

مجلة أبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والألوان واللغات، المجلد 02 العدد 01 بتاريخ 2021/03/15م

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

أثر إجازات المعلمين على التحصيل الدراسي في سلطنة عمان

د. حمد اليعمدي

الجامعة العربية المفتوحة

hamed.y@aou.edu.om

د. سعيد بن سيف المنوري

وزارة التربية والتعليم

s.saef22@moe.om

تاريخ الإيداع: 2021/01/11 م تاريخ التحكيم: 2021/01/29 م تاريخ النشر: 2021/03/15م
الملخص بالعربية:

هدفت الدراسة الكشف عن الأسباب وراء تكرار إجازات المعلمين في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، وأثر غياب المعلم عن الدوام المدرسي على تحصيل التلاميذ. كما درست الحلول المقترحة من قبل مديري ومديرات مدارس المحافظة للحد من هذه الظاهرة. واستخدمت الدراسة الحالية المنهج التحليل الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من (85) مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة و(196) معلما أولا. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأسباب الرئيسية وراء طلب المعلمين للإجازات هو التوظيف خارج المحافظة، والحالة الصحية، وعدم الرغبة بالمهنة، والعلاقة مع الإدارة والزملاء. وان غياب المعلمين عن الدوام المدرسي سبب رئيس في ضعف التحصيل الدراسي للطلبة، وزيادة الفاقد في التعليم. وأوصت الدراسة بمراجعة عملية التوظيف للمعلمين وخاصة الإناث بحيث لا تكون بعيدة عن أسرهن، وأوصت كذلك باختيار القيادات والكفاءات الإدارية القادرة على متابعة سير العملية التعليمية. كما أوصت بتوجيه ادارات المدارس الى اعادة النظر في ممارساتها الإدارية.

الكلمات المفتاحية: إجازات المعلمين، التحصيل الدراسي.

**The consequences of teachers leave on the students achievements
in the Sultanate of Oman**

Dr. Hamed Alyahmadi

Arab Open University

hamed.y@aou.edu.om

Dr. Said Alminwari

s.saef22@moe.om

Abstract

The purpose of this study is to investigate the reasons behind the frequent absents presented by the teachers in Sharqia North in the Sultanate of Oman, and the impact of this leave on the students' achievement. The study also provided the solution suggested from the principals to reduce this effect. The study utilized the descriptive approach by means of survey the distributed and collected from (85) principals and vice principals and (196) senior teachers. The finding reveals that the major reasons of this phenomena are: employed outside the district, sick leaves, the low attractive of teaching and the relationship with their colleagues. The study found also that these leave are the major cause of the low student achievements and teaching drops. The study recommends that: consider teacher employment to be near their homes particularly for female and selecting the sufficient school leaders who can manage the teaching/ learning process effectively. The study also recommend guiding the principals to re-consider their administrative practices.

Key words: teacher leave, student achievement, Oman.

مقدمه

يعتبر المعلم قائد العملية التربوية وحجر الزاوية في أي مشروع تربوي داخل وخارج المدرسة، وأداة التعبير الحضاري في المجتمع، ولذا فإن النظم التربوية تسعى من خلال التشريعات والقوانين لضبط اداءه وزيادة فاعليته وضمان مساهمته في المنظومة التربوية. والمعلم كغيره من افراد المجتمع يعرض له من الظروف والحاجات ما يجعله ينقطع عن العمل لفترة قد تطول أو تقصر ولأسباب أجازها القانون أو لم يجزها. والمدرسة تعد مؤسسة تعليمية وتربوية هامة في المجتمع، وتكون نظاماً متكاملًا من الأعضاء العاملين بالمدرسة ومن النظم والتعليمات والقواعد المنظمة للعمل (الطويل، 1997م). ومن المشكلات التي تواجه العملية التربوية وتسبب إرباكًا للمدارس وهدرًا تعليميًا واضحًا غياب المعلم المتكرر، مما يؤدي

إلى تعطيل الدراسة في الصفوف التي يدرسها، وبالتالي يؤدي الى تأخير إتمام مفردات المنهج وفقا للخطة المرسومة، مما يكون له الأثر البالغ في تدني تحصيل التلاميذ وزيادة نسبة التسرب بينهم. لذا فإن مسألة غياب المعلم تحظى باهتمام كبير من التربويين والاداريين والمتابعين للعملية التعليمية، لذا فإن متابعتها ودراسة أسبابها ومحاولة إيجاد حلول لها يعتبر من الضروريات لمدير المدرسة والمشرف التربوي وصانع القرار في الوزارة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أنواع الغياب

الغياب ينقسم الى غياب بعذر (الإجازة الطارئة/ الإجازة الاعتيادية/ اجازة الأمومة/ الإجازة المرضية... الخ) أو غياب بدون عذر. وكلا النوعين يؤثران بشكل مباشر أو غير مباشر على سير العملية التعليمية. لذا فإن دراسة الفاقد التعليمي من جراء هذا الغياب ومتابعته بشكل مستمر وإيجاد الحلول له أمر لا بد منه.

أولا الغياب بدون عذر:

- انقطاع الموظف عن عمله وفقا لما جاء بالمادة (66) من قانون الخدمة المدنية بحيث تحسب مدة الغياب من الإجازة الاعتيادية إذا كان له رصيد وإلا خصم من راتبه الكامل عن مرة غيابه وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة الإدارية إذا لم يقدم الموظف عذرا غير مقبول.
- بالنسبة للمعلمين: ولكون المادة (101) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية نصت على أن تكون مواعيد الإجازة الاعتيادية للهيئات التدريسية والإشرافية والوظائف المرتبطة بها خلال الإجازة الدراسية وتحدد بدايتها ونهايتها بقرار من الوزير المختص وعليه فإن هذه الفئة لا ينطبق عليها نص المادة 66 فيما يتعلق بالخصم.

ثانيا الغياب بعذر:

- إجازة براتب كامل، ويندرج تحتها:
- الاجازات الاعتيادية
- الاجازات المرضية

- الاجازة الطارئة (5 ايام من المديرية + 5 ايام من الوزارة)
- اجازة الحج
- اجازة وضع لتغطية ما قبل الولادة وبعدها
- مشاركة في الأنشطة الرياضية والتنافسية داخل السلطنة وخارجها
- اجازة لأداء الامتحانات
- اجازة دراسية
- اجازة مرافقة مريض
- اجازة امومة
- اجازة مرافقة زوج (إذا اوفد في منحة أو بعثة دراسية أو دورة تدريبية أو اجازة دراسية أو انتداب أو أعير أو نقل خارج السلطنة)
- اجازة خاصة بدون راتب (تجوز لأسباب يقدرها المسؤول رئيس الوحدة)

أسباب غياب المعلمين:

- تعرضت دراسات كل من نيكسون (2018) وجاكسون (2018) والمسيليم (2018) الى مجموعة من الأسباب لغياب المعلمين ولجوئهم الى الحصول على اجازات متعددة، من هذه الأسباب:
- 1- الإعداد المهني للمعلم وافتقار الكثير من البرامج التربوية التي يتلقاها المعلم في فترة الإعداد الى غرس حب المهنة لديه كما انها قاصرة في اكساب المعلم بعض المهارات التي تتعلق بدورهم الإداري بالمدرسة.
 - 2- انخفاض معدل الرضا الوظيفي للمعلم وشعوره بقله الحوافز المادية والمعنوية مقارنة بحجم وصعوبة العمل الذي يقوم به.
 - 3- التكاليف والأعمال التي يكلف بها المعلم ويشعر انها تثقل كاهله داخل المدرسة كحصول الاحتياط والمناوبة وغيرها.
 - 4- أسباب صحية... تتعلق بالحالة الصحية للمعلم كإصابته بأمراض مزمنة أو تعرضه لبعض الحوادث التي تحول دون قيامه بعمله بشكل سليم أو حصول المعلمة على اجازة وضع أو اجازة رعاية طفل.
 - 5- أسباب أسرية مثل المشكلات الأسرية الناتجة عن عدم الانسجام بين الزوجين.

6 - أسباب تتعلق بإدارة المدرسة مثل عدم انضباط الهيئة الإدارية في عملهم، وعدم الجدية والموضوعية في متابعة المقصر من المعلمين وعدم مكافأة المتميز منهم.

7 - أسباب طبيعية وجغرافية كبعد سكن المعلم عن مكان عمله وتركه لأسرته وأولاده.

كما أن هنالك العديد من الدراسات تحدث عن أسباب تغيب المعلمين عن المدرسة وطلب الإجازة مثل دراسة طومسون (2020) والتي هدفت الى التعرف على أثر غياب المعلمين في مدارس ولاية ميسيسيبي على الأداء المدرسي في ثلاثة أعوام دراسية من العام الدراسي 2016 الى العام الدراسي 2018 وتكلفة المعلم البديل على (19) مدرسة من مدارس مقاطعات ولاية الميسيسيبي الأربعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة طبقية وأشارت الدراسة الى عدم وجود فروق بين الثلاث السنوات الأخيرة حول تكلفة المعلم البديل. كما أن تجربة المعلم البديل لم تساهم في تعويض غياب المعلمين حيث أن مؤشر الأداء العام للمدارس كان بدرجة منخفضة في السنوات الثلاثة الأخيرة. ودراسة المسيليم (2018) هدفت التعرف على أسباب تغيب المعلمين عن العمل في منطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت. استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة على (350) معلما ومعلمة و (240) مشرفا تربويا. جاءت النتائج إلى أن من أهم أسباب غياب المعلمين من وجهة نظرهم، عدم وجود حافز، ترقى وظيفي، مكافئة للمنضبطين في الحضور، مطالبة المعلم بالقيام بأعمال أخرى في المدرسة بجانب التدريس، الأمراض المزمنة التي تستدعي المراجعات للمراكز الصحية، اصطحاب أحد أفراد العائلة لمراجعة المستشفى. ولعدم وجود دلالات إحصائية بين متغير النوع. وقدم الباحثان عدد من التوصيات أهمها: دعم صلاحيات مديري المدارس للتعامل مع مشكلة غياب المعلمين، الاهتمام بالمعلومات والبيانات الخاصة بغياب المعلمين وإجراء تحليل بشكل دوري وإعداد تقارير حولها من قبل المناطق التعليمية، لتحقيق مزيد من الفهم لمشكلة الغياب وإيجاد الحلول المناسبة. ودراسة نيكسون (2018) والتي هدفت إلى تقييم أثر الممارسات القيادية على تغيب معلمي المدارس المتوسطة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة على عينة من (83) معلم في 4 مدارس متوسطة في ولاية كارولاينا. مدرستين بها نسبة الغياب قليلة ومدرستين بها نسبة التغيب عالية وأشارت النتائج إلى تفعيل القيادة التشاركية ساهم بشكل كبير في التقليل من غياب المعلمين حيث أشارت الاستجابات في هذه المدارس إلى " مدرستنا تدعم وتقدر مشاركة الأفكار الجديدة من أعضاء الهيئة التدريسية" و "يسعى المعلمين على تحديد المشكلة بدلا من إلقاء اللوم على الآخرين" و "ويعمل

المعلمين بشكل منتظم لأنهم يستمتعون بالعمل داخل المدرسة" ، ودراسة جاكسون (2018) والتي هدفت الى تقييم العلاقة بين البيئة المدرسية وتغيب المعلمين استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة على معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ المدرسي وتغيب المعلمين وأوصت بالتركيز على توظيف العلاقات الإنسانية بين المعلمين ومديري المدارس العمل على تحسين الرضا الوظيفي. ودراسة الأسمري (2017) هدفت إلى الكشف عن أثر غياب المعلمين عن مدارسهم على فعالية أداء مديري المدارس الثانوية ومن وجهة نظر مديري المدارس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة. كما تم اختيار العينة عن طريق الحصر الشامل لمجتمع الدراسة حيث بلغ حجمها (150) من مديري المدارس الثانوية للبنين في محافظة جدة. وأثبتت الدراسة أن لغياب المعلم أثر واضح على أداء مدير المدرسة منها دور المدير في تطوير المعلمين، ومتابعة مدير المدرسة لما نفذ من المقررات الدراسية، عمل الجدول المدرسي. وأوصت الدراسة بالتعامل الإيجابي مع التقارير التي يرفعها مدير المدرسة من قبل إدارة التعليم، وزيادة معدلات الدورات القيادية والعملية في أعمال الإشراف المباشر، ومنح مديري المدارس الثانوية مزيدا من الصلاحيات حيال غياب المعلمين. ودراسة رويبرتس (2016) والتي هدفت إلى التعرف على أسباب تغيب المعلمين في مدرسة ساموا الأمريكية والتي يبلغ عدد طلابها (200) طالب وما هي الحلول المقترحة لتخفيض نسبة الغياب باستخدام استراتيجية التعلم التعاوني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت الدراسة على جميع المعلمين في المدرسة والبالغ عددهم (15) معلم. وأشارت إلى أن من أهم أسباب غياب المعلمين هي كثافة الطلبة داخل الغرف الصفية. وقلة دعم مدير المدرسة للمعلمين. وعدم اشراكهم في عملية اتخاذ القرارات. كما ساهمت استراتيجية التعلم التعاوني في تقليل الغياب لدى المعلمين. ودراسة بالنور (2015). هدفت إلى الكشف عن الأسباب المؤدية لغياب المعلمين عن العمل، وكذلك معرفة الفروق في الغياب لأسباب النفسية وأسباب التنظيمية باختلاف متغير الجنس. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة متكونة من (126) معلم ومعلمة من بعض ابتدائيات "نقرت" و "ورقلة" في الجزائر وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي ملائمته لطبيعة الدراسة، كما تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أسباب تنظيمية أكثر منها أسباب نفسية. وتتلخص أهم هذه الأسباب في سد حصص الاحتياط نظرا لغياب معلم آخر، وزيادة العبء التدريسي عن الحد المقرر، وتعدد اللجان التي يكلف بها المعلم داخل المدرسة،

وكترة المسؤوليات والواجبات التي يكلف بها، واكتظاظ حجم الطلبة وكترة الفصول الدراسية وضغط الجداول وتهاون مدير في تطبيق إجراءات التأخر والغياب.

مشكلة الدراسة

يعد التزام المعلم بالدوام الرسمي وحرصه اليومي على الحضور للمدرسة أحد مؤشرات جودة الأداء المدرسي (عيسان وآخرون، 2011). كما وأن تراكم اجازات المعلم ومالها من تأثيرات سلبية على البيئة المدرسية تتمثل في ضعف التحصيل العلمي لدى التلاميذ وقلق وانزعاج لدى اولياء الأمور وانخفاض جودة الأداء التعليمي بالمدرسة يعتبر مشكلة حقيقية تواجه المدرسة حيث بلغت إجازات المعلمين للعام الدراسي المنصرم 2012/2013 عدد (12467) إجازة وهذا عدد مهول إذا ما قيس بعدد الحصص الدراسية التي يفقدها التلاميذ طوال العام. من هنا فإن مشكلة الدراسة تتحدد في الأسئلة التالية:

- 1- ما الأسباب وراء تكرار إجازات المعلمين في محافظة شمال الشرقية؟
- 2- ما أثر غياب المعلم عن الدوام المدرسي على تحصيل التلاميذ في محافظة شمال الشرقية؟
- 3- ما الحلول المقترحة من قبل مديري ومديرات مدارس المحافظة للحد من هذه الظاهرة؟

أهمية الدراسة

تتضح الأهمية الحقيقية لهذه الدراسة من كونها تتفحص وبعمق مشكلة حقيقية واقعية تتعرض لها أغلب مدارس السلطنة ولها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية داخل وخارج المدرسة. وبصورة إجمالية تتلخص أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- 1- تنفيذ نتائجها في تحديد الأسباب المباشرة وغير المباشرة لغياب المعلم عن المدرسة.
- 2- تنفيذ نتائجها في تلمس الأثر المباشر وغير المباشر لغياب المعلم عن المدرسة على تحصيل التلاميذ.
- 3- تساعد نتائجها في تلمس الأسباب الحقيقية وراء تغيب المعلم عن الدوام المدرسي.
- 4- تزود نتائجها متخذ القرار على مستوى المدرسة والمديرية والوزارة ببعض المقترحات والحلول للتخفيف من حدة هذه الظاهرة.

منهج الدراسة وإجراءاتها

الدراسة الحالية استخدمت المنهج التحليلي الوصفي الذي يهتم بوصف الظواهر والأشياء والأحداث المعينة ويعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول الى تعميمات مقبولة. وتمت إجراءات الدراسة حسب التوصيف التالي:

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من (85) مدير مدرسة و(196) معلما أولا، وبلغ مجموع مجتمع الدراسة (400) فرد منهم (197) من الذكور يمثلون (49,25%) من مجتمع الدراسة وبلغ عدد الإناث (203) يمثلن (50,75%) من مجتمع الدراسة جدول (1).

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والوظيفة

المجموع	الجنس		الوظيفة
	أنثى	ذكر	
71	43	29	مدير مدرسة
196	106	90	معلم أول
267	149	119	المجموع

وتكونت عينة الدراسة من (7) مدير مدرسة، و(14) معلما أولا، وبلغ إجمالي عينة الدراسة (21) فردا منهم (6) ذكور بنسبة (28.5%) وإناث (15) بنسبة (71.5%) وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وتم توزيع الاستبانة عليهم. وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (129) أي ما يمثل 60% من الاستبانات الموزعة كما يظهره جدول (2).

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والوظيفة

الوظيفة	الجنس		المجموع
	ذكر	أنثى	
مدير مدرسة	2	5	7
معلم أول	4	10	14
المجموع	6	15	21

الطريقة

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج النوعي في جمع وتحليل البيانات. هذا المنهج تم اعتماده لكونه يوفر وصفا معمقا للظاهرة محل الدراسة ويتيح للباحث تفحص العوامل التي تسهم في تشكيل الظاهرة كما ذكر ذلك دينزن ولينكون (2005) Denzin and Lincoln. ولهذا الغرض فقد تم اختيار العينة "العينة المقصودة" لإجراء المقابلات معهم ومعرفة ابعاد المشكلة كما يرونها.

لابد هنا من تقرير أن صغر حجم العينة يمنع تعميم نتائج الدراسة وهذا شأن الدراسات النوعية التي تعتمد على المقابلات المعمقة والملاحظة المباشرة وغير المباشرة بالإضافة الى تحليل الوثائق، الا أن البيانات التي تم الحصول عليها يمكن أن تشكل مؤشرا لحجم الظاهرة وأبعادها وحيثياتها. كما أنها تشكل مؤشرا لبعض المقترحات والمبادرات التي تضيء الطريق لبعض ملامح الحلول للتقليل من الآثار الجانبية للمشكلة إن لم يكن إزالة آثارها بالكامل.

كما أن الاعتماد على تحليل الوثائق ومطابقتها بالمقابلات المعمقة يوفر مستوى لا بأس به من الصدق الداخلي والموثوقية لنتائج هذه الدراسة، وهما عاملان رئيسيان في مثل هذا النوع من الدراسات النوعية.

نتائج الدراسة

أظهرت هذه الدراسة نتائج على قدر عال من الأهمية بخصوص الأسباب والعوامل الحقيقية لغياب المعلمين وحبسهم على إجازات متكررة طوال العام وأثر كل من ذلك على التحصيل العلمي للتلاميذ. فقد أظهرت المقابلات الأولية أن هناك قلقا واضحا لدى مديري ومديرات المدارس بل وأولياء أمور التلاميذ من تأثير هذه الظاهرة بشكل مباشر وغير مباشر على تحصيل التلاميذ بل وعلى سلوكهم العلمي الذي

يشكل مستقبلهم العلمي والعملية. كما أوضحت نتائج الدراسة عددا من الأسباب وراء استحالة هذه الظاهرة وانتشارها بهذا الشكل المقلق. هذه النتائج تتطابق مع الدراسات التي أجريت بهذا الشأن والتي سبقت الإشارة إليها في الأدب النظري كمثل دراسة عيسان وآخرون (2011) والجابري (2006) و الجدول التالي يوضح هذه الأسباب كما ذكرت من قبل عينة الدراسة:

سبب غياب المعلم	ترتيب السبب	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
التوظيف خارج المحافظة	1	21	100%
الحالة الصحية	2	15	71%
عدم الرغبة في المهنة	3	8	38%
العلاقة مع الإدارة والزملاء	4	4	19%

التوظيف خارج المحافظة: تلجأ الوزارة لسد الشواغر الحاصلة في بعض المحافظات الى تعيين بعض المعلمين من خارج تلك المحافظة. لذا فقد تكرر لدى كل أفراد العينة الحديث المؤكد لديهم أن التوظيف خارج المحافظة التي يقطنها المعلم تسبب لديه قلقا وانزعاجا يؤثر على دافعيته وفعاليته التدريسية. ذلك ان المعلم يترك أسرته وبلده لأسبوع كامل أو أكثر وقد يكون لدى المعلمة طفل رضيع أو أطفال صغار لا تجد من يعتني بهم ويرعاهم في غيابها. لذا فإن المعلم أو المعلم يلجأ الى مجموعة من الأعذار التي قد تكون واهية في بعض الأحيان للتغيب عن المدرسة.

الحالة الصحية للمعلم أو المعلمة: وذلك في كثير من الأحيان يكون أثرا طبيعيا لبعده المعلم عن أسرته مما يسبب له مرضا نفسيا أو عضويا. وفي أحيان ليست بالقليلة فإن المعلمة يكن لديها إجازات مرضية ناتجة عن حمل أو ولادة مما يؤدي الى انقطاعها عن العمل لفترة طويلة أحيانا.

عدم الرغبة في المهنة: وذلك يقلل من دافعية المعلم أو المعلمة للحضور والانضباط المدرسي. العلاقة بالإدارة أو الزملاء: فقد تكون أحيانا هذه العلاقة يشوبها شيء من الكدر الناتج من عدم قدرة المعلم أو المعلمة على التفاعل بإيجابية مع البيئة المدرسية وعناصرها.

كما أن هناك أسبابا ثانوية ذكرت أثناء المقابلات أو تم استنتاجها من محاضر التحقيق القانوني مع المعلمين منها:

- 1 - الظروف والمشاكل الأسرية التي يمر بها المعلم.
- 2 - انعدام رقابة الضمير وقلة الإحساس بالمسئولية.
- 3 - عدم أحقية المعلم بالحصول على إجازة اعتيادية في أي وقت من العام الدراسي كغيره من الموظفين مما يعوقه عن أداء كثير من مهامه الشخصية والأسرية.

أثر غياب المعلم عن المدرسة

لا شك أن فقدان المعلم من الغرفة الصفية ولو لفترة قصيرة له أثره الملموس على البيئة الصفية بأكملها. وقد ذكر مديرو المدارس والمعلمون الأوائل مجموعة من الآثار المباشرة وغير المباشرة لغياب المعلم منها:

أولا: الأثر المباشر

يمكن إجمال الآثار المباشرة لغياب المعلم عن المدرسة في التالي:

- 1 - ضعف التحصيل العلمي لدى التلاميذ: وذلك أثر طبيعي لكون المعلم قائد العملية التعليمية وهو الموجه للتلاميذ في فهم واستيعاب مفردات المنهج وبالتالي فإن التلميذ يفقد الفرصة في ملاحظة والتعرف على الكثير من الموضوعات عند غياب المعلم.
- 2 - زيادة الفاقد التعليمي الناتج من عدم تدريس جزء أو كل مفردات المنهج المدرسي.
- 3 - غياب المعلم يسبب هدرا للموارد البشرية والمادية للمجتمع.
- 4 - الاجتهاد النفسي والبدني للمعلم البديل.

الأثر غير المباشر:

- 1 - ضعف الدافعية للتعلم لدى التلميذ: إذ أن التلميذ يشعر بالإحباط عندما يفقد معلمه من الحصّة الصفية بشكل متكرر وينخفض لديه الدافع للتعلم.
- 2 - التسرب: وذلك سبب طبيعي لإحساس التلميذ بعدم رقابة معلمه وشعوره بان لديه حرية مطلقة في حضور أو عدم حضور الحصّة الصفية إذ أن المعلم غير متواجد في أغلب الأحيان.
- 3 - الاعتداء على الممتلكات الخاصة والعامة في المدرسة لإحساس التلميذ بعدم وجود الرقيب أو المتابع لأفعاله وأعماله.

بعض المبادرات التي قامت بها المحافظة للتقليل من أثر هذه الظاهرة:

- 1- توفير الجو النفسي الملائم للمعلم من محافظة أخرى: وقد تم ذلك من خلال مبادرة بعض المدارس بتوفير سكن ملائم ومريح وبإيجار معقول للمعلمات القادمات من محافظات أخرى بحيث يكون قريبا من المدرسة ومجهز بأغلب الخدمات التي يحتاج إليها المعلم، كما وإمكان المعلمة إحضار أولادها أو بعض أفراد اسرتها للعيش معها في جو نفسي وعائلي مريح.
- 2- توفير متطلبات من المجتمع المحلي: وذلك للقيام ببعض الأدوار التربوية أو الاجتماعية في حال غياب المعلم أو حصوله على إجازة لفترة طويلة وعدم توفر البديل.
- 3- توفير مادة علمية مصاحبة تعتمد على التعلم الذاتي: من خلال برنامج " أنا متميز بإيجازي" وهو عبارة عن مادة علمية يتعلمها التلميذ بشكل ذاتي تحت إشراف الوالدين ومتابعة المعلم، والهدف من ذلك أن يعود التلميذ على الاعتماد على نفسه في التعلم والحصول على المعرفة واكتساب المهارة.
- 4- المتابعة اليومية والدقيقة لحضور المعلم وتفعيل جهاز البصمة في كل مدرسة من مدارس المحافظة واعتباره الأداة القانونية التي تثبت حضور وانصراف المعلم.
- 5- التوعية المستمرة والدائمة للهيئة التدريسية والإدارية بضرورة الانضباط اليومي والمستمر والتركيز على البعد الديني والثقافي في توضيح أهمية وضرة الإتقان في العمل والإخلاص فيه.

التوصيات والمقترحات

إن ظاهرة غياب المعلمين عن المدرسة، وما يسببه ذلك من فاقد تعليمي وفاقد بشري يصعب معه توفير البديل المناسب، سواء بالانتداب، أو بالأجر اليومي (عيسان وآخرون، 2011)، تستدعي الوقوف عندها واتخاذ التدابير التربوية والإدارية بشأنها لذا فإننا نوصي بما يلي:

- 1- تعيين كل معلم في منطقته بما يضمن استقرار نفسية المعلم وبالتالي استقرار الوضع في المدارس.
- 2- توجيه ادارات المدارس الى اعادة النظر في ممارساتها الإدارية المرتبطة في توزيع المهام والعمال على المعلمين من لجان او مناوبات او تكليف اوسد حصة معلم غائب الى غيرها من الممارسات التي تضبط عملية حضور وانصراف المعلم والتزامه بساعات الدوام.

- 3 استحداث قسم في المديرية لمعالجة امور المعلمين الاجتماعية من خلال باحثين متخصصين ومحاورة المعلمين كثيري الغياب.
- 4 دراسة العلاقة بين اسباب غياب المعلمين وبعض المتغيرات النفسية مثل: الاتجاه نحو مهنة التدريس والرضا الوظيفي والضغط النفسي وغيرها.
- 5 اختيار القيادات والكفاءات الإدارية القادرة على متابعة سير العملية التعليمية.
- 6 تشكيل فريق من المختصين في كافة المديرية والمؤسسات التعليمية يكلف بمتابعة الغياب بالمدارس وبشكل دوري ومستمر وتحليل مدى مصداقية اجازات المعلمين ومصدرها.
- 7 تطبيق نصوص الانظمة واللوائح والقوانين على المخالفين من المعلمين.
- 8 تعزيز المدارس بمعلم او معلمة لكل مادة من المواد الاساسية (اللغة العربية الرياضيات اللغة الانجليزية مواد العلوم وخاصة في مدارس الاناث) بسبب الظروف الاستثنائية للمعلمات.
- 9 تصميم برنامج الفاقد التعليمي والذي يهدف الى تحديد نسبة الفاقد التعليمي الناتج من غياب المعلمين لكل مادة دراسية وذلك في كل مدرسة ويدرب عليه الموظف المختص بعملية الغياب في المدارس.
- 10 تنفيذ المشاغل والدورات التدريبية للمعلمين في بداية العام الدراسي او الفترة المسائية حتى يقلل الفاقد التعليمي الناتج عن غياب المعلم.
- 11 اضافة بند الغياب ضمن معايير الترشيح والاختيارات للوظائف الاشرافية والادارية.
- 12 ايجاد الية فعالة لضبط حضور وانصراف المعلمين (جهاز البصمة مثالا).
- 13 وضع درجة مناسبة في تقارير الاداء الوظيفي للمعلمين على الالتزام بالاداء.
- 14 وضع توصيف لبند "الانضباط في الدوام" في تقارير الاداء الوظيفي للمعلمين وذلك بمشاركة المشرفين الإداريين والتربويين.
- 15 مساءلة المعنيين بمتابعة الغياب في حالة ثبوت تماؤهم في اتخاذ الاجراءات اللازمة.
- 16 ايجاد الية ادارية تتلاءم والأوضاع الراهنة وتساعد في الحد من ظاهرة غياب المعلمين (يمكن التعديل في المادة 72 من قانون الخدمة المدنية بحيث تحتسب جميع الاجازات المرضية للموظف او المعلم دون التقيد بالإجازة التي تزيد عن سبعة أيام).

- 17 للتأكيد على الاستمرار في البرامج التوعوية للمعلمين التي انتهجتها الوزارة مؤخرا وبالأخص ما ينمي الولاء والانتماء للوظيفة وعلى المديرية ارسال تعاميم للمدارس توضح فيها المهام والواجبات والمحظورات الوظيفية للمعلم وتطبيق الانظمة واللوائح المعتمدة لسير العمل من بداية العام الدراسي
- 18 تعزيز المعلم المنضبط ماديا ومعنويا.
- 19 عدم قبول اي عذر او اجازة غير موثقة او مصادق عليها ومختومة من الجهة الحكومية المختصة.
- 20 مخاطبة المدارس للمديرية بحالات الانقطاع عن العمل بعد أسبوع من انقطاع المعلم دون عذر.
- 21 في حالة انقطاع المعلم عن العمل فيجب إعلامه بالتالي:
أولاً: أنه في حالة استمراره في الانقطاع عن العمل لمدة 30 يوماً متصلة او 50 يوماً غير متصلة سوف يتم مخاطبة الوزارة باعتباره مستقيلًا وفقا للمادة 145 مالم يعد الى عمله خلال اكتمال المدتين.
ثانياً: أنه سوف يحال الى المسائلة الادارية في حالة عودته الى العمل قبل اكتمال المدتين المشار اليهما عملا بالمادة 145 من قانون الخدمة المدنية.
- 22 مساءلة المعنيين بمتابعة الغياب في حالة ثبوت تهاونهم في اتخاذ الاجراءات اللازمة.
- 23 تفعيل مبدأ الطالب محور العملية التعليمية وذلك بتوفير برامج حاسوبية تحوي المنهج المدرسي وأنشطته الصفية فتمكن التلميذ من الرجوع الى هذه البرامج والاستفادة منها.
- 24 عدم اشتراط المؤهل التربوي للمعلم المكلف بالأجر اليومي على أن تقوم المحافظة بعمل دورة لهؤلاء المكلفين أو المتوقع تكليفهم في أساسيات التربية خلال الإجازة الصيفية.
- 25 عدم اشتراط الحصول على امتحان ال ILTES للمعلم المكلف بالأجر اليومي على أن تقوم المحافظة بعمل دورات في اللغة الإنجليزية لهم خلال الإجازة الصيفية.

المراجع

بالنور، حورية (2015) بعض أسباب غياب المعلمين عن العمل: دراسة استكشافية على عينة من المعلمين ببعض ابتدائيات مدينتي تفرت وورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

الجابري، سلمان (2006م). أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، مجلة المعرفة، العدد 139.

راي، عبد الناصر (2007). أسباب غياب المعلمين والمعلمات وأثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس مدينة قلقيلية من وجهة نظر أولياء الأمور. جامعة القدس المفتوحة. رسالة بكالوريوس غير منشورة. فلسطين.

الطويل، هاني عبد الرحمن (1997م): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي. دار وائل، عمان، الأردن. العريني، عبد العزيز. (2006). عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها. تمت مراجعته في 3/3/2014

<http://www.angelfire.com/ia/ibrahima/hadrttime.html>

عيسان وآخرون(2011). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7(1)، 1-21.

المسليم، محمد يوسف (2018) آراء المعلمين والمشرفين التربويين في منطقة الفاروقية التعليمية حول أسباب تغيب المعلمين عن العمل وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، مج71، ع3.

Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). *The discipline and practice of qualitative research*: in Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 1-33). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Jackson, M. J. (2018). *Examining the relationship between school climate and teacher absenteeism, teacher job satisfaction, and teachers' intentions to remain*. Trevecca Nazarene University.

Medeiros AM, Assunção AA, Barreto SM. (2011). Absenteeism due to voice disorders in female teachers: a public health problem. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 14(1) : 697-704.

Nixon, J. N. (2018). *Examining Middle School Teacher Absenteeism and Principal Leadership Practices* (Doctoral dissertation, Wingate University).

Roberts, F. S. (2016). Use of educational group dynamic activity to address teacher attitudes relating to teacher absenteeism at an American Samoa school. *Order*, (10154280).

Thompson, B. D. S. (2020). *Teacher Absenteeism: Substitute Teacher Cost, Accountability Performance Ratings, and the Relationship to Key* (Doctoral dissertation, Mississippi College).