



هيئة تقويم التعليم والتدريب
Education & Training Evaluation Commission



وزارة التعليم
Ministry of Education

الرخصة المهنية التعليمية

الاختبار التربوي العام

المجال الأول

القيم والمسؤوليات المهنية

Latifah_dleehan
A3rf_78k
A3rf_78kk

إعداد وجمع

الأستاذة لطيفة الدليهان

المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية.

وينقسم هذا المجال إلى ثلاث معايير الرئيسية، ويندرج تحتها مجموعة من المعايير الفرعية التي تصف ما يجب أن يتوفر في معلمي المملكة العربية السعودية من قيم ومعلومات ومعارف تُترجم في صورة أخلاقيات، وسلوكيات، ومهارات، وخبرات، وممارسات مهنية.

أولاً: المعيار الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية السمحة وأخلاقيات المهنة:

قد يكون بعض المعلمين قدوة حسنة داخل قاعة المدرسة ، وعند خروجهم تتبدل شخصياتهم وتناقض أفعالهم أقوالهم، وأمثال هؤلاء لابد أن يدركوا أن مهنة المعلم أسلوب حياتي لا يقبل التجزئة أو التناقض، وأن هذا التصرف يفقد ثقة الطالب في معلمه، وقد تدفع الطالب إلى كراهية البيئة المدرسية لما يجده من تناقض سلبي، وقد يظن أن الحياة بأسرها مبنية على التشكل طبقاً للموقف المعاش، وأن الثوابت الأخلاقية لا وجود لها، وأن الأخلاق والمثل لا تتعدى بعض العبارات والمواقف المصطنعة أو المُعدّة مسبقاً من قبل المعلم، وتلك المصيبة وبل والأعظم من ذلك أن يكون طلابهم أمثالهم ؛ أي يكونوا مثاليين داخل قاعة الدرس وبمجرد خروج المعلم، أو خروجهم خارج أسوار المدرسة يصبحوا أشخاصاً آخرين.

١- الالتزام بالقيم الإسلامية السمحة:

القيم الخلقية: هي المبادئ والمعايير التي نقيم بها السلوك الإنساني لتوجيهه إلى الفضائل ليتحلى بها، وتبصيره بالردائل كي يتجنبها، وتكمن أهمية القيم الأخلاقية في إحداثها التوازن المجتمعي، والرقى بالفرد والمجتمع، وهي لا تتغير وإنما الذي يتغير هو مدى إدراكنا لها ومقدار تمسكنا بها.

و قيم الإسلام السمحة وأخلاقياته الفاضلة حجر الزاوية في تربية الأجيال وبناء المستقبل من أجل حياة أفضل، ولما كان عبء إعداد جيل صالح يقع على عاتق المعلمين لكونهم الأعمدة الرئيسية في المؤسسات التربوية وجب على كل معلم أن يدرك جيداً أن كل ما يصدر عنه من قول أو فعل، في قاعة الدرس أو خارجها يترك أثراً، في بناء جيل يراقب ويقلد معلميه، ويستقي منهم قيمه ومبادئه، ولذا وجب على كل معلم الالتزام بقيم الإسلام وأخلاقياته ليكون مثلاً حقيقياً يُحتذى به.

والقيم التربوية والأخلاقية في نظام التعليم السعودي هي فلسفة المجتمع السعودي والتي تقوم على مبادئ الدين الإسلامي الحنيف، و تهدف إلى غرس العقيدة الإسلامية في الأجيال، وتتضح هذه الفلسفة بصورة جلية في وثيقة سياسية الصادرة عام ١٣٩٠ هـ، وتهدف الوثيقة إلى تحديد المسار الذي ينبغي أن يسير عليه التعليم السعودي في كافة مراحله، والصبغة العامة للوثيقة بأسرها هي الصبغة الإسلامية.

أما تصنيف سياسة التعليم السعودي للأهداف التربوية فتحتل الأهداف الإسلامية الصدارة في إطار اهتمام نظام التعليم السعودي بالفرد والمجتمع؛ فهو يهتم بالنمو الروحي والاجتماعي والأخلاقي للفرد، وبناء اتجاهاته ومهاراته ليكون عضواً مؤمناً وراعياً متعاوناً في تحقيق الأهداف الإسلامية في مجتمعه.

والمعلم أو المربي، والمعلم الكفاء هو الذي لا يقتصر دوره على نقل المعرفة إلى المتعلمين بل يمتد لتقويم أخلاق طلابه، وغرس الفضائل الخلقية في نفوسهم.

وتتكون وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية من :

الباب الأول: الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم.

الباب الثاني: غاية التعليم وأهدافه العامة.

الباب الثالث: أهداف مراحل التعليم.

الباب الرابع: التخطيط لمراحل التعليم.

الباب الخامس: أحكام خاصة.

الباب السادس: وسائل التربية والتعليم.

الباب السابع: نشر العلم.

الباب الثامن: تمويل التعليم.

الباب التاسع: أحكام عامة.

تعريف سياسة التعليم :

سياسة التعليم : هي الخطوط العامة التي تقوم عليها عملية التربية والتعليم أداءً للواجب في تعريف الفرد بربه ودينه وإقامة سلوكه على شرعه وتلبية لحاجات المجتمع وتحقيقاً لأهداف الأمة وهي تشمل حقول التعليم ومراحلها المختلفة ، والخطط والمناهج والوسائل التربوية والنظم الإدارية والأجهزة القائمة على التعليم وسائر ما يتصل به

والسياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية تنبثق من الإسلام الذي تدين به الأمة عقيدة وعبادة وخلقا وشرعية وحكما ونظاما متكاملا للحياة، وهي جزء أساسي من السياسة العامة للدولة وفق التخطيط المفصل فيما يلي:

الباب الأول: الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم:

١- الإيمان بالله رباً وبالإسلام ديناً وبمحمد صلى الله عليه وسلم نبياً ورسولاً

٢- التصور الإسلامي الكامل للكون والإنسان والحياة، وأن الوجود كله خاضع لما سنّه الله تعالى، ليقوم كل مخلوق بوظيفته دون خلل أو اضطراب.

٣- الحياة الدنيا مرحلة إنتاج وعمل، يستثمر فيها المسلم طاقاته عن إيمان وهدى للحياة الأبدية الخالدة في الدار الآخرة، فالיום عمل ولا حساب، وغداً حساب ولا عمل.

٤- الرسالة المحمدية هي المنهج الأقوام للحياة الفاضلة التي تحقق السعادة لبني الإنسان، وتنفذ البشرية ممّا تردت فيه من فساد وشقاء.

٥- المثل العليا التي جاء بها الإسلام لقيام حضارة إنسانية رشيدة بناءة تهتدي برسالة محمد صلى الله عليه وسلم، لتحقيق العزة في الدنيا، والسعادة في الدار الآخرة.

٦- الإيمان بالكرامة الإنسانية التي قررها القرآن الكريم وأناط بها القيام بأمانة الله في الأرض (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا). "سورة

الإسراء، الآية: ٧٠

٧- فرص النمو مهياً أمام الطالب للمساهمة في تنمية المجتمع الذي يعيش فيه، ومن ثم الإفادة من هذه التنمية التي شارك فيها.

٨- تقرير حق الفتاة في التعليم بما يلاءم فطرتها ويعدها لمهمتها في الحياة على أن يتم هذا بحشمة ووقار، وفي ضوء شريعة الإسلام، فإن النساء شقائق الرجال.

٩- طلب العلم فرض على كل فرد بحكم الإسلام، ونشره وتيسيره في المراحل المختلفة واجب على الدولة بقدر وسعها وإمكاناتها.

١٠- العلوم الدينية أساسية في جميع سنوات التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي بفروعه، والثقافة الإسلامية مادة أساسية في جميع سنوات التعليم العالي.

١١- توجيه العلوم والمعارف بمختلف أنواعها وموادها

منهجاً وتأليفاً وتدریسا وجهة إسلامية في معالجة قضاياها والحكم على نظرياتها وطرق استثمارها، حتى تكون منبثقة من الإسلام، متناسقة مع التفكير الإسلامي السديد.

١٢- الاستفادة من جميع أنواع المعارف الإنسانية النافعة على ضوء الإسلام، للنهوض بالأمة ورفع مستوى حياتها، فالحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أولى الناس بها.

١٣- التناسق المنسجم مع العلم والمنهجية التطبيقية (التقنية) باعتبارهما من أهم وسائل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية، لرفع مستوى أمتنا وبلادنا، والقيام بدورنا في التقدم الثقافي العالمي.

١٤- ربط التربية والتعليم في جميع المراحل بخطة التنمية العامة للدولة.

١٥- التفاعل الواعي مع التطورات الحضارية العالمية في

ميادين العلوم والثقافة والآداب، بتتبّعها والمشاركة فيها، وتوجيهها بما يعود على المجتمع والإنسانية بالخير والتقدم.

١٦- الثقة الكاملة بمقومات الأمة الإسلامية وأنها خير أمة أخرجت للناس، والإيمان بوحدها على اختلاف أجناسها وألوانها وتباين ديارها (إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُون) سورة الأنبياء، الآية: ٩٢.

١٧- الارتباط الوثيق بتاريخ أمتنا وحضارة ديننا الإسلامي، و الإفادة من سير أسلافنا، ليكون ذلك نبراساً لنا في حاضرنا ومستقبلنا.

١٨- التضامن الإسلامي في سبيل جمع كلمة المسلمين وتعاونهم ودرء الأخطار عنهم.

١٩- احترام الحقوق العامة التي كفلها الإسلام وشرع حمايتها

حفاظاً على الأمن، وتحقيقاً لاستقرار المجتمع المسلم في: الدين، و النفس، والنسل، و العرض، والعقل، والمال.

٢٠- التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع: تعاوناً، ومحبة، وإخاء، وإيثاراً للمصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

٢١- النصح المتبادل بين الراعي والرعية بما يكفل الحقوق والواجبات، وينمي الولاء والإخلاص.

٢٢- شخصية المملكة العربية السعودية متميزة بما خصها الله به من حراسة مقدسات الإسلام وحفاظها على مهبط الوحي واتخاذها الإسلام عقيدة وعبادة وشريعة ، ودستور حياة ، واستشعار مسؤولياتها العظيمة في قيادة البشرية بالإسلام وهدايتها إلى الخير.

٢٣- الأصل هو أن اللغة العربية لغة التعليم في كافة مواده وجميع مراحلها إلا ما اقتضت الضرورة تعليمه بلغة أخرى.

٢٤- الدعوة إلى الإسلام في مشارق الأرض ومغاربها بالحكمة والموعظة الحسنة من واجبات الدولة والأفراد، وذلك هداية للعالمين، وإخراجاً لهم من الظلمات إلى النور، وارتفاعاً بالبشر في مجال العقيدة إلى مستوى الفكر الإسلامي.

٢٥- الجهاد في سبيل الله فريضة محكمة، وسنة متبعة، وضرورة قائمة، وهو ماض إلى يوم القيامة.

٢٦- القوة في أسْمَى صورها وأشمل معانيها: قوة العقيدة، وقوة الخلق، وقوة الجسم (فالمؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كل خير."

الباب الثاني: غاية التعليم وأهدافه العامة :

غاية التعليم فهم الإسلام فهماً صحيحاً متكاملاً، 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 نافعا في بناء مجتمعه.

الأهداف الإسلامية العامة التي تحقق غاية التعليم:

١- تنمية روح الولاء لشريعة الإسلام، وذلك بالبراءة من كل نظام أو مبدأ يخالف هذه الشريعة، واستقامة الأعمال والتصرفات وفق أحكامها العامة الشاملة.

٢- النصيحة لكتاب الله وسنة رسوله بصيانتهم، ورعاية حفظهما، وتعهد علومهما، والعمل بما جاء فيهما.

٣- تزويد الفرد بالأفكار والمشاعر والقدرات اللازمة لحمل رسالة الإسلام.

٤- تحقيق الخلق القرآني في المسلم والتأكيد على الضوابط الخلقية لاستعمال المعرفة "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ."

٥- تربية المواطن المؤمن ليكون لبنة صالحة في بناء أُمته، ويشعر بمسؤولياته لخدمة بلاده والدفاع عنها.

٦- تزويد الطالب بالقدر المناسب من المعلومات الثقافية والخبرات المختلفة التي تجعل منه عضواً عاملاً في المجتمع.

٧- تنمية إحساس الطلاب بمشكلات المجتمع الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، وإعدادهم للإسهام في حلها.

٨- تأكيد كرامة الفرد وتوفير الفرص المناسبة لتنمية قدراته حتى يستطيع المساهمة في نهضة الأمة.

٩- دراسة ما في هذا الكون الفسيح عن عظيم الخلق، وعجيب الصنع، واكتشاف ما ينطوي عليه في أسرار قدرة الخالق للاستفادة منها وتسخيرها لرفع كيان الإسلام وإعزاز أُمته.

١٠- بيان الانسجام التام بين العلم والدين في شريعة الإسلام، فإن الإسلام دين ودنيا، والفكر الإسلامي يفي بمطالب الحياة البشرية في أرقى صورها في كل عصر.

١١- تكوين الفكر الإسلامي المنهجي لدى الأفراد، ليصدروا عن تصور إسلامي موحد فيما يتعلق بالكون والإنسان والحياة، وما يتفرع عنها من تفصيلات.

١٢- رفع مستوى الصحة النفسية بإحلال السكينة في نفس الطالب، وتهيئة الجو المدرسي المناسب.

١٣- تشجيع وتنمية روح البحث والتفكير العلميين، وتقوية القدرة على المشاهدة والتأمل، وتبصير الطلاب

بآيات الله في الكون وما فيه، وإدراك حكمة الله في خلقه لتمكين الفرد من الاضطلاع بدوره الفعال في بناء الحياة الاجتماعية وتوجيهها توجيهاً سليماً.

١٤- الاهتمام بالإنجازات العالمية في ميادين العلوم والآداب والفنون المباحة، وإظهار أن تقدم العلوم ثمرة لجهود الإنسانية عامة، وإبراز ما أسهم به أعلام الإسلام في هذا المجال، وتعريف الناشئة برجال الفكر الإسلامي، وتبيان نواحي الابتكار في آرائهم وأعمالهم في مختلف الميادين العلمية والعملية.

١٥- تنمية التفكير الرياضي والمهارات الحاسوبية، والتدريب على استعمال لغة الأرقام والإفادة منها في المجالين العلمي والعملية.

١٦- تنمية مهارات القراءة وعادة المطالعة سعياً وراء زيادة المعارف.

١٧- اكتساب القدرة على التعبير الصحيح في التخاطب والتحدث والكتابة بلغة سليمة وتفكير منظم.

١٨- تنمية القدرة اللغوية بشتى الوسائل التي تغذي اللغة العربية، وتساعد على تذوقها وإدراك نواحي الجمال فيها أسلوباً وفكرة.

١٩- تدريس التاريخ دراسة منهجية مع استخلاص العبرة منه، وبيان وجهة نظر الإسلام فيما يتعارض معه، وإبراز المواقف الخالدة في تاريخ الإسلام وحضارة أمته، حتى تكون قدوة لأجيالنا المسلمة، تولد لديها الثقة والإيجابية.

٢٠- تبصير الطلاب بما لوطنهم من أمجاد إسلامية تليدة، وحضارة عالمية إنسانية عريقة، ومزايا جغرافية وطبيعية واقتصادية، وبما لمكانته من أهمية بين أمم الدنيا.

٢١- فهم البيئة بأنواعها المختلفة، وتوسيع آفاق الطلاب بالتعرف على مختلف أقطار العالم وما يتميز به كل قطر من إنتاج وثروات طبيعية، مع التأكيد على ثروات بلادنا ومواردها الخام، ومركزها الجغرافي، والاقتصادي، ودورها السياسي القيادي في الحفاظ على الإسلام، والقيام بواجب دعوته، وإظهار مكانة العالم الإسلامي، والعمل على ترابط أمته.

٢٢- تزويد الطلاب بلغة أخرى من اللغات الحية على الأقل، بجانب لغتهم الأصلية، للتزود من العلوم والمعارف والفنون والابتكارات النافعة، والعمل على نقل علومنا ومعارفنا إلى المجتمعات الأخرى وإسهامها في نشر الإسلام وخدمة الإنسانية.

٢٣- تعويد الطلاب العادات الصحية السليمة، ونشر الوعي الصحي.

٢٤- إكساب الطلاب المهارات الحركية التي تستند إلى القواعد الرياضية والصحية لبناء الجسم السليم، حتى يؤدي الفرد واجباته في خدمة دينه ومجتمعه بقوة وثبات.

٢٥- مساندة خصائص مراحل النمو النفسي للناشئين في كل مرحلة، ومساعدة الفرد على النمو السوي: روحياً، وعقلياً، وعاطفياً، واجتماعياً، والتأكيد على الناحية الروحية الإسلامية بحيث تكون هي الموجه الأول للسلوك الخاص والعام للفرد والمجتمع.

- ٢٦- التعرف على الفروق الفردية بين الطلاب توطئة لحسن توجيههم، ومسا عدتهم على النمو وفق قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.
- ٢٧- العناية بالمتخلفين دراسياً، والعمل على إزالة ما يمكن إزالته من أسباب هذا التخلف، ووضع برامج خاصة دائمة ومؤقتة وفق حاجاتهم.
- ٢٨- التربية الخاصة والعناية بالطلاب المعوقين جسمياً أو عقلياً، عملاً بهدي الإسلام الذي يجعل التعليم حماً مشاعاً بين جميع أبناء الأمة.
- ٢٩- الاهتمام باكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وإتاحة الإمكانيات والفرص المختلفة لنمو مواهبهم في إطار البرامج العامة، وبوضع برامج خاصة.
- ٣٠- تدريب الطاقة البشرية اللازمة، وتنويع التعليم مع الاهتمام الخاص بالتعليم المهني.
- ٣١- غرس حب العمل في نفوس الطلاب، والإشادة به في سائر صورته، والحض على إتقانه والإبداع فيه، والتأكيد على مدى أثره في بناء كيان الأمة، ويستعان على ذلك بما يلي:
- أ- تكوين المهارات العلمية والعناية بالنواحي التطبيقية في المدرسة، بحيث يتاح للطلاب الفرصة للقيام بالأعمال الفنية اليدوية، والإسهام في الإنتاج، وإجراء التجارب في المخبر والورش والحقول.
- ب- دراسة الأسس العلمية التي تقوم عليها الأعمال المختلفة، حتى يرتفع المستوى الآلي لإنتاج إلى مستوى النهوض والابتكار.
- ٣٢- إيقاظ روح الجهاد الإسلامي لمقاومة أعدائنا، واسترداد حقوقنا، واستعادة أمجادنا، والقيام بواجب رسالة الإسلام.
- ٣٣- إقامة الصلات الوثيقة التي تربط بين أبناء الإسلام وتبرز وحدة أمتهم.

ثانياً: تعزيز الهوية الوطنية والتنوع الثقافي:

١- تعزيز الهوية الوطنية:

تعرف الهوية الوطنية بأنها الخصائص والسمات التي يتميز بها أفراد الوطن الواحد، و تُترجم في روح الانتماء لدى أبنائه، وبدونها تفقد الجماعات كل معاني وجودها واستقرارها، ومن منطلق هذا الشعور الوطني يستمد كل فرد إحساسه بالانتماء والهوية لمجموعة من الأفراد في عددٍ من المعطيات والأهداف والمكونات، إضافةً إلى انتمائه إلى ثقافةٍ مركبة من جملةٍ من الرموز والمعايير والصور.

أمّا الثقافة فتعريفها كما ورد في إعلان مكسيكو بشأن السياسات الثقافية" الذي أصدرته منظمة اليونسكو عام ١٩٨٢ م أنها:

"مجموعة من الصفات الروحية والمادية والثقافية والعاطفية المتميزة بكاملها مما يتحدد به المجتمع أو المجموعة الاجتماعية، ولا يشمل ذلك مجرد المفاهيم والآداب بل كذلك أساليب المعيشة والحقوق الأساسية للكائن الإنساني ونظم القيمة والتقاليد والمعتقدات".

والعلاقة بين الهوية والثقافة وطيدة؛ فلا توجد هوية بدون ثقافة تستند عليها وتؤسس لها، وتمثل الهوية الثقافية حضارة أو لمجتمعٍ ما ذلك القدر الثابت والجوهري من السمات العامة التي تميز حضارة عن أخرى ومجتمع عن آخر.

وتعرف أيضاً بأنها مركبٌ متجانسٌ من التصورات والذكريات والرموز والقيم والإبداعات والتعبيرات والتطلعات لشخصٍ أو لمجتمعٍ ما.

ولا يعني الاعتزاز بالهوية الثقافية التحجّر عند قوالب نمطية ثقافية والتعصب لها، وترك ضرورة من أهم ضروريات العصر، ألا وهي التنوع الثقافي، فالقوالب النمطية الثقافية ترسم الحدود الفاصلة بين مجموعة ما من جهة، والآخر الغريب من جهة أخرى، والصراعات بين الثقافات تكون أسيرة الترسبات الماضية القابعة في الذاكرة، وكذلك النزاعات بين القيم وبخاصة القيم الدينية، ويبقى الحوار المعتدل مفتاح التغلب على تلك العداوات، واجهاض تعبيراتها السياسية التي غالباً ما تتصف بالعنف.

والآن في عصر الانفتاح والإنترنت أصبح التنوع الثقافي لا حصر له؛ فالأمر لا ينحصر في مواجهة ثقافة واحدة ثقافة أخرى، ولكنه خضم مزدهم بتيارات متلاطمة، وضجيج يحمل توجهات أمم وجماعات هذا الكون كله، ومن أخطر التحديات الناتجة عن ذلك ما يُسمّى بثقافة العولمة؛ حيث تلاشت الحدود الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والدينية، وسهل تناقل المعتقدات والأفكار والقيم، ومن هنا ازداد اهتمام المجتمعات الحديثة بتعزيز المواطنة، وانشغل به فكر العاملين في مجال التربية.

إن تربية النشء داخل المؤسسات التربوية والتعليمية فيما يتعلق بتعزيز المواطنة ينبغي ألا يقتصر على مجرد دراية المواطن بحقوقه وواجباته فقط وإنما حرصه على ممارسة الحقوق والواجبات بشخصية قادرة على حسم الأمور في صالح الوطن، وتلك هي المواطنة الإيجابية.

ومن الجدير بالذكر أن شخصية المعلم لها أبعاد متعددة تختلف من معلم لآخر، وتبعًا لذلك يختلف مفهوم المواطنة والانتماء.

ثالثاً: الالتزام بالأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية:

والمقصود بأخلاقيات مهنة التعليم مجموعة المعايير التي ينبغي أن يلتزم بها كل العاملين في مجال التربية والتعليم، وتكون بمثابة المرجع الذي يُحتكم إليه في تقويم ممارستهم السلوكية والمهنية التي يؤدي الأخذ بها إلى تطوير مهنتهم ومجتمعهم وتستمد هذه المعايير في المملكة العربية السعودية من الدين الإسلامي الحنيف، وطبيعة عملية التعليم وأصولها، وطبيعة المرحلة التي يمر بها المجتمع السعودي، والعصر المعاش.

ومن أبرز ما قامت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بشأن الالتزام بالأخلاق المهنية، والسياسات واللوائح التعليمية إصدارها

(ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم) الذي تم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم ١٤٢٧ هـ ، وكانت طبعته الأولى في العام نفسه ١/ / رقم ٢١١ / م ب في ٨ الموافق ٢٠٠٦ م.

ويتضمن الميثاق ما يشعر به المعلم فيما يجب عليه تجاه طلابه، وزملائه، ووطنه، وأمته، والإنسانية جمعاء، ويتضمن الميثاق ثمانية محاور أو مواد أساسية كما يلي:

المادة الأولى : مصطلحات توضيحية :

وتتناول المادة الأولى مصطلحات ثلاث سائدة في الميثاق لتوضيح المقصود منها، وهي:

- ١- أخلاقيات مهنة التعليم: تُعد مهنة التعليم أسمى المهن على الإطلاق ولذا فهي تحتم على صاحبها واجبات أخلاقية مترتبة على السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يجب أن يتحلّى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرًا وسلوكًا أمام الله - عز وجل- وولاية الأمر، وأمام أنفسهم، والآخرين.
- ٢- المعلم: لا يُقصد بالمعلم القائم بتدريس المقرر الدراسي فقط وإنما جميع القائمين على العملية التعليمية والتربوية مثل الموكلين بالإدارة، والقائمين على الإشراف والإرشاد الطلابي ونحوهم.
- ٣- الطالب: الطالب، والطالبة في مدارس التعليم العام وما في مستواها.

المادة الثانية: أهداف الميثاق :

وتعالج المادة الثانية الأهداف الرئيسية للميثاق؛ حيث يهدف الميثاق إلى :

١- تعزيز انتماء المعلم لرسالته ومهنته، وتقوية إيمانه بضرورة الارتقاء بها، والإسهام في تطوير مجتمعه، والحرص على تقدمه، وتعميق مشاعر الطلاب الإيجابية تجاهه، وزيادة تعلقهم به، والإفادة منه بتوعيته بأهميته المهنية وشرف مهنته، وعظم دورها في بناء مستقبل مبشر للوطن .

٢- تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية بشتى الطرق المؤدية، وحفزه على أن يكون قدوة يُحتذى بها من خلال سلوكياته المُستقاة من قيم مهنته وأخلاقها.

المادة الثالثة: رسالة التعليم :

وتتناول هذه المادة التعليم بوصفه رسالة تستمد أخلاقياتها السامية من هدي شريعتنا الإسلامية ومبادئ حضارتنا القويمية؛ ولذا فهي توجب على أصحابها أداء حق الانتماء إليها والعمل بها منهجًا حيائيًا؛ فالمعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها ويؤدي حقها اعتزازاً بشرفها ممّا يدفعه دومًا إلى الحرص على نقاء السريرة حفاظًا على شرف مهنة التعليم.

المادة الرابعة: المعلم وأدائه المهني :

وتتناول المادة الرابعة الطريقة المثلى لأداء المعلم المهني، وما يجب أن يكون عليه المعلم من أجل أداء مهني مميز، وذلك من خلال:

- أن يكون المعلم خير مثال للمسلم المعترف بدينه، المقنن برسول الله في جميع أقواله وأفعاله، الوسيط في تعاملاته وأحكامه.

- أن يدرك أن النمو المهني واجب أساسي، وأن الثقافة الذاتية المستمرة منهج حياتي؛ فهو يطور نفسه وينمي معارفه منتفعا بكل جديد في مجال تخصصه، متزودًا بكل ما هو مبدع في فنون التدريس ومهاراته.

- أن يدرك أن جميع الشيم الحسنة سمات رئيسة في تكوين شخصيته.

- أن يدرك أن الرقيب الحقيقي على أدائه بعد الله - عز وجل- هو ضمير يقظ، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى بأية حال من الأحوال إلى الرقابة الذاتية الملاصقة لصاحبها أينما كان، القدرة على إيجاعه إن تخطى حدودها.

- أن يسهم في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى طلابه، وغرس مبادئ الاعتدال والتسامح ونبذ الغلو والتطرف.

المادة الخامسة: المعلم وطلابه :

وتتناول هذه المادة علاقة المعلم بطلابه، وكيف أن غذاء هذه العلاقة يكمن في الرغبة الحقيقية في نفعهم، والشفقة عليهم، والبر بهم، وأن هدفها تحقيق خيري الدنيا والآخرة لجيل يسود في دنياه، يفوز بأخرته، وهذه العلاقة تستوجب على المعلم ما يلي:

- أن يكون قدوة ومثالاً للمجتمع بأسره وبخاصة طلابه.
- أن يحرص على نفع طلابهم، ويبذل قصارى جهده في تعليمهم وتربيتهم، وتوجيههم، يدلهم على طريق الخير، ويزودهم عن طريق الشر.
- أن يستمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا، ويدعو إليها ويعمل على نشرها ليترك أثراً حميداً باقياً.
- أن يحسن الظن بطلابه ويعلمهم أن يكونوا كذلك في حياتهم يلتزمون الأعدار لغيرهم قبل التماس أخطائهم، ويرون عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين.
- أن يراعي أن يكون نمو طلابه متكاملًا على المستويات؛ الديني، والعلمي، والخُلقي، والنفسي، والاجتماعي، والصحي.
- أن يكون عادلاً بين طلابه في عطائه وتعامله ورقابته وتقويمه وتقييمه لأدائهم، ويصون كرامتهم، ويحفظ حقوقهم، ويستثمر أوقاتهم في كل ما هو مفيد.
- أن يكون نموذجاً للحكمة، يلتزمها، ويأمر بها، وأن يتجنب العنف وينهى عنه، ويعود طلابه على التفكير السليم والحوار البناء وحسن الاستماع إلى الآخرين والتسامح، ونشر مبدأ الشورى.
- أن يكون رحيماً عطوفاً ودوداً، يعي أن الطالب ينفر من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي.
- أن يسعى لإكساب الطالب المهارات العقلية والعلمية التي تنمي لديه التفكير العلمي الناقد، وحب التعلم الذاتي المستمر وممارسته.

المادة السادسة: المعلم والمجتمع:

- وتعالج هذه المادة ضرورة أن تكون المدرسة خليةً فعّالة وجزء مكمل لنسيج مجتمع له كيان ديني وقومي كذلك؛ ومن هذا المنطلق وجب على المعلم ما يلي:
- أن يعزز لدى الطلاب الاحساس بالانتماء لدينهم ووطنهم، وأن ينمي لديهم أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.
- أن يكون أميناً على كيان الوطن ووحدته، وأن يعمل جاهداً لتسويد المحبة، والسلام، والاحترام الصادق بين المواطنين، وبينهم وبين أولي الأمر منهم تحقيقاً لأمن الوطن واستقراره ونمائه وازدهاره.
- أن يكون موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته، وأن يكون صورة صادقة للمتقف المنتمي إلى دينه ووطنه ممّا يحثه على توسيع نطاق ثقافته وتنويع مصادرها.
- أن يكون عضواً مؤثراً في مجتمعه تعلق عليه الآمال في التقدم المعرفي، والارتقاء العلمي، والإبداع الفكري والإسهام الحضاري.

المادة السابعة : المعلم والمجتمع المدرسي :

وتعالج هذه المادة ما يجب أن تكون عليه العلاقة داخل المجتمع المدرسي وتشمل:

- الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق الواحد هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه وبين المعلمين والإدارة التربوية.

- أن يدرك المعلم أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها، والمشاركة الايجابية في نشاطات المدرسة وفعاليتها المختلفة أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

المادة الثامنة : المعلم والأسرة :

وتعالج هذه المادة ضرورة العلاقة الإيجابية المتواصلة بين أهم مؤسستين تربويتين، وهما الأسرة والمدرسة ويمثلها المعلم؛ فهو شريك الوالدين في التربية والتنشئة، حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة، ويعي جيداً أهمية التشاور مع الأسرة بشأن كل أمر يهم مستقبل الطلاب، أو يؤثر في مسيرتهم العلمية، وبشأن كل تغيير يطرأ على سلوكهم.

أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

تكمُن الأهمية القصوى للميثاق في دفته المتناهية بتحديد الخطوط العريضة التي يجب أن يلتزم بها المعلم، ولكنه ليس إلزاماً بقدر ما هو محافظة على شرف مهنته، وقراراً بأهميتها القصوى وبخاصة في عصر تعددت فيه مصادر التعلم، وكثرت المؤثرات، وأصبح العالم كله قرية صغيرة تتداخل فيها المعتقدات والأفكار والثقافات.

مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة:

تأتي مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة والتي رأت النور بعد قرار موافقة مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٤٣٧/١٢/٢٥هـ، كأحد مخرجات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية، المنطلق من برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ورؤية المملكة ٢٠٣٠، وتمت دراستها بشكل عميق لتواكب المرحلة الحالية التي تعيشها التنمية الإدارية في كافة الأجهزة الحكومية، ومنطلقة من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف في العمل الذي يقوم به المسلم وعليه يتقاضى الأجر، إلى جانب أنها تشكل جزءاً مهماً من مقتضيات العمل لموظفي الخدمة المدنية التي يجب عليهم تطبيقها، ويتم تزويد كل موظف عام بنسخة منها للعمل بموجبها، كما أنها تتيح للموظفين الفرصة للحصول على أي توضيح واستفسار حولها.

وتضمنت مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة

الباب الأول: المادة الأولى:

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية المعاني الموضحة أمام كل منها:

١. المدونة: مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.
٢. الوظيفة العامة: المهام والاختصاصات المدنية التي يؤديها الموظف العام لخدمة عامة يخضع فيها للسلطة الرئاسية في التنظيم الإداري.
٣. الموظف العام: كل من يشغل وظيفة مدنية في الدولة أيا كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته.
٤. السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة: سلوك الموظف العام النزيه والأمين الموضوعي الذي يجري في سياق سعيه لأداء واجباته الوظيفية لتحقيق أهداف جهة عمله ضمن الصلاحيات المخول بها.
٥. قواعد السلوك: الأسس التي يقوم عليها سلوك الموظف العام.
٦. النزاهة: السلوك الشخصي المتسم بالموضوعية والحياد والعدالة والبعد عن الشبهات والالتزام بالأمانة وعدم إساءة استخدام السلطة أو المنصب الوظيفي لتحقيق منفعة شخصية.
٧. الشفافية: الوضوح وإتاحة المعلومات والإجراءات المعمول بها داخل الجهة للموظفين والمراجعين.
٨. تعارض المصالح: الحالة التي تكون فيها مصلحة خاصة للموظف أو لغيره مادية أو معنوية مباشرة أو غير مباشرة، حالة أو محتملة تؤثر في موضوعيته أو حيادته في إتخاذ قرار أو إبدائه رأياً له علاقه بوظيفته.

المادة الثانية:

تمثل الآداب والأخلاق الإسلامية المنبع الأساس لسلوك الموظف العام.

المادة الثالثة:

تهدف المدونة إلى ما يأتي:

١. تنمية روح المسؤولية لدى الموظف العام.
٢. نشر القيم والمبادئ الأخلاقية المهنية لدى الموظف العام وتعزيزها والالتزام بها .
٣. تعزيز ثقة المواطن بالخدمات التي تقدمها الدولة ومكافحة الفساد بكل صورة
٤. تنمية ثقافة الموظف العام بأهمية الدور الذي يضطلع به والأطر الأخلاقية التي يعمل في سياقها.
٥. تعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقة الموظف العام مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه ومتلقي الخدمة.

المادة الرابعة:

السريان والمسؤولية والمساءلة.

تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين المدنيين العاملين في الدولة بمن فيهم موظفو المؤسسات والهيئات العامة وكذلك المستخدمين والعاملون على البنود المختلفة ويستثنى من ذلك من تصدر لهم مدونات سلوك وظيفية خاصة وفقا للأنظمة ذات الصلة.

المادة الخامسة:

كل موظف عام مسؤول عما يصدر منه وعن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.

المادة السادسة:

مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة تعرض الموظف العام للمساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية والجزائية في حقه وفقا للأنظمة.

الباب الثاني: واجبات الموظف العام:

المادة السابعة:

على الموظف العام ما يأتي:

١. الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها سواء أكان ذلك في مكان العمل أم خارجه.

٢. تخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية والعمل خارج وقت الدوام الرسمي متى ما طلب منه ذلك وفقا لمقتضيات المصلحة العامة.
٣. تنفيذ الأوامر الصادرة إلية من رؤسائه بدقة وأمانة في حدود الأنظمة والتعليمات.
٤. أداء واجبات وظيفته ومهامه الموكلة إلية بنشاط وكفاية متوخيا الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد.
٥. العمل على خدمة أهداف الجهة التي يعمل فيها وغاياتها وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.
٦. إنجاز المعاملات وبخاصة ما يرد من الجهات الرقابية بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص.
٧. الحرص على الاطلاع والإلمام بالأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعملة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
٨. العمل على تطوير معارفه ومهاراته بما يؤدي إلى رفع كفايته وفاعلية قدراته المهنية من خلال التدريب المستمر.
٩. الالتزام بالقيم الأخلاقية الحميدة.
١٠. الإخلاص والولاء للدولة.
١١. المحافظة على رسالة جهة عمله وتعزيز ثقة الجمهور بها.
١٢. المحافظة على سلامة مكان العمل.
١٣. توخي الموضوعية في تصرفاته وأن يعمل بحياديته دون تمييز.
١٤. تحمل المسؤولية المنوطة بطبيعة عملة واتخاذ القرارات التي تقتضيها تلك المسؤولية.
١٥. المحافظة على حسن مظهره العام بما يتلاءم ومتطلبات الوظيفة والعادات والتقاليد السائدة .
١٦. التحلي بالنزاهة في أي تحقيق رسمي يشارك فيه أو دعوى قضائية والإدلاء بشهادته فيما يتعلق بمهامه الوظيفية إذا طلب منه ذلك .
١٧. اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان سرية المعلومات الشخصية للآخرين وحمايتها للحيلولة دون فقدانها أو الدخول عليها أو استخدامها أو تعديلها أو الكشف عنها دون تفويض من رؤسائه.

المادة الثامنة :

واجبات الموظف العام تجاه الجمهور

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه الجمهور ما يأتي:

١. احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز.
٢. السعي الى كسب ثقة الجمهور من خال نزاهته وتجاوبه وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع الأنظمة والتعليمات .
٣. الإجابة على استفسارات الجمهور وتساؤلاتهم وإنجاز معاملاتهم بدقة وموضوعية وسرعة .
٤. العناية والرفق في التعامل مع الجمهور وبالأخص ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن والنساء وتقديم العون والمساعدة .
٥. التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية للجمهور بسرية تامة وفقا للأنظمة والتعليمات
٦. الامتناع عن أي عمل يؤثر سلبا على ثقة الجمهور بالوظيفة العامة .

المادة التاسعة : واجبات الموظف العام تجاه رؤسائه :

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه رؤسائه ما يأتي:

١. تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري وإذا كانت تلك الأوامر مخالفة لأنظمه والتعليمات النافذة فعليه أن يعلم رئيسة خطيا.
٢. التعامل مع رؤسائه باحترام وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق بما يخدم مصلحة العمل .

المادة العاشرة: واجبات الموظف العام تجاه زملائه:

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه زملائه ما يأتي:

١. التعامل باحترام ولباقة وصدق مع زملائه والمحافظة على علاقة سليمة وودية معهم دون تمييز والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أي معلومة تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
٢. التعاون مع زملائه ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم قدر الإمكان لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل .

المادة الحادية عشر: واجبات الموظف العام تجاه مرؤوسيه:

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه مرؤوسيه ما يأتي:

١. أن يكون قدوة حسنة لمرؤوسيه من حيث الالتزام بالأنظمة والتعليمات.

٢. تنمية قدرات مرؤوسيه ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم عن طريق التدريب وغيره.
٣. نقل المعرفة والخبرات التي أكتسبها إلى مرؤوسيه وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات.
٤. الإشراف على مرؤوسيه ومتابعة أعمالهم وتقييم أدائهم بموضوعية وتجرد ومساءلة المقصر منهم والسعي إلى توفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقا للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.
٥. احترام حقوق مرؤوسيه والتعامل معهم دون محاباة أو تمييز.
٦. أن تكون التعليمات والتوجيهات لمرؤوسيه مكتوبة ما أمكن ذلك.

الباب الثالث: المحظورات:

المادة الثانية عشر: المحظورات العامة:

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

١. إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
٢. استغلال النفوذ.
٣. قبول الرشوة أو طلبها أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.
٤. التزوير.
٥. الاشتغال بالتجارة.
٦. الاشتراك في تأسيس شركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو العمل فيها إلا إذا كان معينا من الحكومة.
٧. الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك وفقا للنظام.
٨. إعاقة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض عليهما .
٩. القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده أو أعرافه.
١٠. قبول المحسوبية أو الوساطة في أداء مهمات العمل ومسؤولياته مما يؤثر سلبا في ثقة الجمهور بالوظيفة العامة .
١١. الاشتراك في الشكاوى الجماعية أو رفع شكاوى كيدية ضد أشخاص أو جهات .
١٢. جمع وثائق أو عينات أو معلومات شخصية عن أي شخص إلا أن تكون في إطار نظامي وضمن متطلبات العمل الضرورية .

المادة الثالثة عشر : المحظورات المتعلقة بالمعلومات والوثائق والمستندات :

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

١. إفشاء المعلومات السرية والوثائق والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية أو الخصوصية التي حصل أو اطلع عليها بسبب وظيفته حتى بعد انتهاء مدة خدمته ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحة بموجب النظام .
٢. الإدلاء لوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة في موضوعات ما زالت تحت الدراسة أو التحقيق أو المداولة لدى الجهة التي يعمل فيها دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من جهته .
٣. توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية أو الخارجية .
٤. نشر بيانات أو خطابات تناهض سياسة الدولة أو تتعارض مع أنظمتها السياسية أو إصدارها أو توقيعها .

المادة الرابعة عشر : المحظورات المتعلقة بالمال العام :

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

١. اختلاس المال العام أو تبديده أو التفريط فيه أو التصرف فيه بغير وجه شرعي .
٢. استغلال مصالح الدولة لمصلحته أو التفريط بأي حق من حقوقها .
٣. الاحتفاظ بأي ممتلكات تخص جهة عملة وعدم تسليمها بعد انتهاء الغرض منها .
٤. استخدام ممتلكات الدولة التي سلمت إليه بسبب وظيفته لمنفعته الشخصية أو منفعة أطراف أخرى ما لم يقض النظام بخلاف ذلك .

المادة الخامسة عشر : المحظورات المتعلقة بالهدايا والامتيازات :

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

١. قبول الهدايا أو الخدمات التي تعرض عليه بشكل مباشر أو غير مباشر أو أي ميزة يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهته في تنفيذ مهماته الوظيفية أو من شأنها التأثير على قراراته للالتزام بأداء عمل أو الامتناع عنه .
٢. قبول أي تكريم أو وسام أو هديه أو جائزة من أي حكومة خارجية دون الحصول على موافقة رسمية .
٣. قبول أي تسهيلات خاصة أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين

لديهم معاملات رسميه مع جهته .

٤ . استخدام أي معلومة حصل عليها بحكم عمله للحصول على خدمة أو معاملة خاصة من أي جهة .

الباب الرابع : واجبات ومسؤوليات الموظف المتعلقة باستخدام التقنية :

المادة السادسة عشر: استخدام الأجهزة التقنية :

على الموظف العام الذي زود بجهاز حاسوب أو فاكس أو غيره من الأجهزة التقنية ما يأتي:

- ١ . اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للمحافظة عليه .
- ٢ . عدم تحميل برامج على الأجهزة إلا بعد مراجعة الإدارة المختصة .
- ٣ . ترشيد استخدام هذه الأجهزة والتأكد من إطفائها قبل مغادرة مكان العمل .
- ٤ . المحافظة على كلمة السر الخاصة به والمعلومات السرية الموجودة في الأجهزة الخاصة به وعدم إفشائها للغير .
- ٥ . عدم استخدام الجهاز للدخول على حسابات الغير وذلك بغرض الحصول على معلومات أو بيانات خاصة أو عامة إلا لأغراض العمل من ذوي الاختصاص الرسمي في ذلك .

المادة السابعة عشر : التعامل مع الإنترنت :

على الموظف العام الذي يتوافر لديه إمكان الوصول إلى شبكة الإنترنت ما يأتي:

- ١ . الالتزام باستخدام الشبكة لأغراض العمل ولتطوير قدراته ومهاراته ذات العالقة بطبيعة العمل .
- ٢ . الالتزام بشروط ومتطلبات حقوق الملكية الفكرية للملفات والبرامج ومراعاة شروط ترخيص استخدامها .
- ٣ . إبلاغ الإدارة المختصة فوراً عند ملاحظة أي أمر غير معتاد خلال استخدام الشبكة .
- ٤ . عدم تحميل النصوص أو الصور التي تحوي مواد غير أخلاقية أو أي نشاط غير نظامي
- ٥ . عدم تحميل الملفات التي ال تتعلق بطبيعة عملة مباشرة كملفات الفيديو وملفات الوسائط المتعددة.
- ٦ . عدم استخدام الشبكة لمحاولة الدخول أو التسلل إلى شبكات أخرى أو مواد غير نظامية .

المادة الثامنة عشر : التعامل مع البريد الإلكتروني :

على الموظف العام الذي يخصص له عنوان بريد إلكتروني ما يأتي:

١. عدم استخدام البريد الإلكتروني لإنشاء وتوزيع رسائل لا تتعلق بعمله .
٢. عدم فتح أي رسالة واردة من مصدر غير معروف أو غير متوقعة أو إعادة إرسالها وعدم فتح أو تحميل أي ملف مرفق يشك في مصدره إلا بعد التنسيق مع الإدارة المختصة .
٣. عدم الاعتراض على رقابة الجهة التي يعمل فيها على بريده الإلكتروني من قبل موظفين مصرح لهم بذلك .

الباب الخامس: تعارض المصالح ومكافحة الفساد :

المادة التاسعة عشر : تعارض المصالح :

١. على الموظف أن يفصح خطيا للإدارة التي تحددها جهته عن أي حالة تعارض مصالح حالة أو محتملة قبل اتخاذه القرار أو إبدائه الرأي في الواقعة محل التعارض .
٢. على الموظف ألا يشارك في أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ترسيه أي عقد يكون أحد أقربائه طرف فيه .
٣. تشمل حالات تعارض المصالح - دون حصر - ما يأتي:
 - أ- وجود مصلحة بين الموظف والجهة المتعاقدة أو التي بدأت في خطوات التعاقد مع جهته الوظيفية متى كان للموظف العام دور واقع أو محتمل في ذلك التعاقد .

المادة العشرون : مكافحة الفساد :

على الموظف في سبيل جهود مكافحة الفساد ما يأتي:

١. إبلاغ رئيسه المباشر خطيا عن أي تجاوز للأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله .
٢. إبلاغ الجهات المختصة عن أي فساد علم به أثناء وظيفته .
٣. التعاون مع الجهات المختصة بالتحقيق الإداري والمالي والجنائي .
٤. إعلام رئيسه المباشر فورا حال عرض رشوة عليه وعلى الرئيس أن يتخذ الإجراء اللازم وإعداد تقرير عن هذه الواقعة وإبلاغ الجهات المختصة بذلك .

الباب السادس : التزامات الجهة الحكومية تجاه الموظف العام :

المادة الحادية والعشرون : على الجهة الحكومية ما يأتي:

١. نشر هذه المدونة في موقعها الإلكتروني وتعريف الموظف بها وإبلاغه بأنه يجب عليه الالتزام بأحكامها .

٢. تهيئة بيئة آمنة وصحية للموظف تلبي المتطلبات الأساسية لأداء عمله .

٣. تشجيع روح المبادرة والابتكار وإتاحة الفرص للموظف للمشاركة في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين الخدمات وتطوير العمل في بيئة تسودها الثقة والفهم المشترك .

٤. تطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بعدالة وإنصاف دون تمييز .

المادة الثانية والعشرون : أحكام ختامية

على كل موظف عام بعد صدور قرار تعيينه الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعمله وعلى هذه المدونة والإلمام بها والالتزام بها وما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية .

المادة الثالثة والعشرون :

على إدارة شؤون الموظفين أو من في حكمها نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وتزويد جميع الإدارات بنسخة من هذه المدونة .



نظام الإجازات:

حسب اللائحة التنفيذية الصادرة من وزارة الموارد البشرية:

نوع الإجازة	أحكامها
الإجازات الرسمية	<p>❖ العطلة الأسبوعية: يومي الجمعة والسبت من كل اسبوع.</p> <p>❖ عطلة اليوم الوطني: اليوم الوطني وتوافق الأول من الميزان مطلع السنة الهجرية الشمسية الموافق ٢٣ سبتمبر من السنة الميلادية، فإذا وافق اليوم الوطني يوم السبت فيعوض عنه بيوم الأحد الذي بعده وإذا وافق يوم الجمعة فيعوض عنه بيوم الخميس الذي قبله، وفيما عدا ذلك لا يعوض الموظف عن عطله اليوم الوطني إذا وافقت عطلة رسمية أخرى.</p> <p>❖ عطلة الأعياد: وهي عطلة عيد الفطر وتبدأ من اليوم الخامس والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الخامس من شهر شوال، وعطلة عيد الأضحى وتبدأ من اليوم الخامس من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الخامس عشر من الشهر نفسه.</p>
الإجازة العادية	<p>للموظف حق التمتع بكامل إجازته العادية أو جزء منها في بداية سنة استحقاقها، ويجوز التمتع بها لفترة واحدة أو فترات على ألا تقل تزيد عن عشرة أيام متفرقة في السنة وتعاد لها الإجازة الصيفية لشاغلي الوظائف التعليمية .</p>
إجازة أداء الامتحان	<p>للموظف الحق في إجازة أداء الامتحان الدراسي براتب كامل بشرط أن يقدم ما يثبت أدائه الامتحان، على أن تحدد مدة الإجازة بالأيام الفعلية للامتحانات، ويستحق الموظف إجازة يوم عمل واحد قبل يوم الامتحان، وفي حال كان الامتحان الدراسي في خارج المملكة فيستحق ثلاثة أيام قبل الامتحان</p>
الإجازة الاضطرارية	<p>يجوز للموظف الذي لا يتوافر له رصيد من الإجازة العادية بعد موافقة رئيسه أن يتغيب براتب كامل لأسباب طارئة مدة أقصاها خمسة (٥) أيام خلال السنة المالية الواحدة.</p>
الإجازة المرضية	<p>يستحق الموظف إجازة مرضية في مدة أربع سنوات لا تتجاوز سنتين وفق الترتيب التالي:</p> <p>الأمراض العادية:</p> <p>٦ أشهر براتب كامل.</p> <p>٦ أشهر بنصف الراتب.</p> <p>سنة بربع الراتب.</p> <p>الأمراض الخطيرة:</p> <p>سنة براتب كامل.</p> <p>٦ أشهر بنصف الراتب.</p> <p>٦ أشهر بربع الراتب</p> <p>*إذا لم يتمكن الموظف من مباشرة عمله بعد انتهاء إجازته المرضية المحددة في الفقرتين السابقتين تنهى خدماته لعجزه الصحي عن العمل.</p>

نوع الإجازة	أحكامها
الفشل الكلوي	يستحق الموظف المصاب بفشل كلوي أو أحد الأمراض التي تستلزم جلسات علاجية دورية، إجازة براتب كامل عن الأيام التي يتم فيها إجراء الغسيل له للتقوية الدموية أو حضور جلسات العلاج الدورية بما لا يزيد عن (ستين) يوماً في السنة
إجازة مرافقة المريض	في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقاربه لعلاج، أو الأم إذا رغبت في مرافقة طفلها الذي لا يتجاوز عمره (اثني عشر) عاماً علاوة على مرافق الطفل وأمه يسمح لكل منهم التمتع برصيد من الإجازات العادية، فإذا زادت المدة اللازمة للمرافقة على ما يستحقه من الإجازات العادية فيسمح له بالغياب ويعامل عن المدة الزائدة وفقاً للفقرة (أ) من المادة (١٤١) من اللائحة، (الإجازات المرضية) بحسب ما تحدده التقارير الطبية وفق الشروط الآتية: أ- أن يكون المريض زوجة الموظف أو زوج الموظفة أو أحد أقاربه إلى الدرجة الثالثة، ويجوز للوزير المختص الإعفاء من هذا الشرط في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقربائه من غير تلك الدرجات. ب- أن تقرر الهيئة الطبية العامة بالنسبة إلى من يعالج في الخارج أو مدير المستشفى وأحد أطبائه لمن يعالج في الداخل ضرورة وجود مرافق للمريض والمدد المقررة للعلاج أو يكون الموظف محرماً شرعياً لمريضة تعالج في الخارج أو في بلد غير التي تقيم بها في الداخل.
الإجازة الدراسية	يجوز أن يمنح الموظف إجازة دراسية بدون راتب إذا كان يحمل مؤهلاً علمياً لا يقل عن إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها وفق الشروط الآتية: أ- أن يكون قد أمضى في الخدمة ثلاث سنوات ولا يقل تقويم أدائه الوظيفي عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله. ب- أن يكون لموضوع دراسته علاقة بالعمل في الجهة الحكومية التي يعمل بها.
الإجازة الاستثنائية	يجوز بقرار من الوزير المختص منح الموظف لأسباب تقبلها الجهة الحكومية إجازة استثنائية بدون راتب لا تزيد مدتها على سنتين خلال (خمس) سنوات سواء كانت لمدة متصلة أو لمدد متفرقة
إجازة وفاة قريب	أ- يستحق الموظف إجازة لمدة (خمس) أيام براتب كامل في حالة وفاة زوجه أو أحد أقاربه إلى الدرجة الثالثة. ب- تستحق الموظفة إجازة لفترة عدة الوفاة براتب كامل. ج- تبدأ إجازة الوفاة اعتباراً من يوم الوفاة وتحتسب العطل الرسمية أو عطلة نهاية الأسبوع من ضمنها ولا يعوض عنها الموظف. *درجات الأقارب: الدرجة الأولى: الأب والأم، والأجداد والجندات وإن علوا. الدرجة الثانية: الأولاد والأحفاد وإن نزلوا. الدرجة الثالثة: الأخوة والأخوات وأولادهم وأولاد أولادهم. وللموظفة عند وفاة زوجها إجازة عدة وفاة مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام
إجازة الوضع	تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها (سبعين) يوماً توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بثمانية وعشرين يوماً قبل التاريخ المرجح للوضع، ويُحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

نوع الإجازة	أحكامها
إجازة الأبوة	يستحق الموظف إجازة لمدة (ثلاثة) أيام براتب كامل في حال ولادة مولود له خلال أسبوع من تاريخ الولادة.
إجازة رعاية المولود	أ- إذا رغبت الموظفة في التفرغ لرعاية مولودها فيجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها (ثلاث) سنوات كحد أقصى طوال خدمتها الوظيفية بربع الراتب بعد نهاية إجازة الوضع الواردة في المادة (١٥١) من اللائحة، على أن لا يقل ما يصرف لها عن (ألف وخمسمائة) ريال شهرياً وذلك وفق الضوابط الآتية: أن يكون منح هذه الإجازة للموظفة خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل. للجهة الحكومية تأجيل منح هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز (تسعين) يوماً من التاريخ المحدد لبدء الإجازة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ويجوز تمديد الإجازة بشرط موافقة الجهة الحكومية في نطاق حدها الأقصى المشار إليه أعلاه. ب- إذا رغبت الموظفة الحاضنة التي تكفل طفل يتيم في إجازة لرعايته فيجوز لها الحصول على إجازة الأمومة الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً لضوابطها.
إجازة المشاركات الوطنية	يجوز للوزير المختص منح الموظف إجازة براتب كامل للمشاركة الوطنية داخل المملكة وخارجها في المناسبات أو الأنشطة الرياضية أو البرامج الثقافية أو الاجتماعية أو لأي أسباب أخرى مشابهة لا تتعلق بعمل الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف، وللمشاركة بأعمال الإغاثة والدفاع المدني على أن يكون ذلك بناء على طلب الجهات الرسمية ذات العلاقة ووفقاً لإطار العمل التنظيمي
إجازة التدريب على طريقة التعامل مع الإعاقة	يجوز للوزير المختص السماح للموظف أثناء أوقات الدوام الرسمي بالتدريب على طريقة التعامل مع الإعاقة وفق الضوابط الآتية: أ- ألا يكون للموظف رصيد من الإجازات العادية، فإن كان له رصيد منها فتحسب مدة غيابه للتدريب من هذا الرصيد. ب- أن يكون المعاق أحد أولاد الموظف أو أحد والديه أو من يعول شرعاً. ج- أن تقتصر مدة الغياب عن العمل على المدة اللازمة للتدريب حسبما يحددها المختصون في جهة التدريب بموجب تقرير عن حالة المعاق معتمد من أخصائي التأهيل ومصادق عليه من جهة التدريب، على أن لا تزيد مدة الغياب عن (اثنين وأربعين) يوماً. د- أن تصدر شهادة مصدقة من جهة التدريب تثبت فعلاً حضور الموظف مدة التدريب وأوقاته.
إجازة وقوع الكوارث	في حال تغيب الموظف عن العمل بسبب وقوع كارثة تحول دون وصوله إلى مقر عمله، فيجوز للوزير المختص أو من يفوضه اعتبار تغيب الموظف بعذر مشروع يستحق عنه راتباً ولا تحسب أيام التغيب من رصيد إجازته

• مراجع مهمة يجب أن يطلع عليها المعلم:

- ١- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية .
- ٢- لائحة الوظائف التعليمية.
- ٣- مواعد السلوك والمواظبة لطلاب وطالبات التعليم العام (للمراحل الابتدائي والمتوسط والثانوي).
- ٤- لائحة تقييم الطالب والمذكرة التفسيرية لها .
- ٥- الخطط الدراسية لمراحل التعليم العام.
- ٦- الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام والدليل الإجرائي.



المعيار الثاني: التطوير المهني المستمر:

أولاً: تطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية:

أصبح من الضروري في ظل التسارع العلمي والتقني الملحوظ في هذا العصر أن لا يتوقف الإنسان عن تطوير ذاته والمهنة التي يعمل بها، ويزداد الأمر أهمية إذا كانت تلك المهنة تمس تطوير مجتمع بأسره، ليصبح الجيل قادراً على مواجهة متطلبات الحياة بكل كفاءة واحترافية، فلا ينبغي للمعلم الجمود عند طرق تقليدية في التربية والتعليم بدعوى انتمائه إلى الطرق التي أنجبت منه معلماً ومربياً، ولا ينبغي توقيفه عن مواكبة التطور المستمر، ومسايرة تكنولوجيا العصر فهذا يعدُّ كارثة كبرى في حقل التعليم ، لأن وضع الخطط وتطوير المناهج والمقررات الدراسية، والوسائل التعليمية، وكل ما يخص التطور في مجال التعليم لن يجدي طالما أن كل هذا ينتهي عند معلم يدخل قاعة الدرس ليتصرف وفق ما يمليه عليه عقله المتعصب لطريقة تعليمية قديمة، أو عند معلم عاجز عن بذل الجهد من أجل تطوير ذاته ومسايرة العصر.

فمن حق الطالب أن يتعلم وفق معطيات عصره، وليس وفقاً لعصر لم يعشه، واعداد جيل عصري مثقف وواعي، يتطلب التطوير المهني المستمر للمعلم الذي يعدُّ محورا رئيساً لإصلاح النظام التعليمي ومن هنا كانت الحاجة ماسة و مستمرة إلى النمو المهني للمعلم .

والنمو المهني للمعلمين لا يقتصر على فاعليتهم داخل قاعة الدرس، على الرغم من أن جهود جميع القائمين على العملية التربوية تصب عند الموقف التعليمي في النهاية إلا أن هناك العديد من الإجراءات والسلوكيات المهنية الهامة التي لا بد من اهتمام المعلم بها خارج غرفة الصف، ومن أهمها أن يقيم أداءه تقييماً ذاتياً مستمرا لممارساته المهنية ، وأن يتساءل عن أهدافه، وكيفية تحقيق نجاحها قبل دخوله غرفة الصف، وأن يكثر من التأمل الذاتي في تطوير أساليبه وطرقه.

يعود التطور المهني للمعلم إلى تلك العملية المنظمة التي يديرها المعلم والمخطط لها بدقة عالية من أجل الوصول إلى أهداف معينة لها قدرة كبيرة على التطور من الناحية السلوكية والمعرفية ، وكذلك لزيادة القدرة والفعالية و كفاءة المعلم في مهنته والتي تعد من أصعب مراحل التأسيس لما لها من أهمية إيجابية وتأثير إيجابي على المخرجات التعليمية بأسلوب نموذجي عالي الجودة ، والتطور المهني للمعلم يكون من خلال إعداد برامج تطوير وتحسين قدرات المعلم للخروج بشكل نهائي وشامل وجيد أمام جيل كامل واعي ومتعلم.

مفهوم التطوير المعلم المهني:

تعريف التنمية المهنية: هي الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلي مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي.

كما عرفت بأنها: عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة.

أي أنها :عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلبته وتحقيق نواتج تعلم ايجابية.

وهي عملية تعلم مستمر مدى الحياة، وتمتد من خبرات المرحلة الجامعية قبل التعيين وحتى نهاية المستقبل المهني، وتهدف إلى تطوير قدرات المعلم المعرفية والتربوية، واحداث تغييرات تتعلق بمعلوماته، وخبراته، وأدائه، وسلوكه، و اتجاهاته كي يتغلب على العوائق التي تعترض تطوره المهني، ويكون لائقًا لأداء مهمته.

• أهداف النمو المهني للمعلمين:

تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها:

1. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم
2. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد .
3. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد علي اساليب التعلم الذاتي .
4. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
5. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
6. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في اوصول المعلومة للمتعلم بشكل فاعل .
7. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور .
8. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع .
9. المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور .
10. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي .

• أساليب النمو المهني للمعلمين :

١- الدورات التدريبية :

ويعتبر التدريب التربوي للمعلم هو أكثر الأنواع شيوعاً وانتشاراً وتطبيقاً واستمرارية حيث يتم بموجبه تزويد المعلم بالمعارف والمهارات المستحدثة لمواكبة التطورات التقنية المتجددة ويهدف هذا الأسلوب إلى تنمية قدرات المعلم لأغراض تطوير أساليب العمل التعليمي والرفع من كفاءته الأدائية.

٢- المؤتمرات والندوات:

ويمكن التعرف على تلك المؤتمرات والندوات وأوقات إقامتها من خلال مواقع ومصادر عديدة ومنها:

- وزارة التعليم

- كليات التربية في الجامعات.

- المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

- هيئة تقويم التعليم

- الجمعيات العلمية التربوية ومنها:

- الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)

- الجمعية السعودية العلمية للمعلم (جسم)

وتكمن فائدة تلك المؤتمرات والندوات في:

- التعرف على أشخاص يشاركونك في نفس الهم والاتجاه.

- التركيز على مواضيع تهتم المجتمع التعليمي.

- فتح آفاق جديدة من المعلومات في مجال التربية والتعليم من خلال الاجتماع بأهل الخبرة في المجال.

٣- مجتمعات التعلم المهنية:

وهي: "مجموعات من الأفراد المنتمين إلى نفس المهنة تتشكل وفق أطر متعددة ومستويات مختلفة يجمعهم الاهتمام المشترك بجعل أدائهم أكثر كفاءة وفاعلية، ويعملون بصورة تعاونية من خلال أوعية متعددة تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات ومعالجة الصعوبات والتحديات التي تواجه عملهم" (شركة تطوير للخدمات التعليمية، ١٤٣٥-١٤٣٦هـ، ص: ١٠).

٤- البحث العلمي:

من المهم للعاملين في الميدان التربوي تطوير ذواتهم مهنياً، والاطلاع على كل ما يخص مهنتهم والعمل على تطوير مهاراتهم البحثية، وهناك بعض النقاط التي يمكن من خلال هذا الأسلوب أن نطور ذواتنا مهنياً:

- تطوير المهارات البحثية.
- تعلم مهارات البحث في الموسوعات العلمية مثل SDL و (الباحث العلمي Google).
- الاشتراك في عضويات الجمعيات العلمية التربوية مثل "جستن".
- الاطلاع المستمر على البحوث العلمية المنشورة.
- إجراء ونشر البحوث العلمية.

٥- القراءة والاطلاع:

ويمكن لذلك أن يفيد في التطوير المهني من خلال:

- المشاركة في مجموعات القراءة التربوية الموجهة، مثل: مجموعة المربي القارئ،
- المتابعة المستمرة للكتب المنشورة، خصوصاً من الجهات ذات الاهتمام مثل: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٦- الزيارات الصفية:

وهي وسيلة فعّالة لتنمية خبرات المعلمين، والنهوض بمستواهم المهني من أجل تحسين أدائهم، والتأثير الإيجابي على جودة مخرجات العملية التعليمية؛ حيث تهدف زيارة المعلم إلى مساعدته على تنمية قدراته، واكسابه مهارات جديدة، وتلافي أوجه القصور، والاطلاع على الجديد في مجال التربية.

وهناك ثلاثة مراحل لازمة لكي تحقق الزيارة أهدافها في النمو المهني للمعلم وهي:

أ- مرحلة ما قبل الزيارة:

- مراعاة تحديد نوع الزيارة (استطلاعية – توجيهية – تقييمية) .

- تحديد هدف الزيارة (تحقيق الأهداف التربوية) .

- تحديد طريقة التدريس.
- دراسة مشكلة ما ، وطرق علاجها.
- ب - مرحلة الزيارة نفسها:
 - ملاحظة أسلوب أداء المعلم.
 - حسن استخدام الوسائل والتقنيات التربوية.
 - تنوع أساليب التقييم، والتقويم.
 - ملاحظة علاقة المعلم بالمتعلم.
 - تعرّف نتائج التعلم لدى المتعلمين.
- ج- مرحلة ما بعد الزيارة:
 - تسجيل الزيارة الملحوظات الإيجابية والسلبية، والمقترحات.
 - مناقشة المعلم.
 - وضع تقرير يتضمن نقاط القوة والضعف.
 - عقد اجتماع للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة لتبادل الرأي بشأنها.

٧- الزيارات المتبادلة:

تسهم تبادل الزيارات الصفية المتبادلة بين المعلمين أنفسهم داخل المدرسة الواحدة، أو مدارس أخرى فيما يلي:

- ١- مشاهدة طريقة المعلم وأسلوبه في التفاعل مع تلاميذه.
- ٢- الاستفادة من كيفية مراعاة المعلم للفروق الفردية بين التلاميذ.
- ٣- الاستفادة من كيفية توظيف المعلم للوسائل التعليمية المتاحة.
- ٤- تقييم المعلم لذاته عبر مشاهدته لأداء زميله.
- ٥- زيارة المعلمين لزميل متميز في مجال التخصص بمثابة تعزيز لجهوده فيقبل على مواصلتها بحماس.
- ٦- إيجاد جو تربوي يدفع الجميع للتعبير عن آرائهم، وعرض الصعوبات التي يواجهونها فيما يتعلق بسلوك التلاميذ، أو جوانب المنهج، ووضع المقترحات تذليلها في جو ودي يسوده التفاهم والاحترام المتبادل.

٨- الدروس التطبيقية (النموذجية) :

الدروس التطبيقية (النموذجية - التوضيحية): نشاط عملي يقوم به المشرف التربوي أو معلم متميز داخل الصف العادي ، وبحضور عدد من المعلمين لعرض طريقة تدريس فعالة، أو أي مهارة من المهارات التي يرغب المشرف في إقناع المعلمين بفاعليتها وأهمية استخدامها بطريقة علمية محسوسة.

ويعرّف جود (Good) في "معجم التربية" التعليم التوضيحي بأنه: "أنشطة تعليمية، يقدمها معلمون مهرة، أو من ذوي الخبرة، لتوضيح مواد تربوية أو طرائق تدريسها، مما يتعلق بتربية المعلمين قبل الخدمة أو في أثناءها".

٩- الحلقات النقاش وورش العمل:

تتيح حلقات النقاش وورش العمل الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع، ونتاج مواد وأدوات تعليمية تفيد العملية التعليمية، كما يكتسب المشتركون أثناء عملهم معلومات ومهارات متعددة.

وتعرف حلقات النقاش أنها تجمع مجموعة من المعلمين لمناقشة موضوع ما ، و يُديرها مُنظم للنقاش بوجه المناقشة ووهي أسلوب من أساليب النمو المهني للمعلم حيث تفتح المجال للمعلمين للنقاش من أجل دراسة مشكلة وتقديم اقتراحات حلول بشأنها، أو تبادل الرأي حول موضوع معين واتخاذ مواقف.

١٠- أسلوب التدريس المصغر:

هو أسلوب من أساليب تدريب المعلمين، يمثل صورة مصغرة للدرس أو جزءاً من أجزائه أو مهارة من مهاراته، تحت ظروف مضبوطة، ويقدم لعدد محدود من المتعلمين أو المعلمين المتدربين.

وهو موقف تدريسي، يتدرب فيه المعلمون على مواقف تعليمية حقيقية مصغرة تشبه غرفة الفصل العادي، غير أنها لا تشتمل على العوامل المعقدة التي تدخل عادة في عملية التدريس. ويتدرب المعلم - في الغالب - على مهارة تعليمية واحدة أو مهارتين، بقصد إتقانها قبل الانتقال إلى مهارات جديدة.

١١- بحث الدرس :

بحث أو دراسة الدرس هو عبارة عن ممارسة تطوير مهني، يتشارك فيها المعلمون على شكل فرق تعلم داخل المدرسة أو خارجها من أجل تحسين خطة الدرس، وتنفيذها، وملاحظة انعكاس تلك الخطة على تعلم الطلبة، وذلك من خلال جمع البيانات حول تعلمهم، واستخدامها من أجل تحسين الدرس مرة أخرى،

وهو عملية مستمرة داخل المدرسة، وتتطلب من المعلمين وضع خطط العمل داخل المدرسة القصيرة والطويلة الأمد، لتحقيق أهداف رئيسية كبرى مثل تحسين التدريس وتعلم المعلمين من خلال انهماكهم في التعلم حول ممارسات أكثر فاعلية تؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلبة .

١٢- أسلوب العروض العلمية:

يقوم على المشاهدة حيث يعرض تجربة ما عبر جهاز معين، أو يقدم نموذجاً معيناً، وهذا الأسلوب عبارة عن نشاطات تعليمية ذات مجالات وامكانيات متعددة وفعالة في التدريس حيث يوفر قدراً كبيراً من الخبرات للمعلمين ويحقق فهماً مشتركاً.

١٣- المحاضرة التربوية:

عملية اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين، ويقدم المشرف خلالها مجموعة من الأفكار والمعلومات يتم إعدادها وتنظيمها قبل تقديمها.

١٤- الندوة التربوية:

اجتماع مجموعة من التربويين أصحاب الخبرة للإسهام في دراسة مشكلة تربوية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وفيها تعطى الفرصة للمناقشة وابداء الآراء حول الموضوع من قبل جميع المشاركين.

التنمية الذاتية والتقييم الذاتي في النمو المهني للمعلم:

إن التقييم الذاتي هو قدرة المعلم على الحكم على تدريسه بموضوعية و أن يرى بوضوح حجم التعلم الذي يحدث داخل الغرفة الصفية. ومن المفيد أن يشارك المعلم في عملية التقييم لأدائه ذلك، لأن مشاركته في هذه العملية تقوي دافعيته للتدريس و تؤثر في مستوى تحصيل طلابه و على العكس تماماً، فعدم مشاركة المدرس بأي آراء أو أفكار يتم طرحها من قبل المقيّم تجعل المعلم يرى الطابع الغالب على عملية التقييم طابعاً تسلطياً.

ويعتبر التقييم الذاتي من أهم آليات التغذية الراجعة للمعلم، فهو يستهدف تطوير النشاطات والممارسات التعليمية الصفية واللاصفية التي يقوم بها.

وبرغم وجود أشخاص آخرين يقومون بعمل المعلم، فإنهم لا يغنون المعلم عن تقويم ذاته لعلها تتيح له فرصة الحكم على نفسه مهنيّاً بغرض تعزيز جهوده وتحفيزه على التطور.

وقد اهتم الباحثون بالتقييم الذاتي وبتفسيره وتعريفه لأهميته الكبيرة في العملية التعليمية التعلمية، قال بعضهم: هو مقدرة الشخص الحكم على ممارسة مهامه بصدق وأن يرى بوضوح حجم العمل الذي يقوم به في مؤسسته التعليمية.

وبعضهم قال: عملية تقييم الشخص لتفكيره وأن يسمح للشخص بأن يكون ناقدا لنفسه ولعرض أفكاره وتصحيحها عندما تظهر الأخطاء أو نقاط الضعف.



Latifh_dieehan
A3rf_78k
A3rf_78kk | لطيفة الدليهان

المعيار الثالث: التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع:

المقصود بالتربويين جميع القائمين على العملية التربوية والتعليمية، ولمّا كان المعلم يمثل مركز دائرة الاحتكاك والتفاعل سيتناول الحديث تفاعل المعلم مع كل تربوي.

المعلم والمشرف التربوي:

النظرة القديمة المسيطرة على العقول عند ذكر المشرف التربوي هو ذلك الشخص المفتش الذي يدخل المدرسة يسأل عن كل كبيرة وصغيرة، مركزاً على السلبيات قبل الإيجابيات، يقيم أداء المعلم ولو أنه يقابله للمرة الأولى؛ فيثير في المدرسة حالة من القلق والتوتر لا تهدأ إلا بخروجه.

وهذا النظام السلطوي القابع في العقول مازال تاركاً فجوة كبيرة في علاقة المعلم بالمشرف حتى الآن، وهنا يأتي دور إدارة الإشراف التربوي في نشر ثقافة الإشراف التربوي، ومهامه، ودوافعه، وبيان أن المعلم هو الساعد الأيمن للمشرف التربوي في المدرسة، وأن العلاقة بينهما علاقة بناء، وليست علاقة هدم. ومن وسائل إدارة الإشراف التربوي في إصلاح العلاقة بين المعلم والمشرف طباعة النشرات والأدلة، وعقد ندوات مستمرة للمعلمين والمشرفين تحت قيادة أعضاء من إدارة الإشراف، والإدارات المختلفة في التعليم

ولابد أن يشعر أن المعلم أنّ كل زيارة للمشرف التربوي لخدمته ودعمه، وأنها تحمل كل فائدة له ولطلابه، فكل برامج الإشراف التربوي وأنشطته وميزانياته لن تنجح، ولن تتحقق ما لم تخرج هذه العلاقة من حالة التوتر إلى الإبداع والتعاون والعمل الجماعي .

المعلم وزملائه ومدير المدرسة:

الإدارة المدرسية ليست فردية، وإنما محكومة بالعديد من العلاقات أهمها علاقة المدير بالرئيس المباشر والمعلمين داخل المدرسة، وكذلك الموظفين، والإداريين، فجميع العاملين في البيئة المدرسية تتكامل أدوارهم لخدمة التلميذ لتحقيق أهداف اجتماعية وقومية.

وطالما أنّ العلاقة بين الجميع داخل المدرسة لا بد أن تنطوي على خدمة هدف قومي تذوب فيها الذاتية ليكلل العمل تعاون مشترك ينبع من روح الفريق الواحد وبها يتحقق الآتي:

- عقد ندوات وجلسات مناقشة يسودها الحب نحو تحقيق صلاح العملية التعليمية داخل المدرسة.

- التفكير الدائم في خطط إصلاحية للتغلب على جوانب القصور وتفادي السلبيات.
- الترحيب الدائم بسماع الآراء والمقترحات ومناقشتها، ولو كانت قليلة الأهمية.
- الإشادة بالآراء النافذة وتشجيعها ودعمها.
- تبادل الخبرات والطرق المبتكرة لتدريس الدروس التي تتسم بالصعوبة، أو تسبب إشكالية داخل المقرر الدراسي.
- عمل دورات تدريبية داخل المدرسة، وخارجها تستهدف نشر الخبرات الجديدة، وبخاصة المتصلة بالجانب التقني.
- حصر العناصر المتميزة من المعلمين، والتركيز عليها في تبادل الزيارات الصفية.
- أن يشعر الطلاب بأن جميع العاملين بالمدرسة كتلة متماسكة، وأنه لا فرق بين معلم وآخر.
- ألا تقتصر علاقة المعلم بزملائه داخل المدرسة بل تتعداها إلى تبادل الزيارات المنزلية، وأداء الواجب في المناسبات المختلفة، والمشاركة في الأفراح والأحزان.
- ولا بد للمعلم أن يضع في اعتباره أن المدير هو الرئيس المباشر له، ويحتم عليه واجبه تنفيذ ما يسنده إليه مديره من مهام و برامج النشاط، وحضور الاجتماعات، والمجالس التي ينظمها، والتعاون معه في كل ما من شأنه تحقيق انتظام الدراسة وجدية العمل.

المدير والمعلم :

علاقة المدير بالمعلم لا تثمر إلا إذا استندت على العدل في المعاملة والثقة المتبادلة، وإذا فقدت الثقة سينشغل كلُّ منهما بالكيد لصاحبه كلاً منحت الفرصة ، ولا بد أن يشعر المعلم بثقة المدير عبر احترامه وتقدير إنجازاته، ومنحه الفرصة كاملة لتحسين أدائه ممّا ينعكس بالإيجاب على جودة العمل .

ومن أهم من الأسس التي ينبغي أن تستند عليها علاقة المدير المبدع بمعلميه:

- أن يتواصل معهم من منطلق الزمالة المهنية، والقيادة المحكومة بالسلطة التشاركية لا الرئاسة المستندة على النزعة الفوقية.

- تقويم أداء المعلمين تقويماً موضوعياً منزهاً عن العلاقات الشخصية، أو أية اعتبارات أخرى.

- اهتمام المدير برفع الروح المعنوية للمعلمين من أجل تحقيق إنجازات مقنعة ومريحة.
- توثيق الصلات المهنية والاجتماعية بين الجميع، والعمل على راحتهم النفسية.
- العمل المتواصل على تأهيل المعلمين أثناء الخدمة، وتحسين أوضاعهم المهنية.
- الكشف عن مواهب المعلمين، وتبنيها، وتنميتها.
- تقدير نجاحاتهم والإشادة بها وتقديم الحوافز الملائمة لمن يستحقها.
- مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، وتوجيه كل معلم للنشاط الذي يحسنه.
- التركيز على الإيجابيات، وعدم التوقف طويلاً عند السلبيات، والعمل على تقويمها تلميحاً، وتصحيحها بالحفز والتشجيع لا باللوم والتقريع.

أولاً : التفاعل مع أولياء الأمور:

- من أشد المواقف حساسية تلك التي يقابل فيها المعلم ولي أمر التلميذ بسبب مشكلة ما، ومهما كان الأمر فمن حق ولي الأمر على المعلم أن يقابله بالترحاب وبشاشة الوجه، ثم يطرح المشكلة. ومن أجل لقاء مثمر يجب مراعاة الآتي:
- تقدير حضور ولي الأمر لمناقشة المشكلة ولو تخلف عن أكثر من موعد سابق.
- تجنب المبالغة والإفراط في وصف المشكلة أو التصرف الذي أتى به الطالب.
- توخي الحذر في اختيار ألفاظ وصف التلميذ أمام ولي أمره، وبخاصة لو كان في المرحلة الابتدائية و المتوسطة.
- مشاركة ولي الأمر في اقتراح الحلول من أجل مشكلة ابنه، أو ابنته، ثم إقناعه بقرار المدرسة إن كان اقتراحه غير تربوي.

• أهداف تواصل أولياء الأمور مع المدرسة:

يجب تتحد أهداف المدرسة وأسر طلابها، وأن توثق الصلات، وتكون المدرسة والأسرة في تواصل دائم وفعّال، فالمدرسة بمفردها لن تستطيع أن تبلغ الأهداف من قضية التعليم لكونها قضية مجتمعية لا بد أن يتشارك فيها المدرسة ومؤسسات المجتمع وبخاصة الأسرة، وقد

أعطت بعض برامج التطوير التربوي الصلاحيات لأولياء الأمور للمشاركة في دعم المدرسة ومساندتها، والمتابعة المستمرة لمستوى الأبناء في تحصيلهم الدراسي.

• أهداف تواصل المدرسة مع أولياء الأمور:

١. تحسين الأداء الدراسي للأبناء؛ فالعديد من الدراسات والبحوث التربوية تؤكد علي وجود علاقة إيجابية بين مشاركة أولياء الأمور ومستويات تحصيل الطلبة وسلوكياتهم واتجاهاتهم.
٢. زيادة دعم المجتمع للعملية التربوية التعليمية بمساندة أولياء الأمور لخطط إصلاح التعليم وتطويره من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي قدر الإمكان.

• جوانب استفادة المعلم من شراكة أولياء الأمور:

- الإحاطة بأهداف مشاركة أولياء الأمور وأسبابها.
 - تعلم مهارات الاتصال الفردي والجماعي.
 - اكتساب مهارات كتابة النشرات الدراسية التي سيطلع عليها أولياء الأمور، وكذلك تفسير أهداف المناهج التربوية لتيسير فهمهم لها.
 - إطلاع أولياء الأمور على مستوى أبنائهم، ومناقشتهم فيما يستطيعون تقديمه من أجل رفع مستوى التحصيل.
 - الحرص الدائم على مناقشة المشكلات التي يعاني منها التلاميذ، كالمشكلات النفسية، وبخاصة المتعلقة بالأسرة.
- والاستفادة التقنية في هذا الأمر يمكن استخدام بعض الأدوات التي تساعد المعلم على ربط الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور بطريقة عملية دون الحاجة إلى استدعائهم كل مرة ومن الأدوات المجانية:

1. Class Dojo

أداة جيدة لإدارة الصف و تتبع سلوك كل طالب عن طريق جمع وحفظ البيانات الفردية واتاحتها للآباء وأولياء الأمور للاطلاع على تطور أداء أبنائهم، وهذه الأداة تمكن أيضا من

إرسال رسائل نصية خاصة إلى أولياء أمور طالب بشكل فردي أو إرسالها للجميع في آن واحد.

Remind .2

توفر هذه الأداة خدمة إرسال رسائل نصية للتواصل مع الطلاب وذويهم دون كشف أرقام الهواتف الشخصية وذلك عن طريق الحاسوب أو يمكن أيضا إرسال Android . و iOS الأجهزة الذكية التي تشتغل بنظامي تسجيلات صوتية مدتها ١٥ ثانية عند الضرورة بطريقة فردية أو بثها للجميع في آن واحد.

School Circle- 3

إضافة إلى ما تتيحه الأدوات الأخرى ، تمكن هذه الأداة من مشاركة الملفات، وتخصيص مساحة افتراضية للنقاش، والتفاعل بين المدرس ولطلاب وأولياء الأمور، ونشر مواعيد الأنشطة الخاصة بالفصل.

ثانياً: التفاعل مع مجتمعات التعلم المهني:

لقد أثبتت التجارب والدراسات أن الإصلاحات المفروضة على المدرسة من خارجها لا تحقق النتائج المرجوة؛ لأن هذه الإصلاحات معقدة على عدد كبير من المدارس، ولم يراع فيها التفاوت في الإمكانيات، أو البنى التنظيمية، أو استعداد العاملين أنفسهم، ولذا فإن الأفضل أن تكون بؤاد الإصلاح نابعة من داخل المؤسسة التربوية، ومن صنع الذين سيوكلون بتنفيذها بعد ذلك، وبهذا ستتحول إلى مجتمع تعلم مهني أو مجتمعات الممارسة ويقصد بها تلك المجتمعات التي يشارك فيها المعلمون في أنشطة القيادة وصنع القرار، ويكون لديهم شعارا مشتركا بالهدف، كما يشاركون في العمل التعاوني ويتحملون مسؤولية مشتركة يخطط لها من داخل المدرسة، على ضوء رؤية ورسالة المدرسة ذاتها، وطبيعة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وذلك من خلال العمل الجماعي المشترك، والتعاون المثمر بين الطلاب والمعلمين وإدارة المدرسة والمجتمع المحلي؛ حيث يشترك المعلمون والمدراء والآباء في صنع القرارات، والتعاون في الممارسات، وتبادل الآراء والخبرات، مما يعزز ويحسن تعلم التلاميذ، إلا أن تحول المدارس من النمط التقليدي المؤلف إلى نمط مجتمعات التعلم المهنية غير المؤلف ليس بالأمر اليسير، ولكنه يتطلب تغييرا جوهريا في هيكل المدرسة.

وبتحول المدرسة إلى مجتمع تعلم تفتتح على المجتمع الخارجي، وتتفاعل مع غيرها من مجتمعات التعلم المحلية والعالمية فتتبادل الخبرات والمعارف وتصبح بيئة التعليم ممتدة لا حدود لها، لذا أصبحت مجتمعات التعلم المهنية اتجاهاً عالمياً لإصلاح التعليم.

• أهم أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

- إصلاح المدارس وتطويرها.
 - خلق بيئة مدرسية داعمة للتعلم ومحفزة عليه.
 - تنمية الشعور بالشمسية الجماعية، وحب العمل التعاوني.
 - تنمية خبرات الطلاب والمعلمين ومهاراتهم.
 - رفع مستوى الأداء الأكاديمي في مجتمعات التعلم المهنية.
 - ومن الأبعاد القائمة على نموذج التعلم البنائي لمجتمع التعلم المهني في المدرسة:
 - القيادة التشاركية الداعمة.
 - الرؤية والقيم والقناعات المشتركة.
 - التعلم الجماعي لدعم تعلم الطلاب.
 - تشارك الممارسات والخبرات.
 - بنية تنظيمية توفر الوقت والموارد اللازمة.
 - علاقات عمل إيجابية مبنية على الثقة والاحترام المتبادل.
- وتشكل الرؤية والقيم والأهداف المشتركة داخل المدارس ، المحرك الأساس لعمل مجتمعات التعلم المهنية ويكون التعلم الجماعي هو المنتج الأهم لهذه المجتمعات، ويمكن تمثيل هذه الأبعاد على النحو التالي:
- الرؤية المشتركة، البيئة الداعمة للقيادة التشاركية ، تشارك الخبرات والممارسات ، العلاقة الإيجابية ، التعلم الجماعي .

• مزايا مجتمعات التعلم المهنية:

أولاً : بالنسبة لأعضاء المجتمع المدرسي:

- زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات وتحديث معارفهم باستمرار.
- تعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة.
- توليد الفرضيات الجديدة لتطوير العمل واختبارها.
- كسر فجوة الأداء بين المشتركين.
- التخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد، وبين التخصصات المختلفة وبين المواقع الوظيفية.
- زيادة الرضى الوظيفي والإبداع المهني.
- توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.
- التعرف على مفاهيم مختلفة للمسألة الواحدة.
- التعرف على الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة.

ثانياً: المدرسة:

- مواجهة التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفاعلية.
- معالجة المشكلات المستعصية والمزمنة.
- التحول إلى مؤسسة تعلم عالي النوعية لجميع منسوبيها.
- توفير مصادر أكبر وأكثر تنوعاً.
- جعل التنمية المهنية أكثر فاعلية حيث تبين أن المتعلمين يكتسبون ٧٠ % مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل، ٢٠ % من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، بينما يحصلون على ١٠ % فقط من خلال التدريب والتعلم التقليدي.

• عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية:

يرتبط نجاح مجتمعات التعلم المهنية في نموذج تطوير المدارس بعدة عوامل تتعلق بالثقافة ومكان العمل والعلاقات وفرص التنمية المهنية التي تركز جميعها على تعلم الطلاب وعلى النتائج في إطار التعاون وهذه العوامل:

أولاً: إيجاد نظام فاعل لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية:

يتطلب إنشاء مجتمعات التعلم وتفعيل وجود نظام يسمح بمعالجة التحديات التي تعيق التعاون، ويشجع العمل الجماعي، ويعرف كيف يقيمه ويسمح بفتح كافة قنوات التعاون بين المعلمين داخل المدرسة وخارجها بحيث يتعرف المعلمون أفضل الممارسات وينفذونها ويتصف النظام الفاعل بأنه:

- نظام تقويمي يحكم على جودة المعلم؛ فالمعلم الجيد هو الذي يستطيع نقل خبراته لزملائه، ويشترك بفاعلية في اكتساب خبرات جديدة.

- يحقق فيه المعلم المتوسط إنجازات متميزة، ويجد فيه المعلم المستجد الدعم والإسناد والرعاية التي تمكنه من أداء عملة بفاعلية.

- يتعاون فيه المشرف مع مدير المدرسة ومع المعلمين في إنشاء شبكات تعاون بين مجموعات من المدارس المتقاربة لتحقيق أهدافها وتنفيذ خططها.

ثانياً: القيادة الداعمة على مستوى المدرسة:

يعد وجود القيادة الواعية لأهمية العمل التعاوني ومجتمعات التعلم وفاعليتهما أمراً ضرورياً لبناء واستدامة مجتمعات التعلم من خلال:

- توزيع القيادة على المعلمين.

- تأمين الموارد المادية والبشرية والوقت المناسب من خلال تنظيم الجدول الدراسي لدعم التنمية المهنية.

- القيام بدور القدوة في التركيز على تعلم الطلاب.

- إيجاد آلية لإبلاغ الهيئة التعليمية بالمستجدات.

- متابعة ورصد التحسن في الاداء والتعلم.

- توفير البيانات التي تدعم اتخاذ القرارات الخاصة بتعلم الطلاب.
- توفير مناخ آمن يشجع التعاون وطرح الأفكار الإبداعية وتجريبها وتوفير الحماية للمجتهدين.
- توفير التنمية المهنية النابعة من الحاجات الخاصة للمعلمين.

ثالثاً: القيادة الداعمة على مستوى إدارة التعليم:

تفيد القيادة الداعمة على مستوى إدارة التعليم في:

- إقرار أولوية مجتمعات التعلم في المدارس التابعة للإدارة، وتشجيع مديري المدارس على تبنيها وتفويض الصلاحيات اللازمة لتمكينهم.
- توفير (المصادر و الوقت والتنمية المهنية والبيانات اللازمة) لدعم مجتمعات التعلم وتطويرها.
- تضمين مجتمعات التعلم في سياسات إدارة التربية والتعليم وبرامجها.
- تبني إدارات التربية والتعليم لمجتمعات التعلم في عملها.

رابعاً: البنية التنظيمية الداعمة:

يتطلب تفعيل مجتمعات التعلم بالإضافة الى الدعم الفني والإداري و ايجاد الظروف الملائمة ما يلي:

- أماكن ملائمة للاجتماعات.
- نظام اتصال وابلغ لجميع المشاركين.
- الوقت اللازم لعمل مجتمعات التعلم من خلال إعادة هيكلة الجداول المدرسية بحيث يتم توفير المعلمين وتوفير الوقت اللازم للتخطيط لمعلمي التخصص وللتنمية المهنية وللإجتماعات الشهرية لهم.

• فوائد مجتمعات التعلم المهنية:

- ١ - الملكية العامة للخبرات والممارسات التعليمية وعدم احتكار الخبرة الجيدة والممارسات الفاعلة، فلا يوجد ملكية خاصة في أدوات واستراتيجيات التعليم والتعلم.
- ٢ - سرعة النمو المهني للمشاركين فيها، فالبحث والاستقصاء التي تقوم عليه هذه المجتمعات، وتبادل الخبرات والأفكار وتوفر التغذية الراجعة الفورية من الزملاء، وبيئة الإسناد والدعم المتوفرة تجعل من مجتمعات التعلم أسرع وسيلة للنمو المهني وأكثرها جدوى وفاعلية.
- ٣ - اكتساب المهارات القيادية، لأن عملية تبادل الأدوار داخل المجموعة وحرية طرح الأفكار والاطلاع على خبرات القياديين والتفاعل مع أنماط متعددة من الشخصيات يتيح للمشارك اكتساب المهارات القيادية العملية .
- ٤ - تخفيف الأعباء عن مدير المدرسة، من حيث توزيع المسؤوليات القيادية على منسوبي المدرسة مما يساعد على تحفيزهم على المبادرة الذاتية، وأداء العمل بأقل قدر من المتابعة وأحياناً بدون متابعة على الإطلاق.
- ٥ - إيجاد بيئة عمل إيجابية في المدارس أو الفصول الدراسية تؤثر على تحسين السلوك والتعلم في الوقت نفسه.

• دور المعلم في المجتمعات المهنية :

- ١- يجتمع المعلمين بانتظام كل أسبوعين أو كل شهر ، على سبيل المثال ويعملون معاً لتحسين وتنويع تقنياتهم التعليمي ، على سبيل المثال ، قد يوافقون على تحديد ومراقبة احتياجات تعلم الطلاب في فصولهم الدراسية ، وإجراء ملاحظات لزملائهم أثناء التدريس وإعطائهم ملاحظات بناءة ، وتطوير وتحسين الدروس والتقنيات التعليمية بشكل تعاوني ، وتحسين استراتيجيات الدعم التي يستخدمونها لمساعدة الطلاب.
- ٢- يعمل المعلمين عموماً نحو أهداف وتوقعات مشتركة يتم الاتفاق عليها مسبقاً ، قد تنشئ المجموعات حتى بيانات المهمة والرؤية أو مجموعة من المعتقدات والقيم المشتركة.
- ٣- يقوم المعلمين بتنفيذ الدرس المخطط له ، ويسجلون النجاحات والتحديات ، ويجمعون الأدلة على تعلم الطلاب.
- ٤- يقوم المعلمين بمراجعة عمل الطلاب ومناقشة فهم الطلاب للمعايير.

٥- يعمل المعلمون في فرق التخطيط التعاوني لإجراء فحص نقدي ومناقشة توقعات التعلم القائمة على المعايير للطلاب.

٦- يقوم المعلمين بتنسيق الاجتماعات وإدارتها بعد تدريبهم على استراتيجيات تيسير المجموعة.

رابعاً: التفاعل مع المجتمع المحلي :

المدرسة والمجتمع المحلي:

أولاً : مفهوم المشاركة المجتمعية :

يقصد بالمشاركة المجتمعية -بصفة عامة- الإسهامات والمبادرات للأفراد والجماعة سواء مادية أو عينية، كما تُعرف بأنها مسئولية اجتماعية للاستفادة من الموارد البشرية غير المستغلة ووسيلة للفهم والتفاعل المتبادل لجهود كل أطراف المجتمع وموارده، والتنسيق بينها من أجل تحقيق الصالح العام في المجالات المختلفة في المجتمع.

بينما يقصد بالمشاركة المجتمعية في مجال التعليم بأنها الجهود التي تبذلها المدرسة والقائمون على إدارتها في التعاون والتلاحم مع قوى المجتمع والبيئة المحيطة، والعملية التعليمية، وذلك لبناء جسور من العلاقات والثقافات والمفاهيم المشتركة والتبادلية والتي تهتم بالارتقاء والنهوض بالتعليم كمؤسسة وعمليات مترابطة واجراءات بغرض تفعيل الدور الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع، ومنه:

١- مشاركة المدرسة في خدمة المجتمع المحلي وذلك من خلال دراسة احتياجاته ومواجهة الظواهر والمشاكل الاجتماعية.

٢- استخدام مباني المدرسة في تقديم خدمات وأنشطة اجتماعية وذلك من خلال الإجازات وبعد انتهاء الدراسة مثل (معمل الكمبيوتر - المكتبة - المسرح - الملعب - الفصول).

٣- مشاركة المدرسة في تنفيذ برامج ومشروعات اجتماعية تخدم المجتمع المحلي.

٤- تقديم منظمات المجتمع المدني الدعم المالي للمدارس، وذلك من خلال التبرعات المادية أو العينية.

٥- مساعدة منظمات المجتمع المدني المدارس لتنفيذ برامجها التربوية.

٦- استخدام موارد وامكانيات منظمات المجتمع المدني لخدمة المدارس.

ثانياً: أهمية المشاركة المجتمعية في التعليم:

تعد المشاركة المجتمعية إحدى الأدوات التي يمكن من خلالها النهوض بالمجتمع والارتقاء به، والعمل على تحسين مستوى حياة المواطنين اجتماعياً واقتصادياً وذلك من خلال إسهام أبناء المجتمع تطوعاً في جهود التنمية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل، وحث الآخرين على المشاركة، وعدم وضع العراقيل أمام الجهود المبذولة من جانب قيادات المجتمع وغير ذلك من الأمور التي تؤدي إلى تنمية المجتمع وتحقيق أهدافه.

وترجع أهمية المشاركة المجتمعية إلى الآتي:

- تساهم المشاركة المجتمعية مساهمة إيجابية في إنجاح البرامج التعليمية والاجتماعية.
- تساهم المشاركة المجتمعية في إشباع الحاجات وحل المشكلات.
- تحقق التعاون والتكامل بين الوحدات المختلفة.
- توفر إحساس قوى بالانتماء .
- تساعد على تحقيق أهداف التعليم.
- تحقق الجودة في الأداء .
- تنمي لدى الأفراد روح العطاء وحب العمل التطوعي.

ثالثاً: أهداف المشاركة المجتمعية في التعليم:

ليست المشاركة المجتمعية شعاراً تربوياً ولا مجتمعياً، وإنما ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، فلا يمكن أن يتحقق التعليم للتميز للجميع إلا بمشاركة مجتمعية حقيقية، مشاركة لا تكتفي بالمساهمة بالموارد بل تتعدى إلى صياغة الفكر وتشكيل الثقافة المجتمعية التي يمكن أن تسمح بتحقيق التعليم للتميز.

- تعليم التلاميذ ليصبحوا قوة منتجة في المجتمع.
- تحمل مسؤولية مساعدة المدرسة على تحسين جودة المنتج التعليمي.
- تفهم المجتمع للمشاكل والمعوقات التي يعاني منها التعليم، وتقدير حجم الإنجازات والنجاحات.
- خلق شعور عام بأن المدارس تؤدي المهمة المنوط بها في خدمة المجتمع ومن ثم تتوفر الرغبة في الدفاع عن النظام المدرسي.
- توفير الدعم المادي للمدارس في صورته المختلفة.

- إصلاح التعليم وتطويره بصفة عامة، ويشمل تطوير مدخلات التعليم (المعلمين - المناهج - إدخال التكنولوجيا - تطوير إدارة التعليم - تطوير تشريعات التعليم)
- تطوير مخرجات التعليم (تحسين نوعية الخريجين حتى تتناسب مع متغيرات العصر).
- ربط التعليم بسوق العمل والمجتمع.
- تحقيق التغيير المتجه نحو التنمية.

رابعاً: مجالات المشاركة المجتمعية:

حددت خمس مجالات لمعايير المشاركة المجتمعية، وهى:

المجال الأول : الشراكة مع الأسر.

المجال الثاني : خدمة المجتمع.

المجال الثالث : استغلال موارد المجتمع المحلى.

المجال الرابع : العمل التطوعي.

المجال الخامس : العلاقات العامة والاتصال بالمجتمع.

ترحمده الله

Latifah_dieehan
A3rf_78k
A3rf_78kk

لطيفة الدليهان