

[٢]

دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة
التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي
المدارس في لواء بني كنانة

إعداد

د.هدى محمد الروسان

وزارة التربية والتعليم - مديرية تربية بني كنانة

دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة

د. هدى محمد الروسان *

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، والتعرف على أثر المتغيرات المستقلة: المؤهل العلمي، الوظيفة، وسنوات الخبرة. تكونت عينة من (٣٢٨) مديراً ومعلمًا خلال الفصل الأول من العام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨)، حسب إحصائيات الوزارة. وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تكونت من (٣٢٨) مديراً ومعلمًا. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة اشتملت على (٢٩) فقرة، وتم التحقق من صدقها وثباتها. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، وتعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح تقديرات مدراء، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور

* وزارة التربية والتعليم، مديرية تربية بني كنانة.

مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين
من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، تعزى
لمتغير المؤهل العلمي ولمتغير سنوات الخبرة.

Abstract

The role of schools' principals in enhancing the pact of educational ethic in the mind of teachers from both principals' and teachers' perspectives in Bani Kinanah directorate.

This study aimed at evaluating the role of schools' principals in enhancing the pact of educational ethic in the mind of teachers from both principals' and teachers' perspectives in Bani Kinanah directorate. Furthermore, it investigated the effect of independent variables such as: education, position and years of experience.

The sample of the study consisted of (328) principals and teachers during the first term of the academic year (2017/ 2018). Based upon the statistics Ministry of Education in Jordan, the sample was selected randomly. In order to achieve the objectives of the research, the researcher constructed a questionnaire with (29) sections and it was proved to be reliable and valid.

The study came up with the results below:

- 1- It showed that the role of principals in enhancing the pact of educational ethics was very high.
- 2- There were statistically significant differences in the means of the sample of principals assessing the principals' role in enhancing the educational pact of ethics from principals' and teachers' perspectives. These differences due to the variables of position for the favor of the principals.
- 3- It was shown that there were no statistically significant differences in the means of teachers' evaluation of the principals' of Bani Kinanah in promoting the pact of educational ethics.

مقدمة:

ترتبط التربية الأخلاقية ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، إذ تؤثر في تعديله وضبطه؛ فالتربية السليمة تسعى إلى إعداد المواطن الصالح، وذلك عن طريق بناء الإنسان بناءً متكاملًا من جميع الجوانب الجسمية والخُلقية والعقلية والاجتماعية، وتعتبر الجوانب الأخلاقية إحدى الجوانب المهمة التي تشكل محور هذا البناء كله.

ويُعد موضوع الأخلاقيات من الموضوعات المهمة التي ظهرت في حقول العلوم الاجتماعية كافة ومنها الإدارة، بسبب التقدم والتطور المتزايد والمستمر في هذه العلوم، فالأخلاقيات من الركائز الأساسية لخدمة الآخرين؛ وحسن أداء الوظيفة يؤدي إلى نتائج إيجابية، وعليه، لا بد من أن يتسم القائد بصفات منها، الأمانة وسلامة المهنة، لأنّ نجاح القادة في أداء أعمالهم مرده الأساسي إلى التزامهم الأخلاقي، أملاً في تحقيق الأهداف التي تنشدها المنظمة (Robbins,2001) المذكور في قزق (٢٠٠٥).

ومما زاد الاهتمام بموضوع الإعداد الخُلقي للعاملين، أنه يوفر في حالة تطبيقه بصورة فاعلة نخبةً إداريةً، وقياديةً واعيةً، وملتزمةً، مما يبسط تأثيرها في التزام وانضباط الآخرين ممن يعملون تحت سلطتهم، وهذا يؤدي بدوره إلى التزام الجهاز الإداري بأكمله بالنظم والقيم الخلاقية (Alfier, 1986) المذكورة في (العمر، ٢٠٠٢).

فلكل مهنة قيمٌ وأخلاقيات، لا يستقيم حال المهنة إلا بها، وكل فرد ينتمي لمهنة ما، يجب أن يحترمها ويبتعد عن أي فعل أو سلوك أو تصرف قد يسيئ ويخل بها، وكلما ارتقينا بالسلم الوظيفي زادت أهمية الالتزام بتلك الصفات، أكثر فأكثر؛ فإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية

لكل فرد يعمل في مهنة ما؛ فإنها أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم، وذلك بسبب مكانتها وأثرها في المجتمع؛ إذ تهدف إلى بناء المواطن الصالح بشخصية متكاملة ومتوازنة بأبعادها كافة، ناهيك عن أهمية الدور الذي يقوم به المعلم والمدير في المؤسسة التربوية، واللذان تمتد آثار تربيتيها وتعليمهما للتلاميذ لأجيال عدة؛ ولذلك فعلى الإداريين الالتزام بتلك الصفات قبل الموظفين، فهم القدوة والأ نموذج لهم. وتعد الإدارة المدرسية الجهة التنفيذية للسياسات التربوية العليا، والأهداف العامة، والنظرة المستقبلية لواقع العملية التربوية والتعليمية؛ لذا، فمن الواجب التركيز عليها، والاهتمام بتطويرها، وتحسين أداء العاملين فيها؛ فمدير المدرسة ليس منفذاً لسياسات عليا، بل هو قائدٌ لصرح تربوي وتعليمي مهم جداً؛ فهو مخطط، ومنفّذ، ومشرف تربوي في آن واحد (عطوي، ٢٠٠١).

والمدرسة تُعد محضناً تربوياً يمثل أخلاقيات المجتمع وقيمه، والاهتمام بأخلاقيات القائمين على هذه المؤسسة يعتبر أمراً في غاية الأهمية (الزهراني، ٢٠٠٧). وباعتبار مدير المدرسة القائد في المؤسسة التربوية، وله دور مهم في تسيير العملية التعليمية وتحقيق أهدافها بدرجة كبيرة من خلال التوجيه والإشراف والمتابعة، وكما أنه المسؤول المباشر عن المعلمين والإداريين، لذا لا بد أن يهتم بمتابعة تلك الممارسات ومدى توافقها مع أخلاقيات مهنة التعليم والعمل على تعزيزها وتمثلها بين أعضاء المؤسسة التعليمية.

ومدير المدرسة ينظر إليه على أنه ممثل للسلطة القيادي يمثل عنصراً حيوياً في إدارة مدرسته وتنظيمها، ومن ثم تتوقف عليه فاعليتها وكفاءتها، لذلك من المهم إدراك أهمية أخلاقيات العمل وقيمه، لأنها

تؤثر في السلوك التنظيمي للمؤسسة بشكل عام وفي الأداء الوظيفي للفرد بشكل خاص، مما يساعد على تطوير خلق إداري سليم (أبو طبيخ، ٢٠٠٨).

ومن المشكلات التي تواجه مدير المدرسة هي مشكلات ذات طبيعة أخلاقية أو أن لها بُعداً أخلاقياً (السهلاوي، ٢٠٠٥). كما أن المدير في أي مجال كان سواء في المجال التربوي أو غير التربوي تقع عليه مسؤولية تطوير المؤسسة التي تقع تحت إدارته، ومدير المدرسة تقع عليه مسؤولية تطوير العملية التربوية (الخالدي، ٢٠٠٨).

أن من أهم خطوات ذلك التطوير والتي تعتبر أساساً للنهوض بالمؤسسة التربوية ما يقوم به مدير المدرسة من دور بالغ الأهمية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، وتحسين البيئة التعليمية والعلاقات العامة بين المعلمين، من أجل النهوض بأخلاقيات مهنة التعليم، وذلك باعتباره القائد في المدرسة، ولما له من أثر كبير في التأثير على بقية فريق العمل في المؤسسة التربوية وبخاصة المعلمين.

مصادر أخلاقيات المهنة:

المصدر الأول: الديني:

يمثل هذا المصدر، وبخاصة في المجتمع الإسلامي أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ أنه يوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية لكنه لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الهوراني، ٢٠٠٥).

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تُحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضاً على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم.

لذلك تُعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدراً من المصادر الأخلاقية.

ويُقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة (البشري، ٢٠٠٦).

المصدر الثاني: الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتُحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يُكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية.

وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليدهم، وأعرافه، سواءً كانت هذه العادات والتقاليد أمراضاً اجتماعية، أم قيماً وتقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي

يتمسك أفرادهم بمصالحهم الضيقة، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني؛ فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (الحوارني، ٢٠٠٥).

فإذا ما تخلص مدير المدرسة من المعتقدات السلبية التي اكتسبها من المجتمع؛ فإن ذلك سينعكس على سلوكه داخل المنظمة، وعلى سير أدائه في عمله، وعلى علاقاته داخل المدرسة وخارجها، مما ينعكس أثره على المدرسة ككل، وعلى إنتاجية العاملين معه وولائهم وانتمائهم، وبالتالي فلا بد أن ينعكس على إنجاز الأهداف المنشودة.

المصدر الثالث: الأسرة:

تمثل الأسرة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد لذلك فقد اهتمت الشرائع وكذلك المجتمعات ببناء الأسرة وأكدت على ضرورة تماسكها، حيث ان الفرد يبدأ منذ صغره باكتساب سلوكه الحسن أو السيئ من هذا المنبع الأول (ال جريسي، ٢٠٠٨).

فلا تتوقع من الأسر المفككة التي لا تحترم بعضها بعضا ولا تقدر العمل المشروع، وتسعى إلى الكسب الحلال أن تبنيا فردا صالحا يتمتع بأخلاقيات ملتزمة في ميدان عمله بمعنى أن الفرد في بيئة العمل أو المدرسة يعكس الوضع الاجتماعي والأخلاقي لأسرته (السكرانه، ٢٠١٣).

وهنا يتأكد على المدرسة أن يصل تأثيرها إلى أسر الطلاب وذلك لا يمكن إلا بمد جسور التواصل بينها وبين الأسرة من خلال التواصل والتعاون والتشاور في تربية هذا الجيل وإقامة البرامج التي تحقق ذلك وصولاً إلى تعاون وتكامل فاعلين بينهما لإكساب الطلاب الأخلاق الفاضلة والمعارف والعلوم المرغوبة.

المصدر الرابع: مؤسسات التعليم:

يؤدي النظام التعليمي دورا مهما في المجتمع وفي تكوين القيم الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد.

وقد تمتلك الدولة فلسفة تعليمية واضحة تتكامل فيها مختلف آليات العمل في جميع المراحل التعليمية بدءا برياض الأطفال وانتهاء بدراسات العليا، وتجسد الدولة خلال هذه الفلسفة منظورا وسلوكا وأخلاقيا نابعا من قيمها وعاداتها ويساهم في تطوير السلوك الإيجابي وتعزيز المسؤولية والمساءلة والإخلاص والصدق في العمل (السكرانه، ٢٠١٣).

المصدر الخامس: القيادة الإدارية القدوة:

وهي التي تستطيع إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، وتأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة.

المصدر السادس: الذات:

وهي أول مصادر الأخلاقيات فالعمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، فالذاتية الفردية تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار والاستمرارية اللازمة لها (الشميمري، ٢٠٠٤).

الحاجة إلى ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

المواثيق في جوهر غاياتها تعني الاتفاق على عدد من المبادئ مع ضرورة التزامها، واحترامها، ولا شك أن ميثاقاً يُعنى بالأخلاق في مجال مهم، كمهنة التعليم يعدّ من الضرورات القصوى التي تضبط سلامة التعليم، وتحميه من الخروج عن أهدافه.

ويرى (سمعان ومرسي، ١٩٨٥) أن من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة وجود دستور أخلاقي لها يبين أصول السلوك المهني وقواعده وسلوك الأعضاء الجدد الداخلين في المهنة وتنظيم العلاقة بين الأفراد ومع من يتعاملون معهم وأن يكون واضحاً ومحدداً وشاملاً، وقد تساءل (باركلي، ٢٠٠٥) (Why do you need a professional code of ethics) حيث تعمل مجموعة من القيم المحددة على توجيههم في عملهم كالالتزام عميق ومتواصل بالممارسات المهنية، والتعليم هو عمل أخلاقي ويجب على المعلم أن يتصرف وفق المبادئ الأخلاقية والسلوك غير الأخلاقي يحطم الثقة والاحترام للذين تعتمد عليهما العلاقة الجيدة، والاهتمام بأخلاق المهنة ينطلق من مفهوم قول الله تعالى: (وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ) (النحل: ٨٩) فالقران الكريم بيّن ما يحتاجه الناس في حياتهم، وهذا يدلّ على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام، لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم.

وإن كانت تحتاج مهنة من المهن إلى ميثاق أخلاقي يحدد مبادئ وسلوكيات أعضائها، كمهنة الطب وغيرها، فإن الحاجة إلى ميثاق أخلاقي لمهنة التربية والتعليم أوجب؛ ذلك أن مهنة التعليم هي أم المهن.

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في الأردن:

قامت الأردن بوضع اقتراح لدستور مهنة التدريس نص على أن التدريس رسالة مقدسة ومهنة سامية لا بد لها من قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع، ويتصرف المعلمون على هديها فتحكم سلوكهم العام والخاص، فمن تجاوزها لا يجوز له ممارسة مهنة التدريس. كما تضمنت قسماً على التمسك بمبادئ الدين والمحافظة على دستور البلاد وتدعيم الوحدة العربية والاعتزاز بالمهنة والمحافظة على كرامتها ورفع شأنها، والاستفادة من العلم وأن يكون قدوة لطلابهم، وتتضمن قواعد تحدد مسؤوليات المعلم اتجاه مهنته بأن يحافظ عليها، وأن ينمي علمه ومعرفته اتجاه طلابه، بأن تقوم علاقته معهم على أسس قوية، ومنها الصبر والجد والحزم والأمانة والإخلاص والرزانة ورباطة الجأش والمواساة، وأن يثني على جهودهم وأن يحترم آرائهم وأفكارهم ويشجعها ويصحح الخطأ منها، وأن يقلع عن العقاب البدني. وحدد الأسس التي تقوم عليها علاقته اتجاه زملائه بالتعاون والمرونة والالتزان والصدق والإخلاص وحسن التعاون والتواد والاحترام، واتجاه الرؤساء بأن يقبل توجيهاتهم ويعمل بنصائحهم وأن يتعاونوا معهم في مواجهة المشكلات.

الصفات الأخلاقية التي يجب توفرها في المعلم:

- تعددت الأدبيات التي تحدثت عن صفات المعلم الناجح، ومنها ما ذكره البرازي (٢٠٠١).
- الذي لديه الاهتمام بمشاعر التلاميذ يستثير عقولهم فيشرح ويبسط الموضوع متجاوباً مع التلاميذ متفاعلاً مع قدراتهم واستعداداتهم متذرعاً بالحلم الذي يمهده بالهدوء في المواقف الصعبة الحرجة.

• التحلي بالاتزان والموضوعية والصبر والعطف والمرونة والعدل والعطاء والخلق والتعاون.

• كما أن التلاميذ لا يحبون المعلم الذي يتصف بالتردد في الثناء على الأداء الجيد، والمحابة، والعقاب، والتسلط، وسرعة الانفعال.

ويذكر يالجن (٢٠٠٢) عدداً من الأخلاقيات التي لا بد للمعلم الاتصاف بها لعل من أهمها أن يكون مخلصاً في التعليم لخدمة الدين والأمة لوجه الله تعالى، أن يكون صادقاً وأميناً في كل ما أوّتمن عليه، وان يكون صابراً وحليماً ومتأنياً، وأن يكون حازماً وحاسماً مع الانبساط، ومع عدم الغلظة والفظاظة، وأن يكون رحيماً ولطيفاً ومشفقاً، وبخاصة مع صغار المتعلمين، وأن يكون متواضعاً من غير مذلة ولا مهانة، وأن يعتبر نشر القيم والآداب وتربية الأجيال بها رسالة المعلم الأساسية، وأن يكون عاملاً بعلمه وقدوة لغيره، وان يكون عادلاً في معاملته للطلاب وزملائه.

مجلة الطفولة والتربية - العدد الرابع و الثلاثون - السنة العاشرة - أبريل ٢٠١٨

الأخلاقيات التي يجب توافرها في مدير المدرسة:

وذكر عابدين (٢٠٠٥) الأخلاقيات التي يجب توافرها في مدير

المدرسة كالتالي:

١- أن يتحلى مدير المدرسة بالموضوعية وعدم التحيز أو المحاباة في تطبيق النظمة والتعليمات وفي علاقاته مع التلاميذ والمعلمين بحيث يعطي كل ذي حق حقه.

٢- أن يحترم مدير المدرسة القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح المعمول بها دون تلاعب بها او تحايل عليها مظهرا أقصى درجات الأمانة والإخلاص والشعور بالمسؤولية.

- ٣- أن يظهر مدير المدرسة مستوى لائقاً من الانتماء الصادق لعمله ومن الروح المعنوية والهمة العاليتين.
- ٤- أن يراعي مدير المدرسة استعدادات المرؤوسين وقدراتهم حين اتخاذ القرار ويتشاور معهم ويقوم بتبيان أسباب قراره.
- ٥- أن يتعهد مدير المدرسة بإقرار الحق والعدالة في المدرسة والمجتمع بحيث لا يخفي أية شواهد أو معلومات يمكن أن تساعد في ذلك ولا يخضع لأية ضغوط أو ابتزاز يمكن أن يؤثر على الحق والعدالة.
- ٦- أن يهتم مدير المدرسة بالنمو المهني في مجال تخصصه الدراسي (الأكاديمي) وفي مجال مهنة الإدارة المدرسية فيحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات والأنشطة التي تساعد على ذلك.
- ٧- أن يتسامى مدير المدرسة بسلوكه عن التوجه نحو تحقيق مكاسب شخصية أو معنوية أو مادية قد تؤثر على سلوكه المهني كمدير للمدرسة.
- ٨- أن يلتزم مدير المدرسة بتشجيع الابتكار والإبداع والمبادرة لدى المعلمين والتلاميذ وتقدير إسهاماتهم.
- ٩- أن يلتزم مدير المدرسة بالعمل مع الآخرين باحترام وتقدير. وان يدعم الحقوق المدنية والإنسانية لكل أفراد المجتمع المدرسي.

دور مدير المدرسة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلم: أولاً: الأداء المهني للمعلم:

يمكن لمدير المدرسة أن يسهم بشكل فاعل في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين فيما يتصل ب (اداء المعلمين المهني) من خلال اتباع العديد من الاليات كتنكير المعلم بوجوب التأسى بالرسول صل الله

عليه وسلم في أقواله وأفعاله، وتزويد كل معلم بنسخة من ميثاق مهنة التعليم، وإطلاع المعلمين على نتائج تقويم الأداء الوظيفي بكل شفافية، مراعاة قدرات ومهارات المعلمين عند إسناد المهام إليهم، تشجيع المعلمين على تطوير أدائهم المهني (برامج تدريبية) وتشجيع أي مبادرة تؤدي إلى تطوير العمل المدرسي، ومكافأة المعلمين المتميزين على أدائهم، وتزويد المعلم بالمصادر التي تزيد من ثقافته ومعارفه، وتوجيه المعلمين لاستخدام الطرق والأساليب المتنوعة في التدريس.

ثانياً: علاقة المعلم بطلابه:

يسهم مدير المدرسة بشكل فاعل في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين فيما يتصل ب (علاقة المعلم بطلابه) من خلال اتباع العديد من الآليات مثل تعزيز التصرفات الجيدة لدى المعلمين مع طلابهم، وتوجيه المعلمين إلى ترسيخ مفهوم المواطنة الحقة لدى الطلاب، والعمل على تقوية الروابط بين المعلمين والطلاب، والسعي إلى أن يكون المعلم أنموذج للحكمة والرفق وإحسان الظن بطلابه، وتزويد المعلمين بما يحتاجونه من إمكانيات من أجل تعليم الطلاب وتربيتهم، والتأكيد على المعلمين تجنب العقاب البدني والنفسي للطلاب، ومشاركة المعلمين في تعزيز انتماء الطلاب لدينهم الإسلامي.

ثالثاً: علاقة المعلم بزملائه:

يمكن لمدير المدرسة أن يسهم بشكل فاعل في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين فيما يتصل ب (علاقة المعلم بزملائه) من خلال اتباع العديد من الآليات:

- تعزيز التواصل الجماعي بين المعلمين في المدرسة.

- مراعاة مبدأ العدالة في توزيع الأعمال بين المعلمين.
- المبادرة إلى حل مشكلات المعلمين فور وقوعها بكل موضوعية.
- العمل على زرع الثقة بين المعلمين، واحترام التخصصات العلمية للزملاء وعدم الانتقاص منها.

رابعاً: علاقة المعلم بالأسرة والمجتمع:

يمكن لمدير المدرسة أن يسهم بشكل فاعل في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين فيما يتصل ب (علاقة المعلم بالأسرة والمجتمع) من خلال دعوة المعلمين إلى المشاركة المستمرة واليجابية في أنشطة المجتمع، والتوضيح للمعلم أهمية التشاور والتعاون مع الأسرة فيما يخص الطالب، وتشجيع المعلمين إلى مشاركة أولياء الأمور في جميع المناسبات في المدرسة، وأن يكون المعلم عضو فعال في مجتمعه.

الدراسات السابقة:

وقد تناولت عدة دراسات أخلاقيات مهنة التعليم من عدة جوانب، ومن هذه الدراسات، دراسة "ستاسي" وآخرون (Stacey et al., ٢٠٠٣) والتي هدفت إلى معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي بالإدارة المدرسية، إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوكات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكات اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥) مدير مدرسة في نيو أورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراة في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة. وأشارت نتائج إلى أن أكثر سلوكيات

الإدارة الأخلاقية عند المديرين، كانت تحقيق العدل والمساواة، والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق والإيجابية، والمعرفة العلمية، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلاً عن المعرفة العملية بالإدارة.

وأجرى "هاريس" وآخرون (Harris et al., 2004) دراسة هدفت إلى تحديد إدراكات المديرين المستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٣) مديراً، و (١٠٦) مديرات، ممن شاركوا في برنامج تأهيل المديرين في تكساس، وتم الحصول على البيانات من استبانات بنيت لقياس مدى التزام المديرين بالقيادة التربوية، وتم استخدام تحليل التباين لتعرف أثر المتغيرات المستقلة بإدراكات المديرين نحو المعايير الأخلاقية، والتي تتعلق بالقيادة التربوية.

وأظهرت نتائج الدراسة، أن المديرين أشاروا إلى أن مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية، في حين أشاروا إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هذه الأخلاقيات، وأشاروا أيضاً إلى عدم التزام بعض المديرين بتلك الأخلاقيات.

دراسة (القرني، ٢٠٠٨) التي هدفت التعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل وأساليب لتنميتها لدى المعلمين وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي واشتملت الدراسة على ستة فصول مفهوم العمل في التربية الإسلامية وأهدافه ومجالاته ووضاوبه. وأظهرت النتائج أن التربية الحسنة التي جاء بها الإسلام أساس كل تقدم وصلاح وعنوان كل تغير ونهضة، عندما يعتنق العاملون

في أي مجال من مجالات الحياة قيم إيجابية تجاه العمل فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الداء وزيادة في كمية الإنتاج، الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله وأنه مطلع عليه في كل أحواله وأفعاله لذا تجده حريصاً على إرضاء ربه وإرضاء من يتعامل معه.

وأجرى (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم والتعرف على الأخلاقيات الواجب توافرها في مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة فيها خمسة محاور هي: أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي، أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية، وتم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة. وكانت نتائج الدراسة: أن هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وينسب كبيرة في جميع المجالات، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في بين التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وهدف ت دراسة (سلفيا، ٢٠٠٩) إلى مناقشة المسائل المتعلقة بالأخلاق والتدريب كجزء من مشروع البحث حول التفكير الأخلاقي والمهني في المراحل الأولى، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام المنهج التحليلي والوصفي في جمع البيانات حيث شملت عينة الدراسة عدد ٣٦ معلم من مختلف مستويات التعليم والتدريب التي تم إجراء المسح عليها، حيث شملت المعلمين من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى المراحل الثانوية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها التحاق العديد من المعلمين بالتدريب المتعلق بالتفكير الأخلاقي والمهني في المراحل الأولى.

أجرى (الهدبان، ٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية للمهنة من وجهة نظر معلمهم، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة والبالغ عددهم (٣٠٢) مديراً ومديرة، ومن أربع معلمين لكل مدرسة أساسية في المديريات السالفة الذكر، والبالغ عددهم (٨١٢) معلماً ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨. وخلصت الدراسة إلى أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة التسع، كما أبرزت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المديرين بالأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وهدف ت دراسة (العبد العزيز، ٢٠١٠) التعرف على مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية

في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرات والمعلمات والتعرف على أي فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات والمعلمات تعزى لعدد من المتغيرات، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت أداة الدراسة من أربعة محاور، تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية من مديرات ومعلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة الرياض. وكانت أبرز نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمات المرحلة المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرات والمعلمات كان عالياً، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة يعزى لاختلاف مؤهلاتهن العلمية، وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة يعزى لاختلاف التخصص وسنوات الخبرة لمجال علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، لا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي أو التخصص أو عدد سنوات الخبرة

كما أجرى وارين وآخرون (warren et al.,2010) دراسة بعنوان " تحليل مدى الالتزام الأخلاقي لمديري المدارس فيما يتعلق بالتربية الرياضية "، وهدفت الدراسة التعرف إلى مدى قدرة المسؤولين وصناع القرار في الألعاب الرياضية وألعاب القوى على الالتزام بمدونات السلوك الأخلاقي داخل وبين المدارس، ومن المتوقع أن تبني مدونة لقواعد السلوك التي هي بمثابة مجموعة من القواعد لمرشدهم السلوك المهني، وقد احتوت مجالات الخلاف التي تقدم المعضلات الأخلاقية المتصلة

بنوع الجنس بالنسبة للمسؤولين، ثلاث معضلات أخلاقية محددة تشمل: توفير فرص المشاركة العادلة للطلاب، وإقامة ممارسات التوظيف الأخلاقيه للمدرسين والإداريين وقادة الرياضية والتعليمية، وأخيراً تهيئة البيئة والثقافة التنظيمية التي تحتضن العدل.

هدفت دراسة (الشريفي والنتح، ٢٠١١) التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، والتعرف على العلاقة بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة تمكين المعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأستخدمت أداتان لجمع البيانات الأولى لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة الخلاقية مكونة من ٣٩ فقرة، والثانية لقياس درجة تمكين المعلمين تضمنت ستة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين وأن درجة تمكين المعلمين كانت متوسطة بشكل عام للمجالات الستة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الخلاقية ودرجة تمكين المعلمين.

وفي دراسة (العبيد، ٢٠١١) هدفت الدراسة التعرف على مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالقصيم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الارتباطي، وتكونت أداة الدراسة من ٤٥ فقرة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية من معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلم المرحلة الثانوية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة القصيم بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كانت

ضعيفة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في التزام معلم المرحلة الثانوية بالقصيم تعزى للمؤهل أو الخبرة أو التخصص أو الحصول على دورات تدريبية في مجال التعليم، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين من يمتلك نسخة من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومن لا يمتلك نسخة من الميثاق في درجة الإلتزام بمواد الميثاق لصالح من يمتلك نسخة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين من اطلع على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومن لم يطلع على الميثاق في درجة الإلتزام بمواد الميثاق لصالح الذين اطلعوا عليه.

هدفت دراسة (كابلي، ٢٠١٥) التعرف على دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء استبانة مكونة من (٣٧) فقرة وتم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة.

وأظهرت نتائج الدراسة ان مستوى تعزيز مديري المدارس لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي مدارس التعليم العام بمكة المكرمة بدرجة عالية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير المسمى الوظيفي، وكانت هذه الفروق لصالح المديرين، لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير نوع المؤهل، وكانت هذه الفروق لصالح المديرين والمعلمين الذين نوع مؤهلهم تربوي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة في التعليم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الباحثه للدراسات السابقة ذات العلاقة بأخلاقيات مهنة التعليم، يتضح من الدراسات السابقة، المساعدة في بناء الإطار النظري والإحاطة بما يمكن إدراكه من محاور مهمة ذات علاقة مباشرة بمشكلة الدراسة، وتكوين فهم أعمق لمشكلة الدراسة، ومفاهيمها وأبعادها المختلفة، واختيار متغيرات الدراسة ومنهجها وأداتها، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة. وهناك جوانب تشابه بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، كمنهج الدراسة وأداتها ومتغيراتها. وتشابهت هذه الدراسة مع دراسة (كابلي، ٢٠١٥) في استهدافها لقياس دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من الضرورات القصوى التي تضبط سير العملية التربوية والتعليمية، من أي خروج عن أهدافها ومهامها، لذا نجد العناية الفائقة بمواثيق أخلاقيات مهنة التعليم انطلاقاً بأن المواثيق الأخلاقية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة معينة، وأكثر ضرورة وأهمية لمن يعمل في ميدان ومهنة التعليم؛ وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة؛ لذا فقد عنيت الأمم والدول بوضع مواثيق ودرساتير لمهنة التعليم حرصاً على تحقيق الأهداف المنشودة من مهنة التعليم. ويظهر القصور في التزام بعض المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم، إما لكثرة الغياب والتأخ عن الحضور، وعدم استخدام الطرق التربوية في التعامل مع الطلبة، وضعف

الحس الديني والوطني، وغياب القدوة، وهذا قد يكون فيه دلالة على ضعف وقصور دور مدير المدرسة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين. لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة.

وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

١- ما دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تبعاً لمتغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

فالأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية، ولا بد لكل إداري تربوي أن يتحلى بها، كونه يقضي أكثر من نصف عمله اليومي مع الطلبة، والزملاء، ولذلك يقتضي منه أن يكون على جانب كبير من الحكمة، والالتزان، وحسن التصرف في العمل، ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي. وتتجسد أهمية هذه الدراسة أهميتها بالكشف عن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين وأثرة الكبير في تحسين البيئة التعليمية ومناخ العمل في المدرسة، ورفع الروح المعنوية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، والتعرف على أثر المتغيرات المستقلة: المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

- **الحد الموضوعي:** تناولت دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة هذه.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة على مديرية تربية بني كنانة، للتسهيلات المقدمة من المديرية في تطبيق هذه الدراسة.
- **الحد البشري:** تم تطبيق الدراسة على المدراء والمعلمين في تربية بني كنانة.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨.

التعريفات الإجرائية

- **مدير المدرسة:** هو قائد ومشرف تربوي ويتولى مهام اتخاذ القرارات المناسبة في تسيير العمل الفني والإداري بالمدرسة، ويعمل على تطوير العمل التربوي وتجديده للمدرسة (العاجز ونشوان، ٢٠٠٤).

• **أخلاقيات مهنة التعليم:** مجموعة المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوكيات المعلم في عمليات التدريس والتعليم والبحث العلمي والضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة في الوسط التعليمي من إدارة وزملاء وطلاب وفنيين (القريطي، ٢٠٠٥).

• **ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:** يقصد به كل ما يتعين على كل معلم مراعاته في أدائه لرسالته، وقيامه بعمله قبل أبنائه الطلاب وزملائه العاملين في الميدان التربوي، وقبل الوطن بوجه عام، والأمة التي ينتمي إليها بوجه أعم والإنسانية جمعاء.

• **المعلمين:** هم من يقومون بتدريس المواد الدراسية جميعها، (تم تعيينهم من قبل وزارة التربية والتعليم من أجل مزاولة مهنة التدريس) في مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة للعام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨.

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمنهج الدراسة وعينتها ومجتمعها والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها وتصحيح الأداة ومتغيراتها وإجراءاتها، وفيما يلي عرضاً لذلك:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة عددهم (٢٢١٧)

مديرا ومعلما خلال الفصل الاول من العام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨)،
حسب إحصائيات المديرية.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (٣٢٨) مديرا
ومعلماً. والجدول (١) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية %
المسمى الوظيفي	معلم	٢٣٩	٧٢.٩
	مدير	٨٩	٢٧.١
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٩٤	٥٩.١
	دراسات عليا	١٣٤	٤٠.٩
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٨٣	٢٥.٣
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٣٣	٤٠.٥
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٢	٣٤.١
المجموع		٣٢٨	%١٠٠

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع
الدراسة كدراسة (كابلي، ٢٠١٥) ودراسة (يحيى، ٢٠١٠) ودراسة
(الرومي، ٢٠٠٩). تم تطوير مقياس للتعرف إلى تقدير دور مديري
المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة
نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، حيث تكونت الاستبانة
من (٢٩) فقرة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، وعلى النحو
الآتي: (مرتفع، ومتوسط، ومنخفض) للإجابة عن تلك الفقرات.

صدق أداة الدراسة:

بعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة محكمين وعددهم (٧) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسباً سواء أكان بالحذف أم الإضافة أم الدمج. وقد أبدى المحكمون العديد من الملاحظات حيث تم تعديل بعض الفقرات، أجمع عليها ٨٥% من المحكمين.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معاملات الثبات لهما، بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة وعددهم (٣٠) معلماً، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره أسبوعان. حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات بين (٠.٧٣ - ٠.٧٧)، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠.٨١). أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي للفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (٠.٧٧ - ٠.٨١)، و (٠.٨٦) للأداة ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة. والجدول (٢) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة إعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

جدول (٢)

قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لكل مجال
من مجالات الاستبانة

قيم معاملات الثبات		المجال	الرقم
بيرسون	كرونباخ ألفا		
٠.٧٧	٠.٨١	الأداء المهني للمعلم	١
٠.٧٥	٠.٨٠	علاقة المعلم مع طلابه	٢
٠.٧٦	٠.٧٧	علاقة المعلم مع زملائه	٣
٠.٧٣	٠.٧٨	علاقة المعلم بالمجتمع	٤
٠.٨١	٠.٨٦	الأداة ككل	

مجلة الطفولة والتربية - العدد الرابع والثلاثون - السنة العاشرة - أبريل ٢٠١٨

تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الثلاثي لدرجات الموافقة، على النحو الآتي: مرتفع (٣) درجات، ومتوسط درجتان، ومنخفض درجة واحدة، لتقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة. وقد تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية، حسب المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{طول الفترة}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

$$\frac{3}{(1-3)} =$$

$$0.67 =$$

لذلك أصبح توزيع الفئات على النحو الآتي:

أولاً: (١- أقل من ١.٦٧) منخفض.

ثانياً: (١.٦٧- أقل من ٢.٣٤) متوسط.

ثالثاً: (٢.٣٤- ٣) مرتفع.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: وتشمل على:

- ١- المسمى الوظيفي: وله مستويان (مدير ومعلم).
- ٢- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا).
- ٣- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

المتغير التابع: دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة.

إجراءات الدراسة:

تمت الدراسة وفق الإجراءات التالية:

- ١- تم تصميم أداة الدراسة.
- ٢- عرضت أداة الدراسة على محكمين من أساتذة جامعات تخصص الإدارة التربوية.
- ٣- تم إخراج أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- ٤- تم تحديد أفراد الدراسة.
- ٥- تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد الدراسة.
- ٦- تم توزيع (٣٤٠) استبانة، خلال أسبوع، وتم استرداد (٣٢٨) استبانات، وعند مراجعتها كانت مكتملة البيانات، لذلك خضعت جميعها للتحليلات الإحصائية.
- ٧- بعد الانتهاء من تطبيق الدراسة تم تخزين البيانات على الحاسب الآلي.

- ٨- تمت المعالجة الإحصائية المناسبة للبيانات باستخدام برنامج (SPSS) في الحاسوب للحصول على النتائج.
- ٩- تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.

التحليلات الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية الآتية:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٢- اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA).
- ٣- اختبار شيفيه ('Scheffe') للمقارنات البعدية: حيث يستخدم هذا الاختبار للمقارنات المركبة (أكثر من متوسطين)، ولحجوم العينات المتساوية وغير المتساوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وقامت بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما دور مديري المدارس في

تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر

مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانه، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٣).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانه مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدور
١	١	الأداء المهني للمعلم	٢.٤٨	٠.٢٣	مرتفع
٢	٢	علاقة المعلم مع طلابه	٢.٣٤	٠.٢٤	مرتفع
٣	٣	علاقة المعلم مع زملائه	٢.٣٠	٠.٣٢	متوسط
٤	٤	علاقة المعلم بالمجتمع	٢.٢٧	٠.٢٩	متوسط
الأداة ككل					

* الدرجة العظمى من (٣).

يبين جدول (٣) أن "مجال الأداء المهني للمعلم" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٤٨) وانحراف معياري (٠.٢٣) وبتقدير مرتفع، وجاء "مجال علاقة المعلم مع طلابه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٣٤) وانحراف معياري (٠.٢٤) وبتقدير مرتفع، وجاء "مجال علاقة المعلم بالمجتمع" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٢٧) وانحراف معياري (٠.٢٩) وبتقدير متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي ككل (٢.٣٦) بانحراف معياري (٠.١٦)، وبتقدير مرتفع. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة

التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الأداء المهني للمعلم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٤).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال الأداء المهني للمعلم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدور
١	٩	يزود كل معلم بنسخة من ميثاق مهنة التعليم	٢.٦٠	٠.٤٩	مرتفع
٢	٨	يؤكد على التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم	٢.٥٣	٠.٥٠	مرتفع
٣	١	يطلع المعلمين على نتائج تقويم الأداء الوظيفي بكل شفافية.	٢.٥٠	٠.٥٢	مرتفع
٣	٢	يراعي قدرات ومهارات المعلمين عند إسناد المهام إليهم.	٢.٥٠	٠.٥١	مرتفع
٥	٣	يشجع المعلمين على تطوير أدائهم المهني (برامج تدريبية)	٢.٤٩	٠.٥٣	مرتفع
٥	٥	يشجع أي مبادرة تؤدي إلى تطوير العمل المدرسي	٢.٤٩	٠.٥٠	مرتفع
٧	٦	يكافئ المعلمين المتميزين على أدائهم	٢.٤٣	٠.٥٢	مرتفع
٨	٤	يؤكد على أهمية الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي (الأنظمة اللوائح، التعليمات)	٢.٣٧	٠.٥٠	مرتفع
٩	٧	يوجه المعلمين لاستخدام الطرق والأساليب المتنوعة في التدريس	٢.٣٦	٠.٤٨	مرتفع
		المجال ككل	٢.٤٨	٠.٣٢	مرتفع

*الدرجة العظمى من (٣)

يبين جدول (٤) أن الفقرة (٩) والتي نصت على "يزود كل معلم بنسخة من ميثاق مهنة التعليم" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٦٠) وانحراف معياري (٠.٤٩) وبتقدير مرتفع، وقد يعود ذلك لأن التدريس رسالة مقدسة ومهنة سامية لا بد لها من قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع ويتصرف المعلمون على هديها فتحكم سلوكهم العام والخاص فمن تجاوزها لا يجوز له ممارسة مهنة التدريس.

وجاءت الفقرة (٨) والتي كان نصها "يؤكد على التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٥٣) وانحراف معياري (٠.٥٠) وبتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى أن بعض المديرين مضطرون للالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم وذلك بسبب الدور الفعال الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم من الرقابة والمتابعة لمديري المدارس ومدى التزامهم بأخلاقيات مهنتهم في المؤسسة التربوية التي ينتمون إليها بينما احتلت الفقرة (٧) والتي نصت على "يوجه المعلمين لاستخدام الطرق والأساليب المتنوعة في التدريس" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٦) وانحراف معياري (٠.٤٨) وبتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى التنوع في أساليب التدريس، والتنوع في طرح الأسئلة، مراعيًا في ذلك اختلاف المستويات المعرفية عند الطلبة، لما له من أثر واضح في إثراء العملية التعليمية والتعلمية، للوصول إلى الطالب الباحث والمكتشف للمعرفة وليس متلقي لها.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٢.٤٨) وانحراف معياري (٠.٢٣)، وبتقدير مرتفع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (٢٠٠٧) من حيث حصول بهد " أداء المعلم المهني " على درجة مرتفعة.

المجال الثاني: علاقة المعلم مع طلابه:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٥).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال علاقة المعلم مع طلابه مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدور
١	١٢	يعمل على تقوية الروابط بين المعلمين والطلاب	٢.٤٥	٠.٥٢	مرتفع
٢	١٠	يعزز السلوك الجيد لدى المعلمين مع طلابهم	٢.٤١	٠.٥١	مرتفع
٣	١٤	يسعى لتحقيق المعلم للعدل بين طلابه في عطائه وتعامله وتقويمه لأدائهم	٢.٣٥	٠.٤٩	مرتفع
٤	١٥	يطلب من المعلمين تجنب العقاب البدني والنفسي للطلاب	٢.٣٥	٠.٥١	مرتفع
٥	١١	يوجه المعلمين إلى ترسيخ مفهوم المواطنة الحقة لدى الطلاب	٢.٣٢	٠.٤٨	متوسط
٦	١٦	يوجه للمعلمين لإكساب الطلاب مهارات التفكير والتعلم الذاتي	٢.٢٩	٠.٢٦	متوسط
٧	١٣	يزود المعلمين بما يحتاجونه من إمكانيات من أجل تعليم الطلاب وتربيتهم	٢.٢٣	٠.٥٧	متوسط
		المجال ككل	٢.٣٤	٠.٢٤	مرتفع

* الدرجة العظمى من (٣)

يبين جدول (٥) أن الفقرة (١٢) والتي نصت على "يعمل على تقوية الروابط بين المعلمين والطلاب" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط

حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٥٢) وبتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى أهمية عملية الاتصال بالعملية التعليمية، مما يزيد من مستوى تفاعل أطراف العملية التعليميه مع بعضها البعض، ويعمل على تقوية الروابط بين المعلمين والطلاب، ويعمل على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

ولا شك أن لتقدير أفكار الطلبة، وتقبل مشاعرهم من قبل المعلمين دوراً كبيراً في نجاح العملية التعليمية، إذ يساعد في تخفيف مستوى القلق لدى الطلبة، ويزيد من دافعيتهم نحو التعلم. وجاءت الفقرة (١٠) والتي كان نصها "يعزز السلوك الجيد لدى المعلمين مع طلابهم" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٤١) وانحراف معياري (٠.٥١) وبتقدير مرتفع.

وتعزى هذه النتيجة إلى السلوكيات الإيجابية التي تحاول الإدارة زرعها بين طلاب المدارس على اختلاف مستوياتهم العمرية والعلمية، تؤثر بشكل مباشر في سلوكيات الطلاب، وتنعكس في المجتمع الذي يعيشون فيه مثل:

الكلمة الطيبة- العفو عندما يخطئ- قبول الرأي الآخر- التمثل بالعمل الصالح- الابتسامه بينما احتلت الفقرة (١٣) والتي نصت على "يزود المعلمين بما يحتاجونه من إمكانات من اجل تعليم الطلاب وتربيتهم" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٢٣) وانحراف معياري (٠.٥٧) وبتقدير متوسط.

وتعزى هذه النتيجة من أجل تحسين عملية التعلم والتعليم وتطويرها لابد من التركيز على أهمية امتلاك المعلم لنوعين من الكفايات: كفايات شخصية، كمعرفة فلسفة التربية والتعليم وأهدافها، ومعرفة محتوى المنهاج والكتب المدرسية المقررة للمبحث الذي يدرسه وأهدافها وتحليل محتواها، ومعرفة أساليب تقويم نتائج تعلم الطلبة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٢.٣٤) وانحراف معياري (٠.٢٤)، وبتقدير مرتفع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كابلي، ٢٠١٥) حيث حصلت علاقة المعلم مع طلابه على درجة عالية.

وهناك اتفاق جزئي في هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العبد العزيز، ٢٠١٠) حيث حصلت علاقة المعلمات بالطالبات على درجة عالية. وتختلف جزئياً مع نتيجة دراسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) حيث حصلت علاقة المدير على درجة كبيرة جداً أما دراسة (العبيد، ٢٠١١) فقد بلغت علاقة المعلمين بالطلاب على درجة ضعيفة.

المجال الثالث: علاقة المعلم مع زملائه:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة
على فقرات مجال علاقة المعلم مع طلابه مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدور
١	٢٢	يعمل على زرع الثقة بين المعلمين	٢.٤٧	٠.٥٦	مرتفع
٢	١٩	يعزز العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة	٢.٣٩	٠.٥٥	مرتفع
٣	٢٣	يبادر إلى حل مشكلات المعلمين فور وقوعها بكل موضوعية	٢.٣٢	٠.٥٨	متوسط
٤	١٨	يلتزم الموضوعية في تنفيذ الأنظمة واللوائح الصادرة	٢.٣١	٠.٦٢	متوسط
٥	٢١	يعزز التواصل والتفاعل بين المعلمين	٢.٢٨	٠.٥٤	متوسط
٦	٢٠	يدعو المعلمين للمشاركة في المناسبات الاجتماعية لزملائهم	٢.٢٤	٠.٤٩	متوسط
٧	١٧	يراعي مبدأ العدالة في توزيع الأعمال بين المعلمين	٢.١٠	٠.٦٣	متوسط
		المجال ككل	٢.٣٠	٠.٦٣	متوسط

* الدرجة العظمى من (٣)

يبين جدول (٦) أن الفقرة (٢٢) والتي نصت على "يعمل على زرع الثقة بين المعلمين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٤٧) وانحراف معياري (٠.٥٦) وبتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى أن زرع الثقة بين المعلمين يخلق مجتمع صحي يسمح، الذي ينعكس إيجاباً على الطلاب. وجاءت الفقرة (١٩) والتي كان نصها "يعزز العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٣٩) وانحراف معياري (٠.٥٥) وبتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى أن المدرسة الناجحة هي تلك التي يؤمن إداريوها بأهمية العمل الجماعي ونشر ثقافة الفريق الواحد، ويعملون على تنمية مهارات العمل ضمن الفريق لدى المعلمين، وبما يحقق زيادة إسهامهم في العمل

ومشاركتهم في القرار وكل ذلك سيعود بفوائد كثيرة على المدرسة والمعلمين والطلبة والمجتمع بأسره. بينما احتلت الفقرة (١٧) والتي نصت على "يراعي مبدأ العدالة في توزيع الأعمال بين المعلمين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢٠١٠) وانحراف معياري (٠.٦٣) وبتقدير متوسط، وتعزى هذه النتيجة إلى أن العدل والإنصاف من أهم المباديء التي تحقق الرضا والطمأنينة للفرد والجماعة، وهما من المفاهيم الإدارية الهامة والضرورية التي ينبغي للعاملين في العمل الإداري تفهمها وإدراك معانيها وأهميتها في نجاح العمل التربوي أو غيره وتحقيق الانجازات المنشودة. وبما أن مدير المدرسة يتعامل مع مجموعة من المعلمين مختلفي الثقافة والاتجاهات والطباع والحاجات والرغبات والميول فهذا يتطلب منه مضاعفة جهوده لتحقيق مبدأ العدل والإنصاف والمساواة بين جميع العاملين في المدرسة؛ وذلك لبث الطمأنينة في النفوس ولزيادة الدافعية للعمل والعطاء والانجاز، ولتحقيق التماسك والألفة والتعاون بين مجموع العاملين، فتختفي بذلك مظاهر التباغض والكراهية والتنافر، وبالتالي يسود الرضا والتفاهم والتعاون ويتم انجاز الخطط والبرامج والواجبات بسهولة ويسر، وبدون معوقات أو تأخير. فعلى مدير المدرسة أن يحرص على توزيع الواجبات والمسؤوليات بشكل عادل ومنصف بين جميع العاملين، مراعيًا في ذلك قدراتهم وكفاءاتهم وفروقهم الفردية وظروفهم الصحية وعدم إحساسهم بالظلم أو التحيز. فالمدير العادل يميز بين المعلم الكفاء وغير الكفاء وبالتالي يرفع من مستوى المعلم المتميز، ويأخذ بيد غير المجد ويقوم بتوجيهه وإرشاده بصورة لبقة حتى يتحسن مستواه، فمن العدل والإنصاف إعطاء كل ذي حق حقه، فالمعلم المتميز والمثابر والجاد من غير العدل مساواته بالمعلم المقصر وغير

مكثرت بالمدرسة وأنظمتها وتعليماتها وغير مؤدي لواجباته الوظيفية، وعلى الإدارة المدرسية مكافأة المعلم المتميز وتشجيعه وتحفيزه للاستمرار في العطاء والتميز، وفي المقابل البحث والتحري عن أسباب تقصير بعض المعلمين حتى يتمكن المدير من علاج هذا التقصير أو الحد منه. كما يجب على مدير المدرسة الحرص على توزيع الجدول المدرسي بالعدل، فيساوي بين الجميع وكذلك الحرص على توزيع الواجبات المدرسية الأخرى من أنشطة ولجان وغيرها بشكل عادل حتى لا يتسبب ذلك في خلق جو من التوتر والخلاف بين المعلمين. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٢.٣٠) وانحراف معياري (٠.٣٢)، ويتقدير متوسط. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (كابلي، ٢٠١٥) ودراسة (اللقماني، ١٤٢٨) ودراسة (جيبسون، ٢٠١١) حيث حصل محور علاقة المعلم مع زملائه على درجة عالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العبيد، ٢٠١١) حيث حصل محور علاقة المعلم مع زملائه على درجة متوسطة.

المجال الرابع: علاقة المعلم بالمجتمع:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٧).

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة
على مجال علاقة المعلم بالمجتمع مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدور
١	٢٤	يطلب من المعلم أن يمثل القدوة ويعمل على نشر القيم الأخلاقية في المجتمع	٢.٤٤	٠.٥٤	مرتفع
٢	٢٦	يدعو المعلمين للمشاركة المستمرة والإيجابية في أنشطة المجتمع	٢.٣٨	٠.٥٣	مرتفع
٣	٢٧	يطلب من المعلمين إجراء مسابقات داخل المدرسة لخدمة المجتمع المحلي وحماية البيئة	٢.٣٠	٠.٥٤	متوسط
٤	٢٥	يشجع المعلم على أن يكون عضواً مؤثراً في مجتمعة.	٢.٢٦	٠.٤٦	متوسط
٥	٢٩	يساعد المعلمين في نسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم	٢.١٦	٠.٦٠	متوسط
٦	٢٨	يشجع المعلم في المساهمة في تطوير البيئة المحلية	٢.٠٩	٠.٥٥	متوسط
		المجال ككل	٢.٢٧	٠.٢٩	متوسط

* الدرجة العظمى من (٣).

يبين جدول (٧) أن الفقرة (٢٤) والتي نصت على "يطلب من المعلم أن يمثل القدوة ويعمل على نشر القيم الأخلاقية في المجتمع" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٤٤) وانحراف معياري (٠.٥٤) ويتقدير مرتفع، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك مدير المدرسة أن ذلك يُعد من أدوار المعلم الضرورية تجاه مجتمعه، فالمعلم عندما يمثل قدوة للمجتمع ينشر القيم الأخلاقية فيه فإن ذلك يسهم بشكل كبير في بناء المجتمع والحفاظ على مكانه المعلم ورفعته واحترام أفراد المجتمع له. من وجاءت الفقرة (٢٦) والتي كان نصها "يدعو المعلمين للمشاركة المستمرة والإيجابية في أنشطة المجتمع" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٣٨) وانحراف معياري (٠.٥٣) ويتقدير مرتفع بينما احتلت الفقرة (٢٨) والتي نصت على "يشجع المعلم في المساهمة في تطوير البيئة

المحلية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢٠٠٩) وانحراف معياري (٠.٥٥) وبتقدير متوسط، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك المدير على وجوب مشاركة المعلم في أنشطة المجتمع وان يكون عضوا مؤثرا بها، وان هذا ركن أساسي في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٢.٢٧) وانحراف معياري (٠.٢٩)، وبتقدير متوسط.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العبيد، ٢٠١١) ودراسة (كابلي، ٢٠١٥) حيث كانت درجة ممارسة المعلم لمحور " علاقة المعلم بالمجتمع " عالية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات عينة الدراسة في تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تبعاً لمتغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، تبعاً لاختلاف متغير المسمى الوظيفي (معلم، ومدير)، ومتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ودراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، حيث كانت كما هي موضحة في جدول (٨).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على العلامة الكلية وعلى مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين حسب متغير المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

العلامة الكلية						مستويات	المتغير
	علاقة المعلم بالمجتمع	علاقة المعلم مع زملائه	علاقة المعلم مع طلابه	الأداء المهني للمعلم			
٢.٣١	٢.٢٢	٢.٢٤	٢.٢٨	٢.٤٦	الوسط الحسابي	معلم	المسمى الوظيفي
٠.٢١	٠.٢٦	٠.٢٨	٠.٢١	٠.٢٢	الانحراف المعياري	٢٣٩N=	
٢.٤٨	٢.٤٠	٢.٤٨	٢.٥١	٢.٥٢	الوسط الحسابي	مدير	المسمى الوظيفي
٠.١٨	٠.٣٢	٠.٣٥	٠.٢٥	٠.٢٣	الانحراف المعياري	٨٩N=	
٢.٣٤	٢.٢٥	٢.٢٨	٢.٣١	٢.٤٧	الوسط الحسابي	بكالوريوس	المؤهل العلمي
٠.١٣	٠.٢٧	٠.٢٨	٠.٣٢	٠.٢٢	الانحراف المعياري	١٩٤N=	
٢.٣٩	٢.٣٠	٢.٣٣	٢.٣٩	٢.٤٨	الوسط الحسابي	دراسات عليا	
٠.١٨	٠.٣٢	٠.٣٧	٠.٢٦	٠.٣٢	الانحراف المعياري	١٣٤N=	
٢.٣٧	٢.٢٩	٢.٣٣	٢.٣٥	٢.٤٧	الوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٠.١٤	٠.٢٩	٠.٣١	٠.٢٢	٠.٢٠	الانحراف المعياري	٨٣N=	
٢.٣٦	٢.٢٦	٢.٢٩	٢.٣٢	٢.٥١	الوسط الحسابي	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٠.١٥	٠.٢٨	٠.٣١	٠.٢٤	٠.٢٢	الانحراف المعياري	١٣٣N=	
٢.٣٥	٢.٢٧	٢.٣٠	٢.٣٦	٢.٤٤	الوسط الحسابي	١٠ سنوات فأكثر	الخبرة
٠.١٧	٠.٣٠	٠.٣٤	٠.٢٦	٠.٢٤	الانحراف المعياري	١١٢N=	

يلاحظ من جدول (٨) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات افراد عينة الدراسة على العلامة الكلية للمقياس، والمجالات الاربعة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، وفق متغيرات الدراسة المستقلة (المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وللكشف عن دلالة هذه الفروق في المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) باستخدام اختبار "ولكس لمبدا" (Wilk's Lambda) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويبين جدول (٩) نتائج اختبار ويلكس لمبدا ونتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات.

جدول (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغيرات المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
المسمى الوظيفي قيمة ولكس $= 0.770$ ح $= 0.000$	مجال الأداء المهني للمعلم	٠.٢٤٨	١	٠.٢٤٨	٤.٩٩٠	٠.٠٢٦*
	مجال علاقة المعلم مع طلابه	٣.٠٤٠	١	٣.٠٤٠	٦٢.٣٩٥	٠.٠٠٠*
	مجال علاقة المعلم مع زملائه	٣.٦٢٤	١	٣.٦٢٤	٣٩.٠٧٥	٠.٠٠٠*
	مجال علاقة المعلم بالمجتمع	١.٧٨٩	١	١.٧٨٩	٢٢.١٤١	٠.٠٠٠*
	العلامة الكلية	١.٧٢٠	١	١.٧٢٠	٨٧.٦٠٦	٠.٠٠٠*
المؤهل العلمي قيمة ولكس	مجال الأداء المهني للمعلم	٠.٠٠٠	١	٠.٠٠٠	٠.٠٠٨	٠.٩٢٨

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
٠.٩٩٧ = ح = ٠.٨٩١	مجال علاقة المعلم مع طلابه	٠.٠١٥	١	٠.٠١٥	٠.٣١١	٠.٥٧٧
	مجال علاقة المعلم مع زملائه	٠.٠٣٦	١	٠.٠٣٦	٠.٣٨٣	٠.٥٣٦
	مجال علاقة المعلم بالمجتمع	٠.٠٠٢	١	٠.٠٠٢	٠.٠٢١	٠.٨٨٤
	العلامة الكلية	٠.٠٠١	١	٠.٠٠١	٠.٠٤٨	٠.٨٢٧
سنوات الخبرة قيمة ولكس ٠.٩٧١ = ح = ٠.٣١٣	مجال الأداء المهني للمعلم	٠.٢٩٧	٢	٠.١٤٨	٢.٩٩٢	٠.٠٥٢
	مجال علاقة المعلم مع طلابه	٠.٠٨٥	٢	٠.٠٤٣	٠.٨٧٣	٠.٤١٩
	مجال علاقة المعلم مع زملائه	٠.١٣٠	٢	٠.٠٦٥	٠.٦٩٩	٠.٤٩٨
	مجال علاقة المعلم بالمجتمع	٠.٠٥٠	٢	٠.٠٢٥	٠.٣١١	٠.٧٣٣
	العلامة الكلية	٠.٠٣٨	٢	٠.٠١٩	٠.٩٦٣	٠.٣٨٣
الخطأ	مجال الأداء المهني للمعلم	١٦.٠٢٧	٣٢٣	٠.٠٥٠		
	مجال علاقة المعلم مع طلابه	١٥.٧٣٦	٣٢٣	٠.٠٤٩		
	مجال علاقة المعلم مع زملائه	٢٩.٩٥٨	٣٢٣	٠.٠٩٣		
	مجال علاقة المعلم بالمجتمع	٢٦.٠٩٣	٣٢٣	٠.٠٨١		
	العلامة الكلية	٦.٣٤١	٣٢٣	٠.٠٢٠		
الكلية	مجال الأداء المهني للمعلم	٢٠٢٦.٢٣٥	٣٢٨			
	مجال علاقة المعلم مع طلابه	١٨١٨.٩٣٩	٣٢٨			
	مجال علاقة المعلم مع زملائه	١٧٧١.٧٣٥	٣٢٨			
	مجال علاقة المعلم بالمجتمع	١٧٢٠.٢٢٢	٣٢٨			
	العلامة الكلية	١٨٣٣.٧٢٢	٣٢٨			

مجلة الطفولة والتربية - العدد الرابع و الثلاثون - السنة العاشرة - أبريل ٢٠١٨

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$).

يبين الجدول (١٠):

١- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة تبعاً لاختلاف متغير المسمى الوظيفي، أما بالنسبة للعلامة الكلية تظهر فروق في العلامة الكلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح مدير. وتفسر الباحثة ذلك بحكم خبرة المديرين العلمية والعملية فهم يرون أن لهم دور كبير في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، بينما المعلمين يرون أن المدير لا بد أن يكون له دور أكبر مما هو عليه في الوضع الحالي؛ ولذلك جاءت تقديراتهم أقل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كابلي، ٢٠١٥) ودراسة (اللقماني، ١٤٢٨) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير المسمى الوظيفي.

٢- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي، أما بالنسبة للعلامة الكلية لا تظهر فروق في العلامة الكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المدير يقوم بدوره مع جميع المعلمين (حملة البكالوريوس، والماجستير) دون تمييز. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كابلي، ٢٠١٥) ودراسة (العلياني، ٢٠٠٨) إلى عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد العينة تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

٣- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة، أما بالنسبة للعلامة الكلية لا تظهر فروق في العلامة الكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن سنوات الخبرة قد لا يكون لها تأثير في استجابات المعلمين لكون موضوع أخلاقيات المهنة تابع من الدين الإسلامي، وهو أمر واضح يمكن إدراكه لدى معظم المعلمين وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (كابلي، ٢٠١٥) ودراسة (العبد العزيز، ٢٠١٠) وتتفق جزئياً مع نتيجة دراسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) وتختلف مع نتيجة (العلواني، ٢٠٠٨).

المراجع:

- إبراهيم العبيد (٢٠١١). مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له. مجلة كلية التربية بالإسكندرية ٢١ (٦). ص ٢٣-١٩.
- أحمد الخالدي (٢٠٠٨). أساليب الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية: جامعة أم القرى.
- أحمد الشميمري (٢٠٠٤). "أخلاقيات الموظف المسلم". ط٣. الرياض: الجمعية السعودية للإدارة.
- أحمد اللقمانى (١٤٢٨هـ). مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية: جامعة أم القرى.
- إسلام محمد بخيت الهدبان (٢٠٠٩). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. الأردن.
- بلال السكارنه (٢٠١٣). أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة للنشر.
- جودت عزت عطوي (٢٠٠١). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الثقافة للنشر.
- خالد الجريسي (٢٠٠٨). أخلاقيات الإدارة. الرياض: مكتبة الملك فهد للنشر.
- سجي أحمد يحيى (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من

- وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين: جامعة النجاح.
- سعيد الزهراني (٢٠٠٧). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية: جامعة أم القرى.
- سعيد العلياني (٢٠٠٨). ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بلقفرن من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية: جامعة أم القرى.
- سليمان سلام الرومي (٢٠٠٩). درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة: كلية التربية في الجامعة الإسلامية.
- عباس الشريفي، منال التتح (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاص بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين. كلية التربية: جامعة الشرق الأوسط، الجامعة الأردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية ١٢ (٣). ص ١٣٥-١٦٢.
- عبد المطلب القريطي (٢٠٠٥). "المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقيات المهنة دراسات تربوية واجتماعية. مج ١١. ع ٢. كلية التربية. حلوان. ص ص ١٣-٤٢.
- عبدالله السهلاوي (٢٠٠٥). مدير المدرسة وأخلاقيات الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التعليم العام بالأحساء. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل. كلية التربية ٦ (١). ١٣٥-١٩٠.

- عبدالله القرني (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآليه تفعيلها لدى المعلمين ملحق الدراسة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى. كلية التربية. قسم التربية الإسلامية والمقارنة مكة المكرمة: المملكة العربية السعودية.
- غالب صالح عبدالرحمن الحوراني (٢٠٠٥). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية. الأردن.
- فؤاد العاجز، جميل نشوان (٢٠٠٤). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. مؤتمر التربية الأول. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- فؤاد عبدالله العمر (٢٠٠٢). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي (الطبعة الثانية). جدة: البنك الإسلامي للبحوث والتدريب.
- فادي عبد القادر كابلي (٢٠١٥). دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- فورست باركلي، ستانفورد بيفرلي (٢٠٠٥). "مهنة التعليم" ترجمة: ميسون عبد الله، دار الكتاب الجامعي، غزة & parkay standford (2005): The Twaching profession.

- قديرية محمد أحمد البشري (٢٠٠٦). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة (الطبعة الأولى). الإسكندرية: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- مجد البرازي (٢٠٠١). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة. عمان: مؤسسة الوراق للنشر.
- محمد عابدين (٢٠٠٥). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر.
- محمود نايف قزق (٢٠٠٥). درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان: الأردن.
- مقداد يالجن (٢٠٠٢). الأخلاقيات الإسلامية الفعالة للمعلم والمتعلم. الرياض: دار عالم الكتب للطباعة والنشر.
- منيرة العبد العزيز (٢٠١٠) مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود. الرياض. العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. م ٢٢. ٤٦٧-٥٢٤.
- هشام أبو طبيخ (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية: جامعة غزة.
- وهيب سمعان، محمد مرسي (١٩٨٥). " الإدارة المدرسية الحديثة". ط٢. القاهرة: عالم الكتب.
- Harris, S Ballenger, J. & Leonard, J. (2004). *Aspiring*

Principal Perceptions: Are Mentor Principals Modeling Standards-based leadership? Dissertation Abstract International. 65. p.15

- Gibson, Alaster (2011). Ethics and Values in principle leadership and its influence on Teachers and Teaching (doctoral Dissertation, university of Waikato) USA.
- Silva, Ana paula (2009). Professional Ethics and Teacher Education (Doctoral dissertation, university of Lisbon) SPAIN.
- Stacey, E. Alice, F. & Barben, P (2003). Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at The Annual Conference of The American Association of School Administrators, Dissertation Abstract International. 64, P14.
- Warren, A. Whisenant, M. Pedersen & Galen, C. (2010). Analyzing Ethics in the Administration of Interscholastic sport.

