاملين في المدرسة.
٤. العمل على كشف ميول الطلاب وقدراتهم واستعداداتهم وتنميتهما.
٥. تشجيع الطلاب على التفكير الإبداعي والابتكار والتجديد.
٦. مساعدة المعلمين على تطوير أساليب التدريس.
٧. اكتشاف الطلاب الموهوبين ورعايتهم.
٨. رعاية شاملة للطلاب دراسياً وسلوكياً وصحياً.
٩. إدارة الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف التربوية ومستويات رفيعة من أداء العاملين في المدرسة.

إن هذه المواصفات والأهداف توفر بيئة نموذجية جاذبة ومنفتحة للتعليم والتعلم. مما يؤسس لإعداد الطلاب لفهم الحياة الحاضرة والماضية

والاستعداد لمواجهة المستقبل. وسوف تكون هذه الإدارة محدودة الوفاء بهذه المتطلبات إذا لم تستطع تفعيل دور الشركاء في العملية التربوية.

إن المدرسة هي الحاضنة التي تتبثق منها قيادة التغيير في المجتمع لمواجهة متطلبات الحاضر والاستعداد للمستقبل، من هنا سعت كثير من وزارات التربية إلى استحداث البرامج التدريبية وشجعت البحث العلمية التي عنت بالوسائل والطرق التي تجعل من مهمة المدرسة ممكناً. وقد أفضت العديد من الدراسات إلى أن محور التغيير وأداته الرئيسية مدير المدرسة، وهذا ما أكد اجتماع خبراء استشراف آفاق الإدارة التربوية في البلاد العربية، الذي عقد في أبو ظبي خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠٠٦)، وأكد المشاركون على أهمية تنمية قادة التغيير في المؤسسات التعليمية الذين يتميزون بالقدرة على الإبداع والابتكار وإدارة الفريق التعاوني، ويتمتعون بكفايات تساعدهم في تكوين رؤية واضحة عن ماهية التغيير ودواجهه وعملياته ونواتجه، من خلال اكتسابهم المعرفة والاستراتيجيات والمهارات الضرورية لإحداث التغيير الإيجابي الشامل، وتطبيقها بنجاح في المؤسسة التعليمية، ضمن إطار فيمي ثقافي متكملاً، يسهم في جعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات ومواكبة المستجدات. (المنظمة العربية للتربية، ٢٠٠٠)

أساس بالتأكيد لا نكون اجتحنا الجديد إذا قلنا أن الدور الأساس هو للقيادة التربوية التي تضلع بالتغيير من خلال تطوير المؤسسة التعليمية وتمكينها من تحقيق الأهداف المرسومة والمخطط لها، من زاوية أن القيادة الناجحة هي تطوير المؤسسة وبقائها ونجاحها.

قيادة التغيير ليست عملية سهلة، وإنما هي عملية متشابكة ومعقدة من العناصر ومتداخلة في مكوناتها، تتسم بالإبداع في ممارساتها، ويعتمد نجاحها على العنصر البشري الذي يتمثل في جانبين الأول دافعية قادة التغيير، والثاني التزام المتأثرين بالتغيير بتنفيذه.

وحتى تكون هذه القيادة قادرة على ممارسة دورها وتطبيق برامجها فهي تحتاج إلى الأرضية التي تمارس عليها أدوارها، وتعد المدرسة هي الميدان، ولكن ليست أي مدرسة فتحت بحاجة إلى مدرسة مميزة. - المدرسة المتميزة

حدد المرشد في عمل مدير المدرسة الصادر عن المنظمة التعليمية الغربية في أبو ظبي المدرسة المتميزة أنها تتتصف عن غيرها بمجموعة من المواصفات أبرزها (المرشد، ٢٠٠٧):

١. أن لديها قائمة بالأهداف واضحة ومعلومة وشاملة.
 ٢. تتمتع بنظام اتصال مفتوح مع الجميع يعمل على تعزيز جو من الثقة والاحترام المتبادل.
 ٣. الثقة بقدرات الطالب من قبل الجميع.
 ٤. الجو المدرسي يتمتع بنظام جيد.
٥. يستثمر المعلمون نسبة كبيرة من الحصة لإحداث تعلم نوعي وتمكين الطلاب من مهارات الجودة.

٦. يحصل الجميع وخاصة الطلبة على التغذية الراجعة بما يختص بأدائهم باستمرار. ٧. يقوم المعلمون بمتابعة المهام التي يكلف بها الطلاب بانتظام. . يحرص المعلمون على أن يلبي المنهاج حاجات الطلبة الآنية والمستقبلية.

إن توفر مثل هذه المقومات يولد عند القائد الإداري المتمثل بمدير المدرسة أدواراً جديدة.

- أدوار جديدة لمدير المدرسة في المدرسة المتميزة:

١. إدارة كفؤة للوقت.

٢. تنمية وتشجيع الابتكار والإبداع لدى الطلبة والمعلمين والإداريين

٣. الاستفادة من أساليب تدريس الحديثة. ٤. الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا العصر.

وحتى يتمكن مدير المدرسة بصفته قائداً إدارياً ناجحاً (عماد الدين، ٢٠٠٣) يجب أن تتوفر لديه مجموعة من القيم والمهارات أهمها:

١- إرادة جادة قادرة على التحول إلى قيادة جادة لإحداث التغيير.

٢- تنمية القدرة على الابتكار المبادرة.

٣- القدرة على توفير المناخ المناسب للتغيير والتطوير.

٤- تهيئة المؤسسة التربوية من خلال الارتقاء بقدراتها لمواجهة المستجدات.

ومن أبرز اهتمامات القائد تكون الكادر الذي يعمل معه وعلى عاته تقع

مهمة تنفيذ البرامج الازمة، ولذلك يبدي أقصى درجات العناية به من خلال:

١. يبدي المدير اهتماماً بارزاً بنوعية الخبرة التعليمية ونواتج التعليم داخل الصف.

٢. يكون المدير على وعي تام باحتياجات المعلمين.

٣. يقوم المدير بتفويض الصلاحيات ويشعرهم بالثقة لأدائهم.

٤. يمتاز المدير بروح المغامرة ويثق العاملون بقدراته في اتخاذ القرار. وقد بيّنت عدة دراسات أن المدرسة التي تتوافر فيها خصائص دون غيرها تكون مهيأة لأن تكون مناسبة وتكون مدرسة ذات ثقافة إيجابية. وقد حدد (المرشد، ٢٠٠٧) هذه الخصائص في:

١. القيادة والإدارة المحترفة عالية الجودة.

٢. التركيز على التعليم والتعلم.

٣. المدرسة دائمة التعلم.

إن التحول من الإدارة التعليمية إلى قيادة التغيير يتطلب تمكين مدير المدرسة من ممارسة وظائفه ومهماته العملية كقائد تربوي يتحلى بالمسؤولية يعمل مع فريقه اعتماداً على الأسس العلمية والمهنية والإنسانية، وليس من خلال مفاهيم الرئاسة والسلطة، وهذا لا يتم إلا في إطار من الممارسات الديمقراطية المستندة إلى الشورى وتحقيق المشاركة من قبل كافة الجهات ذات العلاقة بالعملية التعليمية - التعليمية.

إن الهدف الأساس لأي قائد ناجح في عصرنا الحالي وفي مختلف مجالات الحياة هو تعلم المعارف والمهارات والاستراتيجيات الازمة والضرورية لإحداث التطوير والتغيير الإيجابي وتطبيقاتها بكفاءة وتميز في المؤسسة التعليمية، انسجاماً مع اعتبار المؤسسة التربوية من أكثر المؤسسات حاجة للتطوير

ال دائم والمستمر لتلبية الحاجات الفردية والجماعية المتنامية. و تستطيع قيادة التغيير الناجح في مهمتها إذا حققت الانسجام بين جميع العناصر في إطار شامل و متكامل، وبأسلوب يجعل المؤسسة أكثر قدرة و قوة على مواجهة التحديات والصعوبات لتلبية المتطلبات وتوليد التطوير المنشود،

و هذا عبر انتهاج خطط تطويرية مناسبة لإدخال التغيير للمؤسسة التعليمية وضمان نجاحه وإنجاز غايته.

- القيادة القادرة على إحداث التغيير حتى تتمكن هذه القيادة من الاضطلاع بمهامها فإن عليها (وزارة التخطيط، ٢٠٠٠) أن تكون:

أولاً: القيادة الاحترافية:

حيث لا يوجد نمط واحد لهذه القيادة فمدير المدرسة يختار النمط الأكثر ملائمة لظروف مدرسته، ولكن يمكن القول أنها التي تستطيع بين مجموعة من

المهارات والملكات التالية:

١- القيادة بالغايات والأهداف.

٢- القيادة بالتمكين.

٣- القيادة كقوة دافعة للإنجاز.

٤- القيادة بنشر السلطة وتفويضها.

٥- القيادة بالرقابة النوعية.

٦- القيادة بالتحويل والتطوير.

٧- القيادة بالبساطة والوضوح.

٨- القيادة بالالتزام بالقيم العليا للمؤسسة التربوية.

٩- القيادة بالتقدير المعمق المركب.

ثانياً: مجسدة للرؤى والأهداف المشتركة.

ضرورة مشاركة الجميع في وضع الأهداف والرؤى لما يحققه ذلك من الانتماء والعمل على تحقيق الأهداف عبر برامج ذات جدوى من خلال:

١- تطوير رؤية عامة مشتركة للمدرسة.

٢- تشكيل اتفاق جماعي حول أهداف المدرسة وأولوياتها.

٣- توليد ثقافة مشتركة داخل المدرسة منسجمة مع توجهات المجتمع العامة.

٤- تقديم سلوك نموذجي يكون قدوة للآخرين.

٥- مراعاة الحاجات والفرق الفردية لدى العاملين في المدرسة.

٦- التحفيز الذهني والاستثارة الفكرية للعاملين.

٧- بناء مستويات عليا لأداء العاملين.

ثالثاً: توفر بيئة مناسبة للتعلم: كلما كانت بيئة التعلم إيجابية وجاذبة كلما أدى ذلك إلى فرص تحسين التعليم. وتشتمل بيئة التعلم على: التعليم والتعلم، السلوك، المبني المدرسي من حيث الظروف الفيزيائية من تهوية وإنارة، وجاذبيته وتجهيزاته العلمية والفنية، لإحداث فاعلية التدريس والتعلم والتركيز على تعلم نوعي. (عابد، ٢٠٠٩)

رابعاً: متابعة الأداء

على الإدارة المدرسية إيجاد آلية معينة في المدرسة لتقويم أداء كل من: الطالب والمعلم والإدارة والصف والمدرسة ككل. ويكون الهدف الأساس الارتقاء بالعمل ككل وتحسين أداء المدرسة وأدوارها. في ظل مراعاة الفروق الفردية لكل من العاملين والطلاب وبخاصة ما يتعلق بالحاجة إلى النمو والتطوير المهني، وأن تكون هذه المتابعة بهدف الرقي بالطاقات الموجودة وتنميتها وتجديدها من خلال توفير البرامج والفرص التأهيلية المتكافئة للجميع.

ويجب أن تتم عملية المتابعة في جو من احترام قائد التغيير المتمثل بالمدير للعاملين معه، والاهتمام بمشاعرهم و حاجاتهم الخاصة، بالإضافة إلى تفهم و مراعاة المشكلات التي قد تواجههم أثناء ممارستهم التعليمية التعليمية، من خلال بذل الجهد لمساعدتهم في مواجهتها.

رسالة التعليم وتشتمل على التالي:

- استشعار عظمة رسالة التعليم - الإيمان بأهمية رسالة التعليم.

* البعد التربوي:

- الانتماء للمهنة.

- الاعتراض بالمهنة.

* البعد التعليمي :

- العطاء المستمر لنشر العلم وفضائله.

- الأداء بمهنية عالية (الأداء بالحد الأقصى).

* الصفات الشخصية:

- الإخلاص في العمل

- الصدق مع النفس ومع الناس.

- نقاء السيرة

- وطهارة السريرة.

* - البعد التربوي:

- المادة الرابعة : المعلم وأداؤه المهني وتشتمل على التالي:

- ترسیخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب.

- غرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيداً عن الغلو والتطرف

* البعد التعليمي :

- النمو المهني كواجب أساسى .

- الثقافة الذاتية المستمرة كمنهج في الحياة.

- تنمية معارفه منتقعاً بكل جديد في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهاراته

* الصفات الشخصية:

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

- الاستقامة والصدق.

- الحلم والحزم.

- الأمانة.

- الانضباط.

- التسامح.

حسن المظهر.

- بشاشة الوجه.

- الضمير اليقظ.

- الحس الناقد.

- بث روح الرقابة الذاتية بين طلابه ومجتمعه. - أن يكون قدوة في تمسكه بالرقابة الذاتية.

- المادة الخامسة: المعلم وطلابه

* البعد التربوي:

ينشر القيم الأخلاقية بين طلابه والناس ما استطاع إلى ذلك سبيلاً.

- تعليم طلابه حسن الظن بغيرهم.

- يبذل جهده في تربيتهم.

- رعاية النمو المتكامل للطلاب دينياً وعلمياً وخلقياً ونفسياً واجتماعياً وصحياً.

- استثمار الوقت بكل مفید (لا يسمح باتخاذ دروسه ساحة لغير ما يعني بتعلیمه في مجال تخصصه).

- الحوار في إطار الخلق الإسلامي.

* بعد التعليمي :

- يبذل جهده في تعليم طلابه وتقويم أدائهم.
- تعويد الطالب التفكير السليم وال الحوار البناء.
- تنمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلاب .
- تنمية الدافعية لحب التعليم الذاتي المستمر وممارسته .

* بعد الصفات الشخصية:

- التمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا.
- التسامح مع الناس.

* بعد العلاقات الإنسانية:

- الرغبة في النفع .
- الشفقة على الطلاب والبر بهم.
- المودة الحانية.
- الحزم الضروري.
- تحقيق خير الدنيا والأخرة للجيل المأمول.
- النهضة والتقدم.
- حسن الظن بالطلاب.
- يبذل جهده في توجيههم.
- يذللهم على طريق الخير ويبين لهم الشر ويدعوهم عنه. - العدالة بين الطلاب في العطاء والتعامل والرقابة. - صون الكرامة.
- تجنب العنف والنهي عنه.
- حسن الاستماع إلى آراء الآخرين. - نشر مبدأ الشورى.
- تجنب العقاب البدني والنفسي وينهى عنهم.
- المادة السادسة: المعلم والمجتمع ويشتمل على الأبعاد التالية

* بعد التربوي:

- يعزز لدى الطلاب الإحساس بالانتماء لدينهم ووطنهم.

- ينمي أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى. يعمل من أجل أن تسود المحبة والاحترام بين المواطنين. - يعمل من أجل أن تسود المحبة والاحترام بين المواطنين وولي الأمر.

- توسيع نطاق الثقافة وتتوسيع مصادرها التي تعين الطلاب على سعة الأفق ورؤيه وجهات النظر المتباعدة باعتبارها مكونات ثقافية تتكامل وتعمل في بناء الحضارة الإنسانية (الانفتاح الوعي على الثقافات الأخرى).

* **البعد التعليمي:**

- نشر الشمائل الحميدة بين الطلاب للتقدم المعرفي.

- نشر الشمائل الحميدة بين الطلاب لارتفاع العلمي.

- نشر الشمائل الحميدة بين الطلاب للإبداع الفكري.

* **بعد الصفات الشخصية:**

- الحرص على ألا يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له. - المادة السابعة: المعلم والمجتمع المدرسي وتشتمل على الأبعاد التالية:

* **البعد التربوي:**

- المشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة وفعالياتها المختلفة.

* **بعد العلاقات الإنسانية:**

- الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق.

- المادة الثامنة : المعلم والأسرة ويشتمل على الأبعاد التالية:

* **البعد التربوي:**

- يؤدون واجباتهم.

- يصيغون سلوكهم بروح المبادئ التي تضمنتها الأخلاقيات.

- نشر الأخلاقيات وترسيمها وتأصيلها بين الزملاء والمجتمع.

* **بعد العلاقات الإنسانية:**

- احترام قواعد السلوك الوظيفي.

- الالتزام بالنظام والتعليمات وتنفيذها.

- توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة. - التشاور مع الأسرة في مستقبل الطالب وكل ما يطرأ من تغيير على سلوكهم.

- **دمج واختصار العناصر:**

لأن الميثاق قد تضمن كل بعد من الأبعاد السابقة، التي تم تحليل محتوى الميثاق في ظلها، عدداً كبيراً من العناصر، فقد تم دمج البنود المتشابهة أو التي يمكن ضمها تحت عنصر واحد، بهدف الاختصار وحصر عناصر كل بعد في عدد محدود من العناصر تتناسب إلى حد ما مع عددها مع المحتوى الأصلي الذي احتواه كل بعد، لظهور على النحو التالي: * البعد التربوي:

- الاعتزاز برسالة التعليم والانتماء لها. - الانتماء للوطن وتعزيز الانتماء له لدى الطالب.

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

- توسيع نطاق الثقافة وتتنوع مصادر الثقافة . - استثمار أوقات الطلاب ورعايتها نموهم المتكامل.

- احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.

- المشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة. - الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ونشرها بين الزملاء والمجتمع.

* البعد التعليمي:

- النمو المهني والانفاع بكل جديد في مجال تخصصه.

- تنمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلاب. - تنمية الدافعية لحب التعلم الذاتي.

- ونشر الشمائل الحميدة للارتقاء والإبداع الفكري. - بذل الجهد لتعليم الطلاب ونشر العلم وفضائله.

- الأداء بمهنية عالية والثقافة الذاتية كمنهج.

* بعد الصفات الشخصية:

- الوسطية في التعامل والأحكام والحلم والتسامح.

- حسن المظهر وبشاشة الوجه.

- قدوة في التمسك بالرقابة الذاتية وبيتها بين طلابه ومجتمعه.

- احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.

- الاعتزاز بالدين الإسلامي في جميع الأقوال والأفعال.

* بعد العلاقات الإنسانية:

- الشفقة بالطلاب والبر بهم مع الحزم الضروري.

- مراعاة حقوق الطالب الإنسانية (عدالة ، صون الكرامة، الشوري).

- تجنب العقاب البدني والنفسي. - التعاون والعمل بروح الفريق.

- التشاور مع الأسرة فيما يتعلق بمستقبل الطالب وسلوكه.

ويمكن اعتبار العناصر السابقة مقياساً ملائماً للفاءة المعلم والعملية التعليمية من جهة ومحاسبته من جهة أخرى، وهي تعد في الوقت نفسه تطويراً لنموذج تقويم الأداء الوظيفي المعمول به لتقويم أداء المعلم.

اخلاقيات مهنة التعليم وتتضمن :

- التعليم مهنة ذات قداسة خاصة.
- المعلم صاحب رسالة يؤمن بها.
- اعتزاز المعلم بمهنته.
- علاقة المعلم بطلابه هي علاقة أبوية.
- المعلم يجب أن يكون قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة. - أن يحرص المعلم على نفع طلابه وبذل كل جهد في تعليمهم وتربيتهم وتوجيههم.
- المساواة بين الطلاب في كافة المجالات.
- يسعى المعلم دائماً إلى ترسیخ التفاهم والتعاون والتكمال بين الطلاب. - المعلم هو موضع ثقة وتقدير المجتمع واحترامه وهو لهذا حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة التي منحت له.
- توفير الرعاية المناسبة للعاملين في مهنة التعليم.
- على المعلم توسيع نطاق ثقافته الخاصة وتتوسيع مصادرها ومتابعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ليكون قادراً على تكوين رأي واضح وناضج مبني على العلم والمعرفة والخبرة الجيدة.
- أن يكون المعلم مؤمن بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ولديه أسلوب اللين من غير ضعف والشدة من غير عنف وإيمانه بدوره في البناء في تطوير مجتمعه خاصه والإنسانية عامة.
- على المعلم أن يكون رقيب نفسه ويعلم أن الله تعالى يراقب سلوكه. - المعلم في مجال تخصصه طالب علم دائم وباحث عن الحقيقة أينما وجدها اتبعها. - أن يساهم المعلم في الأنشطة إيماناً منه بتكميل البناء العلمي والعقلي والجسماني والعاطفي للإنسان من خلال العملية التربوية والتعليمية. - المعلم يدرك أن تعلمه عبادة وتعلمه زكاة علمه فهو يرجو مرضاه الله سبحانه قبل كل شيء. - الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه وإدارة المدرسة وقيادة المؤسسة التعليمية. - المعلم شريك الوالدين في التربية والتنمية والتقويم والتعليم ولذلك هو حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة. - على المعلمين أداء واجبات مهنة التعليم كافة والعمل على نشر مبادئ التعليم وتأصيلها في المجتمع.

الدراسة الميدانية مشكلة الدراسة وأهميتها

- مقدمة:

ترتبط عملية التربية الأخلاقية بالسلوك الإنساني، من حيث أن لها قوة تأثير في تعديله وضبطه. فال التربية الصحيحة والسليمة تتطلع إلى بناء الإنسان بناء متكاملاً من جميع الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية. وما لا شك فيه أن الناحية الخلقية تشكل جانباً أساسياً من ذلك البناء لذا يسعى المربيون والعلماء إلى وضع أسس ومعايير توجه التربية الأخلاقية وتعديلها.

وتعتبر قضية بناء الإنسان هدف التربية على مر العصور، وإن اختلف العلماء والمربيون حول منطقات هذا البناء، وتقديراً للغاية التي خلق من أجلها. فال التربية الخلقية هي التي تعطي العمل التربوي مغزاه، ولأنها مظهره الحقيقي في تقدير كفاءته (إسماعيل، ٢٠٠٠).

فهي وإن كانت في النهاية ذات وظيفة فكرية، غير أنها، بحكم تكوينها ونشأتها وعلاقتها العضوية بثقافة المجتمع وتأثيرها فيها، تعتبر ذات طبيعة خلقية، و تعمل على تربية الناشئة بالتشكيل والتوجيه عن طريق المعرفة. ولذا تحرص التربية أن يكون المدرس متسمًا بسمات أخلاقية رفيعة. فالعامل الخلقي هو أساس العامل التربوي، وهذا العامل يبرز في كل مسارات العطاء التربوي في الغرفة الصحفية وفي الساحة التربوية (العفيفي، ١٩٧٨). وفي المجتمعات الإسلامية تكون أعمال الفرد فاضلة بمقدار التزامه بأوامر الله سبحانه وتعالى وابتعاده عن الأمور التي نهي عنها، إذ يحرص الإسلام على تنشئة شخصية المسلم من جميع جوانبها بصورة متوازنة توفق بين مطالب الروح ومطالب الجسد، فينأى بالمسلم عن الواقعية الهاشطة المنحدرة التي تقول بأن الغاية تبرر الوسيلة.

إن الأخلاق تقوم بمقدار مردودها النفعي المادي على الإنسان، فالإسلام يعد لحياة أفضل من خلال الأخلاق الفاضلة القائمة على المحبة والتعاون، والسعى في خير الفرد والمجتمع، فيبعد المجتمع عن أوباء الضعف الأخلاقي الذي يؤدي إلى ضعف في الروح المعنوية، وبالتالي قد يؤدي إلى الهزيمة الناجمة عن التهاون في الواجبات، التي يحضر عليها الإسلام من تآخي وتأزر وتماسك وتكامل (البزارى، ٢٠٠١).

ويعد المدير قائداً تربوياً يشغل وظيفة عامة، وهو قدوة للمعلمين والطلبة، وقائد يعهد إليه مسؤولية القيادة الاجتماعية، إذ إن أفراد المجتمع وضعوا ثقتم فيهم، وهو محط أنظارهم في إقامة علاقات إنسانية بينهم وبين المجتمع المحلي، وكذلك بينه وبين أطراف العملية التربوية الأخرى التي يتعامل معها. وهذه العلاقات لا بد أن تكون قد بنيت على أساس متين من الخصال الحميدة المتمثلة في التعاون والصدق والإخلاص في العمل، واحترام الآخرين واحترام الوقت والوفاء بالمواعيد والعقود، والعمل على زيادة أفاق المجتمع المحلي، السعي بخطى وطيدة نحو تحقيق الأهداف المرسومة له. ويعد القدوة الحسنة للذين يتعاملون معه في مجال المهنة، سواء كانوا مدرسين تربويين أم إداريين، فيتعلمون منه عن طريق

القدوة، لأنهم يعتبرونه مثلاً يتحدى به. ولهذا كان لا بد أن يتحلى بصفات حميدة، ويلتزم بأخلاقيات مهنة التدريس والتعليم، لأنه يستطيع أن يغرس في غيره حب النظام والمواظبة. ولا يستطيع أن يفعل ذلك بالأقوال فقط، بل عن طريق التزامه بتلك الصفات. لذا لا بد أن يلتزم أعضاء الهيئة التدريسية بما فيهم المدير والمعلم والطالب بالمعايير التي تحددها مصادر الأخلاق

(المطوي، ١٩٨٥). ولأخلق المهنة عبارة عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرتهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا، والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماء، وبين المقاطعة والعقوبة المادية (رضوان، ١٩٩٤). لذلك لا بد لمدير المدرسة أن يتصرف بالأخلاق العالية، وأن يكون مهذباً في تعامله مع معلميه وطلبه، وأن يحترم آرائهم، لأن مهنته تقدر من المجتمع، ولها مكانة اجتماعية مرموقة، لما تتمتع به من صفات في منح أرفع مستوى من المعرفة إلى الطلبة، الذين يترجمون هذه المعرفة إلى واقع الحياة في مجتمعاتهم، من خلال تطبيق هذا المستوى الرفيع أثناء حياتهم العملية. ولا بد للمؤسسات أن ترعى مديري المدارس، وأن توفر لهم الظروف المادية والمعنوية كافة، حتى يقوموا بعملهم خير قيام (نزل، ٢٠٠١). لذلك فإن لكل مهنة من المهن قواعد أخلاقية لا بد من مراعاتها، والالتزام بها. فهي التي تقيد الانساب إلى المهنة والبقاء فيها إذا التزم الأفراد بتلك القواعد وأخلاقيات، وإذا لم يلتزموا بها فإنهم يحاسبون، وقد يخرجون من عضوية الانساب لتلك المهنة. ومن المعروف أن الالتزام بالقواعد الأخلاقية للمهنة يساعد أعضاء تلك المهنة على السير قدماً في تحقيق غايات وأهداف تلك المهنة بكفاءة وفعالية، وأن ذلك الالتزام يؤدي إلى زيادة تنظيم العلاقات

المهنية والشخصية للمنتسبين إلى المهنة من جانب، وبينهم وبين الأطراف الأخرى التي لها علاقة بتلك المهنة من جانب آخر (إسماعيل، ٢٠٠٠).

ويقوم عمل مدير المدرسة على أساس فردي، غير أنه كثيراً ما يتعامل مع الأفراد والجماعات، وتقوم الإدارة المدرسية الناجحة على الإيمان بكرامة الإنسان، فهو الدليل العام الموجه لكثير من التصرفات والتطبيقات العلمية، وهذا الأمر يعكس الفروق الفردية بين المدير الديمقراطي، والمدير المتعسف، والمدير الذي يعمل معاونه معه ومن أجله، والمدير الذي يعمل معاونه فقط (خطاطبة، ٢٠٠٢).

وحتى يكون مدير المدرسة فعالاً، لا بد أن قائداً تربوياً أو تعليماً، وكذلك فإن سر نجاح الإدارة المدرسية يكمن في نوعية ونمط الاتجاهات الفكرية والإدارية التي يؤمن بها ويطبقها مدير المدرسة، وفي درجة وعيه لحاجات مدرسته، ومجتمعه، وفي طبيعة تدريسيه وخبراته السابقة وقدرته على التعامل المتغيرات

الحالية والمستجدة في داخل مدرسته وخارجها بنجاح وفعالية (سلامة، ١٩٩٢). ولا شك ان مدير المدرسة يقوم بدور أساسي في تسيير العملية التربوية وإنمايتها، فهو المسؤول الأول عن ما يعترض المدرسة من صعوبات، وهو الذي يعمل على خلق البيئة التربوية المناسبة، المقيم الذي يتابع سير مدرسته، وقد تغير دور مدير المدرسة في السنوات الأخيرة بشكل كبير، فقد أصبح قائداً تربوياً مطلوباً منه مساعدة المعلمين على أداء واجباتهم، وبرمجة النشاطات البرمجية وغير المنهجية، وتنقيح المناهج علاوة على النشاطات التي تمس صميم العملية التربوية (السعود وبطاخ، ١٩٩٣).

الغياب و التسرب من المدرسة

* أولاً: تعريف الغياب أو الهروب من المدرسة وأشكاله

يعرف الغياب المدرسي بأنه هو عدم حضور الطالب المدرسة دون سبب شرعي أو عذر وجيه، وهناك من يعرف غياب الطالب عن المدرسة بأنه هو عدم تواجده بها خلال اليوم الدراسي الرسمي أو جزء منه ، سواء كان هذا الغياب من بداية اليوم الدراسي ، أي قبل وصوله للمدرسة أو كان بعد وصوله للمدرسة والتنسيق مع بعض زملائه حول الغياب ، أو حضوره للمدرسة والانتظام بها ثم مغادرته لها قبل نهاية اليوم الدراسي الرسمي دون عذر

مشروع وحتى إذا كان غياب الطالب في بعض الأحيان بسبب مقبول لدى أسرة الطالب كالغياب لأجل مهام منزلية بسيطة أو بسبب عوامل صحية يمكن التغلب عليها أو، بسبب عوامل أخرى غير ذات تأثير قوي ولكن يجدها الطالب فرصة للغياب ، فإن ذلك لا يعتبر مقبولاً من الناحية تربوية لأن تلك الظروف الخاصة يمكن التغلب عليها ومواجهتها بحيث لا تكون عائقاً في سبيل الحضور إلى المدرسة

* أشكال الغياب المدرسي : للغياب المدرسي عدة أشكال يمكن إجمالها فيما يلي:

١- الغياب عن المدرسة :

وهو الغياب الذي ينصرف إليه الذهن إذا ما أطلق مفهوم الغياب، وهو عنوان الاتصال بين البيت والمدرسة اليومي ، وبسببه تتأثر درجة المواظبة وهي مائة درجة ، ويستدعي فيهولي أمر الطالب وقد يحال الطالب فيه وولي أمره إلى شئون الطلاب بالإدارة العامة إذا تعدى الأسبوعين غياباً ، وتحسب درجة كاملة عن كل يومي غياب وذلك من درجات المواظبة.

٢- الغياب عن الفصل الدراسي:-

وهو غياب الطالب عن قاعة الدرس لأي سبب، ولا يقل تأثيره على الطالب عن النوع الأول وربما يزيد اذ يوصف صاحبه بأنه ذا ضوضاء ودوران بممرات المدرسة ، وعادة من خلال الملاحظة غالباً يتصرف به الطالب الذي لا يستطيع الاستمرار بالمتابعة مع المعلم في الدرس لأي سبب ، أو معاقبة إدارة المدرسة للطالب (لهذا ينبغي أن تنتبه إدارة المدرسة في أن لا تعاقب طالب بحرمانه من دخول الفصل أو تسند إلى الطالب أ عملاً تبعده عن قاعة الدرس ف تكون الإداره بهذا التصرف أداة لغياب الطالب عن الفصل).

٣- الغياب الذهني :

للغياب الذهني عدة مظاهر وهي:

١- غياب النوم : وهو النوم داخل الفصل، ويتصف به الطالب السهران ولم يأخذ كفيته من النوم ليلا فالطالب هنا الحاضر الغائب ولن يتمكن من متابعة معلمه وهو في هذه الحالة الذهنية.

٢- غياب السرحان : السرحان حالة ذهنية مسيطرة غالباً، فالطالب السارح هنا هو الحاضر الغائب ، وقد يكون المعلم أحد أسباب سرحان الطالب إذا اتصف درسه بالإلقاء فقط وخلا من وسائل الإيضاح ، أو كان المعلم جالساً ، أو لا يشرك الطلبة في درسه بكتابه في دفتر الطالب الخاص ، أو تعليق على الكتاب لبيان فكرة .

٣- غياب الأدوات : والأدوات المدرسية ضرورة (ملحة) للطالب فكما أي مهنة لها أدواتها لإنجاحها وكذلك التحصيل الدراسي له أدواته فلا تتوقع تحصيلاً دراسياً ما لم تتوفر له الأدوات المعينة ، وقد يخطي المعلم في التقليل من أهمية الأدوات في الإيعاز إلى شراء المذكرات من محلات النسخ دون العناية في إحضار الأدوات فيكون الطالب اعتمد على جهد غيره من المتقوفين لا على جهده وبهذا الخطأ يتدني مستوى الطالب التحصيلي ويتبعه تدني مستوى الخط عند الطالب أيضا .

ثانياً: الأسباب المؤدية إلى الغياب ثم التسرب:

يرجع غياب الطالب و هروبه من المدرسة لأسباب و عوامل عدّة منها ما يعود إلى الطالب نفسه و منها ما يعود للمدرسة و منها ما يعود لأسرته و منها عوامل أخرى غير هذه وتلك ، و سنتطرق في الأسطر التالية لأهم تلك الأسباب والدوافع التي قد تكون وراء غياب الطالب و هروبه من المدرسة :

أولاً : العوامل الذاتية :

وهي عوامل تعود للطالب نفسه و تتمثل في :

١- شخصية الطالب وتركيبته النفسية بما يمتلكه من استعدادات وقدرات وميول تجعله لا يتقبل العمل المدرسي ولا يقبل عليه .

٢- الإعاقات والعاهات الصحية والنفسية الملزمة للطالب والتي تمنعه عن مسيرة زملائه فتجعله موضعًا لسخريتهم فتُصبح المدرسة بالنسبة له خبرة غير سارة مما يدفعه إلى البحث عن وسائل يحاول عن طريقها إثبات ذاته

٣- عدم قدرة الطالب على استغلال وتنظيم وقته وجهل أفضل طرق الاستذكار، مما يسبب له إحباطاً وإحساساً بالعجز عن مسيرة زملائه تحصيلياً .

٤- ضعف الدافعية للتعلم وهي حالة تتدنى فيها دوافع التعلم فيفقد الطالب الاستشارة ومواصلة التقدم مما يؤدي إلى الإلحاد المستمر وعدم تحقيق التكيف الدراسي وال النفسي .

ثانياً : العوامل المدرسية :

وهي عوامل تعود لطبيعة الجو المدرسي و النظام القائم والظروف السائدة التي تحكم العلاقة بين عناصر المجتمع المدرسي مثل:

١- عدم سلامة النظام المدرسي وتأرجحه بين الصرامة والقسوة وسيطرة العقاب كوسيلة للتعامل مع الطلاب أو التراخي والإهمال وعدم توفر وسائل الضبط المناسبة

٢- سيطرة بعض أنواع العقاب بشكل عشوائي وغير مقنن مثل تكليف الطالب بكتابة الواجب عدة مرات والحرمان من بعض الحصص الدراسية والتهديد بالإجراءات العقابية ... الخ .

٣- عدم الإحساس بالحب والتقدير والاحترام من قبل عناصر المجتمع المدرسي حيث يبقى الطالب قلقاً متوتراً فقداً للأمن النفسي.

٤- إحساس الطالب بعدم إيفاء التعليم لمتطلباته الشخصية والاجتماعية.

٥- عدم توفر الأنشطة الكافية والمناسبة لميول الطالب وقدراته واستعداداته التي تساعده في خفض التوتر لديه وتحقيق المزيد من الإشباع النفسي .

٦- كثرة الأعباء والواجبات ، خاصة المنزلية التي يعجز الطالب عن الإيفاء بمتطلباتها .

ثالثاً : العوامل الأسرية

وتتمثل في طبيعة الحياة المنزلية والظروف المختلفة التي تعيشها والروابط التي تحكم العلاقة بين أعضائها ، ومما يلاحظ في هذا الشأن ما يلي:

- ١- اضطراب العلاقات الأسرية وما يشوبها من عوامل التوتر والفشل من خلال كثرة الخلافات والمشاجرات بين أعضائها مما يشعر الطالب بالحرمان وفقدان الأمان النفسي .
- ٢- ضعف عوامل الضبط و الرقابة الأسرية بسبب ثقة الوالدين المفرطة في الأبناء أو إهمالهم و انشغالهم عن متابعتهم الدين وجدوا في عدم المتابعة فرصة لاتخاذ قراراتهم الفردية بعيدا عن عيون الآباء .
- ٣- سوء المعاملة الأسرية والتي تتراوح بين التدليل والحماية الزائدة التي تجعل الطالب اتكالياً سريع الانجداب وسهل الانقياد لكل المغريات وبين القسوة الزائدة والضوابط الشديدة التي تجعله محاطاً بسياج من الأنظمة والقوانين المنزلية الصارمة مما يجعل التوتر والقلق هو سمة الطالب الذي يجعله يبحث عن متنفس آخر بعيد عن المنزل والمدرسة .
- ٤- عدم قدرة الأسرة على الإيفاء بمتطلبات واحتياجات المدرسة ، وحاجات الطالب بشكل عام ، مما يدفع الطالب لتعمد الغياب منعاً للإحراج ومحاولة للبحث عما يفي بمتطلباته.

رابعاً : عوامل أخرى :

وتتمثل في غير ما ذكر أعلاه ومن أهمها :

- ١- جماعة الرفاق وما يقدمه أعضاؤها للطالب من مغريات تدفعه لمجاراةهم والانصياع لرغباتهم في الغياب والهروب من المدرسة وإشغال الوقت قضاء الملاذات الوقتية .
- ٢- عوامل الجذب المختلفة التي تتوفر للطالب وتصبح في متداول يده بمجرد خروجه من المنزل مثل الأسواق العامة وشواطئ البحر وأماكن التجمع ومقاهي الإنترنت والكافينوهات .

پـ ثالثاً: كيفية علاج هذه المشكلة:

على الرغم من التأثير السلبي لغياب الطالب و هروبه من المدرسة على الطالب نفسه وعلى أسرته والمجتمع بشكل عام إلا أن تأثيره على المدرسة أكثر وضوحاً ، ذلك أنه عامل كبير يساهم في تفشي الفوضى داخل المدرسة والإخلال بنظامها العام . فتكرار حالات الغياب والهروب من المدرسة وبروزها كظاهرة واضحة في مدرسة ما يسبب خللاً في نظام المدرسة وتدهور مستوى طلابها التعليمي والتربوي ، خاصة في ظل عجز المدرسة عن مواجهة مثل هذه المشكلات (وقاية و علاجاً) . ومن

هنا فعلى المدرسة أن تكون قادرة على اتخاذ الإجراءات الإدارية والتربوية المناسبة لعلاج مشكلة الغياب والهروب ، وجادة في تطبيقها والحد من خطورتها والتي قد تتجاوز أسوار المدرسة إلى المجتمع الخارجي فتظهر حالات السرقة والعنف وإيذاء الآخرين والتخريب والاعتداء على الممتلكات العامة وكسر الأنظمة ، وما إلى ذلك من مشكلات تصبح المدرسة والممل عاجزين عن حلها ومواجهتها ومن أهم ما يمكن أن تقوم به المدرسة في هذا المجال:

أولاً : الإجراءات الفنية :

تتمثل الإجراءات التي يجب أن تتبعها المدرسة للتغلب على مشكلة الغياب أو الهروب من المدرسة :

١- دراسة المشكلات الطلابية الحقيقة والتعرف على أسبابها مع مراعاة عدم التركيز على أعراض المشكلات وظواهرها وإغفال جوهرها ، واعتبار كل مشكلة حالة لوحدها متفرودة

بذاتها طريق أ- تهيئة الفرص للاستفادة من التعليم بأكبر قدر ممكن . : ت- إثارة الدافعية لدى الطلاب نحو التعليم بشتى الوسائل .

٢- تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق مزيد من التوافق النفسي والتربوي للطلاب عن بـ. الكشف عن قدرات وميول واستعدادات الطلاب وتوجيهها بشكل جيد .

ث- تعزيز الجوانب الإيجابية في شخصية الطالب والتعامل بحكمة مع الجوانب السلبية .

ج- الموازنة بين ما تكلف به المدرسة طلابها وما يطيقون تحمله ح- إثارة التنافس والتسابق بين الطلاب وتشجيع التعاون والعمل الجماعي بينهم .

٣- خلق المزيد من عوامل الضبط داخل المدرسة عن طريق وضع نظام مدرسي مناسب يدفع الطلاب إلى مستوى معين من ضبط النفس يساعد على تلافي المشكلات المدرسية وعلاجها ، مع ملاحظة أن يكون ضبطاً ذاتياً نابعاً من الطلاب أنفسهم وليس ضبطاً عشوائياً بفرض تعليمات شديدة بقوة النظام وسلطة القانون.

٤- دعم برامج وخدمات التوجيه والإرشاد المدرسي وتقعيدها وذلك من أجل مساعدة الطلاب لتحقيق أقصى حد ممكن من التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي وإيجاد شخصيات متزنة من الطلاب تتفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي وتستغل إمكاناتها وقدراتها أفضل استغلال

٥- توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة لخلق المزيد من التفاهم والتعاون المشترك بينها حول أفضل الوسائل للتعامل مع الطالب والتعرف على مشكلاته ووضع الحلول المناسبة لكل ما يعوق مسيرة حياته الدراسية وال العامة .

ثانياً : الإجراءات الإدارية : تتمثل تلك الإجراءات فيما يلي:

١- وضع نظام واضح للطلاب لتعريفهم بالنتائج الخفية التي تعود عليهم بسبب الغياب والهروب من المدرسة ، مع توضيح الإجراءات التي تنتظر من يتكرر غيابه من الطالب وأن تطبق تلك الإجراءات لا يمكن التسامح فيه أو التقادسي عنه .

٢- التأكيد على ضرورة تسجيل الغياب في كل حصة عن طريق المعلمين وأن يتم ذلك بشكل دقيق وداخل الحصص دون الاعتماد بشكل كامل على عر فاء الفصول الذين قد يستغلون علاقاتهم بزملائهم.

٣- المتابعة المستمرة لغياب الطالب وتسجيله في السجلات الخاصة به للتعرف على من يتكرر غيابه منهم ، وتم المتابعة بشكل يومي مع التأكد من صحة المبررات التي يحضرها امن ولي أمره أو الجهات الأخرى كالتقارير الطبية ومحاضر التوقيف وما شابه ذلك ولكن ذلك عن طريق أحد الإداريين لإعطائه صفة أكثر رسمية ()

٤- إبلاغولي أمر الطالب بغياب ابنه بشكل فوري وفي نفس يوم الغياب وبحذا لو يتم ذلك خلال الحصة الأولى أو الثانية على أقصى حد لكي يكون على بينة بغياب ابنه وبالتالي إمكانية متابعته للتعرف على حالته والتأكد علىولي الأمر بضرورة الحضور إلى المدرسة لمناقشته .
الحالة .

٥- التأكيد على الطالب الغائب بالالتزام بعدم تكرار الغياب وكتابة التعهدات الخطية عليه وعلىولي أمره مع التأكيد بتطبيق اللوائح في حالة تكرار الغياب .

٦- تنفيذ التعليمات والتنظيمات التي تضمنتها اللائحة الداخلية لتنظيم المدارس والتي تتصل على بعض الإجراءات التي يلزم العمل بها عند التعامل مع حالات الغياب .

ومهما يكن من أمر فإنه لا يمكن أن تنجح المدرسة في تنفيذ إجراءاتها ووسائلها التربوية والإدارية لعلاج مشكلة غياب الطلاب و هروبهم إذا لم تبد الأسرة تعاوناً ملحوظاً في تنفيذ تلك الإجراءات ومتابعتها ، وإذا لم تكن الأسرة جدية في ممارسة دورها التربوي فسيكون الفشل مصير كل محاولات العلاج والوقاية.

* رابعاً : بعض المقترنات للتخفيف من حدة هذه المشكلة:

في ضوء ما تم عرضه من تعريف للمشكلة وأسبابها وإجراءات التخفيف من حدتها:

- مقترنات بشأن المعلمين والمعلمات - ١- من الضروري توعية المعلمين وتدريبهم على الأمور الآتية :

١- إدراك ومراعاة الفروق الفردية بين الطالب .

٢- العمل على استخدام أساليب التعزيز المناسبة .

٣- الدقة في وضع درجات التحصيل .

٤- العمل على عدم إرهاق الطالب بالواجب المنزلي . ٥- التعاون مع إدارة المدرسة وأولياء الأمور لعلاج صعوبات التعلم لدى بعض التلاميذ.

٢-- مقترنات بشأن المناهج المدرسية :

١- الاهتمام بالكيف وتخفيف الكم في المناهج .

٢- تبسيط المناهج الدراسية و المناسبتها لقدرات وميول التلاميذ .

٣- يجب أن تتضمن المناهج الدراسية بعض الأنشطة التعليمية .

٤- ربط المناهج بالبيئة المحلية .

٥- ينبغي مراجعة المناهج بشكل دوري وتجديدها الموضوعات .

٣- مقترنات بشأن البيئة المدرسية :

١- الاهتمام بالإرشاد الطلابي وتفعيل دوره .

٢- تفهم ظروف الطالب الذين يتغيبون عن المدرسة وعلاجهما .

٣- تحسين الوسائل المساعدة لعملية التعليم .

٤- التوسيع في إنشاء المباني المناسبة والمهيأة .

٥- تحسين العلاقة مع التلاميذ وتخفيف العقاب البدني .

٤. مقترنات بشأن ميول التلاميذ نحو المدرسة :

- ١- تطبيق نظام المقررات الاختيارية في المدارس .
- ٢- توعية التلاميذ عن طريق وسائل الإعلام .
- ٣- منح الجوائز للطلاب المتفوقين
- ٤- التوسيع في الحفلات الترفيهية والأنشطة المناسبة لميول الطلاب .
- ٥- مقتراحات حول علاج الأسباب النفسية لغياب التلاميذ :
 - ١- التخفيف من قلق الامتحانات باستخدام الاختبارات الدورية .
 - ٢- توثيق العلاقة بين المعلمين والتلاميذ من ناحية وبين التلاميذ وزملائهم من ناحية ثانية عن طريق الاشتراك في الأنظمة الجماعية .
 - ٣- عدم استخدام العقاب اللفظي
 - ٤- مقتراحات لعلاج الأسباب الصحية لغياب التلاميذ :
 - ٥- تزويد كل مدرسة بمبرض لتقديم الإسعافات الأولية .
 - ٦- نشر التوعية الصحية داخل المدارس وعمل بطاقات صحية .
 - ٧- الإشراف الصحي على الصف المدرسي .
- ٨- مقتراحات حول الأسباب المتعلقة بالأسرة المرتبطة بغياب التلاميذ :
 - ١- توعية الآباء بأهمية انتظام أولائهم في المدرسة .
 - ٢- استمرار الاتصال بين البيت والمدرسة . توعية الآباء بأهمية الجو المناسب للمذاكرة في البيت ومراعاة ظروف سن المراهقة . توفير وسائل المواصلات للتلميذات من وإلى المدرسة.

مكتب التفاؤل، [٢٦/١٠/٣٥]

* المصادر

<http://kenanaonline.com/saaddahleb-keb>

السرور، نادية (١٩٩٧) ، "أسباب تسرب الطلبة من الجنسين في كل من مدارس المدن والارياف

السلوك العدواني للموظف وأخلاقيات العمل

مقدمة:

يعتبر السلوك المحدد الأساسي لكل شخصية إنسانية، فمن خلال السلوك يمكن أن نصنف الأفراد إلى شخصيات سوية وأخرى منحرفة، حيث يمثل العدوان في العصر الحديث ظاهرة سلوكية واسعة الانتشار تكاد تشمل العالم بأسره، ولم يعد العنوان مقصوراً على الأفراد ، وإنما اتسع نطاقه ليشمل الجماعات والمجتمعات، ولم تفلت الطبيعة من شر العدوان المتمثل في إبادة بعض عناصرها أو تلويث البعض الآخر، وسواء كان التعبير عن هذا السلوك العدواني بالعنف أو الإرهاب أو التطرف فإنها جميعاً تشير إلى مضمون واحد وهو العدوان. ومما لا شك فيه أن الإنسان يولد ولديه قدر كبير من العدوان والتدمير، ولكنه يعتبر الحد الأدنى في دافعية الإنسان وإذا سلمنا أن الإنسان لديه قدر من العنوان الفطري فهو ليس تلقائياً ولكنه يؤدي دور الدفاع ضد أي تهديد ، كما أن سلوك العدوان يظهر غالباً لدى جميع الأطفال وبدرجات متفاوتة، ورغم أن ظهور السلوك العدواني لدى الإنسان يعد دليلاً على أنه لم ينضج بعد بالدرجة الكافية التي تجعله ينجح في تنمية الضبط الداخلي اللازم للتوافق المقبول مع نظم المجتمع وأن الموظف انسان اتى الي العمل والي نعرف ماذا به

فقد يكون وراءه اسرة مضطربة بسبب ظروف اقتصادية او حياتية.

ولا بد في هذا الجانب: التعامل بحذر و دراية و دراسة واقع الموظف العدواني دراسة دقيقة واعية والاطلاع على كافة الظروف البيئية المحيطة بحياته السرية لذا تحتاج الى تضافر الجهود المشتركة سواء على صعيد المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الخاص لكونها ظاهرة اجتماعية بالدرجة الاولى وانعكاساتها السلبية تؤثر على المجتمع بأسره. أصبح السلوك العدواني لدى الموظفين حقيقة واقعية موجودة في معظم دول العالم وتشغل كافة العاملين بشكل خاص والمجتمع بشكل عام وتأخذ من إدارات المنظمات

الوقت الكثير وتترك آثار سلبية على عملية الانتاج . عرافه وقيمته: و لأن الموظف انسان اتى الي العمل والي نعرف ماذا به فقد يكون وراءه اسرة مضطربة بسبب ظروف اقتصادية او حياتية. ولا بد في هذا الجانب: التعامل بحذر و دراية و دراسة واقع الموظف العدواني دراسة دقيقة واعية والاطلاع على كافة الظروف البيئية المحيطة بحياته السرية لذا تحتاج الى تضافر الجهود المشتركة سواء على صعيد المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الخاص لكونها ظاهرة اجتماعية بالدرجة الاولى وانعكاساتها السلبية تؤثر على المجتمع بأسره. أصبح السلوك العدواني لدى الموظفين حقيقة واقعية موجودة في معظم دول العالم وتشغل كافة العاملين بشكل خاص والمجتمع بشكل عام وتأخذ من إدارات المنظمات الوقت الكثير وتترك آثار سلبية على عملية الانتاج .

مفهوم السلوك العدواني

١. تعريف سizer

هو استجابة انفعالية متعلمة تحول مع نمو الطفل وبخاصة في سنّته الثانية الى عدوان وظيفي لارتباطهما ارتباطاً شرطياً بإشباع الحاجات.

٢. تعريف كيلي:

السلوك الذي ينشأ عن حالة عدم ملائمة الخبرات السابقة للفرد مع الخبرات والحوادث

الحالية

هو السلوك الذي يؤدي إلى إلحاق الأذى بالآخرين سواء كان نفسيا كالإهانة أو الشتم أو جسديا كالضرب والعنف.

أنواع السلوك العدواني:

ه عنوان جسمى كالضرب والعنف

ه عداون لفظي كالإهانة والشتم

- عداون على شكل نوبات غضب

- عداون غير مباشر

ه عداون سلبي مثل العناد والمماطلة

الأسس النفسية للسلوك العدواني:

السلوك الانساني محكوم بنمطين من الدوافع التي توجهه للتصرف على نحو محدد من أجل إشباع حاجة معينة أو لتحقيق هدف مرسوم. أولهما دوافع أولية تتعلق بالبقاء وتضم دوافع حفظ الذات، وثانيةهما دوافع ثانوية تكتسب أثناء مسيرة التنشئة الاجتماعية للفرد عن طريق التعلم.

تبعد مظاهر الغضب واضحة عند الموظف أول الأمر حين يتم ردة فعل على القيود التي تحد من حركته الجسمية، ثم حين يشعر بالعجز عن تحقيق أهدافه ورغباته، ثم حين يشعر بتهديد مركزه سواء في نطاق الوظيفة أو في المجتمع الذي يعيش فيه.

ويدفع الغضب إلى ظهور حالات العناد والمشاكسة، ويستخدم العنف عند الموظف ستة

اهداف شخصي أساسية هي :

١- تحقيق مكانة اجتماعية مهيبة عند الآخرين.

٢- تعزيز الهوية الاجتماعية بحيث يحسب له الآخرون حسابا.

٣- فرض السيطرة الاجتماعية واكتساب القوة والنفوذ.

٤- تحقيق العدالة الاجتماعية بالقوة وبصورة فضة.

٥- تحدي السلطة القائمة.

٦- التعبير عن حب المغامرة وهي بدورها وسيلة لتحقيق الهوية الاجتماعية.

أشكال السلوك العدواني:.

١- اعتداء موظف على موظف.

٢- اعتداء موظف على رئيسه المباشر.

٣- اعتداء موظف على الإدارية.

٤ . اعتداء موظف على ممتلكات المؤسسة سواء بالتخريب أو الإتلاف أو الحريق.

٥ . إطلاق الشائعات وتشويه صورة المؤسسة.

٦ . اعتداء الإدارة على الموظف.

سمات السلوك الانساني:

١ . إحداث فوضى في مكان العمل.

٢ الاعتداء على الزملاء .

٣ . الاحتكاك بالرؤساء وعدم احترامهم.

٤ . العناد والتحدي.

٥ . شتم وتحقير الزملاء في العمل.

أسباب السلوك العدواني عند الموظف:

١ - أسباب بيئية.

٢ - أسباب تتعلق بالمؤسسة.

٣ - أسباب نفسية.

٤ - أسباب اجتماعية.

٥ - أسباب ذاتية.

٦ - تأثير وسائل الاعلام

٧ - أسباب اقتصادية

او لا: اسباب بيئية

١ - تشجيع بعض الزملاء على العدوانية.

٢ - ما يلاقيه الموظف من سلط او تهديد من المؤسسة.

٣ - عدم احترام وجهات النظر.

٤ - عدم احترام الابعاد المتعلقة بالجنس واللون واللغة او الدين.

ثانيا: اسباب تتعلق بالمؤسسة:

١ - عدم العدالة في معاملة الموظف.

٢ - عدم العدالة في توزيع الواجبات والوظائف.

٣ - عدم العدالة في قضايا الثواب والعقاب.

٤ - عدم إعطاء الحقوق الكاملة للموظفين.

٥- سوء الادارة .

٦ - عدم العدالة في الرواتب والحوافز.

٧ - عدم العدالة في تقييم الأداء .

ثالثاً: اسباب نفسية

١- صراع نفسي الشعوري.

٢- العزلة الاجتماعية للموظف من قبل الزملاء في العمل.

٣ - التوتر النفسي في الجو العائلي

رابعاً: اسباب اجتماعية:

١ - المشاكل العائلية مثل تشدد الاب وكثرة الخلافات بداخلها.

٢ - المستوى الثقافي الاسرة .

٣ - عدم اشباع حاجات الموظف الأساسية.

٤ تقمص الأدوار من وسائل الاعلام المختلفة.

٥ - عدم قدرة الموظف على تكوين علاقات اجتماعية صحيحة.

٦ - الحرمان الاجتماعي والقهر النفسي

خامساً: اسباب ذاتية

١- حب السيطرة والتسلط.

٢- ضعف الوازع الديني لدى الموظف.

٣ معاناة الموظف من بعض الامراض النفسية.

٤ - احساس الموظف بالنقص النفسي أو الوظيفي.

سادساً: اسباب اقتصادية

١- تدني مستوى الدخل الاقتصادي للأسرة.

٢ شعور الموظف بالجوع وعدم القدرة على الشراء.

٣- ظروف السكن السيئة.

٤ - عدم كفاية رواتب الموظف.

سابعاً: تأثير وسائل الاعلام

١- تقليد السلوك العدواني لدى الآخرين من خلال مشاهدة افلام العنف والرعب.

٢ مشاهدة حالات الموظفين في الدول المتقدمة ومدى الفرق عن الدول النامية.

طرق الوقاية من السلوك العدواني:

١. إعطاء المؤسسة الأولوية للتربية الأخلاقية في العمل.

٢. اختيار الإداريين والموظفين على أساس واضحة تجمع بين الكفاية العلمية والإدارية والرجاحة الخلقية.

٣. العدالة في معاملة الموظف في المؤسسة.

٤ العدالة في توزيع الواجبات والوظائف بين العاملين.

٥ العدالة في قضايا الثواب والعقاب بين الموظفين.

٦. إعطاء الحقوق الكاملة للموظفين.

٧. العدالة في تقييم الأداء.

أهمية الوسائل التعليمية

المحتويات

المقدمة

الوسائل التعليمية.

أهمية الوسائل التعليمية

أهمية الوسائل التعليمية لعملية التعليم

أهمية الوسائل للمعلم

أهمية الوسائل التعليمية للمناهج الدراسية

أنواع الوسائل التعليمية

فوائد الوسائل التعليمية

شروط اختيار الوسائل التعليمية

مبررات استخدام الوسائل التعليمية

المقدمة

للوسائل التعليمية عدة مسميات، تختلف من مستخدم لآخر. أحياناً تسمى وسائل إيضاح، لأن الهدف من استخدامها هو توضيح المعلومات، وفي أحيان أخرى تسمى الوسائل السمعية والبصرية، لأن بعضها قائمة على السمع كالتسجيلات الصوتية، والمذيع، والمحاضرات . . . إلخ ، وبعض الآخر يعتمد على حاسة البصر فقط كالصور الفوتوغرافية، والأفلام الصامتة، وغيرها ، وبعضها يعتمد على الحاستين معاً كالأفلام الناطقة ، والتلفاز ومن الجدير بالذكر أن الوسائل التعليمية بمختلف أنواعها لا تغنى عن المعلم

وأهمية دوره، ولا تحل محله، فهي مجرد وسائل للمعلم لتساعده على أداء مهامه التعليمية ، بل إنها تزيد من أعバئه التعليمية، إذ لا بد للمعلم من أن يختاره الوسائل التعليمية بعناية فائقة، ويقدمها بالوقت التعليمي الملائم، والعمل على نقل الخبرات التي يقدمها المعلم، والتي من المفترض أن تعالجها الوسيلة التي تم اختيارها، وبذلك يبقى فاعلاً في إيصال رسالته، وبشكل أعمق تأثيرا .

الوسائل التعليمية

الوسائل التعليمية هي الوسائل التربوية التي تستخدم من قبل المدرس، لإيصال الحقائق وتقرير المعاني والأفكار للطلاب، ويجب أن تكون تلك الوسائل مناسبة لموضوع المادة والفئة العمرية للطلاب، لتحقيق الأهداف الموضوعة لكل نشاط، وتعرف الوسائل التعليمية أيضاً بأنها أوعية أو وسائط تحمل الرسالة التعليمية للطلاب، ويستعان بها في عملية التعليم، وتمثل تلك المواد في المواد المطبوعة، والأفلام، والصور، والرسومات.[٢]

أهمية الوسائل التعليمية

للوسائل التعليمية دور رئيس في عملية التعليم؛ سواء كان ذلك في المدارس، أو المعاهد، أو حتى الجامعات، وتنقسم أهمية الوسائل التعليمية لعدة أقسام، هي كما يأتي:

أهمية الوسائل التعليمية لعملية التعليم للوسائل التعليمية أهمية كبيرة في مجال التعلم والتعليم، وهي كما يأتي:[٣]

. تساعده على إثارة اهتمام الطالب، وإشباع حاجته إلى التعلم. . تجعل الطالب أكثر استعداداً للإقبال على عملية التعليم. . تساعده على إشراك الحواس في عملية التعليم، مما يرسخ المعلومات في الذهن.

الابتعاد عن استخدام الألفاظ التي من الممكن أن تختلف دلالتها

بين الطالب والمعلم.

. تساعده على تكوين المفاهيم الأساسية في عملية التعليم؛ خاصة عند وجود تنوع في الوسائل التعليمية. . تساعده على زيادة مشاركة الطالب بشكل إيجابي.

. تساعده على تنوع أساليب التعزيز التعليمية، التي لها دور في تأكيد عملية التعلم، وثبت الاستجابات بشكل صحيح. . تساعده على تنوع أساليب التعلم؛ وذلك لمواجهة الفروق بين الطلبة.

. تساعده على ترتيب الأفكار لدى الطالب.

تساعد على تعديل السلوك.

تساعد على تكوين اتجاهات جديدة لدى الطالب.

تساعد على إثارة الدافعية لدى الطالب؛ عن طريق القيام

بنشاطات تعليمية تكشف الحقائق والمعلومات

أهمية الوسائل للمعلم

للوسائل التعليمية أهمية كبيرة لدى المعلم، فلها دور فيما يأتي: استعداد المعلم، ورفع درجة الكفاية المهنية لديه. جعل المعلم هو المخطط والمنفذ لعملية التعليم.

عرض المعلم المادة، والتحكم بها.

استغلال المعلم وقته بشكل أفضل.

توفير وقت المعلم وجهده؛ حيث من الممكن استخدام الوسيلة التعليمية الواحدة عدة مرات.

أهمية الوسائل التعليمية للمناهج الدراسية

للوسائل التعليمية أهمية كبيرة للمناهج الدراسية، وهي كما

يأتي:

تساعد على إيصال المعلومات والمهارات التي تتضمنها المناهج الدراسية للطلاب، وتساعدهم على فهم المعلومات مهما كانت مستوياتهم مختلفة.

. تساعد على جعل المعلومات واضحة وحية في ذهن الطالب. تساعد على تبسيط المعلومات، فيؤدي الطالب المهارات بالشكل المطلوب.

أنواع الوسائل التعليمية

نقسم الوسائل التعليمية إلى عدة أنواع، كما يأتي:

. الوسائل السمعية: هي الوسائل التي تستهدف حاسة السمع لدى الطالب، وتمثل في التسجيلات الصوتية، والإذاعة المدرسية، ومعامل اللغات.

الوسائل البصرية: هي الوسائل التي تستهدف حاسة البصر، وتمثل في الرسوم التوضيحية، والرسوم البيانية، والعينات، واللوحات التعليمية، والصور الثابتة والمحركة.

فوائد الوسائل التعليمية

للوسائل التعليمية الكثير من الفوائد، منها ما يأتي:

- . تساعد على حل مشكلة وجود عدد كبير من الطلاب، وقلة الوقت المخصص للدرس.
- . تثبت المعلومات لدى الطالب.

. تشخيص المعنى لدى المتعلم، وتقربه إليه. . تساعد على تبسيط المعلومات الصعبة، وتوضيحها للطلاب. تساعد على تحفيز الطلاب، وزيادة تفاعلهم وتجاوبهم مع المعلم. تساعد على عدم تشتيت ذهن الطالب، أو إشعاره باي ملل أثناء عملية التعلم.

شروط اختيار الوسائل التعليمية

يجب اتباع عدد من الشروط من أجل أن تحقق الوسائل التعليمية الغرض التي أعدت له، وتمثل تلك الشروط فيما يأتي:

أن تتناسب الوسائل التعليمية مع هدف الدرس والمادة. أن تتناسب الوسائل مع خبرات الطلاب السابقة. إلا تكون الوسائل قديمة، أو خاطئة، أو متحيزة، أو تحتوي على معلومات ناقصة، بل يجب أن تساعد الطالب على تكوين يجنب الصورة الكلية والسلبية.

. أن تكون الوسيلة ذات موضوع واحد.

. أن يكون حجم الوسيلة متناسباً مع عدد الطلاب في الصف.

أن تتوفر المواد الخام لصنع الوسائل التعليمية.

. أن تتناسب مع الجهد، والمال، والوقت الذي بذل في إعدادها.

مبررات استخدام الوسائل التعليمية

يمز العالم بالكثير من التغيرات التي تؤثر على التعليم ومناهجه، وأهدافه، ووسائله، بحيث أصبح لزاماً على الكادر التربوي والتعليمي مواجهة تحديات العصر باستخدام الوسائل الحديثة، للتغلب على المشاكل، ودفع عملية التعليم لنقوم بمسؤوليتها في تطوير المجتمع، ومن أهم مبررات استخدام الوسائل التعليمية، ما يأتي:

. الانفجار المعرفي: تعد المعرفة العلمية نسبية وغير قابلة للتغيير أو التعديل، مما يتسبب في إضافة الجديد إلى تلك المعرفة بشكل مستمر، حيث تتسبب تلك الإضافة في تراكم البناء المعرفي، مما يؤدي إلى زيادة تسارع عجلة الحضارة، وقد شهد العصر الحالي زيادة في معدلات التراكم المعرفي في بناء العلم إلى أن وصل إلى حد الانفجار المعرفي، وهناك عدد من العوامل لحدوث ذلك، وهي:

تداخل طرق البحث العلمية. ه تقدم وسائل الإعلام. سهولة التواصل بين الباحثين والعلماء.

. التطور التكنولوجي: شهدت نهاية القرن العشرين ظهور وسائل الإعلام وتطورها؛ وذلك بسبب التكنولوجيا التي أصبحت من أهم خصائص هذا العصر، وقد انعكس ذلك الأمر على الحياة الفكرية والثقافية، وظهر أثر ذلك بشكل كبير في أسلوب الحياة والأنمط السلوكية، ومرافق التعليم، حيث إن

المعلومات التي تقدمها وسائل الإعلام تؤثر على الفرد في جميع مراحل حياته، لذا أصبحت تشكل تحدياً للمدرسة وفلسفتها.

ينشا الطفل منذ أعوامه الأولى وهو محاط بوسائل الأعلام من كل حدب وصوب، سواءً كانت قصصاً، أو مجلات، أو مذيعاً، أو تسجيلات صوتية، فتسبب جميع تلك الأمور بوجود حصيلة لغوية من الألفاظ والمفاهيم والصور الذهنية لدى الطفل، تفوق ما لدى الأطفال في عمره، لذا وجب رفع مستوى المقررات المدرسية لتواجه تلك التحديات، مما أثر على أساليب التدريس التي تهدف لحصول الطالب على المعرفة التي توازي الأفلام والبرامج التلفزيونية التي ظهرت نتيجة لخبرة العلماء الكبيرة في ذلك المجال، لذا وجب رفع مستوى طرق التدريس واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة.

. تطور فلسفة التعليم: تهدف عملية التعليم إلى تزويد الإنسان بالخبرة الضرورية لمواجهة المشكلات المستقبلية والنجاح في الحياة، ولا يمكن أن يحدث ذلك إلا بتوفير الخبرة الضرورية، وذلك لاكتساب الخبرات الجديدة التي تساعد على مواجهة التغيرات بشكل مستمر، لذا أصبح من المهم جداً توفر الوسائل التعليمية التي تساعد على توسيع مجالات الخبرة، ودوام فرص التعلم لمدى الحياة.

ولأجل ذلك خرجت وظيفة المعلم عن دور التقليد التقليدي، وأصبحت هناك وظائف جديدة تحتاج إلى وجود خبرات جديدة في الإعداد، وذلك لتنماشى مع التطور التكنولوجي، وأصبح نجاح المعلم يقاس بقدرته على تصميم مجالات التعليم عن طريق الاستعانة بوسائل التعليم والتكنولوجيا، التي تساعد على اكتساب الخبرات، وتهل الطلاب لمواجهة متطلبات هذا العصر.

مشكلة ضعف التحصيل الدراسي

المقدمة

يواجه الطلبة واحدة من أهم المشكلات في حياتهم الدراسية وهي مشكلة التأخر الدراسي، حيث يعاني منها الطلبة والأباء والمدرسوں على حد سواء، والتأخر الدراسي أو ضعف التحصيل من المشكلات التي لها أبعاد متعددة فهي نفسية وتربوية واجتماعية. من هنا حظت باهتمام كبير من علماء النفس وال التربية والمدرسين وحتى أولياء الأمور

إن مشكلة ضعف التحصيل الذي يؤدي إلى الفشل الدراسي تعود في الأساس لعدة أسباب وصعاب تواجه بعض الطلاب وتعوقهم عن مواصلة التقدم الدراسي، أخطرها يبدأ من الأسرة نفسها باعتبارها الركيزة الأساسية في المجتمع؛ ومنها ينطلق الطالب الواقع على عاتقه المهمة التعليمية، وكذلك المجتمع والمدرسة أو الجامعة والمناهج والمعلم والنظام المتبعة في الامتحانات كل هذا وغيره مسؤول عن هذه المشكلة،

ربما يجعل الفشل الدراسي الطالب غير قادرٍ على تكوين علاقات قوية وبناءً مع أسرهم أو مع مدرسيهم، بل إن ذلك قد يولد حقداً في نفوسهم على بعض زملائهم وقد يتعدى الأمر إلى أكثر من ذلك حيث قد يؤدي إلى فقدان الطالب ثقته بنفسه، وهو ما يجعل الفشل سمة غالبة في أي عمل يسند له في المستقبل.

وربما يؤدي ذلك إلى الإصابة باضطرابات نفسية خطيرة لدى الطالب الذي يعاني من نقص الفهم والاستيعاب بسبب إحساسه بهذا النقص، وقد يؤدي ذلك أيضاً لنوع من العصبية الزائدة ويسبب في شكل من أشكال التمرد على المجتمع من خلال ألوان الانحراف المختلفة، وهذا ما تؤكده الدراسات العلمي

تعريفات ضعف التحصيل الدراسي:

تعد مشكلة تدني مستوى التحصيل الدراسي من أصعب المشكلات فيما وتشخيصاً وعلاجاً لأن أسبابه متعددة ومتباينة وله أبعاد تربوية واقتصادية واجتماعية وثقافية ونفسية. فيعتمد (مصطفى النصراوي ١٩٨٩م) في دراسة قام بها التعريف التالي أن المتأخرین دراسيا هم

الذين ينجزون أعمالا دراسية أقل بستين على الأقل مما ينتظرون ويتوقعون منهم مقارنه بالطلاب العاديين الذين هم في سنهم.

ويؤكد على هذا التعريف (يوسف ذياب ، ٢٠٠٦) ولكنه بشيء من التفصيل فيعرف ضعف التحصيل الدراسي بأنه انخفاض أو تدني نسبة التحصيل الدراسي للطالب دون المستوى العادي المتوسط لمدة دراسية أو أكثر نتيجة لأسباب متعددة، منها ما يتعلق بالطالب نفسه، ومنها ما يتعلق بالبيئة الأسرية والاجتماعية والدراسية والسياسية، ويتكرر رسوب المتأخرین دراسيا لمرة أو أكثر رغم ما لديهم من قدرات تؤهلهم للوصول إلى مستوى تحصيل دراسي يناسب عمرهم الزمني

أما (جابر عبد الحميد، ١٩٨٥) فيعرف التحصيل الدراسي بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها الطالب في المواد الدراسية كما تقيسها اختبارات نصف العام الدراسي، وتدني التحصيل هو تدني في هذه الدرجات لظروف صحية أو مدرسية أو اقتصادية أو شخصية أو اجتماعية. وفي دراسة قامت بها (فتحية الدسوقي ، ٢٠٠٥) أوضحت بأن تدني التحصيل الدراسي للطالب هم

الطلاب الذين يعجزون عن مسيرة الزملاء في تحصيل واستيعاب المنهج المقرر. والباحث سيد خير الله (ب،ت) فقد أشار إلى أن التحصيل الدراسي هو المجموع العام لدرجات الطالب في جميع المواد الدراسية.

وأشار الحامد (١٩٩٦) بأن التحصيل الدراسي هو ما يتعلم الفرد من المدرسة من معلومات خلال دراسته مادة معينة وما يدركه المتعلم من العلاقات بين هذه المعلومات يستنبطه منها من حقائق تتعكس في أداء المتعلم على اختيار بوضع فوق قواعد تمكنه من تقدير أداء المتعلم كميا بما يسمى بدرجات التحصيل.

كما عرف صلاح علام(٢٠٠٠) بأن التحصيل الدراسي هو درجة الاكتساب التي يحققها الشخص ومستوى النجاح الذي يصل إليه في مادة دراسية أو مجال تعليمه.

وعرف عمر(٢٠٠٤) بأن تدني التحصيل الدراسي هو الفرق الكبير بين ما يستطيع الوصول إليه من إنجاز والمهام التعليمية التي تؤهله قدراته العقلية ومواهبه الفطرية له وبين المستوى الذي وصل إليه من إنجاز فعلي و حقيقي خلال تواجده في الأطر التعليمية المختلفة

لضعف التحصيل الدراسي هناك أنواع منها:

١-تأخر دراسي عام: ويرتبط هذا النوع بمقدار الذكاء لدى الطالب، حيث تتراوح نسبة الذكاء بين ضعفاء التحصيل الدراسي ما بين ٨٥-٧٠٪.

٢- تأخر دراسي خاص: وهو ضعف التحصيل الدراسي في مادة معينة مثل: الرياضيات أو اللغة الانجليزية أو العربية ويرتبط هذا النوع بمجموعة من المواقف والظروف الصعبة التي مر بها الطالب مثل: وفاة أحد أفراد العائلة، أو رؤية بعض مظاهر العنف كالقتل والتشريد.

أسباب ضعف التحصيل الدراسى

أسباب تتعلق بالطالب

١-ضعف القدرات العقلية للطالب، وضعف الذكاء لديه وعدم قدرته على استيعاب المعلومات التي يتلقاها.

٢- إصابة الطالب بالمشاكل الجسدية مثل: ضعف النظر، أو ضعف السمع، أو ضعف البنية الجسدية مما يسبب التعب والإرهاق له معظم الوقت، وعدم حصوله على القسط الكافي من النوم يؤدي إلى فقدانه التركيز في الصف.

٣- إصابة الطالب بالمشاكل النفسية مثل ضعف الشخصية أو الإحباط أو التوتر والقلق.

٤- فقدان الطالب الرغبة في الدراسة لأسباب مختلفة مثل: كرهه للمادة الدراسية نفسها، أو كره معلم المادة، أو كرهه للمدرسة وشعوره بالضيق من الطلاب المحيطين به.

٥- تعرض الطالب لمشاكل اجتماعية مثل: انفصال الوالدين، أو وجود المشاكل الأسرية، أو التعرض للعنف الأسري، والتمييز، والظلم داخل الأسرة مما يسبب تشتيت انتباذه في الصف.

أسباب تتعلق بالأسرة

١- عدم اهتمام الوالدين أو أحدهما بالدراسة بسبب انشغالهما بأعمالهما أو عدم إكمالهما للدراسة، فالطالب يحتاج إلى المتابعة في المنزل لتحقيق الغاية من التدريس فلا تقع المسؤولية على المدرسة فقط

٢-إشغال الطالب بالأعمال الخارجية التي تأخذ منه الوقت بدلاً من استغلالها في الدراسة، مثل: تأدية الأعمال المنزلية أو المشاركة بالعمل لزيادة دخل الأسرة.

٣- حاجة الأسرة المادية؛ حيث لا يستطيعون توفير مستلزمات الدراسة فيشعر الطالب بأنه أقل من زملائه مما يؤثر على قدرته الاستيعابية.

أسباب تتعلق بالمدرسة

١- افتقار المدرسة للمرافق التشجيعية التي تحبب الطالب بالمدرسة وتجعل لديه الرغبة بالذهاب إليها.

٢- افتقار المدرسة للتنظيم فتكون الامتحانات متلاحقة وعدم وجود الوقت الكافي للدراسة.

٣- افتقار المدرسين للقدرات التعليمية، فالطلاب يحتاجون إلى أساليب تدريسية مختلفة لتوضيح المعلومات وترسيخها في الأذهان.

٤- ضعف المادة الدراسية نفسها وعدم ترابطها معاً وافتقارها لأسس بناء المواد الدراسية
أنماط سلوكيه تعليميه تؤثر على مستوى تحصيل الطالب
وأشار رسمي علي عابد(٢٠٠٨) إلى أنماط سلوكية تعليمية تؤثر على التحصيل
وتنقسم في اتجاهين : - سلوكيات تتبع وجة النظر في الحياة وتسير وفق القاعدة الفكرية لدى الام
المختلفة وهذا حق مشروع

- سلوكيات عامة يشترك بها كل الناس لأن مفرداتها بشرية عالمية
وكذلك هناك أنماط ذات علاقة بتحصيل الطالب أهمها :

١ - الإيمان المترجم بالعمل : ويتمثل هذا الإيمان بالإقناع والإلتزام بأهمية الموضوع المطروح ،
إشارة اهتمام الطالب بالموضوع ، الطرح الموضوعي والنزاهة بلغة الحوار والتمسك الشديد بالمبادأ

٢ - الثقة : بأن يعترف المعلم بأهلية الطالب للتلاقي عن المعلم وسلامة العلاقة بينها وهي ضرورية
ولكن دون تسلط لعملية التعلم لأن الاخذ والعطاء يكون متمرا إذا كان التفاعل قويا و الثقة والعطاء
متوفرين وهذا يعطي دافعية كبيرة للتعلم

٣ - اعتماد الأسلوب غير المباشر : حيث يقوم المعلم بالمحاورة والإقناع والمناقشة والإلقاء

٤ - إجاده مادة التدريس

٥ - الوضوح : بذلك بوضوح الفكرة والإحاطة بها ووضوح الأسلوب والقدرة على قراءة جوانب النص
عند الطالب لتفسير المعلومات ووضوح المصطلحات لدى المعلم والطالب

٦ - الاتصال الفعال : محاولة اكساب الطالب طريقة فكرية منتجة يتوصل فيها إلى الأفكار

٧ - إثارة الدافعية والتعزيز

٨ - طرح الأسئلة : طرح السؤال تحتاج إلى أمور عديدة منها : توفر المعلومات الصحيحة وخبرة
تصنيف المعلومات وتحديد الهدف من الإجابة عند طرح السؤال ومدى ارتباط السؤال بمستوى نمو
المعلومات لدى الطالب ووضوح السؤال

٩ - مهارة الإصغاء : إعطاء الطالب الإهتمام بالنظر إليه عند الإجابة واستيعاب ما يقول وقول اقتراحات
وتفسيرات الطالب بشكل موضوعي
خصائص متدني التحصيل الدراسي .

لقد أشار عمر عبد الرحيم (٤ ٢٠٠٤) إن من خصائص متدني التحصيل الدراسي هو:

١- يكون في معظم حالاته متساهل في كل شيء حتى في الأمور الأساسية والضرورية بالنسبة له.

٢- يقف في جميع حالاته موقف المدافع عن نفسه وعما يقوم به من أعمال بسبب عدم الثقة بالنفس والقدرة على الإنجاز.

٣- ومن صفاته البارزة أنه منقاد للغير ولا يوجد لديه الاعتماد على النفس وروح المبادرة الذاتية.

- يمكن استفزازه بسهولة لذا فهو يثور في وجه الآخرين بسرعة ويكون التغيير لديه سريع حيث يتحول من وضع آخر بأبسط ما يكون.

٤- عدواني سلبي وغريب الأطوار يبدو عليه الضجر بسرعة وهذا يعني عدم الثبات في الأفعال الذي يقوم بها.

٥- يهتم بغيره أكثر من اهتمامه بشؤونه الخاصة. ٦- يكتب عواطفه ومشاعره حتى لا يظهر بمظاهر الضعف. ٧- يبدوا عليه الحزن والتشاؤم والقلق الزائد لأبسط الأسباب. ٨- كثير الشك والريب ومفكر ومتأمل في نفس الوقت.

علاج ضعف التحصيل الدراسي:

١- اعتماد المعلمين والأهل على أسلوب التكرار ومراجعة الدروس التي تمت دراستها، ومحاولة ربطها مع العالم الواقعي.

٢- استخدام وسائل تعليمية حديثة في التعليم، وإضافة الوسائل السمعية والبصرية في التدريس، حيث تزيد هذه الوسائل من قدرة الطالب على استيعاب المعلومات والتفاعل معها. ٣- تواصل المدرسون مع أهل الطالب، ومدهم بكافة الملاحظات وجميع النصائح التي تعزز من ٤- زيادة ثقة الطالب بنفسه، وتشجيعه على تغيير أفكاره وتغيير سلوكياته ونظرته نحو الدراسة والتعليم ووضع أهداف بما يتاسب مع مستواه الفكري.

مستوى الطالب وتطور من أدائهم ومستواهم.

٤- الاهتمام بالطالب الضعيف وعدم نبذه، ويفضل إشراكه في كافة الأنشطة المدرسية وذلك بما يتاسب مع قدرات الطالب.

٥- تحديد الجوانب التي يبرع بها الطالب وتنميتها، والتعرف على هوياته المفضلة، وأيضاً معرفة الجوانب الذي يشكون منها من ضعف التحصيل ومحاولة تقويتهم بها ووضع أساس علاجية وتحقيقية لها.

٦- مساواة الأهل والعدل بين جميع أطفالهم، وعدم محاولة إشعار الطفل الضعيف في التحصيل بأي نقص عن إخوانه المتفوقين.

٧- اهتمام الأهل بجانب الواجبات المنزلية التي يوكلها المدرس لهم، بالإضافة لمراجعة الأهل للدروس التي يتم أخذها في المدرسة.

٨- المنافسة وعقد المسابقات التنافسية بين الطلاب وتقديم الجوائز التشجيعية للمتفوقين.

١٠- إعداد خطط وبرامج تستهدف الطلبة المتأخرین وتحسن من مستواهم، حيث يتم عمل مراجعة لکافة المقررات الدراسية ومراجعة لطرق تدريس المعلمين والأساليب الدراسية التي يتم اتباعها في التدريس.

قلق الامتحان

المقدمة:

يعتبر قلق الامتحان من إحدى المشاكل التي يواجهها الطلبة، والتي تظهر في أي وقت من أوقات العام الدراسي كلما أعلن المدرس عن اختبار أو امتحان . ويشير عبد الخالق (١٩٨٧) إلى أن قلق الامتحان هو نوع من القلق المرتبط بموافقات الامتحان، بحيث تثير هذه المواقف في الفرد شعوراً بالخوف والهم العظيم عند مواجهة الامتحانات .

أي أن الأشخاص الذين يكون قلقهم لموافقات الامتحانات عالياً يميلون إلى إدراك المواقف التقويمية على أنها مهددة . وقلق الامتحان هو حالة النفسية أو الظاهرة الانفعالية أو التوتر الشامل التي تنتاب الفرد حينما يقف في موقف الامتحان حيث تكون قدراته موضع فحص وتقييم . وهذا يعني أن قلق الامتحان حالة من التوتر الشامل تصيب الفرد وتؤثر في عملياته العقلية وما يؤكد ذلك دراسة إيزنك (١٩٧٩) عن أثر قلق الامتحان على الفرد وأشارت نتائجها إلى أن القلق يقلل من مستوى التركيز والانتباه الذين يعتبران من العوامل الهامة في أداء الامتحان بنجاح . وأكدت الكثير من هذه الدراسات بأن القلق يؤثر على الفرد في مواقف الامتحان ويتمثل ذلك في شعوره بالتوتر والخوف والارتباط أثناء الاستجابة لمهام أداء الامتحان . يوجد قلق الامتحان بدرجات متفاوتة بين الأفراد، وذلك لأن درجة الشعور بقلق الامتحان تتأثر بعوامل عديدة منها: مستوى الذكاء، ومستوى التحصيل، وطريقة الاستذكار او الاستعداد للامتحان قلق الامتحان :

يعرف الريحاني(١٩٨٢) قلق الامتحان على أنه حالة نفسية أو ظاهرة إنفعالية يمر بها الطالب خلال الاختبار وتنشأ عن خوفه من الفشل في الاختبار أو تخوفه من عدم الحصول على نتائج مرضية له ولتوقعات الآخرين، وقد تؤثر هذه الحالة النفسية على العمليات العقلية كالانتباه والتركيز و التفكير^١.

ويعرف سبيلبرجر (١٩٨٠؛ Splelberger) قلق الامتحان بأنه سمة الشخصية في موقف محدد يتكون من الانزعاج والانفعال ويطلق عليه في بعض الأحيان قلق التحصيل، وهو نوع من قلق الحالة مرتبطة بموافقات الامتحان، بحيث تثير هذه المواقف في الفرد الشعور بالخوف والهم عند مواجهتها، وأذا زادت درجته لدى الفرد أدت إلى إعاقة عن أداء الامتحان، وكانت استجابته غير متوازنة^٢.

ومن خلال التعريف السابقة تبين أن قلق الامتحان حدث يعيشه الطالب في وضعية الامتحان والتقويم فهو حالة نفسية مميزة بسيطرة أفكار التخوف من الفشل وارتفاع في النشاط اللازم وتصاحب هذه الحالة أعراض فسيولوجية، قد يتأثر قلق الامتحان على النتائج الدارسة .

أنواع قلق الامتحان:

هناك نوعين من قلق الامتحان وهما:

^١ فاطمة الزهراء سيسبان (٢٠١٠) أثر تطبيق تقنية الاسترخاء السيرولوجي في خفض قلق الامتحان لدى التلاميذ المقبولين على اجتياز امتحان البكالوريا ، رسالة الماجستير غير منشورة في علم النفس المدرسي ، جامعة مستغانم ، ص ٢٢

^٢ عباس الشورجي وعفاف دانيال(٢٠٠١) العلوم السلوكية الخبرة ، ط١، مصر، مكتبة النهضة المصرية، ص ٢٠٩

١ _ قلق الامتحان الميسر:

القلق المعتمد ذو الأثر الإيجابي المساعد والذي يعتبر قلق دافعية يدفع الطالب للدراسة والاستذكار والتحصيل المرتفع وينشط ويحفز الاستعداد لأداء الطالب

٢ _ قلق الامتحان المعسر:

هو قلق الامتحان المرتفع والأثر السلبي للمعرفة حيث تتوتر الأعصاب ويزداد الخوف مما يفوق قدرة الطالب على التذكر والفهم ويربكه وهو غير ضروري. خلال ما سبق يتضح أن قلق الامتحان ليس سلبي دائماً لطالب بل يعد دافعاً له من أجل الدراسة وتشجيعه لتحقيق نتائج جيدة^٣.

أسباب قلق الامتحان:

نتيجة لكون أي امتحان أو اختبار يجتازه الإنسان سوف يقرر مصيره في جانب معين من جوانب حياته، مثل النجاح في الدراسة ، القبول في وظيفة معينة وغيرها ، فإن هذه الامتحانات تحظى لدى البعض حالة من الإثارة والتصميم والتهويل وذلك يعود إلى أسباب عده ومنها :

أ. اعتقاده بأنه قد نسي ما قد درسه وتعلمته خلال العام الدراسي.

ب. نوعية الأسئلة وصعوبتها ج. عدم الاستعداد والتهيؤ الكافي للامتحان^٤.

د. قلة الثقة بالنفس.

هـ. ضيق وقت الامتحان .

وـ. التنافس مع الزملاء.

ومن الأمور المؤدية لإثارة قلق الامتحان مبالغة وسائل الإعلام بقصة الامتحانات مما ينقل أثره إلى نفسية الطالب فيصيّبه الخوف والقلق ويتصور أن الامتحان عبارة عن موقف رهيب ومفزع . بالإضافة إلى ما يقوم به الأهالي من سلوكيات يظنون أنها نافعة وناجحة ولكنها تؤدي إلى نتائج عكسية وسيئة على الطالب

من الأمور السالبة المرتبطة بالقلق اعتماد الطلبة على المنبهات و المشروبات التي تدفعهم للسهر أكثر من اللازم وهي من الأمور الضارة صحياً وتربوياً^٥.

مظاهر قلق الامتحان:

ان من مظاهر قلق الامتحان يذكر منها مايلي:

الخوف والرهبة من الامتحان. - الخوف من الامتحانات الشفوية والمفاجئة. توقع تقديرات منخفضة أو الرسوب في الامتحان. الاهتمام الزائد والشك أثناء التحصيل خلال العام الدراسي. العصبية الشديدة أثناء الإجابة في الامتحان. سرعة ضربات القلب، توتر العضلات، ارتعاش اليدين وجفاف الفم^٦.

التوتر ونقص الاستقرار والارتباك والأرق وفقدان الشهية أيام الامتحان.

^٣ محمد حامد زهران (٢٠٠٠) الإرشاد النفسي المصغر للتعامل مع المشكلات المدرسية، ط١ ، القاهرة، عالم الكتب، ص ٩٨

^٤ عبد الرحمن العيسوي(١٩٩٥) القلق والأمتحانات، ص ٩٥

^٥ عبد الرحمن العيسوي(١٩٩٥) المصدر السابق ، ص ٩٥ (٢) محمد حامد زهران

^٦ (٢٠٠٠) المصدر السابق، ص ٢٣٥

الشعور بالضغط النفسي أثناء الامتحان.

صعبه القراءة وتشتت الانتباه.

ضعف القدرة على التركيز واستدعاء المعلومات أثناء الامتحان. اضطراب العمليات العقلية كالنذير والتفكير. الإصابة بصداع شديد عند استلام أو ارق الأسئلة. وجود تداخل معرفي يتمثل في أفكار سلبية غير مناسبة عن الامتحان. - نقص إمكانيات المعالجة للمعلومات.

من خلال ما سبق نستنتج أن قلق الامتحان يتجسد في أعراض جسمية وأعراض نفسية وأخرى فسيولوجية لدى الطلبة^٧.

علاج وترشيد قلق الامتحان:

يتمثل علاج وقلق الامتحان فيما يلي:

- تركيز على المادة التي يدرسها الطالب عن طريق طرح أسئلة من الكتاب المدرسي ودفتر المحاضرات. التركيز على الكلمات الرئيسية والأفكار والأمثلة الواردة في الكتاب المدرسي.
استعمال فنون الاسترخاء.

العمل على وضع مخططات وأفكار رئيسية، الأمر الذي ينظم المعلومات لدى الطلبة. إيجاد أخصائيين نفسانيين واجتماعيين في المدارس للعناية بالإرشاد والتوجيه. - محاولة الاستماع لهم وتحسين علاقتهم بالأسرة والمجتمع^٨.

أما فيما يخص ترشيد قلق الامتحان أنه نلاحظ الطلاب الذين يبذلون معظم الجهد الإرشادية لترشيد قلق الامتحان يصبحون متواافقين ويكون أداؤهم أفضل في موافق التقويم ويرتفع مستوى تحصيلهم الدراسي وتتم عملية ترشيد قلق الامتحان المرتفع بخفة و الوقاية من ارتفاعه^٩

من خلال عرضنا للعلاج وترشيد قلق الامتحان يجب على القائمين بتنظيم الأهداف وفق برامج إرشادية علاجية وذلك بتضليل الجهود من طرف الأسرة والمدرسة للتخفيف من حدتها والقضاء عليه تدريجياً وتدريب الطلبة وتعويده على التعامل مع هذه المواقف التي تتكرر بشكل دائم بطريقة عادلة^{١٠}.

دراسة الفروق الفردية

تعريف الفروق الفردية :

يعرفها عباس نوح الموسوي (٢٠١٥) بأنها :

مجموع انحرافات الخصائص النسائية (الجسدية ، العقلية ، الانفعالية ، الاجتماعية للفرد عن متوسط الجماعة التي ينتمي إليها . (نقل عن علي فارس ، ٢٠١٨ ، ص ٢١٤)

أو هي تلك الاختلافات التي يتميز بها كل فرد عن غيره من الأفراد . و يعرفها طلعت منصور (١٩٨٠) : الانحرافات الفردية عن المتوسط الجماعي في الصفات أسعد شريف الامارة ، ٢٠١٤ ، ص ٢٠.

^٧ محمد حامد زهران(٢٠٠٠) المصدر السابق ، ص ٢٣٥

^٨ رياض نايل الهاشمي(٢٠٠٢) الإرشاد النفسي، سوري، ط، مطابع الإدارة السياسية ، ص ٣١٦

^٩ محمد حامد زهران(٢٠٠٠) المصدر نفسه ، ص ١٠١

^{١٠} محمد حامد زهران(٢٠٠٠) المصدر السابق ، ص ١٠١

١. مفهوم الفروق الفردية في علم النفس

يقوم علم النفس بدراسة الفروق الفردية بين الأشخاص والظروف والعوامل التي تسببها وتأثير عليها، وما يميز علم النفس أنه يتعامل مع كل شخص على أنه شخصية مستقلة ومنفردة ولها وضعها الخاص بها وهو أيضاً ما يجعلها مميزة عن غيرها من الشخصيات

ويقصد علم النفس بمصطلح الفروق الفردية أي مدى الفروق والاختلافات بين الأفراد وكيفية قياسها بفعالية حيث يعتبر الفرد من وجهة نظر علم النفس بأنه نتاج لخبراته الخاصة التي كونها من تلقاء نفسه وهذه الخبرات التجارب والموافق تختلف من شخص لآخر محدثة اختلافات في قدراتهم بحسب هذه الخبرات، خصوصاً أن الفروق الفردية من الأشياء التي تظهر في جميع الكائنات وليس في الإنسان فقط

٢. أهمية دراسة الفروق الفردية :

تكمّن أهمية دراسة الفروق الفردية محمد عودة الريماوي ، ١٩٩٤ ، فيما يلي :

١. تساعد دراستها في التعرف على الاستعدادات والقدرات الكامنة لدى الأفراد والتركيز وفهمها

٢. تؤدي دراسة الفروق الفردية إلى معرفة طبيعة الأنماط السلوكية ومسبباتها والميول الدراسية والمهنية.

٣. تساعد دراسة الفروق الفردية في التعرف على الأداء والسلوك الفرد في المواقف (علي فارس ٢٠١٨ ، ص ٢١٧) ، دراسة مدى وطبيعة الفروق الفردية في العمليات النفسية .

٤. دارسة مدى وطبيعة الفروق الفردية في العمليات النفسية.

٥. توزيع الأدوار في المجتمع من خلال الربط بين استعدادات وقدرات الأفراد وحاجات المجتمع

٣. أهداف دراسة الفروق الفردية:

تهدف دراسة الفروق الفردية إليها ، دراسة العوامل المسببة للفروق الفردية سواء كانت فизيائية كالموطن أو بيولوجية (العمر ، الجنس ، السلالة) أو ثقافية (الاتجاهات والقيم) أو اجتماعية .

محاولة رفع مستوى الفرد ليحقق توازنه في مختلف الجوانب. اكتشاف أوجه القصور لدى الفرد وتوجيهه الاهتمام بها التكيف مع البيئة الاستثمار الطاقات الوقوف على العوامل المتفاعلة داخل الفرد لرفع أدائه بما يمهد للابتكار والإبداع وتحسين قدرته الفردية = الفرق في المحتوى الخاصية المراد قياسها + الفرق في الأسلوب

المتاحة (غانم ، د.ت ، ٦٤) .

(السلوك الذي يظهره الفرد لتلك الخاصية) .

٤. مظاهر الفروق الفردية:

تظهر أنواع الفروق الفردية بين الفراد في العديد من المجالات التي تمس الإنسان سواء كانت مظاهر سلوكيّة أو شخصية أو جسمية وثقافية ويصنفها (سيد خير الله ، ١٩٨٠) في الأشكال

التالية :

- الفروق في نوع الصفة ، سواء في درجة وجودها أو كمية الصفة (طويل قصير متوسط القامة) ،
- فروق في الشخصية : الانبساط ، الانطواء ... ، فروق في السلوك مثل : الأداء (الامارة ، ٢٠١٤ ص ٢٤) ويمكن تصنيفها الى المظاهر التالية (سناء سليمان ، ١٤ (٢٠١٤)

- مظاهر جسمية (١٩٨٠)
 - مظاهر عقلية معرفية
 - مظاهر وجدانية انسانية :
- (علي فارس ، ٢٠١٨ ، ص ٢١٩)

٥. عوامل الفروق الفردية عامل الوراثة عامل البيئة :

عامل الوراثة :

وهي انتقال السمات من الوالدين الى الابناء والاحفاد . وتمثل الوراثة كل العوامل الداخلية التي كانت موجودة عند الاخصاب . أي عند بدء الحياة وتنتقل الخصائص الوراثية للفرد من والديه عن طريق الجينات التي تحلها الكروموسومات التي تحتويها البويضة الأنثوية المخصبة من حيوان منوي ذكري . وتشير الدراسات والبحوث العديدة أن الامكانيات الكامنة هي التي تورث وليس السمات أو الخصائص . وتعتبر الوراثة عاماً هاماً يؤثر في الذكاء . وقد استند هذا (١٩٨٠) القول على مصدرين اثنين ليندا دافيدوف، توجد ارتباطات منسقة بين أنماط وراثي شاذة وأنماط الأداء في الاختبارات العقلية . فمثلاً * tumors في حالة زملة الأعراض المعروفة باسم (y) أو (x) يميل غياب الكروموسوم الى الارتباط بمستوى أعلى من المتوسط في القدرات اللفظية ومستوى أقل من syndrome المميزة down syndrome المتوسط في القدرات المكانية وفي حالة زملة أعراض "داون لنوع من أنواع الضعف العقلي (المعروف بالمنغولية) ترتبط الزيادة في كروموسوم معين . بالخلف العقلي المتوسط تؤيد الدراسات التي أجريت على عائلات معظمها من البيض المنتدين للطبقة المتوسطة فكرة * تأثير الوراثة على الفروق الموجودة في الذكاء المقياسي . وكلما زاد التشابه الوراثي بين فردین . من أفراد هذه العائلات يزداد ميل درجاتهم في اختبار ما للذكاء للتشابه .

عامل البيئة :

تشير الدراسات المستفيضة في هذا المجال أن ثمة علاقة بين المستويات العقلية للأطفال وأعمار الوالدين . ولدى تكرار التجارب على اطفال من أولاد الطبقات الاجتماعية ذات المستوى الاقتصادي الأعلى اختللت النتائج . وتبين أن الأطفال والشبان القادمين من طبقات ذات مستوى اقتصادي واجتماعي أعلى يتفوقون على القادمين من طبقات فقيرة محرومة . وكشفت دراسات فرنون أن لعدد أفراد الأسرة علاقة كبيرة بمستوى ذكاء الأطفال حيث يرتفع ذكاء الأطفال في الأسر الصغيرة ويقل هذا المستوى في الأسر الكبيرة ويعزى بعضهم ذلك الى أن كثرة عدد الأطفال في الأسرة الواحدة يقلل من مقدار الاستثارة المعرفية والاهتمام من جانب الوالدين . الا أن دراسات أخرى تؤكد عدم وجود أي علاقة ارتباطية بين حجم الأسرة والذكاء بينما أشارت دراسات عديدة أن ذكاء الأطفال يتتأثر بعمر الوالدين . فأطفال الشباب أكثر ذكاء من أطفال كبار . السن

غير أن هذه الفروق قد عززت لاختلاف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بين الأفراد ، حيث أشارت هذه العلاقة الباحثين خاصة ما يتعلق منها بأطفال الريف وأطفال المدن والتي أشار اليها كل من

فريزر ،بأن متوسط ذكاء أطفال الريف أقل منه لدى أطفال المدن . وأن هذه . الفوارق تتضائل مع التقدم في العمر.

٦. الخصائص العامة للفروق الفردية:

يضع المختصون في علم النفس الفاروقي مجموعة من الخصائص التي تشتراك فيها الفروق الفردية من آل تبسيط دراستها ومعرفة ماهيتها وتتبع تبايناتها ؛ نختصرها فيما يلي :

. الفروق الفردية فروق كمية وليس نوعية

يشترك أفراد الجنس الواحد في نوع السمة الموجودة بينهم مثل : الطول ، الوزن شكل الجسم وغيره ، إلا أنهم يختلفون في كمية السمة مقدار الطول ، منهم الطويل ومتوسط الطول وقد القاسة . وكذلك بقية السمات

. ثبات الفروق الفردية:

رغم تباين الفروق بين الأفراد إلا أن معدل الإختلاف ثابت نسبياً بين السمات الفردية فالسمات العقلية والمعرفية أكثر ثباتاً خاصة في مرحلة الطفولة حيث تظل ثابتة لسنوات طويلة ثم تتغير بتغير الظروف المحيطة بالفرد .

. اعتدالية التوزيع :

تتوزع السمات بين الأفراد توزيعاً اعتدالياً ، فالأغلبية العظمى من الأفراد يمتلكون درجات متوسطة من السمات العامة لجنسهم كمتوسط الطول أو الوزن حسب المرحلة العمرية وهي التي تبني عليها المقارنات ، والأقلية منهم يمتلكون درجات عالية أو منخفضة

مدى الفروق الفردية:

يمثل المدى بين أعلى درجة وأقلها اثناء قياس سمة معينة أو قدرة ويكون هذا المدى كبيراً كلما كان الاختلاف واضحاً والعكس صحيح . إلا أن مدى الفروق الفردية يكون كبيراً في السمات الشخصية تحت تأثير العوامل البيئية والثقافية وبدرجة أقل في قدراتهم العقلية وأقل درجة تكون في النواحي الجسمية .

الفروق الفردية حسب العمر الزمني :

ترداد وتنقص الفروق في السمات من حيث القوة والضعف حسب تطورات مراحل العمر تبعاً للتغيرات النمائية التي يمر بها جسم الكائن الحي سواء تعلق هذا التغيير من الناحية الجسمية أو المعرفية أو الانفعالية أو الشخصية . وتلعب الظروف البيئية والاجتماعية والخبرات التعليمية والمهنية دور كبير في مدى التباينات بين كمية السمة المراد دراستها .

يمكن إيجاز الخصائص العامة للفروق الفردية فيما يلي

١. الاختلاف بين الأفراد في قدراتهم وسماتهم اختلاف في الدرجة لافي النوع أي يمكن قياسه .
٢. تختلف قدرات الفرد بعضها عن بعض من حيث القوة والضعف سواء داخل الفرد نفسه أو بين الأفراد

٣. تتوزع القدرات والسمات بين الأفراد توزيعاً طبيعياً بمعنى أنَّ أغلب الناس تملك درجة متوسطة من القدرة أو السمة .

٤. قد ترجع الفروق الفردية إلى الوراثة أو البيئة أو اليهما معاً (سناء سليمان ، ٢٠٠٦ ، ص : ٣١)

٥. تظهر الفروق الفردية من الأداء باعتبار الأداء محصلة نهائية التفاعل الفرد أو الأفراد مع المواقف (Performance) المختلفة وأخذ الأداء عدة مستويات ؛ ذكر منها :

مستوى الأداء الفيزيولوجي

- الأداء الدافعي .
- الأداء المعرفي .
- الأداء المهاري .
- الأداء الفعلي .

النواحي الاتجاهية (محمد حسن غانم ، دب ، ص ، ص ٥٠ ، ٥١)

٧. قياس الفروق الفردية :

تقاس الفروق الفردية بعدة أساليب تبعاً لنوعها وطبيعتها ؛ ومنها ما يلي

١- المقاييس المترية : وهي المقاييس التي تعطي الدرجات لسمة أو الخاصية المراد قياسها سواء داخل الفرد أو بين الأفراد والجماعات

٢- المقاييس السيسيولوجية : وهي مقاييس الاتجاهات والرأي العام والقيم

٣- المقاييس الشخصية : وتستخدم عادة الاختبارات الموضوعية والاختبارات الأسلوبية .

٤- مقاييس الميل والاستعدادات

التعليم الإلكتروني

مقدمة

التعليم الإلكتروني وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحولها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات، ويجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم والنشر والترفيه باعتماد الحواسيب ووسائلها التخزينية وشبكاتها.

ولقد أدت النقلات السريعة في مجال التقنية إلى ظهور أنماط جديدة للتعلم والتعليم، مما زاد في ترسير مفهوم التعليم الفردي أو الذاتي ؛ حيث يتابع المتعلم تعلمـه حسب طاقته وقدرته وسرعة تعلمه ووفقاً لما

لديه من خبرات ومهارات سابقة. ويعتبر التعليم الإلكتروني أحد هذه الأنماط المتطورة لما يسمى بالتعلم عن بعد عامة، والتعليم المعتمد على الحاسوب خاصة.

حيث يعتمد التعليم الإلكتروني أساساً على الحاسوب والشبكات في نقل المعارف والمهارات . وتضم تطبيقاته التعلم عبر الويب والتعلم بالحاسوب وغرف التدريس الافتراضية والتعاون الرقمي. ويتم تقديم محتوى الدروس عبر الإنترن特 والأشرطة السمعية والفيديو والأقراص المدمجة وكذلك يتم الرد على جميع الأسئلة وإرسال الاختبارات النهائية والنصف نهائياً وكذلك الأبحاث من خلال برامج أو الإيميل.

مفهوم التعليم الإلكتروني

ويعرف التعليم الإلكتروني بأنه عملية للتعليم والتعلم باستخدام الوسائل الإلكترونية ومنها الحاسوب وبرمجياته المتعددة والشبكات والإنترنت والمكتبات الإلكترونية وغيرها تستخدم جميعها في عملية نقل وإيصال المعلومات بين المعلم والمتعلم والمعدة لأهداف تعليمية محددة وواضحة.

ويمكن للتعليم الإلكتروني المتعلم من التفاعل مع المادة المطلوب تعلمها بأقل جهد وأكبر فائدة ممكنة وذلك من خلال الشبكات الإلكترونية المعلقة داخل الجماعة أو المشتركة بين الجامعات أو على شبكة الانترنرت مع الاستمتاع بخاصية المرنة في الزمان والمكان^{١١}.

اهداف التعليم الإلكتروني

ومن أهم أهداف التعلم الإلكتروني ما يلي :

- ١- تنمية معلومات المتعلمين ومهاراتهم في المقررات الدراسية
- ٢- تنمية مهارات التفكير العليا للمتعلمين
- ٣- إثراء خبرات المتعلمين المعرفية و المهارية والوجدانية .
- ٤- حفز المتعلمين ورفع مستوى دافعيتهم للتعلم .
- ٥- تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية ٦- تقريد التعليم بحيث نقدم للمتعلمين تعليماً يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم ومواهبهم وأنماط لتعلم لديهم^{١٢}

٧- تقويم تعليم الطلاب أو تقويم العلمية التعليمية برمتها بالمؤسسة التعليمية . ٨- تزويد الطلاب والمتعلمين وغيرهم بالأبحاث والدراسات والبيانات^{١٣}.

عناصر التعليم الإلكتروني ولتطبيق التعليم الإلكتروني لابد من توفر مجموعة من العناصر منها :

- ١- أجهزة الحاسوب
- ٢- شبكة الانترنت AA internet .
- ٣ - الشبكة الداخلية للمدرسة N.L.A.

^{١١} د. طارق عبد الرؤوف عامر ، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٥ ، ص ٢٣

^{١٢} د. طارق عبد الرؤوف عامر ، التعليم والتعليم الإلكتروني ، دار اليازوري العلمية للنشر ، ص ٢٢

^{١٣} د. طارق عبد الرؤوف عامر ، مصدر السابق ، ص ٢٢

- ٤ - الأقراص المدمجة .
- ٥ - الكتاب الالكتروني
- ٦ - المكتبة الالكترونية.
- ٧ - المعامل الالكتروني

٨- معلمو مصادر التقنية A Technology Resources وهم القائمون على تدريب المعلمين على مهارات دمج التقنية في المنهج الدراسي^{١٤} .

انواع تعليم الالكتروني

١ - التعليم عن بعد (Distance Education)

هو احد اساليب التعليم الذي تمثل فيه وسائل الاتصال والتواصل المتوفرة دورا اساسيا في التغلب على مشكلة المسافات البعيدة التي تفصل بين المدرس والمتعلم .

٢ - التعليم الممزوج (Blended Learning) :

نموذج يتم فيه دمج استراتيجيات التعلم المباشر في الفصول التقليدية مع ادوات التعليم الالكتروني عبر الانترن特 ويسمى ايضا بالتعلم المدمج

٣ - التعلم المتنقل او المحمول (Mobile learning) :

هو استخدام الاجهزة اللاسلكية الصغيرة والمحمولة مثل الهواتف النقالة والهواتف الذكية ، والحواسيب الشخصية الصغيرة (Tablet PCS) لضمان وصول المتعلم من اي مكان للمحتوى التعليمي وفي اي وقت

٤ - التعلم التزامني (Synchronous Learning) :

نمط التعليم يجمع المعلم والمتعلم في ذات الوقت باستخدام ادوات التعليم مثل الفصول الافتراضية او المحادثة الفورية او الدردشة النصية (Chatting)^{١٥}.

٥ - التعلم غير التزامني (Asynchronous Learning) :

من ادوات التعليم الغير تزامني ما يلي ، المنتديات التعليمية والشبكات الاجتماعية و المحتوى التعليمي الرقمي والبريد الالكتروني والمدونات (Blogs) والموسوعات الخاصة ايجابيات التعليم الالكتروني :

١- يساعد الفرد على الاعتماد على نفسه كليا من خلال اختيار المصادر التي يستوحى منها معلوماته.

٢ - يترك أثراً وفاعلاً أكثر من نظام التعليم التقليدي لدى المتعلم وذلك لما يستخدمه من تقنيات.^٣
سهولة وسرعة التواصل بين المعلم والطالب مهما بعده المسافة. ٤- يشجع التعليم الإلكتروني على التعليم التعاوني والعمل الجماعي وعلى تحقيق تواصل أفضل بين

١- عدم حصول المتعلم على تغذية راجعة فورية من المعلم. المتعلمين.

سلبيات التعليم الإلكتروني :

٢- الحاجة إلى توفر أجهزة حاسوب وسرعة عالية للاتصال بالإنترنت.

٣- صعوبة تقييم الطالب وتطوير معاييره، حيث إنه لا يتيح المجال للطالب بمناقشة إجاباته.^{١٦}.

شروط نجاح التعليم الإلكتروني

من أجل انجاح هذا النوع من التعليم هناك عدة شروط لذلك منها تحديد الأهداف التعليمية الواجب تحقيقها وكذلك قبول إجابات وأفكار ونتائج متنوعة، وتقديم المعرفة بدلاً من توصيلها ونقلها بالإضافة إلى تقويم المهمة التعليمية بدلاً من تقويم مستوى المعرفة هو يمثل أهم شرط مع تشجيع المجموعات المتباعدة بدلاً من المحلية.^{١٧}.

فوائد التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية .

النقطة النوعية في التعلم والتطبيق النظريات الحديثة في تطوير التعليم وتحسين أداء المعلم واتقان مبادئ التعليم التعاوني والتعلم الفردي جعل للتعليم الإلكتروني مكانة خاصة بين هذه المفردات كونه يحقق الأهداف الثانية:

١- توسيع مدارك الطلبة والمعلمين من خلال وجود الروابط (Links) ذات العلاقة باهتماماتهم العلمية والنظرية والترفيهية أحياناً .

٢- سرعة تطوير وتغيير المناهج والبرامج على الانترنت ما يواكب خطط الوزارة ومتطلبات العمر دون تكاليف إضافية باهظة كما هو الحال في تطوير البرامج على أقراص الليزر مثلاً.

٣- تخفيض جميع العقبات التي تحول دون وصول المادة العلمية(المناهج والمراجع...) إلى الطلاب في الأماكن النائية بل و يتجاوز ذلك إلى خارج حدود الدول^{١٨}.

التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كارونا

انتشار فيروس كورونا (كوفيد-١٩) كان إغلاق المدارس والمؤسسات التعليمية على المستوى الوطني الخيار الأكثر استخداماً عالمياً، فقد أعلنت الدول هذا الإغلاق من أجل احتواء انتشار الفيروس وبذلك كان ٨٠% من الطلاب في العالم قد لازموا منازلهم مع اسرهم ومنعوا من الخروج للحد من الوباء في مطلع(ابريل ٢٠٢٠) وقد وجهت منظمة ENESCO إلى اتباع اساليب التعليم الإلكتروني من أجل اكمال

^{١٦} /https://www.new-educ.com
^{١٧} ar.m.wikipedia.org

^{١٨} د. احمد ابراهيم منصور ، تكنولوجيا التعليم ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٥، ١٥، ص ١٠٠

العام الدراسي وتلقي المناهج الدراسية في المنزل ، وهنا استخدمت اغلب الدول الانترنت بالكامل مع استخدام الهواتف المحمولة والبث التليفزيوني حتى وسائل التواصل الاجتماعي من اجل الاستعاضة عن الصحف التقليدية داخل المؤسسات التعليمية."

الصعوبات التي واجهت تطبيق التعليم الإلكتروني في العراق ، إذ يعد من البلدان التي تفتقر إلى البنية الازمة لمثل هذا النوع من التعليم . فقد وجهت وزارة التربية والتعليم العالي مؤسساتها التربوية إلى انتهاج التعليم الإلكتروني كحل بديل في ظل أزمة الفيروس ، ومن الجدير بالذكر هنا أن بوادر التعليم الإلكتروني قد ظهرت في العراق عام ٢٠١٥ إذ صدر الأمر الوزاري بهذه السنة من أجل تشكيل اللجنة العليا للتعليم الإلكتروني بمركز وزارة التعليم العالي من أجل التوصل إلى وضع استراتيجيات للتعليم الإلكتروني على مستوى الجامعات العراقية.

ومع انقضاء العام الدراسي السابق وحلول العام الدراسي الجديد وما تزال ازمة الفايروس متتجدة مع بوادر الموجة الثانية لأنتشارة وعدم أكمال اللقاح المضاد له كان لابد من وقفه لتقدير مدى فعالية التعليم الإلكتروني في أكمال المناهج والوصول إلى مراحل دراسية جديدة ، إذ أن هناك من يطرح فكرة إعادة اختبارات الطلبة للمستويات العلمية المختلفة في الدول الأوربية بعد الرجوع إلى الصحف التقليدية وذلك لأن الصحف الإلكترونية قد التحليل المختبري والتأكد من النتائج عن طريق العمل الحقلـي إذ لا تكتفي المادة النظرية لاغناء العقل بالمعرفة.

مشكلة التنمر

المقدمة:

التنمر ظاهرة عدوانية وغير مرغوب بها ، وشكل من اشكال الاعيـاء ، تتطوـي على

ممارسة العنف والسلوك العدوانـي من قبل فرد أو مجموعة افراد نحو غيرهم ، حيث يكون الفرد المهاجم أقوى من الباقيـن وتنـتشر هذه الظاهرة بشكل أكبر بين طلـاب المدارس ، وتنـتصف ظاهرـة التنـمر

بلـتكرار ، بـمعنى أنها قد تـحدث أكثر من مـرة ، اذا يـفترشـ المتـنـمر انه الـاقـوى دائمـاـ فيـلـجاـ الىـ العنـفـ والـاعـيـاءـ منـ اـجـلـ التـسلـطـ عـلـىـ الآـخـرـينـ وـالـتحـكـمـ بـهـمـ طـوـالـ الـوقـتـ بلـ وـاـذـاهـمـ .ـ التنـمرـ منـ السـلوـكيـاتـ التيـ تـنـتـشـرـ بشـكـلـ كـبـيرـ بيـنـ الطـلـابـ وـالـتيـ لـلاـسـفـ تحـمـلـ آثـارـ

سلـبيـةـ عـمـيقـةـ عـلـىـ نـفـسـيـةـ الطـالـبـ وـمـسـتـقـبـلـةـ

مفهوم التنمر :

يعرف التنمر المدرسي بأنه حالة يتعرض فيها الطالب لمحاولات متكررة من الضرب أو الهجوم الجسدي والكلامي من قبل طالب آخر او مجموعة من الطلاب ، وعادة ما تحدث هذه الظاهرة بين شخص قوي يهاجم شخص ضعف منه من الناحية البدنية ، او النفسية ، او كليهما وهذا الهجوم يترك الكثير من العواقب النفسية السلبية بعيدة المدى لكلا الجانبين أي الضحـيةـ وـالـمـتـعـديـ .ـ

وهـنـاكـ تعـرـيفـ آخـرـ لـظـاهـرـهـ التنـمرـ المـدـرـسيـ عـرـفـةـ دـانـ الـوـيـسـ حـيـثـ قـالـ بـاـنـ التنـمرـ فـيـ المـدـارـسـ عـبـارـهـ عنـ اـفـعـالـ سـلـبـيـةـ مـتـعـمـدةـ منـ جـانـبـ طـالـبـ اوـ اـكـثـرـ وـإـلـحـاقـ الضـرـرـ بـطـالـبـ آخـرـ ،ـ وـهـذـاـ الـافـعـالـ السـيـئـةـ منـ

الممكن ان تكون تهديد بالكلمات كالتوبيخ ،الاغاظة ،الشتائم ، التهديد بأشياء مخيفة ومزعجة ، او ان تكون بالاحتقار الجسدي المباشر كالضرب ، الدفع ، الركل ، او قد تكون بعيدة عن الكلمات او الضرب الجسدي كالتكثير بلوحة ، واستخدام بعض العبارات غير اللائقة ، وكل هذا يهدف الى ازعاج الطالب المترعرع للتئمر والرغبة في عزله عن المجموعة .

أسباب التئمر

١- الوحدة : الشعور بعدم الاهمية والوحدة قد يولد التئمر بهدف اكتساب الاهتمام والشعور بلقوه حتى وان كان المترعرع ينتمي الى مجموعة فهذا لا يعني انه يشعر بالانتماء والاهمية لهذا يحول ايجادها عبر التئمر على الآخرين .

٢ - المشاكل المنزلية : كثير من المترعرعين يعانون من اضطرابات في من منازلهم مثل التعنيف اللفظي والجسدي والعاطفي وغيرهم مما يدفعوهم للتئمر على الآخرين بغية سكب غضبهم المكبوت

٣- عدم تقدير الذات : ان كان الشخص يشعر بعدم القيمة (غير جميل ، غير ذكي ، غير مستحق ، غير قادر ماديا ...) فانه يحتاج الى الشعور بأنه افضل من ذلك واسهل طريقة له هي عبر الحط من الآخرين مما يدفعه للتئمر .

٤- الانتماء الى مجموعة من المترعرعين : وهذا يكسب المترعرع المزيد من القوة بفضل دعم فريقه له .

٥- التعجرف : بعض المترعرعين يعانون من التكبر والتعجرف ما يجعلهم يعتقدون انهة ساخرة بهم افضل ما حدث في العالم بتالي يتترعون على كل من هم دون مستواهم .

٦- الرغبة في التأثير : بعض المترعرعين يرغيون بحسب اعجاب الآخرين عبر اصحابهم وتسلیتهم من خلل التئمر على غيرهم .

٧- رؤية الآخر مختلف : بعض المترعرعين يتترعون لمجرد انهم يرون الشخص الآخر مختلفا عنهم وهم سيشرون الى هذا الاختلاف علنا بطريق ساخرة بهدف التئمر .

الضرار الناجمة عن التئمر

يؤثر التئمر بشكل سلبي وكبير على الصحة العقلية للطالب ونوعية الحياة ومستوى تحصيلهم الدراسي ، كما يشعر الطلاب ، الذين يتعرضون للمضايقات بشكل متكرر ، بشعور بالانصاء من المدرسة يزيد عن اقرانهم بمعدل ثلاث مرات او اكثر ، ويتضاعف احتمال عدم التحاقهم بالمدرسة . وتكون نتائج التحصيل الدراسي لضحايا التئمر اسوأ من اقرانهم كما تزيد احتمال تركهم للتعليم بعد المرحلة الثانوية والتئمر آثار جسيمة تؤثر على الضحية والمجتمع ككل ومن ابرزها ما يلي :

اضرار تربوية :

١- ضعف الشعور بالانتماء : يشعر الطالب الذي يتعرض للتئمر بشكل متكرر بالاغتراب النفسي في المدرسة بشكل اكبر من اولئك الذين لا يتعرضون له

٢- ارتفاع معدلات الغياب : يتغيب الطلبة الذين يتعرضون للتئمر المدرسي من المدرسة بمعدل الضعف عن اولئك الذين لا يتعرضون للتئمر بشكل متكرر .

٣- التسرب المدرسي : يكون الطالب الذي تعرض للتنمر اكثراً عرضة لترك التعليم بعد انتهاء التعليم الثانوي مقارنة مع الطلاب الذين لا يتعرضون للتنمر

٤- ضعف نتائج التعليم : يحصل الطلاب الذين يتعرضون للتنمر على نتائج تعليمية اسوأ من الطلاب الذين لا يتعرضون للتنمر

اضرار صحية

١- للتنمر المدرسي تأثير سلبي كبير على الصحة العقلية وجود الحياة وسلوكيات الطالب ٢- يشعر الطالب الذين يتعرضون للتنمر بالوحدة والارق والتفكير في الانتحار

٣- يرتبط التنمر بارتفاع معدلات التدخين وتعاطي الكحول والادمان والتحرش . ٤- تخفض جودة الصحة ورضا الحياة لدى الطالب الذي يتعرضون للتنمر مقارنة بالاطفال الذين لا يتعرضون له .

علاج التنمر

ان مسؤولية المدرسة كبيرة لمعالجة ظاهرة التنمر ويطلب ذلك التعاون مع الأهل ، وعلى المدرسة الانتباه للجو المدرسي ، والتركيز على العمل الجماعي ، ومراقبة الطلبة وضبط سلوك العنف والتنمر ، وتطبيق العديد من المدارس وبرامج وقائية وعلاجية لحماية الطلبة من التنمر ، كما تتعاون المدرسة والاهلي معاً ضد التنمر وتركز البرامج الوقائية والنمائية للطلبة المتنمرين على التدريب على المهارات والأنشطة الاجتماعية ومهارات حل النزاع ، ومهارات حل المشكلات ومهارات تكوين الصدقاء والنقاش والاقناع بعدم ممارسة التنمر وتغيير الافكار وغرس قيم التسامح ، والاحترام والعدالة والتعاون ، واحترام حقوق الآخرين بين الطلبة

ومن الامور المهمة ايضاً في التصدي لظاهرة التنمر ،نشر الوعي بين الطلبة وأولياء الأمور ، واتخاذ اجراءات واضحة من قبل ادارات المدارس ، وجمع معلومات عن الطلبة الضحايا والمتنمرين ، وتزويد الطلبة بمعلومات ، وكتب وموقع انترنت ، وخطوط ساخنة للتبلغ عن المتنمرين ، وتطوير الفهم المشترك بين العاملين في المدارس والأهلي والبيئة الاجتماعية للتمكن من مواجهة التنمر .

الخاتمة

ختاماً ينبغي التذكير بخطورة ظاهرة التنمر وان أي علاج لها لابد وان يسبق تشخيص دقيق للحالة أو الحالات المعنية ، قبل التدخل وفق استراتيجية واضحة المعالم ، وبحذا لو كانت هذه الاستراتيجية تحمل سمات مشروع تربوي متكامل ،

وفق مقاربة شمولية لمعالجة الظاهرة من جميع الزوايا .

العمل التطوعي

العمل التطوعي هو تقديم المساعدة والعون والجهد من أجل العمل على تحقيق الخير في المجتمع عموماً ولأفراده خصوصاً، وأطلق عليه مسمى عمل تطوعي لأن الإنسان يقوم به طواعية دون إجبار من الآخرين على فعله، ازدهار المجتمع، فكلما زاد عدد العناصر الإيجابية والبناءة في مجتمع ما، أدى ذلك إلى تطوره ونموه

فهو إرادة داخلية، وغلبة لسلطة الخير على جانب الشر، ولدليل على مميزات العمل التطوعي للعمل التطوعي العديد من الفوائد والمميزات التي تجعله يتميز عن أي نوع من أنواع الأعمال الأخرى، ومن أهم فوائده ومميزاته:

١ يعد العمل التطوعي خياراً جيداً للحصول على العديد من الخبرات المهمة التي تحمل نتائج إيجابية للمتطوع نفسه، والمؤسسة التي يعمل لصالحها أيضاً.

٢ تعتبر الأنشطة التطوعية من أهم النشاطات العامة التي تساهم في المحافظة على تطور المجتمع.

٣ يساعد المتطوعين على الاستفادة من وقت فراغهم، وتحويله إلى نشاط تطوعي مفيد. تخفف الأعمال التطوعية من المشكلات المؤثرة على المجتمع والأفراد. ٤ يساهم العمل التطوعي في زيادة قدرة المتطوعين على التواصل الفعال مع الأفراد الآخرين.

تعزيز وتطوير العمل التطوعي يجب المحافظة دائماً على تعزيز وتطوير العمل التطوعي في كافة المجتمعات والأول مما يساهم في تفعيل ثقافة التطوع بشكل دائم، لذلك

توجد العديد من الوسائل التي تساعد على ذلك، وهي: الإعلان عن الحملات التطوعية في مختلف وسائل الإعلام المكتوبة، والمرئية، والسموعة بشكل مستمر. التعريف بالإنجازات الخاصة في الحملات التطوعية، والترويج لها بصورة تدفع الشباب صاحب القوة والإبداع بالانتماء إلى هذه الحملات والقيام بأعمال تطوعية متنوعة. نشر ثقافة التطوع بين الناس من خلال الجامعات والمدارس، وأيضاً الاعتماد على الجولات التنفيذية حول خدمة المجتمع المحلي بأنشطة الأعمال التطوعية. يجب على مديرى البرامج التطوعية ابتكار أساليب جديدة للعمل التطوعي، والتي تساهم في تشجيع الأفراد المتطوعين وتحثهم على الاستمرار بالتطوع، وتوفير الموارد الالزمة لدعمهم من أجل تحقيق النتائج المطلوبة بأفضل صورة. تحديد لمجالات التي يمكن استخدام التطوع فيها؛ حتى يتم تحديد الوسائل المناسبة للتعامل معها. ينبغي وضع مجموعة من الأهداف للعملية التطوعية، ووضع خطط بديلة في حال فشل الخطط الأصلية. الحرص على توفير الفرص المتكافئة بين المتطوعين. تطبيق التخطيط، والتنظيم، والتوجيه المناسبين لنجاح العمل التطوعي. دعم التواصل الفعال بين المتطوعين. حسن اختيار الأفراد المتطوعين طبقاً

النقاط الرئيسية الآتية:

١. نوع المهارات.
٢. المؤهلات.
٣. المسؤوليات المتعلقة بالمهمة وطبيعة المتطوعين. الواجبات المطلوبة من كل متطوع تجاه العمل التطوعي.
٤. الوقت المطلوب.
٥. المخصص للقيام بتنفيذ كافة خطوات العمل التطوعي بطريقة صحيحة.

مسؤوليات المتطوعين:

كما توجد حقوق للمتطوعين أيضاً تترتب عليهم مجموعة من المسؤوليات، والتي يجب عليهم الالتزام بتطبيقها، وهي:

١. تنفيذ كافة المهام الخاصة بالعمل التطوعي.
٢. المشاركة في التخطيط للنشاطات التطوعية،
٣. اقتراح الطرق المناسبة لتنفيذها.
٤. حضور الاجتماعات الخاصة بالمتطوعين،
٥. الاعتذار عنها بطريقة مناسبة في حال عدم التمكن من المشاركة.
٦. طلب المساعدة من المشرفين على التطوع عند الحاجة لها. المساهمة في التعزيز من ثقافة العمل التطوعي في المجتمع. فهم أهداف المنظمة (المؤسسة) وطلعاتها، واحترام السياسة الداخلية الخاصة بها. احترام كافة الأفراد الآخرين مهما كانت طبيعة عملهم، أو طبقتهم الاجتماعية. تنفيذ المهام المطلوبة بطريقة صحيحة. عدم استخدام المال المخصص للتطوع في النفقات الشخصية. المحافظة على الحماس الدائم أثناء القيام بالعمل التطوعي.

نتائج العمل التطوعي:

توجد مجموعة من النتائج التي يساهم العمل التطوعي على تحقيقها، وهي:

١. المحافظة على استقرار وتطور المجتمع المحلي.
٢. تقديم المتطوعين جزءاً من وقتهم وجهدهم من أجل توفير العديد من الحاجات الخاصة بأفراد المجتمع.
٣. الاستفادة من طاقات الشباب واستغلالها بأفضل الطرق وأكثرها كفاءة.
٤. الحد من السلوكيات غير الصائبة.
٥. تعزيز الشعور بالرضا عن النفس.
٦. يرفع العمل التطوعي من مستوى الحماس والنشاط عند المتطوعين.
٧. يخفف العمل التطوعي من انتشار العدائية بين الأفراد في المجتمع.
٨. يساهم العمل التطوعي في تهذيب شخصية الأفراد المتطوعين.
٩. المساعدة في تعزيز مفهوم العطاء في المجتمع.