



# محاضرات في



المهنة

أخلاقيات

لطلاب التعليم المدمج

إعداد

د. محمد أبوالليل عبد الوكيل

توصيف المقرر

## ت ك ٤٢٤ أخلاقيات المهنة:

### أولاً . هدف المقرر:

يهدف المقرر إلى تعرف مفهوم المهنة ومفهوم الأخلاق وأهميتهما، ومفهوم أخلاق المهنة وأثرها على الفرد والمجتمع وعلى العمل نفسه، والمبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة، وفهم الأخلاقيات المحمودة التي يجب التحلي بها في العمل، والصفات السيئة والأخلاق غير المحمودة التي يجب عليه تجنبها في عمله ومخاطر الانسياق فيها من أجل تجنبها، ويتمثل حقوقه الوظيفية وواجباته نحو العمل والزملاء والرؤساء .

### ثانياً . المحتوى النظري للمقرر:

- مفهوم المهنة، الفرق بين مفهوم المهنة والوظيفة، مكانة المهنة والعمل، وتعريف الأخلاق ووسائل اكتسابها.
- مفاهيم أخلاقيات المهنة، والفرق بين مفهوم الأخلاق وأخلاقيات المهنة، المرجعيات التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة، القيم الأخلاقية التي ترتبط ببعض المهن.
- محددات السلوك، والزمن الإنتاجي بين التقنيين والواقع، والالتزام بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة.
- أخلاقيات الإدارة، وأخلاقيات الوظيفة العامة، والأخلاقيات غير المحمودة.
- ما يستجد من موضوعات.

قال الشاعر :

فَإِذَا رُزِقَتْ خَلِيقَةً مَحْمُودَةً فَقَدِ إِصْطَفَاكَ مُقَسِّمِ الْأَرْزَاقِ  
فَالنَّاسُ هَذَا حَظُّهُ مَالٌ وَذَا عِلْمٌ وَذَاكَ مَكَارِمُ الْأَخْلَاقِ  
وَالْمَالُ إِنْ لَمْ تَدَّخِرْهُ مُحَصَّنًا بِالْعِلْمِ  
كَانَ نِهَآيَةَ الْإِمْلَاقِ  
وَالْعِلْمُ إِنْ لَمْ تَكْتَفِهِ شَمَائِلٌ تُعْلِيهِ  
كَانَ مَطِيَّةَ الْإِخْفَاقِ  
لَا تَحْسَبَنَّ الْعِلْمَ يَنْفَعُ وَحْدَهُ  
مَا لَمْ يَتَّوَجَّ رَبُّهُ بِخَلَاقِ  
كَمْ عَالِمٍ مَدَّ الْعُلُومَ حَبَائِلًا  
لَوْ قِيَعَةٍ وَقَطِيعَةٍ وَفِرَاقِ

قال الشاعر

• إنما الأمم الأخلاق ما بقيت...فإن هم ذهب أخلاقهم ذهبوا..

صلاح أمرك للأخلاق مرجعه...فقوم النفس بالأخلاق تستقم.

إذا أصيب القوم في أخلاقهم...فأقم عليهم مآتما وعويلا

مقدمة

عند مناقشة مهنة المعلم، يعد النقاش حول الأخلاقيات والقيم المرتبطة بهذه المهنة أمرًا حيويًا. فالمعلمون ليسوا فقط مزودين للمعرفة والتعليم، بل يلعبون دورًا مهمًا في تشكيل شخصيات الطلاب وتوجيههم نحو سلوك أخلاقي صحيح. يهدف هذا البحث إلى استكشاف الأخلاقيات المهنية التي ينبغي أن يلتزم بها المعلمون، ودورهم في تنمية وتعزيز القيم الأخلاقية لدى الطلاب.

تبدأ أخلاقيات مهنة المعلم بالتزام المعلم بممارسة سلوك مهني يتسم بالصدق والنزاهة. يجب أن يكون المعلم مصدر إلهام للطلاب ونموذجًا للنزاهة والأمانة. يجب أن يلتزم المعلم بتقديم المعلومات والمواد التعليمية بشكل دقيق وموضوعي، ويجب عليه أن يكون صادقًا في تقييم أداء الطلاب وتقديم الملاحظات البناءة.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للمعلم أن يحترم التنوع والاحترام المتبادل في الفصل الدراسي. يجب على المعلم أن يتعامل مع جميع الطلاب بعدالة واحترام، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الدينية أو الاجتماعية. يجب أن يكون المعلم قادرًا على خلق بيئة تعليمية آمنة ومشجعة حيث يشعر الطلاب بالراحة والثقة في التعبير عن آرائهم وأفكارهم.

وبالطبع، يتطلب دور المعلم أن يكون قدوة أخلاقية للطلاب. يجب أن يظهر المعلم القيم والأخلاق العالية في تعامله مع الآخرين وفي كيفية التعامل مع التحديات والصعوبات. يجب أن يتحلى المعلم بالصبر والتفاني والعدالة في التعامل مع جميع الطلاب، وأن يكون قادرًا على التعامل مع النزاعات وحل المشكلات بطرق تعزز العدل والتسامح.

أخيرًا، ينبغي للمعلم أن يكون مستمرًا في تطوير مهاراته المهنية والأخلاقية. يجب أن يكون المعلم على دراية بأحدث الممارسات التعليمية وأساليب التدريس الفعالة، وأن يكون على استعداد لتحسين أدائه من خلال التعلم المستمر والتدريب المهني.

باختصار، يعد المعلم النموذج الأخلاقي والقائد التربوي في الفصل الدراسي. يجب أن يلتزم بأعلى المعايير الأخلاقية وأن يعكس القيم الإيجابية للطلاب. من خلال الالتزام بالأخلاقيات المهنية، يمكن للمعلم أن يؤثر بشكل إيجابي في حياة الطلاب ويساهم في تنمية أجيال من الشباب الأخلاقيين والمسؤولين في المجتمع

• المؤلف

٨

### الفصل الأول: الأخلاق

- مفهوم الأخلاق
- الأخلاق ثابتة أم تتغير.
- شروط الفعل الخلقى.
- وسائل اكتساب الأخلاق.

17

### الفصل الثانى: أخلاقيات المهنة

- مفهوم المهنة.
- مبادئ وأهداف اخلاقيات المهنة.
- المقومات العامة لاخلاقيات المهنة.
- مصادر أخلاقيات المهنة.
- المرتكزات الاساسية لأخلاقيات المهنة
- أهمية أخلاقيات المهنة
- وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة
- التحديات وأثرها في اخلاقيات المهنة

50

### الفصل الثالث: أخلاقيات مهنة التعليم والمعلم

- الأخلاق في مهنة التربية والتعليم.
- أهمية أخلاقيات مهنة التعليم.
- أخلاقيات المعلم.
- محددات مهنة التعليم.

- أخلاقيات مهنة التعليم المفضلة من قبل الطلاب.
- أخلاقيات الإدارة.
- المدير قائد إداري.

80

## الفصل الرابع: أخلاقيات المهنة مع الإدارة التعليمية

### والمجتمع المحلي

- أخلاقيات المهنة مع الإدارة المدرسية.
- أخلاقيات مدير المدرسة.
- أخلاقيات المهنة في مجال العلاقات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر.

87

## الفصل الخامس: الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي

### المخالفات المهنية للمعلم

١. اعتقادات خاطئة بشأن أخلاقيات المهنة.
  ٢. الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي.
  ٣. المخالفات المهنية للمعلم.
- أولاً: مخالفات المعلم الأخلاقية والمهنية.
  - ثانياً: مخالفات المعلم المهنية.
  - ثالثاً: مخالفات المعلم الجنائية.
  - رابعاً: حكم غياب المعلم عن العمل المدرسي

96

### المراجع

## الفصل الأول الأخلاق

- مفهوم الأخلاق.
- الأخلاق ثابتة أم تتغير.
- شروط الفعل الخلقي.
- وسائل اكتساب الأخلاق.



## الفصل الأول

### الأخلاق

#### مفهوم الأخلاق:

الأخلاق هي مجموعة من القيم والمبادئ التي تحدد سلوك الفرد وتوجهه في التعامل مع الآخرين والمجتمع بشكل عام. تعتبر الأخلاق جوهرية في بناء المجتمعات الصحية والمزدهرة، حيث تعزز التعاون والاحترام والعدالة بين الأفراد.

تتضمن الأخلاق مفاهيم أساسية مثل الصدق، والنزاهة، والشجاعة، والإخلاص، والعدل. تعتبر هذه القيم أساسية في توجيه سلوك الفرد وتحكم تفاعلاته مع الآخرين وقراراته في الحياة اليومية.

تلعب الأخلاق دورًا هامًا في الحياة المهنية أيضًا. فالأفراد الذين يمتلكون أخلاقًا مهنية عالية يتمتعون بالاحترام والثقة من قبل زملائهم وعملائهم. تشمل الأخلاق المهنية الصدق والمسؤولية والاحترام والتزام القواعد الأخلاقية المهنية في مجالات مثل الطب والمحاماة، والأعمال، والتعليم، وغيرها.

تعد التربية والتعليم من أهم الأدوات لتعزيز القيم الأخلاقية في المجتمع. يجب أن يكون هناك تركيز على تعليم الأخلاق وتنمية الوعي الأخلاقي لدى الأفراد منذ صغرهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التعاون والاحترام في المدارس والمؤسسات التعليمية وتوفير نماذج إيجابية للأخلاق للطلاب.

بشكل عام، يتطلب بناء مجتمع أخلاقي قوي توجيهًا وتعزيزًا للقيم الأخلاقية والمبادئ في جميع جوانب الحياة. يجب على الأفراد أن يكونوا مثالًا حيًا للأخلاق الحميدة

وأن يتبنوا التصرفات الأخلاقية في تفاعلاتهم اليومية. كما ينبغي على المجتمعات والمؤسسات أن تعزز القيم الأخلاقية من خلال تشريعاتها وسياساتها والتأكيد على التعليم الأخلاقي في المجتمع.

وقد وضع الدين أساساً لتنظيم حياة الإنسان وعلاقته مع الناس، وعلاقته مع نفسه بل وعلاقته مع خالقه، ومن جملة هذه العلاقات تتكون الأخلاق والقيم، حسب خصوصية كل مجتمع. فمنذ القدم تسعى كل أمة لأن تكون لها قيم، ومبادئ تعزز بها، وتعمل على استمرارها، وتعديلها بما يوافق المستجدات، ويتم تلقينها وتدريبها وتعليمها، وينبغي عرفياً وقانونياً عدم تجاوزها أو اختراقها.

- **مفهوم الأخلاقيات:** كلمة أخلاقيات تعني وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبناها أفراد جماعة مهنية. وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناها جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية. ولكل مهنة أخلاقيات وآداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها، ويقصد بآداب و أخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها. ولكل مهنة أخلاقيات وآداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها، ويقصد بآداب وأخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها. كما تعرف أخلاقيات المهنة "بأنها نظام المبادئ الأخلاقية أو قواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك القويم"، فلكل مهنة أخلاقيات التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن، إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أدبياً وقانونياً. من هنا كانت الحاجة إلى وضع أنظمة لممارسة المهن المختلفة وخصوصاً العملية مثل الطب والصيدلة

والهندسة والمحاماة والمحاسبة القانونية... الخ. وتتضمن هذه الأنظمة الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد. وقد يطلق عليها أخلاقيات العمل، وأخلاقيات الوظيفة. علماً بأن الأخلاقيات المهنية هي جزء من الأخلاق العامة، ولكنها تمتاز عنها بالتوجه نحو المهنة.

### الأخلاق ثابتة أم تتغير:

سؤال المتعلق بالصفات الخلقية وإمكانية تغييرها وعلاقتها بالأخلاق والتربية والتعليم هو موضوع يثير العديد من النقاشات والآراء المختلفة في الفلسفة وعلم النفس والاجتماع. ومن المهم أن نفهم أن هناك طبيعة متعددة ومعقدة للإنسان، وليس هناك إجابة نهائية وواحدة تنطبق على الجميع.

بعض الصفات الخلقية قد تكون جزءاً من التكوين الوراثي للفرد، وهذا يعني أنها تكون ثابتة وصعبة التغيير بشكل كبير. ومن الصعب تحديد مدى قابلية تغيير هذه الصفات، وذلك يعتمد على تفاعل العوامل الوراثية والبيئية.

ومع ذلك، هناك صفات ومهارات يمكن اكتسابها وتطويرها عبر التربية والتعليم. على سبيل المثال، يمكن للتربية والتعليم أن يساهما في تعزيز القيم والمعايير الأخلاقية وتشجيع سلوكيات إيجابية لدى الأفراد. يمكن للتعليم أن يعطي الفرصة للأفراد لاكتساب المعرفة وفهم القيم الأخلاقية وتطبيقها في حياتهم.

ومع ذلك، ينبغي أن نأخذ في الاعتبار أن التأثيرات البيئية والتربوية ليست العامل الوحيد في تشكيل الأخلاق والسلوك الإنساني. العوامل الوراثية والثقافية والاجتماعية والتجربة الشخصية تلعب أيضاً أدواراً مهمة في تشكيل الأخلاق والسلوك. لذا، يمكن القول بأن التربية والتعليم تلعب دوراً مهماً في تطوير الأخلاق وتعزيزها، لكنها ليست العامل الوحيد المؤثر فيها.

وهناك نظريات في هذا الموضوع منها:

• **النظرية الفطرية (الطبيعية):** طبقاً لهذه النظرية فإن الأخلاق منشأً فطرياً يكمن في طبيعة الإنسان الذاتية، فالصفات الحسنة والسيئة مودعه في ذات النفس البشرية، ويولد الإنسان في هذا العالم وهو يحملها بين جنبيه، وكما يقول علماء التربية والتعليم فإن نفس الإنسان أو ذهنه هو (لوحة مكتوبة) قد ثبتت عليها الأخلاق الحميدة والمذمومة سلفاً .

وهذا يعنى عدم تغير الأخلاق أي ثباتها؛ لأنها تتبع من الذات والفطرة للإنسان، وبما أن الذات لا يمكن أن يطرأ عليها التغيير فإن ما ينتج عنها من أخلاق ذاتية لا يمكن تبديله.

• **النظرية الاكتسابية (غير الفطرية):** طبقاً لهذه النظرية (فإن النفس البشرية لوح خال من كل شيء، وكل ما يسيطر عليه تكتبه التجربة)؛ لذا فإن الإنسان على هذا الأساس لا يأتي إلى هذه الدنيا بأخلاق حسنة أو سيئة، ولكنه سيكتسب هذه الأخلاق من خلال تجاربه الحياتية ومن البيئة المحيطة به وفي فترة من التربية والتعليم التي يجتازها.

ومن هنا نستنتج إمكان تغير الأخلاق، وبما أن الأخلاق الفاضلة والسيئة لها منشأً واحد وهو التجربة والتربية والتعليم، فإنها قابلة للإنشاء والتكوين، وكذلك للتغيير والتبديل، أي أن أخلاق الإنسان تتغير بمرور الزمن واختلاف التجارب والتربية والتعليم، فيمكن أن تحل الأخلاق الفاضلة محل السيئة وبالعكس ؛ وذلك لكونها طبقاً لهذه النظرية مكتسبة في الأصل.

إن الذي يتأمل النواة والنخلة، ويحاول أن يفهم العلاقة بينهما سيظهر له، ويخلص إلى أن النواة خلقها الله خلقاً جعل فيها قابلية النمو؛ حتى تكون نخلة شريطة أن

نتعهد بها بالرعاية. كذلك الأخلاق سلماً وإيجاباً ، من الممكن لخلق إيجابي ضامر أن يرضى وينمى؛ حتى تؤتى ثماره ناضجة طيبة ظاهرة، ومن الممكن لخلق سلبي متأصل في النفس بالمجاهدة والتربية أن يضمّر ويذبل حتى تتيبس أوراقه وتسقط ثماره الخبيثة وينتقي من صاحبه. فمن الممكن أن يتحول ثرثار إلى شخص قليل الكلام متزن، ومن السهل تنازل عبوس عن عبوسه ولقائه الناس بوجه خلق، فكل ذلك ممكن متى استعان العبد بالله وتحلى بالعزم، والرغبة، والصبر، والمثابرة.

وننقق مع نظرية الاكتسابية، وأن الأخلاق قابلة للتغيير، وذلك بالتربية المقترنة بالإرادة والقيم، والمقصود بثبات الأخلاق أن الفضائل والقيم الأخلاقية الأساسية للمجتمع من صدق، ووفاء، وبر، وأمانة، وعفة، وصبر، وحلم، ورفق، وإيثار.... ثابتة في معناها الديني والفلسفي وتعد حواجز متينة ضد الفوضى والظلم والشر، بينما سلوك وأخلاق الإنسان هي القابلة للتغيير.

ويترتب على خاصية الثبات في الفضائل الأخلاقية تخلص المجتمعات من ظاهرة القلق والاضطرابات التي تسودها، وتمكين الأواصر الإنسانية بالود والرحمة بينها، فإن عامل الثبات في الفضائل والطباع يبعث الطمأنينة في حياة الفرد وحياة المجتمع. وبناء على ما تقدم يتضح أن بالتعليم والتدريب والإرادة والسعي والاجتهاد يمكن تجويد أفعال الإنسان حتى تصدر عنه أفعال كلها تامة كاملة، والمقصود هنا هو الكمال الخلفي.

### شروط الفعل الخلفي:

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 دليل كاف على وجود نزعة راسخة لدى الإنسان وتوجهه نحو اختيار فعل معين من الأفعال، في الوقت الذي تكون هذه الأفعال نادرة الحدوث لا تكون كافية للتعرف على اتجاه الشخص والكشف عن سريرته ودواخله من حيث ميله للفعل الحسن أو القبيح، وبدون التكرار لا يصبح الفعل حجة في تقويم أخلاق المرء والحكم عليها بالخير والشر.
- ثانياً: أن يكون هذا الفعل الصادر عن الإنسان قد حدث عن نفس باختيارها وإرادة منها، لا تشوبها أي نوع من الضغوط الخارجية كالخوف، أو التهديد أو الإكراه أو الرياء أو الحياء، وما يمكن أن يشوبها من المؤثرات التي تعرض الإنسان للتكلف أو التصنع، لأنها في هذه الحالة لا تدل على حقيقة طبعه أو سجيته، فمثل هذه الأفعال التي يكره عليها الإنسان ليست مما يقال فيها أنها حسنة أو قبيحة وإن صاحبها خير أو شرير، فالشرط الأساس في الفعل الخلقى أن يكون منبعه من النفس بطريقة تلقائية وعن إرادة حرة.

### وسائل اكتساب الأخلاق:

يمكن اكتساب الأخلاق وتطويرها من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل والتجارب. التعليم الرسمي يوفر منصة هامة لتعزيز الوعي الأخلاقي وتقديم القيم والمعايير الأخلاقية. عن طريق المدارس والجامعات والبرامج التعليمية، يمكن للأفراد أن يتعلموا عن الأخلاق وأسسها وكيفية تطبيقها في الحياة اليومية. إلى جانب التعليم، يمكن للخبرة الشخصية والمهنية أن تساهم في تطوير الأخلاق. عندما يواجه الأفراد تحديات ومواقف صعبة في حياتهم، فإنهم يمكنهم تطبيق القيم الأخلاقية واتخاذ القرارات الصائبة بناءً على ما تعلموه واكتسبوه عبر الخبرة.

القراءة والتفكير في القضايا الأخلاقية يمكن أن تساهم أيضًا في تطوير الوعي الأخلاقي وتعزيز القيم. من خلال قراءة الأدب الأخلاقي والفلسفة الأخلاقية، يمكن للأفراد أن يتعرفوا على آراء وتفسيرات مختلفة حول الأخلاق وأن ينمو في فهمهم الأخلاقي.

وأخيرًا، يمكن للمناقشات والحوارات مع الآخرين أن تساهم في توسيع الفهم الأخلاقي وتطوير القدرة على التفكير الأخلاقي. عندما يشارك الأفراد في محادثات أخلاقية مع آخرين ذوي خلفيات وآراء مختلفة، فإنهم يمكنهم تبادل الأفكار والمعرفة وتطوير وجهات نظرهم الأخلاقية.

باختصار، الأخلاق ليست ثابتة وغير قابلة للتغيير، بل يمكن اكتسابها وتطويرها من خلال التعليم

والقيم الأخلاقية ضرورية لتطوير مجتمع قوي. فيما يلي بعض طرق الحصول عليها:

✓ **التعليم:** التعليم هو أداة قوية لاكتساب الأخلاق. إنه يغرس قيمًا مثل الصدق والتعاطف واحترام الآخرين. من خلال التعليم، يتعرض الأفراد إلى أيديولوجيات ومناهج مختلفة تجاه اتخاذ القرار الأخلاقي.

✓ **التأثير الديني:** يلعب الدين دورًا مهمًا في تكوين القيم الأخلاقية. تزود التعاليم الدينية الأفراد بإطار أخلاقي يمكن استخدامه لتوجيه سلوكهم.

✓ **الخبرة الشخصية:** تعتبر التجربة الشخصية أيضًا مصدرًا مهمًا للقيم الأخلاقية. يمكن لتجارب مثل الشدائد والنجاح والفشل تشكيل وجهات نظر الأفراد حول الأخلاق.

✓ القواعد الاجتماعية: يمكن أن يكون للأعراف الاجتماعية أيضًا تأثير على القيم الأخلاقية للفرد. من خلال التفاعل مع الأقران وأعضاء المجتمع الآخرين، يتعلم الأفراد ما هو السلوك المقبول وغير المقبول.

✓ الإعلام: يمكن أن تكون وسائل الإعلام أيضًا مصدرًا للقيم الأخلاقية. من خلال البرامج التلفزيونية والأفلام والكتب، يتعرض الأفراد لمختلف القواعد الأخلاقية والأنظمة الأخلاقية.

بشكل عام، تعد هذه الأساليب أساسية لاكتساب القيم الأخلاقية وفهم كيفية اتخاذ القرارات الأخلاقية. من المهم أن يتعرض الأفراد لمجموعة متنوعة من وجهات النظر الأخلاقية من أجل تطوير مدونة أخلاقية خاصة بهم.



## الفصل الثاني

### أخلاقيات المهنة

- مفهوم المهنة.
- مبادئ وأهداف اخلاقيات المهنة.
- المقومات العامة لـاخلاقيات المهنة.
- مصادر أخلاقيات المهنة.
- المرتكزات الأساسية لأخلاقيات المهنة.
- وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة.
- التحديات وأثرها في اخلاقيات المهنة.

## الفصل الثاني

### أخلاقيات المهنة

#### مفهوم المهنة:

المهنة هي العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحذق. وقد تم تعريفها على أنها: أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية.

✓ **مفهوم المهنة:** تعريف المهنة يشير إلى مصطلح وصفي يشمل مجموعة من السمات الأساسية التي تميز العديد من المهن، مثل الطب والمحاماة، والتي تتطلب مهارة عالية تستند إلى معرفة متخصصة. تعرف المهنة أيضًا كعمل منظم يعترف به الأفراد ويسعون من خلاله لتحقيق متطلبات وظيفية محددة. إنها مهارة مرتفعة التعقيد تتطلب تعليمًا أو تدريبًا متخصصًا والاعتراف بها من قبل الجمهور أو مجموعة محددة كـ مجال للمعرفة أو السعي. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تنطوي على استخدام مجموعة محددة من المعرفة والخبرة لصالح المجتمع.

✓ **الفرق بين المهنة والوظيفة:** المهنة أكثر من مجرد وظيفة. فهي تتطلب الالتزام بمجال معين من المعرفة والخبرة و تتطلب مستوى أعلى من الخبرة والمعرفة والاحتراف. كما تتطلب المهنة عادةً المزيد من الاستثمار من حيث الوقت والمال والتدريب. من ناحية أخرى، فإن الوظيفة هي وسيلة لكسب العيش وقد لا تتطلب أي معرفة أو تعليم متخصص.

إن الفرق بين المهنة والوظيفة هو الاختلاف في الدرجة، حيث يتطلب الأول درجة من المعرفة والمهارة والخبرة في مجال معين. غالبًا ما يُنظر إليه على أنه يتمتع بوضع اجتماعي واقتصادي أعلى من الوظيفة

✓ **مكانتها:** المهنة مجال دراسي محترم وراسخ. غالبًا ما يرتبط بمستوى معين من المكانة والاحترام في مجتمع معين. عادة ما يتم الاحتفاظ بالمهنيين بمستوى أداء أعلى من الموظفين في الوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يأخذ المحترفون دورًا قياديًا في مجالهم، ويضعون المعايير ويوجهون الآخرين في نفس المجال. إن مكانة المهنة داخل المجتمع تحظى باحترام وتقدير كبيرين. يُنظر إلى المحترفين على أنهم خبراء في مجالهم، وغالبًا ما يُنظر إلى عملهم على أنه مفيد للغاية للمجتمع.

### **مبادئ وأهداف أخلاقيات المهنة:**

من الجدير بالذكر أنه يقع على كاهل المهنيين مسؤولية أمام المجتمع، وهذه المسؤولية تتجسد في مجموعة من المبادئ والأهداف نذكرها على التوالي :

#### ✓ **مبادئ أخلاقيات المهنة : وتتمثل في العناصر التالية :**

- الاستقامة التي تتضمن الثقة والأمانة والمصداقية والشعور بالمسؤولية.
- النزاهة والاستقلال والموضوعية والتجرد والحياد السياسي.
- الالتزام بوقت العمل والمحافظة على أسرار المهنة.
- المعاملة الحسنة (الرفق ) ومعالجة سلبيات الوظيفة ( عدم الضرر).
- ✓ **أهداف أخلاقيات المهنة : يمكن اختصارها على النقاط التالية :**
- فهم السلوك الوظيفي وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل.
- معرفة أخلاقية المهنة وضرورة مراعاة إتباع الجوانب الأخلاقية.
- تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل.
- تنظيم ورش عمل دورية.

o معرفة سلوك الموظف الصحيح وكيفية فهم سلوك الآخرين والتمييز بين السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي.

### **المقومات العامة لآخلاقيات المهنة:**

أخلاقيات المهنة هي مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب المهنة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزلاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة والمجتمع والنفس والذات، وتعدّ أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبّر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابةً أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية، وأتحدث هنا عن أخلاقيات المهنة في ظل تراجع منظومة القيم في هذا الزمان، عسى أن يثوب البعض لرشدهم الأخلاقي والمهني

وهناك فرق كبير بين الأداء الوظيفي والعمل المهني، فالأداء الوظيفي إستيفاء الحد الأدنى الموكل للموظف من أعمال من قبل الرؤساء لتنتهي الوظيفة آخر النهار وليقبض الأجر آخر الشهر، لكن العمل المهني فيه التزامات كثيرة تجاه عدّة أطراف منها صاحب العمل والزلاء والمرؤوسين والرؤساء والمالك والمجتمع والمهنة والنقابة، وفيه مسؤولية أخلاقية ومسؤولية تعاقدية ومسؤولية فنية ومسؤولية تشريعية ومسؤولية إنسانية ومسؤوليات أخرى، أمثلة على المهن التي نتحدث عنها تشمل ولا تتحصر بالمهن الهندسية والطبية والتعليمية والمحاسبية والتكنولوجية وغيرها، وكل له أخلاقيات المهنية الخاصة مع بعض القواسم المشتركة.

والحقيقة ان هناك بعض المقومات الأساسية التي يجب توفرها لتكون ازاء مفهوم متكامل لآخلاقيات المطلوبة في اي مهنة من المهن التي تزاوّل في المجتمع.

فالاخلاص في العمل، والامانة وتحري الصدق، والنزاهة والحلم او التروي والصبر في العمل، والتواضع واحترام الآخرين، هي سلوكيات مطلوبة في العمل المهني ، لما كانت هذه السلوكيات من الاسس الالهة في التعامل الحياتي اليومي للأفراد، وبها تستقيم لمجتمعات ، فمن باب أولى ان تكون هذه السلوكيات هي أهم مقومات اخلاقيات اي مهنة من المهن والتي تضمن صلاحها وسلامتها. لذلك سنتناول بايجاز هذه المقومات.

### اولاً: الاخلاص في العمل.

يعرف الاخلاص بانه يدور حول معاني الصفاء والنقاء والسلامة من الشوائب، وهو شرط في العبادات جميعا ان تكون العبادة بقصد الاخلاص لله تعالى وليس لغيره.

وفي مجال العمل ، فان الاخلاص يقصد به ان يستحضر الشخص النية الصالحة باخلاص العمل لله، وتحقيق النفع لابناء بلده وتحقيق مصالح البلاد والعباد، وان ينوي بعمله الاستغناء والاستغفاف عن السؤال والاستغناء بالحلال عن الحرام وبذل كل جهده في عمله طالما كان باستطاعته بذل هذا الجهد وتحقيق النفع ، فالاخلاص في النية المتوجهة لتحصيل الرزق الحلال في العمل ، سواء كان حرفة ام وظيفة او مهنة تحول العمل الى عبادة يؤجر الفرد عليها، وبذلك يحصل على فائدة العمل في الدنيا برزق حلال طيب، وفي الآخرة بثواب يتقبله الله تعالى بقبول حسن ان شاء الله.

## ثانياً: الامانة.

الامانة هي خلق ثابت في النفس، يعف به الانسان عما ليس له به حق. ونقيضه الخيانة. وتدخل الامانة في جميع مناحي الحياة وبضمنها العمل الوظيفي، حيث تتضمن الامانة في المهنة اموراً ثلاثة..

١. مايتعلق بحقيقة المهنة: وذلك بالحفاظ على خصوصية المهنة بين اطرافها بحسب طبيعتها، وبما يعرف بأنه صون للعهد بين الافراد.

٢. مايتعلق بالتصرف بالمهنة: وذلك بالحفاظ على مصالح المهنة، فلا يسرف في الانفاق، ولايستغل مهنته أو منصبه ليقضي مصالح خاصة به، وان يحافظ على الأموال الخاصة بالعمل او الوظيفة وممتلكاتها العامة.

٣. مايتعلق بوسيلة المهنة: سواء في الوصول اليها او ادائها، فيجب ان تكون مشروعة، لان الغاية لاتبرر الوسيلة والوسائل محكومة بالقصد من استخدامها، فلا غش ولا كذبولا محسوبية في هذه الوسائل.

وهناك آثار معينة للالتزام بالامانة في اداء المهنة، هذه الآثار تتوع بين الالتزام باوقات العمل وحسن استثمارها، والتزام الفرد بتعليمات العمل بما لايتعارض مع الشرع والقانون في حالة العمل في القطاع العام، فضلاً عن التزام العامل ووفائه بما ينص عليه عقد العمل من بنود وشروط في حالة العمل في القطاع الخاص.

## ثالثاً: الصدق.

الصدق هو القول بما يطابق الحقيقة والواقه من غير تعديل، ولايشمل القول فقط بل يمتد الى الفعل والاشارة باليد او الرأس وما الى ذلك من علامات. ويتخذ الصدق انواعاً وصوراً عديدة ومختلفة ، من أهمها:

١. الصدق في الوعد: اذ يجب على الفرد ان يلتزم بما تعهد بتنفيذه في موعده، لا ان يعد ثم ينكل عن الالتزام بما وعد به، ولعل أبرز ما نستشعره في هذا النحو، هو وعد الموظف بانجاز عمل ومعاملة في موعد محدد، ثم نجده لاهياً عن عمله مما يعجز معه عن اتمام ما وعد بع في الوقت المحدد، مما يسبب ضياعاً للوقت والجهد ومصالح المتعاملين معه من مراجعين وافراد.

٢. الصدق في القول: بما يقول به الفرد عن نفسه او عن غيره، فقد لا يتحربا الصدق لرغبته في نقل صورة مغايرة للحقيقة عن جانب من جوانب حياته، او يذكر اسباباً غير حقيقية عن شخص ما او عمل ما، مما يفوت على الافراد اعمالهم ومصالحهم.

٣. الصدق في نقل الافكار والاراء العلمية.. وهي ما يصطلح عليها الامانة العلمية، حيث يتوجب على العامل الباحث تحري الصدق في ذكر مصادر عمله العلمية والفكرية، فهذه حقوق للافراد يجب ان يراعى الصدق في نقلها والاستناد عليها في العمل والبحث العلمي والفكري.

٤. الصدق في اداء الشهادة وعدم الجنوح الى قول الزور ... وهذا يتجلى في حال حصول اشكاليات ومواقف في العمل تتطلب عقد المجالس واللجان التحقيقية لتحديد من المقصر ومن المذنب في موضع الاشكال، فيجب على العامل او الموظف تحري الصدق في قوله ان استدعى الأمر الاستعانة بشهادته في هذه اللجان او المجلس، لما كان قوله مؤثراً في قرار اللجنة وتبعاتها من فرض العقوبات على المقصر.

## رابعاً: التواضع وحسن التعامل

يقصد بحسن التعامل هو الموقف الحسن الثابت الذي يتخذه الفرد اثناء تعامله مع الاخرين في سائر اعماله وتعاملاته اليومية.

ومن صور حسن التعامل الاهتمام بأمور الآخرين وتقديم الخدمة لهم، سواء كان هؤلاء الافراد زملاء في العمل رؤساء ومرؤسين، او مراجعين الى مكان العمل يبتغون قضاء مصالحهم. والمفهوم العام لحسن التعامل هو ان يعامل الفرد الاخرين كما يحب تماماً ان يعامله الاخرين من اخلاق متواضعة واسلوب كلام هادئ وصبر في التعامل وما الى ذلك من اداب عامة.

فيما يتعلق بالرؤساء والمدراء، فإنهم يتمتعون بمزيد من الخبرة من الموظفين العاديين، ويتجلى حسن التعامل معهم في تنفيذ أوامرهم والتحدث إليهم بلباقة. وبدون وجود المرؤسين، لن يكون بإمكان الرئيس أن ينجز مهام عمله. إضافة إلى ذلك، يُعتبر تعامل الرئيس مع المرؤسين مثلاً يحتذى به في تعاملهم مع الآخرين، وبالتالي، يجب على الرئيس أن يكون قدوة حسنة للمرؤسين. أما زملاء العمل، فهم شركاء في المصلحة وزملاء في العمل، وبالتالي يجب أن يتعاونوا وينصحوا بعضهم البعض، وأن يظهروا تعاطفاً وإيجابية في التعامل. ولا يجب على أحدهم أن يستغل أخطاء الآخرين في العمل أو العثرات التي يتعرضون لها، بل يجب أن يساعدهم على تفادي تلك الأخطاء ومعالجتها. أما المراجعون، فهم أشخاص لديهم مصلحة ترغب في تحقيقها، وبناءً على قيم وأخلاقيات المهنة، يجب التعامل معهم وتلبية مصالحهم بأسلوب متواضع وحسن سلوك. فإن حاجتهم إلى الموظف أو العامل لتحقيق مصالحهم لا يبرر أبداً التعامل معهم بأسلوب غير لائق.



## خامساً: النزاهة

النزاهة تعني أن يكون الشخص متحكماً في نفسه ويمتنع عن القيام بأي أعمال غير قانونية أو غير مشروعة. وتتضمن أيضاً استغلال كامل قدرات الفرد في العمل الوظيفي. والنزاهة المطلوبة في العمل الوظيفي بشكليين.

١. النزاهة في اداء العمل، ويقصد بها القيام بالعمل بكل ما أوتي الموظف أو العامل من قدرات وامكانيات ومحاولة الوصول الى أفضل قدر من الاداء وتحقيق المصالح المعتبرة من العمل الوظيفي.

٢. النزاهة او التعفف في اداء العمل، ويقصد به ان يعف الموظف أو العامل نفسه عن المغريات التي قد تصاحب العمل الوظيفي من مزايا ومنافع غير مستحقه له، او هدايا وعائدات مادية يحصل عليها العامل بطرق غير مشروعة ان ما تقدم هو استعراض لبعض من أهم المقومات التي يجب توافرها في الفرد الذي يشغل عملاً او مهنة او وظيفة، والتي ترسم الملامح الأساسية للاخلاقيات التي يجب ان يتمتع بها هذا الفرد في محيط العمل.

فضلاً عما تقدم، فان هناك بعض المقومات التي تثري العمل وتغنيه مثل التعاون مع زملاء العمل والمراجعين، والكفاءة والشفافية في التعامل، والتي بتوافرها يصبح محيط العمل بشكل أفضل.

### مصادر أخلاقيات المهنة:

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

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

٢. **المصدر الاجتماعي:** إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراده، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواءً كانت هذه العادات والتقاليد اجتماعية، أم قيم أو تقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.

٣. **المصدر الاقتصادي:** تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادهم ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبًا إلى أنماطٍ من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية.

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقياتٍ رفيعة والتزاماً أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه فيتوقع منه الانحراف والغش والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

٤. **المصدر السياسي :** ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً بقيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة. وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفنقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخلكي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة خاصة.

٥. **المصدر الإداري التنظيمي:** تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليده ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم وأنماط تقسيم العمل،

ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفّر قيادة إدارية كفئة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية والعدالة، والمساواة.

### المرتكزات الأساسية لأخلاقيات المهنة

تستند أخلاقيات المهنة على جملة من المبادئ أو المرتكزات الأساسية، التي يجب على المعني بها الالتزام والتقييد بتطبيقها في ميدان العمل، وإلا كان عرضة لارتكاب المخالفات والمساءلة القانونية، ويمكن اجمالها بالآتي:  
أولاً: الالتزام اتجاه الجمهور العام:

ينبغي على العاملين في مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص الالتزام بروح ورسالة القانون المنظم لسلوك جهة العمل التابعين لها، وتعزيز هذا الامتثال بالإضافة إلى إبداء أعلى المعايير الأخلاقية في سلوكهم المهني من أجل المساهمة في تحقيق المصلحة العامة، ويكون ذلك من خلال مراعاة ما يأتي:

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

٢. الالتزام باتخاذ الخطوات الكفيلة واللازمة لمنع وقوع أعمال سوء السلوك من قبل جهات العمل التابعين لها، أي متابعة أن يكون التصرف الصادر

من جهة العمل قانوني واخلاقي، من خلال حرص الشخص وبذله ما في وسعه لمنع ذلك في حدود القانون واخلاقيات المهنة.

٣. يجب على جهات العمل ممارسة الحكم السليم فيما يتعلق بالإجابة او المشاركة في جميع التحقيقات الحكومية الرسمية والقانونية الخاصة بجهة العمل التابعين لها أو فيما يخص الاستعلام بشأنها.

٤. في حالة علم الشخص بشروع جهة العمل التابع لها، في اتخاذ قرار سيشكل حال تطبيقه سوء سلوك، فيتعين عليه:  
أ. عدم الموافقة على هذا القرار.

ب. بتصعيد الامر الى جهات من بينها الهيئة الادارية العليا على النحو الملائم.

ج. إذا ظلت هناك مشكلات خطيرة دون حل بعد تطبيق النقطتين (أ، ب) فيجب في هذه الحالة التفكير في تقديم الاستقالة.  
د. ابلاغ المسؤولين العموميين بالقرار وفقا لما يقتضيه القانون.

#### ثانياً: الالتزام تجاه جهة العمل:

ينبغي على العاملين في مؤسسات القطاع العام او القطاع الخاص خدمة جهات العمل التابعين لها باسمى معاني النزاهة، وان يحكموا نيابة عنها دون تحيز، بالاضافة الى تعزيز برامج فعالة للامتثال والاخلاقيات، ويكون ذلك من خلال الآتي

١. الالتزام بخدمة جهات العمل التابعين لها في الوقت المناسب وبطريقة تتسم بالكفاءة والاحترافية.

٢. ان يضمن العاملين بكل مالدتهم من امكانيات امتثال جهات العمل لكل القوانين ذات الصلة.

٣. التقارير او السلوكيات التي لها صلة بسوء سلوك فعلي او مشتبه به، سواء كان ذلك في الماضي او في الوقت الحالي او متوقعا في المستقبل.

٤. الالتزام بعدم المساعدة في اي اعمال انتقامية او في التحريض عليها ضد أي موظف يقوم بالابلاغ عن سلوك فعلي او محتمل او مشتبه به، كما يلتزمون بالسعي جاهدين لتنفيذ اجراءات من شأنها ضمان حماية اي موظف من التعرض لأي عمل انتقامي نتيجة ابلاغه عن مثل هذه الحالات.

٥. الالتزام بحماية المعلومات السرية التي يتم الحصول عليها اثناء القيام بمسؤولياتهم المهنية بعناية، مع ادراك انه في ظل ظروف معينة يكون من الضروري التنازل عن السرية لقيم او اعتبارات اخرى ، على سبيل المثال من اجل ايقاف عمل يشكل خطورة ملموسة على الصحة والسلامة او افشاء سر عندما يكون ذلك ضروريا للامتثال لأمر استدعاء او اجراءات قانونية اخرى.

٦. يجب توخي الحذر لتجنب أي حالات تضارب فعلية او محتملة او ملموسة بين مصالح جهة العمل ومصالحهم الخاصة او مصالح الافراد او المؤسسات خارج نطاق الجهة التي يعدون على صلة بها، كما يتعين الافصاح عن حالات تضارب المصالح والتعامل معها على نحو اخلاقي بالاضافة الى التخلص من اي تضارب ملحوظ.

٧. التعهد بعدم تضليل جهات العمل بشأن النتائج التي يمكن الوصول اليها من خلال استخدام خدماتهم.

### ثالثاً: الالتزام تجاه المهنة:

ينبغي على العاملين في المؤسسات سواءً كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص أن يسعوا جاهدين لدعم شفافية المهنة وكرامتها، وتعزيز فعالية برامج الأخلاق والسلوك المهني، وتعزيز المهنية في مجال الامتثال والأخلاق، وذلك من خلال الآتي:

١. يمارس العاملين انشطتهم المهنية بما فيها اجراء التحقيقات في اعمال سوء السلوك، بكل امانة وانصاف وعناية.
٢. الالتزام بعدم الافصاح عن اي معلومات سرية تخص شؤون العمل او العمليات التقنية لاية جهة عمل حالية او سابقة، إلا بموجب موافقة او اجراءات قانونية الزامية، اذ ان الافصاح قد ينال من الثقة في المهنة او يعوق قدرة الشخص على تحصيل هذه المعلومات من الاخرين مستقبلا.
٣. التزام العاملين بعدم الادلاء ببيانات، او مطالبات مضللة، او خادعة او مزيفة بخصوص مؤهلاتهم المهنية او خبرتهم او ادائهم.
٤. الالتزام بعدم تشويه السمعة المهنية لزملائهم في المهنة بمحض الزور.
٥. المحافظة على مستوى كفاءتهم فيما يتعلق بالتطورات داخل نطاق المهنة، بما في ذلك، معرفة النظريات الحالية وممارسات الصناعة والقوانين والإلمام بها.

### **أهمية أخلاقيات المهنة:**

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة، أو المهنة أو على مستوى المنظمة ككل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، وتعطي أخلاقيات المهنة أهمية كبيرة على عدة مستويات ومنها ما يلي:

١. أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد: ظهرت الحاجة لوجود أنماط سلوكية للفرد يقرها المجتمع، لتكون المبرر لكل التصرفات والأفعال التي يقو بها، والنقاط التالية توضح أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد:

- تساعد الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية.
- المعيار الذي يحك تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهاته.
- تمثل أحكاما معيارية في تقي سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد ما إذا كانت ايجابية مرغوبة أو سلبية غير المرغوبة.
- تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- تلعب دورا رئيسا في اتخاذ القرارات عند الأفراد، كما أن لها دور في حل الخلافات، والمنازعات القائمة بين الأفراد.

٢. أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى المجتمع: فيما يلي أهم النقاط التي توضح أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى المجتمع كما بينها:

- الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وعلما ، وتوجه الموارد لما هو أنفع ، وكل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.
- الالتزام بأخلاق العمل يدع الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كلُّ ذو حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... الخ، وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار .



▪ إن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتك إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.

٣. أهمية أخلاق المهنة على مستوى العمل: تبرز أهمية أخلاق المهنة على مستوى العمل بالحصول الفوائد التالية:

- إن المنظمات قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا له مردود إيجابي على المنظمة .
- الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة صحة المعلومة.
- إن الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل، والمنازعات تقل، حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.
- تعمل على ضبط سلوك الموظف التي يجب أن يتحلى بها أثناء أداءه لعمله وللمهام المكلف بها، وضمان تصرفه في الشؤون العامة بشكل موضوعي ونزيه.
- تساعد في فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الثواب والعقاب كإحدى الوسائل الناجحة لتقادي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة.

■ تمكن المراجعين من معرفة حقوق الموظف، وواجباته أثناء أدائه لوظيفته عند تقديم الخدمات له، مما يمكنه من تقديم الشكوى والمراجعة عند وجود انحراف أو تجاوز عن السلوك الأخلاقي المتعارف عليه.

### وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

لترسيخ الأخلاقيات في المهنة، يلزمنا استخدام وسائل وطرق تعزز وجوده وتعمل على تأصيلها في ضمير الأفراد والمجتمع. ومن المعروف أن الإنسان يتأثر بصراعات الخير والشر، وقد يسبق النزعة السلبية النزعة الإيجابية في النفس، وهذا ما ذكر في القرآن الكريم في سورة الشمس، حيث يقول الله تعالى: "تَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا، فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا، قَدْ أَفْلَحَ مَنْ رَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا". وهذا يدل على أن النزعة السلبية تتفوق على النزعة الإيجابية في الإنسان. ولذا، يتعين علينا استخدام وسائل وطرق تساعد في ترسيخ القيم الحسنة والأخلاقيات الصحيحة في الإنسان بشكل عام، وفي سياق المهن بشكل خاص. ولعل من أهم هذه الوسائل هي .

#### ١. تنمية الرقابة الذاتية.

تنقسم الرقابة الذاتية إلى نوعين رئيسيين وهما:

أ. الرقابة الذاتية العامة: تسمى بالرقابة الذاتية الخارجية، وهي تشير إلى استجابة الفرد للمؤثرات والرقابة الخارجية، وعلى سبيل المثال الموظف ورئيسه في العمل فالأول يخضع لنظام مراقبة رئيسه في العمل، مما يجعله يقوم بالعمل على أحسن وجه، فالرقابة الذاتية العامة بشكل عام تشير إلى خضوع ردود أفعال الفرد إلى نظام رقابي خارجي عام، وتأتي أهميتها في كونها حجر الأساس في

تكوّن ونشأة النوع الثاني من الرقابة الذاتية وهي الرقابة الذاتية الخاصة أو الداخلية.

ب. الرقابة الذاتية الخاصّة: تسمّى بالرقابة الذاتية الداخلية، وهي نوع من الرقابة التي جسّد دور الرئيس والمرؤوس في شخص واحد، فلا رقيب ولا ضابط سوى الواز الداخلي للإنسان، وهي تشير إلى ضبط الإنسان لنفسه بقيود هو فرضها على نفسه، مثل الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وتظهر حقيقة الرقابة الذاتية الداخلية في حالة غياب أو عدم وضوح الرقابة الذاتية الخارجية.  
هنالك عدّة أمور تساعد على تنمية الرقابة الذاتية عند الإنسان ومنها :

✓ خشية الله تعالى من خلال شعور الفرد بأنّ الله عز وجلّ مطلع على ما يفعل.

✓ الشعور بالمسؤوليّة من خلال شعور الفرد بالالتزام تجاه العمل الذي يقوم به،  
✓ الاهتمام بالمصلحة العامة من خلال الاهتمام بالمجتمع والدولة التي ينتمي لها الفرد، وتقديم مصلحتها على مصلحته الشخصية.

## ٢. الدقة في وضع الانظمة والتعليمات.

توضع الانظمة والتعليمات لغرض تسهيل تنفيذ وتطبيق القانون، وتقوم باعدادها السلطة التنفيذية ممثلة بالوزارة المختصة. ويفترض توخي الدقة في صياغة هذه النصوص، كون عدم الدقة سيؤدي الى وجود غموض وابهام وتعارض وتناقض في النصوص، مما يؤدي الى الاجتهاد في نطاق وطبيعة تطبيقها، وهذا قد يؤدي الى حصول خطأ او سهو في التطبيق، لذلك يفترض توافر عناصر معينة في النص ليتم تطبيقه بشكل سليم وحدد بعيداً عن المزاجية والمطاطية.

أ. دقة الصياغة: تكفل دقة الصياغة التطبيق الصحيح للنص القانوني، بحيث تأتي متطابقة مع المقاصد التي وضعت من اجلها ولا تؤدي الى انحراف المعنى الى غير ما كان مرسوم له. كما تيسر الدقة فهم النص وتكفل تحديد مجال تطبيقه

- في العمل، وصلاحيه ذلك التطبيق. بينما يؤدي عدم الدقة الى كثرة التعديلات في التشريعات وهو أمر معيب يجب تجنبه قدر المستطاع.
- ب. المنطقية: من الضروري ان تكون الصياغة منطقية يقبلها العقل والفكر، وبهذا الشرط تلقى القبول لدى المخاطبين بأحكامها. فهي تساعد على إنزال احكام النص القانوني بانسجام وتوازن فيكون التشريع منضبط المعيار، غير متناقض او متعارض.
- ج. الوضوح: يجب ان تكون الصياغة واضحة، لا يستعصي فهمها لأن غموض المعاني وابهامها يؤدي الى مشاكل في التطبيق.
- د. تناسب الصياغة مع الواقع: يفترض بالصياغة ان يخرج النص القانوني بهيئة مناسبة للواقع المفترض له، وتكون كذلك إذا تطابق على نحو مقبول مع الواقع اما إذا لم يتطابق فانه تخرج عن المجال المخصص.
٣. القدوة الحسنة.

لغرض حث الافراد العاملين في المهن والوظائف على التحلي بالاخلاقيات السليمة للمهنة التي يزاولوها، فان من المؤثر جداً، والامر الناجح ان يوجد شخص في محيط العمل يكون هو القدوة بالنسبة لهم، حيث يكون ناجحاً في عمله وبنفس الوقت متحلياً بالاخلاقيات المهنية المثالية المطلوبة. هذا سيدفع العاملين الى محاولة الاقتداء بهذا الشخص والتحلي باخلاقه، مما ينشر بشكل فعال الاخلاقيات الحسنة في محيط العمل، وهناك بعض الصفات الشخصية للفرد القدوة التي تجعل منه قدوةً للآخرين بشكل عام، ومن هذه الصفات:

- أ. تقديم الدعم اللازم: الشخصية القدوة تقدم يد العون للأشخاص من حولها، حتى مع انعدام القدرة على تقديم الشيء المحدد الذي يحتاجونه، فالدعم المعنوي في هذه الحالات يكون كافٍ.

ب. احترام آراء الآخرين: الشخصية القوية تحترم آراء الآخرين سواء كانت مؤيدة لها أم معارضة؛ فكل إنسان له الحق في إبداء رأيه، كما يُمكن تعلّم أشياء جديدة من تلك الآراء أو رؤية موقف معيّن من زاوية مختلفة.

ج. إظهار الحكمة والنضج: لا مشكلة في أن يتصرّف الشخص بشكلٍ طفوليّ من حين لآخر، إلّا أنّ هناك أوقات يجب أن يُثبت فيها الإنسان وعيه ونضجه، ويجب أن يتمكّن من التعامل مع المواقف الصعبة كالمشاكل الأسرية، والمنافسة في مجال العمل وغيرها.

د. الصدق: الشخصية القوية صادقة دائماً سواء مع أفراد العائلة والأطفال أو مع الشريك أو الأصدقاء؛ فرغم أنّ الحقيقة تؤذي مشاعر الآخرين أحياناً، إلّا أنّ الكذب يظللّ الأسوأ؛ فالناس تتجنّب الشخص الكاذب ولا تثق به.

هـ. الابتعاد عن الشائعات: إنّ نقل الكلام بين الأشخاص ونشر الشائعات واحدة من أسوأ الأمور التي يُمكن أن يقوم بها الشخص؛ فهو يزيد من المشاكل والمتاعب، والصحيح هو الحفاظ على مسافة بين الشخص وبين الآخرين، والتركيز على القيام بالأمور الإيجابية، فهذه الأمور جميعها تجعل الشخصية قدوة للآخرين.

يمكن للمدير أن يكون قدوةً لموظفيه عن طريق اتباع العديد من الخطوات، منها تحمّل المسؤولية. فعادةً ما ينسب بعض المدراء النجاحات إلى أنفسهم ويعزّون الأخطاء والفشل إلى موظفيهم. ومن الصواب أن يتحمل المدير مسؤولية الأخطاء التي تحدث في سياق العمل وأن يُثني على موظفيه عند تحقيقهم لمشروع ناجح. يجب أن يكون المدير مثلاً يُحتذى به لموظفيه، فعليه أن يطبّق بنفسه ما يُطلب من موظفيه، فإذا كان يشجعهم على التفكير خارج الصندوق، يجب أن يقدم هو النفس حلاً جديداً في حال واجه مشكلة، بدلاً من الاعتماد فقط على الحلول التقليدية. إذا كان يطلب من موظفيه اتباع إرشادات العمل، عليه أيضاً أن يكون قدوةً في الالتزام بها.

ويجب أن يكون المدير لطيفاً في تعامله مع موظفيه. فعلى سبيل المثال، إذا كان أحدهم مريضاً، ينبغي أن يتفهم الوضع ويمنحه إجازة أو يخفف من ضغط العمل عليه. كما يجب أن يظهر تفهماً للحالات الاستثنائية مثل المرض والحوادث والوفيات.

## محاسبة المقصرين

يجب على الجهات الحكومية وأصحاب العمل في القطاع الخاص تعزيز برامج الرقابة داخل مؤسساتهم وتفعيل دور هيئات الرقابة والتحقيق. يجب محاسبة الموظفين الذين يقصرون في أداء واجباتهم تجاه المواطنين. كما ينبغي على هذه الجهات متابعة الشكاوى التي يقدمها المواطنون، والتي يتم نشرها عبر وسائل مختلفة مثل مواقع التواصل الاجتماعي. ينبغي استخدام هذه الشكاوى كدلائل تشير إلى وجود تجاوزات وقصور من بعض الموظفين.

إن محاسبة المقصرين من العاملين ستؤدي إلى تعزيز عامل الردع لديهم، وسيكون لديهم الحافز للتحلي بالسلوك الحسن داخل المؤسسة التي يعملون بها. يخشون العقوبات الإدارية والمهنية التي قد يتعرضون لها إذا تجاوزوا السلوك المهني السليم. تتمثل أحد المؤثرات الرئيسية لهذا النهج في محاسبة الموظفين الذين يثبت تقصيرهم في أداء مهامهم الوظيفية.

بالإضافة إلى ذلك، ستعزز محاسبة المقصرين ثقة المواطنين في المؤسسة من خلال التعامل الحسن معهم وسرعة إنجاز معاملاتهم. يعتبر ذلك عاملاً مهماً في بناء الثقة بين المؤسسة والمجتمع.

## التحديات وأثرها في اخلاقيات المهنة:

هناك الكثير من التحديات التي تعترض السلوك المهني السليم او مايسمى باخلاقيات المهنة، منها تحديات داخلية، واخرى خارجية، نتناولها فيما يلي.

**اولاً: التحديات الداخلية:** وتشمل كل من الانحرافات السلوكية او الاخلاقية، فضلاً عن الانفراد بالرأي او التسلط.

### ١. الانحرافات السلوكية او الاخلاقية:

الانحراف لغة: هو الميل والعدول والمجانبة، واصطلاحاً: هو الابتعاد عن المسار المحدد، أو هو انتهاك لقواعد ومعايير المجتمع، ووصمة تلتصق بالأفعال أو الأفراد المبتعدين عن طريق الجماعات المستقيمة داخل المجتمع ، أو هو انتهاك القواعد الذي يتميز بدرجة كافية من الخروج على حدود التسامح العام في المجتمع.

أما الانحراف في الشريعة: فهو مجانبة الفطرة السليمة واتباع الطريق الخطأ المنهي عنه دينياً، أو الخضوع والاستسلام للطبيعة الإنسانية دون قيود.

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

## ٢. الانفراد بالرأي او التسلط:

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

## ثانياً: التحديات الخارجية:

### أولاً: المنافسة غير الشريفة:

الحديث عن المنافسة غير الشريفة أو المنافسة غير المشروعة، يتعين أن نوضح مفهوم المنافسة بصورة عامة. فالمنافسة هي العلاقة التي تنشأ بين شخصين أو أكثر يجمعهم عمل واحد أو تجارة مشتركة أو أي نشاط آخر. وفي سياق المنافسة، يسعى كل خصم لإثبات ذاته والتفوق على المنافسين الآخرين. ومن هنا تنشأ التنافسية بين جميع الأطراف المشاركة، حيث يعمل كل طرف بجدية لإظهار قيمته وتفوقه على المنافسين.



ومع ذلك، تكون المنافسة غير شريفة أو غير مشروعة عندما تتضمن أفعالاً غير أخلاقية أو غير قانونية بهدف التغلب على المنافسين بصورة غير عادلة. ومنافسة غير شريفة قد تتضمن استخدام الأساليب التالية:

○ الغش والخداع: استخدام المعلومات المضللة أو الكاذبة لتشويه صورة المنافسين أو إضعافهم.

○ الاستيلاء على المعلومات السرية: اختراق أنظمة الأمان أو سرقة المعلومات التجارية للمنافسين.

○ الإجراءات التشويهية: نشر شائعات كاذبة أو معلومات مضللة لتشويه سمعة المنافسين وإضعاف مكانتهم في السوق.

○ الإغراء والرشوة: تقديم عروض مغرية أو رشاي للعملاء أو الشركاء التجاريين بهدف جذبهم والابتعاد عن المنافسين.

○ الاستغلال غير القانوني للسلطة: استخدام النفوذ والعلاقات القوية للحصول على ميزات غير عادلة على حساب المنافسين.

من المهم التأكيد على أن الممارسات التي تندرج تحت المنافسة غير الشريفة تعتبر غير قانونية وتعرض الأفراد والشركات المشاركة للعقوبات القانونية. تهدف قوانين المنافسة والمنظمات الرقابية إلى حماية عملية المنافسة الصحيحة وضمان تكافؤ الفرص لجميع الأطراف المشاركة.

○ انواع المنافسة: المنافسة لها نوعان لا ثالث لهما، هما:

✓ منافسة مشروعة: هي المنافسة التي لا يستخدم فيها المنافسين اي وسائل للغش، فمثلا محليين تجاريين يجاو ريبعضهم البعض يبيعون نفس السلعة، وكلاهما يقدم أفضل مالديه والمشتري هو من يقرر ايهما أفضل، فتلك هي المنافسة الشريفة المشروعة.

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

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

o اشكال وصور المنافسة الغير مشروعة: وتتمثل بالآتي:

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

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

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

د. تقليد طرق الاعلان: ايضا من طرق المنافسة غير الشريفة ان يقوم الشخص او الشركة بعمل اعلانات مشابهة للشركة المنافسة للحصول على عملائهم وهي من الطرق غير الشريفة في المنافسة.

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

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

☒ كيف يتصرف المتضرر:

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

ثانياً: الفساد الاداري:

يعتبر الفساد الإداري من أخطر الظواهر التي يمكن أن تؤثر على المؤسسات في أي دولة. فإن نجاح أو فشل المؤسسة يعتمد بشكل كبير على سياسة

إدارتها. وعندما ينتشر الفساد الإداري في المؤسسة، فإن ذلك يشكل تهديدًا لبقائها ويمكن أن يؤدي إلى انهيارها. لا شك أن ظاهرة الفساد الإداري ترتبط بشكل وثيق بالمشاكل الأخلاقية والتربوية، وتشير إلى انحدار القيم المادية بطرق غير مبررة.

تشمل ظاهرة الفساد الإداري الانحرافات الإدارية والوظيفية والتنظيمية، والمخالفات التي يرتكبها الموظف العام أثناء أداء مهامه الوظيفية. تتمثل هذه المخالفات في استغلال القوانين والأنظمة القائمة للحصول على مزايا شخصية عن طريق استغلال الثغرات بدلاً من الضغط على صانعي القرار لمراجعة هذه القوانين وتحديثها بشكل مستمر.

لحماية المؤسسات من الفساد الإداري، يجب تعزيز النزاهة والشفافية في جميع مستويات الإدارة، وتنفيذ سياسات فعالة لمكافحة الفساد، وتشجيع التبليغ عن المخالفات وتأمين آليات للرصد والتحقيق فيها. كما يتطلب الأمر تعزيز التربية الأخلاقية والتوعية بأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية لدى الموظفين، وتعزيز ثقافة النزاهة والقيم الأخلاقية في المجتمع بشكل عام.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف ظاهرة الفساد الإداري بأنها المتاجرة بالوظيفة وامتيانها واستغلال النفوذ لغير الأغراض القانونية الموجودة من أجلها.

#### ■ أنواع الفساد الإداري:

يقسم الفساد الإداري إلى أربع مجموعات، وهي:

أ. الانحرافات التنظيمية: ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل، ومن أهمها:

- ✓ عدم احترام العمل.
- ✓ امتناع الموظف عن اداء العمل المطلوب منه.
- ✓ التراخي.
- ✓ عدم الالتزام باوامر ومفردات الرؤساء.
- ✓ السلبية.
- ✓ عدم تحمل المسؤولية.
- ✓ افشاء أسرار العمل.

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

- ✓ عدم المحافظة على كرامة الوظيفة: ومن صور ذلك ارتكاب الموظف لفعل مذل بالحياء في العمل كما استعمال المخدرات او التورط في جرائم اخلاقية.
- ✓ سوء استعمال السلطة: ومن صور ذلك تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الامور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح اقارب او معارف المسؤولين مايطلب منهم.
- ✓ المحسوبية: ويترتب على شيوع ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الادارة في تقديم الخدمات وزيادة الانتاج.

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

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

- ✓ مخالفة القواعد والاحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة.
- ✓ فرض المغارم وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الاعمال الموكلة اليه في فرض الاتاوة على بعض الاشخاص او استخدام القوة البشرية

الحكومية منالعمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الاعمال الرسمية  
المخصصة لهم.

✓ الاسراف في استخدام المال العام ومن صورتهتديد الأموال العامة في الانفاق  
على الابنية والاثاث، والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور  
الشخصية، واقامة الحفلات والدعايات ببذخ.

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

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

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

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

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

٤. انشاء اجهزة رقابية تكافح الفساد وتقضي عليه، من خلال التحري عن اوجه  
الفساد المالي والاداري، وكذلك احالة المخالفات والتجاوزات المتعلقة بالفساد المالي  
والاداري للجهات الرقابية او جهات التحقيق، ومن هذه الاجهزة اجهزة رقابية مختلفة

تهدف لتحقيق النزاهة واشاعة الاخلاقيات المهنية والوظيفية عند ممارسة الاعمال ومكافحة الفساد بكافة صورته والقضاء عليه ، ومنها هيئة النزاهة، وجهاز المفتش العام، وديوان الرقابة المالية ، ويضاف اليها جهاز الادعاء العام وما يقوم به من مهام تضمن ترسيخ مبادئ النزاهة والاخلاص في مزاولة العمل والقضاء على الفساد اذ مارس دوره هذا الجهاز في كثير من البلدان وسيعتلي هذا الدور قريبا في العراق عند المباشرة بالغاء جهاز المفتش العام.

### ثالثاً: تضارب المصالح:

هو وضع يمكن هيئة او شخصا ما من تحقيق مصلحة مادية أو معنوية على حساب الواجبات الوظيفية، وتسعى الحكومات والهيئات الى مكافحته بقوانين وسياسات عملية، حفاظا على الحكومة الرشيدة وسمعة الهيئة ونزاهة الموظفين ومصالح الآخرين. ويعرف ايضا بانه كل تصرف او موقف يحقق مصلحة مادية أو معنوية لهيئة ما او من يمثلها رسميا باي شكل من الاشكال، ويكون متعارضا مع اداء واجباتها او واجبات ممثليها الرسمية.

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

ومع ان حالات تضارب المصلحة لاتعني بالضرورة ارتكاب خطأ فانها يمكن ان تضر بعمل ونزاهة من تصدر منه ومايمثله، خاصة ان من اهم اسبابها

الميل لتحقيق مصلحة شخصية او المحاباة والمحسوبية الناتجة عن علاقة قرابة او صداقة او شراكة او التأثير بعلاقة عداوة او كراهية الاخر .

وتستخدم الهيئات على اختلاف انواعها وتخصصاتها مجموعة واسعة من المعايير والاجراءات عند وضعها لسياساتها الخاصة بمنع تضارب المصالح، والتي تساعد مديريها ومسؤوليها وموظفيها وعملاءها على تحديد المواقف التي تشكل حالات تضارب مصالح، وتمكن الادارة من مراقبة الالتزام بسياساتها الخاصة بذلك كما تتفاوت الهيئات في النص على هذه المعايير ودرجة الالتزام بها. ولعل من أكثر عناصر سياسة منع تضارب المصالح شيوعا بين جميع الهيئات المعايير والاجراءات التالية:

#### ○ الإفصاح المالي:

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

#### ○ الهدايا والضيافة:

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



○ استغلال المعلومات:

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

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

- ✓ واجب الافصاح: وهو ان يتقدم الموظف بالافصاح عن تضارب المصالح حال وجوده في أي معاملة او اجراء يخصه او يكلف به او يشارك فيه.
- ✓ واجب الامتناع: وهو ان يلتزم الموظف الذي أفصح عن وجود تضارب مصالح يتعلق به بالامتناع عن استخدام نفوذه للتأثير في سير المعاملة او الاجراء ذي العلاقة بما في ذلك واجب الامتناع عن حضور الاجتماعات التي سيبت خلالها في تلك المعاملة.

## الفصل الثالث أخلاقيات مهنة التعليم والمعلم

- الأخلاق في مهنة التربية والتعليم.
- أهمية أخلاقيات مهنة التعليم.
- أخلاقيات المعلم.
- محددات مهنة التعليم.
- الخصائص الخلقية الواجب توافرها في المربي.
- دور المربي في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.
- الزمن الإنتاجي للمتعلم بين التقنين والواقع.
- أخلاقيات مهنة التعليم المفضلة من قبل الطلاب.
- أخلاقيات الإدارة.
- المدير قائد وإداري.

## الفصل الثالث

### أخلاقيات مهنة التعليم والمعلم

#### الأخلاق في مهنة التربية والتعليم.

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

كما تعد مهنة التعليم من أهم المهن، بل هي الأم بالنسبة للمهن الأخرى، فعلى يد المعلم تخرج المهندس والطبيب وعالم الفلك والفيزياء وغيرهم، وإذا أرادت دولة ما أن تتفوق تكنولوجيا 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 ورفيعة بين المهن منذ أقدم العصور، وتحوطها كل المجتمعات بالإجلال والتقدير، فرسالة التعليم من رسالة الأنبياء والرسول الذين بعثهم الله - سبحانه وتعالى - ليعلموا الناس أمور دينهم ودنياهم،

لذلك فهي من أشرف المهن وأفضلها، ولأن المستقبل لأي أمة رهن بأيدي المعلمين من حيث التقدم والتخلف وفي بناء أجيال الأمة.

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

ان القوانين الموضوعية التي تدعو إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة، من شأنها أن تعمل على تحديد المسؤوليات المثلى الخاصة بالمهن المختلفة، وتزيد أيضا من وعي العاملين وإدراكهم، وتطور نوعية العمل وكفاءته، وعند الحديث عن أخلاقيات مهنة التربية والتعليم فإن من أهم وأبرز عناصر هذه المهنة المعلم، الذي سخر وقته وحياته، وبذل جهده لتعليم النشئ، وهو بمثابة الشمعة التي تحترق لتتير الطريق أمام الأجيال من أجل مواكبة تطور الحضارة والنهوض بالأمة، وصنع

المستقبل، ومواجهة التحديات المعاصرة، والتغير نحو الأفضل، والعملية التعليمية هي عملية تربوية في المقام الأول، فإن لم يكن المعلم على قدر عال من الأخلاق الإسلامية فإن هذه الشمعة ستحرق الأجيال، وتذيب أخلاق الأمة، وتدمر ماضيها وتشوه مستقبلها، وتغرقها في مستنقعات الرذيلة، وتحدث تغييرا نحو الأسوأ، وتتخلف عن سياق الحضارة، والمعلم هو الأب والقائد والحارس الأمين، الذي يستحق منا كل الاحترام والتقدير لعطائه الزاخر الذي لا ينضب، هذا المعلم الذي نذر نفسه لخدمة أبنائه وشعبه ووطنه، فأخذ بيد الأجيال إلى قارب النجاة وأرساهم على بر الأمان، وسار بهم صوب مستقبل مشرق آمن، لمواكبة ومسايرة متطلبات العصر.

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

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 حثّ الإسلام على أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة إيمانا وسلوكا. فقد أكدت المبادئ الإسلامية على أهمية الأخلاق في الحياة الإنسانية التي يحددها

القرآن الكريم لتنظيم حياة الإنسان، وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه. ولم تنحصر أهمية التمسك بالأخلاق الفاضلة في الإسلام على الجوانب الإيمانية والسلوكية، بل لها أهمية للعالم والعلم أيضا. فالعالم يجب أن يجمع إلى جانب تقوى الله العلم الذي يفيد الإنسان وينفعه. فالأصل في التربية الأخلاقية في الإسلام إشاعة الخير والإصلاح، أو ما يسمى أيضا إشاعة البر والتقوى، ومحاربة الفتنة والفساد في الأرض. وجرى التركيز على هذين الهدفين في عشرات المواضع في القرآن الكريم، وفي مئات الأحاديث النبوية.

كذلك إن الحضارة الإسلامية قد اتخذت المبدأ الأخلاقي فيها موقعا 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 يُسهّل على المعلم تحديد دوره في العملية التربوية بوضوح، ويساعده على النجاح في مهماته، ليقوم بدوره الاجتماعي المتميز في بناء مجتمعه، ويساعد على رقيه وتقدمه؛ 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 والانهايار.

فمهنة التربية هي التي تعد الناشئة للحياة روحياً وخلقياً واجتماعياً وعقلياً وجسيمياً، 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، وفقا للأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها. وليس بمقدرة أي فرد أن يقوم بهذه العملية إلا إذا كان معدا إعدادا كافيا، ولمساعدة المتعلم على النحو السليم في جميع جوانب الشخصية. فالتربية علم وفن في آن واحد، ولم تعد حرفة تقوم على مجموعة من المهارات والعادات، وإنما هي مهنة لها مهارتها الفنية وإطارها الثقافي ودستورها الأخلاقي. وبذلك أصبحت مهنة التعليم موضوع اهتمام الرأي العام في أكثر المجتمعات تقدما

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

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 والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل. فمعايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية في حين معايير المسؤولية النفسية أو الشخصية معايير

ذاتية داخلية، والمسؤوليتان تتكاملان وتتوحدان في إطار المفهوم الواضح لأخلاقيات المهنة.

### أنواع المسؤوليات:

١- المسؤولية الأخلاقية: وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء مسئولا عنها أمام ضميره، وأمام الله وتندرج من ضمنها النوايا، أي الأفعال الباطنية.

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

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

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

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

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



## أهمية أخلاقيات مهنة التعليم:

الأخلاقيات والقيم هي اللبنة الأساسية في خلق بيئة تعليمية مهيأة لجيل واعي ملتزم، ونحاول هنا إبراز جوانب الاستفادة من نشر أخلاقيات مهنة التعليم وأثر الالتزام بها في مدارسنا:

- ✓ يساعد في خلق مناخ تعليمي تعليمي قائم على الشعور بالمسؤولية تجاه مهنة التعليم باعتبارها مهنة الأنبياء والرسول وأم المهنة.
- ✓ تنتشر الشعور بالعدالة وما ينتج عنه من رضا وظيفي ودافعية للعمل بين العاملين بالمدرسة.
- ✓ تشجيع العمل بروح الفريق الواحد مما يخلق نوعاً من التعاون والتكامل فيزيد في إنتاجية العمل.
- ✓ يزيد الثقة بين إدارة المدرسة والعاملين من جهة وبين العاملين أنفسهم من جهة أخرى مما يعطي مردوداً إيجابياً في تحسين الأداء المدرسي.
- ✓ يسود الأمن والأمان والثقة المتبادلة بين المجتمع المدرسي.
- ✓ تنظيم العمل المدرسي وفق القوانين واللوائح التنظيمية المدرسية.
- ✓ تعتبر أخلاقيات مهنة التعليم مرجعية لسلوك العاملين بالمدرسة.

## أخلاقيات المعلم

### أولاً: أخلاقيات المعلم في التدريس:

تمثل عملية التدريس وإيصال المعلومات إلى الطلاب العمود الفقري لعمل المعلم، وعليها تقوم العملية التعليمية، وتعقد الاختبارات، ويتم نجاح الطلاب، وترفيعهم إلى الصفوف العليا، وغالباً ما يتم تقييم المعلم من خلال التحصيل الدراسي للطلاب،

ونتائج الامتحانات، سواء من إدارة المدرسة والتعليم أو من خلال أولياء الأمور، ومن هنا وجب على المعلم أن يكون ناجحاً في هذا المجال بشكل خاص، ولكي يحقق ذلك عليه أن يتحلى بالأخلاقيات التالية:

١. التمكن من مادة التخصص التي يدرسها للطلاب: ابتداء في دراسته الجامعية، وحصوله على الدرجات العليا، ثم متابعة كل جديد في مجال تخصصه.
٢. التعريف بالمقرر: يحسن بالمعلم أن يبدأ عامه الدراسي ولقاءه الأول بالطلاب بالتعريف العام بالمقرر، أهدافه، ومحتواه، وأساليب التقويم، والأنشطة المطلوبة، وتوزيع الدرجات.
٣. التحضير الجيد للدرس: حيث ال، من خلال الإطلاع الجيد، وإعداد كراس التحضير، والوسائل التعليمية، وأساليب التقويم، وغيرها.
٤. التنفيذ الجيد لدرس: باستخدام خطوات الدرس الصحيحة، وأساليب التدريس المتنوعة، ومشاركة الطلاب، وتنويع الأنشطة، وإجراء التقويم بمراحله المختلفة.
٥. مشاركة الطلاب: على المعلم أن يوفر الفرصة لمشاركة الطلاب في الدرس، من خلال الاستخدام الأمثل لوقت الحصة، وتشجيع الطلاب على المشاركة وإبداء الرأي، وتنمية حب الاستطلاع والبحث، وتجنب التخويف والعقاب.
٦. تدريب الطلاب على التعلم الذاتي: فالمعلم ليس هو المصدر الوحيد للمعرفة، بل عليه أن يوجههم إلى مصادر أخرى كالمكتبات، والانترنت، والتقارير الميدانية، والمقابلات مع ذوي الخبرة، وعليه أن يثير تساؤلات ومشكلات أمام الطلاب ويعطيهم الفرصة للبحث عن حلول لها عبر التفكير والتعلم التعاوني.
٧. مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب: فالطلاب مختلفون في قدراتهم العقلية، والمعلم مطالب أن يخاطب الطلاب على قدر عقولهم، ومن ثم لا بد أن ينوع في

أساليب التدريس وأسئلة التقويم، والأنشطة الصفية، ويستخدم الوسائل التعليمية، ويعطي جهداً خاصاً للطلاب ضعيفي التحصيل.

٨. الامتناع عن إعطاء دروس خصوصية: إن ظاهرة الدروس الخصوصية تمثل مخالفة صريحة الأخلاقيات مهنة التعليم ذلك "إن العلاقة السامية بين الطالب والمعلم لا يجوز أن تتدهور إلى حد أن يستأجر الطالب المعلم ويشترى وقته ويوظفه عنده ويدفع له الثمن. هذه العلاقة تتنافى تماما مع مكانة المعلم واحترامه، وتتعارض مع الأهداف التربوية لعمل المعلم".

ولكن ماذا نعمل للطلاب ضعيفي التحصيل، ألا يحتاجون إلى جهد إضافي؟، نقول إن هذا منواجبات المدرسة أن توفر برامج لتقوية هؤلاء الطلاب، سواء في داخل أو خارج المدرسة، لكن تحت إشراف إدارة المدرسة.

### ثانياً: أخلاقيات المهنة في مجال التقويم والامتحانات

من عناصر العملية التعليمية المهمة؛ عنصر التقويم والامتحانات، والذي يراد من خلاله معرفة مخرجات العملية التعليمية، ونسبة التحصيل الدراسي للطلاب، ومدى فهمهم للمادة، وفي نفس الوقت تعتبر هذه النتائج معياراً مهماً للجهد الذي بذله المعلم مع طلابه، ومدى قيامه بأداء الأمانة التي وكلت إليه، ومن أجل تحقيق النجاح في مجال التقويم والامتحانات على المعلم أن يتحلى بالأخلاقيات التالية في الخطوات الأربعة للتقويم والامتحانات:

١. تصميم الامتحان: ويقصد به وضع أسئلة الامتحان، التي يجب أن تعكس " ما تم تدريسه وما تم تحصيله، وأن يفرز مستويات الطلاب بعدالة دون تشدد ودون تسيب أيضاً، فالامتحان وسيلة لكي نقيس تقدم الطالب في الدراسة وليس

وسيلة لإرهاب الطلاب أو الانتقام منهم، وليس أيضاً وسيلة لمنحهم درجات يحصلون بها على شهادات لا يستحقونها"، وهنا تنقسم الامتحانات إلى نوعين: عامة لجميع المدارس، وتتولى الوزارة أو المديرية المسئولة عن وضع الأسئلة، أو امتحان خاص بطلاب المعلم ؛ وهنا يتولى المعلم نفسه أو بالتعاون مع زملائه في نفس المدرسة لوضع الامتحان، وفي كلا الحالتين يجب مراعاة ما يأتي في وضع الامتحانات:

- أ. أن يكون شاملاً للمناهج الدراسي.
  - ب. أن يكون منوعاً في أسئلته، بين أسئلة موضوعية وأسئلة مقالية، والموضوعية مثل: (الصواب والخطأ-اختياري من متعدد) والمقالي مثل: المقالي المقنن (اذكر - عدد)، والمقالي المفتوح تقيس الفهم العام وقدرة الطالب على التعبير.
  - ج. ألا تحتمل أسئلته إجابات عديدة تضع الطالب في حيرة واضطراب.
  - د. أن تتناسب مستوى عقول الطلاب، والوقت المخصص للامتحان.
  - هـ. أن تتنوع مستويات الصعوبة بها، بحيث تلائم جميع مستويات الطلاب (الممتازين-المتوسطين - الضعفاء).
  - و. أن يرفق مع الامتحان تعليمات للطالب توجهه للتعامل الصحيح مع الامتحان، كتحديد عدد الأسئلة المطلوب الإجابة عنها، وعلامات كل سؤال، ووقت الامتحان، وبيانات الطالب، إلى غير ذلك.
٢. تنفيذ الامتحان: تأتي المرحلة الثانية وهي تنفيذ الامتحان في القاعات المخصصة لذلك، وهنا يجب على المعلم ما يأتي:
- أ. توفير البيئة المناسبة لقاعات الامتحان، مثل الإضاءة والتهوية وتباعد كراسي الطلاب عن بعضهم وعدم الازدحام، ومنع الضوضاء واستعمال الجوالات، ونظافة المكان.

- ب. توفير الجو النفسي المريح للطلاب، بالتعامل الرفيق معهم، وعدم التهديد والتخويف.
- ج. إعلام الطلاب بالشروط المطلوبة منهم لتقديم الامتحان، كإبراز البطاقة التعريفية، والتوقيع على كشف الحضور، وإغلاق الجوال، والالتزام بوقت الامتحان.
- د. يمكن للمعلم أن يتغلب على مشكلات الغش بنقل الطالب إلى مكان آخر، أو التحذير، ويمنع سحب ورقة الامتحان منه، لكن إذا وجدت مع الطالب أوراق أو أدلة على الغش أن يرفقها مع تقرير بحالة الغش لإدارة المدرسة.
- هـ. الاعتذار - إن أمكن - عن مراقبة لجان الامتحان التي يوجد فيها أقارب للمعلم، اتقاء للشبهات، خاصة في الامتحانات العامة، ويفضل كذلك الاعتذار عن تصميم وتصحيح الامتحان.

٣. تصحيح الامتحان: وهنا يمكن أن تكون أوراق الإجابة بأرقام سرية - كما هو في الامتحانات العامة - أو معلومة الأسماء كما هو في الامتحانات الخاصة بالمعلم، وفي كلا الحالتين على المعلم أن يتحلى بالأخلاقيات التالية:
- أ. الدقة في التصحيح بالقراءة الواعية للإجابات.
- ب. إعطاء العلامة المناسبة للإجابة دون تشدد أو تساهل، وفي حال الأسئلة المقالية إعطاء الدرجة المناسبة لأي جهد جزئي يقدمه الطالب في حل السؤال، وعدم وضع الدرجة فقط للإجابات الكاملة.
- ج. إسناد التصحيح للمعلمين المؤهلين والمؤتمنين، ولا يغني عن ذلك إعطاء نماذج للإجابات لغير المؤهلين.
- د. في حالة اللجان العامة توزع الأسئلة على المعلمين؛ بحيث يصحح كل معلم سؤالاً معيناً، وهناك معلمون يراجعون التصحيح وجمع العلامات للتأكد من صحتها.
- هـ. مراعاة السرية التامة في جميع أعمال الامتحان من التصميم إلى التصحيح إلى النتائج.

٤. إعلان النتائج ومراجعة التظلمات: بعد الانتهاء من التصحيح والجمع يقوم المعلم أو الإدارة المسؤولة بإنزال الدرجات للطلاب إما بالكشوف الورقية، أو الوسائل الالكترونية كرسائل الجوال أو على مواقع الانترنت، وبعد أن يتعرف الطلاب على درجاتهم تحدث مراجعات من الطلاب أو أولياء أمورهم للمعلمين حول سلامة النتائج، بسبب احتمالية وقوع خطأ في التصحيح أو جمع الدرجات، أو رصدها في الكشوف، لذلك يسمح بتقديم التظلمات عبر آلية مقررة من الإدارة المسؤولة، تحقيقاً لمبدأ العدل والمساواة ، ومنعاً للظلم بين الطلاب، لكن من باب ضبط المراجعات لا بأس بوضع نظام يحد من تلك المراجعات ويبقي الفرصة للحالات الأكثر احتمالاً بظلمها.

ويترتب على إعلان النتائج توفير آلية لوصولها إلى ولي الأمر أولاً بأول، حتى يكون في صورة الوضع الدراسي لأبنه، فلا يفاجأ نهاية العام برسوبه أو تدني علاماته، ويمكن تحقيق ذلك برسائل الجوال أو على موقع الكتروني أو شهادات ورقية.

### ثالثاً: أخلاقيات المهنة في مجال الأنشطة الطلابية

تمثل الأنشطة المدرسية الشق الثاني من المنهج الدراسي، والتي تسمى بالأنشطة اللاصفية، وتتميز هذه الأنشطة بأنها محبوبة من قبل الطلاب، وينتظرونها بفارغ الصبر، ومن أمثلتها الرحلات، والإذاعة المدرسية، والزيارات لمؤسسات المجتمع المحلي، والمسابقات، وحصص الرياضة والتربية الفنية والأنشطة الحرة. ويغلب على هذه الأنشطة طابع الاستمتاع والترويح على الطلاب، إلا أنها في نفس الوقت تساهم في الجانب التربوي والتعليمي للطلاب، وتحقق أهدافاً تربوية عديدة منها:

١. تحقيق التعاون بين الطلاب.
٢. تحمل المسؤوليات والاعتماد على النفس.
٣. تجديد النشاط ودفع الملل لمتابعة الدراسة.
٤. تزويد الطلاب بمعلومات ثقافية عن وطنهم ومواضيع أخرى.
٥. توطيد العلاقات الاجتماعية بين الطلاب أنفسهم، وبينهم وبين المجتمع.
٦. اكتشاف الموهوبين من الطلاب وتنمية مواهبهم.

وهناك عدداً من الأخلاقيات المطلوبة في هذا المجال وهي:

١. التزام المعلم بالمشاركة في الأنشطة الطلابية (إعداداً وتنفيذاً وتقويماً) باعتبارها جزءاً من عمل المعلم.
٢. مراعاة المضمون الخلقى والعلمي للأنشطة، بحيث تكون واضحة للمعلم والطلاب.
٣. إتاحة الفرصة أمام جميع الطلاب للمشاركة في الأنشطة المختلفة.
٤. الالتزام بتشجيع ورعاية الموهوبين وتوفير الفرص الخاصة لهم لتنمية مواهبهم.
٥. توخي العدل في التحكيم بين الطلاب خلال المسابقات الثقافية والرياضية، وعدم التحيز والمحاباة.
٦. الامتناع عن سحب حصص الأنشطة (الرياضة-الرسم) لحساب تدريس المواد العلمية الأخرى.

## رابعاً: أخلاقيات المعلم مع الطلاب

إن الطلاب هم أكثر الفئات التي يحتك بهم المعلم، وهم يمثلون الرعاية والأمانة المسؤولة عنها، تربية وتعليمياً، ويلزم المعلم لكي يكون ناجحاً ومحبوياً إلى طلابه ما يلي:

١. غرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم، فمن أهم مسؤوليات المعلم تجاه الطلبة. غرس القيم الخلقية الحسنة في نفوسهم. فالتلاميذ لا يأخذون العلم والمعلومات عن المعلمين فحسب، بل إنهم يقتبسون من أخلاقهم ويتأثرون بسلوكهم.
٢. القدوة الحسنة لطلابه في تصرفاته، وسلوكه، وانتمائه وإخلاصه.
٣. تشجيع الطلاب ومكافأتهم.
٤. مراعاة الفروق الفردية والوعي بطبيعة المتعلمين وخصائصهم النمائية المختلفة.
٥. المساواة في التعامل مع الطلاب.
٦. تعريف الطلاب بأهمية وفائدة ما يدرس لهم وأهمية ذلك في حياتهم.
٧. إشاعة روح المحبة والمودة والألفة والوئام بينه وبين الطلبة.
٨. فرض الاحترام والحب في التعامل مع الطلاب.
٩. المحافظة على أسرار الطلاب: لكن يجوز للمعلم - لمصلحة الطالب - ألا يحافظ على السر، وقد يخبر الإدارة أو يخبر ولي الأمر إذا كان الأمر جلياً وله تأثير مباشر على نمو الطالب وسلامته.
١٠. الاهتمام بحياة التلاميذ ومشاعرهم ومشكلاتهم.
١١. مساعدة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
١٢. التعامل بود والسماح بالمخالفة في الرأي.



١٣. ممارسة الأدوار المختلفة مع الطلاب حسب الحالة: فهو بالنسبة إليهم يقوم بالكثير من الأدوار منها: دور المعلم، دور الصديق، دور الموجه، دور الزميل، دور الأب، دور المصحح، دور المعاقب، دور الرائد، إنه كل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه

### محددات مهنة التعليم:

إن مهنة التعليم كغيرها من المهن تحوي بعض المحددات، ومن هذه المحددات، المحددات المهنية، التي تعد من مفاهيمها الأساسية، والتي تم تحديدها فيما يلي:

١. تعتمد ممارسة مهنة التعليم على النشاط العقلي أكثر مما تعتمد على النشاط الجسمي. ينظر إلى الأعمال التي يمارسها المشتغلون في المؤسسات التعليمية أساساً في الإعداد لكل الأعمال المهنية الأخرى. ولذلك يشار إلى مهنة التعليم، من هذا المنظور، على أنها " أم المهن".

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

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

إن المدرسة فهي مؤسسة اجتماعية كبرى تقع على عاتقها مسؤولية إنتاج أناس الغد، قادة ومواطنين، وعلى عاتق مديري المدارس تقع مسؤولية إدارة وتنظيم عملية التنشئة الاجتماعية الخيرة في ظل القيم والمبادئ التي تتسجم 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 لتباين 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 قادرا على الاعتماد على حواسه، وصحته وحيويته، لأن هذا العمل يتطلب الجهد والحرص والهمة العالية والمثابرة، وأن يكون لديه الحب والرغبة الملحة للعمل في هذه المهنة، لأن الإكراه على العمل في هذه المهنة يولد التبلد في الإحساس والشعور، والرغبة المستمرة في ترك هذه المهنة بشتى الطرق. كما لا بد أيضا من الإلمام والوعي بالثقافة العامة، والمعرفة بالبيئة الاجتماعية التي تحيط به، لأن الضحالة

في هذه الأمور تجعل المدير غير قادر على العطاء الجيد، وسيظل دائماً في دوامة الفراغ الثقافي. لأن مهنة الإدارة المدرسة لا تقبل أبداً هذا النوع من مديري المدارس. 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 التربوية، والتعاون مع المجتمع المحلي، وتنمية روح التعاون والعمل الجماعي، ولا بد أن يتوافر في المدير حتى ينجح في تطوير إدارته صفات شخصية تتمثل في قدرته على إقامة علاقات سليمة مع الاقناع والاقتراع بالحجة والمنطق لا بالضغط والإكراه، والتخلي بأخلاقيات مهنته المتمثلة في الإخلاص بالعمل، وأن يكون قدوة صالحة لغيره، وأن يحسن التصرف، وتكون لديه المرونة الكافية لتعديل رأيه ويعتمد الصدق والوضوح والموضوعية في عرضه للأمور وأن يبتعد عن التعصب الأعمى، وأن يتمتع بصحة نفسية وجسمية وعقلية سليمة.

### الخصائص الخلقية الواجب توافرها في المربي:

١. الصدق في القول والعمل: يجب على المربي الالتزام بهذا الخلق، وإن يتحلى به في معاملته مع الطلبة وأولياء أمورهم، ومع زملائه والناس كافة وأن يفي بوعدته ويلتزم بمواعيده.

#### المؤشرات:

- الالتزام بدقة المواعيد المتصلة بإجراء الاختبارات وتصحيحها واعدتها إلى الطلبة.
- تقديم المعلومات الصحيحة والدقيقة عن الطالب حينما تطلب منه.

٢. الإخلاص في العمل: تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص الخلقية التي يتوجب على المربي التحلي بها. قال صلى الله عليه وسلم: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".

#### المؤشرات:

- مواكبة المستجدات المتعلقة بعمله.
- الدقة في التخطيط اليومي للموقف التعليمي/ التعليمي.
- تأدية المهام الموكلة إليه بدقة وفي موعدها المحدد.

٣. الصبر والتحمل: إن تحلي المربي بالصبر يمكنه من تحمل المشاق البدنية والنفسية والاجتماعية، ويمنحه الثقة بالنفس وقوة الإرادة، والقدرة على مواجهة العقبات والمشكلات.

#### المؤشرات:

- متابعة الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التروي قبل إصدار الأحكام.

٤. الحلم والصفح وبشاشة الوجه: المربي من أكثر الناس حاجة إلى التحلي بالحلم، وإلى ضبط النفس، وسعة الصدر، وقال صلى الله عليه وسلم: " علموا وأرفقوا ويسروا ولا تعسروا، وبشروا ولا تتفروا".

#### المؤشرات:

- التغاضي عن بعض الهفوات البسيطة التي تصدر عن الطلبة.
- ألا يكون سريع الغضب، بل متوازناً في انفعالاته.

٥. التواضع: تتطلب هذه الخاصية من المربي عدم التعالي والتفاخر وطلب الشهرة والمباهاة، لأنه قدوة صالحة لتلاميذه. وقال الرسول صلى الله عليه وسلم: " إن الله تعالى أوحى إلى أن تواضعوا، وما تواضع أحد لله إلا رفعه الله".

#### المؤشرات:

- تقبل النقد البناء من الآخرين.
- الاعتراف بالخطأ.
- التنازل عن رأيه مقابل الآراء الصحيحة.

٦. العدل والموضوعية في معاملة الطلبة: ينبغي على المربي أن يمارس العدل في معاملته للطلبة في أثناء تدريسهم دون تحيز لأحد أو محاباة. قال صلى الله عليه وسلم: " أيما مؤدب ولي ثلاثة صبية من هذه الأمة، فلم يعلمهم بالسوية، فقيرهم مع غنيهم وغنيهم مع فقيرهم، حشر يوم القيامة مع الخائنين".

#### المؤشرات:

- جمع معلومات كافية عن سلوك الطالب قبل إصدار الحكم.
- عدم المحاباة والتحيز في معاملة الطلبة أو تقويم أدائهم.

### دور المربي في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين:

يمكن تحديد دور المربي في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين في

النقاط التالية:

- ✓ أن يدرك العامل التربوي أهمية المهنة التي يمارسها وقدرتها رسالتها.
- ✓ أن يدرك بأن مهنة التعليم لها قواعد وأصول، وتتطلب امتلاك كفايات معينة لممارستها: معرفية ومهنية وإنسانية.
- ✓ أن يدرك أهمية التغيير الجذري الذي طرأ على طبيعة دوره ومسؤولياته، بحيث غدا الميسر لعملية التعلم الذاتي، والمساعد في الوصول للمعلومات.
- ✓ أن يستند في عمله وسلوكه وممارسته إلى قاعدة فكرية متينة وعقيدة إيمانية قوية.
- ✓ أن يدرك أهمية الفئة التي يتعامل معها، فالمعلم مثلاً يتعامل مع الطلبة الذين يشكلون نواة التغيير والتطوير والتقدم.
- ✓ أن يدرك من خلال نظرة منهجية علمية متطورة موقعة وأهمية دوره في عصر العولمة والانفتاح، وأن يتفهم أنه جزء من أسرته ومدرسته التي هي بدورها جزء من مجتمعه المحلي ومن ثم وطنه الذي هو جزء من العالم العربي ثم العالم ككل.

### أخلاقيات مهنة التعليم المفضلة من قبل الطلاب:

- أن يكون المعلم ديمقراطياً في تعامله مع الطلبة.
- أن يكون قدوة حسنة لهم.
- أن يكون مصدر ثقة.
- أن يحترم ويقدر وجهات نظرهم.
- ألا يرهقهم بكثرة النشاطات البيتية.
- ألا يتقيد بحرفية الكتاب المدرسي المقرر، سواء أكان ذلك في أثناء تأديته النشاطات الصفية، أم أسئلة الامتحانات، أم تلقي الاستجابات منهم.
- أن يربط المنهاج بواقع الحياة ومجرباتها.
- أن يجعل التعليم ممتعاً ومشوقاً للتعلم.

- أن يوظف التكنولوجيا الحديثة ومختلف الوسائل السمعية/ البصرية في عملية التعليم.
- أن يكون ذا عقلية متفتحة واسعة الاطلاع.
- ألا يركز على كمية المعلومات وحفظها، بل على نوعية المعلومات وطرائق اكتسابها، حيث يتوقع الطلبة من المعلم أن يعلمهم كيف يتعلمون.
- أن يثق بقدرات الطلبة وإمكاناتهم في إحداث التغيير المرغوب فيه، وفي قدراتهم على إجراء عمليات التقويم الذاتي لأعمالهم.
- أن يجعل من غرفة الصف بيئة يسودها التسامح والمحبة، وأن تخلو من التهديد والإرهاب والقمع.
- أن تتسم عمليات التقويم بالموضوعية والشمولية والتوازن، وأن يشكل الاختبار موقفاً تعليمياً.
- ألا يركز على أسئلته على عمليات الحفظ الآلي، بل عمليات التفكير.
- أن يلبي حاجات وميول ورغبات المتعلمين وما بينهم من فروق فردية

### أخلاقيات الإدارة:

في العالم الحديث، تلعب أخلاقيات الإدارة دوراً حاسماً في نجاح المؤسسات. تتمثل الإدارة الأخلاقية في اتخاذ القرارات والالتزام بمدونة سلوك تستند إلى القيم الأخلاقية والنظام الأخلاقي. تساعد هذه الأخلاقيات على خلق بيئة من الثقة والاحترام بين الموظفين والعملاء وأصحاب المصلحة.

إن أخلاقيات الإدارة عملية مستمرة لاتخاذ القرارات الأخلاقية وتعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنظمة. يجب تشجيع المديرين على أن يكونوا قدوة يحتذى بها وأن يسعوا بكل جهودهم لدعم المعايير الأخلاقية للمؤسسة. عند تنفيذ أخلاقيات الإدارة بشكل صحيح، يمكن أن توفر أساساً قوياً لمؤسسة ناجحة ومستدامة.

يجب أن يتم دعم تنفيذ أخلاقيات الإدارة بوجود مجموعة واضحة ومتسقة من السياسات والإجراءات. يعد من الأهمية بمكان أن يكون المديرون قادرين على نقل القيم والمبادئ الأخلاقية للمؤسسة إلى الموظفين. يجب توفير التدريب والتعليم لضمان فهم المديرين والموظفين لأهمية اتخاذ القرارات والسلوك الأخلاقي.

يجب أن يكون لدى المؤسسة مدونة أخلاقية لضمان ممارسة القرارات والسلوك الأخلاقي في جميع أنحاء المنظمة. سيساعد هذا في الحفاظ على ثقة واحترام أصحاب المصلحة والعملاء. يجب أن تنص مدونة الأخلاقيات على المبادئ التي تتبناها المنظمة، مثل الصدق والإنصاف، وأن تقدم إرشادات حول كيفية التعامل مع المواقف الصعبة. يمكن تقسيم أخلاقيات الإدارة إلى ثلاث فئات واسعة:

١. المبادئ الأخلاقية: تستند المبادئ الأخلاقية على القيم الإنسانية مثل المساواة والعدالة والاحترام. إنها القيم الأساسية التي توجه اتخاذ القرار في المنظمة وسلوكها.

٢. واتخاذ القرارات الأخلاقية: يشير اتخاذ القرار الأخلاقي إلى القرارات التي يتخذها المدير أو المنظمة من حيث الاعتبارات الأخلاقية.

٣. والسلوك الأخلاقي: السلوك الأخلاقي هو سلوك فرد أو منظمة يقوم على مبادئ أخلاقية

تتضمن أخلاقيات الإدارة أيضا مبادئ العدل، والصدق، والنزاهة والاحترام. يجب تحديد المبادئ الأخلاقية للمؤسسة بوضوح في سياساتها وعملياتها وإجراءاتها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون جميع الموظفين على دراية بالسياسات الأخلاقية للشركة وأن يكونوا مسؤولين أمامهم.



هدف أخلاقيات الإدارة الأساسية إلى ضمان سلوك أخلاقي ومسؤول لكل فرد في المؤسسة. تشمل هذه الأخلاقيات الالتزام بالقوانين واللوائح، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل آمنة ومحترمة وشاملة. تُؤكد أخلاقيات الإدارة أيضًا على أهمية معاملة الموظفين بالعدل والاحترام، وضمان توفير فرص متساوية وموارد متكافئة لجميع الموظفين. وعلاوة على ذلك، فإن أي شكاوى يجب التعامل معها فورًا وبشكل عادل.

### المدير قائد وإداري:

مما تتطلبه الإدارة المدرسية من جوانب في العملية الإدارية من حفظ للسجلات والمراسلات المختلفة، وإصدار المراسلات والمكاتبات سواء الداخلية " داخل المدرسة" أو خارجية لتشمل الإدارة التعليمية أو المجتمع المحلي أو السلطات الرسمية، فإن مدير المدرسة يقوم بالمهام والوظائف التي يقوم بها مدي رأي 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، إن القيادة يمكن بل ينبغي تعلمها، حيث أن القيادة قابلة للتعلم والتطوير بما يتناسب مع العصر، فهي في الوقت نفسه صناعة يمكن إعادة اختراعها ، وتجهيزها وتهيئتها لمهامها المستقبلية.

إن هذه الآراء تقر أن القيادة تتعدى مجموعة من الصفات إذا ما توافرت في الإنسان أصبح قائدا، صحيح أن هناك بعض الصفات المتعارف عليها يتشارك فيها القادة، ولكنهم يختلفون في صفات كثيرة ومن أهم الصفات التي يتحلى بها القادة الناجحون هي سحر الشخصية أو ما يطلق عليه الكاريزما، 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 التربويين كغيرهم من القادة أن بعضهم يعتمد القوة والحزم وآخرون يعتمدون الفعالية فقط، ونوع ثالث يعتمد القوة والفعالية معا، فمن يعتمد القوة يعمل على ترسيخ قيادته بالخطابة والكلمات القوية الرنانة، ومن يعتمد الفاعلية فقط يعمل وينجز أكثر مما يتكلم، أما من يعتمد القوة والفاعلية فإنه يتكلم ويعمل في نفس الوقت ، وهو بهذا يعلم من حوله ويؤثر فيهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة . ويتميز القادة التربويون الفعالون وعلى رأسهم المديرون بجملة من المزايا أهمها:

- أنهم منجزون، ومحققون لأهدافهم، ومؤسساتهم التعليمية وأولوياتها.
  - أنهم قريبون دائما من العاملين معهم، ومخاطبتهم وقريبون من أفراد المجتمع وهؤلاء القادة يقدمون مثالا للعطاء والقدوة الحسنة لهم جميعا.
  - أن لهم مساعدين فعالين، وأنهم يعملون مع أفراد فعالين.
  - أنهم يدركون أن القيادة ليست امتيازات أو درجة وظيفية أعلى أو عوائد اجتماعية ومالية أكبر، بل هي مسئولية وواجبات ودور يجب الاطلاع بها على كافة الصعد والمجالات.
- ومن هنا فالقائد التربوي ينزع إلى أن يكون نمطا متقدرا، له فلسفته الخاصة المنسجمة مع فلسفة المؤسسة التعليمية، في وقت لا نجد نظرية علمية محددة تحدد أو تؤدي هذه الشخصية القيادية إلى أن لا هناك معالم أساسية يمكن الاتفاق حولها والتي عند توفرها تكون إزاء قيادة ناجحة ومنها:
- ١- القائد التربوي مبادر: حيث يمتلك إحساسا دائما بأهمية مهمته وضرورة التصدي لها وإنجازها.

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

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

٤- الشموخ والجموح: لأنه عالي الهمة، مرتفع القامة دائماً، 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 وقيمه، ومن هنا فهو يوحد الآخرين حول القيم والمبادئ السامية التي يسعى لإنجازها من خلال زرعها في زملائه 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 إنجاز العمل بالسرعة الممكنة، ويجب أن يكون حاضراً ومتوفراً لمساعدة كل من يحتاجه دون أن يوحى للعاملين معه بأنه كل شيء وأن العامل لن ينجز بدونه، أي أن يكون قادراً على تحقيق التوازن في التعاطي مع الأمور المختلفة.

إن من ما يميز عمل مدير المدرسة امتلاكه السمات والمميزات التي تجعل منه قائداً وقيامه بالمهام 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 تجزرها بين الأعضاء سمة مميزة لهذا الفريق عن غيره من الفرق، ويعد تخلق الفريق بهذه المواصفات أحد أهم مقومات النجاح في أداء المهمات 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 يتصف أفراد

بمجموعة من المميزات الفردية ومن أهم ما يتصف به العاملون في أدائهم:

١- تبادل المعلومات: يجب على أعضاء الفريق إدامة انسياب وتدفق البيانات والمعلومات بينهم والتعامل بروحية أن ما يتوفر 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 تتسب 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 متجددة 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:

✓ إدامة إحساس كل فرد في الجماعة بأهمية وعظمة المهمة التي يقومون بها.

✓ 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:

✓ المحافظة على العلاقات الشخصية بين أفراد الجماعة. بمستويات معقولة وعدم إتاحة أي فرصة لأي نزاع أو الاختلاف الشخصي.

✓ رعاية وتشجيع الأنشطة الاجتماعية بين الأعضاء.

✓ عقد الاجتماعات الدورية الطارئة.

✓ توفير الفرص كلما أمكن لأفراد الجماعة للالتقاء والتفاعل.

٣. تأكيد الأهداف: يحرص القائد على:

✓ توليد وإيجاد درجة عالية من الوعي والالتزام بهذا الهدف.

✓ الشرح الدائم والتوضيح المستمر للأهداف التي تقوم عليها الخطة التعليمية والتربوية.

✓ الحصول على الموافقة من الأعضاء على أهداف الجماعة.

✓ 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:

✓ إيجاد وسائل عمل فعالة وأدوات وجداول عمل لازمة لتحقيق أهداف الجماعة.

✓ إعطاء الوقت الكافي والأدوات اللازمة لحل المشكلات التي تواجه جماعة العمل المدرسي في تعاملها مع غيرها من الجماعات.

٥. التأثير على أعضاء الجماعة: كلما زاد الانتماء والولاء للجماعة كلما زادت واقعية الأفراد وحاجتهم إلى:

✓ قبول واستيعاب أهداف وقرارات الجماعة.

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

✓ الاتصال المفتوح والكامل مع أعضاء الجماعة وذلك للمحافظة على انسياب تدفق المعلومات وتبادل الخبرات.

✓ الترحيب بالاتصال والتفاعل والتأثير 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 يتوفر أي من هذه الأسباب عندئذ على القائد أن يتخذ القرار بمفرده، وهذه تعتمد على:

○ المعلومات: قد لا يمتلك العضو القدر الكافي من المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ قرار جيد وكفؤ.

- الالتزام: على العضو الذي يتخذ القرار معرفة أنه من الضروري أن يحصل على التزام الآخرين بهذا القرار حتى يستقيم عمل الفريق.
- الإبداع: من المعروف بدهاءه أنه حتى يتمكن الفريق في مثل هذه الحالات من الإتيان ببدائل أكثر على كافة الأعضاء إدراك أن ما تنتجه الجماعة أكثر وبكثير مما يستطيعه الفرد الواحد مهما ارتفعت طاقاته وتميزت.
- التنمية: 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 المشاركين لإنجاز المهمات والوظائف الموكلة للفريق.
- التنازل عن القرار للآخرين: إن من فضائل العمل الجماعي هو الإيثار ويشعر العضو وخصوصاً القادة أنه من الأفضل في بعض الأحيان أن تحيل الأمر للغير لاتخاذ القرار المناسب.

## الفصل الرابع

### أخلاقيات المهنة مع الإدارة التعليمية والمجتمع المحلي

- أخلاقيات المهنة مع الإدارة المدرسية.
- أخلاقيات المهنة في مجال العلاقات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر.



## الفصل الرابع

### أخلاقيات المهنة مع الإدارة التعليمية والمجتمع المحلي

#### أولاً: أخلاقيات المعلم مع الإدارة المدرسية

يقصد بالإدارة التعليمية المهام التي يقوم بها المسؤولون عن إدارة النظام التعليمي على مستوى المدرسة أو المديرية التعليمية أو الوزارة، أي ما تقوم به كافة المستويات الإدارية في النظام التعليمي. ويمكن تعداد أهم هذه المهام في: التخطيط، التنظيم، القيادة والتوجيه، المتابعة والرقابة.

وتمثل الإدارة بالنسبة للمعلم الجهة المسؤولة عنه، ومصدر القرارات بالنسبة له، والمنظمة لعمله، ولذلك يجب أن يتعامل معها حسب الأخلاقيات التالية:

١. الانضباط باللوائح والقوانين الصادرة عن الإدارة، مثل الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف، إتقان العمل، عدم الازدواجية في الوظيفة.
٢. التحلي بروح الفريق بالتعاون مع الزملاء والإدارة في تحسين العملية التعليمية والتخطيط لها.
٣. الاحترام المتبادل بين المعلم والإدارة وزملائه المعلمين، والحفاظ على سمعتهم، ورفض الأذى لهم.
٤. الحفاظ على ممتلكات المدرسة وأثاثها، وترشيد استخدامه.
٥. الحفاظ على أسرار المدرسة كالاختبارات والدرجات والأوراق الرسمية.
٦. الالتزام باجتماعات الإدارة والمشاركة فيها بالرأي.

٧. الاستعانة بالإدارة لتغطية النقص في المستلزمات التعليمية، كالوسائل التعليمية، ومساعدة الطلاب، وإصلاح المقاعد.
٨. إطلاع الإدارة على المشكلات الطلابية المستعصية عليه حلها، والتعاون مع المرشد المدرسي والزملاء لحلها.
٩. المشاركة في الدورات التدريبية للنمو المهني للمعلمين.
١٠. تولي المسؤوليات الإدارية التي تكلفه بها الإدارة كمسئولية اللجان المدرسية، أو أنشطة طلابية، والقيام بها على خير وجه.

### ثانياً: أخلاقيات مدير المدرسة:

يتعاون المعلم ضمن نظام تعليمي متكامل يضم المدير المدرسي والمرشد التربوي والمشرف التربوي، وجميعهم يتفاعلون مباشرة مع المعلم. سبق لنا التطرق إلى أخلاقيات المعلم من جوانب مختلفة في فصول سابقة، وعندما نتحدث عن المعلم، نعني به جميع العاملين في مجال التعليم الذين يؤثرون إيجابياً على الطلاب. لذلك، الصفات الروحية والأخلاقية والمهنية والاجتماعية التي تم ذكرها ليست مقتصره على المعلم في الصف فقط، بل تشمل أيضاً المدير والمرشد والمشرف وغيرهم من العاملين في هذا المجال، لكن هناك خصوصيات لكل واحد من هؤلاء حسب طبيعة عمله نبينها فيما يلي:

#### ■ أخلاقيات الإدارة المدرسية

صفات المدير والقائد الناجح كما يأتي:

١. القدوة الصالحة في جميع ميادين الحياة، والسلوكيات كالصدق في القول والعمل، والالتزام والانتماء.
٢. الابتعاد عن الشللية، والعدالة في التعامل مع جميع أعضاء الهيئة التدريسية والتلميذ.

٣. الابتعاد عن البيروقراطية والتسلط، وكذلك عن أسلوب التساهل المفرط، والعمل مع أعضاء الهيئة التدريسية بروح الفريق الواحد.
٤. احترام وتقدير مشاعر المعلمين والتلاميذ، ومراعاة الظروف الإنسانية الخاصة.
٥. العمل بروح القانون.
٦. الجرأة في اتخاذ القرارات وتنفيذها بما يتماشى مع أنظمة وقوانين الوزارة.
٧. الابتعاد عن الأنانية والأهواء والمصالح الشخصية.
٨. القائد الميداني في مقدمة الصفوف في حالة المخاطر، والأهوال والصعوبات.
٩. متابعة شؤون المعلمين ومستحقاتهم الوظيفية باستمرار.
١٠. زيادة تفعيل دور المجتمع المحلي، والمؤسسات الوطنية والإسلامية
١١. عدم انتقاد أعضاء الفريق أمام بعضهم.

إن القائد الناجح من هذا المنظور هو الذي يوفر الجو النفسي والتعليمي المريح للمعلمين والتلاميذ، مع مزيد من الفائدة التعليمية، وأن يكسب ثقة واحترام من حوله من المعلمين، والتلاميذ، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي.

### **ثالثاً: أخلاقيات المهنة في مجال العلاقات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي**

أخلاقيات المهنة في مجال العلاقات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي تلعب دوراً حيوياً في بناء علاقات قوية ومثمرة. إليك بعض الصفات والمبادئ التي تحكم هذه العلاقات:

- الاحترام والاحترافية: يجب أن يتعامل المعلمون مع أولياء الأمور وأفراد المجتمع بكل احترام واحترافية. ينبغي أن يظهروا تقديرهم لتنوع الثقافات والخلفيات وأن يتجنبوا التحيز والتمييز.

- التواصل الفعّال: ينبغي للمعلمين التواصل بشكل فعّال وواضح مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. يجب أن يكونوا قادرين على نقل المعلومات المهمة والاستماع لاحتياجات ومخاوف الآخرين.

- الشفافية: يتعين على المعلمين أن يكونوا شفافين في تعاملهم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. يجب أن يقدموا المعلومات بصدق وصراحة وأن يشاركوا المشكلات والتحديات التي تواجههم بطريقة مفتوحة ومنصفة.

- التعاون والشراكة: ينبغي للمعلمين أن يسعوا لبناء علاقات تعاونية وشراكة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. يجب أن يكونوا مستعدين للعمل المشترك والتشاور والاستفادة من الخبرات والمعرفة المشتركة.

- السرية والخصوصية: يجب على المعلمين احترام سرية وخصوصية المعلومات التي يتم مشاركتها معهم من قبل أولياء الأمور. ينبغي أن يتعاملوا مع هذه المعلومات بحساسية وعدم الكشف عنها إلا بعد الحصول على الموافقة المناسبة.

تلتزم الأخلاقيات المهنية في هذا المجال بتعزيز التعاون والثقة بين المعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتهدف إلى تحقيق أفضل النتائج لتعليم الطلاب ونموهم الشامل.

## ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر:

ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر هو مجموعة من المبادئ والقيم التي ينبغي على المعلمين الالتزام بها أثناء ممارسة مهنتهم. يهدف هذا الميثاق إلى توجيه المعلمين في تعاملهم مع الطلاب والمجتمع التعليمي، وتعزيز جودة التعليم والتربية والحفاظ على سلامة ورفاهية الطلاب.

يحتوي ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر على العديد من المبادئ الأساسية، ومنها:

- الاحترام والعدل: يجب على المعلمين أن يحترموا حقوق الطلاب ويتعاملوا معهم بعدل ومساواة، دون أي تمييز أو تحيز.
- المسؤولية المهنية: ينبغي على المعلمين أن يكونوا ملتزمين بمهامهم ومسؤولياتهم الأخلاقية والتعليمية، وأن يسعوا جاهدين لتحقيق التعلم والتطور الشخصي للطلاب.
- النزاهة والشفافية: يجب على المعلمين أن يكونوا صادقين وشفافين في تعاملهم مع الطلاب وزملائهم وأولياء الأمور، وأن يتجنبوا أي سلوك غير أخلاقي مثل الرشوة أو الاحتيال.
- التواصل الفعال: ينبغي على المعلمين أن يكونوا قادرين على التواصل بشكل فعال مع الطلاب والزملاء وأولياء الأمور، وأن يستمعوا لآرائهم واحتياجاتهم ويتعاونوا معهم لتحقيق أهداف التعليم.

- الاستمرار في التعلم: يجب على المعلمين أن يسعوا لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم المهنية من خلال التعلم المستمر والتطوير المهني، وأن يكونوا على دراية بأحدث الأساليب والتقنيات التعليمية.

هذه مجرد أمثلة قليلة من المبادئ التي قد يتضمنها ميثاق أخلاقيات مهنة المعلم في مصر. يجب أن يكون هذا الميثاق مرجعًا هامًا للمعلمين في توجيه تصرفاتهم وسلوكهم المهني، ويجب أن يتم تعزيزه وتطبيقه بشكل دوري ومستمر لتحقيق أعلى معايير الأخلاق المهنية في مجال التعليم

## الفصل الخامس

### الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي المخالفات المهنية للمعلم

١. اعتقادات خاطئة بشأن أخلاقيات المهنة

٢. الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي

٣. المخالفات المهنية للمعلم

- أولاً: مخالفات المعلم الأخلاقية والمهنية:
- ثانياً: مخالفات المعلم المهنية:
- ثالثاً: مخالفات المعلم الجنائية
- رابعاً: حكم غياب المعلم عن العمل المدرسي

## الفصل الخامس

### الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي المخالفات المهنية للمعلم

#### ١. اعتقادات خاطئة بشأن أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة يعتقدونها بعض الناس وتحكم سلوكياتهم ونظرتهم إلى مهنة التعليم وأخلاقياتها ومنها:

أ. أخلاقيات العمل مسألة دينية تخص علاقة العبد بربه: فضمير المعلم ووازعه الديني أهم ما يدفع المعلم إلى الالتزام الخلقى، والحقيقة أننا في أخلاقيات المهنة نتعامل مع قضية إدارية وليست دينية رغم ضرورة توفر الوازع الديني لدى المعلم في عمله، لأنها ترتبط بحقوق الآخرين كالطلاب والإدارة التعليمية التي تعاقدت مع المعلم، ويتقاضى راتباً مالياً منها.

ب. أخلاق العمل مسألة تقررها المدرسة ولا يقرها المعلم: أي إخلاء مسؤولية المعلم عن أخلاقيات المهنة، وأنه ملزم بها، لكن علينا أن نعم أن المعلم يجب أن يشارك في وضع القواعد الأخلاقية، كذلك هو مسئول عن التطبيق الصحيح لها، إضافة إلى أنه يتمتع بالقدرة على الاختيار الصحيح للسلوك المطلوب.

ج. أخلاقيات المهنة تعنى فقط تنفيذ القوانين واللوائح الحاكمة للعمل: وهذا غير صحيح لأن القوانين يغلب عليها الصياغة العامة دون التطرق للمواقف الجزئية، إضافة إلى أن هناك روح للقانون يعطي للمعلم مساحة للتحرك الصحيح.

د. أخلاق العمل تتوقف على ضمير المعلم وشخصيته، ولن يفيد التدريب في تغيير ذلك، وهذا اعتقاد خاطئ لأن الأخلاق منها الفطري ومنها المكتسب كما سبق الحديث عنه، وأن الإنسان مخلوق قابل للتعلم، وتغيير اتجاهاته، وأفكاره وسلوكه.



## ٢. الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي:

في بيئتنا المهنية المتغيرة باستمرار، من المهم أن تظل ملتزمًا بقواعد السلوك المهني والأخلاقيات المهنية. السلوك والأخلاق المهنية ضرورية لأي مكان عمل لضمان الاحترام والإنصاف والمهنية. تساعد هذه القواعد في حماية حقوق ومصالح جميع الأطراف في بيئة مهنية.

الالتزام بالسلوك المهني والأخلاق هو حجر الزاوية في أي عمل ناجح. من خلال إنشاء هذه المعايير والتمسك بها، يمكن لأصحاب العمل والموظفين على حد سواء الاستفادة من مكان عمل جيد الإدارة ومنظم وأخلاقي. هذا الالتزام بمعايير السلوك والأخلاق يشجع الثقة والتواصل والتعاون بين جميع الأطراف.

من المهم أن يلتزم جميع المهنيين بقواعد السلوك المهني والأخلاقيات المهنية. تشير الأخلاقيات المهنية إلى مبادئ ومعايير السلوك لمن هم في العالم المهني. يتعلق السلوك المهني بالتمسك بمعايير معينة للسلوك والالتزام بقواعد أخلاقية معينة.

يجب على المنظمات إنشاء مدونة لقواعد السلوك والأخلاقيات التي تحدد بوضوح توقعاتهم من الموظفين. يجب أن تحدد هذه المدونة بوضوح السلوكيات المقبولة وغير المقبولة، والعواقب المترتبة على أي انتهاكات. يجب أن يكون جميع الموظفين على دراية بالكود وأن يُطلب منهم الالتزام به.

الغرض من الأخلاقيات المهنية هو المساعدة في ضمان رفع مستوى المسؤولية للمهنيين. وهذا يشمل القرارات الأخلاقية التي يتخذونها في أدوارهم المهنية، وكذلك

كيفية تفاعلهم مع العملاء والزلاء والجمهور. تساعد الأخلاقيات المهنية على ضمان التزام المهنيين بمستوى أعلى من السلوك الأخلاقي ومحاسبتهم على أفعالهم.

السلوك المهني مهم أيضًا لحماية الجمهور من سوء المعاملة أو الأذى المحتمل. يساعد السلوك المهني على ضمان تقديم المحترفين خدمات ومنتجات عالية الجودة لعملائهم. كما أنه يساعد على حماية العملاء من الأذى أو الإساءة المحتملة. يساعد السلوك المهني أيضًا على ضمان محاسبة المهنيين على أفعالهم وتحملهم مسؤولية تقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة.

تم تصميم قواعد السلوك المهني والأخلاقيات المهنية لضمان أن جميع المهنيين في مجال معين يتصرفون بطريقة أخلاقية ويتخذون القرارات في مصلحة عملائهم أو أصحاب العمل. غالبًا ما يتم وضع هذه القواعد لحماية العملاء من السلوك غير الأخلاقي أو الإهمال من قبل المهنيين الذين يوظفونهم.

من المهم لجميع المهنيين أن يكونوا على دراية بقواعد وأنظمة صناعته وأن يلتزموا باتباعها. من الأطباء إلى المحامين والمحاسبين والمستشارين الماليين، يجب على الجميع الالتزام بقواعد ومبادئ مهنتهم من أجل ضمان سلامة ورفاهية عملائهم.

إن الالتزام بأخلاقيات المهنة مهم أيضًا لحماية سمعة المهنة. عندما يتخذ المحترفون قرارات أخلاقية، فمن المرجح أن يتم احترامهم في مجال عملهم ويمكن أن يساعدوا في ضمان بقاء الصناعة ذات مصداقية.

يعد الالتزام بقواعد السلوك المهني والأخلاقيات المهنية جزءًا مهمًا من حماية نفسك وعملائك. إنه وعد بالالتزام بالمعايير والأخلاق العالية في مجال عملك،

والحفاظ على مستوى من النزاهة في عملك. عندما تلتزم بهذا الالتزام، فأنت تتخذ خطوة نحو ضمان حماية جيدة لك ولعملائك.

### ٣. المخالفات المهنية للمعلم

#### أولاً: مخالفات المعلم الأخلاقية والمهنية:

بعض المعلمين قد يرتكبوا مخالفات سلوكية أخلاقية أثناء تعليمهم للتلاميذ، سواء بسبب تجاهلهم لأخلاقيات مهنة التعليم أو عدم الالتزام بها. قد يكون ذلك نتيجة لعدم الوعي بأهمية الأخلاقيات المهنية أو لأسباب أخرى مثل ضغوط العمل أو قصور في التدريب.

مثل هذه المخالفات السلوكية الأخلاقية يمكن أن تشمل:

- التمييز والتحيز: قد يقوم بعض المعلمين بمعاملة التلاميذ بطريقة غير عادلة أو التفضيل بناءً على عوامل مثل العرق، أو الجنس أو الدين أو الطبقة الاجتماعية. هذا يعد انتهاكاً لأخلاقيات المهنة ويمكن أن يؤثر سلباً على تجربة التعلم للطلاب.
- سوء التصرف اللفظي: يشمل ذلك استخدام لغة غير لائقة أو توجيه إهانات أو انتقادات سلبية بطريقة غير مهنية للتلاميذ. هذا السلوك يؤثر على تقدير الطلاب للمعلم ويمكن أن يؤثر على نموهم النفسي والعاطفي.
- سوء التصرف الجنسي: قد يقع بعض المعلمين في سوء التصرف الجنسي مع التلاميذ، مما يعد انتهاكاً خطيراً للأخلاقيات المهنية والقوانين. يجب أن يكون البيئة المدرسية آمنة ومحمية للطلاب، ولا يجب أن يتعرضوا لأي أذى جسدي أو عاطفي.

- استغلال السلطة: في بعض الحالات، يمكن أن يستغل المعلمون سلطتهم ونفوذهم في التلاعب بالطلاب أو استغلالهم لأغراض شخصية أو غير أخلاقية. يجب أن يتعامل المعلمون بنزاهة وشفافية وأن يستخدموا سلطتهم بمسؤولية تجاه التلاميذ.

خالفات أيضا ما يلي

١. التهديد الدائم بالعقاب للطلاب.
٢. تقديم القدوة السيئة للمتعلم من حيث:
  - ✓ المظهر غير اللائق (الملابس، الحذاء، الشعر) أمام الطلاب.
  - ✓ الحديث عن النفس، والإكثار من كلمة "أنا".
  - ✓ التدخين أمام الطلاب في طابور الصباح أو في ساحة المدرسة.
٣. فقدان العدالة والنزاهة في التعامل مع المتعلمين، كمحاباة أحد الطلاب على حساب الآخرين ويتمثل ذلك فيما يلي:
  - ✓ توجيه معظم الأسئلة إليه.
  - ✓ يشيد به دائماً، ويخصه بالتعزيز دون أترابه من الطلاب.
  - ✓ يلتمس له الأعذار في خطئه ولا يلتمسه للآخرين.
  - ✓ يحاول دائماً أن يعطيه أعلى الدرجات في الامتحانات.

هذه المخالفات السلوكية الأخلاقية تعتبر غير مقبولة وقد تتطلب تدخلاً لاتخاذ الإجراءات المناسبة، سواء على مستوى المؤسسة التعليمية أو من قبل السلطات المعنية. يهدف العمل على تعزيز الأخلاقيات المهنية في التعليم إلى ضمان بيئة تعليمية صحية وأمنة لجميع الطلاب.

## ثانياً: مخالفات المعلم المهنية

المعلم هو العنصر الأكثر تأثيراً في العملية التعليمية، لذلك وقوعه في المخالفات المهنية يضعف جودة المنتج التعليمي في واقع الحياة الاجتماعية، ومن هذه المخالفات:

١. عدم النزاهة في مهام الوظيفة والإخلال بالأمانة التعليمية:
  - ✓ الانشغال بالحديث خارج المنهاج التعليمي.
  - ✓ عدم التحضير للدرس ، و إلقاء الحصة ارتجالاً.
  - ✓ تلوين فكر الطالب بمعلومات خاطئة.
  - ✓ التأطير الحزبي، والتقليل من شأن الأحزاب والجماعات الأخرى الموجودة في المجتمع.
٢. كثرة غياب المعلم عن تلاميذه، بعذر ، أو بغير عذر.
٣. عدم المحافظة على أوقات الدوام الرسمي لقوانين المدرسة، وذلك مثل ما يلي:
  - ✓ تأخر المعلم عن الموعد الرسمي ، وعن طابور المدرسة الصباحي.
  - ✓ مغادرته للمدرسة قبل انتهاء وقت الدوام الرسمي ، على حساب العملية التعليمية والتي تتمثل في التجهيز لليوم التالي : كالتحضير للدرس أو إعداد الوسائل المعينة، أو تصحيح الكراسات، أو الامتحانات للطلاب ، أو توجيه التلاميذ في النشاطات اللاصفية ؛ كالإذاعة المدرسية، والأبحاث المكتبية.
٤. الإيحاء للطلاب بصعوبة المادة التي يدرسها؛ استقطاباً منه لدرسه الخصوصية.
٥. عدم القدرة على ضبط الصف.

٦. تقصير المعلم في متابعته للأعمال الكتابية.
٧. عدم مراعاة المعلم للفروق الفردية بين طلابه.
٨. لا يراعي التدرج في تعليم المتعلمين، ويخطئ المسائل بعضها ببعض

### ثالثاً: مخالفات المعلم الجنائية:

قد يرتكب المعلم بعض المخالفات الجنائية التي تستحق العقوبة، مثل:

- التلاعب في الأوراق الرسمية: إذا قام المعلم بتزوير وثائق أو تزيفها، مثل شهادات الطلاب أو التقارير الأكاديمية، فإنه يرتكب جريمة تزوير تستحق العقوبة.
- الاعتداء الجسدي أو اللفظي: إذا ارتكب المعلم أعمال عنف جسدي أو قام بإساءة لفظية تجاه الطلاب أو أفراد أخرى في المدرسة، فإنه يرتكب جريمة اعتداء تستحق العقوبة.
- الاعتداء الجنسي: إذا قام المعلم بأي نوع من أنواع الاعتداء الجنسي على الطلاب، فإنه يرتكب جريمة جنسية تستحق العقوبة.
- سوء الاستخدام المالي: إذا قام المعلم بسوء استخدام الأموال المخصصة للتعليم، مثل سرقتها أو استخدامها لأغراض شخصية، فإنه يرتكب جريمة سوء استغلال مالي يستحق العقوبة.
- المخدرات والكحول: إذا قام المعلم بتعاطي المخدرات أو تعاطي الكحول أثناء أداء واجباته المهنية، فإنه يرتكب جريمة ويستحق العقوبة وفقاً للقوانين المعمول بها.

هذه أمثلة فقط على بعض المخالفات الجنائية التي يمكن أن يرتكبها المعلم وتستحق العقوبة. تذكر أن العقوبات والإجراءات المتخذة تختلف حسب النظام القانوني والقوانين المعمول بها في كل بلد.

#### رابعاً: حكم غياب المعلم عن العمل المدرسي:

حكم غياب المعلم عن العمل المدرسي يعتمد على عدة عوامل، بما في ذلك سياسة وقوانين المدرسة والنظام التعليمي في البلد المعني. عموماً، يُعتبر غياب المعلم عن العمل المدرسي بشكل غير مبرر أمراً غير مقبول ويعاقب عليه في معظم الأنظمة التعليمية.

تعتبر حضور المعلم إلى المدرسة وأداء واجباته الوظيفية ضرورة أساسية لتقديم تعليم جيد وضمان سير العملية التعليمية بشكل سلس ومنتظم. غياب المعلم قد يتسبب في تأخر في تقدم الطلاب أو فقدان فرص التعلم، وقد يسبب أيضاً إحباطاً وعدم استقرار للمجتمع المدرسي.

عادةً ما تكون هناك سياسات وإجراءات محددة للتعامل مع غياب المعلم، مثل تقديم تقارير غياب وتعويض الدروس المفقودة. قد يتم فرض عقوبات تأديبية على المعلم الذي يتغيب عن العمل بشكل متكرر أو غير مبرر، وقد يتم تطبيق القوانين العملية لحماية حقوق المعلمين والطلاب على حد سواء.

مع ذلك، يجب الإشارة إلى أنه قد تكون هناك ظروف خاصة قد تستدعي غياب المعلم عن العمل، مثل المرض أو الأحداث العاجلة والضرورات الشخصية. في تلك الحالات، يعتمد التعامل مع الغياب على التوجيهات والسياسات المحددة في النظام التعليمي لضمان حقوق الجميع وسير العملية التعليمية بشكل منتظم.

## المراجع

إبراهيم علي السيد. (٢٠٠٩)، الأخلاق الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة الرشد، ط١.

أحمد بطاح. (٢٠٠٦)، "قضايا معاصرة في الإدارة التربوية"، ط ١، عمان: دار الشروق، ٩٢-٩٤.

أحمد داود الأشعري. (٢٠٠٨). الوجيز في أخلاقيات العمل. الرياض: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

بدوي، إسماعيل. (١٩٧٧). القانون الإداري. القاهرة: دار الفكر العربي.

جابر محجوب على. (١٩٩٨). قواعد أخلاقيات المهنة: مفهومها ، أساس إلزامها ونطاقه. مجلة الحقوق، مج ٢٢، ع ٢. ٥٠٢ - ٢٣٩ ، مسترجع من [Record/com.mandumah.search/211820](http://Record/com.mandumah.search/211820)

الحراصي، علي بن ناصر. (٢٠١١). اخلاقيات المهنة التربوية التعليمية لدى مدير المدرسة. رسالة التربية، ع32 ، 12 - 9 مسترجع من [Record/com.mandumah.search/90031](http://Record/com.mandumah.search/90031)

حنان العبدلي، وسالمة المصراطي. (٢٠١٩): النماذج العربية والدولية الرائدة في أخلاقيات المهنة، للمؤتمر العلمي الثالث (أخلاقيات المهنة في ليبيا : الواقع والمأمول) ، الفترة ١٠-١١ اغسطس ٢٠١٩ بمدينة درنة.

صلاح الدين أبو بكر الحراري. (٢٠١٦). غياب الشعور بالمسؤولية وانعدام أخلاقيات المهنة (نتائجه). مجلة العلوم الإنسانية والعلمية والإجتماعية، ع١٢٩١ 144، - مسترجع من

[Record/com.mandumah.search/891277](http://Record/com.mandumah.search/891277)

عباس محمود. (٢٠١٨)، أخلاقيات المهنة بين الواقع والمأمول ، مسترجع من



عبد الرحمن حبنكة . (١٩٧٩)، الأخلاق الإسلامية وأسسها، دار القلم، دمشق، ط١.

عبد القادر الشخلي. (٢٠٠٢)، أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي للنشر، عمان، ط٢.

علي بن ناصر. (٢٠١١). أخلاقيات المهنة التربوية التعليمية لدى مدير المدرسة. رسالة التربية، ع32، 12 - 9 مسترجع من

RECORD/COM.MANDUMAH.SEARCH//:HTTP/90031

قدرية محمد البشري. (٢٠١١)، أخلاقيات مهنة التعليم، عمان، دار الخليج. محمد التونجي. (٢٠١١)، أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط١١.

محمد عبد الفتاح ياغي. (٢٠١٢)، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر، عمان.

محمد، محمد عبده الزغير. (٢٠١١). علاقة أخلاقيات المهنة بجودة العملية التربوية. رسالة التربية، ع ٣٨٣٢، 43 - مسترجع من

Record/com.mandumah.search//:http/90070

مصطفى أبو بكر (٢٠١٠)، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط١.

منال عبد الخالق جاب الله. (٢٠٠٦)، أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر

المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (٢٠١١)، الإدارة والسلوك الأخلاقي في العمل، جمهورية مصر العربية.

نافذ سليمان الجعب. (٢٠١٨)، أخلاقيات مهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة

هنا بنت أبو بكر بن سالم الغساني. (٢٠٠٩). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. مجلة التطوير التربوي، ٤٩، ٤٩ - ٥٠. مسترجع من Record/com.mandumah.search//:http/36619

هيئة تطوير مهنة التعليم. (٢٠١٠)، أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، السلطة الوطنية الفلسطينية، وزارة التربية والتعليم العالي.

وليد بشيشي. سليم مجلخ. (٢٠١٨)، أخلاقيات مهنة التدريس وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي، الملتقى الوطني الأول حول: آداب وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي والبحث العلمي المنعقد يومي ٠٣/٠٤ نوفمبر ٢٠١٨.

### المصادر الأجنبية

Behrman, Jack N. (1988). Essays on Ethics in Business and the Professions.

Enderle . Georges (1999). International Business Ethics. University of Notre Dame Press .. ISBN 0-268-01214-8.

Hare, R. M. (1979). "What is wrong with slavery". Philosophy and Public Affairs. 8: 103-121.

Harwood, Sterling (1996). Business as Ethical and Business as Usual. Belmont, CA View documentation Use in a flow Use in an app

Mary Ann Glendon, Geoffrey Sawer(2019),  
William P Alford,"Legal,profession".  
[www.britannica.com](http://www.britannica.com)

Professions", [www.encyclopedia.com](http://www.encyclopedia.com)

Seglin, Jeffrey L. (2003). *The Right Thing: Conscience, Profit and Personal Responsibility in Today's Business.*

Serenko, A. and Bontis, N. (2009). A citation-based ranking of the business ethics scholarly journals. *International Journal of Business Governance and Ethics* 4(4): 390-399."