



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية
من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم

مريانا مرقص مكرمر

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1435هـ – 2014م

علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية

من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم

إعداد

مريانا مرقص مكرمر

بكالوريوس معلّم مجال لغة عربيّة- جامعة بيت لحم - فلسطين

إشراف الدكتور

عفيف زيدان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية

من كلية العلوم التربوية/ جامعة القدس

القدس - فلسطين

1435هـ - 2014م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

إجازة الرسالة

علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية من

وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم

اسم الطالبة: مريانا مرقص مكرمر

الرقم الجامعي: 21110262

المشرف: د عفيف زيدان

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2014 / 5 / 24 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم

وتوافقهم.

رئيس لجنة المناقشة

التوقيع:

1. د. عفيف حافظ زيدان

الممتحن الداخلي

التوقيع:

2. أ.د. محمد عبد القادر عابدين

الممتحن الخارجي

التوقيع:

3. د. مجدي راشد جيوسي

القدس - فلسطين

1435هـ - 2014

الإهداء

والدي..... يا من رفعتُ رأسيَ عالياً افتخاراً بك.

والدتي..... يا من وهبتي بجودك وعطائك، وأهديتي قبل أن أهديك.

أشقائي..... يا أعلى ما أملك.

عائلتي..... يا من تكتب أجمل الكلمات لكم، وتصاغ أروع العبارات، وعلى أعتاب فضلكم

تنكسر الأقلام...

زوجي العزيز... يا أعظم وأطهر رجل.

أهديكم ثمرة جهدي المتواضع

الباحثة

مريانا مرقص مكرمر

الإقرار

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع: مريانا مرقص

الاسم: مريانا مرقص مركز

التاريخ: ٢٤/ ٥ / ٢٠١٤

الشكر والعرفان

في البداية أشكر الله عزّ وجلّ؛ لأنني بفضلته وبقدرته وفقني وساعدني على إنهاء هذه الرسالة. ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأسمى آيات الشكر وعظيم التقدير والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عفيف زيدان على تفضّله بقبول الإشراف على رسالتي، فأنت كنت أب بتوجيهاتك، مرشداً بنصائحك، موجهاً لي بعباراتك، أشكرك ومهما سأشكرك لن أوفيك حقك.

كما وأتقدّم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور محمد عبدالقادر عابدين والأستاذ الدكتور مجدي راشد جيوسي لمشاركتهما بمناقشة هذه الرسالة، مقدراً لهما كلّ ما قاما به من أجل إرشادي إلى الطّريق الصحيح، فأنتم قدوتنا وفخرنا.

وأتقدّم بخالص الشكر والتقدير لأساتذتي الأفاضل في جامعة القدس الذين نحتمي بأفكارهم، ونفتخر بعلمهم ويعملهم الدؤوب.

كما وأتقدم بالشكر لكلّ من ساعدني ومدّ لي يد العون وشجعني ودفعني لإتمام هذه الدراسة.

الباحثة

مريانا مرقص مكرمر

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، كما هدفت الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس في محافظة بيت لحم، تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة.

تكوّن مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في محافظة بيت لحم للفصل الدراسي الثاني من العام 2012/2013م، وقد بلغ عددهم (2674) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (169) معلماً ومعلمة بنسبة (7%) من مجتمع الدراسة.

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة، أداة للدراسة وقسمت إلى جزأين: يقيس كل منهما عدة أبعاد تكون الجزء الأول من (42) فقرة تقيس درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية، والجزء الثاني من (34) فقرة تقيس درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية، وقد تحققت الباحثة من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وتمّ التحقّق من ثبات الاستبانة من خلال معادلة كرونباخ ألفا.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بعدة توصيات منها: بلغ المتوسط الحسابي لممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بشكل عام (3.69) وبدرجة كبيرة، وبلغ المتوسط الحسابي لالتزام المشرفين بالأخلاقيات المهنية بشكل عام (3.71) وبدرجة كبيرة؛ وذلك لأهميّة الكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين بحيث تؤثر إيجاباً على المعلمين وأدائهم، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغيرات الدراسة؛ وتعزو الباحثة ذلك لوجود المعلمين والمعلمات في نفس البيئة التعليمية ويعيشون تحت نفس الظروف، وقد أشارت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين وجهات نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم لعلاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية؛ وذلك لأنّ عملية الإشراف التربويّ عمليّة واسعة، والمشرف التربوي إذا قام بممارسة الكفايات الإشرافية، والتزم بالأخلاقيات المهنية يؤدي هذا إلى تطوّر المعلم وتقدّمه.

The Degree of Educational Supervisors Practice of Their Supervisory Competencies and its Relationship to the Degree of their Commitment to Ethics Profession from the Point View of Teachers in Bethlehem District

Prepared by: Mariana Mukarker

Supervised by: Dr. Afif Zeidan

Abstract:

The study aimed at identify the degree of educational supervisors practice of their supervisory competencies and its relationship to the degree of their commitment to ethics profession from the point view of teachers in Bethlehem district. The researcher studied also the effect of gender, qualification, experience, and school types on the practice of the supervisory competencies and ethics.

The sample consisted of (169) teachers selected clustery to represent (7%) of the study population (2674) in the scholastic year 2012\2013.

. For achieving the purpose of the study two instruments have been constructed: a supervisory competencies questionnaire which consists of (42) items and ethics profession questionnaire which consists of (24) items. Validity and reliability of both instruments were checked, the two instruments have been implemented as a package.

The study revealed the following results:

The average of the degree of educational supervisors practice of their supervisory competencies was (3.69), and the average of the supervisors commitment for the ethics profession was (3.71); that's because the importance of educational supervisors practice and the supervisors commitment for the ethics among the supervisors so that the positive impact on teachers and their performance. The study didn't find statistical significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of supervisory competencies due to the study variables. The researcher attributes this to the presence of teachers in the same educational environment and living under the same circumstances, The result indicated that there is a positive relationship between the degree of supervisory competencies and

profession ethics; That is because the educational supervisory process is wide , and if the educational supervisor practices his educational supervisory and commits to the profession ethics ,this will lead to the development and progress of the teacher.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميته

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 أسئلة الدراسة

1.4 فرضيات الدراسة

1.5 أهمية الدراسة

1.6 أهداف الدراسة

1.7 محددات الدراسة

1.8 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها:

1.1 المقدمة:

إنّ تقدّم أيّة أمة من الأمم يتأثر إلى حد بعيد بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي تحرزّه تلك الأمة، وإنّ هذا التطور الذي تصل إليه يعكس هو الآخر مدى كفاءة وفاعليّة أنظمتها التربويّة وسياستها التعلّيميّة، حيث كان لهذا التقدّم أثر كبير في تطور كافة ميادين الحياة، ومن أهمّها ميدان التربية والتعليم. فالمعلّم يعتبر من أهم عناصر العمليّة التربويّة، فعلى كفاءته وفاعليته تعتمد اعتماداً كبيراً مخرجات النظام التربوي سواء تجسّدت تلك المخرجات في إعداد التلاميذ أو في مستوياتهم النوعية (الأسدي وإبراهيم، 2003).

ويحتاج المعلّم خلال عمله التربوي إلى من يأخذ بيده ويوجّهه التوجيه السليم نحو أفضل السبل لأداء مهامه بكفاءة عالية. ومن هنا خرج الإشراف ومفهومه فالمعلّم يحتاج إلى شخص يساعده في هذه العمليّة لكي يصل إلى الطّريق الصحيح. فالإشراف مهم جداً في حياتنا ليس فقط الإشراف في المدرسة أو بالأمر المتعلّقة بالتربية والتعليم، بل في حياتنا أجمع مثل المنزل، العمل....، فالإشراف التربوي له معانٍ مختلفة ومتعدّدة، فالأفراد الذين يقرؤون أو يسمعون هذا التفسير يفسّرونه من خلال خبراتهم الماضية، وحاجاتهم وأغراضهم (دواني، 2003).

والإشراف التربويّ يهدف إلى الرّبط بين التّعليم والتّعلّم إذ يؤثّر كلّ منهما في الآخر، وإنّ الإشراف التربويّ والمشرفين التربويين لهما دور مهم في مجال التّجريب والتّأمّل وفي دعم العمليّة التّعليميّة خاصة المعلّم (Vieira & Marques,2002).

والعمليّة الإشرافيّة هي عمليّة تفاعليّة بين الموجه التربويّ، والمعلّم، وبقدر ما يكون هذا التّفاعل إيجابياً بقدر ما يتوافر للمعلّم جوّ من الطّمانينة يساعد على تعديل اتجاهاته نحو الإشراف التربويّ، الأمر الذي يفرض على الموجه تقبله لأفكار المعلّم، ومشاعره، وتشجيعه على التّفاعل بحريّة، والتعبير عن نفسه في إطار من الاعتبار، والاحترام المتبادل، فيؤدّي ذلك إلى التّواصل المستمر، والمثمر بين الموجه التربويّ، والمعلّم، مما يؤدي إلى تحسين مهارات المعلّم التّعليميّة، وإذا لم يكن التّفاعل إيجابياً فإنّ التّواصل بين الموجه التربويّ والمعلّم يكون سلبياً لا يدعو إلى تقبّل الجديد في التّعليم، والأخذ به، الأمر الذي يجعل اتجاهات المعلّمين نحو الإشراف سلبية (عطوي، 2013).

ويمكن القول بأنّ الإشراف التربويّ عمليّة منظّمة ومخطّط لها تهدف إلى تحسين النّاتج التّعليمي من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلّمين والعاملين في مجال التّعليم، والعمل على تهيئة الإمكانيات والظّروف المناسبة للتّدرّيس الجيّد، وهو عمليّة تسعى دائماً إلى رفع قيمة التّعليم، وتوصيله إلى أعلى الأماكن.

والإشراف يحتاج إلى مشرف يقوم بعمليّة الإشراف، والمشرف هو الشّخص الرئيسيّ الذي يتولّى مهمة الإشراف على الأمور، لذلك يجب أن يتحلّى المشرف التربوي بأخلاقيات المهنة، وهذه الأخلاقيات هي المبادئ والقوانين والمعايير التي تحكم سلوك الفرد مع نفسه ومع غيره من الأفراد.

والتربية الأخلاقية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، إذ تؤثر في تعديله وضبطه؛ فالتربية السليمة تسعى إلى إعداد المواطن الصالح، وذلك عن طريق بناء الإنسان بناءً متكاملًا من جميع الجوانب الجسميّة والخلقيّة والعقليّة والاجتماعيّة، وتعتبر الجوانب الأخلاقية إحدى الجوانب المهمة التي تشكل محور هذا البناء كله (يحيى، 2010).

وقد أورد الغامدي (2002) في دراسته بأنّ التربية في حدّ ذاتها عملية أخلاقية تستند إلى القيم وتسعى إلى تحقيقها، وأي قرار تربوي هو في حدّ ذاته اختيار أخلاقي يقوم على تصوّر معين لما هو أفضل وما هو أكثر قيمة.

وإنّ اتباع الأخلاقيات المهنيّة في المجال التربوي لها آثار محمودة، فهي تنظم علاقات الإنسان مع الآخرين في المجال التربوي ومنها: الصدق، والأمانة، والعفة، والعدل، وأداء الواجبات والحقوق، والتزام الآداب، والتعامل مع الآخرين ليظهر الود في المؤسسة التربوية على خير وجه (الميداني، 1992)

والإشراف لا يتوقف فقط بتحلّي المشرف بأخلاقيات مهنيّة تساعده في عمله، بل يجب أيضاً على المشرف التحلّي بالكفايات المهنية، فترى بينتر (Painter, 2000) أنّ الإشراف يجب أن يكون خاضعاً للتقويم المستمر، مع مراعاة التعرّف على الشّخص الذي يتولّى عملية الإشراف، وبأساليب الإشرافية التي يمارسها، بالإضافة التعرّف إلى الكفايات والمهارات التي يجب أن يمتلكها، ليكون قادراً على إحداث التّغيير في فئات المعلمين بقدرته على تقديم خدمات إشرافية مميزة لهم.

ويعد المشرف التربوي أحد الأعضاء الفاعلين في النظام التربوي؛ فالمهام والمسؤوليات المنوط بالإشراف في وقتنا الحالي كثيرة ومتنوعة، وهذا يرجع للأدوار الذي يقوم بها نتيجة التغييرات والإصلاحات الحاصلة في ميدان التعليم، فلا يقتصر دوره على التوجيه والإرشاد والتقويم والمتابعة والتحفيز، بل يمتد ليشمل التنمية والتطوير؛ ولكي يقوم المشرف التربوي بهذه المهام والمسؤوليات، لا بدّ من أن يتوفر لديه مجموعة من الكفايات الشخصية والفنية والقيادية التي تؤهله للقيام بالمسؤوليات (الياور، 1429هـ)، فالكفايات المهنية هي مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الفرد نتيجة إعداده في برنامج تعليمي معين توجه سلوكه وترتقي في أدائه إلى مستوى من التمكن يمكنه من ممارسة مهنته بسهولة ويسر (الشهري، 2008)

1. 2 مشكلة الدراسة:

إنّ الإشراف التربوي له ضرورة لازمة للعملية التربوية باعتباره وسيلة للتحقق من جودة الإنتاج التعليمي فهو يهدف إلى تقويم المدخلات والمخرجات التعليمية حيث يشرف على كل ما يتعلّق بأساليب التدريس، والمواد التعليمية المتاحة للاستخدام (وزارة التربية والتعليم الفلسطيني، 2013).

يعتبر قطاع الإشراف التربوي من القطاعات التعليمية الهامة والناهضة بالمجتمع، والواجب التركيز عليها والاهتمام بها والسعي إلى تطويرها وتحسينها، وسلوك المشرف التربوي وتصرفاته واتجاهاته ومعارفه هي التي توجه عمله، فمن هنا ينبع دور وزارة التربية والتعليم بتدريب المشرفين التربويين والتأكد من تحليهم بالكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية قبل ممارستهم لعملهم؛ من أجل النهوض بالعملية التعليمية وتطويرها. وبالنظر إلى الدراسات المختلفة نجد أنّ هناك قلة في

الدّراسات التي تناولت الكفايات الإشرافية للمشرف التربويّ وبالتزامه بالأخلاقيات المهنيّة، فمن هنا يمكن تحديد مشكلة الدّراسة في السؤال الرّئيس التالي:

ما درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وما علاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم؟

1. 3 أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم؟

السؤال الثاني: ما درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم؟

السؤال الثالث: هل تختلف وجهات نظر المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية باختلاف متغيّرات الدراسة؟

السؤال الرابع: هل تختلف وجهات نظر المعلمين والمعلمات في درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية باختلاف متغيّرات الدراسة؟

السؤال الخامس: هل يوجد علاقة بين وجهات نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية؟

1.4 فرضيات الدراسة:

استناداً إلى أسئلة الدراسة الثالث والرابع والخامس صيغت الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة.

الفرضية التاسعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة

ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية من

وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم.

1. 5 أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

1 تبرز مفهوم الكفايات الإشرافية وأهم هذه الكفايات، ومفهوم الأخلاق، وأخلاقيات المهنة التي

يجب أن يتحلى بها المشرف التربوي.

2 تلقي هذه الدراسة الضوء حول ممارسات المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية، وتساعدهم

على التعرف على النقاط الواجب التركيز عليها، وتقديم لهم بعض المقترحات التي يمكن أن

تفيدهم في ممارستهم للكفايات الإشرافية.

3 من المتوقع أن تستفيد من هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم من خلال تقديم البحوث للمشرفين

التربويين من أجل العمل على تطوير أنفسهم، ومن المتوقع أيضاً أن يستفيد المشرفون

التربويون الذين واجب عليهم ممارسة الكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية فهم القادة الذين يقودون العملية التربوية.

4 - تُدرّسُ هذه الدّراسة وجهة نظر المعلمين لأنهم أكثر قدرة على الحكم على المشرفين التربويين لكثرة الاحتكاك بهم.

1. 6 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تعرّف وجهات نظر المعلمين والمعلّّّات نحو ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية.
- تعرّف متوسطات اتجاهات معلمي ومعلّّّات المدارس الحكوميّة والخاصة في محافظة بيت لحم نحو ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس، نوع المدرسة.
- تعرّف وجهات نظر المعلمين والمعلّّّات نحو التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية.
- تعرّف متوسطات اتجاهات معلمي ومعلّّّات المدارس الحكوميّة والخاصة في محافظة بيت لحم نحو التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس، نوع المدرسة.
- تعرّف العلاقة الارتباطيّة بين درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلّّّات في محافظة بيت لحم.

1.7 محددات الدراسة:

تحددت الدراسة بما يلي:

- 1 حدود بشرية، إذ اقتصرَت هذه الدراسة الحالية على استطلاع وجهات نظر المعلمين والمعلمات نحو الكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية نحو المشرفين التربويين في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2013/2014.
- 2 اقتصرَت الدراسة على المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة بيت لحم.
- 3 حدود منهجية، إذ تحددت نتائجها بطريقة اختيار العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة ومدى صدقها وثباتها ودرجة موضوعية أفراد الدراسة في الاستجابة على الأداة.

1.8 مصطلحات الدراسة:

المشرف التربوي: هو قائد تربوي يسعى بالتعاون مع جميع من لهم علاقة بالعملية التعليمية التعليمية إلى تحسين هذه العملية وتطويرها (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، 2003)، وقد عرفه الدوجان (1989) بأنه: "هو ذلك الشخص المعين رسمياً من وزارة التربية والتعليم بهذه الوظيفة ليعمل على مساعدة معلّم ومديري المدارس لتحقيق أهداف التربية والتعليم لدى المتعلمين بأساليب مختلفة".

وتشير الباحثة إلى أنّ المشرف هو الشخص المسؤول عن المعلمين والمعلمات وعن تسيير العملية التعليمية وأهدافها، والواجب تحليّه بالكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية.

الكفايات الإشرافية: عرفها الباطين في دراسته (1426هـ) بأنها القدرة على عمل شيء بكفاءة وفعالية وبمستوى معين من الأداء. وقد عرفها الحلو (2007): هي جميع المعارف والمهارات والقدرات المتعلقة بوظيفة وأداء مدير المدرسة التي يفترض أن يؤديها لإتمام عمله على أحسن وجه.

أخلاقيات المهنة: وهي السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلّى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكاً أمام الله ثمّ أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقيّة (وزارة التربية والتعليم السعودية، 2006). وتشير الباحثة إلى أنّ الأخلاقيات المهنيّة هي الأطباع والعادات الجيدة والحسنة التي يتمتع بها العامل في مجال التربية والتعليم، ومن واجبه التحلّي بها والعمل على أساسها، وتقاس بالدرجة التي يقدر بها المعلم التزام المشرف بأخلاقيات المهنة من خلال الاستبانة المعدّة خصيصاً لهذه الدراسة.

المعلّم/ة: هو كلّ من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليميّة بإجازة تمنحه إياها وزارة التربية والتعليم أو أي مؤسسة أخرى تستطيع منح هذه الإجازة. (وزارة التربية السعودية، 2006) أمّا في هذه الدراسة فهو الذي يقوم بعملية التدريس في محافظة بيت لحم من الصّف الأول إلى الصّف الثاني عشر بغض النظر عن تخصصه.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري حول الإشراف التربوي والكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية.

1-2 الإشراف التربوي

تحظى السياسات التعليمية في الوقت الراهن بحركة تغير وتطور شاملة، تتناول مختلف جوانب العملية التعليمية، وذلك في ضوء كونها منظومة تربوية متكاملة، ومتفاعلة لتحقيق التطوير في شتى عناصرها المختلفة وفي جميع المراحل التعليمية، ويؤكد خبراء التربية على شمولية عملية التطوير بحيث تشمل جميع عناصر المنظومة في وقت واحد.

ويعتبر الإشراف التربوي أحد العناصر الهامة في منظومة التربية، فتنفيذ السياسة التعليمية يحتاج إلى إشراف تربوي فعال يعمل على تحسينها، وتوجيه الإمكانيات البشرية والمادية فيها وحسن استخدامها والإسهام في حل المشكلات التي تواجه تنفيذها بالصورة المرجوة، كما يقع على عاتق المشرف التربوي عبء توجيه المعلمين وإرشادهم أثناء الخدمة لمواجهة التغيرات العالمية المعاصرة في المعرفة العلمية التكنولوجية وتوظيفها لخدمة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها (أبو شملة، 2009).

2-1-1 مفهوم الإشراف التربوي:

يجمع التربويون على أنّ عملية الإشراف التربوي هي خدمة فنيّة متخصصة يقدّمها المشرف التربوي المختص إلى المعلمين الذين يعملون معه بقصد تحسين عملية التعلّم والتعليم. وتعمل الخدمة الإشرافية على تمكين المعلم من المعرفة العلميّة المطلوبة والمهارات الأدائيّة اللازمة، على أن تقدّم بطريقة إنسانيّة تكسب ثقة المعلمين وتزيد من تقبلهم وتحسن في اتجاهاتهم.

ويمكن تعريف الإشراف التربوي بأنه "عملية قيادية تعاونيّة منظّمة، تُعنى بالموقف التعليمي، بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب، وبيئة ومعلّم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها، للعمل على تحسينها وتنظيمها، من أجل تحقيق أفضل لأهداف التعلّم والتعليم" (عطوي، 2013). وعرفه هاريس: "الإشراف وظيفة رئيسة للمدرسة موجه للحفاظ على التدريس فيها وتطويره، ويهدف إلى تحسين العمليّة التعليميّة" (Harris, 1975).

ويعدّ سيرجيو فاني وستارات (Sergiovanni & Starratt, 1998) الإشراف مجموعة أنشطة متخصصة صممت لتطوير التعليم بوصفها مصدر دعم بشري للمعلّم، وتركز على زيادة فعاليّة المدرسة بتشجيع النمو المهني. أمّا أوفاندو (Ovando, 1995) وجد أنّ الإشراف التربوي هو عمليّة تعاونيّة يضلّع بها أشخاص تنوّعت خبراتهم ويعملون ويتشاركون معاً لتقيق أهداف التعلّم. حدث تطوّر في مفهوم الإشراف التربوي خلال العقدين الأخيرين، شأنه في ذلك شأن الكثير من المفاهيم التربويّة التي تطورت نتيجة للأبحاث والدراسات والممارسات التربويّة، وقد حاولت هذه الدراسات إحداث التّغييرات المرغوبة في العمليّة التعليميّة، وتلافي أوجه القصور في المفهوم القديم للإشراف التربوي الذي يقوم على التفتيش إذ يزور المشرف التربوي المعلمين بهدف الاطلاع على مواطن ضعفهم وقوتهم، وكتابة التقارير الإشرافية، وإعطاء المعلمين المزورين تقادير حول أدائهم،

مما ولد نظرة سلبية للإشراف التربوي نتيجة لهذه الأعمال التي تقوم على التسلط، كما اهتمت هذه الدراسات بالمفهوم الحديث للإشراف التربوي الذي فرضته التطورات، كواقع جديد إذ أصبح واحداً من الأساليب الداعمة والموجهة، ويتخذ الإشراف التربوي معانٍ عديدة، منها مراقبة الآخرين، أو توجيههم، أو إثارة نشاطهم ودافعيتهم لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم، واصطلاحاً فهو علاقة مهنيّة توفرها المؤسسة بين المشرف والمعلم (وزارة التربية والتعليم الفلسطيني، 2013)

وعليه ترى الباحثة الإشراف التربوي هو عملية تفاعليّة تهدف إلى تحسين مستوى المعلم والرفع من شأنه ومن قدراته وكفاياته، وهو عملية أساسية ومهمّة لإحداث التطوير.

2 1 2 أهداف الإشراف التربوي

يهدف الإشراف التربوي إلى تحسين عمليّة التعلّم والتّعليم من خلال تحسين جميع العوامل المؤثرة عليها، ومعالجة الصّعوبات التي تواجهها وتطوير العمليّة التّعليميّة في ضوء الأهداف التي تضعها وزارة التربية والتعليم أو في ضوء الفلسفة التربويّة السائدة (عطوي، 2013).

وإنّ مهنة المعلم تطلّب فهماً عميقاً للمحتوى الدّراسي، مع الاهتمام بتغيير المنهاج وتطوره وفق التّطورات، ولا بدّ من وجود إشراف تتوافر فيه خصائص تنسجم وتتوافق مع التّطورات، وتحديد أهداف تربويّة إشرافيّة واضحة ومخططة، ومن أهم هذه الأهداف التعريف بالطرائق التربويّة والاتجاهات الحديثة والوسائل، وتشجّع المعلم على التّفكير والتّجريب المهني (البديري، 2002).

يمكن تلخيص أهداف الإشراف التربوي فيما يلي:

- ترغيب المعلم الجديد في مهنته ومدرسته.
- تمكين المعلم من النمو الذاتي المستمر في العمل التربوي
- إثارة اهتمام المعلمين وتشويقهم بالعملية التعليمية وتحسينها.
- مساعدة المعلم على أن يرى غايات التعليم الحقيقية.
- مساعدة المعلم على التفريق بين الاهداف والوسائل.
- مساعدة المعلم على إدراك مشكلات النشء وحاجاتهم إدراكاً واضحاً.
- المساهمة في تقويم أعمال الطلاب والمعلمين.
- توثيق العلاقة الإنسانية بين أفراد المجتمع المدرسي.
- المشاركة في توحيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع.
- المساهمة في حلّ مشاكل العاملين.
- المشاركة في توحيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع.
- المساهمة في تقويم المناهج وتطويرها (الغيلاني، 2008).

2 1 3 أساليب الإشراف التربوي:

إن أساليب الإشراف التربوي هي النشاطات الإشرافية الفردية والجماعية، العلمية والعملية التي تستخدم من أجل تقويم المحتوى والأداء، وتحقيق النمو العلمي والمهني، وتحسين التعليم والتعلم، وتحقيق الأهداف المرجوة (وزارة التربية والتعليم، 1427هـ). أو هي: مجموعة من أوجه النشاط يقوم بها المشرف التربوي والمعلم والتلاميذ ومديري المدارس من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي وكل أسلوب من أساليب الإشراف التربوي ما هو إلا نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتبطة

بطبيعة الموقف التعليمي ومتغير بتغيره في اتجاه الأهداف التربوية المنشودة (عطوي، 2001) ويلاحظ أنه ليس هناك أسلوب واحد يستخدم في الإشراف التربوي يمكن أن يقال عنه أفضل الأساليب التي تستخدم في جميع المواقف والظروف حيث أن كل موقف تعليمي يناسبه أسلوب من الأساليب، كما أنه قد يستخدم في المواقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب (وزارة المعارف، 1419هـ).

ومن أساليب الإشراف التربوي:

أولاً: الزيارات الصفية:

ويقصد بها زيارة المشرف التربوي للمعلم في الصف؛ بهدف ملاحظة النشاطات التعليمية، والتفاعل الصفي واللاصفي، وتقويم أداء المعلم ومستويات تحصيل الطلبة واتجاهاتهم باستخدام أدوات الملاحظة الصفية، تمهيداً لمناقشتها مع المعلم ومشاركته في وضع الحلول لتحسين العليم لكافة المستويات (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2013).

الزيارة الصفية هي أحد أساليب الإشراف التربوي التي تمنح المشرف التربوي الفرصة ليتعرف على طبيعة سير عمليتي التعليم والتعلم، ولتتعرف على التحديات التي تواجه المعلمين في تدريسهم، والإطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ، واكتشاف المهارات والقدرات والموهب التي يتميز بها المعلمون للاستفادة منها، وتنمية جوانب القصور وتحديد نوعية العون التربوي الذي يحتاجه المعلم لتحسين مخرجات التعليم (المنيف، 1418هـ).

أنواع الزيارات:

أ. الزيارة المفاجئة للمعلم: وهي قليلة الحدوث في الوقت الحالي، ونادراً ما تكون مقررة في خطة التوجيه، وإنما تنشأ الحاجة إليها عندما يكثر التذمر من أحد المدرسين من إدارة المدرسة أو الطلبة وأولياء الأمور. فيقوم المشرف بمثل هذه الزيارة مرة أو أكثر لدراسة أحوال المعلم والتأكد من صحة الشكوى المرفوعة ضده. فهذه الزيارة تفتيشية وليست توجيهية، وهي لا تخدم المعلم كما لا تخدم عملية التعليم بصورة مباشرة.

ب. الزيارة المبرمجة في خطة الإشراف التربوي: وهي زيارة تخدم غرضين أولهما حق المعلم في الحصول على خدمة التوجيه، وثانيهما تقويم عمل المعلم.

ج. زيارة بناء على طلب المعلم أو مدير المدرسة بسبب حاجة المعلم للمساعدة في موقف تعذر على المعلم إيجاد حل له.

د. زيارة بناء على طلب المشرف بسبب حاجة المشرف للإطلاع على أسلوب مميز يتبعه المعلم بغرض نقل التجربة إلى مدارس أخرى (وزارة المعارف، 1419هـ).

فالزيارة الصفية عملية تحليله توجيهية تقويمية تعاونية بين المشرف التربوي والمعلم وتشكل جانباً هاماً من أنشطة التربية العملية، خاصة إذا ما وظفها المشرف التربوي توظيفاً جيداً وأعطاه من وقته وجهده ما تستحق (وزارة المعارف، 1418هـ).

ومن الأهداف التي يمكن تحقيقها خلال الزيارة الصفية:

1. معرفة مدى ملاءمة المواد الدراسية لقدرات التلاميذ وحاجاتهم، وتمكنهم من استيعابها،

وفائدتها في تحقيق أهداف التربية.

2. الاطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ، ومدى صلاحيتها وملاءمتها لسيكولوجية التعلم.

3. التعرف على الوسائل المستخدمة في تقويم نتائج التعليم، وفي الكشف عن صعوبات التعلم وتشخيصها وعلاجها.

4. اكتشاف الأخطاء والمشكلات والصعوبات المشتركة بين عدد من المعلمين؛ لجعلها موضوعاً لاجتماع يدعو إليه المشرف لتدارسها، وإيجاد الحلول المناسبة لها.

5. مساعدة المعلمين في تقويم أعمالهم ومعرفة نواحي القوة والضعف في تدريسهم، وحل المشكلات الخاصة التي يعانون منها، ورفع مستوى أدائهم لمهامهم.

6. اكتشاف حاجات المعلمين ومميزات كل منهم والقدرات والمواهب التي يتمتع بها؛ للاستفادة منها على أفضل وجه (الخطيب وآخرون، 1407هـ).

ثانياً: المداولات الإشرافية:

أو المقابلة الفردية، كما يطلق عليها أحياناً، وسيلة إشرافية من وسائل تحسين أداء المعلمين، ورفع كفاءتهم المهنية، وتطلق على المشاورات والمناقشات التي تدور عادة بين المشرف التربوي والمعلم حول قضايا تربوية وتعليمية عرضية أو محددة، وتتم بمبادرة من المشرف التربوي أو بناء على استدعاء من مدير المدرسة أو أحد المعلمين (الجابري، 1431هـ).

أهدافها:

1 - تعرف اتجاه المعلم نحو مهنته والوقوف على آماله وميوله.

2 - تهيئة المعلمين لتحمل المسؤولية وتقدير الظروف.

3 - تبادل الآراء والأفكار والخبرات.

4 - مساعدة المعلمين على معرفة ما لديهم من قدرات ومواهب و كفايات والتوصل إلى أفضل السبل لاستثمارها على الوجه الأكمل.

5 - مؤازرة اجتماعات المعلمين وتكميلها لأن هناك بعض القضايا التي تحتاج إلى مداولات إشرافية مع كل معلم على حده لتتضح الأمور الغامضة لديه (وزارة المعارف، 1419هـ).

ثالثاً: تبادل الزيارات بين المعلمين:

وهو أسلوب إشرافي فعال يقوم فيه المعلمين أو المعلمات بزيارة زملاء لهم في مركز عملهم؛ لتحقيق أهداف تعليمية معينة، ضمن خطة محددة، يتعاون من خلالها المشرفين التربويين (الجفري، 1434هـ).

ويمكن للمشرف التربوي عند استخدامه لهذا الأسلوب أن يلعب دوراً مهماً في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم حيث يحتفظ بسجل للمعلمين المتميزين الذين يمكن الاعتماد عليهم للمساعدة في تنمية زملائهم، فإذا لاحظ المشرف قصور في أداء بعض المعلمين بسبب نقص في معرفتهم أو مهاراتهم فيمكن ترتيب زيارة لهم إلى أحد المعلمين المتميزين بالتنسيق معه وبيان أهدافها والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلمين الزائرين (عطوي، 2001).

أهدافها:

- 1 تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعليم وطرائق معالجة بعض الموضوعات وتوظيف بعض المهارات التوظيف السليم أثناء الشرح.
- 2 تقويم المعلم عمله من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين.
- 3 تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة والمعلمين بوجه عام.

4 تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم.

5 تشجيع المعلمين المبدعين وتطوير ممارساتهم.

6 -تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضاً (وزارة المعارف، 1419هـ).

رابعاً: الدروس التطبيقية:

وهو نشاط علمي يقوم به المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين داخل أحد الصفوف العادية وبحضور عدد من المعلمين وذلك لمعرفة ملاءمة الأفكار النظرية المطروحة للتطبيق العلمي في الميدان أو التجريب طريقة تعليمية مبتكرة لمعرفة مدى فاعليتها أو شرح أساليب تقنية فنية أو استخدام وسائل تعليمية حديثة أو توضيح فكرة أو طريقة يرغب المشرف التربوي إقناع المعلمين بفاعليتها وأهمية تجربتها ومن ثم استخدامها (طافش، 1408 هـ) - (وزارة المعارف، 1419هـ).

أهدافها:

1 - تعطي الدروس التطبيقية الدليل على إمكانية تطبيق الأفكار والأساليب التي يتحدث عنها المشرف.

2 - تتيح مناقشة الأفكار والصعوبات التي تعترض عملية التطبيق وإمكانياته في مختلف الظروف.

3 - تزيد من ثقة المعلم بنفسه.

4 - اكتساب المعلمين مهارة استخدام أساليب مبتكرة مما يساعد بالتالي على تطوير وتحسين أدائهم.

5 - تتيح مناقشة الأفكار والصعوبات التي تعترض عملية التطبيق وإمكانياته في مختلف الظروف.

6 - توثيق الصلة بين المعلمين والمشرفين من خلال التعاون المشترك بين التخطيط والتنفيذ

والتقويم مما يتيح الفرصة للتواصل الإيجابي بين المشرف والمعلمين.

7 - إتاحة الفرصة للمشرف التربوي لاختيار فعالية أفكاره وإمكانية تطبيقها في الظروف المتاحة.
(عطوي، 2001)

خامساً: المشغل التربوي (الورشة التربوية):

وهو إحدى الأساليب الإشرافية التربوية التي تستخدم للنمو المهني، وهي عبارة عن نظام كوّن من جهاز تربوي، أو هيئة تربوية، تعمل من أجل تحسين الأداء في الوظائف الفردية لرفع مستوى المؤسسة التربوية التي ينتمون لها (الغيلاني، 2008).

أهدافه:

- 1 - إتاحة الفرصة للمعلمين لحل المشكلات التي تواجههم بأسلوب علمي.
- 2 - تنمية مهارات المعلمين وإكسابهم خبرات جديدة.
- 3 - إكساب المعلمين خبرات جيدة في العمل التعاوني.
- 4 - تحقيق النشاط الإبتكارى داخل الورشة.
- 5 - وضع المعلمين في مواقف تساعد على إزالة الحواجز بينهم.
- 6 - إتاحة الفرصة للمعلمين لرفع روحهم المعنوية.
- 7 - تعريف المعلمين طرقاً وأساليب يستطيعون استخدامها في صفوفهم المدرسية.
- 8 - توفير الفرص للمعلمين لكي يتعاونوا مع غيرهم لإنتاج أدوات ووسائل تعليم مفيدة في تدريسهم.
- 9 - وضع المعلمين في موقف يستطيعون فيها تقييم جهودهم (المنيف، 1418هـ).

سادساً: النشرات الإشرافية:

وهي وسيلة اتصال إشرافية كتابية يقوم أو يساهم المشرف التربوي في إعدادها و توزيعها للمعلمين الذين يشرف عليهم ويتضمن عادة مجموعة من التعليمات والمعلومات التي تهدف إلى اطلاع المعلمين على صور من المقررات الدراسية أو الأنشطة التعليمية المعنية وغيرها من الأمور التعليمية المهنية.

أهدافها:

- 1 - تساعد على توثيق الصلة بين المشرف والمعلمين.
- 2 - تخدم أعداداً كبيرة من المعلمين في أماكن متباعدة.
- 3 - توفر للمعلمين مصدراً مكتوباً ونموذجاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.
- 4 - تثير بعض المشكلات التعليمية لحفز المعلمين على التفكير واقتراح الحلول الملائمة لها.
- 5 - تساعد في تعميم الخبرات المتميزة التي يشاهدها المشرف.
- 6 - توضح أهداف خطة المشرف للمعلمين وتحدد بعض أدوارهم فيها (عطوي، 2001).

سابعاً: القراءة الموجهة:

وهي أسلوب إشرافي هام يهدف إلى تنمية كفايات المعلمين في أثناء الخدمة من خلال إثارة اهتمامهم بالقراءة الخارجية وتبادل الكتب واقتنائها وتوجيههم إليها توجيهاً منظماً مدروساً.

أهدافها:

- 1 - تحقيق أسباب النمو الأكاديمي والمسلكي في مجال العمل التربوي.
- 2 - إكساب المعلم مهارات التعلم الذاتي (المستمر).
- 3 - تطوير معلومات المعلم وتحسين أساليب عمله وحل مشكلاته التربوية.

- 4 - تكيف وتطوير الخبرات العالمية المتنوعة لتتلاءم مع الواقع التربوي الذي يعيشه المعلم.
- 5 - مواكبة التطورات التربوية بما يفيد في تحصيل التلاميذ وتقديمهم. (وزارة المعارف، 1419هـ).

ثامناً: الاجتماعات واللقاءات الإشرافية:

اللقاء الإشرافي هو اجتماع هادف يعقده المشرف مع معلم أو مجموعة من المعلمين الذين يقومون بتدريس مادة ما ويكون في الغالب قبل الزيارة الصفية أو بعدها أو في بداية العام الدراسي للتعرف على المعلمين ومناقشة خططهم الفصلية أو السنوية.

أهدافها:

- 1 - تزويد المعلمين ببعض المفاهيم التربوية وشرح أبعادها.
- 2 - طرح بعض التجارب الريادية وإثراءها بالمناقشة والتحليل والتطبيق.
- 3 - رفع الروح المعنوية للمعلمين عن طريق إشعارهم بأهمية الدور الذي يمارسونه وأهمية المقترحات التي يقدمونها.
- 4 - تحقيق قدر واف من الفهم المشترك والمسؤولية المشتركة، وتكوين رأي عام بين جماعة المعلمين (وزارة المعارف، 1419هـ).

تاسعاً: الندوات التربوية:

وهي عبارة عن عرض عدد من القادة التربويين لقضية أو موضوع محدد ثم فتح المجال بعد ذلك للمناقشة الهادفة المثمرة للحاضرين (الحبيب، 1417هـ).

أهدافها:

- 1 - إثراء موضوع معين أو خبرة محددة بأكثر من رأي وأكثر من رافد.
- 2 - إتاحة الفرصة لنقاش هادف ومثمر حول ما يتم عرضه من أفكار.
- 3 - المساعدة على تحقيق النمو المهني وتحقيق الأهداف التربوية (وزارة المعارف، 1419هـ).

2-1-4 أنواع الإشراف التربوي:

إنّ الإشراف التربويّ جزء من الإدارة التّربويّة التي تأثرت بالنظريات الإداريّة وتطوراتها، مما ساعد في تنوع الإشراف التّربويّ، وإنّ أهميّة الاطلاع على الأنواع الإشرافيّة واتجاهاته لا يعني إتقان المشرف لها جميعاً، أو أنّ أحدها هو الحل الأمثل لمشكلات التّعليم (البدرى، 2002).

ومن بعض أنواع الإشراف التّربويّ:

- 1 - إشراف التفتيشي: كان هذا المفهوم، انعكاساً لواقع اجتماعيّ معين يتسم بالجمود، وتمركز السلطة، والنّفوذ في يد طبقة اجتماعيّة محددة، وتخيم عليه النظرة الطبقيّة الضّعيفة، لطبيعة العلاقات بين الأفراد في المجتمع الواحد، واتخاذ العقاب وسيلة للإصلاح، والرّدع، والتّوجيه، واقتصار التّعليم على فئة قليلة من المجتمع، ولم يكن لهذا التّعليم دور يذكر في تحسين الأوضاع القائمة وتغييرها، أي أنّه كان يفتقد الوظيفة الاجتماعيّة الهامة، كأداة للتغيير الاجتماعي (العبيدي، 2010)

- 2 - إشراف البنائي: وهو الإشراف الذي لديه الرّؤية الواضحة للأهداف التّربويّة وللوسائل التي تحققها لأبعد مدى، والغاية منه لا تقتصر على الأفضل، بل تتجاوز إلى المستقبل بإشراك

المعلمين في رؤية ما ينبغي أن يكون عليه التدريس الجيد، وأن يشجع نموهم ويستثير المنافسة بينهم من أجل أداء أفضل (البدي، 2002).

وتتلخص مهمّة الإشراف البنائي فيما يلي:

- أ. استخدام أفضل الإمكانيات المدرسيّة والبيئيّة في خدمة التدريس.
- ب. العمل على تشجيع النّشاطات الإيجابية وتطوير الممارسات القديمة.
- ت. إشراك المعلمين في رؤية ما يجب أن يكون عليه التدريس الجيد.
- ث. تشجيع النّمو المهني للمعلمين وإثارة روح التنافس الإيجابي بينهم (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2013)

3+ الإشراف التّصحيحي: وهو نمط إشرافي يُعنى بتصحيح الخطأ دون إساءة إلى المعلّم أو الشّك في قدراته، فالمشرف لا يدخل الغرفة الصّفيّة، وفي نيته رصد أخطاء للمعلّم، ومن واجبه أن يتجاوز الهفوات البسيطة أو يشير إليها دون إحراج، وبعبارات لا تحمل تأنيب أو تجريح إذا لم يترتب على الخطأ آثار ضارة (وزارة التّربية والتعليم العالي، 2011).

4+ الإشراف الوقائي: يقوم على أساس أنّ المشرف التّربويّ يكتسب الخبرة أثناء ممارسته للتّعليم مسبقاً، وقيامه بزيارة معلمين ووقوفه على استراتيجيات تدريسهم، ولديه القدرة على التّنبؤ بالصّعوبات التي قد تواجه المعلّم الجديد عند مزاولته التدريس، ويتميّز بقوة الملاحظة لخصائص الطلبة... (البدي، 2002).

2 الكفايات الإشرافية:

1-2-2 مفهوم الكفايات الإشرافية:

إنّ مفهوم الكفاية ارتبط في بداية ظهوره بمجالات التشغيل والمهن وتدبير الموارد البشرية في المقاولات، فإننا نلاحظ اليوم اتساع هذا المفهوم ليغطي كافة التغييرات التي ستصيب ليس فقط العمال والمهنيين في المقاولات، بل ورجال التعليم أيضاً في المدارس ومن بينهم المشرفين التربويين، بل وحتى التلاميذ أنفسهم، فلم يعد مدخل الكفايات قاصراً على إعداد الأطر المهنية، بل سيتحول إلى أداة لتنظيم المناهج وتنظيم الممارسات التربوية في المنظومة التعليمية برمتها(الدريج،2006)، حيث إنّ العالم اليوم يشهد تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً، ومواكبته لهذا التطور لا بدّ من إعداد المعلم إعداداً جيّداً لأنّ العملية التربوية تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور، ونظراً لمل يمثله المعلم من أهميّة باعتباره ركناً أساسياً من أركان النظام التربويّ بشكل عام، ومسهلاً لتعلم الطلبة بشكل خاص، إذن لا بدّ من أن تتوفر فيه مجموعة من الكفايات وخاصة ما يتعلّق منها بمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقيمهم، ما يؤدي إلى الإرتقاء بالمستوى التعليمي لهم (عسكر،2008).

فإذا كان الباحثون يؤكدون أهمية توافر مواصفات وسمات خاصة لشاغلي مختلف المهن، فإن الأمر يزداد أهمية في المهن التي تتعلّق بتربية النشء وتعليمهم وإعدادهم لمواجهة الحياة. على أن الأمر في هذه المهن التربوية- التعليمية، لا يتوقف عند ذلك، بل يمتد ليشمل ضرورة وجود قيادات مؤهلة تشرف على تخطيط العمل وتنسيق جهود العاملين فيه، وتوجيهها نحو الأهداف المرسومة، والمشرف التربوي أحد القيادات التربوية التي تتولى مهام ومسؤوليات متعلّقة بتطوير أداء

المدرسين، ومن ذلك تأكيد الباحثين على ضرورة التشدد في انتقاء المشرف من خلال مراعاة توافر العديد من المواصفات والكفايات التربوية والمهنية وغيرها.

ولقد تعددت التعاريف للكفاية فمنهم من عرفها بأنها قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكوّن محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركّب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتوظيفها، قصد مواجهة موقف أو مشكلة ما وحلّها في وضعيّة محددة (الدريج،2006).

وعرفها كل من هوستون، وهاوسام (Houston and Howsam,1972) بأنها: امتلاك المعلومات والمهارات والقدرات المطلوبة، كالقدرة على العمل، كما أنّها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدوار الفرد المتعدّدة. ويعتبرها آخرون بأنها قدرة المعلّم على إنجاز أهداف التعلّم، وتقاس بمدى خبرته السابقة أو مستوى التّحصيل.

وعرفتها (باتريسيا،1983) بأنها: هي الأهداف السلوكيّة المحددة تحديداً دقيقاً والتي تصف كلّ المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنّها ضروريّة للمعلّم إذا أراد أن يعلمّ تعليماً فعالاً أو أنّها الأهداف العامة التي تعكس الوظائف المختلفة التي على المعلّم أن يكون قادراً على أدائها(عسكر،2008).

2 2 2 أنواع الكفايات الإشرافية:

تتطلب عملية الإشراف التربويّ كفايات متنوّعة وعديدة يتوجب توفرها لدى المشرفين أو المعلمين. وهذه الكفايات يتمّ اكتسابها من خلال سنوات إعداده لهذه المهنة، وإنّ هذه الكفايات ماهي إلا اتجاهات ومعارف ومهارات (عسكر، 2008)، وقد أورد بعض الباحثين والدّارسين المهتمين بالتّربية مجموعة من الكفايات يتعيّن على المشرف استكمالها لها وهي:

1 - كفايات التّخطيط:

وتتطلب هذه الكفايات أن يكون المشرف التربوي على دراية تامّة بالأهداف التربويّة العامة منها والخاصة وتشمل تحديد الأهداف التّعليمية السلوكيّة واختيار الأنشطة المناسبة لتحقيقها وأساليب تقويمها (الغيلاني، 2008)، (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011).

وإنّ أي عمل يبدأ بفكرة في الذّهن، ثمّ تتبلور وتجمع لها المعلومات والبيانات ويخطط لتنفيذها وإحكام خطة الإشراف تقتضي وضع ما يلي في الاعتبار: امتلاك كفاية التّخطيط للموقف التّعليمي بجميع عناصره، والقدرة على اشتقاق الأهداف وأساليب التّقويم للموقف التّعليمي، وتحديد الأساليب والأنشطة التّعليميّة الملائمة وتنظيمها واختبارها، واختيار الوسائل والأدوات التّقويميّة وتحديدّها للحكم على مدى تحقق الأهداف، ومراعاة الظروف والإمكانيات، ويعمل حساباً لكلّ ما يجد من تطوّرات، والاستفادة من كلّ الخبرات والتّجارب المماثلة، وربط مراحل العمل بعضها ببعض بحيث ترتكز كل مرحلة على التي سبقتها، وتوخي البساطة والوضوح ومراعاة التّخطيط لعنصر المرونة لغرض إجراء التّعديلات اللازمة على الخطط، والتخطيط لأجل التخطيط تجنباً للعشوائية والتخبط، والقدرة على وضع خطة سنويّة للعمل المتوقع من الموجه طوال العام وفق حاجات الطّلاب والمعلّمين وجميع جوانب العمليّة التربوية... (الدريج، 2006).

2 كفايات الاتصال والتواصل والتفاعل:

وشمل تقبل أفكار المعلمين ومشاعرهم وتوفير الجو الصحي لعملية الاتصال بهم، والتواصل بينه وبينهم من جهته، وبين المعلمين ومديريهم وبين المعلمين وزملائهم، وبين المدرسين والمشرفين أنفسهم وبين المدرسة والإدارة العليا (الغيلاني، 2008)، (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011).

3 الكفايات العلمية المعرفية والتكنولوجية:

حيث من المتوقع أن يكون لدى المشرف التربوي معرفة وافية بما يلي:

- التكوين الجيد في مادة التخصص.
- إلمام بشكل عام بالمواد الأخرى، وبمستجدات علوم التربية.
- استعمال الأسلوب العلمي في حل المشكلات.
- المعرفة بأصول كتابة التقارير والبحوث والدراسات.
- التمكن من توظيف تكنولوجيا المعلومات في مهمات الإشراف التربوي.
- القدرة على تصور ورسم وإبداع وإنتاج المنتجات التقنية.
- يحكم على المعلم بالنتائج التي يحققها (عطوي، 2013)(الدريج، 2006).

4 الكفايات التعليمية:

يجب أن يكون لدى المشرف التربوي وباعتباره خبير مهنة التدريس أولاً:

- التهيئة الحافزة: أي القدرة على تهيئة بيئة مادية ونفسية تحفز الطلبة على التعلم واختيار التعلم

القبلي

- إثارة الدافعية التي تنبع من الطالب نفسه.

- تنظيم الخبرات التعليمية وتنفيذها بشكل متواصل لا يسمح بانشغال الطلاب عن الدرس.
- استخدام الكتاب المدرسي بشكل فاعل قراءة وكتابة لما هو ضروري منه، وتوضيحاً لمصطلحاته وأشكاله.
- استخدام الوسائل التعليمية بشكل جيد في الوقت المناسب.
- إدارة الصف بشكل يتمثل فيه تقبل الطلاب، وتقدير شخصياتهم، وحسن استخدام أساليب الثواب والعقاب.
- التقويم التكويني المستمر طوال الحصّة، والتقويم الختامي في نهاية الحصّة.

5 - كفايات البحث:

البحث التربوي مهمة أساسية ضمن المهام المنوطة بالمشرف التربوي. فعلى المستوى المركزي، يقوم المشرفون بدراسات وبحوث تربوية خاصة بالبحوث الإجرائية، واقتراح مشاريع تتعلق بمختلف مكونات المنهاج المدرسي، وكذلك الشأن بالنسبة للمشرفين الملحقين بالمناطق الجهوية (أي مديريات التعليم)، لذلك فهم مطالبون بالتمكن من الكفايات البحثية من مثل:

الإلمام بقضايا البحث التربوي:

أ - الإلمام بتقنيات البحث التربوي واستعمالها.

ب - دقة الملاحظة.

ت - القدرة على تحسس المشاكل التربوية وتحديد أبعادها (الدريج، 2006).

6 - كفايات النتائج:

تتحدث هذه الكفايات عن النتائج لا عن الأداء والمعرفة رغم ارتباطها بها لكنها تتميز بوجود عناصر جديدة تتمثل في الحماس والثقة بالنفس والقدرة على الوصول إلى النتائج (الشهري، 2008).

7 - كفايات التغيير والتطوير:

وتشمل حصر العوامل المؤثرة في التغيير، وتوظيف نتائج البحوث والدراسات التربوية في عملية التخطيط للتغيير والتطوير التربوي (وزارة التعليم العالي، 2011).

أما الدريج (2006) فقد أورد كفايات التنشيط التربوي والابتكار والتجديد كمرادف آخر لكفايات تنمية المعلمين وكفايات التغيير والتطوير حيث أورد:

أن المشرفين التربويين يقومون بدور أساسي في تنشيط العمل التربوي داخل المؤسسات التعليمية، من خلال إرشاد الأساتذة ومساعدتهم وتشجيعهم على الابتكار... وأما الوسائل المعتمدة في هذا المجال، فتتمثل في إمكانية توظيف مختلف تقنيات الإشراف التربوي واستثمارها استثماراً، من شأنه أن يساعد على التأقلم وتعميم المعرفة والخبرات، بحيث أن المشرف يمكن له أن يحقق التنشيط المنشود، من خلال تنظيم الدروس التجريبية، والندوات التربوية، وورش العمل، واللقاءات الفردية والجماعية...

8 كفايات تنمية المعلمين:

وتشمل الاطلاع على أحدث المعارف والأساليب التربوية، وتوصيلها إلى المعلمين وفق أساليب الإشراف المختلفة بإثارة دافعيتهم، وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية واعداد المواد التعليمية اللازمة، وتوظيفها لتطوير أدائهم (الغيلاني، 2008)، (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011).

9 كفايات التنظيم والتنسيق وتسيير الإدارة التربوية:

أصبحت الإدارة التربوية "عملية إنسانية، تهدف إلى توفير الوسائل، والإمكانيات وتهيئة جميع الظروف التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية، التي أنشأت المدرسة من أجلها". وإذا كان غرض الإدارة التربوية الأساسي هو التنظيم بغية تسيير الممارسات التدريسية، فإن هدف الإشراف التربوي هو إحداث تحسين مستمر في العملية التربوية، غير أن الكثير من نواحي النشاط في الإدارة التعليمية يتصا اتصالاً واثيقاً بعملية الإشراف، على اعتبار كون المشرف صلة وصل بين السلطة التربوية وهيئة التدريس التي تنفذ (الدريج، 2006)، وتشمل هذه الكفاية تهيئة البيئة المناسبة للمعلمين، ليعملوا بكفاية وفعالية واطمئنان (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011)

- وفي إطار علاقة المشرف بالإدارة التربوية تسند له مهام متعددة، من أهمها:
- الإطمئنان على اكتمال نصاب المؤسسات التعليمية من المعلمين والأساتذة.
- التأكد من حسن توزيع المعلمين والأساتذة حسب التخصص، لما يخدم كل أطراف العملية التعليمية التربوية، وخاصة التعلم.
- القيام بدور الوساطة والتنسيق بين مختلف المدارس الخاضعة لإشرافه، حيث ينقل التجربة الناجحة من مؤسسة تعليمية إلى أخرى.
- التأكد من قيام المدير والمرشد بأدوارهما التربوية والإدارية (الدريج، 2006).

10 كفايات التواصل المهني والعلاقات الإنسانية:

وهي السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد، وتقدير مواهب وإمكانياته وخدماته، واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، ويقوم على الاحترام المتبادل بين القائد ومرؤوسيه ممّ يبين المرؤوسين

بعضهم البعض، وبين المشتغلين في مؤسسة من المؤسسات والمشتغلين في مؤسسات أخرى ذات علاقة بهذه المؤسسة (عطاري وآخرون، 2005).

تفرض مهام المشرف التربوي، أن يكون على تواصل متعدد الاتجاهات مع جميع أطراف العملية التربوية؛ فالعلاقات الطيبة بين المشرف التربوي والمعلم من شأنها أن تهيئ المناخ الملائم لعمل المعلم، لكن لا ينبغي أن تكون العلاقات الطيبة بينهما قائمة على حساب الواجبات المطلوبة (الدريج، 2006)

وتتضمن هذه الكفاية القدرات الآتية:

- 1- احترام المعلمين واجتهاداتهم
- 2- الاعتراف بقدراتهم، وإقامة علاقة طيبة معهم (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011)
- 3- تحديد واجبات وأعمال ومهام كل من العاملين في المدرسة حتى لا تتعارض وتتداخل مهام أحدهم مع الآخر.
- 4- يجمع بين النظرة العلمية وبين المنطق والعلاقات الإنسانية.
- 5- التشجيع والتحفيز على الإبداع والابتكار والتفكير لدى المعلمين (عطوي، 2013)

11 - كفايات فنية تقنيات الإشراف:

وتشمل التخطيط للإشراف باشتراك جميع ذوي العلاقة، واستخدام أساليب الإشراف المتنوعة، ووضع خطط تطوير العملية الإشرافية (التوبي، 2005).

12 - كفايات التّقييم والمتابعة:

وهي عمليّة تهدف إلى دراسة مدى نجاه الاهداف والأساليب والوسائل المستخدمة من أجل إعطاء صورة واقعيّة، تساعد في وضع الخطط وفي التّطلع للمستقبل (عطاري، 2005).

وإنّ كفاية التّقييم من أهم كفايات الإشراف التّربوي؛ لأنها تعمل على تحسين أساليب التّظيم المدرسي المؤسسي، وأفراد الإدارة المدرسيّة، وزيادة فاعلية مخرجات الطّلبة، والمجتمع المدرسي (الحضرمي، 2003).

وإنّ التّقييم عملية منظّمة لجمع المعلومات والحكم على قيمة الشّيء وفعاليته باعتماد معايير محددة، بغية فحص درجة المطابقة بينهما وبين تلك المعلومات، واتّخاذ القرار المناسب، فإنّ "التّقييم - من المنظور الإشرافي - هو الجهود المنظّمة، التي تبذل للتأكد من مدى النّجاح في تحقيق الأهداف، التي حددها برنامج الإشراف" (الدريج، 2006).

من أهم الكفايات التّقييميّة والتي نعتبرها في هذا النّمودج، عوامل نجاح المشرف التّربوي، الكفايات التّالية:

- قدرة المشرف على تقييم عمله، وعمل الآخرين.
- إكساب المعلّمين مهارة التّقييم بأنواعه المختلفة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011).
- تحديد واختيار أدوات التّقييم بنوعيه التّكويني والتّاممي واختبارهما.
- ممارسة التّقييم الذاتي.
- تشجيع المعلّمين على استخدام أساليب التّقييم الذاتي في ممارساتهم التّربويّة.
- تحليل نتائج التّقييم وتفسيرها (الدريج، 2006).

أما بنجر (1993) في دراسته أنواع الكفايات التي يجب أن يتمتع بها المشرف التربوي وهي:

1- الكفايات المعرفية (Cognitive Competencies):

وهذه الكفاية تتعلق بالمعلومات والعمليات المعرفية، وتتضمن القدرات والمهارات اللازمة لأداء المعلم لمهامه وواجباته في مجال التدريس، وهي كفايات مهمة لمعلم المواد الاجتماعية وعلى المشرف التربوي أن يوجهه عليها ويشعره بأهميتها عن طريق الزيارات الميدانية والنشرات التربوية.

2- الكفايات الأدائية (Performance Competencies):

وتتعلق بالكفايات الأدائية التي يظهرها المعلم وتتضمن الكفايات مهارية "النفس حركي" التي توضح مدة استفادة المعلم من كل الوسائل والأساليب التي تظهر قدرته على إبداء سلوك واضح في مواقف التعلم والتعليم في الصف، وهذا النوع من الكفايات مما يحتاج إليه المعلم، وتقع على عاتق المشرف التربوي مهمة غرسها فيه.

3- الكفايات الوجدانية (Affective Competencies)

وتتعلق بسلوكيات ومعتقدات المعلم واستعداداته وميوله واتجاهاته مثل اتجاهاته نحو مهنة التدريس.

4- الكفايات الإنجازية أو الناتجة (Consequence Product Competencies)

وهي تتعلق بأثر أداء المعلم للكفايات السابقة في تعليم تلاميذه الأمر الذي يبعث على الاهتمام بهذه الكفايات في برامج إعداد المعلمين لأن المطلوب من المعلم أن يظهر قدرة فائقة في إحداث التغيرات المؤثرة إيجابياً في سلوك المتعلمين ولا يستطيع تحقيق ذلك ما لم تكن كفايته العلمية عالية يتمكن بها إحداث النتائج الإيجابية بما يسمى الكفاية الناتجة أو كفاية الإنجاز التي تدل على مدى

نشاط المعلم وقدرته وثقته في نفسه وعلى المشرف التربوي أن يسعى بذكاء وفهم نحو تأصيل الكفايات الوجدانية والإنجازية لدى المعلم المختص بلباقة وحسن إدراك.

وأما الكفايات التي تحرص الوزارة على أن يمتلكها المشرف التربوي بالإضافة إلى الكفايات العالمية، فهي:

- 1- التأهيل التربوي الجيد.
- 2- الخدمة العملية والممارسة الميدانية ذات الأصول التربوية.
- 3- الانتماء للمهنة والإخلاص لها.
- 4- حب العمل، والإقبال عليه برغبة.
- 5- القدرة على مواكبة المستجدات التربوية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011).

2 2 3 خصائص الكفايات الإشرافية

إن الكفاية هي تركيب (تشكيلة) من قدرات ومهارات واتجاهات مهما تمكن الفرد منها وانتظمت في شخصيته، إلا وأصبح في مقدوره توظيف ما يلائم منها للتكيف مع الوضعيات الجديدة ومواجهة مختلف المواقف والمشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها. ومن هذا المنطلق تبرز للكفايات خصائص ومميزات لعل من أهمها:

- 1- الشمولية والاندماج: الكفاية شاملة ومدمجة، إنها أشمل من الهدف الإجرائي في شكله السلوكي الميكانيكي. إن الكفايات صياغات ذات طابع توليفي، تتألف من قدرات ومهارات مترابطة، تتميز بالتالي وتمتاز عن الأهداف السلوكية-الإجرائية التي تتحوا نحو التجزيء وتفتت السلوك الإنساني.

2- التركيب: الكفاية الواحدة يمكن أن تتألف من تشكيلة غير متجانسة من المعارف والمهارات والقدرات العقلية ... لكن ما يوحد كل هذه العناصر (المكونات) هو فائدتها ومنفعتاتها في حل المشاكل ومن هنا الطابع الوظيفي العملي للكفايات، إن ما يوحد بينها هو النشاط التقني والاجتماعي الذي سينتج عن توظيفها.

3- المرونة: كما أنّ ما يميز الكفايات وخاصة الكفايات الممتدة (المستعرضة) هي مرونتها بحيث يكون باستطاعة الفرد تحويل مجال الاستفادة منها، أي تطبيقها في سياقات جديدة ومختلفة عن السياقات التي اكتسبها فيها (الدريج، 2006).

وقد أورد الصرن (1423هـ) بأنّ المرونة هي: القدرة على تغيير الأفكار، وعدم التّصلب حول نوعيّة واحدة من الحلول.

4- التكيف: الكفايات تعني إقدار المتعلم أو المتدرب على أداء أنشطة ومهام وتوظيف مكتسباته من خلال وضعيات ولحل مشاكل، أي إقداره في نهاية المطاف على التكيف والملاءمة والفاعلية.

5- الطبيعة اللولبية - النمائية: كما تتميز الكفاية بطابعها اللولبي، فهي تشكيلة (مزيج) من العناصر، منها ما هو مكتسب الآن ومنها ما تم اكتسابه في حصص ومواقف وتجارب ماضية، عناصر تتجمع شيئاً فشيئاً وبشكل تدريجي (تصاعدي من الأدنى إلى الأعلى وبشكل لولبي تراكمي) لتمكن صاحبها من التحكم في بعض الوضعيات والمواقف والمستجدات (الدريج، 2006).

2 3 الأخلاقيات المهنية:

2-3-1 مقدمة

إنّ لكل مهنة من المهن في المجتمع أخلاقيات يلتزم بها الأفراد المنتمون إلى تلك المهنة، ولكي تصل أي مهنة إلى مستوى ذي قيمة في السلم المهني فلا بدّ للممارسين لها من الالتزام الخلقي الذي تفرضه الهيئات المهنية (الغامدي، 2002).

وتعد مهنة التعليم رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي، ونتائجها التربوية والتعليمية، وعاندها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء (وزارة التربية والتعليم السّعوديّة، 1427هـ).

وإنّ الكفاية لإنجاز عمل من الأعمال لا بدّ أن يقوم على الاسس الأخلاقية والمهنية حتّى تكتمل دائرتها بشكل منضبط وفاعل في المؤسسة أو المنظمة التي تشتمل على كوادرن من الموظفين أو العاملين. فقد يكون العاملون على مستوى الدراية والمهارة في العمل غير أنّهم بحاجة إلى ما يضبط سلوكهم، ويزيد فاعليّتهم في الإنتاج، ويولّد روحاً معنوية عالية في نفوسهم، وهذا لا يتحقق إلا من خلال التزامهم بقواعد أخلاقية في العمل المهني الذي يمارسونه (عبد الحميد والحياري، 1984).

2 3 2 مفهوم الأخلاقيات المهنية

هناك العديد من التعريفات لمفهوم الأخلاقيات المهنية فمنهم من عرفها بأنها: المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة، والتي يتعهدون بالالتزام بها وعدم الخروج على أحكامها (معهد التربية، 2000).

وعرفها القريطي (2005) بأنها: مجموعة المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوكيات الأفراد في عملية التعليم، والضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة في الوسط التعليمي.

وعرفها مطاوع (1990) بأنها: هي التي تتضمن ميثاق شرف المعلم العربي ودعائمها الإيمان بالله والحرية والعلم والمساواة والعدالة والديمقراطية.

أما الخطيب (2002) فقد عرفها بأنها: معايير للحكم على سلوك الفرد، وتحديد سلوكياته واستجاباته منه في المواقف التعليمية.

2 3 3 أهمية الأخلاقيات في المجال التربوي

إذ أن السلوكيات الأخلاقية ذات الآثار المحمودة تنظم علاقات الإنسان مع الآخرين في المجال التربوي ومنها: الصدق، والأمانة، والعفة، والعدل، وأداء الواجبات والحقوق، والتزام الأدب، والتعامل مع الآخرين ليظهر الود في المؤسسة التربوية على خير وجه (الميداني، 1992).

وتظهر أهميّة الأخلاقيات فيما يلي:

- 1 يعدّ التّعليم رسالة ومهنة لها قواعد أخلاقيّة، تنبثق من فلسفة المجتمع.
- 2 تطوّر الفكر التربويّ وتطبيقاته التّربوية والنّفسيّة.
- 3 اختلاف أساليب إعداد المعلّمين وتأهيلهم.
- 4 تعزيز مسؤولية الدّولة تجاه التّربية والتّعليم بوصفها القاعدة الاجتماعيّة الواسعة، مع ضرورة تنشئة الجيل الجديد على أسس أخلاقيّة يتحلّى بها العاملون في المجال التّربوي، ويتصرف في ضوئها وبما يعزز القيم الأخلاقيّة.
- 5 توحيد عملية تقويم سلوك المعلّمين وتوجيههم من قبل إدارة المدارس والعاملين، والمسؤولين التربويين، وفق معايير عمليّة موحدة بما يحقّق العدالة والاطمئنان للجميع (الفالح، 2007).

2 3 4 مصادر الأخلاقيات

لقد ذكر عابدين (2001) في دراسته أنّ الباحثين حصروا مصادر أخلاقيات المهنة في خمسة مصادر وهي:

- 1 المصدر الفكري: أي الإطار الفكري المتماسك لما يؤمن به الفرد، ولقناعاته الفكريّة المستقاة من عقيدته، أو من قراءاته.
- 2 المصدر الاجتماعي: أي الإطار الاجتماعي الذي تمثله قيم المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد ويعمل فيه، وعاداته، وتقاليده، ومعايير، وقوانينه.
- 3 المصدر السّياسي: أي نمط النّظام السّياسي وانعكاسات وتوجهاته على أخلاقيات الأفراد وسلوكياتهم وقيمهم وقناعاتهم. فلا ريب أنّ النّظام الذي ينهج نهج المشاركة واحترام الإنسان ورأيه وحقّه في التعبير سيؤثر على أخلاقيات الفرد المهنيّة وتوجهاته نحو الآخرين.

4-المصدر الاقتصادي: أي الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل الفرد في ظلها. ففي حين أن من المأمول أن تكون لدى الفرد ذي الوضع الاقتصادي الجيد (المستور) درجة عالية من القناعة والنزاهة والوفاء والالتزام، فإنّ الوضع المتردّي وعدم كفاية ما يناله الموظف من عوائد اقتصادية ومردودات مالية قد يدفع به إلى الغش وقبول رشوة واستغلال الوظيفة، وهي أخلاقيات غير سليمة.

5-المصدر المنظمي: أي البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد. وتتضمن تلك البيئة القوانين واللوائح والأنظمة والقيم السائدة في المؤسسة ونمط الإدارة والتي تؤثر في سلوكيات الأفراد وتحدّد مساراتها.

2-2 الدراسات السابقة

عرضت الباحثة في هذا الجزء مجموعة من الدراسات السابقة التي بحثت في موضوع درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، حيث قامت الباحثة بتقسيمها إلى قسمين هما الدراسات العربية، والأجنبية وقسم كل منهما إلى قسمين دراسات تتعلق بالكفايات الإشرافية، وأخرى تتعلق بالأخلاقيات المهنية، وقامت الباحثة بعرضها معتمدة على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

1.2.2 الدراسات العربية:

الدراسات التي تناولت الكفايات الإشرافية

هدفت دراسة الشّيخي (2010) إلى التعرف على الكفايات التّربويّة والتّخصصية اللازمة للمشرفين التّربويين على تعليم اللغة العربيّة بمنطقة مكّة المكرمة، وتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع المشرفين التّربويين في مكّة المكرمة وعددهم (74) مشرفاً، وكذلك جميع أساتذة طرق تدريس اللغة العربيّة بالمنطقة والبالغ عددهم (16) عضواً، وقامت الباحثة باستخدام استبانة كأداة للبحث وكانت مكوّنة من (91) عبارة تحت أحد عشر مجالاً تربوياً، وقد توصلت الدّراسة إلى أنّ الكفايات التّخصصية أكثر أهميّة لدى أفراد مجتمع الدّراسة، وحصول مجال الكفايات الشّخصيّة على أعلى مركز، أمّا مجال التّخطيط فقد جاء في أدنى مركز.

هدفت دراسة الغيلاني (2008) إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التّربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر معلّمي المرحلة الثّانوية في سلطنة عمان، وتكوّن مجتمع الدّراسة من (570) معلّماً وعلمّة، وتمّ اختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة 50%، وكان عددهم (285) معلّماً ومعلّمة، وقامت الباحثة باستخدام استبانة كأداة للبحث. وقد توصلت الباحثة إلى ضرورة تزويد برامج تدريب المشرفين التّربويين بمهارات البحث العلمي، وضع خطة تربويّة تحتوي مهارات الاتصال والتّواصل، وتدريب المشرفين عليها، إجراء مزيد من الدّراسات في مجال كفايات المشرفين التّربويين غير الكفايات التي تمّ دراستها.

أما دراسة الياور (2008) فقد هدفت إلى تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية في ضوء كفايات الإشراف التربوي المعاصر، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت بتحديد مجتمع الدراسة المكوّن من (255) مشرفة في ذلك الوقت، وأخذت منهن (90) مشرفة من خلال عينة طبقية عشوائية من المشرفات التربويات في إدارة الإشراف التربوي في محافظة جده، وقامت باستخدام الاستبانة كأداة للبحث، وقد بلغ مجمل عناصر الاستبانة (141). وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أبرزها؛ ضرورة التقويم والتطوير المستمر لبطاقة تقويم الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بما يتلاءم واتجاهات الإشراف التربوي، إعداد برنامج تعريف للمشرفات التربويات بالكفايات التي يتناولها النموذج المقترح لبطاقة تقويم الأداء الوظيفي ومستويات الأداء.

و درس الحلو (2007) مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديريات محافظات شمال فلسطين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين، حيث قان الباحث باختيار عينة عشوائية مكونة من (250) معلماً ومعلمة، وهي عينة تعادل ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة البالغ (4913) معلماً ومعلمة، وقام باستخدام الاستبانة كأداة للبحث، وقد بلغ مجمل عناصر الاستبانة (80) فقرة. وقد توصل الباحث إلى ضرورة تشجيع المعلمين على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلميّة، وإلى ضرورة اهتمام مديري المدارس بتفعيل أدوارهم الإشرافية في المجالات التي تتعلّق بالزيارة الصقيّة وما يندرج في إطارها من استراتيجيات تخدم عملية التعليم والتعلم الصقي.

و درس البابطين (2005) أهميّة أساليب الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات ومدى ممارستها في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الدّمام، حيث اشتملت الدراسة على جميع مشرفي ومعلمي الرياضيات بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الدّمام في الفصل الثاني وعددهم 113 فرد منها

8 مشرفين تربويين و103 معلم و2 لم يحدد، واستخدم الباحث استبانة لجميع المعلومات تضمّنت 43 أسلوباً لتطوير الكفايات الإشرافية و8 صعوبات التي تحد من تطبيق أساليب التطوير، وقام بالتأكد من صدق الأداة بعرضها على 9 محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في دراسته. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أبرزها؛ أنّ أساليب تطوير الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات مهمة بدرجة كبيرة، وعلى ضوء ذلك أوصى بضرورة تعريف مشرفي الرياضيات بالبعد النظري لهذه الأساليب وسبل اكتسابها، وأنّ ممارسة أساليب تطوير الكفايا الإشرافية بشكل عام تمارس بدرجة متوسطة، وعليه أوصى بأهميّة تضمين تلك الأساليب في برامج إعداد مشرفي الرياضيات والقيادات التربويّة.

أمّا دراسة الحصري (2000) فقد هدفت إلى التعرف على كفايات المشرف التربوي لتلبية حاجات التلاميذ المتفوقين والموهوبين بالمدارس الابتدائية في المملكة العربية السعوديّة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن في معالجة مشكلة الدّراسة بحيث استخدم أحد أنواعه وهو الدّراسة المسحيّة، وقام الباحث باستخدام استبانة كأداة للبحث، أمّا عينة الدراسة فكان عددها 360 فرد شملت 60 مدير و300 معلّم خلال فترة زمنيّة قاربت الشهرين. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أبرزها؛ أنّ هناك تحديات قد تواجه التعليم في المملكة العربيّة السّعوديّة والمتمثلة في ضعف كفاءة الملتحقين بمهنة التّعليم، وأنّ بعض المناهج الحالية المقررة في المملكة العربيّة السّعوديّة تتميّز بمحتوى محدود يفتقر إلى تحديّ عقول الطلاب المتفوقين.

وأمّا دراسة أبو هويدي (2000) فقد هدفت إلى تحديد درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين وبيان أثر الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والمنطقة التعليمية في

تقدير المعلمين لدرجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية. تكونت عينة الدراسة من (192) معلماً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية بنسبة (15%) من مجتمع الدراسة (1268) معلماً في العام الدراسي (1998 / 1999). ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة من (70) كفاية موزعة على (9) مجالات إشرافية، تضمنت مقياساً لتقدير درجة ممارسة المشرفين لكفاياتهم وفق سلم ليكرت الخماسي، وقد توصلت الباحثة إلى عدّة توصيات، ومنها: تحديث برنامج تأهيل المشرفين التربويين في وكالة الغوث، وزيادة عدد المشرفين التربويين المحليين في المناطق لتغطية جميع المباحث، وتدريب أكثر من مساق في الإشراف التربوي لطلبة أساليب التدريس في الجامعات الفلسطينية في مستوى البكالوريوس، وإجراء دراسات مماثلة على عينات أخرى وفي مناطق مختلفة وإضافة متغيرات جديدة.

و**درس عبد المجيد (1996)** الكفايات الإشرافية لموجهي التربية العملية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته وطبيعة الدراسة، أمّا عينة الدراسة فكانت بطريقة عمدية (قصديّة) قوامها 50 من أعضاء هيئة التدريس وموجهي التربية، و215 طالب من الصفّ الرابع. وقد توصل الباحث في دراسته إلى العديد من النتائج من أبرزها؛ هناك قصور في بعض الكفايات الإشرافية المتعلقة بأهداف التوجيه، وهناك قصور أيضاً في بعض الكفايات المتعلقة بعلاقة الموجه بالطلاب. وقد أوصى الباحث بإعادة النظر في أساليب التوجيه لإعداد طلاب التربية العملية، استخدام استراتيجيات علمية متطورة تعتمد على استخدام بطاقات ملاحظة للأداء في ضوء الكفايات الإشرافية من أجل زيادة الرضا النفسي لدى الطلاب وزيادة فعاليتهم.

الدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم

أجرى العبيد (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى التزام معلم المرحلة الثانوية للمملكة العربية السعودية بتميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالإداء الوظيفي له، استخدم الباحث الأسلوب الميداني في إجراء هذه الدراسة حيث كانت عينة الدراسة تقتصر على معلّمي المرحلة الثانوية في منطقة القصيم التعليمية وبلغ عددهم 1930 معلم وتم أخذ نسبة 25% فأصبح عددهم 485 معلم، وقام باختيارها بطريقة احتمالية عشوائية عنقودية، أما منهج الدراسة فقد اتبع المنهج الوصفي، والوثائقي، والمسحي التحليلي. وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها؛ الاستفادة من المستجدات الحديثة والوسائل التقنية في نشر ميثاق أخلاقيات المهنة، وضرورة التأكيد على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم حيث تأتي بالمرتبة الأولى وهو أمر ضروري على المعلم القيام به، وضرورة قيام وزارة التربية والتعليم على نشر الميثاق وتوعية المعلمين بمواده وبنوده ومبادئه بين العاملين بالمؤسسات التعليمية، وأخيراً تزويد كل معلم مرحلة ثانوية بنسخة من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

ودرس باحزر (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على أهميّة أخلاقيات مهنة المعلم وأثرها في التربية والتعليم، وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في دراسته. وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها؛ أنّ مهنة التعليم من المهن المهمة والأساسية في حياة المجتمع فعليها يتوقف تقدّم المجتمع أو تخلفه، نجاح التعليم أو فشله، وإنّ الدخول في هذه المهنة يترتب عليه مسؤوليات ضخمة لا يتمكن المعلم من القيام بأعبائها لوحده.

و**درس طريف (2007)** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن من وجهة نظر مدراء المدارس، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة (5398) مديراً من المدارس الحكومية والخاصة، وقد تمّ اختيار عينة الدّراسة بطريقة قصدية والذي بلغ عددهم (540) أي بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة، وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للبحث. وتوصّل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها؛ إجراء دراسات عميقة تتناول الجانب الخلفي للمعلمين، درجة التزام المعلم بالسلوك الخلقى الأكاديمي، ضرورة الاحتفاظ بذوي الخبرة وعدم تهجيرهم للخارج، إجراء دراسات تتعلق بالكشف عن أسباب تدني المجالات الثلاث.

و**درس الفالح (2007)** اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهميّة ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السّعودية، وقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وقد اقتصرت حدود الدّراسة الدراسة على آراء المعلمين الذين هم على رأس العمل، واستخدم الاسبانة كأداة للدراسة. وتوصّل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها؛ التّركيز على مستوى تطبيق المعلم لميثاق أخلاقيات مهنة التّعليم في عمله عند تقويم أدائه الوظيفي من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي، وبيّن أهميّة إصدار النّشرات التعريفية بميثاق أخلاقيات مهنة التّعليم وإقامة النّدوات وورش العمل التي تعرّف المعلمين بأهميّة وكيفية تطبيق ميثاق مهنة التّعليم، وضرورة الدعوة إلى العمل الجاد الذي يدعو إلى تفعيل تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

أما **دراسة السهلاوي (2005)** فقد هدفت إلى التّعرف على دور مدير المدرسة وأخلاقيات الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التّعليم العام بالأحساء بالمملكة العربية السّعودية، حيث كان مجتمع الدراسة مكوّن من 337 مدير حيث قام الباحث بأخذ عينة عشوائية مكوّنة من 128 مدير يمثلون المراحل التّعليميّة الثلاث، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة،

ولقد اقتصرَت حدود الدّراسة على استطلاع آراء مديري مدارس التّعليم العام بالإحساء حول الدّراسة. وتوصّل الباحث إلى مجموعة من النّاتج والتّوصيات أبرزها؛ بذل المزيد من العناية بعملية اختيار مدير المدرسة، والعمل على تصميم برامج تدريبية للمديرين في أخلاقيات الإدارة، وبذل المزيد من الجهود لتوضيح الأنظمة والتّعليمات وبيان الهدف منها.

وهدفت دراسة الغامدي (2002) الى ايجاد ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التّعليم في دول الخليج العربيّة، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي في دراسة وتحليل الفكر التربوي لدى بعض العلماء المسلمين، وقام الباحث بالاستعانة بالدّراسة الميدانية للتوصل إلى بنود المعيار الأخلاقي، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة حيث تكونت من (82) عبارة وزعت على عينة عددها 1200 معلم، وقد عاد منها 1008 أي بنسبة 84%. وقد توصّلت إلى مجموعة من النّاتج أبرزها؛ التأكيد على المعلمين الالتزام بالجوانب الخلقية، وعلى تضمين مفاهيم وقواعد التربية الأخلاقية في برامج المعلمين والمعلمات في دول الخليج العربيّة، والتأكيد على استخدام مقترح الأخلاقيات مع الطّلاب في المدارس. وقد أوصت هذه الدّراسة بضرورة إجراء بحث ميداني للتعرف على الواقع الفعلي لأهم القيم الأخلاقية لدى أستاذ الجامعة في مؤسسات التّعليم العالي السّعوديّة.

ودرس الطنطاوي (1991) أخلاقيات مهنة التّعليم كما تبدو من ميثاق شرف المعلم العربي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وبلغ عدد عينة الدراسة 593 معلم ومعلمة تم أخذ 367 معم ومعلمة من مصر، و226 معلم ومعلمة من عمان، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية. وتوصّل الباحث إلى مجموعة من النّاتج والتّوصيات أبرزها؛ النّظر إلى مهنة التّعليم على أنّها رسالة جماعية إنسانية، وضرورة احترام قيم وعادات وتقاليد المجتمع، ووجوب الالتزام بالتّشريعات الخاصة بالنّظام التربوي وتحمل مسؤولية العمل.

الدراسات الأجنبية

الدراسات التي تناولت الكفايات الإشرافية

درس كوبر وجراهام (Cooper & Graham, 2001) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات المطلوبة لكي يصبح المشرفين ناجحين في أداء أعمالهم، حيث أنّ في هذه الدراسة تمّ تحديد أهم هذه الكفايات ودرجة أهميتها. توصلت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات المطلوبة، وصنفت إلى سبع كفايات وهي: الإدارة، العلاقات العامة، التطوير الذاتي، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، مهارات شخصية، مسؤوليات إدارية ووعادات عمل. وأهمها كفايات العلاقات ثمّ كفايات الإدارة.

وهدفت دراسة هاينس (Haynes, 1996) إلى التعرف إلى العوامل المؤثرة في الكفايات الإشرافية والإدارية للمشاركين في مراكز التقييم طويل الأمد، والذين أكملوا برنامج الإرشاد التقييمي وتقييم المهارات الإدارية، وتمّ أخذ بعين الاعتبار (15) كفاية إشرافية إدارية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

1 حصول كفايات الاتصال الشفوي، والتخطيط، والتنظيم، واتخاذ القرار، والحكم، والمبادرة، والموضوعية، والتعاون على درجات نموذجية بلغت جيداً جداً، أمّا كفاية التحكم الإداري على مستوى متوسط.

2 أسلوب التعلم الذاتي الموجه هو من أكثر الأساليب المكتسبة تداولاً في التطوير المهنيّ.

3 وأوضحت تحليل الكفايات أنّ المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، نمط التوسع، الوضع الإشرافي)، كانت جميعها واضحة في التنبؤ بالأداء في القيادة.

الدراسات التي تناولت الأخلاقيات المهنية

ودرس دانفورث (Danforth, 2001) أخلاقيات العمل في مجال التربية وبيّنت أهميّة تلك الأخلاق مشيرة إلى ان الفكر الديوي الذي أسس لمبادئ الحرّيّة في مجال التربيّة، وأكّدت على التعاون وإسداء النصح باعتبارها من الأخلاقيات الديمقراطيّة.

وهدفت دراسة رامسي (Ramsey, 1999) إلى التعرف على كيفية أن يكون القائد أكثر فاعلية في المدارس، وقد توصلت الدراسة إلى أن المديرين الذين تستند قراراتهم على أسس أخلاقيّة يتصفون بأنهم: يطيعون القوانين والتعليمات، قول الحقيقة، تجنب نصف الحقيقة، الموثوقية، مكافأة التميز والجدارة، عدم استغلال السّلطة أو النّفوذ لتحقيق مكاسب شخصية، احترام خصوصية الآخرين، احترام كرامة الآخرين، الاهتمام بصحة الآخرين وأمنهم، نسبة الإنجازات إلى أصحابها، السعي الدائم نحو الأفضل.

ودرس كالابرس (Calabrese, 1988) القيادة الأخلاقيّة كمتطلب للمدارس الفعّالة، حيث أكّد في دراسته أنّ القيادة الأخلاقيّة متطلّب أساسي لوجود مدرسة فعّالة؛ فالقيادة الأخلاقيّة هي قوة دافعة لرسالة المدرسة وبرامجها وعلاقتها بين لعاملين من خلال قيم العدل والإنصاف والمساواة والمسؤولية والالتزام.

3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

هناك الكثير من الدراسات التي تناولت موضوع الكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية، لما لهما من شأن كبير في الإشراف التربوي، بحيث تمّ تصنيف الدراسات السابقة إلى محورين أساسيين؛ المحور الأول تضمّن الدراسات التي تناولت كفايات المشرفين التربويين كدراسة الشخي (2010) ودراسة الغيلاني (2008) ودراسة الياور (2005)، والمحور الثاني تضمن الدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم كدراسة العبيد (2011) ودراسة طريف (2007)، دراسة السهلاوي (2005).

وإنّ بعض الدراسات قامت بدراسة درجة ممارسة مديري المدارس للكفايات الإشرافية كدراسة الفالح (2007)، ومنها من قام بدراسة العوامل المؤثرة على هذه الكفايات كدراسة (Haynes,1996)، ودراسة كوبر وجراهام (Cooper & Graham, 2001) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات المطلوبة لكي يصبح المشرفين ناجحين في أداء أعماله.

أمّا في مجال أخلاقيات المهنة هناك بعض الدراسات التي تناولت درجة التزام المعلمين بالأخلاقيات المهنية كدراسة العبيد (2011)، ودراسة طريف (2007)، أمّا دراستي باجرز (2009) ودراسة الفالح (2007) فقد تناولتا أهميّة الأخلاقيات المهنية، ودراسة (Calabrese,1988) تناولت القيادة الأخلاقية كمتطلب للمدارس الفعالة.

ويتبيّن من الدراسات السابقة أنّ هناك أهميّة كبيرة للإشراف التربوي، وأهميّة كبيرة لتحلّي المشرفين التربويين أو المدراء بالكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية؛ لما لهما من تأثير كبير

على العاملين في المؤسسة التّعليميّة، حيث يؤدي إلى تشجيعهم ورفع مستوى أدائهم ودافعيتهم مما يؤدي إلى النمو المهني والتّطور.

وقد استفادت الدّراسة الحاليّة من الدّراسات السّابقة:

- إثراء الإطار النظري للدراسة.
- تحديد نوعيّة الأداة التي سيتم استخدامها في مجال الأخلاقيّات المهنيّة، والكفايات الإشرافيّة، حيث أنّ معظم الدّراسات تناولت الاستبانة كأداة للدراسة.
- بناء الأداة وهي استبانة خاصة بالكفايات الإشرافيّة، وأخرى خاصة بالأخلاقيّات المهنيّة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- 1.3 المقدمة
- 2.3 منهج الدراسة
- 3.3 مجتمع الدراسة
- 4.3 عينة الدراسة
- 5.3 أدوات الدراسة
- 6.3 صدق أدوات الدراسة
- 7.3 إجراءات الدراسة
- 8.3 متغيرات الدراسة
- 9.3 المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

3. 1 المقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة ولإجراءات التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة، وشمل وصف منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينها، وأداتها، وصدق الأداة، وثباتها، وإجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية للبيانات.

3. 2 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3. 3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية والخاصة ومعلماتها في محافظة بيت لحم للفصل الدراسي الثاني من العام 2012/2013، والبالغ عددهم (2674) معلماً ومعلمه والجدول (3: 1) يبين مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس ونوع المدرسة.

الجدول رقم (3: 1): مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والمديرية

مدارس خاصة	مدارس حكومية	
184	784	ذكور
578	1128	الإناث
763	1912	المجموع

3.4 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (169) معلما ومعلمة في مدارس محافظة بيت لحم حكومية وخاصة، حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية بنسبة (7%) من مجتمع الدراسة، بناء على متغيري الجنس ونوع المدرسة، ويبين الجدول رقم (3: 2) خصائص العينة الديمغرافية.

الجدول رقم (3: 2): خصائص العينة الديمغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	56	33.1 %
	انثى	113	66.9 %
المؤهل	دبلوم متوسط	31	18.3 %
	بكالوريوس	118	69.8 %
	أعلى من بكالوريوس	20	11.8 %
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	31	18.3 %
	من 5-10 سنوات	46	27.2 %
	أكثر من 10 سنوات	92	54.4 %
نوع المدرسة	خاصة	41	24.3 %
	حكومية	128	75.7 %

3.5 أداة الدراسة

3.5.1 أولاً: استبانة الكفايات الإشرافية

هدفت هذه الاستبانة إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، وقد أعدت الاستبانة بناء على الأدب التربوي

ووجهات نظر الخبراء والمختصين وخبرات الباحثة في هذا المجال والدراسات السابقة منها دراسة (الياور، 1429هـ) و(وزارة التربية والتعليم السعودية، 1996)، ويبين الملحق (1)

وتكوّنت الاستبانة من (42) فقرة صنّفت وفق مجالات شاملة ومتكاملة تقيس درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية، يجيب المعلم عن كلّ منها حسب المقياس الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وجاء التدرّج الخماسي حسب سلم ليكرت الخماسي (5-Point Likert Scale) على النحو الآتي:

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5	4	3	2	1

2.5.3 ثانياً: استبانة الأخلاقيات المهنية:

هدفت هذه الاستبانة إلى التعرّف على درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، وقد أعدت الاستبانة بناء على الأدب التربوي ووجهات نظر الخبراء والمختصين وخبرات الباحثة في هذا المجال والدراسات السابقة منها دراسة (العبيد، 2001) و(وزارة التربية والتعليم السعودية، 2006).

وتكوّنت الاستبانة من (34) فقرة صنّفت وفق مجالات شاملة ومتكاملة تقيس درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية، يجيب المعلم عن كلّ منها حسب المقياس الخماسي الذي ذكر سابقاً.

6.3 صدق أدوات الدراسة وثباتها:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص بلغ عددهم أحد عشر محكما (الملحق رقم (2))، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، حيث قاموا بإعطاء ملاحظات بناءة حول الاستبانة- وتم حذف بعض المجالات وبعض من الفقرات بناءً على التحكيم حتى أصبحت بصورتها النهائية، كما يبين الملحق رقم (3). وتم التحقق من ثبات أدوات الدراسة عن طريق حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الثبات الكلي 0.943 وبذلك تتمتع الادوات بدرجة كافية من الثبات كما يظهر في الجدول (3: 3).

الجدول رقم (3: 3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

قيمة معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال	
0.61	10	السمات الشخصية	ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية
0.58	8	تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية	
0.83	8	تنظيم العملية التعليمية وإدارتها	
0.87	7	تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة	
0.92	9	تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين	
0.94	42	(الدرجة الكلية)	
0.90	9	الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين	الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين
0.93	10	الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته	
0.93	7	الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف	
0.94	8	الأخلاقيات المهنية نحو المجتمع المحلي	
0.96	34	(الدرجة الكلية)	

يتضح من الجدول (3: 3) أن معاملات الثبات لمجالات الدراسة، ودرجتها الكلية كانت مرتفعة، مما يجعلها مناسبة لأغراض البحث العلمي.

7.3 إجراءات الدراسة

1. قامت الباحثة بحصر مجتمع الدراسة المكون من المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم من المدارس الحكوميّة والخاصة، والبالغ عددهم (2674) معلماً ومعلمة في مديرية التربية والتعليم في محافظة بيت لحم، وذلك بالرجوع إلى السجلات الرسمية في تلك المديرية.
2. قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة (7%) من مجتمع الدراسة المتمثل في المعلمين ومعلمات في محافظة بيت لحم.
3. قامت الباحثة بالحصول على كتاب تسهيل مهمة الملحق رقم (4). والحصول على موافقة الجهات الرسمية (الملاحق، 5، 6، 7) على تطبيق الدراسة.
4. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بتوزيع (187) استبانة على مجموعة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة بيت لحم.
5. قامت الباحثة بتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

8.3 متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

تضمنت الدراسة المتغيرات المستقلة التالية:

الجنس: وله مستويان ذكر، أنثى

المؤهل: وله ثلاث مستويات: دبلوم متوسط، بكالوريوس، أعلى من بكالوريوس.

سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

نوع المدرسة: ولها مستويان: خاصة، حكومة.

المتغيرات التابعة:

1- ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين.

1- درجة الالتزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين.

9.3 المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، وكذلك استخدم اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي (**One way analysis of variance**) لقياس دلالة الفروق في المتوسطات حسب المتغيرات المستقلة في الدراسة، كما تم حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا للتحقق من صدق الأداة وثباتها كما تم استخدام معادلة خط الانحدار لفحص العلاقة بين المتغيرات وذلك ضمن برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4. 1 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول
4. 2 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني
4. 3 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث
4. 4 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع
4. 5 النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج توصلت إليها الدراسة والتي هدفت إلى إيجاد متوسطات علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، بالإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقق من فرضياتها، وفيما يأتي نتائج الدراسة بناءً على أسئلتها:

4.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم ؟

من أجل عرض النتيجة تمّ اعتماد مفتاح المتوسطات الحسابية الآتي:

حتى يتم تفسير النتائج من خلال المتوسطات الحسابية للاستجابات، تم حساب المدى للمقياس الخماسي ($5 - 1 = 4$)، ثم قسم المدى على عدد الفئات وذلك لتحديد طول الفئة ($4 / 5 = 0.80$)، وبذلك فقد كانت الفئة الأولى ($1 + 0.80 = 1.80$)، ثم يضاف (0.80) لكل فئة كما يأتي (أبو دلال، 2010 ؛ ناصر، 2010):

– متوسط حسابي ($1.80 - 1$) يدل على درجة قليلة جداً.

– متوسط حسابي ($2.60 - 1.81$) يدل على درجة قليلة.

– متوسط حسابي ($3.40 - 2.61$) يدل على درجة متوسطة.

– متوسط حسابي (3.41 – 4.20) يدل على درجة كبيرة.

– متوسط حسابي (4.21 – 5) يدل على درجة كبيرة جدا.

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، وذلك في جميع مجالات الأداة والدرجة الكلية كما هو موضح في الجداول:

(1.4)، (2.4)، (3.4)، (4.4)، (5.4)، (6.4):

1- مجال السمات الشخصية: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال السمات الشخصية كما هو موضح في الجداول (1.4).

الجدول رقم (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (السمات الشخصية) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
10	يتبنى روح العمل الجماعي	4.25	0.54	كبيرة جدا
6	يتمتع بسرعة البديهة	4.18	0.94	كبيرة
5	يتسم بالموضوعية وعدم التحيز	4.04	0.75	كبيرة
9	متزنا انفعالية	3.79	0.41	كبيرة
8	يتمتع باللياقة الصحية	3.59	0.79	كبيرة
7	يتقبل آراء الآخرين	3.59	1.11	كبيرة
2	يمتلك دافعية عالية نحو التطوير	3.49	0.50	كبيرة
4	يتسم بالأمانة والاخلاص والعدل	3.30	0.56	متوسطة
3	يمتلك مهارة ادارة الوقت واستثماره	3.24	0.43	متوسطة
1	يجيد عرض الافكار بشكل منطقي	3.05	0.23	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.65	0.30	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول رقم(4. 1) أن أهم الفقرات هي يتبنى روح العمل الجماعي.بمتوسط حسابي 4.25. يليها الفقرة يتمتع بسرعة البديهة بمتوسط 4.18 وقد كانت اقل الفقرات موافقة وهي يجيد عرض الافكار بشكل منطقي.بمتوسط مقداره 3.05 وبلغت الدرجة الكلية 3.65.

2 - مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية كما هو موضح في الجداول (4. 2).

الجدول رقم (4. 2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
15	يستخدم مواد المساعدة على التعليم والتعلم	4.30	0.46	كبيرة جدا
11	يحدد احتياجات البرامج التعليمية القائمة	4.11	0.77	كبيرة
16	يقوم المواد المساعدة على التعليم والتعلم	4.00	0.00	كبيرة
17	يحدد درجة الانتفاع من مصادر التعلم	3.83	0.72	كبيرة
18	يستجيب للمعلمين بما يتناسب وحاجاتهم الخاصة	3.81	0.87	كبيرة
13	يضع قائمة متكاملة من التجهيزات التعليمية الاساسية للعملية التعليمية	3.60	0.92	كبيرة
14	يقترح مواد مساعدة على تقديم التعليم والتعلم	3.51	0.50	كبيرة
12	يدرك ما ينبغي ان تكون عليه الانشطة التعليمية	3.36	0.48	متوسطة
	(الدرجة الكلية)	3.82	0.30	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يستخدم مواد المساعدة على التعليم والتعلم بمتوسط حسابي 4.30 يليها الفقرة يحدد احتياجات البرامج التعليمية القائمة بمتوسط 4.11 وقد كانت اقل الفقرات

موافقة هي يدرك ما ينبغي ان تكون عليه الانشطة التعليمية بمتوسط مقداره 3.36 بلغت الدرجة

الكلية 3.82

3— مجال تنظيم العملية التعليمية وادارتها: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة

لمجال تنظيم العملية التعليمية وادارتها كما هو موضح في الجداول (4. 3).

الجدول رقم (4. 3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تقديم الخدمات

المطلوبة للعملية التعليمية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
25	يوضح للمعلمين اللوائح المنظمة للعمل	3.90	0.90	كبيرة
20	يفحص البرامج والتنظيمات التربوية الجديدة لتقييم مدى صلاحيتها	3.85	0.86	كبيرة
24	يتخذ القرارات المناسبة في المواقف التعليمية المتبانية	3.79	0.41	كبيرة
26	ينمي شعور المعلمين بتهمة الالتزام بمواعيد العمل الرسمي	3.60	0.59	كبيرة
19	ييدي مرونة في تطبيق الانظمة التعليمية القائمة	3.49	0.50	كبيرة
23	يفوض الصلاحيات وفق خطة واضحة المعالم	3.49	0.50	كبيرة
22	يحدد مصادر تحسين مستوي كفاءة العملية التعليمية	3.25	0.54	متوسطة
21	يحدد الوقت المطلوب لانجاز المهام التعليمية التربوية المختلفة	3.24	0.43	متوسطة
	(الدرجة الكلية)	3.5	0.41	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يوضح للمعلمين اللوائح المنظمة للعمل بمتوسط حسابي

3.90 يليها الفقرة يفحص البرامج والتنظيمات التربوية الجديدة لتقييم مدى صلاحيتها بمتوسط

3.85 وقد كانت اقل الفقرات موافقة هي يحدد الوقت المطلوب لانجاز المهام التعليمية التربوية

المختلفة بمتوسط مقداره 3.24 بلغت الدرجة الكلية 3.58.

4 – مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها كما هو موضح في الجداول (4.4).

الجدول رقم (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
28	يستخدم حلقات الإشراف العيادي بفاعلية	4.09	0.71	كبيرة
31	يشكل فرق نتجانسة من المعلمين لممارسة أسلوب الإشراف التربوي التعاوني	4.04	0.98	كبيرة
27	يشجع المعلمين على استخدام طرق تدريس حديثة	3.98	0.63	كبيرة
30	يعمل على تنمية التفكير لدى المعلمين	3.93	0.67	كبيرة
29	يستخدم أسلوب التغذية الراجعة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم	3.79	0.41	كبيرة
33	يخطط للمداولات الإشرافية الفردية مع المعلم	3.75	0.43	كبيرة
32	يمنح المعلمين المتميزين درجة مناسبة من الحرية لممارسة أسلوب الإشراف التربوي الداتي	3.24	0.83	متوسطة
	(الدرجة الكلية)	3.83	0.52	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يستخدم حلقات الإشراف العيادي بفاعلية بمتوسط حسابي 4.09 يليها الفقرة يشكل فرق نتجانسة من المعلمين لممارسة أسلوب الإشراف التربوي التعاوني بمتوسط 4.04 وقد كانت أقل الفقرات موافقة هي يمنح المعلمين المتميزين درجة مناسبة من الحرية لممارسة أسلوب الإشراف التربوي الداتي بمتوسط مقداره 3.24 بلغت الدرجة الكلية 3.83.

5. مجال تنمية علاقات انسانية بين المعلمين: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال تنمية علاقات انسانية بين المعلمين كما هو موضح في الجداول (4. 5).

الجدول رقم (4.5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تنمية المعلمين مهنيًا اثناء الخدمة مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
38	يميز مدلولات السلوك غير اللفظي المعلمين في المواقف التعليمية المختلفة	4.05	0.74	كبيرة
39	يبني علاقات طيبة مع جميع المعلمين	3.79	0.88	كبيرة
40	يفهم طبيعة السلوك الانساني ودوافع ورغبات المعلمين	3.79	0.88	كبيرة
42	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين	3.74	0.44	كبيرة
34	يساهم في حل المشكلات التي تواجه المعلمين	3.54	0.50	كبيرة
41	يوصل الافكار والاتجاهات للمعلمين بوضوح	3.54	0.50	كبيرة
37	يصغي جيدا اثناء التفاعل اللفظي مع المعلمين	3.49	0.50	كبيرة
35	يتواصل لفظيا مع المعلمين بفاعلية	3.19	0.39	متوسطة
36	يتعامل مع المواقف السلبية بمسؤولية	3.19	0.39	متوسطة
	(الدرجة الكلية)	3.59	0.47	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يميز مدلولات السلوك غير اللفظي المعلمين في المواقف التعليمية المختلفة بمتوسط حسابي 4.05 يليها الفقرة يبني علاقات طيبة مع جميع المعلمين بمتوسط 3.79 وقد كانت اقل الفقرات موافقة يتعامل مع المواقف السلبية بمسؤولية بمتوسط مقداره 3.19 بلغت الدرجة الكلية 3.59.

ترتيب مجالات الدراسة حسب الدرجة الكلية لكل مجال:

استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية على الدرجات الكلية للمجالات لترتيبها كما هو موضح في

الجدول رقم (4 .6).

الجدول رقم (4 .6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمجالات

الدراسة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	الترتيب
كبيرة	0.52	3.83	مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة	1
كبيرة	0.30	3.82	مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية	2
كبيرة	0.30	3.65	مجال السمات الشخصية	3
كبيرة	0.47	3.59	مجال تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين	4
كبيرة	0.41	3.58	مجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها	5
كبيرة	0.36	3.69	(الدرجة الكلية)	

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

كانت أهم المحاور هو مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة وتلاها مجال تقديم الخدمات المطلوبة

للعلمية التعليمية وكان أقل المحاور هو محور تنظيم العملية التعليمية وإدارتها.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلم هو حجر الزاوية في تطوير التعليم، وهو يمثل أهم

العناصر في العملية التربوية بوجه عام، وإن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس

الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد

طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية

إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق
بركب النمو والتطور؛ وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة (موسى، 1996).

4. 2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في
محافظة بيت لحم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين وتمّ
تحديد لدرجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في
محافظة بيت لحم، وذلك في جميع مجالات الأداة والدرجة الكلية كما هو موضح في الجداول:

(7.4)، (8.4)، (9.4)، (10.4)، (11.4):

1 – مجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية
والدرجة لمجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين كما هو موضح في الجداول (7.4).

الجدول رقم (4.7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأخلاقيات المهنية

نحو المعلمين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
كبيرة	0.85	3.99	يساعد علا تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم	6
كبيرة	0.87	3.95	يتجنب التدخل في خصوصيات المعلمين	1
كبيرة	0.41	3.79	يتفهم الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمين اثناء العمل	2
كبيرة	0.41	3.79	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو اخوي	4
كبيرة	0.44	3.74	يشجع المعلم المتميز وينتهي عليه امام الاخرين	8
كبيرة	0.44	3.74	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف	9
كبيرة	0.50	3.49	يتجنب استغلال المعلمين في انجاز مهام شخصية	3
كبيرة	0.60	3.44	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم اثناء العمل بالحوار	7
متوسطة	0.39	3.19	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون ان يسبب له التاخر عن حصته	5
كبيرة	0.43	3.68	الدرجة الكلية	

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يساعد علا تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم. بمتوسط حسابي

3.99 يليها الفقرة يتجنب التدخل في خصوصيات المعلمين بمتوسط 3.95 وقد كانت اقل الفقرات

موافقة هي يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون ان يسبب له التاخر عن

حصته. بمتوسط مقداره 3.19 وبلغت الدرجة الكلية 3.68.

2 – مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته كما هو موضح في الجداول (4. 8).

الجدول رقم (4. 8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
كبيرة	0.49	3.85	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة اليه بدقة	17
كبيرة	0.41	3.79	يطور نفسه مهنيا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه	15
كبيرة	0.41	3.79	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة	16
كبيرة	0.41	3.79	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية	18
كبيرة	0.41	3.79	ينسب الأفكار التي يتقدم بها الآخرون لأصحابها	19
كبيرة	0.44	3.74	يحافظ على اسرار مهنته	13
كبيرة	0.50	3.49	يحرص على تعزيز العلاقات الانسانية مع المشاركين في العملية الإشرافية	14
متوسطة	0.43	3.24	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة	10
متوسطة	0.43	3.24	يتعامل مع اطراف العملية الإشرافية بموضوعية	11
متوسطة	0.39	3.19	يتقبل النقد البناء من الآخريين بخص اداءه	12
كبيرة	0.30	3.82	(الدرجة الكلية)	

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة اليه بدقة بمتوسط حسابي 3.85 يليها الفقرة يطور نفسه مهنيا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه بمتوسط 3.79 وقد كانت أقل الفقرات موافقة هي يتقبل النقد البناء من الآخريين بخص اداءه بمتوسط مقداره 3.19 بلغت الدرجة الكلية 3.82.

3 – مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف كما هو موضح في الجداول (4. 9).

الجدول رقم (4. 9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
20	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة	4.40	0.81	كبيرة جدا
25	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي	4.09	1.00	كبيرة
23	يتقبل المهام الإضافية الموكلة اليه من الإدارة العامة بسعة صدر	4.04	0.98	كبيرة
21	يتحمل المسؤولية الكاملة امام الإدارة العامة	3.73	0.76	كبيرة
24	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه	3.68	0.77	كبيرة
22	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية	3.54	0.50	كبيرة
26	يلتزم بالانظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله	3.49	0.50	كبيرة
	(الدرجة الكلية)	3.85	0.66	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات هي يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة بمتوسط حسابي 4.40 يليها الفقرة يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي بمتوسط 4.09 وقد كانت أقل الفقرات موافقة هي يلتزم بالانظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله بمتوسط مقداره 3.49 بلغت الدرجة الكلية 3.85

4 – مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي: استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة لمجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي كما هو موضح في الجداول (4. 10).

الجدول رقم (4. 10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
كبيرة جدا	0.80	4.34	يسعى الى تحقيق اهداف المجتمع باتقان	29
كبيرة جدا	0.84	4.23	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافي	30
كبيرة	0.88	3.79	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره	32
كبيرة	0.88	3.79	ينفذ ما يلتزم به امام الآخرين تجاه المجتمع	34
كبيرة	0.91	3.66	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم	33
كبيرة	0.50	3.54	يعزز قنوات التواصل الايجابية بين المدراس والمجتمع المحلي	31
كبيرة	0.50	3.49	يتحرى الدقة العلمية في نقل الاراء لافراد المجتمع المحلي	27
متوسطة	0.54	3.25	يساهم في تطوير البيئة المحلية	28
كبيرة	0.63	3.76	(الدرجة الكلية)	

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

نلاحظ من الجدول أن أهم الفقرات يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع باتقان بمتوسط حسابي 4.34 يليها الفقرة يشارك في أنشطة المجتمع الثقافي بمتوسط 4.23 وقد كانت أقل الفقرات موافقة هي يساهم في تطوير البيئة المحلية بمتوسط مقداره 3.25 بلغت الدرجة الكلية 3.76.

ترتيب مجالات الدراسة حسب الدرجة الكلية لكل مجال:

استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية على الدرجات الكلية للمجالات لترتيبها كما هو موضح في الجدول رقم (11.4).

الجدول رقم (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمجالات الدراسة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة.

الترتيب	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف	3.85	0.66	كبيرة
2	مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي	3.76	0.63	كبيرة
3	مجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين	3.68	0.43	كبيرة
4	مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته	3.59	0.34	كبيرة
	(الدرجة الكلية)	3.71	0.44	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة 5 درجات

كانت أهم المحاور هو مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف وتلاها مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي، وكان أقل المحاور هو مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة التي تدلّ على وجود ممارسة كبيرة في مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف، بأنّ الإدارة العامة للإشراف هي صاحبة القرارات والأنظمة واللوائح، وهي القدوة ونموذج للإلتزام بالأخلاقيات المهنية للمشرفين التربويين، وهذا سيؤدي إلى تحلي المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية بدرجة كبيرة. وقد جاء مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي في الدّرجة الثانية بدرجة أيضاً كبيرة، وهذا دليل على أنّ هناك علاقة كبيرة واتصال

وتواصل فعّال مع مؤسسات المجتمع المحليّ، فلا يمكن فصل المجتمع المحليّ عن الأخلاقيات الخاصة بالمُشرفين التربويين. أمّا مجال الأخلاقيات المهنيّة نحو وظيفته فقد جاءت في الترتيب الأخير ولكن بدرجة كبيرة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ المُشرف التربوي مجبر على التّحلي بالأخلاقيات المهنيّة تجاه وظيفته، لأنّ هناك رقابة من قبل وزارة التربيّة والتعليم العالي حول المُشرفين وتحليلهم بالأخلاقيات المهنيّة.

وقد انبثقت عن هذا السؤال الفرضيات التالية:

هل تختلف وجهات نظر المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة المُشرفين التربويين للكفايات الإشرافية باختلاف متغيّرات الدراسة ؟

4. 3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف تقديرات ووجهات نظر المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة المُشرفين التربويين للكفايات الإشرافية باختلاف متغيّرات الدراسة ؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحويلة الى فرضيات صفرية كما هو موضح في الجداول: (4. 12)، (4. 13)، (4. 14)، (4. 15)، (4. 16)، (4. 17):

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المُشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الأولى تمّ استخدام (ت) لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس كما يبينه الجدول رقم (4. 12).

الجدول رقم (4. 12): نتائج (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة المشرفين

التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	ذكر	56	3.65	0.31	0.01	0.99
	انثى	113	3.65	0.30		
تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية	ذكر	56	3.80	0.30	-0.42	0.68
	انثى	113	3.82	0.30		
تنظيم العملية التعليمية وادارتها	ذكر	56	3.56	0.42	-0.45	0.65
	انثى	113	3.59	0.41		
تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة	ذكر	56	3.82	0.53	-0.24	0.81
	انثى	113	3.84	0.52		
تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين	ذكر	56	3.58	0.48	-0.26	0.79
	انثى	113	3.60	0.47		
الدرجة الكلية	ذكر	56	3.67	0.36	-0.30	0.77
	انثى	113	3.69	0.35		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4.12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية

تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي لا يتم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لفحص الفرضية الثانية تمّ استخدام (ت) لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة

ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل كما يبينه الجدول رقم (4).

(13).

الجدول رقم(4. 13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية

وفقاً لمتغير المؤهل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل	المجال
0.31	3.65	31	دبلوم متوسط	السمات الشخصية
0.31	3.66	118	بكالوريوس	
0.24	3.62	20	أعلى من بكالوريوس	
0.30	3.84	31	دبلوم متوسط	تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية
0.30	3.80	118	بكالوريوس	
0.33	3.88	20	أعلى من بكالوريوس	
0.43	3.60	31	دبلوم متوسط	تنظيم العملية التعليمية وإدارتها
0.41	3.56	118	بكالوريوس	
0.41	3.64	20	أعلى من بكالوريوس	
0.53	3.85	31	دبلوم متوسط	تتمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة
0.53	3.82	118	بكالوريوس	
0.49	3.86	20	أعلى من بكالوريوس	
0.48	3.62	31	دبلوم متوسط	تتمية علاقات انسانية بين المعلمين
0.47	3.58	118	بكالوريوس	
0.48	3.62	20	أعلى من بكالوريوس	
0.36	3.70	31	دبلوم متوسط	الدرجة الكلية
0.36	3.68	118	بكالوريوس	
0.35	3.71	20	أعلى من بكالوريوس	

يلاحظ من الجدول أنّ هناك فروقاً ظاهريةً بين المتوسطات الحسابية، ولفحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي في المجالات والدرجة الكلية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل كما في الجدول رقم (14.4).

الجدول رقم (14.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات

الحسابية للدرجة الكلية درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير

المؤهل

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.88	0.12	0.01	2.00	0.02	بين المجموعات	السمات الشخصية
		0.09	166.00	15.22	داخل المجموعات	
			168.00	15.24	المجموع	
0.52	0.67	0.06	2.00	0.12	بين المجموعات	تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية
		0.09	166.00	15.04	داخل المجموعات	
			168.00	15.16	المجموع	
0.71	0.34	0.06	2.00	0.12	بين المجموعات	تنظيم العملية التعليمية وإدارتها
		0.17	166.00	28.79	داخل المجموعات	
			168.00	28.91	المجموع	
0.94	0.06	0.02	2.00	0.03	بين المجموعات	تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة
		0.27	166.00	45.44	داخل المجموعات	
			168.00	45.47	المجموع	
0.88	0.13	0.03	2.00	0.06	بين المجموعات	تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين
		0.23	166.00	37.42	داخل المجموعات	
			168.00	37.48	المجموع	
0.88	0.13	0.02	2.00	0.03	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.13	166.00	21.16	داخل المجموعات	
			168.00	21.20	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل.

الفرضية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

لفحص الفرضية الثالثة تمّ استخدام تحليل التباين الاحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل كما يبينه الجدول رقم (15.4).

الجدول رقم (15.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.31	3.73	31	أقل من 5 سنوات	السمات الشخصية
0.29	3.61	46	من 5-10 سنوات	
0.30	3.65	92	أكثر من 10 سنوات	
0.32	3.81	31	أقل من 5 سنوات	تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية
0.30	3.79	46	من 5-10 سنوات	
0.30	3.83	92	أكثر من 10 سنوات	
0.38	3.65	31	أقل من 5 سنوات	تنظيم العملية التعليمية وإدارتها
0.42	3.49	46	من 5-10 سنوات	
0.42	3.60	92	أكثر من 10 سنوات	
0.50	3.94	31	أقل من 5 سنوات	تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة
0.53	3.74	46	من 5-10 سنوات	
0.52	3.84	92	أكثر من 10 سنوات	
0.47	3.67	31	أقل من 5 سنوات	تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين
0.48	3.51	46	من 5-10 سنوات	
0.47	3.61	92	أكثر من 10 سنوات	
0.35	3.75	31	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.36	3.62	46	من 5-10 سنوات	
0.36	3.69	92	أكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من الجدول أنّ هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وبناءً عليه تمّ استخدام تحليل

التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية درجة ممارسة

المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما يبينه الجدول رقم (16.4).

الجدول رقم(16.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات

الحسابية للدرجة الكلية درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير

سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.23	1.47	0.13	0.26	بين المجموعات	السمات الشخصية
		0.09	14.98	داخل المجموعات	
			15.24	المجموع	
0.67	0.40	0.04	0.07	بين المجموعات	تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية
		0.09	15.09	داخل المجموعات	
			15.16	المجموع	
0.20	1.60	0.27	0.55	بين المجموعات	تنظيم العملية التعليمية وإدارتها
		0.17	28.36	داخل المجموعات	
			28.91	المجموع	
0.22	1.54	0.41	0.83	بين المجموعات	تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة
		0.27	44.64	داخل المجموعات	
			45.47	المجموع	
0.32	1.13	0.25	0.51	بين المجموعات	تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين
		0.22	36.97	داخل المجموعات	
			37.48	المجموع	
0.25	1.38	0.17	0.35	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.13	20.85	داخل المجموعات	
			21.20	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة $\alpha = 0.05$ في درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات

الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة.

لفحص الفرضية الرابعة تمّ استخدم (ت) لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة

ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير نوع المدرسة، كما يبينه الجدول

رقم(17.4).

الجدول رقم (17.4): نتائج (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية درجة ممارسة المشرفين

التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير نوع المدرسة

المجال	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	خاصة	41	3.66	0.31	0.11	167.00	0.91
	حكومة	128	3.65	0.30			
تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية	خاصة	41	3.82	0.31	0.20	167.00	0.84
	حكومة	128	3.81	0.30			
تنظيم العملية التعليمية وإدارتها	خاصة	41	3.57	0.42	-0.11	167.00	0.91
	حكومة	128	3.58	0.41			
تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة	خاصة	41	3.84	0.53	0.10	167.00	0.92
	حكومة	128	3.83	0.52			
تنمية علاقات انسانية بين المعلمين	خاصة	41	3.61	0.48	0.22	167.00	0.83
	حكومة	128	3.59	0.47			
الدرجة الكلية	خاصة	41	3.69	0.36	0.12	167.00	0.91
	حكومة	128	3.68	0.35			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم(17.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية

تعزى لمتغير نوع المدرسة.

4.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف وجهات نظر المعلمين والمعلمات في درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية باختلاف متغيرات الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى فرضيات صفرية كما هو موضح في الجدول: (4. 18)، (4. 19)، (4. 20)، (4. 21)، (4. 22)، (4. 23)، (4. 24)، (4. 25)، (4. 26):

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الخامسة تمّ استخدام (ت) لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة الأخلاقيات المهنية لدي المشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس، كما يبينه الجدول رقم (4.18).

الجدول رقم (18.4): نتائج (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية للأخلاقيات المهنية لدى

المشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين	ذكر	56	3.68	0.41	0.06	167.00	0.95
	انثى	113	3.68	0.43			
الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته:	ذكر	56	3.59	0.34	0.13	167.00	0.90
	انثى	113	3.59	0.33			
الأخلاقيات المهنية نحو الادارة العامة للإشراف	ذكر	56	3.83	0.67	0.33	167.00	0.74
	انثى	113	3.86	0.65			
مالأخلاقيات نحو المجتمع المحلي	ذكر	56	3.75	0.63	0.25	167.00	0.81
	انثى	113	3.77	0.64			
الدرجة الكلية	ذكر	56	3.70	0.45	0.20	167.00	0.84
	انثى	113	3.71	0.44			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم(18.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية استخدم تحليل التباين الأحادي في المجالات والدرجة الكلية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل، كما يبينه الجدول رقم(14.4).

الجدول رقم (19.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل	المجال
0.45	3.68	31	دبلوم متوسط	الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين
0.42	3.68	118	بكالوريوس	
0.46	3.69	20	أعلى من بكالوريوس	
0.35	3.58	31	دبلوم متوسط	الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته
0.34	3.59	118	بكالوريوس	
0.29	3.61	20	أعلى من بكالوريوس	
0.67	3.88	31	دبلوم متوسط	الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف
0.66	3.84	118	بكالوريوس	
0.63	3.90	20	أعلى من بكالوريوس	
0.66	3.78	31	دبلوم متوسط	الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي
0.62	3.74	118	بكالوريوس	
0.68	3.86	20	أعلى من بكالوريوس	
0.46	3.72	31	دبلوم متوسط	الدرجة الكلية
0.44	3.70	118	بكالوريوس	
0.43	3.75	20	أعلى من بكالوريوس	

يلاحظ من الجدول أنّ هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، بناءً عليه تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير المؤهل كما في الجدول رقم (20.4).

الجدول رقم(20.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية

لدرجة الكلية الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير المؤهل

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.99	0.01	0.00	2.00	0.00	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين
		0.18	166.00	30.36	داخل المجموعات	
			168.00	30.37	المجموع	
0.97	0.03	0.00	2.00	0.01	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته
		0.11	166.00	18.93	داخل المجموعات	
			168.00	18.94	المجموع	
0.88	0.12	0.05	2.00	0.11	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو الادارة العامة للإشراف
		0.44	166.00	72.48	داخل المجموعات	
			168.00	72.59	المجموع	
0.74	0.30	0.12	2.00	0.24	بين المجموعات	الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي
		0.40	166.00	67.12	داخل المجموعات	
			168.00	67.36	المجموع	
0.91	0.10	0.02	2.00	0.04	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.20	166.00	32.74	داخل المجموعات	
			168.00	32.78	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم(20.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير المؤهل.

الفرضية السابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

الجدول رقم(21.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	
0.37	3.78	31	أقل من 5 سنوات	الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين
0.41	3.64	46	من 5-10 سنوات	
0.45	3.67	92	أكثر من 10 سنوات	
0.28	3.68	31	أقل من 5 سنوات	الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته
0.35	3.54	46	من 5-10 سنوات	
0.34	3.59	92	أكثر من 10 سنوات	
0.63	3.98	31	أقل من 5 سنوات	الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف
0.67	3.72	46	من 5-10 سنوات	
0.66	3.88	92	أكثر من 10 سنوات	
0.59	3.87	31	أقل من 5 سنوات	الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي
0.63	3.68	46	من 5-10 سنوات	
0.65	3.77	92	أكثر من 10 سنوات	
0.39	3.81	31	أقل من 5 سنوات	الأخلاقيات المهنية لدي المشرفين التربويين (الدرجة الكلية)
0.45	3.64	46	من 5-10 سنوات	
0.45	3.71	92	أكثر من 10 سنوات	

لفحص الفرضية السابعة تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات

الحسابية للدرجة الكلية للأخلاقيات المهنية لدي المشرفين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة،

كما يبينه الجدول رقم (22.4).

الجدول رقم (22.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية

لدرجة الكلية درجة الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.30	1.23	0.22	2.00	0.44	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين
		0.18	166.00	29.92	داخل المجموعات	
			168.00	30.37	المجموع	
0.18	1.71	0.19	2.00	0.38	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته
		0.11	166.00	18.56	داخل المجموعات	
			168.00	18.94	المجموع	
0.21	1.59	0.68	2.00	1.37	بين المجموعات	الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف
		0.43	166.00	71.22	داخل المجموعات	
			168.00	72.59	المجموع	
0.43	0.85	0.34	2.00	0.68	بين المجموعات	الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي
		0.40	166.00	66.68	داخل المجموعات	
			168.00	67.36	المجموع	
0.22	1.54	0.30	2.00	0.60	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.19	166.00	32.18	داخل المجموعات	
			168.00	32.78	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (22.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في درجة الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير

سنوات الخبرة.

الفرضية الثامنة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة".

لفحص الفرضية الثامنة تمّ استخدام (ت) لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية درجة

الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير نوع المدرسة، كما يبينه الجدول

رقم (23.4).

الجدول رقم (23.4): نتائج (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية درجة الأخلاقيات المهنية لدى

المشرفين التربويين تعزى لمتغير نوع المدرسة

المحور	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين	خاصة	41	3.70	0.42	0.43	167.00	0.67
	حكومة	128	3.67	0.43			
الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته	خاصة	41	3.58	0.34	-0.31	167.00	0.76
	حكومة	128	3.60	0.33			
الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف	خاصة	41	3.85	0.67	0.01	167.00	0.99
	حكومة	128	3.85	0.65			
الأخلاقيات المهنية نحو المجتمع المحلي	خاصة	41	3.78	0.65	0.24	167.00	0.81
	حكومة	128	3.76	0.63			
الدرجة الكلية	خاصة	41	3.72	0.45	0.12	167.00	0.90
	حكومة	128	3.71	0.44			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (23.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى

لمتغير نوع المدرسة.

4. 5 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يوجد علاقة بين وجهات نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم لدرجة ممارسة

المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى فرضية صفرية كما هو موضح في الجداول: (4. 24):

الفرضية التاسعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة

ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية من

وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم.

لفحص الفرضية التاسعة تم استخدام معامل ارتباط لفحص العلاقة بين درجة ممارسة المشرفين

التربويين للكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين

والمعلمات كما يظهر في الجدول رقم (24.4).

الجدول رقم (24.4): معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة بين درجة ممارسة المشرفين

التربويين للكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر

المعلمين والمعلمات

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون		
0.000	0.979	ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية	الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين

يتضح من الجدول (24.4) وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين وجهات نظر المعلمين حول علاقة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات

الإشرافية بالتزامهم بالأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط

(0.979).

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1-5 المقدمة

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

6-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

7-5 التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1-5 المقدمة

يحتوي هذا الفصل على مناقشة النتائج لكل سؤال من أسئلة الدراسة، وتقديم مجموعة من التوصيات.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة:

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم؟

أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم قد جاء كبيراً في مجال السمات الشخصية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.65) مع انحراف معياري (0.30) عند الدرجة الكلية، وبلغ كذلك (3.82) عند مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية مع انحراف معياري (0.30)، وبلغ كذلك (3.58) عند مجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها مع انحراف معياري (0.41)، وأما في

مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة فجاء أيضاً كبيراً حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83) مع انحراف معياري (0.52)، وبلغ كذلك (3.59) عند مجال تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين مع انحراف معياري (0.47) عند الدرجة الكلية.

من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية نجد أنّ مجال تنمية المعلمين أثناء الخدمة قد نال أعلى نسبة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ التطور في هذا المجال سريع ويحدث في جميع جوانب المعرفة، وإنّ المدرّس يحتاج إلى مواكبة كلّ ما هو جديد، ففي هذا المجال يتم العمل على رفع الكفاءة، وتعديل السلوك، وتنمية القدرات...

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي أشارت إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، حيث كانت درجة الممارسة كبيرة بمتوسط حسابي (3.69) مع انحراف معياري (0.36) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهميّة ممارسة الكفايات الإشرافية للوصول إلى نتيجة أفضل وإلى تحسين أداء المشرف التربوي، فالكفايات هي المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي تؤثر على العاملين، وعلى أدائهم، وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة الحلو (2007) التي توصلت إلى أنّ هناك درجة ممارسة عالية من قبل المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية بمتوسط حسابي (3.53)، وهي تعادل 70.6%، كذلك اتفقت مع دراسة الياور (2008) حيث توصلت إلى أهميّة توافر جميع مجالات الكفايات في البطاقة المقترحة لتقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربويّة، حيث انحصرت المتوسط الحسابي بين (3.00) كحد أعلى - (2.00) كحد أدنى، وأيضاً اتفقت مع دراسة أبو هويدي (2000) والتي هدفت إلى تحديد درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين، واتفقت أيضاً نتيجة الدراسة مع دراسة كوير وجراهام (2001) والتي أيضاً أكدت على أهميّة الكفايات، وأهمها كفايات العلاقات الإنسانية، وأمّا دراسة عبد المجيد (1996) فقد توصلت في دراسته إلى

وجود بعض القصور في ممارسة بعض الكفايات الإشرافية المتعلقة بالتوجيه والمتعلقة بعلاقة الموجه بالطلاب.

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم ؟

أظهرت نتائج السؤال الثاني أن درجة ممارسة المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، قد جاء كبيراً في مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.85) مع انحراف معياري (0.66) عند الدرجة الكلية، وبلغ كذلك (3.76) عند مجال الأخلاقيات نحو المجتمع المحلي مع انحراف معياري (0.63)، وبلغ كذلك (3.68) عند مجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين مع انحراف معياري (0.43)، وأما في مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته فجاء أيضاً كبيراً حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.59) مع انحراف معياري (0.34).

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي أشارت إلى درجة ممارسة المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم، حيث كانت درجة الممارسة كبيرة بمتوسط حسابي (3.71) مع انحراف معياري (0.44)، وذلك بسبب أن الأخلاقيات مهمة في رسم مستقبل المجتمعات البشرية، وتساعد على تقارب البشرية، ومن الممكن أن لهؤلاء المشرفين سمات

اجتماعية تساعدهم على التقرب من المعلمين والاندماج معهم، والتعرّض إلى نمط حياتهم والأوضاع التي يعيشونها، ما يؤدي إلى تقوية العلاقة بين المشرفين التربويين والمعلمين. وإذا كانت المؤسسة التعليمية مبنية على أساس العلاقات الطيبة والاحترام المتبادل بين العاملين، سيؤدي ذلك إلى التزام كبير بممارسة الأخلاقيات المهنية.

ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة دانفورث (2001) والتي هدفت إلى التعرف على أخلاقيات العمل في مجال التربية، وبيّنت أهمية ممارسة هذه الأخلاقيات، واتفقت مع دراسة رامسي (1999) وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية أن يكون القائد أكثر فاعلية في المدارس، حيث أكدت أهمية ممارسة الأخلاقيات في العمل، وبيّنت خصائص القائد الممارس للأخلاقيات، واتفقت مع دراسة الغامدي (2002) والذي أكد على أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم حيث نال على درجة عالية من قبل عينة الدراسة، واتفقت مع دراسة الطنطاوي (1991) والذي أكد أيضاً على أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم كما تبدو من ميثاق شرف المعلم العربي، وتقت مع دراسة طريف (2007) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن من وجهة نظر المدراء، والذي أكد على أن هنالك درجة ممارسة كبيرة للأخلاقيات، ولم تتفق مع دراسة العبيد (2011) والتي هدفت إلى التعرف على مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له حيث بينت أن هناك ضعف في الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

5-4 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف تقديرات ووجهات نظر المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية باختلاف المتغيرات؟

وتمت مناقشة الفرضيات المنبثقة عن سؤال الدراسة الثالث على انفراد:

5-4-1 مناقشة نتيجة الفرضية الأولى والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.77)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن نظرة المعلمين والمعلمات إلى الأمور وحكمهم عليها واحدة لا تتأثر بجنس المعلم؛ وذلك بسبب عيشهم تحت نفس الظروف وفي بيئة واحدة؛ فالكفايات الإشرافية إذا تم ممارستها بشكل صحيح من قبل المشرفين التربويين تساعد أيضاً المعلمين والمعلمات على ممارسة الكفايات التعليمية بشكل صحيح مما يؤدي إلى الرفع من مستوى التعليم، فالمشرف التربوي له أدوار كثيرة وأهمية كبيرة في التطوير إذا قام بممارسة الكفايات الإشرافية بالشكل الصحيح.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة اتفقت مع دراسة الحلو (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس، وكذلك اتفقت مع دراسة عبد المجيد (1996) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة الكفايات الإشرافية لموجهي التربية العملية في ضوء الاتجاهات المعاصرة تعزى لمتغير الجنس، واتفقت مع دراسة البابطين (2005) والذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأهميّة أساليب تطوير الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات ومدى ممارستها تعزى لأفراد العينة، واتفقت مع دراسة الحصري (2000) والذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في كفايات المشرف التربوي لتلبية حاجات التلاميذ المتفوقين والموهوبين بالمدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية تعزى لأفراد العينة، واتفقت مع دراسة الغيلاني (2008) والتي توصلت في دراستها التي أجرتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى درجة كفاية المشرفين التربويين وأبعادها الستة تعزى لمتغير الجنس.

5-4-2 مناقشة نتيجة الفرضية الثانية والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات

الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.88)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي مهم للتطور والتقدم، أمّا الكفايات فهي أساسية ولها أهداف واضحة يجب أن يمتلكها المشرف التربوي منذ اللحظة التي يبدأ فيها وظيفته الإشرافية فجميع المشرفين التربويين سواسية في معرفة أهميّة ممارسة الكفايات في العملية الإشرافية، والتي تؤدي إلى الرفع من مستوى أدائهم، وتخدم العملية التربوية.

وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الحلو (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وانفقت مع دراسة الباطين (2005) والذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأهميّة أساليب تطوير الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات ومدى ممارستها تعزى لمتغير المؤهل العلمي،، وانفقت مع دراسة الغيلاني (2008) والتي توصلت في دراستها التي أجرتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى درجة كفاية المشرفين التربويين وأبعادها الستة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5-4-3 مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.25)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة إلى أن المشرف مهما تغيّرت سنوات الخبرة من مشرف لآخر عليه أن يتصف بالمسؤولية والقدرة والعدل في إصدار الحكم على المعلمين، ويكون ذلك من خلال ممارسته للكفايات الإشرافية، ويرجع ذلك إلى أنّ الإنسان عندما يشعر بأنّ عليه إصدار حكم وتقييم لإنسان آخر أمامه عليه أن يكون ذي مسؤوليّة كبيرة، وصادق في حكمه.

وانفقت نتيجة هذه الدّراسة مع دراسة البابطين (2005) والذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأهميّة أساليب تطوير الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات ومدى ممارستها تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وانفقت مع دراسة الغيلاني (2008) والتي توصلت في دراستها التي أجرتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى درجة كفاية المشرفين التربويين وأبعادها السّنة تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة، ولم تتفق مع مع دراسة الحلو (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

4-4-5 مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير نوع المدرسة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.91)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة إلى أن نظرة المعلمين والمعلمات بخصوص ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية لا تختلف باختلاف نوع المدرسة، و ذلك لأنّ المعلمين الموجودين في المدارس الحكوميّة والخاصة في محافظة بيت لحم سواسية؛ فظروف الحياة الصّعبة والمعاناة من الاحتلال واحدة، وما يقع على عاتق المعلم في المدارس الحكوميّة يقع على عاتق المعلم في المدارس الخاصة فجميعهم يعيشون في محافظة بيت لحم وتابعين للمديرية نفسها، و المشرف التربوي كذلك عند إشرافه في المدارس الحكوميّة يتعامل مع المعلمين بنفس الطّريقة التي يتعامل بها مع المعلمين في المدارس الخاصة.

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل تختلف تقديرات ووجهات نظر المعلمين والمعلمات في درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية باختلاف المتغيرات ؟

وتمت مناقشة الفرضيات المنبثقة عن سؤال الدراسة الثالث على انفراد:

5-5-1 مناقشة نتيجة الفرضية الأولى والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.84)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس، إلى أن المعلم مهما اختلف جنسه إذا شعر بالمسؤولية تجاه عمله، وكان مؤمن ويضع مخافة الله أمامه فإنه سيكون ذو مسؤولية كبيرة في الالتزام بمتطلبات عمله ومن هذه المتطلبات الالتزام بالأخلاقيات المهنية، لأنّ الأخلاقيات تقرّب الناس من بعضهم البعض وتحسّن العلاقات، فالأخلاقيات لا يلتزم بها كل من لديه علاقة

بالتعليم، بل كل إنسان على وجه الأرض، والتّحلي بالأخلاقيات تساعد الفرد على التعامل مع الآخرين بإيجابية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (2002) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس، ولم تتفق مع دراسة الفالح (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقاً للميثاق تعزى لصالح الذكور، ولم تتفق مع دراسة طريف (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن تعزى لصالح الإناث، ولم تتفق مع دراسة الطنطاوي (1991) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالأخلاقيات المهنية تعزى للجنس.

5-5-2 مناقشة نتيجة الفرضية الثانية والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات

الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.91)، وهي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية الثانية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إلى أنّ الأخلاقيات ليس لها علاقة بالمؤهل العلمي فلا نحكم على أي شخص بأنه يتمتع بأخلاقيات عالية حسب المؤهل العلمي الذي يتمتع به، بل بحسب تعامله وتصرفاته وأدائه أثناء العمل، وجميع المشرفين والعاملين يسعون دائماً إلى تقديم الأفضل، وإبراز أنفسهم وقدراتهم من أجل التمييز عن الآخرين.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العبيد (2011) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولم تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (2002) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5-5-3 مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.22)، وهي أكبر من المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إلى أنّ سنوات الخبرة مهمة ولها دور أساسي في أيّ عملٍ كان، ولكنّ الأخلاقيات لا تحتاج إلى الخبرة؛ لأنها تتواجد لدى الفرد منذ بداية حياته والأهل يبدأون بتعليم أولادهم كيفية التعامل والتصرف مع الآخرين، والأخلاقيات تساعد على الرّفْع من قيمة الفرد أمام نفسه أولاً، وأمام الآخرين ثانياً.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العبيد (2011) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وانتقلت مع دراسة طريف (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولم تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (2002) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5-4 مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة والتي نصت على أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم تعزى لمتغير نوع المدرسة.

أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.90)، و هي أكبر من المستوى ($\alpha \geq 0.05$)، وعليه تم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين متوسطات وجهات نظر المعلمين والمعلمات بخصوص درجة التزام المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير نوع المدرسة، إلى أنّ المعلمين والمعلمات مهما اختلف نوع المدرسة فهم مدركون أهمية الأخلاقيات وأهمية التحلي بها وتطبيقها في عملهم، والمدارس الحكوميّة والخاصة موجودين في نفس المنطقة، ويتعايشون في نفس الظروف.

ولم تتفق نتيجة الدراسة مع دراسة طريف (2007) الذي توصل في دراسته التي أجراها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن تعزى لمتغير نوع المدرسة لصالح الحكوميّة.

5-6 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يوجد علاقة بين تقديرات ووجهات نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية ؟

أشارت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين تقديرات ووجهات نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والتزامهم بالأخلاقيات المهنية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.000) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية التاسعة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الكفايات الإشرافية كما عرفناها سابقاً هي المعارف والمهارات المتعلقة بوظيفة وأداء المشرف أو المعلم أو المدير والتي يفترض به أن يؤديها على أكمل وجه، ولتكون هذه المعارف والمهارات على أكمل وجه لا بدّ من تحلي هذا المشرف أو المعلم أو المدير بالأخلاقيات المهنية، والتي هي السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يجب أن يتمتعوا بها، مما تؤدي إلى تحسين وتطوير أداء العاملين في مجال التربية والتعليم.

5-7 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة فإنها توصي بما يأتي:

- 1- أوضحت نتائج الدراسة أهميّة ممارسة الكفايات الإشرافية، وأهميّة الالتزام بالأخلاقيات المهنيّة، لذلك يجب عمل دورات تدريبية كتأكيد للمشرفين على ضرورة ممارسة الكفايات، والالتزام بالأخلاقيات للمشرف التربوي، وضرورة الالتزام بهما أثناء مزاولة المهنة.
- 2- قلّة الدراسات التي جمعت بين الكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنيّة، لذا توصي الباحثة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الكفايات الإشرافية للمشرفين التربويين وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنيّة.
- 3- تشجيع المشرفين التربويين الذين يمارسون الكفايات الإشرافية، ويلتزمون بالأخلاقيات المهنيّة ليكونوا نموذجاً لمشرفين آخرين.
- 4- التأكيد على المشرفين بأهميّة ممارسة الكفايات الإشرافية، والالتزام بالأخلاقيات المهنيّة لما لها من فائدة كبيرة على عملية الإشراف.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو شملة، كامل. (2009). فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو هويدي، فايق سليمان. (2000). درجة ممارسة المشرفين التربويين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر معلمي وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية.. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، نابلس.

الأسدي، سعيد وإبراهيم، مروان. (2003). الإشراف التربوي. دار الثقافة، عمان.

الباطين، إبراهيم عبد الوهاب. (2005). أهمية أساليب تطوير الكفايات الإشرافية لمشرفي الرياضيات ومدى ممارستها في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الدمام. دراسات في المناهج وطرق التدريس، عدد 106، ص 14 - 15.

البدري، طارق. (2002). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي. عمان، الأردن: دار الفكر.

بنجر، فوزي. (1993). الإشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات التعليمية لمعلم المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية. المؤتمر الثاني لإعداد المعلم جامعة أم القرى، السعودية. مجلد 4، ص 69-96.

التوبي، عيسى. (2005). الكفايات الأدائية اللازمة للمشرفين التربويين في سلطنة عمان، ومدى تمكنهم منها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القديس يوسف، بيروت.

الحبيب، فهد إبراهيم. (1417هـ). التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي. الرياض، مكتب التربية لدول الخليج العربي.

الحصيني، محمد علي. (2000). كفايات المشرف التربوي لتلبية حاجات التلاميذ المتفوقين والموهوبين بالمدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، البحرين.

الخلو، غسان. (2007). مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديريات محافظات شمال فلسطين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 21(4)، 956-1002.

الحضرمي، سيف. (2003). درجة توافر الكفايات المهنية اللازمة للموجهين الإداريين في سلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

الخطيب، إبراهيم ياسين والخطيب، أمل إبراهيم. (2003). الإشراف التربوي فلسفته أساليبه تطبيقاته. دار قنديل، عمان، ط1.

الخطيب، رداح، وآخرون. (1407هـ). الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة. مطابع الفرزدق، الرياض، ط2.

الدريج، محمد. (2006) كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها من أجل تأسيس علمي لنموذج الإشراف بالكفايات. تواصل، سلطنة عمان عدد 4، ص 22-35.

دواني، كمال. (2003). الإشراف التربوي مفاهيم... وآفاق. الجامعة الأردنية، عمان.

- السّهلاوي، عبد الله عبد العزيز. (2005). مدير المدرسة وأخلاقيات الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التّعليم العام بالأحساء بالمملكة العربية السّعوديّة. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، جامعة الملك فيصل، الأحساء*. 6 (1)، 135-190.
- الشّهري، عوض بن أحمد عوض. (2008). *واقع الكفايات المهنيّة لمشرفي الإدارة المدرسيّة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السّعودية.
- الشيخي، علي بن إبراهيم. (2010). *تحديد الكفايات التّربوية والتّخصصية اللازمة للمشرفين التربويين على تعلم اللغة العربيّة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السّعودية.
- الصرن، رعد. (2002). *إدارة الابتكار والإبداع*. دار الرّضا، دمشق.
- طافش، محمود. (1988). *قضايا في الإشراف التربوي*. دار البشير، عمان، ط1.
- طريف، عاطف. (2007). *درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التّعليم في الأردن من وجهة نظر مدراء المدارس*. المؤتمر العلمي السنوي الثاني، مجلد 2، ص 480 - 500.
- الطنطاوي، أحمد عاصم عابد. (1991). *أخلاقيات مهنة التّعليم كما تبدو من ميثاق شرف المعلّم العربي _ دراسة مقارنة_، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، عدد 12، 73-126*.
- عابدين، محمد عبد القادر. (2001). *الإدارة المدرسيّة الحديثة*. دار الشّروق، فلسطين.
- عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود. (1984). *أخلاقيات المهنة*. دار الفكر للنشر، عمان.
- عبد المجيد، علي محمد. (1996). *الكفايات الإشرافيّة لموجهي التربية العملية في ضوء الاتجاهات المعاصرة*. *المجلة العلمية للتّربية البدنية والرياضة*، عدد 26، 165 - 190.

العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (2001). مدى التزام معلّم المرحلة الثانوية للملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 2، (6)، 23 - 119.

العبيدي، محمد جاسم. (2010). الإشراف التربوي والإدارة التعليمية. دار الثقافة، عمان، الأردن، ط1.

عسكر، علاء. (2008). الكفايات التعليمية ودورها في تطوير أداء معلمي المستقبل. مجلة كركوك للدراسات الإنسانية، العراق، كركوك.

عطاري، عارف توفيق، وآخرون. (2005). الإشراف التربوي، نماذج النظرية، وتطبيقاته العملية. مكتبة الفلاح.

عطوي، جودت عزت. (2001). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها. الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، الأردن، ط1.

عطوي، جودت عزت. (2013). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها. الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، الأردن، ط5.

الغامدي، حمدان. (2002). ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج. رسالة الخليج العربي، عدد 83، ص 13-92.

الغيلاني، بثينة عبد الله. (2008). درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في سلطنة عمان. كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.

الفالح، فالح. (2007). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهميّة ميثاق أخلاقيات مهنة التّعليم في المملكة العربيّة السّعوديّة: دراسة مسحية. رسالة الخليج العربي، عدد 106، ص 160-163.

القريطي، عبد المطّلب. (2005). المعلم الجامعي أدواره وأخلاقياته المهنيّة. دراسات تربويّة واجتماعيّة، كلية التربية، حلوان، مجلد 11، عدد 2.

معهد التّربية. (2000). دليل مدير المدرسة لإنجاز مهماته الإداريّة والإشرافيّة في مدارس وكالة الغوث. عمان.

مطاوع، إبراهيم. (1990). أصول التّربية. دار المعارف، القاهرة، ط5.

المنيف، محمد صالح عبدالله. (1418هـ). الزيارات الصّفية أصولها وآدابها. الرياض.

الميداني، عبد الرحمن حسن. (1992). الأخلاقيات الإسلاميّة وأسسها. دار القلم، دمشق، ط2، ج1.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينيّة. (2011). الدليل المرجعي في المتابعة الشّاملة. الإدارة العامّة للإشراف والتّأهيل التّربوي، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينيّة. (2013). الإشراف التّربوي في فلسطين. الإدارة العامّة للإشراف والتّأهيل التّربوي، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2006). إحصائيات عن التّعليم العام في محافظة غزّة. الإدارة العامّة للتخطيط، غزّة، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينيّة. (2003). دليل الإشراف التّربوي. الإدارة العامّة للإشراف والتّأهيل التّربوي، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم السّعوديّة. (1427هـ). برنامج اختبار الكفايات الأساسيّة للعاملين في التعليم (وثيقة كفايات المشرفين التربويين). الإدارة العامّة للتطوير والجودة التربويّة، السّعوديّة.

وزارة المعارف. (1419هـ). دليل المشرف التربوي. المملكة العربيّة السّعوديّة، عدد 22، ج1. الياور، عفاف صلاح. (1429هـ). تقويم الأداء الوظيفي للمشرفة التربوية في ضوء كفايات الإشراف التربوي المعاصر - نموذج مقترح-، مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والنفسية، السّعوديّة، 20 (2)، 160 - 214.

يحيى، سجي أحمد محمود. (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكوميّة الثانويّة الفلسطينيّة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسيّة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، مجلة جامعة النّجاح الوطنيّة، فلسطين، نابلس.

Calabrese, L.(1988). Ethical leadership: A prerequisite for effective School.
NASSP Bulletin. 72 (512), 1-4.

Copper, W., Graham, L. (2001). Competencies needed to be successful
county agents & county supervisors. **Journal of Extension**, 39 (1),
1-11.

Danforth, S.(2001). A deweyan perspective democracy and inquiry in the
field of special education. **Journal of the Association for Persons
with Severe Handicaps**,vol. 26 (4) , 270-280.

Evans, R.(1975). **Tasks expectations for the elementary supervisors
role as expressed elementary teachers and supervisors.** ph. D.
thesis ohio university.

Harris, B. (1975). Supervisory Behavior in Education –New Jersey, Prentice
Hall.

Haynes, B. (1996). Factors affection supervisory and management
competencies of participants in extension assessment centers.
Dissertation Abstract International. A58/ 02. 350.

Painter,S.(2000). Principals' efficacy beliefs about teacher evaluation.
Journal of Education Administration.38(4), 368-378.

Ramsey, D. (1999). **Lead, Follow, or get out of the way**. Crowin Press, INC. California, U.S.A.

Short, C. (1985).The Concept of Competence: Its use Edmund c. short and Misuse in Education. **Journal of Teacher Education**. 36 (2), 2 – 6.

Sergiovanni, T. & Starratt, J. (1998). Supervision: Human perspective. New York, NY: Mc Graw_ Hill.

Vieira, F. & Marques, I. (2002). Supervising teacher development, vol. 6 Retrieved on Sept, 21, 2011.

الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة في صورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة للتحكيم

حضرة المحكم:..... المحترم

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى معرفة " درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم"، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس. ونظرا لما عهدناه فيكم من خبرة علمية وعملية، يرجى من حضرتكم التكرم بتحكيم هذا الاختبار، وإبداء الرأي في فقراته، وإضافة وحذف ما ترونه مناسبا.

وشكرا لكم لحسن تعاونكم

الباحثة

مريانا مرقص مكرمر



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

ادارة التربية

استبانة

حضرة المعلم/ة الفاضل/ة:-

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم "، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس.

يرجى من حضرتك التعاون في استكمال البيانات من خلال الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة، وذلك بوضع إشارة (X) أمام كل فقرة تعتقد أنها تمثل وجهة نظرك، علما بان جميع إجاباتك ستكون سرية لا يطلع عليها سوى الباحثة وسوف تستعمل لغايات البحث العلمي فقط.

وشكرا لكم لحسن تعاونكم

الباحثة: مريانا مرقص مكر

الجزء الأول: معلومات عامة:

- 1 - الجنس: ذكر أنثى
- 2 - المؤهل: دبلوم بكالوريوس دراسات عليا
- 3 - سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 4 - نوع المدرسة: خاصة حكومة

الجزء الثاني: درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية
1 مجال السمات الشخصية:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يجيد الحوار وعرض الأفكار بشكل منطقي ومقتنع.					
2	يمتلك دافعية عالية وطموحاً نحو التطوير.					
3	يمتلك مهارة إدارة الوقت واستثماره.					
4	يتسم بالأمانة والإخلاص والعدل.					
5	يتسم بالموضوعية وعدم التحيز.					
6	يتسم بالحدس وسرعة البديهة.					
7	يتسم بالمرونة وتقبل آراء الآخرين.					
8	يتسم باللياقة الصحية والجسدية.					
9	يتسم بالتواضع ولين الجانب.					
10	يتسم بروح العمل الجماعي.					
11	يتسم بالصبر والحلم والأناة.					
12	واثقاً من نفسه.					
13	متزناً انفعالياً.					
14	يتمتع بروح قيادية					

2 - مجال تطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
15	يحدد أهداف التعليم بمستوياتها المختلفة.					
16	يصمم وحدات تعليمية.					
17	يصوغ أهداف تعليمية بمستويات مختلفة.					
18	يصوغ أهداف سلوكية جيدة.					
19	يصمم خطة درس نموذجية.					
20	يدرك البناء المنطقي والنفسي بين وحدات وموضوعات المادة الدراسية في التعليم العام.					
21	لديه معرفة بطرق التدريس الخاصة ومدى مناسبتها للمادة العلمية.					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
22	يدرك مراحل تطوير المناهج الدراسية.					
23	يعرض طرائق تدريس متنوعة ومناسبة للمادة العلمية ولمستوى تفكير الطلاب.					
24	يشجع المعلمين على كتابة التقارير والملاحظات عن المناهج الدراسية.					
25	يشارك المعلمين في النشاط المدرسي وفقاً لميولهم وقدراتهم.					
26	يحلل المناهج التعليمية في ضوء أهدافها ومعايير المحتوى الجيد.					

3 - مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
27	يحدد احتياجات البرامج التعليمية القائمة.					
28	لديه القدرة على التحليل الدقيق للتعارضات بين الواقع وما ينبغي أن تكون عليه الأنشطة التعليمية.					
29	يضع قائمة متكاملة من التجهيزات التعليمية الأساسية للعملية التعليمية.					
30	ينتج مواد مساعدة على التعليم والتعلم.					
31	يستخدم مواد مساعدة على التعليم والتعلم.					
32	يقوم المواد المساعدة على التعليم والتعلم.					
33	يحدد درجة الانتفاع من مصادر التعلم.					
34	يستجيب للمعلمين بما يتناسب وحاجاتهم الخاصة وطبيعة أنماط شخصياتهم.					

4 - مجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
35	يجري تعديل في الأنظمة التعليمية القائمة.					
36	يفهم البرامج التعليمية القائمة.					
37	يفحص البرامج والتنظيمات التربوية الجديدة لتقييم مدى صلاحيتها.					
38	يحدد الوقت المطلوب لإنجاز المهام التعليمية التربوية المختلفة.					
39	يحدد مصادر تحسين مستوى كفاءة العملية التعليمية.					
40	يفوض الصلاحيات ويمنح المسؤوليات وفق خطة واضحة المعالم.					
41	يتخذ القرارات في المواقف التعليمية المتباينة.					
42	ينظم الاتصال بين المدرسة واللوائح المنظمة للعمل.					
43	يوضح للمعلمين نظام المدرسة واللوائح المنظمة للعمل.					
44	ينمي شعور المعلمين بأهمية الالتزام بمواعيد العمل الرسمي.					

5 - مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
46	يضع خطة شاملة لتحديد احتياجات العملية التعليمية من القوى البشرية.					
47	يصف الوظائف التعليمية الشاغرة ومستوى الامكانيات البشرية المطلوبة لشغل تلك الوظائف.					
48	يستخدم حلقات الإشراف العيادي بفاعلية.					
49	يستخدم أسلوب التغذية الراجعة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم.					
50	يصنف المعلمين حسب قدراتهم العقلية.					
51	يعمل على تنمية التفكير لدي المعلمين					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
52	يشكل فرق متجانسة من المعلمين لممارسة أسلوب الإشراف التربوي التعاوني.					
53	يمنح المعلمين المتميزين درجة مناسبة من الحرية لممارسة أسلوب الإشراف التربوي الذاتي.					
54	يخطط للمداورات الإشرافية الفردية مع المعلم.					

6- مجال تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
56	يوظف العمل التعاوني الفعال مع المعلمين في تحقيق أهداف العملية التعليمية.					
57	يساهم في حل المشكلات التي تواجه المعلمين.					
58	يتواصل لفظياً مع الآخرين بفاعلية.					
59	يتعامل مع المواقف السلبية بمسؤولية.					
60	يظهر مرونة ويتقبل الأفكار الجديدة.					
61	يوثق العلاقة بين المخططين والمنفذين للعملية التعليمية.					
61	يتواصل كتابياً مع الآخرين بفاعلية.					
63	يصغي جيداً أثناء التفاعل اللفظي مع الآخرين.					
64	يميز مدلولات السلوك غير اللفظي للآخرين في المواقف التعليمية المختلفة.					
65	يهيئ أجواء تعليمية حرة لتسهيل عمل المعلمين وتقبلهم للتقويم البناء.					
66	يبني علاقات طيبة مع جميع المعلمين.					
67	يفهم طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمين.					
68	يوصل الأفكار والاتجاهات للمعلمين بوضوح.					
69	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين.					

الجزء الثالث: درجة التزام المشرفين التربويين بالأخلاقيات المهنية:

1 - مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المعلمين:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يتجنب المشرف التربوي التدخل في خصوصيات المعلمين.					
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل المتعلمين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.					
3	يتلافى استغلال المعلمين في إنجاز مهام شخصية.					
4	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.					
5	يحرص أن يكون قدوة حسنة للمعلمين.					
6	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.					
7	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.					
8	يشارك المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.					
9	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.					
10	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.					

2 - مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو وظيفته:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
11	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.					
12	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.					
13	يقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.					
14	يحافظ على أسرار مهنته.					
15	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المشاركين في العملية الإشرافية.					
16	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.					
17	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.					

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
18	يقوم بالمهام الإشرافية الموكّلة إليه بصدق وأمانة.					
19	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.					
20	ينسب الأفكار التي يتقدّم بها الآخرون لأصحابها.					

3- مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الزملاء:

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
21	يؤثر زملاءه في كثير من المواقف حيثما أتيح له ذلك.					
22	يبادر لتقديم النصّح لزملائه عند حاجتهم لها.					
23	يتجنّب التّدخل في خصوصيات زملائه.					
24	يتحلّى بالتّواضع في تعامله مع زملائه.					
25	يتحلّى بالوفاء لزملائه في المهنة.					
26	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف العمليّة الإشرافية.					
27	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير مهنة الإشراف.					
28	يحافظ على أسرار الزملاء.					
29	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.					
30	يخاطب زملاءه بألفاظ محببة إليهم.					

4 - مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو الإدارة العامة للإشراف:

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
31	يبادر بالتقدّم للإدارة العامة بمقترحاته التّطويريّة للمهنة.					
32	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.					
33	يتحمّل المسؤوليّة الكاملة أمام الإدارة العامة.					
34	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السّياسة الإشرافية.					

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
35	ينقبّل المهام الإضافيّة الموكّلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.					
36	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.					
37	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربويّ.					
38	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.					

5- مجال أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي نحو المجتمع المحلي:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
39	يتحرى الدقة العلميّة في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحليّ.					
40	يساهم في تطوير البيئة المحليّة.					
41	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.					
42	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافيّ.					
43	يشرك المجتمع المحلي وأولياء الأمور في حلّ مشاكل التّعليم.					
44	يعزز قنوات التّواصل الإيجابيّة بين المدارس والمجتمع المحليّ.					
45	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.					
46	ينسج علاقات وديّة مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التّعليم.					
47	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.					

ملحق رقم (2) أسماء المحكمين

1. د. محمد عابدين - جامعة القدس
2. د. محسن عدس - جامعة القدس
3. د. إبراهيم عرمان - جامعة القدس
4. د. غسان سرحان - جامعة القدس
5. د. محمود أبو سمرة - جامعة القدس
6. د. عمر مزعل - جامعة بيت لحم
7. د. معين جبر - جامعة بيت لحم
8. د. معن المناصرة - جامعة الخليل
9. د. نضال غوادره - جامعة الخليل

ملحق رقم (3) الاستبانة في صورتها النهائية "بعد التحكيم"



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

الإدارة التربوية

استبانة

حضرة المعلم/ة الفاضل/ة:-

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمّات في محافظة بيت لحم"، وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس.

يرجى من حضرتك التعاون في استكمال البيانات من خلال الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة، وذلك بوضع إشارة (X) أمام كل فقرة تعتقد أنها تمثل وجهة نظرك، علما بأن جميع إجاباتك ستكون سرية لا يطلع عليها سوى الباحثة وسوف تستعمل لغايات البحث العلمي فقط.

وشكرا لكم لحسن تعاونكم

الباحثة: مريانا مرقص مكرمر

الجزء الأول: معلومات عامة:

- 1 - الجنس: ذكر أنثى
- 2 - المؤهل: دبلوم متوسط بكالوريوس أعلى من بكالوريوس
- 3 - سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 4 - نوع المدرسة: خاصة حكومة

الجزء الثاني: ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية

1 - مجال السمات الشخصية:

الرقم	الفقرة	بدرجة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة
1	يجيد عرض الأفكار بشكل منطقي.				
2	يملك دافعية عالية نحو التطوير.				
3	يملك مهارة إدارة الوقت واستثماره.				
4	يتسم بالأمانة والإخلاص والعدل.				
5	يتسم بالموضوعية وعدم التحيز.				
6	يتمتع بسرعة البديهة.				
7	يتقبل آراء الآخرين.				
8	يتمتع باللياقة الصحية.				
9	متزناً انفعالياً.				
10	يتبنى روح العمل الجماعي.				
11	يحدد احتياجات البرامج التعليمية القائمة.				
12	يدرك ما ينبغي أن تكون عليه الأنشطة التعليمية.				
13	يضع قائمة متكاملة من التجهيزات التعليمية الأساسية للعملية التعليمية.				
14	يقترح مواد مساعدة على التعليم والتعلم.				
15	يستخدم مواد مساعدة على التعليم والتعلم.				
16	يقوم المواد المساعدة على التعليم والتعلم.				
17	يحدد درجة الانتفاع من مصادر التعلم.				
18	يستجيب للمعلمين بما يتناسب وحاجاتهم الخاصة.				

3 – مجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها:

الرقم	الفقرة	بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
19	ييدي مرونة في تطبيق الأنظمة التعليمية القائمة.					
20	يفحص البرامج والتنظيمات التربوية الجديدة لتقييم مدى صلاحيتها.					
21	يحدد الوقت المطلوب لإنجاز المهام التعليمية التربوية المختلفة.					
22	يحدد مصادر تحسين مستوى كفاءة العملية التعليمية.					
23	يفوض الصلاحيات وفق خطة واضحة المعالم.					
24	يتخذ القرارات المناسبة في المواقف التعليمية المتباينة.					
25	يوضح للمعلمين اللوائح المنظمة للعمل.					
26	ينمي شعور المعلمين بأهمية الالتزام بمواعيد العمل الرسمي.					

4 – مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة:

الرقم	الفقرة					
27	يشجع المعلمين على استخدام طرق تدريس حديثة.					
28	يستخدم حلقات الإشراف العيادي بفاعلية.					
29	يستخدم أسلوب التغذية الراجعة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم.					
30	يعمل على تنمية التفكير لدى المعلمين					
31	يشكل فرق متجانسة من المعلمين لممارسة أسلوب الإشراف التربوي التعاوني.					
32	يمنح المعلمين المتميزين درجة مناسبة من الحرية لممارسة أسلوب الإشراف التربوي الذاتي.					
33	يخطط للمداولات الإشرافية الفردية مع المعلم.					

5- مجال تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين:

الرقم	الفقرة	بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
34	يساهم في حل المشكلات التي تواجه المعلمين.					
35	يتواصل لفظياً مع المعلمين بفاعلية.					
36	يتعامل مع المواقف السلبية بمسؤولية.					
37	يصغي جيداً أثناء التفاعل اللفظي مع المعلمين.					
38	يميز مدلولات السلوك غير اللفظي المعلمين في المواقف التعليمية المختلفة.					
39	يبنى علاقات طيبة مع جميع المعلمين.					
40	يفهم طبيعة السلوك الإنساني ودوافع ورغبات المعلمين.					
41	يوصل الأفكار والاتجاهات للمعلمين بوضوح.					
42	يراعي الفروق الفردية بين المعلمين.					

الجزء الثالث: الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين:

1 - مجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين:

الرقم	الفقرة	بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يتجنب التدخل في خصوصيات المعلمين.					
2	يتفهم الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمين أثناء العمل.					
3	يتجنب استغلال المعلمين في إنجاز مهام شخصية.					
4	يجتمع بالمعلمين بشكل دوري في جو أخوي.					
5	يحرص على الالتقاء بالمعلم في وقت فراغه دون أن يسبب له التأخر عن حصته.					
6	يساعد على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم.					

الرقم	الفقرة	درجة	الرقم	الفقرة	درجة	الرقم
8	يشجع المعلم المتميز ويثني عليه أمام الآخرين.					
9	يقوم عمل المعلمين بشكل موضوعي ومنصف.					

2 - مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته:

الرقم	الفقرة	الرقم	الفقرة	الرقم	الفقرة	الرقم
10	يتحلّى بضبط النفس في المواقف المختلفة.					
11	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بموضوعية.					
12	يتقبل النقد البناء من الآخرين بخصوص أداءه.					
13	يحافظ على أسرار مهنته.					
14	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المشاركين في العملية الإشرافية.					
15	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.					
16	يعزز روح التعاون بين العاملين في مجال المهنة.					
17	يقوم بالمهام الإشرافية الموكّلة إليه بدقة.					
18	يلتزم بمواعيد عمله وزياراته الإشرافية.					
19	ينسب الأفكار التي يتقدّم بها الآخرون لأصحابها.					

3 - مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف:

الرقم	الفقرة	درجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
20	يبادر بالتقدّم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية للمهنة.					
21	يتحمّل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة.					
22	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية.					
23	يتقبل المهام الإضافية الموكّلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.					

الرقم	الفقرة	درجة	الرقم	الفقرة	درجة	الرقم
25	يقدر جهود الإدارة العامة للإشراف التربوي.					
26	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.					

4- مجال الأخلاقيات المهنية نحو المجتمع المحلي:

الرقم	الفقرة	درجة	الرقم	الفقرة	درجة	الرقم
27	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.					
28	يساهم في تطوير البيئة المحلية.					
29	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بإتقان.					
30	يشارك في أنشطة المجتمع الثقافي.					
31	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين المدارس والمجتمع المحلي.					
32	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.					
33	ينسج علاقات ودّية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة التعليم.					
34	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.					

— انتهت الاستبانة —

ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة من كلية العلوم التربوية - جامعة القدس

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University
Faculty of Educational Science
Graduate Studies Programs



جامعة القدس
كلية العلوم التربوية
برامج الدراسات العليا

التاريخ: 2013/10/25

حضرة السادة / مديرية التربية والتعليم المحترمين ،،

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة: مريانا مرقص مكرز ورقمها الجامعي (21110262)، بإجراء دراسة بعنوان :

" درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالاخلاقيات المهنية
من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم "

لذا يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها والتعاون معها .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

أ.د. محمد عابدين
منسق برنامج الإدارة التربوية
Faculty of Educational Science

ملحق رقم (5): الإذن الرسمي من مديرية التربية والتعليم - بيت لحم لتوزيع

الاستبانة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State Of Palestine
Ministry of Education & HE
Directorate of Education \Bethlehem



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم/بيت لحم

الرقم: 2735/1/3

التاريخ: 2013/10/27

الموافق: 22 ذو الحجة 1434

مديري ومديرات المدارس الحكومية والخاصة المحترمين
تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

جامعة القدس

لا مانع من تسهيل مهمة الطالبة مريانا مرقص فؤاد مكرم والسماح لها بتعبئة الاستبانة بعنوان "درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية وعلاقتها بدرجة التزامهم بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة بيت لحم"، على ألا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

أ.نسرين ياسر عمرو
مدير التربية والتعليم



التعليم العام
ن.ح/م.ط

هاتف (00970-2741271/2) / فاكس (00970-2-2744392) Fax

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1.3)	مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس ونوع المدرسة	55
(2.3)	خصائص العينة الديموغرافية الأعداد والنسب المئوية لمتغيرات عينة الدراسة	56
(3.3)	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة	58
(1.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول (السمات الشخصية)	63
(2.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني (مجال تقديم الخدمات المطلوبة للعملية التعليمية)	64
(3.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث (مجال تنظيم العملية التعليمية وإدارتها)	65
(4.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع (مجال تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة)	66
(5.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الخامس (مجال تنمية علاقات إنسانية بين المعلمين)	67
(6.4)	ترتيب المحاور والدرجة الكلية	68
(7.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول (مجال الأخلاقيات المهنية نحو المعلمين)	70
(8.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني (مجال الأخلاقيات المهنية نحو وظيفته)	71
(9.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث (مجال الأخلاقيات المهنية نحو الإدارة العامة للإشراف)	72
(10.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع (مجال الأخلاقيات المهنية نحو المجتمع المحلي)	73
(11.4)	ترتيب المحاور والدرجة الكلية	74
(12.4)	نتائج اختبارات للفروق في المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير الجنس	76

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(13.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل	77
(14.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير المؤهل	78
(15.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	80
(16.4)	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير سنوات الخبرة	81
(17.4)	نتائج اختبارات للفروق في المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تعزى لمتغير نوع المدرسة	82
(18.4)	نتائج اختبار (ت) للفروق في المتوسطات الحسابية للأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس	84
(19.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	85
(20.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير المؤهل	86
(21.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الأداة وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	87
(22.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدرجة الأخلاقيات المهنية للمشرفين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	88
(23-4)	نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير نوع المدرسة	89
(24.4)	معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة بين درجة ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية والأخلاقيات المهنية لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات	90

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
116	الاستبانة في صورتها الأولىة	1
125	أسماء المحكمين	2
126	الاستبانة في صورتها النهائية "بعد التحكيم	3
132	كتاب تسهيل مهمة من كلية العلوم التربوية- جامعة القدس	4
133	الإذن الرسمي من مديرية التربية والتعليم -بيت لحم لتوزيع الاستبانة	5

فهرس المحتويات

الإهداء	1
الإقرار	أ
الشكر والعرفان	ب
الملخص	ج
الملخص باللغة الإنجليزية	هـ
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	1
1.1 المقدمة:	2
2.1 مشكلة الدراسة:	5
3.1 أسئلة الدراسة:	6
4.1 فرضيات الدراسة	7
5.1 أهمية الدراسة:	8
6.1 أهداف الدراسة:	9
7.1 حدود الدراسة:	10
8.1 مصطلحات الدراسة:	10
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	12
1.2 الإشراف التربوي	13
1.1.2 مفهوم الإشراف التربوي:	14
2.1.2 أهداف الإشراف التربوي:	15
3.1.2 أساليب الإشراف التربوي:	16
4.1.2 أنواع الإشراف التربوي:	25
2.2 الكفايات الإشرافية:	27
1.2.2 مفهوم الكفايات الإشرافية:	27
2.2.2 أنواع الكفايات الإشرافية:	29
3.2.2 خصائص الكفايات الإشرافية:	37
3.2 الأخلاقيات المهنية:	39
1.3.2 مقدّمة:	39
2. 3.3 مفهوم الأخلاقيات المهنية:	40
4.3.2 أهميّة الأخلاقيات في المجال التربوي:	40
5.3.2 مصادر الأخلاقيات:	41
2.2 الدراسات السابقة	42

43	1.2.2 الدراسات العربية:
43	1.1.2.2 الدراسات التي تناولت الكفايات الإشرافية:
47	2.1.2.2 الدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم:
50	2.2.2 الدراسات الأجنبية:
50	1.2.2.2 الدراسات التي تناولت الكفايات الإشرافية
51	2.2.2.2 الدراسات التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم:
52	3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:
53	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
54	1.3 المقدمة:
55	2.3 منهج الدراسة:
55	3.3 مجتمع الدراسة:
56	4.3 عينة الدراسة:
56	5.3 أداة الدراسة:
58	6.3 صدق أداة الدراسة:
58	7.3 ثبات أداة الدراسة:
59	8.3 إجراءات الدراسة:
59	9.3 متغيرات الدراسة:
60	10.3 المعالجة الإحصائية:
61	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
62	1.4 نتائج الدراسة:
91	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
92	1.5 المقدمة:
92	2.5 مناقشة نتائج الدراسة، حسب تسلسل أسئلتها وفرضياتها:
107	3.5 التوصيات:
108	المصادر والمراجع:
108	المراجع العربية:
114	المراجع الأجنبية:
116	الملاحق
134	فهرس الجداول:
136	فهرس الملاحق:
137	فهرس المحتويات: