



# سياسة حماية المراهقين/ات والشبان/الشابات في المدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب

سياسة حماية المراهقين/ات والشبان/الشابات في  
للمدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب

والملاحق 1، 10، 11، 12



بالتعاون مع



بتمويل من



# الفهرس

كلمة الوزير

6

كلمة اليونيسف ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة و AVSI

8

تقدير

10

المصطلحات

12

**القسم أول: المقاربة العامة لسياسة الحماية**

15

**أفصل أول: الإطار العام**

16

١. الخلفية

18

٢. الإطار القانوني

19

٣. الإطار العملي

20

**أفصل الثاني: الإطار المفاهيمي**

23

١. المفاهيم والتعريفات

24

٢. الأهداف الإستراتيجية والإلتزامات المحورية

35

٣. الأطراف المعنية

37

**القسم الثاني المقاربات العملية لحماية المراقبين/المراقبات والشباب في المدارس ومراكز التدريب الزراعية**

39

**الفصل الثالث: الوقاية من العنف المباشر والإستجابة**

41

١. علي صعيد الفرد

42

٢. علي صعيد العائلة

43

٣. علي صعيد المحيط

45

**الفصل الرابع: السلامة والصحة المهنية**

51

١. السلامة والصحة المهنية في الزراعة

52

٢. الإجراءات الوقائية المختلفة من المخاطر المهنية الزراعية

53

**الفصل الخامس: تعزيز النظام**

55

١. مراجعة واقتراح تعديلات على قانون التعليم الفني الزراعي بما يتناسب

56

مع مضمون هذه السياسة

**القسم الثالث: المكونات التنفيذية**

61

**الفصل السادس: آليات تطبيقية وإجراءات تنفيذية لتطبيق**

63

**سياسة الحماية**

١. وحدة الحماية المتخصصة في وزارة الزراعة

64

٢. نقطة إتصال \ مرجعية الحماية ضمن البيئة التعلّمية

65

٣. تمكين وبناء قدرات الجهاز التربوي والعاملين في البيئة التعليمية

66

٤. تمكين وتطوير مهارات المتعلّمين المراقبين / المراقبات والشباب

67

٥. منهجية التعامل مع حالات العنف في البيئة التعليمية

68

٦. المراقبة والتّقويم

70

٧. آلية الشكاوى والمقترحات

71

1

2

3



# الفهرس

## الملاحق

- I. توزيع المدارس الزراعية (العناوين والأرقام)
- II. نموذج إحالة حالات العنف أو الحالات المعرّضة للخطر في المدارس ومراكز التدريب الزراعية
- III. بروتوكول سرّية المعلومات الخاصّة بإحالة حالات العنف والحالات المعرّضة للخطر
- IV. مدوّنة السلوك الخاصّة بالعاملين/ات في البيئة التعليمية، ونقاط الإتصال المسؤولين/ات عن الإحالة
- V. التعهّد المهنيّ للمعلمين/ات والموظفين/ات في البيئة التعلّمية
- VI. نموذج اتفاق لتجربة التدريب أثناء العمل في قطاع الزراعة تحت إشراف وزارة الزراعة
- VII. مدونة قواعد السلوك الخاصّة بأصحاب العمل الذين ينفذون برامج التعلم في مكان العمل
- VIII. مدونة حقوق وواجبات المتعلّمين/ات المراهقين/ات والشباب
- IX. السجل الطّبي للمتعلّمين/ات
- X. انواع وأشكال العنف
- XI. جدول الدّلالات التحذيرية للعنف
- XII. أنواع المخاطر المهنية والتجهيزات التقنية اللازمة لتأمين السلامة المهنية
- XIII. النظام الداخلي للمدارس الزراعية الفنية الرسمية



النظام التعليمي هو الاساس الذي تعتمد عليه الأنظمة لبناء اجيال سليمة ومنتينة تتمتع بالمسؤولية الوطنية، ما يفرض على المعنيين بهذا القطاع التفاني والتعامل بأمانة مع شباب الغد لاسيما في المدارس الفنية الزراعية التي ستمد الوطن بحماة أمنه الغذائي.

ان النظام التعليمي يعانٍ من العديد من العوائق التي تمنع الطلاب من الحصول على تعليم عالي الجودة عبر بيئة تعليمية سليمة، لذلك فإن النهضة بالتعليم ليست بالمهمة السهلة، لكنها مهمة حتمية. فالتعليم الفني وخصوصاً في المجال الزراعي يزيد من الإنتاجية ويساهم في النمو الاقتصادي عبر توفير المهارات الفنية المطلوبة للتولوج الى سوق العمل وزيادة الاستثمارات في القطاع الزراعي. وفي خضم أزمة التعلم والازمات الاجتماعية، يجب على المدارس ان تتولى مهمة إعداد الشباب والشابات للحياة الاجتماعية ليكونوا مواطنين على قدر عالي من الوعي والمسؤولية وذلك عبر تعزيز ثقافة السلام واللاعنف وتقدير التنوع الثقافي وضمات المساواة بين الجنسين.... انطلاقاً من هنا ينبغي توجيه كافة الجهود لتطوير الآليات المناسبة لتمكين الشباب والشابات وتعزيز قدراتهم الفنية العملية والعلمية والاجتماعية والنفسية لبناء المجتمعات، حيث تعكس هذه السياسة رؤية وروحية استراتيجية وزارة الزراعة للاعوام ٢٠٢٠-٢٠٢٥ لتعزيز جودة التعليم والتدريب الزراعي الفني في

لبنان عبر بناء بيئة تعليمية آمنة وصديقة للمتعلمين تساهم في الحد من المخاطر التي تحول دون متابعتهم تحصيلهم العلمي.

إزاء هذا الواقع، تم تطوير البرامج والادوات لتمكين قدرات المعلمين والمتعلمين ولتأمين الاستجابة لكافة الحالات الاجتماعية والمهنية التي يتم رصدها في البيئة المدرسية ومراكز التدريب، إضافة الى تطوير الانظمة التي تحدد الاطار القانوني لإدارة المدارس الزراعية الفنية الرسمية لما يتلاءم ومخرجات سياسة حماية الشباب والمراهقين في المدارس الزراعية ومراكز التدريب.

ولا بد لي في الختام أن أعبر عن تقديري لكافة الجهود التي بذلت من فريق عمل وزارة الزراعة بالتنسيق والتعاون مع منظمة الاغذية والزراعة ومنظمة اليونسيف لاعداد وتطوير هذه السياسة والمدونات المرفقة بها، أملين أن يسهم تطبيقها في تحسين البيئة التعليمية والارتقاء بجودة التعليم الزراعي الفني الرسمي في لبنان.

بيروت في 2020/10/14  
وزير الزراعة  
عباس مرتضى

# كلمة اليونيسف، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، AVSI

تطوّرهم السليم في بيئة آمنة وحاضنة، وتوفّر لهم بيئة صديقة لبناء علاقاتهم الإجتماعية مع أقرانهم ومحيطهم ومع مجتمعهم. هذه السياسة تحفّز المتعلّمين/ات وهي لهم ضمانة، وفيّ الوقت ذاته، هي تعهّد علني من جميع الأطراف المعنية، وقبول المسؤولية لتنفيذ الخطوات العملية المطلوبة لتطبيق السياسة.

لذا فإن منظمة اليونيسيف بالشراكة مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، وجمعية AVSI، تشكر وزارة الزراعة اللبنانية لالتزامها بالتعاون مع الوزارات المعنية كوزارة التربية والتعليم العالي ووزارة الشؤون الإجتماعية، والوزارات الأخرى، بالسعي لتطبيق سياسة الحماية وتأمين ما هو للمصلحة الفضلى للمراهقين/ات والشباب.

إذا كان المجتمع والوطن هم المحور، فإن الشباب هم محور الحياة في المجتمع.

اليونيسيف

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)  
جمعية AVSI

إن المراهقين/ات والشباب، رواد الأرض هم العاملون على نشر وتفعيل الحضارات وعلى تطوير المجتمعات، هم القوة الضاغطة القادرة على التجديد والتطوير، والسعي لإحداث التغيير متى يتوجّب. فانهم ينطلقون من الحاضر ويستندون عليه ليكونون المستقبل.

في غرة الألفية الثالثة، حيث يزدهر العلم، ويغزو التطور، ويبتكر الإنسان ليخلق وجوداً ويرنو الشباب لتوليّ المسؤوليات، ويسعون للمناضلة لتطوير مجتمعاتهم، في غرة الألفية الثالثة بنا أمام واجب حاسم لحماية وتمكين المراهقين/ات والشباب وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لإتاحة الفرصة لهم للقيام بكل ما هم قادرين عليه.

من هنا، فإن سياسة حماية المراهقين/ات والشباب هي خطوة رئيسية في هذا الإتجاه، فهي تشكّل حزمة متنوعة من أهداف إستراتيجية، والتزامات، وآليات تطبيقية، تؤمّن بالدّرجة الأولى حماية المراهقين/ات والشباب من كافة أنواع المخاطر التي يمكن أن يتعرّضوا لها خلال عملية التعلّم والتمكين المهني والتي يمكن أن تعيق إستكمال مسيرتهم المهنية، كما أنها تضمن



السيدة عبير أبو الخدود، مديرة مشروع "تطوير نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان"

السيد صالح مطر، مهندس زراعي



منظمة AVSI

السيدة سمر خليل، مديرة مشروع  
السيدة إليسا الجميل، منسقة مشروع  
السيدة مايا رشدان، إختصاصية في مجال حماية الطفل

كما ساهم بمراجعة السياسة

وزارة التربية والتعليم العالي



السيدة نهلة حرب، المنسقة العامة لوحدة التوجيه التربوي

وزارة الشؤون الاجتماعية



والسيدة سلام شريم، رئيسة دائرة حماية الأحداث

وتّم الاستناد الى المراجع التقنيّة الرئيسية التالية: سياسة حماية الطفل للمدارس الرسميّة التي طورتها وزارة التربية والتعليم العالي، و"الإجراءات التنفيذية الموحدة لحماية الأحداث" التي طورتها وزارة الشؤون الاجتماعية، ومنهاج السلامة والصحة المهنية الذي طوّرتّه منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة AVSI وجمعية ورد.

تمّ إعداد هذه السياسة من قبل منظمة اليونيسيف ضمن برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب بإشراف السيدة أمل عبيد (إختصاصية في برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب) والسيدة جوزيان مخول (مسؤولة في برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب).

وقد شارك كل من وزارة الزراعة ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) ومنظمة AVSI ضمن اطار مشروع تطوير نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان الممول من المملكة الهولندية.

تم تطوير المحتوى من قبل:

منظمة اليونيسيف  
unicef  
or every child

السيدة جوزيان مخول، مسؤولة في برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب

ساهم تقنياً في تطويرها كل من:

وزارة الزراعة



السيدة فاطمة الحلباوي، المنسق الوطني لمشروع تحديث التعليم الزراعي الفني في لبنان و برنامج تنمية المراهقين والشباب.  
السيدة هيفاء جعفر، رئيسة دائرة التعليم والتدريب في مصلحة التعليم والارشاد،

منظمة اليونيسيف  
unicef  
or every child

السيدة نسرين طويلي، إختصاصية في برنامج حماية الطفل  
السيدة أمل عبيد، إختصاصية في برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب

في غايتها على تدعيم قدرات الأهل والمتعلّم معًا، لتفادي وقوع خطر معيّن، أو لمعالجة الأضرار الناجمة عن تعرّض الأخير لخطر سابق. تتخذ هذه التدابير من الطابع الطوعيّ والرّضائيّ مرجعًا لتقييم الحالة، والسّير في عمليّة الحماية وفق طبيعة الخطر المرصود.

**التدابير القضائية:** تتخذ من الطابع القانونيّ الإلزاميّ مرجعًا لتقضي الحقائق/الوقائع والسّير في اتّخاذ التدابير اللازمة أو الفوريّة بحسب طبيعة الخطر.

**الإعلام:** يُعتبر إعلامًا أو علمًا وخبرًا (غير قضائيّ) كلّ اتّصال تتلقاه الأجهزة المعنيّة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعيّة من قبل وزارة الزراعة أو الجمعيات المتخصصة العاملة مع المراهقين والشباب، أو كلّ شخص يملك مُعطيات أو وقائع مُثيرة للقلق، ويعتقد من خلالها أنّ سلامة المتعلّم ونموّه قد يكونان مُهدّدين.

**التبليغ:** كلّ اتّصال مُباشر بالقضاء عبر الضابطة العدليّة أو قاضي الأحداث، أو خطّيًا لدى النيابة العامّة الاستئنافية أو الاتّصال بمكاتب اتحاد حماية الأحداث المُعتمَد لدى وزارة العدل والمناوب في كلّ المحافظات.

**الخطر:** يشتمل المفهوم بالمعنى العامّ على مختلف أشكال التّعديّ والتّهديد والظروف المشبوهة التي قد تعرّض سلامة المتعلّم ونموّه.

**السريّة:** مبدأ أخلاقيّ مرتبط بالمهن الطّبيّة والخدمات النفسيّة والقانونيّة والاجتماعيّة. تفترض السريّة المهنيّة الحفاظ على المعلومات الخاصّة بالمستفيدين (المتعلّمين في هذه الحالة) وعدم نشرها إلاّ بعلم المتعلّم أو أولياء أمره، ما لم ينصّ القانون والأنظمة المرعيّة الإجراء على خلاف ذلك.

**الوقائع أو المُعطيات المُثيرة للقلق:** ترتبط بمفهوم احتمال وجود أيّ خطر بحيث يُعتقد من خلال هذه الوقائع أو المعطيات أو الدّلالات أنّ سلامة المتعلّم ونموّه قد يكونان مُهدّدين.

**البيئة التّعليميّة:** هي المكان الذي يتابع فيه المتعلّم، طفلًا كان أم راشدًا، تحصيله العلميّ على يد أصحاب المؤهّلات والخبرة (المعلّمين)، ويشمل هنا المدارس الزراعيّة، مراكز التدريب، الحقول، الشركات الزراعيّة أو أماكن أخرى تابعة لأرباب العمل.

**الإجراءات التّنفذيّة الموحّدة لحماية الحدث<sup>1</sup>:** مجموعة من التّعليمات التي تصف الخطوات الواجب التّقيّد بها من قبل أيّ متدخّل في مجال حماية الأحداث في لبنان، فضلًا عن الأنشطة التي ينبغي القيام بها.

**حماية الحدث:** عمليّة تصحيح الأوضاع التي تعوّق أو تهدّد سلامة الحَدَث ونموّه، بما يرضى مصلحته الفضلى أنتاجة كانت عن وجود خطرٍ أم عن احتمال حدوثه... إلخ.

**حماية المتعلّم:** مصطلحٌ شامل يصف الفلسفات، والسياسات، والمعايير، والتّوجيهات، والإجراءات الهادفة إلى حماية المتعلّم من الأذى المتعمّد وغير المتعمّد. وينطبق بشكل خاصّ على واجبات وزارة الزراعة والمنشآت التابعة لها أو المرتبطة بها (المدارس، مراكز التدريب، الحقول، الشركات الزراعيّة ومراكز تابعة لأرباب العمل) والجهاز العامل فيها تجاه المتعلّمين الذين هم في عهدها للحصول على التّعلّم المناسب في بيئة صحيّة، آمنة وسليمة.

**سياسة حماية المتعلّم:** إعلانٌ نيّة يُظهر التزامًا بصون المتعلّمين من الأذى عبر تأمين بيئة تعليميّة آمنة وسليمة. إنّ هذا الإعلان يبيّن الإلتزامات الجديّة والمسؤوليّات الملقاة على عاتق المسؤولين عن عمليّة التّربية والتّعلّم لتحقيق ما تقدّم.

**تدابير الحماية:** كلّ فعل يضمن مصلحة الحَدَث أو المتعلّم غير الحدث الفضلى ودرء كلّ خطر محقق به، وذلك عبر تفعيل دور الأهل وتعزيز قدراتهم، وإشراكهم في تنفيذ التدابير اللازمة.

**التدابير غير القضائية:** يُعمل بهذه التدابير، لحماية المتعلّم، بموجب القانون ٢٠٢/٤٢٢ (حماية الأحداث المخالفين للقانون والمعرّضين للخطر)، الذي يُشجّع على إبقاء الأمر في نطاق الأهل القادرين على تحمّل مسؤوليّاتهم لحماية الحَدَث. وتستند التدابير غير القضائية إلى مفهوم "احتمال وجود الخطر" أو "معلومات مُثيرة للقلق". وترتكز

<sup>1</sup> وزارة الشؤون الاجتماعيّة، اليونيسف، الجامعة السويّة - المدرسة اللبنانيّة للتدريب الاجتماعي(٢٠١٥): الإجراءات التّنفذيّة الموحّدة لحماية الحدث في لبنان - رزمة الأدوات التّطبيقية. بيروت- لبنان.

القسم الأول:

مقاربة عامة

لسياسة الحماية



# الفصل الأول:

## الإطار العام

1. الخلفية
2. الإطار القانوني
3. الإطار العملي



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفتي

القانون رقم 422 / 2002 - المادة 25	حماية الأحداث المخالفين للقانون والمعرّضين للخطر
القانون رقم 164 تاريخ 2011/8/24	معاينة جريمة الإتهام بالأشخاص
قانون العمل اللبناني تاريخ 1946/9/23 وتعديلاته	حظر استخدام الأحداث قبل سنّ الثالثة عشرة مكتملة
قانون العقوبات وتعديلاته	الموادّ الخاصّة بالنّشر والتّعريض للأخلاق العامّة
القانون رقم 286 تاريخ 2014/4/30	تعديل المادة ١٨٦ من قانون العقوبات حصر حقّ التأديب اللّاعنفيّ بالأهل
القانون الصّادر بتاريخ 1959/6/15	تنظيم الهيئة التّعليميّة في المدارس الخاصّة العقوبات التّأديبيّة بحقّ الهيئة التّعليميّة في حال إهمال الواجبات وارتكاب المخالفات
القرار رقم 1130/م/ 2001	النّظام الدّخلي لمدارس رياض الأطفال والتّعليم الأساسي الرّسمي صلاحيّات مجلس النّظام والتّوجيه لا سيّما معالجة الحالات السلوكيّة والتّربويّة الخاصّة التي تظهر عرضياً عند التّلاميذ واتّخاذ القرارات التّأديبيّة
القرار رقم 1/79 تاريخ 1988/11/4	النّظام الدّخليّ للمدارس الفنيّة الزراعيّة الرّسميّة
المرسوم رقم 8987 تاريخ 2012/9/29	تحضير استخدام الأحداث قبل بلوغهم سنّ الثامنة عشرة في الأعمال التي تشكّل خطراً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقيّ
القانون رقم 87/8 تاريخ 2 ايار 1987	تنظيم التعليم الزراعي الرسمي الفني والمهني
المرسوم رقم 15508 تاريخ 19 شباط 1964	شروط الانتساب الى المدارس الزراعيّة الرسميّة
المرسوم رقم 2380 تاريخ 1992/4/23 وتعديلاته	تعيين مراكز المدارس الزراعيّة الفنيّة الرسميّة في المحافظات
المرسوم رقم 4128 تاريخ 1993/10/12	تحديد بدل اعاشة طلاب المدارس الزراعيّة الرسميّة
قرار رقم 1/487 تاريخ 2015/6/2	تعديل نص المادة ٢٧ من القرار رقم ١/٧٩ تاريخ ١٩٨٨/١١/٤
قرار رقم 1/538 تاريخ 2019/9/4	تحديد مواد التعليم ومنهاج الدروس في المدارس الزراعية الفنية الرسمية
السياسة الشبابية الوطنية 2012	تحديث مناهج الزراعة وضمان حصول الشباب على التّدريب المطلوب لضمان ربحية عملهم في قطاع الزراعة زيادة إمكانيّة وصول الشّبان والشابات إلى سوق العمل من خلال رصد سوق العمل ومتطلباته وتقييمهما

يشكّل الشباب<sup>1</sup> ٢٨٪ من مجموع السّكان في لبنان وتتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٩ سنة، بحسب كل من وزارة الشّباب والرياضة اللبنانيّة، ومنظّمات الأمم المتّحدة التي تعمل مع الأطفال والشباب والجمعيات الشبابية في المجتمع المدني اللبناني، وذلك إستناداً إلى خصائص إجتماعية وإقتصادية خاصّة بلبنان.

بالإضافة الى التغيرات الجسدية والنفسية التي يمرّ بها المراهق/ة والشاب/ة كما التحديات الإجتماعية المتعلقة بهذه المرحلة، يعاني الشباب اللبناني من تحديات إضافية مرتبطة بالواقع اللبناني، أبرزها: إرتفاع نسبة التسرب المدرسي، خاصة في المدارس الرّسمية، عدم توفر فرص العمل، صعوبة الوصول إلى الخدمات، بالإضافة إلى العقبات التي تحول دون المشاركة المدنية الفاعلة في تطوير مجتمعهم. كما أن السياق الإجتماعي والإقتصادي ونقاط الضعف المتزايدة تعرّض الشباب لمخاطر عدّة (العنف الجسدي والجنسي، وزواج الأطفال، وعمالة الأطفال) وتدفعهم لتبني آليات تكيف سلبية تؤثر في كافة جوانب حياتهم خاصة في استكمال تعليمهم منها التسرب المدرسي، إيذاء الذات، استخدام المواد المسببة للإدمان والكحول، الإنخراط في أعمال غير قانونية وغيرها...

ما يؤخر تطوّرهم الذاتي والتخطيط لمستقبلهم. إن المحيط التعلّمي معرّض دائماً لعوامل خارجية وداخلية تحول دون بقائه ايجابياً وصديقاً للمتعلّمين/ات ما يهدّد صحتهم وسلامتهم في البيئة التعلّمية ويعيق تطوّرهم السليم واستكمال المسار التعلّمي، وتؤثر مباشرة على حالتهم الفكرية، والصحية، والنفسية والإجتماعية وعلى علاقتهم مع أقرانهم. من هذه العوامل نعدّد العنف في المحيط الخارجي، التنمّر بين المتعلّمين/ات، التمييز والعنف بمختلف أشكاله بسبب المعتقدات والمفاهيم الخاطئة. إضافة الى ذلك، نذكر المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية التي يتعرّض لها المتعلّمين/ات خاصة خلال الأعمال التطبيقية التي تشكل جزءاً أساسياً من مناهج التعليم الفني الزراعي.

من هنا ضرورة وجود سياسة وطنية خاصة تضمن حماية المراهقين والشباب وتطوّرهم في بيئة تعلّمية آمنة وصديقة.

يتم تطوير هذه السياسة تبعاً لسياسة حماية الطفل التي طوّرتها وزارة التربية والتعليم العالي بالتعاون مع منظمة اليونيسيف ووزارة الشؤون الإجتماعية والإجراءات التنفيذية الموحدة التي طوّرتها وزارة الشؤون الإجتماعية.

<sup>1</sup> يقصد بالشباب/الشابات والشبان من الفئة العمرية ما بين ١٨ و ٢٤ سنة

ضمن إطار إستراتيجية وزارة الزراعة للأعوام ٢٠٢١-٢٠٢٥ لتعزيز جودة التعليم والتدريب الفني الزراعي، وتأمين بيئة تعلّمية سليمة للشباب/ات والمراهقين/ات في المدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب، تعمل الوزارة بالتعاون مع كافة الأفرقاء من منظمة اليونسف، منظمة الأغذية والزراعة FAO، وجمعية AVSI، منذ العام ٢٠١٧ على تطوير نظام التعليم الفني الزراعي الرسمي في لبنان، وذلك بالتزامن مع الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني، التي تم إطلاقها من قبل رئيس الحكومة اللبناني في حزيران ٢٠١٨.

إن التعاون المشترك ضمن إطار البرنامج الوطني لليونسف يتناول أهداف إستراتيجية عدة تتمحور حول تحسين نوعية التعليم الفني الزراعي وتطوير البرنامج الأكاديمي، كما إعادة تأهيل مباني المدارس الزراعية الفنية لتتلاءم مع المعايير اللازمة وحاجات المتعلمين/ات وجعلها بيئة تعليمية آمنة.

تتولى المدارس الزراعية الفنية الرسمية التابعة لمصلحة التعليم والارشاد في مديرية الدراسات والتنسيق في وزارة الزراعة، التعليم الزراعي الرسمي إعداداً وتدريباً لمستوى البكالوريا الفنية الزراعية وهي موزعة على كافة الأراضي اللبنانية على الشكل التالي:

### المدارس الزراعية الفنية العاملة حالياً:

- محافظة عكار (مدرسة واحدة): العبدية
- محافظة لبنان الشمالي (مدرسة واحدة): البترون
- محافظة البقاع (مدرسة واحدة): ناصرية رزق
- محافظة جبل لبنان (مدرستان): الفنار، بعقلين
- محافظة النبطية (مدرستان): النبطية، الخيام

تهدف مختلف التدخلات في المدارس الزراعية الفنية الى تعزيز البرنامج التعليمي من خلال تطوير المناهج التعليمية لضمان نوعية التعليم بالإضافة الى خلق فرص تعليمية في المجال الزراعي لكافة فئات المراهقين/ات والشباب/ات خصوصاً أولئك الذين هم أكثر عرضة للخطر. الهدف الأساسي هو تمكين الشباب/ات وربطهم بسوق العمل من أجل مستقبل أفضل.

### المدارس الزراعية المستحدثة في المناطق:

- محافظة بعلبك الهرمل (مدرسة واحدة): اللبوة
- محافظة البقاع (مدرستان): جب جنين و راشيا
- محافظة لبنان الشمالي (مدرسة واحدة): زغرتا

ومن أجل ضمان صحة وسلامة المتعلمين/ات الجسدية والنفسية أطلقت وزارة الزراعة بالشراكة مع اليونسف أعمال إعادة التأهيل لمدارسها الزراعية الفنية والمهنية السبع بتمويل من الحكومة الهولندية وذلك في أيلول ٢٠١٩.

يأتي تطوير سياسة حماية المتعلمين/ات والشباب/ات في نفس الإطار العملي للبرنامج الوطني وتأكيداً على حرص وزارة الزراعة اللبنانية على تأمين بيئة تعلّمية آمنة وصديقة لتطور المتعلمين/ات الشّخصي والمهني، وضمان الحماية اللازمة والإستجابة الفورية لحاجاتهم تماشياً مع المعاهدات والإتفاقيات الدولية والسياسات الوطنية المتبعة والقوانين الوطنية المرعية الإجراء لتأمين حماية المتعلمين/ات.

# الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي

1. المفاهيم والتعريفات
2. الأهداف الإستراتيجية والإلتزامات المحورية
3. الأطراف المعنية



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفني

## مفهوم الحماية:

تعرف الحماية على أنها إبقاء كل إنسان بعيداً عن كافة أشكال العنف والخطر وتأمين احترام حقوقه والوصول إليها بدون تجزئة ولا تمييز. وهي تأمين سلامة الشخص الجسدية والنفسية والعقلية والإجتماعية في الأماكن التي يتواجد فيها.

وينبثق مفهوم الحماية من الحقوق الأساسية لكل إنسان التي تكفلها شرعة حقوق الإنسان<sup>1</sup>، والتي تتمثل بالحق في الحياة، والأمان، والمساعدة/الإغاثة. كما يفرض تمكين الشخص من الاستفادة من مختلف الحقوق والخدمات التي كفلتها له الاتفاقيات الدولية من جهة، والدستور والقوانين الخاصة بكل دولة من جهة أخرى كشرط أساسي. من هنا، فإن الحق في التعلم لا بد وأن يكون ملازماً للحق في الحماية أثناء العملية التعليمية. بحيث يصبح مفهوم "حماية المتعلم/ة" عنصراً أساسياً من عناصر البيئة المدرسية الآمنة والصديقة.

## وتهدف حماية المتعلم/ة إلى:

- تعزيز حقوقه/ها وحمايته/ها كما ينص عليه الدستور اللبناني وقانون العمل وسائر القوانين والأنظمة المرعية الإجراء وكما ترد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل وسائر اتفاقيات حقوق الإنسان والمعاهدات الإنسانيّة والأجئيين.
- تأمين البيئة الضامنة لحقه/ها في المشاركة وتوفير الوسائل اللازمة لممارسة هذا الحق.
- إتخاذ التدابير اللازمة للحد من العوامل التي تعيق أو تهدد سلامة المتعلم/ة ونموه/ها بما يضمن مصلحته/ها الفضلى سواء كانت ناتجة عن وجود خطر حقيقي أو عن احتمال حدوثه.

## كما تعتمد حماية المتعلم/ة على:

- مراعاة مصلحته/ها الفضلى.
- اعتماد النهج المبني على حقوق الإنسان والطفل لا سيما الحق في البقاء والنماء والمشاركة وعدم التمييز.
- احترام خصوصية المتعلم/ة وأسرته/ها والمساهمة في تعزيز مسؤوليّة الأهل بصفتهم المسؤولين بالدرجة الأولى عن حمايته/ها.
- تحث المتعلم/ة ووالديه/ها والهيئة التربوية على المشاركة في تدابير الحماية والإلتزام بها، وتغيير الأوضاع المضرة بسلامته/ها ونموه/ها.
- تفعيل البيئة الإجتماعية لتوفير الدعم لل متعلم/ة ولأهله/ها.
- السعي لتحقيق المسؤولية التشاركية في حماية المتعلم/ة.
- ضمان عدم التمييز، بمختلف أشكاله، لا سيما التمييز على أساس النوع الاجتماعي، الدين، العرق، المعتقد، الجنسيّة...، الوضع الإجتماعي، القدرات ومختلف الإنتماءات.

## مفهوم العنف وأشكاله:

### 1. تعريف العنف

العنف بحسب منظمة الصحة العالمية "هو الإستخدام المتعمد للقوة أو السلطة، أو التهديد بذلك، ضد الذات أو ضد شخص آخر أو عدد من الأشخاص أو مجتمع بأكمله مما يترتب عنه أو قد يترتب عنه أذى أو موت أو إصابة نفسية أو اضطراب في النمو أو حرمان". أما العنف ضد الأطفال وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل فهو "أي فعل أو الإمتناع عن فعل يعرّض حياة الطفل وأمنه وسلامته وصحته الجسدية والجنسية والعقلية والنفسية للخطر". أما أشكال العنف فهي متعددة منها: الجسدي، الجنسي، النفسي أو العاطفي، الإهمال أو الحرمان، الإقتصادي، العنف القائم على النوع الإجتماعي، عمالة الأطفال، التنمر... (أنظر الملحق رقم ١٠)

### العنف ضمن البيئة المدرسية:

يؤثر العنف في البيئة المدرسية في النظام العام للمدرسة أو لمركز التدريب (البيئة المادية)، ويعيق العملية التربوية التعليمية ويترك تداعيات سلبية على المعنيين كافة.

<sup>1</sup> وزارة الشؤون الاجتماعية، اليونسف، الجامعة اليسوعية - المدرسة اللبنانية للتدريب الاجتماعي (٢٠١٥): الإجراءات التنفيذية الموحدة لحماية الحدث في لبنان - رزمة الأدوات التطبيقية. بيروت- لبنان- الفصل الأول: حماية الاحداث المعرضين للخطر.

يمكن تحديد أطراف العنف في البيئة المدرسية كما يلي:

- من قبل أحد أفراد فريق عمل المدرسة أو مركز التدريب (من إداريين - معلّمين - جهاز مرافق) على المتعلم/ة
- من قبل المتعلم/ة على أحد أفراد فريق عمل المدرسة أو مركز التدريب (من إداريين - معلّمين - جهاز مرافق)
- المتعلمين/ات في ما بينهم (الأقران)
- من قبل أهل على المتعلم/ة أو على أحد أفراد فريق عمل المدرسة أو مركز التدريب (من إداريين - معلّمين - جهاز مرافق).

## مفهوم الخطر

يشمل مفهوم الخطر بالمعنى العامّ مختلف أشكال الإهمال، التّعدي والتّهديد، التعرض لمخاطر مختلفة وظروف مشبوهة قد تؤثر سلباً أو تعيق سلامة المتعلّم ونموّه على المستويات الجسديّة، النفسيّة، العقليّة والاجتماعيّة.

### المخاطر التي يتعرّض لها المراهق/ة والشباب/ة

لا يزال المراهقون/ات والشباب/ات في لبنان عرضة لمخاطر عديدة، نظراً لغياب الحماية القانونية وآلياتها، ونظراً للنقص في توفر الرعاية الصحية والنفسية الملائمة لهذه الفئة ضمن الأسرة والمجتمع والمدارس ومؤسسات الرعاية بشكل عام. فيما يلي، أبرز المخاطر التي يعاني منها المراهقون/ات والشباب/ات:

### مخاطر فردية:

- خطر تدهور الصحة النفسية، كازياد التوتر والضعف، الانطواء، الاكتئاب، القلق، خطر الإنتحار، الإساءة للذات؛
- خطر اللجوء الى سلوكيات سلبية للتكيف (التسرب المدرسي، العنف...) ومواجهة التحديات؛ أو الأذى الدّائمي مثل تعاطي المخدّرات وإدمانها وأذية النفس ومحاولات الانتحار والانتحار الفعلي، أو المسببة للإدمان، علاقات جنسية غير محميّة، الدخول في نزاع مع القانون؛
- خطر الرضوخ لضغط الأقران لتجنب التنمر أو العنف، وأحياناً للهروب من الضغوطات التي تفرضها هذه المرحلة، لا سيما في غياب الدعم والرعاية والحماية.

### مخاطر في العائلة:

- خطر العنف الأسري: معنوي، جسدي، إقتصادي، سفاح القربى، إهمال، من حقوقه كالتعليم واللعب؛ زواج الأطفال.
- اضطراب العلاقات مع الأسرة في هذه المرحلة نظراً لاختلاف إحتياجات المراهق/ المراهقة وصعوبة التعاطي معها من قبل مقدمي الرعاية
- خطر الإكراه على العمل وتحميل المراهق/ة مسؤولية إعالة العائلة؛
- خطر العنف المبني على النوع الاجتماعي: تثبيت دور حماية الأسرة بشكل حصري للذكور ودور الإهتمام بإحتياجات المنزل ورعاية أفراد الأسرة للإناث.

### مخاطر في المحيط التعلّمي

- خطر العنف الجسدي: الضرب أو العقاب البدني الذي يلحق الأذى البدنيّ بالمتعلّم، بغرض فرض الانضباط أو التّأديب أو السيطرة.
- خطر العنف المعنويّ: الشتم، الإستهزاء، الإبتزاز، التّهديد، الإستغلال، والتّنمر بحيث يكون المتعلّم/ة ضحية سلوكيات عدائيّة تهدف إلى إهانته/ها أو إحراجها/ها أمام رفاقه/ها ومعلّميه/ها بشكل متكرّر ومتعمّد.
- خطر التحرّش أو الإعتداء الجنسي المباشر أو عبر وسائل التواصل، من قبل المعلمين/ات او العاملين في المؤسسة التعليمية وفي مراكز التدريب أو المرافق/ات أو من قبل الأقران.
- خطر إعتداءات أخرى: إثارة الفوضى، الشجار، تخريب الممتلكات المتعمّد في البيئة التعلّمية، كالتكسير والرّسم على الجدران.
- المخاطر المهنية: إحتمال التعرّض لأخطار غياب معايير السلامة والصحة المهنية وسوء أو عدم إستخدام وسائل الوقاية والأمان أثناء التدريب المهني أو سوء بيئة العمل وعدم ملاءمتها للمعايير الصحية والوقائية اللازمة. يمكن أن تتمثل المخاطر المهنية بالإنخراط في أعمال شاقة تؤثر على نمو المتعلّم/ة، وأحياناً الإنخراط في أعمال تشكل خطراً على الحياة؛ أما المخاطر المهنية الزراعية فتشمل: التعامل مع الآلات والمركبات والأدوات والحيوانات؛ التعرّض لساعات العمل الطويلة، رفع أحمال ثقيلة، درجات حرارة مرتفعة، مستويات مفرطة من الضجيج والإهتزازات، التعرّض للمواد الكيميائية، المواد العضوية والعوامل المعدية؛ ظروف عمل أخرى شائعة في البيئة الزراعية إلخ...

- خطر إستغلال حساسية المراهق/ة والشاب/ة النفسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، وزجّه/ا في أعمال غير قانونية كالإتجار بالمخدرات أو المواد غير القانونية، وغيرها. بالإضافة إلى استخدامهم/ن في النزاعات التي يمكن أن تكون مسلحة؛
- خطر الدخول في علاقات غير سليمة، نتيجة سمات المراهقة التي تميل إلى التمرد والانطواء، بالإضافة إلى انتشار وسائل التواصل غير الآمنة، وأهمها الانترنت في ظل غياب الوعي حول وسائل الحماية في المجال الالكتروني؛
- خطر التعرّض للعنف الأسري والعنف المبني على النوع الاجتماعي، (أنظر/ي في الملحق رقم ١٠، للإطلاع على أنواع العنف)؛
- خطر التعرّض للعنف الجنسي ضمن العائلة والجيران والأقارب أو في البيئة التعلّمية أو مؤسسات الرعاية وغيرها من المساحات غير الآمنة، خاصة في ظل غياب التوعية الجنسية واعتبار هذه المسائل محرمات في كثير من المجتمعات.
- خطر التعرض للتحرّش والاستغلال عبر وسائل التكنولوجيا: هو عمليّة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات (الإنترنت، الهواتف المحمولة، وسائل التّواصل الاجتماعي) بقصد إلحاق الضّرر المتعمّد، ويمكن أن يحدث بغرض التّحقير أو الإهانة أو التّشهير أو التّنمر أو الابتزاز المادّي أو التّهديد أو الاعتداء الجسديّ أو الجنسيّ أو الإغراء أو الاتّجار إضافةً إلى التّصوير الإباحيّ.
- مخاطر ثقافية، وأعراف وممارسات إجتماعية سائدة لها تداعيات مباشرة على حياة وسلوكيات المراهق/ة والشاب/ة. وتشمل المجتمع غير الدامج حيث يتعرض المراهق/ة والشاب/ة للتمييز والإقصاء والقمع و عدم المشاركة في إتخاذ القرارات وفي تطوير محيطه، كما أنها تتمثل بضعف التمكين الإقتصادي وغياب فرص تطوير القدرات أو الحرمان منها.

## مفهوم السريّة المعنوية والخصوصية

تفرض السرية المهنية مجموعة القواعد والإجراءات التي يجب اتّباعها، للحفاظ على المعلومات الخاصّة بالمتعلّمين/ات، وإحترام خصوصيتهم. وهي تهدف إلى حفظ المعلومات الخاصة بسرية وخصوصية ومنع تداولها لتجنّب أي أذى محتمل للمتعلم/ة وأسرتها/ها، جرّاء كشف هذه المعلومات وتداولها بما يشمل التأثير السلبيّ في وضعه التعلّميّ.

- خطر التّسرب المدرسي، وهو أحد أبرز المخاطر التي تواجه المراهقون/ات والشباب/ات، وتحد من نموهم/ن النفسي والفكري، كما تقلص من قدرتهم/ن في اكتساب المهارات والوصول إلى الفرص والتطور، مما يخلف آثارًا نفسية واجتماعية وتمييزية واقتصادية خلال وبعد فترة المراهقة؛

## مخاطر في العمل



- خطر الاستغلال المادي والمعنوي، سواء من خلال الأجور المتدنية، ساعات العمل الطويلة، تعدد المهام، واستغلال المراهق/ة والشاب/ة لتأدية مهام خارج إطار العمل، قد تتضمن أحيانًا أذى جسدي أو معنوي أو أحد أشكال الاستغلال؛
- خطر العنف بكافة أشكاله (الجسدي، المعنوي، الجنسي، الاقتصادي)؛
- المخاطر الصحية الناتجة عن سوء بيئة العمل وعدم ملاءمتها للمعايير الصحية والوقائية اللازمة؛
- خطر الانخراط في أعمال شاقة تؤثر على نمو المراهق/ة والشاب/ة، وأحيانًا الانخراط في أعمال تشكل خطرًا على الحياة؛
- خطر تداعيات التوظيف غير الرسمي من ضمنها الطرد التعسفي وغياب التأمين الصحي؛
- خطر الإنخراط في أعمال مخالفة للقانون.

## مخاطر في المجتمع:



- خطر العنف بين الأقران وضغط الأقران، الذي يبرز بأشكال متعددة كالتنمر وممارسة أشكال العنف، والإستغلال. فيؤثر ذلك على صحة المراهق/ة والشاب/ة النفسية وعلى قيمته/ا الذاتية وقدرته/ا على اتخاذ خياراته/ا الخاصة. قد يساهم ضغط الأقران أيضًا في دفع اليافع/ة إلى تبني سلوكيات خطيرة كالإدمان على المخدرات والكحول، والجنس غير الآمن والإنخراط في ممارسات غير قانونية؛

## البيئة التعلّمية وعناصرها

تتألف البيئة التعلّمية من عدّة عناصر مترابطة تسعى إلى التقيّد بسياسة تربويّة موحّدة، مستدامة، وشاملة للتّعامل مع المتعلّم/ة في جوّ إيجابيّ، وهي: عنصر البيئة الماديّة، العنصر البشريّ، عنصر العلاقات.

### أ. عنصر البيئة الماديّة:

وتشمل سلامة المبنى وشروط الأمان :

- **مواصفات المبنى ومراكز التدريب:** الموقع، الحجم، النّظافة، نوعيّة الإضاءة، التّدفئة، التّهوئة، وضع المساحات العامّة، نوعيّة التّجهيزات ومدى ملاءمتها للعمليّة التعلّميّة، إضافة الى البنى التحتية التي تسهل وتزيد من إمكانية وصول المتعلّمين/ات كافة وضمنها ذوي الإحتياجات الخاصة إلى المدرسة/ مراكز التدريب مع مراعاة الخصائص الجندرية.
- **شروط الأمان:** خطة للطوارئ والأزمات، التّصدّي للإنتهاكات، حلّ النزاعات، صون حرمة المنشأة التعلّميّة.

### ب. العنصر البشريّ:

يتمثّل العنصر البشريّ في البيئة التعلّمية بكلّ من:

- الجهاز التربوي: ويضم كلا من جهاز المدرسة أو مركز التدريب الإداريّ (المدير، الناظر، السكرتاريا، ...)، المتعلّمين والمعلّمت والمدرّبين/ات الفنيين.
- جهاز الوحدة/الوحدات المختصّة (مرشدة، موجّهة، إختصاصي/ة إجتماعي/ة، إختصاصي/ة نفسي/ة، مربّية متخصصة، منشّطة إجتماعيّة، ممرّضة\ مشرف/ة صحّي/ة، طبيب/ة، ...).
- الجهاز العامل المساند (عمّال النّظافة، الحجاب، الحرّاس، سائق، ...).
- المتعلّمين/ات.
- الأهل أو أولياء الأمر.

### ج. عنصر العلاقات:

تقوم العلاقات في البيئة التعلّمية على:

- إحترام الإختلاف والتّنوع بمختلف أشكاله.
- التّعاون المتبادل بين المعنّيين كافة (راجع العنصر البشريّ).
- تحقيق مشاركة المتعلّمين/ات بطريقة ناشطة وفاعلة في الحياة التعلّمية.

- إعتداد العدالة والإنصاف في التّعامل مع المتعلّمين/ات .

- تعزيز موقع المتعلّم/ة في عمليّة التّربية والتّعليم وتأمين إعداده/ها وتدريبه/ها على بدائل العنف وأساليب التّربية الإيجابية.

## من هو المراهق/ة أو الشاب/ة موضوع الحماية في المدارس الفنية ومراكز التدريب الزراعيّة

المتعلّم/ة هو مُصطلحٌ يَشملُ كلَّ شاب/ة، أيّاً كان عمره/ها، مسجّل/ة أو يحضر في المنشأة التعلّميّة، لمتابعة تعلّمه بشكلٍ نظاميّ أو غير نظاميّ (برامج الإستلحاق ، التّعليم المسرّع، التدريب الفني، غيره) وفي هذه الحالة يكون ما بين الرابعة عشر والرابعة والعشرون من العمر.

أما الحدث فبحسب المادّة الأولى من القانون اللبنانيّ رقم ٢٠٠٢/٤٢٢ (حماية الأحداث المخالفين للقانون أو المعرّضين للخطر) هو الشّخص الذي لم يتّم الثامنة عشرة من عمره.

المتعلّم/ة القَدَت (أقل من 18 سنة) أو المتعلّم/ة الراشدة (ما فوق 18 سنة) هو مُصطلح خاصّ بالمؤسّسات التربويّة تحدّده الوثيقة، ويشمل كلَّ شاب/ة مسجّل/ة في المدرسة الفنية الزراعيّة أو في مراكز التدريب الفني الزراعي ومراكز التدريب في مكان العمل، يُتابع تعلّمه/ها بشكلٍ نظاميّ أو غير نظاميّ.

قد يكون المتعلّم/ة ضحيّةً عنف خارج نطاق البيئة التعلّمية بحيث تظهر عليه دلالات تثير القلق داخل البيئة التعلّمية (ملحق رقم ١١، الدلالات التحذيرية)، وقد يكون ضحيّة عنف ضمن البيئة التعلّمية، في كلا الحالتين يستوجب التّعامل مع الحالة من خلال الرّصد المبكر والإحالة من قِبَل ذوي الاختصاص والصّلاحيّة في البيئة التعلّمية واتّخاذ التّدبير المناسب.

- في حال كان المتعلّم/ة مرتكب/ة الجرم داخل المدرسة أو مركز التدريب، حدّثاً أو راشداً/ة مخالفاً/ة القانون اللبنانيّ، تستوجب إحالته إلى الجهات القضائيّة المعنيّة.
- إذا كان المتعلّم/ة معتدياً/ة ضمن البيئة التعلّمية بما لا يشكّل بالضرورة جرماً، حينها يقتضي اتّخاذ التّدبير الإداري التربوي المناسب وفق الأنظمة المرعيّة الإجراء، بهدف حمايته/ها أوّلاً وبالتّالي حماية أقرانه/ها والآخرين في البيئة التعلّمية.

كما في المحيط الخارجي، المتعلّم/ة موضوع الحماية (بحسب أنواع العنف والمخاطر المذكورة أعلاه) يمكن أن يكون معرّض/ة للخطر أو معتدي/ة أو مخالف/ة للقانون ضمن البيئة التعلّمية وفقاً لما يلي:

### المتعلّم/ة ضحية العنف المؤسّساتي المدرسي

يكون المتعلّم/ة ضحية العنف المؤسّساتي المدرسي، إذا تعرّض لـ:

- العقاب الجماعي.
- العقاب الفردي.
- التهميش والسخرية والتحقير.
- العقاب الجسدي.
- سوء المعاملة.
- الإستغلال.
- التمييز على أساس العرق، اللون، الدين، الجنسيّة، الإسم، النوع الاجتماعي، القدرة التعلّمية ...
- الحرمان من الحقوق كالأكل،
- الإستراحة، الذهاب إلى المرحاض، اللعب، المشاركة والتعبير) ...
- التهديد بمختلف أشكاله والابتزاز.
- العنف اللفظي ويشمل الشتم والكلام النّابي.
- الإهمال والتعرّض للمخاطر مهنية دون تأمين آليات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية.
- خطر على الصحة والسلامة الشخصية والأمان بسبب عدم ملاءمة المبنى والمكان.

### المتعلّم/ة المعتدي/ة على البيئة التعلّمية

- التهديد والوعيد.
- الإعتداء المباشر.
- الإعتداء على الهيئة التعلّميّة أو الجهاز التربوي.
- تحطيم الممتلكات أو تخريبها.
- تكسير الشّبايك والأبواب ومقاعد الدّراسة.
- الحفر والكتابة على الجدران والطّاولات ومقاعد الدّراسة.
- تمزيق الكتب.
- تكسير الحّمّات وتخريبها.
- تمزيق الكتب والصّور والوسائل التّعلّميّة والسّتائر.
- تخريب الألواح الصّفية.

- التّنمر ويشمل التّحقير، الاستقواء، المناداة بالألقاب/السخرية، الشّتم، التهديد والتّهويل بمختلف الوسائل، سلب الممتلكات الشّخصيّة أو إتلافها أو التهديد بمصادرتها.
- الضّرب، التّدافع العنيف والمشاجرات.
- التّحرّش عبر الإنترنت أو بأيّة طريقة أخرى.
- الاعتداء على الأتراب/الأقران أو فيما بينهم.

## مفهوم الوقاية ومستوياتها

تقوم الوقاية على مجموعة من التّدابير وأو الإجراءات التي تُتخذ تحسّبا لوقوع مشكلة أو للحدّ من تفاقم مضاعفاتها أيّا كان نوعها. تندرج التّدابير الوقائيّة ضمن ثلاثة مستويات:

### 1. المستوى الأوّل: الوقاية الأوّليّة وتسعى إلى تثقيف كلّ الفئات تثقيفاً شاملاً ومركّزاً مبنياً على الحوار البناء وقبول الآخر، وذلك لتفادي حدوث المشكلة .

تهدف الوقاية الأوّلية في الدرجة الأولى ترسيخ ثقافة تربويّة حاضنة ولاعنفية من أجل بيئة تعلّمية آمنة وصديقة للمتعلّم/ة. فهي من جهة تركز على تزويد المتعلم/ة بالمعلومات والتمكين اللازم لتطوير مهاراته/ها الشخصية والحياتية لاستكمال مسيرته/ها التعلّمية والتمكن من حماية نفسه/ها من أي خطر ممكن أن يتعرّض له. يُعنى هذا المستوى بالوقاية الأوّليّة البعيدة الأمد. وهو عبارة عن كلّ النّشاطات الاستباقية الآيلة إلى تأمين شروط البيئة التعلّمية الآمنة لكلّ المعنيّين وإلى ترويج عمليّة تربويّة فضلى.

يتميّز هذا المستوى بأنّ نشاطاته تثقيفيّة - تحسيسية. تركز التّدخّلات في هذا المستوى على تطوير عوامل القوّة والصّلابة لدى المتعلّم/ة، وتعزيز قدرته/ها على التّعامل بمرونة مع الأزمات عند حدوثها (إدارة الضّغط النّفسي، التّواصل الإيجابي وحل المشكلات بطرق سلمية...).

يشمل هذا المستوى جميع المعنيّين في البيئة التعلّمية من أهل، وأولياء أمر ومتعلّمين/ات، وجهاز تربويّ بما يشمل الإداري والفني واللوجستي.

## 2 الأهداف الإستراتيجية والإلتزامات المحورية

تسعى وزارة الزراعة من خلال هذه الوثيقة إلى تطوير سياسة عامة لتعزيز حماية المتعلمين/ات ضمن البيئة التعليمية الزراعية التي تشمل المدارس ومراكز التدريب.

### تركز هذه السياسة على أهداف إستراتيجية واضحة لحماية المتعلمين/ات:

- المساهمة في تعزيز نظام وطني يشمل سياسات وقوانين داعمة لدعم وتطوير المتعلمين/ات المراهقين/ات والشباب/ات في البيئة التعليمية الفنية الزراعية.
- تأمين بيئة تعلمية آمنة وصديقة للتعلم/ة تدعم تطوره/ها الشخصي والمهني من خلال ترسيخ ثقافة تربية حاضنة ولاعنفية تتوجه للمتعلمين/ات، للأهل وللمدرّبين/ات والمربّين/ات.
- إرساء نهج وقائي لدعم المتعلمين/ات داخل البيئة التعليمية بشكل عام وللمتعلمين/ات الأكثر عرضة للمخاطر داخل البيئة التعليمية أو خارجها بشكل خاص.
- الحدّ من المخاطر وتذليل المعوقات التي تهدّد نموّ المتعلم/ة وتطوره/ها وسلامته/ها والتي قد تحول دون متابعة عملية التعلم من خلال نظام إستجابة للحالات المعرضة للعنف أو لمخاطر أخرى ضمن البيئة التعليمية أو خارجها.

### وتأخذ الوزارة على عاتقها توفير المعايير والإجراءات اللازمة وخطة عمل مستدامة لتحقيق

#### هذه الأهداف ما يترجم بالإلتزامات المحورية التالية:

1. الحرص على صحّة المتعلمين/ات النفسيّة والجسديّة وضمان سلامتهم/هن ونموّهم/هن في بيئة مدرسيّة آمنة بعيدة عن المخاطر.
2. تطوير البرامج والأدوات اللازمة لتمكين قدرات المتعلمين/ات الشخصية وتطوير مهاراتهم/هن الحياتية والقيادية.
3. إرساء بيئة مدرسيّة خالية من العنف تعتمد الوقاية القائمة على الإنصاف وعدم التمييز، على المقاربة الإيجابية وعلى التواصل البناء اللاعنفي.
4. تأمين الإستجابة المتخصصة اللازمة من خلال الرصد المبكر والإحالة الآمنة من قبل جهاز تربويّ مُعدّ، وعبر شراكات فاعلة.

## 2. المستوى الثاني: الوقاية الثانويّة وتسعى إلى توصيف المشكلة أو الاضطرابات للحدّ من مضاعفاتها بشكل مبكر.

تهدف الوقاية الثانوية في البيئة التعليمية إلى إرساء نهج وقائيّ لصالح المجموعات الأكثر عرضة للعنف ومخاطر أخرى. يُعنى هذا المستوى بالوقاية الثانويّة المتوسطة الأمد. وهو عبارة عن كلّ النشاطات الآيلة إلى المعاينة المبكرة للأوضاع الحساسة والمنذرة بظهور خطر، وإلى تشخيص العوامل المثيرة للقلق التي من شأنها التأثير في نموّ المتعلم/ة وسلامته/ها من جهة، وفي حسن سير العملية التعليمية من جهة أخرى.

تهدف نشاطات هذا المستوى من الوقاية إلى تقليص حجم المشكلة ومضاعفاتها أيّا كان مصدرها. تعتمد الوقاية الثانويّة على برامج وقائيّة مباشرة لتطوير أساليب تربويّة متخصصة، بغية تقليص عدد الحالات التي ستفاقم، إن لم تتمّ معاينتها مبكرًا، الأمر الذي يستدعي تدخّلات علاجية متخصصة تندرج ضمن مستوى التّدخل الثالث. يشمل النهج الوقائيّ الثانويّ مجموعات المتعلمين/ات الأكثر عرضة الذين قد يشكّلون موضوع عنف أو إساءة المعاملة أو الاستغلال بحكم خصوصيّة وضعهم/هن، أو الذين قاموا بإعتداء معين، بالتّعاون الوثيق بين الأهل أو أولياء الأمر والجهاز التربوي المعنيّ.

## 3. المستوى الثالث: الوقاية من الدرجة الثالثة وتسعى لمعالجة المشكلة بشكل مبكر، ومنع تفاقمها، والحدّ من تداعياتها إن على الصعيد الفرديّ أو على الصعيد الجماعيّ.

تتمثّل الوقاية الثالثة في وضع نظام إستجابة ومقاربات وآلية للتّعامل المبكر مع حالات العنف وحالات المراهقين/ات والشاش الأكثر عرضة للخطر في البيئة التعليمية والمشاكل التي تظهر جليّة معرقلّة بشكل فاضح لنموّ المتعلم/ة وسلامته/ها وتعلّمه/ها.

يهدف التّعامل المبكر إلى حماية المتعلم/ة عبر تصحيح الأوضاع المعرقلّة لنموّه/ها وسلامته/ها وتعلّمه/ها منعًا من استمرارها أو تفاقمها. وهو يفترض تدخّلًا فرديًا ومباشرًا من خلال الرّصد والتّوصيف والإحالة إلى الجهات الخارجية المعنية أو معالجة الحالات الداخليّة التي لا تقتضي الإحالة.

يشمل التّعامل المبكر مع حالات العنف في البيئة التعليمية: المتعلم/ة المعرض/ة للخطر، المتعلم/ة المخالف/ة للقانون، المتعلم/ة ضحيّة العنف المؤسّساتي التعلّمي، المتعلم/ة المعتدي/ة على البيئة التعليمية.

### 3 الأطراف المعنية بتطبيق السياسة (الفرد، العائلة، المحيط، المجتمع)

- إن حماية المتعلم/ة هي مسؤولية مشتركة تقع على عاتق كل من الأطراف المعنية التالية:
- \* **الفرد:** هو كل متعلم/ة يتابع البرنامج الفني الزراعي الرسمي أو برنامج التدريب المهني المعجل ضمن حرم المدرسة الزراعية، أو المراهقين/ات والشباب المستفيدين من التدرّج أو من برنامج التدريب العملي في مراكز التدريب الزراعية أو المؤسسات الزراعية.
  - \* **العائلة:** تتمثل بالأهل وأو المرّبين أو أحد الأقرباء من الدّرجة الأولى أو الثانية التي يمكن أن يعيش معهم المتعلم/ة أو الذين يمكن أن يساهموا في تأمين حمايته/ها بصفتهم مسؤولين بالدرجة الأولى خاصة للقاصرين/ات.
  - \* **المحيط/ المجتمع:** المجتمع يساهم في نشر الثقافة اللاعنفية بحيث يؤمن البيئة الداعمة للمتعلّم/ة وحقوقه/ها كما يتضمن مقدمي الخدمات الداعمة للمتعلّم/ة ولأهل للقيام بمسؤولياتهم. يندرج في هذا القسم كل من هو على إتصال وتواصل مع المتعلّم/ة ضمن البيئة التعلّمية وما يحيطها ونذكر منها: الأقران، الهيئة الإدارية والتعليمية والموظفين في المدارس الزراعية، أصحاب العمل والمدراء المشرفين والمدربين في مراكز التدريب المهني، مصلحة التعليم والإرشاد في وزارة الزراعة، وحدة الحماية في وزارة الزراعة، الجمعيات ومقدمي الخدمات التخصصية في المجتمع المحيط. من هنا فإن المدرسة أو المنشأة التعلّميّة بصفتها مسؤولة عن المتعلمين/ات خلال وجودهم ضمن حرمها والتي تُعتبر أيضاً المكان الأساسي لتعريف المتعلم/ة على حقوقه/ها وحثه/ها على ممارستها، كما تشكل في الوقت نفسه مصدراً أساسياً لاكتشاف حالات العنف المنزليّ، المدرسي أو المجتمعيّ بأشكاله المختلفة.
  - \* **المجتمع/ الدولة:** الدولة التي تقع عليها مسؤولية حماية كل الأفراد الذين يعيشون على الأراضي اللبنانية وهي تسن القوانين وتطور السياسات المتعلقة بحماية المتعلم/ة، كما أنها تُقدّم الخدمات المتخصصة اللازمة لتأمين الحماية والإستجابة لحاجات المتعلمين/ات وعائلاتهم/هن. ويشمل في هذه الحالة وزارة الزراعة والوزارات المعنية كوزارة التربية والتعليم العالي، وزارة الشؤون الإجتماعية ووزارة العمل، المنظمات الدولية المعنية خاصة اليونيسيف، منظمة العمل الدّولية ومنظمة الأغذية والزراعة الدولية، وكل السياسات والقوانين والإتفاقيات المرتبطة.

5. تطوير الآليات اللازمة التي تؤمن الإستجابة لحاجات المتعلمين/ات، وحصولهم/هن على حقوقهم/هن خلال فترة التعلّم، والتي تتيح لهم المشاركة في إتخاذ القرارات وتنفيذها ووضع هذه الآليات قيد التنفيذ والمراقبة.

6. تعديل السياسات والقوانين الحالية أو تطوير السياسات اللازمة التي تضمن تحقيق الإلتزامات المحورية الهادفة لحماية المراهقين/ات والشباب في البيئة التعلّمية.

## القسم الثاني:

المقاربات العملية  
لحماية المراقبين  
والشباب في المدارس  
ومراكز التدريب الزراعية



# الفصل الثالث:

## الوقاية من العنف المباشر والإستجابة

1. علي صعيد الفرد
2. علي صعيد العائلة
3. علي صعيد المحيط



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفتي

## 1 على صعيد الفرد:

تلتزم وزارة الزراعة في تأمين ما يلي:

### الوقاية على الصعيد الأول

- التعرّف على حقوقه/ها خلال فترة التعليم وضمن البيئة التعليمية.
- التعرّف على واجباته/ها خلال فترة التعليم وضمن البيئة التعليمية.
- مشاركة الفرد في العملية التعليمية أو في أي قرار يخصه/ها شخصياً.
- تطوير المهارات الحياتية والقيادية التي تساعده/ها على تطوير الذات بما فيها مهارات التعامل مع الآخرين والتواصل معهم.
- إكتساب معلومات عن المخاطر وأنواع العنف واكتساب مهارات للحماية الذاتية والحماية من سوء استعمال التكنولوجيا الحديثة (الإنترنت)، وكيفية الإفصاح و/أو التبليغ في حال التعرض لأي من أنواع العنف.

### الوقاية على المستوى الثاني:

- حصول المتعلمين/ات المعرضين/ات للخطر على خدمات الدعم النفسي الإجتماعي المتوفرة أو إستفادتهم من التدابير الداخلية المناسبة للحالة.

### الوقاية على المستوى الثالث:

- تأمين حصول المتعلم/ة المعرض/ة للخطر أو الناجي/ة من العنف للخدمات المتخصصة اللازمة لمساعدته/ها على تخطي المشكلة وتقليص العقبات/المخاطر التي يمكن أن تحول دون استكمال تعلمه/ها وتطوره/ها الذاتي السليم وإشراكه/ها في إتخاذ الخيار المناسب.

## 2 على صعيد العائلة:

حماية المتعلم/ة هي مسؤولية مشتركة بين الأهل، البيئة التعليمية، والجهات الرسمية المعنية، وذلك عملاً بالإجراءات التنفيذية الموحدة لحماية الحدّث في لبنان، ووفقاً للآلية المعتمّدة في المدارس للتعامل مع هذه الحالات.

إنّ الأهل هم المسؤولون الرئيسيّون عن رعاية أطفالهم وعن العمل على تأمين مختلف احتياجاتهم الجسديّة، والعاطفيّة/النفسيّة، الإجتماعيّة والفكريّة. أمّا في الإطار التربوي، فتعتبر المدرسة شريكة الأهل في تأمين نموّ متجانس وحماية لازمة للطفل ضمن مناخ إيجابي، آمن وسليم.

لذا وعملاً بهذه الوثيقة، تلتزم الوزارة بما يلي:

### الوقاية على المستوى الأول:

- تعزيز مفهوم الحماية من العنف ودمجه في برامج تحسيس خاصّة بالأهل على المواضيع المتعلقة بالحماية وحثّ الأهل على اتّباع وسائل تربويّة لاعنفية.
- إعلام الأهل بتطوير سياسة حماية المراهقين/ات والشباب في المدارس الزراعية وتحسيسهم على مفاعيلها ودورهم في تطبيقها.
- إعطاء الحقّ للأهل في المشاركة الفعّالة وإبداء آرائهم في القرارات التي تعينهم وتعني أولادهم، لاسيّما إذا كانوا دون الـ 18 سنة.

### الوقاية على المستوى الثاني:

- في الحالات المثيرة للقلق التي تتطلّب إعلام الجهات المختصة ووزارة الشؤون الاجتماعيّة أو شركائها، على الجهة المخوّلة في البيئة التعليمية (الوحدة المتخصصة بالحماية مثلاً) التّشاور مع الأهل حول حالة المتعلم/ة، وتداول المعطيات التي تمّ رصدها، لنيل موافقتهم قبل القيام بأيّة خطوة.
- ويجب لفت الإنتباه إلى ضرورة الأخذ برأي المتعلم/ة حتى لو لم يتخطى الثامنة عشر قبل التواصل مع الأهل وإشراكهم خاصّة في حال كان المتعلم/ة يتعرض للعنف داخل المنزل أو محيطه/ها، مع التأكّد من أن أي خطوة مقرّرة، تصبّ في مصلحة الطفل الفضلي.

### 3 على صعيد المحيط:

#### الوقاية على المستوى الأول:

- تلتزم الوزارة بتأمين بيئة تعليمية آمنة تركز على:

- التقيّد بشروط ومعايير سلامة البناء وتجهيزاته (المختبرات، قاعات التدريس، التدفئة، التهوية، الملاعب، غرف النشاطات، وسائل النقل، دورات مياه منفصلة ومغلقة، أجهزة الإنذار، سلالم أو منحدرات خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة).
- مراقبة حركة دخول وخروج الأشخاص من وإلى البيئة التعليمية والتداول بالمواد الخطرة والمنوعات (إقفال المداخل، وجود حارس/حاجب، التأكد من هويّة الزوّار، التفتيش عند اللّزوم أو في حالات الشّك، مرافقة مؤمنة في وسائل النقل، إشراف على الحانوت المدرسيّ...).
- تأمين رقابة مشدّدة/إشراف داخل البيئة التعليمية (ملاعب، حمّامات، غرف النشاطات، الممرّات، كاميرات مراقبة في الأماكن التي لا يمكن تأمين مراقبتها بشكل كامل، أماكن التدريب والعمل...).
- التقيّد بمعايير جودة المياه وسلامة الغذاء.

- بيئة تعليمية صديقة للمتعلم/ة تركز على:

- إدماج مواصفات أفراد الجهاز التربوي المهني الصّديق للمتعلمين/ات بسياسات التّوظيف في وزارة الزراعة بالتنسيق مع مجلس الخدمة المدنية.
- اعتماد التربية على السّلام والحدّ من الخيار العنفيّ في مواجهة الخلافات، واعتماد الوسائل التربويّة والتعلّميّة اللاعنفيّة وتعزيز قواعد السّلك الإيجابيّ في التّعامل مع المتعلمين/ات.
- تعريف المعنيين في البيئة التعليمية على الحقوق والواجبات (الأهل، المتعلمين/ات، الجهاز التربوي والعاملين/ات في البيئة التعليمية كقّة).
- تمكين قدرات الجهاز التربوي والعاملين/ات وتحسيسهم على مواضيع الوقاية من العنف وكيفية التعامل معه/ا وعلى الرصد المبكر والإحالة الآمنة لكافة الحالات.

- إشراك الأهل في عملية الإستجابة للحالة المرصودة لدى أولادهم من خلال: إعلامهم بالوضع القائم للمتعلم/ة الذي يستوجب التدخل، التّأكد من إدراكهم لوجود الخطر وإقرارهم بضرورة وضع حدّ له، السّعي إلى نيل موافقتهم على تطبيق الإجراءات اللّازمة، إعلامهم بالمجزيّات اللاحقة واعتماد التّوثيق الخطّي. في حال رَفَضَ الأهل التّعاون، من الضروريّ توضيح مسؤوليّة المدرسة عن وجوب الإعلام إذا كان المتعلم ما دون الثامنة عشر من العمر، ويمكن اخذ موافقة المتعلم مباشرة إذا كان عمره يتخطى الثامنة عشر.
- كما يجب التأكيد على ضرورة الأخذ برأي المتعلم/ة حتى لو لم يتخطى الثامنة عشر من العمر قبل التواصل مع الأهل وإشراكهم خاصةً في حال كان المتعلم/ة يتعرض للعنف داخل المنزل أو محيطه/ها. ومن المعلوم أن إشراك المراهق/ة بالقرار قبل إعلام الأهل هو أساسي لكسب الثقة أولاً ولأجل نجاح عملية الإستجابة ثانياً بما يتناسب مع مصلحته الفضلى.

## الوقاية على المستوى الثاني:

تلتزم وزارة الزراعة بالتالي:

- إنشاء وحدة حماية متخصصة ضمن وزارة الزراعة، وتمكينها لضمان تطبيق وثيقة الحماية في البيئة التعلّمية، والاشراف على تدريب العاملين/ات وتمكين قدراتهم، والتنسيق مع الوزارات والمنظمات المعنية ومع الجمعيات المتخصصة لمتابعة الحالات المرصودة والمحالة.
- تعيين شخص مرجعي في كل مدرسة مهمته تلقي الحالات المرصودة وتوصيفها واتخاذ التدبير اللازم. على أن يتم تدريب هذا الشخص على كيفية التعامل مع الحالات المرصودة والإحالة الآمنة. وتكون من مسؤولية هذا الشخص التنسيق مع وحدة الحماية المتخصصة في الوزارة لمتابعة تطبيق وثيقة الحماية ضمن البيئة التعلّمية.
- تطوير نظام إحالة إلى مقدمي الخدمات المختصة لتأمين الدعم المهني المتخصص اللازم للمتعلّمين/ات.
- الحرص على وضع آلية للإشراف والمتابعة لضمان سلامة تطبيق الوثيقة، وتصويب الممارسات الخاطئة، وإدخال التعديلات عند اللّزوم مع التركيز على دور المدربين والعاملين كافة مع المراهقين/ات والشباب في رصد الحالات لإحالتها للإستجابة من قبل الجمعيات المختصة وخاصة إذا كان المتعلم حدثاً. (بحسب منهجية الرّصد والإستجابة المفصّلة أدناه).

## الوقاية على المستوى الثالث:

على العاملين ضمن البيئة التعلّمية، التنبّه لمختلف الدّلات (ملحق رقم 11) التي تنذر بوجود خطر يهدّد صحّة المتعلّم/ة ونموّه/ا في مختلف النّواحي، وفهم الأسباب الكامنة خلفها، حتى وإن كانت هذه الأسباب ناتجة عن عوامل خارجيّة وظروف لا تمتّ إلى البيئة التعلّمية بصلة.

عندما يتبيّن وجود معطيات مثيرة للقلق قد تهدّد أو تؤثر سلّبا في نموّ المتعلّم/ة وتحصيله/ها الدراسي، يتوجّب عليها التّعامل المبكر مع هذه المعطيات للحدّ من تفاقمها، خصوصا وأنّ عمليّة معالجة المعطيات قد تخرج عن اختصاص البيئة التعلّمية وحدود صلاحيّاتها، بما يستدعي الإحالة على الجهات المتخصصة المعنية.

- إدماج برامج تحسيس المتعلّمين/ات على العنف، وبرامج تمكين المهارات الحياتية للمتعلّمين ضمن البرنامج التعلّمي الرسمي.
- إعتاد الدمج في المدارس للتشجيع على مفهوم قبول الآخر، وقبول الاختلاف.
- تعزيز المكتبات المدرسيّة وتزويدها بكتب متنوّعة لكافة الفئات العمريّة.
- تعديل وتطوير مستمر للنظام الداخلي للبيئة التعلّمية ليرعى تطبيق وثيقة الحماية ويؤمن تفعيل حماية المتعلّمين/ات ومشاركتهم.
- إنشاء وتفعيل المجلس الطّلابي ومجلس الأهل لتأمين المشاركة الفاعلة والسليمة للأهل وللمتعلّمين/ات في اتخاذ القرارات وفي تطوير البيئة التعلّمية وتأمين حقوق المتعلّمين/ات.
- تطوير ومتابعة مدونة حقوق المتعلّمين/المتعلّمتات وتزويدهم بها فور التحاقهم بالبرنامج التعلّمي. (ملحق رقم 8)
- تطوير ومتابعة مدونة واجبات المتعلّمين/المتعلّمتات وتزويدهم بها فور التحاقهم بالبرنامج التعلّمي. (ملحق رقم 8)
- تطوير مدونة سلوك العاملين/ات داخل المدرسة ومدونة سلوك أصحاب العمل حيث يتم التدريب المهني على أنواعه و توقيعه. (ملحق رقم 5 و رقم 7)
- تطوير آلية لتلقي الإقتراحات والشكاوى داخل البيئة التعلّمية على أن تحترم هذه الآلية السرية والخصوصية وتهدف إلى تمكين المتعلّمين/ات من مشاركة آرائهم والعمل لتحسين ظروف التعلّم.
- تطوير آليات تعاون مع الوزارات المعنية من أجل تطبيق بنود سياسة الحماية.
- التنسيق مع الجهات المختصة، خاصة وزارة الشؤون الإجتماعية وشركائها لتأمين التحسيس اللازم على الوقاية من العنف لأقران المتعلّمين/ات وفي محيطهم الخارجي، ومع وزارة التربية والتعليم العالي ومنظمة اليونيسف لتمكين قدرات المعلمين/ات ومع منظمة الأغذية والزراعة من الأمم المتحدة الفاو، من أجل تمكين وبناء قدرات العاملين/ات والمدربين/ات على كل ما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية.

في هذه الحالة، على إدارة البيئة التعليمية مراعاة المسؤولية التربوية المشتركة التي تجمعها بالأهل، كأولياء أمر يعود إليهم في المقام الأول اتخاذ القرار في شأن أولادهم مع التأكد دائماً من إشراك المتعلم/ة بالقرار أولاً ومراعاة مصلحته/ها الفضلى.

### لذا فإن الوزارة تلتزم بتأمين الإستجابة الفورية للحالات المرصودة ضمن البيئة التعليمية من خلال:

- اتباع منهجية من أربع مراحل: الرصد المبكر، التوصيف، اتخاذ التدبير المناسب، المتابعة اللاحقة.
- تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة ومحددة للمتدخلين/ات في كل مرحلة من مراحل الآلية.
- تطوير أدوات عمل موحدة لتسهيل العمل واتخاذ القرارات المناسبة، ومدعمة بمدونة السلوك لجميع العاملين/ات مع المتعلمين/ات، وبيروتوكول لسرية المعلومات الخاصة بالحالات.
- تأمين التنسيق الدائم مع مقدمي الخدمات المتخصصة الموجودة في محيط المتعلم/ة وتطوير آليات تعاون وتشارك من أجل مصلحة المتعلم/ة الفضلى.
- تجدر الإشارة إلى أن إحالة الحدث المعرض للخطر (ما دون ١٨ سنة) في حال كان معتدي/ة أو معتدى عليه/ها، يجب أن تتم بموجب قانون حماية الأحداث رقم ٢٠٠٢/٤٢٢ (حماية الأحداث المخالفين للقانون والمعرضين للخطر) والإجراءات التنفيذية الموحدة لحماية الحدث في لبنان. أما الشاب/ة المعرض للخطر (ما فوق ١٨ سنة) فتتم إحالته/ها بحسب مبادئ الإحالة بعد أخذ موافقته/ا، وأما المعتدي/ة فتتم إحالته/ا بحسب التدابير المرعية لإجراء داخل البيئة المدرسية مع مراعاة الإجراءات القانونية اللازمة.

تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفتي

# الفصل الرابع: السلامة والصحة المهنية

1. السلامة والصحة المهنية في الزراعة
2. الإجراءات الوقائية المختلفة من المخاطر المهنية الزراعية



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفني

## 1 السلامة والصحة المهنية في الزراعة

يغفل على أحد أهمية السلامة والصحة المهنية في أي من قطاعات العمل الصناعي أو الانشائي أو الزراعي على حد سواء. إنما للعمل الزراعي خصائص إضافية تفرض تحديات معينة على العاملين/ات فيه وبالأخص على الأحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشر بحيث يحظر استخدامهم في الأعمال التي تشكل خطراً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي إلا في حال تلقيهم تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنيّاً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه (مرسوم رقم ٨٩٨٧).

هنا تكمن أهمية:

1. حماية المتعلّمين/ات من الإصابات الناجمة عن المخاطر التي يتعرّضون لها في البيئة التعلّمية وصون صحتهم ما يعزز قدرتهم على التعلّم والتدرّب.
2. الحفاظ على مقوّمات البيئة التعلّمية بما يتناسب مع السلامة و الصحة المهنية.
3. تعزيز ثقافة الوقاية فيما يخص السلامة والصحة المهنية في إطار التعليم والتدريب.

## 2 الإجراءات الوقائية من المخاطر المهنية الزراعية:

لتأمين بيئة آمنة ووقائية للمتعلّمين/ات في المجال الزراعي، تلتزم وزارة الزراعة بتطوير برنامج السلامة والصحة المهنية الملائم للبيئة التعلّمية الزراعية، وبإدراجه ضمن المنهج التعليمي الرّسمي، وبوضع آليات تطبيقية مناسبة له.

### الوقاية على المستوى الأول:

1. تقييم مستويات التعرض للخطر بحسب التخصصات الزراعية.
2. إختيار بيئة تعليمية وتدريبية آمنة.
3. دمج برنامج السلامة والصحة المهنية في مناهج التدريب والتعليم في المدارس الزراعية ومراكز التدريب لتحسيس المتعلمين/ات حول سبل تحسين المهارات المرتبطة بالعمل أو المهنة وتوفير حمايتهم/ حمايتهن من المخاطر. كما يجب تقييم هذا لبرنامج ومراجعتة وتحديثه دورياً ليتناسب مع تقنيات العمل الحديثة أو عند حدوث أي تغيّرات.
4. إدخال تكنولوجيا حديثة أو إضافية للحد من المخاطر.
5. تحسيس المدرّبين/ات والإداريين/ات والمعلمين/ات على الأخطار وأهمية الوقاية منها.

### الوقاية على المستوى الثالث:

1. ينبغي أن تتوفر معدات الإستجابة للطوارئ في المدارس وأماكن التدريب الزراعية:
  - حقيبة الإسعافات الأولية وأن تحتوي على معدات ومستلزمات ملائمة للأخطار الموجودة في البيئة التعلّمية الزراعية.
  - أدوات الإطفاء: تأمين مطافئ حريق ونظام للإبلاغ المبكّر. ويجب أن تكون وسائل إطفاء الحريق ملائمة للبيئة التعلّمية.
2. تلتزم وزارة الزراعة بتوفير تأمين صحي على عاتقها، ضد الحوادث في المدارس ومراكز التدريب، لجميع المتعلّمين/ات دون تمييز. ويجب أن يشمل التأمين الصحي تغطية المضاعفات الصحيّة الناتجة عن عدم أو سوء استخدام وسائل الحماية الشخصية.

### الوقاية على المستوى الثاني:

1. تدريب المتعلمين/ات على برامج السلامة والصحة المهنية وتزويدهم بالمعلومات بما يعزز ثقافة السلامة والصحة المهنية.
2. ضمان إختيار الآلات والمعدات التي يتوفر فيها معايير السلامة من ناحية التصميم، التركيب، التصنيع والإستخدام، التأكد من حصول كل مستخدم على كتيب إرشادات الإستخدام، ومن أن الآلات تحتوي على ملصقات السلامة.
3. التحسيس والتدريب على كيفية الإستجابة للطوارئ و تقديم الإسعافات الأولية عند التعرض لإصابات ضمن البيئة التعلّمية بالتنسيق مع الهيئات والجمعيات المختصة في هذا المجال.
4. تأمين إستخدام ملابس وأدوات الحماية الشخصية المناسبة لجميع المتعلمين/ات دون تمييز.
5. التأكد من تأمين سجل صحي لكل متعلم/ة يتضمن المعلومات الضرورية للحد من تعرضه للمخاطر المهنية الزراعية أو لإستخدام تلك المعلومات في حالات الطوارئ.
6. مراقبة تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية من قبل المعلمين/ات والمدرّبين/ات.

# الفصل الخامس:

## تعزيز النظام

1. مراجعة واقتراح تعديلات على قانون التعليم الفني الزراعي بما يتناسب مع مضمون هذه السياسة



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفني

# 1 مراجعة واقتراح تعديلات على قانون التعليم الفني الزراعي بما يتناسب مع مضمون هذه السياسة

كما يفضل استبدال شرط تقديم إخراج قيد بالإكتفاء بأي مستند يعرّف عن المراهق/ة أو الشاب (يمكن أن تكون شهادة مختار) لتفادي التمييز ضدّ مكتومي القيد وغير الحاصلين/ات على أوراق ثبوتية. كما إلغاء المادة التي تحدد قبول ثلاثين طالباً سنوياً فقط.

° المادة الثالثة والمادة الثالثة عشر والرابعة عشر المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٨٨٠ بتاريخ ١٩٧١/٩/٩.

• في المادة الثالثة المعدلة بموجب المرسوم نفسه لشروط القبول يحتم على المتعلم/ة الحصول على شهادة صحية من قبل طبيب يعمل في مؤسسة صحية رسمية، ما يفترض تعديله لتحديد أهداف هذه الشهادة أولاً وتحديد ما يجب أن يأتي فيها. كما أن تلحظ هذه المادة وأسوة بالمدارس الرسمية وجوب زيارة طبيب للمدارس الزراعية دورياً.

• في الفصل الرابع، المادة الحادية عشر، والمادة الثامنة عشر التي تلحظ خضوع المتعلمين/ات للتدريب المهني في الحقول التابعة للوزارة، يجب أن تعدّل لتلحظ إلزامية تأمين شروط الصحة والسلامة المهنية على أن تقدم مستلزمات الحماية مجاناً لجميع المتعلمين/ات بالتساوي. كما يجب أن تلحظ وجوب إمضاء عقد مهني ومدونة السلوك المطورة من قبل صاحب العمل والمدرسين/ات في حال حصل التدريب في مراكز تدريب خارج نطاق المدارس الزراعية.

° الفصل الرابع المادة ١١ والمادة ١٨، المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٨٨٠ بتاريخ ١٩٧١/٩/٩.

° المرسوم رقم ١٥٥٠٩ الصادر في ١٩ شباط ١٩٦٤، المادة ٥،

° مرسوم رقم ٨١٣٧، الصادر في ١٣ حزيران سنة ١٩٧٤، المادة ٧.

• تفعيل المادة ١١ من النظام الداخلي للمدارس المتعلقة في تأمين حقول تدريب ملائمة ومشاغل ومكتبة عامة.

° المرسوم رقم ١٥٥٠٩ الصادر في ١٩ شباط ١٩٦٤، المادة ١١

يهدف هذا الفصل لمراجعة نظام التعليم الزراعي القائم والقوانين والمراسيم المرتبطة بها من أجل تعديلها بما يتلاءم مع سياسة حماية المتعلمين/ات المراهقين/ات والشباب وأهدافها الإستراتيجية والمحورية، ضمن خطة الوزارة الوطنية لتطوير ودعم البرنامج الزراعي الفني.

## التعديلات المقترحة:

ستقوم وزارة الزراعة بإعداد وتقديم مشاريع مراسيم ومشاريع قوانين تعديلية إنسجاماً مع سياسة حماية المراهقين/ات والشباب في المدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب.

• تعديل شروط قبول المتعلمين/ات في المدارس الزراعية وإلغاء شروط مباريات الدخول الخطية بالمواد المحددة في القانون، واستبدالها باقتراح إجراء مقابلة فردية وتوجيهية من قبل المدرسين/ات ويمكن أن تكون مرفقة بزيارة ميدانية أو فترة تجربة ليتأكد المتعلم/ة من رغبته/ها، وذلك لتشجيع على الإنخراط في البرنامج الزراعي الفني.

المواد المتعلقة:

° المادتين الثانية والرابعة المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٨٨٠ بتاريخ ١٩٧١/٩/٩.

• أما في شروط الإنتساب الى المدارس الزراعية، فمن المفضل إلغاء شرطي صحيح البنية ومن وسط زراعي، لأنه شرط يمكن أن يكون إستنسابي وغير موضوعي خاصة أنه غير مرفق بأي خصائص، وشرط الحصول على "سجل عدلي لا تتخطى مدّته الشهر الواحد" لأنه يمكن أن يعرض بعض فئات الشباب الذين يرغبون بمتابعة التحصيل العلمي للتمييز وحرمانهم في حقهم من التعليم.

## الإضافات المقترحة:

بعد مراجعة المراجع القانونية والسياسات المتعلقة بالتعليم الفني الزراعي يتبين أن أياً منها، لا يتناول شروط متعلقة بحماية المتعلم/ة، التمكين المهني للمدربين/ات، الحماية من العنف ومن المخاطر، تأمين نظام تعليمي دامج وغيره. لذا وبالنظر إلى وجود مواد قانونية تابعة لوزارة العمل لتنظيم التدريب، والحماية من أسوأ أشكال عمالة الأطفال...

يقترح على الوزارة، إضافة المواد التالية لقانون التعليم الزراعي الفني:

- فرض التقيد بسياسة حماية المراهقين/ات والشباب وتطبيقها.
- تطوير استراتيجية وبرنامج تعليمي دامج يركز على إدماج وانخراط الفتيان/الفتيات، ذوي الحاجات الخاصة وفئات أخرى من الشباب الأكثر عرضة للخطر.
- تأمين المتابعة الصحية والشهادة المطلوبة مجاناً بالإضافة إلى التأمين الصحي على الأقل من حوادث أو طوارئ العمل.
- تأمين التجهيزات اللازمة لتعزيز الصحة والسلامة المهنية خلال التدريب الفني في المراكز والحقول واللوازم الشخصية للحماية.
- إلزامية توقيع عقد ومدونة سلوك مع أصحاب العمل من أجل التدريب المهني والفني خلال فترة التدريب.
- تأمين الحماية من التحرش في أماكن العمل والحماية من العنف ومن العنف المبني على النوع الاجتماعي مع ذكر العقوبات في حال إرتكاب أي من هذه المخالفات.
- التأكيد على دور وحدة الحماية المتخصصة المنشأة في وزارة الزراعي.
- تعديل النظام الداخلي للمدارس وفقاً لتعديل القانون المذكور.

إن سياسة الحماية تشمل معظم النقاط السابقة، لكن يبقى هذا الإقتراح تأكيداً على ضرورة مأسسة هذه السياسة وإجراءاتها التنفيذية، وكافة الاقتراحات الواردة اعلاه.

• أما المادة التاسعة عشر المتعلقة بعطلة نهاية الأسبوع فمن الأفضل تعديلها لتبدأ بعد ظهر يوم الجمعة وتشمل السبت والأحد أسوة بالمدارس الأخرى.

• إلغاء المواد المتعلقة بمعاقبة المتعلمين/ات بحرمانهم من المنحة الإجتماعية، وتطوير المواد المتعلقة بالمنحة لتحديد الهدف منها على أنها مساعدة إجتماعية وهي حق لكل متعلم/ات سواء نجح أو رسب، ولا يمكن استخدامها للمعاقبة.

• تعديل الفصل الثامن "العقوبات" من النظام الداخلي للمدارس، أولاً استبدال العنوان : العقوبات بالتدابير التربوية، واستبدال كل المقترحات كعقاب بتدابير تربوية مدروسة تهدف الى مساعدة المتعلم/ة لتغيير سلوكه/ها.

° المرسوم رقم ١٥٥٠٩ الصادر في ١٩ شباط ١٩٦٤، الفصل الثامن.

• تعديل المادة ٢٢ التي تحرم المتعلم/ة الراسب/ة من اعادة السنة لإعطاء فرصة لغير المتعلمين/ات الذين يتمتعون بقدرة أقل أو لديهم صعوبات تعليمية على متابعة تحصيلهم العلمي.

° المرسوم رقم ١٥٥٠٩ الصادر في ١٩ شباط ١٩٦٤، الفصل الثامن المادة ٢٢.

• تعديل المادة الثامنة التي تتعلق ببيع المنتوجات بما يتناسب مع الشروط الحالية للتعليم الزراعي الفني.

° مرسوم رقم ٨١٣٧، الصادر في ١٣ حزيران سنة ١٩٧٤، المادة ٨.

• يعدّل القرار رقم ١/٦٠٨ ، ٨٢٩ بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٠، المتعلق بمواد التدريس لإدراج برنامج التدريب على السلامة المهنية وبرنامج تطوير المهارات الشخصية والحياتية ضمن البرنامج الأكاديمي الرسمي.

• تعدّل المواد المتعلقة بالعقوبات المطروحة في النظام الداخلي للمدارس، لتأخذ تسمية التدابير التربوية، مع تغيير مضمونها لتصبح تدابير تخدم تطوير المتعلم/ة وتغيير سلوكه وإحداث تغيير إيجابي.

القسم الثالث:

المكونات التنفيذية



# الفصل السادس:

## آليات تطبيقية وإجراءات تنفيذية لتطبيق سياسة الحماية

1. وحدة الحماية المتخصصة في وزارة الزراعة
2. نقطة إتصال \ مرجعية الحماية ضمن البيئة التعلّمية
3. تمكين وبناء قدرات الجهاز التربوي والعاملين في البيئة التعلّمية
4. تمكين وتطوير مهارات المتعلّمين المراقبين / المراقبات والشباب
5. منهجية التّعامل مع حالات العنف في البيئة التعلّمية
6. المراقبة والتّقييم
7. آلية الشكاوى والمقترحات



تم التقاط هذه الصور من قبل جمعية AVSI خلال التدريب الزراعي الفئّي

## 1 وحدة متخصصة بالحماية في وزارة الزراعة

إن تطوير وثيقة الحماية هو تأكيد على رغبة وزارة الزراعة في القيام بخطوات عملية من أجل تأمين حماية المتعلمين/ات الشباب في مراكزها الفنية الرسمية ومراكز التدريب المتصلة بها. لذا فإن تأسيس وحدة حماية متخصصة داخل وزارة الزراعة بات ركيذة أساسية لتحقيق أهداف هذه الوثيقة.

يمكن أن تتألف وحدة الحماية المتخصصة داخل الوزارة من موظفين/ات حاليين يتم تعيينهم من قبل الوزير، أو يتم توظيفهم خصيصاً ويكون لديهم إلمام بموضوع الحماية ويفضل من ذوي الإختصاص. على أن يتم تدريب هذه الوحدة من قبل متخصصين/ات على مضمون الوثيقة وكيفية تطبيقها وكيفية مراقبتها وتقويمها، كما على جميع المواضيع المتعلقة بالحماية والمتابعة.

### تكون مهام وحدة الحماية المتخصصة كالتالي:

- وضع خطة لتطبيق الوثيقة مع شركاء الوزارة في الوثيقة ومدراء المدارس الفنية الزراعية والإشراف على تطبيقها كاملةً.
- التنسيق مع الوزارات المعنية كوزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الإجتماعية كما ومع المنظمات الدولية المعنية.
- تعيين نقطة إتصال مرجعية في كل مدرسة (توضيح مهامه أدناه)، وتأمين التدريب اللازم له/ها، كما القيام بالتنسيق المستمر معه/ها للتأكد من تطبيق الوثيقة.
- الإشراف على تمكين وبناء قدرات الجهاز التربوي والعاملين/ات في المدارس والمشرفين في مراكز التدريب المهني.
- وضع منهجية الرصد والإحالة، كما يقع على عاتق هذه الوحدة إحالة ومتابعة الحالات المرصودة في المدارس.
- التنسيق مع وزارة الشؤون الإجتماعية وشركائها ومقدمي الخدمات المتخصصة الأخرى في محيط المدارس لتأمين الخدمة المتخصصة اللازمة والإستجابة الفورية للحالات المرصودة.
- الإشراف على تنفيذ آلية الإقتراحات والشكاوى في المدارس ومتابعتها والعمل لحل ما ورد من خلالها.
- وضع منهجية لمراقبة تطبيق الوثيقة وتقويمها عند الحاجة للتأكد من ملاءمتها لظروف المتعلمين/ات الحاضرة، وذلك يمكن أن يكون بدعم من شركاء الوزارة المعنيين عند الضرورة.

## 2 نقطة إتصال مرجعية ضمن البيئة التعليمية

يُعتبر تخصيص نقطة إتصال مرجعية لحماية المتعلم/ة ضمن هيكلية المدرسة الإدارية شرطاً أساسياً لضمان التطبيق الأمثل للآلية الخاصة بالتعامل مع حالات العُنف أو المعرّضين للخطر ضمن البيئة التعليمية. يمكن أن تكون نقطة الإتصال المرجعية شخص منفرد أو عدة اشخاص يتم تحديدهم أو توظيفهم بحسب الإمكانيات المتوفرة، على أن يكون واحداً على الأقل اختصاصي/ية إجتماعي/ة أو نفسي/ة أو مرشد/ة صحي/ة إذا أمكن.

### نقطة الإتصال أو الوحدة داخل البيئة التعليمية يجب أن:

- تكون متفرّغة لأداء مهام الإحالة الآمنة وما يرافقها من تنسيق على المستوى الداخلي (إدارة، معلمين، اختصاصيين آخرين) وعلى المستوى الخارجي (الأهل وأولياء الأمر، وحدة الحماية، الجهات المتخصصة).
- تتمتع بمؤهلات متخصصة للقيام بالمهام والمسؤوليات الدقيقة، على أن تتلقى التدريب اللازم قبل إستلام هذه المهام.
- تتولى دوراً في تنفيذ برنامج تمكين القدرات وتطوير المهارات الحياتية للمتعلمين/ات.
- تنسق بين الجهاز التربوي وإدارة المدرسة مع الوحدة المتخصصة للحماية في وزارة الزراعة.
- تساهم بفعالية في عملية المراقبة والمتابعة والتقويم مع الوحدة المتخصصة.

### 3 تمكين وبناء قدرات الجهاز التربوي والعاملين في البيئة التعليمية

تعتبر عملية التمكين وبناء قدرات الجهاز التربوي عنصراً محورياً لضمان التقيّد الدقيق بمضمون سياسة الحماية وتوحيد التّدخلات التي تتطلبها. وهي ضرورية أولاً لإرساء منهج تربوي إيجابي بعيد عن العنف وتأمين بيئة تعليمية صديقة للمتعلّمين/ات، وثانياً للتأكد من التعامل الصحيح وغير المؤذي في الرصد المبكر والإحالة الآمنة لحالات العنف أو إكتشاف المتعلمين/ات المعرضين/ات للخطر.

يشمل التمكين أفراد الجهاز التربوي وجميع الذين على اتصال وتواصل مع المتعلمين/ات في البيئة التعليمية، وذلك ضمن خطة زمنية محدّدة وهو يتضمّن الإعداد المسبق قبل تولّي الأفراد مهامهم ضمن البيئة التعليمية، وكذلك التّدريب المستمرّ والمواكبة أثناء فترة العمل.

#### ترتكز برامج التمكين ضمن هذه الوثيقة على:

التّعريف إلى الالتزامات المحوريّة والأهداف الإستراتيجيّة لسياسة الحماية. التحسيس على موضوع حماية المتعلّم/ة وقواعدها الإداريّة والمهنيّة والأخلاقيّة عند الجهاز التربوي.

الإلمام بالمقاربة الوقائيّة ومستوياتها.

- التمكّن من المفاهيم الأساسيّة المتعلقة بحماية المتعلّم/ة (الخطر، العنف، إساءة المعاملة، البيئة التعليمية، المتعلّم موضوع الحماية، الكشف المبكر الرصد والإحالة الآمنة).
- التمييز بين فئات المتعلمين/ات المختلفة موضوع الحماية: المتعلّم/ة الحداث المعرض/ة للخطر، المتعلّم/ة المعرض/ة للخطر (ما فوق ١٨ سنة)، المتعلّم/ة المخالف/ة القانون، المتعلّم/ة ضحية العنف المؤسّساتي التعليمي أو ضحية العنف الخارجي، المتعلّم/ة المعتدي على البيئة التعليمية.
- التمرّس بالآلية التّعامل مع حالات العنف في البيئة التعليمية، والمنهجية الخاصّة بها، لجهة الرّصد، التّوصيف، اتّخاذ التّدبير المناسب، المتابعة اللاحقة.
- الاستخدام الصّحيح لأدوات العمل والنّماذج الخاصّة بالحماية.
- التقيّد بمدوّنة السلوك ومراعاة مقتضيات سرّيّة المعلومات الخاصّة بالمتعلّمين/ات وأسرههم وخصوصيّتها.
- كما يشمل التمكين التدريب على كيفية تأمين الصحة والسلامة المهنية أثناء التدريب وأهمية الإلتزام بهذه المعايير.

### 4 تمكين وتطوير مهارات المتعلّمين/ات المراهقين/ات والشباب

كما ورد في نص الوثيقة فإن الوزارة تلتزم بتمكين قدرات المتعلمين/ات الشباب وتطوير مهاراتهم الشخصية والحياتية التي تمكنهم من حماية أنفسهم وتطوير ذاتهم. ويكون ذلك من خلال دمج برنامج مخصص ضمن برنامج التعليم الرسمي يمكن أن يعطى للمتعلّمين/ات خلال العام الدراسي الأول أو يقسم على مدار السنوات الثلاث.

#### يشمل برنامج تمكين المتعلمين/ات وتطوير مهاراتهم الشخصية ما يلي:

- التمكّن من مفاهيم الخطر والعنف، الوقاية، الحماية الذاتية، الإفصاح...
- تطوير المهارات الحياتية والقيادية ومواضيعها عدة مثل: تقدير الذات، التواصل اللاعنف، حل النزاع، التصدي لضغط الأقران، السلوكيات الصحية وتجنب السلوكيات الخطرة والوقاية من المخدرات. كما تشمل مجموعة المهارات، مهارات متعلقة بالدخول الى سوق العمل، وديناميكية وبناء الفريق، والمشاركة الفعالة في تطوير المجتمع.

## 5 منهجية التعامل مع حالات العنف في البيئة التعليمية

تقوم آلية التعامل المبكر مع حالات العنف على منهجية عمل مؤلفة من مراحل أربع، يتوجب على مختلف المعنيين/ات في البيئة التعليمية (كلّ وفقاً للصلاحيات والمسؤوليات المسندة إليه) اتباعها أيّاً تكن حالة العنف.

إنّ هذه المنهجية ترسم أدواراً محدّدة للمتدخلين/ات المعنيين/ات في ضوء الهيكلية الإدارية التي ترعى العمل داخل البيئة التعليمية، وهي تقتصر على الرصد والإحالة لتأمين الإستجابة اللازمة لكنها لا تعني أبداً تأمين الإدارة العيادية للحالات المرصودة.

### تتألف منهجية التعامل المبكر مع حالات العنف من مراحل أربع منظمة كالتالي:

**1. الرصد المبكر:** هو الاكتشاف أو الاستعلام بطريقة آمنة (لا تسبّب مزيداً من الأذى) عن وجود حالة متعلّم/ة يحتاج إلى حماية وفقاً للحالات المبيّنة في الفصل الثاني (من هو الحدّ الذي يحتاج إلى حماية في البيئة التعليمية). ويتمّ من خلال جمع المعلومات المتوافرة، ووضعها بمتناول المعنيين.

يساهم الرصد المبكر في المدرسة استناداً إلى دلالات تحذيرية (جدول الدلالات التحذيرية ملحق رقم 11) في الحدّ من تفشي الخطر واحتداه، لاسيّما إذا تمّ بطريقة آمنة. الرصد المبكر قد يتم من قبل أي عضو/ة من الجهاز التربوي أو من العاملين/ات في البيئة التعليمية وهو يعلم فوراً المرجع المختص في البيئة التعليمية.

**2. التوصيف:** هو عملية وصف الحالة بدقّة، وتوضيح مختلف جوانبها وحقيقة وضعها، على ضوء توفر المعلومات. يساهم التوصيف في تقييم الحالة بشكل أولي وتحديد مستوى الخطر على ضوء المعطيات المتوقّرة، وبالتالي اقتراح التدبير المناسب بهدف حماية المتعلّم/ة. يؤدّي الشخص المرجعية المختص في الإحالة دوراً أساسياً في مرحلة التوصيف.

**3. اتّخاذ التدبير المناسب:** يتمّ اتّخاذ التدبير المناسب وفقاً لتوصيف الحالة على أن تكون التدابير: داخلية ضمن البيئة التعليمية (الوحدة المختصة بالحماية في وزارة الزراعة)، أو خارجية عبر إعلام وزارة الشؤون الاجتماعية أو تليغ وزارة العدل، وفقاً لطبيعة الحالة.

- تدابير داخلية وهي تتمثل في التدابير المسلكية والإجراءات الإصلاحية التي تتخذ لمعالجة الحالات السلوكية والتربوية التي تظهر عَرَضاً عند المتعلّمين/ات، وتكون تربوية رادعة خالية من العنف بهدف الإصلاح والوقاية وإيقاظ الضمير والشعور بالمسؤولية وفقاً للأنظمة المعمول بها في المنشأة التعليمية ويأخذها افراد الجهاز التربوي. كما تشمل تدابير خاصة بالمعلمين/ات والعاملين/ات في حال القيام بأي أعمال عنف تجاه المتعلمين/ات.
- تدابير خارجية وهي التدابير التي تتخذها الوحدة المختصة بالحماية في وزارة الزراعة:

◦ **الإعلام:** هو الإتصال بالوحدات المختصة في وزارة الشؤون الاجتماعية أو الجمعيات الأهلية المتخصصة، لتسليمها وقائع مثيرة للقلق يعتقد من خلالها أنّ سلامة المتعلم/ة ونموه/ها قد يكونان مهدّدين، بعد الحصول على موافقة الأهل، وتأمين التزامهم تصحيح الأوضاع غير السوية أو بعد أخذ موافقة المتعلّم/ة الشاب/ة مباشرة إذا اتمّ الثامنة عشر. إن التدابير الخارجية المتعلقة بحالات العنف المؤسّساتي تتخذ وفقاً للأصول المعتمدة من قبل وزارة الزراعة.

◦ **التبليغ:** هو الإتصال المباشر أو عبر جمعية الإتحاد لحماية الأحداث بمحكمة الأحداث (إذا كان المتعلّم حدث اقل من 18 سنة) الكائنة في كلّ المحافظات أو النيابة العامة بحسب طبيعة الحالة.

**4. المتابعة اللاحقة** كيفية التعامل مع المتعلّم/ة في البيئة التعليمية بعد اتّخاذ التدبير اللازم لحمايته. وتنطوي هذه المرحلة على:

- تقديم الدّعم التربوي اللازم وتعزيز مرونته العاطفية للتكيّف مع المواقف الصّعبة الناتجة عن وضعه.
- إشراك الأهل وأولياء الأمر لضمان تعاونهم والتزامهم بالمقتضيات المطلوبة لحماية المتعلّم/ة أو مساعدته/ها على تخطي الأزمة.
- التنسيق مع الجهات الخارجية المعنية بطريقة مهنية تضمن احترام خصوصية البيئة التعليمية من جهة، وضمان سلامة المتعلّم/ة من جهة ثانية، أي التأكّد من شروط السلامة وتأمين مخطّط عمل لا يعرّض المتعلّم لمخاطر إضافية.

من ركائز حماية المتعلم/ة بالإضافة لحمايته المباشرة من العنف واتخاذ التدابير اللازمة، هو تأمين فرصة التعبير والإفصاح بحرية وبطريقة سرّية تراعي خصوصيته، كما تأمين مشاركة آرائه دون خجل أو خوف. ويتم وضع هذه الآلية من جهة لتلقي شكاوى متعلقة بسلامة المتعلم/ة أو بالبرنامج التعليمي، أو بمعاملة معينة يتعرّض لها داخل المدرسة أو خارجها، كما يمكنه من خلالها مشاركة رأيه في أي قرار يتم اتخاذه في المدرسة أو تقديم اقتراح يراه مناسباً.

- يتم ذلك من خلال وضع صندوق مقفل في المدرسة في مكان بعيد عن الأنظار، بحيث تكون الوحدة المختصة بالحماية في الوزارة فقط هي المسؤولة عن متابعة ما يرد إليه وتأمين الإجابة والإستجابة اللازمة.
- تلتزم الوزارة متابعة مضمون هذا الصندوق شهرياً كما يجب الرد أو تأمين الإستجابة خلال أسبوع من فتح الصندوق.
- انشاء خط ساخن للوزارة يتمكن من خلاله المتعلمين/ات أو أهلهم من الإتصال وتقديم أي شكوى طارئة أو إقتراح أو إحالة أي وضع يتطلب الإستجابة بطريقة تراعي سرية وخصوصية المتعلم/ة وعائلته/ها. تتم إدارة الخط الساخن من قبل الوحدة المختصة بالحماية في وزارة الزراعة.
- إعتقاد آلية محددة لاختيار مراكز التدريب للتأكد من عدم وجود مخاطر أو أفعال جرمية وخاصة في حالات الاعتداء على الاطفال من قبل العاملين/ات في هذه المراكز ويمكن طلب الحصول على سجل عدلي للشخص الذين سيتعاملون مع المتعلمين خارج اطار البيئة التعليمية.

إنّ عمليّة المراقبة هي عبارة عن متابعة تطبيق السياسة وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بتطبيقها، وتحديد نقاط القوّة والكشف عن العوائق والعوامل التي تعرقل تطبيقها بشكل مناسب. أمّا عمليّة التّقييم فتستند إلى تحليل وفهم الأسباب الكامنة وراء التحديات واتّخاذ القرارات الإصلاحيّة اللازمة للمعالجة، ولترسيخ عوامل القوّة.

**يقوم نظام المراقبة والتّقييم الخاصّ بسياسة حماية المتعلم/ة على مؤشّرات قياسية يمكن التّحقّق منها موضوعياً. وتنقسم هذه المؤشّرات كالآتي:**

- مؤشّرات خاصّة بالّيّة التّعامل مع حالات العنف ومختلف مكوّناتها، وتتمحور حول مراقبة تحقيق النّشاطات الواردة في الآليّة ومتابعتها بما يتضمن حالات العنف المرصودة في البيئة التعليمية وخارجها.
- مؤشّرات خاصّة بالأثر الذي يحدثه تطبيق سياسة الحماية في البيئة التعلّمية، وتتمحور على قياس التّقدّم المحرز في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ويمكن أن تتكون هذه المؤشّرات من معلومات رقمية ونوعية حول خفض نسبة العنف المؤسّساتي، زيادة كفاءة المتعلمين/ات من المقاربة التربوية المتّبعة، خفض نسبة التنمر والعنف بين المتعلمين/ات أو الإعتداء على البيئة التعلّمية...
- مؤشّرات خاصة بقياس فاعلية المقاربة التشاركية من خلال آليّة الإقتراحات، المجالس الطلابية ومجلس الأهل...

تُسند مهمّة المراقبة والتّقييم عادةً إلى الوحدة المتخصّصة بحماية المتعلم/ة في الوزارة بالتنسيق مع المرجعية أو الوحدة المختصة في البيئة التعليمية.

تعتبر المراجعة الدّوريّة من متّمات نظام المراقبة والتّقييم، وهي عمليّة استعراض شاملة لسياسة حماية المتعلم/ة الشاب/ة بعد انقضاء مهلة زمنيّة معيّنة من وضع هذه السياسة موضع التّطبيق، بهدف التّحقّق من فعاليتها. تكمن ميزتها الأساسيّة بأنّها تتيح للمعنيّين كافّة تطبيق سياسة حماية المتعلم/ة في البيئة التعلّمية (جهاز تربويّ، وأهل وأولياء الأمر، ومتعلمين/ات، أصحاب العمل) والمشاركة والتّعبير عن آرائهم في هذه السياسة، ما يزيد من التزامهم بمضمونها، ومن درجة تعاونهم لنجاح تطبيقها.

الملاحق





01 684 970	مدرسة الفانار
05 303 520	مدرسة بعقلين
06 743 409	مدرسة البترون
06 470 834	مدرسة العبدية
07 767 971	مدرسة النبطية
07 840 047	مدرسة النيام
08 921 233	مدرسة ناصرية رزق

مصلحة التعليم والإرشاد في وزارة الزراعة  
www.agriculture.gov.lb 631 849 01

### أشكال العنف

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يمكن أن تكون أعمال العنف بدنية أو جنسية أو نفسية أو اقتصادية أو يمكن أن تنطوي على الإهمال أو الحرمان .

#### 1- العنف الجسدي

هو الإستخدام المتعمد للقوة الجسدية مع احتمال التسبب في الوفاة أو العجز أو الإصابة أو الضرر. وهو يشمل العنف البدني، ولا يقتصر على الخدش، والدفع، والدفع بقوة، والرمي، والمسك، والعض، والخنق، والهز، والدس، وسحب الشعر، والصفع، واللكم، والضرب، والحرق، واستخدام السلاح (بندقية، سكين، أو شيء آخر). فهو يشمل أيضاً استخدام القيود أو جسد الشخص وحجمه وقوته ضد شخص آخر؛ إجبار الآخرين على ارتكاب أعمال العنف البدني (سالتزمان وآخرون، ١٩٩٩)؛ واستخدام القيود الكيميائية كتعمد الإفراط في المداواة أو إعطاء المهدئات (هوستي وغلوسر، ٢٠١١).

#### 2- العنف الجنسي

هو الاتصال الجنسي من أي نوع بدون رضا الطرف الآخر، بدءاً من اللمس غير المرغوب فيه وإظهار العورة أو هتك العرض إلى الاغتصاب (هوستي وغلوسر، ٢٠١١). ويشمل العنف الجنسي جميع الأعمال التي يستخدم فيها الكبار غيرهم من الكبار أو الأطفال لإشباع رغبتهم/ رغبتهم الجنسية (كروج وآخرون، ٢٠٠٢). وتشمل هذه الأعمال: "النشاط الجنسي دون موافقة الطرف الآخر، إحداث الألم أثناء ممارسة الجنس، الاعتداء على الأعضاء التناسلية، ممارسة الجنس بالإكراه مع أو دون دون حماية ضد الحمل أو الأمراض المنقولة جنسياً، إرغام الناجيات/ين على أداء أفعال جنسية كرهاً، والانتقاد أو إستخدام الشتائم المهينة جنسياً" (إدارة رئيس مجلس الوزراء ومجلس الوزراء بنيو ساوث ويلز، ٢٠١٠).

#### ما هو العنف الجنسي ضد الأطفال؟

يكون هناك عنف جنسي على الأطفال حين يستغل راشد أو طفل طفلاً آخر لغايات جنسية إن كان ذلك بالقوة والعنف، أو بالحيلة والتودد، أو بالتخويف والابتزاز ويشمل

العنف أو الاعتداء الجنسي والاستغلال الجنسي للأطفال أيضًا: بغاء الأطفال، استغلال الأطفال في المواد الإباحية، مشاركة الأطفال في ممارسات إباحية (بما فيها تجنيد وإكراه والتسبب بمشاركة طفل في ممارسات إباحية أو الاستفادة من/استغلال طفل لهذه الأغراض أو حضور بعلم مسبق أنشطة إباحية يشارك فيها أطفال، التسبب قصدًا ولأغراض جنسية بأن يشهد طفل استغلالًا جنسيًا أو أنشطة جنسية، على أنه لم يبلغ السن القانونية لممارسة أنشطة جنسية، حتى من دون المشاركة في هذه الأنشطة، أو إغراء الأطفال لأغراض جنسية. ويستخدم المجتمع الدولي مصطلحات "استغلال الأطفال جنسيًا في البغاء" أو "استغلال الأطفال في البغاء"، و"المواد المسيئة للأطفال" أو "استغلال الأطفال في المواد الإباحية" للإضاءة على الجوانب الاستغلالية لهذه الظواهر وللتعبير عن النطاق الواسع للمواد المسيئة للأطفال.

### 3- العنف النفسي أو العاطفي

تُعرف مراكز الولايات المتحدة لمراقبة الأمراض والوقاية منها (CDC) الإيذاء النفسي أو العاطفي بأنه "الصدمة التي تتعرض لها الضحية جراء الأفعال أو التهديدات بالأفعال أو التكتيكات القسرية"، والتي تشمل الإساءة اللفظية أو الاجتماعية ويمكن أن تأخذ الأشكال التالية:

- إذلال الآخر؛
- السيطرة على ما يمكن أو لا يمكن أن يقوم به الآخر؛
- حجب المعلومات عن الآخر؛
- الانزعاج إذا اختلف الآخر في الرأي؛
- عمل شيء عمدًا لجعل الآخر يشعر بالحرج أو الدونية (على سبيل المثال القول: "أنت لست ذكي، أو غير جذاب"، إلخ)؛
- إنفاق مال الآخر (يعتبر أيضًا استغلالًا اقتصاديًا)؛

- استغلال الآخر؛
- تجاهل ما يريده الآخر؛
- عزل الآخر عن الأصدقاء أو العائلة، ومنعه من لقاء الآخرين (يشار إليه أيضًا بالإساءة الاجتماعية)؛
- التقليل من القدرة كوالدة/ أو زوجة (ويشار إليه أيضًا بالإساءة الاجتماعية)؛
- حظر الوصول إلى وسائل النقل أو الهاتف (ويشار إليه أيضًا بالإساءة الاجتماعية)؛

- إجبار الآخر على الانخراط في أنشطة غير مشروعة؛
- استخدام الأطفال للسيطرة على سلوك الآخر؛
- التهديد بفقدان حضانة الأطفال؛
- التهديد بالانفصال أو الطلاق؛
- تحطيم الأشياء أو تدمير الممتلكات؛
- منع الوصول إلى المال أو الموارد الأساسية الأخرى (يعتبر أيضًا استغلالًا اقتصاديًا)؛
- الإفصاح عن المعلومات التي من شأنها تشويه سمعة الآخر؛
- الابتعاد عن أي اهتمام أو مشاركة (على سبيل المثال، أسابيع من الصمت)؛
- الابتزاز.

بالإضافة إلى ما سبق، العنف النفسي ضد الأطفال يشمل:

- التحقير، الإهانة، التنمر والتحرش الإلكتروني، الفضح، أو السخرية من الطفل؛
- استفزاز الطفل للانتقاد أو العقاب؛
- إهانة الطفل في الأماكن العامة؛
- رفض الطفل (تجنبه أو دفعه بعيدًا)؛
- حرمان الطفل من الاستجابة العاطفية؛
- جعل الطفل يشعر بعدم الأمان؛
- وضع توقعات غير واقعية مع التهديد بالفقدان، أو الأذى، أو الخطر إذا لم يتم الوفاء بها؛
- التهديد أو إرتكاب العنف ضد الطفل، أو ضد من يحب، أو ضد الأغراض الخاصة به؛
- رؤية الطفل للعنف في المنزل؛
- أسلوب غير الموثوق أو غير المتناسق في رعاية الوالدين؛
- تقييد حركة الطفل.

### 4- الإهمال أو الحرمان

يُعرف الإهمال بأنه "فشل أحد الوالدين أو مقدمي الرعاية في توفير ما يحقق تنمية الطفل (أو الشخص المعال) في واحد أو أكثر من المجالات التالية: الصحة، التعليم، التنمية العاطفية، التغذية، المأوى وظروف العيش الآمن" (كروج وآخرون، ٢٠٠٢). يمكن تصنيف التخلي عن فرد الأسرة المعال أو هجره من قبل الوصي أو مقدم الرعاية المسؤول من ضمن الإهمال (هوستي وغلوسر، ٢٠١١).

- الإهمال أو الحرمان هو شكل آخر من أشكال العنف الأسري الذي يشمل عمومًا

## 7- عمالة الأطفال

ويُعرَّف على أنه كلُّ عملٍ يحرم الأطفال من طفولتهم وإمكاناتهم وكراماتهم، ما يضرُّ بنموهم الجسدي والنفسي. وتحصل عمالة الأطفال عندما يكون الأطفال العاملون صغارًا جدًا بالنسبة إلى المعايير القانونية في بلدانهم أو حين ينخرطون في أعمال خطيرة، أي الأعمال التي تشمل خطرًا على تطوُّرهم الجسدي والاجتماعي والنفسي والتربوي. وتحدّد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ الخامسة عشرة كحدٍّ أدنى لسن الاستخدام.

### أسوأ أشكال عمل الأطفال:

- كافة أشكال الرقِّ أو الممارسات الشبيهة بالرقِّ، كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدَّين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلّحة؛
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، لا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدّدت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والإتجار بها؛
- الأعمال التي يَرَجَّح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

## 10- التَّنَمُّر :

يتميّز التَّنَمُّر باشماله على ثلاثة عناصر رئيسية:

- سلوك عدائي ينطوي على أفعال سلبية وغير مرغوب فيها من قبل شخص أو مجموعة أشخاص.
- تكرار هذا السلوك العدائي.
- وجود عدم توازن في القوى بين الفاعل والضحية.

الأطفال والمسنين، أو أفراد الأسرة ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتطلبون رعاية فرد آخر من أفراد الأسرة أو مقدمي الرعاية.

## 5- العنف الاقتصادي

العنف أو الإساءة الاقتصادية تُعرف بأنها سيطرة شخص على قدرة الآخر في الحصول على الموارد أو العمل لكسب الدخل، أو التعليم، أو القدرة على إيجاد وظيفة والحفاظ عليها. ويمكن أن يتجلى هذا العنف من خلال الأفعال التي تشمل ما يلي:

- التدخل في أداء عمل الشخص المعنف/ة من خلال الأفعال المزعجة؛
- منع وصول المعنف/ة إلى المال أو سبل الحصول عليها، لدرجة الاعتماد كليًا على المبيء/ة للحصول على الغذاء والكساء والمأوى؛
- منع المعنف/ة من استكمال العلم وتطوير القدرات أو من العمل؛
- تعمّد حجب الضروريات مثل الغذاء والكساء أو المأوى أو أدوات النظافة الشخصية أو الدواء.
- سرقة، استغلال، أو تدمير أموال أو أصول المعنف/ة؛
- منع المعنف/ة من أن يكون له/ا حساب مصرفي شخصي.

## 6- العنف القائم على النوع الاجتماعي

مصطلح شامل لكلِّ فعلٍ مؤذٍ يُرتكَب ضدَّ إرادة شخص ما ويعتمد على الفروق المحدّدة اجتماعيًا بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي). وفي حين يمكن أن يقع الفتيان والرجال أيضًا ضحايا بعض أنواع العنف القائم على النوع الاجتماعي (بخاصة العنف الجنسي)، فإنَّ للعنف القائم على النوع الاجتماعي حول العالم أثرٌ أكبر على النساء والفتيات. وفي حالات الطوارئ، ممكن أن تحصل عدّة أشكال للعنف القائم على النوع الاجتماعي، سواء كان عنفًا جسديًا أو جنسيًا أو نفسيًا أو اقتصاديًا. وتشمل الأمثلة عن العنف القائم على النوع الاجتماعي خلال الحياة: الإجهاض الانتقائي، التمييز في توزيع الحصص الغذائية وتوفير الخدمات، الاستغلال والاعتداء الجنسي ويشمل الإتجار بالبشر، زواج الأطفال، بتر أو تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، مهر الزوجة، جرائم الشرف، العنف الأسري، والحرمان من الملكية والميراث، دون أن ينحصر بهذه الأمثلة. (المصدر: المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن التدخلات في العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأوضاع الإنسانية، ٢٠٠٥).

## جدول الدلالات التحذيرية

هذه اللائحة هي دليل لكل من شاهد، لاحظ، أية علامة من العلامات التي تنذر بإحتمال وجود خطر في حياة المتعلم/ة المراهق/ة أو الشاب/ة، أياً كان مصدرها.

كل علامة مأخوذة لا تشكّل بحدّ ذاتها، دليلاً كافياً أو قاطعاً على وجود خطر، إنّما يجب الأخذ بعين الاعتبار عدداً من الدلالات مجتمعة. يُمكنكم وضع رمز على يمين الجدول لتحديد العلامات الملاحظة لدى المتعلم/ة المراهق/ة أو الشاب/ة.

### 1- الدلالات الجسدية الظاهرة

المظهر المهمّل أو غير اللائق، قلة النظافة الشخصية	الأصابع أو شكل الأداة المستخدمة التي سببتّها (مكواة- أدوات مطبخ...)
الملابس غير المتناسبة مع العمر وأحوال الطقس	الحروق الظاهرة على أسفل القدم / كفّ الأيدي / الظهر
الشّعور بضيق النّفس والتّشنج خارج عن إطار المرض أو الحمى	الشّعور النّاقص في فروة الرّأس (ينمّ عن شدّد الشعر، حَلش)
المرور بحالات غيبوبة	صعوبة في المشي أو الجلوس
جروح على مستوى الأعضاء الجنسية	الحمل
الكدمات/ الحروق / الجروح البليغة / الكسور، ذات تفسير غير مُقنع	الإلتهابات والأمراض المنقولة جنسياً
الآثار لجروح تأخذ شكل الأسنان أو	آثار علامات جنسية على الجسم

### 2- الدلالات السلوكية

الاضطراب في الأكل (فقدان الشهية، التقيؤ، الشرهية)	التأوّه من الجوع (البحث عن الطّعام وسرقته)
---	--

### تقلّب في المزاج

التّراجع في الكلام الى لغة طفولية

الخوف، القلق، الإنطواء، الكبت، العزلة

المظاهر العدوانية والعنيفة (العراك المتكرّر، العَضّ، بعثرة الأغراض ورميها)

الإفراط في البحث عن الاهتمام (طلب الإحتضان، المرافقة الدائمة، التّعبير عن الحبّ)

إستخدام تعابير وتصرفات غير متناسبة مع العمر

الشعور بالذنب

الاضطرابات في النوم : النوم غير المنتظم / الأرق / الكوابيس / الخوف من النوم

التّخطّي الدائم للقواعد والقوانين والحدود

السّرعة في الإحباط

الشّدّة في الصّبر والتّسامح

عدم الانخراط في علاقات مع باقي الأقران

الابتعاد والإنزواء

شُرود الذّهْن

اليقظة الدائمة، التّنّبّه والحذر الشّديد

الشّعور الدائم باستحقاقه/ها العقاب

السّرعة في الغضب والانفعال، فقدان السيطرة على النفس والرغبة في الإنتقام

الكآبة الظّاهرة والمستمرّة

صعوبات تعليمية، صعوبة في التركيز، ضعف في الذاكرة

الرّفص القاطع لخلع الملابس (في المسبح على سبيل المثال)

الرّفص لكلّ اتّصال جسدي مع الآخرين (عدم تحمّل اللّمس والاقتراب منهم)

النّفور والتّراجع

ملامسة ومداعبة الآخرين بطريقة غير ملائمة (مثل وضع اليد على الفخد...)

و البحث عن العلاقة الجنسية

الغسيل المتكرّر لليدين والوجه والجسم (الشّعور بالقذارة)

سوء استخدام مواقع الإنترنت:

ألعاب خطيرة/ مشاهدة أفلام إباحية/ تصوير غير

محتشم/ إستغلال/ محادثات غير آمنة)

ضعف المبادرة

اللامبالاة

رفض التعبير عن المشاعر

الخضوع

العناد

### 3- التصرّفات المؤذية للذات

تمزيق الكتب، الصور والمسائل التعليمية والسّائر	تحطيم الممتلكات وتخريبها التّهجّم والسّتم
التنمر، التحقير أو الاستقواء	تكسير الشّبابيك والأبواب ومقاعد الدّراسة
المناداة بالألقاب/ السّخرية، السّتم	الحفر والكتابة على الجدران
الضّرب، التّدافع والمشاجرات	تكسير وتخريب الحمامات

السّهر لوقت متأخّر من الليل	القيام بجرح وتشويه الذات
المقامرة	القيام بمحاولة انتحار أو التّعبير عنها
القيام بافتعال المشاكل/ الخناقات/ العنف الشّديد	التّعاطي المفرط للأدوية/ للكحول / للمواد المخدّرة أو السّامة
	الهروب، الاختفاء، العزلة لفترة طويلة

### 4- الدّلالات المرتبطة بالبيئة المدرسية

التّواصل مع الأطفال (حسب العمر) النّقص في تلبية احتياجات التّلميذ الحدث	غياب الرّقابة الوالديّة غياب الرّعاية الصحيّة والنّفسيّة
الاستخدام التلقائي للسّتام في سياق الكلام والتّواصل	الخلل على صعيد إشراف الوالدين (الواجبات المنزلية، الرّحلات ...)
عدم وجود مفاتيح لأبواب المنزل بما فيها الحّمّام	الضعف في ممارسة السّلطة الأبوية حصر التّلميذ في حلقة الأسرة المغلقة غياب التّحفيز والعلاقة التّفاعلية أو

التّأخر جدّاً في المغادرة	الميل إلى العزلة
الرّفص الدّائم لأهل مشاركة ولدهم في الأنشطة اللاصفيّة	الهروب من المدرسة
التّراجع المفاجيء في الأنشطة الإبداعية /عدم الاكتراث المفاجيء حيالها	التّراجع المفاجيء في التّناجج الإبكار جدّاً في الوصول إلى المدرسة او مركز التدريب

### 5- العوارض الجسديّة المرزيّة

السّتم/الإهانة/ التّحقير	التّلاعب النّفسي والابتزاز العاطفي
تحقير الذات	إرغام التّلميذ الحدث على الانصياع لمتطلّبات واحتياجات البالغين
رسومات وكتابات تعكس العنف المُعاش	التّشجيع على السّرقة/ التّسوّل
الشّعور بأنّه غير محبوب	

الإهمال المقصود على صعيد النّظافة الشّخصيّة	المعاناة من تكرار الألم في البطن
الشّعور الدّائم بالملل	المعاناة من تكرار الصّداع
الحركة الزّائدة والنّشاط المفرط	الفقدان المفاجيء للوزن
الإلتهابات المتكرّرة والاحمرار في الأعضاء التّناسليّة	الزيّادة المفاجئة في الوزن
الصّعوبة في التّعلم والتّركيز	التّبؤل اللّإرادي
التّغيب المتكرّر وغير المبرّر من الأهل	التّغوّط اللّإرادي
	الشّعور بالاختناق والإغماء
	التّعب المتواصل وغير المبرّر

### 7- دلالات الضّغط والعنف النّفسي

وجود تسجيلات/ صور/ أفلام منشورة على وسائل التّواصل الاجتماعي أو متناقلة عبر أجهزة ووسائل الإتصال	تصوير ونشر مشاهد عنف
إرسال وتلقّي اتّصالات، رسائل تنطوي على السّخرية والتّهديدات	الميل إلى القيام بإيحاءات مثيرة أمام الكاميرا
إنتشار صور إباحيّة مأخوذة للتلميذ	نشر صور أو تسجيلات مُدّلة
	التّعبير الدائم عن الشّعور بالذّنب

### 9- دلالات عن عمل الأطفال

التغيّب المستمرّ وغير المبرّر عن المدرسة	غياب التّشاط
التّعب المستمرّ	ظهور آثار خاصّة
الشّحوب	امتلاك الحدث لكميّة من التّفقود تدعو إلى الشكّ

### 10- دلالات عن انخراط الأطفال في التّدريبات المسلّحة

ألعاب قتال وألعاب حربيّة بعد فترة غياب عن المدرسة
أخبار وكتابات يرويها التّلميذ تتمحور حول مواضيع الحرب
إلمام التّلميذ بأنواع الأسلحة

## XII الملحق رقم 12:

# الأخطار المهنية والتجهيزات التقنية لتأمين الصحة والسلامة المهنية

### 1- انواع مختلفة للأخطار المهنية التي يمكن للمتعلم أن يتعرّض لها بحسب طبيعتها

1. **كيميائيّة:** المبيدات الحشرية و الأسمدة الكيميائية وغيرها
2. **ميكانيكية:** المعدات والآلات الزراعية (مثلا: الجرار، مقص التشحيل، منشار كهربائي، الخ)
3. **بيولوجية:** ملامسة الاتربة الملوثة، الإصابة بامراض تنتقل عن طريق الطيور
4. **فيزيائية:** رفع أحمال ثقيلة، التعرض المفرط لأشعة الشمس، ساعات عمل طويلة
5. **إرغونومية:** العوامل المؤثرة على راحة العامل، الحركات المتكررة، الإنحناء لفترات طويلة
6. **كهربائية:** صعقة كهربائية، تمديدات كهربائية غير آمنة، إلخ

### 2- التجهيزات التقنية اللازمة للوقاية من الأخطار المهنية

إن تأمين الموارد اللازمة لضمان بيئة تعليمية آمنة وصحية تعتبر من أهم مكونات برنامج السلامة والصحة المهنية. ومن هذه الموارد نذكر ما يلي:

#### 1- معدات الطوارئ

- **حقيبة الإسعافات الأولية:** ينبغي أن تتوفر في كل مكان تدريب وبالأخص في المناطق التي ينطوي العمل فيها على مخاطر محددة تتطلب تدخل سريع للمعالجة كتلك المخاطر الناجمة عن التسممات بالمواد الكيميائية أو الدخان او عن لدغات الأفاعي او الحشرات او العناكب. ينبغي وضع علامات واضحة على

- **حماية الوجه والعينين:** ينبغي أن تُستخدم الدروع الوجهية أو وسائل حماية العينين للحماية من مخاطر الأجزاء المتطايرة والدخان والغبار والمخاطر الكيميائية.
  - **حماية اليدين:** ينبغي اختيار القفازات الواقية بحسب المهام التي تؤدي، وأن تُستخدم، كما هو مناسب، بهدف حماية اليدين من المخاطر.
  - **حماية الساقين:** ينبغي اختيار الأحذية الواقية بحسب المهام التي تؤدي، وأن تُستخدم، كما هو مناسب، مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص مقاومة الإنزلاق، بهدف حماية الساقين من المخاطر.
  - **حماية الجهاز التنفسي:** ينبغي استخدام الكمامات المناسبة للمخاطر مع الأخذ بعين الاعتبار لقياسات ونماذج الكمامات لإختيار تلك التي تفي بالغرض.
  - **الخوذات ومعدات حماية الرأس:** ينبغي على المتعلمين/ات المعرضين/ات لمخاطر إصابة الرأس أن يستخدموا الخوذات واختيارها بحسب المهام التي تؤدي.
  - **حماية السمع:** ينبغي استخدام وسائل حماية السمع التي تقلل من شدة الضجيج وتحمي من الإصابة بنقص السمع وفي الوقت نفسه تمكن المستخدم من سماع اشارات السلامة.
  - **الحماية من السقوط من المرتفعات:** ينبغي تزويد المتعلم/ة المعرض/ة لمخاطر السقوط بمعدات كبح السقوط الملائمة كأحزمة السلامة وحبال الإنقاذ كما يجب إختبارها وصيانتها بفترات منتظمة.
- لمزيد من المعلومات والإرشادات حول السلامة والصحة المهنية في الزراعة الرجاء الإطلاع على البرنامج المعتمد في المدارس الفنية الزراعية عبر زيارة الروابط التالية:  
وحدة "السلامة والصحة المهنية في الزراعة":

★ منهاج الوحدة: <http://www.fao.org/3/cb1304ar/cb1304ar.pdf>

★ المادة الرقمية للوحدة: <http://www.fao.org/3/cb0253ar/cb0253ar.pdf>

صناديق الإسعافات الأولية وأن توضع تلك الصناديق في اماكن يمكن الوصول إليها بسهولة وقريبة من المناطق التي يمكن ان تقع فيها الحوادث. يجب أن تحتوي على معدات ومستلزمات ملائمة للأخطار الموجودة في البيئة التعليمية كما ينبغي أن تفحص بفترات منتظمة.

- **أدوات الإطفاء:** مطافئ حريق، نظام كفى للإبلاغ عن الحريق. ينبغي ضمان توفر وسائل إطفاء الحريق الملائمة للبيئة الدراسية ويجب صيانتها بفترات منتظمة.

## 2- معدات الحماية الشخصية

- **شروط إختيار وإستخدام المعدات**

- ينبغي إختيار معدات مريحة تراعي خصائص المستخدم/ة، الحمل الفيزيولوجي الإضافي أو الآثار الضارة الناجمة عن معدات الوقاية الشخصية.
- ينبغي أن تُستخدم معدات الوقاية الشخصية وتُصان وتُخزن وتُستبدل وفقاً للمعايير والإرشاد لكل نوع من المخاطر المحددة في مكان العمل، وبحسب معلومات المصنِّع.
- ينبغي إدارة مخزونات معدات الوقاية الشخصية لضمان أن معدات الوقاية الشخصية المناسبة متوفرة دوماً.
- ينبغي أن تستخدم معدات الوقاية الشخصية من قبل نفس المستخدم/ة إلا إذا نُظفت بعد كل استخدام.
- التأكد من حصول كل مستخدم/ة لمعدات الحماية الشخصية على التدريب الكافي بشأن إختيار تلك المعدات واستخدامها وصيانتها وتخزينها.

- **ملابس وقاية:** ينبغي أن يأخذ بعين الإعتبار كفاية التصميم وملاءمة الملابس بما يتيح حرية الحركة لتأدية المهام وفيما إذا كانت مناسبة للإستخدام المخصص لها كما ويجب التأكد من ان البيئة التي ستستخدم فيها تلك الملابس بما في ذلك قدرة المادة التي صنعت منها على مقاومة المخاطر.





# الملاحق

- II. نموذج إحالة حالات العنف أو الحالات المعرضة للخطر في المدارس ومراكز التدريب الزراعية
- III. بروتوكول سرّية المعلومات الخاصّة بإحالة حالات العنف والحالات المعرضة للخطر
- IV. مدوّنة السّلك الخاصّة بالعاملين/ات في البيئة التعليمية، ونقاط الإِتصال المسؤولين/ات عن الإحالة
- V. التحدّد المهني للمعلمين/ات والموظفين/ات في البيئة التعليمية
- VI. مدونة قواعد السلوك الخاصّة بأصحاب العمل الذين ينفذون برامج التعلم في مكان العمل
- VII. نموذج اتفاق لتجربة التدريب أثناء العمل في قطاع الزراعة تحت إشراف وزارة الزراعة
- VIII. مدونة حقوق وواجبات المتعلّمين/ات المراهقين/ات والشباب
- IX. السجل الطّبي للمتعلّمين/ات

# نموذج إحالة حالات العنف أو الحالات المعرّضة للخطر في المدارس ومراكز التدريب الزراعية

الجهة التي قامت بالإحالة: \_\_\_\_\_

تاريخ الإحالة: \_\_\_\_\_

## 1. التعليم

برنامج التعليم المهني	نظامي	رسمي
برنامج التدريب المهني المعجل	غير نظامي	
التدريب في مكان العمل		
التدرج المهني		

## 2. معلومات خاصة بالمدرسة أو بمركز التدريب

اسم المدرسة:	القضاء:	المحافظة:
اسم المدير:		
العنوان:		
مكان التدريب:		
العنوان:		
المدير أو صاحب العمل:		

## 3. معلومات خاصة بهوية المتعلم/ة

الإسم:	<input type="radio"/> ذكر <input type="radio"/> أنثى
العمر:	<input type="radio"/> الهوية: لبناني/ة <input type="radio"/> غيره (حدّد): _____
الصف:	

#### 4. طبيعة الشكوى (سرد الوقائع او الدلالات بحرفيتها)

---

---

---

---

---

---

#### 5. معلومات متعلّقة بالمعتدي (اذا توفرت)

الاسم:

العنوان (اذا كان المعتدي من غير جهاز المدرسة كالاهل او تلاميذ آخرين):

او طريقة تسهّل الوصول الى المعتدي (بحسب ما توقّر):

الصفة:	مديرة/ة	ناظرة/ة	استاذة/ة	تلاميذ	سائق	عامل/ة نظافة	أهل (حدّد)	غيره (حدّد)
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 6. السريّة (فيما يتعلّق بموافقة الأهل والمتعلم/ة أصحاب الشأن)

<input type="radio"/>	نعم <input type="radio"/>	هل توافق العائلة على الكشف عن هويتها
<input type="radio"/>	نعم <input type="radio"/>	هل توافق العائلة على الكشف عن هوية ابنها/ابنتها
<input type="radio"/>	نعم <input type="radio"/>	هل توافق العائلة على الكشف عن هويّة المعتدي/ة
<input type="radio"/>	نعم <input type="radio"/>	هل تم أخذ موافقة المعتدي/ة عليه أو المعرض/ة للخطر من اجل إعلام العائلة
<input type="radio"/>	نعم <input type="radio"/>	هل تم أخذ موافقة المعتدي/ة عليه أو المعرض/ة للخطر من أجل الإخبار و/أو الإحالة

# بروتوكول سرّية المعلومات الخاصّة بإحالة حالات العنف والحالات الممرّضة للخطر

إنّ بروتوكول سرّية المعلومات هو مجموعة القواعد والإجراءات التي يجب اتّباعها، للحفاظ على المعلومات الخاصّة بالمتعلّمين/ات ، وإبعادها عن التّداول. يساهم بروتوكول سرّية المعلومات في تجنّب الأذى المحتمل جرّاء كشف هذه المعلومات وتداولها.

## 1. حفظ المعلومات

- تنظيم ملفّ خاصّ/فرديّ لكلّ متعلّم/ة رُصدَ في دائرة الخطر ويتضمّن مختلف المعلومات الخاصّة به.
- حفظ الملفّات في خزائن خاصّة مَقفلة في مراكز الوحدة المتخصّصة بحماية المراهقين/ات والشباب حصراً لحين تلفها.
- يقتصر الوصول إلى الملفّات على الأشخاص المخوّلين وفقاً للإجراءات الداخليّة.

تنظيم  
الملفّات  
الورقيّة

- تُخزّن الملفّات الإلكترونيّة على أجهزة كمبيوتر خاصّة.
- حفظ نسختين احتياطيّتين (back up) على أجهزة إلكترونيّة خاصّة محميّة بكلمة سرّ مشفّرة.
- يقتصر الوصول إلى النسخ الإلكترونيّة على الأشخاص المخوّلين فقط.
- تتلف النسخ الورقيّة على آلة خاصّة فور حفظ الملفّ الإلكترونيّ.
- عند حدوث مناقلات (إستقالة - تقاعد - تبديل) يتمّ تسليم الحالات بين الأشخاص المعنيّين حصراً.
- عند تغيير الأجهزة التي تحتوي على الأرشيف الإلكترونيّ، يتولّى المسؤول/ة عن الوحدة المتخصّصة حفظ الأرشيف على الجهاز. وتلفها في الجهاز السابق.

إعتماد  
الأرشفة  
الإلكترونيّة

<ul style="list-style-type: none"> <li>• يُستحدث سجلّ خاصّ لحالات الحماية بنظام ترميز عوضاً عن الأسماء، للدلالة على الحالات في البيئة التعلّمية، أو في الوحدة المتخصّصة وغيرها من الوحدات المعنيّة ضمن المؤسّسة التربويّة.</li> </ul>	<p><b>إعتماد السجلّ الخاصّ</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يُخصّص لحالات الحماية فقط من دون غيرها.</li> <li>• يقتصر استخدام النظام على الأشخاص المخوّلين في حدود صلاحيّات كلّ منهم.</li> </ul>	<p><b>وضع نظام إدارة المعلومات</b></p>

## 2. مشاركة المعلومات

- يُعتمد البريد الإلكترونيّ (E-mail) المحميّ لإحالة الملقّات/المعلومات على أفراد الوحدة المتخصّصة بحماية المراهقين/ات والشباب.
- يُسلّم المسؤول/ة عن الإحالة في البيئة التعلّمية النسخ الورقيّة الأصليّة للشخص المعنيّ في وحدة الحماية المتخصّصة.
- يُستعمل الرّمز بدل الاسم عند تقديم تقارير خاصّة بحالات العنف إلى المراجع الرسميّة.
- إخفاء الأسماء وأيّ معلومات تشير إلى الهويّة عند تنظيم دروس مستفادة أو مناقشات خاصّة بالحالات.
- يتمّ تصوير المعلومات الخاصّة بالحالات أو طباعتها على يد المخوّلين فقط عند حالات الضرورة.
- تُستعمل أجهزة الوزارة حصراً للتصوير والطباعة (أي لا تتمّ الطباعة أو التصوير في المكتبات العامّة أو المنازل أو غيرها...).

## مدونة السلوك الخاصة بالعاملين/ات في المدارس الزراعية ومراكز التدريب، ونقاط الإتصال المسؤولين/ات عن الإحالة

تحكم العاملين/ات في مجال حماية المتعلم/ة ضمن البيئة التعليمية بشكل مباشر وغير مباشر سلسلة من القواعد والسلوكيات الأخلاقية والمهنية الملزمة وفقاً للآتي:

### سلوكيات مطلوبة/واجبة: ما يجب فعله أو قوله

- تقبل ما يقوله المتعلم/ة من دون إظهار أي انفعال أو هلع.
- إحالة حالات التحرش الجنسي المعايين داخل البيئة التعليمية بصورة فورية ومن دون أي تأخير.
- عدم إهمال أية دلالات تحذيرية محتملة.
- عدم الإستخفاف بأقوال المتعلمين/ات أو الأقران.
- الحرص على خصوصية المتعلم/ة، وعلى سرية المعلومات التي يدلي بها أثناء الإستماع إليه/ها.

### سلوكيات محظورة: ما لا يجوز فعله أو قوله

- التستر على أية حالة عنف أو حالة تعرّض للمخاطر المهنية أو مخاطر أخرى، قد تصادف الأفراد الكائنين في البيئة التعليمية، والرّضوخ لأي نوع من أنواع التّدخلات للتستر على الحالة.
- الاتّصال بالمعتدي/ة أو تهديده/ها أو تحذيره/ها.
- إستجواب المتعلم/ة.
- طرح أسئلة إيحائية.
- الاتّصال بالأهل لإعلامهم بما تمّ رصده قبل إتمام مرحلة التّوصيف، أو قبل إعلام المتعلم/ة أو أخذ موافقته إذا بلغ الثامنة عشر.
- إتهام المتعلم/ة بالمبالغة أو الكذب.
- التقاط صور للمتعلم/ة.
- مواجهة مُرتكب العنف بالضحية.
- عرض المتعلم/ة على مقدّم خدمة خارج نطاق البيئة التعليمية (اختصاصي نفسي، مقوم نطق...).
- إصطحاب المتعلم/ة إلى طبيبٍ شرعيّ.

## سلوكيات محظورة: ما لا يجوز فعله أو قوله

- طرح أية أسئلة ذات صلة بالاعتداء أو العنف الجنسي إذا كان المتعلّم/ة ضحيّته.
- الضّغط على المتعلّم/ة للحصول على معلومات كاملة ودقيقة.
- إشراك غير المعنيّين في مرحلة التّوصيف.
- تكرار السّؤال أكثر من مرّة بالصّيغة نفسها خاصّةً إذا أظهر المتعلّم/ة انزعاجاً أو ممانعة.
- استخدام تعابير أو عبارات صعبة الفهم على المتعلّم/ة.
- إستخلاص أحكام.
- مواجهة المتعلّم/ة والمعتدي/ة.

## سلوكيات مطلوبة/واجبة: ما يجب فعله أو قوله

- طمأنة المتعلّم/ة إلى أنّه ليس مذنباً بل ضحيّة.
- إعلام المتعلّم/ة بالغاية التي من أجلها يتمّ جمع المعلومات الخاصّة به.
- إعلام المتعلّم/ة بالخطوات اللاحقة لتأمين سلامته/ها.
- تأمين الظروف الملائمة لمقابلة المتعلّم/ة على انفراد.
- عدم الاحتفاظ بأيّة معلومة تضرّ بسلامة المتعلّم/ة ونموّه/ها على أن تُفسّر له أسباب ذلك.
- الامتناع عن إظهار ردود فعل عاطفيّة مبالغه وغير عقلانيّة.
- التقيد بأصول الإحالة الداخلية والخارجية المعتمدة من قبل الوزارة.

- التّمييز والوصمة.
- التّعاطف غير المبرّر بشكل يميّز المتعلّم/ة عن أقرانه لاسيّما ما يتعلّق منها بالوضع التّعليمي للمتعلّم/ة.
- تداول المعلومات الخاصّة بالمتعلّم/ة داخل البيئة التعلّمية وخارجها (باستثناء المعنيّين).
- السّماح بمقابلة المتعلّم/ة داخل حرم البيئة التعلّمية قبل الحصول على الموافقة من وحدة الحماية المتخصّصة في الوزارة.
- الإفادة بمعلومات إلى أيّة جهة خارجيّة من دون موافقة وحدة الحماية المتخصّصة في الوزارة.

- مراعاة وضع المتعلّم/ة الضحيّة من النّاحية النفسيّة، السلوكيّة والتّعلّميّة.
- الحفاظ على موقعه/مكانته متعلّماً ضمن البيئة التعلّمية.
- مقاربة الواقعة بشكل موضوعيّ ومنفتح مع بقيّة المتعلّمين/ات / الأقران في حال علمهم بالحالة.

## سلوكيات محظورة: ما لا يجوز فعله أو قوله

- الحرمان من الحقوق الأساسية.
- التعامل السلبي مع المتعلم/ة على أساس الفعل الذي ارتكبه.(على أساس الوصمة).

## سلوكيات مطلوبة/واجبة: ما يجب فعله أو قوله

- العدل في اتخاذ القرارات/التدابير التربوية
- عدم الفصل النهائي من المدرسة (ما عدا حالات التحرش الجنسي بين الأقران، حيث يتم العمل على نقل المعتدي/ة إلى مدرسة أخرى).
- حماية المتعلم/ة من التنمر اللاحق على يد الأقران.

- الرضوخ لتهديدات الأهل التي من شأنها إعاقة إجراءات الإحالة.
- القيام بتهديد الأهل واللقاء بهم في أماكن خارج إطار العمل أو إقامة علاقات شخصية معهم.

- إحترام موقع الأهل ودورهم، كونهم شركاء أساسيين في متابعة وضع ولدهم، ما عدا الحالات التي يكونون هم فيها مصدر الخطر الداهم.
- تفهم موقف الأهل وتقبّل الشكاوى الخاصة بالعنف المؤسّساتي المدرسي، الواردة منهم.
- إعلام الأهل بالمراحل والإجراءات فيما خص حالات العنف المؤسّساتي.

- الاتّصال بوسائل الإعلام لتزويدها بمعلوماتٍ عن الحالة.
- السّماح لوسائل الإعلام بدخول حَرَم البيئة التعليمية قبل الحصول على إذن الإدارة المسبّق. (وحدة الحماية المتخصصة في وزارة الزراعة) .
- وعند الحصول على الإذن المُسبّق، عدم السّماح بمقابلة المتعلّمين/ات/تصويرهم/أخذ إفادتهم.
- التّصريح لوسائل الإعلام قبل نيل إذن الإدارة المسبّق.

- في حال الحصول على إذن الإدارة (وحدة الحماية المتخصصة في الوزارة والوزارة) يجب:
- الاكتفاء بتناول معلومات مُعلّنة ومعروفة ومناقشتها، وعدم الردّ على افتراضات أو إشاعات تنشرها الوسيلة الإعلاميّة للحصول على معلومات إضافيّة.
- التّكتم المُطلق على الأسماء، التّواريخ والعناوين.

## التعهد المهني للمعلمين والموظفين في البيئة التعليمية

التعليمية من أجل مصلحة المراهقين/  
ات والشباب.

5. إعتد الأساليب اللاعنفية والتواصل

الإيجابي واتخاذ تدابير ذات هدف تربوي.

6. الإمتناع التام عن القيام بأي نوع من

المواقف والسلوكيات والممارسات

المسيئة والعنيفة بما فيها التحرش

والإستغلال بمختلف أشكاله ودرجاته.

7. عدم التستر على أية دلالة أو إعتراف

أو واقعة أشهدها أو ألاحظها أو أعلم

بها حتى وإن كانت مجرد شكوك أو

إحتمالات بحدوث عنف أو خطر يمكن

أن يهدد حياة المتعلم/ة أو سلامته/ها أو

نموه/ها أو تحصيله/ها التعلمي.

8. التقيّد الشامل والتام بالإجراءات

الداخلية ونظام الإحالة (آلية مواجهة

العنف) الخاص بالبيئة التعليمية واحترام

تسلسل المراحل والأدوار والمسؤوليات

الواردة فيها.

9. إحترام خصوصية المعلومات الخاصة

بالمتعلم/ة والإدارة وسريتها، وعدم

نشرها حتى بعد انقطاعي عن العمل

في المؤسسة التربوية أو الإدارة لأي

سبب كان.

أنا الموقع/ة أدناه ،

الاسم: \_\_\_\_\_

الوضع الوظيفي: \_\_\_\_\_

مركز العمل: \_\_\_\_\_

بعد اطلاعي على مضمون سياسة حماية المتعلمين/ات المراهقين/ات والشباب وبروتوكول سرية المعلومات، أتعهد باحترامي الكامل جميع ما ورد في هذه الوثائق، تحت طائلة الملاحقة المسلكية والجزائية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء، لا سيما ما يلي:

1. إحترام حقوق الإنسان، وحقوق الطفل، لا سيما الحق في التعلم والحماية وعدم التمييز والحق في المشاركة وتأمين المصلحة الفضلى.

2. بناء علاقة ثقة ومهنية إيجابية بالمتعلمين/ات.

3. الإمتناع عن تقديم الهدايا وإقامة العلاقات الشخصية مع المتعلمين/ات والتقيّد بكافة البنود المنصوص عليها في النظام الداخلي للمدارس.

4. التعاون والإنتفاع مع أفراد الهيئة

التوقيع:

الرئيس المباشر: \_\_\_\_\_

الاسم: \_\_\_\_\_

الصفة الوظيفية: \_\_\_\_\_

التاريخ: \_\_\_\_\_

الختم: \_\_\_\_\_

التاريخ:

# مدونة قواعد السلوك الخاصة بأصحاب العمل الذين ينفذون برامج التعلم القائم على مكان العمل

## تمهيد

من المعروف جيداً أنّ التّعليم والتّدريب التقني والمهني هو أحد أركان نظام التّعليم في لبنان، إذ إنّهُ يوفر فرصاً للشباب للنهوض بمهامهم التّعليمية والمهنية وفقاً لمصالحهم الشخصية.

بالتوازي مع إطار العمل الاستراتيجي الوطني الذي تمّ إطلاقه في العام ٢٠١٨، والالتزامات الواردة فيه، تبذل كلّ من وزارة التّربية والتّعليم العالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الزراعة جهوداً كبيرة لتوسيع نطاق تقديم الخدمات والوصول إلى نظام التّعليم والتّدريب التقني والمهني؛ وتعزيز جودة وملاءمة توفير التّعليم والتّدريب التقني والمهني؛ وتحسين حوكمة وأنظمة التّعليم والتّدريب التقني والمهني.

منذ إطلاق إطار العمل الاستراتيجي الوطني، تدهور الوضع الاجتماعي والاقتصادي في لبنان بشكل ملحوظ. وبالتالي، مع الارتفاع الهائل في معدلات البطالة وتزايد انعدام الأمن الوظيفي، أصبح من الأهميّة بمكان، وأكثر من أي وقت مضى، لنظام التّعليم والتّدريب التقني والمهني إظهار الرّوابط الفعّالة بين العرض والطلب في سوق العمل. أمّا الأمر الأكثر أهمية فهو ضمان بيئة مؤاتية يمكن للشباب من خلالها الوصول إلى التعلّم مدى الحياة واكتساب المهارات ذات الصلة من خلال برامج تدريبية نظامية وغير نظامية تتسم بالكفاءة والفعاليّة ومن شأنها أن تؤدي إلى عمل هادف ولائق. والتعلّم في مكان العمل هو أحد السّبل لتقليص الفجوة بين عالم التّعليم وعالم العمل، ومساعدة أصحاب العمل في تلبية احتياجاتهم من العمّال ذوي المهارات، وإعداد الشّباب لدخول سوق العمل من خلال تزويدهم بالتّدريب على المهارات.

وعليه، تحرص وزارة العمل، تماشياً مع صلاحياتها، على تطوير الأطر والآليات اللّازمة لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية للعمّال في مكان العمل؛ وعلى تعزيز برامج التّعلم

عالية الجودة في مكان العمل وتطويرها وتنفيذها وتحسينها باستمرار؛ وعلى ضمان رفاهية المتدربين والمتدربات وحقوقهم وسلامتهم وصحتهم المهنية.

وهكذا، أشرفت وزارة العمل على تطوير مدونة السلوك هذه للتعلم القائم في مكان العمل بناءً على معايير العمل الوطنية والدولية. وتتضمن هذه المدونة مجموعة من الأحكام القانونية الخاصة بأصحاب العمل الذين يستخدمون أو يستقبلون المتدربين والمتدربات الشباب، بالإضافة إلى اتفاقية ثلاثية بين أصحاب العمل والمتدربين والمتدربات ومقدمي التدريب تسلط الضوء على أدوار جميع الأطراف المعنية وحقوقهم ومسؤولياتهم.

هذا، ويسرّ وزارة العمل أن تنوّه بمساهمة منظمة العمل الدولية، ومنظمة اليونيسيف، ووزارة الزراعة، ومنظمة الأغذية والزراعة العالمية، وجمعية المتطوعين للخدمة الدولية في تطوير هذه الوثيقة. كما أنّها تثمّن تعاون أصحاب المصلحة بما في ذلك أصحاب العمل والمنظمات غير الحكومية وغيرهم من الأطراف.

إنّ وزارة العمل حريصة دائماً على صياغة أنظمة وآليات العمل، بما يتوافق مع المعايير الدولية، وذلك لصالح المتعلّمين/ات والمتدربين/ات والعمال، ولاسيّما أولئك الأكثر ضعفاً. ونحن نتطلّع إلى التّعاون مع الهيئات الوطنية والدولية من أجل ضمان ظروف عمل لائقة وحفظ حقوق العمل للجميع.

وزير العمل  
لميا يمّين

# شكر

تمّ وضع هذه الوثيقة في إطار البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدوليّة واليونيسيف تحت عنوان "نحو تحسين التّعليم والتّدريب التقني والمهني النظامي وغير النظامي في لبنان"، وذلك بهدف هيكلّة التعلّم في مكان العمل وتوحيد معاييرهِ في برامج التّدريب غير الرسمية حول المهارات في لبنان.

وتتمّ تطوير المحتوى من قبل السيّدة جوزيان مخّول (مسؤولة في برنامج تنمية الشّباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيّدة رانيا حكيم (منسّقة البرنامج الوطني للتّعليم والتّدريب التقني والمهني، منظمة العمل الدوليّة)، بمساهمة فنيّة من السيّد باتريك دارو (كبير أخصائي المهارات والتّوظيف، منظمة العمل الدوليّة) والسيّد تورستان شاكيل (كبير خبراء معايير العمل الدوليّة وقانون العمل، منظمة العمل الدوليّة). علاوة على ذلك، حظي المحتوى أيضًا بالمراجعة الفنيّة التي أجريت من قبل السيّدة مريم عاكوم (رئيسة دائرة التّدريب المهني، وزارة العمل)، والدّكتورة إيمان خزعل (رئيسة دائرة العمالة الأجنبيّة في جنوب جبل لبنان، وزارة العمل)، والسيّدة جمانة حيمور (رئيسة دائرة تفتيش العمل والوقاية والسّلامة، وزارة العمل) والدكتور غسان الأعور (مفتش العمل، وزارة العمل) والسيّدة أمل عبّيد (إختصاصية في برنامج تنمية الشّباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيّد ألكسندر شاين (رئيس قسم تنمية الشّباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيّد ليون جاسكين (كبير المستشارين الفنيين، منظمة العمل الدوليّة).

ويعتمد الاتفاق الوارد في هذه الوثيقة على نموذج عام أعدّه مكتب منظمة العمل الدوليّة الإقليمي للدّول العربيّة في العام ٢٠١١، والذي استند بدوره إلى دليل التّلمذة الصّناعية الخاص بمنظمة العمل الدوليّة. أمّا هذا الإصدار فهو نتيجة سلسلة من المشاورات بدأت في العام ٢٠١٩ بالتّعاون مع منظمة الأغذية والزّراعة، ووزارة الزّراعة، وجمعيّة المتطوّعين للخدمة الدوليّة (AVSI) في سياق برنامج مشترك عنوانه "تطوير

نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان " من تمويل المملكة الهولندية. وفي العام ٢٠٠٢. تمّت مراجعة اضافية مع مختلف أصحاب المصلحة، ومن بينهم غرفة التجارة والصناعة والزراعة في لبنان، وجمعية الصناعيين اللبنانيين، والتّقابات العمّالية، وأصحاب العمل من مختلف القطاعات الاقتصادية، والمنظمات غير الحكومية التي تقدّم تدريبًا مهنيًا غير رسمي (بما في ذلك جمعية المتطوّعين للخدمة الدوليّة AVSI، وجمعية بلادي، والحركة الاجتماعية، والمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (أنيرا)، وشبكة نوايا للتواصل الاجتماعي، وجمعية ورد الخيرية للتنمية والتطوير، ومؤسسة رينيه معوض، والجمعية اللبنانية للدراسات والتّجريب (لوست)، ومنظمة ليب ريليف، ومنظمة إنجاز، وجمعية مدى، ومنظمة دو تراست، وجمعية المقاصد، وكريبتا ليبانون، ونادي الهوبس، وجمعية مشارك، ومنظمة التجارة العادلة في لبنان، وليتل ريد). ولا شكّ أنّ مساهماتهم الواسعة ومراجعات الأقران التي أجروها بالإضافة إلى جهود التنسيق هي حقّاً موضع تقدير.

نتوجّه بخالص التّقدير إلى معالي وزيرة العمل السيدة لمياء يمّين ومعالي وزير الزراعة السيد عباس مرتضى على دعمهما وتشجيعهما وتأييدهما.

ونتوجه بالشّكر أيضًا إلى جميع أصحاب العمل الذين تمّت مقابلتهم أثناء تطوير هذا المستند على مداخلاتهم القيّمة، وإلى المشاركين في ورشة العمل (الشراكة المحتملة مع القطاع الخاص من أجل التعلّم في مكان العمل في قطاع الزراعة) على المساهمات المفيدة التي قاموا بها من خلال المراجعة التي تمت معهم وأخذت بعين الإعتبار.

وإذ تعكس هذه الوثيقة المداخلات التي تمّ جمعها من مصادر مختلفة، تُعزى أي أخطاء واردة إلى المؤلفين وحدهم.

# مقدمة

في سياق البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) الرامي إلى تحسين جودة وملاءمة التعليم والتدريب التقني والمهني في القطاعين النظامي وغير النظامي في لبنان، تعمل اليونيسف ومنظمة العمل الدولية على تحسين بنية التعلم القائم على مكان العمل وسبل توفيره من ضمن برامج التدريب غير النظامية على اكتساب المهارات. تُعد مدونة قواعد السلوك هذه مذكرة إرشادية موجهة إلى أصحاب العمل المنخرطين في برامج التعلم القائم على مكان العمل. وتصف هذه المدونة المعايير التي يجب على أصحاب العمل استيفاؤها لتأمين بيئة تعليمية آمنة للمتدربين تحترم حقوق الانسان وحقوق العمل. وتعكس مواد المدونة أحكام قانون العمل الوطني واللوائح ذات الصلة، والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان، ومعايير العمل الأساسية التي تسري على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والممارسات الدولية الجيدة. وستدعم مدونة قواعد السلوك أيضاً مقدمي التدريب المشاركين في تصميم مثل هذه البرامج وتطويرها، والمتدربين أنفسهم، بهدف تأمين فهم أفضل لديهم لأخلاقيات وتدابير الحماية التي يجب على أصحاب العمل مراعاتها طوال فترة إجراء برامج التعلم في مكان العمل.

يجب على أصحاب العمل الذين يتولون تنفيذ برنامج التعلم القائم في مكان العمل أو برنامج تدريب أثناء العمل بذل كل الجهود الممكنة لضمان تنفيذ جميع أحكام قانون العمل واللوائح ذات الصلة بالكامل، وتهيئة بيئة للمتدربين/المتمرنين من شأنها أن تحفز الابتكار وتدعم تطوير كفاياتهم. من المتوقع أن يكون التعلم القائم على مكان العمل تجربة مفيدة للطرفين- حيث سيكون أصحاب العمل قادرين على اكتساب المهارات والمواهب التي يحتاجونها لشركاتهم، فيما سيكتسب المتدربون المهارات ذات الصلة المطلوبة في السوق.

## أ. معايير العمل الأساسية والحماية من التحرش

- على صاحب العمل أن يتجنب أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل للمتدربين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو الأصل القومي أو الاجتماعي، مما يؤدي إلى إلغاء تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الانتقاص منها عند تعيين المتدربين/ات وعند إحرازهم التقدم من خلال تجربة التعلم القائم على مكان العمل. كما سيضمن صاحب العمل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لتأمين احتياجات المتدربين/ات من ذوي الاحتياجات الخاصة والصعوبات التعليمية من أجل ضمان مشاركتهم الكاملة في التدريب واستفادتهم منه أسوةً بالمتدربين/ات الآخرين<sup>2</sup>.
- لا يجوز لصاحب العمل إرغام المتدربين/ات على الاضطلاع بمهمة خارج إطار التدريب ضد إرادتهم/ن، أو إرغامهم/ن على القيام بتلك المهام تحت طائلة فرض عقوبات عليهم.
- لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم باستخدام الأطفال المتدربين/ات الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ويتوجب عليه توفير بيئة عمل آمنة للجميع تتسم بتدابير هادفة لتأمين السلامة والصحة المهنية لجميع الأطفال الذين تفوق أعمارهم الحد الأدنى لسن الاستخدام. ويمتنع صاحب العمل عن إسناد أي نوع من المهام المؤذية التي لا تتوافق مع سن المتدرب وقدراته الجسدية.
- يحق للمتدربين/ات الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها لتمثيل حقوقهم/ن والمفاوضة الجماعية وحماية مصالحهم/ن. ويمتنع صاحب العمل عن التدخل بأي شكل من الأشكال في هذه المنظمات ويسمح لها بمتابعة أنشطتها.

<sup>1</sup> يميز قانون العمل والمرسوم رقم ١١٠١٩ حول تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية بين عقود التدريب المهني المسجلة لدى وزارة العمل وطلاب المدارس التقنية والمهنية الذين يتلقون تدريباً في الشركات التجارية، وهو شرط أساسي لحصولهم على شهادة فنية، ويُسْتثنى هؤلاء الطلاب من قانون العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

في المادتين ٢٢ و٢٣ من قانون العمل تجدر الإشارة إلى الملحق رقم ١ الذي يحظر تشغيل الأولاد والأحداث والنساء في صناعات وأشغال معينة، والملحق رقم ٢ الذي يعدد الصناعات التي يخضع استخدام الأحداث فيها لترخيص ولتقديم شهادة طبية. بالإضافة إلى ذلك، ينص الملحق رقم ١ على أن قبول الأحداث (الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشرة والثامنة عشرة) في إحدى المصانع أو المعامل بقصد التعليم أو الإعداد الفني لا يُعتبر بمثابة استخدام، شرط أن يكون المصنع أو المعمل قد استحصل من أجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة. إضافة إلى ذلك ينص المرسوم ٩٥٠٧ - المادتين ٢٢ و٢٣ من قانون العمل - والاتفاقية الدولية رقم ٧٨ على أن لا يتحمل الحدث أو والده أو أولياءه أي مصروفات مقابل الفحوصات الطبية فأن الفحوصات الطبية للاحداث تعطى مجاناً من وزارة الصحة.

بالنسبة للحد الأدنى لسن المتدرب يجب أن يكون قد أتم ١٤ سنة مكتملة بحسب قانون العمل اللبناني واتفاقية منظمة العمل الدولية ١٣٨

<sup>2</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١).

- يتجنب صاحب العمل جميع السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها التي تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي (وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس)<sup>3</sup>. في حال حدوث حالة من التحرش أو العنف<sup>4</sup>، يتخذ صاحب العمل التدابير التالية:
  - إعطاء الأولوية العليا لمصلحة المتدرب/ة،
  - اتخاذ خطوات فورية لفصل الجاني عن الضحية،
  - إحالة القضية بسرية تامة إلى جهة التنسيق المعنية بقضايا التحرش في المعهد/ مزود التدريب الذي أحال إليها لمتدرب/ة،
  - تطبيق العقوبات المناسبة بحق الجاني،
  - في حال موافقة الضحية، إحالة القضية إلى الشرطة و/ أو هيئات تفتيش العمل<sup>5</sup>.

## ب. ظروف العمل<sup>6</sup>

- يُعتبر طلاب وطالبات المدارس الفنية والمهنية الذين يخضعون لتدريب في شركات تجارية- وهو شرط أساسي لحصولهم/ن على شهادة فنية- غير خاضعين/ات لقانون العمل أو مستفيدين/ات من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. غير أن حمايتهم/ن من التحرش وتأمين بيئة آمنة لهم تبقى مسؤولية جوهرية تقع على عاتق صاحب العمل.
- لا يحق لصاحب العمل، رجلاً كان أو امرأة<sup>7</sup>:

◦ تمت إدانته أو سجنه بتهمة السرقة أو التزوير أو استعمال المزور أو سوء الائتمان أو الاحتيال أو نتيجة أي جريمة أو جنحة، أن يستخدم المتدربين/ات الأحداث ما لم يستعد أهليته وفقاً لأحكام قانون العمل؛

<sup>3</sup> قد يشمل ذلك قبول الهدايا من المتدربين أو تقديم الهدايا لهم، والتواصل معهم شخصياً من خلال الرسائل الهاتفية، أو وسائل التواصل الاجتماعي أو رسائل البريد الإلكتروني التي لا تتعلق بنطاق التدريب، وإظهار التفضيل لمتدرب معين؛ والتعسف في استخدام السلطة وإساءة استخدام السلطة لمآرب شخصية أو جنسية أو مالية.

<sup>4</sup> بما في ذلك (أ) العنف الجسدي (الضرب)، والعمل الشاق الذي يفوق قدرة المتدربين، وتعريض المتدرب للمخاطر المهنية...، (ب) العنف العاطفي والنفسي (الاذلال، والتمييز، والتنمر، والصراخ، والاستغلال...)، والعنف الجنسي (التحرش، والاعتداء، والاستغلال، والترهيب، واللمس غير اللائق، والرسائل والفكاهات الجنسية...). وإشراك المتدربين في مخططات الاحتيال والفساد.

<sup>5</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

<sup>6</sup> المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٩٦٨/١٠/٧ بشأن تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية. قانون العمل اللبناني المواد ٣ و١٠ و١٥ و١٦ و١٧ و١٨ و١٩ و٢٠.

<sup>7</sup> المرسوم رقم ١١٠١٩، المادة ٧

° لم يُتمّ الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم المتدربين/ات دون السادسة عشرة من العمر؛

° عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرمل ان يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده؛

° تدريب شخص ما دون سن الثانية عشرة<sup>8</sup>.

• لا يجوز لصاحب العمل التعاقد مباشرةً مع متدرب/ة قاصرة/ة (لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر)، على أن ينوب عن هذا الأخير وليّ أمره أو الوصي الشرعي عليه. ويجب أن تُنظّم عقود التدريب المهني بين صاحب العمل والمتدرب/ة خطياً وأن تُراعى فيها العادات والعرف المهنية ويجب أن تتضمن إسم وكنية وعمر وصفة ومحل إقامة كلا الطرفين ووليّ أمر الأحداث، وشروط العقد بين الطرفين، ولاسيما تحديد الأجر بالاضافة إلى المنافع العينية، ومنهاج التدريب النظري والتدريب المهني، ومكان التدريب. وتُحدّد مدة العقد من قبل الفرقاء المتعاقدين في ضوء الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

• يجب على صاحب العمل أن يدفع للمتدرب/ة أجراً يُعيّن حده الأدنى كما يأتي:

° خلال الفترة التجريبية التي تمتد على شهرين، يُدفع الأجر حسب الاتفاق المتبادل بين صاحب العمل والمتدرب/ة، ما لم ينص الاتفاق على عدم توجب الأجر؛

° في المرحلة التمهيدية، ثلث الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛

° في المرحلة الابتدائية، نصف الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛

° في المرحلة الوسطى، ثلثي الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛

° في المرحلة التكميلية، يُعطى الأجير الحد الأدنى الرسمي للأجر إذا أنهى هذه المرحلة بنجاح؛ أما إذا كانت مدة التدريب للحصول على هذه الدرجة تزيد عن سنتين وكان المتدرب/ة قد أتمّ العشرين من عمره، فيكون مخولاً للحصول على الحد الأدنى الرسمي للأجر بعد إتمامه سنتين من التدريب؛

° خلال المرحلة التركيزية، يُحدّد الأجر على أساس اتفاق متبادل بين صاحب العمل والمتدرب/ة ولا يقل عن الحد الأدنى الرسمي للأجور؛

° يمكن الجمع بين المراحل بالاتفاق المتبادل؛ في هذه الحالة، يُطبَّق الحد الأدنى الرسمي للأجور المدفوع في المرحلة الأعلى. على سبيل المثال، إذا تم الدمج بين المرحلة الوسطى والمرحلة التكميلية، يكون الأجر المدفوع تطبيقه هو الحد الأدنى الرسمي للأجور

• يجب على صاحب العمل تغطية مجمل الاشتراكات (٧ في المائة من الحد الأدنى الرسمي للأجر) المتوجبة لفرع المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي<sup>9</sup>.

• على صاحب العمل أن يمنح المتدرب/ة وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري، على ألا يقل عن ١٠ ساعات في الأسبوع. والحد الأعلى لساعات العمل خلال الأسبوع هو ٤٨ ساعة. ويجب على صاحب العمل توفير ساعة راحة مقابل كل ٦ ساعات عمل للرجال و٥ ساعات عمل للنساء. ويجب أن يتمتع العامل/ة في كل ٢٤ ساعة بـ ٩ ساعات متتالية من الراحة ويجب أن يحصل على ٣٦ ساعة متتالية من الراحة في الأسبوع.

• يحق للمتدرب/ة بأن يتغيب لمدة ١٥ يوماً في السنة بداعي المرض أو لأسباب أخرى. إذا تجاوزت مدة الغياب الاجمالية ١٥ يوماً، يجوز تمديد مدة التدريب لفترة تعادل مدة الغياب.

### ج. جودة التدريب

• يتفق صاحب العمل مع المعاهد/ مراكز التدريب التي أحالت إليه المتدربين/ات على قائمة الكفايات والواجبات والمهام التي سيركز عليها التعلم في مكان العمل.

• يوفر صاحب العمل حلقات إحاطة تعريفية شاملة للمتدربين/ات، ويضمن أنهم على بيّنة من:

° مهامهم والكفايات التي يُتوقع منهم اكتسابها كجزء من هذا التدريب،

° حقوقهم والتزاماتهم التعاقدية،

° المخاطر المهنية وفي مجال السلامة المتعلقة بالمهام التي يتعين عليهم

<sup>9</sup> فيما خص طوارئ العمل، نص المرسوم الاشتراعي الخاص بطوارئ العمل على وجوب صاحب العمل باقامة عقد تأمين للتعويض عن أي طارئ عمل. عند وقوع حادث عمل للمتدرب، على شركة التأمين ملزمة بالتويض وفي حال عدم وجود تأمين فان صاحب العمل هو الملزم بالتعويض.

القيام بها، وكيفية حماية أنفسهم من هذه المخاطر،  
° آليات الدعم والشكاوى المتاحة لهم.

- يتولى صاحب العمل الاشراف على المتدرب/ة وتقديم تفسيرات وتدريب شخصي وملاحظات بشكل دقيق وحيادي ومتسق حول المهام الواجب إنجازها، ويقيّم تقدم المتدرب/ة على أساس الكفايات المتفق عليها. يمكن لصاحب العمل أن يكلف حرفي/ة/ عامل/ة متمرسة/ة في المؤسسة كي يتولى الاشراف والمهام الاخرى المنصوصة.
- يقدم صاحب/ة العمل أو الحرفي/ة المكلف ملاحظات فنية للمتدرب/ة أثناء العمل أو خلال اجتماعات التقييم، بطريقة تحترم كرامة المتدرب/ة وتشجعه على التعلم.
- يساهم صاحب/ة العمل في التقييمات التكوينية والتحصيلية للمتدرب/ة التي يجري تنظيمها من قبل المعاهد/مقدمي التدريب.
- يقدم صاحب/ة العمل المشورة والنصح بناءً على قدرات المتدربين/ات وأهدافهم التعليمية/المهنية.
- يعطى صاحب/ة العمل افادات في نهاية التدريب وتصدق من المراجع المختصة

### د. الصحة والسلامة في مكان العمل<sup>10</sup>

- يضمن صاحب/ة العمل للمتدرب/ة أن يستفيد من بيئة عمل آمنة، ويضع جميع التدابير الالزامية لمنع حدوث إصابات أو أمراض، وفقاً لقانون العمل واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية<sup>11</sup>.

<sup>10</sup>مراجعة هامش ٨

<sup>11</sup>المرسوم رقم ١١٨٠٢ الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ حول تنظيم السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل اللبناني. وقد تناول المرسوم في فصوله المختلفة المواضيع التالية:

- تدابير الوقاية والسلامة، أي وضع سياج محكم حول الآلات الناقلة، وصيانة المصاعد وآلات الرفع، وتعليق الاشارات المناسبة، وتدابير الأمان المتصلة بالمراحل البخارية وخزانات الهواء، ونقل الأحمال، ومعدات الوقاية الشخصية؛ علماً أنه يجب على صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل عن أي حادث عمل أو حريق خلال مهلة أقصاها ٢٤ ساعة.
- توفير بيئة عمل صحية ومحمية، مثل بيئة العمل النظيفة، والحد من الضوضاء، والاضاءة الجيدة والتهوئة الكافية، والتخلص من الفضلات الضارة.
- تأمين مياه صالحة للشرب، ومكان مناسب لتناول الطعام، بالإضافة إلى صندوق يحتوي على المواد اللازمة للاسعاف الاولي بمعدل صندوق واحد على الاقل لكل خمسين شخصاً يوضع في مكان ظاهر.

- يجب على صاحب/ة العمل الالتزام بأحكام قانون العمل المتعلقة بالمتدربين والمتدربات الأحداث والأطفال<sup>12</sup> والنساء<sup>13</sup>.
- يمكن لصاحب العمل أن يقوم بشكل ظرفي بتوظيف المتدرب/ة/المتعلم/ة/المقيم/ة في الشركة في عمل آخر لا علاقة له بالبرنامج المهني الذي يتبعه المتدرب/ة، مثل إعداد طعامه أو القيام بالأعمال المنزلية، مع مراعاة القدرة الجسدية للمتدرب/ة على أداء هذا العمل.

## ه. المعلومات والخصوصية

- في حال الحاجة إلى جمع المعلومات الشخصية، يجب أن يقتصر ذلك على البيانات المطلوبة لأغراض التدريب، بموافقة المتدرب/ة و/ أو عائلته كلما لزم الأمر. كما يمتنع صاحب/ة العمل عن مشاركة أي معلومات شخصية لأي غرض آخر غير الغرض الذي تم جمعها من أجله.

## و. الشكاوى

- يتوجب على صاحب العمل أن يضع آلية واضحة للشكاوى للسماح للمتدرب بالإبلاغ عن أي شكل من أشكال الاساءة، أو انتهاكات المبادئ الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه؛
- يوجه صاحب/ة العمل الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك الجسيم من قبل المتدرب/ة مباشرةً وبشكل خطي إلى المعهد/ مزود التدريب الذي أحال إليه المتدرب/ة بطريقة متكتمة وسرية.
- وجه صاحب/ة العمل الشكاوى في حال أُخِل المتدرب/ة بواجباته أو تسبب بأي عطل في التجهيزات مباشرةً وبشكل خطي الى المعهد/مزود التدريب الذي أحال اليه المتدرب/ة ليصار الى القيام بما يلزم<sup>14</sup>.

<sup>12</sup>المرسوم رقم ٨٩٨٧ حول تحظير استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الأعمال التي تشكل خطراً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي؛ والمواد ٢١ إلى ٢٥ من قانون العمل اللبناني.

<sup>13</sup>المواد ٢٦ إلى ٢٩ من قانون العمل اللبناني.

<sup>14</sup> بالنسبة الى التعويضات على أعطال التجهيزات عن قصد أو غير قصد، نص قانون العمل في المواد ٦٨، ٦٩، ٧٠ منه على أنه اذا خرب الأجير أو المتدرب أو تسبب بضرر مادي لصاحب العمل فيحق لهذا الأخير أن يستوفي قيمة الضرر من المتدرب على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم بدل خمسة أيام.

بالنسبة الى الاهمال وعدم التزام المتدرب بما اتفق عليه في عقد التدريب، نص المرسوم ١١٠١٩، الفصل الثالث، المدة ١٦ منه على أنه يحق لصاحب العمل فسخ العقد.

# نموذج اتفاق التدريب أثناء العمل لبرامج التعلم القائم في مكان العمل

الوصف	المواد
<p>تم توقيع الاتفاق الحالي للتدريب أثناء العمل من جانب ثلاثة أطراف، يُشار إليها فيما بعد بتسميات "صاحب/ة العمل"<sup>15</sup>، و"مركز التدريب/المؤسسة التدريبية/المؤسسة الاجتماعية"<sup>16</sup>، و"المتدرب/ة":</p> <p><b>أ. الطرف الأول</b></p> <p>إسم صاحب/ة العمل : _____ (الشركة/ المؤسسة/ المنظمة)</p> <p>إسم الموقع/ة وصفته/ا : _____</p> <p>العنوان : _____</p> <p>رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : _____</p> <p><b>ب. الطرف الثاني</b></p> <p>مركز التدريب/المؤسسة التدريبية/المؤسسة الاجتماعية :</p> <p>إسم الموقع/ة وصفته/ا : _____</p> <p>العنوان : _____</p> <p>رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : _____</p> <p><b>ج. الطرف الثالث</b></p> <p>الاسم الكامل للمتدرب/ة : _____</p> <p>رقم ملف المتدرب/ة : _____</p> <p>تاريخ الولادة : _____</p> <p>النوع الاجتماعي : _____</p>	<p>المادة 1: الموقعون</p>

<sup>15</sup> يشار بذلك إلى صاحب العمل / المؤسسة الملتزمة بتقديم التدريب أثناء العمل للمتدرب  
<sup>16</sup> يشار بذلك إلى المنظمة غير حكومية التي تنفذ التدريب أو طرف ثالث وظفته المنظمة غير الحكومية

العنوان : \_\_\_\_\_

رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : \_\_\_\_\_

مستوى التحصيل العلمي : \_\_\_\_\_

إسم وليّ الأمر/ الوصي المسؤول/ة قانوناً وبيانات الاتصال به (وتوقيعه) في حال كان المتدرب/ة ما دون الثامنة عشرة من العمر\*:

إسم الشخص الذي يمكن الاتصال به في حالات الطوارئ (إذا كان مختلفاً عن وليّ الأمر/ الوصي):

\* (يجب ألا يكون عمره ما دون سن القانوني الذي لا يعود فيه الالتحاق بالمدرسة إلزامياً، مع الملاحظة أن الحد الأدنى لسن المتدرب/ة يجب ألا يقل عن ١٤ سنة)

اتفق الطرفان على ما يلي:

"إن الهدف من هذا الاتفاق هو تدريب المتدرب/ة على (إدخال المهنة) من خلال برنامج التدريب أثناء العمل الذي يتم تنفيذه بشكل مشترك من قبل صاحب/ة العمل والمؤسسة الاجتماعية/ مركز التدريب.

تكون هذه الاتفاقية صالحة للفترة التالية:

تاريخ البدء: \_\_\_\_\_

تاريخ الانتهاء: \_\_\_\_\_

برنامج التدريب

يركز برنامج التدريب على الكفايات (المعارف المحددة، والمهارات، والسلوك) المرتبطة بمسارات العمل المهني، المتفق عليها مسبقاً بين صاحب العمل والمؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب، والمرفقة بالاتفاق الحالي للتدريب أثناء العمل. لن يقضي المتدرب/ة أكثر من [أدخل عدد الأيام] مع صاحب/ة العمل.

المادة 2:  
الهدف من  
اتفاق التدريب  
أثناء العمل

إذا جرى التدريب خلال العام الدراسي العادي، يمضي المتدرب/ة [أدخل عدد الأيام] في مركز التدريب/المؤسسة الاجتماعية و[أدخل عدد الأيام] مع صاحب/ة العمل. ويجري تنفيذ التدريب أثناء العمل بالامثال الكامل لجميع أحكام قانون العمل اللبناني.

### تقع على صاحب/ة العمل المسؤوليات التالية:

التأكد من أن المدرب/ة/ الحرفي/ة الرئيسي/ة/ الذي يستخدمه صاحب/ة العمل/ متوفر لتدريب المتدربين/ات. ويجب تعيين المدرب/ة/ الحرفي الرئيسي في مكان العمل نفسه الذي يُنفَّذ فيه التدريب أثناء العمل، ويجب أن يكون لديه خبرة خمس سنوات على الأقل في المهنة المعنية، ويُفضّل أن يكون من حملة المؤهلات الرسمية في مجاله المهني. في بعض الحالات، قد يكون أكثر من مدرب/ة/ حرفي/ة رئيسي/ة واحد مسؤولاً عن تدريب المتدرب/ة. وترد المسؤوليات الواقعة على عاتق المدرب/ة/ الحرفي الرئيسي ضمن برنامج التدريب في ملحق بهذا الاتفاق. ويكون اسم/ أسماء/ المدرب/ة/ المشرف/ة وبيانات الاتصال بهم كما يلي:

المادة 3:  
أدوار صاحب  
العمل  
ومسؤولياته

الاسم: \_\_\_\_\_

الصفة: \_\_\_\_\_

- أ. توفير بيئة آمنة وصحية للمتدرب/ة خالية من التحرش والتمييز والتنمر، وتوفير التدريب على السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمهنة له، قبل المباشرة بأي عمل.
- ب. امتناع صاحب/ة العمل عن قبول المتدربين/ات الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وفقاً لقوانين العمل اللبنانية؛

- ج. تزويد المتدرب/ة بالملابس والمعدات والأدوات ذات الصلة اللازمة لأداء واجباته وحماية نفسه.
- د. ضمان استفادة المتدرب/ة من التأمين ضد الحوادث والاصابات التي قد يتعرض لها في مكان العمل أثناء وجوده في مكان التدريب.
- هـ. إبلاغ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب بأي حوادث أو أمراض قد يُصاب المتدرب/ة بها.
- و. التواصل مع المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب بشكل منتظم لإجراء رصد مشترك لتقدم الطلاب استناداً على الكفايات المتفق عليها والمرفقة بهذا الاتفاق.
- ز. المساهمة في الاختبارات التكوينية والتحصيلية وإصدار الشهادات.
- ح. إبلاغ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب كتابياً بأي مادة / معدات قد يكون المتدرب/ة كسرها أو أتلها عن طريق الخطأ ويتفق بشكل متبادل على الإجراء اللازم الذي يجب اتخاذه. غير أنه يجب تسجيل الحوادث وذكرها في تقييم المتدرب/ة/ سجله.
- ط. الموافقة على السماح للمتدرب/ة بالانصراف إلى التعلم خارج مكان العمل في المؤسسة التدريبية، على النحو المبين في جدول التدريب المحدد بموجب المادة ٢.
- ي. الموافقة على مراعاة المتدربين/ات الملتحقين بدورات التدريب أثناء العمل.

### تقع على المتدرب/ة المسؤوليات التالية:

- أ. الوصول إلى مكان العمل في الوقت المحدد، واحترام القواعد الداخلية للشركة وتنفيذها، والامتثال لتعليمات المدرب/ة/ المدرب/ة الرئيسي/ة المشرف/ة عليه. ويوافق المتدرب/ة على وجه الخصوص على الامتثال لجميع اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (مثل ارتداء الملابس الواقية وتطبيق تدابير السلامة).

المادة 4:  
دور  
ومسؤوليات  
المتدرب

- ب. الاعتناء بما في الشركة من مواد وأدوات ومعدات يستخدمها، تفادياً لسرقتها أو تلفها.
- ج. الامتناع عن مشاركة أي معلومات سرية قد تكون توفرت لديه خلال فترة التدريب.
- د. تقديم شهادة طبية تثبت أنه بصحة جيدة إلى صاحب/ة العمل في بداية برنامج التدريب أثناء العمل. وعندما يستدعي العمل المنشود صفات جسدية أو قدرات عقلية محددة، يجب أن يتم تحديدها والتثبت منها بموجب اختبارات خاصة. تقع تكلفة الفحص الطبي على عاتق المتدرب/ة.
- هـ. عدم التغيب عن العمل من دون سبب وجيه، وإخطار صاحب العمل على الفور بأي غياب. في حالة المرض، يوافق المتدرب/ة على تقديم شهادة طبيب تبرر غيابه.

#### تقع على عاتق مدرسة الزراعة المسؤوليات التالية:

تعيين المشرف/ة على التدريب أثناء العمل (يمكن أن يكون أحد المدرّسين) لتنفيذ البرنامج التدريبي الحالي

الاسم: \_\_\_\_\_

الصفة: \_\_\_\_\_

أ. تنفيذ المكوّن النظري للبرنامج داخل مركز التدريب، وتطوير البرنامج التدريبي لمكوّن التدريب أثناء العمل من أجل المصادقة عليه من قبل اللجنة التوجيهية.

ب. وضع خطة تدريب مع صاحب/ة العمل (الخطوات ومراحل التدريب أثناء العمل)، والعمل على تحديد وتوزيع الطلاب الذين يدرسون في المجال المهني عينه كمتدربين/ات، بالتعاون مع صاحب/ة العمل.

المادة 5:

دور المؤسسة  
التدريبية/  
المؤسسة  
الاجتماعية/مركز  
التدريب

الوصف	المواد
<p>ج. مراجعة تقدم المتدرب/ة مع صاحب/ة العمل (أسبوعياً) على أساس قائمة الكفايات المتفق عليها، وإبقاء المتدرب/ة على بيئة من أدائه ومن المجالات التي تتطلب تحسينات.</p> <p>د. توفير المعلومات للطلاب/ة حول ما هو متوقع منهم في برامج تدريبية محددة، بما في ذلك التدريب أثناء العمل، بالإضافة إلى التوجيه المهني، ودعم جمع الطلاب/ات مع أصحاب العمل المناسبين.</p> <p>هـ. رصد احتياجات المتدرب/ة ومتابعتها وتقديم دعم إضافي، حسب الاقتضاء وعند الضرورة، بما في ذلك للمتدربين/ات من أصحاب الاعاقات.</p> <p>و. تحديد موعد ومكان الاختبار التحصيلي بالتنسيق مع صاحب العمل.</p>	
<p>أ. توفير التوجيه للمنشآت/ أصحاب العمل لتأمين بيئة آمنة وصحية للمتدرب/ة تكون خالية من التحرش والتمييز والتنمر؛ وتوفير التدريب على السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمهنة.</p> <p>ب. ضمان استفادة المتدربين/ات في الدورات القصيرة والذين يشاركون في التدريب أثناء العمل من تغطية التأمين ذات الصلة التي عند تواجدهم في مكان التدريب أثناء العمل.</p> <p>ج. ضمان حصول المتدربين/ات على راتب خلال فترة التدريب أثناء العمل.</p> <p>د. العمل بشكل وثيق مع المشرف/ة على التدريب أثناء العمل بشكل منتظم لإجراء رصد مشترك لتقدم الطلاب/ات</p>	<p>المادة 6:</p> <p>دور ومسؤوليات المؤسسة التدريبية/ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب</p>

المشاركين/ات في الدورات التدريبية القصيرة استناداً إلى الكفايات المتفق عليها المرفقة بهذا الاتفاق.

٥. توفير الدعم لإجراء التقييم التكويني والتحصيلي وإصدار الشهادات.

٩. التوقيع على اتفاقية التدريب أثناء العمل للدورات القصيرة مع المنشآت بالنيابة عن وزارة الزراعة.

يشمل الاختبار كل من التقييم التكويني والختامي. ويتم الاعلان عن أهلية المتدرب/ة في مهنة معينة إذا ثبت اكتسابه/المهارات في مجال السلامة والصحة المهنية، وتحصيله ٨٠ في المائة على الأقل من المؤهلات الأخرى. ويجري التقييم التكويني للمتدرب/ة استناداً إلى توصيف الكفايات المتفق عليها من خلال (أ) التقييم الذاتي، (ب) المثبت من قبل المدرب/ة، (ج) المصدّق من قبل المدرّس/ة.

يُطوّر الاختبار التحصيلي وفقاً للأهداف التعليمية لبرنامج التدريب ويشمل الاختبار العملي والنظري الذي يتولى صاحب/ة عمل يمثل طرفاً ثالثاً وممثل عن المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب تنظيمه. يُنفذ الجزء العملي من الاختبارات في بيئة عمل موحدة لجميع المتدربين/ات. وتراعي الاختبارات الاعاقات المحتملة للمتدربين/ات من خلال إجراء التعديلات المناسبة في مكان العمل. وتتم مراجعة الملف الكامل للمتدرب/ات، بما يشمل الأضرار التي لحقت بالآلات والمعدات خلال تدريبه أثناء العمل ويؤخذ ذلك في الاعتبار في عملية التقييم. يعطى المتدرب/ة في حال رسوبه في الاختبار النهائي فرصة جديدة لإعادة تقييمه. تقوم المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب بإعداد ملف

المادة 7:  
الاختبار وإصدار  
الشهادات  
والرصد

شخصي لكل متدرب للاختبارات التكوينية والختامية. وفي نهاية برنامج التدريب أثناء العمل يتم منح المتدرب/ة شهادة بالمؤهلات موقعة من قبل صاحب/ة العمل ووالمؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب

اتفقت الأطراف الثلاث على محاولة تسوية النزاعات التي قد تنشأ بطرق ودية.

يمكن إنهاء العلاقة التدريبية الأولية من دون سابق إنذار في أي وقت خلال فترة تجريبية من (تحديد الفترة) بالتنسيق مع المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب من قبل صاحب/ة العمل أو المتدرب/ة. بعد هذه الفترة، يجوز لأي طرف من الأطراف فسخ الاتفاق عبر إرسال إشعار مسبق قبل (تحديد الفترة الزمنية) ولأسباب وجيهة فقط. ويجب تقديم إشعار بإنهاء الخدمة خطياً، مع توضيح أسباب الانهاء بوضوح.

#### التواقيع صاحب/ة العمل

بتوقيع هذا الاتفاق، تقبل جميع الأطراف الشروط المدرجة فيه وتوافق على الالتزام بها. حُرر هذا الاتفاق في ثلاث نسخ بيد كل طرف نسخة منها.

المتدرب/ة \_\_\_\_\_ التاريخ

الوصي/ة \_\_\_\_\_ التاريخ

صاحب العمل \_\_\_\_\_ التاريخ

المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب \_\_\_\_\_ التاريخ

المادة 8:  
تسوية النزاعات  
والانهاء المبكر  
للاتفاقية

## مدونة حقوق وواجبات المتعلمين/ات المراهقين/ات والشباب

تهدف هذه المدونة إلى توضيح وتحديد حقوق وواجبات المتعلمين/ات المراهقين/ات والشباب بحيث تعزز إنخراطهم في البيئة وتساهم في تقليص عدة أشكال من العنف والمخاطر.

من حق كل متعلم/ة الإطلاع على هذه المدونة وتوقيعها بعد الموافقة عليها طوعاً في بداية كل عام دراسي.

### 1. الحقوق:

• يمكن للمتعلمين/ات الراغبين/ات التعبير عن رأيهم أو تقديم أي إقتراح أو شكوى بطريقة سرية وتراعي خصوصيتهم في أي وقت من خلال آلية الإقتراحات والشكاوى المطورة والموجودة داخل كل مدرسة أو من خلال الخط الساخن.

من حق المتعلمين/ات:

- الحصول على كافة مستلزمات الحماية من المخاطر المهنية.
- الحصول على الدعم التقني اللازم لتخطي الصعوبات التعليمية.
- إحترام حرية الدّين والمعتقدات وحرية الرأي والتعبير.
- المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها خلال فترة التعلّم.
- الحصول على المعلومات اللازمة من مصدر موثوق ودقيق خاصة فيما يتعلق بالخدمات اللازمة.
- الإحالة إلى الخدمات المتخصصة عند الحاجة لمساندة المتعلم/ة لأستكمال عامه/ها وتفادي التسرّب المدرسي.
- عدم التمييز على اساس الجنس او الدين او الطبقة الاجتماعي او الحاجات الخاصة/ ذوي الاعاقة.

## أ- الواجبات:

- الإعتناء بالنظافة العامة في جميع أقسام المدرسة بما فيها الملاعب والحقول والحدائق والمحافظه على ااثاتها وتجهيزاتها.
- عدم الحاق الأضرار المادية ببناء المدرسة ومحتوياته وأثاثه.
- الاعتناء بالقرطاسية والمعدات والأدوات المدرسية واللباس الخاص بالتدريب واللوازم الشخصية وفقاً للائحة التي تقرّها ادارة المدرسة.
- تبادل الإحترام مع المعلمين/ات والموظفين/ات كما مع الأقران.
- احترام جميع الأديان والمؤسسات الوطنية والرسمية.
- تفهّم واحترام حق الاختلاف مع زملائه/زميلاته.
- التقيد بالأنظمة والقوانين والقرارات والنصوص التي تصدر عن الوزارة وادارة المدرسة.
- الإلتزام بمعايير السلامة و الصحة المهنية واتباع كل تدابير الوقاية والحماية المتخذة والتي ينص عليها برنامج السلامة و الصحة المهنية.
- المحافظة على النظام وقواعد السلوك العامة والآداب داخل البيئة التعليمية والإلتزام بمدونة الحقوق والواجبات المعلنة والموقعة من قبل المتعلم/ة.
- الامتثال لتوجيهات الادارة والهيئة التعليمية عند إعطائها.
- يحظر على المتعلم/ة:
- تعاطي النشاط السياسي أو تأسيس الخلايا الحزبية أو الاشتراك في التظاهرات والاضرابات أو الحض عليها داخل حرم البيئة التعليمية.
- تعليق الصور والمنشورات السياسية في حرم البيئة التعليمية.
- المناقشة والجدل في الأمور الدينية والسياسية.
- ادخال الصحف والمجلات والروايات وغيرها الى المدرسة باستثناء النشرات التربوية والثقافية والعلمية التي تشجع عليها الادارة.
- بيع بطاقات الحفلات واليانصيب وما يشبهها أو بيع الكتب والادوات المدرسية داخل حرم المدرسة.
- مغادرة المدرسة أثناء الدوام مهما كانت الاسباب الا بأذن خطي من الناظرة أو المدير/ة.

- استعمال أثاث المدرسة وتجهيزاتها خارج أوقات الأعمال التطبيقية أو التدريب أو احداث الضرر بها.
- الغش أو النقل أو محاولة الغش في جميع أشكالها وفي جميع المناسبات وخاصة في الامتحانات والمسابقات الخطية والشفهية. ويعطى/تعطى المتعلم/ة في هذه الحالات علامة لاغية في المادة التي ضبطت فيها. وإذا تكررت المحاولة ينظم تقرير بحقه/ها ويرفع الى مصلحة التعليم والارشاد لاتخاذ الاجراءات المناسبة.
- اقتناء أو حمل أي نوع من الاسلحة والمواد والأدوات الضارة والخطرة داخل المدرسة تحت طائلة عقوبة الطرد.
- التدخين ورمي النفايات داخل حرم المدرسة.
- تناول المشروبات الروحية والمنشطات والمواد المسببة للإدمان.
- اجراء أية معاملات تجارية مع رفاقه في البيئة التعليمية أو مع أي شخص آخر من داخل المدرسة.
- التفوه بكلمات أو عبارات أو أحاديث غير لائقة.
- استقبال أي شخص من خارج المدرسة بدون علم الادارة.
- عدم التنمر على الأقران الزملاء وأعضاء الفريق التعليمي /التدريبي.

## السجل الطبي للمتعلّمين/ات

الإسم الأول: \_\_\_\_\_

إسم الأب: \_\_\_\_\_

إسم الأم: \_\_\_\_\_

الشهرة: \_\_\_\_\_

الجنسية: \_\_\_\_\_

العنوان الكامل: \_\_\_\_\_

الشارع: \_\_\_\_\_

البنية الطابق: \_\_\_\_\_

البريد الالكتروني: \_\_\_\_\_

الهاتف: \_\_\_\_\_

فئة الدم: \_\_\_\_\_

الجنس:  ذكر  انثى

نعم  كلا

• هل تعاني من اي اعاقه؟

• حدد: \_\_\_\_\_

نعم  كلا

• هل تعاني من اي نوع من الحساسية؟

• حدد: \_\_\_\_\_

• هل تعاني من امراض مزمنة؟

نعم  كلا

• حدد:

• هل تأخذ دواء بشكل دائم؟

نعم  كلا

• حدد:

هل لديك طبيب معالج معين؟

نعم  كلا

الإسم:

الهاتف:

بحال الطوارئ الإتصال ب:

الاسم الكامل:

صلة القرابة:

رقم الهاتف:

العنوان الكامل:

إذا سبق ل احد من أفراد عائلتك ان أصيب أو تابع علاج أو خضع لعملية جراحية بسبب أي مرض من الأمراض المدرجة أدناه خلال السنوات العشر الأخيرة الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المخصصة للحالة الصحية:

نعم	كلا	نعم	كلا
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	امراض الدم , فقر الدم، التخثر...	امراض القلب و الشرايين, ارتفاع في ضغط الدم، ذبحة قلبية...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	امراض الأذن، الأنف، الحنجرة او العين	امراض الجهاز التنفسي، الربو، السل...

نعم	كلا	نعم	كلا
		اورام خبيثة في الجسم او الدم، السرطان	امراض الجهاز الهضمي، القرحة، الكبد، المرارة...
		الامراض المنتقلة جنسياً أو فيروس نقص المناعة البشري / السيدا	امراض الكلي و المسالك البولية.
		امراض أخرى، حوادث أو عمليات سابقة أو مستقبلية على علم مسبق بها	امراض العظم و العضلات أو الاعضاء المزروعة
		هل يعاني أحدكم من أي حساسية على دواء، طعام أو غيره؟	امراض الجهاز العصبي، انهيار عصبي، تليف لوجي، داء النقطة...
		للنساء: هل أنت حامل في الوقت الحاضر؟ تاريخ الولادة المتوقع:....	امراض الغدد و السكري، دهن الدم، الغدة الدرقية...



# سياسة حماية المراهقين/ات والشبان/الشابات في المدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب

سياسة حماية المراهقين/ات والشبان/الشابات في  
للمدارس الزراعية الفنية الرسمية ومراكز التدريب

الملحق 13

النظام الداخلي للمدارس الزراعية الفنية الرسمية



بالتعاون مع



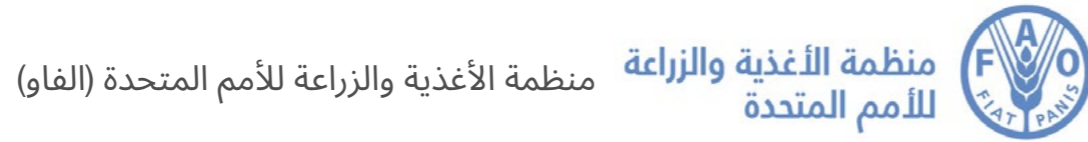
بتمويل من



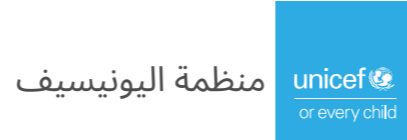
وساهم في تحديث النظام الداخلي للمدارس وإعادة صياغته كل من:



السيد عصام ابي نادر، رئيس الجمعية  
السيد اسامة غنيم، خبير تربوي ومستشار للتعليم التقني والمهني



السيدة عبير أبو الخدود، مديرة مشروع "تطوير نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان"



السيدة جوزيان مخول، مسؤولة في برنامج تنمية المراهقين/ات والشباب  
السيد رالف بضعان، منسق برامج التعليم المهني والتقني في اليونيسيف  
ومع الوزارات المعنية

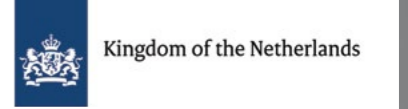


السيدة فاطمة الحلباوي، رئيس مصلحة التعليم والارشاد  
السيدة هيفاء جعفر، رئيس دائرة التعليم والتدريب في مصلحة  
التعليم والارشاد

وقام بالمراجعة القانونية الدكتور علي زبيب.

شارك في المراجعة المدراء والهيئة التعليمية في المدارس الزراعية الفنية الرسمية في وزارة الزراعة.

تمت مراجعة النظام الداخلي للمدارس الزراعية الفنية الرسمية التابعة لوزارة الزراعة ضمن اطار مشروع "تطوير نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان OSRO / NET ٦٠١ / LEB" الذي تنفذه منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) ٢٠١٦ - ٢٠٢١.



بتمويل من الحكومة الهولندية وذلك تماشيًا مع مراجعة وتحديث مناهج البكالوريا الفنية الزراعية المبنية على المقاربة بالكفايات والتي طالت كافة مكونات المنهج من الغايات الى نظام التقويم مروراً بمتطلبات سوق العمل مع مراعاة دمج النوع الاجتماعي في التعليم الفني المهني الرسمي.

إشراف تربوي ومراجعة: الجمعية الخيرية للأبحاث والدراسات ورد WARD

تم تحديث النظام تطبيقاً لسياسة حماية المراهقين والشباب في المدارس الفنية الزراعية من قبل منظمة اليونيسيف.

يهدف هذا المشروع الذي تنفذه منظمة الأغذية والزراعة بالتعاون مع وزارة الزراعة ومنظمة اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية ومنظمة AVSI والجمعية الخيرية للأبحاث والدراسات - WARD، إلى تحديث إدارة وخدمات المدارس الزراعية الفنية الرسمية التابعة لوزارة الزراعة بطريقة مستدامة لتوفير تدريب فني زراعي عالي الجودة للشباب وتلبية احتياجات سوق العمل من خلال تحديث استراتيجية وزارة الزراعة فيما خص التعليم الفني الزراعي، مراجعة وتحديث برامج ومناهج البكالوريا الفنية الزراعية بناءً لحاجة سوق العمل تبعاً لمنهجية المقاربة بالكفايات وتحديث وإصدار القرارات اللازمة لذلك، إنشاء روابط تشغيلية للمدارس الزراعية مع أصحاب العمل ووضع أطر نظام التعاقد الخاص بالتعلم في سوق العمل، بالإضافة إلى تأمين بيئة صحية وتعليمية آمنة وحاضنة لنمو الشباب وتطورهم من خلال تطوير وتطبيق سياسة حماية المراهقين والشباب في المدارس الفنية الزراعية ومراكز التدريب بما فيها إعادة تأهيل سبعة مباني مدارس زراعية وتجهيز المختبرات وحقول التدريب التطبيقي فيها.

# الملحق

XIII. النظام الداخلي للمدارس الزراعية الفنية الرسمية



# النظام الداخلي للمدارس الزراعية الفنية الرسمية

**المادة الرابعة:** يحق للطالب/ة الذي لم يكمل سنته (ها) الدراسية وقرّر العودة في مهلة لا تتعدى الثلاث سنوات، إعادة سنته التي انقطع عنها شرط ان لا يكون انقطاعه بسبب طرده/ها بناء على موافقة مدير عام الزراعة.

**المادة الخامسة:** عند الانتقال من مدرسة زراعية فنيّة لأخرى، تعتمد النتيجة النهائية للطالب/ة التي حصل عليها في المدرسة السابقة في الترفيع أو عدمه على ان يتم تسجيله/ها بناء على موافقة مسبقة من مصلحة التعليم والارشاد.

**المادة السادسة:** يمكن السماح، خلال السنة الدراسية، لطلاب المدارس الزراعية الفنية الرسمية الانتقال من مدرسة الى أخرى، بسبب نقل محل اقامة اوليائهم او لسبب آخر بعد موافقة مديرة/ة المدرسة التي ينوي الانتقال اليها، وذلك في السنة المنهجية ذاتها التي كان ينتسب اليها وفي الفرع نفسه، شرط توافر الأماكن الشاغرة، على أن يتقدّم الطالب/ة أو وليّ أمره/ها بطلب خطّي يبيّن فيه مبررات الإنتقال ومرفقاً ايصالات التسجيل الرسميّة الصادرة عن المدرسة المنتقل منها اضافة الى افادة بمتابعة الدراسة وافادة بالعلامات المفصلة لعرضها على رئيس/ة مصلحة التعليم والارشاد لأخذ موافقة مدير عام وزارة الزراعة.

**المادة السابعة:** في خلال العام الدراسي نفسه، يعفى الطلّاب الذين ينتقلون من مدرسة زراعيّة فنيّة الى مدرسة زراعية فنيّة أخرى من دفع رسوم التسجيل لصالح صندوق المدرسة المنتقل اليها، ويستمرّ بدفع المساهمة الاضافية إسوة بالطلّاب المسجلّين فيها.

## الفصل الثاني: التسجيل والأعمال التحضيرية

**المادة الثامنة:** تقسم السنة الدراسية الى فصلين دراسيين:

1. الفصل الأول ويبدأ في أول اثنين من شهر تشرين الأول، وينتهي في نهاية الأسبوع الأول من شهر شباط على أن تجرى امتحانات هذا الفصل ما بين السادس والخامس عشر من شهر شباط.
2. الفصل الثاني ويبدأ في أول يوم عمل بعد الخامس عشر من شهر شباط، وينتهي في منتصف شهر حزيران على أن تجرى امتحانات هذا الفصل في النصف الثاني من شهر حزيران.

ان وزير الزراعة

بناءً على المرسوم رقم ٦١٥٧ تاريخ ٢٠٢٠/١/٢١ (تشكيل الحكومة)،

بناءً على القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (دمج وإلغاء وإنشاء وزارات ومجالس)،

بناءً على المرسوم الاشتراعي رقم ٣١ تاريخ ١٩٥٥/١٢/١٨ وتعديلاته (تحديد مهام وزارة الزراعة)،

بناءً على المرسوم رقم ٥٢٤٦ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الزراعة وتحديد ملاكها وشروط التعيين في بعض وظائف هذا الملاك وسلسلة رتب ورواتب الموظفين الفنيين فيه)،

بناءً على القانون رقم ٨٧/٨ تاريخ ٢ ايار ١٩٨٧ (تنظيم التعليم الزراعي الرسمي الفني والمهني)

بناءً على المرسوم رقم ٤٨٣٣ تاريخ ١٢ ايار ١٩٨٨ (تحديد شروط قبول الطلاب في المدارس الزراعية الفنيّة الرسمية)

بناءً على القرار ١/٧٩ تاريخ ١٩٨٨/١١/٤ (تحديد النّظام الداخلي بالمدارس الزراعية الفنيّة الرسمية)، وبناءً على اقتراح مدير عام الزراعة

وبعد موافقة مجلس شوري الدولة (رأي ٢٠١٩/٨٣-٢٠٢٠) والرأي رقم

يقرّر ما يأتي:

**المادة الأولى:** تدار المدارس الزراعية الفنية الرسمية وتراقب وفقاً لأحكام هذا القرار.

## الفصل الأول: شروط قبول الطلّاب

**المادة الثانية:** يجري قبول الطلّاب في المدارس الزراعية الفنية الرسمية وفقاً لأحكام المرسوم ٤٨٣٣ تاريخ ١٢ ايار ١٩٨٨

**المادة الثالثة:** يسمح للطالب/ة الراسب/ة في أي من السنوات الدراسية الثلاث إعادة سنته/ها مرّة واحدة ولا يحق للطالب/ة الذي يعيد سنته/ها الدراسية من الاستفادة من منحة الاعاشة المقرّرة.

## المادة التاسعة: تجرى الأعمال التحضيرية للعام الدراسي على ثلاث فترات:

1. **الفترة الأولى:** تبدأ يوم الاثنين الذي يلي الخامس عشر من شهر ايلول وتنتهي مع نهاية دوام آخر يوم عمل يسبق بدء الفصل الأول وتشمل:

- قبول طلبات الإنتساب واجراء مباراة الدخول للمرشحين وتسجيل المقبولين.
- تنظيم امتحانات الاكمال وتحديد مواعيد اجرائها.
- تسجيل الطلاب القدامى.
- تحديد برنامج توزيع الدروس الاسبوعي.

• تنفيذ تدريب للهيئة التعليمية حول مهارات استقبال الطلاب الجدد والتوجيه المهني ومهارات التواصل خلال أول يومين من هذه المرحلة.

• إعلام جميع الطلاب بحقوقهم وواجباتهم والتأكد من أن كل طالب حصل على مدونة الحقوق والواجبات وفهم مضمونها ووقع عليها.

• وضع جدولاً يتضمّن توزيع مواد التدريس الاسبوعية على الاساتذة وساعات التدريس لكل منهم.

• وضع روزنامة سنوية لتنفيذ المنهج، بالتعاون مع الاساتذة ومسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل تحدد فيها مراحل التنفيذ الفصلية والشهرية والاسبوعية.

• وضع روزنامة سنوية لتمكين وبناء قدرات الهيئة التعليمية والعاملين على مواضيع عدة بحسب وثيقة سياسة حماية المتعلمين المراهقين والشباب التي تضعها الوزارة.

• تنظيم برنامج تدريب طلاب المدرسة بالتعاون مع مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل.

• ارسال نتائج التحضيرات الى رئيس/ة دائرة التعليم والتدريب لمواكبة المدرسة واتخاذ التدابير المناسبة عند اللزوم.

• سائر الأعمال التحضيرية التي يتطلبها حسن سير العمل في المدرسة.

2. **الفترة الثانية:** ما بين السادس والخامس عشر من شهر شباط وتشمل:

• امتحانات نهاية الفصل الأول.

• وضع جدولاً يتضمّن توزيع مواد التدريس الاسبوعية للفصل الثاني على الاساتذة وساعات التدريس لكل منهم.

• وضع روزنامة الفصل الثاني لتنفيذ المنهج، بالتعاون مع الاساتذة ومسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل تحدد فيها مراحل التنفيذ الفصلية والشهرية والاسبوعية.

• تنظيم برنامج تدريب طلاب المدرسة بالتعاون مع مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل.

• ارسال نتائج التحضيرات الى رئيس/ة دائرة التعليم والتدريب لمواكبة المدرسة واتخاذ التدابير المناسبة عند اللزوم.

• سائر الأعمال التحضيرية التي يتطلبها حسن سير العمل في المدرسة.

• تقديم بيان بنتائج الامتحانات الفصلية الى مصلحة التعليم والارشاد.

• وضع خطة لإستقطاب طلاب جدد قبل نهاية العام الدراسي في المدارس الرسمية والخاصة من التعليم الأساسي لطلاب الثالث والرابع متوسط بجولات ميدانية مع الإعلانات وغيرها.

3. **الفترة الثالثة:** تبدأ في النصف الثاني من شهر حزيران على أن تنتهي في مهلة أقصاها آخر شهر تموز وتشمل:

• إعداد التقرير السنوي.

• إعداد بيان عن حاجة المدرسة الى طلاب جدد.

• طلبات تجديد عقود الاساتذة واقتراح توزيع المواد عليهم.

• تقديم التقرير المالي الى مصلحة التعليم والارشاد.

• تقديم بيان بالنتائج النهائية لامتحانات المدرسة الى مصلحة التعليم والارشاد.

**المادة العاشرة:** يلتزم العاملون/ات في المدرسة الفنية الزراعية من مدير ونظار

واساتذة ومدرّبين التابعين لملاك المدرسة والموظفين الاداريين والمتعاقدين بعقود سنوية والاجراء بدوام كامل طيلة الفترتين التحضيريتين الأولى والثانية بالاضافة الى الأسبوع الأخير من شهر حزيران.

أما في ما تبقى من فترة الأعمال التحضيرية الثالثة فيلتزم الجميع وفق دوام مناوبة يضعه/تضعه مدير/ة المدرسة ينتهي مع انتهاء الأعمال على ان تبلغ به مصلحة التعليم والارشاد.

## الفصل الثالث: الطلاب

**المادة الحادية عشرة:** يعتبر الطالب/ة مسؤولاً/ة من الوجهة المسلكية ويتعرض لتدابير مسلكية تربوية إصلاحية اذا أخل عن قصد أو عن اهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والانظمة النافذة ولا سيما الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام والمبينة أدناه:

1. التقيد بالانظمة والقوانين والقرارات والنصوص التي تصدر عن الوزارة وإدارة المدرسة.
2. الالتزام بمعايير السلامة و الصحة المهنية واتباع كل تدابير الوقاية والحماية المتخذة والتي ينص عليها برنامج السلامة و الصحة المهنية
3. المحافظة على النظام وقواعد السلوك العامة والآداب داخل المدرسة والإلتزام بمدونة الحقوق والواجبات المعلنة والموقعة من قبل الطالب
4. الامتثال لتوجيهات الادارة الهيئة التعليمية عند إعطائها في مختلف الظروف
5. يمكن للطلاب الراغبين التعبير عن رأيهم أو تقديم أي إقتراح او شكوى بطريقة سرية وتراعي خصوصية الطالب في أي وقت
6. الاعتناء بالنظافة العامة في جميع أقسام المدرسة بما فيها الملاعب والحقول والحدائق والمحافظة على اثائها وتجهيزاتها.
7. عدم الحاق الأضرار المادية ببناء المدرسة ومحتوياته وأثاثه.
8. الاعتناء بالقرطاسية والمعدات والادوات المدرسية واللباس الخاص بالتدريب واللوازم الشخصية وفقاً للائحة التي تقرّها ادارة المدرسة.
9. احترام المسؤولين/ات والاساتذة والمدرّبين وزملائه وزميلاته الطلاب والمدرّبين في المؤسسة التي تستقبله للتدرب في سوق العمل واتباع سلوكيات إيجابية وأصول اللياقة والآداب في علاقاته معهم.
10. المواظبة على عمله/ا دون تأخير والقيام بواجباته/ا بنشاط واخلاص.

11. تقديم تقييم ذاتي عن التدرب في سوق العمل الى المدرسة بناء للنموذج الموضوع من قبل المدرسة والتعاون مع المدرّب/ة على تفيذ ذلك.
12. احترام جميع الأديان والمؤسسات الوطنية والرسمية.
13. تفهّم واحترام حق الاختلاف مع زملائه/زميلاته.

### المادة الثانية عشرة: يحظر على الطالب/ة:

1. تعاطي النشاط السياسي أو تأسيس الخلايا الحزبية أو الاشتراك في التظاهرات والاضرابات أو الحض عليها داخل حرم المدرسة.
2. تعليق الصور والمنشورات السياسية في حرم المدرسة.
3. المناقشة والجدل في الامور الدينية والسياسية.
4. ادخال الصحف والمجلات والروايات وغيرها الى المدرسة باستثناء النشرات التربوية والثقافية والعلمية التي تشجع عليها الادارة.
5. بيع بطاقات الحفلات واليانصيب وما يشبهها أو بيع الكتب والادوات المدرسية داخل حرم المدرسة.
6. مغادرة المدرسة أثناء الدوام مهما كانت الاسباب الا بأذن خطي من الناظر/ة أو المدير/ة.
7. استعمال أثاث المدرسة وتجهيزاتها خارج أوقات الأعمال التطبيقية أو التدريب أو احداث الضرر بها.
8. الغش أو النقل أو محاولة الغش في جميع أشكالها وفي جميع المناسبات وخاصة في الامتحانات والمسابقات الخطية والشفهية. ويعطى/تعطى الطالب/ة في هذه الحالات علامة لاغية في المادة التي ضبطت فيها. واذا تكررت المحاولة ينظم تقرير بحقه/ها ويرفع الى مصلحة التعليم والارشاد لاتخاذ الاجراءات المناسبة.
9. اقتناء أو حمل أي نوع من الاسلحة والمواد والأدوات الضارة والخطرة داخل المدرسة تحت طائلة عقوبة الطرد.
10. التدخين ورمي النفايات داخل حرم المدرسة.
11. تناول المشروبات الروحية والمنشطات.
12. اجراء أية معاملات تجارية مع رفاقه في المدرسة أو مع أي شخص آخر من داخل المدرسة.

13. التفوه بكلمات أو عبارات أو أحاديث غير لائقة.

14. التغيب عن المدرسة بدون عذر مشروع.

15. استقبال أي شخص من خارج المدرسة بدون علم الإدارة.

**المادة الثالثة عشرة:** يقوم الطلاب بتأمين معيشتهم داخل المدرسة وفقاً لنظام تعاوني يصدر بقرار عن وزير الزراعة.

**المادة الرابعة عشرة:** ينتخب في كل مدرسة مجلس للطلاب و لجان الاهل وفق الانظمة والقوانين المرعية الاجراء بهذا الخصوص في المدارس الاكاديمية والمهنية.

**المادة الخامسة عشرة:**

- يحق لمديرة المدرسة منح اذن التغيب لطلاب المدرسة شرط أن لا يتجاوز مدته اليومين.
- لا يجوز للطالب/ة التغيب بسبب المرض الا بموجب تقرير طبي يرسل الى مدير المدرسة.

• اذا تجاوز مجموع غياب الطالب/ة خلال فصل دراسي واحد 10 يوماً بدون عذر مشروع يحرم/تحرم من التقدم من الامتحانات. أما إذا تغيب 30 يوماً بعذر مشروع عليه/ها أن يتبع التدابير وبرنامج التعويض التي تضعه له/لها المدرسة سواء كان هذا الغياب متواصلاً أو متقطعاً.

- على مدير المدرسة بالتنسيق مع رئيس/ة دائرة التعليم والتدريب تحديد ما اذا كانت الاعذار المقدّمة من الطلاب هي مشروعة ام لا في حال تجاوزت اليومين.
- على المرشّحين/المرشّحات المقبولين بقرار قبول الطلاب الجدد الالتحاق بالمدرسة خلال مدة لا تتجاوز الاسبوعين من تاريخ صدور قرار قبولهم بدء السنة المدرسية.

**المادة السادسة عشرة:** تفرض تدابير تربوية داخلية على الطلاب الذين لا يتقيدون بنظام المدرسة كما يلي:

- التدبير الأول : تدابير تعليمية وتربوية
- التدبير الثاني: التنبيه.
- التدبير الثالث: حسم قسط من المنحة.
- التدبير الرابع: الطرد المؤقت.
- التدبير الخامس : الطرد النهائي.

يفرض التدبير الاول من الاستاذ المعني تهدف الى إعادة تأهيل الطالب، عبر القيام بنشاط لصالح المدرسة أو المصلحة العامة ويمكن أن يكون شيئاً متعلقاً بالدراسة أو البحث يفرض التدبير الثاني والثالث مديرة/ة المدرسة أما تدبير الطرد المؤقت أو النهائي فتفرض وفقاً للشروط التالية:

1. الطرد المؤقت: يحق لمديرة/ة المدرسة أن يفرض عقوبة الطرد لمدة لا تتجاوز الأسبوع وبناء على قرار مجلس التأديب المنصوص عنه في المادة التاسعة والعشرين من هذا القرار. وحسم منحة الاعاشة لمدة تعادل مدة الطرد.

وإذا كانت مدة الطرد تتجاوز الاسبوع وتقل عن اثني عشر يوماً فيفرضها رئيس/ة دائرة التعليم والتدريب بناء على اقتراح مجلس التأديب، على أن لا تحتسب هذه المدة من أيام الغياب.

2. الطرد النهائي لا يتم الا بقرار من وزير/ة الزراعة بناء على توصية المجلس التأديبي واقتراح مديرة/ة عام الزراعة.

## الفصل الرابع: الهيئة التعليمية والمهام والوظائف الادارية

**المادة السابعة عشرة:** تتألف الهيئة التعليمية في المدارس الزراعية الفنيّة الرسميّة من:

أ- هيئة التدريس وتضم:

مهندسين زراعيين وأطباء بيطريين ومجازين داخلين في الملاك أو متعاقدين بعقود سنوية أو بالساعة.

ب - هيئة التدريب وتضم:

مساعدين فنيين زراعيين وبيطريين ومهنيين من حملة شهادة البكالوريا الفنية الزراعية أو شهادة البكالوريا الفنية في الاختصاص المطلوب داخلين في الملاك أو متعاقدين بعقود سنوية أو بالساعة.

**المادة الثامنة عشرة:** مهام المدير/ة

1. المدير/ة هو/هي الرئيس الاعلى لكل موظفي المدرسة بدون استثناء، في نطاق المدرسة ويمثلها في كافة النشاطات والمناسبات.
2. يترأس/تترأس مجلس الاساتذة.

3. يترأس/تترأس اللجنة المالية المشرفة على صندوق المدرسة.
4. يترأس/تترأس المجلس التأديبي.
5. يترأس/تترأس المجلس الاستشاري.
6. له/ها أن يأخذ/تأخذ المبادرات التي تسلمتها المصلحة العامة في حدود القوانين والانظمة النافذة.
7. يعطي/تعطي الموظفين التوجيهات والتعليمات اللازمة، مراعيًا في ذلك التسلسل الإداري.
8. يحدّد/تحدّد في مطلع كل فصل دراسي اوقات الدوام الاسبوعي الرسمي كما يضع/تضع جدولاً يتضمّن توزيع مواد التدريس الاسبوعية على الاساتذة وساعات التدريس لكل منهم.
9. يوافق/توافق على الروزنامة السنوية لتنفيذ المنهج لكافة المواد.
10. يوافق/توافق على برنامج تدريب طلاب المدرسة المقدم من مسؤول التدريب الميداني والتعلّم في سوق العمل.
11. يضع/تضع برنامج الإمتحانات وجدول المراقبة عبر مذكرة إدارية ضمن المهل المحددة.
12. يحدّد/تحدّد المناوبات في العطل المدرسيّة لجميع العاملين في المدرسة بموجب مذكرة يصدرها/تصدرها لهذه الغاية.
13. عليه/ها أن يتفقد/تتفقد مختلف أجهزة المدرسة، وأن يقوم/تقوم بدورات تفتيشية على مختلف الموظفين.
14. يوقع/توقع جميع المعاملات والافادات والرسائل التي تصدر عن المدرسة كما يوقع/توقع جميع المعاملات التي لها طابع مالي.
15. مسؤول/ة عن توطيد علاقات المدرسة بأهالي الطلاب وبالمراجع الرسمية والخاصة والمجتمع والمؤسسات المحليّة الواقعة في منطقة المدرسة.
16. يسهر/تسهر، بوجه عام، على شؤون المدرسة وحسن سير العمل فيها.
17. يضع/تضع تقريراً سنوياً عن نشاط المدرسة يرفعه/ترفعه الى رئيس/ة مصلحة الارشاد والتعليم قبل نهاية شهر تموز من كل سنة.
18. يسهر/تسهر على عمل الاساتذة والمدرّبين.

### المادة التاسعة عشرة: مهام الناظرة

1. يرتبط/ترتبط الناظرة مباشرة بمدير المدرسة ويعاونه في تأمين انضباط الطلاب والاساتذة وكافة العاملين في المدرسة وتطبيق سياسة الحماية والانظمة الداخلية العائدة للمدرسة، ويلتزم التوجيهات التي يعطيها اياها المدير/ة.
2. ينظّم/تنظّم سجلات يدوّن فيها أسماء المتغيّبين من طلاب واساتذة وموظفين ويرفعها يومياً للمدير
3. يسهر/تسهر على شؤون النظافة والحراسة في مختلف ابنية وحدائق وحقول وملاعب المدرسة.
4. يتفقد/تتفقد تأمين جميع الشروط الصحية وشروط البيئة الآمنة (توفر المياه ونوعيتها، نظام الصرف الصحي، انظمة العناية الصحية، سلامة الطعام والتغذية، الخدمات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، (الخصائص العامة، الاضاءة، التهوية، التبريد..)) والمعايير التربوية والاخلاقية في المطاعم والملاعب والصفوف وغرف المنامة اذا كانت المدرسة داخلية.

5. يتولى/تتولى تنظيم المراقبة لمختلف الامتحانات التي تجرى في المدرسة، باشراف المدير/ة ووفق تعليماته.
6. يشترك/تشارك في اعمال مجلس التأديب العائد للمدرسة.
7. ينظم/تنظم النشاطات الثقافية والرياضية وغيرها من النشاطات التي لا تدخل في مناهج الدروس.
8. يكون/تكون مسؤولا عن ادارة مكتبة المدرسة وحفظ محتوياتها.
9. يسهر/تسهر على صيانة الأبنية والتجهيزات العائدة للمدرسة.
10. يضع/تضع جردة سنوية بموجودات المدرسة.
11. يوزع/توزع العمل على عمال النظافة ويشرف على عملهم.
12. يعمل/تعمل على تأمين اجراءات السلامة العامة (مطافئ الحريق، سلامة السلالم، ابلاغ وتوثيق الحوادث...).
13. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.

#### المادة العشرون: مهام ناظر الليل

1. مسؤول/ة تجاه الناظر/ة عن انضباط الطلاب الموضوعين تحت رقابته في الاوقات المحددة لعمله.
2. يتولى/تتولى السهر، في اوقات عمله على تصرف الطلاب وفق الاصول التربوية والاخلاقية والنظامية.
3. يراقب/تراقب أعمال الحراسة والتنظيف في اوقات عمله، ويطلع الناظر/ة على نتائج مراقبته.
4. يراقب/تراقب اذا أوكل اليه ذلك، اعمال تأمين وجبات الطعام ونوعيتها اثناء اوقات عمله ويرفع ملاحظاته حولها للناظر.
5. يتخذ/تتخذ، في حال حصول حادث هام لاحد الطلاب اثناء غياب الناظر/ة أو المدير/ة، الاجراءات اللازمة لنقل الطالب/ة الى مستشفى او محل اخر للمعالجة والاسعاف.
6. يتقيد/تتقيد بتوقيت العمل الذي يحدده/تحده مدير/ة المدرسة تطبيقا للنظام.

7. ينفذ/تنفذ جميع التعليمات والوامر التي يعطي/تعطيه اياها الناظر/ة أو مدير/ة المدرسة.
8. يعمل/تعمل على تأمين اجراءات السلامة العامة (مطافئ الحريق، سلامة السلالم، ابلاغ وتوثيق الحوادث...).
9. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.

#### المادة الواحدة والعشرون: مهام مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل

يتولى أحد افراد الهيئة التعليمية (من غير المتعاقدين بالساعة) بناء على قرار رئيس مصلحة التعليم والارشاد مهام مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل اضافة الى مهامه الاساسية مع بداية كل عام دراسي للقيام بالمهام التالية:

1. يكون/تكون مسؤولا عن متابعة التدريب الميداني.
2. هو/هي المشرف والمراقب والمسؤول عن متابعة عقد التمهّن مع المؤسسة التي يتم ارسال الطلاب اليها للتعلم في سوق العمل.
3. يهتم/تهتم بعلاقات المدرسة بسوق العمل وبأصحاب المهن والنقابات وسائر الجهات المعنية ويطلع منهم على حاجاتهم من الفنيين وعلى المهارات المطلوبة.
4. يضع/تضع روزنامة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل والزيارات الميدانية بالتعاون مع الاساتذة والمدرّبين وحسب مواد التدريس.
5. يشرف على إعلام صاحب العمل أو مدير مركز التدريب بمدونة السلوك وتوقيعها معه والإلتزام بجميع بنودها.
6. يقوم بإجتماعات تقييم دورية في مراكز التدريب فردية مع الطالب ومشاركة مع الطالب وصاحب العمل أو يكلف مشرفاً آخر بالقيام بهذه المهمة.
7. يتخذ التدابير المناسبة في حال تمّ الإخلال بأي من بنود مدونة السلوك والتعهد الموقعين من قبل صاحب العمل.
8. تطور سجل تدريب مهني لكل طالب تدون فيه نتائج التقييم الحاصلة والمهارات المكتسبة خلال فترة التعلم كاملة أو لكل سنة دراسية ويحتفظ بها لتعطى للمتعلّم عند التخرّج.

9. يتابع/تتابع برنامج التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل والزيارات الميدانية ويكون مسؤولاً عن متابعة تنفيذها وتقويمها وتوفير كل ما يلزم لتنفيذها.
10. يوقع/توقع مع المدير جميع المعاملات والافادات والاتفاقيات التي تتم مع المؤسسات الحاضنة للتعلم في سوق العمل (ملحق نموذج عن الاتفاقيات في هذا النظام)
11. يرفع/ترفع تقريراً اسبوعياً عن أعماله/ها الى مديرة المدرسة.
12. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.

### المادة الثانية والعشرون: مهام الأستاذ

1. الاطلاع على النظام الداخلي للمدرسة وتنفيذ جميع احكامه.
2. اعطاء الدروس وفقاً للمنهج المعتمد.
3. وضع روزنامة سنوية للمادة او للمواد المكلف/ة بتدريسها، نظرية كانت ام تطبيقية، بالتعاون مع المدير/ة لتنفيذ المنهج، تحدد فيها مراحل التنفيذ الفصلية والشهرية والاسبوعية.
4. تحضير الدروس يومياً وفقاً للأصول التربوية على النموذج المرفق لهذه الغاية وعلى ضوء جدول الروزنامة السنوية.
5. رفع تقرير شهري عن أعماله/ها الى مديرة المدرسة.
6. المحافظة على النظام أثناء تنفيذ عمله/ها.
7. الإلتزام بمقاربة إيجابية خالية من العنف في البيئة التعليمية مع جميع الطلاب والإلتزام بتوجيهات سياسة حماية المتعلمين والتدريبات المرطبة بها.
8. حث وتشجيع الطلاب على المطالعة والبحث واعتماد الكتب وتوجيههم الى المصادر والمراجع المناسبة.
9. التقيّد بالمهام الموكلة اليه/ها بكل دقة.
10. المشاركة في اعمال مراقبة الامتحانات وفق البرنامج الذي تضعه الادارة.
11. وضع أسئلة الامتحانات في المواعيد المقررة وتسليمها الى المدير/ة بناء على طلبه/ها.

12. تصحيح المسابقات والاختبارات وتسليمها في مواعيدها.
13. حضور الاجتماعات التي تدعو اليها الادارة والتي يجب ان تعقد عادة خارج اوقات التدريس.
14. المشاركة في اجتماعات تنسيق شهرية، وكلما دعت الحاجة، للاساتذة الذين يسدون التعليم للجزئين النظري والتطبيقي لنفس المادة.
15. التنسيق مع بقية الأساتذة من أجل حسن تطبيق المنهج.
16. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.
17. الإلتزام بحضور كل التدريبات المهنية والتكوينية المخطط لها من قبل المدرسة والإلتزام بتطبيق مضمونها.
18. توقيع مدونة سلوك العاملين في البيئة التعليمية والإلتزام بها.

### المادة الثالثة والعشرون: مهام المدرّب/ة (مساعد فني زراعي او بيطري او مهني او محضّر كيميائي)

يسدي/تسدي التعليم للمواد التطبيقية فقط على أن يطبق/تطبق كافة المهام المذكورة في المادة السابقة.

### المادة الرابعة والعشرون: يكلف/تكلف رئيس/ة مصلحة التعليم والارشاد بناء على اقتراح المدير/ة أحد افراد الهيئة التعليمية او أكثر(من غير المتعاقدين بالساعة) مع بداية كل عام دراسي للقيام بالمهام التالية:

1. يتولى/تتولى ادارة شؤون حقول الاختبار او المختبر او المزرعة التي هي تحت مسؤوليته/ها وينظّم/تنظّم العمل والتدريس فيها تحت اشراف مدير/ة المدرسة ووفق توجيهاته/ها.
2. يسهر/تسهر على صيانة وحفظ التجهيزات والمعدات الموجودة في حقول المدرسة او المصنع او المختبر او المزرعة، والتي تعتبر موضوعة في عهده وتحت مسؤوليته. ويتأكد بأن التجهيزات مطابقة المعايير السلامة والصحة المهنية.
3. يضع/تضع بالتعاون مع الاستاذ المختص نظام تنفيذ سلاسل التمارين العملية.
4. يعلم/تعلم باستمرار مدير/ة المدرسة عن سير التدريس في حقول المدرسة او المصنع او المختبر او المزرعة، والتي تعتبر موضوعة في عهده وتحت

مسؤوليته وعن الصعوبات التي تعترض حسن سير العمل، كما يقترح عليه المبادرات والتدابير التي يرى من شأنها تحسين النتائج التربوية والفنية والانتاجية في مصنعه.

5. يسهر/تسهر على الانضباط، وعلى تنمية الضمير المهني عند الطلاب وعلى انشاء العلاقات الوثيقة بين الاساتذة التي تسهل التعاون والتضامن ويتخذ/ تتخذ التدابير اللازمة للوقاية من الحوادث وتأمين الترتيب والنظافة.

6. يتأكد/تتأكد من تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية خلال التدريب او التدرب في المدرسة وحقولها وفي سوق العمل.

7. يشرف على توقيع المشرفين في حقول الإختبار والتدريب على مدونة السلوك الخاصة بهم وتطبيقها.

8. يقدم/تقدّم التقارير الفورية عن حوادث العمل الى الناظر.

9. يسهر/تسهر على عمل الاساتذة الملحقين بحقول المدرسة او المصنع او المختبر او المزرعة، والتي تعتبر موضوعة في عهده وتحت مسؤوليته وتقيدهم بالانظمة واهتمامهم بشؤون الطلاب.

10. يقدم/تقدّم في نهاية كل فصل دراسي تقريرًا مفصلاً عن سير الأعمال التطبيقية الى المدير/ة.

11. يضع/تضع بالتنسيق مع الاستاذ المختصّ لوائح سنوية بالمقترحات والمتطلّبات من مواد استهلاكية وادوات وتجهيزات التي تستلزمها الأعمال التطبيقية للسنة القادمة حتى يجري تأمينها قبل حلول العام الدراسي المقبل. ويسلمها/تسلمها لامين المستودع.

12. ينظم/تنظّم جردات مبيناً حالة الموجودات ومدى صلاحيتها للتعليم والانتاج ويسلم/تسلم نسخة عنها لامين/ة المستودع.

13. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.

### المادة الخامسة والعشرون: مهام امين/ة المستودع

1. مسؤول/ة عن المستودع ومحتوياته وينسق مع امين/ة سر اللجنة المالية لجهة القيود ولوائح المواد والأدوات واللوازم والتجهيزات الفنية ومع المدير/ة لجهة تطبيق القواعد الاقتصادية في استهلاك المواد.

2. يسجل/تسجّل جميع التجهيزات المشتراة من صندوق المدرسة، أو المرسله من وزارة الزراعة، أو المقدّمة كهبة، والمشتريات المستهلكة ونوعها واسم وصفة مستعملها في سجل يسمّى سجل مقتنيات وتجهيزات المدرسة.

3. يحفظ/تحفظ المشتريات في مستودع المدرسة بالتنسيق مع لجنة الاستلام، بعد استلامها وفقاً للأصول.

4. يسلم/تسلم امين/ة المستودع كل ما يطلب منه/ها من الأدوات واللوازم والتجهيزات بناء على طلب تسليم موقع من مدير/ة المدرسة. أمّا المواد الاستهلاكية فيتم تسليمها بناء على طلب موقع من الاستاذ او المدرّب بعد موافقة مدير/ة المدرسة.

5. يحفظ/تحفظ طلبات التسليم والاستلام في ملفات خاصّة.

6. يرفع/ترفع تقريرًا الى مدير/ة المدرسة في بداية العام الدراسي وفي نهايته وفي نهاية الفصل الأول عن موجودات المستودع وعن المواد والأدوات واللوازم والتجهيزات التي سلّمت أو استهلكت.

7. يرفع/ترفع تقريرًا الى مدير/ة المدرسة عن حاجة المستودع في نهاية كل عام دراسي على أن يتمّ شراء هذه الحاجات قبل بداية السنة الدراسية.

8. يعمل/تعمل على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مهامه/ها اعلاه ووفق المادة الرابعة والخمسين من هذا النظام.

### المادة السادسة والعشرون: يحدّد الدوام الاداري الأسبوعي لافراد الهيئة التعليمية

في المدارس الزراعية الفنية الرسمية كما يلي:

• المدير/ة ٣٠ حصّة تعليمية

• الناظر/ة ٣٥ حصّة تعليمية

• ناظر/ة الليل ٤٠ حصّة تعليمية

• مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلّم في سوق العمل ٣٥ حصّة تعليمية

• المكلف/ة بمهمة ٣٥ حصّة تعليمية

يحدّد دوام بقية أفراد الهيئة التعليمية على النحو التالي:

الوظيفة	عدد سنوات الخدمة في التعليم	عدد ساعات التدريس الأسبوعيّة
استاذ تعليم فني زراعي: مهندس أو طبيب بيطري (فئة ثالثة)	١٥ وما دون ١٦-١٧-١٨ ١٩-٢٠ ٢١-٢٢ ٢٣ وما فوق	١٨ حصّة تعليميّة ١٧ حصّة تعليميّة ١٦ حصّة تعليميّة ١٥ حصّة تعليميّة ١٣ حصّة تعليميّة
أستاذ تعليم ثانوي وحملة الاجازات الجامعية التعليميّة (فئة ثالثة)	١٥ وما دون ١٦-١٧-١٨ ١٩-٢٠ ٢١-٢٢ ٢٣ وما فوق	٢٠ حصّة تعليميّة ١٩ حصّة تعليميّة ١٨ حصّة تعليميّة ١٧ حصّة تعليميّة ١٥ حصّة تعليميّة
حملة الاجازات الجامعية او الفنيّة (فئة ثالثة)	١٥ وما دون ١٦-١٧-١٨ ١٩-٢٠ ٢١-٢٢ ٢٣ وما فوق	٢٢ حصّة تعليميّة ٢١ حصّة تعليميّة ٢٠ حصّة تعليميّة ١٩ حصّة تعليميّة ١٧ حصّة تعليميّة
مساعد فني زراعي مساعد فني بيطري مساعد فني مهني محضر كيميائي (فئة رابعة)	١٥ وما دون ١٦-١٧-١٨ ١٩-٢٠ ٢١-٢٢ ٢٣ وما فوق	٢٤ حصّة تعليميّة ٢٣ حصّة تعليميّة ٢٢ حصّة تعليميّة ٢١ حصّة تعليميّة ١٩ حصّة تعليميّة

**المادّة السابعة والعشرون:** تطبّق على الأساتذة والمدربين المتعاقدين بالساعة المادّة الواحدة والعشرين اضافة الى الواجبات والمسؤوليات الواردة في عقد التدريس.

**المادّة الثامنة والعشرون:** يبقى الأساتذة والمدربون التابعون للملاك التعليمي والمتعاقدون في المدرسة طوال اوقات الدوام التعليمي المحدد لكل منهم، ولا يحق لهم التغيب الا وفقاً لأحكام القانون.  
في حال المرض عليهم ارسال تقرير طبي الى مدير المدرسة بحسب الأصول.

**المادّة التاسعة والعشرون:** يحظر على افراد الهيئة التعليمية:

1. الانصراف عن التدريس للقيام باي عمل آخر.
2. إجراء المكالمات والرسائل الهاتفية اثناء التدريس.
3. التدخين في مباني المدرسة يمنع منعا باتا تحت طائلة المسؤولية على جميع الاساتذة والموظفين الاداريين اقرارا تجاه الطلاب اي عقاب جسدي مهما كان نوعه كما يمنع أيضا التأنيب بكلام مهين تأباه التربية والكرامة الشخصية وعدم التمييز بين الجنسين.
4. تكليف الطلاب باي اعمال لا تمت الى التعليم بصلة او تقديم بعض الخدمات الخاصّة.
5. تنظيم رحلات دون علم الادارة أو عرض رحلات منظمة بصفة شخصية على الطلاب..
6. عدم تبادل رسائل أو هدايا أو تبادل أي مواد، صور أو كلام يحتوي على إيحاءات جنسية.

**المادّة الثلاثون:** مجلس التأديب.

- مهام المجلس هي الاصلاح والوقاية اوالحث على تحمل المسؤولية، والتشجيع علي السلوكيات الإيجابية
  - يتألف مجلس التأديب في المدرسة من السادة:
- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| المديرة/               | رئيسًا       |
| الناظرة/               | عضوًا مقررًا |
| ممثل/ة عن هيئة التدريس | عضوين        |
| ممثلين عن هيئة التدريب | عضوًا        |

- ممثل/ة عن الموظفين الإداريين عضوًا يحال الطالب/ة الى المجلس بقرار من مدير/ة المدرسة بناء على طلب خطّي من الناظر/ة.
- يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه بعد تحضير ملف القضية كاملاً من قبل الناظر/ة على أن يدعى الطالب/ة المخالف ومقدّم/ة الشكوى لسماع اقوالهما كل على حدة.
- تعتبر الجلسات قانونيّة اذا حضرها أكثرية الأعضاء.
- تعتبر مناقشات المجلس سرّيّة.
- يقرّر المجلس التدابير الواجب اتخاذها ضمن أحكام الأنظمة المعمول بها.
- يتّخذ المجلس قراراته بالأكثرية واذا تعادلت الأصوات يعتبر صوت الرئيس/ة مرجحًا.
- لا يشترك مقدّم/ة الشكوى في اجتماعات المجلس اذا كان عضوًا فيه باستثناء المدير/ة.

## الفصل الخامس: الانتظام والمراقبة

**المادة الواحدة والثلاثون:** تحدّد بقرار يصدر عن وزير/ة الزراعة وبناء على اقتراح مدير/ة عام الزراعة المبني على رأي رئيس/ة مصلحة التعليم والارشاد ومدير/ة المدرسة الاختصاصات المعتمدة في كل مدرسة قبل بداية السنة الدراسية مع الأخذ بعين الاعتبار حاجة المنطقة لتلك الاختصاصات، شرط توفرّ التجهيزات الفنيّة وتأمين أساتذة من ذوي الاختصاص.

**المادة الثانية والثلاثون:** تحدّد ساعات العمل في المدرسة الزراعيّة الفنيّة بـ ٤٠ ساعة عمل اسبوعيّة.

**المادة الثالثة والثلاثون:** توزّع أوقات العمل المدرسي على الشكل التالي:

1. عدد حصص التدريس ٧ حصص في اليوم الواحد. تكون ايام الدراسة خمسة ايام.
2. تحدد اوقات التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل خارج الدوام المحدد في الفقرة (أ) وخلال ايام العطل المدرسية او العطلة الصيفية اذا اقتضت

مصلحة المدرسة والطلاب التربوية لانتظام برنامج الدروس المقررة على ان تؤخذ موافقة مصلحة التعليم والارشاد قبل البدء بالتنفيذ وبعد وضع الطلاب او الاوصياء عليهم في صورة هذا الدوام.

3. تحدّد حصّة التدريس بـ ٥٠ دقيقة.

**المادة الرابعة والثلاثون:** يتوجّب على المدير/ة والناظر/ة تأمين الحضور معًا و/أو مناوئة بشكل يغطّي كامل فترة الدوام في المدرسة.

**المادة الخامسة والثلاثون:** يتوجّب على كافّة أفراد الهيئة التعليمية في المدرسة الحضور قبل بداية الحصّة بعشر دقائق على الأقل.

**المادة السادسة والثلاثون:** على أساتذة الملاك تنفيذ الأعمال اللاصفيّة أو أعمال التنسيق أو ما يطلب منهم المدير/ة من أعمال خلال ساعات التناقص الخاصّة بهم المحددة في الجدول اعلاه.

**المادة السابعة والثلاثون:** لا يستفيد من يقوم بأعمال ادارية (مدير/ة، ناظر/ة، ناظر/ة ليل، امين/ة مستودع، استاذ أو مدرب مكلف بمهام ادارية) من ساعات التناقص المحددة في الجدول اعلاه.

## الفصل السادس: منهج التعليم والامتحانات

**المادة الثامنة والثلاثون:** إن منهج التعليم في المدارس الزراعية الفنية هو المنهج الرسمي المحدّد بموجب قرار تنظيمي صادر عن وزير/ة الزراعة.

**المادة التاسعة والثلاثون:** على الادارة تأمين كل ما يلزم لحسن تطبيق المناهج التعليميّة.

**المادة الأربعون:** ينظّم/تنظّم مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلّم في سوق العمل بالتنسيق مع الأستاذ المختصّ الزيارات الميدانيّة المذكورة في المنهج التعليمي.

**المادة الواحدة والأربعون:** يخضع طُلاب السنة الأولى والسنة الثانية للتدريب الميداني في حقول المدرسة أو خارجها خلال العطلة الصيفية و/أو العطل المدرسية

شهر تموز بمذكرة تصدر عن مصلحة التعليم والارشاد وهي تشمل كافة مواد السنة الثالثة.

### المادة الخامسة والأربعون: تتألف الامتحانات من:

امتحانات خطية تطل المواد النظرية.

امتحانات عملية تطل المواد التطبيقية.

### المادة السادسة والأربعون: تعتمد آليات التقويم والترقيم بحسب "مرجعية

الامتحانات" الملحق بهذا القرار.

### المادة السابعة والأربعون: يحق للطالب/ة الخضوع لامتحان الاكمال:

1. في حال تغيب/ت بسبب مشروع عن امتحانات نهاية الفصل الاول او نهاية

العام الدراسي.

في حال كان معدله/ها العام في نهاية السنة ١٠ / ٢٠ على الأقل ولم يكتسب/

تكتسب كفايات إحدى أو بعض المواد الأساسية فيخضع/فتخضع لامتحان

اكمال في هذه المادة أو المواد في خلال الفترة الأولى من الاعمال التحضيرية

للعام الدراسي المقبل.المادة السابعة والأربعون: تشمل الامتحانات المواد

النظرية والمواد التطبيقية الواردة في الجداول التفصيلية التالية العائدة لكل

سنة وكل فرع:

السنة الأولى		
المعدّل	اسم المادة	
1	اللغة الأجنبية	المواد النظرية
2	الرياضيات	
2	الفيزياء	
1	التراث الريفي الزراعي	
2	الكيمياء	
3	مبادئ الزراعة العامة	
2	علم الحيوان	

بعدد ساعات لا يقل عن ٢٤٠ ساعة، على أن يتم متابعتهم من قبل أستاذ/مدرّب وبإشراف مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق العمل خلال هذه الفترة.

### المادة الثانية والأربعون: يعتبر التعلم في سوق العمل التابع لمادة تطبيقية معينة

جزءاً من هذه المادة وتحتسب العلامة من ضمن علامة التقويم الكاملة لهذه المادة،

ويمكن تنفيذ هذا التدريب والتعلم في العطل الفصليّة و/او الرسمية.

وبالتالي على المدير/ة بالتعاون مع مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلم في سوق

العمل تأمين كافة المستلزمات الآيلة الى تنفيذ هذا الجزء من المنهج.

### المادة الثالثة والأربعون: تحتسب ساعات التدريب الميداني والتعلم في سوق

العمل كالتالي:

التدريب الميداني:

1. إذا كان من اساتذة الملاك او من اساتذة التعاقد السنوي او الملحقين بالمدرسة،

تحتسب ساعات التدريب الميداني من ضمن دوام المناوبة الصيفية.

2. اذا كان من الاساتذة المتعاقدين للتدريس بالساعة تحتسب من ضمن عقد

التدريس للاستاذ المسؤول عن هذا العمل بالطريقة التالية:

• ٦٠ ساعة إذا كان عدد الطلاب في الصف الواحد لا يزيد عن ١٢ طالباً.

• ١٢٠ ساعة إذا كان عدد الطلاب في الصف الواحد أكثر من ١٢ وأقل من ٢٤.

التعلم في سوق العمل: تحتسب ساعات التعاقد بحسب عدد الساعات المقررة

في المنهج لكل مادة.

### المادة الرابعة والأربعون: تقسم الامتحانات الى خمسة اقسام وهي:

امتحانات السعي التي يجريها الأستاذ أو المدرّب اسبوعياً أو شهرياً خلال العام

الدراسي وهي تطل الأهداف الاجرائية.

الإمتحانات المدرسية الفصلية التي تجري في نهاية الفصل الأول وتشمل كافة

المواد التي أعطيت في الفصل الأول.

الامتحانات المدرسية السنوية التي تجري في نهاية العام الدراسي وتشمل مواد

الفصل الثاني والمواد السنوية.

امتحانات الاكمال المدرسية وتجري خلال الفترة الاولى من الاعمال التحضيرية.

الامتحانات الرسمية النهائية الموحدة على المستوى الوطني ويحدّد تاريخها في

1	الكيمياء	المواد التطبيقية
1	تشريح الحيوان	
1	مبادئ تغذية الحيوان	
2	تربية الماشية	
1	تربية النحل	
1	تربية الحيوانات الأخرى	
2	تربية الدواجن	
1	تربية الأسماك	
1	مشروع نهاية الدروس	
<b>السنة الثانية - فرع الانتاج النباتي</b>		
<b>المعدل</b>	<b>اسم المادة</b>	
1	اللغة الأجنبية	المواد النظرية
2	الرياضيات	
2	الكيمياء	
2	المساحة	
2	علم التربة واستصلاح الأراضي	
2	تربية النحل	
3	المشاتل	
3	المحاصيل الحقلية	
3	الأشجار المثمرة	
3	علم الخضار	
2	الري	
2	المكننة الزراعية	
2	النباتات الطبية والعطرية	

2	علم الثبات	المواد التطبيقية
2	علم البيئة و الأرصاد الجوية و المناخ	
1	الجيولوجيا	
1	علم الإحصاء	
1	التعاونيات الزراعية	
2	المعلوماتية	
1	الكيمياء	
2	مبادئ الزراعة العامة	
1	علم الحيوان	
1	علم الثبات	
1	علم البيئة و الأرصاد الجوية و المناخ	المواد التطبيقية
1	الجيولوجيا	

<b>السنة الثانية - فرع الانتاج الحيواني</b>		
<b>المعدل</b>	<b>اسم المادة</b>	
1	اللغة الأجنبية	المواد النظرية
2	الرياضيات	
2	الكيمياء	
2	تشريح الحيوان	
2	مبادئ تغذية الحيوان	
4	تربية الماشية	
2	تربية النحل	
2	تربية الحيوانات الأخرى	
3	تربية الدواجن	
2	تربية الأسماك	

2	الريادة والثقافة الماليّة		
2	الإرشاد الزراعيّ والخدمات الاستشارية الريفية		
2	الأمراض العامّة والطفليّات	المواد التطبيقية	
1	الأدوية والموادّ البيولوجيّة		
2	الأمراض السّارية والمشاركة		
2	الصّناعات الغذائيّة الزراعيّة		
2	مبادئ الرّقابة الصحيّة والبيطريّة		
1	الإرشاد الزراعيّ والخدمات الاستشارية الريفية		
<b>السنة الثالثة - فرع الانتاج النباتي</b>			
<b>المعدّل</b>	<b>اسم المادّة</b>		
1	اللّغة الأجنبيّة	المواد النظريّة	
2	الرياضيات		
3	علم الحشرات		
3	امراض النبات		
1	نباتات الزينة وتنسيق الحدائق		
2	الصّناعات الغذائيّة الزراعيّة		
1	علم الأحراج والغابات		
1	الزراعة العضويّة		
1	الزراعات خارج التربة		
2	إدارة المزارع		
2	التسويق		
2	الاقتصاد الزراعي		
2	الريادة والثقافة الماليّة		
2	الإرشاد الزراعيّ والخدمات الاستشارية الريفية		

1	الكيمياء	المواد التطبيقية
1	المساحة	
1	علم التربة واستصلاح الأراضي	
1	تربية النحل	
2	المشاتل	
1	المحاصيل الحقلية	
2	الأشجار المثمرة	
2	علم الخضار	
1	الري	
1	المكننة الزراعيّة	
1	النباتات الطبيّة والعطريّة	
1	مشروع نهاية الدّروس	

<b>السنة الثالثة - فرع الانتاج الحيواني</b>		
<b>المعدّل</b>	<b>اسم المادّة</b>	
1	اللّغة الأجنبيّة	المواد النظريّة
2	الرياضيات	
3	الأمراض العامّة والطفليّات	
1	الأدوية والموادّ البيولوجيّة	
3	الأمراض السّارية والمشاركة	
2	الصّناعات الغذائيّة الزراعيّة	
1	مبادئ الرّقابة الصحيّة والبيطريّة	
2	إدارة المزارع	
2	التسويق	
2	الاقتصاد الزراعي	

## الفصل الثامن: احكام عامّة

**المادة الثالثة والخمسون:** يجب على إدارة المدرسة والهيئة التعليمية متابعة وتطبيق حماية الطلاب وملحقاتها الأخرى التي تقرها وتلزم بها وزارة الزراعة.

وعليه يحق لكل طالب/ة عند دخول المدرسة الحصول على ملابس ومستلزمات الصحة والسلامة المهنية وفقاً لمعايير السلامة والصحة المهنية المقررة وكل ما يلزم من اجل تطبيق اجراءات السلامة والصحة المهنية خلال التدريب او التدرب في المدرسة وحقوقها وفي سوق العمل. كما ينشأ لكل متعلّم سجل صحي.

**المادة الرابعة والخمسون:** في حالة اتلاف طالب/ة أي شيء من أدوات المدرسة وموادها ومحاصيلها متعمداً تقدر قيمة المتلوف وتحسم من منحة الاعاشة المخصصة له

**المادة الخامسة والخمسون:** يُراعى من منظور اجتماعي التساوي في الهيئة التعليمية والادارية في المدرسة في فرص التدريب اثناء الوظيفة وضمن المشاركة في مهام وانشطة المدرسة المدرجة في هذا النظام، وبين الطلاب والطالبات في جميع المجالات الاتية:

1. مجال التعلّم والأنشطة التدريبية النظرية والعملية والميدانية.
2. متابعة التعلّم في جميع مستوياته والحصول على الشهادة.
3. في سوق العمل ونوعية المرافق والمعدّات الدراسية.
4. تمكين وبناء القدرات المنصوص عليها في سياسة الحماية.

**المادة السادسة والخمسون:** ينشأ في كل مدرسة هيئة استشارية تدعى "المجلس الاستشاري" للربط مع القطاع الخاص وسوق العمل مهمته التالي:

- تقديم المشورة والتوصيات لتحسين الاداء ولربط التدريس بسوق العمل ولمساعدة الطلاب والخريجين ومتابعة شؤونهم العلمية والعملية.
- تقديم تغذية راجعة تتعلّق بتطبيق المناهج من خلال الممارسة الميدانية والأخذ بالاعتبار حاجات القطاع الخاص وسوق العمل.
- مراجعة المناهج وتقديم الاقتراحات الآيلة الى تطويرها.
- المساهمة في توفير فرص التعلّم في سوق العمل والتدريب الميداني والزيارات الميدانية.

1. يتكون المجلس الاستشاري من: مديرة المدرسة، عضو يمثل الاساتذة، عضو يمثل المدرسين، مسؤول/ة التدريب الميداني والتعلّم في سوق العمل، ثلاثة الى

2	علم الحشرات	المواد التطبيقية
2	امراض النبات	
2	نباتات الزينة وتنسيق الحدائق	
2	الصناعات الغذائية الزراعيّة	
1	علم الأحرار والغابات	
1	الزراعة العضوية	
1	الزراعات خارج التربة	
1	الإرشاد الزراعيّ والخدمات الاستشارية الريفية	

**المادة التاسعة والربعون:** تسجّل علامات كل الامتحانات في سجلات خاصة وتحفظ في المدرسة ويرسل جدول بالنتائج الى مصلحة التعليم والارشاد في وزارة الزراعة.

**المادة الخمسون:** إذا تغيب الطالب/ة عن الامتحانات الفصلية بعذر مشروع، يحق لمديرة المدرسة ان يجري/تجري له/لها امتحاناً بالمواد التي تغيب/ت عنها بعد عرض الأمر على مجلس الأساتذة وأخذ موافقته.

أمّا إذا تغيب/ت الطالب/ة بعذر مشروع عن جزء أو عن كامل الامتحانات السنوية او النهائية، فيحق له/لها الخضوع الى امتحان في خلال الفترة الأولى من الاعمال التحضيرية للعام الدراسي المقبل.

## الفصل السابع: العطل المدرسية والاجازات

**المادة الواحدة والخمسون:** تعطل الدروس في المدارس الزراعية الفنية يومي السبت والأحد من كل أسبوع وايام الأعياد بما فيها عيد المعلم والعطل الرسمية والعطلة الصيفية. أمّا سائر العطل الفصلية، فتعتمد المذكرة الصادرة عن وزير التربية والتعليم العالي.

**المادة الثانية والخمسون:** يحق لمديرة المدرسة منح الهيئة التعليمية وسائر الموظفين في المدرسة اذن تغيب لمدة لا تتجاوز الخمسة ايام متواصلة او متقطعة خلال العام الدراسي الواحد.

# الملحق

لقد تمت الموافقة الرسمية على الملحقين واحد و إثنين والملحق الثالث هو في طور التطوير

**الملحق رقم 1:** الإطار المرجعي للتقويم

**ملحق رقم 2:** نماذج اتفاقية التعلم في سوق العمل، طرق التقييم خلال التعلم في سوق العمل

**ملحق رقم 3:** تدابير تربوية بديلة عن العقاب وتدابير التأديب في المدارس الفنية الزراعية

- تسعة اعضاء يمثلون اصحاب العمل والمؤسسات الزراعية والمجتمع الزراعي المحلي للمدرسة والتي لها علاقة بالاختصاصات المعتمدة في المدرسة.
- يرأس المجلس مدير/ة المدرسة ويجتمع مرة كل ثلاثة اشهر وكلما دعت الحاجة بناء على دعوة الرئيس/ة او ثلثي اعضاء المجلس ويتخذ توصياته بأكثرية أصوات أعضائه الحاضرين ولا يعتبر الاجتماع قانونيا الا اذا حضره ثلثا الاعضاء الذين يتألف منهم المجلس.
- يحق للمجلس الاستشاري طلب حضور ممثلين عن الطلاب للاستماع الى ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول الانشطة التدريبية العملية والميدانية.
- يرفع/ترفع مدير/ة المدرسة التوصيات الى مصلحة التعليم والارشاد، مع بيان رأيه/ها، لاتخاذ الاجراءات المناسبة بشأنها تمهيداً لوضعها موضع التنفيذ.
- تكون مدة ولاية المجلس سنتين.
- تنشأ المجالس الاستشارية في المدارس الفنية الزراعية بقرار يصدر عن وزير/ة الزراعة بناء على اقتراح مدير/ة المدرسة.
- يتم تعيين الأعضاء ممثلين عن اصحاب سوق العمل والمؤسسات الزراعية والمجتمع الزراعي المحلي للمدرسة أعضاء المجلس الذين هم من غير المدرسة بناء لإقتراح مدير/ة المدرسة ترفع الى مصلحة التعليم والارشاد للموافقة عليها.
- لا يتقاضى أعضاء المجلس الاستشاري أي تعويض مادي مقابل الاجتماعات التي يجرونها.

**المادة السابعة والخمسون:** تعتبر الملحقات المرفقة بهذا النظام: مرجعية التقويم، ونموذج اتفاقية التعلم في سوق العمل، نموذج برنامج التدريب في سوق العمل، مدونة حقوق وواجبات المتعلمين، السجل الصحي للمتعليم، سجل التدريب المهني جزءاً لا يتجزأ منه.

**المادة الثامنة والخمسون:** تلغى جميع النصوص التي تخالف احكام هذا القرار او التي لا تتفق مع مضمونه.

**المادة التاسعة والخمسون:** ينشر هذا القرار حيث تدعو الحاجة ويعمل به ابتداء من العام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١٪.

بيروت في 2020/10/14  
وزير الزراعة  
عباس مرتضى