THE IMPACT OF TEACHERS' ABSENCE ON ACADEMIC ACHIEVEMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC FOR POST-PRIMARY STUDENTS IN SOUTH AL SHARQIYAH GOVERNORATE IN THE SULTANATE OF OMAN

غياب المعلمين وأثره في التحصيل الدراسي في ظل جائحة (كوفيد– 19) لطلبة المرحلة ما بعد الاساسي في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان

خالد بن سالم بن محمد السعيدي

Khalid Salem Mohammed AL Saaidi[1*], Sekamanya Sirajes Abdulla[2], Arifin Mamat[3] and Mohammed Al-Mukhaini[4]

[1]Ph.D. Candidate in Psychology at the Faculty of Education, International Islamic University Malaysia (IIUM): alsaidikhalid00700@gmail.com

[2]Prof. Dr. at the Faculty of Education, (IIUM): siraje@iium,edu.my

[3]Asst. Prof. Dr. at the Faculty of Education, (IIUM): drerifin@iium,edu.my

International Islamic University of Malaysia, Malaysia

[4] Lecturer at the Studies and Research Committee General Directorate of Education, South Sharqia Governorate: m.alhzimi@moe,om

*Corresponding Author

Abstract

This study aimed to discuss the phenomenon of teacher absenteeism from school, and its impact on the academic achievement of post-primary students in South Al Sharqiyah Governorate. A mixed quantitative and qualitative approach was used for the data collection. The study sample consisted of (78) male and female teachers to answer the questionnaire, in addition to an interview with (20) male and female teachers whose absences were noticed. A tool was built to measure the impact of teachers' absence on students' academic achievement, consisted of (25) items. Individually semi-open remote interviews were conducted with the teachers' small-sample. Statistical methods used: descriptive analysis, Pearson correlation coefficient analysis, Cronbach's alpha coefficient analysis. The study findings indicated that; there are several reasons for the absence of teachers from the official working hours and their absence from some classes. The results also showed the existence of multiple negative effects on the educational process and academic achievement due to the absence of the teacher. The study also showed that the absence of teachers affects the implementation of the educational aspects of the educational process, including educational means. The study revealed that it is necessary to achieve balance and equality between teachers in the distribution of weekly lessons.

Keywords: teacher absence, negative effects, student achievement.

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى مناقشة ظاهرة غياب المعلمين عن المدرسة، وأثرها في التحصيل الدراسي لطلبة المرحلة ما بعد

الأساسي في محافظة جنوب الشرقية. أعتمد المنهج المختلط الكمي والنوعي في جمع البيانات. تألفت عينة الدراسة من (78) معلما ومعلمة للإجابة على استبيان الدراسة، إضافة إلى مقابلة (20) معلما ومعلمة ممن تأشر غياباتهم بشكل ملحوظ. تم بناء أداة لقياس أثر غياب المعلمين على التحصيل الدراسي للطلبة تكونت من (25) فقرة. وتم إجراء مقابلات فردية شبه مفتوحة عن بعد مع عينة المعلمين المصغرة. الأساليب الإحصائية المعتمدة: التحليل الوصفي، تحليل معامل ارتباط بيرسون، تحليل معامل ثبات ألفا كرونباخ. أشارت نتائج الدراسة بوجود اسباب عدة لغياب المعلمين عن الدوام الرسمي وغيابهم عن بعض الحصص. كما بينت النتائج وجود آثار سلبية متعددة على العملية التعليمية والتحصيل الدراسي بسبب غياب المعلم. كما اوضحت الدراسة ان غياب المعمين يؤثر على تنفيذ الجوانب التربوية المساعدة في العملية التعليمية منها الوسائل التربوية. وكشفت الدراسة ان من الضروري تحقيق التوازن والمساواة بين المعلمين في توزيع حصص الدراسة الاسبوعية.

كلمات مفتاحية: غياب المعلم، الآثار السلبية، تحصيل الطلاب.

المقدمة:

تحرص النظم التربوية على وضع التشريعات والقوانين التي تضبط ساعات حضور المعلم وانصرافه، أو غيابه، حرصا منها للحفاظ على فاعلية أدائها، فوجود المعلم يعد من الأمور المهمة في العمل التعليمي من حيث إدارته، وتنظيمه بعيدا عن الفوضى (الإبراهيم، 2002) كما أن حضوره الفاعل إلى جانب أدائه المتميز، هو أحد العوامل الرئيسة التي تعمل على تحسين نواتج تعليمية ذات صلة وثيقة بمتطلبات اقتصاد السوق وحاجاته المتجددة وتطويرها .كذلك فإن فهم المعلم لدوره ومساهماته وواجباته وما هو متوقع منه تعد من المؤشرات الأساسية التي تكشف عن مستوى كفاءة أدائه، ودرجة وعيه وتطبيقه لمبدأ المساءلة والمحاسبية في التعليم.

لقد حظيت ظاهرة غياب المعلم باهتمام كبير من المسؤولين التربويين والإداريين والمشرفين على العملية التعليمية ، مما يجعل دراستها والوقوف على أسبابها ضرورة لازمة، من أجل تحليل انعكاساتها وآثارها السلبية في أداء العملية التعليمية، ومن أجل رفع مستوى الكفاءة الداخلية للمدرسة. ويشير الرشدان (2001) إلى أن ارتفاع معدل الغياب بشكليه الجزئي والتام الكامل يعد من المؤشرات السلبية في العمل التربوي، وتعمل على تهديد كيانه وزعزعة استقراره، لما يسببه من تفاقم الهدر التعليمي، وانخفاض الإنتاجية. كما يعد حضور المعلم والتزامه من المعايير التي يقاس في ضوئها الكفاءة إنتاجية التعليم؛ إذْ إنَّ نجاحها أو فشلها، يتوقف على المعلم وكفاءته، وحسن توجيهه، ومستواه الفكري والعلمي والثقافي، وهذه مجتمعة تعكس في التزامه بالأنظمة التي تضبط حضوره اليومي والتزامه.

وفي سلطنة عمان فإن ظاهرة غياب المعلمين عن المدرسة تعد الهاجس الأكبر لوزارة التربية والتعليم، وما يسببه من فاقد بشري يصعب توفير البديل المناسب، سواء بالانتداب، أو بالأجر اليومي .وتعود معظم أسباب الإجازات التي يتقدم بها

أعضاء الهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها- باستثناء إجازة الأمومة ورعاية طفل، اللتين يكون سبب استحقاقهما واضحا وصريحا ضمن قانون الخدمة المدنية -إلى سببين هما: الأول، ضعف الدافعية للعمل بمهنة التدريس، والرغبة في الانتقال إلى وظيفة إدارية في المدرسة أو المنطقة التعليمية أو الوزارة. وثانياً؛ الرغبة في الانتقال من منطقة التعيين التي وافق المعلم على العمل فيها، في ظل الشواغر إلى منطقة إقامته أو ولايته أحياناً.

للوقوف على واقع غياب معلمي مدارس ما بعد الاساسي بالمحافظة، تابع الباحث احصائيات الغياب من دائرة الشؤون الادراية والمالية بالمديرية، بهدف تحديد الأسباب الأولية لهذا الغياب، مع بيان ارتفاع نسبة الغياب خلال الاعوام الماضية. من هنا جاءت الدراسة لتكشف عن الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين عن الدوام، وآثاره السلبية على التحصيل الدراسي، وذلك لوضع توصيات مناسبة تحد من هذه الظاهرة السلبية في المدارس.

مشكلة الدراسة:

يُعد التزام المعلم بالدوام الرسمي وحضوره اليومي للمدرسة أحد مؤشرات جودة الأداء المدرسي، وإنّ تكرار غياب المعلم عن المدرسة له الكثير من الانعكاسات السلبية على العملية التربوية برمتها، متمثلة في تدني مستوى التحصيل الدراسي لدى المتعلمين وانخفاض جودة الأداء التعليمي بالمدرسة.

وقد قام الباحث مع فريق بحثي من مركز الدراسات والبحوث بالمديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة، بجمع البيانات المتعلقة بغياب المعلمين ميدانيا لهذه الدراسة، حيث برزت عدة أسباب ومبررات تدعو للقيام بهذه الدراسة، لعل في مقدمتها: وجد الفريق البحثي من خلال العمل الميداني؛ أنَّ هناك غيابات لأعضاء الهيئة التدريسية، وكان له تأثير في المستوى التحصيلي للطالب. كما وجدتْ مؤشرات إحصائية تتعلق بغياب المعلمين بالمدارس، التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مما استدعى البحث والدراسة لهذا الموضوع، وتقديم اقتراحات تساهم في حل هذه المشكلة. من هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الوقوف على أسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي، وتبرز أهمية الإجابة عن السؤالين الآتيين:

أ. ما أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

ب. ما أثر غياب المعلمين على التحصيل الدراسي من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة:

أ. تحديد أسباب غياب المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

ب. الكشف عن أثر غياب المعلمين على المستوى التحصيلي للطالب من وجهة نظر المعلمين.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الاطار النظري:

حول تحديد مفهوم الغياب عن الدوام الرسمي، فقد أشار تعريف مكتب العمل بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه؛ عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة، ويعني انقطاعه عن الحضور بسبب: المرض، أو الإصابة المعيقة عن العمل، فضلا عن التغيب غير المصّرح به لأسباب إرادية، أو لا إرادية (الدقس، 2005). وهذا المفهوم ذاته ينطبق على غياب المعلمين عن الدوام الرسمي بالمدرسة، وعن حضور الحصص الدراسية المكلف بتدريسها.

وهناك ترابط عضوي وثيق بين المراحل التعليمية المتعددة، مما يزيد في أهمية التعليم في المراحل الأساسية الدنيا؛ كونها الأساس الذي تستند عليه المراحل اللاحقة, إذْ إنَّ مراحل التعليم كلها جزء من نظام تربوي متكامل (عبود، 1982). ولذلك كان من الأهمية بمكان تركيز الجهد على إتمام العملية التدريسية في المدارس الابتدائية، وعدم ترك العوامل السلبية تعرقل إتمام ذلك الهدف.

ومن المتعارف عليه بين رجال التربية والتعليم أن المعلم من أهم العناصر الأساسية لنجاح أهداف التربية والتعليم وتحقيقها، وأنه المحور الأساس والمحرك الفعال لنجاح أي مشروع تربوي وتعليمي, ومن المشكلات التي تواجه المسؤولين في التربية والتعليم غياب المعلمين المتكرر، ما يسبب إرباكًا لهيئة المدرسة، وقد يؤدي إلى نتائج وأضرار وخيمة كتعطيل الدراسة في الفصول التي يدرسها، مما يترتب عليه تأخير إتمام مفردات المنهج بالصورة الصحيحة، ويترتب على ذلك عدم إدراك التلاميذ لتلك المفردات فضلاً عن الإخلال بنظام المدرسة الرسمي وإضراره بسلوكيات طلابه الذين يحاكونه في تصرفاته (الجابري، 2006).

وعن أهمية وجود المعلمين داخل الغرف الصفية: فإن وجود المعلم داخل الغرفة الصفية ينعكس إيجابا على الطلبة, مما يعمل على تكثيف استفادتهم من وجودهم داخل الحجر الصفية , كون المعلم يقوم بالاتي:

أ. دوره في ضبط الإدارة الصفية حيث يقع على عاتقه: تفقد الحضور والغياب، توزيع الكتب والدفاتر، تأمين الوسائل والمواد التعليمية .المحافظة على ترتيب مناسب للمقاعد،.الأشراف على نظافة الصف وتهويته وإضاءته (منصوري, 2005).

ب. اكتشاف نواحي القوة و الضعف لدى التلاميذ و إعداد برامج إثراء أو تقوية أو علاج لها. تشجيع التلميذ على اكتشاف العلاقات المختلفة بين المواد المتعلمة الجديدة و بين المعلومات القديمة، من أجل تسهيل عملية الانتقال بحيث تكون قدرة التلميذ على التحصيل أفضل. استخدام الوسائل التعليمية المختلفة السمعية والبصرية والمحسوسة المناسبة للدرس لإيصال المعلومة بطريقة أفضل و أسرع. تكليف التلميذ بعمل أنشطة خاصة به ومناسبة لقدراته و متابعته.خلق جو من التعاون بين التلميذ و بين المعلم.

ت. تقييم الصفات المميزة للمادة الجديدة و التأكد من فهم التلميذ لها وأن يربطها بمعلومات سابقة (شقردي, 2005).

ث. يجب أن يسعى المعلم دائماً للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الإطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة

كما ويجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال وإيجابي، كما ويطلب منه أن يكون عصرياً في توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم المبرمج والأجهزة الإلكترونية الأخرى، ومتجدداً ومسايراً لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية ليستطيع بالتالي المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف السلوكية التربوية المرجوة.

ج. دور المعلم كخبير وماهر في مهنة التدريس والتعليم: يجب أن يسعى المعلم دائماً للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الإطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة كما ويجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال وإيجابي، كما ويطلب منه أن يكون عصرياً في توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم المبرمج والأجهزة الإلكترونية الأخرى، ومتجدداً ومسايراً لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية ليستطيع بالتالي المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف السلوكية التربوية المرجوة.

ح. دور المعلم كمسؤول عن مستوى تحصيل الطلاب وتقويمه: إن مستوى التحصيل الجيّد في المجالات التربوية المتنوعة معرفية و وجدانية و مهارية يعتبر هدفاً مرموقاً يسعى المعلم الناجح لمتابعته وتحقيقه مستخدماً كل أساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم في رعاية مستوى تلاميذه ألتحصيلي على مدار العام الدراسي بل والأعوام الدراسية وذلك في مجال ما يدرسه من مناهج ومقررات, فالمعلم الناجح هو الذي يوظف اللوائح المتعلقة بتقويم الطلاب في المجالات المعرفية والوجدانية والمهارية بشكل موجه وفعال ويلزمه في هذا المجال فتح السجلات اللازمة لتوثيق درجات الطلاب حسب التعليمات هذا إضافة إلى فتح السجلات التراكمية لمتابعة سلوك الطلاب وتقويمه كما ويتطلب منه أيضاً وضع الخطط اللازمة لمعالجة حالات الضعف وحفز حالات التفوق .

خ. القيام بأبحاث ودراسات إجرائية لحالات التأخر في مجالات التحصيل المعرفي أو المجالات السلوكية الأخرى متعاوناً بذلك مع زملائه وإدارة المدرسة ومع الأسرة. وتجدر الإشارة في هذا المجال أن يتبع المعلم الأساليب المتطورة والحديثة في مجالات القياس والتقويم ويجب أن يكون المعلم حاكماً نزيهاً وقاضياً عادلاً في تقويمه لطلاب.

د. دور المعلم كمرشد نفسي: على الرغم من صعوبة قيام المعلم بدور إرشادي وتوجيهي للطلبة إلا أنه يجب عليه أن يكون ملاحظاً دقيقاً للسلوك الإنساني، كما يجب عليه أن يستجيب بشكل إيجابي عندما تعيق انفعالات الطالب تعلمه ويجب عليه أيضاً معرفة الوقت المناسب لتحويل الطالب للأخصائي النفسي طالباً المساعدة.

ذ. دور المعلم كنموذج: بغض النظر عما يفعله المعلم داخل أو خارج الصف فإنه يعتبر نموذجاً للطلاب , ويستخدم المعلمون النمذجة بشكل مقصود، فمثلاً العروض التي يقدمها المعلم في مادة التربية البدنية أو الكيمياء أو الفن تعتبر أمثلة مباشرة للنمذجة. وفي مرات عديدة يكون المعلم غير مدرك لدوره كنموذج سلوكي يحتذى به من قبل طلبته، فعندما يدخن المعلم أمام طلبته أو يستخدم ألفاظاً نابية مع طلبته، فإنه لا يدرك تأثير ذلك على سلوك طلبته المستقبلي (موسى, 2005).

أسباب غياب المدرسين:

إن عدم حضور المدرسين لمدارسهم وتغيبهم عنها تعود لجملة من الأسباب المتداخلة والمتعددة يذكر الباحث منها:

أ. انعدام العقاب من الرئيس المباشر والحزم من قبل الإدارة العامة للتربية والتعليم، وتكليف المعلم الحاضر بالانتظار في حصص المعلم الغائب، وانعدام المصداقية والموضوعية في تقدير الأداء الوظيفي للمعلم، وتهاون بعض مديري المدارس في تطبيق النظام على الغائبين أو المتأخرين، والمحاباة في توجيه المعلمين إلى المدارس.

ب. ضعف الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المنتظمين, واعتماد بعض المعلمين على الواسطة في تدبير أمر التقارير الطبية، وتساهل بعض الدوائر الحكومية في مساعدة المعلمين رغم معرفتهم بالدور الاجتماعي الذي يقومون به، والسهر الزائد ما يؤدي إلى الشعور بالإرهاق، وتورط بعض المعلمين في مسائل مالية لا يستطيعون الوفاء بها، وتقديم الأعمال الخاصة للمعلم (من تجارة ونحوها) على العمل التعليمي الحكومي العام (الجابري وآخرون, 2006).

ت. الإضرابات التي يخوضها المعلمون والأساتذة لتحقيق مطالبهم (الطيب, 2006).

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة مركز الإشراف التربوي (2006)، التي أشارت إلى النظر لجميع المعلمين في المدرسة بعين المساواة وعدم محاباة بعضهم, ومراعاة مبدأ العدل في توزيع أنصبة الحصص بين المعلمين, وكذلك الأعباء وبصورة واضحة ومقنعة للجميع, وطالبت الدراسة التي كانت حول ظاهرة غياب المعلمين وكيفية القضاء عليها والتي شارك فيها معلمون ومديرو مدارس ومشرفون تربويون وطلاب مراعاة التوازن في حصص المعلم على أيام الأسبوع, ومراعاة اللوائح والأنظمة وعدم تجاوزها والتأكيد على ضرورة توجيه مساءلة للغائب عن العمل فور مباشرته بعد الإجازة مع مراعاة التوجيهات الإسلامية في فن التعامل مع الآخرين، وأهمية المحاورة بالمنطق ولين الجانب من قبل مدير المدرسة مع المعلمين. وأشارت الدراسة إلى أن الآثار التربوية والتعليمية المتعلقة بظاهرة غياب المعلمين كثيرة منها تدني مستوى التحصيل الدراسي وضعف القدوة في المعلم وإهمال الطلاب لمراجعة دروسهم وحل الواجبات وتعطيل الدراسة داخل الصف مما ينجم عنه بعض الممارسات الخاطئة من قبل الطلاب وتأخر اختبارات بعض الصفوف وعدم تنفيذ الأنشطة والفعاليات وفقد الطالب لعدد من القيم مثل الجدية والأمانة واستثمار الوقت وبالمقابل قد يكتسب بعض السلوكيات غير المرغوب فيها مثل الاستهتار وعدم الحرص على الوقت وفقد الطلاب لحب المادة الدراسية.

دراسة الجابري (2006)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين المتكرر، ومعرفة الطرق التي تحد من هذه الأسباب,وتقع هذه الدراسة في دائرة الدراسات الوصفية المسحية, وتم اعتماد المنهج ألوصفي (التحليلي) منهجًا لها, وتكونت العينة من مديري المدارس والمعلمين, وتم تحليل البيانات وتفسير المعلومات ومناقشتها بعد جمعها من خلال استبانة تكونت في صورتها النهائية من (71) عبارة.

اشارت النتائج أن أسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي في المملكة العربية السعودية، يعود لجملة من الأسباب المتداخلة، يرجع معظمها إلى ممارسات إدارية خاطئة لإدارة المدرسة، بحيث تفتقر إلى الموضوعية، أو التعامل مع القضايا والأمور بشيء من المصداقية والشفافية عند اتخاذ الإجراءات اللازمة، خاصة في تقدير الأداء الوظيفي للمعلم؛ حيث يوجد هناك نوع من التهاون لدى بعض مديري المدارس في تطبيق النظام على الغائبين أو المتأخرين، فضلا عن الممارسات العشوائية والمحاباة، في توجيه عملية حضور المعلمين إلى المدارس وضبطها.

كما بينت نتائج الدراسة أن أسباب غياب المدرسين تندرج تحت المحاور الآتية: جانب الجو المدرسي. جانب الأنظمة الإدارية. الجانب الاجتماعي للمعلم .الجانب الصحي للمعلم. جانب شخصية المعلم وإعداده.

وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات للحد من تلك المشكلة وتضمنت التوصيات ما يلي: أن يستحدث قسم في إدارات التربية والتعليم لمعالجة أمور المعلمين الاجتماعية من خلال باحثين متخصصين، ومحاورة المعلمين متكرري الغياب. إيجاد حوافز مادية أو معنوية للمعلمين المنتظمين. ونقل المعلم كثير الغياب نقلاً تأديبيًا إلى خارج المنطقة، مع تقدير وضع من لديه ظروف يصعب شرحها.

دراسة فايع و محمد واخرون، (2001)؛ هدفت إلى معرفة أسباب غياب المعلمين, وما تشكله من سلبيات, وخلصت إلى نتائج مهمة, حيث بينت الدراسة أن غياب المعلم عن المدرسة ينتج عنه أمور سلبية لا حصر لها قد لا يعرفها من ليس لهم علاقة بالتعليم, فغياب المعلم ليوم واحد يعني إحداث ربكة في جدول وأعمال المدرسة في ذلك اليوم، وإضافة أعباء ثقيلة على بعض المعلمين لأنهم سيقومون بإشغال حصص زميلهم, بينما قد يكون البعض منهم لديه من الأنشطة والواجبات المتعلقة بطلابه ما يكفيه عن تحمل أعباء جديدة تضاف إليه, وغياب المعلم عن المدرسة يعني تأخره في المنهج وتعطيله لأبنائه التلاميذ,الذين لديهم واجبات تحتاج إلى متابعة.إن بعض مديري المدارس قد يسهم بشكل غير مباشر في استمرار بعض المعلمين في الغياب وذلك حينما يتغاضى عن غيابهم وهذا يحدث حينما لا يقوم برفع أسماء الغائبين مما يخلق ايضا نوعا من الإشكالات لدى المعلمين الآخرين نظرا لما يرونه من تمايز في المعاملة من قبل مدير المدرسة, والطامة الكبرى إذا كان مدير المدرسة أو وكيله من أصحاب الغياب المتكرر وهم القدوة في مدارسهم .

إن مسألة غياب بعض المعلمين ثم حصول الأكثرية منهم على تقارير طبية تفتقر إلى المصداقية يجعلنا نتساءل وبكل صراحة عن مصداقية التقارير الطبية, والجهات التي تمنحها, وعن الطريقة الصحيحة التي يجب أن تسلك للتأكد من صحتها مع ضرورة إيجاد حلول تحد من تغيب المعلم بدون عذر مقنع,ولابد أن نفهم أن غياب المعلم عن المدرسة يختلف جدا عن غياب الموظف عن عمله برغم أن الغياب عن أي جهة ما فيه تعطيل لمصالح عديدة.

دراسة ألعريني (2006)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها,وبيان أثر المتغيرات التالية (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية) على عينة الدراسة من حيث نظرتهم لأهم العوامل التي تؤدي إلى

هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية.

وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة تحوي عدد (37) عاملا من العوامل المضيعة للوقت في المدارس، وقد وزعت الاستبانة على أفراد عينة الدراسة وعددهم (88) مدير مدرسة ابتدائية داخل الرياض ويشكلون نسبة (25%) من مديري المدارس الابتدائية العامة التابعة لوزارة المعارف بالرياض. ينت الدراسة أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى هدر الوقت هي : عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة..تأخر الدراسة في بداية العام نتيجة لعدم اكتمال المعلمين بالمدارس. اللامبالاة وضعف الشعور بالمسؤولية في الحفاظ على الوقت من قبل بعض المعلمين. حضور معلم بديل للمعلم الأساسي لأجل حفظ النظام بالفصل. غياب المعلم عن حضور بعض حصصه.

ويرى الباحث أن يتم الاهتمام أولا بعلاج العوامل ذات الحدة العالية في هدر الوقت مثل عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة,إضافة إلى ضعف الإشراف وقلة الحزم العادل من بعض مديري المدارس في ظل ضبابية الثواب والعقاب, تضمين بعض المقررات لطلاب المرحلة الابتدائية موضوعات عن أهمية الوقت واستثماره, وضرورة وجود معلمين بدلاء لدى إدارات التعليم لسد العجز المفاجئ في بعض المدارس.

دراسة برادليا وجرين وليفزد Bradlelya, & Green Leevesd, (2007) ؛ سعتْ للكشف عن أسباب غياب المعلمين اعتمادا على البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر نظم الموارد البشرية الخاصة بالمدارس الحكومية في ولاية كوينزلاند. أظهرت نتائج الدراسة أن غياب المعلمين يعود إلى أسباب عدة، تم تصنيفها في أربعة مجالات هي :ظروف الأسرة والأمومة، والحوادث التي يتعرض لها المعلمون أثناء العمل، والخلافات مع زملائهم بالعمل، والمرض. وبينت النتائج أن نسبة غياب المعلمين ترتفع لدى معلمي المرحلة الابتدائية الذين تبلغ أعمارهم (30) سنة، بينما وجد أن نسبة غياب المعلمين ترتفع لدى معلمي المرحلة الثانوية والذين تبلغ أعمارهم (28) سنة .كما أن نسبة غياب معلمي المرحلة الثانوية ترتفع لتصل الى (9%) بين المعلمين الذين تتراوح أعمارهم بين (31 . 40) سنة، مقارنة بالمعلمين الذين تبلغ أعمارهم (30) سنة فأقل. بينما ترتفع لدى فئة المعلمين للمرحلة الثانوي فئة (61) سنة فأعلى لتصل إلى (61 %)، بينما تنخفض لدى معلمي المرحلة الابتدائية لتصل إلى (41 %). إن متغير النوع ليس له تأثير دال في غياب المعلمين. بينما كان متغير اللغة الأم دال؛ حيث أن نسبة غياب المعلمين الذين تعد اللغة الانجليزية لغتهم الأم أقل من المعلمين الآخرين. ووجدت الدراسة أن نسبة غياب المعلمين المعاقين ترتفع لتصل إلى (31 % و25%) في المرحلتين الابتدائية والثانوية على التوالي. أما بالنسبة لنوع عقد العمل، فإن المعلمين الذين يعملون بعقد دائم تقل نسبة غيابهم عن زملائهم الذين يعملون بعقد مؤقت بنسبة (22% .24 %)، كما كشفت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين يكلفون بمهام إضافية إلى جانب التدريس تقل نسبة غيابهم عن زملائهم بنسبة (20% .40%) في المرحلتين الابتدائية والثانوية على التوالي. أما بالنسبة لمتغير نوع المنطقة فان نسبة غياب المعلمين في مدارس المناطق النائية والريفية تقل عنه في المناطق الحضرية.

دراسة باورز (Bowers, 2001) ؛ ناقشتْ أسباب مرض المعلمين وعلاقته بالغياب، وقد تم جمع المعلومات ذات العلاق بهذه المشكلة من دول أوربا وأمريكا، وتحليلها وتوضيح مفاهيم غياب المعلمين، والإجراءات التي تطبقها هذه الدول

بهذا الشأن، وتأثير ذلك في انضباط حضور الطلاب، وأداء المدرسة. وتم مقارنة نسب الغياب وتكراره في المدارس ومؤسسات القطاع العام عامة، وتم كذلك تحليل الأنظمة والقوانين وكيفية تطبيقه ا. وتم التطرق إلى احتمالية التقاعد المبكر للمعلمين، وكيفية توظيف المعلمين والعاملين في الميدان ذوي الكفاءة العالية. وخلصت الدراسة إلى أن نسبة غياب المعلمين أعلى من نسبة غياب العاملين في قطاعات أخرى. وإن إدارة المدرسة وحجمها يؤثران على ارتفاع عدد مرات غياب المعلم، فكلما زاد عدد المعلمين في المدرسة الواحدة زادت نسب الغياب.

منهجية الدراسة:

اعتمدتْ الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المختلط وهما الكمي؛ الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا. إضافة إلى المنهج النوعي الذي يتمثل بإجراء المقابلات.

عينة الدراسة:

اختار فريق البحث عينة عشوائية من معلمي المدارس في محافظة جنوب الشرقية، بلغ عددهم (78) معلما ومعلمة، للإجابة عن فقرات الاستبيان حول أثر غياب المعلمين في تحصيل الطلبة. وقد تبين أنَّ العينة شملت (47) معلما، و(26) معلمة. وكان تحصيلهم العلمي: (12) دراسات عليا، (57) بكالوريوس، (9) دبلوم التعليم العام.

ثم جرى اختيار عينة قصدية قدرها (20) معلما ومعلمة من مدارس المحافظة، ممن سجلوا أعلى نسب غيابات خلال العام الدراسي (2021)، وذلك لغرض إجراء المقابلات والتعرف على أسباب غياب المعلم.

أداتا الدراسة:

اعتمد المنهج الوصفي لجمع البيانات عن الظاهرة أو المشكلة المراد بحثها ميدانيا بشكل مباشر، على أداتين هما: الاستبيان والمقابلة الشخصية.

الاستبانة: وهي الأداة الأكثر استخداما في الحصول على المعلومات بطريقة مباشرة من المبحوثين، حيث تم توزيعها على عينة من معلمي المدارس في محافظة جنوب الشرقية. وقد تكونت الاستبانة من (25) فقرة تناقش أثر غياب المعلمين في التحصيل الدراسي لطلبة التعليم ما بعد الاساسي في محافظة جنوب الشرقية.

صدق الاداة:

أولاً: الصدق الظاهري: تم إجراء صدق المحكمين، بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من (7) أساتذة جامعيين من المختصين في جامعات سلطنة عُمان، حيث قاموا بأبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات لمحاور الاستبيان, وكذلك وضوح الصياغة اللغوية. وفي ضوء تلك الآراء تم تعديل بعض الفقرات ليصبح عدد فقراتها (20) فقرة. وقد كانت تقديرات المحكمين لصدق الأداة تتراوح بن 81% إلى 89%.

ثانياً. صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي، من خلال تطبيق الاستبيان على عينة صغيرة مقدارها (20)

معلما ومعلمة من خارج عينة الدراسة. وتم إدخال البيانات في الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. والجدول الآتي يبين النتائج:

جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لفقرات الاستبيان (ن 20)

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.613	2	**0,917	3	**0.584	4	**0,779	5	**0,757
6	**0.736	7	**0,745	8	**0.661	9	**0,606	10	**0.818
11	**0.591	12	**0,539	13	**0.598	14	**0,754	15	**0.633
16	**0,689	17	**0,657	18	**0.644	19	*0.645	20	**0.794
21	**0,857	22	**0.608	23	**0.589	24	**0.668	25	**0,785

**دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

يبين الجدول (1) إنَّ درجة كل فقرة من فقرات الاستبيان قد ارتبطتْ بالدراجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0,01) مما يشير إلى تمتع جميع عبارات الاستبانة بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ثالثاً. ثبات الاداة: يقصد بالثبات "الحصول على النتائج نفسها عند تكرار القياس باستخدام الاداة نفسها في الظروف نفسها" (الاغا, 1997م). وقد استخدم فريق البحث طريقة ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات ألفا، وإيجاد ثبات الاستبانة من خلال التطبيق المزدوج على عينة قدرها (20) معلم ومعلمة. حيث بلغ معدل جميع فقرات الاستبيان (0,974) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، بحيث تطمئن فريق البحث الى تطبيقها على عينة الدراسة.

المقابلة الفردية مع المعلمين:

المقابلة هي الأداة الأكثر صدقا في الحصول على المعلومات بطريقة مباشرة من المعلمين أنفسهم، حيث سيتم تنظيم لقاء مع المعلمين المستهدفين بغرض استخلاص أسباب الغياب بالصورة التي تجعل من الدراسة أكثر عملية.

أجريت المقابلات الفردية شبه المفتوحة عن بعد مع (20) معلم ومعلمة، ممن سجلوا غيابا ملحوظا خلال السنة الدراسية الحالية، لمناقشة أسباب غياب المعلمين، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وفي بداية كل مقابلة تم تثبيت:

أ. النوع الاجتماعي للمستجيب.

ب. مكان السكن؛ قرب المدرسة، في ولاية أخرى، أو في محافظة أخرى.

ت. سنوات الخبرة: أقل من (5) سنوات، (5– 10) سنوات، أكثر من (10) سنوات.

أسئلة المقابلة: شملت المقابلات على توجيه خمسة أسئلة مفتوحة، هي:

أ. ما أسباب عدم التزام المعلم بساعات الدوام الرسمي من وجهة نظرك ؟

ب. ما أهم اسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي من وجهة نظرك ؟

ت. كيف تربط العلاقة بين الأنظمة والتعليمات وتغيب المعلمين عن الدوام الرسمي ؟

ث. ما دور الادارة المدرسية في تقدير أسباب غياب المعلم وطرق التعامل مع الحالات المتكررة ؟

ج.ما أهم المقترحات التي يمكن أنْ تساهم في الحد من ظاهرة تغيب المعلمين من وجهة نظرك؟

الأساليب الإحصائية:

- التحليل الوصفي: لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفقرات الاستبيان.
- تحليل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الاتساق الداخلي للاستبيان.
- تحليل معامل ثبات ألفا لاستخراج ثبات الاستبيان.

نتائج الدراسة

الاجابة عن السؤال الاول:

ما أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

من خلال إجراء المقابلات مع المعلمين الأكثر غياباً بمدارس محافظة جنوب الشرقية. كانت أسباب غائب المعلمين مرتبة على حسب الاكثر تكراراً و هي كالتالي:

أولا: أسباب عدم التزام المعلم بساعات الدوام الرسمي من وجهة نظرك:

كانت الإجابات كالآتي: كثرة عدد نصاب المعلم من الحصص خلال اليوم الدراسي بحيث ترهق المعلم. وتكليف المعلم بأعمال إضافية أخرى بجانب التدريس. بعد المدرسة عن مكان السكن من شأنه التأخر عن حضور الحصة الأولى من الدروس أحيانا. التزام المعلم بالدوام الرسمي حتى لو أنهى حصصه المقررة. كثرة عدد الطلبة بالصف الدراسي الواحد بشكل يرهق المعلم. التعب والارهاق النفسي والجسدي اثناء التدريس. يتم تكليف المعلمين بسد الشواغر كمعلم بديل لمواد غير مرتبطة بالتخصص.

ثانياً: أهم اسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي:

أ. ارتباط المعلم بأشغال ومراجعات شخصية خلال الدوام الرسمي في مؤسسات حكومية أخرى.

ب. ضعف تجاوب مدير المدرسة لظروف المعلم الطارئة، مما يضطر المعلم إلى الغياب لإنجاز أشغاله العائلية.

ت. عدم مكافأة المعلمين المنتظمين في اليوم الدراسي.

ث. الانحياز الإداري عند بعض المعلمين في تقدير غيابهم.

ج. ضعف الولاء الوظيفي لدى بعض المعلمين .

ثالثاً: العلاقة بين الأنظمة والتعليمات وتغيب المعلمين عن الدوام الرسمي

أ. عدم وجود معيار للترقية في ضوء حسن أداء المعلم والتزامه بالحضور.

ب. الأجور والحوافز لا تتناسب وحجم العمل الذي يقوم به المعلم.

ت. توزيع جدول الحصص المدرسية غير عادل.

ث. زيادة عبء التدريس عن الحد المقرر.

رابعاً. دور الادارة المدرسية في تقدير أسباب غياب المعلم

أ. لاتوجد سياقات ثابتة توضح مسؤولية الإدارة وإجراءاتها أزاء غياب المعلمين.

ب. دور الإدارة سلبي فيما يخص اصرار المعلمين على أخذ الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها.

ت. لا تتم محاسبة المعلم الغائب بدون عذر، حسب اللوائح المعتمدة.

ث. تلجأ إدارة المدرسة لوضع مبررات لغياب المعلم دون تطبيق التعليمات والأنظمة.

ج. فقدان المتابعة الإدارية المستمرة لموضوع غياب المعلمين عن المدرسة.

خامساً. المقترحات التي يمكن أنْ تساهم في الحد من ظاهرة تغيب المعلمين:

أ. العدالة في توزيع حصص الدروس الأسبوعية

ب. ضرورة الاستجابة لظروف المعلم الشخصية، والسماح له بقضاء أشغاله الخاصة إن لم تكن لديه حصة.

ت. السماح للمعلم بالخروج بعد إكماله الحصص التدريسية.

ث. ضرورة تحسين الأجور والحوافز بما يتناسب والجهد المبذول في التدريس.

الاجابة عن السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني: **ما أثر غياب المعلمين على المستوى التحصيلي للطالب من وجهة نظر المعلمين؟**

للإجابة عن هذا السؤال قام الفريق البحثي بتحليل نتائج الاستبانة، باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة، الجدول الآتي يبين نتائج ذلك.

الجدول (2) أثر غياب المعلمين على المستوى التحصيلي للطالب (ن 78)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الرتبة
1	يؤدي غياب المعلمين إلى ضعف التزام الطلبة بالنظام المدرسي	4,114	0,817	مرتفع	10
2	غياب المعلمين يساعد يؤدي إلى ضعف التزام الطلبة بالحضور والغياب	3,377	0,737	وسط	21
3	غياب المعلم يتسبب في ضوضاء في الفصل يؤثر على الفصول المجاورة	4,161	0,715	مرتفع	9
4	تسبب الفصول الشاغرة (بدون معلم) في الإخلال بالنظام داخل المدرسة	4,013	0,887	مرتفع	11
5	يضعف التزام الطلاب بالحصص الدراسية جرّاء غياب المعلم	3,265	0,611	وسط	22
6	غياب المعلمين المتكرر يحفز الطلاب على عدم اهتمامهم بالمادة	4,268	0,779	مرتفع جدا	6
7	غياب المعلمين المتكرر يتسبب في إهمال الواجبات والتحضير اليومي	4,184	0,857	مرتفع	8
8	يؤدي غياب المعلمين إلى زيادة نسبة الفاقد من التعليم وعدم إكمال المقرر	4,329	0,917	مرتفع جدا	3
9	غياب المعلم يؤدي إلى عدم إكمال المادة الدراسية المقررة	4,301	0,993	مرتفع جدا	4
10	كثرة الغياب يحول دون شرح المادة بشكل كاف فيقلل من استيعابها	4,438	0,976	مرتفع جدا	2
11	غياب المعلم يقلل فهم واستيعاب الطلاب للمادة.	4,566	0,825	مرتفع جدا	1
12	غياب المعلم يحرم الطالب من التغذية الراجعة للمادة.	3,982	0,812	مرتفع	12
13	الغيابات تؤدي إلى الإسراع في تقديم المادة على حساب نوعية التعليم.	4,198	0,904	مرتفع	7
14	غياب المعلم المستمر يحرم الطلبة من الاستفادة من الأنشطة اللا صفية.	3,251	0,627	وسط	23
15	تضعف نوعية أداء الطلاب للواجب المنزلي بسبب عدم مراجعة المعلم.	3,792	0,705	مرتفع	14
16	غياب المعلمين يؤثر سلبا في استعمال الوسائل التعليمية المستخدمة.	3,818	0,696	مرتفع	13

17	غياب المعلمين يؤدي إلى ضعف المستوى التحصيلي لطلبتهم.	4,252	0,906	مرتفع جدا	5
18	كثرة غياب المعلم يضعف من إمكانية تفعيل مصادر التعلم.	3,776	0,671	مرتفع	15
19	سيؤثر غياب المعلم سلبا في مستوى تحصيل الطلبة في السنوات اللاحقة.	3,749	0,679	وسط	18
20	كثرة غياب المعلم يتسبب في تخريج طلبة ضعيفي الالتزام	3,206	0,562	وسط	24
21	كثرة غيابات المعلم تضعف مكانته كقدوة أمام طلابه.	3,755	0,717	مرتفع	17
22	تكرر غياب المعلمين يضعف قدرتهم في الضبط وفرض النظام	3,382	0,645	وسط	20
23	كثرة غيابات المعلمين تؤدي إلى إرباك المتابعة الإدارية المستمرة للغيابات	3,537	0,719	وسط	19
24	غياب المعلمين يؤثر سلبا على زملائهم في سدّ الشواغر	3,769	0,816	مرتفع	16
25	غيابات المعلم تؤدي إلى تردي وضعه في المدرسة أمام الطلاب	3,195	0,704	وسط	25
	المعدل الكلي لفقرات الأداة	**4,086**	**0,937**	مرتفع	

يتضح من الجدول (2) أعلاه، إنّ إجابات أفراد العينة قد تراوحت بين: (6) فقرات مرتفع جدا، (11) فقرة مرتفع، (8) فقرات وسط. وبذلك أصبح المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان بدرجة مرتفع بمتوسط حسابي قدره (4,086) وانحراف معياري (0,937).

كانت أعلى الفقرات، الفقرة رقم (8) التي نصت على: (غياب المعلم يقلل فهم واستيعاب الطلاب للمادة) بتقدير مرتفع جدا وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4,566) وانحراف معياري قدره (0,825). وحلت ثانيا الفقرة رقم (10) التي نصت على: (كثرة الغياب يحول دون شرح المادة بشكل كاف فيقلل من استيعابها) بمتوسط حسابي (4,438) وانحراف قدره (0,976). وجاءت ثالثا الفقرة رقم (8) ونصت على: (يؤدي غياب المعلمين إلى زيادة نسبة الفاقد من التعليم وعدم إكمال المقرر) بمتوسط حسابي (4,329) وانحراف قدره (0,917). ثم تلتها الفقرات (9، 17، 6) بتقدير مرتفع جدا واحتلت الترتيب (4، 5، 6) في فقرات الاستبانة.

وجاءت الفقرة رقم (25) بالمرتبة الأخيرة وبتقدير وسط، ونصها: (غيابات المعلم تؤدي إلى تردي وضعه في المدرسة أمام الطلاب) حين حصلت على متوسط حسابي قدره (3,195). وحلت ما قبل الأخير الفقرة رقم (20) بتقدير وسط ونصها (كثرة غياب المعلم يتسبب في تخريج طلبة ضعيفي الالتزام) بمتوسط حسابي (3,206) وانحراف (0,562).

اقربت هذه النتيجة مع دراسة رابي (2007) حول غياب المعلمين وأثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا، بمدارس مدينة قلقيلية، التي أظهرت تأثيراً مرتفعا جدا لغياب المعلمين في تحصيل الطلبة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مركز الاشراف التربوي (2006) التي تدعو الى النظر بعين المساواة بين المعلمين في مراعاة التوازن في حصص المعلمين في أيام الاسبوع، ومراعة اللوائح والانظمة، وضرورة توجيه مساءلة الغائب عن العمل فور مباشرة عمله.

يعزو الفريق البحثي ذلك، إلى ضعف وقلة الوسائل المتاحة للتعويض المعلم الغائب أثناء اليوم الدراسي، وبالتالي يضعف التحصيل الدراسي؛ بالشكل الذي يجعل المشرع يبحث عن طرق لتقليل نسبة الغائب العامة بين أعضاء الهيئة التدريسية.

الخاتمة:

أ. اثبتت الدراسة أن لغياب المعلم آثار متعددة على العملية التعليمية والتحصيل الدراسي للطلبة.

ب. أوضحت الدراسة أن غياب المعمين يؤثر على تنفيذ الجوانب التربوية المساعدة في العملية التعليمية منها الوسائل التربوية.

ت. كشفت الدراسة ضرورة تحقيق التوازن والمساواة بين المعلمين في توزيع الحصص خلال الأسبوع الدراسي.

توصيات البحث :

أ. توجيه برامج وتأهيل المعلمين الى اكساب المعلم الثقافة والوعي المهني وتنمي فيه حب الانتماء لمهنة التعليم .

ب. تحسن الجانب المادي للمعلمين من خلال الترقيات والحوافز المهنية، ليكون حافزا لهم للعطاء المستمر.

قائمة المراجع:

الإبراهيم، عدنان. (2002). *الإدارة: تربوية، مدرسية، صفية*. أربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر.

الرشدان، عبدالله زاهي. (2001). اقتصاديات التعليم. عَمّان: دار وائل.

الدقس، محمد عبد المولى. (2005). علم الاجتماع الصناعي. عمان: مكتبة مجدلاوي.

جامعة القدس المفتوحة، (2000). التعليم الابتدائي, برنامج التعليم المفتوح, فلسطين.

عبود, عبد الغني وآخرون. (1982). فلسفة التعليم الابتدائي وتطبيقاته, القاهرة: دار الفكر العربي.

منصوري, أحمد. (2005). دور المعلم في الإدارة الصفية. الإمارات, موقع خليفة بن زايد الإليكتروني.

شقردي, مدير. (2005). المعلم ودوره في اكتشاف صعوبات التعلم. الطائف, الموقع الالكتروني للإدارة العامة للتربية

والتعليم بالطائف؛ www.taifedu.gov.sa

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

مركز الإشراف التربوي، (2006). ظاهرة غياب المعلمين وكيفية القضاء , جريدة المدينة, العدد 15907, مكة المكرمة .

العرينيي, عبدالعزيز. (2006). عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها,الرياض, الموقع الالكتروني. www.angelfire.comhgl.

فايع, وآخرون. (2006). غياب المعلم وعدم مصداقية التقارير الطبية تتسبب في سلبيات لا حصر لها,السعودية ,موقع جريدة الجزيرة الالكتروني www.suhuf.net.sa.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABETS

Al'iibrahim, Eadnan Badri. (2002). Al'iidarati: Tarbawiat, Madrasiatun, Safiat. 'Arbad: Muasasat Hamadat Lildirasat Aljamieiat Walnashr Waltawziei.

Alrishdan, Eabdallah Zahi. (2001) . Aqtisadiaat Altaelim. Eaman: Dar Wayil.

Aldaqsu, Muhamad Eabd Almawlaa. (2005). Eilm Aliajtimae Alsinaeii . Eaman: Maktabat Majdalawi.

Jamieat Alquds Almaftuhati, (2000). Altaelim Aliabtidayiy, Barnamaj Altaelim Almaftuha, Filastin.

Eabudu, Eabd Alghani Wakhrun. (1982). Falsafat Altaelim Aliabtidayiyi Watatbiqatihi, Alqahirata: Dar Alfikr Alearabii.

Mansuri, 'Ahmadu. (2005). Dawr Almuealim Fi Al'iidarat Alsafiati. Al'iimarat, Mawqie Khalifat Bin Zayid Al'iilikturuni.

Shiqardi, Mudiri. (2005). Almuealim Wadawruh Fi Aktishaf Sueubat Altaealumi. Altaayif, Almawqie Alalkutrunia Lil'iidarat Aleamat Liltarbiat Waltaelim Bialtaayif.

Aljabri, Silman. (2006mi). 'Asbab Ghiab Almuealimin Almutakarir Fi Almadaris Alhukumiat Bialmadinat Almunawarati, Majalat Almaerifati, Aleadad 139.

Markaz Al'iishraf Altarbawi, (2006). Zahirat Ghiab Almuealimin Wakayfiat Alqada' , Jaridat Almadinati, Aleadad 15907,Mkat Almukarama .

Aleariniii, Eabdialeaziza. (2006). Eawamil Hadr Alwaqt Almukhasas Lileamaliat Altaelimiat Fi Almadaris Alaibtidayiyat Min Wijhat Nazar Mudiriha,Alriyad.

Fayea, Wakhrun. (2006). Ghiab Almuealim Waeadam Misdaqiat Altaqarir Altibiyat Tatasabab Fi Salbiaat La Hasr Liha,Alsaeudiat ,Mawqie Jaridat Aljazirat Alalkitrunii.

REFERENCE LIST

Bowers, T. (2001). Teacher Absenteeism and Health Retirement: a Review. *Journal of Education*, 31 (2), 135-157.

Bradlelya, S., Green, C., & Leevesd, G. (2007). Worker absence and shirking: Evidence from matched teacher-school data*. Labour Economics 14 (3)* 319-334.