



# دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر دراسة ميدانية

إعداد

د/ نسمة عبد الرسول عبد البر محمد

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة بنها

## دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر دراسة ميدانية

إعداد

د/ نسمة عبد الرسول عبد البر محمد  
مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية  
كلية التربية - جامعة بنها

مستخلص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على الإطار الفكري والفلسفي لنقابة المهن التعليمية، وتحديد الأسس النظرية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتحليل واقع الدور الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية نحو تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، والتوصل إلى بعض الإجراءات والمقترحات التي من شأنها تدعيم أدوار نقابة المهن التعليمية بهدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين. واستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لدراسة المشكلة، مستعيناً بتطبيق إستبانة موجهة إلى عينة من المعلمين (بمراحل تعليمية مختلفة) بمحافظة القليوبية بلغت نحو (٣٠٠) معلماً، وذلك للتعرف على دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لمعالجة نتائج الإطار الميداني. وتوصل البحث الحالي إلى عدة نتائج منها: محدودية دور النقابة في المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم فهي وإن كانت تطالب بتحسين أجورهم إلا أن ذلك ليس له صدى في الواقع وقد يرجع ذلك إلى محدودية مشاركة النقابة في صنع السياسة التعليمية بشكل عام، وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص. قلة متابعة النقابة للمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي خاصة فيما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث غالباً ما يعاني المعلمون من ذلك، بالإضافة إلى محدودية دور النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنيًا، مع قلة وسائل التزود العلمي والثقافي التي تقدمها النقابة من خلال نوادي المعلمين، كما توفر النقابة معاشات تقاعد للمعلمين ولكنها غير مناسبة ولا تتكافئ مع ما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم.

---

**The role of the Educational Professions Syndicate in improving the  
quality of work life for teachers in Egypt A field study**

*Prepared by*

**Dr. Nesma Abdel Rasoul Abdel Barr Mohamed**

**Abstract:**

The present research aimed to identify the intellectual and philosophical framework of the Syndicate of Educational Professions, Defining the theoretical foundations of the concept of quality of work life, Analyze the reality of the role played by the Educational Professions Syndicate towards achieving the quality of work life, and come up with some procedures and proposals that would strengthen the roles of the Educational Professions Syndicate in order to improve the quality of the working life of teachers.

The present research used the descriptive approach to study the problem using the application of a questionnaire addressed to a sample of teachers (different educational stages) in Qalyubia governorate amounted to about (300) teachers, in addition to the statistical method to address the results of the field framework. Finally, The current research has reached several results, including: limited role of the Syndicate of Educational Professions in demanding to improve the wages of teachers to ensure a decent life for them, although they demand to improve their wages, but this does not resonate in reality. This may be due to the limited participation of the Syndicate of Educational Professions in educational policy-making in general and with regard to wages in particular. The Syndicate of Educational Professions rarely follows schools through regular field visits to reveal the extent of providing a healthy environment for school work, especially with regard to the fair distribution of teaching quota to teachers, where teachers often suffer from it, in addition to the limited role of the union in organizing training courses for the professional development of the teacher, with limited means of supply Scientific and cultural provided by the union through teachers' clubs. The union provides pensions to teachers, but they are not appropriate and do not commensurate with their efforts for many years and is not commensurate with inflation rates.

**Keywords:** Quality of work life, Syndicate of Educational Profession

## مقدمة:

لطالما وصف المعلم بأنه بالمتغير الأهم والمحرك الرئيسى للعملية التعليمية، فهو أعلى الموارد البشرية التى يمكن أن تمتلكها المؤسسات التعليمية فى سعيها نحو تحقيق التميز، خاصة فى ظل أوقات مليئة بالضغط، والتحديات، التى تتطلب من المؤسسات التعليمية أن تجد الاستراتيجيات المناسبة لبناء الثقة فيما بينها وبين العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية تتوافر فيها أشكال المشاركة الفعالة و بما يحقق التوازن بين بيئة العمل ومتطلبات الحياة الصعبة.

فالتوتيرة غير المسبوقة للتغيير التى يشهدها العالم "المعولم" فى القرن الحادى والعشرين تدعو لإصلاحات واسعة النطاق فى الاستراتيجيات والنظم والممارسات التعليمية، ومن بين أكثر من يواجه هذه التحديات المعلمون المكلفون بإعداد الجيل المقبل فى مواجهة عالم سريع التغيير حيث المنافسة المتزايدة على جذب واستقطاب الكفاءات فى قطاع التعليم لدعم الدولة فى سعيها نحو تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية المرجوة. (أون سينغ تان: ٢٠٠٩، ص ١٤).

وانطلاقاً من الدور الهام الذى يقوم به المعلمون، فقد تم إنشاء النقابات المهنية؛ لحمايتهم، والدفاع عن مصالحهم (John M collow: 2017,p 1)، حيث تهدف إلى الارتقاء برسالة المعلم ومهنته وتطويرها والمحافظة على أخلاقياتها وتقاليدها والإسهام فى رفع المستوى المعرفى والمهنى والاجتماعى والاقتصادى للمعلم، وتشجيع الكفاءات والمواهب بين المعلمين، بالإضافة إلى المشاركة فى تحديث وتطوير التشريعات والأنظمة المتعلقة بمهنة التعليم، وبناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الحكومية والخاصة المعنية بالعملية التربوية، وبذلك فالنقابة تتطلع إلى النهوض بالتعليم والارتقاء بمخرجاته والوقوف على احتياجات المعلمين وتوفير الدعم المستمر لهم وتزويدهم بكل ما هو جديد. (هدى العتوم: ٢٠١٢، ص ٢٦٠).

ولا يقتصر دورها فى المطالبة بحقوق المعلمين بل يمتد إلى السياسات والإصلاحات التعليمية، حيث أنه لا يمكن للسياسة التعليمية أن تنجح دون المشاركة الكافية مع المعلم، وتتمتع نقابات المعلمين بموارد جيدة، بسبب تلقيها رسوم الاشتراك من أعضائها؛ ونتيجة لذلك فهي قوة عاملة منظمة يمكن أن تلعب دوراً مفيداً فى صنع السياسات التعليمية وتنفيذها، بل وتحسين جودة التعليم من خلال جذب المشاريع التى من شأنها تحسين نوعية التعليم، وتعزيز التعاون بين

المعلمين وغيرهم من موظفي القطاع التعليمي في تحسين نموهم المهني، هذا إلى جانب دورها الأصيل في الدفاع عن حقوق المعلم. (Lekhotla James Mafisa: 2017, Pp73-74)

وقد عملت النقابات بالفعل في أحيان ومناطق كثيرة على دعم عملية الإصلاح التربوي، فنجد في الولايات المتحدة منذ عام ١٩٩٦ كان لنقابة المعلمين دورا هائلا في تحسين جودة التعليم، كما تعرف أمريكا اللاتينية بنقاباتها القوية المؤثرة في السياسات العامة، وتعمل نقابة المعلمين على حماية منتسبيها والمحافظة على حقوقهم لاسيما فيما يتعلق بإصلاح الوضع الوظيفي والقانوني للمعلمين، ويعتبر الاتحاد الوطني للعاملين في مجال التعليم في المكسيك النقابة الوحيدة في أمريكا اللاتينية التي تتفاوض بانتظام مع الحكومة بشأن السياسات التعليمية والمعلمين، وتمكنت من التأثير في العديد من السياسات، ومنها عدم إلغاء علاوة الأداء التي تمنح للمعلم، كما تقوم نقابة المعلمين في هندوراس بدور رئيسي في مجال السياسات العامة، في حين ساهمت المعارضة النقابية في بيرو في إعداد قانون جديد في إطار عملية تقييم المعلمين، وبذلك يمكن أن تؤدي المشاركة المباشرة في صنع السياسات من خلال التعاون المؤسسي مع الحكومة إلى تحسين العلاقات وزيادة مشاركة المعلمين في عملية الإصلاح فبموجب قانون التعليم لعام ٢٠٠٦ جرى رسميا ضم اتحاد العاملين في مجال التعليم في جمهورية الأرجنتين إلى المجلس الوطني لجودة التعليم، وهو هيئة استشارية تساعد في وضع السياسات وتقييم عملية تنفيذها، وفي أوروغواي حشدت نقابات المعلمين الدعم ومارست الضغط من أجل تعزيز الإدارة الديمقراطية للتعليم ونتيجة لذلك ضم مجلس التعليم المركزي ممثلي النقابة إلى أعضائه. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ص ٢٣-٢٦).

وتعد نقابات المعلمين في فنلندا من أقوى النقابات في العالم حيث كانت النقابات على طاولة النقاش حول إستراتيجية إصلاح التعليم - كشركاء اجتماعيين أساسيين- لذا ركزت الحكومة على بناء علاقة تعاونية بينها وبين المعلمين ونقابتهم والتأكيد على الثقة المتبادلة كشرط لتحسين أداء الطلاب. (Marc Tucker: 2011, p4). ومن ثم فإن أدوار نقابات المعلمين لا تقتصر على الوظائف التقليدية لتحسين ظروف العمل والمعيشة للمعلمين، ولكن اتسعت لتشمل المشاركة في صنع السياسة التعليمية، و يلاحظ أنه بسبب هاتين الوظيفتين المترابطتين، يميز البعض أحيانا بين ما يُسمى بـ "الوظائف النقابية" و "الوظائف المهنية" وبذلك يمكن لنقابة المعلمين أن تتخذ ثلاثة مواقف ممكنة تجاه إصلاح التعليم تتمثل في إما معارضة ومقاومة

سياسات الإصلاح التي تتحدى مصالحهم، أو التكيف مع الظروف الجديدة واستيعاب خيارات الإصلاح المختلفة التي يتبناها الآخرون، أو المشاركة في الإصلاحات التعليمية، ولعب دور نشط في تشكيل سياسات جديدة للمعلمين. (Marius Kudumo: 2011, pp 13-14)

وتعتبر نقابة المهن التعليمية في مصر أكبر نقابة في الشرق الأوسط إذ يتجاوز عدد الأعضاء بها مليونى عضو ما بين الخدمة والمعاش ويتجاوز عدد مقارها (٤٠٠) مقرا منتشرة في محافظات ومراكز وأحياء الجمهورية، ومؤسسة بهذا الحجم لها الكثير من المتطلبات المتجددة والقضايا الشائكة والحقوق الكثيرة، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية النكسفية التي تنتهجها الدولة، فبالرغم من جهود النقابة في المطالبة بزيادة أجور المعلمين إلا أن هناك أكثر من ٨٠٪ من معلمى مصر مرتباتهم عند حد الكفاف حيث يوجد أكثر من (٤٠٠) ألف معلم لاتزيد مرتباتهم عن (١٥٠٠) جنيها، الأمر الذى يدل على أن أقل مرتبات فى الدولة هى مرتبات المعلمين (إبراهيم شاهين ٢٠١٨، ص ص ٤٩، ٤٧، ٣١).

فبالرغم من التوجهات المعلنة للسياسة التعليمية وما تتضمنه من مبادئ ومفاهيم يبقى التوازن مختلا بين صنع تلك السياسة وتنفيذها من جانب وبين مراجعتها ونقدها مهنيا من الجانب الآخر فى ظل غياب الصوت المهنى المستقل تنظيميا وماليا وسياسيا وفى ظل الخصائص الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية للجموع الغفيرة من المعلمين التي تتسم بانخفاض المستوى الاقتصادى وارتفاع نسبة العاملين بالمرحلة الابتدائية وغياب معلمى المعاهد الأزهرية وغيرها من الخصائص التي يصعب معها تكوين كيان نقابى واحد يعبر عنهم بصورة صادقة مالم تنشأ كيانات نقابية متعددة ومستقلة تمثل تخصصات معرفية (روابط لمعلمى المواد الدراسية المختلفة) أو نوعيات تعليمية (روابط واتحادات لمعلمى التعليم الفنى وأخرى لمعلمى الفئات الخاصة) أو مراحل تعليمية (رابطة لمعلمات الطفولة وأخرى للتعليم الثانوى عوضا عن النقابات الفرعية). (محمد عبد الخالق متولى: ٢٠١٣، ص ١٥).

وباعتبار المعلم ركنا أساسيا من أركان العملية التربوية، فإن الارتقاء التعليمى لا يتم مع تهميش دوره بل يتم مع تعظيم مهامه وأدواره داخل المدرسة وخارجها لمقابلة جنوح المشككين له فى الوقت الحاضر وتحسين أدائه لمواجهة تحديات المستقبل الأمر الذى يستدعى تحسين دور النقابات والهيئات والروابط التربوية المتنوعة والمتخصصة فى تحسين جودة الحياة الوظيفية (صلاح الدين عبد الحميد خضر: ٢٠١٠، ص ٢٣). حيث أصبحت جودة الحياة الوظيفية مسألة حتمية لتحقيق أهداف

المؤسسات في كل القطاعات الصناعية والخدمية ومنها التعليم إذ أنها تتعلق ببيئة العمل، والأجور والمكافآت، والالتزام التنظيمي، والإدارة التشاركية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والرعاية الاجتماعية، والرضا الوظيفي، وغيرها، وكلما ارتقت جودة الحياة الوظيفية كلما كانت مستويات الأداء التنظيمي والفعالية والابتكار أفضل (Nordin Abd Razak, and et.all: 2018,p1).

وقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛ ليوكب سياسات التغيير والتطوير؛ وليخفف حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم، أو تخفيض معدلات أجورهم، أو الخدمات المقدمة لهم، حيث ظهر هذا المفهوم ليعظم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية باعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة التي تدعم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال، ويتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المؤسسات بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين وإشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي لهم وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الأداء وزيادة الكفاءة التنظيمية. (أحمد عزمى زكى: ٢٠٠٥، ص ٣٥) وعلى ضوء ما سبق ونظرا لاتساع دور نقابات المهن التعليمية على مستوى العالم، والاهتمام العام من قبل المتخصصين في جوانب التحديث، والإصلاح والنهوض بالمشاركة الفاعلة من قبل قطاع النقابات؛ لكونها تضم نخبة متخصصة ومتنوعة ولها دورها المؤثر في الارتقاء بالعملية التعليمية- تأتي هذه الدراسة للبحث في دور نقابة المهن التعليمية في مصر والتعرف على دورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

مشكلة البحث:

انطلاقاً من الدور الهام الذي يقوم به المعلم فقد تضمنت الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم برامج خاصة بتحديث التعليم تهدف إلى تدعيم قدرات المعلمين والقيادات المدرسية وكوادر التوجيه الفني في تطبيق منظومة تحديث التعليم وتطوير نظم الإدارة والمتابعة والتقييم، كما يشكل تطبيق كادر المعلمين أحد المداخل التي يتوقع أن يكون لها تأثيراً إيجابياً على التنمية المهنية للمعلمين وتوفير طاقة توجيهية على مستوى المدرسة، إلى جانب توفير حافز مادي للمعلمين كدافع لتحسين مستوى الأداء (الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠: ص ٥٩، ٩٥-٩٦)



ولكن المتأمل لواقع المعلم المصرى فيجد ثمة اتفاق فى نتائج عديد من الدراسات على أنه يتعرض لإشكاليات تعترض محاولات تطوير أدائه، فتشير الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى إلى أن هناك نحو ٣٠٪ من جملة المعلمين غير مؤهلين تربويا، كما أن برامج التنمية المهنية ضعيفة، ومن جانب آخر تشير مؤشرات العجز والزيادة فى مختلف مستويات التعليم إلى عدم اتساق المؤهلات والتخصصات مع الاحتياجات التدريسية الفعلية إلى جانب سوء التوزيع الجغرافى لهذه القوة التدريسية، يؤكد وجود عجز ملحوظ فى العديد من المواد الدراسية يقابله زيادة كبيرة فى تخصصات أخرى مما يؤكد أن المشكلة ليست عجز معلمين فقط ولكنها مقترنة بسوء توزيعهم (الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى ٢٠١٤-٢٠٣٠: ص ٥٨، ٦٦، ٦٧).

كما يواجه المعلم تحديات كثيرة منها ما يتعلق بتحسين مهنة التعليم من حيث أجور ورواتب المعلمين ونظم ترقيةاتهم وأنواع الخدمات التى تقدم لهم، وتحسين ظروف العمل فى المدرسة نفسها بتقليل نصاب المعلم وكثافة الفصول وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحسين الأداء التعليمى ورفع كفايته وتغيير نظام الإدارة المدرسية بما يحقق ديمقراطيتها، ومشاركة المعلم فعليا فى إدارة المدرسة وتطوير برامجها وأساليب العمل بها، إضافة إلى التحديات المتعلقة بتغيير النظرة التقليدية للمجتمع إزاء مهنة التعليم ومكانة المعلم الاجتماعية. (صلاح الدين عبد الحميد خضر: ٢٠١٠" ص ٢٦) وإزاء هذا الموقف الصعب من ضعف المرتبات ومحدودية فرص التعيين وارتفاع الأسعار، عانى المعلمون معاناة كبيرة؛ لأنهم يتقاضون أجورا ضعيفة ويعملون فى ظروف صعبة ومجتمعات تعاني من سوء الخدمات وانخفاض فى المستوى الاقتصادى والاجتماعى (محمد شمس الدين زين: ٢٠٠٩، ص ٢٨٦-٢٨٧).

هذا بالنسبة لأوضاع المعلم أما بالنسبة لنقابة المهن التعليمية فهناك أوجه قصور تتعلق

بدورها ومنها:

- ضعف الاتصال بين أعضاء نقابة المهن التعليمية والمعلمين بالمدرسة.
- ضعف النشاط الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية تجاه التحديث والتطوير للعملية التعليمية
- اقتصار نقابة المهن التعليمية على بعض الأنشطة الخدمية كالأنشطة الترفيهية مثل المصايف والرحلات والنوادي وبعض الأنشطة الصحية والمعاشات فقط؛ مما يبرز قلة الأنشطة التي تخدم العاملين بالتربية والتعليم.

▪ عدم رضا المعلمين والعاملين بالتربية والتعليم عن أداء نقابة المهن التعليمية وما تقوم به من أدوار وأنشطة تجاه العملية التعليمية والمعلمين. (خالد محمود أحمد: ٢٠١٨، ص ٧-٨)

وللمساهمة في كشف أبعاد مشكلة البحث تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من المعلمين بلغ قوامها (٣٠) معلما بمدرسة (يس سليم للتعليم الأساسى التابعة لإدارة طوخ التعليمية)، ومدرسة (حسن طاهر الثانوية التابعة لإدارة القناطر الخيرية) بمحافظة القليوبية، وكانت نتائجها كالتالي:

فيما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية في تحسين الأجور والمكافآت:

أظهرت الدراسة الاستطلاعية ضعف دور النقابة في تحسين أجور المعلمين فلا يزيد دورها على التصريحات الشفهية فقط، حيث أجمع أفراد العينة على أن الأجور والمكافآت التي يتقاضاها المعلمون لا تتناسب مع الأعباء الملقاه على عاتقهم كما أنها لا تتناسب مع ارتفاع الأسعار؛ مما يتسبب في بحث المعلمون عن وظائف أخرى في غير أوقات العمل الرسمي. وأضاف البعض أن المعلمين المنتدبين ينفقون على وسائل الانتقال نصف راتبهم تقريبا الأمر الذي يزيد الأمر تعقيدا.

ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية في برامج النمو المهني والترقى الوظيفي وتطوير المهنة:

أجمع أفراد العينة على أن النقابة دورها محدود في إحداث النمو المهني للمعلم بالإضافة إلى أنه ليس لها دور في رفع مستوى مهنة التعليم حيث أن برامج التنمية المهنية تأتي من قبل الوزارة أو الأكاديمية المهنية للمعلم ولا تشارك النقابة في إعداد أو تخطيط البرامج التدريبية المقدمة لهم.

ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية في تحسين البيئة المدرسية (المادية والمعنوية) أشار أفراد العينة إلى أن النقابة لا تقوم بأى دور في تحسين البيئة المدرسية أو مطالبة الجهات المسؤولة بذلك مثل تقليل كثافة الفصول أو استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة؛ فيعانى المعلمون من كثافة الفصول الدراسية والضغط النفسى عند التعامل مع تلك الأعداد الكبيرة، إضافة إلى عدم وجود حجرات للمعلمين للاستراحة في بعض المدارس وقلة توافر الوسائل التعليمية والتكنولوجية اللازمة.

## دور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق الاستقرار و الأمان الوظيفى:

أكد أفراد العينة على أن دورها محدود فى حماية المعلم والوقوف بجانبه وقت الأزمات نتيجة لضعف التواصل بين النقابة والمعلمين فى المدارس وما يتعرضون له من مشكلات، كما أن المعلم يشعر بعدم الأمان حيث يتعرض للعديد من التهديدات من المجتمع الخارجى وأولياء الأمور ومن الطلاب أنفسهم، وأنه لم تأتى النقابة بحقوق تكفل للمعلم حياة كريمة، كما أنها لم تحرك ساكنا تجاه انتداب المعلمين خارج إداراتهم "للعبور والخانكة" لينفق المعلم نصف راتبه على وسائل الانتقال إضافة إلى صعوبة نظام المعاشات وتأخر النقابة فى صرفه للمعلمين، وكثرة الروتين وصعوبة إجراءات الحصول على الخدمات الصحية وانتظار الدور.

ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات العمل والحياة الشخصية:

أكد أفراد العينة أن النقابة تقدم بعض الأنشطة الترفيهية كالرحلات والمصايف ورحلات الحج والعمرة وغيرها إلا أنها مقتصرة على فئة معينة من المعلمين نتيجة لعدم الإعلان عنها بوقت كاف مما يودى إلى عدم معرفة المعلمين بها أصلا، وأضاف البعض عدم معرفتهم بطبيعة الخدمات أو الأنشطة التى تقدمها النقابة سوى نادى المعلمين الذى يدخلونه بكارنيه النقابة.

ما يتعلق بدرجة رضا المعلمين عن مجمل الخدمات التى تقدمها نقابة المهن التعليمية:

أكد أفراد العينة بنسبة ٩٠٪ على أن درجة رضاهم عن الخدمات التى تقدمها النقابة ضعيفة وبذلك نلاحظ أنه بالرغم من أن قانون إنشاء النقابة ينص على أن هدفها الأساسى هو تحسين أوضاع المعلمين الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، والارتقاء بمستوى المهنة التعليمية، فإننا نجد أن الواقع يشير إلى وجود قصور فى تحقيق تلك الأهداف التى أقرها قانون إنشائها ومازال هناك العديد من المشكلات التى تواجه المعلمين فى مصر والتى تعوق تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ويتضح من ذلك أن أحوال المعلم منذ ما يقرب من ثلاثة وستون عاما - منذ إنشاء نقابة المهن التعليمية عام ١٩٥٥ - تتجه نحو الضعف، فالمعلم المصرى ما زال يعانى الكثير من المشكلات التى تناولتها العديد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بتحسين جودة الحياة الوظيفية والتى من أهم أبعادها عدم كفاية الأجور، غياب الظروف المناسبة لبيئة العمل المدرسى، ضعف الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفى، ضعف الاستراتيجيات التى يمكن أن

تساعد المعلم فى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ومن هنا برزت الحاجة إلى التعرف على دور نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية ولفت الأنظار إلى هذا الموضوع الهام وفتح قنوات الحوار المجتمعى حوله والعمل على صياغة رؤية حول كيفية تفعيل دورها تجاه المعلمين.

وفي ضوء ما سبق تبلورت مشكلة البحث فى السؤال الرئيس التالي:

✘ كيف يمكن تفعيل دور نقابة المهن التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فى مصر؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الأسس النظرية التى تقوم عليها النقابات المهنية؟
- ما أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين؟
- ما واقع دور نقابة المهن التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فى مصر؟
- ما التصور المقترح لتفعيل أدوار نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بمصر؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالى التعرف على الإطار النظرى للنقابات المهنية، تحديد الأسس النظرية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، تحليل واقع الدور الذى تقوم به نقابة المهن التعليمية نحو تحقيق جودة الحياة الوظيفية، التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل أدوار نقابة المهن التعليمية بهدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث فيما يلى:

- أن نقابة المهن التعليمية من أبرز مؤسسات المجتمع وذلك نظرا للنسبة العالية من الأعضاء المنتمين إليها من جانب، ونظرا لكونها تضم فئة مجتمعية مؤثرة ومتفكرة ومختصة فى مجالات مهنية وعلمية تؤثر فى واقع المجتمع.

- متابعة الجهود العلمية التي تم إجراؤها في هذا المجال حيث يتضح من الدراسات السابقة التي أجريت عن جودة الحياة الوظيفية في المدارس أنها لم تحظى سوى بالقليل وبالتالي فإن الدراسة الحالية يمكن أن تسهم في عملية التراكمية العلمية.
- قلة الدراسات التي تناولت دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وذلك في حدود علم الباحثة.
- التعرف على التغذية الراجعة من متلقى الخدمة من نقابة المهن التعليمية والكشف عن مواطن الضعف في مستوى الخدمات المقدمة لهم بحيث يستفيد منها القيادات النقابية، وصناع القرار التربوي في وضع إجراءات من شأنها تحسين وتطوير العمل التربوي والخدمي للنقابة.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث الحالي في الآتي:

**الحد الموضوعي:** وتمثل في محاولة التعرف على دور نقابة المهن التعليمية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر.

**الحد البشري:** اقتصر البحث الحالي على عينة من المعلمين (بمراحل تعليمية مختلفة) بمحافظة القليوبية.

**الحد المكاني:** اقتصر البحث الحالي على بعض الإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية.

**الحد الزمني:** وهو زمن إجراء البحث في الفترة من ٢٠١٨، والدراسة الميدانية تم تطبيقها في الفترة من (٢٠١٩/٣/٦ إلى ٢٠١٩/٤/٣٠).

منهج البحث وأدواته:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لدراسة المشكلة حيث يهتم بوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً لاستخلاص دلالتها وتفسيرها وتحليلها، مستعيناً بالأدوات الآتية:

✳ **المقابلات الشخصية:** تم إجراء عدة مقابلات شخصية مقننة مع عينة من أعضاء

النقابة الفرعية بشمال القليوبية بينها وشملت (الأمين العام للنقابة الفرعية بشمال

القليوبية، ورؤساء اللجان النقابية بإدارات (بناها، طوخ - قها) بغرض التعرف على

آرائهم حول واقع دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة القليوبية تجاه تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وذلك من خلال مجموعة من الأسئلة المقننة:

✳ **الاستبانة:** وتم توجيهها إلى عينة من المعلمين (بمراحل تعليمية مختلفة) بمحافظة القليوبية. بلغت نحو (٣٠٠) معلما، وذلك للتعرف على دور نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهم، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لمعالجة نتائج الإطار الميداني.

مصطلحات البحث:

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

**الدور The Role:**

يعرف الدور بأنه ما يجب على الفرد أن يفعله؛ حتى يؤكد شغله لمكانة اجتماعية معينة، أو هو نموذج من السلوك المترابط الشائع بين جميع الأفراد الذين يشغلون الوضع نفسه فى المجتمع أى أن الدور هو سلوك متوقع للفرد الذى يشغل مركزا أو وظيفة اجتماعية معينة ويتحدد هذا السلوك بواسطة ثقافة معينة فى زمن ومكان معينين (حسن شحاته، زينب النجار: ٢٠٠٣، ص ٣٢).

ويعرف إجرائيا بأنه المهام والمسئوليات التى تقوم بها نقابة المهن التعليمية بموجب القانون وبحكم وظيفتها الاجتماعية ومركزها الوظيفى تجاه مهنة التعليم والمعلمين.

**نقابة المهن التعليمية (نقابة المعلمين) Professions syndicate Educational**

يعبر مصطلح النقابة عن كيان تنظيمى تم إنشاؤه للمتخصصين فى أحد المجالات سواء حرفية أو مهنية، فتعرف الموسوعة الحرة ويكيبيديا مصطلح النقابة بأنها هيئة قانونية تتكون من مجموعة من العاملين الذين يمارسون مهنة واحدة؛ لراعية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي فى حالات معينة.

أما حبيب الصحاف فيعرف النقابة بأنها "تنظيم اجتماعى يضم مجموعة من العاملين فى أحد الأنشطة وهى تعتبر شخصية قانونية يمكنها أن تقوم بوظيفتها التمثيلية نيابة عن أعضائها" (حبيب الصحاف: ١٩٩٧، ص ٨٢). وتعرف النقابات بأنها عبارة عن مجموعات من الأفراد ينشأ بينهم اتحاد على أساس تطوعى، وأحيانا على أساس إجبارى؛ لكى تضم من

يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد، ويتمثل الهدف من هذا النوع من الاتحادات أو التنظيمات في تحقيق مصالح أعضائها (خالد على عمر: ٢٠١٢، ص ٣-٤).

أما نقابة المهن التعليمية فيعرفها قانون إنشائها بأنها "نقابة مهنية تخضع لأحكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته ولها الشخصية الاعتبارية وتضم المشتغلين بمهنة التربية والتعليم، والذين سبق اشتغالهم بها ومقرها الرئيسي القاهرة، ولها فروع طبقاً لأحكام القانون. (اللائحة الداخلية لنقابة المهن التعليمية: ١٩٦٩، مادة (١)).

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف نقابة المهن التعليمية إجرائياً بأنها تنظيم قانوني يهدف إلى تحقيق التوازن العادل بين حقوق العاملين بالتربية والتعليم في مصر، ومصالح الدولة وذلك في ضوء الإطار القانوني والتشريعي الذي يحكم عملها، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والمهني لهم، وتحسين ظروف العمل المدرسي، وتعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي، ومساعدتهم على تحقيق الموازنة بين متطلبات الحياة والعمل.

### جودة الحياة الوظيفية "QWL" Quality of working life:

على الرغم من الأهمية المتزايدة لجودة الحياة الوظيفية ودورها الفعال في نجاح المؤسسات التعليمية إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم ونظراً لتعدد المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية فإن البحث سوف يتعرض لبعض منها بما يخدم متطلبات البحث الحالي ومنها: أن هذا المفهوم يشير إلى جودة العلاقة بين الموظفين وظروف العمل ويهدف إلى التأكيد على البعد الإنساني الذي غالباً ما يتم نسيانه بين العوامل الاقتصادية والتقنية في تصميم العمل. (Ayse Canan Cetinkanat, Meltem Akin, Kosterelioglu: 2016, p 1779)

وهي عبارة عن برنامج مخطط ومستمر للتطور التنظيمي يشمل عناصر بيئة العمل وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وتقوم به إدارة الموارد البشرية في ظل الدعم المقدم من الإدارة العليا (حسن منصور السيد وآخران: ٢٠١٢، ص ٣١٣). كما يقصد بها كافة الجهود المبذولة من خارج المدرسة بصفة عامة ومن داخلها بصفة خاصة لإشباع مختلف حاجات المعلم بما ينعكس على جودة أدائه لوظيفته بمختلف أبعادها الأكاديمية والإنسانية والاجتماعية (أمل محسوب زناتي، هالة عبد المنعم أحمد: ٢٠١٣، ص ٢٥١-٢٥٢). وبناءً على ما سبق يمكن تعريفها إجرائياً بأنها عملية مخططة تهدف إلى تحسين الأداء المدرسي من خلال تحسين بيئة العمل المدرسي، وتوفير نظم عادلة للأجور والمكافآت، وتحسين فرص الترقى والنمو،

وتحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي، مع إتباع الاستراتيجيات اللازمة لإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على أدبيات الفكر التربوي اتضح أن هناك مجموعة من الدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع البحث والتي يمكن تصنيفها إلى:

أولاً: دراسات المحور الأول وتتعلق بنقابات المهن التعليمية:

دراسة (خالد محود أحمد: ٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحديد الأنشطة التي تقوم بها نقابة المهن التعليمية في مصر والتعرف على الأنشطة التي تقوم بها نقابات المعلمين في بعض الدول الأخرى مثل فنلندا واليابان وأساليب تفعيلها، ومن ثم تحديد متطلبات تفعيل الأنشطة التي تقوم بها نقابة المهن التعليمية في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لعمل دراسة مقارنة لأساليب تفعيل أنشطة نقابة المهن التعليمية في مصر وبعض البلدان المتقدمة مثل فنلندا واليابان للإفادة منها في مصر.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها اقتصار أنشطة نقابة المهن التعليمية في مصر على تقديم الأنشطة الخدمية والاجتماعية للمعلمين، ضعف تمثيلها في دوائر صنع القرار مثل المجالس النيابية، ووضع وتعديل التشريعات الخاصة بالتعليم، ضعف وعي المعلمين في مصر بأهداف النقابة إلى جانب سلبية المعلمين في تعاملهم مع لجان النقابة، ووجود فجوة بين المعلمين وقيادات النقابة، وعزوف معظم المعلمين عن حضور اجتماعات اللجنة النقابية، بالإضافة إلى محدودية دور النقابة فيما يخص القضايا القومية.

دراسة (Symeonidis Vasileios:2015 pp 1-103)

هدفت الدراسة إلى تقديم مراجعة أدبية حول مكانة المعلم ودور نقابات المعلمين في تحسين حالة المعلم، مع تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة على وضع المعلمين والعاملين في مجال التعليم، وكذلك اقتراح طرق لقياسها، وإجراء مسح ميداني بين جميع المنظمات الأعضاء في الاتحاد العالمي للمعلمين بحثاً عن حالة المعلمين في قطاعات التعليم المختلفة، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن مع الاستعانة بتطبيق استطلاع عالمي تم إرساله إلى جميع المنظمات المنتسبة للاتحاد العالمي للمعلمين في ٥٥ دولة من (أفريقيا، البلدان العربية، آسيا والمحيط



الهادئ، أوروبا، أمريكا اللاتينية، أمريكا الشمالية/ الكاريبي) وتوصلت الدراسة إلى اقتراح طرق لتحسين دور نقابات المعلمين، لتعزيز حالة المعلم من خلال إجراء حوار منتظم بين نقابات التعليم والحكومة بشكل يعزز من دور النقابات في صنع سياسة التعليم خاصة فيما يتعلق بالقضايا المهنية وظروف الرعاية الاجتماعية للمعلمين فضلاً عن قيادة ومراقبة إصلاحات التعليم، وتنظيم حملات إعلامية تدافع عن أهمية مهنة التدريس للمجتمع وتعزيز الصورة العامة للنقابات كمنظمات قائمة من أجل العدالة والجودة في التعليم وتحسين أجور المعلمين ليتناسب مع المسؤوليات الملقاة على عاتقهم وعبء العمل وبشكل يساعدهم على تلبية احتياجاتهم دون دفعهم لإيجاد وظيفة ثانية كما يجب تحسين ظروف العمل من خلال ضمان التوظيف الدائم والاستقرار الوظيفي وحصول المعلمين على ضمان اجتماعي جيد وتوفير السكن الاجتماعي، خاصة للمعلمين في المناطق الريفية أو المناطق المحرومة. وتحسين المرافق التعليمية، حتى يتمكن المعلمون من أداء مهامهم وواجبات التدريس بشكل صحيح.

دراسة نوفة فضل الله حامد، هانى محمد هلال: ٢٠١٥ ص ص ١٣٧-١٦٧

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة رضا المعلمين عن الخدمات المقدمة لهم من نقابة المعلمين من حيث معرفة درجة مشاركة المعلمين بقرارات وخطط العمل لدى النقابة، ومعرفة درجة سهولة الوصول إلى الموظف المعنى بتقديم الخدمة، وتحديد المعوقات التي تحول دون تقديم الخدمات بالشكل المطلوب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستعيناً بتطبيق استبانة على عينة من معلمى مديرية تربية لواء البادية الشمالية الغربية بلغت نحو (١٥٧) معلماً.

وتوصلت إلى عدة نتائج منها أن درجة رضا المعلمين عن الخدمات المقدمة لهم من النقابة متوسطة ودرجة رضا عالية لسهولة الوصول إلى مقر النقابة ولوضوح وشمول المعلومات المتوفرة على موقع النقابة كما أظهرت النتائج درجة قبول عالية عن سهولة الوصول للموظف المعنى بتقديم الخدمة فى النقابة وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة لدرجة الرضا عن الخدمات المقدمة للمعلمين ولسهولة الوصول للموظف المعنى بتقديم الخدمة.

دراسة (أمانى سيف الدين الزعبي: ٢٠١٤)

هدفت الدراسة الكشف عن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم واستخدمت

الدراسة المنهج الوصفي واستعانت بتطبيق استبانة على عينة بلغت ٣٠٠ معلما، ٥٠ مديرا في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد وأظهرت النتائج أن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وأبعادها من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة وقد جاءت مجالات أداء نقابة المعلمين وفقا للترتيب الآتي المجال التنظيمي والتشريعي في المرتبة الأولى ويرجع ذلك إلى وضوح قوانين العمل النقابي والتشريعات التنظيمية وفهمه من قبل الأعضاء تلاه المجال الخدمي في المرتبة الثانية ويرجع ذلك إلى أن السبب الرئيس لانضمام المعلمين لنقابة تمثلهم هو الحصول على مستوى أفضل من الخدمات كرد فعل طبيعي على ما يعانيه المعلم الأردني من تدرى مستوى معيشته المادية والاجتماعية فيؤثر انتسابه لجهة تطالب بحقوقه وتحمي مكتسباته لنوعية الخدمات التي تقدم له حيث أن الهدف الأساسي للانضمام للنقابة هو تحسين الوضع المادي للمعلم وأخيرا جاء مجال العلاقات والتواصل في المرتبة الأخيرة ويرجع ذلك إلى أن المعلم يعتبر في معظم وقته منشغلا عن الحياة الاجتماعية وعلاقاتها بسبب ضغوط عمله التي تبدأ في المدرسة وتستمر في البيت ويضاف إلى ذلك أن الظروف المعيشية تجبر المعلم على امتحان مهن أخرى بعد الدوام الرسمي ومن شأن ذلك أن يصرف ذهن المعلم عن التواصل المتعلق بنقابته.

ثانيا: دراسات المحور الثاني وتتعلق بجودة الحياة الوظيفية:

دراسة (Daniele Krauze Boone and et.all: , 2019,pp 130-143) هدفت الدراسة إلى استعراض الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية خاصة من مؤسسات التعليم العالي، والتعرف على النماذج الرئيسية والأكثر استخدامًا لتقييم جودة حياة العمل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، مع إجراء التحليل البليوغرافي من الأعمال العلمية التي تم تجميعها حول جودة الحياة الوظيفية من أغسطس إلى نوفمبر من عام ٢٠١٧، من خلال الكتب والمقالات والأطروحات وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٣٠) عضوا لتقييم مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية UNIR في Cacoal، وتوصلت الدراسة إلى وجود تصورات إيجابية لأفراد العينة حول المعايير الخاصة بـ "الاستفادة من القدرات"، و"الأهمية الاجتماعية لحياة العمل"، و"الاندماج الاجتماعي في المنظمة" ومع ذلك، هناك معياران، مثل "ظروف العمل" و "التوازن بين العمل والحياة

الشخصية" يدلان على الرضا المتوسط؛ كنتيجة لشعورهم بالإرهاق الذي يسببه العمل، كما توصلت الدراسة إلى عدم رضا أفراد العينة عن المكافآت والأجور التي يتلقونها، كما أنهم لا يرون فرصا مناسبة للنمو المهني.

#### دراسة (Muhammad Akram, and et.all , 2017, pp244-269)

هدفت الدراسة إلى مقارنة جودة حياة العمل المدرسي لمعلمي المدارس العامة في تركيا وباكستان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع تطبيق مقاييس جودة الحياة الوظيفية على عينة من المعلمين بلغت نحو (٩٩٥) معلما تركيًّا من ثماني مدن مختارة هي (أنقرة وإزمير ومانيسا وماردين وإسبرطة ودوزه وكوجيلي وزونجولداك)، والتي مثلت سبع مناطق مختلفة من البلاد و(٧١٦) معلما باكستانيًّا من ٥ مدن هي (اوکارا، ملتان، فيصل آباد، لاهور وسرجودا) من مقاطعة البنجاب.

للتعرف على تصورات المعلمين نحو ذلك وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن المعلمين الأتراك أظهروا درجة أعلى من المتوسط في أبعاد الدعم الإداري وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي مقارنة بالمعلمين الباكستانيين ؛ بينما أظهر المعلمون الباكستانيون درجة أعلى بشكل ملحوظ في ظروف العمل الصحية والأجور العادلة مقارنةً بنظرائهم الأتراك، وكان لدى المعلمين الأتراك مستوى منخفض نسبياً من الرضا فيما يتعلق بالأجور العادلة.

#### دراسة (Ayse Canan Cetinkanat ,Meltem Akin ,2016, pp1778-1786) Kosterelioglu

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع تطبيق مقاييس جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي على عينة من المعلمين في مقاطعة بولو الابتدائية ومقاطعة المدارس الابتدائية في الولاية بلغت نحو (٤٦٢) معلما للتعرف على تصورات المعلمين نحو ذلك وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن لدى المعلمين تصورات سلبية في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن أهمها البعد الخاص بالأجور والحوافز الإضافية، والبعد المتعلق بالمشاركة والمسؤولية في حين كانت هناك تصورات إيجابية في الأبعاد الفرعية المتبقية والمتمثلة في العلاقات مع زملاء العمل، والاتصالات وصنع القرار والأمن الوظيفي، والدعم من المدير، والرضا الوظيفي والتخلص من الإجهاد المتعلق بالعمل، كما توصلت الدراسة إلى وجود بعض

مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين مثل النفور من العمل والشعور بالغبية من المدرسة، تليها مشاعر العجز.

دراسة (محمد سعيد عبد المطلب: "٢٠١٦، ص ص ٢٨٥-٣٣٤):

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة عين شمس في ضوء الاستفادة من مقارنة جودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لتحقيق أهدافها وتوصلت إلى مجموعة من الدروس المستفادة من برامج جودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل وتورنتو ثم اقترحت مجموعة من الآليات لتحسين جودة الحياة الوظيفية في جامعة عين شمس منها توفير نظام للأجور والحوافز والمكافآت وفقا للمعايير الاجتماعية وحجم العمل والوظائف المماثلة، توفير متطلبات الأمن والسلامة المهنية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير ظروف عمل صحية وآمنة تراعى المتطلبات الإنسانية والقانونية للعمل وسلامة المناخ التنظيمي وتوفير الخدمات والتسهيلات المادية والفيزيائية التي من شأنها حماية كل عناصر العملية التعليمية، توفير فرص التنمية الفردية، وفرص النمو والارتقاء الوظيفي، مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

دراسة (أيمن حسوب ديوب: "٢٠١٤ ص ص ١٩٥-٢٢٤):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الاتصالات في سورية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستعانت بتطبيق استبانة على جميع شركات قطاع الاتصالات بسوريا على عينة بلغت ٨٠ عضوا. وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين (تفويض السلطة- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات- ومشاركة العاملين في الملكية- تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية في المنظمات محل الدراسة كما توصلت الدراسة إلى أن تقدير الإنجاز هو أكثر متغيرات تمكين العاملين ارتباطا بجودة الحياة الوظيفية كما أوضحت أن الشركات محل الدراسة لا تراعى الحياة الشخصية للعامل مثل حياته الوظيفية فهي بعيدة عن اهتمام المؤسسات محل الدراسة كما أن برامج التأمين الصحي لا تنفذ بالشكل السليم على الرغم من عدالة نظام الأجور والتعويضات فيها

دراسة (شيماء حسين ربيع: ٢٠١٥ ص ص ٤٣- ٦٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية والتي تتعلق بنظام الأجور والمكافأة، وتحديد العوامل المرتبطة بنظام الترقى، وظروف بيئة العمل، وجماعة العمل، والتي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى استخدام المنهج العلمي الكمي لجمع البيانات وتحليلها والكيفي لاستخلاص النتائج باستخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الحكومية بمدينة الفيوم، واستعانت بتطبيق مقياس للتعرف على واقع الحياة الوظيفية على عينة بلغت نحو ٢٢٠ أخصائياً اجتماعياً بمدينة الفيوم بالمدارس الحكومية (ابتدائي - إعدادي - ثانوي) وبلغ عددها ٦٩ مدرسة.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم كفاية الأجور والمكافآت التي يحصل عليها الأخصائي الاجتماعي؛ وذلك لإحساسه بأن المرتب الذي يحصل عليه لا يشجعه على العمل مقارنة بما يبذله من جهد، كما توصلت الدراسة إلى أن عدم رضاه عن نظام الترقى؛ لأنه لا يخضع لأسلوب واضح وإنما حسب الأهواء الشخصية والمحسوبة وأن الأقدمية هي أساس الترقية دون النظر للجهد المبذول، إضافة إلى عدم رضاه عن ظروف العمل؛ ويرجع ذلك لعدم توافر الموارد اللازمة لممارسة العمل وعدم اهتمام إدارة المدرسة بالمشكلات التي تواجهه، كما أكدت الدراسة على قوة العلاقة بين الأخصائيين الاجتماعيين وزملائهم بالعمل بالمدرسة حيث يتزايد شعورهم بأهميتهم داخل فريق العمل واستفادتهم من خبرات أعضاء الفريق وتعاونهم في إنجاز العمل كما أنهم يعبرون عن آرائهم بحرية تامة.

#### دراسة (Manju.N:2014,pp77-80)

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الثانوية وفقاً لمتغيرات الجنس، الخبرة، ونوع المدارس حكومية أم خاصة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها كما استعانت بتطبيق استبانة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة ميسور بلغت نحو (١٠٠) معلماً أخذت بطريقة عشوائية طبقية وذلك لمعرفة نوعية الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية.

وتوصلت الدراسة إلى أن أغلبية العينة من مدرسي المدارس الثانوية في ميسور وجد أن لديهم مستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية، كما أن هناك نسبة قليلة من المعلمين يمتلكون مستوى عالي من جودة الحياة الوظيفية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث حيث يتمتعن بنوعية عالية من جودة الحياة الوظيفية عن نظرائهم من الذكور، وأكدت الدراسة على عدم وجود فروق ترجع لسنوات الخبرة في جودة حياة العمل كما لا يوجد فرق كبير في نوعية الحياة الوظيفية للمدرسين الذين ينتمون إلى المدارس الحكومية والمدرسين من القطاع الخاص.

دراسة (أمل محسوب زنتي/ هالة عبد المنعم أحمد ص ص ٢٤٥-٣٢٠، ٢٠١٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل بالمؤسسات التعليمية والتعرف على المتطلبات الداعمة للجودة والاعتماد بالمؤسسات التعليمية، والتوصل إلى إجراءات مقترحة لتوفير جودة حياة عمل معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها واستعانت بتطبيق استبانة على عينة عشوائية من معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظات القاهرة، الجيزة، القليوبية، بنى سويف، الشرقية بلغت نحو (٦١٧) معلما.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن المعلم فى المدرسة الابتدائية يفتقد إلى المشاركة الفعالة فى القرارات المدرسية، وأن هناك قصور فى توفير الموارد اللازمة لإنجاز مهام العمل، انخفاض الرضا لدى نسبة كبيرة من المعلمين عما يحصلون عليه من أجر مقابل ما يبذلونه من جهد، كما توصلت إلى أن هناك نسبة لا يستهان بها من المدارس الابتدائية تحتاج إلى توفير كثير من شروط الأمن والراحة للمعلم بما يسهم فى توفير بيئة محفزة للعمل حيث يجد نسبة كبيرة من المعلمين يشعرون بالتعب وكثرة ضغوط العمل والإجهاد النفسى نظرا لارتفاع كثافة الفصول، والوقوف لفترات طويلة فى الفصل، وشعورهم بالضيق لقلّة تقدير المجتمع للمهنة. الأمر الذى ينعكس سلبا على جودة حياة العمل.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن دراسات المحور الأول ركزت على نقابات المهن التعليمية، فى حين ركزت دراسات المحور الثانى على جودة الحياة الوظيفية وبذلك نجد أن البحث الحالى يختلف عن الدراسات السابقة ويستفيد منها على النحو التالى:

تعليق على دراسات المحور الأول:

**محور الاهتمام:** اهتمت دراسات المحور الأول بنقابات المعلمين والكشف عن درجة رضا مديري ومعلمى المدارس عن أدائها وجودة الخدمات التى تقدمها، فقد ركزت بعض

الدراسات على قياس درجة رضا المعلمين عن الخدمات المقدمة لهم من نقابة المعلمين مثل (دراسة أمانى سيف الدين الزعبي: ٢٠١٤)، ودراسة (خالد أحمد محمود: ٢٠١٨)، وبذلك يتفق البحث الحالى مع هذه الدراسات فى أهمية التعرف على طبيعة الدور الذى تقوم به نقابات المعلمين من خلال آراء المستفيدين منها.

**المنهج:** استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفى، ومنها ما زواج بين المنهج الوصفى وأسلوب التحليل الإحصائى ومنها استخدم المنهج المقارن مثل دراسة (خالد أحمد محمود: ٢٠١٨) وبذلك يتشابه البحث الحالى مع بعض الدراسات التى ركزت على المنهج الوصفى لمعالجة المشكلة.

**الأدوات:** اعتمدت غالبية الدراسات على الأسلوب النظرى لجمع البيانات الكمية والكيفية بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كما فى دراسة (نوفة فضل الله حامد، هانى محمد هلال: ٢٠١٥)، ودراسة (دراسة أمانى سيف الدين الزعبي: ٢٠١٤)، وبذلك يتشابه البحث مع الدراسات التى اعتمدت على الاستبانة لمعالجة المشكلة.

تعليق على دراسات المحور الثانى:

**محور الاهتمام:** اهتمت دراسات المحور الثانى بجودة الحياة الوظيفية، مثل دراسة (شيماء حسين ربيع: ٢٠١٥) والتى هدفت إلى التعرف على العوامل المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية والتى تتعلق بنظام الأجور والمكافآت، ونظام الترقى وتحديد العوامل المرتبطة بظروف بيئة العمل وجماعة العمل، ودراسة (أمل محسوب زياتى، هالة عبد المنعم ٢٠١٣) وبذلك يتفق البحث الحالى مع هذه الدراسات فى أهمية التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

**المنهج:** استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفى، وأسلوب التحليل الإحصائى ومنها استخدم المنهج المقارن مثل دراسة (محمد سعيد عبد المطلب: ٢٠١٦)، حيث هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية فى جامعة عين شمس فى ضوء الاستفادة من مقارنة جودة الحياة الوظيفية فى جامعتى كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وبذلك يتشابه البحث الحالى مع بعض الدراسات التى ركزت على المنهج الوصفى لمعالجة المشكلة بالإضافة إلى التحليل الإحصائى.

**الأدوات:** اعتمدت غالبية الدراسات على الأسلوب النظرى لجمع البيانات الكمية والكيفية بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كما فى دراسة (شيماء حسين ربيع: ٢٠١٥)، وبذلك يتشابه البحث مع الدراسات التى اعتمدت على الاستبانة لمعالجة المشكلة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

#### استفاد البحث الحالي من هذه الدراسات في:

- انتقاء المراجع ذات الصلة بموضوع البحث.
- تحديد معالم البحث الحالي وصياغة مشكلته الأساسية بحيث تأتي في إطار تكاملي مع هذه الدراسات.
- تصميم أدوات الدراسة الميدانية وتفسير نتائجها.

ويلاحظ مما سبق أن معظم الدراسات السابقة تتشابه مع البحث الحالي من حيث اهتمامها بالتعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين الأمر الذي يفيد في التعرف على الأطر النظرية التي قام عليها البحث، ولكن يختلف عنها حيث أنه يتناول طبيعة الدور الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية من خلال آراء المستفيدين منها، وذلك في ضوء أبعاد جودة الحياة الوظيفية وهذا ما لم تتناوله الدراسات السابقة.

الإطار النظري للبحث:

#### ويتناول المحاور التالية:

المحور الأول: الأسس النظرية للنقابات المهنية ويتم تناوله على النحو التالي:

أولا ماهية النقابات المهنية وأهدافها:

تعد النقابات المهنية مؤسسات عامة عهدت إليها الدولة باختصاصها الأصلي في تنظيم شؤون المهنة التي يمارسها الأفراد كمهنة حرة وتمنح هذه النقابات بعض السلطات العامة والمزايا المالية التي تمكنها من تحقيق الغرض الأصلي من وجودها، ولذلك فالمبدأ الأساسي الذي يحكم هذا النوع من النقابات أن الانضمام إليها إجباري بقصد ضمان عدم ممارسة الأفراد للمهن الحرة التي تقوم هذه النقابات على تنظيمها وحمايتها من الدخلاء عليها، وحماية الحقوق المهنية لأعضائها ورفع المستوى العلمي والمهني والفني لهؤلاء الأعضاء (محمد إبراهيم خيرى: ٢٠١٥، ص ص ٧٩-٨٠).

وقد قامت النقابات المهنية بأدوار مهمة في العلاقة بين الإدارة والعاملين، وكانت وراء إصدار عددا من القوانين على مستوى الدول لتنظيم العلاقات بينهم وهي بذلك تمثل العاملين في مجال معين ويكون لها مجلس أو هيئة ينضم إليها عدد كبير من الأعضاء مقابل رسوم مبدئية، وفي ضوء الالتزامات القانونية يتم التصويت لانتخاب الأعضاء المسؤولين عن النقابة، ومن ثم فهي تنظيماً هادفة إلى تحقيق التوازن العادل بين حقوق العاملين ومصالح أصحاب الأعمال وذلك في ضوء



الإطار القانونى والتشريعى الذى يحكم المجتمع، كما أن النقابات تكافح من أجل تعزيز عمليات المشاركة ودمج العاملين وتحسين ظروف العمل التى يعملون فيها مع التحسين المستمر فى أجورهم وظروفهم المعيشية والأسرية. (سيد محمد جاد الرب ٢٠٠٨، ص ص ١٨٣، ١٨٤، ١٨٩)

والنقابات بذلك تمثل ركيزة أساسية من ركائز المجتمع المدنى وركنا متقدما من أركان الحكم الرشيد فى أى مجتمع، وتسعى إلى تحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف ومنها: (عبد البارى إبراهيم درة وآخرون: ٢٠٠٦، ص ص ٨٧، ٩٦)

- حماية مصالح الأعضاء المنتمين لها والدفاع عنهم.
- تطوير المهنة، وتحسين النمو المهنى للأعضاء من خلال إصدار المجالات أو الدوريات، وإنشاء المراكز التدريبية، وتنظيم المؤتمرات والندوات والملتقيات.
- خدمة المجتمع المحيط وبناء علاقات مع المؤسسات الأخرى.
- حل المشكلات التى يواجهها الأعضاء فى علاقاتهم بالجهات الحكومية.
- تقديم المعونات الاجتماعية فى الظروف الصعبة.
- تقديم خدمات التأمين الصحى الشامل أو الجزئى.
- تقديم الاستشارات الفنية والقانونية لمن يطلبها.
- تقديم منح ومساعدات مالية وفرص للتدريب والابتعاث الداخلى والخارجى.
- تنظيم رحلات للحج والعمرة والسياحة.
- المساعدة فى تأمين قروض الإسكان وغيرها.
- تقديم خدمات التقاعد والتأمين على الحياة.

وبذلك يمكن تقسيم أهداف النقابات المهنية إلى ثلاثة محاور هى:

**الأول مهنى:** يستهدف رفع مستوى المهنة التى تمثلها وتضع ميثاق شرف يحكم أداء أعضائها وحمايتهم من التعسف الذى قد يتعرضوا له أثناء أداء أعمالهم.

**الثانى خدمى:** يستهدف تلبية بعض الخدمات الأساسية للأعضاء مثل إقرار وتطبيق نظام للمعاشات والتأمين الصحى.

**الثالث قومى:** يستهدف الدفاع عن المصالح القومية للمجتمع سواء على المستوى المحلى أو الإقليمى أو الدولى. (خالد على عمر: ٢٠١٢، ص ص ٣-٤).

ويتضح مما سبق أن النقابات المهنية لها دور هام في تطوير المهنة ورفع مستواها وخدمة العاملين فيها والحفاظ على حقوقهم وتحسين مستواهم المهني خاصة في الوقت الحاضر، فالنقابات المهنية تأسست لتنظيم مزاوله المهنة وحماية مصالح أعضائها والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني لمنسوبيها، ونستنتج مما سبق عدة أمور منها أن النقابات المهنية تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق أعضائها ومؤسسات العمل، كما أنها لا تكتفى بحماية الحقوق المادية والاجتماعية والاقتصادية والصحية لأعضائها فقط ولكن تعمل على تطوير المهنة ذاتها، كما أن الانضمام إليها يكون مقابل تحصيل رسوم محددة، وغالبا ما تكون إجبارية على العاملين، بالإضافة إلى أن اختيار أعضاء النقابات المهنية يستند إلى مبدأ الديمقراطية وإجراء الانتخابات. ثانيا: نشأة النقابات المهنية وخصائصها:

عند تناولنا لنشأة النقابات نجد أنها لم تظهر فجأة وإنما كانت لها بدايات أخذت تتطور حتى أصبحت بشكلها الحالي وهذه البدايات تمثلت في "الطوائف" التي يعتبرها البعض بداية ومقدمة لوجود النقابات بل ولوجود مؤسسات المجتمع المدني. (محمد إبراهيم خيرى: ٢٠١٥، ص ١٥)

حيث تشير الأدبيات إلى أن أقدم تنظيمات عرفها العالم في مجال العمل كانت تسمى "الطوائف" أو "الأصناف" كما كان يطلق عليها ووجدت هذه التنظيمات في معظم دول العالم تحت أسماء مختلفة وهي عبارة عن منظمات تقوم على أساس المهنة أو الحرفة وتجمع كل من يعمل فيها، وكانت الطائفة تتولى كل ما يتعلق بالحرفة ولاية تامة فكانت تحدد عدد ساعات العمل والأجازات كما كانت تحدد طريقة الأداء، وتحرص على أن تتم طبقا للأصول المقررة، باختصار كانت تحتكر كل ما يتعلق بالحرفة، وجاءت نهاية الطوائف نتيجة التطور الصناعي من جهة؛ ولإساءة الشيوخ استعمال سلطاتهم ومحاولة حصر الحرفة في أبنائهم وأتباعهم وتضييق باب الدخول فيها؛ مما تسبب في حدوث انشقاقات، وعندما حدثت الثورة الصناعية في إنجلترا إبان الثلث الأول من القرن الثامن عشر دخلت هذه الطوائف في حرب مع الصناعة الآلية وقضت عليها وعلى أنقاض طوائف الصناع ونتيجة للتطور الصناعي ظهرت النقابات الحرفية وفي منتصف القرن التاسع عشر ١٨٥١ ظهرت في إنجلترا "جمعية المهندسين المندمجة" التي تكونت باندماج عدد من النقابات الحرفية الصغيرة كأول نقابة حرفية على المستوى القومي وكان ذلك بداية انشطار النقابات المهنية "الحرفية" كما كان يطلق عليها في إنجلترا - عن النقابات العمالية حيث كانت تضم جميع العمال والصناع بدون تفريق بينهم في حين اقتصرت عضوية النقابات الحرفية ممثلة في جمعية المهندسين المندمجة على العمال المهرة في الحرفة. وفي مصر كان من الصعب حتى عام

١٨٧٦ وضع حدود فاصلة بين النقابات المهنية والعمالية فقد نشأت النقابات في مصر على شكل طوائف وروابط تجمع أصحاب المهنة أو الحرفة وعموما فقد ظل الأمر ملتبسا حتى شهد عام ١٨٧٦ إنشاء المحامون نقابة لهم وصدر بها أمر رسميا في ٩ يونيو ١٨٨٦ وقد توالى بعد ذلك إنشاء باقى النقابات المهنية إلى أن وصلت إلى ٢٤ نقابة ومنها نقابة المعلمين التى تأسست عام ١٩٥٥ م، ونلاحظ أن نشأة النقابات المهنية فى مصر اختلفت عن نشأتها فى انجلترا حيث أنها فى مصر تبنت كلمة "المهنية" وليس "الحرفية"؛ لأن كلمة الحرفة فى المفهوم الشائع أدنى إلى الصناعات اليدوية وإن كان الأصل اللغوى خلاف ذلك فهو يضع الحرفة فى مرتبة أسمى من المهنة، لكن إيثار النقابات العامة لكلمة مهنة يقدم مثالا لثقافة المجتمع المصرى حين ذاك التى جعلت الشهادة - خاصة الجامعية - هى أساس ومقوم العضوية وليس المهارة، وتتميز النقابات المهنية عن باقى التنظيمات بعدة خصائص منها: (خالد على عمر: ٢٠١٢، ص ص ٣-١٠).

- أنها تجمعات منظمة لها إطار مؤسسى ويحكمها قانون، وهو ما يجعلها تختلف عن تجمعات الأفراد غير المنظمة.
- أنها تجمعات تستند إلى مفهوم متقارب يربط بين أعضائها، وبالتالي فإن إدراك الأعضاء لوجود مصالح مشتركة بينهم يدفعهم إلى التضامن.
- أن هذه المصالح المشتركة قد تكون منصرفة إلى المهنة وحمايتها وتطويرها، وقد تتوجه نحو مطالب الأعضاء المادية والاجتماعية.
- أن العضوية فى النقابات قد تكون اختيارية وقد تكون إجبارية، بمعنى أن القانون لا يسمح لأعضاء بعض المهن بالعمل فى هذه المهنة إلا إذا كانوا منضمين إلى نقابتها كما هو الحال فى النقابات المهنية وفقا للتشريع المصرى. ويتضح من ذلك أن النقابات المهنية قد نشأت منذ زمن طويل فى شكل تجمعات منظمة تهدف إلى حماية أعضائها أصحاب المهنة الواحدة التى تجمعهم المصالح المشتركة.

ثالثا إشكاليات النقابات المهنية والعوامل التى تساعد على نجاحها:

على الرغم من أن النقابات قد مر على تأسيسها ومزاولة عملها عدة عقود إلا أنها مازالت دون المستوى الذى يتطلع إليه الأعضاء من جهة وأفراد المجتمع من جهة أخرى خاصة فى ظل الحاجة الماسة إلى مؤسسات مجتمعية منظمة وفاعلة، إن إشكالية النقابات المهنية - ومنها نقابات المعلمين - ما زالت دون المستوى التنظيمى؛ ويرجع ذلك إلى ضعف القدرة المؤسسية والتنظيمية بسبب الظروف المتعلقة بها مثل: ضعف انتماء الأعضاء لنقابتهم، والتحديات المالية

المتعلقة بتدنى مستوى الدعم من قبل الجهات المانحة، إضافة إلى تحديات تشريعية وسياسية تؤثر على استقلالية عمل النقابات المهنية. (محمد أحمد المقداد: ٢٠١٢، ص ٤٣٩).

فبإمكان نقابات المعلمين - باعتبارها من الأطراف المعنية القوية والمؤثرة في العديد من البلدان مساءلة الحكومة، ولكن يلاحظ أن دور نقابات المعلمين في صياغة عملية الإصلاح أمر مختلط من حيث النتائج، ففي حالات نجد أن الحكومة تشارك النقابات وتتعاون معها لتنفيذ التغييرات الاستراتيجية في سياسات التعليم، وفي حالات أخرى نجد أن نقابات المعلمين لا يتم أخذ رأيها بانتظام في الحوارات المجتمعية أو المناقشات السياسية بشأن إصلاح التعليم، ففي دراسة استقصائية دولية شملت (٧٠) نقابة في أكثر من (٥٠) بلدا أفادت ٦٠٪ من النقابات بأنه لم يتم استشارتها نهائياً، أو نادراً بشأن وضع أو تطوير العملية التعليمية، كما أفادت بأن المعلمين في معظم البلدان يفتقرون إلى المعلومات الضرورية والتدريب والمشاركة. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ص ٢٣ - ٢٦). واستناداً إلى تفسير القواعد القانونية المنبثقة عن الاتفاقيات الدولية نلاحظ أن هناك ثمة حقوق و ضمانات عامة لا ينبغي المساس بها حتى تستطيع النقابات - ومنها نقابات المعلمين - أن تمارس أدوارها وتحقق الأهداف المرجوة منها ومن أبرزها أن للمهنيين الحق في (محمد أحمد المقداد: ٢٠١٢، ص ص ٤٣٩):

- تكوين منظماتهم النقابية وهذا يقتضى عدم وجود أية عراقيل تحول دون تأسيس النقابات.
- حرية الانضمام أو الانسحاب من النقابة مما يترتب عليه حظر أشكال التعسف ضد أى موظف بسبب انضمامه أو انسحابه من النقابة.
- إدارة نقاباتهم وليست لأى جهة أخرى الحق في ممارسة أى ضغوط أو تدخل في إدارتها تحت أى مبرر طالما أنها تحافظ على قانونها الأساسى وتسعى إلى خدمة أعضائها ؛ وبناءا عليه فإن الجمعية العامة للنقابة هي صاحبة السلطة العليا.
- التحصين من الحل الإدارى حيث يستوجب على السلطة التنفيذية عدم استصدار قوانين تستطيع على ضوءها حل النقابات أو وقف نشاطها.
- التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية مع منظمات رجال الأعمال ولكن بما يضمن عدم مخالفة قانون العمل.
- حق النقابات في تنظيم الاعتصامات على أن تكون قنوات الحوار مفتوحة بين ممثلى النقابات والجهات المعنية وبما يضمن عدم المساس بالصالح العام.

- وبذلك فإن النقابات المهنية تكون أكثر جدوى عند قدرتها على:**
- تفعيل عنصر المؤسسية والقدرة على الاستقلال عن السلطة التنفيذية وأجهزتها المختلفة.
  - قدرة التنظيم النقابي المبني على روح المبادرة الفردية والجماعية والعمل المتضامن والتطوعى والشراكة مع النقابات والمؤسسات العامة والخاصة.
  - أن تكون النقابات إيجابية فى نشاطها عند توظيفها لمجمل الأهداف التى قامت عليها والالتزام بمبدأ الديمقراطية الداخلية بين أعضائها.
  - إن نجاح النقابات فى تفعيل أدوارها يعتمد على درجة انتماء المنتسبين إليها بتفاعلهم مع السياسات التى تؤثر فى حياتهم ووضع المجتمع العام. (محمد أحمد المقداد: ٢٠١٢، ص ٤٣٩)
  - تشجيع مشاركة نقابة المعلمين فى التطوير المهني ويمكن القيام بذلك من خلال تمويل التحالفات بين الجامعات والاتحادات أو توجيه الموارد إلى النقابات حتى تتمكن من عقد البرامج التربوية التدريبية، ويمكن تحقيق ذلك أيضاً من خلال توفير حوافز للمعلمين لتولي أدوار التدريب داخل النقابات بأنفسهم، وذلك بحكم خبرتهم الطويلة فى مجال التدريس والتوجيه حيث أنهم أصبحوا أنفسهم معلمين خبراء فى تخصصاتهم، وقد تكون هذه الحوافز فى شكل تقليل عبء التدريس لمن يقومون بالتدريب أو فى صورة دعم مالى مقابل لهذه الأنشطة التدريبية، كما يمكن زيادة التطوير المهني بدعم المنشورات التربوية العملية للمعلمين؛ نظراً لأن هذه المنشورات تعرض إرشادات تعليمية واقعية، وذلك من خلال الروابط عبر الإنترنت، والتواصل المنتظم فى المدارس، مما يزيد من وصولها وتأثيرها.
  - إتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة فى صنع السياسة التعليمية، وقد يكون ذلك صعباً، لأنه يعنى أن الدولة قد تتخلى عن بعض سلطاتها، وقد يتم تأخير القرارات المتعلقة بسياسة التعليم ومع ذلك من المهم إضفاء الطابع الديمقراطي على إدارة الدولة، وزيادة الشفافية، وتشكيل المواطنة التشاركية، ومشاركة النقابات، مما سيؤدي إلى سياسات أفضل فى نهاية المطاف.
  - دمج النقابات فى تخطيط سياسة التعليم بطريقة ديمقراطية حيث أنهم أكثر دراية بالواقع التربوى فمعظم النقابات على استعداد لمناقشة الموضوعات المثيرة للجدل، بما فى ذلك تلك التى تولد الصراع (كما تفعل الحوافز والمرتبات الخاصة بالمعلم)، شريطة أن تكون هذه المناقشات جزءاً من مناقشة أكثر شمولاً حول النظام والسياسة التعليمية، وأن تكون ليست موجهة لإلقاء اللوم على المعلمين فى المشكلات التعليمية، وضرورة احترام بعض

- حقوق العمل مثل الاستقرار و توفير ظروف عمل مناسبة. ( Julián Gindin and Leslie Finger: 2013, pp30-31).
- لا يمكن لمشاركة نقابات المعلمين أن تنجح إلا بروح التعاون الداخلى بين أعضائها؛ لذا ينبغي على قادة نقابات المعلمين ضمان عدم عرقلة تطوير الإدارة الاستشارية في المدارس بسبب العلاقات العدائية التي قد تحدث في أي مستوى من مستويات الإدارة التعليمية، ويجب أن تتحرك نقابات المعلمين على مستوى المدرسة نحو نهج أكثر تعاونية، وذلك من شأنه أن يخدم مصالح جميع المستفيدين بشكل أفضل ومثل هذه الخطوة ستؤدي إلى تكوين تصورات إيجابية لنقابات المعلمين في الرأى العام.
  - أن تسهم نقابات المعلمين في تطوير نظام لإدارة المدارس من شأنه أن يعزز التعليم للجميع، وتنمية الإدارة الاستشارية التي ستمكن جميع المعلمين من المشاركة الفعالة في العملية التعليمية.
  - ألا يكون هدف نقابات المعلمين الوحيد هو حماية حقوق ومصالح المعلمين، بل يجب على قادتها أيضاً وضع استراتيجيات تضمن حماية حق الطلاب في التعلم عند تنظيم الاعتصامات حيث يجب أن يكون تقديم التعليم الأفضل لأطفال الأمة هدفاً للمربين ونقاباتهم، وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب أن تظل مشاركة نقابات المعلمين في المدارس جزءاً لا يتجزأ من تلك العملية. (Mbukeni Ntshangase: 2011, pp 117-118)
- ويتضح من ذلك أن النقابات المهنية لا بد أن تتمتع ببعض الحقوق التي تضمن لها أداء أدوارها بالفاعلية المطلوبة ومنها الحق في تنظيم النقابات وهو حق يكفله الدستور والقانون، وضمان حرية الأعضاء في الانضمام والانسحاب منها، وحق النقابة في إدارة شئونها ذاتياً، والحق في إبداء الرأى حول ما يستجد حول شئون المهنة وحقوق الأعضاء، وبذلك يمكن القول أن نقابات المعلمين لا بد أن تتمتع بالاستقلالية كما أنها لا بد أن تلتزم بمبدأ الديمقراطية الداخلية بين أعضائها فيما تجريه من انتخابات وأن يكون هناك شراكة فيما بينها وبين النقابات والمؤسسات الأخرى وألا يقتصر دورها في المطالبة بحقوق المعلمين بل يجب أن يكون لها دور في تطوير النمو المهني للمعلم وتطوير سياسات التعليم بشكل عام.

## المحور الثاني: نقابة المهن التعليمية في مصر:

يتناول البحث في هذا الجزء ما يتعلق بنقابة المهن التعليمية في مصر من حيث نشأتها وأهدافها، الهيكل التنظيمي لنقابة المهن التعليمية في مصر، طبيعة الخدمات التي تقدمها ونوضح ذلك فيما يلي:

## أولاً: نشأة نقابة المهن التعليمية:

تمثل نقابة المهن التعليمية إرادة المعلمين الفكرية والسياسية وبالتالي هي الأقدر على تمثيلهم وهي التي تعمل على تحقيق العدالة بين أبناء المهنة في التوظيف والترقي وحماية حقوقهم والدفاع عنها حيث أنها تمثل أهم ركن من أركان العملية التعليمية وهو المعلم، وقد أنشئت نقابة المهن التعليمية بالقرار الوزاري رقم (١٩٤) لسنة ١٩٦٩ وتم إصدار اللائحة الداخلية للقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩، وتضم جميع المشتغلين بمهنة التربية والتعليم، وأمن سبق اشتغالهم بها سواء عن طريق التدريس أو الإشراف الفني أو القيام بأي عمل فني له اتصال مباشر بالتدريس أو من العاملين في الإدارات التعليمية بشرط أن يكون سبق له الاشتغال بالتدريس مدة خمس سنوات على الأقل، وتعتبر العضوية إجبارية بالنسبة للعاملين في مهنة التربية والتعليم فيما عدا أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأزهرية، والمعاهد العالية، والكليات، والمدارس العسكرية فهي اختيارية بالنسبة لهم (القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٩ في شأن نقابة المهن التعليمية: مادة (٢)، (٣)، (٤).) ومنذ إنشاء النقابة إلى اليوم فقد زاد عدد أعضائها، حيث بلغ عدد المعلمين بالمدارس طبقاً لإحصاء عام ٢٠١٩ الصادر في كتاب الإحصاء السنوي نحو (١٠٢٣٨٣٣) معلماً، وبين الجدول التالي إحصاء المعلمين بالمدارس طبقاً للمرحلة والنوع (جمهورية مصر العربية: مصر في أرقام، مارس ٢٠١٩):

جدول (١) يوضح إحصاء المعلمين بالمدارس طبقاً للمرحلة والنوع ٢٠١٩

المرحلة التعليمية	معلمون	
	ذكور	إناث
ما قبل الابتدائي	٢١٣	٤٣٦٧٥
ابتدائي	١٦٠٨٢١	٢٧٥٠٩١
التعليم المجتمعي	١٧٠	٨٠٤٤
الإعدادي	١٢٢٢٧٧	١٢٩٩٤٧
الثانوي العام	٦١٧١٩	٤٥١٦٨
الثانوي الصناعي	٥٢١٦٠	٤١٩٦٩
الثانوي الزراعي	٨٢٣٩	٥٣٠١
جملة الثانوي التجاري	١٧٢٣١	٢٤٩٠٦
التربية الخاصة	٣٩٧٤	٥٨٢٨
الإجمالي	٤٢٧٩٠٤	٥٩٥٩٢٩

## ونستنتج مما سبق عدة أمور منها أن:

- عضوية النقابة تكون للمشتغلين بمهنة التربية والتعليم ولم يشترط القانون مؤهل معين بل اكتفى أن يكون من المشتغلين بالمهنة أو القيام بأي عمل فني له اتصال مباشر

بالتدريس بشرط أن يكون سبق له الاشتغال بالتدريس مدة خمس سنوات على الأقل، لذلك فإن القيد في النقابة يحق لكل المشتغلين بمهنة التربية والتعليم سواء حاصل على مؤهل عالي أو متوسط أو حاصل على دبلوم فنى طالما اشتغل بالمهنة، كأساس العضوية هو الاشتغال بالمهنة وليس المؤهل الدراسى.

- أن عدد المعلمين فى مختلف المراحل التعليمية بلغ حوالى (١٠٢٣٨٣٣) معلما وعلى اعتبار أن عضوية نقابة المهن التعليمية إجبارية وتعد شرطا للإلتحاق بمهنة التدريس، فإن النقابة تضم عددا هائلا من الأعضاء، الأمر الذى يجعلها من أكبر النقابات المهنية التى تمثل أكبر قطاع حكومي في مصر؛ لذلك من المفترض أن تكون أكبر مؤسسة نقابية ذات تأثير كبير ليس على الأنظمة السياسية والتعليمية فحسب، بل على المجتمع ككل من حيث الأدوار والأنشطة التى تقدمها لخدمة المعلمين.

ثانيا: أهداف نقابة المهن التعليمية:

تهدف نقابة المهن التعليمية إلى تحسين أوضاع المعلمين الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وذلك من خلال المحافظة على كرامة مهنة التعليم ورفع مستوى المعلمين وكفائتهم العلمية والمهنية، والإسهام في تخطيط التعليم وتطوير نظمه ومناهجه، وتقديم الخدمات لأعضائها، وذلك من خلال الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والترفيهية، وكفالة الرعاية الصحية للأعضاء وأسرههم وتنظيم معاش الشيخوخة والعجز والوفاء ولتحقيق هذه الأهداف يتم تشكيل مجموعة من اللجان ولكل منها أهداف محددة وتتمثل فى الآتى: (القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن نقابة المهن التعليمية: مادة (٢)، (٣)، (٤)، (٦٧)، (٩١).

#### ★ لجنة البحوث الفنية وتهدف إلى:

- بحث نظم التعليم ومناهجه وأهدافه وطرائقه وسياسة التعليم بصفة عامة والمقارنة بين النظم التعليمية ومثيلاتها فى الخارج وعمل الإحصاءات التى تتطلبها هذه الأبحاث.
- بحث خطط التنمية والمشروعات التربوية والتعليمية والعمل على تحقيق أهدافها
- بحث مشكلات التعليم ومواجهة مشكلات التطبيق واقتراح الحلول المناسبة.
- بحث تطوير نظم التعليم ومناهجه بحيث تساير حاجات المجتمع وتخدم مصالحه وتفى بمتطلباته.
- بحث الوظائف الفنية للتربية والتعليم وتحديد اختصاصاتها.



- اقتراح الحلقات الدراسية وحلقات التدريب والمؤتمرات العامة التى تحقق الأغراض التربوية.
- ولهذه اللجنة أن تشكل لجانا فرعية لبحث شئون كل مرحلة من مراحل التعليم واقتراح وسائل تطويرها ك لجنة التعليم الابتدائى و لجنة التعليم الاعدادى و لجنة التعليم الثانوى و لجنة التعليم التجارى والزراعى والصناعى و لجنة التعليم العالى و لجنة التعلم الجامعى و لجنة إعداد المعلمين.

#### ★ لجنة الشئون القومية وتهدف إلى:

- تعبئة قوى أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم فى خدمة المجتمع لتحقيق الأهداف القومية.
- القيام بالبحوث والدراسات حول الأوضاع القومية والقضايا العربية والمحلية.
- رسم الخطط لقيام المعلمين بدورهم فى مجالات العمل القومى والتبصير والتنوير بالقضايا القومية.
- رسم خطة التعاون مع الهيئات والروابط النقابية الأخرى فى ميدان التربية والتعليم.
- متابعة نشاط النقابات الفرعية واللجان النقابية والمعلمين فى المدارس لتنفيذ الخطط المرسومة وتقوية نشاط المعلمين عامة فى مجال العمل السياسى تحقيقا للأهداف القومية.

#### ★ لجنة الشئون الاجتماعية وتهدف إلى:

- رسم الخطط لتنظيم جهود المعلمين فى خدمة المجتمع وحل مشكلاته.
- تنسيق النشاط فى مكافحة الأمية وبذل الجهود للقضاء عليها.
- تنظيم الخدمات الاجتماعية للمعلمين كتنسيق الإسكان وبناء مساكن للمعلمين والمعلمات المغتربين، وإنشاء الجمعيات التعاونية، وتنظيم القروض بدون فوائد وتنظيم المصايف للمعلمين إلى غير ذلك فى حدود الإمكانيات المتاحة.

#### ★ لجنة الشئون الصحية وتهدف إلى:

- تيسير الخدمات الصحية للمعلمين والاتفاق مع الأطباء وتيسير العلاج بالمستشفيات الحكومية والخاصة.
- إنشاء المستشفيات التى تعالج المعلمين بأسعار التكلفة أو بأقل منها قدر الإمكان.
- إنشاء الصيدليات التى تيسر للمعلمين الحصول على الأدوية بأسعار مناسبة.

#### ★ لجنة الرياضة والرحلات وتهدف إلى:

- العمل على نشر الروح الرياضية بين الأعضاء.

- إنشاء الفرق الرياضية المختلفة وإعداد مسابقات بينها.
- تنظيم رحلات ترفيهية وثقافية داخل القطر وخارجه.

#### ★ لجنة شئون المعلمين وتهدف إلى:

- العمل على الارتقاء بمستويات المعلمين المادية والمهنية والعلمية وتيسير سبل الحياة الكريمة.
- بحث شكاوى المعلمين وسائر أعضاء النقابة والعمل على تحقيق الصالح العام فيها

#### ★ لجنة صندوق المعاشات:

وفقا للمادة ٦٧ من القانون ينشأ بنقابة المهن التعليمية صندوق للمعاشات والإعانات (إعانة تضامن - إعانة وفاة) تكون له ميزانية مستقلة وحساب مستقل والغرض منه تقديم ما يحتاج إليه الأعضاء أو أسرهم. وتأسيسا على ما سبق يتضح أن قانون إنشاء نقابة المهن التعليمية قد حدد لها أهدافا واسعة فيما يتعلق بمهنة التعليم ورفع مستوى المعلمين مهنياً، وأهداف خدمية وتتمثل في تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية والترفيهية للأعضاء، وأهداف مجتمعية وتتمثل في التصدي للقضايا والمشكلات التي تواجه المجتمع كالقضاء على الأمية، والبطالة وغيرها، مما يشير إلى أن نقابة المهن التعليمية لديها العديد من المهام والمسئوليات المنوطة بها ليس فقط تجاه المعلمين بل تجاه المجتمع كذلك.

ثالثا: الهيكل التنظيمي لنقابة المهن التعليمية في مصر:

#### يقوم البناء التنظيمي في نقابة المهن التعليمية على النحو التالي:

- ✘ **النقابة العامة على مستوى الجمهورية:** وتتكون من الجمعية العمومية للنقابة العامة والتي يتم تشكيلها من جميع الأعضاء المقيدين في الجدول العام الذين أدوا الاشتراكات السنوية المستحقة، وهم الذين يختارون مجلس إدارة النقابة العامة، وعموما فإن النقيب العام هو الذى يرأس الجمعية العمومية العامة وتصدر قرارات الجمعية العمومية بالأغلبية، وتختص بالنظر فى تقرير المجلس عن أعمال السنة المنتهية ومناقشة الميزانية واللائحة الداخلية وكل ما يهم النقابة أو مناقشة بعض القضايا السياسية المتعلقة بالتعليم.
- ✘ **النقابات الفرعية:** وتتكون من الجمعيات العمومية للفرعيات والمحافظات وتتكون من جميع أعضاء النقابة بالمحافظة وهم الذين يختارون مجالس إدارة اللجان النقابية بالمراكز وهو ما يوضح أن البناء التنظيمي فيها قائم على أساس التقسيم الجغرافي فالنقابة العامة بالقاهرة والفرعيات بالمحافظات واللجان بالمراكز ويبلغ عدد النقابات

الفرعية بالمحافظات نحو (٥٣) نقابة فرعية موزعة على محافظات الجمهورية  
<http://ets.eg/Branches>

✦ **اللجان النقابية بالمركز أو القسم أو الوحدة:** وتتكون من الجمعية العمومية للجنة النقابية بدائرة المركز أو القسم الإداري أو الوحدة من أعضاء النقابة في الدائرة، وتتكون من رئيس وخمسة عشر عضواً تنتخبهم الجمعية العمومية للجنة النقابية بالاقتراع السري وبأغلبية الأعضاء الحاضرين. ويلاحظ أن تنظيم أغلب النقابات المهنية في مصر يستند على قاعدة عريضة من كل أعضاء النقابة في القاهرة والأقاليم كجمعية عمومية عامة ثم مجلس عام للنقابة كلياً ثم جمعية عمومية للفرعيات ومجالس إدارة الفرعيات في المحافظات ومن البديهي أن شغل مقاعد المجلس العام للنقابة على مستوى الجمهورية والأقاليم يتم بالانتخاب وعادة ما يكون ذلك كل أربع أو ثلاث سنوات في بعض الحالات. (محمد إبراهيم خيرى: ٢٠١٥، ص ٨٥).

رابعا طبيعة الخدمات التي تقدمها نقابة المهن التعليمية:

من حق كل عضو في النقابة أن يتمتع بالخدمات التي توفرها لأعضائها وفقا لأحكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩، واللائحة الداخلية وعلى مجلس النقابة العامة ومجلس النقابة الفرعية ومجلس اللجان النقابية أن تتوخي العدالة التامة وتكافؤ الفرص بين الأعضاء في توزيع هذه الخدمات. والتي تتمثل فيما يلي: (اللائحة الداخلية لنقابة المهن التعليميه: مادة (٢٦) - ٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢):

- تيسر النقابة لأعضائها ولأسرهم، التردد علي النادي الرئيسي بالقاهرة، ونادي الشاطيء بالإسكندرية، والنادي الفرعية بالمحافظات وما قد ينشأ من نوادي في المراكز والأقسام وعليها أن توفر في هذه النوادي وسائل التزود العلمي، والثقافي، والترفيه والنشاط الرياضي، والاجتماعي قدر الإمكان.
- تنظيم الرحلات داخل القطر أو خارجه وعلي النقابات الفرعية واللجان النقابية عند ترتيب رحلات ترفيهية أو ثقافية، أن تعلن عن ذلك بين جميع الأعضاء قبل الموعد بوقت كاف، وتبين شروط كل رحلة، وأساس اختيار الأعضاء لها، حتى يتقدم إليها جميع المستوفين للشروط في فرصة متكافئة، وعليها أن تعلن في مقرها عن أسماء

- الأعضاء الذين اختيروا وأسس اختيارهم، ليضمن الجميع إلي عدالة الفرص، ويستفيد منها أكبر عدد من الأعضاء والأسر.
- تنظيم مصايف للمعلمين وأسرهم، بأجور مناسبة وفترات ملائمة، للترفيه عنهم وتجديد نشاطهم، وعلي كل المجالس الإعلان عن هذه المصايف ونظمها وشروطها ودوراتها قبل حلول الصيف بوقت كاف، ليستفيد منها أكبر عدد من الأعضاء والأسر، علي أن يكون لأسرة المعلمين المتوفين نفس الحقوق للأعضاء، رعاية لهم ولزمالة أربابهم في مهنة التربية والتعليم.
  - تنمية صندوق القرض وتشكيل لجان لمراجعة استثمارات القروض التي يقدمها الأعضاء، وترتيبها تاريخا كما تدرس أسباب طلب القرض، وتضع قواعد للأفضليات يعتمدها المجلس المختص وتصرف القروض علي أساسها وعلي مقرر هذه اللجنة أن يسجل في دفتر خاص حسابات القرض الحسن، وقيمته الكاملة، وحركته في الصرف، وأسماء المقترضين، وأن يتابع تسديد الأقساط المطلوبة منهم، ويمكن لجميع الأعضاء الاستفادة من صندوق القرض الحسن في حالات المرض، والزواج والإنفاق علي تعليم الأبناء، وفي غير ذلك في حالات العسرة التي يتعرض لها الأعضاء، وذلك في حدود إمكانيات الصندوق. ولا يجوز تكرار القرض للعضو إلا بعد الانتهاء من سداد قيمة القرض.
  - تنظم النقابات الفرعية صرف إعانات اجتماعيه وصحية لأعضائها عند المرض أو الكوارث، في حدود المبالغ التي تستطيع تدبيرها لهذا الغرض، وتصرف هذه الإعانات بعد بحث اجتماعي يعرض علي لجنة الشؤون الاجتماعية أو الصحية التي تنظر في جميع الطلبات وتقرر الصرف في إطار ظروف الأعضاء وسماح الاعتماد. وتضع اللجنة القواعد المنظمة لصرف الإعانات الصحية والاجتماعية لعضو النقابة أن يتقاضى معاش تقاعد، ولأسرته أن تتقاضى معاش وفاة وذلك كله وفق القواعد التي ينص عليها الباب الخامس من هذه اللائحة بشأن صندوق المعاشات والإعانات.
- ونلاحظ من ذلك أن النقابة ركزت أدوارها في جانب واحد وهو الخدمي حيث استفاضت في تنفيذ نوعية الخدمات الصحية والترفيهية والإعانات الاجتماعية بينما لم تتطرق اللائحة الداخلية إلى ما يتعلق بكيفية تطوير المناهج الدراسية وتقديم البرامج التدريبية للمعلمين بالشكل الكافي، أو ما يتعلق بدورها في منح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس أسوة ببقية المهن الأخرى.

خامسا: أهم المشكلات التي تواجه نقابة المهن التعليمية:

توجد مجموعة من المشكلات التي تواجه نقابة المهن التعليمية، والتي كشفت عنها نتائج المقابلات الشخصية المقننة التي أجراها البحث الحالي مع بعض رؤساء اللجان النقابية بمحافظة القليوبية كجزء من الدراسة الميدانية، ومنها:

- قلة الموارد المالية المحصلة لصالح النقابة؛ بسبب عدم تعيين معلمين جدد، وخروج الكثير منهم على المعاش، مما يعنى قلة ما تحصله النقابة من رسوم الاشتراكات، إضافة إلى تأخر وصول مستحقات النقابة من الوزارة.
- زيادة قيمة المعاشات إلى نحو (١٠٥) مليون جنيها كل ثلاثة أشهر مع قلة المحصل من المعلمين.
- زيادة قيمة صندوق الزمالة من (١٥٠٠٠) إلى (٢٣٠٠٠) ثلاثة وعشرون ألف جنيها عند الخروج على المعاش.
- ضعف مشاركة النقابة في صنع القرارات التعليمية؛ مما يضعف من دورها.
- عدم تعاون بعض القيادات التربوية مع النقابة للقيام بدورها.
- ضعف التواصل بين المعلمين في المدارس واللجان النقابية؛ مما يقف حائلا دون معرفة المعلمين بالمستجدات التربوية.
- وتأسيسا على ما سبق يتضح أن نقابة المهن التعليمية لم تؤدي أدوارها التي نصت عليها لائحته الداخلية بالشكل المطلوب حيث توجد مشكلات عديدة تواجهها نحو تحقيق تلك الأهداف، ومنها ضعف مشاركة النقابة في صنع القرارات التعليمية، وقلة تعاون بعض القيادات التربوية مع النقابة للقيام بدورها، كما أنها لا تؤدي دورها لمواجهة المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع بشكل فعال، بالإضافة إلى شكلية دور نوادي المعلمين في القيام بالأنشطة الثقافية والرياضية وضعف الخدمات الصحية المقدمة لعدد محدود من المعلمين، أما ما يتعلق بشئون المعلمين فلا يخفى علينا ما يعانيه المعلمون في مصر من انخفاض المستوى المادي والمهني مما ينعكس على الحياة الوظيفية لهم.

## المحور الثالث جودة الحياة الوظيفية فى المؤسسات التعليمية: **Quality of working life**

يتناول البحث فى هذا الجزء ما يتعلق بمفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها فى المؤسسات التعليمية وينتقل بعد ذلك لعرض تفصيلي لأهم أبعادها وعناصرها، على النحو التالى:

أولا مفهوم جودة الحياة الوظيفية وعناصرها **QWL**:

لقد ظهر مصطلح "الحياة الوظيفية" فى سبعينيات القرن الماضى فى الولايات المتحدة الأمريكية عندما صاغ" لويس ديفيس" مصطلح جودة الحياة الوظيفية فى عام ١٩٧٢، وتم عقد أول مؤتمر دولي عن QWL فى تورنتو وفى نفس العام، تم إنشاء المجلس الدولي لجودة حياة العمل، وبذلك فقد مر أكثر من أربعة عقود منذ أن تم تقديم هذا المصطلح لأول مرة.

(O. P. Singh, Sandeep Kumar Singh: 2015, p181.)

حيث دعت إليه المؤسسات الخدمية والصناعية بهدف تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية من أجل العمل على حسن استغلال طاقاتهم وإمكاناتهم بشكل يرضيهم ويقنعهم بمجالات الأعمال المختلفة التى تسند إليهم للحصول على أعلى إنتاجية ممكنة للمنظمة (عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد: "٢٠٠٢ ص ٣٠٠)

ويقصد بها مقدار الشعور بالسعادة فى جوانب الحياة التى ترتبط بالرضا الوظيفي وأنشطة المشاركة المجتمعية والمهام والعمل والعلاقات الاجتماعية والتعلم والتدريب لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية (إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن: ٢٠١٢، ص ٩). وهى عملية تستجيب بها المنظمة لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تتيح لهم المشاركة الكاملة فى اتخاذ القرارات التى تصمم حياتهم فى العمل (Nordin Abd Razak, and et al., 2018, p2).

وهى مفهوم يشير إلى الجوانب العملية والخبرات المرتبطة بعلاقات وتفاعلات المعلم فى العمل ويتحدد نمط جودة الحياة الوظيفية من خلال رضا المعلم عن عمله من حيث الرضا عن الأجر، وجماعة العمل، خصائص الوظيفة، العوائد، والرضا عن الإشراف (عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد: ٢٠٠٢ ص ٣٠٠). كما يتحدد مفهوم جودة الحياة الوظيفية فى قدرة المؤسسة التعليمية على تقديم الدعم المادى والمعنوى للمعلمين على أن يؤدي هذا الدعم لمزيد من تحمل المسؤولية فى العمل وتوفير بيئة عمل أفضل، وكذلك إشباع احتياجاتهم المختلفة (شيماء حسين ربيع: ٢٠١٥، ص ٤٩). وترتكز جودة الحياة الوظيفية على عدة عناصر منها:

▪ توفير بيئة عمل صحية وأمنة من التوتر والقلق.

- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع "اتخاذ القرارات - الإدارة الذاتية- العوائد - الملكية"
- مشاركة النقابات لإدارة المؤسسة فى تحسين ظروف العاملين
- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفى.
- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات ومهارات العاملين.
- عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفى من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب.
- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين.
- إتاحة الظروف الملائمة لزيادة الفاعلية التنظيمية. (سيد محمد جاد الرب: ٢٠٠٨، ص ص ٨-٩)

- منح مكافآت تتناسب مع الوضع الاجتماعى ومع سنوات الدراسة التى قضاها المعلم.
- وجود جهة متخصصة تهتم بالتدريب والتنمية المهنية.
- دعم المعلمين ماليا ومعنويا بما يتناسب مع إنجازاتهم العلمية والبحثية.
- مراعاة الظروف الاجتماعية والصحية للمعلمين. ( نضال حمدان المصرى، محمد أحمد الأغا: ٢٠١٤، ص ص ١٠٢-١٠٣).

ويمكن التعبير عن جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من العناصر الجوهرية

وذلك على النحو التالى:

- تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمؤسسة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالمؤسسة.
- تمثل جودة حياة العمل عمليات متكاملة تشارك فى تنفيذها جميع الإدارات بالمؤسسة.
- أنشطة مخططة فى الأجل القصير والطويل، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها.

- يلزم مراعاة العوامل الحاكمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية ويتمثل أهمها فى المشاركة والجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والوظيفة والمكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة (خالد عبد القادر محمود، أشرف يوسف سليم: " ٢٠١٤، ص ٥١)
  - ومن خلال ما سبق يمكن النظر إلى العناصر التى تتكون منها جودة الحياة الوظيفية من نفس المنظور التى تتكون منه أى مؤسسة تعليمية وهذه العناصر تقع ضمن أربع زوايا رئيسية هى: (نضال حمدان المصرى، محمد أحمد الأعغا: ٢٠١٤، ص ص ١٠٢-١٠٣)
  - ✦ الزاوية الهيكلية: وتمثل العناصر الرئيسية والبنائية لجودة الحياة الوظيفية.
  - ✦ الزاوية الوظيفية: هى التى تمثل العناصر التى تتعلق بجودة الوظيفة والعمل الذى يمارسه المعلم داخل المدرسة.
  - ✦ الزاوية العلائقية: وتمثل تلك العناصر التى تتعلق بجودة العلاقات التى يمارسها المعلم داخل المدرسة.
  - ✦ الزاوية القيادية: هى التى تمثل العناصر التى تتعلق بجودة العلاقة بين المعلمين والقيادات المدرسية.
- وتأسيسا على ما سبق يتضح أن جودة الحياة الوظيفية مصطلح متعدد الأبعاد حيث أنه ينطوى على تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية بما يضمن حسن استغلال إمكاناتهم للحصول على أفضل أداء، وعلاقات وظيفية جيدة ومناخ تنظيمى يحفز الإبداع وينمى الولاء التنظيمى، وتوفير بيئة عمل مناسبة ماديا ومعنويا، وعدالة داخلية وخارجية فى الأجور والمكافآت، وفرص الترقى والنمو الوظيفى، الأمر الذى ينعكس على الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفى.
- ثانيا أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية فى المؤسسات التعليمية:
- تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى تغيير المناخ التنظيمى بأكمله من خلال أنسنة العمل، وإضفاء الطابع الشخصى على المنظمات وتغيير النظم الهيكلية والإدارية، مع الأخذ فى الاعتبار الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للعاملين، بما يضمن أداء أفضل ورضا وظيفي أكبر للعاملين وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية تضمن سلامة جميع الموظفين فى العمل، ومنحهم بيئة خالية من الإجهاد والتوتر، والسماح لهم باختيار وتخطيط جداول أعمال



تناسبهم، وتزويدهم بالأدوات المناسبة التي تمكنهم من أداء عملهم بكفاءة.  
(Charu Dutta1 and Jeet Singh: 2015, p4886)

### وتتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية في كونها تؤدي إلى تحقيق:

- التميز في الأداء المدرسى.
- تنمية ولاء وانتماء العاملين للمدرسة التي يعملون بها، وتنمية قيم العطاء والعمل ضمن فريق.
- استغلال البيئة التسويقية القريبة والبعيدة بشكل أفضل لصالح المدرسة.
- تنمية جيل من القادة الأكفاء. (نضال حمدان المصرى، محمد أحمد الأغا: ٢٠١٤، ص ١٠٦)
- ديمقراطية الإدارة والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات.
- العدالة في نظام الأجور والمكافآت.
- إيجاد بيئة عمل أخلاقية.
- السلامة المهنية.
- تقليل الصراعات بين الإدارة والعاملين.
- بناء رأس المال الفكرى.
- تقليل ساعات العمل.
- زيادة الإنتاجية وتحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعها في العمل.
- سلامة بيئة العمل والذي بدوره يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ويحقق ردود فعل إيجابية تؤدي لتحسين الأداء. (سعد العنزى، سما سعد خير الله: ٢٠٠٧، ص ٧٢-٧٣)

وبذلك تعد جودة الحياة الوظيفية عاملاً بالغ الأهمية في تحديد رضا الموظفين في كل مؤسسة تقريباً وإذا تم تقويضها فإنها يمكن أن تؤثر سلباً على أداء المؤسسات التعليمية حيث تؤكد الدراسات أن الرضا الوظيفي وكذلك ظروف العمل لها علاقة إيجابية بجودة الحياة الوظيفية. (Abdulkadir Mohamud Dahie, and et al.,: 2017, p1123).

ويبدو جلياً أن المؤسسة التعليمية لا يمكنها الحصول على أداء فعال من المعلمين دون تحسين جودة حياة العمل والتي تعد مسؤولية مشتركة ليس فقط من جانب الإدارة، ولكن أيضاً

من قبل المجتمع من خلال تحديد ثم تلبية احتياجات المعلم المهمة في بيئة العمل المدرسى. (Siti Intan Diyana Ishak: 2018, p4)

ويتضح مما سبق أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية له أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية بشكل شامل ومتوازن.

ثالثا أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين:

حدد الباحثون منذ مطلع خمسينات القرن الماضى ولوقتنا هذا أبعادا مختلفة لجودة الحياة الوظيفية إلا أن البحث الحالى سوف يقتصر على الأبعاد التى اتفق عليها أكثر الباحثين لكونها تتسم بالشمولية وتنسجم مع طبيعة البحث وهى الأجور والمكافآت، ظروف العمل المدرسى، فرص النمو الوظيفى، الأمان والاستقرار الوظيفى، والموازنة بين العمل والحياة الشخصية، ويمكن توضيحها فيما يلى:

#### ١- نظام الأجور والمكافآت:

لقد أثرت الأجور على الأوساط الاجتماعية المختلفة عبر التاريخ، وبالتالي فإن تعريف الأجر يختلف من شخص لآخر، فيمكن أن ينظر إلى الأجر كوسيلة للقوة الشرائية وفقا لفرد ما، وهو شرط يحدد مستوى الرزق لفرد آخر، ويعتبر الأجر مؤثر ليس فقط في تلبية الاحتياجات المادية للأفراد ولكن أيضا في تلبية احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية إلى جانب الوضع الاجتماعى للفرد؛ لهذا السبب يتم تعريف مفهوم الأجور بطرق مختلفة وفقا لرؤى مختلفة فالنظرة الاقتصادية تعبر عنه بـ "سعر العمل" والنظرة الاجتماعية تعبر عنه بـ "سبل عيش العامل"، أما نظرة قانون العمل فنراه بأنه "تعويض أنشطة العقل والجسم للعامل" (Erkut Altındag, Hasbay Demet: 2018, p2).

وتعتبر الأجور من أهم الحقوق المادية للموظفين التى تشتمل عليها أنظمة الخدمة المدنية كما تعتبر الأساس الذى يبنى عليه القبول أو عدم القبول للعمل من حيث المعايير التى يضعها طالب العمل لنفسه اعتمادا على قدراته ومهاراته، وفى ذات الوقت لا بد أن تتناسب الرواتب والأجور مع سياسة الدولة فى سعيها لجذب الكفاءات البشرية؛ لتحقيق ما تصبو إليه من خدمات لمواطنيها بتكلفة ملائمة، لاسيما وأن كل مؤسسة تسعى لتقديم حوافز وتهيئة ظروف عمل ملائمة مثل الرواتب التقاعدية أو الضمان الاجتماعى والتأمين الصحى والتأمين على الحياة وعلاوات النقل والعائلة وغيرها. (محمد على أعقيل: "٢٠١٥، ص ١٢٨).

كما أن قضية الأجور التى يحصل عليها العاملون من القضايا الشائكة والحساسة حيث تعكس مستوى الجهد والمشقة الذى يقومون به، وأيضا ترتبط بطبيعة العمل، كما تؤثر النقابات تأثيرا

فاعلا فى معدلات رفع الأجور وحماية العاملين وذلك بما يؤدى إلى: (سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجى لتعظيم القدرات التنافسية، ٢٠٠٨، ص ص ٢٤٠ - ٢٤٢):

- مساعدة المؤسسة نحو النجاح فى إنجاز أهدافها الاستراتيجية.
  - تحقيق العدالة الداخلية والتي تؤكد على دفع أجور عادلة تتماشى مع المجهودات العقلية والبدنية التي يبذلها الأفراد داخل المؤسسة.
  - تحقيق العدالة الخارجية فى الأجور، والتي تؤكد على دفع أجور للعاملين تتماشى مع الأجور السائدة فى المنظمات المماثلة فى سوق العمل، ومن ثم تستطيع المؤسسة جذب واستقطاب الأفراد المؤهلين للعمل بالمؤسسة والاحتفاظ والإبقاء على العمالة الحالية، ومكافأة السلوك المرغوب، والرقابة على تكاليف العمل بحيث يتم الحصول على العمالة المتميزة والمؤهلة بأسعار وأجور معقولة، والانسجام والتكامل مع القواعد والنظم والقوانين التي تحددها الدولة فى مجال الأجور وحماية العاملين.
- وبذلك يجب أن يأخذ صناع السياسة التعليمية بعين الاعتبار أن الرواتب والأجور التنافسية هى عنصر هام؛ لجذب أفضل الكفاءات البشرية لمهنة التعليم، حيث أن معدل الرواتب والحوافز هو الخطوة الأولى لوضع سياسات أفضل للتوظيف والحفاظ على المعلمين، وبالتالي فإن إيجاد صيغة مناسبة للتعويض المالى المستدام يمثل أولوية بالنسبة لصناع السياسة التعليمية، ومن أفضل الممارسات العالمية فيما يتعلق بالأجور والمكافآت الممنوحة للمعلمين وتحفيزهم طوال حياتهم المهنية هى: (أون سينغ تان: ٢٠٠٩، ص ص ٢٩-٣٢).

- **إبقاء الأجور تنافسية:** وذلك لضمان جذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية فى المؤسسات التعليمية.
- **تنظيم الرواتب وزيادتها مع مرور الوقت:** نظرا للقيود المالية وارتفاع الأسعار المستمر.
- **المكافآت والحوافز المالية التي تضاف إلى الراتب:** ينبغى ألا يكون الراتب مرتبطا بعدد سنوات خبرة المعلم، بل بأدائه حيث تعتمد معظم الدول الأفضل أداءا فى العالم على عنصر المكافأة والذي يختلف وفقا لأداء المعلم، ففى شنغهاى وكوريا وسنغافورة تستخدم مكافآت تختلف باختلاف طبيعة الأداء؛ وذلك لتحفيز أداء المعلم.
- **الأجر الإضافى للقيام بمهام إضافية:** فى بعض الدول مثل فنلندا يمكن للمعلمين كسب أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية التي يقومون بها إلى جانب عبء التدريس

الأساسى، ففى جميع الدول الأوربية (باستثناء قبرص ولاتفيا وليتوانيا ومالطة ورومانيا واسكتلندا) يتقاضى المعلمون أجورا مقابل العمل الإضافى غير المنصوص عليها فى عقود عملهم.

▪ **الحوافز غير المالية:** لقد أدخلت العديد من الدول حوافز غير مالية كجزء من الحوافز بشكل عام، ففى سنغافورة يتضمن برنامج "علم أو (TEACH)" تدابير لتحفيز المعلمين من خلال التطوير المهنى، وتحقيق الانسجام بين العمل والحياة حيث يدعم البرنامج مواصلة التطوير المهنى الذى أطلق فى عام ٢٠٠٥ المعلمين العاملين بقوة لإكمال دراساتهم العليا بهدف تطوير فرص التطوير المهنى ورفع مستوى الخبرات المهنية والكفاءة للمعلمين المتميزين فمن حق المعلم المطالبة بمبالغ مالية كبديل نفقات متعلقة بالتعلم وبالإشتراكات فى المجالات والمجتمعات المهنية وشراء أجهزة الكمبيوتر وملحقاتها وتتيح هذه المنح التفرغ العلمى للمعلمين لتطوير مهنتهم بشكل احترافى. وبذلك يعتبر هذا البعد أكثر الأبعاد أهمية وتأثيرا فى جودة الحياة الوظيفية؛ وذلك لكونه يمثل المدى الذى يمكن فيه إشباع حاجات المعلم ومتطلباته، وتغطية تكاليف المعيشة الصعبة.

## ٢- ظروف العمل المدرسى:

تعتبر بيئة العمل المادية والمعنوية الملائمة والاهتمام بأبعادها من الأمور الهامة التى تؤدى إلى الارتقاء بمعدلات الرضا والأداء الوظيفى، إضافة إلى إشباع حاجات العاملين بكافة أشكالها المادية والمعنوية التى تؤدى إلى زيادة الإلتزام للمؤسسة، وبالمقابل تؤثر البيئة المحيطة بالعمل - غير الملائمة - على العاملين وتزيد من حدة الضغوط التى يتعرضون لها مثل الضوضاء، واختلاف درجات الحرارة، والصوت، والإضاءة وتصميم المكاتب من حيث المساحة والتأثير والتهدية وغيرها من العوامل، ومن ثم تؤثر الصحة والسلامة المهنية فى العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وعلى الأداء والكفاءة التنظيمية، بالإضافة إلى أن ظروف العمل داخل أى منظمة تؤثر على درجة تقبل الفرد لبيئة عمله لذلك يلزم تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية من خلال عدة إجراءات أهمها:

✦ **الصوت:** يلزم اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من الصوت كمصدر للضغوط.

✦ **الإضاءة:** يجب على المؤسسة توفير الإضاءة المناسبة للعاملين.

✘ **التوعية:** يجب على المؤسسة تحديد المخاطر المترتبة على التلوث الناجم عن استخدام الأجهزة أو المواد الضارة فى بيئة العمل وتزويد العاملين بالمعلومات الضرورية عن هذه المخاطر ووسائل الوقاية والامن الصحى.

✘ **تصميم مكاتب العمل:** يجب الأخذ بتصميم المكاتب وأماكن العمل ومراعاة الجوانب الاجتماعية والصحية للعاملين وتوفير الأثاث المناسب وتجهيز أماكن العمل والمكاتب بالتجهيزات اللازمة. (ممدوح مجيد إسحاق: ٢٠١٣، ص ص ٥٦، ٧٤-٧٥)، (خليل إسماعيل إبراهيم: ٢٠١٤، ص ص ٣٧٢-٣٧٤).

وتتمثل احتياطات الأمن والسلامة فى الفصول الدراسية فى النقاط التالية:

- يجب أن تكون الصفوف الدراسية مستطيلة الشكل وألا يتجاوز عدد الطلاب فى الصف الواحد عن ٣٠ طالبا.
- توفير الإضاءة والتهوية اللازمة طبقا لمستويات حدود الأمان المعمول بها.
- فى حالة استخدام الطباشير يجب اختيار الأنواع الجيدة التى لا ينتج عن استعمالها غبار كثير.
- التأكد من توفير وسائل التهوية المناسبة داخل الصفوف والمكاتب الإدارية وبخاصة المختبرات والورش الفنية التى يحتمل تصاعد غازات فيها.
- التأكد من كفاءة تشغيل أجهزة التكيف وتنظيف المرشحات بصفة دورية.
- يجب توفير الإضاءة الجيدة داخل الصفوف الدراسية.
- يجب أن تتناسب مساحة المختبرات والمعامل مع أعداد الطلاب وتزويدها بستائر مقاومة للحريق وقبضان حماية متحركة وتزويدها بمقاعد مريحة وسهلة الحركة وتزويدها بمستلزمات الإسعافات الأولية وأجهزة إنذار (المركز الوطنى للمعلومات: ب ت، ص ص ٥-١٠)

ويتضح مما سبق أن بيئة العمل تعد أحد الأبعاد المؤثرة فى جودة الحياة الوظيفية لارتباطها المباشر بالسلامة المهنية للعاملين، وتوفير بيئة فيزيقية مناسبة؛ مما ينعكس على الأداء والكفاءة التنظيمية فى المؤسسات التعليمية.

## ٣- النمو المهني والترقي الوظيفي:

مع تغير المجتمعات وازدياد المعلومات والتقدم التكنولوجي، أصبح من الضروري ألا يتوقع المعلمون استخدام المهارات والمحتوى الذي اكتسبوه في مرحلة الإعداد الأولى، بل أصبح التطور المهني ضرورة ملحة تفرضها تحديات العصر، ويخدم النمو المهني مجموعة من الأهداف منها: (أون سينغ تان: ٢٠٠٩، ص ٥٢)

- تحديث المعارف والمهاراتهم في مجال تخصصي معين، ومواكبة الجديد في أساليب وطرق التعليم وبيئات التعلم الجديدة.
- تمكين المعلمين من إجراء تغييرات ذات الصلة بالمنهج والممارسات التعليمية.
- تسهيل تبادل المعلومات والخبرات بين العاملين في مهنة التعليم.
- ويمر المعلم بسلسلة متعاقبة من التغييرات الوظيفية التي تكون مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح في العمل، وتعود بفوائد مادية كالحصول على أجر أعلى، وفوائد معنوية كالدرجة الوظيفية والمكانة الاجتماعية الأفضل، بالإضافة إلى تحمل مسؤوليات أكبر ويحصل على مجموعة من البرامج التدريبية خلال فترة عمله، والتي يستطيع من خلالها القيام بمهام ومسؤوليات هذه الوظائف وفقا لمتطلبات الأداء فيها، ولا بد من تحقيق التوافق بين الموظف والوظيفة وفقا لسياسة واستراتيجية واضحة ويحقق ذلك مجموعة من الفوائد منها: (محي الدين صديق عبد الله: "٢٠١٨"، ص ص ٤-٧)
- تسهيل عملية إعداد وتصميم البرامج التدريبية.
- المساهمة في تخفيض تكاليف التدريب.
- تقليل نسبة الفاقد من التدريب
- التخطيط الفعال للموارد البشرية في المؤسسة.
- زيادة مهارات العاملين في إدارة مسارهم الوظيفي.
- الاستخدام الأمثل لمهارات وقدرات العاملين.
- زيادة الولاء للمؤسسة.
- نشر المعلومات عن التدرج الوظيفي في كافة المستويات التنظيمية.

ونظرا لزيادة الوعي بأهمية التطوير المهني، قامت العديد من بلدان العالم بوضع مجموعة من أنشطة التطوير المهني التي ترافق المعلم قبل وأثناء قيامه بمهنته ومنها:

- **التدريب لإدماج المعلمين الجدد:** يهدف هذا النوع من التدريب إلى الأخذ بيد المعلم الجديد فى بداية عمله ليألف البيئة المدرسية ويتعرف على متطلبات المهنة على أرض الواقع من مهارات وممارسات وقيم، ويأخذ هذا النوع من التدريب أشكال عدة منها ملازمة المعلم الجديد لمعلم مهنى محترف لفترة من الزمن يتلقى خلالها تدريبا ارشاديا منه، والتعلم من خلال الأقران من خلال التواصل مع الزملاء فى المدرسة الواحدة والمدارس المجاورة، بالإضافة إلى تلقى النصح والإرشاد من الخبراء التربويين كالمشرفين والمدراء لربط المعرفة النظرية بالتطبيقية، وقد ثبت أن هذه الممارسات من شأنها أن تساعد على الاحتفاظ بالمعلمين الجدد فى المهنة وتجويد أداء المعلمين وتدعيم تكيفهم وصحتهم النفسية والمهنية.
- **التمرين تحت التجربة:** عن طريق تدوين المعلم لأفكاره وملاحظاته ونقدها ذاتيا تحت فترة تجربة يتمن خلالها على التعليم فى إحدى المدارس وقد تستمر هذه الفترة لمدة عام يتم فيها مراقبته وتوجيهه من قبل معلم خبير، وإذا اجتاز التجربة بنجاح وحقق معايير المهنة يتم تحويله إلى معلم دائم.
- **التدريب أثناء الخدمة فى إطار النمو المهنى المستمر:** يقضى المعلم أيام فى التدريب أثناء الخدمة كجزء من المتطلبات الأساسية للتثبيت أو الترقية أو غير ذلك من المحفزات بحيث تتكامل خبرته الميدانية مع تلك التى اكتسبها من التدريب؛ ولذا فإن النظرة إلى التدريب أثناء الخدمة يجب أن تتحول من مجرد جلوس المعلم أو التحاقه بدورات مجزأة لا رابط بينها تفرض عليه من قبل الإدارات التربوية بل يجب أن تصبح جزءا من حلقة متكاملة ومتتابعة تتدرج ضمن ما يسمى بالتربية المهنية المستمرة للمعلمين والتى تشجعهم على تأمل وتكامل خبراتهم ومهارتهم.
- **التدريب أثناء الخدمة لإعادة تأهيل المعلمين:** نظرا إلى أن هناك أعدادا متزايدة من المعلمين الملتحقين بالتعليم دون أن يكونوا مؤهلين تربويا، وأعدادا أخرى ممن لا يحققون شروط التثبيت فى الخدمة، فإن سياسات المعلمين يجب أن تتضمن شروطا خاصة تلزم بموجبها هؤلاء المعلمين أن يحققوا شروط الالتحاق بالمهنة خلال فترة زمنية محددة وإلا أنهم سوف يفقدون وظائفهم وعلى السلطات التربوية إتاحة الفرصة لإعادة تأهيل هؤلاء المعلمين بعدالة. وحيث أن المعلم يقضى قرابة ثلاثين عاما فى المهنة؛ فمن الضروري

رسم مسار مهني واضح للمعلم بدءاً من تعيينه وتثبيته وترقيته وصولاً إلى تقاعده وربط ذلك بالتلازم مع المسار التدريبي بحيث لا يثبت المعلم ولا يرقى إلى رتبة أعلى إلا إذا اجتاز برامج تدريبية محددة ترتبط بالمعايير العامة للتعليم والمعايير الخاصة بالرتب، وأن يرتبط ذلك بحوافز مادية ومعنوية مجزية. إن هذه السياسات تعمل على تحفيز المعلمين للانخراط في التدريب جدياً من جهة وكذلك الاحتفاظ بالمعلمين الأكفاء في المهنة من جهة أخرى كما تقلل من خطر الاحتراق النفسي على المعلمين من جهة ثالثة، وتقع المسؤولية الأساسية في إعداد المعلمين وتمييزهم مهنيًا على عاتق الإدارات التربوية بالدرجة الأولى إلا أن هناك عدداً من الشركاء الآخرين مثل كليات التربية، ومراكز التدريب المتخصصة، وجمعيات ونقابات المعلمين، والخبراء المشهود لهم بالخبرة، وعليه فمن الضروري إفساح المجال لمشاركتهم في رسم السياسات الخاصة ببرامج التدريب وتقييم نتائجها. (محي الدين توك، فيكتور بله: ٢٠١٥، ص ص ٧-٩).

وبذلك يمثل هذا البعد فرصة للمعلم للارتقاء بمستويات وظيفية أعلى في المؤسسة التعليمية الذي ينتمي إليها على أساس مهاراته وإمكانياته، فهذا البعد يوفر فرصة للنمو والارتقاء من خلال تحفيز المعلمين للحصول على الترقيات ومن ثم يشعرون بجودة الحياة الوظيفية.

#### ٤- الاستقرار والأمان الوظيفي Job Security and Stability :

إن إحساس الفرد بالاستقرار والأمان الوظيفي يمثل حاجة أساسية لتحقيق أهداف الفرد وأهداف المؤسسة في نفس الوقت، وينقسم عدم الأمان الوظيفي إلى نوعين هما عدم الأمان الوظيفي الكمي ويشير إلى التهديد بشأن استمرارية الوظيفة في المستقبل بينما يشير عدم الأمان النوعي إلى التهديد بشأن خسارة الخصائص أو المميزات الهامة المرتبطة بالوظيفة (عبد المحسن عبد المحسن حسن وآخران: ٢٠١٢، ص ٤١٥). فعدم الأمان الوظيفي يعزز من مستوى شعور العاملين بالانسحاب النفسي من العمل ويرجع ذلك إلى أنه يعيش تحت وطأة ضغوط إمكانية فقدان وظيفته في المستقبل (مرفت محمد السعيد: ٢٠١٤، ص ١٩١).

وقد تفرض الظروف الاقتصادية والقيود القانونية المحيطة على الموظف قبول الموقف الوظيفي بكامل سلبياته وإيجابياته وتجعل لا مخلص أمامه من قبول المهددات الوظيفية، إلا أن ذلك كله يجب ألا يجعل الإدارة تتوجه نحو ترك المشكلة بسبب إغراء معطيات الموقف حيث أن النتيجة ستكون سلبية وعالية التكلفة وتتمثل هذه النتيجة في تحول عنصر العمل إلى عنصر



انعزالى قلق غير راض قليل الولاء أو منعدم الالتزام وما يتبع ذلك من آثار سلبية على الانتاجية والأداء ويفرض التعامل العلمى للإدارة مع مشكلة القلق بخصوص المستقبل الوظيفى للعاملين أن تقوم الإدارة بإعداد برامج مدروسة مسبقا ومنها:

- بالنسبة للذين قد يتم الاستغناء عنهم يمكن للإدارة التفكير فى بدائل أخرى مثل الإحلال الوظيفى عن طريق التدريب التحويلى.
- فى حالة عدم القدرة على سياسية الإحلال يجب على الإدارة صرف التعويضات الكافية والعدالة التى قد تمكن الموظف من بدء حياة وظيفية جديدة ؛ ونظرا لأن عدم الأمان الوظيفى يترك آثاره غالبا على ردود الفعل النفسية أكثر من السلوك الانسحابى للفرد تحت ضغوط الظروف الحياتية فمن الضرورى أن تعمل الإدارة على تطوير برامجها الخاصة بقياس وتشخيص الروح المعنوية لدى العاملين ورفع مستويات الرضا والالتزام لديهم ويمكن أن تلعب إجراءات العدالة التوزيعية وعدالة الإجراءات وعدالة التعامل علاوة على برامج الدعم الاجتماعى دورا بارزا نحو نجاح الإدارة فى ذلك (عبد الناصر محمد على: ٢٠٠١، ص ص ٩٥، ١٤٥).
- ينبغى توفير المناخ التنظيمى المناسب بما يساهم فى تخفيض شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفى لما لذلك من انعكاسات على الالتزام التنظيمى والأداء الوظيفى وفى النهاية على فاعلية المؤسسات وزيادة قدرتها على الاستجابة للتحديات البيئية والمنافسة وذلك من خلال:
- وضع معايير واضحة للترقى وتقييم الأداء وغيرها من الخصائص الهامة المرتبطة بالوظيفة.
- إعطاء نفس المزايا التى يحصل عليها العاملون الدائمون لنظرائهم من العاملين المؤقتين وذلك من حيث الأجر وفرص الترقية وغيرها من المزايا الهامة التى يؤدى توافرها إلى تخفيض شعورهم بعدم الأمان الوظيفى وعلى الأخص عدم الأمان الوظيفى النوعى.
- عقد دورات تعريفية للعاملين الجدد وتعريفهم بطبيعة الوظائف المؤقتة وإخبارهم بأن تلك الوظائف ما استحدثت لكى تتحول إلى وظائف دائمة، ولكنها قد تكون السبيل المناسب مع قصر عمر الوظائف وعصر المعرفة.
- تطبيق وتفعيل سياسة الرسوب الوظيفى وعدم ترقية العاملين الدائمين إلى وظائف أعلى إلا بعد اجتيازهم لاختبارات إدارية وقيادية هامة ومن ثم فإنهم سيعملون على تنمية

مهاراتهم استجابة لشعورهم بعدم الأمان الوظيفي النوعي والمتعلق بفقدان الخصائص الهامة المرتبطة بالوظيفة ومنها فرص الترقى وغيرها من الخصائص بما ينعكس على الأداء (عبد المحسن عبد المحسن حسن وآخرون: ٢٠١٢، ص ٤١٥، ٤٢٩)

- يمكن رفع مستوى الأمان الوظيفي سواء من حيث الأمان الكمي بإعادة النظر في مدة التعاقد فضلا عن الأمان النوعي من خلال تمكين العاملين في المشاركة عند مزاوله وظائفهم من حيث التنوع في المهام وأداء الانشطة المختلفة فضلا عن الحرية في إعداد جداول ممارسة العمل (جاد الرب عبد السميع: ٢٠١٣، ص ١٠٢)

ويتضح من ذلك أن هذا البعد يركز على العامل النفسي وشعور العاملين بالأمان والاستقرار الوظيفي الذي حتما سيؤثر على طبيعة العمل، فانعدام الأمان الوظيفي يرتبط فعلياً مع بعض السلوكيات غير الصحية، بما في ذلك الإجهاد البدني، والنفسي والتعرض لمزيد من الإصابات والحوادث في نطاق العمل، لذلك فالأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح والإبداع والاستمرارية للعاملين بالمؤسسة، وينعكس على الراحة النفسية للعاملين بها، وبالتالي يشكل البيئة الصحية الصالحة للعمل وبيئة خصبة للإبداع والابتكار والولاء؛ مما يترتب عليه تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تصبو إليها أي مؤسسة.

##### ٥- الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:

التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو مفهوم واسع تم تعريفه من قبل الباحثين بشكل مختلف وفقا لأبعاد متنوعة، ويعرّف بأنه "الرضا وحسن سير العمل في المنزل وفي العمل، مع عدم وجود تعارض بين الأدوار"، كما يعرّف بأنه الدرجة التي يستطيع الفرد من خلالها تحقيق التوازن بين المتطلبات والمسئوليات الأسرية والعمل المدفوع الأجر في نفس الوقت من أجل تحقيق الرفاهية النفسية للفرد وزيادة قيمته الذاتية ومن أجل استنباط الرضا من العمل والحياة، من المهم تحقيق توازن بين مسئوليات العمل والأسرة بنجاح (Pujasree Chatterjee: 2018, p39)

إن توازن الحياة الشخصية وحياة العمل من أهم الأبعاد التي يمكن أن تؤدي إلى فشل أو نجاح المؤسسة، حيث تسهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في زيادة قدرة العاملين على استغلال كفاءتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم، بالإضافة إلى كونه يزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية وزيادة الشعور بالأمان الوظيفي، ويعتبر التوازن بين الحياة الشخصية

للموظف وحياة العمل من أهم وأكبر التحديات التى تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء وتحتاج إلى تبنى استراتيجيات مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة، فصاحب العمل يواجه تحدى إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل فى تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل والموظف يواجه تحدى تلبية الالتزامات الشخصية دون تقصير بمسئوليات العمل، وبالتالي إذا أرادت المؤسسة تحقيق هذا التوازن فعليها اتباع مجموعة من الإجراءات بهدف تمكين الموظفين من إنجاز عملهم وفى نفس الوقت إعطاء مرونة لمعالجة اهتماماتهم الشخصية (خليل إسماعيل إبراهيم: ٢٠١٤، ص ص ٣٧٢، ٣٧٤).

ويمكن للمؤسسات تطبيق العديد من السياسات التى تساعد العاملين لديها على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، ومنها سياسات خاصة بأوقات العمل المرنة، ومشاركة العمل، والعمل المكثف، الإجازات القصيرة والطويلة، وغيرها من السياسات التى منها ما يسهل ظروف الموظفين كمراكز العناية بالأطفال فى العمل أو ما يعنى بصحة الأفراد ولياقتهم كبناء مركز رياضى فى مكان العمل ومن هذه الإجراءات ما يلى: (ريم عمورة: ٢٠١٤ ص ص ٤٠-٤٥)

- **إجراءات تتعلق بزيادة المرونة فى وقت العمل:** مثل نظام أوقات العمل المرنة والذى يسمح للعاملين بأن يحددوا الوقت الذى يريدون وينهون به دوام العمل الخاص بهم، ومنها نظام أسابيع العمل المكثف ويعتمد على زيادة ساعات العمل اليومي لعدة أيام وذلك بهدف الحصول على يوم عطلة إضافى أو أكثر خلال فترة معينة قادمة، أو نظام العمل الجزئى/ ساعات العمل المخففة ويتيح هذا النمط للأشخاص ذوى المشاكل الصحية مثلا أو الوقت غير المتاح للطلاب أو الراغبين بعمل جزئى بدلا من دوام عمل كامل من المشاركة بالعمل وتطوير مهاراتهم.
- **إجراءات تتطلب زيادة المرونة فى مكان العمل:** مثل العمل عن بعد وهذه الإجراءات قد تكون مؤقتة أو دائمة ويساعد هذا النمط على تحقيق التكامل بين العمل والحياة الشخصية ولكن يتوقف تطبيق هذا النمط على طبيعة الوظيفة ذاتها إذ لا يمكن تطبيقه فى الأعمال التى تتطلب وجود الموظف نفسه فى بيئة العمل.
- **إجراءات تتطلب زيادة المرونة بما يتعلق بالمنافع والتعويضات:** ومنها الإجازات المدفوعة حيث تشكل الإجازات التى يحصل عليها العاملون فرصة هامة للإيفاء

بمتطلبات الحياة خارج العمل خاصة ضمن الظروف الطارئة التي قد يتعرض لها العاملون مثل الإجازات المرضية وإجازات الرعاية المطلوبة للأطفال والوالدين في حالات المرض وغيرها.

▪ **مراكز الرعاية:** وتتضمن وجود مراكز لرعاية الأطفال أو مركز رياضى يستطيع العاملون الاستفادة منه بما يمكنهم من الإيفاء بمتطلبات الحياة الأسرية والوظيفية. ويتضح من ذلك أن تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية يستدعى إيجاد نوع خاص من التعاون بين إدارة المؤسسة والعاملين حيث توجد العديد من الإجراءات التي يمكن أن تحقق هذا التوازن إلا أن ذلك يتوقف على رغبة إدارة المؤسسة في مساعدة العاملين من عدمه. المحور الرابع واقع جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فى مصر وأهم التحديات المرتبطة به:

يعد المعلم محور العملية التعليمية ومركزها الرئيس إذ أن جميع العوامل المساندة له كالمنهج والطلبة والكتاب وغيرها لا تستطيع التأثير أو تطوير مسيرة التعليم دون أن تمر بالمعلم وتشير الخطة الاستراتيجية للتعليم إلى أنه على الرغم من محاولات تطوير التعليم، فإن هناك بعض المشكلات التي تؤثر سلبا على تحقيق أهدافها والتي يمكن تصنيفها وفق أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين ومنها:

#### ١- نظام الأجور والمكافآت:

تعتبر الأجور والمكافآت التي تقدم لأعضاء المجتمع المدرسى عامل حفز يدفعهم إلى قيادة التغيير والتطوير على كافة المستويات لتحقيق جودة المخرجات التعليمية (عبد العزيز أحمد داوود: ٢٠١٤، ص ١٥٩)، ولكن نجد أن هناك ضعف فى معنويات المعلمين نتيجة لقلّة رضاهم عن الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها. (المجالس القومية المتخصصة: ١٩٩٩-٢٠٠٠ م، ص ٥٢) وهذا ما أكدته أيضا دراسة (عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد: ٢٠٠٢ ص ٣١١) فالمعلمين بالرغم من أنهم يفضلون مهنة التدريس عن المهن الأخرى إلا أنهم لا يرضيهم ما يحصلون عليه من أجر؛ نظرا لأن دخلهم من التدريس لا يتناسب مع أعباء حياتهم الأسرية. كما أكدت دراسة (شيماء حسين ربيع: ٢٠١٥ ص ٦٦) أيضا فى نتائجها على عدم كفاية الأجور والمكافآت التي يحصل عليها المعلمين وذلك لإحساسهم بأن الأجر الذى يحصلون عليه

لا يشجعهم على العمل مقارنة بما يبذلونه من جهد. كما أكدت دراسة (خلف محمد البحيري، أحمد حسنين الصغير: ٢٠٠٠، ص ٧٥) على زيادة شكوى المعلمين من عدم كفاية الأجور للاحتياجات المتزايدة للمعلمين مما يدفع كثيرا منهم إلى البحث عن أجور إضافية من مصادر أخرى هي غالبا الدروس الخصوصية، والأخطر من ذلك أكدت الدراسة على أن أجور غالبية المعلمين في مصر تقل عن أجور فئة العمال والفنيين في قطاع الصناعة وهي نتيجة خطيرة يترتب عليه تقليل مكانة المعلم ويؤدي إلى خلل اجتماعي يصعب إصلاحه.

وبالرغم من ذلك يشير التطور التاريخي للإتفاق العام على التعليم قبل الجامعي إلى استئثار الأجور بنسبة متزايدة من هذا الإتفاق خلال الفترة من ٢٠٠٧/٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢/٢٠١٣ حيث زادت من نحو ٨٤٪ إلى ٨٩٪ من إجمالي الموازنة وذلك تحت ضغط المطالب المتكررة بتحسين أجور العاملين في هذا القطاع (الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠ التعليم المشروع القومي لمصر ص ٧٠) حيث تعرضت الأجور للتغيير منذ عام ٢٠١١ فقد قامت الحكومة بتثبيت المعلمين الذين كانت الوزارة قد استخدمتهم بعقود مؤقتة، كما أقرت حدا أدنى للأجور مقداره (١٢٠٠) جنيها مصريا في الشهر واعدة بزيادة في أجور المعلمين الذين يتقاضون أجورا أقل من الحد الأدنى - الذي يساعدهم فقط على البقاء أحياء- وكانت التعبئة التي حققها المعلمون - الذين كانوا يعملون بعقود غير ثابتة - سببا في موجات من تثبيت عقودهم في عام ٢٠١١، وجاءت الموجة الأولى من زيادة الرواتب في عام ٢٠١٢ تلتها زيادة أخرى في عام ٢٠١٤، ومع ذلك تبقى رواتب المعلمين منخفضة جدا إذا ما قيست بالمعايير الإقليمية والدولية من دون أن نذكر أن الزيادة في الرواتب قد امتصت عبر التضخم السريع الحاصل في الدولة (هانية صبحي: ٢٠١٧، ص ٤٢، ٣٩). ورغم أن نصيب المرتبات من ميزانية التربية والتعليم في مصر يلتهم نحو ٨٠٪ تقريبا منها، فإن التوزيع غير العادل لهذه النسبة (التوزيع على أساس المسمى الوظيفي وليس على أساس الأجر مقابل العمل) يجعل مرتبات المعلمين القائمين فعلا بالتدريس زهيدة ولا توفر حياة كريمة لهم، كما أن أجر المعلم كما يحدده قانون كادر المعلمين لا يتماشى مع معدل انخفاض قيمة الجنيه ولا مع ضعف القيمة الشرائية له؛ مما يؤكد ضرورة الربط بين مرتبات المعلمين والقيمة الشرائية للجنيه (محمد شمس الدين زين: ٢٠٠٩، ص ٣١٤، ٣١٩).

## ٢- ظروف العمل المدرسى:

يقصد ببيئة العمل المدرسى فى هذا الإطار البيئة الإدارية العامة التى تنظمها الدولة والسلطة التربوية والبيئة المدرسية والصفية فى إطار البيئة الإدارية العامة يجب أن يكون هناك بيئة مناسبة لعمل المعلم كالمسكن والتأمين الصحى والتقاعد الآمن والاستقرار الوظيفى والمهنى وضمان المتطلبات الثقافية والمعرفية والاجتماعية أما فيما يتعلق بالبيئة المدرسية والصفية فيجب أن تضمن سياسات المعلمين بيئة مدرسية ديمقراطية تعاونية تخفف من القيود والتسلط فى اتخاذ القرارات وتوفير المستلزمات التقنية والفنية اللازمة لمساعدة المعلم فى عمله. (محي الدين توك، فيكتور بله: ٢٠١٥، ص ٩).

بيئة العمل الطبيعية من إنارة كافية وتهوية جيدة عوامل مهمة لا بد من توافرها فى المبنى المدرسى كشرط أساسى لمكان العمل التربوى كما أن توافر الإضاءة السليمة والتهوية الجيدة وغير ذلك من ظروف العمل تعد شروطا لا بد منها لحماية صحة الطلاب والمعلمين من أى أخطار بالإضافة إلى أن هذه الظروف تساعد على تفاعل أطراف العملية التربوية "مدير المدرسة - المعلمين - الطلاب" تفاعلا إيجابيا ويمكن أن تؤثر ظروف العمل من إنارة وتهوية على حماس المعلمين والطلاب للدراسة أو تثبط همم كل منهم. (بيومى محمد ضحاوى، محمد إبراهيم خاطر: ٢٠١٤، ص ٢٧٥). وعلى الرغم من توافر بنية تحتية هائلة لدى قطاع التعليم لكنها ليست مستغلة الاستغلال الأمثل حيث نجد أن هناك قصور فى توفير ظروف عمل مناسبة سواء ما يتعلق بالنواحى المادية أو المعنوية ومن أهم مظاهرها:

- وجود ضعف فى التجهيزات الإدارية بالمدرسة.
- معدلات الكثافة المرتفعة للطلاب فى الفصول مما يولد ضغوط العمل لدى المعلمين.
- تشير مؤشرات العجز والزيادة فى مختلف مستويات التعليم إلى عدم اتساق المؤهلات والتخصصات مع الاحتياجات التدريسية الفعلية.
- سوء التوزيع الجغرافى للمعلمين يؤكد وجود عجز ملحوظ فى العديد من المواد الدراسية يقابله زيادة كبيرة فى تخصصات أخرى مما يؤكد أن المشكلة ليست عجز معلمين فقط ولكنها مقترنة بسوء توزيعهم وتوظيفهم بالمدارس ويرجع ذلك لعدم دقة البيانات وضعف التخطيط (وزارة التربية والتعليم: الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى ٢٠١٤-٢٠٣٠ التعليم المشروع القومى لمصر ص ص ٥٨، ٥٠)
- قلة توافر الموارد اللازمة لممارسة العمل وعدم اهتمام إدارة المدرسة بالمشكلات التى تواجههم.

- جمود المناخ التنظيمي السائد في المدارس بما يعوق العمل الجماعي وتبادل المعارف والخبرات بين المستويات التنظيمية المختلفة
- الضغوط الكبيرة التي تفرضها مستويات الإدارة العليا على العاملين في المدرسة متمثلة في كثرة القرارات واللوائح وتعدد جهات المحاسبة والتفتيش والمتابعة، بما لا يتيح فرصة للأفراد للتجديد والابتكار، فالثقافة التنظيمية السائدة تقاوم التجديد والتغيير بما يعوق إحداث نقلة نوعية في المدرسة (صلاح الدين عبد العزيز غنيم: ص ص ٢٤، ٢٥)، إضافة إلى الفجوة الكبيرة بين متطلبات العمل والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة داخل المدرسة (وزارة التربية والتعليم: ٢٠٠٩م، ص ٠٣)
- ويتضح من ذلك أن بيئة العمل المدرسي المادية والمعنوية تفتقر إلى العديد من المقومات الأساسية اللازمة للعمل حيث تعاني بعض المدارس من ضعف التجهيزات الإدارية وارتفاع معدلات كثافة الفصول الدراسية مما يجعلها بيئة غير محفزة للعمل الجيد.

### ٣- النمو المهني والترقي الوظيفي:

انطلاقاً من أن المعلم يمثل ركناً أساسياً في المنظومة التربوية فإن هناك حاجة لتبني سياسات تربوية فاعلة تجعل المعلم قادراً على تأدية أدواره المطلوبة والمتوقعة منه وتشمل هذه السياسات جميع المراحل التي يمر بها المعلم بدءاً بالتحاقه بأحد برامج إعداد المعلمين وحتى تخرجه والتحاقه بالعمل.

- ولكن على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير برامج التدريب للمعلمين من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة إلا أن هناك العديد من أوجه القصور في هذا الجانب تتمثل في:
- أن برامج إعداد وتدريب المعلمين ضعيفة ولا تتناسب مع المهام والمسئوليات المنوطة بهم. (صلاح الدين عبد العزيز: ٢٠٠٨، ص ١٥)
- أساليب التدريب المتبعة تقليدية وتعتمد على المحاضرة، في حين يفترض أن تنتوع أساليب التدريب مع إعطاء البعد التطبيقي اهتماماً خاصاً، بالإضافة إلى تقديم خلفية نظرية مناسبة عن المهارات التي يتم التدريب عليها.
- يندر أن يكون البرنامج التدريبي مؤسسا على دراسة - ولو تقريبية - لحاجات المتدربين الآنية والمستقبلية، مما يقف حائلاً دون تحقيق العديد من أهداف البرامج التدريبية
- عدم متابعة المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي للتعرف على التغيرات المحتملة في أدائهم نتيجة لحضورهم البرنامج.

- غياب الإفادة الحقيقية- في الغالب -من المؤتمرات العلمية في الداخل أو الخارج والبعثات التدريبية والمهام العلمية في الخارج حيث تقتصر الفائدة على من حضرها دون محاولة أن يتم نقل بعض جوانب الخبرة التي حصل عليها إلى الزملاء (فايز مراد مينا ٢٠٠٧م، ص ص ٥٨٦-٥٨٧).
- قلة التنوع في طرق وأساليب التقويم المتبعة في برامج إعداد مديري المدارس بغرض تقويم الأداء وزيادة الفاعلية، وضعف الإصلاحات الجزئية في مضمون ومحتوي برامج الإعداد المقدمة (عاشور إبراهيم الدسوقي، حسام الدين السيد: ٢٠٠٦م، ص ١٢٩).
- وتأسيسا على ما سبق يتضح أن النمو المهني والترقى الوظيفي يعد أحد مقومات نجاح المؤسسات التعليمية؛ لذا فمن الضروري الاهتمام بالتنمية المستدامة للمعلم ومشاركة نقابة المهن التعليمية في إعدادها وتنفيذها.

#### ٤- الاستقرار والأمان الوظيفي:

يقصد بالأمان الوظيفي الحاجات الوقائية التي يحتاج إليها المعلم، والتي تشمل رفع الظلم عنه من حيث راتبه أو من حيث سلوك ومعاملة رئيسه المباشر أو سلوك طلابه أي أنه شعور المعلم أنه في وقاية من كل ما يمكن أن يضره في راتبه أو علاقته بمديره أو مشرفه التربوي أو علاقته بطلابه ويوجد لدى بعض المعلمين حاجة إلى مزيد من الأمان الوظيفي في بيئة العمل، وليس المراد بالأمان الوظيفي استقرار الفرد في الوظيفة فقط، ولكن المراد به تحقيق السياسات التنظيمية التي من شأنها الإيفاء بحاجات المعلم الوقائية التي تقيه من وقوع الظلم أو التسلسل أو الأذى أيضا، فهناك أمور قد تعترى المعلم في أثناء ممارسته لوظيفته فتحدث عنده الشعور بالقلق؛ مما قد يؤثر على أدائه (طارق فرج عبد الله: ٢٠٠٦، ص ص ٢٨ - ٣٣).

ويتطلب إيجاد نظام فعال للأمان والاستقرار الوظيفي عدة أمور منها: منح المعلمين الإحساس بقيمتهم وأهميتهم للمدرسة، وتطوير نظم التعويضات وزيادة مستوى العوائد التقاعدية التي تقدم للمعلمين في نهاية الخدمة، وزيادة مستوى الأجور والحوافز بما يضمن وجود حياة كريمة للمعلمين وأسرتهم، وإيجاد نظام متميز للتأمين الصحي للمعلمين وأسرتهم، وربط المكافآت بنتائج تقييم الأداء (صباح إبراهيم حمد: ٢٠١٦، ص ٦٦٨). إلا أن المعلم المصري يواجه بعض السلبيات التي تهدد أمانه الوظيفي ومنها:



- افتقار المدرسة إلى المناخ التربوى الذى يشجع على التحفيز وزيادة الشعور بالرضا وغياب دور المديرين فى التحفيز.
- تدخل أولياء أمور الطلاب فى أداء المدرسة مما يؤثر سلبا على أداء المعلمين (عبد المنعم الدسوقي حسن: ٢٠١٧، ص ٤٦٢).
- تقييد المعلم بتعليمات والتزامات تفرضها لوائح جامدة مما يجعله موظفا تابعا وخاضعا لرقابة معلم أول أو مدير أو موجه، وأصبح التدريس وظيفة عمومية وأعمالا روتينية يؤديها كل معلم بأساليب نمطية مهما كانت كفاءته، ومهما أخطأ وأصاب فهو باق فى وظيفته. (محمود قمير: ٢٠٠٤، ص ٣١).
- ضعف ثقة بعض فئات المجتمع بمؤسسات التعليم الرسمية، والمعلم الذى يعد الركن الأساسى للعملية التعليمية. (عبد الغنى عبود: ٢٠٠٤، ص ١٤٥).
- غياب نظام مؤسسى متكامل للمتابعة والتقييم قائم على نتائج الأداء.
- اعتماد أسلوب اختيار القيادات التعليمية على الأقدمية وليس الكفاءة. (الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعى ٢٠١٤-٢٠٣٠ التعليم المشروع القومى لمصر ص ٦٧)
- تدنى مكانة المعلم بسبب تدنى مستواه الاقتصادى ولجؤه للدروس الخصوصية وهو الأمر الذى انعكس على عدم تقدير المعلم لمهنته. (عبد الناصر عطايا، عصام رمضان: ٢٠١٣، ص ١٠٧٧).

ويتضح من ذلك أن المعلمين فى حاجة إلى مزيد من الأمان والاستقرار الوظيفى من خلال توفير المناخ التنظيمى المناسب وبما يؤدي إلى خفض شعورهم بعدم الأمان الأمر الذى ينعكس على الالتزام التنظيمى والأداء المدرسى بصفة عامة كما نلاحظ أن هذا البعد المتمثل فى الاستقرار والأمان الوظيفى ذو صلة وطيدة بالأبعاد الأخرى لجودة الحياة الوظيفية، فعادلة نظم الأجور وتوفير البيئة المناسبة للعمل وإتاحة فرص النمو والترقى الوظيفى وتحقيق التوازن بين العمل والوظيفة كلها أمور تحقق فى النهاية الشعور بالأمان الوظيفى.

##### ٥- الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:

تسهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة فى زيادة قدرة المعلمين على استغلال كفاءتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم، بالإضافة إلى كونها تزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الشعور بالأمان الوظيفى، وقد تضمن قانون الخدمة المدنية جمهورية مصر

العربية: ٢٠١٥، الباب السادس، المادة ٤٣ - ٥١) العديد من الإجراءات التي يمكن أن تسهم في تحقيق الموازنة بين العمل المدرسي والظروف الشخصية ومنها:

- إمكانية الحصول على إجازات اعتيادية سنوية بأجر كامل لمدة تتراوح بين ١٥ يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل، ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة، ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات، ٤٥ يوما لمن تجاوز سنه الخمسين.
- يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة وتمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الأتية الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل، الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل ٧٥ % من الأجر الوظيفي، الستة أشهر التالية بأجر يعادل ٥٠ % من أجره الوظيفي، ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته.
- يستحق الموظف إجازة خاصة بأجر كامل لمدة ثلاثين يوما ولمرة واحدة طوال مدة عمله لأداء فريضة الحج.
- تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة.
- يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.
- يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية.
- يمنح الزوج أو الزوجة إجازة بدون أجر إذا سافر إحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة وفي جميع الأحوال يتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة.
- تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبعدها أقصى ست سنوات طوال مدة عملها.
- يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التي تضعها الترخيص للموظف بأن يعمل بعض الوقت وذلك مقابل نسبة من الأجر. (جمهورية مصر العربية: قانون الخدمة المدنية، ٢٠١٥، الباب السادس، المادة ٤٣ - ٥١)

ويتضح من ذلك أن القانون قد حدد بعض الإجراءات التى يمكن من خلالها إيجاد نوع من التوازن بين متطلبات الحياة والعمل ومنها إجراءات تتعلق بزيادة المرونة فى وقت العمل حيث أجاز الترخيص للعمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر وكذلك الإجراءات التى تتطلب زيادة المرونة فيما يتعلق بالمنافع والتعويضات ومنها الإجازات مدفوعة الأجر مثل إجازة الوضع، وإجازة أداء فريضة الحج حيث تعد هذه الإجازات فرصة هامة لوفاء العاملين بمتطلبات الحياة خارج العمل إلا أننا نلاحظ أن القانون قد أغفل تماما ما يتعلق بإجازة العمره وإجازة الزواج وإجازة وفاة أحد الأقارب، وإجازة الأبوة وإنما تخصم كلها من رصيد الإجازات السنوية مثلها مثل أي إجازة أخرى، بالإضافة إلى تعقد إجراءات الحصول على إجازات مرضية بالنسبة لأصحاب الأمراض المزمنة حيث يشترط تحديدها قرار من وزير الصحة. ولكى تتضح الصورة عن واقع هذه الأبعاد الخمسة ودور نقابة المهن التعليمية فى تحقيقها يقوم البحث بدراسة ميدانية.

#### المحور الخامس: الدراسة الميدانية:

لكى تتضح الصورة عن واقع نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وذلك التعرف على المتطلبات التى يجب توافرها لتفعيل دورها فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمحافظة القليوبية، ولقد سارت الدراسة الميدانية على النحو التالي:

أولا الهدف من الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على واقع نقابة المهن التعليمية بمحافظة القليوبية ومدى إسهامها فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وأهم متطلبات تحسين هذا الدور.

ثانيا تصميم وإعداد أدوات الدراسة الميدانية:

لقد مر تصميم أدوات الدراسة الميدانية بعدة مراحل هي:

#### ١- المقابلات الشخصية المقننة:

تم إجراء عدة مقابلات شخصية مقننة مع عينة من أعضاء النقابة الفرعية بشمال القليوبية بينها وشملت (الأمين العام للنقابة الفرعية بشمال القليوبية، ورؤساء اللجان النقابية بإدارات (بنها - طوخ - قها) بغرض التعرف على آرائهم حول واقع دور نقابة المهن التعليمية

بمحافظة القليوبية تجاه تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وذلك من خلال مجموعة من الأسئلة المقننة، وجاءت نتائج هذه المقابلات على النحو التالي:

### فيما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية فى تحسين الأجور والمكافآت:

- أن النقابة تطالب دائما بتحسين جدول أجور المعلمين بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار حتى توفر حياة كريمة لهم و أنه يوجد حاليا جدول أجور فى لجنة التعليم بمجلس النواب لأجل ذلك.
- تمنح النقابة مكافآت نهاية الخدمة تصل إلى (٢٣) ألف جنيه للمعلمين بالإضافة إلى معاش (١٢) شهرا.

### ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية فى تحسين البيئة المدرسية (المادية والمعنوية):

- أوضحت نتائج المقابلات أن دور النقابة ضعيف فى تحسين بيئة العمل المدرسى على اعتبار أن ذلك من اختصاص وزارة التربية والتعليم - من وجهة نظرهم - ويقتصر دور النقابة بعمل بعض الزيارات الميدانية للمدارس لمواجهة المشكلات التى تنشأ بين المعلمين وأولياء الأمور والمديرين أحيانا.

### ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية فى برامج النمو المهنى والترقى الوظيفى وتطوير المهنة:

- تقوم النقابة الفرعية ببها بالتعاون مع الجهات المعنية بتوفير بعض البرامج التدريبية لتنمية المعلمين مهنيا بأجر رمزى.
- يوجد بمقر النقابة الفرعية ببها "مركز كمبيوتر نادى المعلمين" الذى يقدم دورات تدريبية (ICDL) للمعلمين وأسرههم بأجور رمزية.

### دور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفى:

- تقوم النقابة بالوقوف إلى جانب المعلم فى حالة تحويله للشئون القانونية وتوكل له من يدافع عنه.
- تقدم النقابة إعانات صحية للمعلمين تبلغ (٤٠٠) جنيها للمعلم المريض، كما يوجد بمقر نقابة بنها الفرعية مستشفى للمعلمين، وتقوم بإجراء عمليات جراحية بأسعار مخفضة.
- تقدم النقابة إعانات اجتماعية للمعلم حين تعرضه للأزمات، كما تقدم إعانة وفاة للأسر المعلمين تبلغ ألف جنيه.

- تقدم النقابة معاش للمعلمين كل ثلاثة أشهر وتقدم هذا المعاش أيضا للورثة بعد وفاته.
  - تمنح النقابة قروضا حسنة للمعلمين تصل إلى خمسة عشر ألف جنيها، وذلك فى حالة زواج المعلم أو أحد أبنائه.
- ما يتعلق بدور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات العمل والحياة الأسرية:

- تقوم النقابة - أحيانا - بعمل معارض سلع حسب إمكانيات اللجنة النقابية.
  - توفر النقابة وسائل الترفيه للمعلمين من خلال نوادى المعلمين وتقوم ببعض الرحلات بأسعار مخفضة، كما توفر مصايف للمعلمين مثل مرسى مطروح، رأس البر، وبور سعيد.
  - تقوم النقابة بعمل حفلات لتكريم أبناء المعلمين المتفوقين.
  - تقدم النقابة رحلات للعمرة فى شهر رجب والمولد النبوى الشريف.
- أما فيما يتعلق بمقترحات تفعيل دور نقابة المهن التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظرهم فجاءت كالتالى:

- المطالبة بالانتهاء من قانون التعليم الجديد بمجلس النواب الذى يزيل العبء عن النقابة.
- الحاجة إلى زيادة المعاشات للسادة الأعضاء.
- زيادة قيمة صندوق الزمالة.
- المطالبة من خلال الجمعية العمومية بزيادة مرتبات المعلمين والعمل على مرتبات العام الحالى ٢٠١٩ فى المكافآت.
- وقوف المعلمين بجانب نقابتهم حتى تكون سند لهم ولا يسمحوا بتسييس عمل النقابة.
- انتخاب مجلس النقابة حتى يتحدث باسم المعلم وليس مجلس تيسير أعمال.
- فتح نوادى للمعلمين وانتشار المستشفيات الخاصة بعلاج المعلمين وأسرهم.
- العمل على زيادة معاش النقابة وصندوق الزمالة ليتناسب مع مشكلات المعلم الاقتصادية
- لابد من إعطاء النقابة دورها الحقيقى فى اختيار القيادات التعليمية والأخذ برأيها فى تطوير العملية التعليمية.

## ٢- الاستبانة:

استخدم البحث الحالى الاستبانة كأحدى الأدوات التى تفيد فى الحصول على المعلومات والبيانات التى تغطي كافة جوانب موضوع البحث، من خلال إجابة أفراد العينة على بنودها، ولقد تم بناء الإستبانة من خلال الإطار النظري للبحث وكذلك فى

ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية والمقابلات الشخصية وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من محورين رئيسيين هما:

**المحور الأول:** واقع نقابة المهن التعليمية وتكون من خمس أبعاد تضمن (٤٥) عبارة.

**المحور الثاني:** متطلبات تفعيل دور نقابة المهن التعليمية وتكون من بعدين وتضمن (٣٢) عبارة. وفي ضوء آراء وملاحظات المحكمين فقد تم إعادة بناء الاستبانة وإعدادها لتكون في صورتها النهائية.

### صدق الاستبانة:

تعتبر الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت لقياسه، وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة تم عرضها على نخبة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس لإبداء رأيهم حول مدى مناسبة الأداة في تحقيق أهداف البحث، ووضوح عباراتها وشموليتها، ومدى انتمائها للأبعاد المحددة لها، وتم تعديل الإستبانة في ضوء مقترحاتهم؛ لتكون في صورتها النهائية، ولقد تمثلت التعديلات في الآتي:

- إجراء بعض التعديلات اللغوية لعبارات الإستبانة واختصار العبارات الطويلة والمركبة وإعادة صياغة بعض العبارات غير المفهومة.
- تم حذف عشر عبارات من المحور الأول وذلك لتكرارهم بصياغة مختلفة إلى حد ما وأصبح ٣٥ عبارة، وإجراء تعديلات في صياغة بعض عبارات المحور الثاني، وإضافة ثلاث عبارات، ليصبح (٣٥) عبارة.

### ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة "الموثوقية، بمعنى الحصول على نفس النتائج تقريباً، إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة في فترات مختلفة وفي نفس الظروف، وذلك بعد مضي فترة زمنية معينة، وللثبات أهميته في توضيح دقة الاستبانة في القياس واتساقها وعدم تناقضها فيما تسفر عنه من نتائج.

ولحساب ثبات الإستبانة تم تطبيقها على عينة بلغ قوامها (٢٠) عضواً من المعلمين بمدرسة "الشهيد صفوت على شلبي" التابعة لإدارة القناطر الخيرية بمحافظة القليوبية، وتم

حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢) يوضح معامل ثبات الإستبانة

معامل الثبات	عدد العبارات	معايير الاستبانة
٠,٩٧	٣٥	المحور الأول: واقع دور نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين
٠,٩٦	٣٥	المحور الثانى: متطلبات تفعيل دور نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين
٠,٩٥	٧٠	الاستبانة

ويتبين من هذا الجدول ارتفاع معامل ثبات ألفا لأبعاد الإستبانة والإستبانة كلها؛ مما يدل ذلك على ثبات الإستبانة.

#### عينة البحث:

بعد اختيار عينة البحث من الخطوات المهمة لإتمام البحث، لما لها من تأثير على دقة النتائج التي تحدد فعالية البحث، ولقد اعتمد البحث الحالي على عينة عشوائية من المعلمين بمختلف مراحل التعليم (الإبتدائى - الإعدادى - الثانوى) فى سبع إدارات تعليمية تابعة لمحافظة القليوبية من إجمالى عدد (١٢) إدارة تعليمية بنسبة (٥٨ %) من إجمالى عدد الإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية وهى (بنها - طوخ - القناطر الخيرية - قها - قليوب - غرب شبرا - كفر شكر). حيث روعى فى اختيارها أن تكون ممثلة لبيئات مجتمع محافظة القليوبية المختلفة سواء كانت حضرية أو ريفية وكذلك تمثل اللجان النقابية فى شمال وجنوب محافظة القليوبية وبلغ حجم العينة (٣٠٠ معلما). والجدول التالي يوضح عينة البحث المختارة:

جدول (٣) يوضح عينة البحث المختارة

م	الإدارة التعليمية	عدد المدارس	عدد المعلمين	%
١	بنها	٣	٥٠	١٦,٧
٢	طوخ	٧	٦٠	٢٠
٣	قها	٣	٦٥	٢١,٧
٤	قليوب	٢	٢٠	٦,٧
٥	القناطر الخيرية	٩	٧٥	٢٥
٦	غرب شبرا	٢	١٠	٣,٣
٧	كفر شكر	٢	٢٠	٦,٧
مج	٧	٢٨	٣٠٠	٪١٠٠

ويتضح مما سبق أن إجمالى العينة بلغ نحو (٣٠٠) معلم. فى (٧) إدارات تعليمية تضم (٢٨) مدرسة بمراحل التعليم الأساسى والثانوى.

ثالثاً: إجراءات تطبيق الاستبانة :

تم تصحيح الاستجابات للمحاور الثلاثة للإستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي: موافق بدرجة كبيرة = ٣، موافق بدرجة متوسطة = ٢، موافق بدرجة ضعيفة = ١ واعتمد التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والذي يفيد في إعداد البيانات بشكل يساعد على فهمها واستخدام المعالجات الإحصائية التي تؤكد صحة النتائج التي يتم التوصل إليها، بحيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

حساب التكرارات ونسبتها المئوية لاستجابات أفراد العينة.

حساب التقدير الرقمي لكل مفردة من خلال المعادلة التالية:

$$\text{التقدير الرقمي} = (\text{ك} ١ \times ٣) + (\text{ك} ٢ \times ٢) + (\text{ك} ٣ \times ١) \text{ حيث:}$$

ك ١ مجموعة تكرارات أوافق بدرجة كبيرة. ك ٢ مجموعة تكرارات أوافق بدرجة متوسطة.

ك ٣ مجموعة تكرارات أوافق بدرجة ضعيفة

حساب الوزن النسبي لكل مفردة من خلال المعادلة التالية:

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي}}{ن} \times ١٠٠$$

حيث (ن) عدد أفراد العينة ويساوي (٣٠٠) معلما بمحافظة القليوبية.

حساب قيمة كا ٢ باستخدام برنامج SPSS، لحساب الدلالة الاحصائية بين التكرارات

الواقعية والتكرارات المتوقعة بين درجات العينة.

تحديد مرتبة عبارات الإستبانة.

رابعا: تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

تتضح نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على

محاور الاستبانة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج بالتفصيل:

**المحور الأول: واقع دور نقابة المهن التعليمية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين:**

ويندرج تحت هذا المحور خمسة أبعاد، وفيما يلي عرض لنتائج كل بعد:

**البعد الأول: نظام الأجور والمكافآت**

استهدف هذا البعد التعرف على دور نقابة المهن التعليمية في تحسين نظام الأجور

والمكافآت، ويندرج تحته (٦) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:



جدول (٤) يوضح نظام الأجور والمكافآت

م	العبارة	كبيرة			متوسطة		ضعيفة		التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب ب حسب المرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%							
١	تحرص النقابة على المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم.	٣٩	١٣	٤٩	١٦	٢١	٧١	٤٢٧	١٤٢, ٣	١٨ ٩	٠,٠١	متوسط	٢	
٢	تشارك النقابة في صنع القرارات التي تتعلق بتحسين أجور المعلمين	٣٢	١١	٦٥	٢٢	٢٠	٦٨	٤٢٩	١٤٣	١٦ ٥	٠,٠١	متوسط	٢	
٣	تطالب النقابة بتقديم حوافز ومكافآت تتوافق مع مستوى أداء المعلمين	٣٨	١٣	٦٨	٢٣	١٩	٦٥	٤٤٤	١٤٨	١٣ ٧	٠,٠١	قوية	١	
٤	تطالب النقابة برفع أجور المشاركة في الأعمال الإمتحانية (المراقبة والتصحيح)	٣٥	١٢	٦٤	٢١	٢٠	٦٧	٤٣٤	١٤٤, ٧	١٥ ٧	٠,٠١	قوية	١	
٥	تحرص النقابة على تقديم المكافآت للمعلمين المتميزين	٢١	٧	٦٨	٢٣	٢١	٧٠	٤١٠	١٣٦, ٧	١٩ ٦	٠,٠١	ضعيفة	٣	
٦	تمنح النقابة مكافآت مناسبة في نهاية الخدمة للمعلمين.	٣٧	١٢	٦٧	٢٢	١٩	٦٥	٤٤١	١٤٧	١٤ ٣	٠,٠١	قوية	١	

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة في تقديراتها الرقمية وتتقارب في أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (١٤٨-١٣٦.٦٦)، كما جاءت قيم كا ٢ لعبارات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذي يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب في (تطالب النقابة بتقديم حوافز ومكافآت تتوافق مع مستوى أداء المعلمين)، حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٣%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٣%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٥%) تليه عبارة " تمنح النقابة مكافآت مناسبة في نهاية الخدمة للمعلمين) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٢%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٥%) تليها عبارة (تطالب النقابة برفع أجور المشاركة في الأعمال الإمتحانية (المراقبة والتصحيح) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢١%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٧%)، كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فيما يلي: عبارة (تشارك النقابة في صنع القرارات التي تتعلق بتحسين أجور المعلمين) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١١%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٢%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٨%) تليها عبارة (تحرص النقابة على المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن

حياة كريمة لهم) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٣ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (١٦%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧١ %) مما يؤكد ضعف دور النقابة تجاه المطالبة بتحسين الأجور والمكافآت للمعلمين وذلك بما يضمن الحياة الكريمة لهم ولا يؤدي بالبعض منهم للبحث عن وظيفة أخرى لاستكمال حاجاته المعيشية كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة في عبارة (تحرص النقابة على تقديم المكافآت للمعلمين المتميزين) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٣ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧٠%). ويتضح من ذلك أن نقابة المهن التعليمية بالقلوبية لا تؤدي دورها في تحسين أجور ومكافآت المعلمين فهي وإن كانت تطالب بتحسين أجورهم إلا أن ذلك ليس له صدى في الواقع وقد يرجع ذلك إلى محدودية مشاركة النقابة في صنع السياسة التعليمية بشكل عام وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص وارتباط هذا البعد بعوامل اقتصادية وسياسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شيماء حسين ربيع ٢٠١٥) التي توصلت في نتائجها إلى عدم كفاية الأجور والمكافآت التي يحصل عليها المعلم وذلك لإحساسه بأن المرتب الذي يحصل عليه لا يشجعه على العمل مقارنة بما يبذله من جهد. وهذا ما أكدته أيضا دراسة (عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد: ٢٠٠٢)، فالمعلمين لا يرضيهم ما يحصلون عليه من أجر؛ نظرا لأن دخلهم من التدريس لا يتناسب مع أعباء حياتهم الأسرية، كما تتفق مع دراسة (خلف محمد البحيري، أحمد حسنين الصغير: ٢٠٠٠) حيث توصلت إلى زيادة شكوى المعلمين من عدم كفاية الأجور للاحتياجات المتزايدة للمعلمين مما يدفع كثيرا منهم إلى البحث عن أجور إضافية من مصادر أخرى هي غالبا الدروس الخصوصية، والأخطر من ذلك أكدت الدراسة على أن أجور غالبية المعلمين في مصر تقل عن أجور فئة العمال والفنيين في قطاع الصناعة وهي نتيجة خطيرة يترتب عليه تقليل مكانة المعلم ويؤدي إلى خلل اجتماعي يصعب إصلاحه. كما تتفق مع دراسة (Symeonidis Vasileios: 2015) التي أكدت على أهمية إجراء حوار منتظم بين نقابات التعليم والحكومة بشكل يعزز من دور النقابات في صنع سياسة التعليم خاصة فيما يتعلق بتحسين أجور المعلمين ليتناسب مع المسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

**البعد الثاني: ظروف العمل المدرسي**

استهدف هذا البعد التعرف على دور نقابة المهن التعليمية في تحسين ظروف العمل المدرسي، ويندرج تحته (٧) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥) يوضح ظروف العمل المدرسي

م	العبارة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			التقدير الرقمي	الوزن النسبي	٢كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب حسب المرتبة
		ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	ك١ %	ك٢ %	ك٣ %									
١	تهتم النقابة بتوفير التسهيلات المادية والتكنولوجية لتحسين ظروف العمل المدرسي للمعلمين.	٣٠	١٠	٧٧	٢٦	١٩٣	٦٤	٤٣٧	١٤٥,٧	١٤١	٠,٠١	متوسطة	٢			
٢	تتابع النقابة مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي (الإضاءة، التدفئة، التبريد..).	٢٠	٧	٧٣	٢٤	٢٠٧	٦٩	٤١٣	١٣٧,٧	١٨٦	٠,٠١	ضعيفة	٣			
٣	تتابع النقابة إدارة المدرسة في توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بما يحقق العدالة بينهم	٣٣	١١	٦٥	٢٢	٢٠٢	٦٧	٤٣١	١٤٣,٧	١٦١	٠,٠١	متوسطة	٢			
٤	تقدم النقابة برامج تدريبية وندوات تساعد في تحقيق السلامة المهنية للمعلمين	٣٥	١٢	٨٩	٣٠	١٧٦	٥٩	٤٥٩	١٥٣	١٠١	٠,٠١	قوية	١			
٥	تحرص النقابة على متابعة المدارس من خلال الزيارات الميدانية	٤١	١٤	٥٨	١٩	٢٠١	٦٧	٤٤٠	١٤٦,٧	١٥٤	٠,٠١	متوسطة	٢			
٦	توضح النقابة المشكلات التي تعاني منها المدارس للمجتمع المدني	٣٦	١٢	٦٨	٢٣	١٩٦	٦٥	٤٤٠	١٤٦,٧	١٤٣	٠,٠١	متوسطة	٢			
٧	تتابع النقابة مدى تناسب الصفوف الدراسية مع أعداد الطلاب	٢٧	٩	٥٢	١٧	٢٢١	٧٤	٤٠٦	١٣٥,٣	٢٢٣	٠,٠١	ضعيفة	٣			

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة في تقديراتها الرقمية وتتقارب في أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (١٣٥.٣-١٤٦.٧)، كما جاءت قيم ٢كا لعبارات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذي يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب في عبارة رقم ٤ وهي (تقدم النقابة برامج تدريبية وندوات تساعد في تحقيق السلامة المهنية للمعلمين)، حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢٪) وبدرجة متوسطة بنسبة (٣٠٪) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٥٩٪) كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب في العبارات رقم (٣،١،٦،٥) حيث جاءت العبارتين (٥،٦) بنفس المرتبة حيث وافق عليهما أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ١٤٪، ١٢٪ على التوالي أما العبارة رقم (١) فقد وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ١٠٪ والعبارة رقم (٣) فقد وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ١١٪ كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة في العبارة رقم (٢) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٪)، ثم العبارة رقم (٧) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٩٪) ويتضح من ذلك أن النقابة ليس لها دور ملحوظ في تحسين بيئة العمل

المدرسى سواء المادية أو المعنوية حيث يرى أفراد العينة أن النقابة لا تهتم بتوفير التسهيلات المادية والتكنولوجية لتحسين ظروف العمل المدرسى للمعلمين. ولا تتابع المدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسى خاصة فيما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث غالبا ما يعاني المعلمون من ذلك وأنها لا تقدم برامج تدريبية ونوات تساعد في تحقيق السلامة المهنية للمعلمين بالشكل المطلوب ولا تسهم في توضيح المشكلات التي تعاني منها المدارس للمجتمع المدني حتى يمكنه الاسهام في حلها وتتفق هذه النتيجة مع نتائج المقابلات الشخصية التي أجراها البحث الحالي حيث أكد رؤساء اللجان النقابية لاثم بتحسين بيئة وظروف العمل المدرسى على اعتبار أن ذلك من مسؤوليات وزارة التربية والتعليم، كما تتفق مع دراسة (أمل محسوب زياتي، هالة عبد المنعم أحمد: ٢٠١٣) حيث أكدت أن المعلم يشعر بعدم الرضا عن بيئة العمل المدرسى بسبب كثرة الضغوط والإجهاد نظرا لارتفاع كثافة الفصول والوقوف لفترات طويلة داخل غرفة الصف.

### البعد الثالث النمو المهني والوظيفي:

استهدف هذا البعد التعرف على دور نقابة المهن التعليمية في تحقيق النمو المهني والوظيفي للمعلمين، ويندرج تحته (٨) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٦) يوضح النمو المهني والوظيفي للمعلمين

م	العبارة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			الترتيب حسب المرتبة		
		ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا			
١	تنظم النقابة الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنيًا	٣٧	١٢	٩٦	٣٢	١٦	٥٦	٤٧٠	٧.١٥٦	٨٥	٠,٠١	قوية	١
٢	تهتم النقابة بعقد مؤتمرات علمية بهدف الارتقاء بالمعلم	٣٣	١١	٧٤	٢٥	١٩	٦٤	٤٤٠	٧.١٤٦	١٣٨	٠,٠١	متوسطة	٢
٣	تصدر النقابة الكتيبات والنشرات لتزويد المعلم بكل ما هو جديد في مهنته	٣١	١٠	٦١	٢٠	٢٠	٦٩	٤٢٣	١٤١	١٧٩	٠,٠١	متوسطة	٢
٤	تتابع النقابة حصول المعلمين على ترقياتهم في موعدها المحدد.	٣٩	١٣	٧٣	٢٤	١٨	٦٣	٤٥١	١٥٠,٣	١٢٢	٠,٠١	قوية	١
٥	تتأكد النقابة من تطبيق معايير الترقى الوظيفي على المعلمين.	٣٠	١٠	٧٢	٢٤	١٩	٦٦	٤٣٢	١٤٤	١٥٣	٠,٠١	متوسطة	٢
٦	تتيح النقابة وسائل التزود العلمي والثقافي من خلال نوادي المعلمين.	٣٧	١٢	٦٨	٢٣	١٩	٦٥	٤٤٢	١٤٧,٣٣	١٤٠	٠,٠١	متوسطة	٢
٧	توفر النقابة للمعلمين فرصا للإعارة والتعاقد	٢٦	٩	٦٢	٢١	٢١	٧١	٤١٤	١٣٨	١٩٥	٠,٠١	ضعيفة	٣
٨	توفر النقابة خدمات استشارية متعلقة بالحياة المهنية للمعلمين	٣٤	١١	٤٣	١٤	٢٢	٧٤	٤١١	١٣٧	٢٢٧	٠,٠١	ضعيفة	٣

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة في تقديراتها الرقمية وتتقارب في أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (١٠٠١) (١٣٧-١٥٦.٧)، كما جاءت قيم كا ٢ لعبارات هذا البعد دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)

الأمر الذى يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب فى ( ١ ) تنظم النقابة الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنياً) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢%) وبدرجة متوسطة بنسبة ٣٢%) وبدرجة ضعيفة بنسبة ( ٥٦ %) تليه عبارة "رقم (٤) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ( ١٣%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٤%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٣%). كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فى العبارة رقم (٦) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٣%) وبدرجة ضعيفة بنسبة ( ٦٥%)، تليها العبارة رقم (٢) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ( ١١%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٥%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٤%)، تليها العبارة رقم (٥) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ( ١٠%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٤%) وبدرجة ضعيفة بنسبة ( ٦٦%) وأخيراً العبارة رقم (٣) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة ( ١٠%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٠%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٩%) مما يؤكد ضعف دور النقابة فى تحسين النمو المهنى للمعلمين. كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة على الترتيب فى العبارة رقم (٧) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٩%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢١%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧١%)، ثم العبارة رقم (٨) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١١%)، وبدرجة متوسطة بنسبة (١٤%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧٤%) ويتضح من ذلك أن هناك قصور واضح فى دور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق النمو المهنى والوظيفى للمعلمين حيث أنها لا تقدم خدمات استشارية تتعلق بالحياة المهنية للمعلمين، فى الوقت الذى تمتلك فيه القدرة على تحقيق ذلك حيث أنها لديها عناصر بشرية على درجة عالية من الخبرة ممن بلغوا سن المعاش والذى من الممكن الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم ونقلها للمعلمين الجدد خاصة وأن النقابة تمتلك نوادى للمعلمين والتى من الممكن أن تكون ملتقى لهؤلاء المعلمين الجدد والقدامى، كما أنها لا تتيح وسائل التزود العلمى والثقافى للمعلمين ولا تصدر النشرات والكتيبات لتزويد المعلمين بما هو جديد فى المهنة حيث أنه تم إلغاء مجلة الرائد التى كانت تصدرها النقابة إلا أنها أعادت إصدارها مرة أخرى عام ٢٠١٩.

**البعد الرابع: الاستقرار والأمان الوظيفى**

استهدف هذا البعد التعرف على دور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق الاستقرار والامان الوظيفى للمعلمين، ويندرج تحته (٧) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول (٧) يوضح الاستقرار والامان الوظيفى للمعلمين

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%						
١	تتبنى النقابة قضايا المعلم أمام المحاكم المختصة	٢٨	٩	٦٩	٢٣	٢٠٣	٦٨	٤٢٥	٧.١٤١	١٦٨	٠,٠١	ضعيفة	٣
٢	تقدم النقابة الحلول المناسبة للمشكلات التى تواجه المعلم داخل المدرسة	٣٦	١٢	٤٩	١٦	٢١٥	٧٢	٤٢١	١٤٠,٣	١٩٩	٠,٠١	ضعيفة	٣
٣	توفر النقابة معاشات تقاعد مناسبة للمعلمين.	٣٥	١٢	٦٤	٢١	٢٠١	٦٧	٤٣٤	٧.١٤٤	١٥٧	٠,٠١	متوسطة	٢
٤	يحصل المعلمون المتقاعدون على معاشاتهم بانتظام شهريا من النقابة	٦٢	٢١	٧٣	٢٤	١٦٥	٥٥	٤٩٧	٧.١٦٥	٦٤	٠,٠١	قوية	١
٥	توفر النقابة مواقع الكترونية للتعرف على المشكلات التى تواجه المعلمين "صندوق شكاوى"	٣٤	١١	٨٧	٢٩	١٧٩	٦٠	٤٥٥	٧.١٥١	١٠٨	٠,٠١	متوسطة	٢
٦	تقدم النقابة إعانات اجتماعية مناسبة للمعلمين عند التعرض للأزمات	٣٧	١٢	٦١	٢٠	٢٠٢	٦٧	٤٣٥	١٤٥	١٥٩	٠,٠١	متوسطة	٢
٧	توفر النقابة للمعلمين فرص الحصول على القرض الحسن	٤٨	١٦	٩٣	٣١	١٥٩	٥٣	٤٨٩	١٦٣	٦٢	٠,٠١	قوية	١

ومن تحليل البيانات الواردة فى الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة فى تقديراتها الرقمية وتتقارب فى أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (١٦٥.٧-١٤٠.٣)، كما جاءت قيم كا٢ لعبارات هذا البعد دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذى يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب فى العبارة رقم (٤) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٢١ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٤ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٥٥ %) تليه عبارة رقم (٧) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٦ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٣١ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٥٣ %). كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فيما يلى: عبارة رقم (٥) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١١ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٩ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٠ %). ثم العبارة رقم (٣) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢١ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٧ %). ثم العبارة رقم (٦) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٠ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٧ %).

كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة على الترتيب فيما يلي: عبارة رقم (١) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٩%) وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٣%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦٨%)، ثم العبارة رقم (٢) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٢%) وبدرجة متوسطة بنسبة (١٦%) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧٢%)، ويتضح من ذلك أن النقابة لا تؤدي دورها المطلوب في تحقيق الشعور بالأمان الوظيفي للمعلمين حيث يرى أفراد العينة أنها لا تتبنى قضايا المعلم أمام الجهات المختصة ولما تقف بجواره في المشكلات التي قد يتعرض لها أثناء ممارسته لعمله ولا تقدم الحلول المناسبة لتلك المشاكل؛ وقد يرجع ذلك إلى ضعف التواصل فيما بين اللجان النقابية والمعلمين في المدارس وكذلك بين اللجان النقابية والنقابة الفرعية والرئيسية كذلك وهذا ما أكدته الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية فيما سبق وكذلك تؤكد العبارة رقم (٥) في هذا البعد حيث لا توفر النقابة مواقع الكترونية فعالة للتعرف على احتياجات ومشكلات المعلمين في موقع العمل وقت حدوثها.

#### البعد الخامس الموازنة بين العمل والحياة الشخصية

استهدف هذا البعد التعرف على واقع دور نقابة المهن التعليمية في تحقيق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين، ويندرج تحته (٧) عبارات، وكانت نتائجه كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) يوضح الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين

م	العبارة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣						
١	تيسر النقابة للمعلمين وأسرهم الأستمتاع بنوادي المعلمين مجاناً أو بأجور رمزية.	٦٢	٢١	١٥	٣٥	١٣	٤٤	٥٢٩	١٧٦,٣	٢٦	٠,٠١	قوية	١			
٢	تنظم النقابة رحلات ترفيهية وتثقيفية للمعلمين	٦٥	٢٢	١٢	٤٢	١٠	٣٦	٥٥٦	١٨٥,٣	٢٠	٠,٠١	قوية	١			
٣	تعان النقابة عن رحلاتها الترفيهية أو التثقيفية ( رحلات - مصايف ) لجميع المعلمين قبل الموعد المحدد بوقت كاف	٨٤	٢٨	١٠	٣٥	١١	٣٧	٥٧٢	٧.١٩٠	٤,٢	٠,٠١	قوية	١			
٤	تتوافر العدالة عند استفادة جميع المعلمين فيما تقدمه النقابة من خدمات	٤٢	١٤	٧٥	٢٥	١٨	٦١	٤٥٩	١٥٣	١٠٩	٠,٠١	متوسطة	٢			
٥	توفر النقابة خدمات التامين الصحي المناسب للمعلمين	٤٠	١٣	٨٩	٣٠	١٧	٥٧	٤٦٩	١٥٦,٣	٨٨	٠,٠١	متوسطة	٢			
٦	تقدم النقابة رحلات للحج والعمرة وفق أسس ومعايير واضحة لجميع المعلمين	٥٢	١٧	٨٢	٢٧	١٦	٥٥	٤٨٦	١٦٢	٧٠	٠,٠١	متوسطة	٢			
٧	توفر النقابة مر اكز رعاية - دور حضانة لأطفال المعلمين.	٢٩	١٠	٦٢	٢١	٢٠	٧٠	٤٢٠	١٤٠	١٨٤	٠,٠١	ضعيفة	٣			

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة في تقديراتها الرقمية وتتقارب في أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (٧٠.١٩٠-١٤٠)، كما جاءت قيم كا ٢ لعبارات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذى يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب فى العبارة رقم (٣) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٢٨ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٣٥ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٣٧ %) تليه عبارة رقم (٢) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٢٢ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٤٢ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٣٦ %) مما يؤكد على أن النقابة توفر للمعلمين وأسرهم الاستمتاع بنوادي المعلمين وأسرهم إلا أن ذلك قد لا يكون متاح إلا للمعلمين المقيمين داخل المدن وليس فى القرى، وكذلك فإنها تنظم رحلات ترفيهية وتنقيفية للمعلمين بأسعار مخفضة إلا أنها غير متاحة لجميع المعلمين حيث أنه نتيجة لضعف التواصل بين المعلمين والنقابة قد لا يعلم المعلمون بهذه الرحلات. ثم عبارة رقم (١) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٢١ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٣٥ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٤٤ %). كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فيما يلى: العبارة رقم (٦) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٧ %)، وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٧ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٥٥ %) تليه عبارة رقم (٥) والتى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٣ %) وبدرجة متوسطة بنسبة (٣٠ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٥٧ %) تليه عبارة رقم (٤) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٤ %)، وبدرجة متوسطة بنسبة (٢٥ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٦١ %) كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة فى العبارة رقم (٧) التى وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (١٠ %)، وبدرجة متوسطة بنسبة (٢١ %) وبدرجة ضعيفة بنسبة (٧٠ %) ويتضح من ذلك أن النقابة لها دور فى تحقيق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين ولكنه محدود، حيث أنها تيسر الاستمتاع بنوادي المعلمين مجاناً أو بأجور رمزية وتنظم الرحلات الترفيهية والتنقيفية كما تقدم رحلات للحج والعمرة وتوفر خدمات للتأمين الصحى إلا أن النقابة بحاجة إلى التخطيط والإعداد الجيد لتقديم مثل هذه الخدمات من خلال الإعلان المسبق عنها وتحقيق العدالة بين المعلمين عند الاستفادة من تلك الخدمات حيث أن معظم المعلمين قد لا يعرفون شيئاً عنها كما أن النقابة لا توفر دور لرعاية اطفال المعلمين فى الوقت الذى تمتلك فيه الإمكانيات المادية والبشرية التى قد تساعدها فى تحقيق ذلك.



## المحور الثانى: استهدف هذا المحور التعرف على متطلبات تفعيل دور نقابة المهن التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين

وينقسم إلى بعدين:

البعد الأول: متطلبات تشريعية:

ويندرج تحت هذا البعد (١٠) عبارات وكانت نتائجها كما هو موضح بالجدول التالى:  
جدول (٩) يوضح المتطلبات التشريعية اللازمة لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية  
لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين

م	العبارة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			الترتيب حسب المرتبة	
		ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	ك٢		الدلالة
١	تقديم وزارة التربية والتعليم الدعم اللازم للنقابة حتى تتمكن من ممارسة أدوارها بفاعلية	٧٠	٥٠	١٧	٤١	١٤	٧٦٨	٢٥٦	١٧٩	٠,٠١	قوية	١
٢	تحقيق الاستقلال الإدارى للنقابة دون ممارسة الضغط عليها من أجهزة الدولة	٦٣	٦٣	٦٣	٢٤	٣٨	١٣	٧٥٢	٢٥٠,٧	٠,٠١	متوسطة	٢
٣	وجود عدد مناسب من الممثلين للنقابة فى المجالس النيابية والمحلية	٦٤	٦٣	٦٣	٢١	٤٤	١٥	٧٤٩	٢٤٩,٧	٠,٠١	متوسطة	٢
٤	توفير نظم رقابية فعالة لمتابعه أداء نقابة المهن التعليمية	٦٦	٦٦	٦٦	٥٨	٤٤	١٥	٧٥٤	٢٥١,٤	٠,٠١	متوسطة	٢
٥	دعم وزارة التربية والتعليم لنقابة المهن التعليمية وأشراكها فى القرارات التى تخص المهنة	٦٨	٦٨	٦٨	٢٢	٣٠	١٠	٧٧٤	٢٥٨	٠,٠١	قوية	١
٦	وضع لوائح لمنح رخص مزاولة مهنة التعليم من نقابة المهن التعليمية - أسوة بالنقابات الأخرى	٦٧	٦٧	٦٧	٥٦	٤٢	١٤	٧٦٠	٢٥٣,٤	٠,٠١	متوسطة	٢
٧	السماح بمشاركة النقابة فى اللجان التى تشكل على المستوى الرسمى لوضع السياسة التعليمية	٦٧	٦٧	٦٧	٢١	٣٧	١٢	٧٦٤	٢٥٤,٧	٠,٠١	قوية	١
٨	توفير الإجراءات التى تمكن جميع المعلمين من اختيار ممثلهم ذوى الكفاءة بشفاقيه	٦٧	٦٧	٦٧	٥٩	٤١	١٤	٧٥٩	٢٥٣	٠,٠١	متوسطة	٢
٩	سن التشريعات القانونية التى تضمن مشاركة نقابة المهن التعليمية فى تطوير المناهج الدراسية	٦٧	٦٧	٦٧	٥٧	٤٣	١٤	٧٥٧	٢٥٢,٤	٠,٠١	متوسطة	٢
١٠	وضع لوائح لمشاركة النقابة فى تقييم الأداء المهني للمعلم	٦٢	٦٢	٦٢	٧٣	٤٢	١٤	٧٤٣	٢٤٧,٧	٠,٠١	ضعيفة	٣

ومن تحليل البيانات الواردة فى الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة فى تقديراتها الرقمية وتتقارب فى أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (٢٤٧-٢٥٨)، كما جاءت قيم ك٢ لعبارات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذى يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب فى العبارة رقم (٥)، حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٨ %) تليه عبارة رقم (١) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٠%) تليه عبارة رقم (٧) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٧%) مما يؤكد على أهمية تلك المتطلبات. كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فيما يلى: العبارة رقم (٦)، حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٧ %) تليه عبارة رقم (٨) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٧%)

تليه عبارة "رقم (٩) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٧%) تليه عبارة "رقم (٤) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٦%)، ثم العبارة رقم (٢) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٣%)، ثم العبارة رقم (٣) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٤%)، كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة في العبارة رقم (١٠) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٢%)، ويتضح من ذلك أهمية وواقعية تلك المتطلبات التشريعية لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية ومن أهمها تقديم وزارة التربية والتعليم الدعم اللازم للنقابة حتى تتمكن من ممارسة أدوارها بفاعلية، وإشراكها في القرارات التي تخص المهنة، والسماح بمشاركة النقابة في اللجان التي تشكل على المستوى الرسمي لوضع السياسة التعليمية أو تطوير المناهج الدراسية ووضع لوائح لمنح رخص مزاوله مهنة التعليم من نقابة المهن التعليمية - أسوة بالنقابات الأخرى توفير الإجراءات التي تمكن جميع المعلمين من اختيار ممثليهم ذوى الكفاءة بشفافية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Vasileios:2015) التي أكدت على ضرورة إجراء حوار منظم بين النقابات التعليمية والحكومة بشكل يعزز من دور النقابات في صنع سياسة التعليم خاصة فيما يتعلق بالقضايا المهنية وظروف الرعاية الاجتماعية للمعلمين.

**البعد الثاني متطلبات خاصة بالنقابة: ويندرج تحت هذا البعد (٢٥) عبارة وكانت نتائجه كما**

**هو موضح بالجدول التالي:**

**جدول (١٠) يوضح المتطلبات الخاصة بالنقابة**

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		التقدير الرقمي	الوزن النسبي	٢كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب حسب المرتبة
		١ك %	٢ك %	١ك %	٢ك %								
١	المطالبة بتحسين الرواتب والمكافآت بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار	٢٤٤	٨١	٢٨	٩	٢٨	٩	٨١٦	٢٧٢	٣١١	٠,٠١	قوية	١
٢	متابعة الجهات التشريعية لتعديل الأنظمة التي تمس عمل المعلم	٢١٨	٧٣	٥٨	١٩	٢٤	٨	٧٩٤	٢٦٤,٧	٢١٥	٠,٠١	متوسطة	٢
٣	تأمين مكافآت نهاية الخدمة للمعلمين	٢٤٠	٨٠	٣٣	١١	٢٧	٩	٨١٣	٢٧١	٢٩٤	٠,٠١	قوية	١
٤	المطالبة بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين	٢٣٩	٨٠	٣٢	١١	٢٩	١٠	٨١٠	٢٧٠	٢٩٠	٠,٠١	قوية	١
٥	الإسهام في تحسين ظروف العمل المدرسي	٢٣١	٧٧	٤٥	١٥	٢٤	٨	٨٠٧	٢٦٩	٢٦٠	٠,٠١	قوية	١
٦	التعرف على مشكلات المعلمين بالمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة	٢٢٥	٧٥	٥٣	١٨	٢٢	٧	٨٠٣	٢٦٧,٧	٢٣٩	٠,٠١	قوية	١
٧	عقد الندوات والمحاضرات حول مختلف القضايا التي تتعلق بالمعلم	٢٢٢	٧٤	٥٢	١٧	٢٦	٩	٧٩٦	٢٦٥,٣	٢٢٧	٠,٠١	متوسطة	٢
٨	إتاحة الفرص للمعلمين لحضور المؤتمرات التربوية	١٩٨	٦٦	٦٨	٢٣	٣٤	١١	٧٦٤	٢٥٤,٧	١٥٠	٠,٠١	ضعيفة	٣
٩	إصدار الدوريات/المجلات الشهرية والفصلية لتطلع المعلمين على الجديد في	٢١١	٧٠	٦١	٢٠	٢٨	٩	٧٨٣	٢٦١	١٩٠	٠,٠١	متوسطة	٢

دور نقابة المهن التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين  
فى مصر دراسة ميدانية

م	العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		التقدير الرقمى	الوزن النسبى	٢ك	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%						
	شئون التعليم												
١٠	التعاون مع مديريات التربية والتعليم وكليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلم فى شئون تدريب المعلمين	٢٠٩	٧٠	٦٨	٢٣	٢٣	٨	٧٨٦	٢٦٢	١٨٨	٠,٠١	متوسطة	٢
١١	إنشاء وحدة تختص بالقيام بالبحوث التربوية الإجرائية ونشر نتائجها	٢٠٥	٦٨	٥٩	٢٠	٣٦	١٢	٧٦٩	٢٥٦,٣	١٦٨	٠,٠١	ضعيفة	٣
١٢	التعاون مع النقابات المهنية المماثلة فى الدول العربية لتحسين شئون المعلمين	٢١٦	٧٢	٤٦	١٥	٣٨	١٣	٧٧٨	٢٥٩,٣	٢٠٢	٠,٠١	متوسطة	٢
١٣	إنشاء موقع إلكترونى وصفحة تواصل اجتماعى للإعلان عن الخدمات التى تقدمها النقابة	٢٣٠	٧٧	٥٠	١٧	٢٠	٧	٨١٠	٢٧٠	٢٥٨	٠,٠١	قوية	١
١٤	الدفاع عن مصالح المعلمين وتمثيلهم فى الجهات الحكومية المختلفة	٢٣٤	٧٨	٤١	١٤	٢٥	٨	٨٠٩	٢٦٩ ٧	٢٧١	٠,٠١	قوية	١
١٥	مراقبة السلوكيات والأخطاء المهنية التى يرتكبها بعض المعلمين	٢١٦	٧٢	٥٧	١٩	٢٧	٩	٧٨٩	٢٦٣	٢٠٦	٠,٠١	متوسطة	٢
١٦	الاستفادة من خبرات المتقاعدين من المعلمين (من بلغوا سن المعاش) فى إثراء النمو المهنى للمعلمين الجدد	٢١٣	٧١	٥١	١٧	٣٦	١٢	٧٧٧	٢٥٩	١٩٣	٠,٠١	متوسطة	٢
١٧	وضع معايير - بالتعاون مع كليات التربية - تسترط فيمن يمارس مهنة التعليم	٢٣٠	٧٧	٤٢	١٤	٢٨	٩	٨٠٢	٢٦٧,٣	٢٥٤	٠,٠١	قوية	١
١٨	الالتزام بإبداء المعلمين الجدد للقسم الدستورى لمهنة التعليم	٢١٣	٧١	٦٠	٢٠	٢٧	٩	٧٨٦	٢٦٢	١٩٧	٠,٠١	متوسطة	٢
١٩	توفير المعاشات المناسبة للمعلمين وأسرههم بانتظام شهريا	٢٣٣	٧٨	٣٧	١٢	٣٠	١٠	٨٠٣	٢٦٧ ٧	٢٦٦	٠,٠١	قوية	١
٢٠	حماية حقوق المعلمين والمطالبة بها وفق القنوات الشرعية	٢٢٧	٧٦	٤٠	١٣	٣٣	١١	٧٩٤	٢٦٤ ٧	٢٤٢	٠,٠١	متوسطة	٢
٢١	تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بالحياة الشخصية والمهنية للمعلمين	٢٢٧	٧٦	٤٢	١٤	٣١	١٠	٧٩٦	٢٦٥,٣	٢٤٣	٠,٠١	متوسطة	٢
٢٢	متابعة نشاط النقابات الفرعية واللجان النقابية لتنفيذ الخطط المرسومة	٢٣٠	٧٧	٤٣	١٤	٢٧	٩	٨٠٣	٢٦٧ ٧	٢٥٥	٠,٠١	قوية	١
٢٣	بناء شركات حقيقية مع المؤسسات الحكومية والخاصة المعنية بالعملية التربوية	٢٠٦	٦٩	٦٤	٢١	٣٠	١٠	٧٧٦	٢٥٨,٧	١٧٤	٠,٠١	ضعيفة	٣
٢٤	الاهتمام بالمواهب الفنية والأدبية للمعلمين المتميزين	٢٣٠	٧٧	٤٣	١٤	٢٧	٩	٨٠٣	٢٦٧ ٧	٢٥٥	٠,٠١	قوية	١
٢٥	التزام النقابة بمبدأ الديمقراطية الداخلية بين أعضائها	٢٣٣	٧٨	٤٣	١٤	٢٤	٨	٨٠٩	٢٦٩,٧	٢٦٧	٠,٠١	قوية	١

ومن تحليل البيانات الواردة فى الجدول السابق يتضح أن:

تتدرج استجابات العينة فى تقديراتها الرقمية وتتقارب فى أوزانها النسبية حيث تتراوح بين (٢٧٢-٢٥٤)، كما جاءت قيم ك٢ لعبارة هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) الأمر الذى يدل على واقعية عبارات هذا البعد وتمثلت عبارات المرتبة الأولى بالترتيب فى عبارة

رقم (١) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٨١٪) تليه عبارة رقم (٣) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٨٠٪)، ثم عبارة رقم (٤) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٨٠ ٪)، ثم عبارة رقم (٥) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٧٪)، ثم عبارة رقم (٦) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٥٪)، ثم العبارة رقم (١٣) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٧ ٪)، ثم العبارة رقم (١٤) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٨٪)، ثم العبارة رقم (١٧)، والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٧ ٪)، ثم العبارة رقم (١٩) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٨٪)، ثم العبارة رقم (٢٢) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٧٪)، وأخيرا العبارة رقم (٢٥) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٨٪) مما يؤكد أهمية تلك المتطلبات.

كما تمثلت عبارات المرتبة الثانية على الترتيب فيما يلي: فى عبارة رقم (٢) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٣٪) تليه عبارة رقم (٧) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٤٪)، ثم عبارة رقم (٩) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٠ ٪)، ثم عبارة رقم (١٠) حيث وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٠٪)، ثم عبارة رقم (١٢) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٢ ٪)، ثم العبارة رقم (١٥) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٢٪)، ثم العبارة رقم (١٦) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧١ ٪)، ثم العبارة رقم (١٨) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧١ ٪)، ثم العبارة رقم (٢٠) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٦٪)، وأخيرا العبارة رقم (٢١) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٧٦) مما يؤكد أهمية تلك المتطلبات.

كما تمثلت عبارات المرتبة الثالثة فى العبارة رقم (٢٣) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٨ ٪)، ثم العبارة رقم (١١) التي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٨ ٪)، وأخيرا العبارة رقم (٨) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة بنسبة (٦٦٪) ويتضح من ذلك أهمية وواقعية تلك المتطلبات لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية والتي من أهمها المطالبة بتحسين الرواتب والمكافآت بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار، وتأمين مكافآت نهاية

الخدمة للمعلمين، والمطالبة بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين ويعتبر ذلك أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وهو بعد الأجور والمكافآت فالمعلم بحاجة لتحسين أوضاعه ماديا ومعنويا.

ثم التعرف على مشكلات المعلمين بالمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة التى من الممكن ان يقوم بها رؤساء اللجان النقابية وأعضاؤها، وكذلك إنشاء موقع إلكترونى وصفحة تواصل اجتماعى للإعلان عن الخدمات التى تقدمها النقابة، والدفاع عن مصالح المعلمين وتمثيلهم فى الجهات الحكومية المختلفة، ووضع معايير - بالتعاون مع كليات التربية - تشترط فيمن يمارس مهنة التعليم، وتوفير المعاشات المناسبة للمعلمين وأسرههم بانتظام شهريا، بالإضافة إلى الاهتمام بالموهب الفنية والأدبية للمعلمين المتميزين وكذلك أسرههم ويشكل ذلك تحسين بيئة العمل المدرسى ماديا ومعنويا وهو البعد الثانى من أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وكذلك متابعة نشاط النقابات الفرعية واللجان النقابية لتنفيذ الخطط المرسومة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (نوفة فضل الله، هانى محمد هلال: ٢٠١٥) حيث أوضحت أنه ينبغى تحسين الخدمات المقدمة من النقابة من خلال الالتزام المصادقية والشفافية فى التعامل مع المعلمين كافة، العدالة فى تقديم الخدمات، إيجاد الوسائل الفعالة للتواصل مع المعلمين، وتخصيص موظفين ميدانيين لمتابعة قضايا المعلمين، وعقد اجتماعات دورية لمناقشة حاجات المعلمين ومشاكلهم. كما تتفق مع دراسة (أمانى سيف الدين ٢٠١٤) التى أكدت على أهمية عقد دورات تدريبية مهنية ترقى بالمستوى المهنى المطلوب للمعلم بالتعاون مع الوزارة، وزيادة قنوات التواصل بين النقابة والأعضاء للتعرف على المشكلات التى تواجههم، وإقامة نشاطات اجتماعية تجمع الأعضاء وتوثق العلاقة بينهم.

خامسا: نتائج وتوصيات البحث:

لقد كشف البحث فى إطاره النظري ودراسته الميدانية عن مجموعة من النتائج التى تتعلق بواقع دور نقابة المهن التعليمية بالقلوبية فى تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، والتي فى ضوئها يمكن استخلاص مجموعة من التوصيات:

نتائج وتوصيات خاصة بدور نقابة المهن التعليمية فى تحسين نظام الأجور والمكافآت للمعلمين:

أوضحت نتائج الإطار النظري والميداني ما يلى:

- أن المعلم المصرى يعانى من انخفاض المستوى الاقتصادى؛ مما يؤكد على محدودية دور النقابة فى المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم ولا يؤدى بالبعض منهم للبحث عن وظيفة أخرى لاستكمال حاجاته المعيشية، فهى وإن كانت تطالب بتحسين أجورهم إلا أن ذلك ليس له صدق فى الواقع وقد يرجع ذلك إلى محدودية مشاركة النقابة فى صنع السياسة التعليمية بشكل عام وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص.
- تطالب النقابة بتقديم حوافز ومكافآت تتوافق مع مستوى أداء المعلمين ويرفع أجور المشاركة فى الأعمال الإمتحانية (المراقبة والتصحيح) ولكن مازال المعلمون غير راضين عن تلك المكافآت.
- لا تقدم النقابة المكافآت للمعلمين المتميزين بشكل مناسب.
- تمنح النقابة مكافآت فى نهاية الخدمة للمعلمين، ولكنها غير مناسبة لما بذلوه من مجهود لسنوات طويلة.

#### وفي ضوء ذلك يوصي البحث الحالي بضرورة:

- إعطاء دور حقيقي لنقابة المهن التعليمية فى ضوء إطار تشريعي مناسب يمكنها من ممارسة دورها فى المطالبة بتحسين المستوى الاقتصادى للمعلمين.
- رفع قيمة مكافأة نهاية الخدمة للمعلمين مساواة بالمكافآت التى يحصل عليها العاملون فى الوزارات الأخرى حتى تتحقق معايير العدالة الداخلية والخارجية للأجور والمكافآت.
- تحسين راتب المعلم حتى يتسنى له أداء رسالته، وبما يفي بمتطلبات الحياة الصعبة والتى تجبره على ممارسة أعمال أخرى مما يشكل عبئا ثقيلا على كاهله.
- تعظيم الموارد المالية المخصصة لصندوق النقابة عن طريق استحداث أفكار جديدة لدعم موارد نقابة المعلمين ؛ كى تتمكن من القيام بأدوارها، وتقديم خدماتها المختلفة، بشكل يليق بالمعلمين.

#### نتائج وتوصيات خاصة بدور نقابة المهن التعليمية فى تحسين ظروف العمل المدرسى للمعلمين:

- أوضحت نتائج الإطار النظري والميداني أن النقابة:
- ليس لها دور ملحوظ فى تحسين بيئة العمل المدرسى واعتبرت أن ذلك ليس من ضمن مسؤولياتها.
- لا تهتم بتوفير التسهيلات المادية والتكنولوجية لتحسين ظروف العمل المدرسى للمعلمين.

- كلما تتابع المدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسى خاصة فيما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسى على المعلمين حيث غالبا ما يعانى المعلمون من ذلك.
- لا تقدم برامج تدريبية وندوات تساعد فى تحقيق السلامة المهنية للمعلمين بالشكل المطلوب.
- لا تسهم فى توضيح المشكلات التى تعانى منها المدارس للمجتمع المدنى؛ حتى يمكنه الاسهام فى حلها بشكل فعال.

#### وفي ضوء ذلك يوصي البحث الحالى بضرورة:

- تفعيل دور النقابة فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل المدرسى وتفعيل علاقتها بالمجتمع المحلى وأن تتواصل مع المدارس من خلال الزيارات المنتظمة من قبل رؤساء اللجان النقابية بكل إدارة تعليمية لتفقد أحوال بيئة العمل المدرسى ومطالبة الجهات المسئولة بتحسينها.
- تعاون مديريات التربية والتعليم مع مسئولى النقابات الفرعية واللجان النقابية وتطوير العلاقة القائمة بين نقابة المهن التعليمية والأجهزة التربوية، لأنهم يعملون معاً من أجل هدف واحد وهو خدمة المعلمين حيث أوضحت نتائج المقابلات الشخصية قلة تعاون تلك الجهات معهم لتلبية احتياجات المعلمين.
- توفير نقابة المعلمين لقنوات شرعية للمعلمين لكي يقوموا بعرض شكواهم واقتراحاتهم.

#### نتائج وتوصيات خاصة بدور نقابة المهن التعليمية فى تحسين النمو المهنى والوظيفى للمعلمين:

##### أوضحت نتائج الإطار النظرى والميدانى:

- محدودية دور النقابة فى تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلم مهنياً.
- قلة وسائل التزود العلمى والثقافى التى تقدمها النقابة من خلال نوادى المعلمين.
- لا تهتم النقابة بعقد مؤتمرات علمية بهدف الارتقاء المهنى للمعلم.
- لا تصدر النقابة الكتيبات والنشرات لتزويد المعلم بكل ما هو جديد فى مهنته باستثناء مجلة الرائد التى أعيد إصدارها عام ٢٠١٩ بعد توقفها لفترة طويلة.
- ضعف دورها فى متابعة حصول المعلمين على ترقياتهم فى موعدها المحدد.
- لا تقدم خدمات استشارية تتعلق بالحياة المهنية للمعلمين مع أنها تمتلك القدرة على تحقيق ذلك حيث أن لديها كوادر بشرية متخصصة ممن أفنوا عمرهم لخدمة العملية التعليمية.
- لا توفر النقابة للمعلمين فرصاً للإعارة والتعاقد.

**وفي ضوء ذلك يوصي البحث الحالي بضرورة :**

- تفعيل دور النقابة لتحقيق الارتقاء والنمو المهني والوظيفي للمعلم مما يعزز لديه الشعور بالانتماء للمهنة.
  - عقد النقابة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلم وكليات التربية دورات تدريبية مستمرة لترقى بالمستوى المهني للمعلم.
  - تنظيم النقابة حفلات على المستوى القومي يتم فيها تكريم المبدعين والمتفوقين مهنياً.
  - تشجيع النقابة المعلمين الحاصلين على درجة الدبلومات التربوية وحملة الماجستير والدكتوراه من خلال إثابتهم مادياً ومعنوياً وذلك لتشجيع المعلم على التنمية المستمرة التي تخدم العملية التعليمية بشكل عام بغض النظر عن موضوع الرسالة التي حصل عليها المعلم.
- نتائج وتوصيات خاصة بدور نقابة المهن التعليمية فى دعم الاستقرار والأمان الوظيفي للمعلمين:**

**أوضحت نتائج الإطار النظري والميداني أن:**

- النقابة قلما تتبنى قضايا المعلم أمام المحاكم المختصة.
- النقابة لا تقدم الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه المعلم داخل المدرسة بشكل مناسب.
- النقابة توفر معاشات تقاعد للمعلمين ولكنها غير مناسبة لما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم.
- يحصل المعلمون المتقاعدون على معاشاتهم بصورة غير منتظمة شهرياً من النقابة.
- توفر النقابة مواقع الكترونية للتعرف على المشكلات التي تواجه المعلمين "صندوق شكاوى ولكنها غير فعالة، حيث أن الموقع الإلكتروني للنقابة لا يقدم أى معلومات أو خدمات للمعلمين تليق بالنقابة.
- تقدم النقابة إعانات اجتماعية للمعلمين عند التعرض للأزمات ولكنها غير مناسبة ويرجع ذلك لضآلة ما تخصصه النقابة من أموال لتلك الإعانات حيث تبلغ بناءً على نتائج المقابلات الشخصية التي أجراها البحث الحالى لا تزيد عن ٤٠٠ أربعمئة جنيهاً للمعلم المريض وهو مبلغ لا يتناسب مطلقاً مع ارتفاع أسعار الأدوية فى السنوات الأخيرة.
- توفر النقابة فرص الحصول على القروض الحسنة تصل إلى (١٥) ألف جنيهاً وذلك فى حالة زواج المعلم أو أحد أبنائه.



**وفى ضوء ذلك يوصى البحث الحالى بضرورة:**

- تقديم وزارة التربية والتعليم الدعم المادى والمعنوى لنقابة المهن التعليمية لتمكين من ممارسة دورها وتقديم خدماتها للمعلمين بشكل مناسب.
- تحسين جودة التأمين الصحى للمعلمين وحسن المعاملة أثناء تقديم تلك الخدمة.
- سن التشريعات وتعديل القوانين المتعلقة بأمن وحماية المعلم.
- وجود معاش حقيقى للمعلمين ليكون ١٠٠٪ من آخر أجر شامل وليس على أساسى المرتب فقط.
- ضرورة وجود معايير واضحة لمنح القرض الحسن بحيث يستفيد منها المعلم فى وقت العسرة.

**نتائج وتوصيات خاصة بدور نقابة المهن التعليمية فى تحقيق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين:**

أوضحت نتائج الإطار النظري والميداني أن النقابة:

- تيسر للمعلمين وأسرهـم الاستمتاع بنوادى المعلمين مجاناً أو بأجور رمزية، ولكن قد يكون ذلك متاحاً للمعلمين المقيمين بالمدن، ويحرم منها معلمى الريف حيث لا تتاح لهم مثل تلك النوادى بالقرب منهم.
- تنظم رحلات ترفيهية وتنقيفية للمعلمين بأسعار مخفضة وتقوم بعمل مصايف مثل مرسى مطروح ورأس البر وبورسعيد.
- تعلن عن رحلاتها الترفيهية أو التنقيفية (رحلات - مصايف) لجميع المعلمين إلا أن بعض المعلمين قد لا يعلموا بوجود مثل تلك الرحلات قبل الموعد المحدد بوقت كاف نتيجة لضعف التواصل فيما بين النقابة الفرعية والمعلمين.
- لا تراعى العدالة عند استفادة جميع المعلمين فيما تقدمه من خدمات بالشكل الكافى حيث يرى نسبة ٦١٪ من أفراد العينة أنه لا توجد عدالة.
- تقدم رحلات للحج والعمرة وفق أسس ومعايير واضحة لجميع المعلمين.
- لا توفر مراكز رعاية أو دور حضانة لأطفال المعلمين.

ويتضح من ذلك اقتصار دور نقابة المعلمين على تقديم بعض الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والتي يستفيد منها عدد محدود من المعلمين. وفى ضوء ذلك يوصى البحث الحالى بـ:

ضرورة قيام النقابة بالتخطيط والإعداد الجيد لتقديم مثل هذه الخدمات من خلال الإعلان المسبق عنها وتحقيق العدالة بين المعلمين عند الاستفادة منها حيث أن معظم المعلمين قد لا يعرفون شيئاً عنها، كما أن المعلمين بحاجة إلى دور لرعاية أطفالهم ويمكن للنقابة تحقيق ذلك حيث تمتلك الإمكانيات المادية والبشرية التي قد تساعدها.

### المحور السادس التصور المقترح:

تأسيساً على ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، وبعد أن كشفت الدراسة الميدانية عن واقع دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، يقدم البحث تصورا مقترحا لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، ويستلزم ذلك اتخاذ خطوات إجرائية تعمل على تفعيل دور النقابة للارتقاء بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

#### ١- مفهوم التصور المقترح:

يقصد بالتصور المقترح ذلك الإطار العام الذي يوضح كيفية تفعيل دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال مجموعة من الإجراءات والآليات المقترحة.

#### ٢- فلسفة التصور المقترح:

تتطلق فلسفة التصور المقترح من حقيقة أن نقابة المهن التعليمية من أبرز مؤسسات المجتمع وذلك نظرا للنسبة العالية من الأعضاء المنتمين إليها من جانب، ونظرا لكونها تضم فئة مجتمعية مؤثرة ومثقة ومتخصصة في مجالات مهنية وعلمية تؤثر في واقع المجتمع، كما أن اتساع نطاق الخدمات التي تقدمها النقابة للمعلمين يفرض عليها فهم التغيرات الحالية والمستقبلية وتحسين تلك الخدمات، كما أن تزايد أعداد المعلمين يحتم عليها الاستجابة السريعة لاحتياجاتهم والتعرف على مشكلاتهم والبحث عن حلول عملية لها من خلال تفعيل أدوارها.

#### ٣- منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح من الواقع الحالي لنقابة المهن التعليمية، وما يعانيه المعلم المصري من مشكلات، أثقلت كاهله وأفقدته جودة حياته الوظيفية، والتي من أهم أبعادها عدم كفاية الأجور والمكافآت، وغياب الظروف المناسبة لبيئة العمل المدرسي، وضعف الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، إلى جانب ضعف الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد المعلم في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

## ٤- مقومات تطبيق التصور المقترح:

- إن بناء التصور المقترح يستلزم التأكيد على عدد من المقومات، ومن أبرزها:
- قناعة القيادات التربوية بأهمية نقابة المهن التعليمية كمصدر للخبرة والمعرفة الميدانية خاصة مع تزايد أعداد المعلمين فى الفترة الزمنية الأخيرة، بالإضافة إلى تحسين قدرتها للوفاء بالتزاماتها، الأمر الذى يحتم ضرورة إشراكها فى عملية صنع القرار التربوى.
  - توفير وزارة التربية والتعليم الدعم المالى اللازم للنقابة لتقديم خدمات متنوعة للمعلمين.
  - توفير مناخ تنظيمى يسوده الثقة والشفافية والالتزام بين القيادات النقابية، والمعلمين.
  - تعظيم انتماء المعلمين لنقابتهم وتعزيز أوامر الثقة فيما بينهما.
  - الدعم السياسى واتخاذ التشريعات اللازمة لمنح النقابة دورها الحقيقى فى اختيار القيادات التعليمية والأخذ برأيها فى تطوير العملية التعليمية.
  - منح نقابة المهن التعليمية المزيد من الاستقلالية للتصرف بأموالها المالية والإدارية بحرية كاملة.
  - إيجاد علاقات متبادلة بين نقابة المهن التعليمية وأفراد المجتمع وتدعيم المسؤولية المجتمعية والشراكة فيما بينهما.

## ٥- عناصر التصور المقترح:

لما كان البحث يستهدف تفعيل دور نقابة المهن التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، فإنه يجب توافر مجموعة من المتطلبات اللازمة لتفعيل عملية تطبيق التصور المقترح والتي تتمثل فيما يلى:

## أ) متطلبات تشريعية:

بحيث يتم اتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:

- تقديم وزارة التربية والتعليم الدعم اللازم لنقابة المهن التعليمية وإشراكها فى القرارات التى تخص المهنة حتى تتمكن من ممارسة أدوارها بفاعلية، وذلك من خلال تعديل الأطر التشريعية التى تمكنها من ممارسة أدوارها بفاعلية.
- تحقيق الاستقلال الإدارى الفعلى للنقابة دون ممارسة الضغط عليها من أحد.
- وجود عدد مناسب من الممثلين للنقابة فى المجالس النيابية والمحلية حتى يتسنى لها المطالبة بحقوق أصحاب المهنة وفق القنوات الشرعية المخصصة لذلك.

- توفير نظم رقابية فعالة لمتابعة أداء نقابة المهن التعليمية المالى والإدارى من قبل هيئة الرقابة الإدارية أو غيرها من الجهات الرقابية فى الدولة لضمان حماية حقوق المعلمين وبما لايتعارض مع الاستقلال المالى والإدارى للنقابة.
- وضع لوائح تسمح لنقابة المهن التعليمية بمنح رخص مزاوله مهنة التعليم حيث يعتبر منح ترخيص مزاوله المهنة حق أصيل للنقابة - أسوة بالنقابات الأخرى- تمنحه لأصحاب المهنة، إلا أن شروط مزاوله المهنة وسن التشريعات الخاصة بها يجب أن يكون تشاركيا مع وزارة التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلم على أساس من التكامل والتعاون وتفهم وجهات النظر.
- السماح بمشاركة النقابة فى اللجان التى تشكل على المستوى الرسمى لوضع السياسة التعليمية.
- توفير الإجراءات التى تمكن جميع المعلمين من اختيار ممثليهم ذوى الكفاءة بشفافية، وأن يكون للمحاليين على المعاش الحق فى التمثيل بنقابة المهن التعليمية، وذلك لتحقيق المزج بين الخبرة والشباب.
- سن التشريعات القانونية التى تضمن وجود مشاركة فاعلة لنقابة المهن التعليمية فى صناعة القرار التربوى، وذلك فيما يتعلق بالسياسات التعليمية وتطوير المناهج الدراسية، من خلال عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل وتنظيم مؤتمرات قومية سنوي للمعلمين لتقييم المناهج، ووضع تصورات ومقترحات لتقييم وتطوير المناهج من قبل المعلمين.
- وضع لوائح لمشاركة النقابة فى تقييم الأداء المهني للمعلم حيث أن قيام النقابة بدور فى تقييم الأداء المهني للمعلمين، والمشاركة فى منح شهادات لمزاوله المهنة سوف يساعد على حماية المهنة وأصول مزاولتها.

**(ب) متطلبات خاصة بالنقابة: ومنها:**

✦ **تحسين نظام الأجور والمكافآت للمعلمين:**

**بحيث تقوم النقابة باتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:**

- المطالبة بتحسين مستوى الأجور والمكافآت التى تمنح للمعلمين بالشكل الذى يخفف الأعباء عن المعلم فى مواجهة متطلبات الحياة الصعبة، وبما يتناسب مع ارتفاع الأسعار لتحقيق العدالة الداخلية والخارجية فيما يتلقاه المعلم من أجور ومكافآت.
- استحداث أفكار جديدة لدعم موارد صندوق نقابة المعلمين كى تتمكن النقابة من القيام بأدوارها وتقديم خدماتها المختلفة ويمكن اتباع المقترحات التالية:

- رفع قيمة الطابع الخاص بنقابة المهن التعليمية عند التقديم أو التحويل من مدرسة لأخرى لمختلف المراحل التعليمية.
  - إصدار طابع لنقابة المهن التعليمية نظير استخراج جميع شهادات النجاح لمن يريدونها من الطلاب فى المراحل التعليمية المختلفة أو شهادات التخرج بالنسبة لخريجي الجامعات.
  - رفع نصيب نقابة المهن التعليمية من الدعم المقدم من وزارة التربية والتعليم مقابل مكافأة تأليف الكتب المدرسية وغيرها بحيث تتمكن النقابة من تقديم خدماتها للمعلمين.
  - رفع قيمة المحصل من المعلمين العائدين من الإعارات الخارجية لصالح صندوق النقابة ودعم مواردها المالية.
  - إحياء سنة الوقف الإسلامى لصالح التعليم وإنشاء صناديق ووقفية، وقيام النقابة بحملات مستمرة لجمع التبرعات من الأفراد والشركات والمصانع، لصالح الطلاب وكذلك للمعلمين حين التعرض للأزمات الصحية والاجتماعية، وذلك إيماناً بدور كل فرد فى دعم قضية التعليم القومى وإصلاح الأحوال المادية للمعلمين.
  - إنشاء إدارة مستقلة داخل النقابة تكون مسئولة عن جمع التبرعات من أجل تعزيز المسئولية الاجتماعية تجاه قضية التعليم على أن تتمتع بحرية وسرعة اتخاذ القرارات مع تبسيط إجراءات العمل المتعلقة بذلك.
  - استثمار الأصول المادية التى تمتلكها النقابة مثل المستشفيات التابعة لها، والعقارات ونوادى المعلمين وغيرها ؛ للحصول على المزيد من الموارد الذاتية، والعمل على فتح مشاريع استثمارية جديدة والإفادة من النقابات الأخرى ذات الخبرة فى ذلك لتطوير رأس مال النقابة.
- ✱ تحسين ظروف العمل المدرسى للمعلمين:

- بحيث تقوم النقابة باتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:
- أن تتواصل مع المدارس من خلال الزيارات المنتظمة من قبل رؤساء اللجان النقابية بكل إدارة تعليمية لتفقد بيئة العمل المدرسى ومطالبة الجهات المسئولة بتحسينها.
- متابعة قضايا المعلمين مثل: توزيع النصاب التدريسى بالتعاون مع إدارة المدرسة والإشراف الفنى، وكذلك نقل وانتداب المعلمين الداخلى والخارجى بالشكل الذى يساعد المعلمين على تحقيق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.
- أن تتابع النقابة عملية تعيين المعلمين الجدد والترقيات والإعارات بالشكل الذى يساهم بشكل فاعل فى إعطاء كل ذي حق حقه ، ويعطى المجال للتنافس الشريف بين

- الكفاءات الراضية في تبوء هذه الوظائف ؛ مما يعزز من دور النقابة ويفضي لحالة إصلاح شاملة في العملية التعليمية.
  - عقد النقابة لقاءات مع الهيئات الرسمية والاعلامية حول سبل تغيير النظرة النمطية للمعلم في أذهان المجتمع، وإبراز الصورة المشرقة له ولدوره في بناء الأجيال، وزيادة وعي أولياء الأمور والطلاب بأهمية احترام المعلم وتقديره.
  - التعرف على مشكلات المعلمين بالمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة والتواصل المستمر معهم.
  - توضيح المشكلات التي تعاني منها المدارس للمجتمع المدني حتى يمكنه الإسهام في حلها ويكون ذلك عبر تقديم الدراسات التقييمية التطويرية للعملية التعليمية ، و تشكيل وحدة خاصة بإقامة المؤتمرات ومتابعة تنفيذ التوصيات الصادرة عنها.
- ✘ **تحسين النمو المهني والوظيفي للمعلمين:**

#### بـ حيث تقوم النقابة باتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:

- الاستفادة من خبرات المتقاعدين من المعلمين (ممن بلغوا سن المعاش) في إثراء النمو المهني للمعلمين الجدد.
- تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بالحياة الشخصية والمهنية للمعلمين من خلال مواقع التواصل الإجتماعي الرسمية للنقابة تحت مسمى "أسأل . استشير النقيب" بحيث يخصص خبير تربوي للرد على استفسارات وتساؤلات المعلمين التربوية والقانونية المتعلقة بالعملية التعليمية.
- وضع معايير - بالتعاون مع كليات التربية - تشترط فيمن يمارس مهنة التعليم.
- إتاحة الفرص للمعلمين لحضور المؤتمرات التربوية والمشاركة فيها من خلال الإعلان عنها وتقديم الدعم اللازم لذلك.
- إصدار الدوريات/ المجلات الشهرية والفصلية لتطلع المعلمين على الجديد في شئون التعليم مثل مجلة الرائد مع ضمان تداولها في المدارس ورقيا وإلكترونيا عبر مواقع التواصل لكل مدرسة.
- عقد الندوات والمحاضرات داخل وخارج المدارس حول مختلف القضايا التي تتعلق بالمعلم.
- التعاون مع مديريات التربية والتعليم وكليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلم في شئون تدريب المعلمين.
- تأسيس النقابة مركز تدريبي متخصص، تكون إحدى مهماته الأساسية المساهمة في برامج تدريب المعلمين الجدد، وعقد الدورات التدريبية المتخصصة على كافة المستويات

- والمجالات التربوية والتعليمية الفنية والأكاديمية والتقنية والاستعانة بخبرات المعلمين ذوى الخبرة والكفاءة ممن بلغوا سن المعاش والحاصلين على درجة الماجستير والدكتوراه منهم.
  - إنشاء وحدة تختص بالقيام بالبحوث التربوية الإجرائية داخل المدارس ونشر نتائجها فيما بين المعلمين.
  - مراقبة السلوكيات والأخطاء المهنية التى يرتكبها بعض المعلمين واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنهم، ولن يحدث ذلك إلا فى إطار تشريعى جديد يعطى النقابة صلاحيات مناسبة لذلك.
  - الالتزام بأداء المعلمين الجدد للقسم الدستورى لمهنة التعليم.
  - تهيئة الأجواء المناسبة للمعلمين الراغبين فى استكمال دراستهم الجامعية العليا ماديا ومعنويا.
- ✧ تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفى للمعلمين:
- بحيث تقوم النقابة باتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:
- تأمين مكافآت نهاية الخدمة للمعلمين على أن يتم تبسيط الإجراءات المتعلقة بحصول المعلمين عليها، ويتم زيادتها بالشكل الذى يتناسب مع ارتفاع الأسعار وبما يتناسب مع المكافآت فى المهن الأخرى.
  - الدفاع عن مصالح المعلمين وقضاياهم التى تتعلق بالمهنة، وتمثيلهم فى الجهات المختلفة.
  - توفير المعاشات المناسبة للمعلمين المتقاعدين وأسرهم بانتظام شهريا والاهتمام بهم.
  - حماية حقوق المعلمين والمطالبة بها وفق القنوات الشرعية التى يكفلها القانون والدستور.
  - الالتزام النقابة بمبدأ الديمقراطية الداخلية بين أعضائها؛ لزيادة قوة النقابة الداخلية وحتى يمكن الاستفادة من جميع المقترحات من الأعضاء.
  - تسهيل وتبسيط إجراءات العمل الإدارى والتواصل مع الأعضاء من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتعرف على المشكلات التى تواجه المعلمين مثل "صندوق شكاوى" وضمان سرعة الاستجابة لها.
  - تسهيل إجراءات العمل المتعلقة بإدارة القروض الحسنة التى تمنحها النقابة لبعض المعلمين، ووضع معايير واضحة لمستحقي هذه القروض بحيث تؤدى الهدف منها.
  - زيادة قيمة الإعانات الصحية التى تمنحها النقابة للمعلمين فى حال إصابتهم بأحد بالأمراض المزمنة والفشل الكلوي والأمراض السرطانية وفقد البصر الكلي والشلل الرباعي خاصة فى ظل ارتفاع أسعار الأدوية فى السنوات الأخيرة.
- ✧ تفعيل دور النقابة فى تحقيق الموازنة بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين:

- بحيث تقوم النقابة باتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:
- إعداد خطة سنوية لتقديم الخدمات الترفيهية والتثقيفية (رحلات- مصايف)، والإعلان المسبق عنها بوقت كاف وتحقيق العدالة بين المعلمين عند الاستفادة منها حيث إن معظم المعلمين - خاصة المقيمين في القرى - قد لا يعرفون شيئاً عنها ؛ نتيجة لضعف التواصل بينهم وبين النقابة.
  - متابعة النقابة العامة لنشاط النقابات الفرعية واللجان النقابية لتنفيذ الخطط المرسومة.
  - بناء شراكات حقيقية مع المؤسسات الحكومية والخاصة والنقابات المهنية المماثلة في الدول العربية لتحسين شئون المعلمين.
  - تأسيس دور أو مراكز لرعاية أطفال المعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم في كنف المدارس التي يعملون بها أو من خلال نوادي المعلمين مقابل أجر مخفضة والاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة اهم؛ مما يساعد المعلمون والمعلمات من تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.
  - إيجاد آليات اتصال فعالة فيما بين النقابة الفرعية واللجان النقابية والمعلمين.
  - تكريم المعلمين المتميزين علمياً وفنياً وأديباً.
  - التواصل مع المعلمين في جميع مناسباتهم الشخصية والعلمية.
  - تقديم رحلات للحج والعمرة وفق أسس ومعايير واضحة لجميع المعلمين بأسعار مخفضة على أن يتم تقديمها مجاناً للمعلمين أصحاب الأمراض المزمنة.
  - القيام بمشاريع إسكان للمعلمين المغتربين أو المنتدبين من خارج محافظة القليوبية تيسيراً لهم.

#### (و) معوقات تطبيق التصور المقترح وكيفية التغلب عليها:

- هناك بعض العوامل التي قد تعوق تطبيق التصور المقترح والتي تتمثل في الآتي:
- غياب الرؤية الواضحة لطبيعة المهام والمسئوليات الملقاة على عاتق نقابة المهن التعليمية.
  - نقص الموارد المادية المخصصة للنقابة؛ لتحسين نظام أجور ومكافآت المعلمين وتقديم الخدمات التربوية والمهنية والاجتماعية والترفيهية لهم.
  - قلة الاهتمام بعملية التدريب وضعف العائد منها.
  - ضعف مشاركة النقابة في صنع القرارات التعليمية؛ مما يضعف من دورها.
  - عدم تعاون بعض القيادات التربوية مع النقابة للقيام بدورها.
  - ضعف التواصل بين المعلمين والنقابة.



**وللتغلب على هذه المعوقات فإن هناك عدة أمور يجب مراعاتها وتتمثل فيما يلى:**

- توفير القيادة الجيدة التي تدعم وتساند نقابة المهن التعليمية للقيام بأدوارها.
- مشاركة جميع المعلمين والقيادات التعليمية والنقابية في عملية تطوير العملية التعليمية.
- ربط الأجور والمكافآت، وكذلك الترقيات بمعدل جودة الأداء بحيث يكون هناك حافزاً قوياً للمعلمين لتطوير العملية التعليمية.
- اتخاذ التشريعات القانونية المناسبة التي تضمن وجود مشاركة فاعلة لنقابة المهن التعليمية فى صناعة القرار التربوى، وتطوير العملية التعليمية.

## المراجع

## أولا المراجع العربية:

- ١- إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن: "فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية بالزقازيق، ع (٧٦)، يوليو ٢٠١٢.
- ٢- إبراهيم شاهين: "ماذا يريد المعلم المصرى"، مجلة الرائد، نقابة المهن التعليمية، أغسطس ٢٠١٩.
- ٣- أحمد عزمى زكى: "دور النقابات العمالية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين دراسة ميدانية"، مجلة المدير الناجح، مصر، ع (١٠٨)، مارس ٢٠٠٥.
- ٤- أمانى سيف الدين الزعبي: درجة رضا مديرى ومعلمى المدارس الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لقصبة إرد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، ٢٠١٤.
- ٥- أمل محسوب زناتى، هالة عبد المنعم أحمد: "جودة حياة العمل لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمصر فى ضوء متطلبات الجودة والاعتماد" مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة (٤١)، ع (٤١)، يونيو ٢٠١٣.
- ٦- أون سينغ تان: "ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم"، مؤتمر القمة العالمى للابتكار فى التعليم، مؤسسة قطر، بالتعاون مع المعهد الوطنى للتعليم بسنغافورة، قطر، ٢٠٠٩.
- ٧- أيمن حسوب ديوب: "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية فى قطاع الاتصالات دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، مجلد (٣٠)، العدد الأول، ٢٠١٤.
- ٨- إيهاب عبد الله محمد، مدوح عبد العزيز رفاعى: "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمى دراسة تطبيقية على قطاع البنوك، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع (١)، يناير ٢٠١٦.

- ٩- بيومي محمد ضحاوي، محمد إبراهيم خاطر: رؤى معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٤.
- ١٠- جاد الرب عبد السميع: " أثر القوة التنظيمية على الأمان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية "، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مج (٣٧)، ع (٣)، ٢٠١٣.
- ١١- الجمهورية اليمنية: السلامة المهنية في المنشآت والمهن المختلفة، الإدارة العامة للتحليل والدراسات، المركز الوطني للمعلومات، بدون سنة.
- ١٢- جمهورية مصر العربية: قرار رئيس الجمهورية رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية، القاهرة، ٢٠١٥.
- ١٣- \_\_\_\_\_: الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤-٢٠٣٠ التعليم المشروع القومي لمصر، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠١٤.
- ١٤- \_\_\_\_\_: قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥ بشأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٥- \_\_\_\_\_: الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، ٢٠٠٧م/ ٢٠٠٨م - ٢٠١١م/ ٢٠١٢م، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠١٤.
- ١٦- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين عربي/انجليزي، مكتبة لبنان، لبنان، ١٩٩٧.
- ١٧- حسن شحاته، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، مراجعة حامد عمار، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ١٨- حسن منصور السيد وأخران: "الإطار الفكري والفلسفي لجودة الحياة الوظيفية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد (٣)، ع (١)، ٢٠١٢.
- ١٩- خالد عبد القادر محمود، أشرف يوسف سليم: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات الشريعة والأنظمة في جامعات المملكة العربية

- السعودية"، مجلة المدير الناجح، جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة، ع(١٤٧)، ديسمبر ٢٠١٤.
- ٢٠- خالد على عمر: النقابات المهنية محاولة للفهم نقابتي المحامين والصحفيين، كتب عربية للنشر، القاهرة، ٢٠١٢.
- ٢١- خالد محمود أحمد: متطلبات تفعيل أنشطة نقابة المهن التعليمية في مصر على ضوء خبرة كل من (فنلندا - اليابان)، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٨.
- ٢٢- خلف محمد البحيري، أحمد حسنين الصغير: "النفقات المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، الجزء (١٥)، ٢٠٠٠.
- ٢٣- خليل إسماعيل إبراهيم: "أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية ودورها في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج (٥)، ع(١)، ٢٠١٤.
- ٢٤- ريم عمورة: "أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيرينتل"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ٢٠١٤.
- ٢٥- سعد العنزى، سما سعد خير الله: "فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية العلوم، جامعة الإمارات العربية المتحدة، مجلد (١٣)، ع(٤٥)، ٢٠٠٧.
- ٢٦- سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، ٢٠٠٨.
- ٢٧- \_\_\_\_\_: جودة الحياة الوظيفية QWL منظمات الأعمال العصرية، حقوق النشر محفوظة للمؤلف، ٢٠٠٨.
- ٢٨- شيماء حسين ربيع: "العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية"، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع(٥٤)، يونيو ٢٠١٥.

- ٢٩- صباح إبراهيم حمد: "دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد (٧)، ع (١)، ٢٠١٦.
- ٣٠- صلاح الدين عبد الحميد خضر: "الشراكة بين الجمعيات والهيئات والروابط التربوية والمهنية وكليات التربية في إعداد المعلم وتنميته"، المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي، كلية التربية، جامعة حلوان، مج (١)، في الفترة من ٢٨-٢٩ مارس ٢٠١٠.
- ٣١- صلاح الدين عبد العزيز غنيم: "الإدارة التربوية في استراتيجيات تطوير التعليم بمصر رؤية تحليلية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٣٢- طارق فرج عبد الله: الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٦.
- ٣٣- عاشور إبراهيم الدسوقي، حسام الدين السيد: "رؤي مستقبلية لإعداد مدير المدرسة الثانوية بمصر في ضوء خبرات بعض الدول"، المؤتمر العلمي السنوي السابع الإصلاح المؤسسي للتعليم قبل الجامعي في الوطن العربي، الجزء الأول، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، في الفترة ٢٦-٢٧ أغسطس، ٢٠٠٦م.
- ٣٤- عبد الباري إبراهيم درة وآخرون: "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، ٢٠٠٦.
- ٣٥- عبد الحكيم رضوان سعيد، أحمد محمد أحمد: "الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى التعليم الثانوى الصناعى بجمهورية مصر العربية"، المؤتمر العلمي السابع جودة التعليم في المدرسة المصرية التحديات - المعايير - الفرص، كلية التربية، جامعة طنطا، مجلد (١)، إبريل ٢٠٠٢.

- ٣٦- عبد العزيز أحمد داوود: إدارة الوقت والجودة النوعية في المؤسسات التربوية، دار المعرفة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٤.
- ٣٧- عبد الغنى عبود: "الإدارة التربوية المتميزة الطموح والتحديات"، المؤتمر العلمي السنوي أفاق الإصلاح التربوي في مصر، كلية التربية، جامعة المنصورة بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، ٢-٣ أكتوبر ٢٠٠٤.
- ٣٨- عبد المحسن عبد المحسن حسن وآخرون: "العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام فى قسم التعليم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مج (٣٦)، ع (٣)، ٢٠١٢.
- ٣٩- عبد الناصر محمد على: "نموذج مقترح لتتبع تأثيرات إدراك الفرد لحالة الأمان الوظيفي على اتجاهاته نحو العمل دراسة مطبقة على بعض المنظمات العاملة بصعيد مصر"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد (٢١)، ع (٢)، ٢٠٠١.
- ٤٠- عبد الناصر عطايا، عصام رمضان: "مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمى التعليم الثانوى العام بمصر"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، جامعة النجاح، مجلد (٢٧)، ع (٥)، ٢٠١٣.
- ٤١- عبد المنعم الدسوقي حسن: "تطوير الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الثانوى العام بمحافظة بورسعيد فى ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية"، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع (٢١) يناير ٢٠١٧.
- ٤٢- فايز مراد مينا: "تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي"، المؤتمر السنوي الخامس عشر تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، الجزء الثاني، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة، ٢٨ يناير، ٢٠٠٧.
- ٤٣- محمد إبراهيم خيرى: الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد النقابات العمالية والنقابات المهنية دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، ٢٠١٥.

- ٤٤- محمد أحمد المقداد: "تقييم فاعلية النقابات في الأردن"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، عمادة البحث العلمي، جامعة الأردن، مجلد (٥)، ع (٣)، ٢٠١٢.
- ٤٥- محمد سعيد عبد المطلب: "دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس"، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلد (٣)، ع (١٠)، سبتمبر ٢٠١٦.
- ٤٦- محمد شمس الدين زين " قضية كادر المعلمين الماهية والإشكاليات وتوجهات تطويره " مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلد (١٦)، ع (٦٠)، أكتوبر ٢٠٠٩
- ٤٧- محمد عبد الخالق متولى: "نقابات المعلمين المستقلة ومستقبل التعليم المصري بعد الثورة دروس مستفادة من تجربتي انجلترا والولايات المتحدة"، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، عدد خاص مؤتمر التعليم والثورة في مصر رؤى وسياسات بديلة"، ١١-١٣ فبراير، نوفمبر ٢٠١٣.
- ٤٨- محمد على أعقيل: " التعليم والفوائد الإضافية وعد الأجور دراسة مقارنة من القطاعين العام والخاص في الأردن"، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، مج (٢٩)، ع (١)، ٢٠١٥.
- ٤٩- محمود قمبر: "الإصلاح التربوي في مصر ضروراته -فعالياته- معوقاته"، المؤتمر العلمي السنوي أفاق الإصلاح التربوي في مصر، كلية التربية، جامعة المنصورة بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، ٢-٣ أكتوبر ٢٠٠٤
- ٥٠- محمود محمد حافظ: مؤشرات جودة التعليم في ضوء المعايير التعليمية، دار العلم والإيمان، دسوق، ٢٠١٢.
- ٥١- محي الدين توك، فيكتور بله: "تطوير سياسات المعلمين في الوطن العربي"، البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفيا ومهنيا، أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، مارس ٢٠١٥.

- ٥٢- محى الدين صديق عبد الله: " التدريب المرتبط بالمسار الوظيفى "مجلة العلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية، ع (٢)، يناير ٢٠١٨.
- ٥٣- مرفت محمد السعيد: " أثر القيادة التبادلية فى الشعور بعدم الأمان الوظيفى والانسحاب النفسى من العمل دراسة ميدانية"، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمى، الجامعة الأردنية، مجلد (١٠)، ع (٢)، ٢٠١٤.
- ٥٤- مركز هردو لدعم التعبير الرقمى: صراع النقابات المهنية، مركز هردو لدعم التعبير الرقمى للنشر، القاهرة، ٢٠١٦.
- ٥٥- مصطفى جاويش: المجتمع المصرى ٢٠١٧ النقابات المهنية، المعهد المصرى للدراسات، تركيا، ٢٠١٧.
- ٥٦- ممدوح مجيد إسحاق: " ضغوط العمل الشرى وأثرها على الصحة والسلامة المهنية، القيادة العامة لشرطة الشارقة"، مركز بحوث الشرطة، مجلد (٢٢)، ع (٨٤)، يناير ٢٠١٣.
- ٥٧- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: " التقرير العالمى لرصد التعليم المساعلة فى مجال التعليم الوفاء بتعهداتنا"، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، باريس، ٢٠١٧/٢٠١٨.
- ٥٨- نادية محمد عبد المنعم، عزة جلال مصطفى: الإدارة المدرسية المعاصرة فى ظل المتغيرات العالمية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٥٩- نضال حمدان المصرى، محمد أحمد الأغا: إطار مقترح لتطبيق منهجية six sigma كمدخل لتحسين جودة الحياة الأكاديمية فى الجامعات الفلسطينية، مطبوعات جائزة خليفة التربوية، الكتاب رقم (١٤)، الأمانة العامة لجائزة خليفة التربوية، أبو ظبى، الإمارات، ٢٠١٤.
- ٦٠- نهلة محمد حلمى، مايكل مجدى زكى: "تحسين الحياة الوظيفية لشباب العاملين فى المنشآت الفندقية بمحافظة البحر الأحمر"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة قناة السويس، مج (١٠)، ع (٢)، ديسمبر ٢٠١٣.
- ٦١- نوفة فضل الله حامد، هانى محمد هلال: " درجة رضا المعلمين عن الخدمات المقدمة لهم من نقابة المعلمين من وجهة نظر معلمى مديرية تربية لواء البادية الشمالية



- الغربية"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، المركز العربي للدراسات والبحوث، السعودية، ع (٧)، يوليو ٢٠١٥.
- ٦٢- نيرة عبد الرحمن: "إصلاح مقاومة إعادة تشكيل دور المجتمع المدني في التعليم في مصر"، المجتمع المدني وتشكيل السياسات العامة استراتيجيات من المغرب ومصر مبادرة الإصلاح العربي، ترجمة وائل سواح، مركز بحوث التنمية الإدارية، ٢٠١٧.
- ٦٣- هانية صبحي: "اتجاهات السياسات الراهنة في مجال التعليم المصري الخصخصة إصلاح المناهج، رواتب المعلمين"، المجتمع المدني وتشكيل السياسات العامة استراتيجيات من المغرب ومصر، مبادرة الإصلاح العربي، ترجمة وائل سواح، مركز بحوث التنمية الإدارية، ٢٠١٧.
- ٦٤- هدى العنوم: "نقابة المعلمين ودورها في مستوى الأداء اللغوي لدى المعلمين في مرحلة التعليم العام"، مؤتمر سبل النهوض باللغة العربية الموسم الثقافي الثلاثون لمجمع اللغة العربية، مجمع اللغة العربية الأردني، عمان، الأردن، ٢٠١٢.
- ٦٥- وزارة التربية والتعليم: برنامج تدريبي في الاتجاهات المعاصرة في إدارة المدرسة الثانوية، مشروع تحسين التعليم الثانوي، وحدة التخطيط والمتابعة بالتعاون مع البنك الدولي، القاهرة، ٢٠٠٩م.

ثانياً المراجع الأجنبية :

- 1- Ayse Canan Cetinkanat ,Meltem Akin Kosterelioglu :”Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers”, Universal Journal of Educational Research, 4(8), 2016.
- 2- Demet Hasbay, Erkut Altındag :“Factors That Affect The Performance OF Teachers Working In Secondary -Levels Education”, Academy of Educational Leadership Journal, Volume 22, Issue 1, 2018.

- 3- Daniele Krauze Boone and et.all:” Quality of Work Life in Higher Education Institutions”, International Journal of Innovation Education and Research”, Vol. 7,No 4,2019.
- 4- John M. collow :” Teacher Unions ,oxford Research Encyclopedia Education ,oxford university press ,USA,2017.
- 5- Julián Gindin and Leslie Finger: “Promoting Education Quality: the Role of Teachers’ Unions in Latin America”, Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2013/4 Teaching and learning: Achieving quality for all,Unesco, 2013.
- 6- Lekhotla James Mafisa “THE Role of Teatcher Union in Education With Specific Reference To South Africa” , Journal of New Horizons in Education, Volume 7, Issue 4,October 2017.
- 7- Manju N.D: “Quality of Work Life: Perception of School Teachers” International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR) Volume 3, Issue 2, June 2014.
- 8- Marius Kudumo:The Participation and Influence of Teatcher unions on Education Reforms in an Independent Namibia , Dissertation For The Degree Doctor, the University of Pretoria, south Africa,2011.
- 9- Marc Tucker: “A Different Role for Teachers Unions Cooperation brings, Journal of Education Next” , VOL. 12, NO.1, 2012
- 10- Mbukeni Ntshangase :School Managers ,Perceptions Of Teacher Unions in The Vryheid Region, Dissertation For The Degree master, the University of south Africa,2011.

- 11- Muhammad Akram ,and et.all: “Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan”, Research Gate, Vol. 4 No. 2 ,Dec 2017.
- 12- Nordin Abd Razak, Huzili Hussin, Nur suriaty Daud Fhiri: “A Literature Review on Quality Teacher’s Working Life”, MATEC Web of Conferences 150 , , ResearchGate ,2018.
- 13- O. P. Singh, Sandeep Kumar Singh: “Quality of Work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic Approach towards Teacher’s Excellence”, International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, Vol 3, Issue 9, September 2015.
- 14- Pujasree Chatterjee: “Changing Dimensions of Quality of Work Life of the University Teaching Faculties: A Sociological Analysis", International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI) , Volume 7, Issue 3, March. 2018.
- 15- Siti Intan Diyana Ishaka and et.all: “A Literature Review on Quality Teacher’s Working Life”, MATEC Web of Conferences 150, (2018).
- 16- Symeonidis Vasileios :“The Status of Teachers and the Teaching Profession A study of Education Unions Perspectives International”, Brussels, Belgium, March 2015.