

المكتبة العربية للسوق
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
مكة المكرمة

اُسیاب غیاث

تدریس در مرحله اول در این رشته بمقتضای مکتب ملکه
مبارک الشعلیمی
مبارک الشعلیمی
فی تفسیر المرحلة

مقدمة مكتب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الادارة والتخطيط
التربوى

اعداد خزان خلیل رحیمی بایسا
اشرف الدكتور / حسان حنیف الدفری

الفصل الثاني عام

١٤-٥ / ١٤-٤ هـ





بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القـرى
كلية التربية بعكة المكرمة
الدراسات العليا

نموذج رقم (٨) *

اجازة اطروحه علميه فى صيغتها النهائية
بعد اجراء التعديلات المطلوبه

الاسم (رابعى) : عدنان خليل يحيى باشا
الدرجة العلمية : الماجستير
القسم : تربيه
التخصص : ادارة تربويه
عنوان الاطروحه : أسباب غياب مدرسى المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة
التعليمية كما يراها المدرسون والاداريون فى نفس المرحلة .

الحمد لله رب العالمين والصلاه والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه
أجمعين وبعد ،
فبنا على توصيه اللجنة المكونه لمناقشه الاطروحه المذكوره عاليه والتي تمت
مناقشتها بتاريخ ١ / ١٢ / ١٤٠٥ هـ بقبول الاطروحه بعد اجراء التعديلات
المطلوبه ، وحيث قد تم عمل اللازم .
فان اللجنة توصى باجازه الاطروحه فى صيغتها النهائية المرفقه كمتطلب
تكميلى للدرجة العلميه المذكوره اعلاه والله الموفق .

اعضاء اللجنة

المشرف

مناقش من القسم

مناقش من خارج القسم

الاسم : د . حسان القرشى د . محمد جميل خياط د . عوض مستور الشيبسى

التوقيع :

د. هادي
د. هادي
د. هادي

* يوضع هذا النموذج امام الصفحه المقابله لصفحه عنوان الاطروحه فى كل نسخه

ملخص الرسالة

١ (اسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة كما يراها
المدرسون والاداريون) *

أظهرت احصائية رسمية غياب مدرسي المرحلة الابتدائية عن المدرسة
في منطقة مكة المكرمة وغياب المدرس في هذه المرحلة التعليمية الاساسية
يعود بآثار سلبية على السلوك والتربية والاقتصاد.

لذا فان هذه الدراسة تهدف الى تحديد اسباب غياب مدرسي المرحلة
الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة كما يراها المدرسون والاداريون في نفس
المرحلة ومدى اسهام بعض المتغيرات في حدوث الغياب.

وقد سعت هذه الدراسة للإجابة على السؤال التالي:

٢ - ماهي اسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية
للبنين ؟

ويتفرغ من هذا السؤال الاسئلة الفرعية التالية :-

١ - هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب بين وجهة نظر
المدرسين من جهة ووجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة
أخرى ؟

٢ - هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمي
للمدرس ؟

٣ - هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية
للمدرس (العزوبية أو الزواج) *

٤ - هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين
يعولون زوجاتهم واولادهم فقط وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة
الى ذلك بعض اقاربهم واهليهم ؟

٥ - هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين
ليس لهم دخل اضافي غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين لهم
دخل اضافي ؟ +

وللاجابة على هذه الاسئلة صمم الباحث استبياناً مغلقاً يتكون من ستين مفردة واختار الباحث عينة عشوائية عدد افرادها ٤٦٠ شخصاً من المدرسين السعوديين فى المرحلة الابتدائية بمدارس مكة المكرمة التعليمية الحكومية النهارية للبنين فى مدينة مكة المكرمة وقراها ، بلغ عددها ٢٩ مدرسة بما نسبته ٢٠ ٪ من جميع المدارس الابتدائية بالمنطقة كما ضمت هذه العينة جميع مديري هذه المدارس المختارة فى البحث وجميع الموجهين التربويين بقسم التوجيه التربوى بإدارة التعليم بمكة المكرمة .

وقد عولجت النتائج احصائياً بواسطة الحاسب الآلى (S.P.S.S) بجامعة ام القرى بمكة المكرمة .

واستخدم الباحث الاساليب الاحصائية التالية :-

- ١ - حساب التكرارات ونسبها المئوية لجميع متغيرات البحث الثمانية .
- ٢ - اختبار (T. TEST) عند دراسة الفروق بين متوسطين اثنين .
- ٣ - أسلوب تحليل التباين وقيمة ف عند دراسة الفروق لأكثر من متوسطين .

— وقد اجابت النتائج على جميع اسئلة البحث حيث تم تحديد ٢٦ سبباً لغياب مدرّس المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة مكة المكرمة التعليمية الحكومية النهارية للبنين بعد ان تم استبعاد اسباب الغياب التى لم تحز على النسبة مئوية اقل من ٥٠ ٪ ، وكانت اسباب الغياب المهنية مرتبة حسب الاهمية كالتالى:

- ١ - عدم تحقيق رغبة المدرّس فى الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها .
- ٢ - عدم شعور بعض المدرّسين بالمسؤولية الملقاه على عاتقهم .
- ٣ - عدم قبول استقالة المدرّس فيعتمد الى الغياب .
- ٤ - تكليف المدرّس بتدريس مواد لا يميل اليها وفى غير تخصصه .
- ٥ - الارهاق النفس اثناء العمل .

- ٦ - عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا .
- ٧ - الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة .
- ٨ - كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف .
- ٩ - الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى فى المدرسة حتى ولو انتهى حصصه المقررة عليه .
- ١٠ - كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا .
- ١١ - تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين .
- ١٢ - مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى فى المدرسة بجانب التدريس .
- ١٣ - عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى المدرسة .
- ١٤ - كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد .
- ١٥ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع .

اما أسباب الغياب الشخصية (غير المهنية) فبلغت احد عشر سببا

مرتبة حسب الاهمية كالتالى :-

- ١ - امكانية السفر المفاجيء لامر طارئ .
- ٢ - تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل الزواج والوفاة وبهذا يضطر المدرس للغياب .
- ٣ - مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة .
- ٤ - عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين .
- ٥ - ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحج .
- ٦ - عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن .
- ٧ - مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام .
- ٨ - انشغال المدرس بالاختبارات النصفية والنهائية فى الجامعة .

- ٩ - ارتباط المدرس بدراسة او انتساب .
- ١٠ - انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير بالجامعة .
- ١١ - انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة عن كل فصل دراسي .

وقد دلت النتائج عند قياس متغيرات البحث على التالى :

- أ - عدم وجود فروق ذات دالة احصائية بين وجهة نظر المدرسين فى القرية والمدينة من جهة وبين وجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة أخرى الا فى اسباب ثلاثة للغياب .
- ب - وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب وفق المستويات الأكاديمية للمبحوثين .
- ج - عدم وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين العـزـاب والمتزوجين من المدرسين .
- د - وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين لا يعولون غير زوجاتهم وأولادهم وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة الى زوجاتهم وأولادهم بعض اقربائهم .
- هـ - عدم وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين لا يتمتعون بدخل اضافى غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين يحصلون على دخول اضافية على راتب التدريس .

هذا وقد ضم البحث أربعة فصول :-

- الفصل الاول ويشمل : تمهيد - تحديد مشكلة البحث - تساؤلاته - أهميته - حدوده - منهجه - مصطلحاته الاجرائية - والدراسات ذات الصلة .

- الفصل الثانى ويشمل: (الدراسة النظرية) ويتناول: واجبات المعلم ومسئوليته - الابعاد السلوكية للانتظام فى الدوام الرسمى - واسباب غياب المدرس .

- الفصل الثالث : (الدراسة الميدانية) : ويشمل: أداة البحث - وبناء الاستبيان - صدقه وثباته - عينة البحث - الطريقة الاحصائية لمعالجة نتائج الدراسة الميدانية .
- الفصل الرابع : تحليل وتفسير النتائج والتوصيات والمقترحات.

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القيوين
كلية التربية
قسم التربية

أسباب غياب
مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية
كما يراها المدرسون والاداريون في نفس المرحلة

مقدمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة
والتخطيط التربوي

اعداد
عدنان خليل يحيى باشا

اشراف
الدكتور/ حسان ضيف الله القرشي

الفصل الثاني عام

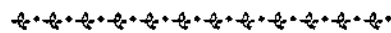
١٤٠٤/١٤٠٥هـ

• — (ف ا د ه ا) — •

للزوجة الوفية لقساها ما بذلت من تشجيع
وما وفرت من ظروف ساعدت

- بتوفيق الله عز وجل - على

انتهاء هذه الرسالة .



"شكر وتقدير"

حمدا لله عز وجل على ما انعم به واكرم ، وما احاطنى به من عناية ورعاية ، وما شملنى به من توفيق وهداية لانجاز هذا البحث ، راجيا منه جلت قدرته دوام النعم واستمرار التوفيق ، انه سميع مجيب .

ويسرنى ان اتقدم بالشكر الجزيل والثناء العاطر لسعادة الدكتور / حسان ضيف الله القرشى ، المشرف على هذا البحث ، لقاء ما بذله من جهد كريم ومتابعة متواصلة مع كل خطوة وحرف كتب فى هذا البحث حتى خرج بهـذا النحو ، فجزاه الله خير الجزاء .

والشكر ابدية ايضا الى سعادة الدكتور / هاشم حريرى ، رئيس قسم الادارة التربوية بكلية التربية بجامعة ام القرى لما قدمه من تشجيع وما بذله من تسهيلات ، وما ابداه من تعاون معى ومع جميع طلبة الدراسات العليا بالجامعة .

والثناء والتقدير اخص به سعادة الدكتور / فاروق سيد عبد السلام الذى لم يبخل بوقته وجهده وآرائه .

ولا انسى ايضا ان اوجه شكرى وتقديرى لسعادة الدكتور / محمد جميل خياط عميد كلية التربية بجامعة ام القرى وسعادة الدكتور / نجم الدين جان على تفضلهما بمناقشة خطة هذا البحث .

كذلك اوجه الشكر والتقدير لسعادة الاستاذ / عبد الرحمن العقلا مساعد مدير التعليم بمكة المكرمة الذى لم يبخل بالاحصائيات والمعلومات ، ولم يتردد فى تقديم كل عون للباحث لتسهيل مهمته .

كما اشكر جميع الاخوة العاملين في الحاسب الآلى بالجامعة واقدر لهم عونهم
الكريم في سبيل استخراج نتائج البحث على اكمل وجه .

واشكر ايضا جميع المشاركين في هذا البحث من افراد العينة ، مدرسين
ومديرين وموجهين تربويين لما بذلوه من تعاون وجهد مشكور في الاستجابة
لاستبياني هذا البحث .

والى والدتى وزوجتى الشكر الجزيل لما احاطانى به من دعاء ورعاية حتى
مكنتى الله عز وجل من انتهاء هذا البحث .

ولكل من ساهم في هذا البحث بجهد أو رأى أو مشورة
خالص الشكر والتقدير .

" قائمة المحتويات "

الموضوع	الصفحة
قائمة الملاحق	١٤
الفصل الاول : خطة البحث	
* - تمهيد	١٦
* - تحديد مشكلة البحث	١٩
* - تساؤلات البحث	١٩
✓ - أهمية البحث	٢٠
- - حدود البحث	٢١
* - منهج البحث	٢٢
- - المصطلحات الاجرائية للبحث	٢٣
✓ - الدراسات ذات الصلة	٢٤
الفصل الثاني : الجانب النظرى للبحث	
- واجبات المعلم ومسئوليياته	٣٥
- الابعاد السلوكية للانتظام فى الدوام الرسمى	٤١
- اسباب غياب المدرس :	
١ - سوء علاقة المدرس بالموجه التربوى	٤٨
٢ - سوء علاقة المدرس بمدير المدرسة	٥٢
٣ - الجدول المدرسى التقليدى	٥٤
٤ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس بالمجتمع ..	٥٦
٥ - سوء اعداد المعلم	٧٠
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية للبحث	
* - اداة البحث	٧٨
✓ - بناء الاستبيان	٨٠
- صدق الاستبيان	٨٢
- شبات الاستبيان	٨٣

- ٨٣ - الميعة النهائية للاستبيان
- ٨٤ - عينة البحث
- ٨٧ - الطريقة الاحصائية فى معالجة نتائج الدراسة ..
- الفصل الرابع : تحليل النتائج وتفسيرها .
- ٩٠ - توصيف العينة
- ١٠٣ - اسباب غياب المدرسين
- الاسباب المهنية المؤدية لغياب المدرس مرتبة
- ١٠٥ ترتيبا تنازليا
- الاسباب الشخصية (غير المهنية) المؤدية لغياب
- المدرس مرتبة ترتيبا تنازليا
- ١٠٧ - تحليل الاسباب غير المهنية المؤدية لغياب المدرس
- ١٠٨ - تحليل الاسباب المهنية المؤدية لغياب المدرس ..
- ١١٤ الفروق فى اسباب الغياب بين وجهة نظر المدرسين
- فى القرية والمدينة من جهة ووجهة نظر المديرين
- والموجهين التربويين من جهة اخرى
- ١٢١ - الفروق فى اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمى
- للمدرس .
- ١٢٤ - الفروق فى اسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية
- للمدرسين
- ١٢٧ - الفروق فى اسباب الغياب حسب متغير الاعالة للغير .
- ١٢٩ - الفروق فى اسباب الغياب حسب متغير الدخل الاضافى
- للمدرس
- ١٣١ - التوصيات والمقترحات
- ١٣٣ - المصادر والمراجع
- ١٣٦

قائمة الملاحق

الصفحة	رقم الملحق
عدد المدرسين الذين حسم عليهم بسبب تغيبهم فى الفصل الدراسى الاول عام ١٤٠٣/١٤٠٤ هـ بمدارس مكة المكرمة .	ملحق رقم ١/١
١٤٢	
نموذج من استمارة الاستبيان المفتوح	ملحق رقم ١/٣
١٤٥	
حصر اجابات المديرين والمدرسين على الاستبيان المفتوح .	ملحق رقم ٢/٣
١٤٧	
تصنيف الباحث لاسباب الغياب الواردة فى الاستبيان المفتوح .	ملحق رقم ٣/٣
١٥١	
اسباب الغياب التى ادخلت عليها بعض التعديلات من قبل هيئة التحكيم الاولى .	ملحق رقم ٤/٣
١٥٦	
تصنيف هيئة المحكمين الثانية للاسباب المهنية وغير المهنية للغياب .	ملحق رقم ٥/٣
١٥٩	
نموذج نهائى للاستبيان المغلق .	ملحق رقم ٦/٣
١٦٣	
المدارس الابتدائية المختارة عشوائيا بمكة المكرمة .	ملحق رقم ٧/٣
١٧١	
المدارس الابتدائية المختارة عشوائيا بقرى مكة المكرمة .	ملحق رقم ٨/٣
١٧٣	
عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والمفقودة من قسم التوجيه التربوى .	ملحق رقم ٩/٣
١٧٥	

اولا : الفصل الأول

- (١) تمهيد .
- (٢) تحديد مشكلة البحث .
- (٣) تساؤلات البحث .
- (٤) أهمية البحث .
- (٥) حدود البحث .
- (٦) منهج البحث .
- (٧) المصطلحات الاجرائية للبحث .
- (٨) الدراسات ذات الصلة .

تمهيد

يعد قطاع التعليم من أولى القطاعات الحضارية والانتاجية التي تحظى باهتمام حكومة المملكة العربية السعودية ورعايتها ، ذلك ان التعليم يعد القطاع الاول والوحيد المعتمد للقوى البشرية الموهلة والمدربة لادارة وتشغيل كافة الاجهزة الحكومية والاهلية ، وهو الذى تقوم على اكتافه اعباء التحديث والتطوير للمجتمع السعودى فى شتى مرافقه كى تتبوأ المملكة مركزها الحضارى بين الامم المتحضرة فى عصر العلم والتقنية الحديثة .

لذا لم يكن مستغربا أن يبلغ اجمالى الاعتمادات المالية المخصصة لقطاع التعليم خلال - خطة التنمية الثانية - ٢٧٨٨ بليون ريال صرف منها ٥٠٧ بليون ريال كما بلغت جملة الاعتمادات المالية فى عامى ١٤٠٠/١٤٠١ هـ و ١٤٠٢/١٤٠٣ هـ ٢٢٨٧ بليون ريال فى حين ان خطة التنمية الثالثة قدرت جملة احتياجات هذا القطاع خلال سنوات الخططة ب ٢٢٨٨ بليون ريال أى بمعدل ١٦٪ من اجمالى الانفاق المتوقع للخطة ككل كما بلغ ما تم اعتماده من العاميين الاولين من هذه الخطة ٤١٨ ٪ من تقديراتها لاحتياجات قطاع التعليم خلال السنوات الخمس للخطة . (١)

وكان للتعليم فى المرحلة الابتدائية نصيب كبير من هذا الانفاق الضخم اذ بلغ عدد المدارس الابتدائية للبنين والبنات فى عام ١٤٠٢/١٤٠٣ هـ ٦٢٨٧ مدرسة بعدد فصول يبلغ ٤٨١٧٦ فصلا يدرس بها طلبة سعوديون وغير سعوديين من الذكور والاناث بلغ عددهم فى نفس العام ٩٩٨٣٠٧ كما بلغ عدد المعلمين

(١) خطة التنمية الثانية والثالثة ، وزارة التخطيط ، الرياض ، ص ١٦٠ .

من السعوديين وغيرهم فى نفس العام ٥٥٠١٥ مدرسا بينما بلغ اعضاء الهيئة الادارية فى هذه المدارس ولنفس العام من سعوديين وغيرهم ٩٠٢٤ عضوا . وكان عدد الخريجين من طلبة هذه المدارس فى نفس العام ٦٢١٢٧ طالبا و ٣٩٣٩٠ طالبة . (١)

وهكذا فان مبالغ طائلة كهذه تتطلب من الاجهزة التعليمية المختلفة فى المملكة بذل جهود مضاعفة لتخريج الكوادر المؤهلة والمدربة لقيادة دفعة التنمية السعودية والحرص على عدم حدوث اى اهدار او فاقد اقتصادى .

ومن ضمن العناصر التعليمية التى يقوم عليها هذا العبء الكبير بل ومن أهمها المدرسون ، ذلك انهم عصب العملية التعليمية والتربوية وهم الذين يقع عليهم العبء الأكبر فى تنشئة الاجيال الناشئة الاسلامية الصالحة . فالمدرسون أكثر احتكاكا وتسييرا للعملية التعليمية والتربوية عن غيرهم و اى تقصير او اهمال محتمل من جانبهم سيقول من المردود الاقتصادى والعائد الاقتصادى لاستثمار مالى بلغ فى العام المالى ١٤٠٣/١٤٠٢ هـ ٢٥٨٢٣٢٨٧ بليون ريال (٢) بالاضافة الى ان اى تقصير او اهمال محتمل من قبل المدرسين يؤدى الى اعاقه الجهود التنموية الجارية فى المملكة .

وغياب المدرس فى هذه المرحلة الحساسة والاساسية يعود بأثار سلبية سواء فى المجال التربوى التعليمى او المجال الاقتصادى عند الحديث عن المردود الاقتصادى العائد من عملية التعليم الاستثمارية . فالمدرس الغائب يعطى الاطفال الذين يميلون للتقليد فى هذه المرحلة - وخاصة تقليد المدرس فى سلوكه وايماءاته وعباراته ومواقفه - يعطى قدوة سيئة ونموذجا خاطئا فى التهرب من المسئولية

(١) احصائية مركز المعلومات بوزارة المعارف - الرياض .

(٢) نفس المصدر السابق ، ص ١٥ .

وعدم الانضباط وعدم احترام المواعيد فلا يحقق المدرس بهذا السلوك
الجزء الثانى من الهدف الثانى من اهداف التعليم والقاضى يأخذ
الطالب بأداب السلوك والفضائل ان لم يكن ينقضه. (١)

أما المردود الاقتصادى فيتمثل فى قيمة الهدر الذى يسببه غياب
المدرس عن مدرسته بكل آثارة السلبية على التنمية الاقتصادية
والتعليمية فى المملكة وماقد ينتج عن غيابه من ارباك لبقية المدرسين
المنتظمين عند محاولة الادارة المدرسية تغطية غياب المدرس بتحميل زملائه
عبء تنفيذ جدولته الدراسى فى يوم الغياب ، يضاف الى هذا ارباك الطلبة
عندما لا يتمكن المدرس الغائب من اكمال المقرر الدراسى او الاسراع
فيه لتعويض ما فات أيام الغياب .

(١) سياسة التعليم فى المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف ،

" تحديد المشكلة "

— هذا البحث يحدد اسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية النهارية الحكومية للبنين كما يراها المدرسون انفسهم والاداريون من موجهين تربويين ومديري مدارس في نفس المنطقة .

" تساؤلات البحث "

يجيب هذا البحث على السؤاال التالي :

ما هي اسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية للبنين ؟

ويتفرع من هذا السؤاال الاسئلة الفرعية التالية :

- ١ — هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين وجهة نظرالمدرسين من جهة ووجهة نظر المديرين والمرجهين التربويين من جهة اخرى ؟
- ٢ — هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمي للمدرس ؟
- ٣ — هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية للمدرسين (العزوبية والزواج) ؟
- ٤ — هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين يعولون زوجاتهم واولادهم وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة الى ذلك بعض اقربائهم واهليهم ؟
- ٥ — هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين لهم دخل اضافي غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين ليس لهم دخل اضافي ؟

أهمية البحث

تعتبر المرحلة الابتدائية القاعدة التي يركز عليها اعداد الناشئين للمراحل التالية من حياتهم وهي مرحلة عامة تشمل جميع الاطفال ممن بلغوا سن السادسة من العمر لتزويدهم بالاساسيات من العقيدة الاسلامية السمحاء والاتجاهات السليمة والخبرات والمعلومات والمهارات.

كما تعتبر المرحلة الابتدائية هامة لبعض الطلاب الذين لا يتمكنون من مواصلة دراساتهم الاعدادية والثانوية حيث تعتبر هذه المرحلة الحسد الأدنى لمكافحة الأمية.

وهذه الاهمية للمرحلة الابتدائية يقابلها وضع يحتاج الى صلاح اذ قام الباحث بدراسة مسحية لسجلات غياب المدرسين في المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية ووجد احصائية من ادارة التعليم بالمنطقة تبين ان عدد المدرسين الغائبين الذين تم الحسم عليهم من رواتبهم نظرا لغيابهم دون عذر مقبول في ايام مختلفة من الفصل الدراسي الاول لعام ١٤٠٣-١٤٠٤ هـ بلغ ٣٥١ مدرسا ابتدائيا في ٩٦ مدرسة ابتدائية بالمنطقة من مجموع عدد مدرسيها البالغ عددهم ١٦٢٤ مدرسا اي بنسبة مئوية بلغت ٢٢ / ١٠٠ (١) ولم تظهر الاحصائية المذكورة أية ارقام عن غياب من كان غيابه من المدرسين بعذر مقبول او مرض او التمتع باجازة اضطرارية بحيث لا يحسم عليه وفوق النظام.

ان اهمية هذا البحث تنبع من محاولة الباحث الوقوف على اسباب غياب المدرس في المدارس الحكومية النهارية للبنين بمنطقة مكة المكرمة التعليمية بعد ان بلغت نسبة الغياب دون عذر مقبول للمدرسين ٢٢ / ١٠٠، كما ان اهمية هذا البحث تأتي من محاولة الباحث عبر نتائج هذا البحث وتوصياته، لمساعدة :

- ١ - المسؤولين في ادارة التعليم بمكة المكرمة لتفادي اسباب الغياب بعد معرفتها وتمكينهم من وضع الحلول الناجعة للقضاء عليها.

ب - مساعدة المسؤولين في وزارة المعارف وديوان الخدمة المدنية
 وكل المهتمين بالحركة التربوية والتعليمية في كافة المناطق
 بالمملكة على تقصى نفس الاسباب المفضية لغياب مدرسي منطقة مكة
 المكرمة ، ومحاولة الكشف عن أسباب اخرى موعدية للغياب في المناطق
 الاخرى بالمملكة لتفاديها ومعالجتها قبل استفحالها .

حدود البحث

تجرى الدراسة الميدانية لهذا البحث في بعض المدارس الابتدائية
 النهارية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية للبنين وتختار هذه
 المدارس من قبل الباحث بطريقة عشوائية ، لان الباحث من منطقة مكة
 المكرمة ولديه خبرة بهذه المنطقة وظروفها وبيئتها من خلال متابعته
 لقضاياها التعليمية ووجود بعض ابنائه في مدارسها الابتدائية ، يضاف الى
 هذا ان مكة المكرمة هي العاصمة الدينية للمملكة العربية السعودية وهي
 آهلة بكثافة سكانية كبيرة وما تعانيه بعض مدارسها الابتدائية من غياب
 بعض مدرسي هذه المرحلة قد تعانيه مثيلاتها من مدن المملكة الاخرى المزدحمة
 بالسكان .

منهج البحث

- ان المنهج الوصفى كما يراه الباحث هو المنهج المناسب لتطبيق هذا البحث ويقوم المنهج الوصفى بوصف ما هو كائن وتفسيره ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التى توجد بين الوقائع كما يهتم ايضا بتحديد الممارسات الشائعة او السائدة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الافراد والجماعات وطرائقها فى النمو والتطور ولا يقتصر هذا المنهج على جمع البيانات وتبويبها وانما يعنى اليها هو ابعاد من ذلك لانه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات ولذلك كثيرا ما يقترن الوصف بالمقارنة كما تستخدم فيه اساليب القياس والتصنيف والتفسير. ويقوم المنهج الوصفى على اسس منهجية اهمها التجريد والتعميم اما التجريد فهو عملية عزل وانتقاء مظاهر معينة من (كل) عيانى كجزء من عملية تقويمه او توصيله الى الآخرين اما التعميم فهو اذا صنفت الوقائع على اساس عامل مميز امكن استخلاص حكم او حكام تصدق على فئة معينة منها وهذا الحكم المتعلق بهذه الفئة يطلق عليه لفظة تعميم وقد يكون الحكم شاملا فيبدأ بكلمة كل او جميع أو لا يوجد وقد يكون جزئيا فيبدأ بكلمة بعض أو معظم^(١) وهكذا يعد المنهج الوصفى ملائما لطبيعة هذا البحث الرامى الى وصف ظاهرة غياب مدرسى المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية وتحديد اسباب هذا الغياب والتعرف عليها.

وقد طبق الباحث هذا المنهج الوصفى بشقيه :

أ - وصف ما هو كائن عند كتابة الفصل الثانى الذى يشتمل على الدراسة النظرية للبحث .

ب - تفسير ظاهرة الغياب وتحديد أسبابها فى الجانب العملى لهذا البحث.

(١) دكتور جابر عبد الحميد جابرود. احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٨م، ص ١٣٦ - ١٤٠

وقد أجرى الباحث دراسته في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٠٣ - ١٤٠٤ هـ. وشملت الدراسة مدارس بمدينة مكة المكرمة ومدارس بقرى مكة بعد تطبيق عملية الاختيار العشوائي لعينة البحث. هـ

المصطلحات الاجرائية للبحث

الغياب :

غياب المدرس فجأة ودون عذر مقبول يوما دراسيا كاملا او أكثر خلال العام الدراسي الواحد.

الحالة الاجتماعية :

العزوبية أو الزواج

الاداريون :

يقصد بهم مدير المدرسة الابتدائية واعضاء قسم التوجيه التربوي بالمرحلة الابتدائية بإدارة التعليم بمنطقة مكة المشرفة التعليمية. هـ

(٨) الدراسات ذات الصلة

لم يعثر الباحث على أية دراسة سابقة ذات صلة مباشرة بغيباب المدرس في أية مرحلة تعليمية بالمملكة بيد ان هناك دراسات ذات صلة ولها علاقة غير مباشرة بالبحث .

ورغم ان الدراسة التالى ذكرها لاتمت بصلة مباشرة لهذا البحث الا أن النتائج التى توصلت اليها هذه الدراسة يمكن أن توءدى فيما لو تحققت - الى التخفيف من حدة غياب المدرس من مدرسته ولاتجعله يعزف عن مهنة التدريس. (١) وصل الشريف محمد فيصل الفعر فى بحثه للماجستير المقدم لجامعة أم القرى عام ١٤٠٢ هـ، بعنوان (العزوف عن مهنة التدريس فى المملكة العربية السعودية) الى النتائج التالية (١) :-

١ - تكريس وسائل الاعلام المختلفة وخاصة فى بداية العام الدراسى لاعداد برامج وندوات تناقش فيها مشاكل المعلم وتعطى المجتمع فكرة عن دور المعلم وما يقدمه من خدمة للمجتمع .

٢ - رفع كفاءة المعلمين فى جميع المراحل باعادة النظر فى مناهج المؤسّسات التى تخرج هؤلاء المعلمين واشتراط درجات معينة لدخول المعاهد التربوية .

٣ - تقديم امتيازات عديدة للمعلم حتى تختفى ظاهرة تسرب المعلم الى الوزارات الاخرى .

٤ - منح بدل سكن كاف او بناء مدن خاصة بالمعلمين اسوة بمنسوبى وزارة الداخلية أو الخارجية .

٥ - اعادة النظر فى الكادر الجديد للمعلمين واخضاعه للتقييم حتى يمكن تعديل بعض جوانبه .

(١) محمد فيصل الفعر: العزوف عن مهنة التدريس فى المملكة العربية السعودية ، بحث ماجستير مقدم لجامعة أم القرى عام ١٤٠٢ هـ، ص ١٥١ .

٦ - اعطاء امتيازات وظيفية تتواءم مع مسئوليات هذه المهنة ومتاعبها .

٧ - اعادة النظر فى عدد الحصص التى يقوم المعلم بتدريسها .

٨ - اعفاء المعلم من كثير من الاعباء الكتابية مثل رمد الدرجات والكشوف السنوية والريادة .

٩ - منح خارج دوام للمعلمين اثناء ايام الامتحانات .

(٢) توصل الاستاذ / صالح حماد احمد الغريبى فى بحثه للماجستير بجامعة أم القرى عام ١٤٠٣هـ . بعنوان (دراسة لبعض مشكلات التعليم الابتدائى وأثرها فى التسرب) الى نتائج لدارسته الميدانية منها (١) :-

(أ) تخلى المعلمين عن دورهم القيادى والتوجيهى للأنشطة المدرسية وهو ما تعانيه معظم المدارس الابتدائية .

(ب) هناك اتجاهات خاطئة من قبل العديد من المعلمين فيما يتعلق بموضوع الفصل بين النشاط المدرسى والمنهج .

(ج) تعتبر ظروف المدرس من الناحية النفسية واعداده وتدريبه احد العوامل المعيقة للتعليم والى وجود مشكلة التسرب (بين الطلبة) .

(د) يعد المدرس عاملا اساسيا فى ظاهرة التسرب سواء فى اعداده أو ايمانه بالمهنة او عدم كفاءة التدريب الذى يتلقاه .

(هـ) ضعف العلاقة بين التلميذ والمعلم احدى النواحي المؤثرة على ظاهرة التسرب .

(١) صالح حماد الغريبى ، دراسة لبعض مشكلات التعليم الابتدائى وأثرها فى التسرب ، رسالة ماجستير - جامعة أم القرى عام ١٤٠٣هـ ، ص ١٩٠ .

(و) ضعف متابعة المعلم لغياب تلاميذه عامل مساعد على تسرب التلاميذ

من المدرسة .

(ز) شعور المعلمين بتدنى النظرة الاجتماعية تجاه مهنة التدريس .

(ح) غالبية المعلمين يفضلون اعمالا اخرى غير مهنة التدريس .

(ط) شعور الغالبية من المعلمين بالضيق والارهاق بسبب كثرة الحصص التى

يقومون بتدريسها .

(ى) اختلال نظام ادارة المدرسة يؤثر على ما يبذله المعلم من جهد

ويقلل من عطائه .

وهكذا فان تسرب الطلاب قد يحصل اذا فقد المعلم الرغبة فى المهنة

وبالتالى فان غياب المدرس عن مدرسته لا يحصل هو الاخر الا اذا فقد المعلم الرغبة

فى التدريس .

(٣) خلى الاستاذ / عبد الرازق ابو شعر فى بحثه بعنوان (الانتظام بالدوام

الرسمى فى الاجهزة الحكومية) المقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة

الحكومية التى عقدها معهد الادارة العامة بالرياض فى الفترة من ٢٢-٢٤ رجب عام ١٤٠٢هـ .

الى ان اسباب عدم انتظام موظفى الدوائر الحكومية بالدوام الرسمى هى:

))

١- الصعوبات المرورية المتعلقة بعدم انتظام المرور وحركة السير

بالشوارع مثل حدوث خلل او عطل بالسيارة او عدم وجود مواقف كافية للسيارات

او وجود حفريات وتحويلات كثيرة وطول المسافة بين البيت ومكان العمل وعدم وجود

جسور للمشاة بالقرب من المدارس على الشوارع الرئيسية وغيرها من الصعوبات

المرورية الاخرى .

وقد تبين أن (٦٩٪) من الموظفين يرون أن الصعوبات المرورية هي أحد أسباب غيابهم عن العمل .

٢- توصيل بعض أفراد الأسرة الى المدارس أو مكان العمل ، حيث يقوم الموظف بتوصيل بعض أفراد أسرته الى المدارس أو مكان العمل وإرجاعهم الى البيت . ويؤدي ذلك الى تأخر بعض الموظفين عن دوامهم أو مغادرتهم لوزاراتهم . ويعتبر هذا السبب أحد أسباب تأخر ٣٠٪ من الموظفين وأحد أسباب مغادرة ٣١٪ من الموظفين لوزاراتهم ومؤسساتهم .

٣- أسباب صحية تتعلق بالحالة الصحية للموظف أو أحد أفراد أسرته وذلك لمرض مفاجئ أو مراجعة المستشفيات والمستوصفات والمختبرات وقد تبين أن ٢٨٪ من الموظفين يتأخرون لأسباب صحية وأن ٣١٪ منهم يغادرون وزاراتهم لهذه الأسباب . كما تعتبر هذه الأسباب أحد أسباب تغيب ٨٨٪ من الموظفين المتغيبين عن العمل بدون إجازة مسبقة .

٤- مراجعة الوزارات والإدارات للتعقيب على المعاملات العائدة للموظفين أو أقاربهم أو أصدقائهم . وقد تبين أن ٣٨٪ من الموظفين يعتبرون هذا السبب أحد أسباب مغادرتهم لجهات عملهم وأن ١١٪ منهم يعتبرون هذا السبب أحد أسباب غيابهم عن العمل . كذلك تبين أن بعض الموظفين يتركون مكاتبهم للتعقيب على معاملات الأهل والأصدقاء في نفس الوزارة أو الجهة التي يعمل فيها الموظف .

٥- تأمين احتياجات البيت ويؤدي ذلك الى عدم انتظام الموظفين بالدوام الرسمي إذ يعتبر هذا السبب أحد أسباب تأخر ١٠٪ من الموظفين واحد

٦- تسديد الرسوم والفواتير المتعلقة بالهاتف والكهرباء والمياه ويؤدي ذلك الى تأخر بعض الموظفين أو مغادرتهم لجهات عملهم وذلك بسبب الازدحام الكبير الذي يحدث خارج اوقات الدوام وقلة المكاتب التي تقدم مثل

هذه الخدمات فى بعض الاحياء (او عدم وجودها) وقد تبين ان ٢٩٪ من الموظفين يرون ان هذا السبب هو احد اسباب مغادرتهم لجهات عملهم .

٧ - طبيعة العمل واجراءاته الذى يتطلب استراحة من فترة لآخرى بسبب تأثر الموظف بالظروف العامة لمكان العمل (تأثيث المكاتب ، التكييف الانارة ، المباني وازعاج المراجعين) . وقد تبين ان ٢٧٪ من الموظفين يتركون مكاتبهم لهذا السبب .

٨ - الذهاب الى المكتبة او المقصف وقد بلغت نسبة الموظفين الذين يتركون مكاتبهم بسبب ذلك ١٢٪ من اجمالى الموظفين .

٩ - الظروف النفسية للموظف . يعاني بعض الموظفين من بعض الآثار نتيجة لظروفهم النفسية ويؤدى ذلك الى عدم الانتظام بالدوام الرسمى نتيجة عدة عوامل وأهمها :-

- * الاحساس بعدم المساواة فى تطبيق العقوبات على جميع الموظفين .
- * عدم انتظام الروءساء والموظفين الآخرين بالدوام وعدم مساءلة الروءساء لمروءوسيههم عن اسباب عدم انتظامهم بالدوام .
- * المعاملة السيئة التى يعامل بها بعض الروءساء مروءوسيههم وذلك بسبب عدم اطلاعهم على الاساليب الحديثة فى الادارة .
- * المساواة بين الموظف النشط والموظف غير النشط من حيث المعاملة وعدم وجود توازن عادل فى توزيع العمل والمكافآت والعلاوات .

١٠ - الظروف المادية للموظفين غير جيدة اذا ما قورنت بمستوى دخل العاملين فى القطاع الخاص وبعض الموظفين لا ينتظمون بدوامهم لشعورهم بهذا الفرق .

- * رواتب الموظفين غير كافية لتأمين السكن والمتطلبات اليومية للحياة وذلك على الرغم من الزيادة الاخيرة للرواتب لارتفاع ايجارات السكن التى تشكل عبئا على الموظف وهذا احد اسباب لجوء بعض الموظفين

للقيام ببعض الاعمال الخاصة كفتح مؤسسات تجارية او غيرها او العمل على سيارات الاجرة او بناء عمارات سكنية لبيعها وتحقيق الربح ويؤدي ذلك الى خروج الموظف للقيام بهذه الاعمال وتسيير امورها .

* عدم توزيع المكافآت الى اساس واضح وعادل وعدم المساواة في منح الحوافز المادية في بعض الجهات الحكومية .

١١- عدم تطبيق اجراءات فعالة ضد الموظفين غير المنتظمين على كافة مستوياتهم وقد تبين ان ٨٪ من الموظفين يتأخرون لهذا السبب . كما ان بعضهم يغادرون جهات عملهم او يتركون مكاتبهم لهذا السبب .

١٢- حضور محاضرات في الجامعات او المعاهد . وقد تبين ان ٥١٪ من الموظفين يغادرون جهات عملهم لهذا السبب .

١٣- اسباب اجتماعية كالزيارات والعلاقات الخاصة مع الاهل والجيران والسفر المفاجيء وقد تبين ان ٥٪ من الموظفين يتأخرون لهذه الاسباب و ٩٪ منهم يتركون مكاتبهم و ٢٢٪ يتغيبون عن العمل بدون اجازة مسبقة لاسباب اجتماعية .

١٤- وجود وقت فراغ اذ ان الاعمال المكلف بها بعض الموظفين لا تشغل كامل الوقت المخصص للعمل . وقد بلغت نسبة الذين يتركون مكاتبهم لهذه الاسباب ٩٪ من اجمالي الموظفين .

١٥- ظروف واسباب اخرى كظروف الجو وتقلبات الطقس والسهر ليلًا للدراسة او لوجود ضيوف او مشاهدة التلفزيون وغير ذلك من الاسباب التي تؤدي الى عدم الانتظام بالدوام الرسمي * ()

(١) عبد الرزاق ابو شعر: الانتظام بالدوام الرسمي في الاجهزة الحكومية، بحث مقدم لندوة الدوام الرسمي في الاجهزة الحكومية ، معهد الادارة العامة، الرياض ، رجب عام ١٤٠٢هـ، ص ٦٩.

(٤) أوضح الدكتور / على محمد عبد الوهاب فى بحثه (الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمى) المقدم للندوة المذكورة اعلاه مزايا الانتظام بالنسبة لكل من الموظف والجهاز والمجتمع ، وأبرز هذه المزايا خفض التكاليف وحسن استغلال الموارد وزيادة الانتاجية وارتفاع الروح المعنوية وتنمية القيم والعادات السليمة اما مساوئ عدم الانتظام فهى الحرمان من الحوافز والتعرض للعقاب وانخفاض الانتاجية وارتفاع التكاليف واستياء الجمهور .

اما الابعاد السلوكية للدوام فتتمثل فى شخصية الموظف ودوافعه وقدراته واتجاهاته لما لهذه العناصر من اثر على الانتظام اذ يزيد انتظام الموظف كلما كانت شخصيته ناضجة ودوافعه مشبعة فى عمله وقدراته ملائمة لهذا العمل وتجد الفرصة للتنمية واتجاهاته ايجابية والعكس بالعكس . ويبين البحث ان العوامل الوظيفية التى توجد بالجهاز وتؤثر على الدوام كثيرة ومتداخلة وهم تنضم الى مجموعتين رئيسيتين :

الوظيفة نفسها ومحيط الوظيفة ، ويدخل فى المجموعة الثانية عناصر القيادة والتدريب وجماعة العمل والحوافز والخدمات والانظمة والاجراءات وظروف العمل ونظم المعلومات والاتصالات وتؤثر هذه العناصر على درجة انتظام الموظف او عدم انتظامه كما انها تؤثر فى بعضها البعض .

اما العوامل البيئية التى تؤثر فى انتظام الموظف من عدمه فهى القِيَم والعادات والفرض والظروف الاخرى الموجودة فى المجتمع ، كما عرض البحث الطرق الوقائية والعلاجية لعلاج مشكلة عدم الانتظام بالدوام كالاختيار السليم للموظف والعمل المناسب والقيادة والحوافز والتدريب وجماعة العمل والرعاية الصحية ومكافأة الانتظام والمسابقات والتعرف على موقف الموظف واتجاهاته وارشاده . (١)

(١) د. على محمد عبد الوهاب ، الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمى ، بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية - معهد الادارة العامة الرياض ، رجب ١٤٠٢ هـ ، ص ٧٢ .

(هـ) وجد الأستاذ / بدر سالم باجابر عضو هيئة التدريس بمعهد الإدارة العامة فى بحثه (طرق الرقابة على الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية) المقدم للندوة المذكورة اعلاه بأن (١) :-

(أ) نسبة عدم انتظام الموظفين فى الاجهزة الحكومية التى تستخدم السجلات وساعات ضبط الدوام بلغت ٥٦ ٪ و ٤٠ ٪ على التوالى .

(ب) انخفضت نسبة عدم الانتظام الى ٣٣ ٪ فى الاجهزة الحكومية التى تستخدم الطرق الرقابية ذات الطبيعة الاشرافية وبالذات رقابة الرئيس المباشر والجولات التفتيشية التى يقوم بها رئيس الجهاز .

(ج) ٧٥ ٪ من الموظفين يرون ان اكفاً الطرق الرقابية هى الرقابة الذاتية وضرورة تنميتها لدى الموظف بجانب القدوة الحسنة من قبل الرئيس المباشر .

(د) بلغ عدد الموظفين المنتظمين بسبب الحزم فى توقيع العقوبات وتشديد الاجراءات الرقابية ٦ ٪ من مجموع المنتظمين .

(هـ) يعزو ٧٥ ٪ من الموظفين اسباب انتظامهم بالدوام الرسمى الى رغبتهم فى الالتزام بنظام العمل وتأثير القيم التربوية التى نشأوا عليها .

(و) يرى ٢٣ ٪ من الموظفين ان السبب فى انتظامهم يعود الى رغبتهم فى الحصول على مزايا اكثر (ترقيات ، مكافآت الخ) وخوفاً من العقاب الذى قد توقعه الادارة على غير المنتظمين .

(١) بدر سالم باجابر ، طرق الرقابة على الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية - معهد الإدارة العامة ، بالرياض ، رجب عام ١٤٠٢ هـ ، ص ٧٦ .

(٦) تبين للأستاذ : محمد شاکر عصفور فی بحثه (إدارة الوقت فی الأجهزة الحكومية فی المملكة العربية السعودية) المقدم للندوة المذكورة اعلاه (١)

ان :

(أ) النسبة المثوية للوقت المخصص لانجاز المعاملات الرسمية فی الأجهزة الحكومية بالمملكة هی (٤٨٨٣ ٪) من وقت الدوام الرسمی (فی سنة ١٤٠٢ هـ) .

(ب) النسبة المثوية للوقت المخصص لانجاز المعاملات الرسمية قد انخفضت عام ١٤٠٢ هـ عما كانت علیه عام ١٤٠٠ هـ من (٤٩٧٩ ٪) الى (٤٣٨٣ ٪) فی عام ١٤٠٢ هـ .

(ج) الحد الاعلی لساعات العمل المخصصة لانجاز المعاملات الرسمية هو (٢٨٤٠) ساعة فی الاسبوع بمعدل (٤٤ ره) ساعة فی اليوم الواحد .

(د) الحد الادنى لساعات العمل المخصصة لانجاز المعاملات الرسمية هو (٤) ساعات فی الاسبوع بمعدل (٤٨) دقيقة فی اليوم الواحد .

(هـ) النسبة المثوية لعدم الانتظام فی الدوام الرسمی ارتفعت عام ١٤٠٢ هـ عما كانت علیه عام ١٤٠٠ هـ . فبینما كانت نسبة التأخیر بین الموظفین فی الصباح (٦٤ ٪) عام ١٤٠٠ هـ . ارتفعت الى (٧٩ ٪) عام ١٤٠٢ هـ . اما مغادرة المكتب قبل انتهاء الدوام فقد ارتفعت النسبة من (٣٢ ٪) عام ١٤٠٠ هـ الى (٥٦ ٪) عام ١٤٠٢ هـ .

ولما كان المدرس فی المرحلة الابتدائية وغيرها من المراحل يعد موظفا حكوميا يلتزم بالقوانين والقواعد والتعليمات المختلفة فقد رأى الباحث ادراج هذه الدراسات الثلاثة السابقة رقم ٤٥٦ عن غياب الموظف الحكومي فی بحثه لاسيما وان دراسته المسحية والاستطلاعية اثبتت تواجد تشابه كبير فی بعض اسباب غياب المدرس والموظف علی حد سواء .

(١) محمد شاکر عصفور ، إدارة الوقت فی الأجهزة الحكومية فی المملكة العربية السعودية ، بحث مقدم لندوة الدوام الرسمی فی الأجهزة الحكومية - معهد الإدارة العامة بالرياض ، رجب عام ١٤٠٢ هـ ، ص ٨٢ .

بعد ان حدد الباحث مشكلة بحثه وتساءولاته وحدوده ومنهجه وبيّن اهميته واستعرض الدراسات ذات الصلة ، فى الفصل الاول من هذا البحث ولما كان المعلم هو محور البحث ، لذا فان الفصل الثانى سيتحدث عن واجبات المعلم ومسئوليّاته المتعددة ، تلك الواجبات والمسئوليات التى تتطلب جهدا ومتابعة ومداومة من قبله ، فاذا غاب المدرس فان جزء من تلك المسئوليات سيتعرض لخلل ، وسيضم الفصل الثانى أيضا الابعاد السلوكية للانتظام - وضده الغياب - فى الدوام الرسمى وكذلك اسباب غياب المدرس.

الفصل الثانى

- واجبات المعلم ومسئولياته .
 - الابعاد السلوكية للانتظام فى الدوام الدراسى .
 - اسباب غياب المدرس .
-

واجبات المعلم ومسئوليته

— المعلم انسان مسلم ولهذا فان من اولى واجبات المعلم المسلم ما الزمه الله تعالى على الانسان المسلم من واجبات دينية ودينية تجاه ربه ونفسه ودينه واهله ومجتمعه ووطنه ، وبهذا يتساوى المعلم مع غيره فى هذه الواجبات والمسئوليات والتي تتسم اولوياتها الوحدانية الخالصة لله عز وجل واقامة اركان الدين الحنيف ، والتمسك بالخصال الحسنة من خلق واستقامة واخلاص ووفاء وتناسخ وغيرها على محارم الله .

واذا كانت تلك واجبات المعلم ومسئوليته كإنسان فان من مسئولياته كصاحب حرفة ومهنة قدرته على التمييز والاختيار والتصرف ، القدرة على التمييز هي الدافع الاول لاختياره لمهنة التدريس ، لان هذه القدرة تتيح له ذلك الاختيار المبني على الفهم والنفع العقلى والعاطفى حتى يضمن المعلم اشارة اكبر لاهتمامه بهذه المهنة مما ينعكس بالتالى على شعوره بالمسئولية كمدرس وعلى آدائه كمعلم كفء علميا ومهنيا .

وغنى عن البيان القول بان من اؤكد واجبات المدرس ومسئوليته السهر على تحقيق الاهداف العامة والخاصة التى رسمتها له وزارة المعارف لكل مرحلة تعليمية .

ومن ضمن الواجبات والمسئوليات الملقة على عاتق الامور التالية :-

اولا : نقل المعرفة والخبرات الى طلابه +

ويعد المعلم مسئولا مسئولية اساسية عن المساهمة فى نقل المعرفة والخبرات لطلابه وتطوير اساليب ووسائل النقل المعرفى بشكل يهدف الى اعداد اشخاص قادرين على التكيف مع انفسهم ومجتمعهم ومتزنيين فى تصرفاتهم ومبتكرين فى اعمالهم ومتعاونين مع بعضهم البعض ومعدين اعدادا سليما وهذا لا يتحقق كله او بعضه ما لم يكن المعلم واعيا وملما بالمواد التى يدرسها فى مجال تخصصه اذ ان تمكن

المعلم من مادته يتيح لطلبته امكانية التأثر والتأثير فيهم ذلك ان تأثير المعلم فى نفوس تلاميذه وايصال المعلومات اليهم وتوجيههم بما يتفق مع القيم الدينية والاخلاقية للمجتمع هو محور العملية التربوية ويختلف هذا التأثير من مرحلة تعليمية الى اخرى . (١)

فعلى سبيل المثال يفوق تأثير معلم المرحلة الابتدائية - موضوع البحث - فى شخصية الاطفال جميع مراحل التعليم الاخرى وذلك لعدة اسباب منها :-
- يميل الطلاب فى هذه المرحلة الى التقليد والمحاكاة وبالذات تقليد شخصية مثل شخصية المعلم فى المجتمع الاسلامى ، كما انهم اكثر حساسية فى تفاعلهم مع المعلم من المراحل الاخرى، وذلك ان تفكيرهم مركز حول ما يصنعه المعلم وما يصنعه الآخرون حولهم بعكس طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية الذين يتركز تفكيرهم حول ذاتهم ما يدور بها ، وتعد مسؤولية معلم المرحلة الابتدائية اكثر خطرا من المراحل الاخرى لانه يقضى وقتا اطول مع طلابه الامر الذى يجعلهم يراقبون كل ما يصدر عنه من تصرفات وانماط سلوك مختلفة (٢)
ولما كانت هذه المرحلة خطرة ومهمة فقد وضع كثير من رجال التربية وعلم النفس فى امريكا مجموعة من التعليمات يوضحون فيها اهمية هذه المسؤولية وكيفية استجابة المعلم لها حيث اوصوا بان يكون المعلم اكثر انسانية وفعالية فى علاقاته مع طلابه وقد اوصى تيرى توبلاس عام ١٩٧٠م المعلم بان :

يكون اكثر واقعية مع طلابه فاذا صنع المعلم لنفسه شخصا زائفا ليؤثر فى نفوس طلابه على انه شخصية مهمة او عظيمة او انه صديقهم الودود عندما لا

(١) د. ابو الفتوح رضوان وآخرون ، المدرس فى المدرسة والمجتمع ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٨م ، ص ٨٣ .

(٢) محمد الهادى عفيفى ، فلسفة اعداد المعلم فى مجتمع عربى جديد ، بحث مقدم لمؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربى بالقاهرة ، من ٨-١٧ / ١ / ١٩٧٢م ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، القاهرة ، ١٩٧٢م ، ص ٢٥ .

يشعر هو حقيقة بذلك فانه سوف يظهر على حقيقته فى يوم ما او ان الطلاب سوف يكتشفون حقيقة امره من خلال تعاملهم معه بذلك يكون الاثر سلبيا . (١)

ثانيا : التوجيه والارشاد

ومن مسئوليات المعلم توجيه تلاميذه وارشادهم ليميغوا ويعززوا اهدافهم فى نطاق قيمهم المنبثقة من مجتمعهم ومساعدتهم فى وضع الخطط والوسائل التى تمكنهم من الوصول الى الاهداف المشروعة التى وضعوها لانفسهم ولا يقصد بالتوجيه والارشاد هنا ان يكون المعلم متخصصا ومعدا اعدادا خاصا فى هذا الحقل بجانب عمله كمعلم وانما المقصود ان يكون المعلم على علم واطلاع ودراية بكيفية التعامل مع بعض الحالات النفسية والاجتماعية للطلاب - ان وجدت - والتى قد تعرقل او تحد من عملية تعليمهم وبالتالي تؤثر فى تحصيلهم الدراسى ومثل هذه المشاكل قد تكون عضوية مثل ضعف البصر او السمع او قد تكون عائلية كمشكلة التكيف الاجتماعى او عادات التحصيل الدراسى السيئة ومن هنا فان وظيفة المعلم تتمثل فى مساعدة الطلاب على التعرف على اسباب هذه الامراض وتوجيههم الى المتخصصين للتغلب عليها - وكى يكون توجيه المعلم اكثر فعالية واثرا فى نفوس طلابه فان من الافضل له ان يوجه جهودهم لربط الحقائق التى اكتشفوها بانفسهم وفى حياتهم اليومية بالاهداف المشروعة التى ينشدون تحقيقها وهذا يتطلب تطبيقات مفصلة لهـذه الحقائق كى يتمكن الطلبة من السيطرة عليها فى مستقبلهم . (٢)

-
- (١) نازلى احمد صالح ، حول التعليم الابتدائى ونظمه ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٣م ، ص ٩١ .
- (٢) د. عبد الله محمد خرج ، مسئولية المعلم ، مقال نشر بمجلة كلية التربية التى يصدرها مركز البحوث التربوية والنفسية ، بجامعة الملك عبد العزيز العدد السادس محرم ١٤٠١هـ ، ص ٢٢ .

ثالثاً : المحافظة على النظام :

كان المفهوم القديم للنظام والضبط فى الفصل الدراسى ينحصر فى الاوامر التى يصدرها المدير او الادارة التعليمية او المعلم نفسه والطرق المتبعة فى تنفيذ هذه الاوامر بما فى ذلك العقاب والتهديد بيد ان هذا المفهوم تغير الان فى معظم دوائر التربية وظهرت مفاهيم اخرى تتعلق بموضوع الضبط والنظام يطلق عليها مفاهيم الضبط والنظام فى التربية الحديثة وهى تتضمن اسسا ومبادئ مشتقة من علم النفس الحديث وتطبقها بعض كبار المربين فى الغرب مثل ديوى وكلبارك ، فيرى جون ديوى ان عملية التربية لها جانبان :-

(أ) جانب نفسى .

(ب) جانب اجتماعى .

ولا يمكن اغفال احدهما او اهماله لان اغفالهما يوءدى الى نتائج تربوية واجتماعية سيئة ويعتبر ديوى ان الجانب النفسى هو الاساس فى عملية التربية لانه يزود المعلم بمعلومات اساسية عن حاجات واستعدادات الاطفال والتى تعتبر لازمة فى عملية التعامل معهم وتوجيه سلوكهم فى المرحلة الابتدائية . كما يرى ديوى ان المدرسة يجب ان تكون صورة مصغرة للمجتمع الكبير ولذا يجب ان تكون عملية الضبط فى المدرسة خالية من الارهاب والتهديد ويذهب ديوى الى ضرورة وجود اثاره وضبط فى المدرسة بحيث يثير المعلم اهتمام الطفل لان الاشارة فى نظره تقود الى التعلم وبالتالي يسهل مراقبة سلوك الطفل داخل المدرسة ، فمراقبة سلوك الاطفال يعتبرها اشارة الى نجاح المعلم وفهمه لنفسية الاطفال الذين يتعامل معهم . (١)

(١) المرجع السابق ، ص ٢٤ .

رابعاً : تقويم الطالب :

تعتبر عملية التقويم التربوي عملية صعبة ومتشعبة لأنها تتضمن تقويم عدد من الجوانب منها :-

(أ) تقويم شخصية الطالب وتطورها من الناحيتين العقلية والابتكارية—
ومجال خبراته وتحصيله .

(ب) تقويم مهارات الطالب المختلفة ونشاطاته النظرية والعلمية علاقة
هذه النشاطات بقيمه الدينية والاجتماعية والثقافية والخلقية .. الخ .

(ج) تقويم طرق التدريس والمناهج والوسائل التعليمية .. الخ .
والمهم ان يقتنع المعلم بان التقويم عملية مستمرة وليست خطوة
نهائية يقيس بها المعلم تحصيل الطلاب ، وتعتمد فعالية التقويم الى حد
كبير على الدقة التي يصف فيها المعلم سلوك المتعلم حيث يتضمن السلوك
هنا النشاطات الروحية والعقلية والاجتماعية والثقافية التي يقوم بها
المتعلم ووضع المعلم لخطة معينة تصف سير عمله وتوضح مقاييس اهتماماته
من بداية العام الدراسي . (١)

ومن سوء الحظ ان يقتصر مفهوم التقويم التربوي لدى المعلمين في السدول
العربية ومنها المملكة على تقويم السلوك المعرفي فقط اي مقسداً ما
يحفظه الطالب من معلومات بكل ما لها من آثار سيئة في نفوس الطلاب ، ان
التقويم المقتصر على السلوك المعرفي يودي الى حدوث امرين غير مرغوب
فيهما وهما :

(أ) ان التلميذ يحفظ (المعلومات) لارضاء المعلم عند وضع درجات
الاختبار دون ان يتأكد المعلم من مقدرة الطالب على الافادة من هذه

(١) المرجع السابق ، ص ٢٧ .

المعلومات فى سلوكه اليومى بحيث تصبح واقعا معاشا لا يتعرض للنسيان بمجرد انتهاء العام الدراسى .

(ب) ان بعض الطلاب لا توجد لديهم الرغبة والقدرة على الحفظ فيتكرر رسوبهم او يميلون الى الغش ومن ثم يستبعدون من المدرسة فيحدث التسيب والاهدار والفاقد التعليمى .

وهناك حالة اخرى اسوأ من الحالتين السابقتين فى عملية التقويم اذ يعمل المعلم فى تقويمه للطلاب الى المقارنة بين الطلاب الجيدين (الحافظين للمعلومات) وغير الجيدين (الذين يفتقرون الى ملكة الحفظ) ومن ثم يقدم الشكر والثناء للحافظين ويظهر الاستياء والغضب من غير الحافظين متجاهلا قدرات كل طالب والظروف المحيطة وبهذا يشعر الطلاب المتخلفين دراسيا بالعجز وعدم الكفاءة وبالتالي يظهرون عدم المبالاة وتموت فيهم روح التحصيل العلمى وتنتهى رغبة التعليم لديهم .

وملخص القول ان العملية التعليمية والتربوية تقوم فى معظم جوانبها على اكتاف المعلم ، ذلك الشخص الذى تتسامى مهنته على كثير من المهنيين والوظائف ، فهو أمين على المجتمع وأجياله وفلذات اكباده ، وهو صاحب التأثير الاكبر والاقوى على نفوس وعقليات طلابه خصوصا فى المرحلة الابتدائية ولذا كان ويزال القدوة للتلاميذ فى السلوك والا داب وهو بجانب ذلك أمين منتدب من قبل المجتمع والدولة للسهر على تنفيذ السياسة التعليمية للبلاد ، وهو مكلف بواجبات ومسئوليات محددة من نقل المعرفة والخبرة الى طلابه وتوجيههم وارشادهم والمحافظة على النظام وتقويم الطلاب وستبقى تلك الواجبات والمسئوليات حبرا على ورق طالما لم يكن المدرس منتظما فى دوامه اليومى أو غائبا عن مدرسته وطلابه .

٣- الابعاد السلوكية للانتظام فى الدوام الرسمى

يحقق الانتظام فى الدوام الرسمى مزايا رئيسية منها :-

(١) بالنسبة للموظف :

تنمية العادات السليمة وتعميق الالتزام والشعور بالواجب ورفع روحه المعنوية وما يعود عليه الانتظام من عائد ايجابى مادى كالمكافأة المالية مثلا أو عائد ايجابى معنوى كالتقدير والاحترام من قبل زملائه وروءسائه ومجتمعه .

(٢) بالنسبة لادارة :

انجاز الاعمال المطلوبة فى الموعد المناسب وتخفيض التكاليف وزيادة التعاون بين الموظفين وزيادة ثقة المتعاملين مع الجهاز من شرائح المجتمع المختلفة .

(٣) بالنسبة للمجتمع :

الحفاظ على موارد المجتمع بالاستخدام الجيد لطاقة الموظف والاستغلال السليم لعنصر الوقت وزيادة الانتاجية الكلية وتخفيض التكاليف بالاستغلال الاقتصادى الامثل لافاق الدوام ونشر وتعميق القيم الحاضرة على الالتزام بالواجب والحفاظ على مواعيد الدوام الرسمى وانتقال هذه القيم من الموظفين والمدرسين لابنائهم .

وهناك مجموعة من العناصر المتعلقة بالموظف (والمدرس) التى تؤثر فى درجة انتظامه وانضباطه ومن أهمها : شخصيته ودوافعه وقدراته واتجاهاته (١)

(١) د. على محمد عبد الوهاب، بحث الجوانب السلوكية فى الدوام الرسمى، مقدم

لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية المنعقدة فى الرياض -

٢٢ - ١٤٠٢/٧/٢٤ هـ، معهد الادارة العامة، الرياض، ١٤٠٢ هـ، ص ٥١ - ٥٣ .

أولا : شخصية الموظف

قدمت العلوم السلوكية حديثا نموذجا للشخصية يعتمد على تفسير الذات وعلاقتها بالغير وحركية هذه العلاقة ويشرح النموذج المرفق ان هناك ثلاث حالات للذات هي : الطفولة والابوة والنضج . أما الطفل فيتميز بانه متقلب العواطف والمزاج لا يثبت على سلوك معين وهناك الطفل الطبيعي الذي يحب اللعب والضحك والاستكشاف ويملى رغبته ويريد تحقيقها كما يوجد الطفل الشاكي والمتمرد ويعتبر الطفل الاول دائم الشكوى والاعتماد على الغير والخوف والحذر والاحساس بعدم الامان ، ويعتبر الطفل الثانى من الذين يغضبون ويضيقون ويثورون ويرفضون . أما الصورة الثانية للذات فهي صورة الاب ، وتنقسم الى قسمين : الاب المربى الحانى والاب الشديد القاسى ويتميز الاول بانه ينصح ويحب ويشجع الآخرين ويبدى لهم التعاطف ويقدم لهم المساعدة ، اما الاب القاسى فهو الذى يتسلط ويتمسك بالمثاليات ويعامل الآخرين على انهم اطفال . واخيرا توجد الحالة الثالثة للذات وهى النضج ويتميز الشخص الناجح بانه وسط بين الاب والطفل وينظر الى الحقائق ويتعامل بالمنطق ويفكر بذكاء وعمق ويتميز بهدوء الاعصاب والصبر ويدرس الاحتمالات ويتوصل الى بدائل ويتخذ قرارات مبنية على معلومات واقعية . وتنعكس المشاعر والافكار فى كل حالة من حالات الذات على سلوك الشخص فمن المتوقع ان يكون الشخص الناجح اكثر انتظاما من (الطفل) ذلك لان الاول يتميز بالتفكير المنطقى والتركيز على الحقائق لمحاولة اتخاذ القرارات الملائمة كما يتوقع ان يكون (الاب) الشديد او المقوم منتظما لانه يفكر بمنطق ما يجب ان يكون ولا يطبق الخطأ او التهاون اما فى حالة الطفل فالمتوقع ان يسلك سلوكا متناقضا فينتظم الموظف حينما ويغيب حينما آخر وبنفس المنطق توءثر حالة الذات التى يكون عليها المدير فى علاجه لغياب الموظف فيقوم المدير الناجح بدراسة المشكلة وتحليلها من جوانبها المختلفة وجمع المعلومات الكافية عنها ووضع البدائل الملائمة لعلاجها واختيار انسبها (١).

اما المدير الذى يأخذ صورة الاب المسرى فهو يلجأ الى النصح والتشجيع وامتداد الموظف بالجو النفس المريح لعلاج المشكلة بينما المدير الذى يكون على هيئة الاب الشديد فسبيله لمواجهة غياب الموظف هى التأنيب والوعيد . (١) والشكل التالى يوضح الفقرات أ، ب، ج، د، وعلاقة كل منها بالانتظام والغياب ايجابىة الانتظام

الشخصية الدوافع القدرات الاتجاهات

سلبية الغياب

(ب) دوافع الموظف

ويقصد بالدوافع الحاجات التى يريد الموظف اشباعها فى عمله فينتظم اذا اشبع ويغيب اذا لم تشبع وبالاشباع يتم الرضا والعكس صحيح . وهناك عوامل كثيرة تؤثر على رضا الموظف مثل الراتب والحوافز والقيادة والنظم والتدريب وهى عوامل متداخلة مع بعضها فقد يعوض عدم وجود خدمات او مزايا كثيرة وجود فرص الابتعاث او التدريب او القيادة الجيدة مثلا . وهناك عوامل بيئية اخرى تؤثر فى رضا الموظف من عدمه كفرص العمل المتاحة والاعباء الاسرية ومتطلباتها المالية وفى ذلك ينقسم الموظفون الى اربعة اقسام كما هو موضح فى الشكل (١) . (٢)

الرضا الوظيفى

اسباب الاستمرار اسباب التترك

المقبلون	المتقربون
المندمجون	المضطرون

شكل (١) تصنيف الموظفين حسب عوامل

الرضا والبيئة

اسباب التترك
اسباب الاستمرار
ضغوط البيئة

(١) المرجع السابق ، ص ٥٥ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٥٨-٥٩ .

وهذه الاقسام هي :

ب - ١ - المترقبون / وهم اولئك الذين ينتظرون الفرصة لترك وظائفهم —
الحالية لانهم غير راضيين عنها .

ب - ٢ - المضطرون / لا يحبون وظائفهم ويبقون فيها بلا دوافع قوية ولا
يحفزهم سوى الراتب او عناصر اخرى لا تدخل فى طبيعة العمل ذاته .

ب - ٣ - المقبلون / يحبون وظائفهم ويشعرون انها تشبع دوافعهم ولا يحتمل
ان يتركوها .

ب - ٤ - المندمجون / تشبع وظائفهم حاجاتهم الى درجة كبيرة ويجدون فيها
رضا عاليا فيستمرون فيها ويحققون انتاجية عالية .

وهكذا فان الموظفين الذين يقعون فى المجموعتين الاوليتين اكثر تعرضا
للغياب من المجموعتين الاخيرتين وكلما كان الرضا الوظيفى عاليا قل الغياب.

(ج) قدرات الموظف

ويقصد بها المهارات الفنية والانسانية والتنظيمية والذهنية للموظف
والتتوثر على سلوكه وآدائه وعلاقاته . (١)

(١) المرجع السابق ، ص ٦١ - ٦٢ .

(د) اتجاهات الموظف

اي وجهات نظره تجاه العمل والانتاجية والزملاء التى توءثر على آدائه وسلوكه وعلاقاته ودرجة انتظامه فى العمل كأن ينظر بعض الموظفين للوظيفة على انها مصدر رزق او ينظر اليها بعض آخر على انها وسيلة للتنمية والتطوير الذاتى او وسيلة لقضاء الوقت او مساهمة فى خدمة الوطن وهناك تأثير كبير لقيم المجتمع على اتجاهات الموظف او المدرس نحو الانتظام فى الدوام فاذا نظر المجتمع الى الوقت على انه عنصر هام ومورد نادر يجب استغلاله بكفاءة وحكمة كان افراد هذا المجتمع اكثر اهتماما وانشغالا بكيفية الافادة منه والعكس صحيح . (١)

ثانيا : الجهاز

يزخر الجهاز او المؤسسة التى يعمل فيها الموظفون بمجموعة متداخلة من العناصر المؤثرة ايجابا وسلبا على سلوك الموظفين وتنقسم هذه العناصر الى قسمين رئيسيين هما :-

(١) الوظيفة :

اي نوع العمل الذى يكلف الموظف بانجازه ومدى تنوعه او تكراره ودرجة صعوبته او سهولته والمهارات والقدرات المطلوبة لآدائه والخصائص المشتركة فى الفرد الذى يؤديه والتدريب اللازم له ، فاذا اخذت هذه العناصر وربطت بدوافع الموظف يجد المرء انه كلما زادت درجة التوافق بين الموظف ووظيفته زاد اقباله عليها وحب لآدائها فلا يغيب وكلما انخفضت درجة التوافق زاد احتمال كره الموظف لوظيفته وانصرافه عنها فيلجأ الى الغياب كوسيلة دفاعية . (٢)

(١) المرجع السابق ، ص ٦٢ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٦٣ .

(ب) محيـط الوظيفة :

وله عناصر تشمل القيادة وجماعة العمل والتدريب والحوافز والخدمات التي يقدمها لموظفيه والانظمة والقواعد وظروف العمل ونظم المعلومات والاتصالات ولكل عنصر منها اثره الواضح على سلوك الموظف وتكوين عادة معينة عنده كعادة الاقتداء بالقدوة الحسنة فاذا انتظم المدير ولم يغب انتظم الموظفون ولم يغيبوا ، واذا كان المدير جادا ولا يتهاون في متابعة المستغيبين قلت نسبة الغياب لدى الموظفين كما ان انتشار هذه القدوة بين بقية الموظفين يقلل من فرصة انتشار مبدأ الغياب وقد وجدت تجارب كثيرة تشير الى ان انتظام الموظفين يكون اكثر اذا كانت جماعة العمل متماسكة والعلاقات بين اعضائها قوية وللتدريب ايضا تأثير مباشر وغير مباشر على انتظام الموظف فالتأثير

المباشر يتمثل في ان الانتظام في برامج التدريب والتزامه بمواعيد المحاضرات والمناقشات والتزامه بتقديم الواجبات التدريبية في المواعيد المحددة ، يعلم الموظف الانتظام في عمله ايضا . اما التأثير غير المباشر للتدريب فيتم عن طريق اكتشاف المتدرب في البرنامج التدريبي طرقا جديدة للتفكير او اساليب جديدة لآداء عمله او زيادة كفاءته وبذلك تزيد رغبته في آداء العمل واتقانه

فلا يغيب كما ان الحوافز تسهم في زيادة انتظام الموظف خاصة اذا كانت مجزية وفورية وبعيدا عن التحيز ، كذلك الحال بالنسبة للخدمات والمزايا التي قد يحمل عليها الموظف كالسكن المجانى والعلاج المجانى . كذلك تسهم الانظمة والقواعد واجراءات العمل في انتظام الموظف فاذا جاءت النظم والاجراءات ميسلة لعمل الموظف ومزيدة لكفاءته فان احتمال انتظامه يزيد اما اذا جاءت القواعد لتعرقل العمل او تطيله مما يسبب الملل والارهاق للموظف فان احتمال غياب الموظف يزيد . وتؤثر ظروف العمل المادية على انتظام الموظف ايضا

كسعة المكتب وتصميمه واثاثه وعدد الموظفين الذين يعملون فيه وانارته وتهويته ونظافته مما يساعد على جذب الموظف لقضاء وقت الدوام بكامله فى العمل ، ولنظم المعلومات والاتصالات كذلك اهمية فى انتظام الموظف فيما يساعد على زيادة الانتظام وجود القنوات المناسبة للاتصال وانسياب المعلومات بين الافراد والادارات وتوافر المعلومات الصحيحة فى الوقت المطلوب بينما يضييق الموظف اذا لم يستطع ابلاغ شكاواه لرئيسه او اذا لم يجد منه ادنا صاغية لمشكلاته فيصاب باحباط ويلجأ الى الغياب أو التأخير . (١)

ثالثا : البيئة

- هناك عوامل بيئية كثيرة تؤثر على انتظام الموظف فى عمله ومنها :-
- (أ) القيم الدينية : فالدين الاسلامى الحنيف يحث على احترام المواعيد والاستغلال السليم للوقت وعدم اهداره او تضييعه والامانة فى آداء الواجب .
 - (ب) نظرة المجتمع الى الوقت واهميته .
 - (ج) الفرص التى يجدها الموظف فى المجتمع والانشطة الاخرى المتاحة والتى يعتبرها اهم من وظيفته كالأعمال الخاصة والتجارة الحرة مثلا .
 - (د) موقع السكن وموقع مدارس الابناء من مقر العمل .
 - (هـ) الخدمات الصحية والعلاجية المتوفرة .
 - (و) الخدمات المطلوبة من الاجهزة والجهات الاخرى .
 - (ز) وسائل الانتقال ومواعيدها . (٢)

(١) المرجع السابق ، ص ٦٥ - ٦٦ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٦٧ .

أسباب غياب المدرس

أولاً: علاقة المدرس بالموجه التربوي :

التوجيه التربوي يقصد به توجيه العملية التربوية في المدرسة بما تتضمنه من مواد دراسية وبرامج تعليمية وأنشطة مدرسية متنوعة بهدف الارتقاء بمستواها والعمل على النهوض بها وتطويرها ومسايرتها للاتجاهات التربوية الحديثة والمعاصرة فضلاً عن إذكاء روح الحماس الشريف في التدريس بين المعلمين (١). وكذلك التأكد من تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية التي تبتغيها الجهة المسؤولة عن التعليم في الدولة .

وقد تطور مفهوم الاشراف والتوجيه التربوي تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة بل ان تسميته الحالية بالاشراف او التوجيه بدلا من (التفتيش) لدليل واضح يعكس هذا التطور الكبير في المفهوم ، فقديما كان التفتيش بالمدارس يقوم على اساس استخدام السلطة وتصيد الاخطاء وتوجيه النقد وانعدام التوجيه والارشاد من جانب المفتشين ، ومن هنا كان ينظر اليهم المعلمون نظرة الخوف والرغبة واصبحت العلاقة بين المعلم والمفتش علاقة معتلة لا تقوم على اساس صحت سليم مثل العلاقات الانسانية الصحيحة . (٢)

هذا التطور في مفهوم التوجيه التربوي حدث أيضا في المملكة العربية السعودية فاستبدل التفتيش والمفتش بالتوجيه التربوي والموجه التربوي ، لكن هذا الاستبدال جاء في كثير من الاحايين في المسمى وليس في المحتوى ، اذ لا يزال البعض من المدرسين وخاصة في المرحلة الابتدائية ينظرون للموجه التربوي بذلك الرجل المتسلط الذي يهيمه تصيد الاخطاء وكتابة التقارير السلبية عن المدرس وآدائه ، ويتعامل مع المدرس بانفة وكبرياء وتعال لا سيما وان بعض الموجهين

(١) د. عرفات عبد العزيز سليمان ، المعلم والتربية ، القاهرة : مكتبة الانجلو

المصرية ، ط ٢ ، ١٩٨٢م ، ص ١٠٨ .

(٢) د. فاخر عاقل ، معالم التربية ، بيروت : دار العلم للملايين ، ط ١ ، ١٩٦٥م ،

التربويين يصدق بحقهم ما قاله أمين بقطر عام ١٩٣٦م : " وهم غالبا متكبرون مستبدون وفي زيارتهم للفصول ينفثون جوا من الكبرياء والغرور ، وهمهم البحث عن الاخطاء واملاء ملاحظاتهم للمدرسين ولا يقبلون مناقشة " (١) .

كذلك ما كتبه الدكتور طه حسين عام ١٩٣٨م حيث قال : " اذا اقام المفتش في القاهرة فسيعتقد ان عمله الاساسي في الديوان ، وسيرى نفسه مزظفا بيروقراطيا ما اقام في القاهرة وفنيا ماطوف في الاقاليم ، وذلك ان المفتش الذي ينتقل من القاهرة الى اية مدينة من مدن الاقاليم يشعر بمجرد سفره من القاهرة بانه قد استحال شخصا آخر ، فهو متكبر برغمه لانه سافر للتفتيش .. وسافر وقد تقمص الوزارة كلها " . (٢)

وقد اشارت الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث على المدرسين فسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية الى ان المدرسين في هذه المرحلة لازالوا يواجهون المشاكل مع الموجهين التربويين ، فمازال بعض الموجهين التربويين - هداهم الله - يمتشقون حسام سلطة ادارة التعليم ويشهرونه في وجوه المدرسين باحثين عن الاخطاء مهما كان مصدرها ومسبباتها ويعلقونها في مشجب المدرس حتى ولو لم يكن المدرس مسعولا عنها البتة او ان امورا فوق طاقة المدرس او خارجة عن مسؤولياته هي السبب في حدوث تلك الاخطاء * ويضطر المدرس ازاء هذا الموقف السلبي الدفاع عن نفسه فلا يجد الا توبيخا وصدودا فيغيبوا اذا كان المدرس ليس دائما على حق فان الموجه التربوي ايضا ليس دائما على حق اذ ان مفهوم التوجيه التربوي الحديث يقوم على مبادئ اساسية منها : (٣)

(١) التوجيه والارشاد وليس تصيد الاخطاء .. فالموجه التربوي هنا يقوم

(١) المرجع السابق ، ص ٢٠٢ .

(٢)

(٣) د . ابو الفتوح رضوان وآخرون ، المدرس في المدرسة والمجتمع ، القاهرة ،

مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٦م ، ص ٣٥ .

بالنصح والارشاد بهدف مساعدة المعلم على تطوير نفسه وتطوير مستوى أدائه وبالتالي الارتفاع بمستوى العملية التربوية ككل .

(٢) الموجه التربوى الحديث يساعد المعلم على النمو المهنى وتحسين مستوى أدائه وطرق تدريسه .

(٣) التوجيه التربوى الحديث يتميز بالطابع التجريبي والاسلوب العلمى وهذا يعنى ان تكون الممارسات التربوية الجارية موضع تساؤل وتوضع موضع الاختبار والتقويم والبحث والتحليل العلمى الدقيق ، وللتوجيه التربوى دور هام فى استشارة التساؤل حول جدوى فعالية الممارسات التربوية الجارية وتوجيه البحث والدراسة والتحليل للكشف عن البدائل الجديدة للممارسات التربوية وتغييرها او تطويرها بصورة مستمرة على اساس علمى تجريبى .

ويطالب احد الموجهين التربويين فى المملكة زملاءه بالتالى :

- الابتعاد عن الروتين فى عملهم .
- الاطلاع على التطورات الحديثة فى التربية وتوصيلها للمعلمين .
- ان يكون الموجه حركة ديناميكية فى زياراته للمدارس وحل مشاكل المعلمين ومشاركتهم فى العملية التعليمية .
- ان تكون نشراتهم وتعميماتهم التربوية واقعية وناتجة عن تجاربهم فى الميدان وملاحقتها بالتطبيق . (١)

(١) التعليم الابتدائى والمتوسط وما يجب ان يكون عليه ، بحث من اعداد محمد عبد الكريم سرحان موجه تربوى بادرارة التعليم بالليث مقدم لندوة التعليم الابتدائى والمتوسط فى الفترة من ٢ - ٤/٦/١٤٠٤هـ . بالرياض - ادارة البحوث والدراسات - التطوير التربوى - وزارة المعارف - المملكة العربية السعودية ، ص ٣ .

ويقول احد كبار المسئولين فى وزارة المعارف بالمملكة وهو الشيخ ابراهيم الحجسى وكيل وزارة المعارف سابقا بان التوجيه التربوى لا يزال فى معظم مدارس المملكة يتخذ شكل التفتيش الذى يهتم بالوقوف على الاخطاء ومواطن الضعف والقصور اكثر من اهتمامه بالجوانب الايجابية التى ترفع مستوى أداء المعلمين وتنهض بالمدرسة وبعملية التعليم كما ان الاتجاهات العامة التى يسير عليها التوجيه التربوى فى المملكة والتى تعتبر مشكلات اساسية فى الممارسة هى :

(أ) لا يزال التوجيه التربوى عملية تمارس رأسيا من اعلى الى اسفل على شكل اوامر او توجيهات تعمم دون ان يتخذ شكل العمل الجماعى التعاونى مع المدرسين وادارة المدرسة للنهوض بكل عناصر العملية التعليمية فالصلة التى يجب ان تقوم بين المدرس والموجه ، وبين الموجه ومدير المدرسة تكاد تكون محدودة وروح الفريق الواحد ذى الهدف الواحد تكاد تكون معدومة .

(ب) يركز التوجيه التربوى على عمل المدرس فى الفصل دون الاهتمام اللازم بالعناصر الاخرى المهمة كتطوير وسائل التعليم واساليب التدريس وكيفية تخطيط المنهج وتنفيذه واستخدام الامكانيات المتاحة بالمدرسة من ملاعب وافنية وحجرات واجهزة وادوات والحرص على صيانتها وكلها عناصر ضرورية لنجاح العمل .

(ج) لا يزال التوجيه التربوى يمارس بأسلوب يكاد يكون منفصلا عن الادارة المدرسية وكأن كلا من التوجيه التربوى والادارة المدرسية ينتمى الى عالم خاص ولا يلتقيان لتحقيق هدف واحد والحقيقة التى لا خلاف عليها ان العمليتين اى التوجيه التربوى والادارة المدرسية تكملان بعضهما بعضا ولا بد من تعاونهما حتى تحقق المدرسة اهدافها .

(د) لا يزال التوجيه التربوي يتبع الطرق التقليدية بالزيارة للمدارس فى دورات معينة والاستماع الى المدرسين فى الفصول ثم كتابة التقارير بشأنهم والاشتراك مع المدير فى وضع التقديرات ثم اعطاء التوجيهات اللازمة للمدرسين وتتوقف مهمة الموجهين عند هذا الحد.

(١)

ثانياً : سوء علاقة المدرس بمدير المدرسة :

توجد مشاكل بين المدرسين ومديرى مدارسهم وبالتالى ادارة التعليم فى المنطقة ، وتتراوح هذه المشكلات بين :

- سوء استخدام بعض المديرين للسلطة المخولة لهم من ادارة التعليم .
- التحيز لفئة دون اخرى من المدرسين لاسباب متعددة .
- تنفيذ الاوامر التى ترد من ادارة التعليم بحرفيتها دون اتاحة الفرصة للمدرسين للتعبير عن آرائهم حول هذه الاوامر ونقلها لادارة التعليم .
- تتراوح شخصيات مدراء المدارس الابتدائية بين شخصية قوية ديكتاتورية متسلطة وبين شخصية ترسلية تترك الحبل على الغارب وتعامل المدرسين باللين الزائد عن الحد .
- معاناة بعض المدرسين من ادارة التعليم فى توفير الوسائل التعليمية التى تعين على الشرح والتوضيح .
- اضطفاء جو من الرهبة والخوف بل والمكيدة احيانا من قبل بعض المدراء ضد بعض المدرسين .
- عدم تقدير الظروف القاهرة التى قد يمر بها المدرس .
- اهمال العلاقات الانسانية . (٢)

واجمع كل المدرسين الذين شملتهم دراسة الباحث الاستطلاعية على ان بعض المشاكل الادارية المنوه عنها بعالية تسهم فى غياب المدرس عن المدرسة بل ان بعضهم قال انهم يعتقدون انهم بغيابهم عن المدرسة انما يعبرون عن رفضهم

(١) ابراهيم محمد الحجي وكيل وزارة المعارف السعودية ، مشكلات التربية فى المملكة العربية السعودية ووسائل علاجها ، مقالة نشرت فى مجلة "التوفيق التربوي" ، العددان ١٧ و ١٨ عام ١٣٩٩هـ ، الرياض ، مركز المعلومات الاحصائية والتوثيق التربوي ، وزارة المعارف ، ص ٣٦-٣٦ .

(٢) انظر الملحق رقم ٢/٣ ، ص ٤٧ .

لتسلط مديرهم واستغلالهم عليه فيمارسون (العناد) معه ، لاسيما اذا رفضت ادارة التعليم لبعضهم قبول استقالاتهم او تم نقل بعضهم للمدرسة التي يعملون بها عنوة وضد رغباتهم .

ولايزعم الباحث ان هذه الاجواء الادارية المضطربة هي حال جميع المدارس الابتدائية سواء في منطقة مكة المكرمة التعليمية او المناطق التعليمية الاخرى في المملكة لكن مجرد ظاهرة كهذه حتى ولو كانت في اضييق الحدود - يتحتم مناقشة اسبابها وخلفياتها ومعالجتها بالحلول والازراء قبل استفحالها وان كان هذا البحث ليس مجالا لذلك .

ثالثا : الجدول المدرسى التقليدى :

يقدم بالجدول المدرسى الخريطة التى توضح الحصص اليومية ومواد الدراسة والانشطة المدرسية المختلفة واماكنها ومواعيدها .

ولما كان المفهوم التقليدى للمنهج المرتكز على استظهار المعلومات وحفظها لازال يطبق فى مدارس المملكة كان من الطبيعى ان يكون الجدول المدرسى هو الآخر يقوم على المفهوم التقليدى للمنهج اى على اساس تقسيم اليوم الدراسى الى وحدات زمنية (الحصص) لكل مادة دراسية حسب الوزن الاسبوعى المخصص لها فى خطة الدراسة ولا يعمل حساب فى الجدول للانشطة خارج الفصل وتقتصر معظم الانشطة ان لم تكن كلها تقريبا فى داخل الفصل ماعدا التربية الرياضية ، ووفقا لهذا الجدول بمفهومه التقليدى يتبادل المعلمون على اختلاف تخصصاتهم القيام بتدريس مختلف المواد لنفس المجموعة فى نفس الفصل بحيث لا يتحسرك التلاميذ منه الا الى الفسحة او البيت .

بينما يهتم المفهوم المعاصر للجدول المدرسى الحديث ، اضافة الى المواد الدراسية فى الفصول ، بالانشطة خارجها وبصورة مرنة تسمح بالتعديل وفلسق احتياجات العملية التربوية ويقوم على حرية اكثر فى حركة العمل المدرسى نفسه وما يتطلبه تنظيم العملية التعليمية من تقسيم التلاميذ الى مجموعات كبيرة او صغيرة حسب مقتضيات الموقف التعليمى ، فهناك دروس يمكن تقسيم التلاميذ فيها الى مجموعات كبيرة كما هو الحال فى الدروس النظرية او الاكاديمية وهناك دروس تتطلب مجموعات صغيرة مثل تعلم اللغات فى معاملها او القيام بالتجارب والتدريب العملى فى الورش والمعامل او التدريب على الموسيقى والفنون الجميلة ، كما يقوم الجدول المدرسى الحديث على اساس التخلص من فكرة القوالب الثابتة للفصل الدراسى ، بمعنى انه لا يفلق التلاميذ فى فصل معين كما هو الحال فى الجدول التقليدى وانما هناك حجرات مجهزة لخدمة أنشطة تربوية معينة كحجرة الجغرافيا او التاريخ ، ويتنقل التلاميذ على هذه الحجرات خلال اليوم الدراسى حسب الانشطة المخصصة لكل منهم . (١)

(١) د. وهيب سمعان ود. محمد منير مرسى ، الادارة المدرسية الحديثة ، القاهرة ، عالم الكتب ، ط ١ ، ١٩٧٥م ، ص ١٣٣ .

وبهذا يدب النشاط ويختفى الملل والسأم والارهاق فى سلوك الطلبة والمعلمين لاسيما وان الجدول الحديث يأخذ فى حسابه توزيع جهد العمل على المعلم وعدم ارهاقه او الاثقال عليه بمعنى ان يركز عمله فى فترة ويخفف عنه فى فترة اخرى لان هذا الجدول يراعى المبادئ التى تحكم الجهد والتعب بالنسبة للمعلم والتلميذ على حد سواء ، فمن هذه المبادئ ان تغيير العمل نفسه يوءى الى الراحة وان المواد الدراسية النظرية والعملية المجهدة للجسم والعقل ينبغي الا يطول زمن تدريسها بصورة متصلة بما يوءى الى اجهاد التلاميذ والمدرس محور البحث كما لا تخصص لنفس المادة فترتان متتاليتان وان يتم تدريس هذه المواد فى اوقات نشاط التلاميذ وحيويتهم اى فى النصف الاول من اليوم المدرسى ، فمن المعروف من الدراسات العلمية التى اجريت على معدلات النشاط والتعب ان اليوم المدرسى يزداد نشاطه بتقادم اليوم الدراسى ويبلغ هذا النشاط قمته فى منتصف اليوم ثم يأخذ فى التناقص تدريجيا وبالتالى يزداد معدل التعب على النشاط ولذا يخصص النصف الثانى من اليوم المدرسى للأنشطة العملية والترويحوية ويصدق هذا الكلام على ايام الاسبوع فبدائية الاسبوع اكثرها نشاطا ثم يقل هذا النشاط بالتدريج . (١)

وسيل الجدول المدرسى التقليدى مبعث شكوى الطلاب والمدرسين وتذمرهم ما لم يراع طاقاتهم وقدراتهم وكميات نشاطهم العقلى والجسمى على مدار اليوم والاسبوع ، وسيظل الجدول التقليدى مثار الملل والسأم والضجر للطلاب والمعلمين مادام ينادى بالفصول الثابتة والجامدة المغلقة ، وهذا قد يوءى الى غياب الطالب والمعلم خاصة فى ايام الذروة التى تشهد تكديس المواد النظرية او تراص المواد الصعبة كالرياضيات والعلوم مثلا فى يوم او يومين او ثلاثة من ايام الاسبوع ، او تميز يوم ما او اكثر بكثرة الحصص التى تصل الى سبع حصص وهكذا .

(١) نفس المصدر ، ص ١٣٤ .

رابعاً : تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس بالمجتمع :

الحديث عن العلاقة بين المدرس والبيئة والمجتمع يقود المرء لاستعراض وظيفة المدرسة الحديثة ومسئولياتها ومجالات عملها ، وإذا كانت المدرسة قديماً شبه منعزلة عن البيئة والمجتمع لا يعنيتها ما يجري فيهما من أوجه نشاط ولا تعنيها تصرفات تلاميذها وسلوكهم ونشاطهم خارج المدرسة ولا تهمها دراسة أحوال هؤلاء التلاميذ وظروفهم في بيئتهم ومجتمعهم ، ولا تنظر ما في البيئة والمجتمع من نشاط ومشاكل وما يعيش عليه المجتمع من مستويات لان المدرسة ترى في نفسها صومعة تترفع عن التعامل مع البيئة والمجتمع ، فان المدرسة الحديثة تختلف تماماً عن هذا المفهوم بل وتسعى الى تحقيق العكس تماماً ، فهي بجانب مسؤولياتها عن تربية الاطفال واعدادهم افراداً عاملين منتجين ، لا تفتأ أن تكون مركزاً لاعادة تربية الكبار في المجتمع وترى نفسها قاعدة للخدمات المحلية وتضطلع بعبء الريادة الاجتماعية في البيئة والمجتمع وتنشط عن وعي وجسدية في الاتصال بافراد المجتمع وتسهم مساهمة مباشرة فعالة في مساعدتهم على اعادة تربيتهم لانفسهم وفي تزويدهم بقدر ما تسمح به امكانياتها بالافكار والقيم والمهارات الجديدة التي تجعلهم اكثر قدرة على مواجهة مطالب هذا العصر الحديث المشهور بالتغيرات السريعة والمدرسة بهذا لا تخدم البيئة والمجتمع فقط وانما تخدم نفسها كذلك فالاسهام في رفع مستوى البيئة والمجتمع لابد ان ينعكس على مستوى المدرسة التي يتكون اعضاء مجتمعها وخاصة التلاميذ من ابناء البيئة ذاتها ، كما ان خروج المدرسة الى البيئة والمجتمع واجتذاب عناصرهما اليها لتطوير حياة الافراد يجعل المدرسة اقدر على التعامل مع الآباء وعلى بحسب مشكلات البيئة والمجتمع والتفكير في الحلول ، وهذا لا يمنع القول بان خدمة البيئة والمجتمع ينبغي الا يكون على حساب العمل المدرسي وعلى حساب نمو التلاميذ انفسهم ، فخدمة البيئة والمجتمع وسيلة لا غاية في حد ذاتها (١) .

(١) د. ابو الفتوح رضوان وآخرون ، المدرس في المدرسة والمجتمع ، مرجع سابق

وهناك وسائل عديدة لتوثيق الصلات بين المدرس والمدرسة من جهة وبين البيئة والمجتمع من جهة أخرى منها :-(١)

(١) تبادل الزيارات مع اولياء امور الطلبة لتضييق الهوة بين البيئة المنزلية والبيئة المدرسية - ان وجدت - ومساعدة المدرس على الاخذ فى حسابه بالظروف والمشاكل المنزلية التى قد يواجهها بعض طلابه المتخلفين دراسيا او غيرهم . ولازال شكوى المدرسين فى مدارس منطقة مكة المكرمة للبنين الابتدائية قائمة من انعدام التعاون بين المدرسة والبيت وعزوف الآباء عن متابعة ابنائهم او التجاوب مع دعوات المدرسة لهم بالاجتماع وتذليل الصعوبات والعقبات التى يواجهها ابناؤهم - كما ظهر فى الدراسة الاستطلاعية التى قام بها الباحث - ذلك ان المدرسة والمدرسين لا يزالون ينتظرون قدوم الآباء لهم .

بينما الحاجة ماسة فى مجتمع نام كالمجتمع السعودى الحديث الى ان يبادر المدرس نفسه لزيارة الآباء فى منازلهم كخطوة اولى نحو اجتذابهم للمدرسة وحملهم على اخذ المبدأ على محمل الجد ، فبعض الآباء قسدا لا تعلمهم اشعارات الاستدعاء للمدرسة لان الابناء يمزقون هذه الاستدعاءات وبعض الآباء يعتقد بان استدعاءه للمدرسة يعنى احراجه بالتبرع بالمال لانشطة المدرسة المختلفة ، او احراجه امام جمع من المدرسين المتعلمين الموء هلين ومخاطبته بلهجة لا يفهمها ومطالبته بامور يسمع عنها لأول مرة ، ولازال البعض الآخر من الآباء حتى الان يعتقد بان فشل ابنه مسئولية المدرس والمدرسة فقط وليست مسئولية مشتركة بين المدرسة والمنزل وهكذا .

(٢) زيارة الموءسات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والرياضية الموجودة فى المجتمع ودعوة الخبراء فى البيئة لزيارة المدرسة كأمين العاصمة ومدير المرور .

(٣) تكوين جمعيات الآباء والمدرسين او مجالس الآباء كما جرى العرف عليه في المملكة ، وان كانت هذه التجربة تراوح مكانها بين فشل محقق في بعض المدارس وبين نجاح محدود ومووقت في المدارس الاخرى .

(٤) زيارة المتاحف والآثار والمعارض ومصادر النشاط الزراعي والصناعي والتجاري في البيئة .

(٥) الدراسة على الطبيعة لبعض مرافق البيئة وبحث مشكلات المجتمع الصحية والاجتماعية والاقتصادية .

(٦) اقامة المخيمات الدراسية ابان العطلات .

(٧) استغلال خامات البيئة .

(٨) محو الامية وتعليم الكبار .

هذه الانشطة المختلفة التي من المفروض قيام المدرس والمدرسة بهـا تحتاج ولا شك الى جهد كبير وقناعة اكبر بجدواها واهميتها وفوائدها المتعددة على العملية التربوية والتعليمية ، وهي بالتالي تحتاج الى تواجد المدرسين واشتراكهم في التخطيط لها وتنفيذها ومتابعة نتائجها وتقويمها بين الفينة والفينة ، وغياب المدرس ولاشك سيعطل هذه الانشطة ويقضى عليها في مهدها ، او على الاقل يعرقل من مسيرتها رغم اهميتها ، ويقلل من جدواها ، فهى بحاجة الى نشاط المدرس في المدرسة وخارج اسوار المدرسة وتواجده المنتظم في المدرسة سيجعله يشارك فيها برأيه وجهده وعمله .

ان علاقة المدرس بالبيئة والمجتمع تشير نقطة حساسة وهامة وهي شعور المدرسين بتواضع مكانتهم الاجتماعية في اعين الناس وقللة احترام المجتمع لهم ، رغم ما للمعلم من اهمية ومكانة في الاستـلام ورغـبهم الافتراض القائم بان المعلم يحظى بمكانة محترمة في الدول النامية ومن ضمنها الدول

العربية والاسلامية بما فيها المملكة بسبب قلة المتعلمين وحداثة العلم والتعليم فيها وتفشى الامية والجهل بنسب متفاوتة فى هذه الدول ، ومع هذا لازال المعلم يشكو من تواضع مكانته الاجتماعية فى المملكة ، ولا بد من تسليط الضوء على هذا الجانب الهام الذى يوءرق المعلمين ويفقدهم احترامهم لمهنتهم فيحاولون الغياب والتسرب الى جهات عمل اخرى .

ولا يعيش المعلم فى الدول العربية والاسلامية والدول النامية وحده هذه المشكلة بل ان دولاً متقدمة ومتطورة يعانى المعلم فيها ايضا من تدنى مكانته الاجتماعية فيها ولنختر مثلاً احد الدول الراقية حضارياً وتقنيا كالولايات المتحدة الامريكية ولنر ما هى احوال المعلمين هناك .

يقول ف . ماير ، وف . براور بان كثيراً من المعلمين الامريكيين يضطرون بسبب تدنى رواتبهم الى احتراف عمل جانبى آخر وخاصة اذا كانوا يعولون اسراً كما ان كثيراً من المدرسين يشتغلون فى اعمال التأمين وغيرها وكثراً ما تذكرهم اسرهم بتواضع مكانتهم الاجتماعية وان حالتهم ربما تكون ايسر وأحسن ، لو انهم تركوا التعليم الى عمل آخر . (١)

واذا اتجهنا الى بلد متقدم آخر كبريطانيا فاننا نجد شعوراً بعدم الرضا يسود جبهات المعلمين فيما يتصل بوضعهم الاجتماعى والاقتصادى ، حيث يشعرون المعلمون بان مركزهم الاجتماعى متواضع بل تكاد بعض القطاعات الاجتماعية تنظر الى ان احتراف التعليم وصمة للشخص المثقف . (٢)

وفى فرنسا ، حدث ان مدير مدرسة ثانوية كبيرة فى باريس ويشهد له الجميع بالنجاح فى عمله والكفاءة والمقدرة فى ادارة مدرسته ، كان يتحدث مع بعض اصدقائه فقال : ان ابنى وهو جراح شاب فى الثلاثين من عمره يعمل فى احدى

(١) د . عرفات عبد العزيز سايما ، المعلم والتربية ، مرجع سابق ، ص ٢١٢ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٢١٣ .

المقاطعات الفرنسية يكسب ضعفى ما اكسبه . انا رغم بلوغى سن الستين،
ويتساءل الاب المحب لابنه : هل الخدمات التى يؤديها الجراح للمجتمع اهم
كثيرا من خدمات مرب مسئول عن ادارة التدريب الفكرى لآلاف من الشباب ؟
ولماذا نحن فى وضع اجتماعى مزر (١)؟

هذه استشهادات بسيطة على ان المعلمين فى معظم بقاع العالم بدولهم
المتقدمة والنامية يعانون من تدنى مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية .

وقبل الخوض فى الاسباب لابد من التعرّيج على الخلاف القائم حتماً
الآن حول التدريس وهل هو مهنة ام لا ؟ فبقدر ما يكون التدريس مهنة وبقدر
ما يحتاج الناس لخدمات هذه المهنة ، بقدر ما تحظى من الاحترام والتقدير
والمكانة كالطبيب والمهندس مثلاً .

فما هو مفهوم المهنة ؟

يصعب تحديد مفهوم المهنة فى ضوء معيار واحد اذ اكدت دراسات رجال
علم الاجتماع ان هناك عدة معايير لها وزنها فى تحديد مفهوم المهنة وهى :
(١) هناك فرق واضح بين المهنة والهواية فالمهنة مصدر للكسب كما ان المهنة
تستغل وقت صاحبها فهو يتفرغ لممارسة مهنته .

(٢) يقدر رجال المهنة ان لديهم دوافع قوية او دعوة دفعتهم لاختيار هذه
المهنة اى انهم يقررون كذلك ان عليهم التزامات معينة طول حياتهم تجاه
مهنتهم .

-
- (١) بحث الجامعة واعداد المعلم للدكتور محمد حامد افندى فى المؤتمر الاول
لاعداد المعلمين بالمملكة المنعقد فى مكة المكرمة من ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ -
كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية ، ص ٦٠ .
(٢) د. سعيد باشموس ونور الدين عبد الجواد ، التعليم الابتدائى - دراسة منهجية ، الرياض
دار الفيصل الثقافية ، ط١ ، ١٤٠٠هـ . ص ٢٢٩ .

- (٣) رجال المهنة لديهم معرفة ومعلومات ومهارات متخصصة يتطلب تحصيلها الالتحاق بمعهد متخصص للتعليم والتعليم على هذه المهنة قبل مزاولتها.
- (٤) يتخذ رجل المهنة قراراته لصالح زبائنه من افراد او هيئات فى صورة مبادئ عامة او نظريات او اقتراحات طبقها هو فى حالات كثيرة وتحست عدة اعتبارات .
- (٥) يدعى رجال المهنة ان لديهم المقدرة على توجيه خدماتهم بمعنى ان صاحب المهنة يستخدم خبراته لمقابلة حاجات معينة لزبائنه ، وهذه الخبرة تتضمن مهارة فى التشخيص وكفاءة فى تطبيق المعلومات العامة على الاوضاع الخاصة لزبونه ، فالطبيب وحده هو الذى يستطيع تشخيص الداء ووصف الدواء . وكون المهنة عبارة عن خدمة فريدة ضرورية للمجتمع فان الامر يتطلب ان يكون مجال عمل المهنة واضحا ومحددا اذ ان اى خلاف على ذلك يجعل الاتفاق على طريقة اعداد اعضاء المهنة ودستورهم الاخلاقى وما يتقاضونه من اجر امرا مستحيلا .
- (٦) خدمات صاحب المهنة للزبون اساسها الحاجات الموضوعية للزبون دون تدخل لعواطف المهنة للحاجات الموضوعية للزبون بحيث يكون التشخيص موضوعيا ويسمح للزبون بالافصاح عن نفسه وذلك ثقة فى صاحب المهنة .
- (٧) يفترض فى صاحب المهنة معرفته بطريقة افضل ما فيه صالح الزبون اكثر من معرفة الزبون لصالحه لذا فان رجل المهنة يحتاج الى ابداء رأيه وتقديره للموقف وذلك فى ضوء خبراته الخاصة ولا يسمح لاحد بتقويم هذا الراى الا اذا كان من زملائه .
- (٨) يشكل رجال المهنة الواحدة رابطة تربطهم وتحدد معايير الدخول فى المهنة والمستويات التعليمية المطلوبة وتمنح الاعضاء التصريح بمزاولة المهنة وحماية المنتمين لها وتطوير وتنمية قدرات اعضائها .

(٩) ينبغي ان يستغرق الاعداد للمهنة اطول فترة ممكنة من التدريس للمتخصص . فهل هذه المعايير تنطبق على التدريس بحيث يمكن القول بانها مهنة ؟

يقول روبرت درنين (Robert Dreengen) بان التعليم كعمل لم يكتمل بعد شروط المهنة وان كان قد قطع في الطريق (التمهين) شوطا طويلا فما زال امامه بقية لاكتمال معايير المهنة ، لذا فان التدريس بالنسبة لهذه المعايير يعد في عداد اشباه المهن (Semi Profession) والتبرير لذلك ان العمل بالتعليم مازالت تعوزه المقدرة التقنية لكي يصبح مهنة وكى يصل التعليم الى مصاف المهن المرموقة فان المدرسين يجب ان يعدوا بطريقة تمكنهم من السيطرة على التطورات التقنية وكيفية استخدامها داخل الفصول وكذا يجب ان توجه عناية اكثر الى تدريبهم (١).

ومن هنا فان التدريس طالما يعد حتى الان من اشباه المهن للمبسررات السابقة فان هناك ما يبرر - حتى الان - عدم شعور الناس بكامل أهميتها وضرورتها - الى حد ما على الاقل - وما يترتب على ذلك من عدم شعور الناس ايضا باهمية من يمتن هذه المهنة التي لم تصبح حتى الان مهنة متكاملة بالمعايير التي سبق ذكرها اعلاه ، يساعد في هذا طبيعة التدريس نفسه ، فالمعلم رغم ما يبذل من جهد وفكر الا ان عمله في اعداد الاجيال وتربيتها لا تظهر نتيجته بالسرعة التي تظهر بها نتيجة عمل الطبيب والمهندس مثلا ، فعائد عمل المعلم موءجل ولا تظهر آثاره على مدى جيل كامل او على مدى سنوات ، بينما الطبيب تظهر فعالية تطبيقه للمريض في ايام ان لم نقل ساعات في بعض الاحوال ولذا فهناك فرق بين أثر عاجل وأثر آجل ، بالاضافة الى ان المعلم يعمل كـ فرد ضمن فريق متكامل يضم مجموعة افراد متخصصين كل له نصيب في عمل هذا الفريق

(١) المرجع السابق ، ص ٢٣١ .

وحتى الاثر المحمود المحسوب خلف العملية التربوية وان ظهرت بعض آثاره عاجلة فانها لا تحتسب للمدرس واحد او للمدرس وحده . . . وهكذا يكتب للمدرس ان يبذل ويضحي ويبني دون ان يشعر بآثاره احد فلا يلقي التقدير ولا المكانة التي يستحقها .

وهناك اسباب اخرى لتوافع مكانة المدرس اجتماعيا :

(١) اصبحت المدرسة اليوم ليست مجرد مكان للتعليم بل غدت مجالا لاكتشاف ميول الناشئين ومواهبهم ومقل قدراتهم وتنمية استعداداتهم واصبح التلميذ هو الشخص الاهم في المدرسة بعد ان كان المعلم يحتل هذه المكانة ولا يعنى هذا اغفال مكانة المعلم ولكن التلميذ - حسب الاتجاهات التربوية الحديثة - اصبحت محور العملية التعليمية واصبح المعلم ذلك الشخص المنظم لخبرة التلميذ والموجه له ، والمعين له على التعليم وليس الملقن له وهكذا اصبحت المدرسة مكانا يتعلم فيه التلميذ ولا يعلم . (١)

(٢) يلاحظ في الدول الصناعية انه كلما زاد نمو الدولة وارتفعت مستويات المعيشة فيها ، قلت المكانة التي تعطى للمعلم وقل اعتماده على التقدير العام من قبل الدولة او جماهير ، حيث ينظر اليه البعض على انه موظف صغير لا حول ولا قوة له وقد يحسده البعض الاخر على انه شخص محظوظ لا يعمل سوى ساعات قليلة في اليوم ، ثم هو يتمتع باجازات ، قد لا تتفق مع ما يتقاضاه من راتب . (٢)

(٣) مساهمة اجهزة الاعلام المختلفة من مذياع ومرئاه وصحف ومجلات وافلام في الاستخفاف بالمعلم شكلا وموضوعا حيث يظهر المعلم في مواقف الحقارة

(١) د. فاخر عاقل ، معالم التربية ، بيروت : دار العلم للملايين ، ط١ ، ١٩٦٨م ص ٨٩ .

(٢) د. عرفات عبد العزيز سليمان ، المعلم والتربية ، مرجع سابق ، ص ٢١٠ .

والازدراء وامتهان كرامة المهنة مما يكون له اثره فى نفوس الجماهير عامة واصحاب المهن الاخرى خاصة ، ناهيك عما تلوكه السنة الشباب وما يتندرون به فى احاديثهم عن مهنة التدريس والرغبة فى البعد عنها . (١)

(٤) لا تجتذب مناصب الخدمات الشباب لاعتبارات مادية واجتماعية بحتة ومن بين هذه الخدمات وظائف العاملين فى المستشفيات والاختصاصيين الاجتماعيين والمعلمين فهى منهن غير مغرية ولذا فان المرء يجد نفسه امام ظاهرتين :

الاولى : اتجاه الشباب الازكياء الكفاء الى مجالات اخرى غير التدريس كى يحققوا حياة ارغد وتقديرا اعظم ، بينما لو اتجهوا للتدريس لاعطوها ثقلها ومكانتها الاجتماعية التى تستحقها ولاشروا العملية التعليمية .

الثانية : اتجاه الشبان العاديين الى مجال التدريس بسبب ضعف مستواهم العلمى بحيث لا تقبلهم الكليات العلمية بسبب تواضع مجموع درجاتهم او يضطر البعض للاتجاه الى معاهد المعلمين وكليات التربية بسبب عوزهم من جهة وقرب هذه المعاهد والكليات من اماكن تجمعهم من جهة اخرى وافتقار مناطقهم للكليات والمعاهد العلمية فتكون النتيجة تخريج (معلمى الضرورة) غير المؤهلين للتدريس اصلا يساعد فى هذا تواضع الاعداد العلمى و المهنى للكثير منهم وسيأتى الحديث موسعا عن هذه النقطة فيما بعد ، وهكذا يحس المجتمع بان بعض من تصدى لهذه المهنة "التدريس" لم يتصد لها عن رغبة بل عن اضطرار وضعف مستوى لاسيما وان معاهد المعلمين وكليات التربية لم تقف حتى الان اية اختبارات ومعايير ومقاييس علمية عند قبول الطلاب بحيث لا يقبل فيها الا من تمتع بمستوى

عال من الكفاءة العلمية والاستعداد المسبق والمطلوب
لامتحان هذه المهنة الهامة والخطيرة ومن هنا يحس البعض ان
هذه المعاهد والكليات تقبل " من هب ودب " ، ومن ثم لا يحظى
بطريقة او بأخرى بما يستحقه من التقدير والمكانة .

"وكلنا نعلم ان اغلبية الطلاب الذين يتقدمون الى كليات التربية
ومعاهد المعلمين الثانوية هم من الفئات الهزيلة علميا وثقافيا ومنهم من
يخسوا من الدخول فى الكليات الاخرى ومنهم من اضطرتهم الظروف العائلية
الخاصة للالتحاق بها ، اما المتقدمون الى معاهد المعلمين الثانوية
فكثير منهم من تكرر رسوبهم فى شهادة الكفاءة او لم تسمح لهم ظروفهم
العائلية المادية من مواصلة التعليم الثانوى ، فهذه الظاهرة لا شك خطيرة
لامداد سوق العمل التربوى بعينات رديئة من المعلمين .." (١)

(٥) تشير الدلالات الوظيفية والاحصائية الى ان الشباب فى عالمنا المعاصر
لا يجد فى التدريس رغبته المنشودة ، ومن تمرس منهم هذه المهنة فانما
تمرسها نتيجة تعرضه لبعض الظروف ، قد تكون خاصة بأسرته وحياته
الاجتماعية وقد يكون لظروف البيئة المحلية والواقع الجغرافى دخل فى
هذه الظروف وقد يكون لنوعية الدراسة دخل آخر الى غير ذلك من موجهات
الشباب وعوامل عدم الرضا عن عمل يقوم به ، فرضته الظروف عليهم ،
فصاروا معلمين بالضرورة او بسبب الاحباط واليأس عند بعضهم ولذا يظل
امثال هؤلاء المعلمين الى وقت طويل ينتابهم الشعور بعدم الرضا
او الاقتناع بمهنة التدريس ويرون فيها عملا متكررا عاما بعد عام مما

(١) وضع المعلم فى المجتمع النامى ، بحث للدكتور احمد شكرى مقدم فى المؤتمر
الاول لاعداد المعلمين المنعقد بمكة المكرمة من ٨ - ١٣/٢/١٣٩٤هـ ، كلية
التربية - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية ، ص ٨٦ .

يدفعهم للسأم والملل والتذمر^(١)، وهم بهذا ينقلون سأمهم ومللهم وتذمرهم من هذه المهنة الى المجتمع فلا يجدون الا الشفقة من افراد المجتمع التى قد تنقلب الى رثاء ونبذ لهذه المهنة فيقل احترام الناس لها وبالتالي يقسـل احترامهم لممتهنيها .

(٦) لا تتمتع مهنة التدريس على المعيّدين المحلى والخارجى بمجال واسع فى فرص الترقى الوظيفى بعكس ما يتمتع به الموظفون الآخرون فى الوزارات والمؤسسات الحكومية وقد يفترق زميلان فيعمل احدهما بالتدريس والآخر فى جهاز حكومى فيجد الاخير نفسه وقد وصل الى مكانة وظيفية كبيرة تجلب له التقدير والاحترام والمكانة الاجتماعية والاقتصادية بينما يظل المدرس يراوح مكانه الوظيفى ومن هنا يشعر بما جنته هذه المهنة عليه من جمود وظيفى فيدرك - خطأ - ان مهنة التدريس انما هى مهنة على درجة كبيرة من التواضع وما يجلبه هذا التواضع من مكانة اجتماعية متدنية وقلق نفسى ينعكس على آدائه وسلوكه وارتباطاته الاجتماعية بل ان هذا المدرس المسكين سيجد نفسه - فى بعض الاحايين - مضطراً للدفاع عن قدراته العلمية والذاتية اذا رأى الناس يقارنون بينه وبين زميله الآخر ، ويحمل المهنة التى امتهنها كل الاسباب التى جعلته متواضع المكانة الوظيفية والاجتماعية ومن هنا لا يجروء البعض - فيما بعد - على امتهان هذه المهنة لما تجره - فى رأيهم - من مهانة توظيفية اجتماعية وهكذا تكتسب مهنة التدريس والمدرسين صورة سيئة فى المجتمع .

(٧) اسهمت الرواتب المتواضعة للمدرسين فى :

- أ - عدم الاقبال على التدريس وعزوف الشباب عن امتهانه .
- ب - تواضع مظهرهم الاجتماعى بسبب تواضع الملابس التى يرتدونها -

(١) د عرفات عبد العزيز سليمان ، العلم والتربية ، مرجع سابق ، ص ٢٠٣ .

والمساكن التى يقطنونها ووسائل المواصلات الشعبية (كالحافلات مثلا) التى يستخدمونها فى تنقلاتهم وهذا بالتالى ادى فى بعض الاحيان الى تنذر البعض منهم من التدريس والمدرسين فى مجتمعات لازالت تقيم مكانة الفرد بملبسه الانيق ومظهره الخارجى ومسا يملك من وسائل ترفيه ومسكن خاص وسيارة خاصة وماشابه ذلك وتزداد القضية تأزما لدى المدرس امام الطلاب الاغنياء وهم يتبارون على ارتداء افخر الثياب والاحذية وامتلاك السيارات الضخمة الفخمة وما الى ذلك .

ج - تسرب المدرسين الى جهات اخرى غير تعليمية حيث المنصب الرفيع والراتب المجزى والمجهود الاقل والترقية الوظيفية المضمونة كل اربع سنوات .

ومع ان ضعف رواتب المدرسين ظاهرة قد قضى عليها الى حد كبير بعد صدور كادر المعلمين سنة ١٤٠٢هـ فى المملكة الا ان الدول الاخرى بما فيها الولايات المتحدة الامريكية لازال المدرس يعانى فيها من ضعف المرتب ، فقد بلغ متوسط المرتب السنوى للمعلمين العاملين فى المدارس العامة بالمـدـن الكبيرة التى يزيد عدد سكانها على مائة الف والتى تدفع اعلى مرتب للمعلمين بلغ هذا المتوسط اقل من متوسط المرتب السنوى للعاملين فى بعض المهن الاخرى عام ١٩٦٢م كالتالى : (١)

المحاسبون	٦٠٩٢٤	دولارا
المحامون	١٠٠٣٢	"
الكيميائيون	٧٤٥٣	"
المهندسون	٥٥١٥	"

(١) وهيب سمعان ، دراسات فى التربية المقارنة ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٨م ، ص ٥٨ .

ولذا قال مايكل كاتز " ان مهنة التدريس في الولايات المتحدة من المهن التي ينال صاحبها اجرا اقل وكذلك احترامها اقل " . (١)

(٨) نظرة المجتمع السعودي للأطفال ولكل من له علاقة بالاطفال وتربيتهم وتعليمهم - كمعلم المرحلة الابتدائية - نظرة يشوبها شيء من الاعتقاد بعدم الاهمية ، بل ان البعض يذهب الى حد الترفع عن التعامل مع الاطفال وملاطفتهم وملاعبتهم وتحقيق رغباتهم وتوجيههم اذ يرى هذا البعض ان النزول الى مستوى الاطفال يفرض بهيبتهم ومكانتهم كاباء واقارب وجيران ، وان من يفعل ذلك لا يعدو ان يكون غير متزن السلوك او يتمتع بعقلية الاطفال الذين لا يرقون الى عقلية الرجال صحيح ان هذا الامر بدأ يتلاشى الى حد كبير امام الوعي والعلم والثقافة لكن هذا يعني ايضا ان هناك بعض الفئات القليلة من الاميين والحرفيين البسطاء ممن لا يزال يسير على تلك الوتيرة من الاعتقاد الخاطيء الذي يوءثر سلبيا على المكانة الاجتماعية للمعلم .

(٩) يعاني مدرس المرحلة الابتدائية في المملكة من تواضع مكانته الاجتماعية اكثر من مدرس المرحلتين المتوسطة والثانوية للأسباب التالية :

أ - لجوء مديرية المعارف السعودية عام ١٣٤٤هـ - ١٩٢٥م الى ما بعد انشاء وزارة المعارف عام ١٣٧٣هـ - ١٩٥٣م الى الاستعانة بكل سعودي يرغب في العمل كمعلم (ويحسن القراءة والكتابة) وتعيينه مدرسا للمرحلة الابتدائية بسبب الحاجة الماسة آنذاك للمعلمين ولافتتاح مدارس ابتدائية في مختلف مناطق المملكة ، ولم يكن الوقت حينئذ يسمح بمراعاة مستوى خاص لمؤهلات معلمى المرحلة الابتدائية عند تعيينهم في الخدمة فكانوا من الفئة التي يطلق عليها مسمى (معلمو الضرورة بدون مؤهلات) (٢)

(١) د . سعيد بامشموس ، ونور الدين عبدالجواد ، التعليم الابتدائي ، مرجع سابق ص ٢٣١ .

(٢) اعداد معلم المرحلة الابتدائية ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين المنعقد بمكة المكرمة بقلم خالد قرملى ، مرجع سابق ، ص ٣٢٧ .

فلما تدهورت العملية التعليمية بدأ الاتجاه لتعيين حملة الشهادات الابتدائية مدرسين بالمرحلة الابتدائية مما أدى الى انخفاض مستوى التعليم ثم انشئت معاهد المعلمين الابتدائية القديمة وسمح فيها لمن يحمل الشهادة الابتدائية بالالتحاق بها لمدة ٣ سنوات ثم يتخرج مدرسا للمرحلة الابتدائية وظهر عجز معظم الخريجين عن تدريس المواد العلمية والرياضية فى المرحلة الابتدائية لذا استعفى عنها بالمعاهد الثانوية لمن يحمل الكفاءة المتوسطة للتخرج بعد ٤ سنوات ثم فيما بعد ٣ سنوات تمهيدا للعمل بالتدريس فى المرحلة الابتدائية . (١)

ثم تلى ذلك الكليات المتوسطة ومن هذا الاستعراض التاريخى السريـسـع لاعداد معلم المرحلة الابتدائية يتبين ما رافق توظيفه اولا لمن يعرف القراءة والكتابة ثم لمن يحمل الشهادة الابتدائية فقط ثم لمن يحمل شهادة معاهد المعلمين الابتدائية ، ثم لمن يحمل شهادة معاهد المعلمين الثانوية ، وما رافق ذلك من عجز علمى ومهنى لمعظم خريجي تلك المعاهد ومساهمة ذلك العجز فى رسوب بعض الطلاب وتسرب البعض الآخر والنجاح المهزوز للبعض الثالث منهم فى تحميل المدرس المسئولية من جهة ، والتندر بهم وباعدادهم العلمى والمهنى المهزوز من ناحية اخرى ، مما يـؤـثـر بالتالى فى المكانة الادبية والاجتماعية لمعلم المرحلة الابتدائية .

ب - عزوف معظم الخريجين التربويين من كليات التربية بالمملكة عن التدريس فى المرحلة الابتدائية ، طالما ان الفرص امامهم متاحة للتدريس فى المرحلتين المتوسطة والثانوية ، وطالما ان وزارة المعارف لم تجبر هؤلاء - حتى الان - (بسبب قيام الحاجة اليهم فى المرحلتين المتوسطة والثانوية) بالتدريس فى المرحلة الابتدائية ، وطالما ان المرحلة الابتدائية لازالت هى اكثر مشقة فى التدريس بسبب تعامل المدرس مع صبية صغار يحتاجون كل الحذق وكل الصبر لتنمية ملكاتهم المختلفة بل وتشكيلها وطالما ان مدرس (١) نظرة الى المستقبل فى اعداد المعلم ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين ، بقلم جميل احمد ابو سليمان ، مرجع سابق ، ص ٢٩٩ .

المرحلتين المتوسطة والثانوية يتمتع بقدر افضل من المكانتين الادبيــــة والاجتماعية بمقارنته بمدرسى المرحلة الابتدائية .

ج - لازل مدرسى المرحلة الابتدائية يعد فى معاهد المعلميــــن الثانوية حتى الان وان تحسنت الصورة قليلا بانشاء الكليات المتوسطة ، اى انه لايزال حتى الان بعيدا عن الاعداد والتخرج الالزامى من الجامعة ولا حاجة هنا للتاكيد بان خريج المعهد او الكلية المتوسطة لا يحظى بالمكانة الادبية والاجتماعية التى يحظى بها خريج الجامعة وحتى ولو كان مدرسا ومن هنا تتأثر مكانة مدرس المرحلة الابتدائية ادبيا واجتماعيا فبقدر ما يكون الاعداد العلمى والمهنى له مرتفعا بقدر ما يحظى من مكانة فى مجتمع سعودى نسام لازل فيه حملة الشهادات الجامعية يحظون بالتقدير والاحترام .

خامسا : سوء اعداد المعلم :

تعتبر عملية اعداد المعلم علميا ومهنيا نقطة البداية فى العملية التربوية ، فكلما كان الاعداد حديثا يواكب التغيرات العملية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية فى هذا العصر وكلما كان الاعداد شاملا لمختلف انشواغ الثقافة العامة والمهنية والاجتماعية كلما اطمأن المجتمع الى من انتدبهم كمعلمين لفلذات اكبادهم لذا كان لابد لبرامج واهداف اعداد المعلم ان تفسى بتلك المتغيرات وتستجيب لمطالبها فى حدود ما جاء به الدين الاسلامى الحنيف وما رسمته جهات الاختصاص من اهداف وغايات بحيث تتعرف تلك البرامج والاهداف على مكونات التربية فى المجتمع فى اطار التركيب الاجتماعى وابعاده الثقافية والسياسية والاقتصادية والفكرية وما يعانىة هذا المجتمع من مشكلات وأسباب وجودها وكيفية التغلب عليها ودور التربية فى مجابهتها .

فالمعلم السعودي - مثلاً - عليه ان يعرف طموحات بلده وخططها المستقبلية في كافة المجالات الحيوية وعليه ان يقف على حقيقة مشكلات مجتمعة وبخاصة تلك المشكلات التي قد تشكل خطراً على بعض فئات المجتمع كالغزو الفكرى والتقليد الاعمى لصرعات الغرب والمؤثرات التي تدخلت في بناء شخصيات افراده ثم مقدار وحجم هذه المشكلات في كل من الحضر والريف واسبابها ووسائل القضاء عليها بل اكثر من هذا فان على برامج واهداف اعداد المعلم ان تسهم في ترشيد التغيرات العلمية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية بل واسلمتها بحيث يكون الناتج معلمون واعون لهذه التغيرات بل وعلى مستواها .

ان سوء اعداد المعلمين يقود الى عواقب وخيمة وأهمها:

- (١) تسبب المدرس وغيابه وعدم قدرته على تحمل المسؤولية وعدم القدرة على تحقيق الاهداف التربوية المناط به تحقيقها .

وقد أجرى الدكتور حسن أحمد على الغرباوى دراسة مسحية على برنامج اعداد معلم المرحلة الابتدائية بالملكة فوجد ان خطة اعداد المعلم الابتدائي في المملكة بما تتضمنه من مواد دراسية بواقع خطة الدراسة في المدرسة الابتدائية في المملكة، وجد ان جدول المواد الدراسية في معاهد اعداد المعلمين الابتدائية الحالية يمكن تصنيفها تحت ثلاث مجموعات دراسية أساسية هي :

أولاً : مواد التخصص .

ثانياً : مواد الثقافة العامة .

ثالثاً : المواد المهنية .

بما مجموعه ٩٢ ساعة خلال ثلاث سنوات بحيث يقضى طالب المعهد ١٤ ساعة فقط فى دراسة المواد المهنية بما نسبته ١٠.٧٪ فقط من مجموع المواد خلال مدة الدراسة وهى فترة قصيرة اذا ما قورنت بالفترات الاخرى التى يقضيها الطالب فى دراسة المواد الاخرى كاللغة العربية والتى يمضى فيها الطالب ٢٨ ساعة خلال ثلاث سنوات اى ما نسبته ٢ : ١ بالنسبة للمواد المهنية وبهذا يختلف التوازن بين الفترات التى يقضيها الطالب فى دراسة كل مجموعة من المجموعات الثلاثة الاساسية وبشكل يخالف تماما ما ينادى به البعض بضرورة وجود نوع من التوازن او التوافق فى كم وكيف كل مجموعة من المجموعات الثلاثة بحيث يكون الاعداد المهنى والتأهيل العلمى والزاد الثقافى كلها مرتبطة مع بعضها البعض فى توافق و انسجام غير مخل حتى يمكن تحقيق مبدأ التكامل فى شخصية الطالب من كل جوانبها من غير ان تظفى ناحية منها على النواحى الاخرى فيه . فالتأهيل التربوى المتكافى مع التأهيل العلمى واتساع الافق الثقافى شرط رئيس لرفع مهنة التعليم الى المستوى الذى وصلت اليه المهن الاخرى كالطب والهندسة والقانون من احترام وتقدير . (١)

وقد خلص الدكتور الغرباوى فى دراسته لبعض الملاحظات منها :

(١) ان البرامج الحالية (لاعداد معلم المرحلة الابتدائية فى المملكة)

تعطى الطالب قشور العلم بينما كان من المفروض ان تزوده هذه البرامج بالمهارات والقدرات التى تجعل منه انسانا قادرا على ان يتعلم بنفسه وان يكون عامل تغيير وتطوير لكل من حوله فليس بصحيح ما يقال بان المعلم لا يحتاج الى اوليات العلم وقشورة والقدرة على حل المسائل والتمرينات

(١) د. حسن احمد الغرباوى ، ازمة اعداد المعلم فى المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية بحث نشر فى مجلة كلية التربية العدد السادس محرم ١٤٠١ هـ . مركز البحوث التربوية والنفسية كلية التربية جامعة الملك عبد العزيز ، ص ١٠٢ .

دون حاجة الى التعرف الجيد على المادة وفلسفتها وطرق البحث العلمى فيها وهى روعية متخلفة لا تتناسب مع التغير التقنى والعلمى والمعرفى محليا وعالميا " ، فاذا علمنا ان فاقد الشيء لا يعطيه عرفنا خطورة الدور الذى نضع فيه المعلم الغير جيد الاعداد .

(٢) رغم ان وزارة المعارف بذلت عدة محاولات لرفع مستوى اعداد وتدريب معلم المرحلة الابتدائية الا ان هناك تذبذبا فى سياستها الخاصة باعداد هذا المعلم وقد يكون وجود هذا التذبذب مفروضا بسبب وضع قائم سيزول ولكنه موجود بالفعل ويجب العمل على علاجه ، - فرفع مستوى اعداد المعلم الابتدائى الى الكلية المتوسطة ليس العلاج الناجح لهذا التذبذب بل اعداد المعلم داخل اطار الجامعة ايا كانت المرحلة التى يعد لها .

(٣) هناك نوع من عدم الاستقرار فى مستوى اعداد المعلم الابتدائى اذ لسمم يترك للمعاهد الفرصة والوقت الكافيين لتقويم علمها ودراسة ما تحتاج اليه من امكانات مادية وبشرية يلزم توفرها لى تقوم بأداء وظيفتها على خير وجه فالتحول من المعاهد الابتدائية الى المعاهد المتوسطة والمعاهد الثانوية خلال فترة زمنية قصيرة جعل هذه المعاهد تنظر الى المعلم الذى تعده مسنن زاوية مواد التخصص اولا ثم طرق التدريس ثانيا وقد ادى ذلك الى عجز برامج هذه المعاهد عن تخريج المعلم الكفء .

(٤) مازالت معاهد اعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية تعتمد على تدريس طلابها على طرف واحد هو المعلم وعلى مرجع واحد هو الكتاب المقرر، وعلى طريقة واحدة هى المحاضرة وكلها وسائل تربوية اصبحت جزءا من تقنية تقليدية غير متمشية مع احتياجات وظروف عصر اهم مميزاته سرعة التغيير والتطور وظهرت فيه الكثير من الطرق الحديثة والتقنيات الجديدة مثل التعليم الذاتى واسلوب النظم وتحليل النظم والاهداف السلوكية وتشخيص التعليم وتفريده

والبرمجة واستخدام الوسائل السمعية والبصرية .

(٥) يلاحظ ان اعداد معلم المرحلة الابتدائية فى المملكة يتم تبعا لنظرة فلسفية ترى ان معلم مرحلة ما يكفى ان يعرف شيئا يزيد قليلا عما هو مكلف بايصاله الى تلاميذه وعلى اساس تلك الفلسفة يعد معلم المرحلة الابتدائية عند ذلك المستوى المنخفض لذلك فان اعداد معلم المرحلة الابتدائية يجب ان يتم فى الجامعات .

(٦) يلاحظ ان المعلم تحت الاستراتيجية التعليمية الحاضرة لا يخرج عن كونه انسانا تحدد له المناهج والكتب وطرق التدريس والوسائل المعينة ولا يحق له ان يغير بالاضافة او بالحذف او ان يطور عمله الا فى حدود الخط الذى يرسم له وبذا يكون تعليمه مجردا من القدرة على الابتكار او التحرك الحر داخل نطاق عمله وفى حدود وظيفته . (١)

ويقابل هذا النمط التقليدى لاعداد معلم المرحلة الابتدائية فى المملكة علميا ومهنيا مشاكل اخرى تعانىها عملية اعداد المعلمين فى المملكة صحيا واجتماعيا واقتصاديا وسلوكيا فقد لاحظ احد التربويين السعوديين ان : " جل المقبلين على معاهد المعلمين والملتحقين (٧٩٩٪) تقريبا من الطبقة الفقيرة التى تحتاج الى المال لاعالة نفسها وذويها وهى تحاول ان تقتصد من المكافأة القدر الكبير من المال لتبعثه الى اهلها وذويها فى القرى النائية مما ينجم عن ذلك التصرف الضعف فى البنية الجسدية للدارس وعدم قدرته على الانتباه والتركيز مما يؤدى الى كثرة المرض والرسوب بين صفوف هؤلاء الطلاب ومعظم هؤلاء الطلاب فى الواقع لم يدخلوا هذه المعاهد لانها تتفق مع مواهبهم وقدراتهم وغاياتهم بل لان الحاجة تدفعهم الى تلك المعاهد دفعا ، وقبل او بعد الانتهاء من الدراسة فى تلك المعاهد يشعر الطالب بعدم الرضا والسخط ويحاول ان يهرب من مهنة التدريس بشتى الوسائل والطرق وفى

(١) المرجع السابق ، ص ١٠٤ .

حالة اخفاقه يصيب جام غضبه وسخطه على الطالب نفسه وتنعكس آثار ذلك على الجو المدرسى والمحيط العائلى .. فكثير من هؤلاء المعلمين ممن يفدون من البادية او القرى النائية او من طبقات فقيرة وهم فى حالة اقرب الى الفطرة منها الى الحضارة فيضيعون ويتسكعون فى ازقة وحواير وشوارع ومقاهى المدينة ويسكن معظم هؤلاء الطلاب فى غرف رطبة مظلمة لا تمت الى النواحي الصحية بصلة بل ولا تتوفر فيها متطلبات وشروط المسكن الصحى بل ان بعض الطلاب يتخذون من المقاهى سكنا لهم بين السوق والطبقات الجاهلة ثم بعد ثلاث سنوات يتخرج هؤلاء من معاهد المعلمين ليربوا ويعلموا ويهذبوا الاجيال القادمة وهم يعانون من امراض بدنية واجتماعية وروحية متعددة مما يوءهل كثيرا من هؤلاء لحمل الافكار الفجة والمفاهيم الخاطئة والسلوك الردىء من ذلك الوسط الاجتماعى المتدنئ الذى عاش فيه الى صفوف تلاميذه .. (١)

وهكذا فان الاعداد العلمى والمهنى غير المتكامل بالاضافة الى ما قد يصادف المعلم اثناء الدراسة من مشاكل صحية واقتصادية واجتماعية وسلوكية تسوء اثر سلبيا بالتاكيد فى العملية التعليمية وتجعل من البعض اشخاصا لديهم الاستعداد والميل - لا شعوريا على الاقل - لارتكاب المخالفات كالاكتفاء بتلقين الطلاب ما قرر عليهم من نصوص فى الكتب المدرسية او الغياب عن المدرسة او اهمال الوسائل التعليمية وعدم استخدامها او ضرب القدوة السيئة للطلاب مثلا .

(١) جميل احمد ابو سليمان ، اعداد المعلم بما يحقق النوعية المطلوبة ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين المنعقد بمكة المكرمة —

٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ ، مرجع سابق ، ص ٣٠٢ - ٣٠٤ .

هذه الاسباب السابقة تسهم فى غياب المدرس، فسوء العلاقة بين المدرس والموجه التربوى ومدير المدرسة ، والجدول المدرسى التقليدى ، وتواضع المكانة الاجتماعية للمدرس بالمجتمع، وسوء اعداد المعلم، كلها بالاضافة الى عوامل اخرى سيأتى ذكرها فى الدراسة الميدانية ، تقضى الى غياب المدرس عن مدرسته مما يعرقل مسيرة العملية التعليمية ويعطل تنفيذ السياسة التعليمية الوطنية ويخل بواجبات المعلم ومسئوليته امام الدولة والمجتمع والطلاب، كما يوءدى الى تعطيل المسيرة التعليمية بكل ما تكلفته الدولة والمجتمع من مال وطاقت.

" الفصل الثالث "

(الدراسة الميدانية للبحث)

يتناول هذا الفصل المعالجات الاجرائية للجانب الميداني
من البحث وهى :-

- ١ - اداة البحث .
- ٢ - بناء الاستبيان .
- ٣ - صدق الاستبيان .
- ٤ - ثبات الاستبيان .
- ٥ - عينة البحث .
- ٦ - الطريقة الاحصائية لمعالجة نتائج الدراسة الميدانية .

=====

١ - أولاً : أداة البحث

الاستبيان

وهو وسيلة للحصول على اجابات عدد من الاسئلة المكتوبة فى نموذج يعد لهذا الغرض ويقوم المجيب بملئه بنفسه . (١)

واختار الباحث الاستبيان كوسيلة للحصول على جواب عينة من مجتمع الدراسة نظرا لان هذا المجتمع يعد احد الشرائح الثقافية التى تتمتع بمستوى طيب من التعليم والثقافة ولذا فان اجادتهم للقراءة والكتابة واردة ومحتومة . هذا بالإضافة الى ان مجتمع الدراسة متناثر فى جميع ارجاء مدينة مكة المكرمة وقراها التى تبعد بعضها عن مدينة مكة المكرمة بما لا يقل عن مائة وخمسة ثمانين كيلا كقرية دقم العويد مثلا والمشمولة فى هذا البحث .

وهكذا يعد الاستبيان وسيلة مناسبة لجمع المعلومات من مجتمع كمجتمع هذا البحث يتميز بـ :-

- ١ - اجادة القراءة والكتابة .
- ٢ - تناسر افراد هذا المجتمع على مساحة كبيرة من مدينة مكة المكرمة وقراها .

كما اختار الباحث من انواع الاستبيانات : الاستبيان المغلق ذى الاستجابتين الاساسيتين (نعم / ولا) للأسباب التالية :-

- ١ - عدم لجوء المبحوثين الى استجابة (لا ادرى) لان هذه الاستجابة تقلل من القيمة العلمية للاستجابة الكلية .
- ٢ - ان بعض الافراد يلجأون الى استجابة (لا ادرى) هربا من تحديد موقفهم بالضبط ازاء اسباب الغياب .

(١) د. جابر عبد الحميد جابر ود. احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٧٨م ، ص ٢٠٤ .

٣ - انه لا مانع من الواجهة العلمية بأن تكون الاستجابة من نوع الاختيار الجبرى
FORCED CHOICE : نعم ولا . (١)

٤ - ان طبيعة الاستبيان (فى هذا البحث) والمتمثلة فى السوءال عمن اسباب غياب المدرسين لا تحتم بالضرورة ان تكون الاستجابة على اكثر من متغيرين .

ان بناء الاستبيان فى المرحلة القادمة يهدف الى الاجابة على السوءال الرئيسى للبحث وهو :
ماهى اسباب غياب مدرسى المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة التعليمية للبنين ؟

كما يهدف الى الاجابة على الاسئلة الفرعية التالية :

١ - هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين وجهة نظر المدرسين من جهة ووجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة اخرى؟

٢ - هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمى للمدرس ؟

٣ - هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية للمدرس ؟

٤ - هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين يعولون زوجاتهم واولادهم فقط وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة الى ذلك بعض اقاربهم وأهليهم ؟

٥ - هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين ليس لهم دخل اضافى غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين لهم دخل اضافى ؟ .

(١) د . محمد عبد السلام احمد، القياس النفسى والتربوى، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٠م، ص ١٦٩ .

بناء الاستبيان

استخدم الباحث فى البداية استبياناً مفتوحاً يحتوى العبارة التالية :-
 (اعتقد ان اسباب غياب المدرس فى المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة مكة المكرمة التعليمية النهارية الحكومية للبنين هى : (١)
 ووزع الباحث الاستبيان على مجموعة من مديري ومدرسي بعض المدارس الابتدائية النهارية الحكومية للبنين (بطريقة عشوائية) بغية الحصول على اسباب غياب المدرسين فى هذه المرحلة بنفس المنطقة .

وقد ضمت المجموعة التى وزع عليها الاستبيان المفتوح عشوائيا ما يلى:-
 ١ - عشرة من مديري بعض المدارس الابتدائية النهارية الحكومية للبنين بمدينة مكة المكرمة .

٢ - عشرون مدرسا يعملون فى تلك المدارس .

٣ - خمسة من الموجهين التربويين بإدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة .

ووردت الاستجابات المتضمنة الاسباب غياب المدرس من واقع خبرات ووجهات نظر هذه المجموعة (٢).

كما ان الدراسة النظرية لهذا البحث تناولت الاسباب التى تؤدى الى غياب المدرس عن مدرسته مثل : اتجاه التوجيه التربوي الى تصيد اخطاء المدرس بدلا من توجيهه وارشاده ونظر الموجهين التربويين للتوجيه بان هدفه الاساسى هو تقويم المعلم بدلا من أن يكون التوجيه وسيلة لتحسين أداء المدرس والارتفاع بمستواه ، كذلك الامر بالنسبة لبعض مديري المدارس ، وسوء استخدامهم لسلطاتهم وتحيز بعضهم لفئة من المدرسين دون الاخرى وممارسة الديكتاتورية المتسلطة مع بعض المدرسين ووجود علاقة او مصلحة شخصية او قرابه بين المدير والمدرس ومجاملته عند التقويم وعدم حزم المدير فى ضبط الغائبين

(١) انظر الملحق رقم ١/٣ ص ١٤٥

(٢) انظر الملحق رقم ٢/٣ ص ١٤٧

من المدرسين وغياب المدير نفسه والمساواة بين المدرس الغائب والمنظم
فى الحقوق والمعاملة وبعد من اسباب غياب المدرسين ايضا تواضع المكانة
الاجتماعية للمدرس فى المجتمع والاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته
واستمرار المدرس فى تدريس كتاب واحد عدة اعوام وكثرة نصابه من الحصص
الدراسية اليومية ، وعدم اشتراك المدرس فى وضع الجدول المدرسى وتكليفه
بتدريس مواد لا يميل اليها وفى غير تخصصه وسوء اعداد المعلمين مهنيًا
وما ينتج عنه من عدم تمكن البعض منهم فى بعض المواد التى يكلفون بتدريسها

للطــــــــــــــــــــــلاب .

بناء مفردات الاستبيان المغلق

تم بناء مفردات الاستبيان المغلق من قبل الباحث مستفيدا مما تقدم من خطوات الاستبيان المفتوح والدراسة النظرية وتوجيهات المشرف على الرسالة، حيث تم تصنيف المفردات من قبل هيئة التحكيم الى اسباب مهنية واسباب غير مهنية توعدى الى غياب المدرس وعرف الباحث رقم كل مفردة (مهنية _____ او غير مهنية _____) . (1)

(١) انظر الملحق رقم ٣/٣ ص ١٥١

صدق الاستبيان

بعد طباعة مفردات الاستبيان المغلق البالغ عددها ٥٦ مفردة مهنية وغير مهنية ، بحيث تم نشر تلك المفردات فى الطباعة عشوائيا بعد معرفة رقم المفردة لدى الباحث وموقعها من التصنيف ، وزعت تلك المفردات على هيئة محكمين اولى مكونة من احد عشر استاذًا جامعيًا فى كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ممن يحملون شهادة الدكتوراه فى الاقسام التالية :-

١ - الادارة والتخطيط التربوى .

٢ - المناهج .

٣ - علم النفس .

وطلب الباحث من هيئة المحكمين اجراء الحذف والاضافة والتعديل والالغاء والتنقيح على كل مفردة من المفردات الستة والخمسون .

وبعد الحصول على رأى الهيئة المذكورة اعلاه وجد الباحث امامه :-

١ - مفردات تحتاج الى تعديل .

٢ - مفردات جديدة مقدمة من قبل الهيئة .

وبعد ان اجرى الباحث التعديل والاضافة ارتفع عدد المفردات الى ستين مفردة عرضت جميعها على هيئة تحكيم نهائية تضم فى عضويتها بالاضافة الى الاحد عشر محكما السابقين من اساتذة كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، تسعة محكمين آخرين هم :

١ - ثلاثة من الموجهين التربويين بادارة التعليم بمكة المكرمة .

٢ - ثلاثة من مديري المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة .

٣ - ثلاثة من مدرسي المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة .

وقد طلب الباحث من هيئة التحكيم النهائية التي أصبح عدد أعضائها عشرون عضوا قراءة الستين وتصنيف الستين مفردة الى :-

- ١ - مفردات او اسباب مهنية توعدى بالمدرس للغياب من المدرسة .
- ٢ - مفردان او اسباب غير مهنية توعدى بالمدرس للغياب من المدرسة .

وعزم الباحث على حذف كل مفردة لا تحوز على نسبة قبول ادناها ٥١٪ سوا في الاسباب المهنية او الاسباب غير المهنية الموعدة لغياب المدرس ، غير ان نتيجة التحكيم النهائية اظهرت ان جميع المفردات الستين حازت على نسبة قبول تتراوح بين - ٧٠ : ١٠٠ ٪ ، وبهذا لم تحذف اية مفردة. (١)

ثبات الاستبيان

تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق اعادة تطبيق الاستبيان وقد راعى الباحث ان تتم اعادة التطبيق بعد فترة اسبوعين من التطبيق الاول وقد قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة عشوائية من ثلاثين مدرسا من مدينة مكة المكرمة . وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين ٧٢ر وبعد تطبيق معادلة سبيرمان براون (٢) لحساب الثبات بلغ معامل الثبات ٨٣٧ر وهو معامل مرض .

الصيغة النهائية للاستبيان المغلق

وبالوصول الى معامل الثبات المذكور تحت طباعة وتوزيع الاستبيان المغلق على عينة البحث بكاملها. (٣)

(١) انظر الملحق رقم ٥/٣، ص ١٥٩، ٢
 (٢) معادلة سبيرمان براون = _____ حيث (ر) هو معامل الارتباط بين التطبيقين.
 (٣) انظر الملحق رقم ١٦٣/٣، ص ١٦٣، ١

عينة البحث

لقد تكون مجتمع الدراسة الاصلى لهذا البحث من :

- ١ - جميع الموجهين التربويين بقسم التوجيه التربوى بادرارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة وعددهم خمسة وثلاثون موجهاً تربوياً .
- ٢ - جميع مديري المدارس الابتدائية النهارية الحكومية للبنين التابعة لادارة التعليم بمكة المكرمة وعددهم مائة وواحد واربعون مديراً .
- ٣ - جميع مدرسي المرحلة الابتدائية بالمدارس المذكورة اعلاه من السعوديين فقط وعددهم ألف وتسعمائة وتسعة واربعون مدرساً سعودياً . (١)

وبذا يبلغ مجموع أفراد المجتمع الاصلى للدراسة ألفين ومائة وخمسين وعشرين فرداً وهو عدد كبير يصعب على الباحث اخضاعه للدراسة ولذا كان لابد من اختيار عينة لتمثيل هذا المجتمع مع البعد عن التحيز والاطفاء وجرى اختيار عينة من انواع عينات الاحتمالات وهى العينة العشوائية البسيطة بحيث يكون لكل مفردة من مفردات مجتمع البحث فرما متكافئة فى اختيار العينة دون تحيز كما اختار الباحث فى العينة العشوائية البسيطة طريقة القرعة .

عينة الدراسة وطريقة الاختيار :

- ١ - وحدة العد : المدرسة
- ٢ - مجتمع العد :
- أ - مدارس داخل مدينة مكة المكرمة وعددها الاجمالى ٧٤ مدرسة .
- ب - مدارس القرى خارج مدينة مكة المكرمة وعددها الاجمالى ٧١ مدرسة .

(١) الدليل الاحصائى ، ادارة الاحصاء التربوى ، ادارة التعليم بمكة المكرمة
وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية ، ١٤٠٤ - ١٤٠٥ هـ .

- ٣ - كسر المعاينة : ٢٠ % .
- ٤ - كيفية الاختيار : تم اختيار المدارس عشوائيا بطريقة القرعة بحيث تمثل نسبة تواجدتها فى مجتمع الاصل .
- ٥ - حجم العينة :
- أ - ١٥ مدرسة فى مدينة مكة المكرمة .
- ب - ١٤ مدرسة فى قرى مكة المكرمة .
- ٦ - عدد المديرين والمدرسين :
- هم المديرون والمدرسون العاملون فى هذه المدارس بالكامل .
- أ - مديرو ومدرسو المدارس المختارة عشوائيا بطريقة القرعة بمدينة مكة المكرمة وعددهم ٣٠٦ أشخاص .
- ب - مديرو ومدرسو المدارس المختارة عشوائيا بطريقة القرعة بقرى مدينة مكة المكرمة وعددهم ١٢٠ شخصا .
- ج - الموجهون التربويون فى قسم التوجيه التربوى بادرارة التعليم بمكة المكرمة وعددهم ٣٥ شخصا .
- المجموع النهائى لعينة الدراسة : ٤٦٠ شخصا .
- وباجراء القرعة ، وقع الاختيار على المدارس التالية بمدينة مكة المكرمة :

- ١ - مدرسة الملك عبد العزيز الابتدائية .
- ٢ - مدرسة المعتمد بالله الابتدائية .
- ٣ - المدرسة الفهدية الابتدائية .
- ٤ - مدرسة الامام ابن ماجه الابتدائية .
- ٥ - مدرسة الملك خالد الابتدائية .
- ٦ - مدرسة عبد الرحمن الناصر الابتدائية .
- ٧ - مدرسة منى الابتدائية .
- ٨ - مدرسة عمر بن عبد العزيز الابتدائية .

- ٩ - المدرسة الناصرية • الابتدائية •
- ١٠ - مدرسة القادسية • الابتدائية •
- ١١ - مدرسة ابو هريرة • الابتدائية •
- ١٢ - مدرسة عبد الله بن مسعود • الابتدائية •
- ١٣ - المدرسة السعودية • الابتدائية •
- ١٤ - مدرسة التنعيم • الابتدائية •
- ١٥ - مدرسة ابن القيم • الابتدائية •

كما وقع الاختيار ، بطريقة القرعة على المدارس التالية بقرى مدينة مكة المكرمة :

- ١ - مدرسة دفاق • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٦٥ كيلاً .
- ٢ - مدرسة حدا • الاولى • وتبعد عن مكة المكرمة ٣٠ كيلاً .
- ٣ - مدرسة الضيقة • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٦٩ كيلاً .
- ٤ - مدرسة وادي كربة • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٧٥ كيلاً .
- ٥ - مدرسة دقم العويد • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ١٨٥ كيلاً .
- ٦ - مدرسة الجموم • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٢٥ كيلاً .
- ٧ - مدرسة دف زينى • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٣٢ كيلاً .
- ٨ - مدرسة حشاش • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٨٠ كيلاً .
- ٩ - مدرسة عسفان • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٨٠ كيلاً .
- ١٠ - مدرسة الغولاء • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٩٠ كيلاً .
- ١١ - مدرسة القعظبة • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ١٤٠ كيلاً .
- ١٢ - مدرسة المليحاء • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٨٥ كيلاً .
- ١٣ - مدرسة الدوح الكبير • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ٣١ كيلاً .
- ١٤ - مدرسة السعدية • بيلملم • الابتدائية • وتبعد عن مكة المكرمة ١٢٠ كيلاً .

وبتوزيع الاستبيان المغلق على جميع افراد عينة الدراسة البالغ عددهم

٤٦٠ شخصا وردت الاستجابات التالية :-

١ - عدد الاستثمارات الموزعة على مديري ومدرسي مدينة مكة المكرمة ٣٠٦ استثمارات

اعيدت منها ٢٦٨ استثمار ولم تعد ٣٨ استثمار .

٢ - عدد الاستثمارات الموزعة على مديري ومدرسي مدينة مكة المكرمة ١٢٠ استثمار

اعيد منها ١٠٦ استثمارات ولم تعد ١٤ استثمار .

٣ - عدد الاستثمارات الموزعة على الموجهين التربويين بادرارة التعليم بمكة

المكرمة ٣٤ استثمار اعيد منها ٢٥ استثمار ولم تعد ٩ استثمارات .

وبهذا يصبح المجموع الكلى للاستثمارات المرسله للجميع = ٤٦٠ استثمار .

المجموع الكلى للاستثمارات المعادة من الجميع = ٣٩٩ استثمار .

المجموع الكلى للاستثمارات التى لم تعد = ٦١ استثمار .

النسبة المئوية للاستجابات = ٨٦٧ر

ولمزيد من التفصيل عن كل مدرسة وما ارسل اليها من استثمارات وما اعيد

منها وما لم يعد انظر الملاحق رقم ٧/٣ و ٨/٣ و ٩/٣ .

الطريقة الاحصائية فى معالجة نتائج الدراسة :-

يقوم الباحث بادخال نتائج دراسته فى الحاسب الالى وفق نظام (SP.SS.)

(الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية) ويتخذ الطرق الاحصائية التالية فى معالجة

النتائج وهى :

١ - تحسب التكرارات ونسبها المئوية لجميع متغيرات البحث وتشمل : العمر

الزمنى - المستوى الاكاديمى - الحالة الاجتماعية (عدد الزوجات - عسدد

(الاطفال) - مسئولية الاعالة المادية - الحالة الوظيفية - المواد التي يدرسها المبحوث - الخدمة فى مجالات التدريس والتوجيه التربوى والادارة المدرسية - مصادر الدخل الاخرى - المفردات الستون للبحث .

٢ - يستخدم اختبار (T.Test) عند دراسة الفروق بين متوسطين لأن اختبار (T.Test) هو اختبار الفروق بين المتوسطات ويجرى استخدامه فى المتغيرات التالية :-

الحالة الاجتماعية - مسئولية الاعالة - مصادر الدخل الاخرى - المقارنة بين آراء المدرسين من جهة والموجهين التربويين ومديري المدارس من جهة اخرى فى الاسباب المؤدية لغياب المدرس فى المرحلة الابتدائية .

٣ - استخدام تحليل التباين (Analysis of Variances (Anova)

وقيمة ف عند دراسة الفروق لأكثر من متوسطين و يستخدم هذا الاسلوب فى المتغيرين التاليين :-

المستوى الاكاديمى والعمر الزمنى .

٤ - حساب النسب المئوية لاستجابات كل مفردة من مفردات البحث تمهيدا للخروج باسباب غياب تحظى بموافقة ما لا يقل عن خمسين فى المائة من المبحوثين فأكثر كى تتم ترتيبها تنازليا حسب نسبتها المئوية ومن ثم استبعاد اسباب الغياب التى لا تحوز على موافقة ٥٠ ٪ من المبحوثين فأقل وبهذا يتمكن الباحث من عرض كل سبب من أسباب الغياب الحائزة على نسبة قبول ٥٠ ٪ فأكثر على كسل متغير من متغيرات البحث للوصول الى نتائج محددة .

الفصل الرابع

- تحليل وتفسير النتائج *

- التوصيات والمقترحات *

توصيف العينة

لقد طبق الباحث الاستبيان المغلق على مديري المدارس والموجهين التربويين والمدرسين حيث بلغ عدد افراد عينة البحث ٤٦٠ شخصا فقط علما بأن عدد الاستثمارات المعادة كانت على النحو التالي :

- ١ - مدرسون بمدينة مكة المكرمة ٢٥٤ مدرسا .
 - ٢ - مدرسون بقرى مكة المكرمة ٩٤ مدرسا .
 - ٣ - مديرو مدارس مدينة مكة المكرمة ١٤ مديرا .
 - ٤ - مديرو مدارس قرى مكة المكرمة ١٢ مديرا .
 - ٥ - موجهون تربويون بإدارة التعليم بمكة المكرمة ٢٥ موجه .
- المجموع = ٣٩٩ مدرسا ومديرا وموجه تربويا ولم تعد ٦١ استثمارا وعدها الباحث استثمارات مفقودة .

وقد تراوحت اعمار افراد العينة ما بين ٢٠ - ٥١ عاما فأكثر .
ووفق الجدول رقم ١/٤ فى توصيف العينة " العمر الزمنى " - انظر الصفحة التالية - يتضح ان نسبة ٣٢٪ من افراد العينة تقع اعمارهم فى الفئة من ٣١ - ٣٥ عاما بمجموع ١٢٨ فردا تليهم فئة العمر من ٢٦ - ٣٠ عاما بمجموع ١٢٠ شخصا بما نسبته ٣٠٪ من مجموع افراد العينة ، تليهم فئة العمر من ٣٦ - ٤٠ عاما بمجموع ٧٨ شخصا بما نسبته ١٩٪ من المجموع الكلى لافراد العينة اما اقل فئة من العمر مشتركة فى البحث فقد كانت لمن بلغت اعمارهم ٥١ عاما فأكثر وعددهم ستة اشخاص منهم اربعة مدرسون بمدينة مكة واثنان من الموجهين التربويين بإدارة التعليم بنسبة اجمالية بلغت ١٪ من كامل افراد العينة .
وهكذا فان ثلثا افراد العينة تليخ اعمارهم من ٢٦ - ٣٥ عاما وهى سن الشباب الناضج الواعى المسئول .

العمسر الزمنى

العمر الزمنى		مدرسو مدينة مكة		مدرسو قري مكة		الموجهون التريبيينون		مديرو مدارس مدينة مكة		مديرو مدارس القرى		المجموع	
		ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢
بـ لم يذكـر													
١- من ٢٠ - ٢٥ عاما	١٢	٤٧	١٦	١٧٠	-	-	-	-	-	-	-	٢٨	٧٠
٢- من ٢٦ - ٣٠ عاما	٧٨	٣٠٧	٣٧	٣٩٤	١	٤٠	٢	١٤٣	٢	١٦٧	١٢٠	٣٠١	٣٠١
٣- من ٣١ - ٣٥ عاما	٨٥	٣٣٥	٢٧	٢٨٧	٤	١٦٠	٤	٢٨٦	٤	٦٦٧	١٢٨	٣٢٢	٣٢٢
٤- من ٣٦ - ٤٠ عاما	٥٠	١٩٧	١٤	١٤٩	٨	٣٢٠	٥	٣٥٧	١	٨٣	٧٨	١٩٩	١٩٩
٥- من ٤١ - ٤٥ عاما	٢٠	٧٩	-	-	٨	٣٢٠	٢	١٤٣	-	-	٣٠	٧٥	٧٥
٦- من ٤٦ - ٥٠ عاما	٤	٦٦	-	-	٢	٨٠	١	٧١	-	-	٨	٢٠	٢٠
٧- من ٥١ عاما فأكثر	٤	٦٦	-	-	٢	٨٠	-	-	-	-	٦	١٠	١٠
المجموع	٢٥٤	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٦٤	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	٢٩٩	١٠٠٠	١٠٠٠

وقد تراوح المستوى الاكاديمى ما بين شهادات معاهد اعداد المعلمين وشهادة الماجستير على النحو المبين بالجدول رقم ٢/٤ فى توصيف العينة " المستوى الاكاديمى " - انظر الصفحة التالية - ومنه يتضح ان معظم افراد العينة يحملون احدى شهادات معاهد اعداد المعلمين الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمجموع ٣٢٥ فردا من افراد العينة بما نسبته ٨١.٥٪ يليهم حملة شهادة البكالوريوس بمجموع ٥١ شخصا بما نسبته ١٢.٨٪ يليهم حملة شهادة الماجستير وعددهم ١٥ شخصا بما نسبته ٣.٨٪ ويلاحظ غلبة الحاملين لشهادات معاهد اعداد المعلمين فى عينة البحث نظرا لان المدارس التى تم اجراؤها البحث فيها هى مدارس ابتدائية لازالت حتى الان الموطن الوظيفى الاول والاخير لحملة هذه الشهادات .

والجدول رقم ٣/٤ فى توصيف العينة " الخبرة كمدرسين " - يبين خبرة المشاركين فى الاجابة على الاستبيان فى مجال التدريس حيث تراوحت ما بين اقل من خمس سنوات وخمس وعشرين سنة فأكثر .

ومن هذا الجدول يتضح ان معظم افراد عينة البحث من المدرسين كانوا ممن يتمتعون بخبرة تتراوح ما بين ١٠ - ١٤ سنة فى التدريس بمجموع ١٣٩ شخصا بما نسبته ٣٤.٨٪ ، يليهم اصحاب الخبرة من ٥ - ٩ سنوات فى التدريس وعددهم ١١٨ فردا بما نسبته ٢٩.٦٪ ، يليهم اصحاب الخبرة فى التدريس من ١٥ - ١٩ سنة وعددهم ٦٠ شخصا بما نسبته ١٥.٥٪ ، اما من زادت خبرتهم عن خمس وعشرين سنة فى التدريس فبلغ مجموعهم ثلاثة مدرسين بمدينة مكة المكرمة ومدير المدرسة احدى القرى بمجموع اربعة اشخاص وبنسبة ١.٢٪ .

وهكذا يتضح بان ثلثى افراد العينة لهم خبرة بالتدريس تتراوح ما بين ١٤ - ٥ سنوات . (انظر الجدول رقم ٣/٤ صفحة رقم (٩٤))

الجدول رقم ٢/٤ فى توصيف العينة

المستوى الأكاديمي

المجموع		مديرو مدارس القرى		مديرو مدارس مدينة مكة		الموجهون الترفيهيون		مدرسو قرى مكة		مدرسو مدينة مكة		المستوى الأكاديمي
ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
٢٠	٨	٢٥٠	٣	٧١	١	٨٠	٢	-	-	٠٨	٢	١ - لم يذكر
٨١٥	٣٢٥	٥٨٣	٧	٦٤٣	٩	-	-	٩٤٧	٨٩	٨٦٦	٢٢٠	٢ - شهادة معهد اعداد المعلمين
١٢٨	٥١	٦٦٧	٢	٢١٤	٣	٣٦٠	٩	٥٣	٥	١٢٦	٣٢	٣ - شهادة البكالوريوس
٣٨	١٥	-	-	٧١	١	٥٦٠	٦٤	-	-	-	-	٤ - شهادة الماجستير
١٠٠٠	٣٩٩	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	١٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥٤	المجموع

(٩٤)

الجدول رقم ٣/٤ فى توصيف العينة

كمدرس

الخبرة كمدرسين

المجموع		مديرى مدارس القرى		مديرى مدارس مدينة مكة		الموجهون التربويون		مدرسو قري مكة		مدرسو مدينة مكة		خبرة التدريس
ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢	ت	٢	
١٠٠٩	٤٣	٢٤٠٩	٣	٣٥٠٦	٥	٣٦٠٠	٩	١٢٠٨	١٢	٥٠٦	١٤	١ - أقل من ٥ سنوات
٢٩٠٦	١١٨	٥٠٠٠	٦	٢٨٠٥	٤	٢٠٠٠	٥	٤٣٠٥	٤١	٢٤٠٥	٦٢	٥ - من ٥ - ٩ سنوات
٢٤٠٨	١٣٩	١٦٠٦	٢	٢٨٠٥	٤	٢٤٠٠	٦	٢٦٠٦	٢٥	٤٠٠٢	١٠٢	١٠ - من ١٠ - ١٤ سنة
١٥٠١	٦٠	-	-	٧٠١	١	١٦٠٠	٤	١٤٠٩	١٤	١٦٠١	٤١	١٥ - من ١٥ - ١٩ سنة
٨٠٨	٣٥	-	-			٤٠٠	١	١٢٠١	٢	١٢٠٦	٢٢	٢٠ - من ٢٠ - ٢٤ سنة
١٠٢	٤	٨٠٣	١							١٠٢	٣	٢٤ - سنة فأكثر
١٠٠٠	٣٩٩	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	٦٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥٤	المجموع

والجدول التالي يوضح الخبرة في الادارة المدرسية لعينة البحث من المديرين وتراوحت ما بين اقل من سنة و ١٠ سنوات فأكثر على النحو التالي :-

عدد سنوات الخبرة		مديرو مدارس المدينة		مديرو مدارس القرى	
		ت	٪	ت	٪
سنة واحدة	—	—	—	٣	٢٥ر٠
سنتين	١	٧ر١	١	١	٨ر٣
٣ سنوات	١	٧ر١	١	١	٨ر٣
٤ سنوات	٢	١٤ر٣	١	١	٨ر٣
٥ سنوات	—	—	—	١	٨ر٣
٦ سنوات	٢	١٤ر٣	٢	٢	١٦ر٧
٧ سنوات	—	—	—	١	٨ر٣
٨ سنوات	—	—	—	—	—
٩ سنوات	١	٧ر١	—	—	—
١٠ سنوات فأكثر	٧	٤٩ر٨	٢	١٦ر٦	١٠٠ر٠
المجموع	١٤	١٠٠ر٠	١٢	١٠٠ر٠	

ومنه يتضح ان سبعة من مديري مدارس مدينة مكة المكرمة يتمتعون بخبرة في الادارة المدرسية تبلغ ١٠ سنوات فأكثر بما نسبته ٤٩ر٨٪ من اجمالي مديري مدارس مكة المدرجين في البحث تليهم فئة المتمتعين بخبرة اربع وست سنوات . اما بالنسبة لمديري مدارس القرى فان ثلاثة مديرين منهم لهم خبرة سنة واحدة في الادارة بنسبة مئوية بلغت ٢٥٪ ثم يليهم مديران يتمتعان بست سنوات خبرة وكذلك مديران يتمتعان بعشر سنوات خبرة واكثر .

والجدول رقم ٤/٤ في توصيف العينة " التدريب " - انظر الصفحة التالية -
يوضح من حضر دورة تدريبية ومن لم يحضر من المستجيبين للاستبيان .

ومن هذا الجدول يتضح ان ٢٤٠ فردا من افراد عينة البحث حضروا دورة
تدريبية فاكثر بما نسبته مئويا ٦٠.٢٪ بينما لم يحضر بقية افراد العينة
وعدهم ١٥٨ شخصا بما نسبته مئويا ٣٩.٦٪ اية دورة تدريبية .

وادرج الباحث ضمن الاستبيان المغلق فقرة تسأل المبحوث عما اذا كان مسؤولا
عن اعادة احد غير زوجته واولاده ، وقد هدف الباحث من هذا السؤال وضعه
كمستغير قد يعطى دلالات عن اسباب الغياب ومدى ارتباطها بكثرة المسؤوليات
العائلية ام لا وبدراسة (الجدول رقم ٥/٤ في توصيف العينة " المسؤولية العائلية "
- انظر الجدول ص ٩٨٤ ، يتضح ان ٢٦٦ من مجموع افراد العينة بما نسبته
مئويا ٦٦.٧٪ يعولون بعض افراد اسرهم غير الزوجة والاولاد كما ان ١٣٣ شخصا
لا يعولون الا زوجاتهم واولادهم فقط بما نسبته ٣٣.٣٪ .

وتتمثل بالفقرة السابقة فقرتان تتعلقان بعدد الزوجات والاولاد لكل مبحوث
وفق الجدولين ارقام (٦/٤ في توصيف العينة " عدد الزوجات " ، ٧/٤ في توصيف
العينة " عدد الاولاد " - انظر الجدولين ص ٩٩-١٠٠ . حيث يتضح من الجدول رقم ٦ بان
٣٥٠ شخصا من افراد العينة بما نسبته ٨٧.٧٪ لهم زوجة واحدة فقط .
كما يتضح من الجدول ٧/٤ بان ٢٢٧ شخصا من افراد العينة بما نسبته
٦٤.٩٪ لديهم من طفل الى ثلاثة اطفال تليهم فئة من لديهم ٤ - ٦ اطفال وعددهم
٩١ شخصا بما نسبته ٢٢.٨٪ .

الجدول رقم ٤ / ٥ في توصيف العينة

المسؤولية العائلية

المجموع		مدىرو مدارس القرى		مدىرو مدارس مدينة مكينة		الموجهون التربويون		مدىرو قرى مكة		مدىرو مدينة مكة		المسئولية العائلية
ت	خ	ت	خ	ت	خ	ت	خ	ت	خ	ت	خ	
٢٢٣	١٢٢	٢٢٣	٤	٢٨٦	٤	٦٤٠	١٦	٢٩٨	٢٨	٣١٩	٨١	٠ - لا يمسول احدا غير زوجته واولاده
٦٦٧	٢٦٦	٦٦٧	٨	٧١٤	١٠	٣٦٠	٩	٧٠٢	٦٦	٦٨٠	١٧٣	١ - يمسول غير زوجته واولاده
١٠٠٠	٣٩٩	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	١٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥٤	المجموع

الجدول رقم ٦/٤ في تصنيف العينة

عدد الزوجات

عدد الزوجات		مدرسو مدينة مكّة		مدرسو قري مكّة		الموجهون التربويون		مديرو مدارس مدينة مكّة		مديرو مدارس القري		المجموع	
ت	ز	ت	ز	ت	ز	ت	ز	ت	ز	ت	ز	ت	ز
١٨	٧١	١٤	٦٤٩	-	-	-	-	-	-	-	-	٣٢	٨٠
٢٣٦	٨٩٠	٧٧	٨١٩	٢٤	٩٦٠	١٣	٢٩٩	١٠	٨٣٣	٢٥٠	٨٧٧	٢٣٦	٨٧٧
٩	٣٥	٣	٣٢	١	١٠	١	٧١	١	٨٣	١٥	٣٨	٩	٣٨
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١	٠٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٠٣
٢٥٤	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	١٤	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	٢٩٩	١٠٠٠	٢٥٤	١٠٠٠

الجدول رقم ٤ / ٧ في تصنيف العينة

عدد الأطفال

المجموع		مديرى مدارس القرى		مديرى مدارس مدينة مكينة		الموجهون التربويون		مدرسة قري مكة		مدرسة مدينة مكة		عدد الاطفال
ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	
١٥٠٠	٦٠	١٦٧	٢			٤٠	١	٢٠٢	١٩	١٥٠	٣٨	٠ - لم يذكر
٥٦٩	٢٧٧	٥٨٣	٧	٥٧١	٨	٥٢٠	١٣	٥٩٦	٥٦	٥٦٣	١٤٣	١ - من ١ - ٣ اطفال
٢٢٨	٩١	٢٥٠	٣	٢٨٦	٤	٣٦٠	٩	١٩١	١٨	٢٢٤	٥٧	٢ - من ٤ - ٦ اطفال
٣٨	١٥			١٤٣	٢	٨٠	٢	١١	١	٣٩	١٠	٣ - من ٧ - ٩ اطفال
١٠٠	٦									٢٤	٦	٤ - من ١٠ اطفال فاكثر
١٠٠٠	٣٩٩	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	١٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥٤	المجموع

ويتصل بالفقرتين السابقتين موضوع وجود مصادر أخرى للدخل لدى المدرس غير الراتب وفق الجدول رقم ٨/٤ فى توصيف العينة " مصادر الدخل الأخرى " - انظر الجدول فى الصفحة التالية - ومنه يتضح ان ٣٤٩ شخصا من افراد عينة البحث بما نسبته ٨٧٪ لا يملكون مصادر أخرى للدخل غير راتب التدريس بينما بلغ عدد فئة الممتلكين لمصادر أخرى للدخل ٤٧ شخصا بما نسبته ١١٨٪ .

وخلاصة تفسير هذه النتائج تدل على ان معظم افراد عينة البحث هم مدرسون ومديرون وموجهون تتراوح اعمارهم ما بين ٣١ - ٣٥ عاما ، ويحملون احدى شهادات معاهد اعداد المعلمين ، ويتمتعون بخبرة فى مجال عملهم ، تتراوح ما بين ١٠ - ١٤ سنة ، وحضروا دورات تدريبية فى مجال عملهم ايضا ، ولكل واحد منهم زوجة واحدة وما بين ١-٣ أطفال ، ولا يملكون مصادر أخرى للدخل غير راتب التدريس .

جدول رقم ٤ / ٨ في تصنيف السنة

مصادر الدخل

المجموع		مدىرو مدارس القرى		مدىرو مدارس مدينة مكينة		الموجهون التربىيون		مدىرو قرى مكة		مدىرو مدينة مكة		مصادر الدخل
ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	ت	ر	
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠ - لم يذكر
١١٠	٣	٢٥٠	١	٢١٤	٣	١٢٠	٣	٦٤	٦	١٢٠	٢٢	١ - له مصادر اخرى للدخل غير التدريس
٨٧٥	٣٤٩	٦٦٧	٨	٧٨٦	١١	٨٨٠	٢٢	٩٣٦	٨٨	٨٦٦	٢٢٠	٢ - ليس له مصادر اخرى للدخل غير التدريس
١٠٠٠	٣٩٩	١٠٠٠	١٢	١٠٠٠	١٤	١٠٠٠	٢٥	١٠٠٠	٩٤	١٠٠٠	٢٥٤	المجموع

اسبــــــــــــــــب غياب المدرسين

بعد استرجاع اجابات المشاركين فى هذا البحث أخذ السبب
الذى حاز على نسبة ٥٠٪ واكثر واعتمد فى هذا البحث والجدول
التالى يفسر ذلك :-

رقم السبب ومضمونه فى الاستبيان	الترتيب التنازلى	ك	٪
٢٩- امكانية السفر المفاجىء لامر طارىء	١	٣٠٩	٧٧ر٤
٢٨- تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل الزواج والوفاة وبهذا يضطر المدرس للغياب	٢	٣٠٥	٧٦ر٤
م- مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة	٣	٢٩٤	٧٣ر٧
٤٦- عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين	٤	٢٧٦	٦٩ر٢
٢٥- ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحج .	٥	٢٧٤	٦٨ر٦
٣٣- عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها	٦	٢٦٦	٦٦ر٧
٤٧- عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن له	٦ مكرر	٢٦٦	٦٦ر٧
٤ - مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام	٨	٢٥٤	٦٣ر٧
٣٢- عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية الملقاه على عاتقهم	٩	٢٥٢	٦٣ر٢
٣١- عدم قبول استقالة المدرس فيعتمد الى الغياب	١٠	٢٤٩	٦٢ر٤

			٤٥- تكليف المدرس بتدريس مواد
٦١ر٤	٢٤٥	١١	لا يميل اليها وفي غير تخصصه
٥٩ر٦	٢٣٨	١٢	٤٤- الارهاق النفسى اثناء العمل
			٢٧- عدم مكافأة المدرسين المنتظمين
٥٨ر٤	٢٣٣	١٣	فى حضورهم ماديا ومعنويا
			٣٦- الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة
٥٧ر٦	٢٣٠	١٤	واجباته فى المدرسة
			٣٠- كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص
			للوفاء بالتزاماته العائلية
٥٧ر١	٢٢٨	١٥	والاجتماعية غير كاف
			٤- انشغال المدرس بالاختبارات النصفية
٥٦ر٦	٢٢٦	١٦	فى الجامعة
			٤٢- الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى
			فى المدرسة حتى ولو انتهى حصصه
٥٥ر٦	٢٢٢	١٧	المقررة عليه
			٣٩- كثرة نصاب المدرس من الحصص
٥٤ر٩	٢١٩	١٨	الدراسية يوميا
٥٤ر٩	٢١٩	١٨ مكرر	٥٢- ارتباط المدرس بدراسة او انتساب
			٢٤- تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته
٥٤ر١	٢١٦	٢٠	للظروف القاهرة لبعض المدرسين
			٥٦- انشغال المدرس بمراجعة مشرفه
٥١ر٤	٢٠٥	٢١	على رسالة الماجستير فى الجامعة
			٤١- مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى
٥٠ر٩	٢٠٣	٢٢	فى المدرسة بجانب التدريس
			٥٧- عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى
٥٠ر٦	٢٠٢	٢٣	المدرسة
			٥٣- انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة
٥٠ر٣	٢٠١	٢٤	عن كل فصل دراسى
٥٠	٢٠٠	٢٥	٤٠- كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد
			٣٤- تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس
٥٠	٢٠٠	٢٥ مكرر	فى المجتمع

وقد رجع الباحث الى نتيجة هيئة المحكمين وتصنيفهم تلك الاسباب الى اسباب مهنية وشخصية فوجد ان هذه الاسباب الحاضرة على نسبة قبول ٥٠٪ فأكثر من جانب عينة البحث قد توزعت على هذين التصنيفين كالتالى :-

أ - الاسباب المهنية المؤدية لغياب المدرس مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم السبب ومضمونه كما جاء فى الاستبيان	الترتيب التنازلى العام	الترتيب التنازلى الخاص	ك	٪
٣٣- عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها	٦	١	٢٦٦	٦٦٫٧
٣٢- عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية المقاة على عاتقهم	٩	٢	٢٥٢	٦٣٫٢
٣١- عدم قبول استقالة المدرس فيعمد الى الغياب	١٠	٣	٢٤٩	٦٢٫٤
٤٥- تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفى غير تخصصه	١١	٤	٢٤٥	٦١٫٤
٤٤- الارهاق النفس اثناء العمل	١٢	٥	٢٣٨	٥٩٫٦
٢٧- عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا	١٣	٦	٢٣٣	٥٨٫٤
٣٦- الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة	١٤	٧	٢٣٠	٥٧٫٦
٣٠- كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف	١٥	٨	٢٢٨	٥٨٫١
٤٢- الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى حتى ولو انه حصص المقررة عليه	١٧	٩	٢٢٢	٥٥٫٦

٥٤٩	٢١٩	١٠	١٨	٣٩- كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا
٥٤٩	٢١٦	١١	٢٠	٢٤- تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين
٥٠٩	٢٠٣	١٢	٢٢	٤١- مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى فى المدرسة بجانب التدريس
٥٠٦	٢٠٢	١٣	٢٣	٥٧- عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى المدرسة
٥٠	٢٠٠	١٤	٢٥	٤٠- كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد
٥٠	٢٠٠	١٤ مكرر	٢٥ مكرر	٣٤- تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع

ب-الاسباب الشخصية (غير المهنية) المؤدية لغياب المدرس

مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة ومضمونها كما جاء في الاستبيان	الترتيب التنازلي العام	الترتيب التنازلي الخاص	ك	٪
٢٩- امكانية السفر المفاجيء لامر طارىء	١	١	٣٠٩	٧٧ر٤
٢٨- تختم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة في المناسبات مثل الزواج والوفاة وبهذا يضر المدرس للغياب	٢	٢	٣٠٥	٧٦ر٤
٥ - مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة	٣	٣	٢٩٤	٧٣ر٧
٤٦- عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين	٤	٤	٢٧٦	٦٩ر٢
٢٥- ارتباط بعض المدرسين بالمواسم في مكة المكرمة مثل الحج	٥	٥	٢٧٤	٦٨ر٧
٤٧- عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن	٦ مكرر	٦	٢٦٦	٦٦ر٧
٤ - مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف)	٨	٧	٢٥٤	٦٣ر٧
٥٤ - انشغال المدرس بالاختبارات النصفية في الجامعة	١٦	٨	٢٢٦	٥٦ر٦
٥٢ - ارتباط المدرس بدراسة او انتساب	١٨ مكرر	٩	٢١٩	٥٤ر٩
٥٦ - انشغال المدرس بمراجعة مشرفة على رسالة الماجستير في الجامعة	٢١	١٠	٢٠٥	٥١ر٤
٥٣- انشغال المدرس بالتسجيل في الجامعة	٢٤	١١	٢٠١	٥٠ر٣
عن كل فصل دراسي				

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على السؤال الرئيس للبحث :

" ما هي اسباب غياب المدرسين في المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة للبنين ؟

كما صنف الباحث هذه الاسباب الى اسباب مهنية وغير مهنية ورتبها ترتيبا تنازليا .

ويتضح من هذه الجداول ان اسباب غياب المدرس المهنية بلغت خمسة عشر سببا وهي رغم تعرضها للجانب المهني لعمل المدرس بطريقة او باخرى الا انها لم تحظ بالاولوية مقارنة ببعض الاسباب غير المهنية اى الشخصية لغياب المدرس التى حازت على المراتب الاولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة مكرر ، بمعنى ان فى مقدمة اسباب غياب المدرس عن المدرسة اسباب شخصية غير مهنية تتمثل فى:

١- امكانية السفر المفاجيء لامر طارئ ، اذا اعتبره ٧٩٪ من مدرسي مدينة مكة المكرمة و ٧٤٪ من مدرسي القرى و ٨٤٪ من الموجهين التربويين بادرارة التعليم بمكة المكرمة و ٦٤٪ من مديري مدارس مكة و ٦٦٪ من مديري مدارس القرى ، اعتبروه سببا من اسباب الغياب بل انه حصل على الترتيب الاول على جميع الاسباب المؤدية للغياب سواء كانت اسبابا مهنية او غير مهنية والسفر المفاجيء لامر طارئ قد يعنى السفر من القرية لمكة او من مكة لمدينة او قرية اخرى .

مع الاخذ بعين الاعتبار ان المفاجاة فى السفر تضطر المدرس نظرا للاحاح ظرفه الطارئ الى عدم الاستئذان من مرجعه لاسيما اذا كان هذا الاستئذان يتطلب اكمال اجراءات ادارية عبر قنوات ادارية اعلى من سلطة مدير المدرسة كطلب اجازة مرافق مثلا .

٢ - فرض بعض العادات الاجتماعية كالزواج والوفاة نفسها على بعض المدرسين

مما يضطرهم للغياب من المدرسة لحضور هذه المناسبات ، إذ يقول ٧٢٪ من مدرسي مدينة مكة و٨٥٪ من مدرسي القرى و٨٠٪ من الموجهين التربويين — بإدارة التعليم بمكة المكرمة و ٩٢٫٩٪ من مديري مدارس مكة و ٧٥٫٠٪ من مديري مدارس القرى ، بأن هذا السبب يوءدى الى غياب المدرس ولذا لم يكن من المستغرب ان يحظى هذا السبب بقبول ٧٦٫٤٪ من افراد العينة مما يدل على الالتزام الذى تفرضه العادات والتقاليد الاجتماعية على الناس ومن ضمنهم المدرسين بالحضور والمشاركة لاسيما فى مناسبات الوفاة مثلا مما يسهم فى غياب المدرس عن عمله .

٣ - مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة ، وهو امر يجعل ٧٢٫٨٪ من مدرسي مدينة مكة المكرمة و ٧٨٫٧٪ من مدرسي قرى مكة يلجأون الى الغياب لمراجعة المستشفى العام الحكومى عند مرض احد افراد عائلتهم كما ان ٦٠٪ من الموجهين التربويين بإدارة التعليم بمكة و ٧٨٫٦٪ من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٧٥٪ من مديري مدارس قرى مكة يوءكدون ان هذه المفردة احد اسباب الغياب التى يضطر اليها المدرس .

٤ - عدم وجود مستشفيات - خاصة بالمدرسين تراعى اوقات اعمال المدرسين — وارتباطهم صباحا باليوم الدراسى لاسيما اذا كانت الحالة المرضية غير طارئة ولا عاجلة او خطيرة ويرى ٦٦٪ من مدرسي مدينة مكة و ٨٠٫٩٪ من مدرسي قراها ان الحاجة ماسة لبناء هذه المستشفيات بحيث تكون فى دوامها مراعية لظروفهم العملية كمدرسين من جهة وملبية لجميع التخصصات التى قد لا تتوفر فى كثير من المستشفيات العامة بمكة مما يضطرهم لعرض انفسهم وافراد عائلتهم على مستشفيات اخرى فى مدن اخرى كالرياض وجدة . . . وقد وافقهم فى هذا الرأى ٤٤٪ من الموجهين التربويين و ٦٤٫٣٪ من مديري مدارس مدينة مكة و ٩١٫٧٪ من مديري مدارس القرى ويلاحظ ارتفاع نسبة مدرسي القرى ومديريها ٨٠٫٩٪ و ٩١٫٧٪ على

التوالى فى غياب المدرس لمراجعة المستشفى العام نظرا لخلو معظم القرى التابعة لمكة من المستشفيات العامة الحكومية واقتصار البعض منها على المستوصفات فقط بامكاناتها المحدودة جدا ، فاذا كان مدرسو مدينة مكة يجدون تعارضا بين دوامهم اليومى ودوام المستشفيات الحكومية العامة صباحا مما يضطرهم للغياب من المدرسة صباحا فان مدرسى بعض قرى مكة لا يجدون حتى المستشفى العام الحكومى فى قريتهم فيضطرون للتوجه الى مكة ومن هنا كانوا اكثر من مدرسى المدينة الحاحا فى طلب بناء مستشفيات خاصة بهم تراعى ظروفهم العملية .

٥ - ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحجاج لاسيما وان بداية العام الدراسى تقترب باستعداد هو٤٠٠ لموسم الحج فى السنوات الاخيرة فيضطرون للغياب ، حيث يتغيب ٦٩٣٪ من مدرسى مدينة مكة و٦١٠٪ من مدرسى القرى لهذا السبب كما ان ٧٦٪ من الموجهين التربويين و ٢٩٩٪ من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٦٦٪ من مديري مدارس القرى يعتبرونه سببا لغياب المدرس .

٦ - عدم توفير وزارة المعارف سكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن له لاسيما اولئك المدرسون المعينون فى قرى مكة المكرمة حيث اعتبر ٧٣ مدرسا من مجموع ١٠٦ مدرسين بما نسبته ٧٧٪ ان هذا السبب يؤدى الى غياب المدرس لاضطراره الى الرجوع الى مكة المكرمة حيث يسكن اهله فيعمد الى التغيب ، كما يلاحظ ان جميع مدراء مدارس القرى وعددهم ١٢ مديرا اجمعوا على اعتبار هذه المفردة سببا لغياب المدرس . كما ان مدرسى مدينة مكة المكرمة وبنسبة ٦٤٪ ومديري هذه المدارس وبنسبة ٥٧٪ والموجهين التربويين بادارة التعليم بمكة المكرمة وبنسبة ٤٠٪ رجحوا هذه المفردة كسبب من اسباب الغياب ويلاحظ ارتفاع نسبة الغياب فى القرى عنها بمدينة مكة المكرمة نظرا لتواضع الاسكان ومرافقه

في القرى وافتقاره لكثير من الضروريات .

ومادام الحديث موصولاً عن اسباب الغياب الشخصية للمدرس ، لذا يجدر استعراض بقية هذه الاسباب وهي :-

٧ - مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام وقد اتفق ٢٥٤ فرداً من افراد عينة البحث البالغ عددهم ٣٩٩ فرداً بما نسبته ٦٣.٧٪ على ان هذه المفردة سبب من اسباب غياب المدرس ولذا حازت على المرتبة الثامنة بين جميع الاسباب وعلى المرتبة السابعة بين الاسباب الشخصية لغياب المدرس .

ويتغيب ٦٢.٢٪ من مدرسي مدينة مكة و ٦٤.٩٪ من مدرسي قراها عن المدرسة لمراجعة الدوائر الحكومية او المؤسسات العامة اثناء الدوام . كما يرى ٦٨٪ من الموجهين التربويين بادرارة التعليم بمكة و ٧١.٤٪ من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٦٦.٧٪ من مديري مدارس القرى بان هذه المفردة سبب من اسباب غياب المدرس ذلك ان الدوائر الحكومية كالشرطة والمحكمة وكتابة العدل والاحوال المدنية والجوازات والحقوق المدنية وكذلك بعض المؤسسات الكهربائية والهاتف تعمل في نفس اوقات الدوام الدراسي اليومي ولا تعمل ايام الخميس مثلاً كما ان بعض الدوائر الحكومية مثلاً كالشرطة والحقوق المدنية لا تتهاون في امر استدعاء شخص مطلوب لقضية ما فان لم يحضر طواعية صحبتته خفارة تجبره على ذلك ، كما ان المدرسين شأنهم شأن بقية الناس يلجأون - حتماً للمحكمة - مثلاً - في كثير من الامور الحياتية .

٨ - انشغال المدرس بالاختبارات النظيفية والنهائية في الجامعة وقد اتفق ٢٢٦ فرداً من افراد عينة البحث بما نسبته ٥٦.٦٪ على ان هذه المفردة سبب من اسباب غياب المدرس وقد حازت على المرتبة السادسة عشرة بين جميع الاسباب وعلى المرتبة الثامنة بين الاسباب الشخصية لغياب المدرس .

ويتغيب ٥٥% من مدرسي مدينة مكة و ٥٥٣% من مدرسي القرى عن مدارسهم لهذا السبب واعتبره ٨٤% من الموجهين التربويين بإدارة التعليم بمكة المكرمة و ٥٠% من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٤١٧% من مديري قراها سببا يلجىء المدرسين للغياب .

وغياب المدرس لأداء اختبارات في الجامعة والتي تتزامن مع اختبارات الفصلين الأول والثاني في المدارس الابتدائية يؤدى ولا شك الى ارباك للإدارة المدرسية وللطلاب وللمدرسين على حد سواء .

٩ - ارتباط المدرس بدراسة او انتساب حيث ان ٢١٩ فردا من افراد عينة البحث البالغ عددهم ٣٩٩ فردا بما نسبته ٥٤٩% يرونه سببا من اسباب غياب المدرس عن المدرسة وبلغت مرتبة هذا السبب الثامنة عشرة مكررة بين جميع اسباب الغياب والمرتبة التاسعة بين الاسباب الشخصية المؤدية لغياب المدرس .

ويتغيب ٥٣% من مدرسي مكة و ٥٢% من مدرسي قراها عن مدارسهم لهذا السبب ويرى ٧٢% من الموجهين التربويين و ٥٨٧% من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٤١٧% من مديري مدارس القرى انه سبب لغياب المدرس .

١٠ - انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير في الجامعة حيث ان ٢٠٥ فردا من افراد عينة البحث بما نسبته ٥١٤% يرونه سببا من اسباب الغياب عن المدرسة وبلغت مرتبة هذا السبب المرتبة الحادية والعشرون بين جميع اسباب الغياب والمرتبة العاشرة بين الاسباب الشخصية المفضية لغياب المدرس .

واتفق ٥٠% من مدرسي مدينة مكة و ٤٧٩% من مدرسي قراها على انه سبب يدعو للغياب ووافقهم عليه ٨٠% من الموجهين التربويين و ٥٠% من مديري مدارس مكة الابتدائية و ٣٣٣% من مديري مدارس قراها .

١١ - انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة عن كل فصل دراسى وقد اعتبره ٢٠١ فرداً من افراد العينة بما نسبته ٣٥٠٪ سببا من اسباب غياب المدرس وبلغت مرتبة هذا السبب الرابعة والعشرين بين جميع اسباب الغياب والمرتبة الحادية عشرة والاخيرة بين الاسباب الشخصية لغياب المدرس .

ويعتبر سببا من اسباب الغياب لدى ٤٨٨٪ من مدرسى مدينة مكة و ٤٦٨٪ من مدرسى قراها ويوافقهم على ذلك ٦٨٪ من الموجهين التربويين و ٧١٪ من مديرى مدارس مكة و ٣٣٪ من مديرى مدارس القرى .

تحليل الاسباب المهنية المؤدية لغياب المدرس

١ - عدم تحقيق رغبة المدرس في الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها .
 وجاء عدد الذين يرونه سببا للغياب ٢٦٦ فردا من مجموع افراد عينة البحث البالغة ٣٩٩ شخصا بما نسبته ٦٦,٧٪ ، وقد حاز هذا السبب على المرتبة الاولى في الترتيب التنازلي الخاص بالاسباب المهنية المفضية للغياب كما حاز على المرتبة السادسة في الترتيب التنازلي العام لجميع اسباب الغياب .

ويرى ٦٣,٨٪ من مدرسي مدينة مكة المكرمة و ٧٣,٤٪ من مدرسي القرى في هذه المفردة سببا يفضى الى غيابهم ويوافقهم على ذلك ٦٨٪ من الموجهين التربويين بادارة التعليم بمكة المكرمة و ٦٤,٣٪ من مديري مدارس مدينة مكة المكرمة و ٧٥٪ من مديري مدارس قراها .

ويلاحظ ان مدرسي القرى ومديريها يعانون من هذا السبب اكثر من مدرسي مدينة مكة المكرمة ومديريها نظرا لاجام كثير من المدرسين على التعيين او النقل في القرى بما يشكله هذا التعيين او النقل من متاعب البعد عن مدينة مكة المكرمة واقتفار بعض القرى لوسائل الترفاهية والمرافق العامة مما حدى بوزارة المعارف لتخصيص ما اصبح يعرف ببذل المناطق النائية مما ساعد على الحد من ظاهرة عزوف المدرسين عن العمل في القرى .

٢ - عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية المقاة على عاتقهم وقد اتفق ٢٥٢ فردا من افراد عينة البحث بما نسبته ٦٣,٢٪ على ان هذه المفردة تعد سببا من اسباب غياب المدرس وقد خازت هذه المفردة على المرتبة التاسعة في الترتيب التنازلي العام لجميع اسباب الغياب وعلى المرتبة الثانية في الترتيب التنازلي الخاص بالاسباب المهنية للغياب .

ويرى ٦٤٦٪ من مدرسي مكة المكرمة و٥٢٪ من مدرسي القرى المحيطة بها ان غياب بعض المدرسين انما ينجم عن عدم شعورهم بالمسئولية الملقاة على عاتقهم ويوافقهم على ذلك ٧٦٪ من الموجهين التربويين و ١٠٠٪ من مديري مدارس مكة و ٥٠٪ من مديري القرى . والحدير بالملاحظة اجماع جميع مدراء مدارس مدينة مكة المكرمة على ذلك .

٣ - عدم قبول استقالة المدرس فيعتمد الى الغياب وجاء عدد الذين يروونه سببا للغياب ٢٤٩ فردا بما نسبته ٦٢٪ من اجمالي العينة وقد بلغت مرتبة هذا السبب المرتبة العاشرة في الترتيب التنازلي العام لاسباب الغياب عموما والمرتبة الثالثة في الترتيب التنازلي الخاص بالاسباب المهنية للغياب .

ويرى ٦٥٪ من مدرسي مكة المكرمة و٥٥٪ من مدرسي القرى ان رفض استقالة المدرس تؤدى به الى الغياب ويوافقهم على ذلك ٥٦٪ من الموجهين التربويين و ٧١٪ من مديري مدارس مكة و ٥٨٪ من مديري مدارس القرى . وقد يفسر الفرق بين النسبتين المئويتين الاخيرتين الى ان مكة المكرمة تتوفر فيها فرص اكثر للعمل في مجالات مختلفة غير التدريس بعكس القرى التي تقل فيها تلك الفرص وبالتالي تقل الرغبة في الاستقالة من التدريس .

٤ - تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفي غير تخصصه وقد وافق على اعتبار هذه المفردة سببا من اسباب غياب المدرسين ٢٤٥ شخصا من افراد العينة بما نسبته ٦١٪ وجاءت هذه المفردة في المرتبة الحادية عشرة من الترتيب التنازلي العام لجميع الاسباب وفي المرتبة الرابعة في الترتيب التنازلي الخاص بالاسباب المهنية للغياب .

ويرى ٦١٪ من مدرسي مكة و ٦٦٪ من مدرسي القرى بان هذا الامر يؤدى الى غياب المدرس عن عمله ويوافقهم في ذلك ٦٠٪ من الموجهين التربويين و ٤٢٪

من مديري مدارس مكة و ٥٨ر٣٪ من مديري مدارس القرى .

٥ - الارهاق النفسى اثناء العمل وهو سبب من اسباب غياب المدرس باجماع ٢٣٨ شخصا بما نسبته ٥٩ر٦٪ من مجموع افراد العينة ٦٠٪ منهم من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٥٦ر٤٪ من مدرسى قرى مكة ووافقهم على ذلك ٦٠٪ من الموجهين التربويين و ٤٢ر٩٪ من مديري مدارس مدينة مكة و ٥٨ر٣٪ من مديري مدارس القرى وقد حاز هذا السبب على المرتبة الخامسة ضمن الترتيب التنازلى الخاص بالاسباب المهنية للغياب وعلى المرتبة الثانية عشرة فى الترتيب التنازلى العام لجميع اسباب الغياب .

ويلاحظ :

١ - ان مدرسى مدينة مكة المكرمة اكثر احساسا بالارهاق النفسى من اولئك الذين يدرسون فى مدارس قرى مكة .

٢ - ان مديري مدارس القرى اكثر احساسا بالارهاق النفسى الذى يصيب المدرسين من مديري مدارس مدينة مكة المكرمة .

٦ - عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا :
واجمع عليه ٢٣٣ فردا بما نسبته ٥٨ر٤٪ من مجموع افراد العينة ٥٣ر٩٪ منهم من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٦٨ر١٪ من مدرسى القرى ووافقهم على ذلك ٧٢٪ من الموجهين التربويين و ٤٢ر٩٪ من مديري مدارس مدينة مكة و ٦٦ر٧٪ من مديري مدارس القرى .

وقد حازت هذه المفردة كسبب من اسباب غياب المدرس على المرتبة السادسة فى الاسباب المهنية المفضية للغياب وعلى المرتبة الثالثة عشرة فى اسباب الغياب عامة .

٧ - الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة :

واجمع عليه ٢٣٠ شخصا بما نسبته ٥٧.٦٪ من كامل افراد العينة منهم
٥٦.٧٪ من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٦٨.١٪ من مدرسى القرى ووافقهم على ذلك
٤٠٪ من الموجهين التربويين و ٣٥.٧٪ من مديرى مدارس مكة و ٥٨.٣٪ من مديرى
مدارس القرى .

وقد حازت هذه المفردة كسب من اسباب غياب المدرس على المرتبة السابعة
فى الاسباب المهنية للغياب وعلى المرتبة الرابعة عشر فى اسباب الغياب عامة .

ويلاحظ ارتفاع نسبة الاستجابة لهذا السبب من مدرسى القرى ومديريها وقد
يعزى ذلك الى ان المدرسين فى القرى اقل عددا بكل مدرسة بعكس المدارس الموجودة
فى مدينة مكة المكرمة حيث يكثُر عادة عدد المدرسين بتكاثر عدد الطلبة وبذلك
تنشط بمدرس القرية واجبات اكثر من واجبات مدرس المدينة .

٨ - كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية
غير كاف واجمع عليه ٢٢٨ فردا بما نسبته ٥٧.٦٪ من كامل افراد العينة منهم ٥٣.٩٪
من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٦٧٪ من مدرسى القرى ووافقهم على ذلك ٥٢٪ من
الموجهين التربويين و ٥٠٪ من مديرى مدارس مدينة مكة و ٦٦.٧٪ من مديرى مدارس
القرى .

وقد حازت هذه المفردة كسب من اسباب غياب المدرس على المرتبة الثامنة من
الاسباب المهنية للغياب وعلى المرتبة الخامسة عشرة من اسباب الغياب عامة .
ويلاحظ ارتفاع نسبة هذا العامل لدى مدرسى قرى مكة المكرمة ومديرى مدارسها
وقد يعزى ذلك الى ان بعد المدرس عن مدينة مكة يقلل من امكانية وفائه بالتزاماته
العائلية والاجتماعية فيها اذا كان اهله من ساكنيها والمقيمين فيها .

٩ - الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى حتى ولو انتهى حصصه المقررة عليه :

وقد اجمع عليه ٢٢٢ شخصا بما نسبته ٥٥٥٦٪ من مجموع افراد العينة منهم ٥٢٨٪ من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٦٣٨٪ من مدرسى القرى ووافقهم على ذلك ٥٢٪ من الموجهين التربويين و ٥٧٪ من مديرى مدارس مكة و ٥٨٣٪ من مديرى مدارس القرى .

وقد حازت هذه المفردة على المرتبة التاسعة فى الاسباب المهنية لغياب المدرس وعلى المرتبة السابعة عشرة فى اسباب الغياب عامة .

ويلاحظ ارتفاع نسبة هذا السبب فى مدارس القرى وهو عبء يضاف الى اعباء المدرس الكثيرة .

١٠ - كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا :

واجمع عليه ٢١٩ فردا بما نسبته ٥٤٩٪ من كامل افراد العينة منهم ٥٥٥٪ من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٥٢٨٪ من مدرسى القرى ووافقهم على ذلك ٤٨٪ من الموجهين التربويين و ٥٧٪ من مديرى مدارس مكة و ٥٧٪ من مديرى مدارس القرى .

وقد حازت هذه المفردة على المرتبة العاشرة فى الاسباب المهنية لغياب المدرس وعلى المرتبة الثامنة عشرة فى اسباب الغياب عامة .

ويلاحظ ان معاناة المدرس بمدينة مكة المكرمة من هذا السبب اكبر بقليل من معاناة مدرسى القرية ويعزى ذلك الى ان كثرة عدد الطلاب يترتب عليها عدد اكبر من الفصول فى مدارس المدينة مما يتطلب حصصا اكثر بعكس القرية التى يقل فيها عدد الطلاب والفصول .

١١ - تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين:
 واجمع عليه ٢١٦ شخصا بما نسبته ٥٤.١٪ من كامل افراد العينة منهم ٥٢٪ من
 مدرسي مدينة مكة المكرمة و ٦٠.٦٪ من مدرسي القرى ووافقهم على ذلك ٥٦٪ من
 الموجهين التربويين و ٤٢.٩٪ من مديري مدارس مكة و ٥٨.٣٪ من مديري مدارس القرى .
 وحازت هذه المفردة على المرتبة الحادية عشرة في الاسباب المهنية لغياب
 المدرس وعلى المرتبة العشرين في اسباب الغياب عامة .

ويلاحظ ان معاناة المدرس بالقرية من هذا السبب اكبر من معاناة مدرس
 المدينة ————— .

١٢ - مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى في المدرسة بجانب التدريس :
 واجمع عليه ٢٠٣ اشخاص بما نسبته ٥٠.٩٪ من مجموع افراد العينة منهم ٥٠.٨٪
 من مدرسي مدينة مكة المكرمة و ٥٤.٣٪ من مدرسي القرية ولم يوافق على ذلك سوى
 ٣٢٪ من الموجهين التربويين بينما ارتفعت النسبة لدى مديري مدارس مكة الى
 ٥٠٪ ولمديري مدارس القرى الى ٦٦.٧٪ .
 وحازت هذه المفردة على المرتبة الثانية عشرة في الاسباب المهنية
 المفضية لغياب المدرس وعلى المرتبة الثانية والعشرين في اسباب الغياب عامة .

ويلاحظ ان :-

١- مدرسي القرى يعانون اكثر من مدرسي المدينة من الاعمال الاخرى التي يكلفون
 بها الى جانب التدريس ذلك ان معظم مدارس القرى لا تتوفر فيها هيئة ادارية
 من وكيل مدرسة ومأمور ملفات وكاتب صادر ووارد مثلا فيضطر مدير المدرسة الى
 مباشرة هذه المهام بنفسه ويطلب ايضا مساعدة المدرسين حتى تنجز هذه الاعمال
 في حينها .

٢- وهكذا فان مديري مدارس القرى يحسون بهذه الظاهرة اكثر من مديري مدارس
 المدينة التي تتوفر فيها الهيئة الادارية - مثلا - التي تقوم باعمالها .

١٣ - عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى المدرسة :
 واجمع عليه ٢٠٢ بما نسبته ٥٠.٦٪ من كامل افراد العينة منهم ٤٩.٦٪ من
 مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٥٦.٤٪ من مدرسى القرى ولم يوافقهم على ذلك سوى
 ٣.٢٪ من الموجهين التربويين وارتفعت النسبة لدى مديرى مدارس مكة الى ٥٠٪
 ولدى مديرى مدارس القرى الى ٦٦.٧٪ .

وحازت هذه المفردة على المرتبة الثالثة عشرة فى الاسباب المهنية لغياب
 المدرس وعلى المرتبة الثالثة والعشرين فى اسباب الغياب عامة .

١٤ - كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد :
 واجمع عليه مائتا شخص بما نسبته خمسون فى المائة من مجموع افراد العينة
 منهم ٥٠٪ من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٤٦.٨٪ من مدرسى القرى ووافقهم على
 ذلك ٤٤٪ من الموجهين التربويين و ٥٠٪ من مديرى مدارس مكة و ٦٦.٧٪ من
 مديرى مدارس القرى .

وحازت هذه المفردة على المرتبة الرابعة عشرة فى الاسباب المهنية
 لغياب المدرس وعلى المرتبة الخامسة والعشرين فى اسباب الغياب عامة .

١٥ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع :
 واجمع عليه مائتا شخص بما نسبته خمسون فى المائة من مجموع افراد العينة
 منهم ٥٠٪ من مدرسى مدينة مكة المكرمة و ٥٣.٣٪ من مدرسى القرى ولم يوافق على
 ذلك سوى ٢.٨٪ من الموجهين التربويين وارتفعت النسبة لدى مديرى مدارس مكة
 الى ٤٢.٩٪ ولدى مديرى مدارس القرى الى ٧٥٪ .
 وحازت هذه المفردة على المرتبة الرابعة عشرة مكرر والاخيرة ضمن الاسباب المهنية
 الموعدة لغياب المدرس وعلى المرتبة الخامسة والعشرين مكرر والاخيرة فى اسباب
 الغياب عامة .

الفروق فى اسباب الغياب بين وجهة نظر المدرسين فى القرية والمدينة من جهة
من وجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة اخرى

حلل الباحث هذه الفروق وقبل قيمة ت عند مستوى ١٩٦ فكانت قيمة ت كالتالى:-

رقم العبارة	سبب الغياب	رأى المدرسين		رأى الموجهين والمديرين		قيمة ت	مستوى الدالة
		ت (١)	%	ت (١)	%		
١	امكانية السفر المفاجيء لامر طارىء	٢١٩	٦٢ر٩	٣٥	٦٨ر٦	٠ر٧٩	
٢	تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل الزواج والوفاة	٢٦٢	٧٥ر٦	٤٢	٨٢ر٤	١ر٠٦	
٣	مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة	٢٥٩	٧٤ر٤	٣٥	٦٨ر٦	٠ر٨٨	
٤	عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين	٢٤٥	٧٠ر٤	٣١	٦٠ر٨	١ر٣٩	
٥	ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحج	٢٣٤	٦٧ر٢	٤٠	٧٨ر٤	١ر٦١	
٦	عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها	٢٣١	٦٦ر٤	٢٥	٦٨ر٦	٠ر٣٢	
٧	عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرسين وتخصيص بدل سكن له	٢٣٦	٦٧ر٨	٣٠	٥٨ر٨	١ر٢٧	
٨	مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام	٢١٩	٦٢ر٩	٣٥	٦٨ر٦	٠ر٧٩	
٩	عدم شعور بعض المدرسين بالمسئولية الملقاة على عاتقهم	٢١٣	٦١ر٢	٣٩	٧٦ر٥	٢ر١٢	دالة
١٠	عدم قبول استقالة المدرس فيعمد الى الغياب	٢١٨	٦٢ر٦	٣١	٦٠ر٨	٠ر٢٦	
١١	تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفى غير تخصصه	٢١٧	٦٢ر٤	٢٨	٥٤ر٩	١ر٠٢	
١٢	الارهاق النفسى اثناء العمل	٢٠٦	٥٠ر٢	٣٢	٦٢ر٧	٠ر٤٨	

١٣	عدم مكافأة المدرسين المنتظمين	٢٠١	٥٧ر٨	٣٢	٦٢ر٧	٠٦٧	
١٤	فى حضورهم ماديا ومعنويا	٢٠٨	٥٩ر٨	٢٢	٤٣ر١	٢ر٢٥	دالة
١٥	الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة	٢٠٠	٥٧ر٥	٢٨	٥٤ر٩	٠٣٥	
١٦	كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته	١٩٣	٥٥ر٥	٣٣	٦٤ر٧	١ر٢٤	
١٧	العائلية والاجتماعية غير كاف	١٩٤	٥٥ر٧	٢٨	٥٤ر٩	٠ر١١	
١٨	انشغال المدرس بالاختبارات	١٩٠	٥٤ر٦	٢٩	٥٦ر٩	٠٣٠	
١٩	النصفية والنهائية فى الجامعة	١٨٤	٥٢ر٩	٣٥	٦٨ر٦	٢ر١٢	دالة
٢٠	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى فى المدرسة حتى ولو انتهى حصصه المقررة عليه	١٨٩	٥٤ر٣	٢٧	٥٢ر٩	٠ر١٨	
٢١	كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا	١٧٤	٥٠ر٠	٣١	٦٠ر٨	١ر٤٤	
٢٢	ارتباط المدرس بدراسة او انتساب	١٨٠	٥١ر٧	٢٣	٤٥ر١	٠ر٨٨	
٢٣	تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين	١٧٩	٥١ر٤	٢٣	٤٥ر١	٠ر٨٤	
٢٤	انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير فى الجامعة	١٦٨	٤٨ر٢	٣١	٦٠ر٨	١ر٦٧	
٢٥	مظالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى بجانب التدريس	١٧١	٤٩ر١	٢٦	٥١ر٠	٠ر٢٥	
٢٦	عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى المدرسة	١٥٠	٤٣ر١	٢٢	٤٣ر١	٠ر٠٠	
	انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة عن كل فصل دراسى						
	كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد						
	تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع						

ويتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق ذات دالة احصائية بين وجهة نظر المدرسين فى القرية والمدينة من جهة وبين وجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة اخرى فى اسباب الغياب الستة والعشرون ما عدا الاسباب الثلاثة التالية :

١ - عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية الملقاه على عاتقهم .

- ٢ - الاجهاد الجسمي للمدرس بسبب كثرة واجباته في المدرسة .
- ٣ - ارتباط المدرس بدراسة او انتساب .

واذا ما استثنينا هذه الفروق الثلاثة فان النتائج لم ترق الى اثبات فروق باسباب الغياب بين المدرسين من جهة والمديرين والموجهين التربويين من جهة اخرى .

وبذلك يكون الباحث قد اجاب عن السؤال الفرعي الاول وهو : هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين وجهتي نظر المدرسين من جهة ووجهة نظر المديرين والموجهين التربويين من جهة اخرى .

الفروق فى اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمى للمدرس

تلك المستويات التى كانت عند عينة البحث تتراوح ما بين شهادات معاهد
اعداد المعلمين والبكالوريوس والماجستير ، وقد درس الباحث هذه الفروق وقبل
قيمة ف عند مستوى ٥.٠ ف كانت قيمة ف كالتالى :-

الرقم المسلسل	سبب الغياب	قيمة "ف"	مستوى الدالة
١	امكانية السفر المفاجيء لامر طارىء	٠.٠٣٣	دالة
٢	تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات		
	مثل الزواج والوفاة	٠.١٤١	
٣	مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة	٠.٠٤٥	
٤	عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين	٦.٦٧١	
٥	ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحج	١.٢١٦	دالة
٦	عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال الى مدرسة اخرى	٠.٣١٧	
٧	عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن	٧.٤٤١	
٨	مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة		
	(كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام	٢.٠١٧	دالة
٩	عدم شعور بعض المدرسين بالمسئولية الملقاه على عاتقهم	٦.٢٣٨	
١٠	عدم قبول استقالة المدرس فيعتمد الى الغياب	٠.١٣٩	
١١	تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفى غير تخصصه	٠.٣٢٣	
١٢	الارهاق النفسى اثناء العمل	٠.٣٣٩	دالة
١٣	عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا	١.٥٢٢	
١٤	الاجهاد الجسمى بسبب كثرة واجباته فى المدرسة	٣.٧٣٤	دالة

١٥	كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف	١٩٦٩ر	
١٦	انشغال المدرس بالاختبارات النصفية والنهائية فى الجامعة	١٩٢ر	
١٧	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى حتى ولو انتهى حصصه المقررة عليه	١٥٩١ر	
١٨	كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا	١٤٩٠ر	
١٩	ارتباط المدرس بدراسة او انتساب	٣٧٥ر	
٢٠	تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين	٢٣٦ر	
٢١	انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير بالجامعة	١٠٧ر	دالة
٢٢	مظالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى فى المدرسة بجانب التدريس	٢٨٩ر	
٢٣	عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين فى المدرسة	٢٢٩ر	
٢٤	انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة عن كل فصل دراسى	٢٣٤ر	
٢٥	كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد	٢٩٨ر	
٢٦	تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع	٩٧١ر	دالة

ويتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق ذات دالة احصائية وفق المستويات الاكاديمية للمبحوثين ما عدا الاسباب التالية :-

- ١ - عدم وجود مستشفيات خاصة للمدرسين .
- ٢ - عدم توفير الوزارة السكن المريح او تخصيص بدل سكن .
- ٣ - عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم .
- ٤ - الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة .

٥ - انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير بالجامعة .

٦ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس في المجتمع .

وبذلك يكون الباحث قد اجاب عن السؤال الفرعي الثاني وهو :-
"هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اسباب الغياب حسب المستوى الاكاديمي للمدرس؟" .

الفروق في اسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية للمدرسين

(العزوبية او الزواج)

درس الباحث هذه الفروق وكانت قيمة " ت " بعد قبولها عند مستوى ١٩٦ كالآتي:-

الرقم المسلسل	سبب الغياب	ت عزوب %	ت متزوج %	قيمة ت	مستوى الدالة
١	امكانية السفر المفاجى لامرطاريء	٢٠	٦٩٠	٢٨٩	٧٨١
٢	تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل				
	الزواج او الوفاة	٢٢	٧٥٩	٢٨٣	٧٦٥
٣	مراجعة المستشفى العام	١٨	٦٢١	٢٧٦	٧٤٦
٤	عدم وجود مستشفيات	٢٤	٢٨٨	٢٥٢	٦٨١
٥	ارتباط بعض المدرسين بالمواسم	٢٣	٧٩٣	٢٥١	٦٧٨
٦	عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال لمدرسة اخرى	٢٣	٧٩٣	٢٤٣	٦٥٧
٧	عدم توفير الوزارة لسكن	٢١	٧٢٤	٢٤٥	٦٦٢
٨	مراجعة دائرة حكومية	١٩	٦٥٥	٢٣٥	٣٦٥
٩	عدم شعور بعض المدرسين بالمسئولية	٢١	٧٢٤	٢٣١	٦٢٤
١٠	عدم قبول استقالة المدرس	٢٠	٦٩٠	٢٢٩	٦١٩
١١	تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها	٢٢	٧٥٩	٢٢٣	٦٠٣
١٢	الارهاق النفسى	١٧	٥٨٦	٢٢١	٥٩٧
١٣	عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا	٢٢	٥٧٩	٢١١	٥٧٩
	دالة				١٩٩

١٤	الاجهاد الجسمى	٢٠	٦٩ر٠	٢١٠	٥٦ر٨	١ر٢٨
١٥	كثرة اعباء المدرس	١٦	٥٥ر٢	٢١٢	٥٧ر٣	٠ر٢٢
١٦	انشغال المدرس بالاختبارات	١٩	٦٥ر٥	٢٠٧	٥٥ر٩	١ر٠٠
١٧	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم	٢١	٧٢ر٤	٢٠١	٥٤ر٣	١ر٨٩
١٨	كثرة نصاب المدرس من الحصص	١٩	٦٥ر٥	٢٠٠	٥٤ر١	١ر١٩
١٩	ارتباط المدرس بدراسة	١٩	٦٥ر٥	٢٠٠	٥٤ر١	١ر١٩
٢٠	تشدد المدير الزائد	١٤	٤٨ر٣	٢٠٢	٥٤ر٦	٠ر٦٦
٢١	انشغال المدرس بمراجعة مشرفه	١٦	٥٥ر٢	١٨٩	٥١ر١	٠ر٤٢
٢٢	مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى	١٨	٦٢ر١	١٨٥	٥٠ر٠	١ر٢٥
٢٣	عدم توفر مرافق الترفيه	١٦	٥٥ر٢	١٨٦	٥٠ر٣	٠ر٥١
٢٤	انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة	١٦	٥٥ر٢	١٨٣	٤٩ر٥	٠ر٥٩
٢٥	كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد	١٤	٤٨ر٣	١٨٣	٤٩ر٥	٠ر١٢
٢٦	تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس	١٤	٤٨ر٣	١٥٨	٤٢ر٧	٠ر٥٨
	فى المجتمع					

ويتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين العزاب

والمتزوجين من المدرسين باستثناء السبب التالى :-

عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا .

واذا ما استثنينا هذا الفرق الوحيد بين ستة وعشرين سببا للغياب ، فان

النتائج لم ترق الى اثبات فروق فى اسباب الغياب بين العزاب والمتزوجين من

المدرسين

وبذلك يكون الباحث قد اجاب على السؤال الفرعى الثالث :-

هل هناك فروق ذات دالة احصائية لاسباب الغياب حسب الحالة الاجتماعية للمدرسين (العزوبية

او الزواج) .

الفروق فى اسباب الغياب حسب متغير الاعالة للغير

ويقصد بذلك المبحوثون ممن لا يعولون احدا غير زوجاتهم واولادهم من جهة والمبحوثين الذين يعولون اقاربهم وزوجاتهم واولادهم .

ودرس الباحث هذه الفروق وكانت قيمة ت قبلت عند مستوى ١٩٦ كالتالى :-

الرقم المتسلسل	لايعول غير زوجته واولاده		يعول غير زوجته واولاده		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ت	٢	ت	٢		
١	١٠١	٧٥ر٩	٢٠٨	٧١ر٢	٠ر٥١	
٢						
	١٠١	٧٥ر٩	٢٠٤	٧٦ر٧	١ر١٧	
٣						
	٨٧	٦٥ر٤	٢٠٧	٧٧ر٨	٢ر٦٧	دالة
٤	٧٧	٥٧ر٩	١٩٩	٧٤ر٨	٣ر٤٩	دالة
٥	٩٢	٦٩ر٢	١٨٢	٦٨ر٤	٠ر١٥	
٦	٩٣	٦٩ر٩	١٧٣	٦٥ر٠	٠ر٩٧	
٧						
	٧٩	٥٩ر٤	١٨٧	٧٠ر٣	٢ر١٩	دالة
٨	٨٤	٦٣ر٢	١٧٠	٦٣ر٩	٠ر١٥	
٩	٨٩	٦٦ر٩	١٦٣	٦١ر٣	١ر١٠	
١٠	٩١	٦٨ر٤	١٥٨	٥٩ر٤	١ر٧٦	
١١	٨٠	٦٠ر٢	١٦٥	٦٢ر٠	٠ر٣٦	
١٢	٧٧	٥٧ر٩	١٦١	٦٠ر٥	٠ر٥٠	
١٣	٧٥	٥٦ر٤	١٥٨	٥٩ر٤	٠ر٥٧	
١٤	٧٥	٥٦ر٤	١٥٥	٥٨ر٣	٠ر٣٦	
١٥	٦٧	٥٠ر٤	١٦١	٦٠ر٥	١ر٩٤	

١٦	انشغال المدرس بالاختبارات	٧٥	٥٦ر٤	١٥١	٥٦ر٨	٠ر٧
١٧	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم	٧٥	٦٥ر٤	١٤٧	٥٥ر٣	٠ر٢١
١٨	كثرة نصاب المدرس من الحصص	٧٢	٥٤ر١	١٤٧	٥٥ر٣	٠ر٢١
١٩	ارتباط المدرس بدراسة	٧٥	٥٦ر٤	١٤٤	٥٤ر١	٠ر٤٣
٢٠	تشدد المدير الزائد	٧٢	٥٤ر١	١٤٤	٥٤ر١	٠ر٠
٢١	انشغال المدرس بمواجهة مشرفه	٦٧	٥٠ر٤	١٣٨	٥١ر٩	٠ر٢٨
٢٢	مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى	٧٠	٥٢ر٦	١٣٣	٥٠ر٠	٠ر٤٩
٢٣	عدم توفر مرافق الترفيه	٦٥	٤٨ر٩	١٣٧	٥١ر٥	٠ر٤٩
٢٤	انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة	٦٦	٤٩ر٦	١٣٣	٥٠ر٠	٠ر٧
٢٥	كثرة عدد الطلاب فى الفصل الواحد	٦٥	٤٨ر٩	١٣٢	٤٩ر٦	٠ر١٤
٢٦	تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع	٤٦	٣٤ر٦	١٢٦	٤٧ر٤	٢ر٤٤
	دالة					

ويتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين لا يعولون غير زوجاتهم واولادهم وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة الى زوجاتهم واولادهم اقرباءهم كالوالدين والعمات والاعمام والاخوان والخالات وابناء الاخ والاخت مثلاً وباستثناء الاسباب الاربعة التالية للغياب :-

- ١ - مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة .
- ٢ - عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين .
- ٣ - عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس او تخصيص بدل سكن له .
- ٤ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع .

وبهذا يكون الباحث قد اجاب على السؤاال الفرعى الرابع :
هل هناك فروق ذات دالة احصائية فى اسباب الغياب بين المدرسين الذين يعولون زوجاتهم واولادهم فقط وبين المدرسين الذين يعولون بالاضافة الى ذلك بعض اقربائهم واهليهم ؟

الفروق فى اسباب الغياب حسب متغير الدخل الاضافى للمدرسين

فهناك فى عينة البحث مجموعة تتمتع بدخل اضافى اخر غير راتب التدريس يأتى من تجارة وخلافها وهناك مجموعة اخرى لا تملك سوى راتب وظيفة التدريس فقط .
وقد درس الباحث هذه الفروق وقبل قيمة " ت " عن مستوى ١٩٦ فكانت قيمة ت كالتالى :-

الرقم	سبب الغياب	لهم دخل آخر ت ٧	ليس لهم دخل آخر ت ٧	قيمة ت	قيمة الدالة	
١	امكانية السفر المفاجيء لامر طارىء	٣٧	٧٨ر٧	٢٧١	٧٧ر٧	٠ر١٧
٢	تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل الزواج والوفاة	٣٩	٨٣ر٠	٢٦٥	٧٥ر٩	١ر٠٧
٣	مراجعة المستشفى العام	٣٣	٧٠ر٢	٢٦١	٧٤ر٨	٠ر٦٧
٤	عدم وجود مستشفيات	٣٢	٦٨ر١	٢٤٢	٦٩ر٣	٠ر١٧
٥	ارتباط بعض المدرسين بالمواسم	٣٢	٦٨ر	٢٤٠	٦٨ر٨	٠ر٠٩
٦	عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال لمدرسة اخرى	٣١	٦٦ر	٢٣٣	٦٦ر٨	٠ر١١
٧	عدم توفير الوزارة لسكن	٣١	٦٦ر٠	٢٣٣	٦٦ر٨	٠ر١١
٨	مراجعة دائرة حكومية	٢٨	٥٩ر٦	٢٢٤	٦٤ر٢	٠ر٦٢
٩	عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية					
	الملقاة على عاتقهم	٣٦	٧٦ر٦	٢١٣	٦١ر٠	٢ر٠٨
١٠	عدم قبول استقالة المدرس .	٣٢	٦٨ر١	٢١٥	٦١ر٦	٠ر٨٦
١١	تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها	٣٠	٦٣ر٨	٢١٣	٦١ر٠	٠ر٣٧
١٢	الارهاق النفسى	٣١	٦٦ر٠	٢٠٥	٥٨ر٧	٠ر٩٥
١٣	عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا .	٢٩	٦١ر٧	٢٠٤	٥٨ر٥	٠ر٤٢
١٤	الاجهاد الجسمى	٢٨	٥٩ر٦	٢٠١	٥٧ر٦	٠ر٢٦
١٥	كثرة اعباء المدرس	٣١	٦٦ر٠	١٩٦	٥٦ر٢	١ر٢٧
١٦	انشغال المدرس بالاختبارات	٢٥	٥٣ر٢	١٩٩	٥٧ر٥	٠ر٥٠
١٧	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم	٣١	٦٦ر٠	١٨٩	٥٤ر٢	١ر٥٣
١٨	كثرة نصاب المدرس من الحصص .	٢٩	٦١ر٧	١٨٩	٥٤ر٢	٠ر٩٨

١٩	ارتباط المدرس بدارة	٢٨	٥٩٦	١٩٠	٥٤٤	٠٦٦
٢٠	تشدد المدير الزائد	٢٥	٥٣٢	١٩٠	٥٤٤	٠١٦
٢١	انشغال المدرس بمراجعة مشرفه	٢٧	٥٧٤	١٧٧	٥٠٧	٠٨٧
٢٢	مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى	٢٥	٥٣٢	١٧٦	٥٠٤	٠٣٥
٢٣	عدم توفر مرافق الترفيه	٢٦	٥٥٣	١٧٦	٥٠٤	٠٦٣
٢٤	انشغال المدرس بالتسجيل في الجامعة	٢٤	٥١١	١٧٤	٤٩٩	٠١٥
٢٥	كثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد	٢٥	٥٣٢	١٧١	٤٩٠	٠٥٤
٢٦	توافع المكانة الاجتماعية للمدرس في المجتمع	٢٤	٥١١	١٤٧	٤٢١	١١٦

ويتضح من هذا الجدول عدم وجود فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين لا يتمتعون بدخل اضافي غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين يحصلون على دخل اضافي لراتب التدريس كاشتغال بالعقار والاراضى او المزارع مثلاً ، باستثناء سبب واحد هو :-

• عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم

• ويعزو الباحث هذا الفرق الى عامل المدفء ليس الا

وبهذا يكون الباحث قد اجاب على السؤال الفرعى الخامس :

هل هناك فروق ذات دالة احصائية في اسباب الغياب بين المدرسين الذين ليس لهم دخل اضافي غير راتب التدريس وبين المدرسين الذين لهم دخل اضافي ؟

"التوصيات والمقترحات"

بعد استعراض اسباب غياب المدرس في المرحلة الابتدائية ودراسة جميع

متغيرات البحث ، يخلص الباحث الى التوصيات والمقترحات التالية :-

١ - تطوير الوحدات الطبية المدرسية الحالية بمكة المكرمة وتعزيزها بالطباء الكفاء والمعدات الحديثة المتطورة بحيث تستطيع آداء وظيفة المستشفيات العامة والمتخصصة الكبيرة ، وتشغيلها فترات مسائية بحيث لا تتعارض مع اوقات الدوام الرسمي في الصباح حتى يتمكن المدرس والمدير والطلاب من الاستفادة من خدماتها .

٢ - تلبية رغبة المدرس في الانتقال للمدرسة التي يرغبها كلما كانت هذه الرغبة ناشئة عن ظروف صعبة تحيط بالمدرس .

٣ - منح المدرس السكن المريح او تخصيص بدل سكن له تمييزا له وتشجيعا للآخرين .

٤ - تشغيل بعض الدوائر الحكومية بمكة المكرمة كالمحاكم والبلدية والامارات والشرطة وبعض المؤسسات العامة كالكهرباء والهاتف ، فترات مسائية لتمكين المدرسين وغيرهم من الموظفين الحكوميين انهاء معاملاتهم دون الاضرار بالتغيب صباحا لاداء ذلك .

٥ - اعادة النظر في مناهج معاهد اعداد المعلمين والكليات المتوسطة وكليات التربية بهدف ايجاد توازن بين المواد المهنية والتخصصية وتلافى الخلل القائم حاليا والذي اشار اليه الباحث في دراسته النظرية عند حديثه عن سوء اعداد المعلم الحالي .

- ٦ - البدء فى التقليل من الكليات المتوسطة والغائها تدريجيا تمهيدا لجعل معلم المرحلة الابتدائية خريج كلية تربوية جامعة يتمتع بمستوى عال من التأهيل التربوى والميلكى والتخصص العلمى للرفع من مستوى طالب المرحلة الابتدائية .
- ٧ - اعطاء ادارة التعليم بمكة المكرمة صلاحية وضع حوافز مالية وأدبية ووظيفية لكل مدرس منتظم فى دوامه الرسمى .
- ٨ - ان تسارع ادارة التعليم بمكة المكرمة لوضع عقوبات ادبية ومالية ووظيفية صارمة تطبق بحق كل مدرس متغيب .
- ٩ - ان تحاول ادارة التعليم بمكة تخفيف اعباء المدرس المكتبية .
- ١٠ - ان تفكر ادارة التعليم بمكة المكرمة فى تخفيض نصاب المدرس من الحصص الدراسية اليومية بحيث لا تزيد عن ١٨ حصة فى المرحلة الابتدائية .
- ١١ - ان توجه ادارة التعليم بمكة المكرمة مديرى المدارس الابتدائية بعدم الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى فى المدرسة طالما انهى حصصه المقررة .
- ١٢ - ان تحاول ادارة التعليم بمكة المكرمة تنظيم الانتساب والتفرغ الجزئى للمدرسين المنتسبين للجامعات وفق قواعد وأسس يتفق عليها ——— الجامعات بحيث لا تتعارض أوقات الدراسة والتزاماتها مع العمل الاصلى للمدرس فى التدريس .
- ١٣ - التوسع فى قاعدة تفرغ بغض المعلمين للدراسات الجامعية والعليا على ان يتم تحديد التخصصات التى ترفع من كفاءة المدرس تخصصا ———
- ١٤ - إعادة النظر فى الاجراءات واللوائح الادارية والرقابة فيما يتعلق بالدوام

الرسمى للمدرس لتقليل الغياب والقضاء على ظاهرة الساعات المهدرة من الدوام يوميا .

١٥ - تصميم اختبارات نفسية وتربوية ومسلكية واختبارات فى المعلومات العامة لكل من يود الالتحاق بكلية التربية بحيث لا تمكن المتقدم من الالتحاق بهذه الكلية الا بعد حصوله على نسبة ٨٠٪ من نتيجة هذه الاختبارات حفاظا على مهنة التدريس من الطارئين عليها او المضطرين اليها لاسباب متعددة ليس بينها توفر الموهبة والميل لهذه المهنة .

١٦ - مضاعفة جهد وسائل الاعلام المختلفة فى سعاها لابرار دور المعلم واهميته ومكانته فى المجتمع والتخفيف من احساس المدرس بتواضع مكانته فى المجتمع وهو ما تطرق اليه الباحث فى الدراسة النظرية .

١٧ - التوصية باجراء بحوث مماثلة عن اسباب غياب المدرسين فى المرحلتين المتوسطة والثانوية بمكة المكرمة وغيرها من مناطق المملكة .

١٨ - اجراء دراسات ميدانية عن الاعداد الحالى للمعلم السعودى فى كل مرحلة من مراحل التعليم العام .

١٩ - اجراء دراسات ميدانية ومقارنة عن المكانة الاجتماعية للمدرس فى المملكة وغيرها من الدول العربية والاسلامية .

المصادر والمراجع

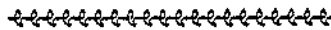
اولا : الكتب :

- ١ - الابراشى ، محمد عطية ، الاتجاهات الحديثة فى التربية . القاهرة . دار الاحياء للكتب العربية . ١٩٤٣م .
- ٢ - بامشموس ، د . سعيد ونور الدين عبد الجواد ، التعليم الابتدائى ، - دراسة منهجية ، الطبعة الاولى ، الرياض ، دار الفيصل الثقافية ، ١٤٠٠هـ .
- ٣ - جابر ، د . جابر عبد الحميد ود . احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٨م .
- ٤ - الحقيلى ، د . سليمان عبد الرحمن ، سياسة التعليم فى المملكة العربية السعودية ، اسسها ، اهدافها ، ووسائل تحقيقها ، الرياض ، دار اللواء للنشر والتوزيع ، ١٤٠٤هـ .
- ٥ - رضوان ، د . أبو الفتوح ود . مصطفى بدران ود . محمد احمد الغنام زد . احمد عبد العزيز سلامة ومحمود عوف ، المدرس فى المدرسة والمجتمع ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٨م .
- ٦ - الزيد ، د . عبدالله محمد ، التعليم فى المملكة العربية السعودية ، نموذج مختلف ، مكة المكرمة ، نادى مكة الثقافى الادبى ، ١٤٠٤هـ .
- ٧ - زيدان ، د . محمد مصطفى ، التعليم الابتدائى فى المملكة العربية السعودية دراسة موضوعية كاملة ، جدة ، دار الشروق .
- ٨ - سمعان ، د . وهيب ود . محمد منير مرسى ، الادارة المدرسية الحديثة ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٥م .

- ٩ - سليمان ، د. عرفات عبد العزيز . المعلم والتربية . القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨٢م .
 - ١٠ - صالح ، د. نازلى احمد ، حول التعليم الابتدائى ونظمه ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٣م .
 - ١١ - عاقل ، د. فاخر ، معالم التربية ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٦٥م .
 - ١٢ - عبد السلام ، جعفر ، النظام الادارى السعودى ، القاهرة ، المطبعة السلفية ، ١٣٩٧هـ .
 - ١٣ - مرسى ، د. محمد منير ، الادارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٥م .
-

ثانيًا : الوثائق والتقارير واللوائح الرسمية

- ١ - ديوان الخدمة المدنية : نظام الخدمة المدنية ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .
- ٢ - ديوان الخدمة المدنية : كادر المعلمين الجديد ، الرياض ، ١٤٠٢هـ .
- ادارة التعليم بمكة المكرمة : الكتاب الاحصائي السنوى ، مكة المكرمة ١٤٠٣هـ .
- ٤ - وزارة التخطيط : خطة التنمية الثانية ، الرياض ، ١٣٩٥هـ .
- ٥ - وزارة التخطيط : خطة التنمية الثالثة ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .
- ٦ - وزارة المعارف : احصائية مركز المعلومات ، الرياض ، ١٤٠٢هـ .
- ٧ - وزارة المعارف : سياسة التعليم فى المملكة العربية السعـودية ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .
- ٨ - وزارة المعارف : لائحة الحوافز المهنية ، الرياض ، ١٣٩٧هـ .



ثالثاً: الدوريات

- ١ - الحجي ، ابراهيم بن محمد ، " مشكلات التربية في المملكة العربية السعودية ، ووسائل علاجها " ، مجلة التوثيق التربوي ، العددان ١٨/١٧ .
مركز المعلومات الاحصائية والتوثيق التربوي ، وزارة المعارف ، الرياض
عام ١٣٩٩هـ.
- ٢ - خوج ، د. عبد الله محمد ، " مسئولية المعلم " ، مجلة كلية التربية ، العدد السادس ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة الملك عبد العزيز ، مكة المكرمة ، محرم ١٤٠١هـ.
- ٣ - الغرباوي ، د. احمد حسن ، ازمة اعداد المعلم في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية ، العدد السادس (محرم ١٤٠١هـ) ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، مكة المكرمة ، ١٤٠١هـ.

رابعاً : البحوث والدراسات

- ١ - ابو سليمان ، جميل احمد ، نظرة الى المستقبل فى اعداد المعلم ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين فى المملكة العربية السعودية المنعقد بمكة المكرمة من ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ - كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .
- ٢ - ابو شعر ، عبد الرزاق ، الانتظام بالدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية - بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، رجب عام ١٤٠٢هـ .
- ٣ - افندى ، د. محمد حامد ، الجامعة واعداد المعلم ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين فى المملكة العربية السعودية المنعقد بمكة المكرمة من ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ - كلية التربية جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .
- ٤ - باجابر ، بدر سالم ، طرق الرقابة على الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية - بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية ، الرياض : معهد الادارة العامة ، رجب عام ١٤٠٢هـ .
- ٥ - حلمى ، د. حامد شاكى ، الصورة المثلى لمناهج اعداد المعلمين ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين فى المملكة العربية السعودية المنعقد فى ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ - كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .
- ٦ - سرحان ، محمد عبد الكريم ، التعليم الابتدائى والمتوسط ، وما يجب ان يكون عليه بحث مقدم لندوة التعليم الابتدائى والمتوسط من ٢-٤/٦/١٤٠٤هـ - الرياض ، ادارة البحوث والدراسات - وزارة المعارف - المملكة العربية السعودية .

- ٧ - شكرى ، د. أحمد ، وضع المعلم فى المجتمع النامى بحث مقدم للمؤتمرات
الاول لاعداد المعلمين بمكة المكرمة من ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ ، كلية التربية ،
جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .
- ٨ - عبد الوهاب ، د. على محمد ، الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمى
بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية ، معهد الادارة العامة
الرياض : رجب عام ١٤٠٢هـ .
- ٩ - عصفور ، محمد شاكر ، ادارة الوقت فى الاجهزة الحكومية فى المملكة العربية
السعودية ، بحث مقدم لندوة الدوام الرسمى فى الاجهزة الحكومية - الرياض :
معهد الادارة العامة ، رجب عام ١٤٠٢هـ .
- ١٠ - عفيفى ، محمد الهادى ، فلسفة اعداد المعلم فى مجتمع عربى جديد ، بحث
مقدم لمؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربى ، بالقاهرة من ٨-١٧/١/١٩٧٢ م ،
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، القاهرة : ١٩٧٢ م .
- ١١ - الغريبى ، صالح حماد ، دراسة لبعض مشكلات التعليم الابتدائى واثرها فى
التسرب ، رسالة ماجستير ، مكة المكرمة ، جامعة ام القرى ، عام ١٤٠٣هـ .
- ١٢ - الفعر ، محمد فيصل ، العزوف عن مهنة التدريس فى المملكة العربية السعودية
بحث ماجستير ، مكة المكرمة ، جامعة ام القرى ، عام ١٤٠٢هـ .
- ١٣ - قرملى ، خالد ، اعداد معلم المرحلة الابتدائية قبل الخدمة ومدى تحقيق ما
رسم له ، بحث مقدم للمؤتمر الاول لاعداد المعلمين فى المملكة العربية السعودية
المنعقد بمكة المكرمة من ٨-١٣/٢/١٣٩٤هـ ، كلية التربية جامعة الملك عبد
العزيز ، المملكة العربية السعودية .

الملحق رقم ١ / ١

وفيه بيان بعدد المدرسين الذين حسم عليهم بسبب تغيبهم

في الفصل الدراسي الاول من العام الدراسي ١٤٠٣ / ١٤٠٤هـ.

بالمدارس التابعة لإدارة التعليم بمكة المكرمة .

بيان بعدد المدرسين الذين حسم عليهم بسبب تغييبهم في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٠٤/٠٣هـ التابعين لإدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة

العدد	عدد المدرسين الإجمالي	عدد المدرسين الفاشيين	اسم المدرسية	العدد	عدد المدرسين الإجمالي	عدد المدرسين الفاشيين	اسم المدرسة
١	٢٢	٢	المثنى بن حارثة	٤٨	١٣	٤	زيد بن شبيب
٢	٢١	٤	عبدالله بن مسعود	٤٩	٧	٣	الشيخ محمد بن عبد الوهاب
٣	٤٢	١٤	الامام علي بن ابي طالب	٥٠	٢٥	٥	السعودية
٤	٢٧	٥	المشعلية الابتدائية	٥١	١٧	٦	عثمان بن عفان
٥	٦	٥	القضيف	٥٢	١٤	٨	القرطبي
٦	١٢	٤	معاذ بن جبل	٥٣	١٥	٢	الملك خالد
٧	١٥	٩	جبل النور	٥٤	٤	٣	تربه الابتدائية
٨	٧	٢	عرعر الابتدائية	٥٥	٢٥	٩	عمار بن ياسر
٩	٢١	٢	الخالدية الابتدائية	٥٦	٧	١	وادي بفيهم
١٠	١٩	١٣	ابن بكر الرازي	٥٧	٦	٢	الصمان
١١	٩	٢	حداء الثانية	٥٨	٢٨	٣	الناصرية الابتدائية
١٢	٢١	١١	الجموم الابتدائية	٥٩	٢٧	٩	الامام الشافعي
١٣	٩	٢	الحسين الهيثم	٦٠	٧	٣	الفهارة
١٤	٤٨	٣	معهد النور	٦١	٢١	١	الشعب
١٥	٧	١	مكة الابتدائية	٦٢	٥	٢	وادي البيضاء
١٦	١٢	٢	هدى الشام	٦٣	٧	١	الحزم الابتدائية
١٧	٢٢	٤	زيد بن حارثة	٦٤	٧	١	العنابية
١٨	٢٢	٤	الملك فيصل	٦٥	٦	٦	دقم العويد
١٩	٢	٢	القصبة	٦٦	١٢	٢	الامام مالك
٢٠	١٣	٢	طارق بن زياد	٦٧	٧	٤	ابن خلدون
٢١	٢٣	٦	الملك عبد العزيز	٦٨	٥	٢	مسيحة
٢٢	٢٢	٨	عمر بن عبد العزيز	٦٩	١٥	١	ابن القيم
٢٣	٢١	٣	الامام مسلم	٧٠	٧	١	المجمعة برهات
٢٤	٢٠	١	عمر الفاروق	٧١	١٥	٣	انزهة
٢٥	٢٠	٧	الحجون	٧٢	٢٠	٣	الفهدية
٢٦	١١	٣	عمرو بن سالم الخراعي	٧٣	٦	٤	السعيدية بيلملم
٢٧	١٣	٢	ابي داود	٧٤	٢٤	١	اسامة بن زيد
٢٨	٥	١	فيده	٧٥	١٣	٢	زيد بن الخطاب
٢٩	١٣	١	هشام بن عبد الملك	٧٦	٦	١	المقطيع
٣٠	٢٩	١٣	حسان بن ثابت	٧٧	١٤	٣	الزهراء النموذجية
٣١	١٤	٢	ابي حنيفة	٧٨	١٩	١	بدر
٣٢	٢٦	١٣	حمزة بن عبد المطلب	٧٩	٢٢	٧	ابي بكر الصديق
٣٣	٢٣	٣	عبد الرحمن الناصر	٨٠	١٢	١	هشام بن عبد الملك
٣٤	٧	١	المراخيسية	٨١	٧	٦	القصبة
٣٥	٩	٨	المعتصم بالله	٨٢	٥	٣	سوليه
٣٦	١٢	١	التنعيم	٨٣	٧	١	ملكسان
٣٧	٢١	٦	عبد الله بن العباس	٨٤	١٨	١	سلمان الفارسي
٣٨	١٥	٢	الشهداء	٨٥	٢٢	١	صلاح الدين الايوبي
٣٩	٧	٢	الهنديّة	٨٦	٨	١	الامام الترمذي
٤٠	٢٠	٩	ابي هريرة	٨٧	٧	١	القبيعية
٤١	٢٩	٣	السعدية	٨٨	٢١	٢	محمد بن القاسم
٤٢	١٦	٧	بحرة الابتدائية الاولى	٨٩	٩	٢	ابي عروه
٤٣	٢٢	١	القيمية	٩٠	٧	١	الزلالى
٤٤	٧	٣	ابي شعيب	٩١	٢١	٢	حراة
٤٥	٢٠	٧	الامام احمد	٩٢	١٥	١	بحره المجاهدين الابتدائية
٤٦	٧	١	البيجيدى	٩٣	٧	١	سوحه
٤٧	٢٢	٥	القادسية الابتدائية	٩٤	٢٢	١	ابن تيمية

ملحق رقم ٣ / ١

نموذج من استمارة

الاستبيان المفتوح

ملحق رقم ٣ / ١

" بسم الله الرحمن الرحيم "

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القـرى

كلية التربية

ادارة وتخطيط تربوى

الاسم :

مسمى الوظيفة :

اسم المدرسة :

اعتقد ان اسباب غياب المدرس فى المرحلة الابتدائية بمدارس منطقــــة
مكة المكرمة التعليمية النهارية الحكومية للبنين هى :

الدارس: عدنان خليل باشا

ملحق رقم ٣ / ٢

حصر اجابات المديرين والمدرسيين عن عــــلى

الاستبيان المفتوح

لاسباب غياب المدرس فى المرحلة الابتدائية بمدارس

منطقة مكة المكرمة التعليمية النهارية الحكومية

للبنين

ملحق رقم ٢ / ٣

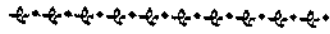
حصر اجابات المديرين والمدرسين على الاستبيان المفتوح
 لاسباب غياب المدرس فى المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة
 مكة المكرمة التعليمية النهارية الحكومية للبنين .

- ١ - بعد سكن الموظف عن العمل .
- ٢ - كبر حجم الاسرة وكثرة متطلباتها .
- ٣ - بعض الظروف العائلية وكونه المعيل الوحيد للأسرة .
- ٤ - الاعمال التجارية التى يمارسها الموظف ويحتاج للغياب فى سبيل تعقيبها ومتابعتها .
- ٥ - ممارسة بعض الانشطة الاخرى كالتعمير (بناء مبنى) .
- ٦ - وجود مرضى مزمنين لديه او كبار سن يحتاجون لمراجعات طبية متتابة .
- ٧ - تعقيب بعض ما يخصه شخصيا من معاملات (اجراءات الترفيع - استخراج رخصة - بيع ارض) .
- ٨ - عدم مراعاة بعض المديرين للظروف القاهرة للمدرس مما يفطره لان يتخذ الغياب كاسلوب للعناد .
- ٩ - ارتباط بعض المواسم المعينة كمواسم الزرع والحصاد والحج وغيره .
- ١٠ - سوء الصحة العامة .
- ١١ - جفاف الجو المدرسى ومدى تأثير المنطقة التعليمية وعدم مكافأة المنتظمين بخطابات شكر مثلا .
- ١٢ - طغيان المصلحة الخاصة لدى بعض المدرسين "مثل الانشغال بمكتب عقار أو عمل خارجى " .
- ١٣ - بعض المناسبات التى تؤدى الى التأخر فى النوم وبالتالي الغياب عن المدرســــــــــــــــة .
- ١٤ - عدم تطبيق الانظمة الواردة فى هذا الشأن والتى يتم بموجبها حسم يوم

• الشياطين من المراتب *

- ١٥- التفريط من مدير المدرسة وعدم تطبيقه للعدالة بين العاملين .
- ١٦- تسبب مدير المدرسة نفسه وتأخره وغيابه عن المدرسة ومن ثم لا يستطيع ان يجازى اى معلم يتأخر .
- ١٧- عدم وجود انظمة صارمة تطبيقها وزارة المعارف مع هذه الحالات ويكتفى بالحسم ولفت النظر فقط .
- ١٨- اسلوب التعامل الادارى من بعض الادارات المدرسية مع المدرسين حيث ان بعض المدراء يستعمل اسلوب (اعتبار نفسه فوق الجميع) وفرض السيطرة مما يضطر بعض هيئة التدريس لاتباع اسلوب العناد مع مدير المدرسة ويبدأ الغياب .
- ١٩- عدم الاهتمام بالمدرس فى عامه الاول .
- ٢٠- تفاوت التنفيذ الادارى بالنسبة للمدارس .
- ٢١- الطفرة المالية التى طرأت على المجتمع .
- ٢٢- لا توجد لوائح تأديبية تطبق بحق المتغيبين بدون عذر تكون رادعة .
- ٢٣- ارهاق المدرس من كثرة الاعمال والحصص الدراسية المطالب بها داخل المدرسة وقد تمتد للمنزل .
- ٢٤- المساواة فى المعاملة بين المجد والمخلص فى عمله وبين المهم واللامبالى باعماله .
- ٢٥- رغبة بعض المدرسين بالاستقالة وعدم قبولها يؤدى الى غياب عن المدرسة .
- ٢٦- عدم تقدير المجتمع لمدرس المرحلة الابتدائية .
- ٢٧- عدم تقدير الوزارة وعدم وجود حوافز تشجيعية للتدريس .
- ٢٨- وجود المجاملات بين المدرس ورئيسه المباشر بحيث يغض النظر عن غيابه .
- ٢٩- الملل من التدريس بسبب كثرة اعبائه .
- ٣٠- عدم الشعور بالمسئولية الملقاة على عاتق المدرس من قبل بعض المدرسين .
- ٣١- عدم الرغبة فى المهنة .
- ٣٢- حالات نفسية فى المدرس نفسه كأن لا يرغب العمل فى المدرسة ذاتها مثلاً

- او وجود بعض من زملائه يحثونه على التغيب لان المدير يتساهل معهم •
- ٣٣- السهر الى ساعات متأخرة فى الليل •



ملحق رقم ٣ / ٣

تصنيف الباحث المبدئى لاسباب الغياب كما وردت فى الاستجابات
على الاستبيان المفتوح من

المديرين والموجهين التربويين والمدرسين بمنطقة

مكة المكرمة التعليمية

ملحق رقم ٣/٣

صنف الباحث الاسباب التى اوردتها الموجهون والمدرسون والمديرون الى:

١ - اسباب مهنية :

بحيث تشمل الاسباب التى تسهم فى غياب المدرس عن عمله فى المدرسة

لعوامل تتعلق بالبيئة المدرسية وما يدور داخل جدران المدرسة فيما يتعلق ب :

١ - ١ - الادارة المدرسية : مجاملة المدير لبعض المدرسين عند

التقويم ومنحهم تقديرات غير صحيحة - عدم حزم المدير فى ضبط الغائبين من المدرسين او لفت نظرهم واشعار ادارة التعليم بغياهم - استغلال المدير لمركزه فى ممارسة السيطرة على المدرسين المتغيبين دائما فيشجع المدرسين الاخرين على الغياب احساس المدرس بعدم المساواة فى تطبيق الادارة للعقوبات على جميع المدرسين - كثرة غياب مدير المدرسة - المساواة بين المدرس كثير الغياب والمدرس المنتظم فى الحقوق والمعاملة تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين - خلو الجو المدرس من العلاقات الاجتماعية التى تربط بين الادارة والمدرسين من جهة وبين المدرسين فيما بينهم من جهة اخرى - عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا - عدم قبول استقالة المدرس - عدم تحقيق رغبة المدرس فى الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها خشية المدرس من مدير المدرسة عندما يصل للمدرسة متأخرا - سرعة نقل دفتر الدوام من قبل المدير فيضطر المدرس لغياب اليوم الذى تاخر فيه عن الحضور - الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسى فى المدرسة حتى لو انتهى حصصه - مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى فى المدرسة بجانب التدريس .

١- ٢- المبنى المدرسي : بحيث لا تتوفر المرافق التي تعين المدرس على أداء عمله وتعيقه وتوافق إمكانياته وقيلتها وضيقها وعدم توفر غرفة خاصة لحفظ أوراق المدرس ودفاتر الطلاب وسبوء الاضاءة والتهوية في الغرف - عدم توفر مرافق الترفيه فسي المدرسة للمدرسين .

١- ٣- المنهج الدراسي : طول المنهج الدراسي وصعوبة تنفيذه - استمرار المدرس في تدريس كتاب مدرسي واحد عدة أعوام - تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفي غير تخصصه - عدم تمكن المدرس من تحضير دروس الغد - عدم تمكن المدرس من شرح بعض الموضوعات في الكتاب المدرسي - عدم اشتراك المدرس عند تخطيط ووضع الكتاب المدرسي .

١- ٤- الوسائل التعليمية : وعدم توفر بعضها وعدم صلاحية البعض الآخر عدم توفر الاماكن لاستخدامها .

١- ٥- طرق التدريس : سيرها بالطريقة التقليدية لتمشى مع الطريقة التقليدية التي يسير عليها الكتاب المدرسي بحيث يهتم بالكم في المعلومات ومحاولة ترسيخها في اذهان الطلاب بالتلقين والحفظ .

١- ٦- زملاء المهنة من المدرسين : وعدم التجانس معهم مهنيا .

١- ٧- الموجهون التربويون : ونفور المدرس من بعضهم من الذين لا عمل لهم الا تصيد اخطاء المدرس .

١- ٨- الطلبة : ونفور المدرس من بعضهم بسبب كسلهم وضعف تحصيلهم العلمي أو بسبب ما يثيرونه من مشاكل - كثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد .

١- ٩- الجهد المهني : طبيعة التدريس وصعوبته - كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف - كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا .

١- ١٠- مدى الرضا عن مهنة التدريس : وعدم رغبة البعض من المدرسين في موازالتها نظرا لكثرة مسؤولياتها .

أ - ١١ - الجهد الجسمى وما تسببه كثرة واجبات المدرس فى المدرسة من اثر
وجهد جسمى .

أ - ١٢ - الجدول المدرسى : وعدم اشراك المدرس فى وضعه .

أ - ١٣ - الارهاق النفسى اثناء العمل .

أ - ١٤ - قلة جدوى كادر المعلمين .

أ - ١٥ - تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس فى المجتمع .

ب - اسباب غير مهنية : بحيث تشمل الاسباب التى تسهم فى غياب المدرس
عن عمله فى المدرسة لعوامل غير مهنية وتتعلق بذات المعلم وظروفه
الاجتماعية والصحية والاقتصادية والتعليمية والثقافية والبيئية خارج اسوار
المدرسة وهى كالاتى :-

ب - ١ - الظروف الاجتماعية : مزاوله المدرس لبعض الالعاب ليلا لساعة متأخرة -
مشاهدة التليفزيون والفيديو لوقت متأخر من الليل - وجود علاقة او
مصلحة شخصية او قرابة بين المدرس ومدير الاسرة - كبر حجم الاسرة
وكثرة متطلباتها - ضرورة حضور المناسبات الاجتماعية من زواج ووفاء -
مراجعة دائرة حكومية - امكانية السفر المفاجئ لامر طارئ .
ب - ٢ - الظروف الاقتصادية : الارتباط بعمل حر - بناء عمارة او سكن خارجى
الارتباط بمواسم الحج والعمرة - عدم توفير وزارة المعارف السكن
المريح للمدرس او تخصيص بدل سكن له .

ب - ٣ - الظروف الثقافية والتعليمية : ارتباط المدرس بدراسة او انتساب
وانشغاله بالتسجيل بالجامعة فى كل فصل دراسى وانشغاله بالاختبارات النصفية
والنهائية بالجامعة ومطالبة الجامعة له بكتابة بحوث ومقالات او مراجعة
المشرف على رسالته فى الجامعة .

ب - ٤ - الظروف الصحية : مراجعة المدرس للمستشفى ببعض افراد عائلته - عدم
وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين تتبع الوزارة بحيث تعمل مساء - الارهاق

المحى من عملية التدريس *

ب - ٥ - الظروف المكانية والبيئية : ظروف الجو وتقلبات الطقس - بعد سكن
المدرس عن المدرسة *

=====

ملحق رقم ٤/٣

بيان باسباب الغياب التي ادخلت عليها بعض التعديلات من
هيئة التحكيم الاولى

وكذلك بيان باسباب جديدة للغياب اقترحتها الهيئة *

ملحق رقم ٤/٣

مفردات ادخلت عليها بعض التعديلات من قبل هيئة التحكيم الأولى :-

رقم المفردة	نص المفردة قبل التعديل	نص المفردة بعد التعديل
٦	عدم الحسم على المدرس المتغيب لوجود علاقة او مصلحة شخصية او قراية بينه وبين مدير المدرسة .	وجود علاقة او مصلحة شخصية او قراية بين المدرس وبين مدير المدرسة .
٧	عدم وجود الرغبة فى مزاولة مهنة التدريس	عدم الرغبة فى مزاولة مهنة التدريس لكثرة مسؤولياتها .
١٠	عدم التجانس مع المدرسين الاخرين فى المدرسة .	عدم التجانس مهنيا مع المدرسين الاخرين فى المدرسة .
٢٤	تطلب المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين .	تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين .
٣٦	الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة والمنزل .	الاجهاد الجسمى للمدرس بسبب كثرة واجباته فى المدرسة .
٥٠	عدم تمكن المدرس من شرح بعض الموضوعات فى الكتاب المدرسى بحيث يمعب عليه شرحها للطلاب .	عدم تمكن المدرس من شرح بعض الموضوعات فى الكتاب المدرسى .
٥١	سرعة قفل دفتر الدوام من قبل المدير فيضطر المدرس لغياب اليوم تأخر فيه المدرس عن الحضور .	سرعة قفل دفتر الدوام من قبل المدير فيضطر المدرس لغياب اليوم الذى تأخر فيه عن الحضور .

تابع ملحق رقم ٣ / ٤

مفردات مقترحة من قبل هيئة التحكيم الاولى ————— :-

- ١ - عدم توفر مرافق الترفيه فى المدرسة للمدرسين .
- ٢ - عدم وجود وسائل تعليمية معينة فى مادة التخصص .
- ٣ - طول المنهج وصعوبة تنفيذه .
- ٤ - ضعف الامكانيات المتاحة فى المدرسة .

((((())))))

ملحق رقم ٥ / ٣

تصنيف هيئة المحكمين الثانية

للاسباب المهنية _____ وغير المهنية المفضلية

للغياب والنسب المثلوية _____ التي حاز عليها

كل سبب عند تصنيفه *

ملحق رقم ٥/٣

عبارة مهنية

رقم العبارة	مضمون العبارة	النسبة المئوية
٧	عدم الرغبة فى مزاولة مهنة التدريس لكثرة مسئولياتها	٩٠
٨	يجامل المدير بعض المدرسين عند التقويم ويمنحهم تقديرات غير صحيحة	٩٥
٩	المدير غير حازم فى ضبط الغائبين من المدرسين او لفت نظرهم واشعار	
٩٠	ادارة التعليم بغيابهم	
١٠	عدم التجانس مهنيًا مع المدرسين الاخرين فى المدرسة	٨٥
١١	استغلال المدير لمركزه فى ممارسة السيطرة على المدرسين والقسوة معهم	
٩٥	فى الحديث	
١٢	النفور من الموجهين التربويين لانهم لا عمل لهم الا تصيد اخطاء	
١٠٠	المدرسين	
١٠٠	النفور من الطلبة بسبب كسلهم وضعف تحصيلهم العلمى	
٩٠	النفور من الطلبة بسبب ما يثيرونه من مشاكل	
١٦	عدم تطبيق اجراءات فعالة ضد المدرسين المتغيبين دائما فيشجع المدرسين	
٩٥	الاخرين على الغياب	
٩٥	الاحساس بعدم المساواة فى تطبيق العقوبات على جميع المدرسين	
٨٥	كثرة غياب مدير المدرسة نفسه	
١٠٠	طبيعة التدريس وصعوبته	
٢٠	المساواة بين المدرس كثير الغياب والمدرس المنتظم فى الحقوق والمعاملة	
٢٤	تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين	
٢٦	خلو الجو المدرسى من العلاقات الاجتماعية الجيدة التى تربط بين	
٩٥	الادارة والمدرسين من جهة وبين المدرسين فيما بينهم من جهة اخرى	
٩٥	عدم مكافأة المدرسين المنتظمين فى حضورهم ماديا ومعنويا	

٣٠	كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف	٨٠
٣١	عدم قبول استقالة المدرس فيعمد الى الغياب	٨٥
٣٣	عدم تحقيق رغبة المدرس في الانتقال الى مدرسة اخرى	٩٥
٣٤	تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس في المجتمع	٧٥
٣٥	قلة جدوى كادر المعلمين	٩٠
٣٦	الاجهاد الجسمي للمدرس بسبب كثرة واجباته في المدرسة	١٠٠
٣٧	رتابة اليوم الدراسي داخل المدرسة	٩٥
٣٨	استمرار المدرس في تدريس كتاب مدرسي واحد عدة اعوام	١٠٠
٣٩	كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا	٩٥
٤٠	كثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد	١٠٠
٤٢	الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسي في المدرسة حتى ولو انهم حصصه المقررة عليه	٩٥
٤٤	الارهاق النفسي اثناء العمل	٨٥
٤٥	تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفي غير تخصصه	٩٥
٤٨	عدم تمكن المدرس من تحضير دروس الغد	٨٥
٤٩	خشية المدرس من مدير المدرسة عندما يصل للمدرسة متأخرا	٩٠
٥٠	عدم تمكن المدرس من شرح بعض الموضوعات في الكتاب المدرسي	٩٥
٥١	سرعة قفل دفتر الدوام من قبل المدير فيفطر المدرس لغياب اليوم الذي تأخر فيه عن الحضور	٩٠
٥٧	عدم توفر مرافق الترفيه في المدرسة للمدرسين	٩٥
٥٨	عدم وجود وسائل تعليمية معينة في مادة التخصص	١٠٠
٥٩	طول المنهج ومعوبة تنفيذه	٩٥
٦٠	ضعف الامكانيات المتاحة في المدرسة	٩٠

عبارات غير مهنية

- ١ مزاولة بعض الالعاب مثل لعب الورق التى تستمر لوقت متأخر من الليل ٩٥
- ٢ مشاهدة التلفزيون والفيديو لوقت متأخر من الليل ١٠٠
- ٣ الارتباط بعمل حر يستغرق وقتا طويلا فى المساء ٩٥
- ٤ مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) ٩٥
- ٥ اثناء الدوام ٩٥
- ٥ مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة ٩٥
- ٦ وجود علاقة او مصلحة شخصية او قرابة بين المدرس وبين مدير المدرسة ٩٠
- ١٥ ظروف الجو وتقلبات الطقس ٩٠
- ٢١ بعد سكن المدرس عن المدرسة ٩٥
- ٢٢ كبر حجم الاسرة وكثرة متطلباتها ١٠٠
- ٢٣ بناء عمارة او سكن خاص ١٠٠
- ٢٥ ارتباط بعض المدرسين بالمواسم فى مكة المكرمة مثل الحج والعمرة ٩٠
- ٢٨ تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة فى المناسبات مثل ٩٥
- الزواج والوفاة وبهذا يضر المدرس للغياب ٩٥
- ٢٩ إمكانية السفر المفاجئ لامر طارىء ٩٥
- ٤٦ عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين ٨٥
- ٤٧ عدم توفير الوزارة السكن المريح للمدرس او تخصيص بدل سكن ٧٠
- ٥٢ ارتباط المدرس بدراسات وانتساب ٨٠
- ٥٣ انشغال المدرس بالتسجيل فى الجامعة عن كل فصل دراسى ٨٥
- ٥٤ انشغال المدرس بالاختبارات النصفية والنهائية فى الجامعة ٨٠
- ٥٥ انشغال المدرس بالبحوث والمقالات التى تتطلبها دراسته فى الجامعة ٨٥
- ٥٦ انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير فى الجامعة ٨٥

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	الترتيب
		مزاولة بعض الألعاب مثل لعبة الورق التي تستمر لوقت متأخر من الليل .	١
		مشاهدة التليفزيون والفيديو لوقت متأخر من الليل .	٢
		الارتباط بعمل حر يستغرق وقتا طويلا في المساء	٣
		مراجعة دائرة حكومية (كالمحكمة) او مؤسسة عامة (كالكهرباء والهاتف) اثناء الدوام .	٤
		مراجعة المستشفى العام ببعض افراد العائلة	٥
		وجود علاقة او مصلحة شخصية أو قرابة بين المدرس وبين مدير المدرسة .	٦
		عدم الرغبة في مزاولة مهنة التدريس لكثرة مسئولياتها .	٧
		يجامل المدير بعض المدرسين عند التقويم ويمنحهم تقديرات غير صحيحة .	٨
		المدير غير حازم في ضبط الغائبين من المدرسين او لفت نظرهم واشعار ادارة التعليم بغيابهم .	٩

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	الترتيب
		عدم التجانس مهنيًا مع المدرسين الآخرين في المدرسة .	١٠
		استغلال المدير لمركزه في ممارسة السيطرة على المدرسين والقسوة معهم في الحديث .	١١
		النفور من الموجهين التربويين لانهم لا عمل لهم الا تصيد اخطاء المدرس .	١٢
		النفور من الطلبة بسبب كسلهم وضعف تحصيلهم العلمي .	١٣
		النفور من الطلبة بسبب ما يثيرونه من مشاكل .	١٤
		ظروف الجو وتقلبات الطقس .	١٥
		عدم تطبيق اجراءات فعالة ضد المدرسين المتغيبين دائما فيشجع المدرسين الآخرين على الغياب .	١٦
		الاحساس بعدم المساواة في تطبيق العقوبات على جميع المدرسين .	١٧
		كثرة غياب مدير المدرسة نفسه .	١٨

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	الترتيب
		طبيعة التدريس ومعيته .	١٩
		المساواة بين المدرس كثير الغياب والمدرس المنتظم في الحقوق والمعاملة .	٢٠
		بعد سكن المدرس عن المدرسة .	٢١
		كبر حجم الاسرة وكثرة متطلباتها .	٢٢
		بناء عمارة او سكن خاص	٢٣
		تشدد المدير الزائد وعدم مراعاته للظروف القاهرة لبعض المدرسين .	٢٤
		ارتباط بعض المدرسين بالمواسم في مكة المكرمة مثل الحج والعمرة .	٢٥
		خلو الجو المدرسي من العلاقات الاجتماعية الجيدة التي تربط بين الادارة والمدرسين من جهة وبين المدرسين فيما بينهم من جهة اخرى .	٢٦
		عدم مكافأة المدرسين المنتظمين في حضورهم ماديا ومعنويا .	٢٧

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	رقم
		تحتم العادات الاجتماعية الحضور والمشاركة في المناسبات مثل الزواج والوفاة وبهذا يفطر المدرس للغياب .	٢٨
		امكانية السفر المفاجيء لامر طارئ .	٢٩
		كثرة اعباء المدرس تجعل وقته المخصص للوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية غير كاف .	٣٠
		عدم قبول استقالة المدرس فيعتمد الى الغياب .	٣١
		عدم شعور بعض المدرسين بالمسؤولية الملقاه على عاتقهم .	٣٢
		عدم تحقيق رغبة المدرس في الانتقال الى مدرسة اخرى يرغب التدريس فيها .	٣٣
		تواضع المكانة الاجتماعية للمدرس في المجتمع .	٣٤
		قلة جدوى كادر المعلمين الحالي .	٣٥
		الاجهاد الجسمي للمدرس بسبب كثرة واجباته في المدرسة .	٣٦

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	الرقم
		رتابة اليوم الدراسي داخل المدرسة .	٣٧
		استمرار المدرس في تدريس كتاب مدرسي واحد عدة اعوام .	٣٨
		كثرة نصاب المدرس من الحصص الدراسية يوميا .	٣٩
		كثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد .	٤٠
		مطالبة المدرس بالقيام باعمال اخرى في المدرسة بجانب التدريس .	٤١
		الزام المدرس بالبقاء طيلة اليوم الدراسي في المدرسة حتى ولو انهى حصصه المقرره عليه .	٤٢
		عدم اشتراك المدرس في وضع الجدول الدراسي .	٤٣
		الارهاق النفسي اثناء العمل .	٤٤
		تكليف المدرس بتدريس مواد لا يميل اليها وفي غير تخصصه .	٤٥

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الحمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	رقم
		عدم وجود مستشفيات خاصة بالمدرسين .	٤٦
		عدم توفير الوزارة لسكن مريح للمدرس أو تخصيص بدل سكن .	٤٧
		عدم تمكن المدرس من تحضير دروس الغد .	٤٨
		خشية المدرس من مدير المدرسة عندما يصل للمدرسة متأخرا .	٤٩
		عدم تمكن المدرس من شرح بعض الموضوعات في الكتاب المدرسي .	٥٠
		سرعة قفل دفتر الدوام من قبل المدير فيضطر المدرس لغياب اليوم الذي تأخر فيه عن الحضور .	٥١
		ارتباط المدرس بدراسة أو انتساب	٥٢
		انشغال المدرس بالتسجيل في الجامعة عن كل فصل دراسي .	٥٣
		انشغال المدرس بالاختبارات النصفية والنهائية في الجامعة .	٥٤

أشهر بعلامة (✓) على نعم أولا امام كل جملة من الجمل التالية

لا	نعم	سبب غياب المدرس	الترتيب
		انشغال المدرس بالبحوث والمقالات التي تتطلبها دراسته في الجامعة .	٥٥
		انشغال المدرس بمراجعة مشرفه على رسالة الماجستير في الجامعة .	٥٦
		عدم توفر مرافق الترفيه للمدرسين في المدرسة	٥٧
		عدم وجود وسائل تعليمية معينة في مادة التخصص	٥٨
		طول المنهج وصعوبة تنفيذه .	٥٩
		ضعف الامكانيات المتاحة في المدرسة .	٦٠

ملحق رقم ٣ / ٧

بيان بالمدارس الابتدائية النهارية الحكومية للبنين
بمدينة مكة والمختارة عشوائيا بطريقة القرعة

وموضحا بـ

عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة والمفقودة

ملحق رقم ٣ / ٧

اولا : مدارس مدينة مكة المكرمة الابتدائية النهارية الحكومية
للبنين المختارة عشوائيا بطريقة القرعة .

العدد المسلسل	اسم المدرسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المعادة	عدد الاستمارات المفقودة
١-	مدرسة الملك عبد العزيز	٢٣	٢٠	٣
٢-	مدرسة المعتصم بالله	١٢	١١	١
٣-	مدرسة الفهدية	٢٣	٢٣	٠
٤-	مدرسة الامام ابن ماجه	١٦	١٦	٠
٥-	مدرسة الملك خالد	١٨	١٥	٣
٦-	مدرسة عبد الرحمن الناصر	٢٣	١٩	٤
٧-	مدرسة منـــــــــــــــــى	٩	٩	٠
٨-	مدرسة عمر بن عبد العزيز	٢٥	٢٣	٢
٩-	مدرسة الناصرية	٣٢	٢٣	٩
١٠-	مدرسة القادسية	٢٥	٢١	٤
١١-	مدرسة ابو هريرة	١٧	١٧	٠
١٢-	مدرسة عبد الله بن مسعود	٢٤	١٩	٥
١٣-	مدرسة السعودية	٢٢	٢٠	٢
١٤-	مدرسة التنعيم	١٦	١٤	٢
١٥-	مدرسة ابن القيم	٢١	١٨	٣
المجموع		٣٠٦	٢٦٨	٣٨

ملحق رقم ٣ / ٨

بيان بالمدارس الابتدائية النهارية الحكومية للبنين

بقري مكية

والمختارة عشوايا بطريقة القرعة

وموضح به عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة والمفقودة.

ملحق رقم ٣ / ٨

ثانيا : مدارس قرى منطقة مكة المكرمة الابتدائية النهارية الحكومية للبنين
المختارة عشوائيا بطريقة القرعة

العدد المتسلسل	اسم المدرسة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المعاداة	عدد الاستثمارات المفقودة
١	مدرسة دفاق	٨	٨	٠
٢	مدرسة حدا ١ الاولى	١١	٩	٢
٣	مدرسة الضيقة	٥	٥	٠
٤	مدرسة وادي كربة	٥	٥	٠
٥	مدرسة دقم العويد	٧	٧	٠
٦	مدرسة الجموم	٢٧	٢٠	٧
٧	مدرسة دف زيني	٩	٦	٣
٨	مدرسة حشاش	٥	٥	٠
٩	مدرسة عسفان	٧	٧	٠
١٠	مدرسة الغولاء	٨	٧	١
١١	مدرسة القعظبة	٨	٧	١
١٢	مدرسة المليحاء	٨	٨	٠
١٣	مدرسة الدوح الكبير	٣	٣	٠
١٤	مدرسة السعدية بيلملم	٨	٨	٠
		<u>١٢٠</u>	<u>١٠٦</u>	<u>١٤</u>
		=====	=====	=====

ملحق رقم ٣ / ٩

بيان بعدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والمفقودة

من قسم التوجيه التربوي

بإدارة التعليم بمكة المكرمة

ملحق رقم ٣ / ٩

ثالثا : قسم التوجيه التربوي

بإدارة التعليم بمكة المكرمة

عدد الاستثمارات المرسله	عدد الاستثمارات المعادة	عدد الاستثمارات المفقودة
٣٤	٢٥	٩

المجموع الكلي لعدد الاستثمارات المرسله لجميع افراد

عينة البحث = ٤٦٠ .

المجموع الكلي لعدد الاستثمارات المعادة = ٣٩٩

المفقودة = ٦١ " " " "