عوامل عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض

إعداد

أ/ منيرة بنت صالح بن علي الجويعد

جامعة الملك سعود- ماجستير أصول التربية - عمادة الدراسات العليا - كلية التربية- السياسات التربوية

د/ نوال بنت حمد الجعد

أستاذ أصول التربية المشارك

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد عوامل عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لعزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض، والتي تُعزى لمتغير (المؤهل-الخبرة-النصاب التدريسي من الحصص-التخصص الذي يتم تدريسه). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي)، حيث أعدت استبانة طبقت على عينة من معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، بلغ عددهن (١٧٨٦) معلمة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية عنقودية، أي ما نسبته (١٠%) من مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض للعام الدراسي (١٤٣٨-١٤٣٩هـ)، والبالغ عددهن (١٧٨٦٢) معلمة، **وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:**

١. أن المعلمات موافقات على أن هناك عوامل مهنية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤،١٠) وبانحراف معياري قدره (٠،٩٦٢)، ومن أبرزها: نصاب الحصص الدراسية المرتفع، طول اليوم الدراسي، التحضير اليومي للدروس.

٢. أن المعلمات موافقات على ان هناك عوامل بيئية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤،١١)، وبانحراف معياري قدره (٠،٩٤٥). ومن أبرزها: ازدحام الفصول بأعداد كبيرة من الطالبات، ضعف خدمة الانترنت في المدرسة، افتقار المدرسة لوجود مكان مخصص لتفعيل حصص الانتظار.

٣. أن المعلمات موافقات على أن هناك عوامل إدارية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض، بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٠)، وبانحراف معياري قدره (٠،٩٦٤). ومن أبرزها: افتقار المعلمات لحوافز تشجيعية عند تفعيل حصص الانتظار، ضعف اهتمام قائدة المدرسة بتفعيل حصص الانتظار، تكليف المعلمة ببرامج ومهام طارئة أثناء العام الدراسي.

Summary:

The objective of this study was to determine the factors of primary school teachers' reluctance from activate waiting classes in Riyadh city, and to detect the statistical significance differences of primary school teachers' reluctance to activate waiting classes in Riyadh due to the variable (qualification - experience – number of assigned classes – teaching subject). Researcher used the descriptive method (survey), where a questionnaire was applied to a random sample of primary school teachers in Riyadh (1786) female teachers, which means 10% of the total number of primary school female teachers in Riyadh; (17862) teachers for the academic year (1438-1439). The study found the following results:

1. The parameters agree that there are professional reluctance factors lead to their reluctance to activate the waiting classes in Riyadh city. With a general arithmetic average (4.10) and a standard deviation of (0.962); the most prominent: big number of teaching classes, long school day, & daily preparation of lessons.

2. The parameters agree that there are environmental factors lead to their reluctance to activate the waiting classes in Riyadh city. With a general arithmetic mean (4.11), and a standard deviation of (0.945). They include: overcrowded classes, poor internet access in the school, lack of a private place in the school which is dedicated to the waiting classes.

3. The parameters agree that there are administrative reluctance factors lead to their reluctance to activate the waiting classes in Riyadh city. With a general arithmetic mean (4.10), and a standard deviation of (0.964). The most important are: teachers lack incentives when activating the waiting classes, low interest of the school leader in activating the waiting classes, the teacher is assigned to do programs and urgent tasks during the academic year.

المقدمة:

تتميز المرحلة الابتدائية بالخصوصية، حيث إنها قاعدة الهرم التعليمي التي يرتكز عليها إعداد الناشئات للمراحل التالية من حياتهن، وهي مرحلة عامة تشمل أبناء الأمة جميعا، وتزودهم بالأساسيات من العقيدة الصحيحة، والاتجاهات السليمة، والخبرات، والمهارات، والمعلومات، كما لهذه المرحلة أهمية قصوى من الناحية الاجتماعية، من حيث غرس القيم الأخلاقية والاجتماعية التي تدعم روح المواطنة الصالحة. (الحجيري، ٢٠١٥، ص٧)

ويكون تحقيق هذه الأهداف السابقة من خلال الحصص الدراسية، وحصص النشاط، وحصص الانتظار. وتعتبر حصص الانتظار فرصة كبيرة للمعلمات لاستغلال وقت الطالبات، لتحقيق ما ذكر في نص المادة (٧٢) من وثيقة التعليم الصادرة من اللجنة العليا لسياسة التعليم عام ١٣٩٠هـ " بأن المرحلة الابتدائية تزود أبناء الأمة بالأساسيات من العقيدة الصحيحة، والاتجاهات السليمة، والخبرات، والمعلومات، والمهارات". (الحقيل،٢٠١٦، ص٤٦٤)

وحصص الانتظار تعتبر وقت فراغ مدرسي يجب العناية به، وهذا ما أكدته دراسة (العصيمي، ٢٠١٤) بضرورة العناية الفائقة بالمدرسة ووقت الفراغ فيها خاصة في المراحل الأولية من التعليم.

وحصص الانتظار هي إجراء مدرسي، ويرمز له بالرمز رقم (٢/٥)، وهي من واجبات وكيلة المدرسة للشؤون التعليمية، ويتم هذا الإجراء بتحديد المعلمات المتغيبات عن الدوام المدرسي بشكل يومي، ووضع جدول له يتم اعتماده من قبل قائدة المدرسة، ومن ثم يتم تكليف إحدى المعلمات الحاضرات بدخول هذه الحصة، فتوقع المعلمة المُكَلفة على ذلك مع تحديدها لطريقة تفعيل هذه الحصة، من استخدام حقيبة الانتظار أو أنشطة المعلم أو مركز مصادر التعلم. (الدليل الإجرائي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث)، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ، ص ٢٢)

ويُحقق تفعيل حصص الانتظار ما دعت له رؤية (٢٠٣٠م) من ضرورة ترسيخ القيم الايجابية في شخصيات أبناءنا، عن طريق تطوير المنظومة التعليمية والتربوية بجميع مكوناتها، مما يُمكّن المدرسة بالتعاون مع الأسرة من تقوية نسيج المجتمع، من خلال إكساب الطالبة المعارف والمهارات والسلوكيات الحميدة، لتكون ذا شخصية مستقلة، تتصف بروح المثابرة، والمبادرة، والقيادة. ولديها القدر الكافي من الوعي الذاتي والاجتماعي والثقافي. (وثيقة رؤية٢٠٣٠م. ١٤٥٢هـ، ص٢٨)

وتُعَّد حقيبة الانتظار من قبل وكيلة الشؤون التعليمية في المدرسة، وتكون عبارة عن: مجموعة من الأقراص المضغوطة (المدمجة) ذات المواضيع التربوية والتثقيفية -قصص مفيدة – وأنشطة تتبع لبرامج (التوعية الإسلامية-أو الإرشاد الطلابي-أو النشاط الطلابي-أو (فطن) البرنامج الوقائي الوطني). وهذه الأنشطة تكون مرتبة زمنياً حسب وقت تفعيل كل برنامج، وتكون هذه الحقيبة مُعَّدة وموجودة في الإدارة المدرسية، وعندما تكلف إحدى المعلمات بدخول حصص الانتظار تقوم بتدوين ما ستفعله من هذه البرامج في حصة الانتظار.

وكما ورد في الدليل التنظيمي للمدارس مادة رقم (١١): أن من واجبات المعلمة شغل حصص الانتظار، والقيام بعمل المعلمة الغائبة، والمشاركة في الإشراف اليومي على الطالبات، وسد العجز في عدد معلمات المدرسة وفق توجيه إدارة المدرسة. وتلك الواجبات تحقق جزء من الهدف العام لوظيفتها وهو الإسهام في بناء شخصية الطالبة بكافة جوانبها، والارتقاء بمستواها التربوي والتعليمي من خلال توفير بيئة تعليمية وتعلُمية محفزة. (الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث)، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ، ص ٤٩)

وتعتبر حصص الانتظار فرصة كبيرة للمعلمات لاستغلال وقت الطالبات، لتحقيق ما ذكر في نص المادة (٧٢) من وثيقة التعليم الصادرة من اللجنة العليا لسياسة التعليم عام ١٣٩٠هـ " بأن المرحلة الابتدائية تزود أبناء الأمة بالأساسيات من العقيدة الصحيحة، والاتجاهات السليمة، والخبرات، والمعلومات، والمهارات". (الحقيل،٢٠١٦، ص٤٦٤)

وحصص الانتظار تعتبر وقت فراغ مدرسي يجب العناية به، وهذا ما أكدته دراسة (العصيمي، ٢٠١٤) بضرورة العناية الفائقة بالمدرسة ووقت الفراغ فيها خاصة في المراحل الأولية من التعليم.

وقد أوصى مؤتمر معلم المستقبل بتطوير بيئة مدرسية تحقق أداء أفضل للمتعلمات، وتمنح السعادة لهن للوصول إلى تحقيق أهداف سياسة التعليم، ويُعتبر تفعيل حصص الانتظار إحدى طرق تحقيق ذلك (النجار،٢٠١٥، ص٥١٥).

ولتفعيل حصص الانتظار أهمية كبرى في تمّكين المعلمة من أداء دورها التربوي بشكل كبير وفعّال، من خلال التعديل في سلوك الطالبات، أو غرس قيم تهذب السلوك لديهن، أو تزويدهن بمعارف ومهارات حياتية، أو حتى اكتشاف مواهب لديهن قد لا يتاح للمعلمة اكتشافها من خلال الحصة الدراسية. وايضاً كما ذكر (الحقيل،٢٠١٦) واستغلال وقت فراغهن المدرسي بما يعود عليهن بالفائدة، وأعدادهن لما يلي هذه المرحلة من مراحل حياتهن.

كما يساعد تفعيل المعلمة لحصص الانتظار على تدريب الطالبة على أساليب التفكير السليم، وحل المشكلات. التي تُرغَبها وتُحفزَها على البحث، من خلال مجموعة الأنشطة، والألعاب، والممارسات العملية التي تقوم بها الطالبة في حصة الانتظار تحت إشراف المعلمة، والتي تزودها بالخبرات، والمعلومات، والمفاهيم والاتجاهات، وهذا الأمر لا يكون متاح للمعلمة في خلال الحصص الدراسية. (سبيتان، ٢٠١٢، ص ٥٦)

وعلى الرغم من الاهتمام الحالي في العملية التعليمية والتربوية من خلال منظومة قيادة الإشراف المدرسي وتطبيقها في المدارس، إلا أن هناك عزوف من قبل معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار، وهو ما لامسته الباحثة من خلال ممارسة عملها كمعلمة للمرحلة الابتدائية (لتسعة أعوام)، وتأكد لها من خلال الدراسة الاستطلاعية الاثنوجرافية التي قامت بها. وهذا الأمر بالطبع يُخل بوظيفة المعلمة التربوية، والتي هي جزء من بناء اجتماعي متكامل هو المدرسة، وهذا الخلل يؤثر بالسلب على تحقيق أهداف المدرسة وجودة مخرجاتها وهذا ما أكدته النظرية الوظيفية (البنائية). وذكرته (البكر،٢٠١٧) أن من مبادئ النظرية الوظيفية أن المجتمع

يسعى دائما إلى تحقيق التوازن والانسجام بين أجزائه، فإذا حدث خلل ما في أي جزء، نجد أن ذلك يؤثر على بقية أجزاء ووحدات البناء الاجتماعي والمجتمع ككل.

ولهذا العزوف عدد من الأسباب اشارت لبعضها بعض الدراسات القريبة من مشكلة الدراسة (لعدم وجود دراسات سابقة تناولت مشكلة الدراسة بشكل مباشر-على حد علم الباحثة-) مثل: دراسة الحجيري (٢٠١٥)، دراسة البوشي (٢٠١٥)، دراسة الحقباني (٢٠١٤)، دراسة موسى (٢٠١٣)، دراسة العتيبي (٢٠١٢)، دراسة الرومي (٢٠١١)، دراسة العميري (٢٠١١)، دراسة السليمان(٢٠١٠)، دراسة النعيم (٢٠١٠)، دراسة العنزي (٢٠١٠)، دراسة البصام (٢٠٠٧).

مشكلة الدراسة:

هناك نوع من الخلل يعتري عملية تحقيق الأهداف، ويكّمن في عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار، والذي تأكد للباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها في إحدى المدارس الابتدائية للبنات في مدينة الرياض، حيث تم رصد مشكلة الدراسة من خلال مقابلات مفتوحة مع القائدة، وأربعة وعشرون معلمة للمرحلة الابتدائية. وأيضا من خلال تطبيق الملاحظة، بواقع ثلاثة ايام في أربعة اسابيع، وتم التوصل للنتائج التالية:

١- إن حصص الانتظار تكون بصوره يومية في المدرسة، وأنها في الحد الأدنى تكون لحصص معلمة واحدة غائبة، وفي الحد الأعلى لحصص أربع معلمات غائبات، ويختلف عددها بحسب النصاب اليومي للمعلمات الغائبات، فكانت تتراوح ما بين (٣-١٦) حصة انتظار يومياً. وكان متوسط عددها يمثل مانسبته٣١% حصة انتظار من الجدول الدراسي، ولعدة أسباب متنوعة منها (مرضية – حضور دورات أو ورش تدريبية – اضطرارية –استئذان-حضور دروس تطبيقية أو نموذجية)، وتم ترتيبها بحسب الأكثر تنازلياً.

٢- وأن متوسط عدد المعلمات المُكلفات بالانتظار هو (٩) معلمات تقريباً يومياً، من (٢٤) معلمة للمرحلة الابتدائية.

٣- وأن نسبة تفعيل المعلمات لحصص الانتظار هي ١٩%، وهي نسبة قليلة مقابل ٨١% حصة انتظار لا يكون فيها تفعيل (عزوف عن التفعيل).

أن عدم تفعيل حصص الانتظار من وجهة نظر المعلمات ينحصر في أسباب مُتعلقة بالمهنة، وأسباب مُتعلقة بالبيئة المدرسية، وأسباب مُتعلقة بالإدارة المدرسية.

ونظراً للنسبة العالية لحصص الانتظار في الاسبوع الدراسي، والنسبة القليلة لتفعيلها، تتضح أهمية استغلال هذا الوقت الكبير من وقت الطالبات الدراسي بما يعود عليهن بالنفع والفائدة. وهذا ما دعت له دراسة الحقيل (٢٠١٦).

كما يتضح هذا العزوف لمعلمات المرحلة الابتدائية عن حصص الانتظار و تفعيلها، من خلال الواقع، الذي أثبت وجود عزوف واضح من كثير من المعلمات، من خلال استخدام قائدات المدارس الابتدائية بمدينة الرياض للفقرة رقم (١٥) من مهام الموظفة الإدارية، كما وردت في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثاني)١٤٣٤-١٤٣٥هـ، والتي تنص على القيام بأي مهام أخرى يتم التكليف بها، حيث قامت القائدات بتكليف الموظفات الإداريات (بدخول حصص الانتظار)، مما دعا الوزارة إلى إصدار تعميم رقم ٣٤٢٨٥٢٧٣ وتاريخ ١٤٣٤/٢/١٠هـ بخصوص عدم تكليف الإداريات بالأعمال الخاصة بالمعلمات بكافة أشكالها، وتكرر نفس الأمر عندما اصدرت الوزارة تعميم آخر رقم ٣٥٢١٧٣٣٩٨ وتاريخ ١٤٣٥/١٢/١هـ بخصوص عدم تكليف القائدات لمحضرة المختبر، واختصاصية مراكز التعلم بدخول حصص الانتظار، لأن هذا يؤثر سلباً على أعمالهن الإدارية، والفنية بالمرافق التقنية. وهذه التعاميم دليل على وجود مشكلة

تكمُن في عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن دخول حصص الانتظار وبالتالي عزوف عن تفعيلها.

وعزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن حصص الانتظار وتفعيلها عقبة تؤدي بقائدات المدارس لمحاولة ايجاد حل لهذه المشكلة، منها تكليف بعض الإداريات بذلك، بالرغم من أن الوزارة تؤكد دائماً أن هذا الأمر من اختصاص المعلمات ومهامهن، وذلك من خلال ما ورد داخل التعاميم الصادرة، وما ذُكر في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام.

كما يُؤثر عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار على جودة المخرجات التربوية للمرحلة الابتدائية، لأن المرحلة الابتدائية هي بداية السلم التعليمي، والقاعدة الأساسية للتعليم المنظم، ولتطبيق سياسة الدولة. وتُمثل البداية الحقيقية لعملية التنمية الشاملة للطفل، فهي تزوده بكل ما من شأنه تحقيق النمو الشامل لشخصيته، من جميع الجوانب الروحية، والاجتماعية، والعقلية، والوجدانية...الخ. (الجهني، ٢٠١٧، ص ٣٤-٣٥)

وبناء على ما سبق يُمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي التالي: ما عوامل عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض؟

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما العوامل المؤدية لعزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

وتستلزم الإجابة عن هذا السؤال الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما العوامل المهنية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

٢- ما العوامل البيئية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

٣- ما العوامل الإدارية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

أهداف الدراسة:

١- التعرف على العوامل المهنية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

٢- التعرف على العوامل البيئية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

٣- التعرف على العوامل الإدارية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

أولا: الأهمية النظرية:

١- تختص الدراسة الحالية بفئة معلمات المرحلة الابتدائية، وهن حجر الزاوية في العملية التربوية، بل والأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية.

٢- كما أن معلمات المرحلة الابتدائية هن المسئولات عن أثمن ثروة يملكها المجتمع، وهي الخامة البشرية، ومسئولات عن تنميتها ايضاً. فتنمية رأس المال البشري من أشد الأمور التي تحرص عليها الدول عموماً، وتتنافس فيه.

٣- كما أن هناك ضرورة للاهتمام بمعلمات المرحلة الابتدائية لتأثيرهن القوي في شخصية الطالبات، فعملهن يرتبط بوظيفة التنشئة في بدايتها، والتطبيع الاجتماعي للتلميذات وتحفيزهن، وتشكيل القيم في بدايتها، أي في مرحلة التكوين الأولية في المرحلة الابتدائية.

٤- أن عملية العزوف من قبل معلمات المرحلة الابتدائية عن تنفيذ إحدى مهام عملهن (تفعيل حصص الانتظار)، يعتبر مشكلة وظيفية تعيق تحقيق الأداء المتميز للمعلمات والذي يتطلب من المعلمات الرضى عن وظائفهم المدرسية والالتزام بها.

٥- كما أن من أهداف عمل المدرسة كشف مواهب التلميذات وتنميتها، وحماية التلميذات من المخططات المضادة للمجتمع، والإسهام في تكوين المجتمع الصحي. وهذه الأمور يتم تحقيقها بكفاءة من خلال حصص الانتظار، فالمدرسة مؤسسة تتحمل العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية للطالبات، وإعدادهن للحياة المستقبلية، بشكل يسمح بتقدم، ورقي المجتمع أو عدمه.

٦- إضافة لندرة الدراسات العلمية التي تناولت حصص الانتظار في مدارس التعليم العام، وعوامل عزوف المعلمات عنها -حسب علم الباحثة -مما يعزز من أهمية الدراسة الحالية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١- قد تُفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في وزارة التعليم لتحديد موضع الخلل في عدم تفعيل معلمات المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام لحصص الانتظار، بالإضافة لإمكانية الاستفادة من التوصيات لدعم تشجيع المعلمات على تفعيلها. وبالتالي اتخاذ قرارات من شأنها المساهمة في القضاء على أسباب العزوف عن تفعيل حصص الانتظار، ليتوقف العزوف من المعلمات عن تفعيلها، ويكون هناك ترغيب في القيام بتفعيل حصص الانتظار، بل والأقبال عليها برغبة ودافعية دون أن تكون عبأ يذكر.

٢- قد تساعد في حماية المعلمة من الاحتراق النفسي، الذي قد تصاب به عندما تواجه المعوقات التي تحول دون قيامها بعملها (وهو في هذه الدراسة تفعيل حصص الانتظار) الذي قد يؤثر فيها نفسياً ومهنياً.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تتحدد في معرفة عوامل العزوف المهنية، والبيئية، والإدارية عن تفعيل حصص الانتظار لمعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في مدارس التعليم العام الابتدائية الحكومية للبنات في مدينة الرياض.
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.
- **الحدود البشرية:** معلمات المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام الحكومية للبنات في مدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

حصص الانتظار:

المعنى الاصطلاحي: حصص الانتظار هي إجراء مدرسي، ويرمز له بالرمز رقم (٢/٥)، وتكون ضمن الجدول المدرسي، الذي ينضم ويوزع الحصص خلال اليوم الدراسي على الهيئة التعليمية (الدليل الإجرائي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث)، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ، ص ٢٢).

المعنى الاجرائي: وهي حصص من الجدول المدرسي يتم شغلها بمعلمة بديلة عن المعلمة المسئولة عنها بالأصل، لظروف طارئة مُلحّة، تضطر خلالها المعلمة الأساسية إلى الغياب (كالظروف المرضية أو الاضطرارية) أو الاستئذان أو الذهاب لتأدية عمل من طبيعة الوظيفة يكون خارج المدرسة، ويكون الترشيح لدخول حصص الانتظار من قبل وكيلة الشؤون التعليمية في المدرسة وفق جدول مُعّد مسبقاً من قبلها للانتظار لضمان الانتظام في اليوم الدراسي.

الدراسات السابقة:

١. **دراسة الرحماني، عباس (٢٠١٧):** هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وعينة الدراسة تكونت من (١٧٠) معلم ومعلمة من المرحلة الابتدائية، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة: أن الضغوط المهنية مهما كان مصدرها سواء كانت تتعلق بطبيعة المهنة أو البيئة المهنية المادية والإنسانية لها دور في تحديد مستوى الأداء الوظيفي للمعلم وهذا ما يؤثر على سير العملية التعليمية والتربوية، وأن زيادة الأعباء الوظيفية على المعلم تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، وأن العلاقة الإيجابية بين الرؤساء والمرؤوسين والتي يسودها الاحترام تؤثر بالإيجاب على الأداء الوظيفي للمعلم، وأن المعلمين الذين تسود بينهم علاقات إنسانية إيجابية يحققون نتائج أفضل من أولئك الذين لا يتمتعون بعلاقات إنسانية إيجابية. وأن أكبر معيق لأداء المعلمين في المدرسة هي بيروقراطية المشرفين التربويين، وان للحوافز المادية والمعنوية دور كبير في رفع أداء المعلمين وتحفيزهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل.

٢. **دراسة Raza & Ahmed (2017):** هدفت الدراسة للبحث في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية العامة من حيث العلاقات بين الأشخاص وموقف الإدارة والمرافق المادية وظروف العمل والمنافع (الحوافز) كمؤشر على التزامهم الوظيفية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية العامة بيتهسيل أريفوالا من مقاطعة باكباتان من البنجاب في باكستان، وتم أخذ عينات متعددة المراحل ففي البداية كان العدد (٣٨٠) مدرسة ابتدائية عامة منها (١٧٦) بنين، و(٢٠٤) بنات، و (٥١٦) معلم. ثم تم اختيار ٣٠% من مدارس البنين والبنات و ٥٠% من المعلمين ليصبح عدد المعلمين (٢٥٨) معلم. وتم استخدام نسخة معدلة من مقياس الرضا الوظيفي كأداة للدراسة لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن المعلمون أظهروا أعلى مستوى من الرضا الوظيفي عن الجانب الجوهري للحياة الوظيفية، تليها العلاقات الشخصية، وموقف الإدارة، والمرافق المادية، وظروف العمل، والفوائد (الحوافز) الموضوعة كانت في أدنى مستوى. وكان المستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين على مستوى عال إلى مستوى عال جدا وهذا يعبر عن التزامهم القوي بالعمل وعزمهم على مواصلة حياتهم الحالية.

٣. **دراسة الحجيري (٢٠١٥):** هدفت الدراسة إلى إبراز أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية بمدارس المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية بمدارس المدينة المنورة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) معلم، وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة النتائج التالية: أن أكثر الأسباب تأثيراً في عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية هي زيادة عدد التلاميذ في الصف، تليها قلة الحوافز التشجيعية المقدمة لمعلمي الصفوف الأولية، تليها زيادة العبء التدريسي لمعلم الصفوف الأولية، في حين كانت أقل الأسباب تأثيراً في

عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية هي قلة الخبرة في التدريس وأنه لا يوجد اختلاف في استجابات معلمي المرحلة الابتدائية لتحديد أسباب العزوف عن تدريس الصفوف الأولية تبعا لمتغيرات (عدد السنوات، والخبرة في التدريس في الصفوف الأولية).

٤. **دراسة الأحسن (٢٠١٥):** هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من (١١٥) معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكان من ابرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة: وجود ضغوط مهنية مرتفعة عند معلمي المرحلة الابتدائية، وهي متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، والتلاميذ وأولياء الأمور، والسياسة التعليمية (البيروقراطية)، والأجر والحوافز، والعلاقات المهنية والنمو والتطور المهني والمكانة الاجتماعية. وأن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٥. **دراسة Stauffer & Mason (2013):** هدفت الدراسة إلى تحديد ضغوط المعلمين ومصادر عدم الرضا لديهم وتقديم خطوات عملية وقائية لموظفين المدارس لتخفيف إجهاد المعلمين، وتم استخدام منهج تحليل المحتوى، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية في جنوب شرق الولايات المتحدة، حيث كان تحليل المحتوى لتحليل (٦٤) استجابة مجانية لمعلمي المدارس الابتدائية (منها (٣٦) معلم من المدارس غير ذات أولوية عالية و (٢٨) معلم من المدارس ذات الأولوية العالية، وجميعهم من الضواحي، وهم الذين أجابوا على الأداة (الاستبانة) وتسمى بأداة ستريسورس النوعية. وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن هناك فئتين من عوامل إجهاد المعلم هي ١-عوامل شخصية (منها: عدم تقدير المعلمين بشكل عام وضغوط المساءلة على عملهم) و٢-عوامل سياقية (منها: الهياكل السياسية والتعليمية، العوامل التعليمية، العوامل الطلابية، العوامل الأم (الأسرة)، المناخ المدرسي)، وأن من بين الضغوط التي يعانيها المعلمون في المدارس نقص الدعم أو الموارد، وضغوط مديري المدارس بطريقة تعاملهم التسلطية مع المعلمين وكثرة المهام التي يكلفون بها، وأيضا العوامل المناخية المدرسية مثل عدم فهم الأدوار والسلبية بين الزملاء والبيئة المجهدة، وهناك أيضا العوامل التعليمية تشكل ضغوط على المعلمين مثل: عبء العمل والمسؤوليات التعليمية وتنفيذها في وقت محدد وهذا يرهق المعلم ويتسبب في إجهاده.

٦. **دراسة Cara (2012):** هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين البيئة المدرسية ورضا المعلم في المدارس العامة في الولايات المتحدة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكان مجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس العامة في الولايات المتحدة، وتكونت عينة الدراسة من عينة عنقودية (٣٤٨٧٠) معلم جميع المدارس العامة في الولايات المتحدة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة النتائج التالية: تشير النتائج إلى أن البيئة المدرسية تلعب دورا حاسما في تجربة عدم الرضا بين معلمي المدارس العامة، وبالتالي المعلمين الذين يرون بيئة أكثر إيجابية هم أكثر ارتياحا مع وظائفهم، وإن وجود بيئة مدرسية إيجابية يكون بتألفها من العناصر التالية: إدارة داعمة، والمعتقدات المشتركة والقيم والتواصل بين المدرسة والمعلمين، والتعاون بين المعلمين، والتعرف على الإنجاز، والعمل الجاد من قبل مدير المدرسة، والرضا العام، ورضا المعلمين عن الرواتب، والاعتقاد بأن المدرسة تدار إدارة جيدة وتدعم المعلم. وهذه البيئة المدرسية الايجابية تساهم في رضا المعلم.

٧. **دراسة العميري (٢٠١١):** هدفت الدراسة إلى إبراز أسباب عزوف بعض معلمي المرحلة الابتدائية عن التدريس بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومشرفي التربية الاسلامية بالمرحلة الثانوية بمحافظة الرس، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلماً و (٦) مشرفين، وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة النتائج التالية: أن من أهم الأسباب المؤدية للعزوف المتعلقة بالمعلم هي: الإجهاد النفسي والجسمي الناتج عن تدريس المرحلة الثانوية وأن أهم الأسباب المؤدية للعزوف المتعلقة بالطالب هي: كثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد، ومن أهم الأسباب المؤدية للعزوف المتعلقة بالتنظيمات الإدارية هي: عدم وجود حوافز للمعلم مقابل ما يبذله من جهد في تدريس المرحلة الثانوية، ضعف الصلاحيات الممنوحة للحد من سلوكيات الطلاب الخاطئة، وضعف الدور القيادي لمدير المدرسة الثانوية في التعامل مع طبيعة المرحلة، قلة الدورات المقدمة للمعلم في المرحلة الثانوية لزيادة قدرته العلمية والمهنية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(٠,٠٥) بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أسباب العزوف التي تواجههم تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة، الدورات التدريبية، العمل الحالي.

٨. **دراسة العنزي (٢٠١٠):** هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤدية لعزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية من وجهة نظرهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، وبلغت عينته (٤٢٤) معلم، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وكان من أبرز النتائج التي توصل لها الباحث: أن من أهم العوامل المرتبطة بالمعلمين أنفسهم هي: قلة الحوافز المادية والمعنوية وتدني الرضا الوظيفي لدى المعلم عن مهنة التدريس بشكل عام، ومن أهم العوامل المرتبطة بالبيئة التعليمية هي : تزايد ضغوط العمل النفسية على المعلم وكثرة أعداد الطلاب في المدرسة وداخل الفصول وتصميم المباني المدرسية والذي لا يساعد على تفعيل الأنشطة الطلابية اللاصفية،، وطبيعة المرحلة الابتدائية من كثرة المقررات، أما أهم العوامل المتعلقة بالعوامل الإدارية: كانت كثرة المهام الإدارية والإشرافية الموكلة للمعلم، ولا توجد مخصصات مالية لتحفيز المعلمين على المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية، وقلة الدورات للمعلم في مجال الأنشطة الطلابية اللاصفية أثناء الخدمة، وتركيز عملية التعليم على نقل المعارف من خلال التدريس التقليدي مع ضعف الاهتمام بالأنشطة الطلابية اللاصفية.

التعليق على الدراسات السابقة:

جميع الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة لم تتناول مشكلة الدراسة (عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار) أو حتى مجاله (حصص الانتظار) وهذا ما يميز هذه الدراسة.

وفي ضوء ما سبق فعلاقة الدراسة الحالية هي تكميلية للدراسات السابقة المذكورة، في أحد أنواع من العزوف لم يتم التطرق له في المدارس (وهو العزوف عن تفعيل حصص الانتظار) فيما تناولت الدراسات الأنواع الأخرى من العزوف في المدارس وبعض الأمور التي قد تكون من أسباب مشكلة الدراسة الحالية. لذا تعتبر الدراسة الحالية أضافة جديدة في مجال الدراسات المتعلقة بالمعلمين والمدرسة عموماً.

الإطار النظري:

المحور الأول: المرحلة الابتدائية ومعلمتها

أولاً: ماهية المرحلة الابتدائية

مفهوم المرحلة الابتدائية:

المرحلة الابتدائية كما تعرفها وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية " بأنها القاعدة التي يرتكز عليها إعداد الناشئات للمراحل التالية من حياتهن، وهي مرحلة عامة تشمل أبناء الأمة جميعاً، وتزودهم بالأساسيات من العقيدة الصحيحة، والاتجاهات السليمة، والخبرات، والمهارات، والمعلومات" (الحجيري، ٢٠١٥، ص٦)، (العجمي،٢٠١٠، ص ٢٦٧).

وذكر مطاوع، والحصان (٢٠١٤) تعريفات للمرحلة الابتدائية:

- هي تلك المرحلة التي تعالج المُتعلمة بالتربية، من سن ٦ سنوات إلى ١٢ سنة، كما هو الحال في معظم دول العالم.
- التعليم النظامي الذي يأخذ مكانه في أول السلم التعليمي، والذي يلتحق به الأطفال من طفولتهم الوسطى من سن (٦-٩) سنوات، إلى نهاية الطفولة المتأخرة من سن (٩-١٢) سنة، إلى ما دون سن المراهقة، بقصد تحصيل بعض المعارف والمهارات الأساسية.

أهمية المرحلة الابتدائية:

للمرحلة الابتدائية أهميتها القصوى من الناحية الاجتماعية، من حيث غرس القيم الأخلاقية والاجتماعية، التي تدعم روح المواطنة الصالحة. وتمثل نقطة الابتداء، حيث يبدأ السلم التعليمي في المملكة من هذه المرحلة، فهي قاعدة الهرم التعليمي (الحربي والمهدي، ٢٠١٢، ص ٧٣).

والمرحلة الابتدائية تُمثل البداية الحقيقية لعملية التنمية الشاملة للطفل، التي يكتسب منها الطفل أسس المعرفة التي تعد ضرورية للتعليم في المراحل التالية، كما أنها تزوده بوسائل تحصيل الخبرة والمعرفة، وهي تُمثل في عملها امتداداً طبيعياً لعملية التشكيل الاجتماعي لشخصية الطفل، والتي تبدأ من الأسرة، ويتعلم الطفل من خلالها جوانب الثقافة الاجتماعية، من قيم وعادات وتقاليد، كما أن المرحلة الابتدائية تُعّد قاعدة التقدم الحضاري للمجتمع، وسبيلاً لتعزيز الهوية، وهي تهيئ الفرصة للطفل لإثبات ذاته، واحترام شخصيته، وتعوده على تحمل المسئولية، ولذلك فمن الملاحظ أن غالبية المجتمعات بصرف النظر عن درجة نموها تولي التعليم في هذه المرحلة عناية متزايدة بقدر ما تسمح به إمكاناتها.

كما تُعّد المدرسة الابتدائية سبيلاً إلى تعزيز الهوية العربية الإسلامية، وتنمية الانتماء لها لدى الأطفال، ويتحقق هذا من خلال إكسابهم مبادئ التربية الإسلامية الصحيحة، وقيم الإسلام السمحة، وتقوية النزعة إلى حب اللغة العربية، ومعرفة جوانب التراث العربي الإسلامي الأصيل.

وتُمّكن المدرسة الابتدائية الطفل من اكتشاف نفسه وما حوله في بيئته، فهي تُقدم للطفل خبرة جديدة، بتشجيع الطفل على تفحص الأشياء. وتدربه على العمل الإبداعي، وتهيئ له الفرص لإثبات ذاته، واحترام شخصيته، وتُعوده تحمل المسئولية. (الجهني، ٢٠١٣، ص٢٩-٣٠).

والمرحلة الابتدائية هي بداية لعملية التنمية الفكرية لمدارك الطالبات، وإكسابهن الوسائل الأولية لتحصيل المعرفة، ويؤكد علماء النفس والتربية على أهمية المرحلة الابتدائية للطالبات، حيث يعدونها مرحلة تحديد الاتجاهات، ورسم ملامح الشخصية، ورسم خطوط الميول والقدرات، وفي تكوين المواقف والاتجاهات، وفي تحديد أنماط السلوك والتصرفات. (مطاوع. الحصان، ٢٠١٤، ص ٢٢).

وأضافت كلاً من (Byrne & McGavin.2010) أن المدرسة الابتدائية تكتسب أهميتها مما يأتي:

- اكتساب التلميذة فيها المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لها.
- اكتساب التلميذة فيها وسائل تحصيل المعرفة من قراءة وكتابة وحساب.
- تُحصّل التلميذة فيها أوليات المعرفة وأساسها الضروري للتعليم في مراحل التعليم التي تلي المدرسة الابتدائية.
- المدرسة الابتدائية هي مدرسة كل مواطن، على اعتبار أن إلزامية التعليم بها أصبحت من المسلمات، على حين تقل الأعداد الملتحقة بالمراحل التالية، لذلك فهي تمثل أساس البناء والمواطنة.

أهداف التعليم الابتدائي:

تتلخص أهداف المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية كما حددتها وثيقة التعليم الصادرة عن اللجنة العليا لسياسة التعليم عام (١٣٩٠) هـ فيما يلي:

١- تعهد العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفس الطالبة، ورعايتها بتربية إسلامية متكاملة في خلقها، وجسمها، وعقلها، ولغتها، وانتمائها إلى أمة الإسلام.
٢- تدريبها على إقامة الصلاة، وأخذها بآداب السلوك والفضائل.
٣- تنمية المهارات الأساسية المختلفة، وخاصة المهارة اللغوية والمهارة العددية والمهارات الحركية.
٤- تزويدها بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف الموضوعات.
٥- تعريفها بنعم الله تعالى عليها في نفسها، وفي بيئتها الاجتماعية، والجغرافية، لتُحسن استخدام النعم، وتنفع نفسها وبيئتها.
٦- تربية ذوقها البديعي، وتعهد نشاطها الابتكاري، وتنمية تقديرها للعمل اليدوي لديها.
٧- تنمية وعيها لتدرك ما عليها من واجبات، ومالها من حقوق في حدود سنها، وخصائص المرحلة التي تمر بها، وغرس حبها لوطنها، والإخلاص لولاة أمرها.
٨- توليد الرغبة لديها في الازدياد من العلم النافع والعمل الصالح، وتدريبها على الاستفادة من وقت فراغها.
٩- إعداد الطالبة لما يلي هذه المرحلة من مراحل حياتها (آل ناجي، ٢٠١٦، ص١٤٢)، (الحقيل،٢٠١٦، ص ١٨٠-١٨١)

وتهدف المدرسة الابتدائية إلى تزويد الطالبات بالتعليم الأولي العام، الذي يتناسب مع المراحل العمرية التي يمرون بها. (Byrne & McGavin. 2010.p7)

فالمرحلة الابتدائية تهدف للنمو المتوازن للطالبة من جميع النواحي الدينية، والجسمية، والاجتماعية، والثقافية، والقيمية السلوكية. وتزويدها بالمهارات اللازمة لمراحل حياتها، وتعزيز المواطنة لديها.

ثانياً: معلمة المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام:

صفات معلمة المرحلة الابتدائية:

من المعروف أن المعلمة تمارس أدواراً مُتداخلة ومُتعددة داخل الغرفة الصفية، فهي تُعتبر الخبيرة الأكاديمية، والمدربة الأخلاقية، فهي تساهم في بناء شخصية الطالبة، وتطوير الاتجاهات، والقيم لديها، وذكرت النوايسة (٢٠١٢) أبرز صفات المعلمة: (المهنية، المعرفية، العقلية، الاتصالية، الجسمية، الانفعالية، الأخلاقية، المزاجية، الاجتماعية) والتي بدورها تؤثر على نجاحها المهني هي:

- سعة المعرفة والاطلاع وتنوعها. وامتلاك معلومات وافرة عن الطالبات.
- الحرص على النمو المستدام. والحرص على الخبرة في التعليم.
- معرفة جيدة بخصائص المتعلمات في المراحل الدراسية المختلفة.
- استخدام المنظمات التقدمية. أي تزويد الطالبات بالمعلومات والمراجعات والقراءات القصيرة.
- امتلاك اهتمامات قوية وواسعة في المسائل الاجتماعية والأدبية والفنية.
- امتلاك مستوى عال من الذكاء اللفظي أو المجرد. والالتزام بالوقت ومواعيد العمل وإدراك أهمية الوقت. بالإضافة لمعرفة جيدة بتكنولوجيا التعليم. والفهم الجيد بأساليب التقويم وطرائقه الملائمة، والتمكّن من المادة.
- الديمقراطية والتسامح ومشاركة الطالبات في اتخاذ القرار، والتنويع في أساليب التدريس.
- قوة الشخصية والذكاء وسلامة العقل والجسم، والتحضير المسبق للمادة، والحماس الشديد لها.
- مراعاة الفروق الفردية، والتحلي بالأخلاق الفاضلة والمبادئ الفضلى.
- التأهيل العلمي والإلمام بالأهداف والمنهج، والمحافظة على المظهر بشكل لائق.

واضاف العنزي (٢٠١٣) صفات أخرى للمعلمة:

- التمسك بتعاليم الدين الحنيف، والرغبة والإخلاص في العمل.
- التواضع والعطف والحلم والحزم، وعدم الغضب.
- الصحة الجسمية والحيوية بالإضافة للصحة النفسية.
- وضوح الصوت وفصاحة اللسان وحسن النطق، والقرب من الطالبات وفهمها لهن.
- التمكن من المادة التي تدرسها، والعدل في المعاملة.
- احترام اللوائح، وعدم استخدام الطالبات في الأمور الشخصية.

وهناك بعض الصفات التي وردت في ضوابط تكليف شاغلات الوظائف التعليمية وآلياته (١٤٢٨-١٤٢٩ه) وهي:

- أن تكون المعلمة قدوة حسنة، وعدم وجود ملحوظات سلبية على سيرتها الشخصية السلوكية، والتربوية والمهنية.
- سلامة الفكر والمنهج، والاتزان الانفعالي.
- الرغبة في تطوير الذات، والمحافظة على أخلاقيات مهنة التعليم.

ونستخلص مما سبق أن أبرز صفات المعلمة هي التكامل بين السلامة الجسمية والخلقية والعلمية والدينية والنفسية والشخصية، والالتزام بتأدية الواجبات المكلفة بها من قبل إدارة المدرسة، والسعي الدائم والمستمر للتطوير والتميز في العمل لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.

واجبات معلمة المرحلة الابتدائية:

واجبات المعلمة كما وردت في (الدليل التنظيمي، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ):

- الالتزام بأحكام الإسلام، والتقيد بالأنظمة والتعليمات، وقواعد السلوك والآداب، واجتناب كل ما هو مخل بشرف المهنة.
- احترام الطالبة، ومعاملتها معاملة تربوية تحقق لها الأمن والطمأنينة وتنمي شخصيتها، وتشعرها بقيمتها وتراعي مواهبها، وتغرس في نفسها حب المعرفة، وتكسبها السلوك الحميد والمودة للآخرين وتؤصل فيها الاستقامة والثقة بالنفس.
- تصميم التدريس للمواد والمقررات الدراسية في المدرسة، وتطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة.
- تدريس النصاب المقرر من الحصص كاملاً، والقيام بكل ما يتطلبه تحقيق أهداف المواد الدراسية من تصميم التدريس واختيار الاستراتيجيات المناسبة، واستخدام أساليب تقويم مناسبة، وبناء الاختبارات وفق جداول المواصفات والضوابط والشروط، والقيام بالتصحيح ورصد الدرجات، وتنفيذ النشاط داخل الفصل وخارجه، وذلك حسبما تفتضيه أصول المهنة وطبيعة المادة وفقاً للأنظمة والتوجيهات الواردة من جهات الاختصاص.
- تعزيز قيم الانتماء والمواطنة والمحافظة على أمن الوطن. والمشاركة في البرامج والأنشطة التي تعمل على تنمية الاعتزاز بالدين والولاء للملك والانتماء للوطن.
- إعداد وتنفيذ الدروس التطبيقية، وإنهاء المقررات الدراسية حسب البرنامج الزمني الموزع على جميع أسابيع الفصل الدراسي. وتفعيل وتطبيق كتاب الطالب وكتاب نشاط الطالب في المادة الدراسية وأدوات المنهج الأخرى، ومتابعة أعمال الطالبات الصفية والواجبات المنزلية وتصحيحها وتقديم التغذية الراجعة لهن.
- المشاركة في تنمية جوانب الإبداع والتفوق لدى الطالبات وتعزيزها، وبحث حالات الضعف والتقصير وعلاجها.
- المشاركة في الإشراف اليومي على الطالبات، وشغل حصص الانتظار، والقيام بعمل المعلمة الغائبة، وسد العجز الطارئ في عدد معلمات المدرسة وفق توجيه إدارة المدرسة.
- متابعة الطالبات، والإشراف عليهن قبل الاصطفاف الصباحي وأثناء ونهاية الدوام الرسمي.
- ريادة الفصل الذي يسند إليها، والقيام بالدور التربوي والإرشادي الشامل لطالبات الفصل، ورعايتهن سلوكياً واجتماعياً، ومتابعة تحصيلهن وتنمية مواطن الإبداع والتفوق لديهن، وبحث حالات الضعف والتقصير وعلاجها، وذلك بالتعاون مع معلماتهن وأولياء أمورهن، ومع إدارة المدرسة والمرشدة الطلابية إذا لزم الأمر.
- دراسة المناهج والخطط الدراسية والكتب المقررة وتقويمها، واقتراح ما تراه مناسباً لتطويرها من واقع تطبيقها. وتنفيذ ما يسند إليها من برامج النشاط المصاحب للمادة الدراسية وغير المصاحب والالتزام بما يخصص لهذه البرامج من ساعات.
- التقيد بمواعيد الحضور والانصراف وبداية الحصص ونهايتها، واستثمار وقتها في المدرسة داخل الفصل وخارجه لمصلحة الطالبة، والبقاء في المدرسة أثناء حصص الفراغ، واستثمارها في تصحيح الواجبات وتقويمها، وإعداد الوسائل التعليمية، والاستفادة من مركز مصادر التعلم بالمدرسة، والإعداد للنشاطات الصفية وغير الصفية.
- التعاون مع الهيئة الإدارية والتعليمية بالمدرسة في كل ما من شأنه تحقيق انتظام الدراسة وجدية العمل وتحقيق البيئة اللائقة بالمدرسة.

- التنمية الذاتية ورفع الكفايات علمياً ومهنياً وتربوياً، والتعرف على المستجدات والاستراتيجيات الحديثة في التدريس ونظرياته وتصميم التدريس، واستخدام التقنية الحديثة، والمشاركة في الاجتماعات واللجان، وبرامج النشاط، وحضور الدورات التربوية التجديدية وورش العمل التي تنظمها إدارة التعليم أو المشرف التربوي المختص وفق التنظيم والوقت المحددين لذلك.
- دمج تقنية المعلومات والاتصالات في عمليتي التعليم والتعلم. والتعاون مع المشرفات التربويات، والتعامل الإيجابي مع ما يوصون به وما يقدمونه من تجارب وخبرات.
- المشاركة الفاعلة في برامج التوعية الصحية، والتعرف على الطالبات المحتاجات للرعاية الصحية. واكتشاف الجوانب الصحية والاجتماعية والنفسية المعيقة لتقدم الطالبات دراسياً من خلال الملاحظة الصفية.
- توظيف طرائق التعلم ومصادره، التي تدفع الطالبة إلى المشاركة في تعلم فاعل متمحور حولها. وبناء الشراكة الاسرية والمجتمعية من خلال التواصل مع الأسرة ومؤسسات المجتمع.
- تصميم خبرات تعلم للطالبات تتميز بالمرونة والابتكار، وتُمكن من الربط بين البيئة الصفية داخل المدرسة والبيئة خارج المدرسة، وتعزيز وعي الطالبات بأهمية المادة العلمية التي يتعلمونها.
- إعداد أسئلة الاختبارات والإجابات النموذجية وفقاً للمعايير والمواصفات المحددة وتسليمها في موعدها. وإعداد وتنفيذ عملية التقويم والاختبارات وتصحيحها وتدقيقها ورصد النتائج. وإدخال وتدقيق درجات ومهارات الطالبات وفقاً للبرنامج الحاسوبي. ودراسة نتائج الاختبارات وفقاً لكل تخصص وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها.
- تهيئة الطالبات للمشاركة في الاختبارات الوطنية، والمشاركة في المجالس واللجان المدرسية.
- تقديم المعلومات الأكاديمية والإرشادية للطالبات وزيادة وعيهم بأهداف مراحل التعليم العام.
- التعرف على المشكلات والعقبات الشخصية التي تحول دون قدرة الطالبة على التحصيل العلمي. وتزويد الطالبات بالمهارات الاكاديمية والشخصية التي تمكنهم من فهم ذاتهن وقدرتهن وميولهن وممارسة دور إيجابي في العملية التعليمية.
- القيام بأي مهام أخرى تكلف بها من قبل الرئيسة المباشرة في مجال اختصاصها.

وذكرت (بورشك،٢٠١١) أن من مهام المعلمات الإدارية التقيد بمواعيد الحضور والانصراف، وحضور الطابور الصباحي والمحافظة على أوقات الحصص والدوام الرسمي، والتعاون مع إدارة المدرسة بالالتزام ببرنامج إشغال حصص الفراغ من أجل تحقيق انتظام الدراسة، والمشاركة في النشاطات المدرسية المرافقة، والمجالس التي يتم تشكيلها في المدرسة، وتُحفيز الطالبات على المشاركة فيها، والالتزام بحضور الدورات التدريبية، وورش العمل، والمشاركة في الاجتماعات التي تُعقد على مستوى المدرسة والمجالس المشارك فيها.

وشغل حصص الانتظار هو من بين الواجبات التي يجب على المعلمة القيام بها، بدخول حصص المعلمات الغائبات عن العمل، ويكون التكليف بذلك من قبل إدارة المدرسة، وبشكل عام نجد الواجبات المكلفة بها المعلمة في المدرسة كثيرة ومتشعبة (تعليمية-تربوية-إدارية-صحية – اجتماعية). وهذه الواجبات يجب على كل معلمة الإلمام بها منذ بداية تعيينها ومن ثم القيام بها، وتأديتها على الوجه المطلوب داخل المدرسة، وغالباً يتم تقييم أدائها من خلال مدى التزامها بتأدية هذه الواجبات وتميزها في تطبيقها.

وأداء المعلمة لواجباتها على الصورة المطلوبة منها يحافظ على البناء المتكامل للمدرسة، وعلى تحقيقها للأهداف المرسومة لها تعليمياً وتربوياً على الوجه المطلوب، لتكون المدرسة متناسقة مع الأنساق الأخرى المكونة للمجتمع وهذا ما وضحته (النظرية البنائية الوظيفية).

ومن المهم أن يكون للمعلمة أهداف تسعى لتحقيقها من خلال تأديتها لواجباتها ومهامها، وتُحفزها على أداء عملها بأفضل صورة وهذا ما وضحته (نظرية تكوين الهدف) (للوكLocke)، أن الأهداف أو النوايا هي التي تحدد اتجاه أنشطة وسلوك المعلمة وكذلك تحدد أتجاه أفكارها، وأن دافعية المعلمة المترجمة في جهدها وسلوكها هي انعكاس للغايات أو الأهداف التي تسعى المعلمة لتحقيقها. (الدليمي، ٢٠١٣، ص ٤٢)

وتنوه الباحثة إلى أن كل ما ذكر سابقاً من مهام تعليمية وإدارية وتربوية هي مهام المعلمة المتعددة والمتشعبة، والتي قد تكون سبباً في تقصيرها في تأدية بعضها كما ذكرت دراسة العنزي(٢٠١٠).

المناخ المدرسي لمعلمات المرحلة الابتدائية:

هو الانطباع العام المتكون لدى عضوات المدرسة، والمتضمن لمتغيرات عديدة منها: أسلوب معاملة القائدات لمعلماتهن، وفلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل، ونوعية الأهداف التي تسعى إليها المدرسة، وطبيعة العلاقات بين المعلمات والطالبات، كما يتأثر بالجو العام الذي يسود البيئة الخارجية التي تعمل فيها المدرسة، وبمستواها الحضاري واستقراره وبمدى سيادة الأبعاد الديمقراطية التشاورية فيها (الربيعي، ٢٠١٦، ص ١٣٦).

وللمناخ المدرسي أهمية كبرى ومؤثرة في العملية التعليمية والتربوية وهذا ما أكدته البحوث والدراسات الميدانية، فسلبية المناخ المدرسي (البيئة المدرسية) يؤثر على قيمة الأداء الذي تقدمه المعلمة لطالباتها، فالمدرسة وما تنطوي عليه من العوامل العديدة كالإدارة المدرسية، وكثافة في الفصول الدراسية، والمباني المدرسية وتجهيزاتها والأعباء التدريسية للمعلمة، ونوع العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي، وغيرها مما يجري داخل المدرسة من عمليات تربوية وتعليمية تؤثر على مستوى أداء المعلمة، فلا بد من توفير بيئة مدرسية مناسبة للمعلمة لتؤدي واجباتها وأدوارها على أكمل وجه.

وهناك عدة عوامل تؤثر في المناخ المدرسي منها:

١- النمط القيادي لقائدة المدرسة: فالنمط القيادي ونوعه له تأثير قوي على أداء المعلمات في المدرسة، سواء كان هذا التأثير سلبي أو إيجابي، ويختلف نمط القيادة المدرسية بحسب سلوك قائدة المدرسة فقد يكون تسلطي أو ديمقراطي أو ترسلي (تساهلي)، وهناك من القيادات التربوية ما تركز على الجانب الوظيفي دون الإنساني داخل المجتمع المدرسي، ونوع آخر يركز عليهما معاً، بالإضافة لأن الأهداف التي تسعى لتحقيقها القيادة المدرسية يكون مؤثر أيضا في نمطها القيادي. وعموماً فإن نمط القيادة السلبي يشكل عائق للمناخ المدرسي للمعلمات وهذا ما ذكرته دراسة السليمان (٢٠١٠).

٢- العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي: وهذه العلاقات الإنسانية بين المعلمات تعتمد في الأساس على تقدير جهودهن من قبل الإدارة، ورعاية المتميزة منهن وتقديرها، ووجود احترام متبادل بين جميع الموظفات في المدرسة على اختلاف مسئولياتهن ومستوياتهن، بالإضافة لدرجة التعاون والاحترام الموجودة بينهن، ووجود عدل بينهن في المعاملة، واشباع حاجاتهن النفسية والاجتماعية للوصول للتكيف المطلوب مع الجو المدرسي.

كما أن نمط السلوك المستخدم من إدارة المدرسة والذي يركز على العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المعلمات له دور كبير في تعزيز الأداء المهني للمعلمة وهذا ما أكدته دراسة العتيبي (٢٠١٢).

وهناك جانب آخر في العلاقات الإنسانية الاجتماعية بين المعلمات يركز على التأثير المتبادل للزميلات على بعضهن في مجال عملهن والذي قد يكون تأثير إيجابي أو سلبي، كما وضحت ذلك (نظرية التأثير الاجتماعي (لسالانسيك وبفيفر Salancik & Pfeffer).

٣- إمكانات المدرسة وتجهيزاتها: ذكر شماطة (٢٠١١) أن الاهتمام بالمبنى المدرسي ضروري لنجاح العملية التعليمية، لأنه يؤثر في تطبيق وتنفيذ برامج المدرسة. فإمكانات المدرسة وتجهيزاتها تُشكل عامل مهم من العوامل البيئية للمدرسة التي تؤثر على العملية التعليمية والتربوية وهذا ماذكرته دراسة الحقباني (٢٠١٤)، فالمبنى المدرسي بتصميمه المناسب لعدد الطالبات في الفصول، والتجهيزات الكاملة له من أثاث وأجهزة ومختبرات، وأماكن إضافية للمصادر والتدبير ومستودع كتب وغير ذلك من المرفقات الهامة، والذي يحتوي أيضا على تهوية مناسبة واضاءة مناسبة، بالإضافة للأمور المتعلقة بالسلامة والصحة. فيكون المبنى المدرسي مناسب بمرفقاته للعمل التدريسي التربوي، وأي نقص في إمكانات المدرسة أو خلل في مرافقها من ضيق الفصول أو عدم تهويتها جيداً وغير ذلك، يؤثر كما ذكر الربيعي (٢٠١٦) تأثيراً سلبياً على المعلمة والتلميذة وعلى المدرسة بشكل عام اذ يؤدي الى:

- فقدان المناخ المدرسي الذي يُساعد المعلمات على تأدية مهامهن، ومسؤولياتهن على الوجه الأكمل.
- عدم شعور الطالبات بتوفر المناخ المدرسي المناسب، الذي يساعدهن على تنمية مهاراتهن، وإكسابهن الخبرات التعليمية اللازمة.
- عدم تمكن المدرسة من القيام بنشاطات منهجية ولا منهجية مُكملة للمنهج المدرسي.
- كما يمنع من حدوث رضا وظيفي لدى المعلمات وجود خلل في الأمور الصحية (الخارجية) للوظيفة، وهذا ما أكدته نظرية (ذات العاملين) (لهيرزبرغ Haerzberg) وبالتالي تقود المعلمات إلى اتجاهات سلبية في تأدية مهامهن.

٤- العبء التدريسي للمعلمة: ويقصد به النصاب الأسبوعي من الحصص الدراسية، فكلما زاد النصاب الأسبوعي للمعلمة أصبح عبء تدريسي عليها بسبب تكليفها بمهام أداريه أخرى تثقل عليها وترهقها نفسياً وجسدياً، وقد يؤدي لتقصيرها في أداء مهامها وواجباتها المدرسية وهذا ما أكدته دراسة الحجيري(٢٠١٥)، والعكس إذا كان النصاب المدرسي قليل ومناسب يساهم ذلك في رفع أداء المعلمة، ويزيد من اقبالها على تأدية واجباتها على أكمل وجه مطلوب.

٥- كثافة الفصول الدراسية: وقد ذكرت الرباط (٢٠١٦) أن كثافة الفصول المدرسية من المشكلات التي تتعلق بالطلاب وتؤثر في الإدارة المدرسية، وبالتالي تؤثر في المناخ المدرسي للمعلمات، فالفصول الدراسية ذات العدد المناسب من الطالبات يساعد المعلمة على إدارة الفصل، وحفظ النظام، واكتشاف الفروق الفردية بين الطالبات، ومن ثم مراعاة الفروق الفردية بينهن، بالإضافة إلى تأدية مهامها التدريسية (كتطبيق الاستراتيجيات، والتعلم النشط. .. الخ)، والتربوية (الأنشطة الغير صفية) بيسر وسهولة، وزيادة مستوى التفاعل بين المعلمة والطالبات، لذلك فأن زيادة عدد الطالبات في الفصل يؤثر على الطالبة في استيعاب المادة العلمية، ويشكل عبأ على المعلمة في تأدية مهامها التعليمية، كما يؤثر على الأداء التربوي لها وهذا ما أكدته دراسة حمزة (٢٠١٦). بالإضافة لما ذكره الربيعي (٢٠١٦) من مشكلات إضافية مثل:

- عدم قدرة المعلمة على مراعاة الفروق الفردية بين الطالبات.
- عدم قدرة المعلمة على تنمية المهارات والمواهب الموجودة لدى الطالبات.

- عدم قدرة المعلمة على الاهتمام بتنمية شخصية الطالبة حسب خصائص نموها.
- عدم قدرة المعلمة على الإجابة على جميع أسئلة الطالبات.
- عدم قدرة المعلمة على متابعة مشكلات الطالبات ومعالجتها.
- ارهاق المعلمة وعدم الاستفادة من مواهبها.
- عدم قدرة المعلمة على متابعة نمو الطالبات وتقويم تحصيلهم التربوي.
- عدم قدرة المعلمة على الاشراف على الطلبة ومتابعة واجباتهم المنزلية.
- ضعف التفاعل بين المعلمة والطالبات وسط هذا العدد الكبير منهن.
- ضعف قدرة المعلمة على إدارة الصف وضبطه.

المحور الثاني: حصص الانتظار:

مفهوم حصص الانتظار:

للحديث عن حصص الانتظار لابد من التطرق في البداية لتوضيح مفهومي جدول وقت الفراغ وجدول حصص الانتظار. فجدول وقت الفراغ يقصد به الجدول الذي يُبين أوقات الفراغ للمعلمات، أي الأوقات التي لا يكون لدى المعلمات فيها عمل. وفي هذا الجدول يبين أسم المعلمة وأوقات فراغها في اليوم المدرسي. وهذا الجدول مُفيد في الاستعانة بالمعلمات عندما تظهر الحاجة إلى ذلك، كما في حالة تغيب بعض المعلمات وغيرها (أسعد، ٢٠١٥، ص ٢١٦).

وحصص الانتظار تُعتبر اجراء مدرسي يرمز له بالرمز رقم (٢/٥)، وهي من واجبات وكيلة المدرسة للشؤون التعليمية، وتتبع للرقم (٢) في العمليات في الدليل الإجرائي لمدارس التعليم العام والتي تسمى بإعداد الجداول المدرسية والتي يرمز لها بالرمز (و.ت.ع.-٠١)، ويتم توزيع حصص الانتظار يومياً في جدول وفق النموذج (و.ت.ع.ن-٠١-٠١) (في الملحقات) يدوياً، او عبر البرنامج الحاسوبي للجداول (Excel) والخاص بحصص الانتظار.

آلية تطبيق حصص الانتظار في مدارس التعليم العام:

١- تقوم وكيلة الشؤون التعليمية بإعداد سجل توزيع حصص الانتظار وفق نموذج (و.ت.ع.ن-٠١-٠١) يدويا أو آليا عبر البرنامج الحاسوبي للجداول والخاص بحصص الانتظار.
٢- ثم تقوم بمراجعته والتأكد من الاعتبارات الضرورية (مراعاة العدل بين المعلمات وعدد أنصبتهم من الحصص الدراسية ومكانها في الجدول الدراسي) ورفعه لقائدة المدرسة لاعتماده.
٣- تقوم قائدة المدرسة باعتماد جدول حصص الانتظار.
٤- تقوم وكيلة الشؤون التعليمية بتدوين حصص الانتظار في جدول الحصص الدراسية وجدول المعلمة، حيث يعتبر من مهامها تحديد المعلمات الغائبات بشكل يومي، وتحديد الحصص التي تدرج في قائمة الانتظار للمعلمات الغائبات.
٥- ثم تقوم بتعبئة وتدوين حصص المعلمة الغائبة في سجل حصص الانتظار.
٦- ثم تقوم بتبليغ المعلمات المُكلفات بدخول حصص الانتظار بمواعيد وفصول حصص الانتظار.
٧- ثم تحدد المعلمات المُكلفات بحصص الانتظار ما سوف يُفعّلنه في حصص الانتظار (كاستخدام حقيبة الانتظار أو حقيبة المعلم أو مركز مصادر التعلم) ويتم تدوين ذلك في سجل الانتظار.
٨- ثم توقع المعلمات في السجل الخاص بحصص الانتظار، وهذه آخر خطوة تنظيمية.

(الدليل الإجرائي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث)، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ، ص ٢٢).

والمعلمة لابد من أن تُكمل (٢٤) حصة أسبوعياً كحد أعلى، عباره عن نصابها الأسبوعي من الحصص الدراسية مضافاً له عدد من حصص الانتظار. (صلاحيات قائدات المدرسة (الإصدار الثاني)، ١٤٣٧ه، صلاحية رقم: ٤٨، ص١٣).

ويُستثنى من ذلك:

- المعلمة التي نصابها (٢٤) حصة دراسية أسبوعياً، فهذه لا تُكلف بحصص انتظار إلا:

برغبة المعلمة ووفق مكافآت مالية، وهذا ما ذُكر في الصلاحية رقم (٤٨) من صلاحيات قائدات المدرسة، حيث أن على قائدة المدرسة أو من تُكلفه للقيام بعملها في حال غيابها اعتماد أسماء المعلمات اللاتي يستحققن مكافأة عن تدريس حصص الانتظار التي يقومون بها بدلاً عن معلمة غائبة زيادة على نصابهن الرسمي (٢٤) حصة. وأن الحد الأعلى لعدد حصص الانتظار التي تستحق عليها المعلمة مكافأة أربع حصص في الأسبوع فقط. ويشترط للحصول على المكافأة أن تقدم المعلمة مادة تعليمية-جديدة-أو داعمة-ترتبط بالمادة الدراسية للطلاب طول زمن حصة الانتظار، وتكون الأولوية لمعلمات الرياضيات والعلوم الطبيعية واللغة الإنجليزية مالم تحدد لجنة التوجيه والإرشاد بالمدرسة تخصصا آخر، وحصر المعلمات اللاتي أدين حصص انتظار أكثر من نصابهن خلال أي أسبوع دراسي، والرفع بذلك في نهاية كل شهر إلى شؤون الموظفات في إدارة التعليم لصرف المكافأة-خمسة وسبعين ريال-عن كل حصة انتظار (صلاحيات قائدات المدرسة (الإصدار الثاني)، ١٤٣٧ه، صلاحية رقم: ٤٨، ص١٣).

وهنا تنوه الباحثة إلى أن معظم المدارس لا يتم فيها تطبيق قائدات المدارس لصلاحية رقم(٤٨) بحذافيرها، بل يحدث هناك تجاوزات بتكليف المعلمات اللاتي نصابهن (٢٤) حصة بحصص الانتظار، وبدون تطبيق لحصر اسمائهن أو رفعها للوزارة للحصول على المكافأة المالية، وحجتهن في ذلك ارتفاع أنصبة معظم المعلمات لهذا العدد من النصاب المدرسي من الحصص (٢٤) حصة، وحاجة قائدة المدرسة لمعلمات يدخلن حصص الانتظار.

- المُعلمات المُكلفات في المدرسة (رائدة النشاط، أمينة مصادر التعلم، رائدة التوعية الإسلامية، المرشدة الطلابية.... الخ)، حيث يتم تخفيض نصاب المعلمة التي تُسند لها مهام أخرى بالمدرسة، بحيث لا يقل نصابها عن خمس حصص أسبوعياً، وذلك في حال وجود فائض من الحصص بعد تغطية الخطة الدراسية في التخصص وفق التشكيل المدرسي المعتمد للمدرسة (صلاحيات قائدة المدرسة (الإصدار الثاني)، ١٤٣٧ه، صلاحية رقم: ٣٦، ص٩).
- المُعلمات الغير قادرات صحياً على دخول حصص انتظار لوضع صحي لديها، ووجود تقارير طبية تثبت ذلك، وموافقة قائدة المدرسة على ذلك.

طرق تفعيل حصص الانتظار في مدارس التعليم العام:

تفعيل حصص الانتظار هو من مهام المعلمة المُكلفة بحصة الانتظار، وطريقة التفعيل عملية اختيارية متروكة لها، سواء أرادت تفعيل حصة الانتظار:

١- بالأنشطة غير الصفية الوزارية، كأنشطة برامج (النشاط الطلابي-التوعية الإسلامية-البرنامج الوقائي الوطني(فطن)-التوجيه والإرشاد). والتي تكون عادة متوفرة لدى وكيلة المدرسة للشئون التعليمية وفق جدولة زمنية معينة ليتم تفعيلها في وقتها.

٢- أو الأنشطة غير الصفية المتنوعة كالمسابقات والقصص وأوراق التلوين، والتي تكون متوفرة لدى بعض الإدارات المدرسية تحت مسمى (حقيبة الانتظار).

٣- وقد تُفعل المعلمة حصة الانتظار بألقاء محاضرة على الطالبات في موضوع معين، أو مناقشة موضوع يخص الطالبات، أو ظاهرة منتشرة، أو محاولة تعزيز قيم لدى الطالبات، أو تعديل سلوكيات معينة.
٤- أو إعطاء دروس، لتقوية الطالبات في مادة دراسية معينة، أو لتعويض تأخير في المنهج بسبب ظروف خاصة بالمعلمة (كغياب عن الدوام – أو الذهاب لدورة تدريبية-أو عدم الالتزام بخطة توزيع الدروس.... الخ). وللأسف هذه أكثر الطرق المستخدمة والمطبقة لحصص الانتظار من قبل المعلمات، والتي يكون فيها تركيز على الجانب التدريسي والتعليمي للطالبات، وأغفال تعزيز الجانب التربوي والقيمي لهن.
٥- وهناك من المعلمات من تستغل حصص الانتظار في تجهيز وسائل أو تصحيح كتب الطالبات أو الاكتفاء بالجلوس، لاعتقادهن أن حصة الانتظار هي حصة لراحة المعلمة وليس لها أي دور فيها، وبالتالي عند دخولها على الطالبات تطلب منهن الهدوء والقيام بأي عمل، أو نشاط بشكل فردي، أو حل وجباتهن المنزلية.

وبالإضافة لما سبق ذكر العنزي (٢٠١٣) ان استغلال حصص الانتظار يكون أيضاً: بالقيام بنشاط رياضي. أو مشاهدة فيلم تعريفي تربوي أو ثقافي في غرفة مصادر التعلم.

وفي بعض المدارس الابتدائية للتعليم العام يكون هناك تقديم للحصص الدراسية في اليوم الدراسي بعد موافقة المعلمات وقائدة المدرسة، وجعل حصص الانتظار في آخر اليوم الدراسي، ليتم استغلالها من قبل المعلمات بإحدى طرق التفعيل السابقة، أو تقديم وقت الخروج من المدرسة، وهذا في حالات قليلة. ويرجع ذلك لقائدة المدرسة وتحملها للمسئولية أمام الأشراف التربوي.

وهناك مسئوليات للمعلمة تجاه أوجه النشاط المدرسي بتفعيلها والتنويع فيها، لتحقيق الأهداف المنشودة من هذه الأنشطة وأثراء الطالبات تربوياً.

دور قائدة المدرسة في تفعيل حصص الانتظار:

لقائدة المدرسة دور كبير ومؤثر في تفعيل معلمات المرحلة الابتدائية لحصص الانتظار، لما تمتلكه من سلطة تستطيع التحكم بأدوار المعلمات التنفيذية في المدرسة، وهي المسئولة الأولى عن تحقيق الأهداف المدرسية، وهذا أحد أسباب تغيير المسمى الوظيفي لها من مديرة مدرسة لقائدة مدرسة. فمديرة المدرسة تهتم فقط بالأمور التنفيذية أو التطبيقية في المدرسة لكن قائدة المدرسة تدرك الغايات البعيدة والأهداف الكبرى بالإضافة لعدم اهمالها الأمور التنفيذية التطبيقية.

وأشار شماطة (٢٠١١) إلى أن القيادة المدرسية وجهازها الإداري قد تكون عقبة في سبيل تحقيق المدرسة لأهدافها إذا ما أسيء اختيارها، وكانت غير مؤهلة لتولي قيادة العمل التربوي التعليمي، وهذا ما دعا خبراء التربية إلى النداء بضرورة الاهتمام بالقيادة التربوية القادرة على القيام بمسئولياتها.

وتتحكم قائدة المدرسة بأدوار المعلمات في المدرسة من خلال الجوانب الثلاثة للإطار العام لوظيفة قائدة المدرسة. حيث الجانب الأول يتعلق بالهدف الذي تحاول أن تحققه من خلال وظيفتها (وهو الوصول بالمدرسة لتحقيق الأهداف والغايات المنشودة من تربية النشء حتى يكن مواطنات نافعات بناءات مُنتجات لديهن الاتجاهات الصحيحة نحو أنفسهن ونحو مجتمعهن). والجانب الثاني يتعلق بالواجبات التي ينبغي أن تؤديها قائدة المدرسة من أجل الوصول لهذا الهدف. والجانب الثالث يتعلق بالطريقة التي تؤدى بها هذه الواجبات (أسعد، ٢٠١٥، ص١٤٥)

ومن خلال الجوانب السابقة يتضح دور قائدة المدرسة في تفعيل حصص الانتظار، ففي الجانب الأول: الهدف الذي تحاول قائدة المدرسة تحقيقه من خلال وظيفتها وهو كما ورد في (الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام، ١٤٣٦ -١٤٣٧هـ): قيادة المدرسة تربوياً وتعليمياً لتحقيق الأهداف

المنشودة. وهذا ما ذكرته (نظرية تكوين الهدف) (للوك Locke) بأن وجود الأهداف هو شيء أساسي لتحديد مسارات السلوك فهي تنشطه وتوجهه، وتنظم اتجاه أفكاره، فتزداد دافعية الفرد لتحقيق هذه الغايات والأهداف. (الدليمي،٢٠١٣، ص ٤٢)

وقيادة المدرسة تكون من خلال السلطة الرسمية التي تمتلكها قائدة المدرسة. والتي هي الحق النظامي في إصدار الأوامر وممارسة القوة في إجبار الآخرين على تنفيذها. وهذا ما أكدته (نظرية السلطة الرسمية) بأن الوظيفة تُعد مصدر السلطة الرسمية، وأن هذه السلطة تندرج تنازلياً من أعلى إلى أسفل وفق تفويض يقرره المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى، وأن لدى القائدات السلطة التي تخولهن للتصرف وإجبار المرؤوسات (المعلمات) على إطاعة أوامرهن، وتنفيذ تعليماتهن سواء كان ذلك بالإقناع أو الإكراه. (الحريري،٢٠١٦، ص٢١٥)

وعند مقارنة السلطة بالنفوذ نجد ان السلطة لها الحق في اتخاذ القرارات المُنظّمة للعمل والتي تجبر المرؤوسين على اتخاذ أنماط سلوكية معينة إلزاماً، أما النفوذ فهو التأثير على سلوك الآخرين التزاماً وليس إلزاماً (وهو ما يطلق عليه السلطة غير الرسمية)، والقائدة الناجحة هي التي تجعل معلماتها ينفذون التعليمات التزاماً وليس إلزاماً. (آل ناجي، ٢٠١٦، ص ٢٠٩)

وتفعيل حصص الانتظار إذا كان من أهداف قائدة المدرسة، سيكون هناك التزام من المعلمات أو أغلبهن بذلك، بحكم سلطة ونفوذها وظيفياً على المعلمات.

وفي الجانب الثاني: الذي يتعلق بالواجبات التي ينبغي أن تؤديها قائدة المدرسة من أجل الوصول لهذا الهدف. فمن أهم واجبات قائدة المدرسة (كما وردت في (الدليل التنظيمي، ١٤٣٦-١٤٣٧هـ) والتي لها علاقة مع تفعيل حصص الانتظار:

١- الإشراف على خطة المدرسة واعتمادها (وهذه تتضمن الإشراف على حصص الانتظار وآلية تفعيلها).
٢- متابعة إعداد الجداول المدرسية والتأكد من مراعاة العدل والمساواة بين جميع منسوبات المدرسة (وهذه تتضمن متابعة جدول حصص الانتظار ومراعاة العدل والمساواة بين جميع منسوبات المدرسة).
٣- تعزيز قيم الانتماء والمواطنة والمحافظة على امن الوطن (ويكون تفعيل حصص الانتظار بالأنشطة اللاصفية والبرامج الوزارية وخصوصاً برنامج (فطن) أكبر فرصه لذلك).
٤- دعم البرامج والأنشطة التي تعمل على الاعتزاز بالدين والولاء للملك والانتماء للوطن لمنسوبي المدرسة والأشراف عليها (ودعم تفعيل حصص الانتظار أكبر فرصة لتفعيلها).
٥- الإشراف على تجهيز وتنظيم وتهيئة مرافق وتجهيزات المدرسة قبل بدء الدراسة في المواعيد المحددة (بتجهيز مكان خاص بتفعيل الأنشطة ويكون خارج الفصل لتفعيل حصص الانتظار).
٦- متابعة أداء أعمال الهيئة التعليمية والإدارية من خلال زيارتهم والاطلاع على أعمالهم ونشاطاتهم ومشاركاتهم (من خلال متابعة حصص الانتظار والتفعيل فيها).
٧- العمل على تطوير أساليب وإجراءات العمل في المدرسة باستمرار وتنمية أداء المسؤولين نحوه (والاهتمام بتفعيل حصص الانتظار والتنويع في طرق التفعيل يعتبر من التطوير في العمل في المدرسة).

وكما أكدت (نظرية الإدارة وظائف ومكونات) لسيرزSears ان الإدارة مستمدة من طبيعة الوظائف التي تقوم بها، والتي تتكامل في صورة تخطيط-وتنظيم-وتوجيه وتنسيق ورقابة، وهي مجموعة مهام تقوم بها القائدة في المدرسة في كافة مهامها المدرسية.

أما في الجانب الثالث: والذي يتعلق بالطريقة التي تؤدى بها هذه الواجبات من خلال صلاحيات قائدة المدرسة. فنجد أن من أهم صلاحيات قائدة المدرسة (كما وردت في (صلاحيات قائدة المدرسة، ١٤٣٧هـ):

- صلاحية رقم (٥٦): منح حوافز للمعلمات المتميزات. والحوافز هي نظام مستحدث في الإدارة من شأنه دفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين ورفع الكفاءة الإنتاجية (الحريري، ٢٠١٦، ص ٢٩٢).

وللحوافز دور فعّال في تفعيل الأنشطة غير الصفية كما ذكرت دراسة الرومي (٢٠١١).

ومن ناحية علاقتها بتفعيل حصص الانتظار: (عندما يكون للمعلمة المتميزة في تفعيل حصص الانتظار حوافز فهذا يساعد بشكل كبير على تفعيل حصص الانتظار، بل والحرص على التنويع والأبداع في ذلك، وزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وهو سبب مهم لتقبل المهام، والتي منها تفعيل حصص الانتظار). وهذا ما أكده (آل ناجي،٢٠١٦) حيث ذكر أن: إن المدرسة لا تستطيع أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا المعلمات كُنّ راضيات عن عملهن ومقتنعين به، والمعلمات الأكثر رضى يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية.

وقد ذكرت الرباط (٢٠١٦) أن هناك قلة في الحوافز للمعلمين من قبل الإدارة المدرسية وهذه تعتبر من أهم مشكلات الإدارة المدرسية.

- فالرضا الوظيفي كما ذكر عياصرة وحمادنة (٢٠١١) هو: مجموعة المشاعر الوجدانية التي يحس بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية. فرضا المعلمة عن عملها يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمة. كما أن هناك نسبة تصل إلى (٨٠%) من إنجاز الموظفة لعملها تعود إلى قدرة الإدارة على تحفيز تلك الموظفة.

- والتحفيز من قبل قائدة المدرسة للمعلمات على تفعيل حصص الانتظار يكون بعدة صور منها شهادة شكر، أو تكريم للمعلمة، أو مكافأة عينية، أو مالية، أو عدد من أيام الغياب كمكافأة. وكل ما سبق هو ما عبرت عنه الحريري (٢٠١٦) بالمكافأة المشروطة: وهي من صفات القائدة الفعالة وتتعلق بتقدير القائدة ومكافأتها للموظفات ذوات الكفاءة.

وسلوك المعلمة كما ذكرت نظرية (التوقع) (لفروم From)تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به، ودافعية المعلمة لأداء عمل معين هي حصيلة ثلاث عناصر هي :التوقع- الوسيلة- المنفعة، وعند وجود هذه العناصر السابقة يحدث تحفيز للمعلمة والعكس صحيح عند عدم وجود أي منها (رضوان،٢٠١٤، ص ٨٤). كما أن التحفيز يساعد على زيادة الدافعية لدى المعلمات لأداء واجباتهن ومهامهن على أفضل صورة كما ذكرت دراسة الرحماني (٢٠١٧).

- والطريقة التي تتعامل فيها القائدة مع معلماتها مهمة ايضاً في رضاهن الوظيفي، وتأدية الأدوار المطلوبة منهن كما ينبغي. حيث أن البيروقراطية في تعامل قائدة المدرسة مع معلماتها، والتزامها بتطبيق الإجراءات المدرسية بحذافيها، دون وجود نوعاً من المرونة وفق ما يناسب مدرستها ومعلماتها، يؤدي لوجود نوعاً من عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمات، ينعكس على بصورة تقصير أو عزوف عن تأدية بعض مهامهن، كما ذكرت (نظرية ذات العاملين) (لهيرزبرغHaerzberg) وهو ما يعزى لوجود خلل في الأمور الصحية (الخارجية). كما أن البيروقراطية في الإشراف التربوي تؤثر على سير العملية التعليمية والتربوية، وهذا ما أكدته دراسة الرحماني (٢٠١٧). فكلما كانت طريقة قائدة المدرسة في قيادتها تشاورية مع معلماتها،

وفيها تلمس لاحتياجاتهن النفسية والاجتماعية والوظيفية، كلما ساهم ذلك في قيادتها لمدرستها بكفاءة عالية تُحقق لها أهدافها المرسومة.

- والرقابة وهي من العمليات التقويمية الأساسية في العملية الإدارية، والتي هي بمثابة التغذية الراجعة التي تتمكن من خلالها قائدة المدرسة من تجويد العمل وتحقيق الأهداف التربوية، وقد أشار (آل ناجي،٢٠١٦) لمفهوم الرقابة: بأنها ملاحظة تنفيذ الأعمال والتأكد من أنها تسير في الاتجاهات المقررة في خطط العمل، ومحاولة اكتشاف أي اتجاه للانحراف عن الأهداف ومعرفة أسباب ذلك، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمنع وقوعها، والتأكد من الوصول إلى النتائج المحددة التي يرمي إلى تحقيقها أي تنظيم. كما ترتبط وظيفة الرقابة بالتخطيط، فالقائدة التي لا تستطيع أن تخطط لا تستطيع أن تراقب، فالرقابة ضرورة لإنجاز الخطط التي وضعتها الإدارة العليا (العجمي، ٢٠١٠، ص ١٨٣).

فملاحظة قائدة المدرسة لحصص الانتظار والتأكد من تفعيلها بشكل تربوي مفيد للطالبات، يحقق الأهداف التربوية للمدرسة بشكل كبير، ويُحّد من عزوف المعلمات عن التفعيل لحصص الانتظار إذا حدث ذلك، ومحاولة معرفة أسبابه واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمنع العزوف.

وأخيراً يتضح مما سبق الدور الفعّال لقائدة المدرسة في تفعيل المعلمات لحصص الانتظار، من خلال موقفها من الأنشطة الصفية غير المدرسية عموماً، وتفعيلها في حصص الانتظار خصوصاً. فمتى ما كانت قائدة المدرسة مؤمنة بفعالية تفعيل حصص الانتظار، والأهداف التربوية التي تتحقق للطالبات من خلاله، نجد أن ذلك ينعكس على آلية تطبيق وتفعيل حصص الانتظار لديها من قبل المعلمات، ومتابعتها لهذا التفعيل، والتشجيع عليه، ودعمه، وكل ما سبق يساعد على تفعيل المعلمات لحصص الانتظار بشكل مفيد ومُحقق للأهداف التربوية المنشودة من المدرسة. بالإضافة لاهتمامها بالمعلمات أنفسهن، ومدى الرضا الوظيفي لديهن، والاهتمام بحاجاتهن، والعلاقات الاجتماعية بينهن أمر مهم، لأن اهتمام القائدة بمعلماتها وحاجاتهن ينعكس بالإيجاب على عملهن ويساعد على تقوية النظام الاجتماعي في المدرسة وهذا ما ذكرته نظرية الإدارة عملية اجتماعية في (نموذج جيتزلزGetzels).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك كما ذكر (عبيدات، عبد الحق، عدس، ٢٠١٦) لأنه مناسب للتعرف على المشكلات المرتبطة بالميدان التربوي ويهدف لتطوير العملية التربوية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الابتدائية في التعليم العام الحكومي للبنات للعام (١٤٣٨-١٤٣٩هـ) والتابعات لجميع مكاتب الأشراف التربوي في مدينة الرياض والبالغ عددها (٩) مكاتب إشراف تربوي هي: (مكتب شمال-مكتب وسط – مكتب النهضة – مكتب الروابي –مكتب الشفا – مكتب الغرب – مكتب الجنوب – مكتب البديعة – مكتب الحرس)، حيث بلغ عدد معلمات المرحلة الابتدائية في التعليم العام الحكومي للبنات (١٧٨٦٢) معلمة وعدد المدارس التي يعملن بها المعلمات (٦٧٥) مدرسة حكومية. وهذه الاحصائيات وفقاً لإحصائية إدارة التخطيط والتطوير بوزارة التعليم (البطاقة الإحصائية العامة للبنات للعام ١٤٣٨ه).

وتفصيل مجتمع الدراسة من حيث عدد معلمات المرحلة الابتدائية وعدد المدارس الابتدائية في مكاتب الإشراف التربوي التابعة لمدينة الرياض كالتالي: (مكتب شمال: (٢٩٣٨) معلمة و (١٠٧) مدرسة)، (مكتب وسط: (١٣٢٩) معلمة و (٥٤) مدرسة)، (مكتب النهضة: (٣٠٠٨)

معلمة و (١٠٩) مدرسة)، (مكتب الروابي: (٢٦٦٤) معلمة و (١٠٣) مدرسة)، (مكتب الشفا: (١٦٩٩) معلمة و (٦٨) مدرسة)، (مكتب الغرب: (١٤٠١) معلمة و (٥٤) مدرسة)، (مكتب الجنوب: (١٧٣٢) معلمة و (٧٣) مدرسة)، (مكتب البديعة (٢٧٢٨) معلمة و (٩٢) مدرسة)، (مكتب الحرس: (٣٦٣) معلمة و (١٥) مدرسة. وهذه الاحصائيات وفقاً لإحصائية إدارة التخطيط والتطوير بوزارة التعليم. (البطاقة الإحصائية لعام ١٤٣٨هـ)

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة مما نسبته (١٠%) من، أي (١٧٨٦) معلمة ابتدائي يعملن في (٦٧) مدرسة ابتدائية في التعليم العام الحكومي للبنات للعام (١٤٣٨-١٤٣٩هـ) والتابعات لجميع مكاتب الإشراف التربوي في مدينة الرياض والبالغ عددها (٩) مكاتب إشراف تربوي. وسوف يتم اختيارهن عشوائيا (بالطريقة العنقودية). والعينة العشوائية العنقودية هي العينة التي يتم فيها الاختيار عشوائيا بحيث يكون وحدة العينة في هذه الطريقة ليست مفردة وإنما مجموعة (العساف، ٢٠١٦، ص١٠١).

وتفصيل عينة الدراسة كالتالي: (مكتب شمال: (٢٩٤) معلمة من (١١) مدرسة)، (مكتب وسط: (١٣٣) معلمة من (٥) مدارس)، (مكتب النهضة: (٣٠١) معلمة من (١١) مدرسة)، (مكتب الروابي: (٢٦٦) معلمة من (١٠) مدارس)، (مكتب الشفا: (١٧٠) معلمة من (٧) مدارس)، (مكتب الغرب: (١٤٠) معلمة من (٥) مدارس)، (مكتب الجنوب: (١٧٣) معلمة من (٧) مدارس)، (مكتب البديعة (٢٧٣) معلمة من (٩) مدارس)، (مكتب الحرس: (٣٦) معلمة من (٢) مدرسة).

وبعد تطبيق أداة الدراسة استعادة الباحثة جميع الاستبانات وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي وبنسبة وصلت إلى (١٠٠%)، حيث قامت الباحثة بإيصال أداة الدراسة (الاستبانة) إلى جميع عينة الدراسة واستلامها شخصياً بعد تعبئتها لذلك لم يكن هناك نسبة مفقودة من الاستبانات ولم يتم استبعاد أي استبانة.

أداة الدراسة:

أ-تصميم أداة الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة، والمنهج المتبع، والامكانات المادية والزمنية المتاحة، استخدمت الباحثة الاستبانة لأنها الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يمكن من خلالها استطلاع رأي أكبر عدد ممكن من المعلمات، وبناء على ذلك قامت الباحثة بتصميم الاستبانة معتمدة في ذلك على الآتي:

- الاطلاع على الأدبيات العلمية، ومراجعة الدراسات السابقة والتي اهتمت بجانب أو أكثر من جوانب الدراسة الحالية.
- النقاش مع معلمات وقائدات للمرحلة الابتدائية ومسئولات في وزارة التربية والإشراف التربوي للاستفادة من الجانب الواقعي قدر الإمكان.
- خبرة الباحثة في العمل بمجال التدريس بالمرحلة الابتدائية لمدة ٩ أعوام.

ومن خلال ما سبق تمكنت الباحثة من تجميع وصياغة مجموعة من العبارات تمثل الاستبانة بصورتها الأولية وجاءت في (٣٩) عبارة.

وبناء على ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم تمكنت الباحثة من تعديل وصياغة الاستبانة وإخراجها بصورتها النهائية وتكونت من (٣٨) عبارة.

وقد تكونت هذه الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: حوى البيانات الأولية لعينة الدراسة من حيث المؤهل، الخبرة، النصاب التدريسي من الحصص، التخصص الذي تقوم بتدريسه.

القسم الثاني: وشمل (٣) محاور والتي تجيب عن أسئلة الدراسة، وهذه المحاور هي:

١- المحور الأول: عوامل العزوف المهنية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، واشتمل على (١٣) عبارة.

٢- المحور الثاني: عوامل العزوف البيئية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، واشتمل على (١٢) عبارة.

٣- المحور الثالث: عوامل العزوف الإدارية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، واشتمل على (١٣) عبارة.

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي في قياس استجابات عينة الدراسة بالنسبة للمحاور الثلاثة، حيث تحصل الاستجابة (موافقة بشدة) على ٥، والاستجابة (موافقة) على ٤، والاستجابة (محايدة) على ٣، والاستجابة (لا أوافق) على ٢، والاستجابة (لا أوافق بشدة) على ١، ويبدأ كل محور بعبارة تضمن استجابة المعلمة لإحدى الخيارات المعروضة.

ب- صدق أداة الدراسة:

١- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية والتي ضمت (٣٩) عبارة، على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال الأكاديمي حيث بلغ عددهم (٢٦) مُحكم من جامعة الملك سعود وجامعات أخرى كما هو موضح في ملحق رقم (٤)، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى وضوح فقرات الاستبانة، ودرجة ارتباطها بموضوع وأهداف الدراسة، ومدى السلامة اللغوية والفنية للفقرات، إضافة إلى اقتراح حذف أو إضافة أي فقرة يرونها، أو إجراء أي تعديل لازم. وتم بناء على جميع الآراء السابقة إجراء التعديلات اللازمة على الفقرات، وإعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية ليصبح عددها (٣٨) عبارة ضمن ثلاث محاور.

٢- **صدق الاتساق الداخلي للأداة:** تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (٤٠) معلمة، وتم حساب معامل الارتباط (بيرسون) للتأكد من الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون للعبارات بالدرجة الكلية لكل محور(ن- ٤٠) للعينة الاستطلاعية

المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط
(١)	١	**٠،٦٢٣	(٢)	١	**٠،٥٩٦	(٣)	١	**٠،٥١٧
	٢	**٠،٥٦٧		٢	**٠،٦٥٦		٢	**٠،٤٧٧
المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط
	٣	**٠،٦٥٢		٣	**٠،٥٣٧		٣	**٠،٧٢٥

المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط	المحور	العبارة	الارتباط
(١) عوامل العزوف المهنية	٤	**٠,٨٢٣	(٢) عوامل العزوف البيئية	٤	**٠،٥٣٧	(٣) عوامل العزوف الإدارية	٤	**٠،٦٥٧
	٥	**٠،٤٧١		٥	**٠،٦٢٥		٥	**٠،٧٤٤
	٦	**٠،٤٧٣		٦	**٠،٦٠٣		٦	**٠،٦٨٦
	٧	**٠،٥٥١		٧	**٠،٤٩٢		٧	**٠،٦٧١
	٨	**٠،٧٢٩		٨	**٠،٧١٤		٨	**٠،٧٤٣
	٩	**٠،٥٨٩		٩	**٠،٦٢٠		٩	**٠،٧٣٥
	١٠	**٠،٥٨٦		١٠	**٠،٧٢٥		١٠	**٠،٥٢٠
	١١	**٠،٤٤٣		١١	**٠،٧٢١		١١	**٠،٥٩٩
	١٢	*٠،٣٨٨		١٢	**٠،٦٢٣		١٢	**٠،٦٥٧
	١٣	**٠،٤٧١					١٣	**٠،٧٤٩
ارتباط درجة كل محور مع المجموع								
المحور (١)		**٠،٨٠**	**المحور (٢)**		**٠،٨٦**	**المحور (٣)**		**٠،٩٠**

(**) القيم الارتباطية الواردة في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠١).

(*) القيم الارتباطية الواردة في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥).

يتضح من خلال الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين عبارات المحاور ودرجتها الكلية دالة عند مستوى (٠١، ٠) باستثناء العبارة رقم (١٢) حيث إنها دالة عند مستوى (٠،٠٥).

ج-ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة باستخدام معامل الفا كرونباخ، وذلك بإيجاد معامل الثبات الكلي لفقرات الاستبانة والبالغ عددها (٣٨) عبارة، فبلغت قيمة معامل الثبات (٠،٩٣)، وهي قيمة ذات دلالة مرتفعة مما يعكس الثبات الجيد لأداة البحث، وهو ثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٢) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
عوامل العزوف المهنية	١٣	٠،٨١
عوامل العزوف البيئية	١٢	٠،٨٤
عوامل العزوف الادارية	١٣	٠,٨٩
معامل الثبات العام	٣٨	٠،٩٣

يتضح من الجدول (٢) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي حيث يتراوح بين (٠،٨١-٠،٨٩) بينما بلغ معامل الثبات العام (٠،٩٣).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما العوامل المهنية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتيجة كما في جدول (٣).

جدول (٣) متوسط استجابات أفراد العينة حول عوامل العزوف المهنية التي تحد من تفعيلهن لحصص الانتظار

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
١١	يؤثر نصاب الحصص الدراسية المرتفع على دافعية المعلمة	ك	١٣٠٠	٤٠٢	٤٠	٣٢	١٢	٤،٦٥	٠،٦٧٩	موافقة بشدة	١
		%	٧٢،٨	٢٢،٥	٢،٢	١،٨	٠،٧				
٩	تُتعب المعلمة كثرة الأوراق والتقارير المطلوب تضمينها ضمن ملف الانجاز	ك	١١١٤	٥٢٧	٧٧	٦٦	٢	٤،٥٠	٠،٧٥٦	موافقة بشدة	٢
		%	٦٢،٤	٢٩،٥	٤،٣	٣،٧	٠،١				
١٣	يرهق المعلمة طول اليوم الدراسي (٧ ساعات تقريباً)	ك	١٠٧٨	٥١٧	١٠٢	٥٩	٣٠	٤،٤٣	٠،٨٧٢	موافقة بشدة	٣
		%	٦٠،٤	٢٨،٩	٥،٧	٣،٣	١،٧				

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
٧	تُتعب المعلمة المناوبة بشكل دوري	ك	١٠٠٥	٥٤٢	١٤٦	٨٣	١٠	٤،٣٧	٠،٨٦٢	موافقة بشدة	٤
		%	٥٦،٣	٣٠،٣	٨،٢	٤،٦	٠،٦				
٨	يُرهق المعلمة الاعداد لاستراتيجيات التدريس والتنويع فيها في كل حصة دراسية	ك	٩٦٧	٥٩٨	١١٧	٩٦	٨	٤،٣٥	٠،٨٥٨	موافقة بشدة	٥
		%	٥٤،١	٣٣،٥	٦،٦	٥،٤	٠،٤				
٦	يُشغل المعلمة تجهيز وسائل دروسها بشكل يومي	ك	٩٤٣	٦٠١	١٤٤	٨٤	١٤	٤،٣٣	٠،٨٧١	موافقة بشدة	٦
		%	٥٢,٨	٣٣،٧	٨،١	٤،٧	٠،٨				
٥	يرهق المعلمة التحضير اليومي للدروس	ك	٩٩٤	٥٢٢	١١٥	١٣٢	٢٣	٤،٣١	٠،٩٦٩	موافقة بشدة	٧
		%	٥٥،٧	٢٩،٢	٦،٤	٧،٤	١،٣				
٢	ندرة الدورات والورش التدريبية الخاصة بحصص الانتظار وطرق تفعيلها	ك	٧٥٧	٧٥٥	١٤٢	١١٠	٢٢	٤،١٨	٠،٩٠٩	موافقة	٨
		%	٤٢،٤	٤٢،٣	٨،٠	٦،٢	١،٢				
١	ضعف تضمين برامج إعداد المعلم لمهارات	ك	٤٩١	٧٤٣	٣٠٠	٢٠٩	٤٣	٣،٨٠	١،٠٤٣	موافقة	٩

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
	شغل حصص الانتظار	%	٢٧،٥	٤١،٦	١٦،٨	١١،٧	٢،٤				
٤	ضعف وضوح أهداف تفعيل حصص الانتظار لدى بعض المعلمات	ك	٤٥٩	٧٨٣	٢٤٢	٢٤٦	٥٦	٣،٧٥	١،٠٧٩	موافقة	١٠
		%	٢٥،٧	٤٣،٨	١٣،٥	١٣،٨	٣،١				
٣	انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض المعلمات	ك	٤٧٣	٦١٢	٣٨٠	٢٧٥	٤٦	٣،٦٧	١،١٠٢	موافقة	١١
		%	٢٦،٥	٣٤،٣	٢١،٣	١٥،٤	٢،٦				
١٢	تفتقر استمارة تقييم أداء المعلمة لبند خاص بتفعيلها لحصص الانتظار	ك	٥٨٩	٥٢٨	٢٧٠	٢٥٩	١٤٠	٣،٦٥	١،٢٨٣	موافقة	١٢
		%	٣٣،٠	٢٩،٦	١٥،١	١٤،٥	٧،٨				
١٠	قلة الخبرة المهنية للمعلمة	ك	٢١٥	٣٢٦	٣٩٧	٦١٥	٢٣٣	٢،٨٢	١،٢٢٤	محايده	١٣
		%	١٢،٠	١٨،٣	٢٢،٢	٣٤،٤	١٣،٠				
المعدل العام لعوامل العزوف المهنية عن تفعيل حصص الانتظار								٤،١٠	٠،٩٦٢	موافقة	

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على ان هناك عوامل مهنية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤،١٠) وبانحراف معياري قدره (٠،٩٦٢). وقد يكون هذا عائداً إلى كثرة المهام المهنية الإدارية والتعليمية المُكلفة بها معلمات المرحلة الابتدائية، حيث ورد في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث، ١٤٣٦-١٤٣٨هـ)- (٣٨) مهمه مُكلفة بها المعلمة بالإضافة للقيام بأي مهمة يتم تكليفها بها من قبل الإدارة المدرسية (كما جاءت في آخر مهمة للمعلمات في الدليل التنظيمي)، وهذه الواجبات والمهام المتعددة تسبب لهن ارهاق جسدي وضغوط مهنية مرتفعة، حيث يكون هذا الإرهاق والضغوط المهنية المرتفعة متعلقة بكل من أعباء المهنة وظروف العمل، فتؤدي الى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لهن والمتمثل في هذه الدراسة في العزوف عن تفعيل حصص الانتظار.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامية الرحماني (٢٠١٧) بأن زيادة الأعباء الوظيفية على معلم المرحلة الابتدائية تؤثر سلباً على أداءه الوظيفي، ونتيجة دراسة الأحسن (٢٠١٥) بأن هناك ضغوط مهنية مرتفعة عند معلمي المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن من اهم عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية تزايد ضغوط العمل النفسية على المعلم.

كما تتفق هذه النتيجة مع النظرية البنائية الوظيفية في أن مصادر الضغوط المهنية للمعلمة تؤدي للقصور في تأدية المعلمة لإحدى واجباتها الوظيفية (تفعيل حصص الانتظار)، وهذا الخلل بالتالي يؤدي إلى خلل وظيفي لديها، وبالتالي يُخل بالبناء المتكامل للمدرسة ووظيفتها التربوية، ويجعل المدرسة كنسق غير متوافقة مع الأنساق الأخرى في المجتمع.

وتم ترتيب استجابات المعلمات (أفراد العينة) حول عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في المجال المهني ترتيباً تنازلياً وفق التالي:

١- أن المعلمات موافقات بدرجة عالية على أن هناك سبعة عوامل مرتبطة بالمجال المهني تُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتتمثل في العبارات رقم (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٣)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (١١) (يؤثر نصاب الحصص الدراسية المرتفع على دافعية المعلمة) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٦٥)، وقد يعود ذلك إلى أن نصاب الحصص الدراسية المرتفع يُرهق المعلمة جسدياً ونفسياً، للمجهود الكبير الذي تبذله المعلمة في إعطاء الحصص، والتجهيز لها بالمادة العلمية والوسائل والاستراتيجيات، بالإضافة لأنها تكون متتابعة فلا تتمكن المعلمة من اخذ راحة قصيرة والاستعداد للحصة التي تليها، وهذا يرهقها ويقلل من دافعيتها لتأدية واجباتها، وقد يكون مُعوق لها في تأدية عملها. واضطرار قائدات المدارس إلى زيادة نصاب المعلمات من الحصص الدراسية يرجع لقلة عدد المعلمات في المدرسة وكثرة عدد الفصول في المدرسة، وهي من أبرز المشاكل التي تواجه الإدارة المدرسية كما ذكرت (بهيرة الرباط، ٢٠١٦، ص١٤٥).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحجيري (٢٠١٥) بأن زيادة العبء التدريسي للمعلمين من أهم أسباب العزوف عن تدريس الصفوف الأولية، ونتيجة دراسة البوشي (٢٠١٥) بأن زيادة العبء التدريسي من أهم معوقات التنمية المهنية للمعلمين، ونتيجة دراسة فريال الحقباني (٢٠١٤) و نتيجة دراسة الرومي (٢٠١١) ونتيجة دراسة أحلام البصام (٢٠٠٧) بأن العبء التدريسي للمعلمة هو من أبرز المعوقات عن تفعيل الأنشطة المدرسية غير الصفية، ونتيجة دراسة كلثوم قاجة (٢٠١٠) بأن كثرة الحصص الدراسية هي من مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة العتيبي (٢٠٠٧) في أن زيادة النصاب من الحصص الدراسية يعتبر من ضغوط العمل وهي معوق للمناخ المدرسي للمعلمين.

- جاءت العبارة رقم (٩) (تُتعب المعلمة كثرة الأوراق والتقارير المطلوب تضمينها ضمن ملف الإنجاز) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٥٠)، وقد يعود ذلك إلى أن الحرص على كمال ملف الإنجاز هو من ضمن المهام التعليمية المطلوبة من المعلمة، ويكون هناك متابعة دورية له من قبل قائدة المدرسة لكل المعلمات، مع اشتراط بنود معينة يجب أن تتوفر في ملف إنجاز كل معلمة ليتم تقييمها عليه في الأداء الوظيفي من قبل القائدة و المشرفة التربوية، وهذا يشكل ضغط مهني مرتفع على المعلمة لكثرة ما يتم تضمينه داخله. مثل: (سيرتها الذاتية وتحضيرها اليومي وتوزيع المنهج الدراسي والأهداف العامة والخاصة له والأنشطة التي تطبقها مع الطالبات وأوراق العمل والمطويات وتقارير عن البرامج والدورات والورش المشاركة بها والوسائل والأدوات والاستراتيجيات التي ستستخدمها طول الفصل الدراسي وجدولها الدراسي وأوراق الاختبار التي تستخدمها لتقييم طالباتها و شهادات الشكر الخاصة بها والدورات التي حصلت عليها وصورة من سجل تقييم المهارات للمواد التي تدرسها والدروس التطبيقية والنموذجية التي تنفذها وأي مهمة تقوم بها المعلمة أو نشاط تنفذه يوضع في ملف الإنجاز) وكل ما سبق هو لإحدى مهام المعلمة المهنية وهو (ملف الإنجاز) وتضمين هذا الملف لكل ما هو مطلوب من المعلمة مرهق لها جسدياً وذهنياً. ويشكل عبء وضغط مهني مرتفع عليها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأحسن (٢٠١٥) بأن هناك ضغوط مهنية مرتفعة عند معلمي المرحلة الابتدائية متعلقة بأعباء المهنة، ونتيجة دراسة Skaalvik (٢٠١٥) بأن عبء العمل شديد في المدرسة، وذلك بسبب الأعباء المهنية التي تسبب الإجهاد والإرهاق للمعلم، ونتيجة

دراسة Stauffer & Mason (٢٠١٣) بأن هناك ضغوط مهنية يواجهها المعلمين في المدارس الابتدائية متعلقة بعبء العمل والمسؤوليات.

- جاءت العبارة رقم (١٣) (يرهق المعلمة طول اليوم الدراسي (٧ ساعات تقريباً)) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٤٣)، وقد يعود ذلك إلى أن الدوام المدرسي للمعلمة يومياً من (٦) صباحاً إلى (١) ظهراً، وبدون مناوبة، تعتبر فترة عمل طويلة نسبياً، تؤدي فيها المعلمة مهامها التعليمية والإدارية، وتتسبب في تشكيل ضغوط على المعلمة، تؤدي لإرهاقها جسدياً وتقلل من دافعيتها ونشاطها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Skaalvik (٢٠١٥) بأن طول وقت العمل في المدرسة يسبب الإجهاد والإرهاق للمعلم. ونتيجة دراسة كلثوم قاجة (٢٠١٠) بأن ضغوط ساعات العمل الطويلة هي من مصادر الضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية التي تُشعر المعلم بالتعب.

- جاءت العبارة رقم (٧) (تُتعب المعلمة المناوبة بشكل دوري) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٧)، وقد يعود ذلك إلى أن المناوبة من المهام الإدارية التي تُكلف بها المعلمة من قبل الإدارة وفق جدول مُعد لها مسبقاً، وفترة المناوبة للمعلمة تختلف باختلاف وقتها صباحاً أو ظهراً (حيث في فترة المناوبة الصباحية يبدأ دوامها عند الساعة (٥:٤٥) صباحاً-وفي فترة مناوبة الظهر غالباً تصل إلى (٢) ظهراً)، وتحتاج المعلمة في كل مناوبة تقوم بها إلى تغيير موعد مواصلاتها (بالحضور مبكراً صباحاً أو التأخير في وقت الظهر) بالإضافة إلى التنسيق مع أسرتها بما يناسب موعد مناوبتها وخصوصاً أن مناوبة الظهر ليس لها وقت محدد لانتهائها، فتكون نهاية مناوبة الظهر بخروج آخر طالبة من المدرسة وهذا يتسبب للمعلمة بالتأخير أحياناً. بالإضافة للمهام المطلوبة من المعلمة في المناوبة من (التأكد من وجود الطالبات المتبقيات في المدرسة في مكان واحد والتأكد من خلو جميع مرافق المدرسة من الطالبات، بالإضافة للتأكد من اقفال المصابيح والتكييف لكامل مرافق المدرسة، والاتصال بأولياء الأمور للطالبات المتأخرات). وهذه المهام في المناوبة تكون بعد يوم دراسي مرهق للمعلمة، وهي فترة عمل إضافية على فترة عمل اليومية للمعلمة في المدرسة وبالتالي تشكل المناوبة ضغط وظيفي عليها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامية الرحماني، حكيمة عباس (٢٠١٧) بأن زيادة الأعباء الوظيفية يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للمعلمين.

- جاءت العبارة رقم (٨) (يُرهق المعلمة الاعداد لاستراتيجيات التدريس والتنويع فيها في كل حصة دراسية) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٥)، وقد يعود ذلك إلى أن الاعداد لاستراتيجيات التدريس هو من المهام التعليمية المُكلفة بها المعلمة، وهي من واجباتها التي وردت في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث،١٤٣٦-١٤٣٧ه)، وعلى المعلمة التنويع بين استراتيجيات التدريس بما يتناسب مع درسها، ويتم تقييم المعلمة على ذلك من قبل قائدة المدرسة من خلال استمارة تقييم الأداء الوظيفي، والتي تطلب من المعلمة استخدام ثلاث استراتيجيات على الأقل في الحصة الدراسية الواحدة والتنويع بينها، وهذا الأمر مُرهق للمعلمة بل ويشكل ضغط مهني عليها يقلل من مستوى أدائها الوظيفي، خصوصاً لمن نصابها عالي، أو حتى من تعطي أكثر من حصة دراسية متتابعة في جدولها اليومي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامية الرحماني، حكيمة عباس (٢٠١٧) بأن الضغوط المهنية لها دور في تحديد مستوى الأداء الوظيفي وهذا يؤثر على سير العملية التعليمية والتربوية،

ونتيجة دراسة الأحسن (٢٠١٥) بوجود ضغوط مهنية مرتفعة عند معلمي المرحلة الابتدائية وهي متعلقة بأعباء المهنة.

- جاءت العبارة رقم (٦) (يُشغل المعلمة تجهيز وسائل دروسها بشكل يومي) بالمرتبة السادسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٣)، وقد يعود ذلك إلى أن تجهيز المعلمة لوسائلها بشكل يومي من المهام التعليمية التي ترهقها ذهنياً وجسدياً، بسبب التنوع في الدروس أو المواد التي تعطيها المعلمة في اليوم الدراسي الواحد، كما يأخذ من وقتها توفير المواد التي ستستخدمها لصنع وسائلها بشكل يومي، وخصوصاً لأنها معلمة للمرحلة الابتدائية وعليها الاهتمام بخصائص النمو لطالباتها، من خلال الاهتمام بالوسائل الحسية وألوانها وحتى شكلها النهائي الذي يشد الانتباه، ليكون اتجاه تعلم الطالبة من المحسوس ويرتقي تدريجياً ليصل للمجرد. لأن الطالبة تعتمد على حواسها في اكتساب الخبرة كما ذكر ذلك (عبد الله،٢٠١٦، ص٤٢).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Skaalvik (٢٠١٥) بأن ضغط الوقت لدى المعلم لإنجاز المهام التعليمية هي من الضغوط المهنية التي تتسبب للمعلم بالإجهاد والإرهاق. ونتيجة دراسة Stauffer & Mason (٢٠١٣) بأن هناك عوامل تعليمية تشكل ضغوط على المعلمين في المدارس الابتدائية مثل: عبء العمل والمسؤوليات التعليمية، وتنفيذها في وقت محدد وهذا يرهق المعلم ويتسبب في إجهاده.

- جاءت العبارة رقم (٥) (يُرهق المعلمة التحضير اليومي للدروس) بالمرتبة السابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣١)، وقد يعود ذلك إلى أن التحضير للدروس من المهام التعليمية اليومية للمعلمة، وتطالب القائدات المعلمة بالتحضير اليومي للدروس بشكل مفصل (أهداف- وسائل-مقدمة-عرض –تقويم-تطبيق-أنشطة-اثراء-واجب منزلي) بصوره يوميه وهذا يكون مُرهق للمعلمة، ويستغرق منها وقت طويل كل يوم، كما أن أكثر المشرفات التربويات يطالبن بالتحضير المفصل للدرس ولا يقبلن تحضير المسرد(مختصر وهو جدول لتحضير دروس أسبوع كامل في ورقة واحدة)، وإذا كان لدى المعلمة أكثر من درس أو مادة في اليوم الواحد فأن التحضير بالتفصيل يكون أكثر إرهاق لها، ومن جهة أخرى المعلمة التي يكون لها عدد من سنوات الخبرة في التدريس تضطر إلى أعادة التحضير لنفس الدروس التي تعودت على إعطاءها لسنوات وهذا الأمر يشكل عبء وظيفي عليها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Skaalvik (٢٠١٥) بأن ضغط الوقت لدى المعلم لإنجاز المهام التعليمية هي من الضغوط المهنية التي تتسبب للمعلم بالإجهاد والإرهاق، ونتيجة دراسة Stauffer & Mason (٢٠١٣) بأن من بين الضغوط التي يعانيها المعلمون في المدارس الابتدائية ضغط الوقت لإنجاز المهام التعليمية.

٢- أن المعلمات موافقات على أن هناك خمسة عوامل مرتبطة بالمجال المهني تُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتتمثل في العبارات رقم (١، ٢، ٣، ٤، ١٢)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٢) (ندرة الدورات والورش التدريبية الخاصة بحصص الانتظار وطرق تفعيلها) بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٨)، وقد يعود ذلك إلى أن (حضور الدورات التربوية التجديدية وورش العمل التي تنظمها إدارة التعليم أو المشرف التربوي المختص) هي من واجبات المعلمة في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث،١٤٣٦-١٤٣٧ه)، ولكن المعلمات يرون ندرة الدورات

الخاصة بحصص الانتظار وطرق تفعيلها في البرامج التدريبية التي تطرحها الوزارة (في بوابة الرياض في كل بداية فصل دراسي) للمعلمات لتنميتهن مهنياً فيها، وندرة الورش التدريبية التي تنفذها المشرفات والمعلمات عن حصص الانتظار، فالدورات والورش الخاصة بحصص الانتظار مهمة للمعلمات للنسبة العالية لحصص الانتظار في الاسبوع الدراسي، فهي بالإضافة لتنميتها المهنية للمعلمات، تزيد من ثقافتهن بأهميتها للطالبات، وأهدافها، وطرق التفعيل المتنوعة لها والتي تثري طالبات المرحلة الابتدائية تربوياً وتعليمياً.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العميري (٢٠١١) بأن قلة الدورات المقدمة للمعلم لزيادة قدرته العلمية والمهنية تسبب العزوف لمعلمي التربية الإسلامية عن التدريس بالمرحلة الثانوية، ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن قلة الدورات للمعلم أثناء الخدمة هي من عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية.

- جاءت العبارة رقم (١) (ضعف تضمين برامج إعداد المعلم لمهارات شغل حصص الانتظار) بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٨٠)، وقد يعود ذلك إلى أن البرامج التي تُعد المعلمة لممارسة مهنتها تُركز على تنمية المعلمة من الناحية التعليمية والأكاديمية والتربوية، مع اهمال تنمية المعلمة في مجال الأنشطة اللاصفية، وفي الجزء التطبيقي من هذه البرامج يكون الاهتمام فقط بالجانب التدريسي للمعلمة وطريقة إعطاءها للمادة العلمية وتقييمها على ذلك، دون أن يكون هناك تطبيق لتفعيل الأنشطة اللاصفية، وهي ما يطبق في حصص الانتظار، ومن ناحية أخرى أن من ضمن الواجبات المهنية المطلوبة من المعلمة في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (تنفيذ ما يسند إليها من برامج النشاط المصاحب للمادة الدراسية وغير المصاحب والالتزام بما يخصص لهذه البرامج من ساعات- والإعداد للنشاطات الصفية وغير الصفية- والمشاركة في البرامج والأنشطة) (الإصدار الثالث،١٤٣٦-١٤٣٧ه)، فتواجه المعلمة صعوبة في تطبيق أنشطة في حصص الانتظار وهي غير مُعدة لها مهنياً ولكن تعتمد على خبرتها وخبرة من حولها في تطبيقها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العنزي (٢٠١٠) بأن من عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية التركيز في عملية التعليم على نقل المعارف من خلال التدريس التقليدي مع ضعف الاهتمام بالأنشطة الطلابية اللاصفية.

- جاءت العبارة رقم (٤) (ضعف وضوح أهداف تفعيل حصص الانتظار لدى بعض المعلمات) بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٧٥)، وقد يعود ذلك إلى عدم وجود ورش ودورات تُثقف المعلمات بأهداف تفعيل حصص الانتظار، وضعف تضمين إعداد المعلم لبرامج خاصة بحصص الانتظار، وتوضيح كل ما يتعلق بها، وبالتالي فأن ضعف وضوح الأهداف لتفعيل حصص الانتظار لدى بعض المعلمات يجعلهن يعزفن عن تفعيلها، لعدم وجود أهداف تحفزهن وتشجعهن على التفعيل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Fouché & Rothmann & van (٢٠١٧) بأن اقتناع المعلمين وإيمانهم بأن العمل الذي يقومون به له هدف، يدفعهم لاتخاذ المزيد من المهام الصعبة للتنفيذ، ويكون مُحفز لهم لأداء عملهم، ويعطي مستوى عالي من المشاركة في العمل والأداء الجيد لتحقيق الأهداف.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية تكوين الهدف (للوك Locke) بأن وجود الأهداف هو شيء أساسي لتحديد مسارات السلوك، فهي تنشطه وتوجهه وترفع مستوى الأداء، وموافقة أفراد الدراسة على ضعف وضوح أهداف تفعيل حصص الانتظار لدى بعضهن يعني أن بعض المعلمات لديهن ضعف لوضوح أهداف تفعيل حصص الانتظار، وبالتالي ينعكس هذا على سلوكهن بالعزوف عن

تفعيل حصص الانتظار لعدم وجود أهداف يسعين لتحقيقها، ويؤدي بالتالي إلى انخفاض أدائهن المهني.

- جاءت العبارة رقم (٣) (انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض المعلمات) بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٧)، وقد يعود ذلك إلى ان بعض المعلمات يشعرن بتدني مستوى الرضا الوظيفي لديهن، بسبب درجة مستحقة لم تحصل عليها، أو علاوة لم تأخذها، أو مستوى لم تُثبت عليه، أو حوافز لم تمنح لها أو بسبب أعباء المهنة، وهذا التدني في مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض المعلمات يؤدي لعزوفها عن بعض مهامها الوظيفية ومنها العزوف عن تفعيل حصص الانتظار.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن هناك تدني واضح في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم من ناحية المهنة والحوافز، ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن من عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية تدني الرضا الوظيفي لدى المعلم عن مهنة التدريس.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسةRaze & Ahmed (٢٠١٧) بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية العامة عالي، وهذا يعبر عن التزامهم القوي بالعمل، ونتائج دراسة Seebaluck & Seegum(٢٠١٣) بأن هناك رضا بين معلمين المدارس الابتدائية العامة عن عملهم، وأنه لا توجد علاقة بين الدافع والرضا الوظيفي في البلدان النامية.

- جاءت العبارة رقم (١٢) (تفتقر استمارة تقييم أداء المعلمة لبند خاص بتفعيلها لحصص الانتظار) بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٥)، وقد يعود ذلك إلى أن عدم وجود بند خاص بتفعيل حصص الانتظار من خلال الأنشطة أو غيرها في استمارة تقييم المعلمات لأدائهن الوظيفي، يؤثر على حماس و دافعية المعلمة لتفعيل حصص الانتظار، لمعرفتها أن تفعيلها من عدمه لا يؤثر على أدائها الوظيفي، وبالتالي تعزف عن تفعيل حصص الانتظار، فالمعلمات يحرصن دائماً على تطبيق كل بنود استمارة الأداء الوظيفي للحصول على أداء وظيفي عالي.

٣- أن المعلمات محايدات في درجة موافقتهن على عامل واحد مرتبط بالمجال المهني، ويُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، ويتمثل في العبارة رقم (١٠):

- جاءت العبارة رقم (١٠) (قلة الخبرة المهنية للمعلمة) بالمرتبة الثالثة عشر من حيث محايدة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٦٥)، وقد يعود ذلك لوجود معلمات خبرتهن المهنية قليلة ومع ذلك يفعلن حصص الانتظار (بأنشطة ومحاضرات وألعاب ومسابقات...) ويتحمسن لها، والعكس صحيح بعدم تفعيل بعض المعلمات التي خبرتهن قليلة لحصص الانتظار. وفي الجانب الآخر يكون هناك تفعيل من بعض المعلمات ذوات الخبرة العالية لحصص الانتظار ويتحمسن لذلك والعكس. فهنا بناء المعلمات للحكم من خلال أنفسهن، ومجتمع المعلمات من حولهن لذلك أصبح درجة الاستجابة محايدة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحجيري (٢٠١٥) بأن من أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية قلة الخبرة في التدريس.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ما العوامل البيئية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتيجة كما في جدول (٥).

جدول (٥) متوسط استجابات أفراد العينة حول عوامل العزوف البيئية التي تحد من تفعيلهن لحصص الانتظار

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
٧	ضعف خدمة الإنترنت في المدرسة مما يعيق استخدام تقنية المعلومات في تفعيل حصص الانتظار	ك	١١٧١	٤٦٩	٩٦	٤٤	٦	٤،٥٤	٠،٧٣٨	موافقة بشدة	١
		%	٦٥،٦	٢٦،٣	٥،٤	٢،٥	٠،٣				
٢	تزدحم الفصول الدراسية بأعداد كبيرة من الطالبات	ك	١١١٢	٥٢٦	٨٨	٥٤	٦	٤،٥٠	٠،٧٥٥	موافقة بشدة	٢
		%	٦٢،٣	٢٩،٥	٤،٩	٣،٠	٠،٣				
٦	تنظر المعلمة لحصة الانتظار بأنها عباً إضافي على مهامها الوظيفية	ك	١٠٨٦	٥٤٠	١١٠	٤٢	٨	٤،٤٩	٠،٧٥٤	موافقة بشدة	٣
		%	٦٠،٨	٣٠،٢	٦،٢	٢،٤	٠،٤				
٩	تصاب المعلمة بالملل عند الزامها بحصص الانتظار داخل الفصل (بيئة مقيدة)	ك	١٠٤٧	٥٧٠	١١٣	٥٢	٤	٤،٤٦	٠،٧٥٩	موافقة بشدة	٤
		%	٥٨،٦	٣١،٩	٦،٣	٢،٩	٠،٢				
١	تفتقر المدرسة لوجود مكان مخصص لتفعيل حصص الانتظار	ك	١٠٥١	٥٢١	١٠١	٩٩	١٤	٤،٤٠	٠،٨٨٣	موافقة بشدة	٥
		%	٥٨،٨	٢٩،٢	٥،٧	٥،٥	٠،٨				
٥	تفتقر حقيبة الانتظار لتوفر الألعاب التعليمية والقصص التربوية الهادفة للطالبات	ك	٩٤٢	٦٣٠	١٢٦	٧٤	١٤	٤،٣٥	٠،٨٤٤	موافقة بشدة	٦
		%	٥٢،٧	٣٥،٣	٧،١	٤،١	٠،٨				

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
٨	تفتقر المدرسة لأماكن عرض خاصة بعرض الأعمال المتميزة الناتجة عن حصص الانتظار	ك	٩١٧	٥٨٦	١٩٧	٧٤	١٢	٤،٣٠	٠،٨٧٢	موافقة بشدة	٧
		%	٥١،٣	٣٢،٨	١١،٠	٤،١	٠،٧				
٤	تفتقر حقيبة الانتظار للوسائل والأدوات المساعدة على تفعيل حصص الانتظار	ك	٨٨٢	٦١٤	١٥٣	١١٧	٢٠	٤،٢٤	٠،٩٤٠	موافقة بشدة	٨
		%	٤٩،٤	٣٤،٤	٨،٦	٦،٦	١،١				
٣	عدم توفر حقيبة مجهزة لتفعيل حصص الانتظار في المدرسة	ك	٨١١	٦١٨	١٥٨	١٦٩	٣٠	٤،١٣	١،٠٢٨	موافقة	٩
		%	٤٥،٤	٣٤،٦	٨،٨	٩،٥	١،٧				
١٢	تفشي الاعتقاد الخاطئ بين المعلمات بأن (حصة الانتظار هي وقت للراحة أو للتصحيح أو للتعويض)	ك	٤٨٣	٥٢٥	٣١٧	٣١٦	١٤٥	٣،٥٠	١،٢٧٨	موافقة	١٠
		%	٢٧،٠	٢٩،٤	١٧،٧	١٧،٧	٨،١				
١٠	ضعف مستوى التعاون بين المعلمات في المدرسة	ك	٣٥٨	٣٩٧	٤٦٣	٤٣٤	١٣٤	٣،٢٣	١،٢٣١	محايده	١١
		%	٢٠،٠	٢٢،٢	٢٥،٩	٢٤،٣	٧،٥				
١١	تتأثر المعلمة بسلوك زميلاتها اللاتي يعزفن عن تفعيل حصص الانتظار	ك	٣٢٤	٤٦٣	٣٧٧	٤٥٢	١٧٠	٣،١٨	١،٢٦٠	محايده	١٢
		%	١٨،١	٢٥،٩	٢١،١	٢٥،٣	٩،٥				
المعدل العام لعوامل العزوف البيئية عن تفعيل حصص الانتظار								٤،١١	٠,٩٤٥	موافقة	

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد الدراسة موافقون على ان هناك عوامل بيئية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤،١١)، وبانحراف معياري قدره (٠،٩٤٥). وقد يكون هذا عائداً إلى أن مناسبة البيئة التعليمية للمعلمات يساعدهن على أداء مهامهن الوظيفية على أكمل وجه، كما أن توفير مناخ مدرسي مُحفز للعمل يؤدي لزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وأن أي خلل في البيئة التعليمية يؤثر كما ذكر الربيعي (٢٠١٦) تأثيراً سلبياً على المعلمة والتلميذة والمدرسة بشكل عام، ويعيق المعلمات عن أداء واجباتهن الوظيفية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Seebaluck & Seegum (٢٠١٣) بأن البيئة المجهدة من الضغوطات المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية. ونتائج دراسة Cara (٢٠١٢) بأن البيئة المدرسية تلعب دوراً هاماً وحاسماً في تجربة عدم الرضا بين معلمي المدارس العامة، وأن المعلمين الذين يرون بيئة أكثر إيجابية هم أكثر ارتياح مع وظائفهم.

كما تتفق هذه النتيجة مع النظرية البنائية الوظيفية في أن مصادر الضغوط البيئية للمعلمة تؤدي للقصور في تأدية المعلمة لإحدى واجباتها الوظيفية (تفعيل حصص الانتظار)، وهذا الخلل بالتالي يؤدي إلى خلل وظيفي لديها، كما أن هذا الخلل للجزء يؤثر على بقية أجزاء المدرسة، وبالتالي يُخل بالبناء المتكامل للمدرسة ووظيفتها التربوية ويجعل المدرسة كنسق غير متوافقة مع الانساق الأخرى في المجتمع.

وتم ترتيب استجابات المعلمات (أفراد العينة) حول عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في المجال البيئي ترتيباً تنازلياً وفق التالي:

١-أن المعلمات موافقات بدرجة عالية على أن هناك عوامل مرتبطة بالمجال البيئي تُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وأبرزها تتمثل في العبارات رقم (١،٢،٤،٥،٦،٧،٨،٩)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٧) (ضعف خدمة الانترنت في المدرسة مما يعيق استخدام تقنية المعلومات في تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٥٤)، وقد يعود ذلك إلى أن التعليم حالياً في تطور كبير، والتقنية أصبحت مُيسرة لكثير من المهام التعليمية والتربوية، ووجود خدمة الانترنت في المدرسة يخدم كل من فيها من طالبات ومعلمات، وفي بعض الحصص الدراسية تحتاج المعلمات في أكثر التخصصات لعرض مقطع من اليوتيوب أو صور للطالبات للتمهيد أو للتوضيح أو حتى للأثراء، واستخدام التقنية في الحصص الدراسية أو حتى حصص الانتظار مناسب لخصائص نمو طالبات المرحلة الابتدائية، حيث ذكر عبد الله (٢٠١٦) أن الطالبات يميلن إلى حب الاستطلاع، وأضاف غانم وأبو شعيرة (٢٠٠٨) أن الطالبات في هذه المرحلة قابلات للاستثارة والانفعالية، وأن توفير المثيرات التربوية المناسبة ضروري للنمو العقلي السليم في بيئة غنية بالمثيرات الثقافية والتربوية. واستخدام تقنية المعلومات في تفعيل حصص الانتظار يسهل على المعلمة تفعيل حصص الانتظار باستخدام التطبيقات، والألعاب التربوية والمسابقات الثقافية، أو حتى عرض أفلام وثائقية مفيدة للطالبات والعديد من الاستخدامات المفيدة لتقنية المعلومات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البوشي (٢٠١٥) بأن ضعف خدمة الانترنت في المدرسة وضعف سرعاتها يعيق التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية.

- جاءت العبارة رقم (٢) (تزدحم الفصول بأعداد كبيرة من الطالبات) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٥٠)، وقد يعود ذلك إلى أن عدد الطالبات الكبير في الفصل يجعل مساحته أكثر ضيقاً مهما كانت مساحته واسعة، كما يصعب على المعلمة توفير أدوات ووسائل لجميع الطالبات عند تفعيل حصص الانتظار، كما يجعل حركة المعلمة بين الطالبات صعبة للأشراف عليهن ومتابعة أعمالهن، وتكون أيضاً حركة الطالبات لتنفيذ نشاط معين أو مسابقة صعبه ومحدودة. بالإضافة لما ذكره الربيعي (٢٠١٦) أن من مشكلات العدد الكبير للطالبات في الفصل ارهاق المعلمة وعدم الاستفادة من مواهبها وضعف التفاعل بين المعلمة والطالبات وسط هذا العدد الكبير منهن.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن الأعداد الكبيرة من الطلاب في الفصل الواحد تؤثر على الأداء التربوي للمعلم، ونتيجة دراسة الحجيري (٢٠١٥) بأن من أكثر أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية زيادة عدد التلاميذ في الصف، ونتيجة دراسة البوشي (٢٠١٥) بأن من أهم معوقات التنمية المهنية لمعلم المرحلة

الابتدائية كثرة أعداد الطلاب في غرفة الصف، ونتيجة دراسة العميري (٢٠١١) بأن كثرة أعداد الطلاب في الفصل الواحد من أهم أسباب عزوف معلمي التربية الإسلامية عن التدريس بالمرحلة الثانوية، ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن من أهم عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية كثرة أعداد الطلاب داخل الفصل.

- جاءت العبارة رقم (٦) (تنظر المعلمة لحصة الانتظار بأنها عبأ إضافياً على مهامها الوظيفية) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٤٩)، وقد يعود ذلك إلى اعتقاد أغلب المعلمات أن حصص الانتظار وتفعيلها ليس من مهامها، بل هي مهمة الاداريات وذلك لعدم حرصهن على الاطلاع على مهامهن الوظيفية في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام، ولأن أغلب القائدات يكلفن الاداريات بالتعاون مع المعلمات في دخول حصص الانتظار للتخفيف عن المعلمات، خصوصاً إذا كانت الأنصبة عالية وبحوافز معينة، ولكن دخول حصص الانتظار وتفعيلها في الأساس ليست من مهامهن الوظيفية، وقد يكون السبب في اعتقاد المعلمات أن حصص الانتظار عبأ إضافياً على مهامها الوظيفية لأنها ترى أنها تتحمل ثمن حضورها وانتظامها في ذلك اليوم بالدخول لحصة معلمة أخرى لم تحضر في ذلك اليوم وتقوم بتفعيلها للطالبات فينتابها الشعور بأن حصص الانتظار هي عبأ وظيفي عليها.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامية الرحماني وحكيمة عباس(٢٠١٧) بأن هناك عدة مصادر للضغوط المهنية منها التي تتعلق بطبيعة المهنة وتؤثر في تحديد مستوى الأداء للمعلم وهذا ما يؤثر سلباً على سير العملية التربوية.

- جاءت العبارة رقم (٩) (تُصاب المعلمة بالملل عند الزامها بحصص الانتظار داخل الفصل (بيئة مقيدة)) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٤٦)، وقد يعود ذلك إلى أن المعلمة تنتقل طول اليوم بين الفصول الدراسية لإعطاء الحصص الدراسية، وعندما تُكلف بدخول حصة الانتظار تحتاج الى تغيير المكان لتجديد نفسيتها، ولكن عدم وجود مكان لتفعيل حصص الانتظار يُصعب الموضوع، وخصوصاً أن القائدة تُلزم المعلمات بتفعيل حصص الانتظار دائماً داخل الفصول حفاظاً على النظام والانضباط في المدرسة. وهذا يؤثر على دافعية المعلمة ونشاطها وحتى الطالبات يشعرن بنفس الأمر، كما أن الفصول غير مهيأة لتنفيذ أغلب الأنشطة.
- جاءت العبارة رقم (١) (تفتقر المدرسة لوجود مكان مخصص لتفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٤٠)، وقد يعود ذلك إلى أن تهيئة مكان مناسب ومُجهز بأدوات ووسائل لتفعيل حصص الانتظار يريح المعلمة في تفعيل حصص الانتظار، ويساعد ذلك ايضاً على حفظ النظام المدرسي، ويفيد الطالبات بشكل أكبر، ويُبعد الملل عن المعلمة والطالبات، لتغيير الروتين (بالبقاء في الفصل) وتغيير المكان. ولكن عدم توفر المكان المخصص لتفعيل حصص الانتظار يُعيق المعلمة عن تفعيل حصص الانتظار.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البوشي (٢٠١٥) بأن عدم توفر المكان المناسب يعيق التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة إلهام السليمان (٢٠١٠) بأن لتوفير المرافق في المدرسة دور في تشكيل المناخ المدرسي الإيجابي في المدارس الابتدائية. ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن من عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية تصميم المباني المدرسية والذي لا يساعد على تفعيل الأنشطة الطلابية اللاصفية.

- جاءت العبارة رقم (٥) (تفتقر حقيبة الانتظار لتوفر الألعاب التعليمية والقصص التربوية الهادفة للطالبات) بالمرتبة السادسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٥)، وقد يعود ذلك إلى أن عند وجود حقيبة مجهزة لتفعيل حصص الانتظار لدى الإدارة المدرسية وتستعين فيها المعلمة لتُفعل حصص الانتظار، وتجد محتوياتها تفتقر للألعاب التربوية والقصص الهادفة، فأنها تعزف عن تفعيل حصص الانتظار لأن بعض المعلمات تُريد حقيبة جاهزة تستعين به في عملية التفعيل لحصص الانتظار، ووجود القصص التربوية الهادفة تثري الطالبة وتعدل سلوكيات خاطئة لديها، وتستفيد منها تربوياً، أما الألعاب التعليمية فهي تنشط الطالبات وتوفر جو من المنافسة والحماس بينهن، ومن ناحية أخرى نجد أن الألعاب التعليمية والقصص الهادفة جداً مناسبة للمرحلة العمرية للطالبات في التأثير فيهن، لخصائص نموهن والتي يجب التركيز عليها كما ذكر سبيتان(٢٠١٢) من خلال استغلال ميول الطالبات في هذه السن إلى القصص واللعب في التربية والتعليم.
- جاءت العبارة رقم (٨) (تفتقر المدرسة لأماكن عرض خاصة بعرض الأعمال المتميزة الناتجة عن حصص الانتظار) بالمرتبة السابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٠)، وقد يعود ذلك إلى أن عدم تخصيص مكان مناسب لعرض أعمال الطالبات المتميزة مع معلماتهن اثناء حصص الانتظار لتتم مشاهدتها من قبل جميع المعلمات والطالبات لا يشجع المعلمة على تفعيل حصص الانتظار، وذلك لمعرفتها بأن جميع أعمال الطالبات مهما كانت مميزة لن تعرض ولن يراها أحد. كما أن افتقار المدرسة للوحة عرض جدارية مخصصة لعرض أعمال الطالبات أسبوعياً الناتجة من حصص الانتظار، يفقد المعلمات والطالبات الحماس وروح المنافسة في تفعيل حصص الانتظار والإبداع في ذلك.
- جاءت العبارة رقم (٤) (تفتقر حقيبة الانتظار للوسائل والأدوات المساعدة على تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٤)، وقد يعود ذلك إلى أن إعداد حقيبة الانتظار هي مسئولية إدارية، وعدم توفير الأدوات والوسائل في حقيبة الانتظار يقلل من فاعلية استخدامها من قبل المعلمات لتفعيل حصص الانتظار، فالطالبات في هذه المرحلة الابتدائية يميلون للتلوين واستخدام الأدوات الحسيه، فالأنشطة تحتاج لأدوات ووسائل متوفرة بعدد كاف ليتم توزيعها على الطالبات مثل: (الألوان والأوراق والمقصات والصور والأرقام....الخ)، والنقص في توفر هذه الأدوات والوسائل يعيق المعلمة عن تفعيل حصص الانتظار كما أشار لذلك الربيعي (٢٠١٦) بأن النقص في الإمكانات المتوفرة في المدرسة يؤثر سلبياً على المعلمة والتلميذة وعلى المدرسة بشكل عام.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الرومي (٢٠١١) بأن وضع الإمكانات المادية في خدمة أهداف الأنشطة غير الصفية هي من الأدوار الإدارية التي يمارسها مدراء المدارس وتعمل على تفعيل الأنشطة غير الصفية.

٢-أن المعلمات موافقات على أن هناك عاملين مرتبطين بالمجال البيئي، ويُحّدان من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتتمثل في العبارات رقم (٣، ١٢)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٣) (عدم توفر حقيبة مجهزة لتفعيل حصص الانتظار في المدرسة) بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٣)، وقد يعود ذلك إلى أن حقيبة الانتظار يتم إعدادها وتجهيزها من قبل وكيلة الشؤون التعليمية للطالبات، وعدم إعداد الوكيلة لهذه الحقيبة يساعد في عزوف المعلمات عن حصص الانتظار،

لأهمية هذه الحقيبة ومحتوياتها في عملية التفعيل، بالإضافة لأنها تريح المعلمة في عملية التفعيل وتوفر لها عدة بدائل تستطيع استخدامها في التفعيل للطالبات مثل (القصص-أنشطة التلوين-ألعاب تعليمية-صور.....الخ) أو استخدام الأدوات لإنتاج أعمال متميزة من الطالبات أو تطبيق فكرة جديدة يتعلمن منها الطالبات، أو استخدام أنشطة الإرشاد والمصلى والنشاط وفطن التي تكون مجهزة في حقيبة الانتظار من قبل الرائدات وفق جدول زمني معين لتنفيذها، وعند عدم توفر هذه الحقيبة فهذا يصعب المهمة أمام المعلمات ويسبب العزوف عن التفعيل.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهام السليمان (٢٠١٠) أن عدم توفير الخدمات في المدرسة يشكل إعاقة لتشكيل المناخ المدرسي الإيجابي في المدارس الابتدائية، ونتيجة دراسة كلثوم قاجة بأن عدم توفر التجهيزات في المدرسة يشكل مصدر ضغط في العمل على معلمي المرحلة الابتدائية.

- جاءت العبارة رقم (١٢) (تفشي الاعتقاد الخاطئ بين المعلمات بأن (حصة الانتظار هي وقت للراحة أو للتصحيح أو للتعويض)) بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٠)، وقد يعود ذلك إلى أن تأثير الزميلات ببعضهن في بيئة العمل له أثر كبير، وخصوصاً عند وجود مؤشرات سلبية في مكان العمل، فهذا يؤدي إلى تفشي الاعتقادات الخاطئة بين المعلمات، ومنها تدني قناعة المعلمات بأهمية حصص الانتظار وأنها ليست من مهامهن الوظيفية، كما أن لضعف شخصية المعلمة، وعدم متابعة الإدارة لتفعيل المعلمات لحصص الانتظار والحرص عليه، وتدني الرضا الوظيفي لدى المعلمات دور في ذلك، ومن ناحية أخرى قد يعود سبب تفشي الاعتقاد الخاطئ عن حصص الانتظار إلى الطريقة التقليدية القديمة التي كانت المعلمة تُركز فيها على الجانب التعليمي وتُهمل الجانب التربوي، فلم يكن هناك تفعيل لحصص الانتظار، بل يتم استغلالها بالتصحيح أو التعويض أو للراحة، وبعد تغيير هذه الطريقة مع تطوير التعليم وزيادة الاهتمام بالجانب التربوي، نلاحظ أن هذا الاعتقاد الخاطئ مازال لدى بعض معلمات الخبرة في بيئة العمل.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن هناك تدني في الرضا الوظيفي لدى المعلم المرحلة الابتدائية يؤثر على أداءه التربوي في المدرسة، ونتيجة دراسة Seebaluck & Seegum (٢٠١٣) بأن السلبية بين الزملاء هي من العوامل المناخية التي تسبب ضغوطات مهنية على المعلمين في المدارس الابتدائية.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية التأثير الاجتماعي (لسالانسيك وبفيفر (Salancik & Pfeffer التي تذكر بأن استجابة الفرد العاطفية للعمل قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل حيال أعمالهم، كما قد تكون نتيجة للخصائص الموضوعية للعمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر الفرد لنفس مهام العمل بطرق مختلفة ووفقاً للكيفية التي يستجيب بها الزملاء تجاه العمل. وبالتالي ترى هذه النظرية أن التأثير الاجتماعي في بيئة العمل يلعب دوراً مهماً في درجة رضا الفرد عن عمله.

٣-أن المعلمات محايدات في درجة موافقتهن على عاملين مرتبطين بالمجال البيئي، ويُحّدان من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتتمثل في العبارات رقم (١٠، ١١)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب متوسطاتها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (١٠) (ضعف مستوى التعاون بين المعلمات في المدرسة) بالمرتبة الحادية عشر من حيث محايدة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٥٠)، وقد يعود ذلك إلى أن نظرة المعلمات بأن العلاقات الاجتماعية بينهن في بيئة العمل ليس لها تأثير على تأديتهن لمهامهن أو العزوف عنها. وأن المعلمة تفصل بين علاقاتها داخل العمل ومهامها الوظيفية، وأن المعلمة التي تُكلف بحصة الانتظار، هي الملزمة بدخولها وتفعيلها، وليس

لزميلاتها المعلمات أي دور في ذلك، لذلك أجمع أفراد العينة بأن مستوى التعاون بينهن في العمل لا يؤثر على تفعيل حصص الانتظار.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن تدني مستوى التعاون بين المعلمين يؤثر على الأداء التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية. ونتيجة دراسة كلثوم قاجة (٢٠١٠) بأن عدم وجود تعاون بين الزملاء هو من مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية.

- جاءت العبارة رقم (١١) (تتأثر المعلمة بسلوك زميلاتها اللاتي يعزفن عن تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة الحادية عشر من حيث محايدة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،١٨)، وقد يعود ذلك إلى أن التأثر بين المعلمات دائماً بالسلوك الإيجابي أكثر من السلبي، لذلك نجد أنهن يسعين لحضور دورات وورش ودروس مميزة للتعلم منها وتنفيذها، وحتى التأثر بالسلوكيات التربوية والتعليمية لمن يقوم بتنفيذها. ومن ناحية أخرى أن أغلب المعلمات يسعين للتميز ورفع كفاءتهن الوظيفية بتنفيذ أغلب المهام الوظيفية على الوجه المطلوب منهن، لذلك كانت استجابة افراد الدراسة بالمحايدة.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: ما العوامل الإدارية التي تؤدي إلى عزوف المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؟ (من وجهة نظرهن)

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتيجة كما في جدول (٦).

جدول (٦) متوسط استجابات أفراد العينة حول عوامل العزوف الإدارية التي تحد من تفعيلهن لحصص الانتظار

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
٩	تفتقر المعلمات لحوافز تشجيعية عند تفعيل حصص الانتظار	ك	١٠٣٨	٥٤٨	١١٣	٦٥	٢٢	٤،٤١	٠،٨٥٧	موافقة بشدة	١
		%	٥٨،١	٣٠،٧	٦،٣	٣،٦	١،٢				
١١	تكليف المعلمة ببرامج ومهام طارئة أثناء العام الدراسي	ك	٩٧٠	٥٨٥	١٤٧	٦٢	٢٢	٤،٣٥	٠،٨٦٦	موافقة بشدة	٢
		%	٥٤،٣	٣٢،٨	٨،٢	٣،٥	١،٢				
١	عدم وجود دليل تنظيمي لحصص الانتظار	ك	٨١٨	٧٨٣	١٤٠	٣٩	٦	٤،٣٣	٠،٧٤٠	موافقة بشدة	٣
		%	٤٥،٨	٤٣،٨	٧،٨	٢،٢	٠،٣				
١٠	تُهمل الإدارة المدرسية احتساب حصص الانتظار ضمن نصاب المعلمة من الحصص الدراسية	ك	١٠٠٣	٥١٤	١٠٥	١٢٦	٣٨	٤،٣٠	١،٠٠٣	موافقة بشدة	٤
		%	٥٦،٢	٢٨،٨	٥،٩	٧،١	٢،١				

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
٢	عدم وجود تعاميم خاصة بحصص الانتظار	ك	٧٦٧	٧٦٤	١٧٧	٧٥	٣	٤،٢٤	٠،٨٠٩	موافقة بشدة	٥
		%	٤٢,٩	٤٢،٨	٩،٩	٤،٢	٠،٢				
٥	تفتقر المدرسة لخطة تفصيلية في بداية العام الدراسي لآلية تفعيل حصص الانتظار	ك	٧٦٥	٧٤٧	١٩٢	٦٩	١٣	٤،٢٢	٠،٨٤١	موافقة	٦
		%	٤٢،٨	٤١،٨	١٠،٨	٣،٩	٠،٧				
٦	ضعف مستوى تبادل الخبرات بين المدارس في مجال طرق تفعيل حصص الانتظار	ك	٧١٦	٧٩٨	١٩٥	٦٠	١٧	٤،٢٠	٠،٨٣٢	موافقة	٧
		%	٤٠،١	٤٤،٧	١٠،٩	٣،٤	١،٠				
١٢	ضعف مستوى تطبيق قائدة المدرسة لصلاحية المكافأة المالية للمعلمات المطبقات للحد الأعلى من دخول حصص الانتظار	ك	٨٥٩	٥٤١	٢٧١	٩٧	١٨	٤،١٩	٠،٩٥١	موافقة	٨
		%	٤٨،١	٣٠،٣	١٥،٢	٥،٤	١،٠				
٤	عدم وجود مشرفة تربوية مسؤولة عن حصص الانتظار ومتابعة تفعيلها	ك	٧٢٢	٦٤٧	٢٢٥	١٤٥	٤٧	٤،٠٤	١،٠٤٥	موافقة	٩
		%	٤٠,٤	٣٦،٢	١٢،٦	٨،١	٢،٦				
٧	تستخدم إدارة المدرسة السلطة الرسمية في تعاملها مع المعلمات	ك	٦٠٤	٦٣٣	٢٧٩	٢١٩	٥١	٣،٨٥	١،١٠٥	موافقة	١٠
		%	٣٣،٨	٣٥،٤	١٥،٦	١٢،٣	٢،٩				
٨	تطبق قائدة المدرسة الإجراءات المدرسية اليومية بدون تجديد فيها أو تطوير	ك	٥٣٨	٦٧٨	٢٩٧	٢١٧	٥٦	٣،٨٠	١،٠٩٣	موافقة	١١
		%	٣٠،١	٣٨،٠	١٦،٦	١٢،٢	٣،١				
		التكرار	درجة الاستجابة								

م	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً				
م	العبارة	النسبة %	موافقة بشدة	موافقة	محايده	غير موافقة	غير موافقة أبداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٣	تدني الاهتمام من قبل قائدة المدرسة بأخذ شواهد على طرق تفعيل حصص الانتظار لكل معلمة	ك	٥٧٥	٥٥٥	٣٣٥	٢٤٩	٧٢	٣،٧٣	١،١٦٦	موافقة	١٢
		%	٣٢،٢	٣١،١	١٨،٨	١٣،٩	٤،٠				
٣	ضعف اهتمام قائدة المدرسة بتفعيل المعلمات لحصص الانتظار	ك	٤٢٥	٥٠٢	٣٤٤	٤٢٥	٩٠	٣،٤٢	١،٢٢٤	موافقة	١٣
		%	٢٣،٨	٢٨،١	١٩،٣	٢٣،٨	٥،٠				
المعدل العام لعوامل العزوف الإدارية عن تفعيل حصص الانتظار								٤،١٠	٠،٩٦٤	موافقة	

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد الدراسة موافقون على ان هناك عوامل إدارية تؤدي إلى عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤،١٠)، وبانحراف معياري قدره (٠،٩٦٤). وقد يكون هذا عائداً إلى أن الإدارة لها دور هام في تأدية المعلمات لمهامهن الوظيفية، كما أن لكل إدارة رؤية ورسالة وأهداف يتم تحقيقها عن طريق معلمات المدرسة، كما أن للإجراءات الإدارية المدرسية اليومية دور في تحقيق المناخ المدرسي المناسب للمعلمات. كما أشار لذلك أسعد (٢٠١٥) بأن قائدة المدرسة تتحكم بأدوار المعلمات في المدرسة من خلال الجوانب الثلاثة للإطار العام لوظيفة قائدة المدرسة وهي الأهداف التي تحاول تحقيقها، والواجبات، وأخيراً الطريقة التي تؤدى بها هذه الواجبات.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سامية الرحماني وحكيمة عباس (٢٠١٧) بأن العلاقة الإيجابية بين القائدة والمعلمات لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن النقص في التفاعل بين الإدارة والمعلمين يؤثر على الأداء التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة Cara (٢٠١٢) بأن رضا المعلم يساهم فيه إدارة جيدة وداعمة، ونتيجة دراسة Tickle & Chang & Kim (٢٠١١) بأن الدعم الإداري هو أهم مؤشر على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية.

كما تتفق هذه النتيجة مع نظرية (الإدارة عملية اجتماعية: (نموذج جيتزلزGetzels) والتي تعتمد على معالجة السلوك الاجتماعي في إطار منظم، حيث الإدارة هي نظام اجتماعي يضم صنفين من الظواهر المستقلة هما: البعد التنظيمي والبعد الإنساني، وأن سلوك الفرد ضمن النظام الاجتماعي كالمدرسة هو محصلة ونتيجة لكل من التوقعات المطلوبة من المعلمة وحاجاتها الشخصية وهذا ما نسميه العلاقة بين القائدة والمعلمة. فالإدارة تسلسل هرمي للعلاقات في إطار نظام اجتماعي متماسك، فكلما كان هناك علاقات إيجابية بين القائدة ومعلماتها زاد تماسك المدرسة ونجاحها، لكن العزوف عن تفعيل حصص الانتظار يدل على وجود خلل في البعد التنظيمي أو الإنساني، وبالتالي يؤثر هذا أداء المعلمات لمهامهن الوظيفية.

وتتفق هذه النتيجة مع النظرية البنائية الوظيفية في أن مصادر الضغوط الإدارية للمعلمة تؤدي للقصور في تأدية المعلمة لإحدى واجباتها الوظيفية (تفعيل حصص الانتظار)، وهذا الخلل بالتالي يؤدي إلى خلل وظيفي لديها، وهذا الخلل للجزء يؤثر على بقية أجزاء المدرسة، وبالتالي

يُخل بالبناء المتكامل للمدرسة ووظيفتها التربوية ويجعل المدرسة كنسق غير متوافقة مع الانساق الأخرى في المجتمع.

وترتبت استجابات المعلمات (أفراد العينة) حول عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في المجال الإداري ترتيباً تنازلياً وفق التالي:

١-أن المعلمات موافقات بدرجة عالية على أن هناك خمسة عوامل مرتبطة بالمجال الإداري تُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وأبرزها تتمثل في العبارات رقم (١،٢،٩،١٠،١١)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٩) (تفتقر المعلمات لحوافز تشجيعية عند تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٤١)، وقد يعود ذلك إلى أن دور الحوافز جداً كبير في زيادة دافعية المعلمات، كما أنه يحقق مبدأ العدالة بين المعلمات في مدى التميز وأداء الواجبات. والحوافز تساعد على زيادة الرضا الوظيفي بين المعلمات، وأضافت رافده الحريري (٢٠١٦) بأن الحوافز تدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين ورفع الكفاءة والإنتاجية. وأشارت بهيرة الرباط (٢٠١٦) إلى أن هناك قلة في الحوافز للمعلمين من قبل الإدارة المدرسية وهي من أكبر مشكلات الإدارة المدرسية. وهذا ما يتسبب في العزوف لمعلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ساميه الرحماني وحكيمة عباس (٢٠١٧) بأن للحوافز المادية والمعنوية للمعلمين دور كبير في رفع أداء معلمي المرحلة الابتدائية، وتحفيزهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل، ونتيجة دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن هناك تدني لدى معلم المرحلة الابتدائية في الرضا الوظيفي بسبب النقص في التحفيز الممنوح للمعلم من طرف الإدارة، ونتيجة دراسة الأحسن (٢٠١٥) بأن قلة الحوافز هي من مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة الحجيري (٢٠١٥) بأن قلة الحوافز التشجيعية هي من أكثر الأسباب تأثيراً في عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية، ونتيجة دراسة البوشي (٢٠١٥) بأن هناك معوقات تواجه معلم المرحلة الابتدائية هي قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز، ونتيجة دراسة العميري (٢٠١١) بأن عدم وجود الحوافز هي من أهم أسباب عزوف معلمي التربية الإسلامية عن التدريس بالمرحلة الثانوية، ونتيجة دراسة الرومي (٢٠١١) بأن دور مدير المدرسة مهم في وضع الحوافز المعنوية والمادية للمعلمين لتفعيل الأنشطة غير الصفية، ونتيجة دراسة العنزي (٢٠١٠) بأن قلة الحوافز المادية والمعنوية هي من عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية التوقع: (لفروم From)) حيث أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة العوائد التي سيحصل عليها، فيميل الفرد الى الاختيار بين بدائل عديدة للسلوك، والسلوك الذي يختاره يحدد مقدار عوائده، فالعزوف عن تفعيل حصص الانتظار سببه انخفاض الدافعية لدى المعلمات بسبب عدم وجود الحوافز.

وتتفق ايضاً هذه النتيجة مع (نظرية ذات العاملين: (لهيرزبرغ Haerzberg) حيث يمكن تحفيز الموظفين من خلال (العوامل الداخلية) في الوظيفة، مثل: الحوافز، فوجودها يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وعدم وجودها كما في نتائج الدراسة الحالية يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وبالتالي يظهر على شكل عزوف للمعلمات عن تفعيل حصص الانتظار.

- جاءت العبارة رقم (١١) (تكليف المعلمة ببرامج ومهام طارئة أثناء العام الدراسي) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ

(٤،٣٥)، وقد يعود ذلك إلى أن المعلمات يرسمن خططهن وفق جداولهن ومواد تدريسهن والبرامج التي تم تكليفهن بها والمهام المطلوبة منهن) في بداية كل عام دراسي. وعند تكليف المعلمة ببرنامج أو مهمة طارئة لم تحسب لها اي حساب، أو تخطط لها، فأن ذلك يربك المعلمة ويشعرها بضغط نفسي ومهام وظيفية جديدة ترهقها، وتحتاج منها تخطيط جديد لكيفية تأديتها مع مهامها الوظيفية وواجباتها اليومية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة Stauffer & Mason (٢٠١٣) بأن الطريقة التي يتعامل بها المديرون مع المعلمين بكثرة تكليفهم بمهام، تتسبب لهم بضغوط في العمل وتؤدي لعدم رضاهم.

- جاءت العبارة رقم (١) (عدم وجود دليل تنظيمي لحصص الانتظار) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٣)، وقد يعود ذلك إلى أن المعلمات يحتجن لمرجع من الوزارة يرجعن له في كل ما يخص حصص الانتظار، ليوضح لهن واجباتهن في حصص الانتظار، والأمور المتعلقة به، لعدم تفشي المعتقدات الخاطئة عن واجباتهن في حصص الانتظار، وليكون مرجع رسمي موحد لكل مدارس التعليم العام يرجعن له المعلمات في كل ما يتعلق بحصص الانتظار، ولتنظيم دخول المعلمات بحسب أنصبتهن لحصص الانتظار، فيكون هناك نوع من العدالة وقناعة من المعلمة بها. فيعزفن المعلمات عن تفعيل حصص الانتظار لعدم وجود تنظيم سليم وواضح لهن ودليل ينظم حصص الانتظار.
- جاءت العبارة رقم (١٠) (تُهمل الإدارة المدرسية احتساب حصص الانتظار ضمن نصاب المعلمة من الحصص الدراسية) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٠)، وقد يعود ذلك إلى أن الإدارة المدرسية عندما تعطي المعلمة حصص للانتظار دون إضافتها لنصابها يتم تجاوز الحد الأعلى لنصاب المعلمة (٢٤) حصة، ويكون مخالفاً للائحة صلاحيات قائد المدرسة رقم (٤٨) والتي تنص على (أن تكمل المعلمة (٢٤) حصة دراسية كحد أعلى أسبوعياً، عبارة عن نصابها الأسبوعي من الحصص الدراسية مضافاً له عدد من حصص الانتظار، وان المعلمة التي يصل نصابها (٢٤) حصة دراسية أسبوعياً، فهذه لا تُكلف بحصص الانتظار ألا برغبتها ووفق مكافآت مالية (صلاحيات قائدة المدرسة (الإصدار الثاني)،١٤٣٧ه، ص١٣)، وقيام الإدارة بإهمال احتساب حصص الانتظار على نصاب المعلمة الأسبوعي من الحصص يرهق المعلمة بدنياً ونفسياً ويقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديها فيحدث العزوف عن تفعيل حصص الانتظار.
- جاءت العبارة رقم (٢) (عدم وجود تعاميم خاصة بحصص الانتظار) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٤)، وقد يعود ذلك إلى أنه لا يوجد تعميم مخصص لحصص الانتظار وتوضيح ما يتعلق بها للمعلمات، بل دائماً نجد حصص الانتظار تذكر كفقرة من تعاميم خاصة بمواضيع أخرى، وهذا يجعل المعلمة تعتقد بعدم أهمية حصص الانتظار ويجعلها غير حريصة عليها، وفي نفس الوقت تكون خبرة المعلمة قليلة حول ما يتعلق بحصص الانتظار من واجبات وأمور توضيحية، كما أن عدم وجود تعاميم خاصة بحصص الانتظار يضعف المرجعية للبحث في أي أمر يتعلق بحصص الانتظار، ويوحي للمعلمة بعدم أهمية حصص الانتظار وخصوصاً مع كثرة التعاميم التي تطلع عليها المعلمة والخاصة بتنظيم كافة مهامها وواجباتها.

٢-أن المعلمات موافقات على أن هناك ثمانية عوامل مرتبطة بالمجال الإداري، وتُحّد من تفعيلهن لحصص الانتظار بالمرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، وتتمثل في العبارات رقم (٣،٤،٥،٦،٧،٨،١٢،١٣)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٥) (تفتقر المدرسة لخطة تفصيلية في بداية العام الدراسي لآلية تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة السادسة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٢)، وقد يعود ذلك إلى أن عدم وجود الخطة التفصيلية لألية تفعيل حصص الانتظار تجعل عملية التفعيل غير مُنظمة، وبشكل عشوائي حسب اجتهادات كل معلمة، كما يتسبب ذلك للتعرض لكثير من المشكلات في عملية التنفيذ، ومن جانب آخر يدل على عدم اهتمام إدارة المدرسة بتفعيل حصص الانتظار وتحقيق أهدافه، وكما ذكر العجمي (٢٠١٠) بأن عدم التخطيط يضعف الرقابة من قبل الإدارة على انجاز المهام.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية الإدارة وظائف ومكونات: (لسيرزSears) بأن كل وظيفة يكون الهدف منها تحقيق الأهداف الموضوعة للمؤسسة بكفاية عالية، وأن العملية الإدارية تتكون من عدة عناصر أولها التخطيط، وهي أحد الوظائف الرئيسية في الإدارة والتخطيط وهي خطوة تسبق أي عمل تنفيذي، وتساهم في حل المشكلات. والخلل في إحدى العناصر للعملية الإدارية وهو التخطيط يوجد خلل في أداء المهمة وهو في هذه الدراسة يتمثل في العزوف عن تفعيل حصص الانتظار.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الرومي (٢٠١١) بأن مدراء المدارس دائماً يمارسون أدوار تخطيطية تُسهم في تفعيل الأنشطة.

- جاءت العبارة رقم (٦) (ضعف مستوى تبادل الخبرات بين المدارس في مجال طرق تفعيل حصص الانتظار) بالمرتبة السابعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٠)، وقد يعود ذلك إلى أن ضعف مستوى تبادل الخبرات بين معلمات المدارس يُقلل من خبرة المعلمة في طرق التفعيل، ويمنعها من الاستفادة من التجارب المتميزة لبعض المعلمات في بعض المدارس عن طرق التفعيل، وتطويرها بما يتناسب مع البيئة المدرسية، وعدد الطالبات، وإمكانات المدرسة، وظروف المعلمات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فريال الحقباني (٢٠١٤) بأن تبادل الخبرات بين المعلمات في المجال المدرسي ضمن مدارس الحي مُهم في تفعيل الأنشطة المدرسية غير الصفية.

- جاءت العبارة رقم (٨) (ضعف مستوى تطبيق قائدة المدرسة لصلاحية المكافأة المالية للمعلمات المطبقات للحد الأعلى من دخول حصص الانتظار) بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٩)، وقد يعود ذلك إلى تدني الرضا الوظيفي لدى المعلمات بسبب تساهل قائدات المدارس في تطبيق الصلاحية، وبالتالي يكون لديها ضغوطات مهنية، وإرهاق جسمي ونفسي في عملها. بعكس لو تم تطبيق الصلاحية لكان حافز للمعلمة لتفعيل حصص الانتظار.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Stauffer & Mason (٢٠١٣) بأن البيئة المجهدة من الضغوطات المهنية التي تواجه المعلمين في المدارس الابتدائية.

- جاءت العبارة رقم (٤) (عدم وجود مشرفة تربوية مسؤولة عن حصص الانتظار ومتابعة تفعيلها) بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤،٠٤)، وقد يعود ذلك إلى أن النسبة العالية لحصص الانتظار في الجدول الدراسي تستدعي وجود متابعة لها ولطرق تفعيلها. بالإضافة إلى أن كل ما يخص المدرسة من عمل تطبيقي

يوجد له متابعة من الإشراف التربوي إلا تفعيل حصص الانتظار، فالمواد الدراسية يكون فيها مشرفات من مكاتب الإشراف لمتابعة عملهن وتجويده، والهيئة الإدارية توجد لهن مشرفة إدارية تتابع أعمالهن، والأنشطة اللاصفية لكل منها يوجد مشرفة. فوجود المشرفة التربوية مُهم لمتابعة تنفيذ العمل على الوجه الصحيح، وتجويد العمل، وقياس مستوى الأداء، ومحاولة تلافي الخلل وإصلاحه. حيث ذكر الدوري (٢٠١١) بأن الرقابة ضرورة مُلحة في العملية التربوية. فغياب مشرفة تتابع حصص الانتظار وطرق تفعيلها يجعل هناك عزوف عن تفعيلها، لعدم وجود الرقابة والمتابعة لها من جهة عليا (الإشراف التربوي) تفوق الإدارة المدرسية.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية الإدارة وظائف ومكونات: (لسيرزSears) حيث أن الرقابة هي إحدى مكونات العملية الإدارية وتمثل السيطرة والتحكم من اجل تحقيق الأهداف، وعدم وجود الرقابة في أي عمل يُخل بأداء المهام على الوجه المطلوب.

- جاءت العبارة رقم (٧) (تستخدم إدارة المدرسة السلطة الرسمية في تعاملها مع المعلمات) بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٨٥)، وقد يعود ذلك إلى أن واقع أغلب القائدات في تعاملهن مع المعلمات يكون بشكل رسمي، مع عدم مراعاة ظروف المعلمات واحتياجاتهن، وبإجبارهن على تأدية المهام، وهذا يؤدي لعزوفهن عنها. كما يتسبب في تدني مستوى الرضا الوظيفي لديهن، لإحساسهن بالأسلوب التسلطي عليهن، وعدم مراعاة العلاقات الإنسانية في تعامل القائدة معهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامية الرحماني وحكيمة عباس (٢٠١٧) بأن العلاقة السلبية بين القائد والمعلم من مصادر الضغوطات المهنية على أداء معلمي المرحلة الابتدائية والتي تسبب انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي لديهم، ونتائج دراسة حمزة (٢٠١٦) بأن النمط الإداري الصارم المطبق في المدارس الابتدائية يؤدي لتدني الرضا الوظيفي للمعلم، ويؤثر سلبياً على اداءه التربوي، ونتيجة دراسة العتيبي (٢٠١٢) بأن نمط السلوك الإداري المرتبط بالعلاقات الإنسانية له أثر إيجابي في تعزيز الأداء المهني للمعلم، ونتيجة دراسة الهام السليمان (٢٠١٠) بأن نمط المناخ المدرسي المسيطر هو الأكثر شيوعاً بالمدارس الابتدائية والمتمثل في تحديد مديرة المدرسة للمهام والأعمال المطلوب تنفيذها دون إفساح المجال للمعلمات للاختيار، ونتيجة دراسة كلثوم قاجة (٢٠١٠) بأن الأسلوب التسلطي للإدارة من مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية، ونتيجة دراسة العتيبي (٢٠٠٧) أن من أهم معوقات المناخ المدرسي للمعلمين في مراحل التعليم العام الالزام بشغل المعلم لحصص الانتظار مما يؤثر على مستوى الأداء لديه، ونتيجة دراسةStauffer & Mason (٢٠١٣) بأن من أبرز الضغوطات المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية الطريقة التسلطية التي يتعامل بها المديرون مع المعلمين.

كما تتفق هذه النتيجة مع (نظرية السلطة الرسمية) بأن السلطة للقائدة مستمدة من المركز الوظيفي في المدرسة، حيث ترى هذه النظرية أن حق إصدار الأوامر من قبل القائدة ومسئولية تنفيذها من قبل المرؤوسات يساعد على توجيه جهودهن ويحقق الانضباط في العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية ذات العاملين: (لهيرزبرغ Haerzberg) في تحديد أسباب الرضى وعدم الرضى الوظيفي، بأن سلبية الأمور الصحية (العوامل الخارجية) لدى المعلمات ومنها نوعية الأشراف (السلطة الرسمية) تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لديهن.

- جاءت العبارة رقم (٨) (تطبق قائدة المدرسة الإجراءات المدرسية اليومية بدون تجديد فيها أو تطوير) بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٨٠)، وقد يعود ذلك إلى أن تطبيق قائدة المدرسة للإجراءات اليومية كما هي دون مراعاة لمعلماتها وظروفهن واحتياجاتهن (البيروقراطية)، وبعدم تغيير ما يلزم من الإجراءات

المدرسية أو تطويره، يُخفض الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وبالتالي يؤثر في الأداء الوظيفي، وفي تأديتهن لواجباتهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة موسى (٢٠١٣) بأن عدم التطوير في الإجراءات المدرسية يؤدي إلى ضعف الأداء في الإدارة المدرسية ومواجهتها للمشكلات، ونتيجة دراسة الهام السليمان (٢٠١٠) بأن حرص المديرات الشديد في العمل على تطبيق اللوائح والتعاميم ضمن حدود غير مقبولة هي من أبرز معوقات المناخ المدرسي في مدارس التعليم العام الحكومية، ونتيجة دراسة العتيبي (٢٠٠٧) بأن تشدد الإدارة في تطبيق الأنظمة واللوائح هي من أبرز معوقات المناخ المدرسي بالتعليم العام والذي يؤثر ايضاً في مستوى أداء المعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية ذات العاملين: (لهيرزبرغ Haerzberg) في تحديد أسباب الرضى وعدم الرضى الوظيفي، بأن سلبية الأمور الصحية (العوامل الخارجية) لدى المعلمات ومنها البيروقراطية في الإجراءات المدرسية تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لديهن، وبالتالي العزوف عن تأديتهن لبعض المهام أو التقصير فيها.

- جاءت العبارة رقم (١٣) (تدني الاهتمام من قبل قائدة المدرسة بأخذ شواهد على طرق تفعيل حصص الانتظار لكل معلمة) بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٧٣)، وقد يعود ذلك إلى أن عدم حرص القائدة على أخذ شواهد يقلل من مستوى التحفيز لدى المعلمات لتفعيل حصص الانتظار، ويُشعر المعلمات بعدم اهتمام الإدارة بتفعيل حصص الانتظار، وضعف الرقابة على ذلك، فينخفض لديهن مستوى الدافعية لتفعيل حصص الانتظار، وبالتالي ينخفض مستوى أداء المعلمات لواجباتهن ومهامهن. ومن ناحية أخرى عدم أخذ شواهد من قبل قائدة المدرسة على طرق تفعيل حصص الانتظار لكل معلمة لا يحفظ حقوق المعلمات، ولا يميزهن في مستويات حسب تميز كل منهن، بل يجعلهن على نفس المستوى وهذا يؤدي لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهن، وبالتالي العزوف عن بعض المهام الوظيفية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الرومي (٢٠١١) بأن اطلاع المدير على التقارير والشواهد الخاصة بالأنشطة يساعد على تفعيل المعلمين للأنشطة غير الصفية.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية الإدارة وظائف ومكونات: (لسيرزSears) حيث أن الرقابة هي إحدى مكونات العملية الإدارية وتمثل السيطرة والتحكم من اجل تحقيق الأهداف، وعدم وجود الرقابة من خلال أخذ الشواهد في أي عمل يُخل بأداء المهام على الوجه المطلوب.

- جاءت العبارة رقم (٣) (ضعف اهتمام قائدة المدرسة بتفعيل المعلمات لحصص الانتظار) بالمرتبة الثالثة عشر من حيث موافقة المعلمات أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣،٤٢)، وقد يعود ذلك إلى ان هذا الحكم يأتي من خلال ملاحظة المعلمات لمدى اهتمام القائدة في المدرسة في جانب تفعيل المعلمات لحصص الانتظار، من خلال مدى تطبيقها لعناصر العملية الإدارية، فإذا كان لا يوجد لدى القائدة (خطة تفصيلية لحصص الانتظار وطريقة تفعيلها، وعدم اخذ شواهد على ذلك من المعلمات، ولا يوجد توجيهات للمعلمات في الاجتماعات أو التعاميم الداخلية عن حصص الانتظار وتفعيلها، ولا تنسيق وتنظيم لها، واخيراً عدم وجود الرقابة والمتابعة لتفعيل المعلمات)، فهذا يجعل المعلمات يحكمون عليها بضعف الاهتمام بتفعيل حصص الانتظار، وبالتالي تقل لديهن الدافعية لأداء المهام، وهذا يضعف اهتمامهن بتفعيل حصص الانتظار، وقد يصل لعزوفهن عن التفعيل كما في هذه الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع (نظرية الإدارة وظائف ومكونات: (لسيرزSears) حيث أن العملية الإدارية لأي مهمة وظيفية تتكون من التخطيط و التنظيم و التوجيه والتنسيق والرقابة، وأن أي خلل في أحدى هذه المكونات، أو عدم توفره، يجعل عملية تنفيذ المعلمات للمهمة الوظيفية فيه قصور وخلل في التنفيذ.

توصيات الدراسة:

١. تقليل نصاب الحصص الدراسية على معلمات المرحلة الابتدائية، بحيث يكون النصاب متناسباً مع المهام التعليمية والإدارية للمعلمات.

٢. تخفيف ضغط المناوبة على المعلمات، بتعيين حارسات أمن للقيام بهذه المهمة عنهن.

٣. تخصيص دورات لتثقيف المعلمات بأهمية استغلال حصص الانتظار، وطرق تفعيلها، والعائد التربوي والتعليمي الذي تجنيه طالبات المرحلة الابتدائية من ذلك.

٤. تضمين برامج إعداد معلمات المرحلة الابتدائية لمهارات وسائل تفعيل حصص الانتظار وطرقه المتنوعة.

٥. إضافة بند صريح في استمارة تقييم الأداء الوظيفي للمعلمة خاص بتقبل المعلمة لدخول حصص الانتظار والحرص على تفعيلها.

٦. توفير الوزارة لتطبيق يحوي عدد من البرامج والنماذج لتفعيل حصص الانتظار، مثل: مسابقات، ألغاز، أسئلة، أفكار لألعاب حركية،...الخ

٧. محاولة تخفيف أعداد الطالبات في الفصل الواحد، بحيث يتناسب العدد مع مساحة الفصل، ويتناسب مع الواجبات التعليمية للمعلمة من خلال تفعيل الأنشطة وتفعيل حصص الانتظار.

٨. توفير مكان مناسب لتفعيل حصص الانتظار لطالبات المرحلة الابتدائية، ويكون مُجهزاً بعدة أركان متنوعة (ركن التلوين- ركن للقهوة وقراءة القصص- ركن الفيديو والأفلام الوثائقية، ركن ممارسة الهوايات المهنية، ركن التركيب للمكعبات، ويتم استغلال كل مساحة فيه لنشاط معين للطالبات، مثل: الأرضية عليها رسومات لبعض الألعاب مثل: (السلم والثعبان، مربعات اللعب، تركيبات من الفلين)، وعند عدم توفر مكان لتفعيل حصص الانتظار، بإمكان القائدة استغلال المساحات الخارجية الكبيرة في المدرسة بأن تستغلها القائدة بوضع مكان مخصص لتفعيل حصص الانتظار، وكلما كانت مساحة المكان كبيرة كانت فرصة لأن يستغله أكثر من فصل في نفس الوقت لعملية التفعيل، فتكون هناك فائدة للطالبات وتخفيف على المعلمات في عملية التفعيل.

٩. توفير حقيبة لحصص الانتظار مُجهزة لدى وكيلة الشؤون التعليمية، وتحتوي على العاب تعليمية وقصص تربوية هادفة، ووسائل وأدوات تساعد على تفعيل حصص الانتظار.

١٠. توفير أماكن مخصصة لعرض الأعمال المتميزة الناتجة عن تفعيل حصص الانتظار (لوحة عرض جدارية-ركن مخصص في المدرسة-غرفة خاصة)، ليزداد حماس الطالبات والمعلمات لتفعيل حصص الانتظار.

١١. توفير وزارة التعليم لدليل تنظيمي لحصص الانتظار، أسوة بباقي الأنشطة اللاصفية، وليكون مرجعاً لمعلمات المرحلة الابتدائية في التعليم العام لكل ما يتعلق بحصص الانتظار.

مقترحات للدراسات (المستقبلية):

١. إجراء دراسات أخرى مماثلة لهذه الدراسة حول عوامل عزوف معلمات المرحلة الابتدائية عن تفعيل حصص الانتظار في مناطق ومحافظات أخرى في المملكة العربية السعودية.

٢. إجراء دراسة حول واقع حصص الانتظار في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

٣. إجراء دراسة حول تصور مقترح لطرق تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض.

٤. تطبيق هذه الدراسة على مراحل التعليم الأخرى (المتوسطة والثانوية) لمعرفة عوامل عزوفهن عن تفعيل حصص الانتظار في مدينة الرياض.

٥. إجراء دراسة حول الأسباب التي تؤدي إلى كثرة حصص الانتظار لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

مراجع الدراسة

١. الأحسن، حمزة. (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ١٨٨-٢١٥.الجزائر.
٢. أسعد، وليد أحمد. (٢٠١٥). الإدارة المدرسية. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
٣. آل ناجي، محمد عبد الله. (٢٠١٦). الإدارة التعليمية والمدرسية (نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية) (ط٧). الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
٤. البصام، أحلام خالد. (٢٠٠٧). دور مديرة المدرسة في تطوير الأنشطة المدرسية غير الصفية للمرحلة المتوسطة بمدارس البنات الحكومية في مدينة الرياض من وجهة نظر المديرات ورائدات النشاط. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.
٥. البكر، فوزية بكر. (٢٠١٧). مدرستي صندوق مغلق (ط٤). الرياض: مكتبة الرشد.
٦. بورشك، أمل محمد. (٢٠١١). برامج التطوير التربوي في المدارس. عمان: دار البداية.
٧. البوشي، محمد بن سعود. (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العُلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية. الرياض.
٨. الجهني، حنان عطية. (٢٠١٣). مقدمة في التربية الابتدائية. الرياض: مكتبة الرشد.
٩. الجهني، حنان عطية. (٢٠١٧). مقدمة في التربية الابتدائية (ط٣). الرياض: مكتبة الرشد.
١٠. الحجيري، ماجد أحمد. (٢٠١٥). أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية بمدارس المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. جامعة طيبة، كلية التربية. المدينة المنورة.
١١. الحربي، قاسم بن عائل. المهدي، ياسر فتحي. (٢٠١٢). نظام التعليم بالمملكة العربية السعودية الواقع والمأمول. الرياض: مكتبة الرشد.
١٢. الحريري، رافده. (٢٠١٦). فنون معاصرة في القيادة التربوية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
١٣. الحقباني، فريال عبد الله. (٢٠١٤). معوقات تفعيل الأنشطة المدرسية غير الصفية بمدارس البنات بمدينة الرياض. مجلة رسالة الخليج العربي، ٣٥ (١٣١)، ١١٧ -١٣٦.
١٤. الحقيل، سليمان عبد الرحمن. (٢٠١٦). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية (ط ١٧). الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.
١٥. حمزة، عونالي. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم. رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. سكرة.
١٦. الدليمي، طارق عبد أحمد. (٢٠١٣). الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية. عمان: مركز ديبونو لتعليم التفكير.
١٧. الربيعي، محمود داوود. (٢٠١٦). مدرسة المستقبل. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
١٨. الرحماني، سامية يوسف. عباس، حكيمة صادق. (٢٠١٧). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الجيلالي بو نعامة خميس مليانة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر.
١٩. رضوان، محمود عبد الفتاح. (٢٠١٤). مهارات بناء وتحفيز فرق العمل. (ط٢). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
٢٠. الرومي، خليل إبراهيم. (٢٠١١). دور مدير المدرسة الثانوية بمدينة الرياض في تفعيل الأنشطة غير الصفية. رسالة ماجستير. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية. الرياض.

٢١.سبيتان، فتحي. (٢٠١٢). أسس تربية الطفل. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
٢٢.السليمان، إلهام إبراهيم. (٢٠١٠) . المناخ المدرسي ومعوقاته في مدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة الأحساء من وجهة نظر المعلمات. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك فيصل، كلية التربية. الإحساء.
٢٣.شماطة، عبد الناصر. (٢٠١١). أوضاع المعلم ورضاه الوظيفي عن مهنة التعليم. الاسكندرية: المكتب العربي الحديث.
٢٤.عبيدات، ذوقان. عبد الحق، كايد. عدس، عبد الرحمن. (٢٠١٦). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، (ط١٨). عمان: دار الفكر.
٢٥.العتيبي، تركي الحميدي. (٢٠١٢). العلاقات الإنسانية في المدرسة ودورها في تعزيز الأداء المهني للمعلم. رسالة ماجستير غير منشورة، الكويت.
٢٦.العتيبي، تركي الحميدي. (٢٠١٢). العلاقات الإنسانية في المدرسة ودورها في تعزيز الأداء المهني للمعلم. رسالة ماجستير غير منشورة، الكويت.
٢٧.العجمي، محمد حسنين. (٢٠١٠). إدارة وتخطيط المدرسة الابتدائية. عمان: دار الفكر.
٢٨.العصيمي، منصور دخيل. (٢٠١٤). علاقة العوامل النفسية والاجتماعية بالسلوك الخطر لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة دكتوراه. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية. الرياض.
٢٩.العميري، سليمان محمد. (٢٠١١). أسباب عزوف بعض معلمي التربية الاسلامية عن التدريس في المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية. الرياض.
٣٠.العنزي، عبيد معاش. (٢٠١٠). عوامل عزوف معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض عن المشاركة في الأنشطة الطلابية اللاصفية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية. الرياض.
٣١.العنزي، مطر عايد. (٢٠١٣). دليل المعلم الجديد (خطوات على طريق النجاح). الرياض: دار الحضارة للنشر والتوزيع.
٣٢.عياصرة، محمد نايف. حمادنة. برهان محمود. (٢٠١١). مفاهيم ودراسات في علم النفس التربوي. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
٣٣.مطاوع، ضياء الدين محمد. الحصان، أماني محمد. (٢٠١٤). مناهج المدرسة الابتدائية بين الحداثة والجودة. الدمام: مكتبة المتنبي.
٣٤.موسى، توفيق. (٢٠١٣). المعوقات التي تواجه الإدارة المدرسية بالمرحلة الثانوية وأثرها على العملية التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، السودان.
٣٥.النجار، عبد الوهاب محمد. (٢٠١٥). معلم المستقبل: اعداده وتطويره، قدم إلى مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود. كلية التربية، ٢٧(٣). ٥١٣-٥١٥.
٣٦.النعيم، باسم أحمد. (٢٠١٠). واقع استخدام مديري المدارس للحوافز الايجابية للمعلمين ودرجة تفضيل المعلمين لها من وجهة نظر مديري ومعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الأحساء. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك فيصل، كلية التربية. الإحساء.
٣٧.وثيقة رؤية (٢٠٣٠م -١٤٥٢هـ) -المملكة العربية السعودية، تاريخ الاسترداد ١٦ مارس،٢٠١٧ من:
https:// www.alarabiya.net/ar/aswaq
٣٨.وزارة التعليم. (١٤٢٨-١٤٢٩ه). ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته. تاريخ الاسترداد ١٩ مارس،٢٠١٧ من:
www.education-ksa.com/t10679

٣٩.وزارة التعليم. (١٤٣٦-١٤٣٧ه). الدليل الإجرائي لمدارس التعليم العام (الإصدار الثالث). تاريخ الاسترداد ١٩مارس، ٢٠١٧ من:
https// www.education-ksa.com/t120774
٤٠.وزارة التعليم. (١٤٣٦-١٤٣٧ه). الدليل التنظيمي والإجرائي للبرنامج الوقائي الوطني (فطن) (الإصدار الأول)، تاريخ الاسترداد ٩ أكتوبر، ٢٠١٧ من:
https// www.education-ksa.com/t120267
٤١.وزارة التعليم. (١٤٣٧هـ). البطاقات الإحصائية، البطاقة الإحصائية العامة للبنات للعام (١٤٣٨ه). تاريخ الاسترداد ٢٠، ديسمبر،٢٠١٧ من:
https/ www.riyadhedu.gov.sa
٤٢.وزارة التعليم. (١٤٣٧هـ). صلاحيات قائدة المدرسة (الإصدار الثاني). تاريخ الاسترداد ١٩ مارس، ٢٠١٧ من:
https:// www.education-ksa.com/t124084
٤٣.Byrne ، Mcgavin .K ، H. (٢٠١٠). دليل الآباء إلى مدارس التعليم الابتدائي. (محمد أمين مخيمر، مترجم). العين: دار الكتاب الجامعي.
44. Cara, Moore. (2012). The Role of School Environment in Teacher Dissatisfaction Among U.S. Public School Teachers. SAGE Publishing, 1-16. Retrieved from https://doi.org/10.1177/2158244012438888.
45. Raza, Shaukat. Ahmed, Nazir.(2017). Measuring Employees Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. Bulletin of Education and Research, 39(1), 129-144.
46. Stauffer, Sarah D. Mason, Erin C.M.(2013). Addressing Elementary School Teachers Professional Stressors: Practical Suggestions for School and Administrators. Educational Administration Quarterly, 49(5),809-837.