مجزوءة أخلاقيات المهنة و التشريع التربوي

المحور الأول: أخلاقيات المهنة والسلوك المدني

عناصر العرض

1. تحديد المفاهيم:
   - أخلاقيات المهنة
   - السلوك المدني.
2. دواعي أخلاقيات المهنة وأهميتها.
3. تجليات أخلاقيات المهنة.
4. أهمية تنمية أخلاقيات المهنة والسلوك المدني في ترسيخ المواطنة المسؤولة.
5. المقومات الأساسية لتنمية السلوك المدني.

مقدمة

منذ تنظيم المهن في تاريخ البشرية عرفت كل مهنة مجموعة من الأخلاق يتصف بها منتسبوها، ويحاسبون على الإخلال بها. من هنا كان للموظف أخلاقيات مهنية لابد له أن يلتزم بها.

تحديد المفاهيم

مفهوم أخلاقيات المهنة:

هي مجموعة من القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر في سلوك الموظف حين أدائه لواجبه المهني المشروع. بعيدا عن الصفات السلوكية السيئة والمذمومة، كالجهل والظلم والغضب وإتباع الشهوات.

تحديد المفاهيم

مفهوم السلوك المدنى:

السلوك المدني هو التطبيق العملي لقيم حقوق الإنسان والمواطنة. ويندرج هذا المفهوم في شبكة واسعة تتداخل وتتعدد فيها الدلالات، مثل الديمقراطية، والمواطنة، والوطنية، واحترام حقوق الإنسان، والمدنية، والحس المدني، والتربية المدنية أو التربية على المواطنة، والتربية على حقوق الإنسان.

بعبارة أخرى **فالسلوك المدني** هو مجموعة من العادات السلوكية والفكرية والاجتماعية والانفعالية التي تقطع مع كل الممارسات اللا مدنية وتعمل على محاربتها واقتلاع مظاهرها.

دواعي أخلاقيات المهنة وأهميتها

في ظل التحولات العميقة التي تشهدها المنظومات القيمية والثقافية في عصرنا الراهن وفي مؤسساتنا التربوية بالخصوص، وإيمانا منا بحتمية ترسيخ قيم المواطنة وفضائل السلوك المدني في الممارسات اليومية الإدارية والتربوية في هذه المؤسسات، بات لزاما تأطير الموظف الإداري والتربوي في التشبع بمبادئ أخلاقيات المهنة، حتى يحترم كل القيم والقواعد والقوانين المنظمة للحياة الفردية والجماعية والمؤسساتية تحصينا للمؤسسات التربوية من كل انزلاق أخلاقي أو سلوك لا مدني، خاصة وأن تحصين المجتمع يبدأ من تحصين المؤسسة التربوية.

تجليات أخلاقيات المهنة

يمكن إجمال تجليات أخلاقيات المهنة لدى الإداري بالمؤسسة التربوية في العناصر التالية:

1. الشفافية.
2. الأمانة.
3. العدل.
4. الرقابة الذاتية.

الشفافية

الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات وعرضها على الرقابة الجماهيرية، مُكافحةً للفساد الإداري. وذلك بتوفير قنوات الاتصال والتواصل الكفيلة بذلك.

المتطلبات الأساسية للشفافية.

1- العمل ضمن إجراءات واضحة ومعلنة.

2- الالتزام بسياسة واضحة للنشر تتضمن حفظ وتوثيق كل ما يتعلق بتنظيم المؤسسة وبرامج اشتغالها.

3 ـ نشر المعلومة وتسهيل عملية الوصول إليها.

4 ـ شرح غموض القوانين والتشريعات المعمول بها.

5- تبني إجراءات مكتوبة ومعلنة تحمي الموارد البشرية في المؤسسة من الممارسات اللا مدنية.

6- التعهد بالمحافظة على سرية المعلومات الشخصية المتعلقة بشؤون الموظفين والمتعلمين.

الأمانة

تعني الوفاء بالواجبات الوظيفية مصداقا لقوله تعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)).

وعلاقة الموظف بجهة العمل: علاقة تعاقدية .

أنواع أمانات الوظيفة

- الأمانة على الوقت.
- الأمانة في النصح للإدارة.
- الأمانة في التبليغ عن المخالفات.
- الأمانة في حفظ الأسرار المهنية.
- الأمانة في حفظ المال العام.
- الأمانة في حفظ المرافق العامة.
- الأمانة في إتقان العمل.
- الأمانة في الحكم والتقويم.
- الأمانة في تبليغ قرارات المجالس.

العدل

يعني إعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط أو تفريط .

وللعدل في الوظيفة مجالات تطبيقية ؛ منها:

- إسناد الأعمال للأكفاء الأمناء ، ليطبقوا العدل في مهامهم.
- تذكير الموظف بضرورة الموازنة العادلة بين الواجبات والحقوق.
- المساواة بين الموظفين المتساوين في الدرجة والخبرة في المعاملة ، والحقوق ، دون تمييز غيرَ مبرر بينهم.
- تقييم الموظفين بشكل موضوعيّ نظاميّ ، لا على أساس مصلحيّ.
- إعطاء المكافأة التحفيزية لمستحقيها.
- عدم تشغيل الموظف في غير ما اتفق عليه .

الرقابة الذاتية

الرقابة الذاتية: هي إحساس الموظف بأنه مكلَّف بأداء وظيفته ومؤتمن عليها من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته.

وهي من أهم عوامل إنجاح العمل ؛ لأنها تغني عن كثير من المحاسبة والتدقيق وغير ذلك.

وسائل الرقابة الذاتية

- **خشية الله تعالى:** حيث يشعر الموظف أنه محاسب على عمله، لا من قبل الناس فقط، وليس في الدنيا فحسب، بل حتى في الآخرة، مصداقا لقول الله تعالى:(فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِيْنَ، عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ).
- **الشعور بالمسؤولية:** حيث يشعر الموظف أنه مكلف بالعمل المناط به ، ويجب عليه الالتزام بالعقد المتفق عليه ، هذا من جهة المسؤولية الوظيفية .

عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة

- غياب القدوة الحسنة.
- ضعف الوازع الديني والوطني.
- تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- عدم تفعيل القوانين والتشريعات.
- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.
- الإحساس بالظلم في التمكين من الحقوق.
- سيادة الخطاب التيئيسي.

أهمية تنمية أخلاقيات المهنة والسلوك المدني في ترسيخ المواطنة المسؤولة

- **المواطنة المسؤولة** هي الوعي بالحقوق والواجبات مع أداء الواجبات بأمانة وطلب الحقوق بعدالة.
- من مظاهر المواطنة المسؤولة أن يعرف الإنسان حقه ويحميه ويدافع عنه ويدافع عن حقوق الآخرين أيضا.

ترسيخ قيم المواطنة المسؤولة

يرتكز ترسيخ قيم المواطنة المسؤولة على المقاربات التالية:

1. **المقاربة الحقوقية**:(دعم الوعي بالحقوق والعمل على احترامها)،
2. **مقاربة القدرات**:(تقوية قدرات المواطن في مجال القيم)،
3. **المقاربة التربوية**:(التشبع بقيم السلوك المدني).

هذه المقاربات هي نفسها المعتمدة في تنمية السلوك المدني وأخلاقيات الموظف باعتباره أكثر تعاقدا مع الدولة وأقوى ارتباطا بالوطن.

المقومات الأساسية لتنمية السلوك المدني

يمكن تلخيص مقومات تنمية السلوك المدني في النقط التالية:

1- الاقتناع الجماعي بكون المدرسة هي مرآة متجددة لمعالم مجتمع الغد، وبأن تحصين المجتمع يبدأ من تحصين هذه المؤسسة.

2- اعتبار السلوك المدني بالأساس منظومة قيمية أخلاقية متكاملة، لا تقبل التجزيء، وتتخذ مسارين متوازيين ومتوازنين:

- **مسار التشبع** بقيم المواطنة الكاملة وإشاعتها.
- **مسار التصدي** الحازم للسلوكات اللامدنية بمختلف أشكالها.

3- الإقرار بكون النهوض بالسلوك المدني يعد مسؤولية مجتمعية متقاسمة تتولاها المنظومة التعليمية، إلى جانب الأسرة ووسائل الإعلام، وكذا المؤسسات ذات الوظائف التربوية والثقافية والتأطيرية.

4- النظر إلى تنمية السلوك المدني بوصفها انشغالا دائما وأفقا منفتحا ومتجددا يرتكز على آليات الرصد والتتبع، وعلى تثمين المبادرات المتميزة، وتعميم الممارسات الناجحة وتشجيع الابتكار والبحث التربوي.

5 ـ تحويل الوعي النظري بأهمية السلوك المدني إلى ممارسة فعلية تطبيقية والتزام أخلاقي صارم.أي القدرة على التجسيد الفعلي ثقافة وممارسة.

خاتمة

الغاية المثلى من تنمية السلوك المدني هي تكوين المواطن المتشبث بتوابث الهوية الدينية والوطنية لبلاده في احترام تام لرموزها وقيمها الحضارية المنفتحة ،المعتز بانتمائه لوطنه بثقة وتفاؤل في اعتماد على الذات وتشبع بروح المبادرة؛ وذلك من صميم عمل المسؤولين على الإدارة التربوية في المؤسسات التعليمية.