

عنوان البحث

القيادة الأخلاقية للقيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك 2021

جمانة خليل عبدالمهدي النوايسه¹

¹ وزارة التربية والتعليم / الأردن

بريد الكتروني: Mazaj22@yahoo.com

HNSJ, 2022, 3(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj3115>

تاريخ القبول: 2021/12/19م

تاريخ النشر: 2022/01/01م

المستخلص

هدفت الدراسة لبيان دور القيادة الأخلاقية للقيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك، وتم استخدام البحث الإجرائي النوعي لاكتساب نظرة ثاقبة لعينة من معتقدات القادة التربويين ومشاعرهم وأفكارهم حول سلوكياتهم وخصائصهم وقيمهم الأخلاقية. تم اختيار المشاركين من القيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك. قدم المشاركون وجهات نظرهم وتأملاتهم من خلال مقابلات شخصية فردية وشبه منظمة. شارك كل قائد تربوي في مقابلة مدتها 60 دقيقة تضمنت أسئلة وسيناريوهات حالة صممتها الباحثة لاستنباط إجابات غنية ومتعمقة. وقد تبادل المشاركون معضلاتهم، وأفكارهم، وبعض الطرق الأخلاقية للوجود والقيادة كقادة تربويين.

ان الهدف الأساسي من الدراسة هو تحديد مجموعة متنوعة من السلوكيات والخصائص والقيم من المشاركين الذين شاركوا طرقاً أخلاقية في اطار دراسة القيادة الأخلاقية للقيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك، وكان الهدف من هذه الدراسة هو مشاركة هذه النتائج مع أولئك الذين يستعدون للقيادة التربوية، كان الهدف الثانوي للدراسة هو استكشاف الطرق التي يعزز بها المشاركون ثقافات الثقة. حيث وضحت نتائج الدراسة مجموعة متنوعة من سلوكيات القيادة الأخلاقية وخصائصها وقيمها التي يمكن التعامل معها وممارستها. كذلك وضحت الدراسة بعض الطرق التي رأى المشاركون من خلالها أن قيادتهم الأخلاقية مفيدة لتعزيز ثقافات الثقة.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، القيادة التربوية، المدرسة، الكرك، القائد التربوي

RESEARCH TITLE**ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL LEADERS IN PRIVATE SCHOOLS IN THE KARAK TOWN****Jumana Khalil Abdul-Mahdi Al-Nawaisa¹**¹ Jordanian Ministry of Education

Email: Mazaj22@yahoo.com

HNSJ, 2022, 3(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj3115>**Published at 01/01/2022****Accepted at 19/12/2021****Abstract**

The study aimed to demonstrate the role of moral leadership for educational leaders in private schools in Karak, and qualitative procedural research was used to gain insight into a sample of educational leaders' beliefs, feelings and ideas about their behaviors, characteristics and moral values. The participants were selected from the educational leaders in the private schools in the Karak kasbah. Participants presented their views and reflections through one-on-one and semi-structured interviews. Each educational leader participated in a 60-minute interview that included questions and case scenarios designed by the researcher to elicit rich and in-depth answers. Participants shared their dilemmas, ideas, and some ethical ways of being and leading as educational leaders.

The main objective of the study is to identify a variety of behaviors, characteristics, and values of participants who participated in ethical methods within the framework of the study of ethical leadership for educational leaders in private schools in Karak. A secondary objective of the study is to explore the ways in which participants foster cultures of trust. Where the results of the study clarified a variety of ethical leadership behaviors, their characteristics and values that can be dealt with and practiced. The study also outlined some of the ways in which participants viewed their ethical leadership as beneficial for fostering cultures of trust.

Key Words: ethics: educational leadership, school, Karak, educational leader

الإطار العام

خلفية الدراسة

شكل الاهتمام بالقيادة الأخلاقية للقيادات التربوية وتعزيز ثقافات الثقة منطلقات البداية لكتابة هذه الدراسة. وبصفتي مديرة مدرسة منذ 2010 قادتني خبراتي الشخصية والمهنية إلى التحقيق ودراسة وجهات النظر والأفكار التي قدمها ستة من القيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك فيما يتعلق بسلوكياتهم الأخلاقية وخصائصهم والقيم.

لذا أن تصبح قائداً تعليمياً أخلاقياً وأن تصبح قائداً هي رحلة تجريبية تدمج القيم والمعتقدات الشخصية للفرد مع طرق وجوده المهنية كجزء من العوامل الحاسمة للقيادة التربوية وخاصة السلوك الأخلاقي. ووفقاً للإرشادات والمعايير المحددة في القواعد والتفويضات التعليمية ، فإن القيادة الأخلاقية تنطوي على وعي دائم بتأثير القرارات والإجراءات على حياة الناس ، وتشمل القدرة على تحليل هذا التأثير وتقديره. وتتبنى القيادة الأخلاقية طرقاً تتضمن باستمرار التعلم والتفكير بشأن ما هو صواب ، وما هو الأفضل بشكل كلي للطلاب والمعلمين والمدارس والمجتمعات الأخرى ذات الصلة المشاركة في التعليم.

لقد أجريت المقابلات السردية بشكل خاص مع كل مشارك لاستنباط ردود وصفية ومفصلة على الأسئلة وسيناريوهات الحالة التي صممتها كأدوات لجمع البيانات. كانت الأهداف الأساسية للدراسة هي تحديد بعض الطرق الأخلاقية للوجود ، وقيادة التطور المهني الخاص ، والتحديث كقائد تربوي. كان الهدف الثانوي للدراسة هو استكشاف الطرق التي رأى فيها عينة من القيادات التربوية في المدارس الخاصة في قسبة الكرك أن سلوكياتهم تساهم في تعزيز ثقافات الثقة.

أسئلة البحث وفرضياته: إجابة الدراسة على مجموعة من التساؤلات التي طرحتها الدراسة والتي يمكن توضيحه كما يلي:

1- ما هي السلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية للقادة التربويين؟

2- ما طرق بناء ثقافة الثقة؟

3- ما المعضلة الأخلاقية في دور القائد التربوي؟

4- ما سلوكيات أو خصائص معينة تحدد القائد الأخلاقي؟

5- ما القيم الضرورية لقائد تربوي أخلاقي؟

هدف الدراسة تم استخدام البحث لاكتساب نظرة ثاقبة لمعتقدات القادة التربويين ومشاعرهم وأفكارهم حول سلوكياتهم وخصائصهم وقيمهم الأخلاقية. من خلال فحص البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة ، كان الهدف الأساسي هو تحديد بعض الطرق الأخلاقية للوجود وقيادة التطور المهني الخاص ، والنمو كقائد تربوي. كما كان من المأمول أن تساعد نتائج البحث القادة التربويين الطموحين على تعلم كيفية الاستعداد للقيادة الأخلاقية. كان

الهدف الثانوي هو استكشاف الطرق التي عزز بها المشاركون ثقافات الثقة من خلال جمع وفهم وجهات نظرهم المشتركة وانعكاساتهم فيما يتعلق بتجاربهم المتعلقة بالثقة. ومن ثم بيان الأهداف التالية

1. التعرف على طرق بناء ثقافة الثقة
2. التعرف على المعضلة الأخلاقية في دور القائد التربوي
3. التعرف على سلوكيات أو خصائص معينة تحدد القائد الأخلاقي
4. التعرف على القيم الضرورية لقائد تربوي أخلاقي

مبررات الدراسة: تعترف مجموعة متنوعة من المؤلفات الحالية المتعلقة بالقيادة التربوية بالتركيز المتزايد على المطالب الأخلاقية وصنع القرار في مهنة القيادة التربوية. وأن الأبعاد الأخلاقية للقيادة التربوية معقدة ومتعددة الأوجه ، وغالبًا ما تتطلب اعتبارات وقرارات أخلاقية حاسمة ، وأن المدارس تخدم غرضًا أخلاقيًا عالٍ وأن المسؤولين يتحملون مسؤولية تعزيز البيئات الأخلاقية في مدارسهم. وصفًا لوجود حاجة لتطبيق الاعتبارات الأخلاقية مثل العدالة والنزاهة والثقة والصدق عند حل المعضلات التربوية والأخلاقية" وان التحول في التعليم قد تحرك "نحو إدراج العوامل البشرية كصراحةً أخلاقية في الطبيعة ، ان البوصلة الأخلاقية ضرورية للإرشاد من خلال المطالب المعقدة والمتضاربة . وأن الصدق والرحمة والولاء هي خصائص ضرورية للقادة الأخلاقيين والقيادة الأخلاقية ،بالإضافة إلى ذلك أن القيادة التربوية الأخلاقية هي الأساس الذي يتم بناء الثقة في المدارس والحفاظ عليها والحفاظ عليها ، وأهمية الثقة تعد أساس لطبيعة القيادة الأخلاقية تعزيزًا لاستدلال القيادة الأخلاقية في التعليم أن مديري التربية والتعليم مجبرون على مواجهة المشكلات الأخلاقية التي تنطوي على قضايا مثل التمييز والمساواة والإنصاف والعدالة. ويجب أن تكون القيادة عالية الجودة وهذا أمر حيوي لتحسين المدرسة ونتائج الطلاب ، وأن المدارس تتطلب قادة فعالين لتوفير أفضل تعليم ممكن للمتعلمين.

مصطلحات البحث

الأخلاق: بأنها "دراسة للمعتقدات والافتراضات والمبادئ والقيم الأساسية التي تدعم أسلوب الحياة الأخلاقي" ، والأخلاق هي التحقيق في المعايير التي يتم إنشاؤها واختيارها من قبل الأعضاء داخل المجتمع من أجل التحسين العام لذلك المجتمع

التعريف الإجرائي : الدراسة المنهجية للأخلاق وفرع المعرفة الذي يتعامل مع المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة.

القيادة التربوية هي عملية تحريك وتوجيه مواهب وطاقات المعلمين والتلاميذ وأولياء الأمور نحو تحقيق الأهداف التعليمية المشتركة. كذلك عرفت القيادة "بأنها النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق بعض الأهداف التي يرغبون في تحقيقها. وعرفت القيادة "بأنها العملية التي تتم عن طريقها إثارة لاهتمام الآخرين، وإطلاق طاقاتهم، وتوجيهها في الاتجاه المرغوب" (لويس ، 2009 :28)

المدرسة : هي مؤسسة تعليمية مصممة لتوفير مساحات التعلم وبيئات التعلم لتدريس الطلاب تحت إشراف المعلمين. معظم البلدان لديها أنظمة التعليم الرسمي ، والتي عادة ما تكون إلزامية. في هذه الأنظمة (البشتاوي ، 2019: 12).

الكرك: تقع في الجهة الجنوبية من الأردن يحدها من الجنوب محافظة الطفيلة ومن الشمال محافظة مادبا ومن الشمال الشرقي منطقة القطرانة ومن الجنوب الشرقي معان والصحراء الجنوبية ومن الغرب الحدود الدولي. وتتكون محافظة الكرك من (7) ألوية هي (لواء قصبة الكرك، لواء المزار الجنوبي، ولواء الأغوار الجنوبية، ولواء القطرانة، ولواء القصر، ولواء فقوع، ولواء عي)، و(3) أفضية هي (قضاء مؤاب، وقضاء غور المزرعة، وقضاء الموجب). ويبلغ عدد سكانها 350 ألف نسمة ، اما مساحتها فتبلغ (34947 كم2) (طقاطقة، 2016: 22).

القائد التربوي : هو الشخص الذي يقود المتابعين (الطلاب وموظفي الدعم والمعلمين الآخرين) للوصول إلى هدف أو رؤية مشتركة من خلال التفاعل القائم على الفلسفة والسلوك والتأثير ، أو التفويض (ص 73). ويترتب على ذلك أن القادة التربويين الأخلاقيين هم قادة يمارسون أو لديهم سلوكيات وخصائص وقيم أخلاقية. بعض الأمثلة على القادة التربويين الأخلاقيين هم المعلمين والمديرين والأساتذة والعمداء والمديرين التنفيذيين ورؤساء المؤسسات التعليمية

المبحث الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أخلاقيات التعليم والقيادة

تشمل أخلاقيات التعليم والقيادة القيم والمعتقدات حول ما هو صواب وما هو خطأ. يواجه القادة التربويون المعضلات الأخلاقية على أساس يومي وتتضمن أبعاد الصواب مقابل الصواب والخطأ مقابل الخطأ. قد تختلف المعضلات من المواقف البسيطة ، التي تتطلب حلولاً واضحة نسبياً ، إلى القضايا المعقدة للغاية والمعقدة ، والتي تتطلب قدرًا كبيرًا من الاعتبار والجهد والوقت لحلها. يُظهر العقدان الماضيان تركيزًا متزايدًا في العديد من المناطق، بما في ذلك كندا والولايات المتحدة الأمريكية والسويد والمملكة المتحدة (أبو علبه، ، 2015)

لاستخدام الأخلاق كإطار لدراسة الإدارة التعليمية والقيادة. تشير الاتجاهات إلى أنه يمكن النظر إلى القيادة التربوية من حيث الاعتراف بالقيادة كعلاقة متبادلة مع الأتباع. يقودهم القادة الأخلاقيون من خلال عمليات التحقيق ، وي طرحون الأسئلة ويناقشون صواب أو خطأ الإجراءات والنتائج.(الحسينات، 2008: 21).

أن قادة المدارس يجب أن يتصرفوا بشكل أخلاقي من أجل خلق مستقبل أكثر إنصافًا للطلاب. ويلعب التواصل والتفاعل المحترم دورًا أخلاقيًا في قيم المدارس والقيادة. وتتطلب حالات الصراع واللقاءات الأخلاقية في البيئات المدرسية أن القادة يحتاجون إلى الصبر والمنظور ، ويجب أن يكونوا قادرين على العمل مع مجموعات متنوعة ، وأن يكونوا حساسين للثقافات الأخرى ، أن قادة المستقبل التربويين يجب أن يكونوا نماذج للنزاهة والصدق والمعايير الأخلاقية العالية (حسان، 2007: 22)

أكد بوين (2006) وفورمان (2003) على الحاجة إلى الممارسة الأخلاقية من قبل القادة في مجال التعليم. النظر في مختلف القضايا التي تتحدى القادة التربويين (مثل بناء الثقة ، والعمل مع قواعد السلوك والقيم المدرسية ، وإيجاد حلول أخلاقية للصراع والمعضلات ، وتصور الاتجاه المستقبلي للمدارس وعلاقتها مع المجتمعات المتصلة) ، والتركيز على الدراسة تؤدي الأخلاقيات في تعليم القيادة إلى تعزيز الوعي والفهم والممارسة (Bowen.2006:12),

وقد وضع شابيرو وستيفكوفيتش (2007) القيادة المدرسية على المستوى الأخلاقي ، مع التركيز على أهمية التدريب على القيادة الأخلاقية (في المدارس) ، وجادلوا بأن قادة المدارس يتحملون مسؤولية خاصة تجاه جميع أصحاب المصلحة ليكونوا أخلاقيين في المدارس الرائدة إضافة الى ذلك هناك إمكانية من الناحية العملية لتقديم مفهوم أكثر شمولاً وإنصافاً للتعليم (Shapiro.2007:15)

الكفاءة الأخلاقية أن المدرسين والطلاب الذين يتعاملون بشكل جماعي مع المعلمين والطلاب بثبات وصدق وانفتاح وإحسان ينظر إليهم المعلمون والطلاب على أنهم قادرين على إظهار المعرفة السليمة ، ويُعتقد أنهم صناع قرار أكفاء. تشمل الكفاءة الأخلاقية فهم القواعد الأخلاقية والنظريات الأخلاقية ، وان القدرة على تطبيق القواعد والنظريات الأخلاقية (باستخدام السيناريوهات وتحليلات الحالة) يجب أن تكون طريقة أساسية لتقييم الكفاءة الأخلاقية. وكانت الباحثة تأمل أن تكون القدرات على تطبيق القواعد أو النظريات الأخلاقية واضحة في البيانات التي تم تحليلها. أوصى (Meine, M. & Dunn,., 2013) أنه بالإضافة إلى استخدام قواعد السلوك والقواعد الأخلاقية ، فإن تعليم وتقييم الكفاءة الأخلاقية يعتمدان على تعزيز القدرات في القادة التربويين فيما يتعلق المجالات التالية (Meine, M. & Dunn,., 2013):

1. مهارات الاستدلال والمعرفة بالموضوع بما في ذلك القواعد أو المعايير الأخلاقية
2. تحديد المواقف الأخلاقية الصعبة
3. مهارات حل المشكلات في المواقف التي يجب فيها مراعاة المعايير الأخلاقية والقواعد والمصالح المختلفة
4. الدعوة لاتخاذ قرارات قائمة على المبادئ وتحسين المواقف والالتزام التي تركز على الأخلاقيات ،
5. بناء الوعي الذاتي ومهارات بناء الإجماع

التحديات التي يواجهها القادة التربويون

حددت معضلات القيادة على أنها حوادث أو مواقف تتطلب القيادة وقدرات صنع القرار عندما تكون حلول المشكلات غير معروفة ، ويواجه القادة التربويون تحديات تتطلب معايير أخلاقية لنقاط القوة والمهارات لحل المشكلات الأخلاقية. تشمل هذه المشكلات المساعدة في تعزيز الرؤى المشتركة وإلهام الآخرين للمتابعة ، وتعزيز التشجيع والمشاركة التعاونية ، وحل النزاعات وإدارة النزاعات ، وتعزيز المشاركة الحقيقية

أن بعض القضايا الأخلاقية يتم حلها بطريقة عملية أو ملائمة أكثر بدلاً من حلها بطريقة أخلاقية كفؤة لفعل الصواب. تتضمن التحديات التي يواجهها بعض القادة التربويين فيما يتعلق بحل القضايا الأخلاقية القيام بما

هو صواب بما يخدم مصلحة الطلاب وبالمثل، فإن بعض التحديات التي قدمها (Kaiser 2004) كانت تتعلق بكيفية تعلمنا وتعليمنا وممارستنا للقيادة الأخلاقية. تساءل عن كيفية تأثير سلوكيات القيادة على الآخرين واقترح تحدياً آخر يتضمن الحاجة إلى إنشاء واستخدام مجموعة أدوات للممارسة الأخلاقية وحل المعضلات (Kaiser2004:21)،

وتلعب الثقة في التعليم والقيادة دوراً بارزاً في الثقافة المدرسية التي تقودها الأخلاق. من خلال دراستهم المتعددة السنوات لمدارس الخاصة في قصة الكرك تم تسليط الضوء على أربعة فواصل في عملهم. وهذه الفروق هي (الاحترام ، والاحترام الشخصي ، ومسؤولية الدور الأساسي والكفاءة ، والنزاهة الشخصية) وهي أساس للخصائص الأخلاقية والسلوكيات الأخلاقية. القيادة الأخلاقية تدمج الممارسة هذه الآراء عند بناء الثقة في المدارس والحفاظ عليها (درادكه، 2017: 11)

ان القيادة التعاونية في المدرسة لها دور مهم وأساسي الذي تلعبه الثقة في ضمان ونزاهة القائد والكفاءة المتصورة في الدور القيادي. وتستند القيادة الجديرة بالثقة إلى نموذج القائد المتسق للقيم الأخلاقية في سلوكياته اليومية ، وان طبيعة القيادة التي تتطلبها الشراكات القائمة على المدرسة باستخدام المقابلات المنظمة وغير المنظمة. في دراسته ، وتحدد الجدارة بالثقة باعتبارها العامل الوحيد الأكثر أهمية في العمل التعاوني الفعال ، وتركز على العوامل التي شجعت المتابعين على الثقة بالقادة من خلال مفاهيم من شأنها أن تفسر الظاهرة التي لاحظها. أكدت نتائج دراسة كولمان (2012) أيضاً أن الثقة ذات طبيعة علائقية ضمناً. حدد المشاركون في الدراسة ثلاثة عناصر متميزة فيما يتعلق بالثقة والعلاقات: (أ) قيم وأخلاقيات الفرد المحتمل الثقة به (الثقة الأيديولوجية) ، (ب) الطرق التي تظهر فيها القيم والأخلاق على أساس يومي (الثقة السلوكية) ، (ج) المصادقية المتصورة للشخص الموثوق به ونزاهته (الثقة الإدراكية) وقد أدرك كولمان (2012) أن الثقة بديهية وهذا يظهر بشكل بارز في الأدبيات ، لكن الورقة اقترحت أيضاً أن الثقة الإدراكية يتم تجاهلها وتجاهلها إلى حد كبير. وجدت الأدلة من هذه الدراسة أن القادة الذين أظهروا أكبر قدر من الوعي بالثقة الإدراكية يتمتعون بمستويات أعلى من الجدارة بالثقة المتصورة من أقرانهم. على الرغم من أن دراسة كولمان (2012) وجدت درجة من الاتساق في القيم التي يحتفظ بها المستجيبون ، فإن مجرد الإيمان بالثقة والصدق ، على سبيل المثال ، لا يكفي. الجدارة بالثقة تعتمد على سلوكيات واضحة ومعروضة بمرور الوقت. الاستطلاعات والمقابلات لا تشير دائماً إلى الثقة نفسها أو تقيسها ، ولكنها غالباً ما تقيس تصورات الثقة التي تكون ذاتية للغاية، (Coleman2012:27)

إظهار الثقة

أن الثقة في مدير المدرسة تنشأ من بناء مناخ تعليمي وجماعي ، وتقييم احترام المعلم ، والتواصل الفعال مع المجتمعات المترابطة المشاركة في التعليم. ارتبط إنجاز الطلاب بالثقة في السلوك الرئيسي ومناخ المدرسة ، مع الآثار التي يجب على المديرين تعزيزها والحفاظ عليها ، وهذه الثقة لها أبعاد شخصية وموجهة نحو المهام. يجب أن تكون الثقة موجودة إلى حد ما للأفراد والجماعات الذين يعتمدون على الآخرين داخل نظام المدرسة والمدرسة. جنباً إلى جنب مع الرغبة في جعل نفسك عرضة لشخص آخر اعتقاداً منه أن مصلحتك أو أي شيء تهتم به لن

يتضرر ، تُظهر الثقة الجماعية في المدرسة تأثيراً كبيراً على الإنجاز والنجاح. وفقاً لذلك ، يمكن لقيادة المدارس الذين يلعبون دوراً موثقاً به ، ويمنحون الثقة ، تمكين معلمهم من التحسين المهني ، وبالتالي تشجيع التطوير المهني والرضا (الشريفي، 2011: 13)

يكتسب المدرء الثقة من خلال إظهار اهتمام حقيقي بالطلاب والمعلمين وأولياء الأمور. من خلال كونها جديرة بالثقة ، وموثوقة ، وتوسع نفسها ، بالإضافة إلى إظهار الصدق والإنصاف والضعف ، وتؤثر المبادئ على تصورات الآخرين ويتم التحقق من صحتها من خلال العلاقات الشخصية المحترمة ، وان المدرء والمعلمون الذين يظهرون هذه السلوكيات الأخلاقية علاقات تفاعلية مع الطلاب والمجتمعات الأخرى ، ويعززون ثقافات الثقة. المدير والمعلمون والطلاب مسؤولون عن الإشراف التعاوني لرؤية المدرسة. تشارك ثقافات الثقة وتدير وتضمن مجتمعات مدرسية فعالة تقدر النزاهة والإنصاف عن طريق التواصل المفتوح والنهج التعاوني للقيادة والتعليم والتعلم وحل المشكلات (العنبي، 2013: 12)

الثقة المدمرة في التعليم والقيادة

ان الثقة المتضررة من خلال وصف انهيار وتراجع القيادة الأخلاقية في المدارس الخاصة لدى قصة الكرك فقد أوضح الباحثون أن هذا قد تأثر بالإداريين وصانعي السياسات الذين كانوا على بعد أميال من الحقائق التي وجدت فيها مجتمعات التعلم هذه وكانوا متعمدين عن قضايا مثل تدهور المدارس ، وعدم كفاية المناهج الدراسية ، والإقصاء بسبب نقص التمويل. وأن التهديد المنتشر للثقة في التعليم بشكل عام هو غياب المسؤولية الأخلاقية عن رفاهية ورفاهية الطلاب (عثمان، 2008: 18)

تؤكد الباحثة الحاجه إلى قادة تربويين أخلاقيين حيث تم شرح أسس القيادة الأخلاقية لغرض هذه الدراسة. وتمت مناقشة مفاهيم القيادة الأخلاقية والممارسة الأخلاقية وتم التمييز بين هذه التعبيرات. وتمت مناقشة القيادة التربوية الأخلاقية ومسائل الثقة والجدارة بالثقة كمنظور يحركه القيم من خلال مراجعة تأثير الثقة التالفة والمدمرة (العرايضة، 2010: 14)

المبحث الثالث: تصميم البحث

تصميم البحث تم إجراء هذا البحث النوعي على عينة متنوعة من ثلاثة قادة تربويين من إحدى المدارس الخاصة في فصية الكرك (مدرسة الفرسان ، أكاديمية التمكين ، النفس التواقة) . تم استخدام منهجية المقابلات السردية لاكتساب نظرة ثاقبة للسلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية للقادة التربويين هذه المدارس ومكنت هذه العينة من الراحة للباحثة من فهم القيادة الأخلاقية والاستعداد لها من خلال المقابلات والمناقشات وجهاً لوجه. ومن خلال جمع وجهات نظر القائد التربوي، قامت الباحثة بتحليل البيانات الخاصة بالصلوات بين الجوانب الأخلاقية وممارسة القيادة، وكيف يمكن لهذه الجوانب أن تعزز ثقافة الثقة في المدارس.

اختيار العينة تم إرسال ما مجموعه ثلاثة دعوات بالبريد الإلكتروني إلى المشاركين المحتملين عبر قائمة عناوين جهات اتصال عامة استجابت 3 سيدات و 5 رجال ووافقوا على المشاركة. كان المشاركون إداريين ومعلمين نشطين في أدوار مثل الإداريين على المستوى التنفيذي ومديري الأقسام وكبار أعضاء التدريس داخل المدارس ، وتم

اختيار المشاركين على أساس تولي كل مشارك دور قيادي رفيع المستوى داخل المدرسة. تتألف الأدوار من مسؤوليات القيادة المباشرة والسلطة داخل المدرسة تم اختيار المشاركين من بين مجموعة واسعة من الموظفين التفاعليين والبيئات الطلابية داخل المدرسة. وشملت هذه المناطق شؤون الطلاب، وإدارة المدرسة، والأخلاق والرعاية الصحية، والبحث والتعلم التجريبي، والتعليم التعليمي. التربية الأخلاقية، وفي وقت هذه الدراسة، كان عدد طلاب المدارس حوالي 800 طالب وعرفوا بأنفسهم على أنهم من السكان الأصليين لمدينة الكرك. ويتكون السكان العاملون في المدرسة من مجموعة متنوعة من القادة وأعضاء هيئة التدريس وموظفي الدعم

الأدوات المستخدمة أجريت المقابلات الفردية شبه المنظمة لمدة 60 دقيقة في أماكن خاصة تساعد على السرية والراحة. في كل مقابلة، استخدمت الباحثة ستة أسئلة ذاتية التحديد ومفتوحة النهاية ومحددة سلفاً (الملحق أ) وقدم سيناريوهين لحالة ذاتية (الملحق ب) يصوران المعضلات الأخلاقية. طُلب من المشاركين مشاركة كيفية حل المعضلات الأخلاقية الموضحة في الملحق ب. يمكن للمشاركين الاختيار من قائمة الحلول المقدمة وتم تشجيعهم على مناقشة اختياراتهم والأسباب المنطقية. تم تشجيع المشاركين أيضاً على مشاركة أي معضلات أخلاقية واجهوها في عملية المقابلة، وكيف تعاملوا مع الحلول، وكيف اتخذوا القرارات لحلها.

تم تصميم هذه الأدوات لاستنباط تأملات المشاركين والأفكار حول سلوكياتهم وخصائصهم وقيمهم الأخلاقية. تم تشجيع المشاركين خلال عملية المقابلة على التحدث عن التجارب الشخصية ومشاركة القصص التي تنطوي على ممارسات القيادة الأخلاقية الخاصة بهم. أثار تصميم الأدوات الروايات الإثنوغرافية والقصص المشتركة. تم تسجيل المقابلات الخاصة.

المنهجية والإجراءات استند قرار استخدام منهجية المقابلات السردية إلى دراسة جاردينر وتينوتو (2015). لقد استخدموا تصميم مسح سردي يتألف من عملية مقابلة شفوية شبه منظمة مع المشاركين لاستنباط السرد الشخصي، والأفكار، والتصورات، والأفكار، والرؤى. يمكن أن تتضمن المسوحات السردية تسجيلات الكلام الشفوي، والملاحظات المعروضة من الباحث، والملاحظات المكتوبة، والخبرة المشتركة، والتاريخ، ورواية القصص من المشاركين في الدراسة. تعد المقابلات شبه المنظمة مع الأسئلة المحددة مسبقاً وسيناريوهات الحالة والمناقشات المتعلقة بموضوع معين أدوات تخدم عملية المسح السردية. توفر هذه الأدوات أسلوب مقابلة غير رسمي يشجع المناقشة ومشاركة القصص وإجراء محادثات حول التجارب. تحافظ الأسئلة المحددة مسبقاً في المسح السردية على تركيز موضوعات الدراسة الخاصة بالمحادثة. تتيح أدوات مثل الأسئلة المفتوحة وتحليلات سيناريوهات الحالة إجراء حوار متعمق ومناقشات شفوية في دراستهم النوعية، وقد استخدم جاردينر وتينوتو (2015) أسئلة مبنية وشجعوا السرد الشفوي من المشاركين. وكشف عن أنماط وموضوعات في خطابات المشاركين والمعضلات الأخلاقية بالإضافة إلى عمليات صنع القرار للمشاركين. حددت النتائج القواعد الأخلاقية للقيادة، ومعضلات القيادة، واتخاذ القرار الأخلاقي (Gardiner, 2015: 13)

صممت الباحثة أسئلة المقابلة وسيناريوهات الحالة (الملحق أ والملحق ب) كأدوات لغرض إجراء هذا البحث وجمع البيانات لهذه الدراسة. وتلقي المشاركون الأدوات للمراجعة قبل أسبوع واحد من المقابلات المقررة

التي تبلغ 60 دقيقة. وتسمح للمشاركين بمراجعة تجاربهم ومعضلاتهم الأخلاقية والتفكير فيها قبل الاجتماع والإجابة على الأسئلة شفويًا.

لقد تم التحدث في جميع المقابلات شخصيًا وتم تسجيلها بالموافقة من قبلهم . وبدأ الإجراء بتلقي موافقة من مجلس مراجعة الأخلاقيات بقسم الدراسات الخاصة في وزارة التربية والتعليم لإجراء الدراسة البحثية. تم إرسال الدعوات للمشاركة واستمارة الموافقة مباشرة عبر البريد الإلكتروني لأغراض تقديم الدراسة البحثية. تم اختيار المشاركين للدعوة بناءً على أدوارهم القيادية في الجامعة مثل المدير أو المدير التنفيذي أو الأستاذ ، على سبيل المثال ، تم تسجيلهم بناءً على اختيار أول ثلاث نساء وأول خمس رجال استجابوا. وافق كل مشارك بموافقة مستتيرة على إجراء مقابلة معه وتسجيله. تم إرسال المزيد من المراسلات التي تحتوي على أسئلة المقابلة شبه المنظمة المصممة ذاتيًا (الملحق أ) وسيناريوهات الحالة المصممة ذاتيًا (الملحق ب) إلى المشاركين لمراجعتها قبل حوالي أسبوعين من إجراء المقابلات. تم جدولة المقابلات الفردية لمدة 60 دقيقة حسب ما يناسب المشاركين. تم الحصول على الموافقة المستتيرة من المشاركين في الدراسة لتسجيل المقابلات صوتيًا ونسخها بشكل سري لتحليل البيانات. ثم أجريت المقابلات الفردية في بيئات مكتفية خاصة وتم تسجيلها بالصوت.

بدءًا من أسئلة الملحق أ وانتهاءً بسيناريوهات حالة الملحق ب ، طُلب من كل مشارك في الدراسة الإجابة على الأسئلة من خلال تقديم أفكارهم وتأملاتهم ومشاركة خبراتهم المتعلقة بالاعتبارات الأخلاقية والمعضلات الأخلاقية واتخاذ القرارات الأخلاقية. المعضلات الأخلاقية التي تتطلب الحلول. تم تزويد المشاركين بحلول مقابلة مكتوبة بأحرف A أو B أو C أو D ، للاختيار من بينها. طُلب من المشاركين مناقشة أسباب اختيارهم. تمت مناقشة انعكاسات المشاركين وآرائهم وقراراتهم وحلولهم وتسجيلها في عملية المقابلة. لم يتم استخدام التعريف الشخصي في التسجيلات وتم ترميز المشاركين بألفا عدديًا مع إدراج أول مشارك على أنه وآخر مشارك مُدرج باسم EELQ6. تم حذف التسجيلات على الفور عند النسخ. تم تحليل البيانات المنسوخة من أجل تكرار الموضوعات الأخلاقية. تم تخزين جميع الموافقات والتسجيلات وبيانات تحديد النسخ والبيانات المتعلقة بالمشاركين والدراسة البحثية في جهاز كمبيوتر مغلق وملفات مادية.

تقنيات تحليل البيانات تم تحليل البيانات التي تم جمعها من عملية المقابلة لموضوعات متشابهة أو متشابهة ، وتكرار الموضوعات والجوانب الأخلاقية والممارسات القيادية بما في ذلك سلوكيات وخصائص وقيم المشاركين القياديين التربويين. تم ترميزها وتحليلها بهدف توضيح أبعاد القيادة والسلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية وكذلك الثقة. تم نسخ كل مقابلة. تم تحليل النصوص عدة مرات بحثًا عن جوانب واعتبارات وممارسات أخلاقية متكررة ومتشابهة. تم إجراء مراجعة لكل مقابلة عدة مرات للبحث عن موضوعات متكررة للسلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية. تم فحص وملاحظة الموضوعات المتكررة للممارسة وحل المشكلات واتخاذ القرار. تم الاهتمام بالبحث والفحص عن موضوعات أو جوانب جديدة لم تُعتبر في البداية سلوكيات أو خصائص أو قيمًا أخلاقية ، ولكنها نشأت ، على سبيل المثال ، كموضوع لتخصيص وقت للزيارة مع الأشخاص ، وتبادل المعرفة أو طلب المعرفة من الآخرين ، وتخصيص وقت لهذا النشاط ؛ بالنسبة لبعض المشاركين ، كان هذا يعتبر معضلة

أخلاقية. كان يُنظر إلى هذا الجانب من تقدير الوقت الذي يقضيه الأشخاص على أنه ضروري في ممارسة القيادة لدى بعض المشاركين ، ولكن كان من المستحيل تحقيقه دائماً (الفرحان، 2000: 13)

كانت السلوكيات والخصائص والقيم التي تم السعي وراءها شاملة ، على سبيل المثال لا الحصر ، الاحترام والولاء والإنصاف والرحمة والطف والصدق والصدق والتنظيم (الالتزامات وإدارة الوقت) والنفاني والمهنية والعدالة والمساواة في التفكير ، والصبر. تم بعد ذلك ترميز جميع الموضوعات والسلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية المتكررة في فئات لمعظم التكرار وأقل تكرار وأوجه تشابه. تم تحليل الملاحظات ووضعها في فئات تتطابق مع فرضيات الباحث للجوانب التي من شأنها تعزيز ثقافات الثقة. تم تصوير الموضوعات الأكثر تكراراً على أنها السمات الأكثر فاعلية أو قيمة لممارسة القيادة الأخلاقية في التعليم ؛ ومع ذلك ، تمت ملاحظة أقل الموضوعات تكراراً واعتبرت ذات قيمة ، ولكن ليس بالضرورة الأكثر شيوعاً. قدمت البيانات التي تم تحليلها من هذه الدراسة أمثلة على السمات والجوانب الأخلاقية التي يمكن تعلمها وممارستها. من خلال عملية المراجعة والتحليل ، تم تنظيم البيانات المنسوخة لتصميم مقياس مرئي لأغراض التوضيح يصور بعض السلوكيات والخصائص والقيم التي لوحظت . المزروع، (2003).

و توفر المسوحات السردية المصدقية أفكاراً مفاهيمية يمكن أن تساعد في بناء النظرية وتوفر الأساس المفاهيمي لأسئلة البحث الجديدة ، ويتضمن البحث الإجرائي النوعي إثبات قابلية النقل بدلاً من الصلاحية. بعبارة أخرى ، يجب أن تقي جودة البيانات والتحليل اللاحق بصفات الدقة والموثوقية والتحقق والجدارة بالثقة. النتائج في هذه الدراسة قابلة للتطبيق ، ومهمة ، ومفيدة لمجموعات مماثلة أو إعدادات ممارسة ،

و يجب ان تكون النتائج صحيحة للآخرين كما تنطبق على القيادة التربوية. وكانت العينة ستة مشاركين في القيادة التربوية. تم تقييم قابلية النقل من خلال مراجعة جميع البيانات التي تم جمعها. تم استخدام اقتباسات بتفاصيل غنية من المشاركين. الأشكال والرسوم البيانية توضح هذه البيانات النوعية. نشأت المفاهيم والموضوعات في البيانات النوعية كما تفعل المتغيرات في البيانات الكمية. تضمنت مصداقية أو حقيقة النتائج مستوى عالٍ من الجدارة بالثقة في هذا البحث الإجرائي النوعي.

وتشير المصدقية الإجمالية لهذا البحث النوعي إلى الخطوات المتخذة لضمان استيفاء الدراسة لمعايير عالية ويمكن الوثوق بالنتائج. تتناسب طرق العينة وجمع البيانات والتحليل مع التصميم النوعي للباحثة. كانت الموثوقية ضرورية وتوضح ما إذا كانت البيانات ستبقى متسقة بمرور الوقت. وتتطلب القابلية للتأكيد الحياد وتقليل التحيز من خلال مراجعة مواقف هذا الباحث الخاصة حول الموضوع مع انعكاسات واستخدام دفتر اليومية. وحددت الأوقاس التصورات المسبقة للباحثة حول الموضوع من أجل تعليقها ومحاولات تتحية الآراء الشخصية حول هذا الموضوع باستمرار

على الرغم من اقتصارها على سبعة مشاركين ، فإن البيانات التي تم جمعها من المقابلات والنسخ التي تلت ذلك قدمت أربعين صفحة من المعلومات. تم توفير اقتباسات وأمثلة من البيانات. أدى أسلوب المسح السردية

للأسئلة وسيناريوهات الحالة التي صممها هذا الباحث لهذه الدراسة إلى مجموعة ملهمة من البيانات للتحليل النوعي المطلوب. يوفر تحليل البيانات النوعية في هذه الدراسة النتائج والأدلة المتعلقة بأسئلة البحث وفرضياته.

التحقق من صحة التصميم من قبل المشاركين: تضمن تصميم البحث نهجًا سريعًا من خلال إجراء المقابلات في محيط خاص مع متسع من الوقت لمشاركة المحادثات والمناقشات الصريحة. في 60 دقيقة لكل مقابلة ، نقل كل مشارك أنه "لم يشعر بالاندفاع خلال العملية" واستمتع بقضاء الوقت في المساعدة في هذا البحث الإجرائي". شعرت روايات المشاركين بالأمانة والصدق لهذه الباحثة ، وبدا المشاركون صريحين تمامًا فيما يتعلق بمشاعرهم ومعتقداتهم وأفكارهم وممارساتهم كقيادة تربويين.

المبحث الثالث : محددات البحث

أولاً: المحددات

تشمل قيود الدراسة على سبيل المثال لا الحصر ، العدد الأصغر من المشاركين وباستخدام مكان مدرسة واحدة فقط. وستعمل عينة الدراسة أكبر من المشاركين والمدارس على تحسين نتائج البيانات فيما يتعلق بتنوع الموضوعات وتكرارها. ويمكن أن تتضمن المفاهيم والاعتبارات الأخلاقية في دراسة واسعة النطاق منهجية مختلطة مثل تحليلات البيانات النوعية والكمية مما يؤدي إلى نطاق أوسع من النتائج والنتائج. لمقارنة المؤسسات أو الأشخاص أو الممارسات. لقد تم تصميمه في المقام الأول لتعلم وفهم بعض الجوانب الأخلاقية للقيادة التربويين التي قد تساعد في التطور والتطور المهني الخاص ، ومن منظور أوسع إلى حد ما لمساعدة الطلاب الطموحين في القيادة التربوية. ولم يتم تصميم هذه الدراسة لتقييم القدرات أو الكفاءات الأخلاقية للقيادة ، ولكن بدلاً من ذلك للتعلم من بعض الطرق الأخلاقية المختلفة للوجود والقيادة في البيئات والثقافات التعليمية وفهمها دون إصدار حكم مسبق عليها.

تم تصميم الدراسة لمعرفة ما يوظفه قادة في أدوارهم من خلال سلوكياتهم وخصائصهم وقيمهم ، ولمشاركة هذا الفهم مع أولئك الذين يرغبون في أن يصبحوا قادة تربويين أخلاقيين. من خلال عملية المقابلة وجمع البيانات والتحليل ، كان من المأمول أن يكشف تصميم هذا البحث أيضًا عما إذا كان المشاركون يرون أن سلوكياتهم وخصائصهم وقيمهم الأخلاقية مفيدة في تعزيز ثقافات الحنكة

النتائج

لقد أثارت البيانات التي تم جمعها من المقابلات السردية في هذه الدراسة حجمًا ثريًا من المعلومات التي شاركها القادة التربويون المشاركون بصراحة. وفي تحليلات هذا الباحث للسلوكيات والخصائص والقيم ، كان يعتقد في البداية أنه سيتم تجميع القوائم في إطار هذه الموضوعات الثلاثة الملموسة. تم تصور لاحقًا أن تصنيف وتنظيم البيانات التي تم تحليلها يمكن تقسيمها على أنها نتيجة مرتبة ومرتبطة والتي من شأنها أن تصور بوضوح كيف تكون قائدًا أخلاقيًا. ومع ذلك ، على الرغم من أن البيانات قد تم ترتيبها في إطار توضيحي ورسم بياني وجدول ، إلا أن ثراء وجود اللغة المستخدمة من قبل المشاركين هي التي توضح بشكل أفضل أخلاقيات القيادة التربوية. اكتشاف مفاهيم طرق المشاركين المتجددة بعمق بما في ذلك رغبتهم المتأصلة ومسؤوليتهم عن مساعدة الآخرين ،

استوعب العديد من السلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية التي يمكن للأفراد تعلمها أو تطويرها في سعيهم وراء القيادة التربوية الأخلاقية.

ملاحظات: إن الروايات المجمعّة كما لاحظها هذا الباحث تصور بعض السلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية للقيادة التربويين الذين تمت مقابلتهم في هذه الدراسة. تم تفصيل جميع الموضوعات التي تم استقراءها من البيانات بشكل فردي حسب الفئة الخاصة بها. هناك أيضًا أقسام من الكلام ، ومسارات من الكلمات والعبارات ، بالإضافة إلى أجزاء من المناقشات مأخوذة مباشرة من ردود مقابلات المشاركين التي أشعرت هذه الباحثة بأنها الأكثر تمكينا وتمكينا فيما يتعلق بإثراء قاعدة المعرفة الخاصة بالقيادة الأخلاقية. يبدأ هذا القسم بالسلوكيات والخصائص والقيم كما وصفها المشاركون. ويختتم بالمحاور الأربعة التي انبثقت عن البيانات بالإضافة إلى تصورات المشاركين للتحديات.

السلوكيات الأخلاقية. تضمنت الأوصاف التي قدمها المشاركون حول السلوكيات الأخلاقية كلمات وعبارات مثل "الصدق" و "التصرف بثقة" و "الاتساق أو التصرف باستمرار". تضمنت الكلمات السلوكية للمشاركين "إنشاء" و "تمكين" و "تشجيع" و "إنصاف" و "أفعال أخلاقية" و "التطور كفائد" و "الشعور بالإحباط" و "الأفعال الصادقة" و "الوجود أو التصرف بطريقة لطيفة". كرر المشاركون باستمرار أن "التصرف باحترام في العلاقات" له "أهمية خاصة" ، وتم التأكيد على "التصرف بطريقة صادقة"

الخصائص الأخلاقية. تضمنت الأوصاف التي قدمها المشاركون حول الخصائص الأخلاقية كلمات وعبارات مثل "أصيل وصادق وجدير بالثقة". عرض المشاركون ضرورة أن يكونوا "موجهين نحو المجتمع" و "يتمتعون بتواصل ممتاز" و "متصلون". تم التأكيد بشدة على الاتساق في جميع النصوص وتضمنت الأوصاف على أنها "متسقة ومتوازنة بشكل جيد". ذكر المشاركون أن القادة الذين كانوا "مبدعين" و "مشجعين" و "مدركين أخلاقياً" وعادلون ومحترمون" يتمتعون بصفات يقدرونها في القيادة. قدر كل مشارك قائد "صادق" و "ساحر" و "مرح" و "أنيق" و "فعال" على أولئك الذين حملوا "جواً مهماً" أو "لا يمكن الوصول إليه". وتشمل القدرات التي تم تقييمها أيضًا من قبل المشاركين كخصائص أخلاقية "الاستماع الموضوعي" و "اللفظ والرعاية" و "الصبر" و "الارتباط بالآخرين واحترامهم" و "الموثوقية" و "التفاهم"

القيم الأخلاقية. تضمنت الأوصاف التي قدمها المشاركون حول الخصائص الأخلاقية كلمات وعبارات مثل "الحريات والحقوق والامتيازات" و "الوعي بالصواب والخطأ" و "الأصالة" و "التحديات" و "التواصل المحترم" و "المساحة الشخصية". وتم ذكر "الاتصال بالعين" باعتباره سلوكًا قيمًا يلعب دورًا في التفاعل الجدير بالثقة بين الأفراد ، ومع ذلك تم التأكيد على الوعي بأن الثقافات الأخرى قد لا تقدر التواصل البصري بنفس الطريقة ، وربما تعتبره موقفًا غير ثقة أو غير محترم. لوحظ أن العديد من الكلمات والتعبيرات والعبارات يمكن تصنيفها في أدوار مزدوجة تتداخل مع السلوك والخصائص والقيمة. لم يتم وصف أشياء مثل "المجتمع" و "السرية" و "الترابط" على أنها قيم فحسب ، بل تم وصفها بأنها سلوكيات أيضًا. تم تقدير "الاتصالات والشبكات" ، ولكن تم الاعتراف بها أيضًا على أنها سلوكيات وخصائص الأشخاص الذين كانوا بارعين في "عمليات الاتصال وحل النزاعات" ، وتضمنت

"الإبداع" كخاصية أو سلوك. اتفق جميع المشاركين على أهمية "حل النزاع" و"التشجيع" و"المساواة" و"الإنصاف" و"التطور" و"الصدق" و"الحقيقة" و"الجدارة بالثقة". تم التأكيد على "اللطيف والطيبة" و"القدرة على التصور" و"النزاهة" و"الولاء" و"الموثوقية" و"تقييم ما هو ضروري وأفضل للطلاب". جاء "تقييم الطلاب" ، و"تقييم العلاقات" ، و"الامتنان" ، و"المعاملة بالمثل" ، و"تقدير الاختلافات" ، و"قيمة الحقائق على الآراء" ، و"تقدير الوقت وتقدير وقت الآخرين" ، من ادعاءات المشاركين بأن هذه كانت السمات الضرورية للقائد الأخلاقي بما في ذلك التصرف بهذه الأخلاق ، وامتلاك خصائص تجسد تلك السمات ، وتقييم كل سمة باعتبارها ذات أهمية قصوى في أدوارها القيادية الأخلاقية.

أربعة مواضيع ناشئة

المواضيع والمفاهيم تنشأ في تحليل البيانات النوعية. ما يلي يصور الأربعة مواضيع غنية بالمفردات والعبارات التي تم اكتشافها في تحليل هذا الباحث البيانات. وشملت المواضيع احترام الذات والآخرين ، وخدمة ودعم ، متسقة الممارسة والتعاون المجتمعي.

احترام الذات والآخرين. كانت قيمة الاحترام هذه واضحة في جميع معارض المشاركين. وشمل الاحترام جوانب التواصل والسلوك بين الأشخاص وكذلك احترام الاستدامة البيئية. تتضمن بعض الأمثلة على عبارات المشاركين فيما يتعلق بالاحترام بأشكاله المختلفة ما يلي: تحدث بوضوح حول ما تعتقده واسمح لمن يختلفون في الحديث عن آرائهم أيضًا. إنها رؤية صورة أكبر وما هو الأفضل للجميع وما يقبله المجتمع و • ما هو عادل. لا يكفي أن نقول إننا نحترم الأرض دون أن نقول شكرًا لك على الأرض ، • إنه الاعتراف بأن لديك علاقة بالأرض أيضًا. تتحدث العبارات المذكورة أعلاه عن التزام التفاعلات الفردية المحترمة ، والاتصال المجتمعي ، واحترام رفاهية كوكبنا. تتضمن الأمثلة الأخرى المأخوذة مباشرة من البيانات المتعلقة بأبعاد مختلفة لاحترام الذات والآخرين ما يلي:

اولا: تعلم كيف تتعايش. بناء الإجماع بدلاً من الاتفاق. • إشراك المزيد من الأشخاص في صنع القرار يؤدي إلى قرارات أفضل. • يقدم كل شخص شيئًا مختلفًا إلى الطاولة وأعتقد أننا نصل إلى مكان أقوى. غالبًا ما أكون قادرًا على التعرف على الموقف الذي من المحتمل أن يأتي منه شخص آخر. • أحاول ألا أكون صعبًا على نفسي وأتعلم كيف أترك بعض الأشياء • تذهب. اعتني بنفسك بالنوم الجيد ، والنظام الغذائي ، والتمارين الرياضية ، واعلم أن بعض الأيام ستكون مرهقة ، ولكن هناك طرق أفضل للتعامل مع التوتر من إنكارها. إن احترام الأشخاص الذين تعمل معهم يعني ما نقوله وما تفعله يتماشى.

ثانيا: الخدمة والدعم. هذا البيان ، "جاهدوا للقيام بما هو أفضل للجامعة ، وطلابها ، وموظفيها ، والجمهور" تم التعبير عنه بعدة طرق عبر البيانات. بدا أن كل مشارك لديه اعتقاد بأن "الارتباط بالجامعة" كان حالة ذهنية ضرورية عند خدمة ودعم الموظفين والطلاب والجمهور. تتضمن عبارات المشاركين المختلفة التي تصور قيمة الخدمة والدعم للآخرين ما يلي: انظر إلى ماهية حقوق الإنسان الأساسية التي يجب دعمها دائمًا. • بصفتي قائدًا في بيئة نقدر فيها المساواة وإمكانية الوصول إلى • التعليم ، أفكر دائمًا حول معاملة الناس بإنصاف والاستماع

إلى تقديم احتياجاتهم إلى الأمام للأشخاص الذين ربما لم يكن لهم رأي بطريقة أخرى ، من المهم. نحن نتفق بشدة على قائمة القيم ثم قائمة أولوياتنا عند خدمة طلابنا ودعمهم. تعمل مجموعتي باستمرار على تطوير إجراءات وإرشادات وسياسات جديدة مع ظهور المشكلات ومع ظهور التحديات. لا تتغير القيم كثيرًا ولكن الأولويات تتغير. • لا يمكنني فصل نفسي عن التأثيرات والتأثيرات التي يتركها الآخرون عليّ • ومدى معرفتي بأنهم يفعلون ذلك من أجلي ومدى معرفتي بأني أفعل لهم.

ثانياً: ممارسة متسقة. تمت مناقشة أفضل الممارسات والممارسات المتسقة وتطوير الممارسات والممارسات المستتيرة خلال المقابلات. بالتفكير في قيمة نمذجة سلوكيات معينة ، أوضح أحد المشاركين ، "سواء كنت أعمل مع الطلاب أو الموظفين ، لا أطلب منهم أي شيء لن أطلبه من نفسي ، لذلك عليك أن تكون قدوة في كل ما تفعله كقائد". أقسام أخرى من الحوار من البيانات المتعلقة بالاتساق تتضمن العبارات التالية: هناك حد أدنى من السلوك في الحرم الجامعي وكان عليّ أن أخبر الطلاب بحقوقهم فيما يتعلق بما هو مقبول وما هو غير مقبول. نحن نعيش قيمنا اليومية والتعليم الأصلي هو هذا النهج الأساسي. • ضع حدودًا وتأكد من أن السياسات مطبقة من أجل الممارسة المتسقة. • نحن نلحق الضرر إذا لم ننظر بشكل موثوق في جميع وجهات النظر عند • اتخاذ القرارات.

رابعاً: التعاون المجتمعي. يتفق معظم الناس على أن العمليات التعاونية داخل الفصول الدراسية والمجتمعات التعليمية والمجتمعات مفيدة للناس بشكل عام. أفكار المشاركين حول التعاون هي كما يلي: كن واضحًا في تواصلك مع الجميع عند تحديد الأهداف و • التعاون في تحقيق هذه الأهداف معًا. نحن نتعامل مع العديد من أصحاب المصلحة المختلفين ، وكلهم مهمون ، وهذا يعني أننا نتعامل مع مصالح متساوية الأهمية ، ولكن في بعض الأحيان ، مصالح متضاربة. إنه عمل موازنة لمحاولة التوفيق بين حقائق الميزانية واحتياجات الموظفين مقابل مصالح الطلاب الفضلى. قررت جميع المجتمعات أن هناك طرقًا أخرى للتعامل مع هذه المشكلة من • مجرد اتباع الرموز. نظهر من خلال أعمالنا والطريقة التي ندعم بها المجتمعات المختلفة والأشخاص الذين نقودهم. هناك مصالحة الآن ، ووعي متزايد ، لكنك تعرف بعض الناس • يقولون إنه لم يكن هناك مصالحة. لا تزال المجتمعات تؤمن بقوة التعليم وتريد دفع الأجيال القادمة للحصول على تعليمهم. كان الشعور بالمسؤولية لبناء المجتمع وبناء العلاقات مهمًا للغاية لعائلتي وكان مجرد جزء مما فعلته. إنه مصدر قلق حقيقي للتأكد من نجاح الناس ؛ من المهم أن نفهم هذا الأمر بشكل صحيح حتى لا نكسر الروابط في الثقة التي نبنيها مرة أخرى.

تصورات القادة حول التحديات التي تشكل معضلات للقيادة التربوية

هناك العديد من التحديات والمعضلات في الوجود اليومي للقادة التربويين. وتتطوي المعضلات الأخلاقية على أبعاد العدالة والثقة واحترامها أو عدم احترامها في كثير من الأحيان. تضمنت أفكار المشاركين حول التحديات ما يلي:

1- هناك قضايا ضخمة حيث تم كسر الثقة • بناء ثقافة الثقة أمر صعب لأن النوايا الحسنة يمكن أن يكون لها تأثيرات سلبية. كانت أصعب التحديات هي القضايا التي يشارك فيها الطلاب الذين جادلوا في الفصل حول ما إذا كان يجب أن تتمتع ثقافات معينة بنفس الحقوق مثل الثقافات الأخرى.

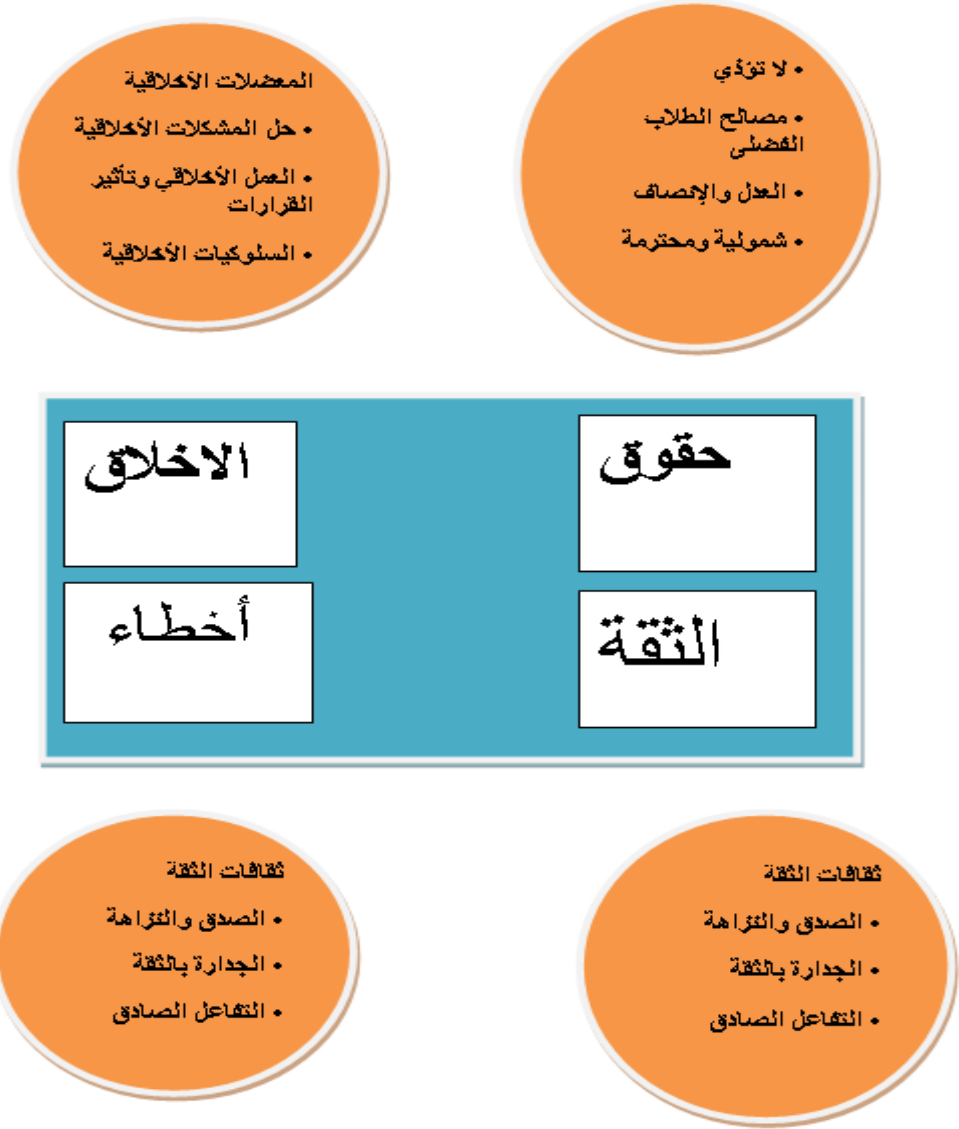
- 2- يسمح التعليم الأخلاقي بحرية الكلام والفكر واختيار الدين والثقافة. في بعض الأحيان يكون من الصعب إسعاد الجميع. هذا هو المكان الذي يجب أن تعيش فيه قيمك وتفهم ما إذا كنت تقوم بالاختيار الأفضل للطلاب أولاً، وان العديد من المنظمات لا تعزز الوقت الثقافي وبناء العلاقات.
- 3- يعد قضاء الوقت مع الحكماء وقضاء الوقت في الأحداث المجتمعية أمراً صعباً لأن هناك أشياء يجب القيام بها ولا يستطيع فعلها سوى القائد ، كما أن التفويض ليس دائماً شيئاً يمكنك القيام به. • التزامات الوقت والدعوة للأشخاص الذين تعمل معهم للقيام بهذه الوظائف المختلفة

المبحث الرابع : نتائج الدراسة

النتائج

تم اكتساب الوعي بالنتائج وفهم تجاربي وتأثيراتي أثناء إجراء هذا البحث من خلال الاستماع النشط واكتشاف الخبرات المشتركة للآخرين. إن الانخراط مع الآخرين ، والتواصل والمشاركة ، ورواية القصص هي أنشطة مجزية بقوة تنزي التعلم. تصور في هذه الدراسة البيانات والموضوعات التي كانت واضحة لهذا الباحث نتيجة التحليل والملاحظات وتنظيم المعلومات التي تم جمعها. يصف هذا البحث جدوى التعلم عن سلوكيات وخصائص وقيم القادة الأخلاقيين في التعليم من أجل تعلم القيادة الأخلاقية أو تحسينها أو ممارستها. تم تحديد مجموعة متنوعة من السمات الأخلاقية وطرق الوجود والتفكير كما يتقاسمها القادة التربويون في VIU في هذا البحث. تسليط الضوء على الحاجة إلى القيادة الأخلاقية ،

بينت الباحثة أن السلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية للقادة التربويين في المدارس الخاصة لدى قصة الكرك والتي تخدم غرضاً قوياً للتعلم وتطوير الذات والنمو. بغض النظر عن دور الفرد، وطالب ت من القيادة التربوية، أو القائد التعليمي الجديد ، أو أي شخص يرغب في تحسين قاعدته المعرفية فيما يتعلق بالسلوكيات الأخلاقية ، والخصائص والقيم في التعليم تصور أجزاء مختلفة من البيانات التي تم تحليلها بتتسيق يتوافق مع الأدوات المستخدمة في الدراسة. توفر الجداول بعض إجابات المشاركين المأخوذة مباشرة من المقابلات فيما يتعلق بالأسئلة وسيناريوهات الحالة المعروضة في الدراسة. مع وجود الكلمات المدرجة في أسفل الرسم البياني. تربط هذه الرسوم التوضيحية للبيانات المنظمة المأخوذة مباشرة من الدراسة معنى فهم هذا الباحث لسلوكيات القيادة الأخلاقية وخصائصها وقيمها كما يتقاسمها المشاركون.



تصميم الباحثة

أسئلة المقابلة

تناولت الدراسة مجموعة من التساؤلات التي تستفسر عن القيم الضرورية لقائد تربوي، و سلوكيات أو خصائص القائد الأخلاقي ، والسؤال عن التحديات الأخلاقية التي تواجهها القائد التربوي ، والطرق التي حاولت بها بناء ثقافة الثقة؟

1- في رأيك ما هي القيم الضرورية لقائد تربوي أخلاقي؟: احتاج القادة إلى فهم قوي لأنفسهم وما هي قيمهم ؛ امتلاك قاعدة معرفية جيدة وإدراك لحل المعضلات الأخلاقية ؛ تصور الثقة تكون جديرة بالثقة؛ استمتع بالعمل مع الناس ؛ تقدير الاختلافات في الآراء وغيرها ؛ فرض الانضباط العادل ؛ الأخلاق فعل الشيء الصحيح رؤية الصورة الأكبر والنتائج طويلة المدى أو نتائج الإجراءات والقرارات ؛ مع العلم أن المواقف التي تنشأ تتحدى قيمك وأخلاقك ؛ القيم الرئيسية هي احترام الذات والآخرين ؛ الصدق والسرية والأصالة ؛ أن تكون شفافة وعادلة ودقيقة ؛ أن تكون عادلاً أخلاقياً في جميع الأوقات ؛ الوعي بحقوق

الإنسان والأخلاق والقواعد والمساواة والإنصاف للجميع ؛ أن تكون شغوفًا بالتعليم ؛ أن تكون متسقة في المزاج والأفعال ؛ الولاء وتقدير الآخرين والاهتمام بصدق ؛ أحب ما تقومون به.

2- هل تعتقد أن هناك سلوكيات أو خصائص معينة تحدد القائد الأخلاقي؟: الصدق والاتساق ووضع الحدود. معرفة قيمة الممارسة والسياسات والإجراءات ؛ نموذج يحتذى به في سلوكياتك وفقًا لأعلى المعايير والقواعد والممارسات الأخلاقية ؛ التعاون ومعاملة الآخرين باحترام ؛ تقييم جميع وجهات النظر. لديك سبب منطقي جيد وراء اتخاذ القرار واستخدام الفلسفة الأخلاقية وسيناريوهات الحالة والمناقشات لحل المشكلة ؛ مهارات التواصل الجيد؛ القدرة على التوسط بشكل عادل ؛ التوسع والتعلم ؛ تتطور وتنمو. تبادل المعارف؛ رعاية الآخرين استمع جيدًا؛ يخاطر؛ لا تتجنب المواجهة إذا كانت تناسب غرضًا أخلاقيًا ؛ التعامل مع الصعوبات والتعرف على الصراع ؛ التحدث بوضوح والسماح للآخرين بالتعبير عن آرائهم ؛ أظهر من خلال الإجراءات الطريقة التي تدعم بها الناس.

3- ما نوع التحديات الأخلاقية التي تواجهها كقائد تربوي وماذا؟ التعامل مع مختلف أصحاب المصلحة والنقابات والأصناف ومستويات الأدوار التي يقوم بها الأفراد ؛ التعامل مع بعضنا البعض على قدم المساواة ؛ التوفيق بين الاحتياجات المختلفة للأشخاص مقابل قيود الميزانية أو قيود أخرى ؛ العنصرية والمساواة ؛ الاستعداد للتعلم مقابل المخاوف أو غيرها من العوائق أمام التعليم ؛ الاستعداد من خلال الدراسة والتعلم عن جميع أشكال الدعم المتاحة ؛ تنفيذ المناقشات وحل المشكلات عبر مجموعات التعلم التعاوني ؛ الاستفادة جميع الأشخاص من مسؤوليات حقوق الإنسان والسلامة والوعي والحرم الجامعي متعدد الثقافات ؛ اكتشاف استراتيجيات التعلم ؛ استراتيجيات الانضباط والدعم ؛ دعم أولئك الذين يواجهون المواقف الصعبة أو الضغوطات أو التغيير ؛ شرح المعضلات والبحث عن الحقائق والحلول من مصادر مختلفة ؛ تبقي متفتحة وتقبل الاختلافات. البحث عن موارد مثل الرموز والتقويضات والخوارزميات والفلسفات المختلفة أو المشكلات الأخلاقية المتشابهة وتحديد كيفية حلها ؛ يمكن لأي شيء يتعلق بالموارد البشرية والطلاب والأفراد أن ينطوي على مواقف أخلاقية تحتاج إلى حل ؛ عملية الحقيقة والمصالحة ؛ تعليم المعلمين الجدد وتضمين المعرفة وحل المشكلات الأخلاقية ؛ بناء روابط الحقيقة والثقة والاحترام مع بعضنا البعض بالاعتراف والتوفيق

4- هل يمكن أن تخبرني عن وقت واجهت فيه معضلة أخلاقية في دورك القيادي وما الذي نجح أو لم ينجح في حل المشكلة؟ تستغرق المعضلات السرية وقتًا لحلها ؛ حل القضايا افتراضياً ومناقشتها مع من تثق بهم فقط ؛ تحكم؛ بناء المشورة؛ بناء الثقة؛ زيادة التواصل وأنشطة الفريق لبناء تفاعل محترم ؛ معرفة واجبك في تقديم الأفضل في الرعاية والتعليم ؛ توثيق كل شيء البحث عن الحقائق والبحث عنها مقابل الآراء أو الإشاعات ؛ وضع الخطوط العريضة لأهداف الدورة أو العمل والسماح للآخرين بالمدخلات من أجل التحسينات ؛ تعلم أن الأفراد مختلفون ويستجيبون بشكل مختلف ؛ احترم الاختلافات وكن متعاطفاً.

5- ما هي بعض الطرق التي حاولت بها بناء ثقافة الثقة؟ أن تكون صادقاً ؛ وجود اتصال بالعين قم بمواءمة ما تقوله مع لغة جسدك وكن منفتحاً على وجهات نظر الآخرين ؛ أن تكون متاحاً للآخرين إذا احتاجوا إلى المساعدة والتعرف على الوقت الذي يتعرض فيه شخص ما للتوتر أو الخوف أو سوء الفهم ؛ أن تكون مشجعة ومحترمة ؛ الشفافية والاتساق يحافظ على الثقة ؛ أن تكون نموذجاً يحتذى به في علاقات الثقة والثقة ؛ بناء العلاقات ببطء والوفاء بالوعود المقطوعة ؛ إخبار الناس بما ستفعله ثم فعل ذلك ؛ أن نكون منصفين وأن يكون لديك الأساس المنطقي للقرارات المتخذة وإيصالها إلى فريقك.

6- هل هناك أي قادة أخلاقيين أثروا فيك أو ألهموك؟ قادة العالم الذين قادوا أعداداً كبيرة من الناس إلى طرق أفضل للعيش والتفكير ؛ كثير من الناس يهتمون عندما يساعدون الآخرين ؛ الاهتمام ببعضنا البعض وأولئك الذين يهتمون بالآخرين هم قادة ملهمون ؛ هوارد هيزر لأنه خاطر بالكثير من الفشل قبل النجاح وبعده ؛ الأم تيريزا لتفانيها في خدمة الآخرين ، نجح العديد من القادة في مجال الأعمال والحرب ممن يهتمون بالآخرين (جون كينيدي ، تروود ، غاندي ، إم كينغ) ؛ أفراد الأسرة؛ جدة عظيمة؛ كانت العديد من النساء اللاتي كن قائدات ورؤساء وشيوخ نساء قويات جداً قادت الرجال والنساء والأطفال إلى أساليب حياة أفضل ومعرفة ووجود ؛ أسلاف وأفراد الأسرة السابقون الذين هاجروا إلى كندا وكانوا رواد الأعمال والتعليم ؛ كان العديد من أفراد الأسرة معلمين ؛ كان جدي مديراً رئيسياً وكان له تأثير هائل على أسلوب قيادتي لأنه كان عادلاً ولطيفاً للغاية ، لكنه كان جاداً جداً عندما احتاج إلى ذلك

سيناريوهات الحالة	خيارات الإجابة	إجابات المشاركين
أعجبني هذا السيناريو لأنه لم يكن هناك حل سهل. إذا تعاملت مع الأمر من وجهة نظر مجهولة ، فسيتم عليك دائماً مواجهة الشعور بالذنب أو الخجل من عدم مواجهة الموقف. إذا ناقشت مباشرة مع زميلك دون جمع الحقائق ، والتعامل معه بحساسية شديدة ، فإنك تخاطر بمواجهة قد تثبت أنها لم تكن صحيحة في المقام الأول. سوف أتعامل مع هذا بطريقة خاصة وسرية في المقام الأول. خلاصة القول هي أنه يجب مناقشته والإبلاغ عنه والعمل على أساسه. شجع الشخص على طلب المساعدة وإعطاء جدول زمني قبل الإبلاغ عن ذلك أو التصعيد للآخرين للتحقيق. اعرض خيارات الدعم والتشجيع والمساعدة لطلب التعويض. اتبع العدالة والقواعد ومدونات السلوك والسياسات والإجراءات. السرقة الأخلاقية / القانونية خاطئة من نواح كثيرة وقد تشير إلى صعوبات أخرى يواجهها الشخص.	(أ) اتصل بالشرطة دون الكشف عن هويتك ، أو أخبر مشرف زميلك. (ب) ناقش مباشرة مع زميلك وشجعه على الاعتراف وطلب المساعدة. (ج) ابق هادئاً ولا تقل أي شيء على أمل أن يكتشفه شخص آخر. (د) أخرى.	قام زميل لك منذ فترة طويلة باختلاس أموال كبيرة من ميزانية الجامعة لتحقيق مكاسب شخصية. لديك علم بالإكراه المالي لزميلك على أساس شخصي وعلى دراية بهذا السلوك من جانب زميلك. كيف ستتعامل مع هذه المشكلة على أساس شخصي و / أو مهني؟ النتائج: اختار جميع المشاركين الستة الحرف B وأضافوا العديد من عمليات تقصي الحقائق وحلول النزاع وتم تصور المزيد من السيناريوهات لمساعدتهم على حل هذه المعضلة.

<p>أنت تعمل مع قائد تربوي لديه "سلطة عليك" ويعرض سلوكًا عنصريًا بشكل علني. لقد حاولت أن تنقل أنك لا تتعاضى عن السلوك. سلوك القائد موجه بشكل خاص لمجموعة أقلية من الطلاب في مدرستك ويبدو أنه يتصاعد. أنت تترك أن الطلاب يخشون تقديم شكوى على أساس أكثر رسمية. ما هي مسؤوليتك الأخلاقية في هذا الموقف؟ النتائج: اختار جميع المشاركين الستة مجموعة من الحروف B و C ، بالإضافة إلى مدخلات إضافية من تجاربهم الخاصة مع العنصرية وحل النزاعات.</p>	<p>(ب) ناقش مباشرةً مع زميلك حول ما تشعر به مجموعة الطلاب (ج) ناقش الطلاب بشكل خاص وإبلاغهم بعمليات الدعم / الشكوى (د) أخرى.</p>	<p>يجب جمع المواقف. تساعد المناقشات المفتوحة في الاجتماعات حول السلوكيات المتوقعة ، وحتى مناقشة الإشاعات حول الشكاوى المتعلقة بسلوكيات معينة دون توجيه أصابع الاتهام في فتح النقاش حول العنصرية وعدم المساواة في المعاملة وصراعات الطلاب مع الطلاب الآخرين أو أعضاء هيئة التدريس.</p>
--	--	---

لقد ذكر أنه من المهم أن نركز طوال فترة تعليمنا على إنشاء منهج يتضمن سيناريوهات مختلفة وفلسفات أخلاقية قد تساعدنا في حل مجموعة من المعضلات الأخلاقية بغض النظر عن أدوارنا كطلاب أو مدرسين أو قادة. خلال هذا البحث ، أدركت أن قيمة السيناريوهات والمناقشات والتخطيط للحلول كانت مشابهة جدًا لكيفية تعلم المرء من خلال لعب الأدوار ، ومشاركة القصص والخيال مثل الخرافات أو الأمثال ، والتعلم من الخبرات المشتركة للآخرين. أكثر من الأسئلة ، مكّنت السيناريوهات المشارك والباحث من افتراض النتائج المختلفة دون الحاجة إلى تقدير التأثير على الأشخاص الحقيقيين.

وبدلاً من الانسحاب من مواقف الصراع السابقة ، فقد مكّن المشاركين والباحث أيضًا من رؤية الحالات على أنها شيء جديد تمامًا بهدف حلها بشكل مختلف عما لو تمت مواجهتها من قبل. كانت القدرة على تقدير أو التقليل من تأثير القرار أو الإجراء بمثابة فائدة مثيرة للاهتمام لحل سيناريوهات الحالة وإجراء مناقشات حول الحلول. يمكن تعلم السلوكيات والخصائص والقيم الأخلاقية وممارستها ونمذجتها وتبنيها والتأكيد عليها في القيادة التربوية. هذه السمات حاسمة للقيادة التربويين وقيادتهم. من الأهمية بمكان بالنسبة للمشاركين معرفة الذات والقيم عندما يتعلق الأمر بالنزاع والحل ، بالإضافة إلى امتلاك مهارات اتصال ممتازة بما في ذلك احترام الآخرين وقدرات الاستماع الجيدة. كان الجانب الثالث الأكثر أهمية للقيادة التربويين الذين يمارسون بطريقة أخلاقية هو الوعي بمختلف مناهج حل المشكلات الأخلاقية للوصول إلى توافق في الآراء واتخاذ القرارات وخدمة العدالة ودعم الآخرين (boon.2011.22)

أصبح تعزيز ثقافات الثقة وبناء الثقة ، بغض النظر عن العلاقات مع شخص واحد أو أكثر ، الجانب الأكثر إثارة للاهتمام في الدراسة حيث سلطت الضوء على كيفية تشابك السلوكيات والقيادة التربوية الأخلاقية

مهنية وشخصياً. تم التأكيد على الثقة ولوحظ أنها الجانب الأكثر أهمية في أي علاقة بين القادة والأتباع وداخل التعليم ، كانت الثقة ضرورية لنجاح الطلاب والمدارس.

يظل مستقبل القيادة الأخلاقية فرصة مفتوحة لمطوري المناهج والمعلمين والمربين ، فضلاً عن القادة التربويين للتأكيد على التعليم الأخلاقي الضروري وتطويره. سيستفيد الطلاب الذين يتطلعون إلى أن يكونوا قادة تربويين أخلاقيين من التعليم الذي يتمحور حول المعضلات الأخلاقية وحلولها. يأمل هذا الباحث في الاستمرار في تطوير ونمو ودمج التعليم الأخلاقي في الدراسات المستقبلية والفصول الدراسية والأدوار القيادية. من خلال هذا البحث ومن خلال دمج عمليات البحث ، وتحليل الحالة ، والتفكير ، وبحث العمل المستقبلي في القيادة الأخلاقية ، من المأمول أن يستمر الوعي الأخلاقي في المناهج الدراسية كمكون ضروري لتعليم القيادة.

المراجع العربية

أبو علبة، (2015) القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأزهر، غزة، فلسطين

البشتاوي ، ربي (2019).تعريف المدرسة، موقع موضوع ،11، كانون ثاني ، الاردن.

حسان، العجمي، (2007) الإدارة التربوية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الحسينات، ب. (2008)المجال التربوي وأخلاقيات المهنة (التربية والتعليم والبحث العلمي). استرجع في 1 آذار، 2017 م

درادكه، والمطيري، (2017) دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدراس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية،

الشريفي، (2011) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية.

طفاطقة، شيرين(2016). مدينة الكرك، موقع موضوع ، 28، آذار ، الاردن.

العتيبي، (2013) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن

عثمان،. (2008) المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة: دراسة تحليلية. المؤتمر العلمي العربي الثالث، التعليم وقضايا المجتمع المعاصر، 20-21 ابريل

2008

العريضة،.(2010) مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الفرحان، (2000) التربية الإسلامية بين الأصالة والمعاصرة، عمان: دار الفرقان للنشر.
 لويس دي أند كانجي، (2009) المنظمات غير الحكومية والتنمية: لندن ونيويورك: روتليدج وتيلور لندن.
 المزروعى، (2003) .مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة ع رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان

المراجع الأجنبية

- Boon, H. (2011). Raising the bar: Ethics education for quality teachers. Australian Journal of teacher education. AUSTRALIA
- Bowen, C., Bessett, H., & Cham, T.C. (2006). Including ethics in the study of educational leadership. Journal of College and Character, 7, london
- Coleman, A. (2012). The significance of trust in school-based collaborative leadership. International Journal of Leadership in Education, london
- Gardiner, M.E. & Tenuto, P.L. (2015). Reflections of practicing school principals on ethical leadership and decision-making: Confronting Social Injustice. The Journal of ValuesBased Leadership, london
- Kaiser, M. (2004). Practical ethics in search of a toolbox: Discourse ethics and ethical committees. Global Bioethics, london
- Meine, M. & Dunn, P. (2013). The search for ethical competency. Public Integrity 15 (2), USA
- Shapiro, J. & Stefkovich, J.A . (2007). Viewing ethical dilemmas through multiple paradigms. VIU Library, British Columbia: london.