

فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كمدخل لجودة التعليم الثانوي في ساحل العاج (دراسة ميدانية)

سيبي أ Chandu

قسم التربية - جامعة السلطان زين العابدين

ماليزيا

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كمدخل لجودة التعليم الثانوي في ساحل العاج من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال الاستبانة التي تضمنت (٤٥) عبارة موزعة بين ثلاثة مجالات: الأخلاقيات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم، والأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع الطلبة، والأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع زملاء العمل، وأبرزت الدراسة أن درجات فاعلية القيادات التربوية في جميع عبارات محور تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم كانت ما بين (كبيرة جداً ومتوسطة) إلا عبارة واحدة جاءت (قليلة)، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن درجات فاعلية القيادات التربوية في جميع عبارات محور تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع الطلبة، انحصرت فيما بين (كبيرة جداً ومتوسطة) إلا عبارة واحدة أنت (قليلة)، وأن درجات فاعلية القيادات التربوية في جميع عبارات محور تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع زملاء العمل تراوحت ما بين (كبيرة جداً ومتوسطة)، وأوصت الدراسة بعمل القيادات التربوية على تعزيز برامج النمو المهني التي تزود المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم، وتفعيل دورها في حث المعلمين على تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الطلبة في التعليم الثانوي.

مقدمة

يواجه التعليم في القرن الحالي تغيرات متسارعة تبلورت في ثورات مترابطة ومتشابكة من حيث المنطلقات والنتائج تمثلت في الثورة التكنولوجية، والتغير الاجتماعي، ووسائل الاتصال، ونقل المعلومات والعولمة؛ ما أدى إلى

التّركيز على مفاهيم الجودة الشّاملة وإدارتها لمواجهة التّحدّيات المتجدّدة والمتعدّدة التي تواجه منظومة التّربية، لكونها " تعتبر من أهمّ الوسائل والأساليب النّاجحة في تطوير المنظومة التّعليميّة، وتحسين بيئتها بمكوّناتها المادّيّة والبشريّة، بل وأصبحت ضرورةً ملحّةً، وخياراً استراتيجيّاً تميله طبيعة الحراك التّربويّ والتّعليميّ" (العارفة وقران، ٢٠٠٧: ١٥)، ويُمثّل العامل الأخلاقيّ أحد العوامل المهمّة في جودة التّعليم، بوصفه القاعدة الأساسيّة لانطلاق مختلف أنشطة العمليّة التّعليميّة وممارستها.

تعدّ الأخلاق منطلقاً مهمّاً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنها؛ إذ تستند كلّ مهنة إلى أخلاقيّات تنظّم السلوك العامّ للعاملين مع بعضهم بعضاً ضمن تلك المهنة، وتتسجم مع قيم المجتمع الواحد، إذ لا تخلو مهنة من الصّوابط الأخلاقيّة التي تحكم تصرّفات أفرادها؛ لأن الأخلاق تتأثّر بالإطار الفكريّ، والمستوى الحضاريّ الذي يقيسه المجتمع (سلوم وجمل، ٢٠٠٩: ٣٤١).

ويتفق العلماء والمربون منذ أقدم العصور إلى الوقت الحاضر على أهميّة الأخلاق في حياة الفرد والمجتمع، وأنّها الهدف الأسمى لمهنة التّعليم؛ إذ إنّ العمل التّربويّ يختصّ في جانبٍ أساسيٍّ منه بتمية الأخلاق عند النّاشئ وتقويمها وتهذيبها في حال تعرضه للاختلال أو اجتنابه الطّريق القويم (اللقماني، ٢٠٠٧: ٣)، ولا يوجد في الحقيقة ميدان من ميادين الاهتمام التّربويّ لا يمتّ إلى المسألة الأخلاقيّة بصلّة؛ ذلك لأن المفهوم الشّامل للأخلاق يمتدّ ليشمل كلّ ميادين الخبرة الإنسانيّة (فينكس، د. ت: ٤٣٨-٤٣٩).

ويعتبر موضوع أخلاقيّات مهنة التّعليم من الموضوعات المهمّة التي ظهرت في حقول العلوم التّربويّة، بسبب التّقدّم والتّطوّر المتزايد والمستمرّ في هذه العلوم، فالأخلاقيّات من الرّكائز الأساسيّة لخدمة الآخرين، وحسن أداء الوظيفة، والوصول إلى نتائج إيجابيّة، كما يعدّ أيضاً الإطار المرجعيّ الذي يُحدّد لكلّ المسار المهنيّ، ويمكن التّقيّد به، بحيث تكون هذه الأخلاقيّات بمثابة الرّقيب الرّادع للفرد، والذي في ضوءه يستطيع أن يعدل سلوكه، وينسجم مع مهنته، بما يُمكنه من أداء مهامه على وجهٍ صحيحٍ (يحيى، ٢٠١٠: ٢).

والمعلم هو العنصر الفعّال في العملية التّربويّة، فهو القائد والقُدوة الصّالحة لطلّبه الذين يتولّى إعدادهم وتأهيلهم ليكونوا على قدر من المسؤوليّة في تقديم الخدمات الإنسانيّة محليّاً وعالميّاً (الحياري، ٢٠٠٠: ١٨)؛ لهذا تمّت إعادة النّظر في الدّور التّربويّ الرّياضيّ الذي يقوم به المعلم داخل المؤسسات التّعليميّة، وأصبح ينظر لهذا الدّور على أنّه مهنة؛ لأنّه يُمثّل مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المعلم التّمسك بها، والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحاً في تعامله مع طلبته وزملائه ومجتمعه، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة قائده وطلّبه وزملائه في العمل.

إنّ التزام المعلم بأخلاقيّات مهنة التّعليم يزيد من مشاعر الانتماء والولاء لديه تجاه المؤسسة؛ ما يدفعه إلى بذل قصارى جهده في العمل، ويشعر بالرّضا الوظيفيّ، والاستقرار والأمن، وهذا ما يساعده على رفع مُعدّل الإنجاز في العمل، وبالتالي تحقيق جودة العملية التّعليميّة، أما لو تصرّف المعلم عكس ذلك؛ فإنّ ذلك سوف يميّت فيه مشاعر الانتماء والولاء، ويضعف حبه للعمل، وعدم تقديره والانتماء إليه (المزروعى، ٢٠٠٣: ٣)، ويذكر الغامدي (٢٠٠٧: ٥٩-٦٠) أنّ التزام المعلم بأخلاقيّات مهنة التّعليم يسهم في جعله أكثر حباً وإقبالا على مهنته، وأكثر انتماءً لمجتمعه، وقدرةً على التّكيّف معه، ويسهم أيضاً في تكوين شخصيّة والارتقاء بمستواه، وجعله أكثر قدرة على القيام بمسؤوليّاته وواجباته المنوطة به على أكمل وجه، ويجعله نموذجاً وقدوة لطلّبه في سلوكه وتصرّفاته، ويشير اللقمانى (٢٠٠٧: ١٤) إلى أنّ عدم إقبال المعلم على عمله الذي هيئ من أجله، وعدم نجاحه فيه، يرجع في المقام الأول إلى غياب أخلاقيّات المهنة، فغياب الفهم الصّحيح لأخلاقيّات مهنة التّعليم له مردوده السّلبى على العملية التّعليميّة نتيجة التّسبب وعدم الانضباط والولاء لمهنة التّعليم.

وتستند أهميّة تفعيل الأخلاقيّات في العملية التّعليميّة إلى كونها طرفاً في التّفاعل الإنسانيّ والديناميّ بين المعلم والمتعلم، ويرمي إلى غرس قيم المثابرة، والإخلاص في العمل، والأمانة، والتّعاون، والتّسامح، واحترام الآخر، والتّواضع،

والمسؤولية، والقُدوة، وهذه قيمٌ يحرص المجتمع على التزام أفرادها بها، وبخاصةً أنّ التّعليم مسؤولٌ عن إعداد القيادات الفكرية، والعلمية، والمهنية في مختلف مستوياتها (الخوراني وطناش، ٢٠٠٧: ٣٥٨)، فالبيئة التّعليمية التي تتّصف بالبعد الإنساني هي البيئة التي توفر المناخ الخُلقي الإيجابي الذي يُعزّز استمرارية الطّلبة في متابعة برامجهم الدّراسية، وتحسين أدائهم، وتطوّر خُلقهم، ويتجسّد ذلك في ممارسات المعلّم لأخلاقيات مهنة التّعليم (يحيى، ٢٠١٠: ٢٧).

ولطالما كان اتّصاف المعلّم بأخلاقيات مهنة التّعليم أو عدمه مرتبط بالهامم الموكّلة إليه، وضمن جودتها، فإنّ أهمّ العوامل المؤدّية إلى نجاحه هي القيادة التّربوية الفاعلة التي تهدف إلى تحسين العملية التّعليمية، والارتقاء بمستوى أدائها، عن طريق توعية المعلّمين في المدرسة بمسؤولياتهم، وواجباتهم، وتوجيههم التّوجيه التّربوي السّليم، ومن المعروف أنّ أهمّ محور عمل القيادة التّربوية المتمثلة بمدير المدرسة، يتبلور حول الارتقاء بمستوى أداء المعلّمين لجودة العملية التّعليمية، وإنجاز الأهداف المنشودة منها (الغافري، ٢٠٠٧: ٧٢٧-٧٢٨). وأكّدت الأدبيات التّربوية أنّ القيادة التّربوية المتمثلة بمدير المدرسة ومديري مراحل التّعليم والمشرفين، هي الأساس في نجاح المنظومة التّعليمية وتحقيق أهدافها، والمنظومة الحديثة تحتاج إلى قيادة إدارية تربوية واعية قادرة على توفير المناخ الإداري الذي يساعد على رؤية الأبعاد الحقيقية للعملية التّعليمية، قيادة تُعزّز أخلاقيات مهنة التّعليم لدى المعلّمين، وتحفّزهم على التّعاون المثمر، وتُشجّعهم على النّمُو المهنيّ الذاتيّ لتحقيق أهداف التّعليم، وضمن جودته (الغافري، ٢٠٠٧: ٧٢٨).

ويخلّص كابلي (٢٠١٥: ٤) إلى " أنّ من أهمّ خطوات التّطوير التي تعدّ أساساً للنّهوض بالمؤسسة التّربوية وجودتها ما يقوم به مدير المدرسة من دور بالغ الأهمية في تعزيز أخلاقيات التّعليم لدى المعلّمين، وتحسين البيئة التّعليمية، والعلاقات العامّة بين منسوبي المدرسة، وذلك باعتباره القائد في المدرسة، ولما له من أثر كبير في التأثير على بقية فريق العمل في المؤسسة التّربوية، والمعلّمين

خاصة؛ وهذا يحتم على القائد تفعيل دوره في تأصيل هذه الأخلاقيات وتميئتها لدى المعلمين.

وكون أن التعليم الثانوي يحتل أهمية خاصة داخل المنظومة التعليمية، فهو يتوسط مرحلة التعليم الأساسي ومرحلة التعليم العالي والجامعي، ويهدف إلى إعداد الطلبة للحياة جنباً إلى جنب مع إعدادهم للتعليم العالي والجامعي بتخصّصاته المتنوعة (الشحنة، ٢٠١٢: ١٢٩)، وفق هذا السياق، فإن جودته تتطلب إدخال مجموعة من التّجديدات والتّحسينات على مؤسسات التعليم الثانوي؛ لتزيد من فعّاليتها من خلال مجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات والاتجاهات التي يجب على المعلم أن يقوم بها تجاه مهنته وطلّبه وزملائه وقائده.

وقد عُرفت الجودة في مجال التربية والتعليم على أنّها عملية استراتيجية ترتكز على فاعلية القيادات التربوية في تعزيز هذه الأخلاقيات والسلوكيات لدى المعلمين؛ ممّا يسببهم حب المهنة والانتماء إليها، والتّقيّد بمعاييرها الأخلاقية، ويؤدّي إلى تحسين العملية التعليمية، وبالتالي جودة المنتج التعليمي وهو الطالب.

وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد أهمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، ودور القيادات التربوية في تفعيلها وتعزيزها بما يؤدّي إلى تحسين نوعية التعليم - بالأخص التعليم الثانوي - وضمان جودته، ومنها:

الأولى: دراسة القرني (٢٠٠٨): هدفت هذه الدراسة إلى التّعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي، وآلية تفعيلها لدى المعلمين. وأبرزت الدراسة نتائج عدّة، من أهمّها:

١ - ضمان تحسين نوعية الأداء، وزيادة في كميّة الإنتاج من مخرجات التعليم عندما يلتزم المعلمون بأي قيم أخلاقية إيجابية تجاه مهنتهم.

٢ - أنّ أخلاقيات المهنة تكسب الرّقابة الذاتيّة للمعلمين في مسؤولياتهم على وجه صحيح.

٣ - أن على المؤسسات التعليمية ممثلة بمديريها إعداد المعلمين وتأهيلهم، وإيجاد البرامج المميزة التي تسهم في رفع المستوى القيمي والأخلاقي للمعلمين.

الثانية: دراسة ويليام وأنجسج (Williams & Anangisge, 2010): قصدت هذه الدراسة التعرف على التحدّيات التي تواجه أخلاقيات المهنة، وممارسات المعلمين لها في شرق إفريقيا. وتوصلت الدراسة إلى عدّة نتائج، من أهمّها:

١ - أن أكثر المعوقات التي تؤثر في أخلاقيات المهنة هي عدم كفاءة المعلمين وعدم معرفتهم لواجباتهم ومسؤولياتهم تجاه مهنتهم وطلابهم.

٢ - إهمال مدير المدرسة تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في البرامج التدريبية التي تمكّنهم من أداء مهامهم على وجهٍ سليم.

الثالثة: دراسة جيبسون (Gibson, 2011): سعت هذه الدراسة إلى مناقشة تأثير الأخلاقيات القيادية لمدير المدرسة على المعلمين وعملية التعليم. وأظهرت الدراسة نتائج عدّة، من أهمّها:

١ - أهميّة ممارسة أخلاقيات العمل في القيادة المدرسية، التي تنعكس إيجابياً على أداء المعلمين وعملية التعليم.

٢ - أن الأخلاقيات في القيادة المدرسية تتضمن المعتقدات والقيم الأخلاقية والمواقف، والممارسات أو التطبيقات، وكذلك تتضمن العلاقات الثقافية والاجتماعية، وعلاقات العمل.

٣ - أن المعلمين يؤكّدون أهميّة أخلاقيات العمل في تعزيز أدائهم المهني بشكل مناسب.

الرابعة: دراسة هلين (Helen, 2011): سعت هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسات أخلاقيات مهنة التعليم لجودة المعلمين، والخدمات المقدّمة لتنمية ذلك من قبل القائد المدرسي. وأسفرت الدراسة عن أهميّة أخلاقيات مهنة التعليم وجدواها في إكساب المعلمين حبّ المهنة والانتماء لها؛ ما يؤدي إلى

تحقيق الأهداف المنشودة في العملية التعلّميّة، وأشارت الدّراسة إلى ضرورة اهتمام القائد المدرسيّ بهذه الأخلاقيّات وتعزيزها لدى المعلّمين.

الخامسة: دراسة كابلي (٢٠١٥): هدفت هذه الدّراسة إلى بيان دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين. وأبرزت الدّراسة عدّة نتائج، من أهمّها:

١ - فعاليّة دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في كلّ ما يتعلّق بأدائهم المهنيّ وعلاقتهم بالطلّاب وزملاء العمل والمجتمع، مثل: تذكيرهم بوجود التّأسي بالرسول (صلى الله عليه وسلّم) في أقوالهم وأفعالهم.

٢ - تشجيع المعلّمين على مبادرة تودّي إلى تطوير العمل التّربويّ، وتوجيههم لاستخدام الطّرائق والأساليب المتوّعة في التّدريس، وكذلك ما يتعلّق بعلاقتهم مع الطّلاب، مثل: دعوة المعلّمين إلى غرس الاتجاه الإيجابيّ لدى الطّلاب، والعدل بينهم في عطائهم وتعاملهم وتقويمهم لأدائهم.

٣ - تعزيز العلاقات والتّفاعل الإيجابيّ بين المعلّمين، وزرع الثّقة المتبادلة بينهم، والتزام الموضوعيّة في تنفيذ الأنظمة واللوائح الصّادرة، ودعوة المعلّمين إلى المشاركة المستمرّة والإيجابيّة في أنشطة المجتمع.

وباستعراض الدّراسات السّابقة المتعلّقة بأخلاقيّات مهنة التّعليم، ودور المديرين في تعزيزها لدى المعلّمين، يتّضح إجماعها على أهميّة أخلاقيّات مهنة التّعليم، وأنّفتت الدّراسة الحاليّة مع الدّراسات السّابقة من حيث موضوع فعاليّة أخلاقيّات مهنة التّعليم، ودور الإدارة المدرسيّة في تتميتها لدى المعلّمين، وتختلف الدّراسات السّابقة عن الدّراسة الحاليّة من حيث المجتمع والبيئة التي تمّ إجراء الدّراسة فيها، وتميّزت الدّراسة الحاليّة بأنّها تناولت مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمُدخل لجودة التّعليم الثّانويّ في ساحل العاج من وجهة المعلّمين أنفسهم، في حين تناولت دراسة القرني (٢٠٠٨) قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيّات مهنة التّعليم

من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين، ودراسة ويليام وأنانجسج (William & Anangisge, 2010) ركزت على تعزيز أخلاقيات مهنة المعلم في كليات تربية المعلم في تنزانيا: الممارسات والتحديات"، بينما دراسة جيبسون (Gibson, 2011) كانت عن الأخلاقيات والقيم في القيادة المدرسية وتأثيرها على المعلمين وعملية التعليم"، ودراسة هلين (Helen, 2011) التي ناقشت أخلاقيات مهنة التعليم لجودة المعلمين، وتناولت دراسة كابلي (٢٠١٥) دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بلورة فكرة مشكلة الدراسة، والوقوف على الأدب النظري الذي احتوته تلك الدراسات لتحديد خلفية الدراسة الحالية وأهدافها وأهميتها، وتصميم أداة الدراسة وفق المحاور والفقرات التي يتضمنها كل محور، وعرض النتائج وتفسيرها.

واستناداً إلى نتائج هذه الدراسات التي تؤكد أهمية أخلاقيات مهنة التعليم في تحسين العملية التعليمية، وبالتالي جودة مخرجات التعليم، ومدى استفادة الدراسة الحالية منها في مجال أخلاقيات مهنة التعليم، فإن الدراسة العلمية لهذه الأخلاقيات، وتبيان جوانبها المتعددة، وفاعلية القيادة التربوية في تميمتها، أمر يستحق الدراسة، لمواكبة المستجدات التربوية في ظل المتغيرات التربوية والاجتماعية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتجلى أهمية موضوع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي تعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل التربوي، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكون لدى المعلمين اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وأبعاد الرسالة التعليمية التي يحملونها تجاه طلابهم ومجتمعهم.

فأتسام المعلم بالأخلاقيات أمرٌ أساس تحرص عليه جميع القيادات في المؤسسات التعليمية، وخاصة المدارس؛ ذلك أن عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة، يؤثر في أداء تلك المؤسسة، وتحسين نوعيتها منظومتها التعليمية، وبالتالي جودة المنتج التعليمي، وانطلاقاً من الدور الفاعل الذي يؤديه القائد التربوي في تطوير العملية التعليمية وجودتها، لا بد من إبراز فعالية أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم، التي يمكن أن يعززها القائد التربوي، بغية تحقيق نتائج أفضل في مخرجات التعليم الثانوي.

ولأهمية ما سبق، فقد ظهر في تقرير لوزارة العمل الأمريكية أن ٨٠٪ من الموظفين يخسرون وظائفهم، ليس بسبب ضعف مهارات العمل التخصصية، ولكن بسبب تدني مستوى أخلاقيات العمل لديهم (Robie and Kidwell, 2003: 154-155)، والمعلم أجدر وأولى بأخلاقيات المهنة من غيره.

علاوة على ذلك، فإن هذه الأخلاقيات تزداد أهميتها لمن يعاني من أوجه قصور في أداء مهنته، إذ تعول العديد من الدراسات إلى وجود قصور واضح في التزام بعض المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في المدارس الثانوية في ساحل العاج، ما أدى إلى ضعف مخرجاتها، حيث أسفرت دراسة كوني (٢٠٠٧) عن ضعف التزام المعلمين بالسياسات التربوية والتعليمية في ساحل العاج؛ ما أثر سلباً على أدائهم المهني، ومستوى أداء طلابهم وسلوكياتهم وتعاملهم مع معلمهم، وأثبتت دراسة بامبا (٢٠١٢) ضعف وعي معظم معلمي مادة القرآن الكريم لأخلاقيات مهنة التعليم في ساحل العاج، بسبب وجود نقص في تكوينهم وتدريبهم قبل الخدمة وفي أثنائها، بالإضافة إلى إهمال المديرين تعزيز هذه الأخلاقيات، فضلاً عن تشجيع المعلمين وتحفيزهم في أداء مهمتهم التدريسية على وجه سليم، وأظهرت دراسة سياسي (٢٠١٤) أن هناك أوجه قصور في برامج التأهيل والتدريب في أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الثانوية، ما أدى إلى قلة وعيهم بمهام مهنتهم ومسؤولياتها، وعدم إلمامهم بمتطلبات المراحل التعليمية وأهدافها.

من منطلق نتائج الدراسات الآنف الذكر، وما لأخلاقيات المهنة من تأثير

في سلوك المعلمين، وانعكاس ذلك على أدائهم، تتبين أهمية دراسة الموضوع دراسة علمية من خلال فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كمدخل لجودة التعليم الثانوي في ساحل العاج، إذ إن القائد في مؤسسته، يؤثر في كافة العاملين، والمعلمين على وجه الخصوص، ويلهب فيهم المشاركة الفعالة، وما تتطلبه مهنة التعليم لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة وجودتها.

وفق هذا السياق، فإن مشكلة الدراسة تبلورت في السؤال الآتي: ما مدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين كمدخل لجودة التعليم الثانوي في ساحل العاج؟

ويتفرغ من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١ - ما واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج؟
- ٢ - ما مدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي المتعلقة بأدائهم المهني من وجهة نظرهم.
- ٣ - ما مدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي المتعلقة بتعاملهم مع الطلبة من وجهة نظرهم.
- ٤ - ما مدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي المتعلقة بتعاملهم مع زملاء العمل من وجهة نظرهم.
- ٥ - ما أهم التوصيات لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تمثلت في النقاط الآتية:

- ١ - عرض واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج؟

- ٢ - التّعريف على مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بأدائهم المهنيّ من وجهة نظرهم.
- ٣ - الكشف عن مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع الطّلبة من وجهة نظرهم.
- ٤ - بيان مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع زملاء العمل من وجهة نظرهم.
- ٥ - وضع توصياتٍ لتعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ في ساحل العاج؟

أهميّة الدّراسة

تتبع أهميّة الدّراسة من الأمور الآتية:

- ١ - أهميّة الموضوع ذاته (الأخلاق)، كون أنّ الأخلاق في مجال التّربية والتّعليم تحتل مكانة بارزة في تحسين جميع جوانب الأنشطة التّعليميّة.
- ٢ - تزويد القيادات التّربويّة بالاستعدادات اللازمة لجودة التّعليم الثّانويّ في ساحل العاج من خلال تنميّة أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين.
- ٣ - تحديد أهمّ أخلاقيّات مهنة التّعليم التي يجب تأصيلها لدى المعلّمين، ومن المؤمل أن يستفيد منها معلّمو التّعليم الثّانويّ، وذلك بمعرفة موقفهم من الالتزام بأخلاقيّات المهنة.
- ٤ - تقديم نتائج قد تستفيد منها القيادات التّربويّة في المدارس الثّانويّة في إعداد برامج تدريبيّة تأهيليّة وفي أثناء الخدمة حول أخلاقيّات مهنة التّعليم.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفيّ المسحّيّ للتعرف على مدى فاعليّة القيادات التربويّة في تنمية أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمُدخل لجودة التّعليم الثّانويّ في ساحل العاج من وجهة نظر المعلّمين أنفسهم، وذلك للملاءمة هذا المنهج لطبيعة الدراسة، كونه " يقوم على جمع وتحليل البيانات الاجتماعيّة عن طريق أدواتٍ بحثيّةٍ كالمقابلة أو الاستمارة من أجل الحصول على معلومات من عددٍ كبيرٍ من النّاس المعنيّين بالظّاهرة في مجال البحث، ومن ثمّ الخروج بنتائج تُشكّل هدف البحث" (إبراش، ٢٠٠٩: ١٥٢).

حدود الدراسة

الحدود الموضوعيّة: انحصرت الدراسة في فاعليّة القيادات التربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمُدخل لجودة التّعليم الثّانويّ في ساحل العاج، والمتعلّقة بأداء المعلّم المهنيّ، وتعامله مع الطّلبة وزملاء المهنة.

الحدود البشريّة: ركّزت الدراسة في حدودها البشريّة على وجهة نظر معلّمي التّعليم الثّانويّ بالمدارس الإسلاميّة والنّموجيّة المعترف بها لدى وزارة التّربية الوطنيّة في ساحل العاج.

الحدود المكانيّة والزّمنيّة: تناولت الدراسة جميع مراحل التّعليم الثّانويّ بالمدارس الإسلاميّة والنّموجيّة في ساحل العاج، وتمّ تطبيق أداة الدراسة في تلك المراحل في الفصل الثّاني للعام الدراسي: ٢٠١٤ - ٢٠١٥.

التّعريفات الإجرائيّة

فاعليّة: كلمة فاعليّة مفرد، مصدر صناعيّ من فاعل: وهو مقدرة الشّيء على التّأثير، فاعليّة: وسيلة وحل، ووصف في كلّ ما هو فاعل (عمر، ٢٠٠٨: ١٧٢٦)، ويعرّف فاعليّة إجرائيّاً بأنّها: السلوك القياديّ الذي يمارسه مدير المدرسة، ويكون له أثرٌ مباشرٌ في تحسين الأداء المهنيّ لمعلّمي التّعليم الثّانويّ، ويؤدّي إلى جودته، وتحقيق نتائج أفضل في مخرجاته.

القيادة: يوضّح معجم اللّغة العربيّة المعاصرة أصل كلمة القيادة من الفعل (قاد، يقود، قُد)، قوداً وقيادةً قيِّدٌ، فهو قائد، والمفعول مقُود، والقيادة هي: قدرة على معاملة الطّبيعة البشريّة أو على التّأثير في السُّلوك البشريّ لتوجيه جماعةٍ من النّاس نحو هدفٍ مُشتركٍ بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم (عمر، ٢٠٠٨: ١٨٦٩).

ويعرّف الباحث القيادة التّربويّة إجرائياً بأنّها: الشّخص الذي توكلّ إليه مهمّة إدارة مدرسة من إحدى المدارس الإسلاميّة والنّمودجيّة في ساحل العاج؛ لأجل تيسير العمليّة التّعليميّة التّعلّميّة، وتحسين جودتها من خلال الأدوار الفعّالة التي يودّيها تجاه العاملين في المدرسة.

أخلاقيّات: أخلاقٌ مفرد خُلِق: مجموعة صفات نفسيّة وأعمال الإنسان التي توصف بالحُسن أو القُبْح، يُقال أخلاقِيٌّ: اسم منسوب إلى أخلاق، وهو ما يتّفق وقواعد الأخلاق، أو قواعد السُّلوك المقرّرة في المجتمع وعكسه لا أخلاقِيّ (مصطفى وآخرون، ١٩٨٦: ٢٥٢).

يقصد بأخلاقيّات مهنة التّعليم إجرائياً: مجموعة من المبادئ والقيم والاتّجاهات والقواعد التي يجب على معلّم التّعليم التّانويّ في ساحل العاج التّحلي بها، والعمل بمقتضاها في العمليّة التّعليميّة؛ ليكون ناجحاً في أداء مهمّته التّدريسيّة، وفي تعامله مع الطّلبة وزملاء المهنة، ومن هذه الأخلاقيّات: الإخلاص لله، والصّدق، والموضوعيّة، والشّفافيّة، والتّواضع، والشّعور بالمسؤوليّة، والتّسامح، والقُدوة، والنّمُو الدّاتيّ، والانتماء المهنيّ، والالتزام بقوانين المدرسة وأنظمتها.

جودة التّعليم: يعرّف قاموس وبستر (Webster's Dictionary) الجودة بأنّها: صفة، أو درجة تفوّق يمتلكها شيء ما، كما تعني درجة الامتياز (Gralik, 1984)، ويرى الفيروز آبادي (٢٠٠٨: ٣٠٨) كلمة الجودة بأنّ أصلها "جود" والجيد نقيض الرّديء، وجاد الشّيء جوده، أي صار جيّداً، وأجاد أي أتى بالجيّد من القول والفعل.

وتعني جودة التّعليم إجرائياً: الدّقة والإتقان وتحسين الأداء، وتطوير

معارف الطلبة، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف التعليمية من خلال ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين.

التعليم الثانوي: يرى معجم اللغة العربية المعاصر بأنه مرحلة تعليمية بعد الإعدادية في بعض البلاد العربية، أو المتوسطة في بعض آخر، وهو الذي يعنى بتزويد الطلاب بمعرفة اللغات وآدابها، قديمها وحديثها، وبمبادئ العلوم الرياضية والطبيعية والكيمائية والأدبية ونحوها، وبتهيئهم لمرحلة الدراسة الجامعية (عمر، ٢٠٠٨: ٣٣٢).

ويعرّف إجرائياً بأنه: قمة الهرم التعليمي العام الذي يهدف إلى إكساب الطالب قدرًا من الثقافة والمعلومات والمهارات التي تمكنه من الالتحاق بسوق العمل أو مواصلة التعليم العالي الجامعي بعد اجتياز اختبارات معينة، ومدّة التعليم فيه ثلاث سنوات بعد انتهاء فترة التعليم الأساسي (الابتدائي والمتوسط).

كوت ديفوار (Côte D'Ivoire) باللغة الفرنسية، وتطلق عليها (ساحل العاج) باللغة العربية، وهي إحدى دول غرب إفريقيا، تحيطها ست دول، وهي مالي وبوركينا فاسو شمالاً، والمحيط الأطلسي جنوباً، وغانا شرقاً، وليبيريا وغينيا كوناكري غرباً.

الإطار النظري

يناقش الإطار النظري فلسفة كل من القيادات التربوية وأخلاقيات مهنة التعليم، ثم تعقيبه بواقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج، والصعوبات التي تواجه القيادات، وتحول دون فاعليتها، وذلك بشكل إيجاز غير محل.

المجال الأول - مفهوم القيادات التربوية ومتطلباتها وأنماطها ونظرياتها:

١ - مفهوم القيادات التربوية:

تعد القيادة الفعالة من أهم متطلبات نجاح أي مؤسسة، ووجودها يحقق هذا النجاح من خلال أهداف واضحة ومرسومة، تشكل بؤصلة للعاملين في

مساعدهم لتحقيق الأهداف المؤسسية (العريضي، ٢٠٠٩: ٢٤٤)، وهناك اعتقادٌ شائعٌ بين الباحثين والمفكرين بأنَّ القائد هو من له مركز في التسلسل الهرميِّ للسلطة، وأنَّه يمتلك جاذبية شخصية تجذب من حوله من النَّاس، وتجعلهم يعملون بتوجيهاته، وبهذا ينظر للقيادة على أنَّها فن حث الجماعة على المطاوعة والإذعان، وجعلهم يقومون بما يريدهم شخص معين أن يقوموا به، وهناك من ينظر للقيادة كقوة لها دور متميز ومبادئ في تطوير البنية، أي أنَّها تفاعل بين قائد وجماعة (حمائل، ٢٠١٢: ١٨٩)، ما يعني أنَّ كلمة القيادة تتمثل في الشخص الذي يُوَجِّه أو يرشد الآخرين، بمعنى آخر أنَّ هناك علاقة وثيقة بين شخص مُوجِّه وأشخاص مُوجَّهين طرفاها التوجيه أو الإرشاد والتلقي والإذعان، ويذكر غباين (٢٠٠٩: ٢٠٦) أنَّ القيادة تعني: العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، ومن أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محدَّدة.

ويعرّف (Nahavandi, 2009: 21-22) القيادة التربوية بأنها: دور اجتماعي تربوي يقوم به القادة أثناء تفاعلهم مع العاملين في جميع المراحل ومختلف المواقف، وهذا الدور القيادي للقائد يتعلّمه ويكتسبه عن طريق الممارسة والتدريب والخبرة، ويتحقّق هذا الدور بشكل فعّال عندما يكون قادراً على متابعة الاتجاهات والقضايا القومية والعالمية، والوعي بأبعاد تأثيرها على التعليم عامّة، وتوضيح الجديد في الثقافة التربوية لكل العاملين في المؤسسة التعليمية، وتوفير البيانات والقيام بالعمليات التي تساعد على تحقيق المؤسسة لإدراك الأولويات، وكذلك تكوين الاستراتيجيات التي تساعد على تحقيق المؤسسة لرسالتها حتّى يمكنه المشاركة في حلّ المشكلات التي تواجهه، واتخاذ القرارات في الاتجاه الصحيح، والشعور بالمسؤولية نحو نجاح العمل، والتنبؤ بالأحداث والنظرة بعيدة المدى نحو تطوير العملية التعليمية.

ويرى (حمائل، ٢٠١٢: ١٩٠) أنَّ القيادة التربوية تتمثل في الفرد الذي يمتلك المعرفة والقدرة على استشارة الدافعية، وتحقيق النَّجاح لدى جميع

العاملين على أساس من النزاهة والعدالة، وأخلاقيات المهنة وآدابها، وتحفيزهم باستمرار على الأداء الجيد، ونشر الأخلاقيات السليمة فيما بينهم بروح من المحبة والتعاون.

يستخلص من التعريفات السابقة أنّ فن القيادة يتجلى في الدور الذي يؤديه القائد في التأثير إيجاباً على سلوك المرؤوسين، فلا بد أن تتحوّل أفكار القائد ومهارته في نظر العاملين إلى حبه واحترامه، وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة في المؤسسة.

٢ - متطلبات القيادات التربوية:

تتمحور القيادات التربوية في العديد من المتطلبات المتمثلة في الانتماء إلى الجماعة، وسمو الهدف ووضوحه، وقوة الإيمان والحافز المعنويّ الرّوحي، والقدرة على الالتزام بالعمل وتحمل المسؤولية، والصبر والمقاومة في مواجهة التّحديات، والتعاون والألفة والاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين، والالتزام بمبدأ الحرّيّة والقيادة الجماعية، وحرّيّة التعبير، والقدرة على التخطيط والتنظيم والتّوجيه، وتفويض السّلطة وتسهيل عمليّة الاتّصال، وبتّ روح التّعاون، وتعزيز العلاقات الإنسانية السليمة، ورفع معنويّات العاملين (الغامدي، ٢٠١٣: ١٠٧٢).

٣ - أنماط القيادات التربوية:

هناك ثلاثة أساليب للقيادة يستعملها القادة لقيادة مرؤوسيه، هي:

أ - القيادة الأوتوقراطية (الدكتاتورية): وفيها يقوم القادة بإصدار الأوامر المحددة، وطلب الإذعان والولاء من مرؤوسيه، والتأكيد على إنجاز العمل وممارسة الرّقابة عن كثب، واتخاذ القرارات الفردية دون مشاركة المرؤوسين؛ ما يؤدي إلى قتل روح المبادرة والإبداع، ويفتقد هذا الأسلوب قدرة العاملين على الإبداع والابتكار، وتقوية العلاقات بين العاملين (شفيق، ٢٠٠٩: ٥١).

ب - القيادة الديمقراطية أو المشاركة: ويقوم هذا الأسلوب في القيادة على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات وإفساح المجال للمبادرة والإبداع

والابتكار، وتقدير جهود العاملين ورفع معنوياتهم، وتحقيق الترابط الاجتماعي، والاستقرار النفسي والأمان؛ إذ تتمثل القيادة الديمقراطية في إقامة العلاقات الإنسانية، وإشراك العاملين في بعض المهام القيادية، وتفويضهم السلطة (كنعان، ٢٠٠٩: ١٨٢).

ج - القيادة الحرة (النأجحة): لا يمتلك القائد في هذا الأسلوب سلطة رسمية، وإنما يمثل رمزاً للمؤسسة، ويترك حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم، واتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، ويتميز هذا الأسلوب بتشجيع الأفراد على التقدّم، وتحقيق الإبداع الشخصي (شفيق، ٢٠٠٩: ٥٤).

٤ - نظريات القيادة التربوية:

تعدّ القيادة التربوية للمؤسسات التعليمية من الأمور المهمة بالنسبة للمجتمع بعامّة، وبالنسبة للإدارة التعليمية والمدرسية، نظراً لعلاقتها مباشرة بأولياء الأمور والمعلمين والطلّبة، تقترب هذه النظريّة من أفكار نظريّة العلاقات الإنسانية في كونها تركز على بلوغ الهدف الطبيعي للإنسان (الزهيري، ٢٠٠٦: ٢١٢)، وتعدّد الجارودي (٢٠١١: ٢٣-٦٦) بعض النظريّات التي ناقشت القيادة، من أهمّها: نظريّة السمات (Trail Theory) التي تقوم بدراسة مميّزات القائد من النواحي الجسميّة والعقليّة والسمات الشخصية والخصائص التي تميّزها عن غير الكفاء، والنظريّة السلوكيّة (Behavioral Theory) التي تقوم بدراسة سلوكيّات القائد من حيث ما يفعله في الواقع الفعلي، وكيف يفعله، والنظريّات الموقفية (Situational Theories) التي تقوم على أنّ القائد هو وليد الموقف، وأنّ المواقف هي التي تبرز الإمكانيّات الحقيقيّة في القيادة، ونظريّات التقاليد (Traditional Theory) التي تركز أساساً على تفسير السلوك القياديّ في المؤسسة تفسيراً اجتماعياً مردوداً إلى العادات والتقاليد السائدة في مجتمع ما، ونظريّة الرّجل العظيم الموهوب (The Great Man Theory) التي تعود بدايتها إلى عهد الرّومان والإغريق، حيث كان الاعتقاد السائد أنّ القائد يولد بالفطرة، ومنها انبثقت نظرية البطل، ونظرية الأمير، ونظرية الرّجل المتميّز الموهوب.

المجال الثاني - فلسفة أخلاقيات مهنة التعليم:

١ - مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم:

إنَّ وجود دستور أخلاقيّ يعدُّ أساساً مهماً من الأسس العامّة التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنيّة الخاصّة بها، التي تفترض أن يلتزم بها جميع المتحقّين بهذه المهنة، والروابط المهنيّة تراقب باستمرار مدى التزام كلّ مهنيّ بأخلاقيّات مهنته، ومدى انتمائه لها (يحي، ٢٠١٠: ١٩)، ويعرّف الغامدي وبادحد (٢٠١٠: ١٠٢) أخلاقيّات مهنة التّعليم بأنّها: مجموعة من المعايير التي ينبغي أن يلتزم بها كلّ العاملين في مجال التّربية والتّعليم، وتكون بمثابة المرجع الذي يحتكم إليه في تقييم ممارستهم السلوكيّة والمهنيّة، ويؤدّي الأخذ بها إلى تطوير مهنتهم ومجتمعهم، بينما يرى داود (٢٠١١: ٣١) أنّها: عبارة عن مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقيّة التي يجب على العاملين اتّباعها والالتزام بها، وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستوى المهنة، ورفعاً لشأنها في ضوء عموميّات المجتمع، وخصوصيّات المؤسسات التّربويّة.

يتّضح من خلال التّعريفين السّابقين أهميّة أخلاقيّات مهنة التّعليم وفعاليّتها في المؤسسات عامّة والمؤسسات التّعليميّة خاصّة، التي تمكّن العاملين من التّقيّد بمبادئها المتمثّلة في الانتماء لرسالة التّعليم والالتزام بها، واحترام حقوق الغير، والتّحلي بالسلوك المنضبط، والعمل على بناء شراكات بين أفراد المهنة، وتعزيز الانتماء الوطنيّ لدى الطّلبة، ومراعاة المصلحة العامّة على المصلحة الخاصّة، وتحقيق ذلك كلّهُ يؤدّي بالمعلّم إلى حسن أداء مهنته، وتطويره لمهاراته وقدراته، وسعيه الدّائم لتدعيم قيمه الأخلاقيّة في سلوكيّاته قولاً وعملاً، والتّزامه بالأنظمة والقوانين والتّعليمات المدرسيّة، وأنّسام علاقاته مع رؤسائه وزملائه وطلّبه بالموضوعيّة والصّدق والتّعاون، وسعيه إلى تكوين العلاقات مع المجتمع المحليّ وأولياء الأمور علاقة تواصل واحترام لتحقيق مشاركة فعّالة في الحياة المدرسيّة.

٢ - مصادر اشتقاق أخلاقيات مهنة التعليم:

أ - المصدر الديني: يعدُّ المصدر الديني في المجتمعات عامّة والمجتمعات الإسلامية خاصّة أهمّ مصادر أخلاقيات المهنة، إذ إنه يُوقر لأخلاقيات المهنة الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكنه التهرب من الرقابة السياسيّة أو الاجتماعيّة أو القانونيّة، لكن لا يمكن التهرب من رقابة الله تعالى (الهوراني، ٢٠٠٥: ٤٠)، ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات والقوانين الوضعيّة لتنظيم الحياة، والمحافظة على حقوق النّاس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم (البشري، ٢٠٠٦: ٢٩-٣٠)، وتستند مصادر أخلاقيات مهنة التعليم المطبّقة في المدارس الإسلاميّة في ساحل العاج إلى الفكر التربويّ الإسلاميّ الذي يعتبر مهنة التعليم مهنة الأنبياء (صلوات الله وسلامه عليهم أجمعين).

ب - المصدر الاجتماعيّ: يعدُّ المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ويتفاعل معه من أهمّ العوامل المساهمة في تشكيل الأخلاقيات التي تؤثر في العمل (الجريسي، ٢٠٠٨: ٥٠)، وذلك لأن سلوك الفرد يتأثر بمؤثرات خارجيّة كثيرة، ففي المجتمعات التي تتجسّد فيها سمات التسامح والتعاون، والالتزام المهنيّ، والإخلاص، والدقة في احترام المواعيد والصدق، فذلك يؤثر إيجابياً تجاه الآخرين والمهنة (السكرانه، ٢٠١٣: ٥٨).

ج - المصدر الاقتصاديّ: تتحكّم الظروف الاقتصاديّة السائدة في جميع أفراد المجتمع، ومن بينهم المهنيّون والإداريون، إذ إنّ الظروف الاقتصاديّة الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماطٍ من السلوك بعيدة عن معايير أخلاقيات المهنة (الهوراني، ٢٠٠٥: ٣٩-٤٠).

د - مؤسسات التعليم: تؤدّي منظومة التعليم دوراً مهمّاً في المجتمع، وفي تكوين القيم الأخلاقيّة وتنمية السلوك الأخلاقيّ لدى الأفراد، وقد تمتلك الدولة فلسفة تعليميّة واضحة تتكامل فيها مختلف آليات العمل في جميع المراحل التعليميّة، وتتجسّد الدولة هذه الفلسفة منظوراً وسلوكاً أخلاقياً

نابعاً من قيمها وعاداتها، ويسهم في تطوير السلوك الإيجابي (السكرانه، ٢٠١٣: ٦٠).

تبين من خلال استعراض المجالين السابقين (مفهوم القيادة التربوية ومتطلباتها وأنماطها وفلسفة أخلاقيات مهنة التعليم) أنّ هناك علاقة وثيقة بين كل من: القيادة التربوية وأخلاقيات مهنة التعليم، وأخلاقيات مهنة التعليم وجودة التعليم، وهي كما يلي:

١ - علاقة القيادة التربوية بأخلاقيات مهنة التعليم:

إنّ القيادة التربوية تعدّ العنصر الفاعل في توجيه المدرسة نحو الإنجاز والجودة، وتُمثّل القدوة لجميع أفراد المجتمع المدرسيّ من معلّمين وطلبة وإداريين، لذلك يجب عليها التحلي بالأخلاق الفاضلة، وبأخلاق مهنتها في تعاملاتها ونشاطاتها وعلاقاتها بالعاملين في المدرسة، ما ينعكس على أداء العمل التربويّ، وتوفير المناخ المناسب، ودفع المعلّمين إلى ممارسة أخلاقيات المهنة، وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليميّة في ظلّ التعاون والاحترام المتبادل.

ويلخص كابلبي (٢٠١٥: ٣٠-٣٢) علاقة القائد التربويّ في المؤسسة بأخلاقيات مهنة التعليم في تيسير العملية التعليميّة، وتحقيق أهدافها بجودة عالية من خلال توجيه المعلّمين وإرشادهم ومتابعتهم في أدائهم المهنيّ، وتعزيز المساءلة والنزاهة، والصدق، والإخلاص لديهم، وإتاحة لهم برامج التّأهيل والتّدريب المستمرّ لمساعدتهم على أخلاقيات مهنة التعليم، والتّعرّف على حقوقهم وواجباتهم في المؤسسة.

وتبني الدّراسة الحالية علاقة القيادة التربوية بأخلاقيات مهنة التعليم في اتّصاف القائد بالحلم والأناة والتّواضع ولين الجانب، وإخلاص، وحسن الظنّ والتّصرّف، والوضوح في التّعامل، والعتو والتّسامح، والصّبر، والحزم، والعدل، والوفاء، والأمانة، والمساءلة، والشّفافيّة والتنّظيم، بالإضافة إلى المهارات الدّاتيّة والفنيّة والإنسانيّة، واستمراريّة تعزيز كلّ ما سبق ذكره لدى المعلّمين، وتشجيعهم على التّعلّم الدّاتيّ، وتوفير برامج النّمّو المهنيّ المستدام التي تُمكنهم من

التخطيط الجيد للدروس، واستخدام طرائق التدريس المناسبة وإستراتيجياته، وإدارة الموقف التعليمي، ومهارة تحفيز الطلبة على التفاعل في الدرس، وتحفيزهم على الابتكار والإبداع والمبادرة، وتقدير إسهاماتهم، وتوفير المناخ المدرسي المناسب لهم تسوده المحبة والألفة والمودة والتعاون، ومنحهم الثقة؛ مما يساعدهم على أداء مهام المعلمين، وتحسين العملية التعليمية وتحقيق جودتها.

٢ - علاقة أخلاقيات مهنة التعليم بجودة التعليم الثانوي:

تعني جودة التعليم: توفر مجموعة من الخصائص والسمات التي تعبر بدقة عن جوهر التربية وحالاتها بما في ذلك كل أبعادها من مُدخلات وعمليات ومُخرجات، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تحقق الأهداف المنشودة والملائمة لمجتمع معين (حافظ، ٢٠١٢: ٨٣)، وترى الدراسة الحالية أن جودة التعليم الثانوي: عبارة عن ضمان أفضل مستويات الأداء لعناصر العملية التعليمية (مدخلات، عمليات، مخرجات) من خلال فاعلية القيادات التربوية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين، ويتحقق ذلك من النقاط الآتية:

أ - ارتباط معايير جودة التعليم بالتزام المعلم بأخلاقيات المهنة، ويؤكد شحاته (٢٠٠٧: ١٢٤) على أن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم من مفاتيح التميز في التعليم؛ حيث تعمل على تنظيم السلوك العام داخل المؤسسة التربوية، وأن هذه الأخلاقيات تنبثق من طبيعة المجتمع وفلسفته وثقافته؛ مما يستلزم على المعلمين الاتصاف بها.

ويتحقق معيار التزام المعلم في التعليم العام عموماً، والتعليم الثانوي خصوصاً بأخلاقيات مهنة التعليم من خلال بناء علاقة إيجابية بينه وجميع أطراف العملية التعليمية عن طريق احترامهم، والتواصل الإيجابي معهم، وتقبل الحوار والمناقشة؛ مما ينتج عنه وجود مناخ تربوي مناسب، يسهم في تحسين الأداء التربوي داخل المدرسة، وكذلك اعتزازه لمهنة التعليم، من خلال تدعيم اتجاهاته الإيجابية نحوها، وتوفير قدرات مناسبة من الرضا الوظيفي لديه، والتزامه بقوانينها ولوائحها، ما يدفعه للعمل

بشكل أكثر إيجابية في تحقيق الأهداف التربوية المرغوبة، وخاصة الأهداف المتعلقة بالجانب الوجداني (حافظ، ٢٠١٢: ١١٠-١١٤).

ب - ارتباط ممارسة النمو المهني المستدام بجودة التعليم الثانوي، وبعد النمو المهني للمعلمين من أهم أخلاقيات المهنة التعليمية وضرورتها، التي تساعد المعلم في التعرف على كيفية إعداد الدرس والتخطيط الجيد له، واستخدام طرائق التدريس الملائمة لمستوى الدارسين، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، وإدارة الصف الدراسي، والتعامل الطيب معهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتقديرهم، الأمر الذي يؤدي إلى جودة التعليم الثانوي (سياسي، ٢٠١٤: ١٢١-١٢٣).

المجال الثالث - واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج:

في ظل التطورات المستقبلية، واحتدام المنافسة محلياً وعالمياً؛ فإن الأمر يتطلب من المعلمين في مراحل التعليم العام عامة والتعليم الثانوي خاصة التخلي عن العديد من المفاهيم والأنماط التقليدية التي لم تعد قادرة على التصدي أمام التحديات والتطور المحلي والعالمي الجديد من تحولات سريعة ومنافسة شديدة؛ مما تعثر العملية التربوية والتعليمية من التقدم.

وفق هذا السياق؛ فإن الأخلاق تعدّ منطلقاً مهماً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنها، إلى جانب قدرتها على مواجهة بعض التحديات التي تعثر بها مهنة التعليم؛ إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم بعضاً، ومع الطلبة، وكذلك مع مهنتهم (سلوم وجمل، ٢٠٠٩: ٣٤١).

من هذا المنطلق فإن تحلي المعلم بهذه الأخلاقيات في مهنته يؤثر إيجابياً على ضمان جودة التعليم، وتحسين مخرجاته، وهذا ما لفتت أنظار العديد من الدول إلى بذل جهود كبيرة من أجل تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، مما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية.

ويشير واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج إلى ضعف التزامهم ببعض هذه الأخلاقيات، ما أدى إلى ضعف الرقابة الذاتية لدى معظمهم، وتزويدهم بأطر مرجعية يسترشدون بها في مهنتهم، وتعينهم على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجونها ليكونوا أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاتهم ومع مهنتهم، ومع الآخرين؛ إذ أثبتت ذلك دراسة بامبا (٢٠١٣: ١٥٣) التي أظهرت ضعف وعي معظم معلّمي مادة القرآن الكريم لأخلاقيات مهنة التعليم في ساحل العاج، والتي تعينهم على أداء مهنتهم بشكل مطلوب، وأسفرت دراسة الدويش (٢٠١٥: ٩٣-٩٥) عن وجود ضعف الاستقرار الوظيفي لدى معظم المعلمين في المدارس الإسلامية في دول غرب إفريقيا - منها ساحل العاج -، وعدم امتلاكهم للدافع والحافز نحو العطاء والاستمرار في مهنتهم، بالإضافة إلى غياب الطموح في تمهينهم مهنيًا، أو تطوير خبراتهم، وكذلك وجود ضعف التعامل الأمثل لديهم مع المتعلمين إلى جانب حرمانهم من بعض الحصص، فضلاً عن تحفيز دافعيّتهم وتفاعلهم في الدرس، أو تنمية المهارات الحياتية لديهم، وأوصت دراسة سياسي وعبد الحكيم (٢٠١٦: ٢٦) بضرورة تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين في ساحل العاج والتمثلة في الانتماء الوظيفي، والعمل الجماعي، والعمل بروح الفريق، والتحلّي بالقيم الشّافقيّة والمحاسبيّة، والإخلاص في العمل، والتحلّي بالتواضع والعفو، والتقيّد بقوانين المدرسة وتعليماتها ولوائحها.

يتبين ممّا سبق ذكره من نتائج الدراسات المحليّة الأنفة الذكر أنّ أغلب المعلمين في التعليم الثانوي في ساحل العاج تنقصهم أخلاقيات مهنة التعليم، ويعود ذلك إلى العقبات التي تواجه القيادات التّربويّة في الميدان؛ ممّا أثر سلباً في مستوى أداء المعلمين، وتلقى بعقباتها على أدوارها الأساسيّة في تذليل الصّعوبات وحلّ المشكلات، ومن أبرز هذه العقبات:

١ - كثرة الانشغال في التفاصيل الإداريّة الرّوتينيّة على حساب الجوانب الفنيّة والإبداعيّة.

- ٢ - محدوديّة التّواصل بين الإدارة والمعلّمين، وتدنيّ مستوى الرّضا المهنيّ لدى المعلّمين، وقلة دافعيتهم، وضعف انتمائهم وولائهم للمهنة، بالإضافة إلى ضعف تحفيزهم مادّيّاً ومعنويّاً.
- ٣ - نقص الخبرة المهنيّة، وضعف كفاية الإلمام بالمهارات الإداريّة والقياديّة.
- ٤ - مقاومة التّغيير من قبل بعض القيادات التّربويّة، وتفاوت القدرة على إحداث التّغيير داخل المدرسة.
- ٥ - وجود بعض الثّغرات في لائحة انضباط المعلّمين؛ ممّا يؤثّر سلباً على محاسبة المقصر منهم.
- ٦ - قلة الأدلة الإرشاديّة الصّادرة من الإدارات المدرسيّة ذات العلاقة بتنظيم العمل الإداريّ داخل المدرسة.
- ٧ - جمود أساليب تقييم الأداء الوظيفيّ، وانعكاساته السّلبية على أداء المعلّمين.
- ٨ - قلة البرامج التّربويّة الموجهة والمتعلّقة بأخلاقيّات مهنة التّعليم، وضعف متابعة أثر التّدريب في المدرسة.

إجراءات الدّراسة الميدانيّة

مجتمع الدّراسة وعينتها:

تكوّن المجتمع الأصليّ للدّراسة من جميع معلّمي مرحلة التّعليم الثّانويّ بالمدارس الإسلاميّة والنّموجيّة المعترفة بها لدى وزارة التّربية الوطنيّة في ساحل العاج، خلال الفصل الثّاني من العام الدّراسيّ: ٢٠١٤ - ٢٠١٥، البالغ عددهم (٤٧٩) معلّماً، أما عينة الدّراسة فتكوّنت من (٩٦) معلّماً، بواقع (٢٠٪) من المجتمع الأصليّ للدّراسة، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائيّة بسيطة، وبيّن جدول رقم (١) خصائص عينة الدّراسة وفقاً لمتغيري المؤهّل العلميّ ومدّة الخبرة في مجال مهنة التّعليم.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدّراسة وفقاً لمتغيّري المؤهّل العلميّ ومدّة الخبرة في مهنة التّعليم

م	المؤهّل العلميّ	التكرار	النسبة المئوية	مدّة الخبرة في مهنة التّعليم	التكرار	النسبة المئوية
١	ثانويّة	٤	٤,٢	أقل من (٥) سنوات	٢٣	٢٤,٠
٢	بكالوريوس	٧٩	٨٢,٣	أقل من (١٠) سنوات	٤١	٤٢,٧
٣	ماجستير	١٣	١٣,٥	أكثر من (١٠) سنوات	٣٢	٣٣,٣
	المجموع	٩٦	١٠٠		٩٦	١٠٠

بيّن جدول رقم (١) أنّ غالبية أفراد عينة الدّراسة من حملة مؤهّلات بكالوريوس بنسبة بلغت (٨٢,٣)، يليهم حملة مؤهّلات ماجستير بنسبة بلغت (١٣,٥)، ثمّ مؤهّلات ثانويّة بنسبة بلغت (٤,٢)، كما يتبيّن من الجدول أيضاً أنّ مدّة الخبرة في مجال مهنة التّعليم لغالبية أفراد عينة الدّراسة كانت (أقل من ١٠ سنوات)، بنسبة بلغت (٤٢,٧)، ثمّ خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) بنسبة بلغت (٣٣,٣)، في حين جاءت خبرة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة بلغت (٢٤,٠)، وقد يعود ذلك إلى أنّ معظم معلّمي التّعليم الثّانويّ لديهم خبرة طويلة في مجال مهنة التّعليم؛ ما يدعّم وجهة نظرهم حول فاعليّة القيادة التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات المهنة لديهم.

أداة الدّراسة:

لتحقيق أهداف الدّراسة تمّ إعداد الاستبانة لجمع المعلومات عن طريق الاستفادة من الأدبيات والدّراسات السّابقة في مجال أخلاقيّات مهنة التّعليم، ومن هذه الأدبيات والدّراسات: ميثاق أخلاقيّات مهنة التّعليم (٢٠٠٦: ٨-١٢)، أبو طيبخ (٢٠٠٨: ١٢٧-١٣٥)، ربيع والدّليمي (٢٠٠٩: ١٣-٢٤)، الحديد (٢٠١١: ٣)، حمادنة (٢٠١٣: ٣٩-٤٢)، (العتيبي، ٢٠١٣: ٤٥-٤٦)، كابلي (٢٠١٥: ٦٣-٧٤).

وتضمّنت الاستبانة ثلاثة محاور، هي:

- ١ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بأدائهم المهنيّ.
 - ٢ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع الطّلبة.
 - ٣ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع زملاء العمل.
- وتمّ إعطاء كلّ فقرة من فقرات الاستبانة مقياساً متدرجاً وفقاً لمقياس ليكرت الخماسيّ (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، كما في جدول رقم (٢)

جدول رقم (٢)

بدائل إجابات في أداة الدّراسة، ودرجاتها ومعياري الحكم

١	٢	٣	٤	٥	الدرجات
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	سلم بدائل
١,٠٠-١,٨٠	٢,٦٠-١,٨١	٣,٤٠-٢,٦١	٣,٤١-٤,٢٠	٤,٢١-٥,٠٠	معياري الحكم (المتوسّطات)

صدق أداة الدّراسة: للتّحقّق من صدق أداة الدّراسة تمّ عرض الاستبانة على (٩) تسعة محكّمين من أعضاء هيئة التّدريس ذوي الخبرة الأكاديميّة والتّربويّة، وطلب الباحث منهم الحكم على الاستبانة وفق مدى مناسبة كلّ فقرة لموضوع ملاءمتها الدّراسة، ووضوح صياغتها، وملائمتها للمحور الذي ينتمي إليه، وبيان رأيهم في مقياس ليكرت الخماسيّ الذي يتمثّل في (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وبناء على الملحوظات والمقترحات التي أبداهها المحكّمون، أجريت التّعديلات اللازمة في بعض الفقرات من حيث الصّيغة والحذف والإضافة والتّغيير؛ لتزداد وضوحاً ودقّة في قياس ما وضعت لأجله، وتضمّنت أداة الدّراسة (٤٥) فقرة بدلاً من (٤٢) في صورتها النّهائيّة، والفقرات الثّلاث التي تمّت إضافتها هي كالآتيّة: ١. تمنح المعلّم فرصة مشاركة المؤتمرات والنّدوات التّربويّة والعلميّة، ٢. تُقدّم الحوافز الماديّة والمعنويّة للمعلّم

المتميّز لتحقيق التّحسين المستمرّ، ٣. تشجّع المعلّم على تبادل الخبرات والآراء مع الزّملاء الذين سبقوه في العمل التّربويّ.

ثبات أداة الدّراسة: للتأكّد من ثبات أداة الدّراسة تمّ استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لأداة الدّراسة ومجالاتها، وبيّن جدول رقم (٣) الاتّساق الدّاخليّ لأداة الدّراسة.

جدول رقم (٣)

قيمة معادلة ألفا كرونباخ لكلّ محور من محاور أداة الدّراسة

م	محاور أداة الدّراسة	عدد الفقرات	معادلة ألفا كرونباخ
١	فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بأدائهم المهنيّ.	١٨	٠,٧١٩
٢	فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع الطّلبة.	١٥	٠,٦٤٠
٣	فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين في التّعليم الثّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع زملاء العمل.	١٢	٠,٧٠٦
	الثّبات العامّ لمحاور أداة الدّراسة	٤٥	٠,٧٢٢

يظهر في الجدول رقم (٣) أنّ نسبة الثّبات لكلّ محور من محاور أداة الدّراسة، تراوحت ما بين (٠,٦٤٠) و(٠,٧١٩)، كما بلغ الثّبات العامّ للأداة (٠,٧٢٢)، وذلك دلالة واضحة على أنّ الأداة تتمتّع بدرجة عالية من الثّبات أمكن الاعتماد عليها خلال التّطبيق الميدانيّ للدّراسة.

متغيّرات الدّراسة

تتضمّن الدّراسة المتغيّرات التّالية:

المتغيّرات المستقلة، وتشمل:

١ - المؤهّل العلميّ (الشّهادة)، وله ثلاثة مستويات (ثانويّة، بكالوريوس، ماجستير).

٢ - مدّة الخبرة في مجال مهنة التّعليم، ولها ثلاثة مستويات (أقل من ٥ سنوات، أقل من ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

المتغيرات التّابعة: فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمُدخل لجودة التّعليم التّانويّ والمرتبطة بالمجالات الآتية:

١ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم المتعلّقة بالأداء المهنيّ للمعلّمين.

٢ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم المتعلّقة بتعامل المعلّمين مع الطّلبة.

٣ - فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم المتعلّقة بتعامل المعلّمين مع زملاء العمل.

المعالجة الإحصائيّة

لتحقيق أهداف الدّراسة، تمّ استخدام الأساليب الإحصائيّة التّالية: التّكرارات والنّسب المئويّة لوصف عينة الدّراسة، والمتوسّطات الحسابيّة والأوزان النّسبيّة لتحديد استجابات أفراد العينة، والانحرافات المعياريّة لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكلّ فقرة، ومعادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لحساب الثّبات.

نتائج الدّراسة ومناقشتها

قصّدت الدّراسة إلى التّعريف على مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمُدخل لجودة التّعليم التّانويّ في ساحل العاج من وجهة نظر المعلّمين أنفسهم، واعتمدت الدّراسة على الاستبانة التي صمّمت لأجل استجابات أفراد عينة الدّراسة، وفيما يلي عرض النّتائج التي أسفرت عنها الدّراسة:

النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأول: ما مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في

تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي المتعلقة بأدائهم المهني من وجهة نظرهم.

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرُتب للفقرات، وبيّن جدول رقم (٤) ترتيب فقرات المحور حسب المتوسطات الحسابية لكل فقرة.

جدول رقم (٤)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورُتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بأدائه المهني

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
مدى فاعلية القيادة التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم:						
١٥	١	تعمل على التزام المعلم بقوانين المدرسة ولوائحها وتعليماتها	٤,٣٩	٦٥٥	٨٧,٨	كبيرة جداً
٥	٢	تحث المعلم على الالتزام بموعد الحصة الصفية واستثمار وقتها	٤,٢٩	٧٩٤	٨٥,٨	كبيرة جداً
٢	٣	تُعزز قيم الإخلاص والصدق والأمانة والموضوعية والمساءلة لدى المعلم	٤,١٩	٨٧٤	٨٣,٨	كبيرة
١٧	٤	تطلب من المعلم أن يظهر بمظهر أمام الآخرين يدل على اعتزازه بمهنته	٤,٠٧	٧٩٨	٨١,٤	كبيرة
١٦	٥	تمنح المعلم فرصة مشاركة المؤتمرات والندوات التربوية والعلمية	٣,٨٠	١,٠٤٢	٧٦	كبيرة
٨	٦	تؤكد على المعلم استخدام أساليب التقييم المتنوعة وفقاً للأهداف التعليمية	٣,٧٦	٩٠٣	٧٥,٢	كبيرة
١٨	٧	تتابع المعلم في عمله ويطلع على نتائج تقييم أدائه المهني بكل شفافية ونزاهة	٣,٦٦	٩٣٨	٧٣,٢	كبيرة
٩	٨	تسعى إلى توفير الأجهزة والوسائل التعليمية التي تساعد المعلم على تحقيق أهداف العملية التعليمية	٣,٥٥	٩٨٣	٧١	كبيرة

تابع/ جدول رقم (٤)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بأدائه المهني

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
١١	٩	تغرس الثقة بالنفس لدى المعلم من خلال إشراكه في اتخاذ القرار وأخذ مقترحاته في الاعتبار بتطبيقها في ضمان جودة العملية التعليمية	٣,٤٤	١,١٥٩	٦٨,٨	كبيرة
١٣	١٠	تقدم الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز لتحقيق التحسين المستمر	٣,٤٠	١,٠٦١	٦٨	متوسطة
١٠	١١	تشجع المعلم على ربط المادة العلمية بواقع حياة الطلبة	٣,٣٦	١,٠٢٧	٦٧,٢	متوسطة
١٤	١٢	تقوم بتوفير قدر مناسب من الرضا الوظيفي لدى المعلم	٣,٣١	١,١٠٨	٦٦,٢	متوسطة
٤	١٣	تتيح فرص النمو المهني للمعلم، بما يمكنه من تطوير مستوى أدائه، ومتابعة ما يستجد في مجال تخصصه	٣,٣٠	١,١٢٥	٦٦	متوسطة
١٢	١٤	تحرص على إثارة دافعية المعلم نحو الإبداع والابتكار	٣,٢٣	١,١٠٠	٦٤,٦	متوسطة
٧	١٥	تُعزز لدى المعلم استخدام طرائق التدريس المناسبة بما يحقق أهداف المادة العلمية	٣,١٦	٠,٩٧٧	٦٣,٢	متوسطة
٣	١٦	تُمكن المعلم من معرفة أهداف المرحلة الثانوية التي يُدرّسها	٣,٠٨	٠,٩٩١	٦١,٦	متوسطة
٦	١٧	تُوَفّر للمعلم فرص اكتساب مهارة التخطيط الجيد للدرس وإدارة الموقف التعليمي	٣,٠٥	١,٠١٩	٦١	متوسطة
١	١٨	تُرَوّد المعلم بكتيب عن أخلاقيات المهنة اللازمة في المدرسة	٢,٤٨	٠,٩١٧	٤٩,٦	قليلة

تشير نتائج الجدول رقم (٤) إلى أنّ جميع المتوسطات الحسابية لدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بالأداء المهني للمعلم في

ساحل العاج، انحصرت فيما بين (٤,٣٩ - ٢,٤٨)، يعني ما بين (كبيرة جداً وقليلة)، وكانت أعلى العبارات الثلاث من حيث المتوسطات الحسابية العبارة رقم (١٥) "تعمل على التزام المعلم بقوانين المدرسة ولوائحها وتعليماتها" بمتوسط حسابي (٤,٣٩)، والعبارة رقم (٥) "تُحْتُ المعلم على الالتزام بموعد الحصة الصفية واستثمار وقتها" بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، بدرجة فاعلية في كل منهما (كبيرة جداً)، ويعزى ذلك إلى وعي القيادات التربوية بأهمية التزام المعلم بقوانين المدرسة وأنظمتها ولوائحها، ودوره الفاعل في تحقيق جودة التعليم الثانوي، كما أن تقيّد المعلم في التعليم الثانوي بموعد الحصة الصفية يؤدي إلى الاستفادة من وقت الحصة المخصّص، وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية، وتلتها العبارة رقم (٢) "تُعزّز قيم الإخلاص والصدق والأمانة والموضوعية والمساءلة لدى المعلم" بمتوسط حسابي (٤,١٩)، بدرجة فاعلية (كبيرة)، وتسجم هذه النتيجة مع دراسة الحوراني وطناش (٢٠٠٧: ٣٥٨) التي أكّدت على أهمية تفعيل الأخلاقيات لدى المعلم لكونها طرفاً في التفاعل الإنساني والدينامي بين المعلم والمتعلم، والذي يرمي إلى تحسين العملية التعليمية التعلمية من خلال مثابرة المعلم، وإخلاصه في العمل، وأمانته، وتواضعه مع الطلبة، وحمله لمسؤوليته في العمل، وهذا ما أدركته القيادات التربوية وفاعليته في ضمان جودة التعليم الثانوي بالمدارس الإسلامية والنموذجية في ساحل العاج.

بينما كانت أقل العبارات الثلاث من حيث المتوسطات الحسابية، العبارة رقم (٣) "تُمكن المعلم من معرفة أهداف المرحلة الثانوية التي يُدرّسها" بمتوسط حسابي (٣,٠٨)، وبدرجة فاعلية (متوسطة)، والعبارة رقم (٦) "توفّر للمعلم فرص اكتساب مهارة التخطيط الجيد للدرس وإدارة الموقف التعليمي" بمتوسط حسابي (٣,٠٥)، وبدرجة فاعلية (متوسطة)، وتشير هذه النتائج إلى عدم اهتمام معظم القيادات التربوية في ساحل العاج ببرامج التأهيل والنمو المهني المستمر، على الرغم من أهميتها في مساعدة المعلمين في التعليم الثانوي على

تلافي جوانب القصور والنقص في العملية التعليمية، وتزويدهم بالأهداف العامة والخاصة للمرحلة التي يقومون بتدريسها، وتمكينهم من كيفية إعداد الدروس والتخطيط لها، واستخدام طرائق التدريس المناسبة للمادة العلمية، وإكسابهم مهارة إدارة الفصل وضبطه، الأمر الذي يؤدي إلى جودة العملية التعليمية وبالتالي جودة المنتج التعليمي (الطالب). وتجدر بالإشارة إلى أنّ معرفة أهداف المرحلة الدراسية لدى المعلم - معلم التعليم الثانوي تحديداً - تمنحه اختيار الأنشطة والإجراءات المناسبة لتحقيق أهداف الدرس، وإجراء أساليب التقييم المناسبة، كما أنّ أهميّة تعرّف المعلم على أهداف المرحلة الدراسية تكمن في أنّ المعلم يستخدمها كدليل في عملية تخطيط الدروس، وتجزئة محتوى المادة الدراسية يمكن تدريسها وتوضيحها بفعاليّة ونشاط.

وأنت العبارة رقم (١) "تزوّد المعلم بكتيبٍ عن أخلاقيّات المهنة اللازمة في المدرسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وبدرجة فاعليّة (قليلة)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وعي القيادات بأهميّة توزيع كتيب تتضمّن أخلاقيّات المهنة الخاصّة بسياسة المدرسة وفلسفتها، على الرّغم من جدواها وفائدتها في توجيه المعلم إلى الالتزام والتّكيّف بالأخلاقيّات المهنيّة المعمول بها في ضوء السياسة التعليميّة للمدرسة التي يعمل فيها، سواء ما يتعلّق بأدائه الفعليّ وتطويره، أو علاقته بالطلبة وزملاء العمل.

النتائج المتعلّقة بالسؤال الثاني: ما مدى فاعليّة القيادة التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلمين في التّعليم التّانويّ المتعلّقة بتعاملهم مع الطّلبة من وجهة نظرهم.

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والأوزان النسبيّة والرّتب للفقرات، وبيّن جدول رقم (٥) ترتيب فقرات المحور حسب المتوسطات الحسابيّة لكل فقرة.

جدول رقم (٥)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بتعامله مع الطلبة

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
مدى فاعلية القيادة التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع الطلبة:						
٢	١	تحرص على أن يكون المعلم قدوة حسنة للطلبة	٤,٣٥	,٦٣٢	٨٧	كبيرة جداً
١	٢	تدعو المعلم إلى تعزيز القيم الأخلاق النبيلة لدى الطلبة	٤,٢٠	,٧٦٣	٨٤	كبيرة
١٤	٣	تفرض على المعلم تجنب العقاب النفسي والبدني للطلبة وحرمانهم من بعض الحصص	٣,٨٠	,٧٦٣	٧٦	كبيرة
١٢	٤	تشدّد على المعلم غرس الاتجاه الإيجابي لدى الطلبة نحو التعلم مدى الحياة	٣,٧٦	,٠٠٨	٧٥,٢	كبيرة
٤	٥	تُشعر المعلم بأهميّة العدل بين الطلبة في تعامله وعطائه ورقابته وتقييمه لأدائهم	٣,٧٥	,٩٨٤	٧٥	كبيرة
٧	٦	تُرشد المعلم إلى تحري الأمانة في نقل المفاهيم والحقائق للطلبة	٣,٧٠	١,٠٢٧	٧٤	كبيرة
١٥	٧	تحتّ المعلم على التّواصل المستمرّ مع أولياء الأمور، وأطّلعهم على مشكلات أبنائهم السلوكيّة ومساعدتهم على حلّها	٣,٧٠	,٩٧٥	٧٤	كبيرة
٣	٨	تؤكّد على المعلم كسب عواطف الطلبة ومحبتهم واحترامهم	٣,٦٦	,٨٣١	٧٣,٢	كبيرة
٥	٩	توجّه المعلم إلى التحدّث بعبارات واضحة تتناسب مع مستويات الطلبة	٣,٦٤	١,٠١٧	٧٢,٨	كبيرة
٩	١٠	تهتمّ بتنمية المعلم الثّقة بالنفس لدى الطلبة	٣,٣٤	١,١٩٥	٦٦,٨	متوسطة
١٠	١١	توجّه المعلم إلى تدريب الطلبة على تحمّل المسؤوليّة وإدارة الذات	٣,٣٣	١,٠١٧	٦٦,٦	متوسطة
٦	١٢	تُعزّز لدى المعلم مراعاته للفروق الفرديّة بين الطلبة من خلال العمليّة التعليميّة	٣,٢٦	١,٠٨٨	٦٥,٢	متوسطة

تابع/ جدول رقم (٥)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بتعامله مع الطلبة

رقم الفترة	رتبة الفترة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
٨	١٣	تُمكن المعلم من اكتساب مهارة استثارة دافعية الطلبة وتفاعلهم في الدرس	٣,٢١	١,١٦٩	٦٤,٢	متوسطة
١٣	١٤	تؤكد على المعلم تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الطلبة	٣,١٩	١,١٣٦	٦٣,٨	متوسطة
١١	١٥	تشجع المعلم على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة	٢,٥٥	١,٣٤٥	٥١	قليلة

تشير نتائج الجدول رقم (٥) إلى أن جميع المتوسطات الحسابية لدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلمين مع الطلبة في ساحل العاج، تراوحت ما بين (٤,٣٥ - ٢,٥٥)، أي ما بين (كبيرة جداً وقليلة)، إذ أحرزت العبارة رقم (٢) "تحرص على أن يكون المعلم قدوة حسنة للطلبة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٥)، وبدرجة فاعلية (كبيرة جداً)، وجاءت العبارة رقم (١) "تدعو المعلم إلى تعزيز القيم والأخلاق النبيلة لدى الطلبة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وبدرجة فاعلية (كبيرة)، وتعود هذه النتيجة إلى إدراك القيادات التربوية في ساحل العاج تأثير وجود قدوة حسنة في سلوكيات الطلبة وتصرفاتهم، حيث إن الطالب يتعلم السلوك الأخلاقي كأي خبرة تعليمية أخرى، لذا فكلما كان المعلم قدوة حسنة لطلبه، أثر فيهم، وتمكن من غرس القيم والاتجاهات والأخلاقيات الفاضلة فيهم، مثل: أسس التعاون والاحترام المتبادل، والصدق، والإخلاص، وقبول الآخر، والسلام، والأمانة، والمسؤولية، وغيرها من الأخلاق الإسلامية التي تعد مؤشراً من أهم مؤشرات الجودة التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها في المتعلم. ونالت العبارة رقم (١٤) "تفرض على المعلم تجنب العقاب النفسي والبدني

للطالبة وحرمانهم من بعض الحصص " المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٨٠)، وبدرجة فاعلية (كبيرة)، وتعزى فاعلية القيادات التربوية في الحد من ظاهرة العقاب الجسدي والنفسي لطلبة التعليم الثانوي وحرمانهم من دخول الفصل إلى أن العقاب الذي يمارسه المعلم بحجة فرض النظام، وتعديل السلوكيات غير المرغوبة التي تظهر عند بعض الطلبة، قد يترك آثاراً سلبية على شخصية الطالب وتحصيله الدراسي، وبالأخص في مرحلة المراهقة الممتدة من سن ١٥ إلى ٢١، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس لدى الطالب، وتفاعله في المادة الدراسية، وبالتالي ضعف مخرجات المنتج التعليمي، وتؤكد الزعبي (٢٠١٣: ٤٤٣) على ذلك: أن المنظومة المدرسية التي تسمح للمعلم ممارسة العقاب والقسوة والضرب والتوبيخ تؤدي إلى ضعف التحصيل العلمي لدى الطالب، وفقدان ثقته بنفسه؛ مما يخلق تسربه قبل إتمام المرحلة الدراسية.

وأنت العبارة رقم (١٣) "تؤكد على المعلم تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الطلبة" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٩)، وبدرجة فاعلية (متوسطة)، تلتها في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (١١) "تشجع المعلم على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وبدرجة فاعلية (قليلة)، ويعزى ذلك إلى نقص وعي معظم القيادات التربوية في ساحل العاج بأهمية اكتساب الطلبة مهارات الإبداع والابتكار، على الرغم من الجهود التي تبذلها منظمة اليونسكو لتحقيق نوعية التعليم من خلال اكتساب المتعلم المهارات الحياتية الضرورية، ومن أهمها: مهارات التفكير النقدي والابتكاري والإبداعي، ولحل المشاكل، واتخاذ القرارات (UNESCO, 2013)، ومن المهم التوضيح أن المعيار الرئيس للجودة يتحدد في تعلم متطور ومستدام، يعمل على إعداد متعلم قادر على التعايش في العصر التقني والمعلوماتي، وممتلك لمهارات التفكير العلمي القائم على الإبداع والابتكار، وتحمل المسؤولية، والاستمرار في التعلم مدى الحياة، وأبرزت دراسة كل من جراند وفرانك (Grand & Vranek, 2001)، وعثمان (٢٠١٢) أن معيار جودة التعليم العام - التعليم الثانوي تحديداً - يتحقق من خلال مؤشرين، هما: اكتساب المتعلم مهارات الابتكار والإبداع، وممارسته

للتفكير الناقد؛ مما يعمل على تنمية معارفه في حل مشكلاته، وتحمل مسؤولياته، وإثراء خبراته، والتعلم مدى الحياة.

كما أكدت أيضاً استجابات أفراد عينة الدراسة ضعف فاعلية القيادات التربوية في تشجيع المعلم على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة، ولعل الدافع في ذلك راجع إلى غياب مادة دراسية بمسمى "التربية الوطنية" في منظومة التعليم بالمدارس الإسلامية في ساحل العاج التي تتمثل في إدراك المتعلم لذاته، وإكسابهم المفاهيم ذات الطابع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وتعزيز ولائهم وانتمائهم للوطن.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى فاعلية القيادة التربوية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين في التعليم الثانوي المتعلقة بتعاملهم مع الزملاء من وجهة نظرهم.

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرُتب للفقرات، وبيّن جدول رقم (٦) ترتيب فقرات المحور حسب المتوسطات الحسابية لكل فقرة.

جدول رقم (٦)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورُتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بتعامله مع الزملاء

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
مدى فاعلية القيادة التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع الزملاء:						
٥	١	تعمل على أن يتحلى المعلم بالتواضع والصبر والتسامح مع الزملاء	٤,٣٦	٠,٧١٤	٨٥,٢	كبيرة جداً
١	٢	تُوصل الاتجاهات الإيجابية والقيم الحميدة لدى المعلم في التعامل مع الزملاء	٣,٩١	٠,٧٩٦	٧٨,٢	كبيرة

تابع/ جدول رقم (٦)

متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وأوزان نسبية ورتب لفقرات محور فاعلية القيادة التربوية في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلم في التعليم الثانوي المتعلقة بتعامله مع الزملاء

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الفاعلية
٨	٣	تُوطد العلاقات الإنسانية والمهنية بين كافة المعلمين	٣,٨٧	٠,٩٤٣	٧٧,٤	كبيرة
١٠	٤	تُعزز لدى المعلم استشارة الزملاء في الأمور المدرسية كلما دعت الضرورة لذلك	٣,٧٥	٠,٩٠٦	٧٥	كبيرة
١٢	٥	تُوجّه المعلم إلى تجنب المراء والجدل مع الزملاء	٣,٧٣	٠,٩٤٣	٧٤,٦	كبيرة
٩	٦	تُحث المعلم على تقبل النقد البناء من الزملاء بصدر رحب	٣,٥٨	٠,٩٩١	٧١,٦	كبيرة
٣	٧	تشجع المعلم على تبادل الخبرات والآراء مع الزملاء الذين سبقه في العمل التربوي	٣,٥٤	١,٠١٤	٧٠,٨	كبيرة
٦	٨	تحفز المعلم على العمل الجماعي وبروح الفريق	٣,٥٣	١,٠٢١	٧٠,٦	كبيرة
٢	٩	تحرص على احترام المعلم وجهة نظر الزملاء	٣,٥٠	١,٠٤٦	٧٠	كبيرة
٤	١٠	تهتم بزرع الثقة المتبادلة بين المعلمين	٣,٤٠	١,٠٦١	٦٨	متوسطة
٧	١١	تُشعر المعلم بأهمية احترام التخصص العلمي لزميله وعدم الانتقاص منه	٣,٣٥	١,٠٢٥٦	٦٧	متوسطة
١١	١٢	تُشجع المعلم على معرفة أساليب عمل الزملاء مع الطلبة للاستفادة منها خلال العملية التعليمية	٣,٢٨	١,١٥٨	٦٥,٦	متوسطة

تشير نتائج الجدول رقم (٦) إلى أن جميع المتوسطات الحسابية لدى فاعلية القيادات التربوية في تعزيز الأخلاقيات المتعلقة بتعامل المعلم مع زملاء العمل في ساحل العاج، تراوحت ما بين (٤,٢٦ - ٣,٢٨)، أي بين (كبيرة جداً ومتوسطة)؛ مما يقود إلى القول: إن القيادة التربوية في ساحل العاج لها دور فاعل وحيوي في تعزيز العلاقات التي تقوم على التعاون والعمل بروح الفريق

والاحترام والتسامح بين المعلمين في المدرسة الواحدة، وهذا يعدّ من أهمّ الرّكائز الأساسيّة لنجاح مدير المدرسة في عمله القياديّ، ولها تأثير إيجابيّ في مخرجات التّعليم، وعند استعراض أعلى العبارات من حيث المتوسطات الحسابيّة، يظهر أنّ العبارة رقم (٥) "تعمل على أن يتحلّى المعلّم بالتّواضع والصّبر والتّسامح مع الرّملاء" حظيت بالأسبقيّة بمتوسط حسابيّ (٤,٢٦)، وبدرجة فاعليّة (كبيرة جداً)، وتلتها العبارة رقم (١) "تُوصّل الاتّجاهات الإيجابيّة والقيم الحميدة لدى المعلّم في التّعامل مع الرّملاء" بمتوسط حسابيّ (٣,٩١)، وبدرجة فاعليّة (كبيرة)، ثمّ العبارة رقم (٨) "تُوطّد العلاقات الإنسانيّة والمهنيّة بين كافّة المعلّمين" بمتوسط حسابيّ (٣,٨٧)، وبدرجة فاعليّة (كبيرة)، وتتفق هذه النّتائج مع دراسة كابلي (٢٠١٥) التي أثبتت أنّ من أهمّ خطوات التّطوير التي تعدّ أساساً للنّهوض بالمؤسسة التّربويّة وجودتها ما يقوم به مدير المدرسة من دور بالغ الأهميّة في تأصيل والاتّجاهات الإيجابيّة والقيم الأخلاقيّة الفاضلة لدى المعلّمين، وتوطيد العلاقات المهنيّة، والتّعاون بينهم، ويجدر بالتّويه أنّ هذه النّتائج تتبع من صلب العقيدة الإسلاميّة السّميحة التي تدعو إلى إقامة علاقات الوُدّ، والتّعاون، والمحبة والألفة، والتّسامح، والتّواضع بين النّاس.

وجاءت العبارة رقم (٧) "تُشعر المعلّم بأهميّة احترام التّخصّص العلميّ لزميله وعدم الانتقاص منه" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابيّ (٣,٣٥)، وبدرجة فاعليّة (متوسطة)، ويعزى ذلك إلى أنّ بعض المعلّمين بحكم تخصّصهم يتمتّعون بشعور مرهف، سواء أكان ذلك في البعد الدّينيّ، أم البعد الأدبيّ أكثر من غيرهم، فجاءت النّتائج بدرجة فاعليّة القيادة التّربويّة (متوسطة)؛ ممّا يوحي إلى أهميّة تفعيل دور القائد التّربويّ في توجيه المعلّم إلى تقدير التّخصّص لزميله واحترامه، لما في ذلك من فائدة في تفاعل الطّلبة الإيجابيّ على جميع الموادّ الدّراسيّة دون تقدير إحداها على حساب الأخرى، الأمر الذي يودّي إلى تحقيق أهداف جميع الموادّ الدّراسيّة، وتحسين نوعيّة مخرجات التّعليم الثّانويّ، وحازت العبارة رقم (١١) "تُشجّع المعلّم على معرفة أساليب عمل الرّملاء مع الطّلبة للاستفادة منها خلال العمليّة التّعليميّة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابيّ (٣,٢٨)، وكانت درجة فاعليّة القيادة التّربويّة فيها (متوسطة).

خلاصة نتائج الدراسة

أسفرت نتائج دراسة فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم لدى المعلّمين كمدخل لجودة التّعليم التّانويّ في ساحل العاج، والتي سبق تحليلها ومناقشتها أنّ جميع المتوسّطات الحسابيّة لمدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز الأخلاقيّات المتعلّقة بالأداء المهنيّ للمعلّم في ساحل العاج، تراوحت ما بين (٤, ٣٩ - ٢, ٤٨)، أي ما بين (كبيرة جداً وقليلة)، وحصلت العبارتان: "تعمل على التزام المعلّم بقوانين المدرسة ولوائحها وتعليماتها"، و "تُحثّ المعلّم على الالتزام بموعد الحصة الصّفيّة واستثمار وقتها" على المرتبتين الأوليين بدرجة فاعليّة (كبيرة جداً) في كلّ منهما، بينما جاءت العبارتان في المرتبتين الأخيرتين، وهما: العبارة "توفّر للمعلّم فرص اكتساب مهارة التّخطيط الجيّد للدّرس وإدارة الموقف التّعليمي" بدرجة فاعليّة (متوسطة)، والعبارة "تزوّد المعلّم بكتيب عن أخلاقيّات المهنة اللازمة في المدرسة" بدرجة فاعليّة (قليلة).

كما أبرزت نتائج الدّراسة أنّ جميع المتوسّطات الحسابيّة لمدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز الأخلاقيّات المتعلّقة بتعامل المعلّم مع الطّلبة في ساحل العاج، انحصرت فيما بين (٤, ٣٥ - ٢, ٥٥)، أي ما بين (كبيرة جداً وقليلة)، إذ أحرزت العبارتان المرتبتين الأوليين، وهما: العبارة "تحرص على أن يكون المعلّم قدوة حسنة للطّلبة" بدرجة فاعليّة (كبيرة جداً)، والعبارة "تدعو المعلّم إلى تعزيز القيم الأخلاق النّبيلة لدى الطّلبة" بدرجة فاعليّة (كبيرة)، في حين حظيت عبارتان بالمرتبتين الأخيرتين، وهما: العبارة "تؤكد على المعلّم تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الطّلبة" بدرجة فاعليّة (متوسطة)، والعبارة "تشجّع المعلّم على تعزيز الانتماء الوطنيّ لدى الطّلبة" بدرجة فاعليّة (قليلة).

وأظهرت نتائج الدّراسة أنّ جميع المتوسّطات الحسابيّة لمدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز الأخلاقيّات المتعلّقة بتعامل المعلّم مع زملاء العمل في ساحل العاج، تراوحت ما بين (٤, ٢٦ - ٣, ٢٨)، أي ما بين (كبيرة جداً ومتوسطة)، إذ نالت العبارتان المرتبتين الأوليين، وهما: العبارة "تعمل على أن

يتحلى المعلم بالتواضع والصبر والتسامح مع الزملاء" بدرجة فاعليّة (كبيرة جداً)، والعبارة "تُوصّل الاتجاهات الإيجابية والقيم الحميدة لدى المعلم في التعامل مع الزملاء" بدرجة فاعليّة (كبيرة)، بينما أتت عبارتان في المرتبتين الأخيرتين، وهما: العبارة "تُشعر المعلم بأهميّة احترام التخصّص العلميّ لزميله وعدم الانتقاص منه"، والعبارة "تُشجّع المعلم على معرفة أساليب عمل الزملاء مع الطلبة للاستفادة منها خلال العملية التّعليميّة" بدرجة فاعليّة القائد التربويّ (متوسطة) في كلّ منهما.

توصيات الدّراسة ومقترحاتها

في ضوء النّتائج التي توصلت إليها وجهة نظر المعلّمين في مدى فاعليّة القيادات التّربويّة في تعزيز أخلاقيّات مهنة التّعليم كمدخل لجودة التّعليم التّانويّ في ساحل العاج، توصي الدّراسة بالآتي:

- ١ - انتقاء القيادات التّربويّة بعناية على أسس موضوعيّة علميّة، منها: المؤهّل العلميّ (الليسانس، الماجستير، الدكتوراه)، وتكون الأولويّة في الاختيار لحملة المؤهّلات الأعلى، والخبرة العلميّة، والمهارات الفنيّة، وعدد الدّورات التّربويّة في مجال الإدارة المدرسيّة.
- ٢ - عمل القيادات التّربويّة على إثراء برامج النّمّو المهنيّ لتأهيل المعلّمين في التّعليم التّانويّ وتدريبهم في أخلاقيّات المهنة المرتبطة بالتّخطيط الجيد للدّروس، واستخدام طرائق التّدريس المناسبة للمادّة العلميّة، ومهارة إدارة الموقف التّعليميّ.
- ٣ - إيجاد دستور أخلاقيّ للمديرين في المدارس، تحدّد فيه مفاهيم أخلاقيّات مهنة التّعليم بلغة واضحة ومحدّدة الارتكاز على الواقع العمليّ.
- ٤ - وضع كتيب في الإدارة المدرسيّة يعدّ محكّماً يعتمده القائد التّربويّ، يُقسّم المعلّمون على الالتزام به قبل تعيينهم، ومساءلتهم في ضوءه، بما يمكن المدرسة من تحقيق الجودة المنشودة.

- ٥ - عمل المعلمين على استيعاب أخلاقيات مهنة التعليم وتطبيقها في أدائهم المهني، وفي معاملتهم مع زملاء المهنة والطلبة.
 - ٦ - تقديم القيادات التربوية الحوافز المادّية والمعنوية للمعلمين المتميزين بما يحقق التحسين المستمرّ والجودة العالية في التعليم الثانويّ.
 - ٧ - تفعيل دور القيادات التربوية في حثّ المعلمين على تدريب الطلبة في تحمّل المسؤولية، وتعزيز الثقة بالنفس لديهم، إلى جانب تنمية مهاراتهم في الإبداع والابتكار، مع ضرورة ربط المحتويات الدراسيّة بواقع حياتهم.
 - ٨ - إشعار المعلمين بأهميّة احترام التخصّص العلميّ لبعضهم البعض، وعدم الانتقاص منه.
 - ٩ - تشجيع المعلمين على تبادل الخبرات والتجارب بينهم، ومعرفة أساليب عمل بعضهم مع الطلبة للاستفادة منها خلال العمليّة التعليميّة.
 - ١٠ - تفويض المعلمين صلاحيات أكثر لتعزيز الثقة بهم، وتمكينهم من أداء واجباتهم بفاعليّة.
 - ١١ - اهتمام وزارة التربية الوطنيّة ومسؤولي المدارس بوضع البرامج والخطط العلاجيّة لرفع درجة ممارسة المعلمين لأخلاقيات مهنة التعليم، وتمكّنهم في تمثيل هذه الأخلاقيات في سلوكهم بدرجة مناسبة.
- وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تقترح القيام بالدراسات الآتية:

- ١ - مدى التزام القيادات التربوية بأخلاقيات مهنة التعليم بالمدارس الإسلاميّة والنموذجيّة في ساحل العاج.
- ٢ - درجة ممارسة المعلمين في التعليم الأساسيّ لأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس.
- ٣ - اقتراح كتيب عن أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، يعدّ مرجعاً للمعلمين بالمدارس الإسلاميّة والنموذجيّة في ساحل العاج.
- ٤ - العوامل المؤثّرة في مدى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم.

The Effectiveness of Educational Leaders in Enhancing Ethics of Education for Teachers as An Approach to The Quality of Secondary Education in Côte d'Ivoire: A Field Study

Cissé Ahanadou

University Sultan Zainal Abidin
Malaysia

Abstract

This study aims to identify the effectiveness of educational leaders in enhancing ethics of education for teachers as an approach to the quality of secondary education in Côte d'Ivoire, the study used the descriptive survey by applying a 45 - item questionnaire.

The study highlighted that the degree of effectiveness of educational leaders at all ethics-related professional performance of the teacher development axis phrases, (very high and medium). Only one phrase came (low). The study also found that the degree of effectiveness of educational leaders at all ethics for the interaction of the teacher with the students development axis phrases, come between (very high and medium) only one phrase came (low), and that the degree of effectiveness of educational leaders at all ethics for the interaction of the teacher with colleagues development axis phrases, come between the (very high and medium). The study recommended training sessions for educational leaders to promote professional development programs, that provide professional ethics of teachers in secondary education.

المراجع

- ١ - إبراهيم (٢٠٠٩). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
- ٢ - أبو طبيخ، هشام نعيم (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٣ - بامبا، إسيكا (٢٠١٢). واقع تدريس القرآن الكريم في المرحلة المتوسطة بالمدارس الإسلامية في ساحل العاج من وجهة نظر المدرسين ومديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- ٤ - البشري، قدرية محمد (٢٠٠٦). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- ٥ - الجارودي، ماجدة إبراهيم (٢٠١١). قيادة التحويل في المنظمات مدخل إلى نظريات القيادة. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- ٦ - الجريسي، خالد (٢٠٠٨). أخلاقيات الإدارة. الرياض: مكتبة الملك فهد للنشر.
- ٧ - حافظ، محمود محمد (٢٠١٢). مؤشرات جودة التعليم في ضوء المعايير التعليمية. دسوق: دار العلم والإيمان.
- ٨ - الحديد، نوف عارف (٢٠١١). درجة التزام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية والنفسية. جامعة عمان العربية.
- ٩ - حمادنة، أديب ذياب (٢٠١٣). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها

- بأخلاقيات مهنة التّعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التّربية والتّعليم لمحافظة المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التّربويّة. ٩ (١)، ٢٩ - ٥٠.
- ١٠ - حمائل، عبد الله عطا الله (٢٠١٢). القيادات التّربويّة ومتطلّبات تأهيلها لمواجهة مستجدّات العصر. رام الله: عمادة البحث العلميّ والدراسات العليا- جامعة القدس المفتوحة.
- ١١ - الحوراني، غالب (٢٠٠٥). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديميّة للأستاذ الجامعيّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس والطّلبة في الجامعة الأردنيّة. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنيّة.
- ١٢ - الحوراني، غالب ووطناش، سلامة يوسف (٢٠٠٧). الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعيّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في الجامعة الأردنيّة. مجلة دراسات للعلوم التّربويّة، ٣٤ (٢)، ٣٥٧ - ٣٨٨.
- ١٣ - الحيارى، حسن (٢٠٠٠). معالم الفكر التربوي الإسلاميّ. الأردن: دار الأمل.
- ١٤ - الدويش، عبد الله (٢٠١٥). التّعليم الإسلاميّ والعربيّ في إفريقيا .. مشكلاته وآفاقه. مجلة قراءات إفريقية، (٢)، ٧٤-١٠٢.
- ١٥ - ربيع، هادي مشعان والدّليمي، طارق (٢٠٠٩). معلّم القرن الحادي والعشرين أسس إعداده وتأهيله. عمان: مكتبة المجتمع العربيّ.
- ١٦ - الزعبي، ريم (٢٠١٣). درجة التزام المعلّمت المتعاونات بأخلاقيات مهنة التّعليم من وجهة نظر الطّالبات المتدربات في جامعة آل البيت. مجلة المنارة، ١٩ (٣)، ٤٤١ - ٤٧٦.
- ١٧ - الزهيري، إبراهيم عباس (٢٠٠٦). معوّقات الدّور القياديّ لمديرات المدارس التّانويّة بنات وكيفية التّغلّب عليها (دراسة ميدانيّة بمحافظتي الدقهلية ودمياط). مستقبل التّربية العربيّة، المركز العربيّ للتّعليم والتّنمية، ١٨٥ - ٢٨٥.

- ١٨ - السكارنه، بلال (٢٠١٣). أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة للنشر.
- ١٩ - سلوم، طاهر عبد الكريم وجمل، محمد جهاد (٢٠٠٩). التربية الأخلاقية، القيم مناهجها وطرائق تدريسها. العين: دار الكتاب الجامعي.
- ٢٠ - سيسي، أحاندو (٢٠١٤). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينافاسو من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- ٢١ - سيسي، أحاندو وعبد الحكيم، عبد الله (٢٠١٦). تطوير إدارات المدارس الإسلامية النموذجية في كوت ديفوار في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الشهيد حمة لخضر، ١٧، ٢٨-٧.
- ٢٢ - شحاته، حسن سيد (٢٣-٢٤ مايو ٢٠٠٧). مفاتيح التميز في التعليم. المؤتمر العلمي الثامن لجودة واعتماد مؤسسات التعليم العام في الوطن العربي، كليات التربية بجامعة الفيوم.
- ٢٣ - الشحنة، عبد المنعم الدسوقي (٢٠١٢). معايير جودة التعليم العام واعتماد مؤسساته في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية. ٢٢، ١٢٧-١٦٦.
- ٢٤ - شفيق، محمد (٢٠٠٩). القيادات تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة. القاهرة: نهضة مصر للنشر.
- ٢٥ - العتيبي، أحمد بركي (٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- ٢٦ - عثمان، صبري خالد (٢٠١٢). مدى فاعلية وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التربوي. مجلة الثقافة والتنمية، القاهرة، ٥٣، ١-٢٨.

- ٢٧ - العارفة، عبد اللطيف عبد الله وقران، أحمد عبد الله. (٢٠٠٧). معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام. مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الرابع عشر، جامعة الملك سعود. ٦٩-١٥.
- ٢٨ - العريضي، منيرة محمد (٢٠٠٩). درجة تقدير القيادات التربوية الأردنية لمجالات القيادة المتميزة. مجلة المنارة، ١٧(١)، ٢٣٩-٢٦٨.
- ٢٩ - عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب.
- ٣٠ - غباين، عمر محمود (٢٠٠٩). القيادة الفاعلة والقائد الفعال. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- ٣١ - الغافري، سالم سليمان (٢٠٠٧). أساليب اختيار القيادات التربوية في سلطنة عمان - مدير المدرسة نموذجاً. عمان: مركز تطوير التعليم الجامعي.
- ٣٢ - الغامدي، حمدان (٢٠٠٧). أخلاقيات مهنة التعليم العام. الرياض: دار الشروق للنشر.
- ٣٣ - الغامدي، سعيد ناصر وبادحدح، علي عمر (٢٠١٠). الثقافة الإسلامية أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية. جدة: دار حافظ.
- ٣٤ - الغامدي، علي محمد (٢٠١٣). درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة. دراسات العلوم التربوية، ٤٠(٣)، ١٠٦٨-١٠٩٦.
- ٣٥ - الفيروز آبادي، محمد يعقوب (٢٠٠٨). القاموس المحيط، تحقيق الشافعي أنس وأحمد زكريا. القاهرة: دار الحديث.
- ٣٦ - فينكس، فيليب (د. ت). فلسفة التربية. ترجمة: محمد لبيب النجحي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ٣٧ - القرني، عبد الله (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة

- التَّعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. كليَّة التربية. جامعة أم القرى.
- ٣٨- كابل، فادي عبد القادر (٢٠١٥). دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التَّعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلِّمي مدارس التَّعليم العامِّ بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. كليَّة التربية. جامعة أم القرى.
- ٣٩- كوني، بمان (٢٠٠٧). الأسس والسياسات التَّربويَّة في كوت ديفوار (١٩٨٥ - ٢٠٠٥). رسالة دكتوراه غير منشورة. كليَّة التربية. جامعة إفريقيا العالمية.
- ٤٠- اللقماني، أحمد شريف (٢٠٠٧). مدى التزام معلِّمي المرحلة التَّانويَّة بأخلاقيات مهنة التَّعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس التَّانويَّة بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة. كليَّة التربية. جامعة أم القرى.
- ٤١- المزروعى، خميس محمد (٢٠٠٣). مدى التزام مديري المدارس التَّانويَّة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإداريَّة والتَّدرسيَّة بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس.
- ٤٢- مصطفى، إبراهيم والزيات، أحمد حسن وعبد القادر، حامد والنَّجار، محمد علي (١٩٨٦). المعجم الوسيط. الجزء الأول. إستانبول: المكتبة الإسلامية.
- ٤٣- وزارة التربية والتَّعليم: المملكة العربيَّة السَّعوديَّة (٢٠٠٦). ميثاق أخلاقيات مهنة التَّعليم.
- ٤٤- يحيى، سجي أحمد (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكوميَّة التَّانويَّة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسيَّة من وجهة نظر معلِّمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كليَّة الدِّراسات العليا. جامعة النَّجاح الوطنيَّة.

- 45 - Gibson, Alaster (2011). Ethics and Values in Principal Leadership and its Influence on Teachers and Teaching. Doctoral Dissertation, University of Waikato, USA.
- 46 - Gralik, B. (1984). **Webster's New World Dictionary**. New York.
- 47 - Grand, M. & Vranek, J. (2001). Sept. Standards: Here today, here tomorrow. **Educational Leadership**, 59(1), 6-13.
- 48 - Helen, J. (2011). Ethics education for quality teachers. **Australian Journal of Teacher Education**. 36(7), 76-93.
- 49 - Nahavandi, Afsaneh (2009). **The Art and Science of Leadership**. Upper Saddle River, N.J Pearson/Prentice Hall.
- 50 - Robie, C. & Kidwell, J. R. (2003). The Ethical Professor and Undergraduate Student: Current Perceptions of Moral Behavior among Business School Faculty (Electronic Version). **Journal of Academic Ethics**, 1 (2), 153-173.
- 51 - UNESCO (2013). **Global Citizenship Education: an Emerging Perspective**. Paris: UNESCO.
- 52 - Williams, A. & Anangisy, W. (2010). Promoting teacher ethics in colleges of teacher education in Tanzania: practices and challenges. **African Journal of Teacher Education**, (1), 64-77.