مدى التزام معلمي التربية الرياضية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء المدارسب منطقة ابوسليم

أ. موسى أمحمد أحمد الجدك

هدفت الدراسة التعرف إلى أخلاقيات المهنة لدى معلمي التربية الرياضية في بلدية ابوسليم، وتحديد الفروق في الأخلاقيات تبعاً إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والدخل الشهري، وأجريت الدراسة على (13) مدير مدرسة و (39) معلماً ومعلمة للتربية الرياضية تم اختيارهم من(13) مدرسة تابعة لمكتب التربية والتعليم في بلدية ابوسليم، واستخدم الباحث استبانة لقياس أخلاقيات المهنة وقد اشتملت على (49) فقرة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت اهم النتائج كالتالي:

1. توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى من الكفاية من جانب قدرة المعلمين على تخطيط الدروس والمواقف الصفية، لدى معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الاساسي بمدارس العينة .

2. كما توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم القدرة على الإدارة الصفية بمدارس العينة، أما من الجانب نقل القيم والمثل العليا وتنميتها لدى المتعلمين لتمثلها في الحياة، فقد أظهرت النتائج أن جزء من المعلمين غير قادرين على تحقيق ذلك، وهذا يحتاج إلى مراجعات في كيفية الإعداد لتأصيل مهاراتهم وتوظيفها في الممارسات التربوية بشكل فعال.

المقدمة:

يتفق العلماء المربون منذ القدم على أهمية الأخلاق في حياة الفرد والمجتمع، وأنها الهدف الأسمى لمهنة التعليم والتعلم؛ إذ أن العمل التربوي يختص بجانب أساسي منه بتنمية الأخلاق، عند الناشئة وتقويمها وتهذيبها في حال تعرضها للخلل.

وإن أي مهنة لابد لها من أطر أخلاقية تنظم السلوك العام بين أعضائها، بعضهم مع بعض ومع غيرهم من العاملين في مجالات المهن الأخرى، فمهنة التعليم لها ضوابط أخلاقية كغيرها من المهن، فينبغي على المعلم أن يقدس مهنته، وأن يعتز بها بالانتماء إليها، وأن يصدق في القول ويخلص في العمل، وأن يثابر في العطاء العلمي لمحاربة الجهل والتخلف، كما ينبغي عليه أن يحرص على حسن العلاقة مع طلابه أولاً ثم مع زملائه و مدراءه ثانياً، ومع المجتمع ككل، حتى يعطي الصورة الحسنة والإيجابية عن نفسه وعن مهنته؛ وهذا لا يتأتى إلا من خلال حرصه وسعيه لتطوير ذاته بمتابعة كل جديد يطرأ في مجال المهنة أولاً والعلم والمعرفة عموماً.

"إن التزام المعلم بأخلاقيات المهنة يسهم في تكوين شخصيته، والارتقاء بمستواه، كما يجعله

على درجة كبيرة من حب مهنته والالتزام بأسسها وسلوكياتها، وأداء الواجبات والمسؤوليات التي يفرضها الانتساب لهذه المهنة السامية على أكمل وجه، فأخلاقيات المهنة تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد ودافعاً لهم للوصول إلى أهدافهم وتحريرهم من غرائزهم وأهوائهم، كما أنها تعمل على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه، وتساعده على التكيف معه".

(محمود،1985، ص16)

إن أخلاقيات الوظيفة العامة هي واجب ملازم لما تفرضه النصوص القانونية لواجبات الموظف العام من ناحية وما ينبغي عليه تجنبه من سلوك وهما أمران تنظمهما دائماً تشريعات العاملين في الدول فالاهتمام بأخلاقيات المهنة بشكل عام حديث في مجال الإدارة العامة من قبل الأكاديميين على المستوى الدولي و الإقليمي والمحلي، ومع بداية السبعينات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بأخلاقيات العمل في مجال الإدارة العامة، حيث زادت المعلومات والنشرات المختلفة حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي ولتأثيره البالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم، فالقوانين واللوائح و الأنظمة وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الموظفين بالقطاع العام.

(راتب، البطاح، 1996، ص 303)

لذلك فالسلوك الأخلاقي للمعلم بشكل عام ومعلم التربية الرياضية بشكل خاص يعتبر ضرورة مهمة ومسؤولية المعلم تجاه مجتمعة وطلابه وزملائه ووطنه والذي يجب الالتزام به والتصرف وفقا" له، وتأدية واجبات المؤسسة التعليمية على أكمل وجه سواء داخلها أو خارجها.

مشكلة الدراسة:

إن الأخلاق المهنية تعتبر منطلقاً هاماً لحياة الشعوب والأمم، بحيث تكون سعادة الأمة بقدر ما تمتلك من قيم أخلاقية سليمة، ضمن إطار منظومة القيم التي تحافظ عليها، وأن المعلم غير المبالي بأخلاقيات المهنة والذي لا يهتم بحسن التعامل مع المتعلم، ولا مع الزملاء ولا مع الرؤساء، ثم لا يحاول أن يقوم بواجبه على أكمل وجه، سواء تجاه مهنته أو تجاه مدرسته أو اتجاه مجتمعه فبالتالي يشكل المعلم وفقاً لهذا المنظور مشكلة من مشاكل العملية التربوية فمن هنا ارتأى الباحث اجراء هذه الدراسة للوقوف على أسباب تراجع هذه الاخلاقيات لدى معلم التربية الرياضية في بعض المدارس والتي تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

– ما **مدى التزام معلمي التربية الرياضية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء المدارس بلدية بوسليم؟**

تساؤلات الدراسة:

ما مدى التزام معلمي التربية الرياضية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء المدارس بلدية ابوسليم؟

وينبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية وهي:

– ما مدى التزام المعلم بتخطيط الدروس اليومية، وتنفيذ المواقف الصفية؟

– ما مدى قدرة المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات الغير الصفية ونقل القيم والمثل العليا؟

– ما مدى نجاح المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء، ومع الإدارة ومع الأسرة المدرسية؟

– ما مدى حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة التعرف على:

1. الوقوف على مدى قدرة المعلم من حيث تخطيط الدروس والعمل على ترجمتها للواقع.
2. التعرف على قدرة المعلم في إدارة الصف بنجاح، وتحويل ما يجري من تفاعل داخل الصف إلى سلوك ومتابعة الأنشطة غير الصفية.
3. الوقوف على قدرات المعلم في تحقيق التوافق المهني من خلال تكوين العلاقات البينية الناجحة.
4. معرفة مدى استعداد المعلم ورغبته في تطوير نفسه، بما تفرضه طبيعة العصر من متطلبات التغير والتطور التقني والتكنولوجي.
5. درجة التزام معلمي التربية الرياضية في بلدية ابوسليم بأخلاقيات المهنة.

أهمية الدراسة:

التربية البدنية و الرياضية مهنة يحددها إطار مرجعي من المبادئ التي تحكم وتوجه العاملين بها في إطار الشرعية والأدب والأخلاق المقبولة، يحدد الالتزامات العامة لأدأب وأخلاقيات العاملين في هذا المجال، ويتفق الجميع على أن من أهداف الرياضة غرس القيم الحميدة لدى الإنسان الرياضي واكساب الفرد الأخلاق النبيلة وتهديب النفس إضافة الى كونها في الأساس مفيدة للجسم وصحة الانسان وقاتلة لوقت الفراغ والترويح عن النفس واهمية هذه الدراسة تكمن في التركيز على الجانب الأخلاقي في مهنة التربية الرياضية الذي يمثل الطريق الصحيح نحو غرس هذه القيم والأخلاق وتحقيق الممارسات الصحيحة داخل المؤسسات التعليمية وتبلوره في النقاط التالية:

1. تسلط الضوء على أهم خاصية من خصائص المدرس الجيد، ألا وهي الخاصية الأخلاقية.
2. تظهر أهمية تطوير المعلم لقدراته واستعداداته المعرفية والمهنية.
3. تساعد كل من يعمل في مجال البحث المرتبط بالعمل التعليمي التربوي، في النظر إلى خصائص المعلم الأخرى من تطويرها والرقي بها.

مصطلحات ومفاهيم البحث:

1. **المعلم:**" هو الشخص المكلف بتربية وتعليم التلاميذ، حيث يقوم بنقل مختلف المعارف والعلوم والمهارات، كما يقوم بمتابعة ما اكتسبه التلاميذ من تلك العلوم منذ بداية التحاقهم بالمدرسة."

(فادية أبو خليل ،2011: ص143)

2. **التعليم الثانوي: هي** المرحلة التي يلتحق بها المتعلمون بعد التعليم الأساسي، وقبل التعليم الجامعي، وتسمى أحياناً بمرحلة التعليم المتوسط.
3. **أخلاقيات المهنة:** بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب،

ويتعهد أفراد المهنة بالتزامها. (هشام ،2008، ص79)

4. **مدير المدرسة:** وهو الذي يقوم بمتابعة الخطط والبرامج، وفقاً للسياسات المرسومة حسب اللوائح التعليمي والتعليمات الصادرة عن إدارة التعليم، وهو قائداً تربوياً هاماً في المؤسسة التعليمية.

(عبد الصمد الأنمبري ،2006: ص30)

حدود البحث:

① **الحدود المكانية:** أجري البحث بمدينة طرابلس بلدية بوسليم.

❷ **الحدود الزمانية:** أجري البحث في العام الدراسي 2023/2022م.

❸ **الحدود البشرية:** طبق البحث على معلمي مرحلة التعليم الاساسي، بناءً على وجهة نظر مدراء المدارس بمرحلة التعليم الاساسي وبمعدل ثلاثة معلمين من كل مدرسة.

❹ **الحدود الموضوعية: أخلاقيات** مهنة التعليم.

الإطار النظري:

تحتل مهنة التعليم مكانة سامية بين المهن، وهي من أهم المهن جميعها. ويعد التعليم ضرورة ملحة في كل عصر من العصور، ويتميز هذا العصر بالتغير السريع والتطور بجميع جوانبه العلمية، والاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، والسياسية، وما فرضه التغير الذي يحدث بصفة مستمرة، فلابد من مواجهته بأنماط السلوك التعليمي الذي يتسم بالمرونة والجودة والإبداع . وتعد الأخلاق ركيزة هامة في حياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنها، إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم بعضاً ضمن تلك المهنة ومع غيرهم من العاملين في مجالات المهن الأخرى، فلا نتوقع تطور لأي مجتمع في أي من مؤسساته الخدمية أو التعليمية، ما لم يرتكز على مبادئ أخلاقية ذات أطر محددة تنسجم مع قيم المجتمعات.

وأن أخلاقيات الوظيفة العامة هي واجب ملازم لما تفرضه النصوص القانونية لواجبات الموظف العام ناحية، وما ينبغي عليه تجنبه من سلوك من جانب آخر، وهما أمران تنظمهما دائماً تشريعات العاملين في الدول، فالاهتمام بأخلاقيات المهنة بشكل عام حديث في مجال الإدارة العامة من قبل الأكاديميين على المستوى الدولي والمحلي ويمكن اعتبار السبعينات من القرن الماضي بداية الاهتمام بأخلاقيات العمل في مجال الإدارة العامة حيث زادت المعلومات والنشرات المختلفة حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي ولتأثيره البالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم فالقوانين واللوائح والأنظمة وحدها لا تكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل العاملين بالمؤسسات الخدمية.

ويعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنياً من أساسيات تحسين التعليم ذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساس لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم أو سواءً عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية باستخدام

أساليب التعلم الذاتي أو عن طريق الممارسة العملية في البيئة التعليمية.

مكانة المعلم في العملية التربوية:

يعد المعلم الركيزة الأساسية في النظام التعليمي وعليه تبني جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية، وبقدر الاهتمام والتطور، الذي يلقاه المعلم بقدر ما يؤدي إلى نمو المتعلمين وتطورهم؛ فالمعلم كقائد يؤثر تأثيراً كبيراً في طلبته لأنه العنصر الفعال والرئيس، في عملية تنشئة وتعليم المتعلمين.

- **أخلاقيات مهنة التعليم:**

إن إي مهنة من المهن لها قواعدها الأخلاقية وآدابها العامة التي تحددها لها القوانين واللوائح الخاصة بها وإن آداب المهنة وأخلاقياتها في عموميتها تدور حول نقطتين هما:

- إتقان العمل.
- وتجنب القصور في أي جانب من جوانبه.

وإن مهنة التعليم على وجه الخصوص تحتاج أكثر من غيرها للأخلاقيات المهنية، ذلك لأن التعليم جزء من التربية، وحاجة الإنسان كبيرة إلى الجانب الأخلاقي في التربية، ولا يتحقق ذلك إلا بالفعل والعمل والسلوك الأخلاقي (هشام،2008، ص80).

- **معايير المهنة:**

تعد الدراسة التي أجراها فلكسنر (falksnr) عام 1915 من أقدم الدراسات العلمية في مجال المهن، وقد توصلت الدراسة إلى عدة معايير للمهن أهما:

– توفر قاعدة علمية تستند إليها، وأن تشتق المهنة مادتها من العلم وترتبط بالنظرية.

– تتطلب المهنة عملاً عقلياً قائم على النظرية والتطبيق.

– وجود نظام تعليمي خاص بالمهن.

– تسعى مهنة التعليم إلى غايات محددة.

– تستلزم مهنة التعليم وسائل وطرق وتقنيات خاصة بها.

– تمتلك المهنة تنظيماً داخلياً ذاتياً محكماً يوضح أهدافها وأساليبها، وقيمها الأخلاقية اتجاه ممارسيها. عبد الجواد ،1992، ص15)

إن من أهم العوامل التي تؤثر تأثيراً مباشراً في أداء المعلم لدوره المهني، يرتبط أساساً بنوعية الإعداد الذي تلقاه قبل التحاقه بالمهنة، كما أن الإعداد الجيد للمعلم له أهميته في تحقيق الأهداف. (مرسي ،1995، ص157)

ويرى عبد الكريم ضرورة توفر أربعة أبعاد رئيسة في مهنة التعليم تتحدد في الآتي:

1. الالتزام بالتدريس بشكل مثالي.
2. التدريس لغايات اجتماعية قيمة.
3. الالتزام ليس فقط بعمل الفرد ذاته، بل بممارسة التدريس ذاتها.
4. الاهتمام بالأخلاقيات والاهتمام بالمستهدفين. (الرويمي،2009، ص144)

- **مدير المدرسة:**

تعتبر الإدارة المدرسية ركناً هاماً من أركان العملية التربوية، فالإدارة المدرسية هي جهود ونشاطات منسقة يقوم بها العاملين في المؤسسة التعليمية، ومدير المدرسة أحد أهم

عناصـــرها فهو الركيزة الأولى للعملية التعليمية وعليه يعتمد في تحقيق غايات ومقاصـــد هذه المؤسـسـة، فالمدير هو رأس الهرم الإداري داخل المدرســـة ويتحمل المســـؤولية أمام الســـلطات التعليمية والمجتمعية.

(عابدين ،2001، 86)

ويعرف الأعجمي (2000) مدير المدرسة:

بأنه المســـئول الأول عن مدرســـته والقيام برعاية الطلاب والحفاظ عليهم، وإتاحة الفرصـــة الكاملة لنموهم وتنظيم ســـير العمل وخدمة البيئة المحيطة بالمدرســة، وأن حالة المدرســة المعنوية ومسـتواها الثقافي، يتوقفان على مديرها واتجاهاته وشخصيته، وإدراكه للرسالة التي يقوم بها.

(العجمي ،2000،237)

ويعرفـه زهران (1991) بـأنـه قـائـد تربوي مهمته تنســـيق كافة الجهود وتوفي التســـهيلات والإمكانات لتحقيق أهداف مدرســـته المنبثقة من أهداف مجتمعه، حيث تفرض هذه المهمة على المدير أدواراً مختلفة يجب أن يضطلع بها ليتسنى له تحيق ذلك.

(زهران ،1991، 67)

- **ويمكننا تحديد أهمية مدير المدرســـة في النقاط الأساسية كما ذكرها قاسم (1995: 37) فيما يلي:**

① . إن مدير المدرسة يعتبر هو أساس قيام مدرسة جيدة، ووجود برنامج تعليمي جيد.

② . إن مدير المدرسة يعتبر هو السبب الرئيس لنمو المعلمين مهنياً وتوافقهم.

③ . إن مدير المدرسة هو العامل الأساس في تحديد شكل مناخ المدرسة.

④ . لا توجد مدرســـة جيدة إلا إذا كان بها مدير مدرسة على درجة عالية من الفعالية.

معلم التربية الرياضـية: هو المسـئول عن تحقيق اهداف التربيـة البدنيـة ســـواء كـانـت تعليميـة او تربوية.

دور معلم التربية الرياضية في المدرسة:

1. التعاون مع المرسة في تحقيق رسالتها التربوية ووظيفتها الاجتماعية.

2. العمل على رفع مســـتوى التلاميذ من جميع الجوانـب (بـدنيـا"، عقليـا"، نفســـيـا"، اجتمـاعيـا"، مهاريا").

3. تدريب الفرق الرياضـية في المدرسـة والاشـراف عليها.

صفات معلم التربية الرياضية:

1. الشـخصـية: تعتبر الشـخصـية من اهم العوامل المؤثرة في نجـاح الفرد كمـدرس ويتوقف نجـاح برنامج التربية البدنية الى حد بعيد على شـخصـية مدرس التربية البدنية وكفاءته.

2. الخبرة: المقصـود بالخبرة هي عدد السـنين التي قضاها المدرس في مهنته.

3. الاعداد المهني: يقصـــد بالإعداد المهني كل العمليـات التربويـة التي يتعرض لهـا المـدرس في المدارس والهيئات الأخرى المماثلة والتي تهدف أو تساهم في إعداده كمدرس.

4. الصحة: مهنة مدرس التربية البدنية مهنة شاقة فهي تتطلب صـــحة جيدة وقدر كبير من الحماس والمثـابرة، لأن المـدرس الضـــعيف من النـاحيـة

الصـــحية لا يســـتطيع أن يقوم بعمله على الوجه المطلوب.

5. الثقافة العامة: الثقافة العامة ضـــرورة لكل مدرس بحكم كونه مربيا"، فكلما زادت معلومات المدرس في مختلف المجالات لديه كان أقدر على كسب ثقة تلاميذه والتأثير فيهم.

(عمر،2008، ص13)

الدراسات السابقة :

1/ دراسة الفالح (2007) بعنوان: "اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم.

دراسة مسحية هدفت إلى معرفة أهميـة الدور الأخلاقي الذي يستمد أخلاقيات مهنته من عقيدته، أهمية الدور الأخلاقي للمعلم واتجاهات المعلمين نحو أهمية الميثاق ومستوى تطبيقه وإفادة متخذ القرار من نتائجه في تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم؛ لتكون مدخلاً من مدخلات إعداد المعلم المهني القبلي وقد استخدم الباحث الاستبانة المستمدة من الميثاق.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مـن أهمها:

– إن أفراد العينة من المهم أن يلـموا المعلمون بمواد الميثـاق الأخلاقي لمهنة التعليم وأن يسعوا إلى تطبيقه في حياتهم.

– إن هناك فروقاً ذات دلالة إصـائية عند مستوى (0.01) فأقل بين الذكور والإناث حول أهمية الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني وفي علاقته بـالأســـرة وبالمجتمع، وفقاً للميثاق لصالح الذكور.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مســتوى(0.05) فأقل بين الذكور و الإناث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقًا للميثاق.

– ضرورة الدعوة إلى تفعيل تطبيق المعلمين لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في أدائهم المهني وعلاقتهم مع، الطلاب والمجتمع و الأســـرة والمجتمع المدرسي والحرص على توفير فرص التدريب والتأهيل المناسبة للمعلمين في التخصصات التربوية المختلفة ممـا يرفع من قدراتهم ودرجة تطبيقهم لميثاق أخلاقيات مهنة (عبد العزيز الفالح ، 2008:ص4–29).

2/ دراسة الغامدي (2006) بعنوان: "أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع."

وقد هدفت الدراسة إلى: أهمية أخلاقيـات المهنة لدى المعلم المسلم في التربية والتعليم و الإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم المسلم وأثر أخلاقيات مهنة المعلم المسلم في تربية الفرد والمجتمع ، ووضع بعض الضوابط المقترحة لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلم واعتبارها مكون من مكونات تقويم المعلم ويكافأ المعلم ، المسلم الملتزم بأخلاقيات مهنته وتتُخذ الإجراءات اللازمـة بتعديل سلوك المعلم الذي يحاول الخروج عن هذه الأخلاقيات سواء فيما يتعلق بالمهنة ذاتها أو بعلاقاته مع زملائه أو طلابه أو أفراد المجتمع.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

إن أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في التربية الُخلقية للفرد والمجتمع. –

– إن أخلاقيات المهنة لدى المعلم تسهم في تنمية الجانب الُخلقي لدى طلابه من خلال تدريس المقررات الدراسية وما تتضمنه متنوعة من أنشطة تعليمية.

– الإطار الأخلاقي لمهنة المعلم المسلم في نظام التعليم يقوم أساسه على تعاليم الدين، الإسلامي الحنيف الذي يعتبر مهنة التعليم مهنة ينذر صاحبها حياته لتربية الفرد وبناء المجتمع.

– أخلاقيات مهنة المعلم المسلم تؤثر في ترسيخ القيم الُخلقية والهوية الإسلامية في بناء الأجيال.

3/ دراسة (الخوالدة،2001) بعنوان": التقييم الذاتي لدرجة الاعتقاد والممارسة لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية لدى الطلبة في جامعة اليرموك /الأردن".

وهدفت إلى: معرفة درجة الاعتقاد النظري لمنظومة القيم الأخلاقية عند، الشباب الجامعي ودرجة ممارستهم لهذه المنظومة في ارض الواقع بيان الفرق بين الواقع النظري (الاعتقاد) والواقع التطبيقي (الممارسة) عند الشباب الجامعي.

ووظف الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً أداة اشتملت على منظومة القيم الأخلاقية وتكونت من (46) بند لقياس درجة اعتقاد الطلبة، وممارستهم لمنظومة القيم الأخلاقية وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها302 طالبا أخذت من ثلاث كليات في جامعة اليرموك.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اعتقاد الطلبة لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية ودرجات ممارستهم لها في الواقع حيث كانت درجات أعلى اعتقاد

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاعتقاد والممارسة اعتقاد لدى الطلبة في جامعة اليرموك تعزى إلى متغيرات (الجنس، الكلية، المستوى الدراسي، مكان السكن الإنتماء).

4/ دراسة (هاشم الهباهبه 2001) بعنوان: قياس مدى التزام معلمي المرحلة الأساسية العليا في مديرية التربية والتعليم بعمان.

هدفت الدراسة: إلى قياس مدى التزام معلمي المرحلة الأساسية العليا في مديرية التربية والتعليم بعمان الأولى بالمبادئ الخلقية كما وردت في القرآن الكريم.

وتكوَّنت عينة الدِّراسة من (185) معلماً ومعلمة، وطوَّر الباحث استبانه تكوَّنت من (74) فقرة وزعت على ستة مجالات.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

– إنَّ درجة التزام معلمي المرحلة الأساسية العليا في مديرية التربية والتعليم بعمان الأولى بالمبادئ الخلقية كانت بدرجة كبيرة.

– أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث في مجال الأخلاق الذاتية.

– كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة التزام معلمي المرحلة الأساسية

العليا في مديرية التربية والتعليم بعمان الأولى بالمبادئ الخلقية، كما وردت في القرآن الكريم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

(حمادنة ،2013،ص34)

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدم الدارس المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه يتناسب مع موضوع البحث وأهدافه حيث قام الدارس بجمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع البحث، باستخدام الأداة المناسبة (بطاقة ملاحظة) ومن تم تصنيف هذه البيانات وتبويبها، وعرض وقراءة النتائج وتحليلها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة: تم إجراء البحث الحالي في مرحلة التعليم الأساسي ببلدية بوسليم لإجراء الجانب التطبيقي لمدى التزام معلمي مرحلة التعليم الاساسي لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مدراء المدارس، حيث تم زيارة (ثلاث عشرة) مدرسة ثانوية، لتحديد تقييم مدراء المدارس للمعلمين العاملين معهم عن طريق بطاقة الملاحظة.

عينة الدراسة: أجري البحث الحالي على (ثلاث عشرة) مديراً للمدارس الثانوية ببلدية بوسليم بمعدل ثلاثة معلمين عن كل مدرسة، حيث تتألف العينة من (39) معلم ومعلمة من العاملين بقطاع التعليم بمدارس مجتمع البحث والتي تحددت في ثلاث عشرة مدرسة.

أداة الدراسة:

قام الباحث بتصميم بطاقة الملاحظة من خلال استقراء الإطار النظري وأدبيات البحث التربويوكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع الحالي، والاطلاع على الأدوات المستخدمة بها، كما تم التشاور مع من لهم صلة بهذا الاختصاص، بغية الاستفادة من خبراتهم المتعلقة بموضوع البحث وبناءً على ما سبق تم تحديد محاور الأداة في شكلها النهائي، حيث تكونت من جزأين / يتناول **الجزء الأول** : البيانات الشخصية لعينة البحث وهي (الجنس/ سنوات الخبرة/ المؤهل العلمي)، **أما الجزء الثاني** / أختص ببنود بطاقة الملاحظة مدى التزام معلم التربية الرياضية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مدراء المدارس وبذلك تكونت أداة البحث من (49) فقرة موزعه على النحو التالي:

الجدول: رقم (1)

ت	المحاور	عدد البنود
.1	ما مدى قدرة المعلم على تخطيط الدروس اليومية وتنفيذ المواقف الصفية؟	12
.2	ما مدى قدرة المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات غير الصفية ونقل القيم والمثل العليا؟	13
.3	ما مدى حرص المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الإدارة ومع الأسرة؟	13
.4	ما مدى حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية؟	11
م	المجالات الكلية للبحث	49

<u>الأساليب الإحصائية:</u>

استخدم الدارس الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج استجابات أفراد العينة عن تساؤلات الدراسة وهي:

1. النسبة المئوية. 2. المتوسط الحسابي.
3. اختبار ت (T test). 4. الانحراف المعياري.
5. معامل الارتباط

عرض وقراءة النتائج:

المحور الأول / ما مدى قدرة المعلم على تخطيط الدروس اليومية والمواقف الصفية؟

الجدول رقم (2) يبين إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى قدرة المعلم على تخطيط الدروس اليومية والمواقف الصفية:

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.1	يصمم الخطط لتدريس المقررات أو الوحدات	15	38.46	20	51.28	4	10.26
.2	يصمم خطط الدروس اليومية.	16	41.02	17	43.59	6	15.39
.3	يحدد قدرات المتعلمين العقلية ومعلوماتهم السابقة.	20	51.28	10	25.41	9	23.07
.4	يحرص على تعلم المهام الإجرائية.	16	41.02	16	41.02	7	17.94
.5	يعزز التعلم الذاتي لدى المتعلمين.	19	48.71	16	41.02	4	10.26
.6	يحصر المواد التعليمية اللازمة للتدريس ويجهزها.	13	33.33	13	33.33	13	33.33
.7	يصغ الأهداف السلوكية بمستوياتها المختلفة.	12	30.77	23	97..58	4	10.26
.8	يتابع الأعمال الشفهية والتحريرية لجميع المتعلمين.	24	61.54	10	25.41	5	12.82
.9	يحدد ويختار الأساليب المناسبة لتنفيذ الأهداف السلوكية	23	58.97	12	30.77	4	10.26
.10	يتابع المهام الروتينية، كالغياب والحضور وغيرها.	25	64.10	6	15.39	8	20.51

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.11	يصيغ أهداف تعليمية، قابلة للملاحظة والقياس	22	56.41	10	25.41	7	17.94
.12	يستثمر إمكانيات المدرسة لخدمة المنهاج.	16	41.02	17	43.59	6	15.39

من الجدول رقم (2) نلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة ومتوسطة على إجمالي الفقرات (390) وبنسبة (83.5) وهي نسبة أعلى من المتوسط، فهي تشير إلى وجود مستوى **حول** مدى قدرة المعلم على تخطيط الدروس اليومية والمواقف الصفية لدى أفراد عينة الدراسة، أما إجابات أفراد العينة بدرجة منخفضة على إجمالي البنود (77) وبنسبة (16.5) أقل من المتوسط، وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يجيدون تخطيط الدرس.

الجدول رقم (3)

يبين متوسط درجات إجابات عينة الدراسة حول مدى قدرة المعلم على تخطيط الدروس اليومية والمواقف الصفية:

المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة 0.05	اختبار t	درجة الحرية
7.6	2.88	0.304	1.02	38

من الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة (7.6) وبانحراف معياري (2.88) عند مستوى دلالة 0.05 هو (0.304) وبدرجة حرية (38)، كما تم تطبيق الاختبار t حيث وجد أن قيمة الاختبار(1.02) مما يشير إلى وجود مستوى من الكفاية على تخطيط الدروس اليومية لدى عينة البحث من معلمي التربية البدنية بمدارس بلدية ابوسليم.

المحور الثاني/ما مدى قدرة المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات غير الصفية ونقل القيم والمثل العليا؟

الجدول رقم (4) يبين إجابات أفراد عينة الدراسة

حول مدى قدرة المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات غير الصفية ونقل القيم والمثل العليا:

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.1	إثارة انتباه الطلاب داخل الصف.	10	25.64	25	84.10	4	10.26
.2	يصمم الأنشطة والمواقف التعليمية تشجع على التعلم الجماعي والتعاوني.	12	30.77	18	46.15	9	23.07

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.3	يوفر مناخا يشجع المتعلمين على الحوار وتقبل الرأي الآخر.	12	30.77	20	51.28	7	17.94
.4	يقوم بتوجيه التعليم أثناء الحصة في ضوء نتائج التقويم التكويني.	22	56,41	13	33.33	4	10.26
.5	يفعّل مصادر التعلم ووسائله المتاحة في إدارة عملية التدريس وأنشطتها المختلفة	18	46.15	10	25.64	11	28.20
.6	يشجع الطلاب على الحوار والنقاش والاستفسار لتعميق فهمهم وتحصيلهم.	8	20.51	26	66.66	5	12.82
.7	يشجع الطلاب على تقييم تعلمهم بصورة ذاتية وإعادة توجيهه في ضوء ذلك.	10	25.64	17	43.59	11	28.20
.8	يحرص على استثمار وقت المدرسة في التعلم.	19	48.71	11	28.20	9	23.07
.9	يشجع المتعلمين على التميز والإنجاز وتحدي الذات.	15	38.46	15	38.46	9	23.07
.10	يحرص على تنمية التزام المتعلمين وانتمائهم للمجتمع المدرسي.	7	17.94	20	51.28	11	28.20
.11	يتابع تقدم المتعلمين في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.	17	43.59	13	33.33	9	23.07
.12	يوجه الأنشطة لترسيخ القيم الواردة في المناهج الدراسية.	14	35.89	18	46.15	7	17.94
.13	يثق بقدرة المتعلمين على تحقيق تقدم كبير في تعلمهم وفق استعداداتهم وقدراتهم.	17	43.59	17	43.59	5	12.82

من الجدول السابق نلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة على إجمالي البنود بدرجة كبيرة ومتوسطة (404) وبنسبة (80%) وهي نسبة مرتفعة، فهي تشير إلى وجود مستوى من كفاية المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات غير الصفية ونقل القيم والمثل العليا بين أفراد عينة الدراسة، أما إجابات أفراد العينة على البنود بدرجة منخفضة (101) وبنسبة (20%) أقل من المتوسط، وهذا يشير إلى قيام المعلمين بالدور المناط بهم ويعكس واقع الإعداد والتأهيل لدى أفراد العينة.

الجدول رقم (5)

يبين متوسط درجات إجابات عينة الدراسة حول مدى قدرة المعلم على الإدارة الصفية والنشاطات غير الصفية ونقل القيم والمثل العليا:

المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة 0.05	اختبار t	درجة الحرية
7.23	4.91	2.02	6.42	38

من الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدارسة(7.23) وبانحراف معياري (4.91) عند مستوى دلالة 0.01 هو (2.02) وبدرجة حرية (38)، كما تم تطبيق الاختبار t حيث وجد أن قيمة الاختبار (6.42) مما يشير إلى وهو وجود مستوى من قدرة المعلمين على إدارة الصف، وتنمية الجانب العاطفي المتأصل بتمثل القيم وتجسيدها لدى المتعلمين.

المحور الثالث / ما مدى حرص المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة المدرسية؟

الجدول رقم (6) يبين إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى حرص المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة:

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.1	يشارك مع المعلمون من مختلف التخصصات في تحديد الأنشطة والبرامج الإضافية.	20	51.28	11	28.20	8	20.51
.2	يتعاون مع الزملاء لتحقيق أهداف العملية التعليمية.	22	56.41	10	25.64	7	17.94
.3	يسعد بنجاح زملائه.	27	69.23	8	20.51	4	10.26
.4	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	10	25.64	21	53.84	8	20.51
.5	يشارك بفاعلية في أنشطة تحسين عملية التعلم.	15	38.46	20	51.28	4	10.26
.6	يتواصل مع الزملاء بشكل ملائم مما يساعده على تطوير ذاته.	12	30.77	18	46.15	9	23.07
.7	تربطه علاقة جيدة مع الإدارة المدرسية.	6	15.39	24	61.54	9	23.07
.8	يطلع أولياء الأمور على المستوى العلمي والأخلاقي لأبنائهم أول بأول.	4	10.26	10	25	25	64.10

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
.9	يساهم في دعم الحقوق المدنية والإنسانية داخل المدرسة لخدمة المجتمع	6	15.39	7	17.94	26	66.66
.10	يشرك أولياء الأمور في حل مشاكل المدرسة المتصلة بالجوانب التربوية	10	25.64	7	17.94	22	56.41
.11	يذلل العقبات أمام المعلمين أثناء تطبيق المنهاج وتنفيذه.	22	56.41	8	20.51	9	23.07
.12	يتحلى بالتواضع في التعامل مع زملائه.	25	64.10	7	17.94	7	17.94
.13	يجيد التعامل مع أولياء أمور المتعلمين بطريقة مهنية.	7	17.94	9	23.07	23	58.97

من الجدول السابق نلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة ومتوسطة على البنود كانت (346) وبنسبة (68.25%) وهي نسب أعلى من المتوسط ، فهي تشير إلى وجود مستوى من الحرص لدى المعلمين في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة بين أفراد عينة الدراسة ولكن ليست بدرجة مرتفعة، أما إجاباتهم أفراد العينة بدرجة منخفضة على البنود كانت (161) وبنسبة أقل من المتوسط(31.75) وهذا يشير إلى انخفاض حرص بعض المعلمين في حرصهم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة المدرسية.

الجدول رقم (7)

يبين متوسط درجات إجابات عينة الدراسة حول مدى حرص المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة:

المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة 0.05	اختبار t	درجة الحرية
8.89	2.15	2.02	9.28	38

من الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة (8.89) وبانحراف معياري (2.15) عند مستوى دلالة 0.01 هو (2.02) وبدرجة حرية (38)، كما تم تطبيق الاختبار t حيث وجد أن قيمة الاختبار (9.28) مما يشير إلى وجود مستوى مدى حرص المعلم في تكوين وتحسين العلاقات البينية مع الزملاء ومع الأسرة لدى عينة الدراسة من معلمي التعليم الاساسي بمدارس بلدية ابوسليم.

المحور الرابع/ ما مدى حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية؟

الجدول رقم (8) يبين إجابات أفراد عينة البحث

حول مدى حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية:

ت	البنود	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة%
.1	يتقبل النقد البناء من زملائه بكل رحابة صدر.	14	35.89	21	53.84	4	10.26
.2	يحرص على الاستفادة من ذوي الخبرة كالمفتشين وغيرهم.	10	25.64	9	23.07	20	51.28
.3	يطور نفسه مهنياً بمتابعة ما يستجد في مجال تخصصه.	9	23.07	21	53.84	9	23.07
.4	يقوم بالأمور الموكلة إليه بصدق وأمانة.	22	56.41	10	25.64	7	17.94
.5	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل لتطوير مهنة التعليم	11	28.20	21	53.84	7	17.94
.6	يحرص على تطوير أدائه دائماً بالتدريب المستمر.	9	23.07	24	61.54	6	15.39
.7	يشارك في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بالمجال التربوي.	3	7.69	10	25.64	26	66.66
.8	يحاول الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه.	12	30.97	20	51.28	6	15.39
.9	يتواصل مع زملائه لتطوير أدائه المهني.	9	23.07	22	56.41	8	20.51
.10	يتقبل النصح والإرشاد من مشرفيه في العمل.	24	61.54	10	25.64	5	12.82
.11	يحرص على المساهمة في إنجاز البحوث العلمية في مجال التربية والتعليم	12	30.77	22	56.41	5	12.82

من الجدول رقم (7) نلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة ومتوسطة على البنود(325) وبنسبة (75.93) وهي نسبة مرتفعة، فهي تشير إلى وجود حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية بين أفراد عينة الدراسة، أما إجابات أفراد العينة بدرجة منخفضة على البنود كانت (103) وبنسبة أقل من المتوسط (24.07).

الجدول رقم (9)

يبين متوسط درجات إجابات عينة البحث حول مدى حرص المعلم على تطوير نفسه من خلال إثراء قدراته المهنية والمعرفية:

المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة 0.05	اختبار t	درجة الحرية
6.1	1.65	0.304	1.14	38

من الجدول رقم (9) نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة (6.1) وبانحراف معياري(1.65) عند مستوى دلالة 0.05 هو (0.304) وبدرجة حرية (38)، كما تم تطبيق الاختبارt حيث وجد أن قيمة الاختبار(1.14) مما يشير إلى أن هناك جانب من الاهتمام والحرص لدى المعلمين على تطوير أنفسهم من خلال إثراء قدراتهم المهنية والمعرفية، بدرجات أعلى من المتوسط

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

1. توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى من الكفاية من جانب قدرة المعلمين على تخطيط الدروس والمواقف الصفية، لدى معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الاساسي بمدارس العينة.
2. كما توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم القدرة على الإدارة الصفية بمدارس العينة، أما من الجانب نقل القيم والمثل العليا وتنميتها لدى المتعلمين لتمثلها في الحياة، فقد أظهرت النتائج أن جزء من المعلمين غير قادرين على تحقيق ذلك، وهذا يحتاج إلى مراجعات في كيفية الإعداد لتأصيل مهاراتهم وتوظيفها في الممارسات التربوية بشكل فعال.
3. كما توصلت الدراسة أن التزام المعلم بأخلاقيات المهنة، تحتاج إلى أن يتمتع المعلم بالعديد من السلوكيات الإيجابية، ويتبدى ذلك من خلال التزامهم المهني الجيد، والعلاقات المتميزة مع الطلاب والزملاء في العمل ويتعدى ذلك للمساهمة في الأنشطة المجتمعية عموماً.

التوصيات والمقترحات:

أولاً / التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة والأدب النظري والدراسات السابقة، وما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية من نتائج فإن الدارس يقدم بعض التوصيات التي قد تفيد في الإعداد المهني للمعلمين، ومراكز تأهيل وتدريب المعلمين العاملين بالمؤسسات التعليمية، ومن هذه التوصيات:

1. الاهتمام ببرامج إعداد وتدريب معلمين التربية الرياضية العاملين بقطاع التعليم، ضمن إطار التأهيل الأخلاقي والمهني.
2. ضرورة مراعاة معايير الكفاءة والجدارة في تعيين المعلمين والعاملين بقطاع التعليم، لما له من حساسية وإعادة النظر في هيكلة هذه المؤسسات التعليمية.
3. العمل على إثراء البرامج المعدة لتأهيل وتدريب المعلمين والمديرين، بحيث تشمل القواعد والمبادئ الأخلاقية لمهنة التعليم.
4. ضرورة قيام كليات التربية بالجامعات الليبية بدورها التعليمي، من خلال عقد دورات تدريبية عن أخلاقيات مهنة التعليم والتعلم، والعلاقات الإنسانية داخل البيئة التعليمية على أن تأخذ هذه الدورات والبرامج صفة الاستمرارية والمتابعة والتقويم الشامل.
5. إعطاء الأولية في تعيين معلمي التربية الرياضية لمن يحمل مؤهلا" أكاديميا"عاليا" لأنهم مؤهلون بدرجة كبيرة للالتزام بقواعد المهنة وأخلاقياتها.

ثانياً/ المقترحات:

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في البحث، يقترح الباحث الآتي:

1 . وضع ميثاق أخلاقي، يمثل دستوراً يرسم المنهج الذي يجب على كل العاملين بمؤسسات التعليم إتباعه ويمثل إطاراً مرجعياً للتدريب والتقويم.

2. تصميم برامج تدريبية لتنمية الأخلاقية المهينة لدى المعلمين بمراحل التعليم العام، ودراسة أثرها على العملية التعليمية التربوية.

3. إجراء دراســـات أخرى لاحقة تغطي الجوانب التي لم تغطيها الدراسة الحالية.

قائمة المراجع:

1. ابوخليل فادية، 2011م، إدارة الصـف وتعديل السلوك الصفي، دار النهضة العربية، بيروت.
2. الحياري حمود، رشـيد عبدالحميد، 1985م، أخلاقيات المهنة، دار الفكر، ط2، عمان.
3. الخولي أمين، 1996م، أصـول التربية البدنية والرياضـــية: المهنة والاعداد المهني والنظام الأكاديمي، دار الفكر، القاهرة.
4. الرويمي ســـليمان بن خليل، 2009م، درجة التزام المشـــرفين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، كلية التربية، غزة.
5. الســـعود راتب، أحمد البطاح، 1996م، مدى التزام مـديري المـدارس في محـافظـة الكرك للأخلاقيـات المهنيـة من وجهـة نظرهم، مجلة دراسات العلوم التربويـة ع(2) مج 23، الجامعة الأردنية، عمان الاردن.
6. العجمي محمـد حســين، 1995م، الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
7. الفالح عبد العزيز،2008م، اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنـة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبـيقهم لـه دراسة مسحية رسالة دكتوراه في الفلسفة تخصص الإدارة التربوية (غير منشورة) لندن كلية التربية الأمريكية.
8. الانمبري عبد الصمد، 2006، الإدارة المدرسية والبعد التخطيطي المعاصـر، دار النهضـة، بيروت.
9. حمـادنـة أديـب ذيـاب،2013م، درجـة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهـة نظر مـديري المـدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلـة الأردنيـة في العلوم التربويـة، مجلد 9، ع (1)، الاردن.
10. زهران شـــماته عبد الخالق، 1991م، مدير المدرســـة مشـــرف تربوي مقيم، مجلة التربية المعاصرة العدد(77)، القاهرة.
11. عابدين عبد القادر محمد، 2001م، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
12. عبد الجواد نورالدين، 1992م، معايير تمهين التعليم، رســـالـة الخليج العربي، العدد 59، الرياض.
13. عمر، زينـب علي، عبد الحكيم، غـادة جلال، 2008م، طرق تدريس التربيـة الرياضـــيـة – الأسـس النظرية والتطبيقات العملية، دار الفكر العربي، القاهرة.
14. قاسـم محمد محمود، 1995م، تقويم أسـلوب أداء مدير المدرســة الثانوية العامة في ضــوء اتجاهات الفكر التربوي الإداري المعاصـــر، رسـالة ماجسـتير (غير منشـورة) كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر
15. نعيم هشـــام، 2008م، مـدى التزام مـديري المـدارس بـأخلاقيـات المهنـة، كليـة التربيـة في

الجامعة الإسلامية رسالة ماجستير (غير منشورة).

16. مرسي عبد الحكيم، 1995م، تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية، مجلة جامعة أم القرى، العدد 11، السعودية.