

حقوق المرأة العاملة ووضع بعض المُعلّمت في مصر: دراسة ميدانية^(*)

حنان محمد حافظ

مدرس بقسم الاجتماع

كلية الآداب- جامعة القاهرة

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أوضاع بعض المُعلّمت في المجتمع المصري، ومدى حصولهن على حقوقهن في بيئة عملهن بما يتفق مع مبادئ حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة العاملة بشكل خاص. وقد استندت الدراسة إلى أداة المقابلة مع بعض المُعلّمت المصريات. وتم اختيار التطبيق على بعض المدارس الثانوية العامة الحكومية للبنات بمحافظة الجيزة. وقد أُختيرت عينة عشوائية من المُعلّمت المصريات، بلغ قوامها (٥٦) حالة. واعتمدت الدراسة على التحليل الكيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج؛ منها أنه في خضم تلك الصراعات التي تواجهها المُعلّمت، جاءت أدوار الجهات المعنية بحماية حقوقهن مخيبة لآمالهن؛ حيث إن الإدارة المدرسية، ووزارة التربية والتعليم تناصر الطلاب وأولياء الأمور في صراعهم معهن، فضلاً عن ضعف دور نقابة المهن التعليمية، أما بالنسبة لوسائل الإعلام فإن دورها ليس سلبياً فقط حيال الدفاع عن حقوقهن، بل تسهم الأعمال الدرامية في تشويه صورتهم، وصورة المُعلّمت بشكل عام. ويمكن القول في النهاية إنه ينبغي أن تضع الجهات المعنية بمنظومة التعليم، في اعتبارها ما تواجهه المُعلّمت من مشكلات، حتى يؤدي دورهن بكفاءة.

الكلمات المفتاحية:

المرأة العاملة - حقوق الإنسان - التعليم - المُعلّمت - العنف الوظيفي

(*) حقوق المرأة العاملة ووضع بعض المُعلّمت في مصر: دراسة ميدانية، المجلد التاسع ٢٠٢٠، الأعداد

(٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤).

Abstract

The purpose of this study is to identify the situation of some female teachers in the Egyptian society and the extent to which they get their rights in the work place, in accordance with the principles of human rights in general and the rights of working women in particular. The data was collected via interviews that were held with some Egyptian female teachers. The participants were taken from public secondary schools for girls in Giza Governorate. A random sample of Egyptian female teachers was selected (56 cases). The study was based on a qualitative analysis.

The study reached several conclusions. Amidst the conflicts and battles faught by Egyptian teachers, the roles of those concerned with the protection of their rights were disappointing. The school administrations and the Ministry of Education supported students and parents in their conflict. Their roles were negative as far as the protection of the teachers' rights, and many movies contributed to distorting women teachers' image, and the image of teachers in general. It can be concluded that the education stakeholders should take into account the problems faced by the female teachers so that they can perform their role efficiently.

keywords

working women, human rights, education, female teachers, functional violence

مقدمة

شهد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عُقد في فيينا، في سنة ١٩٩٣، تعبئة عالمية منسقة لإعادة توكيد حقوق المرأة باعتبارها حقوق إنسان. وقد تعاونت النساء من كل المناطق الإقليمية، من الحكومات والمنظمات غير الحكومية على حد سواء، ونظمن أنفسهن للتأثير في العمليات التحضيرية للمؤتمر، الإقليمية منها والعالمية، وقمن بحملات لإدراج منظور جنساني في جدول الأعمال الدولي لحقوق الإنسان، ولإبراز انتهاكات حقوق الإنسان للمرأة بوضوح للعيان^(١).

ولعل الذي أدى إلى طرح قضية المرأة، وزيادة الاهتمام بها هو زيادة الوعي بأهميتها كعنصر وشريك فاعل في التنمية، ودخلت في القوة العاملة أكثر من الرجل، وذلك منذ الثمانينيات في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، ولقد اضطلعت المرأة - بالاختيار أو بسبب الحاجة - بأدوار متزايدة لا غنى عنها في اقتصاد المنزل والاقتصاديات الوطنية والدولية، وكانت قدرتها على تكيف وقتها وجهدها - لممارسة أشكال عمل غير مألوفة - قاعدة مهمة لمرونة الاستخدام والتكيف الهيكلي، وشكل عملها زهيد الكلفة نسبياً قاعدة أساسية للتصنيع المتجه نحو التصدير والتنافسية الدولية للعديد من البلدان النامية.^(٣٧)

كما باتت قضية التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية من أهم القضايا التي احتلت مكانة مهمة على قائمة الأولويات لدى مختلف الفاعلين (الحكومة، المراكز البحثية، المنظمات غير الحكومية والجهات المانحة)، وخاصة بعد المضي - قدماً في تطبيق سياسات التكيف الهيكلي في التسعينيات. ثم ازداد الاهتمام بدراسة تأثير العولمة علي المشاركة الاقتصادية للمرأة، وإذا ما كانت ستقدم لها فرصاً جديدة لزيادة مشاركتها، أم ستزيد من العوائق أمامها خاصة وأن المرأة تعتبر من أكثر الفئات تأثراً بالتغيرات الاقتصادية، والتقدم السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتوسع في تحرير التجارة في السلع والخدمات، وزيادة دور الشركات عابرة القارات والاستثمار الأجنبي، وتقليل دور الدولة، وزيادة الاعتماد علي القطاع الخاص وقوي السوق كمحرك أساسي لعملية التنمية (وقد قدمت كل هذه التغيرات فرصاً وتحديات - في آن واحد - أمام تمكين المرأة وزيادة دورها في الحياة الاقتصادية).^(٣٨)

وقد أوضحت الدراسات تركيز المرأة المصرية بالقطاع العام والحكومي، الأمر الذي أدى بدوره لما عرف بظاهرة "تأنيث القطاع الحكومي"، حيث إن ثقافة العمل وظروفه في القطاع الخاص قد تتطلب العمل لأوقات متأخرة ولساعات طويلة، مما يتعارض مع الأدوار الاجتماعية الأخرى للمرأة، والتي تُثقل كاهلها في أي مجتمع، وعلى الأخص في مجتمعاتنا العربية. وقد ترتب على هذا التعارض عزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة، وكذلك عزوف المرأة نفسها عن العمل في القطاع الخاص، في ظل عروض العمل المتاحة لها. وذلك فضلاً عن عدم توافر الخدمات اللازمة، والتي تسهل

على المرأة التوفيق بين احتياجات البيت والعمل^(٤).

فوفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء للعام ٢٠١٤/٢٠١٥ بلغ إجمالي الإناث اللاتي يعملن في القطاع الحكومي ٣, ٢٧٪ من إجمالي العاملين في هذا القطاع، مقابل ٧, ٧٢٪ من الذكور. ويعد قطاع التعليم من أكثر القطاعات الحكومية من حيث عدد العاملين؛ حيث بلغت نسبتهم ٧, ٣٥٪ من إجمالي عدد العاملين في القطاع الحكومي. وقد بلغت نسبة العمالات في هذا القطاع بوجه عام ٧, ٣١٪ مقابل نسبة العاملين من الذكور التي بلغت ٣, ٦٨٪^(٥).

ومن هنا سوف تهتم هذه الدراسة بأوضاع بعض المعلمات المصريات في ضوء منظور حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق المرأة العاملة بصفة خاصة. وسوف تنقسم الدراسة إلى عدة أقسام أساسية وهي:

أولاً: إشكالية الدراسة وإجراءاتها المنهجية.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة: المعلمات نموذجاً: التراث النظري والإمبيريقي

ثالثاً: حقوق المرأة العاملة بين القوانين والواقع في مصر.

رابعاً: أوضاع بعض المعلمات في المجتمع المصري: الدراسة الميدانية.

أولاً: إشكالية الدراسة وإجراءاتها المنهجية

يعد التعليم هو الوسيلة الأساسية للانتقال بالمجتمعات من التخلف إلى التقدم، وإذا كانت مطالب الإصلاح تتزايد يوماً بعد يوم، فيعد البدء بإصلاح التعليم هو القاعدة الأساسية التي ينبغي أن يُبنى عليها أي إصلاح منشود في المجالات كافة. وفي هذا الصدد يمكن القول إن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، وهو أقوى مصادر التأثير على الطلاب، وهو البديل عن الأسرة في الوسط الدراسي، والممثل الرسمي بما يملكه من نفوذ وسلطان، يتوحد به الطلاب ويتمصون بشخصيته، ويقلدون أنماط سلوكه، ويتشربون كثيراً من عاداته واتجاهاته وقيمه وأساليبه ويعكسونها بطريقة شعورية أو لاشعورية^(٦).

ويمكن القول إن ما سبق الإشارة إليه حول ظاهرة "تأنيث القطاع الحكومي"

ينطبق على مهنة التدريس، فوفقاً لبيانات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ يتضح أن عدد المُعلّمتات في مجتمعنا المصري أكبر من عدد المُعلمين بشكل عام؛ حيث بلغ عددهن (٥٩٥٩٢٩) مُعلمة في مقابل عدد المُعلمين الذي بلغ (٤٢٧٩٠٤) مُعلمين^(٧).

ومن الأهمية أن يتوفر للمُعلّمتات - وبالطبع للمُعلمين أيضاً- بيئة العمل التي أوضحها العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦، فيما يتعلق بالحق في العمل، والذي نص على: "حق كل الأفراد في المجتمع في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل أجراً عادلاً دون تمييز بين الرجال والنساء، سواء في الأجر أو ساعات العمل، أو فرص الترقية، مع ضمان ظروف عمل مأمونة وصحية، وأوقات للراحة والأجازات الدورية مدفوعة الأجر"^(٨).

بالإضافة إلى ذلك، فقد ظهر العديد من المبادرات الحديثة التي اهتمت بحقوق المرأة العاملة في بيئة عمل آمنة، فعلى سبيل المثال، أطلقت مؤسسة المشرق للتنمية والسكان - مؤسسة أهلية بالقاهرة - مشروعاً لتعزيز وجود بيئة عمل آمنة ومشجعة لعمل المرأة، وخالية من كافة مظاهر العنف المادي والمعنوي، ومعززة لحقوقها الاقتصادية والاجتماعية. وذلك بدعم من صندوق الأمم المتحدة/ صندوق الأمم المتحدة لإنهاء كافة أشكال العنف الموجه للمرأة. وقد كان هذا المشروع مدته سنتان من ١ أغسطس ٢٠١٦ وحتى ٣١ يوليو ٢٠١٨. وبالنسبة لنطاقه الجغرافي، فقد طُبق في محافظات القاهرة الكبرى (القاهرة - الجيزة - القليوبية) الإسكندرية - الشرقية. أثمر هذا المشروع عدة توصيات، منها: ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق المرأة، وحمايتها من العنف؛ حيث إن قانون العمل لم يتضمن إشارة للعنف ضد المرأة في مكان العمل، ورفع وعي النساء حول حقوقهن، وطرق مواجهة العنف، والوقاية منه، وأيضاً رفع وعي الشباب والرجال بأساليب التعامل الصحيح واللائق وضرورة احترام المرأة العاملة، وأنها لها نفس الحقوق مثلهم تماماً، فضلاً عن أنه يجب على وسائل الإعلام التركيز على المساواة في الحقوق بين النساء والرجال في أماكن العمل وغيرها^(٩).

ومن ثم تتضح أهمية التعرف على أوضاع المُعلّمتات اللاتي يشاركن المُعلمين - بنصيب أكبر في أغلب الأحيان - ويحملن معهم رسالة التعليم؛ لذا يمكن أن تتجسد

إشكالية هذه الدراسة في تساؤل أساسي وهو: ما مدى حصول بعض المعلمات المصريات على حقوقهن في بيئة عمل مشجعة لأداء دورهن التعليمي بكفاءة؟

٢-١ أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أوضاع بعض المعلمات في المجتمع المصري، ومدى حصولهن على حقوقهن في بيئة عملهن، بما يتفق مع مبادئ حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة العاملة بشكل خاص.

ومن هذا الهدف العام، تتحدد الأهداف الفرعية لهذه الدراسة والتي تتجسد في شبكة العلاقات التي تُشكل دور المعلمات، وتنعكس على أداء دورهن بكفاءة في بيئة عملهن. وتنبثق من هذه الأهداف عدة تساؤلات على النحو التالي:

١- التعرف على علاقة المعلمات بالإدارة المدرسية وزملاء العمل.

- ومن هذا الهدف تطرح هذه الدراسة التساؤلات الآتية:

أ- ما الآليات التي تستند إليها المعلمة للحصول على حقوقها المنقوصة في العمل؟

ب- ما طبيعة الصراعات التي قد تواجهها المعلمة أثناء أدائها لدورها؟

٢- الكشف عن علاقة المعلمات بالطلاب وأولياء الأمور

- ومن هذا الهدف تطرح هذه الدراسة التساؤلات الآتية:

أ- ما مظاهر الاختلاف بين علاقة المعلمة بطلابها، عن علاقتها بمُعلماتها سابقاً؟

ب- ما مدى تعرض المعلمة لمظاهر عنف (لفظي أو بدني) من جانب الطالبات أو أولياء الأمور؟

٣- التعرف على طبيعة المشكلات العامة، والظروف الاجتماعية الخاصة التي تنعكس على عمل المعلمات.

ومن هذا الهدف تطرح هذه الدراسة التساؤل التالي:

- ما طبيعة المشكلات العامة - أي التي قد يعاني منها المعلمون أيضاً- والظروف الاجتماعية الخاصة التي تواجه المعلمة وتوق ممارستها لدورها بكفاءة؟

٤ - علاقة المعلمات بالجهات المعنية بقضايا المعلمين بصفة عامة

ومن هذا الهدف تطرح هذه الدراسة التساؤلات الآتية:

- أ- ما تقييم المعلمة لدور كل من (الإدارة المدرسية - وزارة التربية والتعليم - نقابة المهن التعليمية) في مواجهة المشكلات التي قد تواجهها في عملها؟
- ب- ما مدى متابعة المعلمة للمواقع الإلكترونية المدافعة عن حقوق المعلمين؟
- ج- ما تقييم المعلمة لدور وسائل الإعلام في مناقشة حقوق المعلمين بصفة خاصة، وصورة المعلمين بصفة عامة في الأعمال الدرامية؟

٣-١ - الأساليب المنهجية للدراسة

تعد هذه الدراسة دراسة تحليلية لأوضاع المعلمات المهنية في المجتمع المصري، وذلك في ضوء معايير حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة العاملة بشكل خاص. وقد تم الاستناد إلى أداة المقابلة مع بعض المعلمات المصريات، حيث تم تصميم دليل مقابلة، تم تطبيقه مع هؤلاء المعلمات في أماكن عملهن نفسها (المدرسة). وقد تضمن هذا الدليل عدة بنود، بدأت بالبيانات الأساسية للمعلمة، علاوة على البنود المتعلقة بأهداف هذه الدراسة.

- ففياً يتصل بمجتمع الدراسة:

فقد تم اختيار التطبيق على بعض مدارس الثانوية العامة الحكومية للبنات بمحافظة الجيزة، إدارة العمرانية، تحديداً منطقة الهرم. فبالنسبة لأعداد المعلمات في تلك المرحلة فوفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ تبين أنه على الرغم من أن عدد المعلمات الإجمالي - كما أشرنا سلفاً - أكبر من عدد المعلمين بشكل إجمالي، وخاصة في مرحلة ما قبل الابتدائي، إلا أن في المرحلة الثانوية عدد المعلمين والذي بلغ (٦١٧١٩) مُعلماً أكبر من عدد المعلمات الذي بلغ (٤٥١٦٨) مُعلمة على مستوى الجمهورية. وبالنسبة لمحافظة الجيزة فإن عدد المعلمات في تلك المرحلة قد بلغ (٢٤٢٩) مُعلمة، مقابل عدد المعلمين والذي بلغ (٤١٧٢) مُعلماً. يوضح ذلك الجدول التالي المتعلق بأعداد المدرسين طبقاً للنوع والوظيفة (مديريات) للعام الدراسي

إعداد المدرسين طبقاً للنوع والوظيفة بمحافظة الجيزة
للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨

الثانوية العامة	وكيل يدرس	معلم كبير+ خبير مشرف	معلم خبير		معلم اول ا مشرف		معلم اول		معلم اول مشرف		معلم اول غير مشرف		معلم	جملة
			معلم	معلم	معلم	معلم	معلم	معلم	معلم	معلم	معلم	معلم		
١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١٦٠١

وعلى الرغم مما سبق إيضاحه حول أعداد المعلمين الذي يفوق أعداد المعلمات في المرحلة الثانوية- الأمر الذي بررته أدبيات سنعرضها لاحقاً- إلا أنه تم اختيار هذه المرحلة؛ نظراً لأن المدرسة بصفة عامة، والمدرسة الثانوية بصفة خاصة، من أهم بيئات التفاعل الاجتماعي؛ حيث تقع على عاتق المدرسة الثانوية مسؤولية النمو العقلي السوي للمراهقين^(١١). كما سنشير لاحقاً من خلال التراث النظري والإمبيريقى إلى أن في تلك المرحلة تحديداً يواجه المعلمون بصفة عامة والمعلمات بصفة خاصة العديد من الصراعات التي قد تنعكس على أدائهن لعملهن.

- وفيما يتعلق بخصائص العينة: فقد تم اختيار عينة عشوائية من المعلمات المصريات، بلغ قوامها (٥٦) حالة. وتم تناول عدة متغيرات اجتماعية كالعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل، وتصورهن لانتمائهن الطبقي. وسوف نوضح كيف تنعكس تلك الخصائص - بشكل أو بآخر- على أدائهن المهني.

- بالنسبة للعمر: أوضحت نتائج الدراسة أن أغلبية الحالات تتراوح أعمارهن ما بين ٤٠ و ٥٠ عاماً؛ حيث بلغ عددهن (٢٥ حالة). يليهن الحالات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٣٠ و ٤٠ عاماً، وقد بلغ عددهن (١٤ حالة). ثم بلغ عدد الحالات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٥٠ و ٦٠ عاماً (١٢ حالة). وأخيراً جاءت الحالات اللاتي تقل

أعمارهن عن ٣٠ عامًا في المرتبة الأخيرة؛ حيث بلغ عددهن (٥ حالات). وهو ما يعني أن أغلبية حالات الدراسة مارسن المهنة بشكل كاف؛ مما يؤهلهن لتقييم أوضاعهن المهنية عن خبرة ومعايشة لواقع هذه المهنة إلى حد كبير.

- بالنسبة للحالة الاجتماعية: تبين من نتائج الدراسة أن أغلبية حالات الدراسة متزوجات، ولديهن أبناء، وقد بلغ عددهن (٤٣ حالة)، بينما بلغ عدد غير المتزوجات (١١ حالة). وبلغ عدد المطلقات (حالتان) ولديهن أبناء أيضًا. وهو ما يعني أن أغلبية حالات الدراسة لديهن مسؤوليات عائلية مرتبطة بالزوج، والأبناء؛ مما قد يُعطي مؤشرًا لانعكاس هذه المسؤوليات على أدائهن المهني، وهو ما سوف تكشف عنه هذه الدراسة.

- وفيما يتصل بالدخل: كشفت نتائج الدراسة أن أغلبية الحالات يتراوح دخلهن ما بين ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنيه؛ حيث بلغ عددهن (٣٧ حالة). أما بقية حالات الدراسة، وعددهن (١٩ حالة) فيتراوح دخلهن ما بين ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه. ومن هذا المنطلق رأت جميع الحالات أنهن ينتمين إلى الطبقة الوسطى، باستثناء حالة واحدة وهي الحالة رقم (١١) أشارت إلى أنها تنتمي إلى "تحت الطبقة المتوسطة"، وهي ممن يتراوح دخلهن ما بين ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه. وهو ما يوضح تدني أجور المعلمين بشكل عام، مما لا يتناسب مع الدور المفترض أن يقوموا به.

- وبالنسبة للمجال الزمني للدراسة: استغرقت هذه الدراسة ستة أشهر تقريبًا، حيث بدأت الباحثة في إجرائها في بداية شهر يونيو ٢٠١٨، وانتهت منها في منتصف شهر يناير ٢٠١٩.

- أما فيما يتعلق بتحليل وتفسير البيانات: اعتمدت الدراسة على التحليل الكيفي؛ للتعرف على رؤية المعلمات لأوضاعهن المهنية، ومدى تأثير، وانعكاس تلك الأوضاع على حياتهن الاجتماعية. وبالنسبة للتفسير فسيتم في ضوء الأوضاع المجتمعية وانعكاسها على المعلمات، بجانب المقولات النظرية المختلفة حول القضايا التي تتناولها هذه الدراسة.

تتمثل المفاهيم الأساسية في هذه الدراسة فيما يلي:

أ- حقوق الإنسان

تعني كلمة حق، كما وردت في المعجم الوسيط: صح، وثبت وصدق^(١٧). أما حقوق الإنسان فهي تلك الحقوق التي تؤول إلى الفرد ببساطة لأنه بشر- أي "حقوقه كإنسان"^(١٨).

وقد أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر عام ١٩٤٨ "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" الذي تضمن الحق في الحياة والحرية والأمن، وأن ينظر إليه في أي مكان باعتباره إنساناً أمام القانون، وحرية الحركة والتنقل، والحق في أن تكون له جنسية، وحرية الفكر والضمير والاعتقاد، وحرية الارتباطات والتجمعات السلمية، وحرية المشاركة في إدارة مجتمعه.

وفي مجال علم الاجتماع، يُنظر عادة إلى الحقوق باعتبارها تتبع من مجتمعات بعينها، فهي إبداعات اجتماعية تلعب دوراً مهماً - ونضالياً- في الحياة السياسية^(١٩).

علاوة على ذلك، ذكرت موسوعة علم الاجتماع أن تعريف حقوق الإنسان لا يتضمن فقط الحقوق المدنية والسياسية، بل يحتوي - أيضاً- على الحقوق الاقتصادية والثقافية، وهو ما أكدته العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)، كالحق في العمل الذي أُشير إليه سابقاً^(٢٠).

ب- العمل - المرأة العاملة

أشير إلى مفهوم العمل في موسوعة النظرية الثقافية بأنه: "واحد من عوامل الإنتاج الأربعة في علم الاقتصاد، بجانب رأس المال، والأرض (أو الموارد الطبيعية) والمشروع، بما يعني أنه واحد من الأنماط العامة للمدخلات أو الموارد اللازمة للإنتاج الاقتصادي"^(٢١).

ويمكن في هذا السياق الولوج إلى التعريف الذي ورد في الفقرة ٦ من توصيات منظمة العمل الدولية واليونسكو عام ١٩٦٦ المهنة التدريس - محور اهتمام هذه الدراسة- على النحو التالي: "يجب اعتبار التدريس كمهنة شكلاً من أشكال الخدمة العامة التي

تتطلب من المعلمين خبرة المعرفة والمهارات المتخصصة المكتسبة من خلال دراسة صارمة ومستمرة^(١٧).

ويوضح التعريف السابق لمهنة التدريس، أنها من أكثر المهن التي تتطلب بيئة عمل آمنة ومحفزة على الانجاز؛ لأن ذلك سينعكس على أداء المعلمات - أو المعلمين على حد سواء- لأدوارهم المهنية، وبالتالي مستوى طلابهم.

وفيما يتعلق بالمرأة العاملة : فقد حظيت إشكالية العمل المنزلي للمرأة في هذا النطاق بجهود بارزة؛ حيث نهت الأصوات النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية ، ثم فرنسا إلى ضرورة اعتبار الأعباء المنزلية للمرأة صنفاً لا يقل أهمية وقيمة عن أصناف العمل الأخرى، وردت تلك المطالبة في شكل دعوة لمراجعة مفهوم العمل في حد ذاته بغرض دحض مسلمة أن العمل المنزلي للمرأة عمل غير منظور، وغير منتج بما أنه يتم بدون مقابل. وقد شفعت تلك الدعوات بمجموعة من الدراسات الميدانية حول توزيع وقت المرأة بين العمل المنزلي والعمل بالخارج، مبرزة استئثار الأول بأغلب وقت المرأة العاملة^(١٨). ومن ثم، يمكن الإشارة هنا إلى أن المرأة العاملة وفقاً لهذه الدراسة هي " المرأة التي تعمل بشكل منتظم مقابل أجر محدد".

أما بالنسبة لمفهوم حقوق المرأة العاملة فيمكن القول إنها: "الحقوق التي كفلتها المواثيق الدولية والقوانين للمرأة العاملة، التي من شأنها أن تضمن لها بيئة عمل آمنة ومشجعة لأداء عملها بكفاءة".

ج- الدور :

مفهوم الدور في موسوعة علم الاجتماع؛ حيث أشير إلى أن هذا المفهوم هو من المفاهيم الأساسية في النظرية الاجتماعية. فهو الذي يحدد لنا طبيعة التوقعات الاجتماعية المرتبطة بمكانات أو أوضاع اجتماعية معينة. ويحلل تفاصيل تلك التوقعات. وقد حظيت نظرية الدور بشهرة خاصة في الفترة حول منتصف القرن العشرين، ولكنها تعرضت للنقد، ولكن مازال هذا المفهوم يمثل أداة أساسية للفهم في علم الاجتماع.

ويحدد التفسير البنائي للأدوار المكانات في المجتمع، مثل مكانة المعلم مثلاً، ثم يحاول وصف المجموعة المعيارية من الحقوق والواجبات المرتبطة بالنمط المثالي لهذا

الوضع. وهذه التوقعات ذات الأساس الاجتماعي هي التي تكون الدور. وأي شخص يمكن أن يكون له عدد من المكانات (كأن يكون على سبيل المثال أبا أو مُعلِّمًا أو لاعبًا)، وهذه تشكل مركب المكانة؛ حيث تكون لكل مكانة دورها الخاص بها. وكل دور له عدد من الأنماط المختلفة، ولكل دور مجموعة من التوقعات؛ ولذا فإن المُعلم على سبيل المثال قد يكون له تلاميذ وزملاء ورؤساء وأولياء أمور كشركاء في الدور، وكل واحد من هؤلاء لديه توقعاته المختلفة إلى حد ما من سلوك هذا المُعلم. وحينما تتعارض هذه التوقعات - وهو ما يحدث بين الحين والآخر - فإن علماء الاجتماع يتحدثون عما يسمونه صراع الدور وتوترات الدور^(١٩).

وفي إطار علم الاجتماع الوظيفي والأنثروبولوجيا الوظيفية، أضاف ميرتون مفاهيم جديدة مثل "مجموعة الأدوار" (وقصد به مجموعة علاقات الدور المرتبطة بمكانة اجتماعية معينة). كما أن نظريات جوفمان السوسولوجية - عن المكانة والدور - قد أثرت تأثيرًا كبيرًا على المعالجة الأنثروبولوجية لمفهوم الدور، حيث أكد جوفمان على موضوع كيف يتباعد الأفراد عن بعض الأدوار، أو كيف يتبنونها بشكل واع إلى حد ما، أو كيف يضطرون قسرًا إلى قبولها، تحت ضغط وصم الآخرين لهم، أو نتيجة ديناميات العلاقات الاجتماعية أو العلاقات الشخصية^(٢٠).

د- العنف - العنف في أماكن العمل

من المفاهيم المرتبطة بهذه الدراسة مفهوم العنف، وتحديدًا العنف في أماكن العمل. ويمكن القول إنه لا يوجد اتفاق عام حول تعريف العنف. على سبيل المثال، تضمن التعريف: العنف بين الأشخاص المमित وغير المमित؛ حيث تستخدم قوة بدنية أو وسائل أخرى من قبل شخص بقصد إحداث الضرر أو الموت أو الإصابة للشخص الآخر. كما تبنت الأكاديمية الوطنية الأمريكية للعلوم - الفريق المعني بدراسة السلوك العنيف والسيطرة عليه - التعريف التالي للعنف: "سلوكيات الأشخاص الذين يهددون عن قصد، أشخاصًا آخرين، أو يسعون لإحداث أضرار بدنية بهم، أو يحدثون أضرارًا بدنية بهم".

تركز هذه التعريفات على التهديد وإحداث ضرر بدني، لكنها استثنت الإساءة

الشفهية، أو التحرش، أو الإذلال، والأشكال الأخرى من الضرر النفسي؛ حيث إن إحداها قد يكون الضرر الوحيد الذي لحق بالضحية، الذي قد يكون الأقل ضرراً. ومن خلال المسح الوطني للعاملين الأمريكيين الذي أجرته الشركة الوطنية للتأمين على الحياة المنطقة الشمالية الغربية، تم تصنيف الشركة الأفعال العنيفة إلى: (التحرش): فعل يخلق محيطاً عدائياً من خلال كلمات غير مرغوب فيها، أو أفعال، أو احتكاك بدني لا يسبب أي منها أي ضرر بدني. (التهديدات): تعابير بشأن النية بإحداث ضرر بدني، والاعتداءات البدنية. (عدوان): يؤدي إلى اعتداء بدني باستخدام سلاح أو بدونه.

عرفت الهيئة التنفيذية للسلامة والصحة المهنية في المملكة المتحدة العنف في مكان العمل كما يلي: "أي عارض يساء فيه لعامل، أو يهدد خلاله، أو يعتدي عليه، من قبل أحد الأشخاص في ظروف ناشئة عن عمل العامل أو العاملة؛ يمكن أن يكون المعتدون مرضى أو زبائن أو حتى زملاء العامل"^(٣١).

وسوف تركز هذه الدراسة على مظاهر العنف التي قد تتعرض لها المعلمة، وترتبط بأدائها لدورها المهني، أو ما يُطلق عليه بالعنف الوظيفي، دون التطرق لمظاهر العنف الأخرى التي ربما تتعرض له المرأة العاملة - وتناولته العديد من الدراسات - كالتحرش.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة: الملمات نموذجاً: التراث النظري والإمبيريقى

١ - حقوق المرأة العاملة ووضع الملمات: التراث النظري

سوف نستعرض فيما يلي مجموعة من المقولات التي يمكن القول بأنها تراث نظري مستخلص بعضها من واقع دراسات إمبيريقية.

أ- حقوق المرأة العاملة والمسؤوليات العائلية من منظور حقوق الإنسان

يمكن القول في البداية بأن الإسلام هو أول من قرر مبادئ حقوق الإنسان، وحفظ للمرأة حقوقها قبل ظهور النظريات الغربية، وإطلاق إعلانات حقوق الإنسان، وعقد المؤتمرات الدولية المدافعة عن تلك الحقوق؛ حيث سوى الإسلام بين الرجل والمرأة أمام القانون، وفي شؤون المسؤولية والجزاء في الدنيا والآخرة، وذلك طبقاً لقوله سبحانه وتعالى: " للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن"^(٣٢). ومن هنا فقد

سوى الإسلام بين الرجل والمرأة في حق العمل. فأباح للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أداءها ولا تتنافر مع طبيعتها، ولم يقيد هذا الحق إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها، ويصونها عن التبذل^(٣٣).

وقد انطلقت النظريات النسوية الداعية للمساواة الاجتماعية بين الرجل والمرأة، حيث دعت النسوية الإنسانية لوجوب دخول المرأة الحقل العام، وسوف تكسب المال، وتتعلم تحمل المسؤولية، وبذلك ستكتسب الاحترام، وتحث النسوية الإنسانية المرأة الحصول على الوظائف مدفوعة الأجر في المجال العام، وتتبع نفس دروب المهن التي اتبعها الرجل. ومن أبرز رواد هذه المدرسة، ميلبورن التي أشارت إلى أنه "إذا أرادت المرأة أن تصبح مواطناً كاملاً، عليها أن تصبح مشاركاً فعالاً في المجتمع. أي على المرأة أن تكون صانع قرار فعال"^(٣٤).

أما النسوية المركزة للمرأة فقد رأت أنه ليس من الضروري للمرأة أن تنهج نفس طريق الحياة الذي اتخذه الرجل، بل يفخرن أكثر بما تفعله المرأة. فهناك داعيات الأخلاقية النسوية ضمن التيار المركز للمرأة يطالبن بإعادة تقييم نشاطات المرأة والقيم؛ حيث يجب أن يتلقى عمل المرأة في رعاية الأسرة احتراماً بالقدر الذي يتلقاه عمل الرجل المأجور^(٣٥).

ومن ناحية أخرى، فقد سبق أن أوضح فريديريك إنجلز بأن تحرير المرأة لن يكون ممكناً، إلا إذا شاركت في الإنتاج على نطاق واسع، بينما لا يأخذ عملها المنزلي سوى قدر قليل من وقتها. وقد أُشير في تحليلات أوبنهايمر (١٩٧٠، ١٩٧٣) أن مشاركة المرأة في الإنتاج كانت مع التحولات الاقتصادية في الولايات المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث زاد الطلب على العمالة النسائية مع التنمية الاقتصادية؛ نتيجة لهيمنة النساء على المهن التقليدية التي قُدر لها أن تتوسع بشكل كبير مع النمو الصناعي مثل الممرضات، والمعلمات، وأمينات المكتبات^(٣٦).

ويمكن أن نشير في هذا الصدد إلى هيمنة النساء على مهنة التدريس تحديداً، وما أُثير من مقولات ودراسات حول ما أُطلق عليه "بتأنيث مهنة التدريس".

ب- تأنيث مهنة التدريس

أثيرت قضية المساواة بين الرجل والمرأة في العمل، وخاصة فيما يتعلق بمهنة التدريس، تلك المهنة التي كان النقاش حولها لصالح المرأة. فقد أُجريت العديد من الدراسات في البلدان المتقدمة، وقد لوحظ ارتفاع أعداد الإناث في التدريس، ولاسيما في المدارس الابتدائية منذ عقود. وقد قدم درودي Drudy تحليلاً لهذا الأمر وأشار بأن تأنيث التعليم هو أمر تاريخي وتراكمي، ومتأصل في التنشئة الاجتماعية، فضلاً عن التصورات الجندرية للمهنة، حيث إن الأدوار التقليدية للمرأة المتمثلة في التناسل، والرعاية المنزلية متسقة مع تعليم الأطفال الصغار وخاصة في المرحلة الابتدائية.

وقد ظهرت العديد من الكتابات التي تبنت وجهة النظر السابقة، المتمثلة في تأثير أدوار الجنسين داخل المجتمع على تأنيث مهنة التدريس، الرجال يريدون الدخول في مهن تقنية في العلوم والتكنولوجيا، بينما يُنظر إلى الأدوار المرتبطة بالرعاية على أنها ذات طبيعة أنثوية؛ مما أدى إلى أن البناء الاجتماعي للمعلم يترادف مع الأنثى والأم. ويشير كل من سميث Smith ومارجوني Marrogeni إلى أنه في القرن التاسع عشر- كان يُنظر إلى التدريس بأنه مهمة المرأة الطبيعية التي منحها الله لها، وهو مكانها الصحيح في المجتمع^(٣٦).

ومن ناحية أخرى، أشارت العديد من البحوث والأدبيات التسلسل الهرمي وعدم المساواة داخل المهنة، فضلاً عن التقسيمات المرتبطة بالتعليم الابتدائي والثانوي، وسيطرة الرجال على الإدارة. كما أن المعلمات أنفسهن غير متساويات في الوصول إلى السلطة، وصنع القرار في النظام التعليمي.

ومثلما تم الربط بين الأمومة والتدريس، وخاصة في المدارس الابتدائية، فقد ربط سكيلتون بين وصول المعلمين الذكور للمناصب الإدارية المهيمنة في المدارس الابتدائية في المملكة المتحدة، والنظر للرجال على أنهم " قادة طبيعيين" في المجتمع الأبوي. كما أوضحت العديد من الأدبيات بأن المعلمات - بسبب أدوارهن الإضافية كزوجات وأمّهات - من المرجح عدم رغبتهن، أو قدرتهن على السعي للتقدم الوظيفي والدخول في المناصب الإدارية.

بالإضافة إلى ذلك، فقد تكون مهنة التدريس ذات طبيعة متناقضة باعتبارها

واحدة من المهن التي حققت التمكين الاقتصادي للمرأة تاريخيًا، بينما من المتوقع أن تترك المدرسات هذه المهنة عند الزواج. أي أن تأنيث المهنة أدى إلى غياب المهنية؛ مما أسفر عن انخفاض الأجور، وفقدان الخبرة المتراكمة^(٣٧).

ج- دور المعلم وصراعات أداء هذا الدور

أشير سلفًا - من خلال تعريف مفهوم الدور - إلى ما يواجهه المعلم من صراع الدور؛ نتيجة لتعدد شركاء الدور الذي يؤديه (كالزملاء والطلاب وأولياء الأمور) وتعدد توقعات كل منهم لدوره. وقد اهتم علماء الاجتماع التربوي - تحديدًا - بدراسة هذا الموضوع؛ لانعكاسه على العملية التعليمية، وأضافوا أن مواجهة المعلم أو المعلمة للعديد من صراعات الدور، أمر شائع في جميع المجتمعات، بصرف النظر عن اختلاف الثقافة والتاريخ. وتلك النزاعات أو الصراعات قد يواجهونها داخل المدرسة ككيان اجتماعي، أو في خارجها أي في المجتمع ككل^(٣٨).

فقد أوضح جريس Grace "أن المعلمين لديهم أكثر من نصيبهم العادل من المشاكل الناتجة عن الصراع". كما أشار ويلسون Wilson إلى "أن جميع الأدوار التي تتضمن التزام كبير بأشخاص آخرين تتعرض لصراعات داخلية، انعدام الأمن، حيث يلتزم المعلم بالطلاب والآباء، بل والمجتمع بأسره، وبالتالي من المتوقع أن تواجهه الكثير من الصراعات في المجتمع".

ويمكن القول إن معظم الصراعات في مهنة التدريس، جزء لا يتجزأ من دور المعلم. كما تنشأ هذه الصراعات من مصادر مختلفة بسبب الأدوار العديدة التي يؤديها المعلم، حيث يشتمل على تنشئة الأطفال، وتحفيزهم، وتشجيعهم، ونقل القيم. علاوة على ذلك، هناك عدم وضوح للعديد من نتائج أداء المعلم لدوره، إلا في نهاية مسار الدراسة، على عكس المهن الأخرى كالمحاميين والأطباء الذين يرون نتائج عملهم بسهولة بعد أداء دورهم.

ومن ثم سوف نستعرض فيما يلي أهم الصراعات التي يواجهها المعلمون بشكل

عام:

ج- أ- الصراع الثقافي: (الصراع مع المجتمع)

أشار ريزيمان Resiman، وفلوود Floud، وويلسون Wilson إلى أن الأدوار ذات التوجه الأخلاقي - التي تهتم بنقل القيم - تتعرض لصراع كبير في ثقافة المجتمعات الصناعية المتقدمة، وهذا الصراع ينشأ بسبب انهيار الإجماع القيمي. ومن هنا ينبغي أن يتجنب المعلمون الجدد هذا الصراع، من خلال الإلمام بجميع القيم والقواعد الثقافية للمجتمع الذي يعملون فيه؛ لأن هذا الأمر سيكون عوناً له في العملية التعليمية التي قد تنطوي على بعض معايير هذا المجتمع. مثلما يشير المثل القديم "إذا كنت في روما افعل كما يفعل الرومان".

ومن ناحية أخرى، فإن المجتمع بشكل عام تكون لديه توقعات قوية لدور المعلم، أو مثلما أشار هويل Hoyle إلى أن الصورة العامة للمعلم - في معظم المجتمعات - تكتنفها مشاعر مختلطة، فهناك احترام مع سخرية، وخوف مع مودة، وإعجاب مع ازدراء^(٢٩).

ج- ب- الصراع التنظيمي

النوع الثاني من الصراع المرتبط بأداء المعلم لدوره هو الصراع التنظيمي، وهذا الصراع يتمثل في أسلوب قيادة الإدارة في المدرسة، وما يرتبط بمناخ العمل، والنزاعات بين المدرسين داخل المدرسة - كما أوضح جريس Grace (١٩٧٢) - وهو صراع نتيجة للبيروقراطية في المدارس. فعلى سبيل المثال يمتلك المعلمون الجدد رؤية لتطوير المدارس، وكل رؤية تكون متحيزة لمجال معين من المجالات. فبعض المعلمين يفضل التفوق الأكاديمي، بينما يفضل الآخرون الإنجاز في الألعاب. وهو ما يجلب العديد من النزاعات فيما بينهم، وخاصة إذا لم يكونوا مشاركين في تحديد أولويات الإدارة في المدرسة. ويحتاج المعلمون الذين يجدون أنفسهم في هذا المأزق إلى الموازنة بين أولوياتهم لتشتمل على رؤاهم المختلفة.

ج- ج- صراع علاقات الدور (الطلاب وأولياء الأمور)

بالنسبة لصراع علاقات الدور، أو ما يُطلق عليها "مجموعة الدور" فهم الأفراد الذين بحكم مراكزهم الاجتماعية يؤثرون على دور المعلم، كالطلاب، ومدير المدرسة،

والزملاء، وأولياء الأمور، وغيرهم من أفراد المجتمع التعليمي. فكل فرد من هؤلاء الأفراد لديه توقعات محددة، وفي حالة عدم اتفاق هذه التوقعات مع نتائج الدور المحتمل، يحدث الصراع للشخص المحوري في هذه العلاقات، ألا وهو المعلم.

وبالنسبة لعلاقة المعلم بالطلاب، فيمكن القول إن مُعلم الماضي كان في الأساس ناقل للمعلومات، وهو الوحيد الذي كان لديه الحكمة لتقديم معلومات جديدة للطلاب، فالمعلم أو المُعلمة يمكن أن يعطي الأوامر للتلاميذ، ولا يمكن أن يتساءل المرء عن حكمته في ذلك. ولم يكن لدى التلميذ أية فرصة لطرح أسئلة صعبة على المعلم. وهذا جعل التعلم يقتصر على معرفة المعلم بموضوع محدد فقط.

ومن ناحية أخرى، فمع أساليب التعلم والتعليم الجديدة، أصبح حصول التلاميذ على حقوقهم وحريتهم في التعلم أكثر عملية، ومرونة، وأصبح لديهم فرصة أفضل لاكتشاف العالم، بينما أصبح دور المعلمين أكثر تعقيداً، فمُعلم اليوم يحمل العديد من الصفات والمهارات، بحيث يسهل على التلاميذ العمل بجد من خلال خلق الظروف التي تمكنهم من ذلك. ومن ثم يصبح التدريس من الكتاب المدرسي، وأخذ المعلومات كحقيقة "أمرًا عفا عليه الزمن في الوقت الحاضر". فالمُعلم في الوقت الحاضر بمثابة ملاح للمعرفة، ويقرأ على نطاق واسع؛ ليجمع المعلومات الصحيحة، والحديثة -بطرق مختلفة- للتلاميذ. كما ينبغي على المعلم أو المُعلمة أن يكونوا أعضاء في مجتمع تربوي، يتكون من مساعدين للتكنولوجيا، وأخصائيي إعلامي، ومسؤولين، وأولياء أمور، ومدرسين، وطلاب؛ لأن كل هذه الأمور تساهم في الأدوار التي يؤديها المعلم. بالإضافة إلى ذلك فيجب أن يكون المعلم جسراً بين الطلاب في الفصل، وبين من في الخارج، وهم: (الآباء، والمجتمع المدرسي، والمجتمع الذي يؤدي فيه المعلم مهامه)^(٣٠).

ج-د- دور المعلم تجاه مواجهة تلك الصراعات:

على المعلم - لمواجهة كل ما سبق - أن يتكيف مع التوقعات غير المتوافقة لحل تلك الصراعات. وأن يتقبل المواقف كما هي، مع وضع في الاعتبار أن هناك متغيرات وسيطة متعلقة بحل الصراع. وتأخذ هذه المتغيرات ثلاث أشكال وهي: الأول: يعتمد على طبيعة وشدة الصراع. الثاني: يتعلق بخصائص المعلم من حيث العمر، الجنس، التأهل،

والتخصص. الثالث: خصائص المدرسة.

وقد أشار ويستوود Westwood إلى أن التعرض للصراع سيكون أكبر للمعلمين في منتصف المراحل الدراسية، وأقل بالنسبة للمعلمين في مدارس الرضع والجامعة. كما أن من المرجح أن في المدارس المعاصرة يواجه المعلمون - الأصغر سناً - المشكلات التي يواجهها المعلمون الأكبر سناً.

أما المتغير الوسيط الثالث: هو خصائص المدرسة، وهذا يشتمل على خصائص المعلم نفسه، والطريقة التي يتصور أو يُنفذ بها الدور، والأهداف المحددة، وحجمها وتنظيمها، وخصائص الطلاب، والطبقة الاجتماعية التي يتتبعونها إليها (المعلمون في مناطق الطبقة العاملة أكثر عرضة للصراع من المناطق ذات الطبقة المتوسطة أو الدخل المنخفض)، والعلاقة بين المدرسة والمجتمع الخارجي.

علاوة على ذلك، اتفق كل من جيتزل Getzel وجوبا Guba، وموسجروف Musgrove، وتايلور Taylor، وميجان Meighan في بحثهم على أن المعلمين (الرجال) أكثر ارتباطاً بالنزاع من المعلمات (الإناث). فضلاً عن أنه يمكن القول بأن مُعلمي المدارس الثانوية أكثر ارتباطاً بالنزاع من المراحل الأخرى؛ بسبب الفئة العمرية التي يدرسونها، فمعظم تلاميذ المدارس الثانوية في أوائل مرحلة المراهقة، وهذه هي مرحلة الاكتشاف لدى هؤلاء التلاميذ. ومن ناحية أخرى، تعد الطريقة الأكثر شيوعاً للتغلب على الصراع هو العضوية في النقابة، وهي التي تقوي المعلم لمواجهة هذا الصراع^(٣١).

ج- هـ- التوجه النظري للدراسة

سنشير فيما يلي إلى التوجه النظري الذي ستنتقل منه هذه الدراسة مستخلصاً مما عُرض سلفاً من مقولات نظرية :-

١- في البداية يعد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة حقاً من حقوق المرأة العاملة وهو ما أقره الإسلام.

٢- تعد مهنة التدريس من المهن التقليدية التي هيمنت عليها المرأة، الأمر الذي أدى إلى ظهور ما أطلق عليه بـ "تأنيث مهنة التدريس". وهو الأمر الذي ينطبق - إلى حد كبير - على مجتمعنا المصري، كما أشير من خلال الإحصائيات سابقاً.

٣- اعتبر العديد من الباحثين أن تأنيث مهنة التدريس يرجع إلى ملاءمة هذه المهنة لطبيعة المرأة -خاصة في المراحل الدراسية الأولى- والأدوار التي تقوم بها (كرعاية الأسرة). من ناحية أخرى، أدت مسؤولياتها العائلية إلى عدم قدرتها على التقدم الوظيفي، وسيطرة المعلمين الذكور على المناصب القيادية.

٤- لا تعد المسؤوليات العائلية هي العامل الوحيد الذي يمكن أن يعوق المعلمة عن أدائها لدورها المهني بكفاءة، بل هناك صراعات مرتبطة بمهنة التدريس أساساً سواء مُعلم أو مُعلمة، مما يزيد من أعباء المعلمة، خاصة فيما يتعلق بالصراع التنظيمي، وصراع علاقات الدور، فضلاً عن الصراع مع المجتمع، وإن كان الصراع الثقافي لا ينطبق على حالات الدراسة، فجميعهن من المجتمع نفسه الذي يعملن فيه، من ثم فهن على دراية بثقافة المجتمع ومعاييرها.

٥- ينجح المعلمون - بشكل عام- في دورهم المهني، عندما يتوافق هذا الدور- إلى حد ما- مع توقعات علاقات الدور (المتتمثلة في الإدارة المدرسية والزملاء والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع) ويتوقف ذلك على عدة متغيرات من أهمها: خصائص المعلم، وطبيعة المرحلة الدراسية، فضلاً عن دور عضوية النقابة في تقوية المعلم، لمواجهة الصراع.

ففيما يتعلق بالمرحلة الدراسية فقد تم اختيار المرحلة الثانوية لأنها الأكثر ارتباطاً بالصراعات التي قد تواجه المعلمين. أما بالنسبة لما أُثير حول دور النقابة تجاه المعلم لمواجهة هذا الصراع، فسوف تكشف هذه الدراسة عن تقييم المعلمات لدور النقابة في حماية حقوقهن المهنية.

٢- حقوق المرأة العاملة ووضع المعلمات : التراث الإمبريقي

يمكن تصنيف الدراسات المرتبطة بموضوع هذه الدراسة إلى دراسات تناولت حقوق المرأة العاملة بشكل عام، وأوضاع المعلمات بشكل خاص على النحو التالي:

أ- دراسات تناولت أوضاع حقوق المرأة العاملة بشكل عام:

سنشير فيما يلي إلى بعض الدراسات التي تناولت حقوق المرأة العاملة، والعنف الذي قد يتعرض له - في مجالات متعددة- والانتهاكات التي تنتقص من حقوقها:

أجرت رانيا كمال علي عبدالعال دراسة بعنوان "المرأة العاملة وحقوق الإنسان في مصر: تحليل سوسيولوجي لبعض القضايا المجتمعية: دراسة ميدانية". وقد هدفت إلى تحليل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المصاحبة لعمل المرأة المصرية، وتقديم تحليل سوسيولوجي عن مدى تحقيق المرأة العاملة لحقوقها في ظل الأوضاع الثقافية السائدة في المجتمع المصري. فضلاً عن إبراز العلاقة بين حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق المرأة العاملة في مجال العمل وخاصة في مجال تحقيق الضمانات القانونية. وقد استندت الدراسة إلى أداة المقابلة. وأبرزت نتائجها التباين في مجالات العمل بالنسبة للمرأة، وهو حظر عرفي لا يجد سنده في الدستور أو القانون. وأن التمييز الواقع ضد المرأة لا يجد له سنداً في مبادئ الشريعة الإسلامية، وإنما يتوافق مع موروثات ثقافية من قيم وتقاليد وأعراف^(٣٣).

ومن هنا نجد أن هذه الدراسة أبرزت بعض الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في ضوء تناول حقوقها المختلفة، بينما هناك بعض الدراسات التي اهتمت بشكل مباشر بتوضيح مظاهر عديدة لتلك الانتهاكات، وهي على النحو التالي:

أُجريت دراستان عن العنف الممارس ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني، حيث هدفت الدراسة الأولى لأمل العوادة المعنونة بـ "العنف ضد المرأة العاملة في الأردن" إلى الكشف عن حجم ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في الأردن، والتعرف على مظاهر انتهاك حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بالإضافة إلى الكشف عن مظاهر التحرش الجنسي في بيئة العمل، وتوضيح أشكال التهديد الممارس ضد المرأة العاملة، وأشكال العنف الأسري الممارس ضدها. وقد اعتمدت الباحثة على المقابلة. وقد أوضحت النتائج أن واقع حجم ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في الأردن جاء متوسطاً، حيث إن عمل المرأة قد انحصر في مجمله في الأعمال التربوية والاجتماعية والإدارية، وقد أرجعت الباحثة ذلك إلى تنميط المجتمع لعمل المرأة في مهن محددة تتناسب والثقافة الاجتماعية السائدة^(٣٣).

أما الدراسة الثانية لآمال سالم إبراهيم عن "العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي"، فقد هدفت إلى التعرف على واقع العنف الوظيفي ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، وتكونت عينة الدراسة من موظفي وموظفات القطاع الصحي الحكومي في

الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان. وجاءت أبرز النتائج متفقة مع نتائج الدراسة الأولى، إذ أشارت إلى معاناة المرأة الأردنية العاملة من العنف ضدها في مكان العمل، حيث تعاني من عدم المساواة في الترقية والأجازات والمعاملة مقارنة بالرجل، بالإضافة إلى عدم الثقة بكفاءة المرأة الأردنية العاملة^(٣٤).

ومن هنا نجد أن الدراسة الأولى اهتمت بتفسير النتائج في ضوء الأوضاع الاجتماعية للمجتمع الأردني، على اعتبار أنها تناولت المرأة العاملة في مجالات متعددة. بينما ركزت الدراسة الثانية على أوضاع المرأة العاملة في قطاع محدد؛ لذا كشفت عن الانتهاكات الوظيفية المتعلقة بالترقية والأجازات - على سبيل المثال - في هذا القطاع تحديداً.

كما جاءت دراسة دينا فهمي خالد بعنوان "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية" والتي ركزت على الصعوبات أو ما يمكن أن يُطلق على بعضها الانتهاكات الوظيفية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة، وتحديداً في القطاع العام، حيث انطلقت الدراسة من تساؤل أساسي وهو: ما الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (جنين، وطوباس، وطولكرم، وقلقيلية، ونابلس، وسلفيت) من وجهة نظر النساء العاملات. تم تطبيق هذه الدراسة على النساء الفلسطينيات العاملات في وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الصحة، ووزارات أخرى في القطاع العام. وبالنسبة لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فيما يتعلق بالنساء العاملات في وزارة التربية والتعليم، فقد أوضحت معظم استجابات النساء بأن هناك صعوبات تواجههن ومن أهمها: عدم وجود حوافز وتعزيز معنوي ومادي للموظف، وقلة الراتب الشهري والمسؤوليات الملقاة على الموظف أكثر من طاقته، والقوانين التي تضعها وزارة التربية والتعليم مثل منع معاقبة الطلاب، وقانون تحديد نسبة الرسوب في المدارس، وعدم توفر حضانات في المؤسسات الحكومية، وتدخل أولياء الأمور في مجالات العمل^(٣٥).

وقد أجرى محمد سعد دراسة بعنوان: "التمييز والتحرش والعنف ضد النساء في

أماكن العمل في أعقاب ثورة ٢٥ يناير". وإذا كانت اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أمل العوادة من حيث تناول المرأة العاملة في مجالات متعددة، إلا أنها ركزت على استكشاف مظاهر التمييز والتحرش والعنف ضد المرأة في أماكن العمل في المجتمع المصري، وعلاقتها ببعض المتغيرات المهمة في سياق العمل كالأداء الوظيفي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاج. وقد استخدمت هذه الدراسة مقياس العنف ضد المرأة في أماكن العمل، ومقياس الأسباب المدركة للعنف ضد المرأة في أماكن العمل. وتضمنت العينة ٣٠٠ مشاركة من العاملات في قطاعات إنتاجية وخدمية مختلفة في القطاعين الحكومي والخاص، في المدى العمري من ١٨ إلى ٥٩ سنة. وأوضحت بعض نتائجها أن هناك تبايناً بين العوامل المفسرة لكل مظهر من مظاهر التحرش الجنسي- بالنساء في أماكن العمل، وينبغي التعامل مع كل مظهر من مظاهر التحرش بشكل مستقل - نسبياً - دون افتراض أن إجراء وقائياً أو علاجياً واحداً كفيلاً بالتعامل مع مظاهر التحرش الجنسي- المختلفة بالنساء كافة في أماكن العمل^(٣٦).

ب- دراسات تناولت حقوق المعلمات:

هناك بعض دراسات تناولت المشكلات التي قد يتعرض لها المعلمين بشكل عام، والمعلمات بشكل خاص، والمرتبطة بطبيعة المهنة وأوضاعها الاجتماعية، وسوف نشير إليها على النحو التالي:

هناك دراسة لرانيا السعيد عبدالهادي السعيد حول "بعض مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية"، حيث استهدفت هذه الدراسة صياغة تصور مقترح يمكن من خلاله تحديد الدور الذي يمكن أن تقوم به التربية في مواجهة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في المجال التعليمي بمحافظة الدقهلية. وتأتي أهمية هذه الدراسة إلى ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التي تتناول بالدراسة والتحليل مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وقد توصلت إلى عدة نتائج منها: تواجه المعلمة مشكلات عديدة نتيجة لتفاعلها مع الأفراد المشاركين معها في مجال العمل داخل المدرسة مما يؤثر على أدائها، وإنتاجية المدرسة كلها. كمشكلاتها مع أولياء الأمور المتمثلة في: سيادة عدم الثقة والعدوانية في العلاقة بينهما، وتدخل أولياء الأمور في مسائل تعليم الأبناء. ومشكلاتها مع إدارة المدرسة؛ كتدخل

المدير في أعمال المعلمات مما يقلل من شأنهن أمام الطلاب وأولياء الأمور. ومشكلات المعلمة مع زملائها في العمل؛ كالصراع من أجل الدروس الخصوصية. كما تطرقت الدراسة لمشكلات المعلمات المبتدئات؛ كشعورهن بالغبرة، عدم توفر المواد والأجهزة التعليمية التي تحتاجها المعلمة في بداية عملها.^(٣٧)

وتتفق دراسة رانيا السعيد مع الدراسة الراهنة في تناولها لمعلمات المرحلة الثانوية، فكما ذكرت هذه الدراسة السابقة ندرة الدراسات التي تناولت تلك الفئة، رغم دورهن البارز في هذا المجال. إلا أن محور الاختلاف بينها، وبين الدراسة الراهنة هو أن الأخيرة تتناول هذا الموضوع من منطلق مفهوم حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة العاملة بشكل خاص، والذي يتطلب التعرف على كافة النواحي التي قد تنتهك فيها تلك الحقوق سواء النواحي المهنية، أو الاجتماعية، فضلاً عن حقوقها التي يقع على عاتق الجهات المعنية بالدفاع عنها (كوزارة التربية والتعليم، والنقابة) بالإضافة إلى دور وسائل الإعلام.

وإذا كانت دراسة رانيا السعيد أوضحت المشكلات التي تواجهها المعلمات في مجال عملهن، فهناك دراسة لبوفرة مختار ومنصوري مصطفى التي اهتمت بانعكاس انتهاك حقوق المعلمين - بشكل عام - على نفسياتهم، وبالتالي على أدائهم الوظيفي في المجتمع الجزائري، وكانت بعنوان "علاقة الاحتراق النفسي - بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي - بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس، واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر بالجزائر. وبلغ حجم العينة ٣٣٧ أستاذاً وأستاذة، وتم اختيارهم بشكل عشوائي خلال العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤. وقد طُبّق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي. وقد استندت هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي. وأوضحت أهم النتائج أن إحساس الأستاذ بعدم رضاه الوظيفي يخلق عنده مشاعر سلبية كما يتولد عنده الإحساس بالاغتراب، إذ يرى أن عمله لا يحقق له الطموحات التي بناها بسبب انخفاض العائد المادي، والنظرة المتدنية للمجتمع تجاه مهنة التعليم، مما يدفعه إلى تكوين اتجاهات سلوكية سلبية نحو العمل ومحيطه، ويعتمد الإهمال والتقصير حتى

تتفاقم الأمور إلى أن يصل به الأمر إلى الاحتراق النفسي. كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين الجنسين في العلاقة بين الاحتراق النفسي- والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي^(٣٨).

يتضح أهمية العرض السابق لبعض نتائج الدراسة السابقة أنها تبين الآثار النفسية أو "الاحتراق النفسي" الذي تتعرض لها المعلمات بشكل خاص في هذه المهنة. علاوة على ذلك، هناك دراستان وضحتا بشكل مباشر وجهاً من أوجه انتهاك حقوق المعلمين بشكل عام، والمعلمات بشكل خاص، ويمكن القول إن هذا الوجه هو أقبح أوجه تلك الانتهاكات، ألا وهو العنف الموجه ضد المعلمين من جانب الطلبة، حيث كان من المعتاد مناقشة العنف المدرسي (بين الطلاب وبعضهم البعض) أو العنف الموجه من المعلمين ضد الطلاب، ولكن باتت هناك (أحداث متكررة) قد تصل إلى حد الظاهرة يتعرض فيها المعلمون للعنف من جانب الطلاب، وخاصة في المرحلة الثانوية.

الدراسة الأولى لخالد الصرايرة عن "أسباب سلوك العنف الطلابي الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين". وتكونت عينة الدراسة من ٩٤٥ فرداً، منهم ١٠٠ إداري، و٢٠٠ معلم، و٦٤٥ طالباً، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية. وجمع البيانات أعد الباحث استبياناً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة وجود الأسباب المؤدية بطلبة المدارس الثانوية الحكومية الذكور لممارسة سلوك العنف الطلابي الموجه ضد المعلمين والإداريين كانت متوسطة. وقد جاء ترتيب هذه الأسباب من وجهة نظر جميع أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي: الأسباب السياسية والإعلامية في الدرجة الأولى، ثم الأسباب المدرسية، وتليها الأسباب النفسية التي تعود للطلبة. إذ أن وسائل الإعلام لها تأثير في جنوح الأحداث، بما تبث من البرامج والمسلسلات والأفلام دافعة للعنف. وتأتي الأسباب المدرسية في الدرجة الثانية، إذ أن مسؤولية النظام التربوي - بمؤسساته المختلفة- احتواء الطلبة وتعليمهم وتثقيفهم، وتعديل سلوكياتهم بطريقة سوية سليمة، ولكن يبدو أن المعلمين والإداريين ما زالوا يمارسون أنواع العقاب المختلفة ضد الطلبة، ويستفزونهم. كما أن حصول الأسباب النفسية التي تعود للطلبة وأسرها على الدرجة الثالثة؛ قد يعود إلى أن بعض الأسر الأردنية لا تزال غير قادرة

على احتواء أبنائها وتنشئتهم بطريقة سوية^(٣٩).

أما الدراسة الثانية فهي لماجيا لوكميك Maja Lokmic وقد أُجريت في المجتمع الكرواتي، وكانت بعنوان "العنف ضد المدرسين قاعدة أم استثناء؟". وقد هدفت هذه الدراسة إلى زيادة الوعي بأنه لا توجد مشكلة عنف الأقران في المدارس فحسب، بل مشكلة العنف ضد المعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية. وسعت إلى إظهار الوضع الحالي في المدارس؛ لأنه لم يتم إجراء العديد من الدراسات في هذا الشأن. وقد أُجري الاستطلاع في أبريل ٢٠١٣ في خمس مدارس ابتدائية وثانوية في زغرب (جمهورية كرواتيا). وشملت الدراسة ١٧٥ مُعلِّمًا، من بينهم ٨٨ من المرحلة الابتدائية، و ٨١ من المدارس الثانوية. وأوضحت أهم النتائج أن العنف ضد المعلمين يمثل مشكلة كبيرة في المدارس نادرًا ما يتم الحديث عنها. ويمكن التعرف على مثل هذه المواقف من وسائل الإعلام فقط في حالة وجود مثال على هذا العنف. كما أنه في معظم الحالات، يكون المدرسون غير محميين من قبل النظام، ويتركون من تلقاء أنفسهم للتعامل مع هذه المواقف الحساسة جدًا. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن ٧٤٪ من المعلمين قد تعرضوا للعنف من قبل طلابهم خلال سنوات الدراسة، وهو ما يحدد العنف ضد المعلمين كقاعدة أكثر من كونه استثناء. بالإضافة إلى ذلك، تم تأكيد الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العمر (سنوات الخدمة في المدرسة) وتكرار العنف من الطلاب. وقد بينت النتائج أنه مع التقدم في السن (سنوات الخدمة)، يتناقص تواتر السلوك العنيف المتمرس، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن المعلمين الأكبر سنًا أفضل في الحفاظ على الانضباط، ولكن من الممكن أيضًا أن يكون ذلك بسبب كونهم أقل حساسية لاستفزازات الطلاب^(٤٠).

وتبين من خلال الدراستين السابقتين أن العنف ضد المعلمين - وخاصة في المرحلة الثانوية - بات بالفعل ظاهرة أو قاعدة أكثر منه استثناء، مثلما أوضحت الدراسة الثانية. فضلًا عن أنه ليس فقط في المجتمعات العربية، بل والأوروبية أيضًا.

ومن ناحية أخرى، هناك دراستان ناقشتا المشكلات التي يواجهها المعلمون، ولكن بشكل غير مباشر إلى حد ما، وذلك في إطار اهتمامها بتوضيح مكانة المعلم، والرؤية المتبادلة بينه وبين الطالب، حيث أشارا إلى انتهاكات حقوق المعلم، ومشكلاته.

والدراسة الأولى هي دراسة سعاد محمد عبد الهادي عن "الرؤى المتبادلة بين الطالب والمعلم: دراسة مقارنة بين جيلين" حيث هدفت إلى التعرف على ملامح صورة المعلم لدى الطالب (حالي - سابق) وأيضًا ملامح صورة الطالب (حالي - سابق) لدى المعلم في المجتمع المصري. وهل هذه الرؤية تختلف باختلاف الأجيال؟ وما هي الأسباب والعوامل التي أدت إلى هذا الاختلاف؟ وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالب (ذكور وإناث) من طلبة وطالبات المرحلة الثانوية يتراوح سنهم من (١٣-١٧) سنة يمثلون طلبة الجيل الحالي. (٣٩٧) طالبًا من الجيل السابق (ذكور وإناث) تم اختيارهم من الأقارب والمعارف. كلهم من المتعلمين الذين مروا بالمرحلة الثانوية يتراوح سنهم من (٣٠-٦٠). و(٣٩٢) معلمًا (ذكور وإناث) تم اختيارهم من مدارس التعليم الثانوي، يتراوح سنهم من (٣٠-٥٩). وتم إعداد مقياس رؤية الطالب للمعلم، ومقياس لرؤية المعلم للطالب، وأسباب اختلاف المعلم، وأسباب اختلاف الطالب. وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك اختلاف بين المعلم الحالي عن المعلم السابق وفقًا لرؤية الطالب السابق، وأسباب هذا الاختلاف، أنه كان يسود الاحترام بين المعلم وإدارة المدرسة وأولياء الأمور، ومعلم الماضي كان أكثر قناعة من المعلم اليوم، المادة طغت على كل شيء، كما أن المرتب الضئيل الذي يتقاضاه المعلم جعله يلجأ للدروس الخصوصية. أسباب اختلاف المعلم الحالي عن المعلم السابق وفقًا لرؤية الطالب الحالي، أن المعلم يلجأ للدروس الخصوصية ليزيد دخله ليعيش حياة كريمة، ظروف الحياة القاسية، تكدر الفصول أدى لعدم استطاعة المعلم أن يقوم بواجبه على أكمل وجه، اعتماد الطالب على الدروس الخصوصية، الطالب زمان كان يحترم المعلم. وأسباب اختلاف الطالب السابق عن الطالب الحالي وفقًا لرؤية المعلم: نظرة المجتمع المتدنية للمعلم، والضغط النفسية والمادية التي يعيشها المعلم، إهدار حقوق المعلم، عدم وجود وسيلة لردع الطالب المنحل، عدم معاملة المدرس كقيمة^(٤١).

أما الدراسة الثانية فهي دراسة طبقت في المجتمع الجزائري لنور الهدى عكيشي- عن "المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية: دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادي". وقد استهدفت الدراسة معرفة كيف تنعكس قيمة المعلم الاجتماعية على العملية التربوية. وطرحت هذه الدراسة عدة تساؤلات

وهي: (١) هل المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية؟ (٢) هل السمات الأخلاقية للمعلم لها دور في العملية التربوية؟ (٣) هل الموقع السياسي للمعلم له دور في العملية التربوية؟ وقد استندت الدراسة إلى الملاحظة، والاستبيان، وبلغ حجم العينة ٣٠ مُعلِّماً ومُعلمة). كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي. وقد أوضحت بعض النتائج أن مكانة المعلم الاجتماعية في تدني ملحوظ، ويحظى المعلم بمستوى لا يليق به كمرب، وهذه المكانة ستعكس على مستوى أدائه لمهامه؛ لذا يريد معظم المبحوثين رفع الأجر والترقية وهذا ما يوضح عدم رضاهم على الأجر، بما يتناسب مع المتطلبات المعيشية في الوقت الحالي^(٤٣).

ومن هنا فإن الدراسات السابقة قد عكست أهم مشكلات المعلمين بشكل عام، والمُعلِّمات بشكل خاص. ويمكن القول إن تلك المشكلات غير قاصرة فقط على المجتمع المصري، ففي بعض المجتمعات العربية (كالمجتمع الأردني، والفلسطيني، والجزائري) ذُكرت الدراسات التي طُبقت فيها مشكلات مماثلة، بل في الدراسة التي أُجريت على إحدى الدول الأوروبية (المجتمع الكرواتي) أشارت إلى بعض تلك المشكلات.

علاوة على ذلك فقد أوضحت بعض الدراسات نتيجتين يعدان مبررين لاختيار عينة الدراسة، وذلك من حيث النوع (المُعلِّمات)، والمرحلة الدراسية (المرحلة الثانوية). فبالنسبة للنوع، فعلى الرغم مما ذكره - من خلال التراث النظري - أن الذكور أكثر عرضه للصراعات في هذه المهنة من الإناث، فقد كشفت تلك الدراسات أن المُعلمة تتعرض للمشكلات نفسها التي يتعرض لها المُعلم، وفي بعض الأحيان تكون المشكلات والصراعات التي تواجهها أكثر حدة، سواء لكونها امرأة، أو بسبب مسؤولياتها العائلية. أما فيما يتصل بالمرحلة الدراسية، فقد اتفقت بعض الدراسات - التي تناولت المرحلة الثانوية - مع ما أُشير إليه من قبل في التراث النظري، حول أن تلك المرحلة أكثر المراحل التي يواجه فيها المُعلمون - بشكل عام - نزاعات وتحديات عديدة.

ثالثاً: حقوق المرأة العاملة بين القوانين والواقع في مصر

نستعرض فيما يلي حقوق المرأة في العمل في المواثيق الدولية، فضلاً عن حقوقها في القانون المصري، بشكل مختصر للتوضيح فقط، ثم سنتطرق لأهم ملامح أوضاع

الملمات في بعض تقارير حقوق الإنسان المصرية والمواقع الإلكترونية الخاصة بالمعلمين في المجتمع المصري.

١ - حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية:

من أهم الاتفاقيات الخاصة بالمرأة هي الاتفاقيات الخاصة بحماية الأمومة في العمل، فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بتوصيات خاصة بحماية المرأة العاملة الأم، وذلك منذ بداية نشأتها عام ١٩١٩ ؛ نظرًا لأهمية الموضوع، كالاتفاقية رقم (٣) عام ١٩١٩، والتي أرست المبادئ الأساسية لحماية الأمومة وهي: الحق في الأجازة والحق في الإعانات الطبية، والحق في التعويض عن الدخل أثناء الأجازة .

وجاءت اتفاقية حماية الأمومة ١٩٥٢ رقم (١٠٣) وحافظت على عناصر الحماية الرئيسية ذاتها، ولم تحصل الاتفاقية رقم (٣) والاتفاقية رقم (١٠٣) إلا على عدد قليل من التصديقات. ثم اعتمدت الاتفاقية رقم (١٨٣) لعام ٢٠٠٠ ونصت على أن تعبير امرأة ينطبق على أي أنثى دون تمييز وتعبير "طفل" ينطبق على أي طفل دون أي تمييز، كما نصت الاتفاقية على أنها تطبق على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالًا غير نمطية من العمل لدى الغير .

وبالنسبة للمواثيق المتعلقة بالمسؤوليات العائلية، تم اعتماد كل من الاتفاقية رقم (١٥٦) لعام ١٩٨١ والتوصية رقم (١٦٥) لعام ١٩٨١ واللتين يهدفان إلى تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في العمل لكل من الرجال والنساء ذوى المسؤوليات العائلية، وأيضًا بين العاملين ذوى المسؤوليات العائلية وهؤلاء اللذين لا يتحملون مسؤوليات عائلية^(٤٣).

علاوة على ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية واليونسكو مذكرة مشتركة بشأن أوضاع المدرسين؛ باعتبار أن مهنة التعليم إحدى المجالات التي تمتهنها المرأة، وهي تشدد على ضرورة أن تكون جميع نواحي إعداد المدرسين واستخدامهم خالية من أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، واللون، والجنس، والدين، والنسب، أو الأصل الاجتماعي، أو الوضع الاقتصادي^(٤٤).

٢ - حقوق المرأة العاملة في القانون المصري

تحكم وتنظم علاقات العمل في مصر عدة قوانين .. يأتي في المقدمة منها قانون

العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي صدر يوم ٧ ابريل ، ويسرى العمل بأحكامه بعد تسعين يوماً من تاريخ صدوره .

ونجد أن قانون العمل الجديد، ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد افرد فصلاً مستقلاً " لتشغيل النساء" مشتملاً على حقوق المرأة العاملة وواجباتها والتزاماتها. فقد حددت المواد من ٨٨ وحتى ٩٦ حقوق المرأة العاملة دون تمييز بينها، وبين الرجال متى تماثلت أوضاعهم ، وأوكلت لوزير القوى العاملة تحديد الأحوال والمناسبات والأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلًا .. والأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً بالنساء، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .. فضلاً عن حقوقها المتعلقة بالأجازات في حالة الوضع، والرضاعة، ورعاية الطفل^(٤٥).

٣- وضع المعلمات في بعض تقارير حقوق الإنسان المصرية والمواقع الإلكترونية

وفيا يلي نذكر طبيعة بيئة العمل التي تعمل بها بعض المعلمات كما عكستها نماذج من تقارير حقوق الإنسان، والمواقع الإلكترونية المعنية بحقوق المعلمين بشكل عام.

فقد كشفت تقارير المركز المصري لحقوق الإنسان - تحديداً للعاملين الدراسيين ٢٠١٣/٢٠١٤، ٢٠١٤/٢٠١٥ - أوضاع حقوق الإنسان والعنف داخل المدارس، وبجانب رصدها لمظاهر العنف ضد الطلاب سواء من جانب المعلمين أو الطلاب أنفسهم. أكدت أيضاً أن هناك انتهاكات يتعرض لها المعلمون - بشكل عام- من جانب الطلاب، وأولياء الأمور^(٤٦).

فضلاً عن ظهور العديد من الحركات على شبكة التواصل الاجتماعي (الإنترنت) التي استهدفت الدفاع عن حقوق المعلمين بشكل عام، ومن أبرز تلك الحركات "الجبهة الحرة لنقابة المهن التعليمية"، والتي أصدرت بيانها التأسيسي ٢٠١٢/٩/٩ برئاسة أحمد الأشقر. وأوضحت الجبهة بأنها لا تهدف إلى انتزاع الشرعية من النقابة العامة، بل إنها على أتم الاستعداد للتعاون مع الجميع، لما فيه صالح المعلمين، وأضافت أنها تؤيد المطالب المشروعة للمعلمين، التي لا تمثل مطالب مادية فقط، وإنما مطالب اجتماعية بتوفير تعليم أفضل لأبنائنا في المدارس، ومكانة أدبية ومادية ومهنية أفضل للمعلم.

وقد كشفت الجبهة الحرة لنقابة المهن التعليمية عن العديد من الانتهاكات التي

تلحق بحقوق المعلمين، ومن بين الوقائع التي تصدت لها هذه الجبهة، واقعة حبس مُعلمتين، فقد أصدرت بياناً في مارس ٢٠١٦ مدعماً بالمستندات بشأن واقعة حبس معلمتين شهراً مع النفاذ بسبب بلاغ من أحد أولياء الأمور يتهمها فيه بضرب ابنه، وبعد أن أثبتت التحقيقات أن كل هذه الاتهامات لا صحة لها؛ أخذت المحكمة بتقرير طبي مطعون في صحته، وأصدرت حكمها بالحبس شهر مع النفاذ. وأوضح البيان أن الوزارة قد عجزت أن تحمي مُعلميها من مثل هذه المواقف. فضلاً عن غياب دور نقابة المهنة التعليمية الذي نص عليه قانون النقابة بضرورة حضور محامي من النقابة مع المعلم في أي قضية تتصل بعمله في التعليم.

وأضاف البيان أن "غياب المعلمين الذين انشغلوا بالبحث عن لقمة العيش لتعويض المرتبات الهزيلة التي يحصلون عليها، ويلجئون في ذلك للدروس الخصوصية أو أي عمل إضافي، وفي ظل حالة عداوة من كثير من التلاميذ وأولياء الأمور تجاه المعلمين، نتيجة فشل سياسات التعليم، التي تحملها الوزارة للمعلمين، فيصبحوا في المواجهة عند حدوث أي مشكلة دون أدنى حماية، كما أن وسائل الإعلام وبعض مؤسسات الدولة تتعامل مع المعلم على أنه متهم مجرم حتى تثبت إدانته، فهو الطرف الأضعف الذي من السهل تحميله كل أخطاء وكوارث العملية التعليمية"^(٧). كما ظهر ائتلاف ترمد معلمي مصر عام ٢٠١٥ وأوضح هذا الائتلاف بأنه حركة تهدف إلى تحقيق كل المطالب العادلة للمدرسين والحفاظ على كرامة المعلم^(٨).

وفيما يلي سوف نستعرض أوضاع عينة من المعلمات المصريات في ضوء أهداف هذه الدراسة.

رابعاً: وضع بعض المعلمات في المجتمع المصري: الدراسة الميدانية

سوف نناقش علاقة المعلمة بالإدارة وزملاء العمل، باعتبارها المؤثر الرئيسي- على عمل المرأة في قطاع التعليم، وضلعاً أساسياً لمثلث العلاقات التي تنعكس على هذا العمل، والذي من المفترض أنه يتشكل من: علاقتها بالإدارة وزملاء العمل، والضلع الثاني علاقتها بالطلاب وأولياء الأمور، أما الضلع الثالث والذي يُعتبر الأول؛ لأنه المنفذ الذي تقتحم من خلاله المعلمة سوق العمل في قطاع التعليم، ألا وهو علاقتها بوزارة

التربية والتعليم ونقابة المعلمين، فضلاً عن عدة عوامل تلعب بشكل، أو بآخر دوراً أساسياً في إمكانية حصول المعلمة على حقوقها في العمل في هذا المجال، كالظروف الأسرية، والإعلام.

١ - علاقة المعلمة بالإدارة وزملاء العمل:

وقد تم وضع مؤشرات من شأنها أن تسهم في تحديد طبيعة هذه العلاقة، وما إذا كانت حالات الدراسة من المعلمات يواجههن صراعاً تنظيمياً، فضلاً عن صراع علاقات الدور المرتبطة بعلاقتهم بالإدارة المدرسية، وزملاء العمل على النحو الذي أُشير إليه من قبل، وهو ما سيتضح فيما يلي:

أ- مدى إتاحة الإدارة للمعلمة حرية لتعبير والاعتراض على قراراتها:

أشارت أغلبية الحالات (٥٠ حالة) أن الإدارة تُتيح لهن حرية التعبير والاعتراض على قراراتها، ومع ذلك هناك بعض القرارات أشارت إليها بعض الحالات (٣٦ حالة) التي قد تسفر عن مشكلات بين المعلمة والإدارة وزملاء العمل على رأسها توزيع الجدول، حيث ذهبت بعضهن إلى أن هذا التوزيع قد يعكس تحيز الإدارة لأحد الزملاء، على حساب الآخرين.

وحول الآليات التي قد تستند إليها المعلمة لحل مثل هذه المشكلات المتعلقة بالجدول، فقد أشارت أغلبية الحالات (٤٩ حالة) إلى أن مثل هذه المشكلات التي أطلقوا عليها بالمشكلات الإدارية (كتوزيع الجدول، وتوزيع الحصص الاحتياطي) يتم حلها بشكل ودي، وبالحدوث مع الإدارة، أو بالتنسيق مع الزملاء دون الرجوع للإدارة نفسها.

ب- مدى مواجهة المعلمة للتحيز الذي قد تمارسه الإدارة ضدها لكونها امرأة:

أوضحت أغلبية الحالات (٤٠ حالة) أن هناك تحيزاً ضدهن في العمل لكونهن نساء، وقد ذكرن عدة مواقف تعكس هذا التحيز. وقد ذكرت عدة حالات نفس الموقف المتعلق بالسماح باستئذان خروج المعلمين، بينما لا يُسمح بذلك للمعلمات، فعلى سبيل المثال، أشارت الحالة رقم (١٧) إلى "السماح للمدرسين الرجال بمغادرة المدرسة أثناء اليوم الدراسي، وعدم السماح للنساء بنفس الدرجة".

كما أشارت الحالة رقم (١١) إلى الموقف ذاته، وأضافت موضحة مواقف أخرى، بقولها: "المدرسين يستأثرون مثلاً بالكراسي والترابيزات الجديدة دون المدرسات، والسماح لخروج المدرسين في فترة معينة، حتى أنه قد يُسمح لهم بالخروج لشرب الشيشة ولا يُسمح للمدرسات للخروج من أجل الرضاعة".

علاوة على ذلك، هناك مواقف أخرى، تعكس تأثير النوع على إمكانية الحفاظ على الحقوق في العمل، مثلما أشارت الحالة رقم (٤٣) إلى أن "عند حدوث مشكلة مع الإدارة والمعلمات يستسهل المسئول استخدام الصوت العالي وأسلوب التهديد، في حين يتجنب ذلك مع الرجال من المعلمين، لأنه ببساطة قد يتجاوز معه بنفس الطريقة". من ناحية أخرى، أشارت الحالة رقم (٥١) "هناك مصالح مشتركة بين المدرسين والإدارة، فلا تستطيع أن تأخذ حقك في هذا المكان".

كما ذكرت حالتان بأن التكريم من جانب الإدارة مقتصر - على المعلمين دون المعلمات، حيث أشارت الحالة رقم (٥٢) إلى أن "تكريم المعلمين مستفز، رغم أنهم لا يقدموا ما يستحقوا عليه من تكريم". بالإضافة إلى ذلك، فقد أوضحت الحالة رقم (٤٤) بأن توزيع الحصص الأولى للمعلمين، بينما الحصص الأخيرة وإشراف الأدوار للمعلمات. وعلى الرغم مما سبق من مواقف محددة تعكس تحيز الإدارة للمعلمين من وجهة نظر تلك الحالات، إلا أن هناك الحالة رقم (٢) التي ذكرت بأنه "ليس هناك دليل مادي على هذا التحيز ولكن أشعر به". وتتفق تلك النتائج مع ما أشارت إليه نتائج دراسة رانيا السعيد عن "مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة الدقهلية" فيما يتعلق بانحياز الإدارة المدرسية لأحد الأطراف على حساب الطرف الآخر، ولكن ما أضافته حالات الدراسة السابقة، أن هذا التحيز يرجع إلى النوع، وهو ما ذكرته دراسة محمد سعد حول تعرض النساء لتمييز جنسي في أماكن عملهن.

ج- مدى شعور المعلمات بتقدير زملائهن من المعلمين:

ذكرت بعض الحالات (٣٠ حالة) أنهن بالفعل يشعرن بتقدير زملائهن من المعلمين لهن، وهناك احترام متبادل بينهم. وأشارن إلى بعض المواقف التي تُظهر هذا التقدير. فقد أشارت الحالة رقم (٥) إلى أن "يقوم المدرسين بتوفير فرص لي لعمل

الندوات الدينية والثقافية للطلاب، ويساعدوني فيها، وهذا يدل على احترامهم لدوري بينهم". كما أوضحت الحالة رقم (١١) أن زملاء يلجأون إليها للمساعدة في النواحي العلمية دون حرج، وهذا يدل أيضًا على الاحترام.

بالإضافة إلى ذلك، أكدت الحالة رقم (٨) على أن المعلمات يُشعرن بالتقدير والاحترام من جانب الرجال بصفة عامة، سواء من المعلمين أو من المهن الأخرى، حيث أشارت إلى أن "معظم المدرسين والكثير من الرجال ذوي المهن المختلفة يفضلون الزواج من مُعلمة حتى تقوم بدورها في تربية أولاده".

ومن ناحية أخرى، أوضحت حالات أخرى (٢٦ حالة) بأنهن يتعرضن لمواقف تعكس عدم تقدير زملائهن من المعلمين لهن. من تلك المواقف، ذكرت بعض الحالات عدم تعاون زملائهن معهن في الأنشطة، فضلاً عن تهكم بعض المعلمين منهن لكونهن نساء، وبعضهن متزوجات، وأمهات، ويتعرضن لسخط المعلمين سواء في حالة حصولهن على أجازات، أو في حالة امتناعهن عن ذلك، حيث أشارت الحالة رقم (٢٧) إلى أن "المدرسين يروا أن المدرسات يخلقن مشاكل كثيرة في طلب الأجازات كالوضع وساعات الرضاعة وغيرها من الأجازات التي تخص المرأة"، بينما ذكرت الحالة رقم (٤٤) "المدرسين يقولوا لي أقعدي في البيت، ولو بتشتكي من العيال خدي أجازة".

ومن هنا يتضح أن المعلمات - حالات الدراسة - يتعرضن أغلبهن لصراع تنظيمي أكثر من المعلمين، وهو الأمر المتعلق بعلاقتها بالإدارة المدرسية، أما بالنسبة لعلاقتها مع الزملاء، فيمكن القول إن ما يحدث من خلافات بينهن وبين زملاء العمل من المعلمين قد لا يُطلق عليه صراع، على اعتبار أن أغلبهن ذهبن للقول بأنهن يُشعرن بتقدير واحترام هؤلاء الزملاء. ومن ثم فإن ما قد يحدث من صراعات تنظيمية تواجه المعلمات فهي نابعة من سوء الإدارة المدرسية نفسها، وقد سبقت الإشارة إلى مسؤولية خصائص المدرسة - في بعض الأحيان - في مدى قدرة المعلمين على التكيف فيما يواجهونه من صراعات.

٢- علاقة المعلمة بالطلاب وأولياء الأمور:

تُعد علاقة المعلمات بالطلاب وأولياء الأمور (أحد علاقات الدور التي تنعكس على عمل المعلمة وحقوقها المهنية). وسوف نشير إلى عدة مؤشرات أيضًا توضح طبيعة

هذه العلاقة.

أ- مدى وجود مظاهر اختلاف بين علاقة المعلمة بطلابها، عن علاقتها بمعلماتها فيما مضى:

رأت جميع الحالات أن هناك اختلافاً واضحاً بين علاقتهن بمُعلمتهن فيما مضى، عن علاقتهن بطلابتهن حالياً، وأشارت أغلبية الحالات (٥١ حالة) أنه كان هناك احترام أكثر من جانب الطلاب للمُعلمات، والسبب الأساسي لتقلص هذا الاحترام الآن - من وجهة نظرهن - هو انتشار الدروس الخصوصية التي أدت بشكل أو بآخر لتداول الطلاب على المُعلمين بصفة عامة .

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة سعاد محمد عبد الهادي عن "الرؤى المتبادلة بين الطالب والمُعلم" حول أن الدروس الخصوصية قد أصبحت أهم العوائق التي تواجه المُعلمين بشكل عام في تأدية عملهم بكفاءة.

وفيما يتعلق بالمواقف التي تعكس مظاهر هذا الاختلاف، وتراجع درجة احترام الطالبات لمُعلمتهن الآن، أشارت الحالة رقم (٨) إلى أن: "في الماضي كنا لا نتجرأ أن نسير في شارع تمر منه المُعلمة، ولا نتجرأ أن نتحدث معهن في التلفون أو وجهًا لوجه، ولكن في هذه الأيام، التلاميذ يسألونك على حسابك على الفيس بوك ورقم تليفونك والواتس آب والنخ وكمان يتصوروا سلفي مع المدرسات".

كما أوضحت الحالة رقم (٣١) هذا الاختلاف قائلة: "أنني كنت لا أستطيع أجادل مُعلمتي في شيء. أما الآن فهناك بعض التلميذات تجادلني". كما أضافت الحالة رقم (٢٣) قائلة: "في السابق كانت المُعلمة تُعامل معاملة الأم، والآن تُعامل معاملة المُعلمة اللي في خدمة الطلاب".

وبعيداً عن تلك المقارنة بين علاقة الطالبات بالمُعلمات فيما مضى والآن، ألمحت عدة حالات إلى سلوكيات بعض الطالبات الآن، حيث ذكرت الحالة رقم (١٩) ما يُشير حافظتها مما تفعله بعض الطالبات، كرفض الالتزام بقواعد الحصة كاستخدام الموبايل، والكلام غير المفيد، وغير المرتبط بموضوع المنهج.

أما الحالة رقم (٢٤) فكانت أكثر سخطاً على سلوكيات الطلاب بشكل عام، حيث أشارت إلى أن: " طلاب اليوم لديهم لامبالاة من التعليم، فلا يعرفون القراءة والكتابة، ومع ذلك مش عندهم أدب ولا حتى التزام".

فضلاً عما سبق، فقد ذهب الحالة رقم (٣٩) إلى أن هذا التغيير في العلاقة مقتصر على المعلمات دون المعلمين، حيث أشارت إلى أن: " الطالبات يتناولون على المعلمة ويخافون من المعلم أكثر مثل دور الأم والأب في المدرسة". وهذا يتعارض مع ما أشار إليه جيتزل وجوبا وآخرون - كما ذكر سلفاً - حول أن المعلمين يواجهون نزاعات أكثر من المعلمات في هذه المهنة في المرحلة الثانوية.

ب- مدى انتشار العنف ضد المعلمات في المدارس

وحول ما إذا كان العنف ضد المعلمين - بشكل عام والمعلمات بشكل خاص - قد بات ظاهرة في المدارس الحكومية تحديداً في المجتمع المصري، فقد أقرت أغلبية الحالات (٥٣ حالة)، أن هذا الأمر أصبح بالفعل ظاهرة، وأن هناك بالفعل مظاهر للعنف سواء كان لفظياً أو جسدياً يُمارس ضد المعلمات من جانب الطالبات أو أولياء أمورهن. وقد أشارت تلك الحالات إلى وقائع عديدة لتلك المظاهر في المدرسة، ورد فعل المعلمات والإدارة المدرسية تجاه هذه الوقائع، نذكر من تلك الوقائع ما روتته الحالة رقم (٨) قائلة: " جاءت ولية أمر طالبة في الصباح أثناء الطابور المدرسي، وسألت عن إحدى المدرسات التي عاقبت أبنيتها أمبارح وقامت بسبها أمام الجميع وسبت إدارة المدرسة وحاولت جذب المدرسة من ملابسها لولا تدخل الإدارة التي حلت المشكلة بالصلح".

كما ذكرت الحالة رقم (٦) بأن " طالبة قامت بالتعدي على مُدرسة، ولم تنل أي عقاب". كذلك أضافت الحالة رقم (١٧) قائلة: " عند تسليم شهادات الثانوية العامة تعرضت إحدى الزميلات لعنف لفظي من أحد أولياء الأمور وانتهى الموقف بالصلح"

واستكمالاً لما أشارت إليه أغلبية الحالات للوقائع المتعلقة باعتداءات أولياء الأمور على المعلمات، والتي تم حلها بشكل ودي، أي دون اتخاذ أي إجراءات رسمية، فقد أوضحت الحالة رقم (٢٤) بأنه: " يوجد ولية أمر اعتدت على مُدرسة بألفاظ قبيحة، ومع ذلك لم ترد المدرسة عليها حتى لا تنزل لمستواها". كما ذكرت الحالة رقم (٥٥):

"حضر شقيق طالبة وحاول ضرب إحدى المدرسات، ثم تم تدارك الموقف بشكل ودي".

وإذا كان قد تم حل الوقائع السابقة وغيرها بالصلح والتراضي، فقد ألمحت بعض الحالات لمواقف تم فيها اتخاذ إجراءات رسمية إلى الحد الذي وصل إلى إبلاغ الشرطة، كالواقعة التي أشارت إليها الحالة رقم (٥) قائلة: "عندما اعتدت بعض الطالبات على إحدى المدرسات أثناء الامتحان، فذهبت إلى الإدارة التعليمية، التي لم تقم بأي رد فعل يرد للمدرسة كرامتها، بل طُلب منها التنازل عن المحضر التي قامت بعمله في القسم". وكذلك أشارت الحالة رقم (٢٠) إلى أنه: "قامت معلمة في وقت الفسحة بتوجيه طالبة للدخول في الفصل بعد انتهاء الفسحة، فرفضت الطالبة، فنهرتها المعلمة، وبعد عشر دقائق وجدنا عدد من أقارب الطالبة يحملون أسلحة بيضاء يريدون معاينة المعلمة فقامت الإدارة بإبلاغ الشرطة". كما أضافت الحالة رقم (٢١) بأن: "إحدى الأمهات حاولت ضرب معلمة وقامت الإدارة بإبلاغ الشرطة، التي قامت بتسوية الموقف".

بالإضافة لما سبق، كانت هناك بعض المواقف التي أشارت إليها الحالات وانتهت بتوجيه إنذار بفصل الطالبة المعتدية على المعلمة، مثلما ذهبت الحالة رقم (٨) قائلة: "تطاولت إحدى الطالبات على مُدرستها بخصوص درجات الامتحان، فقامت الإدارة باستدعاء ولي الأمر، ووقعت الطالبة على إقرار بعدم التعرض لأي مُعلم بأي تصرف سلبي، وإلا ستفصل".

وقد ذكرت (١٢ حالة) من حالات الدراسة أنهن أنفسهن تعرضن للعنف، كالحالة رقم (٣٨) التي ذكرت "قامت طالبة بسبي بعد خروجي من الفصل أمام زميلاتها، فقامت الإدارة باستدعاء ولي أمرها الذي اعتذرت لي واعتذرت الطالبة". أما الحالة رقم (١٦) فقد أشارت إلى أن ولي أمر قام بسبها واحتوت المدرسة الموقف بشكل ودي.

وجدير بالذكر هنا أن تلك الحالات (١٢ حالة) جميعهن - باستثناء حالة واحدة - هن الأصغر سنًا من حالات الدراسة، حيث تتراوح أعمارهن ما بين (٣٠-٤٠ عامًا) وهو ما يتسق مع دراسة ماجيا لوكميك عن العنف ضد المدرسين في المجتمع الكرواتي،

فيما يتعلق بأن مع التقدم في السن يتناقص السلوك العنيف، حيث إن المعلمين الأكبر سنًا أفضل في الحفاظ على الانضباط، وأقل حساسية لاستفزات الطلاب.

أما بالنسبة لأسباب انتشار هذه الظاهرة من وجهة نظر حالات الدراسة، فقد ألمحت أغلبية الحالات (٤٠ حالة) إلى أن افتقاد القيم والتربية السليمة للأبناء، والعنف المجتمعي كان وراء انتشار هذه الظاهرة، بينما ذهبت الحالات الأخرى للعينة إلى أسباب أخرى كافتقاد المعلمين لمكانتهم في المجتمع، وعدم إعطائهم الفرص لممارسة دورهم التربوي، بجانب دورهم التعليمي.

ويمكن القول إن ترتيب أسباب العنف الموجه للمُعلمين والمُعلّمت - من جانب الطلاب أو أولياء الأمور وفقًا للدراسة الراهنة - يختلف عن ترتيب تلك الأسباب كما ذكرتها دراسة خالد الصرايرة التي طُبقت في المجتمع الأردني، حيث جاءت وفقًا للدراسة السابقة الأسباب السياسية والإعلامية في المقدمة، بينما أوضحت أغلبية حالات الدراسة الراهنة أن الأسباب المجتمعية (العنف المجتمعي) يأتي في المرتبة الأولى لانتشار هذه الظاهرة.

٣- مشكلات المُعلّمت التي تعوقهن عن أداء عملهن:

سوف نشير فيما يلي للمشكلات العامة (التي يعاني منها جميع العاملين بمهنة التدريس، بصرف النظر عن النوع)، فضلاً عن المشكلات الخاصة التي قد تعوق المُعلّمت عن أدائهن لعملهن. فبالنسبة للمشكلات العامة، فقد جاءت في مقدمة هذه المشكلات من وجهة نظر جميع حالات الدراسة ضعف الأجور بشكل عام، وقد أُشير سلفًا إلى أن أغلبية الحالات يتراوح دخلهن ما بين ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنيهاً، ومن هذا المنطلق رأت جميع الحالات أنهن ينتمين إلى الطبقة الوسطى، باستثناء حالة واحدة وهي الحالة رقم (١١) أشارت إلى أنها تنتمي إلى "تحت الطبقة المتوسطة". وهو ما يعكس عدم رضاهن عن أجورهن.

وجاءت مشكلة افتقاد المُعلم لمكانته في المجتمع في المرتبة الثانية من وجهة نظر أغلبية حالات الدراسة (٤٠ حالة)، ولعل المواقف السابقة المتعلقة بالعنف الذي تتعرض له بعض المُعلّمت خير دليل على المشكلة الثانية "افتقاد المُعلم لمكانته"، والتي ليست

ببعيدة عن المشكلة الأولى "ضعف الأجور". وقد ذكرت الحالة رقم (٧) مشكلة عامة ثالثة توضح الارتباط بين المشكلتين السابقتين، وهي: "إهمال الطالبات للمدرسة بسبب الدروس الخصوصية، وانشغال أولياء أمورهن عنهن".

وصفت الحالة رقم (٨) هذا الارتباط بين هذه المشكلات بشكل أكثر تفصيلاً قائلة: "قلة الدخل تستدعي العمل في أكثر من مكان حتى يتحسن الدخل، وبالتالي لا تجد المعلمة وقتاً كافياً للاطلاع المستمر على أحدث الطرق والأساليب لتدريس المادة، ولا تجد الوقت الكافي حتى تقدم الأفكار الحديثة لرفع كفاءة طلابها. ولا تستطيع ابتكار نشاطات جديدة ترفع بها مستوى طلابها نتيجة الانشغال الدائم برفع وتحسين مستوى المعيشة".

وقد سبق توضيح دراسات في بعض المجتمعات العربية (كالأردن والجزائر) التي ولجت إلى معاناة معلميها من ضعف الأجور أيضاً.

وقد أشارت دراسة سابقة إلى الاحتجاجات التي قام بها المعلمون بشكل عام للمطالبة بزيادة دخلهم عام ٢٠١٢، وأعلنوا مع بدء العام الدراسي إضراباً عن العمل؛ للمطالبة بإقرار الكادر، ورفع الحد الأدنى لأجر المعلم إلى ٣ آلاف جنييه، وصرف حافز الإثابة، وشهد عدد من المدارس اشتباكات بين أولياء الأمور والمعلمين، احتجاجاً على تعطيل الدراسة، فيما تواصلت الفوضى الإدارية والأمنية والصحية بالمدارس، في عدد من المحافظات، ولكنه انحسر هذا الإضراب تدريجياً^(٩).

أما بالنسبة للمشكلات الشخصية التي قد تعوق المعلمات عن أدائهن لعملهن بكفاءة، فقد ذكرت الحالات المتزوجات (٤٣ حالة) أن مسؤولية الحياة الأسرية، والأولاد يمثلان عبءاً عليهن مع العمل، وبصفة خاصة المعلمات اللاتي لديهن أطفال صغار. فقد أشارت ثلاث حالات إلى عدم وجود دور رعاية لأطفال المعلمات في المدارس، يعوق أداءهن في العمل.

وأضافت الحالة رقم (٩) أن المرض من أهم مشكلاتها الشخصية التي تؤثر عليها أثناء العمل تحديداً.

ويتسق ما أوضحتها الحالات السابقة مع ما أشير سلفاً حول ظاهرة تأنيث مهنة

التدريس، وكيف أن المعلمات بسبب أدوارهن كزوجات وأمهات تتراجع رغبتهن، أو تضعف قدرتهن على التقدم الوظيفي.

من ناحية أخرى، هناك ثلاث حالات استتكرن أن تعوق المشكلات الشخصية للمعلمة عملها بكفاءة، فعلى سبيل المثال أشارت الحالة رقم (١٥) إلى أنها دائماً تقدم مصلحة العمل، وأضافت الحالة رقم (١٣) بأن الظروف الاجتماعية ليس لها علاقة بممارسة المهنة.

٤- دور الجهات المعنية في الحفاظ على حقوق المعلمات:

أ- دور الإدارة المدرسية في الدفاع عن المعلمات في حالة حدوث عنف ضدهن:

أكدت أغلبية الحالات (٥٠ حالة) أن دور الإدارة المدرسية ضعيف، وغير مجيد في الدفاع عنهن في حالة تعرضهن لعنف وخاصة من جانب أولياء أمور الطالبات، حيث أشارت الحالة رقم (٨) على سبيل المثال قائلة: " دور الإدارة سلبي فهي تميل إلى حل الأمور بشكل ودي، ويتهي الأمر غالباً بالتصالح بين المعلمة وصاحب المشكلة". وأضافت الحالة رقم (٢٠) قائلة: " دور الإدارة ضعيف فهي لا تنصر المعلمات بل تقف دائماً في صف الطالبات".

ومن ناحية أخرى، تتفق الحالتان رقم (٤٣)، ورقم (١٧) على أن الإدارة قد تدافع عن المعلمات، ولكن ليس من منطلق الحفاظ على حقوقها، بل لأهداف أخرى، حيث ذكرت الحالة رقم (٤٣) أن: " الإدارة لا تتبع أي وسائل للدفاع عن المعلمات، الأمر كله شخصي، فالأشخاص القريبون من الإدارة يتم مراعاتهم بشكل دائم". أما الحالة رقم (١٧) فقد أوضحت أن الإدارة لا تدافع عن المعلمات، إلا من أجل الحفاظ على صورة المدرسة. تتفق النتيجة السابقة مع ما ذكرته دراسة رانيا السعيد حول انحياز الإدارة إلى أولياء الأمور في حالة صراعهم مع المعلمات.

ب- دور وزارة التربية والتعليم في الحفاظ على حقوق المعلمات:

وفياً يتعلق بمدى نجاح وزارة التربية والتعليم في تحقيق توازن بين حقوق الطلاب وحقوق المعلم، وقد اتفقت جميع حالات الدراسة بأن وزارة التربية والتعليم لم تنجح في تحقيق هذا التوازن لعدة أسباب أشارت إليها الحالات، فبعضهن رأين أن السبب الأساسي

يرجع إلى الخلل في منظومة التعليم نفسها، ومن أقوال الحالات التي ألمحت إلى هذا الأمر الحالة رقم (١) حيث ذكرت أن السبب هو: "عدم وجود إستراتيجية تعليمية ثابتة". كما أوضحت الحالة رقم (١٨) أن: "وزارة التربية والتعليم تعاني من حالة تخبط في القرارات وطريقة تنفيذها". وأضافت الحالة رقم (٣٤) قائلة: "الوزارة لم تضع أهداف معينة لكسي تمشي عليها في سير العملية التعليمية". فضلاً عما ذهبت إليه الحالة رقم (٥٦) وهو: "عدم وجود قوانين ثابتة وإذا وجدت لا يمكن تطبيقها".

علاوة على ذلك، أرجعت بعض الحالات السبب الأساسي لهذا الأمر إلى انحياز الوزارة للطلاب على حساب المعلمين بصفة عامة، كما ركزت هذه الحالات على تقييد الوزارة لإمكانية معاقبة الطالب من جانب المعلم. فعلى سبيل المثال أشارت الحالة رقم (٤٤) إلى أن: "الوزارة لم توفر حياة كريمة للمدرس، ولم تعطيه إمكانية لمحاسبة الطالب، بل قيدت يده ومنعته من أخذ حقوقه من الطالب". كما ذكرت الحالة رقم (١٣) أن: "لا يوجد حقوق للمعلمات أو المعلمين بصفة عامة في حالة حدوث عنف ضد المعلمين، ولكن عند حدوث عنف طلابي الإجراءات تكون بصورة سريعة".

وأضافت الحالة رقم (٤٣) في هذا الصدد قائلة: "سحبت الوزارة كل وسائل تحكم المعلم وظلمت الطالب؛ لأنه لم يعد يهتم بدروسه لأنه يعلم بأنه لا يوجد سلطان لمعلمه عليه". ومن ناحية أخرى، وجهت الحالة رقم (٥٣) اللوم على المعلمين بشكل عام بقولها: "المدرسين أقصى ما يتمنوه الآن هو أنهم يحصلون على الدروس الخصوصية".

أما فيما يتعلق بالسبل التي يمكن من خلالها أن تقوم وزارة التربية والتعليم بحل مشكلات المعلمات، كان الحل الأول لغالبية الحالات هو رفع الأجور؛ لتحسين الظروف المعيشية للمعلمين بشكل عام، ثم أشارت بعض الحالات إلى ضرورة سن وتطبيق القوانين التي من شأنها أن تراعي الظروف الاجتماعية للمعلمات. بل وقد اقترحت الحالة رقم (٤٤) أن تتم إحالة المعلمات إلى معاش مبكر في سن الخمسين، وتُعطى حقوقهن كاملة.

وفي ضوء ما سبق الإشارة إليه - حول العنف الذي تتعرض له بعض المعلمات من بعض الطلاب وأولياء الأمور - أشارت بعض الحالات لضرورة تدخل الوزارة للحد من هذا الأمر، من خلال وسائل عديدة. حيث أشارت الحالة رقم (١١) إلى: "لا بد من

الاهتمام بالأخلاق في المناهج، والتركيز على أهمية المعلم والتعلم". وكذلك أوضحت الحالة رقم (٤٧) في هذا الصدد قائلة: "المدارس تحتاج إلى انضباط وتحتاج إلى عمل الأخصائيات سواء الاجتماعية أو النفسية إचना مش شايفين لهن دور في المدرسة".

كما رأت أغلبية الحالات، وعددهن (٥٠) حالة أن لائحة الانضباط الدراسي ضعيفة وغير مجدية للمعلمين بشكل خاص. فعلى سبيل المثال أشارت الحالة رقم (٢٢) إلى: "هذه اللائحة لا تعمل على صيانة حقوق المعلم ولا تمثل رادع قوي للتلميذ". كما ذكرت الحالة رقم (٥٢) "في وجود هذه اللائحة الالتزام بحضور المعلم صباحًا ويُسمح للطالب بالدخول بعد الحصة الأولى عادي جدا".

وهناك العديد من الحالات التي رأت أن هذه اللائحة صورية، وليس لها قيمة، وقد كررت بعض الحالات عبارة بأنها: "حبر على ورق". ومن ناحية أخرى، أشارت (٦) حالات إلى أن اللائحة جيدة، وإن كانت من وجهة نظر أحدها - الحالة رقم (٥) - تحتاج إلى إضافات وتغييرات.

ج- دور نقابة المهن التعليمية في الحفاظ على حقوق المعلمات :

فقد أجمعت جميع الحالات دون استثناء أن نقابة المهن التعليمية لا تقوم بأي دور فعال تجاه الحفاظ على حقوق المعلمات. ويمكن أن نذكر هنا بعض تعليقات من جانب بعض الحالات عبرن فيها عن استيائهن من ضعف دور النقابة، حيث أشارت الحالة رقم (٤٩) إلى: "عدم إعطاء النقابة للمعلم حقوقه، وخاصة عند خروجه للمعاش".

كما ذكرت الحالة رقم (١٣): "لا نستفيد من أي خدمات من النقابة، حتى الخدمة الصحية سيئة". وقد أضافت الحالة (٥١) مبررة عدم فعالية الدور الذي تؤديه النقابة تجاه عضواتها قائلة: "ليس للنقابة دور بسبب انتشار الفساد فيها، وغيرها من المؤسسات التعليمية". وهو ما يدحض ما سبق ذكره حول دور عضوية النقابة في تقوية المعلم على مواجهة الصراعات التي تعرقه عن أداء دوره بكفاءة.

د- دور المواقع الإلكترونية في الحفاظ على حقوق المعلمات :

أشير سلفاً إلى المواقع الإلكترونية التي تدافع عن حقوق المعلمين بشكل عام (كالجبهة الحرة لنقابة المهن التعليمية، وائتلاف ترمذ معلمي مصر)؛ لذا كان من الضروري

التعرف على مدى متابعة وتفاعل حالات الدراسة مع مثل تلك المواقع، وقد تبين من النتائج أن أغلبية الحالات (٤٧) حالة لا تتابع تلك المواقع، وأن الحالات الأخرى المتابعة لها وهن (٩) حالات، لا تشارك بشكل فعال فيها.

هـ- دور وسائل الإعلام في الدفاع عن حقوق المعلمات:

أوضحت أغلبية الحالات (٥٤) حالة، أن وسائل الإعلام - بشكل عام - لم تدافع بشكل إيجابي عن حقوق المعلمات، بل أشرن فيما يتعلق بتقييمهن لصورة المعلمة كما عكستها الأعمال الفنية "سواء مسرح أو سينما أو تليفزيون"، بأنها صورة سيئة للغاية، وأدت إلى تداعيات سلبية على المهنة كلها، وهو ما أكدته أيضاً دراسة خالد الصرايرة، حيث جاءت وسائل الإعلام (من أفلام ومسلسلات وبرامج) في المرتبة الأولى في ترتيب الأسباب التي أدت إلى انتشار السلوك العنيف الموجه ضد المعلمين. فنذكر بعض الأمثلة لما أشارت إليه بعض الحالات حول هذا الأمر. فقد أوضحت الحالة رقم (٣٨): "أكبر دليل على تدني صورة المعلمة مسرحية مدرسة المشاغبين، وتداعيات هذه الصورة مستمرة من السبعينيات حتى الآن".

كما ذهبت الحالة رقم (٥٤) إلى أن: "صورة المعلم سيئة وأدت إلى تداعيات سلبية داخل المدرسة، وخاصة بين المعلم والطلاب". وذكرت الحالة رقم (٨): "صورة مزيفة غير صادقة فمرة تقدم المعلمة على أنها مليونيرة من الدروس الخصوصية مما أدى إلى فهم المجتمع الخاطئ". وأشارت الحالة رقم (٥) إلى أن: "لنا الله الأفلام والمسلسلات للأسف عكست أسوأ صورة للمدرس".

وتوضح النتائج السابقة أن الجهات كافة التي من المفترض أنها معنية بحماية حقوق المعلمات لا تلقى رضاهن، وهو ما سينعكس بالطبع على دورهن المهني.

خاتمة

حظيت قضية التعليم في مصر، وما تكتنفه من مشكلات باهتمام العديد من الدراسات، وأثير حولها الكثير من النقاشات، من أجل التوصل إلى حلول جذرية لمشكلاتها. وقد اهتمت هذه الدراسة بالمعلمات اللاتي لم تُدرس أحوالهن على نحو كاف على الرغم أنهن أحد الأضلع الأساسية في بناء منظومة التعليم ليس في مصر وحدها، بل

وفي أغلبية المجتمعات النامية والمتقدمة. وقد كشفت نتائج هذه الدراسة صورة عامة لوضع عينة منهن في المجتمع المصري، ويمكن تحديد ملامح هذه الصورة - بناءً على ما أشارت إليه أغلبية حالات الدراسة - في النقاط الإجمالية التالية:

١- إن خصائص المدرسة وكيفية إدارتها من العوامل الأساسية التي تنعكس على دور المعلمة. وقد لعبت تلك الإدارة دورًا في خلق صراع تنظيمي تعاني منه أغلبية حالات الدراسة بانحيازها للمعلمين الذين من جانبهم قد لا يكون بينهم وبين المعلمات أي صراع مباشر، مثلما أشارت أغلبية الحالات بأنهن يُشعرن بتقديرهم لدورهن. وهو ما يعني أن المعلمة تواجه تمييزًا جنسيًا في مجال عملها إلى حد ما.

٢- تمثل علاقات الدور للمعلمة (وبصفة خاصة الطلاب وأولياء الأمور) أحد الدعائم والمؤشرات أيضًا التي تحدد مدى نجاحها في أداء دورها، وفي الوقت نفسه تفرز تلك العلاقات صراعًا لا يقل أهمية عن الصراع التنظيمي الذي تواجهه المعلمة، وهو صراع علاقات الدور. وقد أوضحت النتائج أن علاقة المعلمات بطالبتها اليوم اختلفت بشكل كبير عن علاقتهن بمعلمتهن وهن طالبات، حيث كانت العلاقة الأخيرة يسودها الاحترام الذي تفتقده المعلمات اليوم، إلى الحد الذي أدى لظهور مظاهر للعنف ضد هؤلاء المعلمات سواء من جانب الطالبات أو أولياء أمورهن.

٣- تعد مشكلة ضعف أجور المعلمين - بشكل عام - مشكلة عامة، وفي مصر - بصفة خاصة، وقد أفرزت هذه المشكلة العديد من الصراعات التي تواجهها المعلمات، تأتي في مقدمتها انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية، وارتباط انتشار هذه الظاهرة بضعف مكانة المعلمات في المجتمع، التي لا تنفصل عما ذكر سلفًا حول انتشار مظاهر العنف ضدهن.

٤- تواجه المعلمات صراعًا آخر نابغًا من مسؤولياتهن العائلية، حيث تقف تلك المسؤوليات حائلًا دون تقدمها الوظيفي. ومن أبرز مطالب بعضهن في هذا الصدد ضرورة وجود دور حضانة في المدارس.

٥- كشفت النتائج أنه في خضم تلك الصراعات التي تواجهها المعلمات، جاءت أدوار الجهات المعنية بحماية حقوقهن مخيبة لآمالهن، حيث إن الإدارة المدرسية، ووزارة

التربية والتعليم تناصر الطلاب وأولياء الأمور في صراعهم معهن، فضلاً عن ضعف دور نقابة المهن التعليمية، أما بالنسبة لوسائل الإعلام فإن دورها ليس سلبياً فقط حيال الدفاع عن حقوقهن، بل تسهم الأعمال الدرامية في تشويه صورتهم، وصورة المعلمين بشكل عام.

٦- يمكن القول في النهاية إنه ينبغي أن تضع الجهات المعنية بمنظومة التعليم في اعتبارها ما تواجهه المعلمات من مشكلات، حتى يؤدين دورهن بكفاءة.

المراجع

- (١) الأمم المتحدة، الجمعية العامة، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، تقرير الأمين العام، الدورة الحادية والستون، ٢٠٠٦، ص ٢١.
- (٢) سوزي محمد رشاد: المرأة ما بين سياسة الحماية والمساواة في ظل جهود منظمة العمل الدولية، (في) أحمد مجدي حجازي (محرر)، المواطنة وحقوق الإنسان : في ظل المتغيرات الدولية الراهنة، القاهرة، الدار المصرية السعودية، ٢٠١٠. ص ص ٥٥٥-٥٥٦.
- (٣) هبه نصار: البرنامج البحثي حول المرأة والعمل : أوراق سياسات، القاهرة ، مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية، نوفمبر ٢٠٠٩، ص ٤.
- (٤) أميرة الحداد: ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، (في) البرنامج البحثي حول المرأة والعمل : أوراق سياسات، القاهرة ، مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية، نوفمبر ٢٠٠٩. ص ص ٣٣-٣٤.
- (٥) الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء: النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام / الأعمال العامة، القاهرة، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، سبتمبر ٢٠١٥.
- (٦) أماني محمد طه وفاروق جعفر عبد الحكيم: تربية المواطنة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٣، ص ٢٢٦.
- (٧) وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، الكتاب السنوي، ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ١.
- (٨) هبه محمد فؤاد: دور منظمة "هيومن رايتس ووتش" في رصد ومواجهة انتهاك حقوق الإنسان في مصر، (في) أحمد مجدي حجازي (محرراً)، المواطنة وحقوق الإنسان في ظل المتغيرات الدولية الراهنة، مرجع سابق، ص ص ١٧٧-١٧٨.
- (٩) مريم سليمان ونشوى محمد (محرران): بيئة عمل آمنة للمرأة، القاهرة، مؤسسة المشرق للتنمية والسكان، ٢٠١٦.
- (١٠) وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مرجع سابق، ص ٨.
- (١١) سعاد محمد عبد الهادي : الرؤى المتبادلة بين الطالب والمعلم: دراسة مقارنة بين جيلين، (في)

- صورة الذات والآخر: دراسات في التفاعل الاجتماعي، الجزء الثاني "الرجل والمرأة وبعض الفئات الاجتماعية الأخرى، القاهرة، دار الحريري، ٢٠٠٤. ص ٢٥١
- (١٢) معاجم : www.majim.com
- (١٣) جاك دونللي : حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق، (ترجمة) مبارك علي عثمان، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٨، ص ٢١.
- (١٤) جون سكوت وجوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، (ترجمة) محمد الجوهري وآخرون، مج ٢، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠١١، ص ٥٠.
- (15) Adam Kuper and Jessica Kuper: **The Social Science Encyclopedia**, London, New York, Rutledge, 1999, p 385.
- (١٦) أندرو إدجار وبيتر سيد جويك: موسوعة النظرية الثقافية: المفاهيم والمصطلحات، (ترجمة) هناء الجوهري، القاهرة، المركز القومي للترجمة، ٢٠٠٩، ص ٤٥١.
- (17) Fatimah Kelleher, **Women and The Teaching Profession Exploring The Feminization Debate**, London , Commonwealth Secretariat and UNESCO, 2011, p p 8-13.
- (١٨) عائشة تايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، المنظمة العربية للمرأة، ٢٠١١، ص ١٥٢.
- (١٩) جون سكوت وجوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، (ترجمة) محمد الجوهري وآخرون، مج ٢، مرجع سابق، ص ص ١٢٤-١٢٥.
- (٢٠) شارلوت سيمور - سميث: موسوعة علم الإنسان: المفاهيم والمصطلحات الأثنوبولوجية، (ترجمة) محمد الجوهري وآخرون، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠١١، ص ص ٣٦٦-٣٦٧.
- (٢١) مكتب العمل الدولي - جنيف: موسوعة الصحة والسلامة المهنية، (ترجمة) منظمة الصحة العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، مج II ، دمشق، منظمة الصحة العربية، ٢٠١٥، ص ص ١٢-١٣.
- * آية ٣٢ من سورة النساء.
- (٢٢) علي عبد الواحد وافي : حقوق الإنسان في الإسلام، ط ٩، القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر

والتوزيع، يناير ٢٠٠٨، ص ٢٠.

(٢٣) ريان فوت: النسوية والمواطنة، (ترجمة) أيمن بكر وسمر الشيشكلي، القاهرة، المجلس الأعلى

للثقافة، ٢٠٠٤، ص ص ١٤١-١٤٣.

(٢٤) المرجع السابق نفسه، ص ص ١٤٤-١٤٦.

(25) David A. Cotter, John Hermsen, Reeve Vanneman :Women's Work and Working Women: The Demand for Female Labor, **Gender, Society**, Vol 15, No 3, June 2001, P 432.

(26)Fatimah Kelleher, Opcit , p p 8-13.

(27) Ibid, p p 16-18.

(28) Martin Banda, Paul Peter Mutambo: Sociological Perspective of The Role of The Teacher in the 21st century, **International of Humanities Social Sciences and Education**, Volume 3, Issue 1, January 2016, p p 165-167.

(29)Ibid p p 169-170.

(30)Ibid, p p 169-172.

(31) Ibid, p 172.

(٣٢) رانيا كمال علي عبد العال: المرأة العاملة وحقوق الإنسان في مصر: تحليل سوسيولوجي لبعض

القضايا المجتمعية: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة

المنصورة، ٢٠١٢.

(٣٣) أمل العوادة: ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في الأردن. مجلة الحوار المتمدن،

٢٠٠٤ <http://www.ahewar.org>

(٣٤) آمال سالم إبراهيم: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة دكتوراه في التربية غير

منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، ٢٠٠٧.

(٣٥) دينا فهمي خالد: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات

شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٥.

(٣٦) محمد سعد: التمييز والتحرش والعنف ضد النساء في أماكن العمل في أعقاب ثورة ٢٥ يناير، (في)

مؤتمر: المشاركة والتسامح والتحول الديمقراطي، مشروع دعم البحث العلمي في العلوم

الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسة فورد ١٨-١٩ أبريل ٢٠١٦، كلية الآداب، جامعة القاهرة،

٢٠١٦.

(٣٧) رانيا السعيد عبد الهادي السعيد: بعض مشكلات المعلمات في المدارس الثانوية العامة بمحافظة

الدقهلية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع ٩٧، ج ١، مايو ٢٠١٢.

- (٣٨) بوفرة مختار و منصورى مصطفى : علاقة الاحتراق النفسى بالرضا الوظيفى لدى أساتذة التعليم الثانوى، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١٧، المدينة، ديسمبر ٢٠١٤.
- (٣٩) خالد الصرايرة: أسباب سلوك العنف الطلابى الموجه ضد المعلمين والإداريين فى المدارس الثانوية الحكومية فى الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، المجلة الأردنية فى العلوم التربوية، مجلد ٥، عدد ٢، ٢٠٠٩.
- (40) Maja Lokmić Siniša Opić ,Vesna Bilic : Violence Against Teachers- Rule or Exception, **International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)**, Vol. 1, No.2, 2013.
- (٤١) سعاد محمد عبد الهادى : الرؤى المتبادلة بين الطالب والمعلم: دراسة مقارنة بين جيلين، (فى صورة الذات والآخر: دراسات فى التفاعل الاجتماعى، الجزء الثانى "الرجل والمرأة وبعض الفئات الاجتماعية الأخرى، القاهرة، دار الحريرى، ٢٠٠٤.
- (٤٢) نور الهدى عكيشي: المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها فى العملية التربوية : دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادى، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الوادى، ٢٠١٣-٢٠١٤.
- (٤٣) إيمان محمد عبد المنعم عنان: حقوق المرأة فى المواثيق الدولية مع التطبيق على الحالة المصرية، القاهرة، المركز الديمقراطى العربى للدراسات الإستراتيجية والاقتصادية والسياسية، ٢٠١٤.
- (٤٤) مكتب العمل الدولى- جنيف: ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط٢، بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢، ص ص ١٧١- ١٧٢.
- (٤٥) إيمان محمد عبد المنعم عنان: مرجع سابق.
- (٤٦) تقارير المركز المصرى لحقوق الإنسان <https://www.anhri.net>
- (٤٧) الجبهة الحرة لنقابة المهن التعليمية <https://ar-ar-facebook.com>
- (٤٨) ائتلاف تمرد معلمى مصر <https://ar-ar-facebook.com>
- (٤٩) حنان محمد حافظ: ثقافة الاحتجاج فى مصر بين الثبات والتغير: دراسة تحليلية للاحتجاجات العمالية والطلابية، (فى) المؤتمر الدولى: الحريات وحقوق الإنسان، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.