

مفاهيم ومصطلحات في التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة

Key Concepts and Terminology in School Legislation and Professional Ethics

الدكتور : نورالدين لكحل

أستاذ التعليم الابتدائي

دكتور في الحقوق

خريج كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس

ملخص

يعد هذا الكتاب دليل توثيقي بعنوان " مفاهيم ومصطلحات في التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة"، يهدف إلى تبسيط مضامين التشريع المدرسي وصياغتها في شكل خطاطات بصرية تجمع الدقة العلمية بالوضوح، لتسهيل الاستيعاب على الباحثين والطلبة المقبلين على المباريات والأساتذة بالنسبة للامتحانات المهنية، حيث يتناول هذا الكتاب عدة مفاهيم ومصطلحات مهمة وأساسية موزعة على ثلاثة محاور رئيسية تضم كل من مفاهيم التشريع المدرسي والتدبير التربوي (كالتشريع المدرسي، المسؤولية المهنية، الانضباط، الحكامة التربوية...)، ومفاهيم أخلاقيات المهنة والتنمية المهنية (كالحياد المهني، التواصل التربوي، التكوين المستمر...)، ومفاهيم الوظيفة العمومية وحقوق الموظف (كالرخص الإدارية، الترقية، المجلس التأديبي...). كل مفهوم يعرض وفق خطاطة موحدة تشمل: التعريف، الأهمية، المبادئ أو الخصائص، مظاهر التطبيق، التحديات، ثم خلاصة تركيبية واقتباسات دالة لكل مفهوم.

SUMMARY

This book is a reference guide titled "Concepts and Terminology in School Legislation and Professional Ethics," which aims to simplify the content of school legislation and present it in the form of visual diagrams that combine scientific accuracy with clarity, to facilitate understanding for researchers, students preparing for competitive exams, and teachers preparing for professional exams. The book addresses several important and fundamental concepts and terms organized into three main themes: concepts of school legislation and educational management (such as school legislation, professional responsibility, discipline, and educational governance...); concepts of professional ethics and professional development (such as professional impartiality, educational communication, and continuing education...), and concepts of public service and employee rights (such as administrative leave, promotion, and the disciplinary board...). Each concept is presented according to a standardized outline that includes: definition, significance, principles or characteristics, practical applications, challenges, followed by a summary and relevant quotations for each concept.

مقدمة

يندرج هذا العمل ضمن سلسلة الجهود الرامية إلى تبسيط المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالتشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة، وذلك عبر صياغة مضامين التشريع المدرسي في شكل خطاطات مفاهيمية تجمع بين الدقة العلمية والوضوح، بما ييسر على الباحثين والطلبة والمهتمين استيعاب المادة العلمية واستحضارها عند الحاجة، سواء في إطار التكوين أو الإعداد للمباريات والامتحانات المهنية أو البحث الأكاديمي.

وتكمن أهمية هذا البحث في كون الخطاطة أداة بيداغوجية فعالة تعتمد على التركيب البصري للمعلومة، إذ تتيح للقارئ إدراك العلاقات بين مكونات المفهوم الواحد (التعريف، الأهمية، المبادئ أو الخصائص، مظاهر التطبيق، التحديات) في نظرة واحدة، بدل الاكتفاء بالقراءة الخطية المتسلسلة التي قد تصعب عملية الحفظ والاسترجاع.

أولاً: أهمية التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة داخل المنظومة التعليمية

يشكل التشريع المدرسي المرجعية القانونية التي تضبط سير المرفق العمومي للتربية والتكوين، في حين تمثل أخلاقيات المهنة البعد القيمي الذي يوجه سلوك الفاعلين التربويين ويضمن جودة أدائهم؛ وبتكاملهما تتحقق الحكامة الجيدة داخل المؤسسة التعليمية.

ثانياً: منهجية اختيار المفاهيم وبنائها

اعتمد هذا الدليل على استخلاص أربعة وثلاثين مفهوماً أساسياً، موزعة على ثلاثة محاور رئيسية: محور مفاهيم التشريع المدرسي والتدبير التربوي، ومحور مفاهيم أخلاقيات المهنة والتنمية المهنية، ومحور مفاهيم الوظيفة العمومية وحقوق الموظف ووضعيته (الرخص، الترقية، الأجور والتعويضات، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلس التأديبي، والمرفق العمومي). وقد بني كل مفهوم وفق خطاطة موحدة تشمل: التعريف، ثم عناصر فرعية (الأهمية، المبادئ أو الخصائص أو الأنواع، مظاهر التطبيق، التحديات أو الآثار)، ثم تختتم بخلاصة تركيبية واقتباس دال يلخص جوهر المفهوم.

ثالثاً: كيفية استعمال هذا الدليل

يمكن للباحث الرجوع مباشرة إلى المفهوم المطلوب عبر الفهرس، أو تصفح المحورين بشكل متسلسل لبناء تصور شامل ومتربط حول التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة معاً؛ كما يمكن استثمار الخطاطات في إعداد بطاقات مراجعة سريعة أو عروض تقديمية أو دعابات للتكوين.

المحور الأول: مفاهيم التشريع المدرسي والتدبير التربوي
خطاطة عامة توضح مكونات هذا المحور:

1. التشريع المدرسي	3. المسؤولية المهنية	4. الانضباط المهني
5. السر المهني	7. الحكامة التربوية	8. مشروع المؤسسة
9. المجالس التربوية	10. الحياة المدرسية	11. العدالة التربوية
12. تكافؤ الفرص	13. الجودة التربوية	17. القيادة التربوية
20. التفتيش التربوي	21. التأهيل المهني	22. التخطيط التربوي
23. التدبير الإداري	24. المسؤولية التربوية	

1. التشريع المدرسي

المفهوم 1: التشريع المدرسي

التعريف

مجموع القواعد القانونية والتنظيمية التي تؤطر قطاع التربية والتكوين، وتنظم العلاقة بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة التعليمية، وتشكل الإطار المرجعي الذي يحدد الحقوق والواجبات ويضبط سير العملية التعليمية والتدبير الإداري والتربوي.

أهمية التشريع المدرسي

- تنظيم الحياة المدرسية وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات
- حماية حقوق المتعلمين والأطر التربوية والإدارية
- تعزيز مبادئ المساواة والإنصاف وتكافؤ الفرص
- الرفع من جودة الأداء التربوي والإداري
- الحد من النزاعات وضمان احترام القانون

أهداف التشريع المدرسي

- تأطير الممارسة المهنية داخل المؤسسات
- ضمان استمرارية الخدمة التعليمية
- تحقيق الانضباط الإداري والتربوي
- ترسيخ مبادئ الحكامة والمسؤولية والمحاسبة

مصادر التشريع المدرسي

- الدستور
- القوانين التنظيمية والعادية
- المراسيم والقرارات التنظيمية
- المذكرات والدوريات الوزارية
- النصوص المؤطرة لقطاع التربية والتكوين

تطبيقاته داخل المؤسسة

- تنظيم الدخول المدرسي
- تدبير الغياب والانضباط
- انعقاد المجالس التربوية
- التقويم والامتحانات
- تدبير الموارد البشرية بالمؤسسة

خلاصة

يشكل التشريع المدرسي الركيزة القانونية التي تقوم عليها المؤسسة التعليمية، إذ لا يمكن الحديث عن تدبير تربوي ناجح دون احترام القواعد القانونية المؤطرة للعمل التربوي والإداري.

" كل ممارسة تربوية ناجحة تستند إلى مرجعية قانونية واضحة وإلى التزام مهني مسؤول "

3. المسؤولية المهنية

المفهوم 3: المسؤولية المهنية

التعريف

التزام الموظف أو الممارس المهني بأداء المهام المنوطة به وفق القوانين والأنظمة والقواعد الأخلاقية المنظمة للمهنة، مع تحمله للنتائج المترتبة عن أفعاله أو تقصيره أثناء ممارسة مهامه.

أهمية المسؤولية المهنية

- تعزيز الثقة داخل المؤسسة التعليمية
- ضمان انتظام الدراسة واستمرارية التعلّيمات
- الرفع من جودة الخدمات التربوية
- ترسيخ ثقافة الالتزام والمحاسبة
- حماية حقوق جميع الفاعلين التربويين

خصائص المسؤولية المهنية

- المسؤولية القانونية: الالتزام بالنصوص المؤطرة للعمل
- المسؤولية الأخلاقية: احترام القيم والضمير المهني
- المسؤولية الوظيفية: أداء المهام ضمن الاختصاصات
- المسؤولية التربوية: تأطير المتعلمين وتوجيههم

مظاهرها في الممارسة اليومية

- احترام الزمن المدرسي
- إعداد الدروس والوثائق التربوية
- التقويم الموضوعي للمتعلمين
- المحافظة على ممتلكات المؤسسة
- احترام التسلسل الإداري والتعاون المهني

آثار الإخلال بها

- التأثير سلباً على جودة التعلّيمات
- اضطراب السير العادي للمؤسسة
- ترتب مسؤوليات إدارية أو تأديبية
- فقدان الثقة المهنية

خلاصة

تمثل المسؤولية المهنية أحد المرتكزات الأساسية للممارسة التربوية الناجحة، لأنها تربط بين أداء الواجب المهني واحترام القواعد القانونية والأخلاقية.

" المسؤولية المهنية ليست مجرد أداء للواجب، بل التزام واعٍ يترجم قيم المهنة ورسالتها "

4. الانضباط المهني

المفهوم 4: الانضباط المهني

التعريف

التزام الموظف أو الممارس المهني باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل، والحرص على أداء المهام الموكولة إليه بانتظام ومسؤولية بما يضمن حسن سير المرفق العمومي.

مظاهر الانضباط المهني

- ◆ احترام أوقات العمل والحضور المنتظم
- ◆ تنفيذ المهام وفق الاختصاصات المحددة
- ◆ احترام التسلسل الإداري
- ◆ الالتزام بالسلوك المهني: الاحترام والجدية والتعاون

أهميته داخل المؤسسة

- ◆ ضمان السير العادي للعمل التربوي والإداري
- ◆ تعزيز الثقة بين مختلف الفاعلين
- ◆ تحسين جودة التعلّيمات والخدمات
- ◆ ترسيخ قيم المسؤولية والالتزام
- ◆ تحقيق الاستقرار والتنظيم

آثار غيابه

- ◆ اضطراب السير العادي للدراسة
- ◆ انخفاض جودة الأداء
- ◆ تراجع الثقة داخل المؤسسة
- ◆ ظهور اختلالات تنظيمية وتربوية

العوامل المؤثرة فيه

- ◆ وضوح القوانين والأنظمة
- ◆ جودة القيادة والتدبير
- ◆ التحفيز المهني
- ◆ المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية
- ◆ الوعي برسالة مهنة التعليم

خلاصة ✓

يشكل الانضباط المهني دعامة أساسية لضمان فعالية المؤسسة التعليمية، إذ لا تتحقق جودة الأداء إلا بالالتزام بالقواعد المنظمة للعمل.

" الانضباط المهني ليس قيداً على العمل، بل شرطاً لتحقيق الجودة والنجاح المؤسسي "

5. السر المهني

المفهوم 5: السر المهني

التعريف

التزام الموظف بالمحافظة على سرية المعلومات والوثائق والمعطيات التي يطلع عليها أثناء مزاولة مهامه، وعدم الكشف عنها أو استعمالها خارج الأغراض المهنية المخصصة لها.

أهميته داخل المؤسسة

- ◆ حماية الحياة الخاصة للأفراد
- ◆ تعزيز الثقة بين المؤسسة ومرتفقيها
- ◆ ضمان احترام أخلاقيات المهنة
- ◆ المحافظة على مصداقية المؤسسة
- ◆ دعم بيئة عمل قائمة على المسؤولية

مجالات تطبيقه

- ◆ المعطيات الشخصية للمتعلّمين والموظّفين
- ◆ الوثائق المهنية الإدارية والتربوية
- ◆ المعطيات التربوية: النتائج والوضعية الدراسية

مظاهر احترامه

- ◆ عدم تداول المعلومات خارج الإطار المهني
- ◆ حماية الوثائق والمعطيات
- ◆ استعمال المعلومات في حدود الاختصاص
- ◆ احترام خصوصية المتعلمين والأسر

حدوده

- ◆ ليس التزاما مطلقا
- ◆ قد تفرض بعض الحالات الإفصاح وفق الإجراءات القانونية
- ◆ مع احترام مبدأ المشروعية وحماية الحقوق

خلاصة ✓

يشكل السر المهني قيمة قانونية وأخلاقية في آن واحد، ويعد عنصرا أساسيا لترسيخ الثقة وتعزيز جودة العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

" حماية المعلومة المهنية ليست خيارا، بل مسؤولية أخلاقية وقانونية "

7. الحكامة التربوية

المفهوم 7: الحكامة التربوية

التعريف

أسلوب في تدبير الشأن التربوي يقوم على مبادئ التخطيط الجيد والشفافية والمشاركة وربط المسؤولية بالمحاسبة، بهدف تحسين جودة الأداء والرفع من فعالية المؤسسة التعليمية.

أهميتها

- ◆ تحسين جودة التدبير التربوي والإداري
- ◆ ترشيد استثمار الموارد البشرية والمادية
- ◆ تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار
- ◆ دعم استقلالية المؤسسة
- ◆ تحقيق النجاعة والفعالية

مبادئها

- ◆ الشفافية: وضوح القرارات وتيسير الوصول إلى المعلومة
- ◆ المشاركة: إشراك مختلف الفاعلين
- ◆ المسؤولية والمحاسبة: ربط الاختصاصات بتقييم الأداء
- ◆ الفعالية والنجاعة: تحقيق الأهداف بأفضل استعمال للموارد

مجالات تطبيقها

- ◆ إعداد وتنفيذ مشروع المؤسسة
- ◆ تدبير الموارد البشرية
- ◆ التخطيط التربوي
- ◆ اتخاذ القرار التشاركي
- ◆ تتبع وتقويم النتائج

تحدياتها

- ◆ محدودية الموارد
- ◆ ضعف المشاركة
- ◆ مقاومة التغيير
- ◆ صعوبات التنسيق والتواصل

خلاصة ✓

تشكل الحكامة التربوية آلية حديثة لتطوير المدرسة، من خلال الانتقال من التدبير التقليدي إلى تدبير قائم على المشاركة والنتائج والجودة.

" الحكامة الجيدة تجعل المؤسسة التعليمية أكثر قدرة على تحقيق أهدافها التربوية "

8. مشروع المؤسسة

المفهوم 8: مشروع المؤسسة

التعريف

وثيقة تخطيطية وتديرية يتم إعدادها بشكل تشاركي داخل المؤسسة التعليمية، وتتضمن الأهداف والإجراءات والوسائل اللازمة لتطوير الأداء وتحسين التعلم خلال فترة زمنية محددة؛ أداة عملية لتفعيل استقلالية المؤسسة وتحقيق الجودة.

أهميته

- ◆ توحيد رؤية المؤسسة وأهدافها
- ◆ معالجة الإكراهات المحلية
- ◆ تحسين نتائج التعلم
- ◆ تعزيز العمل الجماعي
- ◆ دعم ثقافة التخطيط والتقييم

مراحل إعدادها

- ◆ التشخيص: تحليل واقع المؤسسة ونقاط القوة والضعف
- ◆ التخطيط: صياغة الأهداف وتحديد البرامج
- ◆ التنفيذ: تنزيل الأنشطة وفق الجدولة الزمنية
- ◆ التتبع والتقييم: قياس النتائج وتحديد الأثر

خصائصه

- ◆ الطابع التشاركي
- ◆ الواقعية والقابلية للتنفيذ
- ◆ التركيز على النتائج
- ◆ المرونة وقابلية التطوير

أدوار الفاعلين فيه

- ◆ الإدارة التربوية
- ◆ الأطر التربوية
- ◆ المتعلمون
- ◆ الأسر
- ◆ الشركاء المحليون

خلاصة ✓

يعتبر مشروع المؤسسة مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء التربوي، لأنه ينقل المؤسسة من التدبير اليومي إلى التدبير المبني على التخطيط والأهداف.

" مشروع المؤسسة ليس وثيقة إدارية فقط، بل رؤية مشتركة لبناء مدرسة الجودة "

9. المجالس التربوية

المفهوم 9: المجالس التربوية

التعريف

الهيئات التنظيمية والتشاورية داخل المؤسسة التعليمية التي تتولى دراسة القضايا المرتبطة بالتدبير التربوي والتنظيمي، وتساهم في اتخاذ القرارات وتتبع تنفيذها؛ آلية من آليات التدبير التشاركي.

وظائفها

- الوظيفة التداولية: مناقشة القضايا واقتراح الحلول
- الوظيفة التخطيطية: إعداد البرامج والمشاريع
- الوظيفة التقويمية: تتبع النتائج وتقييم الأداء
- الوظيفة التنسيقية: تعزيز التعاون بين الفاعلين

أهميتها

- تعزيز المقاربة التشاركية في اتخاذ القرار
- تنسيق العمل التربوي والإداري
- تتبع نتائج المتعلمين وتحسينها
- تطوير الممارسات المهنية
- دعم جودة الحياة المدرسية

مبادئ عملها

- المشاركة
- الشفافية
- المسؤولية
- احترام الاختصاصات
- اعتماد المصلحة الفضلى للمتعلم

خلاصة

تشكل المجالس التربوية فضاءً مؤسساتياً للحوار والتنسيق والتخطيط، وتعد من أهم الآليات الداعمة للحكمة الجيدة داخل المؤسسة التعليمية.

" كلما كانت المجالس التربوية أكثر فاعلية، كانت المؤسسة أكثر قدرة على التطور "

10. الحياة المدرسية

المفهوم 10: الحياة المدرسية

التعريف

مجموع الأنشطة والعلاقات والممارسات التي يعيشها المتعلم داخل المؤسسة التعليمية وخارج القسم، بما يساهم في تنمية شخصيته وبناء قيمه واكتساب التعلّات والمهارات؛ ولا تقتصر على التعلم داخل الفصل بل تشمل أبعاداً ثقافية واجتماعية ورياضية.

أهميتها

- ◆ جعل المتعلم محور العملية التعليمية
- ◆ تنمية المهارات الحياتية والاجتماعية
- ◆ تعزيز قيم المواطنة والسلوك المدني
- ◆ الحد من الهدر المدرسي
- ◆ تحسين جودة التعلّات

مكوناتها

- ◆ الأنشطة التربوية الداعمة للتعلّات
- ◆ الأنشطة الثقافية والفنية المنمية للإبداع
- ◆ الأنشطة الرياضية المعززة للصحة والعمل الجماعي
- ◆ العلاقات المدرسية: التفاعل الإيجابي داخل المحيط المدرسي

شروط نجاحها

- ◆ إشراك المتعلمين
- ◆ تنويع الأنشطة
- ◆ توفير بيئة مدرسية محفزة
- ◆ دعم المبادرات التربوية

أثرها على جودة التعليم

- ◆ تحسين التحصيل الدراسي
- ◆ تعزيز الانتماء للمؤسسة
- ◆ تنمية الكفايات العرضانية
- ◆ تقوية الشخصية المتوازنة للمتعلم

خلاصة ✓

تمثل الحياة المدرسية امتداداً للعملية التعليمية داخل الفصل، وتساهم في بناء مدرسة مفتوحة قادرة على تنمية شخصية المتعلم بصورة متكاملة.

" المدرسة ليست فضاء للتعلم فقط، بل مجالاً للحياة والتكوين وبناء القيم "

11. العدالة التربوية

المفهوم 11: العدالة التربوية

التعريف

تمكين جميع المتعلمين من الاستفادة من فرص تعليمية منصفة وذات جودة، مع مراعاة اختلاف ظروفهم وحاجاتهم وقدراتهم؛ ولا تعني المساواة الشكلية فقط، بل توفير الشروط التي تسمح لكل متعلم بتحقيق التعلم وفق إمكانياته.

أهميتها - تعزيز الحق في التعليم - الحد من الفوارق التعليمية - دعم الإدماج والإنصاف - تحقيق التماسك الاجتماعي - الرفع من جودة المنظومة التربوية	مبادئها - الإنصاف - المساواة في الفرص - عدم التمييز - مراعاة الفروق الفردية - دعم الفئات التي تواجه صعوبات
مظاهر تجسيدها - تعميم الولوج إلى التعليم - تكييف التعلّيمات حسب الحاجات - اعتماد التقويم المنصف - توفير الدعم التربوي	تحديات تحقيقها - التفاوتات المجالية والاجتماعية - محدودية الموارد - صعوبات الإدماج - اختلاف شروط التعلم

خلاصة

تشكل العدالة التربوية أساس بناء مدرسة منصفة تضمن فرص التعلم لجميع المتعلمين وتساهم في تحقيق التنمية المجتمعية.

" لا تتحقق جودة التعليم دون عدالة تربوية تضمن فرص النجاح للجميع "

12. تكافؤ الفرص

المفهوم 12: تكافؤ الفرص

التعريف

تمكين جميع الأفراد من الاستفادة من الحقوق والخدمات التعليمية على قدم المساواة، دون تأثير عوامل اجتماعية أو اقتصادية على فرص النجاح والتطور؛ من المبادئ المؤسسة للمدرسة الحديثة.

أهميته - ضمان الولوج المنصف إلى التعليم - تقوية الاندماج الاجتماعي - دعم الاستحقاق والكفاءة - تعزيز الثقة في المؤسسة	شروط تحقيقه - توفير تعليم ذي جودة - دعم الفئات المحتاجة - إزالة العوائق أمام التعلم - اعتماد معايير موضوعية
مؤشراته داخل المؤسسة - المشاركة المتساوية - الاستفادة من الأنشطة - العدالة في التقويم - تقليل الفوارق في النتائج	أثره - تحسين الأداء الدراسي - رفع مستوى الإنصاف - تحقيق الاستقرار المدرسي

خلاصة

يشكل تكافؤ الفرص قاعدة أساسية لبناء مدرسة عادلة تمنح لكل متعلم إمكانية النجاح وفق قدراته وجهوده.

" تكافؤ الفرص لا يعني تشابه الجميع، بل ضمان فرصة عادلة لكل واحد "

13. الجودة التربوية

المفهوم 13: الجودة التربوية

التعريف

مجموع المعايير والإجراءات التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة التعليمية وضمان تحقيق نتائج تعليمية وتربوية تستجيب للأهداف المحددة ولانتظارات المجتمع.

أهميتها - تحسين التعلّات - تطوير الأداء المهني - الرفع من فعالية المؤسسة - تعزيز الثقة في المدرسة	مرتكزاتها - التخطيط - التتبع والتقييم - الحكامة - التكوين المستمر - التحسين المستمر
مؤشراتها - نتائج التعلم - جودة التدبير - رضا المرتفقين - نجاحة الموارد	تحديات تحقيقها - محدودية الإمكانيات - مقاومة التغيير - تفاوت الموارد

خلاصة

تعد الجودة التربوية هدفا استراتيجيا لأي منظومة تعليمية، لأنها تجعل المؤسسة أكثر قدرة على الاستجابة لحاجات المتعلمين والمجتمع.

" الجودة ليست هدفا مؤقتا، بل ثقافة عمل مستمرة "

17. القيادة التربوية

المفهوم 17: القيادة التربوية

التعريف

القدرة على التأثير الإيجابي في مختلف الفاعلين داخل المؤسسة التعليمية وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف التربوية والتنظيمية بكفاءة وفعالية؛ لا تقتصر على ممارسة السلطة الإدارية بل تشمل التحفيز والتأطير.

خصائص القيادة الناجحة

- ◆ الرؤية الواضحة
- ◆ القدرة على التواصل
- ◆ اتخاذ القرار
- ◆ روح المبادرة
- ◆ التدبير التشاركي

أهميتها

- ◆ تحسين أداء المؤسسة التعليمية
- ◆ تعزيز العمل الجماعي
- ◆ دعم الابتكار والتجديد
- ◆ تطوير جودة التعليمات

مجالات ممارستها

- ◆ تدبير الموارد البشرية
- ◆ قيادة المشاريع
- ◆ تتبع الأداء
- ◆ حل المشكلات

خلاصة ✓

تمثل القيادة التربوية عنصراً محورياً في نجاح المؤسسة التعليمية لأنها تحول الإمكانيات إلى نتائج.

" القيادة التربوية الناجحة تبني الأثر قبل أن تبحث عن السلطة "

20. التفتيش التربوي

المفهوم 20: التفتيش التربوي

التعريف

عملية تأطير وتتبع وتقويم ومواكبة تهدف إلى تحسين الأداء التربوي والإداري والرفع من جودة التعليم؛ لا يقتصر على المراقبة بل يشمل الإرشاد والتوجيه والدعم المهني.

وظائفه - التأطير - التقويم - المواكبة - التكوين	أهميته - تحسين الممارسات المهنية - ضمان جودة الأداء - دعم التطوير التربوي
أثره - تحسين جودة التعليمات - تطوير المؤسسة التعليمية - دعم التنمية المهنية	مبادئه - الموضوعية - الشفافية - التعاون - التطوير المستمر

خلاصة

يمثل التفتيش التربوي آلية داعمة لتجويد الأداء المهني وتحسين مردودية المؤسسة التعليمية.

" التفتيش التربوي شراكة في التطوير أكثر منه أداة للمراقبة "

21. التأهيل المهني

المفهوم 21: التأهيل المهني

التعريف

مجموع العمليات والتكوينات التي تهدف إلى إعداد وتطوير قدرات الأطر التربوية والإدارية وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية وفق متطلبات المهنة.

مجالاته

- التأهيل البيداغوجي
- التأهيل الإداري
- التأهيل التكنولوجي
- التأهيل القانوني

أهميته

- تسهيل الاندماج في العمل التربوي
- تحسين جودة الأداء المهني
- تطوير الكفايات الأساسية
- مواكبة المستجدات التربوية

أهدافه

- رفع الكفاءة المهنية
- تحسين الممارسات
- دعم جودة التعليم
- تعزيز الاستقلالية المهنية

خلاصة

التأهيل المهني هو مرحلة أساسية في بناء الممارس التربوي القادر على التكيف مع متغيرات المهنة.

" لا يمكن ممارسة مهنة التعليم بفعالية دون تأهيل مهني مستمر ومتكامل "

22. التخطيط التربوي

المفهوم 22: التخطيط التربوي

التعريف

العملية التي يتم من خلالها تحديد الأهداف التعليمية ووضع الاستراتيجيات والوسائل اللازمة لتحقيقها في إطار زمني محدد.

خطواته

- ◆ تحديد الأهداف: صياغة أهداف واضحة وقابلة للقياس
- ◆ تحليل الوضعية: دراسة الواقع التربوي
- ◆ اختيار الوسائل: تحديد الموارد والإجراءات
- ◆ التنفيذ: تنزيل الخطة على أرض الواقع
- ◆ التقويم: قياس النتائج وتعديل المسار

أهميته

- ◆ تحسين جودة التعلّمات
- ◆ تنظيم العمل التربوي
- ◆ ترشيد الموارد
- ◆ تحقيق الأهداف التعليمية

خصائص التخطيط الجيد

- ◆ الواقعية
- ◆ المرونة
- ◆ الشمولية
- ◆ القابلية للتنفيذ

خلاصة ✓

التخطيط التربوي هو أساس نجاح أي عملية تعليمية منظمة وفعالة.

" بدون تخطيط جيد، يصبح النجاح مجرد صدفة "

23. التدبير الإداري

المفهوم 23: التدبير الإداري

التعريف

مجموع العمليات المرتبطة بتنظيم وتسيير الموارد البشرية والمادية والمالية داخل المؤسسة التعليمية بما يضمن حسن سير العمل.

مجالاته

- ◆ تدبير الموارد البشرية
- ◆ تدبير الزمن المدرسي
- ◆ تدبير الوثائق
- ◆ تدبير التجهيزات

أهميته

- ◆ ضمان الانسجام داخل المؤسسة
- ◆ تحسين جودة الخدمات
- ◆ تنظيم العمل اليومي
- ◆ دعم اتخاذ القرار

مبادئه

- ◆ النجاعة
- ◆ الشفافية
- ◆ المسؤولية
- ◆ التنظيم

خلاصة ✓

التدبير الإداري الجيد هو أساس استقرار المؤسسة التعليمية ونجاحها.

" الإدارة الجيدة هي التي تجعل العمل يسير بسلاسة دون تعقيد "

24. المسؤولية التربوية

المفهوم 24: المسؤولية التربوية

التعريف

التزام الفاعلين التربويين بضمان تعلم المتعلمين وتنشئتهم وفق القيم والأهداف التربوية، مع تحمل نتائج الأداء داخل المؤسسة التعليمية.

أبعادها

- ◆ البعد التعليمي
- ◆ البعد الأخلاقي
- ◆ البعد الاجتماعي
- ◆ البعد القانوني

أهميتها

- ◆ ضمان جودة التعليمات
- ◆ حماية المتعلم
- ◆ تعزيز الثقة في المدرسة
- ◆ ترسيخ الالتزام المهني

تجلياتها

- ◆ إعداد الدروس
- ◆ متابعة المتعلمين
- ◆ التقويم العادل
- ◆ التواصل مع الأسر

خلاصة ✓

المسؤولية التربوية هي جوهر المهنة التعليمية وركيزة نجاحها.

" المعلم مسؤول عن التعلم، لا مجرد ناقل للمعرفة "

المحور الثاني: مفاهيم أخلاقيات المهنة والتنمية المهنية

خطاظة عامة توضح مكونات هذا المحور:

2. أخلاقيات المهنة	6. الحياد المهني	14. المواطنة داخل المؤسسة التعليمية
15. التواصل التربوي	16. التقويم التربوي	18. التكوين المستمر
19. التنمية المهنية	25. أخلاقيات المرفق العمومي	

2. أخلاقيات المهنة

المفهوم 2: أخلاقيات المهنة

التعريف

مجموعة القيم والمبادئ والمعايير السلوكية التي توجه الممارسة المهنية وتضبط سلوك العاملين أثناء أداء مهامهم؛ وهي الإطار القيمي الذي يحكم علاقة رجل أو امرأة التعليم بالمتعلمين والإدارة والمزلاء والمجتمع.

أهمية أخلاقيات المهنة

- ◆ ترسيخ صورة إيجابية عن مهنة التعليم
- ◆ تعزيز الاحترام المتبادل داخل الوسط المدرسي
- ◆ توفير بيئة تربوية آمنة ومحفزة
- ◆ الرفع من مردودية العمل التربوي
- ◆ المساهمة في بناء شخصية المتعلم وترسيخ القيم

المبادئ الأساسية

- ◆ المسؤولية: أداء الواجبات بكفاءة وتحمل النتائج
- ◆ النزاهة: الصدق والموضوعية والابتعاد عن التحيز
- ◆ الاحترام: احترام كرامة المتعلم والمزلاء والإدارة
- ◆ الإنصاف: التعامل العادل دون تمييز
- ◆ السر المهني: الحفاظ على سرية المعطيات

مظاهر الالتزام

- ◆ الانضباط واحترام أوقات العمل
- ◆ الالتزام بالواجب المهني
- ◆ حسن التواصل مع المتعلمين والأسر
- ◆ اعتماد الموضوعية في التقويم
- ◆ المحافظة على حرمة المؤسسة

تحديات التطبيق

- ◆ ضغوط العمل وتعدد المسؤوليات
- ◆ صعوبة التوفيق بين البعد الإنساني والمهني
- ◆ تطور الأدوار الجديدة للمؤسسة
- ◆ تأثير التحولات الرقمية والاجتماعية

خلاصة

تعد أخلاقيات المهنة عنصرا مكملا للتشريع المدرسي؛ فإذا كان القانون يحدد ما يجب القيام به، فإن الأخلاق المهنية تحدد كيفية أداء العمل التربوي بما يحقق الجودة ويحفظ كرامة الفاعلين.

" لا يكتمل الالتزام المهني بمجرد احترام النصوص، بل يكتمل بالتحلي بالقيم والأخلاق في الممارسة اليومية "

6. الحياد المهني

المفهوم 6: الحياد المهني

التعريف

التزام الموظف بممارسة مهامه بموضوعية وتجرد، بعيداً عن التأثيرات الشخصية أو المصالح الخاصة أو أي شكل من أشكال التمييز؛ ويعني معاملة جميع المتعلمين على أساس المساواة والإنصاف.

أهميته - ترسيخ الثقة في المؤسسة التعليمية - ضمان تكافؤ الفرص - تعزيز العدالة التربوية - الحد من النزاعات وسوء الفهم	صوره داخل المؤسسة - الموضوعية في التقويم - المساواة في التعامل - تجنب المحاباة أو التمييز - اعتماد معايير واضحة في اتخاذ القرارات
تحدياته - الضغوط الاجتماعية - العلاقات الشخصية - التأثيرات الخارجية على القرار المهني	آثار الالتزام به - تحسين المناخ المدرسي - رفع جودة الأداء - تعزيز مصداقية المؤسسة

خلاصة

يعد الحياد المهني من أهم مرتكزات أخلاقيات المهنة، لأنه يضمن المساواة والإنصاف ويكرس الثقة داخل المؤسسة التعليمية.

" كلما ارتفع مستوى الحياد المهني، ازدادت مصداقية المؤسسة التعليمية "

14. المواطنة داخل المؤسسة التعليمية

المفهوم 14: المواطنة داخل المؤسسة التعليمية

التعريف

مجموعة الحقوق والواجبات والقيم والسلوكيات التي تربط الفرد بمجتمعه ومؤسساته، وتقوم على المشاركة والمسؤولية واحترام القانون؛ مدخل لتكوين المتعلم القادر على التفاعل الإيجابي مع محيطه.

أبعادها

- ◆ البعد الحقوقي: الوعي بالحقوق والواجبات
- ◆ البعد الاجتماعي: المشاركة والتعاون والتضامن
- ◆ البعد القيمي: احترام الآخر والسلوك الإيجابي
- ◆ البعد البيئي: حماية المحيط المدرسي والبيئة

أهميتها

- ◆ ترسيخ قيم الانتماء والمسؤولية
- ◆ تعزيز السلوك المدني واحترام القانون
- ◆ تنمية ثقافة الحوار والتعايش
- ◆ إعداد المتعلم للحياة المجتمعية

تجلياتها داخل المدرسة

- ◆ احترام النظام الداخلي
- ◆ المشاركة في الأنشطة
- ◆ المحافظة على الممتلكات
- ◆ الالتزام بالسلوك المدني

خلاصة

تشكل المدرسة فضاءً لتعلم المواطنة وممارستها، بما يساهم في إعداد مواطن مسؤول وفاعل داخل المجتمع.

" التربية على المواطنة ليست درسا، بل ممارسة يومية داخل المدرسة "

15. التواصل التربوي

المفهوم 15: التواصل التربوي

التعريف

مجموع عمليات التفاعل وتبادل الرسائل والمعلومات بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة التعليمية بهدف تحقيق الأهداف التربوية؛ لا يقتصر على نقل المعلومات بل يشمل بناء العلاقات وتنمية الفهم المتبادل.

أنواعه - التواصل اللفظي: باللغة المنطوقة أو المكتوبة - التواصل غير اللفظي: بالإشارات والسلوك - التواصل الإداري: المراسلات والتوجيهات - التواصل الرقمي: الوسائط والتقنيات الحديثة	أهميته - تحسين التعلم - بناء الثقة بين الفاعلين - الحد من سوء الفهم - تعزيز التعاون
معيقاته - غموض الرسائل - ضعف الإنصات - التوتر المهني - محدودية الوسائل	خصائصه الفعالة - الوضوح - الإنصات - الاحترام - التفاعل - الاستمرارية

خلاصة

يعد التواصل التربوي عنصراً أساسياً في نجاح العملية التعليمية لأنه يساهم في بناء بيئة مدرسية إيجابية ومحفزة.

" كل تعلم ناجح يبدأ بتواصل تربوي ناجح "

16. التقويم التربوي

المفهوم 16: التقويم التربوي

التعريف

عملية منهجية تهدف إلى جمع وتحليل المعطيات المتعلقة بالتعلم والأداء التربوي لاتخاذ قرارات تساعد على تحسين النتائج وجودة التعليمات.

أنواعه	أهميته
- التقويم التشخيصي: قبل التعلم لتحديد المكتسبات - التقويم التكويني: يرافق التعلم لتحسينه - التقويم الإجمالي: في نهاية مرحلة تعليمية	- قياس مدى تحقق الأهداف - الكشف عن الصعوبات - تحسين التعليمات - دعم اتخاذ القرار
أثره على جودة التعليم	خصائص التقويم الجيد
- تحسين الأداء - تطوير التدريس - الرفع من نتائج المتعلمين	- الموضوعية - الاستمرارية - الشمولية - المصادقية

خلاصة

يشكل التقويم التربوي أداة للتطوير والتحسين المستمر وليس مجرد وسيلة لقياس النتائج.

" التقويم الحقيقي لا يقيس التعلم فقط، بل يساهم في تطويره "

18. التكوين المستمر

المفهوم 18: التكوين المستمر

التعريف

مجموع الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير المعارف والكفايات المهنية للعاملين في قطاع التعليم بشكل متواصل لمواكبة التحولات التربوية والتنظيمية.

أهدافه - تطوير الممارسات المهنية - تعزيز الكفايات التربوية - تحسين التدبير المهني	أهميته - تحديث الكفايات المهنية - تحسين جودة الأداء - مواكبة المستجدات - دعم التنمية المهنية
شروط نجاحه - التخطيط الجيد - الارتباط بالحاجات المهنية - الاستمرارية - التتبع والتقييم	مجالاته - المجال البيداغوجي - المجال الرقمي - المجال التشريعي - المجال الإداري

خلاصة

يشكل التكوين المستمر مدخلا استراتيجيا لتحسين جودة التعليم وتطوير الأداء المهني.

" المهنة التي تتوقف عن التعلم تتوقف عن التطور "

19. التنمية المهنية

المفهوم 19: التنمية المهنية

التعريف

عملية مستمرة تهدف إلى تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية بما يساهم في تطوير الأداء وتحقيق النمو المهني.

مجالاتها - التعلم الذاتي - التكوين المستمر - البحث التربوي - تبادل الخبرات	أهميتها - رفع الكفاءة المهنية - تعزيز جودة الأداء - تحسين الممارسة التربوية
تحدياتها - ضيق الوقت - محدودية الموارد - مقاومة التغيير	مؤشراتها - تطوير الممارسات - تحسين النتائج - المشاركة في التكوين

خلاصة

التنمية المهنية ليست حدثاً مؤقتاً، بل مسار مستمر لتطوير الذات المهنية.

" كل تطور مهني يبدأ بإرادة التعلم والتجديد "

25. أخلاقيات المرفق العمومي

المفهوم 25: أخلاقيات المرفق العمومي

التعريف

مجموعة القيم والقواعد السلوكية التي تحكم عمل الموظفين داخل المرافق العامة، بهدف ضمان خدمة المصلحة العامة باحترام القانون والنزاهة والشفافية.

أهميتها

- ◆ تعزيز الثقة في الإدارة
- ◆ محاربة الفساد
- ◆ تحسين جودة الخدمات
- ◆ ضمان المساواة بين المرتفقين

مبادئها

- ◆ النزاهة
- ◆ الحياد
- ◆ الشفافية
- ◆ المسؤولية

تطبيقها في المجال التربوي

- ◆ احترام المرتفقين
- ◆ تقديم خدمة تعليمية عادلة
- ◆ الالتزام بالقانون
- ◆ تجنب تضارب المصالح

خلاصة ✓

أخلاقيات المرفق العمومي هي الضامن الأساسي لجودة الخدمة التربوية وعدالتها.

" خدمة المرفق العمومي شرف ومسؤولية قبل أن تكون وظيفة "

المحور الثالث: مفاهيم الوظيفة العمومية وحقوق الموظف ووضعيته

خطاظة عامة توضح مكونات هذا المحور:

26. حقوق وواجبات الموظف	27. وضعيات الموظف	28. الرخص الإدارية
29. الترقية المهنية	30. الأجور والتعويضات	31. أنواع مسؤولية الموظف العمومي
32. المجلس التأديبي (الانضباطي)	33. اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	34. المرفق العمومي

26. حقوق وواجبات الموظف

المفهوم 26: حقوق وواجبات الموظف

التعريف

مجموع الضمانات القانونية والالتزامات التي يخضع لها الموظف العمومي بموجب النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وتحدد العلاقة التبادلية بين الموظف والإدارة.

أهميتها	أنواع الحقوق
- ضمان استقرار الوظيفة العمومية - حماية الموظف من التعسف الإداري - تحقيق التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الأفراد - تعزيز الانضباط والمردودية المهنية	- الحقوق الدستورية: المساواة والحريات الأساسية - الحقوق الإدارية والاجتماعية: الانتقال والتعيين والأجر والترقية والعطل - الحقوق العينية: السكن واللباس والتنقل حسب طبيعة المهام - الحق النقابي وحق الإضراب
أهم الواجبات	آثار الإخلال بالواجبات
- التفرغ للوظيفة وعدم الجمع بين وظيفتين - الطاعة الرئاسية واحترام التسلسل الإداري - التحفظ والحياد في أداء المهام - المحافظة على السر المهني وممتلكات الإدارة	- المتابعة التأديبية - فقدان بعض الامتيازات الإدارية - المساءلة الإدارية أو الجنائية عند الاقتضاء

خلاصة

يشكل التوازن بين حقوق الموظف وواجباته أساس علاقة تعاقدية- تنظيمية سليمة تضمن حسن سير المرفق العام.

" لا حق بدون واجب، ولا واجب بدون ضمانات قانونية تحميه "

27. وضعيات الموظف

المفهوم 27: وضعيات الموظف

التعريف

المراكز القانونية التي يمكن أن يوجد فيها الموظف أثناء مساره المهني، والتي يحددها النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

أنواع الوضعيات

- ◆ القيام بالوظيفة: الوضعية العادية أثناء ممارسة المهام الفعلية
- ◆ الإلحاق: ممارسة مهام خارج السلك الأصلي مع الاحتفاظ بالحقوق، لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد
- ◆ الاستبعاد: توقف مؤقت عن العمل بدون أجر
- ◆ الوضع تحت السلاح: عند التجنيد أو الخدمة العسكرية

حالات الاستبعاد كحق مشروع

- ◆ بعد رخصة مرض عادي تجاوزت مدتها ستة أشهر في سنة واحدة
- ◆ بعد رخصة مرض طويل الأمد
- ◆ لتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تستلزم عناية مستمرة

أهميتها

- ◆ تنظيم المسار المهني للموظف
- ◆ مراعاة الظروف الشخصية والعائلية
- ◆ الحفاظ على استمرارية الحقوق في الترقية والتقاعد

حدود وتحديات

- ◆ سقف زمني محدد للإلحاق
- ◆ عدم احتساب مدة الاستبعاد في الأقدمية غالبا
- ◆ شروط دقيقة للعودة إلى العمل

خلاصة ✓

تعكس وضعيات الموظف مرونة النظام الأساسي في التوفيق بين استمرارية المرفق العام ومراعاة الوضعيات الفردية للموظفين.

"وضعية الموظف ليست جامدة، بل تراعي تحولات مساره المهني والشخصي"

28. الرخص الإدارية

المفهوم 28: الرخص الإدارية

التعريف

فترات التوقف المؤقت والمشروع عن أداء المهام، يمنحها القانون للموظف مع الاحتفاظ كلياً أو جزئياً بالأجر والحقوق، تبعا لطبيعة كل رخصة.

أنواعها

- ◆ الرخصة الإدارية السنوية
- ◆ الرخصة الاستثنائية
- ◆ رخصة المرض العادي
- ◆ رخصة المرض طويل الأمد
- ◆ رخصة الولادة والرضاعة ورخصة الأبوة

أهميتها

- ◆ ضمان راحة الموظف واستمرار مردوديته
- ◆ مراعاة الظروف الصحية والعائلية
- ◆ حماية الموظف من فقدان الأجر في حالات معينة

شروط الاستفادة منها

- ◆ تقديم طلب مسبق أو شهادة طبية حسب نوع الرخصة
- ◆ احترام المساطر الإدارية المعمول بها
- ◆ موافقة الرئيس الإداري في بعض الحالات

تحديات

- ◆ التوفيق بين حق الموظف في الرخصة واستمرارية المرفق العام
- ◆ ضبط مدد الرخص المرضية الطويلة

خلاصة ✓

تشكل الرخص الإدارية آلية توازن بين حق الموظف في الراحة والعناية الصحية وضرورة استمرار الخدمة العمومية.

" الرخصة حق مشروع لا امتياز، ما دامت في حدود القانون "

29. الترقية المهنية

المفهوم 29: الترقية المهنية

التعريف

انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى أو من درجة إلى درجة أعلى ضمن نفس الرتبة، تبعا لشروط الأقدمية والكفاءة المهنية المحددة قانونا.

أنواعها

♦ الترقية في الدرجة: ضمن نفس الرتبة حسب الأقدمية والنقطة الإدارية
♦ الترقية في الرتبة: بالاختيار أو بالامتحان المهني أو بالأقدمية

أهميتها

♦ تحفيز الموظف على تحسين الأداء
♦ تكريم الاستحقاق والكفاءة
♦ تحسين الوضعية المادية والإدارية للموظف
♦ دعم استقرار الوظيفة العمومية

شروطها

♦ بلوغ مدة الأقدمية المطلوبة
♦ الحصول على نقطة إدارية أو تقييم كاف
♦ النجاح في الامتحان أو الاختيار من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تحديات

♦ محدودية المناصب المالية المتاحة
♦ معايير التقييم وموضوعيتها
♦ بطء بعض المساطر الإدارية

خلاصة

تمثل الترقية المهنية آلية أساسية لتحفيز الموظفين وتثمين الكفاءة داخل الوظيفة العمومية.

" الترقية ثمرة الاستحقاق قبل أن تكون حقا في الأقدمية "

30. الأجور والتعويضات

المفهوم 30: الأجور والتعويضات

التعريف

المقابل المادي الذي يتقاضاه الموظف نظير أداء مهامه، ويشمل الراتب الأساسي وملحقاته من تعويضات ومنح محددة قانونا وتنظيما.

مكوناتها

- ◆ الراتب الأساسي المرتبط بالرتبة والدرجة
- ◆ التعويضات عن المسؤولية أو المهام الخاصة
- ◆ التعويضات العائلية
- ◆ منح التنقل والسكن حيثما اقتضى الحال

أهميتها

- ◆ ضمان حق الموظف في العيش الكريم
- ◆ تحفيز الأداء والاستقرار المهني
- ◆ تحقيق العدالة بين الفئات حسب الرتب والمسؤوليات

ضوابطها

- ◆ الخضوع لسلم الأجور الرسمي
- ◆ الاقتطاعات القانونية: الضريبة والتقاعد والتعاضدية
- ◆ وقف الأجر أو جزء منه في حالات الغياب غير المبرر أو الإضراب

تحديات

- ◆ الفوارق بين القطاعات
- ◆ تأخر تسوية بعض الملفات الإدارية
- ◆ محدودية بعض التعويضات مقارنة بتكاليف المعيشة

خلاصة ✓

يشكل نظام الأجور والتعويضات ركيزة أساسية لضمان كرامة الموظف واستقرار أدائه المهني.

" الأجر العادل شرط لاستقرار الموظف وإخلاصه في أداء مهامه "

31. أنواع مسؤولية الموظف العمومي

المفهوم 31: أنواع مسؤولية الموظف العمومي

التعريف

الالتزامات القانونية التي يتحملها الموظف عن أفعاله أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبة، وتختلف بحسب طبيعة الفعل والضرر الناتج عنه.

أنواعها

- المسؤولية الإدارية أو التأديبية: عن الإخلال بالواجبات المهنية
- المسؤولية المدنية: عن الأضرار اللاحقة بالغير
- المسؤولية الجنائية: عن الأفعال المجرمة قانوناً

أهميتها

- صون حقوق المرتفقين والإدارة
- ترسيخ ثقافة المحاسبة
- حماية الموظف المجتهد من التعسف عند حسن نيته

آلياتها

- المتابعة أمام المجلس التأديبي
- المتابعة أمام المحاكم المدنية أو الجزئية حسب الحالة
- حق الموظف في الدفاع عن نفسه واستدعاء شهود

تحديات

- صعوبة التمييز أحيانا بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي
- طول بعض المساطر التأديبية أو القضائية

خلاصة

يعكس تعدد أنواع مسؤولية الموظف حرص المشرع على التوازن بين حماية المرفق العام وضمان حقوق جميع الأطراف.

" المسؤولية سلطة تقابلها محاسبة، لا امتياز بلا حساب "

32. المجلس التأديبي (الانضباطي)

المفهوم 32: المجلس التأديبي (الانضباطي)

التعريف

هيئة إدارية استشارية تتولى دراسة الملفات التأديبية للموظفين قبل اتخاذ الإدارة لقرار العقوبة، بما يضمن حق الموظف في محاكمة إدارية عادلة.

تركيبته

- ◆ يرأسه ممثل عن الإدارة
- ◆ يضم ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين بالتساوي
- ◆ يتشكل غالبا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا

أهميته

- ◆ ضمان حياد ونزاهة المسطرة التأديبية
- ◆ حماية حقوق الدفاع للموظف
- ◆ تعزيز الثقة في النظام التأديبي

الضمانات المخولة للموظف

- ◆ الاطلاع على ملفه الشخصي كاملا
- ◆ تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية
- ◆ استدعاء شهود أو إنابة من يدافع عنه
- ◆ حق الطعن في العقوبة الصادرة

تحديات

- ◆ طول بعض المساطر
- ◆ صعوبة إثبات بعض الوقائع
- ◆ ضمان استقلالية الأعضاء الممثلين

خلاصة ✓

يمثل المجلس التأديبي ضمانا أساسية لتحقيق العدالة الإدارية داخل الوظيفة العمومية قبل توقيع أي عقوبة على الموظف.

" لا عقوبة دون محاكمة إدارية عادلة تصون حق الدفاع "

33. اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المفهوم 33: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

التعريف

هيئات استشارية تتشكل بالتساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين، وتُستشار في القضايا المرتبطة بالمسار المهني للموظفين.

تركيبتها

- عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين
- رئاسة ممثل عن الإدارة
- مدة انتدابها محددة قانونا عبر انتخابات مهنية

أهميتها

- تكريس مبدأ التدبير التشاركي في الوظيفة العمومية
- ضمان تمثيلية الموظفين في القرارات المهمة
- تعزيز الشفافية والموضوعية

اختصاصاتها

- إبداء الرأي في الترقية في الرتبة
- دراسة ملفات التأديب بصفتها مجلسا تأديبيا
- النظر في طلبات الانتقال والتوظيف الداخلي في بعض الحالات
- دراسة الطعون الإدارية للموظفين

تحديات

- تفاوت مستوى تفعيلها بين القطاعات
- الحاجة إلى تحيين دوري لتركيبها عبر الانتخابات المهنية

خلاصة

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء آلية جوهرية للتدبير التشاركي والديمقراطي لشؤون الموظفين داخل الوظيفة العمومية.

" تمثيلية الموظفين ضمانة للعدالة قبل أن تكون إجراء شكليا "

34. المرفق العمومي

المفهوم 34: المرفق العمومي

التعريف

كل نشاط تتولى الدولة أو أحد أشخاص القانون العام تسييره بقصد تحقيق المصلحة العامة، وتخضع طريقة تسييره لقواعد القانون الإداري.

مبادئه الأساسية

- ◆ مبدأ الاستمرارية: عدم انقطاع الخدمة العمومية
- ◆ مبدأ المساواة: تكافؤ المرتفقين في الاستفادة من الخدمة
- ◆ مبدأ قابلية التكيف: تطور المرفق بحسب المستجدات والحاجات

أهميته

- ◆ ضمان تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين
- ◆ تحقيق العدالة الاجتماعية والمجالية
- ◆ دعم التنمية والاستقرار

تطبيقه في المجال التربوي

- ◆ استمرارية الدراسة وعدم انقطاعها إلا لضرورة قصوى
- ◆ المساواة بين المتعلمين في الولوج للتعليم
- ◆ تكيف البرامج والخدمات حسب حاجات المتعلمين والمستجدات

تحديات

- ◆ محدودية الموارد البشرية والمادية أحيانا
- ◆ الإضرابات وتأثيرها على مبدأ الاستمرارية
- ◆ التفاوتات المجالية في جودة الخدمة

خلاصة ✓

يشكل احترام مبادئ المرفق العمومي، وخاصة مرفق التعليم، الضامن الأساسي لتحقيق العدالة والاستمرارية في تقديم الخدمة التربوية.

" المرفق العام أمانة قبل أن يكون وظيفة "

خاتمة

يعد موضوع التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظومة التربوية الحديثة، باعتبارهما الإطار المنظم للممارسة المهنية داخل المؤسسات التعليمية، والضامن لتوازن العلاقة بين الفاعلين التربويين في إطار من المسؤولية والالتزام والاحترام المتبادل.

وقد حاولت هذه الخطاطات، أن تقدم معالجة مبسطة ومركزة لأهم القضايا المرتبطة بالتشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة، مع التركيز على الجوانب القانونية والتنظيمية من جهة، والقيمية والسلوكية من جهة أخرى، بما يخدم الباحثين في تكوين تصور شامل وسريع الاستحضار.

كما تبين من خلال هذه المفاهيم أن جودة التعليم لا ترتبط فقط بالموارد أو المناهج، بل تتأسس كذلك على:

◆ احترام القوانين والأنظمة؛

◆ الالتزام بأخلاقيات المهنة؛

◆ ترسيخ مبادئ العدالة والإنصاف؛

◆ تعزيز الحكامة الجيدة داخل المؤسسات التعليمية؛

◆ تطوير الكفايات المهنية بشكل مستمر.

وعليه، فإن الارتقاء بالمنظومة التربوية يظل رهينا بمدى التزام الفاعلين التربويين بهذه المبادئ، وتحويلها إلى ممارسات يومية داخل الفضاء المدرسي. ويبقى هذا الدليل البصري محاولة متواضعة لتقريب المفاهيم الأساسية من المهتمين بالمجال التربوي، قابلة للتطوير والتوسيع مستقبلا لتشمل دراسات وأمثلة تطبيقية أكثر تفصيلا، بما يخدم البحث العلمي في هذا الميدان.