

مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

مساعدة ضيف الله الحربي⁽¹⁾

جامعة المجمعة

(قدم للنشر في 06/08/1440هـ؛ وقبل للنشر في 21/02/1441هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم. وللوصول إلى تحقيق هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي من خلال تطبيق استبيان تكون من جزئين الأول (أخلاقيات مهنة التعليم) حيث اشتمل على أربع مجالات (أخلاقيات المعلم نحو زملائه، أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، أخلاقيات المعلم نحو المدير، أخلاقيات المعلم نحو المجتمع المحلي) حيث بلغت فقراته (48) فقرة والجزء الثاني (سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم)، وتقيسه (19) فقرة. وقد تكونت عينة الدراسة من (448) مديراً ومديرة، اختيروا بالطريقة العشوائية المنتظمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديريهم لجميع المحاور عالية بمتوسط حسابي بلغ (3.43)، كما بينت النتائج أن مدى توفر أخلاقيات مهنة التعليم في محور «أخلاقيات المعلم نحو زملائه» ومحور «أخلاقيات المعلم نحو المجتمع» كانت كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ 3.41، و3.66، في حين أظهرت النتائج أن مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في محور «أخلاقيات المعلم نحو الطلبة»، ومحور «أخلاقيات المعلم نحو المدير» كانت متوسطة بمتوسط حسابي بلغ 3.31، و3.33. وبينت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، والخبرة). كما بينت الدراسة أن هناك (19) معززاً اتفق عليها من وجهة نظر مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات مهنة التعليم، إدارة تعليم الرياض، سبل التعزيز.

The availability of the education ethics among the teachers of Riyadh Education Administration and ways of enhancing it them from the principals' perspectives

Musaad Daefallah Alharbi⁽¹⁾

Majmaah University

(Received 11/04/2019; accepted 20/10/2019)

Abstract: This study aimed to find out the availability of the education ethics among the teachers of the Riyadh Education Administration and ways of enhancing it from the point of view of their principals. Therefore, the researcher designed a questionnaire consisting of (48) paragraphs within two areas: the first is the ethics of the education profession and the second is about the ways of enhancing them. The study sample consisted of (448) principals who were chosen randomly. The descriptive approach has been used. The results of the study showed that the availability of education ethics from the principals' perspectives is fair. The study also showed that there were no statistically significant differences in the availability of the education ethics among the teachers of Riyadh Education Administration due to the variables (gender, specialization, qualification and experience). The study also showed that there were 19 reinforcements agreed upon from the point of view of school principals in Riyadh Education Department.

Key word: The education ethics, Riyadh Education Department, ways of enhancing.

(1) Associated professor of educational foundations in education college, Majmaah University

(1) أستاذ أصول التربية المشارك في كلية التربية جامعة المجمعة.

البريد الإلكتروني: malharbi@mu.edu.sa

مقدمة:

على توازن الأعمال في المجتمع، فالتعليم مهمة ورسالة الأنبياء والمصلحين في جميع الأمم، لذا فإن مهنة التعليم من أشرف وأسمى المهن، ولا يمكن الاستغناء عنها مهما تقدمت الوسائل والمخترعات والآلات والأجهزة، فالأهم دوماً بحاجة للمعلم الذي يعلم استخدام كل مخترع جديد، فالتعليم وبكافة مراحل التطوير الحضاري أصبح وسيبقى هدفاً ضرورياً ولازمًا للمخلوقات البشرية (ناصر، 2006).

ولتمكين المعلم من دوره أصدرت مؤسسات التعليم موثيق شرف أو مدونات أخلاقية لتكون مرشداً وموجهاً لقرارات المديرين وسلوك العاملين، وهي ضرورة ماسة، وليست أمراً ترفيلاً أو تقليداً للمنظمات في الغرب، على أن تُوضع هذه الموثيق أو المدونات وضعاً ينبثق من طبيعة وأنشطة وأعمال المؤسسة التعليمية، والثقافة القائمة في المجتمع، وأن توجه هذه الموثيق أو المدونات في كل مؤسسة تعليمية نحو القضايا الأخلاقية التي تدخل ضمن منطقتها لتكون مرشداً جيداً للعاملين فيها، بما يضمن الموازنة بين الكفاءة والأخلاقيات ومصالح الأطراف الأخرى (أبو النصر، 2008). وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات المهمة التي ظهرت في مجال العلوم التربوية، كون الأخلاقيات ركيزة أساسية في حسن أداء الوظيفة، والوصول إلى نتائج إيجابية، وهي بمثابة رقيب رادع للفرد في ضوءها يعدل

تعد الأخلاق منطلقاً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنتها؛ فكل مهنة من المهن لها أخلاقيات تنظم سلوك العاملين بها مع بعضهم البعض، بحيث تتسق مع قيم المجتمع وثقافته وفكره ومستواه الحضاري (سلوم والجمل، 2009).

والالتزام بأخلاقيات المهنة عامل مشترك بين جميع الوظائف والمهن في المؤسسات العامة والخاصة، وعلى جميع المستويات، وتعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد، ومعياراً للتمييز بين الصواب والخطأ في سلوكه وأدائه في أثناء العمل (عباس، 2010). ويقصد بالأخلاقيات مجموعة المبادئ المتعارف عليها شفافاً أو كتابةً بين أصحاب مهنة معينة، والتي تبنى عليها الأنظمة والشروط التي يعملون تحت ظلها كأخلاقيات مهنة، وذلك في سبيل حماية مصلحة المهنة (الوابلي، 2009).

وتعد مهنة التعليم مهنة سامية، كونها تحقق كافة الأهداف التي يريدها المجتمع، فهي تتطلب من المتسبين لها عملاً متقناً ومستمرّاً وتملك مهارات خاصة، وأخلاقاً قويمه تستمد من الشعور العميق بالمسؤولية نحو المتعلم، وتحقيق غاياته وأهداف مجتمعه وصيانة عقيدته، ويترتب على المهنة مهام كالمحافظة على النظام الاجتماعي للدولة وتنفيذ الخدمات العامة، وتطوير المجتمع في جميع المجالات وخاصة الاجتماعية والاقتصادية، والحفاظ

3- حافز معرفي وعلمي تعززه طبيعة المجال بما تشتمل عليه من حقائق ومعارف تستهوي المعتنين بالبحث والعلم والدراسة والتعرف واستكشاف السلوك الإنساني، وفهم معضلات الإنسانية بوجه عام، وهو حافز يشيد على أرضية علمية لكنه متمم للحافز الإنساني عمومًا.

4- حافز والدي يتيح مجالًا للممارسة أبوية لا يمكن إشباعها لأسباب مختلفة على صعيد الحياة الشخصية.

5- دور المعتقدات الدينية كأصول ثابتة تستمد منها أخلاقيات المهنة، ولها في نفس الوقت بعد ثقافي اجتماعي يتيح المجال لتفريعات تتجاوز القوانين واللوائح وتضع في الاعتبار الآخر الذي يتعامل معه صاحب المهنة.

والمعلم هو الركيزة الأساسية لعملية التربية والتعليم، والتطوير، لإعداد أجيال قادرة على الوفاء بمتطلبات عمليات التنمية المنشودة، وقادرة أيضًا على مواكبة تطورات العصر، والإبداع في مختلف مجالات العلوم والفنون والآداب والتكنولوجيا، ويجب تأهيل المعلم أكاديميًا وثقافيًا ومهنيًا وإكسابه المهارات الضرورية وإمداده بالنظريات التربوية الجديدة التي تساعده على أداء عمله بكل إتقان. وأن إمداد المعلم بالكفايات الثلاث اللغوية والثقافية والمهنية - بما فيها أخلاقيات المهنة - في غاية الأهمية، لأن نجاح العملية

سلوكه، وينسجم مع مهنته، بما يمكنه من أداء مهامه على وجه صحيح (يحيى، 2010)؛ وعلى الرغم من أهمية التركيز على الجوانب الأخلاقية في مهنة التعليم، إلا أن الواقع في كثير من الأنظمة التعليميّة لا تلقى لهذه الجوانب العناية التي تستحقه (البشري، 2006). لذا فعلى التربية أن تكون قادرة بأدبياتها ومؤسساتها على إلقاء الضوء وتأكيد ضرورة الالتزام بالسلوك الأخلاقي المهني ضمناً لديمومة مقدرة العاملين في المجال على دعم مؤسساتهم وتفعيل دورها في ظل أزمات مالية أو ظروف محلية أو عالمية، وقد أورد يامين (Yeaman, 2005) بعض الحوافز التي تجعل المعلم يلتزم بأخلاقيات المهنة، على النحو الآتي:

1- حافز إنساني إثاري تختلف نسبته من شخص إلى آخر، ومنه يستقي البعض معنى حياته وهدف عطائه، ويكون متمثلاً في كل مجهود ينفقه باختياره وبكل أمانة، فهي قضية (ضمير وإيمان)، وليس لازماً أن يكون لذلك تفسير بين.

2- حافز تفعله الضرورة الاقتصادية فرغم تدني فرص التوظيف في العديد من القطاعات إلا أن قطاع التربية ما يزال من أكثر الميادين تلمساً للمختصين فيه والمبتغين فيه العمل، وهنا يفرض الاحتياج المادي نفسه، وإن لم يتسق التصريح به مع قدسية مهنة التعليم وعظم أمانة المعلم.

مساعدة ضيف الله الحربي: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

4- التجرد في العمل، والصدق مع الذات، واستمرارية العطاء لنشر العلم.

5- نمو القيم الأخلاقية الفاضلة لدى الطلبة، وتزويدهم بالخبرات والمعارف التي تسهم في بناء شخصياتهم في الحاضر والمستقبل.

ونظراً لأهمية أخلاقيات مهنة التعليم تناولها الباحثون بالدراسة من جوانب متعددة منها التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة، ومدى وعيهم بها، ودرجة إسهام القيادات التربوية في تنميتها. حيث أظهرت نتائج دراسة أبو الحاج والحجاج (2018) أن درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم كان متوسطاً، كما بينت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والأسباب المؤدية إلى تدني تحصيل الطلبة.

وأشارت نتائج دراسة الشيبان والحيارى والشريمان (2018) إلى أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية بني عبيد جاءت بدرجة مرتفعة. وبينت دراسة قشمر (2017) أن درجة

التزام معلمي ومعلمات المدارس الفلسطينية بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس كانت عالية. وبينت أيضاً دراسة العجمي (2016) درجة التزام معلمي ومعلمات التربية الفكرية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظرهم كبيرة. وأظهرت نتائج دراسة بني ملحم والزيود (2014) أن

التعليمية وتحقيقها لأهدافها يعتمد على المعلم صاحب الكفاءة، أي الذي يُلم بكفايات التعليم (السيد، 2015).

وعلى المعلمين أن يدركوا أهمية الأثر الخلقى في جميع سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم وأفعالهم. والمدير الذي يعدل بين المعلمين وكافة العاملين في المدرسة ينشر ثقافة العدل، والمعلم إن ميّز بين الطلبة فهو يهدم ثقافة العدالة والإنصاف. ولو أن طالباً حرم من المكافأة وأعطي لطالب آخر بدون وجه حق فإن التأثير السيئ المترتب على ذلك يتجاوز الطالب المظلوم، إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسؤول، إلى باقي المدرسين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل وإلى المجتمع كله في آخر المطاف. فإن الأثر الأخلاقي يتجاوز المستفيدين أو المتضررين إلى جميع الطلاب الذين ستتفرض ثقتهم بالنظام، وسيفقد النظام مصداقيته، وتراجع قيم الالتزام والإجادة والإتقان والعدل لصالح قيم الاستسهال والتعجل، وعدم الاكتراث لتكافؤ الفرص وعدم ربط الجهد بالعائد (عفيفي، 2005).

ومن الأخلاق التي يجب أن يتصف بها المعلم ما أوردها السويدان (2011) على النحو الآتي:

- 1- القناعة والرضا عن المهنة.
- 2- الإخلاص للمهنة، والاتصاف بالمروءة، والضمير المهني.
- 3- التضحية، والحلم والتواضع، والأسوة الحسنة.

تنمية المعلمين مهنيًا خاصة ما يتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم حيث يسهم مدير المعهد العلمي المعلمين بدرجة كبيرة باقناع المعلمين بتطبيق أخلاقيات مهنة التعليم. وأظهرت نتائج دراسة الروسان (2018) أن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين مرتفعًا. كما هدفت دراسة وليام وأنانجيسي (William & Anangisy, 2011) على معرفة المبادرات والتحديات التي تعزز أخلاقيات مهنة التعليم في كليات إعداد المعلمين، في مناطق دار السلام وإرينغا ومبيا تنزانيا في شرق أفريقيا. كشفت النتائج عن مبادرتين رئيسيتين تعززان أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين هما: استخدام لوائح الكلية وتعليم قواعد السلوك الدينية. كما بينت النتائج وجود عدد من التحديات منها: عدم وجود دورات تتعلق بأخلاقيات المعلم، وضعف كفاءة المعلمين التربويين، ونقص المعلمين المؤهلين، ونقص الموارد، والمشكلة الأخلاقية للمجتمع، ضعف قيام الآباء والمجتمع بمسؤولياتهم. وخلصت الدراسة إلى أنه بدون وجود سياسة تعليمية محددة جيدًا تعزز تعليم أخلاقيات المعلم، فإن الجهود المبذولة لتحقيق ذلك ستحکم عليها بالفشل.

ولأخلاقيات مهنة التعليم دور في تنمية التفكير لدى المعلمين إذ بينت دراسة السلاموني (2018) وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات مهنة التعليم والتفكير

درجة التزام معلمي التربية الرياضية بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة متوسط. وأظهرت نتائج دراسة حمادنة (2012) أن درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم كانت متوسطة. وتناولت دراسات أخرى وعي المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم فقد أظهرت دراسة الشوش والشايع (2017) أن مستوى وعي معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة القصيم التعليمية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومستوى التزامهم الأخلاقي والمهني كان متوسطًا، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين مستوى الالتزام الأخلاقي ومستوى الوعي بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. كذلك أظهرت نتائج دراسة الشويش (2014) أن وعي معلمي المرحلة الابتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ومستوى التزامهم الأخلاقي والمهني يعتبر متوسطًا من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين أنفسهم.

وللقيادات التربوية دور في تنمية أخلاقيات المهنة فقد بينت دراسة أحاندو (2018) أن للقيادات التربوية دور في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم، وبتعامل المعلمين مع الطلبة بدرجة ما بين درجة كبيرة جدًا ومتوسطة. كما بينت نتائج دراسة الشيبان (2018) أن مديري المعاهد العلمية لهم إسهام بدرجة كبيرة في

الإيجابي لدى معلمات الأطفال.

ومن جانب آخر اهتمت دراسات بتعرف أهم القيم الأخلاقية التي يقوم بها المعلمين في أثناء ممارستهم المهنة، والتحديات التي يواجهونها حيث أجرى تورك وفيجين جيفك (Turk & Vignijevic, 2016) دراسة هدفت تعرف مؤشرات أخلاقيات العمل لدى المعلمين وتقييم الطلبة لأخلاقيات عمل المعلم، بينت نتائجها أن المعلمين نادراً ما يقدرون جهد الطلبة، وشعور الطلبة بقلّة الراحة في التعامل مع المعلمين الذين لا يلتزمون بقواعد السلوك الأخلاقي، وشعور الطلبة بالقلق نتيجة إهانة المعلمين لهم. كما أجرى كامبل (Campbell, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم القيم الأخلاقية التي يعلمها المعلمون للطلبة في المدارس في بريطانيا، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة ضروري لإنجاح العملية التربوية، وأن المعلم الناجح قادر على تفعيل دور الطالب في الغرفة الصفية من خلال غرس القيم الإيجابية لدى الطلبة، مثل الحوار والمناقشة وتعزيز روح العمل. وهدفت دراسات بون (Boon, 2011) إلى الكشف عن التحديات الأخلاقية التي يواجهها المعلمون الممارسين وقبل الخدمة بينت النتائج الحاجة إلى دورات تدريبية للمعلمين تشمل وحدات الفلسفة الأخلاقية. هذا يمثل طريقة مستدامة لدعم الممارسة المهنية وتحسين جودة المعلم، من خلال إعداد وتزويد

المعلمين بتقنيات لاستكشاف وتعليم القضايا الأخلاقية المعقدة في الفصل.

ولهذا على المعلم أن يعتز بمهنته ويدرك أهمية وعظمة رسالته، ويحافظ على صفاء المسلك ونظافة السريرة، وذلك صيانتاً لشرف مهنة التعليم. فالمعلم عنصر فعال في مجتمعه، حيث تعلق عليه الآمال في النمو المعرفي والتقدم العلمي والإبداع الفكري ونشر السجيا المحمودة بين طلابه وزملائه والمجتمع المحلي. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً للدور التربوي والريادي الذي يقوم به المعلم داخل المؤسسات التعليمية، في مساعدة الطلاب على بناء معارفهم ومهاراتهم، ونمو شخصياتهم، وإكسابهم مهارات التعلم مدى الحياة، وليحقق المعلمين هذا الدور فإنهم يحتاجون إلى تطوير مجموعة خاصة من المعارف، والمهارات، والقيم، والأخلاقيات. وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من صميم عمل المعلم، فكلما ارتقى مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين ارتقى العمل التربوي المصاحب لجميع عمليات التعلم والتعليم، وتميزت المخرجات، وبرزت جودتها، ولتشخيص الواقع والوقوف على امتلاك المعلمين لأخلاقيات مهنتهم، وتطبيقهم لها وتنفيذها. فالتدريس الجيد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمعتقدات المعلمين وقيمهم وأخلاقيات مهنتهم (Boon, 2011).

1- ما مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديرهم؟
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة)؟
3- ما التعزيزات لأخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديرهم؟
هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض، والتعرف فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة، والسبل المناسبة لتعزيز تلك الأخلاقيات.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي تناولته في البحث عن مدى توافر أخلاقيات المهنة عند المعلمين، وما هي السبل التي تعزز هذه الأخلاقيات، لذا يؤمل أن تفيد هذه الدراسة كلاً من:

- المسؤولين في وزارة التعليم بتعرفهم بأخلاقيات المهنة التي مستواها ضعيف لمعالجتها، والتي مستواها عالي لتعزيزها.

- مديري المدارس والمشرفين التربويين بتعرفهم

وبناء على نتائج الدراسات التي أشارت نتائج إلى تباين مستوى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم فقد بينت عدد من الدراسات أن درجة التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم كانت متوسطة (أبو الحاج والحجاج، 2018؛ بني ملحم والزيود، 2014؛ حمادنة، 2012)، في حين بينت نتائج دراسات أخرى أن درجة التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة عالية (والحياي والشمران، 2018؛ قشمر، 2017؛ العجمي، 2016). بالإضافة إلى نتائج الدراسات التي هدفت الكشف عن وعي المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم والتي أظهرت نتائجها أن وعي المعلمين بأخلاقيات مهنة المعلمين متوسط (الشوش والشايح، 2017؛ الشويش، 2014). ونظرًا لأهمية تنمية أخلاقيات مهنة التعليم حيث أكدت عدد من الدراسات إمكانية تعزيزها وتنميتها من خلال الدور الذي يقوم به مديرو المدارس، التدريب والتأهيل (أحاندو، 2018؛ الشيبان، 2018؛ الروسان، 2018؛ Boon, 2011).

بالإضافة إلى قلة الدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية، لذا جاءت هذه الدراسة لتتعرف على مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

مساعدة ضيف الله الحربي: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

وتعرف سبل التعزيز إجرائياً بأنها: مجموعة المبادئ التي تؤدي إلى زيادة الدافعية للقيام بالسلوك المرغوب فيه.
حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالمحددات الآتية:

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في إدارة تعليم الرياض.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2018م.

الحدود الموضوعية: أخلاقيات مهنة التعليم وفق أربعة محاور هي: أخلاقيات المعلم نحو زملائه، وأخلاقيات المعلم نحو الطلبة، وأخلاقيات المعلم نحو المدير، وأخلاقيات المعلم نحو المجتمع. سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، من خلال الأسلوب المسحي للتعرف على مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض، والتعرف فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة، والسبل المناسبة لتعزيز تلك الأخلاقيات.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض، والبالغ عددهم

على جوانب الضعف والتميز من أجل اقتراح برامج وأساليب لتعزيز مواطن التميز وتحسين جوانب الضعف.

- إدارة التدريب التربوي بوزارة التعليم وذلك بتعرفهم على سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لكي تُضمّن في برامج التطوير المهني المقدم للمعلمين.

- مسؤولي كليات التربية وبرامج إعداد المعلمين بعمل كل ما من شأنه تعزيز القسم الأخلاقي لمهنة التعليم في نفوس وعقول معلمي المستقبل.
مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات المهنة: «تلك المبادئ والمعايير التي تُعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المحددة والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها» (ناصر، 2006، ص 305).

ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها المبادئ التي يمتلكها معلم إدارة تعليم الرياض في إتقان عمله، وتجنب القصور في أي جانب من جوانب عمله المهني من خلال التزامه بالسبل الأخلاقية لمهنة التعليم.

التعزيز: هو «الحادث أو المثير الذي يؤدي إلى زيادة احتمال تكرار حدوث الاستجابة، أي الاستجابة المسبوقة بالتعزيز مباشرة» (نشواتي، 2003، ص 281).

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه عملية تدعيم السلوك المرغوب فيه، وزيادة احتمالات تكراره في المستقبل لدى معلمي وزارة والتعليم في المملكة العربية السعودية.

(17360) وذلك للعام الجامعي 2018. العشوائية الطبقية، وقد بلغ عددها (448) والجدول رقم عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة بالطريقة (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيراتها.

المتغير	مستوى المتغير	العدد	المتغير	مستوى المتغير	العدد
الجنس	ذكر	218	التخصص	علمي	221
	أنثى	230		أدبي	227
المؤهل العلمي	بكالوريوس	196	الخبرة	أقل من 5 سنوات	103
	ماجستير	148		من 5-10	158
	دكتوراه	104		أكثر من 10	187
المجموع الكلي		448			

هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة المجمعة، وذلك للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى من حيث مدى الشمولية والوضوح والانتماء بين المجالات، وبناء على آراء المحكمين فقد عدلت وحذفت بعض الفقرات، حيث تضمنت الأداة بصورتها النهائية على (4) مجالات و(48) فقرة، أما مجال سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم، فقد استقرت على (19) معزز.

ثبات الأداة: تؤكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقها على (25) مديراً ومديرة من مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض من خارج عينة الدراسة، ثم أعيد تطبيقها بعد أسبوعين على نفس العينة الاستطلاعية، وقد استبعدت فيما بعد من العينة الرئيسة للدراسة، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية بلغ معامل الثبات الكلي لاستبانة أخلاقيات مهنة التعليم بشكل كل (87)، في

أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبانة تكونت من جزئين هما: الجزء الأول: كان عن أخلاقيات مهنة التعلم، حيث تكون من أربعة مجالات هي (أخلاقيات المعلم نحو زملائه، أخلاقيات المعلم نحو الطلبة، أخلاقيات المعلم نحو المدير، أخلاقيات المعلم نحو المجتمع، بلغت عدد فقراتها (50) فقرة. والجزء الثاني كان عن السبل التي تعزز أخلاقيات مهنة التعليم، وقد تكونت من (19) فقرة أوردها أفراد عينة الدراسة عند إجابته عن هذا السؤال، وأخذ بالمعزز الذي كانت نسبة الاتفاق عليه 50٪ وأعلى، واستبعاد المعزز الذي كان الاتفاق عليه أقل من 50٪.

صدق الأداة: لمعرفة صدق أداة البحث عرضت الأداة بجزئها (أخلاقيات مهنة التعليم، سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم) على عشرة محكمين من أعضاء

مساعدة ضيف الله الحربي: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

حين بلغت قيمته لاستبانة سبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم (0.85). وتعد هذه القيمة كافية لأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديريهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على مجالات الأداة والأداة ككل، كم استخدم اختبار (ت) باتجاه واحد حيث اعتمدت درجة الحياد (3) المتوسط الفرضي، حيث إذا بلغت قيمة مستوى الدلالة المرتبطة

جدول (2): نتائج اختبار (t) لمقارنة المتوسط الحسابي لمستوى أفراد الدراسة على استبانة مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديريهم.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الحياضية	قيمة (t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
1	أخلاقيات المعلم نحو زملائه	3.41	1.11	3	9.2	447	0.04
2	أخلاقيات المعلم نحو الطلبة	3.31	1.17	3	8.6	447	0.02
3	أخلاقيات المعلم نحو المدير	3.33	1.23	3	6.9	447	0.000
4	أخلاقيات المعلم نحو المجتمع	3.66	1.03	3	7.3	447	0.03
	الأداة ككل	3.43	1.7	3	7.11	447	0.01

يتضح من الجدول (2) أن الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مجالات استبانة مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم والدرجة الحياضية دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، في جميع مجالات الأداة والأداة ككل. مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن درجة الحياد المحددة بالقيمة (3) وهذا يعني

الأخلاقيات إلا أنها ليست على درجة عالية، وذلك بسبب وجود بعض المعوقات المتصلة بخصائص المجتمع المحيط بالمدرسة ونظرة المجتمع للمعلم، وقلّة تظافر الجهود بين المعلمين والمجتمع المحلي، وقلّة الشراكة المجتمعية مع المدرسة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال اتبعت الأمور الآتية:

1- وفقاً لمتغير الجنس والتخصص فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول رقم (3) يوضح نتائج ذلك.

أن درجة التوافر عالية، وقد يعزى الباحث ذلك إلى وجود نوع من الأخلاقيات بين الزملاء، حيث هناك وجود للمشاركة والاتصال فيما بين المعلمين، وتقبل المعلم الآراء وتقديم المشورة والدعم لزملائه، كما ويعزى ذلك إلى أن المعلمين يتحلون بنوع من الأخلاقيات نحو طلابهم، وذلك من منطلق أن المعلم صاحب رسالة سامية ينقلها من خلال تعامله مع الطلبة لهم، كما ويدل ذلك على وجود نوع من الأخلاقيات نحو المدير، إلا أنها لم ترتقي إلى المأمول وذلك بسبب تباين مديري المدارس في مدى اهتمامهم بنشر ثقافة أخلاقيات مهنة التعليم، وطبيعة نمط الإدارة السائدة في المدرسة من قبل المدير، وقلّة المساواة والعدالة بين المعلمين وإطلاق العنان للتمييز بينهم، وقد يعزى ذلك أيضاً في أخلاقيات مهنة التعليم نحو المجتمع إلى وجود نوع من

جدول (3) نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة للكشف عن الفروقات في تقديرات أفراد الدراسة على استبانة مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وفقاً لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة (t)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	فئات المتغير
0.083	1.73	446	0.57	3.45	218	ذكور
			0.42	3.49	230	إناث

الدلالة المرافقة لها.
2- وفقاً لمتغير التخصص فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول رقم (4) يوضح نتائج ذلك.

يتضح من الجدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير الجنس بدلالة قيمة (ت) ومستوى

مساعد ضيف الله الحري: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

جدول (4) نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة للكشف عن الفروقات في تقديرات أفراد الدراسة على استبانة مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وفقاً لمتغير التخصص.

مستوى الدلالة	قيمة (t)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	فئات المتغير
0.361	0.914	446	0.65	3.41	221	علمي
			0.67	3.44	227	أدبي

يتضح من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير التخصص بدلالة قيمة (t) ومستوى الدلالة المرافقة لها. 3- وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللكشف عن دلالة الفروق في المتوسطات فقد استخدم تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way Anova) والجدول رقم (5) (6) توضح نتائج ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لمتغير المؤهل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستوى المتغير	المتغير
0.72	3.35	196	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.71	3.36	148	ماجستير	
0.76	3.37	104	دكتوراه	

جدول (6) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروقات في تقديرات أفراد العينة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لمتغير المؤهل.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.141	1.969	0.164	2	0.329	بين المجموعات
		0.083	445	37.157	داخل المجموعات
			447	37.486	الكلية

يتضح من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير المؤهل بدلالة قيمة (F) ومستوى الدلالة المرافقة لها. 4- وفقاً لمتغير الخبرة فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وللكشف عن دلالة الفروق في المتوسطات فقد استخدم تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way Anova) والجدول رقم (7) (8) يوضحان نتائج ذلك.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لمتغير الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستوى المتغير	المتغير
0.77	3.31	103	أقل من 5 سنوات	الخبرة
0.87	3.30	158	من 5-10	
0.79	3.38	187	أكثر من 10	

جدول (8) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروقات في تقديرات أفراد العينة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لمتغير الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.280	2	0.140	0.487	0.615
داخل المجموعات	127.950	445	0.288		
الكل	128.230	447			

دراسة قام أبو طيبخ (2008) وذلك في متغير الخبرة فقط، والذي بين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الخبرة، ومع دراسة وأجرى حمادنة (2012) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير جنس المدير، أو لمؤهله العلمي، أو لسنوات خبرته في الإدارة المدرسية. وتختلف مع دراسة بني ملحم والزيود (2014) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الالتزام بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة البكالوريوس، و متغير الخبرة لصالح فئة (5 سنوات فما دون)، و متغير الجنس لصالح الذكور.

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغير الخبرة بدلالة قيمة (F) ومستوى الدلالة المرافقة لها.

ومما سبق فإنه يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم في إدارة تعليم الرياض تعزى لمتغيرات الدراسة المتمثلة بـ (الجنس، التخصص، المؤهل، الخبرة)، وقد يعزى ذلك إلى أن أخلاقيات مهنة التعليم، قد أصبحت سلوكاً أو ثقافة تشرها المعلم من النظام التربوي سواء كانت قليلة أو متوسطة أو فاعلة، فهو يمارسها في وظيفته كما تشرها وألفها المجتمع، بغض النظر عن المتغيرات. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع

مساعد ضيف الله الحربي: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

السؤال الثالث: ما التعزيزات لأخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض من وجهة نظر مديرهم؟

الدراسة الذين أجابوا عن هذا السؤال (420) من أصل (448) مستجيباً أجابوا عن الأداة. وأظهرت النتائج أن هناك (19) معززاً لأخلاقيات مهنة التعليم أكد عليها مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض. وكانت نسبتها المئوية أكثر من 50٪. والجدول (9) يوضح ذلك.

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت التكرارات والنسب المئوية لسبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض. و فرغت إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد بلغ عدد أفراد

جدول (9): التكرارات والنسب المئوية والترتيب لسبل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في إدارة تعليم الرياض.

الترتيب	النسب المئوية	التكرارات	سبل تعزيز أخلاقيات مهنة المعلم	الرقم
1	٪1.00	420	التزام وزارة التعليم بالمفهوم الديني والثقافي لمعنى وظيفة معلم وتأصيلها كمهنة في نفوسهم.	1
2	٪97.14	408	الالتزام بمبدأ المساواة بين المعلمين في الصلاحيات والامتيازات والعلاوات والترقيات وبرامج التنمية المهنية.	2
3	٪96.90	407	الاهتمام بمنح شهادة تقدير للمعلم المتميز بأخلاقيات المهنة وكتابة اسمه على لوحة الشرف، وإقامة احتفال في إدارة التعليم وتزويده بمكافأة مجزية.	3
4	٪96.42	405	إيجاد بيئة مدرسية مبنية على الديمقراطية وحرية الرأي والمشاركة في صنع القرار من لدن الإدارة المدرسية، وتحرص على مشاركة المعلمين أفرانهم وأحزانهم.	4
5	٪90.47	380	التعامل بثقافة الحوار والاتصال الإيجابي بين المعلم والإدارة المدرسية والمجتمع، وتقبل المعلم لرأي مديره وزملائه ومحاورهم بموضوعية وتعاون بالشكل الأمثل.	5
6	٪88.57	372	دعم المعلم مادياً ومعنوياً، وتوفير الحوافز المادية والأدبية للمعلم لتحسين الأوضاع الوظيفية لهم، وتعزيز علاقاته مع زملائه وطلبتهم ومديره ومجتمعه المحلي، والشعور بالرضا الوظيفي بدرجة والأمن الوظيفي.	6
7	٪88.09	370	توعية المجتمع المحلي بأهمية شأن المعلم في التعامل مع المعلم داخل وخارج المدرسة، لاستمرارية التواصل بين المعلم والمجتمع المحلي إلى ما بعد اللقاءات الرسمية وبشكل أمثل.	7
8	٪87.61	368	العمل على احترام المعلم بشفاافية وعدالة مع زملائه. ليجرص المعلم على تحمل المسؤولية، ويسهم في الإصلاح بين زملائه.	8
10	٪86.66	364	إنشاء هيئة أو قسم خاص يهتم ويتابع الشأن الأخلاقي للمعلم بشكل مستمر، من خلال مشاركة المعلم بالأنشطة المدرسية، ومدى تعامله بالقيم الحميدة مع أولياء الأمور، والطلبة، وإدارته، وزملائه. والتزام المعلم بتحقيق أهداف المجتمع.	9
11	٪85.95	361	إجراء لقاءات دورية بين القيادات التربوية العليا في الوزارة مع المعلمين لتفقد احتياجات المعلم بجو يسوده الألفة والمودة فيما بينهم.	10
12	٪85.23	358	إشراك المعلمين بالندوات والمؤتمرات داخل وخارج الوطن.	11

تابع/ جدول (9).

الترتيب	النسب المئوية	التكرارات	سبل تعزيز أخلاقيات مهنة المعلم	الرقم
13	٪84.52	355	تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بمواضيع المعلم على موقع الوزارة التي تهتم بتطوير المهنة وتعزيز أخلاقيات المهنة.	12
14	٪83.33	350	تقييم أداء المعلم الملتزم أخلاقياً بدرجة مرتفعة، ومنحة زيادة في الإجازات العرضية كتعزيز لالتزامه الأخلاقي.	13
15	٪83.09	349	محاسبة المعلم المقصر من أجل تحسين مستوى أدائه الأخلاقي وبيان العقوبات لمن يخل بأخلاقيات المهنة والمحاسبة بحزم وبعدالة ومساواة.	14
16	٪82.14	345	تفعيل وتنشيط مواقع التواصل الاجتماعي من قبل إدارته المدرسية بشكل فعال يضمن التواصل فيما بينهم بالعدل الرسمية.	15
17	٪79.28	333	تفعيل صندوق شكاوى خاص بالمعلم، في وزارة التربية ومديرياتها بشكل جدي وفعال.	16
18	٪78.33	329	منح حصانة قانونية ضمن ضوابط خاصة للمعلم في حالة تعرض المعلم للمشكلات من قبل أولياء الأمور داخل وخارج العمل الرسمي لدى مراجعته للدوائر الرسمية.	17
19	٪77.61	326	تفريغ المعلم من واجباته في حالة شارك بالأنشطة الطلابية سواء كانت داخل المدرسة وخارجها.	18
20	٪76.19	320	تفعيل صندوق التكافل الاجتماعي للمعلم بشكل فعال، ومنح قروض ميسرة غير ربحية من قبل الوزارة ومديرياتها.	19

بناء الأجيال، وإلى تطلعات المديرين إلى وجود سياسة تربوية ونظام تربوي يعزز مهنة التعليم ويوصلها في نفوس المعلمين، ويقوي من تمهين التعليم، والاهتمام فيه من جميع النواحي سواء كانت تعليمية، أو مادية، أو اجتماعية، أو ثقافية.

التوصيات:

وفي ضوء النتائج يوصي الباحث بما يلي:

- وضع مقرر يسمي أخلاقيات المهنة يبين أهمية الالتزام بالمهنة كمتطلب إجباري يُدرّس في كليات التربية لجميع طلبة الجامعات.
- على وزارة التعليم تبني التعزيزات التي اختارها المديرون لتكون قاعدة أساسية في تأصيل مهنة التعليم.

يبين الجدول رقم (9) أن النسبة المئوية للتعزيزات قد تراوحت ما بين 1.00٪ وقد كانت للمعزز رقم (1) «التزام وزارة التعليم بالمفهوم الديني والثقافي لمعنى وظيفة معلم وتأصيلها كمهنة في نفوسهم». وبين 76.19٪ وقد كانت للمعزز رقم (19) «تفعيل صندوق التكافل الاجتماعي للمعلم بشكل فعال، ومنح قروض ميسرة غير ربحية من قبل الوزارة وإدارتها».

وقد استبعدت جميع التعزيزات التي تضمنتها الأداة بعد الإجابة عنها من لدن المديرين والتي حصلت على موافقة بنسبة أقل من 50٪. والتي لاحظ الباحث ضعفها وعدم تصنيفها ضمن المعززات، وقد يعزو الباحث قبول هذه التعزيزات إلى أهمية المعلم ودوره في

مساعدة ضيف الله الحربي: مدى توافر أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي إدارة تعليم الرياض وسبل تعزيزها من وجهة نظر مديريهم

الأردن.

بني ملحم، محمد بدوي؛ والزيود، خالد محمود (2014).
أخلاقيات المهنة لدى معلمي التربية الرياضية في إربد. مجلة
العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، البحرين،
15(4)، 619-658.

حمادنة، أديب ذياب (2012). درجة التزام معلمي اللغة العربية
ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري
المدارس ومديراتها في مديرية التربية والتعليم لمحافظة
المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك،
الأردن، 9(1)، 29-31.

الروسان، هدى محمد (2018). دور مديري المدارس في تعزيز
ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر
مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة. مجلة الطفولة
والتربية: جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال،
10(34)، 57 - 109.

السلاموني، سهام أحمد (2018). دور أخلاقيات المهنة في تنمية
التفكير الإيجابي لدى معلمات الأطفال القابلين للتعلم.
دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين
العرب، 96، 329 - 359.

سلموم، طاهر؛ وجمل، محمد (2009). التربية الأخلاقية، القيم
مناهجها وطرائق تدريسها. العين: دار الكتاب الجامعي.
السويدان، فهد بن عبد الرحمن (2011). من أخلاقيات مهنة
التعليم، تاريخ الدخول 20/1/2017:

www.AL-jazera.com/2011/20111229/rj11.htm

السيد، خالد عبد العظيم (2015). فاعلية مواقف إثرائية لتنمية
أخلاقيات مهنة التعليم لدى طلاب شعبة اللغة العربية
بكلية التربية. مجلة العلوم التربوية، جامعة حلوان، مصر،

- إجراء أبحاث حول أخلاقيات المهنة في جميع

المؤسسات التعليمية، وضمن متغيرات جديدة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو النصر، مدحت (2008). تقييم وأخلاقيات العمل والإدارة،
الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

أبو طيخ، هشام (2008). مدى التزام مديري المدارس الأساسية
بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر
المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية،
غزة، فلسطين.

أبوالحاج، مجدي فتحي محمد؛ والحجاج، حرب خلف باجس
(2018). درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة
التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقته
بأسباب تدني مستوى تحصيل طلاب وطالبات المرحلة
الثانوية. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية -
عمادة البحث العلمي، 45(1)، 37 - 61.

أحاندو، سيسي (2018). فاعلية القيادات التربوية في تعزيز
أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كمدخل لجودة
التعليم الثانوي في ساحل العاج: دراسة ميدانية. المجلة
التربوية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي،
33(129)، 299 - 346.

البشري، قدرية محمد (2006). درجة التزام مديري المدارس
الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة
من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان،

- 23(2)، 17-38. التربية الفكرية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم.
- شوش، خالد بن عبيد؛ والشايح، علي بن صالح (2017). مستوى وعي معلمي المرحلة الابتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين بمنطقة القصيم. *مجلة جامعة شقراء: جامعة شقراء*، 7، 103 - 137.
- الشويش، خالد بن علي (2014). *مستوى وعي معلمي المرحلة الابتدائية لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين بمنطقة القصيم*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
- الشياب، محمود؛ والحيارى، حسن؛ الشрман، منيرة (2018). درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم: المعوقات والحلول. *دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي*، 45، ملحق، 461 - 478.
- الشياب، أنس بن محمد (2018). *إسهام مديري المعاهد العلمية في تنمية معلمهم مهنيًا*. *مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية*، 19(12)، 453 - 486.
- عباس، فوزية عباس (2010). *درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضء أنفسهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- العجمي، ناصر بن سعد (2016). *درجة التزام معلمي ومعلمات*
- دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، (78)، 445 - 478.
- عفيفي، صديق محمد. (2005). *أخلاق المهنة لدى المعلم (دليل المعلم)*، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- قشمر، علي لطفي (2017). *درجة التزام معلمي ومعلمات المدارس الفلسطينية بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس*. *مجلة العلوم الإنسانية: جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي*، (8)، 291 - 320.
- ناصر، إبراهيم (2006). *التربية الأخلاقية*، عمان: دار وائل للنشر.
- نشواتي، عبد المجيد (2003). *علم النفس التربوي*، ط4، إربد: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- السوابي، عبد الرحمن (2009). *منظومة أخلاقيات لا منظومة أخلاق*، تاريخ الدخول: www.elaph.com/web 8 / 2 / 2017.
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2001). *الأخلاقيات في الإدارة*، عمان: مكتبة البقطة للنشر والتوزيع.
- يحيى، سجي (2010). *درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- Abu AlHaj, M., & ALHajjaj, H. (2018). The Degree of Teachers' Commitment to Teaching ethics in the University Education Directorate and its Relationship to High School Students' low Academic Achievement (in Arabic). *Studies - Educational Sciences: University of Jordan - Deanship of*

- Teachers and Teachers of Palestinian schools to the Ethics of the Teaching Profession Code of Conduct from the Point of View of School Principals (in Arabic). *Journal of Humanities: Al-Arabi Bin Mahidi University - Oum El Bouaghi*, (8), 291 - 320.
- Rousan, H. (2018). The role of school principals in promoting the Charter of ethics education for teachers from the point of view of principals and teachers of schools in the District of Bani Kinana (in Arabic). *Journal of Childhood and Education: Alexandria University - Faculty of Kindergarten*, 10 (34), 57-109.
- Sayed, K. (2015). The effectiveness of enriching positions to develop the ethics of the teaching profession among the students of the Arabic Language Division, Faculty of Education. *Journal of Educational Sciences, Helwan University, Egypt*, 23 (2), 17-38.
- Shaiban, A. (2018). Contribution of Academic Institute Principals to The Professional Development of Teacher (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education: Ain Shams University - Girls' College of Arts, Sciences and Education*, 19 (12), 453 - 486.
- Turk, M., & Vignijevic, B. (2016). Teacher's Work Ethic: Croatian Student's Perspective. *Fore de Education*, 14(20), 489-514.
- William A., & Anangisye, PhD. (2010). Promoting Teacher Ethics In Colleges Of Teacher Education In Tanzania: Practices And Challenges (in Arabic). *African Journal of Teacher Education (AJOTE)*, 1(1), 64-77.
- Yeaman, A. (2005). The Origins of educational technology is professional ethics: part two-establishing professional ethics in education, *Tech Trends: linking Research & Practice to improve Learning*, 49(2), 14-17.
- ***
- Scientific Research*, 45(1), 37-61.
- Ahanadou, C. (2018). The effectiveness of education leaders in enhancing of education ethics of education for teachers as an approach to the quality of secondary education in cote d'Ivoire: A Field study (in Arabic). *Educational Journal: Kuwait University - Scientific Publishing Council*, 33 (129), 299-346.
- al Salmouni, S. (2018). The Role of Professional Ethics in Developing Positive Thinking among the Teachers of Children who are Able to Learn (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators*, 96, 329-359.
- Al-Ajmi, N. (2016). The Degree of Commitment to Professional Ethics by Intellectual Education Teachers From Their Perspectives (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators*, (78), 445-478.
- Alshiapp, M., Hiari., H., & Sharman, M. (2018). The Degree of Ethics Education Practicing among Secondary School Teachers: (Obstacles and Solutions) (in Arabic). *Studies - Educational Sciences: University of Jordan - Deanship of Scientific Research*, 45, Supplement, 461-478.
- Al-Shosh, K., & Al Shaya, A. (2017). The Level of Primary Teacher Awareness of the Ethics of Teaching Profession Charter and its Relationship to their Ethical and Professional Commitment from Alqassim Region Educational Supervisors' Perspective (in Arabic). *Journal of Shaqra University: Shaqra University*, 7, 103 - 137.
- Bani Melhem, M., & Zeyoud, K. (2014). The commitment degree of educational ethics of Physical Education teacher in Irbid (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences, University of Bahrain, Bahrain*, 15 (4), 619-658.
- Boon, H. (2011). Raising the Bar: Ethics Education for Quality Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 93.
- Campbell, E. (2004). Connecting the Ethics of Teaching and Moral Education. *Journal of Teacher Education*, 4(48), 10-18.
- Hamadneh, A. (2012). The Arabic Language teachers' commitment to the ethics of teaching the principals point of view school the Directorate of Education in Mafraq Governorate (in Arabic). *Jordanian Journal of Educational Sciences, Yarmouk University, Jordan*, 9 (1), 29-31.
- Prost, D. (1999). 12 Professional Ethics. *Journal of Education*, 128(44):54.
- Qeshmer, A. (2017). The Degree of Commitment of