

**درجة ممارسة معلمي التعليم المهني بمحافظات فلسطين الجنوبية لأخلاقيات
المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك
من وجهة نظرهم**

محمود إبراهيم خلف الله مروان وليد المصري
جامعة الأقصى جامعة القدس المفتوحة

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (69) معلماً ومعلمة، طبقت عليهم استبانة مكونة من (33) فقرة موزعة على (6) مجالات.

وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم عالية وبوزن نسبي (83.3%)، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، وأوصت الدراسة بضرورة إصدار دليل تفسيري، أو لائحة تفسيرية لشرح مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، وتقديم حوافز للمعلمين الملتزمين بمواد الميثاق، وإدراج أخلاقيات مهنة التعليم كمساق أساسي ضمن مساقات كلية التربية بالجامعات الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: التعليم المهني - أخلاقيات مهنة التعليم - المعلمين - محافظات فلسطين الجنوبية.

Abstract

The study aimed to determine the degree of the vocational teachers' estimate in the Palestinian southern governorates of their practices of the profession ethics stipulated in the Ethics Code and in the education Profession and the Conduct Code from their point of view, and to find out whether there are statistically significant differences between the average estimates of the sampling attributed to the variable of gender, qualification and years of service. The study used the descriptive approach. The sampling consisted of (69) male and female teachers. They were asked to fill in a questionnaire consisting of (33) items distributed to (6) domains. The study found out that the estimate degree of vocational teachers in the southern Palestinian governorates for practicing the profession ethics stipulated in the Ethics Code of the Education Profession and the Conduct Code from their point of view was high, (83.3%). The study showed no statistically significant differences between the average estimates of the sampling attributed to the variable of gender, qualification, and years of service.

The study recommended that a manual/guide or explanatory list should be issued to clarify the articles of the Ethics Code of the Education Profession and the Conduct Code, which will provide incentives for teachers keeping to the Code, and to include the ethics of the teaching profession as a basic course within the Faculties of Education in the Palestinian universities.

Keywords: Vocational education, Professional Ethics – vocational teachers, Governorates of Southern Palestine.

مقدمة

الأداء المهني مصطلح معقد يتضمن أبعاداً متعدّدة ومُتداخلة، ويتطلب مجموعة متنوعة ومتشعبة ومُتشابكة من المعارف والمهارات والاتجاهات، ويتجسد في القيام بالأعمال والأنشطة والمهام التي تحقق الأهداف، ولذلك بات أمراً واضحاً أن تحسين جودة الأداء المهني عاملاً أساسياً ورئيسياً في تطور المؤسسات وتقديم الدول، وأن أداء العمل بإتقان وكفاءة مهنية عالية والتزام بقواعد السلوك المهني السليم هو سمة الأمم والمجتمعات الراقية المتحضرة.

ولا شك أن الممارسة المتقنة لأي مهنة لها شروطها ومتطلباتها، وتأتي الأخلاق في مقدمة هذه الشروط وتلك المتطلبات، فكل مهنة من المهن المهمة في المجتمع أخلاقيات ومواثيق وقواعد ومبادئ تحكم قواعد العمل والسلوك فيها (السعودي والثوابية، 2013: 173)، وقد جاء في مدونة السلوك وأخلاقيات مهنة مدير المدرسة الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2017م، أن الدستور الأخلاقي لأية مهنة يعدّ ملزماً لأفرادها، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، ولما كانت التربية السليمة تسعى إلى إعداد المواطن الصالح، وبناء الإنسان بناءً متكاملًا من جميع الجوانب، بما فيها الجوانب السلوكية والمعرفية والمهارية، فإنّ التركيز على الأخلاقيات المهنية ووضع المعايير والأسس الخاصة به يعدّ حاجة ملحة للمهن كافة، وتعدّ مهنة التعليم من أشرف المهن، وتحتل مكانة مرموقة بين المهن الأخرى، باعتبار التعليم ضرورة ملحة في كل زمان ومكان، ومنسجماً مع تغيرات ومتطلبات هذا العصر المتسارعة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 5)، وبالتالي فإذا كانت المواثيق الأخلاقية للمهنة ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة، فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم، غير أن التحدي الحقيقي لنجاح مهنة التعليم هو أن يجد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم طريقه للتطبيق العملي، ولا يكون مجرد مواد وشعارات مكتوبة فقط، بل يجب أن يستخدم في المواقف التعليمية لتسيير سبل التعامل والتواصل وتحسين الأداء وخدمة أهداف المجتمع (الخبزاني، 2010: 641).

لاسيما أن أخلاقيات مهنة التعليم تمثل ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية، لهذا يظل هاجس

أخلاقية المهنة هو تكوين منظومة من قيم تحكم علاقات المعلم مع نفسه ومع الآخرين، والعمل على توجيهها نحو تحرير الذات الفردية وإبراز طاقاتها الخلاقة في مجال المهنة (الأففي، 2008: 349)، يضاف إلى ذلك، ووفقاً لما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك الصادر عن وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2012م، فإن أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك، ضرورة يلتزم بها المهنيون ويقدرونها، لاسيما في مهنة التعليم، فهي من أهم المؤثرات في سلوك المربين، ومرجعية ذاتية يسترشدون بها، ورفيقاً داخلياً يفومون بواسطته ممارساتهم المهنية وعلاقاتهم مع الآخرين، وتساعدهم في أداء واجباتهم وتلبية حقوقهم (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 5)، إلى جانب ذلك فإن الالتزام بالمعايير المهنية والقواعد السلوكية يؤدي حتماً إلى تطوير الأداء المهني التربوي.

يضاف إلى ذلك أن نجاح العمل في مهنة التعليم يقتضي مراعاة المعلم لأخلاق المهنة، ويتمثل ذلك في بذله للمجهود المناسب حتى يكون الأجر الذي يحصل عليه مستحقاً، كما ينبغي عليه أن يحرص على إتقان عمله وأدائه دون خلل وتجنب كل أشكال الغش، كما يتوجب عليه الالتزام بالوقت المحدد له، ولن يكون هذا ممكناً إلا إذا فصل المعلم بين حقه في الأجر وعمله الذي يمثل إثباتاً لوجوده ودوره في المجتمع (سليمان، 2014: 136)، لاسيما أن المعلم في التربية الحديثة يعد بمثابة حجر الزاوية في العملية التعليمية، فبالإضافة إلى قيامه بدوره التقليدي المتمثل في النشاط التعليمي، تقع عليه مسؤولية التربية الأخلاقية، فالمعلم يقوم بدور المربي الأخلاقي الذي يغرس القيم التي يحددها المعتقد السائد الذي يلتزم به المعلم بوصفه أحد أفراد الأمة (الغامدي، 2002: 14).

حيث يحتل المعلم مكانة مركزية في العملية التربوية بما ينقله من قيم، وما يثيره من رغبة في المعرفة، وما يقيمه من علاقات، وما ينمي من قدرات في المتعلم، فالمعلم لم يعد حبيس الدور التقليدي داخل غرفة الصف، بل صار يُنظر إليه على أنه مُرب، مُبلِّغ، ورائد اجتماعي، وباحث علمي، ومرشد، وهو أيضاً مُجدد ومبتكر، وقدوة ومثل، ومصدر إلهام لطلبته (ابن طريف، 2007: 487).

لم يعد دور المعلم في التربية الحديثة على أنه ناقل للتراث فقط، وإنما أصبح عاملاً مهماً في بناء الفرد وإصلاح المجتمع، ولكي يكون المعلم في مستوى الآمال المعقودة عليه في تأدية أدواره الأخرى في المجتمع فلا بد أن يكون صالحاً في دينه وخلقه وعمله وثقافته، ولا شك أن هذا يتوقف على نوعية الأفراد الذين تم اختيارهم وإعدادهم لممارسة مهنة التعليم ومدى التزامهم بالصفات الأخلاقية والمهنية التي تؤهلهم للنجاح في دورهم التربوي والاجتماعي (الغامدي، 2002: 32)، فالتربية عملية أخلاقية تستند إلى القيم، والأخلاق بمثابة ضابط أو معيار للسلوك، ولذلك فإن التزام المعلم بالأخلاق الحميدة يحميه كمهني من أي

انزلاق أو انحراف.

يضاف إلى ذلك أن الالتزام المهني يفرض على العاملين في مهنة التعليم عامة والمعلمين خاصة التمسك بالقيم وأخلاقياتها، في سلوكهم وتصرفاتهم، سواء مع ذواتهم أو رؤسائهم وزملائهم في المهنة أو طلابهم وأولياء أمورهم وجميع أبناء المجتمع (عساف والأغا، 2015: 88)، غير أن التغيرات التي يشهدها العالم ولاسيما الأخلاقية منها قد امتدت إلى المجال التربوي، وخاصة إلى ركيزة العملية التعليمية والركن الركين فيها وهو المعلم، ومن بين الأدلة التي تؤكد وجود أزمة قيمة لدى الفئة التي يُعهد لها ويؤخذ على عاتقها تكوين جيل المستقبل ما تطالعنا به الصحف والبرامج الحوارية على الفضائيات من مخالفات مهنية وأخلاقية، فهذا مدرس يصيب تلميذ في هينه، وآخر يعتدي بالضرب على زميله أمام التلاميذ، ومدرسة ضربت تلميذ حتى فقد وعيه، وغيرها من المخالفات (حسن، 2017: 700)، ولذلك حظي موضوع أخلاقيات المعلم باهتمام العديد من العلماء والمختصين والباحثين التربويين، انطلاقاً من أن الأخلاقيات تمثل عنصراً أساسياً وفاعلاً ومطلباً ملحاً لا بديل عنه لمنع المخالفات المهنية والأخلاقية إلى جانب تحسين مخرجات المؤسسات التعليمية.

ويعتبر التعليم المهني أحد روافد التعليم في فلسطين، ويسهم بفاعلية في توفير مخرجات بشرية تمتلك المهارات التي تمكن صاحبها من إحداث تغيير إيجابي ومميز تجاه تطوير المجتمع، وإحداث التنمية الاقتصادية، وتلبية متطلبات واحتياجات سوق العمل من الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة مهنيًا وعلمياً سواء كان داخلياً أو خارجياً (أبو سمرة، 2015: 144)، ويقدم مسار التعليم المهني في فلسطين برامج دراسية مدتها سنتين تؤدي إلى شهادة الثانوية العامة في الفرع المهني أو التطبيقي، وتهدف هذه البرامج إلى تزويد سوق العمل بالعمال المهرة، ويقدم التعليم المهني من قبل المدارس الحكومية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين وبعض المدارس التابعة للقطاع الأهلي (كحيل، 2015: 9).

وقد أكدت الدراسات على أن معلمي التعليم المهني يجب أن يكتسبوا المعرفة والمهارات في ثلاثة مجالات مترابطة: الأكاديمية والمهنية والتربوية، وأن تتولى مؤسسات التعليم المهني المسؤولية الرئيسية عن التدريب والتنمية المهنية للمعلمين بالتعاون والشراكة مع مؤسسات التعليم العالي (Heidi and Lei, 2014: 5)، ولذلك أولت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية اهتماماً واضحاً بالتعليم التقني والمهني في محافظات الوطن من خلال توسيع قاعدة التعليم وتنويع أنماطه وتوجيه العناية إلى هذا النمط التعليمي الذي يساهم في إحداث التنمية الشاملة في مجالات الصناعة والاتصالات والزراعة والتجارة وغيرها (حماد والنخالة، 2008: 3).

ووفقاً لما جاء في الخطة التطويرية لوزارة التربية والتعليم العالي (2011/2012)، فقد سعت الوزارة نحو زيادة الاهتمام بالتعليم المهني في المجتمع الفلسطيني على اعتبار أنه يمثل الرافد الأساسي للمهرة والفنيين، كما سعت دوماً نحو تطوير التعليم المهني وإمداده بالإمكانيات والطاقات البشرية اللازمة، بما يتواءم مع التسارع المعرفي والتكنولوجي في شتى المجالات، إلا أن ظروف الحصار حالت دون توفير العديد من المستلزمات والإمكانات المادية، كما عطلت تلك الظروف البرامج التدريبية الخارجية التي كان يتم من خلالها الاستفادة من الخبرات العربية والدولية في مجال التعليم المهني والتقني، ومع ذلك تسعى الوزارة إلى تطوير التعليم المهني بشتى السبل والوسائل من خلال حملات التوعية، وتقديم التسهيلات لكليات ومؤسسات ومراكز التعليم المهني والتقني، كما تقوم الوزارة بتطوير التعليم المهني والتقني والارتقاء به إلى أقصى حد ممكن وفق خطط تنفيذية مرحلية منسجمة مع الخطة الاستراتيجية التي تم تطويرها بالتنسيق مع وزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة، وتهدف من وراء ذلك إلى تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة وبالفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير القطاعات المهنية وغير المهنية المختلفة، بالإضافة إلى مواجهة التغيرات الخاصة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011: 10).

وكان من ضمن الأهداف العامة لوزارة التربية والتعليم العالي ذات العلاقة بالتعليم المهني كما وردت في الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم (2011 - 2013) الارتقاء بالتعليم المهني والتقني، من خلال مجموعة من السياسات وهي: تطوير القدرات الاستيعابية والموارد البشرية للمدارس المهنية والكليات التقنية، ورفع مكانة التعليم المهني والتقني ورفع القيمة الاجتماعية والاقتصادية للخريج من هذا النوع من التعليم وتقويم البرامج الموجودة في المدارس المهنية والكليات التقنية الحكومية ومناهجها، وربط وتشريك التعليم المهني والتقني بقطاع الإنتاج والتصنيع (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 134 - 135).

ومن الجهود والخطوات الإصلاحية لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية خلال السنوات الأخيرة، وفقاً لما جاء في الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (2017-2022)، إدماج التعليم المهني والتقني في التعليم العام لصفوف (7 - 9) عبر تعريض طلبة هذه الصفوف لمواضيع مهنية توثق العلاقة بين الأسس والمعارف النظرية والتطبيقات العملية في الحياة وتشجعهم على الالتحاق بالمسار المهني في المرحلة الثانوية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 5)، وتحت مظلة الأهداف الرئيسية لخطة الإصلاح والتنمية التي بدأت عام 2008م تم تطوير البنية التحتية للمدارس المهنية، وزيادة نسبة الالتحاق

في التعليم المهني وتحسين نوعية المدخلات، وتطوير وتحسين مناهج التعليم المهني على أساس ارتباطها في سوق العمل، وذلك وفقاً لما في جاء في الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم (2011-2013) (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 112-113).

ومن ضمن سياسات تطوير وتحسين قطاع التعليم المهني والتقني، كما جاء في الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (2017-2022)، تطبيق برامج تدريب العاملين (التخصصية) في التعليم المهني والطاقت المساند وفق استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني بمعدل (30) معلماً ومعلمة سنوياً "التأهيل التخصصي" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 90)، ووفقاً لما في جاء في الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم (2011 - 2013) فإن أحد الأهداف العامة للوزارة، تحسين التعليم المهني والتقني كركيزة ذات جودة عالية للنظام التربوي، ومن الأهداف الخاصة ذات العلاقة تحسين كفاءة العاملين في التعليم المهني وتمكينهم من تحديث معرفتهم ومهاراتهم من خلال التعلم الذاتي وفق المتغيرات ذات العلاقة بسوق العمل (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 55 - 56)، ومن ضمن السياسات والاستراتيجيات الرئيسة لوزارة التربية والتعليم العالي ذات العلاقة بتطوير أساليب وبيئة تعليم وتعلم متمحورة حول الطالب، كما ورد في الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (2017-2022) تحسين نوعية التعليم المهني والتقني والتعليم العالي من خلال ربطه بسوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 47).

إلى جانب ذلك ووفقاً لما جاء في الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (2017-2022)، فإن هناك تعاوناً كبيراً بين وزارتي العمل والتربية والتعليم العالي في إطار المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني للارتقاء بهذا النوع من التعليم والتدريب لتحقيق الانسجام والمواءمة بين احتياجات سوق العمل والتعليم الذي يزود الطلبة والخريجين بالمهارات اللازمة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 30).

وقد صدرت في العام 2010م الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني وهدفت إلى إيجاد قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، والكفاءة، والقدرة، والدافعية العالية، والريادية، والقدرة على التكيف، والإبداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر، ودفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس (وزارة التربية والتعليم العالي وآخرون، 2010: 6)، كما هدفت استراتيجية تأهيل المعلمين إلى إعداد وتأهيل المعلمين الذين يمتلكون منظومة من المعارف والمهارات العامة والتخصصية والقيم والاتجاهات الإيجابية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008: 18).

يضاف إلى ذلك أن وزارة التربية والتعليم العالي أصدرت عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2017م إصداراً حمل عنوان: "المعايير المهنية لمعلمي التعليم المهني"، وتضمن ملخصاً لأخلاقيات مهنة التعليم، وعشرة معايير موضحة بالإجراءات ومصادر التحقق التي وُضعت لكل معيار، وقد ركزت هذه المعايير على المهارات المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلم المهني للارتقاء بأدائه المهني والتطوير المستمر في ضوء المعارف التي يمتلكها، كما أصدرت وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2012م، ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك وتضمن ستة مجالات تركز على قواعد سلوكية وأخلاقيات مهنية يجب أن يلتزم بها المعلم في أدائه المهني.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

في ضوء ما سبق، وبالرغم من قيام وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بتطبيق إصلاحات جوهرية وإجراء تحسينات وتطويرات منهجية في منظومة التعليم المهني، إلا أن الدراسات والتقارير والوثائق الرسمية تشير إلى وجود العديد من المشاكل التي يعاني منها التعليم المهني في فلسطين بعامة وفي محافظات فلسطين الجنوبية خاصة، والتي تنعكس سلباً على أداء المعلمين وسلوكياتهم، وأهمها:

1. اتجاهات المجتمع تجاه التعليم المهني ليست إيجابية، وذلك وفقاً لما جاء في الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم (2017-2022) (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017: 89).

نقص التشريعات والإجراءات المناسبة للنهوض بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك وفقاً لما جاء في وثيقة تشخيص الواقع التربوي الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2007: 208).

2. يواجه التعليم المهني في محافظات غزة مشكلات اجتماعية وشخصية وإدارية واقتصادية وتربوية (حمّاد والنخالة، 2008: 2).

3. وبناءً على ذلك تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في وجود جوانب ضعف وأوجه قصور في التعليم المهني تنعكس سلباً على أداء المعلمين وسلوكياتهم، وتستوجب الدراسة والبحث وصولاً إلى مقترحات وتصورات للتحسين والتطوير، ويأتي ذلك متناغماً مع توصيات بعض المؤتمرات والندوات العلمية المحلية مثل المؤتمر العلمي الأول "التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة بين الحاضر والمستقبل" الذي نظّمته كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية بالشراكة مع وكالة التنمية البلجيكية (30 مايو 2016م)، وأيضاً مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين "واقع وتحديات وطموح" الذي نظّمته الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة (12-13 أكتوبر 2008م)، الذي أوصى

بضرورة إعداد دليل معلمي التعليم المهني، وإصدار دليل تدريبي للعاملين في التعليم المهني والتقني، وصياغة البرامج التدريبية وفق الاحتياجات الفعلية، يضاف إلى ذلك المؤتمر التربوي الوطني "واقع التعليم في فلسطين ومستقبله في سياق الهدف التنموي الرابع" تحت شعار (الحق في التنمية، الحق في التعليم)، الذي نظمتها جامعة القدس المفتوحة، ومركز إبداع المعلم، والاتلاف التربوي الفلسطيني (28 يناير 2018م)، وكذلك ورشة العمل التي حملت عنوان "التعليم وفرص العمل" التي نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي من خلال الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني برام الله (3 إبريل 2017م).

لذا سعت الدراسة للإجابة عن التساؤلين التاليين:

1. ما درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم أخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم أخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم أخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك.
2. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يلي:

1. تأتي مواكبة للتوجهات التربوية المعاصرة، والتي تدعو إلى الاهتمام بتطوير أداء معلمي التعليم المهني لمواكبة المتطلبات والتحديات الحالية والمستقبلية.
2. تأتي متزامنة مع بعض الجهود المبذولة من جانب وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية للارتقاء بمنظومة التعليم المهني وتطويرها.
3. تأتي استجابة لتوصيات العديد من المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية التي نادى بضرورة

تطوير منظومة التعليم المهني.

4. تنطلق من أهمية الأخلاق ودورها المحوري في النظم التربوية والتعليمية.
5. قد تساعد نتائج الدراسة في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتحسين الأداء المهني لمعلمي التعليم المهني.
6. قد تشكل نتائج الدراسة حافزا لتعميم مقرر أخلاقيات مهنة التعليم في جميع الجامعات والكليات الفلسطينية، بما فيها الكليات التي تخرج معلمي التعليم المهني.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

1. **حد الموضوع:** مجالات ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك الصادر عن وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2012م، وهي المتعلقة بعلاقة المعلم بكل من: (طلبته، وزملائه المعلمين، ومدير المدرسة، والمشرف التربوي، والمرشد التربوي، وبأولياء الأمور والمجتمع المحلي).
2. **الحدود البشرية:** جميع معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية.
3. **الحدود المؤسسية:** مدارس التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية وهي: (مدرسة هاني نعيم الثانوية الزراعية بمحافظة شمال غزة، ومدرسة هاشم عطا الشوا الثانوية المهنية للبنات بمحافظة غزة، مدرسة دير البلح الثانوية الصناعية للبنين بمحافظة الوسطى).
4. **الحدود المكانية:** محافظات فلسطين الجنوبية الخمس، وهي: شمال غزة، غزة، وسط غزة (الوسطى/ دير البلح)، خان يونس، رفح.
5. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الجزء الميداني للدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2017 - 2018م.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

ترتكز الدراسة على المصطلحات التالية:

1. الأخلاق:

يقصد الباحثان بالأخلاق في هذه الدراسة: أنها قواعد سلوكية ملزمة لمعلمي التعليم المهني في ممارساتهم وسلوكياتهم وتصرفاتهم، وتتضمن مجموعة معايير وضوابط وتتفق مع قواعد السلوك التي أقرها المجتمع الفلسطيني.

2. ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك:

يقصد الباحثان بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في هذه الدراسة: أنه الميثاق الصادر عن وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2012م، ويحمل عنوان ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك ويتضمن مجموعة من المبادئ والمجالات والحقوق والمسؤوليات والواجبات والقواعد السلوكية التي يتعين على المعلم الالتزام بها في علاقاته بالطلبة والزملاء ومدير المدرسة والمشرف التربوي والمرشد التربوي وأولياء الأمور والمجتمع المحلي من أجل ممارسة مهنية أفضل.

3. معلمي التعليم المهني:

يقصد الباحثان بمعلمي التعليم المهني في هذه الدراسة: أنهم المعلمون والمعلمات المعينون بقرار من ديوان الموظفين العام لشغل وظيفة معلم ضمن قطاع التعليم العام في النظام التعليمي الفلسطيني، ومكان عملهم المدارس المهنية التي تديرها وزارة التربية والتعليم العالي، ومدة التعليم فيها سنتان، وتشمل الصنفين (11-12) من مرحلة التعليم الثانوي (الانطلاق)، وتضم عدداً من التخصصات المهنية، ويتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية حسب نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة وزارة التربية والتعليم العالي.

4. محافظات فلسطين الجنوبية:

يقصد بمحافظات فلسطين الجنوبية في هذه الدراسة: المناطق الإدارية الخمس المعتمدة وفق التقسيمات الإدارية التي حددتها السلطة الوطنية الفلسطينية وتقع في الجزء الجنوبي الغربي من فلسطين، وهي: شمال غزة، غزة، وسط غزة (الوسطى/ دير البلح)، خان يونس، رفح.

5. درجة الممارسة:

يقصد الباحثان بدرجة الممارسة في هذه الدراسة: أنها الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة في ضوء استجاباتهم على فقرات أداة الدراسة وفق سلم تقدير ثلاثي، وتحدد درجة الممارسة وتقاس لكل مجال أو قاعدة سلوكية إحصائياً بمدى ارتفاع قيمة المتوسط الحسابي.

الدراسات السابقة:

تعرض الدراسة فيما يلي بعضاً من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وسيتم عرضها وفق ترتيبها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

دراسة الألفي (2008): وهدفت إلى التوصل إلى تصور مقترح لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم قبل

الجامعي في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية وآراء العاملين في ميدان التعليم، وسبل تفعيله وتوعيه المعلمين والعاملين به، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (337) من المعلمين وأعضاء الإدارة المدرسية والموجهين الفنيين بمحافظة دمياط وبورسعيد والدقهلية، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (250) فقرة موزعة على (6) مجالات، كما تم إجراء بعض المقابلات مع نقيب المعلمين ومدير إدارة التدريب بديوان عام مديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، وقد توصلت الدراسة إلى أن (46.88%) فقط من أفراد العينة لديهم فكرة عامة عن ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وأن دور نقابة المعلمين في التوعية بالميثاق ضعيف جداً، وعدد الذين حضروا من العاملين في ميدان التعليم قبل الجامعي برنامجاً تدريبياً كان موضوعه أخلاقيات مهنة التعليم أو ميثاق شرف المعلم قليلاً جداً، وقدمت الدراسة تصوراً مستقبلياً مقترحاً لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم قبل الجامعي في مصر متضمناً أبعاداً وبنوداً وحقوقاً وضوابط، وإجراءات مقترحة لتفعيله والتوعية به والالتزام نحوه.

دراسة الرومي (2009): وهدفت التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، سنوات الخدمة في التدريس، التخصص، المؤهل العلمي، جهة العمل)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (140) مشرفاً تربوياً في المدارس الحكومية ومدارس الوكالة في محافظات غزة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (62) فقرة موزعة على (5) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم بلغت (85.5%) وهي نسبة جيدة جداً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة تُعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، سنوات الخدمة في التدريس، المؤهل العلمي)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري التخصص لصالح الآداب، وجهة العمل لصالح الوكالة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تنظيم دورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين.

دراسة يحيى (2010): وهدفت إلى التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (1349) معلماً ومعلمة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (64) فقرة موزعة على (7) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية

بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت كبيرة جداً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور؛ ولمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من 6 سنوات)؛ ولمتغير المديرية لصالح المديرية الآتية مرتبة تنازلياً: مديرية طوباس، ومديرية قباطية، ومديرية قلقيلية، ومديرية جنوب نابلس "حوارة"، ومديرية طولكرم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة اعتماد وزارة التربية والتعليم لتقارير يقيم فيها المدير من قبل المعلمين.

دراسة أكمان Akman (2011): وهدفت إلى التعرف إلى أثر الجنس والعمر والتعليم والمهنة وحقل العمل في إدراك أخلاقيات العمل في تركيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (500) فرد يعملون في محافظة اسطنبول، طُبِّق عليهم استبانة مكونة من (21) فقرة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر للجنس والعمر والوظيفة (المهنة) وحقل العمل على إدراك الأفراد لأخلاقيات العمل، وعدم وجود أثر لمستوى التعليم على إدراك الأفراد لأخلاقيات العمل، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الأسر بدورها المأمول في تدعيم الأخلاق لدى أبنائها.

دراسة العبيد (2011): وهدفت التعرف إلى درجة التزام معلّم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (407) معلماً من المرحلة الثانوية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة القصيم التعليمية، طُبِّق عليهم استبانة مكونة من (45) فقرة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام معلّم المرحلة الثانوية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة القصيم بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الكلية لجميع مواد الميثاق ضعيفة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم تُعزى لمتغيرات: المؤهل الدراسي والتخصص وسنوات الخبرة والدورات التدريبية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام بالميثاق بين ما يمتلكون الميثاق ومن لا يمتلكونه والفروق لصالح من يمتلكون الميثاق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام بالميثاق بين من أطلعوا على الميثاق ومن لم يطلعوا عليه لصالح من أطلعوا على الميثاق، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من المستجدات الحديثة ووسائل التقنية في نشر ميثاق أخلاقيات التعليم لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية عبر المواد المطبوعة وغير المطبوعة.

دراسة طشطوش والمزاهرة (2012): وهدفت التعرف إلى درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات

مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الاختصاص الأكاديمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (60) مرشداً ومرشدة من مدارس محافظة عجلون الأردنية، طُبِّقَ عليهم مقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي والتربوي الذي أعده محاسنة (2006)، والمكون من (40) فقرة موزعة على (4) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المرشدين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)، ووجود فروق تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، والتخصص الأكاديمي لصالح اختصاص الإرشاد التربوي والنفسي، وسنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة من (10 إلى 20 سنة) وفئة (أكثر من 20 سنة)، وقد أوصت الدراسة بضرورة إثراء البرامج التدريبية المعدة للمرشدين بالقيم والأخلاقيات المهنية.

دراسة حمادنة (2013): وهدفت إلى التعرف إلى درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (142) مديراً ومديرة، طُبِّقَت عليهم استبانة مكونة من (71) فقرة موزعة على (5) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم كانت كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تُعزى إلى جنس المدير أو إلى مؤهله العلمي أو سنوات خبرته في الإدارة المدرسية أو إلى التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات على المقياس الكلي، وعلى المجالات الفرعية، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع دستور أخلاقي تعتمده وزارة التربية والتعليم في الأردن، ويقسم المعلمون على الالتزام به قبل تعيينهم، ثم يتم مساءلتهم في ضوءه.

دراسة الزعبي (2013): وهدفت إلى التعرف إلى درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (113) طالبة متدربة، طُبِّقَت عليهم استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على (6) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم في مجالات الدراسة الستة كانت عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات

المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، تُعزى لمتغير الخبرة العملية في مجالين هما: مجال أخلاقيات المعلمة المتعاونة تجاه زميلاتها في العمل، وتجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكانت لصالح ذوات الخبرة العملية التي تزيد عن عشر سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المستوى الأكاديمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة إيلاء موضوع أخلاقيات مهنة التعليم في برنامج التربية العملية اهتماماً أكبر.

دراسة سليمان (2014): وهدفت إلى التعرف إلى معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (219) معلماً من مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (21) فقرة موزعة على (3) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن الافتقار إلى دليل تفسيري يشرح مواد ميثاق المهنة هو أهم المعوقات التي تتعلق بالميثاق نفسه والتي تحول دون تفعيله، وأن كثرة أعباء العمل تمثل أهم معوقات تفعيل الميثاق، وتدني نظرة المجتمع للمعلمين تمثل أهم المعوقات الاجتماعية التي تحول دون تفعيل الميثاق، وقد أوصت الدراسة بضرورة إضافة مقرر أخلاقيات مهنة التعليم كمكون نظري في برنامج إعداد المعلمين بكليات التربية.

دراسة هايدي ولي Heidi and Lei (2014): وهدفت إلى التعرف إلى التحديات التي تواجه التعليم المهني في الصين، والجهود العملية منذ تطوير سياسة وممارسة التعليم المهني عام 1949م، والدروس المستفادة من موجة إصلاح التعليم المهني التي بدأت في تسعينات القرن الماضي، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي لاستعراض ومراجعة كتابات مجموعة من الخبراء والممارسين، وقد توصلت إلى أن الكليات المهنية الصينية شهدت تحولاً كبيراً على المستويين الكلي والجزئي، فعلى المستوى الكلي، سعت إلى تعزيز الكفاءة الذاتية للقوى العاملة، وعلى المستوى الجزئي، فقد شهدت تغييرات كبيرة في إعادة صياغة الأهداف، وتطوير البرامج والمناهج، وتنمية أعضاء هيئة التدريس، والتطوير الإداري للتعليم المهني، كما استعرضت الدراسة الظروف الراهنة لمعلمي التعليم المهني والجهود العملية الرامية إلى تحسين نوعية التعليم الذي يقدمونه للطلبة، وقد توصلت إلى وجود نقص في أعداد معلمي التعليم المهني، وعدة مشكلات تتعلق بالمستوى الأكاديمي والمهارات والخبرة العملية للمعلمين، كما استعرضت الدراسة أوجه القصور في قانون التعليم المهني الذي صدر في تسعينات القرن الماضي، وقد أوصت بضرورة تعديل القانون وإضافة معايير وشروط محددة لمؤهلات معلمي التعليم المهني.

دراسة أبو سمرة (2015): وهدفت التعرف إلى معوقات التوجه نحو التعليم المهني في مدرسة المستقبل

وفقاً لآراء المشرفين التربويين في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (163) مشرفاً تربوياً، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على (4) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود معيقات بدرجة كبيرة ترتبط بجانب التوجه نحو التعليم المهني لدى المشرفين التربويين، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني وزارة التربية والتعليم العالي سياسة واضحة للتعليم المهني، وقيام مؤسسات التعليم المهني والفني ومدارسه بتنظيم دورات تدريبية وتأهيلية لزيادة كفاءة العاملين.

دراسة كاترانسي وآخرون. Katranci and et. al. (2015): وهدفت التعرف إلى تصورات معلمي المدارس الثانوية المهنية التركية حول سلوكيات القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (207) معلماً ومعلمة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على (7) مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس المهنية غالباً ما يقومون بسلوكيات قيادية أخلاقية وفقاً لتصورات معلمي المدارس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات معلمي المدارس الثانوية المهنية حول سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري مدارسهم، تُعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والأقدمية المهنية، وسنوات الخدمة في المدرسة، ونوع المدرسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات وفق متغيرات أخرى للتعرف إلى العوامل المؤثرة على تصورات المعلمين حول هذه المسألة.

دراسة كور Kaur (2015): وهدفت إلى الكشف عن الجهة المسؤولة عن التربية الأخلاقية للأطفال في المدارس، وهل هي مسؤولية جماعية أم مسئولية جهة واحدة، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي لمراجعة وتحليل الدراسات والأدبيات ذات العلاقة، واستعرضت الدراسة دور المدارس والمعلمين والمناهج والأسرة والمؤسسات الدينية في التربية الأخلاقية للطفل، وتوصلت إلى أن المعلمين ليسوا المسؤولين وحدهم عن التربية الأخلاقية للأطفال، وإنما هناك مسئولية كبيرة للأسرة في تعزيز التربية الأخلاقية، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشراكة بين المؤسسات التعليمية وأولياء الأمور والمجتمع المحلي لإيجاد إطار داعم للجهود المدرسية في التربية الأخلاقية.

دراسة حسن (2017): وهدفت تقديم تصور مقترح لميثاق أخلاقي لمهنة التدريس في مصر من وجهة نظر أساتذة التربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالاعتماد على أسلوب دراسة الحالة وأسلوب تحليل العمل، وتكونت العينة من (17) من أساتذة التربية بالجامعات المصرية، طُبِّقَتْ عليهم استبانة مكونة من (119) فقرة موزعة على (3) مجالات، وقدمت الدراسة الميثاق الأخلاقي لمهنة التدريس من وجهة نظر أساتذة التربية متضمناً مبادئ وأهداف وبنود، وقدمت الدراسة مقترح لتفعيل الميثاق تضمن

أهداف ومنطلقات وإجراءات مقترحة للتطبيق والمعوقات المحتملة والحلول المقترحة للتغلب عليها.

تعليق عام على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، العربية والأجنبية، يمكن استنتاج ما يلي:

1. هدفت معظم الدراسات السابقة إلى التأكيد على أهمية توفر ميثاق أخلاقيات لمهنة التعليم وقواعد سلوكية معلنة وواضحة ومقننة تحكم سلوك المعلمين في علاقاتهم وتصرفاتهم، مثل دراسة الألفي (2008)، ودراسة العبيد (2011)، ودراسة حمادنة (2013)، ودراسة الزعبي (2013).
2. أكدت جميع الدراسات السابقة على الدور المحوري للأخلاق في المجال التربوي.
3. أوضحت جميع الدراسات أهمية أخلاقيات المعلم وانعكاساتها الإيجابية على سلوكه المهني.
4. بينت العديد من الدراسات السابقة أن التعليم مهنة لها قواعد أخلاقية، وأن أخلاقيات مهنة التعليم تمثل محور أساسي للربط بين نظام العمل المهني ومسؤولياته، ومحاولة الوصول إلى الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية.
5. أكدت غالبية الدراسات السابقة على أهمية التعليم المهني ودوره في رفد المجتمع بالمهرة والفنيين، إلى جانب مساهمته في التنمية الشاملة، مثل دراسة هايدي ولي Heidi and Lei (2014)، كاترانسي وآخرون Katranci and et. al. (2015)، ودراسة حسن (2017).
6. تشابهت الدراسات السابقة في المنهج المستخدم، فمعظمها اعتمد على المنهج الوصفي بالاعتماد على أداة الاستبانة مثل دراسة يحيى (2010)، ودراسة أكمان Akman (2011)، ودراسة سليمان (2014)، دراسة كاترانسي وآخرون Katranci and et. al. (2015)، وقليل منها اعتمد على أداتين معاً مثل دراسة الألفي (2008) التي استخدمت أداتي الاستبانة والمقابلة.
7. تباينت الدراسات السابقة في حجم ونوع العينة، فبعضها اعتمد على استطلاع آراء معلمي المدارس مثل دراسة العبيد (2011)، ودراسة سليمان (2014)، وجزء منها اعتمد على استطلاع آراء أساتذة التربية مثل دراسة حسن (2017)، وجزء منها اعتمد على استطلاع آراء المشرفين التربويين مثل دراسة الرومي (2009)، ودراسة أبو سمرة (2015)، وقليل منها اعتمد على استطلاع آراء المرشدين التربويين مثل دراسة طشطوش والمزاهرة (2012)، وقليل منها اعتمد على استطلاع آراء مديري المدارس مثل دراسة حمادنة (2013)، وقليل اعتمد على استطلاع آراء الطلبة مثل دراسة الزعبي (2013).
8. اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة مثل: دراسة العبيد

- (2011)، ودراسة أبو سمرة (2015)، ودراسة كاترانسي وآخرون. Katranci and et. al. (2015).
9. تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في انفرادها بالتركيز على التعرف إلى درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).
1. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، رغم الاختلاف عنها، في بناء فكرة الدراسة، وفي تدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، كما استفادت من تحليلاتها ونتائجها، مثل دراسة الزعبي (2013)، ودراسة حسن (2017).

الخلفية النظرية للدراسة

تتناول الدراسة في هذا الجزء مفهوم التعليم المهني، والأخلاق المهنية، وأخلاقيات مهنة التعليم، وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، والفوائد المترتبة على الالتزام به، وملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين، وذلك على النحو التالي:

أولاً: التعليم المهني Vocational Education:

يشكل التعليم المهني أساساً للحركة التربوية المعاصرة، فمن خلاله يتمكن المجتمع المعاصر من تنمية موارده البشرية بما يتفق مع مطالبه وحاجاته على هيئة برامج مكثفة لتخطيط القوى العاملة، وهذه البرامج هي عادة جزء من برامج التنمية الشاملة لا يمكن إغفاله، بل أن بقية البرامج التنموية الأخرى تقوم عليه (عساف، 2016: 176).

ويُعرّف التعليم المهني بأنه: هو التعليم الذي يختص بإكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من ممارسة مهنة أو حرفة معينة، وكذلك تدريب الأفراد تدريباً خاصاً على الفنون والعلوم التي تشكل الأساس للمهن والحرف المختلفة (فلية وعبد المجيد، 2005: 120)، ويُعرّف أيضاً بأنه: أحد مراحل التعليم العام الذي يلتحق به الطلبة بعد إتمام مرحلة التعليم الأساسي، ومدة الدراسة سنتان، ثم يمنح الطالب شهادة الثانوية العامة المهنية بهدف إعداد خريجين يلتحقون بسوق العمل أو يلتحقون بكليات تقنية جامعية (حمّاد والنخالة، 2008: 5).

ومن التعريفات الأخرى للتعليم المهني بأنه: برنامج تعليمي ينظم خصيصاً لإعداد المتعلم للالتحاق بمهنة

معينة يحقق بها احتياجات الإنتاج، ويندرج تحت هذا النوع من التعليم، التعليم التجاري، الصناعي، الزراعي (فلية وعبد المجيد، 2005: 120)، وفي فلسطين يعد التعليم المهني أحد مسارات التعليم الثانوي (الانطلاق)، ضمن النظام التعليمي الرسمي الذي تشرف عليه وزارة التربية والتعليم العالي.

حيث تتكون مرحلة التعليم الثانوي وفق الهيكل التنظيمي للتعليم الفلسطيني من التعليم الأكاديمي والتعليم المهني، وتشمل الصفين (11-12)، وتتراوح أعمار طلبة هذه المرحلة ما بين (16-17) سنة، وبالنسبة للتعليم الأكاديمي، يجتاز الطالب في الصف الحادي عشر المباحث العلمية أو الأدبية وفقاً لقدراته الذاتية، ويكمل دراسته حسب اختياره العلمي أو الأدبي في الصف الثاني عشر، أما التعليم المهني فيشتمل على عدد من التخصصات، منها: التجاري والزراعي والصناعي والتمريضي والشرعي والفندقي (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطي، 2010: 20).

ووفقاً لما جاء في أسس النجاح والإكمال والرسوب في مرحلة التعليم الأساسي ومرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي بفرعيه العلوم الإنسانية والعلمي، فإنه يسمح للطالب الذي أنهى الصف الحادي عشر في التعليم المهني بالتحويل إلى المسار الأكاديمي بفرعيه العلوم الإنسانية والعلمي (وفق شروط الالتحاق بالفرع العلمي)، شريطة أن يعيد الطالب الدراسة في الصف الحادي عشر الأكاديمي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 4)، ووفقاً لما جاء في مؤشرات القطاع التعليمي في فلسطين الواقع والإشكاليات والطموح، فإن الطالب الذي ينهي دراسة الصف الثاني الثانوي (الثاني عشر) يعطى شهادة المدرسة بكتاب انه قد أنهى 12 سنة دراسية وأكمل المرحلة الدراسية ضمن التعليم العام، ويتقدم الطلبة لامتحان شهادة الثانوية العامة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 3-4).

ويهدف التعليم الثانوي المهني في فلسطين إلى تأهيل وإعداد كوادر مهنية وفنية مزودة بالعلم لسد احتياجات سوق العمل المحلي في القطاعين العام والخاص على المدى الطويل، واكتشاف وتنمية مواهب المتعلمين وميولهم وتوجيهها نحو خير المجتمع وتمكينهم من التعامل مع معطيات المستقبل وتحقيق التميز، إلى جانب نشر وتعميق المفاهيم المهنية لدى المواطنين، وتشرف وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة على مدارس التعليم المهني، وتتولى الوزارة مسؤولية تمويلها بالقدر الممكن والبحث والتنسيق مع جهات مانحة لتطويرها، ويستطيع أي طالب الالتحاق بالمدرسة الثانوية المهنية بعد استيفائه للشروط التالية (عساف، 2016: 159-161):

1. حصوله على شهادة الصف العاشر الأساسي بنجاح.
2. اجتياز مقابلة شخصية تشرف عليها لجنة مقابلات من الهيئة التدريسية للمدرسة.

3. ألا يتجاوز عمر الطالب (19) سنة.

4. اللياقة الصحية.

5. التعهد بالالتزام بقوانين المدرسة المعمول بها.

وقد خصصت وزارة التربية والتعليم العالي إدارة عامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي، من مهامها الرئيسية تنفيذ السياسة التربوية المتعلقة بتزويد المجتمع الفلسطيني بالقوى العاملة الماهرة للمساهمة في تطوير مختلف القطاعات الإنتاجية، وذلك من خلال تطوير المدارس المهنية والتخصصات بما يتلاءم مع احتياجات المجتمع واقتراح المشاريع التطويرية والبرامج للتعليم التقني والمهني (وزارة التربية والتعليم العالي، 2000: 11)، وقد بلغ عدد طلبة المدارس المهنية الحكومية في محافظات فلسطين الجنوبية (2235) طالباً وطالبة في العام الدراسي 2017/2018م، وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018: 25)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1)

توزيع طلبة المدارس المهنية الحكومية حسب الصف

الصف	الشعب	عدد الطلبة		المجموع	الكثافة الصفية
		ذكور	إناث		
الأول الثانوي الشرعي	26	347	397	744	28.62
الثاني الثانوي الشرعي	40	434	514	948	23.70
الأول الثانوي الزراعي	3	76	0	76	25.33
الثاني الثانوي الزراعي	4	84	0	84	21.00
الأول الثانوي الصناعي	15	115	74	189	12.60
الثاني الثانوي الصناعي	15	66	48	114	7.60
الأول الثانوي اقتصاد منزلي	2	0	45	45	22.50
الثاني الثانوي اقتصاد منزلي	4	0	35	35	8.75
المجموع	109	1122	1113	2235	

من خلال الجدول السابق (1) يتضح أن عدد طلبة المدارس المهنية الحكومية في محافظات فلسطين الجنوبية (2235) طالباً وطالبة، منهم (1122) من الذكور، يمثلون ما نسبته (50.2%) من إجمالي عدد الطلبة، و(1113) من الإناث، يمثلون ما نسبته (49.8) من إجمالي عدد الطلبة، موزعين جميعاً على (109) شعبة.

ثانياً: أخلاقيات مهنة التعليم:

فيما يلي تقدم الدراسة مدخلاً مفاهيمياً للأخلاق، والأخلاق المهنية، وأخلاقيات مهنة التعليم، وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، والفوائد المترتبة على الالتزام به، وملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد

السلوك في فلسطين، وذلك على النحو التالي:

1. الأخلاق Ethics:

الأخلاق في كل أمة عنوانٌ مجدها، ورمز سعادتها، وتاجُ كرامتها، وشعارُ عزها وسيادتها، وسرّ نصرها وقوتها، والأخلاق تحدد للفرد أو الجماعة أنماط الحياة الأفضل، وأغراض الوجود الأسمى، وتحض على المضي نحو المثل الأعلى المرموق (حسين وقرم الدين، 2014: 175-176)، ولذلك تعد الأخلاق ضرورة على المستويين الفردي والجماعي، فعلى المستوى الفردي يحتاج الإنسان في تعامله مع الأشخاص والأشياء والمواقف إلى نسق ونظام يعمل بمثابة موجه لسلوكه وطاقاته ودافع لنشاطه، وعلى المستوى الجماعي فإن أي تنظيم جماعي في حاجة لنسق قيمي وأخلاقي يضمن أهدافه ومثله العليا التي تقوم على نشاطاته (عساف والأغا، 2015: 27).

والأخلاق اصطلاحاً تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتتطبع في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة (الألفي، 2008: 348)، والأخلاق مفهوم يشير عموماً إلى المواقف والاستعدادات التي تعزز الاحترام والمسؤولية والنزاهة والأمانة، ويشمل مصطلح الاحترام جانبين، الأول احترام الذات والجانب الآخر احترام الآخرين ومعتقداتهم وآرائهم وثقافتهم، أما المسؤولية فتعني المشاركة الفعالة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية للمجتمع، ولذلك ينظر إلى الأخلاق على أنها نظام للقواعد التي تنظم العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخل المجتمعات، وتقوم على مفاهيم الثقة والعدالة واحترام الحقوق (Kaur, 2015: 21-22)، والأخلاق هي نظام من القيم والقوانين التي تحدد ما هو صحيح وما هو خير، وهي معنية أساساً بما هو صحيح وما هو خير، وما يجب أن يكون عليه السلوك (العبيد، 2011: 36)، وهنا يمكن إثارة تساؤل هام، وهو ما العلاقة بين الأخلاق والقيم الأخلاقية؟

وفقاً لرأي البعض تعد العلاقة بين القيم والأخلاق علاقة الأصل بالنتائج، فالأصل هو القيم التي يؤمن بها الفرد، والنتيجة هي الأخلاق التي تظهر في السلوك، ولذلك فإن الاختلاف بينهما اختلاف في الدرجة وليس في النوع (تقى، 2003: 132)، ومن الحقائق التي لا يمكن إنكارها أن القيم والأخلاق عناصر لا غنى عنها في التعليم وفي القيادة والإدارة، وعلى صعيد التعليم المدرسي فإذا كانت العلاقات في المدارس قائمة على الأخلاق، فإن ذلك سيؤثر إيجاباً في تعزيز نوعية التعليم (Katranci and et. al., 2015).

547

2. الأخلاق المهنية Professional Ethics:

وفقاً لما جاء في وثيقة المعايير المهنية للمعلمين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2010م، فإن المهنة مدلول يشير إلى مجموعة من الخصائص والسمات الأساسية، والمهارات القائمة على مؤهلات معرفية وتخصصية تؤهل الشخص للانتماء إلى مجتمع مهني معين (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 3)، وهذا يعني أن المهنة تحتاج إلى إعداد تخصصي وتتطلب مهارات وقدرات معينة، ويرى الباحثان أن غالبية المهن يحكمها قواعد وقوانين وآداب منظمة، وهي بذلك تختلف عن الحرفة ومرادفة لكلمة وظيفة.

فالحرفة تكتسب من خلال الممارسة ولا تحتاج إلى إعداد خاص أو دراسات متخصصة، كما لا يكون للحرفة قانون أو ميثاق أخلاقي خاص بها، بالإضافة إلى أنها لا تحتاج إلى استخدام مهارات معينة تستند إلى الحكمة والخبرة الشخصية والمسئولية في اتخاذ القرار (عساف والأغا، 2015: 27)، أما كلمة وظيفة فتعني: نوعية العمل الخاص الذي به الإنسان، وقد يعد له مهنيًا، ويتفرغ له عمليًا، وترتبط به جملة من الحقوق والواجبات، ويؤجر عليه، ويتعيش منه، فالوظيفة في إطلاقها العام: مرادفة لكلمة المهنة، وفي معناها الخاص قد تكون الوظيفة مرتبة من مراتب المهنة، أو تخصصاً نوعياً من تخصصاتها أو درجة من درجات سلمها الوظيفي، فالعمل الوظيفي الذي يقوم به المعلم، عمل محدد، يختلف في طبيعة متطلباته، وما يصحبه من وضع أدبي، ومركز مهني عن أعمال أخرى داخلية في إطار هيئة العاملين في الحقل التعليمي (باجزر، 2009: 430).

والأخلاق المهنية هي جزء أو فرع من علم الأخلاق، ورغم حداثة هذه الأخلاق، فإنها تستمد منها الأخلاق النظرية والعملية وتوظفها في عملها المهني، وحيث إن الأخلاق تعرف عن طريق المنهج التحليلي للسلوك للوصول إلى إدراك حقيقتها، كذلك فالأخلاق المهنية تنتهج نفس المنهج (أبو عزة، 2014: 12)، والأخلاق المهنية تمثل المبادئ والقواعد التي يجب على العاملين في أي مهنة اتباعها والعمل بمقتضاها من أجل الحفاظ على شرف المهنة والرفع من مستواها ويطلق عليها بعض الأحيان أخلاقيات العمل وأخلاقيات الوظيفة (الغامدي، 2002: 25).

وتُعرّف الأخلاقيات المهنية بأنها: المبادئ الأخلاقية الأساسية التي تقوم عليها القوانين والأعراف وقواعد الممارسة التي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة والتي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، من هنا كانت الحاجة إلى وضع مثل هذه المبادئ في صورة موثيق أخلاقية Codes of Ethics تبين الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي ينبغي أن يتقيد بها المهنيون عند قيامهم بواجباتهم المهنية

لتحفظ حقوقهم وحقوق الآخرين (حجر، 2009: 15).

يستنتج أن أخلاقيات المهنة تعني مراعاة القواعد والأعراف والضوابط السلوكية والالتزام بالسنن الأخلاقية الحميدة التي تكون عاكسة للنظام القيمي المنفق عليه بين العاملين في مهنة أو وظيفة معينة، وذلك فيما يتعلق بالممارسة والحقوق والواجبات وطرق تأديتها أو الحصول عليها.

3. أخلاقيات مهنة التعليم *Ethics of the Education Profession*

لكل مهنة قيم وأخلاقيات، لا يستقيم حال المهنة إلا بها، وكل فرد ينتمي لمهنة ما، يجب عليه أن يحترمها ويبتعد عن أي فعل أو سلوك أو تصرف قد يسيء ويخل بها، وكلما ارتقينا بالسلم الوظيفي ازدادت أهمية الالتزام بتلك الصفات، أكثر فأكثر؛ فإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة ما؛ فإنها أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم، وذلك بسبب مكانتها وأثرها في المجتمع (بحي، 2010: 3).

كما يعد الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لمؤسسات المجتمع، وعدم الاكتراث بهذه الأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان والانجاز، ومن هنا فإن العناية بأخلاقيات مهنة التعليم، يجب أن يكون في أعلى قائمة الاهتمامات الإدارية تدريباً وتأهيلاً وتوظيفاً لتحقيق التميز والجودة في المؤسسات التعليمية (محمد، 2015: 292).

وتُعرّف أخلاقيات مهنة التعليم بأنّها: مجموعة القواعد والمبادئ الأخلاقية والواجبات المهنية ومعايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي ينبغي أن يلتزم بها العاملون في ميدان التعليم والتربية، وتكون بمثابة المرجع الذي يحتكمون إليه في تقويم ممارساتهم السلوكية والمهنية (الألفي، 2008: 337)، وتُعرّف أيضاً بأنّها: مجموع السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلّى بها العاملون في حقل التربية والتعليم، وهي معايير سلوكية تُستخدم كمرجع وموجه لسلوك الهيئات التدريسية والهيئات المساعدة أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على مدى التزامهم وأمانتهم (الهادية، 2012: 170).

ومن التعريفات الأخرى لأخلاقيات مهنة التعليم أنّها: المبادئ والقواعد والقيم التي يجب على جميع العاملين في التربية والتعليم إتباعها والعمل بمقتضاها في أداء مهامهم، للحفاظ على قدسية المهنة والرفع من مستواها ومكانتها الاجتماعية في المجتمع (محمد، 2015: 275)، يستنتج أن أخلاقيات مهنة التعليم عبارة مجموعة من المعايير والقواعد السلوكية التي تشكل إطار مرجعي أو ضابط أخلاقي يحدد المسار المهني للعاملين في ميدان التربية والتعليم ويحكم نشاطهم.

وبالتالي تعتبر هذه الأخلاقيات مرجعاً عاماً للحكم على سلوك المعلم، ومدى أهليته للقيام بالأمانة المنوطة به، ووقفها يتم تقييمه مهنيًا ومجتمعياً، ويُحاسب إن قصر في الالتزام بها، وهي في الوقت ذاته منظم لعلاقته مع مسؤوليه وزملائه، وبين طلابه، ومروجٌ له بين طوائف المجتمع وفئاته، وأخلاقيات مهنة التعليم تُحتم على المعلم أن يستشعر أهمية الرسالة التي بين يديه، وثقل الأمانة المعهودة إليه؛ ليؤديها بما يتناسب معها، وبما يُحقق المنشود منها، كما أنه من المهم أن يجعل من نفسه قدوة تعزّز بعملها وتؤمن به؛ ليكون لما يقوله وطناً على طلابه، وليجد أدنا تصغي إليه بإنصات وتدبير. (الهادية، 2012: 170-171).

1. ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم The Code of Ethics of the Education Profession:

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم يعد من الضرورات القصوى التي تضبط سير العملية التربوية والتعليمية من أي خروج عن أهدافها ومهامها، لذا نجد العناية الفائقة بمواثيق أخلاقيات مهنة التعليم انطلاقاً بأن المواثيق الأخلاقية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة معينة، وأكثر ضرورة وأهمية لمن يعمل في ميدان التربية والتعليم وفي مهنة التعليم وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة لذا فقد عيّنت الأمم والدول بوضع مواثيق ودساتير لمهنة التعليم حرصاً على تحقيق الأهداف المنشودة من مهنة التعليم (العبيد، 2011: 26).

ويُعرّف ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بأنه: وثيقة تضم مجموعة القواعد والمبادئ الأخلاقية والمهنية ومعايير السلوك الرسمية التي ينبغي أن يلتزم بها العاملون في ميدان التعليم والتربية، وتكون بمثابة المرجع الذي يحتكمون إليه في تقويم ممارساتهم السلوكية والمهنية وتستخدمها الإدارة للحكم على أداء المعلمين، كما تتضح فيها الحقوق والواجبات التي يتعارف عليها المجتمع، ويكون من شأن الالتزام بهذا الميثاق الارتقاء بالمعلم ومهنة التعليم ومستوى العملية التعليمية (الألفي، 2008: 356)، ويُعرّف أيضاً بأنه: مجموعة المبادئ الأخلاقية التي ينبغي أن يلتزم بها صاحب مهنة التعليم في أداء رسالته على النحو الذي يحقق الخير والصالح العام والتي يكون من شأن الالتزام بها رفع مستوى العملية التعليمية وبالتالي الرفع من شأن مهنة التعليم ذاتها (الغامدي، 2002: 22).

ويساعد ميثاق أخلاقيات المهنة في تحقيق العديد من المكاسب المهنية، من بينها تحديد مثاليات ومسؤوليات المهنة وتوفير مؤثر تنظيمي واقعي لحماية كل من الممارسين والعلماء بشكل عام، كما يسهم أيضاً في تحفيز وإلهام الممارسين بمحاولة تعريف مبررات وجودهم وإرشادهم وتوجيههم تجاه السلوك المقبول وتعزيز ورفع درجة الوعي بمختلف جوانب المهنة وقضاياها (حجر، 2009: 15).

يستنتج أن ميثاق أخلاقيات المهنة بمثابة إطار قيمي مرجعي أو دستوراً توافقياً يضم مجموعة مبادئ وقواعد وسلوكيات وأخلاقيات تنظم سلوك العاملين وعلاقاتهم وتتأى بالمهنة عن أي تجاوزات ضارة، وهي ليست مجرد مواد وقواعد وشعارات مكتوبة فقط؛ بل قواعد وسلوكيات ومبادئ ملزمة تحكم العلاقات وتنظمها، بهدف الوصول إلى مستوى مهني مرضي.

ولذلك يعد الميثاق الأخلاقي دستوراً تعاهدياً بين المختصين، يلتزمون وفقاً له بالسلوك الهادف إلى أداء مهني عال، يترفع عن الأخطاء، والتجاوزات الضارة بالمهنة، أو مشتغليها، أو بالإنسان الذي تستهدفه تلك المهنة، وقد أثبتت بعض الدراسات أن وجود المواثيق الأخلاقية لدى المؤسسات، أدى إلى الحد من كثير من الممارسات غير الأخلاقية بها، كما أنها تساعد في حل بعض المشكلات التي قد تعترض العاملين داخل المؤسسة (طشطوش والمزاهرة، 2012: 584-585).

2. الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة:

الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة المتحضرة، ومتطلباً أساسياً لتنظيم المجتمع واستقراره، وغيابها يعني غلبة شريعة الغاب، حيث "القوة هي الحق" وليس "الحق هو القوة"، ويمكن تجديد الفوائد المترتبة على الالتزام بميثاق أخلاقيات أي مهنة من المهن فيما يلي (سليمان، 2014: 144-145):

- أ- الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل.
 - ب- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس، كنتيجة لعجالة التعامل والمعاملات والعقود، وإسناد الأعمال، وتوزيع الثروة، وربط الدخول بالمجهود، وغيرها.
 - ج- أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالنفع على الفرد، وعلى المنظمة، وعلى المجتمع.
 - د- إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساندة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل، وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغوط ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.
 - هـ- إن الالتزام الخلقي في أي مؤسسة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، وابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إلقاء أخلاقية.
- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدداً من البرامج الأخرى الهامة مثل برامج التنمية البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الاستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه دعم المؤسسة وتنميتها ونجاحها.

إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تتجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من ساحة الأعمال.

و- إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضاً عندما تثار الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإلتباع.

وعليه يمكن القول بأن الإلتزام بميثاق أخلاقيات المهنة يحقق العديد من الفوائد والمزايا حيث يمكن اعتبار الميثاق بمثابة نظام للحماية أو للصيانة الوقائية ضد الانحرافات أو التجاوزات الأخلاقية.

3. ملامح ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين

أصدرت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية عبر هيئة تطوير مهنة التعليم في العام 2012م ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، وتم اعتماده ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة، وقد تكون الميثاق من جزأين، تضمن الجزء الأول منه مجموعة من المبادئ والمجالات، وتضمن الجزء الثاني الحقوق والمسؤوليات والواجبات، وسيتم تناول ذلك بشيء من التفصيل، وذلك على النحو التالي:

أ- مبادئ ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين

فيما يلي مجموعة المبادئ التي وردت في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 7-9):

- **الانتماء لرسالة التعليم والالتزام بها:** 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 يلتزموا بهذه الرسالة، التي تقوم على تربية الأجيال الفلسطينية، وتعليمها بما يتلاءم ومنظومة القيم والأخلاق التي يتمثل بها مجتمعنا المعروف بأصالته وعراقتة ووطنيته.
- **الثقة والاحترام المتبادل:** تقوم مهنة التعليم على أساس الثقة المتبادلة بين العاملين في هذه المهنة كافة والطلبة والمجتمع، ويتجلى ذلك بممارساتهم المهنية، فهم يعملون بكد وإخلاص كأ أسرة واحدة من أجل مصلحة طلبتهم، سعياً لتحقيق رسالة مدرستهم وأهدافها، كما يتوقع التعامل مع كافة المعلمين بروح من الثقة والاحترام المتبادل من قبل المسؤولين التربويين، من مديري مدارس وإداريين في المديرية والوزارة.
- **احترام التعددية والتنوع والتسامح:** يؤمن العاملون في مهنة التعليم أنها ذات بعد إنساني وعالمي، تقوم

على احترام حقوق الإنسان دون النظر إلى دينه، أو لونه، أو نوعه الاجتماعي، أو انتمائه السياسي، فالمعلم يعتبر جميع طلبته أبناءً له؛ يخلص لهم ويتفانى في تعليمهم، ويحرص على الموضوعية في ممارساته وسلوكياته، بما لا يتناقض مع حقّه في الانتماء والمواطنة.

- **المواطنة والسلوك المنضبط:** يلتزم المعلمون بالأخلاق الحميدة المنبثقة من عقيدتهم وثقافة مجتمعهم، فهم قدوة وأ نموذج يحتذى به أفراد مجتمعهم كافة، بجانب ممارسة حياتهم الاعتيادية كمواطنين فلسطينيين، يساهمون في خدمة قضايا مجتمعهم بدرجة عالية من الإخلاص والثقة، ويؤمنون بأن السلوك المنضبط والأخلاق الحميدة هي الضمان للحفاظ على شرف المهنة وصدق المواطنة، ويفصلون بين حياتهم الشخصية والمهنية.
- **العمل المشترك وبناء الشراكات بين أفراد المهنة والمجتمع:** التعاون بين المعلمين والإداريين وبناء الشراكات والعمل المؤسساتي والتشبيك مع المجتمع من المبادئ الأساسية للارتقاء بمستوى التعليم وتطوير المهنة.
- **التعليم من أجل الحرية والاستقلال:** يلتزم المعلمون بتوعية طلبتهم بتاريخهم الوطني وبعادلة قضيتهم لتعزيز ثقّتهم بهويتهم الفلسطينية وصدق الانتماء لها.

ب- مجالات ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين

تضمّن الميثاق ستة مجالات، وهي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 10-14):

1. المجال الأول: علاقة المعلم بطلّبه:

وفقاً لما جاء في الميثاق تتمثل العلاقة بين المعلم وطلّبه ضمن ما يأتي:

ت-احترام المعلم لطلّبه والعمل على تربيتهم وتعليمهم على أساس من اللين والحزم.

ث-حسن الظن بهم، وتعزيز ثقّتهم بأنفسهم.

● بذل جهده وإمكاناته لتنمية كافة جوانب نموهم بما يتلاءم مع قدراتهم ومراحلهم النمائية.

● وعي المعلم بحقوقهم وفق القوانين والأنظمة المتعارف عليها محلياً ودولياً.

● تنمية وعيهم بواجباتهم ومسؤولياتهم، وتعزيز ثقّتهم بمعلميهم، ومدرستهم، وأقرانهم، وأسرهم، ومجتمعهم.

● احترام المعلم آراء طلبته وتقبلها.

● تقبلهم على اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية والفكرية والسياسية.

●المجال الثاني: علاقة المعلم بزملائه المعلمين:

تنعكس العلاقة بين المعلمين أنفسهم على أدائهم وعلى طلبتهم، وتؤدي إلى إيجاد بيئة تعليمية فاعلة

ضمن الآتي:

- تشجيع العلاقة المهنية مع زملائه.
 - الاحترام المتبادل.
 - التحلي بالتسامح وتقبل النقد البناء.
 - المشاركة الفاعلة في الحياة المدرسية.
 - تبادل الخبرات مع زملائه المعلمين.
 - تقديم المساندة لزملائه وتسهيل مهماتهم.
 - **المجال الثالث: علاقة المعلم بمدير المدرسة:**
- العلاقة الإيجابية بمدير المدرسة ركيزة أساسية لنجاح العملية التربوية وتتمثل بالآتي:
- تقبل دور مدير المدرسة قائداً تربوياً ومشرفاً مقيماً.
 - الثقة المتبادلة بين المعلم ومدير المدرسة.
 - العمل بروح الفريق الواحد.
 - الالتزام بأنظمة المدرسة وتنفيذها.
 - دعم مدير المدرسة ومساندته في تنفيذ أنشطة المدرسة وفعاليتها.
- 2. المجال الرابع: علاقة المعلم بالمشرف التربوي:**
- تتمثل العلاقة بين المعلم والمشرف التربوي بالآتي:
- تقبل دور المشرف التربوي بوصفه دوراً إشرافياً مسانداً وداعماً.
 - تقبل عملية الإشراف كعملية تعاونية تعنى بتحسين العملية التربوية.
 - الاحترام المتبادل.
 - الاستفادة من خبرة المشرف التربوي والعمل بتوصياته.
- 3. المجال الخامس: علاقة المعلم بالمرشد التربوي:**
- تتمثل العلاقة بين المعلم والمرشد التربوي بالآتي:
- تقبل دور المرشد التربوي بوصفه دوراً مسانداً وداعماً.
 - تقبل عملية الإرشاد كحق لكل طالب.

- احترام دور المرشد التربوي في الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة.
- مساندة المرشد في حل مشكلات الطلبة.

4. المجال السادس: علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي:

تتمثل العلاقة بين المعلم وأولياء أمور الطلبة والعناصر البشرية ذات العلاقة في المجتمع المحلي بما يأتي:

- احترام أولياء الأمور وآرائهم، وتقبل النقد البناء.
- دعم مسئولية أولياء الأمور في تعلم أبنائهم.
- تزويد أولياء الأمور بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائهم ومدى تقدمهم العلمي.
- تقديم الدعم والمساعدة لأولياء الأمور في متابعة تعلم أبنائهم.
- الحرص على التعامل بشفافية ونزاهة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.
- احترام ثقافة المجتمع المحيط وعاداته وتقاليده.

الحقوق في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين

جاء في الميثاق أنه استناداً إلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) المعدل لعام 2005م، وتوصيات منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين الصادر عام 1966م، فإن من حق المعلم الفلسطيني التمتع بمجموعة من الحقوق المادية والمعنوية، ومن أهمها (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 16-19):

1. الحقوق المادية:

- الحصول على الراتب الشهري، والعلاوات الدورية وغير الدورية المستحقة والملحقة بالراتب الأساس، حسب ما نص عليها القانون.
- الحصول على الترقية، والحوافز، والعلاوات التشجيعية.
- التعويض عن إصابات العمل.
- التمتع بالإعفاءات الضريبية في الحالات الخاصة التي نصّ عليها القانون.
- الحق في تعليم أبنائه في الجامعات والكليات الحكومية برسوم مخفضة حسب القانون، علاوة على الحق في حصول أبنائه على المنح والقروض المالية التي يتمتع بها باقي الطلبة وفق معايير المنح والقروض في الجامعات الحكومية والعامّة.

- الحصول على راتب تقاعدي حسب ما نص عليه القانون.
- الحق في إكمال دراسته أثناء ممارسته لمهنته.

2. الحقوق المعنوية:

- الحصول على وظيفة معلّم دون النظر للانتماء السياسي.
 - التدريب الكافي والمساندة والدعم المستمر لتحسين الأداء.
 - التمتع بالإجازات السنوية الاعتيادية، والعارضة، والمرضية، وإجازة الأمومة، والحج، والإجازة بدون راتب، والعطل والأعياد الأسبوعية، حسب ما نص عليها القانون.
 - الانتماء للمنظمات والاتحادات النقابية المرخصة.
 - ممارسة الحقوق المدنية التي يتمتع بها المواطنون بصفة عامة.
 - محو العقوبات المتخذة ضده بعد المدة القانونية المنصوص عليها في القانون أو النظام المطبق.
 - تكافؤ فرص العمل والتقدم الوظيفي وضمان النزاهة والشفافية في كافة مجالات العمل.
 - الحصول على التثقيف القانوني حول قانون الخدمة المدنية الساري.
 - التمتع بالحريات المهنية ومن أبرزها:
 - المشاركة الفاعلة في النشاطات التعليمية التعليمية بكافة جوانبها مثل إعداد المناهج، والمواد التعليمية، والمسابقات الثقافية والوطنية.
 - الاطلاع على التقارير الخاصة به ومناقشتها مع مشرفه ومدير مدرسته.
 - التظلم والدفاع عن نفسه ضمن الضوابط والأسس الواردة في القانون.
 - الاطلاع على الشكاوي المقدمة ضده مع الاحتفاظ بحقه في الدفاع عن نفسه.
- د- المسئوليات في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين
- وفقاً لما ورد في الميثاق، تتعدد مسؤوليات المعلم وواجباته، ومن أهمها
- (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 20):

الانتماء إلى مهنة التعليم، من خلال مؤشرات أساسية، كثقته بدور وأهمية هذه المهنة، والعمل على تطوير ذاته مهنيًا وثقافيًا.

1. الالتزام بمعايير المعلم المهنية.

2. الاطلاع على أبرز سياسات التعليم الفلسطينية وأهدافها، وسعيه إلى تحقيق أهدافها، وفق القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم النظام التعليمي الفلسطيني.

3. الأمانة في العلم وعدم كتمانها، ونقل ما تعلمه إلى الطلبة.
 4. المشاركة في الدورات التدريبية وإجراء الدراسات التربوية والبحوث الإجرائية، والاطلاع عليها.
 5. الابتعاد عن ممارسة أي عمل أو مهنة من شأنها أن تسيء إلى دوره كمعلم.
- ب- الواجبات في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين**
- ورد في الميثاق أن على المعلم واجبات نحو مدرسته، ونحو طلبته، ونحو المجتمع المحلي، وفيما يلي توضيح ذلك (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012: 21-23):

1. نحو مدرسته:

- الالتزام بواجبه الوطني واحترام القوانين والأنظمة.
- تنفيذ المناهج والتقويم المستمر بمراحله المختلفة حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها.
- التعاون مع المجتمع المدرسي والعمل كفريق.
- المساهمة في حل المشكلات المدرسية.
- الحفاظ على خصوصية مجتمع المدرسة.

2. نحو طلبته:

- العمل على تعديل سلوكهم، بعيداً عن العنف بكافة أشكاله، وتعويدهم على التسامح والحوار البناء، والاستماع للرأي الآخر واحترامه.
- تقبل الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم إهمال أي منهم.
- الحرص على تشجيع القيم والاتجاهات الإيجابية في نفوسهم.
- تنمية ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف، والتفكير الناقد، وإدارة الوقت واستثماره لدى الطلبة.
- احترام خصوصياتهم والحفاظ عليها.

2. نحو المجتمع المحلي:

- إعطاء المثل الأعلى لطلبة ومجتمعه وتوافق أقواله مع تصرفاته.
- التفاعل والتواصل الإيجابي مع مجتمعه في قضايا المصيرية والتحديات التي تواجهه.
- الحرص على أن تتكامل رسالة المعلم مع رسالة الأسرة في تربية الأبناء.
- الظهور بمظهر لائق في جميع المواقف الاجتماعية والثقافية والدينية.
- احترام المعتقدات الدينية والفكرية والسياسية لجميع أفراد المجتمع.
- الاسهام في حماية الطلبة من التجاذبات السياسية والفكرية.

ج- قراءة نقدية لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في فلسطين

من خلال مراجعة وتحليل الميثاق يمكن التوصل إلى النقاط الآتية:

1. مصطلحات الميثاق: الميثاق يخلو من تفسير لبعض المصطلحات، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى إساءة الفهم من قبل البعض أو التأويل بشكل مخالف للهدف الذي وضعت من أجله.
 2. أهداف الميثاق: الميثاق لا يتضمن تحديد أهداف محددة.
 3. مصادر اشتقاق بنود الميثاق: لم يتم توضيح مصادر اشتقاق بنود الميثاق.
- الدليل التفسيري: الميثاق يخلو من دليل تفسيري أو لائحة تفسيرية لشرح مواد الميثاق.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء من الدراسة خطوات منهجية تتمثل في تحديد منهج الدراسة، واختيار العينة، وإعداد أداة الدراسة وتقنينها، وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة، ونتائج تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) ومناقشتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة وما تتطلبه من رصد للواقع وتحليله ووضع توصيات مقترحة لتحسينه، وقد تمت الاستعانة بهذا المنهج من أجل رصد وتحليل الدراسات والأدبيات المتصلة بموضوع الدراسة على أسس علمية منهجية للوصول إلى تعميمات مقبولة، وكذلك للتعرف إلى درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية المهنية بمحافظات فلسطين الجنوبية والبالغ عددهم (74) معلماً ومعلمة، ويتبعون للمدارس الثانوية المهنية الثلاث التي تضم (924) طالباً وطالبة، وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي للعام 2018/2017م، وقد تم اختيار جميع أفراد المجتمع الأصلي، باستخدام أسلوب المسح الشامل، إذ استجاب منهم (69) معلماً ومعلمة، أي بنسبة (93.2%) من المجتمع، والجدول التالي يوضح خصائص أفراد العينة:

جدول (2)

خصائص أفراد عينة الدراسة

م.	الخصائص	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكر	55 %79.7
		أنثى	14 %20.3
2	المؤهل العلمي	بكالوريوس	64 %92.7
		دراسات عليا	5 %7.3
3	سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	21 %30.4
		10 سنوات فأكثر	48 %69.6

ثالثاً: أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للتعرف إلى درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (33) فقرة، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الثلاثي (كبيرة، متوسطة، ضعيفة)، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو التالي:

1. صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما:

- أ- **صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (7) محكمين متخصصين في مجال العلوم التربوية من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، وفي ضوء التوصيات التي أشار إليها المحكمون، استقرت الاستبانة في صورتها النهائية على (33) فقرة موزعة على (6) مجالات، تضمن المجال الأول (7) فقرات، والثاني (6) فقرات، والثالث (5) فقرات، والرابع (4) فقرات، والخامس (5) فقرات، والسادس (7) فقرات.
- ب- **الصدق البنائي:** تم قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها (32) معلماً ومعلمة، من خارج العينة الأصلية، والجدول (9) التالي يبين ذلك.

جدول (3)

يبين معاملات الصدق لكل مجال مع الدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المجالات	م. الصدق	Sig قيمة
1.	علاقة المعلم بطلبته.	.847**	0.00
2.	علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	.747**	0.00
3.	علاقة المعلم بمدير المدرسة.	.801**	0.00
4.	علاقة المعلم بالمشرف التربوي.	.793**	0.00
5.	علاقة المعلم بالمرشد التربوي.	.724**	0.00
6.	علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.	.710**	0.00

يتبين من الجدول (3) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.710-0.847)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01)، وبذلك يكون الباحثان قد تحققا من أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الصدق.

ج- صدق الاتساق الداخلي: حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (32) فرد من خارج عينة الدراسة، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل مجال وبين المقياس ككل، كما في الجداول التالية (من 4 _ 9):

جدول (4)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الأول (علاقة المعلم بطلبته)

الرقم	العبارة	م. الصدق	Sig قيمة
1	أحترم الطلبة وأعمل على تربيتهم وتعليمهم على أساس من اللين والحزم.	.892**	0.00
2	أحسن الظن بالطلبة، وأعزز ثقتهم بأنفسهم.	.975**	0.00
3	أبذل جهدي وإمكاناتي لتنمية كافة جوانب نمو الطلبة بما يتلاءم مع قدراتهم ومراحلهم النمائية.	.912**	0.00
4	أعي حقوق الطلبة وفق القوانين والأنظمة المتعارف عليها محلياً ودولياً.	.898**	0.00
5	أنمي وعي الطلبة بواجباتهم ومسئولياتهم، وأعزز ثقة الطلبة بمعلميهم، ومدرستهم، وأقرانهم، وأسرتهم، ومجتمعهم.	.959**	0.00
6	أحترم آراء الطلبة وأتقبلها.	.653**	0.00
7	أقبل الطلبة على اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية والفكرية والسياسية.	.741**	0.00

يتبين من الجدول (4) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.653-0.975)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

جدول (5)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الثاني (علاقة المعلم بزملائه المعلمين)

الرقم	العبارة	م. الصدق	Sig قيمة
1	أشجع العلاقة المهنية مع زملائي.	.875**	0.00
2	أحرص على الاحترام المتبادل مع زملائي.	.893**	0.00

0.00	.977**	أتحلى بالتسامح وأتقبل النقد البناء من زملائي.	3
0.00	.752**	أهتم بالمشاركة الفاعلة في الحياة المدرسية.	4
0.00	.900**	أتبادل الخبرات مع زملائي المعلمين.	5
0.00	.952**	أقدم المساندة لزملائي وأسهل مهماتهم.	6

يتبين من الجدول (5) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.752-0.977)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

جدول (6)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الثالث (علاقة المعلم بمدير المدرسة)

الرقم	العبارة	م. الصدق	قيمة Sig
1	أقبل دور مدير المدرسة قائداً تربوياً ومشرفاً مقيماً.	.890**	0.00
2	توجد ثقة متبادلة بيني وبين مدير المدرسة.	.960**	0.00
3	أعمل بروح الفريق الواحد.	.872**	0.00
4	ألتزم بأنظمة المدرسة وأنفذها.	.903**	0.00
5	أدعم مدير المدرسة وأسانده في تنفيذ أنشطة المدرسة وفعاليتها.	.903**	0.00

يتبين من الجدول (6) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.872-0.960)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

جدول (7)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الرابع (علاقة المعلم بالمشرف التربوي)

الرقم	العبارة	م. الصدق	قيمة Sig
1	أقبل دور المشرف التربوي بوصفه دوراً إشرافياً مسانداً وداعماً.	.667**	0.00
2	أقبل عملية الإشراف كعملية تعاونية تعني بتحسين العملية التربوية.	.907**	0.00
3	أحرص على الاحترام المتبادل مع المشرف التربوي.	.667**	0.00
4	أحرص على الاستفادة من خبرة المشرف التربوي والعمل بتوصياته.	.908**	0.00

يتبين من الجدول (7) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.667-0.908)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

جدول (8)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الخامس (علاقة المعلم بالمرشد التربوي)

الرقم	العبارة	م. الصدق	قيمة Sig
1	أقبل دور المرشد التربوي بوصفه دوراً مسانداً وداعماً.	.555**	0.00
2	أقبل عملية الإرشاد كحق لكل طالب.	.819**	0.00
3	أحترم دور المرشد التربوي في الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة.	.602**	0.00
4	أساند المرشد في حل مشكلات الطلبة.	.457**	0.01

يتبين من الجدول (8) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.457-0.819)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

جدول (9)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال السادس

(علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي)

الرقم	العبارة	م. الصدق	Sig قيمة
1	أحترم أولياء الأمور وأرائهم، وأتقبل النقد البناء.	.743**	0.00
2	أدعم مسؤولية أولياء الأمور في تعليم أبنائهم.	.821**	0.00
3	أزود أولياء الأمور بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائهم ومدى تقدمهم العلمي.	.763**	0.00
4	أقدم الدعم والمساعدة لأولياء الأمور في متابعة تعلم أبنائهم.	.636**	0.00
5	أحرص على التعامل بشفافية ونزاهة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	.774**	0.00
6	أنتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.	.729**	0.00
7	أحترم ثقافة المجتمع المحيط وعاداته وتقاليده.	.509**	0.00

يتبين من الجدول (9) السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.509-0.821)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى (0.01).

2. ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، والجدول (10) التالي يبين ذلك:

جدول (10)

يبين حساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

م	المجالات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1.	علاقة المعلم بطلبته.	0.957
2.	علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	0.963
3.	علاقة المعلم بمدير المدرسة.	0.960
4.	علاقة المعلم بالمشرف التربوي.	0.871
5.	علاقة المعلم بالمرشد التربوي.	0.659
6.	علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.	0.875
	الاستبانة ككل	0.953

يتبين من الجدول (10) السابق أن معامل الثبات المتعلق بالمجال الأول يساوي (0.957)، والمتعلق بالمجال الثاني يساوي (0.963)، والمتعلق بالمجال الثالث يساوي (0.960)، والمتعلق بالمجال الرابع يساوي (0.871)، والمتعلق بالمجال الخامس يساوي (0.659)، والمتعلق بالمجال السادس يساوي (0.875)، وكذلك جاء معامل الثبات للاستبانة ككل يساوي (0.953)، وهذا يعني أن معامل الثبات للاستبانة مرتفع، ويضمن للإجراء والتطبيق.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة (المعالجات الإحصائية)

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الاستبانة، وتصلح لتحقيق أهدافها،

وهي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبار (T) لعينتين مستقلتين، ومعامل الارتباط بيرسون، وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

وللحكم على دلالة متوسطات استجابات أفراد العينة، فقد تم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة مستويات (ضعيفة = 1، متوسطة = 2، كبيرة = 3)، ولتحديد طول الخلايا تم حساب المدى بين درجات المقياس (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة، أي $(3-1=2) ÷ 3 = (0,66)$ ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (واحد صحيح)، وهكذا نحصل على التصنيف التالي جدول (11):

جدول (11)

المحك المعتمد لتحليل استجابات العينة ومناقشتها

الدرجة	طول الخلية
ضعيفة	(1.00 - 1.66)
متوسطة	(أكثر من 1.66 - 2.33)
عالية	(أكثر من 2.33 - 3.00)

خامساً: نتائج تطبيق الاستبانة ومناقشتها:

1. النتائج المتعلقة بالتساؤل الذي ينص على: ما درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول التالي:

جدول (12)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	علاقة المعلم بطلبته.	2.51	0.34	83.7	3
2	علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	2.61	0.33	87.0	1
3	علاقة المعلم بمدير المدرسة.	2.46	0.70	82.0	4
4	علاقة المعلم بالمشرف التربوي.	2.37	0.82	79.1	5
5	علاقة المعلم بالمرشد التربوي.	2.35	0.56	78.3	6
6	علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.	2.57	0.53	85.7	2
	الدرجة الكلية	2.50	0.28	83.3	

يتضح من جدول (12) السابق أن درجة التقدير الكلية لممارسة معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك في جميع

المجالات هي (2.50)، ونسبة مئوية (83.3%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام عالية، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال (علاقة المعلم بزملائه المعلمين) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.61) وتقدير الممارسة عالية، يليه مجال (علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (2.57) وتقدير الممارسة عالية، ثم مجال (علاقة المعلم بطلبته) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (2.51) وتقدير الممارسة عالية، يليه مجال (علاقة المعلم بمدير المدرسة) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2.46) وتقدير الممارسة عالية، ثم مجال (علاقة المعلم بالمشرف التربوي) في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (2.37) وتقدير الممارسة عالية، وأخيراً مجال (علاقة المعلم بالمرشد التربوي) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (2.35) وتقدير الممارسة عالية، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى أن القيم الأخلاقية تحتل مكانة بارزة في حياة الأفراد في المجتمع الفلسطيني بشكل عام، بالإضافة إلى الوعي الديني والثقافي، والبرامج التدريبية واللقاءات التثقيفية وورش العمل التي تنظمها وزارة التربية والتعليم العالي للمعلمين والتي يمكن أن تكون ساهمت بدرجة كبيرة في الارتقاء بعمليات الإعداد القيمي والأخلاقي لهم.

وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة الرومي (2009)، ودراسة يحيى (2010)، ودراسة حمادنة (2013)، ودراسة الزعبي (2013)، وتختلف مع ما جاءت به دراسة الألفي (2008)، ودراسة العبيد (2011)، ودراسة طشطوش والمزاهرة (2012)، وفيما يلي عرض ومناقشة درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الاستبانة، وهي مفصلة تحت مجالاتها، كما هو موضح في الجداول التالية: **المجال الأول: علاقة المعلم بطلبته:**

جدول (13)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بطلبتهم

وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أحترم الطلبة وأعمل على تربيتهم وتعليمهم على أساس من اللين والرحم.	2.39	0.93	79.7	6
2	أحسن الظن بالطلبة، وأعزز ثقتهم بأنفسهم.	2.49	0.68	83.1	4
3	أبذل جهدي وإمكاناتي لتنمية كافة جوانب نمو الطلبة بما يتلاءم مع قدراتهم ومراحلهم النمائية.	2.59	0.67	86.5	2

4	أعي حقوق الطلبة وفق القوانين والأنظمة المتعارف عليها محلياً ودولياً.	2.49	0.82	83.1	5
5	أنمي وعي الطلبة بواجباتهم ومسؤولياتهم، وأعزز ثقة الطلبة بمعلميهم، ومدرستهم، وأقرانهم، وأسره، ومجتمعهم.	2.29	0.91	76.3	7
6	أحترم آراء الطلبة وأقبلها.	2.59	0.67	86.5	3
7	أقبل الطلبة على اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والدينية والفكرية والسياسية.	2.72	0.62	90.8	1
	التقدير العام للمجال	2.51	0.34	83.7	

يتضح من جدول (13) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بطلبتهم بلغت (2.51)، وبنسبة مئوية (83.7%)، وبذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (7)، بمتوسط حسابي (2.72)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بدورهم الفاعل في توفير المناخ المشجع على التعليم والتعلم، وتهيئة البيئة التربوية المناسبة لنجاح العملية التعليمية، الأمر الذي يحتم على المعلمين تقبل الطلبة على اختلاف خلفياتهم، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (5)، بمتوسط حسابي (2.29)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بدورهم التربوي وبالمسؤولية الاجتماعية للتربية، ومتطلبات مجتمعهم وتوقعاته المتجددة من دورهم كمعلمين، بالإضافة إلى وعيهم بأن التربية عملية اجتماعية منظمة تهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف والتوافق مع ذاته ومحيطه.

أ- المجال الثاني: علاقة المعلم بزملائه المعلمين:

جدول (14)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بزملائهم المعلمين

ب- وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أشجع العلاقة المهنية مع زملائي.	2.59	0.81	86.5	4
2	أحرص على الاحترام المتبادل مع زملائي.	2.70	0.65	89.9	2
3	أتحلى بالتسامح وأقبل النقد البناء من زملائي.	2.81	0.39	93.7	1
4	أهتم بالمشاركة الفاعلة في الحياة المدرسية.	2.62	0.79	87.4	3
5	أبادل الخبرات مع زملائي المعلمين.	2.42	0.91	80.7	6
6	أقدم المساندة لزملائي وأسهل مهماتهم.	2.51	0.82	83.6	5
	التقدير العام للمجال	2.61	0.33	87.0	

يتضح من جدول (14) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بزملائهم المعلمين بلغت (2.61)، وبنسبة مئوية (87%)، وبذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (3)، بمتوسط حسابي (2.81)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين أن التسامح

خلق وقيمة وفضيلة، وأن تقبل النقد الزملاء البناء من سمات الشخصية الناجحة، وقد يكون سبب ذلك طبيعة الظروف التي يعيشها الشعب الفلسطيني في المحافظات الجنوبية، وكذلك المناهج التعليمية الجامعية التي تعتبر رافداً مهماً يتشرب من خلاله الطالب المعلم قيم التسامح وأهمية النقد البناء وذلك قبل دخوله إلى الميدان الفعلي، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (5)، بمتوسط حسابي (2.42)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى ثقة المعلمين ببعضهم، ووعيمهم بأن التعاون علاقة تكاملية ونمطاً من الشراكة غير الرسمية التي تعدّ مطلباً لتحقيق الأهداف المنشودة في إطار من المساواة والاحترام المتبادل.

ج- المجال الثالث: علاقة المعلم بمدير المدرسة:

جدول (15)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بمدير المدرسة وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أقبل دور مدير المدرسة قائداً تربوياً ومشرفاً مقيماً.	2.22	0.87	73.9	5
2	توجد ثقة متبادلة بيني وبين مدير المدرسة.	2.32	0.90	77.3	4
3	أعمل بروح الفريق الواحد.	2.62	0.64	87.4	1
4	ألتزم بأنظمة المدرسة وأنفذها.	2.62	0.79	87.4	2
5	أدعم مدير المدرسة وأسأده في تنفيذ أنشطة المدرسة وفعاليتها.	2.52	0.80	84.1	3
	التقدير العام للمجال	2.46	0.70	82.0	

يتضح من جدول (15) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بمدير المدرسة بلغت (2.46)، وبنسبة مئوية (82%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (3)، بمتوسط حسابي (2.62)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بفوائد العمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد، وأن التعاون والمشاركة هما أساس عمل الفريق والعمل الجماعي لاسيما من حيث تحقيق الأهداف وتوفير الجهد والوقت، وأن الأهداف لا تتحقق على الوجه الأمثل إلا إذا اشترك في توجيه دفتها المدير والمعلمون جميعاً، في إطار من المساواة والاحترام والمتبادل وتوزيع الأدوار وتحمل المسؤوليات بقدر كبير من الشفافية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (1)، بمتوسط حسابي (2.22)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بأن العلاقة بينهم وبين مديري المدارس هي علاقة تكاملية ليست تنافسية، وهي علاقة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، ومحددة وفقاً للنشرات والتعليمات والإرشادات واللوائح والنظم وقواعد العمل الصادرة عن وزارة التربية

والتعليم العالي، يضاف إلى ذلك وعي المعلمين بأن مدير المدرسة هو المسئول الأول عن تنفيذ المدرسة لوظائفها وواجباتها، وهو الذي يعايش الواقع الفعلي داخل المدرسة، وأن دوره الفني والإشرافي يتطلب منه القيام بنشاطات مختلفة كونه مشرفاً تربوياً مقيماً، بهدف تحسين العملية العلمية التعليمية في المدرسة وتطويرها.

د- المجال الرابع: علاقة المعلم بالمشرف التربوي:

جدول (16)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بالمشرف التربوي

وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أقبل دور المشرف التربوي بوصفه دوراً إشرافياً مسانداً وداعماً.	2.22	0.98	73.9	4
2	أقبل عملية الإشراف كعملية تعاونية تعني بتحسين العملية التربوية.	2.29	0.91	76.3	3
3	أحرص على الاحترام المتبادل مع المشرف التربوي.	2.59	0.67	86.5	1
4	أحرص على الاستفادة من خبرة المشرف التربوي والعمل بتوصياته.	2.39	0.93	79.7	2
	التقدير العام للمجال	2.37	0.82	79.1	

يتضح من جدول (16) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بالمشرف التربوي بلغت (2.37)، وبنسبة مئوية (79.1%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (3)، بمتوسط حسابي (2.59)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بأهمية ومحورية الدور الذي يؤديه المشرف التربوي كشخص متخصص ومؤهل ومسؤول عن تطوير العمل التربوي والتعليمي وتحسينهما من خلال تحسين أداء المعلم وحل مشكلاته، وتهيئة الفرص والمجالات الكافية لرفع مستوى أدائه وتحقيق نموه المهني، وبالتالي لا بد أن تكون العلاقة بين المعلم والمشرف مبنية على التعاون المشترك والاحترام المتبادل، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (1)، بمتوسط حسابي (2.22)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن الإشراف التربوي عملية فنية متخصصة تهدف في مجملها إلى تطوير العملية التربوية بجميع عناصرها وأبعادها، والارتقاء بأداء المعلم الذي يحتاج بطبيعته للمساعدة من المشرف التربوي الذي يقوم بدور الناصح، والمرشد، والموجه، والمساند، والداعم، للمعلم، من أجل تطوير أداء المعلم وتطوير الموقف التربوي برمته.

هـ- المجال الخامس: علاقة المعلم بالمرشد التربوي:

جدول (17)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بالمرشد التربوي

وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أقبل دور المرشد التربوي بوصفه دورا مساندا وداعما.	2.12	0.95	70.5	4
2	أقبل عملية الإرشاد كحق لكل طالب.	2.19	0.88	72.9	3
3	أحترم دور المرشد التربوي في الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة.	2.59	0.81	86.5	1
4	أساند المرشد في حل مشكلات الطلبة.	2.49	0.82	83.1	2
	التقدير العام للمجال	2.35	0.56	78.3	

يتضح من جدول (17) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بالمرشد التربوي بلغت (2.35)، وبنسبة مئوية (78.3%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (3)، بمتوسط حسابي (2.59)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن القواعد الأخلاقية ذات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، وهي مسؤولية تقع على عاتق المرشد التربوي، الذي يدرك ويحترم حقوق الطالب الذي يتعامل معه، ومسؤولية تأمينها ضد اطلاع الغير عليها وبطريقة تصون سريتها، وأنه في حال إخفاق المرشد في المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالطالب يكون قد أخل بشرط أساسي ومهم جداً من شروط المهنة وأخلاقياتها، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (1)، بمتوسط حسابي (2.12)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين لدور الإرشاد التربوي في تحسين الكيفية التي تتمتع بها العملية التربوية في المدارس، وتحقيق التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي للطالب، وتعزيز البيئة الآمنة للطلبة، وربما يعود ذلك إلى جهود وزارة التربية والتعليم العالي في تدعيم الإرشاد التربوي في المدارس، من خلال التأكيد على دور المرشد، وتوفير مختلف أساليب الدعم النفسي في المدارس.

و- المجال السادس: علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي:

جدول (18)

درجة تقدير معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لعلاقتهم بأولياء الأمور

والمجتمع المحلي وفق ما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم

م.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أحترم أولياء الأمور وآرائهم، وأقبل النقد البناء.	2.59	0.67	86.5	4
2	أدعم مسؤولية أولياء الأمور في تعليم أبنائهم.	2.49	0.82	83.1	5
3	أزود أولياء الأمور بمعلومات دقيقة حول سلوك أبنائهم ومدى تقدمهم العلمي.	2.62	0.79	87.4	3
4	أقدم الدعم والمساعدة لأولياء الأمور في متابعة تعلم أبنائهم.	2.90	0.30	96.6	1
5	أحرص على التعامل بشفاافية ونزاهة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	2.70	0.65	89.9	2

7	76.3	0.91	2.29	أتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.	6
6	80.2	0.81	2.41	أحترم ثقافة المجتمع المحيط وعاداته وتقاليده.	7
	85.7	0.53	2.57	التقدير العام للمجال	

يتضح من جدول (18) السابق أن المستوى العام لتقدير أفراد العينة لعلاقتهم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي بلغت (2.57)، وبنسبة مئوية (85.7%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير عالية، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (4)، بمتوسط حسابي (2.90)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بأن الأسرة هي شريك متضامن للمدرسة، وأن دور المعلم والمدرسة يبقى ناقصاً وبعيداً عن مضمونه الاجتماعي إن لم يرتبط بما تقوم به الأسرة، لاسيما أن التعلّم لا ينحصر في الوقت الذي يقضيه الطلبة في المدرسة، وإنما يتعلم الطلبة بطرق مختلفة وسياقات متنوعة، ولذلك فإن من الضرورة تعزيز دور أولياء الأمور للمساهمة في دعم العملية التعليمية من خلال المساندة والمتابعة المستمرة لأبنائهم، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (6)، بمتوسط حسابي (2.29)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي المعلمين بأنه نظراً لتحديات العصر وتدايعاته، وكنتيجة حتمية للظروف الاستثنائية التي تعيشها المحافظات الجنوبية فإن المدارس لم تعد قادرة على البيئة من حولها، وضرورة تجسير الفجوة، وتعزيز علاقة ومؤسساته، مما يفرض ضرورة الانفتاح على البيئة من حولها، وضرورة تجسير الفجوة، وتعزيز علاقة الشراكة بين المدرسة والمجتمع بمؤسساته المختلفة، لتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.

2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة

في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى لمتغير الجنس؟

تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (19)

نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة التي تُعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
علاقة المعلم بطلبته.	معلم	55	2.47	0.36	1.92	0.06
	معلمة	14	2.66	0.12		
علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	معلم	55	2.73	0.24	-9.28	0.00
	معلمة	14	2.12	0.14		
علاقة المعلم بمدير المدرسة.	معلم	55	2.68	0.55	-6.33	0.00
	معلمة	14	1.61	0.61		
علاقة المعلم بالمشرف التربوي.	معلم	55	2.52	0.80	-3.20	0.00
	معلمة	14	1.79	0.64		

0.00	-3.22	0.53	2.45	55	معلم	علاقة المعلم بالمرشد التربوي.
		0.50	1.95	14	معلمة	
0.43	0.80	0.59	2.55	55	معلم	علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.
		0.12	2.67	14	معلمة	
000	-4.81	0.27	2.57	55	معلم	الدرجة الكلية
		0.03	2.21	14	معلمة	

يتضح من جدول (19) السابق أن القيمة الاحتمالية في الدرجة الكلية كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات يتلقون نفس الإعداد التربوي، كما أن الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم العالي لا تميز في كثير بين المعلمين على أساس الجنس فهي متشابهة إلى حد كبير، يضاف إلى ذلك الظروف المتشابهة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث في محافظات فلسطين الجنوبية، وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة طشطوش والمزاهرة (2012)، ودراسة حمادنة (2013)، وتختلف مع نتائج دراسة حماد والنخالة (2008)، ودراسة يحيى (2010)، ودراسة أكمان Akman (2011)، ودراسة كاترانسي وآخرون (2015) Katranci and et. al.

3. النتائج المتعلقة بالتساؤل الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي: جدول (20)

نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة التي تُعزى

لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
علاقة المعلم بطلبته.	بكالوريوس	64	2.50	0.34	1.00	0.32
	دراسات عليا	5	2.66	0.19		
علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	بكالوريوس	64	2.64	0.33	2.48	0.02
	دراسات عليا	5	2.27	0.15		

0.21	-	0.71	2.49	64	بكالوريوس	علاقة المعلم بمدير المدرسة.
	1.26	0.52	2.08	5	دراسات عليا	
0.00	-3.60	0.78	2.46	64	بكالوريوس	علاقة المعلم بالمشرف التربوي.
		0.11	1.20	5	دراسات عليا	
0.01	-2.83	0.54	2.40	64	بكالوريوس	علاقة المعلم بالمرشد التربوي.
		0.33	1.70	5	دراسات عليا	
0.46	0.74	0.55	2.56	64	بكالوريوس	علاقة المعلم بأولياء الأمور
		0.16	2.74	5	دراسات عليا	
0.02	-2.30	0.28	2.52	64	بكالوريوس	والمجتمع المحلي
		0.06	2.22	5	دراسات عليا	

يتضح من جدول (20) أن القيمة الاحتمالية في الدرجة الكلية كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الالتزام بالسلوك الأخلاقي المنبثق عن فلسفة المجتمع وقيمه ومعتقداته وأعرافه، لا يرتبط بما يحمل الإنسان من شهادات أو مؤهلات علمية، كما أن حصول الإنسان على مؤهل علمي أو عدم حصوله لا يعتبر مؤشراً على درجة التزامه بهذا الخلق أو ذلك، وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة حمّاد والنخالة (2008)، ودراسة الرومي (2009)، ودراسة يحيى (2010)، ودراسة العبيد (2011)، ودراسة حمادنة (2013)، وتختلف مع نتائج دراسة طشطوش والمزاهرة (2012)، ودراسة كاترانسي وآخرون Katranci and et. (2015)al.

4. النتائج المتعلقة بالتساؤل الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة الواردة

في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك تُعزى لمتغير سنوات الخدمة؟

تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (21)

نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة التي تُعزى

لمتغير سنوات الخدمة

المجال	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
علاقة المعلم بطلبته.	أقل من 10 سنوات	21	2.76	0.19	4.50	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.40	0.33		
علاقة المعلم بزملائه المعلمين.	أقل من 10 سنوات	21	2.24	0.21	-9.11	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.77	0.23		
علاقة المعلم بمدير المدرسة.	أقل من 10 سنوات	21	1.54	0.58	-14.43	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.86	0.18		
علاقة المعلم بالمشرف التربوي.	أقل من 10 سنوات	21	1.60	0.59	-6.68	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.71	0.66		
علاقة المعلم بالمرشد التربوي.	أقل من 10 سنوات	21	1.90	0.42	-5.11	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.54	0.50		
علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.	أقل من 10 سنوات	21	2.76	0.18	2.00	0.05
	10 سنوات فأكثر	48	2.49	0.61		
الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	21	2.24	0.04	-6.39	0.00
	10 سنوات فأكثر	48	2.61	0.27		

يتضح من جدول (21) أن القيمة الاحتمالية في الدرجة الكلية كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الالتزام بالسلوك الأخلاقي السليم، يكون نابغاً من وعي الإنسان وخلفيته الدينية والثقافية والمجتمعية، دون الأخذ بالاعتبار سنوات الخدمة في العمل، سواء زادت أو قلت، وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة الرومي (2009)، ودراسة العبيد (2011)، ودراسة حمادنة (2013)، وتختلف مع نتائج دراسة الرومي (2009)، ودراسة طشطوش والمزاهرة (2012)، ودراسة الزعبي (2013)، ودراسة كاترانسي وآخرون Katranci and et. al. (2015).

التوصيات المقترحة لتحسين درجة ممارسة معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك استكمالاً للإجراءات المنهجية للدراسة، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

1. إصدار دليل تفسيري أو لائحة تفسيرية لشرح مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك.

2. طباعة وتوزيع ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك مع اللائحة التفسيرية على جميع معلمي التعليم المهني.
3. تنظيم دورات تدريبية لتعريف معلمي التعليم المهني في محافظات فلسطين الجنوبية بمواد الميثاق.
4. تضمين استمارة تقييم أداء المعلمين لبنود تتعلق بالالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك.
5. تقديم حوافز للمعلمين الملتزمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك.
6. إقرار عقوبات على المعلمين الذين يخالفون مواد الميثاق.
7. إدراج أخلاقيات مهنة التعليم كمساق أساسي ضمن مساقات كلية التربية بالجامعات الفلسطينية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. ابن طريف، عاطف بن عمر (2007): درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن من وجهة نظر مدرء المدارس، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي الثاني (معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي)، 11 - 12 ابريل، مجلد (1)، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، الدقهلية، مصر، ص ص 480 - 500.
2. أبو سمرة، أسماء (2015): معيقات التوجه نحو التعليم المهني في مدرسة المستقبل: دراسة مسحية لآراء المشرفين التربويين في قطاع غزة، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الرابع لأبحاث الموهبة والتفوق في الوطن العربي (الطالب في مدرسة المستقبل)، 11 - 12 أغسطس، الجامعة الأردنية والمؤسسة الدولية للشباب والبيئة والتنمية، عمّان، ص ص 141-171.
3. أبو عزة، محمد أبو بكر (2014): الأخلاق المهنية في العمل الطبي، المجلة الليبية للدراسات، عدد (6)، دار الزاوية للكتاب، ليبيا، ص ص 11-34.
4. الألفي، أشرف عبده (2008): تصور مقترح لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية وآراء العاملين، مجلة البحوث النفسية والتربوية، مجلد (23)، عدد (1)، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر، ص ص 330-431.
5. باحزر، خالد بن صالح (2009): أهمية أخلاقيات مهنة المعلم وأثرها في التربية والتعليم، التربية، عدد (139)، جزء (2)، جامعة الأزهر، القاهرة، ص ص 421 - 454.

6. تقى، علي عبد المحسن (2003): الأخلاق والتربية الأخلاقية: دراسة بالمجتمع الكويتي، المجلة التربوية، جزء (18)، كلية التربية بسوهاج، مصر، ص ص 125-169.
7. حجر، خالد أحمد (2009): أخلاقيات البحث الأنثروبولوجي المرامي والعقبات ومتطلبات الالتزام الفعال، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مجلد (1)، عدد (2)، السعودية، ص ص 12-71.
8. حسن، أماني صبري (2017): تصور مقترح لميثاق أخلاقي لمهنة التدريس من وجهة نظر أساتذة التربية، مجلة كلية التربية، عدد (22)، جامعة بورسعيد، مصر، ص ص 697 - 773.
9. حسين، عمر حسن وقمر الدين، عبد العظيم عثمان (2014): دور الأسرة السودانية في التربية الأخلاقية من وجهة نظر معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالوحدة الإدارية بمحلية الخرطوم بحري: الدروشاب والسامراب، مجلة دراسات الأسرة، عدد (4)، معهد دراسات الأسرة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ص ص 173-204.
9. حماد، خليل عبد الفتاح والنخالة، سمية سالم (2008): الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية تطلق فعاليات مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين، دراسة مقدمة لمؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح)، 12-13 أكتوبر، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة، ص ص 1-35.
10. حمادنة، أديب نياض (2013): درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (9)، عدد (1)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ص ص 29-50.
11. الخبراني، يحيى بن محمد (2010): متطلبات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، دراسة مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر (تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات)، 5 - 6 يناير، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "جستن" وكلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض، ص ص 640 - 682.
12. الرومي، سليمان بن سلام (2009): درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
13. الزعبي، ريم محمد (2013): درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مجلد (19)، عدد (3)، جامعة آل البيت، الأردن، ص ص 441 - 476.

14. السعودي، خالد عطية والثوابية، أحمد محمود (2013): درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، المجلة التربوية، مجلد (27)، عدد (107)، جامعة الكويت، الكويت، ص ص 171-216.
- سليمان، ظلال محمد (2014): معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، مجلة المعرفة التربوية، مجلد (2)، عدد (4)، الجمعية المصرية لأصول التربية بينها، مصر، ص ص 134-176.
15. طشطوش، رامي عبد الله والمزاهرة، رانية عيسى (2012): درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد (20)، عدد (2)، الجامعة الإسلامية، غزة، ص ص 581-623.
16. العبيد، إبراهيم بن عبد الله (2011): مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له: دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم التعليمية، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، مجلد (21)، عدد (6)، مصر، ص ص 23-119.
17. عساف، محمود عبد المجيد (2016): دراسات تربوية: رؤى تأصيلية للخروج عن المألوف، مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر والتوزيع، غزة.
18. عساف، محمود عبد المجيد والأغا، صهيب كمال (2015): أخلاقيات مهنة التعليم: دليل المعلم في التطوير المهني، مكتبة سمير منصور للطباعة والنشر والتوزيع، غزة.
19. الغامدي، حمدان بن أحمد (2002): ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية، رسالة الخليج العربي، سنة (23)، عدد (83)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص ص 13-92.
20. فلية، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (2005): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
21. كحيل، هشام (2015): تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية ماس، القدس ورام الله.
22. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح" (2010): تحليل خدمات قطاع التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي: دراسة ميدانية من وجهة نظر الفئات المستفيدة، منشورات مفتاح، القدس الشرقية.

23. محمد، ماهر أحمد (2015): حوكمة مؤسسات التعليم قبل الجامعي كمدخل لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد (31)، عدد (4)، مصر، ص 262 - 330.
24. الهادية، بدرية (2012): المعلم وأخلاقيات مهنة التعليم، رسالة التربية، عدد (36)، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، ص ص 170 - 171.
25. وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل، مؤسسة التعاون الفني الألماني GTZ (2010): استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة: اكسب مستقبلك الفرص للشباب، رام الله.
26. وزارة التربية والتعليم العالي (2018): الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي 2017/2018، الإدارة العامة للتخطيط، غزة.
27. وزارة التربية والتعليم العالي (2017): الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022، النسخة المطورة للاستراتيجية القطاعية الثالثة للتعليم، رام الله.
28. _____ (2017): مدونة السلوك وأخلاقيات مهنة مدير المدرسة، هيئة تطوير مهنة التعليم، رام الله.
29. _____ (2012): أسس النجاح والإكمال والرسوب في مرحلة التعليم الأساسي ومرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي بفرعيه العلوم الإنسانية والعلمي، ورقة غير منشورة، غزة.
30. _____ (2012): ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، هيئة تطوير مهنة التعليم، رام الله.
31. _____ (2011): الخطة التطويرية لوزارة التربية والتعليم 2011/2012، غزة.
32. _____ (2010): المعايير المهنية للمعلمين، هيئة تطوير مهنة التعليم، رام الله.
33. _____ (2010): مؤشرات القطاع التعليمي في فلسطين الواقع والإشكاليات والطموح، ورقة غير منشورة، الإدارة العامة للتخطيط، غزة.
34. _____ (2010): الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم 2011-2013، المسودة الأولية، ورقة غير منشورة، رام الله.
35. _____ (2008): استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين، رام الله.
36. _____ (2007): وثيقة تشخيص الواقع التربوي، ورقة غير منشورة، رام الله.
37. _____ (2000): الإدارة التعليميّة في التجربة الفلسطينية، ورقة عمل مقدمة إلي

اجتماع خبراء البلدان العربية في الإدارة التربوية في الإمارات العربية، أبو ظبي.
38. يحيى، سجي أحمد (2010): درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Akman, Vedat (2011): Empirical Look at the Factors Affecting Perception of Business Ethics in Turkey, Emerging Markets Journal (EMAJ), Vol. 1, University of Pittsburgh, Pennsylvania, USA, P.1-11.
2. Katranci, Ihsan, Sungu, Hilmi and Saglam, Mehmet (2015): Teachers' Perceptions about the School Principals' Ethical Leadership Behaviours: A Study from Turkish Vocational High Schools, Universal Journal of Educational Research, Vol. 3, No. 8, Horizon Research Publishing, California, P.546-554.
3. Kaur, Sandeep (2015): Moral Values In Education, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Vol. 20, No. 3, New York, P.21-26.
4. Heidi Ross and Lei Wang (2014): Vocational Education (II): Challenges, Practical Efforts, and Future Development, Chinese Education and Society, Vol. 47, No.5, Routledge Taylor & Francis Group, UK, USA, Australia, P. 3 -7

