

متطلبات تعليم الفتاة العربية للعمل عن بعد تحقيقا لجودة حياة المرأة

العاملة

اعداد

أ.د. مهني محمد ابراهيم غنايم

أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم كلية التربية جامعة المنصورة

ganaiem@yahoo.com

ملخص

مع مرور الزمن تزيد نسبة استيعاب الفتاة العربية في مختلف مراحل التعليم بعد أن كانت هذه النسبة متواضعة في معظم ان لم تكن كل الدول العربية خاصة مرحلة التعليم الجامعي حتى وقت قريب ، وقد ترتب على هذا زيادة نسبة المرأة العربية في قوة العمل في كثير من التخصصات والمهن (وان كانت مازالت ضئيلة)
الا أن المشاهد لعلاقة مخرجات التعليم بسوق العمل ، يجدها ضعيفة خاصة بالنسبة للفتاة الجامعية العربية
ولعل هناك من الأسباب الكثير مثل قصور تخطيط تعليم الفتاة العربية تخطيطا مستقبليا و.....، وربما يكون أهمها أن التخصصات الجامعية للفتاة لا تتناسب مع طبيعة الأعمال والوظائف المتاحة للمرأة العربية في سوق العمل ، وهذا يؤدي بدوره الى قصور في تحقيق جودة حياة المرأة العربية حيث يتم حرمان الكثيرات من فرص عمل تناسبها وهي أحق بها .

ويترتب على هذا القصور - في تحقيق جودة حياة المرأة العاملة العربية - مشكلات عديدة تعوق تحقيق تمكين المرأة العربية ، وحرمانها من تحقيق ذاتها في نفس الوقت الذى تستطيع أن تقدم الكثير في مجال تنمية المجتمع .

وقد ظهر مفهوم العمل عن بعد في السنوات الأخيرة مراعاة لظروف الكثير ممن لا تسمح لهم ظروفهم بالانتقال الى مكان العمل نفسه ، الا أن مؤسسات التعليم العالى العربية - غالباً - مازالت لاتضع في الاعتبار أهمية لأعداد الفرد - خاصة الفتاة - للعمل عن بعد .

وعليه تبدو أهمية هذه الورقة التى تهدف الى تعرف متطلبات تعليم الفتاة العربية فى مرحلة التعليم الجامعى للعمل عن بعد بغية تحقيق جودة حياتها كأمراة عاملة بعد تخرجها من الجامعة، وذلك من خلال عرض المحاور التالية :

- بعض ملامح واقع التعليم الجامعى للفتاة العربية
- جودة حياة المرأة العربية العاملة ، لماذا؟ وكيف ؟
- العمل عن بعد ... مفهومه وأهميته ومبرراته للمرأة العربية
- متطلبات تعليم الفتاة العربية للعمل عن بعد

تمهيد :

إن قضايا تعليم وعمل المرأة العربية لا يمكن اعتبارها قضية نسائية بحتة، بل هى مشكلة التطور الأنسانى نحو قيم إنسانية عليا ، فتنمية المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا مقياس للتنمية الأنسانية، وتقدم المرأة مقياس لتقدم المجتمع بكامله . كما أن تعليم المرأة العلوم والمعارف يخلق لها دوراً هاماً فى العملية الإنتاجية .

وإذا كان تقدم المرأة شرطاً لازماً لتقدم المجتمع، فإن نقد واقع المرأة هو بطبيعة الحال نقد لواقع المجتمع، فهذا الواقع يجسد عيوب الواقع المجتمعى المعاش، ذلك

أن المرأة أكثر من مجرد مرآة عاكسة ومكبيرة، فهي جسد المجتمع وروحه، إنها كينونته المهمشة - أحياناً - ونواته المركزية في آن واحد .

وفي كل أنحاء العالم، تم إحراز تقدم جوهري في مجال تعليم المرأة مصحوباً بالقلق المتزايد فيما يتعلق بالتمثيل الضعيف لها في المهن البحثية، ولا سيما المناصب الرفيعة المستوى في المجالات البحثية؛ فنسبة تواجد المرأة في المستويات الأعلى للمهن العلمية لا تزيد بنفس معدل تزايد عمر المرأة ومؤهلاتها؛ لكي تصل إلى هذه المستويات. وهذا ليس فقط قضية غير عادلة، لكنه إضاعة للمواهب ومصدر للتحيز الذي لا يتحمله مجال العلوم أو الاقتصاد (شاهين، 2014)

ومع مرور الزمن تزيد نسبة استيعاب الفتاة العربية في مختلف مراحل التعليم بعد أن كانت هذه النسبة متواضعة في معظم ان لم تكن كل الدول العربية خاصة مرحلة التعليم الجامعي حتى وقت قريب ، وقد ترتب على هذا زيادة نسبة المرأة العربية في قوة العمل في كثير من التخصصات والمهن (وان كانت مازالت ضئيلة)

الا أن المشاهد لعلاقة مخرجات التعليم بسوق العمل ، يجدها ضعيفة خاصة

بالنسبة للفتاة الجامعية العربية

ولعل هناك من الأسباب الكثير مثل قصور تخطيط تعليم الفتاة العربية تخطيطاً مستقبلياً، وربما يكون أهمها أن التخصصات الجامعية للفتاة لا تتناسب مع طبيعة الأعمال والوظائف المتاحة للمرأة العربية في سوق العمل ، وهذا يؤدي بدوره الى قصور في تحقيق جودة حياة المرأة العربية حيث يتم حرمان الكثيرات من فرص عمل تناسبها وهي أحق بها .

ويترتب على هذا القصور - في تحقيق جودة حياة المرأة العاملة العربية - مشكلات عديدة تعوق تحقيق تمكين المرأة العربية ، وحرمانها من تحقيق ذاتها في نفس الوقت الذى تستطيع أن تقدم الكثير فى مجال تنمية المجتمع .

وقد ظهر مفهوم العمل عن بعد فى السنوات الأخيرة مراعاة لظروف الكثير ممن لا تسمح لهم ظروفهم بالانتقال الى مكان العمل نفسه ، إلا أن مؤسسات التعليم العالى العربية - غالبا - مازالت لاتضع فى الاعتبار أهمية لإعداد الفرد- خاصة الفتاة - للعمل عن بعد .

وعليه تبدو أهمية هذه الدراسة التى تهدف الى تعرف متطلبات تعليم الفتاة العربية فى مرحلة التعليم الجامعى للعمل عن بعد بغية تحقيق جودة حياتها كأمراة عاملة بعد تخرجها من الجامعة،

وذلك من خلال عرض المحاور التالية :

- بعض ملامح واقع التعليم الجامعى للفتاة العربية
 - جودة حياة المرأة العربية العاملة ، لماذا؟ وكيف ؟
 - العمل عن بعد ... مفهومه وأهميته ومبرراته للمرأة العربية
 - متطلبات تعليم الفتاة العربية للعمل عن بعد
- وفيما يلي عرض لهذه المحاور :

أولا : بعض ملامح واقع التعليم الجامعى للفتاة العربية :

حيث أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى المقاييس الصحية ومستوى السلوك الأنتاجى فقد أوصت دراسة (شيرين،عبير 2016) بضرورة الأهتمام بتعليم المرأة ورفع مستوى وطبيعة الخدمة التعليمية المقدمة لها حيث أن تعليم الفتاة اليوم هو صقل لمهارات الغد ، حيث أن ارتفاع المستوى التعليمى يزيد السلوك الأنتاجى

وبالرغم من زيادة معدلات قبول الفتاة العربية في التعليم الجامعي إلا أن نسبة كبيرة من الفتيات تلتحق بكليات وتخصصات جامعية نظرية وغالبا لا ترتبط بمتطلبات سوق العمل ، ويترتب على هذا حرمان الفتاة العربية من فرص عمل كثيرة ، حيث يزيد عدد الخريجات عن فرص العمل في معظم -ان لم تكن- كل الدول العربية ، ويترتب على هذا اهدار مادي ومعنوي

ووفقا لتقرير الأمم المتحدة عن التنمية، فإن الدول العربية -إجمالا- قد حققت معدلا كبيرا في التقدم بالنسبة لوضع المرأة، فارتفعت نسبة التعليم من 17% عام

1970 الى 53% عام 2003

وأعتقد أنها مازالت في الارتفاع بصفة مستمرة .

والملاحظ أن معدلات انتساب البنات في التعليم العالي أصبحت تقارب معدلات البنين

والفتيات يمثلن حوالي 70% من مجموع الطلبة في دول الخليج العربي ، وفي تونس بلغ عدد النساء في القضاء حوالي 25% ، وفي المغرب 10%

وعموما نسبة تولي المرأة العربية المواقع القيادية في ارتفاع مستمر بصفة عامة

والمرأة العربية المتعلمة تهتم بالتخطيط للأسرة لكونها تتزوج في سن متأخرة ، وعادة ماتخطط للحمل على فترات متباعدة مما يقلل من عدد الأطفال ، فعلى سبيل المثال المغربيات من غير المتعلمات تنجبن ضعف عدد الأطفال الذين تنجبهم الحاصلات على شهادة الدراسة الثانوية (نحو مجتمع المعرفة، ص 45)

وعن أهمية تعليم المرأة قياساً على تعليم الرجل يقول المثل الإفريقي القديم " إنك إذا علّمت صبياً، فإنك تؤهل رجلا . أما إذا علمت فتاة، فإنك تؤهل قرية. "

ويعد تعليم المرأة ضمن ثلاث مقومات رئيسة لتمكينها ، حيث تقول "كريستن لاجارد " مدير عام صندوق النقد الدولي (2014) في كلمة لها في المعهد الديمقراطي الدولي (واشنطن 9 مايو 2014) حول جراحة الاختلاف (المقومات الثلاث لتمكين المرأة) وهي:

التعليم العمل الريادة : تقول "لاجارد " :

" والآن، وبينما نواجه بشجاعة التحديات الجسم التي يجلبها القرن الحادي والعشرين، يجب أن نستمر في وضع ثقتنا في التعليم، وخاصة تعليم المرأة. فلا يزال أمامنا شوط طويل نقطعه في هذا المضمار لتعويض ما فاتنا. وعلى سبيل المثال، بينما تمثل المرأة 41% من مجموع الحاصلين على درجة الدكتوراه في العلوم والهندسة هنا في الولايات المتحدة، فإنها تشكل أقل من رُبع

القوة العاملة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ونحن نستطيع أن نحقق نتائج أفضل في هذا المجال، بل يجب علينا أن نحقق نتائج أفضل " ثم تنتهي "لاجارد" الى القول : أنه في آخر المطاف، إذا ما تحسنت أوضاع المرأة فإن أوضاع المجتمع بأسره تتحسن. ففي دراسة شملت (60) بلداً نامياً أشارت التقديرات إلى أن الخسارة الاقتصادية من عدم تعليم البنات على نفس مستوى تعليم البنين تصل إلى (90) مليار دولار سنوياً .

وحول التنمية البشرية في الدول العربية ، يشير تقرير التنمية الإنسانية

العربية(2016) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) إلى أن

متوسط الدول العربية (687و0) وهو يقع بين المتوسط المرتفع (746و0)

والمتوسط(631و0) (Undp.org,2016)

لكن تفاصيل التقرير تشير الى فجوة كبيرة بين الدول العربية والدول المتقدمة فى مستوى التنمية البشرية ، كما أن هناك تفاوتاً ملحوظاً بين الدول العربية نفسها ، فحوالى نصف الدول العربية مستوى التنمية البشرية فيها إما متوسط أو منخفض ، ولاشك أن هذا يؤثر على جودة حياة المواطن العربى من حيث التعليم والصحة والدخل وفرص العمل والحياة المتكافئة فى مختلف نواحي الحياة البشرية . كما أن معظم الدول العربية ترتيبها منخفض من حيث قيمة التنمية البشرية . والجدول التالى يوضح حالة التنمية البشرية فى الدول العربية عام 2015 .

جدول (1) : بعض مؤشرات التنمية عربياً 2015

م	الدولة	قيمة دليل التنمية البشرية	العمر المتوقع عند الميلاد	عدد سنوات الدراسة المتوقعة	متوسط عدد سنوات الدراسة الفعلية	الترتيب حسب قيمة التنمية البشرية
(أ)	تنمية بشرية مرتفعة جداً	0,892	-	-	-	-
1	قطر	0,856	78	14	10	33
2	السعودية	0,847	74	16	10	38
3	الإمارات	0,840	77	13	10	42
4	البحرين	0,824	76	15	9	46
5	الكويت	0,800	74	13	7	50
(ب)	تنمية بشرية	0,746	-	-	-	-

					مرتفعة		
53	8	14	77	0,796	سلطنة عمان	6	
74	9	13	80	0,763	لبنان	7	
84	8	14	75	0,745	الجزائر	8	
85	10	13	74	0,741	الأردن	9	
97	7	15	75	0,725	تونس	10	
100	7	13	72	0,716	ليبيا	11	
-	-	-	-	0,631	تتمية بشرية	(ج)	
					متوسطة		
111	7	13	71	0,691	مصر	12	
115	9	13	73	0,684	فلسطين	13	
121	7	10	70	0,649	العراق	14	
123	5	12	74	0,647	المغرب	15	
-	-	-	-	0,497	تتمية بشرية	(د)	
					منخفضة		
149	5	9	70	0,536	سوريا	16	
155	4	9	63	0,513	موريتانيا	17	
160	5	11	64	0,497	جزر القمر	18	
165	4	7	63	0,490	السودان	19	
168	3	9	64	0,482	اليمن	20	
171	4	6	62	0,473	جيبوتي	21	
179	5	5	56	0,418	جنوب السودان	22	
					0,668	الدول النامية	
					0,508	الدول الأقل نموا	
					0,687	الدول العربية	

المصدر : من إعداد الباحث مستعينا بالمصدرالتالي :

تقرير التنمية البشرية (2016) صادر في 2017/3/22 على الموقع :

<http://www.unic-eg.org/19818>

وتحقيق جودة الحياة يتم من خلال استراتيجيات متعددة من أهمها التعليم والتدريب ، وفي ضوء هذه الرؤية الجديدة للتعليم تبلورت مفاهيم جديدة ذات علاقة ارتباطية بعضها البعض ومن أهمها: التربية الحياتية (التربية للحياة) والتعليم للحياة والتعليم من أجل التنمية المستدامة والتعليم من أجل حياة أفضل (أبو سعد، 2013) ثانياً : جودة حياة المرأة العربية العاملة .. لماذا... وكيف ؟ :

يعتبر مفهوم جودة الحياة من مجالات البحوث الأسرع نمواً واهتماماً في مجال الطب النفسي خلال القرن الحادي والعشرين وهو مفهوم يعد مقياساً لمدى رفاة الأفراد والمجتمعات والشعوب

تعريف جودة الحياة :

بسبب تعدد تعريفات مفهوم جودة الحياة وتنوع السياقات التي يستخدم فيها هذا المفهوم، يتعين على الباحثين التحديد الدقيق لطبيعته وخصائصه في ضوء هدف البحث الذي يقومون به.

وعادة ما يتم تعريف مفهوم جودة الحياة في ضوء بعدين أساسيين لكل منهما مؤشرات معينة: البعد الذاتي، والبعد الموضوعي. إلا أن غالبية الباحثين ركزوا على المؤشرات الخاصة بالبعد الموضوعي لجودة الحياة. ويتضمن البعد الموضوعي لجودة الحياة مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر مثل: أوضاع العمل،

مستوى الدخل، المكانة الاجتماعية الاقتصادية، وحجم المساندة المتاحة من شبكة العلاقات الاجتماعية أبو حلاوة، 2010) (

وهناك من عرفها بأنها: جودة الحياة تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الايجابية إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية، وإحساسه بمعنى السعادة وصولاً إلى عيش حياة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع. (مسعودي، 2015)

يتكون مفهوم جودة الحياة، كما يستخدم في أدبيات المجال من ثلاث مكونات رئيسية تتمثل فيما يلي :

-الإحساس الداخلي بحسن الحال والرضا عن الحياة الفعلية التي يعيشها المرء (بينما يرتبط -الإحساس بحسن الحال بالانفعالات، يرتبط الرضا بالقناعات الفكرية أو المعرفية الداعمة لهذا الإحساس؛ وكليهما مفاهيم نفسية ذاتية، أي ذات علاقة برؤية وإدراك وتقييم المرء).

-القدرة على رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية (تمثل الإعاقة المنظور المناقض لهذه القدرة، وترتبط بعجز المرء عن الالتزام أو الوفاء بالأدوار الاجتماعية).

-القدرة على الاستفادة من المصادر البيئية المتاحة الاجتماعية منها (المساندة الاجتماعية)، والمادية (معيار الحياة) وتوظيفها بشكل إيجابي. (أبو حلاوة، 2010)

تعريف "منظمة الصحة العالمية "

تعرف جودة الحياة بأنها "إدراك وتصور الأفراد لوضعهم وموقعهم في سياق نظم

الثقافة والقيم التي يعيشون فيها وعلاقة ذلك بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم

واعتباراتهم، وهو مفهوم واسع النطاق يتأثر بالصحة الجسدية للشخص وحالته النفسية ومعتقداته الشخصية وعلاقاته الإجتماعية".

وتعرف جودة الحياة على أنها قدرة أي إنسان على التعايش مع نفسه ومجتمعه بشكل سليم يمنحه القدرة على أداء دوره كاملاً نحو نفسه وأسرته ومجتمعه ويجب علينا هنا أن نفرق بين مفهوم جودة الحياة ومصطلح مستوى المعيشة لأن الإثنين لا يعينان بالضرورة نفس الشيء فمستوى المعيشة هو مجرد تقييم للثروة المادية والوضع الوظيفي للشخص في المجتمع وعلى الرغم من تأثيرهما على جودة الحياة إلا أن جودة الحياة تتضمن عوامل أكثر أهمية منها الصحة الجسدية والصحة النفسية والعلاقات الإجتماعية والحالة الروحانية للشخص

وجودة الحياة في تحليلها النهائي وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها والوجود الإيجابي. فجودة الحياة تعبر عن التوافق النفسي كما يعبر عنه بالسعادة والرضا عن الحياة كنتائج لظروف المعيشة الحياتية للأفراد وعن الإدراك الذاتي للحياة، حيث ترتبط جودة الحياة بالإدراك الذاتي للحياة لكون هذا الإدراك يؤثر على تقييم الفرد للجوانب الموضوعية للحياة كالعليم والعمل ومستوى المعيشة والعلاقات الاجتماعية من ناحية، وأهمية هذه الموضوعات بالنسبة للفرد في وقت معين وظروف معينة من ناحية أخرى.

واقع جودة الحياة عربياً (أبو حلاوة، 2010)

من خلال مراجعة التقارير العالمية التي تصدر عن المؤسسات والهيئات الدولية تحديد أبرز جوانب أو أبعاد جودة الحياة، ويظهر أمامنا على الأقل ثلاثة تقارير سنوية ذات طابع عالمي تستهدف ترتيب دول العالم المختلفة وفقاً لمؤشرات ومعايير

ومقياس تقوم بنائها الجهة التي تصدرها وعلى أساسها تجمع البيانات ذات الصلة وتصنفها، وتأتي أهمية هذه التقارير فضلاً عن كونها تمثل اهتماماً من قبل الباحثين ومراكز البحوث والدراسات، تسهم في تكوين الصورة الذهنية عن البلدان التي تشملها، وهذه التقارير هي:

(1) تقرير التنمية البشرية الذي يصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

فوفقاً لتقرير التنمية البشرية في عام 2009، الذي يقوم على 3 أعمدة رئيسية تتمثل في : الدخل، الصحة، والتعليم .

ويغطي 182 دولة، جاءت النرويج في المرتبة الأولى، بينما لم تكن من العشر الأول في ترتيب "جودة الحياة"، واحتلت فرنسا التي جاءت في المرتبة الأولى في "جودة الحياة" المرتبة الثامنة في تقرير التنمية البشرية، أما البلدان العربية فقد جاءت الكويت في مقدمتها، إذ احتلت المرتبة (31) عالمياً، ثم قطر في المرتبة (33) عالمياً، ثم الإمارات. 35. واعتبرت هذه البلدان من بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً، أما البحرين فقد احتلت في تصنيف التنمية البشرية المرتفعة المركز 39 عالمياً، تلتها ليبيا في المرتبة 55، ثم عُمان 56، فالسعودية 59، ثم لبنان 83، وجاءت بعد ذلك الدول العربية في تصنيف التنمية البشرية المتوسطة، واحتل الأردن المرتبة 96 عالمياً، أما تونس التي جاءت على رأس البلدان العربية في مقياس جودة الحياة، فقد جاءت في المرتبة 98 في مقياس التنمية البشرية، واحتلت الجزائر المرتبة 104، تلتها سوريا 107، ثم فلسطين 110، ثم مصر 123، والمغرب 130، وجزر القمر 139، واليمن 140، والسودان 150، وموريتانيا 154 (تقرير جودة الحياة لعام 2010

<http://www.aaknews.com/ShowArticle.aspx>.

(2) تقرير التنافسية العالمي (2009 – 2010) :

يغطي 133 دولة ويقوم على مكونات المتطلبات الأساسية (مؤسسات وبنى تحتية واستقرار الاقتصاد الكلي والصحة والتعليم الأساسي) والكفاءة (التعليم العالي والتدريب وكفاءة أسواق السلع وكفاءة سوق العمل والسوق المالية والجاهزية التكنولوجية وحجم السوق وعوامل الابتكار - فقد احتلت فيه سويسرا رأس القائمة، بينما جاءت فرنسا في الترتيب 16، أما البلدان العربية فقد جاءت قطر على رأسها في المرتبة 22 عالمياً، تلتها الإمارات في المرتبة 23، فالسعودية في المرتبة 28، ثم البحرين 38، فالكويت 39، ثم تونس في المرتبة 40، عُمان 41، ثم الأردن 50، ومصر 70، والمغرب 73، والجزائر 83، وليبيا 88، وسوريا 94

(3) تقرير جودة الحياة:

يصدر في يناير كل عام عن مجلة "انترناشيونال ليفنج" الأمريكية ويرتب 194 بلداً وفقاً لأفضلية العيش فيها، حيث لا يختلف عن الاتجاه العام للتقارير الأخرى من حيث حالة الرضا عن النتائج التي تم التوصل إليها، ففي تقرير هذا العام الذي صدر في يناير 2010 جاءت فرنسا في المرتبة الأولى للعام الخامس على التوالي تلتها استراليا والبلدان التي كونت قائمة العشر الأول وهي على الترتيب: سويسرا وألمانيا ونيوزيلندا ولوكسمبورج والولايات المتحدة وبلجيكا وكندا وإيطاليا، أما البلدان العربية فكان أفضلها تونس التي احتلت المرتبة 83 عالمياً، ثم الأردن الذي جاء في المرتبة 104، ثم الكويت 106، ثم لبنان 113، والمغرب 116، والبحرين 119، ثم سوريا 124، وجزر القمر 126، وقطر 128، ومصر 135، والإمارات 141، والجزائر 146، وليبيا 157، وعمان 168، والسعودية 169، والعراق 170، وموريتانيا 173، وجيبوتي 188، والسودان 192، واليمن 193، والصومال

194. ويقوم تقرير "جودة الحياة" على 9 معايير، هي: كلفة المعيشة، الثقافة والترفيه،

الاقتصاد، البيئة، الحرية، الصحة، البنية الأساسية، الأمن والسلامة، المناخ

(تقرير جودة الحياة لعام 2010)

(<http://www.aaknews.com/ShowArticle.aspx>،

وحول دور التعليم فى تحقيق جودة الحياة بالمجتمع المصرى، توصلت دراسة

(أبو سعده، 2013) الى مايلى :

–على الرغم من أن الإنسان المعاصر يمتلك مقومات ومظاهر حياتيه مادية لدرجة

إلا أن الرضا عن الحياة لديه أصبح ضعيفا نتيجة امتلاء الحياة المعاصرة بالضغط.

–إن هناك وجهات نظر عديدة حول مفهوم جودة الحياة من خلال نظرة العلماء

المختلفة

–أن هناك مؤشرات متعددة لجودة الحياة أهمها مؤشرات موضوعية وأخرى ذاتية

–أن هناك متطلبات مختلفة لتحقيق جودة الحياة فى المجتمع المصرى وهى :

(متطلبات اجتماعية واقتصادية وثقافية وأخرى سياسية.)

كما أن جودة الحياة الصحية تؤثر على السلوك الأنتاجى للمرأة العاملة ، والتعليم

لاشك يساهم فى الأرتقاء بجودة الحياة الصحية للمرأة

بعض مؤشرات جودة الحياة عربيا :

الجدول التالى يوضح الفروق بين الجنسين فى بعض مؤشرات جودة الحياة فى الدول

العربية :

جدول (2) : الفروق بين الجنسين فى بعض مؤشرات جودة الحياة فى الدول العربية عام 2015

م	الدولة	قيمة الدليل	قيمة الدليل	متوسط سنوات الدراسة • إناث	متوسط سنوات الدراسة ذكور	متوسط نصيب الأُنثى من الدخل القومي ألف دولار	متوسط نصيب الذكر من الدخل القومي ألف دولار
(أ)	تنمية بشرية مرتفعة جدا	0,881	0,898	12	12	29	50
1	قطر	0,851	0,859	11	9,5	50	160
2	السعودية	0,779	0,884	9	10	20	76
3	الإمارات	0,815	0,838	11	9	27	80
4	البحرين	0,806	0,831	9,4	9,4	26	44
5	الكويت	0,769	0,791				
(ب)	تنمية بشرية مرتفعة	0,727	0,760	8	8	10	17
6	سلطنة عمان	0,755	0,814	7,7	8,5	16	44
7	لبنان	0,709	0,793	8,3	8,7	6	21
8	الجزائر	0,665	0,779	6,6	8,5	4	23
9	الأردن	0,670	0,776	10	11	3	17
10	تونس	0,680	0,752	6,7	7,8	5	16
11	ليبيا	0,691	0,727	7,7	7	7	21
(ج)	تنمية بشرية	0,582	0,668	6	8	3	9

متوسطة							
15	5	8	6و4	0,724	0,640	مصر	12
9	2	9	8و6	0,710	0,616	فلسطين	13
19	4	7و8	5و4	0,708	0,569	العراق	14
11	3	6و4	4	0,700	0,579	المغرب	15
3و4	2	6	4	0,536	0,455	تنمية بشرية (د)	
منخفضة							
10	5	5و6	4و6	0,558	0,475	سوريا	16
5	2	5و4	3و3	0,555	0,454	موريتانيا	17
2	0,7	5و6	3و7	0,535	0,437	جزر القمر	18
6	2	4	3	0,526	0,441	السودان	19
4	1	4	2	0,543	0,400	اليمن	20
24	5و4	8	6	0,726	0,621	الدول العربية	
48	28	12	11و7	0,896	0,873	دول منظمة التعاون والتنمية	
19	10	9	8	0,738	0,693	العالم	

• متوسط سنوات الدراسة هو عدد سنوات التعليم التي أتمها الأفراد من الفئة العمرية

25 سنة وأكثر محسوبا بمستويات التحصيل الدراسي على أساس المدة الزمنية

الرسمية لكل مرحلة تعليمية

المصدر : من إعداد الباحث مستعينا بالمصدر التالي :

تقرير التنمية البشرية (2016) صادر في 2017/3/22 على الموقع :

<http://www.unic-eg.org/19818>

وتشير بيانات الجدول الى فروق كبيرة فى مؤشرات التنمية البشرية بين الذكور
والأناث على المستوى العالمى اجمالا وكذلك على مستوى الدول العربية مع وجود
بعض الاستثناءات فى عدد صغير من هذه الدول .

وبالنسبة لمعدل المشاركة فى القوى العاملة تشير بيانات تقرير التنمية البشرية الى
فجوة بين الذكور والأناث فى معدلات الأنتساب الى العمل فى الفئة العمرية (15
سنة فأكثر) وهى على النحو التالى :

عالميا نسبة الأناث 50% ، ونسبة الذكور 76% وفى دول منظمة التعاون
الاقتصادى والتنمية 51% إناث ، 69% ذكور ، وبالنسبة للدول العربية نسبة
الأناث 22% ، والذكور 75%

وبناء على ماسبق عرضه من بيانات ومؤشرات عن التنمية البشرية يتضح أن جودة
الحياة للمرأة العربية أقل منها بالنسبة للرجال كما هو الحال - تقريبا- فى معظم دول
العالم .

ثالثا : العمل عن بعد مفهومه وأهميته ومبرراته للمرأة العربية :

لأهمية التعليم عن بعد للفتاة العربية فقد أوصت دراسة(غنائيم، 2013) بأهمية
تطوير برامج دراسية عن بعد Distance learning لأعداد الخريجين من التعليم

الجامعى -خاصة الفتيات - للعمل عن بعد Home Working
والشخص الذى يعمل عن بعد هو الشخص الذى يعمل بدون عقود طويلة الامد لجهة
معينة

ويطلق عليه Working From Home أو E-Work

وبدأ تنفيذ فكرة العمل عن بعد بجدية في أمريكا منذ أكثر من عقدين من الزمان، ففي البداية اقتصرت الفكرة العمل من المنزل باستخدام وسائل الأتصال الحديثة لتغير مفهوم العمل في مكان العمل ومايرتب عليه من تنقلات، غير أن الفكرة توسعت لتشمل العمل في أى مكان وليس فى المنزل فقط، فبدأ الناس يؤدون واجبات ووظائفهم فى الفنادق وفى السيارات وفى المراكز الخاصة للعمل عن بعد، سواء أنشأتها شركات أو مجتمعات محلية، حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد فى أى مكان تتوفر فيه الشبكات الألكترونية (العمل عن بعد د.ت) الملك عبد العزيز

وهناك ثلاثة أنواع للعمل عن بعد :

-التفرغ الكامل أو الدوام الكامل

-التفرغ الجزئى أو الذى يعمل عن بعد فترة من الوقت

-العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف

أهمية العمل عن بعد :

لاجدال فى أن العمل عن بعد يلاءم طبيعة المرأة عموما وكذلك المرأة العربية، كما أن عملها عن بعد يشعرها بوجوده ويبعده عن العزلة وعدم الأهتمام واستغلال الوقت فيما يفيد

أسباب أو مبررات العمل عن بعد :

هناك عوامل تدفع للعمل عن بعد ، من أهمها :

-التغير فى البنية التنظيمية لمجتمع المعرفة

-التطور التقنى المتسارع

-ميول الأفراد وأصحاب الأعمال والشركات

-طبيعة التغير فى المهن ومهارات العمل عن بعد

وهناك فوائد كثيرة للعمل عن بعد منها :الفوائد الاقتصادية - مثلا - ومنها :

-ترشيد الطاقة

-تأمين اقتصاديات المناطق الريفية

-خفض حركة المرور وزحام المركبات فى المناطق المأهولة بالسكان والمدن

المزدحمة

-توفير فرص عمل والتخفيف من البطالة

-زيادة معدلات الإنتاج

-توفير المزيد من فرص العمل الجديدة للمرأة

-تفعيل دور المرأة فى التنمية

-الحد من هدر الوقت

-صحة أفضل بعيدا عن حودث المرور والزحام وتلوث الخ

والعمل عن بعد هو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث

يتم أداء العمل بعيدا عن المقر الرئيسي. كالعمل من المنزل ، أو مكتب العمل ، أو حتى

فى الرحلات .

وهناك أعمال كثيرة يمكن أن تؤدى عن بعد منها :المراجعة اللغوية والإملائية

للمطبوعات، و الترجمة ، وتصميم وإعداد البرمجيات، وتصميم وتطوير مواقع

الإنترنت، والأعمال المحاسبية والمالية، وإعداد الرسوم الهندسية المعمارية، والأعمال

القانونية ، و الاستشارية، والكتابة فى الصحف والمجلات ، وأعمال الدعاية والإعلان

، وإدخال المعلومات .

والعاملون عن بعد يتمتعون بحرية كبيرة في اختيار الاعمال التي يقومون بتنفيذها واختيار الأشخاص الذين يعملون معهم بدون التقييد بأشخاص معينة. كما ان العمل عن بعد يتيح للعاملون بناء معرض للاعمال خاص بهم من الاعمال التي قاموا بأدائها من قبل. ومع ذلك يعتبر من أهم عيوب العمل عن بعد هو عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل فأحيانا لا يستطيع الشخص العثور على المشروع المناسب لفترة طويلة، أيضا فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والاجازات المدفوعة مهارات العمل عن بعد :

ساعدت الأنترنت أن تجلب نوعا من المساواة فى الفرص بين الناس فى عدة مناطق، وقد يؤدي ذلك مستقبلا الى المساواة بين الجنسين فى فرص العمل ، وقد يعطى فرصا أكبر للمرأة للعمل عن بعد فى تخصصات وأعمال معينة تناسب ظروفها ومن أهم القدرات التي يجب توافرها للعمل عن بعد:

- القدرة على التخطيط الجيد وإدارة الوقت .
 - القدرة على التواصل مع المديرين وتقبل انتقاداتهم وتنفيذ توجيهاتهم.
 - مهارة التعامل مع وسائل التقنية المختلفة مثل الانترنت والفاكس .
- والمهارات التي يجب توافرها في الشخص المتقدم لوظيفة تصميم المواقع:

(<http://sikh8429.blogspot.com.eg>)

- إتقان تصميم المواقع الإلكترونية
- إيجاد اللغة الإنجليزية .
- إتقان برمجة الحاسب الآلي
- إتقان برنامج الفلاش
- إتقان برنامج الفوتوشوب والدريم أو الفردينت والسويش

- لديه خبرة في مجال الحاسب الآلي .
- استخدام لإنترنت بمهارة
- الدقة الفائقة
- سرعة الملاحظ .
- تجديد الأفكار والمعلومات .
- التعليم الذاتي .
- تطوير الذات .
- إيجاد استخدام الألوان ووظيفها التوظيف الصحيح .
- يمكنه تحويل الشيء المألوف إلى شيء غير مألوف أو تحويل الشيء غير المألوف إلى مألوف .
- يعرف كيف يستخدم أدواته .
- يهتم بالتفاصيل الدقيقة .
- واثق من نفسه جيدا ومؤمن بأنه صاحب فكرة ومبدع .
- أن يكون مخطط بارع ويخصص وقتا لتصميمه .
- أن يكون متخيل لديه القدرة على تصوير ما يدور في خياله المشتعل
- يخطئ ويستفيد من أخطأه .
- مميزات العمل عن بعد للمرأة :
- العمل عن بعد يعزز جهود المرأة في مساعيها للحفاظ على توازن أفضل بين الواجبات الشخصية والمنزلية والالتزامات المهنية
- العمل عن بعد يعد وسيلة راجحة لعودة المرأة الى ممارسة حياتها المهنية بعد انقطاع عنها مثل الأنجاب أو رعاية طفل، وهذا يعزز شعورها بالثقة في النفس والاستقلالية سواء في العمل أو المنزل

-على المستوى الاجتماعي، هناك حاجة ماسة لأيجاد موارد لدعم المرأة العاملة لفتح مجالات اختيار جديدة لها مثل منشآت رعاية الطفل وبرامج التدريب وعن أحوال المرأة الخليجية وجودة حياتها من حيث تقلدها المناصب الإدارية والقيادية العليا

يستعرض تقرير (مبادرة بيرل، 2015) النتائج التي توصلت إليها دراسة استقصائية موسعة عن المرأة في المناصب الادارية والقيادية العليا في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد أوضحت الدراسات التي أجرتها منظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى مثل المنتدى الاقتصادي العالمي أن منطقة الخليج تعتبر إحدى المناطق الأكثر تحدياً في العالم للمرأة الطموحة. فعدد من يدخلن إلى سوق العمل في منطقة الخليج ومن يصلن إلى مناصب عليا أقل تقريباً من أية منطقة متقدمة، وذلك لأن العديد من النساء يخترن الخروج من الحياة المهنية قبل أن يصلن إلى هذه المناصب.

وفيما يلي النتائج الرئيسية للدراسة البحثية:

• تمتلك السيدات في منطقة الخليج طموحاً كبيراً ويأملن في شغل مناصب عليا؛ ودافعهن

في ذلك هو تحقيق النمو والتقدير الشخصي أكثر من الأجر أو النفوذ.

• ترى نسبة كبيرة من السيدات أنه من الصعب تحقيق توازن إيجابي بين العمل والحياة الشخصية

والجمع بين المناصب عالية النفوذ والحياة الأسرية.

• رغم أن أسر السيدات يدعمن تعليمهن وعملهن، إلا أن الأسر لا تزال مقيدة بالقدوات التقليدية، ولا توجد أدلة قوية توحى بتغيير المواقف الاجتماعية.

• داخل مكان العمل، يكون التأثير المباشر والأكثر أهمية على الحياة المهنية للمرأة هو مديرتها المباشر.

• تشعر 80 % تقريباً من المشاركات في الدراسة الاستقصائية أن مجرد كونهن نساءً يضعف موقفهن في العمل، وكانت هذه الملاحظة أكثر وضوحاً في البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة. ويخلق هذا سقفاً زجاجياً يعيق وصول المرأة إلى المناصب العليا، إذ لا تزال بعض الشركات في المنطقة تبدي تحيزاً متعمداً أو غير متعمد يعيق تقدم المسيرة المهنية للمرأة.

• ونتيجة لذلك، تختار بعض النساء الخروج من هذه البيئة عن طريق التوقف عن العمل لفترة، فيما تختار أخريات الخروج من الدائرة وبدء عمل خاص بهن أو التحول إلى المهن الحرة، حيث يصبحن أكثر سيطرة على كيفية العمل وأوقاته. غير أن الكثيرات، بل والكثيرات جداً، تخترن الخروج كلياً من القوى العاملة، ويُشار إلى هذا أيضاً بظاهرة "تسريب خطوط الإمداد" أو ما يعرف بـ"التسرب الوظيفي". (مبادرة بيبر، 2015)

رابعاً : متطلبات تعليم الفتاة العربية للعمل عن بعد :

(أ) إعداد ندوات ومؤتمرات وورش عمل وبرامج تدريب ، تعمل على :

-نشر الوعي بثقافة التعليم عن بعد بين الفتيات والنساء في المنطقة العربية

-توعية المرأة العربية بجودة الحياة وآليات تحقيقها

-نشر ثقافة العمل عن بعد

-توجيه الفتاة الجامعية الى تخصصات عملية يتطلبها سوق العمل العربي للتغلب على

مشكلة البطالة بين النساء العربيات

-توعية المرأة العربية بحقوقها في المشاركة في العمل

-تفعيل أدوار الحاضنات فى الجامعات ومؤسسات التعليم العربية على اختلاف أشكالها .

-قيام المجالس القومية للمرأة بدورها فى دعم وتعزيز حق المرأة العربية فى ارتقاء بمستوى جودة حياتها تعليمياً واقتصادياً وسياسياً وصحياً... الخ
-دعم تمكين المرأة العربية فى مجالات الحياة المختلفة خاصة فى مجالات العمل والإنتاج.

- العمل على تطويع تكنولوجيا المعلومات لتمكين المرأة تعليمياً واقتصادياً .
(ب) دورالجامعات العربية :

-القيام بدور فعال فى مساعدة المجتمعات الريفية على وضع برامج التدريب فى مراكز العمل عن بعد خاصة النساء اللاتى لم تتح لهن الفرصة لمتابعة التقدم فى التقنيات اللازمة

-استحداث برامج تدريبية مبتكرة تدعم وتعزز التنمية الاقتصادية ونشأة الأعمال النامية

-استخدام أساليب التعلم المختلفة عن بعد فى تعليم الفتيات

- تفعيل أدوار الحاضنات فى الجامعات ومؤسسات التعليم العربية على اختلاف أشكالها

-تخطيط برامج جامعية تناسب طبيعة المرأة والعمل عن بعد وسوق العمل النسائى

-تطوير اساليب التعليم والتعلم لتناسب طبيعة عمل الفتاة العربية عن بعد بعد تخرجها من الجامعة

(ج)العمل على انشاء حاضنة أعمال نسائية فى كل جامعة عربية :

الأستفادة من ودعم فكرة الحاضنات البحثية المحلية والعالمية ، ومنها على سبيل المثال عربيا فى مصر والمملكة العربية السعودية ففى مصر -مثلا- تطور انشاء الحاضنات البحثية فى مراحل ثلاث :

الأولى من خلال الصندوق الأتماعى للتنمية المنشأ عام 1991، والثانية من خلال الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال المنشأة عام 1995، والثالثة من خلال اطلاق أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا للبرنامج القومى للحاضنات التكنولوجية عام 2015/2014

ومن أهم أهداف الحاضنات بالجامعات المصرية :

- زيادة التعاون والشراكة بين المؤسسات العلمية والجامعات وقطاع الأعمال
- خلق فرص عمل جديدة لخريجي الجامعات والتخفيف من حدة البطالة
- تنمية ثقافة العمل الحر
- تنفيذ مشروعات ذات أفكار تكنولوجية وتسويقها بالمجتمع المحلى
- الأستفادة من خبرات الجامعات والمراكز البحثية وامكانتها المتاحة فى حل مشكلات المجتمع

وفى المملكة العربية السعودية هناك حاضنة جامعة الملك عبد العزيز عام 1985، وحاضنة جامعة الأمير سظام عام 2012 ضمن مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية (www.psau.edu.sa/ar/pagelstar)

تم انشاء حاضنة أعمال نسائية فى شطر الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية تتمحور رسالتها حول خدمة الطالبة والخريجة والجامعة والمجتمع. وتحقيق طموحات المرأة وتمنية ذاتها بالمزيد من الخبرة والتعلم مدى الحياة مع دعم دورها فى الأسرة والمجتمع .

- كما أن وصول المرأة إلى التعليم والتدريب والتكنولوجيا والأسواق يُعتبر ضروريًا لتمكينها اقتصاديًا .

المصادر

أبو حلاوة، محمد السعيد (2010) جودة الحياة المفهوم والأبعاد ، ضمن إطار فعاليات المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية، جامعة كفر الشيخ (د.ت) على الموقع : منشور بتاريخ 2010/08/07 12:49:00

<http://www.vipedu.us/?page=details&newsID>

أبو سعده، وآخرون(2013) دور التعليم في تحقيق جودة الحياة بالمجتمع المصري "دراسة تحليلية في مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، المجلد الأول، العدد (1) .

بدران، شبل (2001) المرأة ومشكل التعليم والعمل ، في المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية بالمنصورة "التعليم وعالم العمل في الوطن العربي: رؤية مستقبلية"3-4 أبريل

الدياسطي ، مروة بكر(2017) التخطيط لأنشاء الحاضنات البحثية بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات والمحلية والعلمية (جامعة المنصورة) رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة
تقرير "جودة الحياة" لعام 2010 مجلة أخبار الخليج، العدد 11694 - الثلاثاء 30 مارس 2010 ، متاح على شبكة المعلومات العالمية، الرابط الإلكتروني

<http://www.aaknews.com/ShowArticle.aspx> التالي

نقلا عن : أبو حلاوة ، مرجع سابق

-تقرير التنمية البشرية (2016) صادر في 2017/3/22 على الموقع :

-<http://www.unic-eg.org/19818>

شاهين، بهية وآخرون (2014) مشروع تعاون بحثي بين الاتحاد الأوروبي - دول البحر المتوسط حول النوع (ذكر-أنثي) في العلم، التقرير الوطني : مصر،

جامعة الإسكندرية، يونيو 2014

شيرين، محفوظ و عبير علي(2016) المقاييس الصحية لربة الأسرة الحضرية وعلاقتها بالسلوك الأنتاجي ، في مؤتمر كلية التربية النوعية جامعة المنصورة "التعليم النوعي

العالي في مصر والعالم العربي" 13-14 أبريل

العمل عن بعد (د.ت) سلسلة اصدارات نحو مجتمع المعرفة، الأصدار الثاني عشر ، جامعة الملك عبد العزيز ، مركز الأنتاج الإعلامي

غنايم، مهنى محمد (2016) الهدر التربوي الناتج عن تسرب الفتاة من التعليم ...

المظاهر والأسباب والعلاج، مؤتمرالاتحاد العربي للمرأة المتخصصة فرع

مصر" المعالجات الموضوعية لظاهرة تسرب الفتيات من التعليم" السبت 10

ديسمبر 2016 بفندق مينا هاوس الجيزة - مصر

غنايم، مهنى محمد (2013) الدراسات المستقبلية واستشراف الطلب على التعليم

العالي العربي في مؤتمر "استشراف مستقبل التعليم في مصر والوطن العربي، رؤى

واستراتيجيات مابعد الربيع العربي" كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، 11-12

أبريل 2013

غنايم، مهنى محمد (2010) استشراف مستقبل التعليم العالي للفتاة في المملكة

العربية السعودية حتى عام 1455 هـ ، مقدم الى ندوة التعليم العالي للفتاة "

الأبعاد والتطلعات " جامعة طيبة - المدينة المنورة، السعودية ، الفترة 18-

1431/1/20 هـ 2010/1/6-4 م

غنايم، مهنى محمد (2006) فلسفة التعليم الإلكتروني و جدواه الاجتماعية و الاقتصادية في ضوء المسؤولية الأخلاقية و المساءلة القانونية، مؤتمر التعلم الإلكتروني جامعة البحرين، 17- 19 أبريل

غنايم، مهنى محمد (2001) المرأة العربية بين التعليم والعمل، المؤتمر العلمى السنوى لكلية التربية جامعة المنصورة، مرجع سابق

لاجارد ، كريستسن (2014). جرأة الاختلاف : المقومات الثلاث لتمكين المرأة ، المعهد الديمقراطي الوطنى ، واشنطن .

مبادرة بيرل (2015). المسيرة المهنية للمرأة فى منطقة الخليج ، على الموقع الإلكتروني www.pearlinitiative.org

مسعودى ، أمحمد (2015) بحوث جودة الحياة فى العالم العربى ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 20، سبتمبر 2015

-Koch har,S.K.(2002) Secondary School Administration, India
Sterliog Publisher Pvt.Ltd
<https://ar.wikipedia.org/wiki->
- www.kau.edu.sa/Files/0009340/Files/23189
- www.psau.edu.sa/ar/pagelstar
www.pearlinitiative.org-
www.arabstate.undp.org-
<http://www.unic-eg.org/19818->