مجلة الدراسات التربوية والعلمية - كلية التربية - الجامعة العراقية
العدد الخامس والعشرون - المجلد العاشر - علم النفس - تموز 2025 م
doi.org/10.52866/esj.2025.10.25.11

قواعد ومعايير أخلاقيات مهنة التعليم التربوي في ضوء القوانين والتشريعات

نعمه جميل عبد فرحان الدليمي ، أ.م. د. ثائر احمد حسون
جامعة بغداد كلية الآداب/ قسم علم الاجتماع
namajmel75@gmail.com

مستخلص

تناولت الدراسة تأثير الصراعات والحروب على التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في بغداد، وانعكاس ذلك على جودة التعليم وبناء رأس المال البشري. هدفت إلى تحليل واقع أخلاقيات التعليم، وتقييم التزام المعلمين بها، وتحديد التحديات المؤثرة، مع تقديم توصيات لتحسين الالتزام المهني.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان لعينة عشوائية بسيطة من (384) معلمًا ومعلمة من محافظة بغداد. حيث أظهرت النتائج التزام معظم المعلمين بالحضور في الوقت المحدد، وتقديم الدعم للطلاب، وبذل الجهد لتحسين جودة التعليم. ومع ذلك، لوحظ ضعف في المشاركة بالدورات التدريبية وغياب الدعم المهني والإداري.

الدراسة أن الالتزام بأخلاقيات التعليم يؤثر إيجابياً على تنمية رأس المال البشري، وأن هناك علاقة بين التزام المعلمين بالأخلاقيات ومتغيرات مثل المؤهل العلمي والخبرة المهنية. وأوصت بضرورة تعزيز التدريب المهني المستمر، وتوفير بيئة داعمة، وتطوير ثقافة التغذية الراجعة لضمان التزام أعلى بأخلاقيات المهنة.

كلمات مفتاحية: الأخلاق، مهنة التعليم، العمل التربوي، القوانين والتشريعات، السلوك الانساني .

Abstract :

The study examined the impact of conflicts and wars on teachers' commitment to the ethics of the teaching profession in Baghdad and its reflection on the quality of education and human capital development. It aimed to analyze the reality of teaching ethics, assess teachers' adherence to them, identify influencing challenges, and provide recommendations to enhance professional commitment.

The study adopted a descriptive-analytical approach using a questionnaire administered to a simple random sample of (384) teachers from Baghdad. The results showed that most teachers were committed to punctuality, providing support to students, and striving to improve education quality. However, there was a noticeable weakness in participation in training courses and a lack of professional and administrative support.

The study found that adherence to teaching ethics positively impacts human capital development and that there is a relationship between teachers' ethical commitment and variables such as academic qualifications and professional experience. It recommended the need to enhance continuous professional training, provide a supportive environment, and develop a feedback culture to ensure higher adherence to professional ethics.

Keywords: Ethics, teaching profession, educational work, laws and legislation, human behavior .

مقدمة

تعتبر مهنة التعليم ركيزة أساسية لبناء الأمم، فالمعلم لا يقتصر دوره على نقل المعرفة بل يشكل شخصية الطالب وقيمه. وتتطلب هذه المهمة النبيلة التزام المعلم بأعلى معايير الأخلاق، من أجل بناء مجتمعات متعلمة ومتقدمة. إذ لا يمكن فصل الأخلاق عن مهنة التعليم، فهي تشكل العمود الفقري للنظام التربوي. فمن خلال غرس القيم الأخلاقية في نفوس الطلاب، نضمن بناء مجتمعات متعلمة ومتقدمة. كما أن الأخلاق تساهم في خلق بيئة مدرسية محفزة على التعلم والإبداع، مما يؤدي إلى رفع مستوى التحصيل العلمي لدى الطلاب.

بالإضافة إلى ذلك، تعد مهنة التعليم حجر الأساس لبناء المجتمعات، فالمعلم هو الشرارة التي تشعل شمعة المعرفة في عقول الطلاب. لذا، تقع على عاتقه مسؤولية عظيمة تتمثل في بناء أجيال واعية وقادرة على المساهمة في تقدم أوطانها. فهو مسؤول عن ترقية المتعلم وتنميته علمياً واجتماعياً وأخلاقيا ومسؤول عن الإسهام الفعال في تقدم مجتمعه في مجال تخصصه وهو امام هذه المسؤوليات المتعددة يحتاج الى ان يدرك بدقة أخلاقيات مهنة التعليم ويعمل على تفعيلها بدقة كي تساعده على أداء تلك المسؤوليات المختلفة على الوجه المطلوب.

مشكلة الدراسة:

أخلاقيات مهنة التعليم هي البوصلة التي توجه المعلم في مسيرته التربوية، فهي لا تقتصر على جدران المدرسة، بل تمتد لتشكل ركيزة أساسية في بناء المجتمعات. فالتربية ليست مجرد نقل للمعرفة، بل هي غرس للقيم والأخلاق التي تشكل أساس تطور الأمم وتقدمها، والمعلم هو الذي يصقل عقول الأجيال القادمة ويوجه سلوكهم. ومن هذا المنطلق والأهمية، وجد الباحث ضمن مسيرة عمله في المؤسسة التعليمية أنه من الضروري الوقوف على موضوع كهذا من أجل تشخيص مواطن القوة والضعف في المنظومة القيمية والمهنية داخل المؤسسة التعليمية، ومدى الاستفادة من هذه الدراسة للنهوض بالواقع التعليمي، وفي ضوء ما تقدم، يمكن صياغة مشكلة دراستنا بمجموعة من التساؤلات التي ستكون المنطلق الأساسي لدراستنا الحالية، وأهم هذه التساؤلات كما يأتي:

1. ما هو واقع الأخلاقيات المهنية للعاملين في المؤسسات التربوية في محافظة بغداد؟
2. كيف تؤثر أخلاقيات المعلم على دافعية الطلاب للتعلم ؟
3. ما هو دور المعلم في غرس القيم الأخلاقية والمواطنة لدى الطلاب؟
4. ما هي الآثار الناجمة عن تدني مستوى أخلاقيات المهنة في جودة التعليم؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسهم في تقديم فهم أعمق للعلاقة الوثيقة بين الأخلاق والتعليم، حيث تسلط الضوء على أهمية دمج القيم الأخلاقية في العملية التعليمية. من خلال تطوير الممارسات التعليمية على أسس أخلاقية، يمكن تحسين جودة الحياة للمجتمع بشكل عام، عبر بناء جيل متعلم يمتلك الكفاءة والمعرفة، إلى جانب التفوق الأخلاقي. هذا الجيل يمكنه الإسهام في بناء مجتمع أفضل وأكثر تماسكا.

على وجه الخصوص، تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في سياق محافظة بغداد، إذ تركز على تقييم تأثير الصراعات والحروب على أخلاقيات

المعلمين وعملية التعليم ككل. تستمد هذه الدراسة أهميتها من إسهامها في إغناء المكتبة العربية والعراقية بدراسة متخصصة في مجال علم الاجتماع التربوي. كما أنها تلفت الانتباه إلى نقاط القوة والضعف في أخلاقيات مهنة التعليم في ظل الظروف الراهنة، مما يجعلها مرجعا قيما لصناع القرار والتربويين، ويدعوهم إلى تطوير آليات للحد من التحديات التي تواجه المؤسسة التربوية. وتنقسم أهمية الدراسة الى قسمين كما يأتي:

أ- الأهمية النظرية:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة النظرية بالنقاط التالية:

1. توسيع المعرفة: تساهم الدراسة في توسيع المعرفة حول العلاقة بين أخلاقيات المعلم وبناء شخصية الطالب وقدراته، وتأثيرها على جودة العملية التعليمية.
2. اختبار النظريات: يمكن للدراسة أن تختبر وتثبت أو تنفي النظريات القائمة حول دور الأخلاق في التعليم، وتساهم في تطوير نظريات جديدة في هذا المجال.

ب- الأهمية التطبيقية:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة التطبيقية بالنقاط التالية:

1. تحسين جودة التعليم: تساعد الدراسة في تحديد العوامل التي تؤثر سلبا على جودة التعليم، واقتراح الحلول المناسبة لتحسينها، مثل تطوير برامج تدريبية للمعلمين، وتوفير بيئة مدرسية داعمة لأخلاقيات المهنة.
2. بناء مجتمع معرفي: تساهم الدراسة في بناء مجتمع معرفي من خلال تطوير قدرات الطلاب ومهاراتهم، وإعدادهم لسوق العمل.

أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف البحث بالنقاط الآتية:

1. دراسة الواقع المتعلق بأخلاقيات المهنة في محافظة بغداد.
2. تقييم مستوى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم في مدارس محافظة بغداد، وتحديد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق هذه الأخلاقيات.
3. قياس مدى تطبيق المعلمين لمبادئ وأسس أخلاقيات مهنة التعليم في عملهم اليومي.

تحديد المصطلحات

الأخلاق (Ethics):

جرى تعريف الأخلاق في المعاجم اللغوية على إيقاع واحد قوامه الخلق والجبلة والطبع والسجية؛ وجاء في القاموس المحيط للفيروز آبادي الخُلُقَ والخَلْق: «جمع أخلاق وهي المروءة، والعادة، والسجية والطبع والدين». (حمادنة، 2011: 29)

أما اصطلاحيا: فالأخلاق هي مجموعة المبادئ والقيم التي توجه سلوك الفرد في تفاعله مع الآخرين، وهي نتيجة لاختياره المتكرر لسلوك معين يعكس شخصيته وقيمه. (الجعب، 2018: 37)

المهنة (Profession)

المهنة «منظومة اجتماعية واقتصادية تجمع مجموعة من الأفراد حول أهداف مشتركة، مما يستلزم منهم التزاما بأنماط سلوكية منظمة ومتكررة». (الراوي، 2024: 11)

أخلاقيات مهنة التعليم (Education Professional Ethics)

تُعرَّف أخلاقيات المهنة بأنها: «مجموعة المبادئ والقيم التي توجه سلوك المهني في تعامله مع

عمله وبيئته المهنية. وهي تشمل الالتزام بالنزاهة، والعدل، والمسؤولية، واحترام الآخرين، والعمل على خدمة المجتمع. هذه المبادئ الأساسية تضمن ممارسة المهنة بشكل أخلاقي ومسؤول، وتساهم في بناء ثقة الجمهور في المهنة.(الزبيري، 2021: 5)

الإطار النظري للبحث

دراسات سابقة

دراسة الراوي (2024) «أخلاقيات مهنة التعليم- دراسة ميدانية في مديرية تربية الفلوجة».

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص مستوى التزام المعلمين بالأخلاقيات المهنية والمسؤولية الاجتماعية في مديرية تربية الفلوجة، بالإضافة إلى استكشاف العوائق التي تواجه تطبيق هذه المبادئ وآثار الخلل القيمي على المجتمع.

اتبعت الدراسة منهجية المسح الاجتماعي لعينة عشوائية بسيطة مكونة من (150) معلماً، تم جمع بياناتهم عبر استبيان. وأظهرت النتائج أن الالتزام بالقيم الاجتماعية مرتفع لدى الهيئة التدريسية، حيث أبدى معظم المعلمين إدراكهم لدورهم في المجتمع. كما أكدت الغالبية العظمى منهم على أهمية العدالة الاجتماعية وضرورة ترسيخ مبادئ المساواة والاحترام في المؤسسة التعليمية.

أوضحت الدراسة أيضاً أن نسبة كبيرة من العينة ترى وجود قيم إيجابية في المدارس، مما يدل على وعي الطلاب والموظفين بهذه القيم وتقديرهم لها. وشدد المشاركون على أهمية الإرشاد والتوجيه المستمر في بناء شخصية الطالب، إلى جانب معايير أخرى مثل تكريم المتميزين، وتعزيز الشفافية، والتعامل بالود والاحترام.

ورغم هذا الالتزام الأخلاقي، كشفت الدراسة عن ضعف الاطلاع على مواثيق التعليم، حيث أشار معظم المعلمين إلى عدم معرفتهم بها. كما أظهرت النتائج أن جزءاً كبيراً من الهيئة التدريسية يستمع إلى مشكلات الطلاب ويقدم الدعم العاطفي والنفسي عند الحاجة.

تشير هذه النتائج إلى وجود وعي كبير بأخلاقيات المهنة بين المعلمين، إلا أن هناك حاجة لتعزيز التوعية والتدريب على المواثيق التعليمية لضمان تحقيق القيم المهنية بشكل أكثر شمولية.

دراسة الجعيد (2024) «دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن»

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة معين بين متوسط استجابات المعلمات حول هذا الدور والتي قد تعزى لمتغيرات مثل المؤهل العلمي والخبرة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية حيث تضمنت ثمانية وعشرين عبارة موزعة على أربعة أبعاد وهي دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها وزميلاتها وطالباتها والمجتمع وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها وبلغت عينة الدراسة ثلاثمئة وخمساً وثلاثين معلمة من المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الطائف

أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة قدروا بشكل كبير دور القائدة في تعزيز الأخلاقيات المهنية للمعلمات حيث جاءت أهمية هذا الدور في تعزيز الأخلاقيات تجاه الطالبات في المرتبة الأولى تليها

الأخلاقيات تجاه الزميلات ثم المجتمع وأخيراً العمل ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لأبعاد الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث كان مستوى الدلالة أكبر من الحد المحدد

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها لصالح المعلمات الحاصلات على مؤهل البكالوريوس مقارنة بحملة الدراسات العليا كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث جاءت الفروق لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة التي تزيد عن عشر سنوات وذلك يعود لخبرتهن الطويلة وتجاربهن في العملية التعليمية.

قواعد ومعايير أخلاقيات مهنة التعليم التربوي

أولاً: الجذور التاريخية لمهنة التعليم

وضعت الأخلاق عند المصريين القدماء تحت حماية الدين، حيث كان على الإنسان أن لا يتبع السلوكيات السلبية كالقتل، والسرقة، والكذب، والغيبة (يحيى، 2016م : 8). والجدير بالذكر أن الفلسفة الأخلاقية عند اليونانيين اهتمت بالأخلاق والقيم المثلى، وأكدت على ضرورة أن يطور الشخص من نفسه، وألا يكون شخصا فوضويا ومتسلطا، بل يتحلى بالموضوعية والحيادية. ويرى أفلاطون أن الأخلاق تعتبر سلوكا في المقام الأول، وهذا السلوك يسمو ويرتقي من خلال التعليم. ومن الضروري أن يتكرر السلوك الأخلاقي ولا يكتفى بأن يحدث مرة واحدة فقط، لذا كان لابد من تحقيق السلوك الأخلاقي والتربية الأخلاقية (يحيى، 2016م : 9).

وفي هذا السياق، تعد دراسة تاريخ التربية عنصرا هاما جدا، حيث إن دراسة الحاضر لا تصح إلا بدراسة الماضي والسابق. وعند المقارنة بين القديم والجديد، سوف تتضح الصورة أمامنا، حتى لا ننساق وراء بريق الجديد عند مناقشة النظم التعليمية. كما أن دراسة تاريخ التربية توضح لنا أمرين (حمدي، 2020: 21):

الأول: أنها تكشف الأفكار التي طرأت على الفكر القديم، كما أنها توضح لنا التغيرات التي تنشأ نتيجة اصطدام التقاليد التربوية الموروثة بظروف ومطالب جديدة.

الثاني: أنها توضح لنا كيف تعامل المختصون من قبل في البحث عن حلول تربوية للمشاكل التعليمية التي تعرضوا لها.

الأخلاق في الديانتين (اليهودية والنصرانية):

كانت المجتمعات قبل الديانة اليهودية تعيش في فوضى وتخلف، ولكن جاءت الشريعة اليهودية لتضمد جراح المجتمعات وتضع حدا للفوضى والتخلف القائم. وقد جاءت شريعة موسى عليه السلام لتضع مبدأ العين بالعين والسن بالسن (سعفان، 1970،:56).

أما الديانة النصرانية فقد بُنيت على أساس التسامح والمودة، والمساواة بين الأفراد، والتخلص من العبودية، وتجارة الرقيق، وبيع وشراء الأشخاص في الأسواق. حيث كانت أوروبا تنظر إلى المرأة كأنها عبد من الخدم، وأهملت مكانتها في المجتمع (الخشاب، 1985م: 78).

وفي السياق نفسه، فقد تطورت الأخلاق عبر التاريخ، وتناولها المفكرون والفلاسفة خاصة على وفق أسس التجمع، وقد قُسِّمت إلى حقب تاريخية على مر العصور، وتمثلت تلك الحقب في سمات

معينة. وجاءت تلك الحقب كما يلي:

• **الحقبة الأولى**: مثَّلها كل من فيثاغورس، وهيراقليطس، وديمقراطيس، واهتموا بمبادئ عديدة تمثلت في الاحترام، والمسؤولية، واحترام العقل والآلهة، واحترام القانون الاجتماعي، والقانون الطبيعي، والقانون المادي (البشري، 2015م: 31).

• **الحقبة الثانية**: تزعمها كل من سقراط وأفلاطون وأرسطو. حيث اهتم سقراط في المقام الأول بالسعادة، وكيفية السعي إلى تحقيقها والنيل منها، بينما اهتم أفلاطون بالمثل العليا التي تؤدي إلى عمل الخير، وإلى حياة مثالية خالية من قوى الشر. كما دعا إلى أن يترفع الإنسان عن الدنيا وملذاتها، ساعيا إلى الحقيقة الأبدية والأزلية في الآخرة. في حين رأى أرسطو أن الأخلاق بمثابة علم في حياة الإنسان، ويجب على الشخص أن يميز ويحكم العقل في تصرفاته وأخلاقه (زقروق، 1980 م: 145).

وبالنظر إلى تاريخ التربية في أثينا وإسبرطة، يتضح لنا أن هناك أسلوبين في الحياة عامة هما:

1. أسلوب يقوم على إعطاء الحرية المطلقة للإنسان في مجالات الحياة، في سبيل النمو الشامل والمتكامل.
2. أسلوب يقوم على القمع والتسلط المفرط في القرارات، وخير دليل على ذلك التجربة التي قام بها محمد علي في مصر في القرن التاسع عشر، والتي تبين لنا كيف أن التعليم يمكن أن يعبر بالإنسان مئات السنين إلى بر الأمان (حمدي، 2020: 24).

• **الحقبة الثالثة**: اتسمت الأخلاق في الفكر الحديث والمعاصر بالتعقيد والتشابك، حيث اقتدت ببعض أفكار واتجاهات الماركسية. فيما يتعلق بالوعي، أكدت الماركسية أن الأخلاق شكل من أشكال الوعي، ولكنها كانت مفصولة عن الدين (يحيى، 2016م : 9). وقد كانت المحاولات في هذه الحقبة تصب في مصالح لفئات اجتماعية معينة. وفي المقابل، تؤكد الشريعة الإسلامية أن يكون الإنسان المسلم منفتحا على الناس بأخلاقه معهم، بحيث يكون لينا في تعامله، لينا في كلامه، فلا يتكلم إلا بالكلمات التي تدعو إلى الخير وتوحد، ولا تفرق. وأكبر مثال على ذلك أخلاق رسول الله صلى الله عليه وسلم في تعامله مع المسلمين وغيرهم (البشري، 2015م: 33) .

على الرغم من انتشار الإسلام في شبه الجزيرة العربية بدءا من القرن السابع الميلادي، وانتقاله إلى إمبراطوريتي الفرس والروم حتى القرن الثالث عشر، إلا أنه تم القضاء على الخلافة العباسية في بغداد على يد المغول. ولم يكن هدف المسلمين في هذه الفترة دنيويا كما كان عند اليونان والرومان، ولا كان دينيا فقط كما كان عند الإسرائيليين في الصدر الأول (بركة، يونيو 2019م: 7-6)، بل كان هدفهم كسب الدنيا والآخرة معا. فاهتموا بتدريس علوم الدين والشريعة وعلوم اللسان، والتاريخ، والجغرافيا، والكيمياء، والفيزياء، والطب، والهندسة، والفلك، وغيرها من العلوم. واستطاعوا أن يبنوا حضارة رائعة قدمت للعالم تراثا ثقافيا وعلميا يُعتبر مرجعا أساسيا لباقي الأمم (الدائم، يناير 1984م: 141).

لذا، تعد الأخلاق من أهم المقومات الحضارية في حياة الإنسان، لأنها تمثل القيم والمعايير والاتجاهات التي تتحكم في سلوكه وتصرفاته. كما تعتمد على الأساس القانوني من حيث المعايير والقواعد والضوابط التي تحكمها، وتستمد شرعيتها

من المواثيق والأعراف الموجودة في المجتمعات. وعلى ذلك، فإن الأخلاق من الأسس المهمة في حياة الشعوب، فهي تنظم العلاقة بين الأشخاص، وتحكم سلوكهم بالخير أو الشر، وتقدر سعادتهم بقدر ما لديهم من قيم أخلاقية فاضلة (بركة، يونيو 2019م:7-6).

أما في العصر الحديث وتحديدا في القرنين السابع عشر والثامن عشر، فقد قامت الأخلاق على المعرفة، واختلف العلماء في مصدرها. فمنهم من رأى أن الأخلاق مصدرها العقل، بينما اختلف معه البعض الآخر حيث اعتبروا أن الأخلاق مصدرها العاطفة (عاتي، 2021م: 50). لذلك، يرى هوبز صاحب نظرية العقد الاجتماعي أن هدف الإنسان هو حفظ كيانه، وأن الأخلاق الاجتماعية تقوم على النظم والتشريعات والمواثيق والقوانين التي تصدرها السلطة في البلاد. ويؤكد أن الإنسان كان يعيش في فوضى، ووحشية، وهمجية، وتخلف، وعنف، إلى أن جاءت الحكومات وقضت على تلك السلوكيات السلبية. ويرى أيضا أن التمسك بالقواعد الأخلاقية يعمل على تحقيق منافع ذاتية وشخصية للفرد نفسه (مشرور، حسيني، و الغلم، 2018م: 3).

في حين يرى هيوم أن الأخلاق مصدرها العاطفة، وهذا لا يعني إغفال دور العقل في تحليل المواقف. لهذا، فإن الأخلاق لديه تقوم على أساس مجهولية الفطرة، ولها تأثير كبير بالفلسفة والأفكار. ومن الجدير بالذكر أن التقدم الاقتصادي قد عمل على زيادة التحديات الأخلاقية، مما يستدعي ضرورة تطوير أخلاقيات المهنة لتلبية تلك التحديات (عاتي، 2021م:50).

وفي خضم هذه المتغيرات، جاء العصر الحديث بما يحمل من تقنيات ومستحدثات عصرية في عالم تكنولوجيا المعلومات، وخاصة في مجال الذكاء الاصطناعي ودوره في التطور التكنولوجي. ولكن لا يمكن إغفال أن هذا التقدم يُعد سلاحا ذو حدين، حيث يعمل على حدوث اضطرابات في شخصية الأفراد نظرا لما تحمله من سلوكيات ومفاهيم تتعارض مع المثل والأخلاقيات السائدة في مجتمعاتنا العربية (هيئةتطويرمهنةالتعليم، 5 تشرين الأول-11، 2010م، الصفحات 11-10).

والواقع أن هناك بعض المشكلات التي تواجه الحاضر التعليمي تتمثل في:

- غياب الأهداف التربوية التي تسعى اليها مهنة للتعليم.
- غياب عناصر الفلسفة التربوية المتكاملة التي تشكل اللبنة الأساسية في المجال التربوي، وتوجهنا لتحقيق آمال، وطموحات الغد. (عبدربه، 2023م : 79)
- اتساع الفجوة بين حقوق المعلم وبين الواجبات المطلوبة منه والمهام المكلف بها، بمعني آخر اتساع الفجوة بين الموضوع والمخطط له، وما تم تحقيقه وانجازه.
- هيمنة الطابع النظري في معظم دراستنا حتى في المجالات العملية.
- عدم التوفيق والتنسيق في اتخاذ القرارات، وتعارضها مما يعمل على فقد التناغم والتكامل فيها (الخالدي، 2020م:35).
- افتقاد السياسة التعليمية للاستمرارية والديمومة.
- الاعتماد على الخبرات الأجنبية في تطوير التعليم، وعدم الاستعانة بالأساتذة المحليين ذوي الكفاءة والخبرة.
- تفشي ظاهرة الدروس الخصوصية والتنمر في

المدارس الحكومية، والغش في الامتحانات (بركات، فؤاد ، و حاج نجيب، 2021م: 145).

ومن خلال ما سبق، يرى الباحث أن المشكلات التي تواجه النظام التعليمي في الوقت الحاضر تتطلب منا البحث والتنقيب وراء جذورها التاريخية. إذ إن معالجة هذه المشكلات تتطلب دراسة تاريخية عميقة، حيث يمكن من خلالها تحديد جذور هذه التحديات. بهذه الطريقة وحدها يمكن أن نتصدى لحلول عملية قائمة على منهج علمي ورؤية تاريخية تصحح مسار نظامنا التعليمي. لذلك، يجب أن نسلط الضوء على الماضي بكل عقباته ومساوئه، حتى يتسنى لنا بناء حاضر ومستقبل مشرق.

وتتمثل أهمية دراسة تاريخ ومهنة التعليم في عدة نقاط وهي:

- إنها تكشف عن العناصر الماضية التي تسربت إلى الفكر والتطبيق التربوي في حاضرنا، مع تسليط الضوء على المشاكل التي تنشأ نتيجة اصطدام التقاليد التربوية الموروثة بظروف جديدة ومطالب جديدة (الخالدي، 2020م: 35).
- إنها توضح لنا مجهودات السابقين في البحث عن حلول تربوية تحاكي مشاكلنا، مع إلقاء نظرة فاحصة إلى بعض المشكلات التي تواجه حاضرنا التعليمي، مثل: (غياب الفلسفة التربوية المتكاملة التي تشكل البنية الأساسية في عالمنا التربوي، كما توجهنا إلى التخطيط لتحقيق آمال المستقبل المرتقب).
- اتساع الهوة بين ما نطالب به المعلم من مسؤوليات جسيمة، وبين ما نعطيه نظير القيام بهذه المسؤوليات، بمعنى آخر، اتساع الفجوة بين الحقوق والواجبات (بركات، فؤاد ، و حاج نجيب، 2021م: 145).
- انتشار الطابع النظري في معظم دراستنا حتى في المجالات العملية.
- المكانة المتواضعة للتعليم في عمليات التطوير والمراقبة والتقييم في الوقت الراهن.
- التخبط في اتخاذ القرارات، وتعارضها، مما يعمل على نشر جو من عدم الاستقرار والتوافق.
- غلبة الإحساس المؤقت في تطوير التعليم وبعده عن الاستمرارية في التطوير من خلال المتابعة.
- انتشار الشكلية في كثير من المناهج والمقررات الدراسية وخطط التعليم الحالية (حمدي، 2020: 22).

يرى الباحث أن دراسة تاريخ التعليم والتربية أمر هام وضروري، حيث إن معرفة التاريخ تطلعنا على مراحل تطور مهنة التعليم منذ العصر الجاهلي حتى دخول الإسلام، مرورا بالدولة الأموية ثم الدولة العباسية، فالدولة العثمانية، وأخيرا العصور الحديثة. كما تكشف لنا كيف سعى المختصون لحل المشاكل التربوية التي واجهوها عبر الحقب المختلفة، والتي تمثلت في عدم وضوح الهدف من التعليم، وعدم الاكتراث بالجانب العملي التطبيقي، والاعتماد على الطرق والاستراتيجيات التدريسية التقليدية المملة. من خلال هذه الدراسة، يمكننا أيضا أن نفهم العلاقة المتأصلة بين التعليم وباقي الجوانب مثل: الجانب الاقتصادي، والسياسي، والعسكري، والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تمكننا هذه الدراسة من تمييز المعتقدات القديمة ومدى تطورها دون تصادم مع الأعراف والتقاليد ومستحدثات العصر الحديث.

كما يضيف الباحث أن مهنة التعليم قد مرت بعدة حقب وأزمنة مختلفة، بدءا من أيام القدماء

المصريين، مرورا بالديانة اليهودية والنصرانية، ثم الدين الإسلامي الحنيف. وكل هذه الحقبات كانت تهدف إلى الاهتمام بأخلاقيات مهنة التعليم، والعمل على تنميتها والإعلاء من شأنها، لأنها تعتبر أساسا لكل المهن. اهتمت الأزمنة عبر التاريخ بترقية العقل والوجدان، إلا أن العصر التكنولوجي الحالي جاء بمزاياه وسلبياته، مما أثر على أخلاقيات التعليم.

ثانياً: المبادئ الأخلاقية لمهنة التعليم

من خلال الدراسات والأبحاث في دول العالم، وجدنا أن الباحثين والقادة التربويين قد أكدوا وجوب تحلي المتعلمين والمعلمين بجملة من الأخلاق والقيم والمبادئ (أبوطبيخ، 2008م:92)، وهي أساسية لتحقيق النجاح في العملية التعليمية. وقد أجريت بعض الدراسات لمعرفة مدى التزام كل منهم بهذه الأخلاقيات، مشيرة إلى أن نجاح العملية التربوية يعتمد بشكل كبير على الجهد المستمر من المعلم، الذي يسعى جاهدا للنهوض بالعملية التعليمية وتطويرها من خلال حرصه على تقدمها (عبد البنات و عثمان، 2017م: 125). وفي هذا السياق، بينت تلك الدراسات أنه لا يمكن الفصل بين الأخلاق والتربية، لأنهما يهدفان في النهاية إلى تطوير شخصية المتعلم من خلال تعليمه وتثقيفه.

وفي الوقت الذي تبرز فيه أهمية صياغة مناهج خاصة بالتربية الخلقية، التي تدرس للمتعلمين ويتحلى بها المعلمون، تبين أن مثل هذه المبادئ تساهم في تحسين البيئة التعليمية وتعزيزها. ومن خلال الدراسات السابقة، نجد أنها قد ركزت بشكل كبير على درجة التزام التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم، والتي تبرز من خلال وجهة نظر المعلمين أنفسهم، سواء كانوا مديري مدارس أو معلمين، مما يعكس أهمية الأخلاقيات في إرساء أساس قوي للعملية التربوية (هيئةتطويرمهنةالتعليم، 5 تشرين -11 الأول، 2010م:10).

وللأخلاقيات مبادئ لا بد من الالتزام بها من أجل تطوير المهنة، ومن أهم هذه المبادئ ما يأتي:

- **الشعور بالمسؤولية:** وهو وعي فردي بالالتزامات والواجبات التي يجب أن يتحملها الفرد تجاه نفسه وتجاه الآخرين. يجب توافر هذا الشعور عند المدير الذي يقدّم الدعم للمعلمين والمتعلمين. إن القدرة على التعامل بفعالية مع هذه المسؤوليات تؤدي إلى بناء العلاقات وتحقيق النجاح الشخصي والمهني. (حربي، 2022م : 16)

- **التوافق:** تشير إلى القدرة على العيش والتفاعل بشكل سلس، أي على المدير أن يتعامل مع من حوله وكأنه أحدهم، ويعاملهم بمودة ومحبة. ويتطلب ذلك مهارة في التواصل وكسب الآخرين، والقدرة على التعاون وفهم حاجات الآخرين (أبوطبيخ، 2008م: 92).

- **الاتزان الانفعالي:** يساعد هذا المبدأ على التفاعل بين المرؤوسين، والتفاهم فيما بينهم، وبناء علاقات صحية، بالإضافة إلى التفاعل مع التحديات الحياتية بشكل فاعل (حربي، 2022م : 16).

- **العدل:** يتمثل العدل في المساواة وفي توزيع المهام والأعمال بين جميع العاملين في المدرسة لتحقيق الجودة والكفاءة في العمل (هيئةتطويرمهنةالتعليم، 5 تشرين 11 – الأول، 2010م: 12).

- **إثارة التنافس:** تتمثل في إثارة روح التنافس بين المعلمين من خلال منح المكافآت والتشجيع على العمل لتحقيق النجاح والتميز في الأداء (أبوطبيخ، 2008م: 92).

- **الثقة والاحترام المتبادل:** تقوم مهنة التعليم على أساس الثقة المتبادلة بين المعلمين والمتعلمين والمجتمع. يتجلى ذلك في ممارستهم المهنية، حيث يعملون بجد وإخلاص كفريق واحد من أجل مصلحة وطنهم، سعيا لتحقيق رسالة مدرستهم وأهدافها، وتعزيز روح الثقة والاحترام المتبادل بين المسؤولين والمعلمين والإداريين (خلف الله والمصري، 2018م: 570).

كما ذكر كل من أحمد (2022) وعبد ربه (2023) عددا من المبادئ، هي:

- **احترام الآخرين:** فالقادة الأخلاقيين يحترمون الآخرين ويعاملونهم كغايات لا كوسائل للغايات:

أ. يحسبون فارق الشخصيات .

ب. يستحملون الأفكار الضد .

ت. يعتبرون الأشخاص بشرا لهم الحق بالتقدير، ويشعر الموظف أنه يتم تقييمه وانه مؤهل في عمله. (هيئةتطويرمهنةالتعليم، 5 تشرين -11 الأول، 2010م: 12)

- **خدمة الآخرين:** القادة الأخلاقيون يمارسون الإيثار، ويتميزون بالرغبة في خدمة الآخرين، وتعزيز قدراتهم ورعايتهم وتطويرهم، من أجل مساعدتهم في تحقيق أهدافهم (خلف الله و المصري، 2018م: 570).

- **العدل:** يتحلى القادة بالعدالة والنزاهة في تعاملهم مع الآخرين، حيث يضعون مبادئ العدل في صميم قراراتهم. يتجنبون التحيز ما لم تكن الظروف تفرض ذلك. وعندما يكون التعاطي غير عادل، يلزم توضيح الأسس التي تبرر الفرق بين الأفراد، ويجب أن يكون ذلك مبنيا على عقلانية وقيم أخلاقية سليمة (حربي، 2022م : 16).

- **النزاهة:** القادة الأخلاقيون يظهرون بالنزاهة من خلال التزامهم بالصدق والتعبير عن الحقيقة بأكملها. يتجنبون التضليل وتفادي المسؤولية، وإذا كانوا غير قادرين على التنفيذ، فإن وعودهم لا قيمة لها (أحمد، 2022م: 345).

- **بناء المجتمع:** القادة الأخلاقيون يعملون على بناء المجتمع من خلال:

أ. السعي لتحقيق الأهداف التي تتماشى مع احتياجات ورغبات مجتمعهم، سواء كان ذلك داخليا أو خارجيا.

ب. توجيه اهتمامات كل فرد في الجماعة والنظر في مصالحهم.

ت. دفع المجموعة نحو تحقيق الخير العام الذي يعود بالفائدة على الجميع (عبدربه، 2023م : 1).

معظم الأنظمة التعليمية في جميع أنحاء العالم، سواء في الدول المتقدمة أو النامية، اتفقت على عدة مبادئ أساسية، وهي:

1. يركز التوجيه التعليمي على طلب المعرفة واكتساب المهارات كهدف أساسي.

2. يعمل المعلمون على مساعدة الطلاب وتوجيههم لتحديد أهدافهم الشخصية في التعليم.

3. يشعر الأفراد بالمسؤولية تجاه المجتمع في سلوكهم وتفاعلهم مع مكوناته.

4. يسعى النظام التعليمي إلى توفير بيئة تعليمية تعزز الاحترام والرقي في التعاملات الإنسانية داخل المؤسسات التعليمية (الشويش و الشايع، 2014م:45).

- **صنع القرار الأخلاقي:** يُعرف القرار الأخلاقي باعتباره اختيارا بديلا يتناسب مع المعايير والمبادئ والقيم التي توجه سلوك الشخص أو المجتمع. اتخاذ القرارات يُعد جزءا أساسيا من دور أي مدير، حيث يُعتبر عملية اتخاذ القرارات النشاط الأساسي

الذي يشغل أي مدير في المستوى الإداري الأعلى. وبالتالي، يُعتبر العمل الإداري في كثير من الأحيان مجرد سلسلة من القرارات التي يتم اتخاذها داخل المؤسسة التعليمية، وهذه القرارات لا تُتخذ بصورة عفوية أو عشوائية (حربي، 2022م : 23).

على الرغم من أن اتخاذ القرارات يرتبط بشكل أساسي بالمديرين، إلا أنه ليس مسؤولية حصرية لهم، بل هو عملية تنظيمية تشترك فيها مجموعة من الأفراد في المؤسسة (أحمد، 2022م: 353). فعلى سبيل المثال، يمكن أن يشارك الموظفون في اتخاذ بعض القرارات التي تؤثر على سير العمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

لكي يكون صاحب القرار مؤهلا بشكل جيد، يجب أن يتمتع بمهارات فنية ومعرفية. تشمل المهارة في اتخاذ القرار القدرة على فهم جوهر المشكلة، واستكشاف خيارات الحل المتاحة، وتقييم تلك الحلول بشكل موضوعي لاختيار الأنسب والأكثر فعالية. كما أن اتخاذ القرار الناجح يتطلب تحديد أهداف واضحة، وتوافر معلومات دقيقة، مع تحديد الوقت المناسب لاتخاذ القرار.

تُعد عملية اتخاذ القرار نواة العمل الإداري الفعّال، حيث يتم اتخاذ القرارات بعد دراسة وتحليل الخيارات المتاحة، تليها عملية تقييم لتحديد فعالية وجدوى القرارات التي يتم تنفيذها (أحمد، 2022م: 352). يتطلب اتخاذ القرار الفعّال فهم دقيق للمشكلة، واتباع منهج علمي يضمن الموضوعية والمنطقية، وبالتالي لا يتأثر بالانحيازات. وعلاوة على ذلك، فإن القرارات الإدارية تحمل جوانب أخلاقية تؤثر بشكل ملموس على الفرد ورفاهيته وإنجازاته. ومن هنا، يُعتبر القيادة القيمية جزءا أساسيا من عملية اتخاذ القرارات، حيث تلعب دورا حيويا في توجيه القرارات بشكل أخلاقي ومسؤول (خلف الله و المصري، 2018م،:570). وعلى الرغم من أن اتخاذ القرارات يعتمد بشكل أساسي على المعلومات الموضوعية، إلا أنه يتأثر أيضا بعوامل غير موضوعية، مثل القيم والأفكار التي يتبناها صاحب القرار، وتأثير البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ينشأ فيها، مما يشكل قيمه وعاداته ويؤثر على اختياره بين البدائل المتاحة (الشويش و الشايع، : 45).

قبل اتخاذ القرار، ينبغي التأكد من النقاط التالية:

1. فهم البُعد الأخلاقي للقرار.
2. الحصول على الحقائق والمعلومات الضرورية.
3. تقييم البدائل المتاحة.
4. اتخاذ القرار واختباره.
5. التحقق من النتائج وتقييم صلاحيتها (عبدربه، 2023م : 83).

من خلال ما تم ذكره، يعتبر الباحث أن الأخلاق تلعب دورا أساسيا وحيويا في حياة المجتمعات بمختلف ثقافاتها وتنوعاتها. فهي جزء من نظام الانضباط الاجتماعي الذي ينظم سلوك الأفراد ويحدد كيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع بيئتهم. وتسهم الأخلاق في تحرير الأفراد من غرائزهم ورغباتهم المدمرة التي قد تؤثر على سلوكهم وتصرفاتهم، مما يعزز من قدرتهم على اتخاذ قرارات مسؤولة ومؤثرة. إضافة إلى ذلك، تساعد الأخلاق في تعزيز شعور الانتماء والولاء للمجتمع، مما يساهم في بناء علاقات قوية تقوم على الاحترام المتبادل والمسؤولية الاجتماعية.

وبناء على ذلك، يعتقد الباحث أن المجتمعات المتقدمة تعتمد على قدراتها البشرية المدعومة بالقيم الأخلاقية بدلا من الاعتماد الكلي على الموارد المادية

والتكنولوجية. فالقيم الأخلاقية والسلوكيات المهنية تُعتبر أساسا لنجاح هذه المجتمعات في تحقيق التنمية المستدامة والتقدم، حيث تشكل الأخلاق محركا حيويا لرفاهية الأفراد والمجتمعات.

ثالثاً: مصادر أخلاقيات مهنة التعليم

تعد الأخلاق عنصرا جوهريا في مختلف المهن، حيث توجه السلوكيات وتحدد المعايير التي يجب اتباعها لضمان النزاهة والعدالة. وفي مجال التعليم، تكتسب الأخلاقيات أهمية خاصة، نظرا لدور المعلمين في تشكيل شخصية الطلاب وتعزيز القيم الإيجابية في المجتمع. تنبع أخلاقيات مهنة التعليم من عدة مصادر، تشمل القوانين والتشريعات، والعادات والتقاليد، والمعتقدات الدينية، فضلا عن المواثيق المهنية المعتمدة. يساعد فهم هذه المصادر في توجيه المعلمين نحو أداء رسالتهم بصدق وأمانة، مما يعزز من جودة العملية التعليمية ويحقق الأهداف التربوية المنشودة.

بشكل عام، يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين:

1. النظام القِيَمي الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.

2. النظام القِيَمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات الشخصية والخبرات السابقة التي يمتلكها الفرد (هيئة تطوير مهنة التعليم، مدونة السلوك وأخلاقيات مهنة مدير المدرسة، 2017م: 75).

ويمكن تحديد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الصحيح أو الخاطئ على النحو الآتي:

1- العائلة والتربية البيئية:

تُعتبر العائلة النواة الأساسية في بناء سلوك الفرد، ولذلك ركزت الأديان والحضارات على تعزيز دور العائلة وتأكيد تماسكها. يبدأ الفرد بتكوين سلوكه منذ صغره، ومن هنا يصبح من غير المرجح أن ينشأ أشخاص ذوو سلوك سليم من عائلات مفككة، حيث لا يكون هناك احترام بين أفرادها أو التزام بالقيم الأخلاقية والعمل الشريف. لذا، تسعى العائلات المتماسكة، التي تحترم القيم والأخلاق وتعتمد على الكسب الحلال، إلى تربية أفرادها على أسس إيجابية تجعلهم يتميزون بأخلاق تُوجههم نحو الالتزام والأداء الإيجابي في بيئة عملهم (الفطافظة، 2019:125).

2- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته:

تؤثر عوامل خارجية متعددة على سلوك الفرد، ومن بين أبرز هذه العوامل ثقافة المجتمع وعاداته. عندما يتفاعل الفرد مع المجتمع، يميل إلى اعتناق قيمه ويكتسب روح الانتماء والولاء له. يصبح الفرد داعما لقيم وعادات المجتمع، وعندما تكون هذه العادات واضحة ومنسجمة مع تكوينه الأسري الأولي، ينعكس ذلك على سلوكياته في مجال عمله (هيئةتطويرمهنةالتعليم، مدونة السلوك وأخلاقيات مهنة مدير المدرسة، 2017م: 76).

3- المدرسة ونظام التعليم في مجتمع:

يلعب النظام التعليمي دورا حيويا في المجتمع من خلال تشكيل القيم والأخلاق وتعزيز السلوك الأخلاقي للأفراد. تتكامل مختلف الأساليب التعليمية عبر جميع المستويات، بدءا من رياض الأطفال حتى الدراسات العليا. وتظهر رؤية الدولة وسلوكها الأخلاقي من خلال هذه الفلسفة التعليمية، حيث تنبع سياساتها واتجاهاتها الأخلاقية من قيمها وتقاليدها (سليمان، يوليو 2019م: 150).

4- وسائل الإعلام المتنوعة:

تُعتبر وسائل الإعلام مرآة للمجتمع، حيث تعكس القيم وتنقل الأفكار إلى جميع أنحاء العالم. إنها أداة ذات تأثير واسع النطاق، قادرة على نقل الرسائل والتأثير في الأفراد والمجتمعات بشكل كبير (عبابنة، 2021م: 36).

5- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات:

تُعد القوانين انعكاسا للاتجاهات المجتمعية التي تحدد السلوك الصحيح، كما تحدد التصرفات غير المقبولة أو غير الأخلاقية، وتُصنَّف الممارسات المخالفة لها على أنها غير قانونية. يضع القانون المعايير التي يجب اتباعها في مجال الأعمال، ويوجه سلوك المديرين. لذا، تُعد القوانين جزءا أساسيا في تحديد معايير أخلاقيات الأعمال، كما تسهم في توجيه سلوك المنظمات، مما يفرض الالتزام بالمعايير الأخلاقية في مختلف السياقات المهنية (سليمان، يوليو 2019م:152).

وتُشتق مصادر أخلاقيات مهنة التعليم من:

- الأديان والمعتقدات: تُعتبر الأديان ومعتقدات الأفراد المصادر الأساسية لأخلاقيات أي مهنة، بما في ذلك مهنة التعليم.
- قيم الفرد: تلعب قيم الفرد، إلى جانب معرفته ونزاهته-التي تعكس ما يؤمن به وتشمل أفكاره ومعتقداته ومعلوماته -دورا حاسما في تحسين أخلاقياته المهنية وأدائه في مجال عمله (الفطافظة، 2019: 129).
- القواعد: تستمد القيم والسلوكيات الأخلاقية للفرد في بيئة العمل من القوانين والأنظمة والسياسات الإدارية التي تصدرها الدولة والمؤسسات التربوية.
- المجتمع وما تعارف عليه: وفقا لمريم الخالدي، في دراستها حول التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس، تلعب الأعراف الاجتماعية دورا هاما في تشكيل وترسيخ العديد من قيم المهنة (الخالدي، 2020م:35).

ويرى الباحث أن مصادر أخلاقيات مهنة التعليم متعددة ومتنوعة، إذ يمكن أن تنبع من الفرد نفسه أو من ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده، كما قد تأتي من مصادر سياسية أو دينية. لذا، يتطلب التركيز على أخلاقيات المهنة تجسيد ممارسيها لسمات شخصية مثل التواضع والأمانة والصدق والنزاهة. وتفرض كل مهنة احترام قواعدها ومصادرها الخاصة، مما يستلزم التزام أفرادها بالقوانين والتشريعات المحددة لها.

رابعاً: فوائد الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم

الالتزام بأخلاقيات العمل يعزز تحسين المجتمع بشكل عام من خلال تقليل السلوكيات غير العادلة، وضمان تكافؤ الفرص للجميع، حيث يحصل كل فرد على نتيجة جهده ويتحمل عواقب تقصيره. كما أن الأعمال تعتمد على الكفاءة والمعرفة، مما يوجه الموارد نحو الفائدة القصوى، ويزيد الفرص أمام أولئك الذين يعملون بجد. يتحقق كل ذلك وأكثر عندما يلتزم الجميع بالأخلاق، مما يسهم في: (الكبيسي وآخرون، 2022م: 74) :

1. تعزيز الرضا والاستقرار الاجتماعي، إذ يعني منح كل فرد حقه المستحق تعزيز العدالة في المعاملات والعقود وتوزيع الثروات، مما يساهم في إحداث حالة من الرضا والاستقرار بين الناس (سليمان، يوليو 2019م: 153).
2. توفير بيئة ملائمة لدعم روح الفريق وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على الجميع.
3. تعزيز ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، مما يقلل من مستوى القلق والتوتر بين الأفراد.

4. تقليل مخاطر التعرض للمشاكل في المؤسسات، حيث تنخفض حالات الانتهاكات والجرائم والنزاعات، نظرا لالتزام الجميع بالقوانين التي تمثل قيما أخلاقية أساسية. (الكبيسي و آخرون، 2022م: 74)
5. تعزيز الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يوجه التعامل نحو الجهات الملتزمة أخلاقيا، مما يساهم في استبعاد الممارسات السلبية وتعزيز الممارسات الإيجابية.
6. إنشاء مرجع أخلاقي يستند إليه الأفراد لتحديد السلوك المناسب وتقييم السلوك المتبع، وذلك من خلال وجود مواثيق أخلاقية معلنة وموثقة. (عبابنة، 2021م: 42) .

خامساً: القيادة الأخلاقية

تنبع الحاجة إلى أخلاقيات مهنة التعليم من تنوع الأنماط السلوكية داخل المؤسسة التربوية، حيث تصبح هذه الأخلاقيات مرجعا يُنظم تلك السلوكيات ويُحدد اتجاهاتها (عبد البنات و عثمان، 2017م: 156).

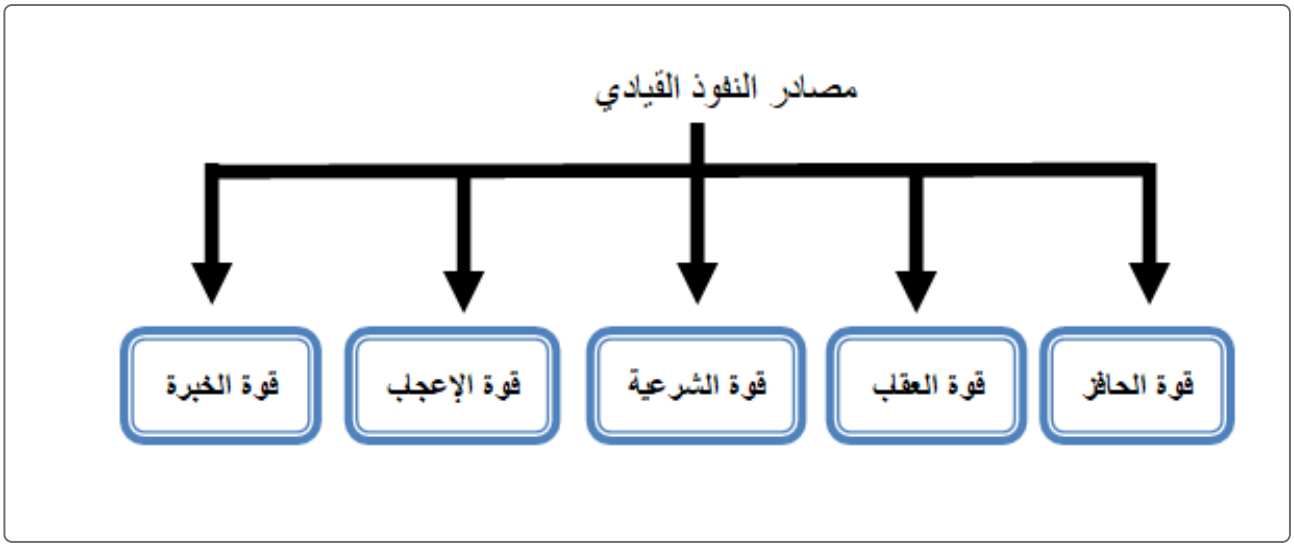
ويضم المجتمع المدرسي أنماطا متعددة من السلوك الوظيفي، تتمثل في:

1. السلوك المساعد: وهو السلوك الذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، ويعد من أفضل أنواع السلوك (أبوطبيخ، 2008م: 96).
2. السلوك المناقض:عكس السلوك المساعد، حيث يؤدي إلى عرقلة تحقيق أهداف المؤسسة، لكنه قابل للتعديل.
3. السلوك المحايد: وهو السلوك الذي لا يؤثر على أهداف المؤسسة بشكل إيجابي أو سلبي. (سليمان، يوليو 2019م: 150)
4. السلوك غير المبالي:

يتمثل في تجاهل الفرد لتنفيذ أنظمة ولوائح المؤسسة، وأداء مهامه وفقا لما يناسبه دون الالتزام بالقواعد (عبد البنات و عثمان، 2017م: 162).

5. السلوك المتردد: يرتبط بمستوى القلق لدى الفرد، مما قد يؤثر على أدائه وقدرته على تحقيق أهداف المؤسسة. لذا، يتطلب التعامل مع هذا النمط اتخاذ قرارات أخلاقية مناسبة لمواجهة المواقف المختلفة (عبابنة، 2021م: 4).

ويستمد القائد نفوذه من مصادر متعددة كما يوضحها الرسم التوضيحي الآتي:



صفات القائد الأخلاقي

القائد الذي يتبنى الأخلاقيات في قيادته يتميز بالصفات التالية:

1. يكون قدوة ومثالا يُحتذى به.
2. القدرة على التأثير في سلوك المرؤوسين.
3. التحلي بالهدوء وضبط النفس. (أبوطبيخ، 2008م: 99)
4. امتلاك رؤية شاملة ومشاركتها بفعالية مع الآخرين.
5. القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة.
6. أن يكون مستمعا جيدا (عبابنة، 2021م: 42).
7. القوة.
8. الأمانة.
9. اللين مع الحزم.
10. العزيمة وعدم التردد.
11. إجادة التعامل مع الآخرين، بما في ذلك مهارات الاتصال والحوار (الخالدي، 2020م: 40).

من خلال ما سبق، يرى الباحث أن الإدارة وحدها لا تكفي لضمان النجاح دون وجود قواعد للسلوك المهني وأخلاقيات ملزمة. وذلك لأن أخلاقيات المهنة تنبع من طبيعة التفاعل بين الإدارة والإنسان، حيث تسهم في تشكيل شخصيته بشكل إيجابي، وتعزز القيم السامية والشعور بالمسؤولية.

كما تلعب الأخلاقيات دورا محوريا في صنع القرارات التي تؤثر على حاضر ومستقبل المجتمع، وتمتد تأثيراتها لأجيال قادمة. ويُعد المدير، باعتباره المسؤول الأعلى في المؤسسة، صاحب الدور الرئيس في اتخاذ القرارات، مما يجعل الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد في موقعه، وبالأخص للعاملين في الإدارة، حيث يُعد الالتزام الأخلاقي عاملا أساسيا في نجاح المؤسسة وزيادة إنتاجيتها.

إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يسهم في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف، وضمان أداء العمل بنزاهة، وتعزيز الثقة وتحمل المسؤولية بثبات.

سادساً: قواعد سلوك مهنة التعليم:

1- علاقة المعلم بتلاميذه

1. يجب أن تتسم علاقة المعلم بتلاميذه بالطابع الإنساني، فيتعامل معهم برقة وحزم في آن واحد، متحملا مسؤوليتهم بصدر رحب، متسما بالتعاطف والرحمة. (أبوطبيخ، 2008م: 99)
2. على المعلم أن يدرك دوره المؤثر والفعال في تربية المتعلمين على القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة.
3. يجب أن يُحسن المعلم الظن بقدرات طلابه، متوقعا منهم الأداء الأفضل دائما (هيئة تطويرمهنة التعليم، 5 تشرين 11 - الأول، 2010م: 14-13).
4. ينبغي أن يبذل المعلم جهدا إضافيا ليواكب قدرات طلابه ويحفزهم على التعلم.
5. يجب أن يكون المعلم على دراية بحقوق طلابه، وفق القوانين والأنظمة المعمول بها محليا ودوليا، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الطفل.
6. على المعلم أن يقدّر أفكار وآراء طلابه، متقبلا الاختلاف في وجهات النظر.
7. من الضروري أن يتقبل المعلم جميع طلابه، بغض النظر عن خلفياتهم الاجتماعية، الاقتصادية، أو الدينية. (عبابنة، 2021م: 44).

2- علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي:

1. المعلم الناجح هو الذي يحقق توازنا في العلاقة بينه وبين طلابه وأولياء أمورهم، وذلك من خلال:
2. التعاون مع أولياء الأمور في تربية أبنائهم وتقويم سلوكهم. (هيئة تطوير مهنة التعليم، 5 تشرين 11 - الأول، 2010م: 14-13)
3. تزويد أولياء الأمور بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائهم ومستواهم الدراسي.
4. تقديم الإرشاد والتوعية المهنية لهم، ومساعدتهم في دعم تعلم أبنائهم.
5. احترام وتقدير آراء أولياء الأمور ومقترحاتهم (أبوطبيخ، 2008م: 100).
6. الالتزام بمبادئ النزاهة، الشفافية، والأمانة في العمل، مع رفض أي شكل من أشكال الرشوة أو المجاملة غير المهنية.
7. احترام القيم الأخلاقية والعادات الاجتماعية والتقاليد السائدة في المجتمع (عبابنة، 2021م: 44).

3- علاقة المعلم مع زملائه في العمل:

1. تنعكس علاقة المعلمين ببعضهم البعض على بيئة التعلم، حيث يؤدي الاحترام والتعاون إلى سلوك إيجابي لدى الطلاب، ويتجلى ذلك في:
2. الاحترام المتبادل بين الزملاء داخل المدرسة، مع الحرص على توطيد العلاقات المهنية بينهم (هيئة تطوير مهنة التعليم، 5 تشرين -11 الأول، 2010م: 17-15).
3. تبادل الخبرات مع المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة، لا سيما في نفس التخصص.
4. تقبل النقد البناء بروح إيجابية، بما يخدم المصلحة التعليمية.
5. فهم طبيعة عمل التخصصات المختلفة داخل المدرسة، مثل: المرشد التربوي، السكرتير، ونائب المدير...الخ(أبوطبيخ،2008م:102).

4- علاقة المعلم مع مدير المدرسة:

يمثل التعاون الإيجابي بين المعلم ومدير المدرسة ركيزة أساسية لنجاح العملية التربوية، ويشمل ذلك:

1. بناء الثقة المتبادلة بين المعلم والمدير.
2. العمل بروح الفريق الواحد. (عبابنة، 2021م: 45)
3. الالتزام بأنظمة المدرسة ولوائحها، والعمل على تنفيذها بأفضل شكل ممكن.
4. المشاركة الفعالة في الأنشطة والفعاليات المدرسية. (أبوطبيخ، 2008م: 102)

5- علاقة المعلم مع المشرف التربوي:

1. تقوم العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي على أسس من التعاون والاحترام، وتتمثل في:
2. إيمان المعلم بدور الإشراف التربوي كعملية قيادية تعاونية تهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم. (الكبيسي و آخرون، 2022م: 79)
3. بناء علاقة ودية قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة.
4. التعاون المثمر مع المشرف التربوي، والاستفادة من خبراته.
5. تقبل المشرف التربوي كمرشد وموجه وليس كمفتش يسعى للمحاسبة (سليمان، يوليو 2019م: 154).

6- علاقة المعلم مع المرشد التربوي:

1. لا بد وأن تكون هناك علاقة وثيقة بين المعلم والمرشد التربوي تتمثل في:
2. إدراك أهمية دور الإرشاد، باعتباره حقا متاحا لجميع الطلاب.

3. احترام خصوصية المعلومات المتعلقة بالطلاب، وعدم محاولة الحصول على معلومات سرية من المرشد.
4. تبادل الرأي والمشورة بشأن مشكلات الطلاب.
5. فهم دور المرشد التربوي وإدراك الجوانب القانونية المتعلقة بعمله (هيئة تطوير مهنة التعليم، 5 تشرين -11 الأول، 2010م: -13 14).

ويرى الباحث أن مهنة التعليم من المهن التي تسهم في تحقيق المساواة بين الأفراد، وتعزز من تحمل المسؤولية، كما تكرس قيم النزاهة والشفافية في التعاملات. بالإضافة إلى ذلك، تسهم في تطوير السلوكيات المهنية، الشخصية، والمعرفية للمعلمين والمتعلمين على حد سواء.

لذا، ينبغي على المعلم أن يحافظ على علاقة قائمة على الاحترام المتبادل مع طلابه، مقدما لهم الدعم المستمر دون انتظار مقابل مادي. كما يجب أن يحافظ على علاقات إيجابية مع زملائه، رؤسائه، وكافة أعضاء المنظومة التعليمية، بما في ذلك المرشدون التربويون والمشرفون، بهدف تحقيق الأهداف السامية للعملية التعليمية، وعلى رأسها بناء جيل يتمتع بالقيم والأخلاق الرفيعة.

أخلاقيات مهنة العمل التربوي في ضوء القوانين والتشريعات

يعد الميثاق الأخلاقي من الضروريات القصوى التي تعمل على ضبط السلوك وتنظيم العملية التربوية والتعليمية، لذا نجد اهتماما بالغا بوضع مواثيق لأخلاقيات المهنة، انطلاقا من إدراك أهمية دور كل فرد يعمل في مجال التعليم. وتعود هذه العناية إلى خطورة هذه المهنة (خلف الله و المصري، 2018م: 568) ، نظرا لدورها في بناء شخصية الإنسان بجميع أبعادها. ولذلك حرصت الدول على وضع مواثيق وأسس تنظيمية لمهنة التعليم، لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها. إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المؤسسة التعليمية يشكّل دليلا ومرجعا يسترشد به العاملون في هذا المجال، ليس فقط في سلوكياتهم اليومية، بل أيضا عند حدوث نزاعات، حيث يساعد في معالجتها بأسلوب منظم وعادل (سليمان، يوليو 2019م،:165).

إن الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة يحقق العديد من الفوائد التي تعود على الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل، إذ يعد نظاما للحماية والوقاية من الانحرافات أو التجاوزات الأخلاقية (خلف الله و المصري، 2018م: 568). وقد بُذلت جهود كبيرة لاعتماد مواثيق لمهنة التعليم، حيث عملت العديد من الهيئات والأنظمة التربوية حول العالم على وضع معايير أخلاقية لهذه المهنة. ومن الأمثلة على ذلك، مبادرة الجمعية الوطنية للتربية في أمريكا عام (1905)، والتي قدمت العديد من الأنشطة الهادفة إلى تحسين التعليم وتقنين أخلاقيات المهنة. وكانت من بين أهدافها تهذيب الأخلاق، وتحسين أوضاع المعلمين، والارتقاء بمستوى التعليم (أحمد، 2022م: 345).

لا بد من الإشارة إلى أن أول محاولة لوضع ميثاق لمهنة التعليم جاءت من الجمعية الوطنية للتربية، التي حصلت لاحقا على اعتراف الكونغرس الأمريكي، مما أدى إلى التصديق على أهدافها التعليمية (أحمد، 2022م: 345). وفي عام (1929)، تبنّت الجمعية ميثاقا لأخلاقيات مهنة التربية والتعليم، وكان الهدف الأساسي منه هو تقنين الجانب الأخلاقي لهذه المهنة. كما حرصت الجمعية على تحديث هذا

الميثاق وإجراء التعديلات اللازمة عليه كل (خمس) سنوات، لضمان مواكبته للتطورات والتحديات التي تواجه المعلمين (الديسي، 2021: 88).

يساهم الميثاق الأخلاقي في تعزيز السلوك المهني، إذ يوفر إرشادات واضحة للمعلمين، خاصة الجدد منهم، حول كيفية الالتزام بالقواعد والقيم التربوية (أحمد، 2022م: 345). كما ينظم العلاقات داخل المؤسسة التعليمية، سواء بين المدير والمعلمين، أو بين المعلمين وزملائهم، أو بينهم وبين طلابهم (محمد، يوبيو 2016م: 21).

إلى جانب ذلك، يعمل الميثاق على تحديد مستوى مسؤولية العاملين في قطاع التعليم، مما يضمن حمايتهم ويدعم جودة الأداء. كما يضع معايير تحدد الكفاءة والفعالية في تنفيذ العملية التعليمية، إضافة إلى معايير أخرى للالتحاق بالمهنة، مما يسهم في رفع مستوى التعليم وتنمية روح الانتماء والولاء للمؤسسة التعليمية (عبد القادر، 2005م: 244).

لقد أصدرت العديد من الدول مواثيق لأخلاقيات مهنة التعليم. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، وضعت الجمعية الوطنية للتربية معايير مهنية للمعلمين منذ عام (1924)، ثم تبنت في عام (1929) الدستور الأخلاقي لمهنة التعليم. وقد شملت هذه المعايير تنظيم العلاقة بين المعلم وزملائه وطلابه (عبد البنات و عثمان، 2017م: 73).

وفي أوروبا، اهتمت دول مثل ألمانيا وبولندا بوضع مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم. حيث وضعت ألمانيا ميثاقا ينظم العلاقة بين المعلم وزملائه وطلابه، كما تبنت بولندا ميثاقا يحدد واجبات وحقوق المعلمين (عبد البنات و عثمان، 2017م،: 73).

أما في الدول العربية، فقد قدمت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم دستورا أخلاقيا لمهنة التعليم في عام (1979)، خلال حلقة دراسية عُقدت في مسقط. وفي دول الخليج، تم اعتماد وثيقة بعنوان «إعلان مكتبة التربية لدول الخليج لأخلاقيات مهنة التعليم» في عام (1985) (الديسي، 2021م: 88).

في المملكة العربية السعودية، أصدرت وزارة التربية والتعليم عام (2006) ميثاقا يتناول أخلاقيات المعلم والمتعلم، بهدف توعية المعلمين بأهمية دورهم في بناء مستقبل بلدهم وتعزيز مكانتهم العلمية والاجتماعية. كما حرص الميثاق على حثّ المعلمين على الالتزام بالقيم الأخلاقية في سلوكهم وتعاملهم، وذلك من خلال التدريب والتثقيف وإعادة التأهيل، مع التأكيد على حقوقهم التي تعزز مكانتهم في المجتمع (البشري، 2015م: 200).

وفي الأردن، أصدرت وزارة التربية والتعليم عام (2018) مدونة لقواعد السلوك والأخلاقيات المهنية، استهدفت المعلمين باعتبارهم الركيزة الأساسية للمجتمع، وسعت إلى تعزيز تقديرهم وتشجيعهم من خلال النقد البناء، إضافة إلى تطوير قدراتهم وضمان الكفاءة المهنية لهم (الديسي، 2021م: 88).

وفي دولة الإمارات، أُطلقت مبادرة «المعلم القدوة» التي شملت جميع الدول العربية، ومن ضمنها العراق، حيث قُدمت ورش ودورات تدريبية عبر الوسائل الإلكترونية حول كيفية التعامل بين المعلمين وزملائهم ومديريهم، وكذلك بينهم وبين طلابهم. وبعد سلسلة من الاختبارات، يتم اختيار المعلمين الأكفاء. تسهم هذه المبادرات في تحسين

المجتمع، وتعزز الرضا الاجتماعي، وتدعم الروح التعاونية، مما يزيد من كفاءة المعلمين وثقتهم بأنفسهم (البشري، 2015م: 201).

أما في قطر، فقد وضع المجلس الأعلى للتعليم ميثاقا لمهنة الإدارة المدرسية، يهدف إلى تعزيز الانتماء للمهنة والارتقاء بالمجتمع. وفي أبوظبي، أصدر مجلس التعليم عام (2015) لائحة للسلوك الوظيفي، تضمنت معايير تتعلق بالقيم والمسؤوليات والالتزامات المهنية، ومنها: النزاهة، الشفافية، الاحترام، تحمل المسؤولية، والتعاون، إلى جانب تنظيم أمور الحضور والغياب، والعلاقة مع المتعلمين والمجتمع والزملاء، والالتزامات القانونية التي يجب على الموظفين الالتزام بها (محمد، يوبيو 2016م: 20).

وفي ضوء هذه المواثيق، يرى الباحث أن الميثاق الأخلاقي يمثل ضرورة حتمية في مجال التعليم، ليس فقط لتنظيم السلوكيات داخل المؤسسات التعليمية ولكن أيضا لضمان الالتزام بالقيم التربوية الأساسية، فهو يشكل مرجعا يُسترشَد به عند حدوث نزاعات أو خلافات، مما يعزز الحلول العادلة والمنظمة.

أن الالتزام بالميثاق الأخلاقي لا يُعد خيارا بل ضرورة لتطوير التعليم، حيث يُسهم في تحقيق العدالة والمساواة داخل بيئة العمل التعليمية، ويعزز التعاون بين العاملين في النظام التعليمي. بالإضافة إلى أنه يُسهم في رفع مستوى التعليم وتنمية روح الانتماء لدى المعلمين والمجتمع التعليمي بشكل عام، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المعلمين وثقتهم بأنفسهم في أداء مهامهم.

أسس مهنة التعليم

تعد المدرسة مؤسسة اجتماعية كبرى تقع على عاتقها مسؤولية إنتاج أجيال المستقبل، قادة ومواطنين. وعلى عاتق مديري المدارس تقع مسؤولية إدارة وتنظيم عملية التنشئة الاجتماعية في ظل القيم والمبادئ التي تنسجم مع الثقافة العربية الإسلامية، (الكبيسي وآخرون، 2022م: 76) والإدارة المدرسية يقع على عاتقها مسؤولية الدفع بعجلة التعليم نحو التقدم للأمام ومواكبة التطور المتلاحق والسريع في الأنظمة التعليمية، والربط بين المؤسسة التعليمية والمجتمع، وذلك من أجل تعزيز الثقة بالمهنة وبالعاملين في إطارها، وتجديدها بشكل ملحوظ ومتزامن و مضطرد. (نزال، 2001م: 35)

ولهذا تقوم مهنة التعليم بالأساس على «مجموعة معايير مهنية» يجب العمل بها عند «اختيار المعلم» فهي تشير إلى مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية والمعرفية والثقافية والتربوية، تتوافر فيمن يرغب العمل في مجال التربية والتعليم، على أن يتم الاستمرار في رفع قدراته المهنية، وتزويده بالخبرات والمهارات اللازمة من خلال التدريب المستمر، كي يكون قادرا على القيام بمتطلبات الرسالة التربوية والتعليمية، فلا يمكن تحقيق تحسين العملية التعليمية وتجويدها إلا من خلال الارتقاء بالمعلم أولا، كي يكون لديه استعداد والتزام تام للقيام بواجباته التربوية والتعليمية تجاه طلابه، والتزام تجاه متطلبات رسالته وواجباتها فيما يتعلق بمنهجيتها وأهدافها وأساليبها (أحمد، 2022م: 345) ، فيستحسن أن يكون الأساس أو القاعدة في اختيار المعلمين وفقا ضوابط تتمثل في (فايع، https://makkahnewspaper.com/article/112241):

1. **المجال الشخصي**: إن شخصية من يريد التقدم للعمل كمعلم تتصف بسمات أخلاقية من الرصانة في التفكير، وإن يكون شخص متزن متعقل، وأن

يتحمل صعوبات ومشاكل المهنة، وأن يلتزم بآداب وأخلاقيات المهنة. (أبوطبيخ، 2008م: 98)

2. **المجال المعرفي**: يجب أن يكون المعلم متمكنا في مجال التخصص، ويمتلك سرعة توصيل المعلومة بسهولة ويسر، ويكون قادرا على فهم وإتقان المادة التعليمية. (نزال، 2001م: 36)

3. **المجال الثقافي**: من معايير مهنة المعلم الأساسية، وهو مجال مهم يشير إلى المعرفة الثقافية التي يمتلكها المعلم. يجب أن يكون المعلم مطلعا وقارئا ومثقفا، ولديه معرفة واسعة واطلاع في مختلف الميادين والمجالات (الشريف، 2020م).

4. **المجال المهاري**: المهارات المهنية تعد من أهم المهارات التي يتحلى بها المعلم. فهل أن المعلم الذي جاء إلى ميدان التعليم لديه المهارات اللازمة ليقوم بالتدريس والتعليم؟ وعلى المعلم أن يتحلى بالمهارات اللازمة لتوصيل المعلومة، وأن يتقن مهارات التواصل البصري واللفظي والسمعي، وأن تكون لديه الخبرة الكافية في إدارة بيئات التعلم. (أبوطبيخ، 2008م: 98)

كما تضيف ايمان لشريف (2020) أن التعليم يقوم على عدة أسس تتمثل في:

1. الالتزام والتحلي بالسلوك القويم طبقا للأعراف والقوانين.
2. التحضير الجيد للمحتوى العلمي والالتزام بما يستجد وبما هو مستحدث. (أحمد، 2022م: 352)
3. المحافظة على تحقيق أهداف البرنامج الدراسي الموضوع، مع الالتزام بالمعايير السليمة.
4. استخدام الوسائل والاستراتيجيات التدريسية السليمة والمناسبة.
5. تشجيع الطالب على ابداء رأيه والمناقشة لتقديم الحلول المناسبة.
6. تعريف الطالب بأهداف المقرر الدراسي وأساليب تقييم وتقويم المادة المتعلمة.
7. استغلال زمن المحاضرة بأسلوب فعال ومثمر وبما يحققه مصلحة الطالب، والمعهد، والمجتمع (نزال، 2001م: 36).
8. العمل على تنمية قدرات الطالب وقدرته على التفكير الناقد والإبداعي، مما يتيح الفرصة للتوصل الى استنتاجات سليمة.
9. التقييم المستمر للطالب مع تحليل النتائج وإفادتهم بنتائج التحليل ومناقشتهم لتلك النتائج.
10. الاهتمام بأسس ومعايير ومفردات الاختبار الجيد في وضع الامتحانات، حتى نضمن وسيلة صادقة تتسم بالشفافية والصدق في التقييم للطالب. (فايع، https://makkahnewspaper.com/article/112241)

ويرى الباحث أنه يجب على المعلم أن يقوم بنقل المعرفة إلى المتعلمين وإلى الأفراد المحيطين به بهدف السمو بأخلاقيات المتعلمين وبالتالي السمو بأخلاقيات المجتمع ككل. كما يرى أن المناخ التعليمي يجب أن يتسم بالمحبة والاحترام والثقة المتبادلة والتعاون بين جميع أفراد المنظومة التعليمية. وكل ذلك يصب في بوتقة أخلاقيات المهنة، ويحقق العائد المنتظر منها، لرفعة وتقدم ورقي الأمم والمجتمعات.

كما يرى الباحث أيضا أن مهنة التعليم تقوم على عدة أسس تتمثل في توفير الإمكانات المادية المطلوبة، والعمل على تطوير المعرفة العقلية للمتعلمين، وصقل المعلم بالمعارف الثقافية، والمهارية، والتربوية اللازمة، مما ينعكس بشكل

إيجابي على شخصيته وأدائه، وبالتالي على المتعلمين وأفراد المجتمع ككل.

إجراءات البحث

من أجل تحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحث على مجموعة من الوسائل المنهجية والإحصائية للوصول إلى نتائج علمية دقيقة. علما تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة وحجمها (384) فردا من معلمي ومعلمات محافظة بغداد، باستخدام استبيان متخصص لقياس التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم، إذ شملت الاستبانة (30) سؤالا، أجري عليها الصدق والثبات، كما اعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة، وذلك لان مجتمع الدراسة مجتمع معلوم ومتجانس في كثير من المتغيرات الاجتماعية.

نتائج البحث

أظهرت الدراسة التزامًا عاليًا لدى المعلمين بالحضور في الوقت المحدد (٪90.1)، وحرصهم على أداء العمل بجودة عالية (٪88)، واحترامهم لخصوصيات الطلاب (٪87.2). كما يتبع معظمهم أساليب تقييم قائمة على الأداء الفعلي للطلاب (٪79.2)، ويطلعون على مواثيق أخلاقيات المهنة (٪80.2).

فيما يتعلق بالتعامل مع الطلاب، يقدم (٪82.3) دعمًا إضافيًا للطلاب الذين يواجهون صعوبة في الفهم، و(٪67.2) يخصصون وقتًا إضافيًا لمساعدتهم. كما أن (٪52.9) يتبعون نهجًا متوازنًا مع المتميزين وضعفاء الأداء، بينما يعتمد (٪46.1) على التشجيع اللفظي فقط.

أما بشأن التفاعل مع الزملاء والإدارة، يفضل (٪54.4) تقديم النصيحة الشخصية لزملائهم عند مخالفة أخلاقيات المهنة، و(٪58.3) يستمعون للنقد البنّاء من الإدارة. ومع ذلك، يناقش (٪40.6) سياسات الإدارة، ويسعى (٪39.1) لتعزيز قدرات زملائهم الأقل خبرة.

وفيما يخص الابتكار، يسعى (٪69.3) لإدخال أساليب جديدة في التدريس، و(٪45.6) يدرسون الأفكار الجديدة ويختارون الأنسب منها. أما عند مواجهة تحديات مثل زيادة ساعات العمل، فيستمر (٪35.2) في الأداء بإيجابية.

من حيث القيم والسلوكيات، اعتُبرت النزاهة والشفافية الأكثر تأثيرًا في تنمية رأس المال البشري (٪40.4)، بينما كان التغيير المستمر في السياسات التربوية أكبر التحديات القيمية (٪46.6). كما يُعدّ ضيق الوقت (٪44.7) سببًا رئيسًا لعدم اطلاع بعض المعلمين على مواثيق الأخلاقيات.

أخيرًا، عند مواجهة مواقف مختلفة، يتعامل (٪70.1) بحكمة مع السلوكيات غير الأخلاقية، ويعالج (٪83.1) أخطاء الشرح بهدوء، بينما يفضل (٪45.3) تحذير الطلاب من الغش بعد الامتحان.

الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي أظهرها البحث الحالي استنتج الباحث ما يأتي:

1. أن أخلاقيات مهنة التعليم تلعب دورا محوريا في بناء رأس المال البشري، حيث يظهر المعلمون التزاما عاليا بالقيم الأخلاقية مثل احترام الوقت وخصوصية الطلاب والنزاهة المهنية.
2. أن هناك تأثيرا للعوامل الاجتماعية والثقافية في سلوك المعلمين المهني، مما يعكس العلاقة

الإحصائية بين الجنس وأخلاقيات المهنة.

3. رغم إدراك المعلمين لأهمية التدريب والتطوير المهني، إلا أن المشاركة في الدورات التدريبية لا تزال ضعيفة، مما يشير إلى الحاجة لتطوير برامج تدريبية مستدامة تتماشى مع متطلبات التعليم الحديثة.
4. أن التغيير المستمر في السياسات التربوية يمثل تحديا رئيسيا، حيث يؤدي عدم الاستقرار إلى إرباك المعلمين ويؤثر على جودة التعليم، مما يستدعي وضع سياسات تعليمية ثابتة ومدروسة تدعمهم في تطوير أساليبهم التدريسية.
5. التكنولوجيا الحديثة تُعد عنصرا أساسيا في تطوير العملية التعليمية، حيث يرى العديد من المعلمين أنها تعزز التواصل مع الطلاب وتسهم في تطوير رأس المال الفكري. ومع ذلك،

التوصيات

1. تعزيز الدعم الإداري للمعلمين: نظرا لما أظهرته النتائج من تأثير غياب التعاون بين المعلمين وغياب الدعم المهني، من المهم أن تقوم وزارة التربية بتحسين دعم المعلمين على المستويين الإداري والنفسي، بما في ذلك توفير توجيه مستمر من قبل الإدارات المدرسية.
2. تعزيز تكنولوجيا التعليم: نظرا للنتائج التي أظهرت أهمية استخدام التعليم الإلكتروني، ينبغي لـ وزارة التربية تخصيص موارد لتطوير البنية التحتية الرقمية في المدارس العراقية، وتوفير التدريب اللازم للمعلمين لاستخدام التقنيات الحديثة في التعليم.
3. تحسين ثقافة التغذية الراجعة: تفعيل دور التغذية الراجعة بشكل أكبر في المدارس، وتوجيه الإدارات والمدربين على ضرورة تقديم ملاحظات بناءة للمعلمين والطلاب، للمساهمة في تحسين الأداء التعليمي.

المقترحات

استكمالا لهذه الدراسة يقترح الباحث المقترحات الآتية :

1. أثر استخدام التكنولوجيا في تعزيز الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.
2. أثر ربط مهارة طرح الأسئلة بنظريات التعلم الحديثة على جودة العملية التعليمية.
3. أخلاقيات التعليم كمحفز لتنمية القدرات القيادية لدى الطلاب.
4. تحليل أثر برامج التدريب المهني المستمر على تطوير مهارات المعلمين في العراق: دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية والأهلية
5. التعاون بين المعلمين كاستراتيجية لتعزيز رأس المال البشري: دراسة لتجارب التعاون بين المعلمين في المدارس العراقية

المصادر

1. أبوطبيخ، هشام نعيم. (2008م). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. أحمد، قيس. (2022م). أخلاقيات مهنة التعليم المتبعة لدى المدرسين ودورها في تنمية القيم التربوية والأخلاقية الحميدة عند الطلبة كما ذكرتها مصادر التاريخ الإسلامي. مجلة حوليات جامعة قائمة للعلوم الاجتماعية

والإنسانية(عدد(2)).
3. ايمان حمدي. (2020). محاضرات في تاريخ التربية والتعليم «الفرقة الثالثة». 21، جامعة المنوفية، كلية التربية النوعية، قسم العلوم التربوية والنفسية.
4. بركات، غسان ، صبيرة فؤاد ، و عناية الله حاج نجيب. (2021م). أخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة تشرين(العدد (7)).
5. بركة، سامي الكامل محمد. (يونيو 2019م). الحاجة إلى فلسفة أخلاقيات المهنة. مجلة رواق الحكمة.
6. البشري، قدرية محمد. (2015م). أخلاقيات مهنة التعليم (المجلد الاولى). الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
7. البنات بكر عبد ، و إسماعيل صديق عثمان. (2017م). أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق. السودان.
8. الجعب نافذ سليمان، (2018م) أخلاقيات مهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، ط3.
9. حربي، جميلة أبو رشيد. (2022م). أخلاقيات مهنة التعليم في الفترة من 2020-2015. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية(عدد (25)).
10. حمادنة، أديب ذياب، (2011م) درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلة الأردنية للعوم التربوية، مجلد9، العدد(1).
11. الخالدي، مريم. (2020م). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلميهم. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.
12. الخشاب، مصطفى. (1985م). علم الاجتماع ومدارسه. القاهرة: مطبعة لجنه البيان العربي.
13. خلف الله، محمود إبراهيم، ومروان وليد المصري. (2018م). درجة ممارسة معلمي التعليم المهني بمحتفظة فلسطين الجنوبية لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك من وجهة نظرهم. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات.
14. الديسي، نسرين. (2021م). أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق. دار الخليج.
15. الزبيري، افتهان، (2021م)، مبادئ أخلاقيات المهنة الإعلام نموذجا، مجلة العالمية للدراسات العمرانية، مجلد4، العدد (2).
16. زقروق، محمود حمدي. (1980 م). مقدمة في علم الأخلاق. الكويت: دار القلم .
17. سعفان، حسن شحاته. (1970). تاريخ الفكر الاجتماعي. مكتبة الانجلو المصرية.
18. سليمان، عابدين محمد عبد القادر. (2005م). الإدارة المدرسية الحديثة. الأردن: دار الشروق للنشر.
19. شاكر حسب عاتي. (2021م). واقع أخلاقيات المهنة في المؤسسات التعليمية دراسة اجتماعية ميدانية لتدريسي جامعة بغداد. رسالة ماجستير غير منشورة.
20. الشريف، ايمان هاشم. (2020م). https://www.phi.edu.eg/images/quality. تم الاسترداد من دليل اخلاقيات المهنة ، وزارة التعليم العالي معهد الأهرامات العالي

للهندسة والتكنولوجيا بالسادس من أكتوبر وحدة ضمان الجودة والتأهيل والاعتماد.
21. الشويش، خالد بن عبيد علي ، وعلى بن صالح الشايع. (2014م). مستوى وعى معلمي المرحلة الابتدائية بميثاق وأخلاقيات مهنة التعليم ، وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين بمنطقة القصيم. رسالة ماجستير غير منشورة، القصيم ، بريدة .
22. ضمياء خاشع ناجي الراوي، (2024م)، أخلاقيات مهنة التعليم دراسة ميدانية في مديرية تربية الفلوجة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الأنبار.
23. طلال محمد عادل. (يوليو 2019م). معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية جامعة حلوان.
24. عبابنة، نور. (2021م). درجة القناعة والالتزام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها المتوقع في تحسين الأداء في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.
25. عبد الله عبد الدائم. (يناير 1984م). التربية عبر التاريخ من العصور القديمة حتى اوائل القرن العشرين (المجلد الخامسة). بيروت، لبنان: دار العلم للملايين.
26. عبدربه، بلال خالد أحمد. (2023م). دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم. المجلة العلمية لكلية التربية (العدد (5)) .
27. فايع، محمد ابراهيم. (https://makkahnews-paper.com/article/112241). (أسس مهنة التعليم من خلال «معايير المعلم المهنية، المنتج)
28. الفطافظة، محمود. (2019). الوجيز في أخلاقيات المهنة (المجلد الاولى). رام الله : باحثون بلا حدود.
29. الكبيسي، عبد الواحد حميد ، و آخرون. (2022م). أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي. مركز ديبونو.
30. محمد، حسام الدين السيد. (يوبيو 2016م). ميثاق أخلاقي مقترح لمهنة الإدارة المدرسية بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية .
31. مشرور، محمد الأمين ، اسحاق حسيني، و مريمة الغلم. (2018م). أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية. مجلة التنظيم والعمل(العدد(2)).
32. نزال، مزهر محمد. (2001م). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين .
33. هيئة تطوير مهنة التعليم. (2017م). مدونة السلوك وأخلاقيات مهنة مدير المدرسة. وزارة التربية والتعليم العالي، شركة مؤسسة الايام.
34. هيئة تطوير مهنة التعليم. (5 تشرين -11 الأول، 2010م). أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، السلطة الوطنية الفلسطينية.
35. يحيى، رزوقي. (2016م). أخلاقيات الأعمال والفساد الاداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلو التيسير، الجزائر.