

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
أصول التربية - إدارة تربوية

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة

بأخلاقيات المهنة

من وجهة نظرهم وسبل تطويرها

إعداد

سليمان بن سلام بن خليل الرومي

إشراف

الدكتور/ سليمان بن حسين المزين حفظه الله

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في أصول التربية - إدارة تربوية من كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ سليمان سلام خليل الرومي لنيل درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية- الإدارة التربوية وموضوعها:

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الثلاثاء ٢١ رجب ١٤٣٠هـ، الموافق ٢٠٠٩/٠٧/١٤م الساعة العاشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

	مشرفاً ورئيساً	د. سليمان المزين
	مناقشاً داخلياً	د. محمد الأغا
	مناقشاً خارجياً	د. رزق شعث

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية- الإدارة التربوية. واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه. والله ولي التوفيق ،،،

عميد الدراسات العليا

د. زياد إبراهيم مقداد

ملخص الدراسة

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة

نظرهم وسبل تطويرها

إشراف الدكتور/ سليمان المزين

إعداد الطالب/ سليمان الرومي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي – سنوات الخدمة في التدريس – التخصص – المؤهل العلمي – جهة العمل؟، وما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بإعداد استبانة مكونة من (62) فقرة تتضمن أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في (5) مجالات وهي:

الأول: نحو المعلمون.

الثاني: نحو وظيفته.

الثالث: نحو الزملاء.

الرابع: نحو الإدارة العامة للإشراف.

الخامس: نحو المجتمع المحلي.

وقد تم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي حيث كانت جميع الفقرات مرتبطة وعلى درجة عالية من الاتساق، فقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.69) ومعامل سييرمان براون (0.817)، وتم التحقق من الثبات حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.961) مما يدل على أن المقياس على ثبات عال وبدرجة مرضية والاطمئنان لاستخدامه.

وتألف مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مدارس الوزارة والوكالة في محافظات غزة، وكان عددهم في العام الدراسي (2009): (164) مشرفاً وجميعهم عينة الدراسة، وتم توزيع الاستبانة عليهم وكان عدد المستجيبين منهم (140) مشرفاً، حيث استجاب من الوزارة 89.47% بينما من الوكالة 79.71% والنسبة المئوية الكلية بلغت (85.37%) وهي نسبة مرضية في مثل هذه الدراسات التي تناولت جميع أفراد مجتمع الدراسة.

وتم استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي ومعالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحاسوب (SPSS - 15). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

1. تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بين أعلى استجابة للاستبانة ككل (95%) وأدناها (60%) وتراوحت بين أعلى متوسط للفقرات (93.57%) وأدناها (74%) وكان متوسط الدرجة الكلية 85.5% وهي نسبة جيدة جداً.

2. جاء ترتيب المجالات تنازلياً كما يلي:
 أولاً: مجال الوظيفة بنسبة 88.27% .
 ثانياً: مجال المعلمين بنسبة 87.69% .
 ثالثاً: مجال الزملاء بنسبة 86.21% .
 رابعاً: مجال الإدارة العامة للإشراف بنسبة 84.5% .
 خامساً: مجال المجتمع المحلي بنسبة 80.98% .
 3. لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص [علوم – آداب] أو المؤهل العلمي أو جهة العمل [الوزارة – الوكالة].
 4. توجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.
- وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحث عدة توصيات لتطوير وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة أهمها:-
1. عقد دورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين.
 2. زيادة أعداد المشرفين التربويين لخفض نصاب المشرف من عدد المعلمين.
 3. تحسين ظروف عمل المشرفين التربويين وتوفير الأمن الوظيفي لهم والطمأنينة من حيث الراتب والعلو والتقاعد.
 4. اعتبار المعيار الأخلاقي من ضوابط اختيار المشرفين التربويين عند تعيينهم، وجعل الالتزام به من عناصر التقييم والترقية، واعتبار الإخلال به أثناء الوظيفة من مبررات العقوبة.
 5. ضرورة تبني نظام للمعايير الأخلاقية في الإشراف التربوي كجزء من جودة التعليم الشاملة.
 6. وضع دستور فلسطيني بأخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين يلتزمون به، أو ميثاق شرف المهنة.
 7. تشكيل هيئة وطنية عليا لأخلاقيات المهنة في فلسطين، وإنشاء قسم خاص في الإدارة العامة للإشراف التربوي يختص بتحديد أخلاقيات المهنة والمعايير الأخلاقية للإشراف التربوي.
 8. أن يتم تأسيس نقابة للمشرفين التربويين العاملين والمتقاعدين.
 9. إصدار مجلة متخصصة بأخلاقيات المهنة.
 10. افتتاح موقع الكتروني خاص بمواضيع الإشراف التربوي في فلسطين يركز على تطوير المهنة وتعزيز أخلاقياتها لدى العاملين فيها.
 11. إجراء دراسات أخرى حول أخلاقيات المهنة في الزيارات الصفية وأخلاقيات المهنة لدى رؤساء الأقسام التربوية، ومديري المناطق التعليمية، وأثرها في نمط الإدارة.

Abstract

The degree of commitment of educational supervisors in the Governorates of Gaza, the ethics of the profession From their point of view and ways of development

Written by: Soliman Al roomy

Supervision by: Dr. Soliman Almozayn

This study aimed to identify the degree of commitment of educational Supervisors, in the Governorates of Gaza, to the ethics of the profession and whether there were differences in function at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) between the average degree of appreciation for the degree of their commitment to professional ethics from their point of view due to the following variables: years of service in the educational supervision, years of service in the teaching specialization, Qualified Scientific Affiliation?, and ways to develop the commitment of educational supervisors in the Governorates of Gaza, to the ethics of the profession?. The researcher chose, the analytical approach, and prepared a questionnaire of (62) items Including The ethics of the profession of the educational supervisor towards (5) domains:

- 1: The teachers.
- 2: His job.
- 3: His colleagues.
- 4: The public administration of the educational supervision.
- 5: The local community.

The resolution to verify the authenticity of the use of certified arbitrators, the sincerity of internal consistency with all paragraphs and linked to a high degree of consistency, were verified stability with a Pearson correlation coefficient (0.69) and Spearman Brown coefficient (0.817), and using the coefficient alpha Kronbach to (0,961), which demonstrates that the measure of stability and a high degree, satisfactory and reassuring to use.

The study community is composed of all educational supervisors in the schools of the Ministry, and The UNRWA, in the Governorates of Gaza, and the tool in the school year (2009): (164) perfectly and all the subjects and the number of respondents of whom (140) supervisor percentage amount (85.37%) of all the supervisors which is satisfactory in such studies addressed all members of the community study.

Has been used (T. test) and analysis of variance and the single data processing by statistical software (SPSS - 15)

The study found several of the most important results of the following:-

1. From the percentage of educational supervisors rating the degree of their commitment to professional among the highest response and the lowest 95% and 60%, and ranged from the highest average of the

paragraphs and a minimum of 93.57% and 74% and the average college class 85.5% which is very good.

2. The order of fields in descending order was as follows

First: The domain of his job, by 88.27%.

Secondly: The teachers domain by 87.69%.

Third: The colleagues domain by 86.21%.

Fourth: The public administration of the supervision domain by 84.5%.

Fifth: The community domain by 80.98%.

3. There were no statistical significant differences between the average ratings of educational supervisors in the Governorates of Gaza to the degree of their commitment to professional ethics from their point of view due to the variable of years of service in educational supervision - or Years of service in teaching - or Specialization [science - ethics] - or Scientific qualification - or Point of action .

4. . There were statistical significant differences attributable to the variable in the first domain of specialization only towards teachers in favor of the Arts, and differences attributable to the variable on the third domain of work in only towards colleagues in favor of the UNRWA.

In light of these findings, the researcher recommended a number of recommendations including the following: -

1. Specialized training courses in education ethics for supervisors.
2. Increase in the number of supervisors to reduce the quorum for educators to supervise the number of teachers.
3. Improve the working conditions of supervisors to provide them with job security and trust in terms of salary, allowance and retirement.
4. As standard of ethical controls the selection of educational supervisors at the appointment, to make this element of evaluation and promotion and to consider the breach during the function of the rationale for punishment.
5. The need to adopt system of ethical standards in the supervision of the educational as section of and the quality of education.
6. The development of a constitution ethics are committed to the educational supervisor, or a code of the profession.
7. The formation of a national body for higher ethics in Palestine and the establishment of a special section in the public administration to oversee the identification of educational ethics and ethical standards of educational supervision.
8. To be the founding of the Association of Educational Administrators and retirees.
9. Publication of specialized ethics.
10. Opening of the themes Web site supervision of the education in Palestine, focusing on the development of the profession and the promotion of ethics to employees.
11. Preparation other studies on the ethics of the profession in the classroom visits, The ethics of the profession to the education department heads, directors of educational areas, and its impact on the pattern of administration.

إهداء.....

إلى كل مشرف ومربٍ ومعلم ومتعلم ومحب للعلم والعلماء .
إلى القائمين على العملية التربوية والمسيرة التعليمية العلمية .
إلى المدافعين عن أخلاقنا وقيمنا وموروثاتنا الثقافية وأصول تربيتنا المستمدة من
إسلامنا الحنيفية السمحة .

إلى الذين يجمعون بين الأصالة الصادقة والحداثة النافعة في نهجهم .
إلى المدافعين عن الفكر التربوي الرشيد المستنبط من الكتاب والسنة .
إلى الذين يحملون همَّ الأمة وصور شبابها مسترشدين بهدي سلفنا الصالح ﷺ .
إلى شهدائنا الأبرار وأسرانا البواسل وجرحانا المحتسبين وشعبنا المجاهد المرابط .
إلى روح والديّ رحمهما الله تعالى وفي ميزان حسناتهم بإذن الله .
إلى أفراد أسرتي حفظهم الله ووقفهم لما يجب ويرضى عملاً وإخلاصاً .
أهدي هذا الجهد المتواضع لعله يلقي القبول راجياً من الله تعالى السداد فيما
فعلت والغفران فيما قصرت .

طالب العلم وخادمه

سليمان الرومي

شكر و عرفان وتقدير

قال صلى الله عليه وسلم: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

رواه أحمد (المسند: ج2ص258) والبخاري في الأدب المفرد (ص: 85)، وأبو داود برقم 4177، والترمذي برقم 1877، وقال: حسن صحيح وابن حبان وصححه الألباني في صحيح الجامع (7719) والصحيحة (416) و(المنأوي،،ج:6ص:225 و ص:240)

فعرفانا مني بالفضل والجميل فإنني أتقدم بالشكر والعرفان والتقدير لأستاذنا الفاضل/ د.

سليمان المزين لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة وما قدمه من إرشادات ونصائح وملاحظات وكان لها الأثر الكبير في إتمامها وكذلك لما يبذله من جهود مضية وعطاء رائع يشهد به كل من اطلع على هذا الشأن جعله الله في ميزان حسناته وجزاه الله كل خير ونفع الله به وبعلمه الأمة،

وأقدم بمزيد من الشكر والتقدير إلى كل من الدكتور/ محمد عثمان الأغا و الدكتور/ رزق عبد المنعم شعت حفظهما الله تعالى، عضوي لجنة الحكم لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليهما جزاهما الله خيراً على ما بذلاه من جهد عظيم في مراجعتها، ومقترحاتهم السديدة وتعديلاتهم المهمة.

كما وأتقدم بالشكر والعرفان إلى الوكيل المساعد للشئون التعليمية لوزارة التربية والتعليم العالي والإدارة العامة للإشراف التربوي بالوزارة ورئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية ورئيس مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث ومديري المناطق التعليمية ورؤساء أقسام الإشراف التربوي والمشرفين التربويين العاملين بكل من الوزارة ووكالة الغوث لتكرمهم بما بذلوه من تسهيل لمهمة الباحث وتطبيق لأداة الدراسة.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة المحكمين في كليات التربية بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى وجامعة القدس المفتوحة ووزارة التربية ووكالة الغوث ومركز القطان التربوي لتفضلهم بتحكيم أداة الدراسة جزاهم الله خيراً

كما وأتقدم بمزيد من الشكر إلى جامعتنا الغراء إدارة وأساتذة وعاملين وخاصة كلية التربية وبالأخص قسم أصول التربية وأساتذته المبدعين وعمادة الدراسات العليا والمكتبة المركزية، وكذلك إلى زملائي طلبة الدراسات العليا وفقهم الله لما يحبه ويرضاه.

سائلاً الله باسمه الأعظم وبأسمائه الحسنى أن يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما

علمنا.....آمين

طالب العلم وخادمه

سليمان الرومي



قبس من كتاب الله

لكل مشرف متميز على درب القيادة الحكيمة والإدارة الفاعلة

قال الله تعالى:

{ فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا
الْقَلْبِ لَآنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ }

آل عمران 159

..... الكمال لله وحده

وأبى الله العصمة إلا لكتابه المنزل، ولنبيه المرسل **ﷺ**،

والإنسان مهما بلغ فعله يعتريه النقص، ولقد أحسن **عماد الدين**

الأصبهاني (519- 597هـ) في قوله: (إني رأيت أنه لا يكتب أحد كتاباً

في يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن ولو زيد هذا لكان يستحسن ولو

قدم هذا لكان أفضل ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر وهو دليل

على استيلاء النقص على جملة البشر).

البعليكي، منير (1991): قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، ط25، ص أ.

فإذا كان ذلك كذلك، فكلي أمل أن من اكتشف خطأ أن يصححه ومن وجد

عيباً أن يستره ومن ظفر بنصيحة أن يسديها لي وأنا له من الشاكرين داعياً الله له

بجس المثوبة..... آمين

طالب العلم وخادمه

سليمان الرومي

قال شمس الدين البابلي (ت: 1077هـ):

**{ لا يؤلف أحد كتاباً إلا في أحد أقسام سبعة ولا
يمكن التأليف في غيرها وهي: إما أن يؤلف في
شيء لم يسبق إليه يخترعه أو شيء ناقص يتمه أو
شيء مستغلق يشرحه أو طويل يختصره دون أن
يخل بشيء في معانيه أو شيء مختلط يرتبه أو
شيء أخطأ فيه مصنفه بينه أو شيء مفرق
يجمعه }**

خلاصة الأثر في أعيان القرن الحادي عشر لملا محمد أمين بن فضل الله، طبعة القاهرة، ج 4 ص 41،
ودستور الأخلاق في القرآن لدراز 1950 ص 1، (www.alwarraq.com) و (www.ahlalhdeth.com).

**والباحث يرجو الله تعالى أن يكون قد وفقه في إعداد رسالته
إنه ولي ذلك والقادر عليه.
فإن حصل شيء من ذلك فالحمد لله وحده الذي بنعمته تتم
الصالحات وإن كان غير ذلك ف سبحان الله
قدر الله وما شاء فعل.**

وما أبلغ ما قاله نبي الله شعيب عليه وعلى خاتم النبيين الصلاة والسلام:
(قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا
وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنهَآكُمْ عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ
وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ). (هود: 88)

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة
ت	Abstract
ج	إهداء
ح	شكرٌ و عرفانٌ وتقديرٌ
خ	قيس من كتاب الله
د	الكمال لله وحده
ذ	كلمة معبرة عن التأليف لشمس الدين البابلي
ر	فهرس المحتويات
س	قائمة بالجداول الواردة في الدراسة
ص	قائمة بالأشكال الواردة في الدراسة
ض	قائمة بالملاحق الواردة في الدراسة
ط	تنويهان
1	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
2	مقدمة الدراسة
9	مشكلة الدراسة
9	فروض الدراسة
10	متغيرات الدراسة
10	مسلمات الدراسة
11	أهداف الدراسة
11	أهمية الدراسة
12	حدود الدراسة
13	مصطلحات الدراسة
16	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17	أولاً: الدراسات العربية
17	القسم الأول: دراسات تناولت الأخلاقيات وآداب التعليم
46	القسم الثاني: دراسات تناولت الإشراف التربوي ومهام المشرف
61	ثانياً: الدراسات الأجنبية
70	ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة
75	الفصل الثالث الإطار النظري لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي
76	المبحث الأول: تعريفات ومفاهيم
84	المبحث الثاني: النظام الأخلاقي في الإسلام
123	المبحث الثالث: أخلاقيات المهنة
138	المبحث الرابع: تمهين التعليم
147	المبحث الخامس: أخلاق التعليم في الفكر التربوي الإسلامي
160	المبحث السادس: أخلاقيات مهنة التعليم
173	المبحث السابع: الإشراف التربوي مفهومه وتطوره وواقعه في فلسطين وآلية الاختيار في وظائفه
204	المبحث الثامن: واجبات المشرف التربوي وحقوقه وأدواره الأخلاقية
211	المبحث التاسع: أخلاقيات المشرف التربوي كموظف عام

222	المبحث العاشر: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي
258	الخلاصة: الأخلاقيات المستخلصة من الدراسات السابقة ومن الإطار النظري
271	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة
272	توطئة:
272	منهج الدراسة
272	مجتمع الدراسة
273	عينة الدراسة
274	الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة
274	توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة بأبعادها
276	أدوات الدراسة
276	خطوات بناء أداة الدراسة (الاستبانة)
278	أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة
279	الخصائص السيكومترية للاستبانة
279	أولاً: الصدق
279	الصدق الظاهري
279	صدق الاتساق الداخلي
279	صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس
281	صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والمجال للمقياس
283	صدق الاتساق الداخلي بين المجال والدرجة الكلية للمقياس
284	ثانياً: الثبات
284	باستخدام معامل ألفا كرونباخ
284	باستخدام التجزئة النصفية
284	خطوات إجراء الدراسة
285	الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتفسيرها
286	نتائج السؤال الأول
301	نتائج السؤال الثاني
301	التحقق من صحة الفرض الأول
303	التحقق من صحة الفرض الثاني
306	التحقق من صحة الفرض الثالث
307	التحقق من صحة الفرض الرابع
309	التحقق من صحة الفرض الخامس
311	نتائج السؤال الثالث
312	السبل المقترحة لتطوير وتعزيز الالتزام
323	توصيات الدراسة
324	مقترحات الدراسة
325	المراجع
341	الملاحق

قائمة بالجداول الواردة في الدراسة

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.	توزيع المجتمع الأصلي للدراسة	272
2.	المستجيبين ونسبتهم المئوية من العدد الفعلي	273
3.	متغيرات الدراسة	274
4.	توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة بأبعادها	274
5.	مقارنة بين عدد الفقرات الاستبانة في صورتها الأولية وعددها في صورتها النهائية	277
6.	معادلة درجات الاستجابة	279
7.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	279
8.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين	281
9.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة يوضح قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته	281
10.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء	282
11.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف	282
12.	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي	283
13.	قيمة معامل الارتباط المجال مع الدرجة الكلية	283
14.	قيمة معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان براون	284
15.	توزيع الاستجابات لكل فقرة والنسبة المئوية	286
16.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لفقرات الاستبانة مرتبة تنازلياً	288
17.	يبين الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي والفقرات التي حصلت على أدناه	292
18.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجالات الخمسة	293
19.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الأول: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين	295
20.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الثاني: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته	296
21.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الثالث: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء	298
22.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الرابع: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف	299
23.	للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الخامس: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي	300
24.	للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي	302

302	تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي	25.
304	للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لسنوات الخدمة في التدريس	26.
305	تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً لسنوات الخدمة في التدريس	27.
306	اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لمتغير التخصص	28.
308	للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	29.
308	تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	30.
310	اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لجهة العمل	31.
311	عدد المجيبين على السؤال المفتوح	32.
311	المقترحات والتكرارات مرتبة تنازلياً	33.

قائمة بالأشكال الواردة في الدراسة

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.	دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي	223
2.	تداخل دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي	223
3.	دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي	224
4.	تداخل دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي	224
5.	توزيع العينة حسب الخدمة في الإشراف	274
6.	توزيع العينة حسب الخدمة في التدريس	275
7.	توزيع العينة حسب التخصص	275
8.	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	275
9.	توزيع العينة حسب جهة العمل	275

قائمة بالملاحق الواردة في الدراسة

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1.	استطلاع رأي أولي	341
2.	الاستبانة في صورتها الأولية	343
3.	قائمة بأسماء المحكمين مرتبة هجائياً	349
4.	الاستبانة في صورتها النهائية للتطبيق بعد التحكيم	350
5.	خطاب توصية موجه إلى وكيل وزارة التربية والتعليم العالي	355
6.	خطاب توصية موجه إلى رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث وموافقة رئيسي برنامج التربية ومركز التطوير بوكالة الغوث	356
7.	موافقة وكيل وزارة التربية والتعليم العالي المساعد للشئون التعليمية وموافقة مديري التعليم بالمديريات ورؤساء أقسام التخطيط والإشراف	357
8.	خطاب مدير التربية والتعليم بمديرية رفح	361
9.	المادتان (66) و (67) في قانون الخدمة المدنية	362
10.	ميثاق المعلم العربي	363
11.	تقرير المشرف التربوي لأداء المعلم السنوي	365
12.	نسخة عن إعلان لوكالة الغوث عن وظيفة المشرف التربوي وشروطها	366
13.	مطالبة المشرفين التربويين بإنصافهم في تطبيق قانون الخدمة المدنية وغيره	367

تنويهان:

& الأول: استعمال لفظ مشرف ومعلم ونحوها للجنسين

لقد اعتمد الباحث استعمال لفظ مشرف ومعلم ومدير ومتعلم وطالب ونحو ذلك للدلالة على الجنسين إلا في مجال التخصص، للسهولة ولجوازه لغة واصطلاحاً وشرعاً حيث ورد استعمال مثل ذلك كثيراً في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة قال الله تعالى: {ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ} البقرة 2 ويقول تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ} آل عمران 159 ويقول تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ الْمَانِعِينَ} المائدة 8 وقوله (ﷺ): {المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده والمهاجر من هجر ما نهى الله عنه} رواه خ (5882 و 6119) و م (66) و د (2481) و ت (2762) و حب (180 و 399) و ك (22) و هق (20545) و الكنز (96) وقوله (ﷺ): {طلب العلم فريضة على كل مسلم} وقوله (ﷺ): "أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً"، رواه حم (7354) و د (4682) و ت (1162) ولا يشك أحد أن هذا ومثله يشمل الجنسين.

& الثاني: ترقيم الأحاديث

الرقم المذكور بعد الحديث هو رقم الحديث في نفس الكتاب وفق ترقيم موسوعة الحديث الشريف إلا إذا اقترن بذكر كنز العمال فعند ذلك يكون الترقيم لکنز العمال، وإذا ذكر البخاري ومسلم وابن خزيمة وابن حبان فالحديث في صحاحهم وإذا ذكر أبو داود والترمذي والنسائي وابن ماجه والدارمي والبيهقي فالحديث في سننهم وإذا ذكر أحمد وأبو يعلى والبزار فالحديث في مسانيدهم والحاكم في مستدرکه والعجلوني في كشف الخفاء، وإذا ذكر في غيرها فإنه يبين إلا من سهو أو نسيان وسبحان الله العظيم الذي لا يضل ولا ينسى.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

خلفية الدراسة

ويتضمن ما يلي:

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

فروض الدراسة

متغيرات الدراسة

مسلمات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن الحمد لله نحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله (ﷺ). أما بعد:

مقدمة الدراسة:

فالحمد لله أن أبان لنا منهاجه القويم وصراطه المستقيم للسلوك السوي والتصرف الحكيم ومن يوت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً، وأوضح لنا في وحي يتلى وسنة تروى أسس وقواعد التربية السليمة الربانية السوية المصلحة لما فسد من أحوالنا والمغيرة لما انحرف في أنفسنا (أفمن يمشي مكباً على وجهه أهدى أمن يمشي سوياً على صراطٍ مستقيم) (الملك:22).

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيد البشر أجمعين ومعلم الناس الخير والموجه لهم إلى سبيل الرشاد أمرهم بكل خير ناهيهم عن كل شر وهو على خلق عظيم وكان خلقه القرآن وهو القدوة المثلى في تربية أصحابه على أحسن ما يكون لمن أراد سعادة الدارين ويرغب في الثواب ويخشى العقاب، فعن أبي هريرة (رضي الله عنه) قال (ﷺ): "مثل رجل استوقد ناراً فلما أضاءت ما حولها جعل الفراش يقعن فيها وجعل يحجزهن ويغلبنه فيقتحم فيها قال فذلكم مثلي ومثلكم أنا أخذ بحجزكم عن النار هلم عن النار هلم عن النار فتغلبوني تقحمون فيها وفي رواية أخرى وهو يذبهن عنها وانتم تغفلون من يدي" رواه مسلم (بشرح النووي ج15ص49)، ورضي الله عن الرعيل الأول المعلمين الأوائل الذين تخرجوا من مدرسة رسول الله (ﷺ) وبتوجيهاته النبوية وبإشرافه وإرشاده لهم كانوا عمالقة في العلم والتربية وسواها.

وإننا نجد في كتاب الله الكثير من الأخلاقيات التي تربي عليها أولئك الربانيين ومنها: قوله تعالى في الأحزاب {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا} 70 وقوله في سورة ص {فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ} 26 وقوله في الصف {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ} وقال تعالى في قصة تعليم موسى (عليه السلام) قولاً بليغاً وما فيها من أخلاقيات: ﴿قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْتَكَ عَلَىٰ أَنْ تَعْلَمَ مِنِّي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا 66 قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا 67 وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا 68 قَالَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ صَابِرًا وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا 69 قَالَ فَإِنِ اتَّبَعْتَنِي فَلَا تَسْأَلْنِي عَن شَيْءٍ حَتَّىٰ أُحْدِثَ لَكَ مِنْهُ ذِكْرًا} (الكهف 70) .

وكذلك في السنة النبوية المطهرة كقوله (ﷺ) (يسروا ولا تعسروا، وبشروا ولا تنفروا) رواه البخاري برقم 5774 وقوله (ﷺ) (ليس منا من لم يوقر كبيرنا ويرحم صغيرنا ويعرف لعالمنا حقه) رواه أبو داود برقم 4943 ، والترمذي برقم 1921 والبخاري في الأدب المفرد (ح353) وصحيح الجامع برقم 6540 وقوله (ﷺ) (المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده)

رواه البخاري برقم 6119 وقال (ﷺ): (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية وإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة) رواه البخاري برقم 2796 و 6725. وإن المتأمل في كتاب الله ليجد عظمة الربط بين الإيمان والتقوى وبين أخلاقيات العمل والسلوك، يقول تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ} المائدة:8. وقال تعالى واصفا الرسول (ﷺ) {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ} آل عمران 159.

وهذه نصوص واضحة الدلالة على أخلاقيات التعليم في أسمى معانيها فقد كان (ﷺ) أرفق الناس بالمتعلمين، وأبعدهم عن التشدد والتعسير، وهي أخلاق أشرف المعلمين ومورث العلماء العلم، وكذلك عمق التوجيه النبوي وأسمى صور الإشراف التربوي للرعي الأول الذي نقل عنه شرف مهنة التعليم للأجيال من بعدهم؛ إنه معلم البشرية الخير المبعوث رحمة للعالمين (ﷺ) الذي كان ينظر إلى أصحابه كيف يربون ويعلمون ويتصرفون، فيرشدهم إلى السلوك الحسن ولنتأمل قوله (ﷺ) للصحابي الجليل بشير (رضي الله عنه): (أكل ولدك نحلته مثل هذا؟ اتقوا الله واعدلوا بين أولادكم) رواه البخاري برقم (2447، 2507) وقال (ﷺ): (يا غلام احفظ الله يحفظك) رواه الترمذي وخرجه الألباني في المشكاة برقم (5302) وقال (ﷺ): (مروا أبناءكم بالصلاة لسبع واضربوهم عليها لعشر وفرقوا بينهم في المضاجع) رواه أحمد (ج2 ص 187)، وعندما سئلت عائشة (رضي الله عنها) عن أخلاق النبي (ﷺ) قالت (كان خلقه القرآن) رواه أحمد برقم: (24080) وأبو داود والنسائي، أي كان متمسكا بآدابه وأوامره ونواهيه، وما يشتمل عليه من المكارم والمحاسن. وقال حكيم العرب أكتف بن صيفي التميمي لقومه: (إن الذي يدعو إليه محمد (ﷺ) لو لم يكن ديننا لكان في أخلاق الناس حسنا) (علي، 1979).

ولقد تبوأ الأخلاق في الإسلام مكانة رفيعة حيث اعتبرها الأساس الذي تستند إليه كل معاملات الإنسان مع خالقه ومع نفسه ومع الآخرين. ويركز القرآن الكريم على الناحية الأخلاقية فحث على الفضيلة، ونهى عن الرذيلة. وقد جعل نبي الله (ﷺ) الأخلاق مقياس للخيرية، فجاء عنه (ﷺ): (إن خياركم أحسنكم أخلاقا) رواه مسلم ج7 ص87، وقال (ﷺ): (أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم خلقا) رواه أحمد برقم (7354) وأبو داود برقم: (4682) والترمذي برقم (1162).

والخلق في الحياة يجعل سلوك الإنسان متصفا بالثبات والتوافق وعدم الاضطراب، وهو مظهر من مظاهر الالتزام بشرع الله عز وجل لأنه يعني احترام الناس، والصدق في التعامل،

وإتقان العمل، وما يجب أن يتخلق به الإنسان من الصفات الحميدة، والأخلاق ركييزة أساسية لسعادة الإنسان والأمة، فلا خلاق لمجتمع بلا أخلاق.

وصدق الشاعر في قوله: إنما الأمم الأخلاق ما بقيت فان هم ذهبوا أخلاقهم ذهبوا.
وقال آخر: لا تحسین العلم ینفع وحده ما لم یتوج ربّه بخلاق.

والعمل في مهنة يتطلب من العاملين فيها سلوكا وآدابا موافقة لشرع الله، وتمثل هذه الآداب أحد أشكال الرقابة الذاتية النابعة من العقيدة الإسلامية، ويؤمن بها المرء إيماناً راسخاً بأنه مراقب من الله عز وجل حيث يقول تعالى: (ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد) (ق:18).
وقد عني الإسلام بهذا الجانب المهم وجعله السبيل الأمثل في التعامل بين الأفراد والجماعات والله تعالى حينما ذكر نبيه (ﷺ) خصه بالثناء على أخلاقه قائلاً (وإنك لعلی خلق عظیم) القلم4.
فكما أن الإسلام يهتم بالجدارة والكفاءة في أداء العمل فإنه يهتم بأخلاق الفرد وسلوكه بالفرد المستقيم الملتزم بالقيم والأخلاق سوف يؤدي العمل بالكفاءة والأمانة بخلاف الفرد المفرط في أمانته، والأصل في الأخلاق الإسلامية يرجع إلى سلطة الدين وأساسه القرآن الواجب تعلمه وتعليمه ولذلك المعلم ملزم بتلك الأخلاقيات لأن من يُعلم القرآن لا بد أن يعمل به وقدوته الرسول (ﷺ) (حيث كان خلقه القرآن) فالمعلم ينبغي أن يكون هو نفسه مثلاً حسياً للسيرة الفاضلة ليكون عنواناً للفضيلة (عبد الرحيم، 1993: ص 177، ص 193).

وأخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسية التي تناولها المسلمون بالدراسة وسبقوا غيرهم وكانوا أول من أدرجوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة كما أوضحوا طبيعة المهنة وما يتطلبه أداءها من صفات خلقية وقدرات شخصية وقد كثرت مؤلفاتهم حول أخلاقيات مهنة المعلمين تعبيراً عن زيادة الحرص والاهتمام بالجانب الأخلاقي من عمل القادة التربويين سواء كان معلماً أو مديراً أو مشرفاً ومن باب التحذير من أنواع الانحرافات الخلقية في سلوك بعض التربويين وما تستوجبه من إجراءات وعقوبات، ومن هذه المؤلفات والدالة على اهتمام علماء المسلمين بشأن التعليم وآدابه وأخلاقه:

1. آداب المعلمين لابن سحنون ت 302هـ ، وهو أول مرجع علمي كتب بأسلوب منهجي
2. تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق لابن مسكويه ت 421هـ وهو أشهر من ألف في ذلك.

فالتعليم مهنة عظيمة شرفها الله عز وجل فقال عز وجل: {وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا} (31سورة البقرة). كما اختارها عز وجل لأفضل خلقه وهم الأنبياء عليهم السلام، فقال تعالى: {كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ}{(151) سورة البقرة قال (ﷺ): إنما بعثت معلماً وفي رواية وميسراً رواه ابن ماجه (1/101) والدارمي (1/99) وصححه الألباني في الصحيحة 3593 وقال (ﷺ): "بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، أخرجه أحمد (2/381). فالأنبياء مهمتهم التعليم والتركية وهي التربية

على الفضائل الحميدة، والأخلاق الحسنة، فمتى اجتمع العلم والخلق في إنسان حاز على أعلى المراتب وقد أحسن من قال (وراء كل أمة عظيمة تربية عظيمة).

فمهنة التعليم تحتل المرتبة الأولى في الأهمية من حيث كونها مهنة لها تأثيرها في تطور الشعوب، فهي التي تعد أفراد المجتمع وتزودهم بالعلم والقيم والمهارات ليصبح كل منهم عضواً فعالاً في المجتمع، وهي أساس التنمية، إذ أن مخرجات المؤسسات التعليمية هي الموارد البشرية المساهمة في تنمية إمكانات الأمة (البائع، 1989: ص56).

وقد ظهرت مشكلة أخلاقيات المهنة للمعلمين قديماً فالفسطاطيون أول المعلمين المحترفين وكانوا يتقاضون أجوراً على تعليمهم وقد انتقدهم سقراط وأفلاطون لأن العلاقة بين المعلم والمتعلم يجب أن تقوم على الحب، وقبول المال يفسد هذه العلاقة وهم يعلمون الحيل والأساليب الملتوية لا المعرفة (سمعان ومرسي، 1985: ص160).

ولقد تناول عدد كبير من الكتاب المتقدمين والمتأخرين ممن كتبوا في أخلاق الإدارة وجعلوها من معايير القيادة والإدارة كالمورددي والغزالي (المزجاجي، 1994: ص258).

فالأخلاقيات المهنية من الموضوعات الرئيسية التي تناولها علماء الأمة بالدراسة وسبقوا غيرهم فيها وكانوا أول من أدرك الأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهن، والصفات الخلقية الواجب توافرها لدى المهنيين للقيام بواجبات مهنتهم وتعد دراسات **فلكسندر** عام 1915 البداية لدى الغرب للتنظير للمهنة وشروطها (عبد الجواد، 1992: ص15).

وقد أدى التمهين إلى تطوير أساليب التقويم وجعلها أكثر وضوحاً وموضوعية من ذي قبل. لذلك يعتبر من أهم الخصائص المهنية لمهنة ما: ممارسة أخلاقيات خاصة بالمهنة ووجود ميثاق أخلاقي لها حيث يلتزم الممارسون بضبط النفس، والالتزان، والعدالة، والموضوعية في أداء واجبات مهنتهم.

ويشدد الإسلام على الالتزام بالقواعد الأخلاقية والعدالة والمساواة بلا تمييز، ويعبر عنه عمر

(ﷺ) بقوله المأثور (ويحك يا ابن الخطاب والله لو عثرت دابة (شاة) على شاطئ دجلة

(الفرات) لخشيت أن يسألني (يحاسبني) الله عنها يوم القيامة؛ لمَ لم أمهد لها الطريق؟)

(الصواف، 1994: ص13). (ما بين القوسين رواية أخرى)، وأهم أخلاقيات المهنة كما حددها

(بركة، 1985: ص329): الحرية، والأمانة والصدق وتجنب الجدل.

• ولما كانت مهنة التعليم هدفها إفادة العلم وتهذيب النفوس لذا تستدعي هذه الصناعة

الكمال فيمن يتكفل بها ما لا يستدعيه غيرها من الصناعات ولذلك الفكر التربوي الإسلامي

أوجب على المعلم الالتزام بأخلاقيات وآداب مثالية وقد قال عمر (ﷺ): "أرأيتم إذا استعملت

عليكم خير من أعلم وأمرته بالعدل أفضيت ما علي؟ قالوا: نعم قال: لا حتى أنظر في عمله

أعمل ما أمرته أم لا". (رواه عبد الرزاق في مصنفه برقم: 20665).

وإن الاهتمام بإجراء بحوث حول أخلاقيات المهنة حديث العهد في مجال الإدارة العامة سواء من قبل الأكاديميين أو الممارسين وتعتبر السبعينيات من القرن الماضي بداية الاهتمام بها حيث زادت المعلومات حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي فالقوانين وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الموظف، فقد أكدت بعض الدراسات تفشي ممارسات غير أخلاقية في الدول العربية كنتقديم الخدمات الخاصة لغير مستحقيها من الأقارب والمحسوبين والتمييز بين الموظفين (السعود وبطاح، 1996: ص303).

وقد أجرت (بدران) عام 1981 دراسة لمدى التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية بأخلاقيات مهنتهم. استخدمت فيها مقياس كولبرج للحكم على عدد من المواقف الاختيارية التي تتضمن مشكلات أخلاقية ويشتمل كل موقف على واحد من القيم المتصلة بالأخلاق كحق الحياة والعدالة والواجب وقد استخلصت الباحثة ثمانى عشرة قيمة أخلاقية كونت أداة القياس وقد بينت نتائج الدراسة أن المدرسة الأردنية تربي التلميذ على الخضوع بواسطة أساليب الثواب والعقاب وأن المدرسة الأردنية ما زالت مقصرة في توعية الطالب للقاعدة الأخلاقية.

كما أجرى (الفرحان وزملاؤه) عام 1982 دراسة عن مدى الالتزام ببعض الأخلاقيات المهنية وقد أشارت هذه الدراسة إلى أن 90% من المعلمين يؤمنون بمبدأ التعاون و 40% لا يلتزمون بتقديم توصيات موضوعية عن الزملاء (السعود وبطاح، 1996: ص308).
وقد أوصت دراسة (سليمان، 1985) بإيجاد نظام مبني على القيم الأخلاقية قابل للتنفيذ يعتمد كمحك في عملية تقييم العاملين في مجال مهنة التربية والتعليم.

وفي عام 1988 أجرى ريموند (Raymond) دراسة عن القيادة الأخلاقية للإدارة حيث بينت أن الموجهات الأخلاقية للمديرين تعمل على احترام جميع أفراد المجتمع، والتفاعل مع كافة الآراء ووجهات النظر، والمساواة بين الأشخاص، والتوزيع العادل للمصادر.
وتوصل (الشيخلي، 1989) إلى إن أخلاق المهنة تدور حول إتقان المهنة وعدم الغش.
وفي عام 1990 أجرى بيجي (Peggy) دراسة أظهرت نتائج أن الإداريين يعتقدون أنهم يعملون على مستوى أخلاقي أعلى من زملائهم وأن أخلاقيات المديرين تتأثر بأخلاق زملائهم كما أظهرت بأن النمو الأخلاقي قد يكون له علاقة بشكل عكسي بطول المدة التي يقضيها الإداري في المؤسسة (السعود وبطاح، 1996: ص308).

وأوصت دراسة (عبد الرحيم ، 1993) بوضع دستور أخلاقي لمهنة التدريس.
وتوصلت دراسة (رضوان، 1994) إلى وجود تقدير لالتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بخلاف وجهة نظر المعلمين الذين لا يرون التزاماً من قبل المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة، وقد أوصت بضرورة وضع دستور أخلاقي يعتبر كمحك تعتمده الوزارة.

وتوصلت دراسة (الجراح، 1996) إلى وجود ضعف في توافر بعض أخلاقيات التعليم في التزام أساتذة وطلبة وموظفي الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك حيث كان متوسط الالتزام بها أقل من ثلاث درجات.

وأوصت دراسة (حيدر، 2000) بضرورة وضع ميثاق شرف لمهنة التعليم يبنى على ضوء الفكر الإسلامي تعتمد الوزارة ويُقسم المعلم على الالتزام به قبل تعيينه.

وتوصلت (حنون، 2006) إلى انه تراوح تقييم المشرفين والمديرين لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة بين 69-79% ووجود فروق لصالح المديرين في تقييمهم بخلاف المشرفين.

وتوصلت دراسة (أبو طبيخ، 2007) إلى أن هناك تبايناً في درجات تقدير المعلمين لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة وأن الإناث أكثر تقديراً للالتزام ولا يوجد اثر للخبرة.

وبالنظر إلى واقع التربية والتعليم الفلسطيني في ضوء ذلك الإرث التربوي وجهود علماء التربية المسلمين في وضع الأسس والقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم والدراسات العربية والغربية حول أخلاقيات المهنة؛ يجد الباحث مدى الحاجة إلى هذه القيم لإنجاح المسيرة التربوية الفلسطينية، فالجانب التربوي في المجتمع الفلسطيني يعاني من تحديات جسام وتمس هذه التحديات جميع مكونات العمل التربوي ومدخلات العملية التعليمية التعلمية كافة، والمشرفون هم حملة الرسالة أصحاب أشرف مهنة وقدوتهم رسل الله عليهم السلام ويتخلفون بأخلاقهم معقود عليهم الأمل بتطوير واقع هذه المهنة عظيمة الشأن.

ومن هنا كان وجوب المتابعة واستمرارية التقويم، وضرورة تواصل التدريب والتأهيل المهني والإعداد السليم، ومن ثم التطوير يوماً بيوم، فلا بد من مواكبة التقدم والرقي والانفجار المعرفي والتكنولوجي، ومنظومة الإشراف التربوي هي المسئولة عن هذا وهي الجهة التي يناط بها هذه المهام وعليها أن ترعى هذا الشأن الحساس والمصيري في حقل التربية والتعليم وعليها معول النجاح أو الفشل فالمشرف التربوي هو المسئول في المقام الأول عن نجاح المعلم وهذا الأمر في عهده ورعايته، وقد قيل (أعطني معلماً ناجحاً أغير به دفة التاريخ)

(البرازي، 2001: ص22)، وقيل (أعطني معلماً ناجحاً أعطيك أمة ناجحة)، وقيل: (قبل أن تفتش عن أمة فتش عن معلمها وعن صانعي نشئها وشبابها) (حبيب، 1996: ص457)، فلا بد من العناية القصوى بالتعليم وجميع مدخلاته كي نتفوق وننتصر بإذن الله.

ولا جدال في أن كفاءة منظومة الإشراف على العمل التعليمي والتربوي تتمثل في قدرتها على الملائمة بين تطلعاتها وإنجازاتها فيه.

ويرى (البناء، 2003: ص3) أن مسئولية الإشراف تتمثل في وضع الخطط والبرامج والمتابعة والإشراف والرقابة والتقويم وتوفير الإمكانيات اللازمة لمراحل التعليم، وكذلك متابعة

هذه المهام في الإدارة التربوية العليا، وتوفير المناخ المناسب لجميع محاور العملية التعليمية لتحقيق أهداف السياسة التربوية.

وقد ذكر (العاجز، 1998: ص 217) أن الإشراف التربوي ما زال في بلادنا تفتيشاً وفي بعضها توجيهاً، ويجب إعداد المشرفين التربويين إعداداً دقيقاً وفق معايير علمية سليمة بحيث يستطيعون القيام بالدور الخطير المنوط بهم وهو تحسين التعليم.

ومع تطور المفاهيم أصبح الإشراف التربوي الشامل يولي اهتمامه بجميع عناصر العملية التعليمية التعليمية، والتي تشمل المعلم، والتلميذ، والمنهاج، والعملية الإشرافية هي عملية تفاعل بين المشرف والمعلم في جو من الطمأنينة. (نشوان، 1998: ص 244).

ولعل من أهم ما يساعد المشرفين التربويين في القيام بمسئولياتهم هو التعامل الأخلاقي الإنساني وتوفير الجو المناسب، فأهمية المشرف في العملية التعليمية تتبع من الدور الذي يؤديه. (الإبراهيم، 2002: ص 17).

وإذا كان على التعليم أن ينمو في اتجاه اكتساب خاصية المهنية وأن يصبح مهنة مثل غيره من الأعمال التي يقدرها المجتمع فعلى الإشراف التربوي أن يستغرق ويحقق الشروط والمعايير التي تخص العمل الإشرافي كمهنة تحتاج إلى قواعد ومعايير وأخلاقيات.

وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المشرف التربوي لأنها تشكل لديه رقيباً داخلياً وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله وتقييم أدائه. ويرى (الراجحي، 2006) أن على المشرف التربوي أن يتذكر أن طبيعة عمله تقوم على أخلاقيات التربية وأثرها على المعلم.

والمشرف قائد متطور ينمي نفسه مهنيًا ويلتزم بأخلاقيات المهنة وأهمها الأمانة والعدل والصدق والموضوعية والإخلاص والتواضع وإقامة علاقات إنسانية مع الآخرين واحترام العاملين والقدرة على تحمل المسؤولية وتقبل النقد من الآخرين. (نشوان، 1998: ص 33).

ولقد شعر الباحث بالحاجة الماسة في إجراء دراسات تستكشف عمل المشرفين التربويين والمعايير المهنية لديهم، وبالأخص أخلاقيات المهنة لعدم تناول هذا الجانب بالدراسة من قبل في

محافظات غزة، حيث تناولت دراسة (أبو طيبخ، 2007) مدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. ودراسة

(حنون، 2006) مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة، ودراسة (مرتجي، 2004) مدى

ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزة، وهذه الدراسات تناولت المديرين والمعلمين وممارسة القيم الأخلاقية لدى الطلبة بالمرحلة الثانوية،

بينما المشكلة تظهر في عدم إعطاء الاهتمام الكافي بالجانب الأخلاقي لدى المشرفين التربويين

بمحافظة غزة عندما يقومون بمهامهم، ومن ثم عدم القيام بها بفاعلية أو تبني النمط التقليدي في الإشراف التربوي لدى بعضهم، ولا يقومون بالزيارات الصفية طبقاً للمفاهيم الحديثة للإشراف التربوي بشكل ودي وفي جو إنساني يجسد أخلاقيات مهنة الإشراف وأخلاقيات الزيارات الصفية التي ينبغي الالتزام بها، وفي المقابل المعلم يتوجس خيفةً من ممارسة المشرف التربوي، وأهمية أن يقترن دورهم الإشرافي التربوي بهذه الأخلاقيات، ولم يجد الباحث دراسات تتناول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، وهو أهم أركان العملية التعليمية وقوته، والمشرف التربوي هو رأس أمرها وقمة هرمها ورب بيتها ومن لا يصلح التعليم إلا به، وقد قيل إن كان رب البيت بالدف ضارباً فشيمة أهل البيت الرقص، وكما قيل يا علماء الدين يا ملح البلد؛ وقال قتادة العلماء كالمح، وإذا فسد الملح لم يصلح بشيء (ابن عبد البر، 1978 ج1ص185) فالمشرفون هم ملح التعليم، ومن يُصلح الملح إذا الملح فسد؟. لهذه الأسباب رغب الباحث في تناول هذا الموضوع بالدراسة؛ ونظراً لأهميته، وبهدف التعرف على الدور الحقيقي للمشرف التربوي، وما يجب أن يكون عليه الالتزام به من أخلاقيات المهنة عند أداء عمله، وأوجه القصور وآثار أخلاقيات المهنة على العملية التربوية وأبعادها والعقبات والمعوقات التي تحول دون الالتزام بها، والبحث عن حلول مقترحة لمعالجة هذه الإشكاليات بإذن الله.

مشكلة الدراسة:

تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم؟. ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟.
2. هل توجد فروق في درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي – سنوات الخدمة في التدريس – التخصص – المؤهل العلمي (الدرجة العلمية) – جهة العمل؟.
3. ما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟.

فروض الدراسة:

سعت هذه الدراسة للتحقق من صحة الفروض التالية:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي.

2. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس.
3. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص [علوم – آداب].
4. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (الدرجة العلمية)
5. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير جهة العمل.

متغيرات الدراسة :

- أ – تمثلت متغيرات الدراسة المستقلة فيما يلي: متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي وفي التدريس، والتخصص (علوم – آداب) والمؤهل العلمي وجهة العمل.
- ب – وتمثل متغير الدراسة التابع في: تقدير درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات المستقلة.

مسلمات الدراسة: من خلال ما توصلت له الدراسات والبحوث السابقة والفكر الإداري

التربوي يمكن تبني المسلمات التالية:

- 1- إن عظمة العملية التعليمية وراؤها معلم عظيم ومن وراء المعلم العظيم مشرف تربوي عظيم، والمشرف التربوي يعظم ويسمو بأخلاقه وقيمه والمهنة تسمو بأخلاقياتها.
- 2- إن تطور مفهوم الإشراف التربوي في محافظات غزة وما وصل إليه اليوم يواكب النظرة العالمية المعاصرة الحديثة ويتوافق معها إلى حد لا بأس به.
- 3- إن بعض المشرفين التربويين بمحافظات غزة ما زال يعاني من قصور في الفهم الحقيقي للإشراف التربوي وأساليبه.
- 4- إن بعض المعلمين ما زال يتوجس خيفة من الإشراف التربوي ومن زيارة المشرف له في الصف وهم يشعرون إن أبرز سمات الإشراف التربوي هو تصيد الأخطاء.
- 5- إن دراسة المشرف التربوي لميراث علماء التربية المسلمين وما دونه في آداب العالم والمتعلم وأخلاق التعليم لها اثر ايجابي في الالتزام بأخلاقيات التعليم .

6- إن وعي المشرفين التربويين بدورهم الإشرافي وفق المفهوم المتطور بأهميته يساعدهم في تفعيل دورهم وتقبل المعلمين لهم.

7- إن الالتحاق بدورات تدريبية في الإشراف التربوي قبل تولي المشرف منصبه تزيد من قدراته وفعالته ويجعله يقوم بدوره الإشرافي بشكل أفضل.

8- إن هناك تداخل كبير بين القيم الدينية والقيم الأخلاقية لأنهما يصدران عن قوة الإيمان، والالتزام الديني التزام أخلاقي، والالتزام الأخلاقي التزام ديني كذلك.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

1- التعرف على مفهوم الإشراف التربوي وتطوره وأهدافه وأهميته ومفهوم الأخلاق وأخلاقيات المهنة وإدراك الأهمية البالغة لدور المشرف التربوي والآثار المترتبة على حسن إشغاله له والأساليب الإشرافية التي يمارسها المشرف التربوي بما فيها الزيارات الصفية وأخلاقياتها وكيفية ممارسة المشرف التربوي لعملية تقويم العملية التعليمية وكيفية تقويم عمل المشرف التربوي وأهم العقبات التي تواجه المشرف التربوي للقيام بدوره، وتحديد أهم مجالات أخلاقيات الدور الإشرافي للمشرفين التربويين.

2 - تحديد درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم.

3- الكشف عن أثر كل من سنوات الخدمة، التخصص، المؤهل العلمي (الدرجة العلمية)، جهة العمل، في درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة.

4- اقتراح سبل لتطوير درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة.

أهمية الدراسة: تكمن في أنها سعت إلى ما يلي:

1- هذه الدراسة تعرف القارئ بمفهوم الإشراف التربوي المبادئ الأساسية له ومقوماته وتطوره وأهدافه وأنواعه وأهميته مع عرض موجز لواقعه في فلسطين، ومفهوم الأخلاق وأخلاقيات المهنة، والنظام الأخلاقي والمعايير الأخلاقية للمهنة وما هي أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي وما مصادرها وأخلاقيات المشرف التربوي كمشرف وإداري ومعلم وموظف وكإنسان.

2 - توفر هذه الدراسة مؤشراً للمشرفين التربويين على درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة في ممارستهم لمهامهم، وقد يساهم ذلك في حسن اختيار المشرفين التربويين وكذلك تخدم هذه الدراسة المشرفين التربويين في تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تفيدهم في ممارستهم لدورهم الإشرافي في أفضل صورة متزنيين ومتوجين بأخلاقيات عظيمة تسمو بهم.

3- توفر هذه الدراسة معلومات مهمة لمؤسسات التعليم الفلسطينية الحكومية والوكالة والأهلية (الخاصة) بالإضافة للجامعات عن درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة نحو تطوير الإشراف التربوي وتحسين العملية التعليمية.

4- تكشف هذه الدراسة عن أهم مجالات أخلاقيات الإشراف التربوي لدى المشرفين التربويين في محافظات غزة وأثر بعض المتغيرات في درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة.

5- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الدور المناط بالمشرفين التربويين في تطوير العملية التعليمية في محافظات غزة بروح إنسانية متحلية بالقيم الأخلاقية السامية.

6- تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً حيويًا يهم كل تربوي عموماً وكل مشرف تربوي بشكل خاص حيث الحاجة الماسة لدراسة درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهم قادة العمل التربوي ورأس هرمه وبصلاحهم يصلح التعليم فهم القدوة وهم من يرعاه وكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته وهذا الموضوع في حدود علم الباحث لم تتناوله دراسة في محافظات غزة، ويعتبر تناول هذا الموضوع خطوة على طريق التعرف على واقع مهنة الإشراف التربوي بمحافظات غزة وأخلاقياتها ومحاولة تفعيل ممارستهم لمهنتهم نحو الأفضل وتطوير التزامهم بأخلاقيات المهنة.

7- من المتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة:

- المشرفون التربويون الغيرون على مهنتهم وعلى سموها ورقيتها حيث توفر لهم مؤشراً على درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة.

- القائمون على الإدارات العليا المشرفة على التربية والتعليم ومؤسساتها في فلسطين أرض الإسراء والمعراج وأرض الرباط.

- القائمون على اختيار المشرفين التربويين وتنظيم عملهم ووضع اللوائح له والتعليمات.

- الأكاديميون والباحثون ومديرو المدارس والمعلمون والمتعلمون وأولياء الأمور.

- كل من اطلع عليه من مراكز البحث والتطوير التربوي وممن له علاقة بالحقل التربوي فما أوج التعليم لإشراف تربوي فعال وملتزم بأخلاقيات المهنة.

حدود الدراسة: تناولت هذه الدراسة على وجه التحديد درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وفق الحدود التالية:

الحد الموضوعي (الأكاديمي): تقتصر هذه الدراسة على بيان درجة التزام المشرفين التربويين للتعليم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم.

الحد البشري: جميع المشرفين التربويين للتعليم في المدارس.

الحد المؤسسي: جميع مدارس التعليم بكل مراحلها حكومية ووكالة غوث بمحافظات غزة

الحد المكاني: محافظات غزة من فلسطين أرض الإسراء والمعراج والتي بارك الله فيها.

الحد الزماني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2008 – 2009.

مصطلحات الدراسة:

تعريف الإشراف التربوي:

يعرفه (الباحث) بأنه "عملية قيادية تربوية فنية شورية تعاونية إنسانية شاملة مستمرة تتناول جميع عناصر العملية التعليمية التعلمية وتهدف إلى تحقيق أهدافها المنشودة وتقويمها وتطويرها والارتقاء بمستواها بشكل شامل بمحاورها كافة وتحسين الأداء والتنمية المهنية للعاملين بها".

تعريف المشرف التربوي:

يعرفه (بطاح، 1991:ص285) هو المسئول عن تطوير العملية التربوية ككل من خلال تحسين أداء المعلم وتعريفه بالوسائل والأساليب والطرائق الفعالة.

ويعرف الباحث المشرف التربوي إجرائياً: هو المشرف التربوي المعين من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية أو وكالة الغوث لتولي مهمة الإشراف التربوي بمدارس محافظات غزة بشكل أساس ويشرف على عدة مدارس ولا يقيم في المدرسة.

تعريف الأسلوب الإشرافي :

هو مجموعة من أوجه النشاط التي يقوم بها المشرف التربوي من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي وهو نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتببط بطبيعة الموقف التعليمي ومتغير بتغيره في اتجاه الأهداف التربوية المنشودة (عطوي، 2001: ص27).

تعريف الممارسات الإشرافية: سلوك يقوم به المشرف التربوي عادة ويهدف إلى تنمية المعلمين مهنيًا وشخصيًا وفق القوانين والأنظمة والقرارات الصادرة عن الجهات المختصة (أبو شريعة، 2005:ص306).

تعريف النمو المهني للمشرف التربوي أثناء الخدمة:

هو عملية منظمة ومدرسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة تلزم المشرفين التربويين لقيامهم الفعال بالمسئوليات والممارسات الإشرافية أو ترميم ما يتوفر لديهم من مهارات بتجديدها أو إنمائها أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى هو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحسين في أداء للمعلمين.

تعريف الخلق اصطلاحاً: هو قوة راسخة في الإرادة تنزع إلي اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر. (المشوخى، 2003 ص426) والأخلاق هي القواعد من السلوك يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة وتغليب ميل من الميول على غيره باستمرار وهو صفة نفسية والمظهر الخارج له يسمى سلوكاً. وقيل الأخلاقي هي: حالة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلي فكر وروية. (وهي محدثة أقرها المجمع ج1ص252).

تعريف القيم الخلقية: يرى (أبو العينين، 1988ص209وص221) هي تلك القيم التي تتصل بشعور الإنسان بالمسئولية والجزاء والالتزام، وتتمثل في الصدق والأمانة والاستقامة

والعدل وقول الحق والتسامح والتعاون والإحسان والثقة والقناعة والتواضع واحترام الآخرين والايجابية وكظم الغيظ والإخاء والإخلاص والكرم والجود والإيثار والبشاشة والنظام والرفق والأناة وحب الخير وأهله.

تعريف السلوك الأخلاقي: هو ما يتفق وقواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المقررة في المجتمع. (وهي محدثة أقرها المجمع ج1ص252) وعكسه: لا أخلاقي. أو هو ما كان متوافقا مع المبادئ الأخلاقية الحسنة التي يقرها المجتمع (السعود وبطاح، 1996 ص57).

تعريف السلوك الأخلاقي من منظور إسلامي:

هو السلوك الذي أقره الإسلام، وجعله من الواجبات المفروضة علي المسلم المستند إلي القرآن الكريم والسنة النبوية ويتكون من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي يتعرضوا لها، دون أن يخالفوا في ذلك ضمائهم، أو ما أقره الشرع ويعد تصرف الفرد غير أخلاقي إذا خدش قاعدة أخلاقية أقرتها الشريعة الإسلامية. (المشوخي، 2003 ص427).

تعريف المهنة: مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة يمارسها الأشخاص خلال أوار محددة لهم وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة (المصري، 1986: ص50). وهي تختلف عن الحرفة التي هي عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة أو في مؤسسة أو شركة ويمارسها دون حاجة إلى إعداد مسبق غالبا (معهد التربية، 2000: ص5).

تعريف مهنة التعليم: صنعة يقوم أعضاؤها بتقديم خدمة للغير في أسلوب أخلاقي معين وتتم بها نقل المعلومات من المعلم إلى المتعلم بقصد إكسابه مهارات معرفية (المومني، 1983: ص18). **تعريف الأخلاقيات:** مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسئول والتي لها تأثير واضح على السلوك والمحقة للخير والممانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للباطل والداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك (المزجاجي، 1994: ص251).

تعريف أخلاقيات المهنة: هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (الفرحان وآخرون، 1982 ص35) و(عبد الحميد والحياري، 1985). (الشيخلي، 1989 : ص127) و(السعود وبطاح، 1996: ص57) (معهد التربية، 2000 ص6) و(المشوخي، 2003 : ص427). مجموعة المبادئ والأسس والقيم التي يحملها الفرد ويتمسك بها ويعمل بمقتضاها في المهنة. (الهمشري، 1998: ص368).

- ويعرفها (المصري، 1986ص16) بمجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس وفي مهنته وقادرا على اكتساب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه.

- وتعرفها(البرازي، 2001: ص23)أخلاقيات المهنة هي قواعد السلوك التي تنظم تلك المهنة. **تعريف أخلاقيات مهنة التعليم:** يعرفها (الخطيب، 2002: ص25) بمعايير للحكم على سلوك المعلم وتحديد سلوكياته واستجاباته المتوقعة في المواقف التعليمية التعليمية المختلفة.

- أو هي مجموعة المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوكيات المعلم في عمليات التدريس والتعليم والبحث العلمي والضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة في الوسط التعليمي من إدارة وزملاء وطلاب وفنيين (القريطي، 2005: ص19).

تعريف أخلاقيات الإدارة: مجموعة القواعد التي يجب على الإداري التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس وقادرا على اكتساب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه. **تعريف أخلاقيات الإدارة التربوية:** مجموعة قواعد وأخلاقيات الإدارة التي يجب على الإداري في الحقل التربوي التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في مهنته.

تعريف أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:

- يعرف الباحث أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي: "بأنها مجموعة المبادئ والقيم والقواعد المتعارف عليها لدى المشرفين التربويين التي تمثل آدابهم وسلوكياتهم الأخلاقية النابعة من عقيدتهم الراسخة".

- ويعرفها إجرائيا "هي المبادئ والقيم التي جاءت في ميثاق المعلم العربي أو نصت عليها القوانين واللوائح والتعليمات والمتضمنة قواعد أخلاقية وتصدر عن الجهات ذات العلاقة ويجب على المشرفين التربويين الالتزام بها ليكونوا ناجحين في مهنتهم وتشكل معايير تنظم سلوكهم في ممارستهم لمهامهم الإشرافية على التعليم والمعلمين وباعتبارهم معلمين أوائل".

سنوات الخدمة: ويقصد بها الممارسات العملية لمهنة الإشراف التربوي ويعبر عنها بعدد السنوات التي قضاها المشرف في مجال مهنة الإشراف التربوي وسيتم تقسيمها إلى ما يلي: خدمة قصيرة(أقل من 5 سنوات)ومتوسطة(من 5 سنوات إلى10)وطويلة(أكثر من 10 سنوات).

محافظات غزة: هي جزء من السهل الساحلي الفلسطيني على البحر الأبيض المتوسط وتبلغ مساحتها (365)كيلومتر مربع، ومع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إداريا إلى خمس محافظات هي: محافظة الشمال، محافظة غزة، محافظة الوسطى، محافظة خان يونس، محافظة رفح.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

ويتضمن ما يلي:

أولاً: الدراسات العربية

• **القسم الأول: دراسات تناولت الأخلاقيات وآداب التعليم**

• **القسم الثاني: دراسات تناولت الإشراف التربوي ومهام المشرف**

ثانياً: الدراسات الأجنبية

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية السابقة

القسم الأول: دراسات تناولت الأخلاقيات وآداب التعليم:

1. دراسة (القرني، 2008) بعنوان: "قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين".

وقد هدفت الدراسة إلى: التعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل وأساليب لتنميتها لدى المعلمين وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي واشتملت الدراسة على ستة فصول مفهوم العمل في التربية الإسلامية وأهدافه ومجالاته وضوابطه وثمراته، ثم بيان مفهوم قيم العمل وأهميتها وتصنيفها والعوامل المؤثرة في اكتساب قيم العمل، وعلاقة قيم العمل بالتربية. وتأصيل قيم العمل في التربية الإسلامية ثم بيان قيم العمل المتعلقة بالجوانب العقدي، والخلقي، والاجتماعي، والمهني، والنفسي ثم بيان آلية تفعيل قيم العمل لدى المعلمين ودور كل من المعلم والمؤسسات التعليمية والتربوية، دور في ذلك، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- التربية الحسنة التي جاء بها الإسلام أساس كل تقدم وصلاح وعنوان كل تغير ونهضة.
- عندما يعتقد العاملون في أي مجال من مجالات الحياة قيم إيجابية تجاه العمل فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة في كمية الإنتاج.
- الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله وأنه مطلع عليه في كل أحواله وأفعاله لذا تجده حريصاً على إرضاء ربه وإرضاء من يتعامل معه.
- وأهم التوصيات ما يلي:-

- على المؤسسات المعنية بإعداد المعلم وتأهيله إيجاد البرامج المتميزة والتي تسهم في رفع المستوى القيمي والأخلاقي للمعلم.
- على الجهات المعنية بالمنهج والمقررات اختيار ما يناسب كل مرحلة دراسية من قيم العمل ومن ثم تصميم المناهج المناسبة وفق خطة تربوية متكاملة حتى المرحلة الجامعية.

2. دراسة (أبو طيبخ، 2007) بعنوان: "مدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية

الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

- 1- أخلاقيات المهنة التي يجب توفرها في مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة.

2- مدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات تقدير المعلمين عند تقييمهم لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة.

• وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، واستخلصت الدراسة 63 أخلاقية متعلقة بعلاقة المدير مع المعلمين – الطلبة – المجتمع – المناهج الدراسية – المرافق المدرسية، وتم تطبيق استبانة مكونة من 63 فقرة على عينة الدراسة وهي 235 معلماً، وقد توصلت الدراسة إلى:

• هناك تباين في متوسط درجات تقدير المعلمين لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة في المجالات الخمسة السابقة فالأكثر هو مجال مع الطلبة يليه المعلمين – ثم المرافق المدرسية – ثم المجتمع - وأخيراً المناهج الدراسية. • توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث في متوسط درجات المعلمين حول تقييمهم لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة في متوسط درجات المعلمين حول تقييمهم لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة.

3. دراسة (الفالح، 2007) بعنوان: "اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له" (دراسة مسحية)

وهدفت إلى معرفة: أهمية الدور الأخلاقي للمعلم، الذي يستمد أخلاقيات مهنته من عقيدته الإسلامية، فالرسول (ﷺ) القدوة والمعلم في هذا الشأن، واتجاهات المعلمين نحو أهمية الميثاق ومستوى تطبيقه وإفادة متخذ القرار من نتائجه في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم؛ لتكون مدخلاً من مدخلات إعداد المعلم المهني القبلي، والبعدي، وقد استخدم الباحث الاستبانة المستمدة من الميثاق وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• أن أفراد العينة يرون أن من المهم جداً أن يُلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية.

• أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين الذكور والإناث حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع، وبالأُسرة وفقاً للميثاق لصالح الذكور.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل بين الذكور والإناث، حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقاً للميثاق.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين اتجاهات أفراد عينة البحث الأصغر عمراً (أقل من 30 سنة) وبقية أفراد عينة البحث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بطلابه وبالمجتمع، وبالمجتمع المدرسي وبالأسرة، وفقاً للميثاق لصالح أفراد عينة البحث الأكبر عمراً (أكبر من 30 سنة) وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحث:
 - بضرورة الدعوة إلى تفعيل تطبيق المعلمين لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في أدائهم المهني وعلاقتهم (مع الطلاب، والمجتمع، والمجتمع المدرسي، والأسرة). والحرص على توفير فرص التدريب والتأهيل المناسبة للمعلمين في التخصصات التربوية المختلفة، بما يرفع من قدراتهم، ودرجة تطبيقهم لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.
 - وجوب تضمين محتويات البرامج التدريبية والتأهيلية للمعلمين قبل الخدمة وأثناءها، ما يزيد من فعالية تطبيقهم لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.
 - التركيز على مستوى تطبيق المعلم لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في عمله عند تقويم أدائه الوظيفي من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي.
 - وأوضح أن على القيادات التربوية تشجيع المعلمين على تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في حياتهم المهنية.
 - إصدار النشرات التعريفية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وإقامة الندوات وورش العمل التي تعرّف المعلمين بأهمية وكيفية تطبيق ميثاق مهنة التعليم.
 - بتفعيل محاور البحث المتعلقة بالمعلم وأدائه المهني، والمعلم وطلابه، والمعلم والمجتمع، والمعلم والمجتمع المدرسي، والمعلم والأسرة، بناءً على نتائج البحث.
 - تقديم توصيات إلى وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم وإدارات التربية والتعليم وللمعلم، وللباحثين التربويين نحو أخلاقيات مهنة التعليم بالمراحل الدراسية.
- 4. دراسة (حنون، 2006) بعنوان: "مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة".**
- وقد هدفت الدراسة إلى: التعرف إلى أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلم الالتزام بها، ومدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، واستخلصت الدراسة 59 أخلاقية متعلقة بعلاقة المعلم مع الطلبة – الزملاء – الإدارة المدرسية – المجتمع،

وتم تطبيق استبانة على مجتمع الدراسة كله وهي 210 مشرفين ومديرين، بعد استثناء العينة الاستطلاعية وهي 30 مشرفاً ومديراً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- تراوح تقييم المشرفين والمديرين لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة بين 69% و 79% وهي نسبة متوسطة وجيدة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرين في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس الثانوية حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس أو متغير الخبرة أو متغير مكان الإقامة في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس الثانوية حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة.

5. دراسة (سكر ونشوان، 2006) بعنوان: " دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين "
وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

1. أهم أخلاقيات مهنة التدريس لدى الطلبة المعلمين من خريجي كلية التربية
 2. تحديد مستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم.
 3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الطلبة حول درجة مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم تعزى إلى متغير الجنس أو التخصص أو المستوى الأكاديمي.
- وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وتم تطبيق استبانة مكونة من 32 فقرة على عينة الدراسة وهي 300 طالب ، وقد توصلت الدراسة إلى:

- أن هناك تدنياً ملحوظاً في مستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم المعلمين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الطلبة حول درجة مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم تعزى إلى متغير الجنس لصالح الطالبات وإلى متغير التخصص لصالح العلوم وإلى متغير المستوى الأكاديمي لصالح المستوى الثالث.

- اقتراح بعض السبل التي من شأنها تطوير دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة وتمكنهم من رفع قدرتهم على تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى الطلبة المعلمين ومنها: وضع معايير أخلاقية من قبل إدارة الجامعة وأن تكون ضمن

برنامج الجودة الشاملة.

6. دراسة (الغامدي، 2006) بعنوان: "أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية

الخلقية للفرد والمجتمع"

وقد هدفت الدراسة إلى: أهمية أخلاقيات المهنة لدى المعلم المسلم في التربية والتعليم والإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم المسلم وأثر أخلاقيات مهنة المعلم المسلم في تربية الفرد والمجتمع ووضع بعض الضوابط المقترحة لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلم المسلم، واعتبارها مكون من مكونات تقييم المعلم وبكافأ المعلم الملتزم بأخلاقيات مهنته وتتخذ الإجراءات اللازمة بتعديل سلوك المعلم الذي يحاول الخروج عن هذه الأخلاقيات سواء فيما يتعلق بالمهنة ذاتها أو بعلاقاته مع زملائه أو طلابه أو أفراد المجتمع.

وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي من خلال التحليل للأدبيات والوثائق المرتبطة بموضوع الورقة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- أن أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في التربية الخلقية للفرد والمجتمع،
- أن أخلاقيات المهنة لدى المعلم تسهم في تنمية الجانب الخُلقي لدى طلابه من خلال تدريس المقررات الدراسية وما تتضمنه من أنشطة تعليمية متنوعة.
- الإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المسلم في نظام التعليم يقوم أساسه على تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الذي يعتبر مهنة التعليم مهنة ينذر صاحبها حياته لتربية الفرد وبناء المجتمع،
- المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم المسلم: الاعتقادي، العلمي، الاجتماعي، الاقتصادي، والتنظيمي.

- أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في ترسيخ القيم الخلقية والهوية الإسلامية في بناء الأجيال.

- بعض الضوابط المقترحة لتعزيز أخلاقيات مهنة المعلم المسلم ومنها: إعادة النظر في عملية إعداد المعلمين وتدريبهم، معالجة الازدواجية في السلوك اليومي للمعلم، توفير فرص التربية المستمرة للمعلم، الترخيص بمزاولة المهنة، إدخال أخلاقيات مهنة المعلم ضمن برامج مؤسسات إعداد المعلم، وإصدار ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم. ووضع نظام لمحاسبة المعلم المقصر من أجل تحسين مستوى أدائه الأخلاقي حتى نستطيع أن نربي أبناء الأمة على المثل الإسلامية وقيمه الخلقية المستمدة من التراث التربوي الإسلامي، مما يؤدي إلى البناء الخلفي للمجتمع، ويحقق دور ريادي في المجتمع العالمي.

7. دراسة (جاب الله، 2006) بعنوان: "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات

المستقبلية"

وهدفت الدراسة إلى زيادة قدرة العاملين بالمجال على فهم وتحليل الأحكام الأخلاقية

وتناولت أدبيات التربية وكتابتها حول أفضل سبل تطبيق الأخلاقيات والقيم والمعايير، ويجب أن تنتقل أخلاقيات المهنة إلى المتدربين قبل البدء في ممارسة مهام عملهم ، وذلك حتى يأخذوا على عاتقهم توصيل صورة المعلم النموذج الحي للسلوك الأخلاقي في كل مكان، وإن كانت برامج التدريب الحالية لا تقدم إشارة إلى هذه الأخلاقيات التي يجب التحلي بها، أو قد تشير إليها في إشارات عابرة، فإنها تترك المساحة الأكبر للاجتهادات الشخصية الفردية لاشتقاق مبادئ وقيم تحكم العمل وتجرب ذاتها في أرض الواقع وهو ما قد يكون صوابا وقد يخالفه الصواب. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• التأكيد على أهمية تدريب المعلمين وكل العاملين في مجال التربية، وإعمال المنطق وتحكيم العقل، لتنمية القدرة على الحوار في إطار رؤية أو تصور جديد يفعل لغة الأخلاقيات في ذكاء وانفتاح وتوير مع كل موقف جديد يفرض نفسه، حيث المواجهة مع صراعات تفجر نفسها في تنوع قد لا يخطر على بال، وحيث تختلف أولويات ترتيب المبادئ الأخلاقية ومعايير الحكم على درجات الالتزام بها أو التخفف منها .

• أن معلم المستقبل أولى بتطوير تلك القدرة على فهم واستنباط المبادئ الأخلاقية في حساسية وذكاء وتجاوب، وقد يكون من الوهم الاعتقاد بأن برنامجا تدريبيا قصيرا أو ممتدا يكفي لجعل الفرد أكثر تمسكا بالأخلاقيات وأكثر التزاما، إلا أنه أمر يستحق المحاولة وجدير بالاهتمام.

8. دراسة (الحميدان، 2006) بعنوان: " أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية "

وهدفت إلى: معرفة أخلاق المهنة في الإسلام خصوصاً بدلالة الكتاب والسنة، وأصالة الموضوع في الشريعة الإسلامية. ولفت نظر الأكاديميين إلى أهمية تدريسه في الدراسات الجامعية والعليا في الدول العربية والإسلامية. والأخلاقيات الإسلامية في الجوانب الإدارية والأحكام الشرعية التكليفية وموقف الإسلام من الممارسات الإدارية، والأحكام والآداب الخاصة بالوظيفة. والتوعية الوظيفية التي تسعى لها الحكومات والمعاهد المتخصصة وغرف التجارة والصناعة. ووضع مقرر خاص بهذا الموضوع، لكثرة المخالفات المهنية التي تعاني منها الدول والشركات، وتكلفتها الكثير من الخسائر المادية، والتغيير نحو الإصلاح. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• مفهوم الأخلاق ومكانة الأخلاق في الإسلام والفرق بين القيم والأخلاق والعوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي ومفهوم المصلحة العامة.

• مفهوم المصلحة العامة وكيف تحقق الأخلاق الإسلامية المصلحة العامة ومفهوم المهنة ومرادفاتها المهنة- الحرفة - الوظيفة- العمل ومفهوم الإدارة في الإسلام وعناصرها ومفهوم

الإدارة في الإسلام وعناصر الإدارة في الإسلام وعلاقة الإدارة بأخلاقيات المهنة.
• والأخلاق الوظيفية المحمودة ثمانية: والأمانة والعدل والرقابة الذاتية والقوة وحسن
المعاملة والتواضع والرفق: والحلم.

• الأخلاق الوظيفية المذمومة أربعة: الغش والتسيب في الدوام واستغلال الوظيفة لغير
مصلحتها وإفشاء الأسرار.

• المخالفات المهنية ستة: عدم طاعة أوامر الرؤساء والمسئولين والتزوير والرشوة
والابتزاز وسوء استخدام الوساطة ووسائل التغلب عليها.

• الضوابط الإسلامية الخاصة بالمهنة أربعة: أن يكون مباحاً وأن يكون نافعاً وعدم الخلوة
بين الرجل والمرأة وأن يعطى الأجير أجره تماماً حسب الاتفاق.

• تطبيقات أخلاقية على الأنظمة الوظيفية والمهنية في المملكة العربية السعودية: أخلاقيات
المهنة في نظام الخدمة المدنية وفي نظام العمل والعمال: والمواد الأخلاقية والواجبات والحقوق
والعقوبات والجهات الحكومية الرقابية على أخلاق العمل والسبل المقترحة للوصول إلى
أخلاقيات المهنة وتعزيزها.

9. دراسة (القريطي، 2005) بعنوان: "المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقياته المهنية"

وهدفت إلى: معرفة الخصائص المميزة لأخلاقيات المعلم الجامعي اللازمة لتحقيق أدواره
المهنية وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• أدوار المعلم الجامعي المهنية تتمثل في: متخصص في مجاله - ميسر للتعليم - متعلم
وباحث علمي - مرشد أكاديمي تربوي - قدوة ونموذج أخلاقي - موجه ومرشد نفسي -
خبير ومستشار - ممثل لثقافة المجتمع وقيمه - قناة اتصال بين المجتمع والجامعة.

• خصائص المعلم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية أهمها: التجرد والموضوعية، الأمانة
العلمية، التفتح العقلي والمرونة الفكرية، المثابرة والثبات والمواصلة، الالتزام الذاتي
والانضباط الوظيفي، الدعابة والإنصاف والتجويد والإتقان، العلاقات الإنسانية والمهنية،
التسامح والتواد والعطف، روح البشاشة والمرح.

10. دراسة (مرتجى، 2004) بعنوان: "مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم

الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظات غزة"

وهدفت إلى: معرفة درجة ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر
معلمهم في محافظة غزة والتعرف على الأساليب التي يستخدمها المعلمون لحث الطلبة
وتشجيعهم على ممارسة القيم وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مدي
الممارسة. وقد أعد الباحث استبانة القيم الأخلاقية وبلغ عدد فقراتها 53 فقرة موزعة على ثلاثة
مجالات هي:

علاقة الطالب بالمعلمين وعلاقة الطالب بزملائه وعلاقة الطالب بالإدارة والموظفين واشتملت عينة الدراسة على 296 معلما بالمدارس الثانوية التابعة للوزارة بمحافظة غزة في العام الدراسي 2002 - 2003 وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة بنسبة تزيد عن 35 % من أفراد المجتمع الأصلي وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

أن النسبة المئوية لممارسة طلبة المرحلة الثانوية لإحدى وخمسون من القيم الأخلاقية تراوحت بين 82.34% ، و 60.34% وقيمتين أقل من ذلك ومتوسط النسبة المئوية: 69% . توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية تعزي لمتغير الجنس لصالح الطالبات.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية تعزي لمتغير التخصص (علمي/أدبي).

من أكثر الأساليب التربوية شيوعا لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية لحث الطلبة وتشجيعهم لممارسة القيم الأخلاقية على الترتيب: التربية بالقوة، الترغيب والترهيب، الموعظة، والنصح، الممارسات العملية.

11. دراسة (المشوحى، 2003) بعنوان: "أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية".

وهدفت إلى: معرفة الفئات التي مارست مهنة الوراقة بحكم احتكاكهم اليومي بالعلماء والطلاب العلم، وسلطت الضوء على آدابهم وسلوكهم، وأخلاقهم النابعة من عقيدة إسلامية راسخة علي الأخلاق. حيث مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية هي من الأعمال التي تدخل في صناعة الكتاب ولها أخلاقيات ومجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحابها، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

1. حكمت مهنة الوراقة قيم إسلامية المصدر والمنبع، وبقدر التزام العاملين فيها وتمسكهم بهذه القيم الأخلاقية كان الارتقاء بمهنة الوراقة، وإتقان العمل بها وضبطه.

2. كان البعد عن شرع الله مؤديا إلي التخلي عن الأخلاق الإسلامية: مما أدى بدوره إلى الإساءة لمهنة الوراقة، والتنازل عن الكثير من آدابها.

12. دراسة (أبو دف وأبو مصطفى، 2003) بعنوان: "ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية بغزة لبعض الفضائل الخلقية وعلاقتها ببعض المتغيرات".

وهدفت إلى: معرفة درجة ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية لبعض الفضائل الخلقية وتحديد درجة ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية لأبعاد الفضائل الخلقية والفروق جوهرية بين طلاب كل من الكليات العملية والإنسانية في درجة ممارسة الفضائل الخلقية وبين الطلاب الحاصلين على تقديرات دراسية (جيد - جيد جدا - ممتاز) في درجة ممارسة الفضائل الخلقية.

• وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• أن النسب المئوية لخمس وأربعين فضيلة خلقية عالية، حيث تراوحت بين (65.33%) ، (90.67%) وفضيلة واحدة نسبتها المئوية متوسطة (61%) وهي (فضيلة إثارة زملاء على النفس) وقد حازت فضيلة (إكبار المحاضرين وتقديرهم) على أعلى نسبة مئوية وقدرها (90.67%).

• أن النسب المئوية لأبعاد الفضائل الخلقية عالية، حيث تراوحت النسب بين (78.33% - 81.33%) وقد حازت الفضائل الخلقية تجاه الجامعة (80.67%)، ثم الفضائل الخلقية تجاه المحاضرين (78.33%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفضائل الخلقية تجاه زملاء (79%).

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في درجة (14) فضيلة خلقية منها (13) فضيلة خلقية لصالح الإناث، وفضيلة واحدة هي (عدم القنوط من رحمة الله) لصالح الذكور، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في درجة ممارسة (32) فضيلة خلقية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب كل من الكليات العملية والإنسانية في درجة ممارسة فضيلتين خلقيتين هما (تجنب النظر إلى المحرمات)، (الاستمرارية في شكر الله)، لصالح الكليات الإنسانية، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب كل من الكليات العملية والإنسانية في درجة ممارسة (44) فضيلة خلقية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب كل من الفرقة الثانية والرابعة في درجة ممارسة (11) فضيلة خلقية لصالح طلاب السنة الرابعة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب كل من الفرقة الثانية والرابعة في درجة ممارسة (35) فضيلة خلقية.

• لا توجد فروق جوهرية بين الطلاب الحاصلين على تقديرات دراسية (جيد - جيد جدا - ممتاز) في درجة ممارسة الفضائل الخلقية.

13. دراسة (زيادة، 2003) بعنوان: "تحو ميثاق أخلاقي للمشتغلين بالبحث التربوي في العالم العربي دراسة من منظور إسلامي"

وهدفت إلى: معرفة المقصود من الميثاق الأخلاقية، حيث تعدّ بمثابة دستور ينطوي على قواعد الأخلاق التي بينها الباحثون طواعية، ودراسة "ميثاق أخلاقي للمشتغلين بالبحث التربوي في العالم العربي، من منظور إسلامي"، وتقع في مجال التأصيل الإسلامي التربوي وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

أن هناك حاجة ماسة في كافة ميادين البحث العلمي لمثل هذه الميثاق، وعرضت بعض نماذج عالمية وعربية، قديمة وحديثة، من الميثاق الأخلاقية بغرض تتبع هذه النماذج، وتعرضت لجوانب من أخلاقيات البحث العلمي في فكر عدد من علماء المسلمين

من مصدري التشريع في الكتاب والسنة، وتقدم صياغة مبدئية لمشروع الميثاق الأخلاقي للمشتغلين بالبحث التربوي العربي، ومحاولة لتقنين أعمالهم وإحاطتها بسياج من الأخلاق الإسلامية الرفيعة.

14. دراسة (النمري، 2002) بعنوان: "أخلاق العمل من منظور إسلامي"

وهدفت إلى: معرفة أخلاق العمل من منظور إسلامي وبيان أهمية الأخلاق لما لها من تأثير كبير في حياة الأفراد والأمم والشعوب. وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي للمحتوى، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- أن الأخلاق من أفضل العلوم وأعلاها قدراً، وأن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن غيره، فهي زينة الإنسان وحليته، وأن الالتزام بها هو سبب تقدم الأمم والشعوب، وانهيار الأخلاق هو سبب تأخرها، فهي سبب لتحقيق السعادة للأفراد والجماعات سيما وأنها من الدين، ولذلك اعتنت بها الشريعة الإسلامية عناية فائقة، وقد ظهر ذلك من خلال عناية القرآن الكريم والسنة النبوية.

- العلاقة التي تجب أن تكون بين الطرفين من خلال نظرة إنسانية موسومة بالعطف والرحمة.

- أن الشريعة الإسلامية كل لا يتجزأ، وبالتالي فإن الأحكام التي عالجت شؤون العمل والعمال لم تكن منفصلة عن بقية أحكام الشريعة، فالأخلاق مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعقيدة الإسلامية، فلا يمكن الفصل إذن بين أنظمة الإسلام، ونظام الأخلاق واحد من تلك الأنظمة.
- أهم الأسباب التي أدت، أو تؤدي، إلى تراجع أخلاق العمل إلى ثلاثة أمور هي: التلوث العقدي، التلوث الفكري، التلوث القيمي، ووسائل تقويم تلك الأخلاق، وأوصت الدراسة بضرورة:

- الاهتمام بتربية الناشئة قبل سني المدرسة تربية أخلاقية وفق ما جاء في الشريعة الإسلامية، فالتعليم في الصغر أدعى للانضباط في الكبر.
- إدخال مادة "علم الأخلاق الإسلامية" في مناهج المراحل الابتدائية، ومادة "أخلاق المهنة" في مناهج ما فوق المرحلة الابتدائية حتى نهاية التعليم العالي.
- إبراز أهمية القيم الأخلاقية في حياة الفرد والجماعة لما لها من تأثير كبير في حياتهم، وفي تقدم الأمة وازدهارها، وتعزيز ذلك عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، والمؤتمرات والندوات ونحوها.
- الاهتمام بأخلاق العمل، وبذل الجهد في سبيل نشرها وتحقيقها في الواقع.

• الاستفادة من الأبحاث المقدمة إلى الندوات والمؤتمرات التي تعنى بأخلاق المهنة عن طريق طبعها وتوزيعها على المؤسسات العامة والخاصة حتى لا تضيق الجهود، وتبقى حبيسة الأرفف والقاعات.

15. دراسة (الخواودة، 2001) بعنوان: "التقييم الذاتي لدرجة الاعتقاد والممارسة لمنظومة

القيم الأخلاقية الإسلامية لدى الطلبة في جامعة اليرموك/ الأردن"

وهدفت إلى: معرفة درجة الاعتقاد النظري لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية، عند الشباب الجامعي، ودرجة ممارستهم لهذه المنظومة في أرض الواقع، وبيان الفرق بين الواقع النظري (الاعتقاد) والواقع التطبيقي (الممارسة) عند الشباب الجامعي، فضلا عن معرفة أثر مجموعة من المتغيرات على حالي الاعتقاد والممارسة.

واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدما أداة اشتملت على منظومة القيم الأخلاقية، وتكونت من 46 فقرة، لقياس درجة اعتقاد الطلبة وممارستهم لمنظومة القيم الأخلاقية، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها 302 طالبا أخذت من ثلاث كليات في جامعة اليرموك. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- يدرك الطلبة 27 قيمة بدرجة عالية جدا و 19 قيمة بدرجة عالية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات اعتقاد الطلبة لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية ودرجات ممارستهم لها في الواقع حيث كانت درجات اعتقاد أعلى.
• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاعتقاد والممارسة اعتقاد لدى الطلبة في جامعة اليرموك تعزى إلى متغيرات (الجنس، الكلية، المستوى الدراسي، مكان السكن، الانتماء الحزبي).

16. دراسة (نزال، 2001) بعنوان: "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر

الإسلامي ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين في فلسطين".

وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي والأخلاقيات المهنية المستمدة والسنة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

• وقام الباحث في الجانب النظري بتوزيع المبادئ المستمدة من الكتاب الله تعالى وسنة على ستة مجالات يتعامل معها المعلم في ممارسته لمهنة التعليم وهي: العلاقة مع الزملاء، الطلبة، المجتمع المحلي، المهنة، الذات، الإدارة.

• وفي الجانب التطبيقي قام الباحث بتصميم استبانة مكون من 90 فقرة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (145) مستجيبا بين مدير مدرسة ومشرف تربوي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

○ توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التأهيل التربوي لصالح المؤهلين تربويا.

- توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التخصصات لصالح المواد الأدبية.
- توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لأمر تعود في غالبيتها إلى مجال العلاقة في الإدارة.
- توجد فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغيرات (الجنس، المركز الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

17. دراسة (حيدر، 2000) بعنوان: "أخلاقيات مهنة التعليم (رؤيا إسلامية)"

وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات مهنة التعليم وفق التصور الإسلامي. وتناول الحديث عن ماهية الأخلاق ومفهومها في الإسلام، والتربية الخلقية لدى أعلام الفكر التربوي الإسلامي. واستعراض أهم المؤلفات الإسلامية لبعض المفكرين المسلمين في مجال أخلاقيات مهنة التعليم. وتطرق إلى ماهية السمات والشروط الواجب توافرها في المعلم كما رآها نخبة من المفكرين المسلمين. جاء هذا البحث في خمسة فصول وقد أوصت الباحثة بضرورة وضع ميثاق شرف لمهنة التعليم يبنى على ضوء الفكر الإسلامي تعتمده الوزارة ويُقسم المعلم على الالتزام به قبل تعيينه.

18. دراسة (نصر الله، 1998) بعنوان: "مضامين تربوية مستنبطة من كتاب الأدب في

صحيح البخاري".

وهدفت إلى: معرفة بعض المضامين التربوية المستنبطة من كتاب الأدب في صحيح البخاري من مفاهيم ومبادئ عملية ومعايير تربوية وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب تحليل المحتوى وذلك لتحليل الأحاديث النبوية واستخراج المضامين التربوية من هذه الأحاديث. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- أن كتاب الأدب في صحيح البخاري قد احتوى الكثير من المضامين التربوية والمفاهيم والمبادئ العملية والمعايير التربوية ومنها الصحبة بين المعلم والمتعلم والرحمة بالمتعلم والتيسير عليه والقوة.
- ترسيخ القيم في نفوس الناشئين.

19. دراسة (الهمشري، 1998) بعنوان: "أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى

العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة"

وهدفت إلى: معرفة مدى التزام العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية بأخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات من وجهة نظر الطلبة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الطلبة تعزى إلى الجنس ونوع الكلية والمستوى الدراسي. وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وبلغت عينة الدراسة (762) طالبا، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

ان درجة تقدير الطلبة لمدى التزام العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية بأخلاقيات مهنة المكتبات كانت ايجابية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لمدى التزام العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية بأخلاقيات مهنة المكتبات تعزي إلى الجنس ونوع الكلية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لمدى التزام العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية بأخلاقيات مهنة المكتبات تعزي إلى المستوى الدراسي لصالح الدراسات العليا بعكس السنة الأولى.

20. دراسة (فلمبان، 1997) بعنوان: "مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم"

وهدفت إلى: معرفة المبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم التي تلتزمها المعلمات في المدارس الابتدائية الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة، ودرجة التزامهن بها ودرجة الاختلاف بين المعلمات في المدارس الحكومية والمعلمات في المدارس الأهلية في التزامهن بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم باختلاف كل من التأهيل والتخصص والخبرة.

- وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد اقتصرَت الدراسة على المعلمات في المدارس الابتدائية ممن يحملن مؤهلا جامعيًا بالإضافة إلى مؤهل تربوي، وممن يحملن مؤهلا جامعيًا فقط وكذلك اللاتي يحملن أي مؤهل تربوي آخر دون الجامعي، حيث تألفت عينة الدراسة لديها من (570) معلمة وتم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية من مجتمع الدراسة.
- وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التزام المبادئ الأخلاقية، لمهنة التربية والتعليم بين معلمات المدارس الابتدائية الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية في مدينة مكة المكرمة، من حيث تأهيلهن التربوي.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم لمعلمات المدارس الحكومية ومعلمات المدارس الأهلية.

○ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم لمعلمات المدارس الحكومية والأهلية تعزي لمستوى التأهيل.

○ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم لمعلمات المدارس الحكومية والأهلية تعزي لخبرتهن.

○ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الالتزام

بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم لمعلمات المدارس الحكومية والأهلية تعزى لتخصصهن الدراسي.

21. دراسة (عبيدات، 1997) بعنوان: "خصائص المعلم والمتعلم في الفكر التربوي الإسلامي: دراسة تحليلية وصفية".

وهدفت إلى: معرفة خصائص كل من المعلم والمتعلم في ضوء الفكر التربوي الإسلامي، والخصائص الأساسية العامة التي يتميز بها المعلم والمتعلم المسلمان عن غيرهما من الناس، والتي تجعل من كل منهما شخصية متميزة من حيث سمات هذه الخصائص، وكيفية استعمالها في أداء وظائف كل منهما والقيام بأدواره التعليمية أو التعلمية من خلال تمثله السلوك الإسلامي في أقواله وأفعاله. ولقد قام الباحث بمراجعة ما جاء عن خصائص المعلمين والمتعلمين في كتب الفكر التربوي الإسلامي من القرن الثالث إلى القرن السابع الهجري "كآداب المتعلمين لابن سحنون"، ورسالة "أيها الولد للغزالي"، و"أدب الإملاء والاستملاء للسمعاني" وغيرهم من علماء المسلمين في تلك الفترة.

• وبعد جمع المعلومات من النصوص قام بتحليلها ثم تفسيرها وتصنيف خصائص كل من المعلم والمتعلم في أبعاد تمثلت في خصائص إيمانية وقلبية وعقلية وعلمية واجتماعية وجسمية ومظهرية مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي الاستقرائي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• من خصائص المعلم عند علماء التربية الإسلامية:

- خصائص خلقية: وحددت في الصدق في الأقوال والأفعال والإخلاص في المهنة والعطاء والصبر والحلم والرحمة بالمتعلمين والتواضع والعدل والأمانة والالتزام بآداب التعليم.
- خصائص عقلية علمية: حددت في الذكاء والتمكن من مادة تخصصه والإمام بطرق التدريس وبطبائع التلاميذ وميولهم وحاجاتهم.
- خصائص نفسية جسمية مظهرية: وأهمها الثقة بالنفس والتكيف مع الذات والمجتمع والمحافظة على الصحة الجسمية؛ وذلك بالوقاية من الأمراض وتجنب العادات الضارة والمحافظة على اللياقة الجسمية والمظهرية.

من خصائص المتعلم:

- تجنب الفحش في القول والعمل والإسراف والكسل والخمول والعمل على صلاح النفس والإصلاح بين الناس.
- خصائص خلقية: وأهمها الإخلاص في طلب العلم والتواضع واللفظ وحسن المعاشرة والصدق قولاً وفعلًا والتحلي بمكارم الأخلاق والعادات التي أرشد الإسلام إليها.

• خصائص عقلية علمية: تتمثل في الاجتهاد والمثابرة في طلب العلم وتحصيله والاعتدال فيه وحيازة المراجع العلمية اللازمة لطبيعة تعلمه وتخصصه.

• خصائص اجتماعية: ومن أهمها تجنب التأخر في حضور الدرس وحسن الاستماع والتفاعل داخل الحصة التعليمية واحترام الزملاء والتعاون معهم وتقدير المعلمين وإجلالهم.

• خصائص جسمية مظهرية: وأبرزها العناية بالصحة الجسمية وحسن الملابس والنظافة والوقار في مشيته وتعامله مع الناس.

22. دراسة (الجراح، 1996) بعنوان: "أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة وموظفي كليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها"

• وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية مستندة إلى كتاب الله وسنة رسوله (ﷺ) وتتعلق بأطراف التعليم الثلاثة الأساتذة والمتعلمين والموظفين الإداريين بكليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك، ومدى التزام الأساتذة والطلبة والموظفين بهذه الأخلاقيات، وأثر الجامعة في الالتزام بها.

• واستخلصت الدراسة 54 أخلاقية متعلقة بالأطراف الثلاثة تتناول التعامل مع الزملاء ومع الطرفين الآخرين، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• وجود ضعف في توافر بعض الأخلاقيات فقد كان متوسط الالتزام بها أقل من (3) درجات.

• وجود ضعف في أخلاقيات تعامل الموظفين الإداريين مع الطلبة ومع المدرسين.

• وجود توافر لأخلاقيات التعليم بشكل عام في الأطراف الثلاثة كما يراها كل طرف حيث كان متوسط الالتزام بها أربع درجات.

23. دراسة (السعود وبطاح 1996) بعنوان: "مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم".

وهدفت إلى: معرفة أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية والإدارية في مدى التزام مديري مدارس محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم.

• ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استبانته على مجتمع الدراسة الذي يتكون من (225) مديرا وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• عدم اختلاف في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات باختلاف جنسهم، الأمر الذي قد يعود إلى كون المديرين والمديرات يربون بشكل على منظومة قيمة واحدة إجمالاً.

○ أظهرت الدراسة على وجود اختلاف في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية باختلاف مؤهلاتهم العلمية وقد يعود إلى الصلة بين الحصول على مؤهل

علمي معين وبين الوعي بين الأخلاقيات المهنية وحيوية الالتزام بها و ولعله أمر معروف أن المؤهل العلمي له دور غير مباشر في فهم الأخلاقيات المهنية وضرورة الالتزام بها سلوكيا.

○ أظهرت الدراسة على وجود اختلاف في مدى التزام مديري ومديرات المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية باختلاف خبراتهم التعليمية والإدارية، وقد يعود هذا إلى قلة تأثير الخبرة القصيرة في التعرف على محتوى الأخلاقيات والمهنية والالتزام بها.

24. دراسة (الصواف، 1994) بعنوان: "أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية

المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية"

وهدفت إلى: معرفة الأسباب والمعطيات التي أدت إلى اهتمام نظم الخدمة المدنية بالسلوك العام للموظف العام والنص علي إزامه بعدد من الواجبات والمحظورات. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: -

- استخلاص سلوكيات يجب علي الموظف الالتزام بها.
- ويختلف هذا التحديد وفق الظروف البيئية بينما تحرص دول علي النص على التزام الموظف مثلا بولائه للحزب السياسي الحاكم فنجد دولا تلزم الموظف العام بعدم الانضمام مجال السياسة أو عدم المشاركة في الدعاية أو الترويج لها بل قد تحرم عليه دول أخرى في أي نشاط سياسي كذلك نجد بعض الدول تحظر علي الموظف العام قبول الهدايا أو الإكراميات.
- تعتبر قاعدة العدالة والمساواة بين المنتفعين بالخدمة العامة أكثر القواعد رسوخا بالنسبة للجهاز الحكومي.

25. دراسة (رضوان، 1994) بعنوان: "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين

التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال"

وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات إربد وجرش وعجلون، وأثر بعض المتغيرات في تقدير مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وقد استخدمت الدراسة استبانة مكونة من 36فقرة، وأجريت على عينتين تشملمان 1142 معلما و220مديرا بطريقة طبقية عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها:

- التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس.
- عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين.
- وقد أوصت بضرورة وضع دستور أخلاقي يعتبر كمحك تعتمده الوزارة يقسم الموظفين على الالتزام به قبل تعيينهم ثم مسألتهم في ضوءه وعلى الموظف تعديل سلوكه وفق بنوده

وضرورة العمل على إثراء البرامج المعدة لتأهيل المشرفين بحيث تشمل على القواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم.

• وضرورة تحديد الأخلاقيات التي يجب أن يتحلوا بها ووضع دستور أخلاقي وقيام الوزارة بوضع نظام لتقدير المعلمين يأخذ بالالتزام بأخلاقيات المهنة واشتمال الدورات التدريبية والنشرات على بيان أهم الأخلاقيات الواجب التحلي بها.

26. دراسة (المزجاجي، 1994) بعنوان: "أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة"

وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة ومنظومة الأخلاق السلوكية اللازمة كل من يشغل مركزا قياديا وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي للمحتوى، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• تتجلى الصورة الأخلاقية للمدير المسلم، التي تضيف إلى أركان الكفاءة الإدارية للمناصب القيادية - في الإدارة الإسلامية - متانة ومنعة، جملة أمور، أبرزها:-

1 - العلم: يقول تعالى على لسان نبيه يوسف عليه السلام (قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم) يوسف 55.

2 - القوة: يقول تعالى: (إن خير من استأجرت القوي الأمين) القصص 26.

3 - الأمانة: يقول تعالى: (إنك اليوم لدينا مكين أمين) يوسف 54.

4 - العدل: يقول تعالى: (وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل) النساء 58 .

5 - الإحسان: يقول تعالى: (إن الله يأمر بالعدل والإحسان) النحل 90.

• توجد معايير أخلاقية محددة وواضحة، تتحكم في علاقة المدير المسلم بجميع الفئات التي يتعامل معها، والمتمثلة في رؤسائه أو زملائه، المدراء أو المرؤوسين، بحيث تجعل الممارسات الإدارية لهذا المدير ذات طابع متميز بروح العبادة، لأن العمل الحسن هو جزء لا يتجزأ من عبادة المخلوق لخالقه. وفضلاً عن الصفات الفنية: كالمهارة في التخطيط، وجودة التنظيم، والقدرة على اتخاذ القرار المناسب، في الوقت المناسب.

• عندما ينتشرب المسئول (المدير المسلم) بهذه الأخلاقيات السامية، والخلال الفاضلة، يحس بأهمية دوره القيادي ، ويستشعر مسؤولياته الإدارية، وموقفه أمام المعبود قبل العباد، مما يكسبه صفات حميدة، مثل: الصدق في القول، والوفاء بالعهد، والخوف من الله، والصبر عند الشدائد، وكظم الغيظ، والعفو عند المقدرة، ومقابلة السيئة بالحسنة، ما شابه ذلك، فيتولد لديه إحساس داخلي بأمانة الأداء: تخطيطاً، وتنفيذاً، وإشرافاً، ومتابعة.

27. دراسة (عبد الرحيم، 1993) بعنوان: "دستور مقترح لمهنة التدريس في ضوء آداب

المعلمين في التراث التربوي الإسلامي"

وهدفت إلى: معرفة التعرف إلى آداب المعلم وأخلاقياته ومسؤولياته وعقوباته إن قصر في

التفكير التربوي الإسلامي ومحاولة وضع تصور لدستور أخلاقي مقترح لمهنة التدريس .
● واستخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي في تحليله للآراء التي أوردها التربويون المسلمون. وقد تناول الباحث في دراسته تفصيل آداب المعلم من خلال الفكر التربوي الإسلامي ومنها آداب المعلم مع نفسه آداب المعلم مع الغير والآداب المهنية.
● وقام الباحث بتحليل آراء علماء المدرسة الفقهية الذين كتبوا بصفه أساسية في آداب المعلمين أمثال ابن سحنون والقابسي وابن عبد البر وابن جماعة، والغزالي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

○ إن الفكر التربوي الإسلامي ألزم المعلم بمجموعه من الصفات والأخلاقيات والآداب والسلوك الفاضل التي تجعل من المعلم نموذجا صالحا للاقتداء به، بالإضافة إلى ذلك فهو مطالب بمراعاة العديد من الآداب في درسه مثل: بذل قصارى جهده في التعليم مع مراعاة الفروق بين المتعلمين، وإتاحة الفرصة للنقاش والتساؤل بما يدعم فيهم الروح العلمية والشورى وآداب الإسلام في التعامل والمناقشة، والبعد عن العقاب للانتقام. كما يطالب علماء التربية الإسلامية بتفقد أمور الطلبة والسؤال عنهم ومعالجة أسباب غيابهم.
● وضع دستور مقترح يشمل ما يأتي:

○ المادة الأولى تحديد المعايير التي يجب على المعلم أن يلتزم بها في سلوكه الشخصي والتي منها المحافظة على الآداب الإسلامية والقُدوة الحسنة.
○ المادة الثانية تحديد المعايير التي يجب أن يلتزم بها تجاه مهنته والتي منها عدم الإخلال بمعايير العمل في مهنته مثل إضاعة الوقت وإساءة استخدام السلطة، والموضوعية والنزاهة في عمليات التقويم.

○ المادة الثالثة تحديد المعايير التي يجب أن يلتزم بها اتجاه تطوره المهني والتي منها الحرص على المشاركة في كل البرامج والمناسبات التي تكفل النمو العلمي وحضور اللقاءات والمقابلات والمناقشات مع الزملاء والاستمرار في التعليم.
○ المادة الرابعة تحديد المعايير التي يجب أن يلتزم بها اتجاه الارتقاء بالعملية التعليمية والتي منها إعداد دروسه واستثارة دافعية الطلاب وترغيبهم في العلم ومراعاة الفروق الفردية والتقويم المستمر.

○ المادة الخامسة تحديد المعايير التي يجب أن يلتزم بها تجاه طلبته والتي منها أن يعامل الطلبة برفق وشفقة وحنو، وأن يعدل بينهم وينمي بينهم روح التعاون.

28. دراسة (العصيمي، 1991) بعنوان: "آداب المعلم والمتعلم عند الإمام العلمي من

خلال كتابه المعيد في آداب المفيد والمستفيد".

وهدفت إلى: معرفة الآداب التي ينبغي أن يتحلى بها كل من المعلم والمتعلم كما وردت في كتاب (المعيد في أدب المفيد والمستفيد) للشيخ العلمي. ودراسة وتحليل هذه الآداب حتى يمكن الاستفادة منها في التطبيقات التربوية في عصرنا الحاضر والاستفادة من الفكر التربوي الإسلامي بدلاً من الاعتماد على النظريات الغربية، كما أن التراث الإسلامي التربوي والأخلاقي الذي خلفه العلماء المسلمون خاصة في مجال أخلاق العالم والمتعلم جدير بأن يكون البديل للكثير من أنظمة التعليم السائدة والتي استحدثت من الغرب.

واعتمد الباحث على المنهج التاريخي وذلك عند دراسة العصر الذي عاش فيه الشيخ العلمي، وتحليل العوامل التي أثرت على اتجاهاته في تلك الفترة، وإلى أي مدى تجاوب مع حاجات ومتطلبات عصره واستنتاج التطبيقات التربوية وذلك لتحديد أخلاقيات مهنة التعليم للمعلم والمتعلم في عصرنا الحاضر.

وتناول فيها الباحث الآداب التي يجب أن يتحلى بها المتعلم عند الإمام العلمي وذكر منها الآداب التي يختص بها المتعلم في نفسه، والآداب التي ينبغي أن يتحلى بها المتعلم مع معلمه والآداب التي ينبغي أن يتحلى بها المتعلم أثناء درسه. واستعرض فيه الباحث الآداب التي يشترك فيها كل من المعلم والمتعلم وذكر منها إخلاص النية لله قولاً وفعلاً، والمحافظة والالتزام بشعائر الإسلام، والاهتمام بالعلوم ذات الفائدة للفرد في الدنيا والآخرة، والبعد عن الأخلاق الذميمة والاهتمام بالقراءة والتحصيل المستمر وأورد فيه الباحث الإسهامات التربوية لأفكار الإمام العلمي التربوية حيث تناول قواعد مهنة التعليم، والآداب والقواعد الأخلاقية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- أهمية الآداب التي يجب أن يتحلى بها المعلم والمتعلم في نجاح العملية التعليمية.
- أن ما ذكر في وقتنا الحاضر من معايير لمهنة التعليم فإنها تكاد تتفق مع ما ذكره العلمي وغيره من علماء المسلمين، وهذا يؤكد أصالة الفكر الإسلامي.
- أن تلك الآداب يمكن اتخاذها قواعد لمهنة التعليم في العصر الحاضر والتي يمكن في ضوءها إعادة النظر في برامج مؤسسات إعداد المعلم.

29. دراسة (الصليبي وقمحية، 1991) بعنوان: "التصرفات الأخلاقية للطلبة".

وهدفت إلى: معرفة التصرفات الأخلاقية للطلبة عموماً في المراحل الإعدادية والثانوية ومجموعة من طلبة السنة الأولى في جامعة النجاح ومناقشة وضع التصرفات الأخلاقية لدى الطلبة. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدا على استفتاء من ستين سؤالاً

منهما (32) موجهة للمدرسين والمدرسات و (28) سؤالاً موجهة للطلبة، في منطقة نابلس وأجاب عنها (200) معلماً و (500) طالب، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

- أهمية الأخلاق، وأن الخروج عن قواعد الأخلاق والقيم يؤدي إلى فشل العملية التعليمية.

وكان من تحليل الاستفتاء حول التصرفات الأخلاقية للطلبة:-

- 86% من الطلاب يلتزمون الصمت إذا أنبهم المعلم، وأن 5% يقومون بالرد على المعلم إذا قام بتأنيبهم، وأن 96% من الطلاب يحترمون المعلم حتى لو قام بتأنيبهم وأن 95% من الطلاب أجابوا أن الطالب الذي يهدد المعلم هو خارج عن القيم والأخلاق.
 - أجاب 97% من الطلاب أن علاقتهم بزملائهم قائمة على الاحترام وتبادل الرأي، ويرى 96% من الطلاب أنهم يلجئون للحوار والافتتاح إذا اختلفوا مع زملائهم، وأجاب 91% من الطلاب أن لجوء الطالب للعنف لحل أي مشكلة بينهم هو تصرف همجي لا حضاري.
 - وقال 90% من الطلاب أن قيمهم وأخلاقهم منعتهم من اللجوء للغش في الامتحانات، وأجاب 96% أنهم لا يستطيعون الخروج من قاعة الدرس من غير استئذان.
 - وقال 99% أن سلوك الطالب وتصرفاته يجب أن تكون حميدة مهما كانت الظروف كذلك يرى 100% من إجابات المدرسين والمدرسات وجود تغيرات في تصرفات الطلبة منذ عام 1988م، 55% من الطلبة أجاب أن أخلاقهم لم تتغير بل بقيت كما هي، وذكر 33% منهم أن أخلاقهم اتجهت إلى الأحسن، يد أن 12% قالوا أن أخلاقهم تغيرت سلبياً.
 - أجاب 82% بالإيجاب أن ضعف إدارة المدرسة تساعد في التسبب الأخلاقي.
 - وقد أوصت بضرورة تشجيع الطلاب على التحلي بأخلاقيات المتعلم وآدابه.
- 30. دراسة (عمر، 1990) بعنوان: "أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديري**

المدارس الثانوية الأكاديمية بها"

وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت العينة من (105) مديرين حيث اشتملت الدراسة على ثلاثة متغيرات وهي: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص. وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات وتحليل التباين في المعالجة الإحصائية.

- وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وأن ممارسة المديرين للقيم والأخلاقيات متقاربة.

- أشارت النتائج إلى عدم وجود اثر لمتغيرات الجنس أو المؤهل الأكاديمي حيث لم تظهر النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة لأثر المستوى الوظيفي والتخصص.

○ وجود اثر لعوامل الخبرة والمؤهل الإداري حيث أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة لأثر سنوات الخبرة لصالح ذوي سنوات الخبرة الأطول.

31. دراسة (فلاتة، 1990) بعنوان: "آداب المتعلم في الفكر التربوي الإسلامي".

وهدفت إلى: معرفة آداب المتعلم في بعض كتب الفكر التربوي الإسلامي ومحاولة تجميع هذه الآراء للاستعانة بها في تأصيل الفكر التربوي الإسلامي وتقديم وجهات نظر نقيد في التخطيط والإرشاد وتوجيه المتعلمين في المجتمع الإسلامي المعاصر من خلال التجربة التي مر بها هذا المجتمع، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

○ من أهم دوافع المتعلم لطلب العلم الدافع الديني الذي يتمثل في تحقيق مكانة عند المولى سبحانه وتعالى ورتبة أهل العلم بعد الأنبياء وتفاضل الناس بالعلم، والحث على طلب العلم.

○ من أهم آداب المتعلم نحو نفسه، والتحلي بكمارم الأخلاق ومجاهدة النفس وتوظيف جميع قواه للمنهج القويم.

○ من آداب المتعلم نحو أستاذه أنه يجب على المتعلم أثناء زيارته لأحد أساتذته في مكتبه أو منزله أن يحرص على نظافته، وأن يختار الوقت المناسب للزيارة وتنظيم عملية الدخول على الأستاذ في المكتب.

○ ومن أهم آداب المتعلم نحو زملائه أن يختار الأحسن منهم، وأن يتفاعل معهم، وأن يوثق العلاقة بينه وبينهم، ومن أهم آداب المتعلم نحو مجتمعه أن يهتم بتوعية أفراد المجتمع بنشر العلم ومحاربة الجهل وأن يتصدى للانحرافات الحادثة وتقديم الحلول لها.

● وقد أوصت بضرورة تشجيع المتعلمين على التحلي بالقيم الأخلاقية وتربيتهم عليها، وكذلك أوصت الجهات المختصة بتشجيع المعلمين للتحلي بالأخلاق الفاضلة، وإبراز قيمة القيم الأخلاقية في رفع مستوى المعلم والمتعلم والتقدم العلمي.

32. دراسة (الشيخلي، 1989) بعنوان: "أخلاقيات الأستاذ الجامعي"

وهدفت إلى: معرفة مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها وواجبات الأستاذ الجامعي واقتراح سلوك للأستاذ الجامعي قائم على النزاهة والعفة المطلقة وحب العلم والمعرفة والإخلاص.

● وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: -

● إن لكل مهنة قواعد أخلاقية وسلوكية ينص عليها تشريع أو تعليمات أو أعراف المهنة وهي مجموعة مفاهيم وقواعد وقيم وأنماط سلوكية يعتبر مراعاتها بمثابة التزام بالمحافظة على كرامة المهنة وشرفها والإخلال بها يشكل خروجاً على ذلك .

● إن أخلاق المهنة تدور حول نقطتين جوهريتين هما:

1- إتقان المهنة وعدم الغش أو التدليس فيها .

- 2- عدم إتيان سلوك ينم عن خروج على تقاليد المهنة وأعرافها .
- إن مصادر أخلاقيات المهنة أو الوظيفة تتبلور في مصدرين رئيسيين هما:
 - 1 - المصدر البيئي: هي النظم المختلفة التي تشكل بنية وأفكار المجتمع.
 - 2- المصدر الداخلي: ويتمثل في طبيعة المهنة وأهدافها وما يلازمها من الأخلاقيات الاجتماعية.

33. دراسة (عبد الرحمن، 1988) بعنوان: "أخلاق العالم والمتعلم عند أبي بكر الآجري"
 وهدفت إلى: معرفة سمات حملة القرآن التربوية والأخلاق التربوية التي يجب أن يتحلى بها العلماء العاملين، وأخلاق المتعلمين التربوية عند أبي بكر الآجري والأساليب التربوية وطرق التدريس كما حددها وبينها وأكد عليها، والإسهام في بلورة القواعد الأخلاقية لمهنة التعليم التي تسعى إلى صياغتها المؤسسات التربوية في العالم العربي المعاصر، والاستفادة من آرائه في التطبيقات العملية لإعداد المعلمين إعدادا سليما.

- ولقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج التاريخي التحليلي.
- وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- يجب أن لا تقتصر العملية التربوية على الجانب المعرفي وإمداد الطالب بالمعلومات، وإنما يجب أن تمتد لتشمل جوانب الأخلاق والاتجاهات وجوانب السلوك.
- إن تنمية القدرات الأخلاقية تحتاج إلى إعداد خاص للمعلمين وإلى حسن اختيارهم لأن المعلم يشكل عاملا رئيسا في هذا الميدان.
- تعد البيئة العامة التي يعيش فيها المتعلم والعلاقات الاجتماعية التي تسود هذه البيئة ذات أثر كبير في نجاح التربية الأخلاقية.
- تعد الأساليب التربوية من الأشياء المهمة في نجاح العملية التعليمية خاصة إذا كانت مستوحاة من الواقع الثقافي والاجتماعي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- الاستفادة المؤسسات التربوية والتعليمية بالإطلاع على القواعد والمبادئ التربوية التي قررها الآجري للإسهام في الوصول إلى تصور إسلامي حول أخلاق العالم والمتعلم، ومن ثم تطبيقها على سائر الهيئات التعليمية من أجل تحسين القواعد الأخلاقية لمهنة التعليم في الوطن الإسلامي الكبير.
- الاهتمام بدراسة التراث الإسلامي التربوي والأخلاقي التي خلفها العلماء المسلمون خاصة في مجال أخلاق العالم والمتعلم.

34. دراسة (قطب، 1988) بعنوان: "التربية الأخلاقية في الإسلام ودور المدرسة الثانوية فيها"

وهدفت إلى: معرفة أهم المبادئ الخلقية التي دعا الإسلام إلى التمسك بها ودور المدرسة الثانوية في التربية الخلقية السليمة. وقد اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- تعد الدعوة إلى تحرير المرأة مضمونا لخروجها عن الآداب الإسلامية رغم أن الإسلام قد رفع مكانة المرأة.

- وجود قصور في تطبيق القيم الإنسانية من قبل المعلمات والإداريات داخل المدرسة الثانوية للبنات مما كان له أثره في جعل الطالبات عرضة للتأثير بالمفاهيم والدعاوى السابقة.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق الأخلاق الإسلامية في كل مجالات الحياة، وتطهير المجتمع الإسلامي من كل المغريات التي تعمل على إشاعة الفاحشة والفتنة وانتشار الرذيلة.
- كما أوصت بضرورة اختيار المعلمات القدوات الملتزمات بالقيم والفضائل الخلقية حتى ينعكس ايجابيا على طالبات المرحلة الثانوية.

35. دراسة (ملا يحيى، 1987) بعنوان: "العلاقة بين المعلم والمتعلم عند الإمام الغزالي".

وهدفت إلى: معرفة آراء الإمام أبي حامد الغزالي حول العلاقة بين المعلم والمتعلم من خلال كتابه "إحياء علوم الدين" ورسالته "أيها الولد" واعتمد الباحث منهج البحث التاريخي وتحليل المحتوى. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- أهم طرق التعلم عند الغزالي والتي منها **طريقة التدريج** وإعطاؤه العلم شيئا فشيئا ولا ينتقل من علم إلى علم حتى يتقن المتعلم العلم الأول.

- صفات المعلم الجيد في نظر الغزالي والتي منها **الصبر والحلم وبعد النظر** وأن يكون حانيا عليهم كأب لهم أو أخ عطوف عليهم وأن يكون صريحا في كلامه مع تلاميذه ولا يقول إلا الحق وأن يكون أمينا في أقواله وأن يكون قوي الاتصال بتلاميذه عادلا بينهم وأن يراعي الفروق الفردية إذا عاقب تربويا وأن يهتم المعلم بالجانب التروحي للمتعلمين.

- ضرورة إعطاء المتعلم قدرا معقولا من الحرية حتى يعبر عن وجهة نظره بصراحة ويناقش معلمه في المواضيع التي أشكلت عليه معرفتها.

- وأوصت: أن من واجب المعلم أن يعمل على تقبل جميع تلاميذه على حد السواء، وأن يستمع المعلم لأرائهم ويفهم شخصياتهم وأن يكون غير متسلط في تعامله معهم.

36. دراسة (إبراهيم، 1987) بعنوان: "القيم الخلقية في ضوء نمط التعليم في الإسلام"

وهدفت إلى: معرفة القيم الأخلاقية الإسلامية، وأهم مراحل وخصائص النمو الأخلاقي من المنظور الإسلامي وإبراز أهم الطرق التي يمكن استخدامها لتعليم القيم الأخلاقية في ضوء نمط

التعليم في الإسلام. وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• افتقار مجال تعليم الأخلاق الإسلامية إلى الدراسات النظرية والتأصيلية والفلسفية.

○ شمول النظرة الإسلامية للأخلاق والقيم الأخلاقية واتساع المفهوم الإسلامي للقيم والاهتمام الكبير بها.

○ عملية تعليم القيم الأخلاقية ليست عملية ارتجالية، وإنما لها أسس تتضمن التوجيه الواعي لتعليمها وتتميز بالربط بين النظرية والتطبيق.

• وقد أوصت بضرورة الاهتمام بالقيم الأخلاقية المستمدة من مصادر الإسلام، والعمل بما جاء فيها لأنها تتناسب مع الفطرة الإنسانية وتقاليد المجتمع الإسلامي.

• ضرورة التزام المربين بالقيم الأخلاقية الفاضلة.

37. دراسة (غفوري، 1987) بعنوان: "العلاقة المهنية والاجتماعية بين المعلم والمتعلم في ضوء الحديث الشريف".

وهدفت إلى: معرفة المبادئ التي تقوم عليها العلاقة بين المعلم والمتعلم في الحديث الشريف من الناحية الاجتماعية والمهنية ومدى استفادة المعلمة والطالبة منها في المرحلة الثانوية والإجابة على التساؤلات التالية:

— ما المبادئ التي تقوم عليها العلاقة بين المعلم والمتعلم في الحديث الشريف في بعدها الاجتماعي والمهني؟

— ما الطرق التي استخدمها الرسول (ﷺ) لتنمية العلاقة بينه وبين الصحابة اجتماعيا ومهنيًا؟
— كيف يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في توطيد العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية؟

واعتمدت الباحثة منهج تحليل المحتوى والمنهج الاستقرائي والاستدلالي وذلك عن طريق تحليل محتوى أحاديث الرسول (ﷺ) وسيرته مع أصحابه لاستنتاج أهم المبادئ التي تقوم عليها العلاقة بين المعلم والمتعلم. وتضمنت خمسة فصول:

• الأول: تحديد المصطلحات وتلخيص لبعض الدراسات حول الموضوع.

• والثاني: المبادئ التي تقوم عليها العلاقة الاجتماعية بين المعلم والمتعلم في الحديث الشريف، وهي: المساواة، العدالة، التواضع، الرفق، الرحمة، العفو والتسامح، الصبر، الصدق، الأمانة، التعاون، والشورى، والطاعة.

• والثالث: المبادئ التي تقوم عليها العلاقة المهنية بين المعلم والمتعلم فوضحت مدى إمكانية الاستفادة من توجيهات الرسول الكريم (ﷺ) في هذه النواحي وهي: إمام المعلم بمادته

الدراسية وصلتها بالعلوم الأخرى، ومعرفة المعلم بنفسية المتعلمين من جميع النواحي، وفهم المعلم لثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

• **والرابع:** الطرق النبوية في تنمية العلاقة بين المعلم والمتعلم، واستنتجت من تحليل الأحاديث أن أهم الطرق هي "القدوة، التلقين، المواقف" وأنها ترتبط في الموقف الواحد، حيث أن هناك قواعد لكل طريقة تساعد على نجاحها وتؤكد على المبادئ الاجتماعية والمهنية التي تقوم عليها العلاقة بين الطرفين.

• **والخامس:** اقتراح بعض المجالات والمواقف التي يمكن من خلالها الاستفادة من الطرق النبوية في تنمية وتدعيم العلاقة بينهم وبين الطالبات على هدى علاقة الرسول (ﷺ) بالصحابة (رضي الله عنهم)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
— أن الرسول (ﷺ) كان يراعي العدل والمساواة والرحمة في آن واحد وان تطبيقه (ﷺ) لهذه المبادئ كان يراعي بيئة المتعلم ونفسيته.

— كشف تحليل أحاديث الرسول (ﷺ) أن هناك مبادئ خلقية تحلى بها الصحابة في تعاملهم مع الرسول (ﷺ)، فلم تكن العلاقة من طرف واحد بل هي تفاعل بين الطرفين المشتركين (المعلم والمتعلم).

— هناك العديد من الطرق التربوية التي استخدمها الرسول (ﷺ) المعلم مع الصحابة المتعلمين التي من شأنها أن تقوي العلاقة بينهم، وتدعمها.

— تدعيم المعلمة علاقتها بالطالبات إذ هو فرصة لممارسة مبادئ المساواة والطاعة والتعاون والكشف عن قدرات الطالبات ومواطن القوة والضعف في شخصياتهم ووسيلة أيضا لربط المدرسة بالمجتمع.

— أن هناك ارتباط بين مبادئ العلاقة الاجتماعية والمهنية وبين التواضع لله وعدم التعالي على المسلمين، كما أكدت أن على المعلمين على اختلاف تخصصاتهم ودراساتهم أن يكونوا على علم بتخصصهم وصلته بالعلوم المختلفة ومحاولة ربطه بالإسلام وتحقيق عالمية الإسلام مع تفهم أحوال المتعلمين أو ظروف من يشاركونهم في أداء هذه المهمات وبذلك تسمو وظيفة المعلم ويعظم نفعه من ممتهن التعليم إلى صاحب رسالة يقنتدي بالرسول (ﷺ)، ويجعل من طلبته خير قدوة بالصحابة في علاقتهم مع النبي (ﷺ).

— أهمية تدريب الطالبات في فترة الإعداد التربوي بالجامعات على ممارسة العلاقات الاجتماعية مع تدريسهن أصول التربية الخلقية ووسائلها في أن يكون هناك مقياس لتقدير هذه النواحي في درجات التربية العملية.

— الاهتمام بمنهج المدرسة الثانوية للطالبات وضرورة احتوائه على حقوق المعلمة وواجبات المتعلم ونحو ذلك.

- 38. دراسة (الأشقر، 1986) بعنوان: "درجة تمثل طلبة الصف الثالث الثانوي في المدارس الحكومية في محافظة عمان لمجموعة من القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية"** وهدفت إلى: معرفة درجة تمثل طلبة الصف الثالث الثانوي الأكاديمي في المدارس الحكومية في محافظة عمان لمجموعة من القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية في المرحلة الثانوية في الأردن وما إذا كانت درجة التمثل هذه تختلف باختلاف جنس الطلبة ونوع تخصصهم الدراسي ومستوى تعليم آبائهم وأمهاتهم ومستوى مهن آبائهم وتحصيلهم الأكاديمي في المدرسة.
- وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (1000) طالب، منها (500) ذكور، (500) إناث من طلبة الصف الثالث الثانوي الأكاديمي في مدارس محافظة عمان، اختيروا بطريقة عشوائية، واستعمل في هذه الدراسة "مقياس" لقياس درجة تمثل الطالب للقيم، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
 - أن أكثر من ثلاثة أرباع الطلبة من الجنسين قد تمثلوا (0.6) ستة أعشار القيم المشمولة في الدراسة وهي (النظام والأمانة والتعاون وتحمل المسؤولية والعدل والتفكير العلمي).
 - أن جميع المتغيرات المستقلة وهي: الجنس والتخصص ومستوى تعليم الأب ومستوى تعليم الأم، ومستوى مهنة الأب، والتحصيل الأكاديمي للطلاب قد فسرت ما نسبته (3.1%) من تباين علامات الطلبة على مقياس القيم (المتغير التابع) وأن هذه النسبة كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وفسر متغير الجنس بمفرده ما نسبته (2.9%)، بينما فسرت المتغيرات الخمسة المتبقية ما نسبته (0.2%) من التباين تقريبا.
- 39. دراسة (بركة، 1985): بعنوان "أخلاقيات العلم وأزمة الحضارة الحديثة".** وهدفت إلى: معرفة أخلاقيات العالم في الإسلام وما كان لهذه الأخلاقيات من التقدير والاحترام والتمسك والالتزام عند علماء المسلمين وما كان عندهم لأصولها من اعتبارات والأخلاق في جانب المعلم والمتعلم في التراث الإسلامي والأخلاق العامة التي لا بد منها حتى تتحقق للعلم إنسانيته وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- أنه إذا كانت هذه الأخلاق مستوحاة من تلك الاعتبارات وهي ذات صبغة إسلامية خالصة فإنها تصلح في حد ذاتها لكي تكون دستوراً للعلم والعلماء ولكي تنفذ العالم المادي الحديث من هذا المأزق الحضاري الذي يبني فيه بيد ويهدم باليد الأخرى من خلال العلم أكثر مما بناه، ذلك أنه يبني من جانب المادة ما يساعد في وجهه الآخر على هدم الناحية الإنسانية في الإنسان مع أنه يعلن أنه يقوم باكتشافاته وإبداعاته لخدمة الإنسان .
- وتتمثل هذه القواعد الأخلاقية في: الحرية - ابتغاء الحق والبعد عن الظن - التجرد عن الهوى - الأمانة وتكامل المنهج - الصدق وتجنب الجدل - البيان والأداء.

40. دراسة (سليمان، 1985) بعنوان: "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث - منطقة إربد - بهذه الأخلاقيات".

وهدفت إلى: معرفة مدى التزام مديري المدارس والمعلمين في منطقة إربد، وأثر بعض المتغيرات في تقدير مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وإيجاد قائمة بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء الفكر الإسلامي وما جاء في كتاب الله وسنة رسوله (ﷺ).

وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 360 مديراً ومعلمًا، واستخدم مقياساً مؤلفاً من 44 فقرة تشير كل فقرة منها إلى خلق مهني كالحزم وعدم الإصرار على الخطأ وتحمل المسؤولية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

- التزام عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء الفكر الإسلامي.
- أن عامل الجنس والتخصص الأكاديمي ليس لهما أثر على التزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم.

§ يوجد أثر للمركز الوظيفي في التزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم لصالح المديرين.

§ لا أثر للمؤهل المسلكي (ماجستير تربية، دبلوم تربية) في التزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم، كذلك التخصص الأكاديمي.

§ وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد نظام مبني على أساس القيم الأخلاقية قابل للتنفيذ يعتمد كمحك في عملية تقييم العاملين في مجال مهنة التربية والتعليم.

41. دراسة (المومني، 1983) بعنوان: "مدى التزام المدير والمعلم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم في الأردن".

وهدفت إلى: معرفة المبادئ والأبعاد والقواعد الأخلاقية في الدستور وقانون وزارة التربية والتعليم رقم 16 لعام 1964 المتعلق بميدان التربية والتعليم ثم ومدى التزام المديرين والمعلمين

لهذه القواعد، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت العينة قوامها 425 فرداً، (40) مديراً (32) مديرة (197) معلماً (156) معلمة. وقد استخدم الباحث استبياناً مؤلفاً من

(73) فقرة خاصة بالأخلاقيات أورد من ضمنها بعض الأخلاقيات المهنية للتركيز على

المصلحة العامة والانتماء واحترام أسرار العمل منها (72) فقرة يتألف منها المقياس والفقرة الأخيرة تركت مفتوحة ليجيب عليها المستجيب بحرية تامة. وقد قسمت فقرات المقياس إلى

أربعة مجالات وهي: الالتزام بالقواعد الأخلاقية نحو الطلبة - ونحو المجتمع - ونحو زملاء المهنة - ونحو المهنة. وكانت متغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل، الوظيفة. وقد توصلت

الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- التزام أفراد العينة بشكل عام بالقواعد الأخلاقية بغض النظر عن عوامل الجنس والمؤهل والخبرة ولكن هناك تفاوت.
- هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة فكلما زادت الخبرة لدى المعلمين كلما زاد الالتزام بالقواعد الأخلاقية المهنة.
- إن الإناث أكثر التزاما من الذكور ولعل ذلك يعكس التنشئة الأردنية فهناك التزام بالعادات والتقاليد والقيم الأخلاقية من قبل الفتاة أكبر من الذكور.
- هناك أثر للتأهيل كلما كان المعلم مؤهلا تربويا كانت درجة التزامه بأخلاقيات المهنة أكثر.
- إن المديرين يبدون التزاما بالقواعد الأخلاقية العامة الخاصة بمهنة التعليم أكثر من المعلمين بغض النظر عن الجنس والخبرة والتأهيل.
- أوضحت المتوسطات أن هناك تذبذبا في الالتزام بالقواعد الأخلاقية يعزى للتأهيل في مختلف مجالات الدراسة.

42. دراسة (عواض، 1982) بعنوان: "الاتجاهات الدينية والخلقية لدى المراهقين من الجنسين".

- وهدفت إلى: معرفة الاتجاهات الدينية، والخلقية لدى المراهقين من الجنسين في محافظة الدقهلية وبلغت عينة الدراسة (332) مفحوصا من طلاب التعليم الثانوي العام من مستويات اجتماعية واقتصادية متفاوتة.
- وقد استخدمت الباحثة مقياس الاتجاهات الدينية والخلقية من إعدادها وكذلك مقياس المستوى الاقتصادي الاجتماعي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
- وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على قيمتي **الحياء والإيثار** لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق دالة بينهما في القيم الآتية:
- **المحبة، التواضع، تحمل المسؤولية، التسامح، الصبر، الشجاعة.** كانت الفروق دالة أيضا بين عينة الريف وعينة الحضر على مقياس الاتجاهات الدينية والخلقية لصالح عينة الريف ، كما وجد ارتباط سلبي دال بين درجات الطلاب على مقياس الاتجاهات الدينية والخلقية ودرجاتهم على استمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي، كما أفادت الدراسة أن القيم والاتجاهات الدينية لها دور هام في تحديد أسلوب الفرد في التعامل الاجتماعي.

43. دراسة (حسن، 1982) بعنوان: "القيم الشخصية والاجتماعية وعلاقتها باختيار نوع التعليم والمهنة لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت"

- وهدفت إلى: معرفة القيم السائدة في الهرم القيمي لطلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت، ومدى اختلاف هذا الهرم من مجموعة لأخرى تبعا للجنس والجنسية والتخصص والعلاقة بين القيم واختيار نوع التعليم ونوع المهنة.

• وقد تم تصميم ثلاث أدوات للدراسة هي: مقياس القيم للتعليم الثانوي، واستبيان التعليم، واستبيان المهنة، وتكونت عينة الدراسة من (1000) طالب من السنة الرابعة بقسميها العلمي والأدبي اختيرت من (30) مدرسة، وكانت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة المتوسطات، الانحرافات المعيارية، اختبار "ت" والدلالة الإحصائية للقيم، ارتباط الرتب، كا² ومعامل الاتفاق بين القيم. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-
أن سلوك الطالبات يتميز بالنظام والإحساس بالجمال والنواحي الإنسانية، وتميز سلوك البنين بالقوة والسيطرة.

التوصل إلى القيم التي لها علاقة بكل نوع من التعليم، والقيم التي لها علاقة بكل نوع من المهنة، وكذلك وضع خطة لاستخدام هذا البحث في مجال التوجيه التربوي والمهني.
44. دراسة (العراقي، 1976) بعنوان: "دراسة لآراء المدرسين بمحافظة الغربية نحو التربية الأخلاقية في المدارس"

وهدفت إلى: معرفة وضع التربية الأخلاقية في المدارس الحكومية في مراحل التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي العام ودور المعلمين وتقييمه آراء المدرسين في ذلك.
واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة استمارة استطلاع رأي، وطبقت على عينة قوامها (708) مدرسا من مدرسي محافظة الغربية عن مدى ضرورة تدريس التربية الأخلاقية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• أن هناك حماسا شديدا بين جانب كبير من المدرسين بمحافظة الغربية للمشاركة والتعاون الإيجابي لإعادة النظر فيما يمكن أن تقوم به المدرسة من جهود لرفع المستوى الأخلاقي للطلاب عن طريق تدريس التربية الأخلاقية لهؤلاء التلاميذ من خلال التربية الدينية.

القسم الثاني: دراسات تناولت الإشراف التربوي ومهام المشرف:

45. دراسة (صالح، 2007) بعنوان: "تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة".

وهدفت إلى: معرفة دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة وتحسينه في ضوء مفهوم الجودة، والأدوار الإشرافية المطلوب من المشرف التربوي أن يقوم بها في الإشراف على المدرسة، ومعرفة مدى ممارسة المشرف للأدوار المطلوبة منه من وجهة نظر المعلمين والمديرين، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقامت بإعداد قائمة بالأدوار الإشرافية المطلوبة من المشرف التربوي في ضوء مفهوم الجودة، وتم تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي ومدراء المدارس الأساسية العليا بمحافظة غزة بلغت (168) معلماً ومديراً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- أن المشرف التربوي يمارس جميع مجالات دوره المهني بدرجة كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة المشرف للأدوار الإشرافية المطلوبة منه تعزى لمتغيرات الدراسة: المهنة (مدير/معلم)، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.
- ولقد خرجت الدراسة بتصور مقترح لتحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة من وجهة نظر المعلمين والمديرين.

46. دراسة (المقيد، 2006) بعنوان: "واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين

التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة وسبل تطويره".

وهدفت إلى التعرف على واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة وسبل تطويره وهل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات كل من المشرفين والمديرين لمستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة تعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة؟ وما التصور المقترح لتطويرها؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة مكونة من ٦٠ فقرة موزعة على خمسة مجالات وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين كان عالياً.
- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات كل من المشرفين والمديرين في مستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين لصالح المشرفين.

• لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في الاستبانة ككل وفي جميع مجالات الاستبانة عدا المجال الثاني المتعلق بمبدأ التركيز على جودة أداء المعلمين، حيث كانت الفروق لصالح الذكور.

• لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط تقديرات كل من المشرفين والمديرين لمستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة في الاستبانة ككل وفي جميع مجالات الاستبانة.

47. دراسة (حمدان، 2005) بعنوان: "دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية والكشف عن الفروق في التقديرات التقييمية لدور المشرف التربوي من منظور المشرفين التربويين والمديرين".

وهدفت إلى: معرفة دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية والفروق في التقديرات التقييمية لدور المشرف التربوي من منظور المشرفين التربويين والمديرين تبعاً لاختلاف المتغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ونوع العمل (مشرف/ مدير). وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقامت الباحثة بتصميم استبانة لقياس دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية واشتملت على (44) فقرة موزعة على مجالات الدراسة الأربعة القيادة والإدارة، المجتمع المحلي، المرافق المدرسية. وتكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين التربويين والمديرين في المرحلة الأساسية الدنيا في مدراس وكالة الغوث في محافظات غزة التعليمية للعام الدراسي 2004-2005م. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعاً لاختلاف الجنس .

- لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي.

- لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعاً لاختلاف سنوات الخدمة.

- يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف في تطوير الإدارة المدرسية تبعاً لاختلاف نوع العمل (مشرف- مدير) لصالح المشرف التربوي.

48. دراسة (سعادة وآخرين، 2004) بعنوان: "دور المشرفين التربويين الفلسطينيين خلال تفاعلهم مع المنهاج المدرسي والطلبة أثناء انتفاضة الأقصى في محافظتي رام الله والخليل".

• وهدفت إلى: معرفة كيفية تعامل المشرفين التربويين في محافظتي رام الله والخليل مع المنهاج المدرسي والطلبة خلال انتفاضة الأقصى، وعلاقة ذلك بثلاثة متغيرات: عدد البرامج

التدريبية التي حضرها المشرف، والمحافظة التي يتبع لها، وتخصصه المعرفي. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي الميداني للإجابة عن أسئلة الدراسة، موظفين استبانة مصممة لهذا الغرض تألفت من (25) فقرة على مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين في محافظتي رام الله والخليل، وبلغ عددهم (60) مشرفاً، وهم يمثلون أيضاً عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- كانت الدرجة العامة لتعامل المشرفين التربويين مع الطلبة متوسطة، بينما الدرجة المتعلقة بتعامل المشرفين التربويين مع عدد البرامج التدريبية لصالح من حضر (11) برنامجاً فأكثر.
- حصل المشرفون التربويون في محافظة رام الله على متوسط أعلى من زملائهم في الخليل بالنسبة للتعامل مع المنهاج المدرسي والطلبة.
- كانت المتوسطات عالية لصالح المشرفين التربويين المتخصصين في ميادين الإنسانيات عند تعاملهم مع المنهاج المدرسي والطلبة.

49. دراسة (الديب، 2004) بعنوان: "واقع الإشراف التربوي ومتطلبات التغيير في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين بمحافظة غزة". وهدفت إلى: معرفة واقع الإشراف التربوي ومتطلبات التغيير في ضوء المناهج الفلسطينية من وجه نظر المشرفين التربويين والمعلمين بمحافظة غزة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد تمثلت حدود الدراسة بالمنهاج الفلسطيني الجديد في جميع التخصصات ولجميع المراحل التعليمية والأداة استبانة واحدة لكل من المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة وشمالها وتكونت من حزئين الأول يتمثل في مهام الإشراف التربوي والمكونة من 70 بندا وتمثلت بثلاث مجالات وهي النمو المهني والعلاقات الإنسانية وحل المشكلات التربوية مكونات المنهج والجزء الثاني يتضمن الصعوبات التي تحد من فعالية الإشراف التربوي ويتكون من 25 بندا وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

* إن استجابة المشرفين التربويين في النمو المهني والعلاقات الإنسانية ومكونات المنهج أعلى قليلاً مقارنة باستجابة المعلمين .

* أهم الصعوبات التي تحد من فعالية الإشراف التربوي تتمثل في انخفاض المستوى الأكاديمي لبعض المشرفين التربويين وعدم حصول المشرف التربوي على مؤهل تربوي يمكنه من القيام بعمله واهتمام المشرف التربوي بالمظهر دون الجوهر في العملية التعليمية التعلمية وعدم انتظام المشرف التربوي في حضور الدورات التدريبية.

- ومن توصيات الدراسة:

الاهتمام بإعداد المشرفين التربويين وفقاً لفلسفة وآليات الإشراف قبل العمل في الميدان.

ومساعدة المعلمين من قبل المشرفين التربويين نحو تحسين الأداء بعيدا عن تصيد الأخطاء. وتزويد المعلمين بالنشرات التعليمية والتربوية التي تساعدهم على تحسين أدائهم وتطويره.

50. دراسة (الجلاد، 2004) بعنوان: "دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن".

وهدفت إلى: معرفة دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتألفت عينة الدراسة 147 معلما يدرسون مناهج التربية الإسلامية ثم اختارهم عشوائيا وقد تم استطلاع آرائهم بواسطة استبانة أعدها الباحث اشتملت على 87 فقرة موزعة على سبعة مجالات التخطيط والمحتوى التعليمي والوسائط التعليمية والأنشطة التعليمية والتقويم واستراتيجيات تنفيذ الخطة والنمو المعرفي والمهني للمعلم.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- إن دور المشرفين التربويين كان متوسطا في تحسين أداء معلمي التربية الإسلامية .
- عدم وجود اثر دال إحصائيا لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي على دور.

المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين.

51. دراسة (كساب، 2003) بعنوان: "الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة".

وهدفت إلى: معرفة الدور المتوقع نظريا للمشرف التربوي كما يراه في مراحل التعليم قبل الجامعي في المدارس الحكومية في قطاع غزة، والأدوار الواقعية الأكثر والأقل ممارسة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي في المدارس الحكومية بقطاع غزة ومدى التقارب والتباعد بين الدور المتوقع والواقعي في ضوء متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التدريسية، والتخصص، والمنطقة التعليمية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين العاملين ومعلميها في مديريات التربية والتعليم الثلاث "شمال غزة، غزة، خان يونس للعام 2002-2003 وهم مشرفو المباحث العلمية التالية: (اللغة العربية، اللغة الانجليزية، الرياضيات، العلوم، المواد الاجتماعية) وبلغ عددهم (75) مشرفا تبعا كمتغيرات الدراسة وبلغ عدد معلمهم (3775) معلما.

وتم بناء استبانة جميع فقراتها تمثل المهام المتوقعة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويين والمعلمون والتي اشتملت على (6) مجالات وهي مجال التخطيط، ومجال المنهاج، ومجال النمو المهني للمعلمين، ومجال حاجات الطلبة، والمجال النفس اجتماعي، ومجال الاختبارات والتقويم. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

• وجود اتفاق في ترتيب بعض مجالات الاستبانة فقد احتل مجال التخطيط المرتبة الرابعة ومجال المنهاج والكتاب المدرسي المرتبة الخامسة ومجال حاجات الطلبة المرتبة السادسة.

• احتل المجال النفسي والاجتماعي المرتبة الثانية من وجهة نظر المعلمين والمرتبة الثالثة من وجهة نظر المشرفين التربويين بينما احتل مجال الاختبارات والتقييم المرتبة الثالثة من وجهة نظر المعلمين.

• هناك فروق بين آراء عينة المشرفين التربويين وآراء عينة المعلمين حول الدور الواقعي والمتوقع للمشرف وكانت الفروق لصالح عينة المشرفين ولصالح الدور الواقعي للمشرف.

• هناك فروق بين آراء عينة المشرفين التربويين وآراء عينة المعلمين حول الدور الواقعي والمتوقع للمشرف التربوي وكانت هذه الفروق لصالح الإناث ولصالح حملة الدبلوم العام، والمرحلة الأساسية، ولصالح المباحث الأدبية، ولا توجد فروق تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة التدريسية.

52. دراسة (المدلل، 2003) بعنوان: "تصور مقترح لمواجهة معوقات الإشراف التربوي في محافظات غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة".

وهدفت إلى: معرفة أهم معوقات الإشراف التربوي في محافظات غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين أنفسهم، وتقديم تصور مقترح لمواجهة هذه العقبات في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 141 مشرفاً، وأعدت استبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

إن أكثر المعوقات من وجهة نظر المشرفين التربويين هي المعوق الاقتصادي 71 % والمعوق الإداري 70% والمعوق المهني 67 % والمعوق الاجتماعي 65 % وتوصي الدراسة بما يلي:

- العمل الجاد في التغلب على معوقات العمل الإشرافي التربوي بكل الإمكانيات المتاحة ليرتفع مستوى أدائهم مما ينعكس ايجابيا على مستوى التعليم.

53. دراسة (البناء، 2003) بعنوان: "الدور المهني للمشرف التربوي ومدى ممارسته له من وجهة نظر المعلمين في محافظة غزة".

وهدفت إلى: معرفة الدور المهني الذي يجب أن يمارسه المشرف التربوي لتحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين الذين يشرف عليهم في مدارس محافظة غزة والكشف عن اثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي للمعلم، وسنوات الخبرة في مهنة التعليم، والمرحلة التعليمية على تقديرات المعلمين ومدى ممارسة المشرف التربوي لهذا الدور واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتألفت عينة الدراسة 422 معلماً بنسبة 15% من المجتمع الأصلي،

وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من 88 فقرة موزعة على ستة مجالات وهي دور المشرف التربوي اتجاه المعلم، ودوره اتجاه المتعلم (الطالب) ودوره اتجاه المنهاج، ودوره اتجاه بيئة التعلم، ودوره اتجاه المصادر المادية، ودوره اتجاه البيئة المحلية (المجتمع المحلي) وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

إن المشرف التربوي يمارس دوره المهني بدرجة عالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمدى ممارسة المشرف التربوي لدوره المهني تعزي لمتغير الجنس، وذلك في مجال دوره اتجاه المعلم، ومجال اتجاه المنهاج وكان لصالح المعلمات. 54. دراسة (ديراني، 2003) بعنوان: "أسباب نفور المعلمين من المشرفين التربويين كما

يراهها المعلمون والمديرون والمشرفون في الأردن".

• وهدفت إلى: معرفة أسباب نفور المعلمين من المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين في الأردن في العام الدراسي 2002-2003. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (350) مشرفاً و(400) مديراً و(1500) معلماً وتم استرداد (56%) من الاستبانات الموزعة وإلغاء (29) استبانة.

• وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم الأسباب هي في أسلوب الزيارة الصفية والاعتماد عليها وعدم التخطيط لها والتركيز على الجزئيات وتصيد الأخطاء وكذلك التركيز على تقييم الأداء للمعلم أكثر من تحسينه.

55. دراسة (الخواودة، 2002) بعنوان: "دور مشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء

معلمي مادة التربية الإسلامية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم".

وهدفت إلى: معرفة دور مشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، واتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتفسير الظاهرة، وتكونت عينة الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المادة في مدارس مديرية عمان الثانية والبالغ عددهم 65 معلماً ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد وتطوير استبانة خاصة تشمل المجالات التالية: الأساليب والوسائل والأنشطة، والتقييم وإدارة الصف، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

بلغت درجة النسبة المئوية على جميع المجالات لدور المشرف التربوي الإسلامية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم 64 % وتعد درجة متوسطة.

56. دراسة (الأغا والديب، 2002) بعنوان: "دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير

أداء المعلم".

• وهدفت إلى: معرفة المهام التي تتمثل في دور المشرف التربوي في تطوير أداء المعلم وتقييم مدى ممارسة المشرف التربوي لمهام الإشراف التربوي من خلال آراء كل من المعلمين

والمديرين والمشرفين التربويين في محافظة غزة بفلسطين.

• واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما استبياناً من إعدادهما وذلك بتوجيه سؤال مفتوح إلى كل من المشرفين والمدراء والمعلمين لمعرفة مهام المشرف التربوي في كل من المجالات المحددة.

واقترنت عينة الدراسة على (45) مشرفاً و(50) مديراً (98) معلماً في جميع المراحل التعليمية لمدراس البنين والبنات وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-
• إن دور المشرف دور محوري ايجابي في النهوض بالعملية التعليمية بجميع عناصرها.
○ وجود فروق دالة إحصائية بين رأى المشرفين المديرين والمعلمين في توضيح الدور المناط بالمشرف التربوي وذلك لصالح المشرف التربوي.

○ لا توجد فروق دالة إحصائية بين آراء المعلمين والمديرين في الاستجابة على بنود الاستبانة.
○ اتفاق كل من المشرفين والمديرين والمعلمين في أن المشرف يحث المعلمين على التخطيط لموضوع الدرس بشكل يرتبط مع حياة الطلاب، ويزودهم بمادة إثرائية للمعالجة، مبتعداً عن تسجيل الملاحظات أثناء سير الحصة، ويساعدهم في عمل سجل التقويم الذاتي للمعلمين.
○ وجود اختلاف بين آراء المشرفين التربويين والمعلمين حول بعض مهام الإشراف التربوي وذلك لصالح المشرفين التربويين.

57. دراسة (الأكلمي، 2001) بعنوان: "اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس".
وهدفت إلى: معرفة اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس، ومدى تأثرها ببعض المتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإشراف، وسنوات الخبرة في التدريس، والمرحلة التي يشرفون عليها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين و التابعين للإدارة العامة للتعليم والمديرية العامة لتعليم البنات بالمنطقة الشرقية بالسعودية والبالغ عددهم (175) مشرفاً وبعد استبعاد الاستمارات التي لم تكتمل إجاباتها أصبحت عينة الدراسة (109) مشرفاً.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي موظفاً مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس كأداة للدراسة، وتكون المقياس من (60) عبارة بعضها إيجابي وبعضها الآخر سلبي، وتقيس (10) أبعاد. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس إيجابية بصفة عامة.
- عدم تأثير اتجاهات المشرفين نحو مهنة التدريس بأي من المتغيرات التي شملتها الدراسة.
- عجز التأهيل العلمي والمهني الذي يقدم للمشرفين التربويين أثناء الخدمة عن تحقيق استمرار نمو اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس.

58. دراسة (البابطين، 1999) بعنوان: "مشكلات المشرف التربوي أثناء تطبيق الأساليب الإشرافية بالتعليم العام".

وهدفت إلى: معرفة مدى تطبيق أساليب الإشراف التربوي في ميدان التعليم العام من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشكلات التي تعيق تطبيق أساليب الإشراف التربوي في ميدان التعليم العام من وجهة نظر المشرفين التربويين ونقتصر الدراسة على المشرفين التربويين في التخصصات التالية :

العلوم الشرعية، اللغة العربية، الاجتماعيات، اللغة الإنجليزية، التربية الخاصة، التربية البدنية، التربية الفنية، الإدارة المدرسية، الإدارة العامة، الكهرباء الوسائل التعليمية، في بعض مدن المملكة العربية السعودية الذين شاركوا في الدورة التدريبية للمشرفين التربويين في كل من كلية التربية بجامعة الملك سعود وكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. أساليب الإشراف التربوي وهي المعتمدة من قبل الوزارة وهي: زيارة المعلم في الفصل، المقابلة الفردية بعد الزيارة، التزاور لتبادل الخبرات، الاجتماع بالهيئة التعليمية، المؤتمرات التربوية، الدروس النموذجية، لقاءات المشرفين، الاجتماع بمعلمي مادة معينة، الدورات التدريبية، اللقاءات الموجهة، النشرات التوجيهية، واتبع الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وقام الباحث بتصميم الاستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي :-

1. أن المشكلات التي تعيق تطبيق أساليب الإشراف التربوي في ميدان التعليم العام من وجهة نظر المشرفين التربويين فهي مرتبة تنازليا حسب حدتها من وجهة نظر المشرفين التربويين:

- زيادة نصاب المشرف التربوي من المعلمين الذين يشرف عليهم.
- كثرة الأعباء الكتابية والإدارية على المشرفين التربويين.
- قلة الدورات التدريبية الخاصة بالمشرفين التربويين.
- قلة الدورات التدريبية الخاصة بالمعلمين.
- عدم تأهيل المشرف التربوي قبل اختياره ممارسة الإشراف التربوي.
- زيادة نصاب المعلم من الحصص الدراسية.
- قلة الصلاحيات الممنوحة للمشرف التربوي.
- قلة الإمكانيات وضعف الموارد المالية.
- قلة اللقاءات مع المسؤولين لتذليل العقبات التي تواجه المشرفين التربويين.
- قلة اهتمام المسؤولين بمقترحات المشرفين التربويين.
- ضعف الكفاية المهنية لبعض المعلمين.
- ضعف الكفاية المهنية لدى مديري المدارس.

- زيادة الأعباء الكتابية على المعلم.
- قلة معرفة المعلمين بال نشرات التربوية السنوية.
- ضعف الكفاية المهنية لبعض المشرفين التربويين.
- صعوبة تقبل بعض المعلمين لتوجيهات المشرف التربوي.
- ضعف الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي ومدير المدرسة.
- قلة تعاون مدير المدرسة مع المشرف التربوي.
- ضعف الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي والمعلم.
- المشرف التربوي مازال مفتشا هدفه تصيد الأخطاء.

2. أن أكثر المشكلات حدة، والتي تعيق تطبيق أساليب الإشراف التربوي في ميدان التعليم هي مشكلة (زيادة نصاب المشرف التربوي من المعلمين الذين يشرف عليهم)، وعليه يوصي الباحث بضرورة تقليل نصاب المشرف التربوي من المعلمين، لكي يستطيع القيام بدوره على أحسن وجه ممكن.

3. أن مشكلة (كثرة الأعباء الكتابية والإدارية على المشرفين) تؤثر في أعمالهم الفنية. ويوصي الباحث بأن تقلل هذه الأعباء الكتابية والإدارية، ويركز على المهام الفنية في مجال الإشراف التربوي، وتطوير الأساليب الإشرافية المعتمدة من الوزارة، وإدخال بعض التوجيهات الحديثة في الإشراف التربوي مثل الإشراف العيادي والإشراف التشاركي، والتركيز على التطبيق أساليب الإشراف التربوي الجماعية في ميدان التعليم العام، لرفع كفاءته في مجال الإشراف التربوي، وزيادة الدورات التدريبية الخاصة بالمشرف التربوي.

59. دراسة (عبد الله، 1998) بعنوان: " القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أنماط القيم السائدة لدى في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية بالضفة الغربية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الإشراف التربوي وفي التعليم والإدارة.

وكان مجتمع الدراسة 141 مشرفاً تربوياً موزعين على 11 مديرية حكومية للتربية والتعليم واستخدم الباحث المنهج الوصفي واستبانة مكونة من 72 فقرة بواقع 12 فقرة لكل مجموعة من القيم الست موضوع الدراسة وهي: قيم الدعم، قيم الامتثال، القيم الاعتبارية، قيم الاستقلالية، القيم الغيرية، قيم القيادة، بالاستفادة من مقياس جوردون المعرب.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:-

• وجود علاقة بين أنماط القيم السائدة لدى في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية بالضفة

- الغربية وبين الجنس، حيث كان ترتيبها تنازلياً حسب وجودها وأفضليتها كما يلي:
 - الذكور: القيم الغيرية، قيم الامتثال، قيم الاستقلالية، قيم الدعم، قيم القيادة، القيم الاعتبارية.
 - الإناث: قيم الامتثال، قيم الاستقلالية، القيم الغيرية، قيم الدعم، قيم القيادة، القيم الاعتبارية.
 - معاً: قيم الامتثال، قيم الاستقلالية، قيم الدعم، القيم الغيرية، قيم القيادة، القيم الاعتبارية.
 - عدم وجود علاقة بين أنماط القيم السائدة لدى في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية بالضفة الغربية وبين كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الإشراف وفي التعليم والإدارة.
- 60. دراسة (نشوان و نشوان، 1998) بعنوان: "نظام الإشراف التربوي بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في ضوء الفكر الإداري التربوي الحديث".**

وهدفت إلى: معرفة نظام الإشراف التربوي في مدارس وكالة الغوث بغزة وتقويمه، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة هي الاستبانة التي شملت (77) فقرة، وتضمنت أربع مجالات، موجهة للمشرفين والمديرين والمعلمين بوكالة الغوث وهي مفهوم الإشراف، وفلسفة وأهداف الإشراف، وأساليب الإشراف، وطرق التقويم، واشتملت عينة الدراسة على (250) معلماً من المجتمع الأصلي عدد أفرادها (2500) معلم، أي بنسبة (10%) و(33) مشرفاً تربوياً اختيروا بطريقة عشوائية من خمس مناطق تعليمية مختلفة في قطاع غزة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- لازال مفهوم الإشراف التربوي غير واضح المعالم
- ما زالت أساليب الإشراف التربوي المتبعة تقليدياً واتجاهات المعلمين نحو الإشراف التربوي سلبية
- تسهم الدورات التدريبية المقدمة للمشرفين التربويين بدور كبير واضح في تحسين أداء المشرفين التعليمي وتعاملهم مع المعلمين لما ينعكس ايجابياً على النمو المهني للمعلمين
- اتفاق عينة الدراسة على أهمية استخدام الأساليب الإشرافية الحديثة ودورها في تحسين عمليتي التعليم والتعلم

- عدم وجود اتفاق بين المديرين والمشرفين والمعلمين في النظام الإشراف التربوي بغزة.
- استجابات المشرفين على فقرات الإجابة لا تختلف باختلاف الجنس أو الخبرة، بينما وجدت فروق دالة إحصائية وفقاً للمؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير.
- يتفوق المديرون على المشرفين التربويين في سلوكهم التنظيمي داخل منظمة الإشراف التربوي بغزة.

ومن أهم توصيات الدراسة: 1- لا بد من توضيح مفهوم وفلسفة وأهداف الإشراف التربوي في نظام الإشراف التربوي بغزة بالمعلمين .

2- الابتعاد عن أساليب التقليدية في الإشراف والتي تعتمد على تصيد أخطاء المعلمين.

61. دراسة (نشوان، 1998) بعنوان: "إدارة السلوك التنظيمي في منظومة الإشراف

التربوي بمدارس الغوث الدولية بقطاع غزة".

وهدفت إلى: معرفة أبعاد السلوك التنظيمي و دوره في تحسين منظومة الإشراف التربوي في ضوء الفكر المعاصر في غزة، وواقع إدارة السلوك التنظيمي في منظومة الإشراف التربوي في مدارس وكالة الغوث الدولية للوصول إلى اقتراح بعض الإجراءات التي تسهم في تطوير منظومة الإشراف الدولي في مدارس وكالة الغوث واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكون المجتمع الدراسة من جميع المشرفين والتربويين ومديري المدارس العاملين في منظمة الإشراف التربوي للعام الدراسي 1997/1996م حيث بلغ عددهم (33) مشرفاً و(162) مديراً وشملت عينة الدراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي العاملين بالإشراف التربوي لوكالة الغوث، وأعد الباحث لذلك استبيان لبحث واقع السلوك التنظيمي في منظمة الإشراف التربوي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

(1) إن أكثر الفقرات السلوكية استجابة لدى عينة الدراسة والتي تعمل على تحسين السلوك

التنظيمي وفاعلية منظومة الإشراف هي:

• الدورات التدريبية حيث تزيد من قدرات ومهارات المشرفين والمديرين الإداريين والفنيين، والعلاقات الإنسانية الجيدة تزيد من فعالية منظومة الإشراف التربوي والنمط الديمقراطي هو من سمات القيادة المتبعة في المدارس.

(2) أقل فقرات السلوكيات استجابة لدى العينة:

• اعتماد البيروقراطية كأسلوب قيادي في ضبط سلوك المعلمين.

• لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابة المديرين والمديرات على الأنماط السلوكية

الواردة في الاستبانة.

(3) وجود فروق دالة بين المشرفين ومديري المدارس على هذه الممارسات لصالح المديرين.

(4) لا توجد فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي على النمط السلوكي.

(5) وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً للخبرة وذلك لصالح الخبرة الأطول

(الأكثر من 7 سنوات).

(6) لا توجد فروق دالة بين استجابات العينة لأنماط السلوك التنظيمي تعزي للمرحلة التعليمية.

62. دراسة (محمود، 1997) بعنوان: "واقع الإشراف التربوي في قطاع غزة في مجال

تنمية كفايات المعلمين".

وهدفت إلى: معرفة واقع الإشراف التربوي في محافظات غزة في مجال تنمية كفايات المعلمين وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ومدى تأثير ذلك بكل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة ونوع المؤسسة المشرفة واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعد استبانة

كأداة للدراسة تتضمن أربعة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (688) معلماً منهم (336) يعملون في مدارس وكالة الغوث، (352) يعملون في مدارس حكومية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- هناك تباين كبير بين درجات ممارسات المشرفين التربويين الإشرافية التي تهدف إلى تنمية كفايات المعلمين يرجع إلى كل من الجنس والمؤهل العلمي والمؤسسة المشرفة.
- كانت الممارسات الأكثر والتي من شأنها تنمية كفايات المعلمين هي:
- عقد المشرف اجتماعات بعد الزيارة الصفية، وتشجيعهم على توظيف الوسائل التعليمية المناسبة، وزيارة المتعلمين في الفصل لمساعدتهم على إكساب تلاميذهم الاتجاهات الحميدة.
- الممارسات الإشرافية الأقل شيوعاً هي:
- إرشاد المعلمين على عمل مسح شامل لمؤسسات البيئة المحلية، وتشجيعهم على اصطحاب التلاميذ لزيارتها والاستفادة من المهن المتوفرة وذلك لصالح عملية التعليم والتعلم.
- يعتبر تنفيذ المناهج الدراسية وتطويرها أكثر المجالات ممارسة من قبل المشرفين التربويين، بينما توظيف البيئة المحلية في العملية التعليمية التعلمية هو الأقل ممارسة.
- كما يرى المعلمون في المدارس التابعة لوكالة الغوث أن الخدمات الإشرافية التي قدمت لهم أفضل من نظرائهم في مدارس الحكومة.

63. دراسة (منصور، 1997) بعنوان: "أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويون في الضفة الغربية ودرجة ممارستهم لها".

وهدفت إلى: معرفة تصورات المشرفين التربويين لأهمية المهام الإشرافية وعلى درجة ممارستهم لها وبيان اثر كل من السلطة المشرفة على التعليم والجنس والخبرة والمؤهل العلمي على تقدير المشرفين التربويين لأهمية هذه المهام ودرجة ممارستهم لها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعد استبانة كأداة للدراسة اشتملت على (77) مهمة إشرافية موزعة على (7) مجالات للتخطيط، المناهج، التعليم، النمو المهني، التقويم، العلاقات الاجتماعية وتكونت عينة الدراسة من (71) مشرف و(29) مشرفة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ودائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث بالضفة الغربية ولتحقيق أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

● جاء في ترتيب المجالات من حيث أهميتها متطابقاً مع ترتيبها من حيث ممارستها وكان ترتيبها تنازلياً على النحو التالي:

- المناهج، العلاقات الاجتماعية، التقويم، التعليم، النمو المهني، التخطيط، الإدارة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المشرفين التربويين لأهمية مهامهم الإشرافية وتصوراتهم لدرجة ممارستهم لها لصالح الأهمية.

64. دراسة (على، 1996) بعنوان: "الالتزام المهني لدى الموجه التربوي بالتعليم الثانوي العام".

وهدفت إلى: معرفة مدى التزام الموجه التربوي بمرحلة التعليم الثانوية بمسؤولياته المهنية، وأسباب تخلى بعض الموجهين عن الالتزام ببعض المسؤوليات المهنية على الرغم من أهميتها، والسبل التي تفيد في إزالة هذه الأساليب، وأهم الاتجاهات المعاصرة في مجال التوجيه المهني.

• واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبيان لقياس مدى التزام الموجه التربوي بمرحلة التعليم الثانوية بمسؤولياته المهنية وكانت عينة البحث (120) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

• عدم التزام الموجهين التربويين بمرحلة التعليم الثانوية بمسؤولياتهم كاملة.
• وأوصت بتوفير حوافز مادية ومعنوية للموجهين الحريصين على الالتزام بكل مسؤولياتهم بإخلاص وإتقان.

65. دراسة (عبد الرحمن، 1994) بعنوان: "دور المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين والمدراء في المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث في منطقة الخليل التعليمية في الضفة الغربية".

وهدفت إلى: معرفة درجة موافقة المشرفين التربويين ومدراء المدارس والمعلمين العاملين في المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث في منطقة الخليل التعليمية في الضفة الغربية في المجالات الإشرافية العشرة التالية: مجال الشؤون الإدارية، ومجال المناهج، ومجال طرائق التعليم ومجال النمو المهني للمعلمين ومجال الاتصالات بالمعلمين ومجال العلاقات الإيجابية داخل المدرسة مجال البيئة المدرسية، مجال علاقة المدرسة بالبيئة المحلية، مجال شؤون الطلبة ونشاطاتهم مجال التقويم.

• وقد اشتمل كل مجال من هذه المجالات على عدد من أنماط السلوك الإشرافي التي تقترض في المشرف التربوي أن يمارسها.

• واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استبانة من إعداد، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وتألفت من 48 فرداً مؤلفة من (8) مشرفين و(10) مديرين و(30) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

• توجد فروق دالة إحصائية بين المشرفين والمديرين والمعلمين في تقديرهم لدرجة أهمية مجال الشؤون الإدارية والمنهاج وطرائق التعليم والنمو المهني للمعلمين وأسس الاتصال مع المعلمين والبيئة المدرسية والتقويم لصالح المشرفين التربويين.

66. دراسة (الشريدة، 1993) بعنوان: "دور المشرف التربوي في تحسين العمليات

التعليمية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدارس الأساسية وأثر الجنس والخبرة والمؤهل العلمي وتكونت عينة الدراسة من 269 معلماً من العاملين في المراحل الأساسية في المدارس الحكومية التابعة لمنطقة الكرك التعليمية واستخدمت الدراسة استبانة تكونت من 60 فقرة تغطي خمس مجالات للمشرفين التربويين توصلت الدراسة إلى:

• أن أعلى مجال من مجالات العمل الإشرافي هو المتابعة والتقييم والعلاقات الاجتماعية والإنسانية والتواصل.

• أن رأي المعلمين في دور المشرفين في تحسين العملية التعليمية يأتي بدرجة متوسطة .

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المعلمين حول دور المشرف التربوي وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث وذوي الخبرة وحملة دبلوم كليات المجتمع.

67. دراسة (حسني، 1991) بعنوان: "الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلم ومدى مراعاة

الموجه الفني لتحقيق هذه الاحتياجات في مصر".

• وهدفت إلى: معرفة الاحتياجات المهنية الفعلية لمعلم التعليم الثانوي العام، ومعرفة الفروق بين آراء المعلمين حول الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدام استبانة من إعدادة اشتملت على (23) فقرة في خمسة مجالات هي:-

• العملية التعليمية ، ظروف بيئة العمل، علاقة الرؤساء بالمعلم، علاقة الزملاء والأقران بالمعلم، التطوير المهني وأداء المعلم، وطبق الباحث استبانته على عينة قوامها (204) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلم ومنها:-

• إثراء مصادر المعرفة وإتاحة الفرصة لاستخدامها، والابتكار والتجديد في العمل، وتوفير فرص التدريب المفيد أثناء الخدمة، وتشجيع فرصة مساعدة الآخرين، وإشراك المعلم في عملية تقويم أدائه، وتسيير العمل الجماعي بروح الفريق، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بزيادة كفاءة المعلم المهنية بصفة عامة؛ وذلك بتجديد الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلم، ومتابعة ما يطرأ على هذه الاحتياجات من تغيير، كما أوصت الدراسة بإجراء دراسة حول احتياجات المعلم.

68. دراسة (عبد المالك وحسن، 1990) بعنوان: "الممارسات الفعلية والمفضلة لمهام

الموجه الفني الوظيفية في أداء عمله الإشرافي".

وهدفت إلى: معرفة الفروق بين الممارسات الفعلية للموجه الفني لمهامه الوظيفية أثناء أداء عمله الإشرافي وبالممارسات المفضلة لهذه المهام.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة هي الاستبانة وتشمل جوانب رئيسية لعمل الموجه الفني وهي الجوانب الإدارية الروتينية- وتطوير المناهج الدراسية- والنمو المهني للمعلمين - والعلاقات الإنسانية - والتقويم والتجديد التربوي وتكونت عينة الدراسة من 54 موجهة فنيا للمواد الدراسية المختلفة للمرحلة الثانوية و192 معلما بالمرحلة الثانوية من ذوي الخبرة لا تقل عن 5 سنوات وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

— اتفاق آراء الموجهين والمعلمين على أن يكون أولوية عمل الموجه هو العلاقات الإنسانية بينما التجديد التربوي آخر هذه الأعمال.

— أن تقديرات الممارسات الفعلية للموجه لا تختلف عن تقديرات الممارسات المفضلة لديه مما ينمي اعتقاد الموجه الفني بأنه يؤدي مهامه الفعلية بدرجة كبيرة تقترب من الدرجة المفضلة.

— إحساس المعلمين يضعف ما يقوم به الموجه وبحث المشكلات المهنية الخاصة بهم وعدم إتاحتهم الفرصة لنموهم العلمي والمهني.

69. دراسة (الخليلي وصابريني، 1987) بعنوان: "دراسة تحليلية لتقارير المشرفين

التربويين عن معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالأردن".

وهدفت إلى: معرفة ما إذا كانت تقارير مشرفي العلوم تعبر عن واقع العملية التعليمية لمعلمي العلوم وتعكس تأثر المشرف بخبرة ومؤهل وتدريب المعلم والسبيل لتحسين العملية الإشرافية واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة التقارير والمقابلات وذلك من خلال قيام الباحثين بالاستئذان من جميع مكاتب التربية والتعليم للاطلاع على التقارير المتوفرة لدى الإدارة والمقدمة من مشرفي العلوم حول الزيارات لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية للعام الدراسي 1984- 1985 وتقرير المشرف يكون على هيئة تقديرات يضعها في نموذج موحد من تصميم وزارة التربية والتعليم ويغطي التقرير أربعة مجالات رئيسية هي التخطيط التدريسي، والتنفيذ، والتقويم، وشخصية المعلم وقام احد الباحثين بإجراء مقابلات شخصية مع ثلاثة مشرفين وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- لا توجد فروق دالة إحصائية تعزي لعامل الخبرة أو المؤهل تبعا لمجالات الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية في مجال التخطيط فقط تعزي لعامل الدورات التدريبية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

70. Hussain, (2007): دراسة (حسين)

"An Islamic Consideration of Western Moral Education: An Exploration of the Individual"

بعنوان: "الاعتبار الإسلامي من التعليم الأخلاقي الغربي: استكشاف الفرد"

وهدفت إلى: مقارنة نظرية مفهوم الفرد في النظرية التربوية الإسلامية الحديثة والنظرية التربوية الأخلاقية الغربية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

* كشفت عن وجهة نظر إسلامية متميزة على المسلمات التربوية الغربية التي توجد اشتقاق أخلاقي بشكل جدلي بين الفرد والمجتمع.

* من منظور إسلامي اشتقاق حقائق أخلاقية اجتماعية لا يمكنها إلغاء المغزى المثالي من التربية والمعرفة الروحية والنفسية .

ويحذر علماء المسلمين بأنه يوجد شيئان مفقودان في النظريات الغربية وهما: تبني اكتشاف شخصي داخلي ومبادئ مقدسة خالدة.

تقدم النظرية التربوية الإسلامية الحديثة نقاط حوار محتملة بخصوص تقييم التعليم الأخلاقي. وكيف يفهم بشكل مختلف ويثير أسئلة بخصوص التطبيق العالمي لنماذج التعليم الأخلاقي الغربية.

والمقارنة بين النظرة الغربية والإسلامية واستكشاف ذلك من خلال النظر في آراء علماء ومفكرين من ضمنهم دوركهايم وديوي وإقبال وكوهلبرغ .

71. Rous,(2004) : دراسة (روس)

"Perspectives of teachers about instructional supervision and behaviors that influence preschool instruction"

بعنوان: "تصورات المعلمين حول الإشراف التربوي والسلوك التعليمي التي تؤثر على

التعليم في مرحلة رياض الأطفال"

وهدفت إلى: معرفة توقعات معلمي رياض الأطفال حول المشرفين الذين يزودونهم بخدمة الإشراف التربوي لبرنامج رياض الأطفال والممارسات التي يستخدمها هؤلاء المشرفون للتأثير في ممارساتهم التعليمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع معلمي رياض الأطفال في ولاية واحدة. استخدم الاستبانة لتحقيق أغراض الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- هناك خمسة نماذج تسهل التعليم الصفي لرياض الأطفال.
- دعم ومساندة الصفوف والموظفين.
- فرص واستراتيجيات التطور المهني.

- الحضور في الصف والبرنامج.
- مدح المعلمين والموظفين.
- المعرفة الخاصة بتطوير الطفولة المبكرة.
- أكد المعلمون أن القادة التربويين يؤثرون على ممارساتهم التعليمية من خلال التواصل اللفظي والغير لفظي .

72. Dentith, (2004) : دراسة (دينثيث) "Teaching Ethics: The role of the classroom teacher. Georgia"

بعنوان: "التعليم الأخلاقي: دور معلم الصف بجورجيا"

وهدفت إلى: معرفة مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة ومدى استجابة مديري المدارس لبعض المشكلات الأخلاقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث طبقت الدراسة على خمسة مدارس من المرحلة الثانوية مشتملة على المعلمين والمدراء، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- ظهور عدد من المعوقات للجانب الأخلاقي لدى المعلمين تمثلت في:
- ضعف الجانب الأخلاقي لدى المعلمين وذلك بسبب سيطرة البيئة التربوية على شخصياتهم.

○ قلة وقصور الجانب المالي والذي يفيد في إعداد وتدريب المعلمين.

73. Ovando, & Huckestein, (2003): دراسة (أوفاندو وهوكستين) "Perceptions of the role of the Central Office Supervision in Exemplary Texas School Districts"

بعنوان "تصورات حول الدور الإشرافي للمكتب المدرسي في المدارس النموذجية في مقاطعة تكساس"

وهدفت إلى: معرفة تصورات مشرفي المكتب المركزي للمدارس النموذجية في مقاطعة تكساس بخصوص الممارسات الإشرافية الملحة داخل البيئة الأمريكية وأدائهم لدورهم في المدارس النموذجية في المقاطعات وبالإضافة إلى المساهمات التي يقدمونها لتحسين تقدم الطالب أكاديميا واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 59 مشرفا في المدارس النموذجية لمقاطعة تكساس منهم 36 ذكورا و23 إناثا واستخدم الباحثان استبانة لتحقيق غرض الدراسة تضمن 12 بعدا لممارسات إشرافية وضمن كل بعد 48 فقرة بالإضافة إلى سؤال مفتوح وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- 1- هناك مستوى عالي من الاتفاق بخصوص الأبعاد المتعلقة بالممارسات الإشرافية الملحة كما تعكسها الممارسات الحالية وكانت أعلى 3 أبعاد هي الاتصالات والتخطيط والتغيرات والبرنامج التعليمي وكان اقلها تنمية العاملين والمناهج والملاحظات والاجتماعات .

2- إضافة إلى ذلك اظهر المستجيبون أربع ادوار للمشرف وهي مخطط المناهج والمسهل والمطور للموظفين والمزود بالمصادر المجهزة.

3- يسهم مشرفو المكتب المركزي في تقدم الطلاب بالعمل في مدى واسع من الأعمال التي تهدف إلى مساعدة المدارس والمعلمين فيها، وإدارة تنمية العاملين وزيادة المدارس وتخطيط الأنشطة .

4- الممارسات الإشرافية كانت انعكاس للتوجه اللامركزي في العمل.

74. Al-Sheikh, (2002): دراسة (الشيخ)

"Ethical Orientations of Business Managers in Developing Countries: Empirical Evidence from a Multicultural Business Environment, the United Arab Emirates".

بعنوان: "التوجهات الأخلاقية للمديرين في الدول النامية: دراسة تجريبية لبيئة متعددة الثقافات، الإمارات العربية المتحدة"

وهدفت إلى: معرفة التوجهات الأخلاقية للمديرين في الدول النامية مع الإشارة بشكل خاص لحالة دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تتسم أنها بيئة متعددة الثقافات. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

• وجود علاقة موجبة بين بعض العوامل الديموغرافية للمديرين والتوجهات الأخلاقية والى غياب العلاقة بين كل من الشركة والمجموعة الثقافية التي ينتمي إليها المدير، كما خلصت الدراسة إلى استعداد المدير لعمل تنازلات في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة والى إعطاء الأولوية للربح على توفير معايير السلامة وأخيرا بينت الدراسة أن المدير قد يتغاضى عن استخدام الكذب مع ممثلي الشركات الأخرى.

• لتبني المعايير الأخلاقية في المؤسسات هناك جهات يجب أن تضطلع بدور كبير وتبذل قدرا اكبر من الجهود لتشجيع ودعم هذه المعايير. يأتي في مقدمة هذه المؤسسات والجهات التعليمية، كليات إدارة الأعمال وبعض المؤسسات الدولية مثل منظمة الشفافية العالمية.

75. Mitias, (2000) : دراسة (متياس)

"Can Autonomous Person be Immoral?"

بعنوان: "الحكم الذاتي والسلوك اللاأخلاقي"

وهدفت إلى: معرفة فكرة الحكم الذاتي وكونها قيمة سامية، والرد على عدد من الفلاسفة في العشرين سنة الماضية حيث جادلوا في أنه يمكن للشخص الذي يسلك وفقا لمبدأ الحكم الذاتي أن يقترب أفعالا لا أخلاقية، ويفترضون إن الحكم الذاتي منحة سامية، وأنه يحق لذلك الشخص أن لا يحترم القواعد والأعراف الأخلاقية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

• لا يمكن للشخص الذي يسلك وفقا لمبدأ الحكم الذاتي أن يكون لا أخلاقيا.

• مبدأ الحكم الذاتي في حقول التربية والحياة الاجتماعية والشخصية يعني التحقيق الذاتي

وليس التحرر ومن ثم لا يسمح للفرد بتجاهل القواعد والقيم الأخلاقية المتعارف عليها في المجتمع.

**76. Bulach, & Clete, & Others, (1999) : دراسة (بولاتش وكليت وآخرين) :
"Supervisory behaviors that affect school climate"**

بعنوان: "السلوك الإشرافي المؤثر على المناخ المدرسي"

وهدفت إلى: معرفة تأثير الممارسات الإشرافية للمديرين على المناخ الإشرافي في المدارس وتأثير كل من متغير الجنس والمرحلة التعليمية على ذلك، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة البحث من 208 معلماً من خريجي كلية التربية، واستخدمت الدراسة الاستبانة المكونة من (52) فقرة لجمع المعلومات والتعرف على تقديرات المعلمين حول ممارسات المدير الإشرافية التي تؤثر إيجابياً أو سلبياً على المناخ الإشرافي في المدرسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

○ كان المناخ التربوي في المدرسة أكثر إيجابية وكانت النسبة منخفضة في مجال النزاع وكان الميل لتجنبه.

- كان أثر كل من المناخ الإشرافي في المدرسة والممارسات في مجال الثقة أكثر إيجابية.
- لا توجد فروق في المناخ الإشرافي في المدرسة تعزى لمتغير الجنس باعتبار المناخ الإشرافي الجيد في المدرسة يؤثر بنفس الدرجة على الجنسين.
- حصلت المديرات على نسبة أحسن من المديرين في مجال الممارسات القيادية.

77. Greenfield, (1999) : دراسة (جرين فيلد):

"Five standards of good practice for the ethics administrator"

بعنوان: "خمسة من معايير الممارسة الجيدة للمدير الأخلاقي"

وهدفت إلى: معرفة مدى التزام مديري المدارس بمصالح الطلاب من منظور أخلاقي حيث قام الباحث بدراسة عدد من النظريات المتعلقة بالجانب الأخلاقي لدى الإنسان ومنها نظرية ماكس هوخيمر، ونظرية باولو فيريري، ونظرية شارون ويلش، وقد توصلت الدراسة إلى أن المديرين الذين يتميزون بأخلاق مهنية يظهرون خمسة معايير للتطبيق الجيد وهي كما يلي:-

- أن لديهم وجهة نظر.
- يدعون الآخرين من أجل المشاركة.
- أن لديهم معرفة بالممارسات التربوية المميزة.
- يجعلون التلاميذ محور قراراتهم.
- يعكسون عادات فكرية ناقدة.

78. Lunsford, (1999) : دراسة (لونسفورد)

"Perception of Relationships between teachers and supervision during implementation of new teacher evaluation model"

بعنوان "فهم العلاقات بين المعلمين والمشرفين أثناء تطبيق نموذج تقييم المعلم الجديد في جورجيا"

وهدفت إلى: معرفة تصورات المعلمين والمشرفين للعلاقة بينهم بولاية جورجيا واستخدم الباحث المنهج التجريبي واستخدم نموذجا جديدا لتقييم المدرس ويشمل أساليب عدة هي اجتماع سابق للمراقبة والمشاهدة في الفصل ثم اجتماع بعدي للمشاهدة وبعد ذلك إعداد خطة تطويرية وتحسين الأداء المهني وتم ذلك من خلال أسلوب تجريبي على عينة من المشرفين التربويين بلغت 7 مشرفين و18 معلما وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- أشار المعلمون إلى احتياجهم إلى الرعاية والاهتمام من قبل المديرين والمشرفين.
- ضيق وقت المشرفين له تأثير على العلاقات بين المشرف والمعلم .

79. Boothe, & Others, (1998) : دراسة (بوث وآخرون)

"Behaviors that adversely affect the supervisory climate of student teachers"

بعنوان "السلوكيات الإشرافية التي تؤثر عكسيا على المناخ الإشرافي للطلاب المعلمين"

وهدفت إلى: معرفة مدى تأثير التصرفات السلبية لمشرفي الكلية والمعلمين المشرفين على المناخ الإشرافي للطلاب المعلمين بولاية سان ديغو بولايات المتحدة الأمريكية.

- واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وتتكون عينة البحث من مجموعتين:
- الأولى للعام الدراسي 1997/1996م شارك فيها 21 طالبا معلما .
- الثانية للعام الدراسي 1998/1997م وشارك فيها 22 طالبا معلما .
- حيث كان مشرفو الكلية هم أنفسهم خلال العامين الدراسيين .
- واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة لجمع المعلومات حول تجارب الطلاب المعلمين مع المشرف داخل الصف والمشرف الجامعي وركزت على تصرفات متنوعة للمشرفين وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-
- كانت تصرفات الأساتذة الجامعيين أقل سلبية من المعلمين المساعدين.
- لا توجد فروق في التصرفات الإشرافية لكلا المجموعتين على صعيد العلاقات الإنسانية ومهارات الاتصال .
- التكرار مع المجموعة التي استخدمت تصرفات سلبية كان اقل من الأخرى .
- هناك فروق في الممارسات المتعلقة بالرؤية والمعرفة لكنهم لا يظهرون فروقا في إدارة

الصراع والقدرة الإدارية والحسم واتخاذ القرار .

80. Spees, (1997): (سبيس) دراسة

"Ethical behavior: A study of descriptive beliefs of Ohio education association members" West Virginia".

بعنوان "السلوك الأخلاقي: الاتجاهات الواقعية والمتوقعة لأعضاء جمعية التربية في أهايو

فيما يختص بدستور الأخلاق لمهنة التربية والتعليم في الولاية غرب فرجينيا"

وهدفت إلى: معرفة الفروقات بين الاتجاهات الواقعية والمتوقعة لأعضاء جمعية التربية في

أهايو فيما يختص بدستور الأخلاق لمهنة التربية والتعليم في الولاية.

○ وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها

ما يلي:-

○ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات حول السلوك الواقعي والمتوقع للمعلمين.

○ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين المؤهلين الحاصلين على الشهادة الجامعية

الأولى والحاصلين منهم على الشهادة الجامعية الثانية.

○ هناك اتفاق بين المعلمين على ما يسمى بالسلوك الأخلاقي المناسب للمهنة.

81. Higgins, (1995) : (هيجنز) دراسة

"Teaching as a moral activity: listening to teacher in Russia and USA".

بعنوان: "التدريس كنشاط أخلاقي: الاستماع إلى المعلمين في كل من روسيا وأمريكا"

وهدفت إلى: معرفة القيم التي يرغب المعلمون بنقلها إلى طلابهم في المدارس الثانوية في كل

من روسيا والولايات المتحدة، والممارسات التي يستخدمها المعلمون في غرس القيم الأخلاقية

لدى طلابهم.

● واستخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن وأجرى الباحث مقابلات مع 6 مدرسات من

مدرسة PS. NO. 825 الروسية بعضهن يعملن منذ 15 سنة وبعضهن منذ 3 سنوات، وأربع

مدرسين من مدرسة SAS الأمريكية رجلين وامرأتين قاموا بالتدريس أكثر من عشر سنوات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

● أن هناك اختلافا بين المعلمين الروس والأمريكان في التوجيه القيمي حيث أن المعلمين

الروس يركزون على غرس قيمة حب الوطن والولاء للمجتمع بينما يركز المعلمون الأمريكيان

على غرس القيم الذاتية واستقلال الشخصية، وأن المعلمين الأمريكيان أكثر تفهما لحل المشاكل

التي تواجه الطلبة من المعلمين الروس حيث أن الروس يعتبرون أنفسهم نماذج مثالية يجب أن

يقتدي بها الطلاب.

82. Ennis, (1994): دراسة (ينس):

"Urban Secondary Teachers', Value Orientation: Social Goals for Teaching and teacher education " in Great Britain".

: "التوجهات القيمية للمدرسين في المدارس الثانوية المدنية، الأهداف الاجتماعية للتدريس

بعنوان وتعليم المعلم في بريطانيا"

وهدفت إلى: معرفة الخطة المقترحة والمقررات التعليمية لأحد عشر مدرس تربية بدنية لتحديد أهدافهم التي تركز على القيم الاجتماعية، ومدى استيعاب المدرسين لخلقية الطلاب وعلاقة المحتوى الأكاديمي بحافزية الطلاب.

حيث استخدم الباحث في دراسته هذه المنهج المقارن. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- ضرورة التركيز على المسؤولية الاجتماعية داخل تصنيفات التعليم في العمل مع الآخرين وعلى الفهم والاحترام والمسؤولية تجاه الآخرين.
- أن المدرسين يؤكدون على التنافر بين الحاجة لتعليم الأهداف الأكاديمية والحاجة إلى تعليم مهارات تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية.

83. Smith, (1994): دراسة (سميث)

"Principal Leadership, Faculty, Teacher Compliance, and School Effectiveness".

بعنوان: "العلاقة بين قيادة المدير، وثقة العاملين، والتزام المعلم وتأثير المدرسة"

وهدفت إلى: معرفة خصائص القيادة المتعلقة بقدرة المديرين علي إقناع المعلمين بتقبل خطواتهم القيادية الأولية، ونوع السلوك الذي ينمي الثقة مع العاملين، والتزام المعلم، وهل يفيد كل ذلك في فاعلية المدرسة.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد جمع الباحث معلوماته عن قيادة المدير من عدد من المعلمين، أما الثقة والقبول والفاعلية فجمعها من معلمين آخرين، وقد تألفت عينة الدراسة من (60) مدرسا. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

- يستطيع المديرين استهلال البناء التربوي والإداري بطريقة غير سلطوية، والذين يفعلون ذلك يحصلون علي إذعان المعلمين في مدارسهم مما يعطي مناخا من الثقة بواسطة التأثير العاطفي.

- سلوك القيادة لدى المديرين يزود المعلمين بإدراك عن الفاعلية التنظيمية التي يؤثر بها هؤلاء المديرين في انجاز فاعلية المدرسة.

84. Berry, & Sistrunk, (1989): دراسة (بيري وسسترانك)

"The Relationship between Actual and Preferred Supervisory Behaviors as Perceived by Special Education Teachers and as Self-Perceived by Special Education Supervisors in Louisiana."

بعنوان: "العلاقة بين السلوك الإشرافي المفضل والواقعي كما هو محسوس من قبل بعض المدرسين الخاصين والتصور الشخصي للسلوك الإشرافي لمشرفي التعليم الخاص في ولاية لويزيانا"

وهدفت إلى: معرفة العلاقة بين التصور الشخصي للسلوك الإشرافي للمشرفين في ولاية لويزيانا وتصورات مدرسي التعليم الخاص للسلوكيات الإشرافية الفعلية والمثالية المفضلة واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والأداة المستخدمة الاستبانة وطبقت علي عينة تكونت ممن يعملون في المدارس في خمسين إدارة تعليمية من مديريات الولاية وكانوا (66) مشرفا وأجاب منهم (50) و (264) معلما وأجاب منهم (200) وشملت الدراسة بعض المتغيرات الديموغرافية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

○ أن المشرفين يعتبرون أنفسهم أكثر تعاونا من كونهم موجهين بينما يري المدرسون أنهم ينزعون ويميلون للتوجيه أكثر من الأساليب الإشرافية التعاونية ويفضلون أن يكون مشرفوهم متعاونين أكثر من كونهم موجهين .

○ توجد فروق في تقدير العلاقة تعزى لمتغير الجنس لصالح النساء.

85. Medley, & Coker, (1987): دراسة (ميدلي، وكوكر)

"The Accuracy of Principals' Judgments of Teacher Performance".

بعنوان: "دقة أحكام المديرين علي أداء المدرس"

وهدفت إلى: معرفة مدى دقة المديرين في الحكم علي أداء المدرسين الذين يشرفون عليهم في المدارس التي يعملون فيها واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وطورا لهذا الغرض استبانة أحكام المديرين علي أداء المعلمين، وتم اختيار عينة من المديرين بلغت (45) مديرا، (87) معلما، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-

إن مستوي دقة أحكام المديرين علي أداء المعلمين الذين يشرفون عليهم في المدارس التي يعملون فيها وهو مستوي منخفض، وأن المديرين لا يختلفون في ذلك في القدرة علي الحكم علي أداء المعلمين الذين يشرفون عليهم.

86. Perrine, (1984): دراسة (برايين)

"Teacher and supervisors Teacher and Supervisory Perceptions of Elementary Science Supervision"

بعنوان: "العلاقة بين المشرفين والمدرسين وتصورات المعلم الإشرافية لدور مشرفي العلوم الأوائل"

وهدفت إلى: معرفة العلاقة بين تصورات معلمي نيو جيرسي ودور مشرفي العلوم الأوائل في مساعدة معلم قاعة الدروس المكتفي ذاتيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة البحث من معلمين (وعددهم 470) ومشرفين (وعددهم 29) . وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-
التأكيد على أهمية دور الإشراف والعلاقة الايجابية بين المشرفين والمعلمين بالإضافة إلى تسع توصيات تتدرج في تحسين دور المشرفين.

87. James, (1979): دراسة (جميس)
"A study of Texas teacher's fulfillment at the educators code of ethics" North Texas.

بعنوان: "مدى التزام المعلم بالقواعد الأخلاقية للمربين في شمال تكساس"
وهدفت إلى: معرفة التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية في ولاية تكساس ومدى تأثيرها على سلوكهم.
واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها:-
• هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين حول التزامهم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم عموما.
• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين بالنسبة لانخفاض تأثير القواعد الأخلاقية العامة في سلوكهم.

88. boyan, & copleland, (1974): دراسة (بوياند وكوبلياند)
program for supervisors, Analysis of an Education Development,

بعنوان: برنامج للمشرفين في تحليل عملية التطور التربوي
وهدفت إلى: معرفة آراء المعلمين نحو المشرفين التربويين وممارساتهم الإشرافية وقد أعد مشروع يتضمن برنامج تدريبي يهدف إلى تطوير الإشراف التربوي وآراء المشرفين.
فعملية الإشراف الناجحة تتطلب من المشرف التربوي أن يوظف مجموعة من المهارات ترجمتها أعضاء جامعة كاليفورنيا سانت بربرا إلى عشرة أهداف تعليمية للبرنامج التدريبي.
الإشراف التعليمي وتألفت العينة من معلمي مدارس الثانوية في كاليفورنيا وتم تصنيف العينة إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:-
إن المعلمين يثنون على العلاقات الإنسانية الديمقراطية التي نشأت بينهم وبين المشرفين أثناء التدريب على البرنامج المعد الذي أسهم فعلا في قيام المعلمين بأنماط من السلوك المرغوب فيه بالمؤتمرات التي عقدها المشرفون التربويون الذين اشرفوا عليهم .

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة واستعراض ما تمكن الباحث من العثور عليه منها مما يتعلق بالموضوع تبين للباحث ما يلي:

- 1- أنها متنوعة ومتعددة في الزمان والمكان وحدودها البشرية والمؤسسية ومناهج البحث والأداة حيث شملت العديد من البلدان ومن سنة (1974) إلى سنة (2008) وبلغت (88) دراسة.
- 2- أن الدراسات العربية السابقة كانت: (69) دراسة موزعة على محورين كما يلي:
شمل القسم الأول: دراسات تناولت القيم الخلقية التربوية وآداب التعليم للمعلم والمتعلم وكانت (44) دراسة أحدثها (دراسة القرني، 2008) وأقدمها (دراسة العراقي، 1976).
وشمل القسم الثاني: دراسات تناولت مهنة الإشراف التربوي ومهام المشرف وبلغت (25) دراسة أحدثها (دراسة صالح 2007) وأقدمها (دراسة الخليبي وصابريني، 1987).
وشملت الدراسات الأجنبية (19) دراسة أحدثها دراسة (حسين Hussain, 2007) وأقدمها دراسة (Copleland, boyan, 1974, & copleland, boyan, 1974).
- 3- وشملت الدراسات (25) دراسة محلية أحدثها دراسة (أبو طبيخ، 2007) وأقدمها دراسة (عبد الرحمن، 1994) وكان منها (18) دراسة بمحافظة غزة و (7) بمحافظة الضفة.
- 4- وشملت الدراسات العربية أيضاً مصر والأردن والسعودية وعمان وقطر والكويت والإمارات العربية.
- 5- رغم أن معظمها تناول التعليم الحكومي والمدارس الوزارية إلا أن بعضها تناول مدارس وكالة الغوث سواء بفلسطين أو الأردن.
- 6- تبين أن معظم الباحثين استخدم المنهج الوصفي التحليلي ولكن بعضهم استخدم أسلوب تحليل المحتوى كأحد التقنيات مع المنهج الوصفي وكذلك مع المنهج التاريخي من خلال استقراء الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة وأقوال علماء التربية المسلمين والآيات الشعرية وتحليلها واستخراج القيم والمضامين ذات العلاقة بالموضوع ومنها دراسة (نصر الله، 1998) ودراسة (ملا يحيى، 1987) ودراسة (بركة، 1985) ودراسة (حيدر، 2000) أو تحليل العوامل المؤثرة كدراسة (العصيمي، 1991).
وبعضهم استخدم أسلوب منهج البحث التاريخي التحليلي ومنها دراسة (عبد الرحيم، 1993) ودراسة (عبد الرحمن، 1988).
وبعضهم استخدم أسلوب المنهج الوصفي المسحي الميداني ومنها دراسة (سعادة وآخرين، 2004).

وبعضهم استخدم أسلوب المنهج الوصفي المقارن والمقارنة بين القيم الاجتماعية ومنها دراسة (إينس وكاترين، Catherine & Ennis 1994) .

وبعضهم استخدم أسلوب منهج البحث التجريبي ومنها دراسة (بوياند وكوبلياند 1974 boyan,& copleland) حيث وزعت عينة الدراسة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

7- وتكونت عينة الدراسة في معظم الدراسات من (150) إلى (500) ولكن لوحظ أن الدراسات الأجنبية تتحو نحو صغر حجم العينة كدراسة (أوفاندو وهوكستين, & Ovando, Huckestein 2003) وتكونت عينة الدراسة من (59) مشرفاً ودراسة (إينس وكاترين Ennis & Catherine 1994) أحد عشر مدرساً ودراسة (لونسفورد Lunsford 1999) كانت العينة من المشرفين التربويين بلغت (7) مشرفين و(18) معلماً، كذلك لوحظ أن بعض الدراسات العربية تبنت هذا النهج كدراسة (سعادة وآخرين، 2004) وبلغ عددهم (60) مشرفاً، ودراسة (المدلل، 2003) من (141) مشرفاً ودراسة (الحوالدة، 2002) وعدد العينة 65 معلماً ودراسة (نزال، 2001) (145) مستجيباً بين مدير مدرسة ومشرف تربوي ودراسة (منصور، 1997) من (100) مشرف ودراسة (عبد الرحمن، 1994) وتألفت من (48) فرداً مؤلفة من (8) مشرفين و(10) مديرين و(30) معلماً، ودراسة (عمر، 1990) العينة من (105) مديراً ودراسة (الخليلي وسلامة 1989) وتكونت العينة من (22) مشرفاً استجاب منهم (17) مشرفاً فقط وأما دراسة (الأكلبي، 2001) تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين وعددهم (175) وبعد استبعاد الاستمارات التي لم تكتمل إجاباتها أصبحت عينة الدراسة (109) مشرفاً.

8- وقد استخدمت معظم الدراسات مقياس ليكرت المتدرج الخماسي.

9- وكذلك استخدمت معظم الدراسات الاستبيانات ولكن بعضها استخدم أدوات أخرى ومنها دراسة (الشناوي، 1997) حيث استخدمت المقابلات الشخصية ومتابعه الحوادث الصادرة في الصحف اليومية لفترة عام، وتفسيرها ودراسة (الصليبي وقمحية، 1991) واعتمدت على استفتاء من ستين سؤال ودراسة (عواض، 1982) مقياس الاتجاهات الدينية والخلقية ودراسة (متولي، 1993) استخدمت مقياس مقنن لمهنة التعليم ودراسة (الأكلبي، 2001) استخدمت مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس من (60) عبارة ودراسة (الخليلي وسلامة، 1989) استخدمت استبانة ذات إجابة مفتوحة من تصميمها ودراسة (الخليلي وصباريني، 1987) استخدمت الزيارات والاطلاع علي تقارير المشرفين وإجراء مقابلات شخصية مع ثلاثة مشرفين ودراسة (لونسفورد Lunsford 1999) وقد استخدمت نموذج لتقييم المدرس يشمل على أساليب اجتماع سابق للمراقبة والمشاهدة في الفصل ثم اجتماع بعدي للمشاهدة ودراسة

(هيجنز وآن Higgins & Ann 1995) استخدمت مقابلات مع (6) مدرسات من مدرسة روسية، وأربع مدرسين من مدرسة أمريكية رجلان وامرأتان.

10- تعتبر دراسة (المومني، 1983) بأنها من أبكر الأطروحات التي تناولت بالدراسة القواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم وتعتبر الجامعات الأردنية من أسبق الجامعات في هذا الشأن.

11- تميزت دراسة (رضوان، 1994) بأنها الدراسة الوحيدة بالجامعات الأردنية وربما العربية أيضا في حدود علم الباحث التي تناولت بالدراسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى المشرفين التربويين في محافظات الشمال بالأردن وجرت هذه الدراسة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين وهناك ندرة في الدراسات العربية التي تتناول أخلاقيات المهنة وخصوصاً في مجال الإشراف التربوي ولم يجد الباحث سواها وقد مضى عليها (15) سنة وتختلف هذه الدراسة عنها في: أنها من وجهة نظرهم أنفسهم خصوصاً وأن دراسة (رضوان، 1994) كانت من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين وقد توصلت إلى عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم.

12- أن جميعها سواء كانت متعلقة بالأخلاقيات لمهنة التربية والتعليم أو الإشراف التربوي والممارسات الإشرافية ودور الإشراف في النمو المهني للمعلمين والغموض في هذا الدور وهي تركز على أهمية الإشراف التربوي: فقد اتفقت على أسس ومقومات النجاح وبينت الأسباب التي تؤدي إلى وجود معوقات لهذا الدور، وكذلك تشابهت البرامج والمقترحات التي تقدمها لعلاج أو تفعيل الدور الإشرافي ولم يجد الباحث فروقاً جوهرية بين معايير فعالية المشرف بين هذه الدراسات رغم اختلاف البلدان العربية ويعزى ذلك إلى تشابه هذه البلدان في البيئة التعليمية والثقافة الواحدة، مما يدل على أن المشرف الناجح يستطيع أن ينقل التجارب الناجحة في هذه البلدان ويطبقها مع تكييف طفيف مع البيئة المحلية إذا لزم الأمر.

13- اتفقت جميع الدراسات التي تناولت القيم الخلقية التربوية وآداب التعليم للمعلم والمتعلم على: أهمية القيم الخلقية التربوية وآداب التعليم وأخلاقيات التربية والتعليم للمعلم والمتعلم والعملية التعليمية.

14- اتفقت جميع الدراسات التي تناولت مهنة الإشراف التربوي ومهام المشرف على: أهمية دور المشرف طبقاً للمفاهيم الحديثة وأرقى أنواع الإشراف وبينت العقبات التي على المشرف أن يواجهها ويتغلب عليها وضرورة العمل على توفير جو من العلاقات الإنسانية والدعوة لتبني الأساليب الفعالة في تطبيق عملية الإشراف التربوي.

15- توصلت بعض الدراسات إلى: أهمية تبني معايير لمهنة التعليم السامية وأن ذلك يسهم في تطويرها ورقبها ومن أبرز عناصر المهنة أخلاقياتها ومعاييرها الأخلاقية.

- 16- وتميزت دراسة (ديراني، 2003) بالتركيز على أسباب نفور المعلمين من المشرفين وهذه دراسة في غاية الأهمية لكل مدير ومشرف فإذا عرف السبب تحدد العلاج.
- 17- ولقد اتضح من الدراسات السابقة أنها تتفق بشكل عام في بعض النتائج وأهمها العلاقة بين الالتزام بالقيم والمعايير ومهارات الإشراف وخصوصا التخطيط والتقويم وبين بعض المتغيرات المستقلة كالمؤهل والخبرة.
- 18- من خلال عملية تحليلية للدراسات السابقة يتضح للباحث أن الاتجاه العام في اهتمامات هذه الدراسات يتلخص في التركيز على أهمية دور المشرف التربوي وأهمية المعايير الأخلاقية في العملية التعليمية وممارسة مهنة التعليم.
- 19- تبين للباحث أن هناك مجموعة من التوصيات عليها شبه إجماع ومن أبرزها أهمية وضع دستور أخلاقي أو ميثاق بأخلاقيات المهنة وضرورة تعيين المشرفين من حملة الدراسات العليا في الإدارة التربوية وأهمية الالتحاق ببرامج التدريب وورشات العمل والمشاكل التربوية والدورات المتقدمة.

مدى استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة:

بما أن تلك الدراسات تعتبر من الأدب التربوي وأن الخبرات تراكمية وعلى الباحث أن يبدأ من حيث انتهى الآخرون فقد استفاد الباحث كثيراً منها والله الحمد والمنة وفي أمور عدة منها ما يلي:

1. التعرف على أهمية أخلاقيات مهنة التعليم في تطوير العملية التعليمية وخاصة دراسة (أبو طبيخ، 2007) ودراسة (الفالح، 2007) ودراسة (حنون، 2006) ودراسة (الغامدي، 2006) ودراسة (الحميدان، 2006) ودراسة (السعود وبطاح 1996) ودراسة (رضوان، 1994).
2. توفير ثروة علمية وإطار مرجعي للباحث استفاد منه في إعداد الإطار النظري للبحث وخصوصاً دراسة (صالح، 2007) ودراسة (كساب، 2003) ودراسة (المدلل، 2003) ودراسة (البناء، 2003) ودراسة (ديراني، 2003) ودراسة (نشوان، 1998) ودراسة (محمود، 1997) ودراسة (الخليلي وصباريني، 1987).
3. التوصل لصياغة الفروض وأسئلة البحث.
4. تحديد متغيرات الدراسة المستقل منها والتابع.
5. تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة الفروض.
6. بناء الاستبانة وتحديد مجالاتها والتأكد من صدقها وثباتها.
7. اختيار عينة البحث وتحديد إجراءات الدراسة ومنهج البحث المناسب.
8. التحليلات الإحصائية ومناقشة وتفسير النتائج وما تقدمه من توصيات.

تميز الدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها:-

- تجمع بين الإشراف التربوي وبين أخلاقيات التربية والتعليم فلكل مهنة أخلاقياتها والإشراف التربوي من أعظم وأشرف المهن.
- أول دراسة في فلسطين فيما يعلم الباحث وخاصة بمحافظات غزة تتناول دراسة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم.
- تتناول هذه الدراسة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة بمحافظات غزة لدى جميع أفراد المجتمع الأصلي سواء في مدارس الوزارة أو وكالة الغوث وفي جميع المراحل.
- تدرس درجة التزام المشرفين التربويين من وجهة نظرهم فهم خير من يقوموا أنفسهم بعد أن تم اختيارهم لهذه المهنة السامية – في الإشراف التربوي على التعليم والمعلمين – وهم أعلم بأحوالهم وتعدد مهامهم وأهل مكة أدرى بشعابها ولهذا قيل الاعتراف سيد الأدلة فضلاً عن احتمال تحامل غيرهم عليهم كما ظهر في بعض الدراسات فقد توصلت دراسة (رضوان، 1994) من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين إلى عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم.
- تجمع بين خمسة من المتغيرات المستقلة المهمة في الإشراف التربوي حيث شملت المتغيرات التالية: سنوات الخبرة في الإشراف - سنوات الخبرة في التدريس – التخصص – المادة التعليمية التي يشرفون عليها – المؤهل العلمي (الدرجة العلمية) – مرجعية الإدارة العليا (الوزارة – وكالة الغوث).
- تستكمل هذه الدراسة ما قامت به دراسات أخرى تناولت أخلاقيات المهنة: لدى مديري المدارس وهي دراسة (أبو طبيخ، 2007) والمعلمين وهي دراسة (حنون، 2006) وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهي دراسة (سكر ونشوان، 2006) والطلبة وهي دراسة (مرتجي، 2004) وبهذا يكمل هذا البحث دراسة أركان العملية التعليمية وتتميز بتناول رأس الهرم التعليمي فيها وقيادتها ومن لا يصلح التعليم إلا به.

الفصل الثالث

الإطار النظري

لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي

ويتضمن ما يلي:

المبحث الأول: تعريفات ومفاهيم

المبحث الثاني: النظام الأخلاقي في الإسلام

المبحث الثالث: أخلاقيات المهنة

المبحث الرابع: تمهين التعليم

المبحث الخامس: أخلاق التعليم في الفكر التربوي الإسلامي

المبحث السادس: أخلاقيات مهنة التعليم

المبحث السابع: الإشراف التربوي مفهومه وتطوره وواقعه في فلسطين

وآلية الاختيار في وظائفه

المبحث الثامن: واجبات المشرف التربوي وحقوقه وأدواره الأخلاقية

المبحث التاسع: أخلاقيات المشرف التربوي كموظف عام

المبحث العاشر: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي

الخلاصة: الأخلاقيات المستخلصة من الدراسات السابقة ومن الإطار

النظري

المبحث الأول:

تعريفات ومفاهيم

من المعلوم أنه لم ترد كلمة خلق في القرآن إلا في موضعين فقط هما:

الأول: قوله تعالى: {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} القلم4 وعن ابن عباس (رضي الله عنه) في معناها أي دين عظيم ونقل (ابن كثير، ج4 ص629) ذلك أيضا عن أئمة التفسير منهم عكرمة ومجاهد والضحاك والسدي والربيع وابن زيد قالوا دين عظيم وهو الإسلام ثم ذكر حديث عائشة (رضي الله عنها) "كان (ﷺ) خلقه القرآن" رواه أحمد برقم (24080) ومسلم، أي كان متمسكا بآدابه وأوامره ونواهيه وما يشتمل عليه من المكارم والمحاسن والألطف.

والآخر: قوله تعالى {إِنَّ هَذَا إِلَّا خُلُقُ الْأَوَّلِينَ} الشعراء137 قال (ابن كثير، ج3، ص547): يعنون دينهم وما هم عليه من الأمر هو دين الآباء والأجداد ونقله عن ابن عباس (رضي الله عنه) وعطاء وقتادة واختاره ابن جرير، وقال (ابن حجر، 1998:فتح الباري، ج10، ص471): الأخلاق أوصاف الإنسان التي يتعامل بها مع غيره، وهي محمودة ومذمومة، المحمودة على الإجمال أن تكون مع غيرك على نفسك، تتصف منها، ولا تتصف لها، ومنها: العفو، والحلم، والجود، والصبر، والرحمة، والشفقة، وقضاء الحوائج، والتودد، ولين الجانب نحو ذلك، والمذموم منها ضد ذلك، وقال (ابن الأثير في النهاية، 1963، ج2 ص70) في حديثه (ﷺ) "ليس شيء في الميزان أثقل من حسن الخلق" وفي رواية (مَا مِنْ شَيْءٍ يُوضَعُ فِي الْمِيزَانِ أَثْقَلُ مِنْ حُسْنِ الْخُلُقِ، وَإِنَّ صَاحِبَ حُسْنِ الْخُلُقِ لَيَبْلُغُ بِهِ دَرَجَةَ صَاحِبِ الصَّوْمِ وَالصَّلَاةِ) رواه أبو داود والترمذي وفي الصحيحة برقم (876)، فقال ابن الأثير: الخلق حقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنية وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب مما يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنية أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، ولهذا تكررت الأحاديث في مدح حسن الخلق في غير موضع، كقوله (ﷺ) "أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوي الله وحسن الخلق" رواه أحمد برقم (8852) والترمذي وابن ماجه وفي الصحيحة: برقم (977)، والأدب المفرد، برقم (289)، وقوله (ﷺ) "أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم خلقا" رواه أحمد برقم (7354) وأبو داود برقم: (4682) والترمذي برقم (1162) وقوله (ﷺ) "إن العبد ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم" وقوله (ﷺ) "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" رواه البيهقي في الكبرى برقم: 21379 وأحاديث من هذا النوع كثيرة، وكذلك جاء في ذم سوء الخلق أحاديث كثيرة.

تعريف الخلق لغة:

الخلق في اللغة بضم الخاء وتشديد اللام وسكونها وفلان يتخلق بغير خلقه أي يتكلفه والخلق (الرازى، : ص187) ويصح بضم اللام وسكونها وفلان يتخلق بغير خلقه أي يتكلفه والخلق

ضرب من الطيب، وطلاه به فتَخَلَّقَ به وقال (ابن الأثير، 1963 ج2ص70):قال: ابن الأعرابي: الخُلُقُ: الدين والطبع وفي التنزيل: {وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} القلم4 والجمعُ أَخْلَاقٌ، وفي (المعجم الوسيط (ب ت) ج1 ص252) وفي القاموس المحيط للفيروز آبادي: (والخُلُقُ) الطَّبَعُ والمروءة والدين، وقال: (الخُلُقُ): التَّقْدِيرُ (والخَلِقةُ) بالكسرِ الفِطْرَةُ، وفي تاج العروس يُقال: فُلَانٌ خَلِيقٌ بكَذَا، أي: جَدِيرٌ به، ويُقالُ لِلَّذِي أَلْفَ شَيْئًا: صَارَ ذَلِكَ لَهُ خُلُقًا، أي: مَرَنَ عَلَيْهِ، ومن ذَلِكَ الخُلُقِ الحَسَنُ، وقال أبو زيد: إِنَّهُ لَكَرِيمُ الطَّبِيعَةِ والخَلِيقَةِ والسَّلِيقَةِ، بمعنىً واحِدٍ، والجمعُ خَلَائِقُ، يُقال: لا خَلَاقَ لَهُ، أي: لا رَغْبَةَ لَهُ في الخَيْرِ، ولا صَلاَحَ في الدِّينِ، ومنه قولُه تَعَالَى: "أُولَئِكَ لا خَلَاقَ لَهُمْ في الآخِرَةِ" وتَخَلَّقَ: أي تكلف أن يظهر من خلقه خلاف ما ينطوي عليه، ومنه حديث عمر "من تخلق للناس بما يعلم الله أنه ليس من نفسه". (مجمع اللغة العربية (ب ت) ج1ص252) وفي (المنجد، 1991: ص193) خلق خلوقا املاس ولان وقال ليس التخلق بالأخلاق كالخلق أي ليس من تكلف ما ليس له من خلق كمن كان الخلق فيه طبعاً وسجية، يُقال:خالص المؤمن وخالق الفاجر، وخالق الناس:عاشرهم بِخُلُقٍ حَسَنٍ علي أخلاقهم، قال:

خالق الناس بخلق حسن ولا تكن كلبا على الناس يهرُ

وقال الراغب: الخُلُقُ والخُلُقُ بالفتح والضم في الأصل بمعنى واحد كالشرب والشرب، ولكن خص الخُلُقُ بالفتح بالهيئات والصور المدركة بالبصر وخص الخُلُقُ بالضم بالقوى والسجايا المدركة بالبصيرة، وقال (ابن منظور، ب ت: ج2، ص1244) قال المبرد: قوله تخلق أي أظهر في خلقه خلاف نيته، وتخلق بخلق كذا:استعمله من غير أن يكون في فطرته، وقوله تخلق مثل تجمل أي اظهر جمالا وتصنع وتحسن.

تعريف الخلق اصطلاحاً: هو قوة راسخة في الإرادة تنزع إلي اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر. (المشوخي، 2003 ص426) أو هو القواعد من السلوك يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة وتغليب ميل من الميول على غيره باستمرار وهو صفة نفسية والمظهر الخارج له يسمى سلوكاً، ويرى (السعود وبطاح، 1996 ص57) أن من أشمل التعريفات للأخلاق تعريف (بدران، 1981) أنها علم معياري يتناول مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وهي مستمدة من تصور فلسفي شامل يرتكز على الدين أو على العقل أو عليهما معاً، ونقله (المصري، 1986ص18 عن بدران (1976) في مراحل النمو الخلفي ص1).

ويرى الباحث أنه كما أقره (المجمع ج1ص252 واعتبره مصطلح محدث): فهو حالة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلي فكر وروية.

فالخلق صفة ثابتة، أو هي الحالة الراسخة في النفس، التي تشكل العامل الأساس للممارسات الحسنة والسيئة، وتلك الممارسات التي تصدر من الإنسان بعفوية وبسهولة، ودون تفكير سابق

أو تأمل وصعوبة، حيث يطلق على هذه الصفات الراسخة والحالة القائمة ب(الملكة) التي تصدر عنها الأفعال الخيرة والشريرة. (الفالح، 2007:ص111).

وعندما يؤكد تعريف الخلق على أنه السهولة في التعبير، وإتيانه دون تأمل أو تفكير فمعنى ذلك استثناء الصفات غير الراسخة، والانفعالات الآنية عند الإنسان من تعريف (الخلق) مثل غضب الإنسان الحليم، وبعض السلوكيات التي تصدر من الإنسان بالضغط على نفسه، وبفكير سابق، مثل عطاء البخيل الذي يكون بقصد الشهرة.

الأخلاق الإسلامية في الاصطلاح: هي مجموعة من المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو تحقيق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه (بالجن، 1977، ص75).

علم الأخلاق: علم موضوعه الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر والتي توصف بالحسن أو القبح. (المشوحى، 2003 ص427).

وعلم الأخلاق الإسلامية هو أحد العلوم الإسلامية التي توجد مصادره في أدلة الشرع الحنيف ويتناول الخير والشر، والحسن والقبيح، وينظم الحياة من الناحية العملية من أجل حياة خيرة، من حيث ما ينبغي أن يكون عليه السلوك الإنساني، طبقاً للمبادئ والأهداف التي جاء بها الإسلام بوصف أن الأخلاق جوهر الإنسان، (بالجن، 1993: ص 47)، وممن استخدم هذا المصطلح (الآجري، 2004: ص 15) (المتوفى: 360هـ) في كتابه (أخلاق العلماء).

السلوك الأخلاقي: هو ما يتفق وقواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المقررة في المجتمع. (وهي محدثة أقرها المجمع ج1ص252) **وعكسه: لا أخلاقي.**

أو هو ما كان متوافقاً مع المبادئ الأخلاقية الحسنة التي يقرها المجتمع والقيم والمعايير والعادات وما يجب عليه فعله أو تركه وتحويلها إلى أفعال مقبولة من الناحية الاجتماعية (السعود وبطاح، 1996: ص57) ويكتسبه الفرد من البيئة الاجتماعية، ويرتبط بالتفكير الأخلاقي، فكلما نضج التفكير الأخلاقي نضج السلوك، وتعتمد على قواعده التربوية الأخلاقية. (الفالح، 2007: ص113).

السلوك الأخلاقي من منظور إسلامي: هو السلوك الذي أقره الإسلام، وجعله من الواجبات المفروضة على المسلم المستند إلى القرآن الكريم والسنة النبوية ويتكون من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي يتعرضون لها، دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم، أو ما أقره الشرع ويعد تصرف الفرد غير أخلاقي إذا خدش قاعدة أخلاقية أقرتها الشريعة الإسلامية. (المشوحى، 2003 ص427).

القيم الخلقية: يرى (أبو العينين، 1988ص209) أنها تلك القيم التي تتصل بشعور الإنسان بالمسئولية والجزاء والالتزام، فالقيمة الأخلاقية هي اعتقاد ثابت أو حالة مستهدفة مرغوبة فردياً

أو اجتماعياً بدرجة عالية: (الفالح، 2007:ص115)، وتتمثل في الصدق والأمانة والاستقامة والعدل وقول الحق والتسامح والتعاون والإحسان والثقة والقناعة والتواضع واحترام الآخرين والايجابية وكظم الغيظ والإخاء والإخلاص والكرم والجود والإيثار والبشاشة والنظام والرفق والأناة وحب الخير وأهله.

تهذيب الأخلاق: وهو إصلاح الأخلاق، وتقويم ما انحرف من السلوك، أو التزكية والتحلية كما يسميها الغزالي في الإحياء، ويُستخدم للدلالة على التربية الأخلاقية ويرى (الفالح، 2007:ص113) أنها تلك القواعد التي من خلال تطبيقها نصل إلى السلوك الخلفي القويم وهو الغاية منها.

التفكير الأخلاقي: هو الإحساس بالقيمة الأخلاقية ومدى أهميتها، وترتيب كيفية تطبيقها، (عبد العزيز، 2001: ج 2 ص 268). و(الفالح، 2007:ص114).

فالتبيعة البشرية مبنية على الاختيار قال تعالى: {إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا} (سورة الإنسان 3) وقال تعالى: {وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا} {7} فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا} {8} قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا} {9} وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا} {10} سورة الشمس وقال تعالى: {الْمَ نَجْعَلُ لَهُ عَيْنَيْنِ} {8} وَلِسَانًا وَشَفَتَيْنِ} {9} وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ} {10} سورة البلد، فالنفس البشرية تُخَلَقُ على الفطرة، صالحة لإنبات أي بذور تُزرع فيها، وحين يصبح في سنّ البلوغ يمسك قراره بيده، فله عقله وتفكيره، وله حرّيته ملء إرادته في زرع أرض نفسه بما شاء وكيفما شاء، وأول من اقترح نظرية التفكير الأخلاقي هو: (كولبرج Kolberj) وتتكون هذه النظرية من ست مراحل:-

- 1 – مرحلة الطاعة والخوف من العقاب.
 - 2 – مرحلة المنفعة النسبية.
 - 3 – مرحلة التوافق الشخصي مع معايير السلوك العام التي تقرها الجماعة.
 - 4 – مرحلة التمسك الصارم بالقانون والأصول الاجتماعية.
 - 5 – مرحلة النظرة النسبية لشرعية القانون والأصول الاجتماعية.
 - 6 – مرحلة المبادئ الأخلاقية العامة.
- فالتفكير الأخلاقي هو نمط التفكير المستخدم في حل الموقف الأخلاقي أو المشكلة الأخلاقية. (إبراهيم، 1990: ص 11).

الضمير الأخلاقي: وهو الوازع الداخلي الذي يراقب من الداخل أعمال الإنسان الخارجية، ومركز التوجيه في الإنسان يعظه ويقود نياته ومقاصده، وهو الشعور النفسي الداخلي الذي تتعكس عليه أعمال المرء، فيرى فيها تقدير هذه الأعمال ويحكم عليها بالخير أو الشر. (قطب، 1989:ص 51) يقول (ﷺ): (الْإِثْمُ مَا حَاكَ فِي صَدْرِكَ وَكَرِهْتَ أَنْ يَطَّلَعَ عَلَيْهِ النَّاسُ) (رواه مسلم برقم 2253)، ويتكون الضمير الخلفي من خلال أوامر ونواهي، وعادات وأعراف وتقاليد،

ونظم المجتمع، (فالضمير هو الموجه للأفعال ومن هنا جاء تأنيب الضمير) أي: أن العقل الباطن يصدر إشارات بأن هذا العمل أخلاقي أو غير أخلاقي (إبراهيم، 1990: ص130).
الحكم الأخلاقي: هو قرار الفرد فيما يتعلق بالتصرف الصائب، الذي يرى وجوب إتباعه لمواجهة موقف أخلاقي، (الفالح، 2007: ص116).

المسئولية الأخلاقية: هي الالتزام بقواعد السلوك المنشورة صراحة والمتفاهم عليها ضمناً داخل الجماعة التي يكتسب الشخص العضوية فيها (القريطي 2005: ص14) فهي إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال وباستعداده لتحمل نتائج التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله ثم أمام ضميره وأمام المجتمع (الشميري، 2004 ص5).
إحسان الأداء: ورد الإحسان في القرآن الكريم مراراً كقوله تعالى "وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ" (البقرة، آية: 195)، كما أخبر ﷺ "إن الله تعالى يحب من العامل إذا عمل أن يحسن" (الألباني، ب.ت، ج1: 278)، وقال ﷺ "وخالق الناس بخلق حسن". (الترمذي، ب.ت، ج3: 423) وقال ﷺ "إن الله كتب الإحسان على كل شيء" (مسلم، ب.ت: ج6: 72)، والإحسان هو بذل الجهد في تحسين الأداء وإتمامه وإكماله، وهو "إحكام العمل وإتقانه ومقابلة الخير بأكثر منه والنشر بأقل منه" (حجازي، 1982: ج1: 459)، والإحسان قوة داخلية تترى في كيان المسلم وتتعلق في ضميره وتترجم إلى مهارة يدوية، فالإحسان أشمل وأعم دلالة من الإتقان. (أبو دف والوصيفي، 2007 ص18).

إتقان العمل: الإتقان في اللغة من أتقن الشيء أحكمه، فالإتقان الإحكام للأشياء (ابن منظور، 2003 ، ج3: 73)، والإتقان بمعنى الإحسان والإحكام للشيء (القرطبي ، 2002 ، ج7 : 17)، وجاء في قوله تعالى: {صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ} (النمل ، آية : 88).
والإتقان عمل يتعلق بالمهارات التي يكتسبها الإنسان والعمل الصالح كذلك ينبغي أن يكون أخلاقياً وناجحاً، فإذا كان أخلاقياً وغير ناجح لا يجلب منفعة ولا يدفع ضرراً وإذا كان ناجحاً وغير أخلاقي، فإنه يجلب ضرراً وإذا اجتمع الاثنان فيه كان عملاً نافعاً غير ضار. (الكيلاني، 1988: 49) ويربط (الغزالي، 1964: ص144) بين العلم واستقامة الأخلاق فقال: "فما يحصله صاحب الأخلاق الرديئة، حديث ينظمه بلسانه وكلام يردده ولو ظهر نور العلم على قلبه، لحسنت أخلاقه ومن لم يحصل على هذه الصفات، لا يُحسب متعلماً".
وحت (ابن جماعة، 1983: 20) المعلم على "أن يُطهر باطنه وظاهره من الأخلاق الرديئة ويعمره بالأخلاق المرضية" (أبو دف والوصيفي، 2007 ص33).

تعريف المهنة:

المهنة لغة: من مَهَنَ المهنة، أي: حذق بالخدمة والعمل وقد مَهِنَ يَمُهِنُ مَهْنًا: إذا عَمِلَ في صنعته، ومَهَنَ القوم، أي: خدمهم، قال الكسائي: المهنة الخدمة، ويقال: هو في مهنة أهله، أي:

في خدمتهم (ابن منظور: ج 13 ص 424) هي وظيفة تتطلب إعدادا طويلا نسبيا متخصصا على مستوى التعليم العالي ويرتبط أعضاؤها بروابط أخلاقية محددة.

- أو هي أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون من أجل تحقيقها والسير وفق نماذج سلوكية منهجية

- ويعرفها (بلفيس 1986) هي عمل فني راقي يتطلب نوعا من القدرات أو الكفاية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص ويشتمل على إعداد أكاديمي مهني معرفي وإعداد مسلكي منظم ومعزز بالتدريب العملي. (معهد التربية، 2000 ص 5).

- مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة يمارسها الأشخاص خلال أدوار محددة لهم وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة (المصري، 1986 ص 50).

- هي عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية، وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز، أو مدارس، أو جامعات، وتتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية، والقواعد التي ينظم العمل بها (عبد الحميد والحياري، 1983: ص 9).

- هي عمل منظم يقنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة يدفع صاحبه إلى ممارسة عمل خاص مقتنع به نفسياً وأدبياً، كمونة <http://www.mengos.net>

- هي عمل مجموعة منظمة تضع معايير لعملها وتلتزم بتلك المعايير وتضمن تحقيقها، وتوجد ميثاق عمل أخلاقي يحكم المهنة. (ال عبد الكريم، 2008: ص 3).

ويمكن التفريق بين المهنة (profession) والحرفة (craft) فالحرفة هي الأعمال التي يتعلمها المحترف من خلال الممارسة أو من خلال تقليد الآخرين والمحاولة والخطأ، ويمكن لأي شخص أن يمارس العمل فيها فهي عمل يدوي يمارسه العامل إما في ورشة أو في مؤسسة أو شركة ويمارس دون حاجة إلى إعداد مسبق غالباً (معهد التربية، 2000: ص 5)، بينما المهنة هي العمل الذي يحتاج إعداد علمي وتتوفر لممارسته قاعدة معرفية تعتمد بدرجة كبيرة على البحث العلمي، ولها مراجع علمية سواء على شكل أدبيات مكتوبة أو خبراء مؤهلين، ولذلك يكون للعاملين فيها نوع من التجمع، على شكل جمعيات أو نقابات مهنية.

ويرى (Diessner, Rhetteric. 1997) (ed.gov/ERICWebPortal). أن كلمة

(مهنة) لها صبغة قيمية، وتمنح للأعمال التي تثنى وتقدر من قبل المجتمع، وكلمة تمهين من المصطلحات الجديدة في أدبيات التدريس العربية، فهي أقرب للتقديس من الخدمة المذلة إذ أنه يعني العمل الذي يحتل مكانة عالية داخل المجتمع. (ال عبد الكريم، 2008: ص 3).

تعريف مهنة التعليم: يعرفها (المومني، 1983: ص 18) بصناعة يقوم أعضاؤها بتقديم خدمة للغير وتتم بها نقل المعلومات من المعلم إلى المتعلم بقصد إكسابه مهارات معرفية.

تعريف الأخلاقيات: مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسئول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص والمحقة للخير والممانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للباطل والداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك (المزجاجي، 1994: ص251). أو هي مجموعة القيم التي تفرض نمطا معيناً من السلوك على تصرفات الفرد في المجتمع الإنساني

الميثاق الأخلاقي: وثيقة عهد تتضمن قواعد ومبادئ مهنية المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ميثاق أخلاقي للعاملين من مهنة التعليم في الوطن العربي، (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003: ص 33).

فالميثاق عهد بين طرفين أو أكثر يلتزم به الإنسان فكراً وسلوكاً أمام الله، ثم نحو نفسه والآخرين، وتترتب عليه واجبات وحقوق للأطراف المعنية (الفالح، 2007 ص36).

الميثاق المهني للتعليم: عهد يلتزم به القائمون على التعليم، بأمانة وإخلاص أمام الله تعالى، ثم نحو أنفسهم، ومهنتهم، ومجتمعهم، ويتضمن القواعد والمبادئ المهنية والأخلاقية، وضوابط سلوكهم في إنجاز رسالتهم التربوية، وبمقابل ذلك يلتزم المجتمع بحقوقهم ويمكنهم معنوياً ومادياً من أداء مهامهم.

تعريف أخلاقيات المهنة:

- هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (الفرحان وآخرون، 1982 ص35) و(عبد الحميد والحياري، 1983: ص 10)، و(الشيخلي، 1989 ص 127) و(السعود وبطاح، 1996 ص57) و(معهد التربية، 2000: ص6) و(المشوحى، 2003: ص427).

- مجموعة المبادئ والأسس والقيم التي يحملها الفرد ويتمسك بها ويعمل بمقتضاها في المهنة. (الهمشري، 1998 ص368).

- مجموعة المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوكيات المعلم في عمليات التدريس والتعليم والبحث العلمي والضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة في الوسط التعليمي من إدارة وزملاء ومعلمين وفنيين (القريطي، 2005 ص19).

- ويعرفها (بلفيس 1986) بمجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية (معهد التربية، 2000 ص7)، (حماد، 2004 ص44).

- ويعرفها (المصري، 1986ص16) بمجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس وفي مهنته وقادراً على اكتساب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه.

- ويعرفها (مطووع، 1990 ص305) أنها التي تضمنها ميثاق شرف المعلم العربي ودعائمها الإيمان بالله والحرية والعلم والمساواة والعدالة والديمقراطية والذي أوصى باتخاذ المؤتمر الثالث لوزراء التربية والتعليم العرب المنعقد في عام 1968 ويشمل على (19) مادة.
- وتعرفها (البرازي، 2001ص23) أنها قواعد السلوك التي تنظم تلك المهنة.

ويرى (عقله، 1986) أن العمل في أي مهنة يتطلب من العاملين فيها سلوكاً وآداباً موافقة لشرع الله، وتمثل هذه الآداب أحد أشكال الرقابة الذاتية النابعة من العقيدة الإسلامية، ويؤمن بها المرء إيماناً راسخاً بأنه مراقب من الله عز وجل في كل أفعاله وأقواله، يقول الله عز وجل (إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ 17 ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد) (ق:18).
تعريف أخلاقيات مهنة التعليم: يعرفها (الخطيب، 2002ص25) بمعايير للحكم على سلوك المعلم وتحديد سلوكياته واستجاباته المتوقعة في المواقف التعليمية التعليمية المختلفة.
أو أنها السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكاً أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية.

تعريف أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:

- يعرفها الباحث: "بأنها مجموعة المبادئ والقيم والقواعد المتعارف عليها لدى المشرفين التربويين التي تمثل آدابهم وسلوكياتهم الأخلاقية النابعة من عقيدتهم الراسخة".
- ويعرفها إجرائياً "هي المبادئ والقيم والقواعد الأخلاقية التي جاءت في ميثاق المعلم العربي ويجب على المشرفين التربويين الالتزام بها ليكونوا ناجحين في مهنتهم وتشكل معايير تنظم سلوكهم في ممارستهم لمهامهم الإشرافية على التعليم والمعلمين وباعتبارهم معلمين أوائل".
فالأخلاق هي إحدى معطيات الثقافة العامة لأي مجتمع ، ولذلك دراسة أخلاق المشرف التربوي يجب أن تتم وفق المبادئ التي يؤمن بها المجتمع.

المبحث الثاني: النظام الأخلاقي في الإسلام

إن للنظام الأخلاقي في الإسلام طابعان مميزان:

الأول: طابع إلهي من حيث أنه مراد الله، إذ أنه يجب أن يتبع الإنسان في هذه الحياة ما خلقه الله من أجله ، ولذلك جاء الوحي بصورة هذا النظام.

الثاني: طابع إنساني من حيث إن هذا النظام عام في بعض نواحيه يتضمن المبادئ العامة، ولإنسان دوره في تحديد واجباته الخاصة والتعرف على طبيعة مظاهر السلوك الإنساني المعبرة عن القيم. (يالجن، 1977، ص75)، لذا تعد الأخلاق روح الإسلام حيث يقول الرسول ﷺ: "البر حسن الخلق" رواه مسلم برقم: 2553 (110/16)، وقد قال ﷺ "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" رواه البيهقي برقم: 21379.

مصادر الأخلاق الإسلامية:

إن أي عمل يوجه إليه الإسلام لابد وأن يكون موصوفاً بالصفة الخلقية، فالواجب والخير وغيرهما يقومان على فكرة القيمة، التي تستمد من مثل أعلى.

والوحي (قرآناً وسنةً)، والعقل يعتبران المصدران الأساسيان للأخلاق الإسلامية والإلزام الخلقي (موسوعة نضرة النعيم، 1998: ج1 ص100).

المصدر الأول: الوحي الإلهي – قرآناً وسنة –:

الأخلاق الإسلامية آداب ربانية، وضع أصولها الوحي الإلهي وحدد أساسياتها، فالقرآن يحتوي على آيات تتصل بالأخلاق، وهي أحكام عملية فالقرآن هو المصدر الأساس للإلزام الأخلاقي، فالقرآن يعتني ويهتم ببيان السمات الأساسية لخلق المسلم، من الإحسان والصدق في القول والإخلاص في العمل والتواصي بالحق والصبر والرحمة والدعوة إلى الخير والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وأداء الأمانات إلى أهلها إلى غير ذلك من الأخلاق الإيجابية والسلبية الفردية والاجتماعية. (القرضاوي، 1985، ص43). ويقول (المودودي ص 38): النظام الأخلاقي في الإسلام يجعل الوحي المصدر الأول للمعرفة الأخلاقية فضمن الإسلام للمعايير الأخلاقية الثبات والدوام، وهذه المعايير تفسح مجالاً معقولاً للتكيف والتجديد، لكنها لا تدع فرصة للتحريفات ولا للنسبية ولا للتقلت الأخلاقي، ولا للتنافر بين عناصر الأخلاق.

وغاية الأمر فإن القرآن يحتوي على النسق القيمي الإسلامي بأبعاده المتعددة، وهو جامع لكل ما تحتاج إليه البشرية من موعظة حسنة لإصلاح أخلاقهم والحكم البالغة لإصلاح خبايا النفوس وشفاء أمراضها وهداية واضحة للصرراط المستقيم، الموصل إلى سعادة الدنيا والآخرة (موسوعة نضرة النعيم، 1998: ج1 ص101) وهذا مقتضى قوله تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ

مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ (يونس 57) فضلاً عما زخرت به السنة من آداب تتعلق بكل نواحي الحياة فالسنة زاخرة بالأخلاق.

المصدر الثاني: العقل السليم:

فالعقل السليم يرشد الإنسان إلى الأخلاق الحميدة السليمة واجتناب الرذائل وقد ذكر القرآن الكريم الكثير من البراهين العقلية التي تحتاج إلى تدبر وتفكر وإعمال كل ملكات العقل لمعرفة الحكمة في كثير من العبادات والمعاملات من ذلك قوله تعالى: {اتَّأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ} البقرة 44 ووردت 13 مرة ومع هذا يظل العقل ناقصاً، وغير قادر على تحقيق الكمال الإنساني المنشود ومن ثم يأتي دور الشرع ليكمل الفطرة ويقوم العقل، ويُرشد أحكامه، وبذلك تصبح معالم الشرع وتوجيهاته مع صحة النظر العقلي ركائز تتضافر في بناء الكمال الخلقى للإنسان. (الزكي، 2008 ص13).

خصائص مفهوم الأخلاق الإسلامية:

مما تتميز به الأخلاق الإسلامية على غيرها أنها تتسم بخصائص وهي من أهم الأسس التي تقوم عليها الأخلاق في الإسلام وهي التالية:

1. **ربانية المصدر:** فمصدرها الكتاب والسنة، فلا تقربها الأهواء ولا الميول، كما تقبل: ما تعارف عليه الناس وتوافق معهما، ما لم ينص عليه الشرع من محاسن الأخلاق مما يندرج تحت أصل شرعي عام، (الفالح، 2007 ص135) كما في الأثر عن عبد الله بن مسعود (رضي الله عنه)، قال (ما رآه المسلمون حسناً فهو عند الله حسن وما رآه المسلمون سيئاً فهو عند الله سيء) رواه الحاكم برقم: 4465، ولذلك فهي قيم ثابتة ومثل عليا تصلح لكل إنسان بصرف النظر عن جنسه وزمانه ومكانه ونوعه. (الشميمري، 2004 ص6) يقول الرسول ﷺ: "إن من خياركم أحاسنكم أخلاقاً" رواه البخاري، برقم 6029، ومسلم برقم 2321. (الزكي، 2008، ص7). فهي أخلاق ربانية في وجهتها وفي مصدرها، فإن المسلم يبتغي بخلقه وجه الله تعالى، قال (ﷺ): (تبسمك في وجه أخيك صدقة) (رواه ابن حبان، برقم 474) فكل خلق حسن يبتغي به المسلم وجه الله يوضع في ميزان حسناته، وكذلك مصدر هذه الأخلاق رباني وهو كتاب الله، ومما يدل على كونه منهج أخلاق قول عائشة (رضي الله عنها) عن خلق رسول الله (ﷺ): (إن خلق النبي (ﷺ) كان القرآن) (رواه مسلم، برقم 746)، والإيمان أساس مهم من أسس الأخلاق، وهناك ارتباط وثيق بين الإيمان وبين السلوك الأخلاقي.

2. **أخلاق معللة مفهومة:** فهي ليست تحكيمية غير معللة ولا مفهومة مجردة من أي تفسير، ولكنها جاءت معللة (الزكي، 2008 ص18) كما في قوله تعالى: (يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأَصْبِرْ عَلَى مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ) (لقمان 17)

وقوله تعالى: (قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ) (النور 30).

3. **الرفعة وعلو الهمة:** فالأخلاق الإسلامية ترفع الناس إلى زكاة النفس، وطهارة القلب، وتراعي نفسية البشر الفطرية، وميولها، واحتياجاتها. (الفالح، 2007 ص136) وقال (ﷺ): "إن الله يحب الكرم ويحب معالي الأخلاق ويكره سفاسفها" رواه الحاكم (1/48)، والطبراني في الكبير (181/6) برقم 5928.

4. **شمولية الجوانب:** وتتميز الأخلاق الإسلامية بأنها شاملة لكل سلوكيات الإنسان، فهي تشمل جميع جوانب الإنسان مع ربه ومع نفسه، ومع الناس، ظاهر الإنسان وباطنه والفرد والجماعة والحاكم والمحكوم، ولا يستثنى من ذلك سلوك. (عليان، 2003: ص33)، ولم تدع واجباً أو مستحباً إلا حوته، ولم تترك محرماً أو مكروهاً إلا نبذته (الفالح، 2007 ص136) على خلاف الأخلاق المنبثقة عن العادات والتقاليد والفلسفات، حيث إنها قاصرة ولا تشمل كل سلوك، وتتعامل مع الظاهر ولا سلطان لها على الباطن، وتختلف باختلاف الظروف، كالحرب والسلام، الحاكم والمحكوم، والصغير والكبير، وطبقة اجتماعية وأخرى. (دراز، 1991 ص542) و(جرار، 2006، ص199 www.islamnoon.com) والإسلام يوسع مجال تطبيق الأخلاق للإنسان من المهد إلى اللحد. (الميداني، 1988 ج1 ص5).

5. عالمية الأخلاق الإسلامية:

إن الإسلام حمل التوجه نحو العالمية منذ بداية ظهوره، بخلاف العولمة التي لا تحمل منهجاً أخلاقياً للعالم، فالدين الإسلامي وما جاء به من النظم له خاصية العالمية، فهي نظم عالمية تتميز بعالمية الزمان والمكان، وصالحه إلى قيام الساعة، وصالحه للناس جميعهم على اختلاف أجناسهم ولغاتهم، ولقد جاءت الآيات والأحاديث ببيان هذه الصفة، قال تعالى: (وَمَا هُوَ إِلَّا نَذْرٌ لِّلْعَالَمِينَ) {52 الفلم} وقوله: (قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ جَمِيعاً) {158 الأعراف} وقوله: (وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ) {107 الأنبياء} ومن السنة ما ورد عن جابر بن عبد الله (رضي الله عنه) أن النبي (ﷺ) قال: (كان النبي يبعث إلى قومه خاصة وبعثت إلى الناس عامة)، (رواه البخاري، برقم 323)، وكذلك كون الإسلام هو آخر الرسالات، فلا بد أن يكون صالحاً لكل زمان ومكان، كما أن المصدر الأصلي له بقي سليماً من التحريف والتبديل لدليل قاطع أنه صالح لكل زمان ومكان، ولقد مارست الحضارة العربية الإسلامية ضرباً فريداً من العولمة هي العالمية الخيرة. (الخياط، www.islamset.com).

والعالمية أو العولمة من طبيعة الإسلام، بكافة جوانبه، ومن بينها الجانب الخلقى، فإنه مؤهل لعولمة أخلاقه لاعتبارات منها ما يلي:-

أ- أن جميع الخلق عباد لله قال تعالى: (إِن كُلُّ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ إِلَّا آتِي الرَّحْمَنِ عَبْدًا) {93 مريم} وهذا يعني أن البشر يجب عليهم أن يلتزموا ما أمرهم الله به من الأخلاق.
ب- وجود الأنموذج البشري العالمي، وهو رسول الله (ﷺ) الذي وصفه الله بقوله: وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ {4 القلم} وهي ليست أخلاقاً نظرية، بل واقعية متمثلة في حياته (ﷺ) وهو القدوة الحقيقية المثلى.

ت- الشمولية لجميع الجوانب، فما من خلق فاضل إلا وحث الإسلام عليه، وما من خلق ذميم إلا ونهى الإسلام عنه، ومما يدل على هذا قوله سبحانه: وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ {89 سورة النحل}.

ث- وجود الدوافع والموانع الكاملة، فالدوافع تتمثل فيما يترتب على حسن الخلق من الجزاء في الدنيا والآخرة، والموانع تتمثل فيما يترتب على سوء الخلق من العقاب في الدنيا والآخرة.
ج- وجود دستور كامل لهذه الأخلاق لا نقص فيه ولا خلل ولا تحريف، المحفوظ إلى قيام الساعة، وهو القرآن الكريم، والسنة المطهرة.

ح- أنها أخلاق معتدلة، ليس فيها إجحاف بحق أحد، في حين أنه كانت بعض الأمم تقدر الملوك على حساب الشعب المظلوم، لذلك كان كل ما في البلاد ملكاً لهم، فعاشوا حياة الترف، بينما بقي الشعب يعاني البؤس والشقاء (الحاجي، 1999، ص58)، ومن الاعتدال ما جاء عن عائشة (رضي الله عنها): "عن النبي (ﷺ) قال: إذا أقيمت الصلاة وحضر العشاء فابدؤوا بالعشاء". رواه البخاري ج5، ص2080 ح5148.

خ- أنها تقوم على أساس العدالة بين البشر كقوله سبحانه (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ {13 الحجرات} وقال النبي (ﷺ): (يا أيها الناس ألا إن ربكم واحد، وإن أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على أعجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأحمر على أسود، ولا أسود على أحمر، إلا بالتقوى) (رواه أحمد ، برقم 22978).

فالأخلاق الإسلامية تمتلك المقومات العالمية والأهداف السامية، وهي التي تصلح أن تسود العالم. (قاسم العيد، 2004: ص30).

6. ثبات الأخلاق الإسلامية:

ويقصد بها أنها مهما تطورت الحياة، وتقدم العلم تظل قيما فاضلة ثابتة، فهي نابعة من القرآن والسنة، فهي من الدين، وليست نابعة من أفكار متغيرة، أو قوانين وضعية، والتي هي متغيرة لأنها من وضع الإنسان. (الخرندار، 2001ص: 25). والثبات في الأخلاق ضرورة، لأنها الضوابط التي تضبط سلوك الناس، والمقياس الذي يلتقي عنده الجميع. (جرار، 2006،
www.islamnoon.com).

إن الأخلاق في الإسلام لا تتغير ولا تتطور تبعاً للظروف الاجتماعية والأحوال الاقتصادية، بل هي حواجز متينة ضد الفوضى والظلم والشر، كما قال الله تعالى: {تِلْكَ حُدُودُ اللَّهِ فَلَا تَعْتَدُوهَا وَمَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ} {البقرة:229} ويترتب على ذلك **المزايا التالية:**

أ - **تخليص المجتمعات من ظاهرة القلق** والإضرابات التي تسودها، وتمكين الأواصر الإنسانية بالود والرحمة بينها، خلافاً للمجتمعات التي تتبدل فيها القيم الاجتماعية بحسب التغيرات الاقتصادية، فتعيش في قلق واضطراب.

ب - **التفريق بين الأخلاق والتقاليد**، فالأخلاق ثابتة لأنها جزء من الدين الموصى به، وهي بذلك كيان متكامل رباني المصدر، إنساني الهدف، أما التقاليد فمن طبيعتها أن تتغير كلما تغيرت مبررات وجودها، ولكن ليس بالإمكان تغيير الأخلاق، لأنها تقوم على أسس ثابتة كالحق والعدل والخير.

ت - **إن عامل الثبات في الأخلاق** يبعث الطمأنينة في حياة الفرد، وفي حياة المجتمع، والثبات على الأخلاق مطلوب لأن الأمور بخواتيمها وبدون الاستقامة والثبات على الحق تفوت الثمرة، ولا يصل المسلم إلى الغاية. (قاسم العيد، 2004: ص32).

7. **تشتمل على الثواب والعقاب:** لأنها عبادة يثاب من يعمل بها؛ لأنها تتضمن الفضيلة، ويعاقب من شذَّ عنها. (سعد الدين، 2004: ص122) و(جرار، 2006، www.islamnoon.com).

8. **تنوع وسائلها:** فتكون بالتأسي وبالمجاهدة، بالتعليم، وبالقدوة، وغيرها. (الخرندار، 2001: ص26).

9. **وسطية متوازنة:** فهي لا تغلب جانباً على جانب؛ فكل الأخلاق الإسلامية مطلوبة، دون تغليب على بعضها وإغفال بعضها الآخر، فهي تدعو إلى العزة والتواضع، كما تدعو إلى الانتصار والعتق، وفيها الصراحة والاحترام، وفيها الكرم والاقتصاد، والشجاعة بغير تهور، واللين في غير ضعف. (يالجن، 1993: ص20) فالإسلام جاء بالتوازن الأخلاقي جامعاً بين الدنيا والآخرة، والروح والمادة، والعقل والقلب، والحق والواجب بعيداً عن الشهوانية المادية المجردة والرهانية السلبية المصادمة للفطرة السليمة التي وقعت دائماً بين امتداد فاحش مدمر — الشهوانية — أو تقلص متلف مهلك — الرهانية — فالقرآن أنكر الشهوانية المادية المجردة (الصلابي، 2006: ص432) فقال سبحانه: (وَالَّذِينَ كَفَرُوا يَتَمَتَّعُونَ وَيَأْكُلُونَ كَمَا تَأْكُلُ الْأَنْعَامُ وَالنَّارُ مَثْوًى لَهُمْ) (محمد 12) كما أنكر الرهانية: (قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ كَذَلِكَ نَفَصَّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ) (الأعراف 32).

ولذلك كان من وسطية القرآن في الجانب الخلقي جعل أمهات الأخلاق والفضائل واضحة في أذهان المسلمين، فأمهات الفضائل التي أمر الشارع بها، وحث عليها معروفة، وأمّهات الرذائل التي حذر الشرع منها، ونهى عنها معلومة، (الزكي، 2008 ص19) والإسلام لا يدعو الناس لممارسة الفضيلة فحسب، وإنما يدعوهم أيضاً ليقبوا الفضيلة ويمحوا الرذيلة وهي التحلية والتخلية، ويدعوهم أيضاً إلى الدعوة إلى الخير ومنع الشر إنه يريد لحكم الضمير أن يسود، والغاية الوحيدة التي تتأسس هذه الأمة من أجل بلوغها هي تحقيق الخيرات وتعزيزها، واجتثاث الشرور ومحوها. (المودودي، 2006:ص39 – 40).

10. المرونة والملائمة لكل عصر: فانبثاقها من الدين جعلها تحمل صبغة الدين الإسلامي في الملائمة والموافقة لكل عصر. (عليان، 2003:ص34).

11. اجتماعية: فتطبيقها يظهر على الفرد من خلال علاقته بمجتمعه، فتظهر على الفرد وعلى المجتمع؛ سعادة في الدنيا والراحة والطمأنينة، وتظهر على المجتمع بسمات عديدة كالصالح، والعدل، والخير. (سعد الدين، 2004: ص113).

12. ترتبط الأخلاق الإسلامية بفطرة الإنسان:

فهي توافق الفطرة البشرية السليمة السوية وتراعي واقع الإنسان وفطرته، أما الأخلاق المنبثقة عن العادات والتقاليد تكون أحياناً منافية للفطرة، كحالات انتكاس المجتمع وتدهور أخلاقياته، وتكون في أحيان أخرى مثالية ومجافية لواقع النفس البشرية. (جرار، 2006، www.islamnoon.com).

13. إنها إيمان وعمل، وهي تختلف عن الأخلاق في المنظور الفلسفي، حيث تقدم الفلسفة الجانب المعرفي ولا تهتم بالجانب العملي التطبيقي. (جرار، 2006، www.islamnoon.com) بل هدفها التطبيق الواقعي، وبيان طرق التحلي بها (الزكي، 2008، ص8). يقول الرسول ﷺ لعبد الله بن عمر (رضي الله عنه): "أربع إذ كن فيك فما عليك ما فاتك من الدنيا: حفظ أمانة، وصدق حديث، وحسن خليقة، وعفة في طعمة" رواه أحمد (ج2ص177)، وصحيح الجامع للألباني (ج1ص301 رقم 886).

14. تقنع العقل وترضى القلب: فما من نهى شرعي إلا معه مسوغات ودوافع تحريمه قال تعالى: (وَلَا تَقْرَبُوا الزَّيْنَىٰ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا) (الإسراء 32) وقال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رَجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (90) إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوقِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ (91 المائدة) وكذلك الأخلاق الإسلامية يقبلها القلب السليم ولا يرفضها العقل الصريح. (الفالح، 2007 ص138).

15. واقعية الأخلاق الإسلامية: لأنها تراعي واقع الإنسان وفطرته، (دراز، 1991ص533) (جرار، 2006ص199) وتراعى حالة الإنسان "البشرية" فلا تريده ملاكاً

مطهراً جُبِلَ على الطاعة ولكن عند الخطأ فتحت له أبواب التوبة (الزكي، 2008 ص 20)، قال تعالى: {قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ} (الزمر 53).

أ- لم يوجب على من يدخل الإسلام التخلي عن ثروته وأمور معيشته، بل راعى الإسلام حاجة الفرد والمجتمع إلى المال قال تعالى {الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ} (الكهف: 46) وقال تعالى: {وَوَجَدَكَ عَائِلًا فَأَغْنَى} (الضحى: 8) وعن عمرو بن العاص رضي الله عنه قال لي صلى الله عليه وسلم: يا عمرو: (نعم المال الصالح للرجل الصالح). رواه أحمد برقم (17096)، والبيهقي في الشعب برقم (1248).

ب- لم يرد في كتاب الله ولا سنة نبيه صلى الله عليه وسلم: عبارات شديدة التساهل مثل (من سرق قميصك فأعطه إزارك)، و (من جذبك من طرف رداك فاترك له الثوب كله)، (من لطمك على خدك الأيمن فحول له الآخر): (محمود: في التربية الخلقية: ص 20)، ولم يرد كذلك عبارات شديدة البغض والحقد والكرهية والعداوة مثل (كل شر يعمله مع أممي فهو قربان لله يثيبه عليه): (شبية الحمد: في الأديان والفرق، ص 24)، بل طالب الإسلام بالوسطية والاعتدال وعدم الإفراط أو التفريط، والعدل مع العدو، وكما قال (كبرى زادة: في مفتاح السعادة: ج 1 ص 406): {الفضيلة وسط بين رذيلتين، قال تعالى: {وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ} {المائدة 2} وفي الإسلام الإنسان مطالب بالحفاظ على ماله وهو مأجور على هذا، لقول النبي صلى الله عليه وسلم: {من قتل دون ماله فهو شهيد} (رواه البخاري، برقم 2480) والإسلام يقتص للمظلوم من الظالم قال تعالى: {وَكَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفَ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنَ بِالْأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحَ قِصَاصٌ فَمَن تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ وَمَن لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ} {45 سورة المائدة} وقوله: {وإن عاقبتهم فعاقبوا بمثل ما عوقبتهم به ولئن صبرتم لهو خير للصَّابرين} {126 سورة النحل} ومع هذا فإنه يحث على العفو قال تعالى: {وَجَزَاء سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ} {40 سورة الشورى}، وشرع مقابلة السيئة بالحسنة مع العدل وهي أخلاق واقعية، وقال تعالى: {وَجَزَاء سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ} {الشورى 40}.

ت- أنها أقرت التفاوت النظري والعلمي بين الناس، قال تعالى: {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ} البقرة 286 {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا} {7 الطلاق}، وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: {المؤمن القوي خير وأحب إلي الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير}. (رواه مسلم برقم: 2664).

لذلك كانت عناية الإسلام موجهه بالدرجة الأولى لتركية النفس وتهذيبها بتنمية فطرة الخير لغرس فضائل الأخلاق فيها وتهذيب طبائع النفس حتى يتهيأ المناخ النفسي الصالح لتفجير منابع الخير فالإسلام لا يستثنى مجالاً من مجالات الحياة من تطبيق مبادئه الأخلاقية المطلقة الشاملة فيجعل السلطة العليا للأخلاق ، ويؤكد أن المعايير الأخلاقية يجب أن تنظم شؤون الحياة بدلاً من تحكم الشهوات والأنانية والمصالح الضيقة. (الزكي، 2008 ص 21).

16. الواقعية العلمية:

فالأخلاق تحافظ على حياة الفرد، وتجعلها مستمرة دون مواجهة عثرات، والأخلاق لا تتعارض مع الطبيعة ولا تنافسها بل تتناسق وتتكامل معها، والقوانين الأخلاقية واقعية ثابتة مستمرة كقوانين الطبيعة، فالإسلام وضع للإنسان إطاراً أخلاقياً على ضوء معرفته بالطبيعة الإنسانية، وأنها مكونة من روح ومادة، وأن حياة الإنسان السعيدة لا تتحقق إلا بتلبية حاجاته المادية والروحية على حد سواء، حتى لا يكون أسيراً للمادة ولنوازع الطبيعة البشرية. وأما الأساس العلمي للأخلاقيات، فإن الإسلام قد حدد للإنسان إطاراً أخلاقياً على أساس تصوره للكون والحقائق الموجودة فيه، فهو يربي المسلم تربية عقلية تستمد أهدافها من قيم العلم والمعرفة والحق، وتهدف إلى توجيه طاقات الإنسان إلى البحث العلمي والسعي وراء الحقيقة. (الشميري، 2004 ص 4) ومما يوضح الواقعية العلمية ما جاء عن أنس رضي الله عنه قال: (كنا مع النبي ﷺ) في السفر فمنا الصائم ومنا المفطر قال فنزلنا منزلاً في يوم حار شديد الحر واتخذنا ظلالاً أكثرنا ظلاً يومئذ الذي يستظل بكسائه يستظل بها الصائمون ومنا من يتقي الشمس بيده فتحزم المفطرون وعملوا وضعف الصوماء عن بعض العمل فلم يعملوا شيئاً وسقط الصوماء وأما الذين افطروا فبعضوا الركاب وامتحنوا وعالجوا وضربوا الأبنية وسقوا الركاب فقال النبي ﷺ: (ذهب المفطرون اليوم بالأجر). (رواه البخاري برقم: 2733 ومسلم برقم: 1119 والنسائي برقم: 2283 وابن خزيمة برقم: 2032 ورقم: 2033 وأبو يعلى الموصلي برقم: 4203 والبيهقي في الكبرى برقم: 8247).

17. تتميز الأخلاق الإسلامية بكونها مُلزِمة:

فالالتزام تعهد من الإنسان بأداء واجبه كونه مكلفاً في هذه الحياة، وله أمانة ورسالة وله حرية الإرادة التي تحكم عمله، وتكون مناطاً للجزاء، لذا كان الالتزام الأخلاقي أبرز معالم المسؤولية الفردية، والإلزام الخلقي هو شعور الإنسان بمراقبة الله تعالى (الزكي، 2008، ص 9)، فقد سئل الرسول ﷺ عن أكثر ما يدخل الناس الجنة فقال: " تقوى الله وحسن الخلق" رواه الترمذي (ج 4 ص 363) برقم 2005 وصحيح الترمذي (ج 2 ص 194)، وجامع الأصول (ج 11 ص 694)، وتأتي سلطة الإلزام ابتداءً من القناعة الدينية، ثم من الرغبة في مثوبة الخالق والرغبة من عقوبته، ثم من نظرة المجتمع المؤمن الذي يعيش فيه المسلم، ثم ما يكون من قانون يُنظّم المجتمع ويحمي قيمه، أما الأخلاق المنبثقة عن العادات والتقاليد فتضعف فيها سلطة الإلزام والتي تكون منحصرة في

نظرة المجتمع، حيث أن القانون الوضعي لا يشمل في أحكامه الكثير من مسائل الأخلاق.

(دراز، 1991ص23) و(جرار، 2006، ص199، islamnoon.com).

ولقد سبق لابن تيمية أن تنبه إلى خلو نظريات فلاسفة اليونان الأخلاقية من الإلزام وهي عندهم فقط للندب وتكر الحياة الآخرة بما فيه من الثواب والعقاب، وإن أساس الإيمان بالحياة الآخرة في نظرة الإسلام للأخلاق من أهم الأسس التي يشيد عليها البناء الأخلاقي وعملية الالتزام به، فبدونه تفقد الأخلاق قدسيتها وتأثيرها القوي في الإنسان وليس هذا أساس للسلوك الأخلاقي فقط وإنما أساس للحياة إذ لا معنى للحياة في الحقيقة دون وجود هذا الأساس ودون الاعتماد عليه وإنه من بين مبادئ الإلزام والجزاء تنشأ المسؤولية الأخلاقية عند الإنسان من خلال الشعور بتشريفه لخلافة الله في الأرض وتكليفه بعمارتها وهذه المسؤولية تقوم على أساس القرآن الكريم والسنة النبوية فالقيم الواردة نصاً أو نابعة من العقيدة الإسلامية الصحيحة هي الثابتة والمستمرة (المزجاجي، 1994 ص 261).

أهمية الإلزام الخلقى للمشرفين التربويين كما يلي:

١ - أنه دعامة الأخلاق الكبرى لأن زوال فكرة الإلزام يقضي على جوهر الغاية التي تحققها الأخلاق، لانعدام المسؤولية، وضياح الحق والعدل.

٢ -إن الخير الأخلاقي متميز بتلك السلطة الآمرة تجاه الجميع بتلك الضرورة التي يستشعرها كل فرد وهي ضرورة تجعل من العصيان أمراً مستهجناً، ويعتبر الالتزام من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام الأخلاقي في الإسلام، ومن مستلزمات الالتزام حرص المسلم على طيب مطعمه ومشربه، (الشميمري، 2004 ص 4) فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ إن الله تعالى طيب لا يقبل إلا طيباً ثم ذكر الرجل يطيل السفر أشعث أغبر يمد يديه إلى السماء يا رب يا رب ومطعمه حرام، ومشربه حرام، وملبسه حرام، وغذي بالحرام، فأنى يستجاب له؟ (رواه مسلم برقم: 1015 والترمذي برقم: 2989 والدارمي برقم: 2617 والبيهقي في شعب الإيمان برقم: 5738).

مصادر الإلزام الخلقى: الإلزامات في الإسلام تنحصر في الآتي:

- **الوحي الديني:** حيث أن الدين يدل الإنسان على الخير، والأخلاق الحميدة. قال تعالى: {هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ} الجمعة 2.
- **العقل:** فالعقل لا يقبل أن تأمر غيرك بالبر وتنسى نفسك.
- **الإلزام بوازع الترهيب والترغيب:** سلكت التربية الإسلامية في الإلزام بهذا الوازع طرقاً كثيرة منها:

-الترهيب بانتقام الله في الدنيا قال تعالى: {وَإِذِ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ

عَذَابِي لَشَدِيدٍ) {إبراهيم 7}.

والترغيب بما عند الله، قال تعالى (فَلَا تَعْلَمُ نَفْسٌ مَّا أُخْفِيَ لَهُم مِّن قُرَّةِ أَعْيُنٍ جَزَاءِ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ) {السجدة 17}.

• **الإلزام بوازع السلطان:** إن بعض الناس لا ينفع معهم إلا وازع السلطان، وهو العقوبات التي فرضتها الشريعة، وفوض أمرها إلى الحاكم، يقول الله تعالى {وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءِ بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ} (سورة المائدة آية 38) ويقول تعالى: {الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِئَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَيَشْهَدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ} (سورة النور آية 2) (قاسم العيد، 2004 : ص 36).

• **المسئولية الأخلاقية:**

تختلف المسئولية الجنائية عن المسئولية الأخلاقية باختلاف أبعادهما، فالمسئولية الجنائية تتحدد بتشريعات تكون أمام شخص أو جهة، ومقصورة على سلوك الإنسان نحو غيره، وتتغير حسب درجة تطبيق التشريع في المجتمع، وتنفذها سلطة خارجية من القضاة، ورجال الأمن ومصالحة السجون، لكن المسئولية الأخلاقية أوسع وأشمل من الدائرة الجنائية؛ لأنها تتعلق بعلاقة الإنسان بخالقه وبنفسه وبغيره، فهي مسئولية ذاتية أمام الله ثم أمام الضمير الأخلاقي، وهي ثابتة لا تتغير، وتمارسها قوة ذاتية تتعلق بضمير الإنسان الذي هو سلطته الأولى، ولكن الأخلاق بقوتها الذاتية لا تكون بديلا عن الحقوق الجنائية، فكلا من المسئولية الأخلاقية والمسئولية الجنائية متكاملتان. (الفالح، 2007:ص117)، ولا يكون المرء صاحب خلق فاضل ما لم يتكون عنده شعور بالمسئولية، لذا كان الشعور بالمسئولية الأخلاقية أساساً من أسس الأخلاق، ومن الشروط الأساسية للمسئولية: الطابع الشخصي أو المسئولية الفردية بمعنى أن الفرد يتحمل مسئولية عمله والمسئولية الفردية لها مجالان:

المجال الداخلي: وهو مسئولية الفرد عن قصده وإرادته ونواياه قال تعالى: {وَإِنْ تَبَدُّوا مَا فِي أَنْفُسِكُمْ أَوْ تَخَفُوهُ يُحَاسِبِكُمْ بِهِ اللَّهُ فَيَغْفِرُ لِمَن يَشَاءُ وَيُعَذِّبُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ} البقرة 284

المجال الخارجي: وهو السلوك المحسوس من قول أو فعل شريطة أن يحدث ذلك عن قصد واختيار {لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا عَقَدْتُمُ الْأَيْمَانَ} المائدة 89 ومما يجب التأكيد عليه أن المسئولية الفردية لا تلغي المسئولية الجماعية، بل تتدرج فيها لأن الجماعة هي مجموعة أفراد، وهي مسئولة عن انحرافات سلوكيات الأفراد وعن تصحيحها بجميع الوسائل المشروعة، قال ﷺ: **والذي نفسي بيده لتأمرن بالمعروف ولتتهون عن المنكر قبل أن تجذبوا فتستسقون فلا تسقون، ولتأخذن على يدي الظالم ولتأخذن على يدي المسيء**

ولتأطره على الحق أطرا ولتقصره على الحق قصرا ولتفاضن على الخير أو ليوشكن الله أن يبعث عليكم عقابا منه من عنده أو ليسحتكم الله جميعاً بعذاب أو ليضربن الله بقلوب بعضكم على بعض ويلعنكم كما لعن من قلبكم، أو ليسلطن الله عليكم شراركم أو ليؤمرن عليكم شراركم ثم تدعون فلا يستجاب لكم)، قال تعالى: المؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر، (رواه أبو داود برقم: 4336 والترمذي برقم: 2169 وأحمد برقم: 22801 وأبو يعلى برقم: 4914 ورقم: 5035 والبزار برقم: 188 والبيهقي في الكبرى برقم: 20776 ورقم: 20779 وشعب الإيمان برقم: 7545 ورقم: 7558).

ولا شك أن الشريعة الإسلامية دعمت التزام الأفراد بالمبادئ الأخلاقية التي حددها الإسلام من خلال تقريرها لمجموعة من الزواجر والعقوبات الأخروية والدينيوية لمن يخرج عن هذه المبادئ (الشمميري، 2004 ص5) ، وهي لا تحكم على الأفعال بظاهرها فقط ولكن تمتد إلى النوايا والمقاصد والبواعث التي تحرك هذه الأفعال الظاهرة (الزكي، 2008، ص10) قال ﷺ: "إنما الأعمال بالنيات" رواه (البخاري: برقم (1)، ومسلم: برقم (1907)).

الأخلاق: فطرية ومكتسبة:

من المعلوم أن الجانب الخلقى يمكن اكتسابه عن طريق التعود وتمثل الفضيلة، وإن حظوظ الناس من الطبائع الفطرية والنفسية الخلقية تختلف وتتفاوت وهو ما عبر عنه حديث أبي سعيد الخدري ﷺ قال: (صلى بنا رسول الله ﷺ يوماً صلاة العصر بنهار ثم قام خطيباً فلم يدع شيئاً يكون إلى قيام الساعة إلا أخبرنا به وكان فيما قال ألا لا يمتنعن رجلاً هيبة الناس أن يقول بحق إذا علمه قال فبكى أبو سعيد فقال قد والله رأينا أشياء فهبنا فكان فيما قال ألا إنه ينصب لكل غادر لواء يوم القيامة بقدر غدرته ولا غدره أعظم من غدره إمام عامة فكان فيما حفظنا يوماً ألا إن بني آدم خلقوا على طبقات شتى فمنهم من يولد مؤمناً ويحيا مؤمناً ويموت مؤمناً ومنهم من يولد كافراً ويموت كافراً ومنهم من يولد كافراً ويموت مؤمناً ومنهم من يولد مؤمناً ويموت كافراً ومنهم من يولد كافراً ويموت مؤمناً ألا وإن منهم بطيء الغضب سريع الفياء ومنهم سريع الغضب سريع الفياء فتلك بتلك ألا وخيرهم بطيء الغضب سريع الفياء ألا وشرهم سريع الغضب بطيء الفياء ألا وإن منهم حسن القضاء حسن الطلب ومنهم سيء القضاء حسن الطلب ومنهم حسن القضاء سيء الطلب فتلك بتلك ألا وخيرهم الحسن القضاء الحسن الطلب ألا وشرهم سيء القضاء سيء الطلب ألا وإن الغضب جمرة في قلب ابن آدم أما رأيتم إلى حمرة عينيه وانتفاخ أوداجه فمن أحس بشيء من ذلك فليصق بالأرض). رواه أحمد برقم: 10759 والترمذي برقم: 2191 وقال: حسن صحيح والحاكم برقم: 8543 والبيهقي برقم: 8289.

وقال رسول الله ﷺ: (إن الله خلق آدم من قبضة قبضها من جميع الأرض فجاء بنو آدم على قدر الأرض جاء منهم الأحمر والأبيض والأسود وبين ذلك والسهل والحزن والخبيث والطيب زاد في حديث يحيى وبين ذلك) رواه أحمد برقم: 19145 ورقم: 19085، وأبو داود برقم (4693)،

والترمذي برقم (2955) وابن حبان برقم: 6160 والبيهقي في الكبرى برقم: 18206، وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: "الناس معادن كمعادن الذهب والفضة، خيارهم في الجاهلية خيارهم في الإسلام إذا فقهوا والأرواح جنود مجندة فما تعارف منها ائتلف وما تناكر منها اختلف" رواه البخاري رقم: 3203 مسلم برقم 2526 رقم: (2638)، وأبو داود برقم (4834) وقوله ﷺ: "الناس معادن" دليل على الفروق الفردية الفطرية الخلقية وهذا الحديث الشريف يكشف عن أصلين جوهرين من أصول التكوين العام للناس:

الأصل الأول: ما يتعلق بالتكوين النفسي للناس: فيكشف الرسول ﷺ أن الناس بينهم فروق كبيرة من وجوه شتى وكل فرد منهم تكوين فذ لا يماثله من كل الوجوه تكوين فرد آخر ولكن قد يقاربه وتتشرك معه في صفات كثيرة، ثم إن جميع الناس يشتركون في الصفات العامة الأساسية رغم الاختلاف بينهم في بعض العناصر على نظير ما نشاهده في المعادن، ولذلك فإن خيارهم في الجاهلية هم خيارهم في الإسلام إذا استورا في فهم الدين والفقهاء عن الله، إذ التفاضل في أصل التكوين سيظل ملازماً لهم.

الأصل الثاني: يتعلق بالتكوين الروحي: "الأرواح جنود مجندة، فما تعارف منها ائتلف وما تناكر منها اختلف"، فالأرواح في أصل تكوينها مختلفة أيضاً فيما بينها فهي أصناف شتى وليست صنفاً واحداً وإن كانت تشترك في صفات عامة تدخل تحت مسمى واحد أو نوع واحد (الميداني، 1988 ج1 ص180).

وإن كان الناس مختلفون في طبائعهم الخلقية فإن البعض منهم أخلاقه فطرية تظهر فيهم منذ أول حياتهم ومنذ نشأتهم ومنهم من يكون عنده استعداد فطري لاكتساب الأخلاق عن طريق الكسب والمرونة وعلى ذلك يمكن تقسيم الأخلاق إلى قسمين:

القسم الأول: الأخلاق الفطرية:

وهي مكارم جبلية جبل عليها الإنسان تكون سجية وطبيعية له فلا يحتاج في ممارسته إلى تكلف ولا يحتاج في استدعائه إلى عناء ومشقة ولذلك قال النبي ﷺ لأشج عبد القيس رضي الله عنه: "إن فيك لخلقين يحبهما الله: الحلم والأناة" قال يا رسول الله: أهما خلقان تخلقت بهما أم جبلني الله عليهما؟ قال: "بل جبلك الله عليهما" فقال: الحمد لله الذي جبلني على خلقين يحبهما ورسوله ﷺ رواه أبو داود برقم (5225)، والبيهقي (ج7 ص102)، والتبريزي في المشكاة (ج3 ص1328)، وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: "قيل يا رسول الله: من أكرم الناس؟ قال: أتقاهم فقالوا: ليس عن هذا نسألك! قال: فيوسف نبي الله ابن نبي الله ابن خليل الله" قالوا: ليس عن هذا نسألك، قال: "فعن معادن العرب تسألوني؟ خيارهم في الجاهلية، خيارهم في الإسلام إذا فقهوا" (رواه البخاري رقم: 3203 ورقم: 4412 ورقم: 3175 ورقم: 3194 ورقم (3353) وفي الأدب المفرد رقم: 129 ومسلم رقم: 2378 وأحمد رقم: 9284 والدارمي برقم: 227).

فالحاسة الخلقية فطرية في الإنسان وقد استخدمت على امتداد العصور بوصفها معيار السلوك الأخلاقي فزكت بعض الصفات وأدانت غيرها، وإذا كانت أحكام هذه الملكة الفطرية يمكن أن تتباين وتختلف من شخص إلى آخر، فإن الضمير الإنساني أصدر حكمه الثابت الذي لا يختلف لصالح بعض الصفات الأخلاقية واعتبرها خيرة، وأدان صفات أخرى وأعلن أنها سيئة أو شريرة، فمن ناحية الفضائل الأخلاقية، نالت الثناء دائماً فضائل العدالة والشجاعة والصدق ولم يسجل التاريخ عهداً جديراً بالذكر نال فيه الكذب والظلم والخيانة ونكت العهد تأييد الضمير الإنساني ورضاه (المودودي، 2006: ص 27) .

القسم الثاني: الأخلاق المكتسبة:

حيث بإمكان الإنسان اكتساب بعض الفضائل والأخلاق، وذلك بالتربية المقترنة بالإرادة والتصميم، والناس في ذلك متفاوتون بمدى سبقهم وارتقائهم في سلم الفضائل وهذا التفاوت لا ينافي وجود استعداد عام صالح لاكتساب مقدار من الصفات الخلقية ووفق هذا الاستعداد جاءت التكاليف الشرعية بالتزام فضائل الأخلاق، واجتناب الرذائل. (الزكي، 2008، ص 16) جاء رجل إلى رسول الله ﷺ فقال: "يا رسول الله أوصني قال: "لا تغضب" (رواه البخاري برقم 6116) وقوله ﷺ: "ليس الشديد بالصرعة؛ إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب" (رواه البخاري برقم 6114، ومسلم برقم 107).

وعن أبي هريرة رضي الله عنه مرفوعاً: "إنما العلم بالتعلم، والحلم بالتحلم، ومن يتحرر الخير يعطه، ومن يتوق الشر يوقه" (رواه الخطيب في تاريخه: 1997، ج9 ص127) والطبراني (ج19 ص395) وصحيح الجامع (2328/1)، وعن أبي أيوب رضي الله عنه مرفوعاً: "اللهم اهدني لصالح الأعمال والأخلاق فإنه لا يهدى لصالحها ولا يصرف عن سيئها إلا أنت" رواه الحاكم برقم (5942).

علاقة الأخلاق الإسلامية بالفروع الإسلامية:

فمن المهم للمشرفين التربويين أن يلحظوا العلاقة بين الأخلاق الإسلامية وكل من العقيدة والإيمان والعبادة والشريعة الإسلامية والسلوك والضمير والنفوس البشرية فان لذلك اثر بالغ في تطوير درجة الالتزام وترسيخ أخلاقيات المهنة لديهم:

أولاً : علاقة الأخلاق بالعقيدة:

فالأخلاق الإسلامية تستند إلى العقيدة وتنبثق عنها، وهذا ما يجعلها قناعات قبل أن تكون سلوكاً، على خلاف الأخلاق التي تستند إلى العادات والتقاليد، فكثيراً ما تُمارس هذه الأخلاق على أساس من التقليد غير الواعي وبُحكم العادة، ويغلب أن يكون الدافع إليها الرغبة في إرضاء المجتمع. (دراز، 1991 ص343) (جرار، 2006، ص 199 www.islamnoon.com). والأخلاق في الإسلام تعتمد على أهداف العقيدة الإسلامية باعتبار أن العقيدة الإيمانية معيار توزن عليه الأعمال والأقوال وكافة التصرفات، لحفظ كرامة الإنسان وصيانتها وتحقيق سعادته

في حياته الدنيا والآخرة (موسوعة نضرة النعيم 1998: ج1ص92). ولما كان للأخلاق علاقة بالعقيدة فقد ربط الله تعالى الإيمان بحسن الخلق فقال سبحانه: (لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِيلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ) (البقرة 177) وسئل رسول الله ﷺ: أي المؤمنين أفضل إيماناً؟ قال: "أحسنهم خلقاً" (رواه أحمد، ج 2ص250، 472)، والترمذي برقم 1162، وابن حبان (1311)، والحاكم (ج1ص3) وقال ﷺ: "البر حسن الخلق" (رواه الترمذي برقم 2004) وجامع الأصول (ج11ص694) فالبر صفة للعمل الأخلاقي وهو اسم جامع لأنواع الخير، والقاعدة الإيمانية في الإسلام تدفع المؤمنين بها إلى أن يتحلوا بالفضائل الخلقية وأن يتخلوا عن الرذائل وأن يلتزموا في حياتهم كل سلوك خلقي تدعو إليه مكارم الأخلاق وتعد على ذلك بالأجر العظيم، وتحذر من مغبة ممارسة الرذائل الخلقية المحظورة، وممارسة ظواهرها في السلوك وتذر بسخط الله وبالعقاب الأليم، (الميداني، 1988 ج1ص25)، لذلك قال ﷺ: "الإيمان بضع وسبعون شعبة، فأفضلها قول لا إله إلا الله، وأدناها إمطة الأذى عن الطريق، والحياء شعبة من الإيمان" (رواه البخاري برقم 9) والحياء من مكارم الأخلاق، ولذلك جاءت الأخلاق في منهج العقيدة الإسلامية على أسمى درجات السمو والارتقاء (الزكي، 2008، ص10) قال رسول الله ﷺ: "إن من أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً" (رواه الترمذي، ج5ص11 برقم 2612).

ثانياً : علاقة الأخلاق بالإيمان:

فالإيمان شعب، ويزيد بالطاعات وينقص بالمعاصي، وأهل الإيمان يتفاضلون ويتفاوتون في درجات الإيمان، وقد وردت روايات تدل على العلاقة الوثيقة بين الأخلاق والإيمان، كقوله (ﷺ) في جواب أي المسلمين أفضل؟ قال: "من سلم المسلمون من لسانه ويده" (رواه البخاري برقم 10)، وقوله (ﷺ): "لا تحاسدوا ولا تباغضوا، ولا تدابروا، ولا يبيع بعضكم على بيع بعض، وكونوا عباد الله إخواناً، المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يخذله ولا يحقره التقوى ههنا (وأشار إلى صدره ثلاثاً) بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم" رواه مسلم برقم: (6706) وقوله (ﷺ) في جواب من قال أي الإسلام خير؟ قال أن تطعم الطعام، وتقرأ السلام على من عرفت ومن لم تعرف" متفق عليه وقوله (ﷺ) "من حسن إسلام المرء تركه ما لا يعنيه" رواه الترمذي وابن ماجه، وقوله (ﷺ): مثل المؤمنين في ترحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر" رواه مسلم: 16/471 برقم (6751) والأحاديث في هذا المعنى كثيرة، والإيمان هو مناط تكوين القيم الخلقية والاجتماعية، وهو أيضاً مصدر الإلزام الخلقى، لأنه هو المسيطر على كل غرائز الإنسان وشهوته، والمتحكم في أحاسيسه ودوافعه، إن الإيمان قول وعمل، والأخلاق الكريمة أقوال وأفعال لا تنفك عن معنى الإيمان.

ثالثاً : علاقة الأخلاق بالعبادة:

الأخلاق الإسلامية عبادة يثاب فاعلها، ويتقرب بها إلى الله تعالى، مما يجعلها ذات فائدة ونفع في الدنيا والآخرة، على خلاف الأخلاق المنبثقة عن العادات والتقاليد، التي يسهل نبذها عندما تتعارض مع المصالح الدنيوية للفرد أو الجماعة. (دراز، 1991، ص356) (جرار، 2006، ص199).

والعبادة مفهوم واسع لكل ما يحبه الله ويرضاه من الأقوال والأفعال الظاهرة والباطنة ومنها الإحسان والرفق والشفقة، والصبر، وذلك أن العبادة هي كمال الحب مع تمام الخضوع والذل وهي الغاية التي لأجلها خلق الله الخلق، قال تعالى (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) {56} (الذاريات)، وقال تعالى: {وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِبِينَ} النحل 36 فالدين كله داخل في العبادة وهي شاملة الأخلاق وجميع نواحي الحياة ومن هنا تكون فضائل الأخلاق ومكارمها داخلية في إطار الدين وركناً أساسياً من أركان العبادة، ولا يقبل فصل بعض العبادات عن بعض قال تعالى (أَفَتُؤْمِنُونَ بِبَعْضِ الْكِتَابِ وَتَكْفُرُونَ بِبَعْضٍ فَمَا جَزَاءُ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا خِزْيٌ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَيَوْمَ الْقِيَامَةِ يُرَدُّونَ إِلَى أَشَدِّ الْعَذَابِ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ} (البقرة 85) وإن الأوامر التي وردت في الكتاب والسنة وتعلقت بالصلاة والصيام لا تنفصل عن الأوامر التي تعلقت بالصدق والعدل ولا بد من تعظيم شعائر الله وشرائعه قال تعالى: {ذَلِكَ وَمَنْ يُعِظْ شَعَائِرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِنْ تَقْوَى الْقُلُوبِ} الحج 32 والعبادة المقبولة لا بد فيها من نية وصحة وإخلاص ومتابعة وهذا شامل للأخلاق الكريمة كما أن العبادة لا بد فيها من حب وخوف ورجاء فمن عبد الله بالحب فقط فهو زنديق ومن عبد الله بالرجاء فقط فهو مرجيء ومن عبده بالخوف فقط فهو خارجي وقد أثنى سبحانه على أنبيائه ورسله فقال تعالى (إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَيَدْعُونَنَا رَغَبًا وَرَهَبًا وَكَانُوا لَنَا خَاشِعِينَ} (الأنبياء 90) وقال تعالى: (يَتَّعُونَ إِلَى رَبِّهِمُ الْوَسِيلَةَ أَيُّهُمْ أَقْرَبُ وَيَرْجُونَ رَحْمَتَهُ وَيَخَافُونَ عَذَابَهُ إِنَّ عَذَابَ رَبِّكَ كَانَ مَحْذُورًا} (الإسراء 57) (عبد العظيم www.al-fath.net/new/details.asp) وقد اتفقت الشرائع في هذه الأمور الخمس المذكورة في قوله تعالى {قُلْ إِنَّمَا حَرَّمَ رَبِّي الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَنَ وَالْإِثْمَ وَالْبَغْيَ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَأَنْ تُشْرِكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزِّلْ بِهِ سُلْطَانًا وَأَنْ تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ} الأعراف 33 وقال تعالى {قُلْ تَعَالَوْا أَتْلُ مَا حَرَّمَ رَبِّي عَلَيْكُمْ أَلَّا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ مَنْ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرِزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَنَ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ذَلِكَمْ وَصَاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ} الأنعام 151.

رابعاً : علاقة الأخلاق بالشريعة الإسلامية :

فالسلك الاختياري للإنسان حسب الهدف من ممارسته ينقسم إلى ثلاث مجموعات عامة: **المجموعة الأولى:** الأعمال التي ينجزها الإنسان حسب ارتباطه بالله سبحانه كالتوجه إلى الله، والرجاء والخوف والخشوع وهذه الأخلاق مع الله، وهي حقوق إلهية محضة: وتتمثل بما يجب نحو الله وطاعته.

المجموعة الثانية: السلوك الذي يرتبط في الأصل بالإنسان نفسه وإن ارتبط بالآخرين عرضاً وبنحو ثانوي، أو لوحظ فيه الارتباط مع الله سبحانه وهذه الأخلاق الفردية.

المجموعة الثالثة: الأعمال التي ينجزها الإنسان بحكم ارتباطه بالآخرين والعلاقات التي يقيمها معهم وهذه الأخلاق الاجتماعية وتتمثل بالتعاون والدعوة والإرشاد والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والعدل، وضبط المعاملات والصدقة (الميداني، 1988 ج1ص26) و(اليزدي، www.mesbahyazdi.org).

بيان ارتباط أحكام الشريعة الإسلامية بالأخلاق:

1- **الأحكام الاعتقادية والتعبدية:** فإن طاعة الله تعالى هي ظاهرة خلقية يدفع إليها أساس أولى من الأسس الأخلاقية، وهو حب الحق وإيثاره، لأن من تجب طاعته فحقه أن يطاع ومن يتمتع بخلق حب الحق وإيثاره فإن خلقه هذا يدفعه إلى تأدية هذا الحق لمستحقه، فهو إذن يؤدي حق الطاعة لمستحقها فيعبد الله تبارك وتعالى حسب أمره، وعلى ما يرضيه، وكذلك شكر المنعم ظاهرة خلقية يدفع إليها حب الحق وإيثاره وكذلك عدم الاستكفاف عن عبادة الله من فضائل الأخلاق، ولذلك وصف الله ملائكته بأنهم لا يستكبرون عن عبادته فقال: (إِنَّ الَّذِينَ عِنْدَ رَبِّكَ لَا يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِهِ وَيُسَبِّحُونَهُ وَلَهُ يَسْجُدُونَ) (الأعراف 206).

2- **ارتباط أحكام المعاملات المالية بالأخلاق:** فالمعاملات المالية قائمة على أساس الحق والعدل ومن كان يتمتع بالحق والعدل يجد نفسه مدفوعاً بعامل خلقي للالتزام بأحكام المعاملات المالية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية (الميداني، 1988 ج1ص30).

3- **ارتباط أحكام المعاملات الاجتماعية بالأخلاق:** فنظام الأسرة وحقوق أفرادها وواجباتهم قائمة على مبدأ التعاون بين أفرادها وتوزيع المسؤوليات وفق مصلحة الجماعة كل بحسب وظيفته واستحقاقه، والتعاون مبدأ أخلاقي يدفع إليه الشعور بالحب تجاه الآخرين وكذلك الدافع الجماعي الذي يخفف من الغلو في الأنانية الشخصية.

4- **ارتباط أحكام الأحوال الشخصية بالأخلاق:** وأحكام الأحوال الشخصية هي التي تنظم أحوال الزواج والطلاق والنفقة والميراث، وهذه الأحوال كلها ذات دوافع أخلاقية ظاهرة وتتمثل بالتعاون والعدل.

5- ارتباط أحكام تنظيم العقود بالأخلاق: فالأصل في تنظيم شكلية العقود والمعاملات أنه يهدف إلى ضمان الحقوق لأهلها، وعدم تسرب الظلم والجور إليها وهي دوافع أخلاقية.

6- ارتباط أحكام الآداب بالأخلاق: إن الآداب الأخلاقية فيها احترام وتقدير للآخرين وحسن تعامل معهم، وفيها ابتعاد عن كل ما يجرح مشاعرهم، وهذا كله نابع من حب العطاء بوصفه أحد الأسس الأخلاقية العامة وكذلك خلق الشعور بالمحبة للآخرين، وخلق الخير والحق وإيثاره. (الميداني، 1988 ج1 ص32).

خامساً : علاقة الأخلاق بالسلوك :

السلوك الظاهر هو تعبير عما في داخل الإنسان من أخلاق، والأخلاق تتناول السلوك سواء من جانبها الفردي أو الاجتماعي: فمن الأخلاق التي تتناول جانب السلوك الفردي: الزهد المحمود، التفاؤل، النظام، ومن الأخلاق التي تتناول جانب السلوك الاجتماعي: الصدق، والحلم، والأمانة، والصبر، والعفة، والتسامح، والعفو، والشجاعة، والتواضع، والوفاء، وإكرام الضيف وعبادة المرضى. وهذه القاعدة مبنية على: أن يعامل الإنسان الناس كما يحب أن يعامل، ولقد أبان ﷺ هذه القاعدة بقوله ﷺ: "من أحب أن يزحزح عن النار ويدخل الجنة فلتأته منيته وهو يؤمن بالله واليوم الآخر، وليأت إلى الناس الذي يحب أن يؤتى إليه" رواه مسلم برقم (1884).

سادساً : علاقة الأخلاق بالضمير :

فالنفس الإنسانية ألهمت في فطرتها ما تدرك به فضائل الأخلاق ورذائلها وطريق الخير، وطريق الشر، قال تعالى: (وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا 7 فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا 8 قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا 9 وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا 10) (الشمس) وقال تعالى: (بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ 14 وَلَوْ أَلْقَىٰ مَعَاذِيرَهُ 15) (القيامة) فالإنسان لدية بصيرة يحاسب بها نفسه محاسبة أخلاقية على أعماله، وقال تعالى: (لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ 4 أَيَحْسَبُ أَنْ لَنْ يَقْدِرَ عَلَيْهِ أَحَدٌ 5 يَقُولُ أَهْلَكْتُ مَالًا لُبَدًا 6 أَيَحْسَبُ أَنْ لَمْ يَرَهُ أَحَدٌ 7 أَلَمْ نَجْعَلْ لَهُ عَيْنَيْنِ 8 وَلِسَانًا وَشَفَتَيْنِ 9 وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ 10) (البلد). فالإنسان كما لديه أدوات الحس الظاهر لديه حس باطن يدرك به طريقي الخير والشر، وهما النجدان وهذا الحس الباطن يشمل ما تدركه الأفكار السليمة، وما تحس به الضمائر بمشاعرها الوجدانية التي فطرها الله عليها ومن ذلك يتكون في الإنسان حسه الأخلاقي (الميداني، 1988 ج1 ص74)، يقول الماوردي: معايير الخير والشر حقيقتان واقعتان معروفتان ومفهومتان فهما حسناً لكل إنسان، والحاسة الخلقية ملكة فطرية في طبيعة الإنسان ذاتها ولهذا سميت الفضيلة في المصطلح القرآني بـ "المعروف" وهو: المعلوم جيداً وعلى العكس من هذا شيء غير معروف وهو المنكر. (المودودي 2006: ص 30)، ولذلك كان تعريف الرسول ﷺ للبر والإثم تعريفاً عظيماً حيث قال: "البر حسن الخلق، والإثم ما حاك في نفسك وكرهت أن يطلع عليه الناس" (رواه مسلم، برقم (2553)، فحس النفس الإنسانية الخلقى بالإثم فيكرهه فاعل الإثم أن يطلع عليه

الناس لأنه يعلم أنهم يشعرون بمثل ما يشعر بحس خلقي في أعماق نفوسهم أيضاً، وهذا الحس الأخلاقي هو ما أسماه المعاصرون بـ "الضمير". (الزكي، 2008 ص 11) فعن وابصة بن معبد رضي الله عنه قال: أتيت رسول الله ﷺ فقال: "جئت تسأل عن البر؟ قلت نعم فقال: "استفت قلبك، البر ما اطمأنت إليه النفس، واطمأن إليه القلب، والإثم ما حال في نفسك وتردد في الصدر، وإن أفتاك الناس وأفتوك" (رواه الدارمي برقم (2523)، وأحمد (4/ص 228) رقم (17924) وقد جمع الرسول ﷺ فضائل الأخلاق تحت مسمى "البر"، وجمع رذائل الأخلاق تحت مسمى "الإثم" فالبر يفعله الإنسان السوي وهو مطمئن القلب، ومطمئن النفس، أما الإثم فإن الإنسان السوي لا يقدم عليه وفي نفسه قلق منه، وفي صدره تردد ولذلك كان تأكيد الرسول ﷺ بقوله: "دع ما يريبك إلى ما لا يريبك" (رواه الترمذي برقم (518)، والنسائي برقم (2725).

سابعاً: علاقة الأخلاق بالانفس البشرية:

الأخلاق الكريمة تتوافق مع العقول السليمة والفطرة المستقيمة، قال تعالى {فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفاً فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ} الروم 30 وقال ﷺ: (كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه) رواه البخاري برقم 1358 ومسلم برقم 2658 لأن الإسلام هو دين الفطرة، وقد بعث ﷺ بحنيفية سمحة، ولقد خلق الله عباده حنفاء، كما في الحديث، و(أتتهم الشياطين فاجتالتهن عن دينهم) رواه مسلم برقم: 2865، فإذا كان الناس ينشدون إقامة المدينة الفاضلة وبلوغ السعادة الحقيقية، والوصول إلى درجات الكمال النفسي فما عليهم إلا إتباع الصراط المستقيم، فكما لله الخلق فينبغي أن يكون له الأمر {أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ تَبَارَكَ اللَّهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ} الأعراف 54 وقال: {أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ} الملك 14 وقال: {فَمَنْ اتَّبَعَ هُدَايَ فَلَا يَضِلُّ وَلَا يَشْقَى} 123 {وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكاً وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى} طه 124 وقد روى ابن مسعود رضي الله عنه قال: خط رسول الله ﷺ خطاً ثم قال: هذا سبيل الله، ثم خط خطوطاً عن يمينه وعن شماله ثم قال: (هذه السبل ليس منها سبيل إلا عليه شيطان يدعو إليه) ثم قرأ (وأن هذا صراطي مستقيماً فاتبعوه ولا تتبعوا السبل فتفرق بكم عن سبيله) رواه أحمد، والصراط المستقيم هو الإسلام، وهو ما دعت إليه الرسل، وهو ما كان عليه رسول الله ﷺ والصحابة الكرام رضي الله عنهم وعلى العبد أن يعلم قدم الصراع بين الخير والشر وسنن التدافع بين الإيمان والكفر وبين أصحاب الصراط المستقيم من جهة وأصحاب المذاهب المعوجة والمناهج الوضعية القاصرة من جهة أخرى والإنسان يتنازع الشيطان والهوى والنفس الأمارة بالسوء مما له أبلغ الأثر على أخلاق الإنسان وسلوكه وهذا هو موطن الابتلاء قال تعالى {لِنَبِّئَهُمْ أَنَّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا} الكهف 7 وقال {لِنَبِّئَهُمْ أَنَّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ} الملك 2 وإن للإنسان نفس واحدة لها ثلاث حالات فأحياناً تكون أماراً بالسوء تحض على الشر والفجور

وهذه قرينها الشيطان وهى المذكورة في قوله تعالى {إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي} يوسف 53، وأحيانا تكون لوامة وهى التى تلوم صاحبها وقيل هى نفس المؤمن التى أقسم بها سبحانه فقال: {وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ} القيامة 2 وأحيانا تكون مطمئنة وهى التى ألهمها الله التقوى، وتدفع صاحبها إلى التوبة والاستغفار، وهذه النفس قرينها الملك وهى المذكورة في قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ {27} ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً {28} الفجر} والأحقق من أتبع نفسه هواها وتمنى على الله الأماني، وكان عمر رضي الله عنه يقول (أيها الناس، حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم، وتهيئوا للعرض الأكبر، {يَوْمَئِذٍ تُعْرَضُونَ لَا تَخْفَىٰ مِنْكُمْ خَافِيَةٌ} (الحاقة: 18) رواه الترمذي برقم (2508) فالיום عمل ولا حساب وغدا حساب ولا عمل، قال محمد بن واسع رحمه الله: عددت مائة خصلة من خصال الخير لم أجد لنفسى فيها نصيب فمن آثر نجاة نفسه عليه أن يتحسس عيبه ويستعين بربه على إصلاح وعلاج هذه النفس (عبد العظيم //syash.maktoobblog.com) قال تعالى: {وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ} (العنكبوت 69).

العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي:

وهي مفيدة جداً في تعزيز درجة التزام المشرفين التربويين: فسلوك الإنسان الأخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات إيجابية وسلبية، داخلية وخارجية، ويصل تأثير هذه المؤثرات إلى أن تغطي على خلقه الأساسي حتى يصبح السلوك الجديد له خلقاً وطبعاً، وقد قال رضي الله عنه "إنما العلم بالتعلم، وإنما الحلم بالتحلم" رواه البيهقي صحيح الجامع (ج1 رقم 2328)، وقال رضي الله عنه أيضاً "ومن يتصبر يصبره الله" رواه البخاري، وهذان دليلان على أن الإنسان يستطيع أن يتخلق بالأخلاق الحسنة إذا عزم على ذلك وأعانته الله تعالى، وإن الإنسان المفطور على خلق معين يستطيع الانفكاك عنه، من خلال المجاهدة والعوامل المؤثرة التالي ذكرها، ويغير من خلقه إلى الأفضل، لقوله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ} (الرعد: 11) فمدلول النفس في قوله (بأنفسهم) يشير إلى الصفات الداخلية أكثر من الخارجية، فالأخلاق في الحقيقة صفات نفسية يمكن تغييرها إلى الأفضل حتى يغير الله واقع الإنسان والمجتمع والأمة.

وفيما يلي أهم هذه العوامل المغيرة:

العامل الأول: الإيمان:

لا شك أن المحرك الأول للأخلاق الحسنة هو الإيمان؛ لأنه يربط الإنسان بخالقه عز وجل، فيورثه خلق التواضع عندما يتذكر عظمة الله تعالى وضعف الإنسان، ولذا قيل: من عرف نفسه فقد عرف ربه فمن عرف ضعف نفسه وحاجتها وأنه مستحق لوصف العبودية، عرف غنى الله تعالى وقوته وأنه مستحق لوصف الألوهية، وقيل: إذا دعيتك قدرتك على ظلم الناس فتذكر قدرة الله عليك. ويورثه خلق الرحمة لأنها صفة الله تعالى ويحب أن يتخلق بها ليرحمه الله فعنه رضي الله عنه

قال: (إن الله يرحم من عباده الرحماء) رواه البخاري برقم ١٠٠٠٠ ومسلم برقم ١٠٠٠٠٠ ، ويورثه خلق العدل لأن الله تعالى عادل لا يحب الظالمين، ولا يعي ذلك إلا من يؤمن باليوم الآخر، ويورثه خلق التجرد فلا يعمل العمل الصالح رجاء السمعة والمصلحة بل يبتغي بذلك رضى الله تعالى، ولأن المرئيين والمنافقين يوم القيامة يجعل الله ما عملوا هباء منثوراً، ثم يعذبون، فيخاف المسلم من الرياء والنفاق، ويورثه خلق الإحسان إلى الآخرين ليجد جزاء ذلك يوم القيامة، ويمنعه من الأخلاق السيئة لأنه يخشى من عقوبتها، والإيمان بالملائكة يشعره بالرقابة الدائمة عليه فيضبط سلوكه، والإيمان بالرسول الكرام عليهم السلام يدعوهم إلى التخلق بأخلاقهم، لأنهم خير الخلق خلقاً، فتتعزيز العقيدة بالخلق ويكمل أحدهما الآخر ويوصل أحدهما إلى الآخر، وبما أن الإيمان يزيد وينقص لدى الإنسان بين فترة وأخرى، كما قال تعالى: (هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَرْتَدُّوا أَيْمَانًا مَعَ إِيْمَانِهِمْ 4:الفتح) فإن هذه الأخلاق تزيد عند زيادة الإيمان وتنقص عند نقصانه، فإذا أراد المسلم أن تتحسن أخلاقه فعليه بزيادة إيمانه بالله تعالى أولاً، ولزيادة الإيمان وسائل عدة: منها التفكر في آيات الله الكونية، والتفكر في آيات الله الشرعية، والإقبال على الطاعات، وترك الكبائر، وحضور مجالس الذكر والعلم، ومدارسة سيرة النبي المصطفى (ﷺ)، وقراءة سير الصالحين. (الحميدان، 2006).

وإنما قويت أخلاق السلف الصالح (ﷺ) لقوة إيمانهم بالله واليوم الآخر، كما جاء عن فاطمة بنت عبد الملك امرأة عمر بن عبد العزيز رحمهما الله أنها دخلت عليه، فإذا هو في مصلاه يده على خده، سائلة دموعه، فقلت: يا أمير المؤمنين أشيء حدث؟ قال: يا فاطمة! إنني تقلدت أمر أمة محمد (ﷺ) فتفكرت في الفقير الجائع، والمريض الضائع، والعمري المجهود، والمظلوم المقهور، والغريب المأسور، والكبير وذو العيال في أقطار الأرض، فعلمت أن ربي سيسألني عنهم، فحشيت ألا تثبت لي حجة، فرحمت نفسي فبكيت. (الجليل وعقيل، 2001 ص 113).

العامل الثاني: العبادات:

وللعبادات تأثير إيجابي على السلوك يظهر لكل من داوم على أداء العبادات بصورتها الشرعية الصحيحة، فالصلاة تحكم التصرفات وتهدئ الأعصاب وتزيد الرقابة الذاتية كما قال تعالى: (إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ 45:العنكبوت)، والصلاة الخاشعة ترقق القلب وتزيد الإيمان وتورث الإخلاص وتربط بالآخرة مما له أثر في تواضع الإنسان ورحمته الآخرين، والزكاة تنمي خلق الرحمة والإحسان والتواضع وتزيد الروابط الاجتماعية وتربط بالآخرة مما له أثر في ضبط سلوك الإنسان ونظرتة للآخرين، والصيام يضبط الأعصاب والسلوك ويزيد الرقابة ويشعر بالفقراء والمحتاجين الذين لا يجدون ما يأكلون، والحج يربي على الصبر والتجرد والتواضع، ويشعر بالمساواة بين المسلمين.

وإذا كانت العبادات لم تأخذ دورها الإيجابي في حياة بعض المسلمين، فتجدهم بالرغم من أدائهم لعباداتهم أصحاب أخلاق سيئة، فذلك لأنهم لا يؤدونها على الوجه المطلوب، فإذا أدت كما شرعت أورثت الأثر المطلوب، وقد قام (الحميدان، 2006) بعمل استبانة لمجموعة من الناس سألتهم فيها عن أثر العبادات عليهم فكان من إجابات بعضهم:

بعد أن حافظت على الصلاة جماعة وعلى ذكر الله أحسست بتحسن كبير في أخلاقي، وصرت أشعر بوازع من نفسي يمنعني من الغيبة وغيرها.

ومن النماذج التاريخية ما رواه جابر رضي الله عنه قال قال رجل للنبي ﷺ: إن رجلاً يقرأ القرآن الليل كله فإذا أصبح سرق قال "ستتهاه قراءته" رواه ابن الجعد، وعن أبي هريرة رضي الله عنه قالوا يا رسول الله إن فلاناً يصلي من الليل فإذا أصبح سرق قال ﷺ: "ستتهاه صلاته" رواه البيهقي، وقد جزم النبي ﷺ في القصتين على أثر القراءة والصلاة لأن عباداتهم كانت مؤثرة في سلوكهم، ولو اقترف أحدهم شيئاً من المعاصي أو السلوكيات الخاطئة فسرعان ما يتركها، لذلك كان السلف الصالح يستعينون بالعبادات على أمورهم، قال تعالى: (وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ 45: البقرة) قال مجاهد: والصبر: الصوم، (تفسير القرطبي ج 1 ص 372) - استعينوا بهما على تقويم أخلاقكم، (الحميدان، 2006).

العامل الثالث: الصحبة والصدقة والمخالطة:

قال ﷺ: "المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل" (رواه أحمد (ج2/303 ، 334) والترمذي برقم (2497)، وأبو داود والحاكم وفي الصحيحة برقم (927). فالإنسان يتأثر بمن يخالط، وهذا المفهوم مستقرٌّ في العقول والأذهان على مرّ العصور، قال عدي بن زيد:

عن المرء لا تسأل وأبصر قرينه فكل قرين بالمقارن يقتدي

وإضافةً لاستقراره في الأفهام فإن الواقع يصدّق هذه الحقيقة فتجد الشخص يتأثر بمن يخالط وبصاحب، كما قيل: صاحب صاحب، واكتساب السلوكيات من الأقران والأصحاب أمرٌ فطريّ، بل إن من فطرة الإنسان أن يتطبع بطباع من يخالط ولو حيواناً، لذا قال ﷺ: "الفخر والخيلاء في أهل الوبر، والسكينة في أهل الغنم" متفق عليه، ذلك لما يغلب على الإبل من الفخر، وما يغلب على الغنم من البساطة، ولم يغفل الإسلام ذلك فأوصى بمجالسة الصالحين وترك مجالسة الطالحين، قال تعالى: (فَلَا تَقْعُدُوا بَعْدَ الذِّكْرِى مَعَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ: الأنعام: 68) وقال ﷺ: "مثل الجليس الصالح والسوء كحامل المسك ونافخ الكير فحامل المسك إما أن يحذيك وإما أن تبتاع منه وإما أن تجد منه ريحاً طيبة، ونافخ الكير إما أن يحرق ثيابك وإما أن تجد ريحاً خبيثة" متفق عليه، ولهذا المعنى جعل النبي لكل صحابي من المهاجرين أخاً له من الأنصار يعينه ويناصحه، ومن أمثلة ذلك أن كان سلمان الفارسي من نصيب أبي الدرداء رضي الله عنه، فزار سلمان أبا الدرداء، فرأى أم الدرداء رضي الله عنها متبذلةً (لابسة ثياب البذلة وهي المهنة وتاركة

ثياب الزينة) فقال: ما شأنك؟ قالت: أخوك أبو الدرداء ليست له حاجة في الدنيا، فجاء أبو الدرداء فصنع له طعاماً، فقال سلمان: كل، قال: إني صائم، قال سلمان: ما أنا بأكل حتى تأكل، فأكل، فلما كان الليل ذهب أبو الدرداء يقوم، قال سلمان: نم، فنام، ثم ذهب يقوم، فقال: نم، فلما كان من آخر الليل قال سلمان: قم الآن، فصلياً، فقال سلمان: إن لربك عليك حقاً ولنفسك عليك حقاً ولأهلك عليك حقاً فأعط كل ذي حق حقه، فأتي النبي (ﷺ) فذكر ذلك له، فقال (ﷺ) "صدق سلمان" رواه البخاري، وهكذا يستفيد المسلم من مصاحبة أخيه المسلم الناصح له. ولعل بعض الناس يفضل أن يصاحب من لا يناصره ولا ينتقده، بل يمدحه دائماً ولو بما ليس فيه ولا يذمه، ويصدق دائماً ولو بغير الحق ولا يكذبه، لأنه لم يعتد على النقد والنصيحة، أو لأن فيه مرضاً نفسياً كالغرور وهو لا يشعر، ويعتبر هذا الصديق صديقاً مثالياً لأنه يحبه وموافقته المستمرة له، وكان عمر (رضي الله عنه) يقول: رحم الله امرئاً أهدي إليّ عيوبي (الغزالي، 2001 ج3 ص55)، النصيحة هدية يهديها له، فللصداقة أثر إيجابي أو سلبي على الإنسان، ولها تأثير على السلوك خيراً أو شراً. (الحميدان، 2006).

العامل الرابع: التربية:

تأتي التربية لتوجه النشء التوجيه الصالح فتؤثر في أخلاقه تأثيراً بالغاً، كما قيل:

وينشأ ناشئ الفتيان منا على ما كان عودُه أبوه

وهي الفاعل الأول في التأثير على أخلاق الصغير والتربية الصالحة لها وسائل: منها الترغيب والترهيب، والنصيحة والتوجيه، والقُدوة، والتربية بالمواقف الحياتية، والتربية بالشدة أحياناً، كما قيل:

فقسا ليزدجروا ومن يكُ راحماً فليقسُ أحياناً على من يرحمُ

فالتربية إنما تؤتي ثمارها إذا كانت غير معارضة بما هو أقوى منها من المؤثرات الأخرى، كما قيل:

متى يبلغ البنيان يوماً تامه إذا كنت تبنيه وغيرك يهدمُ

ولو ألف بان خلفهم واحدٌ لكفى فكيف ببان خلفه ألف هادم

ومع ذلك لا ييأس ولا يتخلى عن بذل ما يستطيعه من جهود لأنه لا يعلم الغيب، ولعل الله

يبارك في جهده فتكون الثمار الطيبة.

والتربية الأسرية في أغلب المجتمعات المعاصرة تتعرض لمعوقات، ولا بد أن تكون التربية الصالحة خياراً أولياً للأبوين، لأنه واجب شرعي، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ 6: التحريم)، وقال (ﷺ) "كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، فالرجل راع في أهل بيته ومسئول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيته" رواه البخاري

برقم(1893)، ومسلم برقم (1829)، وهو في مصلحة الأبوين، فالابن البارّ يحفظ حقهما في الكبر وبعد الممات، ويترك الذكر الحسن للأبوين،(الحميدان، 2006)، قال (ﷺ) "إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له" رواه مسلم.

مكانة الأخلاق في الإسلام:

لقد تبوّأت الأخلاق في الإسلام مكانة رفيعة وأهمية بالغة حيث اعتبرها الأساس الذي تستند إليه كل معاملات الإنسان مع خالقه ومع نفسه ومع الآخرين وقد امتدح الله عز وجل نبينا (ﷺ) بقوله (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ) (القلم:4)، وقد جعل الله الأخلاق مقياس للخيرية، وجاء عنه (ﷺ): (إن خياركم أحاسنكم أخلاقاً) رواه البخاري، برقم 6029، ومسلم برقم 2321، وجعل الأخلاق من كمال الإيمان قال (ﷺ): (أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً) (رواه الترمذي برقم 1162 (2615)، وأحمد (ج2ص 250 ، 472) وابن حبان برقم (1311)، والحاكم (ج3/1)، وقوله(ﷺ) (وإن صاحب حسن الخلق ليبلغ به درجة صاحب الصوم والصلاة) رواه الترمذي برقم 576: وصححه الألباني في صحيح الترغيب، ومن أسباب دخول الجنة حسن الخلق (سئل رسول الله (ﷺ) عن أكثر ما يدخل الجنة؟ قال: تقوي الله وحسن الخلق) رواه أحمد وابن ماجه والترمذي وصححه، وبحسن الخلق ينال المسلم محبة الرسول (ﷺ) والقرب منه فعنه (ﷺ): (إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً) رواه الترمذي وصححه الألباني وهو في كنز العمال برقم 5184، وعندما سئلت عائشة(رضي الله عنها) عن أخلاق النبي (ﷺ) قالت (كان خلقه القرآن) رواه أحمد برقم (24080)، أي كان متمسكاً بأدابه وأوامره ونواهيه، وما يشتمل عليه من المكارم والمحاسن، والخلق في الحياة يجعل سلوك الإنسان متصفاً بالثبات والتوافق وعدم الاضطراب، والخلق مظهر من مظاهر الالتزام بشرع الله تعالى، لأنه يعني احترام الناس، والوفاء بالعهد والصدق في التعامل واحترام الموثيق وإتقان العمل والأمانة، وغير ذلك من الصفات الحميدة التي يجب أن يتخلق بها المسلم.

وتتضح مكانة الأخلاق في الإسلام من خلال عدة أمور:

الأول: كثرة النصوص الواردة في كتاب الله والسنة النبوية المطهرة: تتحدث عن الأخلاق وتركية النفوس والتخلي بأداب العلم، ففي القرآن الكريم أكثر من (300) آية تتحدث عن الفضائل الخلقية صراحةً، هذا سوى الآيات الكريمة التي تعرضت للأخلاق في ثنايا القصص القرآنية، والأحكام الشرعية، والقارئ لكتاب الله يجد الكثير من الآيات التي تنص على الأخلاقيات وإن المتأمل فيه ليرى عظمة الربط بين الإيمان والتقوى وبين أخلاقيات العمل والسلوك، ومن هذه الآيات:

قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ المائدة:8.

ويقول تعالى: ﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى﴾ {14} وذكّر اسم ربّه فصلى {15} الأعلى .
وقال تعالى: ﴿جَنَّتْ عَدْنٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَذَلِكَ جَزَاءُ مَنْ تَزَكَّى﴾
طه 76. وقال تعالى عن موسى (عليه السلام): ﴿أَذْهَبْ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ﴾ {17} فَقُلْ هَلْ لَكَ
إِلَىٰ أَنْ تَزَكَّىٰ {18}﴾ النازعات. وقال تعالى: ﴿وَمَنْ تَزَكَّىٰ فَإِنَّمَا يَتَزَكَّىٰ لِنَفْسِهِ وَإِلَى اللَّهِ
الْمَصِيرُ﴾ فاطر 18. وقال تعالى: ﴿وَسَيُجَنَّبُهَا الْأَتْقَىٰ﴾ {17} الَّذِي يُؤْتِي مَالَهُ يَتَزَكَّىٰ {18}﴾ الليل.
وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا﴾ الأحزاب 70. وقال تعالى:
﴿فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ﴾ ص 26. وقال تعالى: ﴿فَبِمَا
رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ آل عمران 159.
وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾ الصف 2، وقال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا
عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ المائدة 2، وقال تعالى: ﴿فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ
أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ﴾
البقرة 283، وقال تعالى: ﴿فَوَجَدَا عَبْدًا مِنْ عِبَادِنَا آتَيْنَاهُ رَحْمَةً مِنْ عِنْدِنَا وَعَلَّمْنَاهُ مِنْ لَدُنَّا
عِلْمًا﴾ {65} قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِ مِمَّا عَلَّمْتَ رَسُولًا {66} قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ
مَعِيَ صَبْرًا {67} وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا {68} قَالَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ صَابِرًا
وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا {69} قَالَ فَإِنِ اتَّبَعْتَنِي فَلَا تَسْأَلْنِي عَنْ شَيْءٍ حَتَّىٰ أُحْدِثَ لَكَ مِنْهُ ذِكْرًا {70}﴾
{الكهف: 65-70}.

وكذلك من السنة النبوية المطهرة قوله (ﷺ): (يسروا ولا تعسروا، وبشروا ولا تنفروا) رواه
البخاري ومسلم وقوله (ﷺ) (المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده) (رواه البخاري برقم
10)، وقال (ﷺ) (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية وإذا
أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة) رواه البخاري ومسلم، وقوله (ﷺ) (ليس منا من لم يوقر
كبيرنا ويرحم صغيرنا ويعرف لعالمنا حقه) رواه أحمد أبو داود رقم 4943، والترمذي رقم
1921 والحاكم والبخاري في الأدب المفرد (ح 353) وصحيح الجامع 6540.

ويرى الباحث أن هذه النصوص تعبر عن أخلاقيات التعليم والإشراف عليه في أسمى المعاني
فقد كان (ﷺ) أرفق الناس بالمتعلمين وأبعدهم عن التشدد والتعسير، ومثل قوله تعالى في قصة
موسى عليه السلام (فَسَقَىٰ لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّىٰ إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ)
(القصص: 24) وهو خلق الإحسان إلى الناس بلا مقابل مادي.
وقوله سبحانه في قصة يوسف عليه السلام (قَالَ لَا تَثْرِبَ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ يَعْفُرُ اللَّهُ لَكُمْ وَهُوَ
أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ 92: يوسف) وهو خلق العفو، وغير ذلك كثير.

وفي السنة الشريفة أكثر من 2200 حديث في الفضائل الخلقية وردت في كنز العمال للمتقي الهندي، (ج3 من ص3 إلى ص440)، ولنتأمل قوله (ﷺ) للصحابي الجليل بشير (ﷺ): (أكل ولدك نحلته مثل هذا؟ اتقوا الله واعدلوا بين أولادكم) رواه البخاري برقم (2447، 2507) ومسلم وتخريج أحاديث منار السبيل للألباني برقم (1629) وقال أيضاً (ﷺ): (ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته) رواه البخاري برقم (1893)، ومسلم برقم (1829) وقال (ﷺ): (يا غلام احفظ الله يحفظك) رواه الترمذي وقال (ﷺ): (مروا أبناءكم بالصلاة لسبع واضربوهم عليها لعشر وفرقوا بينهم في المضاجع) رواه أحمد (ج2 ص187) وهذه نصوص واضحة الدلالة على أخلاقيات التعليم وأخلاق أشرف المعلمين ومورث العلماء العلم وعلى عمق التوجيه النبوي والإشراف التربوي للرعيل الأول الذي ينقل عنه شرف مهنة التعليم للأجيال اللاحقة طلاب العلم إنه معلم البشرية الخير والهادي لسبيل الرشاد المبعوث رحمة للعالمين (ﷺ) الذي كان ينظر إلى أصحابه كيف يربون ويعلمون ويتصرفون فيرشدهم إلى السلوك الحسن، ونقل عن أكنم بن صيفي الأسيدي التميمي المتوفى (سنة 9هـ) وهو أحد حكماء العرب في دعوته لقومه إلى الإسلام: (أن الذي يدعو إليه محمد (ﷺ) لو لم يكن ديناً لكان في أخلاق الناس حسناً) (المشوخى، 2003 ص417) و(علي، 1979 www.iu.edu.sa/magazine/42/11).

وقال (ﷺ) (ما من شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق) رواه أبو داود ج4 ص253

وقال (ﷺ) (إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً) رواه مسلم ج7 ص87.

الثاني: المنزلة العظيمة التي جعلت لها في ميزان الإسلام: حيث مدح بها النبي (ﷺ) في

قوله سبحانه وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (القلم: 4).

وأمر بها المؤمنون في القرآن الكريم أمراً ملزماً لا مخيراً أو مستحباً، فالأخلاق الحسنة مأمورٌ بها، والأخلاق السيئة منهيٌّ عنها، وأمثلة ذلك كثيرة، منها قوله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ 58: النساء)، وقوله سبحانه (وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نَكْفِئُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَّاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَذَكَّرُونَ 152: الأنعام)، وجعل النبي (ﷺ) أعلى درجة في الجنة لمن حسن خلقه رواه أبو داود، وبيّن أن رسالته جاءت لتكتمل مكارم الأخلاق، فقال (ﷺ) "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"

رواه البيهقي في الكبرى برقم: 21379 وهذا الحصر (إنما) تأكيد على مكانة الأخلاق في

رسالة الإسلام، وبيّن (ﷺ) أن أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً (رواه الترمذي برقم 1162

(2615)، وأحمد (ج2 ص250، 472) وابن حبان برقم (1311)، والحاكم (ج3/1)، وبيّن أن أثقل

شيء في ميزان الأعمال يوم القيامة الخلق الحسن رواه أبو داود والترمذي وقال (ﷺ) (إنما

بعثت معلما وفي رواية وميسرا) رواه ابن ماجه (١٠١/١) والدارمي (٩٩/١) وصححه الألباني في

الصحيحة 3593

الثالث : جعل الإسلام الأخلاق هدفاً من أهداف أركانه العبادية:

فالصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر قال تعالى: (اتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ 45: العنكبوت)، والزكاة تطهر النفس من الشح والكبر قال تعالى: (خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ 103: التوبة)، والصيام يعصم المسلم من لغو الحديث (ﷺ) "من لم يدع قول الزور والعمل به، فليس لله حاجة في أن يدع طعامه وشرابه" رواه البخاري

والحج يربي المسلم على ترك الجدل والأخلاق الرذيلة (الحج أشهر معلومات فمن فرض فيهن الحج فلا رفث ولا فسوق ولا جدال في الحج وما تفعلوا من خير يعلمه الله وتزودوا فإن خير الزاد التقوى واتقون يا أولي الألباب) (البقرة: 197).

الرابع: الوعيد الشديد لمن ترك شيئاً منها: وعلى سبيل المثال جعل القرآن الكريم البخيل مبعوضاً لله، قال تعالى: (إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالاً فَخُوراً) (النساء: 36)، ومن يسعى في نشر الفاحشة ليفسد أخلاق المؤمنين له عذاب أليم، قال تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ آمَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ) (النور: 19)، وخائن الأمانة مبعوضاً لله تعالى إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ خَوَانًا أَثِيمًا (النساء: 107) وغير ذلك.

وفي السنة النبوية سمى النبي (ﷺ) صاحب الخلق السيئ منافقاً في قوله (ﷺ) "آية المنافق ثلاث: إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أؤتمن خان" رواه البخاري وشهد (ﷺ) للمرأة التي تؤذي جيرانها (بأنها في النار) رواه ابن حبان والحاكم.

الخامس: اهتمام علماء الشريعة بها: فقد اهتم علماء الشريعة بالأخلاق منذ العصر الأول الهجري، حين كانوا يحرصون على الالتزام بالأخلاق الإسلامية ويحثون الناس على الالتزام بها، كما جاء عن أبي بكر الصديق (ﷺ) أنه كان يحلب للحي أغنامهم، فلما ولي الخلافة قالت جارية منهم: الآن لا يحلب لنا منايع الغنم، فسمعها أبو بكر، فقال: بلى لعمرى لأحلبنها لكم، (تاريخ دمشق لابن عساكر)، وورد عن عمر (ﷺ) أنه كان يقوم بنفسه برعاية امرأة عجوز في المدينة لا كافل لها، واستمر على ذلك حتى بعد خلافته، رواه أبو نعيم.

وقال عمر (ﷺ): لا تغرني صلاة امرئ ولا صومه، من شاء صام ومن شاء صلى، لا دين لمن لا أمانة له، رواه البيهقي والبخاري والترمذي. (الحميدان، 2006).

وورد عن عبد الله بن عمر (ﷺ) حين سئل عن من يختلف كلامه أمام الناس عن كلامه في خلوته، فقال: كنا نعدّ هذا نفاقاً على عهد رسول الله (ﷺ) رواه البخاري، فيجب الالتزام بالصدق في كل حال، ويبرز اهتمام علماء الإسلام بالأخلاق من خلال الكتب التي ألفوها في

الأخلاق الإسلامية وأُفرد لها علماء الحديث أبواباً في كتبهم، ومنها الأدب المفرد للبخاري وأخلاق العلماء للأجري وكتاب أخلاق النبي (ﷺ) للأصبهاني وتهذيب الأخلاق ومكارم الأخلاق للخرائطي لابن مسكويه وكتاب الأخلاق لابن حزم.

أهمية الأخلاق:

للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً والسلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات زينة الإنسان وحليته الجميلة، وبقدر ما يتخلى بها الإنسان يضيء على نفسه جمالاً وبهاءً، وقيمة إنسانية. (بالجن، 1993 ص7)، ولا شك أن السلوك الأخلاقي دليل على ما في نفس الإنسان من خير، وصلاح أخلاقه دليل على صلاح سريرته والعكس صحيح، فسلوك الإنسان موافق لما هو مستقر في نفسه من معان وصفات، يقول الإمام الغزالي "فإن كل صفة تظهر في القلب يظهر أثرها على الجوارح لا تتحرك إلا على وفقها لا محالة". (زيدان، 2001 ص 79).

إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية، فالحياة الأخلاقية هي الحياة الخيرة البعيدة عن الشرور بجميع أنواعها وصورها، فإذا انتشرت الأخلاق انتشر الخير والأمن والأمان الفردي والجماعي، وتنتشر الثقة المتبادلة والمحبة بين الناس وإذا غابت انتشرت الشرور وزادت البغضاء، وتناصر الناس من أجل المناصب، والمادة والشهوات، فلا بد من القيم الأخلاقية الضابطة لهذه النوازح وإلا كثرت الشرور التي هي سبب الشقاء في حياة الأفراد والجماعات (بالجن، 1993 ص8).

إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة: فالإنسان الشرير المعتدى لا يمكن أن يكون محبوباً والغشاش لا بد أن ينكشف يوماً وقد قال الشاعر:

ومهما يكن عند امرئ من خليقة وإن خالها تخفى على الناس تعلم

فإذا انكشف غشه وخداعه لا شك أنه معاقب بعدم التعامل معه، أو بعزله من وظيفته.

أنها وسيلة للنهوض بالأمة: ذلك أن التاريخ يخبر أن سقوط كثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق كما قرر ذلك ابن خلدون وغيره. (بالجن، 1993 ص9).

ولهذا كان النهج السديد في إصلاح الناس وتقويم سلوكهم وتيسير سبل الحياة الطيبة لهم أن يبدأ المصلحون بإصلاح النفوس وتركيتها وعرس معاني الأخلاق الحميدة فيها، ولهذا أكد الإسلام على صلاح النفوس وبيّن أن تغيير أحوال الناس من سعادة وشقاء، ويسر وعسر، ورخاء وضيق، وطمأنينة وقلق، وعز وذل كل ذلك تبع لتغيير ما بأنفسهم من معان وصفات (زيدان، 2001 ص 80)، و(النمري، 2002 ص4).

اهتمام الإسلام بالأخلاق:

ولقد اهتم الإسلام بالأخلاق الحميدة واعتبرها الأساس الذي تستند إليه كل معاملات الإنسان مع خالقه ومع نفسه ومع الآخرين وقد جاء الإسلام بكل خلق حسن وحث المسلمين على التحلي بها ومنها الأحاديث التالية:

قال (ﷺ) خير الناس أنفعهم للناس. (المنائي، فيض القدير ج2 برقم 4651) والصحيحة برقم 698، وقال (ﷺ) المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده. (رواه البخاري برقم 10). وقال (ﷺ) أكمل المؤمنون إيماناً أحسنهم خلقاً. (رواه الترمذي برقم 1162 (2615)، وأحمد (ج2 ص 250 ، 472) وابن حبان برقم (1311)، والحاكم (ج3/1). وقال (ﷺ) الإسلام حسن الخلق. (رواه الديلمي كنز العمال برقم 5225)، وقال (ﷺ) لأبي هريرة (عليك بحسن الخلق، إن أحسن الناس خلقاً أحسنهم ديناً وقال (ﷺ) (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق). رواه البيهقي في الكبرى برقم: 21379. وفي حديث عائشة (كل شيء يرجى له توبة إلا سوء الخلق) رواه الطبراني في الصغير، وفي حديث آخر (أن سوء الخلق ذنب لا يغفر)، وإن كان في الحديث مقال إلا أنه يحمل على أن سوء الخلق قد تجذر في تلك النفس، وفي المقابل ليس هناك سعي لعلاجه، وكأنه تم الرضا به. وقال (ﷺ) (ألا إن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله وإذا فسدت فسد الجسد كله ألا وهي القلب) (رواه البخاري برقم 50) ويشير القلب إلى الضمير وهو ميزان الأخلاق. لقد أولى الإسلام التربية الخلقية للفرد والمجتمع أهمية كبيرة فما يقرب من ربع آيات القرآن الكريم بلغت (1504) آية تتعلق بالأخلاق وحدها وقد صنفت الآيات التي تتعلق بالأخلاق في القرآن إلى قسمين: قسم يتصل بالأخلاق النظرية وعدد آياته (764) آية قرآنية وقسم ثان يتصل بالأخلاق العملية والسلوك وعدد آياته (741) آية قرآنية (www.al-etqanschool.net).

أخلاق الرسول (ﷺ) قدوة كل مشرف:

الرسول (ﷺ) المثل الأعلى في حُسن الخلق، فلم تنفض عنه العقول ولا القلوب، وتظهر أهمية الخلق بوصف الله تعالى رسوله الكريم (ﷺ) بقوله: (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ {4 القلم}، وكان (ﷺ) يوصي أصحابه بالأخلاق فيقول (ﷺ) لهم: "إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم فسعوهم بأخلاقكم" (المنائي، فيض القدير: 557/2)، فاستيعاب عامتهم بالإحسان بالفعل غير ممكن، فأمر (ﷺ) بجعل ذلك بالقول حسبما دل القرآن الكريم قال تعالى: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا {83} البقرة﴾، يقول الإمام علي (ﷺ) وهو يصور أخلاق رسول الله (ﷺ): (كَانَ أَجُودَ النَّاسِ كَفًّا، وَأَشْرَحُهُمْ صَدْرًا، وَأَصْدَقُ النَّاسِ لَهْجَةً، وَأَلْيَنُهُمْ عَرِيكَةً، وَأَكْرَمُهُمْ عَشْرَةً، مَنْ رَأَاهُ بِدِيهَةٍ هَابَهُ، وَمَنْ خَالَطَهُ مَعْرِفَةً أَحَبَّهُ، يَقُولُ نَاعَتَهُ: لَمْ أَرَ قَبْلَهُ وَلَا بَعْدَهُ مِثْلَهُ) رواه الترمذي برقم: (3638). وفي حديث عائشة (ﷺ) حينما سئلت عن خلق الرسول (ﷺ) فقالت: (كَانَ خُلُقُهُ الْقُرْآنَ) رواه أحمد برقم (24080). وكان (ﷺ) أشد حياءً من العذراء في خدرها، خافض الطرف أكثر نظره

التفكير، ولم يكن فاحشاً ولا لعاناً، ولا يجزي بالسيئة السيئة، ولكن يعفو ويصفح، من سأله حاجة لم يرده إلا بها أو بميسور من القول، ليس بفظ ولا غليظ، لا يقطع على أحد حديثه حتى يتعدى الحق، فيقطعه بنهي أو قيام (متفق عليه، مرقاة المفاتيح برقم: 5813)، وكان (ﷺ) يحفظ جاره ويكرم ضيفه، يحب التفاؤل ويكره التشاؤم، وما خير بين أمرين إلا اختار أيسرهما ما لم يكن إثماً، رواه البخاري برقم (3367)، مسلم برقم (2327) وكان (ﷺ) يحب أصحابه ويشاورهم ويتقدمهم، فمن مرض عاده، ومن غاب دعاه، ومن مات دعا له، يقبل معذرة المعتذر إليه، والقوي والضعيف عنده في الحق سواء، و(كَانَ يُحَدِّثُ حَدِيثًا لَوْ عَدَّهُ الْعَادُّ لَأَحْصَاهُ) رواه البخاري: (3568)، ذلك (لفصاحته وتمهله)، وكان يمزح ولا يقول إلا حقاً وكان (ﷺ) أرحم الناس، وأشدهم إكراماً لأصحابه، يوسع عليهم إذا ضاق المكان، يبدأ من لقيه بالسلام، وإذا صافح رجلاً لا ينزع يده من يده، حتى يكون الرجل هو الذي ينزع يده وكان (ﷺ) أكثر الناس تواضعاً، وإذا انتهى إلى قوم جلس حيث ينتهي به المجلس، ويأمر بذلك، ويعطي كل جلسائه نصيبه، ولا يحسب جلسيه أن أحداً أكرم عليه منه، وإذا جلس إليه أحدهم لم يقم حتى يقوم الذي جلس إليه إلا أن يستعجله أمر فيستأذنه، وكان (ﷺ) متواضعاً يكره القيام له؛ عن أنس ابن مالك قال (ﷺ): (لَمْ يَكُنْ شَخْصٌ أَحَبَّ إِلَيْهِمْ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ)، قَالَ: وَكَانُوا إِذَا رَأَوْهُ لَمْ يَقُومُوا؛ لِمَا يَعْلَمُونَ مِنْ كَرَاهِيَّتِهِ لِذَلِكَ) رواه الترمذي: (2754)، وكان (ﷺ) لا يواجه أحداً بما يكره، وكان (ﷺ) لا يتميز على أصحابه في ملبس أو مجلس، يدخل الأعرابي فيقول: أيكم محمد؟، وكان من خلقه (ﷺ) الصبر، والجود، والسخاء، والكرم، والشفقة، والتواضع، والحياء، وحسن العشرة، والصدق، والعفاف، والوفاء، وحسن العهد، ولين الجانب، والزهد في الدنيا وكان يجيب من دعاه، ويقبل الهدية، ويكافئ عليها، ويكثر التبسم، ويتخلق بالقرآن (ابن الخطيب، 1984: ج1 ص128)، فكان قدوة ومدرسة لأصحابه ولمن بعدهم، وكان (ﷺ) دائم البشر، سهل الخلق، ولا صخاب في الأسواق، ولا فاحش، ولا عياب، ولا مداح يتغافل عما لا يشتهي، قد ترك نفسه من ثلاث: المراء، والإكثار، وما لا يعنيه، وترك الناس من ثلاث، كان لا يذم أحداً، ولا يعيره، ولا يطلب عوراته، ولا يتكلم إلا فيما رجا ثوابه، فكان بحق معلماً ومؤدباً، وأسوة حسنة (الأصبهاني، 1998: ج1 ص111). وأخلاقه (ﷺ) صارت سلوكاً وتربية سار عليها الصحابة، فتخلقوا بها، وربوا الأجيال من بعدهم عليها. (الفالح، 2007 ص122).

أخلاق الخلفاء الراشدين: وحري بالمشرفين التربويين أن يقتدوا بهم وقد جسدوا أخلاقيات الإدارة في أبهى صورها وقد قال (ﷺ): (عليكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين المهديين من بعدي) رواه أبو داود (ج4 ص201)، والترمذي (ج5 ص44): فهم خلفاء الرسول (ﷺ) أكثر من اهتدى بهدي النبي (ﷺ) وذلك لأنه معلمهم ومربيهم وقدوتهم، فكانوا هداة لغيرهم، مربين لمن بعدهم، ومن أولهم:

الصديق أبو بكر (رضي الله عنه):

فقد كان (رضي الله عنه) متواضعاً يحلب لأهل حيّه أغنامهم قبل وبعد خلافته، وهذا تواضع من رجل كبير، وروى الإمام أحمد (في الزهد 111/1) عن عائشة (رضي الله عنها): (لما حضر أبي الوفاة دعاني فقال: يا بنية، إني كنت أعطيتك تمر خبير، ولم تكوني أخذتها، وأنا أحب أن ترديها علي، قالت: فبكيت، ثم قلت: غفر الله لك يا أبت، والله لو كان خبير ذهباً جميعاً لرددتها عليك، فقال يا بنية إني كنت أتجر قريش وأكثرهم مالا، فلما شغلتنني الإمارة رأيت أن أصيب من المال بقدر ما شغلني، يا بنية هذه العباءة القطوانية وعبد، فإذا مت فأسرعني به إلى ابن الخطاب، قالت: فلما مات بعثت بذلك إلى ابن الخطاب، فقال: يرحم الله أباك، لقد أحب أن لا يترك لقائل مقالا).

عمر بن الخطاب (رضي الله عنه):

كان عمر (رضي الله عنه) يرى أن الخلق هو المروءة، ويقول: (الشجاعة والجبن غرائز (وفي رواية سمة أو خلق) في الرجال، فيقاتل الشجاع عن يعرف ومن لا يعرف، ويفر الجبان عن أبيه وأمه) (سنن ابن منصور، 247/2، البيهقي ذكره العجلوني برقم 1065 والبغوي وابن كثير ج 1 ص 312 تفسير البقرة: آية 256 و(ابن القيم الجوزية، في كتابه الفروسية 8/1).

والسلوك الخلقى يقوم على الاختيار الجيد القائم على التفكير والتدبر ويقول: (ليس العاقل من عرف الخير من الشر، بل العاقل من عرف خير الشرين) وعلى الإنسان أن يغلب الخير في أخلاقه وصفاته، ويقول (ابن القيم، 8/1): (يكون في الرجل عشر خصال تسعة منها أخلاق حسنة، وخلق سيئ، فيغلب السيئ التسعة الحسنة، فاتقوا عثرات اللسان). روى الإمام مالك، والبيهقي أن عمر (رضي الله عنه) شرب لبنا فأعجبه فسأل الذي سقاه: من أين لك هذا اللبن؟ فأخبره أنه ورد على ماء فإذا نعم من نعم الصدقة وهم يسقون فحلبوا لنا من ألبانها في سقائي هذا، فأدخل عمر إصبعه فاستقاه، كنز العمال برقم (35994)، وذكر (الصلابي، 2002: ص 176) بعض صفاته التي كانت ثماراً لتوحيده وإيمانه بالله واستعداده للقدوم على الله تعالى وقد تحدث العلماء والباحثون عن صفاته الشخصية والتي من أهمها: القوة الدينية، والشجاعة، والإيمان القوي، والعدل، والعلم، والخبرة، وسعة الإطلاع، والهيبة وقوة الشخصية، والفراسة والفتنة وبعد النظر والكرم، والقدوة الحسنة، والرحمة، والشدة والحزم، والغلظة، والتقوى والورع، وتكلموا عن سمات السلوك القيادي عند الخليفة عمر بن الخطاب والتي من أهمها: سماع النقد، والقدرة على تفعيل الناس وإيجاد العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات بالشورى، والقدرة على إحداث التغيير والتقلب في المواقف الطارئة، وشدة مراقبته للولاية والأمراء.

عثمان بن عفان (رضي الله عنه):

ولقد كان الخليفة الراشد عثمان متصفاً بصفة التواضع وعن عبد الله الرومي قال: كان عثمان بن عفان يأخذ وضوءه لنفسه إذا قام من الليل، فقيل له: لو أمرت الخادم بكفاك، قال: لا، الليل

لهم يستريحون فيه. طبقات ابن سعد (56/3)، قال (ابن تيمية، 1991: ج3ص202): ومن المعلوم بالتواتر أن عثمان كان من أكف الناس عن الدماء، وأصبر الناس على مَنْ نال مِنْ عرضه، وعلى من سعى في دمه، فحاصروه وسعوا في قتله وقد عرف إرادتهم لقتله، وقد جاءه المسلمون ينصرونه ويشيرون عليه بقتالهم، وهو يأمر الناس بالكف عن القتال، ويأمر من يطيعه أن لا يقاتلهم، وقيل له: تذهب إلى مكة، فقال: لا أكون من أحد في الحرم، فقيل له: تذهب إلى الشام، فقال: لا أفارق دار هجرتي، فقيل له: فقاتلهم، فقال: لا أكون أول من خلف محمداً في أمته بالسيف، فكان صبر عثمان حتى قتل من أعظم فضائله عند المسلمين، وقد كان ﷺ من أشد الناس حياء، ومن حياته ﷺ ما روته بنانة تقول: كان عثمان إذا اغتسل جنّته بئبابه فيقول لي: لا تنظري إلي، فإنه لا يحل لك، قالت وكنت امرأته. (طبقات ابن سعد 59/3)، وكان عثمان ﷺ وقد روى أنه كان له على طلحة بن عبيد الله - وكان من أجود الناس - خمسون ألفاً، فقال له طلحة يوماً: قد تهبأ مالك فاقبضه، فقال له عثمان: هو لك معونة على مروءتك، وكان ﷺ يهتم بشئون الرعية، ويصل ذوي الحاجة، ويفرض العطاء للمواليد من بيت المال، فقد روى عن عروة بن الزبير أنه قال: أدركت زمن عثمان، وما من نفس مسلمة إلا ولها في مال الله حق. يعني بيت المال. وروى ابن شيبه بإسناده، قال: دخل عثمان بن عفان على غلام له يعلف ناقة، فرأى في علفها ما كرهه، فأخذ بأذن غلامه فعركها، ثم ندم، فقال لغلامه: اقتص فأبى الغلام، فلم يدعه حتى أخذ بأذنه فجعل يعركها، فقال له عثمان: شد حتى ظن أنه قد بلغ منه مثل ما بلغ منه، ثم قال عثمان ﷺ: واهًا لقصاص قبل قصاص الآخرة (طبقات ابن سعد 59/3).

(الصلابي، 2006، www.slaaby.com).

علي بن أبي طالب (عليه السلام):

وكان زاهدًا ورعًا، ومما قال: (إن أخوف ما أخاف إبتاع الهوى، وطول الأمل) (هو يدي، 1998: ص 76)، ومما قال أيضًا: (العلم خيرٌ من المال، العلم يحرسك وأنت تحرس المال، العلم يزكو على العمل، والمال تنقصه النفقة، العلم حاكم والمال محكوم عليه، وصناعة المال تزول بزواله، ومحبة العالم دين يدان بها، العلم يكسبه الطاعة في حياته، مات خزّان المال وهم أحياء، والعلماء باقون ما بقي الدهر، أعيانهم مفقودة، وأمثالهم في القلوب موجودة). (الفالح، 2007 ص 126).

أثر الأخلاق الإسلامية في استقامة الفرد وتماسك الجماعة:

تؤثر الأخلاق الإسلامية في استقامة الفرد وتماسك الجماعة على النحو التالي:

- أ - تكوين الشخصية الإسلامية.
- ب - إتقان العمل وأداؤه على أفضل وجه (أخلاق المهنة).
- ت - تنمية الإحساس بالمسؤولية والجدية في المواقف والتصرفات.

- ث - أداء الأمانة والواجبات الأسرية والاجتماعية والوظيفية.
- ج - الوقاية من المسكرات والمخدرات ومعالجة آفاتها.
- ح - حماية المجتمع من الجرائم والانحرافات المختلفة.
- خ - حماية البيئة والمحافظة على عناصرها ومواردها وتتميتها.
- د - تنمية روح البذل والمشاركة الجماعية. (الظهار www.drrawyah.com/fqh2.htm).

أخلاقيات العلم في وصايا لقمان:

قال تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ {13}﴾ لقمان، وقال تعالى: ﴿يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأَصْبِرْ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ {17}﴾ وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرْحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ {18}﴾ وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَاغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ {19}﴾ لقمان.

وقال لقمان لابنه: "يا بني لا تعلم العلم لتباهي به العلماء أو لتماري به السفهاء، أو ترائي به فيه المجالس، ولا تترك العلم زهدا فيه ورغبة في الجهالة، يا بني اختر المجالس في عينك وإذا رأيت قوما يذكرون الله فاجلس معهم، فانك إن تكن عالماً ينفعك علمك، وإن تكن جاهلاً يعلموك، ولعل الله أن يطلع عليهم برحمة فيصيبك معهم، وإذا رأيت قوما لا يذكرون الله فلا تجالس معهم، فانك إن تكن عالماً لا ينفعك علمك وأن تكن جاهلاً زادوك غيا أو عيا، ولعل الله يطلع عليهم بعذاب فيصيبك معهم". (رواه الدارمي برقم: 383).

منهج الإسلام في تنمية الأخلاق: يتمثل منهج الإسلام في تكوين القيم الخلقية كما يلي:

أولاً: عرض المواقف الخلقية لجذب الانتباه: ولقد عرض القرآن الكريم مواقف خلقية كثيرة وذلك لجذب انتباه الإنسان، وإيقاظ إحساسه بالقيمة الخلقية فقد استخدم الأساليب المختلفة في سبيل هذا الغرض بقصد الاستحواذ على انتباه المسلم، وإثارة الرغبة في الترقى ثم تأتي الاستجابة النشطة الطوعية النابعة من داخله (موسوعة نضرة النعيم 1998: ج 1 ص 133).

ثانياً: العبادة هي الأسلوب العلمي والوسيلة الأولى للتربية الخلقية:

فالصلاة: تربي الإنسان خلقياً وعقلياً، فهي تربط الإنسان بالله، كما أنها تقوى إرادة الإنسان وتعوده على ضبط النفس والمثابرة (الجمال، 1972، ص 105)، قال تعالى: (إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ) (العنكبوت 45) وكان من دعائه ﷺ في افتتاح الصلاة: (اللهم اهدني لأحسن الأخلاق لا يهدي لأحسنها إلا أنت وأصرف عني سوء الأخلاق لا يصرف سيئها إلا أنت) رواه مسلم برقم (771).

كما أن تأدية الصلاة في أوقاتها تعلم النظام والدقة في حفظ المواعيد، وإقامة الصلاة مع المحافظة عليها يعود على الإقبال على العمل في الوقت المناسب والمبادرة إلى انتهاز الفرصة قبل ضياعها والابتعاد عن الكسل (الأهوائى، 1967، ص117).

والصوم: تربية خلقية على ضبط النفس ومكافحة الشهوات وتقوية الإرادة وحصول التقوى ، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ) (البقرة 183) وعنه ﷺ قال: "إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم" (رواه أبو داود برقم (4798)، والحاكم (60/1)، وابن حبان برقم (1927).

والزكاة: تربية روحية وخلقية على مكافحة الأنانية والشح والبخل والإفراط وتطهير المال، قال تعالى: (خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا) (التوبة 103).

والحج: تعويد للنفس على معان التسليم، وبذل الجهد والمال في سبيل الله، والتعاون والتعارف، والقيام لله بشعائر العبودية، وكل ذلك له آثاره في تزكية النفس (حوى، 2004ص65)، قال تعالى: (فَمَنْ فَرَضَ فِيهِنَّ الْحَجَّ فَلَا رَفَثَ وَلَا فُسُوقَ وَلَا جِدَالَ فِي الْحَجِّ وَمَا تَفَعَّلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَتَرَوُودُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَى وَاتَّقُوا يَا أُولِي الْأَلْبَابِ) (البقرة 197) وقال تعالى: (وَمَنْ يُعْظَمْ شَعَائِرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِن تَقْوَى الْقُلُوبِ) (الحج 22).

ثالثاً: تمجيد الإسلام لحسن الخلق والحث عليه:

إن النصوص الإسلامية — قرآنا وسنة — توجه الاهتمام العظيم لقيمة حسن الخلق في الإسلام، فمن نصوص القرآن الكريم: قال تعالى: (وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا) (الإسراء 53). وقال تعالى: (ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ السَّيِّئَةَ نَحْنُ أَعْلَمُ بِمَا يَصِفُونَ) (المؤمنون 96) وقوله تعالى: (وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ 33 وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ 34 وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا ذُو حُظٍّ عَظِيمٍ 35) (فصلت).

ومن الأحاديث الواردة في حسن الخلق :

عن أبي هريرة ؓ أن النبي ﷺ قال: "أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم خلقا، وخياركم خياركم لنسائكم خلقا" (رواه الترمذي برقم 1162 (2615)، وأحمد (ج2ص 250، 472) وابن حبان برقم (1311)، والحاكم (ج3/1). وعن أبي أمامة الباهلي ؓ قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: "أنا زعيم ببيت في ربض الجنة لمن ترك المراء وإن كان محقا وببيت في وسط الجنة لمن ترك الكذب وإن كان مازحا وببيت في أعلى الجنة لمن حسن خلقه" (رواه أبو داود برقم 4800).

ولقد تجلى حسن الخلق في حياة النبي ﷺ ، فعن عائشة (رضي الله عنها) أن يهود أتوا النبي ﷺ فقالوا: السام عليكم (الموت) فقالت عائشة (رضي الله عنها): عليكم ولعنكم الله وغضب عليكم، قال: "مهلاً يا عائشة عليك بالرفق وإياك والعنف والفحش" (رواه البخاري برقم 6030، ومسلم برقم 2165).
وعن أنس رضي الله عنه قال: "خدمت رسول الله ﷺ عشر سنين فما قال لي أف قط وما قال لشيء صنعته لم صنعته، ولا لشيء تركته لم تركته، وكان رسول الله ﷺ من أحسن الناس خلقاً، ولا مسست خزاً (ثوب من وبر دابة) قط ولا حريراً ولا شيئاً كان ألين من كف رسول الله ﷺ ولا شممت مسكاً قط ولا عطراً كان أطيب من عرق رسول الله ﷺ" (رواه البخاري برقم 3561، ومسلم برقم 2330، والترمذي برقم 2015)، قال (ابن قيم، في الفوائد، ص75): "جمع النبي ﷺ بين تقوى الله وحسن الخلق، لأن تقوى الله تصلح ما بين العبد وبين ربه، وحسن الخلق يصلح ما بينه وبين خلقه، فتقوى الله توجب له محبة الله وحسن الخلق يدعو الناس إلى محبته".
رابعاً: العلم:

يقول ابن القيم في مدارج السالكين: "وإنما يدرك إمكان ذلك: أي اكتساب الأخلاق؛ في ثلاثة أشياء: **في العلم، والجود، والصبر، فالعلم:** يرشده إلى مواضع بذل المعروف، والفرق بينه وبين المنكر، وترتيبه بوضعه في مواضعه فلا يضع الغضب موضع الحلم، ولا بالعكس، ولا الإمساك موضع البذل، بل يعرف مواقع الخير والشر ومراتبها وموضع كل خلق أين يضعه وأين يحسن استعماله، والجود: يبعثه على المسامحة بحق نفسه، والاستقصاء منها بحق غيره فيجود بأداء ما عليه، والصبر: يحفظ عليه استدامة ذلك، ويحمله على الاحتمال، وكظم الغيظ، وكف الأذى، وعدم المقابلة. (ابن قيم، 1999، ج2 ص244). فالعلم وسيلة لمعرفة أنواع الأخلاق الحسنة التي أمر بها الإسلام وأنواع الأخلاق الرديئة التي نهى عنها وبدون العلم لا يدري المسلم بأي خلق يتخلق ومن أي خلق يتجرد. (زيدان، 2001، ص96).

خامساً: ضرب الأمثال:

إن ضرب الأمثال وسيلة تربوية تلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوك الإنسان وفي غرس القيم الخلقية لدى النشء المسلم فيما لو استعملت بحكمة وفي ظروف مناسبة، قال تعالى: (وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ) (العنكبوت 43) وقال تعالى: (وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ) (الحشر 21).

والرسول ﷺ يؤكد هذه المعاني في التربية الخلقية والروحية للمسلم، في قوله ﷺ: "مثل المؤمن الذي يقرأ القرآن مثل الأترجة، ريحها طيب وطعمها طيب، ومثل المؤمن الذي لا يقرأ القرآن مثل التمر طعمها طيب ولا ريح لها، ومثل الفاجر الذي يقرأ القرآن كمثل الريحانة ريحها طيب وطعمها مر، ومثل الفاجر الذي لا يقرأ القرآن كمثل الحنظلة طعمها مر ولا ريح لها" (رواه البخاري برقم 5020، ومسلم برقم 797، والترمذي برقم 2869، وأبو داود برقم 4830).

سادساً: الموعدة الحسنة والنصح:

التربية بالوعظ لها دورها المهم في غرس القيم الإسلامية بميادينها المختلفة، وهي قد تكون في صورة مباشرة على شكل نصائح (موسوعة نضرة النعيم 1998: ج1ص142).
فالإنسان قد يصغى ويرغب في سماع النصح من محبيه وناصحيه، فالنصح والوعظ يصبح في هذه الحالة ذا تأثير بليغ في نفس المخاطب. يقول سبحانه: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ) (يونس 57). ويقول الرسول ﷺ:
"المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل" (رواه أبو داود والحاكم وفي الصحيحة برقم (927) والترمذي برقم (2497)، وأحمد (ج2/303 ، 334).

سابعاً: الأسوة الحسنة:

فالمربي يجب أن يكون قدوة ومثالاً يحتذى في الأفعال والتصرفات ولذلك أشاد القرآن الكريم برسول الله ﷺ القدوة فقال تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ) (الأحزاب 21) وقال عن إبراهيم عليه السلام: (قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ) (الممتحنة 4).
ولقد استطاع الرسول ﷺ بفضل تلك القدوة أن يحمل أصحابه قيم الإسلام وتعاليمه وأحكامه، لا بالأقوال فقط وإنما بالسلوك الواقعي الحي، وقد حرص المسلمون على تتبع صفاته وحركاته ورصدها والعمل بها، وما ذلك إلا حرصاً منهم على تمثل أفعاله ﷺ. (موسوعة نضرة النعيم 1998: ج1 ص143). وما امتازت التربية الإسلامية عبر عهودها إلا بصفات الرسول ﷺ القدوة، ويوم أن فقدت وغابت عن بال الناس هذه الصفات فقدت فعاليتها في حياتهم ولذلك فإن واجب التربية الخلقية هو توفير هذه القدوة حتى تعاود التأثير والإبداع.

ثامناً: البيئة الصالحة:

فمخالطة ذوى الأخلاق الحسنة ومجالستهم والسماع منهم له الأثر الطيب في نفس الجليس فيدفعه إلى اقتباس أخلاقهم، وقد ورد في الحديث الشريف عن أبي سعيد أنه سمع رسول الله ﷺ يقول: "لا تصاحب إلا مؤمناً ولا يأكل طعامك إلا تقي" (رواه أبو داود برقم (4832)، وللترمذي برقم (2395)، وأحمد برقم (2057)، والحاكم (ج4/128) ويقول ﷺ: "المؤمن إلف مألوف، ولا خير فيمن لا يألف ولا يؤلف" (رواه أحمد (ج2/400) والحاكم (ج1/23)).
فالصحبة في الله مبنية على التألف والتحاب من أجل رضا الله وفي سبيله، ويقول ﷺ: في الحديث القدسي "قال تعالى: "المتحابون في جلالي لهم منابر من نور يغبطهم النبيون والشهداء" (رواه الترمذي برقم (2390).

تاسعاً: التدريب العملي والتوجيه التربوي:

والتدريب العملي على مباشرة الأعمال الطيبة التي تساعد وتؤدي إلى تقويم الأخلاق، وتسهل على النفس قبول الزكي منها والنفور من الخبيث منها، وهذا هو الواقع التطبيقي للعلم .

وإذا كان الإنسان قد فقد التمييز بين ما هو زكى وما هو خبيث من الأخلاق فإن النبي ﷺ قد أشار إلى "قاعدة علمية" مرشدة للبصيرة الأخلاقية لدى الإنسان لمعرفة: هل هو إلى جانب الخير أو إلى جانب الشر، فعن أبي هريرة ؓ أن رسول الله ﷺ قال: "حفت النار بالشهوات وحفت الجنة بالمكاره" (رواه البخاري برقم 6487 ومسلم برقم 2822) فإذا كان السلوك من الشهوات التي تلذها الأنفس، كان ذلك مرجحاً لجانب المنع على جانب الإباحة لأن النار حفت بالشهوات، وإذا كان السلوك من الأمور الثقيلة على الأنفس والمكروهة لها؛ لأنه يخالف هوى من أهوائها أو شهوة من شهواتها كان ذلك مرجحاً لجانب الخير لأن الجنة حفت بالمكاره (الميداني، 1988، ج1ص80).

ومن أهم وسائل التدريب العملي لكسب الأخلاق:

1- محاسبة النفس:

يقول (ابن حزم، 1998ص33-34) في الأخلاق والسير: "فمنها (أي عيوبه) كلف في الرضي، وإفراط في الغضب فلم أزل أداوى ذلك حتى وقفت عند ترك إظهار الغضب جملة بالكلام والفعل والتخبط وامتعت مما لا يحل من الانتصار وتحملت كم ذلك ثقلاً شديداً وصيرت على مضض مؤلم، كان ربما أمرضني وأعجزني ذلك في الرضي وكأني سامحت نفسي؛ لأنها تمثلت أن ترك ذلك لؤم، وقال (ابن المقفع، 2001، ص10 وص90): ليحسن تعاهدك نفسك بما تكون به للخير أهلاً، فإنك إن فعلت ذلك، آتاك الخير يطلبك، كما يطلب ماء السيل إلى الحدورة، فعلى العاقل أن يحصى على نفسه مساوئها في الأخلاق، ويحاسب نفسه عليها فكما أصلح شيئاً محاه من نفسه.

2- تكلف الأخلاق الحسنة:

فيتكلف الإنسان الأخلاق الحسنة التي يريد التخلق بها كما لو أراد أن يكون حليماً فإنه يأتي به تكلفاً مراراً حتى تألفه نفسه وتعتاده ويصير لها كالطبع وكالسجية ويؤيده ما قاله الرسول ﷺ: "إنما العلم بالتعلم، وإنما الحلم بالتحلم ومن يتحر الخير يعطه ومن يتوق الشر يوقه" (رواه الخطيب البغدادي (في تاريخه: 1997 ج9/127) والطبراني في الكبير (395/19) وفي الصحيحة برقم (342) وفي صحيح الجامع (ج1/2328) ويقول (الغزالي، 2001: ج3ص56): الأخلاق على ضربين فمنها ما هو غريزي جبلي، ومنها ما هو اكتسابي يأتي بالدربة والممارسة والرياضة والمجاهدة، ولو كانت الأخلاق لا تتغير لبطلت الوصايا والمواعظ والتأديبات"، وهذا المسلك يحتاج إلى تكرار ودوام حتى يوثى أثره، ويستلزم الصبر فعلى الإنسان الذي يريد التخلق بنوع من الأخلاق الحسنة أن يتجمل بالصبر فإذا صبر ودوام انقادت نفسه وألفت الفعل (زيدان، 2001ص100).

والرسول ﷺ كان يتبع الأسلوب التربوي العملي: تعليماً وتدريباً وتوجيهاً، وتربية عملية تتحول بها الكلمة إلى عمل بناء أو إلى خلق فاضل، أو إلى تعديل في السلوك على النحو الذي يحقق وجود ذلك الإنسان المسلم، فالعبرة في العلم التطبيق والعمل لا مجرد المعرفة ولذلك كان قول الرسول ﷺ: "مثل ما بعثني الله به من الهدى والعلم؛ كمثل الغيث الكثير أصاب أرضاً فكان منها نقية قبلت الماء، ولا تثبت كلاً فذلك مثل من فقه في دين الله ونفعه ما بعثني الله به فعلم وعلم ومثل من لم يرفع بذلك رأساً ولم يقبل هدى الله الذي أرسلت به" (رواه البخاري، برقم (79)، ومسلم، برقم (2282)).

والرسول ﷺ كان يغتنم فرصة التصرفات العملية التي تقتضى توجيهاً تربوياً وعملياً ليأخذ المسلمون منه درساً إيجابياً. (الزكي، 2008 ص22)، وعن أبي ذر رضى الله عنه قال: كان بيني وبين رجل كلام، وكانت أمه أعجمية، فنلت منها (يعنى بالقول) فذكرني إلى النبي ﷺ فقال: "أساببت فلاناً؟" قلت: نعم، قال: "أفنت من أمه؟" قلت: نعم، قال: "إنك امرؤ فيك جاهلية، هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم، فمن جعل الله أخاه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا يكلفه من العمل ما يغلبه، فإن كلفه فليعنه عليه" (رواه البخاري برقم (5703)).

طرق تقويم الأخلاق :

طرق تقويم الأخلاق بعامة، وأخلاق العمل بخاصة كثيرة وأهمها بيانه على النحو التالي:

1. **تقوية معاني العقيدة الإسلامية وترسيخها:** وذلك بتعلم الحلال والحرام، وما يجوز وما لا يجوز، والتدريب على القيم الأخلاقية إذ معظمها يتم بواسطة الاكتساب، وبخاصة إذا علمنا أن أصل الأخلاق هو العقيدة، فمن نشأ على العقيدة الصحيحة لا يخشى عليه، ولكن عليه بين الفينة والأخرى أن يتعاهد تلك الأخلاق ويزيل عنها ما قد يعلق بها من كدر، وهذا الإيمان يؤدي بلا شك إلى التمسك بالقيم الأخلاقية ومنها أخلاق العمل، فيؤدي عمله بأمانة وإخلاص من خلال الرقابة الذاتية رقابة الضمير الإيماني.

2. **علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للأفكار والنظريات الهدامة والملوثة للقيم الأخلاقية** وبيان القيم الصحيحة "فلا بد من عملية تربوية شاملة تستهدف إحلال قيم واتجاهات سلوكية ايجابية، مثل: النزاهة والكفاية والفعالية، محل القيم غير الأخلاقية" (القريوتي، 1986: ص 128)، والتدليل على أن الأنماط والاتجاهات السلوكية الخاطئة ليست من الإسلام في شيء، وهذا يقود إلى تربية أخلاقية مبناها على العقيدة الإيمانية الراسخة لا على النظريات والأفكار الوافدة المتغيرة بحسب الأزمان.

3. **المحاسبة والعقوبة:** مبدأ الثواب والعقاب مبدأ أصيل في الإسلام، فلا يكفي أن نقول للمحسن أحسنت، وللمسيء أسأت فقط، فكما يكافئ المحسن، لا بد أن يعاقب المسيء بحسب أحكام الشريعة، فالعقوبة في الشريعة نوعان: حدود، وتعزيرات، فالحدود معروفة وإذا نحناها

جانباً فإن ما تبقى من مخالفات للقانون الأخلاقي تستوجب عقوبة تأديبية متنوعة، ولكن الشريعة الإسلامية لم تقدم جدولاً يختلف باختلافها، ولم تحرص على تقديمه. (دراز، 1991، ص 274). "فعلى حين أنه بالنسبة إلى الجزاء المحدد (أو إقامة الحدود) تكون مهمة العدالة محددة تحديداً دقيقاً، بإثبات الوقائع، التي متى اتضحت تستدعي بصورة ما؛ عقوباتها تلقائياً، فإن اهتمام المحكمة هنا يتجه بعد ذلك إلى مرحلة ثانية ليست بأقل أهمية: هي اختيار العقوبة التي ينبغي تطبيقها، وتتأثر العقوبة تبعاً لثقل الواجب، وطبيعة المجرم، والظروف التي خالف فيها القاعدة، ومشاعر أصحاب الحق، إن العقوبة حينئذ يجب أن تتنوع بدقة. (النمري، 2002 ص 28). وهذه الطرق في العقوبة لا تقتصر على كونها قابلة لمختلف الأشكال المخففة على تفاوت تبعاً للحالة المعروضة، بل إن التعنيف ذاته يمكن أن يهبط إلى درجة نصيحة خيرة، بل إن من حق القاضي، أن يغض عن بعض الأخطاء القليلة حين تقع من إنسان ذي خلق (دراز، 1991: ص 275)، وقد ورد في ذلك أثر عن النبي (ﷺ) قال: "أقبلوا ذوي الهيئات عثراتهم إلا الحدود"، رواه أبو داود برقم (4375) وأحمد برقم (ج 6 ص 181).

سبل معالجة المشكلات الأخلاقية المنتشرة في المجتمعات الإسلامية المعاصرة

أولاً - المعالجة السياسية:

إن سوء الأوضاع السياسية تلقي بظلالها على أخلاقيات ومسلقيات الناس مما يوجب المعالجة السياسية والإصلاح السياسي للحد من المشكلات الأخلاقية المنتشرة في المجتمعات الإسلامية.

ثانياً - المعالجة الاقتصادية:

تدني الأوضاع المعيشية لها أثر على نفسيات الناس وأخلاقياتهم؛ لذا وجب على الجهات المسؤولة في الدولة أن تعمل على تحسين الأوضاع المادية لمواطنيها، عبر قانون الضمان الاجتماعي، وإيجاد فرص وظيفية للعاطلين عن العمل، ومحاربة الغلاء، ودعم الأسر المحتاجة وغيرها من المعالجات التي تحفظ كرامة المواطنين.

ثالثاً - المعالجة التشريعية:

يرى البعض أن العقوبات الصارمة لا تنشئ مجتمعاً أخلاقياً، وأن النظم مهما كانت محكمة ومتقنة فإنها لن تحول دون تجاوز الإنسان لها، وتأويلها بما يجهضها، وأنه ليس بإمكان أفسى العقوبات الصارمة أن تقوم الاعوجاج، ولا أن تملأ الفراغ الناشئ عن انحطاط القيم، غير أن التشريعات القانونية تحمي المجتمع وتردع من تسول له نفسه العبث بأمن وسلامة الآخرين، إن محاكمة المخالفات السلوكية من الناحية الأخلاقية والوجدانية أمر جيد، لكن الأفضل أيضاً محاكمتها قانونياً وتشريعياً؛ لذا ينبغي على الجهات التشريعية في العالم الإسلامي أن تسن من التشريعات ما يكفل حماية حقوق الأطراف المختلفة، وإيقاع العقوبات المناسبة لمن ثبت تورطه في الجرائم الأخلاقية.

رابعاً - المعالجة التربوية:

لقد ازداد العبء على المؤسسات التربوية في المجتمع من الأسرة، والمدرسة، والجمعيات والنوادي، ووسائل الإعلام، للقيام بالمعالجة التربوية للمشكلات الأخلاقية المنتشرة في المجتمعات الإسلامية المعاصرة، وأن ذلك يكون بإصلاح حال المدارس والجامعات وكل ما يتعلق بشأن التربية والتعليم، والإرشاد النفسي، والرقابة على البرامج التلفزيونية، ومنع القنوات التي تهدف تدمير القيم والروح الإنسانية.

خامساً - المعالجة الدينية:

لا شيء يمكن أن يستقطب الإنسان ويؤثر فيه ويحميه كالدين؛ لذا ينبغي التأكيد من البرامج الدينية، والتي تبين سماحة الدين القائم على المحبة والرحمة والمشورة.

سادساً - المعالجة العلمية:

وهذه الوسيلة من أنجع الوسائل، فعادةً ما يلجأ المعلمون إلى تناول المشكلة الأخلاقية عبر أسلوب الوعظ والنصيحة وإحياء الضمائر الميته وإيقاظها وهو أسلوب جيد لمعالجة بعض المشكلات الأخلاقية، لكن لا يمكن الاعتماد عليه وحده دون غيره من الأساليب الأخرى، فليس بالأمر العسير أن يكتفى بتوجيه الآخرين وإرشادهم، وتذكيرهم بالفضائل، وتحذيرهم من الرذائل، لكن التحدي الأكبر يكمن في إجراء "بحوث علمية وتحليلية قائمة على الحقائق والبراهين والأرقام" لمعالجة المشكلات الأخلاقية بعد أن تتحول إلى ظواهر اجتماعية تصبح غير فعالة عبر الموعظة والتوجيه فقط. (مرادي 2011-2008 - www.moia.gov.bh/conf3/pdf) .
فمن الضروري إنشاء مراكز دراسات وبحوث تضم اختصاصيين تربويين ونفسيين ومرشدين اجتماعيين وعلماء دين لا يعتمدون في رصدهم وعلاجهم للمشكلات الاجتماعية على الحدس والتخمين والاحتمال، بل يعالجونها ضمن سياقها الاجتماعي والتاريخي عبر التحليل الذي يتميز بالدقة والانضباط العلمي.

المبحث الثالث:

أخلاقيات المهنة

لقد أحاطت الدراسات الأكاديمية بالجانب الأخلاقي للعمل الحكومي بمزيد من الاهتمام وذلك في جميع دول العالم، ولعل مرجع هذا الاهتمام هو انتشار الانحراف السلوكي لبعض الموظفين في الإدارات الحكومية، وهو شائع وتتناقله وسائل الأخبار، إلا أن الانحراف المشار إليه بات يشمل كثيراً من أوجه السلوك الوظيفي كالمحسوبية، والرشوة، والاختلاس إضافة إلى الفضائح الأخلاقية، ومن الناحية التاريخية لا يمكن تحديد حقبة زمنية معينة تعتبر معياراً زمنياً لبدایات هذا الانحراف، فهو ممتد منذ أسندت مسؤولية الوظيفة إلى الموظف العام في الدولة. وبصفة عامة يرتكب الموظف بعض المخالفات التي تدخل في نطاق المعيار الأخلاقي وتكون جسامة المخالفة طبقاً للمعايير الاجتماعية والقانونية.

وكشف الفضائح الكبرى لا يمكن أن يمر دون دراسة، والملاحظات تثبت دائماً تردى الجانب الأخلاقي لدى مرتكبيها، ولا تفرقة في هذا المجال بين دول كبرى ودول صغرى ونامية. وإذا كان الأصل أن القاعدة الأخلاقية وما تقتضيه من سلوك مقبول من المجتمع، إلا أن مجال إثارة الجانب الأخلاقي للوظيفة العامة إنما يتناسب مع ما انعقد للموظف من مسؤوليات إدارية أوجدها القانون المنظم للوظيفة العامة من حيث الواجبات والمسؤوليات، فإن مجرد إسناد الوظيفة إلى الفرد إنما يفرض من جانبه الالتزام بسلوك مسلك يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة باعتباره مسئولاً. (خليل www.moelp.org/forum 2008-11-22).

ولأن أخلاقيات الوظيفة العامة هي واجب ملازم لما تفرضه النصوص القانونية لواجبات الموظف العام من ناحية وما ينبغي عليه تجنبه من سلوك وهما أمران تتظمهما دائماً تشريعات العاملين في الدول، فالاهتمام بأخلاقيات المهنة بشكل عام حديث في مجال الإدارة العامة من قبل الأكاديميين على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي ويمكن اعتبار السبعينات من القرن الماضي بداية الاهتمام بأخلاقيات العمل في مجال الإدارة العامة حيث زادت المعلومات والنشرات المختلفة حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي ولتأثيره البالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم فالقوانين واللوائح والأنظمة وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الموظف فقد أكدت بعض الدراسات نقشي ممارسات غير أخلاقية في الدول العربية كتقديم الخدمات الخاصة لغير مستحقيها من الأقارب والمحسوبين والتمييز بين الموظفين على أساس المناطق والدين والعرق والانتماء وقبول الوظائف الإضافية على حساب العمل الحكومي وتقديم الانتماء للعائلة والعشيرة بغير حق على الانتماء للدولة والمجتمع وعدم كفاية التشريعات والإجراءات الرقابية التي تتيح إفلات المخالفين من العقوبات المناسبة (السعود وبطاح، 1996 ص 303) وتساعد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع

أخلاقيات الإدارة العامة (Ethics of Public Administration) باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، من قبيل الرشوة، والمحسوبية، والتربح الشخصي، كما أن الأخلاقيات الإيجابية من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المنظمات المختلفة بكفاءة وفاعلية،

والأخلاقيات (Ethics) بصفة عامة هي محاولة متعمدة ومنظمة لإضفاء الطابع الأخلاقي (Moral) على السلوكيات المختلفة، بطريقة تحدد القيم التي يتعين أن تحكم هذه السلوكيات وعليه، فإن الأخلاقيات تعنى بالعملية التي يتم عن طريقها تأكيد الالتزام بقيم أخلاقية معينة وتحديد الصواب والخطأ، وهكذا فالأخلاقيات هي عملية البحث عن المعايير الأخلاقية، ولذلك عرف البعض الأخلاقيات بأنها "مجموعة المعايير أو قواعد السلوك التي تم تميمتها من خلال الممارسة أو الخبرة الإنسانية، والتي يمكن في ضوءها الحكم على السلوك باعتباره صواباً أو خطأً، خيراً أو شراً من الوجهة الإنسانية".

وهذه القواعد الأخلاقية -المقبولة من العقل الإنساني عامة دينياً ومجتمعياً- تؤثر في سلوكيات الأفراد، وأسلوبهم في اتخاذ القرارات، كما أنها تحقق جلب النفع أو دفع الضرر. (إسماعيل، 2004 www.almualem.net)، وذكر (السعود وبطاح، 1996 ص303) أن السلوك

الأخلاقي هو ما كان متوافقاً مع المبادئ الأخلاقية الحسنة التي يقرها المجتمع وهو يختلف عن السلوك القانوني ففي حين يعتمد الأول على موجهات داخلية يمكن تسميتها بالضمير أو الوجدان نجد أن الثاني يعتمد على أوامر خارجية هي أوامر القانون وقد لاحظ فرانسوا غريغوار أن هذا السلوك الأخلاقي لم يعد يخضع لاحترام نظام روحاني بل يتخذ مظهر الانتماء إلى نظام إنساني وهو يحتكم إلى جملة مبادئ ومثل تتطور في ظل الثقافة وتبدأ خارجية ومفروضة بالنسبة للفرد لكنه سرعان ما يتمثلها وتصبح جزءاً من شخصيته تساعد في اتخاذ قراراته وتبصره بما هو صحيح وما هو خير وما هو شر، ولعله قال ذلك متأثراً بالشائع في مجتمعهم من ضعف سلطة الدين وهذا مختلف عن المجتمعات الإسلامية في مدى اثر الإيمان بالحلال والحرام والخوف من الحساب والخشية من عذاب الله ، وإذا كانت الأخلاقيات المهنية ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة فإنها أكثر ضرورة للإدارة التربوية وذلك ينبع من حقيقتين:

الأولى: خطورة المهنة التي تهدف إلى صياغة الشخصية بشكل سليم وإيجابي.

الثانية: أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة في المؤسسة التربوية فهي قيادة تصنع القرارات التي لا تقتصر في تأثيرها على فرد واحد بل تمتد إلى التأثير على أجيال عديدة، والمؤسسة قد تستطيع أن تتحمل مستوى متدنياً من الأخلاقيات في المستويات الإدارية السفلى ولكن إذا كان الإداريون الذين هم في مركز صنع القرارات فاسدين فإن هذا يفسد المؤسسة ككل. (السعود وبطاح، 1996 ص305) ولكن الواجب ألا يكون هنا ولا هناك.

فكل وظيفة مباحة يعمل فيها الموظف بنية صالحة لبناء مجتمع إسلامي، أو خدمة المسلمين؛ فإنه يحترث للأخرة، سواء كانت الوظيفة شرعية، أو علمية، أو صناعية، أو إدارية، أو تربوية، أو غيرها، قال (ﷺ): "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى" رواه (البخاري: برقم (1)، ومسلم: برقم (1907)، وهذا الشمول أحد الركائز الأساسية للأحكام الإسلامية، والحضارة الإسلامية، قال (الإمام محمد بن الحسن الشيباني، الكسب (32): كان نوح (ﷺ) نجاراً يأكل من كسبه، وإدريس (ﷺ) كان خياطاً، وإبراهيم (ﷺ) كان بزازاً (بييع الثياب)، وداود (ﷺ) كان حداداً، وسليمان (ﷺ) كان يصنع المكائيل من الخوص، وزكريا (ﷺ) كان نجاراً.

وجاءت السنة النبوية كتطبيق عملي لأخلاقيات العمل، حيث كان النبي (ﷺ) يعمل في شبابه راعياً للغنم وقال (ﷺ): (ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم، وأنا كنت أرهاها لأهل مكة بالقراريط) رواه البخاري (116/3): كنز العمال برقم (32234)، وعمل (ﷺ) لخديجة (ﷺ) قبل نبوته في التجارة، فنجحت تجارتها وبورك فيها، وعرضت نفسها عليه وقالت: يا ابن عم، إنني قد رغبت فيك لقرابتك، وأمانتك، وحسن خلقك، وصدق حديثك (ابن هشام، ج 1 ص 173).

قال (ابن القيم في زاد المعاد): إن النبي (ﷺ) باع واشترى، وشراؤه أكثر، وأجر واستأجر وإيجاره أكثر، وضارب وشارك، ووكل وتوكل وتوكيله أكثر، وأهدى وأهدي له، ووهب واستوهب، واستدان واستعار، وضمن عاماً وخاصاً، ووقف وشفع فقبل تارة وردّ أخرى.

كذلك حثّ النبي (ﷺ) على العمل، وبيّن أنه خير الكسب قال (ﷺ): "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده" رواه أحمد والبخاري: كنز العمال برقم (9223)، بل عدّه من الجهاد في سبيل الله قال (ﷺ): "إن كان خرج يسعى على ولده صغاراً فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على أبيوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله، وإن كان خرج يسعى على نفسه يعفها فهو في سبيل الله، وإن كان خرج رياءً ومفاخرةً فهو في سبيل الشيطان" رواه الطبراني: كنز العمال برقم (9210) وبيّن أن من يجمع بين الدنيا والآخرة خير ممن يقتصر على إحداهما قال (ﷺ): "ليس خيركم من ترك دنياه لآخرته ولا آخرته لدنياه، حتى يصيب منهما جميعاً؛ فإن الدنيا بلاغ الآخرة، ولا تكونوا كلاً على الناس" (رواه ابن عساكر وصححه السيوطي في الحاوي)، وقد ذكر (الإمام الشيباني، 32) أن الاكتساب فريضة على كل مسلم، وفسّر الإمام أحمد قوله (ﷺ) "لو أنكم تتوكلون على الله حق توكله لرزقكم كما يرزق الطير تغدو خماصاً وتروح بطاناً" رواه لأحمد والترمذي وابن ماجه والحاكم: كنز العمال برقم (5684)، بقوله: فيه ما يدل على الطلب لا القعود، وسئل الإمام أحمد عن قول الرجل: أجلس لا أعمل شيئاً حتى يأتيني رزقي، فقال: هذا رجلٌ جهل العلم، أما سمع قول النبي (ﷺ) (بعثت بين يدي الساعة بالسيف، حتى تعبدوا الله وحده لا شريك له، وجعل رزقي تحت ظل رمحي وجعل الذل والصغار على من خالف أمري، ومن تشبه بقوم فهو منهم)، رواه أحمد

والطبراني: كنز العمال برقم (10528) وقوله (ﷺ) "تغدو خماساً وتروح بطاناً؟ وكان الصحابة يتجرون في البر والبحر ويعملون في نخيلهم وبهم القدوة. (الكتاني: (ج 2 ص 3).
ففي كل ما تقدم ردُّ على من زعم أن العمل بمهنة ينافي التوكل، فإن النبي (ﷺ) أفضل المتوكلين على الله تعالى أقر التجارة والضرب في الأرض، وترجم البخاري في صحيحه: باب كسب الرجل وعمله بيديه، وباب الخروج في التجارة، وباب قوله الله تعالى {أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ} (البقرة: 267)، وباب ذكر القين (الحداد)، وباب الخياط، وباب النساج، وباب النجار، وباب العطار، وباب ذكر الحجام، وباب التجارة فيما يكره لبسه، وذكر البخاري رحمه الله لهذه الأنواع دليل على أن النبي (ﷺ) أقرها.

وقد صنّف بعض العلماء في ما كان يمارسه من المهام بنفسه، وما كان يفوض فيه الآخرين، وأنواع العمالات والوظائف التي كانت في عهده، ومن تولاها من الصحابة منها:

- الأخطار والمراتب والصناعات للجاحظ، ومدح التجار له أيضاً.
- الصناع من الفقهاء والمحدثين لمحمد بن إسحاق الهروي.
- تخريج الدلالات على ما كان في عهد رسول الله (ﷺ) من الحرف والصنائع والعمالات الشرعية لأبي الحسن الخزاعي التلمساني (ت 789هـ).
- التراتيب الإدارية والعمالات والصناعات والمتاجر التي كانت على عهد تأسيس المدينة الإسلامية في المدينة المنورة العلية لعبد الحي الكتاني. (القحطاني، 2008 ص 6) وذكر (الصواف، 1994 ص 17) بعض قواعد وأخلاقيات المهنة منها:

1- الالتزام بأداء الواجبات الوظيفية، فلا يجوز أن يحل غيره في منصبه، إلا إذا أجازت له اللوائح ذلك صراحة.

2- يتعين انجاز العمل بإتقان بكل دقة وأمانة ويقول الرسول (ﷺ): (إن الله يحب إذا عمل

أحدكم عملاً أن يتقنه) رواه عبد الرزاق والطبراني وأبو يعلى برقم: 4386 والبيهقي برقم: 5312.

3- يجب أن يخصص الوقت والجهد خلال أوقات العمل لأدائه.

4- أمانة الموظف في أداء واجباته تقتضي عدم استغلال الموظف لسلطات الوظيفة في تحقيق

مصالحه الشخصية ويعتبر كذلك من أخطر حالات الإخلال بواجبات الوظيفة وحالات الاستفادة

غير المشروعة من المنصب أو قبول هدايا وفي حديث (من أين لك هذا؟) قال: "هذا لكم وهذا

أهدي إلي" فقال (ﷺ): (لا أبعث رجلاً على عمل فيغتل منه شيئاً إلا جاء به يوم القيامة) رواه

البخاري برقم 2382.

علاقة الجودة بأخلاقيات المهنة:

لتوضيح العلاقة بين الإنتاجية الجيدة ووضع العمال أجرى آدم سميث في منتصف القرن

الثامن عشر دراسة عن أسباب ازدهار وتدهور ثروات الأمم، فلاحظ في كتابه (ثروة الأمم)

الارتباط الوثيق بين جودة الإنتاج و غزارته وبين عدم جودته وضآلته، وتوصل إلى أن سبب التفاوت يعود إلى وضع العاملين بين حالتى الإلزام والالتزام، فالذي يعمل بأخلاقيات المهنة وباعت الالتزام يكون دقيق الإنتاج و غزيره، أما الذي يعمل بدافع الإلزام فهو ركيك الإنتاج و ضئيله. (الحميد، 2005) و (الحميدان، 2006)، ولقد ربط النبي (ﷺ) بين محبة الله وإتقان العمل فقال (ﷺ): (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). (تقدم تخريجه).

القوى المؤثرة في القرارات الأخلاقية المتعلقة بالمهنة:

إن المقاييس الخاصة بتصرف أخلاقي مسئول قد جرى تجسيدها في داخل كل موظف فضلاً عن داخل المؤسسة نفسها وأن هناك قوى تمس القرارات الأخلاقية وتسهم في صنعها وتتمثل هذه القوى بالنسيج الثقافي وأخلاق الفرد وأنظمة المؤسسة والجمهور الخارجي، إن ممارسات أخلاقيات الإدارة عبر هذه القوى المساهمة في تكوينها هي جزء مكمل للإدارة وأن نظرية الأخلاق بشأن الإدارة: تؤكد الحاجة إلى اتخاذ قرارات إدارية ذات علاقة بالسلوك الأخلاقي والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة. (عبد اللطيف، 2006: www.uluminsania.net) والأخلاق والتنافس لا يمكن فصلها عن بعض فيقول نحن نتنافس كمجتمع ولا يوجد مجتمع يتنافس بنجاح مع الناس الذين يطعنون بعضهم البعض من الخلف وفيما يأتي العناصر المكونة لأخلاقيات الإدارة في منشآت الأعمال.

أولاً: النسيج الثقافي وأهميته:

يعد ظهور الثقافة التنظيمية في الإدارة أواخر الثلاثينيات من القرن الماضي، وتزايد الاهتمام بها في مرحلة الخمسينيات احتلت مكانة بارزة في المجتمع الغربي عبر ما يعرف بمفهوم الرمزية (Symbolism) ومنذ الخمسينيات كان ما يقارب ال(164) تعريفاً لها وهذا بحد ذاته مؤشر للإرباك وعدم الاتفاق على تعريف محدد مما يبين أنها إحدى المصطلحات التي تتحدى إمكانية تعريفها بأسلوب يصلح لجميع الأغراض (العطية، 1994: 1) كما أن هناك عدداً من المعاني للثقافة تتعدد بعدد الأفراد الذين يستخدمونها فالثقافة التنظيمية هدف متحرك مما جعل عملية تعريف أو وضع مفهوم للثقافة التنظيمية محاطاً بنوع من الغموض.

ومنذ مؤتمر جامعة يتسبرج الأول عن الثقافة التنظيمية عام 1984 والذي يصفه (الدليمي، 1998: 2) بأنه كان بمثابة الولادة الحقيقية لمفهوم الثقافة التنظيمية وحتى الآن فقد استطاع باحثوا علم المؤسسة وضع الإطار النظري للثقافة التنظيمية والنسيج الثقافي هو بناء ذو مستويين من الخصائص الملحوظة وغير الملحوظة تتمثل الأولى بنماذج السلوك والرموز والقصص واللغة والأساطير وتتمثل الخصائص غير الملحوظة بالقيم والعادات والمعتقدات والافتراضات المشتركة، بذلك الوصف فإن النسيج الثقافي هو نماذج لهذين المستويين ويوجه أعضاء المؤسسة لمعالجة المشاكل المتعلقة بتكيفها الخارجي وتوازنها الداخلي.

وتشكل الثقافة التنظيمية واحدة من أهم القوى في تكوين أخلاقيات الإدارة في المؤسسة إذ أن تراث المؤسسة يكون منطلق صياغة إطار العمل الكلي للقيم داخل المؤسسة فالقيم الشخصية والتفسير الأخلاقي الذي يترجم هذه القيم إلى تصرفات، وهي ظاهرة مهمة في عملية صنع القرار الأخلاقي في المؤسسات، وكذا التأثير الفطري الذي يمكن أن تشكله الثقافة التنظيمية في التصرف الأخلاقي.

ثانياً : أخلاق الفرد :

1- أهمية أخلاق الفرد:

ليست النظريات والمبادئ العملية وحدها التي تؤثر في السلوك، إذ أن للقيم والعادات دوراً لا يستهان به في توجيه السلوك، فالقيم هي القاعدة التي يتشكل منها سلوك الفرد، لذلك فإن العلاقة بين القيم والأخلاقيات علاقة عميقة ووثيقة، ومنها ينجم السلوك الأخلاقي أو غير الأخلاقي.

2- النظام القيمي وتشكيل أخلاق الفرد:

يرتبط النظام القيمي بمفهوم القيم ففيه تترتب القيم بشكل هرمي حسب أهميتها النسبية، وأن أكثر القيم أهمية للأفراد والجماعات تكون في قمة السلم القيمي وتحتل هذه القيم مكانة اجتماعية عالية وتفرض صفة الالتزام على الأفراد والجماعات التي تستمد قوتها من العرف والقانون، أما المستوى الثالث فهو القيم المثالية التي يستحيل تحقيقها بشكل كامل ولكنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد، وتتباين في مدى عمقها تبعاً لطبيعة تفاصيل الفرد في المجتمع وموائصاته الذاتية والبيئية، وهي تعمل على إعطائه المعنى لذاته وللجموعة التي ينتمي إليها، فضلاً عن أنها تتصف بالاستقرار نسبياً، وقد تختلف القيم أو تتعارض مع بعضها داخل النظام القيمي للشخص أو للمجتمع فقد تكون قيمة الكرم وقيمة حب المال لدى الفرد في الوقت نفسه والنظام القيمي أنموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما، وتتميز القيم الفردية فيها بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها بعض، وتكون كلاً متكاملًا وهو من ثم مكون رئيس في البناء الثقافي للمجتمع وهو الذي يحافظ عليه ويدعم وجوده، وأهميته تكمن في ربط أجزاء الثقافة بعضها بالآخر لكي تبدو متناسقة، ويزود أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء معززاً القيم العليا لدى الجماعة بدلاً من النظر باتجاه إشباع الرغبات والدوافع الفردية.

3- تشكيل الأخلاق:

إن الأخلاق تتكون من علاقيتين، بين الشخص والمؤسسة في الاتجاهين يؤثر ويتأثر وتكون العلاقة الأخلاقية قوية إذا كانت هذه العلاقات قوية وإيجابية، فالمؤسسة لها مصادر التوجيه الأخلاقي لتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ مثل القرآن الكريم والسنة النبوية والضمير والنصيحة والقوانين، والقيم الأخلاقية للفرد تتشكل من مكونات عديدة تتشرب في ذاته

وتتبادل التأثير مزيحاً من القيم والمعتقدات تمنحه القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ في موقف معين وإزاء حالة معينة.

ثالثاً : أنظمة المؤسسة:

إن السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق ونظم المكافأة والاختبار والتدريب تشكل بمجملها واحدة من القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الإدارة والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين، وإن لكل نظام من أنظمة المؤسسة تأثيراً خاصاً على طبيعة سلوك العاملين وبمجموع هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة.

رابعاً: الجمهور الخارجي:

إن الأنظمة الحكومية والجماعات المستفيدة تشكل بمجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجهها باتجاه معين دون غيره سيما في عالم يشهد زيادة الفضائح الأخلاقية نتيجة إهمال المسؤولية الاجتماعية مما أفسح المجال لتدخل الدولة وتشريع القوانين التي تحمي مصلحة جميع الأطراف. (عبد اللطيف، 2006: www.uluminsania.net).

عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

وتعتبر أخلاقيات الوظيفة العامة من الموضوعات التي تنال اهتمام الكثير من الأكاديميين في مختلف دول العالم لما تشير إليه البحوث من وجود استغلال للوظيفة العامة (معهد التربية، 2000 ص10) فما هي العقبات التي تواجه تطبيق أخلاقيات المهنة؟ إنها تتمثل فيما يلي:

1. **عدم تطبيق العقوبات:** العقوبة لا تتراد لذاتها، بل لتقويم السلوك المنحرف للأفراد، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام، كما قيل من أمن العقوبة أساء الأدب.
2. **غياب القدوة الحسنة.**
3. **ضعف الحسّ الديني والوطني:** وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
4. **عدم تفعيل النظام.**
5. **فقدان روح التفاهم بين المسئول والموظفين.**

أسباب تراجع أخلاقيات المهنة:

هناك من سلك سلوكاً يتنافى وأخلاق العمل إما عمداً، أو في غفلة من إيمانه، ولم يلتزم التزاماً كاملاً بالمعاني الأخلاقية التي دعت إليها الشريعة، ويمكن بيان أسباب ذلك في الأمور التالية:

1- التلوث العقدي:

كعدم الالتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة، أو التخلي عن بعض مبادئها إن عمداً، وإن جهلاً بسبب ما يطرأ من الانحراف بسبب الشبهات والشهوات، ولاشك أن هذا التلوث العقدي يؤدي إلى تلوث الحياة إذ سلامتها تكمن في إتباع المنهج الأقوام الذي دعا إلى التمسك بمبادئ

الأخلاق، ومنها أخلاق العمل، ولا جدال أن كل مخالفة لأوامر الدين تعتبر مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت نفسه، قال (ﷺ) "أيها الناس قد آن لكم أن تنتهوا عن حدود الله من أصاب من هذه القاذورات شيئاً فليستتر بستر الله، فإنه من يبدى لنا صفحته نقم عليه كتاب الله" (رواه مالك برقم 1562) وقال (ﷺ) "اللهم نقنى من الخطايا كما ينقى الثوب الأبيض من الدنس" (رواه البخاري برقم 702، ومسلم برقم 940) ولفظ "القاذورات" ولفظ "الدنس" فيهما معنى التلوث، فكل مخالفة لأخلاق العمل كالسرقة، والتزوير والغش، وأكل أموال الناس بالباطل، وتضييع الأوقات، وتعطيل مصالح الناس ونحو ذلك، كل ذلك سببه التلوث العقدي فلو آمن الإنسان بأن العقيدة تحرم كل ذلك لما أقدم عليه. "فما وقع من كثير من المسلمين من الغش والكذب، والخيانة في المعاملات، فإن هؤلاء نقصوا من إيمانهم بقدر ما خالفوا الشريعة" (العثيمين، 1996 ص 51).

2- التلوث الفكري :

لقد بينت العقيدة الإسلامية التصور الشامل لمعنى الكون والحياة ليكون فكراً نظيفاً خالياً من الملوّثات الفكرية التي تخرج بالإنسان عن هدفه وغايته فيضر نفسه ويضر غيره. فالإنسان إذا استحضر هذا سيتقبل بنفس راضية جميع الضوابط والتنظيمات التي جاء بها الشرع الإسلامي" (زيدان، 2001، ص 239)، فإذا تلوث هذا الفكر بأن كان المال غاية في حد ذاته يقال: هذا العصر عصر المادة، ونحو ذلك حتى كرّس بعض الناس حياتهم لجمع المادة وبالتالي قد تختلف وسائل جمع المال من حلال وحرام، ولاشك أن هذه انتكاسة فكرية ولا شك أن التلوث الفكري سببه غياب الفهم الصحيح والتصور الإسلامي للكون والحياة وفي ظل غياب هذا الفهم، الذي يؤدي إلى التلوث الفكري تتلوث الحياة بسبب السلوكيات الخاطئة، والمعاملات السيئة، وممارسة الأخلاق الفاسدة، كالسرقة والغش والتزوير وأكل أموال الناس بالباطل، وتعطيل مصالحهم ونحو ذلك من الأعمال والأقوال والأخلاق التي منعها الإسلام.

3- التلوث القيمي:

إن القيم الأخلاقية التي جاءت بها الشريعة ثابتة لا تتغير ولا تتبدل مادامت السموات والأرض فالخير والشر، والحق والباطل ما يزال في مفهومه الأصيل منذ أنزل الله الكتب، ولن يصبح الحق باطلاً والباطل حقاً ولن يغير الزمن في حركته وتطوره من ثبات القيم والأخلاق الإسلامية لأنها في مواجهة الفطرة التي لا تتغير (حمدان، 1990: ص 33).

ولكن هناك أفكاراً هدامة حاولت وتحاول غزو هذه القيم الإسلامية بتفريغها من مضامينها تارة، وبقلب معانيها تارة أخرى ساعية جهداً إلى تحطيم القيم الخلقية، وقد استجاب لها بعض قلبي الإيمان حتى ظهرت مقولات لا تقبلها العقول السليمة، وتمجها الفطر المستقيمة فأصبحت الرشوة (عندهم) هدية، والنفاق مجاملة، وأكل الأموال العامة فطنة، وإيذاء الناس ونهرهم وتأخير مصالحهم قوة في الشخصية. (النمري، 2002 ص 26).

فهذا بلا شك قلب للحقائق، وانقلاب في المفاهيم والقيم الأخلاقية وهو بلا شك تلوث قيمي يؤدي إلى تلوث الحياة في جميع نواحيها.

الانحراف الأخلاقي الوظيفي:

والوظيفة سواء كانت عامة أو خاصة هي أمانة قد أوتمن عليها الموظف، والانحراف الأخلاقي الوظيفي يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة للآخرين، وهو سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تنظم حياة المجتمع، وقد يكون انتهاكاً للقوانين والقواعد واللوائح والعادات والقيم والتقاليد التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض، أو بعضهم بالمؤسسة العامة أو الخاصة، وإن النفس البشرية يعتربها الخطأ والنسيان، وإتباع الشهوات والوقوع في الشبهات والزلل عن الطريق المستقيم، ولذلك حذر الله عز وجل ورسوله (ﷺ) من الوقوع في مزلق الانحراف وإتباع الهوى وطريق الضلالة، قال تعالى: {فَأَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ} ص26 وقال تعالى: {وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَى {40} فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَى {41} النازعات} وقال تعالى: {أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرُوا الضَّلَالََةَ بِالْهُدَى وَالْعَذَابَ بِالْمَغْفِرَةِ فَمَا أَصْبَرَهُمْ عَلَى النَّارِ} البقرة وقال تعالى: {الْم تَرَ إِلَى الَّذِينَ أُوتُوا نَصِيبًا مِّنَ الْكِتَابِ يُشْتَرُونَ الضَّلَالََةَ وَيُرِيدُونَ أَن تَضِلُّوا السَّبِيلَ} النساء44. وهناك مخالافات تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل المنوط بالموظف وسيره وانتظامه أو تتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

1- عدم احترام وقت العمل:

فهو ينظر دائماً إلى الزمن وكم قطع من الساعات وكم بقي له حتى يعود إلى منزله بصرف النظر عما قدمه من إنتاج أو عمل وقد يتأخر الموظف في الحضور للعمل وقد يبكر في مغادرته، وإذا كان هناك ضبط إداري شكلي فهو يأتي في الموعد وينصرف في الموعد الرسمي، ولكنه لا يعمل، فيكون قارئاً للصحف، أو مستقبلاً لزواره، أو أنه ينتقل من مكتب إلى مكتب، ومن إدارة إلى أخرى للتحدث مع العاملين في مكان العمل.

2- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه:

ومنه رفضه أداء العمل المكلف به من قبل رؤسائه، أو الامتناع عن القيام بأعمال وظيفته أو مباشرتها على نحو غير صحيح أو التأخير في أدائها.

3- التكاثر:

يميل بعض العاملين إلى التراخي والتكاثر، ولا يحضهم على العمل إلا الحافز المادي أو الصالح الشخصي من جهة أو الخوف من جهة أخرى وبعضهم يستهدفون في عملهم بذل أقل جهد مقابل أكبر أجر، أو على الأقل تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة الذي يبعد الموظف

عن حد الخطر كالفصل أو الإنذار أو الخصم المادي، وهذا يؤدي إلى عدم الالتزام بتأدية الأعمال أثناء ساعات العمل الرسمية، والذي يترتب عليه انخفاض المخرجات وتدهور مستوى الخدمة العامة وإخفاق المؤسسات وقد يكون ذلك لانخفاض الأجور التي يحصلون عليها، والتي لا تتناسب مع المجهود اللازم لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم، أو بيئة العمل المحبطة، أو تفاقم المشكلات لدى الموظفين دون مواجهتها وحلها.

4- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء:

وقد يكون ذلك نتيجة لبعض التصرفات التي قد يمارسها بعض الرؤساء على الموظفين، مثل حرمان الموظف من علاوة أو مكافأة تشجيعية، أو تمييز في الترقيات والحوافز، وهنا لا بد من معالجة الأسباب.

5- السلبية:

وهو جنوح الموظف إلى عدم إبداء الرأي واللامبالاة، ولا يميل للتجديد والتطور والابتكار، ويعزف عن المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمر الذي يصل بالموظف إلى حد القناعة بتلقي التعليمات من غيره دون مناقشة.

6- عدم تحمل المسؤولية:

قد يلجأ الموظف إلى محاولة تجنب المسؤولية ويظهر ذلك من خلال تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى مستوى أقل أو العكس للتهرب من تحملها.

7- إفشاء أسرار العمل:

فيقوم الموظف بإفشاء أسرار المؤسسة أو الأسرار الخاصة بالأفراد المتصلين بالمؤسسة سواء من الأفراد العاملين بها أو المراجعين، فيقوم الموظف بإطلاعهم على التقارير السرية التي كتبها الرؤساء بشأنهم فيفقد سريتها ويزيد من درجة الاحتكاك والنزاع بين الموظف ورئيسه بشأن ما كتب في هذه التقارير، أو يدلي بعض الموظفين ببيانات خاطئة أو غير مؤكدة إلى مندوبي وسائل الإعلام والتي قد يترتب عليها ضرر بالمؤسسة.

8- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة:

كارتكاب الموظف لفعل فاضح مذل بالحياء في أماكن العمل أو خارج مكان العمل، أو استعمال المخدرات والمسكرات، أو الاستغلال أو التورط في جرائم أخلاقية أو مخلة بالشرف.

9- سوء استعمال السلطة:

قد يترك للموظف شيء من الحرية في ممارسة سلطاته ليقرر باختياره ما يراه محققاً للصالح العام، ويسمى ذلك بالسلطة التقديرية فإذا انحرف الموظف في ممارسة هذه السلطة عن غاية المصلحة العامة وقام بالعمل تحقيقاً لباعث آخر كان تصرفه مشوباً بعيب الانحراف في استعمال السلطة أو قد يستغلها لتحقيق مآرب شخصية على حساب المصلحة العامة، أو قد يلجأ بعض

الموظفين إلى إساءة استعمال السلطة في صورة تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة والموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منه؛ من أجل احتفاظه بمنصبه، فهو على استعداد لاتخاذ قرارات تعيين مقربين لمسئول أكبر منه، أو يقوم المسئول باختيار الشخصية الضعيفة وليست القوية كمساعد أو نائب له حتى يمكن السيطرة عليه وبقائه في موقعه.

10- المحسوبية:

ويترتب على انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة أو الخاصة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات.

11- الوساطة:

يلجأ الموظف الإداري للوساطة في حالة الندب أو النقل أو الترقية أو العلاوة أو طلب رضا رئيسه عليه في العمل ويكون فيه إضرار أو تعدي على حق الآخرين، ويستخدم بعض العاملين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح، وهذه الظاهرة تنتشر وتتفشى إلى الحد الذي تعتبر أحياناً حقاً لطالبتها في ظنه ومن قصر في تقديمها كان مخروم المروءة.

12- الإسراف في استخدام المال العام أو استغلاله لأغراض شخصية:

فتبديد الأموال العامة في الإنفاق على الأبنية والأثاث بجانب استغلال بعض الموظفين للهواتف والبريد والسيارات والأدوات المكتبية الحكومية لأغراض شخصية بحنة قال تعالى: {وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ} البقرة 188، فضلاً عن المبالغة في إقامة الحفلات الترفيحية والإنفاق ببذخ على الدعاية والإعلان والنشر في الصحف والمجلات في مناسبات التهاني والتعازي والتأييد تملقاً ونفاقاً فإن هذا يعتبر انحرافاً إدارياً يرتكبه الموظف المسئول عن ذلك.

13- الرشوة:

وهي تؤدي إلى الإخلال بهيبة الوظيفة، وما يجب أن يتحلى به الأفراد من شعور بالاحترام نحو الدولة ونظراً لخطورة هذه الظاهرة فقد حرم الإسلام الرشوة، فقال تعالى: {وَأَكْلِهِمُ السُّحْتَ لَبِئْسَ مَا كَانُوا يَعمَلُونَ} المائدة 62 وقال (ﷺ): (لعن الله الراشي والمرتشي) رواه ابن حبان برقم (5076) وكنز العمال (14072) وعن ابن مسعود (ﷺ) قال: من شفع شفاعة ليرد بها حقاً، أو يدفع بها ظلماً فأهدى له فقبل، فذلك السحت، أما عقابها في الدنيا فقد ترك تحديده لولي الأمر يقدره لما يراعي فيه ظروف الزمان والمكان وما يحقق المصلحة العامة كما تؤدي الرشوة إلى إهدار مبدأ الخدمة العامة وخلل في التنمية الاقتصادية.

14- اختلاس المال العام:

ويأخذ أشكالاً مختلفة منها قيام بعض الجباة بتحصيل أموال غير مستحقة من قبيل الرسوم أو الغرامات أو العوائد أو الضرائب أو قد يتم الاختلاس عن طريق تحويل جانب من المشتريات أو الممتلكات إلى ملكية خاصة، وقد يتم الاختلاس في صورة مبالغة بعض الموظفين في تحديد مصاريف الإقامة والتنقل والمهام والسفريات.

15- التزوير:

ويمثل التزوير في المحررات الرسمية اعتداء غير مباشر على سلطة الدولة والإدارة، وقد يحدث التزوير في محاضر الجلسات، أو يحدث في كشوف الترقيات، أو المرتبات والمكافآت والحوافز وغيرها.

16- الانعزالية: وهي عدم رغبة بعض الموظفين في التعاون مع زملائهم في العمل، وعدم تشجيعهم للعمل الجماعي ويتجنبون الاتصال بالأفراد الآخرين، ولا يريد الفرد منهم الارتباط بأي شخص آخر.

17- العدوانية: وهي مسلك الموظف العدواني تجاه رؤسائه وعدم إطاعة تعليماتهم، وعدم احترامهم والبحث عن الأعذار لعدم تنفيذ أوامرهم.

18- التفسير الضيق للقوانين: والتعليمات حتى لا يتحمل الموظف مسؤولية أي اجتهاد أو تفكير إبداعي، ومن ثم يترتب على ذلك استفادة العدد القليل من الحالات من هذه القوانين بجانب حصول الناس على أقل فائدة. (الشميمري، 2004 ص 6).

إرساء أخلاقيات المهنة في المؤسسة:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لا تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل، وأن تحرص على تطبيقها، والتواصي بها ونبذ ورفض كل انحراف عنها، ولذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر، وكذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، فلا بد من مواجهة الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم.

ومواجهة روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع، لذلك لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه أو ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يَحكيون المؤامرات لبعضهم، أو أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك، أو قبول أن يكون العاملون لهم مصالح متداخلة مع مصلحة المؤسسة، أو تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين، أو أن يخدع الموظف مراجعا، أو يأخذ العاملين هدايا من

المراجعين، ويجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف فالحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ ديني وأخلاقي وإداري، وإن إهمال أخلاقيات العمل يجعل الكل يبدأ بسوء الظن، فأخلاقيات العمل ضرورة للتطور، ولا بد أن تكون لها الأولوية. (القحطاني 2008ص15).

وحرصاً على استقامة أمور الوظيفة العامة ومحاصرة الفساد الإداري بجميع صورته وأشكاله والقضاء على مظاهر الانحراف الوظيفي، فيمكن أن يخصص خط هاتفي مجاني للتبليغ عن المخالفات والانحرافات الوظيفية، وذلك للحد منها والقضاء على مظاهرها وللحصول على مردود ايجابي على أداء العمل.

وقد ذكر (القحطاني 2008ص16) إحصائية تدل على وجود خلل ما في تطبيق أخلاقيات المهنة حيث إن 69 % من موظفي الدوائر الحكومية متسيبون في عملهم، وأن 54 % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية، وأن 60 % يخرجون قبل نهاية الدوام. وذكر أن موقع (www.valuebasedmanagement.net) نشر في أبريل 2004، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات. وأن موقع (www.recruitersworld.com) نشر عام 2004، أن 61 % من الموظفين لا يتقنون برؤسائهم في العمل.

وأن شركة (كلاود بو www.cloudbow.com) نشرت عام 2002، أن 45 % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ، وأن 65 % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

1. تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول، ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم في نفس الموظف فستتجح المؤسسة بلا شك؛ لأن الموظفين مخلصون لها، وقد كان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) يتفقد رعيته في مسيراته الليلية في المدينة المنورة، وذلك الراعي الذي مرّ به عبد الله بن عمر (رضي الله عنه) وطلب منه أن يذبح له شاة ويعطيه ابن عمر (رضي الله عنه) ثمنها، فاعتذر الراعي بأن مولاة لم يأذن له، فقال له ابن عمر يختبره: إذا سألك مولاك عنها قل له: أكلها الذئب، فقال الراعي: فأين الله؟! فبكى ابن عمر (رضي الله عنه) ثم اشتراه وأعتقه، واشترى الغنم ووهبها له. (www.islamweb.net) وتروى أيضاً عن عمر (رضي الله عنه) (www.alislamnet.com) و (www.ikhwan.net) وقال له أعتقتك كلمتك في الدنيا وأرجو أن تعتقك في الآخرة، هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتعين على الأمانة.

وقد ذكر (القحطاني 2008ص17) استبياناً أجرته مجموعة (روبرت هاف الدولية المحدودة www.calcpa.org)، على أكثر من 1400 موظف، أجاب 58 % منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتين تعجبهم في المرشّحين للوظائف، وأن اليابانيين يشتهرون بجديتهم الذاتية في أداء العمل، حيث يرون أن العمل هو تأكيد على وجود المواطن الياباني، وهو ما يعرف بالـ (YORUKI) أي: النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل، ولذا كانت نسبة الغياب عن العمل في اليابان (2 %) وحاولت الحكومة اليابانية تخفيض ساعات العمل ففشلت لأن الموظفين يريدون بقاء ساعات العمل طويلة .

ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل: كتنقية الإيمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

2. وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ :

لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام، أو عدم وضوحه. ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.

ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة: معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون الموظف على بينة من أمره وعالمماً بما له وما عليه، وأن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لافتحة بالأحكام والالتزامات المكلف بها الموظف وجزاءات المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر .

3. القدوة الحسنة :

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى، وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق (رضي الله عنه): (وليتُ عليكم ولستُ بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني). رواه عبد الرزاق برقم: 20701.

4. تصحيح الفهم الديني للوظيفة :

فإذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة لتنمية البلد، وازدهاره، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

5. محاسبة المسؤولين والموظفين:

فلا بدّ من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، من خلال الأجهزة الرقابية الإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام، وقد كان عمر (رضي الله عنه) يسأل الرعية: أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنتم قضيبت ما علي؟ قالوا: نعم، قال: لا، حتى أنظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا. (رواه عبد الرزاق في مصنفه برقم: 20665).

6. التقييم المستمر للموظفين :

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم. (القحطاني 2008ص18).

أخلاقيات مسئول الموظفين وصاحب العمل والإدارة:

فمطلوب منه توافر أخلاق معينة وأن يكون متخلياً بها وعليه واجبات يجب القيام بها حتى تستمر العلاقة مع الموظفين والعمال علاقة إنسانية كريمة ومن تلك الأخلاق والواجبات ما يلي:

1. أن يبين لهم ماهية العمل المراد انجازه مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر.
2. أن لا يكلفه فوق طاقته، لقول الله تعالى: {لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} البقرة (286). ويقول (ﷺ) "ولا تكلفوهم ما لا يطيقون فإن فعلتم فأعينوهم" رواه ابن سعد (506/7) وابن منده: كنز العمال برقم (37133) وإذا كلفه فوق طاقته فعليه أن يعينه.
3. أن يعامله بالحسنى فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل أو الإدارة إلى الموظف نظرة إنسانية يحترم فيها إنسانية الموظف فهو إنسان يتمتع بكل خصائص الإنسانية فلا يهينه ولا يحقره وقبل ذلك كله لا يظلمه.

4. أن لا يبخره حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل "ففي ظلال الإسلام يتحتم على صاحب العمل أن يعطي العامل جزاء عمله وثمره جهده بصورة متناسبة مع حقه تناسباً تاماً، وأن على الموظف أن يقتصر على أخذ حقه فحسب فلا ينبغي له أن يطالب صاحب العمل بأكثر من حقه، قال رسول الله (ﷺ) "إن لك من الأجر على قدر نصيبك ونفقتك" رواه الحاكم.

5. أن يعطيه حقه عند فراغه من عمله دون ماطلة لأن هذا الحق أصبح ديناً وأمانة في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه كما قال (ﷺ) "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" رواه مسلم، وابن ماجه برقم (2443)، والبيهقي والطبراني وفي كنز العمال برقم (9125-9131).
6. أن يكون رحيماً بالعمال حين الخطأ والصفح عنه إذا لم يكن ثمة تقصير مخلاً ولو تكرر منه الخطأ، جاء رجل إلى الرسول (ﷺ) قال: كم يعفو عن الخادم؟ فصمت رسول الله (ﷺ) ثم قال: (اعف عنه في اليوم سبعين مرة) رواه الترمذي (التميمي، ص 68 - ص 73) و(النمري، 2002 ص20).

المبحث الرابع: تمهين التعليم

التعليم مهنة أم حرفة؟:

في القديم كان يغلب على الأعمال طابع البساطة، والاعتماد على المحاولة والخطأ في التعلم والاكتشاف والنمو، وعلى أخذ الخبرات من خلال العمل مع الأكثر خبرة أو مشاهدتهم. ومع مرور الزمن وتطور أساليب التعليم وطرق البحث والتوثيق، ومع ازدياد الحاجة إلى أنواع محددة من الأعمال، توفر لدى العاملين في بعض الأعمال حصيلة علمية وخبرات عملية جعلت من الضروري لمن يريد القيام بتلك الأعمال أن لا يكتفي بأخذها عن الممارسين بل لا بد أن يدرسها قبل ذلك بشكل نظري، حتى يحصل على قاعدة معرفية في ذلك العلم. ورغم أن التدريس من أقدم الأعمال، إن لم يكن أقدمها، إلا أنه بشكله الرسمي يعتبر حديثاً إلى حد ما، وهذا ما جعل الجدل حول تمهين التدريس يطول كثيراً في الدوائر العلمية الغربية خاصة، بل إنه لا زال هناك من يتوقف في عد التدريس مهنة، ووصف المنتسبين لها بالمهنيين، وذلك لأن بعض خصائص المهنة لا تنطبق بشكل مرض على بعض جوانب مهنة التدريس، (ال عبد الكريم، 2008ص2) فالعلاقة بين المعلم والمتعلم تقوم على الحب، فالتعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة تولاها اشرف الناس وهم المرسلون والأنبياء عليهم السلام، والمستعرض للتصنيف الموضوعي للقرآن الكريم يجد فيه أكثر من (100) آية تتحدث عن المهنة والعمل، منها:

قوله تعالى: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ) (يوسف: 55) وقوله تعالى: (إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (القصص: 26) وقوله تعالى: (وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ) (المزمّل: 20) (القحطاني2008ص5).

فمهنة التعليم كما وصفها الغزالي أشرف الصناعات بعد النبوة، ويقول ابن عبدون الأندلسي التعليم صناعة تحتاج إلى معرفة ودراية ولطف فإنها كالرياضة للمهر الصعب الذي يحتاج إلى سياسة حتى يقبل التعلم وقد كان التعليم في المجالات المهنية التي كثر فيها التأليف حول أخلاقيات المعلمين. (وحدة التدريب بمعهد التربية، 2000\2، Ed، ص9).

تمهين التعليم:

التمهين (Professionalization): هو عملية اجتماعية تنال من خلالها وظيفة ما خصوصية وموقعا مهنيا، فهي تؤثر فيها التحولات الاجتماعية والتوجهات نحو الأعمال، فقد يرقى عمل ليصبح مهنة، وقد يحدث العكس نتيجة للمستجدات والتحولات الاجتماعية، فعملية التمهين عملية اجتماعية متحركة (عبد الجواد، 1993)، وتتأثر عملية التمهين بالثقافة وبالوقت، وهذا ما قد يقود أحيانا للغموض في تحديد معنى (المهنة) وتعدد معانيها ويعرف (ساباتيني

وزملاؤه Sabatini, et al.) عملية التمهين: بأنها حركة في أي مجال نحو إيجاد نوع من المعايير للإعداد والكفاءة، ويعرفها (شانهان وزملاؤه Shanahan, et al.): بأنها استخدام التربية والإعداد ومنح الشهادات لتطوير جودة أداء العاملين في وظيفة معينة، كما يرى بعض الباحثين أن المهنة هي التقيد بميثاق أخلاقي داخلي. فعلمية التمهين هي انتقال عمل ما من مجرد عمل حرفي بسيط، إلى مهنة منظمة تخضع لضوابط وأسس المهنة. (ال عبد الكريم، 2008: ص5).

أهمية مهنة التعليم:

ومهنة التعليم تحتل المرتبة الأولى في الأهمية من حيث كونها مهنة لها تأثيرها في تطور الشعوب، فهي المهنة التي تعد أفراد المجتمع وتزودهم بالعلم والقيم والمهارات ليصبح كل منهم عضواً فعالاً في المجتمع، وهي أساس التنمية، إذ أن مخرجات المؤسسات التعليمية هي الموارد البشرية المساهمة في تنمية إمكانيات الأمة اقتصادياً واجتماعياً (الباتع، 1989 ص56). وقضية المعلم كانت هي في مدي استغراقه لشروط المهنة والتمهين، وتعد دراسات فلكنسر عام 1915 البداية لدى الغرب في العصر الحديث للتنظير للمهنة وشروطها. (عبد الجواد، 1992 ص15).

وقد ظهرت مشكلة أخلاقيات المهنة للمعلمين قديماً فالفسطاطيون أول المعلمين المحترفين وكانوا يتقاضون أجوراً على تعليمهم وقد انتقدهم سقراط وأفلاطون لأن العلاقة بين المعلم والمتعلم يجب أن تقوم على الحب، وقبول المال يفسد هذه العلاقة كما أنهم يعلمون الحيل والأساليب الملتوية والجدل لا المعرفة (سمعان ومرسي، 1985 ص160).

معايير المهنة:

تعدُّ الدراسة التي أجراها فلكنسر (Falksnr) عام 1915 من أقدم الدراسات العلمية في مجال المهن، وقد توصلت إلى عدة معايير للمهنة تستند في مجملها إلى خصائص مهنتي القانون والطب، ومن أبرز المعايير التي توصل إليها:

1. توفر قاعدة علمية تستند إليها، وأن تشتق المهنة مادتها من العلم وتربط النظرية بالتطبيق وتضع معرفتها موضع الممارسة العملية.
2. تتطلب المهنة عملاً عقلياً وأساليب فنية مطورة.
3. وجود نظام تعليمي خاص بالمهنة.
4. اشتراطات مهنية يجب توافرها في العاملين بالحقل الاجتماعي.
5. تسعى المهنة إلى غايات عملية محددة.
6. تمتلك المهنة وسائل وطرائق وتقنيات خاصة يمكن تعليمها.

7. تمتلك المهنة تنظيمًا داخليًا ذاتيًا محكمًا يوضح أهدافها وأساليبها، وقيمها الأخلاقية تجاه ممارسيها.

8. تتزايد باستمرار دوافعها الخيرية التي تستهدف الخير والمصلحة العامة. (عبد الجواد، 1992: ص15) و(عبد الجواد، ومتولي، 1993: ص 119) و(الفالح، 2007: ص22).

ويرى عبد الجواد أن السمات الرئيسية لاكتساب صفة المهنة هي الآتي:

1. أن يكون للمهنة أهداف مجتمعية (تحديد الوظائف التي تقوم بها المهنة).
2. إعداد الممارسين داخل الجامعات.
3. النمو المهني [المستمر].
4. ممارسة أخلاقية خاصة بالمهنة [ميثاق أخلاقي للعمل].
5. وجود رابطة [مؤسسة] مهنية.

ويرى (Morris, 2001) أنه يجب أن يكون هناك ست خصائص للمهنة الحديثة:

1. معايير عالية في المستويات الرئيسية للمهنة، توضع على مستوى وطني وتنظم من خلال جهاز مهني قوي.

2. قاعدة معرفية حول ماهية الأشياء التي تعمل بشكل جيد ولماذا what works best and why، مع وجود فرص للنمو المهني ليكون أعضاء المهنة متابعين دوماً للجديد.

3. تنظيم جيد وإدارة فاعلة كعاملين مساندين complementary staff لدعم الممارسات المهنية الأفضل.

4. استخدام فاعل لأحدث التقنيات.

5. حوافز وجوائز للتميز.

6. تركيز دائم على مصلحة المستفيدين من الخدمة، مربوط بتنظيمات لمحاسبة واضحة وفاعلة، وقياس الأداء والنتائج فليس كل عمل يصح أن يطلق عليه مهنة، أو أن ينعت أصحابه بأنهم (مهنيون)، بل ذكر عدد من الباحثين بعض الخصائص التي يجب أن تتوفر في العمل ليكون مهنة. (ال عبد الكريم، 2008).

ويرى (ميلرسون) (عن عبد الجواد، 1992:ص22):

1. أن المهن تتطلب مهارات قائمة على معرفة نظرية.
2. أن تلك المهارات تتطلب تدريباً وتعليماً عالياً.
3. أن المهني يجب أن تظهر كفاءته العلمية.
4. أن التمسك بتقاليد خاصة بالمهنة يعد أمراً حيويًا لأي مهنة.
5. أن تكون الخدمة العامة من أهدافها.
6. أن تكون للمهنة منظمة مهنية.

وبعد مسح لتعريف المهنة وخصائصها، وعلاقتها بالمجتمع، خلص (روز Rose: 1974) (عبد الجواد، 1992: ص23) إلى ستة معايير يجب توافرها في أي مهنة وهي:

1. أن تختص بمعلومات ومعارف ذات منزلة رفيعة .
 2. أن ترتبط بالجامعات بعلاقة وثيقة.
 3. أن ترتبط بطبقة اجتماعية تتصف بالرفي .
 4. أن تقوم بنشاطات لها قيمة عالية ومهمة للمجتمع
 5. أن تستند إلى معتقدات معينة في القيام بعملياتها المختلفة.
 6. أن توثق علاقتها بمراكز القوة في المجتمع .
- أما (هيول) فقد حدد اثنتي عشرة خاصية مترابطة تتفاعل في عملية تمهين عمل ما: وهذه الخصائص هي:

1. تحديد وظائف العمل.
 2. والسيطرة على المعرفة النظرية.
 3. والقدرة على حل المشكلات.
 4. وتطبيق المعرفة على مواقف عملية .
 5. وتنمية الذات .
 6. وتدريب رسمي.
 7. وترخيص بمزاولة المهنة.
 8. وتنمية ثقافية فرعية بين العاملين.
 9. وتعزيز قانوني.
 10. وقبول اجتماعي.
 11. وتنمية أخلاقيات خاصة بما في ذلك نظام للعقوبات.
 12. وعلاقات تحكم هذه المهنة بغيرها من الأعمال (عبد الجواد، 1992: ص25)
- وعادة ما يبدأ الممارس المبتدئ مهنته بأداء قسم المهنة بالانتماء لها والتفاني في واجباتها، والالتزام بالميثاق الخلفي للمهنة في علاقاته مع عملائه وزملائه ومع المجتمع، والعمل على الارتقاء بمهنته لتحظى بالمكانة اللائقة بها بين المهن الأخرى وقد أدى التمهين إلى تطوير أساليب التقويم وجعلها أكثر وضوحا وموضوعية من ذي قبل.
- ومن الأهداف الرئيسية لبرنامج إعداد المهنيين قبل التحاقهم بالخدمة وبعدها من خلال برامج التعليم المستمر أثناء الخدمة هو توعية المهنيين بالميثاق الأخلاقي للمهنة وذلك بتزويد الممارسين للمهنة بالجزاءات التي يمكن أن يتعرضوا لها في حالة الوقوع في أي مخالفة، فالإعداد لممارسة مهنة التعليم يجب أن يستغرق الشروط والمعايير ليكتسب صفة المهنة، ومنها

الاهتمام بالجانب الأخلاقي والقيمي في برنامج إعداد المعلم لترسيخ انتمائه للمجتمع ومن ثم تنمية قيم وأخلاقيات خاصة بالمهنة. (عبد الجواد، 1992: ص36).

والمهنة تتطلب من العاملين فيها، سلوكاً لا يبد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها لهذه المهنة، ولها آداب متعارف عليها بينهم، بحيث يترتب علي عدم الالتزام بها النبذ من الآخرين، هذا وتعد آداب المهنة أحد أشكال الرقابة الاجتماعية التي يمارسها المجتمع الصغير المكون من العاملين في هذه المهنة بالإضافة إلي مراقبة ولي الأمر لها ومحاسبة من يخل بشرف المهنة. (المشوحى، 2003 ص427وبعدها).

معايير الإدارة الناجحة للعمل:

وقد ذكر (المزجاجي، 1994 ص279) عدة معايير لإدارة العمل وأهمها ما يلي:

1. **الإشراف الجيد في العمل الإداري الناجح:** وهو متابعة النشاطات الإدارية لمروؤوسيه أثناء العمل، والإشراف وظيفة أساسية في العمل الإداري للتأكد من سلامة التنفيذ والاطمئنان على النتائج وقد قال عمر (رضي الله عنه): **أرأيتم إذا استعملت عليكم خيراً من أعلم وأمرته بالعدل أفضيت ما عليّ؟ قالوا: نعم قال: لا حتى انظر في عملهم أعمل ما أمرته أم لا.** (رواه عبد الرزاق برقم: 20665).

2. **العدل:** هو الأسلوب الذي يكفل لكل فرد وجماعة قاعدة ثابتة للتعامل لا تميل مع الهوى ولا تتأثر بالود والبغض وتكفل بمكيال واحد للجميع قال الله تعالى: **(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً) {النساء 58}** وقال تعالى: **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ {المائدة 8}** وقال (رضي الله عنه): **(ومن ظلم نميًا فأنما خصمه).**

3. **الإحسان:** وهو يلطف من حدة العدل الصارم الجازم لمن يريد أن يتسامح في بعض حقه ليداوي جرحاً أو يكسب فضلاً، وقد قال تعالى: **(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) {النحل 90}**.

وكما جاء في قوله تعالى: **"وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ"** (النساء، آية: 125) وقال (رضي الله عنه): **(إن الله كتب الإحسان على كل شيء، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح، وليحدِّ أحدكم شفرته، وليرح ذبيحته)** رواه مسلم وأصحاب السنن، فالإحسان من أعظم أخلاق عباد الله الصالحين قال الله تعالى: **(مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ) التوبة: 91**.

4. **الأمانة:** قال تعالى **(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) {الأأنفال 27}** وفي الحديث: **"أَيُّمَا رَجُلٍ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا عَلَىٰ عَشْرَةِ أَنْفُسٍ وَعَلِمَ أَنَّ فِيهِمْ أَفْضَلَ مِنْهُ فَقَدْ غَشَىٰ اللَّهَ وَرَسُولَهُ (رضي الله عنه) وجماعة المسلمين"**.

وتعتبر قاعدة العدالة والمساواة بين المنتفعين بالخدمة العامة أكثر القواعد رسوخا بالنسبة للجهاز الحكومي، فعليه أن يراعي العدل في توزيع الخدمات العامة التي يقدمها للمواطنين، وأن يؤدي هذه الخدمات بنفس الشروط بحيث لا يكون هناك تمييز لا مبرر له بين المنتفعين، ويشدد الإسلام على احترام قاعدة العدل والمساواة بين المواطنين في الخدمات العامة، ويعبر عن ذلك عمر بن الخطاب بقوله المأثور (ويحك يا ابن الخطاب إن عثرت دابة علي شاطئ الفرات لسألك الله عنها: لم لم تمهد لها الطريق؟) أي يجب أن تؤدي الخدمات العامة لكل المواطنين في كل مكان في الدولة دون تمييز منطقة أو طائفة عن غيرها، فلا يتنافى مع هذه القاعدة أن توضع شروط خاصة للانتفاع بخدمات معينة خاصة. (الصواف، 1994 ص13).

معايير تمهين التعليم:

وهناك مجموعة من المعايير أو الشروط التي يجب أن تتوافر في التعليم حتى يعامل كمهنة، فالتمهين التربوي تطورت أصوله عبر العصور، ليعمل على إيجاد حركة تمهين تربوي شامل ومتقدم لا يقتصر على نوع من التعليم دون سواه، ولا يشتمل على مرحلة تعليمية دون أخرى (قمبر، 1983: ص 83)، وفي هذا المجال يطرح بعض الباحثين معايير لا بد من توفرها فيه، ففيما يتعلق بالتدريس يرى بعض الباحثين (عبد الجواد، 1992) أن هناك عددا من المعايير لا بد من توافرها في التدريس لكي يمهن:

1. معايير الاختيار للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم.
2. معايير الإعداد لمهنة التعليم.
3. معايير مزاوله المهنة.
4. معايير الإشراف التربوي [النمو المهني].
5. معايير التدريب والتعليم المستمر.

ولعل من المهم إضافة معايير تتعلق بضبط جودة الأداء التعليمي سواء على مستوى العمليات أو النتائج، مما يؤسس لإيجاد المحاسبة في التدريس.

معايير الاختيار للالتحاق بمهنة التعليم:

وقد توصل بعض التربويين إلى خمسة معايير سموها معايير تمهين التعليم وهي معايير الاختيار للالتحاق بمهنة التعليم حيث يعد حسن اختيار الأفراد للالتحاق بالكليات التربوية، البداية الصحيحة للإعداد لمهنة التعليم؛ لأن هذا الاختيار يتوقف عليه نجاح إعداد المعلمين، ومن ثم يتحقق العناية الفائقة والاهتمام الكبير، فقد اقترح (عبد الجواد، 1992) خمسة ضوابط يجب أن يتم اختيار طلاب كليات التربية بناء عليها، حتى يمكن للتعليم أن يكتسب صفة المهنية وهي:

1. الرغبة في ممارسة التعليم.
2. القدرة على التعبير والتفكير السليم.

3. مستوى من القدرات العقلية، يضمن القيام بأدوار وعمليات التعليم.
4. مستوى عالٍ من الاتزان النفسي.
5. الخلو من العيوب الخلقية. (عبد الجواد، 1993: ص34) و(الفالح، 2007 ص23)

معايير الإعداد لمهنة التعليم:

"من أهم العوامل التي تؤثر تأثيراً مباشراً في أداء المشرف لدوره المهني ما يتعلق أساساً بنوعية الإعداد الذي يتلقاه قبل دخول المهنة، كما أن الإعداد الجيد له مسألة ضرورية من أجل تحسين نوعية الإشراف" (مرسي، 1995م، ص: 157).

ولكي يساهم إعداد المعلمين في تحقيق صفة المهنية للتعليم، فإنه لا بد أن يشتمل على عدد من الضوابط وهي:

أ – توحيد مستويات إعداد المعلم، بصرف النظر عن المرحلة التي يعمل بها، وأن يتم ذلك على المستوى الجامعي.

ب – توازن برنامج إعداد المعلم في مجالاته الثلاثة (الأكاديمي، والمهني والثقافي).

ت – التركيز في برنامج إعداد المعلم على المفاهيم، والمهارات التطبيقية والعملية.

ث – استخدام البحوث في تطوير برنامج إعداد المعلم.

ج – الاهتمام بالجانب الأخلاقي والقيمي في برنامج إعداد المعلم لترسيخ انتمائه للمجتمع (عبد الجواد، 1993 ص36) و(الفالح، 2007 ص24-27).

ويرى بعض التربويين ضرورة توفر في مهنة التعليم منظومة معايير هي:

1. ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً يشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.

2. تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستجدات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.

3. احتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.

4. أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة.

5. توجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال والكسب الشخصي.

6. التمتع لمن ينتمي للمهنة بقدر من الاستقلالية. (كمونة www.mengos.net)

ويرى سيرجيو فاني وستارات (Sergiovanni & Starratt 1993): (ال عبد الكريم

2008ص6-7) أن لتمهين التدريس أربعة أبعاد رئيسة:

1. الالتزام بالتدريس بشكل مثالي:

فيبذل المعلم قصارى جهده في عمله، ويتابع الجديد في مجاله ويبحث التطوير فيه، فالمعلم يتحمل مسئولية نموه المهني، مما يقلل الحاجة إلى التنظيم الخارجي لبرامج النمو المهني، وهذا يحول الإشراف من التركيز من التدريب إلى توفير فرص النمو المهني ليعمل فيها المعلم بنفسه ويتشارك مع زملائه للاستفادة منها، بحيث يتحول مفهوم النمو المهني من برامج رسمية منظمة ومخطط لها إلى شيء من الممارسة اليومية التي تمتزج بثقافة المدرسة.

2. الالتزام بالتدريس لغاية اجتماعية قيمة:

فالمعلم ملتزم أخلاقيا بتقديم خدمة تربوية للمتعلمين وأولياء الأمور، ويسعى لتحقيق قيم وأهداف المدرسة المنفق عليها، وهذا الالتزام يبرز قيمة الغاية التي تسعى لها المدرسة، ويجعلها مؤثرة في كل قرارات المعلم فيما يتعلق بتدريسه، وعندما يسير العمل في المدرسة لتحقيق أهداف فإن القيم التي اشتقت منها تلك الأهداف أو شكلتها تصبح مصدر إلهام وحفز لتجويد العمل، ويرتفع الدافع للعمل بدرجة كبيرة لتأثير من تلك القيم ومن الثقافة التي تبنيها داخل المدرسة، وليس فقط من الضبط الإداري والمتابعة النظامية.

3. الالتزام ليس فقط بعمل الفرد ذاته بل بممارسة التدريس ذاتها:

يتحمل المعلم مسئوليته عن التدريس بشكل عام في مدرسته، وليس فقط بأدائه التدريسي، فيناقش الأنظمة التي تتعلق بالتدريس ويبحث كيف أنها تؤثر سلبا أو إيجابا على عملية التدريس داخل المدرسة، وهو يشعر أن عملية تجويد التدريس بشكل عام مطلب يجب أن يتحمل مسئوليته، فالمشكلة التدريسية التي يواجهها أي زميل له عليه أن يشارك في حلها، وهذا ينقل التدريس من العمل الفردي إلى العمل التشاركي والجماعي داخل المدرسة.

4. الالتزام بأخلاقيات والاهتمام بالمستهدفين :

وهذا البعد يعني أن التدريس ليس عملية آلية لتطبيق ممارسات تدريسية، بل نشاط مهني يشمل الاهتمام بالإنسان بشكل متكامل، ويعنى بتقديم الخدمة للطالب بأكمله وجه، وهذا ينعكس على إعداد المعلم للدرس وطريقة تقديمه له وعلاقته بالمتعلمين، فلا يكون الأداء التدريسي آليا يطبق، تجري فيه الممارسات التدريسية بنفس الوتيرة، ينظر المعلم إلى كل موقف تعليمي نظرة متجددة ومختلفة، ولا يتفق بعض الباحثين مع التوجه بعد التدريس مهنة، وإن كان يرى أنه في طريقه ليصبح كذلك.

مما سبق يمكن الخلوص إلى أن المهنية صفة تعرض لنوع من الأعمال تتحقق فيه السمات

التالية:

- 1 – الإطار القيمي.
- 2 – الإطار الأخلاقي.
- 3 – الإعداد العلمي.
- 4 – المعايير التي تضمن وجود الكفايات والمهارات.
- 5 – القاعدة المعرفية والعلمية.
- 6 – النمو المهني.
- 7 – المجموعات المهنية.

اقترح فلسطيني بمنح شهادة مزاولة المهنة للمعلم:

اقترح (عليان والشخشير، 2007 ص28) تبني مفهوم منح رخصة او شهادة مزاولة المهنة للمعلم واستخدام الآليات التالية لمنحها:

1. العمل على تأسيس هيئة لمنح رخصة التعليم تتبع وزارة التربية والتعليم العالي على غرار هيئة اعتماد الجودة، واستشارة اختصاصيين قانونيين لتحديد قوانين منح الرخصة للمعلم وإمكانية تجديدها وسحبها.
2. إصدار نشرات لتعريف المعلم بما له وما عليه من حقوق وعقوبات، وهذا من باب العدل حتى يقال للمحسن أحسنت وللمسيء أخطأت، فلا بد من إيجاد عقوبات للمقصرين متدرجة تنتهي إلى سحب الرخصة والاستبعاد من مهنة التعليم، ويطلع عليها جميع المعلمين ويتم توقيعهم بالعلم على ذلك ويكون ذلك من أساسيات وبنود التعيين وبداية العقد والالتزام بالميثاق، فنسخة يحتفظ بها المعلم والأخرى تحفظ في ملفه بعد اطلاعه وتوقيعه بالعلم.
3. إيجاد الحوافز المالية والمعنوية للمعلمين، وإعطاء المعلم حقه في التعيين مباشرة على المستوى الذي يستحقه وسعي الجهات المختصة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الرعاية للعاملين في مهنة التعليم، بما يوفر لهم حياة كريمة تكفهم عن التماس وسائل لا تتفق مع مكانتهم ومهامهم لزيادة دخولهم أو تحسين ماديات حياتهم.
4. تقدير المعلم اجتماعياً وتفعيل دوره في المجتمع عن طريق إعطائه المكانة اللائقة به وتفعيل دور الإعلام في إبراز مهامه وفضائله ومقداره ومكانته حتى يصبح المعلم معترفاً بمهمته، ولابد من إشراك المعلمين في البرامج التثقيفية والتربوية المعلنة وإيجاد البرامج لذلك.
5. إيجاد الحوافز المالية والمعنوية للمعلمين، وإعطاء المعلم حقه في التعيين مباشرة على المستوى الذي يستحقه وسعي الجهات المختصة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الرعاية للعاملين في مهنة التعليم، بما يوفر لهم حياة كريمة تكفهم عن التماس وسائل لا تتفق مع مكانتهم ومهامهم لزيادة دخولهم أو تحسين ماديات حياتهم.
6. تقدير المعلم اجتماعياً وتفعيل دوره في المجتمع عن طريق إعطائه المكانة اللائقة به وتفعيل دور الإعلام في إبراز مهامه وفضائله ومقداره ومكانته حتى يصبح المعلم معترفاً بمهمته، ولابد من إشراك المعلمين في البرامج التثقيفية والتربوية المعلنة وإيجاد البرامج لذلك.

المبحث الخامس :

أخلاق التعليم في الفكر التربوي الإسلامي

فقد اهتم علماء المسلمين بالتعليم وآدابه وأخلاقه وحظيت الأخلاق من خلال العناية بأخلاقيات التعليم بعناية خاص من قبل العلماء المسلمين، والمفكرين التربويين عبر العصور، وإذا نظرنا إلى علماء أهل الحديث وعلومه، نجدهم قد قاموا بتدوين الأحاديث النبوية المتعلقة بالأخلاق وحبوبها في فصول، وقد سجلوا هذه الأحاديث في كتاب الأخلاق أو الأدب وفيه فصول فضائل الأخلاق. (المشوخي ص424).

وكان موضوع الأخلاقيات المهنية من الموضوعات الرئيسة التي تناولها العرب بالدراسة وسبقوا غيرهم فيها وكانوا أول من أدرك الأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنية والصفات الخلقية والقدرات الشخصية الواجب توافرها لدى المهنيين للقيام بواجبات مهنتهم وكان التعليم من المجالات المهنية التي كثر فيها التأليف حول أخلاقيات المعلمين (عبد الرحيم، 1993 ص177)

ولقد اكتسبت الأخلاق الإسلامية دورا مهما في الحقل التعليمي لدى هؤلاء التربويين وذلك من خلال استعراض بعض العناوين من المؤلفات التي تناولت أخلاق المعلمين ومهنة التعليم تحت مسميات مختلفة؛ مما يدل على اهتمام علماء المسلمين بأخلاق التعليم وآدابه وألف عدد كبير من الكتاب المتقدمين والمتأخرين فيها ويذكر (الفالح، 2007 ص129) أن أول المؤلفات التي عالجت أخلاقيات مهنة التعليم كان رسالة منسوبة لأبي حنيفة رحمه الله (ت: 150هـ) بعنوان "آداب العالم والمتعلم" وهناك سلسلة من المؤلفات ومنها:

1. الأدب المفرد الجامع للآداب النبوية لأبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري ت: 256هـ.
2. آداب النفوس لأبي عبد الله الحارث بن أسد البصري المحاسبي ت 262هـ.
3. آداب المعلمين لابن سحنون ت: 302هـ 915م، وهو أول مرجع علمي كتب بأسلوب منهجي وقد جاء فيها العدل بين الصبيان وما جاء في الآداب وما يجوز من ذلك وما لا يجوز وما يجب للمعلم، وأخلاق المعلم في تعليمه، وسياسته في تعليم الصبيان واتصاف المعلم بصفات مثل: الورع، والعفاف، والاستقامة، أما ما جاء به في معاملة المعلم للمتعلمين فيرى أن المعلم يجب أن يعاملهم باللين والشدّة حسب طبيعة المتعلم، أما بخصوص رعاية المعلم فعلى ولي الأمر رعاية حقوق المعلم والاهتمام به. (باقرش، والأنسي، 2005: ص335).
4. أخلاق أهل القرآن أو أخلاق حملة القرآن، وتناول أخلاق مقرئ القرآن حال إقرائه له وجلوسه لتعليمه.

5. أخلاق العلماء كلاهما لأبي بكر محمد بن الحسين بن عبد الله الأجرى البغدادي ت: 360هـ وقد أشار الأجرى إلى صفات المعلم ومنها: حسن المجاملة بمن جالس، وإن علم غيره رفق به، ولا يعنف من أخطأ، ورفيق في أموره، وصبور على تعليم الخير، ويأنس به المتعلم.
6. كتاب أخلاق النبي (ﷺ) وآدابه لعبد الله بن محمد الأصبهاني ت: 369هـ.
7. أحوال المعلمين.
8. المفصلة لأحكام المعلمين والمتعلمين كلاهما للقباسي ت: 403هـ وقد اقتبس من آداب المعلمين لابن سحنون وزاد عليه وأبرز أخلاقيات مهنة التعليم، وما ينبغي للمعلم من معرفة في تطبيق الثواب والعقاب.
9. تهذيب الأخلاق و تطهير الأعراق لأحمد بن مسكويه ت: 421هـ وهو أشهر من ألف في الأخلاق وهو أكثر من اعتنى بالأخلاق، وتطهير الأعراق، ويعدُّ ابن مسكويه واضع مذهب أخلاقي له أثره في الجانب الأخلاقي والنفسي (الفالح، 2007 ص130).
10. أدب الدنيا والدين للماوردي ت: 450 هـ. وذكر صفات خلقية يشترط توافرها في من يحتل منصبا قياديا منها العدالة والشجاعة وأهم الصفات السلوكية التعبدية مرتكزا في ذلك على الكتاب والسنة ومستأنسا بالأمثال والمواعظ والحكم.
11. كتاب الأخلاق والسير في مداواة النفوس وتهذيب الأخلاق والزهد في الرذائل لأبي محمد علي بن حزم الأندلسي ت: 456هـ.
12. جامع بيان فضل العلم وأهله وآداب حمله وما يلزم العالم والمتعلم التخلق به لابن عبد البر الأندلسي ت: 463هـ وفيه فصول في الحض على العلم وآداب العلماء والمتعلمين وهو يهتم بدرجة كبيرة بآداب المعلم ويقسمها إلى آداب المعلم في نفسه ومع طلابه وفي دروسه.
13. الجامع لأخلاق الراوي وآداب السامع وما ينبغي أن يتميز به المحدث من الأخلاق وطرائق استقبال التلاميذ والترحيب بهم وما يتعلق بذلك.
14. الفقيه والمتفقه كلاهما لأبي بكر أحمد بن علي الخطيب البغدادي ت: 463هـ وقد جمع مادة تربوية موزعة على أبواب العلم والتفقه فيه طلباً ومدارسه وتدريساً، وأخلاق الفقيه وآداب التدريس.
15. ميزان العمل.
16. إحياء علوم الدين كلاهما للإمام الغزالي (ت: 505هـ) حيث كتب في الجزء الأول من الإحياء عن بيان وظائف المرشد المعلم وكررها في كتابه ميزان العمل وجعل الغزالي صناعه التعليم أشرف الصناعات بعد النبوة ونوه (الغزالي، 2001: ج3 ص 47) في بيان أمهات الفضائل التي جمعها في أربعة أشكال تشتمل شعبها وأنواعها وهي الحكمة والشجاعة

- والمساواة بالإنصاف والعدالة، وهي تعكس متطلبات القيادة الرشيدة التي تفيض فيها الكتابات المعاصرة. (المزجاجي، 1994 ص 258).
17. أدب الإملاء والاستملاء لعبد الكريم السمعاني (ت: 562هـ) حيث يتناول موضوع أدب المعلم والمتعلم.
18. كتاب تعليم المتعلم طريق التعلم لبرهان الإسلام الزرنوجي ت: 593 هـ وشرحه للشيخ ابن إسماعيل وقد حدد عدة آداب تخص المعلم كالشفقة والنصح والتحصيل المستمر للعلم والصبر والورع.
19. التبيان في آداب حملة القرآن.
20. كتاب العلم وآداب العالم والمتعلم كلاهما لمحيي الدين أبو زكريا يحيى بن شرف النووي ت: 676هـ.
21. تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم لبدر الدين ابن جماعة الكناي ت: 733هـ حيث يتعرض لأخلاق مهنة التعليم وخصص الباب الثاني في آداب العالم في نفسه ومراعاة طلابه ودروسه.
22. مفيد النعم ومبيد النقم لتاج الدين السبكي ت: 771هـ ويتناول السلوك المهني للمشتغلين في التدريس والمدرس الصالح للتدريس.
23. شروط المفسر و آدابه لجلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي ت: 911هـ.
24. الدر النضيد في آداب العلم والمتعلم وآداب المفتي والمستفتي وأدب المناظرة وشروطها وآفاتها والآداب مع الكتب للعلموى ت: 981هـ .
25. آداب المفتي لمحمد صديق حسن البخاري القنوجي خان ت: 1307 هـ.
26. فتح الكريم المنان في آداب حملة القرآن لعلى بن محمد المعروف بالضباع المصري ت 1376هـ.
27. فضل العلم : وآداب طلبته وطرق تحصيله وجمعه لأبي عبد الله محمد بن سعيد ابن رسلان تاريخ النشر 1987.
- ونجد علماء الحديث قد دونوا الأحاديث النبوية المتعلقة بالأخلاق وببوابها في أبواب من مصنفاتهم في مثل كتاب الأدب وكتاب الزهد ونحوها من كتبهم المبوبة.
- وتوالى الكتب المتنوعة في مادتها والتي خصصت بعض فصولها لمعالجة أخلاق المعلمين ومهنة التعليم تحت مسميات مختلفة (معهد التربية، 2000 ص 9).
- فالتعليم أمره عظيم نسبه الله عز وجل لذاته سبحانه وتعالى فقال عز من قائل: {وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا} (31) سورة البقرة، وقال تعالى: (الرحمن علم القرآن خلق الإنسان علمه البيان) كما اختاره الله تعالى لأفضل خلقه وهم المرسلون عليهم السلام، فقال تعالى: {كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ

رَسُولًا مِّنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ {البقرة 151}، وقال تعالى: {رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ} (129) سورة البقرة، فالمرسلون عليهم السلام مهمتهم التعليم والتربية الحسنة، ويزكئهم أي يربيهم على الفضائل الحميدة، والأخلاق الحسنة، ومن الوظائف في مجال التعليم والتي كان يشغلها بعض الصحابة بتكليف من النبي (ﷺ): حيث قام به مصعب بن عمير، ومعاذ بن جبل، وعمرو بن حزم ؓ. (القحطاني 2008 ص 7) وهم أيضاً قدوة لكل معلم. فمتى اجتمع العلم والخلق في إنسان حاز على أعلى المراتب وقد أحسن من قال (وراء كل أمة عظيمة تربية عظيمة).

ونجد في تراثنا المحتسبين الذين يقومون بمراقبة أعمال الآخرين، وتقويم أعمالهم وفق الضوابط الشرعية، ومحاسبة من يخل بمهنته، وفق نظام العقاب في الإسلام، فالمسؤولية الأخلاقية في الإسلام مسؤولية ثابتة لا تتغير بعكس المسؤولية القانونية التي تتغير حسب القوانين المعمول بها، وتمارس قوة الضمير والنفس والوجدان بعكس المسؤولية القانونية التي تنفذها سلطة خارجية من قضاة ورجال دولة، فضمير الإنسان هو الموجه لسلوكه وأخلاقه، والأخلاق ركيزة أساسية لسعادة الإنسان، فلا خلاق لمجتمع بلا أخلاق ولا فلاح بلا صلاح (المشوخى، 2003 ص 426).

وصدق الشاعر في قوله:

إنما الأمم الأخلاق ما بقيت فان هم ذهب أفعالهم ذهبوا

وقال غيره:

ولست أرى السعادة جمع مال ولكن التقى هو السعيد
وتقوى الله خير الزاد ذخراً وعند الله للتقى مزيد

وقال الإمام الشافعي رحمه الله :

لو كان في العلم من دون التقى شرف لكان اشرف خلق الله إبليس

وقال أيضاً رحمه الله:

شكوت إلى وكيع سوء حظي فأرشدني إلى ترك المعاصي
وقال إن هذا العلم نور ونور الله لا يهدى لعاصي

وقال آخر : لا تحسبن العلم ينفع وحده ما لم يتوج ربُّه بخلاق

وقال أحدهم: لا تتنه عن خلق و تأتي مثله عار عليك إذا فعلت عظيم

وقال (ابن برد): إذا كنت في كل الأمور معاتباً صديقك لم تلق الذي تعاتبه

وقد عني الإسلام بهذا الجانب المهم وجعله السبيل الأمثل في التعامل القائم على التكافل والتراحم والألفة والوئام والسلام بين الأفراد والجماعات والله سبحانه وتعالى حينما ذكر نبيه **(ﷺ)** خص بالثناء على تصرفاته وأخلاقه قائلاً (وإنك لعلى خلق عظيم) القلم أية 4 ويرى ابن جماعة أن العلماء أصحاب رسالة وينبغي أن يقصدوا بالعلم وجه الله تعالى وأن يكونوا قدوة حسنة ودوام مراقبة الله في السر والعلن وأن المعلم أمين على ما أودع من العلم وما منح من الحواس والمفاهيم والآراء وعليه أن يتواضع لله في سره وعلانيته ويقف على ما أشكل عليه وأن يحرص على صيانة العلم وأن يتخلق بالخلق الفاضل والزهد في الدنيا وألا يتعلق بها لأنه أعلم الناس بها وبسرعة زوالها وأن ينزه علمه عن جعله سلماً يتوصل به إلى أغراض الدنيا من جاه أو مال أو سمعة أو شهرة وتجنب مواضع التهم وإن بعدت والمحافظة على شعائر الدين والصبر على الأذى والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر باذلاً نفسه لله لا يخاف فيه لومة لائم، كما يرى ابن جماعة أن العالم ينبغي أن ينتفع بعلمه بحيث ينعكس على تصرفاته وسلوكه وإذا لم ينتفع بعلمه فغيره أبعد عن الانتفاع به، وعلى المعلم أن يعامل الناس بمكارم الأخلاق من طلاقة الوجه وإفشاء السلام وإطعام الطعام وكظم الغيظ وكف الأذى من الناس واحتماله منهم واللفظ بالطلبة وإعانتهم وبرهم والبعد عن الغش والكبر والعجب والسمعة والبخل والخبث والبطر والفخر والخيلاء والتنافس في الدنيا والمداهنة وحب المدح بما لم يفعل والغيبة والنميمة والبهتان والكذب والغش واحتقار الناس ولو كانوا دونه، ويؤكد على التحذير من هذه الصفات الرديئة فإنها باب كل شر بل هي الشر كله، كما يعالج الكثير من السلوكيات الخاطئة قائلاً من أراد أن يطهر النفس من هذه الصفات فعليه أن يداوي الحسد بالفكر العميق الذي يراه بأنه اعتراض على الله تعالى في حكمته المقتضية تخصيص المحسود بالنعمة، ويوضح أسس الأخلاق السوية في دوام الإخلاص والصبر والقناعة وحسن الظن وحسن الخلق وشكر النعمة، كما يحث ابن جماعة المعلم على التزود بالعلم وأن يستفيد في ما لا يعلمه ممن هو دونه سناً ومنصباً ويكون حريصاً على الفائدة والمعرفة حيث كانت، ويرسم ابن جماعة القواعد والآداب التي ينبغي للمعلم أن يقدم بها درسه لطلابه على الوجه الأكمل ومراعاة ما يلي:

- 1- أن يدعو الله بالتوفيق وتجنب الحركات التي تشغل أذهان الطلاب والابتعاد عن الأفعال التي تقلل الهيبة ولا يدرّس وقت جوعه أو عطشه أو همه أو نعاسه.
- 2- أن ينظف نفسه ويلبس أحسن الثياب ويجلس بارزاً لجميع الحاضرين وأن يبدأ بالأهم فالأهم من الدروس ويقف في مواضع الوقف مع مراعاة أسلوب التشويق وجذب المستمع ولا يرفع صوته زائداً على قدر الحاجة ولا يخفضه خفضاً لا يحصل منه الفائدة.
- 3- زجر من ظهر فيه سوء أدب أو نام أو تحدث مع غيره أو استهزأ بأحد الحاضرين.
- 4- أن يحب المعلم لطلابه ما يحبه لنفسه ويكره له ما يكره لنفسه ويعامله بما يعامل به أعز

أولاده من الشفقة والرحمة والعفو والإحسان والصبر .

5- التوجيه والإرشاد بلطف بعيداً عن الفلسفة والقسوة.

6- العدل والموضوعية في معاملة التلاميذ والبعد عن الهوى في الحكم.

وقد دعا ابن جماعة إلى أن يحكم العدل سلوك المعلم في تعامله مع تلاميذه وفي ذلك يقول (على المعلم ألا يظهر للطلبة تفضيل بعضهم على بعض عنده، في مودة أو اعتناء مع تساويهم في الصفات من سن أو ديانة أو فضيلة فإن ذلك ربما يوحش منه الصدر وينفر القلب ولقد أوضح بعض المبادئ والقواعد للتدريس منها:

ترغيب التلاميذ في التعليم وشحنهم وعدم تكليف المتعلم فوق طاقته وإدراكه وطرح الأسئلة على التلاميذ في نهاية كل درس للتأكد من فهمهم والتروي في الإجابة والتأكد من صحتها ويحث المتعلمين على اغتنام جميع الأوقات للمذاكرة والتحصيل وطلب العلم منذ الصغر وحسن النية في طلب العلم وحسن اختيار الجليس والصديق ويرى أن كثرة الأصدقاء تضيع العمر وتذهب المال وينبغي لطالب العلم ألا يخالط إلا من يفيد ويستفيد منه مستشهداً بقول رسول الله (ﷺ): (أعد عالماً أو متعلماً ولا تكن الثالث فتهلك) ومع التغيير المستمر في عملية التربية والتعليم تبعاً لتطور الحياة فإنه يبرز فضل العلم والتربية وأنها من أفضل العبادات حيث يرى أن العلم يبقى أثره وخيره؛ وقد أوضح صفات المعلم الجيد ومبادئ وقواعد التدريس وحسن النية في طلب العلم إلى غير ذلك من الأفكار الجيدة النيرة في التربية والتعليم وطرائق التعليم وأساليبه (الحقيل www.suhuf.net.sa).

وإن المتابع لميدان التربية والتعليم في المجتمعات العربية والإسلامية يلحظ الحاجة الملحة

للاهتمام بأخلاقيات مهنة التعليم ويؤكد ذلك ما ظهر من بعض السلبيات ومنها:

1. عدم اهتمام المعلم بالتربية الخلقية وعدم النظر إليها باعتبارها هدفاً من أهداف التربية.
2. عدم اهتمام المعلم بتهديب أخلاق تلاميذه والعناية بهم مهنيًا وعقليًا ووجدانيًا وعلميًا لكي يكونوا أفراداً صالحين للحياة في المجتمع. (القحطاني 2008 ص 12-14).
3. عدم اهتمام المعلم بتكوين العادات الخلقية الحسنة لدى تلاميذه بتعويدهم الصدق في القول، الوفاء بالوعد، حسن الأداء في العمل، المحافظة على الدقة في أداء الواجب بأمانة، الاعتماد على النفس.
4. عدم الاهتمام بإيجاد مناخ صفي يسوده التعاون والتكامل بين التلاميذ لتنمية روح العمل الجماعي وتشجيع الحوار والمناقشة والاستماع إلى وجهات نظر الآخرين حيال مشكلاتهم والعمل على حلها.
5. عدم توفر فرص التعليم المستمر للمعلم بهدف إثراء معلوماته في مجال تخصصه ومتطلبات مهنته، وأساليب التدريس مما يساعده على أداء دوره الأخلاقي والتربوي والتعليمي.

6. غياب المعلم القدوة في مدارسنا الذي يستطيع أن يترك أثراً أخلاقياً عند المتعلمين ويساهم في رفع مستوى العملية التربوية والتعليمية وبالتالي الرفع من شأن مهنة التعليم ذاتها.

7. عدم الاهتمام بأخلاقيات مهنة المعلم واعتبارها مكون أساس من مكونات إعداد المعلم من قبل مؤسسات إعداد المعلم.

إن وجود مثل هذه السلبيات دليل ومؤشر واضح على وجود قصور في وعي بعض المعلمين بمسؤولياتهم الأخلاقية تجاه مهنة التعليم من جهة واتجاه أطراف العملية التعليمية والتربوية من جهة أخرى، لذا لابد من الاهتمام بأخلاقيات مهنة التعليم والقيم التربوية المنظمة والقيم الأخلاقية تعتبر بمثابة الضمير الحاكم لسلوكيات الإنسان، ويستطيع أن يجعل من هذه القيم محكاً ومقياساً لسلوكياته. (الغامدي، 2006:ص411).

ويؤكد (بالجن: 1996، ص15) على بعض الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها المعلم، والتي أشار إليها علماء التربية الإسلامية في عصورهم المختلفة وهي:-

1. أن يكون مخلصاً في التعليم لخدمة الدين والأمة لوجه الله تعالى.
2. أن يكون صادقاً وأميناً في كل ما أوْتمن عليه.
3. أن يكون صابراً وحليماً ومتأنياً.
4. أن يكون حازماً وحاسماً مع الانبساط، ومع عدم الغلظة والفظاظة.
5. أن يكون رحيماً ولطيفاً ومشفقاً.
6. أن يكون متواضعاً من غير مذلة ولا مهابة من غيره.
7. أن يعتبر نشر القيم والآداب وتربية الأجيال هي رسالة المعلم الأساسية.
8. أن يكون عاملاً بعلمه وحريصاً على الإفادة العلمية.
9. أن يكون زاهداً.
10. إحسان التعليم وإتقانه كما ينبغي ويجب.
11. أن يكون عادلاً في معاملته.
12. إثارة مصلحة التعليم.
13. أن يكون حسن المظهر دائماً.
14. أن يعتبر المتعلمين كأبنائه من حيث الحرص على إعدادهم كما ينبغي.
15. يترك الفحش، وهو كل ما قبيح وساء من قول أو فعل.
16. لا يقصر في واجبه، ولا يبخس حق غيره.
17. شجاع في قول الحق ولو على نفسه.
18. يقبل النصيحة من كل إنسان ولا يردّها.
19. يحب لزملائه ما يحب لنفسه.

20. يكثر من السلام عند الدخول والخروج واللقاء.

فهذه الأخلاقيات وغيرها نابعة من تعاليم الدين الإسلامي، وعلى المعلمين والمشرفين أن يراعوها في أنفسهم، لينعكس أثرها المحمود على المتعلمين، لأنهم بهم يفتنون.

حسن الخلق لدى علماء التربية المسلمين:

وكان للسلف رأي في بيان حسن الخلق فقد قال الحسن البصري: حسن الخلق بسط الوجه وبذل المعروف وكف الأذى وقال عبد الله بن المبارك: حسن الخلق ثلاث خصال: اجتناب المحارم، وطلب الحلال، والتوسعة على العيال أحسنهم خلقاً، وفي رواية: ما خير ما أعطي الإنسان؟ قال: خلق حسن، وقال ابن الفحش والتفحش ليسا من الإسلام في شيء، وأن أحسن الناس إسلاماً، أحسنهم أخلاقاً، (الشميمري، 2004 ص9) وقال (ﷺ): ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من خلق حسن، وإن الله يكره الفاحش البذيء وأن صاحب الخلق ليبلغ به درجة صاحب الصوم والصلاة (وسئل أي المؤمنين أكمل إيماناً؟ قال: أحسنهم خلقاً، (رواه الترمذي برقم 1162 (2615)، وأحمد (ج2 ص 250 ، 472) وابن حبان برقم (1311)، والحاكم (ج1/3)، فالخلق لا يتكون في النفس فجأة ولا يولد قوياً ناضجاً ويرتبط بأعمال متكررة لها صفة الدوام، قال عز وجل (وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ) {40} {النازعات}} وقوله (ﷺ) كل مولود يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه (رواه البخاري برقم 1358 ومسلم برقم 2658).

ولقد صار حسن الخلق مطلباً ملحا للأمة تعود به إلى محاسن الإسلام، وتظهر به مكارم أخلاقه، وتسترجع به سالف عزها وسابق مجدها، فقد ملك المسلمون في قرونهم الأولى (قرون الخير) أعلى مستوى من التربية الأخلاقية، وكان الناس يدخلون في دين الله أفواجا لما يرون من حسن المعاملة، وجميل الأخلاق، وحين بدأ الانحراف عن هذا المنهج القويم وساءت أخلاق الناس؛ فقدت القدوة وضاعت القيم، وتبدلت المفاهيم، ولقد صدق الإمام مالك حين قال: (ولن يصلح آخر هذه الأمة إلا بما صلح به أولها).

وقال (الغزالي، 2001: ج3 ص 48): وحسن القوة الغضبية واعتدالها يعبر عنه بالشجاعة، وحسن قوة الشهوة واعتدالها يعبر عنه بالعفة، فإن مالت قوة الغضب عن الاعتدال إلى طرف الزيادة تسمى تهورا وإن مالت إلى الضعف والنقصان تسمى جبنا وخورا وإن مالت قوة الشهوة إلى طرف الزيادة تسمى شرها وإن مالت إلى النقصان تسمى جمودا والمحمود هو الوسط وهو الفضيلة والطرفان رذيلتان مذمومتان والعدل إذا فات فليس له طرفا زيادة ونقصان بل له ضد واحد ومقابل وهو الجور وأما الحكمة فيسمى إفراطها عند الاستعمال في الأغراض الفاسدة خبثا ويسمى تفريطها بلها والوسط هو الذي يختص باسم الحكمة فإن أمهات الأخلاق وأصولها أربعة الحكمة والشجاعة والعفة والعدل ونعني بالحكمة حالة للنفس بها يدرك الصواب من الخطأ

في جميع الأفعال الاختيارية ونعني بالعدل حالة للنفس وقوة بها تسوس الغضب والشهوة وتحملهما على مقتضى الحكمة وتضبطهما في الاسترسال والانقباض على حسب مقتضاها ونعني بالشجاعة كون قوة الغضب منقادة للعقل في إقدامها وإحجامها ونعني بالعفة تأدب قوة الشهوة بتأديب العقل والشرع فمن اعتدال هذه الأصول الأربعة تصدر الأخلاق الجميلة كلها إذ من اعتدال قوة العقل يحصل حسن التدبير وجودة الذهن وثقابة الرأي وإصابة الظن والتفطن لدقائق الأعمال وخفايا آفات النفوس ومن إفراطها يصدر المكر والخداع والدهاء ومن تفریطها يصدر البله والغمارة والحمق والجنون وأعني بالغمارة قلة التجربة في الأمور مع سلامة التخيل فقد يكون الإنسان غمرا في شيء دون شيء والفرق بين الحمق والجنون أن الأحمق مقصوده صحيح ولكن سلوكه الطريق فاسد فلا تكون له رؤية صحيحة في سلوك الطريق الموصل إلى الغرض وأما المجنون فإنه يختار ما لا ينبغي أن يختاره فيكون أصل اختياره وإيثاره فاسداً وأما خلق الشجاعة فيصدر منه الكرم والنجدة والشهامة وكسر النفس والاحتمال والحلم والثبات وكظم الغيظ والوقار والتودد وأمثالها وهي أخلاق محمودة وأما إفراطها وهو التهور فيصدر منه الصلف والبذخ والاستشاطاة والتكبر والعجب وأما تفریطها فيصدر منه المهانة والذلة والجزع والخساسة وصغر النفس والانقباض عن تناول الحق الواجب وأما خلق العفة فيصدر منه السخاء والحياء والصبر والمسامحة والقناعة والورع واللطافة والمساعدة والظرف وقلة الطمع وأما ميلها إلى الإفراط أو التفریط فيحصل منه الحرص والشرة والوقاحة والخبث والتبذير والتفتير والرياء والمجانة والعبث والملق والحسد والشماتة والتذلل للأغنياء واستحقار الفقراء، وغير ذلك فأمهات محاسن الأخلاق هذه الفضائل الأربعة وهي الحكمة والشجاعة والعفة والعدل.

إن الأخلاق الإسلامية ليست محصورة في نطاق معين من نطاق السلوك البشري، وإنما تمتد مجالاتها لأبعد من ذلك بكثير فإن حسن الخلق كما يكون في معاملة البشر يكون في معاملة الإنسان مع خالقه تعالى.

ولذلك فإن مجالات حسن الخلق (باعتبار علاقاتها) تنقسم إلى أربعة أقسام:

أولاً: حسن الخلق في الصلة القائمة بين الإنسان وخالقه سبحانه وتعالى:

إن الفضيلة الخلقية في هذا القسم تفرض على الإنسان كثيراً من السلوك الأخلاقي تجاه خالقه منها:

- 1- تلقى أخبار الله بالتصديق: بحيث لا يقع عند الإنسان شك، أو تردد في تصديق خبر الله تعالى، لأن خبر الله تعالى صادر عن علم، وهو سبحانه أصدق القائلين: (وَمَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ حَدِيثًا) (النساء 87) ولازم تصديق أخبار الله أن يكون الإنسان واثقاً بها، ومدافعاً عنها، ومجاهداً بها وفي سبيلها (العثيمين، 1996 ص4-5).

2- تلقى أحكام الله تعالى بالقبول والتنفيذ والتطبيق: فلا يرد شيئاً من أحكام الله، فإذا رد شيئاً من أحكام الله فهذا سوء خلق مع الله عز وجل سواء ردها منكراً حكمها، أو مستكبراً عن العمل بها، أو متهاوناً في العمل بها.

3- تلقى قدر الله بالرضا والصبر: فأقدار الله تعالى منها ما يوافق رغبات الخلق ومنها ما لا يوافقهم ، ولذلك فإن حسن الخلق مع الله نحو أقداره ، هو أن يرضى الإنسان ويستسلم ويطمئن ولهذا امتدح الله الصابرين بقوله: (وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ 155 الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ 156) (البقرة).

فكل هذه الأنواع من السلوك أمور تدعو إليها الفضيلة الخلقية، أما دواعي المعصية والكفر بالله تعالى فهي تستند إلى مجموعة من رذائل الأخلاق، منها الكبر ومنها ابتغاء الخروج على طاعة من تجب طاعته استجابة لأهواء الأنفس وشهواتها، ومنها نكران الجميل وجود الحق ولذلك قال الله عنهم: (إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَالَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ قُلُوبُهُمْ مُنْكَرَةٌ وَهُمْ مُسْتَكْبِرُونَ) (النحل 22).

ثانياً: حسن الخلق في الصلة القائمة بين الإنسان وغيره من الناس:

حسن الخلق مع المخلوق عرفه الحسن البصري بقوله: كف الأذى، وبذل الندى، وطلاقة الوجه، ففي كف الأذى: فقد بين ﷺ حرمة أذية المسلم بأي نوع من أنواع الأذى فقال ﷺ: "إن دماءكم وأموالكم، وأعراضكم حرام، كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا، في بلدكم هذا" (رواه البخاري برقم (67) ومسلم برقم (29 ، 30 ، 31)، وقال ﷺ: "المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده، والمهاجر من هجر ما نهى الله عنه" (رواه البخاري برقم (10)، ومسلم برقم (64/40)، وبذل الندى: الندى هو الكرم والجود ، يعنى أن تبذل الكرم والجود، وهى خلق أصيل من أخلاق الرسول ﷺ ، فعن جابر قال: "ما سئل رسول الله ﷺ شيئاً قط فقال: لا". (رواه البخاري برقم 6034، ومسلم برقم 2311. وأحمد (ج3ص307).

وعن أنس بن مالك ﷺ قال: كان رسول الله ﷺ أحسن الناس، وكان أجود الناس، ولقد فرغ أهل المدينة ذات ليلة، فانطلق ناس قبل الصوت، فتلقاهم رسول الله ﷺ راجعاً، وقد سبقهم إلى الصوت وهو على فرس لأبى طلحة عري، في عنقه السيف، وهو يقول: "لم تراعوا، لم تراعوا". (رواه البخاري برقم (2820)، ومسلم برقم (2307).

وعن عبد الله بن عباس ﷺ قال: "كان رسول الله ﷺ أجود الناس، وكان أجود ما يكون في رمضان حين يلقاه جبريل، وكان يلقاه في كل ليلة من رمضان فيدارسه القرآن، وكان ﷺ أجود بالخير من الريح المرسلة" (رواه البخاري برقم 6، ومسلم برقم (2308).

أما طلاقة الوجه: وهو إشراقه حين مقابلة الخلق وهو ضد العبوس، ولذلك يقول الرسول ﷺ: "لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق" (رواه مسلم برقم (2626).

ثالثاً : حسن الخلق في الصلة بين الإنسان ونفسه :

وصور السلوك الأخلاقي في حدود هذا القسم كبيرة فمنها: الصبر على المصائب، والأناة في الأمور، وإتقان العمل، وعدم استعجال الأمور قبل أوانها وكل ذلك يدخل في حسن إدارة الإنسان لنفسه وحكمته في تصريف الأمور المتعلقة بذاته. (الميداني، 1988 ج1 ص59).

رابعاً: حسن الخلق في الصلة بين الإنسان وغيره من الخلائق:

إن حسن الخلق في الإسلام يمتد ليشمل كل الكائنات الحية، في الرحمة بها والرفق في معاملتها، وتأدية حقوقها الواجبة ولذلك غفر الله لبغى في كلب سقته، ودخلت امرأة النار في هرة حبستها، قال ﷺ: "بينما كلب يُطيف بركبته - يدور حول بئر - كاد يقتله العطش، إذ رأته بغىٌ من بغايا بني إسرائيل فنزعت موقها (خفها) فسقته فغفر لها به" (رواه البخاري برقم 3467، ومسلم برقم (2245)، وقال ﷺ: "عذبت امرأة في هرة حبستها حتى ماتت فدخلت فيها النار، لا هي أطعمتها وسقته إذ حبستها، ولا هي تركتها تأكل من خشاش الأرض" (رواه البخاري برقم (2365) ومسلم برقم (2243)، ولقد جمع الرسول ﷺ قواعد السلوك الكبرى التي ترشد إلى المنهج الخلقى العام والشامل لجوانب العلاقة: علاقة الإنسان بربه، وعلاقته بنفسه، وعلاقته بالناس في قوله ﷺ: "اتق الله حيثما كنت، وأتبع السيئة الحسنة تمحها، وخالق الناس بخلق حسن" (رواه الترمذي برقم 1987).

القاعدة الأولى: "اتق الله حيثما كنت" وهي تدعو إلى الواجب الأخلاقي بالنسبة إلى علاقة الإنسان بربه، هو تقوى الله في كل مكان: ظاهر أو خفي، أي في العلن والسر، وفيها تكمن الروح الأخلاقية السامية البعيدة عن النفاق والرياء والسمعة وطلب المدح والثناء، وعن أبي الدرداء (رضي الله عنه) قال: قال الرسول (ﷺ) "أنقل ما يوضع في الميزان يوم القيامة تقوى الله وحسن الخلق"، وفي حديث آخر قال (ﷺ): "إن أول ما يوضع في الميزان، حسن الخلق والسخاء."

القاعدة الثانية: "واتبع السيئة الحسنة تمحها" وهي تدعو إلى الواجب الأخلاقي بالنسبة إلى علاقة الإنسان مع نفسه، ففيها منهج إصلاح وتقويم للنفس البشرية بعد سقوطها بارتكاب رذائل الأخلاق بالعودة إلى محاسن الأخلاق وهذا يدل على أن لمحاسن الأخلاق (الحسنات) قوة سبق على رذائل الأخلاق (السيئة) بعد أن أصاب النفس ما أصابها من أدناس.

القاعدة الثالثة: "وخالق الناس بخلق حسن" وهي تدعو إلى الواجب الأخلاقي بالنسبة إلى علاقة الإنسان وسلوكه مع الناس، أن يكون بالخلق الحسن. (الزكي، 2008 ص12).

قاعدة حسن الخلق:

فلو شاعت الأخلاق في المؤسسات وكانت هي أساس التعامل بين الرئيس والمرؤوس، وبين الزميل وزميله، وبين الموظف ومراجعة وبين الإدارة ومثيلتها، لنتج عن ذلك أجواء الثقة والنفاهم والألفة وبالتالي الإنتاجية، لان صاحب الأخلاق يعمل بدافع ضميره، وشعوره برقابة

الله تعالى عليه، فهو عندما يبتسم، يبتسم صدقة، وعندما يلقي التحية على رؤسائه أو زملائه، فإنه يتبع هدي النبي (ﷺ) في إفشاء السلام، وإذا قضى حاجة لأخيه المراجع أو لصاحب الحاجة بهمه وسرعة، فإنه يقوم بذلك تطبيقاً للتوجيه النبوي الشريف "لأن تقضي حاجة أخيك، خير لك من الاعتكاف بمسجدي هذا شهراً"، وعندما يبتعد عن الجدل فهو بذلك يطبق قول الرسول (ﷺ) "أنا زعيم بيت في ربض الجنة لمن ترك المراء وان كان محقاً"، وعندما يشكر شخصاً قام بأداء خدمة له، فهو يتبع قول الرسول (ﷺ) "من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه، فادعوا له، حتى تروا أنكم كافئتموه". كذلك في حديث للرسول (ﷺ) إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم فسعوهم ببسط الوجه وحسن الخلق " (المنأوي، فيض القدير: 557/2)".

وذكر (الغزالي، 2001: ج3 ص 60) ملخص صفات حسن الخلق فيما يلي "هو أن يكون كثير الحياء، قليل الأذى، كثير الإصلاح، صدوق اللسان، قليل الكلام، كثير العمل، قليل الزلل، برأ وصولاً، وقوراً صبوراً شكوراً رضيعاً، عفيفاً شقيقاً، لا لعاناً ولا سباباً، ولا ناماً، ولا مغتاباً، ولا عجولاً ولا حقوداً، ولا بخيلاً ولا حسوداً، بشوش، يحب في الله، ويبغض في الله، يرضى في الله، ويغضب في الله، فهذا هو حسن الخلق.

اهتمام الإسلام بأخلاق الفرد

فكما أن الإسلام يهتم بالجدارة والكفاءة في أداء العمل فإنه يهتم بأخلاق الفرد وسلوكه، فالفرد الملتزم بالقيم والأخلاق سوف يؤدي العمل بكفاءة وأمانة بخلاف الفرد المفرط في أمانته، وتعتبر الأمانة من منظومة الأخلاق السلوكية اللازمة لكل من يشغل مركزاً قيادياً وذكر الماوردي في كتابه أدب الدنيا والدين: صفات خلقية يشترط توافرها في من يحتل منصباً قيادياً منها العدالة والشجاعة و عرض الماوردي فيه أهم الصفات السلوكية التعبدية مرتكزا في ذلك على الكتاب والسنة ومستأنسا في نفس الوقت بالأمثال والمواعظ والحكم كما ذكر الغزالي أمهات الفضائل التي جمعها في أربعة أشكال تشتمل شعبها وأنواعها وهي **الحكمة والشجاعة والعفة والعدل**، وهي تعكس متطلبات القيادة الرشيدة التي تفيض فيها الكتابات المعاصرة (المزجاجي، 1994، ص 258)، ولما كانت مهنة التعليم في إفادة العلم وتهذيب نفوس الناس على الأخلاق المحمودة فتلك مهمة عظيمة الشأن وصناعة خطيرة لذلك تستدعي هذه الصناعة الكمال فيمن يتكفل بها ما لا يستدعيه غيرها من الصناعات ومن هذا المنطلق نجد أن الفكر التربوي الإسلامي أوجب على المعلم الالتزام بأخلاقيات وآداب مثالية عالية تشمل جميع جوانب حياته وأوجب عليه: **أولا/ الالتزام في حياته وسلوكه مع نفسه ومع غيره بالآداب والأخلاقيات التي يقتضيها الإسلام لأن مجال الأخلاق في الإسلام هو الحياة وكل سلوك يصدر عن المسلم لا بد أن يلتزم فيه بالمعايير الإسلامية وذلك لأن هذه الأخلاقيات يطالب بها الإسلام كل معتققيه.**

ثانيا/ الالتزام بالسلوكيات المهنية التي تحقق كفاءة الخدمة التي تقدمها المهنة.

والأصل في الأخلاق الإسلامية يرجع إلى سلطة الدين وأساس هذا الدين القرآن الواجب تعلمه وتعليمه ولذلك ألزم المعلم بتلك الأخلاقيات لأن من يُعَلِّم القرآن لا بد أن يعمل به فتجري أخلاقه على النحو المثالي، والقُدوة في سيرة الرسول فقد (كان ﷺ خلقه القرآن) رواه أحمد برقم (24080)، فالمعلم ينبغي أن يكون هو نفسه مثالا حسيا للسيرة الفاضلة ليكون عنوانا للفضيلة لهذا أوجب القابسي وغيره أن تكون صفات المعلم حميدة ليتأثر به الصبيان وتتم الفائدة في التربية الخلقية ويؤكد (ابن عبد البر: 1978 ج1 ص185) هذا المعنى بروايته لحديث الرسول (ﷺ) صنفان من أمتي إذا صلحا صلحت الأمة وإذا فسادا فسدت الأمة: السلطان والعلماء).

ومن أفضل آداب العالم تواضعه، والحلم، قال الليث بن سعد: لأصحابه تعلموا الحلم قبل العلم، ومن الأخلاق التي ينبغي أن يطهر منها باطنه وظاهره الغل والحسد والبغي والغضب لغير الله تعالى والغش والكبر والرياء والعجب وطلب السمعة والبخل والخبث والبطر والطمع والفخر والخيلاء والتنافس في الدنيا والمباهاة بها والمداهنة والغيبة والنميمة والبهتان والكذب والفحش في القول واحتقار الناس ولو كانوا دونه وعلى ذلك يمكن القول بأنها عبارة عن جملة من الآداب والأخلاقيات والسلوك الفاضل مطالب به كل مسلم وإنما تكمن قيمة إلزام المعلم به في أنه يجعل من المعلم نموذجا صالحا للاقتداء به وقُدوة لتلاميذه والخروج عن الأخلاقيات بالنسبة للمعلم إضرار وإفساد لا لنفسه فقط بل لأبناء الأمة الإسلامية وهو أمر ينبغي اتقائه والبعد عنه (عبد الرحيم، 1993 ص 177، ص193) وتتصل مسألة أخلاقيات العمل في التعليم بالتوفيق بين مفهومي السلطة والمسئولية (القريطي، 2005 ص14)، كما يعد مفهوم الأخلاقيات جزئاً من المفهوم الواسع للمسئولية وأحد الضوابط التي تحول دون التعسف أو إساءة استعمال السلطة وإن كفاءة الأداء والكفاءة العلمية للمعلمين والمشرفين مسألة أخلاقية مثلما هي مسألة أكاديمية.

المبحث السادس:

أخلاقيات مهنة التعليم

وأهم أخلاقيات المهنة كما حددها (بركة، 1985 ص 329): الحرية وابتغاء الحق لا الظن والتجرد عن الهوى والأمانة وتكامل المنهج والصدق وتجنب الجدل والبيان والأداء، وأهم ما يميز القيم الأخلاقية أنها قيم موضوعية وليست شخصية ومرتبطة بالدين حيث عند المؤمنين بالدين تعتبر القيم الأخلاقية أوامر ربانية (هايدون، 2001 ص 47).

ويرى (القريطي، 2005، ص 30) أن خصائص المعلم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية أهمها: التجرد والموضوعية والأمانة العلمية والتفتح العقلي والمرونة الفكرية والمثابرة والثبات والاستمرارية والالتزام الذاتي والانضباط الوظيفي والإنصاف والتجويد والإتقان والعلاقات الإنسانية والمهنية والتسامح والتواد والعطف وروح البشاشة والمرح.

وأكد بيان مجلس الرابطة الأمريكية للأساتذة الجامعيين في اللقاء السنوي الثالث والسبعين للرابطة ببيونيو 1987 على الأخلاقيات المهنية ومنها المبادئ التي يجب أن يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس ومن أهمها احترام طلابهم كأفراد وتشجيع السعي الذاتي الحر للتعلم لديهم، والالتزام بأدوارهم كموجهين عقلائيين وكمُرشدِين لهم وبذل كل جهد ممكن من شأنه تشجيع السلوك الأكاديمي والتمسك بالأمانة وضمان التقدير الموضوعي الذي يعكس مستوى الجدارة والكفاءة الحقيقية لطلابهم وتجنب أي استغلال أو إضرار أو تمييز في المعاملة بين هؤلاء المتعلمين وأن يحترموا حرية البحث والتساؤل والاكتشاف بالنسبة لأنفسهم ولزملائهم ويكونوا باحثين نشيطين ويظهروا تقديرهم لأراء الآخرين ويعترفوا بنموهم الأكاديمي لذوي الفضل ويكونوا موضوعيين في أحكامهم على زملائهم ويتحملوا مسؤولياتهم في إدارة مؤسساتهم (القريطي، 2005 ص 15).

المصادر الأخلاقية لمهنة التعليم:

النظام التعليمي في المجتمع المسلم مستمد من كتاب الله وسنة رسوله (ﷺ)، لذا فالشئ الأساس من أخلاقيات مهنة التعليم أصله الإسلام، والجوانب الأخرى لأخلاقيات مهنة التعليم مستمدة من طبيعة مهنة التعليم وحاجات البلاد والعباد في داخل الإطار العام، لذا فإن المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم هي على النحو التالي:

(1) المصدر الاعتقادي: يُعد هذا المصدر من أهم مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في نظام

التعليم الإسلامي الذي يتخذ من الوحي الإلهي أساساً لها.

ويركز القرآن الكريم على الناحية الأخلاقية في مواقف معينة من خلال دعوة المؤمنين إلى الصدق والتعاون والتسامح والصبر والصفح والتواضع والمحبة والبذل والتضحية وشجبه الظلم والكذب والنفاق والرياء والغيبة والنميمة والتجسس والغرور والبخل وكان الرسول (ﷺ) أرفق

الناس بالمتعلمين وأبعدهم عن التشدد والتعسير والغلظة وهذا ما نوه به القرآن الكريم من أخلاقه عليه السلام بقوله تعالى: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ} آل عمران 159 (معهد التربية، 2000 ص 10)، على المسلم عامة والمعلم خاصة أن يتخلق بأخلاقه (ﷺ) وهو أعظم المعلمين (زينو، 2000: ص 60-ص 66) و(أبو بكر الجزائري: العلم والعلماء).

إن الدين الإسلامي هو مقوم أساس من مقومات الحياة في المجتمع وأخلاقيات مهنة التعليم فيه تستند إلى الفكر التربوي الإسلامي الذي يعتبر مهنة التعليم رسالة وعملاً دينياً قبل أن تكون مهنة، وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع، فإنه يكون أشد التزاماً على العاملين في حقل التربية والتعليم، وذلك لخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد وبناء المجتمع وفق القيم الأخلاقية المتعارف عليها. (الغامدي، 2002: 25).

وتمثل الأخلاق مكانة متميزة في الدين الإسلامي لدرجة أن مفهوم الأخلاق ليس فقط جزءاً 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 وتحذروهم من الشر وقد ورد في القرآن الكريم (1504) آية تتصل بالأخلاق سواء في جانبها النظري أو في جانبها العملي، وهذا يمثل ما يقرب من ربع عدد آيات القرآن الكريم. (الشيبياني، 1985: 220)، لذا فإن أخلاقيات مهنة التعليم هي أخلاقيات تُلزم المعلم إذ أنها انعكاس 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، وإن المتابع لسياسة نظم التعليم في المجتمعات الإسلامية يتضح له أن الدين الإسلامي هو المصدر والإطار الذي يحكم عملية التربية ويوجهها إلى جانب حاجات المجتمع وطبيعة العصر.

(2) الثقافة:

أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسية التي تناولها العرب والمسلمون في الدراسة وسبقوا فيها غيرهم وكانوا أول من أدرجوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة كما أوضحوا طبيعة المهنة وما يتطلبه أداؤها من صفات خلقية وقدرات شخصية وهذه الكثرة من التأليف في موضوع أخلاقيات المهنة تعبيراً عن زيادة الحرص والاهتمام بالجانب الأخلاقي من قبل القادة التربويين سواء كان معلماً أو مديراً أو مشرفاً وتحذيراً من عيوب وانحرافات خلقية في سلوك بعض التربويين ولفت للأنظار إلى ما تستتجبه من إجراءات وعقوبات (معهد التربية، 2000 ص 10).

(3) المصدر العلمي:

إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع المسلم، والإسلام في جوهره دعوة صريحة للعلم والتعلم وإلى استخدام منجزات العلم في شتى جوانب الحياة بشرط أن يأتي هذا وذاك ضمن الإطار العام للإسلام وغاياته ومقاصده، وأول آيات نزلت من كتاب الله قوله تعالى: {اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ} {1} {خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ} {2} {اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ} {3} {الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ} {4} عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ} {5} {العلق}، لذا فإن أنظمة التعليم الإسلامية تعتبر التربية الخلقية الأساس في عمل المعلم وتسهم في بناء الاتجاهات العلمية الأخلاقية لدى المتعلم مثل: الأمانة والموضوعية والقدرة على النقد كما تنمي الرغبة لتحصيل المعرفة والاستفادة منها وتطبيقها. (العمرو، 1999، 12).

(4) المصدر الاجتماعي:

وهو قيم المجتمع التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة، فأخلاقيات التعليم تتأثر بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وهذه القيم لا بد أن تتعكس بشكل أو بآخر على المعلم وسلوكه المهني، وإن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناسقة لا بد وأن ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم، وتتعكس على ممارستهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم والأخلاقيات تقوم على شرع الله وتعاليم دينه المتوازن، فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات وتعاقب المعتدى، ولا تراعي فرداً على حساب آخر إما لجأه أو مكانته في المجتمع (الشميري، 2004 ص 6).

(5) المصدر الاقتصادي:

فالظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التعليم تؤثر على غيرها من الجوانب الاجتماعية، وبالتالي على مهنة التعليم بشتى مدخلاتها ومخرجاتها، ومن ذلك تخصيص امتيازات مادية واجتماعية للمعلمين، ووضع لوائح لشاغلي الوظائف التعليمية للرفع من شأنهم واستقطاب الكفاءات المميزة، وإتاحة الفرص أمام المعلمين الراغبين في متابعة دراستهم التي تؤهلهم إلى مراتب أعلى في مجال تخصصاتهم، ودعم مهنة التعليم، والإعلاء من مكانتها.

(6) التشريعات:

وهي تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها وتحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري، فتنين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب الابتعاد عنها في هذه الوظيفة (الشميري، 2004 ص 7) وهي تحتوي على سلوكيات وأخلاقيات منها: الانضباط بالوقت واحترامه والتقيده به والابتعاد عن المحسوبية وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم إفشاء أسرار العمل وعدم قبول الرشوة وتأدية الواجبات بدقة ونشاط وسرعة

وأمانة ومراعاة التسلسل الإداري في الاتصالات الوظيفية والتعامل بنزاهة والتعاون مع الجميع (معهد التربية، 2000 ص10).

(7) المصدر التنظيمي (الإداري):

وهو البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من أنظمة ولوائح وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مسارهم التي من شأنها الرفع من مستوى المعلم ومن ثم مهنة التعليم، والسعي لإنشاء نظام تراخيص لممارسة مهنة التعليم حيث يُطلب من المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال. (عبد الجواد، 2002: ص430)، و(الغامدي، 2006: ص416).

(8) القيادة الإدارية القدوة: وهي التي تستطيع إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في

جماعة تعمل متساندة ومجتعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، وتأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة.

(9) المؤسسات التعليمية: حيث تلعب هذه المؤسسات دوراً مهماً في إعداد المعلمين لدخول

المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تتجح في تنمية سلوك المعلم الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.

(10) الأسرة: ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المؤسسة وهذا السلوك يعبر عن

واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة، واحترام، يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المبادئ في بيئة عملهم وفي معاملتهم للآخرين ومن شب على شيء شاب عليه.

(11) الذات وهي أول مصادر الأخلاقيات فالعمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً أمام الذات

الإنسانية لكي تقدم عليه، فالذاتية الفردية تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار والاستمرارية اللازمة لها (الشميمري، 2004 ص8)، وقد جعل (الشيخلي، 1989 ص127) مصادرها سياسية واجتماعية واقتصادية وإدارية وتنظيمية.

الإطار الأخلاقي لمهنة التعليم:

الإطار الأخلاقي لمهنة التعليم تحدده العقيدة التي تتبع من تعاليم الدين الإسلامي، التي تربط بين التدين والتخلق بالأخلاق الفاضلة، وبُعد الخلق القويم الضامن القوي لكل من الفرد والمجتمع ضد عوامل الفساد والانحراف، وإن أخلاقيات مهنة التعليم يمكن تحديدها على أنها الضوابط الأخلاقية أو الإطار الأخلاقي الذي يحكم النشاط التربوي، لذا فإن الإطار الأخلاقي لمهنة التعليم لا

مجال فيه للفصل بين الدور النظري والعملية للمعلم، حيث أن العلم يدرك بالبصائر والعمل يدرك بالأبصار فلا بد من اتفاق القول مع العمل على أن يكون ذلك جميعاً في إطار الالتزام بالمعايير الأخلاقية من الناحية الإسلامية لأنه إذا كان المعلم ضعيفاً من الناحية الأخلاقية فإنه لا فائدة ترجى، مما يقدمه من معرفة علمية، ولا يمكن الفصل بين علم المادة البحتة وسلوكه الأخلاقي الشخصي كما يحدث في أنظمة تعليم أخرى، فليس منشأ الأخلاق في النظام التعليمي الإسلامي هو ما تعارف الناس عليه، أو ما تم نقله من أنظمة التعليم الأخرى أو ما وُجد بالتجربة أنه يحقق فائدة مادية، ولكن الذي يحدد ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي إنما هو الدين الإسلامي بوصفه الفلسفة الكلية لحياة المجتمع. (الغامدي، وابن دهب، 2004، ص12)، ولكي يستطيع المعلم مواجهة التحديات التي تواجهه لابد من توافر الدقة لاختياره للمهنة وتكامل جوانب إعداد، ومتابعة تدريبه أثناء الخدمة مما سيؤدي إلى إعداد معلم كفاء لمهنة التعليم متمسك بأخلاقيات المهنة قادر على القيام بدوره التربوي والتعليمي ملئياً لحاجات المجتمع وتطلعاته. (الغامدي، 2006: ص413).

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

وتشير الأدبيات التربوية أن جهوداً غير قليلة قد بذلت في اعتماد موثيق لمهنة التعليم، فقد قامت هيئات تربوية في عدد من دول العالم بمحاولات كثيرة لتحديد أخلاقيات مهنة التعليم، ومن أمثلة ذلك الدستور الذي وضعته "اللجنة الوطنية للتربية والمعايير المهنية للمعلمين في أمريكا" منذ عام 1924 وبعد خمسة سنوات أي في عام 1929 تم تبني الدستور الأخلاقي لمهنة التعليم، (الفالح، 2007 ص38) فلكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية مستمدة من طبيعة نشاطها وخصائص أهدافها ولابد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد المنتسبين لتلك المهنة لأن ذلك يساعدهم على السير قدماً نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية فأخلاقيات المهنة متعلقة بالمسؤولية الشخصية وهذه المسؤولية لا تؤسسها إلا الأخلاق والتربية والقدوة الحسنة (الشيخلي، 1989 ص127).

ومن أهم خصائص النزعة المهنية لمهنة ما: ممارسة أخلاقيات خاصة بالمهنة ووجود معايير سلوكية وقواعد أخلاقية وآداب خاصة تتبع من المهنة ذاتها وميثاق أخلاقي لها حيث يلتزم الممارسون بالأمانة، وضبط النفس، والالتزام، والعدالة، والأخلاق، والموضوعية في أداء واجبات مهنتهم، والميثاق الأخلاقي للمهنة يتيح للممارس مستويات سلوكية تتسم بالنسبية وتحقق الشعور بالرضا لكل من العميل والمهني وقد صاغ (عبد الجواد: 1992 ص30) معياراً تغطي كل مراحل التكوين المهني للمعلم وتشمل تنمية قيم وأخلاقيات خاصة بالمهنة، وممارسة أخلاقيات المهنة، والاهتمام بالجانب الأخلاقي والقيمي في برنامج إعداد المعلم لترسيخ انتمائه للمجتمع.

كما تبنت العديد من المؤسسات والمنظمات المعايير المهنية للعاملين فيها حيث شمل الدستور الأخلاقي البريطاني لمهنة التعليم ثلاث مجموعات من الأخلاقيات هي: أخلاقيات الرعاية من حيث العلاقة بالتلميذ والأسرة والمجتمع، وأخلاقيات الكفاءة كمهارات التدريس والنمو المهني المستمر والمحاسبة والتدريب، وأخلاقيات الالتزام المهني من حيث بلوغه الكفاية المهنية والمشاركة في مناقشة أغراض المهنة ومعاييرها والارتقاء بها واحترام الزملاء.

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في الوطن العربي:

وفي الوطن العربي اعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب الذي عقد عام 1968. ميثاق المعلم العربي، الذي تكون من (19) مادة مع تحديد قسم المهنة وهو أول محاولة عربية معاصرة في هذا المجال.

حيث نصت التوصية الحادية عشرة: وضع دستور موحد لمهنة التعليم في البلاد العربية، نظرا لما لمهنة التعليم من مركز بارز بين سائر المهن، ونظرا إلى أن لكل مهنة دستور يلتزمه أصحابها في أداء عملهم ويستشعرون في إطاره دورهم الهام في مجتمعهم، لذلك أوصى مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب الدورة العادية التاسعة والأربعون بالقاهرة بتاريخ (4-3/7/1968) باتخاذ "ميثاق المعلم العربي" الذي وضعته الأمانة العامة لجامعة الدول العربية دستورا أخلاقيا يلتزمه المعلمون في عملهم، مع ملاحظة التعديلات اليسيرة التي أدخلت عليه وهي: المادة الأولى وتكون كالتالي: يتعهد المعلمون العرب على التمسك والالتزام بأداب مهنتهم واحترام تقاليدها ويدركون أن قواعد الدين والأخلاق هي الدعامة الأولى لتكوين الضمير الإنساني.

المادة الخامسة وتكون كالتالي: ينبغي أن تسود الديمقراطية الصحيحة بين المعلمين وأن يتسم التعليم بروح الديمقراطية والحرية والنظام.

المادة التاسعة وتكون كالتالي: يعمل المعلمون العرب على أن يكونوا مثالا صالحا في الأخلاق والتحصيل العلمي وروادا على طريق المعرفة والبحث عن الحقيقة باعتبارها أشرف هدف يرشدون الناشئين إليه.

المادة الحادية عشرة وتكون كالتالي: يؤمن المعلمون العرب بوجود توطيد العلاقة بين المدرسة والبيت لتحقيق الإشراف المشترك على السلوك الخلفي للطالب وتحصيله العلمي ولذلك يعملون على إشراك أولياء أمور المتعلمين في تحمل المسؤولية عن بناء الأجيال الصاعدة بناء اجتماعيا وعلميا صحيحا في ضوء تعرف ظروف كل تلميذ ودراسة نفسيته ومشكلات حياته والرغبة في تذليل صعوباتها.

المادة الثالثة عشرة: تضاف المادة الآتية قبل المادة (16):

يعتبر يوم السبت الثاني من مارس/ آذار من كل عام عيدا للمعلم العربي تحتفل به الحكومات

والمعلمون في منظماتهم أو مدارسهم بما يذكر برسالة المعلم وأثره في نهضة الأمة العربية والمهام الجسيمة التي يتحملها وتشارك في هذا العيد أجهزة الإعلام في كل بلد.
المادة الرابعة عشرة: وتكون كالآتي:

يعمل المعلمون العرب على تشجيع النشاط والعمل الجماعي بينهم في إطار المنظمات إن وجدت التي تمثل مصالح المهنة ومصالحهم الأدبية والمادية وترعى حقوقهم وترتب الضمانات والتأمينات لحياتهم وحياء أسرهم.
ويكتفي في ديباجة دستور المعلم بالإشارة إلى ميثاق الوحدة الثقافية.

(2//fatehforums.com/showthread.php?t=28240&page=6) في (7-04-2008).

وقد اعتمد الميثاق لِمَا لمهنة التعليم من أهمية لكونها أم المهن، ذلك أن المعلم يحتل دعامة كل تطور، وكونه مسئولاً عن الحفاظ على أخلاقيات المهنة وتقاليدها، وتنطلق دعوة بعض الباحثين إلى أهمية أخلاقيات مهنة التعليم لما يلي:

- 1- يعدُّ التعليم رسالة ومهنة لها قواعد أخلاقية، تنبثق من فلسفة المجتمع.
 - 2- تطور الفكر التربوي وتطبيقاته التربوية والنفسية.
 - 3- اختلاف أساليب إعداد المعلمين وتأهيلهم.
 - 4- تعزيز مسؤولية الدولة تجاه التربية والتعليم بوصفها القاعدة الاجتماعية الواسعة، مع ضرورة تنشئة الجيل الجديد على أسس أخلاقية يتحلى بها المشرف، ويتصرف في ضوءها وبما يعزز القيم الأخلاقية. (الفالح، 2007 ص39).
 - 5- توحيد عملية تقييم سلوك المعلمين وتوجيههم من قبل إدارة المدارس والمشرفين، والمسؤولين التربويين، وفق معايير عملية موحدة بما يحقق العدالة والاطمئنان للجميع.
كما قامت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتقديم "دستور أخلاقي لمهنة التعليم" قدم إلى الحلقة الدراسية التي عقدت في مسقط عام 1979.
- وامتداداً لهذا فقد صدر ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم في الوطن العربي 2002 بتونس، عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، (الفالح، 2007 ص50) عن: (المنظمة العربية للتربية بتونس، 2003: ص 32).
- ويهدف الميثاق الأخلاقي للعاملين في مهنة التعليم إلى تعزيز التزام العاملين بمهنة التعليم؛ للارتقاء بها والإسهام بتطوير المجتمع العربي وذلك من خلال:
- 1 — توعية العاملين في مهنة التعليم وغيرهم بأهمية الميثاق، ودوره في تعزيز العملية التربوية، ومهنة التعليم والارتقاء بها وتقويم العملية التربوية بشكل علمي وموضوعي.
 - 2 — الإسهام في تقارب الأنظمة التعليمية في الوطن العربي وتعزيزها. (الفالح، 2007 ص39).

إن هدف التعليم العام إحسان في البدايات لإحسان الخواتيم، ولا يكون مثل هذا التعليم إلا إذا سبقه قدوة وتطبيق، "فهل تُرسى قيمة الصدق بمن يستحل الكذب؟ وهل يؤسس لحمل الأمانة من تجرحه الخيانة" (الرشيد ، 1998: ص 27).

ولقد أولت التربية الجوانب الأخلاقية عناية كبرى، وذلك من خلال تطوير الإشراف التربوي، والتأكيد عليها ووظيفة المشرف بل رسالته هي تكليف وتشريف، ومصدر فخر واعتزاز، وأن المشرف الصالح يغار على مهنته أكثر من غيره التاجر الناجح على سمعته؛ فيسعى لحماية هذه الرسالة من أن يتصدى لها من لا يصلح لحملها، وينتمي إليها من ليس من أهلها فيكون ضرره أكثر من نفعه" (الرشيد ، 1998: ص 12).

ولقد أقر المؤتمر العام الثامن لمكتب التربية العربي لدول الخليج بالدوحة في 27 - مارس 1985، إعلان أخلاق مهنة التعليم ويتكون من عشرين بنداً ومنها ما يلي:

1. التعليم مهنة ذات قداسة خاصة يتوجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس.

2. اعتزاز المعلم بمهنته وتصوره المستمر لرسالته، ينأيان به عن مواطن الشبهات، ويدعوانه إلى الحرص على نقاء السيرة، حفاظاً على شرف مهنة التعليم ودفاعاً عنه.

3. العلاقة بين المعلم وطلابه صورة من علاقة الأب بأبنائه، أساسها المودة الحانية وحارسها الحزم الضروري وهدفها تحقيق خيري الدنيا والآخرة للجيل المأمول للنهضة والتقدم.

4. المعلم قدوة لطلابه خاصة، وللمجتمع عامة وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً، لذلك فهو مستمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا، يدعو إليها ويبثها بين طلابه والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع.

5. المعلم مؤمن بتميز هذه الأمة بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وهو لا يدع فرصة لذلك دون أن يفيد منها أداء لهذه الفريضة الدينية وتقوية لأواصر المودة بينه وبين جماعات المتعلمين خاصة والناس عامة، وهو ملتزم في ذلك بأسلوب اللين في غير ضعف، والشدة في غير عنف، يحدوه إليهما وده لمجتمعهم وحرصه عليه وإيمانه بدوره البناء في تطوير وتحقيق نهضته.

6. المعلم مدرك أن تعلمه عبادة وتعليمه الناس زكاة، فهو يؤدي واجبه بروح العابد الخاشع، الذي لا يرجو سوى مرضاة الله سبحانه، وبإخلاص الموقن أن عين الله ترعاه وتكلمه، وأن قوله وفعله كله شهيد له أو عليه.

7. الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية هي أسس العلاقات بين المعلم وزملائه، وبين المعلمين جميعاً والإدارة المدرسية المركزية ويسعى المعلمون إلى التفاهم في ظل هذه الأسس فيما بينهم، وفيما بينهم وبين الإدارة المدرسية المركزية حول جميع الأمور التي

تحتاج إلى تفاهم مشترك أو عمل جماعي أو تنسيق للجهود بين مدرسي المواد المختلفة أو قرارات إدارية لا يملك المعلمون اتخاذها بمفردهم.

(www.arabic1.org.sa/watheq/elaan.php2008-01-24)

وفي المملكة العربية السعودية قام وزير التربية والتعليم عبد الله بن صالح العبيد يوم 5-10-2006 بتدشين ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بمناسبة اليوم العالمي للمعلم حيث صدر من منطلق رسالة الإسلام، لذا على المعلم الذي يعبد الله على بصيرة أن يمثل بعيداً عن الغلو أو التطرف أو الجفاء أو الانحلال وأن يكون لطلابه قدوة حسنة يتأسون به، مهتدياً بهدي الرسول (ﷺ) في الوسطية، التي دعا إليها الدين الحنيف في قول الله تعالى: (وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا) {البقرة: 143}.

وبديهي أن تستمد الأمم والمجتمعات أخلاقيات المهنة من قيمها ومقوماتها، فكان استمداد أخلاقيات هذه المهنة من العقيدة الإسلامية المقررة في القرآن الكريم والسنة المطهرة، ورسول الله (ﷺ) القدوة والمعلم؛ قال تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا) {الأحزاب: 21}.

وهذا الميثاق يتضمن ما يشعر به كل معلم أنه يتعين عليه مراعاته في أدائه لرسالته، وقيامه بعمله، فالمعلم الناجح هو الذي يأسر قلوب طلابه بلطفه وحسن خلقه وحبه لهم، وحنوه عليهم وينال إعجابهم واحترامهم بتمكنه من مادته التي يعلمها، وببراعة إيصالها إليهم. والمعلم المحب لعمله يخلص له، ويجد المتعة فيه، وتهون عليه الصعاب و المتعلم يحب معلمه ويحترمه لما يجد فيه من قدوة حسنة، وعلم راسخ وحكمة ورفق، ويقول (ﷺ) (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا ينزع من شيء إلا شانه). رواه مسلم برقم 2594 وأحمد برقم (26128).

وجاء الميثاق في مواد ثمان، وفيه أن كلمة المعلم تعني: المعلم والقائمون على العملية التربوية من مشرفين ومدبرين ومرشدين ونحوهم، وأن التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من هدي الشريعة، ومبادئ الحضارة، وأن المعلم صاحب رسالة عليه أن يستشعر عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية، ويعتز بمهنته ويدرك رسالته، حيث تدعوه إلى الحرص على نقاء السيرة، وطهارة السريرة حفاظاً على شرف مهنة التعليم.

وأن المعلم مثال للمسلم المعتز بدنية المتأسي برسول الله (ﷺ): وأهمية إدراك المعلم لنموه المهني، وأهمية إدراكه للسمات الرئيسية لشخصيته المتمثلة في الاستقامة، والصدق، والأمانة والحلم والحزم، والانضباط والتسامح وبشاشة الوجه، وأن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله - سبحانه وتعالى - ضمير يقظ، وحسن ناقد، وترسيخ مفهوم المواطنة لدى المتعلمين، وغرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيداً عن الغلو والتطرف. والمعلم قدوة لهم بصفة خاصة وللمجتمع بصفة عامة، ولكونه أنموذجاً للحكمة والرفق.

والعدل بين المتعلمين، و تجنب العقاب البدني والنفسي، لكونهما ينفران المتعلمين من المدرسة، وعلى المعلم تعزيز الإحساس بالانتماء إلى الدين والوطن لدى المتعلمين، مع أهمية تنمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى، وأهمية توسيع ثقافة المعلم وتنوع مصادرها. والعمل بروح الفريق الواحد، واحترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات. (www.moe.gov.sa/tmethaq2008-04-17).

وفي قطر قامت الدولة بوضع ميثاق ينتهي بقسم يقسمه كل معلم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وشرف وبأقصى كفاءة وقدرة وفاعلية تتوفر له وأن يلتزم بمواد الميثاق وبكل ما حدده من التزامات وأن يحترم قوانين التربية والتعليم وأن يعتز بمهنته ويحافظ على كرامتها وأن يسعى للرفع من شأنها وأن يلتزم بالقواعد الأخلاقية الإسلامية في سلوكه الخاص والعام. وقامت الأردن بوضع اقتراح لدستور مهنة التدريس نص على أن التدريس رسالة مقدسة ومهنة سامية لا بد لها من قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع ويتصرف المعلمون على هديها فتحكم سلوكهم العام والخاص فمن تجاوزها لا يجوز له ممارسة مهنة التدريس كما تضمن قسما على التمسك بمبادئ الدين والمحافظة على دستور البلاد وتدعيم الوحدة العربية والاعتزاز بالمهنة والمحافظة على كرامتها ورفع شأنها والاستفادة من العلم وأن يكونوا قدوة لطلابهم وتتضمن قواعد تحدد مسؤوليات المعلم اتجاه مهنته بأن يحافظ عليها وأن ينمي علمه ومعرفته اتجاه طلابه بأن تقوم علاقته معهم على أسس قوية ومنها الصبر والجد والحزم والأمانة والإخلاص والرزانة ورباطة الجأش والمواساة وأن يثني على جهودهم وأن يحترم أرائهم وأفكارهم ويشجعها ويصحح الخطأ منها وأن يقلع عن العقاب البدني وحدد الأسس التي تقوم عليها علاقته اتجاه زملائه بالتعاون والمرونة والاتزان والصدق والإخلاص وحسن التعاون والتواد والاحترام واتجاه الرؤساء بأن يقبل توجيهاتهم ويعمل بنصائحهم وأن يتعاونوا معهم في مواجهة المشكلات.

وفي مصر شمل المجال الخامس من المعايير القومية للتعليم مهنة المعلم وتتضمن معيارين هما أخلاقيات المهنة والتنمية المهنية وتضمنت مؤشرات أخلاقيات المهنة بناء الثقة بين المعلم والتلاميذ وتوجيههم لحل مشكلاتهم الشخصية واحترام شخصياتهم ومقدراتهم، والعمل على تنمية طاقاتهم دون تمييز، وترشيد استخدام المواد المتاحة، وأن يكون نموذجا يحتذى به في الولاء والعطاء، وإعمال المبادئ والمعايير والقيم كأطر مرجعية وموجهات لسلوكيات المشرف التربوي واختياراته وتفضيلاته وأحكامه في المواقف المختلفة، كما يمكن أن تستخدم كمعايير يقاس بها مدى التزامه وانضباطه ووفائه لمسئوليته المهنية. (القرطي 2005ص19).

وكذلك قدمت إحدى الدراسات المصرية شكلا مقترحا لدستور مهنة التدريس وتتضمن واجب المعلم نحو مهنته بان يعتز بها ولا يقلل من شأنها أو ينتهز الفرصة للتخلص منها وأن يسعى

وراء المعرفة باستمرار وأن يسهم إسهاما فعالا في البحوث التربوية وأن يشترك في الهيئات التي تسعى لرفع الشأن المهني، وأن يكون بصفة عامة قدوة لتلاميذه داخل الفصل وخارجه ولا يفشي أسرارهم وأن يضع مصلحتهم فوق كل اعتبار وأن يحترم شخصياتهم وأن يلتزم الحياد في معاملاتهم وأن لا يفرق بينهم ولا يعطي دروسا خصوصية وواجبه نحو أولياء الأمور أن يقابلهم ويعاملهم باحترام وأن يتعاون معهم لصالح التلاميذ ومع زملائه ورؤسائه يكون التعاون والثقة والاحترام المتبادل وعدم التدخل في شئونهم أو إفشاء أسرارهم أو انتقادهم. (عبد الرحيم، 1993 ص177).

ومن هذا المنطلق فلا بد من وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي وما هذا الميثاق إلا مجموعة أصول وقواعد يقوم أعضاء المهنة على الالتزام بها حفاظا على مستوى المهنة ورفعا لشأنها وقد نطلق عليها أحيانا أخلاقيات العمل أو أخلاقيات الوظيفة علما إن الأخلاق المهنية هي جزء من الأخلاق العامة ولكنها تتميز عنه بالتوجه نحو المهنة، وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة فضلا عن أهمية الدور الذي يلعبه المعلم في المؤسسة التربوية حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة.

الحاجة إلى ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

المواثيق في جوهر غاياتها تعني الاتفاق على عدد من المبادئ مع ضرورة التزامها، واحترامها ولاشك أن ميثاقاً يُعنى بالأخلاق في مجال مهم، كمهنة التعليم يعدّ من الضرورات القصوى التي تضبط سلامة التعليم، وتحميه من الخروج عن أهدافه.

ويرى (سمعان ومرسي، 1985 ص160) أن من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة وجود دستور أخلاقي لها يبين أصول السلوك المهني وقواعده وسلوك الأعضاء الجدد الداخلين في المهنة وتنظيم العلاقة بين الأفراد ومع من يتعاملون معهم وأن يكون واضحا ومحددا

وشاملا، ولقد تساءل (باركي، Parkay, 2005:p232) (Why do you need a professional code of ethics?) حيث تعمل مجموعة من القيم المحددة على توجيههم

في عملهم كالالتزام عميق ومتواصل بالممارسات المهنية، والتعليم هو عمل أخلاقي ويجب على المعلم أن يتصرف وفق المبادئ الأخلاقية والسلوك غير الأخلاقي يحطم الثقة والاحترام اللذين تعتمد عليهما العلاقة الجيدة، والاهتمام بأخلاق المهنة ينطلق من مفهوم قول الله تعالى: (وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ)(النحل: 89) فالقرآن الكريم بيّن ما يحتاجه الناس في حياتهم ، وهذا يدلّ على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم.

وإن كانت تحتاج مهنة من المهن إلى ميثاق أخلاقي يحدد مبادئ وسلوكيات أعضائها، كمهنة الطب وغيرها، فإن الحاجة إلى ميثاق أخلاقي لمهنة التربية والتعليم أوجب؛ ذلك أن مهنة التعليم هي أم المهن.

فالمشرفون يحتاجون إلى ميثاق لتحديد تصرفاتهم، فالتعليم عمل أخلاقي والمشرف يجب أن يلتزم بالتصرف وفق مبادئ أخلاقية، وأن يقدم أفضل ما يعرفه وأن ذلك جيد ولصالح التعليم، فالواجبات التي عليهم القيام بها تحددها الأنظمة، والتعليمات، واللوائح والمواثيق الأخلاقية، فالسلوك غير الأخلاقي يحطم الثقة والاحترام؛ الذي ينبغي أن يكون بين المشرف والمعلم، (parkay ، 2005: ص 232). و(الفالح، 2007 ص 51-69).

ومما يهدف إليه الميثاق حفز المشرف على أن يتمثل قيم مهنته وأخلاقها سلوكاً في حياته، فشخصية المشرف لها تأثير على المعلمين، فالإنسان لا يستمر في عملية التلقي الكاملة إلا من الذي يحبه ويقدره، ويجد منه الروح المبشرة، والوجه الباسم. (رأفت، 1982: ص 7) وهذا ما أكده القرآن الكريم في قوله تعالى: {لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ} {21 الأحزاب}، في حين نهى عن الأمر بالفعل، وإتيان نقيضه، فقال تعالى: {اتَّبِعُوا نَبِيَّكُمْ وَأَطِيعُوا أَمْرَهُمْ} {44 البقرة} وروى (الدارمي ج 2 ص 230) عن بعض الفقهاء قولهم: {يَا صَاحِبَ الْعِلْمِ اَعْمَلْ بِعِلْمِكَ}.

ضرورة إعداد دستور لمهنة الإشراف التربوي في فلسطين:

وذلك للعديد من المسوغات ومن أهمها:

1. عدم وجود دستور أو ميثاق مهني للإشراف التربوي في فلسطين يحدد الواجبات والحقوق وطبيعة العلاقات التي تربط بين العاملين في مهنة التعليم.
2. يعتبر الإشراف التربوي في فلسطين رسالة ومهنة لها قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع الفلسطيني.
3. تطور الفكر التربوي الفلسطيني وتطبيقاته التربوية والنفسية نتيجة طبيعية لكليات التربية الفلسطينية وما تقوم به على يد أساتذة التربية الرواد والمؤتمرات المتوالية والأبحاث العلمية.
4. تغير دور المشرفين التربويين الفلسطينيين وإضافة مهمات جديدة له وتغير الأساليب والأنماط ووجود ميثاق أو دستور يحد من التناقض في الاجتهادات.
5. اختلاف أساليب إعداد المعلمين في فلسطين الذين يتم اختيار المشرفين التربويين من بينهم واختلاف تأهيلهم والفروق الفردية وتباين في التوجهات والجدد والقدايم وتزايد أعدادهم كل عام.

6. تعزيز مسؤولية الإدارة العليا للإشراف التربوي بالوزارة والوكالة نحو التربية والتعليم في تنشئة الجيل الجديد على أسس أخلاقية يتحلى بها المشرفون التربويون كقدوة حسنة للمعلمين والطلاب ويتصرفون على ضوءها بما يعزز القيم الخلقية لديهم ومن في المجتمع الفلسطيني.
7. توحيد عملية تقويم المشرفين التربويين سلوك المعلمين وتوجيههم من قبل إدارة المدارس و التربويين والمسؤولين التربويين وفق معايير عملية موحدة بما يحقق العدالة والاطمئنان للجميع.
8. تحديد واجبات المشرفين التربويين نحو أنفسهم ومهنتهم والمعلمين وزملائهم ومديري المدارس ورؤسائهم ومجتمعهم.
9. توعية العاملين في مهنة الإشراف التربوي بأهمية الدستور ودوره في تعزيز مهنة الإشراف التربوي والارتقاء بها وترسيخ معالم المهنية وتهيئة المناخ لتشكيل جسم نقابي او رابطة أو مجلس أعلى للمهنة يدافع عن مطالب المشرفين التربويين .
10. الإسهام في تعزيز مكانة المشرفين التربويين المعنوية والمادية.
11. التعريف بحقوق المشرفين التربويين واجباتهم ومسؤولياتهم وعلى سبيل المثال ما شعروا به عند تطبيق قانون الخدمة المدنية وما قامت به اللجنة المطلوبة حول الدرجات المستحقة والعلاوات، لذلك فاعتماد دستور مهني فلسطيني للإشراف التربوي يعتبر حاجة ملحة على طريق التطوير لهذه المهنة عالية القدر .
- وأما أهداف الدستور المقترح لمهنة الإشراف التربوي في فلسطين فنتمثل في توفير البنود سالفة الذكر إسهاماً في التوعية وتعزيزاً للمكانة.

المبحث السابع:

الإشراف التربوي مفهومه وتطوره وواقعه في فلسطين وآلية الاختيار في وظائفه

مقدمة:

لعل من أهم مسؤوليات الإشراف التربوي هو تنمية المعلمين واكتشاف القدرات القيادية لديهم من خلال التعامل الإنساني وإيجاد الجو المناسب، وهو الركيزة الأهم التي تقوم عناصر العمل التربوي وتشرف على تطويرها للارتقاء بالتعليم، وهو مهمة قيادية تمتد الجسور بين الإدارة والمناهج والتدريس وتنسق النشاطات المدرسية ذات العلاقة بالتعلم.

فالإشراف التربوي يمثل حلقة الوصل بين الإدارة التربوية العليا والإدارة التربوية الإجرائية المدرسية. (الحبيب، 1996: ص 33)

وهو حلقة مركزية مهمة في المنظومة التربوية وصمام الأمان في العملية التعليمية، وبقدر كفاءة الإشراف التربوي وفعاليتها أجهزته تكون كفاءة العملية التعليمية وفعاليتها، فهو المسئول عن تحقيق الكثير من عناصر الجودة النوعية في النظام التعليمي. (حسين، 1969: ص 50)

لذا فهو يحظى بعناية متزايدة في جميع الأوساط التربوية وكليات التربية عالمياً وعربياً ومحلياً وتتجه نحوه جهود التطوير وفق متغيرات العصر باعتباره جزءاً مهماً من الإدارة التربوية.

مفهوم الإشراف التربوي:

لقد فرضت التطورات الكبيرة التي تحققت في مجال الفكر التربوي وما تضمنه من فلسفه وأهداف تربوية ومراحل النمو ونظريات التعلم المختلفة وأساليب الاتصال وما تحقق في مجال العلوم التربوية النفسية والعلوم الاجتماعية والسلوكية وتطور النظرة الشاملة للعملية التربوية فرضت تطوراً جديداً لمفهوم الإشراف التربوي ومبادئ تحقيق أهدافه حيث الهدف الرئيس للعملية التربوية هو تحقيق التعلم وحيث أن هدف الإشراف التربوي تطوير عمليات التعليم والتعلم من أجل ذلك تغير مفهوم الإشراف التربوي وتطور وأصبح حاجة ملحة وضرورية في العملية التربوية لما يشكله من عنصر أساس وفعال في العملية التربوية ورابط بين المؤسسات التربوية، وأهمية تقديم كل ما يمكن تقديمه من أجل الارتقاء بالمستوى العلمي للطلبة والتلاميذ جعل الاهتمام بالمشرفين التربويين بأن يكونوا من أفضل المختصين في هذا المجال، بعد استكمال الشروط كافة الفنية والعلمية ومن ذوي الخبرة الكاملة في مجال عمله واجتيازه اختبارات شفوية وتحريرية ودورات إعداد مشرفين قادرين على العمل في الساحة التربوية بكل معرفه واقتدار. فالإشراف التربوي عملية تربوية تعاونية غرضها الأساس تحسين الموقف التعليمي عن طريق المتابعة وليس طريق المراقبة والتقويم المستمر لجميع جوانب العملية التربوية وفق أسس موضوعية وعلمية.

والمشرف التربوي خبير فني وظيفته الرئيسية مساعدة المعلم على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجهه بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة (دليل الإشراف التربوي www.alshref.com). فالإشراف التربوي هو مجموعة الخدمات والعمليات التي تقدم من المشرف بقصد مساعدة المعلمين على النمو المهني مما يساعد في بلوغ أهداف التعليم.

الإشراف في الفكر التربوي الإسلامي:

يمكن استقراء حال الإشراف من خلال الإطلاع على ما كتبه علماء المسلمين فلم يكن في هذه الفترة ما يسمى بجهاز التوجيه التربوي ليقوم بالدور المطلوب لمتابعة عملية التعليم، ومن رسالة (القابسي) (توفي 403هـ) يتضح أن هذا الجانب لم يهمل لما له من أهمية وأثر على إعداد الأجيال المسلمة الصالحة فقد كان هناك توجيه ومتابعة ومحاسبة من قبل الفقهاء للمعلم المقصر في عمله فكان المعلم المقصر يوقف عن عمله إذا لم يحسن التعليم وكان أمر إنزال العقوبة على المعلم المقصر قد ولي للإمام الحاكم ومن يعينه، ويبدأ باللوم وينتهي بالفصل من التعليم، ويقول (القابسي): "وإن كان المعلم لم يحسن فقد غرر". (ياغي، 2005:ص45) ومع ذلك لا ننسى دور الولاة والعلماء والدعاة في الإشراف على المعلمين والتعليم والكتاتيب منذ فجر الإسلام وما كان يقوم به المحتسب في بداية الخلافة الإسلامية (محمود، 1997:ص13) ثم في عهد الخلافة العباسية تم تعيين ناظر للمدرسة وهو المرجع في كل الأمور ويشرف على كل ما فيها من تعليم ومعلمين ومتعلمين.

تطور مفهوم الإشراف التربوي الحديث:

وقد شهد الإشراف التربوي التحولات الكبيرة في مفهومه من التفتيش إلى التوجيه إلى الإشراف وتطورت فلسفته وأساليبه تطوراً واضحاً وكبيراً في السنوات الأخيرة نتيجة الجهود التي بذلت لتطوير النظام التربوي واعتباره عملية إنسانية تربوية فنية تعاونية متخصصة علمية قيادية شاملة، كما تطور إلى دلالات وممارسات وأدوار جديدة لتنمية كفايات المعلم والارتقاء بنوعية التعليم ومفهوم التعاون بين المشرف التربوي والمعلم في إطار الاحترام والعلاقات الإنسانية السليمة بعد أن كان تصيداً للأخطاء، وتوجيهاً للنقد، واتخاذاً للإجراءات الإدارية بحق المخالفين فكانت النظرة إليه يملؤها الخوف والرهبة، وكانت العلاقة مع المعلمين علاقة سلبية لا مودة فيها ولا ثقة.

وكان هناك مجموعة من الاتجاهات والأنماط الحديثة والتي تصنف وفقاً للعلاقات الإنسانية إلى الشوري والديمقراطي والدبلوماسي، وتصنف وفقاً للغايات والوسائل إلى التصحيحي والعيادي والوقائي والبنائي والعلمي والإبداعي.

ولقد استمرت الجهود لتطوير مفهوم الإشراف وأساليبه لتلافي الآثار السلبية وتغيرت أساليب الإشراف القديمة بأساليب جديدة نابعة من فلسفة تتفق والاتجاهات التي يعيشها المجتمع وتطور مفاهيم التربية والتأكيد على قيمة الإنسان وحقوقه وواجباته وقدراته ومسئوليته، وأن هناك من قد يسهم في عملية الإشراف بطريقة غير مباشرة، من خلال تقديم المساعدات للمعنيين بعملية الإشراف وهم المعلم والمدير والطالب، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف الإشراف فإذا تعاون مع المعلم فإنه يوفر موقف تعليمي تعليمي مناسب وأفضل لتحقيق الأهداف (ياغي، 2005: ص 89-91).

فالإشراف التربوي يعد في صيغته وأهدافه ومهامه الجديدة رافدا مساندا للتعليم المستمر للمعلم، وخاصة بعد تحوله من كونه تفتيشا وتسليطا وتصيدا وتصنيفا للمعلمين على سلم الفشل والنجاح إلى كونه إرشادا وتوجيها ومساعدة يقدمها مختص ذو خبرة إلى المعلم ليتمكن من دوره في مساعدة طلابه في تحقيق الأهداف التربوية، كما اتسع نطاق التوجيه التربوي للتعليم فبدلا من اقتصره على جانب واحد من جوانب العملية التعليمية اتسع ليشمل حدود العملية التعليمية بكاملها. (البستان وآخرون، 2003 ص 339)

ودور الإشراف التربوي في دفع عملية التعليم في اتجاه المهنية يتطلب تبني مفهوم حديث لا يقتصر على محتوى المنهج الدراسي ومدى إلمام الطلاب به، وأن يعمل على مساعدة المعلمين في حل ما يواجههم من مشكلات تربوية، وأن يسعى لتهيئة الظروف الملائمة لنمو المعلمين ومساعدتهم في اكتساب الكفاية الذاتية والمهارة الفنية التي تمكنهم من تقديم خدمات تعليمية أفضل وكذلك استخدام أساليب موضوعية في تقييم أداء المعلمين.

أما في الغرب فقد نشأ الإشراف التربوي في أول أشكاله في عام 1754 بالولايات المتحدة الأمريكية بأن على أعضاء مجالس المدن مسؤولية اختيار المعلمين ذوي الأخلاق الطيبة والإبقاء فقط على من يتمتع بهذه الصفات. (الإبراهيم، 2002: ص 14) ولشعور الآباء بحقهم في الإشراف على التعليم الذي يتلقاه أبنائهم في المدرسة نظمت لجان من الآباء لزيارة المدارس ومراقبة أعمال المعلمين للإشراف على المدرسة، والقيام بدور مدير لها، ومع تزايد أعداد المدارس تم تفرغ أحد المعلمين الناجحين ليقوم جزئيا بمهام الإشراف على المعلمين في مدارس أخرى، إلى أن تولدت القناعة بأن يقوم بهذه العملية شخص معين وهو مدير التربية في المنطقة، وقد مارس هذا المدير أعماله في التفتيش على المعلمين مركزا على النواحي الإدارية، فكان يمارس أعماله في مراقبة المدارس والمعلمين من أجل ضبط عملية التعليم، وبقي هذا الشكل مستمرا حتى الربع الأول من القرن العشرين.

ومع بداية الثلاثينات من القرن العشرين برز مفهوم الإشراف الديمقراطي كرد فعل معاكس للاتجاه الإداري التفتيشي حيث بدأ المشرفون يتحدثون عن احترام المعلم وإشراكه في اتخاذ

القرارات كما صاحب هذا الاتجاه؛ اتجاه آخر إلى استخدام الأسلوب العلمي بدلا من الاجتهادات الشخصية في تحليل الدروس والحكم عليها، فنشأ ما يسمى بالإشراف العلمي الذي يعتمد على الاختبارات والقياس والتجريب.

وقد جاء هذا التطور نتيجة عوامل تربوية واجتماعية وعلمية، ففي المجال التربوي يمكن القول أن أهداف التربية وتغيير أدوار المعلم واتساع نطاق التعليم وارتفاع مستوى تأهيل المعلمين تطلب إحداث تغييرات في أساليب وأدوار المشرف التربوي.

والإشراف التربوي يعتبر لدى البعض امتدادا للإدارة التربوية، كما يعتبره البعض الآخر في مرحلة أخرى نوعا من الرقابة والتفتيش، فقد كانت مهمة من يعين لهذه المهمة المراقبة الدورية للمدرسة وأجهزتها ومعلميها ومدى تقدم التلاميذ في النواحي العلمية، وتطور الأنظمة وبروز

اتجاهات حديثة في التربية أصبح الإشراف التربوي ينصب بالدرجة الأساسية على المعلم وطرق تدريسه، كما أصبح المشرف التربوي كمثل مباشر للإدارة التربوية العليا ينقل

توجيهاتها ويعكس سياستها التربوية ويتابع تحقيق الأهداف التربوية. (غانم، 1996:ص90).

كما بدأت مرحلة جديدة لمفهوم الإشراف عندما أصبح تطوير المناهج والأساليب التربوية هو السائد في العملية التربوية، فقد أصبح عملا تخصصيا في المواد الدراسية، ومن هنا بدأت عملية الإشراف التربوي تنفصل عن رجال الإدارة المباشرين للعمل التربوي وتناط إلى عناصر أخرى من المتخصصين في المواد الدراسية.

كما أن تطور التربية ونموها الكبير على صعيد التلاميذ والمعلمين والمؤسسات التربوية أدى إلى ازدياد وتعقد المسئوليات الإدارية ومن ثم أن يكون للعنصر البشري المتخصص أهمية لم يدركها الإداريون من قبل.

وفي السبعينات وبسبب الضغوط السياسية والاقتصادية على النظام التربوي (حيث صدمت القيادات الأمريكية من النتائج المحبطة لنظامهم التعليمي الذي فشل أمام النفوق السوفيتي الذي حقق رحلة مدارية إلى الفضاء الخارجي كأول رحلة عام 1961 تحمل إنسانا (يوري جاجارين) إلى خارج الغلاف الجوي)، فبرز من جديد مفهوم الإشراف التربوي كامتداد للإدارة كما كان سائدا في مراحل سابقة.

وعلى الرغم من نهاية القرن العشرين فإن الإشراف التربوي لا يزال غير متفق عليه كمفهوم محدد الوظائف، فهو يتأرجح بين القيادة التربوية والإدارة التعليمية والمدرسية والمناهج وطرق التدريس والعلاقات الإنسانية. (غانم، 1996: ص92).

ويرى (البستان وآخرون، 2003:ص340) أن تطوير مفهوم الإشراف مر بعدة مراحل وهي: التفتيشي – ثم الديمقراطي – ثم العلمي – ثم الإبداعي – ثم القيادي.

ومن العوامل التي أدت إلى تطوير مفهوم الإشراف: (ياغي، 2005:ص45)

- 1-تغير مفهوم التربية. 2-تقدم البحوث السيكولوجية والتربوية.
- 3-انتشار المبادئ الديمقراطية (الحريات العامة وحقوق الإنسان). 4- تبني الفلسفة التجريبية.

تطور مفهوم الإشراف التربوي في الدول العربية:

كانت مصر أول بلد عربي يعرف نظام التفتيش الفني المعاصر وذلك عام 1836 ولكن أول وثيقة رسمية تحدد ماهية التفتيش ومهام المفتشين صدرت عام 1883 (عطاري وزملاؤه، 2005: ص339) ولقد تطور مفهوم الإشراف التربوي في العقود الأخيرة تطوراً كبيراً بعد أن كان يرمي إلى تصيد أخطاء المعلم فأصبح يقوم على الأساليب العلمية واحترام شخصية المعلم وبناء علاقات إنسانية وإثارة الدافعية من أجل تحسين الأداء وكذلك أصبح شمولياً ويستخدم تعبير الإشراف ليبدل على العلاقات بين فرد ذي سلطة على فرد آخر، كالرئيس والمرؤوس، وتتضح هذه العلاقة في البيئة التنظيمية حيث تبرز وظيفة المشرف على خريطة التنظيم، وتستمر العلاقات طوال الوقت ولا تبدأ أو تنتهي إلا عندما تتغير بنية التنظيم، ويتطلب التنظيم مثل هذه العلاقات وسيلة لتحقيق الأهداف ويكون المشرفون مسؤولين عن العمل الذي يؤديه كل مستخدم تحت إشرافهم كما يتوقع من هؤلاء أن يطبقوا مقترحات المشرفين وتوصياتهم. (أحمد، 1987: ص117) و(عطاري وزملاؤه، 2005: ص341) و(عطوي، 2001: ص237) وذكر (عريفج، 2001: ص202) أن عميد كلية التربية في الجامعة الأردنية اعتبره كبدل واعد للتوجيه الفني بعيداً عن مفهوم التفتيش، إذ يلغي نهائياً الاستعلاء على المعلمين وتجريحهم وتصيد أخطائهم كما يتجاوز التوجيه الفني الذي قد يقف عند حدود متابعة عمل المعلمين في المدارس ومحاولة تصحيح ممارساتهم على ضوء الخبرة والنصيحة، لارتباط التوجيه الفني بتميز الموجه في مادة تعليمية بعينها. أما الإشراف التربوي اعتبر المعلم والمشرف التربوي طرفين في عملية واحدة يتعاونان على بلوغ أهدافهما وغاية المشرف التربوي تطوير العملية التعليمية.

النظرية العربية في الإدارة التربوية والإشراف التربوي:

وضع التربويون العرب النظرية العربية في الإدارة التربوية وحددوا السمات التي يجب أن تتوفر في الإداريين والمشرفين التربويين ومنها أنها:

1. مؤمنة بالله وقيمة الإنسان ومستقبل الوطن والأمة.
2. أصيلة ومنتمة: تحرص على تراثها الثقافي والروحي وتعتر بانتمائها إليه.
3. الكفاية العلمية: تؤمن بالكفاية العلمية والفنية أساساً للنجاح والفاعلية.
4. اجتماعية: تضع حاجات المجتمع الفعلية وتطلعاته موجهاً أساسياً لخططها، وتعمل على تنمية روح الجماعة في ممارساتها.

5. إنسانية: تنظر إلى الإنسان نظرة كلية، وتعني أنه مادتها وهدفها ووسيلتها ومحتواها، وتمثل ذلك في ممارساتها.
6. متطورة: تحرص على مواكبة التطورات التقنية والاجتماعية والاقتصادية دون تفريط في تراثها الحضاري.
7. نامية: تؤمن بأهمية التأهيل والتدريب المستمر، أساساً للفاعلية والكفاية في الأداء والإنجاز، وتخطيط البرامج التنموية التي تلبي الاحتياجات الفعلية.
8. علمية: تتبنى المنهج العلمي في جميع وظائفها، وتستخدم التقنيات الحديثة والمتطورة بشكل يحول دون إهدار الجهد والوقت والقيم الإنسانية.
9. خلقية: تحرص على أن يكون الانتماء والقيم الخلقية ومصصلحة الجماعة هي الموجهات الأساسية والدوافع المسيطرة التي تدفع العاملين نحو الإنجاز والإتقان.
10. عادلة: تلتزم المعايير الموضوعية والشاملة في تقويم جهود العاملين ونتائجهم، وفي تقسيم العمل وتوزيع السلطات والمسؤوليات، وفي منح المكافأة والترقيات.
11. شورية ديمقراطية: تلتزم المشاركة والشورى وتكافؤ الفرص والحرية موجهات لممارساتها في جميع مستوياتها.
12. مبدعة: تشجع الإبداع وتوفر المناخ المناسب لممارسته وتنمي روح المبادرة في كل مستوياتها بوعي ومرونة.
13. مرنة: تتعامل مع الإنسان والقوانين والمهمات والمواقف بمرونة واعية، تمكنها من كسر الجمود والروتين تجنباً للإهدار في الوقت والجهد.
14. منفتحة: منفتحة القلب والعقل، قادرة على الأخذ والعطاء دون تعصب أو عناد، وتمارس ذلك في تعاملها مع الناس والأفكار والمؤسسات.
15. مربية: تحرص على أن تعلم الناس وتهذب ممارساتهم وأخلاقيتهم عن طريق القدوة الحسنة قولاً وعملاً.
16. رائدة: تلعب دوراً ريادياً في مجالات الابتكار والإبداع وفي مجالات الإخلاص والانتماء، وفي المرونة والصبر، والتنظيم والإدارة.
17. نقية ومنتقاة: تشكل تعبيراً نقياً وجلياً عن الفلسفة التربوية المنشودة وترجمها بوعي وإخلاص وتكون بيئة منتقاة بالقياس إلى بيئات مؤسسات المجتمع الأخرى.
18. نظامية: تتبنى أسلوب النظم في إدراكها لواقعها وتنظيمها لهيكلها وفي تقديرها لحاجاتها، وفي تخطيطها للمستقبل انطلاقاً من إدراكها لشبكة العلاقة فيما بين عناصرها وأنظمة المجتمع الأخرى.
19. قومية: تسترشد بالتطلعات العربية بعين الاعتبار في التخطيط والتنسيق وأساليب العمل.

20. **واعية:** تنظر إلى الأمور بشمولية واسعة وتتناولها من جميع جوانبها البسيطة والمعقدة، المحلية والعالمية. (الخطيب والخطيب، 2003:ص38).

الإشراف في مرحلة السلطة الوطنية الفلسطينية منذ 1994:

منذ أن تولت السلطة الوطنية الفلسطينية مسؤولية إدارة التربية والتعليم في قطاع غزة والضفة الغربية في شهر آب لعام 1994م من خلال وزارة التربية والتعليم واجهت مجموعة من التحديات الضخمة الناتجة عن سنوات الاحتلال العجاف، أهمها: البنية التحتية للمدارس الحكومية مدمرة، وارتفاع معدلات الازدحام الصفّي، وتدني مستوى التعليم وتفشي ظاهرة الأمية المدرسية وظاهرة الغش في الامتحانات وظاهرة التسرب، وغياب التأهيل والتدريب اللازمين للمعلمين والإداريين، وتشويه المناهج (عابدين، 2001: ص276) فقامت الوزارة بتحديد رسالتها بالإشراف على التعليم الفلسطيني وتطويره وتحسين نوعية التعليم وتنمية القوى البشرية العاملة في النظام التربوي، فأولت اهتماما كبيرا برفع كفاءة المعلمين وتوفير فرص التدريب والإعداد والتأهيل والإشراف.

وأصبح هناك ضمن الهيكلية التنظيمية لوزارة التربية والتعليم جهاز خاص هو "الإدارة العامة للتدريب والإشراف والتأهيل التربوي" تضم دائرة تدريب المعلمين ودائرة تدريب الإداريين ودائرة الإشراف التربوي. (عابدين، 2001:ص270-276).

ومن الأمور البديهية أن يكون لكل شعب نظامه التربوي الخاص به وهذا الأمر يشكل مسألة حياة بالنسبة للشعب الفلسطيني الذي انقسم إلى مجموعات بشرية كبيرة في الوطن والشتات منعزلة جغرافيا ولا يوجد تفاعل يومي مادي بينها.

إن وجود تربية فلسطينية ضروري وذلك للمحافظة على الشخصية الفلسطينية وبعدها العربي والإسلامي وعلى التراث الفلسطيني وإحيائه، كما أنه مهم لتحديد تصور واحد لدى الفلسطينيين حول النضال الفلسطيني والمجتمع الفلسطيني، ومن أجل تكوين الإنسان الفلسطيني القادر على المساهمة الفعالة في عملية البناء والتحرير على أرض الوطن، وقد أوصل ذلك إلى اعتماد فلسفة تربوية جديدة ومفاهيم تربوية صحيحة، لذا يحتاج إشراف تربوي حديث يعمل على تحقيق الأهداف المنشودة للتربية الفلسطينية دون معوقات تحد من فاعليته. (ياغي، 2005:ص48). وقد أشار (محمود، 1997:ص19) من خلال المقابلات أن الإشراف في محافظات غزة مر بالمراحل التالية:

1- مرحلة التفتيش 2- مرحلة التوجيه 3- مرحلة الإشراف التربوي

برنامج الإشراف التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية:

لم يكن دور الإشراف التربوي قبل تسلم السلطة لمهام الوزارة بارزاً، وانحصر فقط في تعيين مراقب لكل منطقة تعليمية، أما بعد تسلم السلطة لمهام الوزارة في العام 1994، فقد تم إنشاء قسم

الإدارة العامة للتأهيل والتدريب في محافظات غزة، والذي انبثق عنه قسم الإشراف التربوي في كل مديرية، كما تم تعيين رئيس لكل قسم، ومشرف تدريب، وقد تم التعاون ما بين الوزارة ووزارة التربية والتعليم البريطانية من أجل تطوير الإشراف التربوي في غزة، والتقليل من اعتماده على تصيد الأخطاء. (المدلل، 2003:ص44). وقد ازداد عدد المشرفين العاملين بقسم الإشراف بما يتناسب والزيادة في أعداد الطلاب والمدارس والمعلمين، فقد بلغ عدد المشرفين عام 1967 (5) مشرفين، وفي عام 1972 أصبح (10) مشرفين، وفي عام 1985 ازداد إلى (22) مشرفاً، وفي عام 1999 أصبح (50) مشرفاً، ثم ازداد إلى (101) مشرفاً في العام الدراسي 2009/2008 نقلاً عن دائرة الإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم العالي، حيث بلغ عدد المشرفين في شهر آذار 2009 (90) مشرفاً بالإضافة إلى (6) رؤساء أقسام و(5) من مشرفي تدريب وذكرت (نشرة وزارة التربية والتعليم، 1996) بعنوان برنامج تطوير الإشراف التربوي أن من:

أهم أهداف الإشراف التربوي ما يلي:

1. إعداد فريق تطويري من المشرفين التربويين.
 2. تنمية مهارات الاتصال والتواصل والملاحظة والتقييم والتغذية الراجعة لدى المشرفين.
 3. توعية المشرفين بعناصر العملية التربوية والتدخلات بين تلك العناصر.
- كما يقوم برنامج تطوير الإشراف التربوي على عدة مبادئ أساسية منها:
1. المعلم هو صاحب القرار الأقوى في ممارسة مهنته.
 2. مهنة التدريس مهنة فنية لها أسس علمية متطورة والمعلم بحاجة للتأمل في ممارساته واستغلال التغذية الراجعة من الخبراء في مجاله.
 3. المشرف خبير تربوي يقدم المشورة والعون للمعلم.
 4. المشرف موجه وداعم لعملية تجريب الأفكار الإبداعية التي يطرحها المعلم.
 5. عملية التطوير يلزمها عملية تغيير في اتجاه كل من المعلم والمشرف حتى يمكن تقبل الأفكار وإخضاعها للحوار البناء.
 6. أن يكون دور المشرف التربوي الاستجابة لحاجات المعلم وليس التفتيش عن نقاط ضعف في أدائه.

وأكدت الوزارة على وجود تعاون بين الإشراف التربوي في وكالة الغوث الدولية والإشراف التربوي في الوزارة، حيث تم عقد بعض الاجتماعات وورشة لمدة أسبوعين بالتعاون مع الوكالة، وورشة أخرى لمدة أسبوع لمشرفي المرحلة الأساسية. (المدلل، 2003:ص47). ومن معوقات العمل الإشرافي التربوي بمحافظة غزة أيضاً كثرة المهام الإدارية والمشاريع الريادية الملقاة على كاهل المشرف التربوي، والإشراف على عدد كبير من المدارس، وكثرة

تعبئة التقارير والنماذج الإشرافية والعبء الإضافي في عقد المقابلات والامتحانات، وعدم الاختيار الأمثل للمشرف التربوي.

وقد سعى التربويون في فلسطين إلى تقديم فكرة الإشراف بما يتماشى مع النظرة العالمية للمفهوم، فلم يعد الإشراف التربوي خاصاً بالمشرف التربوي فقط؛ بل هناك أدوار إشرافية يمارسها مدير المدرسة، فبرزت الحاجة إلى المشرف الصديق للمعلم، الذي يعنى بتقديم العون والمساعدة للمعلم حين الحاجة.

ويتجه التربويون الفلسطينيون إلى استعراض الأساليب العالمية في الإشراف والبحث عن أفضل الطرق الإشرافية التي تناسب العملية التربوية، وإتاحة الفرصة أمام المشرفين التربويين لتبنيها وتطويرها وتعديلها بما يناسب البيئة الفلسطينية. وتعد الأنواع الإشرافية بمختلف نظرياتها أساساً لعمل المشرف التربوي؛ فالإشراف الإكلينيكي مع إجراء بعض التعديلات عليه يعد من الأنواع التي يتميز بها الإشراف الفلسطيني. ولم يكتف الإشراف الفلسطيني بهذا النوع بل إن هناك اتجاهاً نحو الإشراف التعاوني الذي يجعل المشرف مميزاً في موضوع من الموضوعات، أو قضية من القضايا، خبيراً فيها، يقدم العون والمساعدة للمدرسة حين الطلب وعند الحاجة. إن تحسين تحصيل الطلبة هو أسمى غايات الإشراف التربوي في فلسطين، ولذلك برزت الحاجة إلى القيام بمتابعة شاملة على مستوى المدرسة وفق رؤى تربوية، ومعالم واضحة؛ وذلك من أجل النهوض بالعمل التربوي الفلسطيني.

الإشراف التعاوني في فلسطين:

تتطلع الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي إلى إدخال آليات جديدة في عمل المشرف التربوي تماشياً مع التطور الحاصل في مختلف مجالات الحياة، وتحقيقاً لذلك، تحرص على توفير جو يسوده الوثام والود والصدقة بين العناصر التي تشارك في التعليم كافة. (دليل في الإشراف التربوي، 2007: ص12- ص28)، وهذا يدل على إدراك الإدارة العامة لأهمية الأخلاق بين الممارسين للتعليم وخصوصاً المشرف التربوي.

مفهوم الإشراف التعاوني:

المشرف المتعاون هو المشرف الذي يمارس مهامه الإشرافية من منطلق الأخوة والزمالة مع المعلمين، بعيداً عن التقويم الذي يقوم به آخرون، ويعنى بحل مشكلاتهم في إطار العمل من أجل تحسين أدائهم، وبالتالي تحسين مستوى تحصيل الطلبة، ووجود نمط المتابعة الشاملة، يحتم وجود مشرف متعاون يكون رديفاً للمشرف المتابع، ومكملاً لدوره.

فلسفته:

• الإشراف التربوي عملية شورية إنسانية.

• نجاح المشرف يتمثل في مقدار الفائدة التي تعود على المعلم، لا في عدد الزيارات والتقارير .

• حق المعلم في طلب المشورة وتلقي الدعم .

• ضرورة فصل التقويم عن الدعم، لتفادي الازدواجية في عمل المشرف التربوي .

• فتح المجال أمام المشرف للانطلاق نحو الإبداع، وتحريره من كل ما يحد من حريته وانفتاحه .

• توفير الأمان الكافي للمعلم من أجل التجريب والابتكار والإبداع .

أهدافه:

• تحسين أداء الهيئة التدريسية وبالتالي تحسين تحصيل الطلبة .

• توثيق أواصر العلاقة القائمة على الثقة والانفتاح بين المعلم والمشرف التربوي .

• مساعدة المعلم على توظيف التدريب في عمله .

من مبادئ الإشراف التعاوني:

• مهنة التدريس مهنة فنية لها أسس علمية متطورة، والمعلم بحاجة للتأمل في ممارساته واستقبال التغذية الراجعة من الخبراء في مجاله .

• المشرف التربوي خبير تربوي يقدم المشورة والعون للمعلم بعد أن يقوم المعلم بتحديد

حاجاته وحاجات طلبته بنفسه، وعلى المشرف الاستجابة لهذه الحاجات .

• انتهاج مبدأ الزمالة والصدقة المهنية في التحسين والتطوير والشعور بالمسؤولية. (دليل في الإشراف التربوي، 2007: ص13).

وتم تقسيم الإشراف كما جاء في دليل في الإشراف التربوي الصادر عن وزارة التربية

والتعليم العالي (دائرة الإشراف التربوي، 2008: ص5) إلى مستويين، هما:

إشراف المتابعة الشاملة والإشراف الداعم.

1- إشراف المتابعة الشاملة:

حيث ينظر إلى المدرسة، في المتابعة الشاملة، باعتبارها وحدة واحدة تلعب أدواراً مختلفة، وتتفاعل فيها مجموعة من العناصر وتؤثر فيها عدد من العوامل، ويكون دور الإشراف فيها، تقويم العملية التعليمية في المدرسة والكشف عن تحصيل الطلبة، ويتضح من هذا أن المشرف التربوي يولي اهتمامه لجميع عناصر العملية التعليمية؛ كالمعلم، والطالب، والمنهاج. والعملية الإشرافية، فهو عملية التفاعل بين المشرف والمعلم، ويقدر ما يكون التفاعل مفتوحاً؛ يتوافر للمعلم جو من الطمأنينة يساعده على تعديل سلوكه التعليمي واتجاهاته نحو الإشراف التربوي. ففهم إشراف المتابعة الشاملة: أنها نمط من الإشراف يقوم على تشخيص كل ما يتعلق بالعملية التعليمية، من مصادر بشرية ومادية، من خلال النظر إلى المدرسة باعتبارها وحدة

مستقلة، وتهدف المتابعة الشاملة إلى الوقوف على مدى تحقيق المدرسة لأهدافها، والنهوض بالمستوى التعليمي في مدارس الوطن، من خلال تركيزها على تحصيل الطلبة وعلى الكفايات التعليمية والنتائج التربوية. (دليل في الإشراف التربوي، 2007: ص21)

مبادئ المتابعة الشاملة:

1. الإشراف التربوي ليس عملاً صفيّاً فحسب، بل هو تطوير للموقف التربوي كلياً.
2. العملية التعليمية إبداعية بالدرجة الأولى، وفي المدارس تجارب ناجحة من الواجب الكشف عنها والإفادة منها.
3. الموقف التعليمي كل متكامل والنظرة الجزئية غير كافية، والمطلوب نظرة كلية من خلال المتابعة الشاملة.
4. تتسم بالصراحة والمكاشفة والبعد عن الغموض والسرية.
5. هي عملية تشخيصية وتقييمية تهدف إلى تطوير التعليم وتحسينه.
6. تتضمن المتابعة الشاملة تقديم تغذية راجعة شفوية تمهيداً لتقديم تقرير مكتوب حول جودة الأداء وتحديد مواطن القوة ومواطن الضعف.
7. تأخذ بعين الاعتبار التقويم الذاتي للمدرسة.
8. تفتح المتابعة الشاملة آفاقاً، أمام المشرف التعاوني، لتقديم خدماته للمعلمين في المدرسة.

أهداف المتابعة الشاملة:

1. إعلام مدير المدرسة والهيئة التدريسية بنقاط القوة ونقاط الضعف في المدرسة.
 2. الحكم على مهارة مدير المدرسة في الجانب الفني.
 3. التركيز على شمولية دور المدرسة وكيفية تلبية حاجات الطلبة الفردية.
- دور المشرف التربوي في المتابعة الشاملة:**
- الكشف عن تحصيل الطلبة وملاحظة مباشرة لأداء الطلبة، ونوعية أسئلتهم.
 - مناقشة الطلبة وطرح الأسئلة عليهم (الكشف عن مدى امتلاك الطلبة للمهارات الأساسية).
 - عقد الاجتماعات الدورية لمعلمي الصف الواحد لمناقشة نتائج الطلبة والأعمال المقترح إجراؤها ومناقشة المعلمين وأخذ آرائهم.
 - عقد الاجتماعات الدورية مع أولياء الأمور وإطلاعهم على نتائج أبنائهم. (دليل في الإشراف التربوي، 2007: ص27).

2- الإشراف الداعم ويشمل:

أ- **الإشراف التعاوني:** هو الإشراف الذي يعنى بتقديم الدعم لمعلمي المدرسة أو لفئة منهم، في موضوعات أظهرت المدرسة الحاجة إليها مثل إدارة الصف، أو على مستوى الاختصاص للمباحث المذكورة في المتابعة الشاملة؛ بحيث يتولى مشرف واحد تقديم الدعم للمعلمين كافة في

كل موضوع أو مبحث، ويتم هذا النمط من الإشراف بناء على نتائج زيارة المتابعة الشاملة، أو بعد زيارة اثنين من المشرفين لمعلم ذي أداء متدن.

ب- الإشراف العام: والغاية منه تأكيد دور مدير المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً؛ ليتسنى له تقديم الدعم والمساندة للمعلمين في التخصصات المختلفة، خاصة أن المشرف التربوي ومدير المدرسة موجهان وداعمان لعملية تجريب الأفكار الإبداعية التي يطرحها المعلم، وهما يعملان في حلقة واحدة وبصورة تكاملية. وعليه فإن مجالى الإشراف العام، هما: مدير المدرسة مشرف مقيم، والنمو المهني للهيئة التدريسية. وقد تم وضع مذكرة توضيحية للبنود الواردة ضمن المجالين؛ ليتسنى للمشرف متابعة مدير المدرسة من خلالها. أما بالنسبة للمشاريع الريادية فتتم متابعتها من قبل المشرف المتابع للمشروع على مستوى المديرية.

ت- الإشراف الفني التخصصي: ويشمل:

- 1) إشراف المرحلة الأساسية الأولى للصفوف من (1-4) ويتم في هذا النوع من الإشراف تخصيص مشرفين من تخصصين مختلفين (علمي وأدبي) للإشراف على المعلمين.
- 2) إشراف المباحث ويتم في هذا النوع من الإشراف متابعة المعلمين الذين يدرسون المباحث للصفوف من (5-12) باستثناء مشرفي اللغة الإنجليزية الذين يتابعون معلمي الصفوف (1-12).

ومن مبادئ الإشراف الفني التخصصي:

1. أنه عملية تعاونية فنية تهدف إلى تحسين التعلم والتعليم، وتطوير الموقف التربوي، وهي تخلو من التسلط والوقوية.
2. المتعلم هو محور العملية التعليمية التعليمية، والمعلم منظم لها.
3. المعلم هو صاحب القرار الأقوى في ممارسة مهنته، واحترام المعلم، وإتاحة الفرصة له للمشاركة في عملية التقويم؛ أمران أساسيان لضمان تعاونه ونجاح عمله.
4. مهنة التدريس مهنة فنية لها أسس علمية متطورة، والمعلم بحاجة للتأمل في ممارساته، واستقبال التغذية الراجعة من الخبراء كل في مجاله.
5. المشرف التربوي خبير تربوي يقدم المشورة والعون للمعلم، بعد أن يقوم الأخير بتحديد حاجاته وحاجات طلبته بنفسه، وعلى المشرف الاستجابة لهذه الحاجات.
6. الإشراف التربوي ليس عملاً صفيماً فحسب، بل هو تطوير للموقف التربوي كلياً، وبالتالي ليس هناك أسلوب إشرافي أفضل من غيره.

تطور الإشراف التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة:

في نهاية عام 1949 تأسست وكالة الغوث الدولية (الأونروا) لتعمل كوكالة مؤقتة ومخصصة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، على أن يجدد ولايتها كل ثلاث سنوات

لغاية إيجاد حل عادل للقضية الفلسطينية، وفي عام 1950 شرعت الوكالة في افتتاح مدارس ابتدائية وإعدادية لأبناء اللاجئين الفلسطينيين، ونظرا لقلّة عدد المعلمين المؤهلين، ولضآلة الرواتب المقدّمة لهم آنذاك اضطرت الوكالة إلى قبول عدد كبير من هؤلاء المعلمين الذين يفتقرون إلى المؤهلات المناسبة لمهنة التعليم.

وفي عام 1963 أنشأت دائرة التربية والتعليم في الوكالة أول معهد للتربية ببيروت لتدريب المعلمين أثناء الخدمة (المقيد، 2006:ص69)، ثم قامت دائرة التربية والتعليم بإنشاء مراكز التطوير التربوي في الأردن وفي غزة عام 1974 وسورية ولبنان والصفة الغربية عام 1980. وقد أشار الأستاذ محمد مقبل نائب رئيس برنامج التربية والتعليم (المقيد، 2006:ص69)، إلى أنه في الستينيات كان عدد المشرفين لا يزيد عن خمسة، وكان يطلق عليهم ممثلي معهد التربية، ثم تغير هذا المفهوم إلى مفتش تربوي ثم مراقب تربوي ثم موجه تربوي، وفي التسعينيات تطور إلى مشرف تربوي بمفهوم الإشراف التربوي الشامل لتطوره في الأردن، وذلك للارتباط برئاسة التعليم في عمان، وتزايد عدد المشرفين للزيادة في أعداد التلاميذ والمدارس وتنوع التخصصات، وبلغ نصاب المشرف (89) معلماً، وقد بلغ عدد المشرفين عام 2008 (69) مشرفاً وقد تبين أن المتغيرات الإيجابية في جهاز الإشراف التربوي بالوكالة تتسجم مع التطورات العالمية الحادثة في مفهوم الإشراف التربوي ومنها:

1. تبني المنحى التكاملي متعدد الوسائط ، وهذا يسهم في تطوير مهارات المشرفين التربويين وكفائتهم. (المقيد، 2006:ص68-71)

2. الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة. (المدلل، 2003:ص48-49).

ويرى (الخالدي وثابت، 2008:ص4) من خلال عملهما في مركز التطوير التربوي والإشراف التربوي بوكالة الغوث: أن مفهوم الإشراف التربوي يختلف اليوم عنه في الماضي، فقد كان يعرف بالتفتيش ويعني: البحث أو التحري عن شيء، أو أشياء معينة يضعها المفتش نصب عينيه مسبقاً ثم تطور هذا المفهوم وأصبح يقصد به: المجهود الذي يبذله المسؤولون عن هذا العمل لمساعدة المعلمين على أداء وظائفهم كاملة، ودفعهم إلى تحقيق كافة الأهداف التربوية للمواد الدراسية، وللمرحلة التعليمية، وتوجيههم إلى كيفية التغلب على المشكلات والعقبات التي قد تعترضهم أثناء أداء عملهم، علاوة على التنسيق بين جهود المعلمين، ونقل الخبرات الجيدة بينهم، والأخذ بأيديهم في طريق النمو العلمي والمهني .

ويرى المشرف التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة (الجبور، 2008:ص7) أن الإشراف

التربوي مر بمراحل متعددة:

ففي المرحلة الأولى، وعندما كان المعلم متدني التأهيل، وكان ينظر للتعليم على أنه عملية نقل معلومات مجردة إلى ذهن الطالب، كان الإشراف بداية عبارة عن عملية تفتيش يتم من خلاله

متابعة أخطاء المعلم متابعة دقيقة وحثه على تصويبها ومحاسبته على ذلك، ومتابعة تقيده بأساليب نقل المعلومات المحددة سلفاً وتطبيقه لها، فلقد كان المفهوم السائد للتفتيش، والتوجيه التربوي غالباً ما يقوم على تدوين الملاحظات والتوجيهات وإعداد التقارير اللازمة حول العملية التربوية، وكانت مهمة المفتش هي الإشراف الفني على المدارس، وذلك بزيارة المدرسة ثلاث مرات في العام الدراسي، وكان لكل زيارة غرض معين، فالزيارة الأولى مهمتها توجيه المعلم، والثانية للوقوف على أعمال المعلم وتقييمه، والزيارة الثالثة لمعرفة مدى أثر المعلم في تحصيل طلابه، وكان الاتصال أحادياً بين المفتش والمعلم، مما عجل بانتهاء مرحلة التفتيش، والذي كان انعكاساً لفلسفة المجتمع في ذلك الوقت.

وفي المرحلة الثانية تم استبدال مسمى التفتيش بمسمى التوجيه التربوي رغبةً في تطوير العمل التربوي وتوثيق الصلة بالمعلم.

أما في المرحلة الثالثة، وهي المرحلة الحالية والحديثة، فقد استبدل التوجيه التربوي (والذي يوحي أن إرادة الموجه تملو إرادة المعلم) بمسمى جديد هو الإشراف التربوي الذي يلغي هذه الظاهرة التوجيهية، ويدل على التفاعل بين المعلم والمشرف التربوي، وذلك بغرض تشخيص الموقف التعليمي وتحليله وتقييمه ثم تحسينه وتطويره، وقد تطور هذا المفهوم ليشمل جميع عناصر العملية التعليمية والتربوية، ومن هنا برزت مكانة الإشراف التربوي في الهيكل التنظيمي على أنه أداة لتطوير البيئة التعليمية بحيث لا يمكن الاستغناء عنه، لاسيما وأن كل عمل بحاجة إلى الإشراف حتى يتم تطويره والارتقاء بمستواه، فكيف إذا كان الأمر متعلقاً بالتربية والتعليم المسؤولين عن بناء الإنسان الصالح، ومع ظهور مفاهيم تربوية جديدة بالنظر إلى عملية التعليم وطرق التدريس ووظيفة المعلم، تأثر مفهوم الإشراف التربوي بها، فظهر الإشراف الصفي (الإكلينيكي) متأثراً بالمدرسة السلوكية وركز على مراقبة ودراسة السلوك الظاهري للمعلم في الفصل، وكيف يمكن تعديله بما يطور عملية التدريس، لقد تطور ليكون أكثر شمولية، وفاعلية حتى أصبح يعرف بالإشراف التربوي، ويعني تقويم وتطوير العملية التعليمية التعليمية، ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية، وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة، سواء أكانت تدريسية، أم إدارية، أم تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة، وخارجها، والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها، ثم توسعت مفاهيمه بحيث أصبح يشمل إلى جانب زيارات المعلمين، ونصحهم بأي طريقة تتم هذه النصيحة، ثم رفع تقارير عنهم، وعن مستوياتهم، إلى أن أصبح الإشراف التربوي عملية شمولية تهدف في المقام الأول إلى الأخذ بيد المعلم ومعاونته ومساعدته على رفع مستواه، وبالتالي تحسين العملية التعليمية والتربوية في المدرسة، حيث إن عمل المشرف لا يقتصر على المعلم فقط، بل إنه يتعامل مع الكتاب، والوسيلة التعليمية، والمناشط المختلفة، ومن

ثم التلميذ كمحصلة نهائية. وهو يهدف في إطاره العام إلى تطوير وتحسين سير العملية التربوية، والتعليمية، والبيئة التربوية لمستجدات العمل التربوي. وأصبح الإشراف التربوي يتبع أسلوب القيادة الجماعي، وإشراك المعلمين مع المشرف في اكتشاف ومناقشة مواطن الضعف والقوة في طرق التدريس، ثم إشراكهم في استخلاص التوجيهات اللازمة لعلاج مواطن الضعف، وتدعيم مواطن القوة، مما يدفع المعلمين إلى تفهم أهمية التوجيهات، ويقومون بتنفيذها عن قناعة تامة، لأنهم شاركوا في وضعها، إضافة إلى مد جسور العلاقات الطيبة بين المشرف التربوي والمعلمين مما يساعد على تحقيق أهداف الإشراف التربوي، ورفع مستوى كفاية المعلم. (الخالدي وثابت، 2008:ص5)

فالمفهوم الحديث للإشراف التربوي أصبح يتمثل في الممارسة العملية التي يقوم بها المشرف ليستخلص منها هو والمعلمون كافة التوجيهات المرتبطة بها، والتي تستهدف رفع مستوى كفاءة المعلم. ويرتبط تحقيق الأهداف العلمية بنقل المشرف التربوي لخبرات المعلمين المتميزين لغيرهم من زملائهم، مع تبادل زيارات المعلمين فيما بينهم، وتحت رعاية المشرف التربوي، إلى جانب قيامه بإلقاء الدروس النموذجية المتنوعة، والتي يختارها من دروس المعلمين المتميزين، ثم يطورها ويضيف عليها كل ما هو جديد في طرق التدريس، وأساليبها، وفي المادة العلمية، وبذلك يكون عمله النموذجي حافزاً للمعلمين على الاقتداء به عملياً وعلمياً.

أن مفهوم الإشراف التربوي قد تطور نتيجة الأبحاث والدراسات والممارسات التربوية، وحاولت هذه الدراسات إحداث التغييرات المرغوبة في العملية التعليمية، فأصبح الإشراف عملية فنية شورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها.

أهمية الإشراف التربوي:

يتساءل الكثير من المعلمين والمسؤولين عن أهمية الإشراف التربوي، إذ يعتبر البعض أن المشرف التربوي ما زال يركز على تقديم التقارير والنقد والبحث عن أخطاء المعلم بأسلوب تسلطي، ومنهم من يعتبر المشرف زميلاً وخبيراً يحسن الاستفادة منه، وقد يعود ذلك إلى عدم وضوح مفهوم دور الإشراف التربوي ولاسيما عند المعلمين الحديثي العهد بالعمل.

وما زال كثير من المعلمين يرون أن الإشراف التربوي يكاد يكون تفتيشاً على الرغم من تغيير الاسم، ويساعد على هذه النظرة تولي بعض المشرفين بعض المسؤوليات الإدارية، كالزيارات التقديرية للدوام، وإجراء التحقيقات التي يكلف بها بعض المشرفين أحياناً، كل ذلك قد يسيء إلى علاقاته الإنسانية بالمعلمين، ولذلك يفضل أن يقلل المشرفون من مقدار المساءلة بحيث تتلاءم مع سلطتهم، مع أن هذا ليس قرارهم، إذ تتخذ المساءلة من قبل مدير التربية ويتوقعون من جراء ذلك نتيجة معينة ولا سبيل إلى ذلك إلا أن يفهم المشرف دوره، ويعمل في نطاق تلك

الحدود. (الخطيب والخطيب، 2003:ص47) و(عطاري وزملاؤه، 2005: ص462-467) و(أحمد، تحديث، 1987: ص107).

ويرحب بعض المعلمين بالنشاط الإشرافي الذي يقدم العون لهم، ذلك أنهم يطلبون من المشرف أن يكون مصدراً لتوضيح الآراء الجديدة، وأن يفسر لهم السياسة التعليمية، كما يرغب بعضهم المشاركة في النشاط القيادي للمدرسة، وتعلم حل المشكلات بأنفسهم ومساعدة بعضهم بعضاً، إلا أن الحساسية الزائدة تدفع المعلمين إلى تكوين أفكار غير إيجابية عن الإشراف التربوي.

ويرجع (الأفندي، 1976: ص5) الأسباب التي جعلت الإشراف حاجة ملحة وضرورية إلى: اختلاف المواقف، والتغير المستمر، ومسئولية المعلم، وتنمية المعلومات، وحسن التعامل، والحاجة للدراسة، وإشباع الحاجات، وإمكانيات المدارس، والتفاعل مع الإدارة المدرسية، والتطور المدرسي والمناهج، وحاجة المعلمين الجدد. وقال (فيفر ودنلاب، 1997: ص22): أن المعلم يمر بأربعة مراحل وفي كلها بحاجة للإشراف وهي:

مرحلة البقاء: وهو بحاجة إلى من يطمئنه على سير عمله.

مرحلة الإدماج: وهو بحاجة إلى التركيز على عمله والنمو المهني.

مرحلة التجديد: وهو بحاجة إلى كسر الروتين.

مرحلة النضج: وهو بحاجة إلى استمرارية التطور.

ولعل أهمية المشرف في العملية التعليمية تنبع من الدور الذي يؤديه في العمل على تحسين مخرجات العملية التعليمية وانجازات المعلمين، وتحسين تحصيل الطلبة، وتفوقهم الأكاديمي. والمعلم الذي يعد لمهنة التدريس، يحتاج إلى من يوجهه ويرشده، ويشرف عليه، حتى يتقن أساليب التعامل مع التلاميذ ويزداد خبرة بمهنة التدريس وحتى يستطيع أن يحقق الأهداف التي تعمل التربية على بلوغها لتكوين شخصية الأبناء وإعدادهم للحياة في مجتمع مليء بالصعوبات، وموقف المعلم أكثر دقة فإذا كان غيره محتاجاً إلى الإشراف والتوجيه ومعرفة أسرار المهنة فحاجة المعلم إلى ذلك أشد، وقد تكون المواقف الحياتية متقاربة وقد يفيد في التعامل معها، أساليب معدودة، ومع ذلك كله فالإشراف ضروري أما المواقف التدريسية فالصورة تختلف وهذا يجعلها أكثر حاجة إلى الإشراف (الإبراهيم، 2002: ص17).

أهداف الإشراف التربوي:

تضمنت أدبيات التربية بصورة واضحة الإشارة إلى أهداف الإشراف التربوي والتي ينبغي أن يمارسها المهتمون بهذا المجال، ويمكن تحديد الأهداف الأساسية للإشراف والتي تخدم المشرف التربوي وتعينه على الرؤية الواضحة لمهمته وتساعد على القيام بها على خير وجه في النقاط التالية:

1. مساعدة المعلمين على فهم وظيفتهم والإيمان بها إيماناً يدفعهم إلى الإخلاص في أدائها على خير وجه وتزويدهم بأحدث المكتشفات التربوية (محمود، 1997:ص23).
2. مساعدة المعلم في متابعة كل جديد ومتطور في الميدان التربوي.
3. مساعدة المعلمين على النمو في مهنتهم نمواً ذاتياً وتوجيه هذا النمو للنمو بمهنة التدريس والارتفاع بمستوى الأداء فيها، والعمل على تنسيق جهود المعلمين وجمع شملهم حول مبادئ خلقية ومهنية يلتزمون بها. (قراقزة، 1987، ص 90) و(مرسي، 1999:ص261).
4. مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية وأهداف المدرسة.
5. تكوين علاقات إنسانية بين هيئة التدريس حتى ترفع روحهم المعنوية ويعملوا على تحقيق الأهداف المدرسية، وإقامة العلاقات الإنسانية مع الزملاء والرؤساء.
6. الوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها في نمو المعلم مهنياً وعلمياً.
7. تخطيط برامج الأنشطة التي تشبع ميول ورغبات الطلاب.
8. ترغيب المعلم الجديد في مهنته ومدرسته.
9. المساعدة في تقويم العملية التربوية تقويماً علمياً سليماً.
10. مساعدة المعلمين لتنمية مهارات القيادة.
11. مساعدة المعلمين في اكتساب مهارة إدارة الصف وإعداد المناخ المناسب للتعليم والتعلم.
12. مساعدة المعلمين في إقامة علاقات ودية بين المدرسة والمجتمع المحلي.
13. توجيه الإمكانيات البشرية والمادية وحسن استغلالها. (فرج، 1992:ص88).
14. تحسين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مدراء المدارس ومعلميها. وهذه الأهداف يقوم المشرف التربوي بممارستها بحكم وظيفته بغرض تحقيقها. (محمود، 1997:ص20- ص23).

ومن أبرز أهداف الإشراف التربوي التي جاءت في دليل الإشراف التربوي بالمملكة العربية السعودية: (دليل الإشراف التربوي www.alshref.com) و(البستان وآخرون، 2003:ص335):

- 1- رصد الواقع التربوي، وتحليله، ومعرفة الظروف المحيطة به، والإفادة من ذلك في التعامل مع محاور العملية التعليمية والتربوية. (عطاري وزملاؤه، 2005: ص377).
- 2- تطوير الكفاءات العلمية والعملية لدى العاملين في الميدان التربوي وتنميتها.
- 3- تنمية الانتماء للمهنة والاعتزاز بها، وإبراز دورها في المدرسة والمجتمع.
- 4- التعاون والتنسيق مع الجهات المختصة للعمل في برامج الأبحاث التربوية والتخطيط وتنفيذ وتطوير برامج التعليم والتدريب والكتب والمناهج وطرق التدريس ووسائل التدريس المعنية.

5- العمل على بناء جسور اتصال متينة بين العاملين في حقل التربية والتعليم، لنقل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل رابطة من العلاقات الإنسانية، رائدها الاحترام المتبادل بين أولئك العاملين في مختلف المواقع.

6- العمل على ترسيخ القيم والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية في الميدان.

7- تنفيذ الخطط التي تضعها الوزارة بصورة ميدانية.

8- النهوض بمستوى التعليم وتقوية أساليبه للحصول على أفضل مردود للتربية.

9- إدارة توجيه عمليات التغيير في التربية الرسمية ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية وتحقيقها للآثار المرجوة.

10- تحقيق الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة بشرياً، وفنياً، ومادياً، ومالياً، حتى استثمارها بأقل جهد وأكبر عائد .

11- تطوير علاقة المدرسة مع البيئة المحلية من خلال فتح أبواب المدرسة للمجتمع، للإفادة منها وتشجيع المدرسة على الاتصال بالمجتمع لتحسين تعلم التلاميذ.

12- تدريب العاملين في الميدان على عملية التقويم الذاتي وتقويم الآخرين .

ويرى (عطاري، 1993:ص22) إن أهداف الإشراف التربوي تتمحور حول ثلاثة أمور هي:

النمو المهني للمعلمين - تطوير المناهج - تحسين التعليم.

ويراها (عطوي، 2001: ص237) تتمحور حول ستة أمور هي:

1- تطوير المنهاج. 2- تنظيم الموقف التعليمي.

3- مساعدة المعلمين. 4- إحداث التغيير والتطور.

5- تحسين الظروف والبيئة المدرسية. 6- تطوير علاقة المدرسة مع البيئة المحلية.

ويرى (بليقيس، 1989) و(صليوو، 2005: ص36-38) أن أهم أهداف الإشراف التربوي

الحديث تتمثل في ما يلي:

1. تحسين موقف التعليم لصالح الطالب، بالتخطيط السليم والتقويم والمتابعة.

2. الاهتمام بمساعدة الطلاب على التعلم في حدود إمكانات كل منهم بحيث ينمو نمواً متكاملًا إلى أقصى ما يستطيعه الفرد حسب قدراته.

3. مساعدة المعلمين على تتبع البحوث النفسية والتربوية ونتائجها ودراساتها معهم ومعرفة الأساليب الجديدة الناتجة من البحوث، لتطوير أساليب تدريسهم ويتضمن هذا النمو المهني للمعلم.

4. مساعدة المعلمين على تحديد أهداف عملهم، ووضع الخطة لتحقيق هذه الأهداف.

5. وتوجيه المعلمين لعلاج الضعف وتحاشي المزالق وتدارك الأخطاء.

6. أن يوجه المعلم لاستكمال نموه المهني، وسد النقص في تدريبه، والعمل على تشجيعه على تحمل مسؤوليات التدريس، وتعريف القدامى من المعلمين بالمستجد في مهنتهم، ومساعدة المعلم المنقول حديثاً ليتأقلم مع الوضع الجديد لينجح في عمله، وليستمر في نموه المهني.

7. تشجيع المعلمين على القيام بالتجريب والتفكير الناقد البناء في أساليبهم التي تناسب طلابهم، وأن ينتقي منها ما يناسب الظروف والإمكانات المحلية.

8. حماية الطلاب من نواحي الضعف في المادة الدراسية أو العلاقات الاجتماعية أو المثل والقيم التي يسلك المعلم بموجبها.

وحكى (الأسدي وإبراهيم 2003: ص 20) عن بعض التربويين أن للإشراف التربوي سبعة أهداف مهمة هي:

1. العمل على ما يكفل تحقيق الأهداف الاجتماعية والتربوية ويوجه المعلمين إلى مراعاتها.

2. مساعدة المعلمين بالوقوف على أحسن الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس موادهم.

3. الكشف عن حاجات المعلمين وتكوين علاقات إنسانية بين هيئة التدريس حتى ترتفع روحهم المعنوية.

4. احترام شخصية المعلم واحترام قدراته الخاصة ومساعدته على أن يصبح قادراً على توجيه نفسه وتحديد مشكلاته وتحليلها.

5. مساعدة المعلمين على الاستفادة من البيئة المحلية.

6. العمل على تنسيق البرامج التعليمية لتحسين العملية التربوية.

7. مساعدة المعلم على تقويم أعمال التلاميذ وإعانتته على تقويم نفسه. وذكرها أيضاً (مدانات وكمال، 2002:ص129) و(ياغي، 2005:ص61).

ويرى (سعد، 2005: ص 206) أن الإشراف والتوجيه الفني بمفهومه الحديث يستهدف تحقيق الأغراض الرئيسية الآتية:

1. تحسين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.

2. تقويم عمل المؤسسات التربوية، وتقديم المقترحات البناءة لتحسينه.

3. تطوير النمو المهني للمعلمين، وتحسين مستوى أدائهم وطرق تدريسهم.

4. العمل على حسن توجيه الإمكانات البشرية والمادية، وحسن استخدامها.

وذكرت (الحريري، 2006: ص16) ثلاثين هدفاً للإشراف التربوي يعمل لتحقيقها ومنها:

• متابعة عمل المعلم داخل حجرة الدراسة، وتقويمه وتحسينه لتحقيق الأهداف.

• توفير احتياجات المدرسة وسد النواقص فيها من كوادر بشرية، ومواد تعليمية.

• تعزيز نقاط القوة لدى المعلم والاستفادة منها.

• تشجيع العمل الفريقي وتبادل الخبرات والزيارات.

- المساهمة في تطوير المنهج المدرسي وطرق التدريس.
 - إجراء البحوث والدراسات المستمرة لإحداث التغيير والتطوير التربوي وتحسين التعلم.
 - إعادة النظر في الأهداف العامة لعملية التعلم والتعليم وانتقاء ما يتناسب ومتطلبات العصر وسياسة التعليم.
 - تقويم العملية التعليمية التعلمية بموضوعية وفق شروط ومعايير واضحة.
 - الاستفادة من التقنيات الحديثة وتوظيفها لخدمة العمل المدرسي.
- وقد ذكر (الأسدي وإبراهيم، 2003: ص20) أن العديد من المختصين في الإشراف التربوي أشار إلى أن الهدف العام الشامل للإشراف التربوي هو تحسين عملية التعلم والتعليم ونمو التلاميذ ومن ثم تحسين المجتمع.

ويضيف بيرتن Burton وبروكنر Brueckner هدفين مهمين آخرين للإشراف التربوي هما: 1- تحقيق ضمان استمرار البرنامج التربوي وإعادة تكييفه خلال فترة طويلة من الزمن. 2- تطوير بيئات مناسبة للتعليم والتعلم، كطرق التدريس والجو النفسي والاجتماعي

والمادي. (فخرو، ٢٠٠٦: ص ٩١ www.fedu.uaeu.ac.ae/Journal/PDF23)

ويرى (الربيعي، 2001: ص132) أن الإشراف التربوي الحديث يهدف إلى:

1. زيادة فهم المدرسة للطالب الذي هو هدف كل تعليم.
2. تحسين جودة التعليم وزيادة إنتاجه وإنتاجيته في المدرسة.
3. تنمية التخطيط المحلي للتعليم وتحسين أساليبه.
4. جعل عملية الإشراف عملية تعاونية تهدف أساساً إلى إيجاد جو أفضل للتعليم والتعلم من خلال احترام الآراء والأفكار وإيجاد الانسجام بين المعلم والمشرف.
5. جعل الإشراف عملية تشخيصية علاجية تستهدف الارتفاع بمستوى المعلم إلى حد يمكنه من مواجهة مشكلاته.
6. جعل الإشراف عملية متعددة الجوانب لا يقتصر عمل المشرف فيها على تحسين عمل المعلم وطريقة تدريسه فقط وإنما كل ما يؤثر في عملية التعليم والتعلم.
7. جعل عملية تقويم المعلم شاملة لا تقتصر على المشرف وحده ولا على عمل المعلم في الصف وإنما تشمل أنشطته في المدرسة والمجتمع.
8. أن لا يكون هدف الإشراف تقويم المعلم أو الحكم عليه فقط لأن هذا يسيء إلى العلاقة بين المشرف والمعلم مما يؤدي إلى الكراهية والنفور وهدم شخصية المعلم.

مقومات اختيار المشرفين التربويين:

بسبب اتساع وتعدد مجالات العمل في الإشراف التربوي وأن طبيعة العمليات اللازمة له تحددت بما يكشف عن عمقها وتعددتها، فان (عبد الهادي، 2002: ص35) و(الخطيب والخطيب،

2003: ص 49) ذكر انه من الطبيعي أن يتطلب ذلك العمل مقومات متينة ومؤهلات عالية، ينبغي مراعاتها في اختيار المشرفين التربويين وفي تنظيم جهودهم وتقويمها، ويمكن إجمال البارز منها على الصورة الآتية:

- 1— **المعرفة والخبرة:** وهي غزارة العلم في مادته واتساع الثقافة وتجديدها وإتقان المهارات المهنية في أساليب التدريس والتقييم والتوجيه، والخبرة المستندة إلى الممارسة الواقعية للعمل التربوي.
- 2— **الخلق والإدارة:** بأن يكون على حظ وافر من الأخلاق الرفيعة والاستقامة ومن العزيمة الصادقة على العمل والإخلاص فيه، والإرادة القوية التي تنهض بالتبعات، وأن يتفق جميع ذلك مع حسن الاتصال بالآخرين والتعاون معهم وكسب تفهمهم وحسن التأثير فيهم.
- 3— **تنظيم العمل:** فجهود الإشراف التربوي تتطلب حذاً وافية من التنظيم والتخطيط الدقيق، والمتابعة والتحقق من بلوغ الأغراض، وما تتطلبها من تقييم وتوجيه وتدبير وتخطيط بصورة منظمة وواضحة، وأن يتجلى ذلك في تقارير تتميز بالوضوح والدقة والاستيفاء وأن تنظم سجلاتها، وتجري متابعتها بقصد التنفيذ والتطبيق وأن تقوم النتائج باستمرار.
- 4— **النمو المهني:** وهو من مستلزمات العمل أيًا كان النمو المهني فيه، ويصدق هذا على الأعمال التي تتطلب مهارات فنية وتطوير الوسائل والأساليب وتجدها من النواحي النظرية والتطبيقية بمتابعة تطوير المعرفة ودراسة الكتب المتخصصة والمجالات العلمية الدورية، وما يجد من البحوث والدراسات، مع التدريب العملي، وبذلك يكون المشرفون التربويون قدوة حسنة للمعلمين في ميدان التعليم في نموهم المهني.
- 5— **المشاركة في المجتمع:** فيكون للمشرفين مشاركات في النشاط الثقافي والعلمي والاجتماعي في المجتمع، والإسهام في الأعمال والمشروعات التي تتجه إلى تطوره وتقدمه، ليكونوا قدوة حسنة للمعلمين.

آلية الاختيار في الوظائف الإشرافية بوزارة التربية:

تقوم الإدارة العامة للشؤون الإدارية — بالتنسيق مع دائرة الإشراف التربوي بالاختيار للوظائف الإشرافية وفق شروط التقدم التالية:

1. الحصول على الشهادة الجامعية الأولى، ويفضل حملة الشهادات العليا.
2. خبرة في التعليم لا تقل عن ثلاث سنوات.
3. الحصول على تقدير جيد على الأقل في السنوات الثلاث الأخيرة.
4. اجتياز الاختبار بمعدل لا يقل عن (60%).
5. يفضل من شارك في الدورات التدريبية تدريباً وتدريباً.
6. خلو الملف الشخصي من أية عقوبة سارية المفعول.

وتكون آلية احتساب النقاط كما يلي:

المؤهل العلمي: دكتوراة (3)، ماجستير (2)، بكالوريوس مع دبلوم عال (1).
معدل البكالوريوس: ممتاز (3)، جيد جداً (2.5)، جيد (2)، دون الجيد (1.5).
الخبرة: يأخذ المتقدم نصف نقطة لكل سنة خبرة، بدءاً من السنة الرابعة وحتى الثانية عشرة.
الدورات: يأخذ المتقدم نقطة واحدة مقابل كل (30) ساعة تدريبية، وبعد أقصى (5) نقاط.
تقويم الأداء: ممتاز (5)، جيد جداً (4)، جيد (3)، ويتم من خلال آخر ثلاثة تقادير سنوية.
الاختبار: يتم إعداده بحيث يقيس مدى مناسبة معارف المتقدم ومهاراته، للوظيفة المطلوبة.
المقابلة: ويتم احتسابها من خلال لجنة المقابلات.

كفايات المشرف التربوي:

يذكر (محمود، 1997:ص25) و(عبد الهادي، 2002: ص31) ضرورة توفر ثلاثة أنواع من

الكفايات في المشرف التربوي ليكون بناءً ومثراً في سلوكه وهي:

1- كفايات شخصية: ومنها القدرة على الضبط والاتصال والتطوير وتحسين أساليب التفاعل.
2- كفايات عامة: ومنها القدرة على النمو وتوجيه المهمات وتوفير المواد والوسائل والبيئة الآمنة.

3- كفايات عملية: ومنها تطوير العلاقات البناءة وتنظيم الأفراد وإدارتهم..

ويرى (بلكيس، 1989) أنه لكي يستطيع المشرف التربوي القيام بمهامه بكفاءة، ولكي يضطلع بمسؤولياته بفاعلية، فإنه لابد من أن يتميز بعدد من الكفايات والتي تعني القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقع.

وقد صنفها جوردن لورانس إلى أربعة أصناف هي:

1- كفايات معرفة وتذكر. 2- كفايات فهم واستيعاب.

3- كفايات أداء. 4- كفايات نتائج.

ولكي يكون إشرافاً يتمتع بجودة تربوية عالية، يجب أن يخضع حسب باكيت (Paquette)

لضبط وتعديل يتحكم فيه ثلوث يتكون من الثقة والمصداقية والكفاءة. (الخيارى، 2005)

و (www.alaql1.jeeran.com/eshraf).

ويمكن تحديد أهم الكفايات الإشرافية التي لابد للمشرف التربوي من أن يمتلكها ومنها:

1. المعرفة المتعمقة بدرجة كافية بالمادة العلمية في مجال تخصصه.
2. الإلمام بشكل عام بالمواد الأخرى بما يحقق التكامل والانسجام بين مادته والمواد الأخرى.
3. القدرة على إجراء البحوث وكتابة التقارير.
4. حُسن السيرة والخلق والاستقامة في السلوك، واحترام القيم الأخلاقية، وقيم مجتمع.

5. القدرة على متابعة كل جديد في مجال العمل، وفي الثقافة العامة ، وبما يتفق مع واقع العصر وتقنياته، وبما يحقق التطوير المنشود وذلك من خلال وسائل الاتصال المعرفي ومصادره.
6. القدرة على تحليل السلوك: وتشمل تحليل السلوك الملاحظ لدى أطراف العملية التربوية (المعلم - التلاميذ في سياق لحظة التعلم داخل الفصل)؛ ثم في مرحلة لاحقة تحليل السلوك المهني للمعلم.
7. التواصل الإنساني مع الآخرين: لتفهم حاجاتهم ونقاط ضعفهم وتعزيز نجاحاتهم ومعاملتهم باحترام وتقدير، لدفعهم في الاتجاه الصحيح.
8. تصميم البرامج التدريبية: للنمو المهني و لرفع مستوى الأداء من خلال برامج واقعية مناسبة للمستويات.
9. القدرة على تقويم التدريس والبرنامج التربوي: وهذا ينطبق على قدرات متعددة، كتقويم عمل المعلم وتقويم أثر العوامل التي تؤثر على تعلم الطالب والحصول على معلومات تمكن من ترشيد هذا التعليم وتطويره، وفحص فعالية التعليم، وتقاس هذه الفعالية بالعوامل التالية:
- أ- مدى تحقق الأهداف التي يتوخاها التعليم وتمثلها في التلاميذ.
- ب- فعل التعليم، ويشمل كل ما له علاقة بأحداث الفصل الدراسي من تفاعل وتنظيم، وما يتم خارجه من تخطيط. ويهدف تقويم فعل التدريس إلى فحص مكوناته بدل الاكتفاء بنتائجه.
- ت- كيفية تنفيذ المناهج والبرامج، وفي هذه الحالة يصبح التقويم جزءا من عمليات اتخاذ القرار.
10. تنظيم العمل الجمعي: من حيث فهم ديناميكيات الجماعة وأساليب العمل الجمعي وتوجيهه.
11. ممارسة العمل البحثي: وتقديم المساعدة المتخصصة للمعلم حين يحتاجها في هذا المجال.
12. القدرة على استعمال تقنية منهجية: كالاستبيان والبطاقات للملاحظة، وسائل أخرى تتيح الحصول على بيانات ومعلومات. فالملاحظة هي وصف وتصنيف وتحليل، ثم تأويل الظواهر التي تحدث.
13. القدرة على التشخيص: بالكشف عن أسباب المشكلات التي قد تعترض أداء المعلمين في فصولهم.
14. القدرة على إعداد وتصميم مشروعات: وعمليات وبرامج لأجل تحقيق مقاصد وأهداف تعليمية أو تكوينية.
15. القدرة على اتخاذ القرار: الإحساس بوجود مشكلة أو حاجة وطرح مجموعة من القرارات واختيار ما يناسب منها، بعد فحصها والتأكد من ملاءمتها.

16. القدرة على تقديم تغذية راجعة: إثر الأداء التعليمي للمعلمين، وتقديم التصويبات والعلاج الضروري لسد الثغرات التي يكشف عنها التقويم التشخيصي.

17. القدرة على كسب ثقة وزمالة المعلمين: وإشراكهم في كل مراحل عملية الإشراف؛ والتمتع بمواصفات إنسانية كالديمقراطية وروح التعاون والإنصات للآخر.

18. الذكاء، وسرعة البديهة، والقدرة على الإقناع، والتصرف بحكمة في تسيير الأمور. (الخياري، 2005: www.alaql1.jeeran.com/eshraf ، دائرة الإشراف التربوي بعمّان) و(الدريج، 2006 mecenter.blogspot.com) و(المقيد، 2006: ص 57 – 60) و(الإدارة العامة للتربية، 2008، www.manhal.net)

أنواع الإشراف التربوي:

ويمكن إدراك أهمية الاطلاع على أنواع الإشراف التربوي واتجاهاته المختلفة بسبب تنوع اتجاهات الباحثين في الإشراف التربوي في الطرق الأكثر مناسبة لعملية الإشراف، فمفهوم الإشراف التربوي الواسع وأساليبه أدت إلى تعدد أنماطه وصوره، وكل اتجاه ينطلق من أسس تربوية نظرية تؤطر طريقته، أو يلحظ جانباً من جوانب العملية التربوية ويركز عليه. وعرض هذه الأنواع لا يعني أن المشرف لا بد أن يحيط بها ويتقنها، أو أن أحدها هو الأفضل والحل الأمثل لمشاكل التعليم، بل الاطلاع على الاتجاهات المختلفة في حقل الإشراف التربوي، وهذه الأنماط والاتجاهات مفتوحة للتطوير والتعديل، وهي تتداخل مع بعضها وتستفيد من بعضها البعض، وقد أشار الباحثون إلى عدة تصنيفات للإشراف التربوي فمنها ما يتعلق بالعلاقات الإنسانية، ومنها ما يتعلق بالغايات والوسائل.

ففيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية: يصنف إلى: الإشراف التفتيشي أو التسلطي - الإشراف السلبي - الإشراف الفوضوي - الإشراف الدبلوماسي - الإشراف التشاوري.

وصنف (ياغي، 2005: ص 74) أنواع الإشراف التربوي حسب الأسلوب المستخدم إلى أربعة أنواع هي: 1- الاستبدادي. 2-الدبلوماسي. 3- الترسلّي. 4- الديمقراطي.

وفيما يتعلق بالغايات والوسائل: يصنف إلى: الإشراف التصحيحي - الإشراف العيادي -

الإشراف الوقائي - الإشراف البنائي - الإشراف العلمي - الإشراف الإبداعي - الإشراف

بالأهداف - الإشراف التعاوني (الحريري، 2006: ص 26) - الإشراف الفريقي - الإشراف

التطويري - الإشراف التأملي - الإشراف التنوعي. (آل عبد الكريم

www.riyadhedu.gov.sa).

وفي (دليل الإشراف التربوي www.madinaedu.gov.sa) و(الأفندي، 1976: ص 129):

أهم أنماط الإشراف التربوي حسب النتائج أربعة هي: [الإشراف التصحيحي - الإشراف

الوقائي - الإشراف البنائي - الإشراف الإبداعي].

ويتفق (عريفج، 2001: ص220) مع (الأغبري) و(الدويك ورفاقه) على تصنيف أنماط الإشراف إلى: الإشراف الوقائي: الإشراف التصحيحي: الإشراف البنائي: الإشراف الإبداعي، ويضيف إليها: الإشراف الإكلينيكي، وفيما يلي تفصيل ذلك:

أنواع الإشراف التربوي المتعلقة بالعلاقات الإنسانية:

يذكر (الأسدي وإبراهيم، 2007: ص17) أن أساليب الإشراف تطورت بتطور نظم الحكم في كثير من دول العالم، وأيضاً نتيجة تقدم العلوم الاجتماعية واستقرار مبادئ العلاقات الإنسانية، مما كان له أكبر الأثر في إيجاد الاستقرار النفسي لدى العاملين، وزيادة إنتاجهم وكفائتهم، الأمر الذي جعل المشرف في العصر الحديث يعتمد على مبادئ علم النفس الاجتماعي والعلاقات الإنسانية وذكائه الشخصي وطاقته الذهنية في قيادة الآخرين، فبعد أن كان يعتمد على التعسف والعنف والانفرادية أصبح يعتمد على أساليب التعاون والثقافة المتبادلة وحسن المعاملة. فهناك العديد من الأنماط الإشرافية التي يؤدي من خلالها المشرف التربوي مهامه فينتج نوعاً من الإشراف وهي تتداخل مع أنماط أخرى وفقاً للمواقف التعليمية، وقد ميز التربويون بين أنماط الإشراف تبعاً لنوع الخدمة التي يقدمها أو وفقاً لطبيعة الفلسفة التربوية التي تحكم العمل الإشرافي، فقد صنّفه (البستان وآخرون، 2003: ص90، و ص340).

إلى ثلاثة أنماط وهي: النمط السلطوي – النمط الجماعي – النمط التشاوري / الإرشادي وتضيف (الحريري، 2006: ص61) النمط التقليدي – النمط العقلاني – النمط الجذاب وقد أشار باحثون تربويون إلى عدة تصنيفات للإشراف التربوي فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية وهي:

الإشراف التفتيشي / التسلطي / السلطوي – إشراف الأسلوب الاستبدادي – الإشراف السلبي / الفوضوي – إشراف الأسلوب اللين – الإشراف الدبلوماسي – إشراف الأسلوب الديمقراطي. ويمكن أن يكون هناك نماذج أخرى مرتبطة بالأخلاق الفاضلة كلما كان المشرف متحلياً بالأخلاق الفاضلة والصفات القيادية الحميدة كلما ارتفعت الروح المعنوية للمعلمين فيكون هناك أربعة نماذج هي:

مشرف متحلي بالأخلاق + معلم متحلي بالأخلاق = أداء رائع ومعنوية عالية.

مشرف متحلي بالأخلاق + معلم غير متحلي بالأخلاق = أداء رائع ومعنوية منخفضة.

مشرف غير متحلي بالأخلاق + معلم متحلي بالأخلاق = أداء منخفض ومعنوية عالية.

مشرف غير متحلي بالأخلاق + معلم غير متحلي بالأخلاق = أداء منخفض ومعنوية منخفضة.

أساليب الإشراف التربوي

إن الأسلوب هو مجموعة من أوجه النشاط يقوم بها المشرف التربوي والمعلم والتلاميذ ومديري المدارس من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي وكل أسلوب من أساليب الإشراف التربوي

هو نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتببط بطبيعة الموقف التعليمي ومتغير بتغيره في اتجاه الأهداف التربوية المنشودة، وتختلف الأساليب والأدوات الإشرافية التي يمكن أن يتبعها المشرفون والمديرون في عملهم، كما أنها تتنوع بتنوع الهدف لأهمية، (عطوي، 2001، ص271) و(صليوو، 2005: ص46).

ومن أجل الحكم على مدى صلاحية الأسلوب وملاءمته للموقف التعليمي، يجب على المشرف التربوي التعرف على الأساليب والأدوات المختلفة المتنوعة التي تطردها الأدبيات بشكل عام إلى نوعين من الأساليب حسب تنفيذها على المتدربين أنفسهم، وهي أساليب إشرافية فردية وأساليب إشرافية جماعية. (عطاري وزملاؤه، 2005: ص237).

ويختار المشرف الأسلوب المناسب، بالاعتماد على مقومات أساسية منها:

1— شمول الأسلوب الإشرافي في الخبرات تسهم في تحسين وتطوير العملية التعليمية والتربوية ونمو المعلمين المهني.

2— ملائمة الأسلوب الإشرافي لنوعية المعلمين من حيث الخبرات والقدرات والخصائص.

3— ملائمة الأسلوب الإشرافي للمواقف التعليمي وتحقيق الهدف الذي يستخدم من أجله .

4— أن يتم التخطيط للأسلوب الإشرافي وتقويمه بالتعاون بين المعلمين والمشرفين.

5— مرونة الأسلوب الإشرافي ليراعي ظروف المعلم والمشرف البيئة المحلية.

6— أن يكون المحور الرئيس التي تدور حوله أساليب الإشراف في المشكلات التي تواجه

المعلمين ولا يهام في حلها. (صليوو، 2005: ص61).

أن يؤدي تطبيق أساليب الإشراف والمختارة إلى المشاركة الايجابية للمعلمين والعمل الجماعي العلاقات الاجتماعية.

ومن هنا كان لكل أسلوب إشرافي مقومات تحدد مدى فاعليته ومن أهمها ما يلي:

1- ملائمة الأسلوب الإشرافي للموقف التربوي وتحقيقه للهدف الذي يستخدم من أجله.

2- معالجة الأسلوب الإشرافي لمشكلات تهم المعلمين وتسد احتياجاتهم.

3- ملائمة الأسلوب الإشرافي لنوعية المعلمين من حيث خبراتهم وقدراتهم وإعدادهم.

4- إشراك بعض المعلمين في الحقل التربوي من معلمين ومديرين ومسؤولين في اختيار

الأسلوب الإشرافي وتخطيطه وتنفيذه.

5- مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي ظروف المعلم والمشرف والمدرسة والبيئة

والإمكانيات المتاحة.

6. مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي ظروف المعلم والمشرف والمدرسة والبيئة و

الإمكانيات المتاحة.

7. اشتمال الأسلوب الإشرافي على خبرات تسهم في نمو المعلمين في شؤون العمل الجماعي، والعلاقات الاجتماعية، والمهارات. (دليل الإشراف التربوي www.madinaedu.gov.sa).
وتتنوع الأساليب الإشرافية تبعاً لحاجات المعلمين وقدراتهم والمواقف التعليمية، وهي متداخلة، وتنقسم الأساليب الإشرافية إلى أساليب مباشرة وغير مباشرة، وفردية وجماعية.
وأساليب فردية وأخرى جماعية، فالبحت التربوي (مثلاً) قد يقوم به فرد، وقد تقوم به جماعة؛ إذ ليس ثمة حد فاصل بين الأساليب الفردية والأساليب الجماعية. وقد لا نجد حدوداً واضحة بين هذه الأساليب، فالنشر التربوية يعد أسلوباً غير مباشر؛ لأن فاعليتها تتوقف على مدى إيجابية المعلم في قراءتها وتنفيذ مضامينها بنفسه، وتعد أسلوباً مباشراً لما يبذله المشرف التربوي من جهد في متابعتها ومناقشتها مع المعلمين، وليس هناك أسلوب واحد يستخدم في الإشراف التربوي، يمكن أن يقال عنه إنه أفضل الأساليب؛ ولكل المواقف والظروف، وقد يستخدم في الموقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب، (دليل الإشراف التربوي www.alshref.com).
وتحقق عملية الإشراف أهدافها عن طريق أساليب متعددة يشير إليه البعض في صورة تساؤلات تليها إجابات تعتبر في الواقع بمثابة أساليب تمكن المشرفين من تحقيق أهدافهم في نمو المعلمين في مختلف المجالات حيث لا تكتسب مهارة الإشراف إلا بالممارسة، ومن أهم هذه التساؤلات ما يلي: كيف نبدأ الإشراف؟ كيف تعطى الأوامر؟ كيف تحصل على مساعدة الآخرين؟ كيف تتخذ القرارات؟ كيف تنفذ؟ كيف تنهي الشكوى؟ وأحياناً المشرف يعتمد في عملية الإشراف على استخدام وسائل كثيرة ومتاحة، وتعتمد في فاعليتها ونجاحها على كيفية استخدام المشرف لها بطريقة منهجية صحيحة. (الأسدي وإبراهيم، 2003: ص125).

ومن هذه الوسائل:

- **خطط العمل:** حيث تعتبر الخطة بياناً بالنوايا ويجب أن تكون الخطة من تصميم المشرف والمعلمين معاً فتكون أوجب عليهم وعليهم إتباعها.
- **الاجتماعات:** التي تتم بين كل من المشرف والمعلمين فردية وجماعية ولا بد أن تكون طبقاً لخطة ومنتظمة.
- **التقارير:** وفي حالة ضرورة استخدام التقارير فيجب أن تكون سهلة ومبسطة بقدر الإمكان.
- **إنشاء كتب:** تتضمن شرح الإجراءات والسياسات، والمستويات والوسائل، حيث لهذه الوسائل قيمتها إذا ما استخدمت بشكل صحيح (الأسدي وإبراهيم، 2003: ص126).

وهناك ضوابط يجب توافرها عند استخدام أي أسلوب إشرافي هي:

- (1) مناسبة الأسلوب للهدف المراد تحقيقه.
- (2) أن يلي الأسلوب حاجة مهمة لدى المعلمين .
- (3) أن يتناسب الأسلوب مع نوعية المعلمين .

(4) أن يلقى الأسلوب قبولا من المعلمين.

(5) أن يراعي الأسلوب المراد استخدامه ظروف المعلمين الخاصة والشخصية .

(6) أن يكون الأسلوب المراد استخدامه قابلا للملاحظة والتقويم. (البابطين، 1999

.www.art.gov.sa).

الأساليب الإشرافية المساندة البديلة:

فعلى المشرف التربوي أن تكون لديه المعرفة الجيدة بأساليب وطرائق الإشراف والتوجيه المتنوعة، كي يختار من بينها ما يناسب المعلمين الذين يوجههم ويشرف عليهم على اختلافهم، ويلبي ما بينهم من فروق فردية في التلقي والاستجابة، تجعله قادراً على إحداث تغييرات ايجابية منشودة في أداء المعلمين التعليمي داخل غرفة الصف وخارجها. حيث توجد طرائق وأساليب بديلة مثل أسلوب توجيه الأقران أو القراءات المسلكية الموجهة أو توضيح القيم قد يجد فيها المشرف التربوي الكفي والمتجدد تلبي حاجته لتناسب أنماطاً خاصة من المعلمين ليحققوا المستوى المنشود من النمو المهني المرغوب فيه. (بلقيس وعبد اللطيف، 2005:ص2).

وفيما يلي بيان لبعض هذه الأساليب الإشرافية المساندة البديلة:

1- الإشراف التربوي باستخدام أسلوب توجيه الأقران:

وهي تبادل الزيارات بين المعلمين والزيارات المتبادلة، وتدريب الأقران: Exchange of

Visits Between Teachers (فيفر ودنلاب، 1997: ص 171)

مفهومه: هو أسلوب يستخدمه المعلمون في تنمية أنفسهم مهنيًا، معتمدين في ذلك على استثمار خبرتهم الذاتية، وتبادل هذه الخبرات بصورة تعاونية فيما بينهم في إطار من الثقة والاحترام المتبادلين. (المدلل، 2003: ص 33) و (ثابت، 2005: ص 10) و (صيام، 2007: ص 37). وتكون من خلال قيام احد المعلمين بملاحظة أداء زميله في أثناء قيامه بعملية التعليم بهدف تقديم المساعدة التي تؤدي إلى تحسين هذا الأداء، فهو توجيه يتيح الفرصة أمام المعلمين ليعملوا معاً بصورة تعاونية ومشاركة ايجابية لتحسين معارفهم ومهارتهم واتجاهاتهم التعليمية بشكل دائم ومستمر وبشكل واقعي وعملي، بحيث تنعكس آثاره على أداء المعلم الصفي وعى تعلم طلابه، باعتباره يتم أساساً داخل غرفة الصف. (الخطيب والخطيب، 2003:ص212) و (بلقيس وعبد اللطيف، 2005:ص7) و (ياغي، 2005: ص86).

والزيارات المتبادلة أسلوب إشرافي فعال مرغوب فيه يترك أثراً في نفس المعلم ويزيد من ثقته بنفسه ويطلق إبداعه خاصة إذا تمت العملية وفق ضوابط مناسبة ومخطط لها (المساد، 2001: ص 72) و (صليبو، 2005: ص 72، و ص 139). لأنه يجري في مواقف طبيعية غير مصطنعة، ويتم فيه زيارة معلم أو أكثر لزميل لهم داخل الفصل، ويمكن للمشرف التربوي عند استخدامه

لهذا الأسلوب أن يلعب دوراً مهماً في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم حيث يحتفظ بسجل للمعلمين المتميزين الذين يمكن الاعتماد عليهم للمساعدة في تنمية زملائهم، فإذا لاحظ المشرف قصور في أداء بعض المعلمين بسبب نقص في معرفتهم أو مهاراتهم فيمكن ترتيب زيارة لهم إلى أحد المعلمين المتميزين بالتنسيق معه وبيان أهدافها والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلمين الزائرين. (عطوي، 2001، ص 287) و(عريفج، 2001: ص 217) (طافش، 2004: ص 87) و(الحريري، 2006: ص 191) و(المقيد، 2006: ص 53) و(علي، 2006) و(الخالدي وثابت، 2008: ص 9) و(دليل الإشراف التربوي [www.alshref.com](http://nb2.jeeran.com)) و(<http://nb2.jeeran.com>).

2- الإشراف بالقبعات الست أو النظارات الملونة:

ترجع فكرة القبعات الست إلى المفكر (إدوارد دي بونو) الذي طرح كثيراً من الأفكار حول تعليم التفكير، وتستند هذه الفكرة إلى الملاحظة التي يشعر بها كل شخص في أي نقاش، حيث يتبنى أحد الأطراف موقفاً ما يدافع عنه دفاعاً مستميتاً ولا يستمع إلى فكرة المعارض الذي يضطر أن يدافع هو الآخر عن فكرته، مما يؤدي إلى جدل عقيم وخصومات ونزاعات عديدة دون الوصول إلى نتيجة تفيد أيّاً من الطرفين.

وتقوم نظرية القبعات الست على توجيه الشخص إلى أن يفكر بطريقة معينة ثم يطلب منه التحول إلى طريقة أخرى، أي أن الشخص يمكن أن يلبس أيّاً من القبعات الست الملونة التي تمثل كل قبعة منها لوناً من ألوان التفكير.

ويرى «دي بونو» أن اختيار القبعات تم على أساس:

- أن القبعات هي الأقرب للرأس، والرأس يحوي الدماغ الذي يقوم بوظيفة التفكير، ولهذا فهي الأقرب للتفكير.

- عادة لا نبقي القبعة طويلاً على الرأس لأننا سرعان ما نغيرها بتغير الظروف، وهكذا الأفكار، فقد نعجب بفكرة ما في وقت معين، ونتخلى عنها في وقت لاحق كالقبعة التي لا يمكن أن نلبسها مدة طويلة، وكذلك الفكرة يجب ألا تعيش طويلاً لدينا.

- يحتاج الإنسان إلى ألوان مختلفة من التفكير، كما يلزمه أن يغير أسلوبه في التفكير حسب الوضع المستجد أمامه ولذلك الإنسان المفكر يحتاج إلى لبس عدة قبعات مختلفة للتفكير، والإبداع، والنقد. (سلوم، 2006)، و(الجهضمي، 2008: www.alaq11.jeeran.com).

والباحث يقترح بدلاً من قبعة الرأس أن النظارات الملونة، حيث تدل النظارة على درجة من التأثير بلونها في الرؤية بخلاف القبعة، كما أن تغطية الرأس لا تؤثر في إدراك الأشياء بعكس تغطية العين فذلك يؤثر عليها كثيراً وعصب العين يتصل بالدماغ ومركز التفكير.

كيف يمكن استخدام النظارات أو قبعات التفكير الست في المداولة الإشرافية:

القبعة/ النظارة البيضاء: يطلب المشرف من المعلم أن يصف درسه دون تعليق أو تفسير.

القبعة/ النظارة الحمراء: يطلب المشرف من المعلم أن يصف مشاعره نحو الدرس.

القبعة/ النظارة السوداء: يطلب المشرف من المعلم أن يقدم نقده عن الدرس.

القبعة/ النظارة الصفراء: يطلب المشرف من المعلم أن يذكر إيجابيات درسه.

القبعة/ النظارة الخضراء: يطلب المشرف من المعلم أن يقدم مقترحات جديدة وبدائل لدرسه.

القبعة/ النظارة الزرقاء: يطلب المشرف من المعلم التنفيذ وبدء العمل.

يطلب المشرف من المعلم وضع خطط أو خطوات التنفيذ على ضوء ما تم في النظارات أو

القبعات السابقة من معلومات ومشاعر وسلبيات وإيجابيات ومقترحات. (الجنيد، 2006). حيث

يمارس دور معين مع كل قبعة يقوم بلبسها، وسيكون دور مختلف عن الدور الذي قبله أو بعده

و (www.alaql1.jeeran.com/eshraf) و (آل عبد الكريم www.riyadhedu.gov.sa).

ويتضح من خلال عرض ما سبق حول مبحث الإشراف التربوي ما يلي:

4. إن الإشراف التربوي رسالة سامية وأمانة غالية يحملها المشرف ومسئول عنها لقوله (ﷺ):

"كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته"، رواه البخاري برقم (1893)، ومسلم برقم (1829).

5. المشرف كونه قائداً تربوياً يمارس أنشطة إيجابية في توجيه الآخرين، دون تشتيت للجهود

أو تبديد للأهداف ويسعى إلى تهيئة الفرص المتكاملة لكل الفئات من الطلبة والمعلمين

وتشجيعهم على الابتكار والإبداع.

6. من خلال النظرة الشمولية للعملية التربوية القائمة على التحليل العلمي الدقيق للعملية

التعليمية التعليمية؛ يتلأفي المشرف أوجه القصور.

7. السبيل إلى تغيير التعليم السائد يكون بتدريب المعلم، وإتاحة الفرصة له كي يتخذ القرارات

ويصنعها بنفسه، وينبغي أن يتعامل معه المشرف بمنتهى الموضوعية، ومن منطلق أن المعلم

هو خبير تعليمي قادر، وهذا سيجعل المعلم أكثر انفتاحاً وثقة بما يقدمه له المشرف التربوي.

8. الإشراف التربوي عملية شاملة متكاملة ولم تعد ذلك العمل الذي ينصب على عملية

التدريس بل تلك العملية التعاونية الإنسانية الإشراف التربوي يتطلب استشراف المستقبل

ومواكبة المستجدات المعاصرة النافعة.

9. على المشرف التربوي أن يمتلك الأساليب والاتجاهات الإشرافية الحديثة، فالأسلوب

الإشرافي الذي ينجح مع بعض العاملين، قد لا ينجح مع البعض الآخر، والعمل بروح الفريق

معهم، وهذه الأنماط والاتجاهات مفتوحة للتطوير والتعديل بما يناسب شخصية المشرف، ولا بد

للمشرف أن يكون انتقائياً بحيث يدمج أفضل ما فيها لصالح العمل الإشرافي وتطويره.

10. في ضوء ما تطور إليه الإشراف التربوي فان هدفه تحسين العملية التعليمية بكل جوانبها مما سيؤدي إلى تحسين تنفيذ كل الموقف التعليمي، وإحداث التغيير الإيجابي المرغوب فيه في مختلف عناصره.

11. لا بد أن تتغير أساليب الإشراف بأساليب جديدة نابعة من فلسفة تؤمن بمبادئ تتفق والاتجاهات الحديثة في الإشراف والاتجاهات التي يعيشها المجتمع، وتطور مفاهيم التربية وانتشار مبادئ الحريات وحقوق الإنسان، مع المحافظة على الثوابت والأصالة.

12. أن الإشراف التربوي الحديث أكثر التصاقاً بالنمو المهني للعاملين التربويين وتطوير كفاياتهم الأدائية وتطوير المناهج التربوية والمواد التعليمية لزيادة كفايات الأنظمة التربوية وزيادة مردودها وإنتاجها.

13. أن الإشراف التربوي لا يقتصر على نوع أو جانب واحد مما سبق، بل يجمع بينها جميعاً بكفاءة عالية وصولاً إلى تحقيق أهداف العملية الإشرافية.

14. أن الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي والأنماط والأساليب الخاصة بالإشراف متعددة، وهناك من يتعامل مع أنواع الإشراف كاتجاهات، وفي بعض المراجع تذكر الأساليب على أنها اتجاهات في الإشراف التربوي، ومن خلال تصنيف الأنماط والاتجاهات والأساليب، ولعل هذا البحث يسهم في توضيح بعض هذه الاتجاهات والأنماط وبعض الأساليب المستخدمة في عملية الإشراف التربوي، ويرى الباحث أن الأنواع تتمثل في منهج الإشراف التربوي وتصنيفه وشكله وهدفه فيكون منه البنائي والتصحيحي وغيرها، أما الأنماط فتتمثل في نمط القيادة والإدارة فيكون منه الترسلّي والدبلوماسي وغيرها، أما الاتجاهات فهي كالآراء المذهبية فتتمثل في التقنيات الحديثة والتوجهات المتطورة وما تبتكره مدارس التربية الإبداعية وما تتخذه من منحى ونهج فيكون منه الإشراف بالأهداف والشامل والتكاملي والعلاجي والتعاوني وغيرها، أما الأساليب فتتمثل في الوسائل والطرق المتبعة في الميدان والتطبيق فيكون منها الزيارات والدورات اللقاءات والمؤتمرات والمشاعل والورشات والنشرات وغيرها.

15. وأن على الإدارة العامة للإشراف التربوي الاهتمام بالمؤهلات العلمية وتشجيع حملتها فهل يا ترى يكفي في آلية احتساب النقاط: أن شهادة: الدكتوراة (3نقاط)، الماجستير (2نقاط)، بكالوريوس مع دبلوم عال (نقطة واحدة) وذلك من مجموع 100 نقطة؟.

16. لقد أدخل الباحث تعديلاً على الإشراف بالقبعات الست والتي ترجع فكرتها (إدوارد دي بونو) الذي طرح كثيراً من الأفكار حول تعليم التفكير، واقترح الباحث بدلاً من قبعات الرأس أن يتم اختيار النظارات الملونة، حيث تدل النظارة على درجة من التأثير بلونها في الرؤية بخلاف القبعة، كما أن تغطية الرأس لا تؤثر في إدراك الأشياء بعكس تغطية العين فذلك يؤثر عليها كثيراً وعصب العين يتصل بالدماغ ومركز التفكير.

المبحث الثامن:

واجبات المشرف التربوي وحقوقه وأدواره الأخلاقية

مما لا يخفى على أحد وخصوصاً رجال التربية وعلى الأخص منهم أصحاب الفكر التربوي المستتير أن المشوار طويل في نهضة الأمة من جديد والصراع مرير والمعركة ينتصر فيها الأسمى تربية وأخلاقاً والأصلب عوداً والأطول نفساً والأكثر صبراً قال الله تعالى: (وإن تصبروا وتتقوا لا يضركم كيدهم شيئاً) (آل عمران: 120) وقال تعالى: (وَأُخْرَى تُحِبُّونَهَا نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ) (الصف: 13) وقال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنصَرُوا لِلَّهِ يَنصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ) (محمد: 7) وقال تعالى: (وَتَرْجُونَ مِنَ اللَّهِ مَا لَا يَرْجُونَ) (النساء: 104) وقال تعالى: (وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ رُسُلًا إِلَى قَوْمِهِمْ فَجَاءَهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ فَاذْتَمَنَّا مِنَ الَّذِينَ أَجْرَمُوا وَكَانَ حَقًّا عَلَيْنَا نَصْرُ الْمُؤْمِنِينَ) (الروم: 47).

واجبات المشرف المهنية:

1- الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها: وألا يعتبرها مجرد مهنة يتكسب منها، وإنما يعدها عبادة يتقرب بها إلى الله ويثاب عليها، وأدائه لمتطلبات الإشراف التربوي. (الكثيري وآخرون، 2003: ص162- ص170 www.edc.gov.sa).

2- الأمانة في العلم وعدم كتمانها: فينقل ما تعلمه ولا يدعي ما لا يعلم، فكلمة (لا أدري) نصف العلم، سئل الشعبي فقيه العراق عن شيء فقال: لا أدري، فقيل له: ألا تستحي من قولك (لا أدري) وأنت فقيه أهل العراق؟ فقال: لكن الملائكة لم تستح حين: قال تعالى: {قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا} البقرة 32، وقال تعالى: {وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا} طه 114؟، وقال تعالى: {وَمَا أَوْتَيْتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا} الإسراء 85 وقال تعالى: {وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عِلِيمٌ} يوسف 76، ويدفعه ذلك إلى الاستزادة من المعرفة، كما أن من التزامات المهنة ألا يكتف علماً تعلمه، كأن يعتقد أنه أعطى على قدر ما يدفع له من أجر فإن ذلك إخلال بأداب المهنة والعلم، قال تعالى: {وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ لَتُبَيِّنُنَّهُ لِلنَّاسِ وَلَا تَكْتُمُونَهُ} آل عمران 187، وقال (ﷺ): (من كتم علماً يعلمه ألجمه الله يوم القيامة بلجام من نار). رواه أحمد برقم: 10109 ورقم: 10219.

3- الإطلاع على سياسة التعليم وأهدافه: وأن يؤدي رسالته التعليمية وفق أنظمة التعليم التي تقرها الجهات المسؤولة عن التعليم.

4- إسهامه في البرامج التدريبية ومشاركته في الدراسات التربوية والمشاركة بإيجابية في البحوث التي تخدم قضايا التعليم، والاستفادة من نتائج البحوث في أداء رسالته بتطبيقها وتجريبها، وإسهامه بفعالية في البرامج التدريبية للاستفادة منها.

- 5 - الالتزام بواجبه الوظيفي، وأن يكون نشيطاً في أدائه الواجب والقيام بما يسند إليه من أعمال في مجال تخصصه وما يسند إليه من أعمال إضافية أو غيرها بروح طيبة راضية، والمساهمة في حل المشكلات التربوية.
- 6- التعاون مع المجتمع المدرسي: على المشرف أن يتعاون مع المجتمع المدرسي من مدير ووكيل ومعلمين ومستخدمين تعاوناً.
- 7- عدم تخطي المرجعيات: ومن خلالها يتلقى التوجيهات ومن خلالها يوصل ما يريد إلى المسؤولين.
- 8- وعي المشرف بطبيعة المعلمين: يجب على المشرف أن يكون عالماً بطبائع المعلمين وعاداتهم واستعداداتهم، إقتداءً في ذلك بسيد البشر (ﷺ) حيث قال (ﷺ): (نحن معاشر الأنبياء أمرنا أن ننزل الناس منازلهم ونكلمهم على قدر عقولهم)، وقال (ﷺ): "أنزلوا الناس منازلهم" رواه أبو داود تخريج الحافظ العراقي (133/1) لإحياء علوم الدين (112/1) وذكره مسلم في مقدمة صحيحه (ج1ص6) وابن خزيمة والبخاري وأبو يعلى والبيهقي والحاكم: كنز العمال برقم 5717.

حقوق المشرف التربوي:

- وتشمل الحقوق المهنية والمادية والمعنوية.
- أولاً: حقوق المشرف التربوي المهنية:
1. رفع مستوى أداء المشرف وتطويره: بإطلاعه على ما يستجد من معلومات في حقل التربية والتعليم، والاستفادة من التقنيات التربوية الميسرة لعمليات التعليم، وتشجيع برامج الدراسات العليا، ومنح المشرفين إجازة تفرغ على غرار الجامعات لمدة عام يطلب خلالها من المشرف الإطلاع على الأساليب الإشرافية الحديثة وتأهيله تأهيلاً يمكنه من أداء رسالته التربوية باقتدار، وذلك عن طريق برامج إعداد المشرفين.
 2. تشجيع المشرف على البحث العلمي والتجريب في المجالات الإشرافية.
 3. تشجيع النابغين من المشرفين: وتنمية مواهبهم، وتوثيق إنجازاتهم ونشاطاتهم المتميزة من دراسات وأبحاث.
 4. تحديد الأنظمة الوظيفية والجزائية تحديداً دقيقاً: ليكون على بينة بما له وما عليه.
 5. تمكين المشرف من الإشراف على تخصصه وعدم تكليفه بتخصصات أخرى، أو بأعمال إدارية ليست من اختصاصه، مع توخي العدل في توزيع المهام.

ثانياً: حقوق المشرف التربوي المادية:

- 1 - منحه المستوى الذي يستحقه نظاماً في السلم التعليمي وفق معايير تنافسية دقيقة تضمن المساواة: مع إعلان الضوابط التي تحكم عمليتي النقل والترقية مما يترك أثراً طيباً في نفس المشرف، ويشجعه على المزيد من العطاء.
- 2 - تنمية الدافعية لدى المشرفين وحب المهنة: وتقديم علاوات وحوافز ومكافآت تتفق وما يقدمه المشرف.

3 - تحقيق الشعور بالأمن الوظيفي: بوضع آلية دقيقة للتعامل مع المشرف وظيفياً.

ثالثاً: حقوق المشرف التربوي المعنوية:

- 1 - تقدير ما يبذله المشرف: من جهود مثمرة، فقد قال رسول الله (ﷺ): (ليس منا من لم يوقر كبيرنا ويرحم صغيرنا ويعرف لعالمنا حقه) رواه أحمد برقم 22249 والترمذي والحاكم برقم 421 وكان السلف رحمهم الله يثنون على شيوخهم ويقدرونهم، وقد كان احترام العلماء هو هدي صحابة النبي (ﷺ) فهذا ابن عم رسول الله (ﷺ) عبد الله بن عباس (رضي الله عنه) مع منزلته يأخذ بركاب دابة زيد بن ثابت الأنصاري (رضي الله عنه) ويقول: "هكذا أمرنا أن نعمل بعلمائنا رواه الحاكم وصححه ووافقه الذهبي (ابن حجر: الإصابة: 42/4) وابن عساكر (كنز العمال ج 7 / 37).
- 2 - احترامه: وكان الشافعي يقول (كنت أتصفح الورقة بين يدي الإمام مالك تصفحاً رقيقاً هيبه له لئلا يسمع وقعها). (www.sahab.net) ومن الوصايا الجامعة ما ورد عن علي بن أبي طالب رضي الله عنه حيث قال: (من حق العالم عليك أن لا تكثر عليه السؤال، ولا تفشين له سراً، ولا تغتابن عنده أحداً، ولا تطلبن عثرته، وإن زل قبلت معذرتة، وعليك أن توقره مادام يحفظ أمر الله، ولا تجلسن أمامه، وإن كانت له حاجة سبقت القوم إلى خدمته). رواه (ابن عبد البر: 1978) و(الخطيب: 1983/1 و 1997/9/134).

أدوار المشرف التربوي والتعامل الأخلاقي:

والمعلمون والمشرفون قدوتهم رسل الله عليهم السلام ويتخلقون بأخلاقهم، ولعل من أهم ما يساعد المشرفين التربويين في القيام بمسئولياتهم هو التعامل الأخلاقي الإنساني وتوفير الجو المناسب. (الإبراهيم، 2002: ص 17) ومهنتهم أقدس مهنة كيف لا وهي مهنة الأنبياء عليهم السلام، ومن هنا الحاجة إلى معرفة أسرار المهنة وأخلاقياتها، والتعرف على قدوتهم أولئك الرسل عليهم السلام وبما تحلوا به من أخلاق عالية وقيم سامية لذلك كانت أدوار المشرفين التربويين على غاية من الأهمية.

1- دور المشرف التربوي تجاه مهنته:

وللمشرف دورٌ فاعلٌ ومؤثرٌ؛ لكونه القدوة والمثل الأعلى، فهو ناقل الخبرة والتجربة، ولذا فالأمانة التي حملها أمانة عظمى، وعليه واجب نحو أدائه المهني، الذي تستلزم المهنة القيام به

على المشرف إدراك أن النمو المهني واجب أساس، والثقافة الذاتية المستمرة منهج في حياته،
يطور نفسه، وينمي معارفه.

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أن يبتغي من وراء عمله رضوان الله تعالى قبل النفع المادي، ويجعل الله (تعالى) رقيباً عليه، يستشعر أن المشرفين العاملين بعلمهم ورثة الأنبياء وهي مهنة الأنبياء والرسول (ﷺ)، يجتهد طيلة فترة خدمته، ويبذل جهود إضافية مستمرة من أجل نموه المهني، ونمو زملائه وتقديم المهنة ويعتني بإعداد نفسه ويواصل باستمرار الاطلاع على كل جديد في مجال مهنته، (الطويل ، 1974: ص93)، ويدرك المشرف أن مهنة الإشراف على التعليم من أشرف المهن؛ ويدرك أهمية البحوث التربوية في رفع المستوى المهني، ويكون سلوكه المهني مطابقاً لما يمثله من القدوة الصالحة للمعلمين. (الغانم، 1990: ص 95).

2 - دور المشرف التربوي تجاه المعلمين:

فالعلاقة بين المشرف والمعلمين، علاقة البر بهم، وحسن التعامل معهم، وفق ما جاء في القرآن الكريم، والسنة المطهرة، وأن يكون الرسول (ﷺ) القدوة والمثل للمشرفين، من حيث الإخلاص في العمل، وصفاته العلمية، والصدق، والعطف، والرحمة، والتمكن من المادة العلمية، وصح أنه (ﷺ): "كان يتكلم بكلام بين فصلٍ يحفظه من جلس إليه" رواه الترمذي : برقم (3639)، لذا وجب التمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا، والدعوة إليها، وعلى المشرف أن يعدل بين المعلمين في عطائه، وتعامله، يقول الله تعالى: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ {8} سورة المائدة، ويقول تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ} النحل 90 ويقول (ﷺ): "اتقوا الله واعدوا بين أولادكم" صحيح البخاري: برقم (2447).

ويقول الرسول (ﷺ): " لَا تَزُولُ قَدَمَا ابْنِ آدَمَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ عِنْدِ رَبِّهِ حَتَّىٰ يُسْأَلَ عَنْ خَمْسٍ : عَنْ عُمْرِهِ فِيمَا أَفْنَاهُ ، وَعَنْ شَبَابِهِ فِيمَا أَبْلَاهُ ، وَمَالِهِ مِنْ أَيْنَ اكْتَسَبَهُ؟ وَفِيمَ أَنْفَقَهُ ، وَمَاذَا عَمِلَ فِيمَا عَمِلَ" رواه الترمذي: برقم (2416)، والمشرف أنموذج للحكمة والرفق، والتسامح مع الناس، والتخلق بخلق القرآن الكريم في الحوار، قال تعالى: فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ {159} سورة آل عمران (الفالح، 2007 ص64).

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في تشجيع المعلمين باستمرار على تطوير معارفهم وخبراتهم، تهيئة مواقف المعلمين، التي تتيح لهم حرية المناقشات والنقد البناء، (الغانم، 1990 ص 97)، يعمل بروح الفريق الواحد هي أساس العلاقة بين المشرف وزملائه، وبين المعلمين والإدارة التربوية قال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ { 2 المائدة } ويكون محيطاً بالثقافة والحضارة المعاصرة التي ارتضاها المجتمع. (الفالح، 2007 ص32).

الثقة المتبادلة بين المشرف التربوي والمعلمين:

إن توافر الثقة بين المشرف التربوي والمعلم يعد أمراً ضرورياً، لأن توفر ذلك يجعل المعلم يلتفت إلى الأعمال المنوطة به، وإن الثقة في مختلف الأعمال والممارسات، هي حجر الأساس في تكوين أي علاقة بين الأفراد .

3 - دور المشرف التربوي تجاه زملائه:

فالمشرف يبني علاقات إنسانية مع زملائه ويساعدهم في تحقيق أهدافهم، وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في تطبيق قوله (ﷺ): (حق المسلم على المسلم ست" قيل: ما هن؟ يا رسول الله! قال "إذا لقيته فسلم عليه، وإذا دعاك فأجبه، وإذا استنصحك فانصح له، وإذا عطس فحمد الله فشمته وإذا مرض فعده، وإذا مات فاتبعه) رواه أبو يعلى برقم 6504 وابن حبان برقم 242 والبيهقي برقم 10691 و 20081 وعن البراء بن عازب (ﷺ) عنه قال أمرنا رسول الله (ﷺ) بسبع أمرنا باتباع الجنائز وعبادة المريض وتشميت العاطس ونصر المظلوم وإفشاء السلام وإجابة الداعي وإبرار القسم رواه البخاري برقم 1183 و5524 و5867 و5875 ومسلم برقم 2162 فيبادر برد السلام وإجابة زميله إذا دعاه وتقديم النصح لزملائه إذا رأى حاجتهم لها مبتعداً في ذلك عن الأثنية ويحترم مشاعرهم ويشاركهم أفراحهم وأحزانهم ويخاطبهم بألفاظ محببة.

4 - دور المشرف التربوي تجاه الإدارة العليا للإشراف:

فالمشرف يكون نموذج وقدوة صالحة للتعاون مع إدارته العليا ويعمل على تحقيق أهداف التربية والتعليم ورسم السياسة الإشرافية وتأدية ما عليه من المهام الموكلة إليه من إدارته وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في تعاونه مع الإدارة في النشاطات التي تقوم بها كالدورات التدريبية والورشات، ورسم السياسة الإشرافية ويحترم القوانين ويتقيد باللوائح والتعاميم والقرارات التي تصدر عن إدارته ويلتزم بتعليمات رؤسائه وينفذ أوامره التي تخص العمل ويلتزم الصدق في تعامله مع الإدارة ولا يشوه صورة الإدارات العليا للتعليم أمام الآخرين.

5 - دور المشرف التربوي تجاه المجتمع المحلي:

فالمشرف هو الراعي الأمين على قيم المجتمع وقضاياهم وطموحاته وأهدافه ويعزز لدى المعلمين الإحساس بالانتماء إلى دينهم ووطنهم ومجتمعهم، كما ينمي لديهم أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى، فـ"الْحِكْمَةُ ضَالَّةُ الْمُؤْمِنِ، حَيْثُمَا وَجَدَهَا فَهُوَ أَحَقُّ بِهَا" رواه ابن ماجه: برقم (4308).

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في تعاونه مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي ويشركهم في حل مشاكل التعليم ويشجع مبدأ التعاون معهم ويبني علاقات تواصل بين المدارس والمجتمع ويتحرى الدقة والأمانة العلمية في نقل الأفكار لأفراد مجتمعه ويساهم في تطوير البيئة المحلية وتحسينها ويشترك في نشاطات المجتمع الثقافية ويسعى بين أفراد المجتمع بالخير ويشجع المعلمين على المشاركة ويقوم علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني والمحلي لخدمة التعليم.

واجبات المشرف التربوي نحو المجتمع:

يقوم المشرف بعمل جليل في خدمة المجتمع، فرسالة الإشراف التربوي عظيمة لأنها من أجل الحفاظ على تراث الحضارة، وهو الرائد والموجه نحو المثل العليا التي تتطلبها الحياة الحديثة، لذا فإن مهنته تسمو عن كل مهنة، ومن واجبات المشرف التربوي الاجتماعية ما يلي:

1- القيام بدور القائد الواعي:

إذ يجب عليه أن يكون على علم بالقيم والمثل والأفكار التي تحكم سلوك المجتمع فيوضحها للمعلمين ويزيل ما علق بفهم بعضهم من غبار ويجعلهم منتمين إلى أمتهم. (الكثيري، وآخرون: 2003 ص 171).

2- توافق أقواله مع تصرفاته:

إذا ما توافق قول المشرف مع تصرفاته فإنه يكون بذلك مثلاً حياً، فالمشرف الذي يقوم بهذا الدور التربوي المهم عن فهم عميق وأصيل لقيم مجتمعه إنما يؤثر تأثيراً مباشراً على شخصيات المعلمين، وبالتالي فإنه يؤثر في بناء المجتمع والوعي بثقافة المجتمع الذي ينتمون إليه.

3- المشرف مطالب بأن يكون على علم بقضايا أمتة المصيرية وتراثها وثوابتها

وتطلعاتها:

وأن يكون ملتزماً بأهداف مجتمعه، مؤمناً بتراثه العريق عارفاً بالتحويلات الخطيرة التي يمر بها المجتمع والتحديات والصراعات القائمة فيه، محيطاً بما يحدثه التقدم العلمي والتكنولوجي وما يحدثه من تغيرات في التركيبة الاجتماعية والثقافية وأنه لا سبيل لإحداث التقدم فيه إلا بالأخذ بأسلوب العلم تفكيراً وعملاً، فيتفاعل مع المجتمع من هذه المنطلقات ويتواصل معه ويؤثر فيه بالإيجاب.

صفات المشرف التربوي الناجح:

وفي دراسة قام بها كيدري (Kdrry 1981): (إسماعيل: 2004 www.almualem.net)

بتصرف) ركز فيها على الصفات الآتية: كأهم صفات المشرف التربوي الناجح

1. أن يجعل لنفسه هدفاً يسعى إليه.

2. أن يبين المهام المراد إنجازها بوضوح.

3. أن يستمع جيداً.
4. أن يكون متيقظاً.
6. أن يبني آراءه على الأدلة والبراهين الموضوعية.
8. أن يتجنب إصدار تصريحات وأحكام مسبقة.
9. أن يتمكن من حصر النقاش في الموضوع المحدد.
10. أن يشجع المعلمين على التعلم المستمر.
11. أن يوفر للمعلمين المعلومات التي يحتاجونها.
12. أن يتجنب الاعتماد على رأيه الشخصي أو العاطفي عند التقويم.

أولاً: الصفات الشخصية:

1. القدوة الحسنة والمظهر الجيد والتصرفات اللائقة.
2. الخلق الحسن في التعامل مع المعلمين.
3. النفسية المرحة البشوشة.
4. تقبل آراء المعلمين والإصغاء إليهم.

ثانياً: التنظيم:

1. المحافظة على النظام.
2. الصرامة والحزم بدون تكلف أو مغالاة.
3. عدم (المبالغة في) الغضب من خرق النظام. (والبحت عن الأسباب وعلاجها).
4. العدل بين المعلمين.

ثالثاً: طريقة الإشراف:

1. التحضير والإعداد واللقاء للزيارة الصفية.
 2. شرح الأساليب بوضوح ومساعدة المعلمين على التطبيق.
 3. الإشراف بطرق متنوعة ومناسبة.
 4. أن يكون له هدف يسعى إليه، وعمل يحرص على إنجازه.
- والحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أحق بها ويضاف إلى ذلك أهم الصفات تقوى الله ومخافته، قال تعالى: {إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ} 28 فاطر.

المبحث التاسع:

أخلاقيات المشرف التربوي كموظف عام

تعتبر الأخلاق إحدى معطيات الثقافة العامة في أي مجتمع، ولذلك فإن دراسة أخلاقيات الموظف إنما يجب أن تقوم بالضرورة على المبادئ التي يؤمن بها المجتمع، والدين الإسلامي يشكل البناء الأخلاقي والاجتماعي الشامل للمجتمع، والنظام الأخلاقي في الإسلام يعتمد اعتماداً كلياً على تصور الإسلام للكون والوجود، ويعتمد هذا التصور على الإنسان كجزء من هذا الوجود، فالغاية البعيدة من مجهودات الإنسان ومساغيه في الدنيا هي ابتغاء رضاء الله سبحانه وتعالى القائل {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} القلم 4 وقال (ﷺ): (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) رواه البيهقي في الكبرى برقم: 21379 وتتجسد العدالة في الإسلام من خلال مبدأ المساواة، فالناس جميعاً سواسية وقال (ﷺ): (والناس بنو آدم و آدم من تراب)، رواه أبو داود برقم: 5116 والترمذي برقم: 3956 رواه البيهقي في شعب الإيمان برقم: 5127.

وإن مقياس التفاضل مرهون بمقدار التزامهم بأوامر الخالق التي تمثل الخصائص الرفيعة لمكارم الأخلاق فلا اعتبار في تقويم الإنسان لونه أو لغته أو جنسه أو بلده أو حالته الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية قال الله تعالى: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ} الحجرات 13 وعن أبي هريرة قال قال رسول الله (ﷺ): (إن الله لا ينظر إلى صوركم وألوانكم وأموالكم ولكن ينظر إلى قلوبكم وأعمالكم). رواه مسلم برقم: 2564 أحمد برقم: 7768 ابن ماجه برقم: 4143 ابن حبان برقم: 394، ولقد سادت فلسفة العدل في الإسلام على كل أشكال الحكم التي تعاقبت بعد الرسول (ﷺ) يقول أبو بكر الصديق (رضي الله عنه) حينما ولي الخلافة، خطب أبو بكر (رضي الله عنه) فقال: (يا أيها الناس إني قد وليت عليكم ولست بخيركم، فإن أسأت فقوموني، وإن أحسنت فأعينوني، الصدق أمانة، والكذب خيانة، الضعيف فيكم قوي عندي حتى أرد عليه حقه إن شاء الله، والقوي فيكم ضعيف عندي حتى آخذ منه الحق إن شاء الله، لا يدع قوم الجهاد في سبيل الله إلا ضربهم الله بالفقر، ولا ظهرت الفاحشة في قوم إلا عمهم بالبلاء، أطيعوني ما أطعت الله ورسوله، فإذا عصيت الله ورسوله فلا طاعة لي عليكم)، رواه عبد الرزاق برقم: 20701، أي أن المسؤولية هي نشر مبادئ العدالة بين أفراد المجتمع، والإسلام ربط بين الأخلاق والمسؤولية، لنشر العدل والمساواة بين أفراد المجتمع. (الفالح، 2007: ص59) وقد قال سبحانه وتعالى: {إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا} الأحزاب 72، فالمشرف مثال للإنسان المعترف بدينه، المتأسى برسول الله (ﷺ): في أقواله وأفعاله، وسطيًا في تعاملاته وأحكامه، وتحقيق الخلق القرآني في سلوكه، والتأكيد على الضوابط الأخلاقية في استعمال المعرفة قال تعالى: {لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ

عَلَيْهِ مَا عَيْتُمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ {التوبة 128} وصفنا الرحمة واللين من الصفات اللازمة في المشرف، بعد الصدق والأمانة إذ بهما تأتلف القلوب، وتلتف النفوس حول شخصية المشرف الرحيمة، فالرحمة كانت صفة تميز الرسول (ﷺ): مع أصحابه بل مع العالمين جميعاً، فقال تعالى: {وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ {الأنبياء 107}، وقال تعالى: مخاطباً رسوله (ﷺ): {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ. {159 آل عمران} وقال تعالى: {مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ {29 الفتح} فعلى المشرف إدراك أن الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط، والتسامح، وحسن المظهر، وبشاشة الوجه، سمات رئيسة في تكوين شخصيته.

وقد جاء تأكيد ذلك من خلال القرآن الكريم وأقوال الرسول (ﷺ): وأفعاله، وتقريراته: أن الصفات من صدق، وأمانة، ولين، ورحمة، وعطف، وقوة، وعلم، كلها صفات المرابي الأول (ﷺ): إذ يصفه ربه بقوله تعالى: {مَا ضَلَّ صَاحِبُكُمْ وَمَا غَوَى {2} وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَى {3}} سورة النجم، ويصف حامل الوحي بالأمانة، فقال تعالى: {مُطَاعٌ تَمَّ آمِينَ {21} سورة التكويد، وقال تعالى: {عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى {5} سورة النجم: وقال (ﷺ): "عَلَيْكَ بِالرِّقْقِ، فَإِنَّهُ لَا يَكُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ، وَلَا يُنْزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانَهُ" رواه مسلم برقم 2594 وأحمد: برقم: 26128 وقال (ﷺ): "إِنَّ اللَّهَ بَعَثَنِي مُعَلِّمًا مَّيْسَرًا" رواه مسلم: 4366/9 برقم: 3763، وعن أبي هارون العبدى، قال كنا إذا أتينا أبا سعيد الخدري وإذا رأى الشباب، قال مرحبا بوصية رسول الله (ﷺ) قال قلنا: وما وصية رسول الله (ﷺ)؟ قال أوصانا رسول الله (ﷺ) أن نوسع لكم في المجلس، وإن نفهكم الحديث، فإنكم خلوفنا، وأهل الحديث بعدنا، وقال لنا (ﷺ): إنه سيأتي من بعدي قوم يسألونكم الحديث عني، فإذا جاؤوكم فالطفوا بهم وحدثوهم". رواه البيهقي، 1990: 275/2 والخطيب البغدادي 1989: 21/1، وقال (ﷺ): "مثل الذي يتعلم علماً ثم لا يحدث به، مثل رجل رزقه الله مالا فكنزه، فلم ينفق منه". رواه الخطيب، 1983: 324/1، وقال (ﷺ): "لَا تَحَاسَدُوا، وَلَا تَنَاجَشُوا، وَلَا تَبَاغَضُوا، وَلَا تَدَابَرُوا، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا، الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ، وَلَا يَخْدُلُهُ، وَلَا يَحْقِرُهُ، النَّقْوَى هَا هُنَا وَيُشِيرُ إِلَى صَدْرِهِ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ بِحَسَبِ أَمْرٍ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ، كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ دَمُهُ وَمَالُهُ وَعَرْضُهُ" رواه مسلم برقم: (6706)، والترابط بين أبناء الأمة قال (ﷺ): "مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ، وَتَرَاحُمِهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى" رواه مسلم: 16/471. برقم (6751)، ويرى (المزجاجي، 1994) أن القيم الأخلاقية التي تضيف إلى أركان الكفاءة الإدارية للمناصب القيادية في الإدارة الإسلامية متانة ومنعة، جملة أمور، أبرزها:

العلم القوة والأمانة والعدل والإحسان. ويمكن إجمال أهم هذه الأخلاقيات في ما يلي:

أهم الأخلاقيات التي ينبغي على المشرف التربوي كموظف أن يتحلى بها:

1 - الالتزام بالأحكام الشرعية والعبودية لله: وهو الأصل في الإنسان الذي خلقه الله لعبادته قال تعالى: {وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ} الذاريات 56 والموظف هو فرد يقوم بعمل لصالح المجتمع ورعاية مصالحه. (الشميمري، 2004 ص9) والمصلحة الأولى للمجتمع هي الالتزام بالحكم الشرعي الذي شرعه الله سبحانه وتعالى امتثالاً لقوله تعالى: {كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ} آل عمران 110، والولاء عند أداء الوظيفة في الإسلام لا يكون للتنظيم ولا للهيئة ولا لجهة التوظيف، إنما يكون لطاعة الله وهذا يوجب على المشرف كموظف أن يبادر فوراً للتنبيه إلى المخالفات المعلومة في التنظيم المهني، بغض النظر عن مصدره، وفي أي مستوى إداري كان، لأن الشريعة تلو ولا يعلى عليها فعن تميم الداري (رضي الله عنه) أن النبي (ﷺ) قال: (الدين النصيحة قلنا لمن قال لله ولكتابه ولسوله ولائمة المسلمين وعامتهم). رواه مسلم برقم: 55 وأبو داود برقم: 4944 والترمذي برقم: 1926 والنسائي برقم: 4197 والدارمي برقم: 2652.

2 - لزوم التقوى بكل حال: فالتقوى هي خير زاد، وهي التي تُثبِتُ الأقدام في المزالق، وترتبط على القلوب في الفتن، (الحمد، 1997:ص12)، فما أحوج المشرف إلى تقوى الله تعالى ودوام مراقبة الله في السر والعلانية، وفي الأقوال والأعمال؛ فهو أمين على ما أودعه الله من العلوم، ومن أصلح ما بينه وبين الله، يصلح الله ما بينه وبين الناس .

3 - الإتقان والجودة والدقة والإخلاص في أداء العمل والوفاء بشروطه: إن طبيعة عمل الموظف هو تعاقد بينه وبين الجهة المشغلة أو الدولة من خلال من يمثلها قانوناً، قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} المائدة 1، فإنه يترتب على المشرف كموظف أن يؤدي العمل بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاء بهذا العقد. (الشميمري، 2004 ص10) كما يجب أن يكون الأداء مستوفياً لجميع الشروط الفنية استناداً لقوله تعالى: {وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَقْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ} الأعراف 85 وقال تعالى: {وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ} الشعراء 183 فالأداء إنما بأقصى درجات الاستطاعة، مع استشعار المسؤولية أمام الله في ذلك لقوله (ﷺ): (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)، (سبق ذكره:ص192) وهذا يعني أن الله يمقت التقصير والإهمال والغش والتدليس في العمل قال (ﷺ) (من غش فليس منا) رواه الترمذي برقم: 1315.

4 - الأمانة: قال تعالى {إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} القصص 26 ويقول تعالى: (إنك اليوم لدينا مكين أمين) يوسف 54 وقال تعالى عن يوسف (ﷺ): {إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ} يوسف 55 والأعمال التي يتولى المشرف (كموظف) القيام بها هي بلا شك أمانة فليُنظر الإنسان موقعه من تحمل تلك الأمانة، ولا شك أن الأمانة خلق أوجبها الإسلام، واعتز بها العرب قبله، فإذا

أرادوا أن يمتدحوا إنساناً وصفوه بالأمانة ، وقد قال تعالى (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون) - المؤمنون 8 - وقال تعالى (إن الله يأمركم أن تودوا الأمانات إلى أهلها) - النساء : 58 - ومن الأمانة أن يحسن المشرف (كموظف) عمله ، وأن يؤدي ما عليه من مسؤولية وتبعية تجاه المواطنين والدولة والأمة، والأمانة من أسس الدين فقد عن أنس (رضي الله عنه) قال (ما خطبنا النبي ﷺ) إلا قال: لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له). رواه أحمد برقم: 12787 وابن حبان برقم: 194 وابن خزيمة برقم: 2335 ولما كانت الأمانة خلق الفطرة السليمة كان النبي (ﷺ) معروفاً بها بين قومه قبل أن يوحى إليه (ﷺ)، ففي حديث تجديد قريش بناء الكعبة وتشاجرهم في وضع الحجر: فَجَاءَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالُوا: أَتَاكُمْ الْأَمِينُ، فَقَالُوا لَهُ، فَوَضَعَهُ فِي ثَوْبٍ ثُمَّ دَعَا بَطُونَهُمْ فَأَخَذُوا بِنَوَاحِيهِ مَعَهُ فَوَضَعَهُ هُوَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ). رواه الإمام أحمد برقم: 15078. وعن أبي هريرة (رضي الله عنه) قال قال رسول الله (ﷺ): (أد الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك). رواه أبو داود برقم: 3535 والترمذي برقم: 1264 والدارمي برقم: 2499 والحاكم برقم: 2296، فيجب على المشرف (كموظف) أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له، بل هي تكليف لا تشريف، (الشميمري، 2004 ص 11) فعن أبي ذر قال قلت: (يا رسول الله ﷺ) ألا تستعملني قال فضرب بيده على منكبي ثم قال يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها). رواه مسلم برقم: 1825. فيجب على المشرف (كموظف) ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أو لغيره، لان في هذا الاستخدام المصلحي للوظيفة استغلالاً، والاستغلال خيانة، وقد قال الله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) الأنفال: آية 27 ، ومن كان ذا وظيفة أو مهنة عليه الانقطاع عن الشواغل والتفرغ قدر الإمكان لمهنته، ومن الخيانة في العمل تضییع الأوقات والغش وأخذ الرشوة وتعطيل أعمال الناس، فكل من تقلد عملاً، مهما كان نوعه ولم يؤديه وفق ما يجب عليه فهو خائن لأمانته (التميمي، ص 72) ولا بد من أن يكون العقد بين الموظف والإدارة واضحاً لا لبس فيه بما له وما عليه لتعلم حدود الأمانة.

5- القوة : وهي تشمل القدرة والكفاءة قال تعالى: {يَا يَحْيَى خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ وَآتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيًّا} مريم 12 وقال تعالى {وَكُنُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُعْجِزَهُ مِنْ شَيْءٍ فِي السَّمَاوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ إِنَّهُ كَانَ عَلِيمًا قَدِيرًا} فاطر 44 وكذلك العلم وهو السلطان قال تعالى: {يَا مَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ} الرحمن 33 ويرى (النمري، 2002 ص 15-17) أن أساس الأخلاق المطلوب توافرها في الموظف هما خلقان مرتبطان ببعضهما لا ينفكان هما: القوة والأمانة، وتكاد تتدرج جميع أخلاق العمل أو معظمها تحت هذين الخلقين المهمين، كما في قوله تعالى: {الْقَوِيُّ الْأَمِينُ} القصص

26، فالقوة في الأصل ضد الضعف وتستعمل في معنى القدرة نحو قوله {خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ} البقرة 93 أي ولا تميلوا إلى الضعف والوهن ويستعمل ذلك في قوة البدن وفي قوة القلب (الأصفهاني، ص 219) وتستعمل في الأشياء المادية والمعنوية فيقال: قويت أطرافه، وقويت عزيمته، فالقوة المعنوية مطلب مهم وهي فضيلة من الفضائل (الشرباصي 1987، ح 2، ص 249)، فالقوة مطلوبة للعمل فينبغي أن تراعي في الموظف القوة والأمانة. "ومن هنا يجب أن تكون القوه مناسبة للعمل المراد القيام به، فالمدرس تكمن قوته في معرفته بتخصصه وحسن تعليمه (العدوى، 1999، ص 60-63)، فالقوة في كل مهنة بحسبها قوة ومعرفة وإتقاناً، قال (ابن تيمية، 1983: ص 15): (والقوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب والخبرة بالحروب، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة، والقدرة على تنفيذ الأحكام، فإذا اجتمعت القوة والأمانة في شخص معين كان ذلك أحرى بالقيام بعمله على الوجه الأكمل، وقال: اجتمع القوة والأمانة في الناس قليل، والأمانة هي الحافز الذي يدفع الموظف إلى إحسان العمل وإتقانه وإجادته، وهي التي تحول بينه وبين الغش والإهمال، وقال: عمر (رضي الله عنه) "اللهم أشكو إليك جلد الفاجر وعجز الثقة".

6- طاعة أولي الأمر والرؤساء وتنفيذ أوامرهم: يتوجب على الموظف أن يطيع رؤسائه في الأوامر التي يصدرونها إليه، قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا} النساء 59 وأن تكون الطاعة بالمعروف، وحتى إن كره الموظف من رئيسه شيئاً فيجب أن لا يخلط بين ذلك وبين الطاعة بالمعروف للأوامر، قال (رضي الله عنه): (اسمعوا وأطيعوا وإن استعمل عليكم عبد حبشي). رواه البخاري برقم: 6723 وسأل سلمة (رضي الله عنه) رسول الله (صلى الله عليه وسلم) فقال: (يا نبي الله أرأيت إن قامت علينا أمراء يسألونا حقهم ويمنعونا حقنا فما تأمرنا؟)، قال: (اسمعوا وأطيعوا فإنما عليهم ما حملوا وعليكم ما حملتم). رواه مسلم برقم: 1846.

7- العناية بوقت الدوام الرسمي: وذلك بعدم التأخر عن الحضور إلى الدوام الرسمي أو التبرير في الانصراف منه، وقد يكون الموظف مواظباً على الدوام ولكن يضيع أوقاته في الزيارات والمجاملات والاتصالات الشخصية، (الشميري، 2004 ص 12) وتضيع حقوق الناس وأوقاتهم ومصالحهم، أو التنصل من مواجهة المراجعين وقضاء حوائجهم، وقال رسول الله (صلى الله عليه وسلم) من ولاه الله شيئاً من أمر المسلمين فاحتجب دون حاجتهم احتجب الله عنه دون حاجته). رواه أبو داود برقم: 2948 ولا يجوز أن يغيب بلا عذر؛ لأن في ذلك تفريطاً وإخلالاً، كما أن فيه إحراجاً للزملاء، وإتقلاً عليهم بحمل أعباء مهامه، فينبغي للمشرف أن يحزم أمره، وأن يؤدي عمله بكل جد، وأن يغتنم كل فرصة ولو قلّت؛ ليعمل بها ما تيسر ولو كان قليلاً؛ فذلك مما يبعث نشاطه، ويربحه من تراكم الأعمال، ولا راحة إلا في إصدارها، وإن الصبر عليها هو

الذي يخففها، قال (ابن حزم، 1998 ص28): لا تحقر شيئاً من عمل غدٍ أن تحققه بأن تعجله اليوم وإن قلَّ؛ فإن قليل الأعمال يجتمع كثيرها، وربما أعجز أمرها عند ذلك فيبطل الكل.

8 - عدم استغلال وظيفته لتحقيق مصالح خاصة دون حق: شرعي أو قانوني، فالمال العام أمانة، (النمري، 2002 ص19) و(الأزدي، 2000: ص 141) و(محمود، 1992: ص47).

قال النبي (ﷺ): (من استعملناه على عمل فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول مخيطاً فما فوقه) رواه أبو داود برقم: 2943 وابن حبان برقم: 5078 وابن خزيمة برقم: 2338 فقد شدد الإسلام على ضرورة التعفف من استغلال النفوذ وشدد على رفض المكاسب المشبوهة، وعن أبي حميد الساعدي (رضي الله عنه) قال: (استعمل رسول الله (ﷺ) رجلاً من الأزد على صدقات بني سليم يقال له ابن اللتبية، فلما جاء حاسبه قال: هذا ما لكم وهذا هدية، فقال رسول الله (ﷺ): فهلا جلست في بيت أبيك وأمك حتى تأتيك هديتك إن كنت صادقاً، ثم خطبنا فحمد الله وأثنى عليه، ثم قال: أما بعد فإني استعمل الرجل منكم على العمل مما ولانيه الله، فيأتي فيقول: هذا مالكم وهذه هدية لي، والله لا يأخذ أحد منكم شيئاً بغير حقه إلا لقي الله يحمله يوم القيامة فلا أعرفن أحداً منكم لقي الله يحمل بغيراً له رغاء، أو بقرة لها خوار، أو شاة تيعر، ثم رفع يديه حتى روي ببياض إبطيه، ثم يقول: اللهم هل بلغت). رواه ابن خزيمة برقم: 2340 وأحمد برقم: 23087

9 - الاستقامة: وهي إتباع السلوك القويم في أداء الأعمال، وفي معاملة الآخرين، والتجرد في الحكم دون خلل أو اعوجاج، وذلك من خلال الالتزام بما جاء في كتاب الله عز وجل، وما دلت عليه السنة، والأمانة في التعاملات الوظيفية في شتى أشكالها. (الشميري، 2004 ص14) وقال (ابن رجب، 1997: ص134): عن هشام بن حسان: ترك محمد بن سيرين أربعين ألفاً فيما لا ترون به اليوم بأساً.

10 - يحسن بالموظف التحلي بالصفات التالية:

- أ - عدم البوح بالمتاعب الخاصة لأنهم غير مجبرين على المشاركة في هموم غيرهم وحتى لا يسأم الآخرون.
- ب - فهم الآخرين ومشاكلهم، والتواصل معهم وأن يكون الموظف مجاملاً، في المناسبات الكبيرة بل والصغيرة أيضاً، كما يجب احترام أحزان الآخرين وإبداء السرور في أفراحهم.
- ت - إتقان الاستماع للآخرين يكسب الجاذبية، لأن الشخص الذي يتقن فن الاستماع لأحاديث الآخرين يكون محبوباً منهم كما يجب أن يترك للآخرين حرية الحديث ثم تشارك فيه بعد ذلك.
- ث - التفاؤل المعقول والمتفائل محبوب دائماً، ولكن هذا التفاؤل يجب أن يكون في حدود المعقول وأن لا يتطرق إلى الخيال، والمتفائل لا يعترف باليأس، ولكنه يجدد دائماً الأمل في حل مشاكله وفي حدود الإمكانيات الموجودة.

- ج- تقبل ملاحظات الغير ونقد الآخرين برحابة صدر خاصة إذا صدرت عن أناس مخلصين لا ييغون سوى المساعدة الحقة وقد تصدر هذه الملاحظات من أناس حاقدين، ولكن في الحالتين من المستحسن أن تقبل بابتسامة مع ما يفرضه ذلك من التحكم بالعقل والسيطرة على المشاعر.
- ح- التفكير بنفسية هادئة والتصرف بنفسية الخير وعند التفكير في موضوع ما، من الأفضل أن تكون النفسية مرحة وهادئة، وأن يتم التصرف والبت في الأمور بطريقة سلسلة وغير معقدة، أما عندما تكون النفسية كئيبة فلا يتم الحسم في أمر ما، حتى لا يشوب النتيجة الخوف والقلق.
- خ- الصراحة وهي صفة أساسية من صفات الجاذبية، فهي واجبة مع النفس، ومع الغير، ويوفي بوعده، ويصدق في حديثه.
- د- عدم التعالي على الآخرين ويعتقد الكثيرون في قرارة أنفسهم أنهم لا يقلون عن الآخرين في أي شيء، لذلك فالتعالي عليهم قد يؤثر على العلاقة بهم، ويتمثل ذلك في طريقة الحديث والتصرف غير اللائق، بينما التواضع يكسب صاحبه دائماً محبة الآخرين.
- ذ- المبادرة فيقوم بعمل شيء مبتكر في العمل للنهوض به.
- ر- لا يختلف عمله في ظل غياب المسئول عن وجوده.
- ز- يجيد مهارات الاتصال بالآخرين وكسب ثقة المسئولين وتطوير علاقته برئيسه في العمل.
- س- يتعرف على قوانين ولوائح العمل داخل مؤسسته ويلتزم بها.
- ش- يتعرف على مهامه في العمل وصلاحياته ووضعه على الهيكل التنظيمي.
- ص- يبحث عن تطوير نفسه باستمرار ويلتحق بأي دورة تدريبية قد تفيده في عمله.
- ض- على قدر المسئولية عند تكليفه بأي مهمة ويقوم بإنجازها في الوقت المناسب.
- ط- يستفيد من أوقات الفراغ ويطور نفسه ويقوم بإعداد مقترح ويقدمه لمديره ويساهم في تعديل الشيء القائم للأفضل ويرتب مستلزمات عمله ولا يضيع الأوقات في تسلية أو عمل الخاص.
- ظ- يحترم السلم التنظيمي داخل المؤسسة ولا يحاول القفز نحو المسئولين دون الرجوع للمسئول المباشر. (www.taifedu.gov.sa بتصرف).
- ع- يعرف نمط الإنسان الذي يتعامل معه، ثم يحاول الدخول له من خلال النمط المناسب له.
- غ- يحافظ على مشاعر الآخرين، ويختار كلماته بعناية ويشكر من أدى له خدمة، فوقعها كبير في النفس. (الحمد، 1997 www.saaid.net).
- ف- يكون بسيطاً وغير متكلفاً في تعامله مع الآخرين.

أخلاقيات محمودة وأخلاقيات مذمومة:

ويرى (اليوسف 2008) أن تنقسم أخلاقيات الموظف العام إلى قسمين هما:

1 - أخلاقيات محمودة: يجب على الموظف العام أن يتقيد ويلتزم بها، وتشمل ما يلي:

الأمانة، الإخلاص، إتقان العمل، التفرغ للعمل الوظيفي، تطبيق الأنظمة واللوائح، احترام و طاعة الرؤساء، المحافظة على المال العام، الترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة، مراعاة آداب اللباقة في التعامل مع الآخرين.

2 - أخلاقيات مذمومة: والتي يجب على الموظف العام الابتعاد عنها لتحقيق حماية النزاهة ومكافحة الفساد بثتى صورته ومظاهره وتحصين المجتمع، وتشمل ما يلي:

- الرشوة، الوساطة، الاختلاس، التزوير، قبول الهدايا والإكراميات، عدم المحافظة على سرية العمل، ممارسة بعض الأنشطة التجارية، إساءة استخدام السلطة أو استغلال النفوذ.
- إحداث تغييرات في تقارير العمل عند إعدادها في الأرقام وتغيير بعض الحقائق أو عرضها بشكل مبهم، حتى لا تظهر بعض المشاكل التي لا يراد عرضها على رؤسائه، فمن الناحية الأخلاقية هذا كذب وغش وتزوير وقذوة سيئة مما يؤدي إلى فشل الإدارة وبالتالي العمل.
- التسلق والتملق في مدح رؤسائه بما ليس فيهم والثناء على أفعالهم وأقوالهم وبالتالي يؤدي إلى ضعف مستوى الأداء، من مشاكله أنه يخدع رؤسائه وبالتالي يتصورون أنه ناجح.
- ازدراء المرؤوسين والاستهانة بهم والضغط عليهم وتكليفهم ما لا يطيقون والتعامل معهم بفظاظة واستخدام ألفاظا بذيئة مما يؤدي إلى إحباطهم مما يسبب ترك بعضهم العمل والالتحاق بعمل آخر خاصة ذوي الكفاءات، ومن الناحية الإدارية هذا يتسبب في خوف العاملين بغض النظر عن صالح العمل، وعندما يخطئ أحدهم فتحدث مشكلة ما، فإن أحدا لن يصدق القول فيما حدث، وبالتالي يضيع الوقت في البحث عن السبب الذي هو معروف أصلا للمرؤوسين.
- عدم التعاون في انجاز عمل يتوقف عليه أداء الآخرين لعملهم، فمن الناحية الأخلاقية هذا شخص غير متعاون وغير مخلص في عمله، ومن الناحية الإدارية هذا التصرف يؤدي إلى تعطل الأعمال وإن لم يواجهه من قبل الإدارة فإنه ينتشر ويصبح أسلوب تعامل عام، ينتج عن ذلك انعدام روح التعاون وهو ما يضعف أي فرصة جادة للتطوير أو لتحليل المشاكل ويجعل العمل حلبة للصراع وهذا كله ينعكس على أداء المؤسسة ونتائجها.
- التقويم بالاعتماد على المشاعر لحظة التقويم وليس على نتائج العمل خلال فترة التقويم كلها ولا يعتمد على الحقائق فمن الناحية الأخلاقية هذا ظلم ومن الناحية الإدارية هذا يحبط المخلصين ويجعلهم يفقدون الحماس لأن التقويم غير عادل وغير جاد، وعلى الجانب الآخر يشجع المنافقين في توليهم المناصب القيادية وهذا يؤدي إلى ضعف الأداء وعدم شعور المخلصين بوجود مستقبل وظيفي جيد لهم في هذه المؤسسة.

.23-10-2008 samehar.wordpress.com/2007/04/19/a041207

أخلاقيات المشرف التربوي في القوانين الفلسطينية كموظف عام:

وذلك في قانون الخدمة المدنية واللوائح التنفيذية لمجلس الوزراء وتعليمات ديوان الموظفين

(//muqtafi2.birzeit.edu/pg) و (دليل الموظف العام في فلسطين)

:www.diwana.gov.ps/qanoon.aspx www.diwana.ps/law_madanic.php&

لقد صدر قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 والمعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005 وقام مجلس الوزراء بإصدار اللوائح التنفيذية للقانون وقام ديوان الموظفين العام بإصدار التعليمات والنماذج اللازمة لتطبيق القانون ولقد تحدّث قانون الخدمة المدنية ودليل الموظف العام في فلسطين عن الوظيفة العامة بأنها تكليف للقائمين عليها وليس تشريفاً لهم؛ هدفها خدمة المواطنين والموظفين على حد سواء؛ تحقيقاً لمصلحة العمل والمصلحة العامة وتحدّث عن بعض الجوانب في أخلاقيات المهنة، وهو ما يتعلق بشروط التعيين، ومؤهلات الموظف، والحفاظ على الأسرار، والالتزام بوقت الدوام، وعالج بعض الأخلاقيات السلبية كالرشوة، واستغلال المنصب، وبيّن حقوق الموظف، وواجباته، والجزاءات العقابية في حال المخالفة المتعمدة، ويلاحظ أن هذه الجوانب النظامية تتفق مع تعاليم الإسلام وقيمه الأخلاقية، لذا فإن الالتزام بهذه النظم يعدّ التزاماً بأحكام الشريعة كما أنه التزام وظيفي، وهذا يعين الموظف على تطبيق الأنظمة حيث يستشعر الأجر من الله تعالى على تنفيذ النظام لأنه طاعة لله تعالى، وتحقيق للمصلحة العامة، وأن يكون الموظف كفوفاً لتولي مسؤولية الوظيفة، وهذا ما يدل عليه قوله (ﷺ) (إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة) رواه البخاري برقم (59) وتوسيد الأمر إلى غير أهله، أي: إلى غير الأكفاء، فالكفاءة يجب أن تكون هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، وهي تمثل مجموع عناصر وصفات ذاتية في الشخص تتصل بالكفاءة الفنية والكفاءات الإدارية والمواظبة، وحسن السلوك، وغير ذلك من الأمور المتروكة لتقدير الإدارة، فقد ورد في قانون الخدمة المدنية من النصوص الأخلاقية: المادتان: مادة (66) وتنص على واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي و مادة (67) وتنص على محظورات أخلاقية على الموظف، انظر ملحق رقم (6)، والنصوص الأخلاقية تشمل ما يلي:

النص الأول: (أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة). مادة (24) فقرة 4.

النص الثاني: (عدم إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته).

فمن صور الأمانة الحفاظ على تلك الأسرار والمعلومات و البيانات.

النص الثالث: (التفرغ للعمل الحكومي).

النص الرابع: (عدم سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي لم يمض على صدوره خمس

سنوات على الأقل)، (دليل الموظف العام، ص14).

وهذه النصوص من الفصل الرابع من الباب الثالث من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة

98 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005 عن واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي حيث:

أ. تطلب من الموظف مراعاة أحكام القانون واللوائح وتنفيذها وأن يلتزم بما يلي:

- 1- (تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناءً على تكليف من الجهة المختصة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك).
- 2- (أن يحسن معاملة الجمهور وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد)، فيكون على درجة عالية من الذوق وهذه الآداب من الإسلام كالتبسم، والكلمة الطيبة، واحترام الكبير، والرفق مع أصحاب المصالح المتصلة بعمله، وإجراء التسهيلات والمعاملات المطلوبة لهم في دائرة اختصاصه وفي حدود النظام.
- 3- (احترام مواعيد العمل): يجب على الموظف الالتزام بساعات الدوام الرسمي وأن يثبت حضوره إلى العمل وانصرافه منه وخروجه أثناء الدوام الرسمي على النماذج المخصصة لذلك فمن الأمانة أن يحافظ الموظف على وقت وظيفته فلا يصرف شيئاً منه في غير مصلحتها، وأن التسيب في الوظيفة حرام؛ لأنه غش وخيانة وأكل للأموال العامة بالباطل.
- 4- (المحافظة على الأموال والممتلكات العامة).
- 5- (احترام التسلسل الإداري في اتصالاته وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة ويتحمل كل مسئول مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته)، في قوله سبحانه {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ} النساء (59)، فعن رسول الله (ﷺ) أنه قال :
أمركم بثلاث، وأنهاكم عن ثلاث: أمركم أن تعبدوا الله، ولا تشركوا به شيئاً، وتعصموا بحبل الله جميعاً، ولا تتفرقوا، وتطيعوا لمن ولأه الله أمركم، وأنهاكم عن قيل وقال، وكثرة السؤال، وإضاعة المال، قال أبو حاتم: قوله: وتطيعوا لمن ولأه الله أمركم لفظه عام له تخصيصان، أحدهما: أن يؤمر المرء بما له فيه رضى، والثاني: إذا أمر ما استطاع دون ما لا يستطيع.
(رواه ابن حبان ج 4 ص 280 برقم 4471)، ولا يعفى الموظف ضمن حدود المسؤولية في المخالفة الانضباطية من العقوبة التأديبية استناداً إلى أمر صدر إليه من رئيسه المباشر إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر خطي صادر إليه من رئيسه المباشر بالرغم من تنبيهه للمخالفة خطياً، فعن رسول الله (ﷺ) أنه قال: (لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق) رواه أحمد (ج 1 ص 131) برقم: 1098 و(ج 1 ص 409)، والترمذي برقم (1707) وعبد الرزاق (ج 2 ص 383)، وقال (ﷺ): (لا طاعة في معصية الله، إنما الطاعة في المعروف) رواه الشيخان: كنز العمال برقم (14398).
- 6- (أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءته العلمية والعملية والإطلاع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل في الدائرة ورفع مستوي الأداء فيها).

ب - محظورات يمنح الموظف من القيام بها:

- 1- (مخالفة أحكام قانون الخدمة المدنية أو القوانين واللوائح الأخرى المعمول بها والمتعلقة بالخدمة المدنية وشؤون الموظفين).
- 2- (الجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بنفسه).
- 3- (استغلال وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة ذاتية أو ربح شخصي أو القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته)، فمن أمانة الموظف ونزاهته أن لا يستغل منصبه لمصالحه الشخصية فيحظر على الموظف إساءة استعمال السلطة الوظيفية، واستغلال النفوذ، قال رسول الله (ﷺ): (من أين لك هذا؟) رواه البخاري برقم (2382) وقد تقدم.
- 4- (أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو صورة أو نسخة أو ملخص عنها أو أن ينزعها من الملفات المخصصة لحفظها و لو كانت خاصة بعمل كف به شخصياً).
- 5- (أن يفشي أيًا من الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته خلافاً للمجالات التي يجيزها القانون حتى ولو ترك الوظيفة).
- 6- (الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة)، وشرفها فعلى الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بها، وأن يكون حسن السيرة والسلوك وأن يحافظ على خلقه وسلوكه الإسلامي أثناء أدائه العمل، وخارج العمل، فيبتعد عن إساءة سمعته وكرامته بأي شكل، ويشمل الابتعاد عن: الغش، والتدليس، والتزوير.
- 7- على الموظف القيام بأداء التزاماته التي يتطلبها القانون.
- 8- (شرب الخمر ولعب القمار في الأندية أو في المحال العامة).
- 9- (ألا يعمل خارج أوقات الدوام الرسمي عملاً خاصاً يؤثر على واجبات الموظف في نطاق عمله في الخدمة الحكومية وألا يرتبط العمل الخاص بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتأدية الموظف مهامه في الخدمة وألا يمس العمل الخاص مصلحة الخدمة مهما كانت أو مصلحة الجمهور وألا يمس العمل الخاص مركزه كموظف في الخدمة) دليل الموظف العام في فلسطين. ومحاسبة الموظفين تكون لضمان النزاهة والانضباط في أداء العمل، تعدّ تقارير دورية عن كل موظف، وإذا قام الموظف بأي فعل مخالف لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ولم يقم بتنفيذ التزاماته وواجباته الوظيفية أو امتنع عن أداء أي فعل يتطلبه القانون وجب مجازاته بإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون وتكون العقوبة وفق حجم المخالفة التي ارتكبها.

المبحث العاشر:

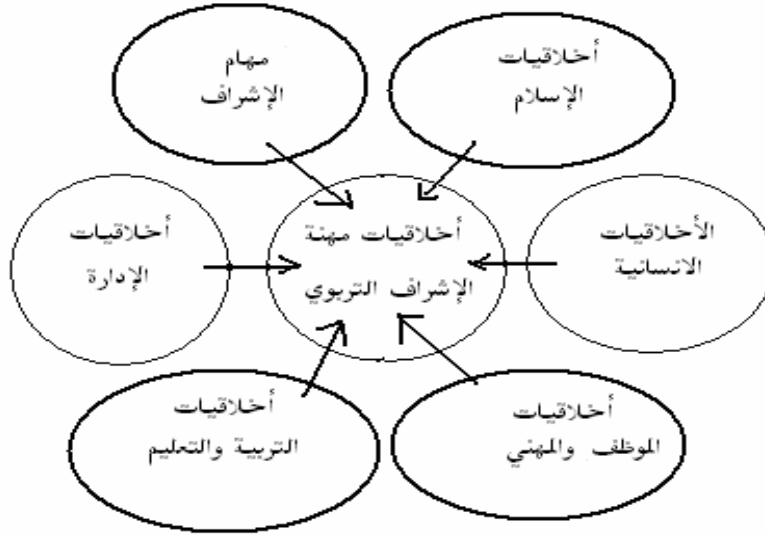
أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي

المعايير الأخلاقية لمهنة الإشراف التربوي

ويعد الإشراف التربوي في صيغته وأهدافه ومهامه الجديدة رافدا مساندا للتعليم المستمر للمعلم، وخاصة بعد تحوله من كونه تفتيشا وتسلطا وتصنيفا للمعلمين على سلم الفشل والنجاح إلى كونه إرشادا وتوجيها ومساعدة يقدمها مختص ذو خبرة إلى المعلم، ودور الإشراف التربوي في دفع عملية التعليم في اتجاه المهنية يتطلب تبني المعايير الأخلاقية للمهنة، وأن يعمل التوجيه التربوي على مساعدة المعلمين في حل ما يواجههم من مشكلات تربوية، وأن يسعى لتهيئة الظروف الملائمة لنمو المعلمين ومساعدتهم في اكتساب الكفاية الذاتية والمهارة الفنية التي تمكنهم من تقديم خدمات تعليمية أفضل، واستخدام أساليب موضوعية في تقييم أداء المعلمين، وعلى متخذ القرار التربوي أن يثير الاستعداد والرغبة لدى ممتهني التعليم، حتى يكونوا متجهين نحو المبادئ الأخلاقية للمهنة، ويؤمنوا بها، ومن ثمّ تفعلّ بطريقة إيجابية تنعكس على مخرجات التعليم وعلى المجتمع، ومن هنا فلا بد من توفير المعلومات اللازمة للمشرفين عن المبادئ الأخلاقية لمهنتهم؛ حتى يصبح لديهم اتجاه إيجابي نحوها، حيث الاتجاه ينطوي على ثلاثة مكونات، هي: المكون العاطفي، الذي يؤثر في قبول الموضوع أو رفضه، والمكون المعرفي، الذي يتضح من خلال المعلومات والحقائق الذي يعرفها الفرد عن الموضوع، والمكون السلوكي (نشواتي، 1993: ص 471)، ولكي يتكون هنا اتجاه مقبول نحو المبادئ الأخلاقية للمهنة فلا بد من توافر المعلومات اللازمة عنه بالوسائل المتاحة، ودعم قبولها وتطبيقها بصورة فاعلة، (الفالح، 2007: ص 195) وإذا كان على الإشراف التربوي أن ينمو في اتجاه اكتساب خاصية المهنية وأن يصبح مهنة مثل غيره من الأعمال التي يقدرها المجتمع فعلى الإشراف التربوي أن يحقق الشروط والمعايير التالية:

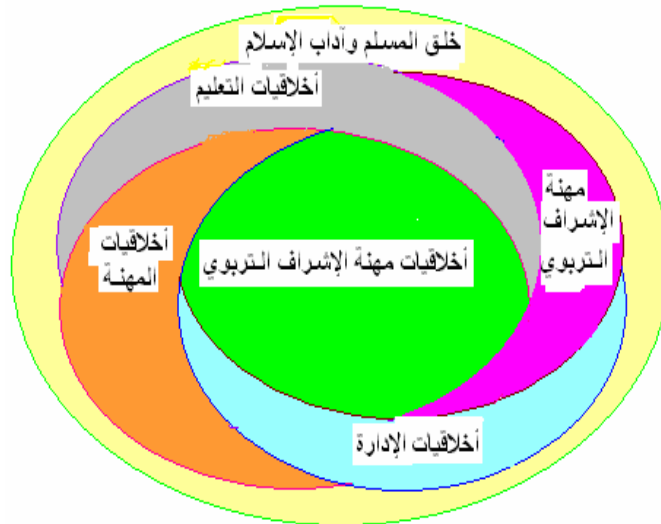
1. وضع إطار نظري للإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة.
2. تبني المشرفين طرائق ديمقراطية تعاونية في إشرافهم على أعمال المعلمين تهدف إلى مساعدة المعلمين فيما يواجههم من مشكلات وتحقيق نموهم المهني.
3. استناد تقييم المعلم إلى أسس وطرائق موضوعية.
4. اشتغال عملية الإشراف لتشمل جميع أبعاد الموقف التعليمي.
5. القيام بعملية توجيه المعلم وإرشاده في إطار من العلاقات الإنسانية التي تحترم ذاته وفكره وتحرره من خوفه. (عبد الجواد، 1992: ص 39).

وتعد أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المشرف التربوي لأنها تشكل لديه رقيباً داخلياً وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله وتقويم أداءه، والشكل التالي يبين دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:



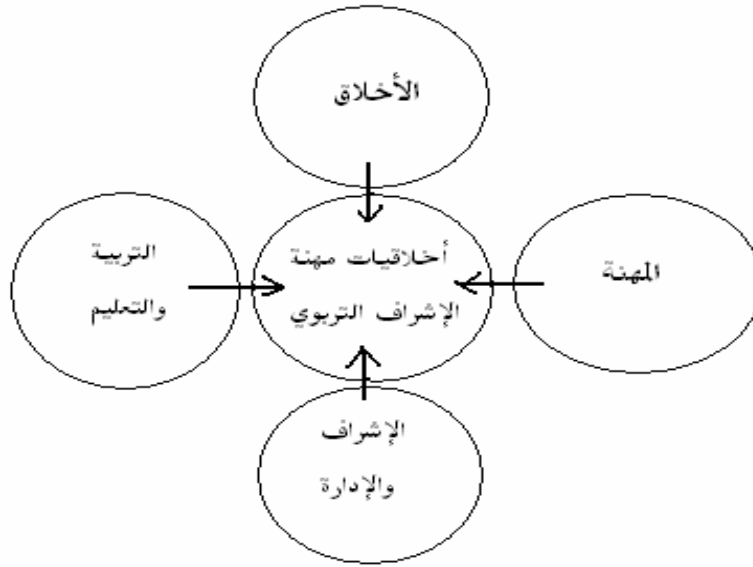
شكل (1) دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي

والشكل التالي يبين تداخل دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:



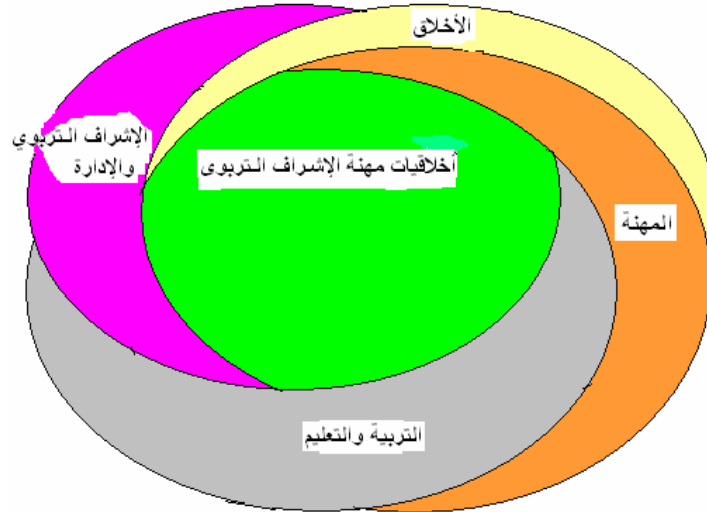
شكل (2) تداخل دوائر مصادر أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي

والشكل التالي يبين دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:



شكل (3) دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي

والشكل التالي يبين تداخل دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي:



شكل (4) تداخل دوائر العناصر المحورية لأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي

أخلاقيات مهنة المشرف التربوي:

المشرف قائد متطور ينمي نفسه ويلتزم بأخلاقيات المهنة وأهمها الأمانة والعدل والصرامة والصدق والموضوعية والإخلاص والقدرة على التواصل والتواضع والقدرة العلمية وإقامة علاقات إنسانية مع الآخرين واحترام العاملين والقدرة على تحمل المسؤولية واستخدام معايير واضحة في اتخاذ القرارات وقوة الشخصية وحسن المظهر وعدم الاعتماد على السلطة الرسمية وتقبل النقد من الآخرين. (نشوان، 1998ص33).

فالمشرف التربوي صاحب رسالة تستمد أخلاقها من هدي الشريعة الإسلامية، ومبادئ حضارة الأمة، وتوجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس، وعطاء مستمرًا؛ لنشر العلم وفضائله ويستشعر عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية. (اقتباس من: ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالسعودية: ص 8).

ويرى (الراجحي، 2006) أن على المشرف التربوي أن يتذكر أن طبيعة عمله تقوم على أخلاقيات التربية وأثرها على المعلمين والتي من أهمها ما يلي:

1. الإخلاص لله:

وهو إخلاص العلم والعمل لله، وأن يكون الباعث على العمل أولاً امتثال أمر الله، وابتغاء وجهه عز وجل، لقوله تعالى: {وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ} (البينة: 5) وقال تعالى: {قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ} الأنعام 162.

وهذا الخلق من الأخلاقيات التي ينبغي للمشرف التربوي التحلي به وذلك لأن هذا الخلق هو أساس الأعمال والأقوال ولهذا قال رسول الله (ﷺ): "إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى، فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله (ﷺ)، ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها أو امرأة ينكحها، فهجرته إلى ما هاجر إليه" رواه (البخاري: برقم 1)، ومسلم: برقم (1907)، ولذا كان حري بالمشرف التربوي أن يغرس في نفسه هذا الخلق العظيم وهو إخلاص العمل لله، وابتغاء الأجر والثواب منه، وإن حصل بعد ذلك مدح وثناء من الغير فذلك فضل من الله ونعمة، ومدار ذلك كله على النية. (الراجحي، 2006) ولا حرج على من يطمح بعد ذلك إلى شيء آخر كالفوز بنعيم الآخرة، والنجاة من أليم عذابها.

والإخلاص هو الذي يحمل على مواصلة عمل الخير، قال (النووي في التبيان ص 130): (وأول ما ينبغي أن يقصد بذلك رضا الله تعالى، فإنما يعطى الرجل على قدر نيته)، وأثر المشرف في المعلمين على قدر إخلاصه وصلاحه وحسن قصده، وإن مما يعين على التحلي بالإخلاص: العلم بأن الإخلاص يثمر تذوق متعة العمل، وادخار الثواب عند الله تعالى، والله يضاعف لمن يشاء. (الحمد، 1997: ص 16).

والعمل المثمر هو الذي يبنني على عقيدة؛ لئلا يتناقض، ولئلا يكون فساداً في الأرض، يقوم كل منهم بالعمل الذي يتولاه بحزم وإتقان، (الفالح، 2007 ص 150) قال النبي (ﷺ): (إِنَّ أَوَّلَ النَّاسِ يُقْضَىٰ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَيْهِ، رَجُلٌ اسْتَشْهَدَ فَأُتِيَ بِهِ فَعَرَفَهُ نِعْمَةً فَعَرَفَهَا، قَالَ: فَمَا عَمِلْتُ فِيهَا؟ قَالَ: قَاتَلْتُ فِيكَ حَتَّى اسْتَشْهَدْتُ، قَالَ: كَذَبْتَ، وَلَكِنَّكَ قَاتَلْتَ لِأَنْ يُقَالَ جَرِيءٌ، فَقَدْ قِيلَ، ثُمَّ أُمِرَ بِهِ فَسُحِبَ عَلَىٰ وَجْهِهِ حَتَّى أُلْقِيَ فِي النَّارِ، وَرَجُلٌ تَعَلَّمَ الْعِلْمَ وَعَلَّمَهُ، وَقَرَأَ الْقُرْآنَ فَأُتِيَ بِهِ فَعَرَفَهُ نِعْمَةً فَعَرَفَهَا، قَالَ: فَمَا عَمِلْتُ فِيهَا؟ قَالَ: تَعَلَّمْتُ الْعِلْمَ وَعَلَّمْتُهُ، وَقَرَأْتُ فِيكَ الْقُرْآنَ، قَالَ:

كَذَّبْتَ، وَلَكِنَّكَ تَعَلَّمْتَ الْعِلْمَ لِيُقَالَ عَالِمٌ، وَقَرَأْتَ الْقُرْآنَ لِيُقَالَ هُوَ قَارِئٌ، فَقَدْ قِيلَ، ثُمَّ أُمِرَ بِهِ فَسُحِبَ عَلَى وَجْهِهِ حَتَّى أُلْقِيَ فِي النَّارِ) رواه مسلم: برقم (1905)، والترمذي: برقم (2382)، والنسائي: برقم (3137)، وأحمد: برقم (8078).

فالأولى بالمشرفين العناية بالإخلاص في العمل لله، وابتغاء الأجر والثواب من الله، ثم إن حصل بعد ذلك مدح وثناء من الناس، فذلك فضل من الله. (الشلهوب، 2008:ص5).

قال (ابن رجب، 1997: ص17): "فأما إذا عمل العمل لله خالصاً، ثم ألقى الله له الثناء الحسن

في قلوب المؤمنين بذلك، ففرح بفضل الله ورحمته، واستبشر بذلك، لم يضره ذلك"، وعن أبي ذرٍّ (رضي الله عنه) قَالَ قِيلَ لِرَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) أَرَأَيْتَ الرَّجُلَ يَعْمَلُ الْعَمَلَ مِنَ الْخَيْرِ وَيَحْمَدُهُ النَّاسُ عَلَيْهِ قَالَ:

(تِلْكَ عَاجِلُ بُشْرَى الْمُؤْمِنِ). رواه (مسلم: برقم 2642)، وابن ماجه: برقم 4225)، و(أحمد: برقم

20872) ومدار ذلك كله على النية، والنية محلها القلب، وهي لا تخفى على الله، يقول تعالى:

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ

عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ {29} سورة آل عمران، وَعَنْ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ (رضي الله عنه) قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ

اللَّهِ (ﷺ) يَقُولُ: (إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى). رواه (البخاري: برقم 1)،

ومسلم: برقم (1907)، وأحمد: برقم (169) والترمذي: برقم (1647)، والنسائي: (75)، وأبو داود: برقم

(2201)، وابن ماجه برقم: 4227 ورقم (4246) البيهقي في الكبرى برقم: 182 والأباني، صحيح

الترغيب: برقم (4227).

قال (أبو زيد، 1988:ص4): "فإن فقد العلم إخلاص النية، انتقل من أفضل الطاعات إلى أخط

المخالفات ولا شيء يحطم العلم مثل الرياء، يقول سفيان الثوري رحمه الله: ما عالجت شيئاً

أشد علي من نيتي، وعن عمر بن ذر أنه قال لوالده: يا أبي مالك إذا وعظت الناس أخذهم

البكاء وإذا وعظهم غيرك لا يبكون؟ فقال يا بني ليست النائحة التكلية مثل النائحة المستأجرة"

(العقد الفريد لابن عبد ربه www.ahlalhdeth.com) و(المبارك، 2004: ص38).

2. القدوة الحسنة:

من سمات المشرف أن يظهر أمام الغير بالقدوة الحسنة لا سيما أمام المعلمين وذلك بكل ما يحمل هذا الخلق من معاني، وذلك من خلال مطابقة القول للعمل قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا

لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ} {2} كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ} الصف3، وهذه المطابقة

أسرع في الاستجابة من مجرد القول بمفرده، والمشرف هو من أحوج الناس إلى التزام هذا

الخلق وذلك لأنه قدوة لمرؤوسيه يحتذى به. (الراجحي، 2006).

فلا بد وأن يكون أول من يطبق تعليمات العمل، فلا يأمر بشيء إلا ويكون هو أول من ينفذه،

ولا ينهى عن شيء إلا ويكون هو أول من يبتعد عنه.

والرسول (ﷺ) وهو القدوة كان يأمر الناس بالخير، وهو أول من يأتيه، وينهاهم عن الشر وهو أول من يجتنبه ويبتعد عنه، وهذا من كمال خلقه (ﷺ) فقد كان خلقه القرآن، وإن مطابقة القول العمل أسرع في الاستجابة من مجرد القول بمفرده (عبد العزيز، 2001 : ص431)، وفي هذا يقول تعالى {لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا} الأحزاب 21 فلا يعقل أن ينادي بالالتزام بمواعيد العمل مثلاً وهو غير ملتزم بها، أو بالعدل وهو ظالم ، ولا بالإخلاص وهو غارق في تفضيل وتقديم أعماله ومصالحه الشخصية. (الشميمري، 2004 ص15) وكان (ﷺ) المثل الأعلى في حسن الخلق، فوصفه تعالى بقوله (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ). قال رسول الله: (بعثت لأتمم حسن الأخلاق) رواه مالك في الموطأ برقم: 1609 ومن هنا نتضح الأهمية الكبرى لمكارم الأخلاق وحسنها.

فالمشرف قدوة صالحة للمعلمين، وإن المشرف لا يستطيع إصلاح المعلمين إلا إذا كان بنفسه صالحاً؛ ولقد كان السلف الصالح (ﷺ) يستعينون بالعمل على العلم؛ لأن العلم إذا عمل به نما، واستقر، وكثرت بركته، فروح العلم، إنما هو بالقيام به عملاً، وتخلقاً، وتعليماً، ونصحاً؛ فالمشرف للعلم لا يثبت إلا إذا أنبت المحامد، وجلب السعادة، وأثمر عملاً نافعاً، وعن علي (ﷺ) (هتف العلم بالعمل فإن أجابه وإلا ارتحل)، قال (الخطيب البغدادي، 1983: ص14): إن العلم شجرة، والعمل ثمرة، وليس يعد عالماً من لم يكن بعلمه عاملاً، وقال: فلا تأنس بالعمل ما دمت مستوحشاً من العلم، ولا تأنس بالعلم ما كنت مقصراً في العمل، ولكن اجمع بينهما وإن قلَّ نصيبك منهما وإن رأس مال التعليم هو ما يأخذه الفرد من الأخلاق الصالحة بالقدوة.

قال أبو الأسود الدؤلي: (ابن عبد البر، 1978 : ج1 ص194)

يا أيها الرجلُ المعلمُ غيرهَ	هَلَا لِنَفْسِكَ كَانَ ذَا التَّعْلِيمِ
لا تته عن خلق وتأتي مثله	عار عليك إذا فعلتَ عظيمُ
وابدأ بنفسك فانها عن غيرها	فإذا انتهت عنه فأنت حكيمُ
فهناك تقبل إن وعظت ويقتهى	بالقول منك وينفع التعليمُ
تصف الدواء لذي السقام وذي	الضنى كيما يصح به وأنت سقيمُ
وأراك تلقح بالرشاد عقولنا	نصحاء وأنت من الرشاد عديمُ

ولكن ليس من شرط القدوة العصمة؛ فالعصمة إنما هي للأنبياء عليهم السلام ولا يضير تقصير إن وجد الإخلاص في النصح، والسعي في التكميل كمال، ومن الذي يخلو من النقائص؟ قال ابن برد في ديوانه: (ص45): (الحمد، 1997: ص20).

ومن ذا الذي تُرضى سجايها كلها كفى المرء نبلاً أن تعد معايبه

ولو ترك الناس النصح بحجة التقصير لما بقي ناصح على وجه الأرض، ولو كان من شرط القدوة العصمة لما بقي للناس قدوة بعد الأنبياء عليهم السلام.

إذا لم يعِظْ في الناس مَنْ هو مذنبٌ فمن يعِظُ العاصين بعد محمدٍ؟
 وقال (ابن حزم، 1998 ص79): لا عيب على من مال بطبعه إلى بعض القبائح ولو أنه أشد
 العيوب، وأعظم الرذائل ما لم يظهره بقول أو فعل بل يكاد يكون أحمد ممن أعانه طبعه على
 الفضائل ولا تكون مغالبة الطبع الفاسد إلا عن قوة عقل فاضل.
 وقال: (ص92) فرَضُ على الناس تَعَلُّمَ الخير والعمل به؛ فمن جمع الأمرين فقد استوفى
 الفضيلتين معاً، ومن علمه ولم يعمل به فقد أحسن في التعليم وأساء في ترك العمل به، فخلط
 عملاً صالحاً وآخر سيئاً، وقال: (ص93) عن الحسن أنه سمع إنساناً يقول: لا يجب أن ينهى
 عن الشر إلا من لا يفعله، فقال الحسن: ودَّ إبليس لو ظفر منا بهذه؛ حتى لا ينهى أحد عن
 منكر، ولا يأمر بمعروف، وقال: ولو لم ينه عن الشر إلا من ليس فيه منه شيء، ولا أمر
 بالخير إلا من استوعبه لما نهى أحد عن شر، ولا أمر بخير بعد النبي (ﷺ) "وحسبك بمن أدى
 رأيه إلى هذا فساداً، وسوء طبع، ثم إن ميل الإنسان بطبعه إلى بعض النقائص لا ينافي التقوى
 إذا كان لا يغشى تلك النقائص، وكان يجاهد نفسه على بغضها، ومع ذلك فكلما اقترب الإنسان
 من الكمال، وحرص على التخلص من النقائص عَظُمَ الاقتداء به، وزاد الانتفاع بحكمته؛ فلا
 يعني ما سبق أن تبقى على عيوبه دون سعي لعلاجها، ودون مجاهدة للتقوى في مدارج الكمال.
 (الحمد، 1997:ص21) و(حجازي، 2008، ص3).

3. مطابقة القول بالعمل:

قال الله تعالى: (أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ {44}
 البقرة)، وقال تعالى على لسان شعيب عليه السلام: (وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْهَأَكُمُ عَنْهُ إِنَّ
 أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ {88} هود)
 جاء في قصة الحديدية، أنه (ﷺ) نَحَرَ بُدْنَهُ وَدَعَا حَالِقَهُ فَحَلَقَهُ، فَلَمَّا رَأَوْا ذَلِكَ قَامُوا فَنَحَرُوا وَجَعَلَ
 بَعْضُهُمْ يَحْلِقُ بَعْضًا (رواه البخاري: برقم (2734)، ابن القيم، 1995: 295/3).

يقول (الغزالي، 2001: ج 1 ص97): " أن يكون المعلم (وكذلك المشرف التربوي) عاملاً بعلمه
 فلا يكذب قوله فعله؛ لأن العلم يدرك بالبصائر، والعمل يدرك بالأبصار، وأرباب الأبصار أكثر،
 فإذا خالف العمل العلم منع الرشد، وكل من تناول شيئاً وقال للناس لا تتناولوه فإنه سم مهلك
 سخر الناس منه، وزاد حرصهم على ما نهوا عنه، فيقولون لولا أنه أطيب الأشياء لما كان
 يستأثر به، ومثل المشرف في نظر المعلمين إن خالف عمله علمه، كالظل من العود فمتى
 استوى الظل والعود أعوج. (الفالح، 2007 ص153) و(الشلهوب، 2008:ص7).

4. الصدق:

إن اتصاف المشرف التربوي بصفة الصدق عند قيامة بعمله من أهم الصفات وذلك لأن عمله
 يقتضي منه ذلك، ولهذا أتى الله على الصادقين، (الراجحي، 2006) ورجب المؤمنين أن يكونوا

من أهله بقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ) {119} التوبة وقال (ﷺ): (إن الصدق يهدي إلى البر، وإن البر يهدي إلى الجنة، وإن الرجل ليصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً، وإن الكذب يهدي إلى الفجور، وإن الفجور يهدي إلى النار، وإن الرجل ليكذب ويتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذاباً) (رواه البخاري برقم: 5743 ومسلم برقم: 2607 وأبو داود 4989 والترمذي 2038 وابن ماجه 46، وأحمد: برقم: (3631) ورقم (3886) وابن حبان برقم: 272 و273 والحاكم برقم: 440 والبيهقي برقم: 20606 وأبو يعلى برقم: 5138. وعند تأمل السيرة النبوية، نجد أن النبي (ﷺ) كان يسمى بالصادق الأمين، ولقد كان لاتصافه (ﷺ) بالصدق أثراً كبيراً في دخول كثير من الناس في دين الله، فالمشرف أولى بهذه الصفة من غيره ممن يعمل في الوظائف العامة، وثمره صدقه تدعو المعلمين إلى الثقة به وبما يقول، ويجعله يكسب احترام المعلمين، ويرفع من شأنه في عمله، ويتمثل صدقه في المسئولية الملقاة على عاتقه، والتي منها نقل المعرفة بما فيها من حقائق ومعلومات للمعلمين، فإن لم يكن المشرف متحلياً بالصدق فإنه سينقل لهم علماً ناقصاً ومبتوراً، وحقائق ومعلومات مغايرة للصورة التي يجب أن ينقلها، وتجارب تربوية غير واقعية، وربما يسقط من أعين غيره. (الفالح، 2007 ص 151) فالصدق من المزايا الأخلاقية السامية، ولن يقدر عليه إلا زو همة عالية (الخواجا، 1984: ص 341)، وإذا فقد الشخص فقد ثقة الناس بعلمه لأن الكذب عائق عن التلقي. (الشلهوب، 2008: ص 6).

5. ذكياً فطناً حكيماً:

لابد أن يتصف المشرف بأن يكون ذكياً فطناً وحكيماً، فإذا ما أدرك المرؤوسون أن رئيسهم يتمتع بهذه الصفة زادت ثقتهم به، وزاد اهتمامهم بالعمل وحرصهم على الإتقان والتميز والإبداع، وقد أوتي خيراً كثيراً قال تعالى {لِيُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ} البقرة 269 وحكمته وفطنته يجب أن لا تؤدي إلى غروره وتكبره على مرؤوسيه ومن حوله من العاملين.

ومن الحكمة في التعامل مع المعلمين:

عدم تتبع للسقطات، أو التركيز على سفايف الأمور، وعدم مجاهرته بأخطاء المعلمين، وتجنب النصح والتوجيه أمام الغير، والحرص على تذليل الصعوبات للمعلمين ليتغلبوا على مشكلاتهم؛ كل ذلك يساعد في تنمية العلاقة المتينة بين المشرفين التربويين والمعلمين.

6. التواضع: وهو في حقيقته خفض الجناح، وبذل الاحترام والعطف، والتقدير لمن يستحقه،

وهو خلق يرفع من قدر صاحبه، ويكسبه رضا أهل الفضل ومودتهم، ويضفي على صاحبه إجلالاً ومهابة، (الحمد، 1997: ص 37).

والمشرف في أمس الحاجة، إلى التخلق به، لما فيه من تحقيق الاقتداء بسيد المرسلين (ﷺ)، ولما فيه من الرفعة له لما ثبت من حديث أبي هريرة (رضي الله عنه) عن رسول الله (ﷺ) قال "وما زاد الله عبدا بعفو إلا عزاً وما تواضع أحد لله إلا رفعه الله" رواه مسلم برقم: 2588 والدارمي برقم: 1628 وأبو يعلى الموصلي برقم: 6458 وكان (رضي الله عنه) مثلاً وقدوة في التواضع، وإن كان من لوازمه الذل، قال تعالى: ﴿فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهُ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُ أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ﴾ {54 سورة المائدة} قال (السعدي، 2002: 308/2) فهم للمؤمنين أدلة، من محبتهم لهم، ونصحهم لهم، ولينهم، ورأفتهم، ورحمتهم بهم، وإذا كان الإنسان يحتاج إلى التواضع في علاقته مع المجتمع. (محمود، 2001: ص181) و(الفالح، 2007 ص159) و(الشلهوب، 2008: ص14).

فإن حاجة المشرف إلى التواضع مطلوبة وهي سمه لا بد من توفرها في المشرف التربوي، لأن عمله التوجيهي يقتضي الاتصال بالمعلمين والقرب منهم حتى لا يجدوا حرجاً في سؤاله ومناقشته البوح له بما في نفوسهم من مشكلات تتعلق بعملهم، ولأن النفوس لا تستريح لمتكبر أو مغتر بنفسه، ولهذا قال رسول الله (ﷺ) (إن الله أوحى إلى أن تواضعوا حتى لا يفخر أحد على أحد، ولا يبغي أحد على أحد) رواه مسلم برقم: 2865 وأبو داود: برقم (4895)، وابن ماجه رقم: 4179 والبيهقي في الكبرى رقم: 21685، وقوله تعالى (وَإِخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ) {الحجر 88} {وَإِخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ} {الشعراء 215}.

والتواضع يصاد التكبّر، وهي خصلة ذميمة لا تعود على صاحبها بالنفع ومن أضرار عدم التواضع الذي قد يصيب بعض المشرفين جحوده للحق وعدم الخضوع له، والغرور بما لديه من علم وخبره، وترك طلب العلم لظنه أنه قد علم وفهم كل شيء، وعدم وصوله إلى أهداف عمله، ولا يعرف ما تحقق منها في البيئة المدرسية لأنه بعيد عن مخالطة المعلمين. (الراجحي، 2006) حتى يستطيع أن يعرف مشكلاتهم، وما يحتاج إليه من مراجعة للطرق والأساليب، كما أن المعلمين لا يرتاحون إلى المشرف المتكبر، فلا يصدقونه مشاعرهم وأحاسيسهم، وما يواجهونه من صعوبات، مما يجعل الفائدة التي يحصلون عليها من هذا المشرف قليلة جداً، فأثر التواضع ليس قاصراً على المشرف، بل يتعداه إلى المعلم، ويؤثر فيهم إيجاباً، وهو سبب في إزالة الحواجز بين المشرف والمعلم، وبمقدار ما يكون المعلم قريباً من المشرف، يتحصل المشرف التربوي على الخبرة بشكل أفضل، والتواضع يحقق ذلك القرب، وأن التكبر سبب لنفور المعلم من المشرف، والإعراض عن التلقي منه.

ومن الأحاديث في تواضعه (ﷺ):

— عن أنس (رضي الله عنه) قال: (إِنْ كَانَتْ الْأُمَّةُ مِنْ إِمَاءِ أَهْلِ الْمَدِينَةِ لَتَأْخُذُ بِيَدِ رَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) فَتَتَلَقُّ بِهِ حَيْثُ شَاءَتْ) رواه البخاري: برقم (6072)، وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ (رضي الله عنه) عَنِ النَّبِيِّ (ﷺ) قَالَ: (مَا بَعَثَ

اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ) فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ؟ فَقَالَ (نَعَمْ كُنْتُ أُرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ).
 رواه البخاري: برقم (2262) وابن ماجه: (2149)، وَعَنْ أَبِي مَسْعُودٍ (رضي الله عنه) قَالَ أَتَى النَّبِيَّ (صلى الله عليه وسلم) رَجُلٌ
 فَكَلَّمَهُ فَجَعَلَ تَرْعُدُ فَرَائِصُهُ، فَقَالَ لَهُ: (هُوَ عَلَىكَ فَإِنِّي لَسْتُ بِمَلِكٍ، إِنَّمَا أَنَا ابْنُ امْرَأَةٍ تَأْكُلُ
 الْقَيْدَ). رواه ابن ماجه: برقم (3312)، وصحيح الجامع: برقم (7052)، والسلسلة الصحيحة: برقم
 (1876)، وعند فتح مكة، يقول ابن إسحاق: إن رسول الله (صلى الله عليه وسلم) ليضع رأسه تواضعا لله حين
 رأى ما أكرمه الله به من الفتح، حتى إن عثنونه ليكاد يمس واسطة الرجل (ابن هشام، 2004:
 405/4)، وقال الأحنف بن قيس ما تكبر أحد إلا من ذلة يجدها في نفسه، والمتكبر يُحرم خيرا
 كثيرا بتكبره، ويروى أن مطرف بن عبد الله بن الشخير رأى المهلب وهو يتبخر في جبة خز
 فقال يا عبد الله هذه مشية يبغضها الله ورسوله فقال له المهلب أما تعرفني فقال بلى أعرفك أولك
 نطفة مذرة وآخرتك جيفة قذرة وأنت بين ذلك تحمل العذرة فمضى المهلب وترك مشيته تلك
 (الغزالي، 2001 ج3 ص293)، وقال لا يدوم الملك مع الكبر، وحسبك من رذيلة تسلب
 الرياسة، وأعظم من ذلك أن الله تعالى حرم الجنة على المتكبرين فقال تعالى: (تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ
 نَجَّلْنَاهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ) فقرن الكبر بالفساد، ومن
 الواجب أن يبتعد عن الهالة لمنصبه، وأن يخفض جناحه لمرؤوسيه، قال تعالى: {لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ
 إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَخَفَضْنَا جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ} الحجر 88 وأن يعيش
 بينهم ومعهم بكل ود وتواضع. (الشميمري، 2004 ص16). قال ابن المبارك: الغنى في النفس،
 والكرم في التقوى، والشرف في التواضع، وكان يقال: ثمرة القناعة الراحة، وثمره التواضع
 المحبة. (السفاري، 231/2).

ومن صور التواضع: إلقاء السلام، والإصغاء وحسن الاستماع، قال (ابن جماعة، 1983:
 ص60): ألا يستكف أن يستفيد مما لا يعلمه ممن هو دونه منصباً، أو نسباً، أو سناً، بل يكون
 حريصاً على الفائدة حيث كانت، والحكمة ضالة المؤمن يلتقطها حيث وجدها، قال الحميدي:
 صحبت الشافعي من مكة إلى مصر، فكنت أستفيد منه المسائل، وكان يستفيد مني الحديث، وقال
 أحمد بن حنبل: قال الشافعي: أنتم أعلم بالحديث مني؛ فإذا صح عندكم الحديث فقولوا لنا حتى
 أخذ به. (حجازي، 2008، ص3) فلا يمتنع الفاضل من الأخذ عن المفضل، ويصور القرآن
 مثلاً في التواضع للعلم من قصة موسى والخضر عليهما السلام، فهذا نبي من أولى العزم من
 الرسل يتواضع إلى مقام التلميذ مع عبد من عباد الله الصالحين (المبارك، 2004: ص35)،
 قال تعالى: {قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا} (الكهف:66).

7. التحلي بحسن الخلق والأخلاق الفاضلة والحميدة:

ويتمثل حسن الخلق في بذل الجميل، وكف القبيح، وليّن الجانب، وطلق الوجه، وقليل النفور،
 وطيب الكلمة. (حجازي، 2008، ص4) وجماع حسن الخلق أن تصل من قطعك، وتعطي من

حرمك، وتعفو عن ظلمك، (ابن تيمية: مجموع الفتاوى: ج10 ص658، وابن القيم: مدارج السالكين: ج2 ص294)، وإن من أجمل الأخلاق وأولاها خلق الحلم، فهو من أشرفها وأحقها بذوي الألباب، لما فيه من سلامة العرض، وراحة الجسد، واجتلاب الحمد، وحد الحلم ضبط النفس عند هيجان الغضب، وليس من شرطه ألا يغضب الحليم. (الحمد، 1997: ص35).

إن من أهم الصفات التي ينبغي أن يتصف بها المشرف التربوي هي حسن الخلق، فبالخلق الحسن يستطيع أن يكسب احترام مرؤوسيه ومن ثم يقودهم لتحقيق الأهداف المنشودة وهم في حالة معنوية عالية، فلا يشعر أحدهم أنه محتقر أو مهمش أو مستصغر، أو أن تصدر منه الكلمات النابية والألقاب المحقرة لمن حوله من المرؤوسين، وإنما يعاملهم معاملة إنسانية حسنة فترتفع حالته المعنوية فيقبلون على إنجاز العمل وهم في أحسن حال (الشميمري، 2004 ص18) وقد ضرب لنا رسولنا الكريم (ﷺ) المثل الأعلى في حسن الخلق، فوصفه تعالى بقوله {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} القلم4 قال رسول الله (ﷺ): (بعثت لأتمم حسن الأخلاق)، رواه أحمد ومالك برقم: 1609.

لا شك أن الكلمة الطيبة والعبارة الحسنة تفعل أثرها في النفوس، وتؤلف القلوب، وتذهب الضغائن، ولهذا كان التعبيرات التي تظهر على وجه المشرف تحدث مردوداً إيجابياً أو سلبياً لدى المعلم، وذلك لأن انبساط الوجه وطلاقة مما تأنس به النفس وترتاح إليه، بخلاف عبوس الوجه وتقطيب الحاجبين تنفر منه النفوس، والرسول (ﷺ) كان أطيب الناس روحاً ونفساً، وكان أعظمهم خلقاً يقول تعالى {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} 4 القلم ولم يكن فظاً غليظاً حاد الطباع بل كان سهلاً سماً ليناً رءوفاً بأمتة قال تعالى: ﴿لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَّحِيمٌ﴾ {سورة التوبة} وقال تعالى {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ} آل عمران159، والكاظم لغيظه عفو عن زلات غيره (الآجري، 2002: ص54)، وكذلك احترام ذاتية المعلم والعمل على الارتقاء به فالإنسان مخلوق مكرم (العقيل، 2003: ص30)، وعن عطاء بن يسار، قال: لَقِيتُ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عَمْرٍو بْنَ الْعَاصِ {قُلْتُ: أَخْبِرْنِي عَنْ صِفَةِ رَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) فِي التَّوَرَةِ قَالَ: أَجَلٌ وَاللَّهِ إِنَّهُ لَمَوْصُوفٌ فِي التَّوَرَةِ بِبَعْضِ صِفَتِهِ فِي الْقُرْآنِ، يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا، وَحَرَزًا لِلْمُؤْمِنِينَ أَنْتَ عَبْدِي وَرَسُولِي سَمِيَّتْكَ الْمَتَوَكَّلُ، لَيْسَ بِفِظٍّ وَلَا غَلِيظٍ، وَلَا سَخَّابٌ فِي الْأَسْوَاقِ، وَلَا يَدْفَعُ بِالسَّيِّئَةِ السَّيِّئَةَ، وَلَكِنْ يَعْفُو وَيَغْفِرُ، وَلَنْ يَقْبِضَهُ اللَّهُ حَتَّىٰ يُقِيمَ بِهِ الْمِلَّةَ الْعَوْجَاءَ، بَأَنْ يَقُولُوا لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَيَفْتَحَ بِهَا أَعْيُنًا عُمِيًّا، وَأَذَانًا صُمًّا، وَقُلُوبًا غُلْفًا} رواه البخاري برقم (2125).

هذه بعض صفات النبي (ﷺ)، وهي صفات من لوازم المعلم الأول، فالناس يحتاجون إلى من يرفق بهم ويعلمهم أمور دينهم، ففيهم الجاهل والصغير، والكبير، وكل أولئك يلزمهم رفق، وخلق، وحلم، ولطف، وحسن تصرف وإلا انفصوا.

ولقد ضرب رسولنا الكريم (ﷺ) أروع الأمثلة في حسن الخلق، وعن عائشة أم المؤمنين (رضي الله عنها): (كان خلقه القرآن) رواه أحمد برقم (24080).

المشرفون التربويون حري بهم أن يترسوا خطي المعلم الأول (ﷺ) الذي كان قدوة في الحلم والصبر (العليان، 2001: ص28)، والتطلي بالأخلاق الفاضلة والأدب الرفيع، وهي من أنجع الوسائل في التعليم والتربية، (الراجحي، 2006) حيث إن المعلم في الغالب يتأثر ويتخلق بأخلاق مشرفه، ويتقبل منه أكثر من غيره، فإذا كان المشرف يتحلّى بأخلاق حميدة أثر ذلك في المعلمين إيجاباً، وعلت في نفوسهم ما لم تعمله عشرات النصائح والدروس، قال (ﷺ): (مَا مِنْ شَيْءٍ يُوضَعُ فِي المِيزَانِ أَثْقَلُ مِنْ حُسْنِ الخُلُقِ) رواه الترمذي: (2003)، وأبو داود: برقم (4799)، وقول الرسول (ﷺ) (إن الرجل ليدير بحسن خلقه درجات قائم الليل، وصائم النهار) وقوله (ﷺ): (وَإِنَّ صَاحِبَ حُسْنِ الخُلُقِ لَيَبْلُغُ بِهِ دَرَجَةَ صَاحِبِ الصَّوْمِ وَالصَّلَاةِ) رواه الترمذي: (2003)، وصحيح الجامع للألباني: برقم (5726)، والسلسلة الصحيحة للألباني: برقم (1590)؛ لأن حسن الخلق سجية تأسر القلوب، وتستميل النفوس، وتشيع المحبة بين أفراد المجتمع، والمشرفون هم أولى الناس بذلك، لا سيما في مجال عملهم. (الشلهوب، 2008: ص13) وعليه فإن الأخلاق صفة حميدة ينبغي للمشرف أن يتحلّى بها، ويحث المعلمين على التخلق بها، كما أن الكلمة الطيبة، (الفالح، 2007 ص157) والبشاشة وطلاقة الوجه، من الأسباب التي تزيل الحاجز النفسي بين المشرف والمعلمين، ومثلها الحلم وانسراح صدر المشرف اتجاه المعلم له أثر في تقبل المعلمين لتوجيهات المشرف ونصائحه، ويكون مثله في ذلك إمام العلماء وقدوة طلاب العلم نبينا محمد ﷺ الذي ضرب المثل الأعلى في الصفات الحميدة، وهكذا كان العلماء الربانيون من سلف هذه الأمة ومجدديها. (المبارك، 2004: ص37).

8. الإحسان والإيثار وعدم الأنانية:

يجب أن يتصف المشرف بصفة الإيثار وبعدم الأنانية الإحسان، وألا يسعى إلى تحقيق المكاسب الشخصية من وراء اقتراحات وآراء مرؤوسيه، فإن ذلك يحبط معنوياتهم، ويفقد الثقة به، وإنما عليه إسناد الحق لأصحابه والفضل لأهله، والاعتراف للمحسنين بما أحسنوا، وذكر ذلك عند من هو أعلى منه دون أن ينسب العمل لنفسه ولم يكن هو فاعله (الشميري، 2004: ص19)، يقول تعالى: (إِنَّ اللهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ) النحل 90، قال تعالى: {وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} الحشر 9.

9. العدل والمساواة:

من سمات المشرف التربوي ويتحلّى بهما، (الراجحي، 2006) قال تعالى: {إِنَّ اللهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ} النحل 90، وقال تعالى: {وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَيَعِزُّ اللهُ أَوْفُوا ذِكْمَ وَصَاكُم بِهِ

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ} { الأنعام 152، ويقول على لسان نبيه (ﷺ): ﴿وَأْمُرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ﴾ {15} الشورى﴾، وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ {8 المائدة}، ويقول تعالى: (وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل) النساء 58 قال: (السعدي، 2002: 259/2) فالعدل الذي أمر الله به، يشمل معاملة الخلق بالعدل وألا تكون العداوة مانعة من العدل في الأحكام، أي لا يحملنكم بغضكم لهم على ألا تعدلوا، وفي قوله تعالى: ﴿اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ أي كلما حرصتم على العدل واجتهدتم في العمل به، كان ذلك أقرب لتقوى قلوبكم، قال (ابن كثير 1990: 190/2): الله يأمر بالعدل في الفعل والقول على القريب والبعيد، ويأمر بالعدل لكل أحد في كل وقت وفي كل حال. (الحمد، 1997: ص117).

وبهذا يتبين أن القيام بالقسط والعدل بين الناس من مطالب الحياة السليمة، ويتأكد العدل في عمل المشرف في تقويمه للأقوال والأعمال التي يسمعها أو يشاهدها، (الفالح، 2007 ص155) فلا مجال لمحاباة أحد، أو تفضيل أحد على أحد سواء لقرابته أو معرفته أو لأي أمر كان، فإن هذا من الظلم الذي لا يرضاه الله وصاحبه متوعد بالعقوبة، وإن اختلال هذا الميزان عند المشرف، كوجود التمييز بين المعلمين، كفيل بأن يوجد التوتر وعدم الانسجام والعداوة والبغضاء بين المشرف والمعلم. (الشلهوب، 2008: ص9)، والرسول (ﷺ) يضرب أروع الأمثلة في تحقيقه للعدل بين أفراد أمته، فعن عائشة (رضي الله عنها) قالت: (أَنَّ قُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْزُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ): أَتَشْفَعُ فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ، ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَأَيْمُ اللَّهِ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا) رواه البخاري: (3475)، ومسلم: (1688)، والترمذي: برقم (1430)، والنسائي: برقم (4895)، وأبو داود: برقم (4373)، وابن ماجه: برقم (2547)، وأحمد: برقم (24769).

وَعَنْ النُّعْمَانَ بْنِ بَشِيرٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ): اتَّقُوا اللَّهَ وَاعْدِلُوا فِي أَوْلَادِكُمْ، فَرَجَعَ أَبِي فَرَدَّ تِلْكَ الصَّدَقَةَ، رواه البخاري: برقم (2586)، ومسلم: برقم (1623).

وهذا يوضح عظم شأن العدل، وأهمية تحقيق العدل والمساواة بين المعلمين، لما فيه من إشاعة المحبة والمودة بينهم، وأنه يتأكد العدل ويتعين عند تقويم الأداء، ومن جميل ما يأخذ به المشرف التربوي نفسه خلق العدل مع المعلمين؛ فيجب أن يكون المشرف عادلاً بين مرؤوسيه وألا يفرق بينهم في تعامله معهم، ولا يحابي مرؤوساً على حساب مرؤوس آخر فشعور المرؤوسين بعدالة رئيسهم يرفع من حالتهم المعنوية وفي نفس الوقت يمنحونه ثقتهم، أما عندما تغيب العدالة تشتعل النفوس بالغضب والكرهية وتصيد الأخطاء، واليأس من العمل، وسبب النفور والوحشة. (حجازي، 2008، ص4) وفي ذلك يقول الرسول (ﷺ): (خيار أئمتكم الذين تحبونهم ويحبونكم، وتصلون عليهم ويصلون عليكم، وشرار أئمتكم الذين تبغضونهم ويبغضونكم، وتلعنونهم

ويلعنونكم (قال: قلنا يا رسول الله، أفلا نناذبهم؟ قال: لا، ما أقاموا فيكم الصلاة، لا ما أقاموا فيكم الصلاة) رواه مسلم برقم: 1855 والدارمي برقم: 2694 والبيهقي برقم: 17090.

وعكس العدل الظلم في معاملته للمروءية ولمن تحت إمرته من العمال والموظفين، والظلم ظلمات يوم القيامة (الشميمري، 2004 ص 20)، وكان معاوية (رضي الله عنه) يقول: إني لأستحي أن أظلم من لا يجد عليّ ناصرًا إلا الله، وقال سحنون بن سعيد: كان يزيد بن حاتم يقول، ما هبت شيئاً قط هيبتني من رجل ظلمته، وأنا أعلم أن لا ناصر له إلا الله، فيقول حسبي الله، الله بيني وبينك، ونادى رجل سليمان بن عبد الملك وهو على المنبر: يا سليمان اذكر يوم الأذان فنزل سليمان من على المنبر ودعا بالرجل، فقال له ما يوم الأذان فقال: قال الله تعالى: {فَأَذِّنْ مُؤَذِّنٌ بَيْنَهُمْ أَنْ لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ} الأعراف 44، قال: فما ظلمتُك قال: أرض لي بمكان كذا وكذا أخذها وكيكك، فكتب إلى وكيله ادفع إليه أرضه وأرضاً مع أرضه، ومن صورته حرمان الحقوق المادية كالأجور والرواتب، والحقوق المعنوية كالمراتب والترقيات والتقدير والاحترام، والذي يجب على العاقل إذا أمكنه الله تعالى أن لا يجعل العقوبة شيمته، وإن كان لا بد منها فليرفق فيها إلا أن يكون حداً من حدود الله تعالى ولئن يخطئ في تبرئة المسيء خير له من معاقبة البريء فقد قال (رضي الله عنه): (من اتقى الشبهات استبرأ لعرضه ودينه) كنز العمال برقم 7291 وقال (رضي الله عنه): (ادروا الحدود بالشبهات) العجلوني برقم 166 وهذا النص قاعدة شرعية، وإن العدالة في تقويم المعلمين من العناصر الهامة في تشكيل علاقة ناجحة بين المشرفين التربويين والمعلمين، ويأخذ أهميته لكون المعلم يعتبر أن نتيجته هي ثمرة الجهد والعمل؛ وعليه فإن التقويم يعد أمراً على درجة كبيرة من الحساسية، ويجعل التقويم وسيلة لتحسين الأداء، لا غاية في حد ذاته.

10. **عدم المحاباة والمحسوبية:** إن المحاباة والمحسوبية هي أولى خطوات الفساد الإداري

وتضييع المصلحة العامة، فهي تقدم منفعة لبعض الناس وتفضلهم على الآخرين، وفي ذلك إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والعدل والمساواة، ومن المحاباة أن يقرب من يرغب ومن يزين له الأعمال ويكيل له المديح، ويبعد من يقول الحق، ويحرص على الخير ويدله عليه. (الشميمري، 2004 ص 13) قال: (رضي الله عنه) إذا أراد الله بالأمير خيراً جعل له وزير صدق، إن نسي ذكره، وإن ذكر أعانه، وإذا أراد به غير ذلك جعل له وزير سوء، إن نسي لم يذكره، وإن ذكر لم يعنه. رواه أحمد: كنز العمال برقم 14629. (قال النبي (رضي الله عنه): (ما بعث الله من نبي ولا استخلف من خليفة إلا كانت له بطانتان بطانة تأمره بالمعروف وتحضه عليه وبطانة تأمره بالشر وتحضه عليه فالمعصوم من عصم الله تعالى رواه البخاري برقم: 6773، وعن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (ما من وال إلا وله بطانتان بطانة تأمره بالمعروف وتنهاه عن المنكر وبطانة لا تألوه خبالاً فمن وقى شرهما فقد وقى وهو من التي تغلب عليه منهما).

رواه النسائي برقم: 4201

11. نصحاً لرؤوسيه:

على المشرف أن يكون نصحاً ويكثر من إبداء النصح لمروؤوسيه إذا رغب في الإقلال من الأخطاء الممكن الوقوع بها، وبالتالي فإذا ما قلت أخطاؤهم زادت إنتاجيتهم وثقتهم بأنفسهم، وقربهم من رئيسهم، واحترامهم له، (الشميري، 2004 ص 21) فقد جاء في الحديث النبوي عن معقل قال: سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: (من استرعاه الله رعية فلم يحط من ورائها بالنصيحة، ومات وهو لها غاش أدخله الله النار)، رواه عبد الرزاق برقم: 20651.

جاء في حديث تميم الداري أن النبي (ﷺ) قال: الدين النصيحة ثلاثاً قلنا: لمن يا رسول الله؟ قال: لله، ولكتابه، ولرسوله، ولأئمة المسلمين، وعامتهم. (رواه مسلم (55)).

ولهذا كان لزاماً على المشرف أن يُعنى بالنصيحة وأساليبها؛ ومما تجدر الإشارة إليه أن يراعي المشرف أساليب النصيحة حسب ما تقتضيه المقامات، ومقتضيات الأحوال؛ ذلك أن الناصح يحتاج إلى علم وعقل، وروية حسنة، واعتدال مزاج وتؤدة، وإن لم تكن فيه هذه الخصال كان الخطأ أسرع إليه من الصواب، وما من مكارم الأخلاق أدق ولا أخفى، ولا أعظم من النصيحة، (صديق خان، 2000 ص 143). ([//al-klawyaa.maktoobblog.com](http://al-klawyaa.maktoobblog.com)).

ومما يحسن مراعاته في النصيحة ألا يملّ المشرف من إبدائها، قال (ابن حزم، 1998 ص 41): لا تنصح على شرط القبول، ولا تشفع على شرط الإجابة، ولا تهب على شرط الإثابة، لكن على استعمال الفضل، وتأدية ما عليك من النصيحة، والشفاعة، وبذل المعروف، ومما يدعو لقبول النصيحة أن تنتوع طرقها وأساليبها، فمن تلك الأساليب استعمال النصيحة الخاصة؛ فالمعلم يلمس من خلالها المودة، وتستطيع أن تقول فيها ما لا تستطيع قوله في العامة، ومن الأساليب الناجعة استعمال المداراة في النصيحة؛ فذلك من جميل النصح.

والمداراة ترجع إلى حسن اللقاء، وطيب الكلام، والتودد للناس، وتجنب ما يشعر بغضب. قال ابن بطلال المداراة من أخلاق المؤمنين، وهي خفض الجناح للناس، وترك الإغلاظ عليهم في القول، وذلك من أقوى أسباب الألفة. (ابن حجر، 1998: 545/10)، و(حجازي، 2008 ص 5) ومن المداراة في النصيحة ما يلي:

أ- أن تتني على المعلم بما فيه إذا قصدت بذلك أن تحمله إلى ما هو أرفع.

ب- أن تثير في المعلمين نخوتهم ومروعتهم.

ت- ومن ذلك أن تعمّد إلى إلقاء النصيحة بين المعلمين؛ فلا تستهل حديثك بمواجهتهم بما يكرهون؛ خشية نفورهم وإعراضهم.

وإنما تبتدئ بما يخف عليهم سماعه من المعاني حول الغرض، ثم تعبر عن المعنى المراد بلفظ مجمل، ثم تدنو من إيضاحه شيئاً فشيئاً، حتى لا تُفصح عنه إلا وقد ألفتة نفوسهم، وهدأت إليه خواطرهم؛ فذلك التدرج من حسن السياسة وجميل المداراة.

ث- أن تُعَرِّضَ بالشيء، وأنت تريد غيره، من باب قول العرب في المثل المشهور: إياك أعني واسمعي يا جارة. (الأمثال لأبي عبيد ص65) و(الحمد، 1997:ص96).

كأن تذكر له حالة أخرى مشابهة لحالته، وقد حدثت لشخص آخر وقع فيما وقع فيه من خطأ، ثم تخلص إلى ذم ذلك الخطأ، وتقبيحه، والتنفير منه، والتحذير من الوقوع فيه، أو تستشير الذي وقع في خطأ في كيفية علاج ذلك الخطأ، فتقول له: إن كثيراً من المعلمين قد وقعوا في بعض الأخطاء، فما رأيك في كيفية علاج ذلك الخطأ، ثم تنفذ من خلال ذلك إلى التحذير من الخطأ. أو تحت من وقع في خطأ ما على نصح فلان من الناس سواء كان ذلك زميله أو غيره، فتقول له: انصح زميلك؛ لعله يتقبل منك، ويقطع عن ذلك الأمر، ثم تبين له وجه ذلك الخطأ وسبل علاجه، إلى غير ذلك من الطرق المناسبة التي لا تريد من خلالها سوى لفت نظر من تنصحه، وإشعاره بخطئه من طرف خفي.

ث- أن تثني بحضرة المسيء على من فعل خلاف فعله؛ فهذا داعية إلى الإحسان وترك الإساءة. (ابن حزم، 1998ص62):

ج- أن تعرف أن ناساً بأعيانهم قد وقعوا في مخالفة ما، فترغب في إرشادهم، ولفت أنظارهم إلى خطئهم، فتتحمى ذكرهم بأعيانهم، خشية نفورهم أو إخراجهم، أو إعراضهم فتلجأ إلى التعريض من باب: ما بال أقوام فتشير إلى أن هناك ملاحظة حول أمر ما، وهي كذا وكذا، أو تقول: إن ناساً يعملون كذا وكذا وهم مجانبون للصواب، والدليل كذا وكذا.

(الحمد، 1997:ص98)، ويومئ إلى هذا الأسلوب ما كان يفعله النبي (ﷺ) عندما يبلغه أن بعض أصحابه (ﷺ) قد وقعوا في خطأ ما، فيسلك (ﷺ) هذا الأسلوب في علاجهم أحياناً. جاء في صحيح البخاري أن النبي (ﷺ) " قال: (ما بال أقوام يرفعون أبصارهم إلى السماء في الصلاة) (رواه البخاري 1/183)، وقال (ﷺ): (ما بال أقوام يشترطون شروطاً ليست في كتاب الله). (رواه البخاري 1/117)، وقال (ﷺ): (ما بال دعوى الجاهلية) (رواه البخاري 1/60). وقال (ﷺ): (ما بال العامل نبعثه، فيأتي فيقول: هذا لك وهذا أهدي إلي). (رواه البخاري 8/114). فالمدارة ترجع إلى ذكاء الشخص وحكمته؛ فهو الذي يراعي في مقدارها وطريقتها ما ينبغي أن يكون. (حجازي، 2008، ص6).

12. حفظ حقوق الزملاء: أن يقدّرهم، وينصح لهم، ويحب لهم ما يحبه لنفسه، ويكره لهم ما يكره لنفسه. قال (ﷺ): (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه) (رواه البخاري برقم 13 ومسلم برقم 5882).

ومن حقهم أن يزيد في الإجلال والتقدير من يكبره في السن والعلم، خصوصاً ممن لهم فضل عليه في تعليمه وتوجيهه؛ فلهؤلاء حق خاص، وقيامه بهذا الحق دليل على نبلة وكرم أخلاقه، ومن حقهم عليه أن يرفع من أقدارهم، وألا يذكرهم إلا بخير، وأن يحسن العشرة إذا اجتمع بهم،

وأن يحفظ العهد وظهر الغيب إذا فارقهم، ومن حقهم أن يدعو لهم، وأن يحرص على مناصحتهم، وعلى ستر عيوبهم، ومن حقهم أن يقبل نصيحتهم، وأن يحسن الظن بهم، وأن يحمل كلامهم على أحسن المحامل، وأن يقبل عثراتهم إذا أخطوا، وألا يعجل بمعابرتهم إذا زلوا، ومن حقهم أن يحترم تخصصاتهم وعلومهم، وألا يتدخل في شؤونهم الخاصة التي يكرهون أن يطلع عليها أحد غيرهم.

ومن حقهم ألا ينتقد أحداً منهم أمام المتعلمين لا تصريحاً ولا تلميحاً؛ لأن انتقادهم أمام المتعلمين مدعاة للزهد بهم جميعاً، (الحمد، 1997:ص32)، بل اللائق به أن يذكرهم بخير، وألا يسمح لأحد أن ينال من أحدهم؛ فذلك أهيب لهم، وأرفع لقدرهم، وإن رأى من أحد زملائه نشاطاً شجعه، وناقسه في الخير، وإن رأى كسلاً وخمولاً أخذ بيده، وحرص على نصحه، ولا يجاره في صنيعه. (حجازي، 2008، 6).

13. الشجاعة والثقة بالنفس:

وهي شجاعة الكلمة والثقة بالنفس، والاعتراف بالخطأ، وهذا لا يكاد يسلم منه أحد، ولو كان على حساب النفس، وهذا يزيد المشرف عزاً ورفعة، ولا ينقص من قدره شيئاً، (الفالح، 2007 ص161) والمشرف بحكم وظيفته، معرض لمثل هذه المواقف، فإذا جانب الصواب، فعليه أن يبادر إلى استدراكه إن علمه، فإذا أخطأ في مسألة ما وعارضه بها أحد المعلمين؟ ثم بان له الصواب، فليبادر إلى شكره، (الراجحي، 2006) وهذا ما ينبغي أن يتحلى به، فالاعتراف بالخطأ، لا يقلل من شأن فاعله؛ بل يرفعه، ودليل على شجاعته، وثقته، ومعناه إصلاح الخطأ، وعكسه الاستمرار على الخطأ والعناد فيه. (الشلهوب، 2008:ص16).

وعلى المشرف أن يثق بنفسه وبعلمه، فعن رافع ابن خديج (رضي الله عنه) قال: قَدِمَ نَبِيُّ اللَّهِ (ﷺ) الْمَدِينَةَ وَهُمْ يَأْبُرُونَ النَّخْلَ فَقَالَ: (مَا تَصْنَعُونَ؟) قَالُوا كُنَّا نَصْنَعُهُ، قَالَ (ﷺ): لَعَلَّكُمْ لَوْ لَمْ تَفْعَلُوا كَانَ خَيْرًا فَتَرْكُوهُ، فَفَقَّصَتْ، قَالَ فَذَكَرُوا ذَلِكَ لَهُ (ﷺ) فَقَالَ: (إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ إِذَا أَمَرْتُكُمْ بِشَيْءٍ مِنْ دِينِكُمْ فَخُذُوا بِهِ، وَإِذَا أَمَرْتُكُمْ بِشَيْءٍ مِنْ رَأْيِي فَإِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ، أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ) رواه مسلم، برقم 2362 ورقم (2363) فالنبي (ﷺ) اعترف ببشريته، وصحابته (رضي الله عنهم) ترسموا خطاه (ﷺ) فمن ذلك ما قاله عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) على منبر رسول الله (ﷺ): (أيها الناس ما أكثركم في صداق النساء، وقد كان رسول الله (ﷺ) وأصحابه والصدقات فيما بينهم أربعمئة درهم، فما دون ذلك ولو كان الإكثار في ذلك تقوى عند الله أو كرامة لم تسبقوهم إليها، فلا أعرفن ما زاد رجل في صداق امرأة على أربعمئة درهم، فاعترضته امرأة من قريش فقالت: يا أمير المؤمنين نهيت الناس أن يزيدوا في مهر النساء على أربعمئة درهم، أما سمعت الله يقول: ﴿وَأَتَيْنَهُمْ إِحْدَاهُنَّ قِنطَارًا فَلَا تَأْخُذُوا مِنْهُ شَيْئًا﴾ (النساء:20)، فقال: امرأة أصابت ورجل أخطأ، ثم قال: أيها الناس إني كنت نهيتكم أن تزيدوا النساء في صدقاتهن على أربعمئة درهم، فمن شاء أن يعطي

من ماله ما أحب) (ابن كثير ج 1، ص 467، والسيوطي في الدر المنثور ج 2 ص 133 ص 243 والشوكاني ج 1 ص 407، والهيثمي في مجمع الزوائد ج 4 ص 284، والعجلوني ج 1 ص 269 برقم 844). وعن محمد بن كعب قال: سأل رجل علياً بن أبي طالب (عليه السلام) عن مسألة فقال فيها، فقال الرجل: ليس كذلك يا أمير المؤمنين، ولكن كذا كذا، فقال علي (عليه السلام): (أصبت وأخطأت، وفوق كل ذي علم عليم) (ابن عبد البر، 1978: ج 1 ص 131)، وقال: (من بركة العلم وآدابه الإنصاف فيه، ومن لم ينصف لم يفهم، ولم يفهم)، إنهم أصحاب رسول الله (صلى الله عليه وسلم) ضربوا أروع الأمثلة في الشجاعة، والإنصاف، ولو كان على حساب النفس، وهذا ما يزيد المرء عزاً ورفعة، ولا ينقص من قدره شيئاً، والمشرف بحكم وظيفته، معرض لمثل هذه المواقف، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوُوا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا النساء 135).

14. علو الهمة وكبر النفس:

وهذا من الأسس الأخلاقية الفاضلة، وإليه ترجع مجموعة من الظواهر الخلقية كالجد في الأمور، والترفع عن الصغائر، والطموح إلى المعالي، فيحسن بالمشرف أن يكون ذا همة عالية، ونفس كبيرة طموحة، لا ترضى بالدون، ولا تقنع من الخير بالقليل، ولا تقف في السعي للفضائل عند حد؛ فالقناعة إنما تطلب فيما يقيم الجسم، لا فيما يقيم الأمة، وفي أمور المعاش لا في أمور المعاد، قال يحيى بن معاذ الرازي: لو كانت الدنيا تيراً يفنى، والآخرة خزفاً يبقى، لكان ينبغي للعاقل إيثار الخزف الباقي على التبر الفاني؛ فكيف والدنيا خزف فاني، والآخرة تبر باق؟ (ابن جماعة، 1983: ص 47)، فعلو الهمة وكبر النفس خلق عظيم، وغاية نبيلة، وإن آية الأمة المهيأة للخير ألا تفرغ من مأثرة إلا لتبدأ مأثرة، ولا تنفض أيديها من عمل إلا تضعها في عمل آخر، ثم إن عظيم الهمة لا يشغل باله أمر صغير، ولا يفلق فكره عمل يسير، ولا يضيع وقته في مناقشة المحقرات، بل يقوم بجليل الأعمال التي تتعصى على أولي القوة من الرجال، ومع ذلك لا يتبرم ولا يفلق، ولا يشكو كثرة الأعباء، والتبعات (الرافعي، 2002: ج 1 ص 83) و(الحمد، 1997: ص 76).

قال (المتنبي في ديوانه 378/3):

على قدر أهل العزم تأتي العزائم وتأتي على قدر الكريم المكارم
وتكبر في عين الصغير صغارها وتصغر في عين العظيم العظائم

فالمكارم منوطة بالمكاره، والسعادة لا يُعبر إليها إلا على جسر من المشقة؛ فلا تقطع مسافاتها إلا في سفينة الجد والاجتهاد. (ابن القيم في مفتاح دار السعادة: 109/1) وقد قال (عليه السلام): (حفت الجنة بالمكاره وحفت النار بالشهوات). رواه البخاري (127/8) ومسلم برقم (2822) والترمذي برقم

(2562) وكنز العمال برقم 6805، وقال النبي (ﷺ): "أحرص على ما ينفعك، واستعن بالله، ولا تعجز"، وإن أصابك شيء فلا تقل: لو أني فعلت لكان كذا وكذا، ولكن قل قدر الله وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان): رواه أحمد كنز العمال برقم (540)، وقال (ﷺ): "إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها، فليغرسها"، رواه مالك وأحمد والبخاري في الأدب وعبد بن حميد وسعيد بن منصور والبخاري وابن جرير: كنز العمال برقم (35316)، وكان من دعائه (ﷺ): "وأسألك العزيمة على الرشد"، وكان يتعوذ بالله من "العجز والكسل"، رواه مسلم وأحمد والنسائي وعبد بن حميد كنز العمال برقم (3619)، وقال (ﷺ) لأصحابه: "إن الله تعالى يحب معالي الأمور، ويكره سفاسفها"، رواه الحاكم: كنز العمال برقم (5180)، وطمان أهل الهمة العالية بأن الله - عز وجل - يمدهم بالمعونة على قدر سمو همهم، فقال (ﷺ): "إن المعونة تأتي من الله للعبد على قدر المؤونة" رواه البيهقي في الشعب والبخاري والحاكم في الكنى والعسكري في الأمثال، والبخاري والحكيم وابن شاهين وحسنه الألباني: وكشف الخفاء برقم (782).

فلا يكن طموح المشرف مقتصرًا على مطعم، أو ملابس، أو ترقية، أو زيادة ثم تقف عند هذه الغاية، ولا يعني ذلك ألا يحرص على الترقى في سلم الوظيفة أو المرتبة العلمية، مما يزداد به علمه، وتعلو به مرتبته وشرفه، فيكثر بذلك الانتفاع بعلمه، والاستفادة من جاهه. (حجازي، 2008، ص7)، قال تعالى في قصة إبراهيم (ﷺ): (وَاجْعَلْ لِي لِسَانَ صِدْقٍ فِي الْآخِرِينَ) (الشعراء: 85)، وقال عن قوم صالحين: {وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا} (الفرقان74)، فكبر الهمة سجية من سجايا الدين التي تصدر عنها الأعمال العظيمة، وتضم تحت جناحيها فضائل شتى. (الحمد، 1997: ص77).

15. عفة النفس: فإذا كان المشرف عفيف النفس، يعفها عن الشهوات والمحرمات فما من شك أن مرؤوسيه سيقنتون به، ويعفوا أنفسهم ومن ثم تستقيم الأمور في العمل طالما أن هناك بعداً عن الشبهات (الشميري، 2004 ص22) وعن أبي هريرة (رضي الله عنه) أن رسول الله (ﷺ) قال: (عرض علي أول ثلاثة يدخلون الجنة: الشهيد وعبد أدى حق الله وحق مواليه وفقير عفيف متعفف)، وعن ابن عمر (رضي الله عنهما) أن النبي (ﷺ) قال: (لا تزال المسألة بأحدكم حتى يلقي الله تعالى وليس في وجهه مزعة لحم)، وعنه (رضي الله عنه) أن رسول الله (ﷺ) قال وهو على المنبر وذكر الصدقة والتعفف والمسألة: (اليد العليا خير من اليد السفلى فاليد العليا هي المنفقة والسفلى هي السائلة). رواه البخاري برقم: 1362 ومسلم برقم: 1033 وقيل:

هي القناعة فالزمها تعش ملكاً
لو لم يكن منها إلا راحة البدن
وانظر لمن ملك الدنيا بأجمعها
هل راح منها بغير القطن والكفن

16. محاسبة النفس: هي نوع من أنواع الرقابة الداخلية يجريها الفرد على سلوكه الخاص وهي الخطوة الأولى في طريق الالتزام الأخلاقي للأفراد، وتتردد محاسبة النفس وضوحاً

وتأثيراً بالنسبة للفرد السوي، وإذا ما حاول القيام بمجموعة من السلوكيات التي لا تتفق مع المبادئ الأخلاقية شعر بوخزات في ضميره مؤلمة كلما تذكرها، وعن النواس بن سمعان قال: (سألت رسول الله ﷺ) عن البر والإثم فقال (ﷺ) البر حسن الخلق والإثم ما حاك في صدرك وكرهت أن يطلع عليه الناس). رواه مسلم برقم: (2553)، أما الفرد غير السوي فإنه يستطيع بسهولة أن يخرق القواعد والمبادئ الأخلاقية بالكذب، والخيانة والخداع والسرقة دون أن يتأثر ودون أن يعاني من ضميره الكثير.

وقد حث الإسلام على محاسبة النفس ومراجعة السلوك ليعدل المسلم من تصرفاته، ويرجع عن أخطائه، قال تعالى: {وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَنْ يَغْفِرِ اللَّهُ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ} آل عمران 135 وعن شداد بن أوس (رضي الله عنه) عن النبي (ﷺ) قال: (الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت والعاجز من أتبع نفسه هواها وتمنى على الله وعن عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) قال: (حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وتزينوا للعرض الأكبر وإنما يخف الحساب يوم القيامة على من حاسب نفسه في الدنيا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم) وعن ميمون بن مهران قال: (لا يكون العبد تقياً حتى يحاسب نفسه كما يحاسب شريكه من أين مطعمه وملبسه). رواهما الترمذي برقم: 2459.

وإذا يقدم مصلحته الشخصية على مصلحة مرؤوسيه، بل كما يحب لنفسه ينبغي أن يحب لغيره، وقد بين لنا الرسول (ﷺ) ذلك في الحديث الذي رواه انس عن النبي (ﷺ) قال: (والذي نفسي بيده لا يؤمن عبد حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه). رواه البخاري برقم: 13 ومسلم برقم: 72.

ومما يعين على محاسبة النفس وتلافي العيوب:

أ - الإقرار بالنقص: قال (ابن حزم، 1998:ص38): لو علم الناقص نقصه لكان كاملاً.

ب - معرفة العيوب: فمعرفة الداء تعين على وصف الدواء، قال (ابن المقفع، 2001: ص84): من أشد عيوب الإنسان خفاءً عيوبه عليه؛ فإن من خفي عليه عيبه خفيت عليه محاسن غيره، ومن خفي عليه عيب نفسه، ومحاسن غيره فلن يقلع عن عيبه الذي لا يعرفه، ولن ينال محاسن غيره التي لا يبصرها أبداً، وقال (ابن حزم، 1998:ص65) واعلم يقيناً أنه لا يسلم إنسي من نقص حاشا الأنبياء (ﷺ) فمن خفيت عليه عيوب نفسه فليتدارك نفسه بالبحث عن عيوبه، والاشتغال بذلك عن الإعجاب بها، وعن عيوب غيره التي لا تضره لا في الدنيا ولا في الآخرة.

ت - الخلاص من العيوب: فلا يكفي مجرد معرفة العيوب، بل لا بد من السعي في الخلاص منها، قال تعالى: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى) (الأعلى: 14)، وقال: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا) (الشمس: 9)، قال (ابن حزم، 1998:ص65) العاقل من ميّز عيوب نفسه، فغالبها، وسعى في قمعها.

ث - الغض عن عيوب الناس، والكف عن ذكرها والتعرض لها بالغمز: قال مالك: أدركت بالمدينة قوماً لم تكن لهم عيوب، فبحثوا عن عيوب الناس فذكر الناس لهم عيوباً، وأدركت بها

قَوْمًا كَانَتْ لَهُمْ عُيُوبٌ، سَكَتُوا عَنْ عُيُوبِ النَّاسِ فَسَكَتَ النَّاسُ عَنْ عُيُوبِهِمْ، فَإِلْصَاحٌ لَا يَتَأْتَى بِتَجَاهُلِ الْعُيُوبِ، وَلَا بِالْقَاءِ السَّتَارِ عَلَيْهَا؛ فَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا نَخْفِي مِنَ النِّيَّاتِ، وَمَا نَعْلَنُ مِنَ الْأَعْمَالِ، فَلِنَحَاسِبِ أَنْفُسَنَا قَبْلَ أَنْ نَحَاسِبَ، وَلِنَجْعَلَ مِنْ ضَمَائِرِنَا عَلَيْنَا رَقِيبًا. (حجازي، 2008، ص7).

ج- **حسن التعاهد للنفس:** وقال (ابن حزم، 1998:ص33): إهمال ساعة يفسد رياضة سنة.

17. **الصبر واحتمال الغضب:**

وهو منزلة رفيعة لا ينالها إلا ذوو الهمم العالية، والنفوس الزكية، والغضب هو ثورة في النفس، يفقد فيها الغاضب اتزانه، وتتقلب الموازين عنده، فلا يكاد يميز بين الحق والباطل وهي خصلة غير محمودة، إلا ما كان منها غضباً لله، فإنه (ﷺ) لم يكن يغضب لنفسه ولم ينتصر لها قط إنما كان يغضب إذا انتهكت حرمة الله رواه البخاري برقم 966.

ووجه تعلق هذا الخلق بالإشراف التربوي، هو أن المشرف يتعامل مع أفراد يختلفون في الطباع، والأفكار، ومستويات الإجابة، وهذا الخلق ليس سهل المنال، بل إنه يحتاج إلى طول ممارسة من المشرف حتى يعتاد ذلك ويألفه، وفقدان الصبر يوقع المشرف في حرج شديد، خصوصاً إذا كان ذلك أثناء ممارسته لعمله، فإن المشرف يواجه عقليات متفاوتة في الإدراك والتصور والاستجابة، بل إن من أشدها وقعاً وأثراً على المشرف إذا تعرض المشرف لكلمة نابية من غيره، وليس ذلك بمستغرب من البشر لاختلافهم في الطباع، والإدراك ونحو ذلك، فإن احتواء الغضب والسيطرة عليه، علامة قوة شخصية للمشرف، ودليل على اتزانه، وليست علامة ضعف، وقوته في ذلك الرسول (ﷺ)، وقد قال (ﷺ): (لَيْسَ الشَّدِيدُ بِالصُّرْعَةِ إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ). رواه البخاري: (6114)، ومسلم: (2609) (النووي، 1981: ص42). (الراجحي، 2006) و(الفالح، 2007 ص165) و(الشلهوب، 2008:ص20).

وَعَنْ أَنَسٍ (رضي الله عنه) قَالَ: (كُنْتُ أَمْشِي مَعَ رَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) وَعَلَيْهِ بُرْدٌ نَجْرَانِيٌّ غَلِيظُ الْحَاشِيَةِ، فَأَدْرَكَهُ أَعْرَابِيٌّ فَجَبَذَهُ بِرِدَائِهِ جَبَذَةً شَدِيدَةً، حَتَّى نَظَرْتُ إِلَى صَفْحَةِ عَاتِقِ رَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) قَدْ أَثَرَتْ بِهَا حَاشِيَةُ الْبُرْدِ مِنْ شِدَّةِ جَبَذَتِهِ، ثُمَّ قَالَ: يَا مُحَمَّدُ مُرْ لِي مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي عِنْدَكَ، فَالْتَفَتَ إِلَيْهِ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ) ثُمَّ ضَحِكَ ثُمَّ أَمَرَ لَهُ بِعِطَاءٍ) رواه البخاري: برقم (3149)، (5809) ومسلم برقم: (1057)، قَالَ النُّووي فِي شَرْحِهِ لِلْحَدِيثِ السَّابِقِ: (فِيهِ اِحْتِمَالُ الْجَاهِلِينَ وَالْإِعْرَاضِ عَنْ مَقَابِلَتِهِمْ، وَدَفْعِ السَّيْئَةِ بِالْحَسَنَةِ)، وَلَاشِكْ أَنَّهُ مَهْمَا بَلَغَ مِنْ أَمْرٍ فَهُوَ دُونَ فِعْلِ ذَلِكَ الْأَعْرَابِيِّ بكَثِيرٍ، وَعَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ (رضي الله عنه) قَالَ: (قَسَمَ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ) قَسَمًا، فَقَالَ رَجُلٌ: إِنَّهَا لِقِسْمَةٌ مَا أُرِيدُ بِهَا وَجْهَ اللَّهِ، فَقَالَ (ﷺ): (قَدْ أُوذِيَ مُوسَى بِأَكْثَرَ مِنْ هَذَا فَصَبِرَ) رواه البخاري: برقم (3150)، ومسلم: برقم (1062).

يقول (الغزالي، 2001:ج3ص263): (ومن آثار الغضب خروج الأفعال عن الترتيب والنظام، واضطراب الحركة والكلام، وإضرار السوء والشماتة)، وعلاج ذلك بكظم الغيظ والعفو، قال

تعالى: ﴿الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ {سورة آل عمران}، وفي الحديث (يقول الغاضب: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم) رواه البخاري: برقم (5764)، ويسكت الغاضب ولا يتكلم، وعدم التجاوب معه وفي وصيته (ﷺ) قال: (لا تغضب) رواه أحمد: برقم (2552)، وإذا كان قائماً فليجلس، وإن لم ينطفئ غضبه فليضطجع، وأن يتوضأ الغاضب وضوءه للصلاة، فإن الغضب يُطفأ بالماء كما جاء في الحديث، رواه أحمد: برقم (17524)، فالصبر عامل قوي في نجاح المشرف.

18. التشجيع وإظهار الإعجاب:

قال الله تعالى: ﴿وَلَا تَسْأُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ﴾ البقرة 237 فالمشرف التربوي لابد أن يختار من أساليب التشجيع ما يناسب المعلمين وعمله مراعيًا في ذلك الفروق الفردية. (الراجحي، 2006) فالإنسان يحب أن يتلقى المديح ولكن ليس إلى درجة النفاق، الإنسان يحتاج إلى المجاملة وإظهار الإعجاب الذي يجدد الثقة بنفسه، ولكن يفضل أن يظهر هذا الإعجاب في محله بكلمة مخصصة وفي الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة. (www.taifedu.gov.sa). والتشجيع: له فعل عجيب في أسر القلوب، وكسر الخمول، وباعث على الاستزادة، وهو وسيلة لا غاية، فعن أبي موسى الأشعري (رضي الله عنه) قال: (قدمت على رسول الله ﷺ وهو بالبطحاء فقال: أحجبت؟ قلت نعم قال: بم أهلت؟ قلت: لبيك بإهلال كإهلال النبي ﷺ) قال: أحسنت) رواه البخاري برقم 1637 ومسلم برقم 1221 والدارمي برقم 1815. (الكثيري وآخرون، 2003: ص 170 www.edc.gov.sa).

19. التعاون:

قال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى) (سورة المائدة 2) فلا بد للمشرف التربوي أن يشجع العمل الجماعي وإشعار المعلمين بأنه واحد منهم. (الراجحي، 2006)، وأن يتعاون مع زملائه ومع رؤسائه، فيحسن علاقته بهم، ويقوم بما يُسند إليه على أكمل وجه وأتمه، وأن يحرص على مناصحتهم فيما يراه خللاً، ويبيدي رأيه فيما يرى أنه أفضل مما هو معمول به، مع مراعاة ألا ينصح أو يقترح على شرط القبول، لئلا يعظم في نفسه ألا يؤخذ برأيه، وأن يستمع لملاحظاتهم وإرشاداتهم، وأن يحرص على جمع الكلمة. (الحمد، 1997: ص 33). وأن يتعاون مع المعلمين بان يعمل معهم بروح الفريق الواحد وأن يشجع العمل الجماعي لفوائده دون أن يطغى على العمل الفردي للتمييز والتنافس.

20. الشورى والتواصي بالحق:

قال تعالى لنبيه (ﷺ): ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: 159) مع وفور عقله، وسداد رأيه وسعة علمه (ﷺ)، فكيف بغيره، وقال تعالى في وصف المؤمنين: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ (الشورى: 38)، وللشورى أهمية عظيمة لأنها تقيض على العمل جو العلاقات الإنسانية بتقوية

رابطة الألفة بين المشرف والمعلمين وتحقيق الراحة والرضا والطمأنينة لهم مما يؤدي إلى سرعة تقبل القرار والعمل على تنفيذه بالصورة المطلوبة. (الراجحي، 2006)، فللشورى تأثير كبير لدى المرؤوسين في رفع حالتهم المعنوية ورضاهم ومشاركتهم، حيث تنمي المعرفة، وتقوي الأواصر بين المتشاورين؛ لأنهم إذا تشاوروا شعروا بأن أمرهم واحد، ومصالحهم مشتركة، فقويت المحبة، وزالت العداوة، ولهذا كان النبي (ﷺ) كثير المشاورة لأصحابه. (حجازي، 2008، ص9).

قبل من بدأ بالاستشارة وثنى بالاستشارة فحقيق أن لا يخيب رأيه كما يكسب بذلك احترام من حوله من المرؤوسين ، ويضمن مشاركتهم وتبنيهم للرأي ، وحرصهم على نجاحه، والمشرف تواجهه قضايا معقدة، يحتر فيها، ولا يجد لها حلاً أو مخرجاً، فيبحث عن حلها عن طريق المطالعة والبحث، وعن طريق طلب الاستشارة من زملائه. (الفالح، 2007 ص169) و(الشلهوب، 2008: ص24)، يقول (السعدي، 2002: 445/1): (هي في الأمور التي تحتاج إلى استشاره، ونظر وفكر، فإن فيها من الفوائد والمصالح الدينية والدنيوية، ما لا يمكن حصره من تتور الأفكار، وزيادة للعقول).

وعن ابن عباس (رضي الله عنه) قال: لما نزلت: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ قال رسول الله (ﷺ): (أما إن الله ورسوله لغنيان عنها، ولكن الله جعلها رحمة لأمتي، فمن استشار منهم لم يعدم رشداً، ومن تركها لم يعدم غيًّا) (الشوكاني 1995: ج1 ص441)، فالمشورة سبب في القرب من إصابة الحق، وفي تركها مقاربة الخطأ والوقوع فيه، فحري بكل مشرف أن يسأل ويشاور من هو أعلم منه فيما أشكل عليه، وليبتعد عن الترفع، والأنفة، وتعاضم النفس من سؤال غيره وطلب رأيه ومشورته، فذلك ترفع في غير محله، ولو كان ذلك محموداً لكان النبي (ﷺ) أولى الناس به، فعلى المشرف أن يسأل عما أشكل عليه فهمه، أو تعسر عليه حله، ولا يقل إن هذا تهوين من شأنه، أو نقص من قدره، لا بل هو دليل على كمال العقل ورجاحته.

ويجب أن يتصف المشرف وخاصة عند اتخاذ القرارات الهامة بصفة الشورى فلا يكون مستتبداً برأيه وإنما عليه أن يشاور ويشيع جو المشورة، والأحاديث النبوية التي تدعو إلى المشورة كثيرة، بل إن تطبيقاته (ﷺ) لمبدأ الشورى واسعة وما أدل على ذلك من قول أبي هريرة: ما رأيت أحداً أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله (ﷺ).

فعندما لا ينفرد المشرف باتخاذ القرار بل يلجأ إلى المعلمين ومرؤوسيه وخاصة الأمناء الأقوياء لمشاورتهم فيقوى الرأي ويسدد ويكون أدعى إلى الحكمة والصواب.

ولمحمد الوراق (الشمميري، 2004: ص23):

إن اللبيب إذا تفرق أمره فتقَّ
وَأخو الجهالة يستبد برأيه
الأمور مناظرا ومشاورا
فتراه يعتسف الأمور مخاطرا

إشراك المشرف للمعلم في اتخاذ القرارات واحترام وجهة نظره:

لأن الجميع يجمعهم هدف واحد وهو مصلحة المتعلم باعتباره محور العملية التعليمية، بما يحقق التناسق والتكامل والانسجام بين الجميع، واحترام وجهة نظر المعلم، يساعد على تعزيز انتماء المعلم لمهنته، وإحساسه بالنجاح في مهماته، وزيادة الارتباط الإنساني بينه وبين المشرفين التربويين.

21. الرحمة والرفق والعفو والحلم:

قال تعالى: {مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ} الفتح 29 وقال تعالى: {أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ} المائدة 54 فالرحمة بين العاملين في المجال التربوي تعتبر من الصفات التي ينبغي للمشرف التربوي أن يتصف بها فعن جرير بن عبد الله (رضي الله عنه) قال: قال رسول الله (ﷺ) (لا يرحم الله من لا يرحم الناس) رواه البخاري برقم 6941 والبيهقي برقم 17682 وأحمد وأبو يعلى والطبراني وابن خزيمة: كنز العمال برقم [5986] و5987 و5990. والمشرف الذي يكون رحيماً مع مرؤوسيه يحبونه ويخلصون له وكذلك ترتفع حالتهم المعنوية (الراجحي، 2006) وكان الأحنف يقول:

أقول للنفس تصبيراً وتعزية إحدى يدي أصابتنى ولم ترد

كلاهما خلف من فقد صاحبه هذا أخي حين أدعوه وذا ولدي

وقيل من عادة الكريم إذا قدر غفر، وإذا رأى زلة ستر (الشميمري، 2004 ص 24).

فالمشرف عليه أن يصبر على المعلمين ويسعى إلى تقدمهم وتطورهم، ويسعد بترقيتهم ونجاحهم، وفتح سبل الخير لهم، وعن عائشة (رضي الله عنها) قالت: سمعت رسول الله (ﷺ) يقول في بيتي هذا: (اللهم من ولي من أممي شيئاً، فشق عليهم، فاشقق عليه، ومن ولي من أممي شيئاً، فرفق بهم، فافرق به) رواه مسلم برقم: 1828 وابن حبان برقم: 553 والبيهقي في الكبرى برقم: 18415 وهذا لا يتنافى مع أن يكون المشرف حازماً جاداً لا يترك مجالاً للتسيب

والخمول والكسل، ويحرص على متابعة الموظفين، وحثهم على الإنجاز والفعالية وكان الأحنف بن قيس كثير العفو والحلم، ويقول ما آذاني أحد إلا أخذت في أمره بإحدى ثلاث: إن كان فوقي عرفت له فضله، وإن كان مثلي تفضلت عليه، وإن كان دوني أكرمت نفسي عنه، وكان مشهوراً بين الناس بالحلم وبذلك ساد عشيرته وكان يقول: وجدت الاحتمال أنصر من الرجال ويقول لقد حبيب إلي العفو، حتى إنني أخاف أن لا أثاب عليه وتلا قوله تعالى: {فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ} الشورى 40 وقال علي كرم الله وجهه: أولى الناس بالعفو أقدروهم على العفو به، وعن عائشة (رضي الله عنها) قالت قال رسول الله (ﷺ): (أقبلوا ذوي الهيئات عثراتهم

(وفي رواية زلاتهم) إلا حداً من حدود الله). رواه أبو داود رقم: 4375 وابن حبان برقم: 94

وأحمد برقم: 24946 وأبو يعلى الموصلي برقم: 4953 والبيهقي في الكبرى برقم: 17113.

وعندما يكون قادراً على توقيع عقوبة ثم يعفو يزداد حبهم واحترامهم له وهو في ذلك يكون ممثلاً لتوجيهات القرآن الكريم حيث يقول تعالى (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاصْفَحْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)، وعن أبي هريرة عن النبي ﷺ اطلبوا العلم واطلبوا مع العلم السكينة والحلم، لينوا لمن تعلمون ولمن تتعلمون منه، ولا تكونوا من جبابرة العلماء، فيغلب عليكم جهلكم) كنز العمال برقم 29267، وقال على بن أبي طالب (عليه السلام): (من لانت كلمته وجبت محبته). رواه الخطيب البغدادي في كتاب المؤتلف والمختلف و(الجاحظ في البيان والتبيين 2 / 174).

و (www.toislam.net/files.asp) و (www.ikhwan.net/wiki/index.php) قال رسول الله ﷺ: (إنما أنا لكم مثل الوالد لولده). رواه ابن ماجه ص: (114) و(313)، وأحمد (2/ 250)، والدارمي (674) وابن خزيمة برقم (80). (www.islamweb.net/newlibrary).

(الكثيري وآخرون، 2003: ص170 www.edc.gov.sa).

22. المسؤولية :

قال الرسول (ﷺ) (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته) رواه البخاري برقم (1893)، ومسلم برقم (1829)، فالشعور بالمسؤولية يؤدي إلى الإحساس بالإيثار وحب الآخرين.

(الراجحي، 2006).

فمسؤولية التعليم عظيمة، والأمانة ثقيلة، والأمة ترحو أن يُبنى جيل قوي، شديد العزائم، شديد الآراء، متين العلم، متماسك الأجزاء، فمن وطن نفسه على المكروه هانت عليه الشدائد.

قال (ابن حزم، 1998: ص26): وطن نفسك على ما تكره يقل همك إذا أتاك، ويعظم سرورك ويتضاعف إذا أتاك ما تحب مما لم تكن قدّرتّه. وقد قال احد الحكماء:

إذا ما الجرح رمّ على فساد تبين فيه تفريط الطبيب

وقال (شوقي، 1951: ج1ص226):

وإذا المعلم ساء لحظ بصيرة جاءت على يده البصائر حولا

وإذا أتى الإرشاد من سبب الهوى ومن الغرور فسمه التضليلا

وإذا أصيب القوم في أخلاقهم فأقم عليهم مأتما وعويلا

وقد نهى الإسلام عن التقصير في الواجبات، وحض على الأعمال في مواقيتها، وقبح الكسل، والتواكل، وإضاعة الوقت، فشرع بذلك كل شرائع الحزم والقوة وضبط النفس مالم يشرعه قانون، ولم تأت به عقلية. (الشميري، 2004ص25)، قال الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا) (النساء: 58).

فالمعلمون والمشفرون يرعون أطفال الأمة؛ إنهم أمانة الله عندهم، والأمة سلمتهم إليهم أطفالاً؛ ليردوهم إليها رجالاً، وأوعية؛ ليملئوها بالفضيلة والمعرفة، (الحمد، 1997: ص7) و(حجازي،

2008، ص9) وعلى المشرف أن يشعر بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه وارتبط به وأن يؤديه على أحسن الوجوه.

23. العلم والكفاءة الإدارية ومعرفة أحوال العمل: وأن يعرف ما هو المطلوب منه وما هي واجباته ومنطلقات عمله، يقول تعالى عن يوسف عليه السلام: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ) (يوسف: 55) وقال تعالى: (إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (القصص: 26)، فالمشرف عليه أن يكون على درجة عالية من الكفاءة الإدارية، والعلم بأحوال العمل، بل يعمل على تنمية ذلك في نفسه، ذلك أن شعور المرؤوسين أن رئيسهم على قدر كبير من الكفاءة والعلم، سيشرعهم بالاطمئنان، وستزداد ثقتهم به وطاعتهم له، أما إن كان غير ذلك فقد يستصغرونه ويستصغرون العمل والمسئولية التي أوكل إليها (الشميمري، 2004، ص26)، وقد بين القرآن الكريم بأن العلم والكفاءة تميز أصحابها عن غيرهم الذين لا يتمتعون بها، يقول تعالى: {قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ} الزمر9.

24. استحضار فضل العلم واستمرار الاشتغال به وطلب المزيد منه:

فالعلم شأن جليل، وفضل عظيم، فالمشرف بما يقدمه في سبيل العلم يُرَكِّي علومه، ويعود بالنفع عليه وعلى أمته، قال تعالى: {يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ} (المجادلة: 11). وقال ابن عباس (رضي الله عنه): العلماء فوق المؤمنين مئة درجة، ما بين الدرجتين مئة عام. (ابن جماعة، 1983: ص27) و(حجازي، 2008، ص10) و(الحمد، 1997: ص4).

ولا يستكف المشرف من التعلم، ولا يقنع بما لديه من العلم، فالعلم أساس تُرفع عليه قواعد السعادة، ولا تفتح كنوزه إلا بتدقيق النظر ممن تصدى للإفادة والاستفادة، ولا يكفي بالشهادة التي تؤهله للتعليم.

وإنما ترفع الأوطان رأسها، وتبرز في مظاهر عزتها بهم أولئك الذين يقبلون على العلم بجدة وثبات، ولا ينقطعون عنه إلا أن ينقطعوا عن الحياة، لا تحول بينهم وبين نفائس العلوم وعورة المسلك، ولا طول مسافة الطريق، فالاشتغال بالعلم، والتزود منه يثبته، ويزيده، ويفتح أبوابه، ولو لم يأت من ذلك كله إلا أن الاشتغال بالعلم يقطع عن الرذائل، ويوصل إلى الفضائل، قال (ابن حزم، 1998: ص21): لو لم يكن من فائدة العلم والاشتغال به إلا أنه يقطع المشتغل به عن الوسوس المصنوية والآمال التي لا تقيد غير الهم وكفاية الأفكار المؤلمة للنفس لكان ذلك أعظم داع إليه فكيف وله من الفضائل ما يطول ذكره، قال سعيد بن جبيرة: لا يزال الرجل عالماً ما تعلم، فإذا ترك العلم وظن أنه قد استغنى واكتفى بما عنده فهو أجهل ما يكون، (ابن جماعة، 1983: ص60) ورسول الله (ﷺ) وهو المعلم والمزكى من الله عز وجل يأمره الله أن يقول: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه: 114).

والجد والاجتهاد في أخذ العلم واستغلال الأوقات بتفريغها للقراءة وحضور مجالس العلم، والحلقات والدورات العلمية والاستفادة منها، ومن اجتهد في طلب العلم نال المراتب العليا في الدنيا والآخرة. (الحمد، 1997:ص4)، يقول أبو الهلال العسكري: "فإذا كنت أيها الأخ ترغب في سمو القدر، وارتفاع المنزلة بين الخلق وتلتمس عزاً لا تتلمه الليالي والأيام ولا تحيِّقه الدهور والأعوام، هيبيةً بغير سلطان وغنى بلا مال ومنعة بغير سلاح وعلاء من غير عشيرة وأعاوناً بغير أجر وجندا بلا فرض: فعليك بالعلم، فاطلبه في مظانه تأتلك المنافع عفواً، واجتهد في تحصيله ليالي قلائل ثم تذوق حلاوة الكرامة مدة عمرك وتمتع بلذة الشرف فيه بقية أيامك واستبق لنفسك الذكر به بعد وفاتك" (المبارك، 2004:ص41) وهذا العلم إن أعطيته كلك أعطاك بعضه وإن أعطيته بعضك لم يعطك شيئاً كثيراً فيجتهد المشرف في الاستزادة منه والانتفاع به وتوظيفه في تحسين مخرجات التعليم.

25. السخاء بالعلم: وهو من أعلى مراتب السخاء، وهو أفضل من السخاء بالمال؛ لأن العلم أشرف من المال، ومن السخاء بالعلم أن تستقصي للسائل جواباً شافياً؛ فلا يكون جوابك بقدر ما تدفع به الضرورة، وألا تقتصر على مسألة السائل، بل تذكر له نظائرها، ومتعلقاتها، ومآخذها بحيث تكفيه وتشفيه مثل حديث الوضوء من ماء البحر، فإن العلم يزيد بكثرة إنفاقه وبذله، وقال (ابن حزم، 1998: ص22): البخيل بالعلم أأم من البخيل بالمال؛ لأن البخيل بالمال أشفق من فناء ما بيده، والبخيل بالعلم بخل بما لا يقنى بالنفقة، ولا يفارقه مع البذل، ومن السخاء بث العلوم النافعة قال (السعدي، 2002: 455/1) من آداب العالم بث العلوم النافعة بحسب الإمكان، حتى لو تعلم مسألة واحدة ثم بثها كان من بركة علمه، ولأن ثمرات العلم أن يأخذها الناس عنك؛ فمن شح بعلمه مات علمه بموته، وربما نسيه وهو حي، كما أن من بث علمه كان حياة ثانية، وحفظاً لما علمه، وجازاه الله من جنس عمله (حجازي، 2008، ص11).

1- الإطلاع على الجديد والمفيد فيما يخدم التربية والتعليم: فذلك مما ينمي المهارة، ويعين على الارتقاء بالمستوى.

ب- سعة الأفق: فيحسن بالمشرف أن يكون ذا أفق واسع؛ فذلك من أسباب سعادته، وأدائه لمهنته كما ينبغي؛ ذلك أن الخطأ والقصور قد يكون لدى المعلم وبخاصة في هذا الوقت، وحين يدرك المشرف ذلك يضع الأخطاء في حجمها الطبيعي، ولا يتسنى للمشرف أن يعمل ذلك إلا إذا كان واسع الأفق، أما ضيق الأفق فيخاف الأمور الصغيرة، ويشتد فزعه من الحوادث النافهة الحقيرة، ويغضب أشد الغضب للكلمة النابية، ويصل إلى أقصى حد من الغضب للحوادث اليومية التي يكفي لمروها غض الطرف عنها، ويمكن بقليل من سعة العقل، ورحابة الصدر أن ينظر إليها، ويبتسم من حدوثها، ولكنه يمعن في الألم منها؛ لضيق أفقه، وقلة تحمله، فالذي يؤمل أن يسير الناس كما يشتهي، ويعملوا على وفق ما يريد فخيراً له ألا ينتظر طويلاً؛ لأنه قد

رام مستحيلاً، ولكن خير من ذلك أن يأخذ الناس كما هم، وأن يتلقى أعمالهم الصغيرة بصدر رحب، وأفق واسع، ونفس مطمئنة، فمن ضاق صدره، وقلَّ احتماله تنغصت حياته، ولم يصدر عنه خير كثير، أو عمل كبير. (أمين، 1958: ج3ص194) و(الحمد، 1997: ص41) و(الحمد، 2000: ص80) و(حجازي، 2008، ص12).

قال (الرافعي، 2002: ج1ص50): إذا استقبلت العالم بالنفس الواسعة رأيت حقائق السرور تزيد وتتسع، وحقائق الهموم تصغر وتضيق، وأدركت أن دنياك إذا ضاقت فأنت الضيق لا هي. **26. عدم تأجيل الأعمال عن وقتها الحاضر:** إما هروباً منها، أو تكاسلاً في أدائها، فهذا لا يحسن بالمشرف التربوي؛ فالعمل الذي يؤجل قلَّ أن يُعمل، وإذا عُمل فقلَّ أن يُعمل بإتقان كما لو كان في وقته، وإذا عمل في غير وقته ولو بإتقان أثر في الغالب على أعمال أخرى. فينبغي للمشرف أن يحزم أمره، وأن يؤدي عمله بكل جد، وأن يغتنم كل فرصة ولو قلَّت؛ ليعمل بها ما تيسر ولو كان قليلاً؛ فذلك مما يبعث نشاطه، ويريحه من تراكم الأعمال.

قال (ابن المقفع، 2001: ص152): إذا تراكت عليك الأعمال فلا تلتمس الرُّوح بالروغان منها؛ فإنه لا راحة لك إلا في إصدارها، وإن الصبر عليها هو الذي يخففها عنك، والضجر هو الذي يراكمها عليك، وقال (ابن حزم، 1998: ص28): لا تحقر شيئاً من عمل غدٍ أن تحقِّقه بأن تعجله اليوم وإن قلَّ؛ فإن من قليل الأعمال يجتمع كثيرها، وربما أعجز أمرها عند ذلك فيبطل الكل. (حجازي، 2008، ص12).

27. أن يكون متخصصاً: بأن يكون المشرف منقناً للعلم الذي يدرسه عالماً بتفاصيله أكثرًا في قراءته ملماً بالعلوم ذات الصلة به مطلعاً على قديمها وحديثها وحدث ما مستجداتها ومنشوراتها، وأن يكون المشرف التربوي على علم راسخ في مجال تخصصه.

28. الإصغاء للمتحدث والإنصات للسائل: فلا يليق بالمشرف أن يترك الإصغاء لمحدثه سواء بمقاطعته، أو منازعته الحديث، أو بالإشاحة بالوجه عنه، أو إجابة النظر يمناً ويسرة، كل ذلك مما ينافي أدب المحادثة؛ فينبغي للمشرف أن يصغي له؛ فإن إقباله على محدثه دليل على ارتياحه له، وأنسه بحديثه، بل إن المتحدث البارِع هو المستمع البارِع، وبراعة الاستماع تكون بالأذن، وطرف العين، وحضور القلب، وإشراق الوجه، وبتحريك الرأس ونحو ذلك. (الحمد، 1997: ص55)، قال ابن عباس (رضي الله عنه) لجليسي عليّ ثلاث: أن أرميه بطرفي إذا أقبل، وأن أوسع له في المجلس إذا جلس، وأن أصغي إليه إذا تحدث. (ابن قتيبة، 1994: ج1ص306)، قال (ابن جماعة، 1983: ص78): في أدب العالم: أن يلازم الإنصاف في بحثه وخطابه، ويسمع السؤال من مُورده على وجهه وإن كان صغيراً، ولا يترفع عن سماعه فيحرم الفائدة، ومما يجمل به أن يلاطف العاجز عن الإبانة عن سؤاله، وإذا عجز السائل عن تقرير ما أورده، أو تحرير العبارة فيه؛ لحياء، أو قصور، ووقع هو على

المعنى عبر عن مراده، وبين وجه إيرادها، ورد على من أورد عليه، ثم يجيب بما عنده، أو يطلب ذلك من غيره، ويتروى فيما يجيب به رده، وكذلك ألا يجيب إلا بعد أن ينتهي السائل من سؤاله، قال عمر بن عبد العزيز: خصلتان لا تعدمانك من الجاهل: كثرة الالتفات، وسرعة الجواب (ابن قتيبة، 1994: 39/2) و(حجازي، 2008، ص13) أما إذا خشي أن يكون في إكمال السؤال منافاة للذوق، أو توقع حصول مفسدة خصوصاً إذا كان السائل ممن لا يبالي بما يقول فلا عليه أن يقاطعه، ويصرفه عن سؤاله.

29. عدم إخراج المعلم في السؤال أمام طلابه:

وينبغي للمشرف ألا يخرج المعلم بالأسئلة، كأن يسأله عن أمر خاص، لا يود أن يطلع عليه أحد من الناس، أو أن يسأله عن أمور يُخشى أن تكون الإجابة عنها محرجةً للمعلم أو للمشرف؛ فلربما عرّض المشرف نفسه لموقف محرج، أو لرد مسكت مُوبّخ، قال تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَسْأَلُوا عَنْ أَشْيَاءَ إِنْ تُبَدَّ لَكُمْ تَسْؤُكُمْ) (المائدة: 101)، وقال (ابن عبد البر، 1978، ص101) قال تميم بن نصر لأعرابي: هل أصابتك تخمة؟ قال: أما من طعامك فلا. (الحمدي، 1997: ص58)، وكان الفرزدق مرة ينشد، والكميت صبي، فأجاد الاستماع إليه، فقال: يا بني، أيسرُّك أنني أبوك؟ قال: أما أبي فلا أرى به بدلاً، ولكن يسرنى أنك أمي. (القيرواني، 1991: ج2 ص78) و(حجازي، 2008، ص13).

30. حسن المنطق والبيان:

بأن يكون فصيح العبارة، جميل الأسلوب، عذب الكلام فحسن المنطق، وروعة البيان من أعظم الأسباب الداعية لقبول الحق، ولهذا قيل: كلما كان اللسان أبين كان أحمداً. (الجاحظ، ج1 ص11) وقال تعالى تعليم البيان: (الرَّحْمَنُ عَلَّمَ الْقُرْآنَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ) (الرحمن: 1-4)، كذلك يلقي التحية على من يعرف ومن لا يعرف إفتاءً للسلام، وبيئسم في وجه زميله، فالابتسامة تشرح الصدر وتمهد التعارف والكلام، ويضع نفسه مكان الآخرين ويسمعهم من الكلام ما يحب أن يسمع، ولهذا يحسن بالمشرف أن يهذب ألفاظه، وأن يجمل كلامه؛ ليقع موقعه في القلوب، وليفهم المعلمون عنه ما يريد تبيانه، كل ذلك مشروط بالألا يتقصد حواشي الكلام، ولا يتعمد التقعر فيه. (حجازي، 2008، ص13) قال (العسكري في الصناعتين، 1971: ص67): (وأجود الكلام ما يكون جزلاً سهلاً، لا ينغلق معناه، ولا يستبهم مغزاه، ولا يكون مكوداً مستكراً، ومتوعراً متقعرأ، ويكون بريئاً من الغثائفة، عارياً من الرثائفة).

31. عدم السخرية واللعن والسباب والكلام الفاحش البذيء:

والمشرف ينبغي أن يكون قدوة يُفتفى أثره، ويُسلك سبيله. (الفالح، 2007 ص167) و(الشلهوب، 2008: ص22) قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا

بِالْأَقْبَابِ بِنَسِ الْأَسْمِ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتَّبِعْ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ {11 سورة الحجرات}، وقوله: ﴿لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ﴾ بكل كلام، وقول، وفعل، دال على إعجاب السائر بنفسه، وعسى أن يكون المسخور منه خيراً من السائر، وهو الغالب والواقع، وقال (ﷺ): (بِحَسَبِ أَمْرِي مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقَرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ) رواه مسلم برقم: (2564)، وقال (ﷺ): (سِيَابُ الْمُسْلِمِ فُسُوقٌ وَقِتَالُهُ كُفْرٌ) رواه البخاري: برقم (48)، ومسلم: برقم (64)، وَعَنْ أَنَسٍ (ﷺ) قَالَ: لَمْ يَكُنْ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ) فَاحِشًا، وَلَا لَعَانًا، وَلَا سَبَابًا) رواه البخاري: برقم (6046)، وقال (ﷺ): (إِنَّ اللَّعَّانِينَ لَا يَكُونُونَ شُهَدَاءَ وَلَا شُفَعَاءَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ) رواه مسلم: برقم (2598)، وقال (ﷺ): (لَيْسَ الْمُؤْمِنُ بِالطَّعَّانِ وَلَا اللَّعَّانِ، وَلَا الْفَاحِشِ، وَلَا الْبَذِيءِ) رواه (الترمذي: 1977، ج1ص409- ص411).

32. عدم كثرة العتاب والانتقاد:

فلا يحسن بالمشرف أن يكون كثير العتاب للمعلمين، مبالغاً فيه خصوصاً عند الأخطاء اليسيرة أو غير المقصودة؛ لأن الناس يكرهون من يؤنب في غير مواطن التأنيب، وينفرون ممن يبالغ فيه دون تروٍّ وتؤدة؛ فلربما استبان له بعد أن ثمة اجتهاداً صحيحاً، أو أنه مخطئ في عتابه وتأنيبه، ثم إن كثرة التأنيب قد تخرج المعلم، وربما أصيب بخيبة أمل، وفقد الثقة بنفسه، فعلى المشرف أن يعتدل في عتابه عند الحاجة لذلك، كذلك يحسن بالمشرف ألا يكون كثير الانتقاد، لا ينظر إلا إلى الأخطاء وحدها، دونما نظر إلى الصواب؛ فمن المشرفين من إذا أخطأ زميله أو أحد المعلمين في تصرف ما، أو في علاج مشكلة معينة أكثر من انتقاده وذمه، وهذا لا يحسن بالمشرف، بل اللائق به أن يلتمس العذر لإخوانه، وأن يضع نفسه موضعهم؛ فماذا سيصنع لو وقع فيما وقعوا فيه؟ ولا يعني ذلك ألا يبدي الملاحظات، أو ألا يسعى في إصلاح الأخطاء، وإنما أن يكون ذا نظرة متوازنة، وأن يكون واقعياً في علاجه، ونظرته للآخرين، وأن يكون منصفاً. (الحمد، 1997: ص44).

33. العناية بالموهب ورعاية النوايح:

فمما يدل على فطنة المشرف التربوي وبعد همته، وحرصه على عزة الأمة بين الأمم أن يكون معنياً بذوي المواهب، راعياً لذوي النبوغ من المعلمين؛ فشان المشرف التربوي العبقرى أن يقبل على المعلم المتقد ذكاءً، ويأخذ بيده، وإن مما يهيب المعلمين ذوي المواهب لأن يكونوا من العباقرة النابغين ما يلي:

أ- **إذكاء همم النوايح:** ومن يتوسم فيهم العبقرية وذلك أن العبقرية تقوم على الذكاء والجد في طلب العلم، ثم على كبر الهمة؛ فمن لم يكن ذكياً لم يكن حظه من العلم إلا أن يحفظ ما أنتجته قرائح العلماء من قبله، ومن لم يجد في طلب العلم، ولم يُغذَّ بثمرات القرائح المبدعة بقي ذكاؤه مقصوراً محصوراً في دائرة ضيقة، فلا يقوى على أن يحلق في سماء العلوم؛ ليلبغ الغاية

السامية، ومن لم تكن همته في العلم كبيرة لم يكفه ذكاؤه، ولا جده في الطلب لأن يكون عبقرياً؛ فقد يكون الرجل ذكياً مجدداً في التحصيل، وصِغَرُ همته يحجم به أن يوجه ذكائه على نقد بعض الآراء، أو ابتكار آراء جديدة؛ فإذا تَوَسَّمتَ في أحد المعلمين النبوغ فأكبر بهمته، عسى أن يكون عبقرياً ينفع الأمة، ويكون لك الأجر.

روى الذين دونوا ترجمة الإمام الفاتح أسد بن الفرات أنه لما كان يأخذ العلم عن الإمام محمد بن الحسن الشيباني تلميذ الإمام أبي حنيفة كان إذا رأى تلميذه أسد بن الفرات غلب عليه النوم وهو يسهر في تلقي العلم عنه نضح على وجهه رشاشاً من الماء؛ ليجدد نشاطه؛ شفقة عليه، ورغبة منه في أن ينهض إلى مستوى الإمامة في العلم. (الحمد، 1997: ص90).

ب - تقدير النوابع: فمن مهيبات النبوغ أن يَشِبَّ الألمعيُّ بين قوم يقدرون النوابع قدرهم؛ فإذا نظر القوم إلى النابغة بعين التقدير، وأقبلوا عليه باحتفاء هفت نفسه لكل فضيلة، ورنّت عينه إلى كل بطولة، وزاد قوة على الجد في الطلب، والسعي إلى أقصى درجات الكمال. ولا عجب أن يظهر النابغون ببلاد الأندلس؛ فقد كان أهلها يعظمون من عَظَّمه علمه، ويرفعون من رفعه أدبه، وكذلك سيرتهم في رجال الحروب يقدمون من قَدَّمته شجاعته، وعظمت في الحروب حنكته.

ت - إعطاء النوابع فرصة للإبداع: وإظهار المواهب وفتح المجال لهم في البحث فذلك مما يكسب الاعتبار، والثقة في النفس؛ فالشيخ ابن التلمساني أحد كبار علماء شمال أفريقيا سأله السلطان عن مسألة، فقال: إن تلميذي فلاناً يحسن الجواب عنها، فوجه السلطان السؤال إلى تلميذ ابن التلمساني، فأحسن الجواب، فأجازه، وأحسن منزلته، وكان ابن التلمساني أعلم من تلميذه فيما سأله عنه السلطان، ولكنه؛ لاعتباره تلميذه بمنزلة ولده أراد أن يُنَوِّه به في حضرة السلطان كما لو كان ولده حقاً.

ث - مراعاة الميول والتوجيه لما يناسب: فهناك من المعلمين من هو شديد الذكاء، كبير الهممة ومع ذلك لا تجده يبدع ولا يتفوق، والسبب في ذلك أنه لم يُراعَ ميوله، ولم يوجه إلى ما يناسبه؛ فعقول الناس تختلف، ومشاربهم لا تألف؛ فكل يميل إلى ما يلائمه، وقد علم كل أناس مشربهم، فإذا وجه المعلم إلى ما يلائمه ويناسب ميوله ورغبته أبدع أيما إبداع، فلا يعني كون المعلمين لا يبدعون في شيء أنهم لا يصلحون لأي شيء، فكل يعمل على شاكلته، ولكل وجهة هو مولياها، لكن العناية بالمواهب ورعاية النوابع لا تعني أن يُهْمَلَ مَنْ هم أقلُّ ذكاءً ونبوغاً؛ فالعالم لا يحتاج إلى خارقي الذكاء والنوابع فحسب، بل يحتاج إلى غيرهم كذلك، ولهذا ينبغي أن يأخذ بأيدي المعلمين عموماً؛ كي يستعملوا ذكاءهم خير استعمال، وأن يُفِيدُوا من مواهبهم ولو كانت محدودة، فمصباح الكهرباء إذا نُظِّفَ مما علق به، وكانت قوته عشرين شمعةً كان خيراً من

مصباح قوته مائة إذا علته الأتربة وأهمل شأنه. (أمين، 1958: ج 6 ص 127) و(حجازي، 2008، ص 13).

34. **عدم التحدث عن نفسه إلا إذا دعت الحاجة:** لأن الأصل في مدح الإنسان نفسه المنع؛ لقوله تعالى: {فَلَا تَرْكُوا أَنْفُسَكُمْ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ اتَّقَى} النجم 32، فلا يجعل اللقاء ميداناً لسرد سيرته الذاتية، وربما سايره المعلمون وجاملوه، فظن أن ذلك دليلُ فضله، وآية إعجابهم بشخصه. (الحمد، 1997: ص 61).

35. **عدم اليأس أو التيئيس:** فإذا لم تظهر نتائج التربية عاجلاً ظهرت آجلاً، وإذا لم يذهب الشر كله خف وقعة، ولم يستطر شرره؛ فالتربية الصحيحة الجادة لا تذهب سدى، ولا يدري المشرف التربوي لعل من بين المعلمين مجدداً أو نابغة. (الحمد، 1997: ص 74).

36. **نبذ التقليد الأعمى:** لأن من المعلمين من يقع في شيء من ذلك، وأقبحه تقليد الثقافات غريبة في توافه الأمور، ومساوئ الأخلاق أو تأثراً بالغزو الفكري المفسد في الأرض.

37. **سلامة التفكير وصحة الحكم على الأشياء:** فصحة التفكير يجعل صاحبه جيد التصور، سديد الحكم، محباً للحق سواء كان له أو عليه.

38. **إتاحة الفرصة للمعلمين لتحقيق الاستقلالية:** فهناك بعض المعلمين الخجولين الذين لا يستطيعون التعبير عن ذواتهم مباشرة، لكنهم يبدؤون بتقديم آرائهم واقتراحاتهم بثقة أكبر وتدرجياً، ويرتبط ذلك بالمعلم ونشاطه وعلاقاته، وعندما يعزز المشرف التربوي سعي المعلم نحو اكتشاف المعارف الجديدة، ويساعده في إغناء معلوماته، بالتنسيق المتبادل والاحترام والصدقة، مما يساعده على تحقيق الأهداف التعليمية، ولا بد للإشراف لكي يكون ناجحاً من أن يتمتع المشرف التربوي باحترام المعلمين، الذين لا يرون فيه الإنسان الذي يمتلك المعرفة فقط، بل الإنسان الذي يسعى بكل قواه لإثراء معلوماتهم، وصديقاً في الوقت ذاته، يتمتع بكفاية الإشراف عليهم كجماعة وأفراد، دون تطرف باستخدام الأوامر. (حجازي، 2008، ص 14).

39. الاعتدال في الملبس:

الملبس عنوان على انتماء الشخص، بل تحديداً له، وهو وسيلة من وسائل التعبير عن الذات ويُعبّر لغيرك عن تقويمك في الانتماء، والتكوين والذوق، وقيل: الحلية في الظاهر تدل على ميل الباطن، والناس يُصنّفونك من لباسك، بل إن كيفية اللبس تعطي الناظر تصنيف اللابس من الرصانة، والتعقل، أو التمشيح، أو التصابي وحب الظهور؛ فخذ من اللباس ما يزينك ولا يشينك، ولا يجعل فيك مقالاً لقاتل، ولا لمزاً للامز. (أبو زيد، 1988: ص 15)، فالتجمل والعناية بالمظهر أمر حسن؛ فالله عز وجل جميل يحب الجمال، ويحب أن يرى أثر نعمته على عبده، وإنما المحذور هو المبالغة في التجمل، وصرف الهمة للتأنق، واشتداد التكلف بحسن البزة والمظهر؛ فهذا الصنيع يقطع عن الاهتمام بإصلاح النفس، ويؤمى إلى نقص متأصل.

قال عمر بن الخطاب إياكم لبستين: لبسة مشهورة، ولبسة محقورة، وقال بعض الحكماء: البس من الثياب ما لا يزدريك فيه العظماء، ولا يعيبك الحكماء وقيل: (أما الطعام فكل لنفسك ما اشتتهت والبس لباساً يشتهيهِ الناس).

قال (الماوردي في أدب الدنيا والدين، ص355) واعلم أن المروءة أن يكون الإنسان معتدل الحال في مراعاة لباسه من غير إكثار أو اطراح؛ فإن اطراح مراعاتها، وترك تفقدها مهانة وذلة، وكثرة مراعاتها، وصرف الهمة إلى العناية لها دناءة ونقص، وربما توهم من خلا من فضل، أن ذلك هو المروءة الكاملة، والسيرة الفاضلة؛ لما يرى من تميّزه عن الأكثرين، وخروجه عن جملة العوام، وخفي عليه أنه إذا تعدى طوره، وتجاوز قدره كان أقبح لذكوره، وأبعث على ذمه، فإذا جرت العادة بلبس نوع من الثياب، وكان مستطيعاً له، فعدل عنه إلى صنفٍ أسفل منه أو أبلى، قُبِحَ به الحال، وكره له؛ لأن بذاعة اللباس ورثته مما تقذفها العيون، وتتشز عنها الطباع، فتلقي بصاحبها إلى الهوان، والاتفات إليه بأحاط الازدراء، هذا وقد عُلم بالتتبع والاستقراء أن كل عرف خالف الشرع فإنه ناقص مختل، وهذه قاعدة مُطَرِّدة لا تنتقض. (الحمد، 1997:ص40) و(السعدي، 1998: ص284) و(حجازي، 2008، ص14).

40. روح الدعاية والبشاشة وممازحة المشرف مع المعلمين:

حري بالمشرف أن يُدخل الطرفة بين المعلمين فهي تريح الذهن من عناء المتابعة الدقيقة للمشرف في اللقاءات والدورات، وتشحذ الذهن وتعطيه جرعة جديدة لمواصلة استقبال المعلومات، وكذلك تغير الجو. (الفالح، 2007 ص163) و(الشلهوب، 2008:ص18) يقول النووي: (المزاح المنهي عنه هو الذي فيه إفراط، ويداوم عليه، فإنه يورث الضحك وقسوة القلب، ويشغل عن ذكر الله والفكر في مهمات الدين، ويؤول في كثير من الأوقات إلى الإيذاء، ويورث الأحقاد، ويسقط المهابة، والوقار، فأما ما سلم من هذه الأمور فهو المباح الذي كان رسول الله (ﷺ) (يفعله على الندرة، لمصلحة تطيب نفس المخاطب ومؤانسته، وهو سنة مستحبة) (المباركفوري، 1990: ص30)، (الحمد، 1997: ص42).

وقال (الغزالي، 2001:ج3ص203): (إن قدرت على ما قدر عليه رسول الله (ﷺ) وأصحابه، وهو أن تمزح ولا تقول إلا حقاً، ولا تؤذي قلباً، ولا تفرط فيه وتقتصر عليه أحياناً، فلا حرج عليك فيه، ولكن من الغلط العظيم أن يتخذ الإنسان المزاح حرفة، يواظب عليها ويفرط فيه، ثم يقول أنه متمسك بفعل الرسول (ﷺ)، ولقد وردت أخبار عن النبي (ﷺ) في مداعبته لأهله، ومزاحه مع أصحابه، فعن أبي هريرة (رضي الله عنه) قال: قالوا: يا رسول الله، إنك تداعبنا قال: (نعم، غير أنني لا أقول إلا حقاً) (الألباني، 2000: ص126) وَعَنْ أَنَسٍ (رضي الله عنه) أَنَّ رَجُلًا مِنْ أَهْلِ الْبَايَةِ كَانَ اسْمُهُ زَاهِرًا، فَأَتَاهُ النَّبِيُّ (ﷺ) يَوْمًا وَهُوَ يَبِيعُ مَتَاعَهُ فَاحْتَضَنَهُ مِنْ خَلْفِهِ وَهُوَ لَا يُبْصِرُهُ، فَقَالَ الرَّجُلُ أُرْسِلْنِي مِنْ هَذَا، فَالْتَفَتَ فَعَرَفَ النَّبِيَّ (ﷺ) وَجَعَلَ النَّبِيُّ (ﷺ) يَقُولُ (مَنْ

يَسْتَرِي الْعَبْدَ) فَقَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ: إِذَا وَاللَّهِ تَجَدَّنِي كَاسِدًا، فَقَالَ النَّبِيُّ (ﷺ): (لَكِنْ عِنْدَ اللَّهِ لَسْتَ بِكَاسِدٍ، أَوْ قَالَ لَكِنْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَ غَالٍ) أحمد برقم (12237)، والألباني، 2000: ص 127، وعن أنس بن مالك (رضي الله عنه) أن رجلاً استحمل رسول الله (ﷺ) فقال: (إني حاملك على ولد ناقة) فقال: يا رسول الله ما أصنع بولد الناقة؟ فقال (ﷺ): (وهل تلد الإبل إلا النوق؟) (الألباني، 2000: ص 126)، فالمزاح له الأثر الإيجابي في تطيف الجو، وقطع الملل، مع مراعاة عدم الإكثار منه وأن يكون منضبطاً في حدود الأدب واللياقة وعدم إيذاء أحد به، لئلا تضيع الفائدة المرجوة ولا يكون إلا حقاً.

أخلاقيات المشرف التربوي أثناء قيامه بالزيارة الصفية:

كما أن المشرف داخل غرفة الصف يجب عليه أن يلتزم بأخلاقيات عديدة أثناء قيامه بالزيارة الصفية منها:

1. توفير جو من الود والاحترام والثقة المتبادلة بين المشرف والمعلم والابتعاد عن الفوقية.
2. يجب أن تكون الزيارة متفقا عليها والتحديد المسبق لوقتها، وعلى المشرف أن يدرك أنه ليس خطأ أن يكون المعلم مستعداً للزيارة.
3. قناعة المعلم بأن الهدف من الزيارة هو تقديم العون له وتبادل الخبرات معه.
4. أن يرافق المشرف المعلم إلى غرفة الصف وأن يقدم المعلم المشرف إلى طلابه.
5. أن يجلس المشرف في مكان لا يؤثر على سير الدروس وأن لا يتدخل فيه من أجل أن يصحح خطأ إلا حين يكون الخطأ جسيماً لا يمكن تأجيل بيانه وبأسلوب لبق.
6. أن يقضي المشرف طيلة الوقت داخل غرفة الصف ويخرج مع المعلم.
7. قبل مغادرة غرفة الصف يفضل أن يشيد المشرف بجهود المعلم وتعاون طلابه معه. (عايش، 2006)؛ و(الإدارة العامة للتربية والتعليم بجدة، 2005).
8. يجب أن تكون أهداف الزيارة مفهومة ومحددة وواضحة. (الخوaja، 2004: ص 196)
9. يجب أن تكون الأساليب واضحة ومفهومة لكل من المشرف والمعلم.
10. ضرورة الاتفاق على نقاط معينة بهدف المتابعة وتحديثها ومتابعتها.
11. العلاقة السوية بين المشرفين التربويين والمعلمين.
12. العلاقة بين المشرفين التربويين والمعلمين يجب أن تراعي الجانب النفسي للمعلم، وتحرص على تطوير إمكاناته، واحترامه، ودفعه نحو الإبداع والابتكار؛ لأن تطوير هذه العلاقة هو تطوير للعمل التربوي برمته.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقيات المهنة:

يمكن النظر إلى بعض السلوكيات على أساس أنها تدل على أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي كما يلي:

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية التقوى والإخلاص:

1. يخلص النية لله في تحصيل العلم .
2. الدقة في التخطيط للزيارة الصفية.
3. يكون أميناً في توصيل المعلومات للمعلمين.
4. لا يشهر بزملاء المهنة ولا يوقع بينهم الفتنة.
5. يكون جريئاً في قول الحق.
6. يتصف بالأمانة العلمية فينسب الأمور لأصحابها.
7. لا يهمل في واجباته ولا ينسى التزاماته.
8. يعطي كل ما لديه من علم وخبرة للمعلمين (لا يبخل بشيء منه).

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية الصدق:

1. تقديم المعلومات الصحيحة والدقيقة عن واقع التعليم والمعلمين وجهودهم.
2. يكون صادقاً وصريحاً في التعامل مع الزملاء ومع المعلمين والمديرين والآخرين.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية الصبر:

1. كظم الغيظ والصبر مع المعلمين.
2. التروي وعدم التعجل في إصدار الأحكام.
3. مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم ومتابعتها.
4. التجاوز عن أخطاء الزملاء وقبول اعتذارهم.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية القدوة:

1. يوجه المعلمين للاقتداء بالنماذج الحسنة.
2. يلقي السلام والتحية ويردها بمثلها أو أحسن منها.
3. يفي بالتزاماته نحو المجتمع.
4. يمتنع عن كل ما يمكن أن يؤخذ عليه قولاً أو عملاً (يبتعد عن مواطن الشبهات) (ويجب الغيبة عن نفسه) ويتحاشى ما فيه ريبة.

5. يحافظ على حسن سيرته وسمعته بين الناس.
6. يتحاشى كل تصرف يسيء إلى مهنة الإشراف التربوي.
7. يتحلى بالوقار اللازم لمهنته وهيبتها.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية التواضع:

1. التنازل عن رأيه الخطأ لصالح رأي الآخرين الصائب.
2. يعترف بالخطأ ولا يتعصب لرأيه.
3. يتجنب التعالي في إصدار الأوامر.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية الحزم بلا ظلم والرفق بلا ذلة:

1. التغاضي عن بعض الهفوات البسيطة الصادرة عن المعلمين.
2. لا يكون سريع الغضب والانفعال.
3. الحزم عند وجود التقصير المخل من المعلمين.
4. يدفع بالتي هي أحسن.
5. يحترم مشاعر المعلمين ولا يحرجهم ولا يشعرهم بالفشل.
6. يساهم في حل مشكلات التعليم والبيئة المدرسية والمجتمع المحلي ومشاكل أسرة التعليم.
7. يحرص على تقديم النصح والمشورة للمعلمين والآخرين.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية الموضوعية والعدل:

1. لا يفرق بين المعلمين في المعاملة.
 2. يكون موضوعياً في تقييم المعلمين.
 3. نبذ التمييز والتفرقة بسبب الانتماءات.
- سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية تجنب الفحش والبذاءة:

1. يكون قدوة في القول الحسن وتجنب الألفاظ النابية.
 2. يتحاشى السخرية من الآخرين أو التندر بزلاتهم.
- سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية تقدير الوقت وشغله بالعمل النافع:

1. الالتزام بالمواعيد والتقيّد بالوقت.
2. المبادرة بالحضور إلى اللقاءات والاجتماعات من بدايتها.
3. تأدية المهمات الموكلة إليه بدقة وانجازها في مواعيدها المحددة.
4. تقدير الوقت واستثماره لصالح العمل والتعليم، وما ينفع مجال عمله وتخصصه ومجتمعه.

سلوكيات المشرف التربوي الدالة على أخلاقية العناية بالمظهر:

1. يعتني بالنظافة والمظهر العام له.
2. استخدام الملابس المحتشمة والمقبولة في المجتمع .

الخلاصة:

الأخلاقيات المستخلصة من الدراسات السابقة ومن الإطار النظري:

إن أخلاقيات الموظف التي ذكرت آنفاً هي مبادئ وأصول ينبغي أن يسير عليها ويراعي تطبيقها كل موظف مسلم في أي مستوى إداري سواء كان رئيساً أو مسؤولاً، أميراً أو وزيراً، مديراً أو أجيلاً، ولكن الإدارات العليا تزداد عليها المسؤوليات، وتتعاظم عليها الواجبات مما يزيد أهمية تحليها بالصفات الحميدة، والمبادئ الأساسية لأخلاقيات الوظيفة وعندما ينتشر المسئول بهذه الأخلاقيات السامية، وخلال الفاضلة، يحس بأهمية دوره القيادي، ويستشعر مسؤولياته الإدارية، وموقفه أمام المعبود قبل العباد، مما يكسبه صفات حميدة، مثل: الصدق في القول، والوفاء بالعهد، والخوف من الله، والصبر عند الشدائد، وكظم الغيظ، والعفو عند المقدرة، ومقابلة السيئة بالحسنة، وما شابه ذلك، فيتولد لديه إحساس داخلي بأمانة الأداء: تخطيطاً، وتنفيذاً، وإشرافاً، ومتابعة.

وقد وجد الباحث أنه يمكن ترتيب الأخلاقيات المستخلصة من الدراسات السابقة ومن الإطار النظري وغير المكررة ترتيباً هجائياً مع دمج المتقارب منها كما يلي:

1. ابتغاء الحق وقول الحق التواصي بالحق ومحاربة التعصب والعصبية والمرونة الفكرية وعدم الإصرار على الخطأ والتثبت من الإخبار والبعد عن الظن - والتجرد عن الهوى - ونبذ التقليد الأعمى: والالتزام الذاتي بشعائر الإسلام وآداب التعليم.
2. إتاحة الفرصة للمعلمين للنقاش والتساؤل بما يدعم فيهم الروح العلمية والشورى وآداب الإسلام في التعامل والمناقشة، والتعبير عن وجهات النظر وتحقيق الاستقلالية وتقبل المشرفين للنقد وملاحظات الغير، واحترام رغبات المعلمين وإعطائهم الفرصة للمشاركة بالرأي واتخاذ القرارات في ما يتعلق بالمواقف التربوية، واستماع المشرف لآراء المعلمين وأن يكون قلب المشرف التربوي منسرحاً لمن خالفه .
3. إتقان المهنة وأداء العمل بدقة.
4. الاجتهاد في طلب العلم والجد والاجتهاد في أخذ العلم واستغلال الأوقات.
5. احترام المعلمين وتقديرهم وإشراك المعلم في تقويم نفسه.
6. احترام الرؤساء وطاعة ولي الأمر وأوامر الرؤساء والمسؤولين وتنفيذ أوامره.
7. احترام الزملاء وحفظ حقوقهم.
8. احترام المهنة وأسرار العمل وعدم إفشاء الأسرار، واعتزاز المشرف بمهنته وتصوره المستمر لرسالته، والحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة، والترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة، والمحافظة على شرف المهنة وكرامة الوظيفة وعدم إتيان سلوك ينم عن خروج على تقاليد المهنة وأعرافها وحب العمل.

9. الإحسان والتفاني .
10. إخلاص النية لله في المهنة قولاً وفعلاً، وحسن التوكل والخوف من الله.
11. الاستقامة وإتباع السلوك القويم دون خلل أو اعوجاج.
12. الاستمرارية واستمرار الاشتغال بالعلم وطلب المزيد منه.
13. إكرام العلماء وإكبار رجال التربية وتقديرهم.
14. الالتزام بإنفاذ الحكم الشرعي والمحافظة على شعائر الإسلام ولزوم التقوى بكل حال.
15. إمام المشرف بمادته الدراسية، والتحصيل المستمر والاهتمام بالقرائات في العلوم ذات الصلة وذات الفائدة للفرد في الدنيا والآخرة، باحث عن الحقيقة، ولا يدخر وسعاً في التزود من المعرفة، والإحاطة بتطورها.
16. الإلمام بأساليب الإشراف وطرق التدريس وبطبائع المعلمين وميولهم وحاجاتهم ويفهم شخصياتهم ومراعاة الفروق الفردية، واستعداداتهم والحرص على النمو المهني والتربوي والتخصصي لهم.
17. الأمانة: العلمية والقولية وعدم الخيانة في العمل .
18. أن يعرف ما هو المطلوب منه .
19. أن يكون ذا علاقة طيبة مع المعلمين.
20. أن يكون عفيف النفس .
21. أن يكون غير متسلط في تعامله مع المعلمين.
22. أن يكون مؤثراً.
23. أن يكون متخصصاً والتمكن من مادة تخصصه وأن يكون ملماً بموضوعه بشكل جيد، والاطلاع على الجديد وحيازة المراجع العلمية اللازمة لطبيعة تعلمه وتخصصه ويواكب التغيرات.
24. أن يكون مثقفاً بالثقافة العامة ويفهم ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .
25. الانضباط الوظيفي، وعدم التسبب في الدوام وتجنب التأخر في دوامه والانقطاع عن الشواغل والتفرغ قدر الإمكان للعمل الوظيفي وعدم امتناع المشرف عن أداء العمل المطلوب منه وعدم تضييع وقت الدوام الرسمي والالتزام المشرف بالوقت المحدد والمواعيد لإنهاء المهام، وعدم تأجيل الأعمال عن وقتها الحاضر والالتزام بالوقت وتطبيق الأنظمة واللوائح.
26. الاهتمام بالمصلحة العامة وعدم تضييعها وعدم استغلال الوظيفة لغير مصلحتها أو للمصلحة الذاتية، وعدم التطلع للمجاملات من قبل المعلمين والحرص على نفع المعلمين، وبيدلاً جهده لتحسين أدائهم.
27. الإيثار على النفس وعدم الأنانية.

28. البلاغة والوضوح والبيان.
29. بذل الجهد في سبيل نشر القيم الأخلاقية وتحقيقها في الواقع وبذل قصارى جهده في التعليم.
30. بعد النظر وسعة الأفق والتدرج.
31. تجنب استخدام الوسطة.
32. تجنب الجدل العقيم والخلاف المشنت والمشرف ساع دائما إلى ترسيخ مواطن الاتفاق.
33. تجنب العادات الضارة وتجنب الإسراف والكسل والخمول.
34. التحكم بالمشاعر والنفس وفي الانفعال والغضب وكظم الغيظ .
35. التحلي بالأخلاق الحسنة الفاضلة والحميدة، وحسن الخلق وبمكارم العادات والأخلاق العامة التي أرشد الإسلام إليها وتجنب الأخلاق الذميمة.
36. تحمل المسؤولية وتقديرها واستشعار المسؤولية تجاه الآخرين والمشرف صاحب رسالة يستشعر عظمتها، ويؤمن بأهميتها، ولا يبخل على أدائها بغال، ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته من أداء رسالته.
37. التسامح، العفو، والسماحة.
38. التشجيع: والتحفيز وإظهار الإعجاب في الوقت المناسب وتشجيع العمل الجماعي والعمل التلقائي المنتج، امتداح وتشجيع العمل الجيد الذي يصدر من المعلم ورفع معنويات المعلمين وتشجيع التجديد والابتكار بين المعلمين وتوفير المناخ الصالح الذي يجعل المعلمين يعملون بنفس مطمئنة.
39. التعاون مع المعلمين وينمي بينهم روح التعاون على البر والتقوى وتذليل العقبات - والعمل بروح الفريق.
40. النفتح العقلي والتفوق والتفاعل مع المهنة وتكامل المنهج.
41. التكيف مع الذات والمجتمع والتفاهل المعقول.
42. تنمية العلاقات الإنسانية والمهنية والصدقة بين المشرف والمعلمين ومع الزملاء في علاقة أسرية حميمة ولا يكتفي بعلاقة رسمية بينه وبينهم، والسؤال عن المعلمين أثناء غيابهم ومعالجة أسباب غياب المعلمين وتفقد أمور المعلمين أن تكون علاقة المشرف مع المعلمين علمية موضوعية نزيهة موجهة هادفة والثقة المتبادلة، واحترام التخصص، والاهتمام بالمشكلات الشخصية والعملية للمعلم، وأن يكون ذا علاقة طيبة مع المعلمين، وعدم التسلط في تعامله معهم وتوثيق الروابط بين المعلم وزملائه، والإصلاح بين المعلمين، وعدم إثارة الخوف والقلق مسبقا من زيارة المشرف التربوي، وأن يعمل المشرف على تحقيق الانسجام بين المعلمين، وعدم مواجهة المشرف التربوي للمعلمين بالنقد واللوم أمام الآخرين .

43. التواصل وقوة الاتصال بالمعلمين وحسن التواصل وفهم الآخرين ويكسر الحواجز النفسية.
44. التواضع لله وعدم التعالي على المسلمين.
45. توفير الوقت اللازم للمعلم في عملية التدريب.
46. التيسير على المعلمين (يسروا ولا تعسروا) وعدم تكليفهم فوق طاقتهم، (فأعينوهم).
47. الثقة بالنفس والاعتماد عليها .
48. الحرية.
49. الحزم وعدم التراخي والثبات.
50. الحلم والأناة والحياء.
51. الدافعية للإنجاز وتحقيق المنجزات.
52. الدعابة وروح البشاشة والانبساط والمرح، ومزاح المشرف مع المعلمين وأن يهتم بالجانب الترويجي للمعلمين والانبساط.
53. نكياً وفتناً وحكماً ونبياً وواعياً.
54. الرحمة بالمعلمين الحنو على المعلمين والشفقة وعطوف على المعلمين ويعامل المعلمين بإخوة.
55. الرفق واستخدام أسلوب الرفق ويعامل المعلمين برفق ومقابلة السيئة بالحسنة واللين عند التعامل مع المعلمين، ورعاية المعلم الجديد رعاية مميزة ببناءة.
56. الرقابة الذاتية ويدرك أن الرقيب على سلوكه هو الله سبحانه وتعالى.
57. روح الانتماء والولاء.
58. السخاء بالنصح لمرؤوسيه العناية بالنصيحة واستعمال المداراة في النصيحة.
59. سلامة التفكير وصحة الحكم على الأشياء.
60. الشجاعة والسادد والقوة والجرأة وقوة الشخصية.
61. الشورى واستشارة المشرف لغيره وأن لا يستبد بالرأي.
62. الصبر أن يتصف به والصبر على المعلمين لإتمام العملية التعليمية، والصبر عند الشدائد، واحتمال الغضب.
63. الصدق قولاً وفعلاً وعدم التلون والرياء في المعاملة ومطابقة القول بالعمل.
64. صريحاً في كلامه مع المعلمين.
65. عادلاً بين المعلمين والإنصاف في استخدام أسلوب الثواب والعقاب والجزاء على قدر العمل، والإنصاف يكسب الثقة عن طريقه وتجنب العقاب للانتقام، وأن يعمل على توزيع المسؤوليات بينهم بطريقة عادلة.

66. عدم إخراج المعلم في السؤال أمام طلابه.
67. عدم ابتزاز المعلمين.
68. عدم إساءة استخدام السلطة.
69. عدم استغلال الوظيفة لغير مصلحتها عدم استغلال عمله.
70. عدم إفشاء الأسرار.
71. عدم التحدث عن نفسه إلا إذا دعت الحاجة ولا البوح بالمتاعب الخاصة.
72. عدم الغش والتزوير والتدليس.
73. عدم الرشوة.
74. عدم المحاباة والمحسوبية.
75. عدم اليأس أو التئيس.
76. عدم تصيد الأخطاء .
77. عدم قبول الهدايا أو الإكراميات.
78. العطاء والكرم والسخاء بالعلم.
79. العلم والكفاءة الإدارية والعلم بأحوال العمل.
80. علو الهمة، وكِبَرُ النفس ومحاسبة النفس وتهذيبها والعمل على صلاح النفس وتلافي العيوب.
81. العناية بالموهب، ورعاية النوابع.
82. القدوة الحسنة الصالحة، والافتداء بالنبي (ﷺ) ويوجه إلى الاقتداء بال نماذج الحسنة ومصاحبة الصالحين.
83. اللباقة واللفظ واللين عند التعامل مع المعلمين، ومراعاة مشاعر الآخرين ومخاطبة المعلمين بأحب الأسماء إليهم وتطبيق علم الاستماع، وحسن المنطق:حسن الاستماع حسن التصرف حسن المعاشرة حسن المعاملة الإصغاء للمتحدث والإنصات للسائل، لا يكثر العتاب والانتقاد، والاعتدال في المزاح، وتجنب الفحش في القول والعمل السخرية واللعن والسباب والكلام الفاحش البذيء والوقار في تعامله مع الناس.
84. المثابرة في عمله والحماسة ولعب الأدوار المطلوبة.
85. المحافظة على اللياقة المظهرية، والاهتمام بمظهره وحسن الملبس والاعتدال في الملبس العناية بالصحة الجسمية والنظافة والوقار في مشيته.
86. المحافظة على ممتلكات الدولة .
87. المحبة والمودة .

88. المساواة بين المعلمين تقبل جميع المعلمين عدم التحيز لفئة من المعلمين لمراعاة خواطر بعضهم أو لأي سبب من الأسباب.
89. معرفة المشرف بنفسية المعلمين من جميع النواحي، والنظرة الايجابية.
90. الموضوعية والنزاهة في عمليات التقويم.
91. الاعتدال والتوازن والوسطية والمرونة.
92. الواقعية.
93. الوفاء بالعهد.
94. يدمج بين العمل الفردي والجماعي.
95. يربط بين تحسين عمل المدرس والإصلاح التربوي.

ويمكن تقسيم هذه الأخلاقيات المستخلصة من الدراسات السابقة ومن الإطار النظري

إلى خمسة مجالات هي:

1. أخلاقيات المشرف التربوي نحو المعلمين.
2. أخلاقيات المشرف التربوي نحو زملائه.
3. أخلاقيات المشرف التربوي نحو المهنة وتخصصه وواجباته.
4. أخلاقيات المشرف التربوي نحو رؤسائه والقيادة العليا.
5. أخلاقيات المشرف التربوي نحو المجتمع.

أخلاقيات دور المشرف التربوي تجاه مهنته:

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أنه:

1. يبتغي من وراء عمله رضوان الله تعالى قبل النفع المادي، ويجعل الله تعالى رقيباً عليه.
 2. يستشعر أن المشرفين العاملين بعلومهم ورثة الأنبياء وهي مهنة الأنبياء والرسل (ﷺ).
 3. يجتهد طيلة فترة خدمته، ويبذل جهود إضافية مستمرة من أجل نموه المهني، ونمو زملائه وتقدم المهنة ويعتني بإعداد نفسه ويواصل باستمرار الاطلاع على كل جديد في مجال مهنته.
- (الطويل، 1974: ص93).

4. يدرك المشرف أن مهنة الإشراف على التعليم من أشرف المهن؛ وبمهنته.
5. يدرك أهمية البحوث التربوية في رفع المستوى المهني.
6. يكون سلوكه المهني مطابقاً لما يمثله من القدوة الصالحة للمعلمين. (الغانم، 1990: ص95) و(الفالح، 2007: ص29).
7. تصدق أفعاله أقواله ويلتزم الصدق في حديثه مع الآخرين.
8. يؤمن بأهمية الأنشطة اللاصفية الموازية لتنمية المهارات ويؤكد على أهمية التقويم لقياس ما تم تحقيقه من أهداف.

9. يبذل قصارى جهده في أداء مهام مهنة الإشراف التربوي لا يتصيد أخطاء الآخرين.
10. يتابع الأنشطة التعليمية باهتمام.
11. يتجنب التغيب عن مواعيد عمله وزياراته.
12. يتجنب القول البذيء مع الآخرين.
13. يتحلى بأدب الحوار والنقاش والحديث.
14. يتحلى بسمعة أخلاقية زكية.
15. يتحلى بضبط النفس في المواقف المزعجة له.
16. يتحمل المسؤولية ولا يلقيها على الآخرين.
17. يتسامح مع الآخرين إذا أساءوا إليه.
18. يتعامل مع الآخرين بصدق وأمانة.
19. يتعاون مع لجان المادة في إعداد برامج لرعاية المتفوقين في مادته وبرامج معالجة لبطيء التحصيل.
20. يتقبل النقد من الآخرين بصدر رحب.
21. يتواصل مع نظرائه وأنداده في مجال تخصصه بالإنترنت وبوسائل الاتصال المتاحة.
22. يثري المادة الدراسية.
23. يحافظ على أسرار الآخرين والتي يطلع عليها بحكم مهنته.
24. يحافظ على أسرار مهنته ولا يفشيها أمام الآخرين.
25. يذكر محاسن الآخرين في غيابهم.
26. يذلل العقبات التي تواجه المعلمين والمديرين أثناء تطبيق المنهاج وتنفيذه.
27. يربط المنهاج بالواقع من خلال توجيه المعلمين بتكليف الطلاب بجمع المعلومات.
28. يزود المديرين والمعلمين بأحدث المستجدات في مجال تخصصهم.
29. يساعد المعلمين الجدد في شرح الأهداف والخطط المنهجية .
30. يستثمر الإمكانيات المتاحة لخدمة المنهاج.
31. يشارك في عمل الأبحاث والنشرات التربوية.
32. يشارك مديري المدارس التي تقع في نطاق إشرافه في إعداد خططهم الإستراتيجية وفي تنفيذها.
33. يشارك مديري المدارس والمعلمين في تقييم المادة الدراسية.
34. يشرف على حسن استخدام المكتبات والمختبرات بدافع الانتماء.
35. يشرك المعلمين في وضع الخطط التربوية والتقويم.
36. يشكر الآخرين على جهودهم الفعالة.

37. يصغي إلى محدثه ولا يقاطعه حتى ينتهي من حديثه.
38. يضرب من نفسه المثل الأعلى في النماء والتطور.
39. يظهر بمظهر وسلوك أمام الآخرين يدل على اعتزازه بمهنته .
40. يعتبر مهنته من المهن السامية والمحترمة.
41. يعتذر للآخرين إذا أساء إليهم.
42. يعترف بخطئه ولا يتعصب لرأيه.
43. يعد خطة سنوية باحتياجات مجال تخصصه المادية والبشرية ويعمل على توفيرها.
44. يعمل على تمتين انتماء المعلمين لمهنتهم من خلال إبراز أهمية هذه المهنة.
45. يعمل في هدى خطة إشرافية تطويرية سنوية.
46. يعمل كصديق مساند لمجموعة من المديرين يساعدهم في تحقيق المراجعة الذاتية المستندة.
47. يقضي الوقت في تناول أمور العمل عند زيارته للمدارس.
48. يقوم بالأعمال الإشرافية الموكلة إليه بكل أمانة وموضوعية.
49. يقوي العلاقات الإنسانية بين المشاركين في العملية الإشرافية من إدارة ومعلمين وأولياء أمور.
50. يلتزم بأوقات العمل ومواعيده ويحضر في الوقت المحدد للقاء أو الزيارة .
51. يلجأ إلى أسلوب الحوار في الإقناع ويحترم وجهات نظر الآخرين .
52. يمتلك مجموعة من مؤشرات الأداء التي تشكل البوصلة في عمله الإشرافي.
53. يمتلك منظومة متكاملة من القيم النبيلة.
54. ينشر روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.
55. ينمي نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في ميدان عمله ومجال تخصصه من خلال البحث في الشبكة العنكبوتية وغيرها.
56. يهتم بالأنشطة الصفية والوسائل التعليمية المصاحبة للمنهاج.
57. يهتم بتقييم الوسائل التعليمية الموجودة ومدى ملائمتها للعملية التربوية.
- أخلاقيات دور المشرف التربوي تجاه المعلمين:**
- وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أنه:
58. تشجيع المعلمين باستمرار على تطوير معارفهم وخبراتهم.
59. تهيئة مواقف المعلمين، التي تتيح لهم حرية المناقشات والنقد البناء. (الغانم، 1990 ص 96).
- (الفالح، 2007 ص 30).
60. لا يتدخل في خصوصيات المعلمين.

61. يتابع الأعمال الكتابية للمعلمين ونماذج امتحاناتهم ومدى قيامهم بالواجب المنوط بهم.
62. يتحاشى الاستعانة بالمعلمين في انجاز مهام أو أبحاث شخصية.
63. يتحلى بالصبر في متابعة المعلمين ويفهم الضغوط النفسية التي يتعرضون لها.
64. يتحمل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها في أثناء تأديته لواجباته (الطويل، 1974: ص92).
65. يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز أو نظر إلى انتماءاتهم.
66. يتعامل مع المعلمين برفق ومودة وإخلاص بروح ديمقراطية.
67. يتواضع في تعامله مع المعلمين ولا يتعالى عليهم .
68. يجسد الاحترام المتبادل بينه وبين المعلمين .
69. يحاذر من استخدام أي نوع من التهديد أو الوعيد مع المعلمين.
70. يحترم شخصية المعلمين وتشجيعهم على احترام الآخرين.
71. يحترم مشاعر المعلمين ويراعيها في كل الأحوال.
72. يحرص على الظهور بمظهر القدوة الحسنة أمام المعلمين .
73. يحرص على تدعيم قيم المعلمين واتجاهاتهم نحو الدين والتراث العربي واعتزازهم بالانتماء وروح التضامن والإخاء والشورى والعمل التعاوني واحترام المسؤولية.
74. يحرص على تقديم النصح والإرشاد للمعلمين بكل تواضع.
75. يحرص على رفع الروح المعنوية للمعلمين وإثارة دافعية الإبداع لديهم.
76. يحرص على علاج مشكلات المعلمين، أو الإسهام في حلها.
77. يحرص على فهم الإطار المرجعي للمعلمين الذين يشرف عليهم كمنطلق أساسي للتعامل معهم.
78. يحرص على معاملة المعلمين بما يحقق نموهم المهني.
79. يخفف من حدة العنصرية والتحزب والاستقطاب بين المعلمين ويرفض خضوع التعليم للتجاذبات.
80. يدعو إلى التنافس الشريف بين المعلمين.
81. يراعي احتياجات المعلمين وفروقهم الفردية ووضع المعلم المناسب في الموقع المناسب.
82. يساعد المعلم المستهدف على اتخاذ القرارات المتصلة بعمله ونموه المهني بثقة وانفتاح وموضوعية وليس على تنفيذ قرارات المشرف دون مناقشة.
83. يساعد المعلم على تعزيز ثقته بنفسه وتحقيق ذاته المهنية. (الجبور، 2008: ص 20-23).
84. يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
85. يستخدم الألفاظ المحببة في مخاطبة المعلمين.

86. يسعى إلى توفير مكافآت مادية ومعنوية للمعلمين .
87. يشارك المعلمين في ابتكار أفكار جديدة .
88. يشارك المعلمين في أعمالهم الجماعية داخل المدارس في جو من التواضع.
89. يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية التي تواجههم بطريقة شورية إنسانية ديمقراطية.
90. يشارك في دورات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة.
91. يشارك في كل ما من شأنه المساعدة في تطوير المجتمع المدرسي (الغانم، 1990: ص99).
92. يشجع المعلم المجتهد والمبدع ويمدحه أمام الآخرين.
93. يشجع المعلمين أن يكونوا قدوة حسنة.
94. يشجع المعلمين على احترام القوانين واللوائح والتعليمات والتعاميم والأوامر.
95. يشجع المعلمين على المشاركة في نشاطات المجتمع.
96. يشرك المعلمين في وضع الخطط التربوية والتقويم.
97. يشيد بما يحققه المعلمون من إنجازات ولا ينكر جهودهم.
98. يطلب تنفيذ اللوائح والقوانين بنوع من الإنسانية والزمالة.
99. يعالج الخلافات بين المعلمين في العمل بكل موضوعية.
100. يعامل المعلمين بالعدل والمساواة.
101. يعتني بحقوق المعلمين وحل مشاكلهم.
102. يعلمهم أساليب التعليم من خلال الممارسات الميدانية.
103. يعمل بروح الفريق الواحد هي أساس العلاقة بين المشرف وزملائه، وبين المعلمين والإدارة التربوية قال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) (سورة المائدة2) (الفالح، 2007 ص 67، 118).
104. يعمل على إبراز إنجازات المعلمين كنوع من التحفيز لهم.
105. يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة من المعلمين.
106. يقوم المعلمين بشكل موضوعي ومنصف وملائم للجهد المبذول بعيدا عن المجاملة أو المحاباة أو الهوى أو العاطفة.
107. يقيم علاقات ودية مع المعلمين خارج العمل.
108. يكتب تقارير عن المعلمين والمدارس منصفة وملائمة للجهد المبذول دون محاباة أو مجاملة.

109. يكون محيطاً بالثقافة والحضارة المعاصرة التي ارتضاها المجتمع. (الغانم، 1990: ص99). (الفالح، 2007 ص32).
110. يلتزم بما يتعهد به للمعلمين.
111. يلتقي بالمعلمين بشكل دوري في جو أسري ودي.
112. يلقي المعلمين بوجه بشوش.
113. يناقش المعلم في وقت فراغه ولا يسبب له التأخر عن حصته.
114. ينسب المقترحات والأفكار التي يتقدم بها المعلمون لأصحابها.
115. ينسق تقويم المعلمين الذين يشرف عليهم مع مديري المدارس التي يعملون فيها.
116. ينمي لدى المعلمين روح العمل الجماعي والتطوعي للراقي بالمدرسة نحو المثالية.
117. ينوع في استخدام الأساليب لتعديل سلوك المعلمين غير الفاعلين.
118. يوزع المعلمين على المدارس حسب اختصاصهم وقدراتهم وما يناسبهم.

أخلاقيات دور المشرف التربوي تجاه زملاءه:

- وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أنه:
119. لا يحسد زملاءه على نجاحهم بل يسره ذلك.
120. لا يفشي أسرار الزملاء.
121. يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتاحت الفرصة بذلك.
122. يبادر لتقديم النصح لزملائه إذا رأى حاجتهم لها مبتعداً في ذلك عن الأنانية الذاتية.
123. يبتعد عن النميمة بين زملائه أو اغتيالهم ولا يفتن بينهم.
124. يتجاوز عن أخطاء الزملاء ويقبل اعتذارهم.
125. يتجنب تتبع خصوصيات زملائه أو التدخل فيها.
126. يتحاشى السخرية من الزملاء أو تجريحهم أو التندر بزلاتهم.
127. يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق المصلحة العامة.
128. يحترم الزملاء ومشاعرهم ويقدر جهودهم ويحترم وجهة نظرهم ولو كانت مخالفة.
129. يحرص على بناء علاقات ودية مع الزملاء.
130. يحكم على أداء زملائه بموضوعية وإنصاف.
131. يخاطب زملائه بألفاظ محببة.
132. يدافع عن حقوق زملائه ويقف بجانبهم عندما يمرون بأزمة.
133. يساعد زملاءه الجدد ويزودهم بخبرته.
134. يشارك زملاءه أفراحهم وأحزانهم.
135. يقدر مساعدة الزملاء المهنية له.

136. يلتزم الصدق في التعامل مع زملاء.

137. يمارس المنافسة الشريفة مع زملاء.

أخلاقيات دور المشرف التربوي تجاه الإدارة العليا للإشراف:

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أنه:

138. لا يشوه صورة الإدارات العليا للتعليم أمام الآخرين.

139. يبذل قصارى جهده لتحقيق الأهداف المناطة به بكل إخلاص ودقة وإتقان.

140. يتحمل المسؤولية كاملة أمام الإدارة.

141. يتعاون مع الإدارة في النشاطات التي تقوم بها كالدورات التدريبية والورشات.

142. يتعاون مع الإدارة في رسم السياسة الإشرافية.

143. يتعاون مع رؤسائه ويعمل على تنفيذ تعليماتهم.

144. يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة.

145. يحترم الإدارة العامة لمهنة الإشراف التربوي.

146. يحترم التعاميم الرسمية ويعمل على تنفيذها.

147. يحترم القوانين ويتقيد باللوائح والتعاميم ويلتزم بالتعليمات وينفذ الأوامر والقرارات التي

تصدر عن إدارته.

148. يخلص في تأدية ما عليه من مهام.

149. يزود المسؤولين بتغذية راجعة حول المدارس والهيئات التدريسية.

150. يساهم مع الإدارة في تذليل الصعوبات المهنية.

151. يصارح الإدارة بأرائه التطويرية للمهنة.

152. يطبع رؤسائه وينفذ تعليماتهم.

153. يعمل على متابعة تنفيذ التعليمات والقرارات الواردة إلى المعلمين والمدارس.

154. يقيم البرامج الإشرافية بموضوعية وينتقد البرامج التربوية نقداً بناءاً.

155. يلتزم الصدق في تعامله مع الإدارة .

156. يلتزم بالتعليمات التي تصدر عن إدارته .

أخلاقيات دور المشرف التربوي تجاه المجتمع:

وفي هذا المجال يمكن أن تتمثل أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في أنه:

157. يؤكد على الانفتاح الواعي على خبرات الآخرين في نفس المجال.

158. يبني علاقات تواصل بين المدارس والمجتمع.

159. يتحرى الدقة والأمانة العلمية في نقل الأفكار لأفراد مجتمعه.

160. يتحلى بالوقار المناسب لمهنة المشرف ويحافظ على حسن سمعته بين الناس.

161. يتعاون مع أولياء الأمور والمجتمع ويشركهم في حل مشاكل التعليم ويشجع مبدأ التعاون معهم.
162. يتفهم قضايا المجتمع ومشكلاته.
163. يتقبل قيم المجتمع ويتمسك بها ويراعي تقاليده في السلوك ويعتني بمظهره العام الحسن.
164. يحاول أن ينقل قضايا المجتمع إلى المعلمين والمديرين بحيادية.
165. يحرص على التشاور مع المهتمين من أفراد المجتمع المحلي في الأمور التي تخدم العملية التربوية.
166. يساهم في تطوير البيئة المحلية وتحسينها.
167. يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إخلاص وإتقان.
168. يشارك في نشاطات المجتمع الثقافية ويسعى بين أفراد المجتمع بالخير ويشجع المعلمين على المشاركة.
169. يقيم علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني والمحلي لخدمة التعليم .
170. ينشئ علاقات إنسانية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي .
171. يفتح على القضايا المحلية والمجتمعية.
172. ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.
173. يوجه أبناء مجتمعه للمصلحة العامة.
174. يوظف علاقاته الخارجية بما يخدم مصلحة التعليم.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

ويتضمن ما يلي:

توطئة:

منهج البحث

مجتمع الدراسة

عينة البحث

الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة

1- توزيع العينة حسب الخدمة في الإشراف

2- توزيع العينة حسب الخدمة في التدريس

3- توزيع العينة حسب التخصص

4- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

5- توزيع العينة حسب جهة العمل

أدوات الدراسة :

خطوات بناء أداة الدراسة (الاستبانة)

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

الخصائص السيكومترية للاستبانة

الثبات والصدق

أولاً: الثبات

(1) باستخدام معامل ألفا كرونباخ

(2) باستخدام التجزئة النصفية

ثانياً: الصدق

1- الصدق الظاهري

2- صدق الاتساق الداخلي:

أ - صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

ب - صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والمجال للمقياس

ت - صدق الاتساق الداخلي بين المجال والدرجة الكلية للمقياس

خطوات إجراء الدراسة

الفصل الرابع إجراءات الدراسة

توطئة:

لما كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وأثر كل من سنوات الخدمة في الإشراف التربوي والخدمة في التدريس، التخصص، المؤهل العلمي (الدرجة العلمية)، جهة العمل على درجة الالتزام، فإن إجراءات الدراسة تمت بحمد الله وفضله على النحو التالي:

منهج الدراسة:

اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي في القيام بهذه الدراسة لمناسبتها لها وذلك لكون الهدف منه التعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وصفاً لواقعه وتحليلاً لتأثره ببعض المتغيرات وتفسيراً لنتائجه من خلال أداة الدراسة ويعتبر الأسلوب الأفضل في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية وهو وسيلة مناسبة لهذه الدراسة، حيث يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم ، 2000 :ص324)، (حلس ، 2006:ص154) ويعرفه (الأغا، 1997 ص:41) أنه الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها.

مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع البحث من جميع المشرفين التربويين للتعليم في المدارس بكل مراحلها التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي أو لبرنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وقت تطبيق أداة الدراسة وهو النصف الأول من الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2008_2009. والجدول رقم (1) يوضح توزيعها:

جدول رقم (1)

توزيع المجتمع الأصلي للدراسة

الجهة	العدد	النسبة %
الوزارة	95	57.93%
الوكالة	69	42.07%
المجموع	164	100%

عينة الدراسة:

رأى الباحث أن يتناول في دراسته جميع أفراد المجتمع الأصلي، فقام بتوزيع أداة الدراسة الاستبانة على جميع المشرفين التربويين في كل من الوزارة والوكالة عبر أقسام الإشراف التربوي في المناطق التعليمية كما سيأتي بيانه وبعد التطبيق تبين أن عدد الاستبانات المستعادة كان 141 استبانة لكن واحدة اتضح للباحث أنها غير صالحة للتحليل الإحصائي لعدم استكمال الإجابة على فقرات الاستبانة وعليه تكون عدد الاستجابات الصالحة لهذه الدراسة 140 استبانة وفق النسب التالية:

جدول رقم (2)

المستجيبين ونسبتهم المئوية من العدد الفعلي

الجهة	العدد الفعلي	المستجيبون	النسبة %
الوزارة	95	85	89.47%
الوكالة	69	55	79.71%
المجموع	164	140	85.37%

فالمستجيبون من الوزارة نسبتهم المئوية 89.47% والمستجيبون من الوكالة نسبتهم المئوية 79.71% والنسبة المئوية الكلية (85.37%) وهي نسبة مرضية في مثل هذه الدراسات خصوصاً وأن هذه الدراسة تتناول جميع أفراد مجتمع الدراسة، ومن الملاحظ أن نسبة المستجيبين من الوزارة تفوق نسبة المستجيبين من الوكالة.

متغيرات الدراسة:

أ – تمثلت متغيرات الدراسة المستقلة فيما يلي:

1. متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي: [قصيرة (أقل من 5 سنوات خدمة في الإشراف التربوي) – متوسطة (من 5 إلى أقل من 10) – طويلة (10 سنوات فأكثر)].
2. متغير سنوات الخدمة في التدريس: [قصيرة (10 سنوات خدمة في التدريس فأقل) – متوسطة (أكثر من 10 سنوات إلى 20 سنة) – طويلة (أكثر من 20 سنة)].
3. متغير التخصص [علوم – آداب]: (وفق المادة التعليمية التي يتم الإشراف عليها: علمية أم أدبية) حيث تم تصنيف مباحث العلوم بفروعها والرياضيات والحاسوب والتكنولوجيا كتخصص علمي – وتم تصنيف مباحث التربية الإسلامية واللغتين العربية والإنجليزية والدراسات الاجتماعية بفروعها والقضايا المعاصرة كتخصص أدبي.
4. متغير المؤهل العلمي أي الدرجة العلمية: [الدرجة الجامعية الأولى – دبلوم الدراسات العليا الخاص – الماجستير فأعلى].
5. متغير جهة العمل: [الوزارة – وكالة الغوث].

ب – وتمثل متغير الدراسة التابع في: تقدير درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات المستقلة.

والجدول رقم (3) يبين متغيرات الدراسة وأبعاد كل متغير وتقدير مداه:

جدول رقم (3) متغيرات الدراسة

الخدمة في الإشراف التربوي	قصيرة أقل من 5	متوسطة من 5 إلى 10	طويلة أكثر من 10
الخدمة في التدريس	قصيرة 10 فأقل	متوسطة أكثر من 10 إلى 20	طويلة أكثر من 20
التخصص	العلمي: العلوم والرياضيات	الأدبي: الآداب والإنسانيات	
المؤهل العلمي (الدرجة العلمية)	الجامعية الأولى بكالوريوس /ليسانس	دبلوم الدراسات العليا الخاص	الماجستير فأعلى
جهة العمل	وزارة التربية	وكالة الغوث	

الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة:

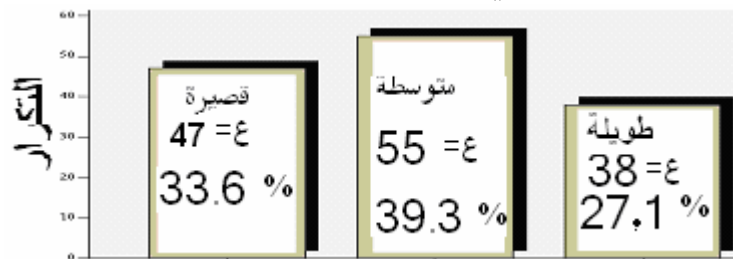
وفيما يلي الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة:

جدول رقم (4)

توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة بأبعادها

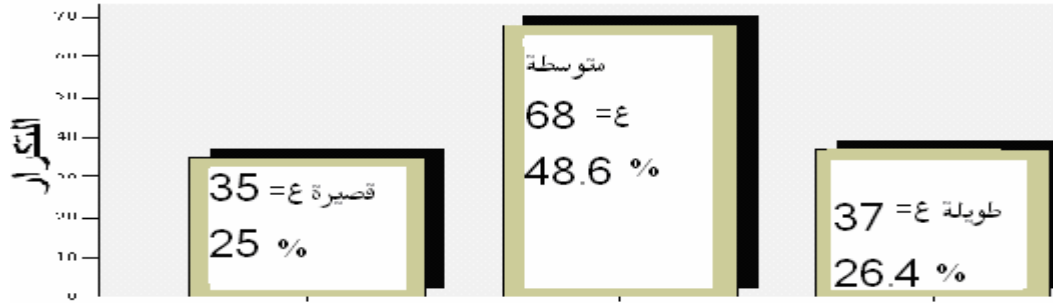
متغيرات الدراسة	أبعاد كل متغير	المستجيبون	النسبة المئوية %
الخدمة في الإشراف التربوي	قصيرة	38	27.1%
	متوسطة	55	39.3%
	طويلة	47	33.6%
الخدمة في التدريس	قصيرة	35	25%
	متوسطة	68	48.6%
	طويلة	37	26.4%
التخصص	العلمي	52	37.1%
	الأدبي	88	62.9%
المؤهل العلمي	الجامعية الأولى	58	41.4%
	دبلوم الخاص	34	24.3%
	الماجستير فأعلى	48	34.3%
جهة العمل	وزارة التربية	85	60.7%
	وكالة الغوث	55	39.3%
المجموع		140	85.37%

1 - توزيع العينة حسب الخدمة في الإشراف:



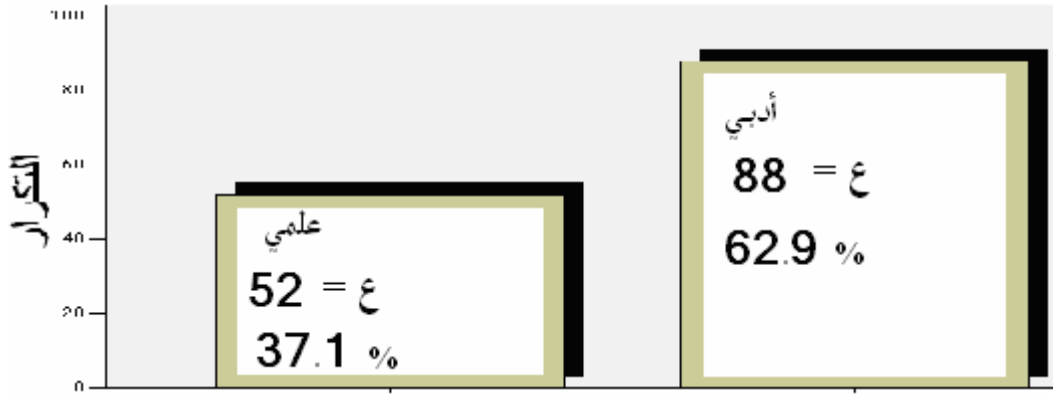
شكل رقم (5) يبين توزيع العينة حسب الخدمة في الإشراف

2- توزيع العينة حسب الخدمة في التدريس:



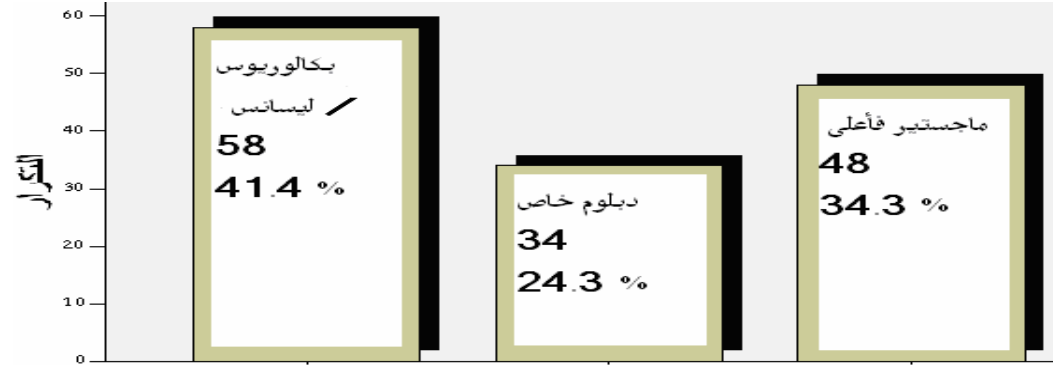
شكل رقم (6) يبين توزيع العينة حسب الخدمة في التدريس

3- توزيع العينة حسب التخصص:



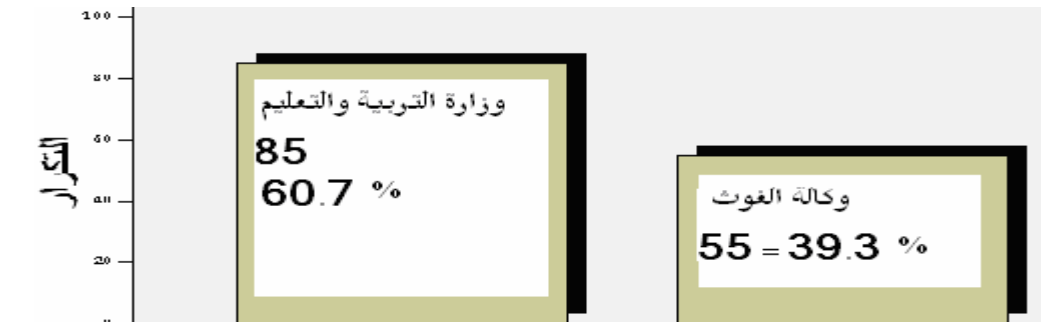
شكل رقم (7) يبين توزيع العينة حسب التخصص

4- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:



شكل رقم (8) يبين توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

5- توزيع العينة حسب جهة العمل:



شكل رقم (9) يبين توزيع العينة حسب جهة العمل

أدوات الدراسة:

1. الاستبانة: قام الباحث بحمد الله وفضله بإعداد استبانة تخص المشرفين التربويين في محافظات غزة كأداة لتقدير درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، ومعرفة درجة التقييم وجمع البيانات من أجل المعالجة الإحصائية، (انظر ملحق رقم 5).
2. استطلاع أولي: لمعرفة أهم الأخلاقيات التي يجب على المشرف التربوي الالتزام بها (انظر ملحق رقم 1).
3. المقابلات: حيث تم مقابلة كل من:
 - مدير الإشراف التربوي بمحافظات غزة بوزارة التربية والتعليم العالي للتعرف على عدد المشرفين التربويين العاملين بالوزارة في محافظات غزة بتاريخ 10-3-2009
 - رئيس مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية بغزة للتعرف على عدد المشرفين التربويين العاملين بمدارس الوكالة بتاريخ 15-3-2009
 - بعض المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين والأكاديميين بشكل ودي للتعرف على أهم أخلاقيات المهنة وتحديد مجالاتها.

خطوات بناء أداة الدراسة الاستبانة:

- تم بناء الاستبانة كأداة للدراسة بحمد الله وفضله وفق الخطوات التالية:
1. الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة للتعرف على أخلاقيات المهنة وتحديدتها.
 2. إعداد استطلاع أولي (انظر ملحق رقم 1). عرض على عدد من المعلمين والمديرين والأكاديميين لمعرفة أهم الأخلاقيات التي يرون أنه يجب على المشرف التربوي الالتزام بها.
 3. إعداد قائمة أولية تتضمن أخلاقيات المهنة المتعلقة بالمشرفين وفقاً لأهداف الدراسة الحالية وبالاستفادة من الإطار النظري للدراسة والاستطلاع الأولي وقد بلغت 138 فقرة.
 4. تم عرض القائمة على عدد من التربويين لتعديلها وتطويرها.
 5. ثم تم عرض القائمة على الدكتور المشرف ومن ثم تم تصميم صورة أولية لاستبانة التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين بمحافظات غزة بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظرهم وقد بلغت فقراتها 76 فقرة (انظر ملحق رقم 2).
 6. تم عرض الاستبانة على (39) من المحكمين المختصين وذوي الخبرة من كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى وجامعة القدس المفتوحة ووزارة التربية والتعليم العالي ووكالة الغوث الدولية ومركز القطان التربوي ومديري مناطق تعليمية ومشرفين تربويين ومديري مدارس، (انظر ملحق رقم 3).

7. لإبداء الرأي في انتماء فقراتها وصياغتها ووضوحها ومناسبتها لغرض الدراسة وملاءمتها لموضوعها ومدى صلاحيتها وما تحتاجه من تعديل، حيث توافقت أغلب آراء المحكمين على صلاحيتها لموضوع الدراسة الحالية مع إجراء التعديلات المقترحة.

8. تم تعديل الاستبانة ووضعها في صورتها النهائية (انظر ملحق رقم 5)، حيث حذفت الفقرات ذات الأرقام 10,11، 19، من المجال الأول والفقرات ذات الأرقام 2,1، 10، 13,11، 15، من المجال الثاني، والفقرتين 3، 11 من المجال الرابع، والفقرتين 1، 11، من المجال الخامس، ونقل الفقرة رقم 5 من المجال الأول إلى المجال الثاني ونقل الفقرة رقم 15 من المجال الثاني إلى المجال الأول، وتم إجراء تعديل في صياغة الفقرات ذات الأرقام 2، 3، 6، 13، 14، من المجال الأول والفقرة ذات الرقم 9، من المجال الثاني والفقرة ذات الرقم 3، من المجال الثالث وصياغة الفقرتين 5، 7، من المجال الرابع، وصياغة الفقرتين: 6، 7، من المجال الخامس، والجدول رقم (5) يفرن بين عدد الفقرات الصورتين.

جدول رقم (5)

مقارنة بين عدد الفقرات الاستبانة في صورتها الأولية وعددها في صورتها النهائية

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات في الصورة الأولية	عدد الفقرات في الصورة النهائية
1.	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين	20	16
2.	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته	18	12
3.	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء	12	12
4.	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف	12	10
5.	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي	14	12
	مجموع عدد الفقرات	76	62

9. تم الحصول على خطابي توصية بتسهيل مهمة الباحث من عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بتاريخ 7-3-2009 موجهين لكل من وكيل وزارة التربية والتعليم العالي ورئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث (انظر الملحقين 6 و7)، والتوجه لتلك الجهات المختصة لتطبيق الاستبانة في محافظات غزة حيث تم الحصول من الجهتين بالموافقة على تطبيقها ودعوة مديري المناطق التعليمية بتسهيل مهمة الباحث ومن ثم توجه الباحث إليهم جميعاً وهي ست مناطق للوزارة وست للوكالة بالإضافة لمقر الإشراف التربوي بمبنى رئاسة الوكالة وبعد موافقتهم (انظر الملاحق من رقم 8 إلى رقم 11) تم التوجه إلى رؤساء التخطيط التربوي ومن بعدهم إلى رؤساء أقسام الإشراف التربوي.

10. تم توزيع الاستبانات على جميع المشرفين التربويين عبر أقسام الإشراف التربوي في المناطق التعليمية لتطبيقها وذلك في الفترة ما بين تاريخ 2009/3/10 إلى 2009/3/15 ومن ثم جمعها عبر زيارات ميدانية متكررة للمناطق التعليمية جاوزت الخمسين زيارة.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تم بحمد الله وفضله استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون : للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال تطبيقها على العينة الاستطلاعية بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات والدرجة الكلية للاستبانة حيث:

$$r = \frac{n \text{ مع س ص} - \text{مع س} \times \text{مع ص}}{\sqrt{[n \text{ مع ص} - 2(\text{مع ص})]^2 \times [n \text{ مع س} - 2(\text{مع س})]^2}}$$

2. معامل ارتباط سبيرمان لمعرفة الثبات بالتجزئة النصفية لفقرات الاستبانة فردية وزوجية

$$\text{حيث: } r_s = \frac{r}{r+1}$$

3. معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات الأداة / الاستبانة:

$$\text{حيث: معامل ألفا كرونباخ} = \frac{n}{n-1} \times \frac{1 - \text{مع } 2 \text{ ع ف}}{\text{ع } 2 \text{ س}}$$

4. النسب المئوية وحساب المتوسط والانحراف المعياري لمعرفة مستويات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الالتزام بأخلاقيات المهنة

5. اختبار (ت) (T. test) للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين حيث

$$t = \frac{(\bar{x}_2 - \bar{x}_1)}{\sqrt{\left[\frac{1}{n_2} + \frac{1}{n_1} \right] \times \left[\frac{n_2 \bar{x}_2^2 + n_1 \bar{x}_1^2}{2 - n_2 + n_1} \right]}}$$

6. تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعات

7. معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحاسوب (SPSS: 15)

8. تم معادلة درجات الاستجابة المعبرة عن درجة الالتزام وفق مقياس ليكرت المتدرج

الخماسي كما في الجدول رقم (6):

جدول رقم (6)
معادلة درجات الاستجابة

درجة الالتزام				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5	4	3	2	1
درجات	درجات	درجات	درجتان	درجة واحدة
81-100	61-80	41-60	21-40	1-20
%90	%70	%50	%30	%10

الخصائص السيكومترية للاستبانة:

تعتبر قوة الأداة المستخدمة في الدراسة مؤشراً على أن الأداة تتمتع بثبات وصدق عالٍ، وتم اختبار قوة الأداة المستخدمة في الدراسة عن طريق فحص الاعتمادية (Reliability)، فالاعتمادية تعتبر قياساً ومؤشراً على دقة الأداة المستخدمة ومدى ثباتها، حيث يقصد بذلك أن الأداة ستعطي نفس النتائج أو نتائج قريبة منها إذا أعيدت عملية القياس لنفس العينة في ظروف مشابهة، ويتم قياس الاعتمادية باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية:

أولاً: الصدق

1- الصدق الظاهري:

وقد تم التحقق من الصدق الظاهري باستخدام صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين وذوي الخبرة من الجامعات والمؤسسات التربوية بمحافظات غزة (انظر ملحق رقم 5)، للتأكد من أن الاستبانة لديها المقدرة على قياس متغيرات الدراسة التي صممت لقياسها، وتم تعديل بعض الفقرات بناءً على توصياتهم، ولقد توافقت آراؤهم أن الاستبانة تقيس ما وضعت لأجل قياسه وقد تقدم تفصيل ذلك في خطوات بناء أداة الدراسة.

2 - صدق الاتساق الداخلي:

لقياس صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وبين الفقرة والمجال وبين المجال والدرجة الكلية للمقياس استخدم الباحث معامل الارتباط.

أ - صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (7)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.	0.564	**
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	0.677	**
3	يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز.	0.542	**
4	يتلافى استغلال المعلمين في انجاز مهام شخصية.	0.589	**
5	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.	0.754	**
6	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.	0.490	**

**	0.490	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.	7
**	0.456	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وذوي الحاجات الخاصة.	8
**	0.675	يراعي مشاعر المعلمين.	9
**	0.648	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.	10
**	0.401	يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	11
**	0.660	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	12
**	0.409	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.	13
**	0.522	يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين.	14
**	0.550	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.	15
**	0.612	يناصر المعلمين لنيل حقوقهم العادلة.	16
**	0.462	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	17
**	0.564	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	18
**	0.625	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدق ورحب.	19
**	0.495	يحافظ على أسرار مهنته.	20
**	0.482	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المشاركين في العملية الإشرافية.	21
**	0.529	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.	22
**	0.478	يظهر اعتزازه بمهنته.	23
**	0.447	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.	24
**	0.538	يقدر بخطئه المهني بشجاعة.	25
**	0.545	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	26
**	0.703	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.	27
**	0.512	ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها.	28
**	0.455	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتبع له ذلك.	29
**	0.467	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.	30
*	0.331	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	31
**	0.481	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	32
**	0.567	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.	33
**	0.722	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العملية الإشرافية.	34
**	0.635	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.	35
**	0.641	يحافظ على أسرار الزملاء.	36
**	0.463	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	37
**	0.621	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.	38
**	0.729	يدافع عن حقوق زملائه.	39
**	0.752	يسعد بنجاح زملائه.	40
**	0.587	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.	41
**	0.682	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	42
**	0.602	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.	43
**	0.656	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.	44
**	0.588	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	45
**	0.611	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	46
**	0.733	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.	47
**	0.613	يقدم النصح الصادق للمسئولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.	48
**	0.666	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	49
**	0.737	ينقد البرامج الإشرافية بموضوعية.	50
**	0.795	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	51
**	0.602	يساهم في تطوير البيئة المحلية.	52
**	0.701	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	53
**	0.625	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية.	54
**	0.665	يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.	55

**	0.601	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	56
**	0.541	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليده في سلوكه ومظهره.	57
**	0.741	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.	58
**	0.601	ينصح أبناء مجتمعه بما يحقق المصلحة العامة.	59
**	0.623	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	60
**	0.648	ينقل قضايا المجتمع إلى المديرين والمعلمين بحيادية.	61
**	0.619	يوظف علاقاته بما يخدم مصلحة التعليم.	62

** دالة إحصائياً عند 0.01 * = دالة إحصائياً عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (7) أن جميع الفقرات مرتبطة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ماعدا 31 دالة عند 0.05 مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الاتساق.

ب - صدق الاتساق الداخلي بين الفقرة والمجال:

جدول رقم (8)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو المعلمين

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.	0.332	*
2.	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	0.404	**
3.	يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز.	0.399	*
4.	يتلافى استغلال المعلمين في إنجاز مهام شخصية.	0.412	**
5.	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.	0.512	**
6.	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.	0.634	**
7.	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.	0.473	**
8.	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وذوي الحاجات الخاصة.	0.377	*
9.	يراعي مشاعر المعلمين.	0.537	**
10.	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.	0.677	**
11.	يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	0.563	**
12.	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	0.578	**
13.	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.	0.639	**
14.	يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين.	0.671	**
15.	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.	0.601	**
16.	يناصر المعلمين لنيل حقوقهم العادلة.	0.588	**

** دالة إحصائياً عند 0.01 * = دالة إحصائياً عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (8) أن جميع فقرات مجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو المعلمين كل على حده دالة إحصائياً عند 0.01 ما عدا فقرة 1، 3، و 8 فهي دالة عند 0.05.

جدول رقم (9)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة يوضح قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو وظيفته

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
17.	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	0.688	**
18.	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	0.671	**
19.	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدق ورحب.	0.772	**
20.	يحافظ على أسرار مهنته.	0.788	**

**	0.633	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المتشاركين في العملية الإشرافية.	21.
**	0.726	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.	22.
**	0.687	يُظهر اعتزازه بمهنته.	23.
**	0.580	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.	24.
**	0.738	يُقر بخطنه المهني بشجاعة.	25.
**	0.795	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	26.
**	0.716	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.	27.
**	0.616	ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها.	28.

** = دالة إحصائية عند 0.01 * = دالة إحصائية عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (9) أن جميع فقرات مجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو وظيفته كل على حده دالة إحصائية عند 0.01.

جدول رقم (10)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو الزملاء

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
29.	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيج له ذلك.	0.611	**
30.	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.	0.714	**
31.	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	0.510	**
32.	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	0.695	**
33.	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.	0.813	**
34.	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العملية الإشرافية.	0.779	**
35.	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.	0.624	**
36.	يحافظ على أسرار الزملاء.	0.777	**
37.	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	0.695	**
38.	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.	0.784	**
39.	يدافع عن حقوق زملائه.	0.794	**
40.	يسعد بنجاح زملائه.	0.886	**

** = دالة إحصائية عند 0.01 * = دالة إحصائية عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (10) أن جميع فقرات مجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو الزملاء كل على حده دالة إحصائية عند 0.01.

جدول رقم (11)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدي المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
41.	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.	0.515	**
42.	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	0.816	**
43.	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.	0.783	**
44.	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.	0.791	**
45.	يقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	0.715	**
46.	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	0.743	**
47.	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.	0.789	**
48.	يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.	0.740	**
49.	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	0.741	**
50.	ينتقد البرامج الإشرافية بموضوعية.	0.708	**

** = دالة إحصائية عند 0.01 * = دالة إحصائية عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (11) أن جميع فقرات مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف كل على حده دالة إحصائياً عند 0.01.

جدول رقم (12)

قيمة معامل الارتباط بين الفقرة ومجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي

الرقم	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.51	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	0.645	**
.52	يساهم في تطوير البيئة المحلية.	0.877	**
.53	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	0.809	**
.54	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية.	0.862	**
.55	يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.	0.878	**
.56	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	0.869	**
.57	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.	0.466	**
.58	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.	0.889	**
.59	ينصح أبناء مجتمعه بما يحقق المصلحة العامة.	0.864	**
.60	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	0.840	**
.61	ينقل قضايا المجتمع إلى المديرين والمعلمين بحيادية.	0.839	**
.62	يوظف علاقاته بما يخدم مصلحة التعليم.	0.827	**

** = دالة إحصائياً عند 0.01 * = دالة إحصائياً عند 0.05

يتضح من الجدول رقم (12) أن جميع فقرات مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي كل على حده دالة إحصائياً عند 0.01.

ت - صدق الاتساق الداخلي بين المجال والدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (13)

قيمة معامل الارتباط مع الدرجة الكلية

رقم المجال	المجال	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.6	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين	0.825	**
.7	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته	0.777	**
.8	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء	0.795	**
.9	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف	0.883	**
.10	أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي	0.788	**

** = دالة إحصائياً عند 0.01 * = دالة إحصائياً عند 0.05

يتضح من الجداول من رقم (7) إلى (12) أن جميع الفقرات مع كل مجال على حده دالة إحصائياً عند 0.01 ما عدا في المجال الأول فقرة 1 و3 و8 دالة عند 0.05، وكذلك يتضح من الجدول رقم (13) أن جميع المجالات مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند 0.01 مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الاتساق الداخلي مما يعطي الثقة بهذه الأداة.

ثانياً: الثبات

1) باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

يتضح من إجراء المعالجة الإحصائية لأداة الدراسة أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي (0.961) وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أن المقياس على ثبات عال وبدرجة جيدة ومرضية والاطمئنان لاستخدامه لغرض الدراسة.

2) باستخدام التجزئة النصفية:

يبين جدول رقم (14) الثبات للمقياس باستخدام التجزئة النصفية:

جدول رقم (14)

قيمة معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان براون

البيان	معامل ارتباط بيرسون	معامل سبيرمان براون
درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم	0.690	0.817

يتضح من الجدول رقم (14) أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية مما يدل على أنها على ثبات عال وبدرجة جيدة ومرضية والاطمئنان لاستخدامها في الدراسة الحالية، ويتضح مما تقدم أن المقياس أداة الدراسة يتصف بالصدق والاتساق الداخلي والثبات وبدرجة عالية تعطي الثقة في تطبيقه وإجراء الدراسة والمعالجة الإحصائية باطمئنان.

خطوات إجراء الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات التالية:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة للتعرف على أخلاقيات المهنة وتحديدتها.
2. إعداد الإطار النظري للدراسة.
3. بناء أداة الدراسة الاستبانة كما تقدم.
4. تطبيق أداة الدراسة.
5. تمت المعالجة الإحصائية لعينة عشوائية من الاستبانات للتحقق من الصدق والثبات.
6. تم القيام بالمعالجة الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة الفروض.
7. تم عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها ومن ثم تقديم التوصيات المنبثقة من واقع الدراسة.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

نتائج السؤال الأول

نتائج السؤال الثاني

التحقق من صحة الفرض الأول
التحقق من صحة الفرض الثاني
التحقق من صحة الفرض الثالث
التحقق من صحة الفرض الرابع
التحقق من صحة الفرض الخامس

نتائج السؤال الثالث

السبل المقترحة لتطوير وتعزيز الالتزام

توصيات الدراسة

مقترحات الدراسة

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

في هذا الفصل عرض مفصل لنتائج الدراسة التي توصل لها الباحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها المرسومة وتفصيلها على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟

تم رصد استجابات المشرفين التربويين لفقرات الاستبانة ومن ثم معالجتها إحصائياً واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ومن ثم ترتيب الاستبانة تنازلياً ككل وكذلك كل مجال على حدة كما يلي:

جدول رقم (15)

توزيع الاستجابات لكل فقرة والنسبة المئوية

رقم الفقرة	بداية الفقرة		كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		قليلة		قليلة جدا	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	ع	%	ع	%
1	56	40	56	40	24	17.1	4	2.9				
2	76	54.3	62	44.3	1	0.7	1	0.7				
3	79	56.4	59	42.1	1	0.7	1	0.7				
4	77	55	42	30	16	11.4	5	3.6				
5	42	30	63	45	33	23.6	1	0.7	1	0.7		
6	98	70	39	27.9	3	2.1						
7	37	26.4	78	55.7	23	16.4	1	0.7	1	0.7		
8	36	25.7	94	67.1	10	7.1						
9	78	55.7	58	41.4	4	2.9						
10	82	58.6	51	36.4	7	5						
11	65	46.4	63	45.0	11	7.9	1	0.7				
12	47	33.6	83	59.3	10	7.1						
13	92	65.7	45	32.1	3	2.1						
14	77	55.0	58	41.4	5	3.6						
15	70	50	68	48.6	2	1.4						
16	57	40.7	68	48.6	11	7.9	2	1.4	2	1.4		
17	62	44.3	71	50.7	7	5.0						
18	76	54.3	60	42.9	4	2.9						
19	50	35.7	76	54.3	13	9.3	1	0.7				
20	89	63.6	42	30.0	8	5.7	1	0.7				
21	80	57.1	57	40.7	2	1.4	1	0.7				
22	62	44.3	69	49.3	8	5.7	1	0.7				
23	85	60.7	47	33.6	7	5.0	1	0.7				
24	66	47.1	68	48.6	6	4.3						
25	42	30	74	52.9	21	15.0	2	1.4	1	0.7		
26	79	56.4	60	42.9	1	0.7						
27	55	39.3	75	53.6	10	7.1						
28	58	41.4	78	55.7	3	2.1	1	0.7				
29	28	20	83	59.3	27	19.3	2	1.4				

				8.6	12	62.9	88	28.6	40	يبادر لتقديم النصح	30
				9.3	13	49.3	69	41.4	58	يتجنب التدخل في.	31
				2.1	3	47.9	67	50	70	يتحلى بالتواضع في	32
		0.7	1	5.0	7	47.1	66	47.1	66	يتحلى بالوفاء لزملائه	33
		0.7	1	5.7	8	51.4	72	42.1	59	يتعاون مع الزملاء من	34
		0.7	1	7.9	11	57.1	80	34.3	48	يتنافس مع الزملاء نحو	35
				4.3	6	46.4	65	49.3	69	يحافظ على أسرار	36
		0.7	1	8.6	12	58.6	82	32.1	45	يحترم وجهة نظر	37
				2.9	4	43.6	61	53.6	75	يخاطب زملاءه بالفاظ	38
0.7	1	0.7	1	11.4	16	49.3	69	37.9	53	يدافع عن حقوق زملائه.	39
		0.7	1	9.3	13	45.7	64	44.3	62	يسعد بنجاح زملائه.	40
		0.7	1	20	28	50.7	71	28.6	40	يبادر بالتقدم للإدارة	41
				1.4	2	57.1	80	41.4	58	يبذل جهده في تأدية ما	42
				3.6	5	54.3	76	42.1	59	يتحمل المسؤولية الكاملة	43
		0.7	1	18.6	26	52.9	74	27.9	39	يتعاون مع الإدارة	44
				20	28	45	63	35	49	يتقبل المهام الإضافية	45
		0.7	1	6.4	9	57.1	80	35.7	50	يعمل على تنفيذ تعليمات	46
				12.1	17	55.7	78	32.1	45	يقدر جهود الإدارة	47
				14.3	20	53.6	75	32.1	45	يقدم النصح الصادق	48
		0.7	1	5.7	8	51.4	72	42.1	59	يلتزم بالأنظمة واللوائح	49
		1.4	2	15	21	49.3	69	34.3	48	ينتقد البرامج الإشرافية	50
		0.7	1	10.7	15	55.7	78	32.9	46	يتحرى الدقة العلمية في	51
		2.1	3	27.1	38	52.1	73	18.6	26	يساهم في تطوير البيئة	52
		2.1	3	22.1	31	58.6	82	17.1	24	يسعى إلى تحقيق أهداف	53
		4.3	6	37.1	52	39.3	55	19.3	27	يشارك في أنشطة	54
0.7	1	4.3	6	34.3	48	45.7	64	15	21	يشرك المجتمع المحلي	55
0.7	1	4.3	6	26.4	37	46.4	65	22.1	31	يعزز قنوات التواصل	56
				3.6	5	47.1	66	49.3	69	يلتزم بقيم المجتمع	57
0.7	1	2.9	4	20.0	28	47.9	67	28.6	40	ينسج علاقات ودية مع	58
		0.7	1	10.7	15	53.6	75	35.0	49	ينصح أبناء مجتمعه بما	59
		0.7	1	10	14	56.4	79	32.9	46	ينفذ ما يلتزم به أمام	60
				12.9	18	56.4	79	30.7	43	ينقل قضايا المجتمع إلى	61
		0.7	1	10	14	55	77	34.3	48	يوظف علاقاته بما يخدم	62

وبالاطلاع على الجدول رقم (15) وجد الباحث ما يلي:

1. أن أكبر عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديراً بدرجة كبيرة جداً كان للفقرة (6) حيث حظيت بأعلى عدد وهو (98) مشرفاً أي بنسبة 70% وأقل عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديراً بدرجة كبيرة جداً كان للفقرة (55) حيث حظيت بأدنى عدد وهو (21) مشرفاً أي بنسبة 15%.
2. أن أكبر عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديراً بدرجة كبيرة كان للفقرة (8) حيث حظيت بأعلى عدد وهو (94) مشرفاً أي بنسبة 67.1% وأقل عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديراً بدرجة كبيرة كان للفقرة (6) حيث حظيت بأدنى عدد وهو (39) مشرفاً أي بنسبة 27.9%.
3. أن أكبر عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديراً بدرجة متوسطة كان للفقرة (54) حيث حظيت بأعلى عدد وهو (52) مشرفاً أي بنسبة 37.1% وأقل عدد من المستجيبين يعطي فقرة

تقديرًا بدرجة متوسطة كان الفقرات (2) و(3) و(26)، حيث حظيت كل منها بأدنى عدد وهو مشرف واحد أي بنسبة 0.7%.

4. أن أكبر عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديرًا بدرجة قليلة كان للفقرة (54) حيث حظيت بأعلى عدد وهو (6) مشرفاً أي بنسبة 4.3%، (25) فقرة لم يعطها أحد تقديرًا بدرجة قليلة.

5. أن أكبر عدد من المستجيبين يعطي فقرة تقديرًا بدرجة قليلة جداً كان للفقرة (16) حيث حظيت بأعلى عدد وهو (2) مشرفاً أي بنسبة 1.4%، (54) فقرة لم يعطها أحد تقديرًا بدرجة قليلة جداً.

6. ما تقدم بيانه من ملاحظات على الجدول رقم (15) يفسر ارتفاع درجة التقدير نسبياً حيث تركزت الاستجابات على التقديرات المرتفعة بشكل جلي.

7. قام الباحث بترتيب الفقرات تنازلياً كما في الجدول رقم (16).

جدول رقم (16)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لفقرات الاستبانة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
6	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.	4.68	0.513	93.57	1
13	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.	4.64	0.526	92.71	2
20	يحافظ على أسرار مهنته.	4.56	0.637	91.29	3
26	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	4.56	0.513	91.2	4
3	يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز.	4.54	0.555	90.86	5
21	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المتشاركين في العملية الإشرافية.	4.54	0.567	90.86	6
23	يُظهر اعتزازه بمهنته.	4.54	0.628	90.86	7
10	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.	4.54	0.593	90.71	8
9	يراعي مشاعر المعلمين.	4.53	0.555	90.57	9
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً للضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	4.52	0.556	90.43	10
14	يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين.	4.51	0.569	90.29	11
18	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	4.51	0.556	90.29	12
38	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.	4.51	0.556	90.2	13
15	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.	4.49	0.529	89.71	14
32	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	4.48	0.543	89.57	15
57	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.	4.46	0.567	89.14	16
36	يحافظ على أسرار الزملاء.	4.45	0.579	89	17
24	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.	4.43	0.577	88.57	18
33	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.	4.41	0.622	88.14	19
42	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	4.40	0.520	88	20
17	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	4.39	0.584	87.86	21
43	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.	4.39	0.557	87.8	22
28	ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها.	4.38	0.569	87.57	23
11	يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	4.37	0.661	87.43	24
22	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.	4.37	0.627	87.43	25

26	87.29	0.824	4.36	يتلقى استغلال المعلمين في انجاز مهام شخصية.	4
27	87	0.622	4.35	يتعاون مع زملاءه من أجل تحقيق أهداف العملية الإشرافية.	34
28	87	0.622	4.35	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	49
29	86.71	0.674	4.34	يسعد بنجاح زملائه.	40
30	86.43	0.603	4.32	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.	27
31	86.43	0.638	4.32	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	31
32	85.57	0.612	4.28	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	46
33	85.29	0.583	4.26	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	12
34	85.2	0.781	4.26	يناصر المعلمين لنيل حقوقهم العادلة.	16
35	85	0.647	4.25	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.	19
36	85	0.625	4.25	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.	35
37	84.57	0.733	4.23	يدافع عن حقوق زملائه.	39
38	84.57	0.661	4.23	ينصح أبناء مجتمعه بما يحقق المصلحة العامة.	59
39	84.57	0.650	4.23	يوظف علاقاته بما يخدم مصلحة التعليم.	62
40	84.43	0.624	4.22	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	37
41	84.29	0.644	4.21	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	60
42	84.2	0.651	4.21	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	51
43	84	0.578	4.20	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.	30
44	84	0.637	4.20	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.	47
45	83.71	0.544	4.19	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وذوي الحاجات الخاصة	8
46	83.57	0.660	4.18	يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.	48
47	83.57	0.638	4.18	ينقل قضايا المجتمع إلى المديرين والمعلمين بحيادية.	61
48	83.43	0.813	4.17	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.	1
49	83.29	0.726	4.16	ينتقد البرامج الإشرافية بموضوعية.	50
50	83	0.729	4.15	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	45
51	82	0.752	4.10	يقر بخطئه المهني بشجاعة.	25
52	81.57	0.700	4.08	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.	44
53	81.29	0.722	4.06	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.	7
54	81.29	0.741	4.06	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.	41
55	80.57	0.795	4.03	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.	5
56	80.14	0.818	4.01	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.	58
57	79.57	0.673	3.98	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتبع له ذلك.	29
58	78.14	0.688	3.91	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	53
59	77.43	0.728	3.87	يساهم في تطوير البيئة المحلية.	52
60	77	0.839	3.85	يعزز قنوات التواصل الايجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	56
61	74.71	0.819	3.74	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية.	54
62	74	0.802	3.70	يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.	55

ومن خلال ملاحظة الجدول رقم (16) وجد الباحث ما يلي:

أ- قد حصلت ثلاث عشرة فقرة على نسبة مئوية فوق 90% وهي التالية:

1. الفقرة رقم (6) يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين بنسبة مئوية 93.57%.
2. الفقرة رقم (13) يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين بنسبة مئوية 92.71%.

3. الفقرة رقم (20) يحافظ على أسرار مهنته. بنسبة مئوية 91.29%.
 4. الفقرة رقم (26) يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة، 91.2%.
 5. الفقرة رقم (3) يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز. 90.86%.
 6. الفقرة رقم (21) يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المتشاركين في العملية الإشرافية. بنسبة مئوية 90.86%.
 7. الفقرة رقم (23) يُظهر اعتزازه بمهنته. بنسبة مئوية 90.86%.
 8. الفقرة رقم (10) يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم. بنسبة مئوية 90.71%.
 9. الفقرة رقم (9) يراعي مشاعر المعلمين. بنسبة مئوية 90.57%.
 10. الفقرة رقم (2) يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً لضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل. بنسبة مئوية 90.43%.
 11. الفقرة رقم (14) يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين. بنسبة مئوية 90.29%.
 12. الفقرة رقم (18) يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية. 90.29%.
 13. الفقرة رقم (38) يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم بنسبة مئوية 90.2%.
- وهذه الفقرات تعبر عن أخلاقيات متوفرة بدرجة كبيرة جداً.

ب - بالإضافة إلى 23 فقرة غيرها حصلت على نسبة مئوية بين 90% - 85% فيكون مجموع الفقرات التي حصلت على نسبة مئوية فوق 85% بلغت 36 فقرة وهذا يعادل نصف عدد فقرات الاستبانة وتشمل الصدق والأمانة والعدل والمساواة والموضوعية والإتقان والإنصاف والإخلاص والصبر والوفاء والقُدوة الحسنة والتواضع ومراعاة المشاعر وتحمل المسؤولية والالتزام والشورى وأسلوب الحوار وتقبل النقد، مما يدل على الدرجة العالية للالتزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم.

ت - حصلت 20 فقرة على نسبة مئوية بين 85% - 80%

ث - قد حصلت ست فقرات على نسبة مئوية دون 80% وهي التالية:

1. الفقرة رقم (55) يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم بنسبة مئوية 74%.
2. الفقرة رقم (54) يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية بنسبة مئوية 74.71%.
3. الفقرة رقم (56) يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي بنسبة مئوية 77%.
4. الفقرة رقم (52) يساهم في تطوير البيئة المحلية بنسبة مئوية 77.43%.
5. الفقرة رقم (53) يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان بنسبة مئوية 78.14%.
6. الفقرة رقم (29) يُؤثّر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك 79.57%.

وهذه الفقرات تعبر عن أخلاقيات بحاجة للعناية والاهتمام والتعزيز وتشمل الإيثار والتعاون مع المجتمع المحلي والمساهمة في أنشطته.

ج- من خلال ملاحظة جميع الاستجابات على الاستبانة ككل وجد الباحث: أنه قد تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم في إجاباتهم على الاستبانة ككل بدرجة كلية لجميع الفقرات فكان أعلى درجة تقدير 95.12% وأدناها و60% وكان متوسط الدرجة الكلية 85.53%

ح- وقد تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم في إجاباتهم على الاستبانة ككل بدرجة كلية لجميع الفقرات فكان أعلى درجة تقدير 95.12% وأدناها و60% وتراوحت النسبة المئوية بين أعلى الفقرات 93.57% وأدناها 74% وكان متوسط الدرجة الكلية 85.53% وهي نسبة جيدة جداً ومن بينها (41) مشرفاً كانت فوق الـ 90% وهم يشكلون نسبة 29% من العينة (30) مشرفاً دون الـ 80% وهذا العدد يوازي نسبة 21.5% من العينة ومما لا شك فيه أن الذين كانت تقديراتهم لأنفسهم دون الـ 80% وحتى دون الـ 90% إنهم يقدمون دليلاً آخرًا على التزامهم بأخلاقيات المهنة وما يتحلون به من صدق وموضوعية ونزاهة تستحق الثناء وهذه النسبة المئوية تفوق قليلاً ما توصلت له دراسة (مرتجى، 2004) لممارسة طلبة المرحلة الثانوية لإحدى وخمسون من القيم الأخلاقية حيث تراوحت بين 82.34%، و60.34% وقيمتين أقل من ذلك ومتوسط النسبة المئوية: 69% يختلف عن نتائج دراسة (رضوان، 1994) حيث توصلت إلى عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين.

خ- يشير تطبيق الاستبانة إلى توفر طائفة من أخلاقيات المهنة من خلال سلوكيات دلت عليها ومنها: الصدق والأمانة والعدل والمساواة والإتقان والقدوة الحسنة والتشجيع والمحافظة على أسرار مهنته والاعتزاز بمهنته والانتماء والتواضع والتعاون والوفاء والإنصاف والإخلاص والموضوعية. والتحلي بالصبر والشجاعة ومراعاة مشاعر الآخرين والتنافس ويتحمل المسؤولية والالتزام بقيم المجتمع والشورى وأسلوب الحوار وتقبل النقد ويدافع عن زملائه والنصح والاحترام وتحري الدقة العلمية والحيادية

د- أما المقارنة بين الفقرات وفق المتوسط الحسابي على مستوى أبعاد المتغيرات: فبيين جدول رقم (17) الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي والفقرات التي حصلت على أدناها كما يلي:

جدول رقم (17)

يبين الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي والفقرات التي حصلت على أدناه

رقم الفقرة الأدنى	أدنى متوسط حسابي	رقم الفقرة الأعلى	أعلى متوسط حسابي	أبعاد المتغير	متغيرات الدراسة
55	3.51	13	4.53	قصيرة	سنوات الخدمة في الإشراف التربوي
54,55	3.80	13	4.65	متوسطة	
55	3.74	13	4.74	طويلة	
55	3.77	23	4.63	قصيرة	سنوات الخدمة في التدريس
55	3.54	6	4.72	متوسطة	
54	3.84	13	4.81	طويلة	
55	3.73	13	4.58	علوم	التخصص
55	3.68	6	4.76	آداب	
55	3.71	26,21,13,6	4.66	الدرجة الأولى	المؤهل العلمي
55	3.56	13	4.74	الدبلوم الخاص	
55	3.79	6	4.71	ماجستير فأعلى	
55	3.62	13	4.67	وزارة التربية	جهة العمل
54	3.71	21	4.60	وكالة الغوث	

ومن خلال ملاحظة الجدول رقم (17) وجد الباحث ما يلي:

1) أن الفقرة رقم (13) كانت ذات أعلى متوسط حسابي على مستوى متغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي سواء قصيرة أو متوسطة أو طويلة ولسنوات الخدمة في التدريس الطويلة ولتخصص العلوم ولذوي المؤهل العلمي من الدرجة الأولى والدبلوم الخاص ولمتغير جهة العمل: وزارة التربية بينما الفقرة رقم (6) كانت أعلى متوسط حسابي على مستوى متغير سنوات الخدمة في التدريس المتوسطة ولتخصص الآداب ولحملة الماجستير فأعلى، وهاتان الفقرتان مهمتان جدا لتعلقهما بصلب عمل المشرفين التربويين وتشجيع المعلم المتميز والقوة الحسنة للمعلمين.

2) كان أعلى متوسط حسابي على مستوى المتغيرات هو لسنوات الخدمة في التدريس الطويلة حيث بلغ (4.81) بنسبة مئوية 96.2% وهي الفقرة رقم (13) ويمكن تفسير ذلك على مستوى هذه الفقرة أن المشرف التربوي الذي خدم في التدريس مدة طويلة كان أكثر إحساسا بأهمية تشجيع المعلم المتميز.

- 3) أن الفقرة رقم (55) كانت ذات أدنى متوسط حسابي في جميع المستويات عدا متغير جهة العمل: وكالة الغوث حيث كانت الفقرة رقم (54) هي الأدنى وهاتان الفقرتان تتعلقان بتعاون المشرفين التربويين مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور والمشاركة في أنشطة المجتمع الثقافية وسيأتي إن شاء الله تفسير ذلك عند التعليق على المجال الخامس نحو المجتمع المحلي.
- 4) كان أدنى متوسط حسابي على مستوى المتغيرات هو لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي القصيرة حيث بلغ (3.51) بنسبة مئوية 72% وهي الفقرة رقم (55) ويمكن تفسير ذلك على مستوى هذه الفقرة أن المشرف التربوي صاحب الخدمة في الإشراف التربوي القصيرة يكون أكثر انشغالاً بعمله الرسمي الجديد نسبياً ويعطيه أولوية كبيرة للإلمام به وإتقانه.
- 5) يبين جدول رقم (18) المعالجة الإحصائية للمجالات الخمسة كما يلي:

جدول رقم (18)

للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجالات الخمسة

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
2	87.69	0.37567	4.3844	نحو المعلمين	1
1	88.27	0.43782	4.4137	نحو وظيفته	2
3	86.21	0.44049	4.3107	نحو الزملاء	3
4	84.5	0.47817	4.2250	نحو الإدارة العامة للإشراف	4
5	80.98	0.54604	4.0488	نحو المجتمع المحلي	5
=	85.53	0.38903	4.2765	الدرجة الكلية	

ويتضح من جدول رقم (18) والجدول السابقة ما يلي:

- 1) يتضح أن متوسط الدرجة الكلية 85.53% وهي نسبة جيدة جداً وكان ترتيب المجالات تنازلياً كما يلي:

المجال (1) نحو وظيفته بوزن نسبي قدره 88.27%

المجال (2) نحو المعلمين بوزن نسبي قدره 87.69%

المجال (3) نحو الزملاء بوزن نسبي قدره 86.21%

المجال (4) نحو الإدارة العامة للإشراف بوزن نسبي قدره 84.5%

المجال (5) نحو المجتمع المحلي بوزن نسبي قدره 80.98%

- 2) وهذا الترتيب يعبر عن مدى عناية المشرفين التربويين بالأخلاقيات نحو وظيفتهم ومهامهم

ولا شك أنه من الطبيعي أن تكون له الأولوية في العناية، يليه المجال نحو المعلمين وهذا

المجال هو المحك وهم الذين يتعاملون معهم في المقام الأول لذا كانت أهميته بينما كانت

الأخيرة رتبة المجال نحو المجتمع المحلي ربما لعدم وجود متسع من الوقت ولكثرة المهام

الملقاء على عاتق المشرفين التربويين وقد يكون بسبب التأثر بالنظرة إلى التعامل مع المجتمع

المحلي على أنه من باب التطوع لمن يرغب خصوصاً لمن يعمل في وظيفة بمؤسسة رسمية.

3) ويعزو الباحث هذه النتائج في تقديره إلى ما يلي:

أ- انتماء المشرفين التربويين إلى المجتمع الفلسطيني العربي الإسلامي وعقيدته وقيمه الراسخة ومكارم الأخلاق والتحلي بها دين وقربة لله تعالى وقال تعالى واصفا الرسول (ﷺ) {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ} آل عمران 159 وقال تعالى (وإنك لعلی خلق عظیم) القلم آية 4 وعنه (ﷺ): (إن خياركم أحسنكم أخلاقا).

ب- إيمان المشرفين التربويين بأن مهنة الإشراف التربوي والتعليم مهنة مقدسة ورسالة سامية كيف لا وقد قام بها أشرف الخلق أنبياء الله عليهم السلام وهم القدوة لهم والمثل الأعلى في ممارستهم لمهنتهم الإشرافية وقد قال (ﷺ): (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) رواه ابن ماجه (101/1) والدارمي (99/1) والبيهقي في السنن برقم 21379، وقال (ﷺ): (إنما بعثت معلما وفي رواية وميسرا) رواه البزار وصححه الألباني في الصحيحة 3593.

ت- البيئة الاجتماعية المحافظة والمتجانسة والمتماسكة التي يعيش فيها المشرفون التربويون وعدم تقبل عائلات مثل هكذا بيئة للانحراف الأخلاقي وأول من يتبرأ من المنحرف أسرته.

ث- شعور المشرفين التربويين بالمسئولية التي يتحملونها وأهمية دورهم وحساسيته وأنهم لن يسعوا المعلمين إلا بخلاقهم كما قال (ﷺ): "إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم فسعوهم بأخلاقكم" (المنابي، فيض القدير: 557/2). وقال تعالى: ﴿ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا ﴾ {سورة البقرة: 83}. (وَكَانَ (ﷺ) خُلُقُهُ الْقُرْآنَ) أخرجه أحمد برقم: (24080).

ج- أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي يتقبلها كل إنسان سوي عاقل باعتبارها هي أخلاق الفطرة السليمة فالصدق والأمانة والعدل وغيرها تتغنى جميع المجتمعات وإن تفاوتت في التطبيق.

ح- تطور الإشراف التربوي فلم يعد تسلطيا ومباغتات بالتفتيش وتصيدا للأخطاء بل أصبح مبنيا على التعاون والتكامل والتشاور والمشاركة من جميع أطراف العملية التعليمية التعليمية وتهدف إلى الارتقاء بالمستوى بشكل شامل وتحسين الأداء والتنمية المهنية للعاملين بها وبرز فيه تقدير جهود الآخرين ومراعاة مشاعرهم والعناية بالجانب الإنساني والأخلاقي.

خ- لقد تجمعت في المشرف التربوي أخلاق المشرف كإنسان يتعامل مع أخيه الإنسان من الاحترام والتقدير والتكريم ونحو ذلك، وأخلاق المشرف كصاحب دين تحته عقيدته على الصدق والأمانة والإخلاص والتواضع والصبر والحلم والرفق ونحو ذلك، وأخلاق المشرف كموظف بالوظيفة العامة عليه أن يلتزم بالحرص على المصلحة العامة وإتقان العمل والمثابرة لتحقيق معايير الجودة والاعتزاز بمهنته وعدم إفشاء الأسرار ونحو ذلك، وأخلاق المشرف كمعلم أول ومربي فهو يحافظ على شرف مهنة التعليم ويتحلى بالعلم الراسخ والحكمة والاستقامة، والحزم،

والانضباط والتسامح وبشاشة الوجه، ونحو ذلك، وأخلاقه كمشرف وإداري يفرض عليه عمله العدالة والموضوعية والإنصاف وعدم إساءة استخدام السلطة وأن يكون قدوة حسنة للعاملين معه والتعاون معهم والتشاور وسعة الصدر في الحوار ونحو ذلك.

د- ما يواجهه الشعب الفلسطيني من محن وابتلاءات وكربات وطال ذلك جميع مناحي الحياة وعى رأسها التعليم الذي تميز به هذا الشعب المرابط فتأثر بها المشرفون التربويون مما يستدعي تعزيز الأخلاق الحميدة بين العاملين في الحقل التربوي وعلى رأسهم المشرفون التربويون وهم قيادة العمل التعليمي وفي المحن تكون المنح وذلك من لطف الله سبحانه وكما قيل الصديق يعرف وقت الضيق.

المجال الأول: نحو المعلمين

يبين جدول رقم (19) المعالجة الإحصائية للمجال الأول كما يلي:

جدول رقم (19)

للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الأول: أخلاقيات المهنة لدى

المشرف التربوي نحو المعلمين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
6	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.	4.68	0.513	93.57	1
13	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.	4.64	0.526	92.71	2
3	يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز.	4.54	0.555	90.86	3
10	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.	4.54	0.593	90.71	4
9	يراعي مشاعر المعلمين.	4.53	0.555	90.57	5
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	4.52	0.556	90.43	6
14	يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين.	4.51	0.569	90.29	7
15	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.	4.49	0.529	89.71	8
11	يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	4.37	0.661	87.43	9
4	يتلافى استغلال المعلمين في انجاز مهام شخصية.	4.36	0.824	87.29	10
12	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	4.26	0.583	85.29	11
16	يناصر المعلمين لنيل حقوقهم العادلة.	4.26	0.781	85.14	12
8	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وذوي الحاجات الخاصة	4.19	0.544	83.71	13
1	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.	4.17	0.813	83.43	14
7	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.	4.06	0.722	81.29	15
5	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.	4.03	0.795	80.57	16

ويتضح من جدول رقم (19) ما يلي:

1. وقد حصل هذا المجال على الترتيب الثاني عند ترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً بوزن

نسبي قدره 87.69%، والمعلمون هم الشريحة الكبرى التي يتعامل معهم المشرفون التربويون فمن الأمور المنطقية أن تتجلى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وتتكشف في تعاملهم معهم وهذه الشريحة هي المحك الأبرز والميدان الأوسع، وهذا يقارب ما توصلت له دراسة (أبو طبيخ، 2007) في أخلاقيات المدير نحو المعلمين حيث حصل هذا المجال على الترتيب الثاني من خمسة مجالات بوزن نسبي قدره 83.14%.

2. وفي هذا المجال حصلت الفقرة (6) ونصها (يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين) على أعلى نسبة مئوية وهي: 93.57% وهي الأعلى أيضاً في الاستبانة ككل، مما يعبر عن مدى عناية المشرفين التربويين بان يكونوا قدوة حسنة للمعلمين وفي هذا تمثل لمبدأ تربوي مهم ولما للقدوة الحسنة من أثر بالغ قال تعالى ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾ الأحزاب 21 فلا يعقل أن ينادي المشرف التربوي بالالتزام بمواعيد العمل مثلاً وهو غير ملتزم بها، ولا بالإخلاص وهو يقدم مصالحه الشخصية.
3. وحصلت الفقرة (5) ونصها (يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي) على أدنى نسبة مئوية وهي: 80.57%، وهذا يعطي حافزاً إلى التأكيد على العلاقة الأخوية وتعزيزها والاهتمام بما يقويها كالبنشاط والمودة ومراعاة المشاعر الإنسانية وعدم التعالي وقال تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ﴾ آل عمران 159. وقال: (وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا) (الإسراء 53) وقال: (وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ) (فصلت 34) وقال تعالى: (وَإخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ { الحجر 88 وقال رسول الله (ﷺ): "ما زاد الله عبداً بعفو إلا عزاً وما تواضع أحد لله إلا رفعه الله" رواه مسلم برقم: 2588

المجال الثاني: نحو وظيفته

يبين جدول رقم (20) المعالجة الإحصائية للمجال الثاني كما يلي:

جدول رقم (20)

للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الثاني: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
20	يحافظ على أسرار مهنته.	4.56	0.637	91.29	1
26	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	4.56	0.513	91.14	2
21	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المتشاركين في العملية الإشرافية.	4.54	0.567	90.86	3
23	يُظهر اعتزازه بمهنته.	4.54	0.628	90.86	4
18	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	4.51	0.556	90.29	5
24	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.	4.43	0.577	88.57	6

7	87.86	0.584	4.39	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	17
8	87.57	0.569	4.38	ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها.	28
9	87.43	0.627	4.37	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.	22
10	86.43	0.603	4.32	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.	27
11	85	0.647	4.25	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.	19
12	82	0.752	4.10	يُقر بخطئه المهني بشجاعة.	25

ويتضح من جدول رقم (20) ما يلي:

1. قد حصل هذا المجال على الترتيب الأول عند ترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً بوزن نسبي قدره 88.27% مما يدل على اهتمام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة وعنايتهم بوظيفتهم ومهامهم وإخلاصهم في عملهم.
 2. وفي هذا المجال حصلت الفقرة (20) ونصها (يحافظ على أسرار مهنته) على أعلى نسبة مئوية وهي: 91.29%.
 3. لا شك أن ذلك المستوى هو ما يجب أن يكون عليه المشرفون التربويون من صدق وأمانة وإخلاص فقد قال تعالى: (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون) المؤمنون 8 وقال تعالى: (إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ) القصص 26 وقال (ﷺ): (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) أخرجه عبد الرزاق والطبراني والبيهقي وأبو يعلى برقم: 4386 فالله يمقت التقصير والإهمال والغش والتدليس في العمل قال (ﷺ) (من غش فليس منا) أخرجه الترمذي برقم: 1315 وقال رسول الله (ﷺ): (أد الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك). رواه أبو داود برقم: 3535 فالموظف عليه الانقطاع عن الشواغل والتفرغ قدر الإمكان لمهنته ومن الخيانة في العمل تضييع الأوقات.
- وحصلت الفقرة (25) ونصها (يُقر بخطئه المهني بشجاعة) على أدنى نسبة مئوية وهي: 82%. فالمشرف بحكم وظيفته، معرض لمثل هذه المواقف، فإذا أخطأ، ثم بان له الصواب، فعليه أن يبادر إلى الإقرار بالخطأ وهذا يزيد المشرف رفعة، وهو دليل على شجاعته، وتقتنه بنفسه وبعلمه، ففي حديث تَابِيرِ النَّخْلِ قال رسول الله (ﷺ): (أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ) « رواه مسلم، برقم 2362 وقال عمر بن الخطاب (ﷺ) لا تزيدوا في مهور النساء على أربعين أوقية فمن زاد ألقبت زيادته في بيت المال فقامت امرأة من صف النساء طويلة فقالت ما ذاك لك قال ولم قالت لأن الله عز وجل يقول: {وَأَتَيْتُمُ إِحْدَاهُنَّ قِنطَارًا فَلَا تَأْخُذُوا مِنْهُ شَيْئًا} النساء 20 فقال عمر (ﷺ): امرأة أصابت ورجل أخطأ، (ابن كثير ج 1، ص 467 والهيثمي في مجمع الزوائد ج 4 ص 284) عن محمد بن كعب القرظي قال سألت رجلاً علياً عن مسألة فقال فيها فقال الرجل ليس كذلك يا أمير المؤمنين ولكن كذا وكذا فقال علي (ﷺ): (أصبت وأخطأت، وفوق كل ذي علم عليم) قال تعالى: {وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ} يوسف 76 رواه الطبري في تفسيره برقم 19588 (وجامع بيان العلم لابن عبد البر).

المجال الثالث: نحو الزملاء

يبين جدول رقم (21) المعالجة الإحصائية للمجال الثالث كما يلي:

جدول رقم (21)

للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الثالث: أخلاقيات المهنة لدى

المشرف التربوي نحو الزملاء

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
38	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.	4.51	0.556	90.14	1
32	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	4.48	0.543	89.57	2
36	يحافظ على أسرار الزملاء.	4.45	0.579	89	3
33	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.	4.41	0.622	88.14	4
34	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العملية الإشرافية.	4.35	0.622	87	5
40	يسعد بنجاح زملائه.	4.34	0.674	86.71	6
31	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	4.32	0.638	86.43	7
35	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.	4.25	0.625	85	8
39	يدافع عن حقوق زملائه.	4.23	0.733	84.57	9
37	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	4.22	0.624	84.43	10
30	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.	4.20	0.578	84	11
29	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك.	3.98	0.673	79.57	12

ويتضح من جدول رقم (21) ما يلي:

1. قد حصل هذا المجال على الترتيب الثالث عند ترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً بوزن نسبي قدره 86.21% مما يدل على اهتمام المشرفين التربويين بأخلاقيات التعامل مع الزملاء.
2. وفي هذا المجال حصلت الفقرة (38) ونصها (يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم) على أعلى نسبة مئوية وهي: 90.14 %، فهو عندما يبتسم، يبتسم صدقة، قال (ﷺ): (تبتسمك في وجه أخيك صدقة) (رواه ابن حبان ، برقم 474) فإذا شاعت الأخلاق في المؤسسات لنتج عنها أجواء الثقة والتفاهم والألفة ومن ثم زاد الإنجاز، لأن صاحب الأخلاق يعمل وهو يشعر برقابة الله تعالى عليه.
3. وحصلت الفقرة (29) ونصها (يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك) على أدنى نسبة مئوية وهي: 79.57 %، فالمشرف يتصف بصفة الإيثار وبعدم الأنانية بل يتحلى بالإحسان. قال تعالى: (إن الله يأمر بالعدل والإحسان) النحل 90 وقال تعالى: {وَالَّذِينَ تَبَوَّؤُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} {الحشر 9}.

4. ولاشك أن توافر أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو زملائهم يساعد في سلاسة تتاقل الخبرات وتطوير العمل وتحسين الأداء.

المجال الرابع: نحو الإدارة العامة

يبين جدول رقم (22) المعالجة الإحصائية للمجال الرابع كما يلي:

جدول رقم (22)

للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الرابع: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
42	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	4.40	0.520	88	1
43	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.	4.39	0.557	87.71	2
49	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	4.35	0.622	87	3
46	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	4.28	0.612	85.57	4
47	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.	4.20	0.637	84	5
48	يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.	4.18	0.660	83.57	6
50	ينتقد البرامج الإشرافية بموضوعية.	4.16	0.726	83.29	7
45	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	4.15	0.729	83	8
44	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.	4.08	0.700	81.57	9
41	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.	4.06	0.741	81.29	10

ويتضح من جدول رقم (22) ما يلي:

1. وقد حصل هذا المجال على الترتيب الرابع عند ترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً بوزن نسبي قدره 84.5%.
2. وفي هذا المجال حصلت الفقرة (42) ونصها (يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن) على أعلى نسبة مئوية وهي: 88 % .
3. وحصلت الفقرة (41) ونصها (يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة) على أدنى نسبة مئوية وهي: 81.29%، ولعل مرد ذلك لشعورهم بأن مقترحاتهم تلك لن يؤخذ بها، ومع ذلك فمن أسباب تراجع أخلاقيات المهنة هو امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب والسلبية وعدم تحمل المسؤولية فالسلبية من المشرف التربوي تكون في عدم إبداء الرأي واللامبالاة وعدم الميل للتجديد والتطوير والابتكار، أو المشاركة في اتخاذ القرارات، الاكتفاء بتلقي التعليمات دون مناقشة مما يؤثر سلباً على العملية الإشرافية مما قد يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير والإضرار بمصلحة التعليم.

المجال الخامس: نحو المجتمع المحلي

يبين جدول رقم (23) المعالجة الإحصائية للمجال الخامس كما يلي:

جدول رقم (23) للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجال الخامس:

أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرة
57	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.	4.46	0.567	89.14	1
59	ينصح أبناء مجتمعه بما يحقق المصلحة العامة.	4.23	0.661	84.57	2
62	يوظف علاقاته بما يخدم مصلحة التعليم.	4.23	0.650	84.57	3
60	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	4.21	0.644	84.29	4
51	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	4.21	0.651	84.14	5
61	ينقل قضايا المجتمع إلى المديرين والمعلمين بحيادية.	4.18	0.638	83.57	6
58	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.	4.01	0.818	80.14	7
53	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	3.91	0.688	78.14	8
52	يساهم في تطوير البيئة المحلية.	3.87	0.728	77.43	9
56	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	3.85	0.839	77	10
54	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية.	3.74	0.819	74.71	11
55	يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.	3.70	0.802	74	12

ويتضح من جدول رقم (23) ما يلي:

1. وقد حصل هذا المجال على الترتيب الخامس عند ترتيب مجالات الاستبانة تنازلياً بوزن نسبي قدره **80.98%** وهذا يقارب ما توصلت له دراسة (أبو طبيخ، 2007) في أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي حيث حصل هذا المجال على الترتيب الرابع من خمسة مجالات بوزن نسبي قدره **82.58%**. ودراسة (حنون، 2006) في أخلاقيات المعلمين نحو المجتمع المحلي حيث حصل هذا المجال على الترتيب الثالث من أربعة مجالات بوزن نسبي قدره **70.01%**.
2. وفي هذا المجال حصلت الفقرة (57) ونصها (يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.) على أعلى نسبة مئوية وهي: **89.14%**، مما يعبر عن مدى عناية المشرفين التربويين بأن يكونوا على صورة حسنة وسمعة طيبة و هذا مبدأ تربوي مهم لما له من أثر بالغ في الاحترام المتبادل وتقبل الرأي والمشورة: وورد في دراسة (متياس، Mitias, 2000) (أن مبدأ الحكم الذاتي في حقول التربية والحياة الاجتماعية والشخصية يعني التحقيق الذاتي وليس التحرر ومن ثم لا يسمح للفرد بتجاهل القواعد والقيم الأخلاقية المتعارف عليها في المجتمع)
3. وحصلت الفقرتان (54) ونصها (يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية)، و(55) ونصها (يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.) على أدنى نسبة مئوية وهي: **74%** وهي الأدنى أيضاً في الاستبانة ككل، وهذا أثر على درجة الاستبانة ككل وأضعف هذا المجال وخفض من وزنه النسبي ويبدو أن هذا يعود لكثرة المهام الملقاة على عاتق المشرف التربوي الفنية والإدارية ومن ثم لا تظهر أخلاقياته في أوساط المجتمع المحلي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق في درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي – سنوات الخدمة في التدريس – التخصص – المؤهل العلمي – جهة العمل؟.

وقد تم وضع خمسة فروض لهذا السؤال وهي:

6. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي.

7. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس.

8. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص [علوم – آداب].

9. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (الدرجة العلمية).

10. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات

تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير جهة العمل.

وقد تم التحقق من صحة هذه الفروض على النحو التالي:

1. التحقق من صحة الفرض الأول:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي؟

يبين جدول رقم (24) المعالجة الإحصائية للتحقق من صحة هذه الفرضية كما يلي:

جدول رقم (24)

للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً

لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة في الإشراف	المجال
3	%83.6	0.371	4.28	47	قصيرة	نحو المعلمين
2	%88.6	0.351	4.43	55	متوسطة	
1	%89	0.399	4.45	38	طويلة	
3	%87	0.420	4.35	47	قصيرة	نحو وظيفته
2	%88.2	0.430	4.41	55	متوسطة	
1	%89.8	0.470	4.49	38	طويلة	
3	%85	0.405	4.25	47	قصيرة	نحو الزملاء
2	%86.4	0.494	4.32	55	متوسطة	
1	%87.4	0.400	4.37	38	طويلة	
3	%83	0.434	4.15	47	قصيرة	نحو الإدارة العامة للإشراف
1	%85.4	0.537	4.27	55	متوسطة	
2	%85.2	0.441	4.26	38	طويلة	
3	%79.2	0.590	3.96	47	قصيرة	نحو المجتمع المحلي
1	%82.2	0.534	4.11	55	متوسطة	
2	%81	0.506	4.05	38	طويلة	
3	%84	0.380	4.20	47	قصيرة	الدرجة الكلية
2	%86.2	0.403	4.31	55	متوسطة	
1	%86.6	0.376	4.33	38	طويلة	
=	%85.53	0.38903	4.2765	140	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (24) أن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية متقاربة مع المتوسط الحسابي للمجموع الكلي %85.53 ومع المتوسط الحسابي للمجال وأن أعلاها بمجال نحو وظيفته لسنوات الخدمة الطويلة في الإشراف التربوي بلغت %89.8 وأدناها بمجال نحو المجتمع المحلي لسنوات الخدمة القصيرة في الإشراف التربوي بلغت %79.2 والأمر يتضح أكثر بالاطلاع على جدول رقم (25).

جدول رقم (25)

تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً تعزى لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي

المجال	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	مستوى الدلالة
نحو المعلمين	بين المجموعات	0.753	2	0.377	2.736	0.068	0.05
	داخل المجموعات	18.863	137	0.138			
	المجموع	19.617	139				
نحو وظيفته	بين المجموعات	0.380	2	0.190	0.991	0.374	0.05
	داخل المجموعات	26.265	137	0.192			
	المجموع	26.645	139				
نحو الزملاء	بين المجموعات	0.313	2	0.156	0.450	0.450	0.05
	داخل المجموعات	26.657	137	0.195			

		0.804		139	26.645	المجموع	
غير دالة احصائيا	0.451	0.801	0.184	2	0.367	بين المجموعات	نحو الإدارة العامة للإشراف
			0.229	137	31.415	داخل المجموعات	
				139	31.783	المجموع	
غير دالة احصائيا	0.413	0.890	0.266	2	0.531	بين المجموعات	نحو المجتمع المحلي
			0.299	137	40.913	داخل المجموعات	
				139	41.444	المجموع	
غير دالة احصائيا	0.258	1.367	0.206	2	0.412	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			0.151	137	20.625	داخل المجموعات	
				139	21.037	المجموع	

• * ف الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (2، 137) ن = 140 هي 3.06

• ** ف الجدولية عند مستوي 0.01 هي 4.75

ويتضح من الجدول رقم (25) ما يلي:

1. أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزي لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف في كل من المجالات الخمسة وكذلك الدرجة الكلية للمقياس حيث أن قيمة ف الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (2، 137) هي 3.06 وهي أكبر من قيمة ف المحسوبة والتي تساوي (1.367)، وأن قيمة $\text{Sig} = (0.258)$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على صحة الفرضية الصفرية التي نصها (لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزي لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي) ونرفض الفرض البديل أي أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائياً يعزى لسنوات الخدمة في الإشراف التربوي.
2. يرى الباحث أن ذلك يعود لطبيعة أخلاقيات المهنة من حيث الرسوخ وقدر من الثبات مقارنة بالقيم الأخرى خصوصاً وأن الأخلاق تتبع عن عقيدة ودين لذلك يكون تأثيرها بسنوات الخدمة غير ملحوظ في أغلب الأحوال.
3. لا يستلزم كون مدة الخدمة طويلة أن تكون درجة الالتزام أكثر حيث هناك العديد من المؤثرات التي تشترك في ذلك خصوصاً ما يتعلق بالإيمان والشخصية والثقافة والمجتمع.
4. قد يعود ذلك أن ذوي الخدمة القصيرة يعوضها الخدمة في التدريس والتي هي من شروط التعيين في مهنة الإشراف التربوي وكذلك ما يتمتع به المشرف الجديد حديث التعيين من نشاط وهمة عالية وتفاني واجتهاد ومنافسة وقوة في المشاركات واثبات تواجد في ميدان العمل بينما تقتر نسبياً همة ذوي الخدمة الطويلة.

2. التحقق من صحة الفرض الثاني:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير لسنوات الخدمة في التدريس؟

يبين جدول رقم (26) المعالجة الإحصائية للتحقق من صحة هذه الفرضية كما يلي:

جدول رقم (26)

للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً

لسنوات الخدمة في التدريس

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة في التدريس	المجال
3	%87	0.387	435	35	قصيرة	نحو المعلمين
2	%87.4	0.393	437	68	متوسطة	
1	%89	0.332	445	37	طويلة	
2	%89	0.390	445	35	قصيرة	نحو وظيفته
3	%87.4	0.468	437	68	متوسطة	
1	%89.2	0.427	446	37	طويلة	
2	%87	0.394	435	35	قصيرة	نحو الزملاء
3	%85.2	0.457	426	68	متوسطة	
1	%87.4	0.452	437	37	طويلة	
2	%84.6	0.450	423	35	قصيرة	نحو الإدارة العامة للإشراف
3	%84	0.506	420	68	متوسطة	
1	%85.4	0.459	427	37	طويلة	
2	%81.6	0.523	408	35	قصيرة	نحو المجتمع المحلي
3	%79.6	0.567	398	68	متوسطة	
1	%82.8	0.526	414	37	طويلة	
2	%85.8	0.354	429	35	قصيرة	الدرجة الكلية
3	%84.8	0.411	424	68	متوسطة	
1	%86.8	0.380	434	37	طويلة	
=	%85.53	0.38903	4.2765	140	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (26) أن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية متقاربة مع المتوسط الحسابي للمجموع الكلي %85.53 ومع المتوسط الحسابي للمجال وأن أعلاها في مجال نحو وظيفته لسنوات الخدمة الطويلة في التدريس بلغت %89.2 وأدناها في مجال نحو المجتمع المحلي لسنوات الخدمة المتوسطة في التدريس بلغت %79.6 والأمر يتضح أكثر بالاطلاع على جدول رقم (27).

جدول رقم (27)

تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً لسنوات الخدمة في التدريس

المجال	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة Sig	مستوى الدلالة 0.05
نحو المعلمين	بين المجموعات	0.214	2	0.107	0.754	0.472	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	19.403	137	0.142			
	المجموع	19.617	139				
نحو وظيفته	بين المجموعات	0.258	2	0.129	0.669	0.514	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	26.387	137	0.193			
	المجموع	26.645	139				
نحو الزملاء	بين المجموعات	0.348	2	0.179	0.895	0.411	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	26.622	137	0.194			
	المجموع	26.970	139				
نحو الإدارة العامة للإشراف	بين المجموعات	0.139	2	0.069	0.300	0.741	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	31.644	137	0.231			
	المجموع	31.783	139				
نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	0.664	2	0.332	1.115	0.331	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	40.781	137	0.298			
	المجموع	41.444	139				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.264	2	0.132	0.869	0.422	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	20.773	137	0.152			
	المجموع	21.037	139				

• * ف الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (2، 137) ن = 140 هي 3.06

• ** ف الجدولية عند مستوي 0.01 هي 4.75

1. يتضح من الجدول رقم (27) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة

التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس في كل

من المجالات الخمسة وكذلك الدرجة الكلية للمقياس حيث أن قيمة ف الجدولية عند مستوي

0.05 ودرجة حرية (2، 137) هي 3.06 وهي أكبر من قيمة ف المحسوبة والتي تساوي

(0.422)، وأن قيمة Sig = (0.422) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على

صحة الفرضية الصفرية التي نصها (لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة

التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس) ونرفض

الفرض البديل، أي أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائياً يعزى لسنوات الخدمة في الإشراف.

وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة (أبو طبيخ، 2007) ودراسة (المقيد، 2006) ودراسة

(حنون، 2006) ودراسة (حمدان، 2005) ودراسة (الجلاد، 2004) ودراسة (كساب، 2003)

ودراسة (نشوان ونشوان، 1998) ودراسة (السعود وبطاح، 1996) ودراسة (الخليلي

وصباريني، 1987) حيث توصلت إلى إنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخدمة في الاستبانة ككل وفي جميع مجالات الاستبانة.

2. بينما يختلف عما توصلت له دراسة (فلمبان، 1998) ودراسة (عمر، 1990) ودراسة (المومني، 1983) حيث توصلت تلك الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المدة الأطول، وقد يكون مرد ذلك أن تلك الدراسات أجريت في فترة سابقة بوقت ليس بالقليل أما الدراسة الحالية فهي في وقت زادت فيه الخبرات والتواصل مما يعوض قصر مدة الخدمة، وقد يكون لأن تلك الدراسات أجريت عن المديرين والمعلمين ومدة الخدمة مؤثرة بخلاف المشرفين الذين تمرسوا في العمل التربوي وحذقوا فيه قبل يتولوا العمل الإشرافي.

3. التحقق من صحة الفرض الثالث:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص؟

يبين جدول رقم (28) المعالجة الإحصائية للتحقق من صحة هذه الفرضية كما يلي:

جدول رقم (28)

اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً تعزى

لمتغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة Sig	مستوى الدلالة 0.05
نحو المعلمين	علمي	52	4.3029	0.42161	1.994	0.048	دالة إحصائية
	أدبي	88	4.4325	0.33906			
نحو وظيفته	علمي	52	4.3606	0.47564	1.104	0.271	غير دالة إحصائية
	أدبي	88	4.4451	0.41347			
نحو الزملاء	علمي	52	4.2580	0.44990	1.089	0.278	غير دالة إحصائية
	أدبي	88	4.3419	0.43440			
الإدارة العامة للإشراف	علمي	52	4.2231	0.48167	0.036	0.971	غير دالة إحصائية
	أدبي	88	4.2261	0.47886			
المجتمع المحلي	علمي	52	4.0593	0.52971	0.174	0.862	غير دالة إحصائية
	أدبي	88	4.0426	0.55837			
الدرجة الكلية	علمي	52	4.2408	0.40097	0.835	0.405	غير دالة إحصائية
	أدبي	88	4.29676	0.38254			

* قيمة ت الجدولية عند درجة حرية 138 وعند مستوى 0.05 تساوي (1.96) $n = 140$

** قيمة ت الجدولية عند درجة حرية 138 وعند مستوى 0.01 تساوي (2.58)

1. يتضح من الجدول رقم (28) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة

التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص في كل من المجالات

الخمسة ما عدا المجال نحو المعلمين فهي دالة لصالح التخصص الأدبي حيث أن قيمة ت الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (138) لهذا المجال هي (1.96) وهي أصغر من قيمة ت المحسوبة وتساوي (1.994)، وأن قيمة Sig لذلك المجال = (0.048) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك فهي دالة إحصائياً لصالح الآداب ولكن الدرجة الكلية للمقياس لا توجد فروق دالة إحصائياً حيث أن قيمة ت الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (138) هي (1.96) وهي أكبر من قيمة ت (ت) المحسوبة والتي تساوي (0.835)، وأن قيمة Sig = (0.405) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على صحة الفرضية الصفرية التي نصها (لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص [علوم – آداب]) ونرفض الفرض البديل.

2. وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة (سليمان، 1985) مع الاختلاف في العينة حيث تناولت مديري المدارس.

3. ولكنه يختلف عما توصلت له دراسة (سكر ونشوان، 2006) ودراسة (أبو دف وأبو مصطفى، 2003) ودراسة (نزال، 2001) ودراسة (فلمبان، 1997) حيث توصلت دراسة (سكر ونشوان، 2006) إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح العلوم بينما توصلت دراسة (أبو دف وأبو مصطفى، 2003) ودراسة (نزال، 2001) إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح الآداب وقد يعزى ذلك أن دراسة (سكر ونشوان، 2006) ودراسة (أبو دف وأبو مصطفى، 2003) ودراسة (فلمبان، 1997) كانت من وجهة نظر الطلاب الجامعيين ممن لديهم فروق ظاهرة في توجهات العلوم والآداب ودراسة (نزال، 2001) كانت عن المعلمين المؤهلين تربوياً بينما المشرفون في مرحلة متقدمة قد صقلتهم الخبرة والتجربة وارتووا بالقيم والمعايير بالممارسة على أرض الواقع وليس تنظيراً كما أنهم يمارسون مهنة قربت المسافة بين التخصصات حيث يهتمون بالأساليب والطرائق والتقويم وهي عوامل مشتركة.

4. التحقق من صحة الفرض الرابع:

هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

يبين جدول رقم (29) المعالجة الإحصائية للتحقق من صحة هذه الفرضية كما يلي:

جدول رقم (29)

للمتوسط الحسابي وترتيبه والنسبة المئوية والانحراف المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً

لمتغير المؤهل العلمي

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
1	%87.82	0.37529	4.3912	58	الدرجة الجامعية الأولى	نحو المعلمين
3	%87.5	0.32312	4.3750	34	دبلوم خاص	
2	%87.64	0.41610	4.3828	48	ماجستير فأعلى	
1	%89.54	0.44283	4.4770	58	الدرجة الجامعية الأولى	نحو وظيفته
2	%88.04	0.36897	4.4020	34	دبلوم خاص	
3	%86.91	0.47297	4.3455	48	ماجستير فأعلى	
1	%86.72	0.45988	4.3362	58	الدرجة الجامعية الأولى	نحو الزملاء
3	%84.92	0.36981	4.2451	34	دبلوم خاص	
2	%86.52	0.46599	4.3264	48	ماجستير فأعلى	
3	%83.93	0.47975	4.1966	58	الدرجة الجامعية الأولى	نحو الإدارة العامة للإشراف
2	%84.05	0.44141	4.2029	34	دبلوم خاص	
1	%85.5	0.50634	4.2750	48	ماجستير فأعلى	
2	%80.66	0.58655	4.0330	58	الدرجة الجامعية الأولى	نحو المجتمع المحلي
3	%79.12	0.46386	3.9559	34	دبلوم خاص	
1	%82.67	0.54733	4.1337	48	ماجستير فأعلى	
2	%85.73	0.40965	4.2868	58	الدرجة الجامعية الأولى	الدرجة الكلية
3	%84.72	0.30817	4.2362	34	دبلوم خاص	
1	%85.85	0.41930	4.2927	48	ماجستير فأعلى	
=	%85.53	0.38903	4.2765	140	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (29) أن المتوسطات الحسابية والنسب المئوية متقاربة مع المتوسط الحسابي للمجموع الكلي %85.53 ومع المتوسط الحسابي للمجال وأن أعلاها بمجال نحو وظيفته للدرجة الجامعية الأولى بلغت %89.54 وأدناها بمجال نحو المجتمع المحلي للدبلوم خاص بلغت %79.12 والأمر يتضح أكثر بالاطلاع على جدول رقم (30).

جدول رقم (30)

تحليل التباين الأحادي لقياس درجة الالتزام تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	مستوى الدلالة 0.05
نحو المعلمين	بين المجموعات	0.006	2	0.003	0.020	0.980	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	19.611	137	0.143			
	المجموع	19.617	139				
نحو وظيفته	بين المجموعات	0.461	2	0.230	1.205	0.303	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	26.184	137	0.191			
	المجموع	26.645	139				
نحو الزملاء	بين المجموعات	0.196	2	0.098	0.501	0.607	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	26.779	137	0.195			
	المجموع	26.970	139				

نحو الإدارة العامة للإشراف	بين المجموعات	0.183	2	0.092	0.398	0.673	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	31.599	137	0.231			
	المجموع	31.783	139				
نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	0.654	2	0.3227	1.098	0.336	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	40.790	137	0.298			
	المجموع	41.444	139				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.074	2	0.037	0.242	0.786	غير دالة احصائياً
	داخل المجموعات	20.963	137	0.153			
	المجموع	21.037	139				

• * ف الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (2، 137) ن= 140 هي 3.06

• ** ف الجدولية عند مستوي 0.01 هي 4.75

1. يتضح من الجدول رقم (30) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي في كل من المجالات الخمسة وكذلك الدرجة الكلية للمقياس حيث أن قيمة (ف) الجدولية عند مستوي 0.05 ودرجة حرية (2، 137) هي 3.06 وهي أكبر من قيمة ف المحسوبة والتي تساوي (0.786)، وأن قيمة $\text{Sig} = (0.786)$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على صحة الفرضية الصفرية التي نصها (لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي) ونرفض الفرض البديل.
2. وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة (صالح، 2007) ودراسة (المقيد، 2006) ودراسة (حمدان، 2005) ودراسة (الجلاد، 2004) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المشرف للأدوار الإشرافية تعزى للمؤهل العلمي. ودراسة (نشوان، 1998) أنه لا توجد فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي على نمط السلوك التنظيمي في منظومة الإشراف التربوي ودراسة (الخليلي وصباريني، 1987) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل تبعاً لمجالات الدراسة.
3. وهو يختلف مع ما توصلت له دراسة (نشوان ونشوان، 1998) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة الماجستير، ودراسة (سبيس، 1997) (Spees) لصالح الحاصلين على الشهادة الجامعية الثانية.

5. التحقق من صحة الفرض الخامس:

هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير جهة العمل؟

يبين جدول رقم (31) المعالجة الإحصائية للتحقق من صحة هذه الفرضية كما يلي:

جدول رقم (31)

اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لقياس درجة الالتزام تبعاً لجهة

العمل

المجال	جهة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة Sig	مستوى الدلالة 0.05
نحو المعلمين	الوزارة	85	4.4140	0.35117	1.160	0.248	غير دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.3386	0.40979			
نحو وظيفته	الوزارة	85	4.4461	0.39648	1.089	0.278	غير دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.3636	0.49466			
نحو الزملاء	الوزارة	85	4.3755	0.42015	2.193	0.030	دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.2106	0.45611			
نحو الإدارة العامة للإشراف	الوزارة	85	4.2388	0.47762	0.424	0.672	غير دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.2036	0.48265			
نحو المجتمع المحلي	الوزارة	85	4.0078	0.56835	1.104	0.271	غير دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.1121	0.50822			
الدرجة الكلية	الوزارة	85	4.2964	0.37955	0.752	0.453	غير دالة احصائياً
	الوكالة	55	4.2457	0.40482			

• * قيمة ت الجدولية عند درجة حرية 138 وعند مستوى 0.05 تساوي (1.96) ن = 140

• ** قيمة ت الجدولية عند درجة حرية 138 وعند مستوى 0.01 تساوي (2.58)

1. يتضح من الجدول رقم (31) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير جهة العمل في كل من المجالات الخمسة ما عدا المجال نحو الزملاء فهي دالة لصالح وكالة الغوث حيث أن قيمة ت الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية (138) لهذا المجال هي (1.96) وهي أصغر من قيمة ت المحسوبة وتساوي (2.193)، وأن قيمة Sig لذلك المجال = (0.030) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك فهي دالة إحصائياً ولكن الدرجة الكلية للمقياس لا توجد فروق دالة إحصائية حيث أن قيمة ت الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجة حرية (138) هي (1.96) وهي أكبر من قيمة ت المحسوبة والتي تساوي (0.752)، وأن قيمة Sig = (0.453) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على صحة الفرضية الصفرية التي نصها (لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير جهة العمل) ونرفض الفرض البديل.
2. ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى المنطقة الجغرافية الواحدة ذات المساحة المحدودة والبيئة الواحدة مما يقلل من فرص التمايز الجلي وفي هذه البيئة تتشابه القيم وأخلاقيات المهنة ومصادرها وظروف العمل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟
توصل الباحث إلى سبل مقترحة لتعزيز التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة وتطويرها، وذلك من خلال إجابة السؤال المفتوح والدراسات السابقة والإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية، وبيان ذلك كما يلي:

إجابة السؤال المفتوح:

ما هي السبل التي تقترحونها وترونها مناسبة لتعزيز التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة وتطويرها؟
قام الباحث بجمع الإجابات وعمل على ترتيبها وتصنيفها وبيّن جدول رقم (32) عدد المجيبين على السؤال المفتوح كما يلي:

جدول رقم (32)

عدد المجيبين على السؤال المفتوح

النسبة %	العدد	البند المقترح
	164	العدد الفعلي الموزع عليهم الأداة
85.37 %	140	المستجيبون بشكل عام
46.43 %	65	المجيبون على السؤال المفتوح
	91	عدد الفقرات المقترحة
	14	عدد الفقرات المقترحة بلا تكرار

جدول رقم (33)

المقترحات والتكرارات مرتبة تنازلياً (وقد تم الجمع بين المقترحات المتقاربة)

الرقم	المقترحات	التكرارات
1.	تقدير جهود المشرفين التربويين وتشجيعهم وتحفيزهم والثقة بهم ومراعاة مشاعرهم ورفع الروح المعنوية واحترام مهنتهم وتوفير مناخات عمل آمنة خالية من الضغوط.	19
2.	إنصاف المشرف التربوي وتحسين وضعه الوظيفي وإعطائه الحوافز وتقديم الدعم ومكافآت مادية للمتميزين ورفع الدرجة الوظيفية وزيادة المرتبات والمساعدة في إكمال دراسته العليا.	19
3.	اختيار المشرفين التربويين بعناية ودقة وموضوعية وبمعايير صارمة وأن يطلعوا على القيم الأخلاقية لأصحاب المهن الأخرى وتبني القيم الإسلامية في أخلاقيات المهنة وأن يكون التقييم على أساس الأخلاقيات وتعزيز المشرف التربوي الملتمزم وتكريمه.	7
4.	الالتزام بالقرآن ومخافة الله وتقواه في السر والعلن والإيمان بأن كل مشرف سيكون مسنولاً أمام الله عن هذا العمل.	7
5.	إعطائهم مزيد من الحرية وتشجيعهم اللقاءات مع المجتمع المحلي	6
6.	تفعيل مبدأ المحاسبة والمساءلة وتعزيز مبدأ الثواب والعقاب والالتزام باللوائح	6
7.	توفير الدورات التدريبية ورشات عمل للمشرفين لتحقيق نتائج أفضل للالتزام بالأخلاقيات	5
8.	التشجيع على الانتماء للمهنة والقناعة بالعمل وتحمل المسئولية	4
9.	تخفيف العبء الوظيفي للمشرف التربوي	4
10.	معاملة المشرفين بالعدل والمساواة بين الجميع وبدون تمييز	4
11.	تحديد مرجعيات العمل الإشرافي وتوضيح آليات التعامل المهني ومنع حدوث ازدواجية في	3

	المهام والتكليفات	
3	التعامل الدائم بموضوعية وواقعية وبروح العمل الجماعي والتعاوني	12.
2	أن يكون المسئولون قدوة حسنة	13.
2	عمل مجلة علمية فصلية لأبحاث الإشراف التربوي	14.

وبيين الجدولان رقم (32) ورقم (33) المقترحات والتكرارات التي حصل عليها الباحث من خلال الإجابة على سؤال الاستبانة المفتوح، ولقد أجاب أربعة منهم أن المشرفين التربويين ملتزمون تماما بأخلاقيات المهنة، لذلك لم يتقدم بأي مقترح لتعزيزها وتطويرها، ويلاحظ الباحث أن من أبرز هذه المقترحات ما يلي:

1. تقدير جهود المشرفين التربويين وتشجيعهم وتحفيزهم والثقة بهم ومراعاة مشاعرهم ورفع الروح المعنوية واحترام مهنتهم وتوفير مناخات عمل آمنة خالية من الضغوط.
 2. إنصاف المشرف التربوي وتحسين وضعه الوظيفي ومنحه الحوافز وتقديم الدعم ومكافآت مادية للمتميزين ورفع الدرجة الوظيفية وزيادة المرتبات والمساعدة في إكمال دراسته العليا.
- وأن هذه المقترحات تركز على ما يلي:

1. رفع الروح المعنوية.
2. اختيار المشرفين التربويين بمعايير صارمة.
3. الالتزام بالقرآن ومخافة الله.
4. أن يكون التقويم على أساس الالتزام بأخلاقيات المهنة.
5. إنصاف المشرف التربوي.

وأنه يمكن الاستدلال من هذه المقترحات على ما يلي:

1. إدراك المشرفين التربويين لأهمية أخلاقيات المهنة.
2. المشرفون التربويون يحرصون على إيجاد السبل لتعزيز التزامهم بأخلاقيات المهنة.
3. مخافة الله ورفع الروح المعنوية وتحسين الوضع الوظيفي والمكافآت للمتميزين والدورات التربوية وورشات العمل من أهم السبل في تعزيز وتطوير درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة.

السبل المقترحة لتطوير وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة:

توصل الباحث إلى مجموعة من السبل المقترحة لتعزيز التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة وتطويرها، وذلك من خلال الدراسات السابقة والإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية، وإجابة المشرفين التربويين على السؤال المفتوح والباحث يُقسم هذه السبل إلى:

- (1) سبل مقترحة يقوم بها المشرفون التربويون.
- (2) سبل مقترحة تقوم بها الإدارات العليا للإشراف التربوي.
- (3) سبل مقترحة يقوم بها المجتمع المحلي.

وفيما يلي عرض موجز لهذه السبل المقترحة:

أولاً: سبل مقترحة يقوم بها المشرفون التربويون:

1. أن يسلك المشرف التربوي سبيل محاسبة النفس وتتمثل في أن يتصفح الإنسان فيما قد فعله، فإن كان محموداً تهادى فيه، وإن كان مذموماً انتهى عنه. وللمحاسبة أهمية كبرى في تركية النفوس ورأس الحكمة مخافة الله وقال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسٌ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ) [الحشر:18]، وقال النبي (ﷺ): (الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت والعاجز (أي العيي الجاهل) من أتبع نفسه هواها وتمنى على الله) (أخرجه أحمد (ج4، ص124)، والترمذي (2459)، وابن ماجه، (4260)، والبخاري (3489)، والطبراني في الكبير (281/7، 284)، وأبو نعيم في الحلية (267/1، 174/8)، والبيهقي في الكبرى (369/3)، وصححه الحاكم (191)، (7639)، وقال عمر (رضي الله عنه): (أيها الناس، حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أنفسكم قبل أن توزنوا) (رواه أحمد، ص120)، والترمذي (2459) ومالك (111/2) وابن المبارك (ص103) وابن أبي شيبة في المصنف (270/13) وأبو نعيم في الحلية (52/1) وابن أبي الدنيا في محاسبة النفس (ص29-30)، وهذه المحاسبة قد تكون قبل التصرف وذلك بمراجعة الفكرة، وقد تكون بعده أو قد تكون لعدم قيامه بالتصرف المطلوب، والرجوع إلى الحق فضيلة وخير من التماذي في الباطل هل يبتغي به مرضاة الله؟ هل كان على صواب؟ هل هو الأفضل؟ هل حاك في صدره؟ هل يكره أن يطلع عليه الناس؟ قال تعالى: {أَمَّنْ يُلْقَى فِي النَّارِ خَيْرٌ أَمْ مَن يَأْتِي آمِنًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ اعْمَلُوا مَا شِئْتُمْ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ} فصلت:40 وقال تعالى: {اقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا} الإسراء: 14.
2. مما يعين على محاسبة المشرف التربوي لنفسه؛ استشعاره أنه لا تخفى على الله خافية: قال تعالى: {وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ وَنَعَلْمُ مَا تُوسَّوسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ} {16} {إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشَّمَالِ قَعِيدٌ} {17} {مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ} {18}. وقال تعالى: {اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي أَنْفُسِكُمْ فَاحْذَرُوهُ} سورة البقرة: 235.
3. من الأشياء المهمة في المحاسبة التفكير في الأسئلة يوم القيامة وأن يعلم أنه مسئول يوم القيامة، فالله تعالى قال: {لَيْسَ أَلِ الصَّادِقِينَ عَنْ صِدْقِهِمْ} الأحزاب: 8، فما بالك بغيرهم؟ وقال تعالى: {فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ} (6) سورة الأعراف: فمن الذي لا يسأل؟، وقال (ﷺ): "لَا تَزُولُ قَدَمَا ابْنِ آدَمَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُسْأَلَ عَنْ: عَنْ عُمْرِهِ فِيْمَا أَفْنَاهُ، وَعَنْ شَبَابِهِ فِيْمَا أَبْلَاهُ، وَمَالِهِ مِنْ أَيْنَ اكْتَسَبَهُ؟ وَفِيمَ أَنْفَقَهُ، وَمَاذَا عَمِلَ فِيْمَا عَلِمَ" رواه الترمذي: برقم (2416).
4. ينبغي للمشرف التربوي أن يكون له ساعة في آخر النهار يطالب نفسه فيها ويحاسبها على جميع تصرفاتها كما يفعل التاجر مع شريكه في تجارة الدنيا.
5. أن يعلم المشرف التربوي ما يجب الله عليه من التخلق الحسن وما يحل له من التصرفات وما يحرم، ومن ثم يجب عليه محاسبة نفسه؛ فمن راقب الله تعالى وخشيه في أفعاله وأقواله قل تقصيره، وتحسنت أحواله، قال الله تعالى: {إِنَّ الَّذِينَ هُمْ مِّنْ خَشْيَةِ رَبِّهِمْ مُّشْفِقُونَ} {57} {وَالَّذِينَ هُمْ بِآيَاتِ رَبِّهِمْ يُؤْمِنُونَ} {58} {وَالَّذِينَ هُمْ بِرَبِّهِمْ لَا يُشْرِكُونَ} {59} {وَالَّذِينَ يُؤْتُونَ مَا آتَوْا وَقُلُوبُهُمْ

وَجَلَّةٌ أَنَّهُمْ إِلَى رَبِّهِمْ رَاجِعُونَ {60} أُولَئِكَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ {61}
{المؤمنون: 57-61}.

وقال الله تعالى: (وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ فَيَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ)
[النازعات: 40، 41]، ويقول تعالى: (وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ)
[الانفطار: 10-12] ويقول: (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ)
[الزلزلة: 7، 8] ولو راجع المشرف إلى نفسه فيما اشتبه عليه فتردد في أمر فلا يفعله لقول
النبي (ﷺ): (البرُّ ما اطمأنت إليه النفس واطمأنَّ إليه القلب، والإثم ما حاك في النفس وتردَّد في
الصدر وكرهت أن يطَّلَع عليه الناس) (أخرجه أحمد (ج 4 ص 227 و 228)، والدارمي (2533)، وأبو
يعلى (1586، 1587)، والطبراني في الكبير (402/22)، وأبو نعيم في الحلية (24/2، 255/6)، والبيهقي في الدلائل (292/6)،
وفي رواية مسلم برقم (2553) عن النواس بن سمعان (ﷺ) بلفظ: (البر حسن الخلق، والإثم ما حاك في صدرك وكرهت
أن يطَّلَع عليه الناس.) وقال الله تعالى: (فَأَمَّا مَنْ طَغَىٰ وَءَاثَرَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا فَيَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَىٰ)
[النازعات: 37-39]، وقال تعالى: (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ
اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ) [الرعد: 11] وفي الحديث عن النبي (ﷺ):
(من سرَّته حسنته وساءتُه سيئته فهو مؤمن) (أخرجه أحمد (1/18)، والترمذي (2165)، والبخاري
(166)، 167، والبيهقي في الكبرى (389/5) وصححه ابن حبان (6728، 7254)، والحاكم (387)،
وأورده الألباني في صحيح الترمذي (1758))

6. أن يركز المشرف التربوي على الرقابة الذاتية وتنمية الوازع الديني لديه وتقويمها ذاتياً
فيقوم باستمرار بمراجعة نفسه والتعرف على جوانب القصور في عمله، وهل تصرف كما
ينبغي؟ وبما يرضي الله؟ وهذا هو الأساس في تنمية أخلاقيات المهنة وتطويرها.

7. أن يعلم المشرف التربوي أن كل تقصير منه في الحقوق والواجبات إنما هو تقصير في
حق المجتمع، لأنه مؤتمن على أشرف مهنة المناط بها رفعة الأمة قال تعالى: {إِنَّا عَرَضْنَا
الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ
ظَلُومًا جَهُولًا} الأحزاب 72.

8. أن ينظر المشرف التربوي وهو يشرف على غيره ألا ينسى نفسه وتقويمها باستمرار قال
تعالى: {اتَّامِرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ} البقرة 44 ويتذكر
قوله تعالى: {حَتَّىٰ إِذَا جَاءَتْهُمُ السَّاعَةُ بَغْتَةً قَالُوا يَا حَسْرَتَنَا عَلَىٰ مَا فَرَطْنَا فِيهَا وَهُمْ يَحْمِلُونَ
أُوزَارَهُمْ عَلَىٰ ظُهُورِهِمْ أَلَا سَاءَ مَا يَزِرُونَ} الأنعام 31 فيكون ذلك دافعا نحو الأفضل إلى أبعد
مدى ممكن.

9. إحاطة المشرفين التربويين الكاملة بسياسة التعليم في فلسطين والنظام التعليمي وأهدافه،
وتفهم المراحل التعليمية المختلفة.

10. إطلاع المشرف التربوي على أخلاقيات المهن الأخرى كالطب والصيدلة والهندسة
والمحاماة، وعلى التراث الثقافي للمجتمع وما توصل له علماء التربية المسلمون ودونوه في
مجال آداب العلم وأخلاق العلماء مثل الأدب المفرد للبخاري وآداب النفوس للمحاسبي وآداب

المعلمين لابن سحنون وأخلاق حملة القرآن أخلاق العلماء للأجري وأحوال المعلمين للقاسبي وتهذيب الأخلاق لابن مسكويه وأدب الدنيا والدين للماوردي وكتاب الأخلاق والسير في مداواة النفوس لابن حزم وجامع بيان فضل العلم وأهله لابن عبد البر والجامع لأخلاق الراوي للخطيب البغدادي وإحياء علوم الدين للغزالي فان لذلك نفع عظيم بإذن الله تهذيب الأخلاق.

11. الالتزام بأحكام الإسلام والتقيد بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب واجتتاب كل ما هو مخل بشرف المهنة، وأن يستشعر المشرف التربوي أن التزامه بالأخلاق عبادة لما ورد في فضلها من نصوص، والتأكيد على ثوابت الأخلاق حتى لا تختلط الأمور ولا تتحرف البوصلة ولا تنقلب المفاهيم فينظر إلى الأمانة مثلاً على أنها سذاجة والخيانة شطارة وقد جاء عن أبي هريرة (رضي الله عنه) عن النبي (ﷺ) أنه قال: (سيأتي على الناس زمان سنوات خداعات: يصدق فيها الكاذب ويكذب فيها الصادق، ويؤتمن فيها الخائن ويخون فيها الأمين، وينطق فيها الرويبضة. قيل يا رسول الله وما الرويبضة؟ قال: الرجل التافه ينطق في أمر العامة) رواه أحمد (ج2/ص291) وابن ماجه برقم: 4036 ومسند أبي يعلى برقم: 3715 وخرجه الألباني في الصحيحة.

12. أن ينظر المشرف إلى سلوكه باعتبار الأعين متسلطة عليه كشخص يُقتدى به، وأن عليه أن يكون قدوة حسنة للمعلمين في الالتزام والانضباط، فيترك أثراً أخلاقياً يرفع من شأن مهنة الإشراف التربوي ذاتها، مما يعزز التزامه الأخلاقي.

13. اهتمام المشرفين التربويين بإيجاد مناخ مهني يسوده التعاون والتكامل بينهم لتنمية روح العمل الجماعي وتشجيع الحوار والمناقشة والاستماع إلى وجهات نظر الآخرين، وتكوين العادات الخلقية الحسنة لديهم بتعود الصدق في القول، والوفاء بالوعد، وحسن الأداء في العمل، والمحافظة على الدقة في أداء الواجب بأمانة، والاعتماد على النفس، وتهذيب أخلاقهم.

14. تعزيز انتماء المشرف التربوي للدين وكذلك الوطن بما يؤدي إلى حب إتقان العمل والإخلاص فيه وتقدير الآخرين والمحافظة على التقاليد الرفيعة، في إطار مبادئ الإسلام الراسخة وقيم المجتمع ومثله السامية.

15. تعمق المشرفين التربويين في الفهم الصحيح للإسلام بمقاصده النبيلة وتعاليمه السمحة التي تكرم الإنسان وتدعو إلى الخير والإحسان والعدل بالحكمة والموعظة الحسنة وتوثيق الروابط الاجتماعية.

16. تقيد المشرفين التربويين بما ورد في المواثيق الأخلاقية ذات الصلة المعتمدة بموجب قرارات مؤتمرات وزراء التربية والتعليم العرب.

17. التناصح والتواصي والتعاون بين المشرفين التربويين في المعروف ويكون المشرف مرآة زميله ويهدي إليه عيوبه قال تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ

وَالْعُدْوَانَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ المائدة2، ومن شأن ذلك أن يعزز لديه الأخلاقيات الحميدة ويجنبه الأخلاقيات الذميمة. قال أبو حامد الغزالي (الإحياء، ج3، ص55): فمن أراد أن يعرف عيوب نفسه فله أربعة طرق:

الطريق الأول: أن يجلس بين يدي شيخ بصير بعيوب النفس مطلع على خفايا الآفات ويحكمه في نفسه. فيعرفه عيوب نفسه ويعرفه طريق علاجه. فمن وجد ذلك فقد وجد الطبيب فليلازمه فهو الذي يخلصه من مرضه وينجيه من الهلاك الذي هو بصدده. وأكثر الخلق جاهلون بعيوب أنفسهم يرى أحدهم القذى في عين أخيه ولا يرى الجذع في عين نفسه.

الطريق الثاني: أن يطلب صديقاً صدوقاً بصيراً متديناً فينصبه رقيباً على نفسه ليلحظ أحوالها وأفعاله فما كره من أخلاقه وأفعاله وعيوبه ينبهه عليه. فهكذا كان يفعل كان عمر (رضي الله عنه) يقول: رحم الله امرأً أهدى إلى عيوبي. وكان يسأل سلمان (رضي الله عنه) عن عيوبه فلما قدم عليه قال له: ما الذي بلغك عني مما تكرهه؟ فاستغنى فألح عليه فقال: بلغني أنك جمعت بين إدامين على مائدة وأن لك حلتين حلة بالنهار وحلة بالليل قال: وهل بلغك غير هذا؟ قال: لا فقال: أما هذان فقد كفيتهما. وكان يسأل حذيفة (رضي الله عنه) ويقول له أنت صاحب سر رسول الله (صلى الله عليه وسلم) في المنافقين فهل ترى علي شيئاً من آثار النفاق فهو على جلاله قدره وعلو منصبه هكذا كانت تهمته لنفسه (رضي الله عنه)، فكل من كان أوفر عقلاً وأعلى منصباً كان أقل إعجاباً وأعظم اتهاماً لنفسه. ولهذا كان داود الطائي قد اعتزل الناس فقيل له: لم لا تخالط الناس؟ فقال: وماذا أصنع بأقوام يخفون عني عيوبي؟ فكانت شهوة ذوي الدين أن يتنبهوا لعيوبهم بتنبيه غيرهم. فإن الأخلاق السيئة عقارب لداغة فلو نبهنا منبه على أن تحت ثوبنا عقرباً لنقلدنا منه منة واشتغلنا بإزالة العقرب وقتلها وإنما نكايتها على البدن ويدوم ألمها يوماً، ونكاية الأخلاق الرديئة على صميم القلب وأخشى أن تدوم بعد الموت أبداً. فنسأل الله أن يبصرنا بعيوبنا ويشغلنا بمداواتها ويوفقنا للقيام بشكر من يطلعنا على مساوئنا بمنه وفضله.

الطريق الثالث: أن يستفيد معرفة عيوب نفسه من السنة أعدائه فهي تنتشر على ألسنتهم فإن عين السخط تبدي المساوئ. ولعل انتفاع الإنسان بعدو مشاحن يذكره عيوبه أكثر من انتفاعه من مداهن يثني عليه ويمدحه ويخفي عنه عيوبه.

الطريق الرابع: أن يخالط الناس فكل ما رآه مذموماً فيما بين الخلق فليطالب نفسه به وينسبها إليه فإن المؤمن مرآة المؤمن فيرى من عيوب غيره عيوب نفسه ويعلم أن الطباع متقاربة في إتباع الهوى. فما يتصف به واحد من الأقران لا ينفك القرين الآخر عن أصله أو عن أعظم منه أو عن شيء منه فليتفقد نفسه ويطهرها من كل ما يذمه من غيره وناهيك بهذا تأديباً فلو ترك الناس كلهم ما يكرهونه من غيرهم لاستغنوا عن المؤدب. قيل لعيسى عليه السلام: من أدبك قال: رأيت جهل الجاهل شيئاً فأجتنبه.

18. أن يربط المشرف التربوي بين الالتزام الأخلاقي والالتزام الديني، ويستشعر بالمسئولية على عاتقه ويتذكر قوله (ﷺ) "كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته" رواه البخاري برقم (1893)، ومسلم برقم (1829).

19. زيادة اهتمام المشرفين التربويين بالانضباط الشخصي وحسن التعامل والتحدث مع الآخرين والتعاون في العمل وخدمة المجتمع.

20. قيام المشرف التربوي بكل ما يوكل إليه وفقاً للقواعد والأنظمة والتعليمات.

21. ألا يتعامل المشرف التربوي بمعايير أخلاقية مزدوجة: أخلاقيات المهنة يتمسك بها خلال عمله وأخلاقيات المجتمع يتخلق بها في جانب حياته الاجتماعية العامة، فلا يكون في عمله بشوشاً وبين الناس عبوساً، أو العكس، لذلك على المشرف التربوي أن يتمثل الأخلاقيات الإسلامية التي يبتغي بها وجه الله والتي ليس فيها تناقض بين هنا وهناك فيتحلى بها في مهنته ويتحلى بها خارج مهنته ولا يخالف قوله فعله، قال الله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ} {2} كَبْرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ} {3} {الصف}.

22. أن يُغلب المشرف التربوي حسن الظن بمن يتعامل معهم ولا يكن هدفه تصيد أخطائهم فيتوجسوا منه خيفة ويتسبب في نفورهم منه.

23. أن يكون رائده دائماً الإخلاص لله تعالى وتقواه والخوف منه ومراقبته والعمل على تحقيق المصلحة العامة.

24. أن يتبنى المعايير الموضوعية في تقويم المدرسين ووسائلهم فلا يُغمط حق أحد على أساس شخصي ولا يجامل على حساب المصلحة العامة.

25. أن يكون المصدر الأساس لأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين هو القيم الإسلامية ومن المتوقع أن يساهم هذا في تنميتها وتطويرها وتعزيزها لديهم.

ثانياً: سبل مقترحة تقوم بها الإدارات العليا للإشراف التربوي:

1. احترام المشرفين التربويين والتعامل معهم بما يحقق لهم الأمن والطمأنينة، ومتابعة تنميتهم والبحث عن حالات الضعف والتقصير وعلاجها.

2. اختيار أفضل العناصر للالتحاق بمهنة الإشراف التربوي، وينبغي على نظام التعليم في فلسطين الاهتمام باختيار العناصر الجيدة ممن يمتلكون الصفات الأخلاقية والعقلية والحسية التي تمكنهم من أداء مهامهم لتولي مهنة الإشراف التربوي، ولذلك ينبغي صياغة معايير واضحة لقبول المشرفين التربويين لضمان اختيار العناصر الإيجابية لهذه المهنة، وأهم هذه الصفات: رسوخ الجانب العقدي، والخلو من العيوب التي تتعارض مع مهنة الإشراف التربوي، والميل الواضح نحو مهنة الإشراف التربوي، واعتبار أخلاقيات المهنة مكون أساس من مكونات إعداد

المشرفين من قبل إدارات التعليم، وحسن الاختيار عند إجراء التعيين قال سبحانه وتعالى {إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ} القصص 26.

3. الاستفادة من التجارب العالمية في مجال النهوض بمهنة الإشراف التربوي.
4. استنباط أخلاقيات المهنة من أدلتها الشرعية وربطها بالبعد الديني.
5. إدخال أخلاقيات المهنة في برامج الدراسات العليا تخصص إدارة تربوية، وإدماج الجوانب المتعلقة بالأخلاقيات المهنية في البرامج التربوية لمؤسسات التعليم العالي، كمقرر خاص بأخلاقيات المهنة كمتطلب جامعي، وهو يدخل في التوعية الوظيفية التي على الجامعات الفلسطينية أن تسعى لها، حيث يلاحظ الباحث خلوها من مقرر علمي خاص بذلك كمساق دراسي رغم أهميته، فالموظفون بحاجة إلى التعرف على الأحكام والآداب الخاصة بالوظيفة ونظراً لكثرة المخالفات المهنية التي تعاني منها الدول كما يظهر من خلال أخبار ملفات الفساد والرشوة والمحسوبية والواسطة والانحراف الوظيفي. وهذا أمر بالغ الأهمية نحو ممارسة مهنة أفضل وإحاطة المهنة بالسياج الأخلاقي. فأخلاقيات المهنة غير واضحة بالنسبة لبعض المشرفين التربويين، ومرد ذلك إلى النقص في برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم والذين منهم يتم اختيار المشرفين التربويين ولعدم وجود ميثاق أو دستور في فلسطين بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي يلتزم به العاملون في المهنة حتى يبعدهم عن الزلل أو الاجتهادات المتناقضة ويرشدهم إلى الصراط السوي والطريقة المثلى في حياتهم المهنية.
6. إعداد دليل للمشرفين حول أخلاقيات المهنة وثوابها، أو مدونة سلوك أخلاقية تتلاءم مع القيم الإسلامية فهناك حاجة ملحة لهذا بغرض التنوير وتنمية الالتزام الخلفي بين المشرفين، وإصدار نشرات تعريفية ومطويات بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي الواجب التحلي بها، وإقامة الندوات وورش العمل التي تعرف المشرفين التربويين بأهميتها وكيفية تطبيقها لتعزيز أخلاقيات المهنة لديهم، وتوعية العاملين في مهنة الإشراف التربوي وغيرهم بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة، ودوره في تعزيز العملية التربوية، والإشراف التربوي والارتقاء به وتقويم العملية التربوية بشكل علمي وموضوعي، وجعل الالتزام بأخلاقيات المهنة مسئولية جميع المشاركين في العملية الإشرافية من: إدارات ورؤساء أقسام ومشرفين ومديرين ومعلمين باعتبار الارتقاء بالإشراف التربوي وأخلاقياته مسئولية جميع المشتركين في العملية التعليمية.
7. ضرورة وضع دستور أخلاقي لمهنة الإشراف التربوي يبنى على ضوء الفكر التربوي الإسلامي يعتبر كمحك تعتمده الوزارة والوكالة أو إصدار ميثاق لأخلاقيات مهنة المشرف التربوي في النظام التعليمي الفلسطيني وينص أيضاً على الثواب والعقاب، وضرورة تحديد الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها المشرفون التربويون، وقيام الوزارة والوكالة بوضع نظام لتقدير المشرفين التربويين يأخذ بعين الاعتبار الالتزام بأخلاقيات المهنة ويؤيد ذلك دراسة (عبد

الرحيم، 1993) ودراسة (رضوان، 1994) ودراسة (حيدر، 2000) ودراسة (Spees، 1997)، ويُقسم المشرف التربوي على الالتزام به قبل تعيينه، ثم مسأئلته في ضوءه وعليه تعديل سلوكه وفق بنوده، فقد اعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب عام 1968 ميثاق المعلم العربي كدستور موحد لمهنة التعليم في البلاد العربية كما قامت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتقديم "دستور أخلاقي لمهنة التعليم" إلى الحلقة الدراسية التي عقدت في مسقط عام 1979 وأقر المؤتمر العام الثامن لمكتب التربية العربي لدول الخليج إعلان أخلاق مهنة التعليم وفي المملكة العربية السعودية قام وزير التربية والتعليم يوم 5-10-2006 بتدشين ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بمناسبة اليوم العالمي للمعلم حيث صدر من منطلق رسالة الإسلام، وقامت قطر بوضع ميثاق ينتهي بقسم يقسمه كل معلم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وشرف وبأقصى كفاءة، فالحاجة ماسة إلى ميثاق أخلاقي تحدد فيه المفاهيم والقواعد الأخلاقية للمهنة وتصاغ بلغة واضحة ومحددة ويحدد الواجبات والمسؤوليات والأسس التي يجب أن يلتزم بها المشرف التربوي في إطار تراثنا العربي والإسلامي.

ويرى (سمعان ومرسي، 1985ص160) أن من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة وجود دستور أخلاقي لها يبين أصول السلوك المهني وتنظيم العلاقة بين الأفراد وأن يكون واضحا وشاملا، فالميثاق الأخلاقي للمهنة يتيح للممارس مستويات سلوكية تحقق الشعور بالرضا.

وقد تبنى المؤتمر الثالث لوزراء التربية والتعليم العرب في 1968 بالكويت ميثاق المعلم العربي الذي يتعهد المعلمون العرب فيه على التمسك والالتزام بآداب مهنتهم ويؤدي كل معلم عند بدء مزاولته عمله القسم التالي: (اقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والشرف، وأن التزم بمبادئ ميثاق المعلم العربي واحترم قوانين المهنة وآدابها) . (www.qanoun.com)

ولقد أقر المؤتمر العام الثامن لـ (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1985) بالدوحة: إعلان أخلاق مهنة التعليم

كما أكد بيان مجلس الرابطة الأمريكية للأساتذة الجامعيين في لقاء 1987 على الأخلاقيات المهنية (القريطي، 2005: ص15)

كما تبنت العديد من المؤسسات والمنظمات المعايير المهنية للعاملين فيها حيث شمل الدستور الأخلاقي البريطاني لمهنة التعليم ثلاث مجموعات من الأخلاقيات هي: أخلاقيات الرعاية وأخلاقيات الكفاءة وأخلاقيات الالتزام المهني.

وفي السعودية قام وزير التعليم عبد الله العبيد في 5-10-2006 (www.moe.gov.sa) بتدشين ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بمناسبة اليوم العالمي للمعلم ، فالمعلم الناجح هو الذي ينال احترام طلابه بحسن خلقه ورفقه يقول (ﷺ) (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا ينزع من شيء إلا شانه) رواه مسلم برقم 2594 وأحمد في مسنده برقم : 26128 .

وفي مصر شمل المجال الخامس من المعايير القومية للتعليم معيار أخلاقيات المهنة (القريطي، 2005: ص19).

ولقد تساءل (باركي، 2005:p23) Why do you need a professional code of ethics? وهو يرى الحاجة لميثاق لأخلاقيات المهنة تكمن في أنها تعمل مجموعة من القيم المحددة على توجيه المهنيين في عملهم، والتعليم هو عمل أخلاقي ويجب على المعلم أن يتصرف وفق المبادئ الأخلاقية والسلوك غير الأخلاقي يحطم الثقة والاحترام اللذين تعتمد عليهما العلاقة الجيدة.

8. توقيع المشرف التربوي عند تعيينه على تعهد بأن يلتزم بأخلاقيات المهنة.

9. تشكيل هيئة وطنية عليا لأخلاقيات المهنة أو إنشاء لجنة أخلاقية أو قسم خاص في الإدارة العامة للإشراف التربوي يختص بتحديد أخلاقيات المهنة والمعايير الأخلاقية وبتحديدها والتعريف بها وأهميتها، ثم مراقبة تطبيقها العملي ومدى الالتزام بها وترسيخها وتفعيلها ومن ثم تطويرها وتعزيزها وإعداد مواد تدريبية، والبحث عن وسائل جديدة لضبط أخلاقيات المهنة، على غرار الجزائر فقد شكلت مجلس أخلاقيات وآداب المهنة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتوطيد القيم الأخلاقية بالجزائر www.mesrs.dz/arabe_mesrs/conseil_cedu_a.php

10. بيان الأسس الدينية والعقلية لأخلاقيات المهنة والتي تستند إليها، والتأكيد على استقلالية التعليم وتعزيز ممارسة الحرية الأكاديمية، وهذا يشجع على ترسيخ الالتزام بها.

11. تبني نظام الترخيص بمزاولة المهنة للمشرف التربوي: (الكندري وفرج، 2001:

"الترخيص لممارسة مهنة التعليم، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي") فمن ضوابط أخلاقيات مهنة المشرف التربوي أن يستكمل جميع الشروط التي تجعل مهنة الإشراف التربوي مرموقة مثل الطب والهندسة والمحاماة والصحافة، الأمر الذي يشعر المشرفين التربويين بأنهم مهنيون ذوي استقلالية ومكانة في المجتمع، وعدم السماح بممارسه المهنة إلا للمهنيين الحاصلين على تلك الرخصة من قبل رابطة مهنية متخصصة ينضوي المشرفون التربويون تحت لوائها. كما أن تطبيق إصدار ترخيص بمزاولة المهنة سوف يساعد في دفع المشرفين التربويين إلى التعلم المستمر لمواجهة المستجدات في تخصصاتهم، وأن تقوم وزارة التربية ووكالة الغوث بتطوير معايير اختيار المشرفين التربويين بإعطاء أهمية للجانب الأخلاقي لديهم، وأن تكون المعايير الأخلاقية للمهنة ضمن مواصفات الجودة الشاملة لدى جهة العمل.

12. التركيز على مستوى تطبيق المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة في عمله عند تقييم أدائه الوظيفي من قبل رئيس قسم الإشراف التربوي والإدارات العليا، حيث إن مسؤولية الارتقاء بمهنة الإشراف التربوي تقع على كل من المشرفين التربويين والإدارات التي تتولى تدريبهم ومتابعتهم، وأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي هي من صميم مكونات مهنة الإشراف التربوي،

وأن تقوم الإدارة العامة للإشراف ورؤساء الأقسام بالتقويم المستمر لدرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة مما يشجع على تعزيزها وترسيخها، قال تعالى: {وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ} التوبة 105. وعلى الجهات العليا لدى وزارة التربية ووكالة الغوث تشجيع المشرفين التربويين على تطبيق أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي في حياتهم المهنية، وأن تتبنى ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى القائمين على العملية التعليمية كهدف بارز ضمن السياسة التعليمية.

13. تصحيح الفهم الديني وكذا الوطني لمعنى الوظيفة العامة، ومن أخذ الأجرة حاسبه الله على العمل، مما يعزز الإخلاص والإتقان لدى المشرف التربوي في قيام بمهامه.

14. تطبيق مبدأ المساواة في الصلاحيات والامتيازات والعلاوات والترقيات وبرامج التنمية المهنية فيشعر المشرف التربوي بالعدالة فينعكس ذلك إيجابياً على حالة التزامه.

15. التعاون والعمل بروح الفريق الواحد ضمن منظومة الإشراف التربوي والسعي إلى كل ما من شأنه تحقيق انتظام العملية التعليمية وجدية العمل وتحقيق البيئة الملائمة له وتحسينها نحو حياة كريمة.

16. توفير فرص التدريب المستمر للمشرف التربوي عبر الدورات التدريبية حتى يقوم بالتدرب وتعلم أخلاقيات المهنة على أيدي خبراء وإثراء معلوماتهم، ومتطلبات مهنته، وأساليبها، مما يساعده على أداء دوره الأخلاقي والتربوي والتعليمي، وعلى القائمين على التعليم مساعدة جميع العاملين في مهنة الإشراف التربوي الالتحاق ببرامج تدريبية أثناء الخدمة وجعلها شرطاً أساسياً لاستمرارهم في العمل والترقية.

17. الإعلان عن منح شهادة تقدير أو لوحة شرف للأكثر التزاماً بأخلاقيات المهنة من المشرفين التربويين ومكافأة المميزين منهم بالجوائز التشجيعية أو العلاوات أو التقاعد المبكر بكامل راتبهم واحتفالات التكريم المشرفين التربويين المتميزين بتعاملهم الخلفي الحسن وتشجيعهم على الاستمرار في ذلك.

18. زيادة مساحة التعامل الشوري الإنساني بين الهيئة التعليمية والإدارية والمجتمع .

19. عدالة الإدارة العامة للإشراف التربوي والبعد عن المحاباة، ووضع الأنظمة الدقيقة ووضوح التعليمات وإجراءات العمل وثباتها وتحديد الصلاحيات ومنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

20. وضع نظام لمحاسبة المشرف التربوي المقصر من أجل تحسين مستوى أدائه الأخلاقي وبيان العقوبات لمن يخل بأخلاقيات المهنة والمحاسبة بحزم وبعدالة ومساواة وأن يكون القوي ضعيفا حتى يؤخذ الحق منه، كما قال أبو بكر الصديق (رضي الله عنه): (يا أيها الناس إني قد وليت عليكم ولست بخيركم، فإن ضعفت فقوموني، وإن أحسنت فأعينوني، الصدق أمانة، والكذب خيانة،

الضعيف فيكم القوي عندي حتى أرد عليه حقه إن شاء الله، والقوي فيكم الضعيف عندي حتى أخذ منه الحق إن شاء الله، لا يدع قوم الجهاد في سبيل الله إلا ضربهم الله بالفقر، ولا ظهرت الفاحشة في قوم إلا عمهم البلاء، أطيعوني ما أطعت الله ورسوله، فإذا عصيت الله ورسوله فلا طاعة لي عليكم). أخرجه عبد الرزاق برقم: 20701

21. تحسين وضع المشرف التربوي المادي مناسب وأن يلقى التقدير المعنوي، وتوفير الحوافز المادية والأدبية للمشرفين التربويين لتحسين الأوضاع الوظيفية لهم.
22. إشراك المشرفين التربويين في صنع القرارات المتعلقة بالإشراف التربوي.
23. مساواة مهنة الإشراف التربوي بالمهن الأخرى عالية القدر كالطب والصيدلة والهندسة والمحاماة من حيث الترقية والعلاوات والتقاعد.
24. افتتاح موقع الكتروني خاص بمواضيع الإشراف التربوي في فلسطين يركز على تطوير المهنة وتعزيز أخلاقياتها لدى العاملين في هذه المهنة الجليلة.

ثالثاً: سبل مقترحة يقوم بها المجتمع المحلي:

1. أن يتم تأسيس نقابة أو رابطة تجمع المشرفين التربويين في فرعين: (العاملون والمتقاعدون) وتعمل هذه المؤسسة المهنية الأهلية على تنمية قيم العمل وأخلاقيات المهنة لدى أعضائها والاستفادة من خبرة المتقاعدين، ومحاسبة المخالفين لهذه الأخلاقيات مما يساعد في النهوض بالالتزام بها.
2. تشجيع إسهامات المشرفين التربويين في برامج الأنشطة الثقافية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتعزيز التواصل مع أفراد المجتمع.
3. تنمية العلاقات الإنسانية والتربوية السليمة بين المشرفين التربويين فيما بينهم ومع الإدارة العامة للإشراف والإدارة المدرسية والمعلمين والمجتمع المحلي.
4. إصدار مجلة متخصصة بأخلاقيات المهنة، وهذا يساهم في تعزيزها، على غرار **Journal of Moral Education**، والحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أحق.
5. أن تدعم وسائل الإعلام نشر الصورة اللاتقة بالمشرفين التربويين وأهمية دورهم.
6. على المجتمع ألا يشعر المشرف التربوي باليأس أو الإحباط بأن جهوده ستضيع سدى فيردد قول الشاعر:

متى يبلغ البنيان يوماً تماماً إذا كنت تبني وغيرك يهدم

فالنفس البشرية تحب التشجيع نحو الاستمرار والعطاء، والكلمة تفعل الأفاعيل في هذه النفس، ألا ترى ذي الشهامة يبذل الغالي والنفيس لأجل كلمة قام لها نخوة ومروءة.

توصيات الدراسة

في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري وفي ضوء نتائج الدراسة وإجابة المشرفين التربويين على السؤال المفتوح فإن الباحث يتقدم بمجموعة من التوصيات المنبثقة من واقع الدراسة كما يلي:

أولاً: توصيات خاصة لتعزيز التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة قريبة المدى:

1. عقد دورات تدريبية متخصصة أثناء الخدمة في أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين من قبل خبراء تربويين مختصين بهذا الشأن، وتشجيعهم للالتحاق بها.
2. أن يزيد المشرفون التربويون من اهتمامهم بأخلاقيات المهنة وبدورها في تطوير العملية التربوية وجودة التعليم.
3. ضرورة تمسك الإدارات العليا بمعايير واضحة في اختيار المشرفين التربويين، واعتبار المعيار الأخلاقي من ضوابط اختيارهم عند تعيينهم واعتبار الإخلال به أثناء الوظيفة من مبررات العقوبة المتناسبة مع الفعل.
4. زيادة أعداد المشرفين التربويين وتخفيض نصاب المشرف التربوي من المعلمين فقد يصل نصاب المشرف التربوي إلى 140 معلم مما يساعد في التهيئة لتعزيز التزامهم بأخلاقيات المهنة، وتخفيف أعبائهم الإدارية والفنية.
5. منح المشرفين التربويين إجازة تفرغ على غرار الهيئات التدريسية بالجامعات كل خمس سنوات يطلب خلالها من كل مشرف تربوي الاطلاع والتدريب والنمو المهني أو استكمال الدراسات العليا.
6. تحسين الكادر الوظيفي للمشرفين التربويين مادياً وتوفير الأمن الوظيفي لهم من حيث الراتب والعلاوات والتقاعد.
7. تبني مفهوم الإشراف التربوي الشامل لتمييزه بالعمل بروح الفريق الواحد والتعاون والتكامل.
8. تشجيع المشرفين التربويين المبدعين لمزيد من العطاء.
9. تشجيع المعلمين لإبداء أكبر قدر من التعاون الفعال مع المشرفين التربويين.

ثانياً: توصيات عامة لتعزيز التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة بعيدة المدى:

1. وضع دستور فلسطيني بأخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين يلتزمون به وجعل ذلك من عناصر التقويم والترقية أو ميثاق شرف المهنة، ويشمل قسم يؤديه المشرف التربوي على غرار القضاة وغيرهم من حملة الأمانة.
2. افتتاح موقع الكتروني يختص بالإشراف التربوي في فلسطين وأخلاقيات المهنة يتواصل من خلاله المشرفون ويطلعون على ما يعزز التزامهم بأخلاقيات المهنة.

3. تبني نظام للمعايير الأخلاقية في الإشراف التربوي كجزء من جودة التعليم الشاملة.
4. تنمية الدافعية لدى المشرفين التربويين وحب المهنة.
5. التأكيد على جهات العمل بأهمية دور المشرفين التربويين في المجتمع ووجوب حسن التعامل معهم ومنحهم مزايا قانونية تحفظ لهم كرامتهم واحترامهم مما ينعكس إيجابياً على استقرارهم النفسي وعلى درجة التزامهم.
6. دعوة الوزارة ووكالة الغوث إلى بذل المزيد من الجهود لتنمية كفايات المشرفين التربويين الفنية ومهاراتهم وعدم إشغالهم بالأعباء الإدارية والمكتبية والروتينية على حساب وظيفتهم الإشرافية.
7. العمل على إضفاء جو من العلاقات الإنسانية والطمأنينة بين المشرفين التربويين والمعلمين.
8. الدعوة إلى وضع برنامج شامل لتطوير الإشراف التربوي في مدارس فلسطين.
9. العمل على تحسين المكانة الاجتماعية للمشرفين التربويين.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

يوصي الباحث بإجراء دراسات ميدانية وبحوث علمية أخرى لاستكمال الجوانب الأخرى كما يلي:

1. دراسات تتناول درجة التزام المشرفين التربويين في مدارس كل من الحكومة والوكالة بأخلاقيات المهنة في زياراتهم الصفية من وجهة نظر المعلمين.
2. دراسات تتناول علاقة أخلاقيات المهنة لدى رؤساء الأقسام التربوية ومديري المناطق التعليمية بنمط الإدارة.
3. دراسة مقارنة لدور المشرفين التربويين في تعزيز التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة مدارس الحكومة ومدارس الوكالة.

تم بحمد الله وقضيه وتوفيقه تعالى و بنعمته تتم الصالحات
سبحانك اللهم وبحمدك لا إله إلا أنت نستغفرك ونتوب إليك

وَسَلَامٌ عَلَى الْمُرْسَلِينَ

وَأَخِرُ دَعْوَانَا أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

المراجع

المراجع العربية:

- & القرآن الكريم تَنْزِيلٌ مِنَ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الْعَزِيزِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ الْعَلِيمِ الْحَكِيمِ الْحَمِيدِ.
1. إبراهيم، حميدة (1987): "القيم الخلقية في ضوء نمط التعليم في الإسلام"، رسالة دكتوراة غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الإسكندرية، ج م ع.
 2. إبراهيم، عدنان (2002): "الإشراف التربوي أنماط أساليب"، ط1، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، إربد.
 3. ابن الأثير الجزري، مجد الدين (1963): "النهاية في غريب الحديث والأثر"، ج2، ط1، المكتبة الإسلامية.
 4. ابن الحجاج القشيري، أبو الحسن مسلم (2003): صحيح مسلم، ط1، دار الفكر، بيروت.
 5. ابن الخطيب، أبو العباس أحمد (1984): وسيلة الإسلام بالنبي (ﷺ)، ط1، تح (تح اختصار تحقيق): سليمان العيد المحامي، دار الغرب الإسلامي، بيروت.
 6. ابن المقفع، عبد الله (2001) الأدب الصغير والكبير، ط1، شرح سعيد محمود عقيل، دار الجيل، بيروت.
 7. ابن تيمية، شيخ الإسلام أبو العباس تقي الدين أحمد (1983): السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، دار الكتب العلمية، بيروت.
 8. ابن تيمية، --- (1991): منهاج السنة النبوية، ط2، تح: محمد رشاد سالم، إدارة الثقافة والنشر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
 9. ابن تيمية، --- (ب،ت): مجموع الفتاوى، ج10، جمع وترتيب: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، مكتبة المعارف، الرباط.
 10. ابن جماعة الكناني، بدر الدين (1983): تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم، دار الكتب العلمية، بيروت، تحقيق: السيد محمد هاشم الندوي، الرياض.
 11. ابن جماعة، --- (1975): تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام، تح: فؤاد احمد، ط1، المحاكم الشرعية، قطر.
 12. ابن حجر العسقلاني، شهاب الدين أبو الفضل أحمد (1998): فتح الباري شرح صحيح البخاري، ط1، دار السلام، الرياض.
 13. ابن حجر، --- (1992): الإصابة في تمييز الصحابة، ط1، تح: علي محمد البجاوي، دار الكتب العلمية، بيروت.
 14. ابن حزم، أبو محمد علي بن أحمد (1998): الأخلاق والسير، ط1، دار الآفاق الجديدة.
 15. ابن رجب، أبو الفرج عبد الرحمن (1997): جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم، ط7، تح: شعيب الأرنؤوط، وإبراهيم باجس، مؤسسة الرسالة، بيروت.
 16. ابن سعد الزهري البصري، أبو عبد الله محمد (2001): طبقات الصحابة والتابعين، ط1، تحقيق علي محمد عمر، مكتبة الخانجي، القاهرة ودار صادر، بيروت.
 17. ابن عبد البر، أبو عمر يوسف (1978): جامع بيان العلم وفضله، دار الكتب العلمية، بيروت.
 18. ابن قتيبة الدينوري، أبو محمد عبد الله (1994): عيون الأخبار، ط1، دار الكتاب العربي.
 19. ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر (1995): عدة الصابرين وذخيرة الشاكرين، ط1، تح: زكريا علي يوسف، دار الكتب العلمية، بيروت.
 20. ابن قيم، --- (1995): زاد المعاد، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت.
 21. ابن قيم، ---، الفروسية
 22. ابن كثير الدمشقي، أبو الفداء (ب ت): "تفسير القرآن العظيم"، ج3، ج4 دار إحياء الكتب العربية، دار الكتب العلمية، بيروت.
 23. ابن منظور الأنصاري المصري، محمد (1995): "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة.
 24. ابن هشام المعافري، عبد الملك (2004): السيرة النبوية، ط1، دار ابن رجب، مصر.

25. أبو العينين، علي (1988): "القيم الإسلامية والتربية"، ط1، مكتبة الحلبي، المدينة المنورة.
26. أبو دف، محمود، ونظمي أبو مصطفى (2003): "ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية بغزة لبعض الفضائل الخلقية وعلاقتها ببعض بالمتغيرات" مجلة حوليات، ع2، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، ص ص. 151-188
27. أبو زيد، بكر (1988): حلية طالب العلم، ط1، دار العاصمة، الرياض.
28. أبو شريعة، محمد (2005): "دور مديري المدارس كمشرفين تربويين في محافظات الجنوب في الأردن"، مجلة كلية التربية، ع29، مكتبة زهراء الشرق، ص ص: 303-328 .
29. أبو طيبخ، هشام (2007): "مدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
30. أبو عبيد، القاسم بن سلام الهروي (ب،ت): كتاب الأمثال تح: عبد المجيد قطامش، دار المأمون للتراث، دمشق.
31. أبو فروة، إبراهيم (1996): الإدارة المدرسية، ط2، الجامعة المفتوحة، طرابلس.
32. الأجرى، أبو بكر محمد بن الحسين (2002): أخلاق العلماء، ط1، مكتبة الصحابة، الكويت.
33. أحمد، أحمد إبراهيم، (1987): "نحو تطوير الإدارة المدرسية دراسات نظرية وميدانية"، ط1، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
34. أحمد، أحمد إبراهيم، (1987): "تحديث الإدارة التربوية والنظارة والإشراف الفني"، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
35. الأزدي، عبد الله (2000): فصول من الأخلاق الإسلامية، ط 1، دار الأندلس، جدة.
36. الأسدي، سعيد جاسم، ومروان عبد المجيد إبراهيم (2003): الإشراف التربوي، ط1، الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة، عمان.
37. أسعد، وليد (2005): الإدارة التعليمية، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
38. إسماعيل، ممدوح (2004): www.almualem.net
39. الأشقر، جمال (1986): "درجة تمثل طلبة الصف الثالث الثانوي في المدارس الحكومية في محافظة عمان لمجموعة من القيم الأخلاقية والاجتماعية والعلمية"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان.
40. الأصبهاني، عبد الله بن محمد (1998): أخلاق النبي (ﷺ) وآدابه، ط 1، ت. صالح بن محمد الونيان، دار المسلم، جدة.
41. الأصفهاني، أبو القاسم (2001): الزريعة إلى مكارم الشريعة، ط 1، تحقيق محمود بيجو، دار إقرأ، دمشق.
42. الأغا، إحسان، وماجد الديب (2002): "دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم" المؤتمر العلمي الرابع عشر، من 24 - 25 تموز 2002 دار الضيافة، جامعة عين شمس، مج 1، ص ص 115 - 148 .
43. الأغا، إحسان (1997): البحث التربوي: عناصره، مناهجه، أدواته، ط2، مكتبة مقداد، غزة.
44. الأغا، محمد (2006): محاضرة لطلبة الماجستير تخصص إدارة تربوية بالجامعة الإسلامية في 10/10/2006.
45. الأغا، رياض، ونهضة الأغا (1996): "الإدارة التربوية أصولها ونظرياتها وتطبيقاتها"، ط1، غزة، فلسطين.
46. الأفندي، محمد (1976): "الإشراف التربوي"، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
47. الأكلبي، فهد (2001): "اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس"، المجلة التربوية، مج، 15، ع59 مجلس النشر العلمي التابع لجامعة الكويت، دولة الكويت ص ص: 65 - 96.
48. آل عبد الكريم، راشد بن حسين (2008): أنواع الإشراف التربوي. 2008/11/23 www.riyadhedu.gov.sa/alan/fntok/2.htm1
49. الألباني، محمد ناصر الدين (2000): صحيح الترغيب، ط2، مكتبة المعارف، الرياض.

50. الألباني، --- ، (2000): السلسلة الصحيحة، ط2، مكتبة المعارف، الرياض.
51. الألباني، --- ، (2002): صحيح الجامع الصغير، ط2، مكتبة المعارف، الرياض.
52. أمين، أحمد (1958): فيض الخاطر، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
53. البابطين، عبد الرحمن (1999): "مشكلات المشرف التربوي أثناء تطبيق الأساليب الإشرافية بالتعليم العام." رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية (جستن)، ع 10، الرياض، ص ص 103 - 136 www.art.gov.sa/vb/showthread. في 08-09-2008.
54. الباتع، عبد العزيز (1989): "التطوير التدريجي للكفاءات التعليمية السعودية: اتجاه المدرسين والإداريين نحو مهنة التعليم ومواصلة الدراسة أثناء الخدمة"، مجلة جامعة الملك سعود، مج1، ع 1-2، ص ص 55-77.
55. باركي، فورست، وبيفرلي ستانفورد (2005): "مهنة التعليم" ترجمة: ميسون عبد الله، دار الكتاب الجامعي، غزة **Parkay & Stanford (2005): The Teaching Profession**
56. البخاري، محمد بن إسماعيل (2001): الجامع الصحيح، ط1، دار الفكر، بيروت.
57. البخاري، --- ، (2000): الأدب المفرد، ط2، تح: الألباني، دار الصديق، السعودية.
58. بدران، أمية، وهيفاء حوسة (2000): دراسات في قوانين المهنة وآدابها، ط1، دار صفاء عمان، الأردن.
59. بدران، أمية (1983): "مدى انطباق مراحل الحكم الأخلاقي على طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية في الأردن" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان.
60. البدري، طارق عبد الحميد (2001): تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، ط1، دار الفكر، عمان.
61. البرازي، مجد (2001): "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة"، ط1، مؤسسة الوراق، عمان.
62. بركة، عبد الفتاح (1985): "أخلاقيات العلم وأزمة الحضارة الحديثة"، حولية كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، ع4، جامعة قطر، الدوحة، ص ص 311 - 340.
63. البستان، محمد عبد الباقي وآخرون (2003): الإدارة والإشراف التربوي، النظرية، البحث، الممارسة، مكتبة الفلاح، الكويت.
64. البستاني، كرم وهينة مؤلفين (1991): "المنجد في اللغة والأعلام"، ط 31، دار المشرق، بيروت.
65. بطاح، أحمد (1991): "علاقة المشرف التربوي بمدير المدرسة كمشرف تربوي مقيم"، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، م6، ع2، ص ص: 281-298 .
66. بلقيس، أحمد، (1989): تقنيات حديثة في الإشراف التربوي والقيادة التربوية، (SS/25)، منشورات معهد التربية-الأونروا، عمان.
67. بلقيس، أحمد، وخيري عبد اللطيف (2005): أساليب إشرافية مساندة ودور القائد التربوي في توظيفها، (SS/31)، منشورات معهد التربية-الأونروا، عمان.
68. البناء، محمد (2003): "الدور المهني للمشرف التربوي ومدى ممارسته له من وجهة نظر المعلمين في مدارس غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
69. البيهقي، أحمد بن الحسين (1994): السنن الكبرى، تح: محمد عبد القادر عطا، مكتبة دار الباز، مكة المكرمة.
70. البيهقي، --- ، (1990): شعب الإيمان، ط1 تح محمد السعيد، دار الكتب العلمية، بيروت.
71. الترمذي، أبو عيسى (2002): سنن الترمذي، ط1، دار ابن حزم، بيروت.
72. التميمي، عز الدين (ب،ت): العمل في الإسلام مفاهيمه وأخلاقياته.
73. ثابت، زياد (2005): دراسة مسحية حول فاعلية الأساليب الإشرافية وأثرها في تحسين أداء المعلمين في مدارس وكالة الغوث بغزة، مركز التطوير التربوي، دائرة التربية والتعليم، وكالة الأمم المتحدة للإغاثة والتشغيل، غزة.

74. جاب الله ، منال (2006): "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية" الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) اللقاء السنوي الثالث عشر ص ص 427-447.
75. الجاحظ ، أبو عثمان عمرو (1990): البيان والتبيين، تح: عبد السلام هارون، دار الخانجي القاهرة.
76. الجراح، مصباح (1996): "أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة وموظفي كليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة اليرموك ،إربد، الأردن.
77. جرار، بسام (2006): دراسات في الفكر الإسلامي الأخلاق مركز نون للدراسات والأبحاث القرآنية، فلسطين، ط2. www.islamnoon.com/Derasat/fikr-islamy/fikr-islamy.doc12-11-2008
78. الجلال، ماجد (2004): دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن، أبحاث اليرموك، مج20، ع3ب، جامعة اليرموك، الأردن، ص ص 1577-1606.
79. الجليل، عبدالعزيز، وبهاء الدين عقيل (2001): أين نحن من أخلاق السلف، دار النشر دار طيبة، الرياض رابط الموقع: www.awda-dawa.com/Download/akhlaq-salaf.pdf
80. الجمال، محمد فاضل (1972): نحو توحيد الفكر التربوي في العالم الإسلامي، الدار التونسية، تونس.
81. الجهضمي، حسين (2008): أساليب الإشراف التربوي www.alaql1.jeeran.com/eshraf1.htm
82. جوهر، صلاح الدين، (1984): "مقدمة في إدارة وتنظيم التعلم"، عين شمس، القاهرة.
83. الحبيب، فهد (1996): "التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي"، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
84. الحاجي ، محمد (1999): العولمة أم عالمية الشريعة الإسلامية، دار المكتبي، دمشق.
85. حجازي، محمد بسام (2008): واقع المعلمين الإيماني والعلمي وأثره على إنتاجهم www.islamsyria.net/images/imageDB/File9521815.doc 2008-11-23
86. حجّي، أحمد (2001): "إدارة بيئة التعليم والتعلم"، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
87. حجّي، --- ، (2005): الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
88. الحريري، رافدة (2006): الإشراف التربوي واقعه وأفاقه المستقبلية، ط1، دار المناهج، عمان.
89. حسن، حسن عبد الرحمن (1982) "القيم الشخصية والاجتماعية وعلاقتها باختيار نوع التعليم والمهنة لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية - قسم علم النفس التربوي، جامعة المنصورة، ج م ع.
90. حسني، محمد (1991): الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلم ومدى مراعاة الموجه الفني لتحقيق هذه الاحتياجات في مصر، المؤتمر العلمي الثالث، مستقبلية للمناهج في الوطن العربي. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس الإسكندرية من 4 - 8 آب 1991 مج2 ص ص 747 - 770.
91. حسين، سلامة، وسليمان عوض الله (2006): اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، ط1، دار الفكر للنشر، عمان.
92. حسين، سيد حسن (1969): "دراسات في الإشراف الفني"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
93. حسين، منصور - وزيدان، محمد (1976): "سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف الفني التربوي"، مكتبة غريب، القاهرة.
94. حلس، داود (2006): "دليل الباحث في تنظيم وتوضيح البحث العلمي في العلوم السلوكية".
95. الكثيري، راشد وآخرون (2003): حقوق المعلم وواجباته، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد في جازان من 1-3/1/1424 هـ ، www.edc.gov.sa/lrc/book/teacherrights

96. الحمد، محمد (1997): مع المعلمين 09-11-2008 www.salfit.edu.ps/Ebooks/index.htm.
97. حمدان، نذير (1990): الأخلاق الإسلامية، ط1، دار القبة للثقافة الإسلامية، جدة.
98. حمدان، سناء (2005): "دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية والكشف عن الفروق في التقديرات التقييمية لدور المشرف التربوي من منظور المشرفين التربويين والمديرين"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
99. حمدان، محمد (1992): "الإشراف في التربية المعاصرة مفاهيم وأساليب وتطبيقات"، دار التربية الحديثة، عمان.
100. حمدان، محمد (2001): "أدوات الملاحظة الصفية مفاهيمها وأساليب قياسها في التربية"، دار التربية الحديثة، عمان.
101. الحميد، عبد الواحد (2005): "دور وزارة العمل في تنظيم وضبط أخلاقيات العمل في القطاع الخاص من ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي" المنعقدة في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، الرياض.
102. الحميدان، عصام (2006): "أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية"، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن www.minbr.com/bhaoth26.php في 17-11-2008
103. حنون، تغريد (2006): "مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة". رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
104. حيدر، نادية (2000): أخلاقيات مهنة التعليم (رؤيا إسلامية) ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة عدن، اليمن.
105. الخالدي، زياد و ثابت، زياد (2008) اتجاهات حديثة في الإشراف دورة 2008 ss(y) مركز التطوير التربوي، دائرة التربية والتعليم، وكالة الأمم المتحدة للإغاثة والتشغيل، غزة.
106. الخزندار، محمود (2001): هذه أخلاقنا حين نكون مؤمنين، ط3، دار طيبة، الرياض.
107. الخطيب البغدادي، أبو بكر أحمد (1974): تقييد العلم، دار إحياء السنة النبوية، القاهرة.
108. الخطيب، --- ، (1975): الرحلة في طلب الحديث، ط1، تح: نور الدين عتر، دار الكتب العلمية، بيروت.
109. الخطيب، --- ، (1983): الجامع لأخلاق الراوي وآداب السامع، تح: محمود الطحان، مكتبة المعارف، الرياض.
110. الخطيب، --- ، (1989): شرف أصحاب الحديث، ط1، تح: محمد سعيد، دار إحياء السنة النبوية، أنقرة.
111. الخطيب، --- ، (1997): تاريخ بغداد ج9، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.
112. الخطيب، إبراهيم ياسين والخطيب، أمل إبراهيم (2003): الإشراف التربوي فلسفته وأساليبه تطبيقاته، ط1، دار قنديل، عمان.
113. خليل، عزة 2008-11-22 www.moelp.org/forum/forum_posts.asp?TID
114. الخليلي، خليل -وصباريني، محمد (1987): دراسة تحليلية لتقارير المشرفين التربويين عن معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالأردن، المجلة العربية للبحوث التربوية المجلد7، العدد1، ص ص 103 - 177.
115. الخواجا، زهدي صبري (1984): الجانب الخلقى في الشعر الجاهلي، ط1، دار الناصر، الرياض.
116. الخواجا، عبد الفتاح (2004): تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية، دار الثقافة، عمان.
117. الخوالدة، ناصر (2002): "دور المشرف التربية الإسلامية في تحسين أداء معلمي مادة التربية الإسلامية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم"، دراسات (العلوم التربوية)، مج29، ع، الجامعة الأردنية، عمان، ص ص 364 - 380.

118. الخوالدة، محمد (2001): " التقييم الذاتي لدرجة الاعتقاد والممارسة لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية لدى الطلبة في جامعة اليرموك / الأردن"، مجلة دراسات العلوم التربوية ع1، مج30، عمان. ص ص 105-121.
119. الخياري، ناصر (2005): www.moe-nizwa.net/moe/home.php?topic=249 دائرة الإشراف التربوي بعمان www.alaql1.jeeran.com/eshraf www.alwatan.com/graphics/2005/04apr/23.4/dailyhtml/local.html
120. الخياط، محمد (ب.ت): الجوانب الأخلاقية للعولمة: الاستثمار الأخلاقي، www.islamset.com
121. دائرة الإشراف التربوي بالإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي، (2008): "دليل في الإشراف التربوي" وزارة التربية والتعليم العالي، (2007-2008)، فلسطين.
122. الدارمي، عبد الله بن عبد الرحمن (2000): المسند، ط1، تح: حسين الداراني، دار ابن حزم، بيروت.
123. دراز، محمد عبد الله (1998): دستور الأخلاق في القرآن، ط4، مؤسسة الرسالة، بيروت.
124. الدريج، محمد (2006): كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها من أجل تأسيس علمي لنموذج الإشراف بالكفايات، ملحق رسالة التربية، ع4، مسقط: اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم. ص ص 22-35.
125. دليل الموظف العام في فلسطين عن الوظيفة العامة الصادر عن ديوان الموظفين العام. www.diwan.gov.ps/GPCCivil.aspx
126. دواني، كمال (2003): "الإشراف التربوي: مفاهيم وأفاق"، دار وائل، عمان، الأردن.
127. الدويك، تيسير- وآخرون (1998): "أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي"، ط2، دار الفكر، عمان.
128. دياب، إسماعيل، (2001): "الإدارة المدرسية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
129. الديب، ماجد (2004) واقع الإشراف التربوي ومتطلبات التغيير في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين بمحافظة غزة"، مؤتمر كلية التربية الأول، التربية في فلسطين ومتغيرات العصر من 23-24/11/2004، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، www.iugaza.edu/ara/Research 2008-04-10
130. ديراني، محمد (2003): "أسباب نفور المعلمين من المشرفين التربويين كما يراها المعلمون والمديرون والمشرفون في الأردن"، مجلة كلية التربية-المنصورة، ج1، ع52، ص ص: 199-232.
131. الراجحي، علي (2006): أخلاقيات مشرف التربية الإسلامية وأثرها على المعلم، 2006 www.almeshkat.net/vb/sh 12/12
132. الرازي، محمد (ب ت): مختار الصحاح، دار القلم، بيروت.
133. رأفت، سعيد محمد (1982): الرسول المعلم (ﷺ)، ط1، دار الهدى، الرياض.
134. الرافعي، مصطفى (2002): وحي القلم، ج3، المكتبة العصرية بيروت.
135. ربيع، هادي مشعان (2006): الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث، ط1، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
136. الربيعي، محمود داوود سلمان (2001): الإشراف والتقويم في التربية الرياضية، دار المناهج، عمان.
137. الرشيد، محمد أحمد (1998): إلى المعلم أتحدث، ط1، مكتبة الملك فهد، الرياض.
138. رضوان، أحمد (1994): "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، الأردن.
139. الزرنوجي، برهان الدين (1986): تعليم المتعلم طريق التعلم، تح: مصطفى عاشور، مكتبة القران، القاهرة.

140. الزكي، جمال محمد (2008): إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق، www.shatharat.net/vb/archive/index.
141. الزهري، رياض (1985): "أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي"، دار القلم للنشر، رام الله.
142. زيادة، مصطفى (2003): نحو ميثاق أخلاقي للمشتغلين بالبحث التربوي في العالم العربي "دراسة من منظور إسلامي" رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية www.gesten.org.sa/default.asp?pageno=14&iPro=160&iType=2 01-04-2008.
143. زيدان، عبد الكريم (2001): أصول الدعوة، ط9، مؤسسة الرسالة، بيروت.
144. زينو، جميل محمد (2000): قطوف من الشمائل المحمدية، ط1، دار السلام، الرياض.
145. سعادة، جودت - وآخرون (2004): "دور المشرفين التربويين الفلسطينيين خلال تفاعلهم مع المنهاج المدرسي والطلبة أثناء انتفاضة الأقصى في محافظتي رام الله والخليل" مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع43، عمان، ص ص 1 - 45.
146. سعد، وليد أحمد (2005): الإدارة المدرسية، ط1، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
147. السعدي، عبد الرحمن (1993): المعين على تحصيل آداب العلم وأخلاق المتعلمين، ط1، دار الصميقي، الرياض.
148. السعدي، عبد الرحمن بن ناصر (2002): تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت.
149. السعود، راتب، وأحمد بطاح (1996): "مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم" مجلة دراسات العلوم التربوية، ع 2، مج 23، الجامعة الأردنية، عمان، ص ص 302-312.
150. السفاريني الحنبلي، شمس الدين محمد (2001): الذخائر لشرح منظومة الكبائر، تح: وليد العلي دار البشائر الإسلامية، بيروت، وهي رسالة ماجستير مقدمة لكلية الدعوة وأصول الدين، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، (1998).
151. سكر، ناجي ونشوان، جميل (2006): "دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين"، مجلة جامعة الأقصى، غزة مج 10، ع 2، ص ص 257-284.
152. سلوم، هزار (2006): الإشراف بالقبعات الست: www.alaql1.jeeran.com/ www.mnf1.com/forum/showthread.php?t=2008/12/23eshraf2 والمعرفة.
153. سليمان، عدنان (1985): "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث- منطقة إربد- بهذه الأخلاقيات" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان.
154. سمعان، وهيب - ومرسي، محمد (1985): "الإدارة المدرسية الحديثة"، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
155. الشرباصي، أحمد (1987): موسوعة أخلاق القرآن، ج 2، ط 2، دار الرائد العربي، بيروت.
156. الشريدة، هارون (1993): "دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة اليرموك، إربد.
157. الشلهوب، فؤاد (2008): المعلم الأول (ﷺ)، ط1، دار القاسم للنشر، الرياض، 1997. www.salfit.edu.ps/Ebooks/doc 2008-11-06.
158. الشميري، أحمد (2004): "أخلاقيات الموظف المسلم"، ط3، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض.
159. شوقي، أحمد (2001): الشوقيات، ط1، تح: عمر فاروق الطباع، دار الأرقم، الزقازيق.
160. الشيباني، محمد بن الحسن (1998): الإكتساب في الرزق المستطاب، ط1، تحقيق عبد الله المنشاوي، مكتبة الإيمان، المنصورة.
161. الشيباني، محمد (1985): فلسفة التربية الإسلامية، ط5، الشركة العامة للنشر، طرابلس.

162. الشبخلي، عبد القادر (1989): "بعنوان أخلاقيات الأستاذ الجامعي" ندوة تحديث الإدارة الجامعية، بحوث مختارة، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع منظمة اليونسكو وجامعة اليرموك، جامعة اليرموك، إربد من 18 - 20 آذار 1989، مطبوعات اتحاد الجامعات العربية صص 124-147 .
163. صالح، فوزية (1991): آداب المعلمة المسلمة، دار طيبة، الرياض.
164. صالح، نجوى (2007): "تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز 30-31 أكتوبر 2007 الجامعة الإسلامية، غزة الكتاب الثاني صص: 249-295 في 04-04-2008 من www.iugaza.edu.ps/ara/research/conf/education
165. الصلابي، علي(2006): سيرة عثمان بن عفان رضي الله عنه، ط1، مصدر الكتاب www.slaaby.com .
166. الصليبي، محمد، وعبد الرحمن قمحية (1991): "التصرفات الأخلاقية للطلبة"، وقائع المؤتمر الأول للتعليم الفلسطيني إلى أين؟ المركز الثقافي، جامعة بيت لحم، من 2-3/ شهر نوفمبر 1991- صص 419 - 438.
167. صليوو، سهى نونا (2005): الإشراف والتنظيم التربوي، ط1، دار صفاء، عمان.
168. الصواف، محمد (1994): " أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية" الإدارة العامة، ع82 معهد الإدارة العامة، الرياض صص 7-46.
169. صيام، محمد بدر (2007): " دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
170. طافش، محمود (1988): "قضايا في الإشراف التربوي"، دار النشر، عمان.
171. -----، (2004): "الإبداع في الإشراف التربوي"، دار الفرقان، عمان.
172. طابع، فيصل الراوي (1989): القيم الأخلاقية لدى المعلمين، دراسة ميدانية، المجلة التربوية، ع4، كلية التربية بسوهاج.
173. الطعاني، حسن(2005): الإشراف التربوي، دار الشروق للنشر، عمان
174. الطويل، هاني (1974): رسالة المعلم الأردنية، مجلة التربية، ع2، عمان.
175. الظهار، راوية (ب،ت): (www.drrawyah.com/fqh2.htm)
176. عابدين، محمد (2001): " الإدارة المدرسية الحديثة"، ط1، دار الشروق، عمان.
177. العاجز، فؤاد (1998): مفهوم الإشراف التربوي في ضوء الاتجاهات الحديثة، اليوم الدراسي حول الإدارة التربوية في فلسطين - الواقع والطموح 12/12/ 1998، جمعية البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية - (بيرسا)، غزة، فلسطين، صص 215 - 224.
178. العاجز، فؤاد (2002): "القيم وطرق تعلمها وتعليمها"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع 83، صص: 54-85.
179. عايش، أحمد (2006): الإشراف التربوي الحديث، 2008/9/23، www.4uarab.com/vb/archive/index.php/t-52497.html
180. عبد الجواد، نور الدين، ومصطفى متولي (1993): " مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتب التربية دول الخليج العربي الرياض، السعودية.
181. عبد الجواد، نور الدين (1992): معايير تمهين التعليم، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية دول الخليج العربي، ع59، الرياض، السعودية، صص 15-44.
182. عبد الحميد، رشيد، ومحمود الحيازي (1985): "أخلاقيات المهنة"، ط2، عمان.
183. عبد الرحمن، عبد الرؤوف (1988): "أخلاق العالم والمتعلم عند أبي بكر الأجري"، رسالة ماجستير مقدمة لكلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، م ع س. (ومنشورة في: 1991، دار عمار، عمان).

184. عبد الرحمن، نائل (1994): "دور المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين والمدراء في المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث في منطقة الخليل التعليمية في الضفة الغربية". - رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة النجاح، نابلس.
185. عبد الرحيم، سامح (1993): "دستور مقترح لمهنة التدريس في ضوء آداب المعلمين في التراث التربوي الإسلامي" دراسات تربوية ع53 مج8 عمان ص ص 171-219.
186. عبد السميع، مصطفى (2005): إعداد المعلم وتميته وتدريبه، ط1، دار الفكر، عمان.
187. عبد العزيز، صالح (2001): التربية وطرق التدريس، ط1، دار المعارف، الرياض.
188. عبد اللطيف، خيرى (1998): المنحى الإشرافي الشامل وتطبيقاته العملية، معهد التربية، عمان، الأونروا اليونسكو.
189. عبد الله، عبد الرحمن، وشفيق علاونة، وحسين بني خالد (1991): بناء مقياس القيم الاجتماعية في الإسلام "مجلة مؤتة للبحوث والدراسات" مج6، ع3، الأردن، ص ص 107 - 132.
190. عبد الله، وجيه (1998) القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، كلية الدراسات العليا، إدارة تربوية، نابلس.
191. عبد المالك، حسن، ومحمد حسن (1990): "الممارسة الفعلية والمفضلة لمهام الموجه الفني الوظيفية في أداء عمله الإشرافي"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع1 ص ص 163 - 194.
192. عبد الهادي، جودت عزة (2006): الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه، ط1، دار الثقافة، عمان.
193. عبد العظيم، الشيخ سعيد (ب،ت): www.al-fath.net/new/detailes.asp?nID=24&ID
194. عبيدات، فوزي (1997): "خصائص المعلم والمتعلم في الفكر التربوي الإسلامي دراسة تحليلية وصفية"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة اليرموك، عمان.
195. العراقي، سهام (1976): "دراسة لأراء المدرسين بمحافظة الغربية نحو التربية الأخلاقية في المدارس"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة طنطا.
196. عربيات، عبد اللطيف (2000): "أخلاقيات مهنة التعليم العالي"، الآفاق، ع3، الأردن، ص ص 84 - 89.
197. عريفج، سامي (2001): "الإدارة التربوية المعاصرة"، ط1، دار الفكر، بيروت.
198. العسكري، أبو هلال (1986): الحث على طلب العلم والاجتهاد في جمعه، تح: مروان قباني، المكتب الإسلامي، بيروت.
199. العسكري، - - - ، (1971): كتاب الصناعتين، تح: علي محمد البجاوي ومحمد أبو الفضل إبراهيم، دار إحياء الكتب، مصر.
200. العصيمي، معيوض (1991): "آداب المعلم والمتعلم عند الإمام العلمي من خلال كتابه المعيد في آداب المفيد والمستفيد" رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة أم القرى مكة.
201. عطاري، عارف، وصالحه عيسان، وناريمان محمود (2005): الإشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت.
202. عطوي، جودت (2001): "الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية"، ط1، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة، عمان.
203. عطوي، جودت (2001): "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي"، ط1، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة، عمان.
204. عقلة، محمد (1986): "النظام الأخلاقي في الإسلام"، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
205. علي، عبد الرحمن (1979) مجلة الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ع 42، www.iu.edu.sa/magazine/42/11.htm 20-04-2008
206. علي، كريم ناصر (2006): الإدارة و الإشراف التربوي، ط1، دار الشروق، عمان.
207. العليان، أحمد (2001): طرق التعليم التربوية في السنة النبوية، ط1، دار المسلم، القاهرة.

209. العليان، أحمد (2003): الأخلاق في الشريعة الإسلامية، ط1، دار النشر الدولي، القاهرة.
210. عليان، محمد، وخولة الشخشير (2007): الآليات المستخدمة لمنح شهادة مزاولة المهنة للمعلم، ورشة عمل حول العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي برنامج تدريب وإعداد المعلمين، مشروع التعليم العالي، جامعة الأزهر، جامعة بير زيت، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
211. عمار، محمود (1994): "العلاقة بين الطالب والمعلم: رؤية إسلامية"، ط1، دار المأمون للتراث، دمشق، ودار المسلم، الرياض، م ع س.
212. العميرة، محمد (1999): "مبادئ الإدارة المدرسية"، ط1، دار المسيرة، عمان.
213. عمر، جمال (1990): أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية بها، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان.
214. 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، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، ص23.
215. عواض، نادية (1982): "الاتجاهات الدينية والخلقية لدى المراهقين من الجنسين"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.
216. العيد، سليمان قاسم (2004): التربية الخلقية بين الإسلام والعولمة بحث مقدم لندوة "العولمة وأولويات التربية: العولمة ورؤية جديدة لدور المعلم في ضوء صراع الدور وأخلاقيات التدريس" جامعة الملك سعود - كلية التربية 1425/2/28-27 هـ الموافق 2004/18-17.
217. الغامدي، حمدان (2006): "أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) اللقاء السنوي الثالث عشر كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض www.ksu.edu.sa/sites/Colleges/Education 02-06-2008.
218. الغانم، عبدالعزيز (1990): أخلاقيات مهنة التعليم، معايير لضبط سلوكيات المعلمين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 62 الكويت.
219. غانم، أحمد، (1996): "دور مدير المدرسة كمشرف مقيم - دراسة نظرية تطبيقية"، دراسات تربوية واجتماعية، م2، ع1، ص ص: 87-123.
220. الغزالي، أبو حامد محمد (2001): إحياء علوم الدين، ط2، ج3، دار الحديث، القاهرة.
221. غفوري، أمال (1987): "العلاقة المهنية والاجتماعية بين المعلم والمتعلم في ضوء الحديث الشريف"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، م ع س.
222. الفالح، عبد العزيز (2007): "اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له" (دراسة مسحية)، رسالة دكتوراة في الفلسفة تخصص الإدارة التربوية غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأمريكية بلندن، بريطانيا www.almdares.net 29-04-2008.
223. فخرو، عائشة (٢٠٠٦): مهام مشرفات التربية الأسرية في التعليم العام بدولة قطر، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، س21، ع23، ص ص: 86 - 130.
- www.fedu.uaeu.ac.ae/Journal/PDF23
224. فرج، حافظ، (1992): "بعض العوامل المؤثرة على الممارسات الإشرافية لمديري مدارس التعليم العالي في سلطنة عمان"، دراسات تربوية، م7، القاهرة، ص ص: 79-124.
225. الفرحان، اسحق - وآخرون (1982): "قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك" مجلة دراسات، ع2، مج9، الجامعة الأردنية، عمان ص ص: 29 - 68.
226. فلانة، أحمد (1990): "آداب المتعلم في الفكر التربوي الإسلامي" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، م ع س.

227. فلمبان، سميرة أحمد طه (1997): "مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، م ع س.
228. الفوال، صلاح (2001): "مناهج البحث في العلوم الاجتماعية"، ط1، مكتبة الغريب، القاهرة.
229. الفيروز أبادي: محمد بن يعقوب (1998): القاموس المحيط ، ط6، مؤسسة الرسالة، تحقيق مكتب تحقيق التراث في المؤسسة، بيروت.
230. فيفر، إيزابيل، دنلاب، جين، (1997): الإشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس، ترجمة: محمد عيد دبراني، ط1، منشورات الجامعة الأردنية، عمان.
231. الفيومي: أحمد بن محمد (2000): المصباح المنير، ط1، دار الحديث، القاهرة.
232. قراقزة، عبد القادر علي (1987): نحو إدارة تربوية واعية، دار الفكر اللبناني، بيروت.
233. القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري (1985): الجامع لأحكام القرآن، طبعة دار إحياء التراث العربي، بيروت.
234. القرني، عبد الله (2008) قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين ملخص الدراسة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة مكة المكرمة المملكة العربية السعودية [//staff.uqu.edu.sa/lib/dilib/pages.php?DSP=moremsg](http://staff.uqu.edu.sa/lib/dilib/pages.php?DSP=moremsg)
235. القريطي، عبد المطلب (2005): "المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقياته المهنية"، دراسات تربوية واجتماعية، مج11، ع2، كلية التربية، حلوان، ص ص 13- 42.
236. القريوتي، محمد، (1986): السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط1، الجامعة الأردنية، عمان.
237. قطب، نبيلة (1988): "التربية الأخلاقية في الإسلام ودور المدرسة الثانوية فيها" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، م ع س.
238. الفتوجي، صديق خان (1986): الروضة الندية شرح الدرر البهية : دار الجيل، بيروت.
239. الفتوجي، صديق خان (2000): تخريج الوصايا من خبايا الزوايا، تح: عبد الله الليثي الأنصاري، مؤسسة كتب ثقافية، بيروت. www.saaaid.net/afkar/school/95 و [al- \(kltawyaa.maktoobblog.com](http://al- (kltawyaa.maktoobblog.com)
240. القيراوني، أبو علي الحسن بن رشيق (1991): العمدة في محاسن الشعر وأدابه ونقده، ج2، دار الجيل، بيروت.
241. الكتاني، عبد الحي بن عبد الكبير (ب،ت): نظام الحكومة النبوية المسمى التراتيب الإدارية.
242. الكثيري، راشد وآخرون (2003): حقوق المعلم وواجباته، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد في جازان من 1-1424/1/3 هـ ، www.edc.gov.sa/lrc/book/teacherrights
243. كساب، نهلة (2003): "الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة"، رسالة دكتوراة غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأقصى، غزة، مع جامعة عين شمس، القاهرة.
244. الكندري، جاسم - وفرج، هاني (2001): "الترخيص لممارسة مهنة التعليم، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، مج15، ع58 مجلس النشر العلمي التابع لجامعة الكويت، دولة الكويت ص ص 13 - 54.
245. اللوائح التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة عن مجلس الوزراء. mecenter.blogspot.com/2008/11/blog-post_7656.html
246. الماوردي، البصري أبو الحسن علي (1978): أدب الدنيا والدين، ط1، دار الكتب العلمية.
247. المبارك مريم بنت فهد (2004): آداب العالم والمتعلم، شبكة التبيان.
248. المباركفوري، صفي الرحمن (1990): تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.

249. متولي، مصطفى (1993): "مقياس تمهين التعليم" في السعودية "مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية"، ع 1، مج 5، ص ص 179 - 205.
250. مجمع اللغة العربية (1985): "المعجم الوسيط"، ط 2، ج 1، دار الفكر، بيروت.
251. مجموعة من المختصين بإشراف: صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن بن ملح (1998): نصرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم (ﷺ)، دار الوسيلة، جدة.
252. محمود، حسن عبد المالك (1991): المدولة الإشرافية بين الموجه الفني والمعلمين دراسة تقويمية، كلية التربية، جامعة الأزهر، المؤتمر العلمي الثالث، رؤى مستقبلية للمناهج في الوطن العربي، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس الإسكندرية من 4 - 8 آب 1991 مج 4.
253. محمود، صلاح الدين (1992): الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض .
254. محمود، محمود (1997): "واقع الإشراف التربوي في قطاع غزة في مجال تنمية كفايات المعلمين" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
255. محمود، صلاح الدين عرفة (2005): آفاق التعليم الجيد في مجتمع المعرفة، ط 1، عالم الكتب، القاهرة.
256. محمود، عبد الله (2001): إعداد المعلم، ط 1، دار السلام، الرياض.
257. مدانات، أوجيني، وبرزة كمال (1987): الإشراف التربوي التعليمي، دار مجدلاوي، عمان.
258. مدانات، أوجيني، وبرزة كمال (2002): الإشراف التربوي لتعليم أفضل، دار مجدلاوي، عمان.
259. المدلل، نعيمة (2003): "تصور مقترح لمواجهة معوقات الإشراف التربوي في محافظات غزة في ضوء الاتجاهات الحديثة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
260. مرتجى، عاهد (2004): "مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
261. مرسي، عبد الحكيم (1995): تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاثة أعوام، مجلة جامعة أم القرى، السنة التاسعة، العدد 11، ص ص: 150 - 169
262. مرسي، محمد، (1999): الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة.
263. مركز البحوث التربوية في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، (1983): "أسباب عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس في مراحل التعليم قبل الجامعي على مستوى الوطن العربي" المجلة العربية للبحوث التربوية، مج 6، ع 28، ص ص 25 - 37.
264. مركز التطوير التربوي بوكالة الأمم المتحدة للإغاثة والتشغيل دائرة التربية والتعليم بغزة: (فبراير 2008) دورة الإشراف التربوي: (y)ss اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، إعداد مجموعة من المشرفين التربويين وهم: 1- أحمد أبو حرب 2 - خالد تريان 3 - أسامة أبو غبن 4- علاء حرب 5 - كريمة منيفي 6 - رفيق محسن.
265. المزجاني، أحمد (1994): "أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة"، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، السنة 9، ع 24، ص ص 247 - 295 .
266. مساد، عمر (2005): "الإدارة المدرسية"، ط 1، دار صفاء، عمان.
267. المشوخي، عابد (2003): أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، الآداب، مج 2، ص ص 417-478
268. المصري، محمد (1986): أخلاقيات المهنة، ط 1، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
269. مطاوع، إبراهيم (1980): "أصول التربية"، ط 5، دار المعارف، القاهرة.
270. معهد التربية، (1987): "دليل مدير المدرسة لانجاز مهماته الإدارية والإشرافية في مدارس وكالة الغوث"، DOC.EI/88، الرئاسة العامة لوكالة الغوث، عمان.

271. المقيد، عاهد (2006): "واقع الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين بوكالة الغوث بغزة في ضوء مبادئ الجودة الشاملة وسبل تطويره"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
272. مكتب التربية العربي لدول الخليج (1985): "إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم"، المؤتمر العام الثامن، من 24- إلى 27 من مارس 1985م. الدوحة، قطر. من www.arabicl.org.sa/watheq/elaan.php في 24-01-2008
273. مكتب التربية دول الخليج العربي (1985): "الإشراف التربوي بدول الخليج العربي"، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي، الرياض.
274. ملا يحيى، سيد عباس (1987): "العلاقة بين المعلم والمتعلم عند الإمام الغزالي"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، م ع س.
275. ملحم، سامي (2000): "مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، ط1، دار المسيرة، عمان.
276. منسي، حسن (1999): "مناهج البحث التربوي"، دار الكندي، إربد.
277. منصور، نبيل (1997): "أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويون في الضفة الغربية ودرجة ممارستهم لها" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة بير زيت، رام الله .
278. المودودي، أبو الأعلى (2006): منهج الحياة الإسلامية، ط1، ترجمة: أحمد عبد الرحمن، دار التوزيع للطباعة والنشر، القاهرة.
279. موسوعة الحديث النبوي الشريف: الصالح والسنن والمسائيد، إنتاج روح الإسلام، الإصدار الثاني www.islmspirit.com
280. المومني، فؤاد (1983): "مدى التزام المدير والمعلم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم في الأردن"، رسالة ماجستير مقدمة لكلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان.
281. الميداني، عبد الرحمن حسن حبنكة (1988): "الأخلاق في الإسلام والفلسفة القديمة"، دار النفائس، بيروت.
282. نزال، مزهر (2001): "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين في فلسطين". رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة القدس، القدس.
283. النسائي، أحمد بن شعيب (1986): السنن الصغرى، ط2، المجتبى، تح: عبد الفتاح أبو غدة، مكتب المطبوعات، حلب.
284. نشواتي، عبد المجيد (1993): علم النفس التربوي، ط6، دار الفرقان، عمان.
285. نشوان، يعقوب، وجميل نشوان (1998): "نظام الإشراف التربوي بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في ضوء الفكر الإداري التربوي الحديث" مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، مج 1، ع 2، مطابع المقداد، غزة، ص ص 1 - 40.
286. نشوان، جميل (1998): إدارة السلوك التنظيمي في منظمة الإشراف التربوي بمدارس الغوث الدولية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
287. نشوان، يعقوب (1992): الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، دار الفرقان، عمان.
288. نصر الله، غالب (1998): "مضامين تربوية مستنبطة من كتاب الأدب في صحيح البخاري"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
289. النمري، محسن (2002): "أخلاق العمل من منظور إسلامي" ورقة عمل مقدمة للمنتدى الثاني لأخلاقيات العمل بالغرفة التجارية الصناعة بجدة 23-25/2/1423هـ.
- faculty.kfupm.edu.sa/IAS/nemari/Ethics. 2008-06-02
290. النووي، محيي الدين (ب ت): شرح صحيح مسلم (ج15) المطبعة المصرية، القاهرة.

291. الهمشري، عمر (1998): "أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة، دراسات، مج25، ع 2، ص ص 365-382.
292. الهندي علاء الدين علي بن حسام الدين المتقي (1989): كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال الإصدار 1.41 موافق لطبعة مؤسسة الرسالة.
293. هوانة ، وليد، وعلي تقي (2001): مدخل إلى الإدارة التربوية ، ط3، مكتبة الفلاح، الكويت، 2001.
294. هويدي، جمال (1998): هكذا كانت أخلاقهم، ط1، مكتبة الرشد، الرياض.
295. وحدة التدريب بمعهد التربية (2000): "أخلاقيات مهنة التعليم"، Ed. 1/2000 ، الرئاسة العامة لووكالة الغوث، عمان.
296. الوقائع الفلسطينية: قانون رقم (4) لسنة 1998 بشأن قانون الخدمة المدنية العدد الرابع والعشرون، الصادر في 01-07-1998.
297. الوقائع الفلسطينية: قانون رقم (4) لسنة 2005 بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، العدد الرابع والخمسون، الصادر في 23-04-2005.
298. ويلز، كيمبل (2005): الإشراف التربوي رؤية تفاعلية، ترجمة قسم التعريب والترجمة، ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
299. ياغي، نصر (2005): "معوقات الإشراف التربوي في مباحث العلوم في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
300. ياغي، محمد (2001): "الأخلاقيات في الإدارة"، اليقظة، عمان.
301. يالجن، مقداد (1993): علم الأخلاق الإسلامية، ط1، عالم الكتب، الرياض.
302. يالجن، مقداد (1977): "التربية الأخلاقية الإسلامية"، ط1، مكتبة الخانجي القاهرة.
303. يالجن، مقداد (1996): الأخلاقيات الإسلامية الفعالة للمعلم والمتعلم وآثارها على النجاح والتقدم العلمي، ط1 ، دار عالم الكتب، بيروت.
304. يالجن، مقداد (1995): التربية الأخلاقية، ط1، عالم الكتب، الرياض.
305. اليزدي، محمد تقي (ب،ت): الأخلاق في القرآن الكريم تدوين وتحقيق: محمد حسين الإسكندري www.mesbahyazdi.org 30-11-2008
306. اليوسف، منصور (2008): "أخلاقيات الموظف العام" www.al-03-06-2008.jazirah.com/178313/rj2d.htm

المراجع الأجنبية:

307. Al-Sheikh, Fuad N. (2002) Ethical Orientations of Business Managers in Developing Countries: Empirical Evidence from A Multicultural Business Environment, The United Arab Emirates. Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies, Kuwait, No. 107, pp11-36
308. Berry, Bobbie C.; Sistrunk, Walter E (1989)The Relationship between Actual and Preferred Supervisory Behaviors as Perceived by Special Education Teachers and as Self-Perceived by Special Education Supervisors in Louisiana. (ED312766) www.eric.ed.gov/ 08/02/2008
309. Boothe, Diane & Others (1998) : "Behaviors that adversely affect the supervisory climate of student teachers," Paper presented at: The annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA. (ED420628) www.eric.ed.gov/ 08/02/2008
310. Boyan, N. J. & Copleland, W. (1974):A training program for supervisors, Analysis of an Education Development, The Journal of Educational Research Vol68, PP:100-116
311. Bulach, Clete & Others (1999): "Supervisory behaviors that affect school climate". (ED430282)www.eric.ed.gov,2007-12-28.
312. Dentith, Audrey (2004) :Teaching Ethics : The role of the classroom teacher. Georgia :ERIC – EJ701132. (on – line) Available: Halverson, Susan Source: Childhood Education, v80 n3 p157 Spr 2004 Pub Date. 322-2004 www.eric.ed.gov/ 08/02/2008
313. Ennis- Catherine D. , (1994) : "Urban Secondary Teachers' ,Value Orientation: Social Goals for Teaching and teacher education " Vol. 10, No. 1, pp. 109 – 120. Pointed in Great Britain. (EJ484285) <http://www.eric.ed.gov/ERICWeb> 2008-02-13
314. Greenfield, William (1999) : Five standards of good practice for the ethics administrator, Nap-Bulletin, 74 -528: 32 – 37.
315. Higgins, - Ann, (1995): Teaching as a moral activity: listening to teacher in Russia and USA. " Journal of moral education", Vol. 24, No. 2, pp 143 – 158, Fordham University New York, USA.
316. Hussain, Khuram (2007): An Islamic Consideration of Western Moral Education: An Exploration of the Individual, (EJ775735), Journal of Moral Education, v36 n3 p297-308 Sep 2007 www.informaworld.com/smpp/content www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal www.ingentaconnect.com/content/routledg 2008-06-04
317. James, Bobby (1979) : "A study of Texas teacher's fulfillment at the educators code of ethics" Unpublished Doctoral Dissertation University of North Texas .
318. Lunsford, B. F. (1999) Perception of Relationships between teachers and supervision during implementation of new teacher evaluation model, Dissertation Abstract International,49-3222-A.
319. Medley, Donald &Coker, Homer(1987) "The Accuracy of Principals' Judgments of Teacher Performance". The Journal of Educational Research –JER-, Vol. 80, No. 4, New York, Heldref Publications, March &April

320. Mitias, Michale, (2000) : "Can Autonomous Person be Immoral" Arab Journal For The Humanities, Kuwait University, Kuwait, No. 72 pp.252-272.
321. Ovando, Martha & Huckestein, Ma. Luisa (2003) "Perceptions of the role of the Central Office Supervision in Exemplary Texas School Districts" Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association Annual Conference, Chicago, Illinois.
322. Perrine, W. G. (1978) Teacher and supervisors, E. D. Dissertation, Rutgers University, Dissertation Abstracts International, 39 -1-590-A Science Education Volume 68, Issue 1, Date: January 1984, Pages: 3-9 <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal> (EJ292137) www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/abstract/112768592/ABSTRACT
323. Rous, Beth (2004): "Perspectives of teachers about instructional supervision and behaviors that influence preschool instruction" Journal of early intervention, V26, N4, division for early childhood, Missoula, P266-283.
324. Smith, Elbert, (1994): "Principal Leadership, Faculty, Teacher, Compliance, and School Effectiveness". Dissertation Abstracts International. Vol. 55, No.6, USA, University Microfilms Inc., December.
325. Spees, Larry (1997) Ethical behavior: A study of descriptive beliefs of Ohio education association members" Unpublished Doctoral Dissertation University of West Virginia.

مواقع الانترنت:

326. www.ahlalhdeeth.com
327. www.almdares.net
328. www.almeshkat.net/vb/sh
329. www.alsunnah.com
330. www.arabicl.org.sa/watheq/elaan.php
331. www.edc.gov.sa/lrc/book/teacherrights
332. www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal
333. www.qesten.org.sa/default.asp?page=14&iPro
334. www.informaworld.com/smpp/content
335. www.ingentaconnect.com/content/routledg
336. www.islamsyria.net/images/imageDB/File9521815.doc
337. www.islamweb.net/ver2/archive/hadithsearch.
338. www.iu.edu.sa/magazine/42/11.htm
339. www.iugaza.edu.ps/ara/research/conf/education
340. www.ksu.edu.sa/sites/Colleges/Education
341. www.moe.gov.sa/tmethaq
342. www.qanoun.com/law/agreements/details.
343. www.riyadhedu.org/moshref/page4.htm
344. www.saaid.net/afkar/school09-11-2008

سبحان ربك رب العزة عما يصفون وسلام على المرسلين
وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

ملحق رقم (1)
استطلاع رأي أولي

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية
عمادة الدراسات العليا/ كلية التربية
أصول التربية – إدارة تربوية

حضرة الأخ/ت مدير(ة) المدرسة /
حضرة الأخ/ت المعلم (ة) /
المحترم
المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
وفقكم الله لما يحبه ويرضاه

الموضوع / استطلاع رأي

يقوم الباحث بإعداد استبانة كأداة قياس ميدانية لدراسة علمية بعنوان:

(درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة

من وجهة نظرهم وسبل تطويرها)

كبحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وهي دراسة ذات هدف علمي بحت وبعيدة عن أي أغراض أخرى.

هذا ويتشرف الباحث بأن يعرض على حضرتكم هذا الاستطلاع الذي بين يديك كأداة أولية للدراسة وهي دراسة استكشافية لمعرفة أهم الأخلاقيات التي يجب على المشرف التربوي الالتزام بها، وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية. لذلك أرجو أن يتسع وقتكم للإجابة عن هذا الاستطلاع في ضوء خبراتكم.

ما هي أهم أخلاقيات المهنة التي على المشرفين التربويين الالتزام بها في المجالات التالية:

1. مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو المعلمين:

- ●
- ●
- ●
- ●
- ●

2. مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو مهنته وواجباته وتخصصه والمناهج الدراسية:

- ●
- ●
- ●
- ●
- ●

3. مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو زملائه:

- ●
- ●
- ●
- ●
- ●

4. مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو رؤسائه والقيادة العليا:

- ●
- ●
- ●
- ●
- ●

5. مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو المجتمع:

- ●
- ●
- ●
- ●
- ●

وسوف يقوم الباحث إن شاء الله بالاستفادة من آرائكم واقتراحاتكم في إعداد الاستبانة. وجزاكم الله خيراً على جهودكم في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول الشكر والاحترام والتقدير

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

طالب العلم
الباحث/ سليمان الرومي

ملحق رقم (2)
الاستبانة في صورتها الأولية الموزعة للتحكيم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية
عمادة الدراسات العليا/ كلية التربية
أصول التربية - إدارة تربوية

حضرة الأخ المكرم الدكتور الفاضل/

المحترم
وفقه الله لما يحبه ويرضاه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وتحية لكم طيبة مباركة ... وبعد،،

الموضوع/ تحكيم استبانة

يقوم الباحث بإعداد استبانة كأداة قياس ميدانية لدراسة أكاديمية بعنوان:

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة

من وجهة نظرهم وسبل تطويرها

كبحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الاستبانة من (76) فقرة موزعة على (5) مجالات.

هذا ويتشرف الباحث بأن يعرض على حضرتكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية للتحكيم وإبداء رأيكم في انتماء فقراتها وصياغتها ووضوحها ومناسبتها لغرض الدراسة وملاءمتها لموضوعها وما تحتاجه من تعديل. وسوف يقوم الباحث إن شاء الله بتعديل الاستبانة بناءً على آرائكم واقتراحاتكم إلى صورتها النهائية التي ستوزع على عينة الدراسة وجزاكم الله خيراً على جهودكم السخية في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول الشكر والاحترام والتقدير

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

طالب العلم

الباحث/ سليمان الرومي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية
عمادة الدراسات العليا/ كلية التربية
أصول التربية - إدارة تربوية

حضرة الأخت الدكتورة الفاضلة/

المحترمة
وفقها الله لما يحبه ويرضاه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وتحية لكم طيبة مباركة

الموضوع/ تحكيم استبانة

يقوم الباحث بإعداد استبانة كأداة قياس ميدانية لدراسة أكاديمية بعنوان:

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة

من وجهة نظرهم وسبل تطويرها

كبحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الاستبانة من (76) فقرة موزعة على (5) مجالات.

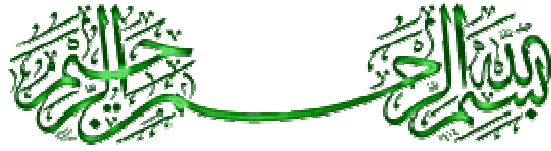
هذا ويتشرف الباحث بأن يعرض على حضرتكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية للتحكيم وإبداء رأيكم في انتماء فقراتها وصياغتها ووضوحها ومناسبتها لغرض الدراسة وما تحتاجه من تعديل وملاءمتها للموضوع. وسوف يقوم الباحث إن شاء الله بتعديل الاستبانة بناءً على أرائكم واقتراحاتكم إلى صورتها النهائية التي ستوزع على عينة الدراسة جزاكم الله خيراً على جهودكم السخية في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول الشكر والاحترام والتقدير

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

طائب العلم

الباحث/ سليمان الرومي



الاستبانة بفقراتها ومجالاتها في صورتها الأولية للتحكيم
يمكن وضع علامة (P) أو (x)

التعديل المقترح أو الملاحظات	هل الفقرة مناسبة؟	هل الفقرة واضحة؟	هل هي منتمة للمجال؟	نص الفقرة
				<p>المجال الأول: أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو المعلمين</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يتحلى بالصبر في متابعة المعلمين ويتفهم الضغوط النفسية التي يتعرضون لها 2. يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز أو نظر إلى انتماءاتهم 3. يحترم مشاعر المعلمين ويراعيها في كل الأحوال 4. يحرص على الظهور بمظهر القدوة الحسنة أمام المعلمين 5. يخفف من حدة التحزب والاستقطاب بين المعلمين ويرفض خضوع التعليم للتجاذبات 6. يراعي احتياجات المعلمين وفروقهم الفردية ووضع المعلم المناسب في الموقع المناسب 7. يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم 8. يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية التي تواجههم بطريقة شورية إنسانية ديمقراطية 9. يشجع المعلم المتميز ويمدحه أمام الآخرين 10. يشيد بما يحققه المعلمون من انجازات ولا ينكر جهودهم 11. يعالج الخلافات بين المعلمين في العمل بكل موضوعية 12. يعتني بحقوق المعلمين وحل مشاكلهم 13. يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة منهم 14. يقوم المعلمين بشكل موضوعي ومنصف وملئم للجهد المبذول بعيدا عن المجاملة أو المحاباة 15. يلتقي بالمعلمين بشكل دوري في جو أسري ودي 16. يناقش المعلم في وقت فراغه ولا يسبب له التأخر عن حصته 17. ينسب المقترحات والأفكار التي يتقدم بها المعلمون لأصحابها 18. لا يتدخل في خصوصيات المعلمين 19. يتابع الأعمال الكتابية للمعلمين ونماذج امتحاناتهم ومدى قيامهم بالواجب المنوط بهم 20. يتحاشى استغلال المعلمين في انجاز مهام أو أبحاث شخصية

التعديل المقترح أو الملاحظات	هل الفقرة مناسبة؟	هل الفقرة واضحة؟	هل هي منتمية للمجال؟	نص الفقرة
				<p>المجال الثاني: أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين</p> <p>نحو المهنة</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يؤكد على أهمية التقويم لقياس ما تم تحقيقه من أهداف 2. يبذل قصارى جهده في أداء مهام مهنة الإشراف التربوي 3. يتجنب التغيب عن مواعيد عمله وزياراته 4. يتحلى بضبط النفس في المواقف المزعجة له 5. يتحمل المسؤولية ولا يلقبها على الآخرين 6. يشرك المعلمين في وضع الخطط التربوية والتقويم 7. يتعامل مع الآخرين بصدق وأمانة 8. يتقبل النقد من الآخرين بصدر رحب 9. يحافظ على أسرار مهنته ولا يفشيها أمام الآخرين 10. يذكر محاسن الآخرين في غيابهم 11. يشكر الآخرين على جهودهم الفعالة 12. يظهر بمظهر وسلوك أمام الآخرين يدل على اعتزازه بمهنته 13. يعتبر مهنته من المهن السامية والمحترمة 14. يعترف بخطئه ولا يتعصب لرأيه 15. يعمل على تمتين انتماء المعلمين لمهنتهم من خلال إبراز أهمية هذه المهنة 16. يقوم بالأعمال الإشرافية الموكلة إليه بكل أمانة وموضوعية 17. ينشر روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة 18. ينمي نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في ميدان عمله ومجال تخصصه
				<p>المجال الثالث: أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين</p> <p>نحو الزملاء</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. لا يحسد زملاءه على نجاحهم بل يسره ذلك 2. لا يفشي أسرار الزملاء 3. يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتاحت الفرصة بذلك 4. يبادر لتقديم النصح لزملائه إذا رأى حاجتهم لها 5. يتجنب تتبع خصوصيات زملائه أو التدخل فيها 6. يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق المصلحة العامة 7. يحترم الزملاء ومشاعرهم ويقدر جهودهم ويحترم وجهة نظرهم ولو كانت مخالفة 8. يحكم على أداء زملائه بموضوعية وإنصاف 9. يخاطب زملائه بألفاظ محببة 10. يدافع عن حقوق زملائه ويقف بجانبهم عندما يمرون بأزمة 11. يلتزم الصدق في التعامل مع الزملاء 12. يمارس المنافسة الشريفة مع الزملاء

هل هي منتمية للمجال؟	هل الفقرة واضحة؟	هل الفقرة مناسبة؟	التعديل المقترح أو الملاحظات	نص الفقرة
				<p>المجال الرابع: أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو</p> <p>جهة الإدارة للإشراف</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يتحمل المسؤولية كاملة أمام الإدارة 2. يتعاون مع الإدارة في صنع السياسة الإشرافية 3. يتعاون مع الإدارة في النشاطات التي تقوم بها كالدورات التدريبية والورشات 4. يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة 5. يحترم الإدارة العامة لمهنة الإشراف التربوي 6. يحترم القوانين ويتقيد باللوائح والتعاميم وينفذ القرارات التي تصدر عن إدارته 7. يخلص في تأدية ما عليه من مهام 8. يزود المسؤولين بتغذية راجعة حول المدارس والهيئات التدريسية 9. يصارح الإدارة بأرائه التطويرية للمهنة 10. يتعاون مع رؤسائه ويعمل على تنفيذ تعليماتهم 11. يلتزم الصدق في تعامله مع الإدارة 12. يقيم البرامج الإشرافية بموضوعية وينتقدها نقداً بناءً
				<p>المجال الخامس: أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين</p> <p>نحو المجتمع المحلي</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يؤكد على الانفتاح الواعي على خبرات الآخرين في نفس المجال 2. يبني علاقات تواصل بين المدارس والمجتمع 3. يتحرى الدقة والأمانة العلمية في نقل الأفكار لأفراد مجتمعه 4. يتقبل قيم المجتمع ويراعي تقاليده في سلوكه ومظهره 5. يحاول أن ينقل قضايا المجتمع إلى المعلمين والمديرين بحيادية 6. يساهم في تطوير البيئة المحلية وتحسينها 7. يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إخلاص وإتقان 8. يشارك في نشاطات المجتمع الثقافية ويشجع المعلمين على المشاركة 9. يتعاون مع أولياء الأمور والمجتمع ويشركهم في حل مشاكل التعليم 10. يقيم علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني والمحلي لخدمة التعليم 11. ينشئ علاقات إنسانية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي 12. ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع 13. يوجه أبناء مجتمعه للمصلحة العامة 14. يوظف علاقاته الخارجية بما يخدم مصلحة التعليم

بارك الله فيكم وجزاكم الله خيراً على جهودكم
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إعداد/ طالب العلم
الباحث/ سليمان الرومي

ملحق رقم (3)
قائمة بأسماء المحكمين مرتبة هجائياً

اسم المؤسسة التربوية	اسم المحكم
جامعة الأزهر	1. أ.د. صلاح الدين أبو ناهية
الجامعة الإسلامية	2. أ.د. عزو عفانة
رئيس قسم أصول التربية بالجامعة الإسلامية	3. أ.د. فؤاد العاجز
عميد كلية التربية بالجامعة الإسلامية	4. أ.د. محمود أبو دف
جامعة الأقصى	5. أ.د. نظمي أبو مصطفى
جامعة القدس المفتوحة/ إدارة تربوية	6. د. أحمد غنيم أبو الخير
الجامعة الإسلامية	7. د. أسامة المزيني
جامعة الأقصى	8. د. أكرم وادي
عميد شئون الطلاب بجامعة الأقصى	9. د. تيسير نشوان
الجامعة الإسلامية	10. د. جميل الطهراوي
جامعة الأقصى/ قسم أصول التربية	11. د. حمدي معمر
رئيس قسم الإشراف التربوي بجامعة الأقصى	12. د. خالد عبد القادر
مشرف تربوي بوكالة الغوث	13. د. خميس العفيفي
الجامعة الإسلامية	14. د. داود حلس
رئيس وحدة الجودة بجامعة الأقصى	15. د. رائد الحجار
جامعة الأقصى/ قسم أصول التربية	16. د. رزق شعت
جامعة القدس المفتوحة	17. د. زياد الجرجاوي
الوكيل المساعد للشئون التعليمية لوزارة التربية والتعليم العالي	18. د. زياد ثابت
الجامعة الإسلامية	19. د. سناء أبو دقة
جامعة القدس المفتوحة	20. د. سهيل دياب
جامعة الأزهر	21. د. صديقة حلس
عميد كلية التربية بجامعة الأزهر	22. د. صهيب الأغا
جامعة الأزهر	23. د. عبد العظيم المصدر
مدير تعليم المحافظة الوسطى بوزارة التربية والتعليم العالي	24. د. فتحي كلوب
الجامعة الإسلامية	25. د. فتحية اللولو
جامعة الأقصى	26. د. ماجد الديب
مركز القطان التربوي	27. د. محمد أبو ملح
الجامعة الإسلامية/ قسم أصول التربية نائب عميد فرع الجنوب السابق	28. د. محمد عثمان الأغا
جامعة الأقصى	29. د. محمد عسليّة
جامعة الأزهر/ قسم أصول التربية	30. د. محمد هاشم أغا
رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث	31. د. محمود الحمضيات
رئيس قسم الإشراف التربوي بجامعة الأقصى/ سابقاً	32. د. نانلة الخزندار
جامعة الأقصى	33. د. ناهض فورة
مديرة مدرسة بنات رفح الإعدادية (د) التابعة لوكالة الغوث	34. د. نعيمة المدلل
جامعة الأزهر	35. د. نهضة الأغا
جامعة الأقصى	36. د. يحيى أبو حجوج
جامعة الأقصى	37. د. يوسف صافي
رئيس مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث	38. أ. فضل السلول
مدير التدريب بالإدارة العامة للإشراف التربوي بالوزارة	39. أ. يعقوب حجوج



أخي المشرف التربوي الفاضل / أختي المشرفة التربوية الفاضلة / وفقكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وتحية لكم طيبة مباركة ... وبعد،،

الموضوع/ تطبيق استبانة

يقوم الباحث بتطبيق استبانة بعد التحكيم كأداة لجمع المعلومات لإعداد دراسة ميدانية بعنوان:

"درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم

وسبل تطويرها"

كبحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الاستبانة من: (62) فقرة موزعة على (5) مجالات تتناول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين نحو خمسة محاور هي: (1) المعلمون، (2) الوظيفة وطبيعة العمل، (3) الزملاء، (4) الإدارة العامة للإشراف، (5) المجتمع المحلي، وهي متضمنة خمسة بدائل للإجابة هي:

(بدرجة كبيرة جداً - بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة - بدرجة قليلة جداً).

ويتشرف الباحث بأن يعرض على حضرتكم هذه الاستبانة مع الرجاء التكرم بقراءة فقراتها ومن ثم الإجابة عليها من واقع معرفتكم بحال المشرفين التربويين وأنتم الأ خير بهم وأهل مكة أدرى بأحوالهم من غيرهم وبما هو معهود عنكم من الجدية والصراحة على طريق تطوير مهنة الإشراف التربوي وهي تتربع على قمة هرم التعليم.

مع العلم أن البيانات التي يتم جمعها سوف تستخدم إن شاء الله لأغراض البحث العلمي فقط لا غير.

وجزاكم الله خيراً على جهودكم السخية وحسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول الشكر والاحترام والتقدير

الباحث/ سليمان الرومي

أولاً: بيانات عامة مطلوبة

أ. الرجاء منكم الإجابة التي تراها مناسبة على البنود التالية:

6. عدد سنوات خدمتكم في الإشراف التربوي: (.....) سنة
7. عدد سنوات خدمتكم في التدريس: (.....) سنة
8. المبحث الذي تشرف عليه هو: (.....)

ب. الرجاء منكم وضع علامة (P) أمام الإجابة التي تراها مناسبة على البنود التالية:

9. مجال الإشراف: (... مشرف متخصص (... مشرف مرحلة
10. التخصص الجامعي: (... من فروع الآداب (... من فروع العلوم
11. المؤهل العلمي الحاصل عليه: (... الدرجة الجامعية الأولى (... دبلوم خاص في التربية (... ماجستير أو دكتوراة
12. مرجعية العمل: (... وزارة التربية والتعليم العالي (... وكالة الغوث الدولية

ثانياً: فقرات الاستبانة

الرجاء منكم وضع علامة (P) في الخانة التي تراها تعبر عن درجة التزام المشرفين التربويين بما جاء في الفقرة التي أمامها في الجدول التالي:

المجال الأول: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين

رقم	نص الفقرة	درجة الالتزام				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1.	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.					
2.	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المعلمين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.					
3.	يتعامل مع المعلمين بالعدل والمساواة دون تمييز.					
4.	يتلافى استغلال المعلمين في انجاز مهام شخصية.					
5.	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.					
6.	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.					
7.	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.					
8.	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وذوي الحاجات الخاصة.					
9.	يراعي مشاعر المعلمين.					
10.	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.					
11.	يستبعد العلاقات الشخصية مع المعلمين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.					
12.	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.					
13.	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.					
14.	يعتني برفع الروح المعنوية لدى المعلمين.					
15.	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.					
16.	يناصر المعلمين لنيل حقوقهم العادلة.					

المجال الثاني: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته

17.	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.					
18.	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.					
19.	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.					
20.	يحافظ على أسرار مهنته.					
21.	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع					

					المتشاركين في العملية الإشرافية.
					22. يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.
					23. يُظهر اعتزازه بمهنته.
					24. يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.
					25. يُقر بخطئه المهني بشجاعة.
					26. يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.
					27. يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.
					28. ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها.

المجال الثالث: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء

رقم	نص الفقرة	درجة الالتزام				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
29	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك.					
30	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.					
31	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.					
32	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.					
33	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.					
34	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العملية الإشرافية.					
35	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.					
36	يحافظ على أسرار الزملاء.					
37	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.					
38	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.					
39	يدافع عن حقوق زملائه.					
40	يسعد بنجاح زملائه.					

المجال الرابع: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف

					41. يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.
					42. يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو

					متقن.
					43. يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.
					44. يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.
					45. يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.
					46. يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.
					47. يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.
					48. يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.
					49. يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.
					50. ينتقد البرامج الإشرافية بموضوعية.

المجال الخامس: أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي

درجة الالتزام					نص الفقرة	رقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					51. يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	
					52. يساهم في تطوير البيئة المحلية.	
					53. يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	
					54. يشارك في أنشطة المجتمع الثقافية.	
					55. يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حل مشاكل التعليم.	
					56. يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	
					57. يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.	
					58. ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.	
					59. ينصح أبناء مجتمعه بما يحقق المصلحة العامة.	
					60. ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	
					61. ينقل قضايا المجتمع إلى المديرين والمعلمين بحيادية.	
					62. يوظف علاقاته بما يخدم مصلحة التعليم.	

ملحق رقم (5)

خطاب توصية موجه إلى وكيل وزارة التربية والتعليم العالي

ملحقه

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

عمادة الدراسات العليا

رقم حرج: 25/368/2006

تاريخ: 2008/03/07

حفظه الله،

الأخ الدكتور/ وكيل وزارة التربية والتعليم العالي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الموضوع: تسهيل مهمة طالب ماجستير

نهدبكم عمادة الدراسات العليا أعظم تحياتها، ونرجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ سليمان سلام خليل الرومي برقم جامعي 2006/3368 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التربية تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والمعونة بها:

"درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"

والله ولي التوفيق،،،

عميد الدراسات العليا

د. زياد إبراهيم مقداد



صورة لبريد
الجامعة

ملحق رقم (6)

خطاب توصية موجه إلى رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث
وموافقة رئيسي برنامج التربية ومركز التطوير بوكالة الغوث

2

شامع مخلص

مركز التطوير



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتفه الداخلي 1551

مكتب الدراسات التربوية

Ref. No. 2350

Date 2009/03/17

السادة استرمدونكم
مركز

الأخ الدكتور/ رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث بنقرة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الأخ سامع

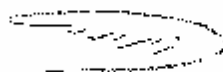
الموضوع: تسجيل مهنة التأليف والتدريس

يبدكم دعوات الدراسات العليا عشر تخصصاتها ركوز و من ... بالذمكم التكرم بتسجيل مهنة
التأليف/ سليمان سلام خليل الرومي برقم الجامعي 24816/3368 المسجل في برنامج الماجستير بكلية
التربية بحسب اصول التربية/الإدارة التربوية، وذلك بهدف تطبيق أبحاث دراسته وأخذ جدول جدول
الطومات التي تساعد في إعدادها والمحتويات:

درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة
نظرةهم وسبل تطويرها

وإنه وفي الختام...

عميد الدراسات العليا



د. زياد إبراهيم مقداد



الأخوة وردوا بالأمس لعينة البحث
متممة ريب
يرجى إطلاعكم على تقريره التبريري معتمداً على
المرفقة مع البصيرة وقد تم إرساله
نقل
مركز التطوير

السادة استرمدونكم

مركز

الأخ سامع

مركز

مركز

ملحق رقم (7)

موافقة وكيل وزارة التربية والتعليم العالي المساعد للشئون التعليمية
وموافقة مديري التعليم بالمديريات ورؤساء أقسام التخطيط والإشراف

معم

2

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
General Directorate of Educational Planning



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
الإدارة العامة للتخطيط التربوي

الرقم: د/م/مذكرة/عالية/ 2009/ 3
التاريخ: 3/10/2009

السادة / مديرو التربية والتعليم - محافظات غزة
مفتخون الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع : تسهيل مهمة بحث

يقوم الطالب /ة: سليمان سلام خلال الترمي، والمسجل لدرجة الماجستير، في الجامعة الإسلامية كلية تربية، تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، بعمل بحث بعنوان "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها".
يرجى من سيادتكم أنكم بمساعدة الطالب بتطبيق أداة الدراسة وهي استبانة على عينة من المشرفين التربويين، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

د. زياد ثابت



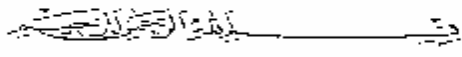
وكيل الوزارة المساعد للشئون التعليمية

السيد مبراهيم الخطيب
السيد زهير شمس الاحمد
الصل اللازم
2009

السادة مديرو التربية والتعليم
سيد لفتي
يرجى تسجيل الموضوع
تطبيق الاستبانة التي م بالي
مع جدول المشاركة

2009-3-10

وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي
مكتب التخطيط التربوي
قسم التخطيط التربوي
مكتب الوزارة
الغزة



Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
General Directorate of Educational Planning



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
الإدارة العامة للتخطيط التربوي

الرقم: ٥٨٨ / مذكرة داخلية
التاريخ: 2009/11/13

السادة / مديرو التربية والتعليم - محافظات غزة
حفظهم الله...
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الموضوع : تسهيل مهمة بحث

يقوم الطالب /ة: **سليمان سلام خليل الرومي**، والمسجل لدرجة الماجستير، في الجامعة الإسلامية كلية تربية، تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، يعمل بحث بعنوان "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها".
يرجى من سيادتكم التكرم بمساعدة الطالب بتطبيق أداة الدراسة وهي استبانة على عينة من المشرفين التربويين، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

د. زياد ثابت



وكيل الوزارة المساعد للشؤون التعليمية



السادة المشرفين التربويين حفظهم الله
ببركته

يرجى لبقا لمي مع لباحتي في تطبيق أداة دراسته
بالموضوعة لي عبرها ما يتعلق مع بحثه

مدير التربية والتعليم
علي حياوي
2009/3/10

نسخة * وزير التربية والتعليم العالي
* وكيل الوزارة
* وكيل الوزارة المساعد لشؤون الإدارة والتطوير
* ملف

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
General Directorate of Educational Planning



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
الإدارة العامة للتخطيط التربوي

الرقم: ٢٨٨ / مذكرة داخلية
التاريخ: 2009/3/8

السادة / مديرو التربية والتعليم - محافظات غزة
مفضلهم الله...
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الموضوع : تسهيل مهمة بحث

يقوم الطالب /ة: سليمان سلام خليل الرومي، والمسجل لدرجة الماجستير، في الجامعة الإسلامية كلية تربية، تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، بعمل بحث بعنوان 'درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها'.
يرجى من سيادتكم التكرم بمساعدة الطالب بتطبيق أداة الدراسة وهي استبانة على عينة من المشرفين التربويين، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

د. زياد ثابت

وكيل الوزارة المساعد للشئون التعليمية



السيد / سليمان خليل الرومي

لأغراض بحثية

م. ب. س.

2009/3/10



مساءة * وزير التربية والتعليم العالي

* وكيل الوزارة

* وكيل الوزارة المساعد لشئون الإدارة والتطوير

* الملتحق

غزة: هاتف (08-2861409- 2849311) فاكس: (08-2865909) (08-2865909) غزة

E-MAIL: MCEHE@GOV.PS



السادة / مديرو التربية والتعليم - محافظات غزة
مخضرم الله...
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الموضوع : تسهيل مهمة بحث

يقوم الطالب /ة: سليمان سلام خليل الرومي، والمسجل لدرجة الماجستير، في الجامعة الإسلامية كلية التربية، تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، بعمل بحث بعنوان لدرجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأجاليات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها.
يرجى من سيادتكم التكرم بمساعدة الطالب بتطبيق أداة الدراسة وهي استبانة على عينة من المشرفين التربويين، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

د. زياد ثابت

وكيل الوزارة المساعد للشؤون التعليمية



السيد ايسى شمس لاكراف لزياد
لا مانع من تسهيل المهمة
لا حول ولا قوة الا بالله العلي العظيم
2009-3-2

نسخة* وزير التربية والتعليم العالي
* وكيل الوزارة
* وكيل الوزارة المساعد لشؤون الإدارة والتعليم
* المكتب

ملحق رقم (8)
خطاب مدير التربية والتعليم بمديرية رفح

ملحوم
Palestinian National Authority
Ministry Of Education & Higher Education
Directorate Of Education –Rafah



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم – رفح


ترقيم ب.ت.ر 27 / 1
تاريخ : 2009/3/11

السيرة / رئيس قسم الشؤون التربوية بمديرية رفح المحترمة
تحية طيبة وبعد

الموضوع : تعيين مهمة باحث

يرجى تعيين مهمة الباحث / سليمان سلام خليل الرومي ، والسجل بدرجة الماجستير في الجامعة الإسلامية كلية التربية ، تخصص أصول التربية / الإدارة التربوية لتطبيق أداة الدراسة على المشرفين التربويين بالمديرية وهي عبارة عن امتحان وذلك حسب الأصول.

واقبلوا التحية


مدير التربية والتعليم
وسعيد إبراهيم حرب



المبت / المدير الفني والإداري
المود / مدير ضم التخطيط التربوي

ملحق رقم (9)

للمادتين (66) و (67) في قانون الخدمة المدنية

ويشمل نص المادتين (66) و (67) في قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 98 المعدل
بالقانون رقم 4 لسنة 2005

مادة (66) وتنص على واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي كما يلي:

- الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح. وعلى الموظف مراعاة أحكام هذا القانون واللوائح وتنفيذها وأن يلتزم بما يلي:-
1. تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناءً على تكليف من الجهة المختصة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
 2. أن يحسن معاملة الجمهور وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.
 3. احترام مواعيد العمل.
 4. المحافظة على الأموال والممتلكات العامة.
 5. احترام التسلسل الإداري في اتصالاته الوظيفية وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة، ويتحمل كلُّ مسؤول مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته.
 6. أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءاته العلمية والعملية والاطلاع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل في الدائرة ورفع مستوى الأداء فيها.

مادة (67) وتنص على محظورات أخلاقية على الموظف كما يلي:

يحظر على الموظف ما يلي:-

1. مخالفة أحكام هذا القانون أو القوانين واللوائح الأخرى المعمول بها والمتعلقة بالخدمة المدنية والموظفين.
2. الجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بنفسه أو بالواسطة.
3. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الضوابط والأحكام للأعمال التي يجوز للموظف أدائها في غير أوقات الدوام الرسمية بما لا يضر أو يتعارض أو يتناقض مع الوظيفة أو مقتضياتها.
4. استغلال وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة ذاتية أو ربح شخصي أو القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
5. أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو صورة أو نسخة أو ملخص عنها أو أن ينزعها من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً.
6. أن يفشي أيّاً من الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته خلافاً للمجالات التي يجيزها القانون حتى ولو ترك الوظيفة.
7. الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.
7. شرب الخمر ولعب القمار في الأندية أو في المحال العامة.

ملحق رقم (10)

ميثاق المعلم العربي

إدراكا من المعلمين العرب للحقيقة التاريخية الثابتة وهي أن الوطن العربي مهد الحضارات والديانات وانه أسهم بأكبر جهد في دفع التقدم الإنساني منذ فجر التاريخ .. وان معلميه الأولين هم الماهدون له والبناء الحقيقيون لأمجاده . وان أحفادهم وخلفائهم من المعلمين العرب المعاصرين هم أعظم قوى الدفع الجديد إلى مواصلة جهاده الحضاري والثقافي وإقامة نهضته الشاملة على دعائم التقدم في هذا العصر ، وهي الإيمان بالله ، والحرية ، والعلم ، والديمقراطية ، والمساواة ، والعدالة . واعتزازا منهم بشرف مهنتهم وقداسة رسالتهم وعمق تأثيرها في إقامة البناء الأدبي والمادي والروحي لامتهم كما حدده ميثاق الوحدة الثقافية العربية . وإيماننا منهم بان هدف التربية والتعليم في البلاد العربية هو تنشئة جيل عربي واع مستنير مؤمن بالله مخلص للوطن العربي ، يثق بنفسه وبأمنته ، ويدرك رسالته القومية والإنسانية ، ويستمسك بمبادئ الحق والخير والجمال ، ويستهدف المثل العليا الإنسانية في السلوك الفردي والجماعي . وجمعا لقلوبهم وعقولهم على المعاني الخلقية والمفاهيم العلمية العليا لمهنتهم ، وتوحيدا لوجهات أنظارهم على لواء واحد يرفعونه وشعار يحيون به ويرمقونه ... وتحقيقا لما جاء في ميثاق الوحدة الثقافية العربية ، فأنهم يعاهدون الله عز وجل وأمتهم العربية الخالدة على الالتزام بمواد هذا الميثاق واحترامها .

مادة (1)

ميثاق المعلم العربي الذي أوصى باتخاذ المؤتمر الثالث لوزراء التربية والتعليم العرب الذي عقد في الكويت من (17-22) شباط سنة 1968 يتعهد المعلمون العرب على التمسك والالتزام بأداب مهنتهم واحترام تقاليدها ويدركون أن قواعد الدين والأخلاق هي الدعامة الأولى لتكوين الضمير الإنساني.

مادة (2)

يتعهد المعلمون العرب على حفز كرامة مهنتهم والاعتزاز بها والدفاع عن شرفها وعلى أداء واجباتها والتمسك بحقوقها .

مادة (3)

يتعهد المعلمون العرب على اعتبار أن كلا منهم يمثل مهنته في الوطن العربي كله، وانه ملزم لذلك بالتعاون الكامل صفا واحدا مع إخوانه المعلمين العرب على النهوض برسالة التربية والتعليم.

مادة (4)

يتعهد المعلمون العرب على الذود عن الوطن والتضحية في سبيله، وعلى التفاني في خدمة المجتمع.

مادة (5)

ينبغي أن تسود الديمقراطية الصحيحة بين المعلمين وان يتسم التعليم بروح الديمقراطية والحرية والنظام.

مادة (6)

يؤمن المعلمون العرب بتوطيد علاقات الزمالة بين أفراد أسرة التعليم ، وقيامها على الثقة والاحترام المتبادلين والتعاون المثمر على أداء واجبات المهنة وتذليل صعوباتها .

مادة (7)

يتعهد المعلمون على تحقيق مستوى علمي جيد يؤدي إلى نهضة عربية شاملة وعلى الجهات المختصة أن تشاركهم في إعداد المناهج والكتب المدرسية واختيار الوسائل التعليمية ، ووضع الخطة العامة وبحث التطورات الحديثة في مجال خدمات التعليم .

مادة (8)

يدرك المعلمون العرب تطور العلم وأثره في التقدم الحضاري، ولذلك يحرصون على متابعة حركته ويحركون الأجيال العربية الناشئة على مدى سرعته.

مادة (9)

يدرك المعلمون العرب أن تذوق الجمال جانب من جوانب الحياة يجب تنميته بين التلاميذ.

مادة (10)

يعمل المعلمون العرب على أن يكونوا مثالا صالحا في الأخلاق والتحصيل العلمي وروادا على طريق المعرفة والبحث عن الحقيقة باعتبارها اشرف هدف يرشدون الناشئين إليه.

مادة (11)

يدرك المعلمون العرب أن المعلم أب والطالب ابن، و أن الرابطة بينهما روحية، ويزاولون مهنتهم في ظل هذه العلاقة السامية.

مادة (66) 12

يؤمن المعلمون العرب بوجود توطيد العلاقة بين المدرسة والبيت لتحقيق الإشراف المشترك على السلوك الخلقى لطالب وتحصيله العلمي ، ولذلك يعملون على إشراك أولياء أمور الطلاب في تحمل المسؤولية عن بناء الأجيال الصاعدة بناء اجتماعيا وعلميا صحيحا ، في ضوء تعرف ظروف كل تلميذ ودراسة نفسيته ومشكلات حياته والرغبة في تذليل صعوباتها .

مادة (13)

يعمل المعلمون العرب على أن تكون المدرسة مركز إشعاع ثقافي واجتماعي ومركز خدمات وإرشاد في حيتها وبيئتها، حتى يضمنوا للتلاميذ الوسط الصحي الملائم الذي يصون ما يحصلونه في المدرسة من العوامل التي تقضي على آثاره الطبية.

مادة (14)

يعمل المعلمون العرب على تشجيع النشاط والعمل الجماعي بينهم في إطار المنظمات المهنية - أن وجدت - التي تمثل مصالح المهنة ومصالحهم الأدبية والمادية وترعى حقوقهم وترتب الضمانات والتأمينات لحياتهم وحيات أسرهم.

مادة (15)

يعلم المعلمون العرب أن لكل ثقافة قيمتها وإنهم المحافظون لسلامة لغتنا الفصيحة أساس قوميتنا العربية وإنهم بناء ثقافتنا وحراسها والمعرفون بمكانتها العالمية وبدور أمتهم في الأحداث والقضايا الإنسانية الكبرى . ولذلك يتعاهدون على نشر الوعي بهذه الأهداف القومية بين التلاميذ والتبصر بالمعوقات التي تعترضها كالجهد والامية والاستعمار والصهيونية والتجزئة والطائفية والعشائرية ، كما يتعاهدون على تعبئة قواهم وقوى تلاميذهم لكفاح هذه المعوقات واسترداد الأجزاء السليبية من الوطن العربي ، وعلى رأسها فلسطين .

مادة (16)

يعتبر يوم السبت الثاني من مارس (آذار) كل عام عيدا للمعلم العربي تحتفل به الحكومات والمعلمون في منظماتهم أو مدارسهم بما يذكر برسالة المعلم وأثره في نهضة الأمة العربية ، و المهام الجسيمة التي يتحملها ، وتشارك في هذا العيد أجهزة الإعلام في كل بلد .

مادة (17)

يلتزم المعلم العربي بروح هذا الميثاق ونصه ، وكل خروج على نصوص مواده وروحه يخضع للإجراءات والجزاءات التأديبية التي تنص عليها القوانين واللوائح التي تنظم عمله .

مادة (18)


يؤدي كل معلم عند بدء مزاولة عمله القسم التالي : (اقسام بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة و الشرف ، وان التزم بمبادئ ميثاق المعلم العربي واحترم قوانين المهنة وأدابها) .

مادة (19)

يعمل بهذا الميثاق بعد التصديق عليه، وتودع صورة منه موقعا عليها من كل معلم في ملف خدمته، كما تسلم له نسخة من هذا الميثاق للاسترشاد بها دائما، وتودع أخرى في ملف النقابة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

http://www.qanoun.com/law/agreements/details.asp?agr_clas=87026-04-2008

ملحق رقم (11) تقرير المشرف التربوي لأداء المعلم السنوي

_____		مديرية التربية والتعليم :	 <p>السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم العالي الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي</p>
_____		المدرسة :	
_____	_____	رقمها الوطني :	

تقرير الأداء السنوي للمعلم/ة(خاص بالمشرف التربوي)

المعلم/ة : _____ رقم الهوية _____ تاريخ لتعيين: _____		المؤهل العلمي : _____ التخصص: _____ العام الدراسي: _____	
الرقم	البند	العلامة القصوى	العلامة المستحقة
1	الإلمام بالمادة العلمية، والتنوع في مصادر المعلومات.	12	
2	القدرة على إدارة الصف (إدارة الحصة، تنفيذ الحصة، إدارة السلوك).	12	
3	التنوع في الأساليب بما يتناسب مع الأهداف والمواقف التعليمية.	12	
4	توظيف الخطط السنوية والتطويرية والعلاجية ضمن إجراءات مناسبة لخدمة الأهداف التعليمية.	8	
5	مراعاة مبادئ القياس والتقويم في بناء الاختبارات.	8	
6	الإفادة من التقويم بأنواعه في تحسين الأداء.	8	
7	تحضير الدروس بصورة فاعلة.	4	
8	اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة وتوظيفها.	4	
9	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة (الأمثلة، الأنشطة، الأسئلة. ..).	4	
10	اختيار الواجبات البيتية وأعمال الطلبة التي تحقق أهدافاً تعليمية ومتابعتها.	4	
11	إثارة الدافعية من خلال طرح الأسئلة، واستخدام التعزيز بأنواعه.	4	
12	إعداد أنشطة متنوعة (إغناء المنهاج، معارض، مجلات، إنتاج وسائل. ..).	4	
13	إفساح المجال لمداخلات الطلبة ومعاملتهم باحترام.	4	
14	الالتزام بمواعيد الدورات والأيام الدراسية، والمشاركة فيها بفاعلية.	4	
15	التعاون مع المشرف التربوي والاهتمام بتوصياته.	4	
16	استخدام اللغة السليمة داخل الحصص الصفية.	4	
المجموع بالحروف		المجموع بالأرقام	

ملحوظات المشرف وتوصياته	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

اسم المشرف وتوقيعه

.....

التاريخ / /

ملحق رقم (12)

نسخة عن إعلان لوكالة الغوث عن وظيفة المشرف التربوي وشروطها

ملحق

**UNITED NATIONS RELIEF AND WORKS AGENCY
FOR PALESTINE REFUGEES IN THE NEAR EAST**
Gaza Field UNRWA Internal/External Vacancy Notice No. 2011/07
11 November 2007

POST TITLE: School Supervisor Lower Elementary	Grade: P2 Salary: \$866.60	Department: Education	Location: Gaza	Posts No.: 207270385 207270383 207270382
<p>1. PLACE IN THE ORGANIZATION: The position works under the supervision of the Head Education Development Centre.</p> <p>2. RESPONSIBILITIES AND DUTIES:- In accordance with established Agency policy and procedures:-</p> <p>A) Is responsible for the overall supervision of elementary teaching in Agency schools and for the training of elementary teachers in the field to which assigned.</p> <p>B) Assists in the selection of most qualified and capable teachers, the drafting of a suitable in-service programme of teacher training and the carrying out of the training programme.</p> <p>C) Supervises and guides the teachers of lower elementary in the class-room by demonstration, criticism and reports of their performance.</p> <p>D) Advises on the suitability of lower elementary teaching materials including textbooks.</p> <p>E) In consultation with other specialist staff, advises on the selection, preparation of lists and distribution of books, books equipment and tool to schools required for the teaching of lower elementary.</p> <p>F) Performs such other duties as may be assigned.</p>		<p>(C) Language: Good knowledge of spoken and written Arabic and English.</p> <p>DESIRABLE QUALIFICATIONS:-</p> <ul style="list-style-type: none"> Advanced degree in education and teaching methodology A valid driving licence <p>ADDITIONAL INFORMATION:</p> <p>Subject to post establishment, candidates selected for this post will be appointed under a fixed term duration of three years and will be paid a monthly salary of \$866.60 plus a Special Occupational Allowance of 5% of the base salary.</p> <ul style="list-style-type: none"> Required to travel frequently within the field of his duty station. UNRWA is an equal opportunity employer and welcomes applications from male and female candidates. It is Agency policy to give full consideration to disabled candidates whose disability does not militate against the effective performance of the duties of the post. <p>Staff members are subject to the authority of the Commission General and to his direct by him to any of the activities or offices of the Agency in or outside the area of its operations.</p> <p>Appointment to this post is subject to probationary service of 12 months duration. Upon the satisfactory completion of this probationary period appointment will be confirmed subject to the conditions used for the post.</p> <ul style="list-style-type: none"> The Agency's Administration reserves the right to make an appointment if a suitable candidate cannot be found from among the applicants without giving reasons. Among candidates of equal merit, priority will be given to internal candidates and registered Palestine refugees. 		
<p>MINIMUM QUALIFICATIONS -</p> <p>Education: University degree with a major in the subject to be supervised plus at least one year of professional teaching on a full time basis.</p> <p>A university degree with a major in the subject to be supervised plus a major in education.</p> <p>Experience: A minimum of eight years satisfactory teaching experience of which at least five years should be in the relevant subject at or above the preparatory level.</p>		<p>APPLICATIONS: Interested candidates should apply by completing a Personal History Form in English submitting it to Field Personnel Officer directly or to the Head of the nearest UNRWA installation in order for the applications to reach the Personnel Division not later than 25 November 2007.</p>		

[Handwritten signature]
11/11/07

ملحق رقم (13)

مطالبة المشرفين التربويين بانصافهم في تطبيق قانون الخدمة المدنية وغيره

6-960-35 713 5:31

MINISTRY OF EDUCATION

FAX NO. 052365909

P. 1

ملحق
General Union Of
Palestinian Teachers

Main Center - Jerasalem - Gaza



823877 - 2860057

20081

بسم الله الرحمن الرحيم



الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

اتحاد نقابي - تعليمي

المركز الرئيسي - القدس - غزة

823877 -



20081



No :

Date :

إقليم غزة

الرقم : خاص

تاريخ : 2005 / 12 / 13

حفظه الله ووعاه...

فخامة السيد / رئيس السلطة الفلسطينية

الموضوع: مكانة المشرف التربوي في النظام التربوي الفلسطيني

نحن المشرفون التربويين في محافظات قطاع غزة نرفع بل فخامتكم كتابنا هذا آمين ندخلكم لرفع ما وقع علينا من ظلم وإجحاف عند تطبيق قانون الخدمة المدنية ولنجهر لفخامتكم شكوانا في الآتي:

• تعيشتا في هذه الوظيفة بساء على إعلان ومساواة على الملاك (3 - 1) وعلاوة طيبة عمل 30% في حين كان يجب المعلم على الملاك (7 - 2) ومدير المدرسة على الملاك (6 - 1) ورئيس قسم في الإداريات على الملاك (4 - 2)

واضح لفضحتكم أن وظيفة المشرف التربوي هي أرقى الوظائف المذكورة جميعا ونفاسا بعمد الوزارة امتيانه هذه الوظيفة والذي تمثل في التصرفات الآتية:

• تسحق المشرفين عند الفرقيات إلى وظائف أهلي وعضو الطرف عما يمتلكه هؤلاء من خبرات وخدمات ونفضل البعض ممن لا يمتلكون مثل تلك الخبرات ويعملون في وظائف أخص من وظيفة المشرف التربوي.

عدم ذكر هذه الوظيفة ضمن جردول الوظائف لسوزارة التربية والتعليم في قانون الخدمة المدنية المعدل وبالتالي تم التعامل معها ضمن خانة الوظائف التي لم ترد في الجدول.

منح العمل ومدير المدرسة علاوة طيبة عمل أكبر من علاوة طيبة عمل للمشرف التربوي.

• نرجو من فخامتكم التدخل لإعانة هذه الحفوف فدنه الشريحة والسعي لتمثيل قيمة المعلمين في المجال التربوي.

• نتمنى على فخامتكم مساواة مكانة المشرفين التربويين زملائهم ممن يعملون في إشراف التربوي على طلبة الجامعة للتدوين إذ أننا نشرف على معلميهم ومديريهم يعملون في مجالات علمية متنوعة في حين يشرف زملائنا من المشرفين في الجامعات على طلاب مديريهم والنسوق واضح لفخامتكم. كما أننا نوافق على مساواة مكانة زملائنا في أي نظام تربوي هو في (كالتالي: مصر، الأردن...)

ودعهم سندا للمظلومين ونصرا للحق والعدل في كل مكان في هذا الوطن الغالي.

الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين / اللجنة العامة للمعلمين التربويين



السيرة المهنية والتربية والتعليم حقظه (ون) . قيمة طيبة وبعده ،

الوضوح : مطالب المشرفين التربويين بالبرقية .

تعلمون سيداتكم مكانة المشرف التربوي في النظم التعليمية في كافة المجتمعات ونذكر عن سبيل المثال مكانته في الدول المجاورة وفي وكالة الغوث الدولية وكذلك مكانته في النظام التربوي الفلسطيني حتى تطبيق قانون الخدمة المدنية في سبتمبر 2003 م. حيث جاء القانون ليُسلب المشرف التربوي حقوقاً وامتيازات حصل عليها بشكل قانوني وكل مشرف يحتفظ بكتاب تعيينه .

ويجى التكرم بالعلم أننا نحن المشرفين التربويين نتظلم من وضعنا الوظيفي في الوزارة حيث لم يوضع للمشرف التربوي مسمى وظيفي في هيكليّة الوزارة .

ومن الإمعان في امتهان مكانة المشرف التربوي تأخر طبيعة العمل للمشرف التربوي عن طبيعة العمل للمعلم والمدير حيث يحصل كل من المعلم والمدير على 30% طبيعة عمل (أ) المشرف التربوي فإبته يحصل على طبيعة عمل 25% وهي تتساوي مع مكرّمير جامعي ، موظف مونتاج ، مسندخل بيانات ، فاحص سيارات أو سائقين كما ورد في ذلك الجدول .

وتتلخص هذه المطالب في :

- الاعتراف بوظيفة المشرف التربوي كمهنة لها قواعدها وأصولها ومهاراتها .
- تحديد مكانة وظيفية المشرف التربوي في هرمية النظم التربوي وهيكلية .
- أن تكون علاوة طبيعة العمل للمشرف التربوي الجامعي (50% أسوة بالمشرف التربوي في جامعة الأقصى لنفس الوزارة .
- وحتى تستقطب هذه الوظيفة كما كانت يوماً خيرة المعتمين والمديرين ورؤساء الأقسام .
- فتح باب الدرجات أمام المشرف التربوي وعدم ربطها بسقف معين .

واللهذا للتنمية

مقدمه

المشرفون التربويون

صلوة

General Union Of
Palestinian Teachers

Main Center - Jerusalem

☎: 823877

☎: 20081

اتحاد المعلمين الفلسطينيين



الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

الاتحاد نقابي - تعليمي

المركز الرئيسي - القدس - غزة

☎: 823877 - 20081

20081

jo

No _____

Date _____

التعليم غزة

الرقم / خاص
التاريخ 2005/11/12

معالي السيد / وزير التربية و التعليم العالي حفظه الله

تحية طيبة وبعد :

الموضوع / الامتحان المستمر لمكانة المشرفين التربويين

بالإشارة إلى كتابنا السابق و الصادر عن الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين بذات الرقم / خاص وبتاريخ ١٠ / ٩ / ٢٠٠٥ و بذات الموضوع عالية فإننا نأسف شديد للأسف لعدم تمكنكم من الرد علينا رغم مرور شهرين كاملين على الكتاب المذكور .
وإننا في الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين ، اللجنة المطالبة للمشرفين التربويين إذ تؤكد لمعاليتكم بأننا لن نلخر جهدا في اتخاذ كل الإجراءات النقابية المناسبة سعيا لإحساق حقوقنا المشروعة والتي نعرف بها كافة الأنظمة التربوية من حولنا وحرصا منا على سلامة مسيرة التربية والتعليم في بلدنا الحبيب فإننا ننتظر ردكم على مطالبنا المذكورة خلال أسبوعين من تاريخه ، مؤكداً أننا لن نتحمل نتائج أي أخطاء وقعت فيها الشؤون الإدارية بالوزارة عند تسكين وظائف الوزارة على قانون الخدمة المدنية الجديد ، فأى تسكين جديد يجب أن يأخذ في الاعتبار المحافظة على مواقع و ترتيب الوظائف في القانون السابق .

واقبلوا التحية ،،،،

الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين / اللجنة المطالبة

General Union Of
Palestinian Teachers

Main Center - Jerusalem
☎ 823877
☎ 29681



اتحاد المعلمين الفلسطينيين

اتحاد نقابي - تعليمي
العراق الرئيسي - فلسطين
☎ 823877 - ☎ 29681
☐ 20081

No. _____
Date 24/8/2005

أظن غمره

لرف _____
التاريخ 24/8/2005

مذكرة اعتراض على آلية تنفيذ وطريقة تطبيق قانون الخدمة المدنية المعدل

لخدمة رئيس المنظمة الوطنية الفلسطينية الأخ / محمود عباس (أبو مازن) حفظه الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في الوقت الذي أبدى فيه المعلمون ارتياحهم من الالتزام بتطبيق قانون الخدمة المدنية المعدل اعتباراً من ٢٠٠٥/٧/١ فقد تسميت طريقة تطبيقه وآلية التسمين بالإجبار وليس له، فبين لدى معظم المعلمين وخاصة القدامى منهم، لما نتج عنه من ظلم وإجحاف بينهم وذلك لتراجع التوزيع في الراتب الأساسي الذي انخفض بنسبة ٢٥% من ناحية مما أثر على مجال الترتيب وكذلك التراجع في الوضع الوظيفي من ناحية أخرى مما أدى إلى تفريغ هذا القانون من مضمونه.

وحتى نحافظ على وضع بين أيديكم احترامنا على ذلك، لمكين من فئاتكم العمل والمساعدة في تصويب وتصحيح آلية التسمين من خلال تحقيق المطالبات التالية لما فيه مصلحة المعلم والتلميذ التعليمية خاصة ونحن مقدمين على عهد جديد من الاستقلال والتحرر.

أولاً: منح المعلم علاوة الترقية بنسبة ٥% عند ترقيته من درجة إلى أخرى كما جاء في البند السابع في الكتاب الصادر من ديوان مجلس الوزراء الأمانة العامة للاتحاد العام للمعلمين والمعلمين صورة منه في حينه.

ثانياً: تمكين المعلمين ابتداءً من المؤهل الأول مروراً بالمؤهل الجديد الذي حصل عليه المعلم أثناء الخدمة بهدف تمسين وضعه الوظيفي، (حما بأنه لم ينظر للمؤهلات لمن هم بدرجة (C) فما فوق عند التسمين).

ثالثاً: احتساب سنوات الخبرة كراعي (أي رانياً وأغنياً) في جدول الرواتب المراد بالتقاسم (أيضاً) بصرف العلاوة السنوية الدورية التي جددت بدون وجه حق وبأثر رجعي اعتباراً من ٢٠٠٥/١/١.

رابعاً: فتح الدرجات أمام المعلمين بحيث يتكفل المعلم من فئة (B) ولا يقف تدرجه الوظيفي عند درجة معينة.

خامساً: رفع الراتب الأساسي وذلك بإضالة علاوة الإكمال (١) و (٨%) إليه لتتم الاستفادة من القانون خاصة عند خروج المعلم إلى التقاعد بهدف الحفاظ على حقوقه التقاعدية كاملة غير منقوصة سابعاً: مساواة المشرفين التربويين ومدراء المدارس بالمعلمين في علاوة طبيعة العمل حيث أعطى المشرفون وبعض مدراء المدارس ٢٥% بدلاً من ٢٠%.

وفي هذا حق وعند

وتفضلوا بقبول براءات الشكر والتقدير والاحترام

الإحسان العام للمعلمين الفلسطينيين / اللجنة التنفيذية

وزير التربية والتعليم
د. إياد عودة
مدير العلاقات العامة
د. خالد أبو عاصم
24/8/2005

General Union Of
Palestinian Teachers

Main Center - Jerusalem - Gaza

☎ : 823877 - 2860057
✉ : 20081



الاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين

تحت إشراف وزارة التعليم

المركز الرئيسي - القدس - غزة

☎ : ٨٢٣٨٧٧ - ٢٨٦٠٠٥٧

✉ : ٢٠٠٨١

No :
Date :

إقليم غزة

الرقم : خاص
التاريخ : ٢٠٠٥/١٢/٩

**الأخوة المشرفون التربويون والمشرفات
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته**

إن الأمانة العامة / اللجنة الوطنية تتوجه بالتحية لكل منكم في موقعه وتضمن عليها جهودكم وموقفكم المشرف بالتفانك حول اتحادكم الذي يستمد صلابته من صلاتكم ووفائه من عزيمتكم وتصميمكم . يورثكم أيها الربوا للخبراء يا من أنتد لرمز لسي العطاء و البذل والتضحية ، يا من حملتم الرؤية و تقدمت المسيرة التعليمية للتغطية في أصعب المراحل و أحلك الظروف و تحمستم أخطاء الغير و دافعت عنها حرصا منكم على مصلحة العامة فلا مجال لأحد أن ينكر ذلك عليكم ، وبننا في الأمانة العامة / اللجنة العظيمة تسهجن بشدة ذلك الإهمال واللامبالاة من قبل تمسوتين لمطالبكم العادلة و التي رفعتوها في الاعتراض المقدم خطيا لوزارة و كذلك الرسائل والبيانات المرسلة لوزير التربية والتعليم وكذلك توزيع الدعاية والتجئة التربوية في المجلس التشريعي و معالي رئيس الوزراء والمقننة رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية حفظه الله . وتؤكد رفضنا المتشدد لهذا للتهميش والإهانة بسبب المشرف التربوي حقوقا لتمسيها بالعمل والتضحية والتفاني .

إننا في الأمانة العامة / اللجنة الوطنية نعلم وتؤكد التزامنا بالدفاع عن كافة حقوقكم وتحمل المسؤولية التقابية تجاهكم وتزود كافة مطالبكم العادلة و توفر لكم تحميلة القلتونية حتى يرفع هذا الجور عنكم و تؤكد على ضرورة عدم الانتقالات إلى المشرفات والمهاترات التي قد تصدر عن البعض بقصد تخويفكم و إرهابكم و عليكم فقط الانتزاع بما بصر في بين الاتحاد العام ضمنا لعدم إزريك والتشويش.

و بهذا نعلن لكم برنامجنا للتضالي و الذي سيستمر حتى نل حقوكم كاملة بإذن الله وهو على النحو التالي :

- يعتبر يوم الثلاثاء الموافق ١٣ / ١٢ / ٢٠٠٥ م إضراب يوم كامل يمتنع فيه الأخوة المشرفون عن مزاولته أي عمل ميداني أو مكتبي، ويتكثرون بالدوام في مكاتبهم حتى انتهاء فترة الدوام الرسمي .
 - يعتبر يوم الثلاثاء و الأربعاء ٢٠ - ٢١ / ١٢ / ٢٠٠٥ م يوم إضراب كاملين يمتنع فيه الأخوة المشرفون عن مزاولته أي عمل ميداني أو مكتبي ويتكثرون بالدوام في مكاتبهم حتى انتهاء فترة الدوام الرسمي .
 - تعتبر أيام الثلاثاء و الأربعاء و الخميس ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ أيام إضراب كاملة يمتنع فيها الأخوة المشرفون عن مزاولته أي عمل ميداني أو مكتبي ويتكثرون بالدوام في مكاتبهم حتى انتهاء فترة الدوام الرسمي .
- الأخوة المشرفون ... الأخوات المشرفات ... إننا نحترم التزامكم و إصراركم على حقوقكم و نؤكد أن الإجراءات ستكون متصاعدة بشكل غير مسبوق حتى تحقيق مطالبنا العادلة و المشروعة .

عاشت وحدة المعلمين لتقابية

و دعا وسويا حتى نحقق مطالبنا العادلة

الأمانة العامة / اللجنة العظيمة

