

## دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين

وعد صالح محمد الطراونه  
وزارة التربية والتعليم

تاريخ القبول: 2023/01/28

تاريخ الاستلام: 2022/10/24

### الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق مقياس من إعداد الباحث تكون من (34) فقرة مقسمة إلى أربعة مجالات: (أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، الصفات الشخصية، أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور، وتكونت عينة الدراسة من (205) معلما ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3.76)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور البرنامج في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة (10 سنوات فأكثر).

**الكلمات المفتاحية:** برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة، أخلاقيات مهنة التعليم، مديري المدارس.

## The Role of the Professional Diploma Program in enhancing the teaching ethics among principals of Public schools from teachers' perspective

Waed Saleh Mohammad Al-Tarawnh

This study aimed to determine the role of the professional diploma program in enhancing the teaching ethics among principals of public schools in the directorate of qasabat Al-karak education from teachers perspective from teachers' perspective. In order to fulfill this aim, the researcher adopted the descriptive analysis method. The researcher used a questionnaire for the study consisting of four pivots, (Principal's ethics towards students, personal characteristics, principal's ethics towards teachers, and principal's ethics towards parents). The study sample consisted of (205) male and female teachers. The degree of the role of the professional diploma program in enhancing the teaching ethics among principals of public schools from teachers' perspective was (high) with an mean (3.76). In addition, the finding showed there were not any significant relation between the role of the professional diploma program in enhancing the teaching ethics among principals of public schools from teachers' perspective due to the variables of teacher sex , but there is a significant relation due to years of experience in favor of 10 years and more.

**Keywords:** Professional Diploma Program, teaching ethics, principals.

## مقدمة

ترتبط التربية الأخلاقية ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، وتؤثر في تعديله وضبط سلوكه، وفي غرس قيم المواطنة الصالحة في نفسه، وتعلم المدرسة المصدر الأساسي الذي يكتسب منه الطلبة أخلاقياتهم، وتتطلب مهنة التعليم مستوى عالٍ من الأخلاقيات المهنية التي يجب أن يتحلى بها العاملين في القطاع التربوي، وذلك بسبب مكانتها، ودورها الهام في المجتمع، إذ تهدف إلى بناء المواطن الصالح الذي يمتلك شخصية متكاملة ومنتزعة، والاهتمام بتنمية القيم المجتمعية للأفراد، وتعزيز انتماءهم وولائهم لوطنهم، لذا على الإداريين الالتزام بتلك الصفات قبل المرؤوسين، باعتبارهم القدوة والأنموذج لهم.

يعد موضوع الإعداد الخُلقي للعاملين من الموضوعات الهامة في ميادين العمل، لما له من دور هام وفاعل في توفير نخبة إدارية وقيادية واعية وملتزمة، ينعكس أدائها على المرؤوسين وانضباطهم، مما يؤدي إلى التزام كافة أفراد المؤسسة، الأمر الذي يتطلب الإعداد له بطريقة جيدة (العمر، 2002)، وتعرف أخلاقيات المهنة بأنها المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها، حتى يتكون هذا السلوك من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم (العلواني، 2015).

والعملية التربوية بمختلف قطاعاتها مليئة بالقيم، وعلى العاملين فيها وبالأخص الإداريين والمعلمين أن تتوفر لديهم منظومة قيمية تفوق الأفراد الآخرين؛ فهم مراقبون بصفة مستمرة لما يعملون، وللكيفية التي يؤديون بها عملهم، لذا لا بد أن يدركوا أهمية البعد القيمي في حياة جميع الأفراد الذين يتعاملون معهم، لما لهم من تأثير كبير على سلوكهم، وعلى النظام التعليمي نفسه (بحي، 2010).

وفي ذات السياق يرى زهينغ وهاي (Zehng & Hui, 2005) أن الالتزام بأخلاقيات المهنة من الضروريات التي يجب أن يتحلى بها مديرو المدارس، إذ أنها تعد عاملاً أساسياً في نجاح المؤسسة وزيادة إنتاجيتها، حيث أنه يقود إلى بذل الجهد وتأدية العمل بأمانة وتدفعه لتحمل مسؤولياته.

تعد القيم الأخلاقية من أهم عناصر الإدارة المدرسية، فمدير المدرسة مطالب بالاهتمام بالعاملين، والطلبة، وأولياء الأمور، والمشرفين التربويين، والمتعاملين من أفراد المجتمع المحلي، والاهتمام بنموه المهني، وكذلك النمو المهني للمعلمين، لذا لا بد لمدير المدرسة أن يتحلى بالقيم الأخلاقية التي تساعده على أداء مهنته (البشري، 2011)، وأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من الموجهات التي تؤثر في سلوك المديرين، فهي تشكل لديهم رقبياً داخلياً، وإطاراً مرجعياً، يرجعون إليه لتقويم أدائهم وعلاقاتهم مع الآخرين، وعند اتخاذ القرارات، ويعد الالتزام بهذه الأخلاقيات أداة لقياس درجة الانتماء الوظيفي لديهم (عطوي، 2001).

ونظراً لتنوع المهام الواقعة على عاتق مدير المدرسة، فعلى مدير المدرسة أن يمتلك مجموعة من المعايير الأخلاقية في سلوكه التربوي، لأنه يعد عاملاً مهماً في تحقيق أهداف العملية التربوية، إذ ينظر لمدير المدرسة بأنه قدوة لجميع العاملين معه، والمدرسة بوصفها مؤسسة تعليمية تقوم بواجبها، يجب أن تقود المجتمع إلى التقدم، والقيادات التربوية تحتاج إلى مجموعة من المهارات الذاتية، والفنية، والإدراكية (الفريدي، 2019).

كما أن مدير المدرسة هو ممثل السلطة في المدرسة، ويمثل عنصراً حيويًا في إدارة المدرسة وتنظيمها، وهو المسؤول الأول عن فاعليتها وكفاءتها، وتطوير العملية التربوية، لذلك لا بد من إدراك أهمية أخلاقيات العمل وقيمه؛ لأنها تؤثر

في السلوك التنظيمي للمدرسة، وفي أدائها الوظيفي، مما يساعد على تطوير خلق إداري سليم، وحل المشكلات التي تواجهه (الغافرية والقاسمي، 2019).

وذكر الطويل (2006) مجموعة من المبادئ التي تشتق منها أخلاقيات مهنة التعليم لدى مدير المدرسة مثل: أن تكون عملية اتخاذ القرار عملياً تشاركية تتم بالتشاور، مع الالتزام بالسعي الصادق لسماع آراء ووجهات نظر الآخرين وإجراء اللازم نحوها، وأن يتم تبرير القرارات وتوضيح الأسباب وراءها، بالإضافة إلى تشجيع روح الابتكار والإبداع والمبادرة، واحترام كافة العاملين بالمدرسة، وأن يكون مدير المدرسة بعيداً عن التعصب والتحيز لأي جهة في المدرسة، وأن يتم تقدير إسهامات الآخرين والاعتراف بها، وأيضاً يعتبر الاهتمام بمناخ العمل بأن يكون جواً يسوده الألفة والاحترام، وأن يكون التعاون المبدأ الأساسي للتعامل بين جميع أفراد المدرسة.

وترى الباحثة أن أخلاقيات مهنة التعليم التي يجب أن يتحلى بها مدير المدرسة ويطبقها في مهنته، وفي الطريقة التي يدير بها مدرسته، تتمثل بكل تصرفات وأقوال المدير، فالمدير المتعاون يفرض العمل التعاوني على المعلمين، وتعد عملية إشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات أسلوباً لتعويدهم على تحمل المسؤولية، كما أنها تجعلهم يشعرون بأهمية وظيفتهم مما يشجعهم على التطوير من ذاتهم ومن مهاراتهم وكفاياتهم، ناهيك عن سلوكيات مدير المدرسة كالالتزام بقوانين المدرسة، وأوقات الدوام، وغيرها من الأمور التي قد تعد بسيطة إلا أنها تؤثر على عمله وعمل رؤوسيه.

ولمدير المدرسة دور هام وفاعل في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، إذ يؤثر عليهم بعدة جوانب من ضمنها التأثير على مستوى الأداء المهني للمعلم، من خلال تشجيعهم على تطوير أدائهم المهني والالتحاق بالدورات التدريبية، وتشجيع أي مبادرة تؤدي إلى تطوير العمل المدرسي، وتقديم الدعم المعنوي للمعلمين المتميزين، وتشجيعهم على استخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة، إن امتلاك مدير المدرسة لأخلاقيات مهنة التعليم يمكّنهم من التأثير على العلاقة بين المعلم والطالب من خلال العديد من الطرق من بينها تعزيز التصرفات الجيدة للمعلمين تجاه طلابهم، وتوجيههم نحو ترسيخ قيم المواطنة لدى الطلبة، أيضاً يؤثر مدير المدرسة على أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في الجانب المتعلق بعلاقتهم مع بعضهم البعض من خلال تشجيعهم على العمل التعاوني، ومن خلال مجتمعات التعلم المهنية، ومن جانب آخر يمكن لمدير المدرسة الإسهام بشكل فاعل في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين فيما يتعلق بعلاقتهم مع الأسرة والمجتمع المحلي، من خلال دعوة المعلمين إلى مشاركة أولياء الأمور في جميع المناسبات في المدرسة، وتشجيعهم على التواصل الدائم معهم بكل الأمور التي تتعلق بتعليم أبناءهم الطلبة، وإن يكونوا فاعلين في مجتمعاتهم (الروسان، 2018).

ويمثل مدير المدرسة نموذجاً أخلاقياً يؤثر بالآخرين، فبالإضافة إلى أهمية أخلاقيات مهنة التعليم التي يجب أن يتحلى بها مدير المدرسة في تعامله مع العاملين في القطاع التعليمي داخل أو خارج المدرسة، وعند تعامله مع المعلمين والطلبة، وفي أداءه لواجباته الإدارية والفنية والمهنية، فإن سلوكه ينعكس إيجاباً أو سلباً على المعلمين والذي بدوره يؤثر على عملهم وبالتالي على أداء الطلبة، فإذا كان المدير متعاوناً ويؤمن بأهمية العمل التشاركي انعكس ذلك على مستوى التعاون بين المعلمين، وإذا كان المدير متقبلاً لرأي الآخرين ويحترمهم فإن ذلك سينعكس على المعلمين بشكل كبير، وأيضاً بالطريقة التي يتعامل بها مع أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي؛ فإن كل ذلك سيشكل انعكاساً على المعلم وعلى سلوكياته (الحياري، 2020).

ومهنة التعليم كباقي المهن تستمد الأخلاق من مجموعة من المصادر، والتي تعكس واقع المجتمع الذي تنتمي له، ومن ضمن هذه المصادر (الخميس، 2013):

(1) المصدر الديني: وتشمل المبادئ والتنظيمات، والقواعد العامة، والقوانين الوضعية والتي تضمن تنظيم حياة البشر، وضبط العلاقات فيما بينهم، وضمان حقوقهم وواجباتهم.

(2) المصدر الاجتماعي: ويقصد بها القيم المجتمعية، والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع والتي يحملها مدير المدرسة إلى مدرسته، سواء أكانت هذه العادات والتقاليد ايجابية أم سلبية.

(3) المصدر الاقتصادي: ويقصد به النظام الاقتصادي السائد في المجتمع، فالوضع الاقتصادي ينعكس على الأفراد ويؤثر بدافعيتهم واتجاهاتهم نحو مهنتهم، وعلى نزاهتهم وانتماءهم لعملمهم.

(4) المصدر السياسي: ويقصد به توجهات النظام السياسي، فإذا اتسم النظام السياسي بالديموقراطية ويؤمن بالمشاركة والحوار واحترام آراء الآخرين؛ فإن ذلك ينعكس على القيم المهنية لدى الإداريين، وإذا كان نظاما ديكتاتوريا فإنه سينعكس سلبا على توجهات الأفراد المهنية.

(5) المصدر الإداري التنظيمي: ويقصد به الثقافة التنظيمية للمدرسة، حيث تؤثر البيئة الإدارية على أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته.

(6) المصدر التشريعي والقوانين والأنظمة: فهي تشكل مصدرا مهما من المصادر الأخلاقية التي تحدد الواجبات الأساسية المطلوبة من الإداريين.

(7) مصدر الأدب التربوي الحديث: إذ تشكل النظريات التربوية، وأنماط القيادة التربوية الحديثة عاملاً مهماً في صقل أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس، وتؤثر في أنماط إدارتهم، والجوانب التي يحتاجون إلى تحسينها.

ترى الباحثة أنه حتى نحافظ على العملية التعليمية، وتمكين العاملين فيها من مواجهة أي تغيرات وأي ظروف قد تواجههم لا بد لهم من التمسك بأخلاقيات مهنة التعليم، لذا فإن وزارة التربية والتعليم الأردنية تسعى إلى توطيق هذه الأخلاقيات لدى معلمها ومدراءها من خلال مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية ومن ضمنها برنامج الدبلوم التدريبي المهني في القيادة التعليمية المتقدمة، والذي يتم التنسيق له بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا.

تأسست أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين (Queen Rania Teacher Academy) عام 2009، وهي مؤسسة غير ربحية، وقد تبنت الأكاديمية رؤية جلاله الملكة رانيا العبد الله للتطوير والارتقاء بنوعية التعليم، وتزويد المعلمين ومديري المدارس بالمهارات اللازمة، بالاستعانة بكوادر أكاديمية لها خبرات وباع طويل في المجال التربوي والتعليمي، إضافة إلى الخبرات لبعض الدول المتقدمة في المجال التعليمي، كما انها تستند إلى أفضل البحوث العالمية والممارسات التربوية الفضلى (https://qrta.edu.jo, 2022).

ويضم برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة أربعة مجتمعات تدريبية تعطى للقيادة التربويين ضمن فترة زمنية مدتها تسعة أشهر، بحيث تتوافق محتويات هذه المجتمعات مع الأهداف العامة للتنمية المهنية المستدامة للقيادة، وأخلاقيات مهنة التعليم، وللمعايير القيادية التي تتبناها وزارة التربية والتعليم، ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من ضمنها تنمية وتطوير مستوى الفهم والاستيعاب المفاهيمي لدى قادة المدارس حول موضوع القيادة التعليمية، والعمل على تطوير استراتيجيات تطوير وتحسين العمل المدرسي بكافة مكوناته المادية والبشرية، وتعزيز العمل

التعاوني بين القادة لما له من دور مهم وفاعل في تطوير الممارسات التدريسية والاستفادة من تجاربهم، وتعزيز مهارات التأمل الذاتي لديهم وتبادل التغذية الراجعة الإجرائية بينهم (<https://qrta.edu.jo>, 2022).

يضم البرنامج أربعة مجتمعات تدريبية كل مجمع يهدف إلى اكساب المديرين مهارة قيادية تساعده على أحداث تغييرات ايجابية في مدرسته، فالمجمع التدريبي الأول "المنهاج والتدريس والتقويم": يهتم بتعزيز دور مدير المدرسة في التخطيط للمنهاج وتقويمه وتنفيذه، وتدريب المعلمين نحو الاستراتيجيات التدريسية الحديثة والمتمركزة حول الطالب، بينما يهدف المجمع التدريبي الثاني "الإشراف والتقييم والتعلم المهني" إلى تطوير القادة المعلمين للتأثير على تعلم الطلبة، وتقديم الدعم الفني والتغذية الراجعة للمعلمين للوقوف على نقاط القوة والضعف لديهم، ويستند المجمع التدريبي الثالث "بناء مناخ وثقافة مدرسية آمنة" إلى تنوع ثقافة المدارس بتنوع البيئات والمجتمعات التي تكون فيها، وأن هذه الثقافات يمكن تقييمها والتأثير فيها، كما أن لها دور مهم في عملية التعلم، وترتكز أهداف المجمع التدريبي الرابع "المدرسة كمؤسسة فاعلة على اعتبار المدارس منظمات متشابكة يجب إمعان النظر فيها والإحاطة بجوانبها المختلفة وبجميع مكونات البيئة المدرسية" (<https://qrta.edu.jo>, 2022).

إن قائد المدرسة الملتزم بمعايير أخلاقيات مهنة التعليم هو الذي يستمع إلى المعلمين، ويحترم آراءهم، ويكون عادلاً وموضوعياً في تقييم أدائهم، ويراعي مشاعرهم، ويحرص على تعزيز التعاون بينهم، والمدير الذي يتحلى بالقيم الأخلاقية تنعكس هذه القيم على سلوكه داخل المدرسة، كما أنه يؤثر في المعلمين، ويعد القدوة الحسنة لهم في الصدق، والأمانة، والإخلاص، والصبر على متاعب العمل وأداء الواجبات بكل مما يشجع على الإنتاجية وبذل الجهد لتحقيق أهداف المدرسة (العنزي وعبد العزيز، 2018، 56).

ويأتي دور مدير المدرسة كقائد مبدع يمتلك معايير أخلاقيات مهنة التعليم في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، والذي يعد أحد الدوافع المهمة في تحريك المعلم، وتوجيهه نحو أهداف محددة، ويعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة، ومدى قدرته على نثول الأفكار بطريقة منظمة، فالمدرسة القادرة على تحقيق التقدم من خلال تأصيل الإنجاز، وإعطاء الفرصة لإطلاق طاقات المعلمين، وصقل مهاراتهم، وتنمية إبداعاتهم، والانتقال من حالة القول إلى حالة العمل، والتميز، الذي يوافق احتياجات المجتمع المدرسي في كافة المجالات تصبح مدرسة رائدة في عملها وبكافة مجالاتها، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على العملية التعليمية بكافة أركانها (جبران، 2010).

### مشكلة الدراسة

لاحظت الباحثة من خلال عملها مديرة مدرسة في مديرية التربية والتعليم في فصبة الكرك نشوء مشكلات تعيق خطوات التنمية والتطوير ناتجة عن قلة الالتزام بملعبير الأخلاقيات مهنة التعليم في بيئة العمل، والذي أصبح يشكل تهديداً للاستقرار في بيئة العمل التربوي، ويؤدي لتدني مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع مدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم، فقد أظهرت بعض الدراسات أن التزام المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم جاءت دون المستوى المطلوب مثل دراسة الخالدي (2020) والتي أوصت بضرورة عقد ورش ودورات تدريبية تهدف إلى تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين، ودراسة ودراسة السعودي والنطراوين (2019)، ودراسة أبو شرشوح والمقابلة (2015)، كما لاحظت قصورا في البحث بالطرق التي تعزز هذه الأخلاقيات لديهم، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة لدى الباحثة في السؤال الرئيس التالي ما دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس؟

## أسئلة الدراسة

(1) ما دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين؟

(2) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لمستوى دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين باختلاف متغيرات (الجنس، الخبرة التدريسية)؟

## أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

(1) تعرف دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك من وجهة المعلمين.

(2) الكشف عن دلالة الفروق الاحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك تبعا لمتغيري الدراسة (الجنس، والخبرة).

## أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في:

(1) الأهمية النظرية: من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري المتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس، ومن المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في توطيد العلاقة بين مديري المدارس والمعلمين وبالتالي النهوض بالعملية التعليمية، كما ستسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة.

(2) الأهمية العملية: من المؤمل أن يستفيد من الدراسة كل من:

(1) القائمين على إعداد برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة وذلك من خلال إدراج موضوع أخلاقيات مهنة التعليم وابعادها في تدريباتهم كمحور مستقل.

(2) مديري المدارس، بمعرفة موقفهم من التمسك بأخلاقيات المهنة، الأمر الذي يؤدي إلى تحفيزهم نحو التعديل من أفكارهم وسلوكياتهم وتعاملهم، ليصبحوا أكثر التزاما بتلك الأخلاق، مما يساعدهم على أداء مهماتهم وواجباتهم على أكمل وجه.

(3) العاملين في وزارة التربية والتعليم من خلال توجيه أنظارهم نحو أهمية دراسة مدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بشكل مستمر، خاصة في ظل التغيرات والتطورات المتسارعة في حقل التربية والتعليم.

## حدود الدراسة

**الحدود الموضوعية:** دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم.

**الحد المكاني:** المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك، التي أخذ مديروها برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة، وعددها سبعة مدارس.

**الحد البشري:** معلمو المدارس الذين التحق مديروها ببرنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة.

**الحد الزمني:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2022/2023.

محددات الدراسة: تتمثل محددات الدراسة في مدى توفر مؤشرات الصدق والثبات في أداة الدراسة، وفي مدى تمثيل عينة الدراسة للمجتمع التي أخذت منه، وموضوعية المستجيبين على فقرات أداة الدراسة.

### مصطلحات الدراسة

**أخلاقيات مهنة التعليم:** "مجموعة من السلوكيات، والممارسات الإدارية، والإنسانية المختلفة التي يمارسها مدير المدرسة تجاه العاملين من إداريين، ومعلمين، وتجاه الطلبة، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي" (أحمد، 2007: 8).

**وتعرف اجرائيا** بأنها السلوكيات والممارسات التي يقوم مديرو المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك تجاه العاملين والمعلمين والطلبة وأولياء الأمور.

**برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة:** "برنامج أطلقته أكاديمية الملكة رانيا العبد الله عام (2016) بالتعاون مع الجامعة الأردنية وجامعة كوينزكت الأمريكية وباعتماد وزارة التربية والتعليم، يهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية في الممارسات القيادية عن طريق أفضل الممارسات في القيادة التعليمية" (<https://qrta.edu.jo>, 2022).

### الدراسات السابقة

فيما يلي استعراض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس.

هدفت دراسة الخالدي (2020) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلميه. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (80) معلما ومعلمة، أظهرت النتائج ان درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة تقدير متوسطة، وظهرت للنتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وقد اوصت الدراسة بأهمية زيادة توعية مديرو المدارس بأهمية القيادة الأخلاقية من خلال الورش والدورات التدريبية، لما لها من دور مهم لكل من مديري المدارس والمعلمين والطلبة والعملية التعليمية التعليمية.

هدفت دراسة السعودي والنصراوي (2019) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، وعلاقتها بسلوكهم القيادي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (381) معلما ومعلمة، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة المدرسية كان متوسطا، وأن النمط القيادي السائد هو النمط الديمقراطي، ووجود علاقة ارتباطية بين درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة ممارستهم للنمط القيادية الثلاثة.

وهدفت دراسة الروسان (2018) التعرف إلى تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (328) مديرا ومعلما، توصلت الدراسة إلى أن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كان مرتفعا، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المدراء، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة مصباح وتهاني (2018) التعرف إلى درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (262) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة حول درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، تعزى لمتغيري النوع والخبرة لصالح الذكور بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

هدفت دراسة أبو شرشوح والمقابلة (2015) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (381) معلماً ومعلمة الأولى، والاستبانة أداة لقياس درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة بأخلاقيات الإدارة المدرسية والثانية لقياس درجة ممارسة المديرين للسلوك القيادي، من خلال ممارستهم للأنماط القيادية: التسلسلي، والديمقراطي، والترسلي، وأظهرت الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية كان مشطاً، وإن النمط القيادي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين هو النمط الديمقراطي، تلاه النمط التسلسلي، فالنمط التسلسلي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة ممارستهم للأنماط القيادية الثلاثة. وقد اوصت الدراسة بأهمية زيادة مستوى وعي مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية.

وهدف دراسة هيث (Heath, 2015) إلى استقصاء أثر الممارسات والسياسات الأخلاقية وأثرها في مقدرة الطلبة على اتخاذ القرار في مناطق تعليمية من ولاية ميزوري الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (78) مدرسة، وخلصت الدراسة إلى وجود حاجة ماسة لتوضيح أهمية الممارسات الأخلاقية والسياسات الأخلاقية التي يقوم بها مديرو المدارس للطلبة.

وهدف دراسة ميكن (Meakin, 2014) لتحري درجة ممارسة مديري المدارس للسلوك الأخلاقي الذي تم تدريبهم عليه ونمط القيادة الممارس من قبلهم، كما سعت الدراسة إلى معرفة تصورات مديري المدارس عن تأثير التدريب الأخلاقي الذي تلقوه على الممارسات الأخلاقية في الإدارة المدرسية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، والاستبانة ونمط الأسئلة المفتوحة أداتين لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (390) مديراً ومديرة لمدارس ثانوية ولاية بنسلفانيا، وقد أظهرت النتائج إلى أن السلوك الأخلاقي والنمط القيادي لمديري المدارس لم يتأثر بالبرامج التي تم تدريبهم عليها.

### التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، قامت الباحثة ببيان أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث موضوع لدراسة وأهدافها، ومنهج الدراسة، بالإضافة إلى أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، وأبرز ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

تنوعت الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التعليم، ومدى التزام مديري المدارس بهذه الأخلاقيات، فقد هدفت دراسة الخالدي (2020) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة

نظر معلمهم، وهدفت دراسة السعودي والنصراوي (2019) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، وعلاقتها بسلوكهم القيادي، وهدفت دراسة الروسان (2018) التعرف إلى تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة، وهدفت دراسة مصباح وتهاني (2018) التعرف إلى درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم وهدفت دراسة أبو شرشوح والمقابلة (2015) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي، وهدفت دراسة هيث (Heath, 2015) إلى استقصاء أثر الممارسات والسياسات الأخلاقية وأثرها في مقدرة الطلبة على اتخاذ القرار في مناطق تعليمية من ولاية ميزوري الأمريكية، وأخيرا هدفت دراسة ميكن (Meakin, 2014) لتحري درجة ممارسة مديري المدارس لسلوك الأخلاقي الذي تم تدريبهم عليه ونمط القيادة الممارس من قبلهم.

أما الدراسة الحالية فقد هدفت التعرف إلى دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين.

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة باستخدام المنهج الوصفي، واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وإعداد أسئلتها، وكيفية تطوير أداة الدراسة واختيار عينتها، وتحديد أهم النقاط التي تناولها الإطار النظري، وفي الإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوع أحد البرامج التدريبية التي توفرها وزارة التربية والتعليم لمدراء المدارس والتي تهدف إلى تمكينهم من تطوير العملية التعليمية من كافة الجوانب، ومن بينها الأخلاقيات المهنية، وذلك في ضوء بعض المتغيرات، ومن حيث مكان الدراسة فهي الدراسة الوحيدة - في حدود علم الباحثة - في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك.

#### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ نظرًا لملاءمته لهدف هذه الدراسة.

#### مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية التي التحق مديروها ببرنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة، وبلغ عدد المدارس (7) مدارس، وبلغ عدد المعلمين فيها (435) معلما ومعلمة وذلك حسب احصائيات مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك لعام 2023/2022.

#### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (205) معلما ومعلمة، منهم (102) معلمة، و(103) معلما، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة (205) معلما حسب متغيري الدراسة، وهما: الجنس، والخبرة التدريسية.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والخبرة التدريسية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	105	51%
	أنثى	102	49%

المجموع	205	100%
أقل من 10 سنوات	97	47%
أكثر من 10 سنوات	108	53%
المجموع	205	100%

ويبين الملحق (1) أسماء المدارس وأعداد المعلمين في كل مدرسة.

#### أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة بالرجوع للأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كدراسة أبو شرشوح والمقابلة (2015)، ودراسة مصباح وتهاني (2018)، ودراسة السعودي والنصراوي (2019)، في بناء أداة الدراسة بصورتها الأولية، وتكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (39) فقرة حسب تدرج ليكرت الخماسي، بدءاً من (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جداً) وتم إعطاؤها الأوزان الآتية مقابل كل تدرج (1,2,3,4,5).

#### صدق الأداة:

تم التأكد من الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

#### أ. صدق الاستبانة الظاهري

تم التأكد من صدق الأداة الظاهري من خلال عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة التربوية، والقياس والتقويم والبالغ عددهم (10) محكمين لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول ملائمة فقرات الأداة ومناسبتها لأغراض الدراسة من حيث المضمون لإخراج الأداة بصورتها النهائية. وقد اعتمدت الباحثة الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر أي ما نسبته (80%) من المحكمين. حيث تم حذف (3) فقرات هي: (2، 6، 3) ودمج بعض الفقرات، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبهذا أصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (34) فقرة، موزعة على أربع مجالات هي:

- المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية، وله (8) فقرات.
- المجال الثاني: الأخلاقيات تجاه الطلبة، وله (10) فقرات.
- المجال الثالث: الأخلاقيات تجاه المعلمين، وله (8) فقرات.
- المجال الرابع: الأخلاقيات تجاه أولياء الأمور، وله (8) فقرات

#### ب. صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للاستبانة، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها، من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (20) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.44-0.88) ومع المجال (0.45-0.93) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	*.45	*.52	18	*.46	*.59
2	** .78	** .72	19	** .63	*.52

** .63	** .76	20	* .44	* .55	3
** .61	** .69	21	** .79	** .90	4
* .47	** .69	22	** .71	* .48	5
** .77	** .93	23	* .55	** .71	6
** .77	** .82	24	** .72	** .79	7
** .75	** .83	25	** .71	** .83	8
** .64	** .68	26	* .47	** .69	9
* .69	**0.65	27	*0.85	** .69	10
*0.63	**0.75	28	**0.81	* .85	11
* .44	* .55	29	** .64	** .68	12
** .79	** .90	30	* .69	**0.65	13
** .71	* .48	31	*0.63	**0.75	14
* .55	** .71	32	** .71	** .83	15
** .63	** .76	33	* .47	** .69	16
** .61	** .69	34	* .47	** .69	17

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الدرجة الكلية	تجاه أولياء الأمور	تجاه المعلمين	تجاه الطلبة	الصفات الشخصية	
				1	الصفات الشخصية
			1	** .771	تجاه الطلبة
		1	** .774	** .771	تجاه المعلمين
	1	** .862	** .853	*0.685	تجاه أولياء الأمور
1	** .869	** .894	** .844	** .852	الدرجة الكلية

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباطات كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

#### ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (est-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات وفق معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الثبات وفق معادلة كرونباخ ألفا ومعامل ارتباط بيرسون للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	معامل ارتباط بيرسون	معامل ثبات كرونباخ ألفا
الصفات الأخلاقية	0.91	0.81
تجاه الطلبة	0.88	0.83
تجاه المعلمين	0.86	0.80
تجاه أولياء الأمور	0.82	0.89
الدرجة الكلية	0.87	0.83

يبين الجدول (4) أن قيمة الثبات الكلي للأداة حسب معامل ثبات كرونباخ ألفا بلغت (0.83)، وبلغت قيمة ثبات معامل ارتباط بيرسون للأداة (0.87) وجميعها قيم مقبولة تربوياً.

#### المعيار الإحصائي

من أجل تحليل البيانات والتعرف على دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز اخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المديرين، تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن الفقرات وذلك حسب الدرجات الآتية: درجة (1) تعبر عن قليلة جداً، درجة (2) تعبر عن قليلة، درجة (3) تعبر عن متوسطة، درجة (4) تعبر عن كبيرة، درجة (5) تعبر عن كبيرة جداً، ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة؛ تم استعمال المعيار الإحصائي الآتي:

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة، ولتحديد درجة الموافقة فقد حددت الباحثة ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناءً على المعادلة الآتية:

$$\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}$$

عدد الفئات المطلوبة (3)

$$1.33 = 3 / (5-1) \text{ (طول الفئة)}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

والجدول (4) يوضح المقياس في تحديد مستوى الملاءمة للمتوسط الحسابي وذلك للإفادة منه عند التعليق على المتوسطات الحسابية.

الجدول (5): مقياس تحديد مستوى الملائمة للمتوسط الحسابي

الدرجة التقييم	الوسط الحسابي
منخفضة	1 - 2.33
متوسطة	2.34 - 3.67
مرتفعة	3.68 - 5

#### المعالجات الإحصائية:

ولأغراض المعالجة الإحصائية، ومن ثم الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إدخال البيانات على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليلها. وللإجابة عن السؤال الأول تم استخدام الإحصاءات الوصفية المتمثلة بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات أداة (مقياس) الدراسة، وللإجابة عن السؤال الثاني تم

استخدام اختبار (Independent sample T-Test) لمعرفة أثر متغير الجنس والخبرة في وجهة نظر المعلمين في دور برنامج الدبلوم المهني في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين.

### متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة التصنيفية

1. الجنس، وله فئتان؛ هما: (ذكر، أنثى).

2. الخبرة؛ وله مستويان (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغير المستقل

- برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة.

ثالثاً: المتغير التابع:

- أخلاقيات مهنة التعليم.

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على " ما دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين؟؟"، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما هو مبين في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز

أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدور
1	2	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	10	3.79	0.65	مرتفع
2	1	الصفات الشخصية	8	3.77	0.65	مرتفع
3	3	اخلاقيات المدير تجاه المعلمين	8	3.75	0.55	مرتفع
4	4	أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور	8	3.74	0.68	مرتفع
		الأداة ككل	34	3.76	0.63	مرتفع

يلاحظ من الجدول (6) ان تقديرات المعلمين لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين جاءت بدرجة "مرتفعة"، وبمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.63)، وقد تراوحت المتوسطات بين (3.74-3.79) وجميعها بدرجة تقييم مرتفعة، وعلى مستوى المجالات فقد حصل مجال "اخلاقيات المدير تجاه الطلبة على أعلى تقدير، وتعزى النتيجة إلى أن برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة يركز في جميع محاوره على الطالب كونه هو محور العملية التعليمية، وأن جميع النشاطات والممارسات التدريسية التي يؤديها مدير المدرسة والمعلمين تصب في مصلحة الطالب، لذا فإن أداء مدير المدرسة يهدف بصورة مباشرة او غير مباشرة إلى التأثير بالطلبة في جميع الجوانب الاكاديمية والشخصية، كما قد تعزى النتيجة إلى أن المعلمين يرون أن المديرين يؤثران بشكل مباشر على التزام الطلبة وانضباطهم. وحصل مجال "الصفات الشخصية" على متوسط حسابي (3.77) بتقدير مرتفع، وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة التدريبات التي يتلقاها مديرو المدارس في برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية، والتي تركز أن قائد المدرسة لا بد أن يكون قائداً يتحلى بمجموعة من الصفات والسمات التي تجعله قادراً على التأثير بمرؤوسيه، إضافة إلى المعايير التي يتم الاستناد إليها في عملية اختيار

مديري المدارس، والاختبارات التي يخضعون لها والتي يكون من ضمنها الصفات الشخصية للمدير، لذا نجدهم يتمتعون بشخصية قوية وذات رؤية ثابتة ومؤثرين، ويمتلكون الكفايات الفنية والإدارية والشخصية التي تؤهلهم للقيام بأعمالهم القيادية، وجاء مجال "أخلاقيات المدير تجاه المعلمين" بتقدير مرتفع أيضاً وبمتوسط حسابي (3.75)، وتعزى النتيجة إلى أن مجال التعامل مع المعلمين في برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة يحظى بتركيز كبير ضمن محاور الدبلوم، نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المعلمون، وأنهم حجر الأساس في تعلم الطلبة، وبدونهم لن يتحقق التعليم كما ينبغي للطلاب، كما أن البرنامج يتطلب من المديرين أن تكون علاقاتهم مع المعلمين علاقات ودية يسودها الاحترام والود المتبادل، وقد تعزى النتيجة إلى إدراك المديرين أن مسؤولياتهم لا تقتصر على أداء المهام الإدارية فقط، بل تتعدى إلى تنمية الجوانب الإنسانية للمعلمين، وتطوير كفاياتهم لدورهم البارز في العملية التعليمية. كما حصل مجال "أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور" على تقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (3.74)، وتعزى النتيجة إلى أن موضوع الشراكة المجتمعية يحظى باهتمام كبير في البرنامج، وتعد العلاقة الإيجابية بينهما من معايير الثقافة المدرسية الإيجابية كما جاء بالمجمع التدريبي الثالث من الدبلوم وذلك نظراً لأهمية دور الأسرة في تحسين عملية تعلم أبناءها الطلبة، وإن الأسرة تضطلع بدور مهم وفاعل في متابعة تعلم الطلبة خارج المدرسة، كما أن الاتجاهات التربوية الحديثة تتطلب من مدرّاء المدارس أن يكونوا على اتصال بشكل أكبر مع أولياء الأمور، وإطلاعهم على مجريات العملية التدريسية وعلى مستوى تحصيل أبنائهم. وهو الأمر الذي ركز عليه برنامج الدبلوم المهني في تدريباته. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2020) والتي أوصت بضرورة عقد ورش تدريبية تهتم بأخلاقيات مهنة التعليم، ودراسة الروسان (2018) التي أظهرت أهمية دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، ودراسة أبو شرشر والمقابلة (2015) التي أوصت بأهمية زيادة مستوى الوعي لدى المديرين بأخلاقيات مهنة الإدارة، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Meakin, 2014).

وتم استخراج كل مجال على حدا على النحو الآتي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الصفات الشخصية، وذلك كما يظهره الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال "الصفات الشخصية والأخلاقية"

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	5	يولي مدير المدرسة اهتماماً بمظهره الشخصي.	3.89	1.08	مرتفعة
2	2	يتلمس مدير المدرسة احتياجات المعلمين ويقدر الظروف التي قد يمرون بها.	3.87	1.03	مرتفعة
3	8	يلتزم مدير المدرسة بالوعد التي يصرح بها.	3.84	0.64	مرتفعة
4	7	تتسم معاملات المدير مع المعلمين والمرؤوسين بالأمانة.	3.79	0.48	مرتفعة
5	1	يقبل المدير النقد الموضوعي بكل صدر رحب.	3.75	0.44	مرتفعة
6	8	يستمع المدير لآراء المعلمين ولمقترحاتهم لحل المشكلات.	3.71	0.50	مرتفعة
7	6	يوفر المدير جواً من الراحة والألفة بين المعلمين.	3.67	0.50	متوسطة
8	4	يعترف المدير بأخطائه أمام الآخرين.	3.65	0.52	متوسطة
		المتوسط الحسابي لمجال الصفات الشخصية ككل	3.77	0.65	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مدير المدرسة تجاه الصفات الشخصية لمدير المدرسة جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي "3.77"،

وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة " يولي مدير المدرسة اهتماما بمظهره الشخصي" رقم (5) على أعلى تقدير، بينما حصلت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "يعترف المدير بأخطائه أمام الآخرين" على أقل متوسط وبتقدير متوسط. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التدريبات التي يتلقاها مديرو المدارس في البرنامج إذ يؤكد البرنامج على توعية قادة المدارس بأهمية دورهم القيادي في المدرسة، وأنهم المثال الذي يحتذى به في المدرسة، كما أن طبيعة التدريبات واللقاءات تركز على تنمية مهارات وكفايات مدير المدرسة وقائدها من كافة الجوانب، ومن ضمنها الجانب الشخصي، والتحلي بالصفات الأخلاقية الشخصية باعتباره القدوة الأولى لجميع العاملين معه، ليكون دافعا لهم للتحلي بهذه الصفات، كما أن مدير المدرسة يعتبر النموذج الأمثل لجميع أطراف العملية التربوية والتعليمية داخل المدرسة وخارجها، كما قد تعزى النتيجة إلى أن تدريب القادة يزيد من اعتزاز مدير المدرسة بمهنته، وإخلاصه للعمل، ورفع مستوى إدراكهم بأهمية دورهم التربوي وأنه تقع على عاتقهم العبء الأكبر في تحمل المسؤولية المهنية والأخلاقية، لذا فهم يحاولون إظهارها من خلال تعاملهم مع المعلمين والعاملين والطلبة مما يعطي انطبعا إيجابيا عنهم، وبالتالي يمكنهم ذلك من الحصول على الاستجابات المرغوبة من المرؤوسين وخصوصا المعلمين. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2020)، ودراسة السعودي والنظراوين (2019)، ودراسة أبو شروش والمقابلة (2015)، بينما اتفقت مع دراسة مصباح وتهاني (2018).

**المجال الثاني: أخلاقيات المدير نحو الطلبة**

فيما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة وذلك كما يظهره الجدول (8).

**الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية لمجال "أخلاقيات المدير نحو الطلبة" مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية**

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوظيف
1	3	يغرس روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة.	3.90	1.14	مرتفعة
2	5	يستمع لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم.	3.87	1.11	مرتفعة
3	7	يحفز الطلبة نحو أداء واجباتهم.	3.83	0.75	مرتفعة
4	6	يعامل الطلبة بصبر وحلم وعدالة.	3.81	0.40	مرتفعة
5	10	يوصل دوره التربوي مع الطلبة خارج إطار المدرسة.	3.79	0.54	مرتفعة
6	2	يعمل على تطوير الطلبة تربويا وأكاديميا.	3.76	0.53	مرتفعة
7	1	يشجع الطلبة على تنمية مواهبهم.	3.75	0.50	مرتفعة
8	8	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلبة.	3.72	0.48	مرتفعة
9	4	يركز على أن يكون الطالب محور العملية التعليمية ويشجع المعلمين على اتباع استراتيجيات تدريسية تمكنهم من تحقيق ذلك.	3.69	0.53	مرتفعة
10	9	يشرك الطلبة بعمليات صنع القرارات وحل المشكلات.	3.67	0.51	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة ككل	3.79	0.65	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مدير المدرسة تجاه الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي "3.79"، وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة التي تنص على " يغرس روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة" رقم (3) على أعلى تقدير، تعزى النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي يركز في جميع محاوره على الطالب، ويؤكد لقادة المدارس أهمية غرس القيم التربوية المرغوبة كالاتزام بالقوانين واحترام الأنظمة المدرسية، كما أن هذا المجال يعد من ثقافة ومناخ المدرسة التي يدعو البرنامج

التدريبي لتطبيقه في المدارس، للوصول إلى تعليم متميز ولا يأتي ذلك إلا عن طريق تطبيق الأنظمة والتشريعات المنصوص عليها، وقد تعزى النتيجة إلى أن أثر التدريب الذي حصل عليه المديرون انعكس على مستوى إدراكهم بأن الالتزام بالقوانين والتعليمات يؤدي إلى إنجاز الأهداف التربوية المنشودة، وتحقيق أهداف العملية التعليمية بجودة وكفاءة. بينما حصلت الفقرة رقم (9) والتي تنص على " يشرك الطلبة بعمليات صنع القرارات وحل المشكلات " على أقل متوسط حسابي وبتقدير "متوسط". ربما تعزى النتيجة إلى صعوبة تطبيق إشراك الطلبة في صنع القرارات وحل المشكلات نظرا لمدى الصلاحيات التي يمتلكها قائد المدرسة، وأنه من الصعب تطبيق هذا التدريب في واقع مدارسنا.

#### المجال الثالث: أخلاقيات المدير تجاه المعلمين.

فيما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال أخلاقيات مدير المدرسة

#### تجاه المعلمين مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوظيف
1	5	يراعي مبدأ المساواة في تعامله مع المعلمين.	3.84	0.42	مرتفعة
2	1	يحرص على أن تطابق أفعاله في تعامله مع المعلمين.	3.81	0.54	مرتفعة
3	2	يشرك المعلمين في إعداد رؤية رسالة المدرسة.	3.79	0.53	مرتفعة
4	4	يم المعلمين بناءً على معايير واضحة ومعلومة لهم.	3.78	0.50	مرتفعة
5	3	يشجع النمو المهني للمعلمين ويسهل لهم ذلك.	3.75	0.48	مرتفعة
6	8	ينمي مبدأ التغذية الراجعة الذاتية لدى المعلمين، ويحثهم على تقييم أداءهم بأنفسهم.	3.71	0.52	مرتفعة
7	6	ينمي روح العمل الجماعي لدى المعلمين، ويشجع مجتمعات التعلم المهني.	3.69	0.69	مرتفعة
8	7	يقبل النقد البناء دون انفعال وتعصب.	3.66	0.78	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين ككل	3.75	0.55	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مدير المدرسة تجاه المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي "3.75"، وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة التي تنص على "يراعي مبدأ المساواة في تعامله مع المعلمين" رقم (5) على أعلى تقدير. بينما حصلت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " يقبل النقد البناء دون انفعال وتعصب " على أقل متوسط حسابي وبتقدير "متوسطة". قد تعزى النتيجة إلى حرص المديرين على أن يكون توزيع المهام بين المعلمين عادلا، وهو ما تركز عليه التدريبات في البرنامج والتي تدعو مدير المدرسة إلى تحليل واقع مدرسته من جميع الجوانب ومن بنها الموارد البشرية، لذا يحرص مديرو المدارس على مراعاة القدرات الفردية للمعلمين، ومهاراتهم وخبراتهم، وان عملية تقييم المعلمين تتم من خلال أنظمة وتشريعات محددة، وقد تعزى النتيجة إلى أن برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة يركز على أهمية التواصل والتشارك بين المدراء والمعلمين وإلى أهمية العمل التعاوني الأمر الذي يحسن من طبيعة العلاقة فيما بينهم. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الروسان (2018)، بينما اختلفت مع دراسة الخالدي (2020).

#### المجال الرابع: أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور.

فيما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مجال أخلاقيات مدير المدرسة تجاه أولياء الأمور مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة التوظيف
1	5	يتحلى المدير بالصبر والمرونة في تعامله مع أولياء الأمور.	3.88	0.69	مرتفعة
2	1	يحرص المدير على أن تكون ثقافة المدرسة ثقافة ترحيبية لأولياء الأمور.	3.85	0.85	مرتفعة
3	6	يحرص المدير على اطلاع أولياء الأمور على سير العملية التعليمية.	3.83	1.01	مرتفعة
4	4	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدرسة والمجتمع المحلي.	3.82	0.89	مرتفعة
5	3	يعزز دور مجالس الآباء والمعلمين.	3.76	0.42	مرتفعة
6	7	يستمتع المدير لشكاوي واقتراحات أولياء الأمور بجدية.	3.67	0.54	متوسطة
7	8	يقيم المدير علاقات ودية مع أولياء الأمور.	3.59	0.53	متوسطة
8	2	يحرص المدير على اشراك أولياء الأمور بالأنشطة والفعاليات التي تقيمها المدرسة.	3.54	0.50	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور ككل	3.74	0.68	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مدير المدرسة تجاه أولياء الأمور جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي "3.74"، وعلى مستوى الفقرات حصلت الفقرة التي تنص على " يتحلى المدير بالصبر والمرونة في تعامله مع أولياء الأمور " رقم (5) على أعلى تقدير. قد تعزى النتيجة إلى أن برنامج الدبلوم التدريبي في القيادة التعليمية المتقدمة ركز في تدريباته على أهمية تفعيل الشراكة المجتمعية واعتبرها مدخلا مهما في إنجاح العملية التعليمية والنهوض بها. بينما حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " يحرص المدير على اشراك أولياء الأمور بالأنشطة والفعاليات التي تقيمها المدرسة" على أقل متوسط حسابي (3.54) وينقدير "متوسطة". تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الخبرات التي اكتسبها من خلال الدبلوم المهني والتي ركزت على أهمية التواصل بين مدير المدرسة وأولياء الأمور، وأنهم يؤمنون بأن العملية التعليمية عملية تشاركية وهي تستند إلى ثلاثة ركائز أساسية (المعلم، والطالب، وأولياء الأمور)، كما قد تعزى النتيجة إلى توسع دائرة المهام التي يؤديها مدير المدرسة والتي تتطلب منه أن يكون أكثر تواصلًا مع جميع أطراف العملية التعليمية. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة السعودي والنطراوين (2019)، ودراسة أبو شرشوح والمقابلة (2015)، بينما اتفقت مع دراسة الروسان (2018)، ودراسة مصباح وتهاني (2018).

#### النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لمستوى دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين باختلاف متغيرات (الجنس، الخبرة التدريسية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (t-test) لتعرف تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير: الجنس: (ذكر، أنثى)، ومتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) والجدول (11) يبين تلك القيم.

الجدول (11): نتائج تطبيق اختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس والخبرة

المتغير	فئة المتغير	المتوسط الحسابي	قيمة T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	3.41	1.50	203	0.13
	أنثى	3.22			
الخبرة	10 سنوات فأقل	3.12	2.76	203	0.01
	أكثر من 10 سنوات	3.39			

\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز اخلاقيات مهنة التعليم لدى المديرين تبعاً لمتغير: الجنس، قد توى هذه النتيجة إلى أن المديرين ذكورا واناا خضعوا لنفس التدريبات وأنهم يقيمون بنفس الأسلوب، وهم مطالبين بنقل أثر التدريب إلى مدارسهم، مما انعكس على درجة امتلاكهم لأخلاقيات مهنة التعليم وشعورهم بالمسؤولية ذاتها تجاه الطلبة والمعلمين وتجاه أنفسهم وتجاه أولياء الأمور، كما قد تعزى النتيجة إلى ان برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة يركز على تعزيز ثقة المديرين بأنفسهم وبأهمية دورهم القيادي وأثرهم في تحسين العملية التعليمية بكافة جوانبها، كما أن التدريب الذي تلقوه وجه اهتماماتهم نحو التطوير والتحسين من مدارسهم، ومن علاقاتهم مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، وان أساس النجاح في مهامهم القيادية هو التعاون مع الآخرين، وحتى يكتسبوا ثقتهم لا بد من أن يكتسبوا احترام وثقة جميع الأطراف (الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور). بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية ولصالح الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، قد تعزى هذه النتيجة إلى مستوى الخبرة التي أكسبت المعلمين القدرة على تمييز السلوكيات الأخلاقية المرغوبة في المدرسة، كما قد تعزى النتيجة إلى وعي مديري المدارس بأهمية التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم، ودوره كقائد تربوي تقع على عاتقه مسؤولية تطوير مدرسته والارتقاء بها نحو التميز. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية.

#### التوصيات

#### في ضوء النتائج توصي الباحثة بـ:

- 1) إعطاء موضوع أخلاقيات مهنة التعليم المزيد من العناية والاهتمام من كافة الاتجاهات الرسمية والأكاديمية والمهنية.
- 2) عقد دورات تدريبية تتناول موضوع أخلاقيات مهنة التعليم وابرار أهميتها وأثرها على مستوى المهنة في حال الالتزام بها.
- 3) التركيز على أهمية التواصل بين المدرسة وأولياء الأمور، لما له من دور كبير وهام في تحسين العملية التعليمية.
- 4) تشجيع مديري المدارس على الالتحاق ببرنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة.
- 5) إجراء المزيد من الدراسات حول التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم ضمن بيئات ومتغيرات أخرى.

#### المراجع

#### المراجع العربية

- أبو شرشوح، فاطمة، وفاطمة، عاطف (2015). "درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية.
- أحمد، ديار (2007). الاعتماد المهني للمعلم، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- البشري، قديرة (2011). أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، الأردن.
- جبران، علي. (2010). القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي. مؤتمر ثقافة الإنجاز التربوي، 4-5 أيار 2010م، عمان: الأردن.
- الحباري، حسن. (2020) أصول التربية في المجتمع: إسلامياً وفلسفياً. إريد: دار حمادة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الخالدي، مريم (2020). "درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم"، مجلة دراسات العلوم التربوية، 47(3)، 94-107.

الخميس، منتهى (2013). "درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط.

الروسان، هدى (2019). "دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة"، مجلة الطفولة والتربية، (34)، 58-112.

السعودي، شريف، والنصراوي، معين (2019). "مستوى التزام مديري المدارس الثانوية في لواء الجامعة بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي من وجهة نظر المعلمين"، مجلة دراسات العلوم التربوية، (46)، 419-439.

الطويل، هاني (2006). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. ط3، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان.

العلواني، سعد (2015). "مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها في مدينة الجبيل الصناعية"، المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط، (31)، 103-158.

عطوي، جودت (2001). الإدارة المدرسية الحديثة، دار الثقافة للنشر: عمان.

العنزي، تهناني وعبد العزيز، صفوت. (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. بحث منشور، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (44)، 49-62.

العمر، فؤاد (2002). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، ط2، جدة، البنك الإسلامي للبحوث والتدريب.

الغافرية، بدرية، والقاسمي، عايدة (2019). "درجة التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (12)، 207-246.

الفريدي، حسين (2019). "أخلاقيات مهنة الإدارة التربوية عند المسلمين"، المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط، (12)، 655-675.

مصباح، منى، ومجيد، تهناني (2018). "درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينيس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمين مدارسهم"، مجلة كلية الآداب-جامعة بنغازي، (45)، 71-94.

يحيى، سجي. (2010). "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية.

### المراجع الأجنبية

Heath, M (2015). "An analysis of Missouri school district ethics polices as related to educator decision making at the district level", (Unpublished Doctoral thesis), Saint Louis University, USA.

Meakin, M. (2014). "The moral imperative: transformative leadership and perceptions of ethics training among high school principals", (Unpublished doctoral thesis, Eider University), USA.

Zehng, I., Hui, S. (2005). "Survey of professional ethics of teachers in institutions of higher education", Chines education and society, (38), 88-99.

### مواقع الانترنت

موقع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين: تم الدخول والاسترجاع بتاريخ 2022/5/5 من الموقع: <https://qrta.edu.jo>

### الملاحق

#### ملحق (1): أسماء المدارس وأعداد المعلمين في كل مدرسة

الرقم	اسم المدرسة	أعداد المعلمين
1	الثنية الأساسية المختلطة	29
2	الخنساء الأساسية المختلطة	20
3	الشريفة زين بنت ناصر الثانوية المختلطة	25
4	القطرانة الثانوية الشاملة للبنات	28
5	الأمير الحسن الثانوية الشاملة للبنين	39
6	الجديدة الثانوية للبنين	37
7	الشهيد سائد المعاينة الثانوية الشاملة للبنين	27