



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر  
المعلمين في محافظة الخليل

إيمان موسى سلامة سويطي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1442هـ/2021م

درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر  
المعلمين في محافظة الخليل

إعداد الطالبة:

إيمان موسى سلامة سويطي

بكالوريوس أساليب تدريس الرياضيات- جامعة القدس المفتوحة -

فلسطين

إشراف الدكتور:

أشرف أبو خيران

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
الإدارة التربوية من كلية العلوم التربوية/جامعة القدس

القدس- فلسطين

1442هـ/2021م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

## إجازة الرسالة

درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة  
الخليل

إعداد الطالب: إيمان موسى سلامة سويطي

الرقم الجامعي: 21812118

المشرف: د. أشرف محمد أبو خيران

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 19 / 4 / 2021م من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم  
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة د. أشرف محمد أبو خيران التوقيع:

2. ممتحناً داخلياً د. كامل هاشم هاشم التوقيع:

3. ممتحناً خارجياً د. حسام القاسم التوقيع:

القدس - فلسطين

1442هـ / 2021م

## الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.....

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.. والدي العزيز موسى.....

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني .. إلى بسمه الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب.....أمي الحبيبة جواهر

إلى من بها أكبر وعليه أعتمد .. إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي.. إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها.. إلى من عرفت معها معنى الحياة.....أختي ألاء إسراء ريمان نتالي .....

إلى أخي ورفيق دربي وهذه الحياة بدونك لا شيء معك أكون أنا وبدونك أكون مثل أي شيء .. في نهاية مشواري أريد أن أشكر على موافكك النبيلة إلى من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل أخي سلامه ومحمد.....

إلى من كان سندي دائماً وبسمة أيامي زوجي الغالي صلاح.....

إلى أبنائي حصاد عمري ومهجة قلبي عوض وسوزان وموسى.....

إلى عائلتي الكبيرة عزي وفخري دوماً جدي وجدتي عمي وعماتي خوالي و خالاتي.....

إلى عمي الغالي عوض أطال الله بعمره وعمتي أم محمد.....

إلى من جعلهم الله أخوتي بالله .. ومن أحببتهم بالله طلاب الماجستير إدارة تربية أهديهم جميعاً ثمرة هذا العمل المتواضع.....

## الباحثة

إيمان موسى سلامة سويطي

إقرار:

أقرّ أنا مقدمة الرسالة أنّها قدّمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يُقدّم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

ايمان سويطي

التوقيع:

الاسم: ايمان موسى سلامة سويطي.

التاريخ: 19 / 4 / 2021م

شكر و عرفان

الحمد لله ربّ العالمين، أولاً وأخيراً، دائماً وأبداً، الحمد لله الذي وهبني علماً وعلمني ما لم أعلم، الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل المتواضع ليخرج إلى حيز الوجود بصورته الحالية.

أوجه الشكر الجزيل إلى كلِّ من:

- مؤسستي التعليمية الشامخة بعلمها وعلماؤها - جامعة القدس - والتي أشرف بالانتماء لها، وأن أكون أحد طلبتها.

- مشرفي على هذه الرسالة الدكتور أشرف أبو خيران على عنائه وإرشاده وتوجيهه المتواصل، وما قدّمه لي من توجيهات ونصائح وإرشادات بنّاءة، وحسن المعاملة الطيبة.

- عضوي لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور كامل هاشم والدكتور حسام قاسم على جهودهما وملاحظتهما الخيرة في تدقيق ومراجعة هذه الدراسة وإجراء التعديلات عليها.

- أساتذتي وكافة أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعة القدس وأخص بالذكر المبدع والمميز والمعطاء الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة على حسن المعاملة والنصح والإرشاد والتوجيه.

- أعضاء لجنة التحكيم للإستبانة، لما بذلوه من جهد في صياغة وتعديل الإستبانة لخدمة الرسالة وإخراجها بالشكل السليم.

- الدكتور محمد مطر مدير مركز البحث والتطوير لما أبداه من تعاون في إعطاء تسهيل المهمة.

- مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل ومؤسسات وأشخاص على التعاون والمساعدة.

- معلمي ومعلمات المدارس في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل لإجابتهم على فقرات أداة الدراسة، والى جميع من ساهم في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

الباحثة: إيمان موسى سلامة سويطي

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، وقد أجريت هذه الدراسة على جميع معلمي المدارس في محافظ الخليل في الفصل الثاني للعام الدراسي 2020/ 2021 م على عينة تكونت من (505) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث بنت الباحثة أداة الدراسة والتي تتعلق بدرجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، وتأكدت الباحثة من صدق الأداة وثباتها.

وتوصلت الدراسة إلى أن درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل جاءت بدرجة كبيرة، ووجود فروق في درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل العلمي ماجستير فأعلى، وتبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات، وتبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم ولصالح مرحلة رياض أطفال، وتبعاً لمتغير المديرية ولصالح مديرية يطا.

وبناءً على نتائج الدراسة أوصت الباحثة: الاهتمام بعملية الإشراف التربوي على جميع الأصعدة والميادين، وإعطاء قيمة لتقرير المشرف من خلال منح الحوافز للمعلمين، وزيادة عدد المشرفين في كل المديرية، وزيادة عدد زيارات المشرفين للمعلمين.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات المهنة، المشرفين التربويين، محافظة الخليل.

**The degree to which educational supervisors possess the ethics of the profession from the teachers' point of view in the Hebron governorate.**

**By: Eman Mousa Salameh Al swaiti**

**Supervision: Dr. Ashraf Abu Khayran**

**Abstract:**

This study aimed to investigate the degree to which educational supervisors possess professional ethics from the teachers' point of view in the Hebron Governorate. This study was conducted on all school teachers in the Hebron governorates in the second semester of the academic year 2020/2021 on a sample consisting of (505) teachers. The researcher used the descriptive approach, where by the researcher built the study tool, which relates to the degree of educational supervisors' ownership of professional ethics from the teachers' point of view in the Hebron governorate. The researcher made sure of the validity and reliability of the tool.

The study found that the degree to which educational supervisors possessed professional ethics from the teachers' point of view in the Hebron governorate came to a large extent, and there were differences in the degree to which educational supervisors possessed professional ethics from the teachers' viewpoint in the Hebron governorate depending on the gender variable and in favor of males, and according to the educational qualification variable and in favor of the academic qualification. Master's degree or higher, according to the variable of years of experience and in favor of years of experience (5-10) years, and according to the variable of the teacher's teaching phase and for the kindergarten phase, and according to the directorate's variable and in favor of the Yatta district

Based on the results of the study, the researcher recommended: Paying attention to the educational supervision process at all levels and fields, giving value to the supervisor's report by granting incentives to teachers, increasing the number of supervisors in all directorates, and increasing the number of supervisors' visits to teachers.

**Keywords:** Ethics of the Profession, Educational Supervisors, Hebron Governorate.

## الفصل الأول

### 1.1 مقدمة

### 2.1 مبررات الدراسة

### 3.1 مشكلة الدراسة

### 4.1 أسئلة الدراسة

### 5.1 فرضيات الدراسة

### 6.1 أهمية الدراسة

### 7.1 أهداف الدراسة

### 8.1 حدود الدراسة

### 9.1 مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلاتها

#### 1.1 مقدمة:

مهنة التعليم من المهن التي يعتز الإنسان بها على مر العصور والأجيال، وقد بدأ التعليم منذ بدء الخليقة، فلم يختص بزمن دون آخر، ولكنه يختلف ويتطور من عصر لآخر، فالتعليم جزء لا يتجزأ من نظام تربوي عام، والذي يعد من أكثر الأنظمة أهمية وحساسية في المجتمع، فنجاح أو إخفاق هذا النظام يعني بالضرورة النجاح أو الفشل لكافة مؤسسات المجتمع ونظمه الأخرى ( أبو سمرة، ومعمر، 2013: 274).

ومهنة المعلم مهنة جديرة بالتقدير، فالمعلم مربي أجيال، وناقل ثقافة مجتمع من جيل الراشدين إلى جيل الناشئين، فوظيفته هذه وظيفة سامية ومقدسة، فالمعلم منذ أن وجد التعليم، ما زال يقدم خدمة مهنية لأمته من خلال تمكين الطلبة من اكتساب المعارف والمثل العليا، وتدوق معنى الحرية، والمسؤولية، من خلال تمكينهم من اكتساب مهارات التفكير الناقد، والمواطنة الصالحة، وإذا قيل بأن مستقبل الأمة ومصيرها يكون في أيدي أولئك الذين يربون أجيالها الناشئة، فلن يكون ذلك القول بعيداً عن الصحة، إن لم يكن مطابقاً لها، ومن هنا كانت مكانة المعلم بين الأمم مكانة رفيعة، وكانت مكانة المعلم في التراث العربي الإسلامي مكانة تعبر عن عظم تقدير الأمة للمعلم، كما أنها مكانة مستمدة من العقيدة والقيم الدينية التي تنتمي إليها الأمة العربية، وتفخر بها، باعتبارها قيماً إنسانية حضارية لا تقتصر على عرق أو جنس أو لون (الترتوري والقضاة، 2006: 52).

ويعد الإشراف التربوي من أهم مدخلات النظام التعليمي، ومن أهم عناصره أيضاً، حيث أنه يؤثر، ويتأثر، ويتفاعل من بقية المدخلات الأخرى مثل: المعلم، والطالب، والمنهاج، ومدير المدرسة، وتقع على عاتق المشرف التربوي مسؤولية كبيرة في تنمية مهارات المعلمين التدريسية وتحسينها، وزيادة خبرتهم، وذلك من خلال تنويع الممارسات والأساليب الإشرافية، وإضفاء الحيوية والنشاط للعمل الإشرافي، وقد أوضح (مصطفى، 2009) أهمية دور المشرف التربوي فقالت: يعد المشرفون همزة الوصل بين الإدارة والعاملين، الأمر الذي يفرض عليهم امتلاك القدرات الاتصالية التي تساعدهم على القيام بدورهم بفاعلية، وأضافت بأن المهارات الشخصية للمشرف تشتمل على قدرته على التعامل مع مختلف أنواع المعلمين، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم، وتحسين مهارات الاتصال لديهم، حيث تعد عملية الإشراف التربوي من العمليات المهمة والرئيسة في النظام التربوي وخصوصاً في عمليتي التعلم والتعليم التي تعني التواصل الفعال بين أربعة أطراف: المشرف، والمدير، والمعلم والطالب على التوالي.

فلكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد العاملين فيها، وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم المؤثرات في سلوك المربي لأنها تشكل لديه رقيباً ذاتياً داخلياً، وتكون لديه مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، ويقوم علاقاته مع الآخرين، وتساعده في أداء واجباته وتلبية حقوقه، وإن التزام المربي بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد انتماءه لمهنته بقدر التزامه بقواعد وأخلاقيات مهنة التعليم، وهو بذلك يشكل نموذجاً يحتذى من قبل طلبته (الحديد، 2011)، وهذا الأمر ينطبق على المشرف التربوي من حيث الالتزام بأخلاقيات المهنة، لأن من يعمل تحت مظلة مؤسسة التربية والتعليم ينطبق عليه أخلاقيات هذه المؤسسة.

## 2.1 مبررات الدراسة:

يمكن إيجاز مبررات الدراسة بالنقاط والأمور الآتية:

- التذمر المستمر من قبل المعلمين من نتائج تقارير المشرفين التربويين وأنهم لم يراعوا أخلاقيات المهنة في التعامل معهم، وذلك من خلال سماع أحاديثهم ونشرهم على صفحات التواصل الاجتماعي.
- الرغبة بإنجاز مادة بحثية تخدم مكاتب الإشراف في مديريات التربية والتعليم.
- يتمتع موضوع الدراسة باهتمام الباحث بشكل خاص.

## 3.1 مشكلة الدراسة:

تعزى مشكلة الدراسة إلى وجود فجوة بين المعلم والمشرف بسبب التقرير السنوي المعد من قبل المشرف لأداء المعلم، وعند سؤال المعلم عن نتيجة التقرير يقول أن المشرف لم يلتزم ولم يراعي أخلاقيات المهنة، لذا أتت هذه الدراسة في دراسة الموضوع من جميع جوانبه لكي نحصل على نتيجة كافية وشفافية وواقعية في هذا الموضوع، ووضع النقاط على الحروف، وتصنيف أطراف القضية. وبناء على ما سبق، تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل؟

#### 4.1 أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

**السؤال الأول:** ما مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل؟

**السؤال الثاني:** هل تختلف المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة تدريس المعلم، والمديرية؟

#### 5.1 فرضيات الدراسة:

قامت الباحثة بتحويل السؤال الثاني إلى الفرضيات الصفرية الآتية:

**الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

## 6.1 أهمية الدراسة:

### الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية للدراسة في دور الإشراف التربوي في الإشراف على المعلمين وما تجنيه هذه العملية من ثمار وانعكاس على العملية التعليمية، أداء المعلم وما يعكسه على الطلبة من نتائج العملية التعليمية.

### الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من مخرجات هذه الدراسة في تعزيز دور المشرف التربوي، والمعلم في النهوض بالعملية التعليمية.

## 7.1 أهداف الدراسة:

- معرفة مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل.

- تحديد مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل في ظل المتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مرحلة تدريس المعلم، والمديرية.

## 8.1 حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2021/ 2020) م.
- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
- الحدود البشرية: معلمو ومعلمات مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.
- الحدود الموضوعية: درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل.
- الحدود المفاهيمية: اقتصرت هذه الدراسة على المصطلحات والمفاهيم الواردة فيها.
- الحدود الإجرائية: تتمثل في الإجراءات التي حددتها الباحثة والأساليب الإحصائية التي اتبعتها في معالجة البيانات.

## 9.1 مصطلحات الدراسة:

- **المشرف التربوي:** هو الشخص المؤهل تأهيلاً جامعياً تربوياً على الأقل مع خبرة محددة في التدريس والمختص بالإشراف على المعلمين ومساعدتهم ومتابعة أدائهم وتقييمهم والعمل على تطويرهم مهنيًا للأفضل، والتنسيق بين المدارس وعلاقتها ببعضها البعض على اختلاف مراحلها من جهة وإدارة التربية والتعليم من جهة أخرى (الرويلي، 2012: 130).

**وتعرف الباحثة المشرف التربوي إجرائياً:** هو شخص خبير في تخصصه يساعد المعلم على تطوير أدائه وتحسينه ويعمل على الرقي بالعملية التربوية، وتحقيق أهدافها ويعمل على تنمية قدرات المعلم وزيادة الإبداع لديه.

- **أخلاقيات المهنة:** هي قواعد وسلوكيات توضع في دستور المؤسسات بشكل عام، لكي يعرف كل فرد في هذه المؤسسة حقوقه وواجباته (الرومي، 2009: 14).

**وتعرف الباحثة أخلاقيات المهنة إجرائياً:** هي مجموعة من الأنظمة والقوانين السلوكية والأخلاقية، والتي تنظم العمل في مهنة ما والالتزام أساسي للقيام بعمل من له علاقة بعمله.

- **المدارس الحكومية:** هي أي مؤسسه تعليمية تدريسية تديرها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، أو أي وزارة أو سلطة تعليمية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 42).

**وتعرف الباحثة المدارس الحكومية إجرائياً:** هي المدارس التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية إشرافاً كاملاً، وتتكفل بتوفير ما يلزمها، وتلتزم بقوانين وأنظمة وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ويتلقى موظفو هذه المدارس رواتبهم من الحكومة الفلسطينية.

- **محافظة الخليل:** مدينة فلسطينية تقع في الضفة الغربية إلى الجنوب من القدس بحوالي (35) كم، وتعد أكبر مدن الضفة الغربية من حيث عدد السكان والمساحة، أسسها الكنعانيون في العصر

البرونزي المبكر، وتمتاز المدينة بأهمية اقتصادية حيث تعتبر من أكبر المراكز الاقتصادية في الضفة الغربية لتصبح من أكبر المراكز في فلسطين، وفيها الحرم الإبراهيمي الذي اكسبها أهمية دينية كذلك، ويبلغ عدد سكانها حوالي (763) ألف نسمة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020: 22).

## الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)

### 1.2 المقدمة

### 2.2 الإطار النظري

### 3.2 الدراسات السابقة

#### 1.3.2 الدراسات العربية

#### 2.3.2 الدراسات الأجنبية

#### 3.3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 مقدمة:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لهذه الدراسة، والدراسات السابقة العربية والأجنبية و خلاصة هذه الدراسات والتعقيب عليها.

#### 2.2 الإطار النظري:

قامت الباحثة في هذا الفصل بتقسيمه إلى قسمين هما:

أولاً: الإشراف التربوي وما يتعلق بالعملية التعليمية.

ثانياً: أخلاقيات المهنة بشكل عام ولمهنة التعليم بشكل خاص.

أولاً: الإشراف التربوي وما يتعلق بالعملية التعليمية.

يضم الإشراف التربوي بمعناه الشامل جميع جوانب العملية التعليمية التعلمية، وهي مجال عمله وميدانه، ولذا يعتبر وسيلة هامة لتطوير نوعية التعليم، باعتبار أن التطوير هو الهدف الأول للإشراف التربوي، الذي يمكن التعليم من تحقيق أهدافه وغاياته بكفاية وفعالية، وأهم نواحي التطوير التي يقوم بها الإشراف التربوي هي رفع كفاية المعلم التعليمية والأخذ بيده نحو التطور المستمر، ومساعدته على حل مشاكله باعتباره أحد العناصر الرئيسية في الموقف التعليمي التعلمي، وذلك عن طريق تزويده بالخبرات التربوية اللازمة، وإشاعة هذه الخبرات والعمل على تبادلها، وذلك من خلال عقد الندوات،

وإقامة المشاغل التربوية، وإجراء البحوث، وتنظيم الدورات، وتوفير التسهيلات التعليمية اللازمة له (البلوي، 2011).

### نشأة الإشراف التربوي:

من خلال البحث التاريخي يمكن تلمس بعض الممارسات الإشرافية على التعليم كالمراقبة والمحاسبة وتنظيم التعليم وتعيين المعلمين منذ التاريخ المبكر للتربية الإنسانية في العصور البدائية، وفي التربية الصينية والتربية اليونانية والتربية العربية القديمة " الجاهلية " والتربية الإسلامية في العصور القديمة ( الحمدان، 2006).

وأما نشأة الإشراف التربوي بصورته الحديثة فيعود إلى عام 1654م، عندما أصدر المستوطنون الأوروبيون في ولاية " ماساشوسيتس " الأمريكية قانوناً يعطي الحق لأولياء أمور الطلاب ومراقبين من جامعة هارفارد في الإشراف على تعيين المعلمين الجدد في مدارس الولاية وفق شروط معينة، وفي عام 1709م صدر قانون في مدينة بوسطن الأمريكية يسمح لأعضاء مجلس منتخب من المواطنين العاديين بزيارة المدارس وغرف الدراسة وتفقد الأدوات الدراسية والتفتيش على المعلمين وأساليب تدريسهم، وفي القرن التاسع عشر أصبحت مسؤولية الإشراف التربوي موزعة بين إدارتين هما: إدارة التربية على مستوى الولاية وإدارة المنطقة التعليمية، وفي بداية القرن العشرين وحتى قبيل الحرب العالمية الثانية تحولت مسؤولية الإشراف التربوي الأمريكي إلى مديري المدارس والمشرفين التربويين المتخصصين (الباطين، 2004).

وفي الوقت الراهن، وكنتيجة لتطور العلوم في جميع الميادين بعد الحرب العالمية الثانية، وبسبب المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية على النظام التربوي، تطور مفهوم الإشراف التربوي ليشمل جميع جوانب العملية التعليمية والتربوية (الباطين، 2004).

## مفهوم الإشراف التربوي:

مرت تسمية الإشراف التربوي بين الدول بين الأشراف، والتوجيه، والتفتيش، وهناك فرق في المدلول اللفظي لكل مصطلح منها بصرف النظر عن الممارسات العملية وآليات التطبيق، ولكنها بالنهاية كل التعريفات تصب بمصب واحد وهو النهوض بعملية التعليم والتعلم، ففي فلسطين مرت التسمية بهذه المراحل الثلاث من مفتش إلى موجه إلى مشرف كما هو عليه الآن، فيوجد العديد من التعريفات نأخذ منها:

**الإشراف التربوي:** مجموعة من الأنشطة المدروسة التي يقوم بها تربويون مختصون لمساعدة المعلمين على تنمية ذواتهم وتحسين ممارساتهم التعليمية والتقويمية داخل غرفة الصف وخارجها وتذليل جميع الصعوبات التي تواجههم، ليتمكنوا من تنفيذ المناهج المقررة، وتحقيق الأهداف التربوية المرسومة، وتحقيق إحداث تغيرات مرغوبة في سلوك التلاميذ، وطرائق تفكيرهم، فيصبحوا قادرين على بناء مجتمع، والدفاع عن وطنهم (طافش، 2014: 23).

ويعرف أيضاً: عملية توجيه وتقويم العملية التعليمية بقصد تزويد التلاميذ بخدمات أفضل (العرنوسي وآخرون، 2013: 128).

كما يعرف هاريس "Harris" الإشراف التربوي بأنه عبارة عن وظيفة أساسية للمدرسة وليس عملاً أو مجموعة من الأساليب المحددة، فالإشراف على التدريس موجه نحو الحفاظ على عمليات التعليم والتعلم في المدرسة وتطويرها (نوري، 2013: 41).

ويعرف "جود" الإشراف التربوي بأنه كل الجهود التي يبذلها القائمون على شؤون التعليم لتوفير القيادة اللازمة لتوجيه المعلمين من أجل تحسين التعلم (ريان وآخرون، 2010: 102).

## تطور مفهوم الإشراف التربوي الحديث:

قد شهد الإشراف التربوي التحولات الكبيرة في مفهومه من التفتيش إلى التوجيه إلى الإشراف وتطورت فلسفته وأساليبه تطوراً واضحاً وكبيراً في السنوات الأخيرة نتيجة الجهود التي بذلت لتطوير النظام التربوي واعتباره عملية إنسانية تربوية فنية تعاونية متخصصة علمية قيادية شاملة، كما تطور إلى دلالات وممارسات وأدوار جديدة لتنمية كفايات المعلم والارتقاء بنوعية التعليم ومفهوم التعاون بين المشرف التربوي والمعلم في إطار الاحترام والعلاقات الإنسانية السليمة بعد أن كان تصيداً للأخطاء، وتوجيهاً للنقد، واتخاذاً للإجراءات الإدارية بحق المخالفين فكانت النظرة إليه يملؤها الخوف والرهبة، وكانت العلاقة مع المعلمين علاقة سلبية لا مودة فيها ولا ثقة (الإبراهيم، 2008).

وكان هناك مجموعة من الاتجاهات والأنماط الحديثة والتي تصنف وفقاً للعلاقات الإنسانية إلى الشوري والديمقراطي والدبلوماسي، وتصنف وفقاً للغايات والوسائل إلى التصحيحي والعيادي والوقائي والبنائي والعلمي والإبداعي.

ولقد استمرت الجهود لتطوير مفهوم الإشراف وأساليبه لتلافي الآثار السلبية وتغيرت أساليب الإشراف القديمة بأساليب جديدة نابعة من فلسفة تتفق والاتجاهات التي يعيشها المجتمع وتطور مفاهيم التربية والتأكيد على قيمة الإنسان وحقوقه وواجباته وقدراته ومسئوليته، وأن هناك من قد يسهم في عملية الإشراف بطريقة غير مباشرة، من خلال تقديم المساعدات للمعنيين بعملية الإشراف وهم المعلم والمدير والطالب، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف الإشراف فإذا تعاون مع المعلم فإنه يوفر موقف تعليمي تعليمي مناسب وأفضل لتحقيق الأهداف (ياغي، 2005).

فالإشراف التربوي يعد في صيغته وأهدافه ومهامه الجديدة رافداً مسانداً للتعليم المستمر للمعلم، وخاصة بعد تحوله من كونه تفتيشاً وتسليطاً وتصيداً وتصنيفاً للمعلمين على سلم الفشل والنجاح إلى كونه إرشاداً وتوجيهاً ومساعدة يقدمها مختص ذو خبرة إلى المعلم ليتمكن من دوره في مساعدة طلابه في تحقيق الأهداف التربوية، كما اتسع نطاق التوجيه التربوي للتعليم فبدل من اقتصره على جانب واحد من جوانب العملية التعليمية اتسع ليشمل حدود العملية التعليمية بكاملها، وأن تطوير مفهوم الإشراف مر بعدة مراحل وهي: التفتيشي ثم الديمقراطي ثم العلمي ثم الإبداعي ثم القيادي (البستان، 2003).

ودور الإشراف التربوي في دفع عملية التعليم في اتجاه المهنية يتطلب تبني مفهوم حديث لا يقتصر على محتوى المنهج الدراسي ومدى إلمام الطلاب به، وأن يعمل على مساعدة المعلمين في حل ما يواجههم من مشكلات تربوية، وأن يسعى لتهيئة الظروف الملائمة لنمو المعلمين ومساعدتهم في اكتساب الكفاية الذاتية والمهارة الفنية التي تمكنهم من تقديم خدمات تعليمية أفضل وكذلك استخدام أساليب موضوعية في تقييم أداء المعلمين (أحمد، 2005).

**أهم أهداف الإشراف التربوي ما يلي: (البديري، 2011).**

- 1- إعداد فريق تطويري من المشرفين التربويين.
- 2- تنمية مهارات الاتصال والتواصل والملاحظة والتقييم والتغذية الراجعة لدى المشرفين.
- 3- توعية المشرفين بعناصر العملية التربوية والتدخلات بين تلك العناصر.

كما يقوم برنامج تطوير الإشراف التربوي على عدة مبادئ أساسية منها:

- 1- المعلم هو صاحب القرار الأقوى في ممارسة مهنته.

2- مهنة التدريس مهنة فنية لها أسس علمية متطورة والمعلم بحاجة للتأمل في ممارساته واستغلال التغذية الراجعة من الخبراء في مجاله.

3- المشرف خبير تربوي يقدم المشورة والعون للمعلم.

4- المشرف موجه وداعم لعملية تجريب الأفكار الإبداعية التي يطرحها المعلم.

5- عملية التطوير يلزمها عملية تغيير في اتجاه كل من المعلم والمشرف حتى يمكن تقبل الأفكار وإخضاعها للحوار البناء.

6- أن يكون دور المشرف التربوي الاستجابة لحاجات المعلم وليس التفتيش عن نقاط ضعف في أدائه.

### أهمية الإشراف التربوي:

يتساءل الكثير من المعلمين والمسؤولين عن أهمية الإشراف التربوي، إذ يعتبر البعض أن المشرف التربوي ما زال يركز على تقديم التقارير والنقد والبحث عن أخطاء المعلم بأسلوب تسلطي، ومنهم من يعتبر المشرف زميلاً وخبيراً يحسن الاستفادة منه، وقد يعود ذلك إلى عدم وضوح مفهوم دور الإشراف التربوي ولاسيما عند المعلمين الحديثي العهد بالعمل.

ومازال كثير من المعلمين يرون أن الإشراف التربوي يكاد يكون تفتيشاً على الرغم من تغيير الاسم، ويساعد على هذه النظرة تولي بعض المشرفين بعض المسؤوليات الإدارية، كالزيارات التفقدية للدوام، وإجراء التحقيقات التي يكلف بها بعض المشرفين أحياناً، كل ذلك قد يسيء إلى علاقاته الإنسانية بالمعلمين، ولذلك يفضل أن يقلل المشرفون من مقدار المساءلة بحيث تتلاءم مع سلطتهم، مع أن هذا

ليس قرارهم، إذ تتخذ المساءلة من قبل مدير التربية ويتوقعون من جراء ذلك نتيجة معينة ولا سبيل إلى ذلك إلا أن يفهم المشرف دوره، ويعمل في نطاق تلك الحدود (البلوي، 2011).

ويرحب بعض المعلمين بالنشاط الإشرافي الذي يقدم العون لهم، ذلك أنهم يطلبون من المشرف أن يكون مصدراً لتوضيح الآراء الجديدة، وأن يفسر لهم السياسة التعليمية، كما يرغب بعضهم المشاركة في النشاط القيادي للمدرسة، وتعلم حل المشكلات بأنفسهم ومساعدة بعضهم بعضاً، إلا أن الحساسية الزائدة تدفع المعلمين إلى تكوين أفكار غير إيجابية عن الإشراف التربوي.

المشرف التربوي قائد التغيير والتطوير في الميدان التربوي، وهو بلا شك من أهم عناصر تطوير العملية التربوية إن لم يكن أهمها على الإطلاق، وهو أفضل عنصر مؤهل ومنتقم في الميدان-كما هو مفترض- وإذا كان المعلمون هم صفة المجتمع حين يعلمون الناس الخير ويصبرون على مهنتهم فإن المشرفين هم صفة الصفوة كما كان يحلو لأحد المسؤولين السابقين في وزارة التربية والتعليم، أن يُطلق عليهم وهو مسمى مطابق للحقيقة ويصف واقع الحال في الميدان التربوي أو هذا ما يجب أن يكون على الأقل من وجهة نظري. وهذه المكانة التي يتبوأها المشرف التربوي جعلت الآخرين ينظرون إليه نظرة مختلفة سواءً في ذلك من هم دونه وظيفياً -لا أدبياً- من العاملين في الميدان أو من هم فوقه من وظيفياً في الوزارة وإدارات التربية والتعليم (الدويك، 2002).

وتكمن أهمية الإشراف التربوي من أهمية ما يشرف عليه المشرف وهم المعلمون إذ يعتبر المعلمون من أهم المدخلات الأساسية للعملية التعليمية التعليمية، حيث أن لهم الدور الرئيس في تحديد نوعية الخريجين، فالمعلم القدير يمكن أن يحدث أثراً ملموساً حتى في حال ضعف المدخلات الأخرى كالمناهج والأبنية المدرسية والأموال التي تنفق، ولذلك فقد اهتمت الدول المتقدمة بإعداده إعداداً تربوياً سليماً، وعنيت بإشباع حاجاته الأساسية عناية فائقة، ولسان حالهم يقول: "خذ كل ما تريد واصنع لنا

إنساناً سليماً منتماً ” وهكذا أحدثت التربية عندهم نهضات صناعية وزراعية وتجارية وعسكرية، فأصبحوا أعماماً في بلادهم، يأكلون مما يزرعون ويلبسون مما يصنعون (عطوي، 2010).

#### واجبات المشرف التربوي وحقوقه وأدواره الأخلاقية:

مما لا يخفى على أحد وخصوصاً رجال التربية وعلى الأخص منهم أصحاب الفكر التربوي المستنير أن المشوار طويل في نهضة الأمة من جديد والصراع مرير والمعركة ينتصر فيها الأسمى تربية وأخلاقاً والأصلب عوداً والأطول نفساً والأكثر صبراً.

#### واجبات المشرف المهنية: (الكثيري، 2003).

1- الانتماء إلى مهنة التعليم وتقديرها: وألا يعتبرها مجرد مهنة يتكسب منها، وإنما يعدها عبادة

يتقرب بها إلى الله ويثاب عليها، وأداؤه لمتطلبات الإشراف التربوي

2- الأمانة في العلم وعدم كتمانها: فينقل ما تعلمه ولا يدعي ما لا يعلم، فكلمة لا أدري نصف العلم.

3- الاطلاع على سياسة التعليم وأهدافه: وأن يؤدي رسالته التعليمية وفق أنظمة التعليم التي تقرها

الجهات المسؤولة عن التعليم.

4- إسهامه في البرامج التدريبية: ومشاركته في الدراسات التربوية والمشاركة بإيجابية في البحوث

التي تخدم قضايا التعليم، والاستفادة من نتائج البحوث في أداء رسالته بتطبيقها وتجريبها، وإسهامه

بفعالية في البرامج التدريبية للاستفادة منها.

5- الالتزام بواجبه الوظيفي: أن يكون نشيطاً في أدائه الواجب والقيام بما يسند إليه من أعمال في

مجال تخصصه وما يسند إليه من أعمال إضافية أو غيرها بروح طيبة راضية، والمساهمة في حل

المشكلات التربوية.

6- التعاون مع المجتمع المدرسي: على المشرف أن يتعاون مع المجتمع المدرسي من مدير ومعلمين ومستخدمين تعاوناً يصب في مصلحة العملية التعليمية.

7- عدم تخطي المرجعيات: ومن خلالها يتلقى التوجيهات ومن خلالها يوصل ما يريد إلى المسؤولين.

8- وعي المشرف بطبيعة المعلمين: يجب على المشرف أن يكون عالماً بطبائع المعلمين وعاداتهم واستعداداتهم.

### نظريات الإشراف التربوي:

تعددت نظريات الإشراف التربوي نورد أشهرها وأكثرها ذكراً:

#### 1- نظرية الموقف:

يرى بعض العلماء أن نظرية الموقف تعتمد أساساً على أن القيادة لا ترتبط بسمات أو مواصفات شخص بعينه يمكن أن يقوم بدور القيادة، ولكنها ترى أن القيادة ترتبط سماتها وخصائصها بموقف قيادي معين، وبعبارة أوضح: أن المواقف القيادية هي التي تفرز القائد، وتجعله جديراً بقيادة مؤسسة ما، أو إدارة معينة، نتيجة لحسن إدارته، أو سلامة تصرفه في موقف معين (صليوة، 2005).

وبالرغم من مميزات نظرية الموقف، إلا أنها واجهت بعض الانتقادات، ومن تلك الانتقادات عدم وجود اتفاق بين أصحاب نظرية الموقف حول الأنماط السلوكية المناسبة للقائد (المشرف) التربوي في المواقف المتباينة (البابطين، 2004).

## 2- نظرية السمات:

وفق هذه النظرية يتطلب الموقف الإداري من الرئيس التحلي بالسمات المتصلة بالطاقة الجسمية، والذكاء الاجتماعي والود والتعاطف مع المرؤوسين، والقدرة على التوجيه والحزم والمرونة، والقدرة على امتصاص الصراع، وتحمل الإحباط والمهارات الإدارية والفنية المرتبطة بالإحساس بالهدف، والاتصال الشفهي بالمرؤوسين، وتحمل ضغوطهم، والقدرة على المبادأة وصنع القرار وتحمل نتائجه، والأصالة والابتكار في تناول المشكلات الإدارية ووضع الحلول لها، والحماس والمغامرة والقدرة على إرجاع الإشباع الناتج عن النجاح الإداري (الدخيل، 2014).

بمعنى أن تكون هناك صفات محددة إذا توافرت في الإنسان أصبح قائداً ناجحاً (البابطين، 2004).

## 3- نظرية X, Y لماكجرجور:

يذكر (البابطين، 2004) أنه في ضوء هذه النظرية يمكن تقسيم المشرفين التربويين حسب أسلوبهم القيادي إلى قسمين:

القسم الأول: المشرف التربوي الذي يتصف بالروح القيادية: يمكن النظر إلى هذا النوع من المشرفين التربويين على أنهم ينتمون إلى نظرية (Y) لماكجرجور، وتفترض هذه النظرية الآتي:

1- أن المشرفين التربويين يحبون عملهم، ويقبلون عليه تلقائياً، وبالتالي يتحملون تبعاته ومسؤولياته.

2- يتمتع المشرفون التربويون بانضباط ذاتي والتزام نحو العمل الإشرافي.

3- يتصف هؤلاء المشرفون التربويون بثقة رؤسائهم وزملائهم المعلمين بالبراعة والإبداع في حل المشكلات التي تواجه نظام الإشراف التربوي.

4- يحظى هؤلاء المشرفون التربويون بثقة رؤسائهم وزملائهم المعلمين.

القسم الثاني: المشرف التربوي لا يتصف بالروح القيادية: هذا النوع من التربويين ينطبق عليه

افتراضات نظرية (X) الذي نادى بها ماكجريجور، وهي كما يلي:

1- يعمل هؤلاء المشرفون التربويون بأقل جهد ممكن، ولا يحبون عملهم الإشرافي، وخشيتهم من

العقاب تحملهم على أداء بعض مهامهم المنوطة بهم رسمياً.

2- يتجنب هؤلاء المشرفون التربويون تحمل المسؤولية، ويفضلون التبعية للآخرين، كما أنهم يحبون

أن تحدد أعمالهم.

3- يتسم هؤلاء المشرفون التربويون بقلّة الطموح، ويمارسون مهامهم الإشرافية بشكل (روتيني) تقليدي،

بعيد عن روح الإبداع والابتكار.

4- يعاني هؤلاء المشرفون التربويون من أزمة ثقة مع زملائهم المعلمين.

#### 4- نظرية المجال للبين:

لقد نشأت هذه النظرية في رحاب المدرسة الأمريكية التي ركزت على دور الإدراك في حدوث التعلم

لمهارات الإدارة التي يتطلبها العمل الإداري ويفترض أن يتعلم الفرد منها ما يفوق احتياج العمل

الإداري منها، وهذا يعني أن رجل الإدارة إذا أتقن مهارات ومعارف (نوري، 2013).

أقسام الإشراف التربوي بالنسبة للمعلمين:

يقسم الإشراف التربوي على المعلمين إلى ثلاثة أقسام: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018).

أولاً: الإشراف على معلمي ومعلمات الصفوف من الصف الأول الأساسي إلى الصف الثاني عشر. حيث يكون هنا الإشراف على معلمي ومعلمات جميع المباحث من لغات وعلوم علمية وعلوم إنسانية وأديان، وله خمسة مجالات حيث لكل مجال مؤشرات للأداء وهذه المجالات هي: والملحق رقم (1) يوضح ذلك:

**المجال الأول: المنهاج والمحتوى، حيث مؤشرات أدائه هي:**

- 1- يوظف أسس المنهاج وخطوطه العريضة في العملية التعليمية التعلمية.
- 2- يتمكن من ربط الأهداف العامة للمنهاج مع أهداف المرحلة والأهداف الخاصة.
- 3- يتمكن من المحتوى التعليمي ويعمل على إثرائه.
- 4- يتمكن من الربط العمودي والأفقي للمحتوى وبشكل تكاملي.

**المجال الثاني: البيداغوجيا العامة وبيداغوجيا المحتوى، حيث مؤشرات أدائه هي:**

- 1- يستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تتلاءم مع الموقف التعليمي.
- 2- يوفر بيئة تعليمية آمنة وداعمة حافزة لعملية التعليم والتعلم.
- 3- يعد الخطط ويطورها وفق أسس علمية.
- 4- يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في العملية التعليمية التعلمية.
- 5- يوفر مناخا تعليميا يمتاز بالمرونة والابتكار والتحفيز المستمر.

6- يوظف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية التعليمية.

7- يوظف القياس والتقويم التربوي بأنواعه.

8- يتمكن من ربط مبحثه والمباحث الأخرى ضمن سياقات حياتية وتعليمية واجتماعية متنوعة.

**المجال الثالث: خصائص المتعلمين، حيث مؤشرات أدائه هي:**

1- يوظف طرق تعلم الطلبة بما يتلاءم وقدراتهم وخصائصهم النمائية.

2- يدمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية التعليمية.

3- يتعامل مع ظروف الطلبة على اختلاف أنواعها.

**المجال الرابع: الكفايات الذاتية، حيث مؤشرات أدائه هي:**

1- يتمكن من أساسيات اللغة العربية والعلوم والرياضيات.

2- يتمكن من طرق بناء المعرفة وتقييمها.

3- يتعامل مع التغذية الراجعة الواردة من العناصر ذات العلاقة بالعملية التعليمية.

4- يوظف مهارات الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعليمية.

**المجال الخامس: أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك، حيث مؤشرات أدائه هي:**

1- يلتزم بالأنظمة واللوائح التربوية المعمول بها.

2- يحرص على النمو المهني.

3- يشارك باللجان المختلفة والأنظمة التربوية.

4- يحرص على بناء علاقات إنسانية مع الأطراف ذات العلاقة.

5- يبني علاقات مهنية مع زملائه في العمل.

ثانياً: الإشراف على معلمات رياض الأطفال. حيث يكون هنا الإشراف فقط على معلمات رياض

الأطفال، وهنا لا يوجد مجالات فقط يتكون التقييم من (20) بند وهي كالآتي: والملحق رقم (2)

يوضح ذلك:

1- ملتزمة بالظهور بمظهر جيد ولائق أمام الأطفال.

2- ملتزمة بعمل وتطبيق برنامج فعاليات يومي تنفيذه بشكل من.

3- لديها خطط سنوية وأسبوعية شاملة للأنشطة التي تحقق الأهداف المطلوبة.

4- تتابع حضور وغياب الأطفال وتتابع مع أولياء الأمور.

5- تعمل على التحضير المسبق للأنشطة والفعاليات وتحضير اللازم.

6- تتابع نظافة وترتيب الصف والأطفال وتراعي شؤونهم الصحية.

7- الوضوح في صياغة الأهداف وضمن مستويات متتالية.

8- ترصد ملاحظاتها خطياً على سلوك الأطفال اليومي وخاصة عند المشاركة في الأنشطة.

9- تحترم الوقت وتعطي كل نشاط ما يحتاجه من زمن.

10- تحفظ وتنفذ أنشطة تلائم قدرات الأطفال وبيئتهم.

11- تشرك الأطفال في الأنشطة وتحدد الأدوار لكل منهم.

12- تستخدم أسلوب القصة والدراما في الأنشطة المختلفة.

- 13- تستخدم وتعمل الألعاب التربوية والوسائل في تنفيذ الأنشطة.
- 14- توظيف الموسيقى والأنشطة الحركية لتحقيق الأنشطة.
- 15- تسخر خامات البيئة غير المكلفة لصناعة الألعاب والوسائل التربوية.
- 16- يوجد لكل طالب بطاقة صحية معبأ حسب الأصول.
- 17- يحفظ ملف لأوراق العمل لكل طفل مع المتابعة.
- 18- تبرز أعمال الأطفال في الصف وتشجعهم على المشاركة في الفعاليات والأنشطة المختلفة.
- 19- تقوم بالتقييم المستمر لقدرات أطفالها في المهارات الأساسية وتعالج الضعف أول بأول.
- 20- تعقد اجتماعات مع أولياء الأمور وتتواصل معهم.

**ثالثاً: الإشراف على معلمات غرف المصادر.** حيث يكون هنا الإشراف فقط على معلمات غرف المصادر، وله خمسة مجالات حيث لكل مجال مؤشرات للأداء وهذه المجالات هي: والملحق رقم (3) يوضح ذلك:

**المجال الأول: المنهاج والمحتوى،** حيث مؤشرات أدائه هي:

- 1- يوظف أسس المنهاج وخطوطه العريضة في العملية التعليمية التعلمية.
- 2- يتمكن من ربط الأهداف الفردية لدى الطلبة بالمفاهيم التعليمية ومعالجتها.
- 3- يتمكن من إثراء المحتوى التعليمي بأوراق عمل ملائمة لكل خطة تعليمية.
- 4- يتمكن من الربط ما بين المحتوى التعليمي وتسلسله حسب احتياجات الطلبة وبشكل تكاملي.

**المجال الثاني: البيداغوجيا العامة وبيداغوجيا المحتوى،** حيث مؤشرات أدائه هي:

- 1- يستخدم استراتيجيات تدريسية متنوعة ملائمة للموقف التعليمي.
- 2- يتمكن من تنظيم عرض الهدف التعليمي الفردي بما يتوافق والعمل في غرف المصادر.
- 3- يعد الخطط ويطورها وفق أسس علمية بما يلاءم (التشخيص الأكاديمي التربوي).
- 4- يوفر بيئة آمنة ومناخاً تعليمياً تفاعلياً يمتاز باستثارة دافعية الطلبة ومشاركتهم.
- 5- يتمكن من تنظيم أعماله الكتابية بأنواعها وتوثيقها.
- 6- يوظف الوسائل التعليمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) الملائمة للموقف التعليمي والأهداف التعليمية.
- 7- يوظف القياس والتقويم التربوي بأنواعه.
- 8- يتمكن من ربط المهارات الأساسية في مبحثي اللغة العربية والرياضيات في غرفة المصادر مع المباحث الأخرى في صفه.

**المجال الثالث: خصائص المتعلمين، حيث مؤشرات أدائه هي:**

- 1- يوظف طرق تعلم الطلبة بما يتلاءم وقدراتهم وخصائصهم النمائية.
- 2- يشرك طلبة غرفة المصادر في العملية التعليمية التعلمية.
- 3- يتعامل مع ظروف الطلبة على اختلاف أنواعها.

**المجال الرابع: الكفايات الذاتية، حيث مؤشرات أدائه هي:**

- 1- يمتلك القدرة على تشخيص الواقع الأكاديمي لطلبة غرف المصادر.

2- يتمكن من طرق بناء المعرفة وتقييمها.

3- يتعامل مع التغذية الراجعة الواردة من العناصر ذات العلاقة بالعملية التعليمية.

4- يوظف مهارات الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعليمية.

**المجال الخامس:** أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك، حيث مؤشرات أدائه هي:

1- يلتزم بالأنظمة واللوائح التربوية المعمول بها.

2- يحرص على النمو المهني.

3- يشارك باللجان المختلفة والأنظمة التربوية.

4- يحرص على بناء علاقات إنسانية مع الأطراف ذات العلاقة.

5- يبني علاقات مهنية مع زملائه في العمل.

**ثانياً: أخلاقيات المهنة بشكل عام ولمهنة التعليم بشكل خاص.**

لقد أحاطت الدراسات الأكاديمية بالجانب الأخلاقي للعمل الحكومي بمزيد من الاهتمام وذلك في جميع دول العالم، ولعل مرجع هذا الاهتمام هو انتشار الانحراف السلوكي لبعض الموظفين في الإدارات الحكومية، وهو شائع وتتناقله وسائل الأخبار، إلا أن الانحراف المشار إليه بات يشمل كثيراً من أوجه السلوك الوظيفي كالمحسوبية، والرشوة، والاختلاس إضافة إلى الفضائح الأخلاقية، ومن الناحية التاريخية لا يمكن تحديد حقبة زمنية معينة تعتبر معياراً زمنياً لبدايات هذا الانحراف، فهو ممتد منذ أسندت مسؤولية الوظيفة إلى الموظف العام في الدولة، وبصفة عامة يرتكب الموظف بعض المخالفات التي تدخل في نطاق المعيار الأخلاقي وتكون جسامة المخالفة طبقاً للمعايير الاجتماعية والقانونية.

وكشف الفضائح الكبرى لا يمكن أن يمر دون دراسة، والملاحظات تثبت دائماً تردى الجانب الأخلاقي لدى مرتكبيها، ولا تفرقة في هذا المجال بين دول كبرى ودول صغرى ونامية، وإذا كان الأصل أن القاعدة الأخلاقية وما تقتضيه من سلوك مقبول من المجتمع، إلا أن مجال إثارة الجانب الأخلاقي للوظيفة العامة إنما يتناسب مع ما انعقد للموظف من مسؤوليات إدارية أوجدها القانون المنظم للوظيفة العامة من حيث الواجبات والمسؤوليات، فإن مجرد إسناد الوظيفة إلى الفرد إنما يفرض من جانبه الالتزام بسلوك مسلك يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة باعتباره مسئولاً (القرني، 2008).

ولأن أخلاقيات الوظيفة العامة هي واجب ملازم لما تقرضه النصوص القانونية لواجبات الموظف العام من ناحية وما ينبغي عليه تجنبه من سلوك من ناحية أخرى، وهما أمران تتظمهما دائماً تشريعات العاملين في الدول، فالاهتمام بأخلاقيات المهنة بشكل عام حديث في مجال الإدارة العامة من قبل الأكاديميين على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي ويمكن اعتبار السبعينات من القرن الماضي بداية الاهتمام بأخلاقيات العمل في مجال الإدارة العامة حيث زادت المعلومات والنشرات المختلفة حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي، ولتأثيره البالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم (القرني، 2008).

فالقوانين واللوائح والأنظمة وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الموظف، فقد أكدت بعض الدراسات تفشي ممارسات غير أخلاقية في الدول العربية كتقديم الخدمات الخاصة لغير مستحقيها من الأقارب والمحسوبين والتمييز بين الموظفين على أساس المناطق والدين والعرق والانتماء وقبول الوظائف الإضافية على حساب العمل الحكومي، وتقديم الانتماء للعائلة والعشيرة بغير حق على الانتماء للدولة والمجتمع وعدم كفاية التشريعات والإجراءات الرقابية التي تتيح إفلات المخالفين من العقوبات (القريطي، 2005).

وتصاعد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع أخلاقيات الإدارة العامة باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، من قبيل الرشوة، والمحسوبية، والترجح الشخصي، كما أن الأخلاقيات الإيجابية من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المنظمات المختلفة بكفاءة وفاعلية، والأخلاق بصفة عامة هي محاولة متعمدة ومنظمة لإضفاء الطابع الأخلاقي على السلوكيات المختلفة، بطريقة تحدد القيم التي يتعين أن تحكم هذه السلوكيات وعليه، فإن الأخلاقيات تعنى بالعملية التي يتم عن طريقها تأكيد الالتزام بقيم أخلاقية معينة وتحديد الصواب والخطأ، وهكذا فالأخلاقيات هي عملية البحث عن المعايير الأخلاقية (السواح، 2009).

ولذلك عرف البعض الأخلاقيات بأنها "مجموعة المعايير أو قواعد السلوك التي تم تميمتها من خلال الممارسة أو الخبرة الإنسانية، والتي يمكن في ضوءها الحكم على السلوك باعتباره صواباً أو خطأً، خيراً أو شراً من الوجهة الإنسانية، وهذه القواعد الأخلاقية -المقبولة من العقل الإنساني عامة دينياً ومجتمعياً- تؤثر في سلوكيات الأفراد، وأسلوبهم في اتخاذ القرارات، كما أنها تحقق جلب النفع أو دفع الضرر (جاب الله، 2006).

ويذكر أن السلوك الأخلاقي هو ما كان متوافقاً مع المبادئ الأخلاقية الحسنة التي يقرها المجتمع وهو يختلف عن السلوك القانوني ففي حين يعتمد الأول على موجّهات داخلية يمكن تسميتها بالضمير أو الوجدان نجد أن الثاني يعتمد على أوامر خارجية هي أوامر القانون وقد لاحظ فرنسوا غريغوار أن هذا السلوك الأخلاقي لم يعد يخضع لاحترام نظام روحاني بل يتخذ مظهر الانتماء إلى نظام إنساني وهو يحتكم إلى جملة مبادئ ومثل تتطور في ظل الثقافة وتبدأ خارجية ومفروضة بالنسبة للفرد لكنه سرعان ما يتمثلها وتصبح جزءاً من شخصيته تساعده في اتخاذ قراراته وتبصره بما هو صحيح وما هو خير

وما هو شر، وإذا كانت الأخلاقيات المهنية ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة فإنها أكثر ضرورة للإدارة التربوية وذلك ينبع من حقيقتين:

الأولى: خطورة المهنة التي تهدف إلى صياغة الشخصية بشكل سليم وإيجابي.

الثانية: أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة في المؤسسة التربوية فهي قيادة تصنع القرارات التي لا تقتصر في تأثيرها على فرد واحد بل تمتد إلى التأثير على أجيال عديدة، والمؤسسة قد تستطيع أن تتحمل مستوى متدنياً من الأخلاقيات في المستويات الإدارية السفلى ولكن إذا كان الإداريون الذين هم في مركز صنع القرارات فاسدين فإن هذا يفسد المؤسسة ككل (الرومي، 2009).

ولكل مهنة من في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقية لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد العاملين فيها، وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم المؤثرات في سلوك المربي لأنها تشكل لديه رقيباً ذاتياً داخلياً، وتكون له مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، ويقوم علاقاته مع الآخرين، وتساعد في أداء واجباته وتلبية حقوقه، وإن التزام المربي بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد انتماؤه لمهنته بقدر التزامه بقواعد وأخلاقيات مهنة التعليم، وهو بذلك يشكل نموذجاً يحتذى به من قبل طلبته (أل محفوظ والشملتي، 2018).

إن أخلاقيات وقواعد مهنة التعليم تساعد في بناء معايير مهنية طموحة للمعلمين، تساهم في بناء سياسات قبول ذات مواصفات عالية في كليات التربية، وتوجه برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، وترسم ملامح التقدم والترقي للمعلمين، وتؤسس نظام رخصة المعلم لممارسة مهنة التعليم، وبالتالي تجعل مهنة التعليم كهنة منافسة للمهن الأخرى، بل هي أم المهن، مما يسهم في تحسين نوعية التعلم والتعليم (البديري، 2011).

## أخلاقيات مهنة التعليم:

إن أهم أخلاقيات المهنة هي: الحرية، وابتغاء الحق لا الظن والتجرد عن الهوى والأمانة، وتكامل المنهج، والصدق، وتجنب الجدل، والبيان والأداء، وأهم ما يميز القيم الأخلاقية أنها قيم موضوعية وليست شخصية، ومرتبطة بالدين حيث عند المؤمنين تعتبر القيم الأخلاقية أوامر ربانية (الفالح، 2007).

ويرى (القريطي، 2005) أن خصائص المعلم المتعلقة بالأخلاقيات المهنية أهمها: التجرد والموضوعية والأمانة العلمية والتفتح العقلي والمرونة الفكرية والمثابرة والثبات والاستمرارية والالتزام الذاتي والانضباط الوظيفي والإنصاف والتجويد والإتقان والعلاقات الإنسانية والمهنية والتسامح والتواد والعطف وروح البشاشة والمرح.

وأكد بيان مجلس الرابطة الأمريكية للأساتذة الجامعيين في اللقاء السنوي الثالث والسبعين على الأخلاقيات المهنية ومنها المبادئ التي يجب أن يلتزم بها أعضاء الرابطة على الأخلاقيات المهنية ومنها المبادئ التي يجب أن يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس ومن أهمها احترام طلابهم كأفراد وتشجيع السعي الذاتي الحر للتعلم لديهم، والالتزام بأدوارهم كموجهين عقلائيين وكمُرشدين لهم وبذل كل جهد ممكن من شأنه تشجيع السلوك الأكاديمي والمتسم بالأمانة وضمان التقدير الموضوعي الذي يعكس مستوى الجدارة والكفاءة الحقيقية لطلابهم وتجنب أي استغلال أو إضرار أو تمييز في المعاملة بين هؤلاء المتعلمين وأن يحترموا حرية البحث والتساؤل والاكتشاف بالنسبة لأنفسهم ولزملائهم ويكونوا باحثين نشيطين ويظهروا تقديرهم لأراء الآخرين ويعترفوا بنموهم الأكاديمي لذوي الفضل ويكونوا موضوعيين في أحكامهم على زملائهم ويتحملوا مسؤولياتهم في إدارة مؤسساتهم (القريطي، 2005).

## المصادر الأخلاقية لمهنة التعليم:

النظام التعليمي في المجتمع المسلم مستمد من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم لذا فالشق الأساس من أخلاقيات مهنة التعليم أصله الإسلام، والجوانب الأخرى لأخلاقيات مهنة التعليم مستمدة من طبيعة مهنة التعليم وحاجات البلاد والعباد في داخل الإطار العام، لذا فإن المصادر الأخلاق لمهنة المعلم هي على النحو التالي: (الشميمري، 2004).

**1- المصدر الاعتقادي:** يعد هذا المصدر من أهم مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم الإسلامي الذي يتخذ من الوحي الإلهي أساساً لها، ويركز القرآن الكريم على الناحية الأخلاقية في مواقف معينة من خلال دعوة المؤمنين إلى الصدق والتعاون والتسامح والصبر والصفح والتواضع والمحبة والبذل والتضحية وشجبه الظلمة والكذب والنفاق والرياء والغيبة والنميمة والتجسس والغرور والبخل (الشميمري، 2004).

**2- الثقافة:** أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسة التي تناولها العرب والمسلمون في الدراسة وسبقوا فيها غيرهم وكانوا أول من أدرجوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة كما أوضحوا طبيعة المهنة وما يتطلبه أدائها من صفات خلقية وقدرات شخصية وهذه الكثرة من التأليف في موضوع أخلاقيات المهنة تعبيراً عن زيادة الحرص والاهتمام بالجانب الأخلاقي من قبل القادة التربويين سواء كان معلماً أو مديراً أو مشرفاً وتحذيراً من عيوب وانحرافات خلقية في سلوك بعض التربويين ولفت للانتظار إلى ما تستوجبه من إجراءات وعقوبات (جاب الله، 2006).

**3- المصدر العلمي:** إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع المسلم، والإسلام في جوهره دعوة صريحة للعلم والتعلم وإلى استخدام منجزات العلم في شتى جوانب الحياة بشرط أن يأتي هذا وذلك ضمن الإطار العام للإسلام وغاياته ومقاصده (جاب الله، 2006).

**4- المصدر الاجتماعي:** وهو قيم المجتمع التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة، فأخلاقيات التعليم تتأثر بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وهذه القيم لا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على المعلم وسلوكه المهني، وإن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناسقة لا بد وأن ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس على ممارستهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم والأخلاقيات تقوم على شرع الله وتعاليم دينه المتوازن، فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات وتعاقب المعتدى، ولا تراعي فرداً على حساب آخر إما لجأه أو مكانته في المجتمع (الشميمري، 2004).

**5- المصدر الاقتصادي:** فالظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التعليم تؤثر على غيرها من الجوانب الاجتماعية، وبالتالي على مهنة التعليم بشتى مدخلاتها ومخرجاتها، ومن ذلك تخصيص امتيازات مادية واجتماعية للمعلمين، ووضع لوائح لشاغلي الوظائف التعليمية للرفع من شأنهم واستقطاب الكفاءات المميزة، وإتاحة الفرص أمام المعلمين الراغبين في متابعة دراستهم التي تؤهلهم إلى مراتب أعلى في مجال تخصصاتهم، ودعم مهنة التعليم، والإعلاء من مكانتها (جاب الله، 2006).

**6- التشريعات:** وهي تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها وتحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب الابتعاد عنها في هذه الوظيفة، وهي تحتوي على سلوكيات وأخلاقيات منها: الانضباط بالوقت واحترامه والتقيد به والابتعاد عن المحسوبة وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم إفشاء أسرار العمل وعدم قبول

الرشوة وتأدية الواجبات بدقة ونشاط وسرعة وأمانة ومراعاة التسلسل الإداري في الاتصالات الوظيفية والتعامل بنزاهة والتعاون مع الجميع (الشميمري، 2004).

7- **المصدر التنظيمي (الإداري):** وهو البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من أنظمة ولوائح وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مساهمهم التي من شأنها الرفع من مستوى المعلم ومن ثم مهنة التعليم، والسعي لإنشاء نظام تراخيص لممارسة مهنة التعليم حيث يطلب من المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال (جاب الله، 2006).

8- **القيادة الإدارية القدوة:** وهي التي تستطيع إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، وتأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة (الشميمري، 2004).

9- **المؤسسات التعليمية:** حيث تلعب هذه المؤسسات دوراً مهماً في إعداد المعلمين لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك المعلم الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء (جاب الله، 2006).

10- **الأسرة:** ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المؤسسة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبناءها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة، واحترام، يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المبادئ في بيئة عملهم وفي معاملتهم للآخرين ومن شب على شيء شاب عليه (الشميمري، 2004).

**11- الذات:** الذات وهي أول مصادر الأخلاقيات فالعمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، فالذاتية الفردية تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار والاستمرارية اللازمة لها (الشميمري، 2004).

### **مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم:**

تتبع أخلاقيات مهنة التعليم من مبادئ وأسس عديدة يمكن الإشارة إليها بما يأتي: (وزارة التربية والتعليم، هيئة تطوير مهنة التعليم، 2010).

### **أولاً: الانتماء والالتزام برسالة التعليم:**

تعتبر مهنة التعليم ذات رسالة خاصة توجب على كافة المعلمين الانتماء إليها إخلاصاً في العمل وصدقاً مع النفس والمجتمع وحفاظاً على المال العام، لذا يتوقع من العاملين في الحقل التربوي أن يؤمنوا بأهمية الالتزام بهذه الرسالة، التي تقوم على تربية الأجيال الفلسطينية، وتعليمها بما يتلاءم ومنظومة القيم والأخلاق التي تميز مجتمعنا الفلسطيني بأصالته وعراقته ووطنيته.

### **ثانياً: الثقة والاحترام المتبادل:**

تقوم مهنة التعليم على أساس الثقة المتبادلة بين كافة العاملين في هذه المهنة وبينهم وبين الطلبة والمجتمع، وذلك من خلال ممارستهم للعمل التربوي والتعليمي، فهم يعملون بكد وإخلاص كأسرة واحدة من أجل مصلحة أبنائهم الطلبة، سعياً لتحقيق رسالة وأهداف مدرستهم، كما يتوقع التعامل مع كافة المعلمين بروح من الثقة والاحترام المتبادل من قبل المسؤولين التربويين بمن فيهم مدير المدرسة والإداريين في المديرية والوزارة.

### ثالثاً: احترام التعددية والتنوع:

يؤمن العامل في مهنة التعليم أنها ذات بعد إنساني وعالمي، تقوم على احترام حقوق الإنسان دون الالتفات إلى ديانته، أو لونه، أو جنسه، أو انتمائه السياسي، فالمعلم يعتبر جميع طلبته أبناء له، يخلص لهم ويتفانى في تعليمهم، كما يحرص على الموضوعية في ممارساته وسلوكياته في كافة القضايا، بما لا يتناقض مع حقه في الانتماء والمواطنة في مجتمعه الفلسطيني.

### رابعاً: المواطنة والسلوك المنضبط:

يلتزم المعلم بالأخلاق الحميدة المنبثقة من عقيدته وثقافة مجتمعه، فهو قدوة وأ نموذجاً يحتذى به كافة أفراد مجتمعه، وليس طلبته فحسب، بجانب ممارسة حياته الاعتيادية كمواطن فلسطيني، يساهم في خدمة قضايا المجتمع بدرجة عالية من الإخلاص والثقة، ويؤمن بأن السلوك المنضبط والأخلاق الحميدة هي الدرع الواقي، وصمام الأمان للحفاظ على شرف المهنة وهوية المواطنة.

### خامساً: الإيمان بالعمل المشترك وبناء الشراكات بين أفراد المهنة والمجتمع:

أهمية إيمان المعلم بجدوى العمل التعاوني بين المعلمين والإداريين لتطوير مهنة التعليم، وأهمية بناء الشراكات والتشابك مع المجتمع بمصادره البشرية والمادية للارتقاء بمستوى التعليم.

### سادساً: الإيمان بأهمية تعزيز الثقة بمهنة التعليم:

أهمية تعزيز الثقة بمهنة التعليم من حيث الأمانة في المعرفة العلمية، وعدم استغلال المصادر لتحقيق أغراض ومصالح ذاتية، وتجنب تناقض المصالح بين فئات المهنة، والتخلي بالنزاهة والشفافية في ممارسة المهنة.

## سابعاً: التعليم من أجل الحرية والاستقلال:

التزام المعلم بتوعية الطلبة نحو واجباتهم الوطنية وتاريخهم السياسي وواقعهم وموقعهم وعدالة القضية الفلسطينية، وتعزيز ثقة الطلبة بهويتهم الوطنية وفق فلسفة المنهاج الفلسطيني، والعمل على تحفيز التفكير الحر الناقد والحوار البناء الذي يساهم في بناء شخصية حرة وقادرة على اتخاذ القرار بما يخدم القضية الفلسطينية والمصلحة الوطنية.

### مجالات قواعد السلوك:

تم تناول بعض قواعد السلوك التي ينبغي أن تحكم مهنة التعليم ضمن علاقة المعلم بالعناصر البشرية للعملية التربوية التي يمكن الإشارة لها في إطار المجالات الآتية: (البشري، 2011).

### المجال الأول: علاقة المعلم مع طلبته:

ينبغي أن تكون العلاقة بين المعلم وطلبته علاقة إنسانية، وعليه تتحدد هذه العلاقة ضمن التي:

1- النظر إليهم بعين الرحمة والبر، وأنه هو المسئول عن تعليمهم وتربيتهم، على أساس من اللين والحزم.

2- وعي المعلم بأثره عليهم فيكون قدوة حسنة لهم، فيربيهم على القيم الأخلاقية، والمُثل العليا بينهم، بسلوكه قبل وعظه وكلامه.

3- حسن الظن بطلبته، وزيادة توقعاته لأدائهم.

4- بذل لأقصى طاقاته وجهده لتنمية كافة جوانب نمو الطلبة بما يلاءم كل مرحلة عمرية وقدراتهم.

5- وعي المعلم بحقوق طلبته كبشر وأطفال وطلبة وفق القوانين والأنظمة المعمول بها في الدول والاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الطفل.

6- العمل على تنمية وعيهم بواجباتهم ومسئولياتهم وتعزيزه لثقتهم بأنفسهم، ومعلميهم، ومدرستهم، وأقرانهم، وأسرتهم ومجتمعهم.

7- احترام المعلم لآراء طلبته وتقبلها.

8- قبول الطلبة على اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية.

**المجال الثاني: علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي:**

إن أولياء الأمور يتقنون بالمعلمين عندما يرسلون أبناءهم إلى المدرسة، والمعلم المهني هو من ينجح ببناء علاقات وطيدة مع أولياء الأمور ضمن الآتية:

1- مشاركة ولي أمر الطالب في تربية أبنائه وتعليمهم.

2- تزويد ولي الأمر بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائه، ومدى تحصيلهم العلمي وتقديمهم.

3- توعية ولي الأمر، وتقديم المساعدة له في كيفية تعلم أبنائه وتعليمهم.

4- احترام ولي الأمر وآرائه، وتقبل النقد البناء.

5- الالتزام بمبادئ النزاهة والشفافية ضمن عمله، وعدم قبول الهدايا والرشاوي أو عرضها.

6- الالتزام بالأخلاق العامة والعادات السائدة في المجتمع.

### المجال الثالث: علاقة المعلم مع زملائه في العمل:

لا شك أن العلاقة بين المعلمين أنفسهم تنعكس على طلبتهم، وتؤدي إلى إيجاد بيئة تعليمية فاعلة ضمن الآتي:

- 1- تشجيع العلاقة المهنية مع زملاء المهنة داخل المدرسة، والتحلي بالاحترام المتبادل بينه وبينهم.
- 2- المشاركة في الحياة المدرسية بإيجابية.
- 3- تبادل الخبرات مع المعلمين، وخاصة الذين يحملون تخصصاً مماثلاً.
- 4- تقبل النقد البناء منهم والتوجه إليهم كلما دعت الضرورة إلى ذلك.
- 5- التعرف إلى طبيعة عمل باقي الزملاء مع الطلبة كالمعلمين الذين يعلمون تخصصات جديدة، والمرشد التربوي، والسكرتير، ونائب المدير.....الخ.

### المجال الرابع: علاقة المعلم مع مدير المدرسة:

تمثل العلاقة الإيجابية لمدير المدرسة بصفته قائداً تربوياً ركيزة أساسية لنجاح العملية التربوية ضمن الآتي:

- 1- الثقة المتبادلة بين المعلم ومدير المدرسة.
- 2- العمل بروح الفريق الواحد أساس العلاقة.
- 3- الالتزام بقواعد وأنظمة المدرسة وتنفيذها.

4- المشاركة الايجابية في أنشطة المدرسة وفعاليتها.

**المجال الخامس: علاقة المعلم مع المشرف التربوي:**

تتمثل العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي كالاتي:

1- وعي المعلم أن الإشراف عملية قيادية تعاونية تعنى بتحسين عمليتي التعلم والتعليم.

2- بناء علاقة الود والاحترام والثقة المتبادلة بينه وبين المشرف التربوي.

3- التعاون والتفاعل مع المشرف التربوي.

4- الاستفادة من خبرة المشرف التربوي في تحسين أدائه المهني.

5- تقبل دور المشرف التربوي كونه دور إشرافي وليس دوراً تفتيشياً.

**المجال السادس: علاقة المعلم مع المرشد التربوي:**

تتمثل العلاقة بين المعلم والمرشد التربوي كالاتي:

1- إدراكه بان الإرشاد هو حق لكل طالب.

2- عدم استدراج المرشد لمعرفة معلومات سرية حول الطالب.

3- يتبادل المشورة بينه وبين المرشد، حول مشكلات الطلبة، فعملهما متكامل.

4- فهم دور المرشد وإدراكه للجوانب القانونية لعمل المرشد.

### 3.2 الدراسات السابقة:

إن أي دراسة تجري حديثاً لا بد وأن يكون هناك دراسات جرت بنفس هذه الدراسة، أو قريبة منها، فهذه الدراسات التي جرت تعد مرجعاً للدراسة الحديثة فيستند لها.

#### 1.3.2. الدراسات العربية:

دراسة السيد وآخرون (2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة المشرفين التربويين لمهامهم الإشرافية وفق متطلبات الجودة الشاملة من وجهة نظر المعلمين بسلطنة عمان، ومعرفة طبيعة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول تلك الممارسات تعزى للمتغيرين: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، حيث تم بناء استبانة تضمنت (48) فقرة، ومن ثم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة تألفت من (220) معلماً ومعلمة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان، كشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المشرفين التربويين لمهامهم الإشرافية وفق متطلبات الجودة الشاملة كانت مرتفعة على الاستبانة ككل، إذ كان متوسط استجابات أفراد عينة البحث على الاستبانة ككل هو (3.45) بانحراف معياري قدره (1.05)، وكذلك توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة المشرفين التربويين لمهامهم الإشرافية وفق متطلبات الجودة الشاملة تعزى لمتغيرين: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة.

دراسة الحاج (2020): هدفت الدراسة إلى تحديد واقع تطبيق الإشراف التربوي التطوري في مدارس "الأونروا" بمحافظة غزة وسبل تحسينه، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبانة الإشراف التطوري من إعداد الباحثة، وتم اختيار عينة مقدارها (332) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أن درجة تطبيق الإشراف التربوي التطوري بجميع أبعاده وكذلك الدرجة الكلية، مرتفعة، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط استجابات عينة

الدراسة (المعلمين) تُعزى لمتغير المنطقة التعليمية في بُعد الإشراف التربوي التطوري غير المباشر وكذلك الدرجة الكلية للإشراف التربوي التطوري بشكل عام، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد الإشراف التربوي التطوري المباشر والإشراف التربوي التطوري التشاركي لصالح منطقة رفح التعليمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ، بين متوسطي درجات استجابة أفراد عينة الدراسة (المعلمين) في الإشراف التربوي التطوري بأبعاده ودرجته الكلية تبعاً للنوع الاجتماعي، والمؤهل الأكاديمي، والتخصص وسنوات الخبرة.

**دراسة عبد الفتاح (2019):** هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر التمكين الإداري ودرجة تطبيق الإشراف عن بعد والعلاقة الارتباطية بينهما في وزارة التربية والتعليم الأردنية. أخذت عينة عشوائية بلغت (228) مشرفاً ومشرفة، تم استخدام استبانتان لجمع البيانات تم التأكد من صدقهما وثباتهما. أظهرت نتائج الدراسة بأن درجة توافر التمكين الإداري، ودرجة تطبيق الإشراف عن بُعد جاءتا بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطيه عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين التمكين الإداري والإشراف عن بُعد لدى المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية. أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في الإجراءات المعمول بها في وزارة التربية والتعليم الأردنية لتتوافق مع مفهوم التمكين الإداري، كذلك تطوير آليات تطبيق نموذج الإشراف عن بُعد بصورة مستمرة بوصفه نموذجاً حديثاً.

**دراسة بشيشي (2018):** هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم العالي ودراسة أثرها على إدارة جودة التعليم العالي وقد تم القيام بدراسة ميدانية وذلك باستخدام وسيلة الاستبانة حيث تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور خصص المحور الأول للبيانات الديموغرافية أما المحور الثاني فخصص لأخلاقيات مهنة التعليم العالي، أما المحور الثالث فخصص لإدارة الجودة الشاملة، وقد تم توزيع الاستبيان على مجموعة من الجامعة وذلك عن طريق عمل استبيان الكتروني

وعن طريق الاستعانة ببعض الأصدقاء في جامعات مختلفة، وقد تم التوصل إلى أن هناك ارتباط قوي نوعاً ما بين متغيري الدراسة كما أن أخلاقيات التعليم العالي تؤثر تأثيراً مباشراً بإدارة الجودة الشاملة.

**دراسة حمادنة (2015):** هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام مشرفي الرياضيات في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي، من وجهة نظر معلمهم، كما سعت إلى معرفة أثر كلٍ من متغيرات: ( الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في التدريس) وأثر التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات في تقدير درجة التزام مشرفي الرياضيات بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي. وتكونت عينة الدراسة من (223) معلماً ومعلمة يدرسون الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظة المفرق في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس أخلاقيات المهنة الذي تكون من (52) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مجال علاقة مشرف الرياضيات بالمهنة نفسها جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مقداره (3.47)، كما جاء مجال علاقة مشرف الرياضيات بالمجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مقداره (2.86)، بينما جاء مجال علاقة مشرف الرياضيات بمعلمي الرياضيات في المرتبة الثالثة، ونال متوسطاً حسابياً مقداره (2.68)، وبذلك كانت درجة التزام مشرفي الرياضيات بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي من وجهة نظر المعلمين بدرجة تقدير متوسطة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لدرجة التزام مشرفي الرياضيات بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي تعزى لمتغير الجنس. ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح (5 سنوات فما دون)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للتفاعلات الثنائية بين متغيري الجنس والمؤهل العلمي، وكانت لصالح الذكور من ذوي الخبرة (5 سنوات فما دون).

**دراسة القطيش والمساعد (2014):** هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية بالأردن تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (140) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية جاءت متوسطة، وأكثر المجالات ممارسة هو مجال القدوة الحسنة، وأقلها ممارسة مجال التعاون، كذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة.

**دراسة الحديد (2011):** هدفت إلى تعرف درجة التزام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (148) مديراً ومديرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم بدرجة متوسطة، وأظهرت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة، وفي كل مجال من مجالات الأداة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة لصالح من خبرتهم (5) سنوات فأقل.

**دراسة الزبون والزبون وموس (2010):** هدفت الدراسة إلى تعرف درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية، وتكونت عينة الدراسة من (264) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية من المدارس الثانوية في محافظة جرش، واستخدم

الباحثين استبانة لقياس درجة الاستخدام، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمهم كانت ضمن مستوى الاستخدام المتوسط، وأوضحت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية.

**دراسة السواح (2009):** هدفت إلى تعرف مدى ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية في تعاملهم مع المعلمين، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشرفين التربويين في طبيعة العمل الحالي، وفي التدريس، وفي الإشراف التربوي، وكذلك المؤهل التربوي والعمر، وطور الباحث استبانة تكونت من (57) فقرة، وكان من أبرز النتائج: موافقة المشرفين التربويين والمعلمين على ممارسة: (التواضع والتعامل الجيد) بين الفئتين بدرجة كبيرة جداً، باعتبارها من أسس العلاقات الإنسانية الجيدة، وكذلك موافقة المشرفين التربويين والمعلمين على ممارسة باقي العناصر والأسس من العلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية بدرجة كبيرة ما عدا عنصر (المبادأة)، فكانت ممارستها بدرجة متوسطة، وكذلك موافقة المعلمين بدرجة كبيرة على ممارسة المشرفين (الفوقية والتسلط، والتأنيب، والتوبيخ) بدرجة كبيرة، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى إلى طبيعة العمل الحالي، والخبرة في الإشراف، والعمر بينهما، كما أظهرت وجود فروق تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في التدريس، لصالح الفئة الأكثر من (20) سنة.

**دراسة الرومي (2009):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، وسنوات الخدمة في التدريس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وجهة

العمل؟، وما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة؟ وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة في الدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (140) مشرفاً ومشرفة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم . آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة . الوكالة). وتوجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.

**دراسة القرني (2008):** هدفت الدراسة إلى: التعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل وأساليب لتنميتها لدى المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: التربية الحسنة التي جاء بها الإسلام أساس كل تقدم وصلاح وعنوان كل تغير ونهضة، وأنه عندما يعتقد العاملون في أي مجال من مجالات الحياة القيم الايجابية تجاه العمل فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة في كمية الإنتاج، وأن الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله وأنه مطلع عليه في كل أحواله وأفعاله لذا تجده حريصاً على إرضاء ربه، وإرضاء من يتعامل معه.

**دراسة الشلوي (2007):** هدفت الدراسة إلى تعرف واقع ممارسة مشرفي العلوم الطبيعية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر معلمي العلوم الطبيعية بالمرحلة الثانوية بمدينة الطائف، ومعرفة أثر كل من المؤهل العلمي، والخبرة في التدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن محاور العلاقات الإنسانية تمارس بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة

إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل ماجستير فأعلى على محاور العلاقات الإنسانية، بينما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات على محاور العلاقات الإنسانية، عدا محور التعاون.

**دراسة أبو طبيخ (2007):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات المهنة التي يجب توفرها في مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة تكونت من (235) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى: أنه يوجد تباين في متوسط درجات تقدير المعلمين لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث في متوسط درجات المعلمين حول تقييمهم لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة في متوسط درجات المعلمين حول تقييمهم لمدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة في محافظة غزة.

**دراسة الفالح (2007):** هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية الدور الأخلاقي للمعلم الذي يستمد أخلاقيات مهنته من عقيدته الإسلامية، فالرسول صلى الله عليه وسلم القدوة والمعلم في هذا الشأن، واتجاهات المعلمين نحو أهمية الميثاق ومستوى تطبيقه، وإفادة متخذ القرار من نتائجه في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، لتكون مدخلاً من مداخل إعداد المعلم المهني القبلي، والبعدي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن أفراد العينة يرون أن من المهم جداً أن يلم المعلمون بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم العملية، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين الذكور والإناث حول أهمية

الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع، وبالأسرة وفقاً للميثاق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل بين الذكور والإناث حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقاً للميثاق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة الأصغر عمراً (أقل من 30 سنة) وبقية أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني، وفي علاقته بطلابه وبالمجتمع، وبالمجتمع المدرسي وبالأسرة، وفقاً للميثاق لصالح أفراد عينة البحث الأكبر عمراً (أكبر من 30 سنة).

**دراسة حنون (2006):** هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهم الأخلاقيات التي يجب على المعلم الالتزام بها، ومدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة، وكان منهج الدراسة وصفي تحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على مجتمع الدراسة كله وهي (210) مشرفين ومديرين، بعد استثناء العينة الاستطلاعية وهي (30) مشرفاً ومديراً، وقد توصلت الدراسة على عدة نتائج أهمها: تراوح تقييم المشرفين والمديرين لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة بين (69%) و (79%) وهي نسبة متوسطة وجيدة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرين في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس الثانوية حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في المدارس الحكومية بمحافظات غزة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، مكان الإقامة) في متوسط درجات مشرفي ومديري المدارس الثانوية حول تقييمهم لمدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة.

**دراسة سكر ونشوان (2006):** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة تكونت من (300) طالب وطالبة، وكان من أبرز النتائج: أن هناك تدنياً ملحوظاً في مستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم المعلمين، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الطلبة حول درجة مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز تلك الأخلاقيات لدى طلبتهم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وإلى متغير التخصص ولصالح العلوم، وإلى متغير المستوى الأكاديمي ولصالح المستوى الثالث.

**دراسة الغامدي (2006):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية أخلاقيات المهنة لدى المعلم المسلم في التربية والتعليم والإطار الأخلاقي لمهنة المعلم، واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في التربة الخلقية للفرد والمجتمع، وأن الإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المسلم في نظام التعليم يقوم على أساس الدين الإسلامي الحنيف الذي يعتبر مهنة التعليم مهنة ينذر صاحبها حياته لتربية الفرد وبناء المجتمع.

**دراسة جاب الله (2006):** هدفت الدراسة إلى زيادة قدرة العاملين بالمجال على فهم وتحليل الأحكام الأخلاقية، وتناولت أدبيات التربية وكتاباتها حول أفضل سبل تطبيق الأخلاقيات والقيم والمعايير، ويجب أن تنتقل أخلاقيات المهنة إلى المتدربين قبل البدء في ممارسة مهام عملهم، وذلك حتى يأخذوا على عاتقهم توصيل صورة المعلم النموذج الحي للسلوك الأخلاقي في كل مكان، وإن كانت برامج التدريب لا تقدم إشارة إلى هذه الأخلاقيات التي يجب التحلي بها، أو قد تشير إليها في إشارات عابرة، فإنها تترك المساحة الأكبر للاجتهادات الشخصية الفردية لاشتقاق مبادئ وقيم تحكم العمل وتجرب

ذاتها في أرض الواقع وهو ما قد يكون صواباً وقد يخالفه الصواب وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: التأكيد على أهمية كل المعلمين والعاملين في مجال التربية وأعمال المنطق وتحكيم العقل لتنمية القدرة على الحوار في إطار رؤية أو تصور جديد بفعل لغة الأخلاقيات في ذكاء وانفتاح وتنوير مع كل موقف جديد يفرض نفسه، حيث المواجهة مع صراعات تفجر نفسها في تنوع قد لا يخطر على بال، وحيث تختلف أولويات ترتيب المبادئ الأخلاقية ومعايير الحكم على درجات الالتزام بها أو التخفيف منها، وأن معلم المستقبل أولى بتطوير تلك القدرة على فهم واستنباط المبادئ الأخلاقية في حساسية وذكاء وتجاوب، وقد يكون من الوهم الاعتقاد بأن برنامجاً تدريبياً قصيراً أو ممتداً يكفي لجعل الفرد أكثر تمسكاً بالأخلاقيات وأكثر التزاماً، إلا أنه أمر يستحق المحاولة وجدير بالاهتمام.

### 2.3.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة أمبوفو وآخرون (Ampofo & et al, 2019): هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير أسلوب الإشراف التربوي التطوري المباشر لمدرء المدارس على أداء المعلم في المدارس الثانوية العامة في دولة غانا، واستخدمت الدراسة طريقة تصميم الطرق المختلطة المدمجة، حيث تم استخدام صيغة سولفن (Slovin's formula) لاختيار حجم العينة، حيث تم أخذ عينة عشوائية مكونة من (617) فرداً، منهم (295) مدرساً، و (222) محافظاً، و(86) رئيس قسم، و(13) مدير مدرسة، (13) مديراً إقليمياً لشعبة التوجيه التربوي في غانا، ثم استخدم أسلوب الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات من أفراد العينة، وتم تحليل البيانات الكمية باستخدام التكرارات والانحدار المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: أن مدرء المدارس خصصوا وقتاً بسيطاً للغاية للإشراف على تخطيط الدروس وتطوير المعلمين، كما أثبتت الدراسة أن إشراف مدرء المدارس على تخطيط وتطوير الدروس كان له تأثير كبير على أداء المعلم.

دراسة هويي (Hui, 2017): هدفت هذه الدراسة لإجراء عملية إشراف تربوي تجريبي بطريقة الملاحظة، وهو مسمى لإستراتيجية جديدة للقيادة التربوية، وكذلك الاستفادة من نظرية الإشراف التربوي التطويري في تايوان، حيث يؤكد كل من Glickman و Gordon على أن الإشراف التطويري هام من أجل تحسين التربية، وضروري لإنجاح دور المعلمين، كما يعتقدون أنه من الضروري تحسين السلوكيات الإشرافية لمدرء المدارس، لذلك يستخدم الباحث الإشراف العلاجي كوسيلة لدراسة ممارسات مدرء المدارس من خلال استخدام نظرية الإشراف التطويري، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة: أن الإشراف التربوي التطويري قد يحسن تعليم المعلمين، وقد تؤدي السلوكيات الإشرافية التطويرية إلى تحسين قدرة المعلمين على حل المشكلات واتخاذ القرارات، ويقوم المشرف التربوي بتسهيل حياة المدرسين التربوية مدى الحياة.

دراسة استارك وآخرون (Stark & et al, 2017): تهدف هذه الدراسة إلى ممارسة التأثير الايجابي للوصول إلى نوعية راقية من المعلمين في ولاية تكساس الأمريكية، وهذا يتطلب من القادة التربويين إشراك المعلمين بطرق تدعم الممارسة الحسنة والسعي إلى تمكينهم من العمليات الإبداعية والمعرفة، وهذا يكون عبر ممارسة ما يسمى الإشراف التشاركي القائم على نقاط القوة التي تشجع تطور المعلمين، بدلاً من النهج الذي يحث المعلمين على انتظار توجيهات المشرف التربوي، ثم إتباع أسلوب المنهج شبه التجريبي في تدريب مجموعة من المعلمين خضعوا لامتحان قبلي وآخر بعدي، وقد نتج من هذه الدراسة استخلاص ما يفيد أن الإشراف التطويري يركز على الحلول كنموذج يزود المعلمين الطموحين والناشئين باستراتيجيات لتحديد نقاط قوتهم وتطويرها.

دراسة أوزيلديرم وآكسو (Ozyildirim & Aksu, 2016): هدفت هذه الدراسة لتحديد رأي المشرفين ومديري المدارس وتوقعات المعلمين بالإشراف وفقاً لنموذج الإشراف التطويري لجلكمان

(Glickman) في مدينة كونياتي، في ولاية انطاليا التركية، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي، وكذلك استخدمتا الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة مكونة من (70) مشرفاً و (66) مدير مدرسة و (529) مدرساً بطريقة المسح الشامل، وتم إجراء اختبار مان ويتي واختبار كروسكال زليس في عملية التحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى أن محور الإشراف التربوي التطويري التشاركي وهو أحد محاور الإشراف التربوي التطويري حاز على المرتبة الأولى من حيث التنفيذ في العملية التعليمية حسب وجهة نظر العينة، تلاه محور الإشراف التربوي التطويري المباشر وأخيراً محور الإشراف التربوي التطويري غير المباشر، كما تم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في بعض المقارنات مع المتغيرات الديموغرافية.

**دراسة جوليت وجيرالدن (Jullette and Geraldine, 2009):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية تربية العلاقات الإنسانية للمعلمين المتدربين في المدارس الابتدائية في استراليا، وبينت أن طلبة المدارس الابتدائية يحتاجون للتوجيه اللفظي، والمعرفة المعززة حول سن البلوغ، وهذا يساعده على النمو بنجاح ويزيد من شعورهم بالكفاءة والثقة بأنفسهم، كما تم تصميم وسائل تعليمية متعددة الوسائط مثل: (القرص المضغوط)، وتم تطويرها من بعض أساتذة الجامعات الاسترالية إلى طلبة السنة الرابعة والأخيرة قبل حصولهم على درجة البكالوريوس في التعليم، وتتعلق بمناهج تتضمن محتوياتها تربية العلاقات الإنسانية، وذلك بتنظيم أنشطة تفاعلية معتمدة على طريقة (اندرسون وكراثول)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: تحسين المخرجات التعليمية بالنسبة للطلبة المتدربين، وينعكس ذلك إيجاباً على طلبة المدارس الابتدائية.

**دراسة أوفب (Oghuvb, 2007):** استهدفت الدراسة تحديد الإشراف الفعال وغير الفعال في المدارس من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد

على الاستبانة كأداة للدراسة، وقد طبقت الأداة المكونة من (42) عبارة على عينة مكونة من (1150) معلماً، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإشراف الفعال في المدارس يظهر عن طريق الخطوات الإدارية المتمثلة في السلوك الملتزم من قبل المدرسين والطلاب الذي يظهر من خلال التحقيق الايجابي لقواعد وقوانين المدرسة التي توجه نحو تحقيق أهداف وأغراض المدرسة بصورة خاصة والمدرسة بصورة عامة، ويتمثل الإشراف غير الفعال عن طريق تحرك المعلمين ومديري المدرسة وأوليا الأمور سعياً نحو التحكم في الوضع السلبي في المدرسة الذي يسبب في فقدان المدرسة لأدوارها وإفساد الأخلاق والقيم.

**دراسة روس (Rous, 2004):** هدفت الدراسة إلى معرفة توقعات معلمي رياض الأطفال حول المشرفين الذين يزودونهم بخدمة الإشراف التربوي لبرنامج رياض الأطفال والممارسات التي يستخدمها هؤلاء المشرفين للتأثير في ممارساتهم التعليمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع معلمي رياض الأطفال في ولاية واحدة، استخدم الاستبانة لتحقيق أغراض الدراسة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد خمسة نماذج تسهل التعليم الصفي لرياض الأطفال، ودعم ومساندة الصفوف والموظفين، وأن القادة التربويين يؤثرون على ممارساتهم التعليمية من خلال التواصل معهم.

**دراسة دينتيث (Dentith, 2004):** هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة ومدى استجابة مديري المدارس لبعض المشكلات الأخلاقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث طبقت الدراسة على خمسة مدارس من المرحلة الثانوية مشتملة على المعلمين والمدراء، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ظهور عدد من المعوقات للجانب

الأخلاقي لدى المعلمين تمثلت في: ضعف الجانب الأخلاقي لدى المعلمين وذلك بسبب سيطرة البيئة التربوية على شخصياتهم، وقلة وقصور الجانب المالي الذي يفيد في إعداد وتدريب المعلمين.

دراسة أوفاندو وهوكستين (Ovando, & Huckestein, 2003): هدفت الدراسة إلى معرفة تصورات مشرفي المكتب المركزي للمدارس النموذجية في مقاطعة تكساس بخصوص الممارسات الإشرافية الملحة داخل البيئة الأمريكية وأدائهم لدورهم في المدارس النموذجية في المقاطعات وبالإضافة إلى المساهمات التي يقدمونها لتحسين تقدم الطالب أكاديمياً واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (59) مشرفاً في المدارس النموذجية لمقاطعة تكساس، واستخدم الباحثان الاستبانة لتحقيق غرض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: هناك مستوى عالي من الاتفاق بخصوص الأبعاد المتعلقة بالممارسات الإشرافية الملحة كما تعكسها الممارسات الحالية وكانت أعلى ثلاثة أبعاد هي الاتصالات والتخطيط والتغيرات والبرنامج التعليمي وكان أقلها تنمية العاملين، والمناهج والملاحظات والاجتماعات، والممارسات الإشرافية كانت انعكاس للتوجه اللامركزي في العمل.

### 3.3.2. تعقيب على الدراسات السابقة

- اهتمت جميع الدراسات السابقة بموضوع الإشراف التربوي، وأخلاقيات مهنة التعليم.
- اتبعت بعض الدراسات السابقة المنهج الوصفي.
- تمثل مجتمع الدراسة في جميع الدراسات السابقة في معلمين وإداريين في مهنة التعليم.
- بعض الدراسات أداها كانت عبارة عن استبانة.
- وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في التعرف على محاور الإطار النظري وإثراؤه، والتعرف على طريقة التعقيب على الدراسات السابقة، كما ساعدت الدراسات السابقة الباحثة في التعرف على طرق التوثيق الصحيحة، واختيار المنهج البحثي المناسب، والطريقة المناسبة لاختيار عينة الدراسة، واشتقاق الأداة، وتفسير النتائج، وقد تم ربط نتائج هذه الدراسة بنتائج الدراسات السابقة في الفصل الخامس.

ولا بد من الحديث عن العملية التعليمية في ظل جائحة وباء (كوفيد 19) إذ حدث شيء غير معتاد في هذه العملية، وذلك من خلال اشتقاق مناهج بديلة من المناهج الأصلية وهي ما تعرف بالرزم، أيضاً نظام دوام الطلبة التعاقبي أي نظام الورديات، وعند إغلاق المدارس تم التوجه إلى التدريس عبر برامج التواصل التعليمي عبر الشبكة العنكبوتية (الانترنت)، مما سبب مشاكل إضافية لدى الطلبة بسبب عدم توفر الإمكانيات لديهم.

وقد امتازت هذه الدراسة عن الدراسات السابق في أنها أجريت على معلمين ومعلمات محافظة الخليل متمثلة بمديرياتها الأربعة، وتمت في وقت كان جزء من مرحلة تعليمية شاقة في زمن الوباء كوفيديا

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

#### 1.3 المقدمة

#### 2.3 منهج الدراسة

#### 3.3 مجتمع الدراسة

#### 4.3 عينة الدراسة

#### 5.3 أداة الدراسة

#### 6.3 صدق أداة الدراسة

#### 7.3 ثبات أداة الدراسة

#### 8.3 إجراءات الدراسة

#### 9.3 متغيرات الدراسة

#### 10.3 المعالجة الإحصائية

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

#### 1.3 المقدمة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، حيث تناول هذا الفصل المنهج المتبع في هذه الدراسة، وتضمن وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تنفيذ هذه الدراسة، من حيث: وصف مجتمع الدراسة وعينتها، الطريقة التي اختيرت بها، وأداة الدراسة، وطرق إعدادها، وإجراءات الصدق والثبات، وخطوات تطبيقها، وتصميم الدراسة وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة واللازمة لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج.

#### 2.3 منهج الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الذي يحاول من خلاله وصف ظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

#### 3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل في الفصل الثاني للعام الدراسي 2020/ 2021 م، والبالغ عددهم (9872) معلماً ومعلمة.

### 4.3 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (505) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، وهو ما يمثل (10%) من مجتمع الدراسة، باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وهذه العينة تقي بأغراض الدراسة، حيث تم ارسال رابط الاستبانة لكل مديرية، وعند الوصول للعدد المناسب من كل مديرية تم اغلاق الردود على رابط الاستبانة، والجدول رقم (1.3) يوضح هذه العينة.

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	248	49%
	أنثى	257	51%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	328	65%
	ماجستير فأعلى	177	35%
سنوات الخبرة	أقل من (5) سنوات	154	30%
	(5-10) سنوات	193	38%
	أكثر من (10) سنوات	158	32%
المرحلة التي يدرسها المعلم	مرحلة (1-12)	435	86%
	رياض أطفال	40	8%
	غرف مصادر	30	6%
المديرية	جنوب الخليل	175	35%
	الخليل	165	33%
	شمال الخليل	95	19%
	يطا	70	13%

### 5.3 أداة الدراسة:

من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة تم بناء أداة للدراسة، وذلك بالرجوع إلى الأدب التربوي، ودراسات ذات علاقة بموضوع الدراسة، مثل: دراسة بشيشي (2018)، ودراسة حمادنة (2015)، ودراسة القطيش والمساعد (2014)، والاستفادة منها في بناء مجالات الاستبانة وصياغة فقراتها.

#### خطوات تصميم وبناء الاستبانة:

تم بناء الاستبانة لقياس درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، حيث تكونت الاستبانة في صورتها النهائية، من قسمين رئيسيين:

**القسم الأول:** البيانات الشخصية عن المستجيبين: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة تدريس المعلم، والمديرية).

**-القسم الثاني:** مجالات الدراسة: وتكون من (40) فقرة، موزعة على (4) مجالات:

المجال الأول: علاقة المشرف التربوي مع المعلم، حيث تكون هذا المجال من (10) فقرات.

المجال الثاني: وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء، حيث تكون هذا المجال من (10) فقرات.

المجال الثالث: الإشراف توجيهه لا تفتيش، حيث تكون هذا المجال من (10) فقرات.

المجال الرابع: توجيهات المشرف للمعلم، حيث تكون هذا المجال من (10) فقرات.

وقد صيغت فقرات الاستبانة بشكل يصف درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، ثم قياس درجة وجود هذه الصفة وفق سلم ليكرت الخماسي:

موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة (5) درجات،  
وموافق (4) درجات، ومحايد (3) درجات، ومعارض (2) درجة، ومعارض بشدة (1) درجة.

### 6.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين ملحق رقم (4)، حيث تم  
إطلاع (11) شخصاً مختصين، حيث أبدوا موافقتهم عليها، مع إعادة صياغة بعض الفقرات، وتم  
الاستفادة من آراء المحكمين حول مدى انتماء الفقرات للمجالات التي وضعت من أجلها، ومدى  
السلامة اللغوية، وكذلك الصحة العلمية، وإمكانية الحذف والإضافة.

### 7.3 ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

لقياس ثبات أداة الدراسة تم قياس الثبات لفقرات أداة الدراسة باستخدام طريقة كرونباخ ألفا  
(Cronbach Alpha)، وذلك لإيجاد معامل ثبات الإستبانة، حيث تعتمد هذه الطريقة على الاتساق  
في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية  
للفقرات مفردة وهذا الطريقة تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الإستبانة بجانب أنها لا تتطلب إعادة  
تطبيقه كما تستخدم كل عبارات الإستبانة، والجدول رقم (2.3) يوضح ذلك:

جدول (2.3): معاملات كرونباخ ألفا لمجالات أخلاقيات المهنة.

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	علاقة المشرف التربوي مع المعلم.	10	0.72
2	وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.	10	0.79
3	الإشراف توجيه لا تفتيش.	10	0.82
4	توجيهات المشرف للمعلم.	10	0.87
	المجموع	40	0.80

### 8.3 إجراءات الدراسة:

1- الحصول على موافقة من عمادة الدراسات العليا، وكلية العلوم التربوية لإجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2020/ 2021م).

2- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من قسم الدراسات العليا في جامعة القدس موجه إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.

3- الحصول على عدد معلمي المدارس في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2020/ 2021م)، من مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.

4- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم - مركز البحث والتطوير التربوي إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل موجه لمديري المدارس لتطبيق الدراسة، حيث تم تزويد

الباحثة بقوائم بأعداد معلمي ومعلمات مجتمع الدراسة للفصل الدراسي الثاني للعام الأكاديمي 2021/2020م.

5- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من أقسام التعليم العام في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل موجه إلى مدراء المدارس في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.

6- بناء أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك من خلال الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة.

7- عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها.

8- تطبيق الأداة على عينة استطلاعية عددها (50) معلم ومعلمة للتحقق من الثبات.

9- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.

10- جمع الاستبيانات من أفراد العينة.

11- القيام بعملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

12- رصد النتائج وتفسيرها وكتابة التوصيات.

### 3.9 متغيرات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

#### أولاً: المتغيرات المستقلة:

-جنس المعلم: ويتكون من مستويين هما: 1- ذكر. 2- أنثى.

-المؤهل العلمي: ويتكون من مستويين هما: 1- بكالوريوس فما دون. 2- ماجستير فأعلى.

- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات وهي:

1- أقل من (5) سنوات. 2- (5-10) سنوات. 3- أكثر من (10) سنوات.

- مرحلة تدريس المعلم: ولها ثلاثة مستويات وهي:

1- مرحلة (1-12). 2- رياض أطفال. 3- غرف مصادر.

-المديرية، ولها أربعة مستويات وهي:

1-جنوب الخليل. 2- الخليل. 3- شمال الخليل. 4- يطا.

ثانيا: المتغيرات التابعة:

تقديرات معلمي مدارس محافظة الخليل لمدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة في محافظة الخليل؟

### 10.3 المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها وفحص فرضياتها استخدمت الباحثة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) واختبار (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية للتحقق من دلالة الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، كما استخدمت الباحثة معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب قيمة معامل ثبات أداة الدراسة.

وقد تم اعتماد المقياس الوزني التالي لتحديد درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى امتلاك المشرف

التربوي لأخلاقيات المهنة من خلال قيم المتوسطات الحسابية الموضحة في الجدول (3.3):

جدول (3.3) مفتاح التصحيح.

المتوسط الحسابي	التقدير
أقل من (2.33)	منخفضة
(3.66-2.33)	متوسطة
أكبر من (3.66)	كبيرة

## الفصل الرابع (نتائج الدراسة)

### 1.4 المقدمة.

### 2.4 نتائج الدراسة

#### 1.2.4 نتائج السؤال الأول

#### 2.2.4 نتائج السؤال الثاني

### 3.4 نتائج فرضيات الدراسة

#### 1.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الأولى

#### 2.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الثانية

#### 3.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الثالثة

#### 4.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الرابعة

#### 5.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الخامسة

### 4.4 ملخص نتائج الدراسة

### نتائج الدراسة

#### 1.4 المقدمة:

تناول هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة وللنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

ومن أجل تفسير النتائج تم اعتماد تصنيف الدرجات بناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين على فقرات الاستبانة.

#### 2.4 نتائج الدراسة.

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة:

##### 1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل؟ وللإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين على درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل لكل مجال على حدا.

## المجال الأول: علاقة المشرف التربوي مع المعلم.

ويبينها الجدول رقم (1.4):

جدول رقم (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال علاقة المشرف التربوي مع المعلم.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يحترم المشرف التربوي المعلم.	4.61	0.55	92	1	كبيرة
7	المشرف التربوي يتصف بالأخلاق الحميدة وهدوء الطبع.	4.37	0.59	87	2	كبيرة
4	يتعرف المشرف التربوي على الاحتياجات المهنية والشخصية للمعلمين.	4.35	0.62	87	3	كبيرة
3	يكون المشرف التربوي علاقات عمل جيدة مع المعلمين.	4.34	0.60	87	4	كبيرة
5	يبنى علاقة من الود والاحترام والثقة المتبادلة مع المعلم.	4.33	0.61	87	5	كبيرة
8	يعرض المشرف التربوي سلبية طريفة المعلم في التدريس على شكل توجيهات.	4.32	0.59	86	6	كبيرة
9	يمثل المشرف التربوي قدوة حسنة للمعلم في التدريس.	4.31	0.64	86	7	كبيرة
10	علاقة المشرف التربوي مع المعلم علاقة مهنية.	4.30	0.60	86	8	كبيرة
6	يتعامل مع المعلم على أن الإشراف عملية قيادية تعاونية تعنى بتحسين عمليتي التعلم والتعليم.	4.29	0.60	86	9	كبيرة
2	يكون المشرف التربوي قنوات مشتركة مع المعلم.	4.22	0.51	84	10	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		4.35	0.59	86.8		كبيرة

يتضح من الجدول (1.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (4.35)، وجاءت الفقرة (يحترم المشرف التربوي المعلم) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.61) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (يكون المشرف التربوي قناعات مشتركة مع المعلم) بمتوسط حسابي مقداره (4.22) أي بدرجة كبيرة.

#### المجال الثاني: وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.

ويبينها الجدول رقم (2.4):

جدول رقم (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
11	يبرز المشرف التربوي إنجازات المعلم ويعمل على دعمها.	4.48	0.60	90	1	كبيرة
15	يناقش المشرف التربوي المعلمين في النشاطات المنهجية وغير المنهجية ليتأكد من أنها موجهة لتحقيق الأهداف التعليمية.	4.34	0.59	87	2	كبيرة
14	يضع المشرف التربوي أهدافاً واضحةً للتعليم ويجعلها حاضرة في كل لقاءاته مع المعلم.	4.30	0.59	86	3	كبيرة
16	يتعاون ويتفاعل المشرف التربوي مع المعلم.	4.30	0.62	86	4	كبيرة
19	لا يهتم المعلم بتقرير المشرف السنوي.	4.30	0.64	86	5	كبيرة
20	يعدل المشرف التربوي أسلوب المعلم التدريسي في نفس الحصة الصفية.	4.30	0.65	86	6	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
17	يعطي المشرف التربوي المعلم حقه في وصفه لأداء المعلم الصفي.	4.29	0.61	86	7	كبيرة
13	يعدّل المشرف التربوي في أسلوب قيادة المادة التعليمية حسبما يقتضيه الموقف.	4.26	0.64	85	8	كبيرة
18	يتشارك المشرف التربوي مع المعلم في وصف أداء المعلم نفسه.	4.26	0.65	85	9	كبيرة
12	يشرك المشرف التربوي المعلم في القرارات الهامة التي تتعلق بتدريس المادة العلمية.	4.24	0.58	85	10	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		4.31	0.62	85.9		كبيرة

يتضح من الجدول (2.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (4.31)، وجاءت الفقرة (يبرز المشرف التربوي إنجازات المعلم ويعمل على دعمها) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.48) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (يشرك المشرف التربوي المعلم في القرارات الهامة التي تتعلق بتدريس المادة العلمية) بمتوسط حسابي مقداره (4.24) أي بدرجة كبيرة.

**المجال الثالث: الإشراف توجيه لا تفتيش.**

ويبينها الجدول رقم (3.4):

جدول رقم (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الإشراف توجيهه لا تفتيش.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
21	يقوم المشرف التربوي بدوره كموجه وليس كمفتش.	4.48	0.64	90	1	كبيرة
27	يراجع المشرف التربوي عينة من أعمال الطلاب ويحللها لتحديد مدى الالتزام بالتدريس الذي يحقق المعايير.	4.38	0.65	88	2	كبيرة
24	يشجع المشرف التربوي المعلم على التجديد والابتكار.	4.34	0.58	87	3	كبيرة
25	يشارك المشرف التربوي المعلمين في استخلاص الحقائق من نتائج التقويم.	4.34	0.63	87	4	كبيرة
23	يتعاون المشرف التربوي مع المعلم في وضع آليات لتقويم أعمال الطلاب الصفية والمنزلية.	4.33	0.68	87	5	كبيرة
30	يتصرف المشرف التربوي مع المعلم باستهزاء.	4.32	0.62	86	6	كبيرة
29	ينتقد المشرف التربوي المعلم انتقاداً جارحاً.	4.30	0.65	86	7	كبيرة
28	يلتقي المشرف التربوي على نحو دوري مع المعلم لمناقشة خطط التدريس.	4.29	0.61	86	8	كبيرة
26	ينظم المشرف التربوي محاضرات وورش تربوية في مجال أساليب التقويم القديمة والحديثة.	4.26	0.63	85	9	كبيرة
22	يدعم المشرف التربوي العمل بروح الفريق في اتخاذ القرارات بين المعلمين.	4.22	0.57	84	10	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		4.33	0.63	86.6		كبيرة

يتضح من الجدول (3.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (4.33)، وجاءت الفقرة (يقوم المشرف التربوي بدوره كموجه وليس كمفتش) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.48) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (يدعم المشرف التربوي العمل بروح الفريق في اتخاذ القرارات بين المعلمين) بمتوسط حسابي مقداره (4.22) أي بدرجة كبيرة.

## المجال الرابع: توجيهات المشرف للمعلم.

ويبينها الجدول رقم (4.4):

جدول رقم (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال توجيهات المشرف للمعلم.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
31	ينظم المشرف التربوي جدولاً فصلياً أو سنوياً للزيارات المتبادلة بين المعلمين.	4.48	0.65	90	1	كبيرة
33	يساعد المشرف التربوي المعلمين في الربط بين حقول المعرفة المختلفة.	4.36	0.62	87	2	كبيرة
35	يناقش المشرف التربوي أساليب التقويم التي يستخدمها المعلم في ضوء الأهداف التعليمية.	4.35	0.60	87	3	كبيرة
39	يفيد المشرف التربوي المعلمين من خبرته في تحسين أدائهم المهني.	4.34	0.61	87	4	كبيرة
40	يقدم المشرف التربوي الحلول التربوية المناسبة للمشاكل التربوية التي تصادف المعلم.	4.34	0.62	87	5	كبيرة
36	يساعد المشرف التربوي المعلم في تصميم الخبرات والنشاطات التعليمية التي تتحدى قدرات الطلاب.	4.33	0.62	87	6	كبيرة
34	يقدم المشرف التربوي العون والتدريب اللازم للنمو المهني للمعلم.	4.32	0.61	86	7	كبيرة
38	يحفز المشرف التربوي المعلم في إدماج تكنولوجيا المعلومات في عملية التدريس.	4.31	0.61	86	8	كبيرة
32	يشجع المشرف التربوي على التشارك وتبادل المعلومات في طرق التدريس بين المعلمين.	4.29	0.59	86	9	كبيرة
37	يساعد المشرف التربوي المعلم في استخدام أسلوب التعلم التعاوني.	4.28	0.61	86	10	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		4.34	0.61	86.7		كبيرة

يتضح من الجدول (4.4): أن الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي مقداره (4.34)، وجاءت الفقرة (ينظم المشرف التربوي جدولاً فصلياً أو سنوياً للزيارات المتبادلة بين المعلمين) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.48) أي بدرجة كبيرة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (يساعد المشرف التربوي المعلم في استخدام أسلوب التعلم التعاوني) بمتوسط حسابي مقداره (4.28) أي بدرجة كبيرة.

الجدول رقم (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل.

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
كبيرة	1	86.8	0.59	4.35	علاقة المشرف التربوي مع المعلم.
كبيرة	2	86.7	0.61	4.34	توجيهات المشرف للمعلم.
كبيرة	3	86.6	0.63	4.33	الإشراف توجيهه لا تفتيش.
كبيرة	4	85.9	0.62	4.31	وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.
كبيرة		86.5	0.61	4.33	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (5.4) أن الدرجة الكلية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.33) والانحراف المعياري (0.61)، وجاء بالمرتبة الأولى مجال علاقة المشرف التربوي مع المعلم بمتوسط حسابي مقداره (4.35)، وفي المرتبة الأخيرة مجال وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء بمتوسط حسابي مقداره (4.31).

#### 2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة تدريس المعلم، والمديرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات الصفرية الآتية:

#### 3.4 نتائج فرضيات الدراسة:

##### 1.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

لفحص هذه الفرضية فقد تم استخدام (ت) (t-test) لفحص دلالة الفروق وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6.4).

الجدول رقم (6.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	t	درجات الحرية	الدلالة
ذكر	248	4.40	0.25	5.16	5.3	0.001*
أنثى	257	4.26	0.33			

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (6.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.001)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبمتوسط حسابي (4.40) للذكور، و(4.26) للإناث، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس، إذ أنه يوجد فروق ولصالح الذكور لان المتوسط الحسابي للذكور أكثر من المتوسط الحسابي للإناث.

#### 2.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

لفحص هذه الفرضية فقد تم استخدام (ت) (t-test) لفحص دلالة الفروق وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7.4).

الجدول رقم (7.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	t	درجات الحرية	الدلالة
بكالوريوس فما دون	328	4.30	0.32	3.41	503	0.001*
ماجستير فأعلى	177	4.39	0.26			

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (7.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.001)، وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبمتوسط حسابي (4.30) للبكالوريوس فما دون، و(4.39) للماجستير فأعلى، وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ تبين وجود فروق ولصالح ماجستير فأعلى لأن المتوسط الحسابي للماجستير فأعلى أكثر من المتوسط الحسابي للبكالوريوس فما دون.

### 3.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (8.4).

الجدول (8.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

انحراف معياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة
0.34	4.29	154	أقل من (5) سنوات
0.25	4.39	193	(5-10) سنوات
0.31	4.30	158	أكثر من (10) سنوات
0.30	4.33	505	المجموع

بالنظر إلى الجدول (8.4) يتبين وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولمعرفة مصدر الفروق في المتوسطات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول رقم (9.4) يبين ذلك.

الجدول رقم (9.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.003*	5.98	0.533	2	1.066	بين المجموعات
		0.089	502	44.75	داخل المجموعات
			504	45.816	المجموع

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (9.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.003) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قام الباحث بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (10.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (10.4) نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الخبرة (أ)	الخبرة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الدالة المحسوبة
أقل من (5) سنوات	(5 - 10) سنوات	-0.09980	0.002
	أكثر من (10) سنوات	-0.01122	0.740
(5 - 10) سنوات	أقل من (5) سنوات	0.09980	0.002
	أكثر من (10) سنوات	0.08859	0.006
أكثر من (10) سنوات	أقل من (5) سنوات	0.01122	0.740
	(5 - 10) سنوات	-0.08859	0.006

إذ تبين أنه يوجد فروق بين سنوات الخبرة (5-10) سنوات، وسنوات الخبرة أقل من (5) سنوات لصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات.

إذ تبين أنه يوجد فروق بين سنوات الخبرة (5-10) سنوات، وسنوات الخبرة أكثر من (10) سنوات لصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات.

#### 4.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (11.4).

الجدول (11.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.

المرحلة التي يدرسها المعلم	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري
مرحلة (1-12)	435	4.31	0.31
رياض أطفال	40	4.44	0.20
غرف مصادر	30	4.41	0.21
المجموع	505	4.39	0.24

بالنظر إلى الجدول (11.4) يتبين وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولمعرفة مصدر الفروق في المتوسطات استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول رقم (12.4) يبين ذلك.

الجدول رقم (12.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.012*	4.481	0.402	2	0.804	بين المجموعات
		0.090	502	45.013	داخل المجموعات
			504	45.817	المجموع

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (12.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.012) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قام الباحث بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (13.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (13.4) نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير مرحلة تدريس المعلم.

المرحلة (أ)	المرحلة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الدالة المحسوبة
مرحلة (12-1)	رياض أطفال	-0.12547	0.012
	غرف مصادر	-0.10026	0.077
رياض أطفال	مرحلة (12-1)	0.12547	0.012
	غرف مصادر	0.02521	0.728
غرف مصادر	مرحلة (12-1)	0.10026	0.077
	رياض أطفال	-0.02521	0.728

إذ تبين أنه يوجد فروق بين مرحلة (12-1)، ومرحلة رياض أطفال لصالح مرحلة رياض أطفال.

إذ تبين أنه يوجد فروق بين مرحلة رياض أطفال، ومرحلة غرف مصادر لصالح مرحلة رياض أطفال.

#### 5.3.4 نتائج الفرضية الصفرية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية

لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير

المديرية.

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية الخامسة تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والجدول رقم (14.4) يوضح ذلك:

جدول (14.4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جنوب الخليل	175	4.22	0.36
الخليل	165	4.38	0.26
شمال الخليل	95	4.39	0.26
يطا	70	4.42	0.20
المجموع	505	4.35	0.27

يتضح من الجدول (14.4) قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق وجود فروق ظاهرة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية، وللتعرف فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول رقم (15.4) يوضح ذلك:

جدول رقم (15.4): تحليل التباين الأحادي ( One Way ANOVA ) لفحص الفروق في واقع درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

الدالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.00*	14.191	1.196	3	3.588	بين المجموعات
		0.084	501	42.228	داخل المجموعات
			504	45.816	المجموع

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (15.4) إلى أن قيمة مستوى الدلالة (0.00) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية، وهي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية، أي يوجد فروق ولمعرفة الفروق لصالح من قام الباحث بإجراء اختبار المقارنة (LSD) والجدول (16.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (16.4) نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية.

المديرية (أ)	المديرية (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الدالة المحسوبة
جنوب الخليل	الخليل	-0.16319	0.000
	شمال الخليل	-0.17880	0.000
	يطا	-0.19986	0.000
الخليل	جنوب الخليل	0.16319	0.000
	شمال الخليل	-0.01561	0.676
	يطا	-0.03667	0.376
شمال الخليل	جنوب الخليل	0.17880	0.000
	الخليل	0.01561	0.676
	يطا	-0.02105	0.645
يطا	جنوب الخليل	0.19986	0.000
	الخليل	0.03667	0.376
	شمال الخليل	0.02105	0.645

إذ تبين أنه يوجد فروق بين مديرية جنوب الخليل، ومديرية الخليل لصالح مديرية الخليل.

وتبين أنه يوجد فروق بين مديرية الخليل، ومديرية شمال الخليل لصالح مديرية شمال الخليل.

وتبين أنه يوجد فروق بين مديرية شمال الخليل، ومديرية يطا لصالح مديرية يطا.

#### 4.4 ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- الدرجة الكلية لدرجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل، حيث جاء مجال (علاقة المشرف التربوي مع المعلم) بالمرتبة الأولى، وجاء مجال (وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء) في المرتبة الأخيرة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس، إذ أنه يوجد فروق ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ تبين وجود فروق ولصالح ماجستير فأعلى، وتبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات، وتبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم، ولصالح مرحلة رياض أطفال، وتبعاً لمتغير المديرية، ولصالح مديرية يطا.

## الفصل الخامس

1.5 المقدمة:

2.5 النتائج.

1.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

2.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

3.5 توصيات الدراسة.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

#### 1.5 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لمناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

#### 2.5 النتائج:

##### 1.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

والذي ينص على: ما مدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل؟

حيث أظهرت المتوسطات الحسابية أن الدرجة الكلية لمدى امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل جاءت بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة، وبلغ الوسط الحسابي (4.33).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المشرف ما هو إلا معلم ترقى إلى منصب أعلى من المعلم، أي أنه في الأصل هو معلم، فتوفر الخبرة والممارسة لوقت طويل في إدارة العمل في المجال التعليمي هذا جعله يمتلك الأخلاقيات بدرجة كبيرة.

## 2.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: هل تختلف المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومرحلة تدريس المعلم، والمديرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات الصفرية الآتية:

### الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

### وأظهرت نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس، إذ أنه يوجد فروق ولصالح الذكور.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن ربما طبيعة الذكور يمتلكون الجراءة في التعامل مع الجميع بشكل عام، وأيضاً عدد الذكور يلعب دوراً مهماً سواء مشرفين أو معلمين فالذكور عددهم أقل من الإناث وهذا ربما يؤثر، وذلك في المجتمع بشكل عام، وأيضاً طبيعة الذكور في التعامل تختلف عن الإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفالح (2007).

### الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

### وأظهرت نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ تبين وجود فروق ولصالح ماجستير فأعلى.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن حملة المؤهل العلمي الماجستير فأعلى، محتكون بشكل مباشر مع المشرفين، فهم على تواصل بشكل مستمر مع المشرفين، وذلك من باب تبادل الخبرات، إذ أن المشرفين حين يأتون إلى مدرسة ويكون في المدرسة من يحمل مؤهل علمي عالي، يبدأ المشرف تلقائياً في التقرب مع من هذا المعلم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشلوي (2007).

### الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

### وأظهرت نتائج الفرضية الصفريّة الثالثة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة (5-10) سنوات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أصحاب سنوات الخبرة (5-10) سنوات قد جاؤوا في المنتصف من حيث سنوات الخبرة، فهم على إطلاع بمجريات الأمور وبمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة، إذ أن المشرفين حريصين على هذه الفئة لأن هذه الفئة أمامها الكثير من العطاء، بينما فئة سنوات الخبرة أكثر من (10) سنوات قد ملوا ولم يعدوا يكثرثون بالمشرفين التربويين، وفئة سنوات الخبرة أقل من (5) سنوات فهم لم يعوا كثيراً أمور الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشلوي (2007)

### الفرضية الصفريّة الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.

### وأظهرت نتائج الفرضية الصفريّة الرابعة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم، ولصالح مرحلة رياض أطفال.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عدد المشرفين على رياض الأطفال قليل جداً إذ أنه في المديرية لا يتجاوز عدد المشرفين في كل مديرية الواحد أو الاثنین، فهذا مؤشر أنه كلما قل عدد المشرفين زاد الالتزام بأخلاقيات المهنة.

ولم تتفق هذه الدراسة ولم تتعارض مع الدراسات السابقة لعدم وجود دراسات سابقة بهذا المتغير حسب علم الباحثة.

#### الفرضية الصفرية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

#### وأظهرت نتائج الفرضية الصفرية الخامسة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المتوسطات الحسابية لامتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية، ولصالح مديرية يطا.

وتعزو الباحثة إلى أن هذه النتيجة تعود لربما لعدد المشرفين القليل، والمديرية حديثة الإنشاء فهي آخر مديرية تم افتتاحها من المديریات الأربعة في محافظة الخليل، فهذه الأسباب ربما هي من أدت لتكون هذه النتيجة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحاج (2020).

### 3.5 توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة:

- الاهتمام بعملية الإشراف التربوي على جميع الأصعدة والميادين (المدرسة، والمنهاج، والطالب)، فعملية الإشراف التربوي تمثل ركيزة لهذه الميادين.

- العمل على ضرورة إعطاء وزارة التربية والتعليم قيمة مادية أو معنوية لتقرير المشرف التربوي كالجوائز والحوافز.

- ضرورة اعتماد وزارة التربية والتعليم الزيادة في التعيين للمشرفين التربويين في كل مديرية وفقاً لمعيار يتوافق مع عدد المعلمين في كل مدرسة.

- زيادة عدد زيارات المشرفين للمعلمين.

- ضرورة إعداد دستور لمهنة الإشراف التربوي في فلسطين.

- تبني نظام للمعايير الأخلاقية في الإشراف التربوي كجزء من جودة التعليم الشاملة.

- تشجيع المعلمين لإبداء أكبر قدر من التعاون الفعال مع المشرفين التربويين.

- تشجيع المشرفين التربويين المبدعين لمزيد من العطاء.

## المصادر والمراجع:

### المصادر والمراجع العربية:

الإبراهيم، عدنان. (2008). الإشراف التربوي أنماط وأساليب، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، إربد، الأردن.

أبو سمرة، محمود ومعمر، مجدي. (2013). دور الإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 2(27)، 273-310، فلسطين.

أبو طبيخ، هشام. (2007). مدى التزام مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

أحمد، بلقيس. (2005) أساليب إشرافية مساندة ودور القائد التربوي في توظيفها، (SS/31)، منشورات معهد التربية، الأوزروا، عمان.

آل محفوظ، محمد، والشملتي، عبد القادر. (2018). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية للكفايات التدريسية اللازمة من وجهة نظر المشرفين التربويين وقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(1)، 500-527، غزة، فلسطين.

البابطين، عبد العزيز. (2004). اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية.

البدري، طارق. (2011). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، دار الفكر، عمان.

البستان، محمد. (2003). الإدارة والإشراف التربوي، النظرية، البحث، الممارسة، مكتبة الفلاح، الكويت.

البشري، قديرة. (2011). أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، عمان، الأردن.

بشيشي، وليد. (2018). أخلاقيات مهنة التدريس وآثرها على جودة مخرجات التعليم العالي حسب وجهة نظر الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي وتحليل المسار، الملتقى الوطني الأول حول: آداب وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي والبحث العلمي المنعقد يومي 04/03 نوفمبر 2018، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.

البلوي، مرزوقة. (2011). دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، المملكة العربية السعودية.

الترتوري، محمد عوض. والقضاة، محمد فرحان. (2006). المعلم الجديد. دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

جاب الله، منال. (2006). أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص 427-447.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2017): كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2017، وزارة التربية، رام الله، فلسطين.

الحاج، سمر. (2020). واقع تطبيق الإشراف التربوي التطوري في مدارس الأونروا بمحافظة غزة وسبل تحسينه. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

الحديد، نوف. (2011). درجة التزام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

حمادنة، مؤنس. (2015). درجة التزام مشرفي الرياضيات بأخلاقيات مهنة الإشراف التربوي من وجهة نظر معلمي الرياضيات في محافظة المفرق، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات التربوية والنفسية، 3(11)، 187-218. فلسطين.

الحمدان، ربيعة عبد المجيد. (2006). دور المشرفة التربوية في تحسين العملية التعليمية عند معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، الرياض، معهد الإدارة العامة.

حنون، تغريد. (2006). مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.

الدخيل، عبد الله. (2014). دور المشرف التربوي في تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في النظام التربوي التعليمي السعودي، مجلة المعرفة التربوية، 4(2)، 26-48، الجمعية المصرية لأصول التربية، مصر.

الدويك، تيسير. (2002). أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي. عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.

الرومي، سليمان. (2009). درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الرويلي، سعود. (2012). تصور مقترح لتطوير الإشراف التربوي المباشر على المدرسة في ضوء بعض النماذج الإشرافية المطروحة في الميدان التربوي السعودي، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 13(38)، 130-165.

ريان، محمد هاشم، وبلقيس، أحمد محمد، والأقطش، يحيى سالم. (2010). الإشراف التربوي في مجال التربية الإسلامية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن.

الزبون، سليم، والزون، محمد، وموسى، سليمان. (2010). درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلميهم، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 26(3)، 657-693، سوريا.

سكر، ناجي، ونشوان، جميل. (2006). دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين، مجلة جامعة الأقصى، 10(2)، 257-284، غزة فلسطين.

السواح، منصور. (2009). مدى ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية في تعاملهم مع المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

السيد، عبد القادر، وسليمان، موسى، والمشخي، محمد، والعوائد، محمد. (2020). مستوى ممارسة المشرفين التربويين لمهامهم الإشرافية وفق متطلبات الجودة الشاملة بسلطنة عمان. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 65(17)، 76-105، جامعة ظفار، عمان.

الشلوي، مرزوق. (2007). واقع ممارسة مشرفي العلوم الطبيعية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر معلمي العلوم الطبيعية بالمرحلة الثانوية بالطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

الشميري، أحمد. (2004). أخلاقيات الموظف المسلم، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض.

صليوة، سهى نونا. (2005). الإشراف والتنظيم التربوي، دار عمان، الصفا للنشر والتوزيع.

طافش، محمود. (2014). الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، دار الفرقان، الأردن.

عبد الفتاح، إيمان. (2019). التمكين الإداري والإشراف عن بعد للمشرفين التربويين في بعض المحافظات الأردنية. المجلة التربوية. 33(131)، 107-140، الأردن.

عطوي، جودت عزت. (2010). الإدارة التعليمية والإشراف التربوي (أصولها وتطبيقاتها). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العرنوسي، ضياء والعجروش، حيدر والجبوري، عارف والجبوري، مشرق. (2013). الإدارة والإشراف التربوي، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الغامدي، حمدان. (2006). أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الثالث عشر، ص157-170.

الفالح، عبد العزيز. (2007). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له (دراسة مسحية)، رسالة دكتوراه في الفلسفة تخصص إدارة تربوية، الجامعة الأمريكية بلندن، بريطانيا.

القرني، عبد الله. (2008). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

القريطي، عبد المطلب. (2005). المعلم الجامعي: أدواره وأخلاقياته، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 11(2)، كلية التربية، حلوان، مصر.

القطيش، حسين، والمساعد، احمد. (2014). درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الإنسانية في مديرية تربية البادية الشمالية الشرقية بالأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات التربوية والنفسية، 2(5)، 247-268، فلسطين.

الكثيري، راشد. (2003). حقوق المعلم وواجباته، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد في جازان، السعودية.

مصطفى، انتصار. (2009). خصائص معلم التربية الإسلامية الفعال في المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة دمشق، 25(4)، 251-287، سوريا.

نوري، ناصر الدين سعيد. (2013). التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، هيئة تطوير مهنة التعليم. (2010). أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد

السلوك. وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2018): أسس القياس والتقويم، رام الله. فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2017): الكتاب الإحصائي التربوي السنوي، رام الله. فلسطين.

ياغي، نصر. (2005). معوقات الإشراف التربوي في مباحث العلوم في المرحلة الثانوية

بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

Ampofo, Samuel Yaw; Onyango, George Adino & Ogola, Martin. (2019). **Influence of School Heads' Direct Supervision on Teacher Role Performance in Public Senior High Schools**, IAFOR Journal of Education Volume 7 –Issue 2. Central Region, Ghana.

Dentith, Audery. (2004). Teaching Ethics: The role of the classroom teacher. Georgia: ERIC-EJ701132. (on-line) Available: Halverson, Susan **Source: Childhood Education**, v80 n3 p157 Spr 2004 Pub Date. 322-2004 [www.eric.ed.gov/](http://www.eric.ed.gov/) 08/02/2008.

Hui, Tzu Wu. (2017). **Educational Leadership and Supervision's Administration for Successful Schools: The Examination of the Theory of Developmental Supervision**, International Journal for Innovation Education and Research, Vol 5 No 10, National Chi Nan University, Taiwan.

Juliette D.G Goldman and Geraldine Torrisi Steele. (2009). Teaching about Human Relationships Education For Primary School Student-Teachers using an Interactive CD- Rom. **Pastoral Care in Education**. 27(2), 119-134.

Oghuvbu, Enamiroro Patrick. (2007). **Determinants of Effective and Ineffective Supervision in schools: Teachers Perspectives**. (ERIC ED 496 263).

Ovando, Martha & Huckestein, Ma. Luisa. (2003). "Perceptions of the role of the Central Office Supervision in Exemplary Texas School Districts" Paper presented at the meeting of the **American Educational Research Association Annual Conference**, Chicago, Illinois.

Ozyildirim, Gulnar & AKSU, Mualla BILGIN. (2016). **An Investigation on Developmental Supervision Model: Supervisors' and Administrators' Opinions and Teachers Expectations**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 6, No. 3, March, Turkey.

Rous, Beth. (2004). "Perspectives of teachers about instructional supervision and behaviors that influence preschool instruction" **Journal of early intervention**. V26, N4, division for early Childhood, Missoula, P266-283.

Stark, Marcella D.; McGhee, Marla W. & Jimerson, Jo Beth. (2017). **Reclaiming Instructional Supervision: Using Solution-Focused Strategies to Promote Teacher Development**, Journal of Research on Leadership Education, v12 n3 p215-238, USA.

الملاحق

## ملحق رقم (1): تقرير الأداء السنوي لمعلم المرحلة (1-12).

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم /  
مدرسة: \_\_\_\_\_  
الرقم الوطني: \_\_\_\_\_



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم  
الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي

### تقرير الأداء السنوي للمعلم / خاص بالمشرف التربوي

اسم المعلم / ة	رقم الهوية	المؤهل	التخصص	تاريخ التعيين	العام الدراسي
المجال	مؤشرات الأداء	العلامة القصوى	العلامة المستحقة		
المنهاج والمحتوى التعليمي	يوظف أسس المنهاج وخطوطه العريضة في العملية التعليمية التعلّمية.	5			
	يتسكن من ربط الأهداف العامة للمنهاج مع أهداف المرحلة والأهداف الخاصة.	7			
	يتسكن من المحتوى التعليمي ويعمل على إثرائه.	7			
	يتسكن من الربط العمودي والأفقي للمحتوى وبشكل تكاملي.	7			
التكنولوجيا العامة وبيداغوجيا المحتوى	يستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تتلاءم مع الموقف التعليمي.	6			
	يوفر بيئة تعليمية آمنة وداعمة حافزة لعملية التعليم والتعلم.	5			
	بعد الخلط ويطورها وفق أسس علمية.	5			
	يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (LCT) في العملية التعليمية التعلّمية.	5			
	يوفر مناخا تعليميا يمتاز بالمرونة والابتكار والتحفيز المستمر.	5			
	يوظف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية التعلّمية.	5			
	يوظف القياس والتقييم التربوي بأنواعه.	5			
	يتسكن من ربط مبحثه والمباحث الأخرى ضمن سياقات حياتية وتعليمية واجتماعية متنوعة.	8			
	يوظف طرق تعلم الطلبة بما يتلاءم وقدراتهم وخصائصهم النمائية.	3			
	يتمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية التعلّمية.	2			
المتخصصين	يتعامل مع ظروف الطلبة على اختلاف أنواعها.	2			
	يتسكن من أساسيات اللغة العربية والعلوم والرياضيات.	4			
	يتسكن من طرق بناء المعرفة وتقييمها.	4			
التقنيات الذاتية	يتعامل مع التغذية الراجعة الواردة من العناصر ذات العلاقة بالعملية التعليمية.	3			
	يوظف مهارات الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعلّمية.	2			
	يتلزم بالأنظمة واللوائح التربوية المعمول بها.	2			
	يحرص على النمو المهني.	2			
مبادئ المهنة وأبعادها	يشارك باللجان المختلفة والأنظمة التربوية.	2			
	يحرص على بناء علاقات إنسانية مع الأطراف ذات العلاقة.	2			
	يبنى علاقات مهنية مع زملائه في العمل.	2			
		2			
المجموع بالحروف			المجموع بالأرقام	100	
ملحوظات المشرف التربوي وتوصياته					

التاريخ: / / 202م اسم المشرف: ..... وتوقيعه:

## ملحق رقم (2): تقييم أداء معلمات الصف التمهيدي (رياض الأطفال).

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم /  
مدرسة: \_\_\_\_\_  
الرقم الوطني: \_\_\_\_\_



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم  
الإدارة العامة للتعليم العام

نموذج تقييم أداء معلمات الصف التمهيدي / مشرفة رياض الأطفال

الرقم	البيد	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
		5	4	3	2	1
1	ملتزمة بالظهور بمظهر جيد ولائق أمام الأطفال.					
2	ملتزمة بعمل وتطبيق برنامج فعاليات يومي تنفيذاً بشكل مرن.					
3	لديها خطط سنوية وأسبوعية شاملة للأنشطة التي تحقق الأهداف المطلوبة.					
4	تتابع حضور وغياب الأطفال وتتابع مع أولياء الأمور.					
5	تعمل على التحضير المسبق للأنشطة والفعاليات وتحضير اللام.					
6	تتابع نظافة وترتيب الصف والأطفال وتراعي شؤونهم الصحية.					
7	الوضوح في صياغة الأهداف وضمن مستويات متتالية.					
8	ترصد ملاحظاتها خطأً على سلوك الأطفال اليومي وخاصة عند المشاركة في الأنشطة.					
9	تحترم الوقت وتعطي كل نشاط ما يحتاجه من زمن.					
10	تحفظ وتنفذ أنشطة تلاعب فترات الأطفال وبيئتهم.					
11	تشرك الأطفال في الأنشطة وتحدد الأنوار لكل منهم.					
12	تستخدم أسلوب القصة والدراما في الأنشطة المختلفة.					
13	تستخدم وتلعب الألعاب التربوية والوسائل في تنفيذ الأنشطة.					
14	توظف الموسيقى والأنشطة الحركية لتحقيق الأنشطة.					
15	تسخر خامات البيئة غير المكلفة لصناعة الألعاب والوسائل التربوية.					
16	يوجد لكل طالب بطاقة صحية معاً حسب الأصول.					
17	يحفظ ملف لأوراق العمل لكل طفل مع المتابعة.					
18	تبرز أعمال الأطفال في الصف وتشجعهم على المشاركة في الفعاليات والأنشطة المختلفة.					
19	تقوم بالتقييم المستمر لقدرة أطفالها في المهارات الأساسية وتعالج الضعف أول بأول.					
20	تعقد اجتماعات مع أولياء الأمور وتتواصل معهم.					
المجموع الكلي						
		رقمياً	كتابياً			

اسم المرشدة: ..... رقم الهوية: .....

اسم المدرسة: .....

اسم المشرفة: ..... توقيع المشرفة: .....

توقيع رئيس قسم التعليم العام: ..... التاريخ: / / 202م

ملحق رقم (3): تقرير الأداء السنوي لمعلم التربية الخاصة (غرف مصادر).

بسم الله الرحمن الرحيم

مديرية التربية والتعليم /  
مدرسة: \_\_\_\_\_  
الرقم الوطني: \_\_\_\_\_



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم  
الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي

تقرير الأداء السنوي لمعلم التربية الخاصة / خص بمشرف التربية الخاصة

اسم المعلم /ة		رقم الهوية	المؤهل	التخصص	تاريخ التعيين	العام الدراسي
المجال	مؤشرات الأداء	العلامة القصوى	العلامة المستحقة			
التربية العلمية	يوظف أسس المنهاج وخطوطه العريضة في العملية التعليمية للتلميذ.	5				
	يتسكن من ربط الأهداف التربوية لدى الطلبة بالمفاهيم التعليمية ومعالجتها.	7				
	يتسكن من إبراء المحتوى التعليمي بأوراق عمل ملائمة لكل خطة تعليمية.	7				
	يتسكن من الربط ما بين المحتوى التعليمي وتسلسله حسب احتياجات الطلبة ويشكل تكاملي.	7				
	يستخدم استراتيجيات تدريسية متنوعة ملائمة للموقف التعليمي.	6				
	يتسكن من تنظيم عرض الهدف التعليمي الفردي بما يتوافق والعمل في غرف المصادر.	5				
	يعد الخطط ويطورها وفق أسس علمية بما يلائم (التشخيص الأكاديمي التربوي).	5				
	يوفر بيئة آمنة ومناخاً تعليمياً تفاعلياً يمتاز باستثارة دافعية الطلبة ومشاركتهم.	5				
	يتسكن من تنظيم أعماله الكتابية بأنواعها وتوثيقها.	5				
	يوظف الوسائل التعليمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (LCT) الملائمة للموقف التعليمي والأهداف التعليمية.	5				
التربية العلمية	يوظف القياس والتقويم التربوي بأنواعه.	5				
	يتسكن من ربط المهارات الأساسية في مجثي اللغة العربية والرياضيات في غرفة المصادر مع المباحث الأخرى في صفه.	8				
	يوظف طرق تعلم الطلبة بما يلائم وفقراتهم وخصائصهم المعرفية.	3				
	يشرك طلبة غرفة المصادر في العملية التعليمية التعليمية.	2				
	يتعامل مع ظروف الطلبة على اختلاف أنواعها.	2				
	يمتلك القدرة على تشخيص الواقع الأكاديمي لطلبة غرف المصادر.	4				
	يتسكن من طرق بناء المعرفة وتقييمها.	4				
	يتعامل مع التغذية الراجعة الواردة من العناصر ذات العلاقة بالعملية التعليمية.	3				
	يوظف مهارات الاتصال والتواصل في العملية التعليمية التعليمية.	2				
	يلتزم بالأنظمة والقوانين واللوائح التربوية المعمول بها.	2				
القطاعات والمؤسسات	يحرص على النمو المهني.	2				
	يشارك باللجان المختلفة والأنظمة التربوية.	2				
	يحرص على بناء علاقات إنسانية مع الأطراف ذات العلاقة.	2				
	يبني علاقات مهنية مع زملائه في العمل.	2				
	المجموع بالحروف:			المجموع بالأرقام		100
ملحوظات المشرف التربوي وتوصياته						

وتوقيعه:

اسم المشرف: .....

التاريخ: / / 202م

ملحق رقم (4) أسماء لجنة تحكيم الاستبانة

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
1.	د. محمد مطر	وحدة البحث والتطوير/ وزارة التربية والتعليم
2.	د. إبراهيم المصري.	جامعة الخليل
3.	د. جعفر أبو صاع.	جامعة فلسطين التقنية
4.	د. خالد كتلو.	جامعة القدس المفتوحة
5.	د. زهير الحروب	تربية جنوب الخليل
6.	د. شادي عمرو	تربية جنوب الخليل
7.	د. نبيل المغربي.	جامعة القدس المفتوحة
8.	أ. أريج صلاح.	جامعة الخليل
9.	أ. فلسطين الخطيب.	تربية جنوب الخليل
10.	أ. محمد التخمان.	تربية جنوب الخليل
11.	أ. نايف عرجان.	تربية جنوب الخليل

## ملحق رقم (5)

### تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في جنوب الخليل

باسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برنامج الدراسات العليا

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs

التاريخ: ٢٠٢١/٢/٢٣

حضرة مدير مديرية تربية جنوب الخليل المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ايمان موسى سلامة محمد سويطي رقمها الجامعي (٢١٨١٢١١٨) بتداسة بعنوان  
'درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل'  
وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.  
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع  
د. سمير العمورة

Higher Studies / Dura campus

Tel: 02-2799753 Fax: 02-2796060 Jerusalem P.O. Box 20002

تلفون: ٢٠٠٠٢-٢٧٩٩٧٥٣ - فاكس: ٢٠٠٠٢-٢٧٩٦٠٦٠ القدس - ص.ب ٢٠٠٠٢

## ملحق رقم (6)

### تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في الخليل

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs

جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برامج الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠٢١/٢/٢٣

حضرة مدير مديرية تربية وسط الخليل المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ايمان موسى سلامة محمد سويطي رقمها الجامعي (٢١٨١٢١١٨) بدراسة بعنوان  
"درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعتمدين في محافظة الخليل"  
وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.  
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع  
د. سمير النمورة

الدراسات العليا / حرم دور  
Higher Studies/ Quds campus

## ملحق رقم (7)

### تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في شمال الخليل

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs

جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برنامج الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠٢١/٢/٢٣

حضرة مدير مديرية تربية شمال الخليل المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ايمان موسى سلامة محمد سويطي رقمها الجامعي (٢١٨١٢١١٨) بدراسة بعنوان "درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل" وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع  
د. سمير النعمرة

High School Dura campus

Tel: 02-2799713 Fax: 02-2790960 Jerusalem, P.O. Box 20002

## ملحق رقم (8)

### تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في بطا

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University  
Faculty of Educational Science  
Graduate Studies Programs

جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية  
برامج الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠٢١/٢/٢٣

حضرة مدير مديرية تربية بطة المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة ايمان موسى سلامة محمد مويطي رقمها الجامعي (٢١٨١٢١١٨) بدراسة بعنوان  
"درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل"  
وهي متطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.  
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الفرع  
د. سمير النعمرة

الدراسات العليا | الحرم ديرة  
Higher Studies Dura campus

## ملحق رقم (9)

تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير التربوي إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل

1 of 1



الرقم: و ت / ٩٦ / ١٤ / ٢٠٢١  
التاريخ: 01 / 03 / 2021

### لنن يهمة الأمر

### تسهيل مهمة بحثية

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:

"إيمان موسى سلامة سويطي"

من جامعة القدس للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراستها بعنوان:

"درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل."

### ملاحظات:

- تتضمن الدراسة تطبيق استبيان على عينة عشوائية من المعلمين في مديريات التربية والتعليم الأربعة في محافظة الخليل.
- يتولى الباحث/ أنشطة جمع البيانات، يتسيق مع 'منسق البحث والتطوير والجودة' في المديرية.
- الاستجابة على الأتوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
- نظراً لظروف الجائحة يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.

مع الاحترام،،

د. محمد مطر

مدير مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة:

عطوفة وكيل الوزارة المحترم.

عطوفة الوكلاء المساعدين المحترمين.

الأخ مدير عام التربية والتعليم - الخليل / شمال الخليل / جنوب الخليل/ بما المحترمون.

د. اشرف محمد أبو خيران - المحترم/ المشرف على الدراسة - بريد الكتروني ash73raf@yahoo.com

## ملحق رقم (10)

### استبانة الدراسة



جامعة القدس

حضرة المعلم/ة المحترم/ة:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل) وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة القدس، لذا نرجو من حضرتكم التعاون في استكمال البيانات من خلال الإجابة على جميع فقرات الاستبانة بوضع إشارة (×) أمام كل فقرة تراها مناسبة، علماً بأن جميع إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع جزيل الشكر لكم ولحسن تعاونكم

الباحثة: إيمان السويطي

الجزء الأول: المعلومات العامة.

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك.

1-الجنس: أ- ذكر. ب- أنثى.

2- المؤهل العلمي: أ- بكالوريوس فما دون. ب- ماجستير فأعلى.

3- سنوات الخبرة: أ- أقل من (5) سنوات. ب- (5-10) سنوات ج- أكثر من (10) سنوات

4- المرحلة التي يدرسها المعلم: أ- مرحلة (1-12). ب- رياض أطفال. ج- غرف مصادر.

5- المديرية: 1-جنوب الخليل. 2- الخليل. 3- شمال الخليل. 4-يطا.

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

الرجاء وضع إشارة (×) في الخانة المناسبة حسب وجهة نظرك.

الدرجة					قائمة الفقرات	
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	المجال الأول: علاقة المشرف التربوي مع المعلم.
					1	يحترم المشرف التربوي المعلم.
					2	يكون المشرف التربوي قناعات مشتركة مع المعلم.
					3	يكون المشرف التربوي علاقات عمل جيدة مع المعلمين.
					4	يتعرف المشرف التربوي على الاحتياجات المهنية والشخصية للمعلمين.
					5	يبنى علاقة من الود والاحترام والثقة المتبادلة مع المعلم.
					6	يتعامل مع المعلم على أن الإشراف عملية قيادية تعاونية تعنى بتحسين عمليتي التعلم والتعليم.
					7	المشرف التربوي يتصف بالأخلاق الحميدة وهدوء الطبع.
					8	يعرض المشرف التربوي سلبيات طريقة المعلم في التدريس على شكل توجيهات.
					9	يمثل المشرف التربوي قدوة حسنة للمعلم في التدريس.

					علاقة المشرف التربوي مع المعلم علاقة مهنية.	10
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الثاني: وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.	الرقم
					يبرز المشرف التربوي إنجازات المعلم ويعمل على دعمها.	11
					يشرك المشرف التربوي المعلم في القرارات الهامة التي تتعلق بتدريس المادة العلمية.	12
					يعدّل المشرف التربوي في أسلوب قيادة المادة التعليمية حسبما يقتضيه الموقف.	13
					يضع المشرف التربوي أهدافاً واضحة للتعليم ويجعلها حاضرة في كل لقاءاته مع المعلم.	14
					يناقش المشرف التربوي المعلمين في النشاطات المنهجية وغير المنهجية ليتأكد من أنها موجهة لتحقيق الأهداف التعليمية.	15
					يتعاون ويتفاعل المشرف التربوي مع المعلم.	16
					يعطي المشرف التربوي المعلم حقه في وصفه لأداء المعلم الصفي.	17
					يتشارك المشرف التربوي مع المعلم في وصف أداء المعلم نفسه.	18
					لا يهتم المعلم بتقرير المشرف السنوي.	19
					يعدل المشرف التربوي أسلوب المعلم التدريسي في نفس الحصة الصفية.	20
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الثالث: الإشراف توجيه لا تفتيش.	الرقم

					21	يقوم المشرف التربوي بدوره كموجه وليس كمفتش.
					22	يدعم المشرف التربوي العمل بروح الفريق في اتخاذ القرارات بين المعلمين.
					23	يتعاون المشرف التربوي مع المعلم في وضع آليات لتقويم أعمال الطلاب الصفية والمنزلية.
					24	يشجع المشرف التربوي المعلم على التجديد والابتكار.
					25	يشارك المشرف التربوي المعلمين في استخلاص الحقائق من نتائج التقويم.
					26	ينظم المشرف التربوي محاضرات وورش تربوية في مجال أساليب التقويم القديمة والحديثة.
					27	يراجع المشرف التربوي عينة من أعمال الطلاب ويحللها لتحديد مدى الالتزام بالتدريس الذي يحقق المعايير.
					28	يلتقي المشرف التربوي على نحو دوري مع المعلم لمناقشة خطط التدريس.
					29	ينتقد المشرف التربوي المعلم انتقاداً جارحاً.
					30	يتصرف المشرف التربوي مع المعلم باستهزاء.
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	المجال الرابع: توجيهات المشرف للمعلم.
					31	ينظم المشرف التربوي جدولاً فصلياً أو سنوياً للزيارات المتبادلة بين المعلمين.
					32	يشجع المشرف التربوي على التشارك وتبادل

					المعلومات في طرق التدريس بين المعلمين.
					يساعد المشرف التربوي المعلمين في الربط بين حقول المعرفة المختلفة.
					يقدم المشرف التربوي العون والتدريب اللازم للنمو المهني للمعلم.
					يناقش المشرف التربوي أساليب التقويم التي يستخدمها المعلم في ضوء الأهداف التعليمية.
					يساعد المشرف التربوي المعلم في تصميم الخبرات والنشاطات التعليمية التي تتحدى قدرات الطلاب.
					يساعد المشرف التربوي المعلم في استخدام أسلوب التعلم التعاوني.
					يحفز المشرف التربوي المعلم في إدماج تكنولوجيا المعلومات في عملية التدريس.
					يفيد المشرف التربوي المعلمين من خبرته في تحسين أدائهم المهني.
					يقدم المشرف التربوي الحلول التربوية المناسبة للمشاكل التربوية التي تصادف المعلم.

شكراً لحسن تعاونكم

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
103	تقرير الأداء السنوي للمعلم / خاص بالمشرف التربوي.	1
104	نموذج تقييم أداء معلمات الصف التمهيدي/ مشرفة رياض الأطفال.	2
105	تقرير الأداء السنوي لمعلم التربية الخاصة (غرف المصادر) / خاص بمشرف التربية الخاصة.	3
106	أسماء لجنة تحكيم الاستبانة.	4
107	تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في جنوب الخليل.	5
108	تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في الخليل.	6
109	تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في شمال الخليل.	7
110	تسهيل المهمة من الجامعة إلى مديرية التربية والتعليم في يطا.	8
111	تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير التربوي إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.	9
112	استبانة الدراسة.	10

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	58
2.3	معاملات كرونباخ ألفا لمجالات أخلاقيات المهنة	61
3.3	مفتاح التصحيح.	64
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال علاقة المشرف التربوي مع المعلم.	67
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال وصف المشرف للمعلم من حيث الأداء.	68
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الإشراف توجيهه لا تفتيش.	70
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال توجيهات المشرف للمعلم.	71
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل.	72
6.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.	73
7.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات مهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	74
8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.	76
9.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجة امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.	76
10.4	نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة	77

	من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.	
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.	11.4
79	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير مرحلة تدريس المعلم.	12.4
80	نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير مرحلة تدريس المعلم.	13.4
81	المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.	14.4
82	تحليل التباين الأحادي ( One Way ANOVA ) لفحص الفروق في واقع درجة امتلاك المشرف التربوي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.	15.4
83	نتائج اختبار (LSD) لمدى امتلاك المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في محافظة الخليل تعزى إلى متغير المديرية.	16.4

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإقرار
ب	شكر وتقدير
ج	الملخص بالعربية
د	الملخص بالإنجليزية
<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها</b>	
2	المقدمة
4	مبررات الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>	
11	المقدمة

11	الإطار النظري
41	الدراسات السابقة
41	الدراسات العربية
50	الدراسات الأجنبية
55	تعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>	
57	المقدمة
57	منهج الدراسة
57	مجتمع الدراسة
58	عينة الدراسة
59	أداة الدراسة
60	صدق أداة الدراسة
60	ثبات أداة الدراسة
61	إجراءات الدراسة
62	متغيرات الدراسة
63	المعالجات الإحصائية
<b>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</b>	

66	المقدمة
66	نتائج الدراسة
66	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
73	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
73	نتائج فرضيات الدراسة
85	ملخص نتائج الدراسة
<b>الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة</b>	
87	المقدمة
87	النتائج
87	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
88	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
92	التوصيات
<b>المصادر المراجع</b>	
93	المصادر والمراجع العربية
100	المصادر والمراجع الأجنبية
<b>الملاحق</b>	
102	الملاحق
117	فهرس الملاحق

118	فهرس الجداول
120	فهرس المحتويات