
بعض مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية*

إعداد

د. مجدى صلاح طه المهدي
الأستاذ بقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د. حسن محمد إبراهيم حسان
الأستاذ المتفرغ بقسم أصول التربية
ووكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحوث
سابقاً - جامعة المنصورة
وعميد كلية التربية النوعية الأسبق بالمنصورة

أ. رانيا السعيد عبد الهادي السعيد
باحث

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٣٣) - يناير ٢٠١٤

* بحث مستل من رسالة

بعض مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية

إعداد

أ. د. د. حسن محمد إبراهيم حسان* أ. د. د. مجدي صلاح طه المهدي**

أ. رانيا السعيد عبد الهادي السعيد***

مقدمة

إن قضية المرأة لا تمثل المرأة فحسب بل تمثل قضية مجتمع بما فيه ومن فيه من رجال وأطفال وصراعات وثروات، فقضية المرأة لا تنفصل عن الواقع الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، والثقافي والمعرفي، وبخاصة أنه لا توجد مشكلات للمرأة لا يمثل الرجل والطفل حيزاً منها، فالغياب أو تغييب قضايا المرأة واحتياجاتها ما هو إلا غياب عن نصف المجتمع. (١)

لذلك تعددت الكتابات حول المرأة في التعليم والعمل والأدب والعلم والثقافة والدين والأخلاق.. الخ انطلاقاً من أهمية الدور الذي تؤديه المرأة، حيث أنها تشكل المجتمع كله بما تؤديه للنصف الآخر، وبما وهبها الله عز وجل من قدرات وخصائص وسمات - إذا ما استخدمت الاستخدام الأمثل - سوف يكون لها التأثير الأكبر والأعظم في تقدم المجتمع ورفقيه وتطوره(٢).

ومنذ عدة عقود أصبح عمل المرأة سمة بارزة من سمات معظم المجتمعات المعاصرة، وحقبة واقعة فرضت نفسها بحيث لم يعد ممكناً تجاهلها. هذا ولم يكن دخول المرأة تدريجياً لسوق العمل ومجالاته ليتم دون إثارة مشكلات ذات طبيعة مغايرة لطبيعة مشكلات الرجل، ويرجع بعضها إلى استعداد المرأة الطبيعي، والبيولوجي، والنفسي، ومدى تجاوب ظروف وشروط العمل لطبيعتها مع الحفاظ على حقوقها، بينما يرجع بعضها الآخر لنظرة المجتمع ككل أو بشكل فردي، لمكانتها ودورها في المجتمع، وخاصة عندما يكون المجتمع مثقلاً بأغلال التقاليد والمفاهيم المترسخة والمتراكمة عبر أجيال متعاقبة. (٣)

ولما كان المجال التعليمي أحد المجالات الأساسية التي تؤدي فيها المرأة دوراً واضحاً وملموساً باعتباره من أهم العوامل الأساسية للنهوض بالمجتمعات الإنسانية وتقدمها. لأنه يرفع من مكانة الإنسان في البناء الاجتماعي، ويرقى بدوره الوظيفي داخل المجتمع(٤). فإن المرأة قد واجهت مشكلات عديدة في هذه المهنة كغيرها من المهن التي تتفاوت مشكلاتها من البساطة إلى التعقيد، إذ تواجه المعلمات في الميدان مشكلات يومية متنوعة، خاصة إذا تذكرنا أن المعلمة هي صاحبة المهنة التي تتعلق

* الأستاذ المتفرغ بقسم أصول التربية ووكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحوث سابقاً - جامعة المنصورة وعميد

كلية التربية النوعية الأسبق بالمنصورة

** الأستاذ بقسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة المنصورة

*** باحث

بالهندسة البشرية، فهي تتعامل مع أناس مختلفين في ثقافتهم وبيئاتهم وطباعهم وأعمارهم وليس مع آلات متشابهة في تركيبها أو ميكانيكية في عملها. (٥)

وإذا كانت المرأة العاملة في المجال التعليمي اصطدمت بالكثير من المشكلات، فإنها ما فتئت تعزز حضورها كمدرّسة في النظم التعليمية، حتى وإن كان حظر استخدام نساء متزوجات -على مر السنين- قد حد من عدد النساء المدرّسات في العديد من البلدان، ففي المدارس الابتدائية، وبخاصة في مؤسسات التعليم قبل المدرسي، تشكل النساء في كل مكان العنصر المهيمن في الهيئة التعليمية. أما في مؤسسات التعليم الثانوي في البلدان المتقدمة، فإن النسبة بين المدرسين والمدرسات هي أكثر توازنا رغم وجود بعض الفروق الممكنة بحسب المستوى، إذ يلاحظ سيطرة المعلمين الذكور في الحلقة العليا من التعليم الثانوي. حتى أن مشاركة المرأة قد أثارت جدلا واسعا حول المحاذير المزعومة لسيطرة الإناث على المهن التعليمية على المستوى الثانوي؛ فرب قائل أن النساء لا يستطعن تقديم تعليم فعال لليافعين الذين يحتاجون إلى رجال يكونون قدوة تُحتذى وتُحترم. وحتى في التعليم الابتدائي، طرح البعض فكرة أن الصبيان لا يرتاحون في وسط تكون فيه السلطة المهيمنة للمرأة، ورغم التفوق العددي للمدرسات على المستوى الابتدائي، فإن النساء لا يشغلن عددا متناسبا من مراكز السلطة. كما يلاحظ نقص في تمثيلهن في المناصب العليا من التعليم الثانوي ومن الإدارة المدرسية. ويدعي البعض أحيانا أنهن لا يكثرن كثيرا بالترقي الوظيفي وغالبا ما ينقطعن عن العمل للانصراف إلى مسؤولياتهن الأسرية. (٦)

ولما كانت المعلمات من بين فئات النساء العاملات، فإن المشكلات الخاصة بهن قد تفتق نظيراتها في أي مجال آخر نظرا للخصوصية التي عليها مهنة التعليم، وخاصة في المرحلة الثانوية التي تقابل فيها المعلمات طبائع متباينة، من جانب الطلاب أو من جانب الزملاء، أو من جانب الإدارة، بالشكل الذي لا بد أن يترك أثره على أدائهن، ويستدعى البحث عن هذه المشكلات بغرض رصدتها والتعرف على أنواعها، وكيفية التغلب عليها أو التقليل من آثارها، وهذا ما تقوم به الدراسة الحالية.

تساؤلات الدراسة

تأسيسا على ما تقدم؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما أهم المشكلات التي تعاني منها المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية ؟
٢. ما أهم المتطلبات التربوية اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية ؟

أهداف الدراسة

تستهدف الدراسة الحالية صياغة تصور مقترح يمكن من خلاله تحديد الدور الذي يمكن أن تقوم به التربية في مواجهة المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في المجال التعليمي، بهدف تحديد أهم المتطلبات التربوية اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في المجال التعليمي.

أهمية الدراسة

في ضوء رسالة المرأة وأدوارها المتعددة في المجتمع يجب أن يتضاعف اهتمام المجتمع ومؤسساته بقضايا المرأة المهنية والاجتماعية حيث تنعكس آثار هذا الاهتمام على المرأة والأسرة والمجتمع.

فتأتي أهمية الدراسة الحالية من ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التي تتناول بالدراسة والتحليل مشكلات المرأة العاملة في المجال التعليمي. كما تتأتى من كونها قد تلتفت أنظار الجهات المسئولة عن رعاية المرأة بضرورة معرفة أهم المشكلات التي تواجه المعلمات وذلك لمساعدتهم في صياغة السياسات والبرامج الممكنة لحل تلك المشكلات أو التخفيف من آثارها.

منهج الدراسة

ينطلق البحث الحالي من بيان واقع عمل المرأة في المجال التعليمي، وتحديد أهم المشكلات التي تعاني منها، ومعرفة أوضاع التأثيرات المترتبة على هذه المشكلات في أداء المرأة العاملة لأدوارها، لذا سيتم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم للدراسة الحالية.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة ستم معالجة القضايا التالية:

أولاً : عمل المرأة أهدافه ومبرراته

من المؤكد أن المرأة في العصر الحالي لم يعد دورها قاصراً على الجانب الأسرى كزوجة وكربة منزل فقط وإن كان فرض التغيرات العالمية والمحلية سياسياً واجتماعياً واقتصادياً وما تبعهم من صعوبات في المعيشة أدى بالمرأة إلى الخروج لسوق العمل؛ لمواجهة متطلبات الحياة المعيشية. وليس هذا فقط بل إلى إثبات الذات وتأكيد شخصيتها أمام النصف الآخر من المجتمع؛ لذلك يمكن التعرف على أهداف عمل المرأة على النحو التالي(٧):

١. العمل يحرر المرأة، حيث الأجر المادي الذي حصلت عليه المرأة قد منحها الحرية في التعبير عن الرأي والمشاركة بإيجابية داخل المجتمع الذي تنتمي إليه.
٢. سد أوقات الفراغ، كثير من النساء متوسطي الأعمار، بعدما ينمو ويكبر أطفالهن ويصبحون في غير حاجة إلى عنايتهم، يشعرون بثقل فيلحقن بأي عمل، وخاصة الأعمال، وخاصة السابقة التي لهن خبرة بها.
٣. العمل يعزز وضع المرأة داخل المجتمع، حيث أصبح العمل وسيلة لكسب العيش حيث ظلت المرأة حبيسة المنزل ولفترة طويلة تعتمد على دخل زوجها، وبالتالي فهي خاضعة له، وبهذا فهي لا تشعر بوضعها داخل المجتمع لذلك لجأت إلى ذلك بهدف تحقيق التقدير الاجتماعي الذي يدفع بالمرأة لأن تكون موضع قبول واحترام من الآخرين، وأن يكون لها مكانة اجتماعية.
٤. عمل المرأة يربطها بالمجتمع ويحقق لها أهدافاً اجتماعية مثل الصداقة والمشاركة في الحياة الاجتماعية، ومن هنا تشعر بكيانها واحترام الآخرين لها وبأنها جزء هام من المجتمع لا يمكن

- الاستغناء عنه. وهذا يمنحها الخبرة الواعية الاجتماعية في التعامل مع الآخرين خارج المنزل بصورة أدت إلى حدوث مساواة فكرية وثقافية بين الجنسين.
٥. العمل يساعد على تأكيد شخصيتها، حيث الحاجة إلى تأكيد الذات والشعور بالمكانة والإحساس بالقيمة الإنسانية من ألح الحاجات للفرد.
٦. الحاجة الاقتصادية حيث أثبتت الدراسات أن الخروج إلى العمل كان بهدف الحالة الاقتصادية، وإن كان هذا الهدف قد تغير لزيادة فرص التعليم واتساع مدة وزيادة عدد العاملات، والتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة والمقصود بالحاجة الاقتصادية، هو حاجة المرأة الملحة والشديدة؛ لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها، وفي رفع مستوى معيشتها.

ثانياً: مشكلات المرأة العاملة في المجال التعليمي

إن أي تطور يحدث داخل المجتمع لابد أن يواكبه إشكاليات تؤثر في حركة التنمية داخله ولها تأثير مباشر على مشاركة المرأة في حركة التنمية وعملها بشكل خاص. فالمرأة العاملة تعاني من مشكلات نتيجة لتعدد مسئولياتها في مجال الأسرة والعمل وهذه المشكلات تكون لها آثارها السلبية على كل دور من الأدوار التي تقوم بها والتأثير في تشكيل الهوية الشخصية الخاصة بها(٨).

فالمرأة العاملة في المجال التعليمي تواجه العديد من المشكلات أثناء القيام بمهامها المختلفة. بالإضافة إلى أنه قد يعيقها عن تحقيقها للرضا الوظيفي الذي هو إلا "حالة من العلاقات الإنسانية والأدوار المتداخلة لمواقف مشجعة للعامله نحو عملها نتيجة عوامل عديدة منها ما هو شخصي أو اجتماعي أو مهني، وجميع تلك العوامل تعمل بشكل متداخل ومؤثر في حياتنا اليومية، فقد أصبح من المستحيل اليوم الاستمرار في العطاء والنجاح في عمل لا يحقق درجة من الرضا الوظيفي للعامل نحو عمله (٩) ". خاصة في مهنة التعليم التي تتعامل مع أهم استثمار على الإطلاق وهو الاستثمار في مجال الموارد البشرية.

لذا؛ أصبحت مهنة التعليم مثلها مثل بقية المهن الأخرى كالطب والهندسة والصيدلة مهنة لها ضوابطها وقوانينها وقواعدها، وخضعت كغيرها من المهن للكثير من التغيرات والتعديلات أثرت في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية نتيجة للتطورات السريعة وغير المتوقعة لكافة العلوم والاتجاهات. ولم تعد مهنة التعليم مهنة من لا مهنة له، يدخلها القاصي والداني، وإنما عدت مهنة لها مفاتيحها وأدوارها التي لا يستطيع امتلاكها إلا الشخص الكفاء المؤهل تأهيلاً أكاديمياً نوعياً راقياً. وقد غدا للتعليم هيئات ومجالس ومنظمات ومؤسسات تحدد معاييرها وتضع شروطه وتسن قوانينه وتشرع في منح تراخيصه وتحدد مواصفاته ومهاراته. كما وانتشرت برامج إعداد المعلمين التي أنشئت لإعداد معلمين نوعيين ومجازين يستطيعون التصدي للتطورات الهائلة التي حصلت وتحصل في كافة مجالات الحياة التي فرضتها التطورات العلمية والتكنولوجية في العقدين الأخيرين من القرن العشرين (١٠).

وأمام التطورات التي حدثت في المجتمع وانعكاساتها على مهنة التعليم والمعلمين، وجدت مجموعة من المشكلات تعوق المعلمات عن القيام بأعمالهن في مهنة التدريس (١١) :

١. اختلاف بنية الصف والمدرسة ودورها الاجتماعي والمشكلات الناتجة عن ذلك. وهذا ما يظهر في صعوبات إدارة الصف وازدياد العنف والمشكلات الاجتماعية التي تؤثر في النهاية على النواتج النهائية للعملية التعليمية، والتي منها ازدياد أعداد الطلبة المتسربين من المدارس وانتشار العصابات بين طلبة المدارس.

٢. سيطر على ذهن المعلمة غياب الأمن الوظيفي الذي أثر بدوره على عطاء المعلمة وإنتاجها وحد من مبادراتها الإبداعية.

٣. المؤثرات التي تجسدت في تغيير بناء المناهج وتطور أساليب التعليم وطرقه والثورة في مجال الوسائل التعليمية واختلاف أدوار المعلم والمدرسة في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية مما أصبح لزاماً على المعلم إعداد برمجياته ووسائله التعليمية وتوظيفها توظيفاً فعالاً. ولقد شكل هذا تأثيراً كبيراً على المعلمين تمثل في وجود فجوة معرفية بين الطالب والمعلم بسبب ثورة المعلومات وفقاً لمنظومة أو فلسفة جديدة لم يعهدها الميدان التربوي من قبل.

٤. تشكل ساعات العمل الطويلة هاجساً آخر لمعلمات العصر الحالي، وهذا ما يشكل ضغطاً داخلياً فاعلاً على المعلمة ويجعلها تفكر ملياً في البحث عن مهنة أخرى. فلم تعد الساعات الخمسة أو الستة التي كانت المعلمة تقضيها في المدرسة كافية، إذ يترتب عليه حالياً قضاء الكثير من الوقت في الإعداد والتحضير لدروسها خارج أوقات الدوام الرسمي، بالإضافة إلى الوقت المخصص لمقابلة ومجالسة أولياء الأمور لمناقشة أوضاع أبنائهم، والمشاركة في المناسبات الأكاديمية التي تتطلبها المدرسة الحديثة.

٥. غدا التعليم استثماراً طويلاً الأمد ويحسب ضمن مفهوم الربح والخسارة، ودخل عالم السلعة وأصبح يحتاج للتسويق والإعلان والدعاية، ودخلت عليه مصطلحات جديدة مثل النوعية والجودة والتسويق والإسهام والشراكة والاحتراف وغيرها من المصطلحات. وهذا ما شكل تأثيراً كبيراً على المعلم إذ دخلت مهنته في أنفاق لم يعتد عليها من ذي قبل، ودخل قطاع المعلمين أجواء المنافسة والمصالح وهذا ما عرضهم للضغط من قبل إدارات المدارس لتقديم أفضل ما عندهم من فن التعامل مع البشر.

٦. ومن المؤثرات الهائلة على مهنة التعليم انعدام احترام المجتمع ومؤسساته للمعلمة فباستطاعة أي طالب أو ولي أمر جرّ أي معلمة إلى قاعات المحاكم تحت أي تهمة. وهذا بالطبع قد أثر كثيراً على المعلمات وأجبرهم على اتخاذ إجراءات الحذر عند التعامل مع الطلبة.

بالإضافة إلى تلك المشكلات التي تعيق المعلمات عن القيام بأعمالهن في مهنة التدريس،

فقد تتعرض لمشكلات عديدة منها:

١. مشكلات المعلمة مع أطراف العمل (١٢) :

تواجه المعلمة مشكلات عديدة نتيجة تفاعلها مع الأفراد المشاركين معها في تحمل مسئولية العمل التعليمي داخل المدرسة، وهذه المشكلات تؤثر تأثيراً سلبياً على أدائها كما تؤثر على إنتاجية المدرسة ككل، وهذه المشكلات تختلف باختلاف الأفراد اللذين يتفاعلون معها، ومنها:

١. مشكلات المعلمة مع أولياء الأمور، وهي المشكلات التي تنتج عن طبيعة العلاقات التي قد توجد المعلمة وأولياء أمور المتعلمين، وما قد يترتب عليها أحياناً من تصرفات أو سلوكيات قد يستشعر معها طرف من أطرافها أنها ستؤثر على العملية التعليمية، وتتمثل في:

- أ- سيادة عدم الثقة والعدوانية في العلاقة بين المعلمة وبين أولياء الأمور.
- ب- تدخل أولياء الأمور في مسائل تعلم الأبناء.
- ج- تحيز أولياء الأمور لأبنائهم في النواحي التعليمية.
- د- سوء فهم طبيعة المسئولية التضامنية بين كل من الطرفين نحو تعليم الأبناء .
- هـ- اختلاف النظرة بين الطرفين حول نتائج الأبناء في حائتي النجاح والفضل.

٢. مشكلات المعلمة مع إدارة المدرسة، وهي تلك المشكلات التي تنجم نتيجة النمط الإداري المستخدم في المدرسة والأساليب المتبعة في توجيه الإمكانيات المادية والبشرية داخل المدرسة لتحقيق أهدافها، ومن بينها:

- أ- تدخل المدير في أعمال المعلمات بالشكل الذي يقلل من شأنها أمام المتعلمين وأولياء الأمور.
- ب- تدخل المدير كطرف في الصراع بين المعلمات وأولياء أمور المتعلمين، لصالح أولياء الأمور على حساب المعلمة، بالصورة التي قد تؤدي إلى التطاول عليه.
- ج- شعور المدير بأن المعلمة لا تساعد ولا تتعاون معه في الأعمال الإدارية بالمدرسة، بالشكل الذي قد يعرض المدير للنقد والتجريح من قبل المسئولين وأولياء الأمور.

٣. مشكلات المعلمة مع زملائها في المهنة، وهي مجموعة المشكلات التي قد تنتج نتيجة سوء العلاقات بين المعلمات داخل المؤسسة التعليمية، ومن شأنها أن تؤثر على أداء كل منهم للأدوار والمسئوليات المنوطة بهم، وعلى مكانتهن داخل المجتمع الذي يعيشون فيه وهي مشكلات تنتج في الغالب عندما:

- أ- يكون هناك صراع لاستئثار المتعلمين من أجل الدروس الخصوصية.
- ب- انحياز الإدارة المدرسية لأحد الأطراف على حساب الآخر مما يؤدي إلى الصراع بينهم.
- ج- محاولات بعض المعلمات التقرب من القيادة المدرسية للحصول على مميزات شخصية يراها البعض بالخطأ.
- د- لا يتقبل الكثير من الموجهين الشخصية المستقلة للمعلمات.
- هـ- عمل بعض المعلمات لجهات من شأنها الإضرار بالعمل والزملاء.

و- تدخل بعض المعلمات لصالح أحد الطلاب بعينهم.

٤. مشكلات المعلمة داخل الفصل الدراسي، وهي مجموعة المشكلات التي تنتج في أثناء الموقف التعليمي داخل حجرات الدراسة، نتيجة اختلاف الرؤى بين القائم بالتعليم وبين من يتلقون هذا التعليم حول طبيعة العلاقة الحاكمة بينهم، والتي قد يراها طرف بصورة مغايرة لما يراه الطرف الآخر. ومن أهمها :

- أ- شعور المعلمة بأن ما تعلمته داخل مؤسسات الإعداد لم يجد طريقه إلى التطبيق الفعلي داخل حجرات الدراسة.
- ب- سوء فهم كثير من المتعلمين لحسن معاملة المعلمات لهم على أنها نوع من الضعف وخاصة في المرحلة الثانوية.
- ج- زيادة كثافة المتعلمين داخل الحجرات الدراسية بالصورة التي لا يتمكن معها المعلمات من التعامل مع كل متعلم وفق مبدأ الفروق الفردية .
- د- تباين المستويات الاجتماعية والاقتصادية لدى المتعلمين ومدى قربها أو بعدها مع الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للمعلمات.
- هـ- تعامل بعض المعلمات مع المتعلمين على أساس من الغنى والفقر، فيقربون ذوى الغنى والنفوذ أو أبناء الزملاء والأقارب على حساب غالبية المتعلمين، فى الوقت الذي لا يدركون فيه عمداً أن المتعلمين يدركون هذا التفريق جيداً دون استطاعتهم رفض أو استنكار ذلك علانية خشية البطش بهم.

ومن المشكلات التي تواجهها المعلمة داخل حجرة الدراسة أيضا ما يلي (١٣) :

١. الفجوة بين النظرية والتطبيق، ويقصد بذلك التفاوت الكبير بين ما يسمعه عند دراستهم في الكليات أو في الدراسات التدريبية من مبادئ ونظريات تربوية ومثالية، وبين ما يجدونه مطبقاً في بعض المدارس من أساليب تقليدية غير تربوية فهم يسمعون ويقرأون عن طرق التدريس التي تهتم بنشاط الطالب والطالبة وقد يجدون في المدرسة طرق التدريس التي لا تهتم إلا بنشاط المعلم والمعلمة. ولا شك أن مثل هذا التفاوت بين ما هو نظري مثالي، وما هو عملي واقعي يثير كثيراً من التساؤلات في نفس المعلم والمعلمة.
٢. انصراف الطلاب عن الدرس، في أحيان كثيرة تجد المعلمة الطلاب والطالبات منصرفون عن الاهتمام بموضوع الدرس مما يسبب لهم انزعاجاً كبيراً. والسبب الغالب لظاهرة انصراف الطلاب والطالبات عن درس المعلمة هو فقدان اهتمامهم بهذا الدرس أو انعدام الدافعية للتعلم، وقد يكون قلة خبرة المعلم والمعلمة هي السبب في ذلك.
٣. الاعتقاد بأن المعلمة مرجع شامل للمعرفة: هناك اعتقاد سائد بين الطلاب والطالبات بأن المعلم والمعلمة ينبغي أن يكونوا مرجعاً شاملاً للمعرفة. وهذا غير صحيح، إذ أن وظيفة المعلم والمعلمة في واقع الأمر تتمحور حول تنظيم وتسهيل عملية تعلم الطلاب والطالبات، ليتمكن كل طالب

وطالبة من تأدية مهام التعلم بنجاح، ويؤدي هذا الاعتقاد الخاطئ إلى توجيه بعض الأسئلة للمعلم والمعلمة قد يكون القصد منها الكشف عن قدرة المعلم والمعلمة على الإجابة عنه.

٤. التدريس في وجود زائر: مشكلة التدريس في وجود زائر مشكلة عامة منتشرة بين المعلمات المبتدئات والقديمات على السواء، إلا أنها أكثر حدة في حالة المعلمة حديثة العهد بالتدريس. وتمثل هذه المشكلة في الارتباك الشديد عند دخول زائر، مثل المشرف التربوي أو مدير المدرسة لملاحظة المعلمة في غرفة الصف، وفي أحيان كثيرة تكون المعلمة على درجة كبيرة من الكفاءة، ويتبدل حائها فجأة عند دخول الزائر فتنتقل عبارات غير مترابطة، وتسوق أمثلة في غير محلها، وتذكر معلومات خاطئة وتجنب عن الأسئلة بإجابات بعيدة كل البعد عن الحقيقة.

٢. مشكلات المعلمات المبتدئات (١٤) :

نظراً لقلّة خبرة المعلمة المبتدئة بميدان التعليم حيث تكتسب المعلمة مناعة ضد هذه المشكلات مع مرور الزمن بازدياد خبراتها في العمل الميداني، ومن أهمها الشعور بالغربة داخل المدرسة، والمواجهة الأولى مع الطلاب، وتوفير المواد والأجهزة التعليمية اللازمة للتدريس وإنما بعض المهام الروتينية للمعلمة وهو ما سيتم تناوله بشيء من الإيجاز فيما يلي:

١. الشعور بالغربة: قد تشعر المعلمة في الأسابيع الأولى من وجودها في المدرسة بالغربة في هذا المكان الجديد، وهذا شعور طبيعي لأي شخص يدخل إلى مكان غير مألوف لديها فمثل هذا الشعور لا يزجج بأي حال من الأحوال. ولعل السبب في هذا الشعور هو عدم المعرفة الكافية بمكونات المكان، وعدم معرفة أسماء الأشخاص وطباعهم، وربما كيفية التعامل معهم.

٢. المواجهة الأولى: في أول مرة تدخل المعلمة إلى غرفة الصف لتواجه الطلاب على الرغم من تدريبها على التدريس في أثناء التربية العملية - تنتابها مجموعة من مشاعر القلق قبل الدرس الموعود.

٣. معالجة النظم اليومية (روتينيات التدريس) ثمة أمر مربك للمعلمة المبتدئة، وهو إنهاء بعض المهام الروتينية اليومية في المدرسة، وهذا الارتباك طبيعي، لأن المعلمة لم تتدرب على الأمور المتعلقة بروتينيات التدريس، كحصر غياب الطلاب، والتوقيع على البيان الخاص بذلك، والإطلاع على التعميمات والتوقيع عليها بالعلم، والاستجابة لطلبات المدير أو الوكيل بإخراج طالب من الصف أو إعادته إليه، وكل هذه الأمور لم تألفها المعلمة، لأنها لم تدرس لها في المحاضرات، ولم يقرأها في كتب دراسية.

٤. توفير المواد والأجهزة التعليمية: تحتاج المعلمة عند بدء عملها في المدرسة إلى مواد تعليمية متنوعة، كالكتب الدراسية وكتاب المعلم- إن وجد- والوسائل التعليمية المختلفة، والأجهزة التعليمية التقنية التي تستخدم في التدريس وتواجه المعلمة في بداية فترة عملها مشكلة الحصول على هذه الأشياء الضرورية، بل ومعرفة مصادر الحصول عليها.

٣. مشكلات العمل المؤقت بمهنة التدريس

ترجع بداية نشأة الترخيص لمهنة التعليم إلى الاتجاه الأمريكي حول تمهين التعليم، حين واجهت الولايات المتحدة الأمريكية في بداية الثمانينات من القرن العشرين عجزاً كبيراً في معلمي الرياضيات واضطرت بعض الولايات إلى مواجهة هذا العجز من خلال ما يسمى " بإجازة التدريس البديلة" للطلاب الذين يرغبون في ممارسة مهنة التدريس بعد تخرجهم من الجامعة وقبل التحاقهم ببرامج الإعداد المهني نتيجة لزيادة العجز، وكان هذا التوجه هو بداية التفكير في وضع ضوابط صارمة لعملية إجازة التدريس، وأدى التطور المفصل في هذا الشأن في منتصف الثمانينات إلى صدور تقرير " جماعة هولمز" وتقرير "متندي كارنيجي عن التعليم والاقتصاد"؛ حيث أبدى التقرير الأول قلقاً حيال التنوع السائد في إجراءات الإجازة للتدريس على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية، إضافة إلى تأكيده على ضرورة العمل على إيجاد امتحانات معيارية للمعلمين الجدد تطبق على المستوى القومي الأمريكي، أما التقرير الثاني فقد اقترح خطة قومية لإجازة التدريس(١٥).

وفي عام ١٩٨٧ تأسس المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية، بهدف إرساء معايير صادقة ورفيعة لما يجب أن يعرفه المعلم ويكون قادراً على القيام به، وفي نفس العام تأسست هيئة تقويم ومساندة المعلم الجديد في الولايات المتحدة الأمريكية لإعادة هيكلة عملية تقويم المعلم لمنح الترخيص الأولى له، والإشراف عليه خلال السنة الأولى من تعيينه من خلال وضع الضوابط ومحددات الترخيص(١٦).

وهكذا بدأت فكرة تحديد المستويات المهنية اللازم توافرها في من يريد الاشتغال بمهنة التعليم مما جعل مهنة التعليم تنمو وتزدهر داخل المجتمع الأمريكي وانتشرت خارجه وبدأ المجتمع العربي يأخذ بالاتجاه العلمي نحو الترخيص بمزاولة مهنة التعليم من خلال ما طرح حوله من اللقاءات والمؤتمرات العربية خلال السنوات الأخيرة، ومن أمثلة ذلك ما تضمنته إحدى أوراق العمل التي قدمت أثناء انعقاد المجلس المركزي لاتحاد المعلمين العرب في صنعاء، من المطالبة بأن تعمل جميع الأقطار العربية على تمهين التعليم ومنح الترخيص بمزاولة التعليم بما يدفع كافة فئات المعلمين إلى إجادة الأداء والنمو المهني، هذا وقد أوصى المؤتمر التربوي الثالث الذي نظمته كلية التربية بجامعة السلطان قابوس على أهمية العمل بالترخيص الدوري لمزاولة مهنة التعليم وفق معايير الجودة والاعتماد والترخيص(١٧).

وفي ظل رغبة البعض في ممارسة مهنة التعليم ظهر ما يسمى بعقود التدريس حيث تمثل عقود التدريس اتفاقاً بين المعلمة (كطرف ثان)، ووزارة التربية والتعليم (كطرف أول) وتمثلها في ذلك مدير مديرية التربية والتعليم بالمحافظة حيث يمثله قانوناً السيد مدير عام الشؤون المالية والإدارية بالمديرية؛ بغرض سد العجز في بعض التخصصات داخل المرحلة الثانوية(١٨):

وبناء على نص العقد الموقع بين المعلمة (كطرف ثان)، ووزارة التربية والتعليم (كطرف أول) وتمثلها في ذلك مدير مديرية التربية والتعليم بالمحافظة حيث يمثله قانوناً السيد مدير عام الشؤون المالية والإدارية بالمديرية أنه قد نص على ما يلي:

١. المتعاقد يتمتع بكافة حقوق العمالة الدائمة بوزارة التربية والتعليم من علاوات ومكافآت وأجازات وانتظام ساعات العمل والرعاية الاجتماعية والصحية وغيرها وكذلك الجزاءات التأديبية.
 ٢. أن المتعاقد قد حرم من بعض الأجازات مثل قصر مدة الأجازة المرضية والعارضة حيث تمنح المعلمة (٧) أيام عارضة أما المتعاقد فيمنح (٦) أيام فقط.
 ٣. أن طبيعة العمل المؤقت بالعقود تمنع منح العامل المتعاقد أجازة طويلة تتأبى مع طبيعة العلاقة التعاقدية مثل (أجازة رعاية الطفل - أجازة المرافقة - أجازات للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وغيرها).
 ٤. قيام بعض الموجهين بنقل وندب المعلمات من المدارس التي تم التعاقد بها إلى مدارس أخرى بشكل (ندب كلى أو جزئى) وهذا ما يعد مخالف لنص العقد؛ مما يؤدي إلى فسخه قانونياً .
 ٥. ما نصت عليه الفقرة (٣) من البند السادس والخاص بالتأهيل التربوي وشهادة مزاوله المهنة، وذلك حسب نص القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ والتي حددت الدرجة التي تعين عليها المعلمة وهى (معلمة مساعدة) ولا تنتقل إلى درجة معلم إلا بعد اجتيازها هذه الشروط حيث بدأت من (٢٠٠٩/٨/١٠) تم وضع تصور كامل للقواعد التنفيذية والإجرائية الخاصة بمنح شهادة الصلاحية للمعلمين المساعدين.
 ٦. كما يلاحظ بأن المعلمة المتعاقدة تقوم ببعض الأعمال والواجبات المدرسية على الرغم من أنها لم تحدد فى العقد بالإضافة إلى تحملهن أعباء التدريس طالما هناك علاقة معقولة ما بين واجبات المعلمة داخل الفصل وواجباتها الإضافية، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تتضمن مثل هذه الواجبات الإشراف على كل ما يحدث فى المدرسة خلال عطل نهاية الأسبوع .
- وفى ضوء هذا العرض فإن مهنة التعليم والتي يمارسها ما يقرب من نصف العاملين فى الجهاز الحكومي المصري ، إذا لم تشعر المعلمة داخلها بالأمان الوظيفي فإنه من المؤكد أنه سوف يؤثر على المخرج التعليمي (الطالب) ؛ لذلك نحتاج إلى ضوابط حماية لحقوق العاملين بمهنة التدريس المعلمات فى حالة التعاقد وعند التثبيت فى الوظيفة خاصة وان عملية منح عقود التثبيت فى الوظيفة لم تخلو من جدل وخلاف ومناظرات إذ يرى البعض أن سياسات عقود التثبيت أو التعيين تجعل من الصعب فصل المعلمين غير الأكفاء وأن متطلبات معايير الأداء عالية جداً فى مجالات أخرى بحيث لا توفر للموظفين ضماناً وظيفياً، لذا يجب التعرض إلى أهم المشكلات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم فى المرحلة التعليمية قبل الجامعية وعلى وجهه التحديد المرحلة الثانوية.
٤. مشكلات الترخيص لمزاولة المرأة لمهنة التعليم:

يعرف الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بأنه العملية التي يسمح بمقتضاها لفرد تخرج من نظام تعليمي وحاصل على مؤهل دراسي معين بممارسة مهنة التعليم فى تخصص تعليمي محدد والاستمرار فيها، وهو فى ذلك ينطوي على بعد قانوني ومضمون أخلاقي يتمثل فى حماية المواطن " المتعلم " من المعلمين غير الأكفاء وحماية المهنة من الدخلاء، ما يجعله أعلم وأشمل من مفهوم

إجازة التدريس (١٩). وقد اشترط لممارسة مهنة التعليم أن يكون ممارستها عضواً في نقابة المهنة التعليمية، إلا أن هذا الشرط لم يطبق مطلقاً، وذلك إضافة إلى أن عضوية النقابة ذاتها لا يشترط للحصول عليها مؤهل تربوي معين، مما أدى إلى كثرة أعداد المنتسبين لمهنة التعليم وهم غير مؤهلين لها (٢٠).

ومن ثم فإن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو الآلية التي تضمن للنظام التعليمي بمقتضاها امتلاك المعلمة القدر المناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة والمتمثلة في مادة التخصص ومبادئ استراتيجياته، طبيعة المتعلم ونموه، تكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وإدارة الصف وذلك للتعين في وظيفة أو الاستمرار في شغلها كما هو الحال في كثير من المهن مثل الطب والمحاماة والهندسة حيث يعد امتلاك الفرد للحد الأدنى من كفاءة الأداء المهني ضرورة لممارسة المهنة من أجل حماية المستفيد "المتعلمين" من الممارسين غير الأكفاء (٢١).

وبالتالي فإن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم يجعل المعلمات تمر بعملیات تقويم مستمرة للتأكد من حسن سيرهن وتطورهن بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة من أجل ضبط الجودة وضمان النوعية (٢٢). وذلك حتى تكتمل غاية الترخيص وهي ترقية وصقل النمو المهني للمعلمة بهدف تمهين التعليم وتحسين فعالية العملية التعليمية (٢٣). وعلى الرغم من أن الترخيص يعتبر ضرورة ملحة إلا أنه يواجه العديد من العقبات عند تطبيقه ولاسيما في مصر وتتمثل تلك العقبات في (٢٤):

١. عدم ارتياح المعلمات والقيادات التعليمية التي لم تألف النظام الجديد ومقاومته لأنه يتطلب بذل المزيد من الجهد في السعي الدائم لتطوير مهاراتهم وأدائهم، إضافة إلى خوفهم على أمنهم الوظيفي.
٢. صعوبة التحديد الدقيق لنوعية وطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمة تحقيقها لنيل الترخيص أو تجديده حيث يوجد جوانب معنوية وكيفية متعددة يصعب تقنينها.
٣. الافتقار إلى ثقافة الجودة أو ثقافة الاعتماد، فعالية العاملين في النظام التعليمي يحتاجون إلى إعادة تشكيل الوعي.
٤. ندرة الخبرة العملية بالنظام الجديد في الترخيص لمهنة التعليم وتعدد الجهات المتوقع اشتراكها في عملية التنفيذ وما قد يحدث بينها من تضارب واختلاف في وجهات النظر.
٥. تعدد وتشابك المتغيرات ذات الصلة بالموضوع، فهناك المعلمون القدامى والمعلمون حديثي التخرج، وهناك المؤهلون تربوياً وغير المؤهلين، هناك أصحاب المؤهلات العليا وأصحاب المؤهلات المتوسطة وهناك من يمارس المهنة بشكل غير رسمي.
٦. غياب الهياكل الوظيفية والتنظيمية في الإدارة التعليمية المركزية واللامركزية والإجرائية التي يتعين عليها فهم واستيعاب تلك الأفكار الجديدة والمشاركة في تطبيقها.

٧. تطبيق نظام الترخيص لمهنة التعليم أمر غير مستحب لأنه يقلل من عدد راغبي الانضمام لمهنة التعليم نظرا لانتشار الكثير من المفاهيم الخاطئة حول نظام الترخيص لمهنة التعليم (٢٥).
٨. رفض بعض المعلمات هذا النظام لتشكهن بأن الهدف منه التخلص من عدد منهن وإحلال معلمين صغار السن محلهن نظرا لانخفاض أجورهم كأحد الوسائل المتبعة في تخفيض نفقات التعليم من خلال خفض التكاليف الدورية بزيادة أعداد المعلمين صغار السن وتقليل أعداد المعلمين كبار السن (٢٦).
٩. التشكك في مدى موضوعية ومصداقية الجهة التي تمنح الترخيص وتدخل الوساطة والمحسوبية .
١٠. ندرة توفر فرص حقيقية للتنمية المهنية للمعلمات تمكهن من الوفاء بمتطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وتجديد الترخيص.
١١. ضعف حماس كثير من المعلمات لهذا النظام نظراً لتدني أحوالهن الاقتصادية وعدم كفاية رواتبهن مما يجعلهم يسعون إلى البحث عن مصدر آخر للرزق دون الاهتمام بالنمو المهني والتعلم المستمر.

٥. مشكلات الترقى

وضعت الأكاديمية المهنية للمعلمين خمسة مستويات متدرجة لترقية المعلمين بوزارة التربية والتعليم مع إضافة نسبة للمعلم من الزيادة في الدخل المناظر لكل مستوى من المستويات وذلك بعد تسكينهم وفقاً لسنوات خبرتهم على مستوى التدرج الوظيفي لكادر المعلمين، كما هو موضح على النحو التالي.

١. المستوى الأول (معلم مساعد)، حيث تعد وظيفة معلم مساعد هي أول مستوى من مستويات الترقى في كادر المعلمين ويعين فيها المعلم المساعد على الدرجة المالية الثالثة ، ويشترط أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولى الوظائف العامة (٢٧) . ويكون شغل وظيفة معلم مساعد بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد بسنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم . ويجب على المعلم المساعد أن يحصل خلال تلك الفترة على شهادة صلاحية لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يتقدم لها ، وفي عدم حصوله على الشهادة ينتهي عقده تلقائياً دون حاجة لأي إجراء (٢٨) .

٢. المستوى الثاني "معلم" : بعد اجتياز المعلم المساعد الاختبارات الخاصة بتطبيق المرحلة الثانية من كادر المعلمين وحصوله على شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة وكذلك استيفائه لسنوات الخبرة والتي تقرر بخمس سنوات وكذلك تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق المتوسط على الأقل في السنتين السابقتين مباشرة على النظر في الترقية، فيتم نقله إلى وظيفة معلم أو أخصائي ويمنح بدل اعتماد قدره (٥٠٪) . (٢٩)

٣. المستوى الثالث: "معلم أول" : يشترط لحصول المعلم على رتبة معلم أول أن يقضى في الخدمة مدة بينية قدرها خمس سنوات وأن يحصل في تقريره السنوي في تقويم الأداء بمرتبة فوق

متوسط على الأقل فى السنتين السابقتين مباشرة على النظر فى الترقية (٣٠). وعليه أن يجتاز اختبار الترخيص الخاص بتلك المرحلة لمزاولة المهنة وبعد اجتياز الاختبار يتم تسكينه فى رتبة معلم أول ويحق له صرف بدل اعتماد قدره ٧٥% من الأجر الأساسي، ويحق له الحصول على أجازة اعتيادية أثناء العطلة الصيفية لمدة ثلاثين يوماً، ويعين على الدرجة المالية الثانية.

٤. المستوى الرابع: "معلم أول (أ)" : "بعد قضاء "المعلم أول" مدة خمس سنوات فى ممارسة العمل على تلك المرتبة يحق له أن يتقدم لشغل وظيفة "معلم أول أ" من خلال اجتيازه لاختبار الترخيص وكذلك حصوله على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق المتوسط على الأقل فى السنتين السابقتين مباشرة على النظر فى الترقية بعد استيفاء "معلم أول" لتلك الشروط يتم تسكينه فى وظيفة "معلم أول (أ)" ويحق له صرف بدل اعتماد قدره ١٠٠% من الأجر الأساسي (٣١) وكذلك الحصول على أجازة اعتيادية صيفية قدرها ٣٥ يوماً وكما أنه يعين على الدرجة المالية الأولى (٣٢)

٥. المستوى الخامس: "معلم خبير" : يعتبر "معلم خبير" هو المستوى الخامس من مستويات كادر المعلمين التي تلي مستوى "معلم أول (أ)" وفى ذلك المستوى يحق للمعلم أول (أ) التقدم إليه بعد قضاؤه خمس سنوات فى وظيفته وحصوله على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقى لها (٣٣). وبذلك يكون مجمل سنوات خبرته حوالي ٢٠ عاماً ويكون على درجة مدير عام وله الحق فى الحصول على بدل اعتماد قدره ١٢٥% من أجره الأساسي، ويمكنه كذلك الحصول على (٤٠) يوماً كأجازة اعتيادية صيفية.

٦. المستوى السادس: "كبير معلمين" : يعتبر مستوى "كبير معلمين" هو أعلى مستويات كادر المعلمين حيث فيه تتجاوز سنوات خبرة المعلم الخبير إلى أكثر من ٢٣ عاماً وبعد اجتيازه لكافة الشروط وحصوله على الترخيص ينقل المعلم الخبير إلى كبير معلمين ويعين على الدرجة العالية ويحق له صرف بدل اعتماد قدره ١٥٠% من أجره الأساسي وكذلك يقرر له الحصول على (٤٥) يوماً كأجازة اعتيادية.

أما الترقية بين وظائف التوجيه فتشترط المادة رقم (٤) من اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، اجتياز الاختبارات التي تقيس المتطلبات الآتية: (٣٤)

١. كفاية المستوى العلمي والثقافي في مجال التخصص لأداء الدور التوجيهي المنوط بشاغل الوظيفة التي سيتم الترقية إليها .
٢. الحرص على تحديث المعلومات ، والمهارات الفنية في مجال التخصص.
٣. القدرة على الإبداع وتطوير الأداء فى مجال العمل التوجيهي .
٤. الالتزام فى أداء واجبات الوظيفة التي يشغلها بالمعايير الملزمة للأداء التعليمي للموجهين .
٥. التمتع بالسمات الشخصية والسلوكية والأخلاقية اللازمة لمباشرة العمل التوجيهي.

٦. الإلمام بالظروف المحيطة بالوسط التعليمي الذي يعمل به، وأثره على سير العملية التعليمية بصفة عامة والعمل التوجيهي بصفة خاصة.

أما الترقية والاختيار بين وظيفة مدير مدرسة ووظيفة وكيل مدرسة من بين شاغلي وظيفة معلم أول (أ) على الأقل، فتشترط المادة رقم (٧) من اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، اختيارهم طبقاً للأسس الآتية (٣٥) :

١. الحصول على مؤهل عال تربوي مناسب أو مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة) التأهيل التربوي ، ويفضل الحاصل على مؤهل أعلى.
٢. قضاء مدة سنة على الأقل فى وظيفة معلم أول (أ) وذلك بالنسبة لشغل وظيفة وكيل مدرسة ، وأربع سنوات على الأقل بالنسبة لشغل وظيفة مدير.
٣. اجتياز برنامج التدريب المؤهل للوظيفة طبقاً لما تقرره الأكاديمية المهنية للمعلمين.
٤. توافر السمات الشخصية من حيث الكفاءة والجدارة للمرشح من واقع الملفات والجوانب الأخلاقية والمهنية والثقافية التى تؤهله لشغل الوظيفة.

تشهد مهنة التعليم مثلها مثل أي مهنة متغيرات وتحديات متجددة، ولم يعد حصول المعلم على الشهادة الأكاديمية أو اجتياز برنامج دراسي معين هو أمر كاف لممارسة المهنة التعليم، ومن هنا نتضح فلسفة الاعتماد المهني التي تمثل منظومة متكاملة تهدف إلى ضمان جودة إعداد المعلم وجودة أدائه فى عمله وتنميته بشكل مستمر وذلك من خلال عمليات الترخيص وتجديد الترخيص لمزاولة المهنة (٣٦) . والترقي إلى المستويات الأعلى فى مهنة التعليم. ويمثل نظام الترقى أحد أهم مظاهر النظام الإداري داخل وزارة التربية والتعليم ، ووفقاً لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وقانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، وقانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، بالإضافة إلى القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ المنظم للترقية داخل مهنة التعليم وفقاً للكادر الخاص بالمعلمين ، وعلى الرغم من ذلك فقد لوحظ أن نظام الترقى فى مهنة التعليم بين المستويات السابقة قد أدى إلى مشكلات تعيق ترقى المعلمات إلى الدرجات الأعلى، وهى على النحو التالي:

١. إلغاء الدرجات المالية الوارد نصها بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الخاص بقانون العاملين المدنيين بحجة أن أصحاب الكادر الخاص لا يجوز ترقيةهم حسب الدرجة المالية.
٢. ارتباط الترقية بالدخول إلى امتحان الكادر وهو ما يؤدي إلى شعور المعلمين بنوع من الامتihan وتقليل لقدراتهم العلمية التربوية والثقافية.
٣. اتهام بعض المعلمات بقلّة الكفاءة من أصحاب المناصب الإدارية العليا فى الإدارات التعليمية أو كمديره مدرسة بوصولها لهذا المنصب إرضاء للمطالب العامة داخل المجتمع بدعم دور المرأة فى تولي المناصب القيادية.

٤. شعور المعلمات فى مراكز القيادة العليا فى الإدارات التعليمية أو المدرسة بالعزلة لقللة أعداد المعلمات فى هذه المراكز.

٦. مشكلات قلة الالتزام (الغياب)

يمثل الغياب عن العمل أهم مظهر من مظاهر التسبب، وقد يتخذ أكثر من صورة ويتم لأكثر من سبب وما أكثر الأسباب التي تؤدى إلى غياب المعلمة عن عملها، سواء بعدم حضورها أصلاً لمقر عملها أو حضورها لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم التالي، وقد تخرج من فصلها إلى فصل آخر في نفس المدرسة، وفي جميع المواقف التي سبق الإشارة إليها نجد أن العمل المطلوب لا ينجز ويؤدى الغياب إلى تراكم الأعمال شيئاً فشيئاً.

إن ظاهرة التغيب كظاهرة سلوكية هي ظاهرة معقدة، ولا ترجع إلى سبب واحد بل إلى عدد من العوامل الأسرية والبيئية والثقافية، وإن كانت العوامل الأسرية أكثر أهمية حيث جاءت النتائج لتؤكد غياب المرأة لدواع أسرية، وأخرى متعلقة بالعمل وبيئته وشروطه (٣٧) .

أما أسباب الغياب فهي عديدة متنوعة لعل أهمها عدم توفر وسائل المواصلات في الزمان والمكان المحددين، أو حدوث توعك صحي للمعلمة أو أحد أفراد أسرتها أو الغياب المفاجئ لأسباب تتعلق بحالات وفاة أحد الأصدقاء أو الأقارب، أو الحاجة للتردد على المؤسسات الرسمية والأسواق وفروع المنشآت الإنتاجية والمستشفيات والمدارس .. وغيرها من المؤسسات التي يرتبط دوامها بالدوام الرسمي للدولة (٣٨) .

ومهنة التعليم مثل باقي المهن التي بها دوام رسمي تلتزم به المعلمة، والعمل بمهنة التدريس له مسئولية تلتزم بها المعلمة حيث أنها مسئولة عن الانتهاء من المقررات الدراسية فى نهاية الشهر أو الفصل الدراسي الأول أو الثاني الدراسي، وعلى الرغم من ذلك فإن المعلمات بالمدارس الثانوية على وجه الخصوص يستهلكن رصيدهن السنوي من الأجازات المختلفة بالإضافة إلى نوع من المجاملات من القيادات المدرسية لبعضهن بالغياب ومن المعلوم أن بعض المعلمات تتغيب عن العمل كلما شعرت أن بيتها يحتاج إلى رعايتها به، بالإضافة إلى أنها تحاول انجاز أعمالها المكلفة بها طوال الشهر قبل فتره وجيزة من نهايته.

لذلك فإن كثرة الغياب عن العمل فى المؤسسات الحكومية بشكل عام ومهنة التدريس بشكل خاص أصبحت موضع اهتمام مستمر من قبل الجهات المسئولة حيث صدرت العديد من القرارات للتقليل من هذه المشكلة، ومن هذه القرارات المنظمة للعمل ما جاء في القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على النحو التالي (٣٩) :

١. تنص المادة رقم (٤٧) على منح العاملين فى الدولة أجازة سنوية تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل فى حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة

- التي قضائها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل . وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية . ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته
٢. وتنص المادة رقم (٤٨) على أن صاحب العمل هو الذي يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
٣. أما المادة رقم (٤٩) تنص على أن للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوما على الأقل.
٤. وتنص المادة رقم (٥٠) على أن لصاحب العمل الحق في أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة، أو يسترد ما أذاه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .
٥. كما تنص المادة رقم (٥١) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل .
٦. وتنص المادة رقم (٥٢) على أن العامل له الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما في السنة . ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.
٧. أما المادة (٥٣) تنص على أن العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .
٨. وتنص المادة رقم (٥٥) على مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.
٩. كما تنص المادة رقم (٥٤) على أن العامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددتها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١ ، ٨) من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر دون اجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية

المختصة احتمال شفاؤه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

ولم يكتف القانون بذلك فقد منحها إجازة عارضة لمدة سبعة أيام، وكذلك منحها إجازة من أجل وضع ورعاية رضيعها، كما ورد في نصوص المواد (٩١ - ٩٢ - ٩٣) في القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على أحقية المرأة في إجازة وضع، وحظر فصلها أثناء إجازة الوضع، وعلى أنه يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة (٤٠).

وبناءً على ذلك فإن ظاهرة الغياب والتأخر للمعلمات في المرحلة الدراسية تندرج تحت مبدأ التسبب الإداري ولها صور كثيرة يمكن تحديدها في صورتين، إحداهما عدم حضور المعلمة أصلاً لمقر عملها والأخرى حضورها لغرض التوقيع فقط ثم الخروج وعدم العودة في حالة انتهاء الحصة المخصصة لها، ولعل ذلك يعود إلى عدد من الأمور، منها:

١. عدم توفر وسائل المواصلات في الزمان والمكان المحددين خاصة في المدارس التي توجد في أماكن تبعد مسافات كبيرة عن سكن المعلمات .
٢. توقع صحي للمعلمات أو أحد أفراد أسرتهما .
٣. الغياب المفاجئ لأسباب تتعلق بحالات وفاة أحد الأصدقاء أو الأقارب.
٤. الحاجة للتردد على الدوائر الرسمية كالوزارات والمستشفيات و... الخ .

٧. مشكلات المعلمات الذاتية

بالإضافة إلى المشكلات التي سبق عرضها والتي تواجه المعلمات فإنه توجد مشكلات ذاتية خاصة بالمعلمات أنفسهن قد لا يتعرض لها المعلمون، مثل (٤١):

١. الاتهام بعدم الكفاءة، فالمرأة التي تشغل منصباً عالياً في الإدارة، تجد نفسها متهمه بعدم كفاءتها وعدم أحقيتها لهذا المنصب.
٢. الشعور بالتقصير في مسئوليات الأسرة، بعض ضغوط المرأة العاملة ذاتية، وتتعلق بتكوينها وخصائصها الشخصية.
٣. قيود الأعراف والتقاليد الاجتماعية، مثل عدم قدرتها على المشاركة في رحلات العمل الخارجية، وعدم استطاعتها الاستفادة من خبرات زملائها الرجال الذين يسبقونها في السلم الوظيفي بسبب قيود التعامل معهم.
٤. الشعور بالعزلة، وخاصة بالنسبة للمرأة التي وصلت إلى مركز قيادي. وذلك إما لقلة أعداد النساء في هذه المراكز، أو لأن من سبقها من الرجال قد قاموا بتصميم الهيكل التنظيمي والسياسي والشبكات غير الرسمية وثقافة المنظمة وأسلوب الإدارة ليتفق مع حاجاتهم ورغباتهم.

وبناءً على ذلك فإن المشكلات الذاتية التي تتعرض لها المعلمات بالمرحلة الثانوية يمكنها أن تؤدي إلى آثار سلبية على عملهن وتعيقهن عن تحقيق طموحاتهن الشخصية في إثبات ذاتهن وتحقيق أهدافهن في تولي المناصب القيادية، والتقدم في مجال عملهن مما تؤدي إلى قلة الثقة بالنفس، والخوف الشديد من الفشل، وعدم رغبتهن في تبوء مناصب أعلى.

وأياً كانت المشكلات التي تواجه العاملات في المجال التعليمي فإن الدراسة يمكن تحديدها

في:

(١) مشكلات تربوية وتعليمية، منها:

١. سيطرة المعلمين على مهنة التدريس في المرحلة الثانوية العليا ويرجعها البعض إلى قلة استطاعة المعلمات القيام بتعليم اليافعين الذين يحتاجون إلى معلم لكي يكون قدوة يحتذى به.
٢. عند تعرض المعلمين للبطالة وتدنى الحالة الاقتصادية، تمارس في الغالب علناً أو ضمناً ضغوط على النساء؛ لكي يتركن المهنة التعليمية بحجة أن الرجال هم سند الأسرة.
٣. على الرغم من ارتفاع عدد المعلمات في المرحلة الابتدائي إلا أنها قليلة بالإضافة إلى قلة المناصب المناسبة التي يشغلها نساء في المراكز القيادية التربوية.

(٢) مشكلات اجتماعية وأسرية، ومنها:

١. العادات والتقاليد التي تدفع الأسرة إلى معارضة خروج المرأة للعمل خاصة في المجتمع المصري ؛ لطبيعة العمل في مجال التدريس والانتقال من مكان إلى آخر داخل المحافظة الواحدة.
٢. عدم وجود فرص متكافئة بين الرجل والمرأة في مجالات التدريب والتأهيل .
٣. التمييز بين المعلمات والمعلمين داخل المدرسة وفي تولي القيادة داخل المؤسسات التعليمية.
٤. التخوف الشديد من المعلمين من وجود المرأة داخل المؤسسات التعليمية وتقلدهن المناصب العليا.

(٣) مشكلات اقتصادية، ومنها:

١. الاعتقاد بضعف المرأة جسدياً وقدرتها على الإنتاج والانجاز مقارنة بقدرة الرجل.
٢. الوضع الاقتصادي في البلدان النامية ومنها مصر وارتفاع كلفة التدريب والتأهيل والإعداد المهني مما يؤدي إلى إعطاء الرجل أولويات التدريب والتأهيل.
٣. قلة الراتب وعدم تناسبه مع الجهد المبذول من المعلمة.
٤. قلة توافر المكافأة والحوافز المادية للمعلمات.

(٤) المشكلات التنظيمية، والمناخ العام داخل المؤسسات التعليمية والتي تتمثل في نظرة القيادة المدرسية

لعمل المعلمات، وعدم القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة، عدم القدرة على تحمل المسؤولية في العمل ومواجهة المشكلات داخل العمل المدرسي، قلة الخبرة في مواجهة متطلبات وصعوبات العمل، وقلة إعطاء المرأة الحرية الكافية لإبداء رأيها، وكذلك قلة الاهتمام بالنواحي الابتكارية للمرأة في مجال العمل. وقلة مساعدتهن على التغلب على مشكلات العمل اليومية.

(٥) مشكلات ذاتية، وهي التي ترجع للمرأة نفسها والتي تتمثل في عدم الدقة في انجاز الأعمال، حيث ليس لديهن الرغبة في انجاز تلك الأعمال لإثبات قدراتهن أمام الرجال وأدائها العمل بطريقة أقل من كفاءة الرجل؛ لشعور المرأة العاملة (المعلمة) بعدم تقدير القيادات لهن. والخوف من الفشل وقلة الثقة أحياناً أخرى، بالإضافة إلى قلة المواظبة في الحضور والانصراف وتعارضها مع حضور الأبناء وتعارضه مع مواعيد العمل الرسمية.

(٦) قلة الوقت الكافي لإنجاز الأعمال التي تتطلب مهارات عالية.

(٧) ظروف العمل والتي تتيح للمعلمات الشعور بالرضا عندما يشعرن بتقدير طلابهن وكذلك المعلمين لهن، وهذا لا يحدث لقلة الوقت للقيام بذلك.

(٨) قلة الابتكار في العمل، حيث تسعى المعلمة إلى الابتكار في كل ما هو جديد في مجال مهنة التعليم، إلا أن المناخ العام لا يساعد على ذلك.

ثالثاً: متطلبات لازمة للتقليل من مشكلات المعلمات

في ضوء ما سبق عرضه يتضح أن المعلمات تعاني من مشكلات عديدة اجتماعية واقتصادية شخصية وداخل محيط العمل ومشكلات مع نظام العمل ذاته؛ لذلك فهي في حاجة إلى وضع تصور مقترح للتغلب على مشكلاتها في ضوء نتائج الدراسة؛ بغية أن تصبح المعلمة ذات دور فعال في المجتمع المصري وفي كافة المجالات الاجتماعية والثقافية والعلمية والتربوية والتعليمية .

ولا شك أن تحديد متطلبات التقليل من المشكلات التي تواجه المعلمات يعمل على:

١. تحسين الأداء الحالي وعلاج نقاط الضعف الموجودة؛ مما يساهم في الارتقاء بالدور الفعال للمعلمة.

٢. رفع المستوى العلمي والمهني للمعلمات .

٣. الوقوف على أهم الوسائل والأساليب التي تساهم في التغلب على المشكلات التي تعاني منها المعلمة.

٤. استثمار التوجهات العالمية والإضافة إليها من حيث ما انتهت إليه هذه التوجهات في مجال عمل المرأة؛ لتحقيق أعلى عائد بكفاءة عالية.

وانطلاقاً من هذه المبادئ فإن المتطلبات اللازمة للتغلب على المشكلات، يمكن تقسيمها إلى:

(١) متطلبات لازمة للتغلب على المشكلات التنظيمية

١. العمل على تغيير نظرة الإدارة المدرسية لعمل المرأة وأهميتها في العمل المهني كمديرة أو ناظرة أو وكيلة أو معلمة أو إدارية.

٢. توعية المرأة بحقوقها وواجباتها الشرعية والتي كفلها لها الدستور وقوانين العمل .

٣. تحديد الأعمال التي تقوم بها المرأة ونوعيتها.

٤. تفعيل دور التنمية المهنية في تطوير نظم وأساليب العمل والممارسات التعليمية والتدريبية .

٥. فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمات ومراكز عملهم الوظيفي وذلك بهدف التعرف على احتياجاتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجه السليم .

(٢) متطلبات لازمة للتغلب على المشكلات الشخصية

١. العمل على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة خاصة في المرحلة الثانوية وذلك فيما يتعلق بتربية الأطفال وتعدد الأدوار والمشكلات المرتبطة بمحيط العمل ومناخه
٢. إزالة المعتقدات الخاطئة والخاصة بشأن عملها وأن الأفضل لها هو المنزل .
٣. توفير الفرص المتزايدة للترقى المهني أدبياً ومادياً من خلال المهنة .

(٣) متطلبات لازمة للتغلب على المشكلات الاقتصادية

١. تخصيص أماكن في سيارات النقل العام أسوة بالتجربة الناجحة في مترو الإنفاق
٢. توفير مزايا وحوافز للمعلمات المتميزات، وذلك لأن تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمعلمات من شأنه زيادة دافعيتهم من أجل الارتقاء بهذه المهنة.
٣. تنمية معرفة المعلمة بأساسيات البحث العلمي والقدرة على استعمال مناهجه ووسائله وأدواته في إنتاجها البحثي باعتبار أن ذلك هو الأساس الجوهري في رفع مستوى مهنة التعليم .
٤. اعتماد مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مبدأ اللامركزية في الإدارة لأن هذا المبدأ يتيح المجال للمبادرات الفردية والإبداع والتجديد المستمر للبرنامج التربوي .
٥. أهمية استطلاع آراء المعلمات فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم وإعداد قائمة الاحتياجات وتطبيقها تبعاً لأولوياتها .

(٤) متطلبات لازمة للتغلب على المشكلات الاجتماعية

١. توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للمرأة.
٢. العمل على خروج المرأة ساعة مبكراً عن موعد العمل لتفادي ازدحام المواصلات والوصول للمنزل قبل عودة الزوج والأولاد من العمل .
٣. تخصيص منافذ خاصة بالمرأة العاملة داخل المؤسسات التربوية تخفيفاً للعب المادي ومعاناتها .
٤. التوسع في إنشاء الحضانات والمدارس المتكاملة لأبناء العاملة داخل المدارس.
٥. العمل على إيجاد آليات رعاية اجتماعية واقتصادية مناسبة للمرأة العاملة المعيلة، والأسر التي تراعى شؤونها الإناث دعماً لتلك الأسر.
٦. تأكيد استمرار تجربة عمل المرأة نصف الوقت بنصف الأجر مع الحق في العودة للعمل طوال الوقت عندما تسمح ظروف المرأة العاملة بذلك.
٧. وضع نظام يتناسب مع مطالب المرأة العاملة عند إعادة تطوير قانون التأمين الاجتماعي بما يسمح بالخروج المبكر للمرأة من الخدمة في سن أقل من الرجل بما يتفق مع طبيعتها بتعويضات مناسبة وبدون أضرار مادية. وبما يساهم في معالجة مشكلة البطالة وإتاحة فرص عمل جديدة للشباب.

٨. منح المرأة العاملة أجازة خاصة في حالة مرض الأبناء حيث أنها المسئولة عن رعايتهم الصحية أثناء مرضهم.

(٥) متطلبات لازمة للتغلب على المشكلات داخل محيط العمل :

١. الاهتمام بالنواحي العلمية والتطبيقية وتنمية الكفايات المطلوبة في البرامج التدريبية، على أن يكون لكل برنامج تدريبي دليل يوضح فلسفته وأهدافه وأهميته والعائد منه حتى يشعر المتدرب بأهمية التدريب.
٢. دعم البحوث والتطوير في مجال البرمجيات التعليمية والاهتمام بتعليم اللغة العربية واللغة الانجليزية والحاسب الآلي.
٣. تطوير عمليات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإكسابهم الكفايات التعليمية المطلوبة لتنفيذ المناهج المطورة واستخدام الحاسب الآلي والإنترنت في التعليم، توفير برامج التدريب في المدارس ومؤسسات إعداد المعلم.
٤. تشجيع المعلمات لحضور الدورات التدريبية الطويلة واستكمال دراساتهم العليا بكليات التربية.
٥. تشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات داخل المدرسة بينهم وبين الموجهين وتفعيل دور المعلم المرشد باعتباره الموجه المقيم داخل المدرسة.
٦. دعوة نقابة المهن التعليمية لتفعيل دورها فيما يتصل بالارتقاء بالمستوى المهني والعلمي للمعلمات بالشراكة مع كليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين .
٧. إتاحة الفرص التدريبية والمهنية والقيادية للمعلمة وتشجيعها على مواصلة الترقى الوظيفي دون تمييز.

(٦) متطلبات لازمة للتغلب على مشكلات المعلمات مع كادر المعلم :

١. تغيير النظرة السلبية لدى بعض المعلمات والقيادات التعليمية لنظام الكادر.
٢. العمل على تحديد نوعية وطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمة تحقيقها لنيل الترخيص ومزاولة المهنة.
٣. العمل على زيادة الحوافز المالية والمادية (كادر المعلم) للمعلمة.
٤. العمل على تفعيل القانون وعدم كثرة الأعباء التدريسية بعد الحصول على الكادر.
٥. الاهتمام بالنواحي العلمية والتطبيقية وتنمية الكفايات المطلوبة في البرامج التدريبية، على أن يكون لكل برنامج تدريبي دليل أكاديمية المعلم ذو توجه فلسفي ومحدد الأهداف والأهمية والعائد منه حتى يشعر المتدرب بأهمية التدريب .
٦. تشجيع المعلمات لحضور الدورات التدريبية الطويلة واستكمال دراساتهم العليا بكليات التربية.
٧. اعتماد مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مبدأ اللامركزية في الإدارة لأن هذا المبدأ يتيح المجال للمبادرات الفردية والإبداع والتجديد المستمر للبرنامج التربوي.

(٧) متطلبات لازمة للتغلب على مشكلات المعلمات المؤقتات:

١. العمل على توفير الإحساس بالأمان الوظيفي داخل المدرسة.

٢. العمل على دمج وإسناد المسؤوليات المختلفة بالمدرسة للمعلمة المتعاقدة.
٣. العمل على توفير الحوافز المادية وزيادة المرتبات للتساوي بغيرهم على نفس الدرجة والخبرة.
٤. تقليل كثرة الانتدابات بين المدارس لسد العجز في التخصصات المختلفة .
٥. العمل على توفير التدريبات المهنية للمعلمة المتعاقدة.
٦. زيادة المرتب كي يكون كاف للوفاء بالتزامات المعلمة المادية.

المراجع

- (١) كريمة سيد محمود خطاب : رؤية المرأة لحاجاتها بين الواقع والمستقبل - دراسة نفسية استطلاعية ، حوليات آداب عين شمس ، المجلد ٣٣، أكتوبر ديسمبر ٢٠٠٥، ص ٦١ .
- (٢) مهني محمد غنايم : المرأة العربية بين التعليم والعمل ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي بعنوان التعليم وعالم العمل في الوطن العربي رؤية مستقبلية ، المنعقد في الفترة من ٣- ٤ ابريل ٢٠٠١ (كلية التربية جامعة المنصورة ٢٠١٠) ص ٣.
- (٣) بكر محمود رسول: المرأة العاملة العربية والتنمية - تقرير مقدم لمكتب العمل العربي ، (القاهرة: منظمة العمل العربية، ١٩٩٣) ص ١٧.
- (٤) فاطمة عنقرة ومحمد الخوالدة: "دور التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة من النساء العاملات في المجتمع الأردني وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات" مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد ٢٣، العدد الأول، ٢٠٠٧، ص ٣١٢.
- (٥) الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمنطقة المدينة المنورة
In <http://www.qassimedu.gov.sa/serves/dlil-teach/page6.htm>.
- (٦) مرغريت ب. سوزرلند: "المرأة والتربية - إنجازات ومشكلات" مستقبليات ٧٨، القاهرة، مركز مطبوعات اليونيسكو، المجلد (٢١)، العدد (٢)، ١٩٩١، ص ١٧١
- (٧) أنظر في ذلك :
 - عبد الله المجيدل : مرجع سابق، ص ٢٨.
 - منى حمدي حسن الشرقاوي :الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية لدى المرأة العاملة ، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة المنصورة ، ٢٠٠٧) ، ص ٤٥.
 - أحمد زكي بدوي : الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، دراسة مقارنة، سلسلة البحوث والدراسات مكتب العمل العربي ، رقم (٥) ، (القاهرة : مكتب العمل العربي ، منظمة العمل العربية ١٩٨٣)، ص ١٦ .
- (٨) مها خليل إبراهيم: الضغوط البيئية والاضطرابات السيكولوجية لدى المرأة العاملة (رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥) ص ١.
- (٩) بدرية مبارك : المرأة في المجال الأكاديمي : دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر ، مجلة العلوم التربوية ، كلية التربية جامعة قطر ، عدد (١٣) ، يوليو ٢٠٠٧، ص ١٠٣.

- (١٠) فورست . و.باركى: مهنة التعليم المؤثرات على حياة المعلمين المهنية ، ترجمة ميسون يونس عبدالله ومحمد طالب السيد سليمان (غزة : دار الكتاب الجامعي ،٢٠٠٥) ، ص ١٥
- (١١) المرجع السابق ، ص ص ١٦ - ١٧
- (١٢) مجدى صلاح طه المهدي: المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة (الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٧) ، ص ص ٢٣٩ - ٢٤٣
- (١٣) المملكة العربية السعودية : المعلمة مشكلات مهنة التعليم، الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمنطقة المدينة المنورة ، ٢٨ من ذي الحجة ١٤٣١هـ الموافق ١٢/٤/٢٠١٠ ، ص ص ١ - ٢ . متاح على <http://www.Qassimedu.gov.sa/serves/dlil-Teach/page.htm.4/12/2010.p.p.1-2>.
- (١٤) نفس المرجع السابق
- (١٥) باترك قسطنطينيو : ملف الإنجاز المهني دليل المعلم المتميز. ترجمة محمد طالب سليمان (فلسطين ، دار الكتاب الجامعي ، ٢٠٠٤) ص ١.
- (١٦) المرجع سابق ، ص ١٢.
- (١٧) رندا سماحه محمد : الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق متطلبات كادر المعلم (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة المنصورة، ٢٠١٠) ص ٢١.
- (١٨) أنظر في ذلك :
- جمهورية مصر العربية : محافظة الدقهلية ، عقد عمل للمتعاقدين (محافظة الدقهلية : مديرية التربية والتعليم بالدقهلية ، ٢٠٠٧) ص ص ١ - ٢ .
 - جمهورية مصر العربية : محافظة الدقهلية ، عقد عمل لشغل وظيفة معلم مساعد ...أو أخصائى مساعد لمدة سنتان ضمن الحصة ٢١٠٠ (محافظة الدقهلية : مديرية التربية والتعليم بالدقهلية ، ٢٠٠٨) ص ص ١ - ٢ .
 - جمهورية مصر العربية : محافظة الدقهلية ، عقد عمل لشغل وظيفة معلم مساعد ...أو أخصائى مساعد لمدة سنتان ضمن الحصة ١٥٠٠ (محافظة الدقهلية : مديرية التربية والتعليم بالدقهلية ، ٢٠٠٩) ص ص ١ - ٢ .
- (١٩) جاسم الكندري ، هانى عبد الستار فرج : "الترخيص لممارسة مهنة التعليم" رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربى" ، المجلة التربوية، الكويت، جمعية المعلمين الكويتية ، العدد ٥٨ ، مجلد ١٥ ، أبريل ٢٠٠٣ ، ص ١٣
- (٢٠) رندا سماحه محمد : مرجع سابق، ص ١٩.
- (٢١) حمدان بن أحمد الغامدي : أخلاقيات مهنة التعليم (الرياض ، مكتبة الرشد ، ١٩٩٧) ص ٢٢ .
- (٢٢) على أحمد مدكور : " تطور كليات التربية فى ضوء معايير الجودة " . المؤتمر العلمى التاسع عشر لتطوير مناهج التعليم فى ضوء معايير الجودة (جامعة عين شمس ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ج ٤ ، ٢٥ - ٢٦ يوليو ٢٠٠٧) ص ١٤٥٤ ،
- (٢٣) رندا سماحه محمد : مرجع سابق ، ص ٢٠.

- (٢٤) محمد عطوة مجاهد : الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنثورة ، العدد (٤٨) يناير ٢٠٠٢ ، ص ٢٤٢-٢٤٣ .
- (25) Podgursky ,M :Teachers Licensing in U.S Public schools.The case for Simplicity and Flexibility , Peabody Journal of Education, Vol.80,No.3,2005, p.30
- (٢٦) على صالح جوهر : الإصلاح التعليمي في العالم العربي وتوجهات عالمية (المنصورة، المكتبة العصرية ، ٢٠٠٩) ص ٢٣ .
- (٢٧) نفس القانون السابق:مادة رقم (٧٤) .
- (٢٨) نفس القانون السابق:مادة رقم (٧٣) .
- (٢٩) جمهورية مصر العربية: وزارة التربية والتعليم : قرار رقم (٣٧٩) بتاريخ ٣٠/١١/٢٠٠٨ ..
- (٣٠) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ مادة رقم (٨١) .
- (٣١) جمهورية مصر العربية: وزارة التربية والتعليم : قرار رقم (٣٧٩) بتاريخ ٣٠/١١/٢٠٠٨ ..
- (٣٢) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ مادة رقم (٨٣) .
- (٣٣) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ مادة رقم (٨١) .
- (٣٤) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ مادة رقم (٤) .
- (٣٥) جمهورية مصر العربية: قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ مادة رقم (٧) .
- (٣٦) حسن محمد حسان وآخرون : الاتجاهات الحديثة في إدارة التعليم وتجويده ، (المنصورة، المكتبة العصرية ، ٢٠٠٥) ص ٣٤٣ ...
- (٣٧) دلال فيصل سعود الزين: مشكلة الغياب عن العمل دراسة إنسانية في مجتمع متغير (القاهرة : مطابع الشروق ، ط:١٩٩٤ ، ص ١٥١ .
- (٣٨) على جمعة الصارى والظاهر نصر: التسبب الإداري ، متاح على <http://edara.wooww.nt/t354-topic.12/3/2011.p.p.2-3>.
- (٣٩) جمهورية مصر العربية : قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، المواد (٤٧ - ٤٨ - ٤٩ - ٥٠ - ٥١ - ٥٢ - ٥٣ - ٥٤ ، متاح على موقع .
- http://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/law_vacations/F_worklaw_hol.aspx.1/3/2011.
- (٤٠) جمهورية مصر العربية : قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، المواد (٩١ - ٩٢ - ٩٣) ، متاح على موقع .
- http://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/law_vacations/F_worklaw_hol.aspx.1/3/2011.
- (٤١) على عبد السلام على : المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات ، دراسات نفسية ، المجلد السابع ، العدد الثاني ، ابريل ١٩٩٧ ، ص ص ٢٠٣ - ٢٣١ .