

النصوص القانونية المؤطرة لأخلاقيات المهنة في المغرب: هيئة الادارة التربوية نموذجا

د. خديجة بنطالب

أستاذة باحثة بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، الرباط سلا القنيطرة، المغرب
البريد الإلكتروني: bentalebkhadija@yahoo.fr

استلام البحث: 15/01/2023 مراجعة البحث: 02/04/2023 قبول البحث: 09/04/2023

ملخص الدراسة:

تعتبر الأخلاق، بالمفهوم العام، الركيزة الأساسية في حياة الأمم، باعتبارها الموجه الرئيسي للسلوك الإنساني والاجتماعي والتربوي، نحو التضامن والتعايش والاحترام المتبادل، وما يترتب عنها من قيم ومبادئ، تسهر على تنظيم المجتمع من أجل الاستقرار. فبدون الأخلاق لا يمكن الحديث عن سلامة واستقرار المجتمع وتقدمه ورفقيه. من هذا المنطلق استدعت الضرورة تخليق العديد من المهن من ضمنها التعليم، لما لها من انعكاسات إيجابية على العاملين في القطاع وعلى مهنتهم، وعلى العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي وبالتالي على المجتمع. في هذا السياق، وفي سياق الاهتمام بتخليق الحياة العامة عموما والإدارة التربوية بشكل خاص، أصبح موضوع الأخلاقيات والسلوك المهني يحظى باهتمام بالغ من أجل معالجة وتصويب الاختلالات والانحرافات السلوكية والأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية، ومن ثمة أصبحت الضرورة تفرض بناء أخلاقيات مهنية واضحة ومقننة من أجل إرساء أسس إدارة حديثة ومسؤولة ومواطنة. وانطلاقا من الدور الاستراتيجي التي توليه وزارة التربية الوطنية لتخليق الحياة الادارية، أصبح لزاما على المؤسسات التربوية اعتماد ميثاق أخلاقي داخل الادارة التربوية من خلال الانضباط لقواعد أخلاقيات المهنة تستند على عدد من المراجعات ضمنها المرجعات القانونية. فكيف يمكن للنصوص القانونية أن توطر الأخلاقيات بشكلها العام؟ وكيف يمكن لهذه النصوص أن تكون آلية لتفعيل أخلاقيات المهنة؟

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات - المهنة - النصوص - القانونية - الادارة - التربوية

Leal texts professional that address ethics in the workplace – in Morocco- The educational administration body as a model

Abstract

Ethics, in general term, are the main guidelines that people live by to make sure they are doing the right thing. They are considered the guiding principles for good human interaction, which leads to mutual respect, and therefore, building a stable and safe society that thrives towards solidarity and embrace high values and principles. We cannot talk about the safety, stability, progress and advancement of society, if we don't have high morals and good ethics. Thus, it is crucial to have professions, like teaching, that make a positive impact on employees in the education sector. Such professions, influence people's career, their professional relationships within the education system and therefore they make positive impact on the overall society. In this context, and in order to have an ethical public life and particularly, ethical workplace in the educational institutions, the topic of ethics and professional behavior needs to be addressed to help correct bad behaviors that may occur in workplace with educational institutions. This requires implementing a clear and comprehensive code of ethics with the purpose of laying the foundations of a modern, and responsible administration. Having the strategic role of creating an ethical working environment set by the Ministry of National Education, it essential for educational institutions to adopt a code of ethics through a set of rules and regulations that are based on a number of references, including legal references. How can legal texts structure ethics, in its general form? How can these texts act as instrument to implement ethics in workplace? To address these questions, we will discuss topic from the legal point of view.

Keywords: Ethics - Profession - Legal Text - Juridical Text - Administration – Educational

المقدمة

يحظى موضوع أخلاقيات المهنة باهتمام بالغ من لدن المهتمين بقطاع التربية والتكوين، ويأتي هذا الاهتمام في سياق الاهتمام بتخليق الحياة العامة عموما والإدارة التربوية بشكل خاص، من جهة، ومن جهة أخرى من أجل معالجة وتصويب الاختلالات والانحرافات السلوكية والأخلاقية داخل المؤسسات التربوية، ومن ثمة أصبحت الضرورة تفرض بناء أخلاقيات مهنية واضحة ومقننة من أجل إرساء أسس إدارة حديثة ومسؤولة ومواطنة لعدة اعتبارات أذكر منها:

- محدودية ما أفرزته المقاربة القانونية، وقصورها في تأطير وتوجيه المهن المرتبطة بالإدارة التربوية نحو مسارها السليم، وفي جعل ممارسي هذه المهام يقومون بأداء رسالتهم بكل مقوماتها وينخرطون إيجابيا في أجرأة مختلف مضامين إصلاح منظومة التربية والتكوين، فأصبح من الضروري وضع مجموعة من القواعد المؤطرة لهذه المهن من زاوية أخلاقية، والعمل على تنزيل مضامينها على أرض الواقع بغية الحد من بعض الظواهر والسلوكيات السلبية، وبث روح إيجابية لدى الحلقة الأساسية في المنظومة التربوية: الإطار الإداري التربوي والمدرس(ة).

- انطلاقا من الدور الاستراتيجي الذي أصبحت توليه وزارة التربية الوطنية لتخليق الحياة الإدارية، أصبح لزاما على المؤسسات التربوية اعتماد ميثاق أخلاقي داخل الإدارة التربوية من خلال الانضباط لقواعد أخلاقيات المهنة. فبحكم تفاعل المدرسة المغربية مع محيطها، وانفتاحها عليه، وبالنظر إلى الأسس و المبادئ التي تم تبنيها على مستوى تكوين أطر الإدارة التربوية، كان ضروريا إيلاء الأهمية لأخلاقيات مهنة الإدارة التربوية، بالنظر للالتزامات التي التزم بها المغرب وانخرط فيها منذ صدور "دستور سنة 2011"، خاصة تلك المرتبطة بالتلازم بين الحقوق والواجبات¹. وذات التوجه نلمسه على مستوى الوثائق التربوية المرجعية²، من قبيل الميثاق الوطني للتربية والتكوين³، وكل الوثائق التي أطرت البرنامج الوطني للتربية على حقوق الإنسان والمواطنة، وكل ما ارتبط بتنمية السلوك المدني كالاتفاقية التي تم توقيعها بين "الوزارة المكلفة بحقوق الإنسان ووزارة التربية الوطنية" سنة 1994، ونلمسه كذلك مع الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، بما تضمنه الفصلان الأول والثالث منها، والتدابير ذات الأولوية، خصوصا المحور السابع الحامل لعنوان: "الحكامة" والمحور الثامن الحامل لعنوان: "تخليق المدرسة"، وكذا التقارير التي أصدرها "المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي" والتي كانت فيها هيئة الإدارة التربوية حاضرة بقوة⁴، من خلال تكوينها سواء الأساسي أو المستمر⁵.

في هذا السياق، وفي سياق الاهتمام بتخليق الحياة العامة عموما والإدارة التربوية بشكل خاص، أصبح موضوع الأخلاقيات والسلوك المهني يحظى باهتمام بالغ من أجل معالجة وتصويب الاختلالات والانحرافات السلوكية والأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية، ومن ثمة أصبحت الضرورة تفرض بناء أخلاقيات مهنية واضحة ومقننة من أجل إرساء أسس إدارة حديثة ومسؤولة ومواطنة. وانطلاقا من الدور الاستراتيجي التي توليه وزارة التربية الوطنية لتخليق الحياة الإدارية، أصبح لزاما على المؤسسات التربوية اعتماد ميثاق أخلاقي داخل الإدارة التربوية من خلال الانضباط لقواعد أخلاقيات المهنة تستند على عدد من المراجعات ضمنها المرجعات القانونية.

الإشكالية: فكيف يمكن للنصوص القانونية أن توظف الأخلاقيات بشكلها العام؟ وكيف يمكن لهذه النصوص أن تكون آلية لتفعيل أخلاقيات المهنة؟

الفرضيات:

¹ لا سيما الفصلين 19 و 37، من الدستور المغربي 2011

² انظر، ملحق الدعامات والأسانيد (وثائق ونصوص للاستئصال).

³ لاسيما المادتين 17 و 19 من الميثاق الوطني للتربية والتكوين

⁴ - الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، الرافعة التاسعة: تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير، ص: 24-29

⁵ الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، الرافعة التاسعة: تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير، ص: 27

- هناك عدد كبير من النصوص القانونية تؤطر لأخلاقيات المهنة بصفة عامة
- قصور النصوص القانونية في تأطير وتوجيه المهن المرتبطة بالإدارة التربوية.

منهجية الدراسة:

منهج تحليلي: تحليل عدد من النصوص القانونية لابرار مدى معالجة هذه النصوص لأخلاقيات المهنة بصفة عامة ولأخلاقيات مهنة الإدارة التربوية بصفة خاصة.

تحليل نتائج الاستمارات التي حملت أجابات الأطر الإدارية المستجوبة: لمعالجة هذه التساؤلات سيتم تناول موضوع أخلاقيات المهنة من الوجهة القانونية أي من خلال محاولة الغوص في النصوص القانونية المؤطرة لأخلاقيات مهنة التدبير التربوي والاداري ومحاولة تكييف البعد التنظيري مع الواقع ، ولهذا ستتم معالجة هذا الموضوع خلال النقاط التالية:

1. مفهوم أخلاقيات المهنة
2. أهداف أخلاقيات المهنة
3. المبادئ العامة الموجهة لأخلاقيات المهنة
4. آليات تفعيل أخلاقيات المهنة
5. مرجعيات أخلاقيات المهنة: المرجعيات القانونية
6. نماذج لبعض الاختلالات التي تؤثر على أخلاقيات المهنة في الوسط الإداري التربوي
7. كيف للنصوص القانونية أن تكون آليات أساسية لتفعيل أخلاقيات المهنة بشكلها العام، وأخلاقيات المهنة لهيئة الإدارة التربوية في المؤسسات التعليمية خاصة.

لمعالجة هذه النقاط ستتم معالجة الدرس من جانبيها النظري والتطبيقي عبر محورين أساسيين:

أولا – أخلاقيات المهنة في بعدها النظري

ثانيا – أخلاقيات مهنة الإطار الإداري في بعدها التطبيقي

أولا – أخلاقيات المهنة في بعدها النظري

1. البعد المفاهيمي لأخلاقيات المهنة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت أخلاقيات المهنة، وقد حاولت هذه التعاريف تفكيك محتواها ومحاولة تعريفها من خلال ثلاثة مفاهيم مركزية⁶: الأخلاق، الأخلاقيات/الإتيقا، و المهنة، و هو ما يمكن أن يوجي إلى ما يلي:

- انسجاما مع المنظور الثلاثي الأبعاد (أخلاق – أخلاقيات – مهنة)، يمكن القول أن أخلاقيات المهنة الخاصة بالمهنة من وجهة نظر المجتمع بمؤسساته، تقيم علاقات وثيقة، من حيث هي تفكير نسقي ومعيارى حول النشاط الإنساني..
- كما أن أخلاقيات المهنة عند النظر إليها من زاوية جماعة الممارسين لمهنة ما، تكون مُمثلة لخاصية أساسية لجماعة مهنية معترف بها مؤسساتيا، تُحوّل لها "واجبات نوعية مخصوصة" فهي بذلك تشكل دليلا موجهها لتحمل المسؤولية في خضم وغمار الفعل⁷. ويتمثل الهدف الأول لمدونة الواجبات في التأكد من أن أفعال الممارس ستكون في خدمة مصلحة المستفيد. وعند رفع هذا الأخير لشكاية أو دعوى يتم تعيين لجنة تأديبية من قبل الجماعة المهنية بغاية القيام بتحقيق وتحديد المتابعات الواجبة في حق المخلّين بذلك الواجب.

⁶ "مصوغة أخلاقيات المهنة"، في طور الإعداد، بمشاركة: خديجة بنطال، فواد مذكري، فواد موح، يحيى بوفي، وآخرون، تحت إشراف وحدة تكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي – قطاع التربية الوطنية

⁷ « Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle » 2012/1 Vol. 45 | page .145.

لا بد من أن نشير هنا، إلى أن هذا الجانب يبقى بالنسبة لمهنيي التربية والتعليم في المغرب، مقتدا للطابع الصريح، كما أن ظهور تنظيم مهني يقدم على وضع مدونة، تحمّن مهنته غير وارد، لأن الملاحظ هو أن الالتزام لا يتم حول واجبات ومسؤوليات، بقدر ما يتم اعتبار اللبّد المطلي، بل إن أغلب "اشكال الانتظام" من هذا القبيل، وأكثرها فاعلية في التعبير عن نفسها لاحتجاجا في الفضاء العام، هي ولادة الفضاء السراني ومواقع التواصل الاجتماعي، وما يعنهما، هو خاصية الفورية، المصنوعة مقاساتها بالأجر والراتب، أكثر من هوم الدور المهني أو الهوية المهنية.

على العموم فأخلاق المهنة تمثل مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه نفسه وذاته، وتجاه المجتمع ككل، فالسلوكيات والآداب بصفة عامة عبارة عن تفكير منهجي يتعلق بالجوانب الأخلاقية للقرارات التي يتم اتخاذها، ويمكن وضع هذه الجوانب في إطار حدوث ضرر أو أذى معين لمن تتعلق بهم هذه القرارات، وهي معايير قياسية للسلوك الأخلاقي، أي السلوك المقبول من المجتمع في إطار الصواب مقابل الخطأ.

فأخلاقيات المهنة هي المبادئ والمعايير التي تعبر أساساً عن سلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها. فهي مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وعدل وحق في نظرهم. وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي سلوك خارج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد والتعبير عنهما لفظياً أو كتابةً أو إيماءً وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

من هذا المنطلق فإن الفكر التربوي قد أوجب على العاملين في قطاع التربية والتعليم عامة والاطار الإداري التربوي خاصة الالتزام بأخلاق وآداب مثالية عالية، تشمل جميع جوانب حياتهم وما يحيط بها، وتحكم مهنته، كما تنبع عنها العديد من مسؤوليات، إلى جانب الصفات الخلقية التي لا بد أن تتوفر فيه حتى تكون نبراساً لكل من له شرف الانتساب لها. ذلك أن الجانب الخلقى في شخصية الإطار التربوي، شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على مختلف الفاعلين وكذا الشركاء، فأخلاقيات المهنة هي ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية. واهتمامها بالسلوك والوجدان يجعلها في النهاية ترتبط كثيراً بالقيم (الحق والخير والجمال) ما دام السلوك يصدر عن قناعة بالقيم وتشبع بالمواقف. لهذا يظل هاجس أخلاقية المهنة هو تكوين منظومة من قيم تحكم علاقات الإطار التربوي مع نفسه ومع الآخرين.

إن أخلاقيات المهنة تتجاوز رهانات التربية بمعناها العام، سواء ما ارتبط منها بمجال المعرفة الخالصة (نتعلم لنعرف) أو بمجال الوجود (نتعلم لنكون) أو بمجال العمل (نتعلم لنفعل) أو بمجال الوجود مع الآخر (نتعلم لنكون مع الآخر)⁸. وعلى هذا الأساس فإن أخلاقيات المهنة لم تاتي من فراغ بل تستمد وجودها من مجموع من المرجعيات. وقبل التطرق إلى أهم المرجعيات لا بد من الإشارة إلى: الأهداف، المبادئ، الآليات، والمجالات

أهداف أخلاقيات المهنة:

تروم أخلاقيات المهنة تحقيق عدد من الأهداف من ضمنها:

- **تغطية الجانب القانوني:** بالنظر لمحدودية ما أفرزته المقاربة القانونية، وقصورها في تأطير وتوجيه المهن المرتبط بالتعليم نحو مسارها السليم
- **ضبط السلوك المهني الشخصي** الذي يجب أن يتحلى به الإطار الإداري التربوي تجاه جميع العاملين في المؤسسة والتلاميذ وأولياء أمورهم كذا مختلف الفاعلين سواء على الصعيد الإقليمي أو الجهوي أو المركزي، وكذا مختلف الشركاء والمجتمع بصفة عامة وتجاه زملائهم .
- **فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتقادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.**
- **ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية** وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين وكذا كل المتعاملين مع المؤسسة. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن يتصف به الإطار الإداري.

المبادئ العامة الموجبة لأخلاقيات المهنة:

تستمد أخلاقيات مهنة الإطار الإداري التربوي أسسها من مجموعة من المبادئ القيمية الموجبة⁹ نذكر منها ما يلي:

أ- **العمل تبعاً للضمير:** ينبغي على الإطار الإداري التربوي أن يشتغل استناداً إلى مبادئ ضميره الأخلاقي¹⁰ والمهني، ويجعل منها حكماً دائماً في اختياراته وقراراته. فبفضل الضمير يتمكن من تقدير قيمة أفعاله ونتائجها قبلها وبعدياً، مما يسمح له بالتحكم في كل ما له أثر سلبي على أدائه المهني وعلاقاته بمحيطه.

ب- **التفاني في أداء الواجب:** ينبغي على الإطار الإداري التربوي أن يؤدي عمله بتقان، وينجز مهامه باعتبارها واجبات تستوجب منه إنجازها طبقاً لمتطلبات المقررات الرسمية واحتراماً للقانون. وعلى حد تعبير كانت: "يقضي مفهوم الواجب موضوعياً أن يكون في الفعل توافق مع القانون، لكنه يقتضي أن يكون في مسلمته [أي الفعل]، ذاتياً، احتراماً للقانون بوصفه الطريقة الوحيدة لتعيين الإرادة بالقانون"¹¹.

ت- **حس المسؤولية:** على الإطار الإداري التربوي أن يعي المسؤولية الملقاة على عاتقه، بحيث يكون قادراً على اتخاذ القرارات المناسبة في كل الوضعيات المهنية، وواعياً بدوره السببي في إنتاج أفعاله، ومن ثم يكون مدركاً لضرورة تحمل كل النتائج الناجمة عنها وآثارها على ذاته وعلى الآخرين¹².

ث- **الفطنة والروية:** يتوجب أن تكون ممارسة الإطار الإداري التربوي المهنية محكمة بنكاء عملي وفطنة قائمة على التفكير التنصيري في الأفعال، حيث ينبغي أن يتجنب الأحكام المتسرفة، وأن تكون له القدرة على التدخل بنجاح في تجاوز العوائق وحل المشكلات، وعلى تطوير نظريته وصلها وفق الظروف والتطورات التي تطرأ في مجاله المهني، وعلى جعل جودة فعله غايته الرئيسية؛ لأن الفطنة، حسب أرسطو، "استعداد، مصحوب بقاعدة صادقة، قادرة على الفعل في مجال ما هو خير أو شرير بالنسبة إلى إنسان. ذلك أنه بينما الإنتاج له غاية غير ذاته، فلا يمكن أن يكون الأمر هكذا بالنسبة إلى الفعل، فإن الممارسة الجيدة هي غاية ذاتها"¹³.

ج- **النزاهة والعدالة:** على الإطار الإداري التربوي أن يكون نزيهاً عن طريق الابتعاد عن كل ما يمكنه أن يسيء إلى سمعته ومهنته، وأن يتفانى في أداء رسالته الإدارية والتربوية بأمانة وإخلاص، وأن يعامل جميع الفاعلين داخل المؤسسة التي يشتغل بها وكذا المتعلمين والمتعلمين بموضوعية وحياد دون انحياز أو تمييز بينهم. ومن ثم، ينبغي أن يتجنب كل قول أو فعل يظهر من خلاله تفضيل للبعض منهم على حساب الآخرين، وإنما عليه أن يعاملهم جميعاً بالقر نفسه من المساواة والعدالة.

ح- **الاحترام:** ينبغي أن يكون عمل الإطار الإداري التربوي مؤسساً على الاحترام باعتباره شعوراً قائماً على تقدير الذات والغير، حيث يحترم ذاته وزملاءه وكل المتعاملين معه، ويولي علاقته بهم أهمية كبرى، ويقدرهم ولا ينظر إليهم باحتقار وازدراء، أو يعاملهم كأشياء وإنما باعتبارهم أشخاصاً؛ لأن الاحترام ينبغي أن يكون متوجهاً دائماً نحو الأشخاص فقط، وليس أبداً نحو الأشياء¹⁴.

9 "مصوغة أخلاقيات المهنة" لفائدة هيئة التدريس، في طور الإعداد، بمشاركة: خديجة بيطال، فواد مذكري، فواد موخ، يحيى بوافي، وأخرون، تحت إشراف وحدة تكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي - قطاع التربية الوطنية
10- روسو، جان-جاك، دين الفطرة أو عقيدة النفس من جبل السافوا، نقله إلى العربية عبد الله العروي، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2012، ص: 74-78.
11- كُنت، إمانويل، نقد العقل العملي، ترجمة غانم هناد، المنظمة العربية للترجمة، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى، 2008، ص: 156.
12- سارتر، جان بول، الوجودية مذهب إنساني، ترجمها عن الفرنسية عبد المنعم الحفني، مطبعة الدار المصرية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1964، ص: 17-16.
13- أرسطو طاليس، الأخلاق، ترجمة اسحق بن حنين، حققه وشرحه وقدم له عبد الرحمن بدوي، الهيئة العامة لفنوس الثقافة، القاهرة، 2007، المقالة السادسة، ص: 214.

14- كُنت، إمانويل، نقد العقل العملي، مرجع سبق ذكره، ص: 149.

خ- **الانفتاح والتسامح**: ينبغي أن يمتلك الإطار الإداري التربوي فكراً متفتحاً يرفض التعصب والانغلاق، وأن تكون تصوراتها وأفعاله قائمة على التسامح، إذ عليه أن يعتبر الاختلاف والمغايرة دليلاً على الثراء المعرفي والوجودي في الحياة الإنسانية عموماً، والحياة المهنية خصوصاً.

د- **التعاون**: على إطار الإداري التربوي أن يولي أهمية للعلاقات القائمة على التعاون مع كل الفاعلين التربويين وكذا الشركاء، لأن المهن المرتبطة بالتعليم تتطلب استحضار المقاربة التشاركية التي تسمح بتعزيز الروابط بين الأفراد، وترسيخ قيمة العمل المشترك.

ذ- **تقدير الانتماء إلى منظومة التعليم**: يجب على الإطار الإداري التربوي أن يؤمن بأهمية مهنة التدبير التربوي ويعلي من قيمتها باعتبارها عملاً شريفاً وسامياً. وبفضل ذلك يترسخ لديه شعور بالانتماء إلى أسرة واحدة يستوجب عمله مع أفرادها أن يقوم على الثقة والاحترام الأخلاقي والمهني المتبادل من أجل الحفاظ عليها، وبالتالي تحقيق التطور المنشود.

ر- **المواطنة**: ينبغي على الإطار الإداري التربوي أن يتصرف باعتباره مواطناً وانطلاقاً من شعوره بدوره الفعال في بناء المجتمع عبر ترسيخ قيم المواطنة وحب الوطن والافتخار بالانتماء إليه من خلال ممارساته. فهو مواطن ويساهم في تكوين مواطنين آخرين يمتلكون شخصية ذات عمق وطني ووعي بالدفاع عن الحقوق وأداء الواجبات في الآن عينه.

2. آليات لتفعيل أخلاقيات مهنة الإطار الإداري التربوي:

من أجل ترسيخ أخلاقيات مهنة التدريس بشكل عملي داخل المؤسسات التعليمية، يجب إقرار و تفعيل مجموعة من الآليات و التي تنتظم عبر مداخل ومقاربات مختلفة ، متداخلة و متكاملة، منها ما هو قانوني ومنها ما هو إداري وتربوي ومنها ما هو حقوقي.

أ. الآليات القانونية

تتجلى هذه الآليات عبر السهر على تطبيق جملة من النصوص القانونية و التشريعية سواء تلك التي تهتم منظومة التربية والتكوين بشكل خاص: النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية والأنظمة الأساسية الخاصة بأطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين... أو تلك التي تهتم قانون الوظيفة العمومية بشكل عام: قانون الوظيفة العمومية. كما يجب تفعيل كل مقتضيات القانون الجنائي¹⁵ والقانون المدني إن اقتضى الأمر لذلك، مع التركيز بشكل خاص على مبدأ المساءلة ومكافحة الإفلات من العقاب، للتصدي لكل أشكال السلوكات المشينة والسلبية التي قد تسيئ للمدرسة المغربية.

ويسأل الإطار الإداري التربوي عما يرتكبه شخصياً من أخطاء ناتجة عن إهماله أو عدم احتياظه أو عدم تبصره أو عدم مراعاته للنظم أو القوانين، طبقاً لمقتضيات القوانين الجاري بها العمل، متى توفرت فيها الأركان الأساسية: الركن القانوني و الركن المادي والركن المعنوي، دون إغفال ما له من حقوق و ضمانات مهنية.

ب. الآليات الإدارية

يتم تفعيل هذه الآليات عبر احترام مجموعة من القواعد والتدابير التي تهتم التدبير الإداري بما يتماشى مع ميثاق حسن التدبير الذي يتضمن مجموعة من القيم الواجب احترامها في التدبير العمومي المتمثلة أساساً في النزاهة والتجرد والاستقامة والمسؤولية والانفتاح والشفافية والشرف والالتزام¹⁶، والتي يجب على العاملين بالمؤسسات التعليمية أن

15 تجدر الإشارة إلى أن الفصل 224 من القانون الجنائي وسع من مفهوم الموظف العمومي، ويؤخذ به عند زجر الجرائم المتعلقة باختلاس الأموال العمومية و"جرائم الرشوة" و كذا عند ارتكابه لـ"جريمة الزور" و"استعمال نفوذه للتعدي على حقوق الأفراد".

16 « La réforme administrative au Maroc. Vision stratégique : plan d'action » Publication du ministère de la fonction publique et de la réforme administrative 2001. p51

يستحضروها عند القيام بواجباتهم قصد تخليق الحياة المهنية للإطار الإداري التربوي، بما يتماشى مع مجموعة من الوثائق الإدارية الصادرة في هذا الشأن¹⁷.

وقد قامت الوزارة الوصية على قطاع التربية الوطنية بإصدار مجموعة من المذكرات تروم تنزيل هذه المقترحات الإدارية التنظيمية، بشكل عملي داخل المؤسسات التعليمية، مع دعوة كل أطرها الإدارية والتربوية للحرص على تنفيذها والامتثال لها¹⁸.

الآليات التربوية

تتجلى أهمية هذه الآليات في كونها تظهر بشكل جلي وأكثر إيجابية في طريقة و منهجية و مضمون المواد التربوية المدرسة، وكذا في أنشطة الحياة المدرسية المختلفة المفعلة داخل الأندية التربوية. كما تظهر بشكل سلوكي في مجموع العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، كما أن هاته الآليات تمكن الإطار الإداري من اكتساب قدرات إيجابية تساعده على ممارسة مهنته بشكل إيجابي ومتبصر، وتمكنه من الوفاء بالتزاماته المهنية تجاه وسطه المدرسي مع ضرورة معرفته بقواعد الانضباط الأخلاقية والتخلق بقيم الضمير المهني. ويمكن للإطار الإداري التربوي أن يقوم بتعزيز وتقوية هذه القدرات عبر التجديد والتحديث من خلال مواكبة المستجدات المتعلقة بالتدبير الإداري للمؤسسات التعليمية، المتضمنة لمختلف القيم الأخلاقية و التي صدرت بشأنها مجموعة من الدلائل والمساطر الإدارية، والتي يتم الاستفادة منها عبر التكوين المستمر والاستفادة من التجارب الرائدة المتميزة في مجال التدبير الإداري¹⁹.

الآليات الحقوقية:

يجب أن تكون المؤسسة التعليمية فضاء لممارسة كل أشكال المشاركة الديمقراطية المبنية على مختلف المبادئ الحقوقية الكونية والتي تبناها المغرب بشكل دستوري. ذلك أن ترسيخ ثقافة التربية على المواطنة وحقوق الانسان و قيم السلوك المدني في المدرسة، يساهم أيضاً في التربية على القيم والمبادئ الأساسية التي تنظم العلاقات الإنسانية بين كل العاملين بالمؤسسة التعليمية من خلال تفعيل الحياة المدرسية وهو ما من شأنه أن يساهم في نشر وإرساء قيم حقوق الانسان المبنية على الحوار واحترام الاختلاف، ونبذ العنف، والتعصب والتمييز والإقصاء وتعميم ثقافة الإنصاف والمساواة والحفاظ على سلامة وسير المؤسسة التعليمية وذلك عبر استثمار مجموعة من الدلائل والوثائق التربوية و الحقوقية و التي انتجتها الوزارة الوصية في هذا الشأن إما بشكل فردي، أو بمشاركة و دعم من عدة شركاء وطنيين و دوليين²⁰. وكذا استثمار مختلف المرجعيات التي تستمد منها أخلاقيات المهنة أسسها سواء منها الدينية أو الفلسفية أو الأدبية أو المهنية إلى جانب الاتفاقيات الدولية

17 "دعم الأخلاقيات بالمرفق العمومي" مطبوع صادر عن وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يونيو 2000، ص: 1.
18 المذكرة 155 في شأن تفعيل الحياة المدرسية بالمؤسسات التعليمية الصادرة بتاريخ 17 نوفمبر 2011 الموافق ل 20 ذو الحجة 1432
مذكرة 46 المتعلقة بميثاق حسن سلوك الموظف العمومي، الصادرة عن وزارة التربية الوطنية والشباب بتاريخ 26 ماي 2004 الموافق ل 06 ربيع الثاني 1425،
مذكرة 75 بشأن استثمار مواد الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الطفل، الصادرة عن الوزارة الأولى بتاريخ 10 أكتوبر 2000، الموافق ل 12 رجب 1421
مذكرة رقم 807/99 حول موضوع: ظاهرة العنف بالمؤسسات التعليمية، صادرة عن وزارة التربية الوطنية بتاريخ 23 سبتمبر 1999
المذكرة رقم 09 حول تنمية السلوك المدني بالمؤسسات التعليمية، صادرة عن وزارة التربية الوطنية بتاريخ 06 فبراير 2008..
مذكرة رقم 119 بتاريخ 31 غشت 2009 في شأن تحية العلم بالثعيد الوطني.
19 . دليل التدبير التربوي والإداري والمالي للمؤسسة 2004؛
. دليل الحياة المدرسية، مديرية الحياة المدرسية 2019؛
. دليل مشروع المؤسسة 2008؛
. دليل الأندية التربوية 2009؛
. دلائل جيل مدرسة النجاح 2009 ؛
. دليل الاحتفال بالأيام العالمية والوطنية 2010
. دليل حقوق الإنسان بقطاع التربية الوطنية 2007؛
. دليل المدرسة و السلوك المدني 2008؛
. الوثائق المرجعة للندوة الوطنية الأولى حول المدرسة و السلوك المدني 2008؛
. استراتيجة قطاع التربية الوطنية في محاربة العنف المدرسي 2010؛

- PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE À MOYEN TERME D'INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE DÉPARTEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE (PASMT/ÉS)2008

20 . منظمات و جمعيات حقوقية و وطنية و دولية حكومية و غير حكومية
الدليل المرجعي لمبادرات الشراكة بقطاع التربية الوطنية- مديرية الشؤون القانونية والمنزعات؛

مصدر القيمة الأخلاقية هو العاطفة وليس العقل³⁰، والألماني إيمانويل كونت (المرجعية العقلانية) الذي تحدث في مشروعه الأخلاقي عن فكرة الواجب³¹

ب. الانتاجات الأدبية والتربوية: وتتمثل في عدد من الانتاجات الأدبية التي تناولت أخلاقيات المهنة عامة وأخلاقيات مهنة العاملين بالمؤسسات التعليمية نجد من ضمنها على سبيل المثال لا الحصر: كتاب، "من أخلاقيات مهنة التعليم" 32، وكتاب: "أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك الوظيفي" 33، وكتاب "أخلاقيات المهنة" 34، دراسة حول "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية" 35، مقال بعنوان: المدرسة المغربية ودورها في تنمية السلوك المدني ونبذ العنف المدرسي من المقاربة التربوية إلى المقاربة القانونية" 36...إلخ.

ج. العهود والاتفاقيات الدولية: تعد المواثيق الدولية من بين أهم المصادر التي تعتمدها جل الدول في قوانينها لعدة اعتبارات ضمنها أن بلدان العالم منفتحة على بعضها وهو ما يفرض تبادل المصالح والاهتمامات فكان لا بد من وضع هذه الاتفاقيات التي توطر هذه العلاقات عبر سن العديد من الاتفاقيات التي توطر علاقات الدول والتي يمكن اعتبارها بمثابة قيد أخلاقي لجميع الدول الموقعة عليها فكانت بذلك مرجعا أساسيا لأخلاقيات مختلف المهن، ومن ضمن هذه العهود والاتفاقيات نذكر:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (10 دجنبر 1948) المحدد للحقوق والحريات الأساسية المتأصلة والغير قابلة للتصرف والعامّة وقابلة للتطبيق على الجميع كالحرية والكرامة والمساواة.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الضامن للحق في العمل الكريم العادل والمُرضي، ضمان الحماية الاجتماعية، مستوى عيش لائق، وتعليم مجاني، الحق في المشاركة في الحياة الثقافية، والاستفادة من التقدم العلمي، المبرم في دجنبر 1966 و منفذ ابتداء من 1967.
- العهد الدولي الخاص باحترام الحقوق المدنية والسياسية تضمن بموجبها حق الحياة، حرية الدين والمعتقد، حرية الرأي والتعبير، حرية التجمع، الحقوق الانتخابية، و الحق في المحاكمة العادلة. الموقعة دجنبر 1966 المنفذة ابتداء من 1967.
- الاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل المعترف للطفل بالحق في التعبير عن الرأي و الحماية من التعذيب و الاستغلال و التمييز، وعدم تعريض حياته للخطر، مبرمة 1989 و المنفذة 1990.
- الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة «سيداو» 1979 التي تنص على القضاء على جميع أشكال التمييز، تهدف إلى المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق و الواجبات وفي جميع الميادين.
- العهد الدولي الخاص باحترام الحقوق المدنية و السياسية تضمن بموجبها حق الحياة، حرية الدين و المعتقد، حرية الرأي و التعبير، حرية التجمع، الحقوق الانتخابية، و الحق في المحاكمة العادلة. الموقعة دجنبر 1966 المنفذة ابتداء من 1967.
- الاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل المعترف للطفل بالحق في التعبير عن الرأي و الحماية من التعذيب و الاستغلال و التمييز، وعدم تعريض حياته للخطر، مبرمة 1989 و المنفذة 1990.

30 محمد سيد أحمد، "الأخلاق عند هوبس"، دار النشر والثقافة والتوزيع، 1992، ص: 10

31 عبد الرحمان بنوي، "الموسوعة الفلسفية"، ص: 282

32 من تأليف، راجي عيسى القليلات، الناشر، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع، ريمك ISBN: 9789957677824، تاريخ الإصدار 29 مارس 2021

33 لمؤلفه مازن هادي كزار الطائي، الناشر، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، تاريخ النشر، 24/01/2020

34 لمؤلفه، محمد الفاتح محمود، الناشر، دار حميزا للنشر والترجمة، تاريخ النشر، 06/01/2019

35 من إبداء الدكتور/إميل عبد الحفيظ جاب الله، أنشدت مساعدته من طر القبول-كلية قنينة-جامعة الملك سعود، أثبتت عليها الجمعية لسوية للعلوم التربوية لجمعية (جس) كلية قنينة -جامعة الملك سعود-طرابلس، فورا قدمت خلال الفقه لثبوت ذلك عن (أويل 2013)

36 لواء المنكري، المجلة المغربية للدراس القانونية و القضائية العدد 8/9 لسنة 2002

- الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة «سيداو» 1979 التي تنص على القضاء على جميع أشكال التمييز، تهدف إلى المساواة بين الرجل و المرأة في جميع الحقوق و الواجبات و في جميع الميادين.
- اتفاقية حقوق الأطفال في وضعية إعاقة و في وضعيات خاصة، تضمن حقوق هذه الفئات و تضمن لهم الحماية و التمتع بالمساواة الكاملة³⁷.
- ميثاق المعلم العربي اعتمده وزراء التعليم العرب سنة 1968 يتضمن قَسَم المهنة.
- دستور أخلاق مهنة التعليم صاغته المنظمة العربية عام 1979³⁸
- الميثاق الافريقي للوظيفة العمومية³⁹
- إلخ

د. **المرجعيات القانونية:** يمكن ملامسة المرجعيات القانونية في مجموعة من البنود القانونية التي تُؤطر الحقوق الفردية والجماعية للعاملين في المؤسسات العمومية في إطار تخليق الحياة العامة، و نصوص قانونية تحدد حقوق وواجبات الموظف في الحفاظ على السر المهني وعدم إفشاءه و الامتثال للأوامر وعدم الغش والأمانة وعدم تبديد الممتلكات والحفاظ على أملاك الدولة تجريم التدليس وخيانة الأمانة والاختلاس من خلال القوانين، المذكرات، المراسيم، الرسائل والتوجيهات العامة... إلخ، ويمكن تصنيفها الى مرجعيات قانونية عامة وأخرى خاصة.

مرجعيات قانونية عامة:

- الدستور المغربي لسنة 2011
- التوجهات الملكية الهادفة الى ترسيخ المفهوم الجديد للسلطة وتكريس دولة الحق والقانون.
- قانون الوظيفة العمومية ظهير 1.58.008.
- الأنظمة الأساسية الخاصة بأطر الأكاديمية
- القانون الجنائي المغربي⁴⁰.
- البرنامج الحكومي في جانبه المتعلق بتحديث القطاعات العامة⁴¹
- الميثاق الوطني للتربية والتكوين 1999⁴² القسم الأول: المبادئ الأساسية: حقوق وواجبات كل الشركاء.
- الكتاب الابيض⁴³ خاصة ما يتعلق منها بالتوجيهات على مستوى القيم وعلى مستوى تنمية وتطوير الكفايات.
- التدابير ذات الأولوية⁴⁴: المحور الثامن: تخليق المدرسة. التدبير 20 الخاص بالنزاهة بالمدرسة والقيم.
- الرؤية الاستراتيجية 2030/2015: الفصل الثالث: من أجل مدرسة الارتقاء الفردي و المجتمعي الراقعة: 18 ترسيخ مجتمع المواطنة و الديمقراطية و المساواة.
- القانون الاطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي⁴⁵
- أرضية الندوة الوطنية حول "المدرسة والسلوك المدني" المنظمة من طرف المجلس الأعلى للتعليم الرباط 23 و24 ماي

2007

37 اعتمدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري في 13 ديسمبر 2006 في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وفتح باب توقيعها في 30 مارس 2007. ووقع الاتفاقية 82 موقعا، ووقع البروتوكول الاختياري 44 موقعا، وصاقت على الاتفاقية دولة واحدة

38 عام 1929 تم تبني الدستور الاخلاقي لمهنة التعليم في ألمانيا، وفي الوطن العربي تم اعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب الذي عقد عام 1968 ميثاق المعلم العربي الذي تكون من (19) مادة مع تحديد قسم المهنة، كما قامت المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم بتقديم (دستور اخلاقي لمهنة التعليم) قدم الى الحلقة الدراسية التي عقدت في مسقط عام 1979.

39 تم صياغته في 27 يونيو 1981 في نيروبي (كينيا) بمناسبة الدورة الثامنة عشر لمنظمة الوحدة الأفريقية. دخل الميثاق حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986، بعد أن صادق عليه 25 دولة من الدول الأفريقية. يعتمد الميثاق أساسا على ميثاق منظمة الوحدة الأفريقية وميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان

40 ظهير شريف رقم 1.59.413- الجريدة الرسمية عدد 2640 - مكرر بتاريخ 1963/06/05 الصفحة 1253

41 البرنامج الحكومي (2016-2021)

42 الذي دخل حيز التطبيق عام 2000

43 الصادر في يونيو 2002، عن وزارة التربية الوطنية

44 أصدرتها وزارة التربية الوطنية و التكوين المهني في شهر مارس 2015

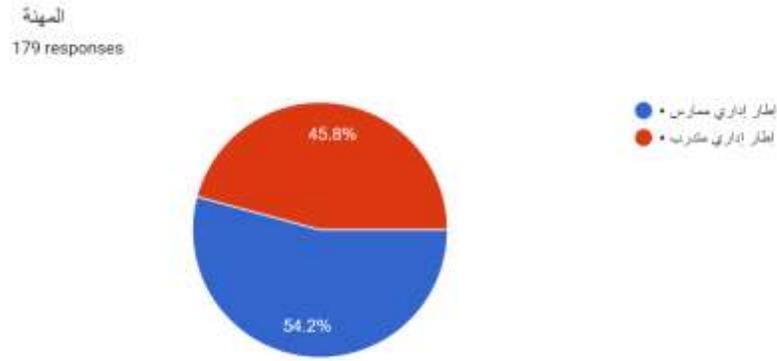
45 صدر بالجريدة الرسمية الظهير الشريف رقم 1.19.113 مؤرخ في 7 ذي الحجة 1440 الموافق ل 9 غشت 2019 بتنفيذ القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي.

على العموم فبالرغم من وجود هذا الكم الهائل من الوثائق العامة وكذا النصوص القانونية المؤطرة لأخلاقيات المهنة، إلا أن الواقع يعرف العديد من الاختلالات في الجانب المتعلق بالأخلاقيات، وهو ما دفعني للقيام بدراسة ميدانية لاستقراء الواقع حول أخلاقيات المهنة لدى الفئة المعنية.

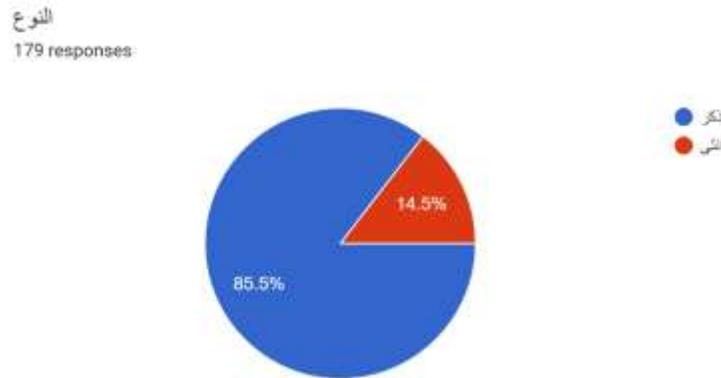
ثانيا - أخلاقيات مهنة الإطار الإداري من خلال المعطيات الميدانية

1. معطيات عامة حول الفئة المستجوبة

شملت الدراسة 179 إطار إداري تربوي⁴⁶ منها أطر إدارية ممارسة بنسبة تجاوزت 54% و أخرى لاتزال في طور التكوين والتدريب بنسبة قربت 46%.



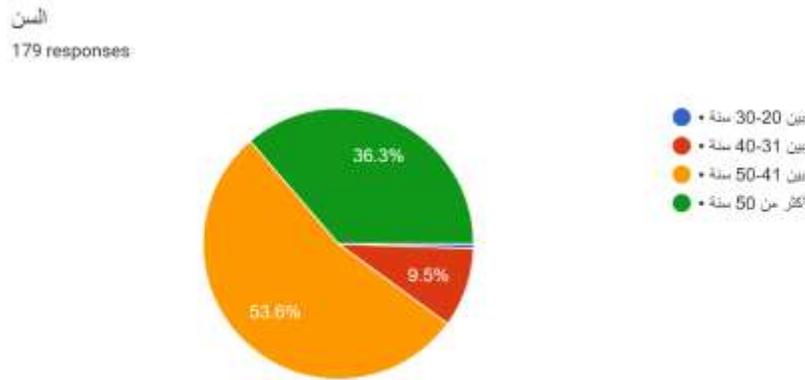
وقد شكل العنصر النسوي فئة قليلة مقارنة مع الذكور إذ أن نسبة الاناث لم تتجاوز نسبة المستجوبين 14.5%، وهو جانب يثير أكثر من تساؤل حول عدم اقبال فئة الاناث على المهام الادارة التربوية.



وبخصوص الفئة العمرية للمستجوبين فإن ما يقارب 54% من المستجوبين ينتمون للفئة العمرية بين 41 سنة و 50 سنة تليها الفئة العمرية التي يفوق سنها 50 سنة بنسبة تجاوزت 36%، ويعود السبب لذلك للشروط التي وضعتها الوزارة الوصية على قطاع

⁴⁶ للاشارة فإن العدد الذي وزعت عليه الاستمارة كان هو 250 شخص موزعة على مجموع التراب الوطني لكن لم أتوصل إلى على جواب ل 179 شخص فقط.

التربية الوطنية لولوج سلك الادارة التربوية والمتمثلة في ضرورة قضاء أكثر من 15 سنة من التدريس للتقدم لمباراة الولوج لسلك الادارة التربوية⁴⁷.

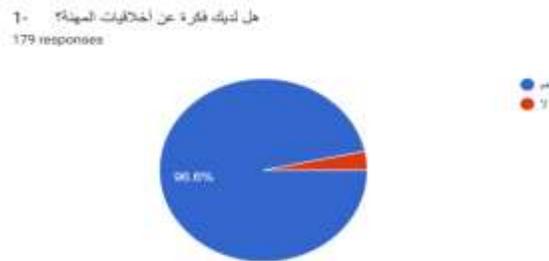


وتتنتمي الفئة المستجوبة إلى الجهات⁴⁸ التالية:

1. الرباط سلا القنيطرة،
2. فاس مكناس،
3. الشرق،
4. طنجة تطوان الحسيمة،
5. الدار البيضاء سطات،
6. سوس ماسة،
7. كلميم واد نون،
8. درعة تافيلالت،
9. مراكش اسفي

2. معطيات عامة حول أخلاقيات المهنة من منظور الأطر الادارية التربوية:

بخصوص ما إذا كان الاطار الاداري التربوي على اطلاع ومعرفة بأخلاقيات المهنة أكد حوال 97% من المستجوبين أنهم على اطلاع ومعرفة بأخلاقيات المهنة.

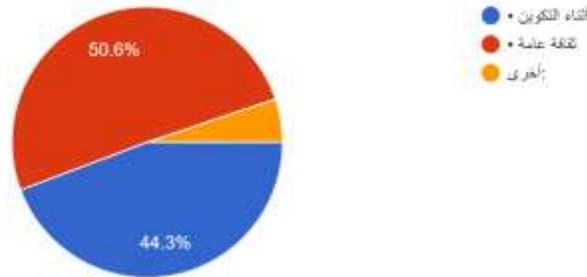


⁴⁷ مذكرة 056/22 بتاريخ: 01 يوليوز 2022، حول مباراة الدخول إلى سلك تكوين الأطر الإدارية التربوية - دورة يوليوز 2022
⁴⁸ الاستمارة وزعت على 250 إطار إداري ممارس ومتدرب في مختلف الجهات 12 في المغرب، لكن لم أتوصل إلا بجواب 179 من تسع جهات فقط

ومصدر معرفتهم كانت مختلفة: 51% من المستجوبين أكدوا أنهم تعرفوا واطلعوا على أخلاقيات المهنة من ثقافتهم العامة، أكثر من 44% أكدت أنها حصلت عليها من خلال التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين والجامعات، وأكثر من 5% بقليل أكدت أنها تعرفت عليها من خلال مصادر أخرى من ضمنها:

- أثناء الممارسا المهنية
- تربية الوالدين والقوة الحسنة
- تجارب مختلفة
- التكوين الذاتي.

إذا كان الجواب بنعم، كيف تعرفت عليها؟
174 responses



- بخصوص الصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف(ة) للقول أنه يتحلى بأخلاقيات المهنة ، تم سرد عدد من الصفات والعبارات يمكن تصنيفها إلى أربعة محاور كبرى رغم تداخل بعضها، وهي كالتالية:

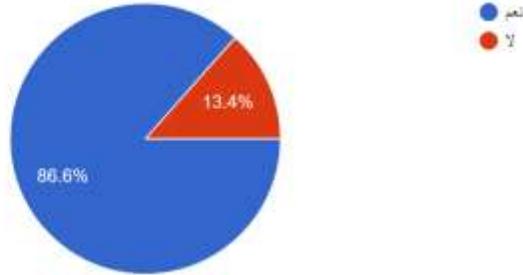
صفات تتعلق بعلاقاته مع ذاته	صفات تتعلق بعلاقاته مع الآخر	صفات تتعلق بمهنته	صفات تتعلق بمنظومة القوانين
حسن الخلق و الاصغاء الجدية المروءة النزاهة، المصادقية الانضباط والصرامة وحسن التعامل التواضع الاستقامة الصدق النزاهة العدل القدوة الحسنة الأمانة ، المصادقية الشفافية الجدية والمواظبة والنزاهة والعدل والصبر والتسامح	التواصل التريث التدبير التشاركي حسن الانصات واحترام الآخر والتكتم حول أسرار الآخرين (حماية المعطيات الشخصية) الاحترام المتبادل.التعرف على حقوقه وواجباته احترام أعضاء فريق العمل . احترام مرتادي المرفق العمومي . التحلي بالمسؤولية وروح المواطنة . تبني قيم النزاهة والشفافية . التعامل مع الجميع وفق قيم الحياد	القيام بالواجبات احترام السر المهني العمل الدؤوب التدبير الايجابي في الحياة المهنية ، احترام المهنة مع تطوير المكتسبات في الاجرة والتحلي بالاخلاق النبيلة في التعامل مع الحالات المهنية احترام خصوصيات المهنة والقوانين والتشريعات الجاري بها العمل تقديم المصلحة العامة على الخاصة... .	الالتزام بالقوانين المؤطرة للمهنة متمكن من التأطير القانوني للمهنة و المهام المنوطة بوظيفته احترام القوانين المنظمة لسير و تدبير المرفق العمومي المسؤول عنه...فصل دراسي، إدارة مدرسية أو تربوية، التمكن من النصوص والتشريعات القانونية والتشريعية المنظمة المهنة .

والحلم النزاهة والوطنية والديمقراطية نكران الذات تقدير الذات والآخر الحذكة المبادرة الوضوح المسؤولية الاستقامة، المواظبة ، حب المهنة... الانصاف الثقة والمصادقية في العمل الاخلاص الجدية الاجيابه طيب حسن الخلق الاستقامة الحياء نكران الذات التنسيق. الوفاء الاخلاق الحسنة داخل مقر العمل .. اللباقة الأدب العدل نكران الذات وعدم التملص أو التغيب ، أو الإجهاد السلبي ، أن يكون مبادرا وقذوة على الدوام. والعدل وامتلاك قيم و ذو اخلاق التكوين القانوني	والمساواة التعاون. عدم تقاسم مشاكل بعض الاطر المهنية مع باقي الأطر الأخرى الامتثال للسلوك المدني التواصل وحسن الإنصات وتقبل الرأي الآخر استحضار البعد الكوني والانساني تقبل اختلاف الرأي الالزام والالتزام احترام الزملاء والرؤساء والمرتفقين ... الصفات التي تتماشى وقيم الجماعة التي ينتمي إليها الفرد والمتمق عليها مسبقا كل القيم الإنسانية الاحساس بالآخر الامتثال لتعليمات الرؤساء قبول الاختلاف التسامح حب الوطن متواصل مع الآخر منفتح له وازع وطني و أخلاقي تقديم المصلحة العامة عن الشخصية. الشفافية الديمقراطية النزاهة المسؤولية	التحلي بروح المسؤولية ترسيم ثقافة الحق والواجب الالتزام في العمل احترام فريق العمل احترام مكان العمل اداء المهام في احترام تام للمواطن القيام بواجبه و المطالبية بحقوقه الكفاءة والتضحية والصبر حب العمل. الإنتفاع. خدمة المرفق بتقان التأني في كل شيء التحلي ببعد التبصر حب المهنة ومسايرة المستجدات الضمير المهني الربط بين الحق والواجب الاخلاص في العمل المواطنة الحقة المتمثلة في احترام الحقوق والواجبات المواظبة حسن السلوك الانتاجية في العمل الشفافية الديمقراطية التعلم المستمر الفعالية حسن التصرف في اتخاذ القرار في المكان والزمان المنااتسبين الالتزام بماهو متعاقد عليه الأجر مقابل العمل احترام الوقت العمل بجد واجتهاد وبذل الجهد المطلوب حب العمل والاعتزاز بالمهمة و الثقة بالنفس	القدرة على أجراء النصوص في الحياة المهنية بشكلها السليم العمل على تطبيق واحترام القوانين الالتزام بالمتكرات والمساطر القانونية المنظمة للعمل واحترام روح القانون والتمكن من النصوص القانونية احترام التأطير القانوني للمهنة أن يكون متواضعا ومتعاونا ومحترما للعاملين معه والمرتفقين ، في إطار النصوص القانونية المنظمة للقطاع وأن يتميز بسلوك الاخلاقي واطهار الحياد والنزاهة المعرفة القانونية والاطلاع على النصوص القانونية والتنظيم للمهنة احترام القوانين الجاري بها العمل والكتابة لكل مستجد في المجال القيام بالواجب
---	--	--	---

3. معطيات تتعلق بأخلاقيات الإطار الإداري التربوي:

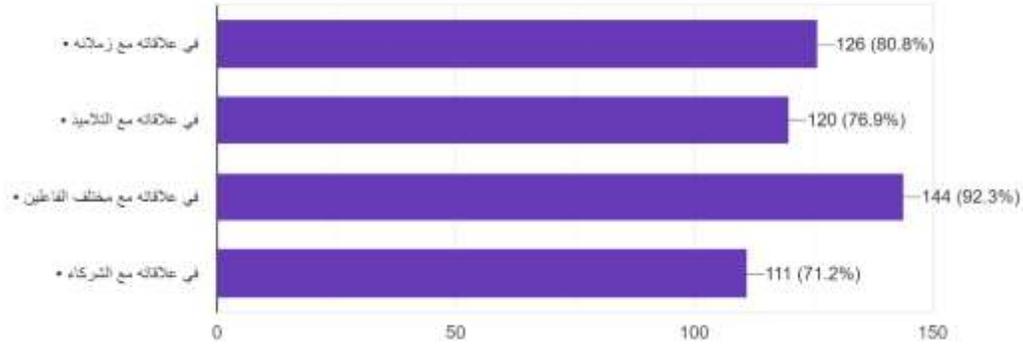
بخصوص الثقة المتعلقة بمدى تحلي الاطار الاداري التربوي بأخلاقيات المهنة، أجاب ما يقارب 87% من المستجوبين أن الإطار الإداري يتحلى بأخلاقيات المهنة.

1- في نظرك هل الاطار الاداري بالمؤسسات التعليمية العمومية المغربية يتحلى بصفات تتعلق بأخلاقيات المهنة؟
179 responses



ويتجلى ذلك من خلال علاقاته مع مختلف الفاعلين، وفي علاقاته مع زملائه، ومع التلاميذ..

(إذا كان الجواب بنعم، أين تتجلى هذه الصفات؟ (أكثر من جواب متاح)
156 responses

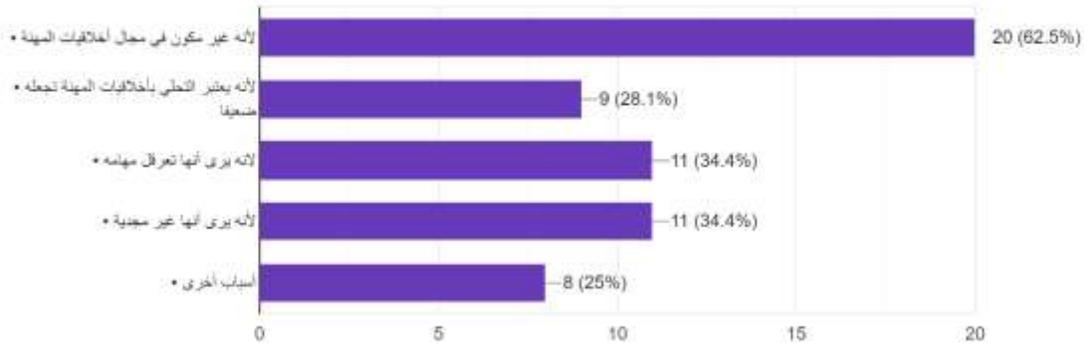


أما الفئة التي أكدت أن الإطار الإداري لا يتحلى بأخلاقيات المهنة (13.4%)، فقد أرجعت الأسباب إلى العوامل التالية:

- أنه غير مكون في مجال أخلاقيات المهنة
- أن الإطار الاداري يعتبر أخلاقيات المهنة غير مهمة وغير مجدية
- يرى أن أخلاقيات المهنة تظهره في موقف ضعف أمام الغير .
- وآخرون يرون أن السبب يعود لعوامل أخرى من ضمنها: عدم التحلي بروح المسؤولية، صعوبة التمييز بين المسؤولية والالتزام، غياب الاحترام، انعدام الكفاءة، إضافة إلى أسباب تعود لشخصية الإدار الاداري نفسه..

(إذا كان الجواب بلا: لماذا لا يتحلّى الإطار الإداري بمصفاة تتعلق بأخلاقيات المهنة؟ هل: (أكثر من جواب متاح

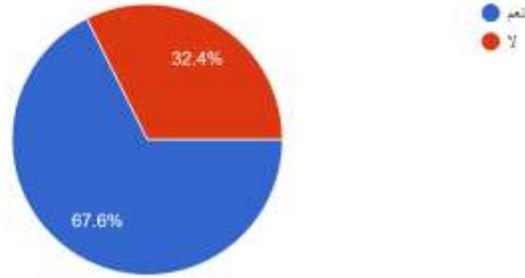
32 responses



وحول مدى تأطير النصوص القانونية لأخلاقيات مهنة الإطار الإداري، أجاب ما يقارب 68% من المستجوبين أن النصوص القانونية في التشريع المغربي تءطر أخلاقيات المهنة بشكل عام.

2- في نظرك هل النصوص القانونية في التشريع المغربي تؤطر لأخلاقيات المهنة؟

179 responses



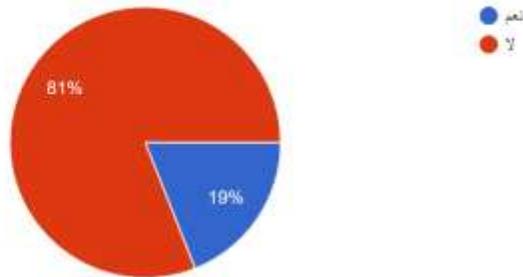
ويتجلى هذا التأطير من خلال عدد من النصوص القانونية العامة والنصوص القانونية الخاصة بقطاع التربية الوطنية

نصوص قانونية خاصة بقطاع التربية الوطنية	نصوص قانونية عامة
النظام الأساسي لموظفي وزارة التربية الوطنية	الدستور المغربي
النصوص القانونية والتشريعية المنظمة لعمل الإطار الإداري وعلاقته مع الفاعلين التربويين	القانون الجنائي و قانون الالتزامات و العقود
المذكرات والمراسيم المتعلقة بالمهنة	القانون الإداري
النظام الداخلي النموذجي للمؤسسات التعليمية	قانون الوظيفة العمومية
الميثاق الوطني للتربية و التكوين	ميثاق حسن السلوك
القانون الإطار	مذكرات منظمة الهدام و السلوك
القوانين المنظمة للوظيفة العمومية	مذكرات منظمة للسر المهني
الكتاب الأبيض	مذكرات منظمة للعلاقات داخل المرفق العمومي
الاستراتيجيات الوطنية للتربية والتكوين	ميثاق أخلاقيات الموظف العمومي والذي يجب المصادقة عليه من جميع

<p>الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، القانون الإطار 17-51 التوجيهات الملكية،</p>	<p>الموظفين العموميين المواثيق الدولية الظواهر المراسيم المناشير المذكرات قانون 54.19 حماية المعطيات الشخصية مثلا المساطر والقوانين التي تلزم الفرد بعدم التطاول على حقوق الآخرين</p>
---	---

من جانب آخر أكد 81% من المستجوبين أن النصوص القانونية الحالية غي كافية لتأطير أخلاقيات المهنة بشكل عام ، وأخلاقيات الإطار الإداري بشكل خاص.

3- هل النصوص القانونية الحالية كافية للقيام بدورها كمؤطر لأخلاقيات مهنة الإطار الإداري التربوي؟
179 responses

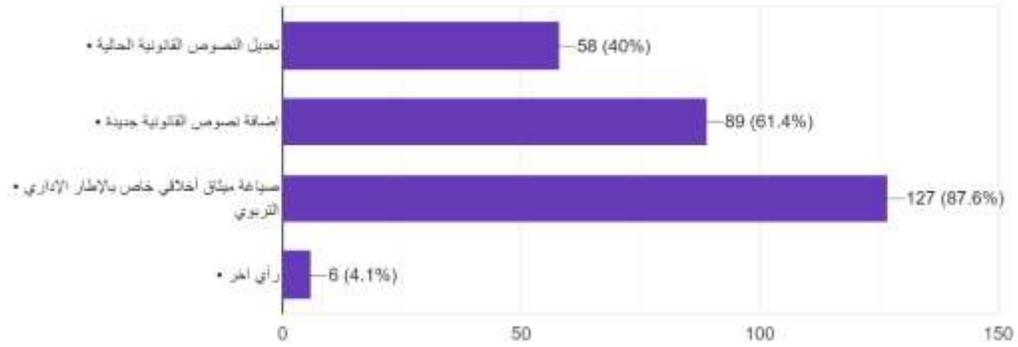


ورأى عدد من المستجوبين أنه لتجاوز ذلك، وحتى تكون النصوص القانونية في خدمة أخلاقيات المهنة وتؤطرها فإنه يتعين القيام بما يلي:

- صياغة ميثاق أخلاقي خاص بالإطار الإداري
- صياغة نصوص قانونية جديدة خاصة بالأطر الإدارية التربوية
- تعجيل النصوص القانونية المتواجدة لتكون ملائمة مع الإطار وتساير الوضع الحالي
- تنزيل وتفعيل عدد من النصوص التي لاتزال حبرا على ورق
- التنصيص على إلزامية التكوين في مجال أخلاقيات المهنة
- تطعيم النصوص القانونية بالمهارات الحياتية.

(إذا كان الجواب بلا، ماذا يجب القيام به لجعل النصوص القانونية توطر أخلاقيات مهنة الإطار الإداري التربوي؟ (أكثر من جواب متاح

145 responses



4. مظاهر الاختلالات في أخلاقيات المهنة وكيفية معالجتها:

خلال البحث الميداني أكد المستجوبون أن هناك عدد من الممارسات الصادرة عن الإطار الإداري التي يمكن أن تؤثر سلباً على أخلاقيات المهنة، وكانت الاجابات وفقاً للتصنيف التالي:

ممارسات مرتبطة بالقانون	ممارسات مرتبطة بطريقة التدبير	ممارسات مرتبطة بعلاقات الإداري بالآخرين	ممارسات مرتبطة بشخص الإطار الإداري
عدم الالتزام بالقوانين المؤطرة	إفشاء السر المهني	التمييز بين الأطر التربوية	السلطوية
عدم الإلمام بالقوانين المنظمة للمهنة	التدبير الفردي	طريقة التعامل مع الفاعلين	الانفعال
عدم تطبيق النصوص القانونية	التسيير البيروقراطي	والحفاظ على المعلومات الشخصية للعاملين	شخصنة المشكل
عدم احترام القوانين وعدم التحلي بثقافة الواجب	تداخل بعض الاختصاصات و عدم وضوحها	عدم معاملة الموظفين والمرتفقين على قدم المساواة.	الفساد الأخلاقي
التساهل في تطبيق المساطر	عدم مراعاة التطورات والتحوليات التي يعرفها مجال الممارسات المهنية مع التحولات العالمية	إفشاء الاسرار العائلية للموظفين،	حقد وغل
	اعتماد الداتية في اتخاذ القرارات	إذكاء الخلافات بين الموظفين،	حسد
	التداخل المهام بين مختلف الأطر الإدارية	التمييز بين الموظفين	انعدام ضمير مصداقية
	السكوت على الغش	الممارسات اللاتربوية لبعض الإداريين والمدرسين وعلاقاتهم مع التلاميذ والمتدخلين	الرشوة
	تسريب الامتحانات	غياب التواصل	المحابات
	التسلط الانفراد باتخاذ القرارات	احتكار المعلومة	التفرقة
	استصغار المسؤولية	عدم الاحترام	التشهير
	عدم احترام فضاء العمل من خلال اللغة والكلمات المعتمدة في التواصل مع أولياء الأمور والتلاميذ،	الثقة الزائدة في الآخر	المحسوبية
	عدم الانضباط على مستوى الزمن المخصص للعمل،	الأعمال العنف	استغلال النفوذ
	عدم الإنتاجية وسيادة الاتكالية والنظرة التشاؤمية للوسط المدرسي بكل مكوناته	عدم اشراك الفاعلين	غياب الديمقراطية،
	غياب الحكامة	التحيز لجهة معينة	الأناية
	ضعف الكفاءة المهنية	الحديث عن خصوصيات	الانتهازية
	عدم فهم وتحديد الاختصاصات لكل ما يدخل في		التعصب للرأي،
			اختلاس الأموال
			التسلط
			الاستبداد
			الديكتاتورية

<p>العملية التعليمية عدم الالتزام وعدم الانضباط عدم احترام وقت العمل التهاون في العمل و عدم الانضباط للزمن الاداري للموظف عدم الشفافية في التدبير ... تقديم المصلحة الخاصة على العامة عدم احترام منظومة القيم عدم التحلي بروح المسؤولية. عدم احترام اوقات الدخول والخروج غياب معايير والشفافية كره المهنة وتكرار الشكوى عدم الاهتمام بالتكوين الفساد وتجاوز الصلاحيات الانفراد في اتخاذ القرارات، بعض التجاوزات التي يمكن أن تحدث من خلال إفشاء السر المهني أو عدم القيام بالذي عليك انجازه عدم التدبير التشاركي الاستهانة بطبيعة المهام</p>	<p>موظف لموظفين آخرين، عدم احترام خصوصيات الأفراد عدم قضاء أغراض الناس في الوقت المحدد تجاوز الاختصاص محاولة فرض الرأي الأحادي والتسلط سوء المعاملة التهاون شطط الرؤساء وتسلطهم عدم الاحترام اتجاه التلاميذ و باقي الأطر التربوية و الفاعلين و الشركاء عدم احترام الآخر عدم احترام الزملاء ازدواجية المعاملة عدم تقبل الاختلاف والرأي الآخر. التحيز الشطط في استعمال السلطة عدم الوفاء بالالتزامات تجاه المرتفقين والزملاء والشركاء إهانة المرتفقين والتخاذل في الاستجابة للطلبات عدم إعطاء القدوة في السلوكات والتصرفات غياب ثقافة الحوار والتواصل. والارتجالية في التدبير</p>	<p>كل ما ينافي الثقافة المغربية الاسلامية السلبية الانتهازية اللامبالاة والغرور المتخاذل غياب النزاهة عدم انصاف الفئات الهشة الازدواجية في التعامل. الذاتية، التسلط. الأنايية الميز العنصري السلطوية</p>
--	---	--

ولمعالجة هذه الممارسات السلبية التي تؤثر بشكل سلبي على أخلاقيات المهنة، تم اقتراح مايلي:

- التدبير التشاركي
- خلق آليات للحوار والتشاور
- الامام بالالتزام وبالمرجعيات القانونية المؤطرة لآخلاقيات المهنة
- التحلي بمواصفات التدبير الحديث
- نسج علاقات بين الفاعلين التربويين وحماية المعطيات الشخصية وكتنان السر المهني
- تحديد الاختصاصات بشكل دقيق مما يمكن من تحديد المسؤوليات
- تطوير ومراعاة التغيرات العامة المرتبطة باخلاقيات المهنة
- تدبير حديث يشرك جميع الفاعلين
- التكوين المستمر للاطر الادارية
- معالجة الوضعيات بالنصوص القانونية

- التحفيز المادي والمعنوي...
- سن قوانين وتشريعات خاصة باخلاقيات المهنة تكوين التاطير
- إعادة النظر في الجانب القانوني الذي يوطر المهنة
- التحلي بالأخلاق الحميدة
- بالتواصل و تطبيق المساطر
- التدقيق في اختيار الاداريين
- الرفع من منسوب الوعي الجمعي ، وضرورة العودة لنظام الأحدية
- تصحيح الوضع يحتاج إلى ثورة ثقافية عامة تشمل كافة مناحي الحياة الاجتماعية
- اصدار ميثاق لتخليق المرفق العام التعليمي
- التحلي بالمسؤولية وتجنب الاستهتار
- توفير الظروف الملائمة
- ان يكون الإطار الإداري حليما يحترم القانون ويحترم جميع العاملين في إطار أخوي يسود فيه الاحترام والتقدير والاعتراف بالعبء الإشعاع، مع الحفاظ على جو يسوده العرفان وتقدير الآخر في إطار القانون.
- التحسيس والتوعية
- جعل مصلحة التلميذ والصالح العام هي جوهر كل الاعمال والممارسات التي يقوم بها الاطار اثناء عمله
- تحيين القوانين وتأثيرها بالمستجدات
- احداث خلية الانصات والمصالحة
- التصدي لها بمذكرات أكثر صرامة
- تفعيل المذكرات الخاصة بتامين الزمن الإداري
- تفعيل الرقابة والمحاسبة اي ربط المسؤولية بالمحاسبة
- تفعيل أدوار المجالس وحسن الإنصات
- المرونة في تفعيل القانون
- عبر الانفتاح والتشارك ومواكبة الجديد
- ان يتحلوا هم أولا بأخلاقيات المهنة
- الاشتغال على الذات
- تحديد الاختصاصات بدقة من اجل الالتزام الأطراف المعنية في التدبير
- استصدار قوانين واضحة التعميم الاعلامي استصدار ميثاق وطني
- استحضار الضمير المهني الفجر في حالة المخالفات المهنية الجسيمة
- التعلم والتجديد وتقبل الاخر والانفتاح واحترام القوانين المنظمة
- التزام الحياد
- صياغة قانونية تراعي كل الجوانب المتخللة في مهنة الإداري
- المراقبة الإلكترونية والكاميرات
- التتبع والمحاسبة
- سن قوانين خاصة بأخلاقيات المهنة

- تفعيل دوريات لجن التقصي والافتحاص
- الردع وتطبيق القانون على كل من تبث في حقه اخلاقيات منافية للقانون
- التربية التحفيز تفويض المسؤولية
- الالتزام بالمهمة في اي مكان و اي زمان
- التواصل والاطلاع على المدكرات القانونية
- تزكية روح الفريق...
- تواصل ايجابي مع جميع المتدخلين،
- احترام القوانين الجاري بها العمل،
- الشفافية والوضوح،التواضع
- وضع نصوص زاجرة لكل سلوك غير اخلاقي
- تحديد المهام بدقة
- عدم التسرع في معالجة الوضعيات مع الاجتهاد في ظل احترام القوانين والتشريعات
- بتوعية الاطر الإدارية بمدى خطورة إفشاء السر المهني على اخلاقيات المهنة .والاطلاع على النصوص القانونية التي توّطر هذه الممارسات.
- يجب أن يصحح سلوكه قبل تصحيح سلوك الآخرين
- التركيز على القيم الايجابية
- تجنب الغرور
- التربية المتواصلة من جيل إلى جيل عبر التنشئة من الروض إلى التعليم العالي في المدارس و الكليات بجميع تخصصاتهم وفي كل المجالات المهنية الخ
- الانفتاح على الآخر، العلاقات الإنسانية، تقدير الذات واحترام الآخر، نكران الذات.
- النفور والتفرقة
- التحسيس بخطورتها
- معرفة الذات - (faire un test de soft skolls connaitre soit même) أن يكون الإداري قابلا لتغيير سلوكه
- التكوين الفعال في مجال الممارسات الناعمة أو الحسنة.... -
- تدقيق مهام الأطر الإدارية
- العدل واخذ نفس المسافة من الجميع والانصات للآخر واحترام وتقدير الاخرين و الثقة في النفس
- التشارك
- الاصغاء والاستماع لكل الاطراف
- تدبير المؤسسة بشكل تشاركي سيساهم في خلق جو يسوده الثقة واعتبار ان مهمة التدبير الجماعي من مسؤوليات الكل

التوصيات:

في آخر الدراسة خرج المستجوبون بعدد من التوصيات لتفعيل أخلاقيات المهنة، وهي توصيات تم تصنيفها إلى توصيات خاصة وتتعلق بتلك المرتبطة تحديدا بالجوانب القانونية لتفعيل أخلاقيات مهنة الإطار الاداري التربوي، وأخرى تتعلق بتوصيات عامة.

أ. توصيات تتعلق بالجانب القانوني والتشريعي:

- صياغة قوانين حول اخلاقيات المهنة
- تحديد مهام الاطار الاداري -الحماية القانونية الاطار الاداري
- الالمام بالنصوص القانونية والتنظيمية
- إصدار قوانين ومذكرات تحث على أخلاقيات المهنة
- وضع إطار قانوني خاص بمهام الإداري و مسؤولياته يجمع شتات النصوص القانونية المختلفة
- مراجعة القوانين المؤطرة لأخلاقيات المهنة تعديل البعض منها لمسايرة التغيرات
- ضبط التشريعات والقوانين وتحيينها
- قوانين تنظيمية لتجنب التأويلات
- تنزيل وأجراء النصوص القانونية على الواقع وربط المسؤولية بالمحاسبة
- التحديد الدقيق للمها في النصوص القانونية.
- اضافة نصوص قانونية جديدة
- اعداد قوانين تؤطر المجالات الرقمية للحفاظ على أخلاقيات المهنة
- الزامية تفعيل القانون من اجل الإنضباط إلى أخلاقيات المهنة
- اغناء الحفل التشريع بخصوص قانونية تساير التحولات السوسيوثقافية التي يعرفها المجمع المغربي
- سن قوانين تهم أخلاقيات المهنة بشكل مباشر
- ملائمة النصوص القانونية والتشريعية مع طبيعة المهام- اصدار نصوص محفزة.....
- تحيين الجانب القانوني و التشريعي بما يناسب الاحصائيات التي تظهرها أبحاث ميدانية في الاختلالات التي تعرفها الإدارة التربوية في أخلاقيات المهنة
- التكوين في مجزوءة القانون الإداري.
- تعديل بعض القوانين إضافة قوانين جديدة
- تعديل القوانين المرتبطة بأخلاقيات المهنة. ت
- دقيق القوانين والتشريعات.
- كشف اللبس والغموض عن القوانين الفضفاضة التي تحتمل أكثر من تأويل واحد.
- ضرورة مواكبة قوانين و تشريعات أخلاقيات المهنة لأخلاق المجتمع بصفة عامة
- . ضرورة مراعاة خصوصيات المجتمع أثناء صياغة القوانين....
- اصدار ميثاق للمرفق العام التعليمي
- تغييرات بسيطة في القوانين على مستوى تحديد دقيق للمسؤولين والآثار المترتبة عن الاستهتار بها
- سن قوانين و تشريعات لتجويد عمل الاداري
- تبسيط القوانين ونشرها وتحيينها حسب كل مستجد
- الإبتعاد عن الصياغة الفضفاضة للقوانين التي تحتمل التأويل
- تعديل وتجديد بعض البنود في النصوص القانونية
- اصدار تشريعات تواكب مستجدات الميدان
- لابد من تعديل القوانين الحالية وتنقيحها للرفي بأخلاقيات المهنة والتشديد على ممارستها.
- صياغة نصوص قانونية مبسطة توضح للإطار الإداري ما له وما عليه

- تحيين النظام و النصوص القانونية
- صياغة تعديلات نصوص قانونية تهم مأسسة اخلاقيات المهنة
- صياغة مذكرات أكثر صرامة مع محاسبة كل من أخل بها
- تفعيل المذكرات الوزارية الصادرة خصوصا ميثاق حسن سلوك الموظف العمومي
- أن تحدد النصوص القانونية لمهام وأدوار الأطر الادارية التربوية بشكل دقيق
- تبسيط المساطر الإدارية والتشريعية لان تعقدها في بعض الاحيان تفتح أبواب تجاوز أخلاقيات المهنة
- ان تأخذ النصوص القانونية بعين الاعتبار المرونة والتواصل والعلاقات لتحقيق اللحمة والانسجام بين الفريق التربوي والاداري
- ميثاق خلقي قسم المهنة مثل قسم الطبيب
- الامام بالقوانين و الأنظمة المؤطرة لعمل الإطار الإداري
- اصدار وثائق مؤطرة لكل انواع المهام الإدارية واسناد كل واحد تخصصه حتى لا يبقى الإداري بين أوراق مبعثرة وكثرة المهام المتداخلة منها التربوي وتعدد المجالس والتدبير التشاركي ووو
- الاطلاع على جميع النصوص القانونية
- تحديد دقيق لمواصفات الإداري الذي يمتاز بأخلاقيات المهنة
- سن قوانين جديدة زجرية تؤسس لآخلاقيات المهنة
- تكوين في الجانب القانوني
- وضع قوانين خاصة
- وضع نصوص قانونية جديدة متدرجة وصريحة في مجال أخلاقيات المهنة
- صياغة ميثاق أخلاقيات المهنة بطريقة تشاركية.
- وضع قوانين تؤطر المسار المهني الإطار الإداري وتلجمه حتى لا يتجاوز حدوده
- اعطاء الحق في التصرف و عدم تعقيد المساطر القانونية
- وضع مذكرات تحت على الإلتزام بالنصوص القانونية والتنظيمية داخل المؤسسات
- اصدار مدونة تحدد قواعد العمل و نوع العلاقات بين الفاعلين والادارة ،وتدقيق المهام والاختصاصات
- صياغة ميثاق حسن سلوك الإطار الإداري
- دراسة الواقع بتمعن للوقوف على الأخلال مما يمكن من إصدار تشريعات و تنظيمات مناسبة.
- احترام وتنفيذ النصوص القانونية والمذكرات الوزارية
- أن تكون نصوص تشريعية واضحة
- تفعيل الجانب الزجري في حالة تعمد الخطأ مع تجويد النصوص القانون لتواكب مستجدات التدبير الإداري
- اعطاء ضمانات لحماية الإداري
- الإلتزام بالنصوص والقوانين التشريعية
- اولاً صياغة و اصدار قوانين حول أخلاقيات المهنة بكل مجالاتها
- اخضاع جميع الأطر للتكوينات المستمرة في الجوانب القانونية والتشريعية
- العمل على تحيين النصوص التنظيمية الجاري بها العمل بقطاع التربية الوطنية
- سن قوانين تثري اخلاقيات المهنة وتضبطها

- إغناء التشريعات بمزيد من القوانين الضابطة

توصيات عامة:

- تثمين الممارسات التدبيرية الجيدة، التحفيز ...
- الاولوية للبحث التربوي و تمويله
- جعل الاطار الاداري محور العملية التعليمية
- التأكيد على ضرورة أخلاقية المهنة في جميع التوظيفات
- الرفع من التعويض الممنوح المهنة لجعلها أكثر جاذبية
- الاهتمام بالموظف مشورات ميدانية لرصد الخلل ان وُجد اعتماد قوانين شفافة وعادلة
- احترام الاخر والابتعاد عن الداتية
- تكوينات مستمرة لمواكبة المستجدات
- العمل على صون كرامة الإطار الإداري التربوي ولا سيما في الحقل الابتدائي.
- توفير طاقم إداري مساعد .
- توسيع هامش الحرية في اتخاذ القرار والتصرف...
- إن مهام مدير مؤسسة بشكل عام، تقتضي إسنادها لأشخاص دون غيرهم فولوج مراكز التكوين لا يجب ان يعتمد على الاختبار الكتابي والشفوي فقط، وإنما استحضار كافة المعطيات المتعلقة بالمرشح طيلة مساره المهني، من مساهمات وتنشيط وخاصة ملفه الاداري، كما يجب استحضار خلافاته مع زملائه وهذا اقتراح فقط، كل هذا من أجل تكوين فكرة أولية عن أخلاق المترشح....
- اخضاع جميع الفاعلين التربويين لتكوين في أخلاقيات المهنة إداريا.....
- التاطير والتكوين المستمر
- الاطلاع على النصوص المنظمة للمهنة
- اعادة النظر في طرق تكوين الاطار الاداري التربوي
- إجراء ابحاث تدخلية تعالج أخلاقية المهنة في المؤسسات التعليمية
- جرد شامل لدلائل الوظائف (المهام) و الكفايات. مع ربطها بدلائل قانونية محصورة.
- وضع إطار قانوني خاص بالتربية والتكوين
- التتبع و الاعتراف و التقدير
- رفع منسوب الوعي الجمعي بتغيير القناعات بتغيير المشاعر فنتغيير السلوكات
- لا يمكن تطوير أخلاقيات المهنة بقوانين و تشريعات معزولة عن سياق تطور المجتمع. فالاخلاق مكون واحد لا يقبل التجزيء.
- الاهتمام بالتحفيز
- ندوات وورشات
- تحفيز الإداري
- زجر السلوكات المخصصة بأخلاقيات المهنة
- التكوين المستمر علم الاجتماع /دينامية الجماعة/السيكولوجية الفردية

- تنوع أنشطة مراكز التكوين
- إدراج مصوغة أخلاقيات المهنة ضمن مصوغات تكوين الإطار الإداري
- وضع برنامج تكويني على مستوى جماعات الممارسة المهنية
- أن تكون هناك ارادة سياسية واجتماعية للإصلاح
- التكوين النفسي والتواصل
- اعتماد الليونة في العلاقة بين الموارد البشرية في المؤسسة واستحضار العلاقات وتشجيع الاشراف والتحفيز
- تحلي المسؤولين الكبار باخلاقيات المهنة ليكونوا قدوة، التصدي لكل مغل بکل الوسائل القانونية
- ضرورة تحلي الجميع بالخلق الحسن
- الحكامة و الشفافية و التواصل أساس بناء مناخ علائقي سليم داخل المؤسسات التعليمية
- تحديد الاختصاصات وتوفير الموارد البشرية والمادية
- تفعيل مقتنيات ميثاق الأخلاق
- العمل على تطوير الدات في كل المجالات
- عدم التدخل في الصلاحيات المخولة لإطار الإداري
- الاهتمام بالطبقة الهشة من خلال اعلام تلفزيوني هادف لأنها الوسيلة التواصلية الوحيدة المتاحة للكل
- تحديد المهام الادارية بكل دقة للموظف و تطبيق القانون
- المواطنة واحترام
- جعل الإطار الاداري التربوي مهمة إنسانية تشغله في اي حين
- مرتكزات عامة منظمة
- وضع قائمة بالحقوق والواجبات ونشرها التعبئة المتواصلة للتحسيس بأهمية أخلاق المهنة تبسيط القوانين والإجراءات
- الادارية التوافق على نظام داخلي وبرنامج عمل يحدد الادوار والتدخلات والمساطر المتبعة
- أخلاقيات المهنة هي منظومة مرتبطة ببعضها.
- تشجيع وتحفيز الأطر الإدارية المتميزة إبلأ أخلاقيات المهنة الأهمية أثناء التكوين سواء الأساس أو المستمر
- التوعية والتعبئة الشاملة حول اخلاقيات المهنة
- محاولة التطرق بالموضوع بتحليله و معالجته من زوايا و مقاربات مختلفة.
- اعطاء القدوة في احترام القوانين الجاري بها العمل لجعل الآخرين يحترمونها
- إعادة التراتبية للمرفق التربوي مع تعليق الشركاء
- توفير الشروط المادية والمالية للنهوض بالإدارة التربوية
- تعميم مسالة الاخلاقيات على كل المتدخلين في مجال التربية.
- تحفيز مادي و معنوي للأطر الإدارية من اجل العمل على احترام اخلاقيات المهنة
- الكفاءة والتكوين المستمر لمواكبة المستجدات والحفاظ على السر المهني والالتزام باخلاقية المهنة
- تكثيف التكوينات المستمرة والتكوينات الذاتية
- الالتزام بأخلاق الاسلام اولا و بالقوانين الوطنية و الدولية
- التقييم المستمر
- خلق ميثاق اخلاق المهنة او دليل اخلاقيات المهنة

- يجب اختيار الإداري بمواصفات تأخذ بعين الاعتبار les soft skills كما هو معمول به في الدول المتقدمة وخصوصا الدول الأنكلوساكسونية - أخلاقيات المهنة يجب أن تكون المعيار الأول لولوج التدبير الإداري لأن الإداري هو مرآة المؤسسة.
- الاستفادة من تجارب البلدان اخرى
- توفير الموارد البشرية المساعدة
- المحاسبة مع المواكبة للرقى بأخلاقيات المهنة.
- العلاقات الإنسانية مفتاح التدبير الناجح
- دعم الممارسات المهنية وتحفيزها لقاءات لتقاسم التجارب والخبرات في مجال اخلاقيات المهنة ...انشطة تكوينية تشمل وضعيات معاشة تهم اخلاقيات المهنة

خلاصة:

على العموم إن إيلاء الأهمية البالغة لأخلاقيات المهنة من خلال التأطير القانوني، من شأنه أن يساهم في قيام ميثاق أخلاقي وميثاق حسن السيرة والسلوك لدى الإطار الإداري على أسس قوية، وهو ما من شأنه أن يوفر جو من الثقة بين هذه الفئة ومختلف الفاعلين والشركاء، وأن تكون هذه الثقة قائمة على أساس الالتزام بأخلاقيات المهنة المتبادلة بين مختلف هذه المكونات المتدخلة في القطاع. حيث يفرض احترام الجميع للأدوار المسندة لكل طرف داخل النظام التربوي، ومن شأنه خلق مناخ من الطمأنينة والاستقرار الضروريين لتنفيذ العديد من العمليات التي تروم رفع مستوى الأداء بالمؤسسة التعليمية، وهو ما من شأنه أن يعكس إيجابا على سلوك كل من يمر عبر المؤسسة كتلميذ أو ولي لأمره أو شريك أو فاعل، بل وحتى مرتفق.

المراجع المعتمدة:

كتب:

1. أحمد راشد العبار موزة، "القيم الأخلاقية بين الفكرين الإسلامي والغربي في عصر العولمة"، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ط1
2. أحمد راشد العبار موزة، "القيم الأخلاقية بين الفكرين الإسلامي والغربي في عصر العولمة"، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ط1 2008
3. أرسطو طاليس، الأخلاق، ترجمة اسحق بن حنين، حققه وشرحه وقدم له عبد الرحمان بدوي، الهيئة العامة لقصور الثقافة، القاهرة، 2007، المقالة السادسة،
4. جلول خدة معمر، "الدراسات الفلسفية الأخلاقية في الفكر المغربي المعاصر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الفلسفة، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الفلسفة، السنة الجامعية 2010-2011،
5. روسو، جان-جاك، دين الفطرة أو عقيدة القس من جبل السافوا، نقله إلى العربية عبد الله العروبي، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2012،
6. سارتر، جان بول، الوجودية مذهب إنساني، ترجمها عن الفرنسية عبد المنعم الحفني، مطبعة الدار المصرية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1964.
7. عبد الرحمان بدوي، "الموسوعة الفلسفية"، الناشر، المدى، ردمك: ISBN : 9786144199596، تاريخ الاصدار: 01يناير 2019
8. عبد الرحمان مرحبا، "من الفلسفة اليونانية إلى الفلسفة الإسلامية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1983،
9. كُنت، إيمانويل، نقد العقل العملي، ترجمة غانم هنا، المنظمة العربية للترجمة، بيروت - لبنان، الطبعة الأولى، 2008،
10. محمد سيد أحمد، "الأخلاق عند هيوم"، دار النشر والثقافة والتوزيع، 1992،

11. محمد علي أبو ريان، "تاريخ الفكر الفلسفي في الإسلام"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1986،
12. محمد يوسف موسى، "تاريخ الأخلاق"، مطابع دار الكتاب، ط3 1953،
13. « Les Sciences de l'éducation – Pour l'Ère nouvelle » 2012/1 Vol. 45 .13

نصوص قانونية وإدارية:

1. الدستور المغربي 2011
2. القانون الجنائي المغربي
3. ظهير شريف رقم 1.59.413 الجريدة الرسمية عدد 2640 - مكرر بتاريخ 1963/06/05
4. البرنامج الحكومي (2016-2021)
5. الميثاق الإفريقي للوظيفة العمومية، دخل الميثاق حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986 ،
6. التدابير ذات الأولوية الصادر في يونيو 2002، عن وزارة التربية الوطنية
7. الميثاق الوطني للتربية والتكوين، صادر عن وزارة التربية الوطنية سنة 1999
8. الرؤية الاستراتيجية 2015-2030، الرافعة التاسعة: تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير،
9. مذكرة رقم 807/99 حول موضوع : ظاهرة العنف بالمؤسسات التعليمية، صادرة عن وزارة التربية الوطنية بتاريخ 23 سبتمبر 1999
10. مذكرة 75 بشأن استثمار مواد الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الطفل، الصادرة عن الوزارة الأولى بتاريخ 10 أكتوبر 2000، الموافق ل 12 رجب 1421
11. مذكرة 46 المتعلقة بميثاق حسن سلوك الموظف العمومي، الصادرة عن وزارة التربية الوطنية والشباب بتاريخ 26 ماي 2004 الموافق ل 06 ربيع الثاني 1425هـ
12. المذكرة رقم 09 حول تنمية السلوك المدني بالمؤسسات التعليمية، صادرة عن وزارة التربية الوطنية بتاريخ 06 فبراير 2008..
13. . مذكرة رقم 119 بتاريخ 31 غشت 2009 في شأن تحية العلم بالنشيد الوطني.
14. المذكرة 155 في شأن تفعيل الحياة المدرسية بالمؤسسات التعليمية الصادرة بتاريخ 17 نونبر 2011 الموافق 20 ذو الحجة 1432
15. دليل التدبير التربوي والإداري والمالي للمؤسسة 2004؛
16. دليل حقوق الإنسان بقطاع التربية الوطنية 2007؛
17. . دليل المدرسة و السلوك المدني 2008؛
18. الوثائق المرجعة للندوة الوطنية الأولى حول المدرسة و السلوك المدني 2008؛
19. دليل مشروع المؤسسة 2008؛
20. . دليل الأنشطة التربوية 2009؛
21. . دلائل جيل مدرسة النجاح 2009 ؛
22. الدليل المرجعي لمبادرات الشراكة بقطاع التربية الوطنية- مديرية الشؤون القانونية والمنازعات؛2010
23. . دليل الاحتفال بالأيام العالمية و الوطنية 2010
24. . دليل الحياة المدرسية ، مديرية الحياة المدرسية 2019؛
25. . استراتيجية قطاع التربية الوطنية في محاربة العنف المدرسي 2010؛
26. PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE À MOYEN TERME D'INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE DÉPARTEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE (PASMT/IÉS)2008

27. "مصوغة أخلاقيات المهنة" لفائدة هيئة التدريس، في طور الاعداد، بمشاركة: خديجة بنطالب، فؤاد مذكري ، فؤاد مخوخ، يحيى بوافي، وآخرون، تحت إشراف وحدة تكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي – قطاع التربية الوطنية

28. « La réforme administrative au Maroc. Vision stratégique : plan d'action» Publication du ministère de la fonction publique et de la réforme administrative 2001.

29. "دعم الأخلاقيات بالمرفق العمومي" مطبوع صادر عن وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يونيو 2000،

دراسات على مواقع الانترنت:

1. بنعيسى احسينات: المجال التربوي وأخلاقيات المهنة، 27 شتنبر 2018 معهد إمني الأطلس، أزرو

https://web.facebook.com/794433113985840/posts/1884095301686277/?_rdc=1&_rdr

2. محمد زكريا توفيق: "قصة الأخلاق عند سقراط"،

3. <https://diwanalarab.com/%D9%82%D8%B5%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82-%D8%B9%D9%86%D8%AF>

الواحدة و 12 دقيقة

4. حسين حمزة شهيد، جامعة الكوفة، كلية آداب قسم الفلسفة: "الأخلاق في فكر أفلاطون الفلسفي الأخلاقي"،

<https://www.iasj.net/iasj/download/56fea3df40223a6e>، 2021/06/25، الواحدة و 24 دقيقة

5. مصطفى حلمي، "الأخلاق عند أرسطو"، تاريخ الإضافة: 2012/12/22

<https://www.alukah.net/sharia/0/48116/#ixzz6ynhbk2WY> 2021/06/25