

**معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات  
مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية  
من وجهة نظر المعلمين**

إعداد

د/ ظلال محمد عادل سليمان

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية- جامعة حلوان

ويعد البعد الأخلاقي في العملية التربوية التعليمية مطلباً أساسياً لكل مسعى إنساني، لأنه يسهل على المعلم تحديد دوره في العملية التربوية بوضوح، ويساعده على النجاح في مهماته، ليقوم بدوره الاجتماعي المتميز في بناء مجتمعة، ويساعد على رقيه وتقدمه، لأن مهمة التربية بناء الجيل الصاعد وفق فلسفة المجتمع التي تجري فيه العملية التربوية التعليمية. (البشري، 2011، 53) (العلياني، 1429هـ، 174)

ولقد ظهر الاهتمام بمواثيق أخلاقيات المهنة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية بعد ما تم استخدام الاختراعات العلمية في الأغراض الحربية، الأمر الذي أودى بحياة ملايين البشر، مما حرك المفكرين والعلماء والباحثين في المؤسسات العلمية والثقافية والاجتماعية في كافة أنحاء العالم، مما نتج عنه ظهور فكرة المواثيق الأخلاقية التي يلتزم بها العلماء في تخصص ومهنة معينة، والتي تعد بمثابة العقد الاجتماعي يلزمهم بالتزام المصلحة العامة وأخلاقيات المجتمع من أجل التقدم والتطور والنمو. (زيادة، 1996، 42)

إن لكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وللمهنة مجالات متعددة ووظائف معينة، وقد تتداخل مجالات المهنة ووظيفتها ومادتها العلمية ومهاراتها وأساليبها الفنية مع مهن أخرى، وتعد دراسة فلكنسر (Flexner) عام 1915م أقدم دراسة في مجال المهن وقد توصلت إلى معايير عدة، منها أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية تحكم عملها. (الحميدان، 2010، 22) (الغامدي، 1427هـ، 57)

إن مهنة التعليم بحاجة إلى أن تمارس على أساس قواعد تحكم تلك المهنة، فالميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم يضم القواعد المرشدة لممارسة هذه المهنة للارتقاء بها وتدعيم رسالتها، وإن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة. (Taubman, Peter. M, ) (2010, 17)

وتعد مهنة التعليم من أشرف المهن في المجتمع، وأكثرها تأثيراً فيه، ومن هنا كان لا بد من أن يوضع لهذه المهنة دستور عمل، وأن تحدد تماماً العلاقات بين أفراد هذه المهنة والمجتمع الخارجي، بما يتماشى مع اتساع مفهوم التربية وأهدافها، مهتماً بالمعلم الذي هو جوهر العملية التعليمية كلها، بحيث يتمشى هذا الدستور مع تطور العصر ومتطلبات التقدم في العالم. (الحجري، 2009، 38) (الكبسي، 2011، 91)

ومن ثم، فإن علاقة المدرسة بالمعلمين وغيرهم يجب أن تكون مثالا لما يمكن أن تكون عليه العلاقات بين أعضاء الأسرة الواحدة، علاقات تقوم على تدعيم ثقة كل فرد بنفسه واحترام مشاعر الآخرين، وإيجاد جو من الطمأنينة النفسية يساعد على نمو كل فرد في الجماعة المدرسية (الحقيل، 2013، 135) (عطيف، 1427هـ، 78)، حيث إن المدرسة هي أساس توجيه معلمها إلى الإنجاز، بتحفيز أفراد المجتمع المدرسي إلى الإنجاز والتميز، فإذا غاب دور المدرسة- في هذا الإطار- غاب الأداء الجيد، وعجزت المدرسة عن تحقيق أهدافها.

كما أن نجاح العمل في مهنة التعليم يقتضي مراعاة المعلم للأخلاق المهنية، ويتمثل ذلك في بذله للمجهود المناسب حتى يكون الأجر الذي يحصل عليه مستحقا، كما ينبغي عليه أن يحرص على إتقان عمله وأدائه دون خلل وتجنب كل أشكال الغش، كما يتوجب عليه الالتزام بالوقت المحدد له، ولن يكون هذا ممكنا إلا إذا فصل المعلم بين حقه في الأجر وعمله الذي يمثل إثباتا لوجوده ودوره في المجتمع.

وتشير الأدبيات التربوية إلى أن (اللجنة الوطنية للتربية والمعايير المهنية للمعلمين) في أمريكا وضعت عام 1924م ميثاق آداب المهنة، ثم تبنته بعد خمس سنوات عدد من الولايات، ثم تبعتها بعد ذلك ألمانيا وبولندا وغيرها، وقد اعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب المقام في قطر ميثاق المعلم العربي، الذي جاء في تسع عشرة مادة، مع وضع قسم المهنة منذ عام 1968م، وهو أول محاولة عربية في هذا الميدان، وقام بدراسة متطلبات إستراتيجية التربية العربية في إعداد المعلم العربي عام 1979م، والنظر في دراسة الدستور الأخلاقي لمهنة التعليم، مفهومه وأهميته، وأهدافه، ومسؤوليات المعلم نحو مهنته، وطلبتة، وزملائه، وأولياء أمور الطلبة، والمجتمع، فضلا عن حقوق المعلم على المجتمع وأجهزة الدولة والمنظمات التعليمية وغيرها. (المنظمة العربية للتربية، 2003، 28)

ولقد قام مكتب التربية العربي لدول الخليج عام 1985م بإعداد مشروع بعنوان (إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم) تضمن جوانب عن المعلم وطلبتة والمجتمع، والمعلم، والمدرسة، والبيت، ورسالة التعليم. (مكتب التربية، 1985، 3)

وحيث إن التحدي الحقيقي لنجاح مهنة التعليم هو أن تجد الأخلاقيات والمبادئ طريقها للتطبيق العملي، ولا تكون مجرد مواد وشعارات (جاب الله، 2006، 435) (النبهني، 103، 2009)، ولما كانت المدرسة هي المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف العامة للتربية، فإن المهمة الأساسية لها هي تنفيذ العملية التربوية بفاعلية وكفاءة، بما تتضمنه من واجبات مختلفة منها الاهتمام بتفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. (Lieberman, )

وحتى تؤدي المدرسة عملها بنجاح، فلا بد لها من أساس وثيق من العلاقات الإنسانية الطيبة مع المعلم من احترام رأيه ومشاعره وتشجيعه لإبداء طموحاته وتبادل الرأي معه، حتى يصل معه إلى مرحلة من الثقة والتعاون، وحتى يتم تحسين العملية التربوية التعليمية والوصول إلى التكامل المطلوب. (مصطفى، 2012، 94)

فاهتمام المجتمعات المختلفة بالتعليم لما يقوم به من إعداد الأبناء للتعامل مع المجتمع، وتربيتهم تربية فاضلة وراقية تتناسب وظروف كل مجتمع، يجعل من المحتم أن تكون لمهنة التعليم ميثاق أخلاقي يلتزم به جميع العاملين في مجال التعليم.

ومن هنا اهتمت المملكة العربية السعودية بموضوع أخلاقيات مهنة التعليم، حيث قامت وزارة التربية والتعليم بوضع ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم تم اعتماده عام 1427هـ، وهذا الميثاق هو تحديد لعناصر الالتزام الذي يسعى كل معلم إلى الوفاء به حتى يكون قد حافظ على شرف مهنة التعليم وأخلاقيتها.

### الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من عدة جوانب، ويمكن عرضها على النحو التالي:

#### أولاً: الدراسات العربية:

**1- دراسة القحطاني (1434هـ):** درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن ترتيب مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم تنازلياً حسب درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط كانت كالتالي: العلاقة مع المجتمع المدرسي، رسالة التعليم، العلاقة مع المجتمع، الأداء المهني، العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الأسرة.

## 2- دراسة العبودي (1431هـ): تقويم أداء معلمي التربية الإسلامية في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى أداء معلمي التربية الإسلامية في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين، والتعرف على الخصائص والصفات التي يتميز بها معلم التربية الإسلامية عن غيره من المعلمين، ومعرفة أهمية صياغة معايير لتقويم الأداء من الميثاق الأخلاقي، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

(أ) أن المشرفين ومديري المدارس يرون أن مستوى الأداء لمعلم التربية الإسلامية من حيث (انتمائه لرسالة التعليم، وأداءه المهني، وعلاقته بطلابه، وعلاقته بالمجتمع وعلاقته بالمجتمع المدرسي، وعلاقته بالأسرة) جيد.

(ب) ضرورة صياغة معايير لتقويم أداء المعلم على ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، والتي منها: أن الميثاق يحدد واجبات المعلم وفقا لأهداف السياسة التعليمية، وبالتالي فإن صياغة معايير منه يساهم في تحقيق أهداف التعليم، وأن صياغة معايير لتقييم الأداء من الميثاق يجعل هذه الأخلاقيات من الأمور اللازمة على كل معلم.

## 3- دراسة العبد العزيز (1429هـ): مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة المعلم حسب ما توفر في الأدب التربوي، ودراسة مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بها من وجهة نظر المديرات والمعلمات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة في علاقتهن بزميلات المهنة احتل درجة أعلى من علاقتهن بالإدارة، في حين احتلت علاقة المعلمات بالطالبات الدرجة الأدنى بين المجالات الأربع.

## 4- دراسة الفالح (1426هـ): اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية الميثاق ومستوى تطبيقه، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

(أ) أفراد العينة يرون أن من المهم جدا أن يلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية.

(ب) بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع والأسرة وفقا للميثاق لصالح الذكور.

(ت) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقا للميثاق.

#### 5- دراسة الغامدي (2002): ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات مهنة التعليم، وما ينبغي أن تكون عليه في دول الخليج العربية، وذلك من خلال محاور الدراسة: التعليم رسالة، التعليم مهنة، المعلم قدوة، المعلم مرب، المعلم وعلاقته بالمجتمع، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن نسبة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم كانت عالية بين أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا على عبارات محور الدراسة: التعليم رسالة.

#### ثانيا: الدراسات الأجنبية:

#### 6- دراسة هاي (High, 2005):

هدفت إلى تحديد وفهم المبادئ الأخلاقية الهامة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويون، ويتصف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربوية أو يعملون بها، أو لهم علاقة بها، ثم تم تحليل محتواها، وتكوين قائمة بأهم المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يلتزموا بها، مرتبة حسب أهمية كل منها، واستخدمت هذه الدراسة أسلوب دلقي لتحديد تلك المبادئ الأخلاقية الهامة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المبادئ الأخلاقية: التفكير الناقد الذي يشتمل على عدد من المبادئ، منها السمات الخلقية والسلوك الأخلاقي كأهم مبدأ أخلاقي للقادة التربويين، كما أظهرت النتائج أن هناك قصورا في التركيز على تعليم الأخلاق في برامج التدريب والتعليم، وقصور في ممارستها من قبل قيادات المدارس في الميدان.

## 7- دراسة هينستريت (Hebenstreit, 2003):

هدفت الدراسة إلى اكتشاف الأسس الخلقية للقيادة، ومعرفة ما يؤثر على ما يؤديه مديرو المدارس، وأظهرت الدراسة أن الكثير من الباحثين التربويين يرون أن مشكلة التعليم ليست في إصلاح التعليم، وإنما في تحويله إلى مدارس تقوم على مجتمع متعلم يقع إنجاز كل طالب فيه في مركز اهتمام العمل المدرسي.

ووجدت الباحثة أن مشاركة المدراء في دورات تدريبية أو حلقات نقاش أو أخذ مقررات لها علاقة هامة وإيجابية في تأثيرها على مدى تكرار ممارسة المدراء للسلوكيات الفاضلة، كما دلت نتائج الدراسة أن ممارسة المدير لدور القدوة لمنسوبي مدرسته يزيد من ممارستهم السلوكيات الفاضلة، وتوصلت الدراسة إلى أن لعمر المدراء تأثير هام إحصائياً بالنسبة لزيادة تكرار ممارسة السلوكيات الفاضلة.

**الدراسات السابقة والدراسة الحالية:**

يتضح من استعراض الدراسات السابقة إجماعها على أهمية أخلاقيات المهنة بصفة، عامة وأخلاقيات مهنة التربية والتعليم بصفة خاصة، وإنها ضرورة لا غنى عنها للمعلمين وغيرهم من التربويين، مع ضرورة تعليمها وتعلمها. ويلاحظ أن بعض الدراسات قد اهتمت بدراسة ميثاق أخلاقيات مهنة والتعليم الذي أصدرته وزارة التربية والتعليم - آنذاك - في حين اهتم البعض الآخر بالأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها المعلم في مهنة التعليم.

ويتضح من خلال استقراء نتائج دراسة (العبد العزيز) أن علاقة المعلمات بالطالبات كانت متدنية، كما أوضحت دراسة (القحطاني) أن علاقة الإدارة بالطلاب جاءت في الترتيب الخامس، وكذلك بينت دراسة (جواب الله) أنه على الرغم من انشغال المفكرين بأخلاقيات العمل في مهنة التعليم، إلا أنه لم يكن بمقدورهم حمل الجميع على الالتزام بالأخلاقيات، وهو ما يوضح أن هناك إشكالية في التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ولعل ما يؤكد ذلك ما أوصت به دراسة (الفايح) بأنه من المهم أن يلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية، وكذلك دراسة (العبودي) التي أوصت بضرورة صياغة معايير لتقييم أداء المعلمين بما يجعل الأخلاقيات من الأمور اللازمة لكل معلم.

وإذا كانت كل تلك النتائج والتوصيات تبين ضعف العلاقة بين المعلمين مع طلابهم، فإن ذلك يعني ضعف التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الذي يؤكد في مادته الخامسة على هذه أهمية هذه العلاقة، وهو ما يعني

أيضا أنه ربما تكون هناك بعض المعوقات التي تحول دون هذا الالتزام، وهو ما يبين مدى الحاجة إلى الدراسة الحالية، لما في ذلك من توضيح كيفية تفعيل أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين.

### مشكلة الدراسة، وأسئلتها:

تشير نتائج بعض الدراسات السابقة، ومنها دراسة (العبد العزيز، 1429هـ) أن هناك إشكالية وخللا في التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة، حيث بينت أن علاقة المعلمات بطلابهن كانت متدنية، وكذلك دراسة (الفالح، 2007) التي بينت أنه من المهم أن يلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية، وأنه ينبغي على القيادات العليا تشجيع المعلمين على تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في حياتهم المهنية.

كما أن أخلاقيات مهنة التعليم تأخذ أبعادا خاصة في نظام التعليم السعودي، حيث إن هناك جهودا كبيرة من أجل إعداد المعلمين، إلا أن الجانب الأخلاقي لم يأخذ حقه كما يجب، وأن المتابع لواقع التربية في المملكة العربية السعودية يلاحظ وجود مظاهر القصور في الاهتمام بأخلاقيات مهنة التعليم في مؤسسات المجتمع التربوية، مما أدى لظهور بعض السلبيات، منها، ضعف وعي المعلم برسالة التعليم، وندرة وجود المعلم القدوة، وضعف عناية المعلم بتنمية الجانب الخلقى لدى طلابه، وتفشي ظاهرة الغش في الاختبارات بين الطلاب، وانتشار ظاهرة العنف في المدارس (الغامدي، 2014، 75-76)، كما أن أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية لا تزال تواجه بعضا من العقبات التي لها آثار سلبية على مهنة التعليم. (الغامدي، 2014، 239)

ولعل في كل ذلك ما يوضح أن هناك ضعفا في مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات، وهو ما ينعكس على أدائهم وعلاقتهم، كما يؤثر على فاعلية المدرسة ومخرجاتها بشكل سلبي، بما يجز اللوم والنقد، سواء أكان ذلك من أولياء الأمور، أم المجتمع، أم المسؤولين، الأمر الذي يؤدي إلى خروج المعلمين عن النظام الذي يجب عليهم السير عليه، والالتزام بكل ما جاء فيه، ولعل هذا الخروج يؤثر على مستوى أدائهم التعليمي والسلوكي بشكل سلبي، وهو ما ينعكس بالتالي على أحد أهم عناصر العملية التعليمية، وهم الطلاب الذين يتكون احتكاكا مباشرا بالمعلمين، فيخرجون من مدارسهم بأفكار وسلوكيات مغايرة لما ينتظرهم عليه المجتمع.

وعلى ذلك، فإن الدراسة تحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة؟



- 2- ما مصادر اشتقاق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية؟
- 3- ما ملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم العام في المملكة العربية السعودية؟
- 4- ما المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين؟
- 5- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم للمعلمين في مدارس المملكة العربية السعودية؟

### أهمية الدراسة:

- 1- يعد موضوع ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الهامة، لما له من انعكاسات على سلبية على المعلمين إذا لم يكونوا ملتزمين به، الأمر الذي ينعكس سلباً على الطلاب باعتبارهم المحور الرئيس في العملية التعليمية.
- 2- يمكن أن تفيد هذه الدراسة كلا من المسؤولين في وزارة التعليم والمدارس، في تطبيق ما قدمته من مقترحات من أجل العمل على تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بين المعلمين في جميع مدارس المملكة.

### أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة.
- 2- التعرف على مصادر اشتقاق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية.
- 3- التعرف على ملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم العام في المملكة العربية السعودية.
- 4- التعرف على المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين.
- 5- تقديم مقترحات يمكن أن تسهم في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم للمعلمين في مدارس المملكة العربية السعودية.

**حدود الدراسة:**

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة في تناولها على المعوقات المرتبطة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ومعوقات العمل، والمعوقات الاجتماعية.
- **الحد المكاني:** تم التطبيق الميداني لأداة الدراسة مدينة الرياض.
- **الحد البشري:** تم التطبيق على المعلمين في بعض مدارس المرحلة الابتدائية، باعتبار أنها أهم المراحل الدراسية التي يتم فيها بناء القيم الأخلاقية للأطفال، ومن الواجب أن يكون معلموها أكثر التزاما بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في تعاملهم مع الأطفال، مما يساعدهم في بناء شخصيتهم بشكل سليم.

**مصطلحات الدراسة:****التفعيل:**

التفعيل لغة: من فعل الشيء، أي زاد من نشاطه وحركته، أو فائدته وأهميته. (الرازي، 212، 1986)

ويستخدم إجرائيا في هذه الدراسة على أنه: كل القرارات التي يمكن أن تتخذها الجهات المسؤولة عن التعليم (وزارة التعليم، الإدارة التعليمية، المدرسة) من أجل تشجيع المعلمين على أن تكون سلوكياتهم ملتزمة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

**ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:**

الميثاق لغة: العهد والتحالف، والبيعة والأمانة، ومنه قوله تعالى: (وَأذْكُرُوا اللَّهَ عَالِيكُمْ وَمِيثَاقَهُ الَّذِي

وَأَتَقَّكُمْ بِهِ إِذْ قُلْتُمْ سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَأَتَقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ) (سورة المائدة، الآية 7)

وأخلاقيات مهنة التعليم بحسب ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية "السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام، فكرا وسلوكا أمام الله، ثم ولاة الأمر، وأمام أنفسهم، والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية".

والميثاق اصطلاحا: عهد بين طرفين أو أكثر يلتزم به الإنسان فكرا وسلوكا أمام الله، ثم نحو نفسه والآخرين،

وترتب عليه واجبات وحقوق للأطراف المعنية. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003، 33)

وقد تم استخدام ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم إجرائيا في هذه الدراسة على أنه ما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من السلوكيات التي يتعين على المعلمين الالتزام بأدائها.

### منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها، وتحقيقا لأهدافها، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كيفيا أو كميا (عبيدات وآخرون، 176، 2012) (عطوي، 2007، 117) (الخطيب، 136، 2006)، وهو المنهج الأنسب والملائم لموضوع الدراسة، بوصفه أحد المناهج المناسبة للدراسات التي تتناول قياس آراء واتجاهات الباحثين نحو قضية معينة.

### إجراءات الدراسة:

تنقسم إجراءات الدراسة إلى قسمين: الإطار النظري، والإطار الميداني، ويمكن تناولهما على النحو التالي:

#### أولا: الإطار النظري:

بناء على ما طرحته مشكلة الدراسة من تساؤلات، فإن الإطار النظري يتناول ثلاثة محاور رئيسية، يمكن تناولها على النحو التالي:

#### 1- الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة:

الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة المتحضرة، ومتطلبا أساسيا لتنظيم المجتمع واستقراره، وغياها يعني غلبة شريعة الغاب حيث "القوة هي الحق" وليس "الحق هو القوة"، ويمكن تحديد الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات أي مهنة من المهن فيما يلي:

أ) الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر الفرص المتكافئة للناس، وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، وتستخدم الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً، ويقطع الطريق على الطفيليين والمترجمين تدريجياً، ويتسع بالتدريج أيضاً، أمام المجتهدين.

(ب) الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس، كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود، وإسناد الأعمال، وتوزيع الثروة، وربط الدخول بالمجهود،... الخ.

(ت) أخلاقيات العمل تدعم البيئة الموازية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالنفع على الفرد، وعلى المنظمة، وعلى المجتمع.

(ث) إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل، وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغط ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.

(ج) إن الالتزام الخلقى في أي مؤسسة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إلا قيمة أخلاقية.

(ح) الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عددا من البرامج الأخرى الهامة مثل برامج التنمية البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الإستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه دعم المؤسسة وتنميتها ونجاحها.

(خ) إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقيا، وبالتالي تنجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من ساحة الأعمال.

(د) إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضا عندما تنور الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإتيان.

والمدرسة- على وجه الخصوص- كمؤسسة ذات دور تعليمي وتربوي مسئولة عن نشر الأخلاق- ليس فقط في ممارساتها، وإنما أيضا في سياساتها، وفي كل ما تدعو إليه- مسئولة عن الالتزام الخلقى في أداء المعلمين، كما هي مسئولة عن تنمية الالتزام الخلقى بين الطلاب، ويكون من المفيد للغاية أن يكون للمدرسة مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تلتزم بها، وتلزم بها العاملين بميثاق مكتوب يتضمن تلك المعايير، ويكون مرجعا ومرشدا لهم جميعا، وأساسا لتقييم سلوكهم، أو لمحاسبتهم.

ولما كانت المدرسة معنية أساسا ببناء البشر، فعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة المدرسة وبين التزامها بالأخلاق، ولا يتصور منطقيا

الزعم بأن المدرسة تنجح في تخريج الطلاب في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير منسجمة مع الأخلاق، لذلك فمن الضروري أيضا أن نتعرف على مواصفات البيئة الأخلاقية في المدرسة كما رسمها ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

## 2- مصادر اشتقاق بنود ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية:

إن نظام التعليم في أي مجتمع - باعتباره نظام فرعي من نظام أشمل وأعم هو النظام الاجتماعي - تؤثر فيه عقيدة وغايات النظام السياسي على نظام التعليم، وعلى مهنة التعليم وأخلاقياتها التي يجب أن تكون على انسجام تام مع غايات النظام التعليمي وأهدافه، والنظام التعليمي في المجتمع المسلم مستمد من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، لذا فالشئق الأساسي من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم أصله الإسلام، والجوانب الأخرى لأخلاقيات مهنة التعليم مستمدة من طبيعة مهنة التعليم وحاجات البلاد والعباد في داخل الإطار العام، وعلى ذلك فإنه يمكن عرض المصادر التي تم اشتقاق مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية على النحو التالي:

### (أ) مصدر الشرع والقيم الإنسانية:

يعد هذا المصدر من أهم مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم الإسلامي الذي يتخذ من الوحي الإلهي أساسا لها.

فالدين الإسلامي هو مقوم أساسي من مقومات الحياة في المجتمع السعودي المسلم وأخلاقيات مهنة التعليم فيه تستند إلى الفكر التربوي الإسلامي الذي يعتبر مهنة التعليم رسالة وعملا دينيا قبل أن تكون مهنة، وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع، فإنه يكون أشد التزاما على العاملين في حقل التربية والتعليم، ولخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد وبناء المجتمع المسلم وفق القيم الأخلاقية المتعارف عليها. (الغامدي، 2014، 118)

وتمثل الأخلاق مكانة متميزة في الدين الإسلامي لدرجة أن مفهوم الأخلاق ليس فقط جزء من نظام الإسلام بل أن الأخلاق هي جوهره، فالإسلام في أساسه دعوة ذات طبيعة أخلاقية، ولهذا فإن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة تدعوان الناس إلى الخير وتحذرهم من الشر، وقد ورد في القرآن الكريم ألف وخمسمائة وأربع آيات تتصل

بالأخلاق، سواء في جانبها النظري أو في جانبها العملي، وهذا يمثل ما يقرب من ربع عدد آيات القرآن الكريم. (الشيباني، 1985، 220)

فأخلاقيات مهنة المعلم تعد انعكاساً للعقيدة التي تحكم حياته كلها، ولا يطبقها في حدود مهنته أو عمله الوظيفي فقط كما يوصي بذلك تعبير أخلاقيات المهنة بل هي ملازمة له داخل مقر عمله وخارجه.

والمتابع لسياسة نظام التعليم في المملكة يتضح له أن الدين الإسلامي هو المصدر والإطار الذي يحكم عملية التربية ويوجهها إلى جانب حاجات المجتمع وطبيعة العصر. (الغامدي، 2006، 407-423)

كما أن القيم الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية تنبع من أن الله سبحانه وتعالى قد ركز على الأخلاق، فقال في كتابه الكريم مخاطباً الرسول صلى الله عليه وسلم: (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ) (سورة القلم، آية 4)، والآية تضم بين جنباتها كل خلق كريم ومبدأ قويم، كما أن الرسول الله صلى الله عليه وسلم يقول في الحديث الشريف: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، ولعل أولى مكان بمكارم الأخلاق هو حيث يكون العلم والعلماء، ومن أمثلة هذه القيم المستمدة من الشرائع السماوية؛ الأمانة والصدق وعدم إبداء الغير.

#### (ب) المصدر العلمي:

إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع المسلم، والإسلام في لبه دعوة صريحة للعلم والتعلم وإلى استخدام منجزات العلم في شتى جوانب الحياة في التربية والطب والهندسة... الخ بشرط أن يأتي هذا وذلك ضمن الإطار العام للإسلام وغاياته ومقاصده، لذا يمكن القول: إن العلمية والواقعية هما من أهم سمات التربية الإسلامية وكذا أخلاقيات مهنة التعليم. ومهنة التعليم في نظام التعليم السعودي تستند إلى قاعدة من المعرفة والنظريات والمفاهيم العلمية التي تعطي الفرصة للعاملين في هذه المهنة لفهم وتحليل المشكلات المهنية وتحديد الحلول المناسبة لها. (الغامدي، 2014، 123)

لذا فإن أنظمة التعليم الإسلامية تعتبر التربية الخلقية الأساس في عمل المعلم (العمرو، 1999، 12) فالمعلم ومن خلال تدريس مقررات العلوم الطبيعية يمكن أن يستثمرها في تنمية الجانب الخلقى في شخصية المتعلم، كما تهتم بشكل كبير في تعميق الإيمان بالله من خلال الأدلة والبراهين المستمدة من الحياة العامة. كما أن المواد الطبيعية تسهم في بناء الاتجاهات العلمية الأخلاقية لدى المتعلم مثل: الأمانة والموضوعية والقدرة على النقد كما تنمي الرغبة لتحصيل المعرفة والاستفادة منها وتطبيقها.

**ت) المصدر الاجتماعي:**

المقصود بهذا المصدر هو قيم المجتمع التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة، فأخلاقيات المعلم المسلم تتأثر بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وهذه القيم لا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على المعلم وسلوكه المهني.

والأصل في المجتمع المسلم أن تستند قيمة وأخلاقياته وأعرافه وعاداته وتقاليدته إلى أصل في الشريعة الإسلامية ولا تخالفها، لذا فأخلاقيات مهنة التعليم عندما تتأثر بعادات وتقاليد وأخلاقيات المجتمع وأعرافه، إنما تتأثر بذلك كله في إطار أعم وأشمل وهو الإطار الاجتماعي، لذا فهناك علاقة قوية بين مهنة التعليم وأخلاقها وبين المجتمع بأوضاعه الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ونظرته للمعلم.

ولا شك أن مكانة المعلم الاجتماعية وثقة المجتمع به، تتطلب أن يكون الحكم في صلاحية من ينتمي إلى المهنة من اختصاص المهنيين أنفسهم، لأنهم وحدهم القادرون على تقدير إنجازات أي فرد في حياتهم، ولو سمح لغيرهم بممارسة المهنة فإن الضرر لا يقتصر على أفراد المجتمع، بل ينعكس على المهنيين المختصين، لأن المجتمع يفقد ثقته بهم، ولا يعترف بهم بوصفهم مهنيين، وبالتالي لا يمنحهم المكانة اللائقة بهم. (العبد العزيز، 1429هـ،

(56)

وتعاني مهنة التعليم في أنظمة التعليم في البلدان العربية والإسلامية، من مشكلة الاعتراف الاجتماعي بمهنة التعليم، وقد يعزى ذلك إلى الاختلاف في إعداد المعلمين وتنوع مؤهلاتهم، وممارسة عدد كبير من المعلمين لمهنتهم دون إعداد تربوي، ومثل هذا نادر الحدوث في المهن الأخرى، لذا تحتل قضية الارتقاء بالتعليم إلى مستوى المهنة مكانة هامة في إصلاح نظم التعليم في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

كما أن الوسط الاجتماعي، والثقافة السائدة في المجتمع، وما يفعله أعضاء هذا المجتمع من ممارسات وسلوكيات، تؤثر كثيرا في حياة المعلم، وتترك أثرا فيه.

**ث) المصدر الاقتصادي:**

يقصد بالمصدر الاقتصادي الظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التعليم، فما لا شك فيه أن الظروف الاقتصادية يؤثر على غيره من الجوانب الاجتماعية، وبالتالي على مهنة التعليم بشتى مدخلاتها ومخرجاتها،

وأنظمة التعليم قد عانت من عزوف الشباب عن الالتحاق بمهنة التعليم لفترة طويلة، وذلك نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات العربية والإسلامية، وبخاصة في العقدين الأخيرين، مما أثر سلباً على مهنة التعليم، فقد ظهرت فرص وظيفية جيدة في سوق العمل، وصحيح أن الوضع قد تغير إلى حد كبير الآن، إلا أن مهنة التعليم لم تعد من المهن المرغوبة اجتماعياً كما كانت من قبل.

وقد قامت أنظمة التعليم بالعديد من الخطوات لتشجيع الالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين، وذلك بتخصيص امتيازات مادية واجتماعية، كما وضع بعضها لوائح لشاغلي الوظائف التعليمية للرفع من شأنهم واستقطاب الكفاءات المميزة، وأتاحت الفرص أمام المعلمين الراغبين في متابعة دراستهم التي تؤهلهم إلى مراتب أعلى في مجال تخصصاتهم، ومنع كل ما يؤدي إلى التقليل من شأنهم أو يسيء إلى مهنتهم، ولكن بالرغم من هذه الجهود فلا يزال الطريق طويل من أجل دعم مهنة التعليم، وبخاصة الإغلاء من مكائنها الاجتماعية. (الغامدي، 407، 2006 - 423)

إن المعلم الذي يعيش وضعاً اقتصادياً مقبولاً يمكنه من العيش بكرامة، من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزام أكيد بقواعد وأسس المهنة، أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدنياً لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته، فيتوقع منه الانحراف، الأمر الذي يسيء إلى مهنته.

### ج) المصدر التنظيمي:

ويقصد به البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مساهمهم.

إن الارتقاء بمهنة التعليم من أهم القضايا التي تواجه أنظمة التعليم في المجتمعات العربية والإسلامية، فوزارات التربية والتعليم بصدد استكمال كافة الشروط التي تجعل من التعليم مهنة مرموقة مثل الطب، والهندسة، الأمر الذي يشعر المعلمين بأنهم أرباب مهنة ذو استقلالية ومكانة في المجتمع، مما يزيد دوافعهم نحو العمل ورفع مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية، كما يسعى بعضها إلى إنشاء نظام تراخيص لممارسة مهنة التعليم، حيث يطلب من المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم، مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال. (الغامدي، عبد الجواد، 73، 2002)



إن أنظمة التعليم مطالبة في مواصلة البحث في كافة السبل التي من شأنها سن الأنظمة والتشريعات واللوائح التي من شأنها الرفع من مستوى المعلم المسلم، ومن ثم مهنة التعليم، ومن الواضح أن النصوص المقررة للواجبات مهما تعددت لا قيمة لها في ذاتها إلا بعد الالتزام بها من جانب المعلمين، والواقع أن المدرسة تحكمها قيم وتقاليد لها قوة القانون.

### 3- ملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية:

إن لكل مهنة في المجتمع قواعد وأخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل جميع الأفراد المنتمين لهذه المهنة، لأن ذلك يساهم في تحقيق الأهداف المنشودة للمهنة بفاعلية.

وإذا كانت الأخلاق ركيزة مهمة في حضارة الأمم وتطورها، فإن التعليم هو الوسيلة الوحيدة في نقل الأخلاق إلى النشء، حيث إن الأخلاق والتعليم دليلان أساسيان على رقي السلوك الإنساني والتربوي في المجتمع، ووظيفة المدرسة مزدوجة (تربية وتعليم)، ولا يختلف اثنان على أن التربية الصحيحة هي المدخل السليم إلى التعليم الجيد؛ لأنه إذا أحسنت تنشئة الطالب خلقيا، فالأرجح أنه سيكون أكثر إقبالا على التعلم، وأكثر قدرة عليه. (جاء الله، 139، 2006)

فالتربية الخلقية مطلوبة لذاتها، ومطلوبة كوسيلة لتحقيق التعلم الأفضل، فالمدرسة مؤسسة تعني ببناء الطالب خلقيا وتلك مسئوليتها الأساسية، وبالتالي تكون المدرسة مؤسسة أخلاقية بالطبيعة، وعليها خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقى للطلاب، وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها، ومن هنا تظهر أهمية البيئة المدرسية من الناحية الأخلاقية. (عفيفي، 2007)

إن وصف التعليم بأنه مهنة، يشير إلى أنه من جملة العلوم والصناعات التي لا بد لها من مبادئ وأصول وقواعد، وأن من يقوم بهذه المهنة لا بد له من المعرفة التامة بتلك المبادئ والأصول للنجاح.

وقد أصدرت وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم عام 1427هـ-2006م، وتم اعتماده وفق توجيه من خادم الحرمين الشريفين، في مواد ثمان، يمكن تناولها على النحو التالي: (وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، 1428، 8)

**المادة الأولى: مصطلحات الميثاق:**

وفيها تفسير لبعض المصطلحات التي قد تحتاج تفسيراً، حتى لا يسيء البعض فهمها، أو تأويلها بشكل مخالف للهدف الذي وضعت من أجله.

**المادة الثانية: أهداف الميثاق:**

يهدف ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية إلى تعزيز انتماء المعلم لرسالته، ومهنته والارتقاء بها، والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وتقدمه، وتحبب لطلابه وجذبهم إليه، والإفادة منه.

وقد أكدت المادة (169) من سياسة التعليم بوضع ملاك (كادر) للمعلمين يرفع من شأنهم، ويشجع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في أداء رسالة التعليم بأمانة وإخلاص يضمن استمرارهم في سلك التعليم (وزارة التربية والتعليم، 1416هـ، 31)، ولعل ذلك ما ساعد على أن تكون مهنة التعليم من المهن الجاذبة في المملكة العربية السعودية، وأصبحت ذات رغبة الكثيرين، وقلل ذلك من تسرب المعلمين إلى مهن أخرى.

**المادة الثالثة: رسالة التعليم:**

جاء في الميثاق أن التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من هدى الشريعة الإسلامية، ومبادئ الحضارة، يتعين على المعلمين التمسك بها وأدائها حق الأداء، واستشعار عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية، وعلى المعلم أن يعتز بمهنته.

وهذا الاهتمام يأتي من التأكيد على أن غاية التعليم هي فهم الإسلام فهما صحيحاً متكاملًا، وغرس العقيدة الإسلامية، ونشرها وتزويد الطالب بالقيم والتعاليم الإسلامية، وبالمثل العليا، وإكسابه المعارف والمهارات المختلفة، وتنمية الاتجاهات السلوكية البناءة، وتطوير المجتمع اقتصادياً، وثقافياً، وتهيئة الفرد؛ ليكون عضواً نافعاً في بناء مجتمعه.

**المادة الرابعة: المعلم وأدائه المهني:**

أكدت هذه المادة على أن المعلم مثال للمسلم المعتز بدينه المتأسى برسول الله صلى الله عليه وسلم، وأهمية إدراك المعلم لنموه المهني، وأهمية إدراكه للسمات الرئيسة لشخصيته المتمثلة في الاستقامة، والصدق، والأمانة، والحلم، والحزم، والانضباط، والتسامح، وبشاشة الوجه، كما أكدت على أن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله-

سبحانه وتعالى - ضمير يقظ، وحس ناقد، وأكدت على ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب، وغرس أهمية مبدأ الاعتدال، والتسامح والتعايش بعيدا عن التطرف، وعلى المعلم إدراك أن النمو المهني واجب أساس، والثقافة الذاتية المستمرة منهج حياة، وعليه أن يطور من أدائه ونفسه، وينمي معارفه منتفعا بكل جديد في تخصصه، وفنون التدريس ومهاراته.

حيث إن النمو المهني للمعلم أو انعدامه ينعكس على طرائقه التعليمية ورغبته في التغير وتحسين علاقته وكفاءاته الشاملة، أما من تتجمد طرائقه، وتصبح روتينية، فلا يصلح للقيادة والتوجيه، والمعلم الذي ينضج مهنيا تكون له القدرة على تشخيص صعوباته وتحديد متطلباته، ويضرب مثلا حسنا في النمو والتقدم يحتذيه ويقتاد به طلابه وكل من حوله.

#### المادة الخامسة: المعلم وطلابه:

حددت هذه المادة العلاقة بين المعلم وطلابه؛ لكونه قدوة لهم بصفة خاصة وللمجتمع بصفة عامة، ولكونه أ نموذجاً للحكمة والرفق، وأكدت على العدل بين الطلاب، وتجنب العقاب البدني والنفسي، لكونهما ينفران الطلاب من المدرسة، وأكدت على إكساب الطالب المهارات العقلية والعلمية.

فجاء فيها: أن العلاقة بين المعلم وطلابه، والمعلمة وطالباتها لحمتها الرغبة في نفعهم، وسداها الشفقة عليهم والبر بهم، وأساسها المودة الحانية، وحارسها الحزم الضروري، وهدفها تحقيق خيري الدنيا والآخرة للجيل المأمول للنهضة والتقدم، وعلى المعلم أن يكون قدوة حسنة لطلابه خاصة، وللمجتمع عامة، وأن يكون أثره في الناس حميدا باقيا؛ لذا وجب عليه التمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا، والدعوة إليها، ونشرها بين الطلاب، والعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع إلى ذلك سبيلا.

وعلى المعلم أن يحسن الظن بطلابه، ويعلمهم أن يكونوا كذلك في حياتهم العامة والخاصة، ليلتمسوا العذر قبل التماس الخطأ، ويروا عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين، وأن يكون أحرص الناس على نفع طلابه، وي بذل جهده كله في تعليمهم، وتربيتهم وتوجيههم، يدهم على طريق الخير، ويرغبهم فيه، ويبين لهم طريق الشر ويحذرهم عنه، ويرعاهم رعاية متكاملة دينيا، وعلميا، وخلقيا، ونفسيا، واجتماعيا، وصحيا.

وعلى المعلم أن يعدل بين طلابه في عطائه، وتعامله، ورقابته، وتقويمه لأدائهم، ويصون كرامتهم، ويستثمر أوقاتهم بكل مفيد، وهو بذلك لا يسمح باتخاذ دروسهم ساحة لغير ما يعني بتعليمهم في تخصصهم، وأن يكون

أتمودجا للحكمة والرفق، يمارسهما ويأمر بهما، ويتجنب العنف، وينهى عنه، يعود طلابه التفكير السليم، والحوار البناء، وحسن الاستماع إلى آراء الآخرين، والتسامح مع الناس، والتخلق بخلق القرآن الكريم في الحوار، ونشر مبدأ الشورى.

ويجب على المعلم أن يعي أن الطالب ينفر من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي؛ لذا فالمربي القدير يتجنبهما، وينهى عنهما وأن يسعى لإكساب الطالب المهارات العقلية والعلمية، التي تنمي لديه التفكير العلمي الناقد، وحب التعليم الذاتي المستمر وممارسته.

ويتبين من هذه المادة تأكيدها على أن دور المدرسة يتمثل في الأساس في تحقيق سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، التي أكدت موادها العناية بالناشئة، وحسن تربيتهم، والتعامل معهم، وفق ما جاء في القرآن الكريم، والسنة المطهرة، وأن يكون الرسول صلى الله عليه وسلم القدوة للمعلمين، من حيث الإخلاص والتفاني في العمل، وصفاته العلمية، والصدق، والعطف، والرحمة، وتحيب الطلاب إلى معلمهم ومربيهم، حيث إن الطلاب يرون في معلمهم القدوة، والمثل الأعلى، لما يقومون به من دور هام في بناء شخصيتهم، وبهذا يحتم عليهم أن يكون نموذجاً ممتازاً في جميع المواقف.

#### المادة السادسة المعلم والمجتمع:

وجاء في هذه المادة أن على المعلم تعزيز الإحساس بالانتماء إلى الدين والوطن لدى الطلاب، مع أهمية تنمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى، كما أشارت إلى أهمية توسيع ثقافة المعلم وتنوع مصادرها، وأن يعزز المعلم لدى الطلاب الإحساس بالانتماء إلى دينهم ووطنهم، كما ينمي لديهم أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.

#### المادة السابعة: المعلم والمجتمع المدرسي:

أكدت على العمل بروح الفريق الواحد، وأشارت إلى أهمية احترام قواعد السلوك الوظيفي، والالتزام بالأنظمة والتعليمات، وأن الثقة المتبادلة، والعمل بروح الفريق الواحد هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه، وبين المعلمين والإدارة التربوية، وأن على المعلم أن يدرك أن احترام قواعد السلوك الوظيفي، والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها، والمشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة، وفعاليتها المختلفة، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

## المادة الثامنة: المعلم والأسرة:

جاء فيها أن المعلم شريك الوالدين في التربية والتنشئة، وعليه أن يوطد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة، والتشاور فيما يخدم مستقبل الطلاب. (وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، 1428، ص14)

إن ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية مستمد من سياستها التعليمية المعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (779) في 16-17/9/1389 هـ المنبثقة من دستور الدولة، وهو القرآن الكريم، وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، حيث إن الإسلام هو الدين الذي تدين به الأمة عقيدة، وعبادة، وخلقا، وشريعة، وحكما، ونظاما متكاملًا للحياة، وهي جزء أساس من السياسة العامة للدولة. (سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، 1416هـ، 5)

وأن المعلم شريك الوالدين في التربية والتنشئة، فهو حريص على توحيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة، وعليه أن يعي أن التشاور مع الأسرة بشأن كل أمر يهم مستقبل الطلاب، أو يؤثر في مسيرتهم العلمية ضروري، وفي كل تغير يطرأ على سلوكهم أمر بالغ النفع والأهمية.

وأن يؤدي العاملون في مهنة التعليم واجباتهم كافة، ويصبغون سلوكهم كله بروح المبادئ، التي تضمنتها هذه الأخلاقيات، ويعملون على نشرها، وترسيخها، وتأصيلها، والالتزام بها بين زملائه، والمجتمع بوجه عام.

فسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية هي الخطوط العامة التي تقوم عليها التربية والتعليم، أداء للواجب في تعريف الفرد بربه، ودينه، وإقامة سلوكه، وخدمة مجتمعه، وتحقيق أهداف الأمة، وهي تشمل حقول التعليم، ومراحلها المختلفة، والخطط والمناهج، والوسائل التربوية، والنظم الإدارية، والأجهزة القائمة على التعليم، وسائر ما يتصل به.

## ثانيا: الإطار الميداني:

يهدف الجانب الميداني من الدراسة إلى التعرف على معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وذلك في محاولة لوضع المقترحات التي يمكن أن تسهم في جعل المعلمين ملتزمين بهذا الميثاق، ويمكن عرض إجراءات الجانب الميداني من الدراسة على النحو التالي:

## عينة الدراسة:

بناء على موضوع الدراسة وأهدافها، فقد تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من المعلمين في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض (في مناطق التعليم الأربع فيها: شمال، جنوب، شرق، غرب) بطريقة عشوائية (ثلاث مدارس في كل منطقة)، وتم توزيع الاستبانة المعدة لهذا الغرض على العينة، حيث تم توزيع (300) استبانة، تمكن من استعادة (223) منها، وقد تم استبعاد (4) استبانات لعدم اكتمال الإجابة فيها على كل العبارات، وبالتالي فقد أصبح عدد الاستبانات المكتملة البيانات الدراسة (219) استبانة، وهو ما يمثل حجم العينة في الدراسة، كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول (1)

## توزيع أفراد عينة الدراسة على مناطق مدينة الرياض

المنطقة	المدرسة	الحي	عدد المعلمين أفراد العينة	الإجمالي
شمال الرياض	العليا الابتدائية	العليا	22	56
	ابن البيطار الابتدائية	المروج	16	
	عبد الملك بن مروان الابتدائية	الملك فهد	18	
شرق الرياض	مصعب بن عمير الابتدائية	السعادة	21	58
	ربيعة بن سلمة الابتدائية	الجزيرة	20	
	هشام بن حكيم الابتدائية	الجزيرة	17	
غرب الرياض	القدس الابتدائية	الشميسي	18	53
	قيس بن السائب الابتدائية	ظهرة لبن	15	
	معاذ بن جبل الابتدائية	طويق	20	
جنوب الرياض	النواس بن سمعان الابتدائية	المروة	15	52
	محمد بن مسلم الابتدائية	الحزم	19	
	قس بن ساعدة الابتدائية	بدر	18	
المجموع			219	

## أداة الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة وأهدافها، استخدمت الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات الخاصة بمعوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين.

وتمت صياغة عبارات الاستبانة في صورتها الأولية انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وتم عرض الأداة على عدد من المحكمين المختصين، وذلك لمعرفة مدى تمثيل ومناسبة ووضوح فقرات الأداة لمحاور الدراسة، وصلاحياتها للتطبيق الميداني، وقد تم إعادة صياغة الاستبانة في صورتها الأخيرة بعد القيام بإجراء بعض التعديلات عليها بناء على ملاحظات المحكمين.

## صدق أداة الدراسة (validity):

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 2010، 249)، كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من جانب، ووضوح فقراتها ومفرداتها من جانب آخر. (عبيدات، 2012م، ص280)

وللتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المحكمين، لتحكيم الاستبانة في صورتها الأولية، وذلك لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الأداة لأهداف الدراسة، والحكم على ما تحتويه الاستبانة من فقرات من حيث صحة الصياغة والوضوح، وأهمية كل فقرة ومدى انتماء كل فقرة للمحور، وترتيبها حسب الأولوية، وبعد الإطلاع على ملاحظاتهم، تم التعديل حتى تم وضع الأداة في صورتها النهائية.

## ثبات أداة الدراسة (Reliability):

ثبات أداة البحث يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم (العساف، 2010، 430)، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم عمل اختبار لمعرفة مدى ثبات الأداة باستخدام طريقة التجزئة النصفية Split- Half (السيد، 1979، 527)، ومن ثم تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة (رولون):

$$\text{معامل الثبات } R = \frac{\text{تباين الفروق } E^2}{\text{تباين الفروق } E^2}$$

وقد بلغ معامل ثبات أداة الدراسة (0.84)، وهي قيمة ثبات مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام الأسلوبين التاليين:

- التكرارات والنسب المئوية، وذلك لتحديد أعداد ونسبة استجابات أفراد العينة على عبارات الأداة.
- معامل الثبات باستخدام معادلة (رولون).

### تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود بعض المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية، وقد أمكن تصنيفها على النحو التالي:

## 1- المعوقات المتعلقة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية التي تحول دون تفعيله من وجهة نظر المعلمين:

ويقصد بهذه المعوقات كل ما يتعلق بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ويمكن تحليل هذه المعوقات وتفسيرها على

النحو الذي جاءت به نتائج الجدول التالي:



## جدول (2)

## المعوقات المتعلقة بالميثاق والتي تحول دون تفعيله من وجهة نظر أفراد العينة

م	المعوقات	نعم		غير متأكد		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	الافتقار إلى دليل تفسيري يشرح مواد ميثاق أخلاقيات المهنة	187	85.4	13	5.9	19	8.7
2	لم يتم توزيع الميثاق علينا	112	51.1	31	14.2	76	34.7
3	ندرة البرامج التدريبية للمعلمين للتعريف بمواد الميثاق	102	46.6	46	21.0	71	32.4
4	ليس في الميثاق ما يشجع على الالتزام به	97	43.3	69	31.5	53	24.2
5	المعلمون لا يحتاجون لميثاق	91	41.6	77	35.1	51	23.3
6	الميثاق يقيد تصرفات المعلمين	55	25.1	101	46.1	63	28.8

بالنظر إلى الجدول السابق، وتأمل ما فيه من بيانات يتبين أن هناك مجموعة من المعوقات المتعلقة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية التي تحول دون تفعيله من وجهة نظر المعلمين، وكانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أعلى من (50%)، ويمكن تناولها على النحو التالي:

■ جاء (الافتقار إلى دليل تفسيري يشرح مواد ميثاق أخلاقيات المهنة) بنسبة (85.4%) أكثر المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة بين المعلمين، ولعله يمكن تفسير ذلك بأن هناك إهمالا من قبل المسؤولين أصحاب القرار فيما يتعلق بتوزيع الميثاق على المعلمين، فلم يهتموا بإظهار أهميته لهم، كما لم يهتموا بإضافة شرح كل مادة من موادها لما في ذلك من تشجيع للمعلمين للإقبال عليه وتدبره جيدا، فيعملون على تطبيقه في التعامل مع طلابهم، وزملائهم، ومدرائهم في المدرسة.

■ وتظهر نتائج الدراسة أمرا لم يكن متوقعا، حيث كانت استجابات ما يزيد عن نصف أفراد العينة (51.1%) أنه (لم يتم توزيع الميثاق علينا)، وهي نتيجة يمكن أن ترجع إلى أن المعلمين الذين اختاروا هذه العبارة ربما أرادوا إلقاء مسؤولية عدم تفعيل الميثاق من على عاتقهم، وإصاقها بإهمال المسؤولين بعدم توزيعه عليهم، كما

قد يرجع السبب في ذلك لإهمال المسؤولين في المدارس في القيام بواجبهم والتأكد من توزيع الميثاق على كل المعلمين.

ثم تأتي بعد ذلك المعوقات المتعلقة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية التي تحول دون تفعيله من وجهة نظر المتعلمين، وكانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أقل من (50%) من اختيارات أفراد العينة، ويمكن تناولها على النحو التالي:

■ جاءت (ندرة البرامج التدريبية للمعلمين للتعريف بمواد الميثاق) بنسبة (46.6%)، وربما يعود تفسير هذه النتيجة إلى أن المدارس والإدارات التعليمية، بل ووزارة التعليم لم تظهر اهتماما بعقد الندوات أو الدورات والبرامج التدريبية لعرض الميثاق، وشرح مواده، وبيان المستفاد منه حال الالتزام به في التعامل مع الآخرين، أو ما يمكن أن يحققه من عائد مادي، في مقابل العقوبات التي يمكن أن تطال المقصرين من المعلمين في حال عدم الالتزام به.

■ يرى (43.3%) من أفراد العينة أن عبارة (ليس في الميثاق ما يشجع على الالتزام به) من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وقد تعزى هذه النتيجة إما إلى أن هناك عددا من المعلمين لا يرغبون في تحمل المسؤولية، فيحاولون إلقاء مسؤولية الإهمال على الميثاق بنفسه، أو لافتقارهم أي شكل من أشكال الحوافز التي يمكن أن تشجعهم وتدفعهم إلى الالتزام به.

■ ويرى (46.6%) من أفراد العينة أن عبارة (المعلمون لا يحتاجون لميثاق) تعد من معوقات تفعيل الميثاق، وقد يعزى ذلك إلى أن هؤلاء المعلمين يرون أنهم يقومون بأداء ما عليهم من واجبات على الوجه الأكمل مع مديريهم وزملائهم وطلابهم، ولا يظنون أن في الميثاق ما يمكن أن يضيفه لهم في هذا المجال، وربما يقترب من هذه النتيجة أن (25.1%) من أفراد العينة يرون أن (الميثاق يقيد تصرفات المعلمين)، وهو ما يعني أن ضرره قد يكون أكثر من نفعه، لأن التقيد به ربما لا يجعل المعلمين يتصرفون - في تعاملاتهم مع الآخرين) بحرية، الأمر الذي قد يجعلهم يرتكبون - بسببه - العديد من الأخطاء إذا ما كانوا متحفزين أكثر من اللازم للالتزام به، وتطبيق مبادئه.

## 2- المعوقات المتعلقة بالعمل التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين أفراد العينة:

وهي المعوقات ذات الصلة بطبيعة العمل الذي يقوم به المعلم، ويمكن عرض وتحليل هذه المعوقات وتفسيرها على النحو الذي جاءت به نتائج الجدول التالي:

### جدول (3)

#### المعوقات المتعلقة بالعمل التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر العينة

م	المعوقات	نعم		أحيانا		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	كثرة أعباء العمل	183	83.6	11	5.0	25	11.4
2	خلو استمارات التقييم من بنود الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة	139	63.5	53	24.2	27	21.3
3	ندرة تقديم حوافز للمعلمين الملتزمين بأخلاقيات مهنة التعليم	133	60.7	41	18.7	45	20.6
4	ندرة تطبيق العقوبات لمن يخالف مواد الميثاق	127	57.0	34	15.5	58	26.5
5	الافتقار لتأهيل المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة	106	48.4	59	26.9	54	24.7
6	ندرة البرامج التدريبية للمعلمين للتعريف بمواد الميثاق	102	46.6	46	21.0	71	32.4
7	قلة الاهتمام بمشكلات المعلمين	93	42.5	50	22.8	76	34.7
8	نقص الطاقم الإداري المعاون في المدرسة	31	14.5	88	40.2	84	38.3
9	عدم منح رخص لمزاولة مهنة التعليم	9	4.1	33	15.1	177	80.8

بالنظر إلى الجدول السابق، وتأمل ما فيه من بيانات يتبين أن هناك مجموعة من المعوقات المتعلقة بالعمل، والتي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، وكانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أعلى من (50%)، ويمكن تناولها على النحو التالي:

■ جاءت نتيجة استجابات أفراد العينة حول (كثرة أعباء العمل) بنسبة (83.6%)، وهي نسبة عالية، وتأتي في الترتيب الأول من بين معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة، وهي نتيجة تظهر حجم معاناة المعلمين من كثرة الأعمال الملغاة على عاتقهم، فالمعلم مسئول عن التدريس للعديد من الطلاب، وعليه أن يتعامل معهم على اختلاف مستوياتهم، وهو مسئول عن نتيجة طلابه في نهاية العام الدراسي، حيث يتم تخصيص جزء من تقييمه بناء على نتائجهم، وهو مسئول أيضا عن نشاط أو أكثر في المدرسة، هذا بخلاف معاناتهم مع كم كبير من المناهج الدراسية التي يجب عليه الانتهاء منها قبل نهاية العام، بالإضافة لطريقة التصحيح التي تستغرق وقتا طويلا وجهدا ذهنيا شاقا من المعلم، وأعمال الكنترولات سواء أكان ذلك على مستوى المدرسة، أو على مستوى الإدارة، وربما على مستوى الوزارة أيضا، فهي كلها أعمال ضاغطة على المعلم، وتؤثر تأثيرا كبيرا على تصرفاته وسلوكياته داخل المدرسة، وربما خارجها أيضا.

■ ثم جاءت نتيجة استجابات أفراد العينة حول (خلو استمارات التقييم من بنود الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة) بنسبة (60.7%)، وفي الترتيب الثاني من بين معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وهي نتيجة تبين أن هناك قصورا في التخطيط لاستمارات تقييم المعلمين، حيث كان من المفروض وضع بند خاص لتقييم المعلم بناء على مدى التزامه بمبادئ الميثاق، ولعل هذا التجاهل يعد من أهم وأخطر المعوقات المتسببة في عزوف المعلمين عن قراءة الميثاق، والالتزام بتطبيقه، طالما أنهم كانوا في مأمن من وقوع أية أضرار أو عقوبات عليهم، ولعل هذه النتيجة تتفق وتؤكد اختيار أفراد العينة (ندرة تطبيق العقوبات لمن يخالف مواد الميثاق) بنسبة (57.0%) كمعوق من معوقات تفعيل الميثاق، وهو ما يعني - إضافة إلى ما سبق - أن المسؤولين عن تقييم المعلمين في المدارس - وبخاصة المديرين - لا يولون اهتماما بتوقيع العقوبات على من لم يلتزم منهم بتطبيق مبادئ الميثاق في عمله على الرغم من أن اللوائح تبيح لهم الخصم من الراتب أو الحرمان من الترقية، وربما التحويل للتحقيق، الأمر الذي يجعل الكثير من المعلمين لا يلتزمون بتطبيق مواد الميثاق، ولا يولونه اهتماما.

■ يرى (60.7%) من أفراد العينة أن (ندرة تقديم حوافز للمعلمين الملتزمين بأخلاقيات مهنة التعليم) تعد من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وتأتي في الترتيب الثالث، ولعل ارتفاع هذه النسبة يعد أمرا غريبا، حيث يوحي ذلك بأن المعلمين يريدون مقابلا لالتزامهم بميثاق أخلاقيات المهنة، ولا يدركون أن هذا الالتزام يعد من أساسيات العمل، وليس عبئا مفروضا على المعلمين، ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن الكثير من المعلمين يعتبرون أن هذا الميثاق زائد على واجباتهم الأصلية في عملية توصيل المادة العلمية للطلاب، وتصحيح واجباتهم، ثم اختبارهم في نهاية كل فصل دراسي فقط، وبالتالي فهم ينتظرون التقدير المادي والمعنوي كحوافز مقابل التزامهم به، وهم بطبيعة الحال مخطئون في هذا الأمر.

ثم تأتي بعد ذلك معوقات أخرى متعلقة بالعمل كانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أقل من (50%)، ويمكن تناولها على النحو التالي:

■ جاءت نتيجة استجابات أفراد العينة على (الافتقار لتأهيل المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة) بنسبة (48.4%)، وهي نتيجة توضح أن هناك قصورا لدى المسؤولين في المدارس، وإدارات التعليم، وربما في وزارة التعليم، للتقصير في عمل برامج تأهيلية للمعلمين، وبخاصة من خريجي الكليات الذين يلتحقون بالعمل في مجال التدريس الذين لم ينالوا حظا من المقررات التربوية، ويرتبط بهذه النتيجة أيضا اختيار نسبة (46.6%) من أفراد العينة (ندرة البرامج التدريبية للمعلمين للتعريف بمواد الميثاق)، وهو ما يوضح أن وزارة التعليم لا يعينها من الأمر سوى طباعة الميثاق، وتوزيعه على المعلمين في المدارس، دون النظر إلى ما يمكن أن يتعلق بذلك من شروحات، أو تعريف به، أو عقد ندوات، ودورات تأهيلية للمعلمين لصقلهم، وتعريفهم بأهمية الميثاق، والالتزام بتطبيق مبادئه.

■ ويرى (42.5%) من أفراد العينة أن (قلة الاهتمام بمشكلات المعلمين) تعد من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وربما يعود هذا الاختيار إلى أن بعض المعلمين لا يجدون من يناقش مشكلاتهم المختلفة، في حين أنهم مطالبون بالالتزام بكل شيء، ومن بينها الميثاق، وهو ما يمثل عبئا على المعلمين، مما يفقدهم القدرة على التركيز في القيام بكل ما هو موكل إليهم من أعمال، ولعل في ذلك أيضا دلالة على قلة اهتمام المسؤولين في

إيجاد حلقة التواصل بينهم وبين المعلمين بصفة مستمرة لمواجهة ما يعانيه المعلمون من مشكلات بحيث يتم تخفيف الضغوط عليهم، مما يمنحهم الثقة ويمكنهم من القيام بأدوارهم المطلوبة منهم على أكمل وجه.

▪ وبعد ذلك جاء (نقص الطاقم الإداري المعاون في المدرسة) بنسبة (14.5%)، وربما يعود اختيار بعض أفراد العينة من المعلمين هذه العبارة على كثرة الأعباء المطلوب من المعلمين القيام بها مع وجود نقص في الطاقم الإداري الذي يمكن أن يكون عوناً لهم في تخفيف الضغوط الكبيرة التي يتعرضون لها.

ولعل الفارق الكبير بين نسبة العبارة الأولى (كثرة أعباء العمل) (83.6%) ونسبة هذه العبارة (14.5%)، ربما يرجع إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة قد رأوا أن العبارة الأولى تتضمن ما جاء في هذه العبارة، وبالتالي لم يتم اختيار هذه العبارة إلا من نسبة (14.5%) فقط من إجمالي أفراد العينة.

وفي النهاية يرى القليل من أفراد العينة أن (عدم منح رخص لمزاولة مهنة التعليم) بنسبة (4.1%)، وهي نسبة ضعيفة، قد يكون مردها إلى تخوف الكثير من المعلمين أن تتبع وزارة التعليم هذا النظام، الأمر الذي يدخل معه المعلمون في دوائر العديد من الاختبارات التي يمكن أن تتسبب في تقلص عدد المعلمين، وبالتالي يفقد العديد منهم وظيفته التي تضمن حصوله على راتبه.

### 3- المعوقات الشخصية الاجتماعية التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين أفراد العينة:

ويقصد بهذه المعوقات ما يتعلق بشخصية المعلم، والبيئة الاجتماعية المحيطة به، وجميعها تؤثر - بطبيعة الحال - على أداء المعلم، ويمكن عرض وتحليل هذه المعوقات وتفسيرها على النحو الذي جاءت به نتائج الجدول التالي:

## جدول (4)

## المعوقات الشخصية الاجتماعية التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات

## مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة

م	المعوقات	نعم		أحيانا		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	تدني نظرة المجتمع للمعلمين	187	85.4	13	5.9	19	8.7
2	قلة الدافعية للعمل عند بعض المعلمين	175	79.9	29	13.2	15	6.9
3	كثرة الأعباء والالتزامات الأسرية	159	72.6	26	11.9	34	15.5
4	لا أحب شيئا يقيدني في العمل	138	63.0	44	21.1	37	16.9
5	أفكر في ترك مهنة التعليم	93	42.5	65	29.7	61	27.8
6	ضعف الحس الديني لدى بعض المعلمين	66	30.1	81	37.0	72	32.9

بالنظر إلى الجدول السابق، وتأمل ما فيه من بيانات يتبين أن هناك مجموعة من المعوقات الشخصية الاجتماعية التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، وكانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أعلى من (50%)، ويمكن تناولها على النحو التالي:

- جاءت نتيجة استجابات أفراد العينة حول (تدني نظرة المجتمع للمعلمين) بنسبة (85.4%)، وهي نسبة عالية، وتأتي في الترتيب الأول من بين المعوقات الاجتماعية التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة، وهي نتيجة تظهر أن المعلمين يتأثرون بشكل بالغ من الناحية النفسية بسبب ما يواجهونه من تدني نظرة المجتمع لهم، والتي ربما كان لها الدور الكبير في تدني نظرة الطلاب أيضا لمعلميهم باعتبارهم جزء من المجتمع، ويظهر هذا مما صار عليه الطلاب من قلة احترامهم لمعلميهم سواء أكان ذلك داخل المدرسة أو خارجها.

■ ويرى (79.9%) من أفراد العينة أن (قلة الدافعية للعمل عند بعض المعلمين) من أهم معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وربما يعود ذلك إلى أن الكثير من المعلمين يفتقرون إلى التجديد في العمل المدرسي، الأمر الذي يشعرون معه بالملل، مما يفقدهم الدافعية للعمل، وقد يكون في هذا الأمر دلالة على تقصير المعلمين في القيام بواجباتهم في إحداث الجديد والتطوير في عملهم، من حيث طرق التدريس، واستخدام وابتكار الوسائل التعليمية والتكنولوجية، وربما يشاركونهم المسؤولية كل من المدرسة والإدارات التعليمية التي ربما تقصر في عمل الدورات التدريبية لتبصير المعلمين بكيفية التجديد والتطوير في مهنتهم بشكل مستمر.

■ وتعد (كثرة الأعباء والالتزامات الأسرية) بنسبة (72.6%) - وهي نسبة مرتفعة - من معوقات تفعيل ميثاق الأخلاق من وجهة نظر الكثير من المعلمين، وقد يعود السبب في ما يعاينيه الكثير من أرباب الأسر في المجتمع السعودي من ضغوطات نتيجة زيادة متطلبات الحياة، وقد يكون السبب في ذلك ما تتسم به الأسرة في هذا المجتمع من زيادة حجم الإنفاق نتيجة المجاملات، والإنفاق الشخصي لكل أفراد الأسرة، وحب الرفاهية الذي قد يتجاوز حدود المقبول حتى لو اضطر عائل الأسرة للاقتراض من البنوك، بالإضافة إلى الرغبة اللامحدودة في الإنجاب، وهو ما يتسبب في زيادة عدد أفراد الأسرة، مما يزيد من حجم الأعباء التي تجعله مشغولاً فيما هو مطلوب منه، بل ومشتتاً نتيجة الضغوط التي قد تؤثر كثيراً على تصرفاته وممارساته في العمل وخارجه، وحتى إذا لم يكن لدى المعلم أسرة، فإنه إذا ما كان يفكر في تكوينها وكيفية تغطية تكاليفه التي غالباً ما تكون باهظة، فإنه يظل واقفاً تحت تأثير مثل تلك الضغوط النفسية والعصبية، ومثل تلك الأمور تجعل الكثير من المعلمين في حالة من تشتت الذهن قد يصرفهم عن التفكير في كل ما يطلب منهم الالتزام به في العمل، ومنه الالتزام بما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

■ جاء اختيار (لا أحب شيئاً يقيدني في العمل) بنسبة (63.0%)، ولعل هذه النتيجة توضح أن هناك الكثير من المعلمين ربما يشعرون أن وضعهم المهني مكبل بالكثير من اللوائح والقوانين والأوامر، وهم يشعرون أن مثل هذه الأمور تعد مقيدة لهم، حيث إنهم يفضلون أن يكون لهم هامش من الحرية في العمل.

ثم تأتي بعد ذلك المعوقات الشخصية الاجتماعية التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتعلمين، وكانت استجابات أفراد العينة حولها بنسبة أقل من (50%) من اختيارات أفراد العينة، ويمكن تناولها على النحو التالي:



■ تم اختيار أفراد العينة (أفكر في ترك مهنة التعليم) بنسبة (42.5%) كمعوق من المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وهي نتيجة قد تبين شعور بعض المعلمين بالملل من مهنة التعليم، لكثرة القيود التي تكبلهم في العمل، وتكبل تصرفاتهم الشخصية، حيث يطلب من المعلم أن يكون قدوة لطلابه داخل المدرسة وخارجها، أو لأنهم يرون أن راتبهم لا يكفيهم في الإنفاق على أسرهم، وربما يكون ذلك لما يتعرض له بعض المعلمين من ضغوطات في العمل، تجعلهم لا يشعرون بالرضا الوظيفي تجاه مهنتهم.

■ وأخيرا تم اختيار (ضعف الحس الديني لدى بعض المعلمين) بنسبة (30.1%)، وقد يرجع ضعف هذه النسبة عن نظيراتها من معوقات تفعيل ميثاق أخلاق مهنة التعليم إلى أن أفراد العينة يرون أن المعلمين في المجتمع السعودي يتمتعون بالحس الديني، وربما يكون ذلك من منطلق أن الالتزام بأداء العبادات هو ضمانة لحسن الخلق، متناسين في ذلك مبدأ هاما في الإسلام، وهو "الدين المعاملة".

### ملخص لأهم النتائج:

يمكن عرض ملخص لأهم النتائج التي خرج بها الجانب الميداني من الدراسة فيما يلي:

■ أن من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كان ما يتعلق بالميثاق نفسه، وفي هذا الإطار كانت أكثر المعوقات من وجهة نظر العينة (الافتقار إلى دليل تفسيري يشرح مواده) بنسبة 85.4%.

■ أن من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كان ما يتعلق بالعمل، وفي هذا الإطار كانت أكثر المعوقات من وجهة نظر العينة (كثرة أعباء العمل) بنسبة 83.6%، وكذلك (خلو استمارات التقييم من بنود الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة) بنسبة 63.5%، بالإضافة إلى (ندرة تقديم حوافز للمعلمين الملتزمين بأخلاقيات مهنة التعليم) بنسبة 60.7%.

■ أن من معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كان ما يتعلق بشخصية المعلم، والظروف الاجتماعية، وفي هذا الإطار كانت أكثر المعوقات من وجهة نظر أفراد العينة (تدني نظرة المجتمع للمعلمين) بنسبة 85.4%، وكذلك (قلة الدافعية للعمل عند بعض المعلمين) بنسبة 79.9%، بالإضافة إلى (كثرة الأعباء والالتزامات الأسرية) بنسبة 72.6%، وأخيرا (لا أحب شيئا يقيديني في العمل) بنسبة 63.0%.

■ تبين من النتائج أن أكثر المعوقات التي تحول دون تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية كانت المعوقات الشخصية الاجتماعية.

ثالثاً: مقترحات يمكن أن تسهم في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس المملكة العربية السعودية:

إن أعظم هبة يمكن أن تقدم للمجتمع؛ هي تربية وتعليم أبنائه، ومن ثم يصبح المعلم هو العامل الأساس الذي يجب أن يحظى بالاهتمام لضمان نجاح العملية التربوية والتعليمية، وفي هذا السياق يرى (الرشيد، 1419هـ، 12) أن وظيفة المعلم بل رسالته هي تكليف وتشريف، ومصدر فخر واعتزاز، وأن المعلم الصالح يغار على مهنته أكثر من غيره التاجر الناجح على سمعته؛ ويسعى لحمايتها، وينتمي إليها.

ويعد التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الواجبات التي يجب عليهم القيام بها (الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، 1434هـ)، وإذا كانت هذه الدراسة قد خرجت بمجموعة من النتائج التي تشير إلى مجموعة المعوقات التي تحول دون التزام المعلمين به، فإنه يمكن عرض مقترحات يمكن أن تسهم في التغلب على تلك المعوقات بهدف تفعيل الميثاق، وذلك من خلال مجموعة من الأدوار المتكاملة التي يمكن عرضها على النحو التالي:

## 1- دور كليات إعداد المعلمين قبل الالتحاق بالخدمة:

- (أ) إضافة مقرر باسم (أخلاقيات مهنة التعليم) كمكون نظري في برنامج إعداد المعلمين في كليات التربية.
- (ب) تضمين برنامج التدريب الميداني للطلاب المواقف والخبرات التي تعكس جوانب الميثاق الأخلاقي في إطار إعدادهم للمهنة وأخلاقياتها.

## 2- دور وزارة التعليم:

- (أ) طبع الميثاق في كتيب صغير، مع لائحة تفسيرية لكل مادة من مواده، وتوزيعه على كل معلم ممارس لمهنة التعليم، مع التأكيد على ضرورة اعتبار الالتزام بنود الميثاق ضمن شروط حصول المعلم على امتياز كادر المعلمين.
- (ب) عمل ورش عمل للمعلمين الجدد يتم فيها حلقات نقاشية حول أخلاقيات المهنة، والتركيز على الجانب الديني في توعية المعلمين والتزامهم بها تسليماً لإتباع تعاليم الدين الإسلامي ومراقبة الله عز وجل.

ت) وعقد ندوات ودورات تدريبية قبل بداية العام الدراسي لتوعية المعلمين ببنود الميثاق، وتوفير الدعم المهني لهم، بتوفير المتطلبات التعليمية من أجهزة ووسائل تعليمية، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحسين الأداء.

ث) وضع إجراءات وضوابط لمحاسبة المخالفين، وإيقاع العقوبات التأديبية عليهم، وإبعاد المعلمين الذين يرتكبون مخالفات أو ممارسات تسيء لمهنة التعليم عن العمل بالتدريس.

ج) الاهتمام بوضع بعض البنود التي توضح مدى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في استمارات تقييم المعلمين، وذلك لتقييم الأداء الوظيفي للمعلمين من خلال البنود المنبثقة من أخلاقيات مهنة التعليم.

### 3- دور المدرسة:

أ) يتم عقد اجتماع مع بداية كل عام لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كل مدرسة، لمناقشة مواد الميثاق، مع إتاحة الفرصة للمعلمين في تعديل الميثاق حسب ظروف المدرسة والبيئة- مثلما يتم في بعض المدارس في أستراليا (Victorian Institute of Teaching, 2006)- ويتم عرض مواد الميثاق التي تم الاتفاق عليها، ثم ووضعا في مكان واضح وبارز، ليتمكن جميع أفراد المدرسة من الإطلاع عليها، وتذكيرهم بها بصفة مستمرة.

ب) وعمل ملف خاص لكل معلم يتضمن مدى التزام المعلم بالميثاق، ويستخدم هذا الملف بغرض ترقية المعلمين الملتزمين، وتكريمهم، وتقديم المكافآت لهم.

ت) إشراك المعلمين في إدارة المدرسة وتطوير برامجها وأساليب العمل بها، وتشكيل لجنة في المدرسة من المعلمين أنفسهم، لتكون مسئولة عن التحقيق مع المعلمين غير الملتزمين بميثاق أخلاقيات المهنة، ويفضل اختيار أكبر المعلمين سناً، وأكثرهم خبرة وأقدمية في العمل، ومشهود لهم بحسن الخلق، وأن تكون لها صلاحيات معينة من قبل الجهات الأعلى.

ث) عقد الدورات التدريبية التي تساهم في رفع المستوى المهني والأخلاقي للمعلمين قبل وأثناء الالتحاق بالخدمة في مهنة التعليم.

ج) تخفيض الأعباء والأعمال الإدارية التي يكلف بها المعلمون في مدارسهم، ويمكن تحقيق ذلك بتحديد مدير المدرسة المهام الموكلة لكل معلم من المعلمين من أنشطة وأعمال إدارية مختلفة، الأمر الذي يجعل المعلم متفرغاً تماماً للأمر الفنية، ومتابعة تفعيل ميثاق أخلاقيات التعليم.

(ح) تقديم مكافآت وحوافز تشجيعية معنوية ومادية للمعلمين المتميزين الذين يلتزمون بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ويمكن تحقيق ذلك بعمل استبانة بسيطة يمكن توزيعها على الطلاب، وأخرى على المعلمين وثالثة على باقي العاملين الموظفين في المدرسة، وأن يتم تطبيق ذلك بالنسبة لكل معلم في المدرسة.

(خ) منح الثقة للمعلمين، من خلال إعطائهم فرصة للتعبير عن آرائهم في القضايا التعليمية، وأن يكون لهم دور في اتخاذ القرارات التربوية والمناهج والمقررات الدراسية.

#### 4- دور المجتمع ومؤسساته:

دعم المكانة الاجتماعية للمعلم، والارتقاء بمكانة مهنة التعليم بين المهن الأخرى في المجتمع، ودعم الشراكة المجتمعية بين المجتمع والمؤسسات التعليمية، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق:

(أ) دعم وسائل الإعلام للمعلمين، والتأكيد على الدور الأخلاقي لهم، والمحافظة على هيبته، وعدم التركيز على بعض الأخطاء الفردية التي ترتكب من قبل بعض المعلمين، والتأكيد على حقوق المعلم في المجتمع، وذلك من خلال تقديم الأعمال الأدبية والفنية المختلفة في وسائل الإعلام، وعمل مسابقات خاصة بهم، على أن يتم دعوة الفائزين منهم لمناقشة أعمالهم، وإبراز نتائجها، وإظهار توصياتها، وما فيها من قيمة وفوائد، بالإضافة لعدم السخرية من المعلم في أي عمل من الأعمال التي تقدمها.

(ب) أن يهتم خطباء المساجد بإبراز دور المعلم، وأهميته في تنشئة الأبناء، والواجبات التي يجب عليه القيام بها، والحقوق التي يجب على كافة الجهات إعطائها له، ومنها طريقة تعامل طلابه معه، وآداب هذا التعامل.

(ت) فتح الباب أمام رجال الأعمال للتبرع للمدارس، عوناً لها في توفير بعضاً من مصادر التمويل للمساعدة في تكريم المعلمين بتقديم حوافز مالية أو عينية لهم.

**الخاتمة:**

تعد أخلاقيات مهنة التعليم من العوامل المؤثرة في سلوك المعلمين، لأنها تشكل رقبيا داخلها، ومرجعا يسترشدون به في إنجاز أعمالهم، ويحدد علاقاتهم مع الآخرين سواء أكان ذلك داخل المدرسة أو خارجها، ويقومها بناء على التزامهم بالأخلاقيات، لذلك فإن الالتزام بالأخلاقيات يعد أمرا ضروريا لا بد منه، لأن الأخلاقيات تحدد مقدار انتماء الموظف لمهنته، ومدى التزامه بقواعدها.

ومن ثم، تم عمل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية، ليكون بمثابة المعايير الضابطة لممارسات وسلوكيات المعلمين داخل المدرسة أو خارجها، وعلى الرغم من ذلك فإن التزام المعلمين به - نظريا وعمليا - تواجهه العديد من المعوقات، منها ما يتعلق بالميثاق نفسه، ومنها ما يتعلق بالعمل والمناخ التعليمي، ومنها ما يتعلق بشخصية كل معلم، والظروف الاجتماعية المحيطة به، وكلها معوقات تحتاج إلى وضع العديد من الضوابط التي تحكم انضباط وممارسات المعلمين والتزامهم بهذا الميثاق بشكل عملي من خلال ممارساتهم داخل وخارج المدرسة، وعلى ذلك قدمت الدراسة مقترحاتها.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- 1- الألفي، أشرف عبده حسن (2008): تصور مقترح لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية وآراء العاملين، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الأول.
- 2- البشري، قدرية محمد (2010): أخلاقيات مهنة التعليم، عمان: دار الخليج.
- 3- الحجري، علياء مجد (2006): أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وأهدافه، دورية التطوير التربوي، العدد الحادي والخمسون، عمان.
- 4- جاب الله، منال عبد الخالق (2006): أخلاقيات مهنة التعليم في ضوء التحديات المستقبلية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الثالث عشر، الرياض: جامعة الملك سعود.
- 5- الحربي، حامد سالم عايض وانديجاني، نجم الدين عبد الغفور (2005): أخلاقيات مهنة التعليم في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم، مؤتمر التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي. الفيوم: كلية التربية.
- 6- الحقييل، سلمان عبد الرحمن (2013): الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية، ط9، الرياض.
- 7- الحميدان، عصام بن عبد المحسن (2010): أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، ط1، الرياض: العبيكان للنشر والتوزيع.
- 8- الخطيب، جمال (2006): إعداد الرسائل الجامعية وكتابتها، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 9- الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام للعام الدراسي 1434 - 1435 هـ الإصدار الثاني.

- 10- الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر (1986)، مختار الصحاح، بيروت، مكتبة لبنان.
- 11- الرومي، سليمان بن سلام بن خليل (1430هـ): درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 12- زياده، مصطفى عبد القادر (1996): نحو ميثاق أخلاقي للمشتغلين بالبحث التربوي في العالم العربي، دراسة من منظور إسلامي، العدد 6، رسالة التربية وعلم النفس، القاهرة.
- 13- السكارنة، بلال خلف (2009): أخلاقيات العمل، ط1، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 14- السيد، فؤاد البهي (1979): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 15- الشيباني، محمد (1985)، فلسفة التربية الإسلامية، ط5، الشركة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا.
- 16- الصياد، عبد العاطي (1983): العينات وأدوات القياس، المعهد المصري لتقديم البرامج، القاهرة.
- 17- عبد العاطي، حسن (1428هـ): دعوة لتفعيل الميثاق العالمي للمعلم، مجلة المعرفة، وزارة التربية والتعليم، الرياض، العدد 151.
- 18- العبد العزيز، منيرة عيد (1429هـ): مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، الرياض.

- 19- العبودي، فهد بن ناصر محمد (1431هـ): تقوم أداء معلمي التربية الإسلامية في ضوء ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدعوة وأصول الدين، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة.
- 20- عبيدات، ذوقان، وآخرون (2010): البحث العلمي "مفهومه، أدواته، أساليبه"، ط13، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
- 21- العساف، صالح بن حمد (2010): مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء، الرياض.
- 22- عطوي، جودت عزت (2007): أساليب البحث العلمي "مفاهيمه.. أدواته.. طرقه الإحصائية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 23- عطيف، محمد بن إبراهيم حسين (1427هـ): مهام مدير المدرسة وإسهاماتها في إدارة الصف من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بمنطقة جازان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 24- عفيفي، صديق محمد (2007): دليل المعلم في إدارة الفصل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- 25- العلياني، سعيد بن سهلان بن سعد (1429هـ): ممارسة القيم الإسلامية لدى مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 26- العمرو، صالح بن سليمان (1999)، إسهام المعلم في تنمية الجانب الخلقى لدى المتعلم من خلال دوره كناقل للمعرفة والخبرة والتراث الثقافي، المؤتمر التربوي الثالث لإعداد المعلم، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.



- 27- الغامدي، حمدان بن أحمد (2014)، أخلاقيات مهنة التعليم العام في نظام التعليم السعودي، ط2، مكتبة الرشد، الرياض.
- 28- الغامدي، حمدان أحمد وبن دهبش، خالد عبد الله (1432هـ): أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام التعليم السعودي، دراسة مقدمة من وزارة التربية والتعليم لندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 29- الغامدي، حمدان أحمد (2002): ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 83.
- 30- الغامدي، حمدان أحمد (2006): أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الثالث عشر، الرياض.
- 31- الغامدي، حمدان، ونور الدين عبد الجواد (2005)، تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، ط2، مكتبة الرشد، الرياض.
- 32- الفالح، عبد العزيز بن عثمان (2007): اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الأمريكية، لندن.
- 33- القحطاني، حسين بن ناصر بن حسين (1434هـ): درجة التزام مديري مدارس التعليم الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- 34- القرني، عبد الله بن أحمد بن غثيان (1429هـ): قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 35- الكبسي، عبد الواحد حميد وآخرون (2011): أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، ط1، مركز ديونو لتعليم التفكير، عمان.
- 36- مصطفى، صلاح عبد الحميد (2012م): الإدارة المدرسية الحديثة المفاهيم والتطبيقات، ط1، مكتبة الرشد، الرياض.
- 37- النبهني، ناجي محمد زارع سلامة (2009): قيم أخلاقية ومهارات إدارية مستنبطة من قصة ذي القرنين بالقرآن الكريم وتطبيقاتها في القيادة المدرسية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 38- مكتب التربية العربي لدول الخليج (1985): إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم، ط1، الرياض.
- 39- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2003): ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم في الوطن العربي، القاهرة.
- 40- وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (1427هـ): ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ط1.
- 41- وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (1416هـ): سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، ط4.

## ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 42- Taubman, Peter M., (2010), Alain Badiou, Jacques Lacan and the Ethics of Teaching, Educational Philosophy and Theory, Vol .42, No. 2 p196-212 Mar .
- 43- Forster, Daniella J.,(2012), Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective, Australian Journal of Teacher Education, v37 n9 Article 1 Sep .
- 44- Gottlieb, Michael C.; Handelsman, Mitchell M.; Knapp, Samuel (2008), Some principles for ethics education: Implementing the acculturation model, Training and Education in Professional Psychology, Vol 2 (3, Aug.
- 45- Hebenstreit,Cynthia j (2003), Perceptions of the Extent and Frequency Relational Ethics Influence Their Interactions Within the School Community, Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University.
- 46- High, Julie Ann Jackson(2005), The Importance of Eithical Priniples for Educational Leadershp) Unpublishd doctoral dissertation, Fielding Gradeate University .
- 47- Lieberman (1994), M Education sa a profession,6 edition,N.J. prentice Hall IricMP.
- 48- Victorian Institute of Teaching (2006), The Victorian Teaching Profession Code of Conduct, Melbourne .