

فاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات في مدينة الرياض

موضي علي الجنوبي

كلية التربية || جامعة الملك سعود || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدف البحث إلى التعرف على فاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات في مدينة الرياض، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق استبانة على عينة مكونة من (166) مشرفة، و(160) مديرة مدرسة. وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: جاء في المرتبة الأولى المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً حيث كان المتوسط العام (4.15) من (5). وجاء في المرتبة الثانية أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات حيث كان المتوسط العام (4.10). وجاء في المرتبة الثالثة درجة معرفة المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها حيث كان المتوسط العام (3.99). وجاء في المرتبة الرابعة درجة معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن حيث كان المتوسط العام (3.68). وجاء في المرتبة الخامسة الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات حيث كان المتوسط العام (3.43). وأوصت الباحثة بضرورة نشر الوعي والثقافة بحقوق المعلمة وواجباتها والتأديب والمحاسبة، وإعادة النظر في الجزاءات التأديبية غير الواضحة للمعلمات وإضافة جزاءات تربوية تناسب واقع المعلمة وتساعد في تقويم قصورها أكثر من معاقبتها.

الكلمات المفتاحية: فاعلية- جزاءات تأديبية- قصور

1. ماهية مشكلة البحث:

1-1: المقدمة:

التربية ظاهرة حية معنية بتكوين الإنسان وتشكيل شخصيته من جميع جوانبها النفسية، والجسدية، والعقلية، والاجتماعية، والأخلاقية. فهي ظاهرة منهجية تربوية قياسية لا بد أن تظهر آثارها على الفرد والمجتمع. ولكي يتحقق ذلك فقد تضمنت أساليب التربية التأديب والتهذيب والخلق القويم من خلال الوسائط التربوية المتعددة. وقد استخدمت التربية مرادفاً للتأديب الذي يعني التدريب العقلي والأخلاقي وتحسين السلوك.

فالمعنى الحقيقي للتأديب هو: مساعدة الفرد على تبني اتجاهات حسنة وقيم اجتماعية نحو ما يقوم به من أنشطة وأعمال وتعامل، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ادبني ربي فأحسن تأديبي" فالمقصود الأساسي التهذيب وحسن الخلق والاستقامة. (شيكشي، 1395: 23-24). فالتأديب سلوك مكتسب يحتاج إليه جميع البشر، فلو كان أحد مستغنياً عنه لكان أنبياء الله عن أدبه مستغنين وبعقولهم مكتفين. (قمبر، وجيه، والبيلاوي، 1420: 419).

ويأتي التأديب في هذا المعنى متلازماً مع المفهوم اللغوي للتقويم ويُقصد به: التوجيه للوجهة الصحيحة وإصلاح القصور، فكل المفهومين يرمي إلى البعد عن الخطأ والتوجه إلى الوجهة الصحيحة، ولكي يكون التأديب فاعلاً وفق المفهوم الشامل له وجب أن تنطبق عليه معايير التقويم المتمثلة في الشمول والاستمرارية والمعالجة والتعاون والتغيير تغييراً إيجابياً هادفاً فخلو التأديب من معايير التقويم لا يجعله يحقق أهداف التأديب في معناه الشامل.

والتأديب القائم حالياً للمعلم يحتاج إلى مراجعة لمعرفة مدى تحقيقه لأهداف العملية التعليمية التربوية، حيث ورد في دراسة (الزنيبات، 1432: 260) ضرورة إعادة النظر في نظام تأديب الموظفين بما يتلاءم مع المستجدات التي طرأت على المملكة خلال أربعة عقود مضت من عمر نظام التأديب الحالي بما يواكب التطورات الهائلة في الإدارة والقانون. وتؤكد دراسة (الجريش، 1426: 107) على حاجة نظام تأديب الموظفين إلى التجديد، فهو غير قادر على مواكبة المتغيرات في مجال الوظيفة العامة وذلك لقدمه وعدم شموليته فهو ينطلق من رؤيا قانونية بحتة دون استيعاب للتطور الذي شهدته المملكة في معظم المجالات الاجتماعية والاقتصادية؛ لذا لا بد أن يصاحب ذلك نقلة نوعية في مجال تأديب الموظفين بما يضمن حسن سير المرفق وإصلاح الموظف وتقويمه فالتأديب ليس سيفاً مسلطاً على رقاب الموظفين

2-1: مشكلة البحث:

إن نظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية الصادر من وزارة الخدمة المدنية عام 1391هـ هو نظام يخضع له جميع موظفي الدولة المدنيين حيث تطبق عليهم العقوبات التأديبية الواردة في المادة (32) من نظام التأديب. وجرى تطبيق هذا النظام على موظفات التعليم العام من عام 1411هـ من خلال قرار إنشاء وحدات المتابعة النسائية في جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات، وطُبق على موظفي وموظفات وزارة التربية والتعليم بدون أي تعديل له ليتوافق مع مسار التربية والتعليم، فما يطبق على المعلم والمعلمة هي عقوبات على جميع موظفي الدولة الحكوميين المدنيين بدون استثناء لطبيعة العمل التربوي. مع العلم أن المملكة العربية السعودية كغيرها من الدول أظهرت الاهتمام بالمعلم وأقرت له حقوقاً وواجبات وردت في اللائحة التنفيذية الصادرة من وزارة الخدمة المدنية عام 1397هـ وكذلك لائحة الوظائف التعليمية التي اقتضت على الحقوق المالية والوظيفية للمعلم الصادرة من وزارة الخدمة المدنية عام 1402هـ

هذا وقد ركزت وزارة التربية والتعليم على المهام الوظيفية الواجب على المعلم أن يؤديها بكل كفاءة واقتدار ليحقق أهداف العملية التعليمية الواردة في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. (وزارة التربية والتعليم، 1434هـ) وجعلت إشراف التربوي مساعداً له ليؤدي وظيفته على أكمل وجه، وكذلك أوردت الوزارة ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الذي يبين أهمية هذه المهنة وخصوصياتها ودورها الحيوي في المجتمع المدرسي والخارجي وأنها أصبحت تقوم بجزء كبير من دور الأسرة ورسالتها التربوية. (وزارة التربية والتعليم، 1427هـ).

وفي ضوء الإطار التربوي الذي يحظى به المعلم يأتي التأديب الذي يخضع له خارج عن هذا الإطار، فهو عبارة عن أنظمة قانونية تُوقع العقوبات التأديبية على المعلم عندما يُخل بأداء واجباته الوظيفية والتربوية من خلال تطبيق المادة (32) من نظام تأديب الموظفين، فهي عقوبات لم توضع أساساً للمعلم إنما شملته كموظف حكومي، مع أن هذه الجزاءات التأديبية أنتقدت بالنسبة للموظف العام من دراسات قانونية كدراسة (البليهي، 1985)، ودراسة (محارب، 2010).

وإذا كان هذا النقد عليها وهي معدة للموظف العام وتنحصر في المخالفات الإدارية والمالية، فكيف ستكون أوجه القصور فيما بالنسبة للمعلم، فمن البدهة أنها لم تشمل المخالفات التي يقع فيها المعلم بحسب طبيعة عمله، وكونه تربوياً يحتاج إلى معالجات تربوية نقدية هادفة وليست عقوبات جافة، فكيف ننظر إليه كمربي أجيال وقد حوكم بمسعى الجرائم التأديبية، وهي مخالفات تربوية ومهنية تحتاج إلى مراجعة من قبل المعلم وتضافر الجهات الإشرافية في تقويم مساره ومتابعته تلافياً لتكرار أخطائه.

من هنا تبرز المشكلة كون هذا المسار يخلو من اعتبار للجانب التربوي الذي هو أساس التربية والتعليم، فالعقاب ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما التأديب الشامل هو ما ينبغي أن يُطبق ليحقق أهداف العملية التعليمية.

لذا ظهرت الحاجة لرصد الواقع ومعرفة فاعلية النظام المطبق في تقويم قصور المعلم ومعرفة ما يعترى هذا النظام من قصور يحتاج إلى تعديل أو تطوير أو تغيير له ليؤدي المعلم مهنته التربوية على أكمل وجه.

3-1: أسئلة البحث:

- سعى البحث الحالي إلى الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما فاعلية الجزاءات التأديبية المطبقة للمادة (32) من نظام تأديب الموظفين في تقويم قصور المعلمات؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:
1. ما درجة معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها وإلا أصبحت تحت طائلة المساءلة التأديبية من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟
 2. ما درجة معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟
 3. ما أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟
 4. ما الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟
 5. ما المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟
 6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات تبعا للمتغيرات التالية: العمل الحالي، والمؤهل، سنوات الخدمة؟

4-1: أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على فاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات في مدينة الرياض. وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على درجة معرفة المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها وإلا أصبحت تحت طائلة المساءلة التأديبية من وجهة نظر المديرات والمشرفات.
2. التعرف على درجة معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات.
3. الكشف عن أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات.
4. التعرف على الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات.
5. حصر المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية من وجهة نظر المديرات والمشرفات.
6. الكشف عن الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات تبعا للمتغيرات: العمل الحالي، والمؤهل، سنوات الخدمة.

5-1: أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

معرفة فاعلية الجزاءات التأديبية المادة (32) من نظام تأديب الموظفين كونها المادة الوحيدة التي تنطبق على المعلمين والمعلمات في القطاع الحكومي منذ عام 1391هـ وحتى عام 1434هـ، أي لها ما يفوق 40 عاما وهذه المدة بحد ذاتها كافية لتخضع للنقد. كما أن أهمية البحث تعود إلى كونه لم يتم -على حد علم الباحثة- إجراء دراسة ميدانية

مماثلة على معلمات التعليم العام في القطاع الحكومي تتصل بموضوع فاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام وبالأخص المادة المذكورة.
الأهمية التطبيقية:

قد يساعد هذا البحث القائمين على العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم على معرفة واقع الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة مبنية على الواقع الميداني والتربوي ليطمئن اتخاذ الإجراء المناسب حيالها. كما سيقدم هذا البحث بإذن الله رؤيا لوزارة الخدمة المدنية حيال هذه المادة المطبقة على المعلمات ومدى فاعليتها في الميدان التربوي ليعاد النظر فيها بما يتناسب مع الواقع التربوي.

6-1: حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

الجزاءات التأديبية الواردة في المادة (32) من نظام تأديب الموظفين وذلك بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فيما دون أو ما يعادلها. وهي: الإنذار، اللوم، الحسم من الراتب، الحرمان من علاوة دورية واحدة. أما الموظفون الذين يشغلون المرتبة الحادية عشر فما فوق أو ما يعادلها: اللوم، الحرمان من علاوة دورية واحدة، الفصل، وهذه الجزاءات القانونية هي المطبقة على المعلم في التعليم العام.

الحدود المكانية:

مكاتب التربية والتعليم في مدينة الرياض، ومدارس التعليم العام الحكومية فيها.

الحدود الزمنية:

خلال العام الدراسي 1434-1435هـ.

7-1: مصطلحات البحث:

الجزاءات التأديبية:

عرفها (فراج، 2010: 374) أنها: الجزاءات التأديبية المحددة قانوناً على سبيل الحصر والتي يجوز للسلطة التأديبية المختصة توقيعها على الموظف العام عند ثبوت إخلاله بواجبات وظيفته عملاً على حسن وانتظام سير العمل في المنظمات الإدارية المختلفة.

والجزاءات التأديبية التي تقصدها الباحثة: هي العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف العام ومن ضمنهم المعلم والمنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين المادة (32) الصادرة من وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية برقم م/7 وتاريخ 1391هـ.

التقويم:

يعرف بولسون التقويم: بأنه عملية فحص أحداث وموضوعات معينة في ضوء معايير قيمية محددة بغرض اتخاذ قرارات حيث يقدم معلومات مفيدة لصانعي القرارات. (في ميخائيل، 1995: 61-62)
وتقويم قصور المعلمة كما تراه الباحثة:

هو إصلاح وتعديل لأوجه قصور المعلمة من حيث إخلالها بأداء واجباتها الوظيفية الواردة في اللائحة التنفيذية الصادرة من وزارة الخدمة المدنية برقم 703/10800 وتاريخ 1427هـ وكذلك الواردة في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام الصادرة من وزارة التربية والتعليم بتاريخ 1434هـ هو دور الجزاءات التأديبية المطبقة في الحد من هذا القصور.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

2-1: الإطار النظري:

لا يوجد تعريف محدد للمعلم في الوظيفة العامة حيث ينظر إليه كالموظف العام الذي يعد حجر الزاوية في الوظيفة العامة فهو الشخص المناط به القيام بأعباء الوظيفة في مرفق من مرافق الدولة ومنها المدارس وذلك من خلال مجموعة من الواجبات والمسئوليات التي تحددها الجهات المختصة ويخضع إلى التأديب القانوني عند إخلاله بمهام وظيفته سواء كانت واجباته الوظيفية كموظف عام أو واجباته كمعلم في التعليم العام (فراج، 2010) ويطبق عليه النظام التأديبي الآتي:

2-1-1: التأديب:

يخضع المعلم لنظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية فهو مجموعة القواعد القانونية المنظمة لأحكام الرقابة على الموظف العام ومن ضمنهم المعلم للقيام بواجباته بما يكفل حسن سير المرفق العام وحماية الوظيفة العامة وتحقيق المصلحة العامة وأخذ المقصر بمخالفته للنظام أو إخلاله بشرف وكرامة الوظيفة العامة (الظاهر، 2010: 494).

والتأديب يعني توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين وهي: الإنذار أو اللوم أو الحسم أو الحرمان من العلاوة الدورية أو الفصل من الخدمة الحكومية وذلك نظراً لارتكاب إحدى المخالفات المالية أو الإدارية أو إدانته في إحدى القضايا (السنيدي، 1412: 369) وهذا التأديب هو المطبق في تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية.

2-1-2: نظريات التأديب

إن نظريات التأديب المطبقة على المعلم هي النظريات المطبقة نفسها على الموظف العام وتعتبر الأساس القانوني للتأديب المطبق عليه وعليها تقوم العلاقة القانونية التي تربط المعلم كونه موظفاً بالدولة، ومن تلك النظريات.

النظريات التعاقدية:

تجمع هذه النظريات على أن علاقة المعلم بالدولة كموظف ذات طابع تعاقدية وتستمد أحكامها من القانون المدني ومن ثم تنشأ السلطة التأديبية من العقد المبرم بين طرفين فإذا اقترف المعلم خطأ تقوم الدولة بتوقيع العقوبة التأديبية عليه باعتبار أن هذا الخطأ يعد مخالفة للالتزامات التعاقدية المبرمة بين الطرفين (محارب، 2010: 33).

النظريات التنظيمية:

مضمون هذه النظريات أن القوانين واللوائح هي التي تحدد شروط وأحكام الوظيفة العامة وحقوق الموظف وواجباته، وترتب على هذه النظرية أن الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة دون الحاجة إلى استشارة الموظف وأن يكون هذا التعديل بإجراء عام بناءً على تعديل في قوانين التوظيف أما التعديل في المزايا المادية أو الأدبية فلا يكون إلا بإجراء تأديبي (راضي، د.ت: 77).

وترى الباحثة أن التأديب المطبق على المعلم يقوم على نظريات قانونية بحتة يستمد منها قوانينه ولوائحه، وهو يقوم على سلطة العقاب، وإذا أردنا أن يكون التأديب أكثر شمولاً فيجب أن يتفق مع مفهوم الإصلاح والتوجيه وربط الثواب بالعقاب لتحقيق حسن التوجيه والدافعية ويحقق للمعلم نظرة عادلة متوازنة تجاه أفعاله مما يجعله ينظر بإيجابية لذاته ويحسن من وضعه فلا يوصم بالخطأ والعقوبة، لذا يجب أن تبرز نظريات تربوية تدعم هذا التوجه الشامل للتأديب وإلا أصبح التأديب قاصراً وغير محققٍ لأهداف وتوجهات التربية الحديثة.

2-1-3: الجزاءات التأديبية :

الجزاءات التأديبية ركن أساسي من أركان التأديب الإداري، فهي نتيجة مخالفة تأديبية وقع فيها المعلم كونه موظفاً عاماً بعد سلسلة من الإجراءات الإدارية ابتداءً من اكتشاف المخالفة التأديبية إلى ثبوتها بعد التحقيق فيها ومن ثم إيقاع الجزاء التأديبي وفق ضمانات محددة للموظف. ويعرف الفقه القانوني العقوبة : بأنها وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم والفعال للمرفق العام. وتعرف كذلك بأنها العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة وبسببها. (فراج، 2010: 368-373).

2-1-4: أنواع الجزاءات التأديبية

لقد ميزت المادة (32) نظام تأديب الموظفين في المملكة، كالاتي(الظاهر، 1426: 149):

أولاً: الإنذار:

يعتبر من العقوبات التأديبية الأدبية الأصلية في النظام الضئيلة جسامة وينطوي على تحذير الموظف من العودة لارتكاب المخالفة أو الوقوع في خطأ أشد جسامة في المستقبل، وذلك من خلال مراعاة واجباته الوظيفية وترشيد سلوكه وإلا تعرض لجزاء أشد. (العجارمة، 1428: 355-356).

ثانياً: اللوم:

ففي النظام يفوق في ذاته جسامة الإنذار إذ أنه يأتي بعد الإنذار في سلم العقوبات واللوم ليس مجرد لفت نظر للموظف لما ارتكبه من مخالفات وإلا تساوى مع الإنذار وإنما هو إجراء مهين يحمل نوعاً من التحقير والتشهير للموظف كونه يحفظ في ملفه الوظيفي (محارب، 2010: 262).

ثالثاً: الحسم من الراتب:

بما لا يتجاوز صافي ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري، وتعتبر هذه العقوبة مادية مباشرة وقد جعله النظام في المرتبة الثالثة وذلك لأثره على الموظف ومعاشه وأسرته ويتضح أن الحسم لا يكون إلا من صافي الراتب دون النظر إلى ما يلحق به من بدلات أو مكافآت أو تعويضات. (البليهي، 1405: 38-39).

رابعاً: الحرمان من علاوة دورية واحدة:

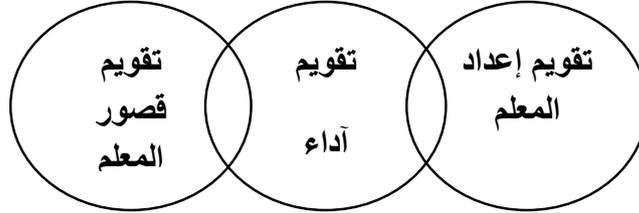
تعد عقوبة مالية مؤقتة تتمثل في حرمان الموظف من العلاوة التي يستحقها وتعتبر أشد من عقوبة الحسم من الراتب باعتبار أن أثرها المادي يستمر مع الموظف طيلة حياته الوظيفية فهي إسقاط حق لموظف في الحصول على العلاوة الدورية المستحقة له مما يؤدي إلى حرمانه من الزيادة المالية التي كانت ستضاف إلى راتبه بفضل هذا الصعود (السنيدي، 1412: 574) كما أن الموظف الذي يعاقب بهذه العقوبة لا يستحق الدخول في المسابقات الوظيفية وذلك حسب المادة الأولى من لائحة الترقيات (وزارة الخدمة المدنية، رقم 686/1 وتاريخ 1421/3/15هـ).

خامساً: الفصل:

إن فصل الموظف هو أشد العقوبات التأديبية يتم اللجوء إليه بعد أن تكون حالة الموظف مما لا يتناسب وأهمية الوظيفة العامة لكونها أمانة أو أن تصرفه يخل بشرف وكرامة هذه الوظيفة التي هي مرآة النظام أمام المجتمع ونظراً لخطورة هذه العقوبة فإن النظام قد جعلها من اختصاص القضاء أو المقام السامي أو مجلس الوزراء. (الظاهر، 1426: 153-155).

2-1-5: تقويم قصور المعلم

التقويم عمليه تقوم على إصدار الحكم والتأكد من الأهلية ونقصد به في هذا المقام التصحيح والمتابعة للمعلم وإزالة الاعوجاج بغيه الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة والتقويم الفاعل لقصور المعلم يجب يتم وفق حلقات المترابطة فيسبق تقويم قصوره تقويم أداءه كمعلم ويسبق تقويم أداءه كمعلم تقويم مراحل إعداد لهذه المهنة، بحيث تكون عملية التقويم متكاملة وشاملة وفاعلة ومترابطة ومستمرة ومخططة وفق أسس موضوعية.



والتقويم الفاعل يشمل هذه المراحل المترابطة ابتداء من مرحلة إعداد المعلم ثم أدائه ثم قصوره بحيث تكون عملية التقويم متكاملة وشاملة وفاعلة ومترابطة ومستمرة ومخططة وفق أسس موضوعية لتحقيق الأهداف التعليمية المرسومة . ويبرز السؤال هل تستطيع الجزاءات التأديبية أن تقوّم قصور المعلم وفق هذه المفاهيم والرؤية التربوية الحديثة ؟ وهذا سيتضح من خلال البحث الميداني بإذن الله.

1-2-6: مخالفات المعلم :

لقد ألزم المعلم بواجبات مهنية وواجبات أخلاقية وهذه الواجبات شاملة ومتنوعة تجمع بين طرفي المهنة والسمات الشخصية والخلقية وعندما يتجاوز المعلم هذه الواجبات يكون عرضة لوقوعه في المخالفة والمحاسبية والعقوبة وكون المعلم بشراً يصيب ويخطئ فإنه يكون عرضة لوقوعه في نوعين أساسيين من المخالفات فقد تكون مخالفة مهنية وهي المخالفات التي تتعلق بطبيعة عمل وأداء المهنة مثل (كثرة غياب المعلم بعذر أو بدون عذر وعدم المحافظة على أوقات الدوام الرسمي وأخرى سلوكية وأخلاقية وهي التي تعود إلى خلل في سلوكه أو خلقه مثل (استغلال الوظيفة الرسمية في مصالح غير شرعية أو تقديم قدوة سيئة للمتعلم (كلاب، 1434: 64-66). ومنها ما يصنف إلى مخالفات بسيطة وهي التي تعد عقوبتها تأديبية مثل (تأخر المعلم في الحضور صباحاً أو تقصيره في أعماله الكتابية أو الإشرافية كالمناوبة والاحتياط) ومخالفات جسيمة وهي التي يقع فيها المعلم تحت طائلة المساءلة التأديبية والمساءلة الجنائية مثل (تزوير المعلم في الأوراق الرسمية أو تعشيش الطلاب أو بيع الأسئلة أو تسريب الاختبار) (الثقفي، 1429: 70-73).

وترى الباحثة أن أغلب المخالفات التي يقع فيها المعلم مخالفات مهنية أو مخالفات سلوكية كونها ترتبط ارتباطاً مباشراً بطبيعة عمله ، وهذا أكثر تحديداً من تصنيف المخالفات التي قد يقع فيها الموظف العام حيث صنفت إلى مخالفات إدارية ومخالفات مالية وهذا لا ينفي أن المعلم يحاسب على أي مخالفات قد يقع فيها كونه معلماً أو موظفاً عاماً وليس هناك حصراً محدداً لها وفق أنظمة أو لوائح معينة وإنما بناءً على إخلاله بواجباته أو مهامه الوظيفية.

2-2: الدراسات السابقة

تناولت بعض الدراسات تأديب المعلم، ومناقشتها من أوجه مختلفة، ومن تلك الدراسات دراسة (المحمود، 1999م) التي هدفت إلى التعرف على درجات المساءلة والتقويم التي يتبعها المسؤولون عن المشرف التربوي في الأردن من وجهة نظر المسؤولين أنفسهم. واستخدمت المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة على مجتمع البحث والبالغ

عدددهم (119) مسنولاً، وتوصل البحث إلى أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين التقييم والمساءلة كلما زاد التقييم زادت المساءلة.

بينما هدفت دراسة (الثقفي، 1429) إلى التعرف على أوجه الإخلال الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية وتأثيره على العمل وتحديد الجزاءات المناسبة الرادعة. واستخدم المنهج الوصفي، وتطبيق الاستبانة على جميع المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين في مراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف والبالغ عددهم (7847)، وتوصل البحث إلى أن الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم الإنذار الشفوي ثم الإنذار الكتابي لمعظم المخالفات الوظيفية وحسم درجات معينة من الأداء الوظيفي.

أما دراسة (المعجل، 1429) فقد هدفت إلى التعرف على واقع المحاسبة التعليمية في المملكة العربية السعودية وأبرز معوقات تطبيقها وتقديم تصور مقترح للمحاسبة التعليمية. واستخدم المنهج الوصفي، وتطبيق استبيان على عينة من معلمي ومديري المدارس والمشرفين التربويين بلغ عددهم (656) مفردة. وتوصل البحث إلى قلة توافر عناصر المحاسبة التعليمية بشكل عام، وأن هناك معوقات تحد من تطبيقها.

ودراسة (القهيديان، 1430) هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق المساءلة التربوية ومتطلبات تفعيلها وتحديد المعوقات التي تواجه تطبيق المساءلة التربوية من وجهة نظر مديرات مدارس التعليم العام. واستخدم المنهج الوصفي، وتطبيق الاستبانة على عينة من مديرات مدارس التعليم العام. وتوصلت إلى أن المساءلة التربوية تطبق بدرجة عالية في مدارس التعليم العام للبنات، وأن هناك معوقات لتطبيقها.

أما دراسة (حويل، 2012) فهتفت إلى التعرف على واقع تطبيق مدارس وكالة الغوث الدولية للمساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينها من وجهات نظر المديرين والمديرات فيها. واستخدم المنهج الوصفي، وتطبيق الاستبانة على مجتمع البحث والبالغ عددهم (91) مديراً. وتوصل البحث إلى أن هناك واقعاً عال جداً للمساءلة التربوية والجودة الشاملة، ووجود ارتباط إيجابي فيما بينهما.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة أنها ركزت على جوانب القصور والإخلال التي يقع فيها المعلم والمساءلة التربوية التي يجب أن تتخذ تجاه هذه المخالفات وكذلك المحاسبية وأهمية تطبيقها في الميدان بما ينعكس أثره على جودة الأداء. أما البحث الحالي فقد ركز على الجزاءات التأديبية التي تطبق على المعلم عند حدوث مخالفات من قبله وهل هذه الجزاءات المطبقة فاعلة في تقويم المعلم وتلافي قصوره، حيث لها رؤيا أكثر شمولية من حيث إبداء الرأي التربوي حيال الجزاءات التأديبية القانونية المطبقة على المعلم والنظر في تعديلها وتطويرها باعتبار أن له خصوصية تلتزم مراعاة طبيعة هذه المهنة والواقع التربوي الذي تمارس فيه.

3. منهجية البحث وإجراءاته

1-3: منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، بغرض استطلاع وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض حول فاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام.

2-3: مجتمع البحث:

جميع المشرفات في جميع المكاتب إدارة التربية والتعليم في مدينة الرياض والبالغ عددهن (798) مشرفة ، وكذلك جميع المديرات في المدارس التعليم العام، والبالغ عددهن (828) مديره.

3-3: عينة البحث:

وتم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية بنسبة 20% من المجتمع الأصلي، حيث كان قوامها (326) بواقع (160) مديرة و (166) مشرفة. وتفاصيل ذلك كما توضحها الجداول الآتية:

جدول رقم (1) عينة الدراسة من المديرات والمشرفات

عدد المديرات	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية	مجموع المديرات	النسبة %20	العينة	المشرفات	النسبة %20	العينة
مكتب البديعة	59	34	20	113	22.6	23	91	18.2	18
مكتب الحرس	15	7	4	26	5.02	5	38	7.6	8
مكتب الروابي	73	35	27	135	27	27	115	23	23
مكتب الشفا	50	25	19	94	18.8	19	66	13.2	13
مكتب النهضة	51	29	20	100	20	20	97	19.4	19
مكتب جنوب	66	36	22	124	24.8	25	83	16.6	17
مكتب شمال	42	34	19	95	19	19	138	27.6	28
مكتب غرب	35	24	16	75	15	15	75	15	15
مكتب وسط	29	23	14	66	13.2	13	95	19	19
المجموع	420	247	161	828	-	166	798	-	160

وصف خصائص عينة الدراسة:

لوصف خصائص عينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية بغرض التعرف والاستفادة منها، قامت الباحثة بتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين، والتي تتعلق ب(العمل الحالي- المؤهل العلمي- الخبرة - التخصص)، وفيما يلي عرض لنتائج عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم.

جدول (2) توزيع أفراد العينة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية

النسبة %	التكرار	المتغيرات الديموغرافية
49.1	160	مديرة
50.9	166	مشرفة
100.0	326	المجموع
4.6	15	معهد معلمات
86.8	283	بكالوريوس
6.1	20	ماجستير
2.5	8	دبلوم
100	326	المجموع
3.4	11	الى اقل من 81
13.8	45	8 الى اقل من 16
50	163	من 16 الى اقل من 25
32.8	107	25 فأكثر

النسبة %	التكرار	المتغيرات الديموغرافية	
100	326	المجموع	التخصص
72.7	237	تربوي	
27.3	89	غير تربوي	
100	326	المجموع	

4-3: أداة البحث (الاستبانة):

لتحقيق أهداف البحث أعدت الباحثة استبانة بالاعتماد على الأنظمة الصادرة من وزارة الخدمة المدنية فيما يخص نظام تأديب الموظفين واللوائح المرتبطة به، والدراسات السابقة والإطار النظري.

صدق وثبات أداة البحث:

بعد إعداد الاستبانة في صورتها الأولية عرضت على (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتحقق من صدقها الظاهري، وتم الأخذ بأرائهم في تعديل الاستبانة، ومن ثم التحقق من صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لها، وثباتها. وذلك على النحو الآتي:

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تم حساب الصدق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه وذلك على النحو الذي توضحه الجداول التالية:

جدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة						
	المحور الخامس		المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول
0.668**	1	0.850**	4	0.609**	7	0.708**	5	0.320*	1
0.732**	2	0.834**	5	0.654**	8	0.704**	6	0.543**	2
0.671**	3	0.847**	6	0.566**	9	0.198*	7	0.540**	3
0.744**	4	0.803**	7	0.547**	10	0.539**	8	0.755**	4
0.733**	5	0.810**	8	0.730**	11	0.708**	9	0.783**	5
0.609**	6	0.820**	9	0.667**	12	0.091	10	0.746**	6
0.348*	7	0.668**	10	0.492**	13	المحور الثالث		0.694**	7
0.636**	8	0.822**	11	0.605**	14	0.590**	1	0.116*	8
0.703**	9	0.777**	12	0.498**	15	0.413*	2	المحور الثاني	
0.676**	10	0.834**	13	المحور الرابع		0.544**	3	0.705**	1
0.807**	11	0.815**	14	0.745**	1	0.219*	4	0.797**	2
0.767**	12			0.814**	2	0.446*	5	0.805**	3
0.760**	13			0.800**	3	0.501**	6	0.717**	4

يتضح من الجدول رقم (3) أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة للاستبيان وبين المجموع الكلي للمحور وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى (0.01، 0.05).
الصدق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الاستبانة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الاستبانة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (4) الصدق البنائي للاستبانة

الصدق*	عدد العبارات	المحور
0.918	8	درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها
0.938	10	درجه معرفه المعلمة بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقها
0.935	15	أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة
0.983	14	الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة كما تراها المديرية والمشرفة
0.960	13	المقترحات لزيادة فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً
0.961	60	الدرجة الكلية

* الصدق = الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (3-5) قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة كان (0.961) وهذا يعني أن الاستبانة ثابتة وصادقة بدرجة عالية.

ثبات أداة الدراسة:

وقد تحققت الباحثة من ثبات الاستبانة من خلال طريقتين كما يلي:

1- معامل ألفا كرنباخ Cranach's Alpha Coefficient

استخدم معامل ألفا كرنباخ للتحقق من ثبات الاستبانة وكانت كما يوضحها الجدول (5).

جدول رقم (5) ثبات الاستبيان بطريقة معامل ألفا كرنباخ

معامل ألفا كرنباخ	عدد العبارات	المحور
0.843	8	درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها
0.88	10	درجه معرفه المعلمة بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقها
0.874	15	أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة
0.966	14	الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة كما تراها المديرية والمشرفة
0.922	13	المقترحات لزيادة فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً
0.924	60	الدرجة الكلية

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات الاستبانة مرتفع حيث بلغ (0.924) مما يدل على ثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

الثبات بالتجزئة النصفية:

جدول رقم (6) ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية		عدد	المحور
جوتمان	سبيرمان	العبارات	
0.800	0.802	8	درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها
0.751	0.782	10	درجه معرفه المعلمة بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقها
0.804	0.807	15	أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة
0.884	0.886	14	الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة كما تراها المديره والمشرفة
0.846	0.853	13	المقترحات لزيادة فاعلية الجزاءات التأديبية تربويا
0.678	0.681	60	الدرجة الكلية

من خلال الجدول رقم (6) يتضح تمتع المقياس بمعامل ثبات جيد، حيث بلغ معامل سبيرمان للمقياس (0.681) ومعامل جوتمان (0.678)، وهي نسبة جيدة.

الأداة في صورتها النهائية:

أصبحت الاستبانة جاهزة في صورتها النهائية حيث تتكون من (60) عبارة موزعة على خمسة محاور، هي:
 المحور الأول: درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها، ويتكون من (8) عبارات.
 المحور الثاني: درجه معرفه المعلمة بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقها، ويتكون من (10) عبارات.
 المحور الثالث: أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة، ويتكون من (15) عبارة.
 المحور الرابع: الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة، ويتكون من (14) عبارة.
 المحور الخامس: المقترحات لزيادة فاعلية الجزاءات التأديبية تربويا، ويتكون من (13) عبارة.

إجراءات تطبيق أداة البحث وجمع المعلومات:

تم الحصول على الخطابات الرسمية من الجهات المعنية بتسهيل مهمة الباحثة، ومن ثم توزيع الاستبانة على عينة البحث، وبعد استعادة الاستبانة وفرزها، واستبعاد الغير صالحه للتحليل تم الاقتصار على (160) استبانته للمديرات و(166) استبانة للمشرفات وبذلك يكون مجموعها (326) استبانة مكتملة.

3-5: أساليب المعالجات الإحصائية للمعلومات:

تم استخدام برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات، واستخدمت الأساليب الإحصائية الآتي: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الثبات بطريقي "الفا كرنباخ والتجزئة النصفية"، ومعامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات، اختبار ONE WAY ANOVA، واختبار test -t لتحديد دلالة الفروق بين متغيرات البحث.

ومن أجل معالجة البيانات إحصائياً والحكم على المتوسطات الحسابية فقد قامت الباحثة بإعطاء كل عبارة من الاستبانة درجات على النحو الآتي: أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، أرفض (2) درجات، أرفض بشدة (1) درجة واحدة. وجرى تقسيم الدرجة إلى خمس فئات كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (7) مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	الرأي	الوزن
5 - 4.20	أوافق بشدة	5
4.19 - 3.40	أوافق	4
3.39 - 2.60	محايد	3
2.59 - 1.8	أرفض	2
1.79 - 1	أرفض بشدة	1

4. نتائج البحث وتفسيرها

4-1: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: " ما درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها وإلا أصبحت تحت طائلة المساءلة التأديبية من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض؟"
 للتعرف على درجه معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها من وجهة نظر المديرات والمشرفات تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها من وجهة نظر المديرات والمشرفات وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (8)

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور معرفه المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	حقوق المعلمة المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح محدودة.	4.01	0.88	أوافق	3
2	تتسم الواجبات التي يجب على المعلمة الالتزام بها بالوضوح.	3.89	1.00	أوافق	5
3	تعلم كل المعلمة أن الإخلال بالواجبات الوظيفية يؤدي إلى محاسبتها.	3.95	1.14	أوافق	4
4	إيضاح الحقوق والواجبات للمعلمة سنويا يتم من قبل إدارتها.	3.86	1.22	أوافق	6
5	يتم إطلاع المعلمات على لائحة الوظائف التعليمية الصادرة من مجلس الخدمة المدنية.	3.68	1.28	أوافق	8
6	يتم إطلاع المعلمات على ميثاق أخلاقيات مهن التعليم من خلال الاجتماعات.	4.05	1.09	أوافق	2
7	تطلع المعلمات على اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية وما تحويه من واجبات وحقوق: كالرواتب، العلاوات، البدلات، المكافآت والتعويضات).	3.75	1.27	أوافق	7
8	تحتاج المعلمة إلى لائحة تعليمية تربوية خاصة بها توضح كافة حقوقها وواجباتها.	4.74	0.59	أوافق بشدة	1
	المتوسط	3.99	1.06	أوافق	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) يتضح أن اتجاه أفراد عينة البحث نحو معرفة المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها من وجهة نظر المديرات والمشرفات كان بالموافقة بمتوسط (3.99). وهذا يوضح أن الجهات التي تشرف على المعلمات سواء كان المديرية أو المشرفة تقوم بإطلاع المعلمات على حقوقهن وواجباتهن من خلال اللوائح والأنظمة وبالتالي لديهن معرفة بحقوقهن وواجباتهن. وهذا موافق لما أشارت إليه نتائج دراسة (البليهي، 1985م). وأن هناك إجماعاً من جميع أفراد عينة البحث بدرجة «موافق بشدة» على أن المعلمة تحتاج إلى لائحة تعليمية تربوية خاصة بها توضح كافة حقوقها وواجباتها.

2-4: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

والذي ينص على: " ما درجه معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض؟"

للتعرف على درجه معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (8)

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور درجه معرفة المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات واضحة لهن.	3.29	1.29	محايد	8
2	تفهم المعلمة معنى الإنذار الوارد في نظام تأديب الموظفين.	3.41	1.28	أوافق	7
3	تفهم المعلمة معنى اللوم الوارد في نظام تأديب الموظفين.	3.27	1.29	محايد	10
4	تفهم المعلمة معنى الحسم الوارد في نظام تأديب الموظفين.	3.86	1.17	أوافق	4
5	تفهم المعلمة معنى الحرمان من العلاوة الوارد في نظام تأديب الموظفين.	3.45	1.29	أوافق	6
6	تعلم المعلمة أنها قد تتعرض للفصل لأسباب تأديبية.	3.28	1.37	محايد	9
7	تحتاج المعلمة إلى شرح لأنواع الجزاءات التأديبية الواردة في المادة (32) من نظام التأديب.	4.56	0.79	أوافق بشدة	1
8	يتم اطلاع المعلمة على الجزاءات التأديبية المطبقة بحقها عن طريق إدارتها.	3.92	1.18	أوافق	3
9	تعلم المعلمة أن الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً تحفظ في ملفها مدة لا تقل عن 3 سنوات قبل النظر في محوها.	3.52	1.30	أوافق	5

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
10	محدودية معرفه المعلمة بثقافة التأديب ساهم في تكرار مخالفتها.	4.25	1.03	أوافق بشدة	2
	المتوسط	3.99	1.06	أوافق	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) يتضح أن اتجاه أفراد عينة البحث نحو درجه معرفه المعلمات بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحقهن من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض كان بالموافقة بمتوسط (3.68). وإن كان يتضح بصورة كبيرة في النتيجة ضعف تمييز المعلمة بين أنواع الجزاءات التأديبية وخصوصاً الجزاءات المعنوية كالإنذار واللوم وإن كان الحسم والحرمان والعلاوة أكثر وضوحاً لها كونه جزءاً مادياً، وكذلك ضعف وضوح الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة وعدم إدراكها أنها قد تتعرض للفصل لأسباب تأديبية، وهذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المعجل، 1429)، ونتائج دراسة (القهيدان، 1430)، ودراسة (الخريف، 1429). فقد كان هناك إجماع بدرجة «موافق بشدة» على كل من العبارتين (7، 10). وبدرجة «محايد» على العبارات (1، 3، 6) وبدرجة «موافق» على بقية العبارات، وهذا يعكس ضعف في فهم بعض العقوبات والجزاءات التأديبية.

3-4: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي ينص على: "ما أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض؟"

للتعرف على أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (9)

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	لا تساهم الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً في الحد من الوقوع في المخالفة.	4.13	0.98	أوافق	5
2	ساوت الجزاءات التأديبية بين المعلمة والموظف العام في أي قطاع بدون تمييز لها.	3.92	0.98	أوافق	10
3	محدودية الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً فهي لا تزيد عن خمسة جزاءات تأديبية (إنذار، لوم، حسم، حرمان من علاوة، فصل) يكرر تطبيقها .	4.10	0.94	أوافق	7
4	تحرم الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً المعلمات من الترشيح لوظيفة أعلى أو الإيفاد أو المفاضلة في النقل مما يجعلها عقوبات تبعية غير منصوح عليها في نظام الخدمة المدنية	3.73	1.18	أوافق	13

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
5	الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً غير واضحة الفروق بين الإنذار واللوم.	4.09	0.88	أوافق	8
6	الهدف التربوي من إيقاع الجزاءات التأديبية على المعلمة غير واضح لها .	3.88	1.07	أوافق	11
7	محدودية أنواع الجزاءات التأديبية يدفع المعلم إلى تكرار المخالفة.	4.27	0.87	أوافق بشدة	4
8	الصيغة القانونية البحتة للجزاءات التأديبية المطبقة حالياً أدى إلى عدم إدراك المعلمة لتأثيرها عليها وظيفياً.	4.10	0.87	أوافق	7
9	سرية الجزاءات التأديبية أدى إلى تكرار المعلمة للمخالفة وتكرارها من أخريات.	4.05	1.11	أوافق	9
10	لا تخضع الجزاءات التأديبية المطبقة للمراجعة والتقويم.	4.10	0.91	أوافق	7
11	الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً لا تتسم بالموضوعية في إيقاعها نظراً لمحدودية أنواعها	4.11	0.85	أوافق	6
12	الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً لا تتسم بالاستمرارية في محاسبة المعلمة حيث تقتصر على العقوبة فقط دون الكشف عن جوانب الضعف ومعالجتها.	4.37	0.76	أوافق بشدة	3
13	الجزاءات التأديبية تحتاج إلى الجهد والوقت لتطبيقها فقد يمتد إلى شهور قبل إيقاع العقوبة.	4.39	0.80	أوافق بشدة	2
14	الجزاءات التأديبية لا تتسم بالشمولية لجميع جوانب قصور المعلمة.	4.44	0.71	أوافق بشدة	1
15	الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً ليس لها علاقة فعلية بواقع الميدان التربوي.	3.84	1.03	أوافق	12
	المتوسط	4.10	0.93	أوافق	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (9) يتضح أن اتجاه أفراد عينة البحث نحو أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض كان بالموافقة بمتوسط (4.10). وتوضح تلك النتيجة أن هناك إجماعاً بدرجة «موافق بشدة» على العبارات (14، 13، 12، 7) مرتبه حسب أولويتها. فهي تشير إلى قصورها في شمول جميع جوانب عمل المعلمة، واقتصارها على كونها عقوبة قانونية بدون أي معالجة تربوية. أما بقية العبارات أتت الموافقة عليها بدرجة «موافق»، وتؤكد هذه النتيجة أن المطبق من الجزاءات التأديبية بصورة متكررة ثلاث جزاءات وهي: الحسم واللوم والإنذار. أما الحرمان من العلاوة والفصل فيها نادرة وقد أوضحت الإحصائية الصادرة من إدارة المتابعة لعام 1435هـ هذه الحقيقة. كما أكدت نتائج دراسة (الثقفي، 1429) على أن الجزاءات التأديبية المناسبة للمعلم هي الإنذار الشفوي ثم الإنذار الكتابي وحسم درجات معينة من الأداء الوظيفي، وتبين النتيجة أن المعلمة نُظر لها كموظف عام لم تميز كمعلمة، بينما عينة البحث تميزها عن الموظف العام كونها معلمة مربية أجيال. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفلاتي، 1426) فيعدم التمييز في الجزاءات التأديبية بين الموظفين في الوظائف.

4-4: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي ينص على: "ما الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض؟"

للتعرف على مدى الالتزام ببعدها الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض، حُسبت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (10)

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	تساعد الجزاءات التأديبية الحالية على استشعار المعلمة للمسئولية التربوية للقيام بواجبها على أكمل وجه.	3.48	1.19	أوافق	4
2	تساعد الجزاءات التأديبية الحالية على رفع مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمة.	3.31	1.22	محايد	10
3	تحفز الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة إلى الانضمام إلى دورات تدريبية تعالج أوجه قصورها.	3.18	1.28	محايد	12
4	تساعد الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة على استشعار أهمية المحاسبة التربوية اللازمة لها.	3.35	1.25	محايد	9
5	توجه الجزاءات التأديبية الحالية المعلمة إلى تحسين علاقاتها بالأخريات في المدرسة.	3.28	1.21	محايد	11
6	تساهم الجزاءات التأديبية الحالية في توعية المعلمة بأخطائها لعدم تكرارها.	3.47	1.19	أوافق	5
7	تساهم الجزاءات التأديبية الحالية في تحقيق العدالة للمعلمة.	3.48	1.19	أوافق	4
8	تساهم الجزاءات التأديبية الحالية في تحقيق التشارك بين المدرسة والمعلمة في تصحيح مسارها.	3.45	1.14	أوافق	6
9	تساهم الجزاءات التأديبية المطبقة في تحقيق التشارك بين المعلمة والإشراف لتقويم قصورها.	3.39	1.12	محايد	8
10	تتصف الجزاءات التأديبية المطبقة بالتدرج التربوي في معاقبة المعلمة.	3.64	1.07	أوافق	1
11	تقدم الجزاءات التأديبية المطبقة التغذية الراجعة للمعلمة لتعديل جوانب قصورها.	3.43	1.15	أوافق	7
12	تسعى الجزاءات التأديبية المطبقة إلى تبصير المعلمة بأوجه الخلل الذي وقعت فيه ويستلزم المعالجة.	3.61	1.12	أوافق	2
13	تسعى الجزاءات التأديبية المطبقة إلى تحقيق انضباط المعلمة في سلوكها المتمثل في تعاونها مع الطالبات ومع زميلاتها وإدارة المدرسة.	3.51	1.13	أوافق	3

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
14	تساهم الجزاءات التأديبية المطبقة في حث المعلمة على رفع مستوى أدائها المهني.	3.39	1.20	محايد	8
	المتوسط	3.43	1.18	أوافق	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) يتضح أن اتجاه أفراد عينة البحث نحو الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات من وجهة نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض كان بالموافقة بمتوسط (3.43). كما يتضح أن جميع إجابات عينة البحث محصورة في «موافق، محايد»، وعبارات الموافقة كانت متركزة على السمات التي يتصف بها الجزاء أو العقوبة بشكل عام، من حيث التدرج في إيقاع العقوبة وتبصر المعلمة بما وقعت فيه من خلل. أما عبارات المحاييد للدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة حالياً فقد أوضحت ضعف دورها في تحقيق التشارك بين المعلمة والإشراف في تقويم قصورها، ورفع مستوى أدائها المهني، واستشعار المحاسبية التربوية، ورفع مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمة، ويلاحظ أن الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة حالياً يقتصر على كونها قوة ردع للمعلمة وضبط لسلوكها.

4-5: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

والذي ينص على: "ما المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً من وجهة نظر المديرات والمشرفات؟"

للتعرف على المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً من وجهة نظر المديرات والمشرفات، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً من وجهة نظر المديرات والمشرفات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (11)

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	مراعاة ارتباط الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة بالمخالفات التي تقع فيها المعلمة.	4.26	0.99	أوافق بشدة	5
2	مراعاة الجزاءات التأديبية للجوانب التربوية مثل (طبيعة بيئة التدريس والتواصل فيها التوجهات والتعميمات التربوية وغيرها).	4.15	0.95	أوافق	7
3	مراعاة الجزاءات التأديبية الجوانب الإنسانية للمعلمة مثل (الظروف الاجتماعية والأسرية والصحية والاقتصادية).	4.04	1.03	أوافق	9
4	مراعاة الجزاءات التأديبية لخصوصية مهنة المعلمة ومكانتها.	4.14	0.98	أوافق	8
5	تفرقة الجزاءات التأديبية بين المخالفات السلوكية للمعلمة والمخالفات الوظيفية.	4.26	0.88	أوافق بشدة	5
6	احتواء الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة على جزاءات	3.83	1.30	أوافق	10

رقم العبارة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
	بديلة كالتعويض بأداء حصص أخرى ، أو أنشطة أو حصص تقويمية . أو المناوبة وغيرها.				
7	اقتصار أثر الجزاءات التأديبية على العام الدراسي فقط دون تبعات أخرى مثل (تأثيرها على الترشيح لوظيفة أعلى أو الإيفاد أو النقل).	3.55	1.41	أوافق	11
8	تفعيل المحاسبة التربوية قبل تطبيق الجزاءات التأديبية.	4.18	1.00	أوافق	6
9	حصر المخالفات المهنية والسلوكية والإدارية التي تقع فيها المعلمة.	4.28	0.96	أوافق بشدة	4
10	مراعاة الجزاءات التأديبية لطبيعة المخالفات التي تقع فيها المعلمة من حيث كونها مخالفات بسيطة أو مخالفات جسيمة.	4.31	0.85	أوافق بشدة	3
11	ربط الجزاءات التأديبية بمبدأ الثواب والعقاب لتدعيم ثقة المعلمة بنفسها.	4.26	0.96	أوافق بشدة	5
12	نشر ثقافة المحاسبية من خلال التعريف بالجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمة.	4.36	0.95	أوافق بشدة	2
13	تبصره المعلمة بالأهداف المقصودة من إيقاع الجزاءات التأديبية عليها.	4.38	0.95	أوافق بشدة	1
	المتوسط	4.15	1.02	أوافق	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) يتضح أن اتجاه أفراد عينة البحث نحو المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً من وجهة نظر المديرات والمشرفات كان بالموافقة بمتوسط (4.15). وتوضح تلك النتيجة أن تلك المقترحات تعد نقاطاً أساسية لتحقيق فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً كونها تحدد الهدف من إيقاع الجزاءات التأديبية وتسعى إلى نشر ثقافة المحاسبة، وهذا يتوافق مع دراسة (المعجل 1430)، ودراسة (الخریف 2007) التي أشارت إلى انخفاض الوعي بأهمية المحاسبة في التعليم. وقد ورد في دراسة (الثقفي 2008) تحديد للمخالفات الوظيفية للمعلمة سواء كانت متعلقة بالأداء المدرسي أو السلوك الشخصي.

وترى الباحثة أنه يستلزم التفرقة بين ما له علاقة بالوظيفة وما له علاقة بالسلوك الشخصي وكون المخالفة في الوقت نفسه بسيطة أو جسيمة لأن هذا التنظيم يحدد التصرف المناسب تجاه مخالفة المعلمة، قد يتم معالجتها تربوياً، أو قانونياً، أو تستلزم كلا المعالجتين، أما العبارات التي ورد عليها الموافق بدرجة «موافق» لبعض العبارات، توضح أن اهتمام عينة البحث تركزت على الجوانب التنظيمية والإدارية للجزاءات التأديبية أكثر من مراعاة الجوانب التربوية للمعلمة. وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (الفلاتي، 1426).

4-6: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمات تبعاً للمتغيرات التالية: العمل الحالي، والمؤهل، سنوات الخدمة؟":

للإجابة عن السؤال السادس في الدراسة، تم صياغة الفرض الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول أوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة على المعلمين تبعاً للمتغيرات: العمل الحالي، والمؤهل، سنوات الخدمة.

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار ANOVA لمقارنة متوسطات درجات عينة الدراسة في أوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة على المعلمين وفقاً لمتغيرات (المؤهل، سنوات الخدمة)، واستخدم اختبار Independent T – test لمقارنة متوسطات درجات عينة الدراسة في أوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة على المعلمين وفقاً لمتغير (العمل الحالي)، ويمكن عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس على النحو الآتي:

المؤهل العلمي:

جدول رقم (12) نتائج اختبار One way ANOVA وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.02	3.18	0.97	3	2.92	بين المجموع
		0.31	322	98.42	داخل المجموع
			325	101.34	المجموع

الجدول رقم (12) يوضح أن القيمة الاحتمالية كانت (0.02) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول أوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة على المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي".

ولتحديد مصدر الفروق في أوجه القصور في الجوانب التأديبية استخدم اختبار شيفيه وكانت النتيجة كما يوضحه الجدول رقم (13):

جدول (13) نتائج اختبار Scheffe للمقارنات البعدية

البعد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	ماجستير	دبلوم
أوجه القصور في الجوانب التأديبية	معهد معلمات	15	4.42	*0.32	**0.53	*0.58
	بكالوريوس	283	4.10			
	ماجستير	20	3.90			
	دبلوم	8	3.85			

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05

الجدول رقم (13) يوضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أوجه القصور في الجوانب التأديبية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح من مؤهلهم العلمي (معهد معلمات) حيث كان فئة أفراد العينة ممن يحملون مؤهل معهد المعلمين أعلى فئة في تحديد أوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة على المعلمين وجميع من يحملون مؤهل معهد المعلمين وعددهم (15) في عينة الدراسة جميعهم خدمن (25) سنة فأكثر وقد يعود ذلك إلى قدمهم في الخدمة وإدراكهم لأوجه القصور في الجوانب التأديبية المطبقة ثم يلهم في الفروق ممن يحملون مؤهل البكالوريوس من الماجستير ثم الدبلوم.

سنوات الخدمة:

جدول رقم (14) نتائج اختبار One way ANOVA وفقاً لمتغير (سنوات الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
بين المجموع	1.84	3	0.61	1.99	0.12
داخل المجموع	99.50	322	0.31		
المجموع	101.34	325			

الجدول رقم (14) يوضح أن القيمة الاحتمالية كانت (0.12) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

العمل الحالي:

جدول (15) نتائج اختبار Independent T – test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في أوجه

القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمين وفقاً لمتغير (العمل الحالي)

العمل الحالي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
مديرة	160	4.09	0.60	-0.26	324	0.80
مشرفة	166	4.11	0.52			

الجدول رقم (15) يوضح أن القيمة الاحتمالية كانت (0.80) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمين تبعاً لمتغير العمل الحالي (مديرة – مشرفة).

5. نتائج البحث:

مما سبق يتضح أن استجابة أفراد عينة البحث من مديرات ومشرفات وعددهن (326) جاءت بالموافقة على جميع أسئلة البحث وكان ترتيبها كالتالي:

1. جاء في المرتبة الأولى المقترحات التي تزيد من فاعلية الجزاءات التأديبية تربوياً حيث كان المتوسط العام (4.15 من 5).
2. جاء في المرتبة الثانية أوجه القصور في الجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمين حيث كان المتوسط العام (4.10 من 5).
3. جاء في المرتبة الثالثة درجة معرفة المعلمة بالحقوق والواجبات التي يجب أن تلتزم بها حيث كان المتوسط العام (3.99 من 5).
4. جاء في المرتبة الرابعة درجة معرفة المعلمين بأنواع الجزاءات التأديبية المطبقة بحققين حيث كان المتوسط العام (3.68 من 5).
5. جاء في المرتبة الخامسة الدور التربوي للجزاءات التأديبية المطبقة على المعلمين حيث كان المتوسط العام (3.43 من 5).
6. إن درجة معرفة المعلمين بجميع محاور الاستبانة من وجه نظر المديرات والمشرفات في مدينة الرياض جاءت بدرجة موافق.

6. التوصيات :

1. نشر ثقافة المعرفة بالأنظمة واللوائح التعليمية والتنفيذية الصادرة من وزارة الخدمة المدنية ومعرفة المعلمة بحقوقها وواجباتها وجوانب الإخلال التي قد تقع فيها ويؤدي إلى مساءلتها تأديبياً وإيضاح وذلك من خلال النشرات الرسمية كالتعاميم والتوجيهات والاجتماعات المدرسية وفي المواقع الالكترونية لوزارة التربية والتعليم.
2. التواصل مع الجهات ذات العلاقة في النظر في مواد لائحة تعليمية تربوية خاصة بالمعلمة تشمل كافة حقوقها وواجباتها وكل ما يعرفها بثقافة القانون وذلك للرجوع إليها بسهولة والتعرف عليها واستيعابها.
3. أن تكون هناك نشرات تنظيمية صادرة من الجهات القانونية الرسمية المرجعية للمعلمة
4. نشر ثقافة التأديب والمحاسبية بين المعلمات من خلال الاجتماعات السنوية والنشرات والإنترنيت وذلك لرفع مستوى الوعي لدى المعلمة وإدراكها لما قد يعرضها للعقوبة والمحاسبية.
5. أن يعاد النظر في هذه الجزاءات التأديبية الغير واضحة للمعلمة وبالأخص المادة (32) من نظام تأديب الموظفين وتفسر معنى كل من هذه الجزاءات سواء ما كان جزءاً مادياً أو معنوياً وزيادة عددها وعدم الاقتصار على هذه الجزاءات القانونية البحتة وإضافة جزاءات تربوية تناسب واقع المعلمة وتساعد في تقويم قصورها أكثر من معاقبتها.
6. كون الجزاءات التأديبية المطبقة قاصرة عن شمولية جوانب قصور المعلمة فإن المستلزم إعادة النظر في توسيعها لتكون أكثر شمولاً لجوانب مخالفات المعلمات واستحداث آليات أكثر مرونة وسهولة في التطبيق للعمل على بحث المخالفة وإيقاع العقوبة المناسبة في الوقت المناسب وهذا يأتي من إعطاء المجال للمحاسبة التربوية التي تميل إلى الجوانب التربوية أكثر من الجوانب القانونية الصارمة.
7. أن الجزاءات التأديبية المطبقة حالياً رغم كونها جزاءات قانونية بحتة إلا أن لها دوراً تربوياً رادعاً كون التأديب من وسائل التربية وبالتالي فإن لها تأثيراً إيجابياً في تقويم قصور المعلمات لذا فإن استمرارها ضرورياً مع إدخال التعديلات اللازمة عليها التي تناسب الميدان التربوي الذي تطبق فيه وأن ينظر إلى أهمية إدخال جزاءات بديلة بجانب تلك الجزاءات القانونية فالجزاء البديلة لها دوراً تربوياً كبيراً في تعديل السلوك حيث تقوم على فكرة الجزاء من جنس العمل.

7. المقترحات لدراسات مستقبلية

1. دراسة تقييمية لفاعلية الجزاءات التأديبية في تقويم قصور المعلمات في التعليم العام من وجهة نظر المعلمات والمديرات والمشرفات التربويات في مدينة الرياض.
2. تصور مقترح لجزاءات تأديبية بديلة لتقويم قصور المعلمات في التعليم العام من وجهة نظر المديرات والمشرفات التربويات في مدينة الرياض.
3. تصنيف المخالفات التي تقع فيها المعلمة في التعليم وأوجه المعالجة لها تربوياً.

قائمة المراجع والمصادر:

1. البليهي، عبد الله محمد. (1405هـ). العقوبات التأديبية وطرق انقضائها وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. الرياض: معهد الإدارة العامة.

2. الثقفي، عبد الرحمن احمد. (1429هـ). الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
3. الجريش، سليمان محمد، (الثلاثاء 26 صفر 1426هـ)، الحاجة إلى تطوير نظام تأديب الموظفين، ورقة مقدمة في ندوة (أهداف وأحكام وإجراءات تأديب الموظفين في الأجهزة الحكومية)، 105-111، الرياض: معهد الإدارة العامة
4. حويل، إيمان مصطفى. (2012م). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.
5. الخريف، أحمد ناصر. (1428هـ). المحاسبية في الإدارة المدرسية تصور مقترح للتطبيق بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه. كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
6. راضي، مازن ليلو. (د ت). الوجيز في القانون الإداري. الإسكندرية: دار المطبوعات.
7. الزينات، محمد جمال. (1432هـ). ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية. مجلة القضائية، ع2، 217-261.
8. السندي، عبد الله راشد. (1412هـ). مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. ط5. الرياض: مطابع الفرزدق.
9. الشيكشي، صالح. (1395هـ). سيكولوجية التأديب. مجلة معهد الإدارة العامة الدورية، الرياض، ع17، 23-41.
10. الظاهر، خالد خليل. (2010م). دور هيئة الرقابة والتحقيق بين النظرية والتطبيق: دراسة في نظام تأديب الموظفين السعودي. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع2، 489-526.
11. الظاهر، خالد خليل، (يوم الثلاثاء 26 صفر 1426هـ)، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة (أهداف وأحكام وإجراءات تأديب الموظفين في الأجهزة الحكومية)، الرياض: معهد الإدارة العامة.
12. العجارمة، نوفان العقيل. (1428هـ). سلطة تأديب الموظف العام. عمان: دار الثقافة.
13. فراج، أماني زين بدر. (2010م). النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية. المنصورة: دار الفكر والقانون.
14. الفلاتي، محمد صديق. (1426هـ). الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية (دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية) رسالة ماجستير. قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
15. قمبر، محمود؛ ووجيه؛ محمد والبيلاوي، حسن. (1420هـ) دراسات في أصول التربية. ط6. الدوحة: دار الثقافة.
16. القهيديان، ساره محمد. (1430هـ). واقع المساءلة التربوية في مدارس التعليم العام الحكومي للبنات بمدينة مكة المكرمة ومتطلبات تفعيلها ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر مديرات هذه المدارس. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

17. كلاب، عبد الحميد محمد. (1434هـ). مخالفات المعلم الأخلاقية والجنائية في تأديب التلاميذ دراسة فقهية مقارنة. رسالة ماجستير. قسم الفقه المقارن، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية. غزة.
18. محارب، على جمعه. (2010م). التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة). الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
19. المحمود، أحمد زعبي. (1999م). درجات المساءلة والتقويم في الإشراف التربوي. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة اليرموك.
20. المعجل، وداد عبد العزيز. (1430هـ). تصور مقترح لتطبيق المحاسبية التعليمية في نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
21. وزارة التربية والتعليم. (1434هـ). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. الصادر برقم (341807833) وتاريخ 1434/11/5هـ.
22. وزارة الخدمة المدنية. (1391هـ). نظام تأديب الموظفين. الصادر برقم م/7 والمذكرة التفسيرية له.
23. وزارة الخدمة المدنية. (1397هـ). اللائحة التنفيذية. الصادرة برقم 49 وتاريخ 1397/7/10هـ.
24. وزارة الخدمة المدنية. (1402هـ). لائحة الوظائف التعليمية. الصادرة برقم 590 وتاريخ 1401/11/10هـ وعدلت بقرار المجلس رقم 687 وتاريخ 1402/5/7هـ - وزارة الخدمة المدنية. (1426هـ) لائحة الإجازات الصادرة برقم 1037/1 وتاريخ 1426/2/16هـ.
25. وزارة الخدمة المدنية. (1427هـ). لائحة الواجبات الوظيفية. الصادرة برقم 703/10800 وتاريخ 1427/11/30هـ.
26. وزارة الخدمة المدنية. (1421هـ). لائحة الترقيات الصادرة برقم (686/1). وتاريخ 1432/3/20هـ.
27. وزارة الخدمة المدنية. (1432هـ). لائحة الحقوق والمزايا المالية. الصادرة برقم (أ/28) وتاريخ 1432/3/20هـ.

Abstract

The research aims to identify the effectiveness of punitive sanctions in the evaluation of female teachers' incapacity in public education in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of educational headmasters and supervisors in Riyadh city. To achieve that, the researcher used the survey descriptive method through applying a questionnaire on a sample of (166) supervisors and (160) headmasters. The research came to the following results:

- The suggestions that increase the effectiveness of punitive sanctions educationally came in the first rank, which the general average was (4.15 of (5).
- Incapacity phases in the applied punitive sanctions on the female teachers came in the second rank, which the general average was (4.10).
- Degree of teachers' knowledge of their rights and duties that should be complied with came in the third rank, which the general average was (3.99).
- In the fourth rank was the degree of teachers' knowledge of types of applied punitive sanctions on them, which has the general average of (3.68).
- The educational role of the applied punitive sanctions on teachers came in the fifth rank, which the general average was (3.43).

The researcher has recommended the importance of spreading the awareness and knowledge of teacher's rights and her duties and the importance of sanctions and supervision. The researcher also emphasizes on the importance of re-examination of unclear punitive sanctions on teachers and adding another educational sanctions that fit the reality of teacher and help her evaluating her incapacity more than punish her.

Keyword: Effectiveness – punitive sanctions – incapacity
