

[٩]

ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة
التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء
متطلبات التنمية المهنية المستدامة

إعداد

د. سماح رمضان خميس

مدرس أصول تربية الطفل

كلية رياض الأطفال - جامعة المنصورة

ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة

د. سماح رمضان خميس*

المستخلص:

تستمد رسالة التعليم الجامعي أخلاقياتها من هدى الرسالات السماوية التي تحث على الصدق مع النفس والغير، والإخلاص في العمل والتفاني في الأداء، والعطاء المستمر والأمانة والقُدوة الحسنة. كما أنها تقوم على إعداد جيل متميز متسلح بالعلم والخلق يكون قادراً على حمل الرسالة، وتحمل المسؤولية، وأداء الواجب، والاعتزاز بالانتماء للوطن. وحيث أن مهنة عضو هيئة التدريس رسالة رفيعة الشأن، عالية المنزلة، تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر هذه الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي ونتائجها التربوية والتعليمية، وعائدها المنتظر على الطلاب والمجتمع بل وعلى الإنسانية. لذا فإن إدراك عضو هيئة التدريس لعظيم رسالته تستوجب منه الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة حفاظاً على شرف المهنة. ولذا سعى البحث الحالي إلى وضع ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وقد استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي وتضمن أيضاً استبيان تم تطبيقه على كوكبة من أعضاء هيئة التدريس بكليات

* مدرس أصول تربية الطفل - كلية رياض الأطفال - جامعة المنصورة.

التربية للطفولة المبكرة، وانتهى البحث باعداد ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس ومجموعة من الاجراءات التنفيذية لتفعيل هذا الميثاق.

الكلمات المفتاحية: ميثاق- أخلاقيات المهنة- أعضاء هيئة التدريس- متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

Abstract:

The mission of university education derives its ethics from the guidance of heavenly messages that urge honesty with oneself and others, sincerity in work, dedication to performance, continuous giving, honesty and good example. It is also based on preparing a distinguished generation armed with knowledge and ethics, who is able to carry the message, take responsibility, perform the duty, and cherish the belonging to the homeland. Whereas, the profession of the faculty member is a high-level, high-ranking message that enjoys the attention of all, because of its great impact on the present and future of this nation, the highness of this profession is evident and raised in its moral content and educational and educational results, and its expected return on students, society and even humanity. Therefore, the faculty member's awareness of his great mission requires him to take care of the purity of the biography and the purity of the bed in order to preserve the honor of the profession. Therefore, the current research sought to develop a proposed charter for professional ethics among the faculty members in light of the requirements of sustainable professional development. The current research used the descriptive approach and also included A questionnaire was applied to a group of faculty members in colleges of education for early childhood, and the research ended with preparing a proposed charter for professional ethics for faculty members and a set of executive procedures to activate this charter.

Key words: Charter- Professional Ethics- Faculty Members- Requirements for sustainable professional development

مقدمة:

من المسلم به أن الجامعات في الوطن العربي من أهم مراكز إعداد وتأهيل الكوادر البشرية قبل وأثناء الخدمة إلى جانب قدرتها على المحافظة على التراث الثقافي للأمة وتنقيته، ونقله إلى الأجيال. فمكانة الجامعة وسمعتها تتمثل في تميز وجدارة وخبرة أعضاء هيئة التدريس وبمدى إطلاعهم ومواكبتهم وانفتاحهم على التطور التقني والمعرفي، وبمدى تلبية احتياجات مجتمعاتهم، فالنمو والتطوير المهني لعضو هيئة التدريس وإمداده بالجديد من المعرفة أصبح ضرورة من ضرورات المعاصرة ومواكبة التطور، والتغير الحادث في فلسفة التربية وأهدافها وفي طبيعة العملية التربوية واتجاهاتها يفرض نفسه في ضرورة الإعداد العلمي الجيد للمعلم، لضمان نجاحه في أداء رسالته عبر تربية موجهة تحافظ على مخرجات التعليم. ولما كانت الجامعة معنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان، فهي في المقام الأول منظمة أخلاقية، تعنى بالبناء العلمي والخلقى للطالب، وبالتالي لا بد أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، ولا يتصور منطقياً الزعم بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر وإجراء البحوث في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير منسجمة مع الأخلاق لذلك فمن الضروري أيضاً أن تعرف على مواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة ومن هذه المواصفات الوعى الخلقى وتحمل الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية (عبد الحميد، ٢٠٠٥، ٦٣).

ولم تكن الجامعات المصرية بعيدة عن محيطها العربى فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وحتمية الإرتقاء بمستوياتهم الأكاديمية والمهنية عبر برامج التنمية المهنية المستدامة التى من شأنها المحافظة

على العطاء المتجدد لأعضاء هيئة التدريس من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات المواكبة لمستجدات العصر، فلا يتخلفوا عن الركب من جهة ويتمكنوا من اعداد طلابهم من جهة أخرى.

ومن هنا شغلت التنمية المهنية المستدامة مكانة الصدارة في قضايا التنمية البشرية، حيث بات واضحاً أن برامج التنمية المستدامة في سبيلها لأن تصبح علماً اجتماعياً جديداً له بنيته الفكرية ومنطقه الخاص وهدفه المتمثل في تنمية قدرات ومهارات ومعارف الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية والاستمرارية (مرسى، ٢٠٠١، ١٧٢).

وتتعدد إسهامات الجامعة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، فالجامعة معقل للفكر والأدب والبحث العلمي، وابتكار الجديد من المعرفة، والعمل على حل مشكلات المجتمع، فضلاً عن أنها المؤسسة العلمية المسؤولة عن إعداد الكوادر العلمية والمهنية وتأهيلها لسوق العمالة وقيادة مواقع الإنتاج، كما أنها تعمل على تنقية التراث الثقافي والحفاظ عليه من الشوائب واستمرار بقائه وسط المتغيرات السياسية والاقتصادية والثقافية (عبد ربه وأديبي، ١٩٩٤، ٩٧).

مشكلة الدراسة:

بالنظر إلى رؤية كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة التي تنص على أن تكون (تسعى كلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة لتكون من أفضل خمس كليات لرياض الأطفال في مصر والعالم العربي). فهذا يتطلب عضو هيئة تدريس يتسم بسلوكيات تتمثل في مجموعة من القيم الأخلاقية التي تتكون منها أخلاقيات المهنة، وهذا يتطلب اعتماد ميثاق أخلاقي لعضو هيئة التدريس بالجامعة ومن هنا كانت فكرة هذا البحث لوضع الأسس التي يبنى عليها الميثاق الأخلاقي

بالجامعة حتى تتحول هذه الرؤية إلى ثقافة تنفيذية تحتوي في داخلها على المهارات العملية للتطبيق والتنفيذ.

ويؤكد الواقع أن من الأسباب الرئيسة للإخفاقات المستمرة في العملية التعليمية بالجامعة ومنها كليات التربية للطفولة المبكرة، ندرة الإهتمام بتنمية الموارد البشرية في الجامعات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وقلة ممارسة ثقافة الحوار وتأصيلها في النظام التعليمي والتقصير أحياناً في ممارسة العمل الجماعي أو تعويد الطالبات عليه، حتى تتلائم مع احتياجات التنمية المهنية المستدامة، وأيضاً ضعف ثقافة التطبيق والاكتماء بتزويد الشعارات الجميلة والمفاهيم والمبادئ والقيم السامية، أو الاقتصار على التخطيط واللوائح المنظمة للعمل، وهذا ما يقودنا إلى ضعف أخلاقيات العمل، ولأن لكل مهنة أخلاقياتها المستمدة من طبيعة عملها وأهدافها، فإن الأستاذ الجامعي ليس عليه رقيب سوى الضمير المهني، والسلوك الخالي من الهوى والمصالح الفردية، وهذه مسئولية كبيرة تقع على عاتقه، وقد أكدت نتائج الدراسات السابقة التي إطلعت عليها الباحثة ضرورة وجود ميثاق أخلاقي دائم يتم التمسك به منذ بداية التعيين في هذه المهنة لدعم أخلاقيات المهنة. (2015) (Marvin davenport,others)، ودراسة جلاب (٢٠١٦)، الذي أكد على ضرورة دعم أخلاقيات المهنة وإجراء تقييم دوري من الناحية الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، وإعلامهم بمستواهم ليتمكنوا من تعديل أدائهم من حين لآخر.

ولذا عليه أن يلتزم بأخلاقيات مهنته، وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يؤثرون في شخصية طلابهم باكسابهم المثل العليا والقيم والتي هي من أهم الخصائص المحددة والصفات الواجبة لمعلمات

رياض الأطفال وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة (دراسة الحربي، ٢٠١٥)، (الأحمدى، ٢٠١٤) وتوصى إلى أن يكون عضو هيئة التدريس قدوة ونموذجاً حسناً لطلابه من خلال التحلى بالأخلاق الفاضلة.

وهو ما يتطلب القيام بالدراسة الحالية وصولاً إلى محاولة علاج أوجه القصور السابقة وإلى وضع ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

وفى ضوء كل ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة فى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالى:

• ما أهم ملامح الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسى مجموعة التساؤلات التالية:-

• ما الإطار المفاهيمى لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟

• ما متطلبات التنمية المهنية المستدامة وأهميتها فى تكوين أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟

• ما أهم ملامح ميثاق أخلاقيات المهنة المقترح لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟

• كيف يمكن تفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة المقترح لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة؟

أهداف الدراسة:

- تتعدد الأهداف البحثية لهذه الدراسة وتتمثل في:
- التعرف على الإطار المفاهيمي لمفهوم أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة؟
- الوقوف على متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.
- وضع ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة.
- الوقوف على إجراءات تفعيل الميثاق المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من محاولة التأصيل لمفهوم أخلاقيات المهنة لدى (أعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بطلابهم وزملائهم- الإداريين العاملين بالمؤسسة الجامعية- والكلية والمجتمع المحلي والعالمى). مما يؤكد ضرورة التنمية المهنية المستدامة لكل من ينتمى للمؤسسات الجامعية لمواكبة التطور السريع المتلاحق، في ضوء الواقع المصرى الثقافى والتربوى والأخلاقى.

تناولها موضوعاً جديراً بالبحث، حيث إن الجامعة من أهم المؤسسات التربوية الموجهة لحركة نمو المجتمع، وعضو هيئة التدريس هو المحور الأهم في توصيل المحتوى التعليمي وتخريج الكادر العلمي والتربوي المؤهل، وبقدر تطوره ونموه المهني تتحسن نتائج ومخرجات التعليم.

تتوزع الفئات التي قد تستفيد من نتائج هذه الدراسة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- الإداريين العاملين بالمؤسسة الجامعية- الطلاب).

المخططين لرسم السياسات التربوية في مصر بصفة عامة وفي الجامعات بصفة خاصة والعمل علي مراعاة بعدى البحث الحالى (أخلاقيات المهنة- الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس).

مصطلحات الدراسة:

• **الميثاق:** اصطلاحاً، هو عهد يلتزم به العاملون في مهنة التعليم فكراً وسلوكاً أمام الله والآخرين وأنفسهم، تترتب بموجبه عليهم واجبات وعلى الآخرين حقوق. (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٥، ٢٠٠٣).

• **الميثاق الأخلاقى:** مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على المجتمع، وسلامة البيئة (الغامدى وآخرون، ٢٠١٢، ١١٠).

وتعرفة الباحثة إجرائياً بأنه وثيقة تتضمن مجموعة من القيم والسلوكيات والتصرفات الإيجابية وأساليب التعامل الراقى التي يعتقدها ويلتزمها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة، فكراً وسلوكاً أمام الله ثم أمام أنفسهم والآخرين داخل بيئة العمل أو خارجها على حد سواء ويتقبلها المجتمع الجامعى ولا تتعارض مع معتقداته الدينية والفكرية وعاداته، وتقاليده، وفلسفته وهى المعيار الذى يمكن من خلاله الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم والتي يتعين عليهم الإلتزام بها فكراً وتطبيقاً.

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس إجرائياً: بأنها مجموعة المبادئ والأسس والمثل التي يجب أن يلتزم بها العضو المشارك في العملية التعليمية، والتي تحكم سلوكه أثناء تأديته مهنته، أى تلك المبادئ التي تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس وتمثل مسؤوليته تجاه طلابه والعملية التعليمية بكاملها

- التنمية المهنية Professional Development: ترى نجوى مصطفى (٢٠٠٥، ٤٢٩) أن مفهوم التنمية المهنية: "عملية تفكير قائم على المبادرة والسبق، وتؤكد التنمية الدائمة للمعلم، وتوسيع قواه الشخصية ومواهبه الإبداعية، وتركز على قدراته، وعلاج الضعف الشخصي له، وأن التنمية المهنية هي تنمية ذاتية تحركها الدوافع والاتجاهات.

- التنمية المهنية المستدامة sustainable professional development: تعرف بأنها عملية التعلم الناجحة بين المعلم والسياق المهني في كل من الزمان والمكان ويؤدي هذا التفاعل إلى تغييرات في الممارسة المهنية للمعلمين وفي طريقة تفكيرهم في تلك الممارسة (Kelchtermans, 2004, 217).

تعرف الباحثة التنمية المهنية المستدامة إجرائياً بأنها: عمليات تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات الطالبات أنفسهم". والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي عضو هيئة التدريس لتنمية ذاته، مما ينعكس على طلابه بشكل مهني بما يمكنها من تحقيق أهداف المؤسسة التي سوف تعمل بها مستقبلاً.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** مجتمع الدراسة ممثلة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة محافظة الدقهلية.
- **الحدود البشرية:** سوف تقتصر الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس (المثبتين والمنتدبين) بكلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنصورة بمحافظة الدقهلية.
- **الحدود الزمنية:** قامت الباحثة بإجراء البحث فى الفصل الدراسى الثانى من العام الجامعى (٢٠١٦-٢٠١٧).

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تحليل مفهوم أخلاقيات المهنة ومتطلبات استخدامه بالتعليم الجامعي، ومميزاته وأهدافه وبيان أساليب ووسائل التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتبرون من أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي وصولاً إلى صياغة ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة.

دراسات سابقة:

المحور الأول: أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

دراسة المالكى (٢٠١٧): هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبلغت عينة الدراسة (٨٠) عضو هيئة تدريس وتوصلت إلى جاءت درجة الإلتزام بأخلاقيات المهنة

فى جميع المحاور بدرجة كبيرة فى حين جاء محور المجتمع فى المرتبة الأخيرة من حيث درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وأوصت الدراسة، بالعمل على تشجيع العمل التطوعى بين الطلبة لخدمة البيئة والمجتمع المحيط.

دراسة جلاب (٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم أخلاقيات المهنة من خلال مجموعة من المتغيرات واستخدم الباحث المنهج الوصفى (المسحى) وكانت الاستبانة هى أداة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أن جميع أبعاد أخلاقيات المهنة التى يمارسها أعضاء هيئة التدريس جاءت بمتوسطات حسابية عالية وتوصى الدراسة بدعوة وزارة التعليم العالى إلى تبنى ميثاق أخلاقى واحد يتم تعميمه على جميع الجامعات، وتقديم الحوافز التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس الذين يطبقون أخلاقيات المهنة بصورة واضحة سنويا لتحفيز غيرهم بالإقتداء بهم.

دراسة الحربى (٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر طلبة الجامعة وتكونت عينة الدراسة (٩٠٠) طالب وطالبة من جميع كليات جامعة أم القرى وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها جاءت ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية بكافة أبعادها بدرجة متوسطة وتوصى إلى أن يكون عضو هيئة التدريس قدوة ونموذجاً حسناً لطلابه من خلال التحلى بالأخلاق الفاضلة.

دراسة الأحمدى (٢٠١٤): هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القرى، اتبعت

الباحثة المنهج الوصفي وتم تطبيق الإستبانة على ١٥٩ عضو هيئة تدريس بجامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الأدوار المهنية في مجال التدريس والبحث العلمي ومجال خدمة المجتمع جاء بدرجة متوسطة ومن الأدوار المهنية التي حصلت على درجة منخفضة فكان الإشتراك في عضوية منظمات المجتمع المدني والمساهمة في حل المشكلات المجتمعية.

دراسة رزق (٢٠١١): هدفت الدراسة التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة لدى الهيئة المعاونة وتمثلت عينة الدراسة من الهيئة المعاونة ومن أساتذة الدراسات العليا ومن الطلاب بجامعة المنوفية وتمثلت أداة الدراسة في استبيان موجه لكل أفراد العينة وتوصلت النتائج إلى وجود تباين في مستوى أخلاقيات المهنة تبعا لأسلوب رقابة جودة الأداء بالكلية، وتوصى الدراسة بضرورة دعم أخلاقيات المهنة ومتابعة تقييم الهيئة المعاونة من الناحية الأخلاقية، وإجراء تقييم دورى لأداء الهيئة المعاونة وإعلامهم بمستواهم ليتمكنوا من تعديل إداؤهم من حين لآخر.

دراسة (Marvin davenport,others (2015): هدفت إلى تدريس الميثاق الأخلاقي والمعايير المهنية ببرامج اعداد المعلم بولاية تكساس، ومحاولة وضع موثيق ومعايير مهنية لأخلاقيات المعلم، وتقديم إطار لتدريب المعلمين على أخلاقيات المهنة وقد توصلت الدراسة إلى الكشف عن الوضع الحالى ومدى التوافق بين المؤسسة التعليمية وبرامج اعداد المعلم بالجامعات الحكومية لولاية تكساس، اعتماد ميثاق أخلاقي يوفر أساس لبرامج مهنية متخصصة ولغرس المعايير الأخلاقية بين أفراد المهنة.

دراسة (Said, K. & AL-Tarawneh, K. I (2013): هدفت

الدراسة إلي وضع ميثاق، أو مجموعة الممارسات الأخلاقية لمهنة المحاسبة، وذلك من خلال إعداد إستبانة تم توزيعها علي أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة بجامعة البحرين وتناولت مجموعة من الممارسات الأخلاقية التي يجب تطبيقها في الكليات والأقسام التي تقدم هذه المقررات، بالإضافة إلي وضع تصور من أعضاء هيئة التدريس لتعليم أخلاقيات المهنة ومعرفة الفوائد المرجوة منها، وتوصلت الدراسة إلي نتائج كان من أهمها: هناك نقص في تدريس أخلاقيات المهنة في الأقسام التي تقوم بتدريس المحاسبة، وتوصى الدراسة بضرورة تدريس مقرر أخلاقيات المهنة للطلاب في تخصص المحاسبة.

دراسة (Osguthorpe (2009): هدفت إلي دراسة الأشكال

المختلفة التي يمكن أن تتخذها العلاقة بين الصفات الأخلاقية للمعلم والتطور الأخلاقي للطالب، واستخدمت الدراسة النسق التحليلي، وصممت مادة التحليل على منهجية اللغة المألوفة وتحليل المفهوم، وقد توصلت الدراسة إلي الإهتمام بالتأثير النسبي للمعلم من خلال التعبيرات الأخلاقية غير المقصودة، وبدور القدوة أو الأسوة في التربية الأخلاقية " النمذجة". كذلك أشارت التوصيات إلي أهمية تبديل مفاهيم التربية الأخلاقية باتجاه تعليم جيد من الناحية الأخلاقية بالتعليم غير المباشر وبعيداً عن تعليمهم الأخلاق بالطريقة المباشرة أي أن يصل الطالب لذلك من خلال نفسه.

دراسة (Spears, M.C (2008): هدفت الدراسة إلي التركيز

علي أخلاقيات المهنة في التعليم الخاص بالأعمال التجارية من إدارة الأعمال، الذي يقدم في اثنتين من كبري الجامعات الحكومية الأمريكية،

وركزت الدراسة على إظهار الممارسات الأخلاقية التي يجب أن يتبعها أعضاء هيئة التدريس في تعاملهم مع الطلاب داخل الحرم الجامعي، واعتمدت الدراسة علي المنهج المسحي لعينة من الطلاب والطالبات بلغ عددها (٥٤٣) طالبا وطالبة، واشتملت الإستبانة علي (٤٩) ممارسة وتوصلت الدراسة إلي نتائج من أهمها: هناك الكثير من هذه الممارسات لا يتم تطبيقها داخل القاعات الدراسية، وأوصت الدراسة بضرورة إلزام أعضاء هيئة التدريس لتطبيق أخلاقيات المهنة داخل القاعات الدراسية وخارجها مع الطلاب والطالبات وذلك لحثهم وتشجيعهم علي العملية التعليمية.

المحور الثاني: التنمية المهنية المستدامة

دراسة الوحش (٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة ببشة من وجهة نظرهم، وصولاً لتصور مقترح يساهم في تحقيق هذه المتطلبات واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة الذكور أكثر احتياجاً من مجموعة الإناث للتنمية المهنية في محور القيادة والإدارة الجامعية، وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير عدد الدورات لصالح المجموعة التي لم تحصل على دورات، وأن درجة الاحتياج لجميع المحاور كانت بدرجة كبيرة على مستوى جميع أفراد العينة.

دراسة عبد الرحمن (٢٠١٣): هدفت الدراسة إلى قياس درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية

والتعليم الأردنية من وجهة نظرهم، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة (٢٧٩) مشرفاً ومشرفة، وتوصلت إلى فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية بشكل عام كما يراها المشرفون التربويون كانت بدرجة (متوسطة) في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس وحسب متغير سنوات الخبرة لصالح المشرفين ذوي الخبرات الأكثر من ١٠ سنوات.

دراسة الزنفلي (٢٠١٠): هدفت الدراسة إلى اقتراح خطة استراتيجية تتضمن عدداً من الاستراتيجيات البديلة، والمقارنة بينها لاختيار أنسبها لإصلاح وتطوير التعليم الجامعي؛ لجعله قادراً على تلبية متطلبات التنمية المستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومنهج التحليل المستقبلي في بعض جوانبها، ومنهج تحليل النظم وأسلوب التحليل البيئي وتوصلت الدراسة إلى صياغة خطة استراتيجية لتطوير التعليم الجامعي؛ بحيث يصبح قادراً على تلبية متطلبات التنمية المستدامة. وصياغة رسالة التعليم الجامعي ورؤيته وأهدافه الاستراتيجية، وتلخيص أبرز نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، ثم تحديد البدائل الاستراتيجية، وأخيراً تحديد متطلبات تنفيذها.

دراسة (2013) Connolly: هدفت إلى تحديد أهم إحتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الفنية، وتوضح أهم العوامل التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية الفعالة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فجوة بين الإحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس وبين معدلات الأداء المطلوب تحقيقه، بعد تنفيذ برامج التنمية المهنية وأن بعضها قد ركز علي تحديد درجة إحتياجات التنمية المهنية لأعضاء

الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية والكليات الفنية وفق أدوارهم المهنية بمؤسسات التعليم العالي وتتمثل في التعرف علي مهامهم الوظيفية بالجامعة، وأهم الأساليب الحديثة في مجال التنمية المهنية.

دراسة (2011) Henny: هدفت الدراسة إلى توضيح أثر المتغيرات المجتمعية ومدى انعكاساتها على إدارات الجامعة للإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير المعرفة والمهارات القيادية يد أمراً ضروريا في العمل الأكاديمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- معظم الدراسات السابقة تناولت أهمية مهنة التدريس وأهمية دور المعلم في العملية التعليمية وأكدت على أن نجاح العملية التعليمية مرهون بوجود المعلم الكفؤ، وأن بداية مفتاح النجاح في مهنة التدريس هي في الاتجاه الايجابي لهذه المهنة، التأكيد على أهمية المواثيق الأخلاقية في عصر يشوبه كثير من صور الفساد الأخلاقي كما في دراسة جلاب (٢٠١٦)، (2015) Marvin (Said,K. &AL-Tarawneh,K.(2013),davenport,others).

- كشفت الدراسات عن ضرورة الإهتمام بالنمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية لأن الإهتمام بالتطوير المهني يقوي ويعزز من جودة المخرجات التعليمية المتمثلة بالخريجين مثل دراسة رزق (٢٠١١) وهناك علاقة وثيقة بين الرضا عن العمل والقدرة على اتخاذ القرار

والتربية الأخلاقية مثل دراسة (Osguthorpe, 2009), الوحش (٢٠١٥)، الزنفلى (٢٠١٠)، عبد الرحمن (٢٠١٣).

- تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فى عدد من المحاور المتعلقة بأخلاقيات المهنة وأهمها أن بداية النجاح فى مهنة التدريس الجامعى هو الإتجاه الإيجابى نحو المهنة وتختلف عنها فى الأهداف التى تسعى الدراسة إلى تحقيقها والعينة والمعالجة الاحصائية لكل دراسة من هذه الدراسات.
- وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى: تكوين خلفية نظرية عن الموائيق الأخلاقية العربية والأجنبية، صياغة مشكلة الدراسة ومبرراتها والمعالجات الاحصائية.

الإطار النظرى للبحث:

يتم تناول الإطار النظرى للبحث فى محورين رئيسين

المحور الأول: الإطار المفاهيمى لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس:

ينطلق البحث الحالى من مسلمة، وهى أن بقاء الأمم واستقرارها مرهون بالأخلاقيات والسلوك القويم، والأخلاق هى محصلة كل ما تدعو إليه العقائد من قيم وفضائل وسلوكيات وموائيق تنظم العلاقات بين البشر وما ينبثق عنها من عادات وتقاليد وأعراف حميدة.

ومن المؤكد أن لكل مهنة فى المجتمع الإنسانى قواعد أخلاقية ينبغى مراعاتها والإلتزام بها من قبل الأفراد العاملين فيها، تعد أخلاقيات مهنة التدريس الجامعى من أهم المؤثرات فى سلوك عضو هيئة التدريس لأنها تشكل لديه رقيباً ذاتياً داخلياً وتكون له مرجعية ذاتية يسترشد بها

في عمله وعلى أساسها يقوم بعلاقاته مع الآخرين، كما تساعده في أداء واجباته وتلبية حقوقه، إن إلترام المربي بتلك الأخلاقيات يعد أمراً ضرورياً إذ يتحدد على أثره إنتماؤه لمهنته بقدر إلترامه بقواعد وأخلاقيات مهنة التدريس، وهو بذلك يشكل نموذجاً يحتذى به من قبل طلبته ومجتمعه (المحروقي ٢٠٠٩، ٤).

وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، تعكس قيماً متراكمة وخبرة وممارسة تتطور باستمرار، لذا فإنها ثمرة جهود المجتمعات البشرية المختلفة في مقدمتها حضارتنا العربية الإسلامية، وهي أخلاقيات متطورة لأنها تنمو وتترعرع في إطار العلم ومن أجله وتصب في خدمة المجتمع وتقدمه فهي بذلك تمثل موروثاً ثابتاً ومتغيراً في قيمة وتقاليد في آن واحد، وهي من ناحية أخرى تعكس حقائق الحياة والمجتمع من تطور وتقدم في مجالات العلم واستجابة هذا العلم لخدمة المجتمع في ميادين التدريس والبحث العلمي. من هنا فان علينا أن نحافظ على تقاليدنا الجامعية الطيبة الموروثة وأن نعمل في الوقت نفسه على تطوير أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي كي تكون منسجمة ومستجيبة لروح العصر ومتطلباته (عبد الحميد ٢٠٠٥، ٦٨).

ويتميز هذا العصر بالتغير السريع والتطور بجميع جوانبه العلمية والإجتماعية والإقتصادية، النفسية والسياسية ولابد من التعامل فيه بنوعية جيدة من أنماط السلوك الذي يتسم بالأصالة والمرونة والجودة والابداع، وتعد الأخلاق منطلقاً مهماً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها، إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضائها مع بعضهم البعض، ضمن تلك المهنة ومع غيرهم من العاملين في مجالات المهن

الأخرى، وتتسجم مع قيم المجتمع، وتعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين المهن المختلفة في المجتمع الواحد، إذ لا تخلو مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها، لأن الأخلاق تتأثر بالإطار الفكري والمستوى الحضارى الذى يقيسه المجتمع (سلوم وجمل، ٢٠٠٩، ٣٤١).

أخلاقيات المهنة فى المجال التربوى:

إن المجتمعات- بغض النظر عن تقدمها أو تأخرها- تحتضن كثيراً من المهن كالتب والمحاماة والقضاء والصحافة والتعليم، وغيرها فى سلم المهن، والمتتبع لموقف المجتمعات من هذه المهن يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها ويسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع فى التحديث والرقي، وقد اختلفت المجتمعات فى موقعها من المهن السائدة فى المجتمع فى ضوء فلسفتها الإجماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن، ومنها تحديد الموقف من مهنة التعليم وأخلاقياتها وقيمتها. وبحدود أخلاقيات مهنة التعليم فقد تبنى كل مجتمع قواعد ومعايير تعبر عن هذه الأخلاقيات وتوصيفها، وفى الوقت نفسه تعد معايير سلوك أفراد المهنة.

ومن المعلوم أن للعملية التعليمية محاور أساسية ترتكز عليها وتكتمل بها ويبقى المحور الأهم بينها المعلم الذي تدور حوله الأسس ويتوقف نجاحها عليه، ولأن للمعلم هذا الدور العظيم والمؤثر فإن الاهتمام بتطويره والحرص على نجاح الدور الذي يقوم به من الأولويات التي تحرص وزارتا التعليم العالى والتربية والتعليم على إعطائها الاهتمام الأكبر ذلك أن متطلبات إستراتيجية إعداد المعلم تتحدد من خلال مفهوم

حديث ينظر إلى التعليم كمهنة نامية، تمسك في يدها بزمام تقدمها، وتدخل في منافسة متكافئة مع المهن الأخرى المعترف بها في المجتمع (مرعي وأحمد، ١٩٩٣، ١١).

ولكي يتم تناول أخلاقيات مهنة التعليم لابد أن نبدأ بمفهوم الأخلاق:

الخلق لغة: يعني السجية والطبع والعادة والدين. وفي معجم اكسفورد تتضمن لفظة (Moral) عدة معانى: تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتتطبع في نفسه ويمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة.

ويعرفها آخرون بأنها "ما يجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر "أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح" صحيح أن هذا التعريف بسيط وواضح، ولكن الحياة العملية للمعلم قد لا تسهل الاستفادة منه كثيراً. لماذا؟ لان "التصرف الصحيح" و"التصرف الخطأ" قد يتداخلان، بل كثيراً ما يتداخلان بدرجة تترك المعلم في حيرة شديدة بين البديلين، حيث قد يطلب منه عملياً الاختيار بين تصرفين يبدو أن كليهما صحيح (دراز: ١٩٩٣، ٣٩).

مفهوم المهنة:

قبل أن نتعرف على موقف المجتمع من مهنة التعليم، لابد من تعريف المهنة والوقوف على مفهوما وخصائصها ومعاييرها، فالمهنة كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب والمحاماة وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة. ويعرفها "بأنها عمل منظم

يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة" أو هي: "عمل مهني راقٍ يتطلب نوعاً من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشتمل علي إعداد أكاديمي وتدريب عملي" (الحميدان، ٢٠١٤، ٤٧).

ومما سبق يتضح أن إذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة، فأنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم الجامعي وخاصة في مؤسسات التربية للطفولة المبكرة وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فضلاً عن أهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في المؤسسة التربوية الجامعية حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلاب وإلى أجيال ممتدة.

أهمية أخلاقيات المهنة في المجال التربوي وارتباطها بالتنمية المهنية المستدامة:

يحظى المعلم قديماً، في المجتمع العربي عموماً باحترام وتقدير كبيرين، حيث كان يلعب دور المرشد والموجه والمؤطر لجميع أنشطة الجماعة التي تتردد على المدرسة أو الكتاتيب القرآنية؛ فكان يوم المصلين ويفتيهم في أمور دينهم، ويعلمهم قواعد العبادات والمعاملات، ويعلم أبناءهم مبادئ المعرفة والأخلاق، ويشاطر السكان أفراحهم وأحزانهم، ويفك الصراعات بين أفراد الجماعة، ويبرم العقود... وكان المعلم مقابل هذا الحضور الإيجابي محط تقدير واعتزاز، فتحتضنه الجماعة فتأويه وتطعمه وتكرمه وتدمجه بين أفراد عائلتها، باعتباره أمينا على القيم الأخلاقية، بالإضافة إلى كونه قدوة للصغار بسلوكه وإشعاعه

داخل المؤسسة وخارجها، حتى كاد أن يرتقي إلى مرتبة الرسول (الرشدان، ١٩٩٤، ٩٥-١٢٧).

ويمكن القول بأن التعليم بأخلاقياته، يعد أحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة، كما أنه قاسم مشترك في تلبية جُل متطلبات التنمية المستدامة. فالتعليم، باختصار، هو الأمل والوسيلة الأكثر فعالية في المسعى الحثيث للبشرية نحو إنجاز التنمية المستدامة؛ إذ لتحقيق التنمية المستدامة، فإنه يتعين إجراء تغيير جوهري في اتجاهات وسلوك البشر في كل نشاط يقومون به سواءً على المستوى الشخصي، أو في مجتمعهم، أو في مكان العمل. وهذا لن يكون إلا إذا أخذ التعليم زمام المبادرة.

ويؤكد تقرير التعلم مدي الحياة لليونسكو عام (١٩٧٢) علي أربعة دعائم (Blewitt, 2004, 24-34):

- **تعلم لتعمل:** ينبغي دمج التعلم مدي الحياة في عمليات التنمية المُستدامة التي تتطلب توجهاً أكبر للبوّرة البيئية، مما يدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة للأفراد العاملين وغير العاملين وموظفي القطاعين العام والخاص والموظفين، ونواب مستشاري الجامعة، والإداريين، والمحاضرين، والكادر المُساعد.

- **تعلم لتعرف:** إن التنمية المُستدامة القائمة علي التنوع الثقافي والمسئولية بين الأجيال والجنس البشري والمشاركة والديمقراطية، تعني أن التعلم لديه تأثيرات بعيدة تشمل التفكير الناقد والإبداعى وكسر الروتين الراسخ أو النماذج السلوكية الموجودة، والقدرة علي الإرتباط بمشكلات القضايا العامة مثل مشكلات الطبقة أو العرقية أو الجيرة.

- **تعلم للعيش معاً باستدامة:** ينبغى التركيز على التعلم القائم علي المجتمع في تجديد المنطقة والذي يركز علي المُشكلة، وما وراء الأنظمة المتنوعة، كما أنه تعاوني، وانتقالي وترابطي وإبداعي وخبري ومُستدام، كما يتضمن التعلم للتحدث إلى ومع الآخرين، ومن النماذج الضرورية لإجراء الحوارات حول التعلم مدى الحياة والتنمية المُستدامة هي الجريمة، وصراع المُجتمع، والتغير الوراثي، والتلوث البيئي، والتجديد الديمقراطي، والتحديث المدني.
- **تعلم لتكون:** عندما تصبح الاستدامة مبدأ مُنَظَم أو نهاية مُحددة مُسبقاً للتعليم فإنها مُحتمل أن تُقيد الإبداع أو التفكير الناقد وبالتالي تصبح غير مربية، ولا بد من إجراء عملية تطوير لمنهج لأننا نتعلم من خلال ما نعمله ومن خلال البيئات-التي نعيش فيها ونشكلها- الطريقة التي نعمل بها. وينبغي أن يوفر التعلم مدي الحياة مساحة للإبداع والتقييمات والتنظيم التأملي التي تمكن من استمرارية عملية التعلم ويتم ذلك من خلال التركيز علي التعلم المُخطط وتكامل التعلم مدي الحياة والتعليم للاستدامة في سياق الحياة اليومية. (Cappon, 2002, 38).

أي أن الدور المُلقَى على عاتق التعليم ليس بالبسيط، وينبغي على المعنيين به بذل الجهد اللازم لإعطائه الدور المنوط به في خدمة التنمية المستدامة. وهذا يتطلب بدوره إعادة توجيه التعليم لكي يؤدي الدور المطلوب منه على أكمل وجه.

كما إن الالتزام بأخلاق العمل في التعليم يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث نقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره،

وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق (عفيى، ٢٠٠٣، ٣١-٣٣) كما إن هذا الإلتزام بأخلاق العمل فى التعليم يؤدي إلى :-

- دعم الرضا والاستقرار الإجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود وتوزيع الثروة.... الخ وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات والجرائم والمنازعات تقل؛ حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.
- يشجع الإلتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.
- إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.
- إن أخلاقيات المهنة تتجلى بالأساس في تأسيس علاقات إيجابية مع المهنة، ومع المتعلمين وأوليائهم، واحترام آراء المتعلمين وتشجيعهم على الاستقلال في اتخاذ القرارات المرتبطة بمصيرهم التربوي والتعليمي (عفيى ٢٠٠٣ : ٣٦-٣٧).

نستنتج مما سبق أن أخلاقيات المهنة ليست علما قائما بذاته، أو مادة دراسية خاصة، وإنما هي ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية. إن اهتمامها بالسلوك والوجدان يجعلها في النهاية ترتبط كثيرا بالقيم (الحق والخير والجمال) ما دام السلوك يصدر عن قناعة بالقيم وتشبع بالموافق. لهذا يظل هاجس أخلاقية المهنة هو تكوين منظومة من قيم تحكم علاقات المدرس مع نفسه ومع الآخرين، والعمل على توجيهها نحو تحرير الذات الفردية وإبراز طاقاتها الخلاقة في مجال المهنة.

ولعل ما يجعل الاهتمام بأمر أخلاقيات المهنة وإدراجها في ميثاق مقترح ورودها في قانون تنظيم الجامعات المصرية في أكثر من مادة كالاتي: الأخلاق في القانون الحالي للجامعات المصرية:

- القوانين تتضمن قواعد تحكم كل العمل الجامعي بجميع جوانبه، ومن بين هذه القواعد سنجد عددا من المبادئ/القواعد العامة التي تخص الجانب الأخلاقي. وقانون تنظيم الجامعات الحالي يتضمن عددا من النصوص الهامة بشأن أخلاقيات المهنة
- تنص المادة (٩٦): على أنه على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب، ورعاية شئونهم الاجتماعية والفنية والثقافية والرياضية من خلال الريادة ونظم الأسر.
- تنص المادة (١٠٣): على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل.
- تنص المادة (١٠٤): على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا في إدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأي عمل لا يتفق وكرامة هذه

الوظيفة ولرئيس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أي عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها.

• تنص المادة (١١٠): على أن كل فعل يزري الشرف ويمس النزاهة يوجب عزل عضو هيئة التدريس من وظيفته. ولا شك أن مفهوم الشرف والنزاهة يحتاج للتحديد من خلال قواعد واضحة وقاطعة. (قانون تنظيم الجامعات المصرية).

وكنتيجة لما سبق فإن الإتجاهات نحو مهنة التدريس هي مفتاح التنبؤ بنموذج أخلاقيات المهنة الذي سوف يؤكده عضو هيئة التدريس في كليته، وأن الاتجاه الإيجابي للمعلم نحو مهنته يساعد على القيام بعملية التعليم بصورة سليمة، وفق مجالاتها الأربعة: السلوكية (الديموقراطية، العدل، الإخلاص، المواطنة، الالتزام...) والوجدانية (الحلم، الود، الإنسانية، التفاؤل، التشجيع...) والسلوكي الوجداني (القوة داخل المؤسسة وخارجها) والمعرفية (اكتساب ثقافة مهنية، إدارية، تنظيمية) وكذا مواصفات المعلم الأخلاقية المحددة. في حين تبقى الاتجاهات السلبية دون تحقيق الأهداف والغايات المتوخاة. (عفيفي ٢٠٠٣، ١٣٠-١٣٢).

ومما سبق يمكن القول أن: إن القراءة في مواد قانون تنظيم الجامعات تجاه المعلم الجامعي بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بصفة خاصة باعتبارهم جزء من منظومة التعليم الجامعي في مصر، أخلاقه وسلوكه يحددان صورته لدى متعلميه.

وهذه الصورة التي يحملها هؤلاء المتعلمون عن معلمهم، تؤثر على نجاحهم وتطورهم، لأن أعضاء هيئة التدريس المتقبلين لمهامهم، يكون طلابهم أكثر نجاحاً، بحيث يكون المعلم نموذجاً في ضوء اتجاهه نحو المادة التي يدرسها، ونحو عملية التعليم بوجه عام. فازدياد الاهتمام والاتجاه الإيجابي للمعلم نحو المهنة، وترسيخ مبدأ التنمية المهنية المستدامة يؤدي إلى ازدياد إتقان الفرد لها.

تحديات تدفع بضرورة وجود ميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء التنمية المهنية المستدامة:

الدلائل تشير إلى أن البشرية تشهد تنقلات نوعية جذرية في كافة مناشط الحياة بما فيها الطريقة التي يحيا بها الناس، وذلك بفضل جملة الثورات التي بدأت تتبلور نتائجها في تشكيل ما يعرف بمجتمع المعرفة، ذلك المجتمع الذي بدأت تتحدد خصائصه وتظهر ملامحه وتنعكس بوضوح على كل مناحي حياتنا، الأمر الذي يفرض تحديات على نظم المؤسسات التربوية، وتحتم ضرورة تطويرها في ضوء رؤية تتناغم ومتطلبات هذا المجتمع وخصائصه (شحاتة ٢٠١٢، ٣٠) وهو ما يشير بوضوح إلى إعادة صياغة أهدافها بما يبرز أهمية القيم وبما لا يعوق حركة التطور في المجتمع (محمود ٢٠٠٣، ٢٨). ولذا سوف نقدم في هذا المضمار بعض التحديات التي تدفع بضرورة تفعيل هذا الميثاق:

التحدي الأول: تحديات خاصة بطبيعة مهنة التدريس الجامعي:

التدريس الجامعي مهنة وليست وظيفة:

لاشك أنه توجد اليوم فجوة واسعة بين خصائص ومهارات المعلم الذى تتطلبه ظروف العصر الراهن، وخصائص المعلم الحالى فى المدارس العربية، ومن الضرورى الإشارة إلى أنه قد آن الأوان للاهتمام بدور المعلم وبمهنة التدريس، ليس فقط على أساس العدالة فى التعامل مع هذه الفئة المهنية التى تؤدى دوراً إجتماعياً ووطنياً مهماً، بل لأنها تشكل عاملاً حاسماً فى أى إستراتيجية للتنمية البشرية (الإطار الاسترشادى لمعايير أداء المعلم العربى، منظمة الأمم المتحدة للطفولة ٢٠٠٧، ٢٢) وهنا تبدو الحاجة ماسة إلى ضرورة تمهين التدريس الجامعى.

وتمهين التدريس يعنى ضرورة إعتبارها مهنة دقيقة، حيث لم يعد التدريس على الصعيد العالمى كله خاصة الدول المتقدمة والساعية للتقدم، مجرد وظيفة أو حتى مجرد عمل يتطلب قدراً من المعارف والمهارات، إنما أصبح التدريس مهنة، والمهنة تعنى الفرد المتخصص، كما تعنى العمل المتخصص بوجه عام وتتطوى على ثلاثة أبعاد: المعارف المتخصصة، مهارات استخدام هذه المعارف- وأخيراً مسئولية والتزام خلقى يتمتع به المتخصص وتلقى على عاتقه مسئولية المحاسبة والمساءلة أمام أعضاء المهنة وأمام المجتمع بأسره، وارتفاع مستوى هذه الأبعاد الثلاثة فى أى منها من شأنه أن يؤدى مباشرة إلى ارتفاع مستوى المكانة المهنية لهذه المهنة بين المهن الأخرى وبالتالي فإن المكانة المهنية هى الأساس فى نهضة أى فئة مهنية أو أعضاء أى مهنة (بدران، ٢٠١٠، ٤٢٨).

وترى الباحثة: أن من أهم المهن مهنة (معلمة الروضة) لأنها مهنة إنسانية فتبذل كل الجهد للنهوض بأطفالها وهم أمامها سواسية بلا محاباه أو تفرقة، وأسرارهم وديعة في زمتها وأمانة لا تكشف عنه إلا للضرورة القصوى، وهذه المعاملة تقوم على أساس الفهم الكامل لخصائص واختياجات نموهم، ويجب أن تربي المعلمة في أطفالها الشخصية المتكاملة التي تتميز باحترام الحقائق الموضوعية والتفكير العلمي وحب الاستقلال والحرية وتقدير النظام والمسئولية والاقبال على البحث العلمي والاطلاع والنقد البناء وتراعى الاخلاص والأمانة في تقويم أعمال التلاميذ بصدق وأمانة. وكل هذه الصفات والخصائص لن تقوم بها المعلمة إلا إذا تم اعدادها وتكوينها في كليات متخصصة وقائم عليها أعضاء هيئة تدريس قدوة على كل المستويات تؤمن بدورها الأخلاقي وأنها كيان وقوة لا يستهان بها.

التحدى الثانى: تحديات خاصة بالعصر الحالى:

تحديات أزمة الأخلاق:

أزمة التربية الأخلاقية لم تعد أزمة عربية أو إسلامية، بل أصبحت أزمة عالمية يعانى منها الشرق والغرب، الأغنياء والفقراء، جميع الأيدلوجيات تعانى من أزمة الأخلاق، فلقد أسفر التقدم العلمى والتكنولوجى عن نشأة الثورة البيولوجية التى أحدثت ظهور قضايا علمية واجتماعية وأخلاقية ودينية، كان لها من التطبيقات البيوأخلاقية التى ترتب عليها مشكلة أخلاقية وشرعية، ساعد على ذلك سرعة إنتشار مظاهر الأزمة، وصار تدفق المعلومات عن تلك الثورة الأخلاقية والإنحرفات التى تعانى منها البشرية الآن فى كل مكان وقد عكفت مراصد البحث

العلمي العالمي حول دراسة أبعاد تلك الأزمة وأسباب ما حدث للشباب من جنوح وانحراف وتطرف وأنانية، بالإضافة إلى فشل المؤسسات التربوية في حماية الشباب من كل مظاهر الانحراف (النقيب، ٢٠٠٧، ١).

تحديات الثورة المعرفية:

يعيش العالم ثورة علمية ومعرفية، وهذا التطور العلمي والمعرفي بدت ملامحة الرئيسة في القرن العشرين، وخاصة في نصفه الأخير حيث أصبحت المعرفة والاكتشافات العلمية تتراكم بمعدلات وبمتواليات هندسية (عبد المقصود، ١٩٩٣، ٤٥)، ومن هذا المنطلق أصبحت حصيلة المعلومات المتوفرة لدى الدول المتقدمة ثروة قومية ثالثة تضاف إلى ثروتها الاقتصادية والبشرية، هذه الثورة المعرفية بما ينتج عنها من تقدم المعرفة، وظهور معارف جديدة بشكل كبير ترتب عليها ضرورة الانتقال من المجتمع التقليدي إلى مجتمع المعرفة وذلك من خلال النهوض بالعنصر البشري بحيث يكون قادرا علي إكتساب المعرفة وتطبيقاتها ونتاجها (دميان ٢٠٠٧، ٢).

وذلك ضمن إطار تربية خلقية توظف لدي كل فرد ذلك السمو الروحي الذي يرقى إلي القدرة علي التفوق علي الذات، والانطلاق نحو القيم الإنسانية التي تعمل من أجل العدالة، والمساواة والتسامح والمشاركة والمواطنة المنتجة والوعي بالواجبات والإحساس بالآخر، والانتماء الوطني والسلام العالمي واحترام التنوع والتعددية، من خلال الانفتاح المتوازن علي الثقافات الأخرى والتبادل الفكري والحضاري، والنزوع إلي الريادة والدفاعية الي السلوكيات المنتجة، والتطلع إلي التفاعل مع أساليب

التفكير الموضوعية والابداعية (وليم عبيد ٢٠٠٣، ١٤)، والعلم الذي يفتقر الي الأخلاق يؤدي إلي توابع خطيرة علي الجنس البشري، وتزواج العلم مع الأخلاق وتألفهما ضمان لاستثمار العلم من أجل خير الشعوب والأمم وازدهار الحضارات (المفتي ٢٠٠٥، ٣٣).

وواقع هذه الثورة التكنولوجية في مجتمع معلوم معلوماتياً ومعرفياً واقتصادياً يتطلب معلم خلق كفاء يمتلك معرفة تربوية ومعرفة علمية ومهارات اتصال فعال، وقدرة على التجديد في إطار من حسن الأخلاق (عطية ٢٠٠٦، ٢١٠).

وترى الباحثة أن هذا التحدى مؤثر خطير على ضرورة وجود ميثاق أخلاقي يحكم المهنة لأن التطور التكنولوجي له من الوجوه السلبية التي تتعكس على مجتمعاتنا، فيجب أن تتعلم الطالبة المعلمة فى كليات التربية للطفولة المبكرة كيفية مواجهه هذا التحدى لأن هذه الكيفية سوف تتعكس عليها فى التعامل مع أطفال الروضة مستقبلاً، تتحد التحديات فى تحد واحد حيث لم يعد مهما التمييز بين نوعية التحديات، فقد دخلت جميعها فى تحد واحد يدعو إلى ضرورة إعلان ميثاق أخلاقي لمهنة التدريس كخطوة ضرورية لإصلاح التعليم الجامعى والذي أصبح القضية الأولى فى كل دولة متقدمة ونامية على السواء، فهو قاطرة التقدم ومحرك الإصلاح فى مجالات الحياة داخل كل مجتمع.

ومن ضمن التحديات الهامة التى تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (التمية المهنية المستدامة) لأنها الأكثر ارتباطاً بالتغيير الذي يجب أن يحدث لأعضاء هيئة التدريس فى كل مجالات الحياة وسوف نستعرضها بشيء من التفصيل فى المحور الثانى من هذا البحث:

المحور الثاني: دور التنمية المهنية المستدامة فى الارتقاء بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس الجامعى: مفهوم التنمية المهنية:

يقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس "عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية Golding and Speck and (2005) عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها (Gray, 2006.)

فالتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاثة وهي:

- مسئوليته أمام نفسه والتي تتطلب أن يحقق تقدمًا في مجاله المعرفي وتحسين كفاءاته والاستمرار في التنمية والتحسين.
- مسئوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
- مسئوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته (Speck and Knipe, 2005, 87).

وعرفت الحربي (٢٠٠٦، ٢٣١) التنمية المهنية بأنها: عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم

الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته.

وعرف الصيرفي (٢٠٠٤، ٧١) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أنها: تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهة أخرى.

والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة لها طبيعة خاصة، وهذه الخصوصية تأتي من طبيعة فلسفة التكوين والاعداد للطالبة المعلمة والتي يتم تجهيزها بآلية معينة لأنها سوف تتعامل مع فئة بشرية تمتلك من المهارات بفعل التكنولوجيا المعاصرة الكثير والكثير - ألا وهي فئة أطفال الروضة- حيث أثبتت الواقع أن الأطفال في هذه المرحلة العمرية لديهم الكثير من التساؤلات في شتى المجالات، ومما أكدت عليه الدراسات أن للعولمة والتكنولوجيا وجوه كثيرة، فيجب عليها أن تجهز شخصيتها بشكل يناسب التطور السريع من حولنا، وهذا صميم عملية التنمية المهنية المستدامة.

مبررات التنمية المهنية:

- إن التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم الجامعي ومن مبرراتها:
- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية: من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية

لأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، ٢٠٠٢، ١٤).

● **التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس:** فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدّى إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تُعدّ المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم المدرسين في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس، وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية.

● **الانفجار المعرفي:** فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها، وقد أشارت الدراسات في أوائل الثمانينات إلى أن المعرفة صارت تتضاعف كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريباً، بل هناك دراسات تشير إلى أن تضاعفها كل ثمانية عشر شهراً (مطهر، ٢٠٠٥، ٦٥).

● **ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب:** مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية. (Lilian and James 1992, 221).

وإذا كانت هذه المبررات بصفة عامة تؤكد أهمية التنمية المستدامة فإن كل محور منها، يحمل من الخصوصية لقطاع كليات التربية للطفولة المبكرة الكثير، لسببين رئيسيين وهما (تأنيث مهنة معلمة الروضة- المتلقى لهذه المهنة وهم الأطفال فهذ يعنى أن التطور التكنولوجى والمعرفى وقضايا الاعداد والتدريب تختلف جملة وتفصيلاً أما خصوصية مهنة التدريس الجامعى بكلياتالتربية للطفولة المبكرة).

دور التنمية المهنية المستدامة فى ترسيخ أخلاقيات العمل بكليات التربية للطفولة المبكرة:

إن مهنة التدريس الجامعى عامة والتدريس الجامعى بكليات التربية للطفولة المبكرة خاصة، هي في الأصل مهمة اجتماعية، يجب على صاحبها أن يتخلي عن أي تجاوزات أخلاقية تتعلق بشخصه أو بعمله، كما يجب عليه أن يتحلى بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به.تدعيماً لثقافة التنفيذ (أى التطبيق الفعلى للمبادئ) وتعلق نجاح أخلاقيات العمل بها، يمكن اقتراح جملة من الطرائق التي يمكن من خلالها ترسيخ أخلاقيات العمل في كليات التربية للطفولة المبكرة:

١- الاهتمام الكثيف والدقيق بأخلاقيات (النخب القيادية) الرسمية.

ومن الملاحظ أن التناقض بين سلوك المجتمع في حياته الخاصة وحياته العامة أخذ في التزايد رغم ارتفاع معدلات التعليم والتدريب والتحديث، ووفرة أجهزة التقنية الحديثة، ولعل من أظهر أسباب ذلك فساد كثير من النخب في البلاد العربية والإسلامية، التي يعطي فسادها العملي الوظيفي والإداري إشارة للناس بأن مجال الحياة العامة لا تنطبق عليها القيم الأخلاقية، بل توحى بأن الإيمان بأخلاقيات العمل أو ما يسميه البعض بالأخلاق المدنية هو من قبيل التطهر والفضيلة التي قد

تودي بالإنسان وتفوت عليه منافع ومباهج شخصية (العساف، ١٩٩٥، ١١٢).

إن أهم خطوة تنفيذية في تطبيق أخلاقيات العمل هي إلزام ومحاسبة ومراقبة أصحاب المسؤوليات والتدقيق معهم في شأنها؛ لأنهم قدوات متى صلحوا صلح من تحتهم غالباً، ومتى ترك الحبل على الغارب لهذه الفئة وأصبحوا في حصانة عن المسألة والمحاسبة فإن الخسارة ستستمر، والعرف الأخلاقي الفاسد سيجد له سنداً معنوياً، والمضمون الإيجابي السلبي لأخلاقيات العمل الفاسدة سوف يسري بصورة وبائية غير منظورة حتى يصبح عادة وعرفاً.

٢- وضع أبواب خاصة عن أخلاقيات كل مهنة ضمن الشعارات والنظم واللوائح، سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وإطلاع جميع العاملين عليها والزامهم بها.

٣- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية.

٤- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها.

٥- لترسيخ فكرة عميقة (كأخلاقيات العمل) يجب أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، والمقصود هنا الإيجاز غير المخل، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي وبعبارات قليلة.

٦- تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته - إذا أوج الأمر - إلى عناصر (بسيطة) غير معقدة.

٧- صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة؛ وذلك لأن المبادئ والأخلاقيات ذات طبيعة تجريدية (ذهنية) قد يصعب تذكرها أو فهمها، وعموم الناس تميل إلى تذكر الأمور الحسية وفهمها، فلا بد

من تقريب الفكرة والقضية المجردة عند صياغتها بحيث تأتي بلغة قريبة ملموسة أقل تجريداً، من خلال أمثلة حسية تجعل الفكرة الأخلاقية حية وحاضرة ومفهومة.

٨- بناء المطالب الأخلاقية للعمل على (مصدقية) قوية تقنع المتلقي لها وتجعلها محل ثقة وقبول، كإسنادها إلى شخصية ذات مكانة، أو مصدر محترم، أو تجربة مؤكدة، أو إحصائيات حقيقية، أو إسنادها إلى قابلية الفحص والتأكد. (العمري، ١٩٩٨، ١٥٧).

٩- ربط أخلاق العمل بالعواطف الموجودة في الإنسان؛ لأنها هي الطريق إلى تحفيز الاهتمام وتحريك الإرادة والمشاعر، فلكي نثير اهتمام العاملين بأخلاقيات معينة علينا أن نربطها بشيء آخر يهتمون به حقيقة، وهنا يمكن استعمال مبدأ (النفعية) و(الذاتية) والتركيز على الفوائد الحقيقية والمنافع المعقولة التي ستعود على الشخص؛ لأن حب الإنسان لذاته وما ينفعه شيء فطري موجود في كيانه، فإذا اقتنع بأن خلقاً ما أو فكرة ما هي نافعة له ومفيدة اهتم بها وحرص عليها.

١٠- تعميق أخلاقيات العمل من خلال (التقدير) و(المكافآت) وقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماسهم، وزيادة مستوى الإنتاجية ونسبة ولاء العملاء وارتفاع الإيرادات، وتحديث عن ذلك كتب الإدارة الحديثة بكثير من التفصيل، والمهم هنا أن أخلاقيات العمل يمكن ترسيخها وتقويتها ونشرها وتعميق أثرها من خلال التقدير والمكافآت، وهما عنصران مهمان، الأول معنوي وهو (التقدير) والثاني مادي وهو (المكافآت) المادية كالترقيات، وتولية بعض الأعمال والعلاوات المالية، وإعطاء

إجازات وانتدابات ونحو ذلك، وهذا النوع من التحفيز له أثره الإيجابي في ترسيخ الأخلاقيات وإشاعتها إذا استعمل بوجه صحيح ودقيق، وإلا أدى إلى التحاسد والتباغض والرياء، وانتشار الغيرة المذمومة بين العاملين وهما يحققان حاجة إنسانية راسخة في الوجدان، أهم وأعمق أثراً من بنود التعاقد الوظيفي، لأنها تتعامل مع محفزات ذاتية موجودة في الفطرة البشرية (الأسمر، ٢٠٠٩، ٢٣٤).

١١- تقوية الرقابة الذاتية:

إن الرقابة الذاتية من أهم وأنفع الوسائل التي توجد الخلق القويم في العمل في غيره، وتكفل استمراريته التي من ثمارها الإتيان والجودة. ويتم تكوين الرقابة الذاتية عبر طريق طويل من التربية والتوجيه والقدوة والطيبة، والحث والتشجيع والتقدير، بحيث تصبح صفة (الرقابة الذاتية) صفة لها حضور اجتماعي فاعل ومؤثر في المجتمع، ومهما كانت قوة النظام والأحكام الجزائية والقضائية فإنها قليلة الجدوى مع انعدام مبدأ (الرقابة الذاتية). الرقابة الذاتية الموصلة بالإيمان والتقوى ليست مجرد قضية وعظية، بل هي ممارسة عملية أثبتت جدواها، وهي التي جعلت من أبي بكر وعمر وعثمان وعلي رضي الله عنهم ومن سار على مسلكهم من ملوك المسلمين وأمرائهم نماذج مشرفة (غالب وغانم، ٢٠٠٨، ١٢).

ومن العرض السابق للتحديات المختلفة لأخلاقيات العمل التي يشتق منها الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس الجامعي:

تستمد الأخلاق والقيم في البلدان العربية من الديانات السماوية وتحديدًا تستمد من أخلاقيات مهنة التدريس في البلدان العربية الإسلامية

من الدين وتحديدًا فإن مصدر القيم هو الوحي (القرآن وصحيح السنة)، فهما مصدرًا التحسين والتقبيح الأخلاقي، وكذلك المعلم لا يمكن إلا أن يكون قدوة وأسوة حسنة، وعندما يفعل ذلك لا يكون فإرضًا لأحكامه على الطلاب كما يدعون، لأنه لا يفرض تصوراتَه هو بل ما استمدَه من وحي الله سبحانه وتعالى. وكذلك فإننا نستطيع أن نحل مشكلة الأنشطة، من القرآن الكريم، فهو أهم مصدر يؤكد الناحية الاجتماعية الأخلاقية، ويدعو إلى تقوي الله سبحانه وتعالى. وتستمد أيضًا من السنة النبوية الشريفة، فقد جاءت لتحل كل ما يتعلق بالجوانب الإنسانية للفرد في الحياة، وتنظم العلاقات بين أفراد المجتمع، ومع بقية المجتمعات فالرسول صل الله عليه وسلم هو القدوة الحسنة للبشرية، وهو خير معلم، لذا فإن المعلمين ورثته في التعليم (ناصر ٢٠٠٦، ٢٣٣).

وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع، فإنه يكون أشد التزامًا على العاملين في حقل التربية والتعليم، لخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد وبناء المجتمع المسلم وفق القيم الأخلاقية المتعارف عليها (الغامدي ٢٠٠٣، ٢٥).

ومما سبق نستخلص أن التحديات كثيرة ومتنوعة وكان لابد من التعرض لها إذا أردنا الوقوف على ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة ومن أهمها التنمية المهنية المستدامة لإرتباطها الشديد بأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم الجامعي وقد ظهر ذلك من خلال تناول الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة.

ولكي تكتمل الفكرة النظرية لإعداد الميثاق فقد إطلعت الباحثة علي عدد من الموائيق الأخلاقية لمهنة التدريس العربية والأجنبية ومنها:

أولاً: بعض المواثيق الأخلاقية العربية الخاصة بمهنة التدريس:

ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم في الوطن العربي تونس ٢٠٠٣

(طعيمة، ١٩٩٩، ٤١٣).

• ميثاق شرف المعلم صادر عن المجلس العربي للأخلاق والمواطنة

(عفيفي ٢٠٠٦، ٥٠).

• إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم ٢٠٠٩

(مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠٠٩).

ومن خلال دراسة هذه المواثيق العربية الثلاثة وفي حدود إطلاع

الباحثة: هناك علاقة وطيدة بين هذه المواثيق الثلاثة وظهر ذلك من

خلال الآتي:

اتفقت هذه المواثيق في حديثها عن الواجبات الأخلاقية للمعلم

من حيث مهنته وعلاقته بطلابه وعلاقته بالمجتمع الذي يعيش فيه.

ذكرت أطراً عامة وقواعد كلية ينبغي للمعلم التزامها في حياته العملية

والعلمية ويمكن تصنيف القيم الواردة بالمواثيق العربية إلي:

• قيم اعتقادية، وتشمل: (الإخلاص، المراقبة، التوسط والاعتدال

والعزة).

• قيم خلقية، وتشمل: (الصدق، الأمانة، الحلم، الرفق، التسامح،

القُدوة، العدل، الحكمة، المحبة للآخرين).

• قيم إجتماعية، وتشمل: (الحوار، الشورى، طلاقة الوجه، حسن

الظن بالآخرين والتعاون).

• قيم مهنية، وتشمل: (التطوير، محاسبة النفس، الاتقان، الإيجابية،

الحزم، حسن المظهر).

- قيم نفسية، وتشمل: (الاعتزاز بالمهنة، الثقة بالنفس، محبة الوطن، الاستمتاع بالعمل، الحث على نفع الطلاب).
- اهتمت بالتأكيد علي سلامة عقيدة المعلم وهذا يتماشى مع طبيعة وهوية وثقافة المجتمعات العربية.
- ثانياً: بعض المواثيق الأخلاقية الأجنبية الخاصة بمهنة التدريس:
 - ميثاق أخلاقي للتربويين صادر عن المجلس الاستشاري لجمعية التربويين الأمريكية (AAE association of american) 2014\education \aae-code-of-ethics).
 - ميثاق أخلاقي للتربويين صادر عن الجمعية الوطنية للتربية بالولايات المتحدة الأمريكية (national education code of ethics,nean association 2015)
 - ميثاق أخلاقي للتربويين صادر عن مكتب التربية بولاية نيويورك (new york state code of ethics for educators nysed 2015).
- وبعد دراسة هذه المواثيق الأخلاقية والأجنبية وفي حدود إطلاع الباحثة يمكن ملاحظة مايلي:
- أن المواثيق الثلاثة استخدمت لفظ المربي educator بدلاً عن المدرس أو المعلم teacher وهذا يدل على أن هدف رسالة المعلم هي في الأساس رسالة تربوية في المقام الأول
- بنود المواثيق الأجنبية الثلاثة في حدود هذه الدراسة محددة في أخلاقيات المعلم نحو بيئة التعلم، أخلاقيات نحو المهنة، أخلاقيات نحو الطلاب وأولياء الأمور، أخلاقيات نحو الزملاء، في حين أشتمل الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس لولاية نيويورك على مبدئين فقط

الأول خاص بأخلاقيات نحو الطلاب، والثاني خاص بأخلاقيات نحو المهنة.

وبعد عرض لهذه المواثيق الأخلاقية العربية والأجنبية لمهنة التدريس وإجراء تحليل لمضمونها لاحظت الباحثة:

- إهتمام المواثيق الأخلاقية الأجنبية بالصياغة الإجرائية المختصرة والمحددة لبنودها
 - المواثيق العربية اهتمت وأكدت علي سلامة عقيدة المعلم وهذا يتماشى مع طبيعة وهوية وثقافة المجتمعات العربية
 - بنود المواثيق الأجنبية محددة أما المواثيق العربية فكانت أكثر تفصيلا وشمولا حيث اهتمت بأخلاقيات نحو الذات ونحو المجتمع.
- تعقيب:** وبعد دراسة تلك المواثيق الأخلاقية قامت الباحثة بإعداد إستبانة عن ميثاق مقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

الإطار الميداني للبحث:

تستمد رسالة التعليم الجامعي أخلاقياتها من هدى الرسائل السماوية التي تحث على الصدق مع النفس والغير، والإخلاص في العمل والتفاني في الأداء، والعطاء المستمر والأمانة والقودة الحسنة. كما أنها تقوم على إعداد جيل متميز متسلح بالعلم والخلق يكون قادرا على حمل الرسالة، وتحمل المسؤولية، وأداء الواجب، والاعتزاز بالانتماء للوطن.

وحيث أن مهنة عضو هيئة التدريس رسالة رفيعة الشأن، عالية المنزلة، تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر هذه

الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي ونتائجها التربوية والتعليمية، وعاندها المنتظر على الطلاب والمجتمع بل وعلى الإنسانية. لذا فإن إدراك عضو هيئة التدريس لعظيم رسالته تستوجب منه الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة حفاظاً على شرف المهنة.

ويهدف هذا الميثاق إلى حث أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة والهيئة المعاونة والوظائف المختلفة على الالتزام بالميثاق أخلاقيات المهنة المقترح لما يتضمنه من سجايا حميدة وسلوكيات فاضلة، تؤدي إلى الإسهام في تطوير الكلية وبالتالي تحقيق جزئى لرؤيتها.

ويتضمن هذا الميثاق: مجموعة من المبادئ والمعايير يتعين على أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالوظائف الأخرى مراعاتها في أدائهم للارتقاء برسالتهم تجاه طالبات كليات التربية للطفولة المبكرة وزملاء المهنة والعاملين معهم في الوظائف المختلفة والبيئة المحيطة بهم وأيضاً تجاه الوطن.

أداة الدراسة الميدانية:

تكونت أداة الدراسة من استبيان لإقتراح ميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

حيث قامت الباحثة بصياغة الصورة المبدئية فى ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة للبحث، وبعد الاطلاع على مقترحات المؤتمرات العربية بإعلان ميثاق أخلاقى لمهنة التدريس، وعدد من

المواثيق العربية والأجنبية لمهنة التدريس ومحاولة الاستفادة منها في إعداد الميثاق الحالي.

وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٩٢ عبارة) مقسمة على ثلاثة محاور أساسية على النحو التالي:

• **المحور الأول:** المبادئ التي يبنى عليها الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة (٨) عبارات.

• **المحور الثاني:** الأهداف المنشودة لبناء الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة (٩) عبارات.

• **المحور الثالث:** ويشمل بنود الميثاق الأخلاقي المقترح واشتمل على (٧) بنود.

- أخلاقيات نحو ذاته (١١) عبارة.

- أخلاقيات نحو المهنة (٩) عبارات.

- أخلاقيات نحو الطلاب (١٤).

- أخلاقيات نحو الزملاء (١٠) عبارات.

- أخلاقيات نحو الكلية التي ينتمي إليها (٩) عبارة.

- أخلاقيات نحو المجتمع المحلي والعالمى (١١) عبارة.

- أخلاقيات نحو الجهاز الإدارى بالكلية (١١) عبارة.

وتم إعداد الصورة الأولية للإستبانة:

إتبعت الباحثة في إعداد الإستبانة الخطوات التالية:

تحديد البيانات المطلوب جمعها بحيث تكون وثيقة الصلة بأهداف وطبيعة الدراسة، كما قامت الباحثة بصياغة عبارات تتعلق بمحاور الإستبانة وروعي أن يكون في نهاية كل محور- سؤال أخرى تذكر_ لإتاحة الفرصة للسادة المحكمين وعددهم (١٠) من أعضاء هيئة التدريس لإضافة أو حذف ممارسات تربوية في الميثاق المقترح. وبعد عرض الصورة الأولية على السادة المحكمين تم الأخذ بملاحظاتهم وتوجيهاتهم على الصورة المبدئية والتي بالفعل أضافوا فيها بعض البنود وأصبح الاستبيان يتكون من (١٠٧) عبارة على النحو التالي:

- **المحور الأول:** ويتضمن مبادئ الميثاق ويتضمن (١٠) عبارات.
- **المحور الثاني:** أهداف الميثاق ويتضمن (١٠) عبارات.
- **المحور الثالث:** بنود الميثاق: بمجموع (٨٧) عبارة علي النحو التالي:

- أخلاقيات نحو ذاته (١٤) عبارة
- أخلاقيات نحو المهنة (١٠) عبارات
- أخلاقيات نحو الطلاب (١٦) عبارة
- أخلاقيات نحو الزملاء (٩) عبارات
- أخلاقيات نحو الكلية التي ينتمي إليها (١٠) عبارات
- أخلاقيات نحو المجتمع المحلي والعالمى (١٤) عبارة
- أخلاقيات نحو الجهاز الإدارى بالكلية (١٤) عبارة

٣) عينة البحث:

تم اختيار عينة الدراسة، تمثلت في كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة للتطبيق عليها حيث أنها تشتمل على أعضاء هيئة

تدريس مثبتين ومنتدبين في جميع التخصصات (أصول تربية الطفل، مناهج وطرق تعليم الطفل، علم النفس الطفل، العلوم الأساسية للطفل). وتمثلت عينة الدراسة (٢١) عضو من أعضاء هيئة التدريس بداية من درجة (مدرس) بالكلية الموجودين على رأس العمل مع استبعاد من هم في إجازات (خاصة) وقد تم إختيار هذه الكلية لأنها الوحيدة في- حدود علم الباحثة- في كليات التربية للطفولة المبكرة التي يوجد بها أربع أقسام منفصلة (أصول تربية الطفل- مناهج وطرق تعليم الطفل- علم نفس الطفل- العلوم الأساسية للطفل) مما يثرى البحث ويخدم أغراضه البحثية.

٤) إجراءات تطبيق الاستبيان:

سارت إجراءات تطبيق الاستبيان علي النحو التالي:
تم وضع الاستبيان في صورته النهائية، ثم توزيع الاستبيانات علي أفراد العينة وعددها (٢١) استمارة.
قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان علي أعضاء هيئة التدريس المثبتين والمنتدبين بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة). وقد بلغ عدد أفراد العينة التي تم استيفاء استماراتهم (١٩) استمارة صحيحة كاملة.

المعالجات والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية تم تجميع الاستبيانات وفحصها واستبعاد الاستبيانات غير المكتملة، وتفرغ بياناتها، وأجريت عليها المعالجة الإحصائية المطلوبة من خلال برنامج (SPSS) مستخدمةً: النسب المئوية، والتكرارات لاستجابات الخبراء المشاركين، وقامت الباحثة

بتفريغ بيانات الاستثمارات الصالحة ليتم اجراء المعالجة الإحصائية لها، وقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب والمعالجات الإحصائية الآتية:

١- حساب عدد تكرارات الاستجابة (ت) لكل درجة موافقة لكل عبارة.
٢- إعطاء درجة وزنية (د) = ثلاث درجات لأعلي درجة موافقة، درجتان لمتوسط درجة الموافقة، درجة واحدة فقط لأقل درجة موافقة وذلك لكل عبارة.

ضرب عدد تكرارات الاستجابة(ت) في الدرجة الوزنية لدرجة الموافقة (د) لكل عبارة

حساب مجموع الدرجة الوزنية لكل عبارة، وذلك بجمع حواصل (ضرب التكرارات × الدرجة الوزنية المعطاة لدرجات الموافقة علي العبارة) مج = (ت × د) (نادية عبد السلام ٢٠٠٣، ٥٣).

٥- حساب النسبة المئوية للتكرارات، وذلك للتعرف علي توزيع استجابات أفراد العينة علي كل عبارة من عبارات الاستبانة.

٦- ترتيب الاستجابات المتعلقة بكل بند من بنود الاستبانة وفقا للوزن النسبي لها.

٧- حساب نسبة متوسط درجة الاستجابة لكل عبارته، بقسمة متوسط درجة العبارة علي الدرجة المثلي للاجابه وهي ثلاث درجات وفقا للمعادلة الآتية:

$$\text{نسبة متوسط درجة الإستجابة} =$$

الدرجة الوزنية لأعلي درجة موافقة - الدرجة الوزنية لأقل درجة موافقة عدد

الاختيارات

$$٠.٦٧ = \frac{١ - ٣}{٣} =$$

٨- حساب الخطأ المعياري (خ م) لنسبة متوسط الاستجابة من القانون الآتي: (فؤاد أبو حطب وآمال صادق ١٩٩١: ٧٩٢)

$$\text{خ م} = \frac{\sqrt{أ \times ب}}{١٧}$$

حيث الرمز (أ) يعني نسبة متوسطة درجة الاستجابة، والرمز (ب) يعني ١-أ، وذلك لأن أ+ب = ١، والرمز (ن) يعني أفراد العينة.

٩- حساب الخطأ المعياري بالنسبة لأفراد عينة الجولة الثانية.

- حساب الخطأ المعياري بالنسبة لأفراد عينة الجولة الثانية:

$$\text{خ م} = \frac{\sqrt{أ \times ب}}{١٧} = \frac{\sqrt{٦٧.٠٠}}{١٧} = ٠.١٣$$

١٠- تعيين حدي الثقة لنسبة متوسط الاستجابة من القانون الآتي:

حدي الثقة لنسبة متوسط الاستجابة = متوسط شدة الاستجابة \pm (الخطأ المعياري \times ١.٦٩) عند درجة ثقة ٠.٩٥ ودرجة شك ٠.٠٥ وهذا ما يحدث في العلوم الاجتماعية (فؤاد البهي السيد ١٩٧٨، ٤٢٦).

١١- حدى الثقة لنسبة متوسط الاستجابة لأفراد عينة الجولة الثانية:

$$= ٠.٦٧ \pm (\text{الخطأ المعياري} \times ١.٦٩)$$

$$= ٠.٦٧ \pm (١.٦٩ \times ٠.١٣)$$

$$= ٠.٦٧ \pm (٠.٢١)$$

$$= [٠.٢١ + ٠.٦٧], [٠.٢١ - ٠.٦٧]$$

$$= (\text{الحد الأعلى للثقة} [٠.٨٨] \text{ الحد الأدنى للثقة} [٠.٤٦])$$

نتائج المعالجة الإحصائية لإستبانة الميثاق الأخلاقي المقترح

لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

محاور الاستبانة:

- المحور الأول: مبادئ الميثاق المقترح.
- المحور الثاني: أهداف الميثاق المقترح.
- المحور الثالث: بنود الميثاق الأخلاقي المقترح-ويشتمل على البنود التالية:

- (أخلاقيات نحو الذات-أخلاقيات نحو المهنة-أخلاقيات نحو الطلاب-أخلاقيات نحو الزملاء
- أخلاقيات نحو علاقته بكليته-أخلاقيات نحو الجهاز الإداري- أخلاقيات نحو المجتمع المحلي والعالمي)

جدول (١)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتي الموافقة لمبادئ الميثاق

الأخلاقي المقترح

الترتيب	نسبة متوسط درجتي الموافقة للدرجة الوزنية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣*	وافق بشد (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢*	وافق إلى (ت) ما	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة (ت) ١*	لا أوافق	مبادئ الميثاق لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١- تركز مهنة التدريس الجامعي على أسس وقواعد علمية وتربوية مستمرة ومتجددة
السادس	١٠٠	٥٥	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٠	٢- تسهم في تحسين المجتمع جامعي كله لأنها تبني الأجيال الصاعدة.
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣- تتطلب إعداد متخصص لمن يمتنها لخصوصية الكلية لأنها بنات فقط

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية للتكرارات ٣٥ (ت)	إفق بشد (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية للتكرارات ٢٥ (ت)	إفق إلى (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية للتكرارات ١٥ (ت)	إفق إلى (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية للتكرارات ١٠ (ت)	إفق إلى (ت)	مبادئ الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال
السابع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١	١	١	٤- تدعم البيئة الملائمة لروح الفريق وزيادة الإنتاجية.
الثامن	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١	١	١	٥- تدفع الطالبات إلى اللجوء لجهات المتلزمة أخلاقياً في المجتمع الخارجي
التاسع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١	١	١	٦- تدعم الابتكار والتغيير وقادر على تلبية احتياجات العصر.
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- تسهم في شيوخ الرضا الوظيفي والاجتماعي لدى أصحابها
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨- تشعر الطالبات بالثقة بالأساتذة بالثقة بالنفس.
الخامس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٩- تؤمن الجامعة ضد المخاطر لمجتمعية بدرجة كبيرة.
العاشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١	١	١	١٠- تدعم البرامج الجديدة مثل برامج لفئات الخاصة - المعاقين - باللغة الانجليزية

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: عبارات تحظى بالاتفاق

وتتخطي الحد الأعلى من الثقة:

تعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)، (٢)، (٣)، (٧)، (٨)، (٩) إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%.

وتم الاتفاق علي العبارات رقم (٤)، (٥)، (٦)، (١٠) إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، جاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (١)، (٣)، (٧)، (٨)، (٩) في المرتبة الأولى.

وبلغ مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٥)، جاءت العبارة رقم (٤)، (٥)، (٦)، (١٠) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بمبادئ الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك المبادئ من كون مهنة التدريس الجامعي رسالة مقدسة ومهنة سامية وعلي من يمتنها أن يقدر عظم الأمانة المكلف بها وحجم المسؤولية الملقاة علي عاتقه وضرورة التعرف على أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية من خلال مناقشة قضية الأخلاقيات المهنيوهذا ما أكدت عليه دراسة (جلاب ٢٠١٦)، (الحري ٢٠١٥) بضرورة تبني ميثاق أخلاقي واحد يتم تعميمه على جميع الجامعات ويتضح من ترتيب العبارات أنه يتضح في أهان أعضاء هيئة التدريس بكلية رياض الأطفال أن هذه المهنة تركز على أسس وقواعد معينة تميزها عن غيرها ويتضح أيضا قلة الرغبة في دعم البرامج الجديدة بالكلية.

جدول (٢)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتي الموافقة لأهداف الميثاق

الأخلاقي المقترح

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣٥	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢٥	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١٥	لا أوافق	أهداف الميثاق الأخلاقي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة
الأول	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١- تعزيز وتنمية قدراتهم العلمية والاجتماعية وتعظيم دورهم الفاعل في منظومة التعليم الجامعي.
العاشر	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	٢- تبنى فيما مهنية وأخلاقية راقية كمنهاج لحياتهم العلمية والعملية بشكل مستمر
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣- نشر الوعي بأهمية مهنة التدريس الجامعي ودورها في بناء مستقبل هذا الوطن.
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤- إعطاء المثل والقوة الحسنة للطالبات خاصة لغيرهم من أفراد المجتمع عامة
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥- تحديد القواعد الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي بكلياتها خصوصية (طالبات)
الثامن	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- توضيح حقوق وواجبات العاملين بهذه المهنة كقوة لا يستهان بها في المجتمع الجامعي
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- تبصير المجتمع بأهمية كلية التربية للطفولة المبكرة وخصائصها

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣٠	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢٠	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١٠	لا أوافق	أهداف الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة ومسئولياتها
الخامس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨- توفير منظومة قيمية أخلاقية تابعة من الأديان السماوية تنعكس على أعضاء هيئة التدريس والطلقات
التاسع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩- التخلص من بعض الظواهر السلبية التي انتشرت في المجتمع الجامعي بشكل خاص. (التقليل من شأن الكلية)
السادس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠- الانتقال بالمهنة من مستوى الوظيفة أو الحرفة إلى مستوى الرسالة لخصوصية المستقبل (الطفل)

مجلة العلوم والتربية - المصاحف القائد والطلاب - الجزء الثاني - يناير ٢٠١٨

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظى بالاتفاق وتتخطى الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارات رقم (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١٠) إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)، (٦)، (٩) إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، وتم الإتفاق على رقم (٢) بنسبة ٨٩.٥ وجاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيباً تنازلياً من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١٠) في المرتبة الأولى، وبلغ

مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، وجاءت العبارات رقم (١)، (٦)، (٩) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤)، جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣).
تعقيب:

حصلت جميع العبارات الخاصة بأهداف الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك الأهداف التي يبني من أجلها الميثاق نظراً لأهميتها في الحياة الجامعية وفي هذا العصر تحديداً. بهدف الإرتقاء بالمهام التعليمية، والمهام البحثية، والمهام الخاصة بخدمة المجتمع.

وهذا يتفق مع دراسة (Osguthorpe 2009) هدفت إلى دراسة الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها العلاقة بين الصفات الأخلاقية للمعلم والتطور الأخلاقي للطالب، دراسة (Said, K. & AL- (2013) Tarawneh, K. هدفت الدراسة التأكيد على أخلاقيات المهنة مستخدمة في صنع القرارات في مجال التعليم. ويتضح من الترتيب للعبارات التي تمثل أهداف الميثاق أن نشر الوعي بأهمية المهنة التدريس الجامعي بكلية التربية للطفولة المبكرة هي الشغل الشاغل لأعضاء هيئة التدريس بها وجاءت تبني قيمة مهنية وأخلاقية بشكل مستمر، جاءت في المرتبة العاشرة والأخيرة ويدل على أهمية وجود الميثاق الأخلاقي والذي يلقي الضوء على أهمية الاستمرارية في تبني القيم الإيجابية والمهنية بما ينعكس أثره وبشكل مباشر في تكوين المنظومة القيمية لدى أعضاء هيئة التدريس وبالتالي ينعكس على طالبات الكلية ويعمق من تأصيل أخلاقيات المهنة لديهم. مما يؤكد على أهمية وجود الميثاق المقترح.

جدول (٣)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتي الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو ذاته

الترتيب	نسبة متوسط درجتي الموافقة	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣*	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢*	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١*	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو ذاته)
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١- لديه رؤية واضحة عن واجباته وحقوقه.
العاشر	١٠٠	٥٦	٩٤.٧	٥٤	١٨	٣.٥	٢	١	٠	٠	٠	٢- ينمي ذاته علمياً بالاطلاع المستمر وبالإشتراك في الأنشطة العلمية المختلفة
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣- لديه رؤية عن موقع تخصصه في منظومة العلم
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤- لديه أهداف علمية ومجتمعية يسعى لتحقيقها.
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥- يترفع عن الصغائر ويلتزم بقوانين حماية حقوق الملكية الفكرية.
الحادي عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- يعترف بمهنته ويتق بها ويدافع عنها.
الخامس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- لديه رؤية مستقبلية تمكنه من التخطيط العلمي.
السادس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨- يترفع عن الممارسات السلبية بالتهديد والاستغلال بكل صوره
الثاني عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩- يلتزم في أبحاثه بالمنهج العلمية الحديثة من حيث كتابة البحث والتوثيق.
السابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠- يضع لنفسه ضوابط فيما يقوله ويفعله داخل الكلية

الترتيب	نسبة متوسط درجتي الموافقة	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣*	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات (ت) ٢*	الدرجة الوزنية (ت) ٢*	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات (ت) ١*	الدرجة الوزنية (ت) ١*	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو ذاته) وخارجها
ثالث عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١١- يحقق التوازن بين مجالات الحياة المختلفة، بما خدم ذاته ومجتمعه في أن معا
رابع عشر	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	١٢- لديه مرجعية أخلاقية تحكم أفكاره وأفعاله تجاه مجتمعه
الثامن	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٣- يترفع عن كل ما يتعارض مع القيم الاجتماعية المقبولة في حياته الخاصة والعامة
التاسع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٤- يسعى لتطوير نفسه باستمرار تقوية نقاط ضعفه، وتوظيف نقاط القوة لديه بما يسهم في تطوير مجتمعه

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظى بالاتفاق وتتخطى

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي

زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى

للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي

العبارات رقم (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١٠)، (١٣)، (١٤) إتفاقا

تاما بنسبة ١٠٠%، والعبارات رقم (٦)، (٩)، (١١) إتفاقاً تاماً بنسبة

(٩٤.٧) وتم الاتفاق علي العبارة (١٢) إتفاقا بنسبة ٨٩.٥%، جاء

ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (١)، (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١٠)، (١٣)، (١٤) في المرتبة الأولي، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٦)، جاءت العبارات رقم (٦)، (٩)، (١١) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤)، جاءت العبارة رقم (١٢) في المرتبة الرابعة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣).

تعقيب:

حصلت جميع العبارات الخاصة ببند الأول عن أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بذاته علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أن هذه البنود يتعين علي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإلتزام بها والتأكيد عليها في كل مواقف التعلم وكذلك نقلها وتأسيسها في عقول طالبات كلية رياض الأطفال نظرا لأهميتها في الحياة الجامعية والمهنية وخاصة أنها تتعلق بالتطور الذي ترتبط به الحياة.

وفي ظل التنمية المهنية المستدامة لابد من الإلتزام بهذه البنود حتى يعكس التطور الحادث في الحياة العربية والعالمية. وذلك كما أكد الترتيب طبقا للدرجة الوزنية أن معظم البنود التي تحتوى على اتجاهات أخلاقية أخذت مراتب متدنية وخاصة والذي مفادة* لديه مرجعية أخلاقية تحكم أفكاره وأفعاله تجاه مجتمعه* جاء في المرتبة الرابعة عشر والأخيرة وهذا يؤكد ضرورة مراجعة أنفسنا والأولويات التي يجب أن نلتزم بها كميثاق أخلاقي حتى نقوم بمهامنا الوظيفية والمهنية بنجاح وقد أكدت ذلك

دراسة (رزق ٢٠١١)، (الحري ٢٠١٥)، (الزنقلى ٢٠١٠)،
 .Watcharaporn Khuainwing (2016)

جدول (٤)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتى الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة
 التدريس نحو مهنة

الترتيب	نسبة متوسط الدرجة الوزنية درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المنوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣*	أوافق بشدة للتكرارات (ت)	النسبة المنوية بشدة للتكرارات (ت) ٢*	أوافق إلى حد المتوسط (ت)	النسبة المنوية للتكرارات (ت) ١*	الدرجة الوزنية (ت) ١*	لا أوافق (ت) ١*	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو مهنته)
الأول	١٠٠	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	١-حرص على احترام النظام الجامعي ويقدر قيمة الوقت.
السابع	٩٤.٧	٥٦	٩٤.٧	٥٤	١٨	٣.٥	٢	١	٠	٠	٢-يرغب الآخرون فى العمل بمهنته ويحرص على الارتقاء بها
الثانى	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٣-الأمانة والشفافية فى التعاملات المالية والمسؤولين عنها
التاسع	١٠٠	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٤-يعتمد اللغة العربية الفصحى كأداة للتفكير والتعبير والتواصل فى عمله المهني.
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٥-يستنكر استخدام المزاي المهنية والمؤسسية لمنافعة الشخصية والخاصة
العاشر	٨٤.٢	٥٠	٧٨.٩	٤٥	١٥	٣.٥	٢	١	٥.٢	٣	٦-يتفرغ لمهنته ولا يشتغل بما يجعله مقصرا فى دوره المهني
الثامن	١٠٠	٥٥	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٧-يتمسك بمبدأ الأصالة والتجديد فى نشاطه التربوي والمهني
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٨-يتحمل مسئولية منصبه المهني.
الخامس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٩-يرحرص على استمرار التنمية المهنية الذاتية

الترتيب	نسبة متوسط لبقا للدرجة الوزنية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٣ (ت)	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٢ (ت)	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *١ (ت)	أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو مهنته)
												للارتقاء بجهد التربوي.
السادس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠-يمتتع عن قبول هدايا أو مكافآت لضمان مصداقية قراراته اجراءاتة المهنية

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظي بالاتفاق وتتخطي

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)،(٣)،(٤)،(٥)،(٧)،(٨)،(٩)،(١٠) إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارة رقم (٢)، إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، وتم الاتفاق علي العبارة رقم (٢)، إتفاقا بنسبة ٨٤.٢% جاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (٣)،(٥)،(٨)،(٩)،(١٠) في المرتبة الأولى، وقيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارات رقم (٢) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٦)، جاءت العبارات رقم (٧) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٥)، جاءت العبارات رقم (١)،(٤) في المرتبة الرابعة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣)، جاءت العبارات رقم (٦) في المرتبة الخامسة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٠).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك المؤشرات لأخلاقيات المهنة لأهميتها في الحياة الجامعية وفي هذا العصر تحديداً. بهدف الإرتقاء بالمهام التعليمية، والمهام البحثية، والمهام الخاصة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة. وهذا كما أكدت دراسة دراسة (2014) Sonia Bland toral التي حاولت التعرف مفهوم التنمية المهنية للمعلم وأهدافها وأهميتها ومجالاتها، والكشف عن دور المعلم في تفعيل العملية التعليمية، والوقوف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين، دراسة (2015) (Marvin davenport,others) هدفت إلى تدريس الميثاق الأخلاقي والمعايير المهنية ببرامج اعداد المعلم، ومحاولة وضع موثيق ومعايير مهنية لأخلاقيات المعلم، وتقديم إطار لتدريب المعلمين على أخلاقيات المهنة.، وظهر من الترتيب للعبارات أن أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو مهنته يشوبها الكثير من التخبط الفكري حيث جاءت عبارة التفرغ للمهنة ولا ينشغل بما يجعله مقصرا في دوره المهني والتمسك بمبدأ الأصالة والتجديد في نشاطه التربوي والمهني في ترتيب متأخر ولذا لا بد من إعادة ترتيب الأولويات لديهم وهذا ما يؤكد ضرورة وجود الميثاق المقترح.

جدول (٥)

يبيّن قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتى الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة

التدريس نحو الطلاب

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتى الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية ٣٥ (ت)	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية ٢٥ (ت)	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية ١٥ (ت)	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكلية رياض الأطفال (أخلاقيات نحو الطلاب)
السابع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١- يتقن مهارات إدارة الوقت في التخطيط العام للمقرر في إدارة المحاضرة
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢- يحرص على أن تكون العلاقة بينه وبين الطلاب علاقة احترام متبادلة
الرابع	١٠٠	٥٥	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٠	٣- يدرّب طلابه على النقد البناء وتقبل اكتشاف الخطأ وتصحيحه
الخامس	١٠٠	٥٥	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٠	٤- يدرّب طلابه على كيفية الحصول على معلومات من مصادر متنوعة
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥- يحرص على أن يكون قدوة للطلاب في الأخلاق والعلم والحرص على الوقت
الثامن	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- يخصص وقتاً ثابتاً للساعات المكتنية ويجيد تفعيلها.
التاسع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٧- يحرص على اشتراك في الأنشطة الطلابية كالأسر، الرحلات... الخ.
السادس	١٠٠	٥٥	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٠	٨- يجعل من كل موقف يتفاعل فيه مع الطلاب موقفاً للتعليم.
العاشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩- يراعى الفروق الفردية بين طلابه، وينعكس هذا على تعدد طرق التدريس والتقييم.
الحادي عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٠- يتقن مهارات التواصل الفعال: الاستماع- التساؤل- الفهم- التدعيم
الثاني عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١١- يقوم بتوعية الطلاب بتوصيف المقرر (الأهداف-

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية ٣*	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية ٢*	أوافق (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية ١*	أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو الطلاب)
												المحتوي - التقييم).
الخامس عشر	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	١٢-يحثهم على مناقشة قضايا المجتمع من خلال تكليفهم ببحث المشكلات المجتمعية في نطاق بيئة وتقدب مقترحات لحلها
السادس عشر	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	١٣-يعمل على اكتشاف قدراتهم ومهاراتهم ويعمل على تنميتها بما يلبي حاجات المجتمع
الثالث عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٤-يشرك الطلاب في الأنشطة التي تنمي وعيهم بالمواطنة الصالحة وتغرس حب الوطن
الثالث عشر	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٥-يتجاوز هدفه نقل المعلومات إلى بناء طالب علم وذات خلق
الرابع عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٦-يدرب طلابه على استمرارية إعداد البحث والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظى بالاتفاق وتتخطى

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي

زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى

للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي

العبارات رقم (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٨)، (١٥)، إتفاقاً تاماً بنسبة ١٠٠%.

وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)، (٦)، (٧)، (٩)، (١٠)، (١١)،

(١٤) (١٦) إتفاقاً تاماً بنسبة (٩٤.٧) والعبارات رقم (١٢)، (١٣) إتفاقاً

بنسبة ٨٩.٥%، جاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيباً تنازلياً من

حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (٢)، (٥)، (١٥) في المرتبة الأولي.

وبلغ مجموع الدرجة الوزنية (٥٧) وجاءت العبارات رقم (٣)، (٤)، (٨) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٥) وجاءت العبارات رقم (١)، (٦)، (٧)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٤)، (١٦) في المرتبة الثالثة.

وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤) وجاءت العبارات رقم (١٢)، (١٣) في المرتبة الرابعة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقاتهم بالطالبات علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك البنود كمؤشرات ترسم العلاقة بين الطالبة وعضو هيئة التدريس لأن هذه المؤشرات هي التي تبنى الدلالات الفكرية والقناعات الأخلاقية للطالبة المعلمة وترسم شخصيتها المستقبلية لكيفية التعامل في مؤسسات رياض الأطفال مع الأطفال من جهة وإدارة الروضة من جهة أخرى لذا بعد القراءة لهذه البنود ودلالاتها يؤكد المقياس المقترح علي ضرورة تضمينها فيه.

نظراً للأهمية الكبيرة لدور أعضاء هيئة التدريس في تأصيل أخلاقيات المهنة في فلسفة الاعداد والتكوين لمعلمة رياض الأطفال المستقبلية.

وقد أكدت علي ذلك (الحري، ٢٠١٥)، (رزق ٢٠١١) بالإضافة إلى إبراز نقاط القوة والضعف، وذلك لتطوير أداء معلمة الروضة لمواكبة

المتغيرات واستثمار المستحدثات في عملية التعليم والتعلم، دراسة (Sonia Bland toral 2014) والتي أكدت على ضرورة التعرف على مفهوم التنمية المهنية للمعلم وأهدافها وأهميتها ومجالاتها، ودور المعلم في تفعيل العملية التعليمية، والوقوف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين.

ويدل ترتيب العبارات على توازن أعضاء هيئة التدريس بالكلية علاقاتهم بطلابهم.

إلا أن العبارات المتعلقة بمساهمة الطالبة في قضايا المجتمع والمساهمة في حلها أخذت مراتب متدنية، مع تأكيد الدراسات عليها (المالكي ٢٠١٧)، (الأحمدي ٢٠١٤).

وهذا ما يؤكد على ضرورة وجود الميثاق المقترح للتبصير بالأدوار المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة).

جدول (٦)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتي الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو زملاؤه

الترتيب طبقاً لدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣*	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢*	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١*	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكلية رياض الأطفال (أخلاقيات نحو علاقتهم بزملائهم).
الرابع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١- لديه قيم واضحة ومعلنة يلتزم بها في كل ما يصدر عنه.
السابع	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	٢- تتسم علاقته مع زملائه بالثقة والالتزام المهني
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣- يحترم تخصص زملائه وأرائهم ويستفيد منها

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط الدرجة الوزنية النهائية الموافقة	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣٥	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢٥	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١٥	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكلية رياض الأطفال أخلاقيات نحو علاقتهم بزملائهم.
الثامن	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	٤- يتعاون مع زملائه لتحقيق الأهداف البحثية من منطلق العمل بروح الفريق الواحد
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥- تسود علاقته بزملائه الالتزام المهني والأخلاقي
الخامس	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- يعمل داخل منظومة يتكامل فيها أدائه مع أداء الزملاء.
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- يتركز اهتمامه في العمل العلمي وليس قيمين يقوم به.
السادس	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٨- يلتزم العدالة والموضوعية في تقييم أعمال الغير.

ويتضح من الجدول السابق أن، عبارات تحظى بالاتفاق وتتخطى

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارات رقم (٣)، (٥)، (٧) إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)، (٢)، (٦) إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، (٢)، (٤)، (٩) إتفاقا بنسبة ٨٩.٥% وجاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (٣)، (٥)، (٧) في المرتبة الأولى، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، (٤)، (٨)، (٩)، (١٠)، وجاءت العبارات رقم (١)، (٦)، (٨) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤)، وجاءت

العبارات رقم (٢)، (٤)، (٩) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بالزملاء علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك البنود كمؤشرات ترسم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والزملاء في الكلية والجامعة لأن هذه العلاقات الاجتماعية بين الزملاء هي المرآة الأخلاقية للطالبة وهذا لأنة القدوة والأساس الذي يبني عليه الاتجاه الاجتماعي الأخلاقي للطالبة المعلمة وترسم الكيان الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية والتفاعل التربوي الإداري فيما بعد مما يؤكد الدور التربوي الهام لأعضاء هيئة التدريس في تأصيل أخلاقيات المهنة للطالبة المعلمة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستمرة والتي تبدأ منذ التحاقها بالحياة الجامعية. وذلك كما أكدت دراسة (Osguthorpe 2009)، ودراسة (المالكي ٢٠١٧)، (الأحمدى ٢٠١٤)، كما جاءت نتيجة الترتيب موضوعية إلا أنه وفقا لمبادئ التنمية المهنية المستدامة ونتائج الدراسات السابقة فإن عضو هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة لابد وأن يتعاون مع زملائه ويتبادل معهم مصادر الخبرات المختلفة للإثراء التربوي، وهذا ما يؤكد عليه الميثاق المقترح.

جدول (٧)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتي الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة

التدريس نحو الكلية التي ينتمي إليها

الترتيب	نسبة متوسط طبقا للدرجة الوزنية	دمج الدرجة الوزنية النهائية للموافقة	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية (ت) *٣	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية (ت) *٢	أوافق الى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية (ت) *١	لا أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الاطفال (أخلاقيات نحو علاقته بكليته التي ينتمي إليها).

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٣٥	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ٢٥	أوافق إلى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية (ت) ١٥	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو علاقته بكليته التي ينتمي إليها).
الخامس	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١- يحترم أهداف ورؤية ورسالة الكلية التي ينتمي إليها.
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢- أن يكون موضوعاً في حكمه ويبتعد عن الذاتية.
العاشر	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	٣- لديه رؤية واضحة عن واقع الكلية بما يتضمنه من قوة وقصور.
الثاني	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤- يبني آرائه على الشواهد وليس الانطباعات ويعبر عنها بشجاعة.
السادس	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٥- يحرص على تنمية النواحي البيئية، والجمالية في الكلية.
السابع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- يلتزم بالسياسات والنظم والقوانين واللوائح الخاصة بالكلية.
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- ينمي وعي الطلاب بأهمية الحفاظ على الكلية وخدماتها.
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨- يوظف إمكاناته للمشاركة في حل مشكلات الكلية وما تواجهها من تحديات.
الثامن	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩- يشارك في تنمية موارد الكلية.
التاسع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٠- يشارك في الأنشطة المختلفة بالكلية مشاركة فعالة.

ويتضح من الجدول السابق أن عبارات تحظي بالاتفاق وتتخطى

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي

زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى

للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارات رقم (٢)، (٤)، (٧)، (٨) إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارات رقم (١)، (٥)، (٦)، (٩)، (١٠)، إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، وتم الاتفاق على العبارة رقم (٣) إتفاقا بنسبة ٨٩.٥% وجاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (٢)، (٤)، (٧)، (٨) في المرتبة الأولى، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارات رقم (١)، (٥)، (٦)، (٩)، (١٠) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤). وجاءت العبارات رقم (٣) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية ((٥٣)).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقاتهم بالكلية علي موافقة بالإجماع وهذا يؤكد علي أهمية تلك البنود كمؤشرات هامة لا بد من وجودها بين عضو هيئة التدريس والكلية كمكان يعمل به ويحافظ عليه، ويؤصل من خلاله قيم الحفاظ على الممتلكات العامة ويتفاني في تطوره ونمو في الوسط الجامعي ويشارك في الفعاليات التي تقام فيه بحضور الطالبات ومشاركتهم في إرتفاع قيمة هذا الكيان والحفاظ عليه، مما يؤكد الدور التربوي الهام لأعضاء هيئة التدريس في تأصيل أخلاقيات المهنة للطالبة المعلمة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستمرة والتي يجب تتشعب بهذه المؤشرات منذ التحاقها بالجامعة. وذلك كما أكدت دراسة (Watcharaporn Khuainwing, 2016)، (الزنفلى ٢٠١٠)، (جلاب ٢٠١٦) ويتضح من الترتيب للعبارات أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة لا يجدون أهمية بدرجة كبيرة ضرورة للتعرف على

رؤية ورسالة الكلية ومعرفة جوانب القصور والقوة فيها، وهذا يتنافى مع مبادئ ومتطلبات التنمية المهنية المستدامة طبقا لنتائج الدراسات السابقة وهذا ما يجعل من وجود الميثاق المقترح أمر ضروري لمساعدتهم على ترتيب الأولويات والالتزام بها.

جدول (٨)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتى الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الجهاز الإدارى

الترتيب طبقا للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتى للموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	أوافق لى حد ما (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	لا أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة (أخلاقيات نحو علاقته بالجهاز الإدارى)
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١- يتأسس تعامل الإدارة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين على الحب والتعاون والاحترام المتبادل بين الفئات جميعها.
الثانى	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢- يحافظ على أسرار العمل التعليمى والإدارى
الثالث	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣- يطلب المساعدة دون حساسية أو حرج من أهل الخبرة.
الرابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤- تكون خطوات مسار الإجراءات الادارية محددة ومعلنة للجميع
الخامس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥- يضع معايير للحقوق والواجبات معلنة وملزمة للجميع
الحادى عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- تجنب التداخل فى المسئوليات وتوزيع المهام.
السادس	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٧- سرعة الإنجاز

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي للموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية *٣ (ت)	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية *٢ (ت)	أوافق الى حد ما (ت)	النسبة المئوية لل تكرارات	الدرجة الوزنية *١ (ت)	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة (أخلاقيات نحو علاقته بالجهاز الإداري)
												في العمل مع تحقيق الكفاءة العالية.
السابع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨-تعمل جميع الإدارات على رفع مستوى الأداء، والخدمة للجميع، والمحافظة على لقيم المهنية كل من خلال موقعه
الثاني عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩-يوجد نظام واضح للمحاسبة معن للجميع ويتساوى أمامه الجميع.
الثالث عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٠-تبادل الخبرات بين جميع الفئات داخل القسم الواحد، وبين الأقسام المختلفة
الثامن	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١١-تحديث العمل الإداري بصورة دائمة بما يتناسب مع تجدد المهام
التاسع	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٢-تجنب الخلط بين العلاقات الشخصية والواجبات المهنية.
الرابع عشر	١٠٠	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٧.٠	٤	٢	٠	٠	٠	١٣-وجود خريطة معلنة لسيير الإجراءات تسمح بتحديد مسئولية جميع الأطراف المشاركة
العاشر	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٤-العدالة في تقديم الدعم والسرعة والكفاءة في دراسة الحالات.

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظي بالاتفاق وتخطي الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى للثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي العبارة رقم (١) (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١١)، (١٢)، (١٣)، (١٤)، إتفاقا تاما بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارات رقم (٦)، (٩)، (١٠) إتفاقا بنسبة ٩٤.٧%، وجاء ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيبا تنازليا من حيث الدرجة الوزنية النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (١) (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١١)، (١٢)، (١٤) في المرتبة الأولى، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارات رقم (٦)، (٩)، (١٠) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٤). وجاءت العبارة رقم (١٣) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٣).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بالجهاز الإداري علي موافقة بالإجماع ولكن بمستوى يعد عاليا في بعض البنود، ومتوسطاً في بعض البنود الأخرى وفي كل الأحوال وجب التأكيد على هذه المؤشرات ليلتزم بها أعضاء هيئة التدريس، وذلك لأن الجهاز الإداري في أي مؤسسة تعليمية هو مكمل للعملية التعليمية وبدونه تنهار المؤسسة التعليمية، ولذا يجب أن تكتسب الطالبة المعلمة أن الكيان الإداري يكون سبب قوى جدا لنجاح المؤسسة التعليمية أو فشلها وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس كقدوة إدارية يكون لهم أكبر الأثر في تأصيل أخلاقيات المهنة لدى الطالبة المعلمة بكليات

التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وهذا يؤكد علي أهمية تلك البنود كمؤشرات هامة لا بد من وجودها بين عضو هيئة التدريس والجهاز الإداري، مما يؤكد الدور التربوي لوجود ميثاق لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس في تأصيل أخلاقيات المهنة للطالبة المعلمة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستمرة والتي يجب تتشبع بهذه المؤشرات منذ التحاقها بالجامعة. كما في (دراسة عبد الرحمن ٢٠١٣)، (المالكي ٢٠١٧)، (رزق ٢٠١١)، كما أظهر الترتيب ندره إهتمام أعضاء هيئة التدريس بأهمية وجود خريطة معلنة لسير الإجراءات تسمح بتحديد مسئولية جميع الأطراف المشاركة وندرة تبادل الخبرات الإدارية، وهذا ما تؤكد عليه متطلبات التنمية المهنية المستدامة ويؤكد ضرورة وجود الميثاق المقترح.

جدول (٩)

يبين قيمة الدرجة الوزنية النهائية ومتوسط درجتى الموافقة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع المحلى والعالمى

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتى الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	أوافق الى حد الازنية (ت)	النسبة المئوية للتركرات	الدرجة الوزنية للتركرات	أوافق (ت)	لا أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الاطفال (أخلاقيات نحو علاقته بالمجتمع المحلى والعالمى).
الثاني	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١	١- يتعرف على متطلبات سوق العمل ويعيد بناء مقرراته على أساس مستجداته المختلفة
السادس	٨٩.٥	٥٣	٨٩.٥	٥١	١٧	٠	٠	٠	٣.٥	٢	٢	٢	٢- يقوم بعمل دورات تدريبية للتوعية بالقضايا البيئية المختلفة
السابع	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	٢	٣- دائم التواصل عن طريق شبكة الانترنت
الثامن	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	٢	٤- يشارك الزملاء الكلية فيما لديه من

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٣ (ت)	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٢ (ت)	أوافق لي حد (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *١ (ت)	لا أوافق	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو علاقته بالمجتمع المحلي والعالمى).
												مصادر وعلاقات وخبرات دولية.
التاسع	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	٥- يقيم علاقات ائمة وقوية ببعض الشخصيات والهيئات العالمية في مجال التخصص
الثالث	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٦- يشترك في الاتفاقيات الثقافية والعلمية بين الجامعات المصرية والعربية والعالمية
الرابع	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	٢	٢	٧- يحرص على الاشتراك في المؤتمرات الدولية
العاشر	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	٨- يقدم النوعية والمساندة للطلبات من البنات المعزول اجتماعيا
الخامس	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	٩- يتابع الاكتشافات والإنجازات في المجتمعات المتقدمة للاستفادة منها في حل قضايا مجتمعة
الأول	١٠٠	٥٧	١٠٠	٥٧	١٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠- يعمل على نشر الوعي البيئي والصحي والثقافي من خلال الندوات التثقيفية
الثاني عشر	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	١١- يتوسع في البحوث التطبيقية بجانب البحوث النظرية وذلك للمساهمة في تقدم مجتمعه
الحادي عشر	٩٤.٧	٥٤	٨٩.٥	٥١	١٧	٣.٥	٢	١	١.٨	١	١	١٢- يبدأ بنفسه بالاهتمام بالمجتمع من حيث النظافة والحفاظ على البيئة ليكون قدوة لطلابه
الثالث عشر	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	١٣- يشارك في عمل قوافل لزيارة البنات المحرومة

الترتيب طبقاً للدرجة الوزنية	نسبة متوسط درجتي الموافقة النهائية	دمج الدرجة الوزنية النهائية	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٣ (ت)	أوافق بشدة (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *٢ (ت)	أوافق (ت)	النسبة المئوية للتكرارات	الدرجة الوزنية *١ (ت)	لا أوافق (ت)	الميثاق الأخلاقي المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات رياض الأطفال (أخلاقيات نحو علاقته بالمجتمع المحلي والعالمى).
الرابع عشر	٨٤.٢	٥١	٨٤.٢	٤٨	١٦	٣.٥	٢	١	٣.٥	٢	٢	١٤ - يشارك في برامج الثقافة المجتمعية في مجال تخصصه

ويتضح من الجدول السابق أن: عبارات تحظى بالاتفاق وتتخطى

الحد الأعلى من الثقة:

وتعتبر الدراسة أن هناك إتفاق علي الموافقة عن العبارات التي

زادت نسبة متوسط إستجابة أفراد العينة بالنسبة لها عن الحد الأقصى

لثقة، والمحدد ب (٨٨%)، ويوضحها الجدول السابق: وتم الاتفاق علي

العبارة رقم (١٠)، إتفاقاً تاماً بنسبة ١٠٠%، وتم الاتفاق علي العبارات

رقم (١)، (٦)، (٧)، (٩)، (١٢)، إتفاقاً بنسبة ٩٤.٧%، وتم الاتفاق علي

العبارة رقم (٢) إتفاقاً بنسبة ٨٩.٥%، وتم الاتفاق علي العبارات رقم

(٣)، (٤)، (٥)، (٨)، (١١)، (١٣)، (١٤) إتفاقاً بنسبة ٨٤.٢% وجاء

ترتيب العبارات المتفق عليها ترتيباً تنازلياً من حيث الدرجة الوزنية

النهائية علي النحو الآتي: (جاءت العبارات رقم (١٠) في المرتبة الأولى،

وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥٧)، جاءت العبارات رقم (١)، (٦)،

(٧)، (٩)، (١٢) في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية

(٥٤). وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع

الدرجة الوزنية (٥٣). وجاءت العبارات رقم (٣)، (٤)، (٥)، (٨)، (١١)،

(١٣)، (١٤) في المرتبة الثالثة، وبلغت قيمة مجموع الدرجة الوزنية (٥١).

تعقيب: حصلت جميع العبارات الخاصة بأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بالمجتمع المحلى والعالمى علي موافقة بالإجماع ولكن بمستوى يعد متدنياً بالمقارنة بالبنود السابقة، كما ظهر من خلال ترتيب العبارات، مما يعكس القصور الواضح من أعضاء هيئة التدريس فى علاقتهم بالمجتمع المحلى والعالمى ويؤدى ذلك التدىنى إلى القصور الشديد فى اعداد الطالبة المعلمة فيما يتعلق بالمشاركة المجتمعية وخاصة أن من مهام مهنتها التواصل المجتمعى بأسرة الطفل والمجتمع المحيط بالروضة والذى يعد بيئة خصبة للتعلم وربط الطفل بالواقع المحيط به وهذا أيضا يتنافى مع مبادئ التنمية المهنية المستدامة والتي من ضمن مبادئها ربط البيئة التعليمية بالمجتمع المحيط وهذا يؤكد علي أهمية تلك البنود كمؤشرات هامة لا بد من وجودها بين عضو هيئة التدريس والمجتمع المحلى والعالمى، مما يؤكد الدور التربوى الهام لأعضاء هيئة التدريس فى تأصيل أخلاقيات المهنة للطالبة المعلمة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستمرة والتي يجب تتشعب بهذه المؤشرات منذ التحاقها بالجامعة. وأكدت على ذلك دراسة: (2015) (Marvin davenport, others)، (رزق ٢٠١١، الأحمدي ٢٠١٤، جلاب ٢٠١٦) الأخلاقيات المهنية فى ضوء التحديات المستقبلية.

تعقيب: وبناء على ما تقدم: تتحدد ملامح بنود الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة على النحو التالى: والذي نتج عن الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الميدانية والترتيب لبنود الميثاق فى كل محاوره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم يتضح ما يلى:

الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

فلسفة إعداد الميثاق تم إعداد الميثاق الأخلاقي ليكون عقداً أو مرجعية حاكمة للأداء، يوجهة ويقومه ويتم الاحتكام له عند الاختلاف، ويتم علي أساسه تعديل المسار، وخاصة فيما يتعلق بالمهام التعليمية والمهام البحثية وخدمة المجتمع المحلي خاصة والعالمي عامة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للطفولة المبكرة، ولذلك روعي في إعداد هذا الميثاق، أن يبنى على آراء أعضاء هيئة التدريس (أصحاب المهنة أنفسهم) ويستمد قوته من قوة القيم الإنسانية المطلقة، والإطار الأخلاقي الحاكم للمجتمع الجامعي، ومن الأصول الدينية والاجتماعية. وروعي في تنفيذه الأسس الآتية:

- أولاً: أن يشارك في إعداده عدد مناسب من الجمهور المستهدف.
- ثانياً: أن يشتمل علي محاور الحياة الجامعية المختلفة في كلية التربية للطفولة المبكرة.
- ثالثاً: أن يحقق التوازن بين سهولة التداول ودقة البناء.
- الجمهور المستهدف: السادة أعضاء هيئة التدريس والزملاء، والطلاب، والسادة أعضاء الجهاز الإداري والمجتمع المحلي والعالمي.
- تنظيم الميثاق: ينقسم الميثاق إلي ثلاثة محاور أساسية (المحور الأول: خاص بمبادئ الميثاق المقترح.

المحور الثاني: خاص بأهداف الميثاق المقترح، المحور الثالث: خاص بأخلاقيات المهنة لدي أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجزء أصيل من الجمهور المستهدف.)

وانطلق الميثاق في ثلاثة محاور تصورية، وكل محور يناقش بنود على قدر كبير من الأهمية للجمهور المستهدف ويجمع بين عمومية الأسس والمبادئ، وخصوصية المهام. ومن هذا التصور وضعت الباحثة منظومة ثلاثية الأبعاد كالتالي:

- مبادئ الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة
- تركز مهنة التدريس الجامعي على أسس وقواعد علمية وتربوية مستمرة ومتجددة.
- تتطلب إعداد متخصص لمن يمتنها لخصوصية الكلية لأنها بنات فقط.
- تسهم في شيوخ الرضا الوظيفي والإجتماعي لدى أصحابها.
- تشعر الطالبات والأساتذة بالثقة بالنفس.
- تؤمن الجامعة ضد المخاطر المجتمعية بدرجة كبيرة.
- تسهم في تحسين المجتمع الجامعي كله لأنها تبنى الأجيال الصاعدة.
- تدعم البيئة الملائمة لروح الفريق وزيادة الإنتاجية الفكرية والبحثية.
- تدفع الطالبات إلى اللجوء للجهات الملزمة أخلاقياً في المجتمع الخارجي.

- تدعم الابتكار والتغيير وقادر على تلبية إحتياجات العصر
- تدعم البرامج الجديدة مثل برامج للفئات الخاصة- للعاديين - باللغة الانجليزية

- أهداف الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

يسهم وضع ميثاق أخلاقى لأخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف كالتالى:

- نشر الوعي بأهمية مهنة التدريس الجامعى ودورها فى بناء مستقبل هذا الوطن.
- إعطاء المثل والقُدوة الحسنة للطالبات خاصة ولغيرهم من أفراد المجتمع عامة.
- تحديد القواعد الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعى بكليات لها خصوصية (طالبات).
- تبصير المجتمع بأهمية كليات التربية للطفولة المبكرة وخصائصها ومسئولياتها.
- توفير منظومة قيمية أخلاقية نابعة من الأديان السماوية تنعكس على أعضاء هيئة التدريس والطالبات.
- الانتقال بالمهنة من مستوى الوظيفة أو الحرفة إلى مستوى الرسالة لخصوصية المستقبل (الطفل).
- تعزيز وتنمية قدراتهم العلمية والاجتماعية وتعظيم دورهم الفاعل فى منظومة التعليم الجامعى.
- توضيح حقوق وواجبات العاملين بهذه المهنة كقوة لا يستهان بها فى المجتمع الجامعى.

- التخلص من بعض الظواهر السلبية التي انتشرت في المجتمع الجامعي بشكل خاص (التقليل من شأن الكلية).
- تبنى قيماً مهنية وأخلاقية راقية كمنهاج لحياتهم العلمية والعملية بشكل مستمر.
- بنود الميثاق المقترح لأخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

أولاً: أخلاقيات نحو الذات:

- لديه رؤية واضحة عن واجباته وحقوقه.
- لديه رؤية عن موقع تخصصه في منظومة العلم.
- لديه أهداف علمية ومجتمعية يسعى لتحقيقها.
- يترفع عن الصغائر ويلتزم بقوانين حماية حقوق الملكية الفكرية.
- يكون لديه رؤية مستقبلية تمكنه من التخطيط العلمي.
- يترفع عن الممارسات السلبية كالتهديد والاستغلال بكل صوره.
- يضع لنفسه ضوابط فيما يقوله ويفعله داخل الكلية وخارجها.
- يترفع عن كل ما يتعارض مع القيم الاجتماعية المقبولة في حياته الخاصة والعامة.
- يسعى لتطوير نفسه باستمرار تقوية نقاط ضعفه، وتوظيف نقاط القوة لديه بما يسهم في تطوير مجتمعه.
- ينمي ذاته علمياً بالاطلاع المستمر وبالإشتراك في الأنشطة العلمية المختلفة.
- يعتز بمهنته ويثق بها ويدافع عنها.

- أن يلتزم في أبحاثه بالمناهج العلمية الحديثة من حيث كتابة البحث والتوثيق.
 - يحقق التوازن بين مجالات الحياة المختلفة، بما يخدم ذاته ومجتمعه في آن معاً.
 - لديه مرجعية أخلاقية تحكم أفكاره وأفعاله تجاه مجتمعه.
- ثانياً: أخلاقيات نحو المهنة:**
- الأمانة والشفافية في التعاملات المالية والمسئولين عنها.
 - يستنكر استخدام المزايا المهنية والمؤسسية لمنفعة الشخصية والخاصة.
 - يتحمل مسؤولية منصبه المهني.
 - يحرص على استمرار التنمية المهنية الذاتية للارتقاء بجهد التربوي.
 - يمتنع عن قبول هدايا أو مكافآت لضمان مصداقية قراراته واجراءاته المهنية.
 - يرغب الآخرين في العمل بمهنته ويحرص على الارتقاء بها.
 - يتمسك بمبدأ الأصالة والتجديد في نشاطه التربوي والمهني.
 - يعتمد اللغة العربية الفصحى كأداة للتفكير والتعبير والتواصل في عمله المهني.
 - يتفرغ لمهنته ولا ينشغل بما يجعله مقصراً في دوره المهني.

ثالثاً: أخلاقيات نحو الطلاب:

- يحرص على أن تكون العلاقة بينه وبين الطلاب علاقة احترام متبادلة.
- يحرص على أن يكون قدوة للطلاب في الأخلاق والعلم والحرص على الوقت.
- يتجاوز هدفه نقل المعلومات إلى بناء طالب علم وذات خلق.

- يدرب طلابه على النقد البناء وتقبل اكتشاف الخطأ وتصحيحه.
- يدرب طلابه على كيفية الحصول على المعلومات من مصادر متنوعة.
- يجعل من كل موقف يتفاعل فيه مع الطلاب موقفاً للتعلم.
- يتقن مهارات إدارة الوقت في التخطيط العام للمقرر وفي إدارة المحاضرة.
- يخصص وقتاً ثابتاً للساعات المكتبية ويجيد تفعيلها.
- يحرص على الاشتراك في الأنشطة الطلابية كالأسر، الرحلات... الخ.
- يراعى الفروق الفردية بين طلابه، وينعكس هذا على تعدد طرق التدريس والتقييم.
- يتقن مهارات التواصل الفعال: الاستماع- التساؤل- الفهم- التدعيم.
- يقوم بتوعية الطلاب بتوصيف المقرر (الأهداف- المحتوي- التقييم).
- يشرك الطلاب في الأنشطة التي تنمي وعيهم بالمواطنة الصالحة وتغرس حب الوطن.
- يدرب طلابه على استمرارية إعداد البحوث والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.
- يحثهم على مناقشة قضايا المجتمع وتكليفهم ببحث المشكلات المجتمعية في نطاق بيئة وتقديم مقترحات لحلها.
- يعمل على اكتشاف قدراتهم ومهاراتهم ويعمل على تنميتها بما يلي حاجات المجتمع.

رابعاً: أخلاقيات نحو الزملاء:

- يحترم تخصص زملائه وأرائهم ويستفيد منها.

- أن تسود علاقته بزملائه الالتزام المهني والأخلاقي.
- يتركز اهتمامه في العمل العلمي وليس فيمن يقوم به.
- لديه قيم واضحة ومعلنة يلتزم بها في كل ما يصدر عنه.
- يعمل داخل منظومة يتكامل فيها أدائه مع أداء الزملاء.
- يلتزم العدالة والموضوعية في تقييم أعمال الغير.
- تتسم علاقته مع زملائه بالثقة والالتزام المهني.
- يتعاون مع زملائه لتحقيق الأهداف البحثية من منطلق العمل بروح الفريق الواحد.
- يشارك الزملاء فيما لديه من مصادر وخبرات.

خامساً: أخلاقيات نحو الكلية التي ينتمي إليها:

- أن يكون موضوعياً في حكمه وبيّتد عن الذاتية.
- يبني آرائه على الشواهد وليس الانطباعات ويعبر عنها بشجاعة.
- ينمي وعي الطلاب بأهمية الحفاظ على الكلية ومرافقها وخدماتها.
- يوظف إمكاناته للمشاركة في حل مشكلات الكلية وما تواجهها من تحديات.
- يحترم أهداف ورؤية ورسالة الكلية التي ينتمي إليها.
- يحرص على تنمية النواحي البيئية، والجمالية في الكلية.
- يلتزم بالسياسات والنظم والقوانين واللوائح الخاصة بالكلية.
- يشارك في تنمية موارد الكلية.
- يشارك في الأنشطة المختلفة بالكلية مشاركة فعالة.
- لديه رؤية واضحة عن واقع الكلية بما يتضمنه من قوة وقصور.

سادساً: أخلاقيات نحو الجهاز الإداري:

- يتأسس تعامل الإدارة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين على الحب والتعاون والاحترام المتبادل بين الفئات جميعها.
- يحافظ علي أسرار العمل التعليمي والإداري.
- يطلب المساعدة دون حساسية أو حرج من أهل الخبرة.
- تكون خطوات مسار الإجراءات الادارية محددة ومعلنة للجميع.
- يضع معايير للحقوق والواجبات معلنة وملزمة للجميع.
- سرعة الإنجاز في العمل، مع تحقيق الكفاءة العالية.
- تعمل جميع الإدارات علي رفع مستوى الأداء، والخدمة للجميع، والمحافظة علي القيم المهنية كل من خلال موقعه.
- تحديث العمل الإداري بصورة دائمة بما يتناسب مع تجدد المهام.
- تجنب الخلط بين العلاقات الشخصية والواجبات المهنية.
- العدالة في تقديم الدعم والسرعة والكفاءة في دراسة الحالات.
- تجنب التداخل في المسؤوليات وتوزيع المهام.
- يوجد نظام واضح للمحاسبة معن للجميع ويتساوى أمامه الجميع.
- تبادل الخبرات بين جميع الفئات داخل القسم الواحد، وبين الأقسام المختلفة.
- وجود خريطة معلنة لسير الإجراءات تسمح بتحديد مسئولية جميع الأطراف المشاركة.

سابعاً: أخلاقيات نحو المجتمع المحلي والعالمى:

- يعمل على نشر الوعي البيئي والصحي والثقافي من خلال الندوات التثقيفية.

- يتعرف على متطلبات سوق العمل ويعيد بناء مقرراته على أساس مستجداتة المختلفة.
- يشترك في الاتفاقيات الثقافية والعلمية بين الجامعات المصرية والعربية والعالمية.
- يحرص على الاشتراك في المؤتمرات الدولية.
- يتابع الاكتشافات والإنجازات في المجتمعات المتقدمة للاستفادة منها في حل قضايا مجتمعة.
- يقوم بعمل دورات تدريبية للتوعية بالقضايا البيئية المختلفة.
- دائم التواصل عن طريق شبكة الانترنت.
- يشارك الزملاء بالكلية فيما لديه من مصادر وعلاقات وخبرات دولية.
- يقيم علاقات دائمة وقوية ببعض الشخصيات والهيئات العالمية في مجال التخصص.
- يقدم التوعية والمساندة للطلاب من البيئات المعزولة إجتماعياً.
- يبدأ بنفسه بالاهتمام بالمجتمع من حيث النظافة والحفاظ على البيئة ليكون قدوة لطلابه.
- يتوسع في البحوث التطبيقية بجانب البحوث النظرية وذلك للمساهمة في تقدم مجتمعة.
- يشارك في عمل قوافل لزيارة البيئات المحرومة ثقافياً واجتماعياً.
- يشارك في برامج الثقافة المجتمعية في مجال تخصصه.
- إجراءات تطبيق الميثاق المقترح.
- تفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة بين كل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة.

يهتم البحث الحالى بالارتقاء بمهنة التدريس الجامعى والعاملين بها، وتقدم ميثاق أخلاقيات المهنة محكم من أعضاء هيئة تدريس كليات التربية للطفولة المبكرة، حيث تأمل الباحثة أن يتم تدريب القائمين علي رأس العمل حالياً لتبصيرهم بقديسية هذه المهنة وعظم الأمانة المكلفين بأدائها سعياً لترتيب أولويات إتجاهات البعض منهم نحو هذه المهنة.

ويتم ذلك من خلال الإطلاع والتدريب على الالتزام بالميثاق لدوره في تغيير الإتجاهات وزيادة الدافعية وتطوير الكفايات حيث يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم وتطوير أداء العمل وزيادة الدافعية وتغيير الإتجاهات.

وضع آليات تخطيط البرامج التدريبية لتفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة ويكون ذلك من خلال الخطوات التالية:

- نشر ثقافة أخلاقيات مهنة التدريس الجامعى على مستوى كليات التربية للطفولة المبكرة.

- البدء بتدريب قيادات الكليات على تفعيل الميثاق الأخلاقى على كل المستويات.

- استخدام الوسائل التربوية المعينة على تفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة مثل (المحاضرات والندوات، ورش العمل، الدورات التدريبية.

- تفعيل المشاركة المجتمعية فى تحسين صورة (عضو هيئة التدريس والكلية) وذلك من خلال نشر الإيجابيات الخاصة بالكلية من خلال وسائل التواصل الإجتماعى المختلفة.

- إشراك المجتمع المدني بالتعرف على ميثاق أخلاقيات المهنة والمساعدة على تفعيله وخاصة فيما يتعلق بالبنود الخاصة بالمجتمع المحلى والعالمى.
- ضرورة تضمين هذه الأخلاقيات فى المقررات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس التى يقوم على أساسها الاعداد والتكوين للطالبة المعلمة بكليات التربية للطفولة المبكرة.
- ضرورة الاعتماد على الكيف لتشخيص مشكلاتنا التربوية والتعليمية وليس الكم حتى يتسنى لنا تقديم الحلول الأخلاقية المناسبة لها.
- ضرورة تطبيق الفكر الشامل والأسلوب المتكامل فى خطط الإصلاح التربوى بكليات التربية للطفولة المبكرة لأن عملية اعداد معلمة الروضة منظومة متكاملة العناصر ومتداخلة الوسائل والأهداف.
- ضرورة توفير التمويل المادى المناسب للتدريب والتقويم والإصلاح المستمر والذى يضمن وبشكل محدد تفعيل ميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة فى ضوء التنمية المهنية المستدامة.
- إعادة توجيه السياسات التربوية والبرامج الموجودة: من خلال تقوية الصلة بين نتائج البحث العلمى واتخاذ القرار مستخدمةً البيانات المبنية على الدليل، وتكامل أنظمة المعرفة المختلفة عبر التخصصات المختلفة.
- استصدار مجلة للتنمية المستدامة بقطاع كليات التربية للطفولة المبكرة، وتتيح للقادة وأعضاء هيئة التدريس كتابة ما لديهم من خبرات ثرية وأفكار عظيمة واستبصارات عميقة تمكنهم من مشاركة غيرهم

فيها والخاصة بالممارسات المستدامة في العملية التعليمية والبحثية والقيادية.

المراجع:

- إبراهيم ناصر (٢٠٠٦). التربية الأخلاقية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط ٢.
- أحمد محمود محمد الزنفلى (٢٠١٠). التخطيط الاستراتيجى للتعليم الجامعى لتلبية متطلبات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه، كلية التربية: جامعة الزقازيق.
- أحمد مختار شبارة (٢٠٠٢). التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية بدمياط، عدد (٣٩)، يناير.
- أديب نياى حمدانة (٢٠١٣). درجة إلتزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٩، عدد ١، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- آلاء الأحمدي (٢٠١٤). الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الإرتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- إيمان صلاح إبراهيم رزق (٢٠١١). دراسة تقييمية لأخلاقيات المهنة للهيئة المعاونة ضمن فعاليات جودة التعليم بمصر، المؤتمر السنوى العربى السادس - الدولى الثالث - تطوير برامج التعليم النوعى فى مصر والوطن العربى فى ضوء متطلبات عصر المعرفة، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، مج ١، إبريل، ١٥١ - ١٢٨
- بشير صالح الرشيدى (٢٠٠٠). مناهج البحث التربوي "رؤية تطبيقية مبسطة"، دار الكتاب الحديث القاهرة.

- توفيق مرعي، بلقيس أحمد (١٩٩٣). أخلاقيات مهنة التعليم، مسقط، شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة.
- جمال عبد ربه الزعانين (٢٠٠١). النمو المهني لأساتذة الجامعات الفلسطينية، مجلة -الجامعة الإسلامية بغزة، ع ٢، مج ٩.
- جمال فواز العمري (٢٠٠٩). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق - المجلد ٤ العدد ٢٥.
- جورجيت دميان (٢٠٠٧). مجتمع المعرفة علي ضوء خبرات بعض جامعات الدول المتقدمة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مجلد ١٣ عدد ٢٢ كلية التربية جامعة حلوان، ابريل.
- الحارث عبد الحميد (٢٠٠٥). فلسفة البحث العلمي واخلاقياته، مركز البحوث النفسية والتربوية، جامعة بغداد.
- حياة الحربي (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع ١٣.
- حياة بنت محمد بن سعد الحربي (٢٠١٥). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجهات الجامعة الاستراتيجية: الإدارة العامة (السعودية)، ص ٥٥، ٣٤، ٦٩٤-٧٠٨.
- رشدي أحمد طعيمة (٢٠٠٦). المعلم وكفاياته، إعداده، تدريبيه، دار الفكر العربي، القاهرة، ملحق ٢.
- سعيد طه محمود (٢٠٠٣). قضايا في التعليم العالي والجامعي، مكتبة النهضة المصرية، الزقازيق.

- شبل بدران (٢٠١٠). المعلمون بناة ثقافة، دراسة للذين يتجاسرون علي اتخاذ التدريس مهنة (مؤسسات إعداد وتكوين المعلم في مصر)، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ع ١.
- شبل بدران الغريب (٢٠٠١). التعليم وتحديات الثورة المعرفية، مجلة كلية التربية بدمياط، ع ٣٨، جامعة المنصورة، نوفمبر.
- صديق محمد عفيفي (٢٠٠٣). أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، القاهرة، وكالة الأهرام للتوزيع.
- طاهر عبدالكريم سلوم، محمد جهاد جمل (٢٠٠٩). التربية الأخلاقية، القيم منهاجها وطرائق تدريسها، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- عبد الغنى عبود (١٩٩١). فى التربية الإسلامية، دار الفكر العربى، القاهرة.
- عبد الله الرشدان (١٩٩٤). تطور المهنة التعليمية والإعداد المهني لمعلمي الصغار وأساتذة الكبار عند المسلمين وأثره فى التعليم المعاصر" ، مؤتة للبحوث والدراسات، عمان، ع ٣، مج ٩.
- عبدالرحمن النقيب (٢٠٠٧). أزمة التربية الخلقية وحلولها الإسلامية، مركز الدراسات المعرفية، القاهرة.
- عصام الحميدان (٢٠١٤). أخلاقيات المهنة فى الاسلام، العبيكان للنشر، ط ٣.
- علي عبد ربه، عباس أدبيبي (١٩٩٤). المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، رسالة الخليج العربي، الرياض (١٣٩ - العدد ٤٩
- غازي مدني (٢٠٠٢). تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠، ٢٣، ٢٠ أكتوبر الرياض وزارة التخطيط-

- لمنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين
١٩-٢٣ أكتوبر.
- فؤاد السلطان (٢٠٠٥). دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة
دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- فهد بن عبد الرحمن المالكي (٢٠١٧). درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية بجامعة جدة بأخلاقيات المهنة،
المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، ع
١٠، يناير، ١٣٨-٩٣.
- لمياء جلال الدين محمد (٢٠٠٦). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة
تدريس الخدمة الإجتماعية في ضوء معايير
الجودة: دراسة مطبقة على عينة من أعضاء هيئة
تدريس الخدمة الإجتماعية الذين حضروا دورات
لإعداد المعلم الجامعي، ع ٢٠، ج ٣.
- ماجد المحروقي (٢٠٠٩). أخلاقيات المهنة مفوهما وأهميتها، المديرية العامة
للتربية والتعليم، المنطقة الجنوبية، وزارة
التعليم، سلطنة عمان
- محمد الصيرفي (٢٠٠٧). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي
(دراسة ميدانية). مجلة دراسات في التعليم
الجامعي، ع ١٤ أبريل.
- محمد عبدالله دراز (١٩٩٣). كلمات في مبادئ الأخلاق، المطبعة العالمية،
القاهرة.
- محمد فتحى جلاب (٢٠١٦). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم
المكتبات والمعلومات بجامعة المنيا بأخلاقيات

- المهنة وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجهات
الجامعة الاستراتيجية، جامعة المنيا،، المجلة
الأردنية للمكتبات والمعلومات، مج (٥١)، ع.٣
- محمد مصطفى محمد إبراهيم (٢٠٠٤). قيم مهنة المعلم في ضوء التغيرات
الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع
المصري المعاصر "دراسة تطبيقية علي طلاب
كليات التربية جامعة الأزهر"، رسالة ماجستير
غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية
جامعة الأزهر.
- محمد مطهر (٢٠٠٥). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية
اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية. المركز الوطني
للمعلومات. اليمن.
- محمد منير مرسى (٢٠٠١). الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب:
القاهرة.
- منال عبدالخالق جاب الله (٢٠٠٦). أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات
المستقبلية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية
والنفسية (جستن) كلية التربية- جامعة الملك
سعود- الرياض. اللقاء الثالث عشر.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) المكتب الإقليمي بالأردن. أكتوبر
(٢٠٠٧). الإطار الإستراتيجي لمعايير أداء المعلم
العربي سياسات وبرامج، الأمانة العامة إدارة
التربية والتعليم والبحث العلمي.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية (٢٠٠٥). أخلاق المهنة
لدي المعلم دليل للتعليم،
- منى بنت حسن الأسمر (٢٠٠٩) احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة
التدريسية بالجامعات السعودية رؤية مستقبلية،

مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية
المجلد ١، ٢٤، يوليو.

- نجلاء محمد السيد يوسف (٢٠١٤). دور مدرسة الثانوية في تنمية قيم المواطنة في ضوء التحولات السياسية المعاصرة للمجتمع المصري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة بورسعيد.

- هالة مختار الوحش (٢٠١٥). متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ١٦، ج ٤.

- الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية (٢٠٠٦). قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقا لآخر التعديلات، الطبعة الرابعة والعشرون المعدلة.

- Blackington III and Patterson, (1991). “ School Society and the Professional Education”, N.Y.Holt Rinehart and Winston Inc.p.6
- Blewitt, John (2004). Sustainability and Life Long Learning, in Blewitt, John, et al (ed.), The Sustainability Curriculum: Facing The Challenge in Higher Education ,London:Earth scan.
- Cappon, Paul (2002). The Sustainability of Education: Aprerequisitefor Sustainable Human Development in Educating for A sustainable Future: Commitments and Partnerships, Proceedings of The High- Level International Conference on Education for Sustainable Development at The World Summit on Sustainable Devel-

opment, Organized by UNESCO, Johannesburg, 23 sept

- Connolly, M. (2013). The Development Of Professional headship induction programmers in wales , international journal of educational management, vol.16.no1
- Cullingford, Cedric (2004). Sustainability and Higher Education , in Blewitt, John (ed.), The Sustainability Curriculum: Facing the Challenge in Higher Education, London: Earth scan,
- Eble, Kenneth E. & Mckeachi, Wilbert J. (1986). Improving undergraduate eEducation through Faculty Development An Analysis of Effective Programs and Practices. (san Francisco. London, Tossey-Bass. 316-318.
- Ernardino, Caridad, S. (2000). Exploring Education for Sustainable Development: Its Theory and Practice in Philippine Higher Education Institutions, Ph.D., Canada: University of Alberta,.
- Harding, Alan G. et al. (1982). Professional Development in Higher Education, state of the art & the artists, second published. (Bangkok, A.A. Press. 99-104.
- Heny. P (2011). Study to explore the strategy of field-based teacher preparation, education leadership and policy analysis, east tennessee state university.
- Ingrid Baartman, (2011). Professional Leadership Experiences with Formal and Informal Mentoring of College Deans of Education at 4- Year Nonprofit Private Colleges and Universities in California , Ph.D. , USA: California, La Verne, June.

- Mat, Sohif (2009). Managing Sustainable Campus in Malaysia- Organisational Approach and Measures , European Journal of Social Sciences- vol(8), no(2).
- Osguthorpe, Richard D. (2009). On the Possible Forms a Relationship Might Take between the Moral Character of a Teacher and the Moral Development of a Student , Teachers College Record, vol 111, n1, p1-26,www.eric.ed.gov.. Oxford, Tossey-Bass, 200-206.
- Said, K. , & AL- Tarawneh, K. I. (2013). Ethics and Postsecondary accounting curriculum in Bahrain: Perspective from faculty members. Journal of Accounting and Taxation, 5(3), 65-82.
- Spears, M. C. (2008). Academic ethics. Organization Management Journal, 5(2), 57-64
- WWW.arabpsychology.com حسين عبدالفتاح الغامدي: موقع عرب سيكولوجي.
- [http:// WWW.eric.ed.gov](http://WWW.eric.ed.gov).
- [http:// WWW.isesco.org.ma/arabe/publications/Attifl/attifl.php](http://WWW.isesco.org.ma/arabe/publications/Attifl/attifl.php).