المحاسبية التعليمية (موضوع تثقيفي)

تسعى الدول حول العالم إلى الارتقاء بالتعليم وتجويد مخرجاته لكونه حجر الأساس في بناء وإعداد النشئ، وخلق المواطن الفعال المتفاعل مع مجتمعه ووطنه وعالمه، والمواكب للتغيرات والتحديات العالمية، ويتمثل ذلك السعي في البحث عن الأنظمة والإجراءات التي من شأنها تحسين التعليم وتطويره، وتحقيق معدلات عالمية فيه، ومن تلك الأنظمة المحاسبية التعليمية.

فمع التقدم العلمي ازدادت الدعوات بأهمية إيجاد آلية منهجية وقانونية واضحة وفق أطر محددة وضوابط معتمدة تكون مصدرا معتمدا لمحاسبة النظام التربوي التعليمي وعلى كل مستوياته عن نتاجاته ومخرجاته، وتزامن ذلك مع المطالبة بإصلاح التعليم، وبأهمية أن يواكب المتغيرات الحاصلة في العالم تقنية واقتصادية واجتماعية ومعرفية.

مفهوم المحاسبية التعليمية

والمحاسبية بمفهومها العام ليست حديثة النشأة؛ فهي مصطلح قديم، ظهر منذ بدء البشرية، وتدرج معها،

وقد سارت عليه الأديان، واتفقت عليه النظم الإنسانية.

وقد جاء بها الدين الإسلامي الحنيف فقد قال الله تعالى في كتابه العزيز: {لله **ما في السماوات وما في الأرض وإن تبدوا ما في أنفسكم أو تخفوه يحاسبكم به الله فيغفر لمن يشاء ويعذب من يشاء والله على كل شيء قدير**} (البقرة :٢٤٨)، وقوله تعالى في محكم آياته: ﴿**اقْتَرَبَ لِلنّاسِ حِسابُهُم وهُم فِي غَفْلَة مُعْرِضُون**﴾ (الأنبياء:١).

وقال الخليفة العادل عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن توزن عليكم، وتهيؤوا للعرض الأكبر"، ويتضح من ذلك حث الإسلام على المحاسبية في العمل.

وتعتبر المحاسبية أحد المداخل الحديثة لتقويم الأداء فهي عملية تستهدف مساءلة الفرد والمنظمة ومتابعتهما عن كيفية ممارستهم للسلطات الممنوحة لهم في أداء العمل المنوط بهما، وهي بذلك تمثل عملية إدارية ومجتمعية. والمؤسسة التعليمية على اختلاف مستوياتها محاسبة أمام المجتمع الذي أوكل إليها مهمة التربية والتعليم لأبنائه، ومنحها الصلاحيات والسلطات اللازمة لأداء هذه المهمة، وحيث إنها قبلت هذه المسئولية، فهي تحاسب عن ذلك أمام المجتمع، ومن هذا المنطلق تعتبر المحاسبية في التعليم مهمة وضرورة حتمية في

الحقل التربوي من أجل جودة العملية التعليمية وتطوير الأداء المدرسي.

ويقصد بالمحاسبية التعليمية –اصطلاحا- عملية إدارية يتم من خلالها متابعة قيام المعلم والطاقم المدرسي في أداء مهامهم ومسئولياتهم الوظيفية، وما أسند إليهم من واجبات، وكيفية تفعيلهم لصلاحياتهم وما أوكل إليهم؛ من أجل ضمان نجاح العملية التربوية والتعليمية، وتحقيق أهداف التربية والتعليم، والتقليل من الممارسات السلبية والتكاسل في العمل، والإيجابية في العمل، وزيادة الالتزام الوظيفي إليهم، ومتابعة كيفية استخدام الصلاحيات والسلطات الموكلة وذلك من خلال معايير محددة للحكم على الأداء، أو وفق مؤشرات تحدد نقاط القوة والضعف، وإعطاء الدعم المناسب للحد منه.

وتعرف كذلك بأنها العملية المعنية بتدعيم أو تصحيح مسار التعليم بكل ما تشتمله من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتنفيذ ومراقبة.

والمحاسبية ترتكز على عملية تقويم الأداء على كل المستويات بدءا بالطالب المتعلم والمعلم، والمدرسة، ومديرية التعليم وانتهاء بقمة الهرم للنظام التعليمي بهدف إصلاح النظام وتطويره، وهي معنية بكل جوانبه.

ويفترض أن تكون المحاسبية في ضوء ذلك تكوينية وختامية بمعنى أن تكون مصاحبة لمراحل الأداء في النظام بهدف تدعيم الايجابيات والإبداع في الوقت الذي تشكل فيه وسيلة سيطرة على الخلل قبل استفحاله، وإجراء عمليات التصحيح اللازمة، وذلك من الممكن أن يؤثر على نوع المخرجات، فإصلاح الخلل عند بروزه أسلم وأقل جهدا وتكلفة من الانتظار لما بعد تمكنه (العمري، د، ت).

الحاجة للمحاسبية التعليمية

تأتي الحاجة للمحاسبية التعليمية في ضوء المبررات التالية:

- زيادة الإنفاق على التعليم، وضعف الكفاءة الداخلية والخارجية له.
- عدم توازن التوقعات مع الإنجاز في المؤسسات التربوية.
- تدني المستوى الأكاديمي للطلبة.
- فقدان أولياء الأمور الثقة بفاعلية المدارس، وشعورهم بضرورة توجيه اهتمام أكبر لتعليم أبنائهم (الخريف، ٢٠٠٧).
- التغيرات العالمية المتسارعة في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

- الانفجار المعرفي، وظهور مفاهيم ثورة المعرفة، الغزو الثقافي، وازدياد المعارف والمعلومات.. الخ.

أهداف المحاسبية التعليمية:

وبناء على ما سبق تأتي المحاسبية التعليمية لتحقيق أهداف عدة منها كما ورد عند (إنصاف، ٢٠٠٨) و(الخريف، ٢٠٠٧):

- النهوض بمستوى العملية التعليمية وتحسينها وتطويرها من خلال متابعة الهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها، والوقوف على مستوى أدائهم.
- مكافأة المتميز من المعلمين والإداريين بما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد المطور لأدائهم، ومعاقبة المقصر بما يدفعه لعلاج سبب تقصيره، وتحسين عمله بعيدا عن العقاب وما يتبعه.
- زيادة المنافسة الشريفة بين المعلمين وإدارات مدارسهم في أدائهم لعملهم، وبذلك يتطور المستوى التعليمي للمدارس.
- توفير أساس موضوعي عادل لمكافأة المجيد ومعاقبة المقصر.
- زيادة المستوى التحصيلي للطلاب، وارتفاع النتائج التعليمية.
- زيادة فعالية المخرجات التعليمية.
- زيادة ثقة المجتمع في المدرسة لوجود نظام يحاسب المقصر.
- ضمان الاستخدام الأمثل للموارد التعليمية.
- دعم الممارسات الإيجابية في العمل.
- إيصال معلومات وبيانات دقيقة لصناع القرار.
- تصحيح الأخطاء ومحاولة منع تكرارها.

مبادئ المحاسبية التعليمية:

لا تختلف مبادئ المحاسبية التعليمية عن مبادئ المحاسبة العالمية التي صدرت عن المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة والمحاسبة لتكون مصدرا معتمدا للأجهزة الرقابية وتركزت حول:

- وجود إطار قانوني منظم وممنهج للمحاسبة يحدد قوانينها وتنظيماتها وضوابطها واشتراطاتها، وهذا الإطار القانوني يشمل معايير عناصر المحاسبية.
- التوعية العامة بنشر قوانين ومسؤوليات واستراتيجيات تلك المحاسبية للمعنيين بها.
- تبني معايير ممنهجة للأداء قائمة على الموضوعية والشفافية ومتفقة مع المعايير

الدولية التي تخص المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة والمحاسبة.

- تتصف المعايير المطبقة بالنزاهة والأخلاقيات والعدالة بتطبيقها على جميع الموظفين ومن مختلف الدرجات.
- الاستعانة بأجهزة رقابية خارجية لتقييم عملياتها مع التأكد قبل ذلك أن العمليات التي قامت بها مطبقة لمبادئ المحاسبية كما هو المفترض بها أن تطبق.
- الاقتصاد والكفاءة والفعالية في إدارة عمليات المحاسبية.
- إعداد تقارير واضحة لفائدة العموم حول النتائج.
- التواصل الإعلامي وخلق قنوات للتواصل الفعال لنشر والتوعية بالمناشط التي قامت بها جهة المحاسبية.
- الاستشارة المتواصلة من الخبراء وبيوت الخبرة لتحقيق الجودة والمصداقية في عمل المحاسبية.

أنماط المحاسبية التعليمية:

*المحاسبية من قبل مديري المدارس؛ لكونهم المسئول المباشر في المدرسة، والمتابع الأول لمن هم في تلك المدرسة.

*المحاسبية من قبل مشرفي المواد التعليمية وأقسام الإشراف التربوي والإداري.

*المحاسبية من قبل الإدارة العليا.

* المحاسبية من قبل أعضاء المجتمع المحلي.

*المحاسبية من قبل جهاز محايد مستقل.

المقومات التي تساعد الأنظمة التعليمية في وضع أنظمة للمحاسبية التعليمية:

لا بد من توافر عدد من المقومات التي تساعد في وضع نظام للمحاسبية التعليمية ومن ثم تنفيذها، وتتحدد تلك المقومات في:

- وجود رؤية سياسية واضحة في إصلاح التعليم وتحسين نوعيته.
- وضوح الأهداف.
- وجود معايير تربوية واضحة للأداء المدرسي.
- نظام محدد للاختبارات المدرسية.
- وجود أنظمة رصد وتقييم للبيانات دورية، وتخضع الجميع للمحاسبة دون استثناء.
- تحديد المهام والمسؤوليات.
- توفير المصادر والحوافز المادية والمعنوية.

المحاسبية في النظام الوظيفي في سلطنة عمان

أقر قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٤/١٢٠) وتعديلاته عددا من الواجبات في الفصل الثاني عشر من القانون، وأوجب على الموظفين مراعاتها عند قيامهم بواجبات وظائفهم، وحظر عليهم القيام ببعض المحظورات التي لا تتفق مع مقتضيات الوظيفة العامة، وهذه الواجبات وتلك المحظورات عددتها المادتين (١٠٣، ١٠٤) من القانون وهي على النحو التالي:

مادة (١٠٣): الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة، ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون، وغيره من القوانين واللوائح، ويجب عليه بصفة خاصة:

أ- أن يقوم بنفسه بالعمل المختص به وأن يؤديه بدقة وأمانة.

ب- أن يحافظ على كرامة الوظيفة، وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها.

ج- أن يحافظ على الانتظام في العمل، والالتزام بمواعيده الرسمية وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك.

د- أن ينفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها، ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، كما يكون مسئولا عن سير العمل في حدود اختصاصاته.

هـ- أن يتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة وما يوجبه الحرص عليها.

و- أن يحافظ على أموال وممتلكات الوحدة التي يعمل بها.

مادة (١٠٤) يحظر على الموظف الآتي:

أ- الجمع بين وظيفته وأية وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفية أخرى بصفة مؤقتة بمقابل وذلك وفقا للقواعد والشروط التي يحددها القانون.

ب- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك، ويستمر هذا الحظر قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

ج – القيام أو الاشتراك في ترويج الأقاويل الكاذبة والإشاعات التي تمس أجهزة الدولة وأداءها لواجباتها.

د- الإفضاء بأي تصريح أو معلومات أو بيانات تتصل بأعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غيرها من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك من السلطة المختصة.

هـ – النشر أو الإدلاء بتصريح في الصحف أو غيرها بما يترتب عليه الإضرار بالمصلحة العامة للدولة، وعلى الأخص ما يأتي:

١- عرقلة تنفيذ أية خطة حكومية.

٢- إساءة العلاقة بين الحكومة، وأية حكومة أخرى.

٣- إساءة العلاقات بين المواطنين.

و- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة.

ز- القيام بأي نشاط سياسي محظور.

ح- تنظيم أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة.

ط- استغلال وظيفته لتحقيق أغراض شخصية.

ي- تقديم أي شكوى كيدية ضد أي أحد من زملائه أو رؤسائه أو ضد أحد المسئولين سواء في الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى.

ك- قبول هدية أو مكافأة أو عمولة من أي نوع يكون لها تأثير على قيامه بواجبات وظيفته.

وفي الفصل الثالث عشر من القانون ذاته وردت المحاسبية تحت مسمى (المساءلة الإدارية) واشتملت في موادها على عدد من البنود التي يتم من خلالها مساءلة الموظف:

مادة (١٠٦): كل موظف يخل بالواجبات والمسؤوليات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في القانون والأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة من الوزير أو يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها بالمادتين (١١٦) أو (١١٧).

مادة (١١٦) العقوبات الجائز توقيعها على الموظفين:

أ- الإنذار

ب- الخصم من الراتب لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر في السنة.

ج- الحرمان من العلاوة الدورية.

د- خفض الراتب في حدود علاوة.

هـ- الخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاق الراتب الذي وصل إليه في الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها.

و- الخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاق الراتب الذي يتقاضاه قبل الترقية إلى الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها.

ز- الإحالة إلى التقاعد.

ح- الفصل من الخدمة.

مادة (١١٧) لرئيس الوحدة حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما في السنة وبما لا يجاوز عشرة أيام في المرة الواحدة، وذلك إذا لم تكن هناك شبهة جنائية فيما هو منسوب إلى الموظف تستوجب إحالته إلى الجهة المختصة بالتحقيق معه جنائيا.

كما ورد في القانون في مادة (٢٦) أن الموظف الذي يُقدم عنه تقريران سنويان بمرتبة ضعيف يُعرض على لجنة الموارد البشرية، فإذا تبين لهم أنه يصلح لشغل وظيفة أخرى في ذات درجة متتاليان وظيفته أوصت بنقله إليها، أما إذا تبين عدم صلاحيته اقترحت إنهاء خدمته، وفى جميع الأحوال يرفع الأمر إلى الوزير لاتخاذ القرار.

كما أشارت المادة (٣٣) إلى أنه لا يجوز ترقية الموظف إذا كان آخر تقرير كفاية مقدم عنه بمرتبة ضعيف.

المراجع

- الخريف، أحمد ناصر. (٢٠٠٧)، المحاسبية في الإدارة المدرسية، تصور مقترح للتطبيق بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الراسبي، زهرة بنت ناصر. (٢٠٠٦). تطوير أنموذج مساءلة الأداء في النظام التربوي بسلطنة عمان. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- العمري، خالد. (د، ت). المساءلة والإصلاح التربوي في إطار المدخل المنظومى، بحث منشور، المملكة الأردنية الهاشمية.
- قاسم، إنصاف عبده. (المحاسبية في التعليم). ورقة عمل مقدمة في الاجتماع الوزاري الرابع لوزراء التربية والتعليم بدول الشرق الأوسط الموسع وشما إفريقيا ودول مجموعة الثماني، ١ – ٢ نوفمبر ٢٠٠٨، سلطنة عمان، مسقط).
- الكيلاني، عبد الله زيد. ١٩٩٧. (المساءلة في الأردن :محاولة لتطوير نظام مساءلة في النظام التربوي في الأردن" ورقة مقدمة للمؤتمر التربوي الأول للجمعية التربوية الأردنية بعنوان " المساءلة في التربية"، . عمان – الأردن.