درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة

The degree of educational supervisors' commitment to professional ethics from private school teachers' view point in the capital - Amman.

إعداد : عمر حسن عمر الفقير

إشراف : الأستاذ الدكتور كمال سليم دواني

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

نيسان / 2014

التفويض

أنا عمر حسن عمر الفقير أفوّض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العُليا بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنيّة بالأبحاث والدراسات العلميّة عند طلبها.

الأسم: عمر حسن عمر الفقير

التاريخ: ١٩/٥/٢٠١٤

التوقيع: .....

ج

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " **درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة**" وأجيزت بتاريخ : ١٩ / ٤ / ٢٠١٤ .

أعضاء لجنة المناقشة:

1. أ.د كمال سليم دواني	رئيساً و مشرفاً	.....
2. أ.د عبدالجبار توفيق البياتي	ممتحناً داخلياً	.....
3. د. خالد أحمد الصرايرة	ممتحناً خارجياً	.....

شكر وتقدير

الشكر لله تعالى الذي منّ علي بالصحة ووهبني حب العلم و أعانني على إتمام هذه الرسالة المتواضعة.

وأتقدم بالشكر والعرفان والتقدير لأستاذي الفاضل أ.د. كمال سليم دواني لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة وما قدمه من إرشادات ونصائح وملاحظات والتي كان لها الأثر الكبير في إتمامها.

وأتقدم بمزيد من الشكر والتقدير إلى كلٍ من الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي و الدكتور خالد أحمد الصرايرة حفظهما الله تعالى، عضوي لجنة الحكم لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها جزاهما الله خيراً على ما بذلاه من جهد عظيم في مراجعتها، ومقترحاتهم السديدة وتعديلاتهم المهمة.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة المحكمين في كليات العلوم التربوية بجامعة الشرق الأوسط، والجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية، وجامعة عمان الأهلية لما قدموه من وقتهم وعلمهم الثمينين لإتمام هذه الرسالة المتواضعة.

كما وأتقدم بمزيد من الشكر إلى جامعتنا الغالية: إدارةً وأساتذةً وعاملين وخاصةً كلية التربية وبالأخص قسم الإدارة والمناهج وأساتذته المبدعين وعمادة الدراسات العليا ومكتبة الجامعة، وكذلك إلى زملائي طلبة الدراسات العليا وفقهم الله لما يحبه ويرضاه. واخيرا اتقدم بالشكر لعائلتي ولزوجتي وكل اصدقائي المخلصين الذين قدموا دعمهم المعنوي وتشجيعهم المتواصل.

الباحث: عمر الفقير

الإهداء

أهدي ثمرة هذا البحث المتواضع إلى كل معلم ومعلمة

الباحث: عمر الفقير

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
العنوان	ا
التفويض	ب
قرار لجنة المناقشة	ج
شكر وتقدير	د
الإهداء	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ح
فهرس المُلحقات	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الملخص باللغة الإنجليزية	م
الفصل الأول: مقدمة عامّة للدراسة	1
تمهيد	2
مشكلة الدراسة	8
هدف الدراسة وأسئلتها	10
أهمية الدراسة	11
حدود الدراسة	12
محددات الدراسة	12
تعريف مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية	12
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	13
ولاً : الأدب النظري	14
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة	33
ملخّص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها	48

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	51
منهج البحث المستخدم	52
مجتمع الدراسة	52
عينة الدراسة	53
أداة الدراسة	54
صدق الأداة	54
ثبات الأداة	55
متغيرات الدراسة	56
إجراءات الدراسة	56
المعالجة الإحصائية	57
الفصل الرابع : نتائج الدراسة	58
ولاً : النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول	59
ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني	68
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	80
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	81
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	85
التوصيات	88
المراجع	89
المراجع العربية	89
المراجع الأجنبية	95
الملحقات	98

قائمة الجداول

رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع الدراسة في المدارس الخاصة ضمن الألوية التابعة لمحافظة عمان العاصمة	52
2	توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي	53
3	معاملات ثبات أداة قياس درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة.	55
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة مرتبة تنازلياً	59
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة في مجال التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية مرتبة تنازليا	61
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة في مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي مرتبة تنازلياً	63
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين الاخلاقي نحو المعلمين مرتبة تنازلياً	65
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المهنة مرتبةتنازلياً	67
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، واختبار (t-test) ، تبعًا لمتغير الجنس	69
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة	70
11	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة	72
12	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة	73

13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي	75
14	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي	77
15	اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي	78

قائمة الملحقات

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	استبانة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة الأخلاقي بصيغتها الأولية	99
2	استبانة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة الأخلاقي بصيغتها النهائية	104
3	قائمة بأسماء المحكمين	108
4	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط	109
5	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم لمديريات التربية والتعليم في عمان العاصمة	110

درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة

إعداد: عمر حسن عمر الفقير
إشراف : أ.د.كمال دواني

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة إلتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

وتكّون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة، والبالغ عددهم(16178) معلماً ومعلمة . واختيرت منه عينة بطريقة طبقية عشوائية، وتكونت من (357) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة، وتم التأكد من صدقها وثباتها من خلال عرضها على لجنة من المحكمين وتم استخراج معامل الثباتبطريقة الإختبار وإعادة الإختبار

(test – retest) وبلغ (0.91) وبواسطة معادلة كرونباخ الفا للاتساق الداخلي، حيث بلغ (0.87) وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية من خلال اختبار " ت" ، وتحليل التباين.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- إن الدرجة ا لكلّية لالتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان كانت متوسطة.

2 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة تبعا لمتغير الجنس.

3- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

4- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة على جميع المجالات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

م

The degree of educational supervisors' commitment to professional ethics from private school teachers' view point in the capital - Amman.

Prepared by: Omar Hasan Omar Al Faqir

Supervisor: Prof. Kamal Dawani

Abstract

This study aimed to know the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics from private school teachers' view point in the capital – Amman by answering the following questions:

1. What is the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics from private school teachers' view point in the capital – Amman?

2. Are there statistical differernces at significant level ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics attributed to the variables (sex, years of experience, and academic qualification)?

Study population consisted of all male and female teachers of the private schools pertaining to the private directorate in the capital Amman governance (16178) male and female teachers which is around (%5) of the study population, a stratified random sample of (370) male and female teachers was selected.

To achieve the study goal, the researcher developed a questionnaire based on the literature and previous studies, validity and reliability of the tool were calculated.

After conducting the statistical analysis process, the study showed the following results:

1. The degree of educational supervisors' commitment to professional ethics from private school teachers' view point was between high and medium, and the means were between (3.18 – 3.69), while the total degree was medium (3.47) and standard deviation (0.44).

2. There are significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics attributed to teachers' sex variable in favor of the male teachers.

3. There are significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics attributed to teachers' experience variable in favor of 10 years group and for the group (5-10) in the area of ethical commitment toward teachers.

4. There are significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of educational supervisors' commitment to professional ethics in all fields attributed to the academic qualification variable in favor of the master degree in the area of the degree of commitment towards teachers, and in favor of the B.A. in the rest of areas, and on the total degree.

الفصل الأول

مقدمة عامّة للدراسة

الفصل الأول

مقدمة عامّة للدراسة

تمهيد:

إنّ الغاية المقصودة من التعليم هي تهذيب النفوس والعمل على إمدادها بالتربية المناسبة للتعامل مع المعرفة بدقّة وأمانة، والتي من شأنها صون الطبيعة البشرّية ورفع مستواها إلى درجة مميّزة من الرقي الإنساني، وتجعل صاحبها مواطناً صالحاً ومُنتجاً في المجتمع. ولّما كان المعلّم هو المسؤول الأوّل عن نقل المعرفة الصحيحة المفيدة إلى الطالب؛ فإنه يتوجّب على المؤسّسات التربوّية تقديم كلّ الرعاية لهذا المعلّم، حتّى يستطيع ممارسة عمله بانتماء وأخلاق ومهنّية عالية.

وللإرتقاء بالمعلّم إلى المستوى المطلوب يتوجّب على المشرف التربويّ مساندته ودعمه لتطويره مهنيًّا وشخصيًّا. وهنا يتوجّب تحديد العامل الرئيس الذي يُسهم في مدّ جسور الثقة بين المُعلّم والمُشرف التربويّ حتّى يتمكّن كلاهما من العمل معاً من أجل الارتقاء بمهنة التعليم بما يكفل ممارسة المعلمين لـ عملهم المهنّي بدافع قيم أخلاقّية تعمل على تفعيل صدقهم ونزاهتهم ككائنات إنسانّية (دواني، 2003).

وحتّى يستطيع المعلّم نقل غايات الفلسفة التربوّية ونقل المعرفة والسلوك الإيجابّي يجب أن يكون هناك متابعة ودعم وإشراف، حتّى يرتقي للدرجة المهنّية التي ترفع من درجة إنجازه. ولا ريب أنّ المشرف التربويّ هو صاحب العلاقة المباشرة مع المعلّم فيما يخصّ التطوير المهنّي لدى المعلّمين. لذا؛ لا يكفي أن

يجمع المشرف التربوي المعلومات عن اداء المعلمين فحسب، بل يجب عليه أيضاً أن يشجعهم على تبادل الاراء ومناقشة تلك المعلومات؛ فالحاجة هُنا تكمن في إعطاء مجال للمعلمين كي يتأملوا ويحللوا ويقيموا إنجازاتهم بدلاً من أن يكونوا بحالة التلقي للأجوبة والحلول التقليدية (Sullivan & Glanz, 2013)

ومن المتعارف عليه أنّ التشريعات والقوانين تتّسم بالجمود في بعض الأحيان، ممّا يجعلها غير قادرة على ضمان التفاعل الحيويّ بين الأفراد عُمومًا وبين الرؤساء والمرؤوسين خُصوصًا، وذلك لما تتّسم به هذه التشريعات من طبيعة إجباريّة قهريّة، تؤدّي في كثير من الأحيان إلى عدم تقّبل المعلّم لما يُقدّمه المشرف التربويّ من إرشاد وتوجيه. ومن هنا يجب على المؤسّسة التربويّة والمشرف التربويّ تحديداً تقديم الرعاية اللازمة للمعلّم، والعمل على بناء جسر من الثقة معه، للوصول إلى نوع من التناغم ودرجة عالية من التفاعل والتعاون بينهما، بحيث يستطيع المشرف التربويّ أن يُشعر المعلّم بمدى احترامه لمايقدّمه من مقترحات وآراء، الأمر الذي يحفّز المعلّم لممارسة عمله بمهنّية عالية. ولا ريب أنّ السلوك الأخلاقّي هنا عامل أساسي يربط هذين العنصرين ويجعلهما شريكين في إيجاد قنوات التواصل الطّيبة وتحقيق الغايات المهنية للإشراف التربويّ (الخالدي وثابت، 2008).

إنّ قبول الفرد للآخر يتطلّب تعزيز السلوك الأخلاقّي الذي من شأنه أن يفسح المجال للتعاون والتفاعل الإيجابّي بين الأفراد، وهذا النوع من السلوك أساسي في جميع مناحي الحياة، ومنها المهنّية. ومن أوضح الأمثلة المهنّية التي تتطلّب الأخلاق بالأساس مهنة التربية والتعليم، التي تفرض المسؤولّية الأخلاقّية على كلّ من يعمل في المؤسّسة التربويّة، فالعلم ينتقل عبر احترام حقّ الآخرين

في التعلّم. إنّ الإشراف نشاط مُرتبط بدعم وتعزيز العناية بالمتعلّم والاحترام لجوهر ما يتعلّمه، وذلك من خلال ربط سُلطة المشر ف الأخلاقيّة بسُلطة المُعلّم الأخلاقيّة (دواني، 2003).

إنّ المسؤوليّة الأخلاقيّة في مهنة الإشراف التربويّ لا ترتبط فقط بالمعلّم وما يقوم به في الغرفة الصفّية فحسب، بل ترتبط أيضاً بكلّ من له علاقة بالعمليّة التعليميّة التعلّميّة في داخل المؤسّسة التربويّة وخارجها. فالإشراف التربويّ يؤثّر ويتأثّر بالمعلّمين والتلاميذ والإدارة المدرسيّة وأولياء الأمور والمجتمع المحلّي، وإذا ما تّم التعامل مع تلك العناصر على أساس الصدق والأمانة والثقة سيكون من الصعب التوصّل مع هذه العناصر إلى تفاهمات وقناعات، الأمر الذي يتطلّب فتح قنوات التواصل في جميع الاتّجاهات (السخني والزعبي والخزاعلة، 2012). إنّ هدف المشرف التربويّ إيجاد الثقة مع المعلّمين، التي هي معيار أخلاقي يفتح قنوات الاتّصال المتبادلة ويشجّع على التمسّك بأخلاقيّات مهنة الإشراف التربويّ، التي تدعو دائماً لاحترام الإنسان حيثما كان موقعه.

إنّ مهنة الإشراف التربويّ مهنة سامية ذات رسالة تربويّة وأخلاقيّة، ولذلك فإنّها تحتّم على من يعمل بها أن يتحلّى بأخلاقيّاتها: من صدق في التعامل مع الآخرين، وأمانة في نقل العلم، وحفاظ على مُثُلها، وتقّبل نقد الآخرين، والتأكيد على محاسنهم ، التي من شأنها أن تكفل القيام بالأعمال الإشرافيّة بكلّ أمانة وموضوعيّة. إذ يعتمد الإشراف التربويّ بشكل رئيس على أسس أخلاقيّة تؤثّر على نوعيّة العلاقة بين المشرف التربويّ والمعلّم، ويمكن أن تصل هذه العلاقة إلى أرقى مستوياتها إذا ما استطاع كلّ منهماأن يحقّ ق الـ عدل والتسامح والدعم الدائم بينهما، ممّا يؤدّي إلى تحقيق التقدّم والتطوّر في عمليّة التعليم والتعلّم. إنّ المبادئ التي تحكم العلاقة بين المشرف التربويّ والمعلّمين هي التي تحدّد علاقة المشرف بعمليّة التعليم والتعلّم (السخني والزعبي والخزاعلة ، 2012).

وهُنا يجب على المشرف التربويّ أن يبحث دائماً عن سبل تطوير المعلّمين مهنيًّا وشخصيًّا، وهذه عمليّة مستمرّة من شأنها الارتقاء بنوعيّة ممارسة المعلّمين لمهنتهم واحترامهم لها، فالهدف من الإشراف التربويّ بناء قاعدة خُلُقيّة صلبة بين جماعات المدّرسين وتوحيدهم في جماعات متعاونة للوصول إلى أهداف عامّة موحّدة (الأسديّ وإبراهيم، 2006). فالإشراف التربويّ مهنة لها بعد تشاركيّ يهدف إلى توفير مُناخ مبنّي على الاحترام المتبادل بين العاملين من أجل تنمية قدراتهم حتى يستطيعوا مواجهة المستجدّات التربويّة الحاضرة والقادمة. ان وعي المشرف التربوي بضرورة خدمة التطور المهني والإنساني مهم جداّ، لأن هذا التطور يشكل دعامة أساسية لمجتمعات المستقبل (Finser, 2003).

ومن الضروريّ للمشرف التربوي أن يحث المعلمين لمراعاة الفروق الفرديّة وحاجات وميول وقدرات التلاميذ وعدم فرض أساليب معّينة من شأنها استبعاد التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصّة ومراعاة ظروفهم واحترام ثقافاتهم. إنّ التشجيع على إيجاد علاقة دائمة مع الطلبة والقدرة على تحديد احتياجاتهم من قبل المعلمين هي واحدة من أهداف الإشراف التربويّ الأخلاقية، وهنا تظهر أهّميّة التعامل الأخلاقيّ، الذي أصبح شعارًا تهتدي به معظم المؤسّسات التربويّة (Chavan, 2006/A)

هناك من يتابع إنجازات المشرف التربويّ ويقّيم نتائج جهوده مع المعلّمين. فالمشرف التربويّ يتحّمل مسؤوليّة توفير ما توصّلت إليه العلوم التربويّة من مستجدّات والعمل على تطبيقها ضمن إطار القوانين واللوائح والقرارات التي تصدر عن وزارة التربية والتعليم والإدارة المدرسيّة.ولكي تتّفق

الإجـ راءات المؤسّسيّة مع الأهداف الإنسانيّة وقيمها الأخلاقيّة ينبغي على الإداريّين والمشرفين التربويّين أن يعملوا على أنسنة هذه الإجراءات وتطويرها نحو اتّجاهات ديمقراطية وتشاركيّة (دواني، 2014).

من المهّم أن يتحلّى المشرف التربويّ بأخلاقيّات المهنة عندما يتعامل مع الإدارة المدرسيّة حتّى تبقى الصورة واضحة لما يجري في المؤسّسة التربويّة. فالمشرف التربويّ هو الوسيط الأمين بين الإدارة وبين حقيقة ما يجري في المدرسة، سواء أكان سلباً أم إيجاباً. ان مسألة التوافق بين مديري المدارس والمشرفين التربويين أمر بالغ الأهمية، فالعلاقة الإيجابية بينهم تنعكس إيجاباً على تحسين أدوار المعلمين التعليمية وتطويرها (صليوو، 2005).

وهنا، لا بـ دّ من معرفة مدى التزام المشرفين التربويّين بأخلاقيّات المهنة، ومدى تقّبل المعلّمين للنقد المهنيّ البنّاء من المشرفين وتقّبل المشرفين التربويّين نقد المعلّمين لهم. كما لا بدّ من ضرورة الاهتمام بالفروق الفرديّة بين المعلّمين والإنصات لآرائهم والأخذ بأيديهم ومساعدتهم لتحقيق الأهداف التربويّة العامّة والأهداف الخاصّة للمؤسّسة التي بها يعملون. إذا استطاع المشرف التربـ وي نمذجة الأخلاق في شخصيّته وعكسها على عمله الإشرافيّ؛ فإنه بالتأكيد سينقل تلك الأخلاق إلى المعلّم، الذي سيتقّبل النقد البنّاء من المشرف التربويّ، وهذا لا يتحقق إلا في ظل علاقات عمل جيدة و ديمقراطية تهتم بتنشيط الاتصالات بين العاملين بما يسمح التعّرف على مشكلات العاملين و آرائهم (فليه وعبدالمجيد ، 2009)

ومن المهّم هنا أن يسأل المشرفون أنفسهم: كيف يستطيعو كسب ثقة المعلم حتّى يتمكّنو من التواصل معه لإيجاد مُناخ تعاوني؟ وذلك أنّ الثقة هي حجر الأساس الذي يجب على المشرف إرساؤه قبل البدء بالعمل مع المعلّم. لذا؛ على المشرف التربويّ أن يكون أنموذجاً حقيقّياً للأخلاق الحميدة

والمهنّية العالية في التعامل مع المعلّمين حتّى تتحقّق تلك الثقة. وعندما تشكّل المدرسة مجتمعاً تعلّمياً تصبح السلطة الأخلاقّية للمشرفين قائمة على ثقة المعلّمين والتلاميذ بهم وبعملهم المخلص تجاه مصلحة العاملين وسعيهم الحثيث لتحقيق رسالة المدرسة (دواني، 2014).

مشكلة الدراسة:

نظراً للتحوّل الجوهري الذي طرأ على مفهوم الإشراف التربويّ، ونظرًا لعدّه، في الوقت الحاضر، عمليّة فعّالة قادرة على تحسين عمليّة التعليم والتعلّم كمًّا ونوعاً لا كّماً فقط؛ وجب التأكيد على أهّميّة الناحية الأخلاقيّة عند المشرفين التربويّين؛ لما لها من أهّيمّة نشر القيم والاتّجاهات الإيجابّية في المجتمع المدرسّي بشكل خاصّ والمجتمع المحلّي بشكل عاّم.

إنّ التزام المشرفين التربويّينبالأخلاق المهنيّة من شأنه أن يؤثّر على قيم الزمالة لدى المعلّمين وعلى انتمائهم لمؤسّستهم وعلى تغيير مفهومهم عن الإشراف التربويّ كممارسة سلطويّة لتصّيد أخطائهم ومحاسبتهم عليها دون النظر إلى النواحي الإيجابّية عندهم. لذا؛ يتوّجب على المشرف التربويّ العمل على زيادة كفاءة المعلّمين المهنّية، التي تثري بدورها مقدرة الضبط الداخلّي عندهم، مّما يؤّدي إلى ذلك الشعور بالالتزام بواجباتهم نحو عملهم. لكنْ؛ هل استطاع المشرفون التربويّون فعلّياً ممارسة مهنتهم من منطلق أخلاقّي بعيداً عن التفتيش وتصّيد الأخطاء؟

إنّ واقع الإشراف التربويّفي وقتنا الحاضر ما زال يعاني من معّوقات تمنع المشرف التربويّ من أداء واجبه، وذلك لقلّة الاهتمام بضرورة الالتزام الأخلاقّيفي المهنة، فما زال المشرف يمارس سلطاته مع زملائه من منطلق قّوة المنصب وليس من منطلق قوة التعامل الأخلاقي، مّما أّدى إلى نفور المعلّمين وعدم رغبتهم للاستماع للمشرف والعمل معه. على القادة التربويين التأكد من مراجعة واحتواء اعلى مستويات الأخلاق في سياساتهم ومماراساتهم لمهنتهم (Duignan, 2012). ومن المتوقع من المشرف التربوي تحديداً أن يتحلّى بأخلاق مهنية عالية عند ممارسته لمهنة الإشراف التربوي في

جميع أبعادها. إن الأخلاقيات، تجاه الذات وتجاه الاخرين، هي المحرّك الاول للنمو المهني ، مهما جاءت الضغوط التي قد تمارسها السُلُطات على المعلمين (مدبولي، 2002)

وقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقّيات المهنة من وجهة نظر معلّمي المدارس الخاصّة في محافظة عّمان العاصمة لحاجة المدارس الخاصّة للمتابعة الحثيثة بما يتعلق بدور المشرف التربوي وطبيعة علاقته بالمعلمين من منطلق أخلاقي وفني.

هدف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة للتعرّف إلى درجة التزام المشرفين التربويّين بأخلاقّيات المهنة من وجهة نظر معلّمي المدارس الخاصّة في محافظة عّمان العاصمة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما درجة التزام المشرفين التربويّين بأخلاقّيات المهنة من وجهة نظر معلّمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة؟

2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائّية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويّين تُعزى لمتغّيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤّهل العلمّي؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهّمّية هذه الدراسة من كونها تسلّط الضوء على ضرورة الالتزام بأخلاقّيات مهنة الإشراف التربويّ واعتبار المشرف التربويّ مصدراً للقيم والاتّجاهات الإيجابّية وأنموذجاً أخلاقياً ُيحتذى به، وتأتي تلك الأهّمّية أيضاً في ظلّ التحدّي الناتج عن الاهتمام بالنواحي الفنّية لمهنة الإشراف التربويّ ومحدودية الاهتمام بأخلاقّياتها التي تعدّ أساساً لهذه المهنة بشكل خاصّ والمهن الأُخرى بشكل عامٍّ.

وفي ضوء ما تقدّم، يمكن تحديد أهّمّية هذه الدراسة بالنقاط التالية:

1) يتوقّع من نتائج هذه الدراسة أن تفيد المسؤولين في مديرّيات التربية والتعليم لإعطاء أهّمّية عالية للناحية الأخلاقّية في عملّية الإشراف التربويّ.
2) يتوقّع من نتائج هذه الدراسة أن تفيد المسؤولين في مديرّيات التربية والتعليم ومديري المدارس بجعل أخلاقّيات المهنة إحدى معايير تقييم كفاءة أداء المشرفين التربوّيين.
3) يتوقّع من نتائج هذه الدراسة أن تفيد المعلّمين في التعّرف على ماهّية الأخلاق التي يجب أن يمارسها المشرفون التربوّيون معهم.
4) يتوقّع من نتائج هذه الدراسة أن توفّر المعلومات التي يمكن استخدامها لتطوير الناحية الأخلاقّية في مهنة الإشراف التربويّ.
5) يؤّمل من هذه الدراسة أن تكون حافزاً للباحثين لإجراء دراسات مشابهة في هذا المجال في مراحل تعليمّية أخرى.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معلّمي المدارس الخاصّة التابعة لمديرّيات التربية والتعليم في محافظة عمّان العاصمة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2013 – 2014

محدّدات الدراسة:

تتحدّد نتائج هذه الدراسة بمدى صدق وثبات الأداة المستخدمة وبدقّة استجابات أفراد العينة لفقرات أداة البحث، وتطبيق هذه النتائج على واقع المجتمع الذي تمثله أو ما يشابهه.

مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات المهنة: مجموعة من الأعمال ذات واجبات مختلفة، يمارسها الأشخاص خلال أدوار محدّدة لهم، وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها، ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقّية تحكم سلوكهم المهنّي عندما يمارسون تلك المهنة (المصري، 1986).

وتعّرف أخلاقيات المهنة إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها أصحاب المهنة بعد استجابة افراد العينة لفقرات أداة الدراسة التي وضعت لقياس هذا الغرض.

أخلاقّيات الإشراف التربويّ: التزام المشرفين التربوّيين بممارسة عملّية الإشراف بطريقة أنموذجّية، وبغايات الفضيلة الاجتماعّية، وبصدق العلاقة مع المعلّمين، والالتزام بأخلاقّيات الرعاية التي تهتّم بالشخص نفسه (Sergiovanni, 2002).

وتُعّرف أخلاقّيات الإشراف التربويّ إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها المشرفون التربويون من خلال استجابة أفراد العينة لفقرات أداة الدراسة التي وضعت لهذا الغرض.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

يتناول هذا الفصل عرضاً للخلفّية النظرّية المتعلّقة بالدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة:

أولاً: الأدب النظريّ:

اختلف الفلاسفة والعلماء في تعريف مفهوم الأخلاق حسب وجهة نظر كلٍّ منهم وتبعاً للظروف التي عاشوا فيها، مع النظر إلى أنّ الأخلاق لا تُقاس بالكم، ممّا يجعلها صعبة القياس والتعريف، لكنّ تأثيرها على البشر وعلاقتهم ببعضهم بعضاً يجعل دراستها دراسة وافية ومتعّمقة أمرًا ضروريًّا.

إنّ الفلسفة الأخلاقّية عند أرسطو تنطلق من قاعدة عُرّف فيها الإنسان على أّنه مدنّي اجتماعّي بفطرته، فهذه الفطرة تجعل الإنسان دائم البحث عن لقاء الآخرين، وهذا البحث يجعله قادراً على التكامل مع الآخرين وتأمين حاجاته الضرورية من أجل تحقيق راحته ثّمسعادة المجتمع. فالأخلاق تحكم العلاقات البشرّية بأنواعها وتؤثّر وتتأثّر بإيجابّيتها وسلبّيتها، ويجب أن يكون هناك مؤثّر ومتأثّر بحكم خاصّية تبادل المصالح بين الأفراد.

لقد أصبحت الأخلاق مقياسًا تتفاضل به الحضارات والمجتمعات، فهي تظهر مدى التزام أفراد المجتمع أو المؤسّسة بالصدق والعدل والثقة؛ لترفع عندهم الوعي بالنهضة والتطّور والإبداع

(نبهان، 2007). إنّها مقياس المجتمعات الإنسانيّة.ويكون ذلك حسب ما يتحقّق من هذه القيم السائدة فيها في المجتمع، فلا يكفي أن نصفها ضمن قوانين مكتوبة على الورق فقط، ولكن يجب ممارستها بشكل يوميّ في كلّ مجالات الحياة لتصبح هذه القيم والأخلاق حاجة وصفة لذلك المجتمع أو تلك المؤسّسة؛ ليصبح هذا المجتمع محطّ أنظار لكلّ من الراغبين باعتناق تلك الثقافة الأخلاقيّة المميّزة التي تضمن للعامل والموظّف حفظ كرامته واحترام رأيه والاستمرار بالعمل والإبداع. فالأخلاق هي ما نقوم به وما نقوله ليظهر حكمنا الأخلاقيّ على الأمور. وهناك أكثر من مصدر للأخلاق، فهناك الدين والثقافة والعُرف والمرجعيّات والخبرات التي تسهم بتشكيل الأخلاق لدى الأفراد. وجاء في معجم نور الدين أنّ الأخلاق هي: ما كان من السلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده وأعرافه الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر. (نورالدين، 1971).

ولذلك؛ تعدّ الأخلاق من الأسس المهمّة في حياة الإنسان الشخصيّة والمهنيّة؛ لأنّ الأخلاق تضع المجتمعات على خارطة النهضة والتطوّر والتقدّم، وتنعكس على سلوك الأفراد في تلك المجتمعات؛ الصغيرة منها كالمؤسّسات التربويّة، والكبيرة منها. والالتزام بهذه الأخلاق يؤدّي إلى علاقات إنسانيّة صحّية تجمع في طياتها حبّ التعاون والمشاركة واحترام الثقافات الأُخرى وقبول آراء الآخرين وتشجيع قول الحقيقة والعدل. وفي ضوء هذا المفهوم تعدّ العلاقات الإنسانيّة أساساً للنجاح في العمل وما يعقبه من نجاح المدرسة في أداء مهمّتها وتحقيقها لأهدافها (البدري، 2002).

وبما أنّ المشرف التربويّ هو أحد قادة العمليّة التربويّة، فمن المهمّ أن يتحلّى هذا المشرف بأخلاقيّات القيادة عند القيام بمهامّ الإشراف التربويّ؛ إنّ معظم المنظّمات بأنواعها أصبحت تستخدم منظومة من القيم التي تنظّم السلوك القياديّ في تلك المنظّمات، حتّى أنّ هناك منظمات تملك مبادئها

وقيمها الخاصّة التي لها علاقة بالسلوك المحدد المطلوب بين الأفراد. يرى كل من الغالبي والعامري (2005) أن هناك ضرورة لوجود مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقيّة على صعيد الأفراد أو على صعيد المهنة والمنظّمة ينبغي الالتزام بها؛ لأنّ ذلك سيؤدّي إلى رؤية واسعة وأهداف طويلة المدى تحقّق بدورها الصدق والوضوح والاستمراريّة بالعمل لتحقيق تلك الأهداف. فالمبادئ الأخلاقية عند القادة تعطيهم الشرعية والمصداقية للرؤية والأهداف وتضمن إستمراريتهم

(Mendonca & Kanungo 2007)

ليس على القادة أن يدركوا القيم الأخلاقيّة والسلوكيّة المدرجة في كتّيات القوانين فحسب، بل أيضاً عليهم تطبيقها في حياتهم المهنّية ليصبحوا أنموذجاً أخلاقّياً يقتدي به الآخرون من الزملاء والمعلّمين. لذا، من الامور المهمة في الوقت الحاضر هو حول ماهية القضايا الأخلاقية ذات الصلة في الحكم على ما إذا كان الشخص قادراً على القيادة (Ciulla, 1995).

فالقيادة هي علاقة أخلاقية بين الأفراد وهي مبنية على الثقة المتبادلة، والرغبة في أداء الواجب، والإلتزام، والعاطفة، والرؤية المشتركة لما هو أفضل (Ciulla, 2004). لذا، أظهرت الكثير من الشركات والمؤسّسات اهتماماً كبيراً بالناحية الأخلاقّية وضرورة الالتزام بها واعتبارها شرطاً أساسيًّا لاستمرار ونجاح العمل، فهي تتطلّب ضرورة الالتزام الأخلاقّيفي تعامل بعضهم مع بعض كسبيل لتحقيق الأهداف المطلوبة، وينتج عنها سلوك إيجابّي يساهم في بناء الثقافة في تلك المؤسّسة. ومن هذا المنطلق، يتحتّم على المؤسّسات الاهتمام بما ينتج عن هذا الالتزام على المدى الطويل وجعله من شروط قبول أو رفض موظّفيه (Reinhartz & Beach, 2004)

إنّ القيادة الناجحة هي ا لتي تعتمد على ما تستمدّه من أخلاقّيات المجتمع التربويّ والمجتمع المحلّي، فالجميع يتأثّر بتلك الأخلاقّيات، فهي تمنحهم الخارطة الأخلاقّية التي تحدّد سلوكهم مع الآخرين وتحدّد نوعّية العمل والتعامل. والوصول الى جودة عالية في القيادة. على القادة التوحيد ما بين الأخلاق و العلم من أجل الإرتقاء الى مستوىً عال من الحرفية في العمل (Maxcy, 2002). كما ان فهم القيادة مرتبط بالحس الأخلاقي بمعنى ان أهداف المجموعة التي يفترض ان تكون أهداف القيادة يجب أن تكون اهدافاً اخلاقية وعملية انجازها عملية أخلاقية. فالقدرة على الالتزام بتلك الأخلاقّيات من شأنها الارتقاء بعمل القائد والأتباع وتفاعلهم مع بعضهم بعضاً (دواني، 2000)

إنّ مقياس نجاح المشرف التربويّ ومصدر سلطته تكمن في التعامل الأخلاقّي والإنسانّي مع من حوله، فالمشرف التربويّ يتعامل مع المعلّمين من الناحية المهنّية والشخصّية. إذ يجب ان ُينى الإشراف التربوي على أسس احترام الذات الإنسانية، وتقّبل الفوارق الفردية، وإعطاء حرية التعبير عن الذات، وتشجيع المبادرات الإبداعية (عيده، 2007). إنّ القدرة على التواصل مع المعلّمين من الناحية الإنسانّية والشخصّية تتطلّب مجهودًا أكبر لأّنها تحتّم عليه مشاركتهم الرأي وعدم فرضه عليهم ومعرفة ميولهم واتّجاهاتهم؛ إذ يعتقد الطعاني أنّ هذه المهارة تتطلّب من المشرف التربويّ أن يكون قادراً على القيام بما يلي: (الطعاني ،2005)

- تكوين علاقات إنسانّية طّيبة مع المعلّمين.
- تلبية احتياجات وميول المعلّمين.
- فهم مشاعر المعلّمين.
- التعامل مع المعلّمين بثقة متبادلة.

- إتاحة الفرصة للمعلّمين للتعبير عن آرائهم.
- تشجيع روح الإبداع والابتكار لدى المعلّمين.

إنّ من واجبات المشرف التربويّ باعتباره قائدًا تربويًّا الحفاظ على مبدأ العدل في التعامل مع المعلّمين، وذلك بسبب الفروق الفرديّة والقدرات العمليّة والظروف الصحّيّة لديهم. فالعدل أحد أهمّ الأخلاقيّات لدى المشرف التربويّ، ومن خلاله يتجنّب الاضطهاد والظلم أثناء ممارسة مهامّه الوظيفيّة من ناحية تقييمهم وتقويمهم وإعطائهم حقّهم من الرعاية والاهتمام اللذين يحتاجهما كلّ معلّم ممّا يؤدّي إلى المساواة بينهم. إنّ من واجبات كلّ مسؤول تحقيق مبدأ العدل مع العاملين حتّى ينشر الطمأنينة في النفوس ويوجد روح الأسرة الواحدة المتماسكة (نبهان، 2007).

ويصف هولاندر Hollander (2009) العلاقة بين القائد والأتباع بأنّها علاقة مترابطة بالثقة تعكس عُمق التزام القائد بأخلاقيّات العدالة والتحلّي بالضمير الحيّ وتحمّله المسؤوليّة عند استخدامه للسلطة الممنوحة له بحكم مهنته وعدم الترفّع عن الأتباع، فالقائد الذي ينأى عن الآخرين مفضّلاً الابتعاد عنهم ليحافظ على هيبته السلطويّة من شأنه أن يؤدّي إلى إيجاد مسافة تمنعه من معرفة آرائهم ومشاعرهم تجاه تعامله المهني معهم. لذا، يجب على القيادة الأخلاقية إحترام قيمة الافراد في داخل المجتمع التربوي (Hester, 2003). ويتّصف الإشراف التربويّ بأنّه ليس تسلّطيًّا بل هو ديمقراطيّ وتعاونيّ وتشاركيّ، يشجّع المعلّمين على الإبداع وبذل الجهد لتحسين أنفسهم. إنّ العمل القائم على خُلُق وتعاون، يجعل كلّ واحد من المجموعة ينسب الإنجاز الذي يتّم إلى المجموعة

المشتركة في العمل، لا إلى فرد معيّن، هو صاحب المركز المتقدّم (ريان وبلقيس والأقطش، 2010).

لقد أدرك القادة أنّ ما يظهره الأفراد والجماعات من قيم أخلاقيّة له تأثير كبير على ما يجري في المدارس، بما له من علاقة بتبادل المعلومات والاختيار من البدائل. وأدركوا أيضاً أنّ من الضروريّ معرفة ما إذا كانت قيمهم الأخلاقيّة لها دور في حجب الحقيقة أو إظهارها عند تقييم المواقف التربويّة (Begley , 1999)

ويتضح ممّا سبق من تعريفات ومفاهيم لأخلاقيّات المهنة وضروراتها بأنّها تؤكّد على أهمّيّة وجود منظومة من القيم الأخلاقيّة والمعايير التي يجب التقيّد بها من قبل جميع الأفراد وفي كلّ المنظّمات، وخاصّة التربويّة منها، والالتزام بتلك الأخلاق والقيم، والاقتناع بأنّها عنصر أساسيّ لنهضة وتطوير العمل والوصول إلى الأهداف من خلال احترام الأفراد بعضهم لبعض وممارسة العمل التشاركيّ والتعاونيّ بينهم. لذا يجب على المشرف التربويّ الالتزام بأخلاقيّات مهنته عند التعامل مع المعلّمين الذين هم أصحاب رسالة تربويّة وأخلاقيّة. فمن الضروري لجميع العاملين في قطاع التربية والتعليم ممارسة مهنتهم على أساس أخلاقي يشترك فيه كل فرد في المجتمع التربوي كنشاط أخلاقي (Starratt, 2004).

الإشراف التربويّ:

لقد قام العديد من الخبراء والباحثين بتعريف الإشراف التربويّ، كلٌّ من منظور معّين، ولم يتّفق هؤلاء على تعريف محدّد، إلّا أنّهم اتّفقوا على أنّ هدف الإشراف التربويّ هو تحسين عمليّتي التعليم والتعلّم.

وعرّف الإبراهيم (2002) الإشراف التربويّ أنّه: المجهود المستمرّ المنظّم لتشجيع وتوجيه النموّ الذاتّي للمعلّمين ليكونوا أكثر فاعليّة في تحقيق الأهداف التربويّة.

كما عُرّف الإشراف التربويّ بأنّه عمليّة تعاونيّة قياديّة ديمقراطيّة منظّمة، تُعنى بالموقف التعليميّ التعلّميّ بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلّم وطالب وإدارة، وتهدف لدراسة العوامل المؤثّرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق أهداف العمليّة التعليميّة التعلّميّة (الطعّاني، 2005).

إنّ الإشراف التربويّ عمليّة واسعة تشمل الناحية الأخلاقيّة والفنّية اللتان ترتبطان ارتباطاً وثيقاً، فلا نستطيع الاكتفاء بالناحية الأخلاقيّة من دون خبرة مهنّية عند المشرف، ولا نستطيع الاكتفاء بالكفاءة المهنّية دون الالتزام بأخلاقيّات المهنة للتواصل والتعامل مع المعلّمين بشكل مهنّي وبنّاء لتحسين العلاقات بين المدرّسين وتقوية أواصر الانسجام والتعاون بين صفوفهم وتحقيق نموّهم المهني (الأسدي وإبراهيم، 2006).

وهنا يلاحظ الحاجة إلى إيجاد علاقة أخلاقيّة وإنسانيّة مع المعلّمين قبل البدء بالإرشاد الفنّي حتّى تصبح عمليّة الإشراف التربويّ سلسة ذات نتائج عالية.

إنّ الإشراف ا لتربويّ هو مجموعة من الأنشطة المدروسة التي يقوم بها تربويّون مختصّون لمساعدة المعلّمين على تنمية ذواتهم وتحسين ممارساتهم التعليميّة والتقويميّة داخل غرفة الصفّ وخارجها. وعلينا هنا أن نؤكّد أنّ الإشراف التربويّ أصبح قيادة قائمة على المساعدة، التي هي من أسمى العلاقات الأخلاقيّة الإنسانيّة، فالمشرف يقدّم المساعدة لتطوير وتحسين مستوى المعلّمين الفنّي والشخصيّ للتغلّب على الصعوبات التي يمكن أن تواجههم أثناء تنفيذ المناهج المقرّرة.

و يرى العرفي وعبد مهدي (1995) أنّ الإنسان هو المحرّك الرئيس للعمل الإداريّ، فإن لم يحظ بالتقدير والاحترام والاهتمام؛ تنخفض معنويّاته، فينخفض معها إنتاجه وتقلّ فاعليّته.وهنا تتّضح العلاقة الوثيقة بين أهمّيّة الاحترام للأفراد الذين نشاركهم العمل والقدرة على إبقاء علاقات أخلاقيّة وإنسانيّة دائمة نستند عليها أثناء عمليّة الإشراف وقيادة المعلّمين.

من الملاحظ أنّ الإشراف التربويّ يحتاج إلى أخلاقيّات التعاون والديمقراطيّة والمشاركة في جميع مراحلها، فهي عمليّة تهدف إلى تحسين وتطوير العمليّة التعليميّة التعلّميّة بجهود متبادلة بين المشرف التربويّ والمعلّمين. ومن هنا يتوجّب على المشرف التربويّ الحفاظ على الاتّصال الفعّال والتبادل المستمرّ للخبرات والآراء مع المعلّمين، ممّا يثير دافعيّة المعلّمين نحو العمل وحبّ العمل من خلال مخاطبتهم كعناصر مهمّة بأفكارهم وآرائهم، ويزيد عندهم الشعور بالانتماء والتميّز بما يملكون من خبرات (عايش، 2008).

أخلاقيّات الإشراف التربويّ:

قبل أن نبدأ باستعراض أخلاقّيات مهنة الإشراف التربويّ يتوجّب علينا أن نشير إلى أنّ المشرف التربويّ يجب أن يكون أنموذجاً أخلاقّياً لكلّ زملائه ولكلّ من يتأثّر بعملّية الإشراف التربويّ. ولا ينبغي أن يُلم ّ المشرف التربويّ بأخلاق مهنته فحسب، بل لا بدّ أن يُؤمن بها ويَعمل بها ويُصبح قُدوة أخلاقّية لغيره؛ لأنّ المشرف التربويّ صاحب رسالة تربويّة أخلاقّية، يُؤثّر ويتأثّر بمن حوله. لذا؛ يتوجّب على المشرف التربوي نمذجة تلك الأخلاق بأفعاله وتصرّفاته مع الآخرين.

إنّ أُسس التربية والتعليم تحتّم علينا النظر إلى مهّمة المشرف التربويّ من منطلق أخلاقّي والنظر إلى المشرف التربويّ كمصدر للمُثُل العليا وكمصدر رئيس لنقل الخبرة إلى المعلّمين، والإشراف كعمل أخلاقّي عليه أن يضطلع بمهّمات أخلاقّية تجاه عملّية التعليم والتعلّم. (دواني، 2014). لذا، فعلى المشرف التربويّ أن يجتهد طيلة فترة خدمته، ويبذل جهودًا إضافّية مستمّرة من أجل نموّه المهنّي ونموّ زملائه وتقّدم المهنة، ويعتني بإعداد نفسه، ويواصل باستمرار الاطّلاع على كلّ جديد في مجال مهنته (الطويل ، 1974). وفي هذا المجال يمكن أن تتمثّل أخلاقّيات المهنة لدى المشرف التربويّ في تشجيع المعلّمين باستمرار على تطوير معارفهم وخبراتهم، وتهيئة مواقف للمعلّمين تتيح لهم حرّية المناقشات والنقد البّناء، (الغانم، 1990).

اشار مريزيق (2008) إلى أّنه من الضروريّ للمشرف التربويّ أن يعكس أخلاقّيات مهنته على تصرّفاته مع زملائه، حتّى تصبح تلك الأخلاق واضحة ومحدّدة، وبذلك يستطيع َمن حوله استيعابها ومعرفة ضرورتها في مجال التربية والتعليم والإشراف التربويّ. فإذا استطاع المشرف التربويّ تطبيقها بشكل عملّي بحيث يستطيع المعلّمون توظيفها وتطبيقها في عملهم وعكسها على التلاميذ،

أصبحت تلك الأخلاقّيات أساساً منهجّياً لدى الأسرة التربوّية. أنّ على القادة إبقاء القيم والأخلاق واضحة في ممارستهم المهنّية وتعاملهم مع الآخرين بعيدة عن الغموض، بحيث يستطيع َمن حوله الإحساس بتلك الأخلاق وأخذها كنموذج ُيحتذى به (Gardner, 1990)

من أهّم واجبات المشرف التربويّ مساعدة المعلّمين على تطوير قدراتهم المهنّية مع مراعاة فروقهم الفردّية وقدراتهم. وتحتاج تأدية هذا الواجب إلى علاقات أخلاقّية متينة تسمح بتقّبل المعلّمين ما يصدر عن المشرف التربويّ من توجيهات ونصائح وإرشادات مهنّية. إن من متطلّبات أخلاقّيات المهنة نحو المعلّمين احترام عقلهم ومستواهم المهنّي، واحترام خلفّيتهم الثقافّية ومستواهم العلمّي مهما كان، والتعّرف عليهم بشكل فرديّ ودقيق. (الإبراهيم، 2002)

هناك أخلاقّيات مهنّية يجب على المشرف التربويّ أن يراعيها خلال تعامله مع المعلّمين من أجل إيجاد روح الجماعة والتعاون، فيجب على المشرف التربويّ أن يكون متواضعاً مع َمن حوله (الطعاني ،2005). إنّ مفهوم الإشراف التربويّ الحديث ُيلغي نهائيًّا الاستعلاء على المعلّمين وتجريحهم وتصّيد أخطائهم (نبهان، 2007). لذا، يجب على المشرف التربويّ أن يتحلّى بالتواضع وعدم الترفّع على المعلّمين، ولو كان يملك الخبرة الأطول، فهذا لا يعطيه الحقّ باستخدام تلك الخبرة كسلطة للتحكّم بالمعلّمين وفرض آرائه عليهم. ويُعزى عدم الإلتزام الأخلاقي عند بعض القادة الى تضحيتهم بالأخلاقيات العاّمة في سبيل تحقيق مصالحهم الشخصية (Price, 2006).

ُيعتبر دور ا لمشرف التربويّ في تطوير أداء المعلّمين من المهاّم الرئيسة؛ إذ ُيعدّ هذا الدور معياراً أساسّياً ُيظهر مدى التزام المشرف بأخلاقّيات الرعاية مع المعلّمين. فالمشرف التربويّ يعمل جاهداً حتّى يأتي بما هو جديد في مجال العلوم التربوّية، ثّم يعمل على نقلها للمعلّمين، حتّى يتمكّنوا

من الاستفادة منها، فهو لا يستأثر بالعلم لنفسه، بل يشارك زملاءه بما هو جديد ومهّم. إنّ الإشراف التربويّ المستمرّ من قبل المشرفين المتخصّصين ذوي الخبرة العالية والكفاءة يعمل على تحسين ممارسات المعلّمين التعليميّة وتطوير مهاراتهم، ممّا يحسّن إنجازهم داخل الغرف الصفّيّة، وبالتالي يقود إلى تحسين تحصيل الطلبة وتفوّقهم (أبو غربّية، 2009).

ذكر أبو عابد (2004) عدّة مبادئ يستند إليها المشرف التربويّ في تعامله مع زملائه المعلّمين، ونذكر منها:

- المبادرة والمبادءة.
- الاتّصال الصادق والصريح.
- المساواة في المعاملة.
- العلاقات الإيجابّية البيئّية.
- الاعتراف بجهود العاملين التربوّيين.

إنّ علاقة المشرف التربويّ بالمعلّمين لا تتوقّف عند الأفعال فحسب، بل إنّها تتناول كلّ ما يصدر من هذا لمشرف من كلمات تجاه المعلّمين، فالكلمة أحدّ من السيف أحياناً، لذا يجب على المشرف مراعاة ما يصدر منه من كلمات عندما ينتقد أو يقّيم جهود المعلّمين ويقدّم فيها النصح والإرشاد لهم. إنّلراحة النفسّية للمعلّمين يمكن أن تتحقّق بكلمة شكر يبديها المشرف التربويّ حتّى ولو كانت بسيطة ، فالمشرف التربويّ الذي يبدأ يومه بالابتسام والسلام على المعلّمين والزملاء يُشعر المعلّم أنّه قريب منه، وهنا يستطيع المشرف التربويّ الصادق في عمله أن يتلّمس أوضاع وظروف المعلّمين (ريان، وبلقيس، والأقطش ،2010).

إنّ مهن ة الإشراف التربويّ مهنة سامية، تمتاز بأخلاقّياتها وأهدافها التربوّية المهّمة، لذا ينبغي على المشرف التربويّ أن يلتزم بأخلاقّيات المهنة وأن يتقّيد بها حتّ ى يظهر أمام الآخرين بمظهر يدلّ على اعتزازه واحترامه لمهنته ومتطلّباتها. فهو يقّدم ما يستطيع من دراسات وأبحاث، ويتابع المستجدّات على الساحة التربوّية بشكل مستمّر، حتّ ى يستطيع إثراء مهنته بشكل متجدّد وفّعال. إنّ المشرف التربويّ معنّي بتسيير الأمور في نصابها الصحيح باستخدام أمثل العلاقات والجهود للوصول إلى الهدف بالسرعة المناسبة، وهو المسؤول عن تفعيل المتغّيرات المختلفة لإنجاح العملّية التعليمّية التعلّمية (عبد الهادي، 2002).

إن مهنة الإشراف التربويّ تستوجب التعامل مع الكثير من المعلّمين، ممّا يجعل المشرف يحتكّ بالكثير من الثقافات المتعّددة والنفسّيات المختلفة المعقّدة أحياناً، وهذا يعّرضه لمواقف كثيرة تتّسم بالمفاجأة أحياناً بسبب ردود الفعل غير المتوقّعة الصادرة من المعلّمين والزملاء. ومن هنا يجب على المشرف التحلّي بضبط النفس إزاء ردود الأفعال والتصّرفات المفاجئة من المعلّمين، وخاصّةً عندما يتعّرض للنقد من جانبهم، والصبر على الاستماع للآراء المختلفة، وعدم تجاهل أخلاق مهنته التي تُحتّم عليه السيطرة على ردو د أفعاله والإصغاء وتقّبل النقد والردّ بطريقة مهنّية أخلاقّية بنّاءة، بل والاعتراف بخطئه إذا أخطأ. إنّ المشرف التربويّ يُعطي الآخرين من نفسه ويتقّبل منهم ما يقّدمونه، سواءكان تأييداً له أو توجيهاً لخطواته أو حتّى معارضةً لرأيه، وهو بذلك يكتسب الاحترام والنقد الآمن والاطمئنان النفسّي (الأسديّ وإبراهيم، 2006).

إنّ هناك فرقاً كبيراً بين القيم التي يُمارسها الأفراد والجماعات بشكل عام والقيم التي يجب الالتزام بها في بيئة عملهم، وهذا هو سّر عدم وضوح صحّة بعض تلك القيم أو خطئها. فهناك َمن

يستخدم تلك القـ يم الأخلاقّية كتمويه لتغطية تصرّفات غير مبرّرة ومنحها الغطاء الموضوعّي مع أّنها في واقع الحال تصرّفات شخصّية غير موضوعّية. وهذا الغمو ض بتلك القيم الأخلاقّية يسّبب غموضًا في تفسير المواقف التربوّية ومعرفة درجة الصدق فيها من قبل الأفراد والجماعات؛ فقد يؤدي هذا الإعتقاد الى أن قيمهم هي الصحيحة وغيرها خاطئ دائماّ. (Begley, 1999)

إنّ هناك مسؤولّيات أخلاقّية تجاه مهنة المشرف التربويّ تتعلّق بقدرته على التعاون مع المعلّمين واستيـ عاب حاجاتهم ومدّهم بالمستجدّات التربوّية والمعرفة العلمّية دون تقصير، فهو لا يبدّد الوقت ولا يضـّيعه ولكن يستثمره بشكل كامل بأمور متعدّدة؛ كتحليل المناهج، وتطوير أساليب التدريس، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة للمعلّمين. (أبو عابد ،2004)

إنّ المشرف التربويّ الملتزم بأخلاق مهنته يسعى دائماً إلى إظهار حّبه وانتمائه لمهنته في أيّ مناسبة، ويظهر اعتزازه واحترامه لمهنته، فهو دائم السعي لنشر رسالة المدرسة التربوّية والأخلاقّية وتعزيز العلاقات الإنسانّية مع المشتركين في العملّية التربوّية، وعندما يصبح إيمان المشرف التربويّ بأخلاقّيات مهنته قوّياً ، سيؤثّر ذلك الإيمان على النمط السلوكّي مع المعلّمين لينطلق من المبادئ التالية: (مريزيق ، 2008)

- إنّ القيام بالعمل يقوم على دوافع وجدانّية تمثّل الإيمان والسعي إلى إيصال رسالة سامية.
- إنّ المؤسّسات التربوّية تشترك في مجموعة من القيم والفضائل الإنسانّية.
- التعامل قائم على منفعة الجميع.
- رقابة الفرد الذاتية تضمن حسن سير العمل التربويّ وتمّيزه.

فالمشرف التربويّ يؤمن بتلك المبادئ ويبادر إلى تطبيقها في تعامله مع المعلّمين ويعمل على غرسها في نفوسهم لتصبح مبادئ راسخة تفيدهم في حياتهم المهنّية والشخصّية.

يشير (Woods, 2005) إلى ما ذكره Burns عن العلاقة القياديّة؛ إذ يعتقد أنّ من شأنها رفع المستوى الأخلاقّي عند القائد والأتباع لتصل بهم الى الالتزام بأخلاقّيات أدائهم لمهامّهم وأخلاقيات نتائج أعمالهم.

إنّ المشرف التربويّ يجب أن يكّيف سلوكه الشخصّي والإداريّ والمهنّي بما ينسجم وطبائع العاملين معه وذلك لدفعهم الى احترامه والتعاون معه. لذا، ينبغي على المشرف التربوي ان يبذل مجهوداّ كبيراً حتّى يستطيع ملاءمة أسلوبه الشخصّي والمهنّي مع طبيعة العاملين معه (الإبراهيم، 2002)

إنّ المشرف التربـ ويّ مثال وأنموذج عملّي للالتزام باخلاقّيات المهنة مع زملائه، فهو لا يحسدهم على نجاحهم، بل يحترم جهودهم، ولا يفشي أسرارهم، ويبادر بتقديم المساعدة عندما يحتاجونها، ويحكم على عملهم بموضوعّية، ويستخدم معهم الألفاظ والمصطلحات العلمّية والمهنّية والأخلاقّية بعيداً عن التجريح. والمشرف صادق مع زملائه، يدافع عن حقوقهم، ويحترم مشاعرهم، ويلتزم معهم أخلاقّياً مهما كانت الظروف والضغوط، فهو مثال للاتّزان وضبط النفس والتمسّك بالموضوعّية وأسلوب عمل الفريق. إنّ العلاقة مع الزملاء تساعد المشرف التربويّ في رفع الروح المعنوّية في المدرسة، وهذا النوع من العلاقات يذيب الخصومات ويحوّل صراعات العمل إلى علاقات تعاونّية (عبدالهادي، 2002).

يشكّل المشـرف التربـويّ حلقـة الوصـل بـين المعلّمـين والإدارة المدرسّيّة، فهـو يتحّمـل مسـؤولّيّة كبيـرة فـي توثيـق ومناقشـة مـا توصّـل إليـه مـن تقـدّم وتطـّور أو إخفاقـات أثنـاء تأديـة واجبـه الإشـرافّي. فالمشرف التربـويّ يتعـاون مـع الإدارة المدرسّيّة برسـم السياسـة الإشـرافّيّة بكلّ أمانـة وإتقان، ويستمع إلـى كـلّ مـا يـتّم طرحـه مـن قبـل هـذه الإدارة مـن مقترحـات، ويقـّدم كـلّ مـا بجعبتـه مـن آراء تطويرّيـة (Chavan/B، 2006). فالصـدق والأمانـة همـا مفتاحـا الأخـلاق الأساسّيان اللـذان يحـّددان مـدى نجـاح العلاقة بين المشرف الـ تربـويّ وإدارة المدرسـة، ويؤدّي هذا الالتزام إلـى التقّيد بـاللوائح والقوانين المدرسّيّة واحترامها والعمل بها بمهنّية عالية ، وتزويـد الإدارة المدرسّيّة بالتغذيـة الراجعـة الصـحيحة والحقيقّية، ولا يحاول المشرف تغطية أخطائه وعثراته التي يمكن أن تحدث أثناء تأدية عمله، فمصلحة المدرسة هي الأهم.

إنّ العملّية التربوّية تتأثّر وتؤثّر بالبيئة المحلّية، وهذا ما يفسّر اختلاف البرامج التعليمّية من بلـد إلـى آخـر ومـن منطقـة إلـى أُخـرى. فالعملّيـة التربوّيـة تتـأثّر بالعوامـل الاقتصـادّية والاجتماعّيـة وا لجغرافّية، وهنا يأتي دور المشرف التربويّ، الذي يقوم بدراسة تلك العوامل وترجمتها إلى نقاط واضحة ومحددة تدخل في عملّية التخطيط التعليمّي وسياسة الإشراف التربويّ. فالالتزام الأخلاقّي نحو المجتمع المحلّي يتطلّب الموضوعّية والأمانة في دراسة ومعاينة القضايا المتعلّقة به واحترام من يبدي رأيه من ذلك المجتمع كأولياء الأمور والباحثين وأصحاب الاختصاص (عبدالهادي، 2002). وترتبط العملّية التربوّية ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع وثقافته، وهذا من شأنه فرض نوع من الرقابة على مهنة التعليم لتوضيح وتفسير الحدود بطريقة تكفل للمعلم حرّيته وكرامته (البستان وعبدالجواد وبولص، 2003).

وبناء على ما ذكرنا هناك أمور على المشرف التربويّ أن يراعيها من خلال ممارسته للإشراف التربويّ، ومنها: الشعور بالانتماء إلى رسالة الإشراف، والإلمام بأهداف التعليم، ومعرفة طبيعة المعلّمين ، واندماجه بالمجتمع المدرسيّ والمحلّيّ، والتزامه بشرف وظيفته، والالتزام بأخلاقيّات المهنة، ومراعاة الناحية الإنسانيّة أثناء التعامل مع المعلّمين والزملاء والإداريّين. ان الفرد الذي ينال تقديراً واحتراماً يمكنه تحقيق كامل الأهداف المنشودة من عمله بجد واقتدار (البديوي، 1980).

أهمّيّة الأخلاق في الإشراف التربويّ والحاجة لها:

إنّ أيّ أمر يخالف الطبيعة الإنسانيّة مصيره الزوال مهما طال وجوده، وأيّ أمر يطابق الطبيعة الإنسانيّة مصيره الاستمرار والازدهار.

لقد أدرك رسول الله صلّى الله عليه وسلّم أهمّيّة ترسيخ الأخلاق في كلّ مجالات الحياة وتأثيرها الإيجابيّ على السلوك الإنسانيّ، حتّى لُقّب بالصادق الأمين نتيجة لتعامله الأخلاقيّ في جميع الأمور، فقد آواه الله سبحانه ورّباه أحسن تربية وزكّاه بخلق القرآن الكريم ووصفه أعظم وصف بقوله تعالى: ﴿**وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ**﴾ (القلم، الآية 4). وذلك ليكون قدوة أخلاقيّة وحجر أساس لتطبيق القرآن الكريم وتفسيره. واستطاع الرسول صلّى الله عليه وسلّم أن يؤسّس قاعدة أخلاقيّة متينة بين أهل مدينته ليصبح خير مثال للصدق والأمانة والمحبّة والسلام، وعندما نزل الوحي وبدأ الرسول صلّى الله عليه وسلّم بنشر الرسالة صدّقه أصحابه والعالم من بعدهم لعلمهم بصدقه وأمانته.

وبهذا المثال النبويّ الشريف تظهر ضرورة ترسيخ التعامل الأخلاقيّ قبل البدء بالتعامل المهنيّ، فالمشرف التربويّ يرسّخ تلك الأخلاق المهنيّة مع المعلّمين قبل أن يبدأ بتوجيههم والإشراف

عليهم بدلاً من فرض الآراء عليهم بالقوّة؛ لأنّ ذلك من شأنه أن يوجد الثقة بين المشرف والمعلّم ويفتح قنوات الاتّصال بينهم.

وعليه؛ فلم يعد الإشراف التربويّ علاقة سلطة أو تحكّم بين المشرف التربويّ والمعلّم، بل أصبح علاقة إنسانيّة تهدف إلى مساعدة المعلّمين وتسعى إلى الربط بين عناصر العمليّة التربويّة الأساسيّة المتمثّلة بالمعلّم والمنهج والمتعلّم (البدري، 2002).

لقد أثّرت الأخلاق بشكل واضح بالإشراف التربويّ بما يتعلّق بمفهومه وأساليبه وأهدافه ومصادر سلطته. فالمشرف التربويّ قائد، والأخلاق هي أساس القيادة، فهو يتعامل ويتفاعل مع البشر، وهذا يتطلّب من المشرف معرفة كيفيّة التعامل معهم في ظروف مختلفة بمهنّية عالية وموضوعيّة، فلا يكفي أن يتمتّع المشرف التربوي بالمهارة المهنّية فحسب، بل يجب أن يسخّر تلك المهارة لخدمة مجتمعه، وهو ما يسمّى بالفضيلة المهنّية (دواني، 2014).

إنّ على القادة والمديرين التربويّين العاملين في مجال التربية والتعليم تحديد المصدر الأخلاقيّ الذي سيعتمدون عليه في التعامل مع المشكلات التي تصادفهم أثناء تأدية واجبهم المهنّي مع زملائهم. لذا، يحتاج القادة إلى تحديد القواعد الأخلاقية مسبقاً، وتوضيح القيم والمبادئ الضرورية اللازمة لاتخاذ القرارات، وثم الانخراط في حوار هادف حول مسار العمل الصحيح (Bellingham, 2003). ومن الأمور التي يمكن أن تؤثّر على اختيار هؤلاء التربويّين لذلك المنظور الأخلاقيّات الدينّية التي تحدّد رؤيتهم من خلال الحكم على الأمور تصويبًا وتخطئة، أو أخلاقيّات الرعاية المتمثّلة بالإحساس مع الآخرين والتعاطف معهم. والتربويّ الذي يستطيع التعامل مع الآخرين من منظور يشمل جميع

الأخلاقّيات حسب الحاجة إليها وحسب الموقف نستطيع القول بأّنه يمتلك التأّمل العميق والمهنّية العالية. وبهذا يستطيع التربويّ التعامل مع مختلف العقلّيات في محيط عمله (Shaprio and Strocovitch, 2001).

يشير دواني (2014) إلى أنّ أبعاد الفضيلة المهنّية التي وصفها سيرجيوفاني وآخرون كما يلي:

- الالتزام بممارسة المهنة بطريقة النموذج: وهنا يتطلب من المشرف التربوي أن يواكب احدث ما يتوصل اليه البحث ويقوم بتجربته واختيار الأفضل لمعلميه حتى يستطيعوا تنمية قدراتهم المهنية بشكل شخصي.
- الالتزام بغايات اجتماعّية ذات قيمة: وهنا يقوم كل من المشرف التربوي و المعلّم بالالتزام بقيم المدرسة المتفق عليها و إزالة الحاجة إلى السلطة الهرمية. وعلى المعلّم أن يتفاعل مع زملائه ويقدم لهم المعونة عند الحاجة.
- الالتزام بالممارسة المهنّية نفسها لا بالممارسة الخاصّة الفردّية فقط: ويشير هذا البعد إلى ضرورة الإهتمام بالقضايا الكبيرة ولمشكلات المتعلقة بالتعليم والتعلّم، وهنا تتحول ممارسة المهنة من ممارسة فردية إلى ممارسة جماعية يُشارك فيها الاخرين بالرأي والأهداف.
- الالتزام بأخلاقّيات الرعاية: ويدعو إلى الأهتمام بالأفراد ليس كحالات ولكن كأشخاص والإهتمام بهم.

إنّ السلطة المستمّدة فقط من القوانين والأنظمة والهيمنة الشخصّية ليس لها تأثير السلطة الأخلاقّية التي تحّول عمل المدرسة من شيء فنّي إلى قيمّي تحكمه الفضيلة المهنّية.

إنّ مهنة الإشراف التر بويّ تتمحور حول أخلاقّيات جوهرّية من أهّمها الصدق والأمانة والتواضع والعدل ونقل المعرفة بأمانة وإقامة علاقات إنسانّية... وغيرها من الأخلاقّيات المهّمة التي من شأنها إيصال رسالة سامية للمعلّمين والمجتمع المدرسّي والمحلّّي وغيرهم من الذين يتأثّرون بهذه الأخلاقّيات وتُحقّق عندهم الانتماء والإخلاص والعطاء للتربية والتعليم. فالمشرف التربويّ القائد هو الذي يلتزم بجميع أخلاقّيات المهنة وما يؤثّر عليها من قيم بيئته وثقافته ومجتمعه، وهو الذي يبقى دائماً مدركًا لأهّمّية وضرورة إشراك جميع عناصر العملّية التربوّية، وأن يكون مدركاً للمتغّيرات المتعّددة المرتبطة بعملّية الإشراف التربويّ (Shaprio and Strocovitch, 2001)

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

لقد أطلع الباحث على الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات المشرفين التربويين، وتم تقسيمها الى ثلاثة محاور كالاتي:

- الدراسات السابقة ذات الصلة بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي وبالتعليم.
- الدراسات السابقة ذات الصلة بالإشراف التربوي.
- الدراسات السابقة ذات الصلة بالقيادة الأخلاقية.

وفيما يلي عرض لتلك الدراسات حسب محاورها:

الدراسات السابقة ذات الصلة بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي وبالتعليم:

ومن هذه الدراسات:

- دراسة رضوان (1994) وهدفت إلى معرفة أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات إربد وجرش وعجلون، وأثر بعض المتغيرات في تقدير مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي،وقد استخدمت الدراسة استبانة مكونة من 36 فقرة، وأجريت على عينتين تشملان 1142معلما و 220 مديرا بطريقة طبقية عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها:

  - التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس .
  - عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين

– دراسة القرني (2008) بعنوان "قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين" ، وهدفت إلى 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 وضوابطه وثمراته، ثم بيان مفهوم قيم العمل وأهميتها وتصنيفها والعوامل المؤثرة في اكتساب قيم العمل، وعلاقة قيم العمل بالتربية .وتأصيل قيم العمل في التربية الإسلامية ثم بيان قيم العمل المتعلقة بالجوانب العقدي، والخلقي، والاجتماعي، والمهني، والنفسي ثم بيان آلية تفعيل قيم العمل لدى المعلمين ودور كل من المعلم والمؤسسات التعليمية والتربوية، دور في ذلك، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي–:

- 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 الأداء وزيادة في كمية الإنتاج.
- الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله وأنه مطلع عليه في كل أحواله وأفعاله لذا تجده حريصا على إرضاء ربه وإرضاء من يتعامل معه. وأوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات المعنية بإعداد المعلم وتأهيله إيجاد البرامج المتميزة والتي تسهم في رفع المستوى القيمي والأخلاقي للمعلم.

– دراسة الحبسية (2009) وهدفت هذه الدراسة إلى تعريف الأسس الفكرية للقيادة الأخلاقية، كأحد الاتجاهات القيادية الحديثة، والكشف عن الواقع الراهن لممارسات القيادة المدرسية لدى مديري مدارس

التعليم الأساسي الصفوف (5–10) بسلطنة عُمان في ضوء تلك الأسس. ولتحقيق تلك الأهدداف، قامت الباحثة بتحليل الأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، وبناء استبانة مكونة من (60) مفردة، تمثل مكونات القيادة الأخلاقية، موزعة على أربعة محاور: الهدف، والمعرفة، والسلطة، والثقة. تم توزيعها على (447) فرداً، وذلك في جميع محافظات ومناطق سلطنة عمان. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسةالاتي:

– ان واقع ممارسات القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي الصفوف (5–10) بسلطنة عمان كان عالياً، إذ جاءت الممارسات المرتبطة بمحور المعرفة في أعلى الممارسات. تلاها الممارسات الملاتبطة بمحور السلطة. وجاء في المرتبة الثالثة الممارسات المرتبطة بمحور الثقة. وكان أدنى هذه الممارسات تلك المرتبطة بمحور الهدف.

توصلت الدراسة فيما يتعلق بأثر متغيرات الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية: المنطقة التعليمية، النوع، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

– أجرى الرومي (2009) هدفت للتعّرف إلى درجة إلتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم. تكّون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين للتعليم في جميع مدارس التعليم بكل مراحله حكومية ووكالة غوث بمحافظات غزة، وبلغت عينة الدراسة

(164 مشرفاً : 95 مشرفاً من الوزارة و 69 مشرفاً من الوكالة) ، وخلُصت الدراسة إلى أن:

- إن بعض المشرفين التربويين بمحافظات غزة ما زال يعاني من قصور في الفهم الحقيقي للإشراف التربوي وأساليبه.
- إن بعض المعلمين ما زال يتوجس خيفة من الإشراف التربوي ومن زيارة المشرف له في الصف وهم يشعرون إن أبرز سمات الإشراف التربوي هو تصيد الأخطاء.
- لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص أو المؤهل العلمي أو جهة العمل.
- توجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.

– وهدفت دراسة السواح (1430هـ) إلى التعّرف على مدى ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية في تعاملهم مع المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين تعزى إلى طبيعة العمل و التدريس والمؤهل العلمي والُعمر. وقام الباحث بكتابة الجانب النظري للدراسة تناول فيه ثلاث مباحث: العلاقات الإنسانية، والقيم الأخلاقية، والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة. ومن ثم قام بتصميم استبانة اشتملت على محورين: محور العلاقات الإنسانية وتضمن 25 بنداً، ومحور القيم الأخلاقية وتضمن على 32

بنداً، واخضعت للتحكيم، ومن ثم التأكد من صدقها وثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا ومعامل الاتساق الداخلي وكان معامل الثبات (0.95)مرتفعاً ومؤشراً قوياً على درجات ثبات عالية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ثم وزعت الإستبانات على (27)مشرفاً تربوياً في التربية الإسلامية يمثلون جميع مشرفي هذا التخصص بالإضافة إلى (166) معلماً في نفس التخصص يمثلون 10% من معلمي التربية الإسلامية وكانت النتائج كما يلي:

- موافقة المشرفين التربويين والمعلمين على ممارسة التواضع والتعامل الجيد بين الفئتين بدرجة كبيرة جداً.
- المشرفين التربويين والمعلمين على ممارسة باقي العناصر والأسس من العلاقات الإنسانية والأخلاقية بدرجة كبيرة ما عدا (المبادأة) حيث كانت متوسطة.
- موافقة المعلمين بدرجة كبيرة على ممارسة المشرفين الفوقية والتسلطية والتأنيب والتوبيخ بدرجة كبيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الفئتين في متغيرات : طبيعة العمل الحالي وسنوات الخبرة في الإشراف والُعمر.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة في التدريس بين الفئتين (15–20 سنة) و لصالح فئة الأكثر من عشرين سنة.

– وأجرى جبر وعرفات وصنوبر و داوود (2012) دراسة كان هدفها التعرف على مراحل تطور أخلاقيات الإدارة بمراحلها الثلاثة : أخلاقيات الإدارة في المرحلة قبل التقليدية وأخلاقيات الإدارة في

المرحلة التقليدية ثم أخلاقيات الإدارة في المرحلة الحديثة. وكذلك تحديد العلاقة بين هذه المراحل واثرها على الأداء المؤسسي. واعتمدت الدراسة على ثلاث فرضيات رئيسية تمحورت حول مدى تأثير أخلاقيات الإدارة في كل مرحلة على الأداء المؤسسي . وقد تكون مجتمع الدراسة من الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية ,وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة ممثلة للمجتمع مقدارها (36) شركة. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة قبل التقليدية والتقليدية والأداء المؤسسي ,ولكن كان هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة الحديثة الأداء المؤسسي . وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة إلى زيادة الإهتمام بأخلاقيات الإدارة وتبني نهج أخلاقيات الإدارة الحديثة. حذف

– دراسة عابدين وشعيبات وحلبية (2012) وهدفت هذه الدراسة الى تعرف تقديرات المعلمين درجة ممارسة مديريهم القيادة الأخلاقية، واجريت خلال العام الدراسي 2010/2009 على عينة عشوائية من معلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس، بلغت (339) معلما باستخدام استبانة مكونة من (52) بنداً موزعة في ثلاثة مجالات، وتحقق الباحثون من صدقها وثباتها. و أشارت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما ُيقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة . وأشارت النتائج – ايضا –إالى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المعلمين بحسب جنس المعلم، ولصالح الذكور؛ وأما الفروق في متوسطات إستجابات المعلمين بحسب المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة الدراسية، والمديرية التي يتبع لها المعلم فلم تكن ذات دلالة إحصائية.

– وكشفت دراسة طشطوش ومزاهرة (2012) بعنوان "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات" ، عن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم، ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعا لمتغيرات :النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، والاختصاص الأكاديمي، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي والتربوي الذي أعده محاسنة(2006) ، وقد تكون المقياس من (40) فقرة موزعة في أربعة مجالات :الكفايات الأكاديمية، والسرية، والتقبل، والمسؤولية .تكونت عينة الدراسة من (60) مرشداً ومرشدة اختيروا من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون .وقد أظهرت نتائج الدارسة أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة، ثم جاءت المجالات حسب درجة ممارستها مرتبة على التوالي :المسؤولية، والكفايات الأكاديمية، والسرية، والتقبل. وأظهرت نتائج الدراسةأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد، تعزا لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، واختصاص الأكاديمي لصالح اختصاص الإرشاد النفسي والتربوي، وعدد سنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة من(10إلى 20 سنة) وفئة (أكثر من 20 سنة)، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارستهم تعزى لمتغيرات :النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

الدراسات السابقة ذات الصلة بالإشراف التربوي:

ومن هذه الدراسات:

– دراسة ديراني (2003) وهدفت إلى معرفة أسباب نفور المعلمين من المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمديرين والمشرفين في الأردن في العام الدراسي 2002 – 2003 واستخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من((350)مشرفاً و (400) مديراً و (1500)معلماً وتم استرداد (% 56) من الاستبانات الموزعة وإلغاء (29) استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم الأسباب هي في أسلوب الزيارة الصفية والاعتماد عليها وعدم التخطيط لها والتركيز على الجزئيات وتصيد الأخطاء وكذلك التركيز على تقييم الأداء للمعلم أكثر من تحسينه.

– دراسة كساب (2003) وهدفت إلى :معرفة الدور المتوقع نظريا للمشرف التربوي كما يراه في مراحل التعليم قبل الجامعي في المدارس الحكومية في قطاع غزة، والأدوار الواقعية الأكثر والأقل ممارسة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي في المدارس الحكومية بقطاع غزة ومدى التقارب والتباعد بين الدور المتوقع والواقعي في ضوء متغيرات الدراسة :الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التدريسية، والتخصص، والمنطقة التعليمية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين العاملين ومعلميها في مديريات التربية والتعليم الثلاث2002وهم مشرفو المباحث العلمي ة التالية : (اللغة" – شمال غزة، غزة، خان يونس للعام2003 العربية، اللغة الانجليزية، الرياضيات، العلوم،

المواد الاجتماعية) وبلغ عددهم (75) مشرفا تبعا كمتغيرات الدراسة وبلغ عدد معلميهم (3775) معلما.

وتم بناء استبانة جميع فقراتها تمثل المهام المتوقعة للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويين والمعلمون والتي اشتملت على(6) مجالات وهى مجال التخطيط، ومجال المنهاج، ومجال النمو المهني للمعلمين، ومجال حاجات الطلبة، والمجال النفس اجتماعي، ومجال الاختبارات والتقويم .وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي-:

- وجود اتفاق في ترتيب بعض مجالات الاستبانة فقد احتل مجال التخطيط المرتبة الرابعة ومجال المنهاج والكتاب المدرسي المرتبة الخامسة ومجال حاجات الطلبة المرتبة السادسة.
- احتل المجال النفسي والاجتماعي المرتبة الثانية من وجهة نظر المعلمين والمرتبة الثالثة من وجهة نظر المشرفين التربويين بينما احتل مجال الاختبارات والتقويم المرتبة الثالثة من وجهة نظر المعلمين.
- هناك فروق بين آراء عينة المشرفين التربويين وآراء عينة المعلمين حول الدور الواقعي والمتوقع للمشرف وكانت الفروق لصالح عينة المشرفين ولصالح الدور الواقعي للمشرف.

هناك فروق بين آراء عينة المشرفين التربويين وآراء عينة المعلمين حول الدور الواقعي والمتوقع للمشرف التربوي وكانت هذه الفروق لصالح الإناث ولصالح حملة الدبلوم العام، والمرحلة الأساسية، ولصالح المباحث الأدبية، ولا توجد فروق تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة التدريسية.

– دراسة حمدان (2005) وهدفت إلى معرفة دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية والفروق في التقديرات التقويمية لدور المشرف التربوي من منظور المشرفين التربويين والمديرين تبعا لاختلاف المتغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ونوع العمل) مشرف /مدير. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقامت الباحثة بتصميم استبانة لقياس دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية واشتملت على(44) فقرة موزعة على مجالات الدراسة الأربعة القيادة والإدارة، المجتمع المحلي، المرافق المدرسية. وتكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين التربويين والمديرين وعددهم (263) في المرحلة الأساسية الدنيا

في مدراس وكالة الغوث في محافظات غزة التعليمية للعام الدراسي 2004 – 2005

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي–:

- لا يوجد فروق دالةإحصائياً بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعا لاختلاف الجنس.
- لا يوجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعا لاختلاف المؤهل العلمي.
- لا يوجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية تبعا لاختلاف سنوات الخدمة.
- يوجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات المشرفين والمديرين لدور المشرف في تطوير الإدارة المدرسية تبعا لاختلاف نوع العمل (مشرف –مدير) لصالح المشرف التربوي.

– دراسة صالح (2007) وهدفت إلى :معرفة دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة وتحسينه في ضوءمفهوم الجودة، والأدوار الإشرافية المطلوب من المشرف التربوي أن يقوم بها في الإشراف على المدرسة، ومعرفة مدى ممارسة المشرف للأدوار المطلوبة منه من وجهة نظر المعلمين والمديرين، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .وقامت بإعداد قائمة بالأدوار الإشرافية المطلوبة من المشرف التربوي في ضوء مفهوم الجودة، وتم تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي ومدراء المدارس الأساسية العليا بمحافظة غزة بلغت (168)معلماً ومديراً، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي–:

- أن المشرف التربوي يمارس جميع مجالات دوره المهني بدرجة كبيرة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة المشرف للأدوار الإشرافية المطلوبة منه تعزى لمتغيرات الدراسة :المهنة مدير/معلم، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.
- ولقد خرجت الدراسة بتصور مقترح لتحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة من وجهة نظر المعلمين والمديرين.

– وتناولت دراسة الحسين (2007) تقييم عملية الإشراف التربوي المطبقة في التعليم الابتدائي في الجزائر من وجهة نظر المدرسين بصفتهم أول المعنيين بها. وبدأ الباحث هذه الدراسة بجانب نظري تطرق من خلاله بشيء من التفصيل إلى كل ما تضمنه التراث النظري عن الإشراف التربوي وما توصلت إليه الاتجاهات الحديثة التي تناولت هذا الموضوع وكانت نتيجة هذه الدراسة التوصل إلى

جملة من المعايير والكفايات الواجب توفرها في عملية الإشراف التربوي حتى تضمن فاعليتها. واستهل الباحث الجانب الميداني بدراسة إستطلاعية للوقوف على واقع الإشراف التربوي، وبعدها قام الباحث بتصميم أستبيان جمع فيه نتائج الدراسة النظرية والإستطلاعية وتم تطبيقه على عينة عشوائية من المعلمين وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن الإشراف التربوي المطبق في التعليم الإبتدائي في الجزائر يندرج حسب اراء المعلمين في خانة الإشراف السيء الذي لا يساهم في تنمية قدرات المعلم وتحسين ادائه وذلك نتيجة عدم توفر الكفايات اللازمة عند المشرفين التربويين التي تمكنهم من القيام بمهامهم الإشرافية بفاعلية.
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين في تقييمهم لعملية الإشراف التربوي المطبقة في التعليم الإبتدائي في الجزائر ترتبط بالموقع الجغرافي للمدارس.
- أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين اراء المعلمين في تقييمهم لعملية الإشراف التربوي تعزى للمؤهل العلمي.
- أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين اراء المعلمين في تقييمهم لعملية الإشراف التربوي تعزى للأقدمية المهنية.

– وهدفت دراسة السعايدة والكايد (2012) الى التعرف على المعيقات الاجتماعية والتربوية التي تواجه الإشراف التربوي في محافظة البلقاء من وجهة نظر المشرفين التربويين ، وبيان سبل التطوير المساعدة على مواجهة هذه المعوقات من وجهة نظرهم وبيان الفروق في مواجهة هذه المعوقات حسب

متغيرات المديرية والجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي. وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع المشرفين التربويين في مديريات المحافظة الأربعة (السلط،الشونة الجنوبية،عين الباشا،ديرعلا) وعددهم (73) مشرفاً ، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعيقات التربوية ذات تأثير بدرجة اكبر من المعوقات الاجتماعية في العملية الإشرافية ،وأن المعيقات الاجتماعية والتربوية تؤثر على العملية الإشرافية بدرجة شديدة ،وان أهم المعيقات الاجتماعية للإشراف التربوي هي ازدحام الطلبة في الصف الواحد بحيث يؤثر على إمكانية تحقيق أهداف العملية التعليمية واستياء مدير المدرسة من توجيهات المشرف التربوي،وأن أهم المعيقات التربوية ثقل أعباء المعلم الأكاديمية والنشاطية وقلة وجود الحوافز المالية للمشرف التربوي،وانخفاض دافعية المعلمين للتدريب، ومن أهم سبل التطوير التي تخفف من هذه المعيقات من وجهة نظر المشرفين التربويين هي تدريب المشرفين محلياً ودولياً وتفعيل التنسيق بين مدير المدرسة والمشرف التربوي لنقل أثر التدريب الى المعلمين ،كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المعيقات الاجتماعية والتربوية التى تواجه الإشراف التربوي تعزى للمديرية،فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مواجهة المعيقات الاجتماعية والتربوية تعزى للجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي، وقد أوصت الدراسة بتفعيل التواصل الالكتروني بين المشرف التربوي والمعلمين ،وتدريب المشرفين محلياً ودولياً.

الدراسات السابقة ذات الصلة بأخلاقيات القيادة الإشرافية:

ومن هذه الدراسات:

– دراسة هاي (2005) وهدفت الدراسة إلى تطوير معارف جديدة عن أهمية المبادئ الأخلاقية للقيادة التربوية. هناك قلق عام بين العديد من الباحثين حول الاتجاهات الحالية من السلوك غير الأخلاقي كما يتبين من القادة البارزين في العديد من المجالات. يوضح مراجعة الأدب السابق على أهمية القيادات التربوية كنماذج للسلوك الأخلاقي. إن القيادات التعليمية عليها التزام أخلاقي كبير لأداء دورها بصفتها نماذج للسلوك الأخلاقي.

استخدمت هذه الدراسة منهجية دلفي لمسح آراء مجموعة واسعة من طلاب وخريجي جامعة فيلدينغ الدراسات العليا في القيادة التربوية. تماستُخدم البريد الإلكتروني كوسيلة للإتصال بالمشاركين ونشر الاستطلاع الأولي وتكرارية الجولات اللاحقة من الدراسة. في الجولة الأولى استجاب المشاركون على السؤال، "ما هي المبادئ الأخلاقية المهمة في للقيادة التربوية؟" اما الجولة الثانية تم تجميع جميع الردود من المشاركين و تصنيف كل مبدأ أخلاقي على 7 نقاط حسب مقياس ليكرت. وفي الجولة الثالثة تلقى المشاركين معدل كل مبدأ أخلاقي. بعد تصنيف المشاركين في البنود مرة أخرى، كانت هناك قائمة متفاوتة المراتب النهائية من مبادئ أخلاقية هامة للقيادة التربوية.

وتشمل نتائج هذه الدراسة على قائمة الأولويات من أهم المبادئ الأخلاقية للقيادة التربوية. او ظهرت التفكير الناقد باعتباره أهم المباديء الأخلاقية للقيادة التربوية، و يتضمن كثيراً من المبادئ الأخلاقية، بما فيها الصفات الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الأخلاقية.

- وأجرى كرايوالت (Kriewaldt ،2007) وهدفت الى تحديد ما إذا كان هناك صفات قيادية أخلاقية محددة في في عمل المشرفات ذوي الخبرة داخل منظماتهم . وتم تشكيل عينة تألفت من عشرين مشرفة في ولاية ميشيغان، ولاية إيلينوي، ولاية مينيسوتا، ويسكونسن

وكانت الأسئلة ذات الصلة:

1) هل تمتلك المشرفات صفات أخلاقية؟

2) ما هي تلك السمات ؟

3) كيف يمكن لهذه الصفات تترجم إلى سلوكيات قيادية؟

ركزت هذه الدراسة تحديدا على الصفات الأخلاقية : الكفاءة الأخلاقية والنزاهة والأخلاق، الجدارة بالثقة، والرؤية. استخدم هذا البحث أساليب نوعية و كمية لجمع البيانات.

بعد تحليل البيانات، أظهرت الأدلة أن المشرفات ذوات الخبرة يمتلكن سمات أخلاقية محددة كما يتضح على النحو التالي: صنع قرارات عادلة ومتوازنة ، يمثلون نموذجاً أخلاقيا عند القيام بأعمالهم، وأظهرت أيضا السلوكيات الأخلاقية المتصلة بالمساءلة واتخاذ القرارات.

- وقد أجرى بورز (Bowers ،2009) وهدفت إلى التحقيق في احتمال وجود صلة بين الأخلاقية السلوك القيادي ومستويات الفعالية الجماعية من وجهة نظر المعلمين. الثاني، بحثت هذه الدراسة في الصلات المحتملة بين خصائص المعلم وتصورات القيادة الأخلاقية المشرف والفعالية الجماعية للمدرسة. استخدمت هذه الدراسة استبيانين لجمع البيانات. تم استخدام مقياس القيادة الأخلاقية لجمع التصورات عن سلوك القيادة الأخلاقية. وبعد أربعة أسابيع، والفعالية الجماعية. تم استخدام نموذج

قصيرة لجمع بيانات عن المتصورة فعالية الموظفين. وكانت العينة 209 من المربين الذين كانوا يأخذون دورات التعليم في الدراسات العليا في إحدى الجامعات الغرب الأوسط شاملة في صيف 2008. السؤال البحثي الأول التعامل مع اكتشاف أية اتصالات بين تصورات القيادة الأخلاقية والتصورات من الفعالية الجماعية المعلم. إشارة العام هو أن هناك علاقة قوية. السؤال البحثي الثاني التحقيق في الخصائص الديموغرافية التي قد تساعد في تفسير أية اتصالات. وكان ما يميز تلك التي كانت الأكثر احتمالا لإنتاج استجابات مختلفة إلى حد كبير سواء كان المدرس يدرس في إحدى المدارس العادية العامة، ومدرسة الميثاق، أو مدرسة خاصة.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتضح بعد إستعراض الدراسات السابقة العربية و الأجنبية مايلي:

– هدفت بعض الدراسات إلى التعّرف على درجة إلتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم ، كما في دراسة الرومي (2009)، ودراسة السواح (1430).

– كما وهدفت دراسات أخرى إلى التعرف على مدى الإلتزام بأخلاقيات المهنة وأهميتها ، كما في دراسة النمري (2002)، ودراسة رضوان (1994)، ودراسة القرني (2008).

– وهدفت بعض الدراسات إلى التعّرف على أسس القيادة الأخلاقية وأهميتها وتأثيرها على المؤسسة التربوية، كما في دراسة الحبسية (2009) ودراسة جبر واخرون (2010)، ودراسة عابدين واخرون (2012)

– كما وهدفت دراسات أخرى إلى معرفة قيمة القيادة الأخلاقية في المؤسسة التربوية ، كما في دراسة عابدين واخرون (2012).

– كما وهدفت بعض الدراسات إلى معرفة تأثير القيادة الأخلاقية على مستويات الفعالية الجماعية، كما ورد في دراسة Bowers (2009).

– تناولت بعض الدراسات تأثير الإلتزام الأخلاقي على بعض المتغيرات، مثل:

- حياة الأفراد والأمم والشعوب كما في دراسة النمري (2002)
- الاداء المؤسسي كما في دراسة جبر واخرون (2010)
- السلوك الأخلاقي في المؤسسة التربوية كما في دراسة High (2005)

– توصلت بعض الدراسات إلى علاقة الخبرة لدى المشرفات بأهمية الإلتزام الأخلاقي، كما في دراسة Kriewadlt (2005)

– أما الدراسة الحالية فقد كان هدفها معرفة درجة الالتزام الأخلاقي لدى المشرفين التربويين في محافظة عمّان العاصمة.

– وتناولت الدراسة الحالية درجة الالتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويّين تُعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمّي

– وقد استفاد الباحث من هده الدراسات السابقة في تحديد مشكلة دراسته وإختيار العينة ومقارنة نتائجها مع ما توصل اليه الباحث من نتائج.

- بعد الاطلاع على عدة دراسات لها علاقة بأخلاقيات الإشراف التربوي، لم يجد الباحث دراسة تناولت إلتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تحديداً، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات.

الفصل الثالث

الطريقة و الإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة و الإجراءات

اشتمل هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة ومتغيراتها و المعالجة الإحصائية وفي مايلي توضيحًا لكل منها:

منهج البحث المستخدم:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وهو الأسلوب المناسب لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكّون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الخاصّة التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمّان للعام الدراسي (2013–2014) والبالغ عددهم (16178) معلما ومعلمة في (448) مدرسة خاصة، منهم (3352) ذكور، و(12826) إناث، وفقاً للإحصائية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم للعام (2013 – 2014) و الجدول (1) يوضح ذلك:

الجدول (1)

توزع أفراد مجتمع الدراسة في المدارس الخاصة ضمن الألوية التابعة لمحافظة العاصمة عمان

اللواء	عدد المعلمين		المجموع
	الإناث	الذكور	
لواء الجامعة	5229	1389	6618
لواء قصبة عمّان	2176	494	2670
لواء ماركا	1972	320	2292
لواء القويسمة	1622	258	1880

لواء وادي السير	1019	218	1237
لواء سحاب	540	448	988
لواء ناعور	233	200	433
لواء الجيزة	35	25	60
لواء الموقر	----	----	----
المجموع العام	12826	3352	16178

عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (357) معلماً و معلمة حسب جدول (Krejcie & Morgan, 1970) الذي يبين عدد أفراد العينة حسب حجم المجتمع. وتم إختيار عينة عشوائية الجدول (2) يبّين توزيع أفراد عينة الدراسة :

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	37	%10.36
	إناث	320	%89.64
	المجموع	357	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	109	%30.53
	من 5-10 سنوات	194	%54.34
	أكثر من 10 سنوات	54	%15.13
	المجموع	357	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	117	%32.77

	بكالوريوس + دبلوم	179	%50.15
	دراسات عليا	61	%17.08
	المجموع	357	%100

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة الدراسة لقياس درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة بالرجوع الى الادب النظري المتصل والى بعض الأدوات الأخرى مثل دراسة الرومي (2009)، ودراسة السواح (1430هـ). وقد تضمنت الاستبانة بصيغتها الأولية (44) فقرة لقياس درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة، وأعطي لكل فقرة وزن متدرج وفق سلّم ليكرت الخماسي لتقدير درجات الالتزام الأخلاقي (عالية جداّ، عالية، متوسطة، متدنية ، متدنية جداّ). الملحق (1) يوضح الاستبانة بصيغتها الأولية.

صدق الأداة:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث من خلال عرضها على تسعة محكمين من ذوي الإختصاص في الجامعات الأردنية كما هو مبين بالملحق ( ) وبناء على ملاحظاتهم من حيث الصياغة واللغة والانتماء للمجالات تم تعديلها ووضعها في صورتها النهائية. الملحق (2)

وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين اعتمد الباحث الفقرات التي نالت نسبة اتفاق بين المحكمين (80%) فأكثر، وتم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وتم استبعاد جميع الفقرات التي اتفق على عدم صلاحيتها المحكمين، حتى استقرت فقرات الاستبانة على (35) فقرة. الملحق (2) يبين أداة الدراسة بصيغتها النهائية.

ثبات الأداة:

تم تطبيق الأداة بصورتها النهائية على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلماً ومعلمة وفق طريقة الإختبار وإعادة الإختبار (test – retest) وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون من البيانات التي تم جمعها، وأشارت قيمة معامل الارتباط إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية، إذ بلغ معامل الثبات (0.91). كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) لإيجاد مُعامل الاتساق الداخلي والجدول (3) يوضح ذلك:

الجدول (3)

معاملات ثبات اداة قياس درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة

الرقم	المجال	معامل الثبات	معامل ثبات الاختبار وإعادة الاختبار
1	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	0.88	0.83
2	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المهنة	0.92	0.87
3	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	0.87	0.81
4	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	0.83	0.79
	الدرجة الكلية	0.87	0.91

متغيرات الدراسة:

1-الجنس وله فئتان: ذكر و أنثى

2- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ، من 5-10 سنوات ، أكتر من 10 سنوات

3-المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات: بكالوريوس، بكالوريوس و دبلوم ، ماجستير فما فوق.

إجراءات الدراسة:

سيتم تنفيذ هذه الدراسة وفق الاجراءات التالية:

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة.
2. بناء أداة الدراسة والتأكّد من صدقها و ثباتها.
3. تحديدمجتمع الدراسة و العيّنة.
4. الحصول على إذن رسمي لتطبيق الدراسة في المدارس الخاصّة في عمّان العاصمة .
5. تطبيق الأداة على عينة الدراسة.
6. جمع البيانات.
7. تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
8. عرض النتائج.
9. مناقشة النتائج و كتابة التوصيات.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الرزم الإحصائية (SPSS) لمعالجة النتائج و تحليلها على النحو التالي:

1. للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والرتب ودرجة الالتزام

2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري و تحليل التباين الأُحادي (One Way ANOVA) وإختبار شيفيه عند وجود فروق.

3. استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha) للاتساق الداخلي والإختبار وإعادة الإختبار (test – retest) لاستخراج معامل الثبات.

ولتصنيف المتوسطات الحسابية للالتزام الأخلاقي الى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط ، مرتفع) تم استخدام المعادلة التالية:

$$\frac{\text{عدد مستويات ميزان ليكيرت} - 1}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

درجة التزام منخفضة = 1-2.33

درجة التزام متوسطة = 2.34-3.67

درجة التزام مرتفعة = 3.68 – 5

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
3	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	3.69	0.57	**1**	**مرتفعة**
4	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو امجتمع المحلّي	3.55	0.87	**2**	**متوسطة**
1	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	3.53	0.62	**3**	**متوسطة**
2	التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المهنة	3.18	0.87	**4**	**متوسطة**
	الدرجة الكلية	3.47	0.44		**متوسطة**

يلاحظ من الجدول (4) أن الدرجة الكلّية لالتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.47) وانحراف معياري (0.44)، وجاء مجال التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية بدرجة التزام مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.69)، وانحراف معياري (0.57)، في حين جاءت بقية المجالات بدرجة التزام متوسطة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.18) – (3.55)، وتراوحت انحرافاتها المعيارية بين (0.62)–(0.87)، وجاءت المرتبة الأولى مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو الإدارة، وفي المرتبة الثانية مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي، وفي المرتبة الثالثة مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المعلمين، وفي الرتبة الأخيرة مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المهنة

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1–مجال التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان لفقرات هذا المجال، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة في مجال التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
22	يبذل جهده في تأدية ما عليه من واجبات على نحو متقن عند زيارته للمدرسة.	4.01	0.74	1	مرتفعة
21	يبادر بتقديم المقترحات التطويرية للإدارة المدرسية.	3.97	0.86	2	مرتفعة
24	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه بسعة صدر.	3.91	1.01	3	مرتفعة
28	يحترم اعضاء الإدارة المدرسية اثناء زيارته الإشرافية.	3.68	1.06	4	مرتفعة
27	يتعاون مع الإدارة المدرسية في النشاطات التي تقوم بها كالدورات التدريبية و الورشات.	3.62	1.07	5	متوسطة
25	ينقل للإدارة المدرسية نتائج زيارته للمعلمين بشفافية..	3.57	1.13	6	متوسطة
23	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة المدرسية تجاه الاراء التي يطرحها.	3.38	1.26	7	متوسطة
26	يقدم ملاحظاته الصادقة للاداريين حول واقع المدرسة	3.20	1.30	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.69	0.57		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان في مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.69) وانحراف معياري (0.57)، وجاءت فقرات

هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.20-4.01)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22) التي تنص على الاتي: " **يبذل جهده في تأدية ما عليه من واجبات على نحو متقن عند زيارته للمدرسة**"، بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (21) التي تنص على الاتي: " **يبادر بتقديم المقترحات التطويرية للإدارة المدرسية** " بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (23) التي تنص على الاتي: " **يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة المدرسية تجاه الاراء التي يطرحها** " بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.26)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (26) التي تنص على الاتي: " **يقدم ملاحظاته الصادقة للاداريين حول واقع المدرسة** " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة متوسطة.

2- مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة، لفقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة في مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
30	يشارك في أنشطة المجتمع المحلي الثقافية.	3.97	1.22	1	مرتفعة
29	يشجع على التواصل بين المدرسة و أولياء الأمور.	3.84	1.15	2	مرتفعة
32	يلتزم بقيم المجتمع المحلي وتقاليده اثناء زياراته المدرسية.	3.50	1.20	3	متوسطة
33	يهتم بقضايا المجتمع المحلي ويناقشها مع المعلمين.	3.48	1.26	4	متوسطة
31	يعزز قنوات التواصل الايجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.	3.41	1.28	5	مرتفعة
34	يتعاون مع المعلمين في استثمار المجتمع المحلي لما يخدم رسالة المدرسة و اهدافها.	3.35	1.07	6	متوسطة
35	يشجع على توثيق العلاقة بين المدرسة و المؤسسات الاجتماعية في المجتمع المحلي.	3.32	1.28	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.55	0.87		متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة في مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.55) وانحراف معياري (0.87)،

وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.32–3.97)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (30) التي تنص على الاتي: " **يشارك في أنشطة المجتمع المحلي الثقافية** "، بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة التزام مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (29) التي تنص على الاتي: " **يشجع على التواصل بين المدرسة و أولياء الأمور** " بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة التزام مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (34) التي تنص على الاتي: " **يتعاون مع المعلمين في استثمار المجتمع المحلي لما يخدم رسالة المدرسة و اهدافها**." بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.07)، وبدرجة التزام متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (35) التي تنص على" **يشجع على توثيق العلاقة بين المدرسة و المؤسسات الإجتماعية في المجتمع المحلي**" بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة التزام متوسطة.

3- مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المعلمين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجال التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المعلمين، والجدول (7) يبّين ذلك:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين الاخلاقي نحو المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
1	يتعامل مع المعلمين بعدالة.	3.77	0.77	1	مرتفعة
9	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.	3.68	1.36	2	مرتفعة
6	يعزّز ثقة المعلّم بنفسه.	3.63	1.08	3	متوسطة
4	يعزز قيمة الوقت لدى المعلمين	3.59	1.03	4	متوسطة
5	يثّمن المزايا الفردية التي يتمتع بها كل معلّم	3.56	1.10	5	متوسطة
8	يشيد بما يحققه المعلمون من إنجازات.	3.55	1.31	6	متوسطة
2	ينشر روح الألفة بين المعلمين	3.50	0.76	7	متوسطة
3	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.	3.42	0.87	8	متوسطة
7	يؤكد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.	3.37	1.15	9	متوسطة
10	يحترم مشاعر المعلمين في كل المواقف.	3.20	1.37	10	متوسطة
الدرجة الكلية		3.53	0.62		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية الخاصة في محافظة عمان في مجال التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) وانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرتان (1،9) بدرجة التزام مرتفعة، هما الفقرتان اللتان تنصان على الاتي: " **يتعامل مع المعلمين بعدالة**"، بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة وجاءت في الرتبة الأولى، و " **يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين** " بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.36) وبدرجة مرتفعة، والتي احتلت الرتبة الثانية، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (7) التي تنص على" **يؤكد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم**." بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.15)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (10) التي تنص على" **يحترم مشاعر المعلمين في كل المواقف** " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.37) وبدرجة متوسطة.

4-مجال التزام المشرف التربوي باخلاقيات المهنة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان ، لفقرات هذا المجال، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المهنة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
20	يهتدي دائماً برؤية المدرسة و رسالتها اثناء عمله الاشرافي	3.88	0.86	1	مرتفعة
19	يحترم الأنظمة والقوانين المتعلقة بعمله.	3.55	1.31	2	متوسطة
12	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بموضوعية.	3.34	1.22	3	متوسطة
11	يتحلى بضبط النفس في المواقف الصعبة.	3.27	1.26	4	متوسطة
13	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.	3.13	1.25	5	متوسطة
18	يقوم بالمهمات الإشرافية الموكلة إليه بأخلاص.	3.01	1.22	6	متوسطة
16	يعزز القيم التربوية المشتركة بين المعلمين.	2.96	1.21	7	متوسطة
14	يحافظ على اسرار مهنته.	2.92	1.24	8	متوسطة
15	يُظهر إعتزازه بمهنته في كل مناسبة.	2.92	1.26	8	متوسطة
17	يعترف بخطئه المهني بشجاعة.	2.86	1.20	9	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.18	0.87		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة التزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (0.87)، وجاءت الفقرة الأولى التي تنص على الاتي: "**يهتدي دائماً برؤية المدرسة و رسالتها اثناء عمله الاشرافي**" فقط بدرجة التزام مرتفعة وجاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي

(3.88)، وانحراف معياري (0.86)، في حين جاءت بقية الفقرات بدرجة التزام متوسطة، إذ جاء في الرتبة الثانية الفقرة (19) التي تنص على الاتي: " **يحترم الأنظمة والقوانين المتعلقة بعمله** " بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.31) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (15) التي تنص على الاتي " **يُظهر إعتزازه بمهنته في كل مناسبة.**" بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.26)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (17) التي تنص على الاتي" **يعترف بخطئه المهني بشجاعة** " بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين تُعزى لمتغيرات : الجنس ، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي ؟

1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين ، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	ذكر	37	3.43	0.51	0.983	0.327
	أنثى	320	3.54	0.63		
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	ذكر	37	4.05	0.48	6.739	*0.000
	أنثى	320	3.09	0.85		
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	ذكر	37	4.37	0.45	8.762	*0.000
	أنثى	320	3.59	0.52		
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	ذكر	37	4.54	0.42	7.983	*0.000
	أنثى	320	3.44	0.83		
الدرجة الكلية	ذكر	37	4.04	0.31	9.556	*0.000
	أنثى	320	3.40	0.40		

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)**

تشير النتائج في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين ، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (9.556) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة

احصائية في جميع المجالات إذ كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية باستثناء مجال " علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين " إذ بلغت قيمة (ت) (0.983) وبمستوى دلالة (0.327) ، حيث لم توجد فروق ذات دلالة احصائية على هذا المجال.

2. متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ويظهر الجدول (10) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	اقل من 5 سنوات	109	3.38	0.71
	من 5-10 سنوات	194	3.58	0.57
	اكثر من 10 سنوات	54	3.61	0.53
	المجموع	357	3.53	0.62
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	اقل من 5 سنوات	109	3.72	0.79
	من 5-10 سنوات	194	3.01	0.80
	اكثر من 10 سنوات	54	2.71	0.74
	المجموع	357	3.18	0.87

التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	**اقل من 5 سنوات**	**109**	**3.90**	**0.61**
	من 5-10 سنوات	**194**	**3.57**	**0.53**
	اكثر من 10 سنوات	**54**	**3.56**	**0.49**
	المجموع	**357**	**3.67**	**0.57**
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	**اقل من 5 سنوات**	**109**	**4.09**	**0.85**
	من 5-10 سنوات	**194**	**3.39**	**0.76**
	اكثر من 10 سنوات	**54**	**3.05**	**0.71**
	المجموع	**357**	**3.55**	**0.87**
الدرجة الكلية	**اقل من 5 سنوات**	**109**	**3.74**	**0.47**
	من 5-10 سنوات	**194**	**3.38**	**0.37**
	اكثر من 10 سنوات	**54**	**3.23**	**0.28**
	المجموع	**357**	**3.47**	**0.44**

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين في جميع المجالات ، تبعا لمتغير سنوات الخبرة، إذ حصل اصحاب فئة **(اقل من 5 سنوات)** على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.74)، وجاء اصحاب فئة **(من 5-10 سنوات)** بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.38) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة **(اكثر من 10 سنوات)** إذ بلغ (3.23)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (11):

الجدول (11)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	بين المجموعات	3.333	2	1.666	4.480	*0.012
	داخل المجموعات	131.665	354	0.372		
	المجموع	134.997	356			
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	بين المجموعات	49.408	2	24.704	39.639	*0.000
	داخل المجموعات	220.618	354	0.623		
	المجموع	270.025	356			
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	بين المجموعات	8.656	2	4.328	14.403	*0.000
	داخل المجموعات	106.380	354	0.301		
	المجموع	115.036	356			
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	بين المجموعات	50.017	2	25.009	40.799	*0.000
	داخل المجموعات	216.994	354	0.613		
	المجموع	267.011	356			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	12.668	2	6.334	40.881	*0.000
	داخل المجموعات	54.850	354	0.155		
	المجموع	67.518	356			

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)**

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (**40.881**)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع المجالات ولمعرفة عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الجدول (12)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على **درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير سنوات الخبرة**

المجال	الخبرة	المتوسط الحسابي	اكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	اقل من 5 سنوات
			3.61	3.58	3.38
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	اقل من 5 سنوات	3.61	-	0.03	0.23*
	من 5-10 سنوات	3.58		-	0.20*
	اكثر من 10 سنوات	3.38			-
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	الخبرة	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	اكثر من 10 سنوات
			3.90	3.57	3.56
	اقل من 5 سنوات	3.90	-	0.33*	0.34*
	من 5-10 سنوات	3.57		-	0.01
	اكثر من 10 سنوات	3.56			-

	الخبرة	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	اكثر من 10 سنوات
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية			3.72	3.01	2.71
	اقل من 5 سنوات	3.72	-	0.71*	1.01*
	من 5-10 سنوات	3.01		-	0.30
	اكثر من 10 سنوات	2.71			-
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	الخبرة	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	اكثر من 10 سنوات
			4.09	3.39	3.05
	اقل من 5 سنوات	4.09	-	0.70*	1.04*
	من 5-10 سنوات	3.39		-	0.34
	اكثر من 10 سنوات	3.05			-
الدرجة الكلية	الخبرة	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	اكثر من 10 سنوات
			3.74	3.38	3.23
	اقل من 5 سنوات	3.74	-	0.36*	0.51*
	من 5-10 سنوات	3.38		-	0.15
	اكثر من 10 سنوات	3.23			-

*** الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)**

يظهر من الجدول (12) أن الفرق كان لصالح فئة (اكثر من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (اقل من 5 سنوات) في مجال علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين. وكان الفرق لصالح فئة(اقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئتي (اكثر من 10 سنوات ، و من 5–10 سنوات) في الدرجة الكلية وبقية المجالات.

3. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو بالمعلمين	بكالوريوس	117	3.41	0.70
	بكالوريوس ودبلوم	179	3.58	0.58
	ماجستير فما فوق	61	3.61	0.53
	المجموع	357	3.53	0.62
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المهنة	بكالوريوس	117	3.74	0.78
	بكالوريوس ودبلوم	179	2.97	0.79
	ماجستير فما فوق	61	2.74	0.72
	المجموع	357	3.18	0.87
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	بكالوريوس	117	3.89	0.60
	بكالوريوس ودبلوم	179	3.54	0.53
	ماجستير فما فوق	61	3.61	0.49
	المجموع	357	3.67	0.57
التزام المشرف التربوي	بكالوريوس	117	4.11	0.84

الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	**بكالوريوس ودبلوم**	**179**	**3.35**	**0.75**
	ماجستير فما فوق	**61**	**3.07**	**0.67**
	المجموع	**357**	**3.55**	**0.87**
الدرجة الكلية	**بكالوريوس**	**117**	**3.75**	**0.46**
	بكالوريوس ودبلوم	**179**	**3.35**	**0.36**
	ماجستير فما فوق	**61**	**3.25**	**0.29**
	المجموع	**357**	**3.47**	**0.44**

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة **(بكالوريوس)** على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، وجاء اصحاب فئة **(بكالوريوس ودبلوم)** بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة **(ماجستير فما فوق)** إذ بلغ (3.25)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (14):

الجدول (14)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	بين المجموعات	2.604	2	1.302	3.481	*0.032
	داخل المجموعات	132.394	354	0.374		
	المجموع	134.997	356			
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	بين المجموعات	56.377	2	28.188	46.706	*0.000
	داخل المجموعات	213.648	354	0.604		
	المجموع	270.025	356			
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية	بين المجموعات	9.057	2	4.528	15.126	*0.000
	داخل المجموعات	105.979	354	0.299		
	المجموع	115.036	356			
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	بين المجموعات	58.090	2	29.045	49.214	*0.000
	داخل المجموعات	208.921	354	0.590		
	المجموع	267.011	356			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	14.866	2	7.433	49.974	*0.000
	داخل المجموعات	52.652	354	0.149		
	المجموع	67.518	356			

* الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (**49.974**)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع المجالات . ولمعرفة عائدية الفروق تم عمل اختبار شيفية للفروق.

الجدول (15)

اختبار شيفية للمقارنات البعدية على درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	بكالوريوس ودبلوم	ماجستير فما فوق
			3.61	3.58	3.41
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين	بكالوريوس	3.61	-	**0.03**	**0.20***
	بكالوريوس ودبلوم	3.58		**-**	**0.17**
	ماجستير فما فوق	3.41			**-**
التزام المشرف التربوي الاخلاقي نحو المهنة	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.74	2.97	2.74
	بكالوريوس	3.74	-	**0.77***	**1.00***
	بكالوريوس ودبلوم	2.97		**-**	**0.23**
	ماجستير فما فوق	2.74			**-**
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.89	3.61	3.54

الإدارة المدرسية	بكالوريوس	3.89	-	**0.28***	**0.35***
	ماجستير فما فوق	3.61		**-**	**0.07**
	بكالوريوس ودبلوم	3.54			**-**
التزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المجتمع المحلّي	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	4.11	3.35	3.07
	بكالوريوس	4.11	-	**0.76***	**1.04***
	بكالوريوس ودبلوم	3.35		**-**	**0.32**
	ماجستير فما فوق	3.07			**-**
الدرجة الكلية	**المؤهل العلمي**	**المتوسط الحسابي**	3.75	3.35	3.25
	بكالوريوس	3.75	-	**0.40***	**0.50***
	بكالوريوس ودبلوم	3.35		**-**	**0.10**
	ماجستير فما فوق	3.25			**-**

يظهر من الجدول (15) أن الفرق كان لصالح فئة (ماجستير فما فوق) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس) في مجال علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين. وكان الفرق لصالح فئة(بكالوريوس) عند مقارنتها مع فئتي (ماجستير فما فوق، و بكالوريوس ودبلوم) في الدرجة الكلية وبقية المجالات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يشتمل هذا الفصل على مناقشة نتائج هذه الدراسة و التوصيات التي تم التوصل اليها في ضوء النتائج و على النحو الاتي:

1 – مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة التزام المشرفين التربوّيين بأخلاقّيات المهنة من وجهة نظر معلّمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة؟

أظهرت النتائج أن درجة إلتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عّمان العاصمة كانت متوسطة على الدرجة الكلّية، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.47) بانحراف معياري (0.44)، وجاءت جميع مجالات الالتزام الاخلاقي المستخدمة في أداة الدراسة في المستوى المتوسط باستثناء مجال الالتزام نحو الإدارة المدرسية الذي جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.69) ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.55– 3.18). وتدل هذه النتيجة على أن درجة التزام المشرفين التربويين نحو أخلاقيات المهنة بشكل عام جاءت متوسطة. وقد تعود هذه النتيجة الى أن إختيار المشرفين التربويين يقوم على معايير شخصية، وأن نقاط الضعف في اختيار المشرفين تتفوق نقاط القوة، وأن مجموعة المباديء والقيم الأخلاقية على صعيد الأفراد أقوى من تلك المباديء والقيم الأخلاقية على صعيد المهنة التي يجب الالتزام بها. فليس هناك اهتمام كاف

بالجوانب الأخلاقية بل التركيز فقط على الجوانب المعرفية. وهذا يظهر جلّياً في طبيعة المناهج الدراسية التي تركّز في محتواها الواسع على الجوانب المعلوماتية و المعرفية دون سواها مما يضطر المشرفين والمعلمين للتأكيد على إنجاز هذه المناهج ونقلها إلى الطلبة من خلال اللجوء أحياناً إلى استخدام أسلوب التلقين دون ربطها بنواح وجدانية وقيمية واتجاهاتية. مثل هذا الواقع التعليمي لابد أن يستنفذ جهد المشرفين والمعلمين في التركيز فقط على متطلبات المنهاج الدراسي الأمر الذي يضعف اهتمام المشرفين بالالتزام الأخلاقي عندما يتعاملون مع المعلمين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السواح (1430هـ) وتختلف مع دراسة رضوان (1994) التي توصلت الى عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين.

أما بالنسبة لنتائج كل مجال من مجالات أخلاقيات مهنة الأشراف التربوي، فكانت المناقشة على النحو التالي:

مجال إلتزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو الإدارة المدرسية:

أظهرت النتائج أن درجة إلتزام المشرفين التربويين لفقرات هذا المجال من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (4.01) و (3.20)، ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة العلاقة بين المشرفين التربويين والإدارة المدرسية تتصف بالرسمية في التعامل والجدية في تطبيق اللوائح والقوانين والواجبات والالتزام بالعمل. وإيضاً لاعتقاد المشرفين التربويين بأن ما يطرحونه من اقتراحات يؤخذ بها من قبل الإدارة، لذا

فهم يبذلون كل طاقاتهم ويبتعدون عن السلبية واللامبالاة، ويطمحون للمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات وتقديم الملاحظات، والتي يترتب عليها احترام القيم والأخلاق المترتبة على تلك العلاقة.

مجال إلتزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المجتمع المحلي:

أظهرت النتائج أن درجة إلتزام المشرفين التربويين لفقرات هذا المجال من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (3.97) و(3.32)، ويمكن تفسير ذلك من خلال حرص المشرفين التربويين على عكس الصورة الإيجابية لمهنتهم، ولإيمانهم بدور أولياء الأمور، وضرورة مشاركتهم في العملية التربوية لما لهذه المشاركة من أثر مهم وجوهري على علاقة المدرسة بهم. وجاءت الفقرة (34) " **يتعاون مع المعلمين في استثمار المجتمع المحلي لما يخدم رسالة المدرسة و اهدافها**" في المرتبة قبل الأخيرة وبهذا يتوجب على المشرفين التربويين أن يعكسوا هذا التفاعل من خلال ارشاداتهم للمعلمين، وحثهم على تضمين الإرتباط بالمجتمع المحلي من خلال النشاطات الداعمة للمنهاج.

مجال إلتزام المشرف التربوي الأخلاقي نحو المعلمين:

أظهرت النتائج أن درجة إلتزام المشرفين التربويين لفقرات هذا المجال من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (3.77) و (3.20)، ويمكن تفسير ذلك من خلال أن مدى اهتمام المشرفين التربويين

بمبدأ العدالة في جميع عناصر الإشراف التربوي قد يؤدي إلى رفع معنويات المعلمين، لمعرفتهم أن المشرف التربوي يتعامل بالتساوي ويقدم لهم الإرشادات بشكل يضمن حصول كل معلّم ومعلمة على ما يحتاجونه من نصح وارشاد، كما أن المشرف التربوي قد يعمل على مفهوم الإعتزاز بالمهنة، وابراز قيمتها للأجيال القادمة الذين سيتولون مسؤوليات المجتمع.

مجال إلتزام المشرفين التربويين الأخلاقي نحو المهنة :

أظهرت النتائج أن درجة إلتزام المشرفين التربويين لفقرات هذا المجال من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (3.88) و(2.86)، ويمكن تفسير ذلك بتدني مستوى اهتمام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة، وعنايتهم بوظيفتهم، واهتمامهم فقط بمهنتهم. وترتبط الفقرتان اللتان جاءتا في الرتبة الأولى والثانية بمجال درجة التزام المشرفين التربويين نحو الإدارة المدرسية والذي جاء في الرتبة الأولى بين المجالات. وجاءت الفقرة (15) " **يظهر اعتزازه بمهنته بكل مناسبة**" في المرتبة قبل الأخيرة مما يدل على قلة تركيز المشرف التربوي على الجوانب القيمية، ويبقى على المشرف التربوي إظهار إعتزازه الدائم بمهنته حتى يزيد من فهم المعلمين واحترامهم لشخص المشرف التربوي ولمهنته، وان يعترف بخطئه مما يزيد من رفعة وشجاعة المشرف التربوي واحترام الاخرين له.

2 – مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام الأخلاقّي عند المشرفين التربوّيين تُعزى لمتغيّرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهّل العلمّي؟

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين ، تبعا لمتغير الجنس،استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (9.556) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع المجالات إذ كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية باستثناء مجال "علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين" مقارنة بالإناث " إذ بلغت (0.983) وبمستوى دلالة (0.327)، حيث لم توجد فروق ذات دلالة احصائية.

ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة المجتمع والثقافة تفرض على المشرفين التربويين احترام الاناث والتعامل معهن باخلاق عالية، حيث يرى المعلمون الذكور عكس ذلك كونهم يعتقدون أن المشرفين التربويين اكثر التزاماً بالأخلاق نحو مهنتهم وادارتهم ومجتمعهم بسبب قدرة هؤلاء المعلمين على الاشتراك في الانشطة المختلفة التي تتطلب العمل خارج أسوار المدرسة وبعد ساعات العمل الرسمية مما يتيح لهم تلبية اقتراحات المشرفين التربويين المتعلقة بالمجتمع المحلي والانشطة المهنية وما يتبعه من اجتماعات ادارية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عابدين واخرون ، 2012) التي أظهرت نتيجتها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المعلمين تعزى للجنس.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين ، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة استناداً الى القيمة المحسوبة إذ بلغت (40.881)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع المجالات. ولمعرفة عائدية الفروق تم اجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، إذ تبين أن الفرق كان لصالح فئة (اكثر من 10 سنوات)عند مقارنتها مع فئة (اقل من 5 سنوات) في مجال علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين .وكان الفرق لصالح فئة(اقل من 5 سنوات)عند مقارنتها مع فئتي(اكثر من 10سنوات) و(5-10 سنوات) في الدرجة الكلية وبقية المجالات.

ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين من ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات يرون أن المشرفين التربويين يُدون احتراماً اكثر لمهنتهم وادارتهم ومجتمعهم مقارنةً بالاحترام الممنوح لهم من قبل هؤلاء المشرفين، فهم بحاجة لذلك الاحترام بما يشمله من عدل و تعزيز الثقة واحترام المشاعر ورفع المعنويات اكثر مما يحتاجه اصحاب الخبرة الأطول كونهم يفرضون الاحترام على المشرفين التربويين بسبب خبرتهم الطويلة التي تمنحهم دراية أكثر بالتعامل مع المشرفين التربويين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الحبسية، 2009) التي أظهرت نتيجتها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الإلتزام الأخلاقي عند المشرفين التربويين، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً الى قيمة (ف) إذ بلغت (49.974)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع المجالات. ولمعرفة عائدية الفروق تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وأشارت نتائجه إلى أن الفرق كان لصالح فئة(ماجستير فما فوق)عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس) في مجال علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين .وكان الفرق لصالح فئة (بكالوريوس) عند مقارنتها مع فئتي(ماجستير فما فوق، و بكالوريوس ودبلوم) في الدرجة الكلية وبقية المجالات.

ويمكن تفسير ذلك بأن أصحاب مؤهل البكالوريوس هم أكثر احتكاكاً وتفاعلاً مع المشرفين التربويين كونهم يشكلون الأغلبية في العدد، وهذا يمنحهم القدرة على على إعطاء صورة أشمل لمعظم المجالات لدرجة إلتزام المشرفين التربويين الأخلاقي، باستثناء مجال علاقة المشرفين التربويين بالمعلمين والذي كان لصالح اصحاب مؤهل الماجستير فما فوق وذلك لأن طبيعة العلاقة التي تربط اصحاب هذه المؤهلات بالمشرفين التربويين تتسم بدرجة عالية من احترام الرأي المتبادل بسبب الخبرة التربوية الأكثر التي يمتلكها هؤلاء المعلمين والذي تفرض الأحترام لتلك الاراء من قبل المشرفين التربوييين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحسين، 2007) والتي أظهرت نتائجها أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين اراء المعلمين في تقييمهم لعملية الإشراف التربوي تعزى للمؤهل العلمي.

التوصيات:

– تشير نتائج الدراسة بأن هناك ضعف في إشراك المعلمين في عملية التفاعل مع المجتمع المحلي لذلك يتوجب على المشرفين التربويين أن يعكسوا هذا التفاعل من خلال ارشاداتهم للمعلمين، و وضع جدول خاص يوفر فرص لخدمة المجتمع المحلي بطريقة لا تتعارض بل تدعم واجباتهم المدرسية.

– تشير نتائج الدراسة بأن الاهتمام بالجانب الأخلاقي من جانب المشرفين التربويين لم يكن كافياً لذلك لابد من رفع مستوى المشرفين التربويين بهذا الجانب، عن طريق الاشتراك بدورات ومؤتمرات تتعلق بأخلاقيات المهنة، حتى يتكافأ مع المستوى الكاديمي وحتى يتكامل الواجب الاشرافي ويصبح أكثر تأثيراً على المعلمين والمتعلمين.

– جاء في نتائج الدراسة فروقات في درجة التزام المشرف التربوي أخلاقياً مع المعلمين والمعلمات في المدرسة، لذلك لابد من متابعة حثيثة من قبل قسم الإشراف الفني في وزارة التربية والتعليم من خلال استبانات توزع على المعلمين بشكل دوري.

– ضرورة وضع معيار أخلاقيات المهنة احد المعايير الأساسية عند اختيار المشرفين التربويين .

– ضرورة التزام المشرف التربوي بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي مع جميع العاملين في المؤسسة التربوية وعلى كافة المستويات.

– تعميم نتائج هذه الدراسة على المشرفين والمديرين والمعلمين في القطاعين الخاص والحكومي.

– إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية وبتعّمق اكثر عن ضرورة الإلتزام بأخلاقيات الإشراف التربوي.

المراجع:

المراجع العربية:

- القرآن الكريم
- الإبراهيم ،عدنان (2002). **الإشراف التربوي أنماط وأساليب** .ط1 ،عمّان: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع
- أبو عابد، محمود محمد (2004). **المرجع في الإشراف التربوي والعملية الإشرافية**. ط1. اربد: دار الكتاب الثقافي.
- أبو غربية، إيمان (2009). **الإشراف التربوي: مفاهيم–واقع–افاق**. ط1. عمان: دار البداية.
- الأسدي، سعيد جاسم و إبراهيم، مروان عبدالمجيد (2006). **الإشراف التربوي**. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- البدري ، طارق عبدالحميد (2002). **تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي**، عمّان : دارالفكر للطباعة والنشر
- البديوي، محمد منير(1980)، "**الإشراف والعلاقات الإنسانية**" **اسم المجلة**. العدد1،ص 49.
- البستان، احمد عبدالباقي وعبدالجواد، عبدالله السيد وبولس، وصفي عزيز (2003). **الإدارة والإشراف التربوي: النظرية – البحث – الممارسة**. ط1. حولى: مكتبة الفلاح.
- جبر، عرفات وصنوبر، داوود (2010): "**الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي**" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية: نابلس، فلسطين

- الحبسية، رضية بنت سليمان (2009) :" **واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي للصفوف 5 –10 في سلطنة عُمان**" ،(رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان.
- الحسين، قرساس (2007). " **تقييم عملية الإشراف التربوي المطبقة في التعليم الابتدائي في الجزائر من وجهة نظر المدرسين**"،(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- حمدان، سناء (2005) " **دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية والكشف عن الفروق في التقديرات التقويمية لدور المشرف التربوي من منظور المشرفين التربويين والمديرين**"، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الخالدي، زياد، و ثابت، زياد (2008) . "**اتجاهات حديثة في الإشراف**" ، مركز التطوير التربوي، دائرة التربية والتعليم، وكالة الأمم المتحدة للإغاثة والتشغيل، غزة، فلسطين
- دواني، كمال (2000). (أخلاقيات القيادة في المنظمات واثرها على التابعين). **مؤتمر قضايا الإدارة التربوية في الدول العربية و اصلاحها، المنعقد في 7 ديسمبر**. الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت، الجمهورية اللبنانية.
- دواني، كمال (2003) **الإشراف التربوي :مفاهيم وآفاق** .ط1. عمّان: مطابع الجامعة.
- دواني، كمال (2014). **الإشراف التربوي : مفاهيم وافاق** ، عمّان: دار الراية للنشر والتوزيع.

- ديراني، محمد (2003) " أسباب نفور المعلمين من المشرفين التربويين كما يراها المعلمون والمديرون والمشرفون في الأردن"،**مجلة كلية التربية** –المنصورة،ج1 ، ع 52 ، ص ص: 199 – 232 .
- رضوان، أحمد (1994) " **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال،** "(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، عمّان، الأردن
- الرومي، سليمان (2009) " **درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم**"،(رسالة ماجستير غير منشورة)، غزّة، فلسطين
- ريان ، محمد هاشم، وبلقيس، احمد محمد، والأقطش، يحيى سالم (2010). **الإشراف التربوي في مجال التربية الإسلامية**.ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السخني، حسين عبدالرحمن والزعبي، ميسون محمد والخزاعلة، محمد سلمان (2012). **الإشراف التربوي قراءة معاصرة ومستقبلية**. ط1.عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السعايدة، مهى حامد والسعايدة، جهاد علي و الكايد، ركان عيسى (2012)، " المعيقات الاجتماعية والتربوية التي تواجه الإشراف التربوي وسبل تطويره من وجهة نظر المشرفين التربويين العاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظة البلقاء" **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص– 237 ص274

- السواح، منصور بن عبدالله (1430). **مدى ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية في تعاملهم مع المعلمين.** (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم الُقرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- صالح، نجوى (2007) . (تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة")، **المؤتمر التربوي الثالث :الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، للفترة 30-31 أكتوبر**. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- صليوو، سهى نونا (2005). **الإشراف والتنظيم التربوي.** ط1. عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- طشطوس، رامي عبدالله ومزاهرة، رانية عيسى (2012). "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات النفسية والتربوية، المجلد العشرون، العدد الثاني: ص623.
- الطعاني، حسن (2005). **الإشراف التربوي مفاهيمه أهدافه أسسه وأساليبه.** عمان: دار الشروق.
- الطويل، هاني (1974) . رسالة المعلم الأردنية، **مجلة التربية** ، ع 2 ، عمان.
- عابدين، عبدالقادر وشعيبات، محمد وحلبية، بنان (2009): " **درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس**" (دراسة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس: القدس.

- عايش، احمد جميل (2008). **تطبيقات في الإشراف التربوي**. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبدالهادي، جودة عزت (2002). **الإشراف التربوي: مفاهيمه واساليبه**. ط1. عمان: الدار العلمية الدولية للنشر.
- العرفي، عبدالله بالقاسم وعبد مهدي، عباس (1995). **مدخل إلى الإدارة التربوية**. بنغازي: منشورات جامعة قاريونس,
- عيده، محمد سليمان (2007). **المنظور المستقبلي للإشراف التربوي في الأردن**. ط1. عمّان: دار الفاروق للنشر.
- الغالبي، طاهر محسن و العامري، صالح مهدي (2005). **المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)**.ط1.عمان: دار وائل للنشر.
- الغانم ، عبدالعزيز (1990) : "أخلاقيات مهنة التعليم: معايير لضبط سلوكيات المعلمين"، **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**. العدد 62: 1990م
- فليه، فاروق عبده و عبدالمجيد، السيد محمد (2009) . **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**. ط2. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القرني، عبد الله (2008) "قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين"، ملخص الدراسة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، مكة المكرمة.

– كساب ، نهلة (2003) "الدور المتوقع والواقعي للمشرف التربوي كما يراها المشرفون التربويون والمعلمون في مراحل التعليم قبل الجامعي بقطاع غزة"، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لكلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

- مدبولي، محمد عبدالخالق (2002). **التنمية المهنية للمعلمين، الإتجاهات المعاصرة– المداخل– الإستراتيجية**. ط1.العين: دار الكتاب الجامعي.
- مريزيق ، هشام يعقوب (2008) . **الإشراف التربوي: بين النظرية والتطبيق**. ط1. عّمان: دار الراية للنشر .
- المسّاد، محمود أحمد (1427هـ). **الإشراف التربوي القائم على الحاجات**.ط1.الرياض: معارف للتعليم والتدريب.
- المصري، محمد (1986) . **أخلاقيات المهنة**، ط 1، عمان: مكتبة الرسالة الحديثة.
- نبهان، يحيى محمد (2007). **الإشراف التربوي بين المشرف،المدير،المعلم**. ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- النمري ، محسن (2002): "أخلاق العمل من منظور إسلامي "ورقة عمل مقدمة للمنتدى الثاني لأخلاقيات العمل بالغرفة التجارية الصناعة ، جدة.
- نورالدين،عصام، (1971). **معجم نورالدين_الوسيط** ، بيروت : دارالكتب العلمية.

المراجع الأجنبية:

- Begley, P.T. (1999). ***Values and Educational Leadership,*** (1st ed.), New York: State University of New York Press.

- Bellingham, R. (2003). ***Ethical Leadership: Building Trust in Corporations,*** (2nd ed.), Massachusetts: HRD Press, Inc.

- Bowers, T.H. (2009). Connections between Ethical Leadership Behavior and Collective Efficacy Levels as Perceived by Teachers ,Proquest. UMI Dissertations.

- Chavan, S. (2006/A). ***Educational Supervision and Pupils Development,*** (1st ed.), New Delhi: Rjat Publications.

- Chavan, S. (2006/ B). ***Theory of Supervision,*** (1st ed.), New Delhi: Rjat Publications.

- Ciulla, J.B (1995). "Leadership Ehichs: Mapping The Territory", **Buisness Ethics Quarterly. (**Vol 5), no 1.

- Ciulla, J.B. (2004). ***Ethics, the Heart of Leadership*****,** (2nd ed.), Connecticut: Praeger Publication.

- Duignan, P. (2012). ***Educational Leadership,*** (2nd ed.), Melbourne: Cambridge University Press.
- Finser, T.M. (2003). ***In Search of Ethical Leadership,*** (1st ed.), Massachusets: Steinerbook Publishers.

- Gardner, J. W. (1990). ***On Leadership*****,**(1st ed.), New York: Free Press.

- Hester, J.P. (2003). Educational Leasdership, Moral and Ethical Leadership, (1st ed.), North Carolina: Mcferland & Company, Inc.

- High, J.A.J. (2005). The Importance of Ethical Principles for Educational Leadership, Proquest. UMI Dissertations.

- Hollander, E.P. (2009). ***Inclusive Leadership,*** (1st ed.), New York: Routledge.

- Joseph, P.H. (2003). ***Ethical Leadership with School Adminstrators and Teacher,*** (1st ed.), North Carolina: Mcferland & Company, Inc

- Kreiwaldt, K.A. (2007). Ethical Leadership in Highly Recognized Superintedents., Proquest. UMI Dissertations.

- Maxcy, S.J. (2002). ***Ethical School Leadership,*** (1st ed.), Maryland: Rowman & Littlefield Publishing Group, Inc.

- Mendonca, M & Kanungo, R.N. (2007). ***Ethical Leadership,*** (1st ed), Berkshire: Open University Press.

- Price, T.L. (2006). ***Understanding Ethical Failiures in Leadership,*** (1st ed.), New York: Cambridge University Press.

- Reinhartz, J. & Beach, D.M. (2004). ***Educational Leadership,*** (1st ed.), Boston: Peasrson Education.

- Sergiovanni, T.J. & Starrat, R.J. (2002). ***Supersision: A Redefinition***, (6th ed.), New York: McGraw-Hill.

- Starratt, R.J. (2004). ***Ethiclal Leadership,*** (1st ed.), Michigan: Wiley.

- Shapiro, J.P & Strocovitch (2011). ***Ethical Leadership and Decision Making in Education,*** (3rd ed.), New York: Routledge.

- Sullivan, S. & Glanz, G. (2013). ***Supervision That Improves Teaching and Learning*.(** 4th ed.) London: SAGE publication Ltd.

- Woods, P.A. (2005). ***Democratic Leadership in Education,*** (1st ed.), London: Paul Chapman Publishing.

الملحقات

الملحق (1)

استبانة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة بصيغتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة.....المحترم\ المحترمة

يقوم الباحث بتطبيق إستبانة كأداة لجمع معلومات لإعداد بحث بعنوان:

" درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة"

المقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الاستبانة من (44) فقرة موزعة على خمسة مجالات تتناول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وهي:

1) علاقة المشرف بالمعلمين 2) أخلاقيات مهنة المشرف التربوي 3) علاقة المشرف بالزملاء

4) علاقة المشرف بالإدارة العامة للإشراف 5) دور المشرف الأخلاقي نحو المجتمع المحلي

وهي متضمنة خمسة بدائل للإجابة وهي: **عالية جداً – عالية – متوسطة – متدنية – متدنية جداً**

ونظراً لما نراه فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال، أرجو التكرم بتحكيم فقرات هذه الاستبانة بصيغتها الأولية. وجزاكم الله خيراً على جهودكم وحسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول الشكر والاحترام

الباحث: عمر الفقير

المجال الأول: علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين							
التسلسل	الفقرة	إنتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
1	يتعامل مع المعلمين بعدالة.						
2	ينشر روح الألفة بين المعلمين						
3	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.						
4	يعزز قيمة الوقت لدى المعلمين الذي يجب أن يقض مع الطلبة						
5	يثّمن المزايا الفردية التي يتمتع بها كل معلّم						
6	يعزّز ثقة المعلّم بنفسه.						
7	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.						
8	يشجع المعلم المتميز.						
9	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.						
10	يحترم مشاعر المعلمين في كل المواقف.						

المجال الثاني: أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي							
التسلسل	الفقرة	إنتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
11	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.						
12	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بموضوعية.						

13	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.						
14	يحافظ على اسرار مهنته						
15	ُظهر إعتزازه لمهنته في كل مناسبة.						
16	يعزز القيم التربوية المشتركة بين المعلمين.						
17	ُقر بخطئه المهني بشجاعة.						
18	يقوم بالمهمات الإشرافية الموكلة إليه بصدق.						
19	يحترم الأنظمة والقوانين المتعلقة بعمله.						
20	يسعى دائماً لنشر رسالة المدرسة المهنية والأخلاقية.						

المجال الثالث: علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالزملاء							
التسلسل	الفقرة	إنتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
21	يدعم زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك.						
22	يبادر لتقديم النصح لزملائه عندما يحتاجونه						
23	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.						
24	يتحلى بالوفاء لزملائه في المهنة.						
25	لديه الرغبة في التعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العملية التربوية.						
26	يحافظ دائماً على الزمالة بوصفها قيمة						

	مهنية.						
27	يعطي قيمة كبيرة لآراء زملائه.						
28	يحسن الحديث في أثناء تعامله مع زملائه.						
29	يشارك زملائه بما هو جديد في المهنة.						
30	يعمل مع زملائه بروح الفريق.						

المجال الرابع: علاقة المشرف التربوي بالإدارة العامة للإشراف							
التسلسل	الفقرة	إنتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
31	يبادر بالتقدم للإدارة المدرسية بالمقترحات التطويرية للمعلمين.						
32	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهمات على نحو متقن عند زيارته للمدرسة.						
33	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة المدرسية						
34	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه بسعة صدر.						
35	يُخلص في تأدية ما عليه من مهام.						
36	ينقل التغذية الراجعة بشفافية لإدارته.						
37	يقدم النصح الصادق للمسئولين حول واقع المدارس والهيئات التدريسية.						

المجال الخامس: علاقة المشرف التربوي بالمجتمع المحلّي							
التسلسل	الفقرة	إنتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
38	يشجع على التواصل بين المدرسة و أولياء الأمور						
39	يشارك في أنشطة المجتمع المحلي الثقافية.						
40	يعزز قنوات التواصل الايجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.						
41	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليده في سلوكه المهني.						
42	ينقل قضايا المجتمع للمعلمين بحيادية.						
43	يوظف علاقاته بما يخدم رسالة المدرسة الأخلاقية.						
44	يشجع على زيارة المؤسسات الإجتماعية في المنطقة.						

الملحق (2)

استبانة درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة بصيغتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المعلم الفاضل \ أختي المعلمة الفاضلة

يقوم الباحث بتطبيق استبانة كأداة لجمع معلومات لإعداد بحث بعنوان:

" درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصّة في محافظة عمان العاصمة"

المقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الاستبانة من (35) فقرة موزعة على أربعة مجالات تتناول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وهي:

1) علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين 2) التزام المشرف التربوي بأخلاقيات المهنة

3) علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالإدارة المدرسية 4) علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمجتمع المحلّي

وهي متضمنة خمسة بدائل للإجابة وهي: **عالية جداً – عالية – متوسطة – متدنية – متدنية جداً**

ونظراً لما نراه فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال، أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة وذلك بوضع إشارة في الخانة المناسبة لكم مع العلم أن هذه المعلومات ستستخدم فقط لأغراض البحث.
وجزاكم الله خيراً على جهودكم وحسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي والتطوير التربوي.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والإحترام

الباحث: عمر الفقير

بيانات عامة مطلوبة من المعلم \ المعلمة

*** الرجاء الإجابة عن الأسئلة التالية:**

- الجنس : ( ) ذكر – ( ) أنثى
- سنوات الخبرة: ( ) أقل من 5 سنوات – ( ) من 5–10 سنوات – ( ) أكثر من 10 سنوات
- المؤهل العلمي : ( ) بكالوريوس – ( ) بكالوريوس و دبلوم – ( ) ماجستير فما فوق

المجال الأول: علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمعلمين						
رقم	نص الفقرة	درجة الإلتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
1	يتعامل مع المعلمين بعدالة.					
2	ينشر روح الألفة بين المعلمين					
3	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.					
4	يعزز قيمة الوقت لدى المعلمين					
5	يثّمن المزايا الفردية التي يتمتع بها كل معلّم					
6	يعزّز ثقة المعلّم بنفسه.					
7	يؤكد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.					
8	يشيد بما يحققه المعلمون من إنجازات.					
9	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.					
10	يحترم مشاعر المعلمين في كل المواقف.					

المجال الثاني: التزام المشرف التربوي بأخلاقيات المهنة						
رقم	نص الفقرة	درجة الإلتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
11	يتحلى بضبط النفس في المواقف الصعبة.					
12	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بموضوعية.					
13	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.					
14	يحافظ على اسرار مهنته.					
15	يُظهر إعتزازه بمهنته في كل مناسبة.					
16	يعزز القيم التربوية المشتركة بين المعلمين.					
17	يعترف بخطئه المهني بشجاعة.					
18	يقوم بالمهمات الإشرافية الموكلة إليه بأخلاص.					
19	يحترم الأنظمة والقوانين المتعلقة بعمله.					
20	يهتدي دائماً برؤية المدرسة و رسالتها اثناء عمله الاشرافي					

المجال الثالث: علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالإدارة المدرسية						
رقم	نص الفقرة	درجة الإلتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
21	يبادر بتقديم المقترحات التطويرية للإدارة المدرسية.					
22	يبذل جهده في تأدية ما عليه من واجبات على نحو متقن عند زيارته للمدرسة.					

23	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة المدرسية تجاه الاراء التي يطرحها.					
24	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه بسعة صدر.					
25	ينقل للإدارة المدرسية نتائج زيارته للمعلمين بشفافية..					
26	يقدم ملاحظاته الصادقة للاداريين حول واقع المدرسة					
27	يتعاون مع الإدارة المدرسية في النشاطات التي تقوم بها كالدورات التدريبية و الورشات.					
28	يحترم اعضاء الإدارة المدرسية اثناء زيارته الإشرافية.					

المجال الرابع: علاقة المشرف التربوي الأخلاقية بالمجتمع المحلّي						
رقم	نص الفقرة	درجة الإلتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
29	يشجع على التواصل بين المدرسة و أولياء الأمور.					
30	يشارك في أنشطة المجتمع المحلي الثقافية.					
31	يعزز قنوات التواصل الايجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.					
32	يلتزم بقيم المجتمع المحلي وتقاليده اثناء زياراته المدرسية.					
33	يهتم بقضايا المجتمع المحلي ويناقشها مع المعلمين.					
34	يتعاون مع المعلمين في استثمار المجتمع المحلي لما يخدم رسالة المدرسة و اهدافها.					
35	يشجع على توثيق العلاقة بين المدرسة و المؤسسات الإجتماعية في المجتمع المحلي.					

الملحق (3)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	أسماء المحكمين	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. أنمار الكيلاني	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
2	أ.د. هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
3	أ.د. راتب السعود	الإدارة التربوية	جامعة عمان العربية
4	أ.د. عبدالجبار البياتي	مناهج وتخطيط	جامعة الشرق الأوسط
5	أ.د. عباس الشريفي	إدارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
6	أ.د. غازي خليفة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
7	د. ملك الناظر	إدارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
8	د. أسماء العمري	التربية والاداب	جامعة عمان الأهلية
9	د. محمد السكران	مناهج وأساليب تدريس	جامعة عمان الأهلية

الماحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/128/23/2/
التاريخ: 2013/10/2

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

عمان / الأردن

تحية طيبة وبعد،

فأرجو أن أنقل إلى معاليكم أن طالب الماجستير في جامعة الشرق الأوسط **عمر حسن عمر الفقير** يقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان: **درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة** وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة حصول الباحث على المعلومات اللازمة وتطبيق أدوات البحث في مدارس وزارة التربية والتعليم في محافظة عمان العاصمة، وذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهدافه والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة

أ.د. ماهر سليم

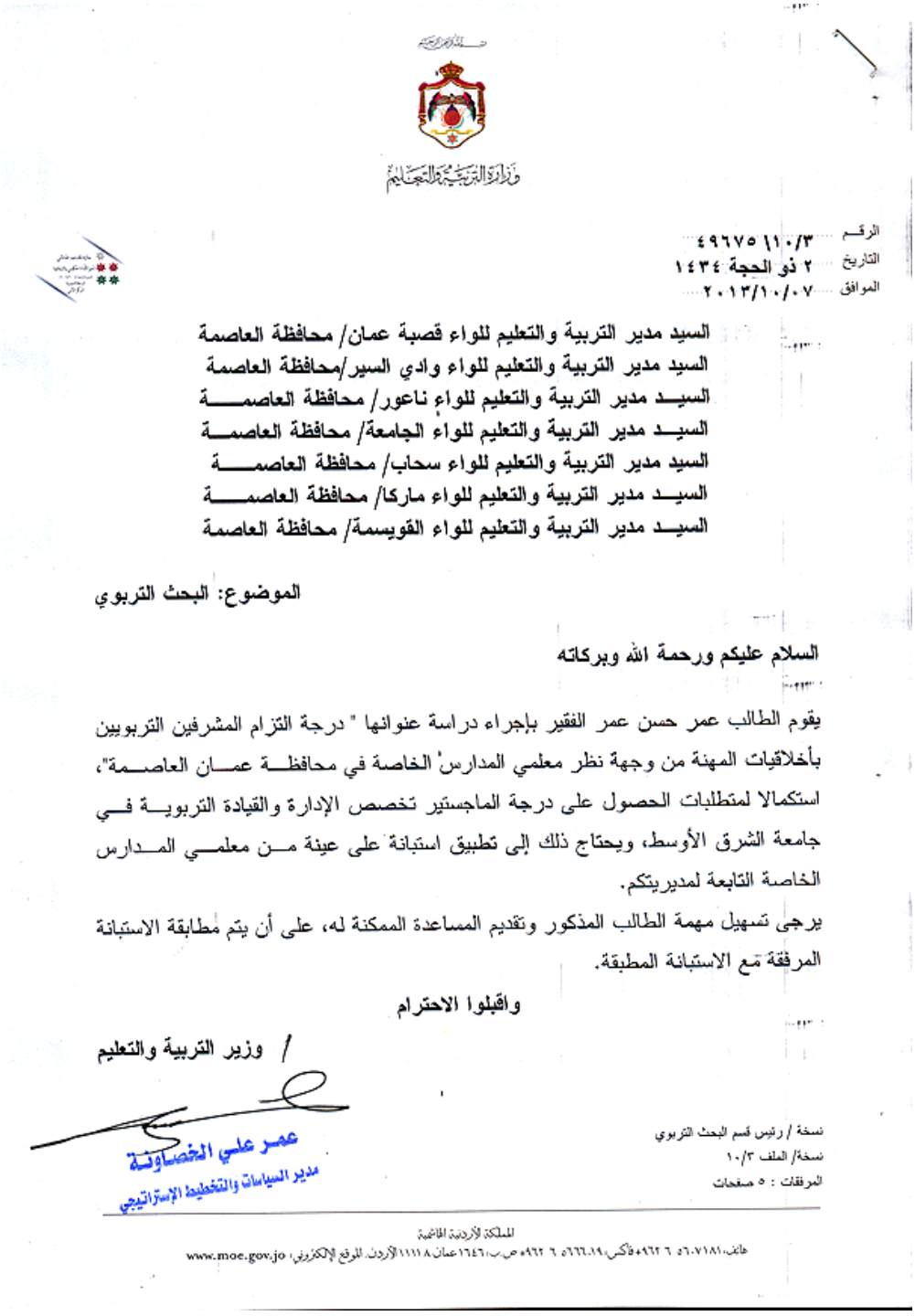
جامعة الشرق الأوسط • مكتب الرئيس • MEU • President Office • MIDDLE EAST UNIVERSITY

نسخة: كلية العلوم التربوية.

هاتف (00962 6) 4790222 فاكس (00962 6) 4129613 ص.ب 383 عمان 11831 الأردن بريد الكتروني info@meu.edu.jo
Tel. (00962 6) 4790222 Fax. (00962 6) 4129613 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: info@meu.edu.jo
www.meu.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية و التعليم



وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/ ٤٩٦٧٥
التاريخ ٢ ذو الحجة ١٤٣٤
الموافق ٢٠١٣/١٠/٠٧

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ناعور/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء سحاب/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ماركا/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ محافظة العاصمة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالب عمر حسن عمر الفقير بإجراء دراسة عنوانها " درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة"، استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس الخاصة التابعة لمديريتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

/ وزير التربية والتعليم

عمر علي الخصاونة
مدير السياسات والتخطيط الإستراتيجي

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ١٠/٣
المرفقات : ٥ صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo