

نقابة المعلمين المستقلة

إعداد

محـب عبـود

وكيل نقابة المعلمين المستقلة
ورئيس النقابة الفرعية بالإسكندرية

نقابة المعلمين المستقلة

نقابة المعلمين المستقلة

أ/ محب عبود

رؤية حول التعليم في مصر الآن التعليم حق زى المايه و الهوا

طه حسين

مقدمة:

افتقدت كافة المحاولات المبذولة لتطوير المنظومة التعليمية فى الفترة السابقة لعناصر عدة، كانت كل واحدة منها كافية لوأد هذه المحاولات فى مهدها، غير أن أهم سمة افتقدتها هذه المحاولات ما يمكن وصفه بالرضا العام، إذ أن الأساليب البيروقراطية واللامركزية التى تم بها اختيار خطوات وتعديلات معينة على بنية منظومة التعليم فى مصر، جعلت هذه الخطوات مرفوضة أو على الأقل لا تحظى بقبول غالبية فئات الشعب، أما الأمر الثانى فهو الانحياز إلى سياسة تسليع التعليم، بل وفى ثنايا تطبيق هذه السياسة اتسمت بجوانب عنصرية، فسلة التعليم التى تقدم للغالبية العظمى من فئات الشعب المصرى هى سلة رديئة، وفى بعض الأحيان منتهية الصلاحية، بينما صفوة الأغنياء فى مصر تقدم لهم سلة أخرى، يمكن وصفها بالجيدة، أما العنصر الثالث فهو افتقاد عنصر العمل الضرورى لإنتاج أى سلة، لما يعرف الآن بشروط العمل اللائق والتى نصت عليها مواثيق منظمة العمل الدولية، العنصر الرابع غياب الرؤية الاستراتيجية والخطة القائمة على هذه الرؤية والتى تضع أهداف جزئية أو مرحلية فى إطار أهداف استراتيجية ابعدهم، ولهذا رأينا هذا التخبط فى القرارات الذى اتضح بشكل جلى فى شهادة الثانوية العامة، والشهادة الابتدائية، والتقويم الشامل وغيرها.

التعليم حق وليس سلة:

إن رؤية جديدة للتعليم يجب أن تتطرق من أن التعليم هو حق للجميع وليس سلة، وبالتالي التعليم بالمجان حتى انتهاء المرحلة الثانوية هو حق للجميع، بما يحقق المصلحة الفضلى للطفل والربط بين التعليم وسوق العمل وحاجات المجتمع والإنتاج.

نقابة المعلمين المستقلة

معايير العمل اللائق:

كما أن هذه الرؤية يجب أن يكون في القلب منها تطبيق معايير العمل اللائق للعاملين في التعليم من أجر يضمن حياة كريمة متميزة، وأمان وظيفي، وضمان اجتماعي وصحي حقيقي، وحق تشكيل النقابات بحرية، وعدم التمييز لاعتبارات لا دخل للفرد فيها، وتدعيم الميول الإيجابية للترقي في العمل لدى الأفراد، كما أن هذه الرؤية يجب أن تنطلق من دور الرقابة المجتمعية في كافة مراحل تنفيذ هذه الخطة، وتفعيل قواعد الشفافية والنزاهة والمسائلة.

خارطة طريق:

لما سبق فإننا نرى أن الخطوة الأولى التي يجب الانطلاق منها، وضع رؤية ورسالة التعليم خلال العشرين عاماً القادمة، والأهداف المنسجمة مع هذه الرسالة، ثم وضع خطة تحقيق هذه الأهداف، غير أن آلية وضع هذه الرؤية ثم الرسالة ومن ثم خطة التنفيذ، يجب أن تتسم بتجاوز جلي للأساليب البيروقراطية والاستبدادية، واقتراح لهذا عقد مؤتمر وطني للتعليم على مرحلتين الأولى جهوية (إقليمية) والثانية وطنية، يضم هذا المؤتمر ممثلين عن كل من الخبراء في التعليم من أساتذة كليات التربية وغيرهم من المتخصصين، والنقابات الممثلة للمعلمين وكافة الفئات العاملة في التعليم، وممثلين عن الطلاب، وأولياء الأمور، والأحزاب السياسية، والإعلام، وكافة الفئات المهتمة بالتعليم، ونقترح - في المرحلة الأولى - عقد 4 مؤتمرات، الأول لصعيد مصر من بنى سويف إلى أسوان، والثاني للقاهرة والمحافظات المتاخمة، والثالث لشمال الدلتا وصولاً إلى السلوم، والرابع لمحافظات القناة وسيناء، على أن نخرج بأوراق عمل من كل مؤتمر، تتضمن رؤية التعليم والرسالة المرجوة، وأهداف مرحلية واستراتيجية، ثم ننقل للمرحلة الثانية للمؤتمر الوطنى للتعليم، والتي تمثل المرحلة النهائية التي توضع فيها خطة التنفيذ.

قانون موحد للتعليم:

إن الوصول إلى رؤية ورسالة التعليم لا بد أن تنعكس في صيغة تشريعية إذ يجب ألا نغض الطرف عن أهمية وجود قانون موحد للتعليم في مصر، وأيضاً الفصل الكامل بين الأهداف السياسية والدينية للأحزاب والجماعات الدينية والتي تسعى لتربية مواطن منحاز لأهدافها المباشرة، وبين الأهداف البعيدة للأمة من خلق مواطن حر ذو عقلية نقدية علمية تتسجم مع العصر، يحترم المبادئ الروحية

والإنسانية التي تربي عليها كما يحترم المبادئ الروحية والإنسانية التي نشأ عليها الآخرون.

معالم طريق التعليم في بلادنا

نتصور أن التعليم في مصر ينبغي أن يحمل أربع سمات رئيسية وهي:

١. تعليم ديمقراطي:

ويمكن إجمال المفهوم الذي نراه للتعليم الديمقراطي فيما يلي:

- تعليم ضد العنف بكل صوره معلم / طالب أو طالب/ طالب أو معلم/ ولي أمر أو ولي أمر/طالب.
- المشاركة بالمسئولية.

الشراكة في الإدارة المدرسية كما نفهمها هي "علاقة بين طرفين أو أكثر، وتستند على اعتبارات المساواة والاحترام والعطاء المتبادل، الذي يستند على التكامل، حيث يقدم كل طرف إمكانات مادية وبشرية وفنية (أو جانب منها) تعظيم المردود وتحقيق الأهداف.

• الإدارة الديمقراطية بين أطراف العملية التعليمية.

يكون للأفراد في النمط الديمقراطي في الإدارة حق المشاركة في وضع الأهداف، والتخطيط، والتنفيذ، والتقويم، ولهذا النمط ثلاثة مرتكزات أساسية وهي: العلاقات الإنسانية، والمشاركة، وتفويض السلطة، وتتسم هذه القيادة بالاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين.

• المساواة والاحترام المتبادل.

• حرية اختيار الأنشطة.

النشاط هو المجال الطبيعي الذي يكتسب الطلاب الخبرة من خلال ممارسته، فهو لا يؤدي إلى الاحتكاك المباشر بالبيئة والحياة والمحسوسات فحسب، وإنما هو وسيلة لاكتساب المهارات والميول والاهتمامات المناسبة.

ولهذا لا بد أن يخطط للنشاط لكي ينال كل طالب نصيبه منه وفق ميوله واستعداداته وقدراته، ومطالب نموه، مراعاة لمبدأ تكافؤ الفرص، لذلك يجدر أن يوجه كل طالب إلى اختيار النشاط الذي يناسبه.

وتعتبر مشاركة الطالب في تخطيط بعض برامج النشاط، خاصة ذوي المواهب، من أهم الوسائل التي تساعد على تكوين شخصيته واعطائه المجال لتحقيق ذاته، وإشباع حاجاته، وتنمية قدراته واستعداداته، هذا بالإضافة إلى أن

نقابة المعلمين المستقلة

البرامج التي يشارك في تخطيطها تكون محببة إلى نفسه، وأقرب ما تكون تعبيراً عن واقعه، حيث يقبل عليها برغبة، فيحقق النشاط بذلك أهدافه التربوية المنشودة.

٢. تعليم متطور:

بينت الدراسات المختلفة أن الإنسان يستطيع أن يتذكر ٢٠% مما يسمعه، ويتذكر 40% مما يسمعه ويراه، أما إن سمع ورأى وعمل فإن هذه النسبة ترتفع إلى حوالي ٧٠%. بينما تزداد هذه النسبة في حالة تفاعل الإنسان مع ما يتعلمه من خلال هذه الطرق (تراسي Traci، 2001).

ومن أجل تحسين فعالية العملية التعليمية تم تطوير العديد من الأدوات المختلفة المستخدمة في إيصال المعلومات للمتعلمين. هذه الأدوات تنوعت وتطورت على مر العصور، وأهم هذه الأدوات هي تلك الأدوات المستخدمة في تقنيات عرض الصوت والصورة والنص والأفلام والتي تعرف بالوسائط المتعددة.

ولهذا فإننا نرى أن التعليم المتطور يجب أن يمر بالمسارات التالية:

- استخدام أحدث أساليب التعليم.
- استخدام أدوات التقنية الحديثة في التعليم
- التطوير المهني للمعلمين سواء العاملين داخل حجرات الدرس أو العاملين خارجها.
- تطوير المناهج الدراسية.

تعد قضية تطوير المناهج الدراسية أحد النقاط التي تحوز قدر بالغ الأهمية من النقد الشعبي والنخبوي، وما سأورده هي مجموعة من المعايير التي يجب أن نأخذها في الاعتبار احسب أن جميع خبراء التربية المصريين بل معظم العاملين في التعليم لديهم إدراك ومعرفة بها.

- ❖ أن يبنى تطوير المنهج على نتائج تقييمه.
- ❖ أن يكون التطوير هادفاً ومرناً ومستمرًا.
- ❖ أن يكون التطوير شاملاً ومنتكاملًا ومتوازنًا وتعاونياً.
- ❖ أن يراعى التطوير خصائص المتعلم وخبراته.
- ❖ أن يراعى التطوير حاجات كل من المجتمع والبيئة المحلية ويستثمر إمكاناتهما.
- ❖ أن يستثمر كل من التقدم العلمي والتقني.
- ❖ أن يستثمر تطوير المناهج التقدم التربوي.

- ❖ أن تتوفر للتطوير الإمكانيات اللازمة لانجازه على الوجه الصحيح.
- ❖ أن يقوم تطوير المناهج على البحث العلمي والتجريب التربوي.
- ❖ أن يستشرف التطوير حاجات المستقبل ومشكلاته.

٣. تعليم متكامل:

وهو يعنى التعامل مع كل ما يتعلمه المرء باعتباره منظومة متكاملة فى المراحل العمرية المختلفة، باعتبار الإنسان صاحب ملكات متنوعة وقدرات مختلفة متسادة، إمكانياته قدراته يجب إن يتم بشكل متكامل.

٤. تعليم شامل:

يرد مفهوم التعليم الشامل ضمناً في الفقرة ١ من المادة ١٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادتين ٢٣ و ٢٩ من اتفاقية حقوق الطفل، كما يرد صراحة في صكوك من بينها إعلان وإطار عمل سالامنكا المتعلقين بالاحتياجات التعليمية الخاصة اللذين اعتمدهما في عام ١٩٩٤ المؤتمر العالمي بشأن الاحتياجات التعليمية الخاصة، وفي الاتفاقية التي اعتمدت مؤخراً بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تلزم الدول بضمن نظام التعليم الشامل.

ويفترض الحق في التعليم الشامل إمكانية تعلم جميع الأطفال والشباب معاً، بصرف النظر عن ظروفهم أو الفوارق بينهم، ويظهر نموذج التعليم الشامل كرد على قيود التعليم التقليدي، القائم على السلطة الأبوية والمنفعة والفصل، وعلى مواطن القصور في التعليم الخاص وسياسات إدماج الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في نظام التعليم العادي.

ظروف وشروط العمل فى التعليم الآن:

١. الأجور.
٢. أمان وظيفي.
٣. حماية اجتماعية.
٤. رعاية صحية.
٥. حق للتنظيم النقابي.

فرص ومعاملة متساوية:

أولاً- الأجور:

الرجا من القارئ ألا يتصور أن ما سأورده الغرض منه السخرية، تقول الأرقام أن متوسط الأجر العادل الذى يجب أن يحصل عليه المعلم هو ٧٥٠ دولار والعهد فى هذا على منظمة اليونسكو والبنك الدولي، يمكن لنا أن نستعرض أمثلة من أجور المعلمين لنعرف قدر الإجحاف بالعاملين فى التعليم، المعلمون من

نقابة المعلمين المستقلة

أصحاب العقود المؤقتة أو العاملين فى المدارس الخاصة أجورهم فى المتوسط لا تتجاوز ٢٥٠ جنيهه أى حوالى ٧ و٤% من ما أسمته اليونسكو متوسط الأجر العادل، فإذا علمت أن ما يتحصل عليه المعلم المساعد هو ١٢% من هذا المتوسط، وأن المعلم الذى قضى ٢٨ سنة خدمة فى التربية والتعليم يتحصل على ٦ و٤٧%، بينما المعلم الذى قضى من عمره ٣٦ سنة خدمة فى التربية والتعليم يحصل على ٦ و٦٦%، وأنتم تعلمون أن النموذج الأخير يكون تقريباً قاب قوسين أو أدنى من الإحالة للمعاش، هذه هى أحوال الأجور، ألا يخجل من يرغبون ويزيدون عن تحسن الأجور، وما فعله الكادر بنا!!!!.

نحن نتساوى مع كل العاملين فى مصر فى ظلم يقع علينا جميعاً وهو الأجر الأساسى والأجر المتغير، فالأجر الذى نتحصل عليه ينقسم إلى جزئين الثالث تقريباً أجر أساسى، بينما الثلثين أجر متغير، وكل ما نتحصل عليه من زيادات أو حوافز هو نسبة من الأساسى، حينما تعلن الدولة زيادة ٥٠% مثلاً للمدرس الذى قضى من عمره ٢٨ عاماً مرتبه الذى يتحصل عليه حوالى ٢١٠٠ جنيهه يتصور البعض أن راتبه سيقفز إلى ٣١٥٠ جنيهه تقريباً بينما الواقع غير ذلك تماماً فمن يتحصل على ٢١٠٠ جنيهه مثلاً الأساسى فيهم حوالى ٧٠٠ جنيهه تقريباً وبحسبة ٥٠% نجدها حوالى ٣٥٠ جنيهه تصل بعد الخصم إلى ٣٠٠ جنيهه تقريباً أى أن المبلغ النهائى ٢٤٠٠ جنيهه وليس ٣١٥٠ جنيهه، وبهذا توهم الحكومة الرأى العام بزيادة ضخمة وفى نفس الوقت تلتهم فى الواقع ثلثى هذه الزيادة.

نكتفى بهذا القدر فى الحديث عن الأجور ونأمل أن يتاح لنا فى الفترة المقبلة أن نقدم دراسة أكثر تفصيلاً للأمر.

ثانياً - الأمان الوظيفى:

• ضمان الوظيفة:

فى بلد لا يحكم فيه القانون لا يوجد مستقبل، حين تتجاهل الدولة القوانين الظالمة التى تضعها هى بمعزل عن إرادة الشعب، وتتمثل فى هذه الحالة فيما يعرف بقانون الكادر، لتنفيذ قوانين للبلطجة، تعتمد فيها على الاستغلال المجحف لأزمة البطالة التى تسبب فيها هؤلاء الذين يديرون البلاد منذ عقود طويلة، لتعقد مع المواطنين عقود هى أقرب لعقود الإذعان منها لعقود متكافئة بين طرفين، يجبر فيها الطرف الأول (صاحب المدرسة أو مديرها أو مدير الإدارة أو وكيل الوزارة أو مجلس الأمناء) الطرف الثانى وهو المعلم على العمل بدون أى ضمانات لاستمرار

التعاقد، فيستطيع الطرف الأول إنهاءه في طرفة عين، كما أن في معظم العقود ينتهي التعاقد في نهاية شهر ٥ أو شهر ٦ وأحياناً نهاية شهر ٨، ليعاود المعلم التقدم مرة أخرى للعمل مع بدء العام الدراسي الجديد، السؤال هل هذا يتم في مدارس الحكومة؟ نعم...السؤال الثاني ولماذا يقبل المعلم؟ يقول المثل العامي (أيه اللي رماك ع المر...قال لك الأكثر مرارة).

كيف تجاوزت الدولة القانون؟ هذا المعلم يعمل بمدارس حكومية، وتحت إشراف التوجيهات، وإدارة المدرسة، فهو لم يتسلل خفية إلى قاعات الدرس، والقانون ١٥٥ المعروف بقانون الكادر قد حدد الأنماط الوظيفية للعمل بالدولة في ٦ أنماط، وقد حدد بداية السلم الوظيفي لهؤلاء الذين يعملون بالمدارس الحكومية، بدرجة المعلم المساعد، إذن كل هؤلاء الذين يعملون بمدارس الحكومة هم أما معلم مساعد أو معلم أول أو معلم أ أو معلم خبير أو معلم كبير، على الدولة إذا أرادت أن تحترم القانون أن تعترف بهؤلاء الزملاء معلم مساعد منذ لحظة عملهم الأولى بالمدارس الحكومية، على أن تعطيم حقهم في الدرجات الوظيفية اعتباراً من هذا التاريخ.

هذا عن المدارس الحكومية فماذا عن العاملين في القطاع الخاص والعاملين بالمعاهد القومية (التعليم التعاوني)، يستطيع مدير المدرسة أن يحيل حياتك الوظيفية إلى جحيم فلا حماية ولا ضمان، في بعض المدارس يقوم المعلم بتوقيع استمارة ٦ والتي تعنى استقالته قبل أن يتسلم عمله، والسؤال في بلد واحد كيف لا يوجد قانون واحد للتعليم!!!!!!

• عدم ضمان الترقى:

أما عن ضمانات الترقى فهي إلى حد بعيد منتظمة في المدارس الحكومية أما في المدارس القومية لا يوجد ضمان ولا معيار موضوعي، على سبيل المثال رغم أن هذه المدارس لها معايير تبدو صارمة للترقى وازدادت صرامة مؤخراً، إلا أن الواقع غير ذلك رئيساً قسمى الابتدائي والثانوي في EBS بالإسكندرية هما على الأقل ليس لهما دراية بأية لغة أجنبية وعلاقتهم بوسائل التكنولوجيا الحديثة مشابهة لعلاقتهم بكوكب المريخ، إلا أن ذلك لم يمنع اعتلائهما المناصب القيادية والسبب مفهوم الحزب الوطني قديماً ثم القدرة الفائقة على تبديل الثياب والالتحاق بالحرية والعدالة، بينما تعج المدرسة بمن هم أقدم وأكثر خبرة وتطبق عليهم المعايير وتوجد فرص للمفاضلة ولكن هيئات ونفس الأمر ينطبق على مديرة ليسييه الحرية بالإسكندرية أما محمد كريم فهي عزبة بكل المعاني!!

نقابة المعلمين المستقلة

لن أتحدث عن المدارس الخاصة، لا يوجد معايير للاستمرار في العمل فضلاً عن الترقى!!

• التخوف من العقوبات:

أسوأ الأقسام في الإدارات التعليمية وديوان عام الوزارة هي الشئون القانونية، ويكفى لك أن تعرف أن المحققين فيها يتولون القضايا المرفوعة ضد الوزارة في الوقت التي يعملون بها، دور المحقق ليس البحث في المخالفة للوصول للحقيقة، ولكن تنفيذ إرادة مدير المدرسة أو مدير الإدارة أو وكيل الوزارة، أو الوزير في أحيان كثيرة، والتحقيقات التي كانت تجرى لعقود طويلة معنا في ظاهرها مخالفات مهنية بينما هي في الواقع قصاص سياسي بسبب عدم رضا أبانا الذي في المباحث، في أحيان كثيرة، في التحقيق الذي جرى مع زملائنا بسبب زيارة وفد النقابة للدنمارك.

المحقق: هل اخترت الرئيس مرسى في الانتخابات؟

المحقق: ممنوع السفر إلى الخارج مرة أخرى!!

ثالثاً - الحماية الاجتماعية:

هل يمكن الحديث عن وجود حماية اجتماعية للمعلم من الأصل، لا أظن أن هذا التعبير له مدلول ملموس في أذهان المعلمين.

■ المعاش:

كارثة تحقيق بكل معلم فهو يخشى هذا اليوم!!، إذ في الوقت الذي أصبحت قدرته على العمل أكثر ضعفاً، وفي الوقت الذي تضاعفت التزاماته الحياتية، قد يكون له أبناء على وشك الزواج، إلا أن المعاش يتراوح بين ربع وثلاث راتبه، ناهيك عن ما كان يتحصل عليه من دخل من الدروس الخصوصية، صاحب الراتب الذي يصل إلى ٣٥٠٠ جنيه لا يتجاوز معاشه ١٠٠٠ جنيه، هذا غير (اللهم لا حسد) المبلغ الذي يتحصل عليه من عضوية النقابة المهنية ١٢٠ جنيه شهرياً.

■ إعانة الوفاة:

لا يوجد بالتربية والتعليم هذه الرفاهية، (أنت حتاخذ فلوس وأنت حتى وأنت ميت كمان)، لكن يمكن أن تتحصل على ١٠٠ جنيهه مصاريف جنازة، أما إذا كانت لأحد أفراد الأسرة، التربية والتعليم ليس لها مسؤولية.

▪ إعانة الزواج:

في حالة الزواج التربية والتعليم تعرف الأعباء التي زادت عليك بالزواج، فقررت أن تصرف لك ٢ جنيهه جنيهان فقط لا غير، اعتقد أن العاملين بالتعليم في أوروبا والأمريكتين سيأتون زرافات زرافات إلى مصر للعمل حين يبلغهم هذا الخبر المعجز.

▪ إعانة الولادة:

لا تقل إعانة الولادة عن إعانة الزواج تقديراً، في نظر حكومتنا الموقرة، لهذا فقد قررت منح الموظف ٢ جنيهه عند ميلاد الطفل الأول ومثلهما عند ميلاد الطفل الثاني، أما ما يزيد عن هذا يقسم مع أخوته، اسمع أحد الزملاء يقول في همس، والله لا يصح أن يقول أحد ذلك، هذه حكومتنا ولا داعي لفضحها بهذا الأسلوب.

رابعاً- الرعاية الصحية:

هل تذكرون أيها الزملاء شهداء المعلمين، لا...لا أقصد هؤلاء الذين ألقيت بهم جماعة الأخوان في التهلكة قريانا لكرسي الحكم الذي طاروا طاروا، ولكن زملاءنا الذين لقوا مصرعهم أثناء قيامهم بأعمال الملاحظة في امتحان الثانوية العامة، ولم يجدوا الرعاية الصحية، التي احتاجوها في لحظات فارقة، نحن لدينا التأمين الصحي، والوزارة لها تقليد إذ أنها تقوم بالتنبيه على القائمين على التأمين الصحي بمنع حصول المعلمين على إجازات مرضية، أثناء العام الدراسي، ولأننا جزء من هذا الشعب المصري العظيم فقد اقتسمنا معه بلوى التأمين الصحي فلا علاج حقيقي، وإذا كنت في احتياج لإجراء عملية أمامك طابور طويل من المرضى الذين سبقوك إلى الوقوف في طابور العمليات، يوجد مزار للتبرك اسمه مستشفى للمعلمين في القاهرة!!!.

خامساً- حق التنظيم النقابي:

لا تعترف الوزارة وإداراتها إلا بتنظيم نقابي واحد هو النقابة المهنية، وهو تنظيم سلطوى لا يستطيع أن ينمو أو يستمر إلا إذا كان في كنف الدولة، دوره الذى نصت عليه الدساتير التي عرفتها مصر، هو مساءلة أعضاءه عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم المهني وفق مواثيق شرف أخلاقية، وبالطبع هو أداة الوزارة

نقابة المعلمين المستقلة

لنشر وتبرير ما تتخذه من إجراءات لإدارة المؤسسات التعليمية، وبالطبع يمكن لهذه النقابة أن تنظم إقامة بعض الأنشطة الربحية الخدمية معارض - مصايف - رحلات حج - رحلات عمرة - إلخ، وستجد انه ليس من بين أنشطة هذه المؤسسة الدفاع عن حقوق العاملين أو السعى لتحسين شروط وظروف العمل.... وغيرها، ولهذا تقيم الوزارة العراقيين بوجه المعبرين الحقيقيين عن مصالح المعلمين، (نقابة المعلمين المستقلة مثلاً).

سادساً - الفرص والمعاملة المتساوية:

المساواة هنا قد تعنى فى جانب منها المساواة بين الذكور والإناث، وهو ما يحدث فالوزارة بها نساء يعملن بعيداً عن منازلهن وفى مناطق خطيرة مثلهن مثل الرجال!!، كما أننا لا نجد دور حضانة فى المدارس حتى تتمكن النساء من رعاية أطفالهن، هذه المظاهر الغرض منها تعبير الوزارة عن إيمانها بالمساواة بين النساء والرجال وبين الرجال، وهو ما نعتبره إجحاف بحقوق النساء.

أما عن تساوى الفرص فعلى الرغم أن الدولة أعلنت أن تولى الوظائف القيادية سيحصل عليها الحاصلون على مؤهل تربوى أو ما يعادلها ورغم إنني اختلف مع هذا القرار الجائر، إلا أن الوزارة لم تحترم اختياراتها فى هذا الصدد، ففى الإسكندرية مثلاً انعقدت لجنة للترقية لكلاء الإدارات منذ أيام وتم إعلان واضح بأن شرط العرض على لجنة الترقية هو الحصول على مؤهل تربوى، وتم استبعاد الكثيرين بسبب هذا الشرط، إلا أن ذلك لم يمنع بعض أصحاب الخطوة من هؤلاء غير الحاصلين على المؤهل التربوى من المثول أمام اللجنة للترقي، وترشح بعضهم الشائعات بقوة للوصول للمواقع القيادية.

التوصيات:

أولاً: الحد الأدنى للأجور للعاملين بالتربية والتعليم فى مصر ما يساوى ٧٥٠ دولار، مع بدء خطوات جادة ومدروسة للقضاء على ظاهرة الدروس الخصوصية التى أسهمت فى إفساد التعليم فى مصر.

ثانياً: رفع نصيب العملية التعليمية إلى ٢٥ % من الموازنة العامة للدولة خلال أربع سنوات.

ثالثاً: معاش حقيقى للعاملين فى التعليم ١٠٠ % من آخر أجر شامل، ويزداد حسب التقدم فى السن.

- رابعاً: تثبيت كل العاملين المتعاقدين من مر عليه ٦ أشهر على رأس العمل.
- خامساً: عودة التكليف لخريجي كليات التربية.
- سادساً: معاملة العاملين بالمدارس الخاصة والمعاهد القومية بنفس القواعد المالية والإدارية التي تنطق على العاملين في المدارس الحكومية.
- سابعاً: ضم مدد الخدمة السابقة لجميع العاملين في التربية والتعليم بغض النظر عن صيغة التعاقد.
- ثامناً: إلغاء الأكاديمية المهنية للمعلمين على أن تكون كافة أنواع التدريب خاضعة لإشراف كليات التربية.
- تاسعاً: معالجة الرسوب الوظيفي والدرجات المعطلة وتفعيل القرار ٢٧٥ الخاص بتغيير المسمى الوظيفي.
- عاشراً: توفير منظومة اجتماعية وصحية ومستشفيات لائقة لجميع العاملين بالتربية والتعليم.
- حادى عشر: وجود حصانة للمعلم.
- ثانى عشر: وجود بدل للبحث والاطلاع.

المراجع

إبراهيم، يحيى عبد الحميد، التحديات الإدارية وإعداد قيادات المستقبل، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، مصر، ٢٠٠١م.

مرسي، محمد منير، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٨.

بلقيس غالب الشرعي: دور المشاركة المجتمعية في الإصلاح المدرسي "دراسة تحليلية"، دراسة مقدمة لمؤتمر الإصلاح المدرسي تحديات وطموحات، كلية التربية - جامعة الإمارات العربية المتحدة، ١٧-١٩ أبريل ٢٠٠٧م.