



# دليل المعلم للمواد التجارية

## قانون العمل





دليل المعلم للمواد التجارية

قانون العمل





حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة  
ملك مملكة البحرين المفدى حفظه الله ورعاه



# الفهرس

٨	رؤية المنهج ورسالته
٩	مقدمة الدليل
١١	الإطار النظري لدليل المعلم
١٢	أهمية الدليل
١٣	أهداف الدليل
١٤	مداخل تدريس المنهج
٢٠	إدماج مهارات القرن الـ ٢١
٢٣	تعزيز مفاهيم المواطنة في المواد التجارية
٢٦	استراتيجيات التعليم والتعلم
٣٣	استراتيجيات التعليم المتميز
٤٠	الوسائل والمصادر التنقية لتدريس مساقات المواد التجارية
٤٢	أساليب التقويم
٤٨	هياكل الدروس لمساقات المواد التجارية
٥٥	الإطار التطبيقي لدليل المعلم

## الجانب التطبيقي

قانون العمل



## رؤية منهج المواد التجارية

بناء جيل ريادي مبدع مبتكر متميز مؤهل لقيادة قطاع الأعمال قادر على التفاعل بإيجابية لمواكبة متطلبات سوق العمل.



## رسالة منهج المواد التجارية

يسهم تخصص المسار التجاري في خلق بيئة تعليمية تعلمية مستدامة بحيث تؤهل خريجين متميزين من حيث التأهيل المعرفي والمهاري والمهني في المجالات الإدارية والمحاسبية والاقتصادية والمالية والريادية بما يدعم قدراتهم على العطاء والابتكار والابداع لاحتياجات سوق العمل في قطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة محليًا ودوليًا وإقليميًا.



# المقدمة

حمداً لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد ﷺ وبعد؛ فهذا دليل المعلم للمواد التجارية لتوحيد المسارات – المسار التجاري من سلسلة أدلة المعلم في هذا المبحث، أعد ليكون مرفقاً لكتاب الطالب للمسار المذكور. وقد اشتمل الدليل على مقرر قانون العمل (قان ٣٢٢).

الأفاضل والفضليات ... معلمي ومعلمات المواد التجارية،،،،

هذا دليل المعلم لمنهج المواد التجارية، نقدمه لكم مساعداً على فهم فلسفة المنهج وأبعاده، وتحقيق غاياته، وتنفيذه بأداء متميز، وموجهاً إلى استخدام الاستراتيجيات النشطة في تحقيق معايير التعلم ونواتجه.

ويأتي دور المعلم مكملاً ورئيسياً لتحمل مسؤولية تعليم الطلبة وتعلمهم، وتعميق الوعي بالمفاهيم والعلاقات والنظريات، وإدراكها، وتوظيفها في المجالات كافة، ولمساعدة المعلم في تحمل هذه المسؤولية العظيمة كان هذا الدليل، وقد جاء على جزئين: الجزء الأول يحتوي على الإطار النظري، والجزء الثاني يعرض الإطار التطبيقي للمقررات.

وقد تناول الجزء الأول على إرشادات عامة لاستعمال الكتاب وأبعاد بناء منهج المواد التجارية وفلسفته المتمثلة في مواصفات الطالب البحري، ويقدم أمثلة تطبيقية من المنهج لتعزيز مهارات القرن الحادي والعشرين، ومفاهيم الابتكار والريادة، ومفاهيم التنمية المستدامة، ومفاهيم المواطنة، وتوظيف التكنولوجيا في المنهج، ويقدم موجهات مهنية وأخلاقية للمعلم، وخارطة الكتاب المدرسي، وطرق تعزيز مفاهيم المواطنة، واستراتيجيات تنمية مهارات التكفير المنهجي والتحليل وحل المشكلات مع التوضيح بأمثلة من المنهج أيضاً، وطرق إثارة الدافعية لدى المتعلمين، وكما يحتوي الجزء النظري على أساليب التقويم والوسائل والمصادر لتدريس مقررات المواد التجارية وهيكل الدروس.

أما الجزء الثاني من الدليل (الإطار التطبيقي)، والمتمثل في الخطة الفصلية وتحليل الأهداف التفصيلية للوحدات والدروس، ويركز الدليل على كيفية تنفيذ كل درس من دروس المنهج؛ فيحدد نواتج التعلم الدرس، والزمن المخصص لتنفيذه، ويقدم تحليلاً لمضمون الدرس بذكر جوانب التعلم المتضمنة فيه، ويقترح الأدوات والوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها في تدريس الدرس، ويتناول خطة تنفيذ كل نشاط من أنشطة التعلم ببيان الهدف منه، وإجراءات تنفيذه، وتقويمه.

وإذ نقدّم هذا الدليل للمعلمين والمعلمات لمساعدتهم على الأداء التدريسي المتميز في تنفيذ منجز المواد التجارية (قسم إدارة المكتبية)، نؤكد على حرية المعلم في الإضافة والتعديل للتدريس بإبداع، كما نرجو الله أن تتحقق الفائدة المرجوة منه كما خططنا وسعينا.

### فريق الإعداد





# الإطار النظري

## للدليل المعلم

# أهمية الدليل

في إطار سعي وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين نحو تطوير منهج يعتمد معايير وطنية ذات جودة عالميّة، ويتبني مهارات القرن الواحد والعشرين، ويواكب مستجدات البحث العلمي، والتحديث المستمر في مجالات التربية والتعليم حرصت إدارة المناهج على تسهيل مهمة المعلّم، وترشيد أدائه، وتطوير كفايته، بإعداد دليل إرشاديّ على نحو يتلاءم مع الإطار العام للمناهج في مملكة البحرين.

ويرمي الدليل بوجه عام إلى مساعدة المعلّم في تنمية مهارات الابتكار لدى المتعلّمين، وإكسابهم مهارات القرن الواحد والعشرين، وتعزيز شخصياتهم بمفاهيم المواطنة، وترسيخ موضوعات التنمية المستدامة، وربط دروس التخصص بالدروس الأخرى في إطار الحرص على تحقيق التكامل بين المواد المختلفة مع عزم الفريق المختص على أن يتحقّق كل ذلك من خلال ربط هذه الأهداف بأجزاء الدروس ومكوّناتها وأنشطتها.

# أهداف الدليل

إنّ محتويات الدليل ما هي إلا إجراءات استرشادية نرجو أن تحقق الفائدة المرجوة منها، بيد أن المعوّل عليه في تحقيق أهداف المنهج الجديد إنما هو قدرات المعلّمين على تحويلها وتطويرها وربطها ببيئة المتعلّم والسياق العام للعملية التعليمية اعتمادًا على خبراتهم المتراكمة وإبداعاتهم المتجدّدة. وكما يرمي الدليل بوجه خاص إلى تحقيق ما يأتي:

- ▶ تنظيم محتوى الدرس، وحسن إدارة الوقت.
- ▶ توضيح أهداف الدرس ونواتجه ومعايير الأداء.
- ▶ ترسيخ فكرة ربط الاختبارات والأنشطة التعليمية بنواتج الدروس.
- ▶ مساعدة المعلّم على معرفة حلول الأنشطة والتمارين المقدمة.
- ▶ ربط محتويات الدروس والأنشطة المختلفة باستراتيجيات التعلّم التي تناسبها.
- ▶ تحديد وسائل التعلّم والتقنيّات التي تناسب كل درس، وكيفية استعمالها في كل جزء منه.
- ▶ بيان مهارات التعلّم المستهدفة في كل درس.
- ▶ شرح الخطوات المتوقّعة من المعلّم اتباعها في كلّ درس، وكيفية استعمالها في كل جزء منه وإجراءات تنفيذه.
- ▶ تقديم أساليب التقويم المناسبة مؤقتةً بزمن محدّد.
- ▶ إلمام المعلّم بمواصفات الطالب البحريني، والخصائص النفسية والعقلية للمتعلّمين.
- ▶ تذكير المعلّم بأنماط الذكاء واستراتيجيات تنميتها.
- ▶ مساعدة المعلّم على تنمية مهارات التفكير المنهجي والتحليل وحل المشكلات.
- ▶ إعانة المعلّم على تحفيز المتعلمين وإثارة الدافعية لديهم.
- ▶ التعريف بمحاور المنهج، وشرح الأسس الفلسفية والتعليمية التي بُني عليها.

# مداخل تدريس المنهج

اشتُقت فلسفة المواد التجارية من فلسفة التربية في مملكة البحرين المنبثقة من الدستور والحضارة العربية والإسلامية. وتتمثل هذه الفلسفة في مجموعة المبادئ والقيم المترابطة والتمتكاملة التي تشكل الإطار الذي يوجه سلوك الفرد في الأسرة والمجتمع ومحيط العمل؛ وذلك لتحقيق أهداف مرجوة تعمل على إكسابه المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والسلوكيات التي تسهم في تنمية شخصية الفرد تنمية متكاملة متوازنة شاملة، ملبية لحاجاته ومطالبه التعليمية والوظيفية.

تظل عملية بناء مناهج العلوم التجارية وتطويرها الشغل الشاغل لمخططي هذه المناهج، وعملية بناء المنهج ليست مجرد جدول زمني يتصل بتوزيع الموضوعات على مدار العام الدراسي أو مجرد بعض النشاطات التي يكلف بها المعلم للمتعلم، وإنما يتسع الأمر ليشتمل المنهج على كل الخبرات المرسومة والمخطط لها مما تقدمه المدرسة لطلابها لكي يحققوا النتائج المرجوة مستغلين في ذلك أقصى ما لديهم من قدرات.

وللمناهج الدراسية دورٌ مهمٌ في تشكيل شخصية الفرد بحيث يصبح قادرًا على أداء رسالتها في المجتمع وتحمل مسؤوليتها تجاه الوطن وفقًا لفلسفتها وثقافتها ومعتقداتها، حيث إن طبيعة العصر وسرعة التغيير وثورة الاتصالات والمعلومات والاقتصاد الرقمي، وما يمكن أن يأتي به المستقبل، تقتضي الاهتمام والتركيز ليس على الجانب المعلوماتي

للمعلم فحسب بل كيفية الحصول عليها، وكيفية توظيفها، ويتطلب ذلك مراعاة متطلبات أساسية عند تطوير مناهج العلوم التجارية والتي تتمثل فيما يلي:

- ◀ شموليته لمتطلبات العصر ومعطيات الألفية الثالثة.
- ◀ مرونته وقدرته على التطبيق والتجدد.
- ◀ ملاءمته لقدرات وحاجات المتعلم.
- ◀ الاهتمام بالقضايا الاقتصادية وإيجاد الحلول للمشكلات الاقتصادية التي تعترض سبيل الإنسان في الحياة.
- ◀ تنمية مهارات التفكير العلمي، والناقد، والإبداعي، والقدرة على الاستدلال والاستنباط .... إلخ.

وينطلق مناهج المواد التجارية من ستة مداخل وهي: المدخل الاجتماعي، والمدخل الفلسفي، والمدخل التربوي، والمدخل المعرفي، والمدخل التكنولوجي، والمدخل الاقتصادي والتنموي، ويمكن بيان هذه المداخل على النحو الآتي:

### المدخل الاجتماعي:

ويقصد به مجموعة العوامل والقوى الاجتماعية التي تؤثر على تخطيط المنهج وتنفيذه. وتتعلق بحاجات المجتمع وأفراده وتطورها في المجالات الاقتصادية، والعلمية والتقنية، وكذلك ثقافة المجتمع، وقيمه الدينية، والأخلاقية، والوطنية، والإنسانية. ويرى هذا الاتجاه أن المجتمع هو محور بناء المنهج، ويركز على ما يريده المجتمع بكل حاجاته وفلسفته. وبناء على ذلك تتطلب طبيعة هذه المرحلة أن يركز مناهج العلوم التجارية على مايلي:

- ◀ توعية الطالب بالمتغيرات الثقافية، والسياسية، والاقتصادية، والمستجدات التي تحدث حولهم، ونتائجها، وكيفية مواجهتها.
- ◀ توعية الطالب بأهم القضايا والمشكلات الاقتصادية المعاصرة والمستقبلية.

- ◀ التركيز على القيم الاجتماعية والأخلاقية التي يرتضيها المجتمع وتحفظ توازنه.
- ◀ المحافظة على سلامة المجتمع وترابطه من خلال العمل النافع.
- ◀ التعاون والتكامل في العمل والإنتاج بين أفراد المجتمع.
- ◀ المجتمع يكمل نفسه من خلال التخصصات المختلفة في الأعمال
- ◀ العمل وفق قيم وأخلاق تقوي ترابط المجتمع كالمشاركة والتعاون.
- ◀ التنسيق مع مؤسسات المجتمع المحلي للتدريب والتطوع.
- ◀ تطوير المجتمع من خلال التدريب على مهارات القرن الواحد عشرون.

### المدخل الفلسفي:

الأطر الفكرية التي تقوم عليها المناهج بما تعكس خصوصية مجتمع معين، والمتمثلة في عقيدته، وتراثه، وحقوق أفرادهم وواجباتهم وتعني الفلسفات في جوهرها بما يجب أن يكون عليه الفرد النموذجي والحياة النموذجية في مجتمع نموذجي. تشتق الفلسفة التربوية من فلسفة المجتمع على اعتبار أن الأهداف المطلوبة هي أهداف هذا المجتمع. وينطلق الاهتمام بالتجارة من منطلق عقائدي موافق لفطرة الإنسان بأهمية العمل والإنتاج، والمحافظة على اقتصاد المجتمع والدولة من خلال الآتي:

- ◀ الإيمان بوجوب العمل والإنتاج والسعي في مناكب الأرض لاستمرار الحياة.
- ◀ وجود العمل بقصد تأمين قوته واشباع الحاجات الأساسية للفرد والمجتمع.
- ◀ اتقان العمل المنجز بجودة عالية.
- ◀ العمل على رفع اقتصاد البلد بجد وإخلاص وأمانة في خدمة المجتمع والوطن والقيادة.
- ◀ السعي في مناكب الأرض لتوظيف الموارد في خدمة حاجات الإنسان المتعددة.



## المدخل التربوي:

الطالب أو المتعلم هو محور بناء المنهج، وهذا الاتجاه يجعل من المتعلم وقدراته وميوله وخبراته السابقة أساساً لاختيار محتوى المنهج وتنظيمه محور العملية التعليمية هو الطالب؛ لذلك يقصد بالأساس السيكولوجي هو مجموعة المفاهيم والأسس والمبادئ النفسية التي توصل إليها علماء النفس حول طبيعة المتعلم وخصائص نموه وحاجاته واستعداداته وميوله وذلك لأن وظيفة المنهج هو إحداث تغيير في السلوك لذلك فلا بد أن يكون هناك علاقة بين تصميم المنهج وبين خصائص نمو المتعلم وكذلك ميول ورغبات المتعلم تُحوّل محور الاهتمام من المعارف كهدف في حد ذاتها إلى طالب بطبيعته الإنسانية، وخصائص نموه، وجوانبه السيكولوجية المختلفة والتعرف على حاجاته واهتماماته ومتطلبات نموه. وبناءً على خصائص المتعلمين في تلك المرحلة تتطلب طبيعة هذه المرحلة أن يركز مناهج المواد التجارية على ما يأتي:

- ◀ تنمية مهارات المتعلم العقلية حيث يتمكن من حل المشكلات بأسلوب علمي دقيق.
- ◀ التركيز على تنمية مهارات الفهم والتفكير العلمي.
- ◀ تشجيع المتعلم على النقد البناء، والإبداع والابتكار.
- ◀ تعزيز ثقة الطلاب من خلال الأنشطة الصفية واللاصفية والتدريب والمشروعات. والمسابقات.
- ◀ مراعاة الفروقات الفردية والاستعداد وحاجاتهم الخاصة وذوي الحاجات الخاصة
- ◀ التنمية الميول والاتجاهات الإيجابية والقيم والمثل العليا.
- ◀ تحقيق الاستقرار النفسي بإشباع رغبات المتعلمين ورغباتهم وميولهم واهتمامهم
- ◀ فتح آفاق للدراسة والعمل مستقبلاً مما يحقق الاستقرار النفسي.
- ◀ تنوع مجالات الخبرة والتدريب في بناء المفاهيم والانخراط في المجتمع بثقة وطمأنينة.

## المدخل المعرفي:

ويعني الأسس التي تتعلق المقررات التجارية من حيث طبيعتها، ومصادرها ومستجداتها، وعلاقتها بحقول المعرفة الأخرى، وتطبيقات التعلم والتعليم فيها، والتوجيهات المعاصرة في تعليم مواد العلوم التجارية، وتطبيقاتها، ويرى أن المعرفة هي محور بناء المنهج، فيجعل من المعرفة الغاية التي لا يماثلها شيء في الأهمية حيث توجه كافة الجهود والإمكانات لصبّ المعلومات في عقول الطلاب بصورة تقليدية، وهذا يعني عدم إعطاء أي اعتبار لإمكانات الطالب وميوله أو خبرات السابقة، مما يجعل مهمة المعلم تقتصر على نقل المعرفة من الكتب إلى عقول الطلاب.

ويتمثل في تحقيق عناصر التكامل والشمول فيما يقدم للطلاب من معرفة لها مصدرها العلمية المتعمدة، والتي تساهم في تشكيل وتنظيم العمل الاقتصادي والتجاري بعيدا عن العمل العشوائي، ويقوم هذا الأساس على ما يلي:

- ◀ تنمية المفاهيم والمبادئ الأساسية في الاقتصاد والمحاسبة والرياضة المالية والعمليات المصرفية.
- ◀ تنمية مهارات التفكير العليا مثل (التأمل، والفهم، والتحليل، والتركيب، والتطبيق، والتقويم).
- ◀ وحدة المعارف والعلوم الاقتصادية والتجارية.
- ◀ بعض المعارف ثابتة وبعضها متغير بمرونة الزمن.
- ◀ المعارف والمصطلحات المتعارف عليه دوليا باللغة العربية والأجنبية.
- ◀ ارتباط العلوم التجارية والاقتصادية بالعلوم الأخرى كالرياضيات والاحصاء.
- ◀ مواكبة العلوم الحديثة والتكنولوجيا التي تزيد من الإنتاجية وتحسن جودة العمل.

## المدخل التكنولوجي:

الإفادة من انفجار المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصال والتعلم الإلكتروني في صياغة العملية التعليمية التعلمية، وفق مفهوم جديد يدمج بين الموهبة والرؤية الابداعية والإمكانات التكنولوجية المتطورة.

## المدخل الاقتصادي والتنموي:

مخرجات التعليم في مملكة البحرين تؤهل شخصية المتعلم وتساعد على التفتح والنضج والاندماج السوي الخلاق المبدع، فالتنمية الاقتصادية والحضارية عامة لا تنتظر من غير العقول الواعية والأيدي الماهرة، فعليه يدعو التعليم لوضع استراتيجيات تتلاءم فيها وتتكامل قدرات العنصر البشري مع الامانات المادية.

وتمثل هذه المدخلات مجموعة من المبادئ والقيم المترابطة والمتكاملة والتي تشكل المنهج الذي يسهم في بناء شخصية الفرد بكامل أبعادها الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية وتنمية شخصيته تنمية متكاملة متوازنة لذاته ملبية لحاجاته ومطالبه الإنمائية، تنمية شاملة تؤكد المسؤولية والمواطنة عبر مجموعة من الأهداف المرسومة والتي تعمل على إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والسلوكيات، وتتضمن مجموعة من المجالات تسهم في تنمية اقتصاد مملكة البحرين.

# إدماج مهارات القرن الـ ٢١

تعرفها منظمة الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين بأنها: "مجموعة المهارات اللازمة للنجاح والعمل في القرن الحادي والعشرين مثل مهارات التعلم والابتكار، والثقافة المعلوماتية والإعلامية والتكنولوجية، ومهارات الحياة والعمل". وتعرف بأنها: "مجموعة من المهارات التي يحتاجها العاملون في مختلف بيئات العمل ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين، بل مبدعين إلى جانب إتقانهم المحتوى المعرفي اللازم لتحقيق النجاح، تمثيا مع المتطلبات التنموية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين".

مما سبق يمكن تعريف تعليم مهارات القرن الحادي والعشرين بأنه: إعداد الطالب وفقاً لاحتياجات ومتطلبات القرن الحادي والعشرين عن طريق تطوير مهارات مثل الإبداع، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والتواصل، والتعاون.

في ظل التغييرات المستمرة التي تطرأ على المجتمعين المحلي والعالمي؛ أصبح تحديد المهارات المطلوبة للمتعلم أمراً أساسياً؛ بغية الوصول إلى فردٍ قادرٍ على العامل مع متطلبات المراحل اللاحقة لتخرجه من المدرسة؛ سواءً أكانت متعلقة بمتابعة تعليمه العالي أم الانخراط في سوق العمل. وعليه فإن إطار المسار التجاري يركز على تطوير المخرجات التعليمية لها، من خلال الاستناد إلى مهارات القرن الواحد والعشرين، والتي تُعدُّ منطلقاً لمجالات الإطار ومعايره، بحيث تفرز العملية التعليمية افراداً متمكنين من المهارات الأكاديمية والحياتية الداعمة، وقادرين على التأقلم والمنافسة ومواجهة التحديات. وتهدف هذه المهارات إلى توحيد الرؤية واللغة فيما يرتبط بالمتوقع من الطلبة عند استكمالهم المرحلة التعليمية المختلفة، كما تؤدي دوراً مهماً في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل. وفيما يلي عرضٌ لمهارات القرن الواحد والعشرين كما يبينها في الشكل (١):

## ١. التفكير الناقد:

قدرة طلبة العلوم التجارية على التحليل المنطقي للقضايا الاقتصادية والمحاسبية، والتفكير باستقلالية، والتعامل مع المعلومات الاقتصادية والإدارية والمحاسبية بمسؤولية، وتطوير القدرة على تقييمها وتحقيقها من غير تحيُّز.

## ٢. التواصل والعمل الجماعي:

قدرة طلبة العلوم التجارية على التفاعل وإيصال الآراء والأفكار بكفاءة، وإتقان وكيفية توضيح الفكرة باستعمال مهارات الاتصال الشفوي والكتابي وغير اللفظي مع مجموعات طلابية متعددة الثقافات، والقدرة على التفاوض والمناقشة والإقناع، وإتقان مهارات التعاون مع الآخرين للتخطيط لمشروعات صغيرة وتنفيذها.

## ٣. الإبداع وحلُّ المشكلات:

قدرة طلبة العلوم التجارية على الخروج عن النمطية في مواجهة المواقف الحياتية العملية؛ باستحضار حلول جديدة، واستعمال الموارد المتاحة بصورة غير مألوفة، وتوظيف العلوم التجارية ومهاراتها لتعلم كيفية حل المشكلات، والتوصل إلى الاستنتاجات بإصدار الأحكام من خلال البحث والتحليل.

## ٤. القيادة وصنع القرار:

إتقان طلبة العلوم التجارية المهارات القيادية من خلال استعمال مهارات حل المشكلات والمهارات الشخصية لرفع مستوى قدرة الآخرين على التأثير في الفريق وتوجيهه لتحقيق مشروع مشترك في العلوم التجارية.

## ٥. المواطنة المحلية والعالمية:

قدرة طلبة العلوم التجارية على توجيه معارفهم وسلوكهم وقيمهم بمسؤولية، وبما يعزز تقارب الأفكار بين مكونات المجتمع المختلفة، ويرفع وعيهم بالتحديات العالمية، ويزيد من إسهاماتهم في بناء وتطوير وطنهم بشكل أساسي، وتأصيل ممارسات الاستدامة البيئية، والعدالة الاجتماعية، والمساهمة في تكوين توجهات إيجابية نحو المشكلات الاقتصادية العالمية، وتقبل الآخر بما يزيد من التقارب الثقافي العالمي.

## ٦. الريادة والمبادرة:

قدرة طلبة العلوم التجارية على إدارة الذات بصورة منتجة، والسعي إلى تحقيق الأهداف الشخصية بعزيمة قوية ودافعية عالية، وإتقان عملية وضع الأهداف وإدارة الوقت من خلال العمل باستقلالية وتحديد الأولويات في مشروعات العلوم التجارية لتحقيق مبادرات المتعلمين وتوضيحها، والمبادأة في الطرح والتعامل مع المشكلات العارضة، وتقديم المقترحات البناءة.

## ٧. الثقافة التكنولوجية:

قدرة طلبة العلوم التجارية على استعمال التكنولوجيا وأدواتها بفاعلية؛ لصناعة المعلومات أو الوصول إليها، وإدارتها، وتنفيذها، ونقدها، ونشرها، وإتقان الطلبة تطبيق استعمال التكنولوجيا الرقمية بفاعلية من خلال استعمالها بوصفها أداة يستعملها المتعلمون في البحث عن القضايا الاقتصادية والإدارية.

## ٨. التمكن اللغوي:

قدرة طلبة العلوم التجارية على التميز الفكري، والإنتاج الأدبي والعلمي؛ بما يعزز روح الانتماء، والموروث الثقافي، والهوية الوطنية، باستعمال اللغة الأم، إضافة إلى التواصل بكفاءة بأكثر من لغة كالإنجليزية في مقررات المحاسبة والرياضة المالية والمصرفية والإدارية.



# تعزيز الانتماء وترسيخ مفاهيم المواطنة والتنمية المستدامة

تهدف جميع مناهج وزارة التربية والتعليم إلى تعميق ثقافة المواطنة الصالحة والفعّالة لدى الطلاب، وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم الواردة في الدستور البحريني، وتعريفهم أيضًا بقيم المواطنة الصالحة التي تقوم على أساس سيادة القانون، واحترام المساواة، والتسامح وتقبّل الآخر، وتقبل التعددية والتنوع في المجتمع. وبشكل أكثر تفصيلاً يحتوي جميع مقررات المواد التجارية على موضوعات ومعارف وأسئلة وخبرات تهدف إلى تعزيز الشعور بالانتماء لدى المتعلم وترسيخ مفاهيم المواطنة والتنمية المستدامة ... وهي كالتالي:

## ١. تعزيز أبعاد الهوية الوطنية:

هي التّعبير عن وجودنا وقيمنا وعاداتنا وتقاليدينا ولغتنا الوطنية.

أو: هي مجموعة المفاهيم والاتجاهات والمشاعر والمكونات التي تحدد حقيقة الفرد وجوهره، وتعكس أصالة ثقافته وحبّه لوطنه ومجتمعه.

أو: الإحساس الداخلي الذي اكتسبه الفرد من خلال الدين واللغة والمعايير والقيم الاجتماعيّة بالتعلم والممارسة والإدراك حتى صارت كالبصمة المميزة للإنسان.

هي المحافظة على السمّات والخصائص المشتركة التي تميّز أمةً أو مجتمعاً أو وطناً معيّنًا عن غيره، يعتزّ بها وتشكّل جوهر وجوده وشخصيّته المتميّزة ، ويُقصد بتعزيز الهوية الوطنية للطلاب مجموعة من الإجراءات المنهجية لتعزيز الوعي بالرابطة للمجتمع البحريني بما تحمله من مقومات دينية وثقافية، تميز هذا المجتمع وتساعد في الحفاظ على كيانه الأصيل وتحقق رؤيته المستقبلية لتحوّله إلى سلوك جمعي ثقافي يعبر عن الولاء والانتماء لهذه الرابطة من قبل الطالب البحريني. وتحرص مملكة البحرين، وبفضل دعم وتوجيهات جلالة الملك، على إبراز هذه الهوية في كل المحافل المحلية والعربية والدولية، وتوظيف الثقافة بجميع مقوماتها لتكون علامة بارزة على الانفتاح الذي يعيشه المجتمع البحريني على مختلف الثقافات؛ مما انعكس في الرصيد المتنوع والغني بالموروث التراثي والقيم والتقاليد التي تزخر بها

المملكة. ومن أبعاد الهوية الوطنية تقدير جهود الآباء المؤسسين والإنجازات التي قاموا بها وهي محل تقدير لدى جلالته الملك حفظه الله ورعاه، وكذلك دور جلالته على الصعيد الاقتصادي والمالي وتعزيز دور المرأة وغيرها.

## ٢. المحافظة على الموارد واستقرارها:

الموارد هي كل الظواهر الطبيعية على سطح الأرض ويعتمد عليها الإنسان في سدّ احتياجاته وهي وسيلة لتحقيق هدف الإنسان سواء كانت ظاهرة أو كامنة وتعرف عليها خلال العصور، وتنقسم الموارد إلى موارد طبيعية اقتصادية، مثل: الأسماك، النباتات، الحيوانات، وغير اقتصادية مثل: المناخ، وموارد بشرية، وموارد حضارية، مثل: المعرفة، والأفكار، والاختراعات.

## ٣. احترام العمل وجودة الإنتاج:

هي إحدى القيم الحميدة التي تميز بها الإنسان، ويعبر عنها تجاه كل شيء حوله، أو يتعامل معها بكل تقدير وعناية والتزام، فهو تقدير لقيمة ما أو لشيء ما أو لشخص ما وإحساس بقيمته وتميّره. وتعزيز حبّ العمل والإبداع والابتكار فيه. فإنّ أهم خطوة في نجاح الفرد على الصعيد المهني محبته لعمله، فكلما زاد حبّ العامل لعمله، زاد من الإنتاج فحبّ العمل وإتقانه أساس الإبداع والابتكار، ومما لا شكّ فيه بأنّه يعكس ذلك على تقدم البلاد وتطوره.

## ٤. مسؤولية البنية المجتمعية:

استشعار الفرد لنتائج سلوكه، وتحمل نتائج ذلك السلوك وما يترتب عليه من تبعات سواء بالثواب أو بالعقاب تجاه ذاته وأسرته وأصدقائه والجماعات التي ينتمي إليها ووطنه ومجتمعه.

## ٥. التنمية المستدامة:

التنمية بمفهومها العام، تتضمن تطوير الأرض، والمدن، والمجتمعات، وكذلك الاقتصاد، والأعمال التجارية، والمشروعات، والأنشطة، واستهلاك الموارد، وما يصحب ذلك من زيادة في عمليات الإنتاج في المجالات المختلفة. يمكن تحديد الأهداف العامة للمناهج الدراسية من أجل تحقيق التنمية المستدامة في الآتي:

◀ تزويد المتعلمين بالمعلومات المرتبطة بمفهوم التنمية المستدامة وأهدافها وأهميتها ومتطلبات تحقيقها ومبادئها.



- ◀ تزويد المتعلمين بالمعلومات المهمة عن السلوكيات البشرية التي تعمل على تحقيق التنمية المستدامة مثل الحد من الاستهلاك بكافة صوره في المأكل، واستخدام المياه، واستهلاك الطاقة، واستخدام المبيدات والأدوية... إلخ، والحفاظ على الممتلكات العامة والخاصة وتدريبهم عليها كلما أمكن.
- ◀ التعريف بأدوار الأفراد والأسر والمجتمع وغيرهم في تحقيق التنمية المستدامة.
- ◀ تنمية مهارات التفكير بصفة عامة ومهارات اتخاذ القرار والمهارات الحياتية والاجتماعية وغير ذلك من المهارات، والتي تسهم في تعديل سلوكيات المتعلمين من أجل التنمية المستدامة.
- ◀ تنمية الاتجاهات والقيم والسلوكيات وأساليب الحياة التي تساند التنمية المستدامة، والتي تشجع أنماط استهلاكية ضمن حدود الإمكانيات البيئية بشكل مناسب.
- ◀ تزويد المتعلمين بالمعارف والمهارات التي تعمل على إكسابهم أنماط الاستهلاك المستدامة.
- ◀ تعريف المتعلمين بالموارد الطبيعية والزراعية والصناعية وموارد الطاقة وكيفية الحفاظ عليها.
- ◀ تعريف المتعلمين بأن التنمية المستدامة تتطلب نموا اقتصاديا يعمل على تلبية الحاجات الأساسية المطلوبة.
- ◀ تزويد المتعلمين بمهارات تمكنهم من مواصلة التعلم بعد ترك المدرسة والبحث عن سبل العيش المستدام.
- ◀ تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الأرض والحفاظ عليها لأنفسهم والأجيال من بعدهم.
- ◀ تعزيز مبدأ المساواة في التعاملات بين الأفراد، بغض النظر عن اللون والدين والجنس ومستوى المعيشة.

# استراتيجيات التعليم والتعلم

استراتيجيات التعليم والتعلم هي سياق من أساليب وطرق التدريس وتقنيات تنشيط الفصل الدراسي المتغيرة حسب معايير عدة، لعل أهمها هو الموقف التدريسي. إنها أسلوب المعلم في تدريسه للمواد وفي طريقه لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة، إنها كذلك الوسائل والأدوات والإجراءات التي يستخدمها لمساعدته في مهمته، إنها أيضا الجو العام داخل الفصل الدراسي المساعد على الوصول -بشكل منظم ومتسلسل - إلى مخرجات تعليمية مقبولة في ضوء الإمكانيات المتاحة. لكنها باختصار التخطيط المسبق والخطة التي يتبعها المعلم لتحقيق هدف تعليمي.

يوظف المسار التجاري مجموعة من الاستراتيجيات الحديثة في التعلم بما يتناسب والفئة العمرية للتعليم الثانوي وخصوصية بعض المواد والبيئة المدرسية، ومن هذه الاستراتيجيات ما يلي:

## أولاً: استراتيجية التعلم التعاوني Collaborative Learning Strategy:

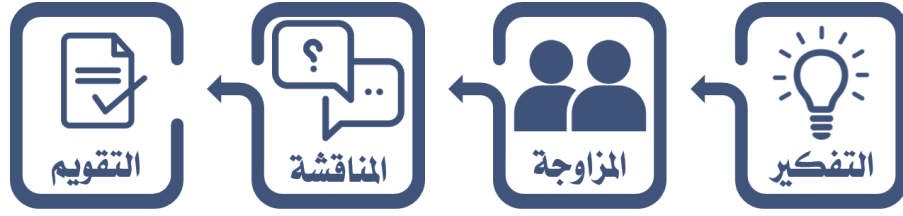
تقسيم الطلاب إلى مجموعات كل مجموعة متجانسة حسب قدراته بمراعاة ذكاءات الطلاب المختلفة من ٤ إلى ٦ طلاب للمجموعة الواحدة حسب سعة وعدد الطلاب الصف، وتوزيع الأدوار على المجموعة بشكل ديمقراطي لتنظيم العمل واستغلال الوقت من قائد المجموعة والقارئ وال كاتب والمقرر والمراقب، مثل تطبيق حساب اهلاك الأصول الثابتة في مساق المحاسبة.

## ثانياً: استراتيجية الحوار والمناقشة Dialogue and Discussion Strategy:

تعتمد على الحوار المنظم لتبادل الآراء والأفكار وتفاعل خبرات الطلاب التي تعزز بعض الأنشطة وتنشط الطلاب ذهنياً وتنمية مهارات التفكير النقدي بحيث يطرح المعلم أفكار رئيسية عن الدرس من خلال الأسئلة والمناقشة تشجع على حرية التعبير عن آرائهم، مثل حساب الدفعات المتساوية في مساق الرياضيات المالية.

## ثالثاً: استراتيجية فكر – زواج – شارك Think-Pair-Share Strategy:

تعتبر استراتيجية فكر – زواج – شارك أو المعروفة اختصاراً بـ TPS من الاستراتيجيات المستحدثة والمشتقة من التعلّم التعاوني، وتسمى أيضاً باستراتيجية (فكر – انتقد زميلاً) وقد طورها العالم Frank Lyman ومساعديه في جامعة الماري لاند عام (١٩٨٥م)، وتقوم على فكرة مشاركة عدد أكبر من الطلاب في الفصل، بحيث يمنح الطالب وقتاً للتفكير بمفرده بعد أن يقوم المعلم بطرح السؤال (فكر)، ثم يفكر في السؤال نفسه مع أحد زملائه (زواج)، ثم يقوم المعلم بدعوة المجموعة ككل لمشاركة الحل مع أقرانهم الآخرين (شارك). وتتم هذه الاستراتيجية بأربع خطوات، وهي كالتالي:



**التفكير (فكر):** تبدأ هذه المرحلة عندما يقوم المعلم بطرح سؤال على المتعلمين مرتبط بما تم شرحه في الدرس، ومن ثم يعطيهم وقتاً للتفكير الصامت حول السؤال المطروح، والمطلوب من كل متعلم في هذا الوقت التركيز والتفكير بهدوء، ثم تسجيل الإجابات والملاحظات في الورقة المحددة لتحديد الأفكار. ويجب على المعلم في هذه المرحلة تجنب الأسئلة ذات الإجابات المحددة بنعم أو لا. وتستغرق هذه الخطوات دقيقة واحدة فقط.

**المزوجة (زواج):** وفيها يطلب المعلم من المتعلمين أن ينقسموا إلى أزواج، ومن ثم يتجه كل متعلم إلى شريكه لتقاسم أفكارهم. في هذا الوقت يأخذ المتعلمون أدوارهم في مشاركة الأفكار ويقارنون أفكارهم ويكونون إجابة واحدة، ويجب أن تكون هذه الإجابة هي الإجابة الأكثر إقناعاً. وفي هذه الأثناء يتنقل المعلم في غرفة الصف (أو بيئة التعلّم التشاركي عبر الويب)، لتوجيه الطلاب ومتابعتهم. وتستغرق هذه الخطوات من (٥-٣) دقائق فقط.

**المشاركة (شارك):** في هذه الخطوة يطلب المعلم من الأزواج التعبير لفظياً ومشاركة الأفكار التي توصلوا إليها مع زملائهم في الصف، حيث تنتقل الممارسات الفعالة من زوج إلى زوج حتى يتاح لربيعهم أو نصفهم عرض ما فكروا فيه وما توصلوا إليه بحسب الوقت المتاح. وفي هذه الأثناء يقوم المعلم

بتدوين إجابات المتعلمين على السبورة (أو على أحد أدوات بيئة التعلم التشاركي عبر الويب)؛ لتكون واضحة لدى الطلاب، وليتعرفوا على الإجابات الصحيحة.

**التقويم:** في هذه المرحلة يقوم المعلم بتقويم المتعلمين باستخدام المناقشات والاختبارات القصيرة أثناء أو بعد النشاط، حيث يمكن استخدام المناقشة في تحديد مستوى فهم المتعلمين من خلال تقييم إجاباتهم.

وممكن تطبيق الاستراتيجية عند شرح حساب مرونة الطلب والعرض والعوامل المؤثرة فيها في مساق الاقتصاد.

#### رابعاً: استراتيجية الاستقصاء Survey Strategy:

يثير الاستقصاء بمستوياته المختلفة حسب مستويات الطلاب من خلال الأسئلة والتفسيرات فتثير الطالب بشكل عميق من خلال التفكير الناقد الذي فيه من التحديات ولقدرات الطلاب من خلال مواقف تعليمية حقيقية أو محاكاة للواقع يكتسب من خلالها معارف جديدة، مثل شرح أنواع الشركات ومزايا وعيوب كل نوع منها في مساق الثقافة التجارية.



#### خامساً: استراتيجية دورة التعلم Learning Cycle Strategy:

استراتيجية دور التعلم الخماسية (5E) والتي تسمى استراتيجية بايي (Bybee Strategy). فلكل مرحلة وظيفة محددة تساهم في عميلة التعلم. والشكل التالي يبين المراحل الخمسة. وقد وصف بايي مراحل الاستراتيجية الخمس في ضوء طبيعة المتعلم، وطبيعة المعرفة، وطرق التدريس المستعملة من قبل المعلم، وهي:

1. **مرحلة التهيئة:** يتعرف الطلبة المهمة التعليمية لأول مرة، ويتم الربط بين الخبرات السابقة والخبرات الحالية، ويتم ذلك عن طريق طرح أسئلة مثيرة (بحثية) أو مشكلة وتعريفها. وتضم المرحلة الإثراء البيئي للطلبة في الموقف التعليمي بالأنشطة الموجهة التي يتوقع أن تجعل الطالب (المتعلم) ينشغل في مهمة التعلم بالتركيز ذهنياً، كما تجعله حائراً ومتحفزاً، فإذا تم دمج الأحداث الخارجية مع ميول الطلبة واهتماماتهم وحاجاتهم

يتوقع أن تجعل التعلم ناجحاً وذا فائدة. وفي هذا يجب أن تكون الأنشطة متنوعة، وممتعة، ومحفزة، وذات معنى. ويبدأ التعلم بالمفاهيم، والعمليات، والمهارات بالتعرض لها والتعرف إليها. ويتطابق مع هذه المرحلة ما يفعله المتعلم من طرح أسئلة مثل: لماذا حدث هذا؟ ماذا أعرف عن هذا سابقاً؟ ماذا يمكنني اكتشافه حول هذا؟ ويبدى اهتمامه بالموضوع.

٢. **مرحلة الاستكشاف:** تقدم هذه المرحلة للمعلمين قاعدة مشتركة من الأنشطة والتجارب، ويتم من خلالها تحديد المفاهيم، والعمليات، والمهارات، وتنميتها. وبهذا يوجه الطلبة الظاهرة بشكل مباشر، وتقدم الأنشطة سياقاً أولياً لتفسيرات الطلبة، وعلى الطالب أن يفكر بشمولية ضمن حدود النشاط، ويتحقق من التنبؤات والفرضيات، ويكون تنبؤات وفرضيات جديدة، ويحاول إيجاد البدائل ويناقشها مع زملائه، ويسجل الملاحظات والأفكار، ويؤجل الحكم، أما دور المعلم فيكون دور الميسر للتعلم، وتقسيم الطلبة إلى مجموعات تعاونية، ومشاهدة الطلبة والإصغاء إليهم، وطرح أسئلة استقصائية لإعادة توجيه استقصاءات الطلبة، ويمنح الطلبة الوقت الكافي للتفكير في المشكلات، وإعطاء تلميحات، وإتاحة الفرصة للطلبة لاستقصاء المواقف.

٣. **مرحلة الشرح والتفسير:** يتم تشجيع الطلبة على شرح المفاهيم، والتعريفات بكلماتهم وتعبيراتهم الخاصة. ومطالبة الطالب بتقديم التبرير والتفسير وذلك باستخدام خبراتهم السابقة كأساس للتفسير. ويتم ربط الخبرات مع المرحلتين السابقتين (التهيئة والاستكشاف) بعرض المفاهيم والمهارات وتوضيحها وجعل استخدامها مشتركاً للجميع.

٤. **مرحلة التوسع:** تهدف هذه المرحلة إلى توسيع فهم الطلبة الفكري ومهاراتهم؛ وذلك باستخدام الخبرات المكتسبة في تطبيقات جديدة ضمن علاقات وروابط بين المفاهيم والمهارات والعمليات، كما يعرض الطلبة تفسيراتهم ويدافعون عنها، ويحدّدون الأنشطة والتجارب المتعددة (التعلم التعاوني) المتعلقة بمهمة التعلم واستكمالها.

٥. **مرحلة التقويم:** تشجع هذه المرحلة الطلبة على تقييم فهمهم وقدراتهم؛ كما توفر الفرصة للمعلم لتقييم تقدم الطلبة نحو تحقيق الأهداف التعليمية. كما يتحقق الطلبة من مدى دقة ومواءمة تفسيراتهم لسلوكهم، ومواقفهم في المواقف التعليمية الجديدة، وإمكانية طرح أسئلة ذات صلة تشجع الاختبار، والاستقصائيات المستقبلية (التوجه للاستقصاء).

وممكن تطبيق الاستراتيجية عند شرح المعلم لإعداد قيود القوائم المالية الختامية في مساق المحاسبة.

## سادساً: استراتيجية العصف الذهني Brainstorming Strategy:

يقصد بالعصف الذهني توليد أفكار وآراء إبداعية وإنتاجها من قبل الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة، وتكون هذه الأفكار والآراء جيدة ومفيدة. أي وضع الذهن في حالة من الأثارة والجاهزية للتفكير في كل الاتجاهات لتوليد أكبر قدر من الأفكار حول المشكلة أو الموضوع المطروح، بحيث يتاح للفرد جو من الحرية يسمح لظهور كل الآراء والأفكار، مثل التحليل المالي للقوائم المالية في مساق المحاسبة والبنوك.

## سابعاً: استراتيجية التفكير الناقد Critical Thinking Strategy:

إن مهارة التفكير الناقد تركز على عمليات ذهنية تذهب إلى ما بين السطور والحقائق المتضمنة فيها، وهذه تتطلب من المتعلم إعادة النظر، وتغيير النظرة التي كان ينظر إليها من قبل، وحين يمارس المتعلم هذه المهارة فهو يصوغ المعرفة بطريقة أصيلة ويتفاعل معها بأقصى درجات الفاعلية، ثم يصوغ خبرات جديدة وتوقعات جديدة يتجاوز فيها الخبرة أو الدرس الذي يقدم إليه، وبذلك يكون تفكيره تفكيراً إبداعياً مستنيراً، مثل القوانين المتعلقة بإصابات واجازات وحوافز العمال في مساق قانون العمل. ويتضمن التفكير الناقد مجموعة كبيرة من المهارات وفيما يأتي أهمها:

1. التمييز بين الحقائق التي يمكن إثباتها أو التحقق من صحتها وبين الادعاءات أو المزاعم الذاتية.
2. التمييز بين الادعاءات والأسباب ذات العلاقة بالموضوع، وتلك التي تُقحم على الموضوع ولا ترتبط به.
3. تحديد مصداقية مصادر المعلومات ومراجعتها.
4. التعرف على الادعاءات أو البراهين الغامضة.
5. تحديد التشابهات والاختلافات بين موقفين أو فكرتين حول قضية ما.
6. تطبيق مهارات حل المشكلات التي تعلمها سابقاً.
7. التعرف على أوجه التناقض أو عدم الاتساق في مسار عملية الاستدلال من المقدمة أو الوقائع، وتحديد القوة في البرهان أو الادعاء.

## ثامناً: استراتيجية التعلم الإلكتروني E-Learning Strategy:

إن مصادر المعرفة والعلم المتوفرة للطلبة في هذه الأيام، متنوعة ووفيرة، ويمكن الوصول إليها بطرق سهلة وجذابة، دون الاعتماد على المعلم. لذا لم يعد دور المعلم الهام، مقتصرًا على توصيل المعلومات فحسب؛ بل يتعدى

ذلك بكثير. إذ أنه صار مسؤولاً عن بناء شخصية الطالب الباحث والمفكر والناقد والمستقل؛ الذي يستطيع الوصول إلى المعلومات وتوسيع آفاقه ذاتياً.

ويُعرّف التعليم الإلكتروني بأنه "استعمال الوسائط المتعددة التي يشملها الوسط الإلكتروني الإنترنت أو الإذاعة أو أفلام الفيديو أو التلفزيون وغيرها في العملية التعليمية التعلمية"، مثل إعداد الطالب رسالة طلب وظيفة أو إعداد السيرة الذاتية عند التقدم لوظيفة في مساق غرفة المحاكاة (مهر ٣١٣).

### **تاسعاً: استراتيجية اللعب بالأدوار Role-Playing Strategy:**

هي أسلوب من أساليب المحاكاة في موقف يشابه الموقف التعليمي حيث يتقمص المتعلم أحد الأدوار التي توجد في الموقف التعليمي ويتفاعل مع الآخرين في حدود علاقة دوره بأدوارهم وتُعد هذه الاستراتيجية ذات أثر فعال في مساعدة الطلبة على فهم أنفسهم وفهم الآخرين، مثل قيام الطالب بلعب دور موظف استقبال والآخر كعميل لتوضيح كيفية الرد والتعامل مع مختلف العملاء في الشركة وذلك في مساق الإدارة المكتبية.

### **عاشراً: استراتيجية التدريس بالمشروع Project Teaching Strategy:**

مفهوم التدريس بالمشروع هو تحويل الموضوع النظري إلى إنجاز عملي من خلال سلسلة من الأنشطة التي يقوم بها الطالب أو مجموعة من الطلبة لتحقيق أهداف محددة في محيط اجتماعي. مثل إنشاء مشروع صغير في مقرر المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال، والبحث عن تخصص جامعي والتقديم للوظيفة في مقرر المحاكاة.

### **الحادي عشر: استراتيجية التعلم الذاتي Self-Learning Strategy:**

من أهم أهداف هذه الاستراتيجية التعلم، أي أن يكتسب المتعلم المهارات الضرورية التي تمكنه من التعلم باستمرار لمواجهة المهام الدراسية والتعامل مع مصادر العلم والمعرفة في مرحلة أولى، ولواجهة الحياة في مرحلة قادمة، مثل قيام الطالب بأعداد الميزانية العمومية للأسرة كنموذج مصغر لإعداد الميزانية لمشروع تجاري في مساق المحاسبة والثقافة التجارية.

وهكذا يمكن تعريف التعلم الذاتي بأنه نشاط تعليمي يقوم به المتعلم -بشكل ذاتي - لاكتساب مهارات ومعارف ومفاهيم وقيم بُغية تنمية إمكاناته و استعداداته، و يكون فيه المتعلم هو محور العملية التعليمية. بينما يتجلى دور المعلم في:

- ◀ تشجيع التفكير الناقد.
- ◀ توفير المصادر المعرفية والبيئة المساعدة على التعلم الذاتي.
- ◀ دفع المتعلمين إلى اعتماد الأسئلة المفتوحة.
- ◀ حثهم على ربط التعلم بالمواقف الحياتية.
- ◀ جعل المتعلم واثقا من نفسه، وتشجيعه أثناء ارتكاب الأخطاء في طريقه نحو التعلم.
- ◀ تنمية مهارات القراءة والتحليل لدى المتعلمين.



# استراتيجيات التعليم المتميز

## مفهوم التعليم المتميز:

يُدرّك المعلم الناجح الاختلافات بين المتعلمين نتيجة لعوامل بيئية أو وراثية، فهم ليسوا على قدر واحد من الاستيعاب والفهم، لذلك يجب أن يأخذ هذه القضية بعين الاعتبار عندما يُخطّط لدروسه، ويُحدّد استراتيجيات التدريس التي سيوظفها في تحقيق أهدافه، ومن أهم الاستراتيجيات التي تراعي الحاجات والميول والقدرات المتنوّعة عند الطلاب هي استراتيجية التعليم المتميز، ولعل من التعريفات التي تناولت مفهوم التعليم المتميز ما يلي:

عرف (الخالدي ٢٠١٤م، ص ٢٨) التعليم المتميز بأنه: "استراتيجية حديثة تهدف إلى التعرف على احتياجات المتعلمين المختلفة ومعلوماتهم السابقة واستعدادهم للتعلم ومستواهم اللغوي وميولهم وأنماط تعلمهم المفضلة ثم الاستجابة لكل ذلك في عملية التدريس، إذ أنه عملية تعليم وتعلم متعلمين بينهم اختلافات كثيرة في فصل دراسي واحد".

وذكر (الحليسي ٢٠١٢، ص ٤٧) التعليم المتميز بأنه: "استراتيجية تعليمية حديثة تتمركز حول المتعلم وتأخذ بعين الاعتبار التمايز والاختلاف الموجود بين تلاميذ الفصل الواحد. وتعمل هذه الاستراتيجية على تلبية الاحتياجات والاهتمامات والميول المختلفة للتلاميذ حيث يبدأ المعلم من حيث الوضع الذي يكون عليه التلميذ، وليس من مقدمة دليل المنهج، ويمكن أن يأخذ التعليم المتميز أشكالاً وأساليب تعليمية مختلفة مثل التدريس وفق نظرية الذكاءات المتعددة والتدريس وفق أنماط المتعلمين والتعليم التعاوني. ويمكن للمعلم الذي يعمل وفق مبادئ التعليم المتميز أن التمايز الأهداف والمحتوى والنواتج".

عرّفه الشقيرات (٢٠١١، ص ١٢٠) بأنه "تعليم يراعي قدرات وخبرات جميع فئات المتعلمين في غرفة الصف، ويعمل لزيادة تحصيلهم وتنمية قدراتهم بدرجة مقبولة من الأداء من خلال التعامل مع كل مستوى بأسلوب ملائم لقدراته وخبراته السابقة".

## مميزات استراتيجية التعليم المتميز:

إن استراتيجية التعليم المتميز أصبحت حاجة ملحة لتحقيق أهداف المناهج الدراسية، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب في عملية التعليم، وتزيد من دافعيتهم نحو التعليم، وذلك لأنها تقوم على تلبية الاحتياجات

المختلفة بين الطلاب في المهارات والاهتمامات والقدرات والذكاءات والاتجاهات والميول والخبرات السابقة والاختلافات في الاستجابة للمتطلبات الدراسية، كما تزيد من فعالية وجودة عملية التعليم. وتتميز استراتيجية التعليم المتمايز بما يلي:

١. يُمكن المعلمين من فتح فرص تعلم لجميع الطلاب من خلال تقديم خبرات متنوعة.
٢. يساعد المعلمين على فهم واستعمال التقييم بصورة جيدة كما ينبغي.
٣. يضيف استراتيجيات تعليمية جديدة للمعلمين، ويستحدث تقنيات لمساعدتهم على التركيز على أساسيات المنهج الدراسي.
٤. يطابق متطلبات المناهج بطريقة ذات معنى لتحقيق نجاح الطلاب.
٥. يُوفّر لكل طالب أو مجموعة من طلاب متطلبات التعليم التي تلائمهم.
٦. ينال رضا المتعلمين وقبولهم.
٧. يزيد من فعالية المتعلمين في التعليم.

وكما أن استراتيجية التعليم المتمايز يعمل على تقريب المتعلمين من المقررات التعليمية، وتسهل عليهم الفهم، ويزيد من دافعيتهم وفعاليتهم في عملية التعليم، وتعمل على تحقيق العدالة بين المتعلمين على اختلاف مستوياتهم من خلال تنوع المواد والمهام وتبسيطها لهم.

### أهداف التعليم المتمايز:

- من أهداف التعليم المتمايز كما ورد في (الحليسي ٢٠١٢م، الطويرقي ٢٠١٣م) متمثلة في الآتي:
١. تطوير مهمات تتسم بالتحدي والاحتواء لكل طالب.
  ٢. توفير مداخل تتسم بالمرونة لكل من المحتوى والتدريس والمخرجات.
  ٣. الاستجابة لمستويات الاستعداد لدى الطلاب.
  ٤. توفير الفرص للطلاب للعمل وفق طرف تدريسية مختلفة.
  ٥. إعداد الطالب الذي يستطيع القيام بمهام حياتية وواقعية متنوعة وغير متوقعة.
  ٦. يعمل على تحقيق الدرجة القصوى من التعلم لجميع الطلاب مراعيًا مختلف أنماط التعلم والميول والقدرات والاتجاهات.
  ٧. يضيف استراتيجيات تعليمية جديدة للمعلمين.
  ٨. يلبي متطلبات المنهج الدراسي بطريقة ذات معنى لتحقيق نجاح الطلاب.

## خطوات استراتيجية التعليم المتميز:

يذكر عطية (٢٠٠٩، ص ٣٢٨) خطوات التعليم المتميز فيما يلي:

١. التقويم القبلي: إن أول خطوة من خطوات التعليم المتميز هو إجراء عملية تقويم تستهدف تحديد المعارف السابقة وتحديد القدرات والمواهب وتحديد الميول والخصائص الشخصية وتحديد أسلوب التعليم الملائم وتحديد الخلفيات الثقافية.
٢. تصنيف الطلبة في مجموعات في ضوء نتائج التقويم القبلي على وفق ما بين أعضاء كل مجموعة من قواسم مشتركة.
٣. تحديد أهداف التعليم.
٤. اختيار المواد والأنشطة التعليمية ومصادر التعلم وأدوات التعليم.
٥. تنظيم البيئة التعليمية بطريقة تستجيب لجميع المجموعات.
٦. اختيار استراتيجيات التدريس الملائمة للطلبة أو المجموعات.
٧. تحديد الأنشطة التي تكلف بها كل مجموعة.
٨. إجراء التقويم بعد التنفيذ لقياس المخرجات.

## أشكال التعليم المتميز:

يذكر عبيات والسميد (٢٠٠٧، ص ١٢٠) أن التعليم المتميز يتخذ أشكالاً متعددة منها ما يأتي:

١. التدريس وفق نظرية الذكاءات المتعددة: هو أن يقدم المعلم درسه وفق تفضيلات الطلبة وذكاءاتهم المتنوعة.
٢. التدريس وفق أنماط المتعلمين: التدريس وفق أنماط المتعلمين (بصري، سمعي، حركي) شبيه التدريس وفق الذكاءات المتعددة، بمعنى أن يتلقى الطالب تعليمًا يتناسب مع النمط الخاص به.
٣. التعليم التعاوني: يمكن اعتبار التعليم التعاوني تعليمًا متميزًا إذا راعى المعلم تنظيم المهام وتوزيعها وفق اهتمامات الطلبة وتمثيلاتهم المفضلة.

## استراتيجيات التعليم المتميز:

هناك مجموعة من الاستراتيجيات - انظر الشكل - التي تدعم التعليم المتميز فيما يأتي:

### ١. استراتيجية الأنشطة المتدرجة Tiered Assignments:

تعتبر الأنشطة المتدرجة الصعوبة مهمة جدًا عندما يريد المعلم أن يضمن أن الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية المتباينة يعملون في نفس الأفكار الأساسية، ويستعملون نفس المهارات الأساسية.

تستعمل الأنشطة المتدرجة لكي يركز الطلاب على نفس المعارف ونفس المهارات الأساسية ولكن وفق مستويات تختلف في الصعوبة، والتجريد، والنهيات المفتوحة. فمن خلال إبقاء على ما يركز عليه النشاط هو نفسه بالنسبة لجميع الطلاب، ولكن مع توفير منافذ وصول ذات درجات متفاوتة من الصعوبة، يزيد المعلم إلى أقصى حد ممكن من احتمال أن يخرج كل طالب بمهارات ومعارف أساسية، ويلقي كل طالب التحدي الذي يناسبه، وإن المعلم المهتم بالأنشطة المتدرجة يوائم مستوى صعوبة المهمة وسرعة تنفيذها مع استعداد الطالب، مثل استخراج مجهولات الفائدة البسيطة والمركبة في مساق الرياضة المالية.

## ٢. استراتيجيات الأنشطة الثابتة Anchor Activities:

هي نوع من الأنشطة التعليمية التعلمية التي يُصممها المعلم في ضوء أهداف ومحتوى المنهج المقرر، ولكل نشاط من هذه الأنشطة أهداف واضحة ومحددة، ويُراعى في تصميمها أن تتنوع في أنواعها ومستواها لتناسب احتياجات الطلاب المختلفة، وتتصف هذه الأنشطة بأنها تعتمد على إيجابية وفعالية الطالب في تنفيذها، وتتصف الأنشطة الثابتة بأنها أنشطة مستمرة أي ليست نشاطاً ينجزه الطالب في بضع دقائق، لكنه يستكمل في حصص متتالية، ويمكن للطلاب العمل في هذه الأنشطة بمفرده أو مع بعض الزملاء، تقدم هذه الأنشطة أحياناً للطلاب المتفوقين الذين ينتهون بسرعة مما يكلفهم به المعلم من أعمال، فعندئذ ينشغل هؤلاء الطلاب ببعض الأنشطة الثابتة، فيستفيدون من وقتهم، ويزيدون من تعلمهم وتحصيلهم في الموضوع المطروح للدراسة، كما يتفرغ المعلم للعمل مع الطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدة، مثل إعداد قيود اليومية والترحيل لحسابات الأستاذ وإعداد ميزان المراجعة في مساق المحاسبة.

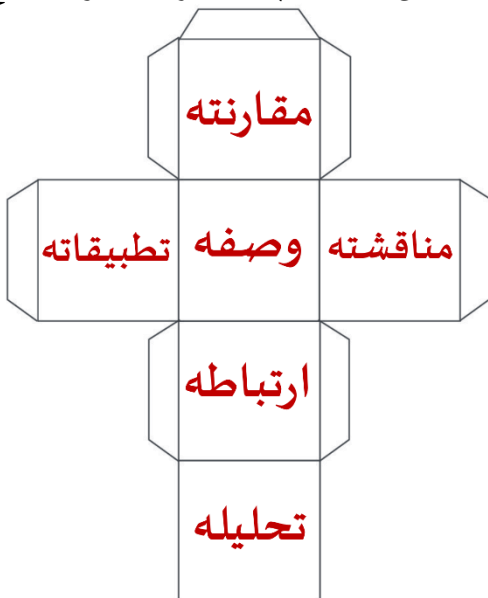
## ٣. استراتيجية المكعب Cubing Strategy:

هي استراتيجية يتم فيها استعمال أوجه المكعب، لدراسة مادة تعليمية من ست جهات نظر، بأسلوب ممتع. وتُستخدم هذه الاستراتيجية للتمايز بين الطلبة وفق:

- تصنيف بلوم.
- أنماط التعلم والذكاءات.
- استعدادات الطلبة واهتماماتهم.

وهناك استخدامات أخرى للمكعب:

- تكوين نتائج من ست خطوات أو مراحل.
- للاستيعاب القرائي (من؟ ماذا؟ متى؟ أين؟ كيف؟).
- الأوجه الستة للفهم.



فهو استراتيجية تعليمية مصممة لمساعدة الطلاب على التفكير في الموضوع أو الفكرة من زوايا متعددة. والمكعب يتضمن ستة أوجه، ويعض كل وجه وصف للأمر أو التكليف التي يجب على الطلاب القيام بها. وتتطلب استراتيجية المكعب إعداد تكاليف مثيرة لاهتمام الطلاب، واستعمالها في إشراكهم وتحفيزهم.

المكعب يوفر وسيلة لجميع الطلاب لاستكشاف موضوع واحد أو فكرة مهمة ولكن بمهام مختلفة على حسب مستويات الطلاب واستعداداتهم وأنماط تعلمهم واهتماماتهم وميولهم ذات الطابع الشخصي. في هذه الاستراتيجية جميع الطلاب يعملون في الأنشطة التي تملئها عليهم المكعبات، ويتم تكليف الطلاب بالأنشطة إما فرادي أو مجموعات. قد يستعمل المعلم مكعب بأنشطة عالية المستوى لفريق الطلاب المتقدمين وقد يستعمل مكعب بأنشطة مناسبة لمستوى الطلاب الذين يجدون صعوبات في التعلم، مثل شرح هرم ماسلو للحاجات في مساقات الاقتصاد والتسويق.

#### ٤. استراتيجية قائمة الطعام Menu Strategy:

هي استراتيجية تُستخدم كطريقة للتعلم - أي في العمليات والنتائج. يشرح المعلم المحتوى بإحدى الأساليب ومن ثم توظف هذه الاستراتيجية ليكون الطالب المعنى للمحتوى من خلال مجموعة من الخيارات الجذابة لأنشطة وتكاليف صافية تتم المتابعة والدعم المستمر من قبل المعلم مع تنفيذ وقفات تقييمية قصيرة للتحقق من الأهداف. ومدة تطبيقها يتفاوت (ممكن أن تكون حصة لدرس أو أسبوع مثلاً لموضوع أو أسبوعين لوحدة دراسية) عادة تُستخدم لموضوع فترة أسبوع تقريباً. وعلى المعلم أن يوفر في هذه القائمة مجموعة من الخيارات للطلاب كي يقوموا بالاختيار منها وبحلها وفقاً لضوابط معينة يضعها المعلم.

ومن مميزات هذه الاستراتيجية: التشويق، الاندماج والتفاعل في الأنشطة، تعزيز التعلم الذاتي عند الطلاب (احدى مهارات القرن ال ٢١)، والأهم أن الطالب يتلقى تغذية راجعة مستمرة من المعلم قبل الانتقال من نشاط إلى آخر، إذ أن هذه التغذية الراجعة المستمرة ستساعد الطالب على التقدم وتحقيق الأهداف، مثل حساب أقساط التأمين وتطبيق مبادئ التأمين على قضايا تأمينية مختلفة في مساق التأمين.

#### يتم تطبيق الاستراتيجية بهذه الطريقة:

##### أولاً: الطبق الرئيسي:

يجب أن يتناوله جميع الطلاب، أي أن الأسئلة الواقعة في فئة الطبق الرئيسي يجب أن يقوم جميع الطلاب بالإجابة عليها لأنها تمثل أفكار محورية في الدرس (وفقاً لتحليل المحتوى بالحلقات الثلاث)، إذا هي أنشطة إلزامية على الطلاب تنفيذها.

## ثانياً: الأطباق الجانبية:

ليست جميع الأسئلة إلزامية هنا، الطالب يختار أسئلة وفقاً لضوابط يضعها المعلم، الأطباق الجانبية تحتوي على المعلومات الأساسية.

## ثالثاً: الحلويات:

قسم الحلويات اختياري، أي ليس بالضرورة أن يجيب الطالب على أسئلة الحلويات، تمامًا مثل قائمة الطعام الحقيقية، ليس الجميع يطلب الحلويات، ولكن إذا كانت أطباق الحلويات شهية ستصبح جاذبة أكثر ومشجعة على الطلب، كيف نسقط هذا المفهوم على قسم الحلويات لدينا هنا كقائمة تعلم؟ بأن يضع فيها المعلم أنشطة جميلة وجاذبة ومبتكرة تحفز التعلم عند الطالب وتشجعه على تنفيذها، وغالبًا ما تكون المعلومات المتضمنة في قائمة الطعام هي معلومات إثرائية تعزز التعلم.

يمكن أن تطبق قائمة الطعام بأكثر من طريقة في عرض الدرس كأنشطة تعلم، بشكل فردي أو جماعي، أو في نهاية وحدة دراسية (كمراجعة) ولكن من المهم ألا ينتقل الطالب من سؤال إلى آخر قبل تقييم المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة ويمكن أن يتم تفعيل نفس القائمة في أكثر من حصة حسب الحاجة حيث يقوم الطالب في كل حصة بإنجاز جزء من القائمة.

## ٥. عقود التعلم Learning Contracts:

قبل البدء في عملية التعليم، يتم عقد اتفاق محدد واضح بين المعلم والطالب أو مجموعة من الطلاب، هذا العقد يتضح فيه ببساطة الغرض من هذه العملية بشكل مُقنع للطلاب، ويتضح به المصادر التعليمية التي سوف يلجؤون إليها، وطبيعة الأنشطة التي سوف يمارسونها، ويتفق أيضًا على أسلوب التقييم وتوقيته. وبذلك فإن هذه الاستراتيجية تثير الطربق للطلاب ليخطوا بنفسه خطوات محسوبة تقود إلى تحقيق الهدف، وتجعل منه المحرك الرئيسي لعملية التعليم، وتقع على المعلم مهام إعداد هذه العقود بشكل مبسط، وعرضها بشكل مقنع للطلاب، ولا مانع من أن يتم إجراء بعض التعديلات في ضوء وجهات نظر الطلاب الموضوعية، والتي تراعي ميولهم وخبراتهم السابقة وطبيعة المقررات الدراسية التي يتناولونها، ولا مانع من تدخل المعلم إذا استلزم الأمر لتقديم مساعدات للطلاب وتذليل بعض الصعوبات، وتعتمد استراتيجية العقود على إشراك الطلاب إشراكًا فعليًا في تحمل مسؤولية تعلمهم، من حيث تحديد كم ما سوف يتعلمونه في فترة زمنية معينة، ومتابعة تقدمهم في الدراسة، وتقييم إنجازاتهم أو بأول. وتتسم هذه الاستراتيجية لكل طالب أن يتقدم بسرعة مناسبة له ولقدراته بحيث يُحَقِّق الأهداف المنشودة في نهاية العقد، حيث يعقد المعلم اتفاقية مع الطالب للمساق من بداية الفصل الدراسي والمصادر التي يعتمد عليها الطالب والأنشطة وأساليب التقويم.

## ٦. المجموعات المرنة Grouping Flexible:

تستند هذه الاستراتيجية على أساس مهم هو أن كل طالب في الفصل هو عضو في مجموعات مختلفة متعددة يشكلها المعلم ف ضوء أهداف التعليم والتعلم، وأيضًا في ضوء خصائص الطلاب. ويسمح في هذه الاستراتيجية بانتقال الطالب من مجموعة إلى مجموعة أخرى، تبعًا لاحتياجاته التعليمية، وعلى المعلم متابعة الطلاب من خلال الانتقال والتجول بين المجموعات، لتيسير عملية التعلم ومتابعة جميع الطلاب. ويتم تهيئة وإعداد المكان وتزويده بمصادر تعلم مناسبة لكل مجموعة على حدة تناسب مع طبيعة المحتوى المطروح وتتلاءم مع خصائص الطلاب، وعلى المعلم أن يهتم بتقييم الطلاب بشكل منفرد وفقًا لمستوى الإنجاز الذي حققه ويختلف أساس تشكيل المجموعات تبعًا للموقع التعليمي، فأحيانًا تكون المجموعة متجانسة القدرات أو الميول، حيث يتم توزيع الطلاب حسب ميولهم العلمية في كل درس منفصل عن الآخر وحسب الموقف التعليمي.

### مميزات استراتيجية المجموعات المرنة:

١. تُتيح فرصة كبيرة لمشاركة الطالب في تنسيق المكان وترتيبه واتخاذ القرار.
٢. تُوفّر الفرص للتعرف عن قرب بين جميع أعضاء الفصل وتمنع التكتل بين الطلاب.
٣. يتعلم الطلاب مهارات العمل في فريق وتقبل الآراء المختلفة ومهارات التفاوض وحل المشكلات بطرق حضارية.
٤. يستطيع الطلاب دراسة موضوع معين من وجهات نظر متعددة من خلال تلك المجموعات.
٥. تتيح فرص تعليم وتعلم الأقران مع تبادل أدوار من موضوع إلى آخر.
٦. تُساعد مرونة تشكيل المجموعات المعلم في ملاحظة سلوك الطلاب في المجموعات المختلفة أو الاستعدادات، وأحيانًا يكون أعضاء المجموعة مختلفين في أنماط التعلم أو في الميول أو في التجارب السابقة والمعلومات عن الموضوع المطروح.

ويعتمد نجاح استراتيجية المجموعات المرنة على وضوح ودقة المعلومات التي يقدمها المعلم للطلاب قبل البدء في العمل، ثم على ملاحظاتهم أثناء العمل، والتدخل للمساعدة إذا لزم الأمر، ومثل كل استراتيجيات التنوع تحتاج استراتيجية المجموعات المرنة إلى إدارة حاسمة من المعلم ومشاركة الطلاب في تحمل مسؤولية النظام والالتزام بالقواعد المتفق عليها بالنسبة للسلوك داخل الفصل.

# الوسائل والمصادر التقنية ... لتدريس المواد التجارية

تركز التربية الحديثة على المتعلم باعتباره من أهم محاور العملية التربوية، وهو الهدف النهائي لها، ولهذا ظهرت طرائق وأساليب حديثة في التدريس؛ وبالتالي ظهرت مفاهيم تربوية حديثة مثل التعلم الذاتي، والتعلم المستمر والتعليم التعاوني، والتعليم الموجه، وغيرها من المفاهيم تعتمد على اكتساب المتعلم المهارات التي تمكنه من التعلّم الذاتي بعيداً عن أساليب التعلّم التقليدية التي تعتمد على التلقين والاستظهار والحفظ، وبطبيعة الحال فإن المفاهيم التربوية الحديثة أصبحت تعتمد على تعلم المتعلم بنفسه وتحقيق الاستقلالية، والاعتماد على الذات في التعلّم والبحث والحصول على المعلومات ومواصلة الدراسة، ولهذا أصبح من الضروري تنوع مصادر التعلّم، وإتاحة الفرصة أمام المتعلمين للوصول إليها والإفادة منها بيسر وسهولة، ومن أهم المصادر التي يمكن الاعتماد عليها:

## ١. الكتاب المدرسي:

هو أداة تعليمية فردية مقدمة في إطار العلاقات التقليدية بين المعلم وطلابه على شكل كتاب يحتل مكاناً في الهيكلية الرسمية للتعليم.

## ٢. مركز مصادر التعلّم:

هو مرفق مدرسي، يديره اختصاصي مؤهل، يحتوي أنواعاً وأشكالاً متعددة من المصادر التعليمية والتعلّمية، والتقنيات المعلوماتية والتعليمية، يتعامل معها المتعلم بشكل مباشر لاكتساب مهارات البحث عن المعلومات وتحليلها وتقويمها، بغرض بناء معارفه وخبراته وتنميتها، باستعمال أنشطة قائمة على أساليب التعلّم المختلفة، ويقدم خدمات تسهل على المتعلم والمعلم الاستفادة من إمكانياته.



### ٣. البوابة التعليمية:

البوابة التعليمية هي بوابة وطنية للتعليم الإلكتروني تدعم التمكين الرقمي في التعليم، وهي وسيلة للاتصال بين قواعد بيانات الطلبة في وزارة التربية والتعليم وبين جمهور الوزارة سواء كان من الطلبة في جميع المراحل الدراسية والهيئة الادارية والتعليمية في المدارس الحكومية والخاصة وبين أولياء أمور الطلبة وأبنائهم، وذلك من خلال تقديم خدمات إلكترونية إدارية وتعليمية مثل عرض درجات الطالب والجدول الدراسي ومتابعة الحضور والغياب اليومي ومتابعة الواجبات اليومية وغيرها من الخدمات ذات العلاقة لخدمه جميع الفئات المستفيدة منها من طلبة ومعلمين واختصاصيين وإداريين بالمدارس وأولياء أمور الطلبة، كما يتم الأخذ بالاعتبار معايير أمن المعلومة. ويتوافق مع نسخة البوابة التعليمية على صفحة وزارة التربية والتعليم نسخة تطبيق إلكترونية (App) للاستخدام من خلال أجهزة الهواتف النقالة وجميع الأجهزة الذكية، بحيث تسمح لولي الأمر من خلال هاتفه النقال بالاطلاع على جميع البيانات المتوفرة عن أبنائه في البوابة بحيث يمكن لولي الأمر متابعة حضور ونتائج أبنائه بشكل مستمر. ومن جانب آخر فإن البوابة التعليمية تقوم بتوفير المحتوى التعليمي الرقمي السهل الوصول إليه مثل الدروس الإلكترونية والمصادر والبرمجيات التعليمية الإثرائية للمواد الدراسية مثل برمجيات المحاكاة لمادتي العلوم والرياضيات وهي برمجيات إلكترونية يتعلم الطالب منها ذاتيا بشكل تفاعلي على الأهداف التعليمية المختلفة كحل المسائل في الرياضيات أو إجراء التجارب العلمية في مواد العلوم

### ٤. السبورة الذكية (التفاعلية):

تعدُّ السبورة التفاعلية من أحدث الاكتشافات التعليمية، ويتم استعمالها لعرض عمل ما على شاشة الكمبيوتر، ولها استعمالات وتطبيقات متعددة، فهي تخدم المعلم في طريقة التدريس، وتستعمل داخل قاعات الاجتماعات والمؤتمرات وورش العمل.

### ٥. الصف الإلكتروني:

يستعمل الصف الإلكتروني وسائل التعلّم الرقمي بما فيها: الحاسب الآلي الشخصي، والسبورات الرقمي. وهذه الوسائل جميعها تساعد المعلم على توصيل المعلومة بطريقة سلسة وجاذبة للمتعلم، تناسب جميع أنماط تعلم المتعلمين على اختلاف فئاتهم؛ بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة.

# أساليب التقويم

يمثل التقويم أحد أهم المداخل الحديثة لتطوير التعليم، فمن خلاله يتم التعرف على أثر كل ما تم التخطيط له وتنفيذه من عمليات التعليم والتعلم، ونقاط القوة والضعف فيها، ومن ثم اقتراح الحلول التي تساهم في التأكيد على نقاط القوة وتدعيمها، وتلافي مواطن الضعف وعلاجها.

## مفهوم التقويم:

التقويم التربوي عملية منهجية تقوم على أسس علمية وعملية، تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات ومخرجات أي نظام تربوي ومن ثم تحديد جوانب القوة والضعف في كل منها تمهيداً لاتخاذ القرارات المناسبة للإصلاح ولتحسين مستوى المتعلم.

أي أن التقويم في العملية التعليمية يشمل عدة عناصر أهمها: تقويم المنهج الدراسي، بعناصره المختلفة (الأهداف – المحتوى – استراتيجيات التعليم والتعلم – التقويم)، وتقويم المعلم، وتقويم نتائج المنهج.

والمحصلة النهائية للمنهج، أو نتاجه، هو الطالب، أو على الأصح التغير الذي حدث في سلوكه نتيجة تفاعله مع المنهج، ويمكن تقويم المنهج بالتغير الذي أحدثه على سلوك الطالب معرفياً وعقلياً ووجدانياً ومهاريًا من مستوى معين إلى مستوى آخر مرغوب فيه، تعبر عنه أهداف المنهج.

## العلاقة بين التقويم والتقييم والقياس:

- التقييم: يعني إصدار حكم على شخص أو مجموعة أشخاص مثل ممتاز/جيد، متفوق/متعثر دون البحث عن أسباب النجاح للاستفادة منها ولا أسباب التعثر لمعالجتها.
- القياس: هو الرقم الذي يحصل عليه الطالب نتيجة إجابته عن الأسئلة.
- التقويم: عملية تربوية مستمرة تهدف تقدير التحصيل الدراسي للمتعلم والبحث عن مواطن القوة لتعزيزها، ومواطن الضعف لمعالجتها وإصدار الحكم المناسب؛ بغية اتخاذ القرار المناسب المتعلق بمستقبله الدراسي.



## معايير التقويم الجيد:

١. أن يكون هادفًا: أن تقيس عملية التقويم مدى تحقق الأهداف، وتتابعها وتطورها.
٢. أن يكون مستمرًا: تبدأ قبل بداية التعليم وتستمر إلى ما بعده.
٣. أن يكون عمليًا: يتميز بالصدق، أي أنها تقيس الأهداف التي وضعت لقياسها. والثبات: أي أنها تعطي النتائج نفسها لو أعيدت مرة ثانية. والموضوعية: أي لا يكون العامل الذاتي الشخصي أي تأثير على أحكامها.
٤. أن تتسم عملية التقويم بالتنوع في المستوى وفي الأساليب والأدوات، مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
٥. أن يكون شاملاً: يتناول الجوانب الرئيسية للوحدة الدراسية (الحقائق والمهارات والاتجاهات).
٦. ينبغي أن يقيس كل مستويات المجال المعرفي، حيث التذكر والفهم والتحليل والتركيب والتقييم، وكل مستويات المجال الوجداني، حيث الاستقبال والاستجابة والتقييم والتنظيم وتشكيل الذات، وكل مستويات المجال المهاري، حيث الإدراك الحي والميل والاستجابة الموجهة والآلية أو التعويد والاستجابة المعقدة والتكيف والإبداع.
٧. يراعي في عملية التقويم أن تترك أثرًا حسنًا في نفس الطالب، وروحًا معنوية عالية تدفعه إلى حب التعلم، والمثابرة والاجتهاد في طلب العلم.

## أسس عملية التقويم:

- تستند عملية التقويم التربوي الناجحة إلى أسس ثابتة، يمكن تلخيصها على النحو التالي:
- ▶ ارتباط التقويم بأهداف العملية التعليمية التعلمية.
  - ▶ شمولية التقويم لكل أنواع الأهداف ومستوياتها التي نرغب في تحقيقها.
  - ▶ تنوع أدوات التقويم، واتسامها بالصدق والثبات والموضوعية.
  - ▶ تجريب أدوات القياس قبل اعتمادها، واشتراك المعلم والطالب في بنائها.
  - ▶ الانتقال من التقويم التقليدي إلى التقويم الأصيل (Assessment Authentic): الذي يسعى لقياس المعرفة العلمية والمهارات عند الطلاب لكي يستخدموها بكفاءة في حياتهم اليومية. والتقويم الأصيل يهدف إلى تطوير المهارات الحياتية الحقيقية، تنمية المهارات العقلية العليا، تنمية الأفكار والاستجابات الخلاقة والجديدة، تنمية مهارات متعددة ضمن مشروع متكامل، تعزيز قدرة الطالب على التقويم الذاتي، واستخدام استراتيجيات التقويم الحديثة وأدواته لقياس الجوانب المتعددة في شخصية المتعلم.
  - ▶ القدرة على التمييز بين مستويات الأداء المختلفة والكشف عن الفروق الفردية بين الطلبة.

- ◀ التقييم عملية مستمرة، ملازمة لجميع مراحل التخطيط والتنفيذ.
- ◀ اقتصادية التقييم من حيث الجهد والوقت والكلفة.
- ◀ التقييم عملية إنسانية واستراتيجية فعالة للتعرف على الذات وتحقيقها.
- ◀ عملية التقييم هي عملية تشخيصية وقائية وعلاجية.
- ◀ التقييم عملية منهجية منظمة ومخططة تتم في ضوء خطوات إجرائية محددة.

### أهداف التقييم:

يتصف التقييم بشمولية النظرة إلى مكونات العملية التربوية التعليمية ويبحث كذلك عن الأسباب التي تؤدي إلى ضعفها أو قوتها من خلال نظرته الشمولية هذه. ومع ذلك فإن أهداف التقييم تركز على المكونات الجزئية للعملية التربوية والتعليمية، لكنها في الأخير ترتبط بين هذه الجزئيات لتكون حكمًا عامًا وشموليًا على العملية التربوية والتعليمية برمتها. ومن أهداف التقييم:

- ◀ معرفة نواحي الضعف والقوة في تعلم الطلاب، وتحديد الاتجاه الذي يسير عليه نموهم العام المعرفي، والاجتماعي، والنفسي، ... إلخ.
- ◀ يكشف لنا التقييم عن مدى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرسومة سلفًا والجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو تعديل أو تغيير في هذه الأهداف.
- ◀ يكشف لنا التقييم نواحي القوة أو الضعف في المعلم، والمنهج الدراسي، وطرق التدريس والوسائل المعينة الأخرى التي تستعمل في عملية التعليم والتعلم أو تخدمها.
- ◀ يعد التقييم جزءًا هامًا وعملية أساسية في التخطيط والتنظيم والتنفيذ لكافة البرامج في مختلف المنظمات، ذلك لأنه الجسر الذي يوفر الفرصة لعبور المسافة بين الواقع والأهداف المرسومة.
- ◀ التقييم وسيلة ضرورية لاختبار مبادئ العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات؛ وللتأكد من صلاحية تلك المبادئ.
- ◀ توفير المعلومات عن درجة تحقيق برنامج ما لأهدافه من خلال إيضاح جوانب القصور وجوانب القوة، وتقديم التغذية الراجعة حول تلك الجوانب.
- ◀ تعريف الإداري وواضعي السياسات بالنتائج غير المتوقعة لتنفيذ البرامج سواء كانت سلبية أو إيجابية، ليكون لدى واضعي السياسات المبرر الكافي لتغيير البرامج أو إلغائها.
- ◀ توفير معلومات عن مستوى الرضا العام عن نتائج البرنامج ودرجة الدعم المقدمة له.
- ◀ التقييم يركز بدرجة كبيرة على تحسين الخدمة أكثر من تقييم ما إذا كانت الخدمة تستحق الإبقاء عليها أم لا.

## أنواع التقويم:

يتم تصنيف عملية التقويم في ضوء الأهداف التي تركز عليها إلى ثالث أنواع هي:

### التقويم التشخيصي (القبلي) Diagnostic Evaluation:

- وهو إجراء يقوم به المعلم في بداية كل حصة دراسية، أو مجموعة من الحصص، أو في بداية العام الدراسي، من أجل تكوين فكرة على المكتسبات المعرفية القبلية لطلابه ومدى استعدادهم لتعلم المعارف الجديدة. ويهدف هذا النوع إلى:
  - ◀ تحديد أفضل موقف تعلّمي للمتعلمين في ضوء حالتهم التعليمية الحاضرة.
  - ◀ التّشخيص التّربوي، حيث يتمكن المعلم من تحديد النّمّو العقلي والانفعالي لطلابه، ومدى استعدادهم وميولهم لاكتساب معلومات وخبرات جديدة.
  - ◀ الكشف عن مدى امتلاك المتعلم معارف أو مهارات أو اتجاهات محددة، مع تحديد الأسباب الكامنة وراء عدم توافرها بغية أعداد الخطط العلاجية الملائمة.
  - ◀ رصد الأهداف التربوية التي يتوخى الطلاب تحقيقها خلال الفترة الدّراسية أو في نهايتها، ومقارنتها بالأهداف المخطّط لها.

### التقويم التكويني (البنائي) Formative Evaluation:

- تتعدد تسميات تقويم الأعمال اليومية للطلاب في الكتب والمراجع العربية منها: التقويم المرحلي أو البنائي أو المستمر، أو التكويني. وينظر للتقويم التكويني على أنه عملية منظمة ومستمرة، يتشارك فيها الطالب والمعلم في إصدار حكم حول أداء الطالب نفسه، واستراتيجيات التعليم المتبعة مقارنة مع أهداف التعلم المنشودة، حيث تستخدم بياناته لتحديد مستوى تعلم الطلبة الحالي وتعديل وتكييف أنشطة التدريس لمساعدة كل طالب بمفرده، عند الحاجة لبلوغ مرحلة الإتقان المرغوب فيها. وتتجلى أهمية التقويم التكويني في الآتي:
  - ◀ مساعدة المعلم على توظيف أساليب تقويم غير تقليدية تساهم في نقل خبرة التعلم من مادة نظرية إلى أخرى مرتبطة بواقع الحياة اليومية للطالب.
  - ◀ إتاحة الفرصة أمام الطلبة لاستعمال التقويم الذاتي Self-Assessment وتقويم الأقران Peer Assessment من خلال تفعيل استعمال أساليب التعلم التعاوني والتواصل مع الآخرين.
  - ◀ مراعاة الفروق الفردية وإبراز مواهب الطلبة وإبداعاتهم، ومساعدة الطلبة من ذوي التحصيل المتدني بشكل خاص، في زيادة ثقتهم بأنفسهم وتزويدهم بفرص متعددة للتعبير عن أنفسهم وإظهار قدراتهم.
  - ◀ تشجيع الطالب على توظيف معارفه واستعمالها في مواقف حياتيه اجتماعية تحتاج إلى تفاعل اجتماعي، أو تواصل مع الآخرين، وتنمية الثقة بالنفس، والتعبير عن الذات.

- ◀ تحقيق التكامل بين جوانب التعلم المعرفية والوجدانية والمهارية.
- ◀ مساعدة المعلمين على الحصول على تغذية راجعة لمتابعة عملية التعليم والتعلم وتفعيل طرائق تحفيز الطلبة إلى التعلم.
- ◀ تشجيع الطلبة على المشاركة في الأنشطة الصفية وتغيير دورهم من المتلقي إلى المشارك الفاعل في عملية التعلم.
- ◀ إتاحة الفرصة لأولياء الأمور للتواصل الفعال مع المدرسة خصوصًا، فيما يتعلق بعمليات التعلم التي تحدث بالمدرسة، والتعرف على انطباعاتهم وآرائهم بمستوى تقدم أبنائهم الدراسي.

### التقويم الختامي أو التحصيلي (الشامل) Summative Evaluation:

- ويتم في منتصف الفصل الدراسي أو نهاية الفصل الدراسي أو فترة معينة، ويهدف هذا النوع من التقويم إلى قياس حصيلة المعارف والكفايات التي اكتسبها المتعلمون ويتم فيه وضع التقديرات الكمية والنوعية، والحكم على مستوى المتعلمين، وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة بشأن تحصيلهم أو انتقالهم إلى مستوى أعلى. ومن أهم وظائفه:
- ◀ معرفة مدى تحقق الأهداف التربوية المنشودة، ومنه تحديد الأهداف التي تمَّ تحقيقها.
  - ◀ رصد نتائج المتعلمين، وإصدار أحكام النَّجاح أو الرُّسوب.
  - ◀ الحكم النهائي على مدى فعالية عناصر المنهاج (المعلم، والمتعلم، والطريقة، والوسيلة، والمحتوى...).
  - ◀ إمكانية المقارنة بين النتائج على مستوى الصف الواحد والتخصص الواحد، وبين نتائج صفين أو تخصصين.
  - ◀ ويستخدم هذا النوع من التقويم للكشف عن مدى التقدم أو النجاح الذي تحقق بالنسبة للأهداف الكلية للمواقف التعليمية.

ويتم تقويم الخبرات التي اكتسبها الطالب في مقررات العلوم التجارية بمرحلة التعليم الثانوي بتوظيف أساليب التقويم على النحو الآتي:

- ◀ **الملاحظة المنظمة:** ويقصد بها ملاحظة سلوك الطالب في المواقف التعليمية المختلفة، مثل: الانضباط الصفّي، التعاون مع الزملاء، والسلوك الأكاديمي.
- ◀ **المشروعات:** تساهم مشروعات العلوم التجارية في تنمية قدرات ومهارات الطالب للحصول على أفكار في الانخراط في السوق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

◀ **التقارير:** تتناول التقارير في مقررات العلوم التجارية موضوعات متعددة، مثل: التعليق على فعالية ما، أو معالجة مشكلة محاسبية أو اقتصادية أو تجارية، أو أبداء الرأي حول قضية اقتصادية معاصرة، أو تحليل القوائم المالية لشركة لمشروع تجاري.

### ◀ الاختبارات القصيرة.

◀ **ملف أعمال الطالب:** هو تجميع هادف ومنظم لأعمال الطالب وإنجازاته الخاصة بالمادة الدراسية، خلال فترة زمنية محددة، بغرض توثيق مسيرة تعلمه وتقويم أدائه.

والمقصود بإنجاز الطالب: هو كل ما يقوم به من تكاليفات، وأعمال تحريرية، وأداءات مختلفة أثناء الحصة وخارجها، وكذلك إنتاجه وإسهاماته في الأنشطة والمشروعات الفردية والجماعية، التي يكلف بها في مجالات المادة الدراسية المختلفة، إضافة إلى مبادراته المرتبطة بتطور تعلمه في مجال معين. ويكون تقسيم الملف على النحو التالي:

١. التطبيقات: وهي النشاطات الشفوية أو التحريرية التي تعطى للطالب بقصد تقويمه تقويمًا تكوينيًا بنائياً في أجزاء من المقرر الدراسي، وقد يكون التطبيق في أثناء الموقف التعليمي أو في نهايته، أو في شكل وظيفة بيتية.

٢. الاختبارات القصيرة: وهي عبارة عن أسئلة تحريرية تُعطى للطلبة في أثناء الموقف التعليمي، في فترة زمنية قصيرة (١٠-١٥ دقيقة)؛ بهدف تقويم ما أتقنوه في جزء من المقرر الدراسي.

٣. التقارير: وهي أعمال كتابية يعدها الطالب في حدود ٢٠٠-٣٠٠ كلمة (صفحة إلى صفحتين)، ومن أمثلة التقارير التي يمكن أن يعدها الطلبة في المواد التجارية: التعليق على زيارة ميدانية، أو محاضرة، أو فيلم، أو برنامج حاسوب، أو برنامج إذاعي أو تلفزيوني.

٤. الأوراق البحثية: وهي دراسات يعدها الطالب بمفرده، ويوظف فيها خبراته في كتابة البحث، بحيث تعكس جهده الشخصي، تتراوح عدد كلماتها حوالي ١٠٠٠ كلمة (٥-٨ صفحات) ومن أمثلتها:

- إبداء الرأي حول قضية اقتصادية معاصرة.

- معالجة مشكلة اقتصادية.

- تحليل القوائم المالية لمشروع ما.

٥. المشروعات: وهي أعمال بحثية منظمة ومتكاملة يعدها الطالب بمفرده أو بمشاركة عدد من زملائه الطلبة، ومن أمثلة المشروعات في المقررات التجارية:

- تسجيل برنامج إذاعي أو تلفزيوني.

- دراسة ميدانية لمشروع تجاري.

- تصميم موقع تجاري على شبكة الإنترنت.

# هياكل الدروس لمساقات المواد التجارية

## التخطيط الدرسي:

التخطيط بصفة عامة أسلوب علمي تتخذ بمقتضاه التدابير العلمية لتحقيق أهداف معينة مستقبلية والتخطيط يعد من أهم العمليات في عملية التدريس، والذي يقوم به المدرس قبل مواجهة طلابه في الفصل، حيث يقوم بصياغة مخطط عمل لتنفيذ التدريس، سواء أكان طوال السنة أو لنصف السنة أو لشهر أو ليوم.

لقد تعددت تعريفات التخطيط الدرسي، واختلف الباحثون والمعنيون بعملية التعليم والتعلم في وضع تعريف جامع ومانع لعملية التخطيط للدرس، ويمكنني أن أخص التعريفات التي أطلقت على التخطيط للدرس بما يلي: «إن التخطيط الدرسي هو مجموعة الخطوات والإجراءات والتدابير التي يتخذها ويحددها المعلم مسبقاً قبل تنفيذه لدرسه، ويتخيل المعلم مسبقاً هنا كافة أركان الموقف التعليمي ويتدرب عليه مسبقاً من أجل ضمان تحقيق تدريس أفضل وتعلم أجود».

وهكذا نرى أن التخطيط للدرس هو بمثابة إعداد مسبق، يتم قبل تنفيذ الدرس، فلا تدريس دون تخطيط مسبق، وتعد عملية التخطيط في مجملها عملية تنبؤية؛ حيث يتنبأ المعلم ويتخيل الموقف الصفّي الذي سيقوم بالتدريس من خلاله، ويتوقع سير الأنشطة وتسلسل الإجراءات وكافة العمليات الأخرى المرتبطة بإكساب طلابه المعارف والمفاهيم والخبرات والنظريات والقواعد والقيم وغيرها.

وتعد عملية التخطيط الجيد للدرس عملية شاملة ومتكاملة تشتمل على جميع التدابير اللازمة، مثل: التدابير التي تتعلق بالأهداف وكيفية صياغتها، وكذلك التدابير التي تتعلق باختيار الأنشطة والتدريبات والمحتوى الملائم لطبيعة الطلاب ولتحقيق الأهداف المنشودة، وأيضاً التدابير المتعلقة بتوفير وإعداد الوسائل والمواد التعليمية المختلفة، وكذلك التدابير المتعلقة باستراتيجيات التدريس وأدوات التقويم المختلفة وغير ذلك من أمور مهمة تشتمل عليها عمليات التخطيط المسبق للتدريس.

ولكي ينجح المعلم في عملية التخطيط الفعال لتدريسه يجب عليه أن يكون ملماً وواعياً ببعض المتطلبات الضرورية، ومنها: معرفة طلابه جيداً، وذلك من خلال حصوله على المعلومات والبيانات المختلفة المتعلقة بهم في العديد من



الجوانب، وأيضًا من خلال معرفة خبراتهم السابقة وأنماط تعلمهم، وأنماط ذكائهم، فهذه الأمور من شأنها أن تساعد المعلم في عمليات تخطيطه للتدريس بصورة فعالة وإيجابية، وأيضًا من المتطلبات المهمة الأخرى أن يكون المعلم ملماً وواعيًا بمادة تدريسه، فعليه أن يقوم بتحليل مادة تدريسه إلى ما تتضمنه من معلومات ومفاهيم ومصطلحات وتعميمات ومبادئ ومهارات وقيم واتجاهات وغير ذلك، فهذه الأمور تساعد المعلم بشكل رئيس في تحديد الأهداف التربوية المنشودة من عمليات التدريس وكذلك تحقيقها بصورة سليمة، وبالإضافة إلى ما سبق فإنه من الضروري ومن المهم أن يكون المعلم على دراية كاملة بطبيعة البيئة الصفية التي سيقوم بالتدريس فيها، فهو هنا في حاجة لمعرفة حجم حجرات الدراسة وأعداد طلابه والإمكانات المادية والتكنولوجية والتسهيلات المتاحة له أثناء تنفيذ دروسه لطلابه. وبالإضافة لما سبق فإنه من المهم أيضًا أن يكون المعلم على دراية كافية بأهداف التربية وفلسفة التعليم وأهداف وطبيعة المرحلة التعليمية التي يقوم بالتدريس فيها وأهداف المنهج الدراسي والطلاب أنفسهم، فكل هذا من شأنه أن يعزز إمكانيات المعلم وقدراته في عمليات التخطيط لدروسه، ويجعله ثابتًا و متمكنًا من تنفيذ ما خطط له داخل الصف مع طلابه.

## أهمية التخطيط الدرسي:

أجمع التربويون على أن للتخطيط الدرسي أهمية بالغة الدقة، وهو خطوة لا بد من القيام بها بإتقان من أجل إحراز النجاح، وذلك لأن التخطيط:

1. يستبعد سمات الارتجالية والعشوائية التي تحيط بمهام المعلم، ويحول عمل المعلم إلى نسق من الخطوات المنظمة المترابطة المصممة لتحقيق أهداف جزئية ضمن إطار أشمل لأهداف التعليم.
2. خريطة تنفيذية ضابطة تضع المعلم أمام مهام وإجراءات منهجية مدروسة، يتوقع بعد تنفيذها تحقيق النواتج المستهدفة. فهي بهذا تضمن صحة المسار وحدوده الزمنية، حيث تمكن المعلم من القيام بالاستراتيجيات التعليمية التي رسمها، وتنفيذ أدوات التقويم اللازمة، واستعمال الوسائط المساعدة، وتجعله أقوى ثقة بنفسه لما قام به من اطلاع على محتوى الموضوع المطروق بما يتضمنه من الخبرات والمهارات الواجب إكسابها للمتعلم.
3. ضمانة لتحديد الحاجات التعليمية للمتعلمين تبعًا لتصنيفهم حسب مستوياتهم، مما يحقق مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.
4. إفادة من التغذية الراجعة التي توفرها إجراءات التقويم البنائية والوقفات التأملية لتطوير المسار.

٥. تنمية مهنية مستمرة، حيث يقف المعلم على أهم المستجدات في الموضوع الذي يخطط له مما يجعله أكثر إلمامًا بالمادة العلمية.
٦. مساهمة من قبل المعلم في تطوير المناهج؛ ذلك أن التخطيط الدراسي يسبقه تحليل المنهج بصورة كلية، وتحديد الاستراتيجيات الكفيلة بتنفيذه، وتعرّف للمواد والوسائل اللازمة لذلك.
٧. يمكن المعلم من تحديد مقدار المادة الذي يحقق الهدف، ويناسب زمن الحصّة، ويلائم صعوبة المادة أو سهولتها.
٨. يعتمد عليها الموجهون والإداريون في متابعة المعلم وتقويمه.

لذا على المعلم أن يولي التخطيط الدراسي عناية فائقة، ومن المفيد جدًّا في هذا الصدد، وقبل البدء في الإعداد أن يتفكر المعلم في الخطوات الآتية:

١. أن يحدد الأفكار الرئيسية والمعلومات الجديدة التي يشتمل عليها الدرس.
٢. أن يحدد العلاقة بين المعلومات التي يشتمل عليها الدرس وبين معلومات أخرى وردت في دروس سابقة.
٣. أن يحدد القيم التي انبثقت عن موضوع الدرس.
٤. أن يحدد المهارات التي ينبغي عليه ملاحظتها وتنميتها أثناء الحصّة.
٥. أن يصوغ كل هذه الأمور في أهداف سلوكية مناسبة.
٦. أن يحدد الطريقة أو الخطة المناسبة التي سيتبعها لإثارة اهتمام طلابه وجعلهم يقبلون على الدرس بشغف.
٧. أن يحدد وسائل الإيضاح التي تلزمه في الدرس.
٨. أن يحدد الأسئلة السابرة وأساليب التقويم المناسبة.
٩. أن يحدد الزمن الذي سيحتاج إليه لتحقيق أهدافه.
١٠. أن يحدد الواجبات اليومية التي سيكلف الطلاب بتنفيذها.

## خطوات كتابة التخطيط الدرسي:

تختلف طبيعة التخطيط الدرسي شكلاً ومضموناً تبعاً لنوع التخطيط المراد إنشاؤه (سنوي – فصلي – وحدة دراسية – حصة دراسية)، وما سنتناوله هنا هو تخطيط الحصة الدراسية. وجدير بالذكر أن التخطيط الدرسي وثيقة نظري مختصر لما يراد تنفيذه في الحصة الدراسية، وباعتماد النموذج الوارد أعلاه من المفيد للزميل المعلم مراعاة الخطوات والموجهات الآتية عند كتابة التخطيط الدرسي:

١. هوية التخطيط الدرسي هي بياناته التعريفية المحددة: لذا فإن تدوينها هام جداً، لتتبع مسار ما أنجزه المعلم والمتعلم.

٢. الموارد والمصادر/تطبيقات وبرمجيات الإلكترونية: يحدد المعلم نوع المصادر البرامج المستعملة في تنفيذ الحصة مثل السبورة، السبورة التفاعلية، أوراق عمل، عرض تقديمي، ... وغيرها.

٣. المواطنة والقيم الإسلامية: يحدد المعلم القيم المكتسبة من الدرسي في هذا البند.

٤. نشاط استهلاكي (التهيئة الحافزة):

- هي المدخل الأساس لولوج أي حصة دراسية، ومن المفيد التفريق بينها وبين تقويم التعلّم القبلي، فتدوينه وتنفيذه يكون مجدياً ومندرجاً تحت التهيئة الحافزة إذ كان بناء الخبرة الجديدة يرتكز وبقوة على استدعاء الخبرة السابقة لدى المتعلمين، وغالباً ما يكون هذا وارداً في بناء المفاهيم الاقتصادية والمحاسبية، وفي حالات ارتباط ناتجين ببعضهما، أو عدم إتمام إنجاز المرسوم تحقيقه في الحصة السابقة، إذ ليس بالضرورة – على الدوام – وجود صلة وثيقة بين موضوعين متتاليين.
- ومن الضروري أن يكون النشاط الاستهلاكي جاذب، وثيق الصلة بالموضوع المطروق، ويستحسن أن يكون المتعلم طرفاً فاعلاً فيها، تدوّن – بكلمات مختصرة – في الحيز المخصص لها. مثال: قيام الطلاب بتمثيل أدوار مسرحية حوارية، عرض مشهد (مقطع من فلم)، خبر من جريدة محلية، استثمار المثير المرئي في الكتاب المدرسي، مثل الصور والعبارات.

٥. أهداف التعلّم (نواتج التعلّم): محور التخطيط الدرسي وجوهره المستهدف من الموقف التعليمي التعلّمي، ويدوّن الناتج كما ورد في رأس الموضوع من الكتاب المدرسي المقرر.

٦. الزمن: من الضروري أن يزن المعلم في تخطيطه الدرسي وأنشطته بحيث يوزع زمن الحصة توزيعاً لا يطغى فيه هدف على هدف ولا نشاطاً على نشاط، فالسيطرة على الزمن كفاية من كفايات المعلم الناجح.

٧. الإجراءات والوسائل التعليمية:

- دور المعلم: يدوّن في هذا الحقل - باختصار - التعليمات والتوجيهات والمبادرات والفعاليات التي سيكلف بها المعلم المتعلمين (الطلاب) أو سيقوم بها.
- دور المتعلم (الطالب): يدوّن في هذا الحقل - باختصار - كل ما سيقوم به المتعلم من استجابات وفعاليات ومبادرات. ويتم اختيار الاستراتيجيات التعليمية التعلّمية من (طرائق التدريس) المشار إليها أسفل التخطيط الدراسي.

٨. التقييم من أجل التعلم: يدوّن في هذا الحقل - باختصار - آليات التقويم وأدواته.

٩. خاتمة الدرس: وهو نشاط مخطط له، ينفذه جميع الطلبة في نهاية الدرس لتلخيص ما تعلموه والرجوع إلى أهداف الدرس والتأمل فيما حققوه والتفكير في الكيفية التي عملوا بها. ولخاتمة الدرس أهمية للطلاب حيث: تساعد الطالب على تذكر ما تم تعلمه، وتربط الطالب بأهداف الدرس، وتعزز دافعية الطالب والإحساس بالإنجاز. وأهمية للمعلم: تساعد على تقويم تعلم الطلاب، وتقوده إلى التخطيط لتعلم أبعده وأعمق، وفرصة للتأمل في فاعلية عملية التدريس.

١٠. وقفة تأملية: من الضروري أن يفرد المعلم في تخطيطه مكاناً للملاحظات يمكن أن يستغله في تسجيل المواقف الجديدة التي يواجهها، أو الصعوبات والمعوقات التي حالت دون تحقيق الأهداف. كذلك يحدد في حقلها ما إذا حقق الأهداف بنجاح، أو يتطلب الدرس تغيير استراتيجية التعليم، أو يحتاج إلى تغيير نوع الأنشطة، أو أنه يحتاج إلى المزيد من الأنشطة التعزيزية والعلاجية.

١١. أساليب التقييم من أجل التعلم: يحدد في هذا الحقل نوع الأساليب مثل: الأسئلة الصفية، والتغذية الراجعة، والتقييم الذاتي، أو تقييم الأقران وغيرها.

١٢. مهارات القرن الـ ٢١: يحدد المعلم المهارات المتبعة في تنفيذ الدرس وقد تم ذكر المهارات سابقاً في هذا الإطار.

١٣. استراتيجيات التعليم والتعلم: يحدد المعلم الاستراتيجية المتبعة في الحصة الدراسية والتي سوف نتطرق إليها في الصفحات التالية.

١٤. استراتيجيات التعليم المتميز: يحدد المعلم استراتيجيات التعليم المتميز المتبعة في الحصة الدراسية والتي سوف نتطرق إليها في الصفحات اللاحقة.

## نموذج التخطيط الدرسي:

			المقرر/رمزه
			الصف
			اليوم
			التاريخ
			الحصة

عنوان الدرس:	الوحدة الدراسية:
--------------	------------------

<input type="checkbox"/> الكتاب المدرسي <input type="checkbox"/> السبورة <input type="checkbox"/> ورقة عمل <input type="checkbox"/> أوراق ملونة <input type="checkbox"/> عرض تقديبي <input type="checkbox"/> أخرى: .....	المواد والأدوات
	ربط المنهج
	المواطنة والقيم الإسلامية

		النشاط الاستهلاكي
		الزمن

الزمن	أهداف التعلّم	استراتيجيات التعليم والتعلم	الإجراءات	التقييم من أجل التعلّم

	الخاتمة	
		الزمن

	دعم الفئات التحصيلية
	الأنشطة الإثرائية
	سؤال التحدي
<input type="checkbox"/> تحققت الأهداف بنجاح <input type="checkbox"/> يتطلب الدرس تغيير استراتيجيات التعليم <input type="checkbox"/> يحتاج الدرس إلى تغيير نوعية الأنشطة <input type="checkbox"/> أخرى: .....	وقفه تأملية

 القيادة وصنع القرار <input type="checkbox"/>	 الإبداع وحل المشكلات <input type="checkbox"/>	 التواصل والعمل الجماعي <input type="checkbox"/>	 التفكير الناقد <input type="checkbox"/>	مهارات القرن الـ ٢١
 التمكن اللغوي <input type="checkbox"/>	 الثقافة التكنولوجية <input type="checkbox"/>	 الريادة والمبادرة <input type="checkbox"/>	 المواطنة المحلية والعالمية <input type="checkbox"/>	

<input type="checkbox"/> فكر - زوج - شارك	<input type="checkbox"/> الحوار والمناقشة	<input type="checkbox"/> التعلم التعاوني	استراتيجيات التعليم والتعلم
<input type="checkbox"/> العصف الذهني	<input type="checkbox"/> دورة التعلم	<input type="checkbox"/> الاستقصاء	
<input type="checkbox"/> اللعب بالأدوار	<input type="checkbox"/> التعلم الإلكتروني	<input type="checkbox"/> التفكير الناقد	
<input type="checkbox"/> أخرى: .....	<input type="checkbox"/> التعلم الذاتي	<input type="checkbox"/> التدريس بالمشروع	

<input type="checkbox"/> عقود التعلم	<input type="checkbox"/> قائمة الطعام	<input type="checkbox"/> صنع المكعب	<input type="checkbox"/> المجموعات المرنة	استراتيجيات التمايز
<input type="checkbox"/> أخرى: .....	<input type="checkbox"/> الأنشطة الثابتة	<input type="checkbox"/> الأنشطة المتدرجة	<input type="checkbox"/> المحطات التعليمية	



# الإطار التطبيقي

## للدليل المعلم



قان 322

# كراسته قانون العمل

المرحلة الثانوية



قان 322

# قانون العمل

للمرحلة الثانوية





## الأهداف العامة

يتوقع من الطالب بعد دراسة هذا المساق أن:

- يلم بأحكام قانون العمل البحريني من حيث مفهومه، ونشأته وتطوره وأهميته في تنظيم علاقات العمل.
- يميز بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة من حيث المضمون والآثار.
- يلم بحقوق العامل والتزاماته قبل صاحب العمل.
- يلم بحقوق صاحب العمل والتزاماته تجاه العامل.
- يفهم التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية.
- يلم بنظام التأمينات الاجتماعية في البحرين من حيث مفهومه وأهميته، والمستفيدون منه وأنواع التأمينات.
- يفهم طريقة حساب المعاشات والتعويضات في التأمينات الاجتماعية.

## المحتوى العلمي المطلوب في مقررات مادة قان ٣٢٢

المسار: توحيد المسارات - التعليم الفني والمهني  
الصف: المستوى الثاني (توحيد المسارات)  
المستوى الثالث (التعليم الفني والمهني)

المادة / اسم المقرر ورمزه: قانون العمل / قان ٣٢٢ - قان ٨٠٦  
اسم الكتاب: قانون العمل

الرقم	عنوان الدرس	الصفحة	رقم الاسبوع	الملاحظات
١	الوحدة الأولى: الدرس الأول: مفهوم قانون العمل وتطوره.	١٧ - ١٠	١	
٢	الوحدة الأولى: الدرس الثاني: خصائص قانون العمل والفئات المستثناة من تطبيقه.	٢٦ - ١٨	٢	
٣	الوحدة الثانية: الدرس الثالث: مفهوم عقد العمل وتميزه	٣٥ - ٢٨	٣	
٤	الوحدة الثانية: الدرس الرابع: قيود حرية العمل.	٤٥ - ٣٦	٤	
٥	الوحدة الثانية: الدرس الخامس: الوساطة في إبرام عقد العمل والمراحل الممهدة له.	٥٣ - ٤٦	٥	
٦	الوحدة الثالثة: الدرس السادس: التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر.	٥٩ - ٥٥	٦	
٧	الوحدة الثالثة: الدرس السادس: التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر (المنح والمكافآت).	٦٤ - ٦٠	٧	
٨	الوحدة الثالثة: الدرس السابع: التزام صاحب العمل التقيد بأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل.	٧٦ - ٦٥	٨	
٩	الوحدة الثالثة: الدرس العاشر: سلطات صاحب العمل والجزاء التأديبي على اخلال العامل بالتزاماته.	١٠٤ - ٩١	٩	
١٠	الوحدة الرابعة: الدرس الحادي عشر: انتهاء عقد العمل.	١١٠ - ١٠٦	١٠	
١١	الوحدة السادسة: الدرس الخامس عشر: أنواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة).	١٣٨ - ١٣٣	١١	
١٢	الوحدة السادسة: الدرس الخامس عشر: أنواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها (تأمين إصابات العمل)	١٤٢ - ١٣٨	١٢	



## الدرس الأول

# مفهوم قانون العمل وتطوره

## الدرس الأول

# مفهوم قانون العمل وتطوره

### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادراً على أن:
  - يفسر مفهوم قانون العمل.
  - يوضح أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية.
  - يفسر تطور قانون العمل في البحرين.

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال شفوي	- تعريف قانون العمل ص ١١ - تعريف العامل صفحة ١١ - تعريف صاحب العمل ص ١١	الحوار والمناقشة	فلم قصير ٣ دقائق عن مفهوم قانون العمل.	<p>▶ يفسر مفهوم قانون العمل.</p>		
أمثلة من واقع مملكة البحرين.	- توضيح الرؤية من خلال العصف الذهني.	العصف الذهني الكتاب ص ١٣		<p>▶ يوضح رؤية البحرين وتطوير قانون العمل.</p>		
تمرين يوضح الحالات.	عرض أمثلة توضح الحالات التي تخرج عن نطاق قانون العمل.			<p>▶ يوضح الحالات التي تخرج عن نطاق قانون العمل.</p>	١٠- ١٧	الدرس الأول مفهوم قانون العمل وتطوره
ذكر أمثلة توضح ذلك.	توضيح أهمية قانون العمل اجتماعياً واقتصادياً خلال الحوار والمناقشة مع الطلبة	الحوار والمناقشة		<p>▶ يوضح أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية</p>		
سؤال يوضح التسلسل الزمني لمراحل تطور العمل.	يذكر مراحل تطور قانون العمل حسب التسلسل الزمني.	التعلم بالاكتشاف العصف الذهني		<p>▶ يشرح تطور قانون العمل.</p> <p>▶ يذكر مراحل تطور قانون العمل.</p>		



## الهدف الأول: يفسر مفهوم قانون العمل

### مفهوم قانون العمل:

**قانون العمل**، هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بالعمل لحساب شخص خاص (صاحب العمل) تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر.

**الخاص**، هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.  
**صاحب العمل**، يعتمد به كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.



قانون العمل (قانون 922) - للمرحلة الثالثة

## الهدف الثاني: يوضح أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية

### رؤية البحرين وتطوير قانون العمل

جاءت رؤية البحرين الاقتصادية 2030، والتي تقوم على مبدأ العدالة والاستدامة والتنافسية؛ لرفع مستوى اقتصاد المملكة وتوفير العمل والعيش الكريم لكل مواطن، بالتعاون البناء الشري بين النشاط العام والنشاط الخاص، بغية تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية عن طريق زيادة الإنتاج وتنوعه ورفع مستوى المعيشة للمواطنين وفق أهداف الرؤية. فكان لا بد من تطوير قانون العمل بما يتناسب ورؤية البحرين الاقتصادية لما له من أهمية على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

### أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية:

يشتمل قانون العمل علاقات أصحاب الأعمال بالعمال. ويهدف هذا التشريع، لن يفتح العمال



قانون العمل (قانون 922) - للمرحلة الثالثة

12

الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

بالحماية القانونية الكافية، مما يؤدي لأن تسود أحوالهم الاجتماعية والصحية، وتتردى أوضاعهم الاقتصادية، وبسبب ذلك في اندلاع سراح طبقي بينهم يهدد السلام الاجتماعي. ولهذا يعد قانون العمل أحد أهم عوامل الاستقرار في المجتمع، لأنه بتنظيمه لشئون العمل، وما يوفره للعامل من حماية فعالة، يفضي على أسباب المظلمة والتذمر، ويضيق الأمن في الحياة الاجتماعية.

### أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية:

يؤثر قانون العمل في النواحي الاقتصادية من عدة وجوه، فهو يؤثر في الإنتاج بما يشعه من قواعد تتعلق بتنظيم العمل، كتصديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية. ويقفل حصول العامل على حقوقه وعلى راحته وإجازاته، يصبح العامل أكثر نشاطًا وقدرة على العمل، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، فإن مجموع الأجور تعتبر أحد عناصر الدخل القومي، وتتعدد وفقًا لها القوة الشرائية لعديد كبير من المستهلكين. ومن ثم يصبح تصديد الأجور ذا أثر مباشر في الاستهلاك وأثر غير مباشر في الإنتاج. ولذا يعد قانون العمل وسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي نحو الوجهة التي تتفق ومسالح الدولة، فتتطبع ساعات العمل -لاشك- يساهم في حل مشكلة البطالة.

هل يعد إصدار قواعد تفرض مزيدًا من الالتزامات على المنشآت في مجال معين مؤثرًا في قدرتها التنافسية؟ وهل ينعكس ذلك سلبًا على الاستثمار في هذا المجال؟



## الهدف الثالث: يفسر قانون تطور العمل في مملكة البحرين

### مراحل تطور قانون العمل في مملكة البحرين

#### أ- مرحلة ما قبل اكتشاف النفط

الاعتماد على صيد اللؤلؤ وتجارته والزراعة  
وصيد الأسماك وصناعة السفن  
والصناعات الحرفية



## ب - مرحلة التحول الصناعي

العمل في المجال الصناعي والتجاري -  
صدر أول قانون عمل في مملكة البحرين  
تحت اسم قانون العمل البحري  
لعام ١٩٥٧ م



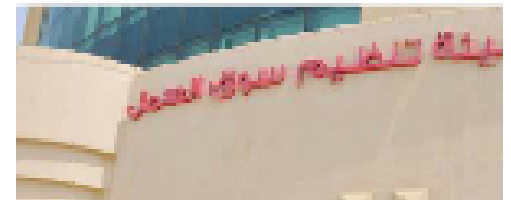
## ج- مرحل الاستقلال والتنوع الاقتصادي

حققت مملكة البحرين العديد من  
التطورات الاقتصادية والاجتماعية -  
إصدار قانون العمل في القطاع الأهلي رقم  
٢٣ لسنة ١٩٧٦ م وقانون للتأمين  
الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ م



## د- مرحلة التطور القانوني وتلبية المستجدات

تحول مملكة البحرين إلى مركز مالي  
عالمي - توسيع البنية الأساسية  
للاقتصاد الوطني - تشجيع الاستثمار  
الوطني والأجنبي - توفير الخدمات  
الصحية والتعليمية - تحسين مستوى  
المعيشة - إصدار قانون العمل الجديد  
رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ م



# الدرس الثاني

## خصائص قانون العمل والفئات المستثناة من تطبيقه

### الدرس الثاني

### خصائص قانون العمل والفئات المستثناة من تطبيقه

#### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادرًا على أن:
- يحلل خصائص قانون العمل.
- يحدد الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والبحريين.




القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال شفوي		الحوار والمناقشة	فلم قصير ٣ دقائق عن خصائص قانون العمل	<p>▶ يحلل خصائص قانون العمل.</p>		الدرس الثاني خصائص قانون العمل والفئات المستثناة من تطبيقه
مثال يوضح طرق حل المنازعات.		العصف الذهني		<p>▶ يوضح طرق حل منازعات العمل الجماعية.</p>	١٨- ٢٦	
سؤال عن الحالات المستثناة		التعلم التعاوني		<p>▶ يحدد الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي في مملكة البحرين.</p>		



## الهدف الأول: يحلل خصائص قانون العمل



### طرق حل منازعات العمل الجماعية:

المنازعات الجماعية، هي كل نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو الأحكام الأستخدام، وينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم. 



## الهدف الثاني: يحدد الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين

### ثانياً: الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل

استثنى المشرع البحريني من الطئوع لقانون العمل موظفي الحكومة والأشخاص المعنوية العامة، كما استثنى خدم المنازل ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل من معظم أحكام قانون العمل، وأخصهم للتواعد العامة في القانون المدني. وفيما يأتي تستعرض هذه الطوائف:



موظفو الحكومة  
والأشخاص المعنوية العامة



خدم المنازل  
ومن في حكمهم



أفراد أسرة  
صاحب العمل



# الدرس الثالث

## مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود

### الدرس الثالث

## مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود

### الأهداف

من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادرًا على أن:

- يعرف عقد العمل ويقوم كيفية انعقاده.
- يستوعب مفهوم عقد العمل وأنواعه.
- يميز بين عقد العمل وغيره من العقود.
- يلم بكيفية إبرام عقد العمل.

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال شفوي		الحوار والمناقشة	عرض نماذج من عقود العمل تحفز الطالب التعرف على عقود العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعرف عقد العمل ويفهم كيفية انعقاده.</li> </ul>		الدرس الثالث مفهوم عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود
سؤال عن أنواع عقد العمل.		العصف الذهني		<ul style="list-style-type: none"> <li>يستوعب عقد العمل وأنواعه.</li> </ul>	٢٨- ٣٥	
تمرين يوضح التمييز بين عقد العمل والعقود الأخرى.				<ul style="list-style-type: none"> <li>يميز بين عقد العمل وغيره من العقود.</li> </ul>		
تمرين يوضح كيفية إبرام عقد العمل.		التعلم التعاوني		<ul style="list-style-type: none"> <li>يلم بكيفية إبرام عقد العمل.</li> </ul>		



## الهدف الأول: يعرف عقد العمل ويفهم كيفية انعقاده

### أولاً: تعريف عقد العمل

عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وشامل، يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل ولتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر. ويتميز العقد بمحدد المدة إذا أبرم لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين.



### ويتميز عقد العمل بالآتي:

- عقد العمل ينمذ بتراضي الطرفين دون حاجة لاتباع إجراءات شكلية كالكتابة أو التسجيل.
- عقد العمل ملزم لطرفيه، العامل وصاحب العمل، فكل طرف تقع عليه واجبات تجاه الطرف الآخر.
- عقد العمل يستمر لتلبية مدة زمنية محددة أو غير محددة.
- عقد العمل يتميز بوجود رابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل.



٢٩

قانون العمل (قانون ٥٢٢) - للمرحلة الثانية

الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

## الهدف الثاني: يستوعب مفهوم عقد العمل وأنواعه

### رابعاً: أنواع عقود العمل

تنوع عقود العمل بحسب مدتها إلى الآتي:

#### أنواع عقود العمل

عقد العمل  
غير محدد المدة

عقد العمل المبرم  
لإنجاز عمل معين

عقد العمل  
محدد المدة

#### أ - عقد العمل محدد المدة:

هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد مدة له وانتهائه في تاريخ معين، فهو ينتهي بانتهاء مدته. ويصور تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.



٣١

قانون العمل (قانون ٥٢٢) - للمرحلة الثانية

العصف  
الذهني

الاستراتيجية

### ب- عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين -

هو عقد محدد المدة يبرم لإنجاز عمل معين وينتهي بإتمامه، ويميز تجديده باتفاق سريع بين طرفيه لإنجاز أي عمل أو أعمال أخرى.

### ج- عقد العمل غير محدد المدة -

يكون العقد غير محدد المدة في الأحوال الآتية:



- 1- إذا أبرم العقد دون تحديد مدة له.
- 2- إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات.
- 3- إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.
- 4- إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذها بعد انقضاء مدته دون اتفاق سريع على تجديده.
- 5- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على خمس سنوات.
- 6- إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على خمس سنوات.
- 7- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذها بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق سريع على تجديده.

## الهدف الثالث: يميز بين عقد العمل وغيره من العقود

### رابعاً: أنواع عقود العمل

تنوع عقود العمل بحسب مدتها إلى الآتي:

#### أنواع عقود العمل

عقد العمل  
غير محدد المدة

عقد العمل المبرم  
لإنجاز عمل معين

عقد العمل  
محدد المدة

### أ - عقد العمل محدد المدة:

هو العقد الذي يتفق طرفاه على تحديد مدة له وانتهائه في تاريخ معين، فهو ينتهي بانقضاء مدته، ويميز تجديده باتفاق سريع بين طرفيه وذلك لمدة أو لعدد آخرين.





### ب- عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين،

هو عقد محدد المدة يبرم لإنجاز عمل معين وينتهي بإتمامه، ويجوز تجديده باتساق سريع بين طرفيه لإنجاز أي عمل أو أعمال أخرى.

### ج- عقد العمل غير محدد المدة:

يكون العقد غير محدد المدة في الأحوال الآتية:



- ١- إذا أبرم العقد دون تحديد مدة له.
- ٢- إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات.
- ٣- إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.
- ٤- إذا أتممت طرفاً العقد محدد المدة في تفيذه بعد انقضاء مدته دون اتساق سريع على تجديده.
- ٥- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستقرى ذلك مدة تزيد على خمس سنوات.
- ٦- إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على خمس سنوات.
- ٧- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتساق سريع على تجديده.



## الهدف الرابع: يلم بكيفية إبرام عقد العمل

### سادساً: إبرام عقد العمل

يتم عقد العمل بالتراضي بين طرفيه على شئيه، وذلك بأن يتبادل صاحب عمل وعامل التعبير عن إرادتهما، بقصد أن يقوم العامل بعمل معين في مقابل أجر لحساب صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه.

ولكن يكون الرضاء صحيحاً يجب أن يتوافر لكل من الطرفين (العامل وصاحب العمل) الأهلية القانونية اللازمة لإبرام العقد.

**الأهلية القانونية:** الأهلية هي صلاحية الشخص لإبرام التصرفات القانونية (كالعقود) على نحو صحيح مما يجعلها ترتب آثارها، وتتحدد الأهلية عادة ببلوغ سن الرشد وهي ٢١ سنة ميلادية.



ويجوز أن بلغ عمره ثماني عشرة سنة إبرام عقد العمل بصفته عاملاً، أما من بلغ عمره الخامسة عشرة ولم يكمل ثماني عشرة سنة، فلا بد من موافقة وليه أو وصيه على عقد العمل الذي يبرمه باعتباره حدثاً، ولا يجوز قانوناً لمن لم يبلغ سن الخامسة عشرة أن يعمل أو أن يبرم عقد عمل أو يبرم له.

أما بالنسبة إلى صاحب العمل فالأصل أن يكون بالغاً من الرشد، ويجوز له إبرام العقد إذا بلغ الثامنة عشرة سنة وأذنت له المحكمة بإدارة أمواله أو تجارته، فيمكنه أن يبرم العقود ومن بينها عقود العمل اللازمة لإدارة هذه الأموال.

ويجب أن يتراضى الطرفان على العناصر الجوهرية في العقد، وهي نوع العمل ووقته ومكانه ومقدار الأجر ومدة العقد.



٣٣

قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثانية

التعلم  
التعاوني

الاستراتيجية

## الدرس الرابع

# قيود حرية العمل



## الدرس الرابع

# قيود حرية العمل

### الأهداف

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادرًا على أن:
  - يناقش القيود الواردة على حرية العمل.
  - يحلل القيود المرتبطة بعمل الأجانب.
  - يلم بالقيود والأعمال المحظورة على الأحداث والنساء.

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال شفوي		الحوار والمناقشة	يتم عرض بعض الآراء على الطلبة ويطلب المعلم منهم نسبة الاتفاق في الرأي بهدف شد انتباههم للدرس.	<p>▶ يناقش القيود الواردة على حرية العمل.</p>	٣٦- ٤٥	الدرس الرابع قيود حرية العمل
سؤال عن القيود المرتبطة بعمل الأجانب		العصف الذهني		<p>▶ يحلل القيود المرتبطة بعمل الأجانب.</p>		
تمرين عن القيود والأعمال المحظورة على الأحداث والنساء.		التعلم بالاكتشاف		<p>▶ يلم بالقيود والأعمال المحظورة على الأحداث والنساء.</p>		



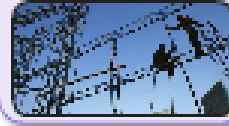
## الهدف الأول: يناقش القيود الواردة على حرية العمل

### القيود المفروضة على حرية العمل لإعتبارات

#### إقليمية



#### وطنية



### أولاً: القيود المفروضة لإعتبارات وطنية على حرية عمل الأجانب (قيود عمل الأجانب)

حماية للعمالة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية، تسمى كل دولة، عادة إلى تشديد عمل الأجانب على إقليمها، لا سيما في ظل انتشار مشكلة البطالة. فتشترط لعمل الأجنبي على أراضيها ضرورة حصوله على ترخيص صادر من سلطاتها الإدارية، والتثبت من اللياقة الصحية له وخلوه من الأمراض المعدية، حرصاً منها على الصحة العامة لمواطنيها.

يلتزم كل صاحب عمل، قبل أن يلحق أي عامل بالعمل لديه، بالتأكد من جنسيته، فإن كان أجنبيًا أي غير بحريني، فلا يجوز له التعاقد بالعمل إلا بعد استئراج تصريح عمل والتثبت من لياقته الصحية بمعرفة الجهات المختصة.



وقد نظم المشرع ضوابط عملية استخدام وتشغيل العمال الأجانب في القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٦، بشأن تنظيم سوق العمل على النحو الآتي:

## الهدف الثاني: يحل القيود المرتبطة بعمل الأجانب

### (أ) الحصول على تصريح عمل شرط لتشغيل العامل الأجنبي،

على صاحب العمل الذي يرغب في استخدام عامل أجنبي أن يتقدم بطلب ورقي أو إلكتروني إلى هيئة تنظيم سوق العمل: لاستصدار تصريح عمل بشأنه طبقاً للإجراءات المعمول بها.

### (ب) مدة تصريح العمل،

تكون مدة صلاحية تصريح العمل سنتين تبدأ من تاريخ وصول العامل الأجنبي إلى المملكة. وتكون قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة. ويكون تصريح العمل الصادر لصاحب العمل بشأن استخدام عامل معيّن شخصياً، ولا يجوز التنازل عنه إلى الغير.

### (ج) شروط منح تصريح العمل،

يشترط للحصول على التصريح توافر الشروط الآتية:

1. أن يكون صاحب العمل مقيداً في السجل التجاري.
2. أن يدفع الرسوم المستحقة عليه لهيئة تنظيم سوق العمل.
3. أن يكون صاحب العمل بحاجة فعلية للعامل الأجنبي.
4. ألا يكون صاحب العمل أو العامل الأجنبي قد غالت أي منهم الالتزامات الواردة في قانون هيئة تنظيم سوق العمل.
5. ألا يكون صاحب العمل قد غير نشاطه المرخص له به، أو أوقفه بصورة غير قانونية.



قانون العمل (هـ) ٢٠٢٢ - للمرحلة الثالثة

٣٨



6. أن يكون صاحب العمل مؤهلاً بالترامات قبل العمال وقبل الهيئة العامة للأمنيات الاجتماعية.
7. أن تثبت اللياقة الصحية للعامل الأجنبي وخلوه من الأمراض المعدية.
8. ألا تكون مهنة العامل الأجنبي من بين المهن المقصورة مزاولة على العمال الزمانيين.
9. ألا يكون العامل الأجنبي قد سبق ترحيله أو إبعاده عن المملكة لأسباب جنائية أو بسبب مخالفته القوانين.

## الهدف الثالث: يلم بالقيود والأعمال المحظورة على الأحداث والنساء.

### (أ) قيود تشغيل الأحداث:



سندت مملكة البحرين بالمرسوم رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦ بالمواظفة على الانضمام إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

يقصد بالأحداث في قانون العمل كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة.



حماية للأطفال سفار السن لم يجز التشريع تشغيلهم أو تدريبهم قبل بلوغ سن خمس عشرة سنة كاملة. ويهدف النصوص المستحدثة التي رفعت الحد الأدنى لمن التشغيل يتوافق قانون العمل البحريني مع الاتفاقيات الدولية التي تحمي الأطفال من التشغيل المبكر، حماية لصحتهم وحتى يتمكنوا من الحصول على التعليم الأساسي. ويجوز بعد بلوغ الشخص ١٥ سنة الحاقه بالعمل في أعمال لا تكون شاقة أو سريعة، فإذا أكمل ١٨ سنة زالت قيود التشغيل، ويجاز له الالتحاق بأي عمل.

### (ب) قيود تشغيل النساء:



توجب طبيعة تكوين المرآة ومهمة الدور الذي تضطلع به في المجتمع، كرية بيت وزوجة وأم لأولاد، إيلائها حماية خاصة. فريضة الأئونة تمتلزم عدم تحميل المرآة مشاقاً معينة، وتحتم معاشتها بما يتفق ومليمتها وقدرتها وظروفها الجسمانية والعائلية. كما أن رعاية الأسرة داخل البيت يمثل مهمة سامية تضطلع بها المرآة في المجتمع، ولهذا يحرس القانون على التوفيق. ما أمكن، بين عمل المرآة خارج المنزل وعملها وواجباتها داخل المنزل. وتمثلت الحماية التشريعية في حظر بعض الأعمال عليها، ومن أمثلة الأعمال التي يحظر على المرآة العمل فيها الآتي:



التعلم  
بالاكتشاف

الاستراتيجية

# الدرس الخامس

## الوساطة في إبرام عقد العمل والمراحل الممهدة له

### الدرس الخامس

### الوساطة في إبرام عقد العمل والمراحل الممهدة له

#### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادراً على أن:
  - يلم بعمليات الوساطة في إبرام عقد العمل.
  - يتعرف الجهود المبذولة لمساعدة المتعطلين عن العمل.
  - يلم بأحكام رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.
  - يتعرف دور ومهام هيئة تنظيم سوق العمل.
  - يناقش أحكام عقد التلمذة المهنية وعقد العمل تحت التجربة.

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال عن مهام هيئة تنظيم سوق العمل		الحوار والمناقشة	فلم قصير عن آلية عمل هيئة تنظيم سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يتعرف دور ومهام هيئة تنظيم سوق العمل.</li> <li>▶ يلم بعمليات الوساطة في إبرام عقد العمل.</li> </ul>		الدرس الخامس قيود حرية العمل
سؤال عن الجهود التي تبذلها الدولة في توظيف المتعطلين.		العصف الذهني		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يتعرف الجهود المبذولة لمساعدة المتعطلين عن العمل.</li> </ul>	-٤٦ ٥٣	
سؤال عن كيفية التعامل مع المعاقين في العمل.		التعلم التعاوني		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يلم بأحكام رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.</li> </ul>		
سؤال عن عقد التلمذة المهنية. سؤال عملي عن عقد العمل تحت التجربة.		الحوار والمناقشة		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يناقش أحكام عقد التلمذة المهنية وعقد العمل تحت التجربة.</li> </ul>		





## الهدف الأول: يتعرف دور ومهام هيئة تنظيم سوق العمل.

### أولاً: دور هيئة تنظيم سوق العمل في تشغيل العمالة الوطنية:

أنشأ المشرع هيئة تنظيم سوق العمل بمقتضى القانون 19 لسنة 2006، وغولها مباشرة كافة المهام والسلطات اللازمة لتنظيم سوق العمل بالملكة وتنظيم تصاريح العمل وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وتصاريح مزاولة أصحاب العمل الأجانب للعمل بالملكة، وغولها على الأخص ما يأتي:

1. وضع وتفيذ خطة وطنية لسوق العمل تتضمن تشغيل العمالة الوطنية.
2. جمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بسوق العمل.
3. اقتراح برامج وسياسات من شأنها تطوير سوق العمل.
4. توعية وتوجيه وإرشاد العمال وأصحاب العمل والتكافة بشأن حقوق وواجبات وقيم وأخلاقيات العمل والسلامة المهنية.
5. اقتراح وتحصيل الرسوم المفروضة على تراخيص العمل.
6. العمل كجهة مركزية لتلقي الطلبات وإصدار تصاريح العمل.
7. إجراء ودعم البحوث والدراسات في مجال سوق العمل.

### ثانياً: حصر احتياجات سوق العمل (الوظائف، العمال):

على من يرغب من المواطنين في التخصيق على فرصة عمل أن يسجل اسمه وبياناته بوزارة العمل، ويحصل منها على شهادة قيد بدون مقابل. وتتوزم الوزارة بوضع نظام خاص لقيد أسماء المواطنين الباحثين عن عمل، يعمل أرقاماً متسلسلة. ويتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بالباحث عن عمل، وتتولى الوزارة فيما بعد ترشيحه للوظائف والأعمال لدى المؤسسات والشركات، وفق نظام التمهيد المعمول به في مركز خدمات أصحاب الأعمال التابع لإدارة التوظيف بوزارة العمل.



٤٧

قانون العمل (قانون 0722) - للمرحلة الثالثة



الهدف الثاني: يلم بعمليات الوساطة في إبرام عقد العمل.

الهدف الثالث: يتعرف الجهود المبذولة لمساعدة المتعطلين عن العمل.

### ثالثاً: إنشاء مكاتب للتوسط في توظيف المواطنين



رغبة في مساعدة المتعطل عن إيجاد العمل المناسب له وبمشاركة من المجتمع في حل مشكلة البطالة بتضاهر جهود أفراده مع الدولة: سمح المشرع بإنشاء مكاتب للتوسط في تشغيل المواطنين المتعطلين عن العمل، والملاحظ أن نشاط هذه المكاتب في مجال التوظيف لا يكون إلا بعد حصولها

على تصريح بذلك من هيئة تنظيم سوق العمل، وينتصر دورها على التوسط في توفير فرص العمل للمواطنين، وهي رسالة لا يتحمل تعامل أي مقابل مالي لها، والأشخاص الفاعلون عليها للعبء الجانبي.

وبمجرد التحاق العامل بالعمل تنفسي علاقته بمكتب الاستخدام لدى صاحب العمل، ونشأ علاقة مباشرة بينه وبين صاحب العمل، ويكون للعامل كافة الحقوق التي تعامل المنشأة نور التحاقه بالعمل فيها.

### رابعاً: استخدام العمال الأجانب من خلال وكالات التوظيف

رغبة في تسريع حصول صاحب العمل على احتياجاته من الأيدي العاملة في مجالات العمل، التي لا يقل عنها المواطنون أو لا تتوافر بشأنها خبرات وطنية بأعداد كافية، نظم القانون استخدام الأيدي العاملة الأجنبية للعمل في المملكة، سواء أتم هذا الاستخدام بمعرفة صاحب العمل نفسه أم من خلال وكالة توظيف مرخص لها بذلك، ويجوز استخدام بمعرفة مكاتب التوظيف أترخص لها بذلك من قبل هيئة تنظيم سوق العمل، ولا يجوز لهذه المكاتب الحصول على أي مقابل مالي من العامل الأجنبي نظير تلك الوساطة.



## الهدف الرابع: يلم بأحكام رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

### خامساً: إلزام أصحاب الأعمال باستخدام نسبة معينة من العمال المعاقين المؤهلين مهنيًا:

**المعاق هو:** الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو مسبب خلقي أو عامل وراثي أدى لمجزئه كافيًا أو جزئيًا عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقى فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجها أو إعادة دمجها في المجتمع.



نظم القانون رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، حماية المعاقين من خلال الآتي:

١. أوجب القانون إنشاء دور رعاية ومراكز ومعاهد تأهيل متخصصة، لرعاية وتأهيل المعاقين مهنيًا، تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية، تعمل على توفير خدمات التأهيل المهني وتمنحهم شهادة تأهيل مهني.
٢. سمح القانون للمعاق بأن يسجل بياناته في وزارة العمل، بناء على شهادة التأهيل المهني، ويمضي من شرط اللياقة الصحية، إن وجد بالنسبة إلى حالة الإعاقة، ومن شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، ليتلقى شهادة قيد من الوزارة دون مقابل، فتتاح له فرص الترشح للعمل.
٣. ألزم القانون أصحاب الأعمال ممن يبلغ عدد العاملين لديهم خمسين فأكثر، باستخدام نسبة من المعاقين لا تقل عن ٢٪ من مجموع عدد عمال المنشأة.
٤. أوجب القانون تمتع المعاق بكافة المزايا والحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال غير المعاقين في المنشأة وذلك طبقًا لقاعدة المساواة.
٥. إن امتنع صاحب العمل عن تعيين المعاق لديه حوَقب بعقوبة جنائية، والتزم أن يؤدي إليه أجر الوظيفة لمدة سنة، أو إلى أن يقوم بتعيينه لديه أو يمين لدى غيره.



٤٩

قانون العمل (٢٢٢) - للمرحلة الثانية



## الهدف الخامس: يناقش أحكام عقد التلمذة المهنية وعقد العمل تحت التجربة.

### (أ) عقد التلمذة المهنية

التلمذة المهنية هو كل من يتعاقد مع صاحب عمل يقصد تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم خلالها العمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أو مكافأة.



- 1- عقد التلمذة المهنية هو اتفاق يتعهد بمقتضاه صاحب عمل يكون في الغالب صانعًا بتلقي شخص حرفة ما، هي عادة حرفته، مقابل التزام هذا الأخير أن يعمل لحسابه طيلة مدة العقد.
- 2- عقد التلمذة المهنية ليس عقد العمل فطره الأساسي ليس أداء عمل، إنما تعلم المتعلم أو التلميذ المهني حرفة معينة.
- 3- أجر التلميذ المهني عادة أقل من أجر العامل، فإذا وصل إلى المرحلة الأخيرة استحق الحد الأدنى للأجر المقرر للعمل مماثل.
- 4- تنظيم التلمذة المهنية يقرر من وزير العمل، وذلك لتحميد النهج الواضحة للتلمذة ومدها ومراحلها في كل مهنة، ونسب الأجر المسواة أو المكافآت في كل مرحلة من مراحل التدرج، والبرامج الدراسية النظرية والعملية، والشهادة التي تمنح في هذا الشأن.
- 5- يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبًا باللغة العربية، وتحدد فيه مدة تعلم الحرفة أو المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتالية، والمكافأة أو الأجر في كل مرحلة بصورة تصاعدية.

### (ب) عقد العمل تحت التجربة

قد ينقل العامل أو صاحب العمل أو كلاهما اللجوء إلى إبرام عقد عمل بشرط التجربة أو مقترن بشرط التجربة، وذلك قبل انقضاء مهلة عقد العمل النهائي؛ ذلك ليتمكن أي من طرفيه خلال مدة التجربة من إنهاء دون مسئولية قبل الطرف الآخر إذا لم يرض عن نتيجة التجربة.

#### - مدة التجربة،

لتجربة العقد حرية تحديد المدة بما لا يزيد على ثلاثة أشهر كقاعدة عامة، وستة أشهر في المهن التي يصعب تحديدها قرار من وزير العمل، ويجب أن يكون شرط التجربة مكتوبًا، ولا يجوز حتى برضاء الطرفين الاتفاق على مدة تجربة أكبر من المدة سالفة الذكر.



# الدرس السادس

## التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر



### الدرس السادس

## التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر

### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادراً على أن:
  - يتعرف صور الأجر وطرق تحديده.
  - يلم بأحكام الوفاء بالأجر.
  - يلم بالحماية القانونية لأجور العمال.

عنوان الدرس ورقمه	الصفحة	الأهداف والكفايات	النشاط الاستهلاكي	الاستراتيجيات وطرق التدريس	الأنشطة	القيوم
الدرس السادس التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر	٥٥ ٦٤	يتعرف صور الأجر وطرق تحديده.	سؤال يعرض على الطلبة وهو: ما هو الأجر المتوقع لمجموعة من المهن المختلفة.	الحوار والمناقشة	سؤال عن تعريف الأجر الأساسي والأجر الشامل. تمارين متنوعة عن طرق تحديد الأجر. (الاستعانة بالكراسة)	
		يلم بأحكام الوفاء بالأجر.		التعلم التعاوني	سؤال عن أحكام الوفاء بالأجر.	
		يلم بالحماية القانونية لأجور العمال.		العصف الذهني	سؤال يوضح حماية أجر العامل من دائني العامل ومن صاحب العمل ودائني صاحب العمل.	



## الهدف الأول: يتعرف صور الأجر وطرق تحديده.

### (١) تعريف الأجر وطرائق تحديده

#### (١-١) تعريف الأجر

يعرف الأجر الأساسي بأنه المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت. ويعرف الأجر الشامل بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيًا كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عينياً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والملح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى.



قانون العمل (٢٠٠٣) - المبرحلة التالية

٨٦

الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

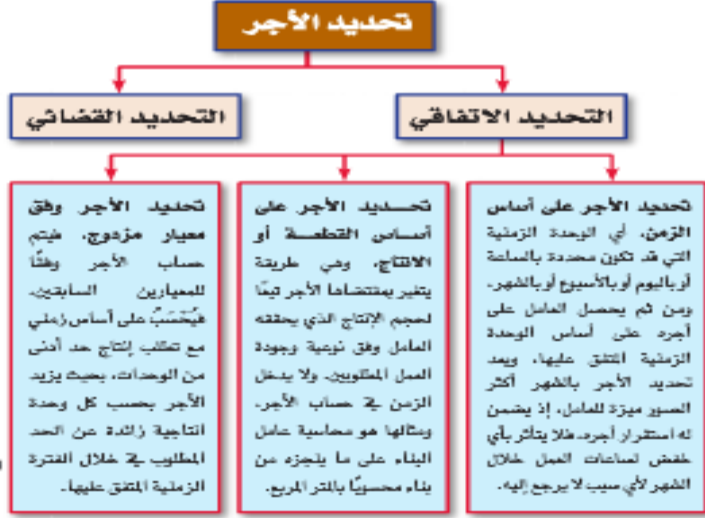
### (٢-١) متى يكون للمبالغ التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل صفة الأجر؟

تأخذ المبالغ التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل صفة الأجر إذا كانت نظير أداء العامل العمل أو احتباسه من أجل العمل. وتشهد صفة الأجر في الحالات الآتية:

- إذا كانت مقابل نفقة للعامل في سبيل أداء العمل.
- إذا كانت تبرعاً.

### (٣-أ) طرائق تحديد الأجر

يتمدد الأجر بالتراضي بين الطرفين والاتفاق بينهما، أو بحسب أنظمة العمل بالمشآت، والاقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولى القاضي تقديره وفقاً لتواضع العدالة.



٥٧

قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثانية



### (ب) صور الأجر وملحقاته

يشمل الأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال - أيًا كان نوعه - مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، أيًا كانت تسمية هذا المقابل، فبجانب الأجر يوجد ما يعرف بملحقات الأجر.



٥٨

قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثانية



## الهدف الثاني: يلم بأحكام الوفاء بالأجر.

### (ج) أحكام الوفاء بالأجر

يحكم الوفاء بالأجر مجموعة من القواعد أهمها:

#### (١) سبب استحقاق العامل للأجر:

يرجع سبب استحقاق الأجر إلى أداء العامل للعمل، أو احتياسه من أجل العمل على خدمة صاحب العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى أجر أيام الإجازات.

وإذا حضر العامل إلى مقر عمله واستعد لمزاولة عمله، غير أنه حالت دون أدائه العمل أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر إلى العمل ولم يتمكن من أداء عمله لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق نصف أجره فقط.

#### (٢) مواعيد الوفاء بالأجر:

يجب أن يكون الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل، وفق الأسس الآتية:

أ - في حالة العامل المعين بالأجر الشهري تؤدي أجوره مرة على الأقل كل شهر.

ب - في حالة العامل المعين بالإنتاج أو القطعة، وتطلب العمل مدة تزيد على أسبوعين؛ يجب أن يحصل على دفعة من أجره في نهاية الأسبوع الأول، وعلى باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به من أعمال.

ج - أما في غير ما ذكر من الحالات تؤدي الأجر مرة على الأقل كل أسبوع ما لم يتفق على خلاف ذلك.

إذا تأخر صاحب العمل على صرف أجر العامل عن موعد أدائه تحمل ببيع إمتانته؛ تصويباً عن التأخير في الوفاء بالأجر عن موعد (٦-١٢٪)، وقد يتعرض لمقوية العيس بسبب حيزه لهذه الأجر بدون مبرر.

#### (٣) مكان الوفاء بالأجر:

يتم الوفاء بالأجر في مكان العمل، وقد صدر قرار عن وزير العمل يوجب على أصحاب الأعمال تحويل أجور العمال على حساباتهم في البنوك؛ لما فيه من مزايا للطرفين.

#### (٤) وسيلة الوفاء بالأجر:

الأسل في الوفاء بالأجر أن يؤدي بالعملة المتداولة قانوناً، أي العملة الرسمية للبلاد، وهي الدينار البحريني، غير أنه يجوز الاتفاق على يؤدي بعملة أجنبية متداولة قانوناً؛ كالدولار مثلاً أو الريال.



٦١

قانون العمل (٢٠٢٢) - للمرحلة الثانية

لكن لا يجوز الوفاء بغير النقود، كما لا يجوز إلزام العامل بشراء أشياء أو سلع من محال معينة مملوكة لصاحب العمل أو تغييره أو مما ينتجه أو يقدمه من خدمات.

#### (٥) إثبات الوفاء بالأجر:

يقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل، فمضى اتقى العامل عدم قبضه للأجر، يمكن لصاحب العمل إثبات الأجر من خلال إعادة من البنك بإجراء التحويل على حساب العامل، أو توقيع العامل في السجل المعد للأجر، بما يفيد تسلمه لأجره، أو في كشوف الأجر أو في الإيصال الذي يمدده صاحب العمل لهذا الغرض.

#### (٦) سقوط حق العامل في المطالبة القضائية بالأجر:

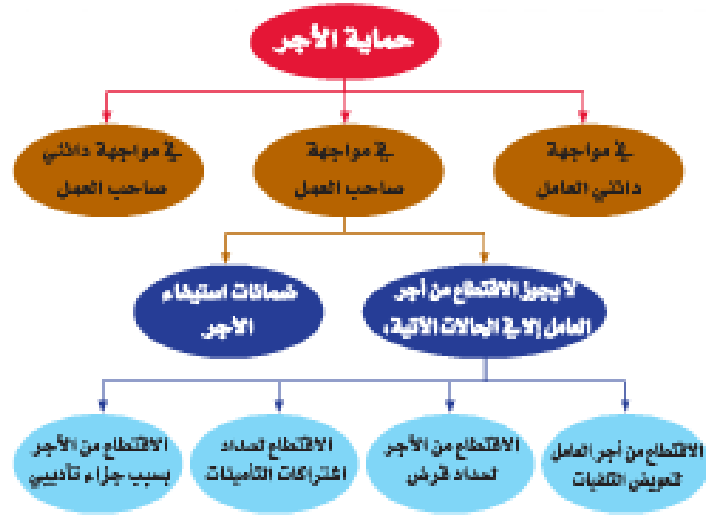
إذا انتهى عقد العمل طارئ المناقصة عن عقد العمل تستمد بمضي سنة تبدأ من انتهاء العقد، أي كان سبب الانتهاء، وإذا كان عقد العمل قائماً فيتقدم الحق في الأجر بمضي خمس سنوات من تاريخ استحقاقه.

التعلم  
التعاوني

الاستراتيجية

## الهدف الثالث: يلم بالحماية القانونية لأجور العمال.

### (د) الحماية القانونية للأجر



قانون العمل (ل8) - 0322 - للمرحلة الثانوية

٦٢



## الدرس السابع

# إلتزام صاحب العمل التقييد بأحكام التقييد القانوني لوقت العمل

### الدرس السابع

## الالتزام صاحب العمل التقييد بأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل

### الأهداف

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادراً على:
- يتعرف التنظيم القانوني لوقت العمل
- يتعرف إجازات العامل وأنواعها

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال عن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية. سؤال عن فترات الراحة اليومية والأسبوعية.		الحوار والمناقشة	فلم من ثلاث دقائق عن وقت حضور الموظفين إلى العمل وأوقات راحتهم.	يتعرف التنظيم القانوني لوقت العمل.		الدرس السابع
سؤال عن إجازات العامل والحكمة أو الهدف من تقريرها.		التعلم التعاوني		يتعرف إجازات العامل وأنواعها.	٦٥- ٧٥	التزام صاحب العمل التقيد بأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل



## الهدف الأول: يتعرف التنظيم القانوني لوقت العمل.

### (أ) الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي

الفترة	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الإضافية	فترة الراحة اليومية	الحد الأقصى للبقاء بالعمل	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية الإضافية	الحد الأقصى لساعات العمل اليومية
العمل	٨ ساعات	٨ ساعات	لا تقل عن نصف ساعة	١١ ساعة في اليوم	١٠ ساعات إضافية	٦ ساعات يومياً ٣٦ ساعة في الأسبوع
الأحداث	٦ ساعات	-	لا تقل عن ساعة	٧ ساعات	٦ ساعات	٦ ساعات

التقسيم ساعات العمل الفعلية هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل، ولو لم تسمح له ظروف العمل بأداء العمل، إذ يكفي أن يكون مستعيباً لحساب صاحب العمل.

هذا ولا يدخل ضمن ساعات العمل الفترة التي يستعد فيها العامل للعمل بارتداء ملابس العمل وتسلم أدواته، كما لا يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول إلى مكان العمل، لكن يدخل في ساعات التشغيل الوقت الذي يقضيه العامل في بدء تشغيل الآلات.

ولصاحب العمل، استثناءً إلى سلطته التنظيمية، أن يحدد عدد ساعات للعمل تقل عن الحد الأقصى، فهو أمر جائز باعتباره في مصلحة العامل.

#### العمل الإضافي يأجر إضافي:

يستحق العامل أجرًا عن كل ساعة إضافية مضافًا إليه ٢٥٪ عن ساعات العمل النهارية و٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية التي تبدأ من الساعة الخامسة مساءً وحتى الساعة صباحًا.



قانون العمل (٢٠٢٢) - المرحلة الثالثة

٦٦

### (ب) فترات الراحة اليومية:

يجب أن يحصل العامل على فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة، ولا يجوز أن يستمر العامل في العمل أكثر من ست ساعات متوالية، ولا تحسب فترة الراحة ضمن فترة العمل الفعلي.

أما بالنسبة إلى الأحداث فيجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متتالية في اليوم الواحد.

### (ج) الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع)

للعامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية، بحيث لا يجوز تشغيله أكثر من ستة أيام في الأسبوع الواحد، وقد حددتها المشرع بيوم الجمعة، وتكون الراحة منطومة الأجر، ويجوز لصاحب العمل، أن يطلع عماله، راحة تزيد على ٢٤ ساعة متتالية.



الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

### (ب) فترات الراحة اليومية:

يجب أن يحصل العامل على فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة، ولا يجوز أن يستمر العامل في العمل أكثر من ست ساعات متواصلة، ولا تحسب فترة الراحة ضمن فترة العمل الفعلي.

أما بالنسبة إلى الأحداث فيجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدت أكثر من أربع ساعات متصلة في اليوم الواحد.

### (ج) الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع)

للعامل الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية، بحيث لا يجوز تشغيله أكثر من ستة أيام في الأسبوع الواحد، وقد حددها المشرع بيوم الجمعة، وتكون الراحة منطومة الأجر- ويجوز لصاحب العمل أن يملح عماله راحة تزيد على ٢٤ ساعة متتالية.



٦٧

قانون العمل (٤٨) ٢٠٢٢ - للمرحلة الثالثة

## الهدف الثاني: يتعرف إجازات العامل وأنواعها.

الإجازة	الحكمة من تقريرها	الشروط	المدة	التنظيم	الأجر
الإجازة السنوية	أن يدعم العامل بالهدوء بعداً من أماكن وأجواء العمل، ليستعيد حيويته ونشاطه.	تستحق كلما أمضى العامل سنة بلا خدمة صاحب العمل، فإن كانت الخدمة عن سنة استحق إجازة بنسبة تكسور السنة. وإذا انتهى عقد العمل قبل اكتمال سنة الخدمة المتعلق عنها الإجازة فلعامل العمل بلا بدل تقدي يعادل أجر الإجازة المستحقه له عن كسور السنة الأخيرة.	منها ٢٠ يوماً بلا السنة، يعادل يومين ونصف عن كل شهر.	- يحدد صاحب العمل مهلة الحصول عليها، حسب مقتضيات العمل. - يجب أن يحصل العامل على ١٥ يوماً منها ٦ أيام متصلة على الأقل كل سنة. وما يزيد على ذلك يجوز تجزئته وإرجاؤه إلى سنة قادمة. - ولا يجوز بالتنصت للأحداث تأجيل أو تجزئة الإجازات، ويجب تسوية رصيد الإجازات السنوية كل سنتين.	بأجر كامل
الإجازة المرضية	العامل المريض بحاجة إلى أن يخلد للراحة والعلاج.	يجب أن يكون العامل مريضاً، وثبتت ذلك بشهادة طبية، ولا بد أن يكون قد أمضى ثلاثة أشهر بلا خدمة صاحب العمل للمطالبة بها.	منها ٥٥ يوماً بلا السنة	- يستحقها العامل وفق المدة التي يقررها الأطباء. - إذا لم يستفد العامل كل أو بعض إجازته للأجيرة يرحل ما بقي إلى سنة قادمة بما لا يزيد على ٢٤٠ يوماً.	١٥ يوماً بأجر كامل - ٢٠ يوماً بنصف أجر - ٢٠ يوماً بدون أجر
إجازة الحج	أداء فريضة الحج.	- أن يكون مسلمًا. - له مدة خدمة لا تقل عن خمس سنوات متصلة. - لم يحصل عليها من قبل خلال خدمته.	١٤ يوم عمل	موافقة صاحب العمل عليها وفق معايير للمعاينة ومصلحة العمل	بأجر كامل



الإجازة	الحكمة من تلبيتها	الشروط	المدة	التنظيم	الأجر
الإجازات الرسمية	الاحتفال بالتناسخ الكونية أو الوطنية أو العالمية.	لكل عامل أيا كان جنسه أو جنسيته أو دينه الحق فيها بدون شروط.	١٤ يوم خلال السنة الميلادية	إذا كانت المشاة تنصر في العمل خلال فترة المشاة فمصاحب العمل تنظيم عملية حصول العمال عليها بشكل تاروي، أو صرف بدل عنها يمان ١٥٠٪ من الأجر حال حرمان العامل منها.	بأجر كامل
إجازات في حالة الزواج أو الوفاة أو الولادة	التدرج لهذه المشاة والبقاء مع الأسر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زواج العامل مرة واحدة.</li> <li>- وفاة زوجته أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.</li> <li>- وفاة أحد أقاربه زوجته حتى الدرجة الثانية.</li> <li>- ولادة مولود للعامل.</li> </ul>	منها ٢ أيام في حالة الزواج أو وفاة القربى ويوم واحد في حالة ولادة مولود	للعامل أن ينقطع عن العمل في تلك الحالات، ولا تخصم هذه الإجازات من الإجازة المشوية وعليه أن يقدم الأوراق المشوية على الوفاة أو الميلاد إذا طلبها مصاحب العمل	بأجر كامل
الإجازات العرفية	مواجهة ما يلزم من ظروف مفاجئة للعامل	وجود طارئ يستلزم الانقطاع عن العمل، ورصيد من الإجازة المشوية	٦ أيام خلال السنة الواحدة بعد أقصى يومين في المرة الواحدة	يتطلب العامل عند حدوث الأمر الطارئ ثم يقدم لمصاحب العمل مبرر ذلك، وتخصم هذه الانقطاعات من الإجازة المشوية للعامل	بأجر كامل



الأجر	التنظيم	المدة	الشروط	الهدف	إجازات خاصة بالتعمام
المدة الإلزامية منها وهي ٦ يوماً بأجر كامل أما الاختيارية (١٥ يوماً) فتعطي بدون أجر.	بمجرد تقديم الشهادة الطبية تعطى الإجازة قبل التاريخ المرجح للوضع ولا يجوز تشغيلها خلال الأربعم يوماً اللاحقة على الوضع. كما لا يجوز فصلها بسبب ذلك.	٦ يوماً إجبارية + ١٥ يوماً اختيارية	شهادة طبية تثبت التاريخ المرجح للوضع وللمعاملة الاستنادة منها بغض النظر عن مدة خدمتها وعدد مرات الحصول عليها.	حاجة المرأة الحامل للقبلة على الوضع إلى الراحة والعناية والرعاية الصحية خلال الوضع والفترة التي تسبقها والتي تليها بحاجة المولود لرعاية أمه.	إجازة الوضع
بدون أجر	إجازة اختيارية للمعاملة أن تطبقها وعلى صاحب العمل متيحها لها طالما توافرت فيها الشروط.	٦ أشهر في المرة الواحدة ، وبعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.	ألا يتجاوز ثقلها ست سنوات	حماية الأمومة والمقبولة والفرع لرعاية طفلها الذي لم يكمل ٦ سنوات	إجازة لرعاية الطفل
بأجر كامل	شهر واحد، والمعاملة استثناء بقية مدة العدة من رصيد إجازاتها السنوية، والا أُحلت إجازة بدون أجر.	شهر بأجر كامل	أن تكون سليمة، ويتوفى عنها زوجها.	عدداً على الزوج، ولمنفية فترة العدة الشرعية.	إجازة عدة الوفاة

# الدرس العاشر

## سلطة صاحب العمل والجزاء التأديبي على اخلال العامل بالتزاماته

### الدرس العاشر

#### سلطات صاحب العمل والجزاء التأديبي على إخلال العامل بالتزاماته

##### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادرًا على أن:
- يفهم المقصود بنظم ولوائح العمل ولوائح الجزاءات.
- يلم بمضمون سلطات صاحب العمل في المنشأة.
- يبين ضمانات حماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.
- يلم بحالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل من العمل.

عنوان الدرس ورقمه	الصفحة	الأهداف والكفايات	النشاط الاستهلاكي	الاستراتيجيات وطرق التدريس	الأنشطة	القيوم
الدرس العاشر سلطات صاحب العمل والجزاء التأديبي على إخلال العامل بالتزاماته	-٩١ ٩٩	<p>◀ يفهم المقصود بنظم ولوائح العمل ولوائح الجزاءات.</p> <p>◀ يلم بمضمون سلطات صاحب العمل في المنشأة.</p>	سؤال يعرض على الطلبة وهو: هل تختلف لوائح العمل ولوائح الجزاءات من مؤسسة إلى أخرى.	الحوار والمناقشة	سؤال ما المقصود بأنظمة العمل؟	
		<p>◀ يلم بحالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل من العمل.</p>	التعلم التعاوني	سؤال عن سلطات صاحب العمل في المنشأة.		
		<p>◀ يبين ضمانات حماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.</p>	العصف الذهني	سؤال عن حالات فصل العامل دون إخطار أو تعويض.		
		<p>◀ يبين ضمانات حماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.</p>	التعلم بالاكتشاف	سؤال عن ضوابط وإجراءات توقيع الجزاءات التأديبية		



## الهدف الأول: يفهم المقصود بنظم ولوائح العمل ولوائح الجزاءات.

### أولاً: السلطة التنظيمية

تظهر ملامح السلطة التنظيمية لمصاحب العمل في وضعه أنظمة للعمل توفيق بين واقع المنشأة وحكم القانون، ووضع اللائحة جزاءات تتضمن بياناً بالمخالفات التأديبية والجزاء عليها.

ويقصد بأفقظمة العمل اللوائح التي يصدرها صاحب العمل لينظم بها العمل في منشأته. وتتضمن قواعد تنظيم العمل ومواعيده، وفترات الراحة والإجازات، ومواعيد دفع الأجر، ونظام الملاوات والترقيات، ونظام التظلم، وقواعد السلامة والصحة المهنية، ونظام العلاج والكشف الطبي على العمال. ويجب ألا تتضمن أنظمة العمل ما يخالف أحكام قانون العمل أو القرارات المنقذة له، أو يخالف القوانين والتشريعات النافذة.



وعلى صاحب العمل، إذا بلغ عدد عمال منشأته عشرة عمال فأكثر أن يعد أنظمة العمل، وأن يودعها وزارة العمل للموافقة عليها خلال ٣٠ يوماً من إيداعها لديها، فإن اعتدتها يجب على صاحب العمل إعلانها للعمال في مكان ظاهر يرتاد العمال بالمشأة ليعتد بهم العمل بضمونها، ويمكن تسليم نسخة منها لكل عامل.

### لائحة الجزاءات

يقصد بلائحة الجزاءات الوثيقة التي يصدرها صاحب العمل مبيئاً فيها نوعية المخالفات والجزاءات التأديبية التي توقع على العمال المرتكبين لهذه المخالفات.



قانون العمل (٢٨) لسنة ٢٠١٢ - للمرحلة الثالثة

٩٢



تتفق لائحة الجزاءات مع أنظمة العمل من حيث إعدادها وإجراءات الموافقة عليها، وتختلف عنها من حيث المضمون، إذ تنص لائحة الجزاءات بتحديد المخالفات التي تقع من العمال وبيان الجزاءات التأديبية على كل منها.

وقد أصدر وزير العمل القرار رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٢ بشأن نموذج استرشادي لهذه اللائحة ليعد أصحاب العمل لوائحهم على مثوله.

## الهدف الثاني: يلم بمضمون سلطات صاحب العمل في المنشأة.

### ثانياً: السلطة الإدارية (الإدارة والتوجيه والإشراف)

لصاحب العمل سلطة على إدارة شؤون مشروعه وإعطاء الأوامر والتعليمات لعماله دون تعسف منه، وله أن يقدر كفاية العامل ويضمه على المكان الذي يصلح له، وأن يصرف الوظائف داخل المشروع على الوجه الذي يحقق مصلحة العمل، وأن ينظم وقت العمل اليومي وفقاً لحاجة وظروف الإنتاج إلى غير ذلك من المسائل.

### ثالثاً: السلطة التأديبية (توقيع الجزاءات التأديبية)

نظراً لخطورة السلطة التأديبية على وضع العامل الوظيفي والمالي وعلاقة عمله عموماً، فقد أحاطها الشرع بقيود وأقر للعامل ضمانات في مواجهتها ونظمها بقواعد، وذلك على النحو الآتي:

#### (أ) مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل

لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاء على المخالفين من العمال؛ بهدف معارضة الإهمال والاستهتار في أداء العمل، ولذا تسمى جزاءات تأديبية، وتوقع إذا ارتكب العامل خطأً تأديبياً، بغض النظر عن حصول ضرر من عدمه فيكفي خطورة المخالفة.

#### • الخطأ التأديبي:

يحمل الخطأ التأديبي، أيًا كانت صورته، معنى الإخلال بنظام المشروع وحسن سير العمل به أو إهانة لأفراد المشروع وعرقلة سيره.

ولا تعد الأخطاء التأديبية محددة على سبيل الحصر، لأن لصاحب العمل أن يتجهن لائحة الجزاءات ما شام من المخالفات، مما يراه ضرورياً لضبط حسن سير العمل، وله أن ينقص من هذه المخالفات أو يزيد بحسب ما يراه ضرورياً لتحقيق مصلحة العمل في المشروع.



٩٢

قانون العمل (٢٠٢٢م) - المرحلة الثالثة

#### • الجزاء التأديبي:

الجزاء التأديبي هو العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل؛ جزاء مخالفة وقت من هذا الأخير داخل محل العمل أو متعلقة به ولو حدثت خارج محل العمل، سواء أكانت من عهد أم غير عهد أم أعمال.

#### (ب) أنواع الجزاءات التأديبية:



## الهدف الثالث:

### يلم بحالات الخطأ الجسيم التي تجز فصل العامل من العمل.

#### « حالات فصل العامل دون إخطار أو تعويض:

١- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة، تشمل هذه الحالة التماس العامل شطصية غير صحيحة، أو تقديمه شهادات مزورة سواء أكانت شهادات خبرة أم شهادات علمية أم غير ذلك.

٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، يعتبر من الخطأ الجسيم المبرر للفصل ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ومحتقة، بشرط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة بالحادثة خلال يومي عمل (٤٨ ساعة) من وقت علمه بوقوعه.

٣- عدم مراعاة العامل تعليمات السلامة داخل المنشأة، يجب على العامل احترام تعليمات السلامة والسحة المهنية وعدم مخالفتها، فإذا خالفها العامل مرتين وكان قد سبق إنذاره كتابة في المرة الأولى جاز فصله من العمل.

٤- الغياب بدون سبب مشروع، يجوز فصل العامل إذا غيب عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرين يوماً متتمة أو عشرة أيام متصلة في السنة الواحدة، على أن يسبق الإنهاء توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية. ولا يجوز فصل العامل إذا كان الغياب بسبب مشروع أو بعذر مقبول.

٥- عدم قيام العامل بالتزاماته الجوهرية، يشترط أن يكون الالتزام جوهرياً. كما لو امتنع عن أداء العمل، أو قام بتحويل زبائنه على الإقلال من الإنتاج أو بالاعتداء على عملاء المنشأة، لكن مجرد إهمال العامل إعمالاً يسيراً في أداء ما هو مطلوب منه لا يعد إخلالاً بالتزام جوهري.



قانون العمل (٢٠٠٣) - للمرحلة الثانية

٩٦

٦- إقصاء العامل أسرار العمل، يعد كتمان أسرار العمل من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل، ونظراً لأهمية هذا الالتزام فقد أجاز قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل إذا أفضى، دون تصريح كتابي من قبل صاحب العمل، الأسرار المتعلقة بالعمل.

٧- الحكم على العامل في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، يجوز إنهاء عقد العمل إذا صدر على العامل حكم نهائي في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.



## الهدف الرابع:

يبين ضمانات حماية العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل.

### « ضوابط وإجراءات توقيع الجزاءات التأديبية »

رغبة في حماية العمال في مواجهة سلطة صاحب العمل التأديبية، أعاد المشرع توقيع الجزاءات بموجبها من الضمانات والتوازنات لعل من أهمها:

١. إبلاغ العامل بالمخالفة كتابة وكفالة حق الدفاع له وسماع أقواله وتحقيق دفاعه قبل توقيع العقاب عليه.
٢. يجب أن يصدر قرار توقيع الجزاء من شخص أي من صاحب العمل أو من يفوضه في ذلك.
٣. يجب أن تكون المخالفة المنسوبة إلى العامل متصلة بالعمل، وليس بأمر منقطعة الصلة بالعمل.
٤. لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة، فلا يجوز تعدد الجزاءات التأديبية على المخالفة الواحدة.
٥. يجب أن يصدر الجزاء التأديبي سببياً، أي تذكر الأسباب التي تبرر توقيع الجزاء التأديبي على العامل.
٦. يجب أن يكون الجزاء التأديبي وادئاً ضمن الجزاءات التأديبية في لائحة الجزاءات التي وضعها صاحب العمل، فلا يجوز توقيع جزاء تأديبي من خارج اللائحة أولم يتضمنه قانون العمل.



قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثالثة

٩٨

٧. يجب أن يتناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبتها العامل وألا يتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً.
  ٨. إذا عاد العامل خلال فترة ستة أشهر من إبلاغه بتوقيع العقاب عليه في المرة الأولى وارتكب نفس المخالفة أو مخالفة مشابهة لها جاز تشديد الجزاء عليه.
  ٩. عدم مساءلة العامل عن مخالفة مضي على علم صاحب العمل بارتكابها أكثر من ثلاثين يوماً، ما لم تكن جريمة جنائية، وعدم معاقبته عن مخالفة بعد خمسة عشر يوماً من ثبوت ارتكابه لها، وذلك حتى لا يظل الاتهام والعقاب شيئاً مسلماً على العامل إلى ما لا نهاية، فيترك تحت رحمة صاحب العمل، ويبقى في حيرة من أمره لمدة طويلة مما يؤثر في نفسيته وإنتاجه.
  ١٠. للعامل الحق في الاعتراض من القرار التأديبي إلى صاحب العمل أو مصدر القرار خلال سبعة أيام عمل من تاريخ إبلاغه به.
  ١١. للعامل طلب رفع الجزاء التأديبي من ملفه بعد مضي ستة أشهر من إبلاغه به إذا كان تبيهاً أو إنذاراً كتابياً، ومضي سنة إذا كان غير ذلك، طالما أن سلوك العامل وأداء عمله مرضيان.
- هذا وتخضع الجزاءات التأديبية لرقابة القضاء إذا طعن عليها العامل أمام المحكمة المختصة، ويكون للقاضي إلغاء الجزاء المخالف للقانون.



# الدرس الحادي عشر: إنهاء عقد العمل

## الدرس الحادي عشر

### انتهاء عقد العمل

#### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادراً على أن:
  - يعرف الطرائق المشتركة لانتهاء عقد العمل.
  - يلم بكيفية إنهاء عقد العمل محدد المدة.
  - يميز بين التجديد الصريح والتجديد الضمني لعقد العمل.
  - يلم بكيفية حساب التعويض المستحق في حالة إنهاء عقد عمل محدد المدة.



عنوان الدرس ورقمه	الصفحة	الأهداف والكفايات	النشاط الاستهلاكي	الاستراتيجيات وطرق التدريس	الأنشطة	القيوم
		<p>▶ يلم بكيفية إنهاء عقد العمل محدد المدة.</p>	<p>عرض نماذج من عقود العمل، محدد المدة والمبرم لإنجاز عمل معين.</p>	<p>الحوار والمناقشة</p>		<p>سؤال عن عقد العمل محدد المدة وعقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين.</p>
	-١٠٦ ١١٠	<p>▶ يميز بين التجديد الصريح والتجديد الضمني لعقد العمل.</p>		<p>التعلم التعاوني</p>		<p>سؤال عن كيف يتم التجديد الصريح لعقد العمل محدد المدة؟</p>
		<p>▶ يلم بكيفية حساب التعويض المستحق في حالة إنهاء عقد عمل محدد المدة.</p>		<p>العصف الذهني</p>		<p>سؤال ما هو التعويض المستحق للعامل في حال إنهاء عقد العمل محدد المدة.</p>



## الهدف الأول: يلم بكيفية إنهاء عقد العمل محدد المدة.

ورغبة من المشرع في ألا يتسبب أحد طرفي عقد العمل في إنهائه بإرادته المنفردة ورغبة في تحقيق التوازن بين مصلحة أحد الطرفين الذي يريد أن ينهي العقد دون تسبب وبين مصلحة الطرف الأخرى ألا يعسبه ضرر من ذلك، فقد وضع المشرع بعض الضوابط بشأن إنهاء عقد العمل تختلف من العقد محدد المدة إلى العقد غير محدد المدة.

### أولاً: انتهاء عقد العمل محدد المدة

عرفنا أن عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يتحدد أجله بمدة معينة، فينتق طرفاه سرارعة أو ضمناً على تحديد نهايته بواقعة مستقبلية، محققة الوقوع، لا يتوقف حدوثها على إرادة أحدهما. وبالتالي ما تكون الواقعة المستقبلية حلول تاريخ معين.

ومن مميزات العقد محدد المدة أنه يوظف لسرفيه الاستقرار خلال مدته.



قانون العمل (قانون 372) للمرحلة الثالثة، 107

وإذا كان العقد محدد المدة فإنه ينهي تلقائياً، بمجرد حلول الأجل المتفق عليه، دون حاجة لإخطار ودون تحمل لأية مسؤولية، فلا يشترط لانتهاء العقد وجود ميرور مشروح للإنتهاء، بل يكفي التمسك بانتهاء العقد بانتهاء مدته، دون حاجة لذكر ميرورات أو أسباب ودون حاجة لإخطار، ما لم يتفق المتعاقدان على ضرورة حصول إخطار من أحدهما للأخر برغبته في الإنتهاء، فعندئذ يعمل بالإخطار المتفق عليه.

### ثانياً: انتهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين

العقد المبرم لإنجاز عمل معين هو عقد محدد بمدة معينة هي المدة اللازمة لإنجاز العمل المكلف به العامل، كما لو كلف في العقد ببناء حائط أو ترميم أحد المنازل أو مئذنة.

وينتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز العمل المتفق عليه في العقد. ويتشابه عقد العمل محدد المدة مع عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين في معظم أحكامه.

الحوار  
والمناقشة

الاستراتيجية

## الهدف الثاني: يميز بين التجديد الصريح والتجديد الضمني لقد العمل.

• هل يمكن تجديد عقد العمل محدد المدة لمدة أخرى سرراحة أو ضمناً؟



يعمل لطرفا عقد العمل محدد المدة تجديده بالاتفاق سرراحة على ذلك، ويكون ذلك التجديد لمدة محددة مساوية للمدة الأولى أو أقل أو أكبر منها، أو تجديده لمدة غير محددة، بيد أن إجمالي مدة العقد أو مدته إذا تجاوزت خمس سنوات اعتبر عقد غير محدد المدة، وفقد صفته كعقد محدد المدة.

كما يتجدد عقد العمل محدد المدة ضمناً إذا استمر طرفاه في تنفيذها بعد انتهاء مدته، دون اتفاق سريع على تجديده، ولكنه عندئذ يتحول بقوة القانون إلى عقد غير محدد المدة ما الحكمة في ذلك؟

• ما هو الجزاء القانوني إذا أنهى أحد الطرفين عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته؟



الأصل أن عقد العمل محدد المدة يلزم طرفيه إلى نهاية مدته، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بإنهائه قبل نهاية أجله، والأعد لناقشاً للعقد، والتزم عندئذ بالتعويض عن الأضرار التي أسابت المتعاقد الآخر من انتهاء العقد قبل مواعده. وقد خصم قانون العمل تقدير مبلغ التعويض، فخص سرراحة على أن يكون مبلغ التعويض معادلاً لأجر المدة المتبقية في العقد ما لم يتفق الطرفان على تحديد مبلغ التعويض يقل عن ذلك.



## الهدف الثالث: يلم بكيفية حساب التعويض المستحق في حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة.



إذا اتفق الطرفان على تعويض يقل عن أجر المدة المتبقية من العقد، فعندئذ يعمل بما اتفق عليه الطرفان، شريطة ألا يقل المبلغ المتفق عليه عن أجر ثلاثة أشهر، أو المدة المتبقية من العقد، أيهما أقل.



■ هل يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض إذا أنهى العامل عقد العمل قبل نهاية مدته؟

نعم يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض، بقدره التقاضي، إذا أنهى العامل عقد العمل محدد المدة قبل نهاية مدته دون إبطاء صاحب العمل، بشرط أن تتوافر حالة من الحالات الآتية:

1. إذا كان الإنهاء في وقت غير مناسب الظروف العمل.
2. إذا كان الإنهاء بنية الإضرار بصاحب العمل.
3. إذا ترتب على الإنهاء ضرر جسيم بصاحب العمل.



■ هل يجوز للعامل أن يطلب من المحكمة إلزام صاحب العمل بإعادته مرة أخرى إلى عمله لإكمال مدة العقد؟

يقتصر حق الطرف المضرور، عادة، على التعويض التقديري، فلا يستطيع أن يجبر الطرف الآخر على الاستمرار في العقد حتى انقضاء باقي مدته، لأن هذا يتنافى مع الحرية الشخصية، ما لم يكن ذلك فضلاً عن أسباب تقاوية فعندئذ يجوز، فضلاً على طلب التعويض، طلب العودة للعمل.



## الدرس الخامس عشر:

# أنواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها



## الدرس الخامس عشر

### أنواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها

#### الأهداف:

- من خلال دراسة الطالب لهذا الدرس يتوقع منه أن يكون قادرًا على أن:
  - يفسر مفهوم الخطر الاجتماعي.
  - يحدد فروع التأمين الاجتماعي.
  - يحدد الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي.
  - يعرف أنواع التأمينات الاجتماعية وفق القانون ٢٤ لسنة ١٩٧٦.
  - يلم بطريقة حساب التعويضات في التأمينات الاجتماعية.
  - يفسر مفهوم تأمين إصابات العمل وكيفية حسابه.
  - يفسر مفهوم التأمين ضد التعطل وشروط استحقاق التعويض.

القويم	الأنشطة	الاستراتيجيات وطرق التدريس	النشاط الاستهلاكي	الأهداف والكفايات	الصفحة	عنوان الدرس ورقمه
سؤال عن مفهوم الخطر الاجتماعي.		الحوار والمناقشة	عرض فلم قصير عن الخطر الاجتماعي.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يفسر مفهوم الخطر الاجتماعي.</li> <li>▶ يحدد فروع التأمين الاجتماعي.</li> </ul>		
سؤال عن الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي.		التعلم التعاوني		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يحدد الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي.</li> </ul>		الدرس الخامس عشر
سؤال عن أنواع التأمينات الاجتماعية.		العصف الذهني		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ يعرف أنواع التأمينات الاجتماعية وفق القانون ٢٤ لسنة ١٩٧٦ م.</li> <li>▶ يلم بطريقة حساب التعويضات في التأمينات الاجتماعية.</li> </ul>	١٣٢- ١٤٢	أنواع التأمينات الاجتماعية والمستفيدون منها
أمثلة عملية عن حساب التعويضات في التأمينات الاجتماعية.						

سؤال عن مفهوم تأمين إصابات العمل وكيفية حسابه.		الحوار والمناقشة		<p>◀ يفسر مفهوم تأمين إصابات العمل وكيفية حسابه.</p> <p>◀ يفسر مفهوم التأمين ضد التعطل وشروط استحقاق التعويض.</p>		
سؤال عن مفهوم التأمين ضد التعطل وشروط استحقاق التعويض.		التعلم التعاوني				



## الهدف الأول: يفسر مفهوم الخطر الاجتماعي.

### أولاً: المخاطر الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية

#### • الخطر الاجتماعي:

يُعرف الخطر الاجتماعي بأنه كل حدث يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد، فينقص من دخله أو يزيد من أعبائه.



وقد ارتبط مفهوم التأمين الاجتماعي في البداية بقانون العمل، ويمكن القول بصفة عامة أن ما تغطيه التأمينات الاجتماعية من أخطار يتمثل في مواجهة المخاطر المتصلة بالهبة وأعياء العائلة، وذلك كخطر التعمال وخطر الشيخوخة وخطر العجز وخطر الوفاة، وخطر إصابات العمل. وقد عرف الإنسان عدة وسائل يقي بها نفسه ضد المخاطر أهمها:

- الأخطار على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي.
- الإمانات والمساعدات الفردية والمهنية والحكومية.
- التأمين الخاص عبر شركات تجارية.
- التأمينات الاجتماعية كنظام اجتماعي وقانوني.

يتميز نظام التأمين الاجتماعي بعدة خصائص أهمها:

- 1- ارتباطه بالعمل وارتباط الاشتراك فيه بالأجر.
- 2- نظام إجباري لا يتوقف على إرادة المشاركين فيه.
- 3- يلتزم أصحاب الأعمال المشاركة في أعبائه ودفع أقساطه لصالح العمال.
- 4- تتولى هيئات حكومية لا تهدف إلى تحقيق ربح بل فقط تغطية المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها المؤمن عليهم.





التأمينات الاجتماعية هي نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية، وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام، والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة.



قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثالثة

١٣٤

## الهدف الثاني: يحدد فروع التأمين الاجتماعي.



### ثانياً: فروع التأمين الاجتماعي والهيئة المشرفة عليها:

كانت مملكة البحرين من أوائل الدول الخليجية التي سارعت إلى الاهتمام بحماية العمال وتحسين الضمان الاجتماعي لهم. ويشمل نظام التأمينات الاجتماعية تغطية العديد من المخاطر الاجتماعية في إطار الفروع الآتية:



وكانت تتولى إدارة نظم التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين هيئتان. أولاهما الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية التي نشأت بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية في عام ١٩٧٦م، وثانيتهما الهيئة العامة لصندوق التقاعد التي تختص بتأمينات موظفي الحكومة ومستغديها. وفي فبراير ٢٠٠٨، جرى توحيد الهيئتين في هيئة واحدة هي الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، التي تتولى إدارة مختلف الصناديق التأمينية، وهي هيئة لها شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع باستقلالها المالي وتخضع لوزير المالية.

## الهدف الثالث: يحدد الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي.

### ثالثاً: الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي

بالنظر إلى نظام التأمين الاجتماعي والمستفيدين منه يحتل موظفو الخدمة المدنية والعسكرية والعمال في القطاع الأهلي بؤرة اهتمام هذا النظام، ويليهم بعد ذلك أصحاب العمل والمحتلون لحسابهم الخاص وأصحاب الهمم الحرة. وقد وضع العمال للتأمين الاجتماعي بموجب قانون التأمين الاجتماعي رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦، كما استمدت الحماية التأمينية إلى البحرينيين العاملين في الخارج بمقتضى القانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٥.



١٣٥

قانون العمل (قانون ٣٢٢) - للمرحلة الثانية



## الهدف الرابع: يعرف أنواع التأمينات الاجتماعية وفق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ م.

### رابعا: أنواع التأمينات الاجتماعية

#### النوع الأول: تأمين الشيفوخة والمعجز والوفاة

في ظل هذا التأمين يلتزم أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم، لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، بموجب اشتراكات شهرية تعادل نسبة مئوية معينة من أجور العمال.

ويستمر الموضوع الإلزامي للتأمين في هذا الفرع التأميني على العمال البحرينيين دون الأجنبي. ويستفيد المؤمن عليه المشترك في هذا الفرع التأميني، فيحصل على معاش عند تحقق خطر الشيفوخة أو المعجز غير المهني، كما يستفيد ورثته (المستحقين للمعاش) بعد وفاته فيحصلون على معاش، فإذا لم تتوفر شروط استحقاق المعاش يمكن الحصول على تعويض تقني يسمى بتعويض الدفعة الواحدة، وعلى تعويضات وحقوق إضافية أخرى.

#### (أ) الحق في معاش تقاعدي

المعاش هو مبلغ من التقاعد يدفع شهريا إلى المؤمن عليه أو المستحقين عنه إذا تحقق خطر الشيفوخة أو المعجز أو الوفاة. ويختلف استحقاق المعاش من حالة إلى أخرى، فهو يختلف في حالة الشيفوخة عن حالة المعجز غير المهني وعن حالة الوفاة. وللمعاش قواعد تحكم دفع الاشتراكات وأخرى تحدد قيمته.



- انتهاء الخدمة قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين والثمن عليها من الخامسة والخمسين (التقاعد المبكر)، على الأقل مدة الاشتراك عن ٢٤٠ شهراً للمؤمن عليه و١٨٠ شهراً للمؤمن عليها<sup>(٥)</sup>، أما إذا كانت مدة الاشتراك تبلغ ١٢٠ شهراً ولا تصل إلى الحدود السابقة فمعدلات يستحق المعاش عند بلوغ الستين للرجل والخامسة والخمسين للمرأة.
- انتهاء الخدمة ببلوغ المؤمن عليه سن الستين من عمره أو أكثر، والثمن عليها من الخامسة والخمسين من عمرها أو أكثر طالما بلغت مدة الاشتراك ١٢٠ شهراً.

(٥) والأسل استحقاق المعاش قبل الستين بالنسبة للرجل هو أن يبلغ مدة اشتراكه ٢٤٠ شهراً. وللصالح للزوجة مسانداً قبل الخامسة والخمسين من أن يبلغ مدة اشتراكها ١٨٠ شهراً. غير أن الشرح خلف من ذلك ويطلب منه إلى غير متوانه بشرط أن يستحق المعاش عند بلوغ الرجل ٦٠ عاماً والزوجة ٥٥ عاماً.



## الهدف الخامس: يلم بطريقة حساب التعويضات في التأمينات الاجتماعية.



### كيفية حساب قيمة المعاش

من بلغ سنين ستة من عمره أو أكثر بالنسبة للذكور أو خمسة وخمسين سنة أو أكثر بالنسبة للإناث، يسوي معاشه على النحو الآتي:

متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين  $\times$  العامل الحسابي  $(\frac{50}{1}) \times$  عدد سنوات الاشتراك كاملة = المعاش الشهري.



### مثال توضيحي:

إذا افترضنا أن مؤمناً عليه بلغت مدة خدمته ثلاثين سنة، وكان متوسط أجره في السنتين الأخيرتين ٤٠٠ دينار، فإن معاشه يحسب على النحو الآتي:

متوسط الأجر الشهري (٤٠٠)  $\times$  العامل  $(\frac{50}{1}) \times$  عدد السنوات (٦٠) = ٢٤٠٠ ديناراً شهرياً.

## الهدف السادس: يفسر مفهوم تأمين إصابات العمل وكيفية حسابه.



### النوع الثاني: تأمين إصابات العمل



يقصد بتأمين إصابات العمل فرع التأمين الاجتماعي الذي يغطي الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل كالإصابات والوفاة والتي تقع بسبب ممارسته لهنته.

ويتحمل أصحاب العمل حصة الاشتراك كاملة وهي ٣٪ من الأجر الشهري للعامل تتدد شهرياً للهنته، ويستفيد من هذا التأمين العمال المواطنين والأجانب على حد سواء.



## (أ) ما هو المقصود بإصابات العمل؟

المقصود بإصابات العمل هو الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ٢ الملحق بقانون التأمين الاجتماعي، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للعامل أثناء تأدية العمل أو بسببه. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ..



ويلتزم صاحب العمل بالإبلاغ عن الإصابة ونقل العامل المصاب إلى جهة العلاج، ويتحمل أجر يوم الإصابة<sup>(١)</sup>، فإذا وقعت الإصابة خارج مكان العمل أو في طريق العمل التزم العامل بإبلاغ صاحب العمل بذلك.

ويمكن القول بأن مفهوم إصابة العمل يشمل الآتي:

أولاً، حادث العمل الذي يقع في مكان العمل، وأثناء العمل، أو بسبب العمل، ويسبب للعامل ضرراً في جسمه يعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل سواء أيسوره مؤقتة أم دائمة .

ثانياً، الحادث الذي يقع للعامل وهو في الطريق من وإلى العمل.

ثالثاً، أمراض المهنة التي تصيب العامل وترتبط بسببها بوجوده في المهنة التي يمارسها العامل (وفق الجدول رقم ٢ الملحق بقانون التأمين الاجتماعي).

## (ب) الحقوق التأمينية الناتجة عن مخاطر إصابات العمل

للعامل المصاب الحق في العلاج والرعاية الطبية الكاملة على نفقة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. وله أيضاً الحق في التمييز النقدي من أجره خلال مدة الإصابة، وحقوق مالية أخرى ترتبط بإصابته.



(١) قرار وزير العمل بوزارة العمل رقم ( ١ ) لسنة ٢٠٠٩ بشأن الإجراءات الفورية للإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية، وإذا تأخر صاحب العمل عن الإبلاغ لتصل غرامة عقابية كما يجب على صاحب العمل أن يعلن في مكان العمل في مواقع العمل من جهات العلاج والإسعافات الفعّمة العمال والإجراء بعد العودة عند وقوع إصابة عمل.

## الهدف السابع: يفسر مفهوم التأمين ضد التعطل وشروط استحقاق التعويض.

### النوع الثالث: فرع التأمين ضد التعطل

رغبة في تفعيل الحماية التأمينية في مختلف سبورها واستكمالاً لمظوماتها فقد أصدر المشرع البحريني المرسوم بقانون رقم (٧٨) لسنة ٢٠٠٦، بشأن التأمين ضد التعطل. وقد استهدف المشرع من ذلك التشريع حماية التعطل من العوز والفقر وتلاجه الآثار السلبية لمشكلة البطالة.

#### • ما هو المقصود بالتعطل؟

يتمتع بالتعطل تلك الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل ملائم رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبمقتضى عمله.



### (أ) المستفيدون من تأمين التعطل:



يستفيد من الحماية التأمينية ضد خطر التعطل كل من الفئات الآتية:

- الموظفون المدنيون العاملون لدى الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة.
- العاملون في القطاع الأهلي الحاضرين لشؤون العمل.
- الباحثون عن عمل لأول مرة ولم يسبق لهم الاشتراك في تأمين التعطل.

وتبلغ الاشتراكات التأمينية لهذا الفرع ٢٪ من أجر

العامل، يساهم فيها كل من صاحب العمل والحكومة، فيتحمل كل طرف بنسبة ١٪ من أجر العامل، ويضع العامل البحريني وغير البحريني لهذا الفرع التأميني.





#### • شروط استحقاق تعويض البطالة :

- 1- إذا تمثال المؤمن عليه فإنه يستحق تعويضاً خلال فترة تمثاله إذا توافرت الشروط الآتية:
- 1- استكمال مدة اشتراكه في تأمين التعمّل لا تقل عن ١٢ شهراً متصلة.
- ٢- أن يكون قادراً على العمل.
- ٣- أن يكون رغبياً في العمل.
- ٤- أن يبحث بجدية عن العمل.
- ٥- ألا يكون قد استقال إرادياً.
- ٦- ألا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني.
- ٧- ألا يكون قد فصل عن العمل لأسباب تأديبية.
- ٨- أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تقرره وزارة العمل.

#### (ب) مقدار تعويض التعمّل:

يسرف تعويض التعمّل بنسبة ٧٦% من متوسط أجر المؤمن عليه خلال الأشهر عشر شهراً السابقة على تمثاله<sup>(٢)</sup>، ويستمر صرف هذا التعويض لمدة أقصاها ستة أشهر.

كما تصرف إعانة تمثال للباحث عن العمل لأول مرة الذي لم يسبق له العمل من قبل، وذلك وفقاً للشروط الآتية:

- ١- أن يكون بحريني الجنسية.
- ٢- أن لا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة ميلادية.
- ٣- أن لا يزال عمالاً تجارياً أو مهنيين لحسابه الخاص.
- ٤- أن يكون رغبياً في العمل وقادراً عليه.
- ٥- أن يبحث بجدية عن العمل.
- ٦- أن لا يكون قد بلغ سن التقاعد القانوني.
- ٧- أن يكون قد استكمل التدريب المقرر بلجاجة.

ويستحق الباحث عن عمل إعانة تمثال مقدارها (١٥٠ ديناراً) شهرياً إذا كان من ذوي المؤهلات الجامعية العليا (بكالوريوس)، و١٢٠ ديناراً لغيرهم من المتعلمين. ويستمر صرف الإعانة لمدة أقصاها ستة أشهر.



(٢) بعد الفسح ٥٠٠ دينار شهرياً، وبعد أكثر ١٥٠ ديناراً شهرياً، أو متوسط أجر المؤمن عليه خلال الأشهر عشر شهراً السابقة على تمثاله أيهما أقل.