

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية الآداب

تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية في محافظة ميسان

أطروحة تقدمت بها
ليلى قاسم لازم حسن المالكي

إلى مجلس كلية الآداب في جامعة بغداد وهي جزء من متطلبات نيل درجة
الدكتوراه فلسفة في علم الاجتماع

بإشراف
أ.م.د. لاهي عبد الحسين الدعيمي

تشرين الثاني ٢٠٠٦

رمضان ١٤٢٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَنْزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ

وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا

صدق الله العظيم

سورة النساء الآية ١١٣

الإهداء

الى أبي وأمي

اعز من كانوا لي في الحياة قلباً حنوناً طيباً وروحاً معطرة بدعوات صادقته
أضاءت سبل حياتي ، يبقى ذكراهم حاضراً في وجودي ما حييت ، رحمهما
الله واسكنهم فسيح جناته .

الى زوجي العزيز نوماس عثمان ، وأولادي وبناتي الحبيبات ولاسيما هيام
وبسام ، ممن ضحوا في سبيلي الكثير . وأنا ممتنة لهما بالكثير والى
أطفالي . تماره وعلي وزهراء . حباً وتقديراً

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على نعمه الفضيلة والصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين. بعد أنجاز البحث بعون من الله، كان للجهود العلمية والتوجيهات القديرة التي أبدتها المشرفة الأستاذة الدكتورة لاهاي عبد الحسين الدعيمي، فتره الإعداد لدراسة الدكتوراه أثر كبير، فقد أغنت الدراسة بمعلومات علمية واسعة مكنت الباحثة من انجاز دراستها. لذا فان واجب الاعتراف بالجميل يتجلى بتقديم شكري وتقديري لأستاذتي الفاضلة ودعوتي الصادقة لها من الله ان يسدد خطاها في خدمة العلم وطلاب المعرفة. كما أرى من الواجب أن أقدم خالص شكري وعظيم أمتناني لأساتذتي الكرام أعضاء هيئة التدريس في قسم الاجتماع، الذين أحاطوني بعطفهم وكرمهم واحترامهم وعلمهم وخبرتهم، لما ابدوا من نصائح وتوجيهات ولاسيما في وضع استمارة الاستبيان وأخص بالذكر منهم أ.د. عبد اللطيف عبد الحميد العاني، وأ.د. عبد المنعم علي الحسيني، أ.د. خالد فرج الجابري، أ.د. مازن بشير أ.م.د.صبيح شهاب حمد، أ.م.د. عبد الواحد وحيد الدليمي، أ.د. قيس نعمة النوري، الأستاذة الفاضلة بهيجة احمد شهاب، أ.م.د. طالب مهدي السوداني، أ.م.د.كريم محمد حمزه، أ.م.د. نبيل نعمان إسماعيل والى جميع من أبدى المساعدة العلمية والفنية وخصوصاً الأستاذة. الدكتورة رئيسة القسم أ.د. ناهده عبد الكريم حافظ. كما أقدم شكري وامتناني الى كل من أبدى لي يد العون في محافظة ميسان من المشرفين والتربويين وإدارات مدارس الثانويات، وأخص بالذكر منهم السيد المشرف التربوي سيد علي هاشم، والسيد مدير التخطيط التربوي عبد الحسين طعمة، والسيدة مديرة الإحصاء، والسيد مدير الإحصاء في محافظة ميسان، ومديرات المدارس وأخص بالذكر ثانوية سيناء، أعداياه الزوراء، متوسطة الشيماء، متوسطة ام عمار، ثانوية الغفران. انتهز هذه الفرصة لأقدم جزيل الشكر الى جميع من أسهموا في أبدى المساعدة في أنجاز هذه الدراسة وجزائهم الله عني خيراً، وشكري وتقديري الى كل من أبدى المساعدة في الجامعة المستنصرية . وأخص بالذكر منهم في قسم العلوم التربوية والنفسية، الاستاذ القدير أ.د. بديع محمود قاسم، أ.د. إبراهيم عبد الخالق التميمي، أ.م.د. حيدر علي حيدر، والأستاذة الفاضلة أ.م.د. سعاد اسماعيل العبيدي قسم اللغة العربية، والى كادر المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية، قسم الدراسات و الإطاريح، والى د. عادل ياسر والى كل من أسهم ودعم أكمل الأطروحة، والى أ.د. قيس الأوسي، قسم اللغة العربية و أ.د.عدنان علي الجميلي قسم العلوم التربوية والنفسية (كلية ابن رشد)،والى طالبة الماجستير في اللغة العربية كلية الآداب – جامعة بغداد هناء العاني. و د. فتوح الجبوري ،والى أخوتي وأخص بالذكر أخي علي ومحمد،والى زميلتي وأختي الدكتورة رجاء قاسم .

مستخلص

أن الإصلاح في مجتمعنا رهن بأعضاء الهيئة التعليمية الذين ائتمنهم أفراد المجتمع على تربيته أبنائهم وبناتهم. وهؤلاء التدريسيون من الذكور والإناث . أفراد لا يستطيعون أن يقوموا بمهامهم على أحسن وجه ويفعلون دورهم إلا إذا نالوا نصيباً وافراً من إعداد والتدريب والتأهيل الثقافي والعلمي والفني ليتمكن من بذل إمكاناتهم الى أقصى حدود، لأنّ التدريس يحتاج الى التجديد المطرد، فما دام المدرس يمارس التعليم ، فعليه توثيق علاقاته المعرفية مع مؤسسات الأعداد والتدريب مع الجامعات ومعاهد الأعداد والتدريب في المحافظة، فضلاً عن الندوات والمؤتمرات في الوزارة أو على صعيد الوطن او البلاد العربية، الى جانب الاهتمام بالمركز الاجتماعي اللائق، وان يحترم رأى المرأة في الأمور التعليمية وان يفسح المجال لها في الرقي والتقدم. وأن تحسين أوضاعهن، ولاسيماً المرأة التدريسية، هو تحسين التعليم، ولتحسين المدارس أثر في تقوية الجيل الطالع، وتقوية الجيل هو واجب اجتماعي في الطراز الأول، وكيفما يكن معلمونا تكن تربيتنا ويكن موطنونا. وكما أن الوطن يحتاج الى قيادات فكرية وعملية من الرجال والنساء في حقول التربية والتعليم. فأن نهضة العراق لاتتم لا إذا ساهمت المرأة في ميادينها الخدمية المختلفة، ولاسيماً ميدان العمل التربوي والتعليم، كما يساهم الرجل. لكي يتسنى لها أن تشارك بصورة فعالة في النهضة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية. ولقد ثبت أنّ ما يرثه المرء من المقدرة العقلية والميول الفطرية ليس حكرًا على احد الجنسين دون الآخر، فالطبيعة تساوي بين جميع أفراد البشر، وان كانت العادات والتقاليد توجه المرأة الى بعض أنواع العمل دون غيرها، وأنها بذلك تحرم المرأة من تطوير مواهبها الخاصة وتحرم المجتمع من الاستفادة من هذه المواهب. وإنّ من واجب الجهات المسؤولة في الدولة أن توفر أسباب الراحة والتقدير والمكانة للثقافة للمرأة. وإنّ مقدرة الإنسان على القيام بعمل مثمر، وتفهمه لبيئته، وإدراكه لحقوقه وواجباته، كل هذه تعزّز مكانته وكرامته واحترامه لنفسه. ولاسيماً ان قطاع التربية والتعليم أصبح يشكل مسؤولية اجتماعية وطنية وإنسانية كبرى، تعلق عليهما المجتمعات آمالها، وتطلعاتها في بناء أجيالها ورسم صورة حاضرها ومستقبلها. وأصبح ينظر اليها على أنها عملية استثمار، وتنمية للموارد البشرية. وعليه يجب الاهتمام هنا بمسؤولية المرأة العراقية التدريسية. ولاسيماً أن عالمنا المعاصر يتسم بسمات متميزة ، لعل من أبرزها التكامل وتراكمية العلم والمعرفة والتخطيط الشامل لكل نواحي الحياة. فضلاً عن التطور المهني للتربية، بعد ما أصبح التدريس مهنة وسيلتها النظرية وغايتها التطبيق ، وبطبيعة الحال فإن هذه العناصر والسمات تفرض نوعاً من المطالب على المؤسسة التربوية بصورة عامة، وعلى المرأة التدريسية بصورة خاصة، لكي يستطيع جمع متغيرات العصر وسماته، وتصبح عصرية، ومواكبة،

التغيرات والتطورات، وأن تأخذ بتفعيل دور متميز، يكون بمستوى متطلبات العصر وتحدياته. فالمرأة التدريسية بهذا المفهوم هي جمع لمواصفات عديدة ومقومات مختلفة ومطالب شاملة تعدُّ وليدة هذا العصر. وان دور المرأة العراقية مثل دور رفيقها الرجل في مسار التغيير لا يزال ينطوي على العديد من العقبات الاجتماعية والاقتصادية والحقوقية والثقافية التي بات من الواجب المساهمة الفعالة في حلها. ويحتم هذا اللقاء الضوء على المشاكل التي تعترض طريق دور المرأة العراقية في التدريب والتأهيل، مما يحول دون قيامها بدورها الفعال كإنسان ناشط وبناء. ولقد أفرزت نتائج العديد من الدراسات الميدانية أن أتساع الأفق المعرفي والثقافي للمرأة يساعدها على توفير أفضل الأجواء للتعليم. لذلك فما زالت المرأة تتحرك بتأثير القوى الخارجية التي يفرضها الرجل والمجتمع والتقاليد، مما يحدُّ من دورها الايجابي. فدور المرأة في تحرير ذاتها دور أساس لا يمكن معه الانتظار حتى يتنازل الرجل عن مكتسباته التاريخية لصالح المرأة. وعموماً لا بد من القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم، فعليه يجب أن تحتل المرأة في التعليم المراكز الإدارية ذات القرار السياسي وان تسهم في عمليه التخطيط التربوي ووضع البرامج والمقترحات اللازمة لعمليه التطوير والإبداع والتدريب، من خلال مشاركتها في العملية التربوية. فيلغي احتكار الدور القيادي والتشريعي للرجل، دون المرأة، في العمل التربوي، لقد أدت سلطويه الأنظمة وأزمة المجتمع الى تكريس هيمنة السلطة الأبوية، ليس في العائلة فحسب، وإنما في مختلف مؤسسات التربية مؤسسات الدولة الأخرى. وستحاول في هذه الدراسة تشخيص وضع المرأة العراقية في التعليم وتحليله، من خلال التركيز على أوضاع المرأة التدريسية، بدراسة بعض الجوانب المتعلقة بالحياة العامة والخاصة فيما يتعلق بأحوال التدريسيات وتفعيل دورها للمساهمة في العملية التربوية. وتطوير دورها في العملية التربوية. ونأمل في المستقبل القريب ان تكون صورة المرأة أكثر إشراقاً في المجتمع، وهذا بالتأكيد يكون مشروطاً بإيمان المرأة بأنها إنسان له حقوق كاملة، وعليه واجبات كاملة، ينسجم مع البيئة المتطورة المتجددة. وأنّ منهاج العمل يهدف إلى تسريع النهوض بالمرأة التدريسية وإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة بصورة فعالة في أداء دورها التعليمي في المدرسة أسوة بزميلها الرجل. ولاسيماً أنها تشكل نسباً عالية في قطاع التعليم خاصة والقيمة السكانية عامة. ويعدُّ مفهوم تفعيل الأداء في أعداد المدرسين وتدريبهم، من المفاهيم المهمة التي نالت اهتمام المعنيين بالتعليم، لكونه يؤدي الى تحسين فاعلية المعلمين والمدرسين بصورة عامه والمرأة العراقية بصورة خاصة، ويحدث تغييراً إيجابياً في أدائهم، مما يؤكد أهمية هذا الاتجاه لما فيه لفته استراتيجيه للتربية العربية بشأن ضرورة تحديث أعداد المعلمين وبرامج تدريبهم، بحيث يؤدي إلى الارتقاء بكفائتهم المهنية وتفعيل قدراتهم الادائيه وان التخطيط لدراسة تفعيل دور المرأة في التدريس لا يقف عند معرفه المعوقات والصعوبات وإنما دراسة السياسات والعوامل التي تعمل على تفعيل دور المرأة في التدريس كما في الفصل الرابع والخروج بنتائج وتوصيات تعمل

على الارتقاء بعملية التدريس. حيث تناول محتويات الدراسة بابين . تناول الباب الأول الدراسة النظرية التي تضمنت أربع فصول. يبحث الفصل الأول مشكلة، وأهميه وأهداف البحث مع المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تعلق بالمؤسسة التربوية، والدور، والمدرس والتدريس والتعليم. ويتناول الفصل الثاني التطورات التاريخية للتعليم وعمل المرأة في العراق، ويشمل الفصل على أربع مباحث. تناول المبحث الأول. التطور التاريخي لعمل المرأة. وتناول المبحث الثاني التطور التاريخي للتعليم في العراق ، ويشمل :-

١. تطور التعليم في العهد العثماني.٢- تطور التعليم في مرحلة الانتداب البريطاني .
 - ٣-تطور التعليم بعد الاستقلال في العراق . للمده ما بين عامي ١٩٣٢ و١٩٦٨
 - ٤-تطور التعليم في العراق للمدة ما بين عامي ١٩٦٨ و٢٠٠٠
- ويتناول المبحث الثالث التعليم الثانوي في العراق .

١-بدايات التعليم الثانوي في العراق. ٢-انواع التعليم الثانوي في العراق.

٣-الهيئة التدريسية للتعليم الثانوي . ٤- النظام الاداري للتعليم في العراق .

أما المبحث الرابع يتناول نشأة العمارة وتاريخ التعليم فيها

أ-نشأة العمار وتطورها عبر التاريخ .ب- التعليم في العمارة وتطوره.

ويتناول الفصل الثالث مشكلات عمل المرأة ومعوقاتة ويشمل مبحثين :-

المبحث الاول- معوقات عمل المرأة الاجتماعية والثقافية.

والمبحث الثاني- معوقات عمل المرأة الإدارية والمهنية.

ويتناول الفصل الرابع السياسات والقوانين والخدمات التي تسهم في تفعيل دور المرأة في عمل التدريس ويشمل المبحث الأول الجانب الاجتماعي في تفعيل دور المرأة.

والمبحث الثاني يشمل الجانب التربوي في التفعيل ويشمل على:-١-الجانب القانوني والتشريعي .

٢ -الجانب التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية.٣-الجانب الخاص بالإعداد والتدريب.٤-جانب الوسائل

التعليمية والتقنيات المستخدمة.٥-جانب الإدارة المدرسية. ٦-جانب الرضا عن العمل واتخاذ القرار.

٧-عوامل أخرى مجتمعة تعمل متكافئة في تفعيل دور المرأة. اما الباب الثاني في دراسته التفعيل دور المرأة

في المؤسسة التربوية . فقد اختص بالدراسة الميدانية حيث اهتم الفصل الخامس بدراسه ثلاث مباحث هي

الاطار النظري للدراسة والاطار المنهجي والفرضيات المطلوب اختبارها. اما الفصل السادس فيتناول شرح

الفرضيات. اما الفصل السابع فيتناول الجانب الميداني في الدراسة لتفعيل دور المرأه في المؤسسة التربويه في محافظه ميسان فقد تضمن سبع مباحث تناول .

المبحث الاول : وصف عينة الدراسة ويشمل الاسئلة (٧-١) مع طرح النتائج

المبحث الثاني : البيانات الخاصة بالمرأه مع النتائج ويشمل الاسئلة

(٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥)

المبحث الثالث : البيانات الخاصة بالاعداد والتدريب والتأهيل ويشمل الاسئلة

(١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠)

المبحث الرابع : يتناول الأمور القانونية والاداريه وما تشمله من نظام حوافز والعقوبات ويشمل الاسئلة (٢٢

، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) مع نتائج المبحث.

المبحث الخامس : البيانات الخاصة بالعوامل النفسية والاجتماعية للمرأة المدرسه . ويشمل الاسئلة من (٢١

، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧) مع نتائج.

المبحث السادس : البيانات الخاصة بالمشكلات الطلابيه والمدرسيه ويشمل لاسئله

(٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤) مع نتائج.

المبحث السابع: البيانات الخاصة بالادارة المدرسيه ، وكيفيه اتخاذ القرار وسئله الاشراف التربوي ويشمل

الاسئلة(٣٠ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣) مع نتائج.

وتناول الفصل الثامن النتائج والتوصيات. أما الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء دراستها وتحليلها للموضوع

فأن أكبر صعوبة هي في جمع المعلومات من المبحوثات وعدم تعاونهن معنا إلى جانب الانتقال بين مدارس

المحافظة في جانبيها الشرقي والغربي . يزداد على ذلك الحوادث الأمنية والانفجارات في محافظة بغداد التي

عرقلة مسيرة عمل الباحثة وصعوبة السفر بين بغداد وميسان.

فهرست المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الإهداء
ت	شكر وتقدير

ث-خ	المستخلص
د-ر	فهرست المحتويات
س-ص	فهرست الجدول
ز	فهرست الأشكال
	الباب الأول : الدراسة النظرية
١	الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة
١	تقديم
٢	المبحث الأول : مشكلة الدراسة
١١	أهمية الدراسة
٢٠	هدف الدراسة
٢٤	المبحث الثاني : تحديد المصطلحات
٣٩	الخلاصة
٤٠	الفصل الثاني التطورات التاريخية للتعليم وعمل المرأة في العراق
٤٠	تقديم
٤١	المبحث الأول التطور التاريخي لعمل المرأة
٤٧	المبحث الثاني التطور التاريخي للتعليم في العراق ، ويشمل
٤٨	١. تطور التعليم في العهد العثماني
٥٠	٢. تطور التعليم في مرحلة الانتداب البريطاني
٥٢	٣. تطور التعليم بعد الاستقلال في العراق. للفترة ما بين عامي ١٩٣٢ و١٩٦٨
٥٣	تطور التعليم في العراق للفترة ما بين عامي ١٩٦٨ و٢٠٠٠
٥٨	المبحث الثالث : التعليم الثانوي في العراق
٥٨	١. بدايات التعليم الثانوي في العراق
٦٦	٢. أنواع التعليم الثانوي في العراق
٧٠	٣. الهيئة التدريسة للتعليم الثانوي
٧٣	٤. النظام الإداري للتعليم في العراق

٨١	المبحث الرابع نشأة محافظة العمارة وتاريخ التعليم فيها
٨٢	١. إدارة التعليم في مدينة العمارة
٨٤	٢. التعليم في محافظة العمارة وتطوره
١٠٤	الفصل الثالث مشكلات عمل المرأة ومعوقاته
١٢٣	المبحث الأول: معوقات عمل المرأة الاجتماعية والثقافية
١٣٥	المبحث الثاني: معوقات عمل المرأة الإدارية والمهنية
١٣٦	الفصل الرابع السياسات والقوانين والخدمات التي تسهم في تفعيل دور المرأة في عمل التدريس.
١٣٦	المبحث الأول : الجانب الاجتماعي في تفعيل دور المرأة .
١٤٤	المبحث الثاني: الجانب التربوي في التفعيل ويشمل على
١٤٤	١- الجانب القانوني والتشريعي
١٥٠	٢- الجانب التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية
١٥٦	٣- الجانب الخاص بالأعداد والتدريب
١٦٥	٤- جانب الوسائل التعليمية والتقنيات المستخدمة
١٧٠	٥- جانب الإدارة المدرسية
١٨٠	٦- جانب الرضا عن العمل واتخاذ القرار.
١٨٦	٧. عوامل أخرى مجتمعة تعمل متكافئة في تفعيل دور المرأة.
	الباب الثاني : الدراسة الميدانية
١٩٦	الفصل الخامس
	الإطار النظري والفرضيات المطلوبه اختبارها ومنهجية البحث العلمي
١٩٧	المبحث الأول الإطار النظري .
٢٠٢	المبحث الثاني الفرضيات المطلوب اختبارها
٢٠٦	المبحث الثالث منهجية البحث.

٢١٤	الفصل السادس تفسير ومناقشة فرضيات الدراسة وفق الجداول الاحصائية
٢٢٧	الفصل السابع الجانب الميداني في الدراسة
٣٠٤	الفصل الثامن النتائج والتوصيات
٣١٧	الملاحق
٣٤٩	المصادر العربية
٣٦١	المصادر الإنكليزية
A, B	مستخلص باللغة الإنكليزية

فهرست الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
١٩	يمثل المركب التعليمي التعاوني المتواصل من أجل تفعيل دور التعليم في المجتمع.	١
١٩	يمثل المركب التعليمي التعاوني المتواصل من أجل تفعيل دور التعليم في المجتمع.	٢
٢٦	يوضح لنا أنّ لفعال المرأة التدريسية عوامل و مؤثرات متعددة تتفاعل مع البيئة بتكويناتها المتعددة في سلوك المرأة	٣

٣٠	تحليل عملية التدريس وفقاً لتفعيل دور المرأة في التدريس	٤
٦٢	يوضح التعليم في الدول المتقدمة (النرويج)	٥
٧٥	إدارة التعليم على مستوى الإجرائي (المدرسة)	٦
١٢٠	يوضح انماط العلاقة التفاعلية الواجب توفرها بين الفرد والمجتمع بالمستوى العالمي لانجاح عملية التدريس.	٧
١٨٦	مدى المشاركة الفعلية في عمليات اتخاذ القرارات ونوعيه هذه المشاركة وتعزيز النتائج .	٨
١٩١	يوضح المحاور الأساسية للتفعيل	٩
٢٢٩	يوضح مدرج تكراري للفئات العمرية لوحدات عينة الدراسة	١٠
٢٣١	يوضح نسبة التخصصات العلمية والإنسانية لوحدات عينة الدراسة	١١
٢٣٥	بياني يوضح عدد المدرسات وفق سنوات التعين لوحدات عينة الدراسة	١٢
٢٣٨	يوضح مدرج تكراري لفئات وحدات عينة الدراسة حسب الدخل الشهري	١٣
٢٤٤	يوضح مدرج تكراري للعوامل التي تساعد على تفعيل دور المدرسة لوحدات عينة الدراسة	١٤
٢٥٨	يوضح مدرج تكراري للعوامل التي تساعد على تفعيل دور المدرسة لوحدات عينة الدراسة	١٥
٢٦١	يوضح مدرج تكراري لاعتقاد وحدات عينة الدراسة بحاجتها الى تقويم القدرات من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية	١٦
٢٦٣	يوضح النسب المئوية للموضوعات التي أهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت وحدات عينة الدراسة (التغذية الراجعة) .	١٧

إقرار المشرف

أشهد بأن إعداد الأطروحة الموسومة (تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية في محافظة ميسان) المقدمة من الطالبة ليلى قاسم لازم ، جرت تحت إشرافي في كلية الآداب قسم الاجتماع جامعة بغداد، وهي جزء من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في الاجتماع.

التوقيع :

المشرف: د. لاهاي الدعي

التاريخ : / / ٢٠٠٦

بناء على التوصيات المتوفرة، أشرح هذه الأطروحة للمناقشة :

التوقيع :

الاسم : أ.د. ناهده عبد الكريم

رئيس قسم الاجتماع

التاريخ: / / ٢٠٠٦

بسم الله الرحمن الرحيم
إقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد بأننا أطلعنا على الإطروحة الموسومة
**((تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية في محافظة
ميسان))** وقد ناقشنا الطالبة ((ليلي قاسم لازم حسن)) في محتوياتها وفيما له
علاقة بها ونعتقد بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة علم الاجتماع
وبتقدير () .

التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :
أ.د. إبراهيم عبد الخالق التميمي	أ.م.د. طالب مهدي عبود السوداني	أ.م.د. فهيمه كريم رزيق المشهداني
عضواً	عضواً	عضواً
التاريخ : / / ٢٠٠٧	التاريخ : / / ٢٠٠٧	التاريخ : / / ٢٠٠٧

التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :
أ.م.د. حيدر علي حيدر التميمي	أ.د. ناهده عبد الكريم حافظ	أ.د. عبد اللطيف عبد الحميد العاني
عضواً	بدلاً من أ.م.د. لاهي عبد الحسين الدعي	رئيساً
التاريخ : / / ٢٠٠٧	التاريخ : / / ٢٠٠٧	التاريخ : / / ٢٠٠٧

صدق من مجلس كلية الآداب - جامعة بغداد

التوقيع :
الأستاذ الدكتور فليح كريم خضير الركابي
عميد كلية الآداب - جامعة بغداد
التاريخ : / / ٢٠٠٧

جدول (٤) يوضح تطور أعداد الطلاب في التعليم الثانوي

السنة	السكان	عدد الشباب في سن التعليم	عدد الطلاب والطالبات	نسبة الطلاب لكل ١٠٠٠ من السكان	نسبة الطلاب في التعليم الثانوي
١٩٥٧	٦,٣٣٩٠,٠٠٠	٦٧,٥٠٠	٥١,٥٠٠	٨ لكل ١٠٠٠	٨,٥%
١٩٦٥	٨,٢٢٠,٠٠٠	٧٩٢,٤٠٠	١٧٣,٣٠٠	٢١,٥ لكل ١٠٠٠	٢٢%

وإذا نظرنا الى حظ التعليم الثانوي على أساس الأولوية وجدنا تفاوتاً كبيراً في هذا الحظ بين (١). لواء وآخر ففي لواءي العمارة والناصرية تهبط نسبة البنات الى مجموع محلي في المدارس الثانوية الرسمية الى حوالي (٢٥,٢% و ٨,٨%) في حين تبلغ في بغداد ٣٥% تقريباً وهذا مرجعه الى عوامل كثيرة أهمها المركز الاجتماعي للبنات والنظر إليها على أنها خلقت للزواج وان الزواج المبكر اجدى لها من التعليم هذا فضلاً عن أنها اقل جدارة من الولد. علماً أن التعليم الثانوي للبنات جاء متأخراً أي بعد (١٠) أعوام من تأسيس مدارس البنين أي أن مبدأ تكافؤ أفرص في التعليم الثانوي على أساس المساواة بين البنين والبنات مازال بعيداً عن التحقيق في العراق. لذلك نلاحظ نمواً في أعداد الطلاب والطالبات في المدارس الرسمية في محافظة العمارة للأعوام (١٩٦٠-١٩٦١-١٩٦٤-١٩٦٥) فكان عدد البنين للعام (١٩٦٠-١٩٦١) (٢٨٣٤) وعدد البنات (٨٢٥) أما في عام (١٩٦٢-١٩٦٣) فأصبح العدد (٣٤٣١) بنين و (١٠٤٩) للبنات وفي عام (١٩٦٤-١٩٦٥) أصبح عدد البنين (٣٩٢٧) والبنات (١٣٢٣) وان نسبة الطلاب والطالبات لسنة (١٩٦٤-١٩٦٥) بلغت (٧٤,٨%) بنين و (٢٥,٢%) للبنات (١). والملاحظ في العراق ان النمو الذي طرأ على التعليم الثانوي خلال السنوات الخمسة الماضية قد أصاب الأولوية جميعاً. فيما زاد عدد الطلاب والطالبات في التعليم الثانوي الرسمي في العراق عام (١٩٥٩-١٩٦٠) الى عام (١٩٦٤-١٩٦٥) بمقدار (٥٩,٦%) للبنين و (٧٧,٣%) بالنسبة للبنات ولم تعد هذه الزيادة في لواء العمارة (٣٨,٦%) بالنسبة للبنين و (٦٠,٤%) للبنات. وهذا عكس ما كان عليه الحال في بعض الأولوية مثل لواء اربيل حيث وصلت الزيادة الى (٩٥,٩%) بالنسبة للبنين و (١٢٢,٧%) للبنات وفي لواء الديوانية بلغت الزيادة (٩٠,١%) للبنين و (٥٨,٤%) للبنات ومع هذا فان معدلات النمو بالشكل الذي طارحناه تدل على ان جهوداً مقصودة او غير مقصودة قد بذلت بالفعل لتحسين الأوضاع الموروثة للتعليم الثانوي في بعض الأولوية تحقيقاً للعدالة في توزيع هكذا التعليم (٢). ونجد التعليم الثانوي مع كل هذه الجهود ما زال

(٢) محمد أحمد الغنام مصدر سابق ص ٢٥

(١) محمد احمد الغنام، مصدر سابق ص ٢٩

(٢) محمد احمد الغنام، نفس المصدر ص ٣٣

فهرست الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
٦	نسبة تمثيل المرأة في المديرية العامة لمحافظة ميسان (١) امرأة لكل (١٤) رجل	١
٤٤	يوضح تطور المرأة في العراق ضمن دوائر الدولة	٢
٩١	يوضح تطور إعداد الطلاب في التعليم الثانوي	٣
١١٩	يمثل ترتيب الاهتمام بالمرأة في الدول العربية قياساً للدول المتقدمة	٤
٢٢٨	الفئات العمرية لوحدات عينة الدراسة.	١
٢٣٠	الأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب مناطق سكنهم	٢
٢٣١	يوضح التخصص العام لوحدات عينة الدراسة	٣
٢٣٢	يوضح توزيع التحصيل العلمي لوحدات عينة الدراسة حسب الكلية أو المجموع	أ٤
٢٣٢	يوضح عدد المدرسات وفق سنوات التعيين لوحدات عينة الدراسة	ب٤
٢٣٤	يوضح الفئات والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب تاريخ التعيين.	٥
٢٣٧	يوضح الفئات والأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب الدخل الشهري.	٦
٢٣٩	يوضح الفئات والأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة.	٧
٢٤٢	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالرغبة الشخصية في اختيار مجال التدريس.	٨
٢٤٣	يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب الحصص الأسبوعية.	٩
٢٤٥	يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الحصص الأسبوعية المقترحة لتفعيل دور المرأة في التدريس.	١٠
٢٤٦	يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الشعب التي تقوم بتدريسها.	١١
٢٤٧	يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الشعب التي تقوم بتدريسها.	١٢
٢٥٢	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بقدوم وسائل التعليم المستخدمة في التدريس.	١٤
٢٥٣	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بوجود فرصة للاستراحة بين الحصص التدريسية.	١٥
٢٥٦	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بمساهمته المناهج المدرسية الحالية في تفعيل دور المدرسة.	١٦
٢٥٧	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالعوامل التي تساعد على تفعيل دور المدرسة .	١٧

٢٥٩	يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الدورات التأهيلية التي تمت المشاركة بها.	١٨
٢٦٠	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالحاجة الى تقويم قدرات المدرّسة من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية.	١٩
٢٦٢	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريسه التي شملت بها المدرّسة.	٢٠
٢٦٥	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بأطلاعك على الشؤون الإدارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الأمور المتعلقة بأمتيازتك والعقوبات التي قد توجه اليك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة.	٢٢
٢٦٦	هل استنفذت أجازتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية ؟	٢٥
٢٦٧	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتلقي عقوبة.	٢٦
٢٦٨	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بعدد الت شكرات.	٢٧
٢٦٩	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باللجنة النقابية للمعلمين.	٤٦
٢٧٠	يوضح عينة الدراسة التي تتعلق بقيام اللجنة النقابية بمهامها المهنية.	٤٧
٢٧٤	هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي بسبب الظروف الشخصية والعائلية.	٢٤
٢٧٥	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة عمل إضافي الى جانب العمل كمدرّسة.	٢٨
٢٥٩	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالصعوبات التي تواجهك في العمل.	٢٩
٢٨٠	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتشجيع إقامة دورات تقوية بدلاً من الدروس الخصوصية.	٤١
٢٨١	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة الزيارات العلمية والأنشطة الفنية مع الطلبة.	٤٢
٢٨٣	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باهتمام المدرّسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية.	٤٣
٢٨٤	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستدعاء أمور الطلبة لأسباب علمية وسلوكيه خاصة بأبنائهم .	٣٢
٢٨٠	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باسهام المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافى مع أسهام الرجل فيها.	٣٠

٢٨٨	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستطاعت المرأة أن تتحمل مسؤوليات إدارية، تقدر من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها.	٣٣
٢٨٩	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالشعور الخاص بالمدرسة من أن الإدارة المدرسية تأخذ بنظر الاعتبار آرائها ذات العلاقة بالعمل.	٣٤
٢٩٠	يوضح مدى مشاركة المرأة المدرسة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمدرسة؟	٣٥
٢٩١	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بإدارة المدرسة والاهتمام بأداء المدرسين.	٣٦
٢٩٢	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستخدام الإدارة المدرسية نظاماً للحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الأداء .	٣٧
٢٩٣	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة إدارة المدرسة بالتميز على أساس الجنس (ذكر- أنثى) في المعاملة بين التدريسيين	٣٨
٢٩٤	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بوجود الثقة المتبادلة بين الهيئة التدريسية وإدارة المدرسة .	٣٩
٢٩٥	يوضح إجابات وجهة نظر وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتمكين المرأة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية .	٤٠
٢٩٦	يوضح وجهات نظر وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالإشراف التربوي ودوره في متابعة العملية التدريسية.	٤٤
٢٩٧	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق في قصور الإشراف التربوي من النواحي العلمية والإدارية ويؤثر سلباً على فعالية دور المرأة في المؤسسة التربوية.	٤٥

الباب الأول

الدراسة النظرية

الفصل الأول

الأطار النظري للدراسة ويشتمل

تقديم

١ - مشكلة الدراسة

٢ - أهمية الدراسة

٣ - هدف الدراسة

٤ - المصطلحات

٥ - الخلاصة

الفصل الثاني

التطورات التاريخية للتعليم وعمل المرأة في العراق

تقديم

- ١.المبحث الأول التطور التاريخي لعمل المرأة
- ٢.المبحث الثاني التطور التاريخي للتعليم في العراق ، ويشمل :

١.تطور التعليم في العهد العثماني.

٢.تطور التعليم في مرحلة الانتداب البريطاني

٣.تطور التعليم بعد الاستقلال في العراق. للفترة ما بين عامي

١٩٣٢ و١٩٦٨

٤.تطور التعليم في العراق للفترة ما بين عامي ١٩٦٨ و٢٠٠٠

٣. المبحث الثالث التعليم الثانوي في العراق

١.بدايات التعليم الثانوي في العراق

٢. أنواع التعليم الثانوي في العراق

٣.الهيئة التدريسية للتعليم الثانوي

٤.النظام الإداري للتعليم في العراق

٤. المبحث الرابع نشأة العمارة وتاريخ التعليم فيها

١. نشأة العمار وتطورها عبر التاريخ

٢. التعليم في العمارة وتطوره

الفصل الثالث

مشكلات عمل المرأة ومعوقاته

تقديم

المبحث الأول: معوقات عمل المرأة الاجتماعية والثقافية

المبحث الثاني: معوقات عمل المرأة الإدارية والمهنية

الخلاصة

الفصل الرابع

السياسات والقوانين والخدمات التي تسهم في تفعيل دور المرأة في
التدريس

تقديم

المبحث الأول: الجانب الاجتماعي في تفعيل دور المرأة
المبحث الثاني: الجانب التربوي في التفعيل ويشمل على

- ١- الجانب القانوني والتشريعي
- ٢- الجانب التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية
- ٣- الجانب الخاص بالإعداد والتدريب
- ٤- جانب الوسائل التعليمية والتقنيات المستخدمة
- ٥- جانب الإدارة المدرسية
- ٦- جانب الرضا عن العمل واتخاذ القرار
- ٧- عوامل أخرى مجتمعة تعمل متكافئة في تفعيل دور المرأة

الخلاصة

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الخامس

تقديم

الإطار النظري والفرضيات المطلوب اختبارها ومنهجية البحث العلمي

الفصل السابع

الجانب الميداني في

الدراسة

الفصل الثامن

النتائج والتوصيات

تقديم

يجتاز المجتمع العراقي اليوم مرحلةً من أدق مراحل تاريخه. فقد عبث به التاريخ ربحاً من الدهر فطوحت به وأقعدته عن السير في طريق التقدم وال عمران. فالنهضة لا يمكن أن تقوم على أكتاف الخاصة دون العامة، ولأعلى أكتاف الرجال دون النساء. ولأعلى أكتاف أهل المدن دون أهل الريف. لقد سبقتنا الامم الغربية في ميادين التطور والرقى الفكري والعلمي. فأصبح المجتمع العراقي بأشد الحاجة الى صنع قادة لميادين الفكر والعمل التربوي، قادة يحددون له الغايات ويخططون له السبل ويوجهون قادة العمل الجدد لكي ينظمون ويدفعون نحو التحديث وعصرنة التعليم. إن إصلاح بلادنا رهين بأعضاء الهيئة التعليمية الذين إبتنهم أفراد المجتمع على تربية أبنائهم وبناتهم. وهؤلاء التدريسيون، من الذكور والاناث، أفراد لا يستطيعون أن يقوموا بمهامهم على أحسن وجه ويُفعلوا دورهم، إلا إذا نالوا نصيباً وأفرأ من الإعداد والتدريب والتأهيل الثقافي والعلمي والفني، يمكّنهم من بذل أمكاناتهم الى أقصى الحدود. لأنّ التدريس يحتاج الى التجديد المطرد، فما دام المدرّس يمارس التعليم فعليه توثيق علاقاته المعرفية مع مؤسسات الإعداد والتدريب والجامعات ومعاهد الإعداد والتدريب في المحافظة المعنية. فضلاً عن المشاركة في الندوات والمؤتمرات المتخصصة على صعيد الدولة الواحدة أو البلدان العربية الى جانب الاهتمام بالتطورات العلمية والثقافية الجارية في العالم. وعلى المدرّس ان يحترم رأي المرأة في الامور التعليمية، وأن يفسح المجال لها في الرقي والتقدم. إنّ تحسين أوضاع الهيئة التدريسية، ولاسيما المرأة التدريسية، هو تحسين مستوى التعليم، وتحسين مستوى التعليم يتطلب تحسين المدارس، بما يرفع مستوى ثقافة وتأهيل الجيل الجديد، وذلك هو واجب اجتماعي من الطراز الأول. وكيفما يكن حرص ومستوى معلمينا تكن تربيتنا ويكون مواطنونا. ومما يزيد تأهيل المعلمين أهميةً هو الأهتمام بتطوير المدارس وتجهيزها بالأبنية الصالحة والمستلزمات المتطورة، ووسائل مجدية تقدرأصلاح المعلم وبالتالي أصلاح التعليم، خاصة بعد ما بدأ التعليم، ولاسيما الثانوي ينتشر بسرعة في السنين الأخيرة لذلك فإنّ الضعف في أسس بناء التربية والتعليم وإهمال احتياجات التعليم يؤدي الى ضعف البناء التعليمي كله. ومن وجهة النظر البعيدة الأمد يبدو انّ الصواب هو البدء في الأصلاح من الأسفل حتى الأعلى، الابتدائي والثانوي، لأنّ الوطن يحتاج الى قيادات فكرية وعملية من الرجال والنساء في حقول التربية والتعليم، فإنّ نهضة العراق لا تتم الا إذا ساهمت المرأة في الميادين المختلفة ولا سيما ميدان العمل التربوي والتعليم، كما يساهم الرجل لذا يجب ان تتاح للمرأة فرص الدراسة والتدريب لكي يتسنى لها أن تشارك بصورة فعالة في النهضة الاقتصادية والإجتماعية والتربوية. ولقد ثبت أنّ ما يرثه المرء من المقدر

العقلية والميول الفطرية ليس حكراً على أحد الجنسين دون الآخر، فالطبيعة تساوي بين جميع أفراد البشر، وإن كانت العادات والتقاليد توجه المرأة الى بعض أنواع العمل دون غيرها، وأنها بذلك تحرم المرأة من تطوير مواهبها الخاصة. وتحرم المجتمع من الاستفادة من هذه المواهب. فالعراق اليوم بأشد الحاجة الى خدمات المرأة، ليس في حقول التربية والتعليم فحسب، بل في الاختصاصات الأخرى (الطب والهندسة والعلوم الخ). إن إفساح المجال أمام المرأة للاسهام في الإنتاج الفكري والعلمي ينمي شخصية المرأة المدّسة، ويكسبها المركز الاجتماعي اللائق بوصفها أنساناً واعياً متكامل في القدرات. ولأنّ المرأة إنسان له فكر وإرادة وشعور، لذلك ينبغي أن تنال المرأة حقوقها. لهذا فإن من واجب الجهات المسؤولة في الدولة أن توفر أسباب التطور المناسب والمكانة المناسبة للمرأة. إن قدرة الإنسان على القيام بعمل مثمر، وتفهمه لبيئته، وإدراكه لحقوقه وواجباته كل هذه تُعزّز مكانته وكرامته واحترامه لنفسه. لذلك فإن ممارسة المرأة العمل وتحررها من الشعور بالدونية، يرفع مستواها في المجتمع، دون أن تعد عالّةً عليه، بل فرداً واعياً منتجاً.

المبحث الأول : مشكلة الدراسة

أصبح قطاع التربية والتعليم يشكل مسؤولية اجتماعية ووطنية وإنسانية كبرى، تعلق عليها المجتمعات أمالها، وتطلعاتها في بناء أجيالها ورسم صورة حاضرها ومستقبلها. وأصبح المجتمع ينظر إليها على إنها عملية استثمار وتنمية للموارد البشرية^(١). وعليه يجب الاهتمام بمسؤولية المرأة العراقية التدريسية والعلاقات الحديثة تسمح للمرأة التدريسية بأن تكون أكثر فاعليةً وتأثيراً، ولاسيما أن عالمنا المعاصر يتسم بسمات متميزة، لعل من أبرزها التكامل وتراكمية العلم والمعرفة والتخطيط الشامل لكل نواحي الحياة. ويرتكز نجاح المرأة التدريسية بصورة خاصة والعملية التدريسية بصورة عامة على عوامل عدة، تبدأ من نوعية الإعداد الذي تتلقاه، ونوعية التدريب الذي تمارسه والتطورات المواكبة لسير العملية التربوية في المجتمع، من أجل تفعيل دورها، وزيادة تأثيرها في تحسين مستوى التعليم. وذلك لعوامل، أهمها:

١. التطور الذي حدث في العلوم الإنسانية عامة، والسلوكية خاصة.
٢. تزايد الاهتمام بالتربية، بوصفها أداة من أدوات التنمية.
٣. التجديد والتطور في النظام التربوي وما تمخض عنه من تطورات مهمة.
٤. التطور المهني للتربية بعدها أصبح التدريس مهنة وسيلتها النظرية وغايتها التطبيق^(٢).

(١) علي السلمي، ادارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، مكتب غريب، القاهرة، ١٩٨٦ص٧

(١) الشيخ عبد الله محمد وآخرون، إعداد المعلم وتدريسه في الكويت، دراسة تقييمية، الكويت، ١٩٨٩ص٤٥-٤٧

وبطبيعة الحال فإن هذه العناصر والسمات تفرض نوعاً من المطالب على المؤسسة التربوية بصورة عامة، وعلى المرأة التدريسية بصورة خاصة، لكي تستطيع جمع متغيرات العصر وسماته، وتصبح عصريةً، ومواكبةً للتغيرات والتطورات وأن تأخذ بتفعيل دورها المتميز، الذي يكون بمستوى متطلبات العصر وتحدياته. الى جانب أن أهمية المدرس بصورة عامة والمرأة التدريسية بصورة خاصة، لم يؤكداهما المختصون والمربون فحسب، بل أكدتها الكثير من المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية العالمية والعربية. فقد أكدت منظمة اليونسكو، من خلال مؤتمرها المنعقد في باريس عام (١٩٦٦)، على إن تقدم التربية يعتمد بشكل كبير على مؤهلات الهيئة التدريسية، وعلى المزايا الانسانية والتعليمية والفنية للمدرسين^(١). الى جانب ما تمخض عن المؤتمر الفكري الخامس للتربويين العرب، الذي انعقد عام (١٩٩٣) في بغداد، من توصيات تدعو لتطوير معارف الهيئات التعليمية ورفع كفاياتها، وتنمية اتجاهاتها بما يسهم بتفعيل مستوى أدائها ونواتج العملية التعليمية^(٢). فالدور التربوي للمرأة يكمن في العملية الواعية التي ترمي الى توجيه النتائج الإجتماعية وتزايد التنوع في الأدوار الإجتماعية الناجم عن تعقيد التنظيم في المجتمع^(٣). فالمرأة التدريسية بهذا المفهوم هي جمع لمواصفات عديدة ومقومات مختلفة ومطالب شاملة تُعدُّ وليدة هذا العصر^(٤). وإن دور المرأة العراقية مثل دور رفيقها الرجل في مسار التغيير، لايزال ينطوي على العديد من العقبات الإجتماعية والإقتصادية والحقوقية والثقافية التي بات من الواجب المساهمة الفعالة في حلها، للدخول في عملية التغيير الكبرى^(٥). وإن ثروات الأمم لاتقدر بما لديها من السكان بل بما يتوافر لها من قوى بشرية مؤهلة^(٦). وفقاً لذلك يستلزم أن تقف المرأة على قدم المساواة، وأن تكون لها حقوق وامتيازات متساوية مع أقرانها من الرجال، مع عدم تجاهل الفروق الفردية من النواحي المختلفة، ومن ثم الاهتمام بنظام الحوافز والمكافآت، سواء على مستوى الدستور

(٢) جمنو، فوزي بلاط، وريكاد وايانز، أعداد معلمي المدرسة الابتدائية، والمدرسة الثانوية (دراسة مقارنة) ترجمة عمر حسن

الشيخ، وسامي خصاونه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تونس، ١٩٨٦ ص ٢٠٦

(٣) الاتحاد العام للتربويين العرب، التقرير الختامي والتوصيات للمؤتمر الفكري الخامس للتربويين العرب، للفترة من (٤-٦)

أب بغداد الامانة العامة ١٩٩٣ ص ٩

(٤) صالح، احمد زكي. علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٧٢

(5) Lewis-Arthur -W.The Theory of Economic Growth london-1963.P77

(٦) خليل، احمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة، بيروت ١٩٨٢ ص ١١٩

(٧) داود، عزيز حنا، دراسات وقراءات نفسية وتربوية، ج١ (ط٢)، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٤ ص ٤٦

الدائم ام قوانين العمل ومايتبعها من تعليمات على مستوى المؤسسة التربوية والقوانين الحكومية^(١). فإذا أردنا أن نصل الى مجتمع متوازن منسجم بين جماعته وطوائفه المتعددة، أدركنا أهمية دور التربية والمربين مَمَّن يلعبون الدور الأساسي في كل تغيير يطال المجتمع ويساهم في تكوين صورة عن مجتمع المستقبل الذي نريده لأبنائنا^(٢). ويحتم هذا إلقاء الضوء على المشاكل التي تعترض طريق المرأة العراقية في التدريب والتأهيل، مَمَّا يحول دون قيامها بدورها الفعّال بوصفها إنساناً ناشطاً وبناءً. إن أوضاع المرأة العراقية عامة، والمرأة في

التعليم خاصة، تتطلب منا جملةً من التغييرات في مجال التربية والتعليم والاقتصاد والسياسة والقوانين. وقد نلاحظ عند معالجتنا قضية المرأة ودورها فان هناك محاولة لسلخ المرأة عن المجتمع من ناحية، وسلخ المجتمع عن واقعه التاريخي من ناحية أخرى. إن مشكلة المرأة العراقية هي مشكلة المجتمع بأسره، وهي مشكلة الرجل في كل لحظة، فالقضية قضية كفاح مستمر واع ومنظم، الغاية منه تحرير عقل المرأة وعقل الرجل من التصورات الخاطئة والأفكار البالية التي كبلتها واستعبدتها، وهو الأمر الذي يعدُّ جزءاً من عملية تحرير المجتمع كلاً^(٣). ولقد أفرزت نتائج العديد من الدراسات الميدانية أن اتساع الأفق المعرفي والثقافي للمرأة يساعدها على توفر أفضل الأجواء للتعليم^(٤). فالمرأة التي تتمتع بمكانة اجتماعية مرموقة تكون أكثر فاعلية في إحداث تغييرات نحو الأفضل في تنفيذها عملية التأثير في تشكيل شخصيات الطلاب. لذلك فما

زالت المرأة تتحرك بتأثير القوى الخارجية التي يفرضها الرجل والمجتمع والتقاليد، مَمَّا يحدُّ من دورها الإيجابي. فدور المرأة في تحرير ذاتها دور أساسي لا يمكن معه الانتظار حتى يتنازل الرجل عن مكتسباته التاريخية لصالح المرأة. على الرغم من أن المرأة العراقية تحتل مكانة عالية في مجال التعليم، من حيث عدد المشتغلات في المراحل الدراسية المختلفة، بدءاً برياض الأطفال. فقد بلغ عدد الرياض على مستوى العراق (٦٤٥) روضة والمعلمات (٥,٨٦٥)، معلمه ومجموع الأطفال من البنين (٤٦٣٢٥) ومن البنات (٤٤٦٤١) والمجموع الكلي (٩٠,٩٦٦). أما في محافظة ميسان فكان عدد الرياض (١٧) والمعلمات (٨٨). أما عدد البنين من التلاميذ فبلغ (٥٣٨) وبلغ عدد البنات (٥٥٥)

(١) كنت، ديفيز، السلوك الانساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد موسى، ومحمد اسماعيل يوسف، ١٩٨٨. ص ٣٢
(٢) جاكليين، العصبيين، المرأة العربية في مواجهة مجتمعها، مجلة دراسات فلسفية العدد الثاني، نيسان، حزيران السنة الرابعة ٢٠٠٢ ص ١٥٩

(٣) د. سمير عبده، المرأة العربية بين التخلف والتحرير، بيروت ١٩٨٢ ص ٤٦

(٤) نقل من شبكة المعلومات الدولية على موقع www.pidal.org tumia، En.htm.

بلغ المجموع الكلي (١,٠٩٣) أما المرحلة الابتدائية فقد بلغ مجموع المدارس للبنين (٢٩٢٠) ومدارس البنات (٢٥٨٥) والمدارس المختلطة (٨٤٠٩) والمجموع الكلي (١٣,٩١٤) أما أعداد الطلبة في المرحلة نفسها للعراق بنين (٢,٤١٤,٢٠٨)، وعدد البنات (٤٠١، ١,٩٢٠) والمجموع الكلي (٤,٣٣٤,٦٠٩) أما عن الهيئة التعليمية من الذكور (٥٨,٧٩٠) وعدد الإناث (٥٢,٣٤٦) والمجموع الكلي (١١٠,١٣٦) حسب إحصائية (٢٠٠٣-٢٠٠٤)^(١). أما في محافظة ميسان فان اعداد المدارس الابتدائية للبنين (٩١) وللبنات (٦٨) مدرسة والمختلط (٢١٠) مدرسة والمجموع (٣٦٩). والمدارس الاصلية فيها (٣٤٣) والضيف (٢٦) أما عدد التلاميذ المسجلين من الذكور (٥٨,٥١٦). والبنات (٤٠,٢٣٩) ومجموع التلاميذ في ميسان (٩٨,٧٥٥) أما عدد أعضاء الهيئة التعليمية من الذكور فقد بلغ (٢٠٧٧) مدرس ومن الإناث (٤٣٤٥) مدرسة والمجموع (٦,٤٢٢) مدرس. أما المرحلة الثانوية فيكون مجموع المدارس في العراق للبنين (١٨٨٤) وللبنات (١٣٧٤) والمختلط (١٠١١) فالمجموع يكون (٤٢٦٩) أما عن الطلبة المسجلين فيكون مجموعة من البنين (٩٥٠,٤٥٤) ومجموع البنات (٦٢٠,٨٣٤) وعدد أعضاء الهيئة التعليمية من الذكور (٣٣٩٠٨) والإناث (٤٩,٤٥٠) والمجموع (٨٣,٣٥٨). أما في محافظة ميسان فقد بلغ عدد مدارس البنين للمرحلة الثانوية (٤٣) وللبنات (٣٠) و(٩) مختلط والمجموع (٨٢) مدرسة أما عدد الطلبة من الذكور (١٦,٨٨١) والبنات (١٠٤٦٢) والمجموع (٢٧٣٤٣) أما أعضاء الهيئة التعليمية في الذكور (٦٨٩) ومن النساء (٧٨٣) فالمجموع (١٤٧٢) مدرسة ومدرس^(٢). وتشير هذه الأعداد الى دور المرأة العراقية في المراحل التعليمية كلها. وتؤكد دورها الكبير في العملية التربوية منذ الثمانينات ولغاية آخر إحصائية، لكنها مازالت تعاني من تأثير المشكلات وهي تمارس دورها في المجتمع، وقد يعود السبب في ذلك الى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة، فضلا عن ذلك عوامل التخلف الفكري والسياسي التي تبدو واضحة في العديد من المجالات مما يتطلب احداث تغييرات جوهرية في أوضاعها، مع العودة الى تأكيد ضرورة مساواتها بالرجل في المجالات كافة ومنها مجال العمل التربوي^(٣). ذلك لان اغلب المنجزات التي حصلت عليها

(١) الإحصاء التربوي في العراق ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص ٣١

(٢) نفس المصدر، ص ٨١

(٣) سلوى الخماس، المرأة العربية والمجتمع التقليدي المتخلف، ط ١، دار الحقيقة، بيروت ١٩٨٥ ص ٣٩

المرأة كانت عبارة عن مجموعة من المكتسبات الشكلية التي تشكل جزءاً من الديكور العام^(١). وعموماً لا بد من القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم، ويجب أن تحتل المرأة في التعليم المراكز الإدارية ذات القرار السياسي، وان تسهم في عملية التخطيط التربوي ووضع البرامج والمقترحات اللازمة لعملية التطوير والأبداع والتدريب. ومن خلال مشاركتها في العملية التربوية، تستطيع ان نقف على اسباب المشكلات التي تؤثر في دور المرأة وفعاليتها في أداء عملية التدريس، ووضع الحلول والمقترحات للجهات المعنية عسى ان تقلل من معوقات العمل التربوي للمرأة. فيكفي إحتكار القيادة والتشريع للرجل، دون المرأة، في العمل التربوي خاصة . وفي أدناه أنموذج لنسبة تمثيل المرأة في المؤسسة التربوية كما يشير إليه الجدول (١) .

الجدول (١) نسبة تمثيل المرأة في المديرية العامة لمحافظة ميسان (١) امرأة لكل (١٤) رجل

ت	القسم	اسم مدير القسم	التحصيل العلمي	تاريخ المباشر بالمنصب	أصيل او وكالة
١	المدير العام	حاتم حميدي عيود	بكالوريوس	وكالة وحسب الامر الوزاري المرقم ب١٧٣٤ في ٢٠٠٥/٣/٦	أصيل
٢	المشاور القانوني	فالح حسن جعفر	بكالوريوس/ قانون	١٩٧٥/٩/١٥	أصيل
٣	التخطيط التربوي	حسين جعفر محمد	بكالوريوس/تربية/ أرشاد تربوي	٢٠٠٣/٥/٥ عين بعد سقوط النظام	وكالة
٤	قسم الشؤون الفنية	فرحان عبد الحميد	بكالوريوس/تربية/ تاريخ	٢٠٠٣/٥/٥ عين بعد سقوط النظام	وكالة
٥	الإشراف لأختصاصي	فؤاد كريم عبد الله	بكالوريوس/فقه وعلوم إسلامية/لغة عربية	٢٠٠٥/٥/٩	وكالة
٦	التدريب التربوي	عبد الكريم حامل عثمان	دبلوم معهد معلمين/ رياضة	٢٠٠٥/٥/٩	وكالة
٧	التعليم المهني	عبد لله جباري حسن	كلية ادارة واقتصاد / اقتصاد	٢٠٠٥/٥/٩	وكالة
٨	الأعلام التربوي	عبد الناصر عبد الأمير	دبلوم/ معهد أعداد المعلمين	٢٠٠٥/٣/٢٨	وكالة
٩	النشاط المدرسي	قاسم مشكل خميس	دبلوم معهد معلمين / قسم المسرح	١٩٨٠/٨/٦	أصيل
١٠	الابنية المدرسية	يحيى ظاهر محسن	دبلوم معهد فني مسؤول شعبة بتاريخ ١٩٨٨/٢/٢ ثم مدير قسم تحويل الشعبة الى قسم	٢٠٠٥/٣/١٦	وكالة
١١	الإشراف التربوي	رحيم مذكور	كلية تربية / أحياء	٢٠٠٥/٥/٩	وكالة
١٢	التجهيزات التربوية	عباس حسين كاظم	كلية الإدارة والاقتصاد	١٩٩١/٤/٢١	أصيل
١٣	الحاسبات	كريمة جبار عيسى	كلية الإدارة والاقتصاد	٢٠٠٥/٥/٩	وكالة
١٤	الأدارة والذاتية	مهدي جابر جاسم	دبلوم/ معهد فني	كان مدير قسم المهني بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٣١ ثم مدير الإدارة والذاتية بتاريخ ٢٠٠٤/٣/١	وكالة

لذلك على المرأة العراقية العصرية أن تساهم في تخطيط البرامج الخاصة وتنفيذها في العملية التربوية. كما ان تنشئة الأطفال تتطلب تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة في المجتمع عن طريق تشجيع التعليم المختلط والذي يساعد على تحقيق الهدف على الصعيد السياسي^(٢). لقد عقود من

(١) سميرة عبد ، مصدر سابق ص ١٥

(١) جامعة منسيويا، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (٢٠٠٣-٢٠٠٤) ص ٣

الحرب والدمار والحصار الاقتصادي على العراق وحرب عام(٢٠٠٣)الى أنهيار سلطة المؤسسات الرسمية في الدولة العراقية، والتي تشكل المؤسسات التربوية جزءاً منها. حيث تحولت المرأة العراقية الى كائن مغلوب على أمره، كما أُرهِقت بتأمين الاحتياجات اليومية وانشغلت عن القضايا الأساسية الخاصة بدورها الاجتماعي، وبالإمور المعيشية، وأخذت تعاني من التهميش في المؤسسات الرسمية. لقد أدت سلطوية الانظمة وأزمة المجتمع الى تكريسي هيمنة السلطة الأبوية، ليس ضمن العائلة فحسب، وإنما في مختلف مؤسسات التربية ومؤسسات الدولة الأخرى ونتيجة وضع المرأة العراقية في العقود الماضية في ضوء الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي عاشها المجتمع العراقي. فإن واقع المرأة العراقية في التعليم ارتبط بواقع المجتمع عموماً، فالمرأة العراقية مثلت الأدوار القيادية المهمة في حالة الحروب، فعوّضَ بها الرجل في جميع مؤسسات الدولة ولاسيما التربية والتعليم. أما في حالة الانفراج السياسي فكان الرجل يفضل عليها. فهي إذن تعاني من النزعة الاستبدادية على مختلف الأصعدة، تتجاذبها قوى الحداثة والسلفية^(١). وسنحاول في هذه الاطروحة تشخيص وضع المرأة العراقية في التعليم وتحليله، من خلال التركيز على أوضاع المرأة التدريسية، بدراسة بعض الجوانب المتعلقة بالحياة العامة والخاصة فيما يتعلق بأحوال التدريسيات وتفعيل دورهن للمساهمة في العملية التربوية. ونسعى اخيراً الى توفير أكبر قدر من المعلومات عن واقع المرأة في التعليم، وللتعرف على العوامل التي تحول دون تطوير دورها في العملية التربوية. اذا ما عرفنا أنّ حجم السكان الاجمالي في العراق لعام(٢٠٠٠) بلغ حوالي (٢٣) مليون نسمة وبمعدل نمو قدرة(٣,١%) للمدة من عام (١٩٨٧)الى عام(١٩٩٧) وأن النساء شكلن نسبة(٤٩%) من مجموع السكان. وأذا كانت الفئة العمرية لهن ما بين عامي (١٩٦٤و١٩٦٥) تمثل ما يقرب من (٥٦%) من مجموع السكان، فإنه يمكن تقدير أهمية الدور الذي تقوم به المرأة في هذا المجال. نأمل في المستقبل القريب أن تكون صورة المرأة أكثر إشراقاً في المجتمع، وهذا بالتأكيد يكون مشروطاً بإيمان المرأة بأنها إنسان له الحقوق كاملة، وعليه واجبات كاملة، بعيداً عن النظرة الضيقة والفهم الخاطيء وتشعب المفاهيم التي تحيط المرأة نفسها

بها أحياناً والمجتمع أحياناً أخرى. وتبدأ بمجال التعليم وذلك من خلال تفعيل دورها في العملية التربوية في الجوانب المختلفة للتعليم والإدارة ومشاركتها في التخطيط والتنفيذ والتقييم، من خلال تغير بعض النصوص القانونية الى فعل جامع يعمل لأجل أن يعترف المجتمع فعلياً بقدرات المرأة الفنية

(٢) فوزيه العطييه، المرأة والتغير الاجتماعي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث الدراسات ١٩٨٣ ص ١٥

والعلمية، وسيكون المجال أمامها مفتوحاً وواسعاً للمشاركة في العمل البناء من أجل تطوير الوطن والنهوض به^(١). فالمؤسسات التربوية لا تختلف عن المؤسسات الإنتاجية في عملها، فكما كانت مدخلاتها ذات نوعية جيدة كانت مخرجاتها بالمستوى نفسه من الجودة أو تفوقها^(٢). وكما تقول (راسل دافيتز)^(٣). إنّ تعليم البشر والتخطيط لتعليمهم عملان مختلفان تمام الاختلاف، لأنّ التعليم بواسطة الأرقام يدعو الى السخرية، في حين أنّ التخطيط على أساس الأرقام ضروري، لأنّ المدرّس لا يعمل بالاحصائيات وليس في حجرة دراسية مليئة بالبيانات، ولكنه يلتقي ويتصل بالأفراد عقلاً وروحاً، إنّ المرحلة التي نعيشها هذه الايام هي مرحلة ثورة تقنية علمية، وفيها تتغير علاقات الإنسان مع العمل ومع الآخرين ومع نفسه بالذات بشكل أساسي، وإنّ إعادة النظر المستمرة في النظام التعليمي، وتأكيد دور المرأة في الهيئة التدريسية، يكون مناسباً لكل مرحلة من مراحل التحول لتحقيق النجاحات التربوية وتحسين التعليم الثانوي واحتواء الجيل بأسره. كما يؤكد تحسين التدريس العام في المراحل كلّها وإدخال أحدث الأنجازات العلمية والثقافية المعاصرة والتعاون بين الوزارات، ولاسيما بين التعليم العالي ووزارة التخطيط ووزارة الشباب والثقافة والصناعة وغيرها من أجل تعميق إسهاماتها^(٤). فالتدريس عملية ذاتية تتجلى فيها شخصية المرأة المدرّسة الى أبعد حد وهي بذلك، تؤدي دوراً عظيماً. فعلم التدريس كأبي علم له مبادئ عامة ونظريات واسعة للتعليم^(٥). فقد يتطلب ذلك من المرأة المدرّسة وعياً يتمثل في الأحاطة بجانب من العلوم والمعارف والتفكير السليم لاستيعاب مفردات البيئة وإدراك ما فيها من علاقات وتأثير وتأثر^(٦). فضلاً عن ذلك هناك عوامل مؤثرة في نسبة شتراك المرأة في العمل الفعال والمنتج. ومن هذه العوامل، البناء الاجتماعي. اوالتنظيم الاقتصادي

(١) معن خليل عمر، عبد الطيف عبد الحميد العاني، المشكلات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي جامعة بغداد ١٩٩١ص ٢٧٨

(٢) صبحي محمد الصالح، محمد قادر الفرداني، أبحاث مجلة جامعة صلاح الدين، للعلوم الانسانية العدد الأول ١٩٨٩ص ٣١٢

(٣) راسل ج- دافيتز، تخطيط وتنمية الموارد البشرية، ترجمة سمير لويس واحمد محمد التركي، هيئة الانجلو المصرية القاهرة ١٩٧٥ص ١٥

(٤) أبو طالب محمد سعيد(مدرس)، التنظيم وإدارة التعليم، دراسات مقارنة في الجمهورية العراقية وجمهورية رومانيا مركز البحوث التربوية والنفسية بلاسنه ص ١٤٠

(٥) شعلان محمد سلمان وآخرون، هذا هو التدريب، مدخل لإعداد المعلم، مكتبة التربية ١٩٧٢ص ٧- بغداد

(٦) كلاس جورج، الألسنية ولغة الطفل العربي (ط ٢)، منشورات بيروت الجامعية، ١٩٧٢ص ٣٣

السياسات والقوانين والخدمات المساعدة عن أسهام المرأة في العمل. ومن ذلك يتبين أنّ تقدير دور المرأة لا يتطلب تقدير حجم مساهمتها في النشاط العلمي وحسب، بل تقدير قدراتها الفعلية وقدراتها الكامنة، التي يمكننا الاستدلال عليها من دراسة جوانب محددة لواقعها ومدى تأثيرها البالغ فيها، وتشمل :

- ١- مستوى تعليم المرأة المعلمة وإعدادها .
- ٢-واقعها الصحي، إذ له تأثيره البالغ في تنامي قدراتها وتنامي شخصيتها.
- ٣-واقعها الإجتماعي والثقافي، إذ له تأثيره البالغ في تنامي شخصيتها ومدى توافر الظروف التي تسمح لطاقتها الكامنة بالإنطلاق والتفعيل.

٤-الإعداد والتدريب الذي يوفر لها القدرة المستمرة على استيعاب المنجزات العلمية والتقنية لمواصلة التقدم العلمي والمهني التربوي^(١). وهذا يستدعي من المنظمات المعنية والجهات المختصة مواجهة التنظيمات في البيئة التنظيمية والتكيف لها من خلال البدء بالتغيير والاعتماد على مدخل التطوير الذاتي في اكتساب المهارات التربوية والعلمية المختلفة بما يتفق والتطورات العصرية ومتطلبات البيئة التنظيمية لبرنامج التطوير المهني (Career.Development) ولتشخيص حاجات وقدرات الهيئة التدريسية العاملة في القطاع التربوي بصورة عامة والمرأة العراقية بصورة خاصة بما ينسجم مع البيئة المتطورة المتجددة^(٢). وهي الحاجة الى التشخيص الذي يعكس التغيرات الإجتماعية الحالية بشكل شامل والتي وصفها الباحث او العالم (الفن نوملين) بأنّها التيار الماضي في التغيير، والذي يقلب المعاهد ويغير مجرى القيم ويذوّب الجذور^(٣). ويعد برنامج تعليم المرأة المعلمة القائم على الكفاية أساساً تنظيمياً لمجموعة من المعلومات تتكامل فيها المعرفة، مع إتاحة المجال للتطبيق، وهو يستهدف التقدم والتطور الذي يتحقق عن طريق تحسين وتفعيل أداء المرأة في التدريس، ووعيتها بواجباتها المهنية وإسهاماتها المتزايدة في المعرفة التعليمية^(٤). إنّ منهاج العمل يهدف الى تسريع النهوض بالمرأة التدريسية، وإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة بصورة فعالة في أداء دورها

(٢) الاتحاد العام لنساء العراق، العوامل المؤثرة في دور المرأة في التنمية بغداد، في المؤتمر الفني الدوري الثالث للاتحاد المهندسين الزراعيين العرب، مركز الدراسات والبحوث، ١٩٧٧ص ٢٠

(٣)أفراح خضير راضي، التقادم الاداري، جامعة بغداد، الإدارة والاقتصاد ١٩٩٩ ص، ٤٤ رسالة ماجستير غير منشورة

(4)Tames Weiganol .Developing Teacher Competencies–Prentice Halley ,New Jersey 1971 p.18

(١) احمد الخطيب، تدريب المعلمين المنتمين على أساس الكفايات، مجلة رسالة العلم عمان، العدد الاول كانون الثاني

التعليمي في المدرسة أسوةً بزميلها الرجل، الذي يستند الى تدريب الأوساط الإجتماعية والمهنية في المجتمع العراقي، فالمرأة العراقية عامة بحاجة الى تقدير لجهودها، بحاجة الى تقييم أداؤها، وهي تطمح للحصول على تقييم هذه الجهود التي يمكن أن تصب في عملية تطوير المجتمع، وأن تعمل المنظمات المهنية للمعلمين على تحسين أوضاع المرأة المادية من مرتبات ومستوى معيشة، وأن تتبنى الحكومة سياسة واضحة محددة الأهداف في هذا الصدد، وفي اغلب الأحيان يفتقد المدرسون بصورة عامة والمرأة بصورة خاصة الظروف التي تؤهلهم لتحمل تلك المسؤولية. فالمرأة بحاجة الى الدعم والمساندة من خلال توفير فرص التطوير المهني، التي تتيح لها تطوير تعليمها وتوجيهها المدرسي، وان هذه الجهود التي تقلل من استعمال النمو التقليدي، ولاسيما بعد تقادم الطاقات الحقيقية في حياة العمل المدرسي، التي تعتمد فيها علماالتقنية المتغيرة فحسب. ولكن استناداً الى البيئة التنظيمية، والتي تساعد مسؤوليها على مسايرة التغير، وبخاصة في هذا العصر الذي يتسم بالتغير السريع، فضلاً عن أن تقادم الكفايات الإدارية والتدريسية أصبح حقيقة جوهرية⁽¹⁾. تلك المزايا تكاد تطرح نفسها في قضايا وصور الديمقراطية وقضايا العلم والتطبيق العلمي الحديث في حياة الامم والشعوب المعاصرة، وما يرتبط بهما من قضايا العصر من تربية وتعليم وتخطيط وبرمجة وإدارة علمية وقضايا زيادة الانفاق وزيادة التخصيصات وتهيئة البرامج الفعالة وإعادة النظر في المناهج، والإهتمام بالتدريب وأعداد المعلمين وتحسين البيئة المدرسية⁽²⁾. فلا بد من خلق نظام تنموي عصري يتميز بالجوانب الآتية :

١- نظام اجتماعي متطور، يفسح المجال للإبداع والتغيير.

٢- التكامل والمرونة وتنوع في النشاطات الإجتماعية وتأكيد دور المرأة في المؤسسات التي تشغلها ولاسيما التربوية.

فإن خلق نوع من النظام التنموي العصري سوف يقلل من الازدواجية التي تعانيها المرأة ما بين التزاماتها العائلية تجاه البيت والزوج والأطفال، وبين مسؤولياتها المهنية المتعددة، والتي تؤدي الى تشتيت جهودها وتفكيرها، الأمر الذي سيكون له آثاره السلبية، ولا شك في عملها ودورها المهني التربوي في التعليم. وفضلاً عن ذلك فإن قدرة المرأة العراقية على الاستجابة لمتطلبات العمل هذه

(2) Hoim ann, Theory, scott Willom Organization Hanaging The Modern "Houghton Mifflin company Boston , Dallas P.322

(٣) صالح احمد زكي، مصدر سابق ص ٢٦

تخضع لتأثير الأعراف الإجتماعية والعائلية السائدة التي تحدُّ من قدرة المرأة على التَّحرك في المجتمع^(١). ممَّا يجعلها اقل كفايةً من الرجل في عملية التدريس، علماً بأنَّ المرأة العراقية تتمتع بالخصائص الفكرية والبيولوجية نفسها الموجودة لدى الرجل^(٢). هذا فضلاً عن الشعور بأنَّ المرأة أكثر خضوعاً للواقع والقوانين، وأكثر ميلاً للامتثال للتوجيهات والتعليمات موازنة بالرجل، كما إنَّ المرأة العراقية تتميز بالصبر على المعاناة وبحرصها ودقتها في أداء العمل^(٣). نتيجة لخصوصية الوضع في العراق. الأمر الذي يجعلها في التنمية لاتقل كفايةً ونشاطاً عن الرجل في أداء وتفعيل دورها ومهامها ووجباتها المدرسية المختلفة المنوطة بها^(٤). إذن فإن قضية استشراق وتفعيل دور مستقبل المرأة التدريسية لا يتم إلا من خلال استيعاب طبيعة الأدوار التي تؤديها معاً، ويتطلب هنا معرفة السمات التي تؤدي الى نجاحها في مهنة التدريس، وهي من العمليات الأساسية في التربية الحديثة^(٥).

٢- أهمية الدراسة

حالما تبدأ المرأة بالسير في الطريق الصحيح لتحررها، يتقدم المجتمع كُله، وذلك عن طريق تحرره الفعلي، من حيث إنَّ انتكاسة مجتمع من المجتمعات تنعكس على وضع المرأة بصورة مباشرة^(٦). ولا يمكن التقليل من أهمية دور المرأة، إذ إنَّها تتحدى بصورة معتدلة على الأقل كثيراً من الآراء المحافظة والممارسات التقليدية، ولاسيما في أحيان الانفراج السياسي التي تمثل شكلاً من اشكال التغيير. فمعروف أنَّ سلوك الفرد ليس ظاهرة معزولة، بل يحدث بوصفه جزءاً من نظام متداخل مع سلوك الآخرين^(٧). أدَّى تدهور الأوضاع الإقتصادية والسياسية والإجتماعية في المجتمع

(١) بكر محمد الياس، دراسة مقارنة في القيم بين طلبة الجامعة، والثانوية، بغداد، كلية التربية، ١٩٧٥، ص١٣٧، رسالة ماجستير غير منشورة

(٢) سعفان حسن شحاتة، أسس علم الاجتماع اتجاهات العاملين نحو المرأة، كمديرة في المنظمة، دراسة ميدانية في القطاع الصناعي المختلط طبعة(١)، القاهرة، ١٩٧٦، ص٣٠٥

(٣) أحلام احمد عثمان، اتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو عمل المرأة وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة بغداد كلية التربية ١٩٩٠، ص٢٣٧، اطروحة دكتوراه غير منشورة

(٤) عبد الفتاح ابراهيم، كامليا ابراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة العربية، ١٩٨٤، ص٢٤٩

(٥) مهناً أميمية فؤاد، المرأة والوظيفة الهامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٤، ص٤٦٣

(١) سميره عبده، مصدر سابق ص ١١

(٢) كلارنس، أنيول، السلوك الإنساني في الإدارة التربوية، ترجمة طه الحاج الياس.د. محمد الحاج خليل، الدار العربية عمان

العراقي الى تدهور أوضاع المرأة، واخترقت القوانين التي شرعت لصالح المرأة في المجتمع العراقي. وفي ضوء ذلك كله لابد من وضع استراتيجيات لتطوير أوضاع المرأة العراقية تهدف الى تجاوز المعوقات القائمة في المجتمع العراقي ومؤسساته، ويبدو أنّ التمييز بين الجنسين قد شمل مجالات اجتماعية عديدة، مهنيًا وأكاديميًا، حيث أقر (تيودور)^(١). بأنّ المرأة تعاني من صعوبات عديدة في الانجاز، وما زال العديد من الاشخاص ينظرون الى المرأة على أنها أقل قيمة في تقلدها للعديد من الوظائف المهمة، ولاسيما مهنة التدريس في العراق^(٢). وقد بدأت مؤخرًا، بعد سقوط النظام في العراق عام (٢٠٠٣)، تتشكل تجمعات نسوية مثل تجمع الخبرات في شؤون المرأة، ومؤتمر تفعيل دور المرأة السياسي، ولجنة تنسيق المنظمات النسوية، ومؤتمر لـ (١٠٠٠) امرأة تعمل جميعاً على رفع المستوى الاجتماعي والحضاري للمرأة. ولتحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل، ولذلك أصبح من الضروري إيجاد قنوات ربط بين الفئتين لتتمكن المرأة من تفعيل دورها ورفع كفاءتها. وأثبتت الدراسات أنّ للمرأة العراقية طابعاً متميزاً فهي تكسب كلّ جديد يتماشى مع ظروفها وقابليتها، وترحب به وتعمل به، ومع ذلك فإنّ المنزلة

الوظيفية أو المهنية للمرأة العراقية وما تزال دون مستوى الطموح^(٣). ولما كان الإنسان هو العنصر الحاسم في القوى المنتجة، وهو أساس كل تطور، ولما كانت للمرأة الحقوق والواجبات نفسها التي للرجل، وجب أن يفعّل دورها عملياً، وليس بصورة شكلية هامشية^(٤). فقد أصبح الإنسان إنساناً من خلال العمل فقط، وبعد ذلك إستطاع الوصول الى اللغة والتنظيم الاجتماعي والثقافي بأشكالها ومعانيها المختلفة، وهذا يزيل النظرة الدونية، ويعظم دورها في الانجاب، ويدل على تقصير المجتمع تجاه المرأة العربية بصورة عامة والعراقية بصورة خاصة^(٥). ويتطلب هذا ربط التغيرات التشريعية والنصوص القانونية بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية للمجتمع^(٦). فقد يكون القانون أو التشريع جديداً في مبادئه ونصوصه وجوانبه وشروحه، ولكنّه في الواقع قاصراً عن،

١٩٨٨، ص ٢٨٢

(٣) مصطفى سوييف، مقدمه لعلم النفس الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨٩ ص ٢٣٦

(٤) معتز سيد عبد الله، الاتجاهات العصبية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ١٩٨٩ ص ١٩-٢٠

(٥) رجاء محمد قاسم، وجهات نظر القيادات الإدارية حول المرأة وحقوقها ومساهماتها في التنمية، دراسة ميدانية، بغداد وزارة، العمل الشؤون الاجتماعية، ١٩٨٥ ص ٣٠

(٦) محمد الرحيمي، أثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج، ودورها في الوحدة العربية بيروت ١٩٨٢ ص ١٣٨

(١) البهي الخولي، الاسلام والمرأة المسلمة المعاصرة، الكويت، دار القلم، ١٩٨٤ ص ٢٧٤

(٢) خضير زكريا، عمل المرأة في الوطن العربي، الواقع والأفاق، مجلة العلوم للاجتماعي، الكويت ١٩٨٦ ص ٢٢

المساهمة في تفعيل أثر المرأة وتحسين الواقع الميداني لعملها. والواقع إنّ عملية التطوير ليست جزئية، ولكن يجب أن تتسم بنمو شامل ومتكامل في الوقت نفسه^(١). وقد وجدتُ المرأة في تلك العوامل والظروف التي أحاطت بها وحالت دون فاعليتها، هدفاً سامياً في الدراسة عن معرفة ماهية المعوقات التي رسمت صورة سلبية عن دورها التربوي. فأهمية الدراسة تتجلى بما يأتي:

١. الضعف العام في أداء مدرسات الثانويات.

٢. عدم توافر دراسة سابقة، على حدِّ علم الباحثة، تتناول تفعيل دور المرأة في التدريس في مراحل التدريس عامة والثانوية خاصة.

٣. أثر التفعيل في المعايير التربوية والمهنية الوقائية والتشخيصية والعلاجية للعملية التربوية. ٤. إيجاد تركيبة تنظيمية تصل الحدود وتفتح الحوار بين أنظمة المدرّسة المحلية ومجلس التربية ومؤسسات التعليم العالي الذي من شأنه ان يساعد على خلق جهودٍ جماعية تعاونية في مواجهة التحديات^(٢). انطلاقاً من الدور المحوري الذي يضطلع به المعلم بصورة عامة، والمرأة العراقية بصورة خاصة، في النظام التربوي، ولاسيما أنّها تشكل نسبة عالية في التدريس أو في نسبتها السكانية، إيماناً بمركزية التأثير الذي يقوم به المعلم على نوعية التعليم ومستواه، فإنّ الدول، على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والإقتصادية، تولي مهنة التعليم اهتماماً وعناية وذلك لأنّ توعية التعليم ومستوى الإداء عند الطلبة يقرها المدرّس في أثناء الخدمة وتأتي لرسالتة

التربوية^(٣). وإنّ نوعية التعليم ومدى تحقيق الأهداف التعليمية يقرّها مستوى المدرّس ومهاراته في التدريس، وإنّ دور المدرّس في تحقيق الأهداف التعليمية يتحدد في ثلاثة أشكال:

١. المدرّس مؤصل للمعرفة، وهذا يتطلب أن يكون ملماً بالمادة الدراسية.

٢. المدرّس أنموذج، يتطلب منه أن يكون ذو كفاية عالية وشخصية مؤثرة في الطلبة بإثارة انتباههم.

٣. وقد لوحظ في أواخر القرن العشرين تطورات كبيرة وتغيرات وتحولات كثيرة خاصة في العملية التربوية بشكل عام، وفي دور المرأة ومكانتها في التدريس بشكل خاص. وظهرت نتيجة ذلك مفاهيم تربوية جديدة جعلت التعليم يركز على كمية ونوعية المعلومات والقيم والاتجاهات والمهارات التي

(٣) يوسف سعادة، تطوير برامج الأعداد المهني لمعلم المواد الاجتماعية، الكويت ١٩٨٦ ص ٢٢

(٤) كلاريس اثيل، مصدر سابق، ص ٦٠

(٥) الخطيب احمد سعيد، دور المؤسسات في أعداد وتدريب المعلم، في تعزيز مهنة التعليم، دراسات تربوية تصدر عن رابطة

التربية الحديثة الجزء (١٦) المجلد (١٤) الأردن ١٩٨٩ ص ٢

يتوقع اكتسابها من الطلبة^(١). من هذه التغيرات التي واكبت العملية التربوية، كان لابد من تفعيل دور المرأة التدريسية من خلال تأهيلها وتدريبها وزيادة كفايتها العلمية والتعليمية المناسبة، والتي قد تسهم في المحافظة على أصالة المدرسة والمجتمع، واستيعاب المستجدات، لتمكين المجتمع من مواجهة التحديات، والتصدي لها بروح معاصرة بنائة، فعن طريق العلم تجاذبت المرأة مع الرجل في كل مستلزمات العصر، وصار واضحاً أنّ تقدم المرأة وتعليمها وتنقيفها وارتقاء عقلها ومستواها في المجتمع هو ارتقاء للرجل نفسه، وهكذا أصبح الرجل اليوم يحترم دورها في التعليم والعمل والنضال، ويكبرُ فيها مشاركتها في تقدم الوطن ورقيه. فإذا اكتملت فكره المجتمع عنها بأنها جزءٌ منه، وجب عليها أن تعمل فيه كعضو له قيمته على جميع المستويات، التي تتصل بالدرجة التي يربوها لها كل مخلص^(٢). إنّ التفكير الاسلامي ينظر الى إنسانية المرأة والرجل بمنظار واحد في مسألة التكوين، وفي مسألة المسؤولية والمكانة ويدعوها معاً الى صنع حركة الحضارة الاسلامية في حياة الناس، ويحملها معاً المسؤولية بالمستوى نفسه، يوزع بينهما الأدوار والمهام على أساس عملية التكامل الإنساني، الذي يضيف فيه كلّ فريق من الذكر والأنثى شيئاً من خصائصه الى الفريق الآخر، لتتحد الخصائص الإنسانية على مستوى النتائج في تكامل الأدوار والمسؤوليات^(٣). فالتباين الوظيفي ليس إلتبائناً في الأدوار، لافي المواقع والمراتب الوجودية، وعلى قاعدة التكامل فالمعطي الالهي لكل من الرجل والمرأة يؤسس لتقسيم وظائفها، ومن ثمّ لدوائر العمل الخاصة والمشاركة فيما بينها^(٤). ومما يؤكد هذا الاستنتاج معيار التمايز العام الوحيد الذي اعتمده القران الكريم بين البشر عينا به معيار التقوى، قال تعالى (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ)^(٥). إن المرأة عضو فعال في المجتمع، وهذا يمكّنها من أن تتحرك في أداء دورها الطبيعي المتمثل في عدد من المهام، منها إشاعة مفاهيم التربية والتعليم، إلى جانب التنمية في الحياة الإجتماعية. فدور المرأة العراقية فاعل في حفظ خصوصيات الثقافة ومواجهاتها التي تمثل المنظومة الأخلاقية والأدبية التي تقوم بتصفية وتنقية إدراكات الفرد وأفكاره وأفعاله، لتكون منسجمة مع الأنماط المألوفة اجتماعياً وثقافياً،

(١) موسى أبوه دايوج، التدريب الفعال وعلاقتها ببعض المتغيرات، قسم المناهج والتدريس المجلد ١٨- العدد (١) كانون الأول

٢٠٠٢ جامعة اليرموك الأردن، ص ١٧٠

(2)Lindsay Mackie Polly pattullo,women at work Tavistack Pubication First Publishem in 1977 PP 26.27

(٣) فضل الله محمد علي، تأملات اسلامية حول المرأة، دار الملايين، بيروت ١٩٩٩ ص ٩٧

(٤) فضل الله محمد حسن، دنيا المرأة ط(٤) دار الملايين بيروت، ٢٠٠٠ ص ٢٣

(١) القرآن الكريم. الحجرات آية (١٣)

وتغذيته بما هو مسموح ومقبول أو مرفوض، فهي بهذه الكيفية تقوم بتقويم السلوك اليومي للفرد. الى جانب الأهمية الفائقة للمرأة في النسق القيمي في الحياة الإجتماعية، التي تمثل عاملاً مهماً في تحقيق الاستقرار النفسي الأسري في توجيه سلوكيات الأبناء ونشاطاتهم وعلاقاتهم، بل واشباع دوافعهم الذاتية والإجتماعية. فدور المرأة العراقية ينبثق من مكانتها الإجتماعية في الحفاظ على تماسكها الاسري، الذي يرتبط بدورها الاحتماعي التربوي تجاه مجتمعها والتحديات التي يواجهها المجتمع ولا بد من التصدي لهذه التحديات، التي ترمي الى تدمير ركائز ومقومات الحياة الأسرية، فتصبح هذه التغيرات مصدر قلق عام وعدم أمان على أبناء المجتمع^(١). وهناك نصيحة يوجهها الى المرأة العراقية أستاذ مارس التعليم ومهنة التفتيش سنين عديدة بوزارة التربية والتعليم العراقية هو أحمد حامد الشربيني إذ يقول: على المرأة العراقية التدريسية. واجبٌ خطيرٌ في ميدان التتبع والاستقصاء، فإنّ عليها ألا تقتصر على ما استوعبته من المعلومات أيام تحصيلها، فإنّ متطلبات العصر تقتضي منها بأن تكون محيطّةً بكل ما يستجد في عالم الطباعة والنشر من مؤلفات وترجمات، ولاسيما ما يمت بصلة الى اختصاصها، ومن المستحسن أن تكون مشاركة في النواحي الثقافية الأخرى، لتستكمل قلاذتها الثقافية مختلف العقود النفسية^(٢). ومع كل دور جديد يضاف الى حياة المرأة تضاف تحديات جديدة كل منها تتطلب مواجهة صنف معين من المعرفة والخبرة^(٣). وإنّ المرأة العراقية قادرة على العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون ان يشكل ذلك تهديداً لطرف، إن التطور سنّة الحياة والتفاعل مع التطورات الحضارية، في مختلف الميادين أمر مطلوب المرور به. والنهضة التربوية التي ترغب المرأة في أحتوائها بقوة وتلقي أضوائها على طريق المسيرة التربوية، ولا بد للمرأة أن تراجع نفسها بين الحين والآخر، بالعودة الى ميادين النقد الذاتي، لكي تصل الى ما هو أكثر أصالة في القيم، والى ما هو أجدى في تطوير العملية التربوية على أساس الحقيقة والتجربة^(٤). ويات واقع العملية التربوية في عدد كبير من دول العالم لايشير الى النتائج التي يتم التوصل إليها والتي تقابل الحد الأدنى لحاجات مجتمعاتهم مما يعني أن التجربة في أزمة. وقد تنبه الكثير من الدول في العالم الى هذا الوضع، وأبدى اهتماماً لايجاد الحلول، فركز على الدراسة العلمية للسلوك الإنساني في

(٢) توفيق انعام جلال، المرأة العراقية ومواجهة تحديات المرحلة الراهنة (الحرب والعولمة). مجلة كلية الاداب، العدد، ١٦،

كلية الاداب، جامعة بغداد(٢٠٠٢)ص٥٠

(٣) عبد الرحمن سليمان الدنسيوي، دراسات في المرأة العربية المعاصرة، مطبعة الدار البيضاء بغداد، ساعدة وزارة التربية

والتعليم على نشره، الجزء الثاني ص١٩-٢٤. بلا سنة

(٤) قيس النوري، المشكلات الإجتماعية في الوطن العربي، مجلة معهد الدراسات والبحوث العربية العدد الرابع عشر

١٩٨٥ص٣٠-٣١

(١) الحمادي يوسف، وظافر فراس علي، التدريس في اللغة العربية، دار المريخ، الرياض، ١٩٨٤، ص١١٥

المرافق التربوية المختلفة^(١). إنَّ معرفة السمات التي تؤدي الى النجاح في مهنة التدريس وتفعيل دور المرأة فيها تعدُّ من العمليات الأساسية في التربية الحديثة، ويعدُّ مفهوم تفعيل الإداء في إعداد المدرّسين وتدريبهم، من المفاهيم المهمة التي نالت اهتمام المعنيين بالتعليم، لكونه يؤدي الى تحسين فاعلية المعلمين والمدرّسين بصورة عامة والمرأة بصورة خاصة، ويحدث تغير ايجابي في أدائهم، ممَّا يؤكد أهمية هذا الاتجاه على استراتيجيات التربية بشأن ضرورة تحديد أعداد المعلمين وبرامج تدريبهم، وبما يؤدي الى الارتقاء بكفائتهم المهنية وتفعيل قدراتهم الأدائية^(٢). فعملية التعليم ذات طابع عالٍ من التعقيد، وتعد الممارسات التدريسية مؤثراً فعالاً لتحديد مدى كفاية المدرّس^(٣). وتحتل الخبرة التربوية في عملية التعليم مجالات واسعة. لذلك فإنَّ من الضروري الاهتمام بتدريب المدرّس على المهارات التربوية اللازمة^(٤). وقد يبدأ التدريب بتغييرات سلوكية مهمة .

فضلاً عن إن التدريب قد يعطي نتائج مهمة على الرغم من أنه لا يعدُّ معجزة^(٥). إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يشكل ضرورة في مهنة التعليم، تفوق المهن الأخرى، بنسبة التطور المستمر في معرفة المفاهيم التربوية وتنوع أساليب التدريس ووسائله، وأهمية العمل نفسه في بناء الأجيال^(٦). وقد أكد

(٢) أبو جادو صالح محمد علي، علم النفس التربوي (ط٢)، دار المسيرة والتوزيع والطباعة ، عمان، ٢٠٠٠، ص ٨

(٣) مرعي توفيق، الكفاءات العلمية في ضوء النظم، (ط١)، الأردن دار العرفان، ١٩٨٣، ص ٢٦

(٤) سلمان سامي سوسه، تقويم الطرائق التدريسية والوسائل التعليمية وأساليب المستخدمة في تدريب مادة الجغرافية، في المرحلة المتوسطة في وجهة نظر المدرسين والمدرسات، جامعة بغداد، كلية التربية ١٩٨٧، ص ١٢٥، رسالة ماجستير غير منشورة

(٥) محمود نصر الدين محمود ، أثر أنماط مختلفة في التدريس المصغر على تنمية مهارة التساؤل عند طلبة كلية التربية، العدد (٥) ، جامعة اسبوط، ١٩٨٧، ص ٨١

(١) أفراح خضير راضي، مصدر سابق، ص ٤٤

(٢) صبيح نبيل احمد عامر، دراسة تحليلية لتجارب الدول في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس المجلد الخامس - العدد (١)، ١٩٨٧ ، ص ١٩٠

(٣) أنشور منير، أعداد المعلم مسؤولة مشتركة بين الجامعة، وزارة التربية، وقائع ندوة أعداد المعلم لدول الخليج العربي،

مؤتمر الخليج الرابع وقد شاركت فيه وزارة التربية ووزارة التعليم العراقية، الذي انعقد عام (١٩٧٠) في صنعاء، دور المعلمين وأعضاء الهيئات التدريسية في مختلف المستويات، ودعم منزلتهم، وعدّهم ركناً أساسياً في إصلاح الأنظمة التربوية وتطوير أساليب أعدادهم وتدريبهم بالتعاون مع المؤسسات النقابية في سبيل خيرهم والارتقاء بمكانتهم الاجتماعية والإقتصادية والمهنية^(١). لانه في اغلب الأحيان يفتقر المدرسون للبنية التي تؤهلهم لتحمل تلك المسؤولية، فإنهم بحاجة الى الدعم والمساندة من خلال فرص التطوير المهني، والتي تتيح لهم إمكانية تطوير الطرق التي يتبعونها في التعليم والتوجيه. فاستعمال هذه الطرق تدفع المدرسين بصورة عامة لتغيير سلوكهم التقليدي في التدريس، والبدء في استعمال أساليب دراسية من الممكن أن تساهم في تفعيل دورهم، وزيادة التحصيل العلمي للطلاب، انسجاماً مع التطور الكمي في أعداد الثانويات وزيادة أعداد مدرسيها ولاسيما إذا ما علمنا أنّ إعداد مدارس الثانويات في العراق للبنين بلغت (١٤٤٧)، ومدارس البنات (١٦٦٦) ومختلطة (٥٣٩) فالمجموع (٣٦٥٢). أما عدد الطلاب من البنين فبلغ (٦٥١٠٥٣) والإناث (٤١٢٧٨٩) والمجموع (١,٠٦٣٨٤٢) أما أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور فبلغ (٢٤٢٩٣) والإناث (٣٨٥١٧) والمجموع (٦٢٨١٠) وان هذه الأعداد المتزايدة من التدريسيات يتطلب الاهتمام المتزايد بتفعيل دور المرأة في المؤسسة التعليمية، وهذا ما أكدته إحصائية عام (٢٠٠٠-٢٠٠١) وإحصائية

عام (٢٠٠٣-٢٠٠٤)^(٢). لقد أصبحت الحاجة قائمة لمعرفة الكفايات التربوية اللازمة لتفعيل دور المدرسين، بعد أن شخصت العديد من الدراسات والمؤتمرات والندوات الضعف في أداء المدرسين^(٣). وفي ضوء ذلك لابد من التفكير بضرورة تنمية هذا العمق الإنساني الذاتي في المرأة، وذلك بالتخطيط لبناء شخصيتها على أساس تقوية الطاقة العقلية لديها بالتجربة الحية، والمعرفة الواسعة، والعمل على انفتاح طاقاتها على القضايا الإنسانية الكبرى والمسؤولية الشاملة في قضايا الحياة، لتؤكد نجاحها في

الدوحة (٤-٦)، ربيع الثاني (٧-٩) يناير جامعة قطر، مركز البحوث التربوية، ١٩٨٤، ص ٢٧٤

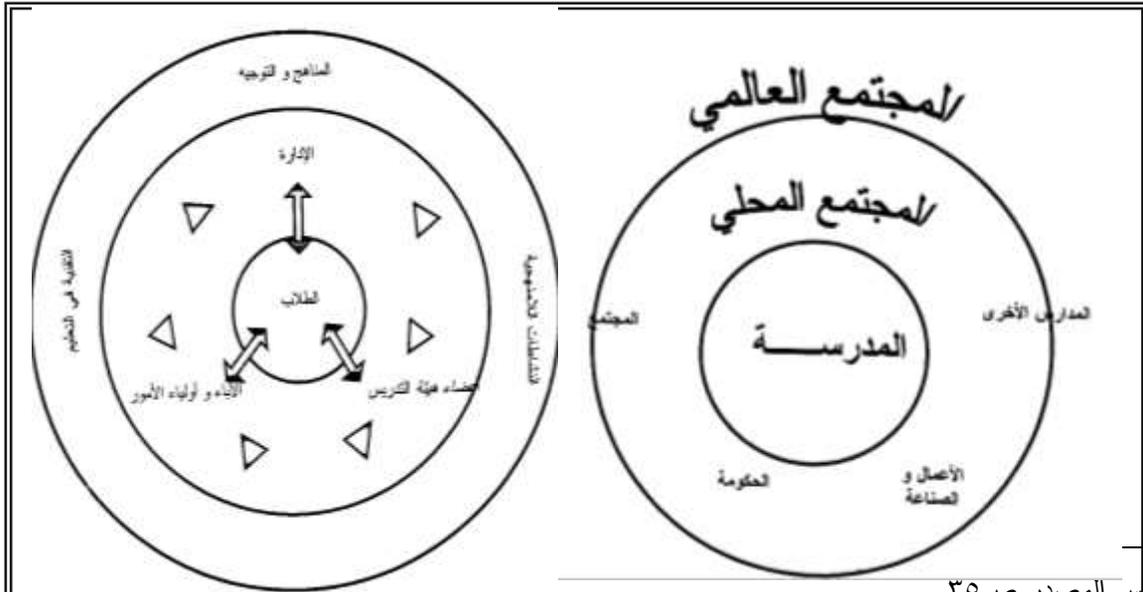
(١) الجهاز المركزي للإحصاء، (٢٠٠٠-٢٠٠١-٢٠٠٣-٢٠٠٤)

(٢) حسن على كنسبور، تقويم أداء مدرس الجغرافية في المرحلة المتوسطة في ضوء الكفايات التدريسية وبناء برنامج التنمية، جامعة بغداد، كلية التربية، ١٩٩٨ ص ١٣٣ أطروحة دكتوراه غير منشورة

(٣) فضل الله محمد حسن، تأملات إسلامية حول المرأة، ص ٤٩

هذه المؤسسة، وفي أكثر من صعيد وفي أكثر من أفق. الأمر الذي يعني أن نقاط الضعف في التركيبة الإنسانية ليست من الأمور الذاتية المرتبة بالتكوين الإنساني الذي لا يقبل التغير، بل هي أمور طبيعة فاعلة لتحقيق التطور أثناء الجهد الإنساني^(١). فضلاً عن إن المرأة في نموذجها الأمثل يمكن أن تكون المثال للرجل كما هي المثال للمرأة في موقع الإنسانية المشتركة التي تستطيع أن تندفع في عطائها الإنساني الاخلاقي الى المستوى الذي تلغي فوارق الجنس أمام وحدة العقل والإرادة والحركة والمواقف، مع توفير ظروف القوة والتوازن والإبداع^(٢). ومن هنا ينبغي لنا مساعدة المرأة لتحقيق ذاتها ومكانتها حتى تكون أكثر فعالية ورضا عن نفسها، وهذا ما يجعلها أكثر ابداعاً، سواء في الجانب الأسري أم الإجتماعي أم المهني، وذلك في ضوء ما تحمله من اتجاه موجب نحو ذاتها. وعلى أساس ذلك تتجلى أهمية الدراسة الحالية. ومن المهم جداً، أن يتم التفكير، من خلال البيئة التي تعيش فيها المرأة، سواء أكانت في المجتمع المحلي أم العالمي، لأن تغير طبيعة تلك المجتمعات يؤثر بشكل مباشر في الدور الذي تؤديه المدارس، سواء أكان في يومنا هذا أم في المستقبل والشكل (٢)^(٣) يوضح أن عملية التعليم مركب من عناصر مختلفة تعمل متشابكة من أجل استثمار جهود العاملين معها بشكل تعاوني، يهدف الى توفير أنتاج تربوي فعال على مستوى التحصيل العلمي والمهني للطلاب، ومن ثم رفع مستوى أبناء المجتمع في جوانب الحياة كافة.

الشكل رقم (١) (٢) يمثل المركب التعليمي التعاوني المتواصل من أجل تفعيل دور التعليم في المجتمع



(٤) نفس المصدر ص ٣٥

(5) WWW.ascd.org، reading room.edlead،9911.brooks.hem

بوتنام، ج. المحرر (١٩٩٨) التعليم التعاوني ولاستراتيجيات المنتجة من أجل التخمين التتويج في الفصول الدراسية لتيتموز م. د. بروكس للنشر ص ٨-٩

الشكل (١)

الشكل (٢)

فإنَّ أغلب البلدان أدركت أثر التعليم ومكانته وأهميته في مجال التقدم والنهوض والتأثير فاهتمت به اهتماماً كبيراً، ليس على مستوى بلدانها فحسب، بل على مستوى بلدان العالم. فالنظام التربوي، باعتباره قوة وتنظيماً وعلاقات يتمثل في سلوك الأفراد وتفاعلاتهم وفي مستوى أدائهم لا بد أن يتفاعل ويتفاعل بحركة المجتمع^(١). وفي عصرنا الحالي هناك ثلاثة جوانب يتطلبها الفرد العصري، ولاسيما المرأة العراقية، هي:

أ- نظام اجتماعي متطور يفتح مجالاً للابداع والتغيير.

ب- التكامل والمرونة والتنوع في التركيبات الاجتماعية.

ج - إطار اجتماعي يوفر المهارات والمعارف الضرورية للمعيشة في عالم تكنولوجي متقدم^(٢).
فالتقدم في التعليم يعتمد الى حد بعيد على مؤهلات وكفايات الهيئة التعليمية عامة، وكذلك على الصفات الفنية والإنسانية للمدرس. لهذا أوصت (اللجنة المشتركة). بوجوب تصميم السياقات والتسهيلات الأخرى المناسبة للمدرس، ليتمكن بواسطتها من الاطلاع على آخر ما توصل إليه العلم بكل ما يتعلق بموضوعات تخصصاته، أكانت في مجال مضمون المادة أو أساليب التدريس^(٣). من أجل تكامل البرامج والنمو العقلي والمهني للتدريس القائم على الكفاية وتدريب المعلمين أثناء الإعداد والخدمة^(٤). نلاحظ مثلاً أنّ المركز الاجتماعي لمعلم المرحلة الثانوية في فرنسا والاتحاد السوفيتي وأوروبا وأمريكا الشمالية قد ارتقي كثيراً بسبب البرامج الجديدة المتطورة لإعدادهم، كما إنّ خريجي الجامعات من المعلمين في المرحلة المتوسطة والثانوية يعدّون في نظر الكثيرين وينظر أنفسهم ذوي خبرة وإعداد أشمل، على الأقل في مجال المادة الدراسية التخصصية، ممّا يعزّز شعورهم بأهمية

(١) عفيفي محمد الهادي، في أصول التربية، القاهرة، مكتبة الانجلوا المصرية، ١٩٧٩ ص ٣٨٨

(2) Apter-David-E-The Politis of Modernization Chicago.The University of Chicage press1969-p65

(١) اللجنة المشتركة، مكانة المعلمين وثيقة لتطويرها، منظمة العمل الدولية، ومنظمة اليونسكو ترجمة فخري رشيد، مكتب

التربية لدول الخليج، الرياض(٧-٩) جامعة قطر مركز البحوث التربوية، ١٩٨٤ ص ١٨-٤٢

(٢) يوسف جعفر سعاده، تطوير برامج، الأعداد المهني للمواد الاجتماعية، المطبوعات الكويت ١٩٨٥ ص ٧١.

مركزهم الاجتماعي^(١). ويظل موضوع إعداد المعلم وتدريبية يشغل بال المربين والمسؤولين في قطاع التربية والتعليم في الدول المتقدمة والنامية على السواء. إذ إنها معنية بالدرجة الأولى ببناء الفرد والمجتمع حاضراً ومستقبلاً، فلا بد للمعلم من أن يكون قادراً على القيام بدور قيادي تعليمي، وأن يوجه الأجيال ليكونوا مواطنين صالحين^(٢). فليس من شك في أن دراسة وضع المرأة في وقت اشتد فيه الحرص على إعدادها إيماناً بعمق أثرها في البناء والتقدم، وللاعتقاد بأن المجتمع لا يكون قوياً رصيناً إلا إذا تحصن بكل أفرادها وهذا دليل على أن تقويم الحاضر وتطويره لا يمكن أن يتم من دون وقوفنا على جوانب الضعف والقوة في المجتمع، لتجاوز عوامل الضعف ودواعيه، ولناخذ بأسباب القوة وتحسين التقدم في مسيرة البناء^(٣).

٣- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تفعيل دور المرأة في مجال المؤسسات التعليمية، والدراسة في طرائق ووسائل وأساليب ذلك. ومعلوم أنّ إعداد المرأة التدريسية العراقية للحياة ضرورة تحتمها إرادة التغيير الاجتماعي والحضاري في المجتمع، لذلك نرى ان تقادم الطاقات التدريسية يشكل أهمية حقيقية في حياة العمل المدرسي، أيّ إنّ أعداداً كبيرةً من الناس يمارسون أعمالاً ويقومون بأنشطة تختلف اليوم عما كانت عليه في السابق^(٤). ويشير ذلك الى ما طرأ على الأدوار والمؤسسات والنظم الاجتماعية من تغيير على النشأة أو النمو أو التلاشي أو الاندثار^(٥). ولا يشمل ذلك الأدوار فحسب، وإنما يشمل التنظيم والمؤسسات المختلفة، وما تقدم عليه من قواعد تؤدي من خلالها المرأة دورها، ممّا يجعل من التفعيل امراً في غاية الحيوية بالنسبة للمرأة التدريسية وبما يمكنها من اكتساب المهارات والقدرات في ضوء احتياجات الواقع وما يتطلبه المجتمع في الظروف الراهنة من مستلزمات لتغيير المرأة، من خلال

(3) Eric Hoyle-student library of Education The Tole of the Teacher university of Man chest lond Henley Routledge and Kegan pall 1969 p1

(4) Florence –B-stratemeyer “ Issues and problems in Teacher Education in p. p Control –Ed-Teacher Education For people New York – The American Association for Teache Education

(٥) الاطرقجي واحدة مجيد عبد الله، المرأة في أدب العصر العباسي، منشورات وزارة الثقافة والأعلام، دار الرشيد للنشر، بغداد ١٩٨١ ص٥

(1) Francis-Merr -francis-Mervill, Society and Cultreal –New Tersy Prentce Itall 1961 p-482.

(2) Greth –and Civimill “ character and Social Structure New –York- Havcourt –Brace and c.1953.p398

تنظيم أفعال مختلف المراكز الإجتماعية للأفراد والجماعات، والذين يَكُونون المجتمع، وقد حدّد بلاك (C-E-Dlack) مراحل التحديث والتغيير بما يأتي:

١. مرحلة التحدي أو الإيقاظ والمطالبة بالتغيير والتحديث.

٢. مرحلة الكفاح.

٣. مرحلة تحقيق التحولات الإجتماعية والإقتصادية.

٤. مرحلة إعادة التنظيم السياسي والإجتماعي نتيجة للتحولات السابقة^(١).

يقومون ومن المعلوم أنّ كفاية العملية التعليمية ترتبط الى حد كبير بدور أعضاء الهيئة التدريسية وما به من أعمال^(٢). فيجب أن تكون المدارس يقظة وفعّالة في تحديد المشاكل الحقيقية في شخصيات الهيئات التدريسية والعمل على إصلاحها^(٣). أيّ إلي أيّ مدى نجحت المرأة التدريسية

في هذا الدور؟ وهل وفرّ لها المجتمع أسباب النجاح؟ أم ماتزال أمامها حواجز وعقبات تحول دون نجاحها وتفعيل مشاركتها في العمل التربوي التعليمي؟. فالمرأة العراقية التي تمثل قوة مهمة من الموارد البشرية، تبقى معطلة خارج المعادلة الأساسية لتنمية المؤسسة التربوية، نتيجة لعدة عوامل وعراقيل مازالت تعانيها المرأة التدريسية، والتي تحول دون تفعيلها وادماجها الكلي والفعلي في حياة المجتمع. وفضلاً عن ذلك فإنّ المرأة التدريسية لم تصل بعد الى اكتساب المؤهلات التي تمكنها من أداء دورها بفعالية على الرغم من النجاحات التي حققتها في التعليم والتدريس والتكوين^(٤). وهمّنا هنا التأكيد على تفعيل دور المرأة باعتبارها قوة عمل منتجة ومثمرة لجهود الطلاب. فعليه يجب توفير كافة الخدمات التي تتطلبها حياتها الإجتماعية والتربوية من أجل تخفيف العبئ المزوج الذي تعانيه في المدرسة والبيت. فلزاماً على الدولة العراقية ان تتخذ مؤسساتها المسؤولة وذات العلاقة، جميع التدابير المناسبة التي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية والتعليم، وتوفر لها شروطاً متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية والإدارية والقانونية في المؤسسات التعليمية على اختلافها في مناطق الريف والحضر، وذلك من أجل تحسين

(٣) السيد محمد الحسيني وآخرون، دراسات في التنمية الإجتماعية، مطبعة، القاهرة، ١٩٧٤ ص ٣٣٨

(٤) علي عبد الوهاب النعيمي، مدى مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية صنع القرار وعلاقته بالرضا الوظيفي في التربية، جامعة المستنصرية، سنة ٢٠٠٣ ص ١١ رسالة ماجستير غير منشورة

(٥) لويس روبين، ترجمة نوري عباس عبد الله العلوان، جامعة النوير مطبعة الحافظ، ١٩٨٩ ص ٥٧

(١) سعيده الرحموني الصويغ، المرأة والعمل، دراسات في المرأة العربية، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية،

التعليم في مراحلها المختلفة بصورة عامة، والتعليم الثانوي بصورة خاصة، واحتواء الجيل بأسره، وتطوير التدريس العام، وإدخال الانجازات العلمية والثقافية المعاصرة في المدرسة^(١). الى جانب الاهتمام بعقد الندوات والمؤتمرات والحلقات التي تبحث أسس التعليم ومكوناته وأدواته ووسائله والعوامل التي تؤثر فيه وتقصي العقبات التي تقف أمام نموه وأزدهاره، ومعرفة العوامل التي ترفع من شأن المرأة وقدرتها، وهيئة البرامج الفعالة، وإن صياغة النموذج المثالي (deal-ixpc) الذي تتوافر فيه كل

الحقوق والامتيازات المذكورة معاً. ويعمل المجتمع على تحقيقه في أرض الواقع. كما في نموذج المرأة في الدول الاشتراكية، حيث توفر للمرأة العاملة ظروفًا مؤاتية تضمن إنجاح دورها في العملية الإنتاجية. مما يدعونا الى أن نحذو حذوهم، فنجعل للمرأة العراقية نصيباً من ذلك الاهتمام بدلاً من التهميش^(٢). ذلك أن المرأة التدريسية المنظمة الواعية تشكل أداة ضاغطة للتحويل داخل مجتمعها الكبير ومكوناته المؤسسية، وتكون عنصراً ناشطاً فعالاً في المجال التعليمي وأداء رسالتها التربوية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، ولاسيما في هذه المرحلة الدقيقة التي يمر بها العراق والتي تشهد تحولات كبيرة ومتسارعة على مختلف الأصعدة، من سياسية واجتماعية واقتصادية وقانونية، الأمر الذي يتطلب تضافر الجهود والخبرة وزجها نحو البناء والتقدم^(٣). وتبرز الحاجة هنا الى مدرسين فعّالين يمارسون عملهم بكفاية متميزة. كما تبرز الحاجة الى توعية المرأة التدريسية العصرية، التي تتوافر فيها بعض الصفات والمميزات والمهارات الملائمة لتفعيل دورها في المدرسة. ولعل من المفيد هنا التذكير بما خلصت إليه منظمة اليونسكو بشأن الزيادة في تدفق الطلبة، مما يتطلب العمل على رفع قدرة النظام التعليمي للقيام بدوره على نحو فعال من أجل التطور^(٤). ومن خلال التوسع بهذا الأسلوب، لا بد أن تتحقق في المؤسسات التربوية مجالات أوسع في التفعيل للانجاز الوظيفي^(٥). وهذا أما أشارت إليه توصيات مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب المنعقد في طرابلس ليبيا(١٤-٩-١٩٦٦) الداعي الى اهتمام القيادات السياسية بالدور البارز الذي تقوم به المؤسسات التربوية مع

(٢) أبو طالب محمد سعيد، مصدر سابق ص ١٠١

(٣) حذام زهور عدي، قضايا المرأة العربية المعاصر، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية العدد(٢٧٥)لسنة ٢٠٠٢ص ٣٧

(٤) الجمعية العراقية لحقوق الإنسان، صوت الإنسان العدد(٤٦) تشرين الأول، ٢٠٠٤ص ١١٤

(4)Carter William –D-Study Abroad and Educational Development unesco interna-Econal institute For Educational Flanning 1973pp36-39

(٢)كلارس، انيول، ترجمة طه الحاج الياس، محمد الحاج خليل مصدر سابق ص ٢٨٢

تأكيد دور المدرّس الفعال، وأن المجتمع لا يمكن أن ينهض إلاّ بحركة موازنة لكل الفروع (١). وبتضافر كل القوى المؤثرة ذات العلاقة. ويمكن الوقوف على مواقف القوة وتعزيزها، وتشخيص جوانب الضعف، والعمل على التخلص منها أو علاجها، والارتقاء بأداء المعلمين نحو الأفضل، فضلاً عن التفريق بين أهم القضايا ومشكلات التدريس أثناء تنفيذ التدريس، علماً أنّ النتائج التي ستوصل إليها هذه الدراسة يمكن أن تدل القائمين على تأهيل المعلمين الى وضع خطط وبرامج تربوية مناسبة وملائمة لتطوير العمل التربوي، وتحقيق الأهداف المنشودة منه. فنحاول أن نشكل نموذج المرأة التدريسية الجديدة على

أرضها، المتجاوبة مع عصرها، والمتفاعلة مع بيئتها المحيطة ولاسيما مايمتاز به هذا العصر من تفجير المعرفة وسرعة تناقلها وعملية التفكير وصراع الأفكار والقيم (٢). وتهدف الخروج بتوصيات تتعلق بأهمية الدور الذي تقوم به المرأة التدريسية في المدارس العراقية، مع تأكيد ضرورة النهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي لها وتأكيد أهميتها في مهنة التدريس، وتوفير الحوافز التي من شأنها تفعيل احساسها بالمهنة وانتمائها الى عملها من أجل رفع كفايتها الإنتاجية في العملية التربوية، كما تركز الدراسة على أهمية المعوقات المختلفة، التربوية والاجتماعية والاقتصادية والشخصية والمهنية التي تواجه المرأة في الموقع الوظيفي، والتي تحد من كفايتها وتطورها، وتقف عقبة في طريق تفعيلها لدورها في هذه المواقع المهمة في المؤسسة التربوية والقضاء على جميع عناصر التمييز ضد المرأة التدريسية، ولاسيما التمييز القائم على أساس الجنس وتفضيل الرجل في القيادات وفي التعيين أو المنح والأجازات الدراسية، وضمان التمثيل النسبي والمنصف على الصعيد الإداري في السياسة التربوية في دوائر وزارة التربية. وأخيراً يمكن لوزارة التربية والتعليم الاستفادة من التوصيات التي تتمخض عنها الدراسة واتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير وتفعيل أثر المرأة في المؤسسة التربوية، ومساعدة المعنيين على وضع البرامج ورسم السياسات اللازمة بشكل أكبر دافعية، استناداً الى ما يتم استنباطه بأسلوب علمي. خاصة اذا ما علمنا أنّ المرأة العراقية تهتم بدرجة عالية بإعداد الأبناء على وفق ضوابط المجتمع ومعاييره التي تمثل بعض الثوابت الأساسية. وفي الحقيقة لو عرف كل معلم أهداف التعليم في بلاده، وأدرك الوسائل المؤدية التي تحقيقة، لغدت مدارسنا منهلاً عذباً لارتشاف المعرفة، ومرتعاً خصباً للتربية القوية، إنّ عدداً غير قليل من المعلمين في العراق لم تتبلور في أذهانهم بعد أهداف

(٣) صباح محمود، الاصلاح الاكاديمي في العراق، بغداد، مطبعة الرشاد، ١٩٩٠ ص ١٢٦

(٤) محمد لبيب النجيحي، اعداد معلم المرحلة المتوسطة في الكويت، بحث مقدم الى جمعية المعلمين أسبوع التربية العاشر

التعليم في مراحله المختلفة ولاسيما في مرحلة التعليم الثانوي. ولم يتفقوا بعد على معايير اجتماعية معينة تتفق ومصالحة البلاد وتتماشى مع هذه المرحلة التاريخية^(١).

المبحث الثاني : تحديد المصطلحات

أ- **التفعيل**: إنّ مصطلح(التفعيل) يأتي في اللغة العربية من (فَعَلَ- يَفَعُلُ- فَعْلًا) وفعل الشيء: عَمَلَهُ،(والفعل) هنا بمعنى: العمل، و(الفَعْلَةُ):المرّة من العمل و(التفعيل): مصدر الفعل (فَعَلَ) مثل(رَتَّبَ ترتيباً)و(هَدَّبَ تهذيباً)، وهو يدل على الاستمرار والديمومة^(٢). ويرى الدكتور عبد الجبار النايله^(*): أَنَّ الأَغْلَبَ في(فَعَلَ) هو تكثيف عمل المرء واستمراريته و(الفاعلية) في الفعل تكون على النحو الآتي:

١. الفاعلية مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد.
٢. الفاعلية تسعى وراء أهداف متعددة.
٣. الفاعلية تتضمن الكفاية في الإداء.
٤. الفاعلية تتطلب إدارة استراتيجية^(٣).

وقد يعني (التفعيل في دور المرأة) التأثير في الطلاب وتحقيق النتيجة المتوخاة في التحصيل العلمي للطلبة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتحقيق النتائج بأقل وقت وأقل كلفة ممكنة، من خلال التأثير والفاعلية في الدور. لذلك وكما يرى أحمد زكي (فإنّ التأثير والفاعلية) (Effectiveness, Efficacies) التي تقوم على القدرة على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد كما يقصد بهذه الكلمة حالة وضع قائمة فعلاً، فيقال فاعلية جماعة العمل(Group- Effectiveness) أي: قيامها بالجهد المطلوب، و(فاعلية)التنظيم (Organization Effectiveness) أي: تحقيق الأهداف التربوية^(٤). لذلك فإنّ تفعيل دور المرأة التدريسية عمل مركب، له عدة عناصر وعوامل ومؤثرات ومتغيرات، يجب توافرها في التنظيم الإجتماعي والتنظيم المؤسسي التربوي، لكي تستطيع المرأة العراقية، التي تعمل في مجال التدريس. أن تؤدي دورها بفاعلية وتأثير في الطلاب لاكتساب العلوم والفنون المطلوبة منهم. وتعمل المؤسسة التربوية على تطوير وتحديث آليات العمل التربوي

(١) د. جابر عبد الحميد جابر، أساسيات التدريس، مطبعة العاني، بغداد ١٩٦٧ ص ٢٢

(٢) معجم لسان العرب، لجمال الدين محمد بن مكرم اللانصاري المعروف بأبن منظور، ٧١١، بولاق مصر من باب فعل

(*) محاضرات في اللغة العربية، الاداب جامعة بغداد

(3)Daffy R.L Organization Theory and Design Ard .ed., west publishing CO.Stpanl, Mann . 1989 P250

(١) احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان طبعة ١٩٨٢ ص ٣٥٩

ورسم برامج واستراتيجيات عمل تهدف الى تفعيل دور المرأة العراقية في مؤسسات الدولة عموماً وفي المؤسسة التربوية لاسيماً، لما تمثله المرأة العراقية من أعداد كبيرة من حجم السكان في التعليم ومؤسساته. وألان ويعد انفراج الوضع السياسي وزوال الحكم الدكتاتوري في العراق، لابد من العمل على تقليل المعوقات التي تعيق عمل المرأة وتشغل بالها في العمل، وتقلل مهاراتها وكفايتها الأدائية في التدريس.

أما الحدود الاجرائية للفعل ففي الفلسفة تتكون من ثلاثة مفاهيم اجرائية للمرجعية العمل (Action) الحد الأدنى للمرجعية، والتفاعل (Interaction) الحد الأوسط للمرجعية، والفاعلية (Efficacy Refractor Context) الحد الأعلى للمرجعية، والتي تقابل على التوالي ثلاث كليات سلوكية لثلاث علوم اجتماعية تتناول أبعاد السلوك الإنساني، وهي علم النفس الذي يدرس الفعل (Action)، وهو المحدد السيكولوجي للسلوك، وعلم الاجتماع الذي يركز على التفاعل (Interaction) أو المجتمع، وهو المحدد الإجتماعي للسلوك، والانثروبولوجيا التي تدرس الفاعلية الثقافية (Efficacy References) وهي المحدد الثقافي للسلوك وإنّ التدريس، نشاط عقلي انفعالي، لأنه موقف اتصال اجتماعي لابد فيه من الفعل والانفعال والتفاعل. وتحاول المرأة التدريسية أن تستعمل مهارتها وامكاناتها لمساعدة طلابها على التعليم، وتبعث فيهم المزيد من الرغبة والدافعية للتحصيل الدراسي^(١). وكما أشارت بعض الدراسات (١٩٩٤) الى أنّ الكائن الحي يعيش في وسط بيئة اجتماعية ومادية معينة. وإنّ أيّ تغيير في عناصر تلك البيئة تسبب للفرد القلق والتوتر، الذي لا يزول إلا إذا قام بنشاط معين وفق البيئة ومحدداتها، التي تتمثل في المعرفة والتقنية والفرص الإقتصادية وتوزيع السلطة السياسية والتكوين الديموغرافي للسكان والثقافي والإجتماعي والعقائدي السائد في المجتمع^(٢). وفق هدف تنظيمي يسعى لتحديد مستوى الإداء وفاعليته في التنظيم المؤسسي في المدرسة^(٣). علماً أنّ التغيير يعني إدخال تحسين و تطوير على المؤسسة، بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي، لكي تتمكن من تحقيق أهدافها بشكل أفضل. وقد يتناول التغيير هيكل المؤسسة التنظيمي بسياساتها وبرامجها وإجراءاتها والجوانب السلوكية فيها، كلها أو جزء منها، من أجل تفعيل الإداء^(٤). وبالشكل الذي يتفاعل مع أهدافها. وهذا مايشير إليه الشكل (٣)^(١). إذ يوضح لنا أنّ لفعل

(٢) النعيمي طه تامه، الأعداد المهني والفني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين وقائع الندوة الثانية لرؤساء ومديري الجامعات

في دول الأعضاء . بمكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، جامعة ملك عبد العزيز، جدة السعودية، ١٩٨٥ص ٢٩

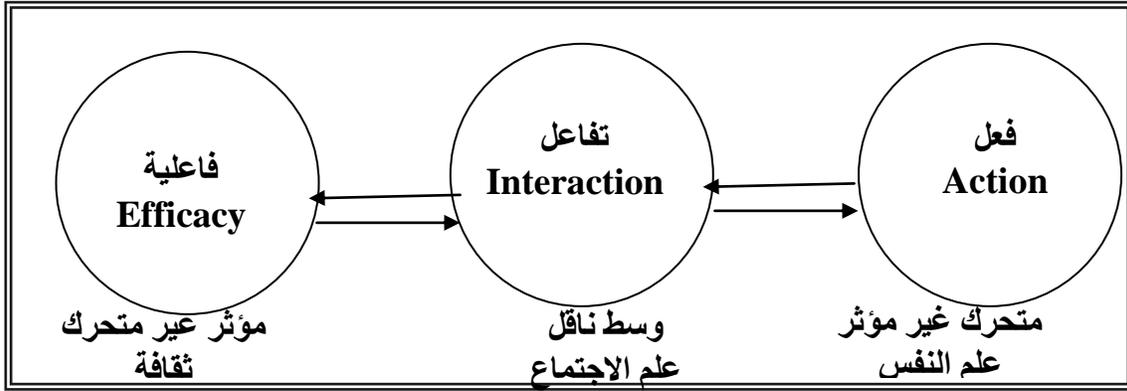
(١) كامل محمد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية لنشر والتوزيع، القاهرة ١٩٩٤ ص ٥٦

(٢) نفس المصدر ص ٤٧

(٣) دره عبد الباري، والمدهوني موسى الجزائري، الإدارة الحديثة. والمفاهيم والعمليات. عمان المركز العربي للخدمات

المرأة التدريسية عوامل ومؤثرات متعددة تتفاعل مع البيئة بتكويناتها المتعددة في سلوك المرأة، وتجعله حاسماً أو مؤثراً أو تجعله غير مؤثر وغير مبدع. ولما كانت المرأة بصورة خاصة تقوم بعمل مهم في المجتمع ومؤسساته، فعلى المسؤولين أن يدرسوا المعوقات التي تحد من تأثيرها في عمل الفعل وتنظيمه بالشكل العصري الذي يواكب تقدم الأمم والمجتمعات المتقدمة.

شكل (٣) يوضح عوامل البيئة المتعددة الواجب تفاعلها معاً لتفعيل دور المرأة



من هنا نرى أنّ نجاح النظام التعليمي. يتوقف على الطريقة التي يُدار بها التدريس أي هو مرهون بمدى فعالية التدريس والإدارة التعليمية وقدراتها^(٢). وعرفها (كوهل) بأنها: المهارة والقدرة الخلاقة البالغة في إعادة بناء المنهج وإعادة تصميم البيئة وتغيير السلوك الشخصي حتى تصبح عند الطلبة الخبرات والموارد المساعدة التي يحتاجون إليها لتنمية احساسهم وشعورهم وفطنتهم^(٣). لذلك فقد أصبحت مهنة التدريس في الوقت الحاضر عملية تربوية تقوم على أسس وقواعد ونظريات ولم تُعد مقتصرة على نقل المعلومات وتوارثها عبر الأجيال، حيث اتخذت بعيداً أشمل واعم من تغيير أدوار المدرّس التعليمية والإجتماعية^(٤). لذلك فإنّ تفعيل أثر المرأة في التدريس يحتاج الى عدد كبير من العوامل والشروط لتحقيق الفعل والتفاعل والفاعلية لتعليم الطلبة. وقد عرفت مهنة التدريس أنّ توفر الشروط والأحوال التي من شأنها تفعيل مهنة المعلمين في تعليمهم الطلبة داخل أو خارج المدرّسة^(٥). فالمرأة المدرّسة تعد عامل رئيس في العملية التعليمية ويتجلى ذلك واضحاً في الأدوار التي تؤديها في

الطالبة ١٩٨٦ ص ٥٣

(٤) علي السلمي، مقدمة في العلوم السلوكية، دار المعارف بمصر ١٩٦٨ ص ٢٥٢

(١) محمد لبيب النجيجي، الأسس الإجتماعية للتربية، طبعة (٤) الانجلو مصرية، القاهرة، ١٩٧٤ ص ٦٤

(٢) كوهل هيربرت، عن فن التدريس، ترجمة سعاد جاد الله، مراجعة سلمان سلطان، دار الفكر العربي، ١٩٨٤ ص ٣٣

(٣) حلمي احمد المعصي، محمد امين، أسس بناء المناهج وتنظيماتها، القاهرة، جمهورية مصر، ١٩٨٢ ص ٦

(٤) أنجاز فريد جبرائيل. وآخرون، قاموس التربية وعلم النفس التربوي، جامعة الأمريكية بيروت، ١٩٦٠ ص ٣٩

عملية التدريس. فوظيفة المدرّسة تقتضي إثارة دافعية الطلبة وتوجيههم نحو مجالات المعرفة ودفعهم نحو التفكير الابتكاري الناقد الخلاق مستعملة قنوات الاتصال اللفظي لمنطلق التفاعل عن إطار العلاقة الإنسانية والاجتماعية^(١). أما عن فاعلية التدريس، التي تركز الباحثة عليها في هذه الدراسة، فهي كل نشاط تعليمي ينظم بقصد زيادة كفاية ومهارة المرأة بصورة خاصة، والرجل بصورة عامة، من منتسبين التعليم في أثناء واشتغالهم فعلاً في عملية التدريس، مما يساعد على تنمية القدرة والكفاية والمهارة في أداء المرأة والنشاط الفعلي لها، كلما أمكن تحقيق التنمية المهنية التربوية تحقيقاً كاملاً. لذلك فإنّ تفعيل التدريس لدى المرأة بصورة خاصة والتعليم بصورة عامة قد يأخذ عدة تعاريف تُصب في مفهوم تفعيل الدور الذي يدل على نشاط وقدرة وحركة المدرّسة في تنمية الاتجاهات العلمية والمعرفية الرسمية وغير الرسمية، وخلق طالبٍ عصريٍّ متميزٍ يواكب عمليات التحضر العلمي والتربوي في العالم ولاسيماً في الدول المتقدمة، وقد عرفته منظمة (UNESCO-1984). بأنّه النشاطات التي تهدف الى توفير المهارات والمعرفة والاتجاهات المطلوبة للتوظيف في مهنة معينة أو للتمنُّن الوظيفي في أي مجال ذو فعالية اقتصادية. أما (HOUSTON) فقد عرّفه بأنه تنشيط مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن إثباتها في أدوار المرأة المدرّسة المتعددة^(٢). ويعرفه المسلماني بأنه عملية تنظيم النشاطات التعليمية لتحقيق الأهداف السلوكية على شكل نشاطات تعليمية^(٣). وعرفته باترسيا (Patricia) بأنها أهداف سلوكية محددة بدقة وتضيف هذه الأهداف كل المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لممارسة مهنة التعليم^(٤). فالمرأة المؤثرة تبدأ بسؤال نفسها عن النتائج المتوقعة، وذلك بتنظيم العمل بشكل فعال، والذي يمكن ان ينسج رغبات الطلاب وقدراتهم مع متطلبات العمل في التدريس دون تنازلات. وهي بذلك توفق بين المصالح الشخصية للأفراد والتنظيم والمصلحة العامة، وترتكز على مايمكن انجازه، وليس على ما هو متعذر إنجازه^(٥). مستخدمة المهارات السلوكية في القدرة الأولية للاستفادة من المعرفة وقيم رغبات الطلاب وتوجيههم الصحيح. فضلاً على تغطية الاتجاهات و المعتقدات التي تؤثر في عملية تحقيق الأهداف

(٥) باقر صباح المنصور، محسن مجيد، تحليل التفاعل اللفظي بين مدرسي الكيمياء وطلبتهم في بعض المدارس الاعدادية

للبنين في مركز محافظة بغداد، بحث منشور عن مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ١٩٨٧ص٦

(1) HOUSTON , W.R obert .al , Translating competencies into Per For mace Measures For the Evaluation of Teaching “Arlington , Wvirginia –Document Reproduction Service -1970.p-9.

(٢) ابراهيم مسلماني، مبادي التعليم الجيد وأهميته عند معلمي العلوم في المرحلتين الابتدائية العليا والاعدادي، وكالة الغوث الدولية، جامعة الأردن، ١٩٧٠ص٥٥ رسالة ماجستير غير منشورة

(٣) باترسيا، جرادات عزت وآخرون، التدريس الفعال، المكتبة التربوية عمان، دار الفكر، ١٩٨٦ ص٢٣

(٤) عبد الحميد، محمد كمال الدين، نظرة تحليلية في تقييم الفعالية للمنظمات الإدارية مجلة دورية العدد (٣)، متخصصة في

مجال الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مسقط سلطنة عمان ١٩٨٨ص٥٩

التعليمية والتربوية^(١). وتفعيل التدريس كما عرفه براون وليتسن (Brown.GA) بأنه، فعالية التدريس، التي تقدر بالأهداف التي يسعى التدريسي لتحقيقها^(٢). ومن خلال ماتقدم بشأن مفهوم التفعيل، الذي يمكن أن ندمجه بمحتوى الإداء والكفاية في العمل لوضع خلفية علمية لمصطلح تفعيل التدريس والذي يدور عليه التفعيل. إن مفهوم الإداء ورد في المعجم الوسيط، بأنه كلمة تشتق من الفعل (أدى الشيء) قام به (وأدى الصلاة): قام بها بوقتها^(٣). وعرف (Good) الإداء الانجاز الفعلي، كما يصف القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة وخلق فرص التعليم التي يمكن من خلالها اكتساب المعرفة والمهارات^(٤). وعرفه مالكولين: بأنه سلوك المعلمة داخل الصف أو قابلية المعلمة على أداء درس وخلق فرص التعليم التي تمكن تلاميذها من اكتساب المعرفة والمهارات^(٥). وعرفت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: بأنه العمل الايجابي النشط لاكتساب المهارات أو القدرة أو المعلومات والتمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية^(٦). أما الكفاية التي تحتاج إليها المرأة في تفعيل التدريس فيعبر عنها الباحثون، ومنهم (Good)، بأنها تلك المفاهيم والمهارات والاتجاهات المرتبطة مباشرة بمتطلبات محددة لتعليم الطلاب في موضوع دراسي محدد^(٧). الى جانب (HOUSTON) الذي يرى في كفاية الإداء مجموعة المهارات والمعارف التي تمكن اشتقاقها لادوار الفرد المتعددة^(٨). ويمكن أن نختم المفهومين بتعريف (دره ١٩٨٦) للكفاية والتي يرى فيها تلك المقدرة المتكاملة التي تشمل مجمل المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما، أو هي مترابطة مع المهام المحددة بنجاح وفاعلية، ولا تكتمل الكفاية إلا بالإداء الفاعل الذي يمثل نتاج التفاعل بين أبعاد الكفاية والمجال المعرفي النفس حركي والوجداني، ويشكل الالتزام جوهر الكفاية لأي فرد كفوء^(٩). وفي الختام يمكن تعريف (الكفاية) في ضوء التعريفات السابقة وفي حدود إجراءات

(٥) افراح خضير، مصدر سابق ص ٢٨

(6) Brown –GA and Atkins –A 1988 Effective teaching in highe education London New – York Methuen p.p 658

(٧) معجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية، قام بأخراجه ، ابراهيم مصطفى وآخرون، الجزء الاول بيروت ، لبنان ، دار أحياء التراث العربية بلا سنة النشر، ص ١٠

(٤) Good –C.V. Dictionary Education 3rd ed MC Grow Hill New York Book-co ., 1973 p121

(١) مالكولين، ستيف ومولستن حسين، تقويم طرائق التدريب على الاداء دليل العاملين في تدريب المعلمين، ترجمة فائزه عبد الدائم جمعه، المديرية العامة للتخطيط التربوي، وزارة التربية، الجمهورية العراقية، العدد (١٢٤)، بغداد ١٩٧٩، ص ٢٦

(٢) المنظمة العربية للتربية والعلوم، متطلبات استراتيجيه في اعداد المعلم العربي، حلقه دراسية نظمته تونس في مسقط، عام ١٩٧٩، الاتحاد العام ، ١٩٨٤، ص ١٥

(3)Good Carter. V . Op , Cit . P14

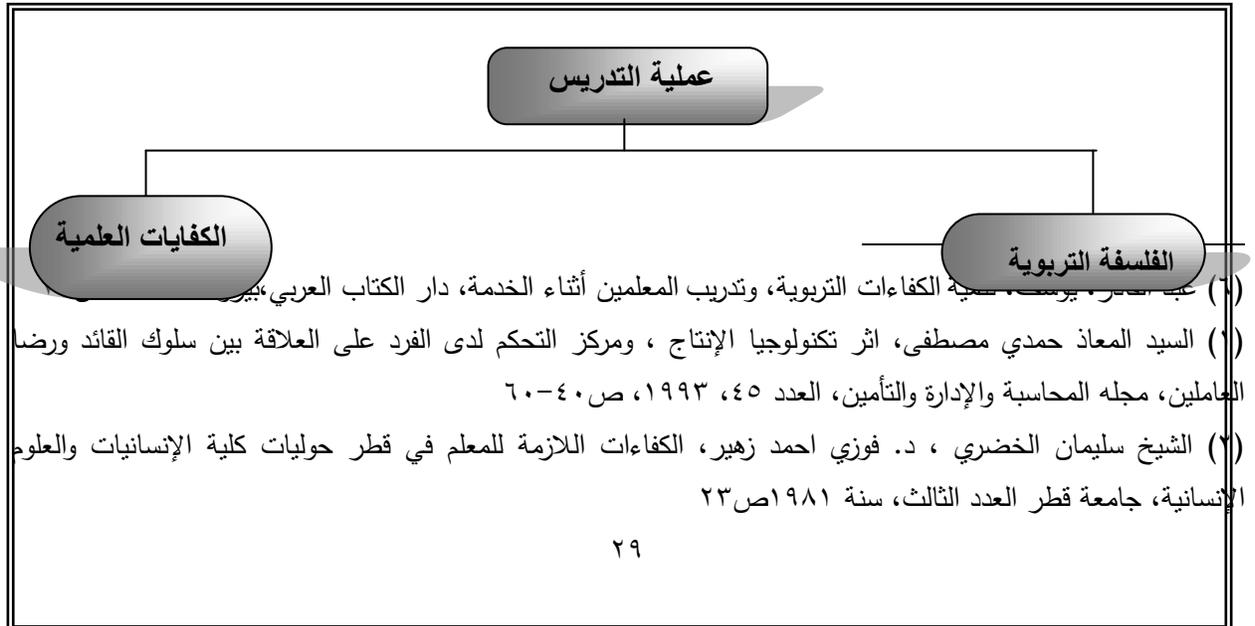
(4) HOUSTON , W.Rolort , Op , Cit - p.11

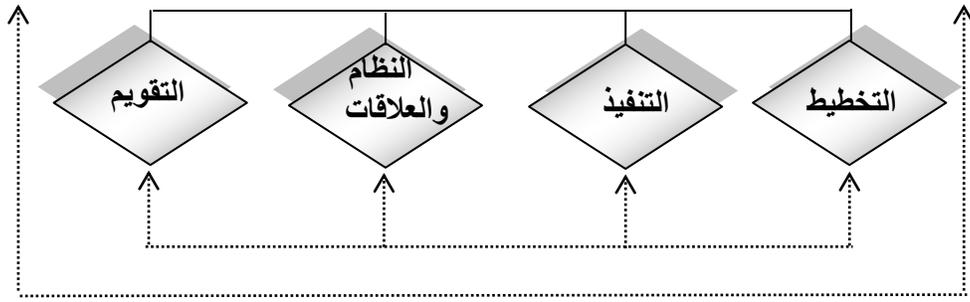
(٥) دره عبد الباري، وآخرون، الحقائق التربوية، طبعة (١)، بيروت، لبنان، الدار العربية للموسوعات، ١٩٨٨، ص ٣٦

الدراسة الحالي بأنها قدرات تعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهام تكوّن الإداء النهائي المتوقع من المرأة المدرّسة انجازه بمستوى معين من الفاعلية عند التدريس، ويمكن ملاحظتها في المؤسسة التربوية ولاسيّما في نتائج التحصيل العلمي للطلاب ولنشاط المرأة المدرّسة في المؤسسة التربوية. فضلاً على ذلك تعد التربية في العصر الحديث عملية منظمة وهادفة وأداة فاعله في إعداد الإنسان المؤهل للحياة، وذلك من خلال تنميتها لشخصية الفرد من جميع جوانبها، وتعديل سلوكه، ممّا يُحقق خدمة الفرد وسعادته والاسهام في تقدم المجتمع وتطويره، فالفاعلية حالة لا بد منها في تنشيط المرأة في عملية التدريس، باعتبارها الكفاية التي يوصف بها فعل معين، وهي تشير الى أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف معين^(١). ومن هنا فإنّ تفعيل أسهام المرأة يساعد على تكوين القدرة على أداء العمل

الصحيح. ويرى (المعاذ ١٩٩٣) أنّ المرأة الفعّالة هي الشخص الذي يؤثر في دوافع طلابها وطالباتها ومقدرتهم على الإداء والرضا لديهم^(٢). في عملية التدريس، وكما موضح في الشكل (٤) فإنّ العملية التدريسية نظام (System) يتألف من مجموعة من المكونات الأساسية المتداخلة والمتفاعلة تفاعلاً وظيفياً^(٣). وينبغي أن ينظر الى التفعيل في ضوء هذه الخطوات التي تدل على الترابط الوظيفي بين البناء والوظيفة لعملية التدريس من خلال الخطوات التي تقوم بها المرأة في دور المدرّس والذي يتبنى عمل التنظيم، والإداء فعالية الدور من خلال المهارة والكفايات المستعملة في التدريس.

الشكل - ٤ - تحليل عملية التدريس وفقاً لتفعيل أسهام المرأة في التدريس





التعريف الإجرائي للتنفيذ

هو تنشيط وتعزيز كفاية وفاعلية أداء أثر المدرسة في أنجاز وظيفة التعليم (التدريس) بكل ما تمتلكه من مهارة و طاقة علمية ومهنية وفنية ووظيفية في تحقيق النتائج المطلوبة التي تسعى إليها المؤسسة التربوية في تنمية وبناء المجتمع الحديث.

ب- الدور

كان من نتائج التطور السوسولوجي للطبيعة أن ظهر اتجاه واضح لدى علماء الاجتماع مؤداه أن تغير الناس يجب أن يبدأ أولاً بتغيير الظروف المحيطة بهم^(١). حيث إنَّ هناك ارتباطاً واعتماداً متبادلاً بين هذه الأجزاء. وأنَّ التغير السريع في جزء من ثقافتنا يتطلب تكييفاً بإحداث تغيرات أخرى في مختلف الأجزاء المترابطة^(٢). فمثلاً إنَّ تعليم المرأة ينتشر في مجتمع من المجتمعات دون أن يصاحب ذلك تغير في النظرة الى المرأة والى مكانتها والى قيمتها والى الظروف المحيطة بها. ودون الوقوف على المعوقات التي تمنعها من تفعيل دورها في العمل. علماً إنَّ التغيرات الأكثر أهمية بالنسبة للمرأة هي التغيرات الذاتية الجوهرية، التي تحدث نتيجة نشاطها وتفكيرها الجديد وحقها في الحياة والعمل وفي التمتع بالحرية والاستقلال، وأن تصل الى مستوى اقتصادي لائق بها، يمنحها استقرارها وتطورها الإجتماعي والثقافي. إذ إنَّ فهم المرأة لدورها، وقيامها بواجباتها قيماً سليماً، يعتمد على فهمها للأدوار الإجتماعية الأخرى، التي يقوم بها الأفراد الآخرون في المجتمع، ويتضح التأثير والتأثر بين الأدوار المترابطة بدورها الوظيفي، او بالعكس من خلال الشخصية الإنسانية المرنة التي

(١) اليكس أنكلير، مقدمة علم الاجتماع والتنمية، ترجمة محمد الجوهري، علياء شكري وآخرون طبعة (١)، دار المعارف

المصرية، ١٩٧٥ص١١٤

(2) W.F.O.GBURN-social change Huebecb NEW York. 1922 p200- 201

تتخذ الشكل الذي تطبعها عليه المؤثرات الثقافية. ويمكن النظر الى الشخصية على أنها مجموعة الأدوار الإجتماعية التي تقوم بها في علاقتها. لذلك فعندما نتناول دراسة السلوك الإنساني على أساس دراسة الأدوات الإجتماعية للمرأة، ينبغي علينا أن نضع السلوك الإنساني في مستوى يتضمن العلاقة بين الذات والأخرين^(١). استعمل (الدور) مصطلحاً في علم الاجتماع والانثروبولوجيا وعلم النفس الإجتماعي بمعان مختلفة، فقد عرّفه كوتريل (Cotterel) تعريفاً دقيقاً محددًا إذ يقول: (الدور سلسلة من الاستجابات المرتبطة التي يقوم بها عضو في موقف اجتماعي، وتمثل هذه السلسلة نمطاً من المثيرات؟ التي تمثل الاستجابات المرتبطة عند الآخرين في نفس الوقت) (ويعرفه لينتون) بأنه مجموعة الأنماط الثقافية التي ترتبط بمركز معين ولذلك تتضمن الاتجاهات والقيم والسلوك الذي يضمها لكل الفرد يحتل هذا المركز والدور الإجتماعي، وهو الجانب الديناميكي للمركز^(٢). أما العالم بارسونز (Parsons) فيرى إنّ الدور هو ما يستطيع الفاعل القيام به مع علاقته بالآخرين^(٣). (ويعرفه شمعون) بأنه المهارات وأنماط السلوك التي يفترض أن يؤديها عضو هيئة التدريس في المواقف التعليمية^(٤). وكما يعرف الدور من جانب آخر بأنه السلوك المنظم الذي يؤديه الشخص في المراكز المناسبة، ليشترك في المواقف وتنظمه مجموعة المعايير والقيم والإجتماعية والاتجاهات التي يفرضها المجتمع. ولا يؤدي الشخص دوراً واحداً بل مجموعة من الأدوار^(٥). لذلك يعرف (الدور) بأنه نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة معينة، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتقها، كما يعتقها الشخص نفسه، ولكل دور سلوكيات معينة تتمثل في الأعمال التي يقوم بها الفرد لتأدية واجباته وممارسة حقوقه المتعلقة بهذا الدور^(٦). ويعرفه (Cap law) بأنه نمط سلوكي معين من المتوقع حصوله من قبل الفرد الذي يمثل مركزاً اجتماعياً معيناً، وفي حالة تفاعله مع شاغلي المراكز الإجتماعية الأخرى^(٧). استخدام مصطلح الدور ("Role")، دائماً في علم الاجتماع، ولاستخداماته مجموعة متنوعة من

(3) E.L.S.Cotterel , J The Adjustments of individual Ethics Age and sex Roles" Amer –socirew 1942.p618.62

(٤) محمد لبيب النجحي، مصدر سابق ١٩٧٤ص١١٧

(3)Telcott- Parsons- The Social- systemic Leneose The Fern Press –London 1951 p8

(٢) شمعون قيس كيرو، الكفايات العلمية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، ١٨رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الأولى ١٩٨٩ص١٨

(٣) فرج محمد سعيد، البناء الاجتماعي والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ١٩٨٩ص٣٣٦

(٤)محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، ١٩٨٩ص٣٩٠

(5)Tueodorc –cap low , Elemen tary sociology , New York –Printic –hall-inc, 1971 p 613

الاعتبارات ومن الأفضل النظر إليه على أنه وحدة هامة للسلوك تستولي على اعتقاد شاغلي مختلف أنواع الوضع الاجتماعي، والذي يحدد الوضع بطريقة رسمية كالمدرسة والأم، أو غير رسمية مثل القائد والممثل^(١). لذا فقد يعرف الدور أيضا بأنه مجموعة من أنماط النشاط المرتبطة، أو الأواصر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، ويترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة وتتخذ الأدوار من خلال ما يسمى بتوقعات الدور، وهي تمثل الالتزامات والمسؤوليات المتعارف عليها، والتي تقع على عاتق من يشغل الدور^(٢). فقد يرتبط بالأداء الذي هو سلوك يقوم به شاغل الدور التدريسي الذي ينفذ عمل المرأة بالمدرسة.

فالدور، كما يعرفه الوردك ترستوود: هو أداء من السلوك الذي يقوم به شاغل الدور التدريسي لتنفيذ عمل المرأة بالمدرسة وتحقيق درجة من الفاعلية التي تحقق من خلالها الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة^(٣). أما (أحمد زكي) فيعرف الدور بأنه: السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة وهو الجانب الديناميكي لمركز الفرد. وفيما يشير المركز الى مكانة الفرد في الجماعة، فإنّ الدور يشير الى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز وحدود الدور، ويتضمن تلك الأفعال التي تشغلها تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة^(٤). (أما دنيكس ميشيل) فيعرفه بأنه الدور المتوقع من شاغلي المركز وأنه العلاقة التي تحدد طبيعة الدور الاجتماعي. ولكل دور اجتماعي واجبات وحقوق اجتماعية واجبة، هي مجموعة التصرفات التي يقوم بها شاغل الدور أثناء تصرفاته وعلاقاته بالآخرين. أما الحقوق فهي الامتيازات والمكافآت التي تقدم لصاحب الدور بعد قيامه بالواجبات المتوقعة منه^(٥). ويمكن القول إنّ المرأة العراقية التربوية في الوقت الحاضر تمارس دورين أساسيين في المجتمع، كونها ربة بيت، وكونها عاملة منتجة تمارس عملاً معيناً خارج المنزل، فضلاً عن مشاركتها في المنظمات الجماهيرية والمهنية والسياسية. ونلاحظ أنّ كل فرد يؤدي الى سلسلة من الأدوار التي تستمد طبيعتها من مختلف الأنماط السلوكية التي تسهم فيها فعلياً. وهناك دور رئيسي

(٦) غريب محمد سيد احمد، مدخل في دراسة الجماعات الاجتماعية، الكتاب التاسع، دار المعرفة، الاسكندرية ١٩٨٧ص ١٢٣

(٧) محمد منير مرسي، اختيار القدرة على القيادة التربوية، عالم الكتب، الرياض ١٩٧٨، ص ٥٩-١٠٤

(3) William H.Luciox John- D-MeNer Supervision in Thought –and action –New York Mcro Graw Hall – Book Ine 1978 – P93

(٢) احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان طبعة (٢)، ١٩٨٢ ص ٣٩٥

(٣) أحسان محمد الحسن، دراسات تحليله في المجتمع المعاصر، بغداد ١٩٧٢، ص ٧٧

في المجتمع يتحدد من خلال الدور الرئيسي في المهنة، كمدّسة او هندسة^(١). وبالنسبة للمرأة. إذا لم يكن هناك وجود للمهارات التي يمكن ان يكتسبها من الأدوار التي يقوم بها الآخرون، فذلك يؤخر عملية التطبيع الإجتماعي ويؤدي الى القيام بالدور قيماً غير سليم^(٢) من هذا قد يدرك المسؤولون عن العمل في المؤسسة التربوية أنّ الدور يكون أشدهُ على فاعلية التدريس بصورة عامة وعلى المرأة بصورة خاصة عند استعمال المفاهيم القديمة والأساليب التقليدية التي تؤدي الى تباطؤ المؤسسة^(٣).

التعريف الاجرائي للدور: هو السلوك المتوقع من المرأة المدّسة في محافظة ميسان فهي تقوم بنشاط من خلال ممارستها للتعليم وفق استراتيجيات تعليم جديدة تتركز على كمية المعلومات والقيم والاتجاهات المقدمة للطلبة نتيجة التغيرات التي تواكب العراق والعالم في العملية التربوية المعاصرة، ومن خلال تفعيل دور المرأة وتطوير عملها التربوي وزيادة الكفاية العلمية المناسبة، التي تسهم في المحافظة على أصالة المدّسة والمجتمع واستيعاب المستجدات الإجتماعية والتربوية المحيطة، لتمكين المجتمع من مواجهه التحديات والتصدي لها بروح المعاصرة البناءة . ويمكن الاستدلال عليه من خلال الدرجة التي تحصل عليه المستجيبة.

ج- المؤسسة

يؤكد عالم الاجتماع الألماني (ماكس فيبر) في كتابه (نظرية النظم الإجتماعية والإقتصادية)، على أنّ قيام الفرد بأداء أدواره يحفز المجتمع على منحه مجموعة من الحقوق المؤطرة للمنزلة والسمة والقوة الإجتماعية التي غالباً ما تحدد الطبيعة الإجتماعية والشرعية الفئويه لها. وأنّ تكامل الأدوار هذه تساعد على وحدة تماسك المنظمات التربوية، وعلى تفعيل قدرتها على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها وطموحاتها القريبة والبعيدة^(٤). لذا لايمكن عدّ الأدوار بمثابة الوحدات البنائية لتكوين المؤسسة، ويمكن عدّ المؤسسات بمثابة الوحدة البنائية لتكوين البناء الإجتماعي لذلك فالأدوار

(٤) قيس النوري، الانثروبولوجيا النفسية، جامعة بغداد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بيت الحكمة، ١٩٩٠ ص ٣٨

(2) TiR.s ARBIW-“ Rote Theory “tn G-LINDZE H-ed Social Psychologg –Addison Wesley can Mass USA 1954. PP 233-258

(3) Munister ; Jg”Adopt Matrix Management Engineering and Construction Companies Gulf publishing Company Vol- No- Jun-1996 p 75

(4) Holling. Chead-Aseicted Western Charactristics of classes in a middle Western Community Amercing- Socidogical Review – Vol -12, August 194. P385

الإجتماعية لا يمكن أن تكون ثابتة وراسخة إلا بعد إسنادها وتميرها من قبل السلطة المؤسسة التي تنتمي وتخضع لأحكامها وقوانينها^(١). وإنّ الأدوار الوظيفية التي تشغلها المرأة التدريسية في المؤسسات التربوية تعتمد على التدريب والتأهيل والخبرة والمهارة والكفاية العلمية، الي جانب خبرة التجربة في أداء العمل والقيام بالتزاماتها من أجل تفعيل دورها في المؤسسة التعليمية. وبما أنّ البيئة الإجتماعية تتكون من المؤسسات البنوية الأساسية التي تحدد طبيعة المجتمع والمؤسسات البنوية، التي تتكامل مع الادوار الإجتماعية لأعضائها ومنتسبيها، لذا فقد اهتم علماء الاجتماع بدراسة التنظيم والمؤسسات الإجتماعية لأنّها الحجر الأساسي في التركيب الإجتماعي، إذ إنّ وجودها يعدّ ضرورة لإشباع الحاجات الحيوية والأساسية^(٢). وعلى الرغم من أهمية هذه النظم وإيجابياتها، فقد ينجم عنها بعض السلبيات، اذ قد ينشأ عن ثباتها وصلاتها ما يعيق طرائق التغيير والتقدم في المجتمع، فعندما تحافظ على قيم اجتماعية أصبحت غير متماشية مع السلوك الخارجي للأكثرية من الناس، تصبح حجر عثرة في طريق التقدم والتطور الإجتماعي، وهذا ما ينطبق على النظام التربوي في العراق. فقد مرت عليه سنين عديدة ولم تحدث فيه حركة علمية وتقنية تُغيّر من واقعه وأهدافه المستقبلية التي تتماشى مع التنمية العصرية والمستدامة في جوانب الحياة المختلفة بسبب انشغال السلطة بأمور الحروب، فضلا عن تأثير الحصار الذي جعل من المؤسسة التعليمية مجرد قوالب جامدة تملأ عليها أمورٌ وأحداث لا تتماشى مع ما يعيشه العالم الخارجي من تطور، ولاسيّما أنّ النظم التربوية هي جزء من النظام الإجتماعي الكلي (المجتمع)، وهي تؤثر فيه وتتأثر به كغيرها من النظم الإجتماعية الأخرى^(٣). إنّ تطور الحياة في المجتمعات الحديثة أدى الى تطور التربية والتعليم فيها وإحداث متغيرات في أهدافها، وتمت وتعددت وسائلها ومنظمتها وتبرز أهمية تعاون هذه المنظمات في تنشئة الجيل الجديد وتعليمه وأصبحت وسطاء وشركاء للقيام بهذه العملية^(٤). أما المؤسسة فهي، كما عرفها (كيس باتريك)، جميع التنظيمات الإجتماعية التي تنظم علاقة الأفراد بعضهم ببعض، هادفة في ذلك الى تحقيق حياة أفضل^(٥). ويرى (وليم جراهام سمنر) أنّ المؤسسة لها مفهوم ولها تكوين والمفهوم معناه فكر او اتجاه، أو اهتمام يكون الأساس الذي تقوم عليه المؤسسة، والذي يمكن أن نجده في جميع المجتمعات بشكل ما، أما التكوين (Structure) فهو

(٢) أحسان محمد الحسن ، مصدر سابق ، ص ٥١

(٣) معن خليل العمر، عبد اللطيف العاني، مصدر سابق ، ص ٣١٢

(4) Biezan – op – cit , P. 610

(١) دسوقي كمال ، الاجتماع ودراسة المجتمع ، الانجلو مصريه، القاهرة ١٩٧٧ ص ٢٢٩

(5) W . H.KILPA . TKiCK . Philosophy of Education Macmittan . CO. New York P 44

الإطار الذي يضم عدداً من الوظائف التي تتعاون بطرق معينة في وقت معين^(١). كما وتعرّف المؤسسة بأنها شخص اعتيادي ينشأ بتخصص مالي مدة غير معينة لعمل ذي صفة إنسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو لأي عمل آخر من أعمال البرّ أو النفع العام دون قصد إلى ربح مادي. ويقال لها الرعاية بالمؤسسات، أي: الرعاية التي تقدم داخل المؤسسات، من النواحي الصحية والاجتماعية، ويقال (رعاية خارج المؤسسات) أي: تقديم المساعدة التي يحتاج إليها الفرد دون أن تستدعي ذلك إقامة مؤسسة ما^(٢). ويرى أكرم شيرخان أنّ المؤسسات في أيّ مجتمع من المجتمعات تعدّ الأدوات الرئيسية والوسائل الفاعلة في إعداد القوى البشرية المؤهلة والقادرة على إحداث التنمية المنشودة في مختلف القطاعات الإقتصادية والسياسية والاجتماعية، وتعدّ المؤسسات معاملاً هندسية بشرية في إعداد الإنسان الذي هو أهم مدخلاتها ومخرجاتها من خلال دورها في بناء الإنسان^(٣). وتطوره. فإنّ عملية تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية مهمة فعالة في إحداث التغيرات التنموية الحديثة وسط عالم سريع التغير والتطور نحو الأفضل، من خلال اعتماد استراتيجية التخطيط التربوي، الذي يجمع بين الفكرة والأيدولوجية وآليات العمل المادي التي تعمل على تفعيل الإداء في العمل التربوي. إنّ المؤسسات التربوية هي التي توفر للأفراد حياة المستقبل لأن وجودها يقترن دائماً بالعلم والحضارة التي تتحكم في سياقات تطور المجتمع ونقلته النوعية والتاريخية من مرحلة الى أخرى أرقى منها. فالتعليم مسؤول عن توسيع آفاق المعرفة الإنسانية وقد أصبحت مؤسساته مراكز أساسية لخدمة المجتمع المحلي، لذلك فإنّها تحتاج الى إدارة سليمة تعمل على تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها بكفاية وفاعلية، كما تحتاج إلى تحسين أدائها، ولم يتحقق ذلك إلاّ بتحسين الإدارة التعليمية والنظر باستمرار الى البدائل الإدارية والتدريسية التي يمكن تطبيقها لتفعيل أدوار العمل فيها، والمؤسسة التربوية يمكن أن تؤدي وظائفها بنجاح، وتفعيل دورها بالشكل المراد عمله، من خلال التخطيط السليم والتنظيم الواضح والاتصال الفعال والتقويم الموضوعي والمتابعة المستمرة، والمشاركة المتكاملة في اتخاذ القرارات السليمة، فإذا لم تدرك الهيئات المسؤولية أهمية تفعيل هذه الأسس العلمية والعملية لهذه العمليات الإدارية الأساسية فإنّها بطبيعة الحال ستفشل في تحقيق أهدافها في صنع حاضر ومستقبل الأجيال ويصور لنا (ديوي) النموذج الاجتماعي للمدرسة في قوله

(1) W. G – SYMNER "Folk Ways" Boston , Ginn and Co . 1906 – 1953 – P .70

(٤) احمد زكي بدوي ، معجم لمصطلحات العلوم الاجتماعية، مصدر سابق ٣٥٩

(١) أكرم شيرخان، تقويم كفاءات أداء المديريات العامة للتربية في العراق فلسفة التربية، الجامعة المستنصرية، ١٩٩٩ ص ٥

أطروحة دكتوراه غير منشورة

: إنني أعتقد أنّ المدرّسة مؤسسة اجتماعية أولاً وقبل كل شيء. ولما كانت التربية عملية اجتماعية، فالمدرّسة تمثل الحياة الاجتماعية التي تتركز فيها جميع العوامل والجهود، وتتعاون على تربية الطالب، وتمكينه من الاشتراك فيها، ليكون قادراً على استعمال قواه ومواهبه لخدمة المجتمع^(١). وعلينا أن نحاول ايفاء المدارس من غفوتها حتى تدرك حقيقة أن العمل الذي تقوم به يعدّ الإنسان للحياة التي سوف يحيها في هذا العالم^(٢). ويؤكد هذا الهدف، في موضع آخر، بقوله: إنّ المدرّسة لا يمكن أن تكون إعداداً للحياة الاجتماعية إلاّ إذا قدمت من أجل نفسها ظروفًا مماثلة للحياة الاجتماعية^(٣). وأعتقد أنّ المدرّسة يجب أن تكون ممثلة للحياة الاجتماعية والواقعية الضرورية، فقد عرفها محمد لبيب النجيجي ١٩٧٤^(٤). بأنّها مؤسسة اجتماعية أساسية تمثل جزءاً هاماً من المجتمع الذي تعيش فيه تتأثر به مستجيبة للمطالب التي تفرضها قيم المجتمع عليها وتتخذ أبعادها بأبعاد المجتمع الذي تخدمه، فلذلك يجب أن تستجيب المدرّسة لمطالب التغيير الاجتماعي وتحدياته في المجتمع الذي تعيش فيه، وتعمل على تطعيمها بالدم الجديد لتغذية الحركة والنمو. ويعرفها مصطفى محمود الحوامة^(٥). بأنّها مؤسسة أو تنظيم له صياغة معينة، أقامها المجتمع لنتوب عنه في تولي مسؤولية صياغة الصورة المستقبلية للجميع بالشكل الذي تحفظ له هويته ورفاهيته. ويعرفها العفيفي عبد الهادي^(٦). بأنّها محور العملية التربوية ووسيلتها لتحقيق أهدافها في ضوء السياسة التي يؤمن بها المجتمع، وينبغي أن تخرج من مفهومها التقليدي لتكون عملية فنية تنظم العلاقات الإنسانية. وهناك تعريف يرى في المدرّسة^(٧). الجهة المسؤولة عن رسم خطط التنفيذ وتهيئة الجو الصالح الذي تتسم جوانبه العلمية التربوية والتعليمية بما يحقق هذه الفلسفة وأهدافها والمدرّسة مجتمع وجهاز منظم، فيه قيادة وجماهير، وله أهداف بعيدة وقريبة، ومن حق هذا الجهاز أن يعمل وينطلق بكل طاقاته، وأن تكون له شخصية واجبة الاحترام و التقدير. ويعرفها (سليم احمد السامرائي)^(٨): بأنّها جهاز أكاديمي

(٢) جون ديوي، مدارس المستقبل ، ترجمة عبد الفتاح المنسيوي، مكتبة النهضة ، المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٢، ص ١٥٨

(٣) جون ديوي، المدرسة والمجتمع، ترجمة، احمد حسن ابراهيم، دار مكتبة الحياة الطباعة. بيروت لبنان ص ٢٢٣ ١٩٦٢

(٤) جون ديوي، المبادئ الأخلاقية، في التربية، ترجمة عبد الفتاح السيد هلال، الدر المصرية، القاهرة ١٩٦٦، ص ٣٠

(١) محمد لبيب النجيجي، مصدر سابق ١٩٧٤ ص ٧١

(٢) مصطفى محمود الحوامة، رغبه معلمي محافظة جرش في المشاركة في اتخاذ القرار المدرس، مجلة لكلية المعلمين، جامعة جرش ، العدد (١) ، ١٩٩٧، ص ٦٥

(٣) العفيفي عبد الهادي، أصول التربية، لكلية التربية، جامعة عين شمس ١٩٧٨ ص ١٦

(٤) احمد ابراهيم احمد، نحو تطوير الإدارة المدرسية، دراسات نظرية وميدانية، طبعة (١) القاهرة، دار المطبوعات الجديدة

١٩٨٥ ص ٦٤

(٥) سليم احمد السامرائي، تقويم أداء الأقسام العلمية في الكليات الأهلية، إدارة تربوية جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير

منشورة ٢٠٠٠ ص ٢٠

وأداري ومالي وخدمي. وكنظام تربوي يرتكز على فلسفة تبدأ بأهداف ومدخلات، وتخضع للتنفيذ من خلال نتائج عمليات التربية، وتنتهي بمخرجات. أذن يمكن تعريفها إجرائياً بأنها تلك المؤسسة التربوية التي تمثل جوهر العملية التعليمية، والوحدة الأساسية التي يقع على عاتقها تنفيذ السياسة العامة للتعليم، ومثال لمجموعة عمل متكاملة تتضامن في أنماء جهود فريق العاملين. وتمثل المرأة العراقية فيه جزءاً كبيراً وهي في حقيقته مثل واضح لتكامل الخبرة التربوية، إداريةً كانت أم فنيةً. التعليم الثانوي يعدُّ مرحلة من المراحل الدراسية المهمة بحكم وضعه في السلم التعليمي، وبحكم ارتباطه بمرحلة من مراحل نمو الطالب، تمتد مدته من سن الثانية عشرة حتى سن الثامنة عشرة^(١). كما يطلق اصطلاح التعليم الثانوي على المرحلة التي تلي المرحلة الابتدائية، وتسبق المرحلة الجامعية. وبدأ التعليم الثانوي

الأكاديمي في العراق سنة (١٩٢٩)، وكانت دته خمس سنوات بدلاً من أربع سنوات في تلك المرحلة، وقسمت مدة الدراسة فيه آنذاك على مستويين : المتوسط ومدته ثلاث سنوات، والإعدادي ومدته سنتان، وتتفرع الدراسة الإعدادية فيه منذ بدايتها الى علمي وأدبي. والى جانب الدراسة الإعدادية كانت هنالك الدراسة او المدارس المهنية، وطلاب تلك المدارس كانوا من خريجي الدراسة المتوسطة ثم شرعت الوزارة سنة (١٩٦٦-١٩٦٧) في جعل مدة التعليم الإعدادي ثلاث سنوات، وتكون الدراسة في السنة الأولى عامة، ثم يبدأ التخصص، العلمي والأدبي، في السنتين الأخيرين^(٢). وتغطي الفئة العمرية (١٢-١٧) سنة الدراسة الثانويه، وتتَّظم على مستويين الأول متوسط وأمد الدراسة فيه ثلاث سنوات، للفئة العمرية من (١٢-١٤) سنة وهو المستوى الأول من المرحلة الإعدادية، أما الفئة العمرية من (١٥-١٨) سنة فهي للمستوى الثاني أي المرحلة الإعدادية ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات أيضاً، فتكون وظيفتها الإعداد للحياة العملية والدراسة الجامعية الأولية، بعد اجتياز الطالب الامتحانات العامة. ويحتل التعليم الثانوي مكانة هامة وبارزة في المؤسسة التربوية.

التعليم الثانوي

يشكل منعطفاً بالغ الخطورة في حياة المتعلم ومستقبله، ويهدف الى إعداد الطالب للتخصص في أحد فروع المعرفة، ليتابع الدراسة الجامعية، والتوجه نحو مهنة يمتنُّها، بعد اجتياز المرحلة الابتدائية.

المرأة

(٦) الصفار، عبد الحميد ومحمد العطروني، اتجاهات حديثه في الرياضيات، مرحلة المتوسطة بغداد، مطبعة وزارة التربية، ط١، ١٩٧٢، ص٤

(١) جمهورية العراق، وزارة التربية، مؤتمر التربية الأول، الدورة الثامنة والأربعون، جنيف بغداد حزيران ١٩٩٠ ص١٦

جماعة النساء حسب تعريف لويس روث (Lousin Wirth) تمثل جماعة متميزة عن غيرها، إذ تتميز بخصائص فيزيولوجية وحضارية، وتخضع لعدم المساواة، كما إنّ التنشئة الإجتماعية للمرأة تنميّ لديها، الشعور بكونها عضواً في جماعة هامشية، وتجعلها تختار دوراً بها وتميزه عن الرجال في المجتمع⁽¹⁾.

خلاصة

الأم ركن في العائلة وهي الدعامة التي يركز عليها المجتمع، فكيف يستطيع المجتمع أن ينهض إن هو لم يجهز المرأة بتربية قوية تؤهلها للقيام بهذا الدور الخطير ولما كانت المرأة ركناً في العائلة، فإنّ لعملها وثقافتها أثراً كبير في مستوى الحياة المهنية . وقد صدق حافظ ابراهيم إذ قال: (الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعباً طيب الأعراق). وقد أدرك قادة الفكر في البلاد العربية أن التربية من حق المرأة كإنسان، وإنّ تربيتها شرط أساسي لتقدم المجتمع ومشاركتها في بناء المجتمع وتطوره. نذكر قول نابليون (إنّ اليد التي تهز السرير هي اليد التي تهز العالم) أيّ، إنّ المرأة لا الرجل هي قاعدة المجتمع وركيزته، فأرتقاء النساء مرتبط بالتطور العام للمجتمع ككل .لذلك فإن من المستحيل ان يرتقي المجتمع من غير مشاركة المرأة في عمليات تطوير الأوضاع الإجتماعية والسياسية والعلاقات الإقتصادية والثقافية. أي إنّ عمل المرأة في أجهزة الدولة، ولاسيما في المؤسسة التربوية، لايمثل حاجة ثانوية ومظهرية، أو هو قيمة آنية، وإنّما يُمثل حاجة أساسية حيث لايمكن الاستغناء عن المرأة وجهودها في مجال البناء والتطوير، إنّ المرأة تمثل كتلة بشرية هائلة لها تأثيرها البالغ والمباشر في مؤسسات الدولة ولاسيما التعليم. وعليه فإنّ أيّ تمييز على أساس الجنس هو إهدار ثابت للطاقات البشرية، يؤثر بلا شك في كفاءة الجهاز ومدى حاجته لتطوير الموارد البشرية، وهذا يتطلب معاملة جميع العاملين معاملة واحدة، وعدم خلق فئات متفاوتة ضمن المؤسسة الواحدة، فئات تتمتع بامتيازات، وفئات محرومة من هذه الامتيازات على أساس الجنس. فالمؤسسة التربوية لا بد أن تتعامل مع الجميع على أساس إمكاناتهم وكفاءاتهم، وليس على أساس الجنس، وعليها أن توفر الفرص المتساوية للجميع وتحاول شدهم الى أهداف المؤسسة وتمنح المواقع المتقدمة والمؤثرة للمؤهلين من الجنسين، وأن تحقق للمرأة ودورها المناسب، وتوفر لها امكانيات قانونية وخدمية، وتوسع

(1) WILLIAM Chafe . Woman and Equality , OX Ferd university press 1972 P A.

نطاق الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية وتوفير الرعاية الكاملة للأمومة والطفولة، وتطبيق المعايير الضرورية للحفاظ على الصحة العامة. كل هذه الأمور تعمل على تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية، وهذا يعني أن الاستعمال لأمتل والكامل للإناث يمثل ضرورة يحتمها هذا الواقع لوضع السكان والقدرات البشرية المتوفرة والعناصر المؤهلة للعمل. أيّ إنّ هدف الاستفادة المثلى لجهود المرأة وتفعيل دورها هو جزء من هدف الاستفادة المثلى لجهود كل الطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع.

تقديم

يستمد تخطيط الوضع الاقتصادي الاجتماعي للمرأة إبعاده من الأيدلوجية السائدة في العراق، وفي ضوء الظروف الموضوعية المحيطة به على المستوى الداخلي والخارجي فإن بناء مجتمع عصري ديمقراطي متحرر لا يمكن أن يكون تآمراً وسالماً إلا إذا واجه قضية تحرير المرأة مواجهة ميدانية شاملة جريئة، وفضلاً عن ذلك فإن تحرير المرأة ضرورة ديمقراطية الى جانب كونها ضرورة إنسانية. إن المرأة العراقية هي حصيلة مجموعة أو سلسلة تراكمية من التغيرات الوظيفية والهيكلية تهدف تحسين نوعية حياة المرأة من خلال رفع مستواها الفني والعلمي، وايجاد دخل جيد لها، وتأمين الرعاية الاجتماعية والأسرية لها. وفضلاً عن ذلك لابد من التطور المخطط وخلق هيكل تنظيمي قائم على فلسفة الدولة وايدلوجيتها، وتنفيذ هذا المخطط على وفق أولوياتها بشكل متجانس ومترايط، وليس بشكل عفوي عشوائي وكما لاحظنا فإن المرأة العراقية لها باع طويل في تاريخ العمل والإنتاج لثروة العراق، الى جانب مساهمة السياسية. وهذا ما يحقق إنسانيتها بوصفها امرأة وانسانةً مسئولة في المجتمع على قدم المساواة مع الرجل. لذلك فإن بناء نموذج لتطوير المرأة يتطلب طرح معايير عملية محددة، كي يستخدمها المخطط كأداة للوصف الكمي لمدى تحقيق المساواة المرأة مع الرجل في المكانة الاجتماعية، وفي تطور مستواها الاجتماعي. فضلا عن كونها أساس دراسة امكانيات في قوة العمل ودراسة المعوقات لدخولها فيها. إذن علينا ألا نتجاهل المتغيرات السيكولوجية والسيولوجية المؤثرة في الإداء أو السلوك التنظيمي للمرأة. والمرأة الى جانب ذلك تشكل جانباً من تطور التعليم في العراق، طالبةً ومدرسة. اذ تشير الدلائل الإحصائية، إلى أنّ للمرأة مساهمة فعالة في تطوير العمل التعليمي والتربوي. لذلك على الدولة العراقية الحالية أن تعطي للمرأة حقها بكل مصداقية وبدون ضجيج يخدم مصالح الحكومة، كما في النظام السابق، حيث سخرت المرأة العراقية لخدمة النظام وخططه، خاصة عندما فعّل دورها الكمي في مجال التعليم إبان سنوات الحرب والحصار، حيث استغل الرجال لخدمة الحروب، فضلاً عن الإحباط العلمي والفكري الذي أصاب النظام التعليمي بصورة خاصة، والعمل الوظيفي بصورة عامة. بسبب التخلف الاقتصادي والاجتماعي الناجم عن ظروف سياسة الدولة في الحرب وما سببته من حصار اقتصادي.

التطورات التاريخية للتعليم وعمل المرأة في العراق

المبحث الأول: التطور التاريخي لعمل المرأة.

كان العراق قبل الحرب العالمية الأولى جزءاً من الإمبراطورية العثمانية. فقد سادت المجتمع العراقي آنذاك حالة من التخلف الحضاري والاجتماعي والاقتصادي والإداري. ولم يكن إنذاك مبدأ المساواة بين المواطنين من المبادئ المقررة أو المستقرة في العراق^(١). فقد كانت التقاليد والأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع تعطي الأهمية الكبيرة لمنزلة الرجل داخل الأسرة بينما كانت المرأة تابعة له، وكانت النظرة السائدة إلى المرأة منها في المجتمع غير عادلة، فهي الأضعف، ليس لها حق في التعليم الرسمي، لأنّ التعليم الرسمي في بنظر العامة والمحافظين والمتعصبين لأفكارهم تُعدّ فساداً أخلاقياً^(٢). وفي اثر إعلان الحرب العالمية الأولى (١٩١٤) واندثار العثمانيين وزوال حكمهم، جاء الانكليز وحكموا العراق، وكانوا يختلفون عن أكثرية أبنائه ديناً وعادات وثقافة، وكانت المرأة المسيحية واليهودية آنذاك تتمتع بحرية أكبر بكثير من الحرية التي تتمتع بها المرأة المسلمة، وكانت حالة المرأة العراقية في بداية القرن العشرين حالة أخواتها في بقية البلدان العربية أو أسوأ منها. إذ كانت محرومة من التعليم، وتتخبط في دياجير الجهل والتخلف. وفُرض عليها، الحجاب بأشد صورته. تقيدها العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة آنذاك بقيودها القوية، بينما نجد المرأة المصرية والسورية واللبنانية سبقت أختها العراقية، وسارت في طريق النهضة النسوية. وبعد أن حصل العراق على استقلاله النسبي، في اثر انتهاء الحرب العالمية الأولى، طرأت عدة تغيرات على الأوضاع العامة في العراق، شملت النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حيث نالت المرأة نصيباً كبيراً من هذه التغيرات خلقت لها روحاً وثابة لمساواة أخواتها في البلدان العربية. فضلاً عن أنّ التعليم كان مبعثاً تلك النهضة. إذ قامت المرأة بقسط من واجباتها النسوية ضمن حدود النهضة النسوية العراقية وشاركت الرجل القتال في ثورة العشرين، وفي غيرها من الحركات العراقية^(٣). ومن هذا نستخلص أنّ النساء العراقيات شاركن مشاركة فعلية بحسب إمكانياتهن وقابلياتهن وظروفهن في النهضة النسوية في المجالات السياسية والخدمية والاقتصادية والتعليمية. الخ. لذلك قد أمسى مفهوم النهضة النسوية في هذا المرحلة يختلف عن مفهومه بالنسبة للأجيال القادمة. وإنّ المفهوم السابق قد ساير تطور المجتمعات وتفاعل مع المحيط السياسي

(١) د. فوزية العطية، الحضارة والتغير الاجتماعي وأثرها في مساهمة المرأة في التنمية، مركز دراسات الخليج العربي

جامعة البصرة، ١٩٧٩ ص ٢١

(٢) د. علي الوردي، دراسة في طبيعة المجتمع العراقي، مطبعة العاني بغداد، ١٩٦٥ ص ٤٠

(٣) عبد الرحمن سلمان الدريندي، مصدر سابق، ص ٤٠

والاقتصادي والثقافي، وكافة العوامل الأخرى التي لها تأثيرها في تهيئة عقلية الأفراد وتكوينها وتطورها وإنّ ما وصلت إليه المرأة العراقية من تقدم لم يكن الحصول عليه بالهين، بل كبدتها كثيراً من المشقات والمتاعب والتضحيات في بداية وأثناء العمل. ولم تكثر المرأة العراقية بمواقف المعادين لنهضتها رغم ما وضعوا في طريقها من عراقيل. بل سارت المرأة في كفاحها من اجل تحريرها حتى أسست سنة (١٩٢٤) أول جمعية نسوية في العراق تحمل اسم (النهضة النسوية) (*). وكانت من ابرز أهدافها التعليم والعمل والتحرر من بعض القيود، ثم تلاها تأسيس الجمعيات الأخرى. وقد أدت تلك الجمعيات والمنظمات النسوية دورا بارزاً ومهماً في نهوض المجتمع العراقي في المجالات التالية^(١):

١. في مجال التعليم ومكافحة الأمية ورفع المستوى الثقافي.
٢. القضاء على الظواهر الاجتماعية السلبية، ونبذ العادات والتقاليد البالية، والمطالبة بحقوق المرأة.
٣. تشجيع المرأة على المساهمة بفتح مراكز لرعاية الأمومة والطفولة لخدمة الأسر العراقية في الريف والمدينة.

٤. دعوة الجمعيات ومنظمات المجتمع للدفاع عن حقوق المرأة السياسية واصلاح بعض النصوص الدستورية لكي تكفل للمرأة حل المشاكل التي تتعلق بالسياسة وتنظيم القوانين لمختلف جوانب الحياة التي لها علاقة بالمرأة الى جانب ما يتطلب من الصحافة النسوية ان تسهم بشكل فاعل في تكوين الرأي العام وتوجيهه، لتتوير الرأي العام الداخلي والخارجي بشأن حق المرأة في التعليم وحرية العمل ونيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فضلاً عن دعوة الأحزاب السياسية لمناصرة دور المرأة في المجتمع. والتأكيد على:

١. نشر التعليم ورفع مستوى المرأة وتعزيز مركزها الاجتماعي .
٢. العناية بالأسرة باعتبارها أساس الأمة وخليتها الأولى والمرأة أحد ركنيها.
٣. أقرار مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين إقراراً واقعياً.
٤. أعداد المرأة لأن تكون ربة بيت صالحة وعضوه نافعة في المجتمع. والاستمرار في تفعيل دورها في المجتمع ومؤسساته، ففي المدة ما بين (١٩٥٨ و١٩٦٨) ازدادت نسبة دخول المرأة العراقية مجالات العمل المختلفة، وطراً تغير على الواقع السياسي والاقتصادي والثقافي لها. وقد أثرت هذه التطورات الإدارية والاجتماعية في مؤسسات الدولة على مستويات التعليم ودور المرأة في النشاط الاقتصادي، فأدى هذا التطور الى اشتغال المرأة العراقية في مؤسسات الدولة، اذا بلغ عدد المشتغلات عام ١٩٤٧ حوالي (٩٨) ألف امرأة وهذه النسبة تعادل (٨,٣%) من مجموع المشتغلين في

(*) وكانت ترأسها أسماء الزهاوي ، فهمي أول ممهد للنهضة النسوية في العراق
(١) الارشيف، الاتحاد العام لنساء العراق والبحث ، الاتحاد العام لنساء العراق

القطاعات كلها^(١). بينما بلغ عدد العاملات في مختلف النشاطات عام ١٩٦٤ (٣٤٧) ألف امرأة. أما في عام (١٩٦٧) فقد بلغ العدد (٦٨٧٥) ألف عاملة من إجمالي العاملين في العراق، وبعادل (٦،٨). هذا دليل على تطور دخول المرأة المنتجة مباشرة في قطاعات العمل والإنتاج المختلفة^(٢). أما في مجال تبوؤ المرأة المواقع القيادية واتخاذ القرار، فكان محدوداً بالنسبة لباقي الوظائف، حيث أن الهيكل التنظيمي للوظائف يصنف كلما ارتقى في السلم الوظيفي. وذلك يعني إن نسبة النساء في هذه المواقع صغيراً جداً وذا ما تعانيه المرأة العراقية في هذا المجال لا يختلف عما تعانيه المرأة العربية وحتى المرأة في دول العالم المتقدم وإن أهم الأسباب التي أدت إلى قلة مساهمة المرأة في تلك المرحلة هي تفضيل رئاسة الرجال. حيث هناك اعتقاداً بأن المرأة لا تصلح للوظائف الرئاسية وصنع القرار، لانقارها إلى الشخصية التي تؤهلها لشغل هذه الوظائف^(٣). لكن في أعقاب ثورة تموز عام (١٩٦٨) حدثت تغيرات شملت مظاهر الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية^(٤). لذلك فقد عدت قضية اشتغال المرأة وتعليمها، إحدى القضايا التي مكنت الدولة من خلال التحليل وألفهم الواعي بتشخيص أهم معوقات عمل المرأة وصعوباتها. فكانت أهمها التخلف الثقافي والفكري وغيابها عن مواقع العمل والإنتاج وموقع المشاركة في اتخاذ القرار ومعاناتها في قصور التشريعات المجتمعية والنظرة الدونية التي يحملها المجتمع إتجاهها. لذلك أكدت العلاقة الصميمية بين تحرير المرأة وتحرير المجتمع سياسياً واقتصادياً وثقافياً، لأن التحرير سيوفر الشرط الموضوعي لتحرير المرأة وتخليصها من قيود التخلف والتأخير. إلى جانب تهيئة فرص العمل الواسعة أمام المرأة، ليس لتحقيق هدف الرفاه الاجتماعي، بل لأن ذلك الدور سيكون هاماً لإعادة بناء شخصية المرأة وتأكيد دورها بوصفها كائناً إنسانياً قياساً بما تنتم به معظم دول العالم من مشاركة المرأة في العمل وربطه بالتنمية والتقدم الاقتصادي. ومن خلال ما سبق نرى أن دور المرأة في المؤسسة التربوية قد تأثر في مختلف المراحل الإدارية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي مر بها المجتمع. وأن دخولها ميدان الوظيفة العامة قد اثر في الخدمة الميدانية. لذلك كان عليها أن تتفاعل مع التشريعات والنظم والتعليمات المتعلقة بشؤون المرأة في العمل ومراعاة دورها الوظيفي العائلي^(٥). وعلى الرغم

(١) عبد الرحمن سلمان الدريندي، مصدر سابق ص ٢٧٥

(٢) د. محمد سلمان حسن، التطور الاقتصادي في العراق، المكتبة العصرية، بيروت ١٩٦٢ ص ٢٨٠

(٣) إمينه فؤاد مهنا، المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة ١٩٨٤ ص ١٠٥

(٤) وزارة التخطيط، الدائرة التربوية والاجتماعية، مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في العراق بغداد عام ١٩٧٤ ص ٣١

(٥) عبد الصاحب صالح عبد الصاحب، الموارد البشرية في خدمة الميدانية في العراق أطروحة الدكتوراه ١٩٩٦ ص ٣٢٦، ٣٢٥، جامعة بغداد

من كل المعوقات والصعوبات نلاحظ تزايد أسهام المرأة في دوائر الدولة في الخدمة الميدانية للسنوات (١٩٦٨-١٩٩٣)^(١) والجدول (٢) يوضح هذه التطورات.

جدول (٢) يوضح تطور المرأة في العراق ضمن دوائر الدولة

١٩٩٣	١٩٨٧	١٩٨٣	١٩٧٧	١٩٦٨
٣١٣٠٠٨	٢٨٩٩٠٤	٢٠٠٥٥٧	٨٩٠٨٦	٣٢٠٢٥

وفي الحقيقة ان الواقع الحالي لدور المرأة سواء في المواقع الوظيفي المختلفة من جهة ومواقع القيادة من جهة أخرى ناتج عن عدد كبير من العوامل المتشابكة والمتداخلة ويمكن أدراجها تحت العوامل الاتية:

أولاً. العوامل الذاتية: يمكننا أن نعزو ضعف المرأة في الأجهزة والمواقع الإدارية بصورة عامة الى عدد من العوامل الذاتية المرتبطة بالمرأة وأهمها ضعف القدرة على اتخاذ القرارات وهي ناتجة عن السلبية في شخصية المرأة التي تدفعها الى الأعمال التي لا تتطلب قيادات ولا تتطلب قرارات، ومن ثمّ تسمح للقيادات المدرسية والإدارية الأخرى المشاركة في اتخاذ القرار الهام في شؤون المدرسة ودورها الوظيفي.

ثانياً. إن المسؤولية الأولى لمعالجة مثل هذه المشكلات ترتبط بالمرأة نفسها أولاً، وبالمنظمات والأجهزة الإدارية في المؤسسات التي تستخدم المرأة دون المواصلة المستديمة لتأهيل المرأة في العمل ثانياً .

ثالثاً. المرأة لازالت مكبلة ببعض الأفكار والقيم الاجتماعية التي تقف عائقاً دون تفعيل دورها في المؤسسة التربوية، ومن هذه الأفكار العائقة :

١. إنّ المرأة ليست ذات كفاية حتى تثبت العكس، ومسؤولية إثبات العكس تقع عليها، وليس على الجهاز الإداري الذي عليه توفير مستلزمات تطور كفايتها. فضلاً عن ذلك عندما تفشل المرأة لا يحاول الجهاز الإداري البحث عن مسؤولية ألفتشل ليوفر لها الأسس. لتجنب قصوره.
٢. ان المرأة ربما تستفيد من الامتيازات المتوفرة تلقائياً لجميع العاملين (اقتصاديةً كانت ام معنويةً). فهي أما أن تتولى دوراً فعالاً ومكافئاً لدور الرجل، وأما أن تؤدي دوراً موجهاً لمجموعة من الرجال. وهذا خرق يثير القلق، وهذا سبب يؤثر سلباً في تفعيل دور المرأة في مواقع اتخاذ القرار، أدى الى ارتفاع نسبتهن في الأعمال الثانوية والروتينية^(٢).

(٢) حنان بشير فتح الله، القيادات النسوية في الإدارة العامة العراقية، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ١٩٩٨ ، ص٥٢ ، أطروحة دكتوراه غير منشورة .

(١)الاتحاد العام لنساء العراق، سكرتارية الدراسات والبحوث دراسة رقم ٤، المصدر سابق ص٣٤،٢٥

٣. ان البيئة الخارجية التي تتعامل معها المرأة، التي تتحمل هذه المسؤوليات، لاتقبل ذلك، فتنعكس نظريتها هذه على المؤسسة التي تستخدم النساء. في هذه المواقع مما نجد من الاستعداد ألعلي لمنح أفرص المتكافئة للرجل، فضلا عن عدم وجود الخدمات المساعدة للمرأة، كدور الحضانات والخدمات المنزلية (١). الخ.

٤. مشاكل النساء ما زالت تطرح وكأنها مشاكل نسوية صرفة خاصة بالمرأة وحدها، وليست جانبا أساسيا من مشاكل المجتمع.

رابعاً . عوامل علمية وتنظيمية عامة

هناك عوامل أخرى لها تأثيراتها المهمة التي ترتبط بطريقة تطوير الأجهزة والمؤسسات المنتجة وكذلك بطريقة تطوير العلوم الإدارية، إذ إن تصميم الأجهزة والتنظيمات العصرية ونظم عملها هو تصميم لا يتلائم مع وضع المرأة وسماتها الطبيعية. وان هذا التصميم ناتج الى حد كبير عن هيمنة الرجل على مواقع اتخاذ القرار، وعن حاجات وأوليات المرأة. ومن هذا المجال يتلائم تدعو بأنه لو أن المنظمات والمؤسسات العصرية تطورت على يد امرأة لتطورت بشكل مختلف. فضلاً عن ذلك فإن مجال التشريعات الإدارية والمالية التي تخص المرأة ساعد على ذلك. فقد اكد العراق تمتع المرأة بشخصية. قانونية مستقلة عن الرجل ومساوية في القيمة الاجتماعية. وصدر القانون (١٩١) لسنة (١٩٧٥) المسمى (قانون مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والمزايا المالية). وقد نصت المادة الثانية على اعتبار المرأة المتزوجة مكلفة ذاتها، لأغراض قانون ضريبة الدخل، وتمتع بالسماح القانوني لها قبل زواجها، في القبول أو الرفض للزوج اذا كان عاجزاً عن العمل ولا مورد له. والقانون (٧٢) لسنة ١٩٧٧ منح الزوجة حق التمتع بإجازة الالتحاق بالزوج في حالة إيفاده في مهمة رسميه للعمل او الدراسة خارج العراق ولهذا القانون أهمية خاصة، فهو يساوي بشكل مطلق بين المرأة والرجل، وتغلبت مصلحة الأسرة على أي مصلحة أخرى وان القانون (٩٤) لسنة (١٩٧٧) منح المواطنة حق التمتع بأجازة الحمل مثل الولادة، أمدها شهر واحد، بعد الولادة التي مرت، ثم الأخرى قبل الولادة على ان لاتقل عن عشرين يوماً قبل الوضع (٢). من ذلك نستنتج أن المفاهيم التي تتبناها المؤسسة التربوية هي التي تدفعنا الى توفير مختلف الكفايات الإنتاجية في الأنشطة التعليمية وللمفاهيم نفسها هي التي تحفزنا الى إيجاد مختلف الوسائل والأساليب لتوفير رؤوس

(٢) الاتحاد العام لنساء العراق دراسة رقم (٤)، مصدر سابق ص ٣٤

(١) اللجنة الوطنية التحضيرية لمؤتمر المرأة العالمي الرابع، التقرير الوطني لتطوير المرأة العراقية ١٩٨٥-١٩٩٣ في أطار استراتيجيه نيروي، ١٩٩٣ ص ٩٤

الأموال التي يستثمرها في التعليم لتؤدي دورها في العملية التربوية، ومن ثمّ في تنمية المجتمع. لذلك فإنّ ميكانيكية التدريس ومعدلاتها تعتمد على كثير من الأمور الآتية:

١. معدل نصيب المعلم من التلاميذ في الصف الواحد.
 ٢. معدل نصيب المدرّسة من الصفوف.
 ٣. معدل نصيب المشرف التربوي من المدارس.
 ٤. معدل توفير الأساليب والوسائل التعليمية في المدرّسة.
 ٥. معدل مشاركة المرأة المدرّسة في الأعداد والتدريب في الدورات التدريبية خلال السنة.
 ٦. معدل مشاركة المرأة في اتخاذ القرار مع إدارة المدرّسة والهيئة المشرفة على المدرّسة.
- الخ علماً أنّ هذه الأمور ترتبط بمدى الكفاية الإنتاجية للوحدة التعليمية^(١). الى جانب البيئة التربوية كان هنالك بيئة اجتماعية ترتبط بها المرأة لها سلبياتها وإيجابياتها على سلوك التدريسيين في المدرّسة من واقع المسؤولية الاجتماعية، والتي هي الجهد الواعي المبذول من قبل المرأة في العمل لأجل خدمه وحماية مصالح الفرد والمجتمع^(٢). وهذا يتطلب تنشيط عمليات ومراجع المسؤولية الاجتماعية للمرأة. وأنّ هذه ليست مسؤولية المنظمات فقط، بل هي مسؤولية جهات متعددة مع أفراد المجتمع. وكذلك من خلال السلطة التشريعية، لأنّ التعليم يلعب دوراً أساسياً في تغيير نمط البناء الاجتماعي، كما أنه يعدّ من أساسيات العصر الحديث وضرورة من ضرورات التغيير^(٣). وإن قضية المرأة هي مقياس جيد وحساس لقياس تطور المجتمع أو تخلفه، كذلك نجدها ترتبط بالواقع الاجتماعي والبيئة الاجتماعية والاقتصادية والمرحلة التاريخية التي تبرز فيها من جديد^(٤). لذلك فإن تطبيق قرارات (مؤتمر بيكن) المعني بقضايا المرأة والذي انعقد تحت شعار المساواة، والتنمية، السلام للمدة مابين يومي (١٤، ١٥) سبتمبر عام (١٩٩٥) تتطلب بدرجة أساسيه بحث كل السبل والامكانات لتفعيل دور المرأة ولتدفعها نحو المساهمة الايجابية والفعالة من الحياة الاقتصادية^(٥). فضلا عمّا ورد في برنامج عمل المؤتمر الدولي الثالث للسكان والتنمية (١٩٩٤). ومنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع (كيهونغ) (١٩٩٥). وأن اتفاقيه (سيداو) بشأن إزالة جميع

(١) عفيفي محمد الهادي، مصدر سابق ، ص ١٧١

(٢) محمد لبيب النجحي، في الفكر التربوي طبعه (٢) دار النهضة العربية بيروت (١٩٨١)، ص ٢٢٣

(٤) سعيد الرحموني، صفاء حسين يونس، المرأة العربية، صراع الأدوار، المستقبل العربي العدد (٩)، ٢٠٠٠م ص ٧٩

(١) قيس النوري، مصدر سابق ص ٣٣٤

(١) الأمم المتحدة، برنامج عمل المؤتمر الدولي السكان والتنمية، القاهرة ، ايلول ١٩٩٤ ، ص ٢١، ٢٥

أشكال التمييز ضد المرأة^(١). فضلاً عما أقره المؤتمر العاشر للاتحاد النسائي العربي المنعقد في (١٩٨٦/١/٣٠) من استراتيجية لعمل التنظيمات النسائية حتى عام (٢٠٠٠) والتي تتيح تطور أدائها والقيام بدورها للنهوض بمكانه المرأة ومواكبة الإستراتيجية الدولية الهادفة الى تطوير أوضاع المرأة من أجل دفع مسيرة المرأة العربية بصورة عامة والعراقية بصورة خاصة لاسيماً على النهج الذي يحقق لها مزيداً من الفعالية كمهمة في جهود التنمية الاقتصادية ولأجتماعية والثقافية وكمستفيدة من عوائدها وثمراتها. الى جانب تقييمها للصعوبات التي عوقت فاعليتها من بلوغ مقاصدها. ومن تقديرها لما يمكن أن يتاح لها في نهاية هذا القرن من الامكانيات مادية وفنية وبشرية^(٢).

المبحث الثاني: التطور التاريخي للتعليم في العراق

أوسع نطاق التعليم في العراق للمراحل الثلاثة (الرياض والابتدائي والثانوي والأعدادي) حتى أصبح في الوقت الحاضر ما يقارب أربعة ملايين ونصف المليون طالب وطالبة^(٣). وبنسبة قدرها (٢٨%) من مجموع السكان وهذا يقودنا الى قناعات عديدة تؤكد حقيقة كون العملية التربوية أهم أنواع الاستثمار^(٤). وإن هي إلا خطوات على الطريق لبناء مجتمع تسوده الديمقراطية، وبناء إنسان جديد يختلف في قيمه ومتطلباته الحياتية. تمتد الجذور التاريخية للتعليم الرسمي في العراق الى أزمنة بعيدة من التاريخ المعاصر، ويعود ذلك الى العهد العثماني ومرحلة الاحتلال والاستغلال ومن ثم الحكم الجمهوري وما أعقبه من أنظمة. تأثرت الأنظمة التعليمية أهدافا ومحتوى ومناهج بهذه الجهود التي تركت عليه بصماتها تبعاً لسياساتها التاريخية التي مر بها التعليم في العراق^(٥).

١. تطور التعليم في العهد العثماني

إن التعليم في العراق في العهد العثماني تأثر لقرون متعددة بسياسة الحركات العثمانية التي أهملت شؤون التربية والتعليم في العراق، ولم تتحسن حالة التعليم فيه على الرغم من محاولات بعض السلاطين أحداث إصلاحات في شؤون العراق، ابتداءً من السلطان محمود الثاني في الربع الأول

(٢) اللجنة الوطنية، مجلة السكان والتنمية، العدد(٤)، ١٩٩٨ ص ٢٥-٣٢

(٣) مجلة المرأة العربية، إستراتيجية لعمل التنظيمات النسائية، العدد الخاص، في عام ٢٠٠٠، ص ٢٩

(٤) الجمهورية العراقية، وزارة التربية، مؤتمر التربية الأول، الدورة الثانية او الأربعة، جنيف بغداد ١٩٩٠ ص ٦٧

(٥) كلاريس انبول، مصدر سابق ص ٩٦٧

(١) مسارع حسن الراوي، تطور التعليم في الوطن العربي، مجلة دراسات اجتماعية العدد العاشر السنة الثالثة، ٢٠٠١

في القرن التاسع عشر، وحتى تحت تأثير التيارات التجديدية في أوروبا^(١). فقد نصت المادة (١١٠) فيما يتعلق بشؤون التعليم في الولايات التابعة للدولة العثمانية على المجالس العمومية مسؤولة نشر المعارف فيها، الى جانب ما أقرته المادة (١١٤) من الدستور من أن التعليم الابتدائي إلزامي على كل فرد في جميع أنحاء الإمبراطورية العثمانية^(٢). وظل العراق بولاياته الثلاث (بغداد والبصرة والموصل) في ظل الحكم العثماني في حالة فوضى. فلم تشهد العراق إصلاحات ذات أهمية حتى أواسط القرن التاسع عشر وقد حدثت الإصلاحات التعليمية في عهد مدحت باشا (١٨٦٩-١٨٧٢) وهو أول والٍ عثماني يعمل على تحديث التعليم. فكانت من اهتماماته إصلاح الأوضاع العامة اذ لم تكن في العراق قبل ولايته إلا بضع مدارس ابتدائية تابعه للإرساليات التبشيرية، او تلك التي كانت خاصة بالطوائف المسيحية في الموصل وبغداد^(٣). وانصب اهتمام مدحت باشا على المدارس الرشيدية (الفكرية والميدانية) فضلاً عن المدارس المهنية. ولم ينل التعليم الابتدائي اهتماماً كبيراً منه، وتعزى أسباب ذلك الى قلة الكادر التعليمي، الى جانب قلة الإمكانيات الضرورية لإنشاء المدارس الابتدائية^(٤). الى جانب عزوف الأهالي من إرسال أبنائهم الى تلك المدارس وكانت تدرس المواد والموضوعات باللغة التركية^(٥). ومع ذلك تعدّ جهود مدحت باشا البدايات الأولى لتحسين أوضاع التعليم في العراق وإنشاء نظام تعليمي حديث. أما فيما يتعلق بالمدارس الاعدادية فقد أنشئت سنة (١٨٧٣) أول مكتب أعداد مدني في بغداد بالمدارس الرشدية في زمن ردين باشا الذي أعقب مدحت باشا (١٨٧٠-١٨٧٤) وتعد أول مدرّسة وجدت العناية بها منذ زمن الوالي مدحت باشا (١٨٧٠) علما انه انشيء في مدينة الموصل في زمن كنعان باشا (١٨٦١) مكتب يحتوي على صفوف ابتدائية و صفوف رشدية، وفي سنة (١٨٩٥) وتحولت المدرّسة الرشدية في الموصل الى مدرّسة أعدادية، بعد قدوم الهيئة الإصلاحية عام (١٩٠٨) التي قامت بفتح عدد من المدارس ما بين ابتدائية ورشدية في عدد من المدن. وكانت مدة الدراسة من الرشدية (٣) سنوات بعد دراسة الكتاتيب في بداية الأمر^(٦). ثم أصبحت بعد أتمام المدرّسة الابتدائية. وتولي أمر التعليم من المدارس الرشدية المعلمون الأتراك ولكن بعد أنشاء دور المعلمين في الولايات العراقية أصبح أكثر المعلمين من

(٢) جمال مزعل، مقدمة عن تطور التعليم الحديث في العراق، جامعة البصرة، ١٩٨٧ ص ٢٧٢

(٣) عبد الرزاق الهلالي، تاريخ التعليم في العراق في العهد العثماني (١٦٣٨-١٩٧١) (ط١)، بغداد ١٩٥٩ ص ١٤٦

(٤) احمد ابراهيم خليل تطور التعليم الوطني في العراق (١٨٣٦-١٩٣٧) (ط١)، مطبعة جامعة البصرة ١٩٨٢، ص ٣٥

(٥) نفس المصدر، ص ٣٩

(٦) عبد الرزاق الهلالي، مصدر سابق ص ١٥٢

(١) جمال مزعل، مصدر سابق، ص ٣٧٩

العراقيين^(١). أما ما يخص دور المعلمين فقد انشئ أول دار الأعداد المعلمين في زمن نامق باشا في بغداد لتلبية الحاجة للمعلمين. وكانت مدة الدراسة في دار المعلمين في بادئ الأمر سنتين وكان يقبل بها طلبة المدارس الدينية أو طلاب الأعدادية وأصبحت الدراسة أربع سنوات. بعد الانقلاب العثماني عام (١٩٠٨) الذي قاده مجموعة من الضباط المنتمين الى جمعيه الاتحاد والترقي. وفي عهد السلطان عبد الحميد الثاني خلقت ظروف مشجعة لتطوير الخدمات التعليمية في العراق، مقارنة مع السابق، إذ أعقبها ظهور حركة ذات أثر محدود في المستوى الرسمي والشعبي يدعو الى إنشاء المدارس الحديثة. لذلك فتح عدد من المدارس الابتدائية والرشدية الجديدة في مناطق محدودة من العراق^(٢). فضلاً عما حظيت بعض المسائل التربوية باهتمام السلطات من التفتيش وتطوير مراجع التعليم ولقد نهض المثقفون بدور كبير فيها. لقد كانت القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالتعليم في العراق هي القوانين نفسها المعمول بها في الدولة العثمانية والصادرة في عام (١٨٧٠). وكان قانون التدريس الابتدائية المؤقت الصادر في عام (١٩١٤) هو الذي ينظم شؤون التدريب في المدارس أستاذاً الى هذين القانونين. ومن أهم الأنظمة والتعليمات تعليمات المدارس الابتدائية الصادرة عام (١٩١٥) وهي تعليمات نصبت على القضايا التي تخص التدريس والطلاب والمعلمين والامتحانات العطل وجميع المسائل التي كانت تنظم شؤون التعليم. ومع كل تلك التغيرات كانت مديريات المعارف تتمتع بصلاحيات تخولها وضع سياسة التعليم في الولايات العراقية في ضوء الحاجات الخاصة بالمجتمع العراقي. وهكذا وبعد مرور ما يقارب من مائة عم بدأ اهتمام الدولة العثمانية بشؤون التعليم وضرورة السير به على النهج الغربي الحديث وأسوة بالدول الأوربية الأخرى. ومن خلال ذلك يمكن تلخيص النتائج التي تمخضت عن هذا الأهتمام بما يأتي:

١. أن الدولة العثمانية قد تأثرت وهي تتبنى نظام المدارس الحديثة من بلادها بالنظام الفرنسي بصورة واضحة.
٢. حاولت جعل التعليم الابتدائي الزامياً على كل فرد من الرعايا العثمانيين.
٣. طبقت نظام الولايات. وجعلت نشر المعارف العمومية من اختصاصات مجالس المحافظات.
٤. اعترفت، تحت ضغوط الدولة الأوربية، بحقوق الأقليات غير المسلمة من بلادها، ومنهم حق إنشاء المدارس الخاصة بهم. شريطة أن تدرس العلوم علانية وتحت رقابة الحكومة^(٣).

(٢) نفس المصدر ، ص ٢٧٦

(٣) نفس المصدر، ص ٢٧٦

(١) جمال مزعل مصدر سابق ، ص ٢٢٧ ص ٣٧٤

٥. منحت الإرساليات التبشيرية حق الإقامة في جزء من إمبراطوريتها وأنشاء المعابد والمؤسسات الخيرية كالمدارس والمستوصفات^(١).

٢. تطور التعليم في مرحلة الانتداب البريطاني

نظمت سلطات الاحتلال البريطاني شؤون التعليم في العراق على مراحل مبتدئة بولاية البصرة، حيث أحتلتها في وقت مبكرة، ثم أعقبتها الولايات الأخرى من العراق، بعد أن تمكنت من أحتلال بغداد والموصل. ثم قامت بإجراءات من شأنها تنظيم شؤون الإدارة الميدانية، ومن أهمها أستقدام هنري كوبس (H.Cobbs) من الهند لتنظيم الشؤون المالية والبلدية والزراعة والري والمصارف، علماً أنه عند دخول القوات البريطانية البصرة كانت المدارس العثمانية مغلقة على أثر الحرب. أذ أثر معلومها البقاء في بيوتهم ولم تبق سوى بعض المدارس الأجنبية، وفي مقدمتها المدرسة الأمريكية التي أسسها (جون فان ابنيس). وكما أنّ الحالة التي كانت عليها أبنية المدارس الرسمية سيئة، وكنت تعاني من نقص شديد في اللوازم والأثاث والكتب المدرسية والمعلمين. أن إصلاح هذه المدارس وتوفير لوازمها تتطلب مبالغ كبيرة لم تمتلك السلطات البريطانية ميزانية كانت لتغطيها. وأزاء هذه المعلومات والمشكلات التربوية لم يوافق (هنري كوبس) في بداية الأمر على فتح أي مدرسة ابتدائية خلال سنتين. غير أن الحاجة الى موظفين لتسيير شؤون الإدارة الميدانية دفع الى وضع خطة للتعليم في الولايات، كان أولها قيام المدرسة الأمريكية بأعداد المعلمين الذين تحتاجهم المدارس الابتدائية. الى جانب ذلك شملت الخطة فتح مدرستين ابتدائية في مدينه البصرة وأبي الخصيب، تُدرس فيها اللغة العربية واللغة الانكليزية في تشرين الأول (١٩١٥)^(٢). كما أستقدمت لجنة تتألف من عدد من الخبراء الأمريكيان برئاسة (بول هررر) لإرساء حالة التعليم في العراق وصياغة مقترحات لإصلاح النظام التعليمي وقد وصلت اللجنة فعلاً في أوائل شباط عام (١٩٣٢) وأنجزت أعمالها في نيسان عام (١٩٣٢) وأصدرت تقريراً عن نتائج دراستها عرفت بـ(لجنة الكشف التهذيبي) لأصلاح حالة التعليم في العراق لاحتوائه على أفكار منها تنظيم الامتحانات الحكومية، وإرسال البعثات العلمية خارج العراق. كما واستقدمت السلطات البريطانية الميجر همفوي دومان (H.F.Dowman) الخبير التربوي لتنظيم التعليم في العراق. وعمل الميجر دومان في وزارة المعارف مدة طويلة مع المستشار دوكلاس دنلوب (D.Dutz-Hop). وجد عادة تنظيم مجلس وزارة المعارف وعمل على تفعيل دورها ومناقشة وتنفيذ مخططة في مجال التعليم والبدء بالعمل على تحسين وضع التعليم، على الرغم من الصعوبات التي كانت تجابه السلطات

(٢) عبد الرزاق الهلالي، مصدر سابق، ص ١٤٦ ص ١٤٧

(١) رضا محمد جواد، دراسات في التعليم الثانوي المقارن، مطبعة المعارف بغداد، ١٩٦٦ ص ١١٤

التعليمية. فأصبح سلم التعليم، في ضوء السياسة التي وضعها (دومان) يتكون من المدرسة الأولية، والمدرسة الابتدائية، والمدرسة الإعدادية والمدرسة العالية وحددت معه الدراسة في المدرسة الأولية بأربع سنوات، وجعل منها قسم أول يقضي فيه الطفل مدة سنتين قبل أنتقاله الى القسم الابتدائي. وهكذا أصبحت الدراسة الابتدائية بقسميها (٦) ست سنوات^(١). وحين حصل العراق على استقلاله سنة (١٩٣٢) صدر قانون المعارف رقم (٢٨) لسنة (١٩٢٩) بتاريخ (٥/٤/١٩٢٩) ولذا يعد في مقدمة تلك اللوائح القانونية التي نظمت وحددت معالم وأسس نظام التربية والتعليم في العراق. فقد حدد هذا القانون شروط التدريس في مؤسسات التعليم. فاشتراط على من يرغب في التدريس في المدارس الابتدائية التخرج من دور المعلمين وكذلك على من يرغب في التدريس في المدارس الثانوية التخرج من دار المعلمين العليا أو من احد المعاهد العالية. وقد واجهت سلطات الاحتلال البريطاني صعوبة في فتح المدارس بسبب النقص الكبير في الأبنية المدرسية. ونقص عدد المعلمين. وعندما تزايدت مطالب الأهالي بفتح المدارس جعلها ذلك الأمر على معالجة الموضوع دون ان ترجىء التفكير فيه لذلك تم انشاء دار المعلمين وبدأت الدورة الأولى في حزيران عام (١٩١٧) من معلمي الكتاتيب^(٢). الى جانب ذلك فأن نظارة المدارس قامت باستيراد كميات كبيرة من الكتب المدرسية المصرية بالنسبة للموضوعات العربية، واستيراد الكتب الخاصة باللغة الانكليزية من الهند، أما فيما يتعلق بتعليم البنات فقد كانت هناك المدرسة الأمريكية للبنات، ومدرسة الراهبات الكرميات للبنات، وكانت هناك مدرسة يهودية ابتدائية للبنات في بداية الاحتلال البريطاني في مدينتي البصرة والموصل (١٩١٩-١٩٢٠). وعموماً لم ينل التعليم الثانوي في العراق اهتماماً في ظل سلطات الاحتلال البريطاني، غير انها تحت ضغط مطالب الأهالي أعلنت عن نيتها فتح مدرسة تجهيزية لمدرسة ثانوية لاستقبال الطلاب في المدارس الابتدائية، وأعلنت مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات. شملت نوعين من الدراسة الأدبية والفنية. كما اضطرت سلطات الاحتلال تحت ضغط حاجة دوائر الدولة الى موظفين ومستخدمين ومحاسبين، الى فتح عدد من المدارس المهنية منها المدرسة التي سميت فيما بعد بمدرسة الهندسة، ومدرسة التجارة المسائية، سنة (١٩١٨) وتستمر الدراسة فيها لمدة (٦) ستة أشهر وتتنقل بالصف الثانوي الذي فتح في بعض المدارس الابتدائية في بغداد والبصرة والموصل.

(١) جمال مزعل، مصدر سابق ص ٢٨٦

(٢) البييس بل. فصول في تاريخ العراق القريب في عهد الاحتلال البريطاني (١٩١٤، ١٩٢١) مطبعة المعارف، بغداد

٣. تطور التعليم بعد الاستقلال في العراق للفترة ما بين عامي ١٩٣٢ - ١٩٦٨

تم استكمال الجزء الأعظم من الأسس العامة لنظام التربية والتعليم الحديث في العراق في المرحلة التي سبقت إعلان استقلال العراق في الثاني من تشرين الأول (١٩٣٠) لذلك لم تشهد مرحلة الاستقلال ما بين عامي (١٩٣٢) و(١٩٥٨) الا تغيرات طفيفة في مجال البناء الهيكلي للنظام التعليمي ولاسيماً في مرحلة التعليم العام. أن أهم ما شهدته هذه المرحلة هو التطور على المستوى النسبي في الخدمات العلمية فقد ارتفعت ميزانية التعليم من (٣٠٦,٢٣٨) ديناراً في السنة الدراسية الأولى بعد اعلان الاستقلال (١٩٣٢-١٩٣٣) الى (١٤,٣٢٧,٦٠٤) في السنة الدراسية التي سبقت اعلان الجمهورية (١٩٥٧-١٩٥٨) وزاد عدد المدارس الابتدائية في المدة ذاتها من (٣٩٠) مدرّسة الى (٢٠٣٧) مدرّسة. كما ازداد عدد التلاميذ في هذه المدارس من (٢٤٤,١٧٧) تلميذاً الى (٤١٦,٦٠٣) تلميذاً وازداد عدد المدارس الثانوية الحكومية في المدة ذاتها من (٢٦) مدرّسة الى (١٧٨) مدرّسة، وازداد عدد طلابها من (٣٤٤٤) طالباً الى (٥١٥٠٤) طالباً كما ازداد عدد المدارس المهنية في المدة نفسها من مدرستين تضمان (١٤٨) طالباً الى (٢٩) مدرّسة تضم (٣٨٨٩) طالباً^(١). وقد اعتمدت اللجنة الطريقة الانكليزية في تقديرها عن أعداد المدرّسين للمرحلة الثانوية، لذلك أوصت الطالب اولاً بكليتي الاداب والعلوم ثم يتابع بعد ذلك الدراسة في اختصاصه في التربية والتطبيقات التدريسية وأوصت اللجنة بضرورة أنشاء قسم التربية في الجامعة^(٢). وبعد ثورة تموز عام (١٩٥٨) وجّهت جهود كبيرة لإصلاح الواقع التربوي^(٣). وصدرت تشريعات نظمت بموجبها شؤون التربية والتعليم، غير أنها جميعاً لم تؤثر كثيراً في بيئة وهيكل نظام التربية والتعليم ولاسيماً مرحلة التعليم العام أما المدة ما بين عامي (١٩٥٨ و ١٩٦٨) فقد شهدت نمواً ملحوظاً في الناحية الكمية موازنةً بالمرحلة السابقة، فقد ازداد عدد المدارس الابتدائية من (٢٠٣٧) مدرّسة في العام الدراسي (١٩٥٧-١٩٥٨) الى (٤٩٠٧) مدرّسة في العام الدراسي (١٩٦٧-١٩٦٨) وازداد عدد المدارس الثانوية من (١٧٨) مدرّسة الى (٧٥٧) مدرّسة، وازداد عدد الطلبة في المدة نفسها من (٥١٥٠٤) طالباً الى (٢٥٤٠٣٣) طالباً. وازداد عدد المدارس المهنية من (٢٩) مدرّسة تضم (٣٨٨٩) طالباً الى (٤٤) مدرّسة تضم (١٠٢١٧) طالباً. وهذا يشير الى التطور العمودي في

(1) Ministry of planning Reportan the Education of Iraq for 1957-1958 Baghdad 1957 p30p39 .

(٢) حسن الدجيلي، تقدم التعليم العالي في العراق مطبعه رشاد ، بغداد ١٩٦٣ ص١٦، ١٥٩
(٢) وزارة التربية، المديرية العامة للتخطيط قسم التوثيق والدراسات لتطوير التربية والتعليم في العراق خلال (١٩٧٢) ١٩٧٣، ١٩٧٤، ١٩٧٤) تقرير مقدم الى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم العدد ٧٨ بغداد، ١٩٧٤ ص ٢

مجال التربية والتعليم ولاسيماً في مرحلة الستينات ويمكن ان تعد سنة (١٩٦٣) بداية للنشاطات التربوية على مستوى البلاد.

٤. تطور التعليم في العراق للفترة ما بين عامي ١٩٦٨ - ٢٠٠٠

عبر النظام السياسي القائم آنذاك في العراق حتى عام (١٩٦٨) عن الاهتمام بقطاع التربية والتعليم، داعياً الى وقف الاهتمام به بالطريقة العفوية والعشوائية والارتجالية وكانت تلك الأوضاع عكست هذه المظاهر السلبية في صور متعددة تكمن في ضعف أفرص المتكافئة للتعليم بين أبناء المجتمع الواحد. مما أدى الى سوء نموه واختلال النمو في مراحل التعليم المختلفة. فضلاً عن فقدان التوازن بين تعليم البنات والبنين والتعليم الحضري والريفي، وبين الأكاديمي والمهني، وبين الفروع العلمية والإنسانية^(١). علماً أن قطاع التربية والتعليم من القطاعات الحيوية التي ينبغي ان تجد اهتماماً جدياً من المسؤولين، من اجل إعادة بنائها. وهذا يتطلب توفير لجنة تأخذ على عاتقها دراسة الوضع التربوي، والعمل على التخطيط له على وفق التطورات والتغيرات الحاصلة في الدول المجاورة والعالم المتقدم. وان تقوم بتجديد بما يأتي:

أ. عادة صياغة ألسفة التربية والأهداف العامة للنظام التعليمي في العراق.

ب. وضع وتحديد أهداف المراحل الدراسية المختلفة.

ج. دراسة وتحليل واقع التعليم في العراق.

٤. وضع خطط استراتيجية طويلة الأمد وقصيرة الأمد في ضوء الوضع الذي يمر به العراق في ظل هذه التغيرات السياسية. وفضلاً عن ذلك فإن قطاع التربية والتعليم من القطاعات الحيوية التي ينبغي ان تجد اهتماماً جدياً من المسؤولين من اجل إعادة بنائها، لذلك صدرت كثير من الوثائق والقرارات التي أولت هذا القطاع^(٢). الاهتمام، منها بتشكيل لجنة سنة (١٩٧٠) تضمن أقرار مجموعة من المسائل الآتية:

١. الدعوة الى تحديد معالم السياسة التعليمية الجديدة في ضوء السياسة العامة للدولة وفلسفتها الاجتماعية، وهذه النقطة هي مبدأ عام في سياسات الدول جميعاً، المتقدمة والنامية منها.

٢. توضيح حدود وزارة التربية، ووزارة التعليم العالي، من اجل التنسيق بينها، لكي يكون بمقدورها مواكبة التطور الأفقي والعمودي من اجل تنشيط حركة علمية استثمارية متوازنة تخدم التنمية المستدامة في المجتمع، وتلتقي مع التطور العلمي في الدول المجاورة والعالم المتقدم.

(٣) حكمت عبد الله اليزاز واخرون، التربية والثورة من ١٩٦٨، ١٩٩٣، بغداد، وزارة التربية ١٩٧٨ ص ٢٩

(١) جمال مزعل، مصدر سابق، ص ٣٠٨

٣. اقتراح افضل الوسائل لأعداد العاملين في التعليم وقدرتهم على وضع خطة لتطوير وزارة التربية والتعليم، وتقديم المقترحات بشأن كيفية رسم خطة تعليمية^(١). وفقاً للظروف التي يعيشها العراق، من تأسيس دولة حرة قائمة على مبدأ الديمقراطية وحرية الرأي، من خلال المساهمة في اتخاذ القرار، بالمشاركة مع جميع الجهات المعنية بالدولة. توصلت الى المتطلبات الأساسية للفلسفة الاجتماعية، التي تستند على الفلسفة التربوية للدراسة. ونختار منها مايلي:

أ. التأكيد على المعرفة العلمية وأسلوب التفكير العلمي المتطور الحديث.
ب. تعبئة طاقات المجتمع من اجل عراق أفضل بترسيخ الوحدة الوطنية وترسيخ الأيمان بالمثل الإنسانية والقيم الروحية.

ج. الانفتاح والتعاون مع الشعوب التي تحقق والتفاعل والخلق من اجل تحقيق سلام عادل.
د. معالجة القضايا والمشاكل ومعوقات العمل من اجل أنماء الاتجاهات العلمية والفكرية وإذكاء الروح الجماعية.

و. غرس فكرة التساند الدولي .

وفي الحقيقة وصفت تلك المرحلة بأنها مرحلة استقرار نسبي ولاسيماً لتوفر عائدات النفط وتوظيف جزء منها لدعم خطط التنمية الوطنية وأحداث تطور ملحوظ في مجال التربية والتعليم، فضلاً عما شهدته تلك المرحلة من حملة وطنية شاملة لمحو الأمية. وأصدرت الحكومة العراقية قانون محو الأمية الأول رقم (١٥٣) لسنة ١٩٧١ لتنظيم العمل في ميدان محو الأمية ويعدده شكلت الهيئة العليا لمحو الأمية في (١٩٧٢/٥/٢٣)، ثم شكل هيكلها التنظيمي وألغى عام (١٩٧٣). منذ ذلك التاريخ بدأت أعداد مراكز محو الأمية بالزيادة، وكذلك أعداد الدارسين إذ وصل عدد المراكز في العام الدراسي (١٩٧٢-١٩٧٣) الى (١٦٠٨) مركزاً، منها (٩٨٨) مركزاً للذكور و(٦٢٠) مركزاً للإناث، كما بلغ عدد الدارسين في مراكز محو الأمية للسنة نفسها (٩١٨٤١) دارساً ودارسة، منهم (٣٩,٥٣٦) من الذكور، و(٥٢٣٠٥) من الإناث. ولعل من أبرز مظاهر الاهتمام هو عقد مؤتمر بغداد لمحو الأمية وتعليم الكبار سنة (١٩٧٦)، الذي حدد معالم الاستراتيجية التي يجب اعتمادها في إطار الحملة الوطنية، وحدد أساليب التخطيط والتنفيذ والمتابعة لهذه الحملة والمستلزمات، التي تقتضيها، والمعوقات التي تعترض سبيل نجاحها وبلوغ أهدافها وإيصال المتعلمين الى الحد الأدنى من المستوى الحضاري^(٢). ومن القضايا الأخرى قانون مجانية التعليم رقم (١٠٢) لسنة (١٩٧٤)، وقانون التعليم الإلزامي رقم (١١٨) لسنة (١٩٧٦)،

(٢) نفس المصدر ، ص٣٠٦

(١) حكمت البزاز، واخرون مصدر سابق ، ص١٦١

ونظام التعليم الثانوي رقم (٢) لسنة ١٩٧٧، ونظام أعداد المعلمين رقم (٣٧) لسنة ١٩٧٧، ونظام رياض الأطفال رقم (١١١) لسنة ١٩٧٨، وغيرها. لذلك نلاحظ، على سبيل المثال ارتفاع العدد الكلي للأطفال في مرحلة رياض الأطفال في العام الدراسي (١٩٧٧-١٩٧٨) الى (٥٦٣٤٧) طفلاً، والى (٧٦٥٥٨) طفلاً للعام (١٩٨٧-١٩٨٨) وبقياس (٦٣٢%) الى (٤٩٢%) وكذلك ارتفع العدد على صعيد التعليم الابتدائي وللمدة نفسها من عام (١٩٧٧-١٩٧٨) الى عام (١٩٨٧-١٩٨٨) من (٢٠٤٩١٨٨) تلميذاً بقياس (٢٠٦%) الى (٢٩٥٢٢٣) تلميذاً، بقياس (٣٩٥%)، وكذلك على صعيد التعليم الثانوي وللمدة نفسها. فقد ارتفعت أعداد الطلاب من (٦٦٣٩٦٥) طالباً، بقياس (٢٦١%)، الى (٨٨٧٦٣٨) طالباً، بقياس (٣٤٩%) يوضح لنا ذلك الزيادة المطردة لأعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة ولكل أنواع التعليم خلال التطور التاريخي من العام الدراسي (١٩٧٧-١٩٧٨) حتى العام (١٩٨٧-١٩٨٨). لكن ظل التعليم الثانوي يفتقر الى الكثير من الاحتياجات المادية والمعنوية على الرغم من التطورات العددية التي حصلت، والتي تمثل التطور العمودي للتعليم، والذي لا يتناغم مع التطور الأفقي، الذي بذلت لأجله بداية الثمانينات محاولات متواصلة لبلورة الاتجاهات والمؤثرات السياسية للقطاع التربوي والتي سميت بورقة عمل (١-٥) عالجت فيها رياض الأطفال والتعليم الابتدائي. والتعليم الثانوي والتعليم المهني، مع تقديم تصورات مستقبلية على شكل أهداف كمية ونوعية، شملت الطلبة والمدرسين والشعب والأبنية المدرسية والإدارة والمناهج والإشراف وغيرها من المفردات التفصيلية. ثم شكلت لجنة عليا لتقديم مستلزمات تطوير قطاع التربية والتعليم العالي، تناولت التعليم العام والمهني والعالي وألّفتي وفق تصورات كمية ونوعية لتطوير هذه المراحل، وشملت التقديرات الكمية لأعداد الطلبة والمدارس والشعب لغاية العام الدراسي (١٩٩٠-١٩٩١) وتقديرات أجمالية لغاية العام الدراسي (٢٠٠٠-٢٠٠١) مع معالجة الاتجاهات المستقبلية. وفي بداية التسعينات شرعت وزارة التربية بمراجعة السياسة التربوية، بحسب تجدد الحاجات والامكانيات وتحقيق الغايات والإنجازات مرحلة بعد مرحلة، مما يكفل دمج قطاع التربية والتعليم ضمن التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في ضوء المتغيرات ومعالجة المعوقات والعقبات الهائلة التي يواجهها النظام التربوي نتيجة للأضرار الجسيمة التي لحقها الحصار بالعراق، وماتلاه من تدمير في مؤسسات المجتمع بما فيها المؤسسة التربوية التي انعكست من ثم على الواقع العلمي والتربوي للتدريسيين والطلبة. وقد عقدت الكثير من المؤتمرات والندوات لتطوير العملية التربوية، نتيجة الأضرار الجسيمة التي أحدثها الحصار على العراق، وماتلاه من تدمير البني الأرتكازية ومؤسسات المجتمع، بما فيها المؤسسات التربوية. فقد وضعت خطة استثنائية لمعالجة تلك الآثار على المدرسة والمؤسسات التربوية للمراحل

المختلفة. وعقدت الكثير من المؤتمرات والندوات لتطوير العملية التربوية، كما أكدت الوزارة في حينها مشروع قانون الوزارة ونظامها لإعادة النظر في هيكلها التنظيمي واستحداث التنظيمات الإدارية لتلبي حاجات التوسع في العملية التربوية، وتستوعب الاتجاهات الحديثة، في ضوء بلورة الوزارة معالم سياستها الجديدة خلال التسعينات وحتى عام (٢٠٠٠). على مرتكزات عديدة. وسيتم الإشارة إليها. لأفاق مستقبلية. فضلاً عما طرح من ندوة النهوض بالتعليم المنعقدة في الثاني والعشرين من حزيران لعام (١٩٩٢)، وندوة تطوير العملية التربوية للمدة ما بين ٤/٥ عام (١٩٩٣) وتسعى محصلتها الى تطوير النظام التربوي وزيادة كفايته وكما في النقاط الآتية:

١. تحسين الإداء الإداري والفني وتطوير أساليبه، وتوفير متطلبات البرامجيات اللازمة لرفع المعدلات الإنتاجية استثمارها بالأمكانات المتاحة واستعمال التقنية الحديثة وبناء نظم معلوماتية جديدة.
٢. توسيع مصادر أعداد المعلمين والمدرسين، وجعل أعدادهم في إطار جامعي ضمن كليات المعلمين (التربية الأساس) و(التربية) لتحقيق التخصص في الفروع والمواد الدراسية، مع مراعاة تطوير الأسس العلمية والتربوية والمهنية في الأعداد.
٣. العمل على تطوير خطط التدريب أثناء الخدمة للعاملين في القطاع التربوي، سواء في الإدارة التربوية أم الإدارة المدرسية، وجعل التعليم بصورة تكفل شمولية التدريب وتنوعه واستمرارية في حل المشكلات التي تجابه المدرسة العراقية.
٤. إيجاد حوافز تتصف بالفاعلية لزيادة دافعية الطلبة نحو التعليم ورفع المستوى العلمي، وحوافز لرفع كفاية وأداء المهنة التدريسية اتجاه مهامها التربوية.
٥. العمل على رفع الحالة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، ولعل مما يكفل تحقيق أدواره والمهام الموكلة إليه وبصفته مربيًا ورائدًا اجتماعيًا ومجتهدًا، فكرياً وناقلاً للمعرفة والثقافة والقيم الأصلية^(١).
٦. العمل على أحكام تخطيط التعليم وتوفير مستلزماته مع زيادة الأنفاق عليه، ورفع مستوى الإشراف على فعاليته ومتابعة تنفيذ أنشطته كما يكفل كفايته الداخلية والخارجية باعتبار ان العملية التعليمية والتدريسية كنظام يتألف من مجموعة من المكونات المتداخلة والمتفاعلة تفاعلاً وظيفياً تعمل موحدة في تفعيل الأدوار على مستوى الفرد والمؤسسة التربوية. يتضح من كل ماورد في مراحل التطور التعليمي في العراق ولاسيماً الثمانينات والتسعينات باعتبارها فترة معوقات وعراقيل أثرت في فاعلية التعليم وفي الميزانية العامة له من جهة، كما أثرت في الكادر التعليمي المثقف من الرجال لانشغالهم بالحروب لسنين طوال، مما خلق أزمة أدت الى تأنيث التعليم^(٢). ومحاولة

(١) حكمت البزاز، مصدر سابق ١٩٩٣ ص ٢١١

(٢) سعيد حميد، وآخرون مدى تأثير تأنيث الهيئة التعليمية في المراحل الابتدائية على سلوك التلاميذ، مديرية

أضعاف دور الذكور في العملية التعليمية. أنّ التعليم في العراق لم يكن سائراً في سياق علمي وثقافي، فهو معزول عن العالم وتطوراته الحديثة، كما أنّ المؤتمرات والندوات التي تتعقد وتعطي مبادئ وخطط عمل لم يكن إلا لانتشار الواقع المتخلف للتعليم في العراق من الهاوية ولو بصورة غير مباشرة، وذلك لأن التعليم يخدم سياسة النظام، ويسخر لأجل النظام في العراق، ان إعادة النظر المستمر في النظام التعليمي لكل مرحلة من مراحل التحول دليل على تخلف واقع النظام التعليمي في العراق، وعدم استقراريته ومواكبة لما موجود في دول الجوار والعالم المتقدم من النجاحات المتحققة في مجال عصره محتوى التعليم في كل المستويات من خلال التناسق بين الثقافة العامة والتقنية العلمية. وعموماً فإن التعليم في العراق يحتاج الى جمع أشلاء التعليم الذي اتسم بالنشاط في الستينات والسبعينات ثم تآثرت أشلاؤه هنا وهناك بسبب سوء السياسات التعليمية من جهة وما خلفته الحروب والحصار، مما شتت الامكانيات العراق وتساهم في إهدارها. والمهمة التي تواجه النهوض بالنظام التعليمي هي جمع هذه الأشلاء من أجل صياغة لكل متكامل يسهم في صياغة الأغراض الكلية للنظام التعليمي بطريقة نظامية لتحديد المدى الذي تكون فيه تلك الأجزاء ضرورية لتعليم المدرسة بفاعلية والنهوض بدورها في المجتمع^(١).

المبحث الثالث: التعليم الثانوي في العراق

١. بدايات التعليم الثانوي في العراق

نلاحظ من خلال مرورنا على تاريخ التعليم في العراق، أن التعليم الثانوي كان متأخراً فيه، وكانت مدارسه مزدوجة مع المدارس الابتدائية، وتعاني العراق من عدم توازن انتشارها في ولايات العراق، لذلك عندما تولت لجنة (مرنوو) تاريخ التعليم الثانوي في العراق، خلال المدة ما بين عامي (١٩١٩-١٩٣٢) وحينما وضعت تقريرها، الذي عرف بتقرير (لجنة الكشف التهذيبي)^(٢). والذي تعدّه بداية منطقية ومقبولة لولادة التعليم الثانوي في العراق، ونقطة انطلاقته التي بدأت سنة (١٩١٩)، واتسع نطاقه حتى عام (١٩٢٥) حيث بلغ عدد المدارس الثانوية الرسمية (٥) مدارس، ضمت (٥٨٣) طالباً فتحت آنذاك مدرسة ثانوية مسائية في بغداد ضمت (٨٢) طالباً.

مطبعة وزارة التربية، بغداد، ١٩٨٣ ص ٢٣

(1) Lord James of Rusholme teacheh Education and Tranining Reart by Acommitte of inquiry oppointed by The sechely Secretary of state for Education and science. London H ,M so 1972 pp.42 68

(٢) الحكومة العراقية، تقرير الكشف التهذيبي، قرار لتقرير بول مترو، مدير لجنة الكشف التهذيبي بغداد، مطبعة الحكومة

١٩٣٢ ص ٢٧٥

وفي عام (١٩٢٩) جعلت مدة الدراسة الثانوية خمس سنوات بدلاً من أربع سنوات وكرست الأعوام الثلاثة الأولى فيها للثقافة العامة، وأطلق عليها اسم الدراسة المتوسطة وخصصت السنتان الأخيرتان للدراسة العلمية والأدبية وسميت الدراسة الثانوية. وتبعاً لهذا التغيير حصل تبدل مماثل في المنهج الجديد، يتألف من احد عشر، موضوعاً علمياً وأدبياً موزعه على السنوات الخمس، وعلى الطالب النجاح فيها جميعاً. وفي العام الدراسي (١٩٣١-١٩٣٢) ارتفع عدد المدارس المتوسطة الى تسع عشرة مدرسة موزعه على مختلف الألوية العراقية منها ست عشرة مدرسة للبنين، وثلاث مدارس للبنات، وكان هناك ثلاثة ثانويات كاملة للبنين، الأولى في الموصل والثانية في بغداد، والثالثة في البصرة، وكان مجموع طلاب هذه المدارس، (٤٨٠) طالباً، ولم تكن هناك ثانوية كاملة للبنات في ذلك الحين. وعلى الرغم من التقدم الملحوظ، كان التعليم الثانوي في العراق يعاني من أزمت أساسية قدرها أن تظل مزمنة حتى مراحل تطوره الأخيرة، وقد بينت لجنة (مرنوو) في ذلك الحين خطورة هذا الاتجاه على مستقبل العراق، فقد طرق سمعها مراراً من كثير من العراقيين المثقفين أنّ التعليم الثانوي أكثر ضرورة للعراق من التعليم الصناعي والمهني، وان التعليم العالي هو الذي تقدره ألفة الوطنية حق قدره، لأنه الوسيلة الوحيدة التي بواسطتها يمكن تأسيس مؤسسات وطنية مستقبلية، وتدريب قادة يمكنهم إدارة زمام الوظائف الحكومية. وقد بين لنا أن فكرة التوظيف في الحكومة. كانت وما تزال لحد هذه الأيام مسيطرة على العقول، لها أثرها الكبير اليوم في المدارس الثانوية، وذلك سواء أكانت هيبة الوظيفة هذه ناتجة عن مزاج الشعب وتقاليد ام عن البناء الاقتصادي والاجتماعي الموجود في العراق حتى الان والتي لأتضمن ولا تؤمن العيش خارج الوظيفة^(١). الى جانب ذلك فإنّ مشاكل التعليم الثانوي في العراق وتخلفه أدى الى تخلف التعلم الثانوي النسوي تخلفاً محرّجاً امتدت جذوره الى سنين متقدمة في تاريخ العراق وحتى وقتنا الحاضر، حيث بلغت عدد طلبة الثانوية من الذكور (٦٥١,٠٥٣) بفارق كبير عن أعداد طالبات الثانوية اللواتي بلغت أعدادهن (٤١,٧٨٩) طبقاً لإحصائيات العام الدراسي (٢٠٠٠-٢٠٠١) وتشمل الأعدادية والمتوسطة وهذا يدل على تأكيد تأخر التعليم النسوي، حتى أن أعداد التلاميذ للعام نفسه للمرحلة الابتدائية بلغت (٣٤٦,٤٤٥) للذكور فيما، بلغت أعداد الإناث على المستوى الابتدائي (٢٩٨٩١٨). إذن إنّها مشكلة جوهرية، لعلها أساس التدهور الذي أصاب المجتمع نتيجة سياسات ألفتقار في التباطؤ التنموي الذي يؤثر في هذا التراجع في تقدم التعليم الثانوي وخاصة للنساء، فلم تفتح صفوف للبنات في الثانويات إلا في عام (١٩٣٠) وكانت تعاني من قلة

(١) جمال أسد مزعل ، مصدر سابق، ص ٤٧

المعلمات. الى جانب ذلك فإنّ قانون الخدمة العسكرية العراقي اخذ بمبدأ أعفاء طلبة المدارس الثانوية من الخدمة حتى تخرجهم وكان لهذا الأمر تأثير مزدوج في التعليم يشمل الايجابي والسلبي كان السبب في انخفاض مستوى التعليم الثانوي^(١). ثم جاءت الحرب العالمية الثانية وحلّت أثارها على التعليم الثانوي، فتسببت في تناقص عدد التلاميذ، وجمود النظام التربوي نفسه، حيث أنخفض عدد الطلاب الى (١١,٣٩٠) في عام (١٩٤٤-١٩٤٥) بعد أن كانوا (١٣,٩٦٩) في عام (١٩٤٠-١٩٤١) ولكن عندما وضعت الحرب أوزارها. تقرر أن توضع خطة لتطوير النظام التربوي في العراق أمدها عشر سنوات، وقد ألغت اللجنة عام (١٩٤٦) أوكلوا إليها أمر وضع هذه الخطة على ضوء حاجات العراق والتطورات المحلية، وسميت بـ(لجنة مشروع العشر سنوات) وعمدت الى أن تكون نسب التوسع في التعليم الثانوي مساوية لنسب التوسع في التعليم الابتدائي، ورأت اللجنة ضرورة أن يلتزم التعليم الثانوي العراقي بثلاث أهداف أساسية هي:

١. الأهتمام بالثقافة العامة، والمراد بها العمل على تنمية استعدادات الأفراد وشخصياتهم وتفكيرهم للمساعدة على أن يحيوا حياة أفضل ممّا لو لم يهتموا بالتعليم.

٢. الأعداد للدراسة العالية.

٣. اكتساب القابليات والمهارات للطلبة وتوجيهها نحو مهنة وعمل تتناسب مع ميولهم واتجاهاتهم.

أما فيما يتعلق بمفهوم التعليم الثانوي فقد رأت اللجنة توسيع هذه المراحل بحيث تشمل ثلاثة أنواع من الدراسة هي:

أولاً. التعليم الثانوي الأكاديمي الذي يراد به الثقافة العامة والأعداد للدراسة الجامعية.

ثانياً. التعليم الموجه الى ناحية عملية وأريد بهذا النوع، الثقافة العامة للأعداد للحياة .

ثالثاً. التعليم المهني وهو نوعان .

أ. **التعليم الثانوي المهني:** وهو الذي يُكسب صاحبه حرفةً وثقافةً ثانويةً يستطيع بها أن يمارس مهنة أو يدخل معهداً عالياً منسجماً مع دراسته.

ب. **التعليم المهني البحث:** هو الذي يُخرج عاملاً ماهراً أو مزارعاً ماهراً^(٢). وهكذا ظل التعليم الثانوي يؤلّف في دروب التوسع الطبيعي، وكانت هنالك محاولة لتغيير النظام التربوي، إذا ذاع وزير المعارف على الناس بياناً تحدث فيه عمّا يسمى وقتها (سياسة التعليم في العراق)^(٣). وكشفت هذه السياسة التربوية الجديدة عن تخلف النظام التربوي في العراق عموماً عن مقتضيات التطورات

(٢) نفس المصدر، ص ٤٨

(١) جمال أسد مزعل، مصدر سابق، ص ١٥١

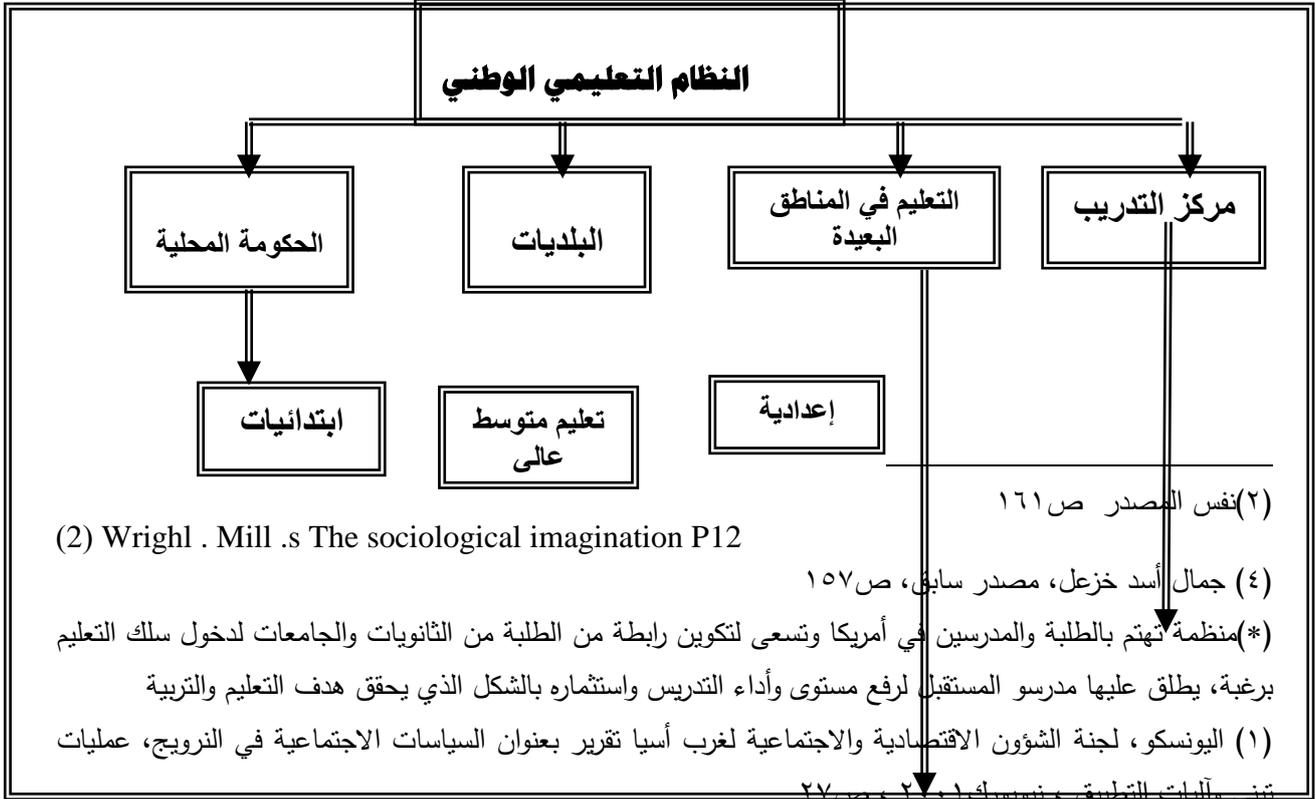
(٢) نفس المصدر، ص ١٥٧

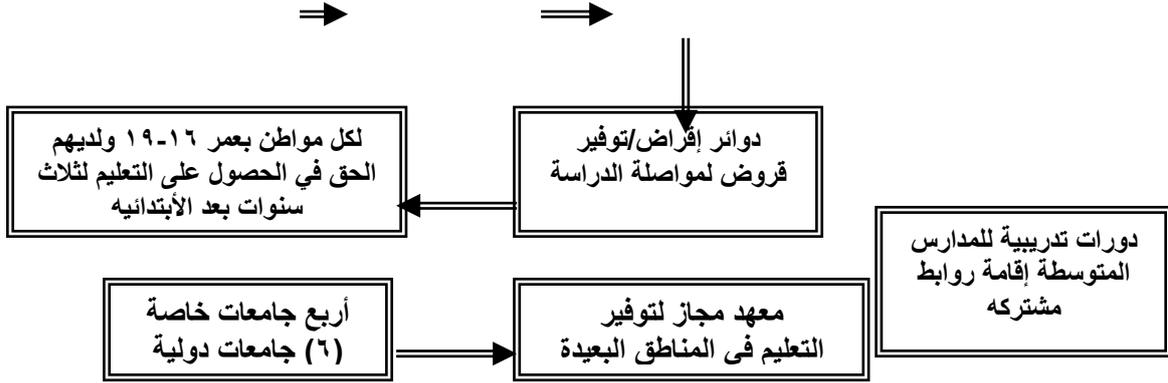
الأخيرة، الى جانب أنّ النظام التربوي الحديث الديمقراطي لا يؤمن بالنمو العمودي للمجتمع، وإنما يعمل من أجل التساوي الأفقي الذي يعني الكشف عن الفروق الفردية بين الناس ويمكنهم من تحصيل نصيبهم من المسؤولية الاجتماعية ومن الخبر الاجتماعية، وهم يعدون من مستوى اجتماعي وقانوني واحد تحت مظله بلد واحد فلو تتبعنا التعليم الثانوي في العراق من عام (١٩٢٠) الى عام (١٩٤٥) ومن عام (١٩٦٨) الى عام (١٩٩٣) سوف نلاحظ هناك زيادة عديدة متواصلة في التعليم وعلى الرغم من الزيادة العددية المتواصلة في أعداد المدارس ذكوراً وفي أعداد الطلاب والهيئة التدريسية لكن لو نظرنا الى التعليم الثانوي لوجدناه يعاني حالة من الضعف وعدم الاهتمام بالتخطيط المطلوب في هذه المرحلة، حيث نلاحظ تزايد أعداد الطلبة المسجلين في أفرع الأدبي، فكانت نسبتهم (٥٣,٧%) مقابل نسبة الطلبة في أفرع العلمي (٤١,٣%) للعام الدراسي (١٩٦٤-١٩٦٥) وكان نصيب التعليم المهني للعام نفسه (٤,١%) وأما حظ البنات في التعليم فكان ضئيلاً، حيث لم يستوعب أكثر من (٢٦%) في المرحلة المتوسطة و(٢٣%) في المرحلة الإعدادية للعام نفسه^(١). وبشكل عام لم يستوعب التعليم الثانوي أكثر من (٢٢%) من حجم الشباب في سن التعليم الثانوي في العام ذاته الى جانب رداءه التوزيع الجغرافي بالنسبة للمحافظات. وفي العام الدراسي (١٩٦٨-١٩٦٩) ارتفع عدد الطلبة في التعليم الثانوي الى (٢٨٥,٧٢١) طالباً وطالبة، وازداد هذا العدد الى (٩٩٢,٦١٧) طالباً وطالبة عام (١٩٩٢-١٩٩٣)، وبلغ في عام (٢٠٠٠-٢٠٠١) (١,٠٦٣٤٢) طالباً وطالبة، وتكون بنسبة الذكور فيه (٦١,٢%) ونسبة البنات (٣٨,٨%) محققاً نسبة زيادة قدرة (٢٩١%) وبمعدل نمو قدرة (١٢,١%) وقد انسجت هذه الزيادة في أعداد الطلبة على أعداد أعضاء الهيئة التدريسية العاملة في هذه المرحلة، فقد ارتفع عددهم من (٩٣٧٨) مدرساً ومدرّسة عام (١٩٦٨-١٩٦٩) الى (٤٨,٤٩٦) مدرساً ومدرّسة عام (١٩٩٢-١٩٩٣) والى ارتفاع قدرة (٦٢٨١٠) عام (٢٠٠٠-٢٠٠١) وبنسبة زيادة قدرة (٤٢٣%) وبمعدل سنوي قدرة (١٧,٦)، ومما نستطيع الوقوف عليه من الثغرات في التعليم الثانوي في مجال الهيئة التدريسية هي مرحلة الحروب ولاسيماً بعد العام الدراسي (١٩٨٢-١٩٨٣) اختلاف نسبة الذكور من المدرّسين، اذ كان عددهم (١٧,٥٩٦) والمدرّسات (١٥,١٣٩) وبنسبة تزايد قدرها (٣٢٧,٣٥%) واستمر هذا الاختلال في الهيئة التدريسية، وعلى العكس عند اشتداد الظروف السياسية والاجتماعية في الحروب وظروف الحصار حيث بلغ (١٨٢٩٨) مدرساً في عام (١٩٨٧-١٩٨٨) و(٢٢١٤٠) للمدرّسات

(١) رضا محمد جواد، مصدر سابق، ١٩٦٦ ص ١٦٠

واستمر هذا الاختلال بين المدرسين والمدرّسات وكما اظهرت إحصائيات (١٩٩٢-١٩٩٣) حيث بلغ عدد المدرسين (٢١٩٣٤) وعدد المدرّسات (٢٧١٢٣) وبنسبة تزايد قدرها (٥٢٣%) ويؤثر معدل النمو السنوي للطلاب (١٢,١%) ومهنة التدريس (١٧,٦%)^(١). لذلك مما يجب ان نلاحظه في التعليم هو ان التطور النوعي في التعليم الثانوي يجب الا يقتصر على التطور الكمي بل ان يتعداه الى تطوير الجانب النوعي، الذي يمثل جوهر العملية التربوية تشخيصاً وتحديداً وتنوعاً وان مجرد وجود ألفرد في الحياة يساهم ولو بضالة في تشكيل المجتمع^(٢). وان المجتمع الخلاق هو الذي يخفف الماسي ويحرر ألفرد من كل ما يضييق به صدره وان جهل ألفرد بصورة عامة والمرأة بصورة خاصة في بعض النواحي الحياتية يعود الى البيئة وعدم اطلاع الأفراد على الكثير مما يجري في المجتمعات العصرية والمتقدمة^(٣). إذن فالتعليم الثانوي يجب أن ننظر إليه من حيث هو حق طبيعي للإنسان في العراق ومن حيث هو ضرورة من ضرورات الحياة المستديمة وهو أداة من أدوات التقدم الوطني في شتى وجوهه وجوانبه (٤) مثلما أظهرته الرابطة القومية للتعليم^(*). في البلدان المتقدمة كما في أمريكا فضلاً عن واقع التعليم في العراق (١٩٢٠) ولغاية سنة (٢٠٠٠). وما أحرزه من تقدم ملموس، الا أنه لم يكن شيئاً خارقاً للعادة كما هو عليه في الدول المجاورة في الخليج والدول العربية او الدول المتقدمة في أمريكا. وفرنسا والنرويج مثلاً حيث يشير المخطط في الشكل (٥).

شكل (٥) يوضح التعليم في الدول المتقدمة (النرويج)^(٤)

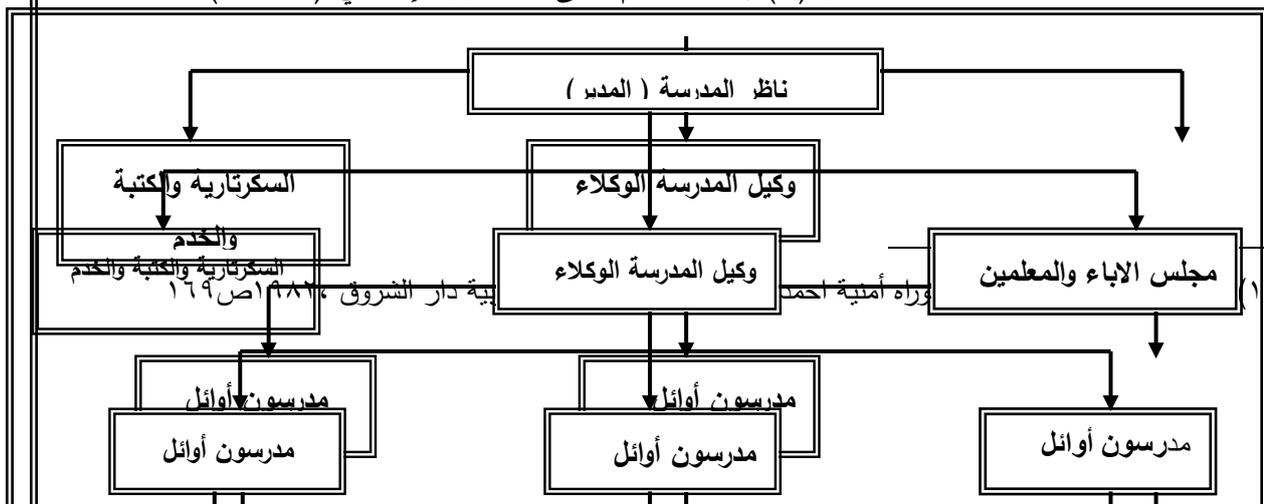




الى نظام المؤسسة التربوية في النرويج التي يمثل الكل المتكامل الذي يصب في استثمار ألفرد واستخلاص نتائج استثمار ألفرد في التعليم في مراحلها المختلفة حيث تشترك الحكومات المحلية والبلديات ودوائر المصارف في مساعدة ألفرد في التعليم وتعمل على إقراض المواطنين لتوفير التعليم للمواطنين وحثهم بالشكل الذي يساعد على تنمية ألفرد واستثمار جهوده العلمية في تنمية المجتمع وتطوره بحيث يستطيع ألفرد كما مؤشر في الشكل (٥) ان يواصل دراسته في الابتدائية والمتوسطة والأعدادية والجامعية على وفق إستراتيجية تربوية تعمل بشكل منظم وتسهم فيها الأطراف المشتركة في النظام التعليمي الوطني الذي يحتاج الى مثل هذه التسهيلات والأمور المتعلقة في التعليم، كي نبني عراقاً قائماً على أسس تربوية وفلسفية تحققها للعراق بصورة عامة ومحافظة ميسان بصورة خاصة. بما يمتاز به من مساحة سكانية وأعداد كبيرة من سكان المجتمع. وكما دلت عليه الإحصائيات فان أعداد الطلبة في المحافظة من الذكور والإناث يتناقص كلما تقدمنا في مراحل الدراسة المتوسطة والاعدادية. لذلك لابد من جهود حكومية نشطة تعمل على شكل لجان متخصصة تعقد مؤتمرات تضم أساتذة في الجامعات وأعضاء من الهيئات التدريسية والمشرفين لإعادة النظر في مجموعة من العوامل التي يؤدي تغييرها الى قفزة نوعية في النظام التعليمي في العراق. بمحافظات جميعها ولاسيماً المحافظة الفقيرة العينة ميسان وكما هو مقترح بأن تعمل المؤسسة التربوية بمجموعة من الأعمال المقترحة لكي تفعل أداء الكادر في الهيئة التعليمية

من المدرسات والمدرسين لتفعيل دورهم في العملية التعليمية التربوية كالرغبة ومستوى الطموح في

العمل التربوي كما موضح في شكل (٦) إدارة التعليم على المستوى الإجرائي (المدرسة)



فضلاً عن القيام ببعض الأمور وكالاتي:

١. تتقح كتب بعض المواد، كالتاريخ واللغة الانكليزية والتربية الدينية والرياضيات والاقتصاد للمرحلة الثانوية.

٢. تأليف اللجنة العليا للمناهج والكتب وفق نظام المقترح، يواكب عملية عصرنه التعليم.

٣. تتقح مجموعة من الكتب في ألفيزياء والكيمياء للسادس الأعدادي وقواعد اللغة العربية للرابع العام.

٤. تكوين لجان خاصة تعمل على متابعة الوسائل التعليمية وتطويرها وأدراك أهميتها في دعم المناهج الدراسية .

٥. العمل على توفير مرشد الصف او الباحث الاجتماعي للمدرسة لربط المدرسة بالأسرة والعمل على شكل شبكة مترابطة الأطراف لتحقيق أهداف التربية^(١).

٦. توفير ميزانية وتخصيص مبالغ كافية للأنفاق على المؤسسة التربوية بحيث يشمل هذا الأنفاق كل ما من شأنه ان يرفع من المستوى المعاشي للهيئات التدريسية والإدارية والإشرافية الى جانب الحصص الخاصة بالأبنية والوسائل التعليمية والبعثات العلمية الخ. وفضلاً عن ذلك نجد ان نسب ما تخصصه الدول من مبالغ للأنفاق على التعليم تشير الى الوعي الكبير لتلك الدول بأهمية العلم والتعليم لاستثمار القدرات البشرية التي هي حجر الأساس لكل حضارة والارتقاء بها. ففي العراق كان الأنفاق على التعليم الثانوي بالدولار للمدة ما بين عامي (١٩٧٨-١٩٨٢) وهي مرحلة لا بأس بها انطوت على استقرار مالي جاءت بعد عملية تأمين النفط^(٢). وكانت مرحلة استقرار لتتوافر

(١) حكمت البزار، واخرون، مصدر سابق ص ١٨٠

(٢) عماد حسن حسين، تحليل أثر الحصار الاقتصادي على الاتفاق على التعليم في العراق، وزارة التربية، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الحادي والثلاثون، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، الجزء الثاني، أب ٢٠٠٠ ص ٣٠٢

الموارد المالية ولكن تقع ضمنها سنوات من الحرب العراقية الإيرانية كان لها تأثير سلبي بالغ في نفقات التعليم وفي الكادر التعليمي متمثلة بالرواتب والاجور والمخصصات وما يصرف على الأبنية والأجهزة والمختبرات وبقية المستلزمات المادية مع الأخذ بعين الاعتبار نسب اندثار الأبنية المدرسية والأثاث لذلك نلاحظ ان معدل الأنفاق على التعليم للمرحلتين المتوسطة والأعدادية ودور معاهد المعلمين قد تطور من (٨١) مليون ديناراً تقريباً في عام ١٩٧٨ الى حوالي (١٩٠) مليون ديناراً عام (١٩٨٢) اي بنسبة مئوية تقدر بـ(١٣٤%)، وهي بنسبة كبيرة ايضاً الا انها لم تستمر في تطوير التعليم اذ ان المدة مابين عامي (١٩٩٥-١٩٩٩) ضمت أسوء الآثار السلبية، والمتراكمة بسبب الحرب والحصار على مجالات الحياة كافة ومن ضمنها الأنفاق على التعليم، وتضم بين دفيئها اختلافات تتعلق بقيمة الدينار العراقي صعوداً وهبوطاً، لفقدان الدينار العراقي قيمته. فكانت نسبة تطور الأنفاق على الطالب خلال مدة ما قبل الحصار في التعليم الثانوي (٣٤%)، وتدنّت خلال مدة الحصار الى (٥%)، وبلغ التغيير في نسب التطور (-٣٤) قياساً بدول العالم العربي الذي بلغ (١١٤) دولاراً موازنةً بـ(٢٠٢) دولار بمعدل عالمي للعراق و(٧٥٠) دولاراً مع الدول المتقدمة. وكانت مدة الأنفاق السنوي تقوم بالدينار العراقي للمدة مابين عامي (١٩٧٨ و١٩٨٢) والتعليم الثانوي (١٢٢٥٣٦) وبلغ معدل الأنفاق بالدينار للمدة مابين عامي (١٩٩٥ و١٩٩٩) بأسعار صرف الدينار للسنوات (١٩٧٨-١٩٨٢) (٨-٤) أما نسبة الأنفاق للمدة مابين عامي (١٩٩٥ و١٩٩٩) أي أنفاق الأعوام (١٩٧٨-١٩٨٢) فبلغ (٤%) وهذا ما يؤكد استمرار الحصار والحرب في أحداث أضرار بالغة في المسؤولية التربوية، ولاسيماً التعليمية والتي تمثلت بفقدان مستلزمات طبع الكتب المدرسية، وعدم توفير القرطاسية واللوازم المختلفة للطلبة، فضلاً عن نقص الكوادر التعليمية وخاصة من الذكور، لانشغالهم بالظروف الاقتصادية الصعبة والحروب والخدمة العسكرية. فقد بلغت نسب الكوادر التدريسية بحسب إحصائية عام (١٩٩٣) ما يقارب (١٢١٥٢) معلماً ومدرساً وكانت حصة التعليم الابتدائي منه (٦٢٩٣) معلماً ومعلمة، والتعليم الثانوي (٥٨٥٩) مدرساً ومدرّسة، فضلاً عما سببه الحصار من تعطيل مشاريع إنشاء الأبنية المدرسية الجديدة في محافظات العراق الى جانب الاختناقات والازدواجية في الدوام، اذ كان من المقرر في خطة الأعوام (١٩٩٠-١٩٩٦) بناء (٣٩٧٣) مدرّسة، لم ينفذ منها الا (٢٢) مدرّسة وفي مجال صيانة الأبنية المدرسية لم تستطع الأجهزة الفنية في الوزارة من تنفيذ مشروع أعدته عام (١٩٩٣) لترميم وصيانة (٨٦١٣) مدرّسة، بسبب عدم توفير التخصّصات المالية^(١).

(١) وزارة الثقافة والأعلام، أثار الحصار الجائر على الصحة والغذاء والبيئة في العراق بغداد ١٩٩٤، ص ٧٠٦.

ان هذه السليبيات كلها التي ظهرت في واقع التعليم، ولاسيماً خلال سني الحرب والحصار أثرت في تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية لما لاقته من معوقات في العمل من جهة، وما فرضه البيت والمجتمع عليها من ادوار مزدوجة، عليها تأديتها من جهة أخرى. والمرأة المدّسة بصورة خاصة والمدرّسون بصورة عامة، المرتكز الأساس للعملية التربوية والتعليمية. وصلاح المجتمع ينبع من صلاحهم، وان التعليم بصورة عامة والتدريس بصورة خاصة، في مفهوم التربية الحديثة استثمار بشري يتوقف على حد كبير التطور والبناء الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد، لأنه المصدر الأساسي الذي يتم من خلاله أعداد القوى البشرية اللازمة لمختلف نواحي الإنتاج^(١). هذا يتطلب من الجهات المسؤولة عن الهيئات التعليمية توفير الكفايات التنموية العامة والذاتية للمرأة المدّسة، من خلال التعامل مع مصادر المعرفة، والحصول عليها من خلال الاستعمال الأمثل لكل مصادر الكفاية، من مصادر المعلومات المتنوعة، ومن إزالة العقبات والمعوقات والمشاكل العامة للمؤسسة وأعضائها لتحقيق نموهم المهني المستمر في التعليم الذاتي^(٢).

٢. أنواع التعليم الثانوي في العراق

كما ذكرنا سابقاً تأتي مرحلة التعليم الثانوي تكمله لمرحلة التعليم الابتدائي ضمن السلم التعليمي لوزارة التربية وكما نوضحه في ملحق (١) ويتمركز محور الدراسة فيها على تعليم يتيح للناشئين تطوير شخصياتهم من جوانبها كافة واكتشاف قدراتهم وميولهم وتنميتها والتوسع في الثقافة والتدرج في الحصول على مزيد من التخصص في ميادين المعرفة. وتتولى وزارة التربية وضع السياسة التربوية للتعليم الثانوي وتحديد أهدافه وتمويله والإشراف عليه وأدارته وتنظيمه ورسم الخطط لتوفير الملاكات البشرية اللازمة وتطويرها مما يضمن كفاية وتوثيق صلاته بالمجتمع وتفاعله معه. ويراعى في هذه المرحلة استقلال مدارس البنين عن مدارس البنات ويجوز الاختلاط إذا دعت الضرورة القصوى مع مراعاة الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه المدّسة^(٣). فضلاً عن أحداث عدد من المدارس الثانوية كتجربة مركزية لتطوير وتحديث مدارس الثانويات لمواكبه التطور الحاصل في العالم المتقدم وكالاتي :

(١) عدلان. محمد عثمان علي، التقويم في برنامج التربية العلمية، مجلة كلية التربية العدد ٦٠ ، مركز البحوث التربوية والنفسية، مكة المكرمة ، ١٩٨٠ ص ١٣

(٢) رحمه أنطوان حبيب ، تخطيط لتدريب معلم المدرسة لابتدائية ، مجلة التربية الجديدة ، العدد - ٣٩ ، ١٩٦٨ ص ٩٩

(٣) حكمت البزاز ، مصدر سابق، ص ١٠٢

١. المدرّسة الثانوية الشاملة

تعد المدارس الثانوية الشاملة إحدى التجارب في تنويع التعليم الثانوي تهدف الى تكامل التربية مع التنمية في المجتمع وهذه المدارس تختلف عن المدارس الثانوية الاعتيادية في النسبة والمحتوى بتأكيد العلاقة بين الجوانب الفكرية والنظرية والجوانب العملية التطبيقية وتقوم بتنظيم المدرّسة على أساس تحقيق مجموعة من المبادئ أهمها:

١. الشمول - التكامل - التفاعل مع المجتمع...

وينقسم البرنامج المدرسي على ثلاثة حقول..

١. أَلْفَصَل الأول: يتضمن مواداً مشتركة تهدف الى تزويد الطلبة بالثقافة الأساسية.

٢. أَلْفَصَل الثاني: يتضمن مواد مهنية مشتركة تهدف الى تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لمواجهة متطلبات الحياة.

٣. أَلْفَصَل الثالث: ويتضمن مواد (أكاديمية) ومهنية اختيارية هذا وقد بدأت تجربة المدارس الثانوية الشاملة في العراق في العام (١٩٧٩-١٩٨٠) وقد تم تجهيز المدارس بالمستلزمات كافة وفق مواصفات خاصة بهذه المدارس.

١. **المدارس الثانوية المتطورة:** وقد خطط لهذه المدارس أن تكون متطورة فعلاً شكلاً ومضموناً وتكون الدراسة فيها أكثر عمقاً وإثراء، لتحقيق الأهداف المرسومة لها. وقد تم توفير المستلزمات المادية والمعنوية والبشرية المتمثلة بإدخال التعديلات والإضافات وإجراءات الترقيمات، وبناء القاعات والمكتبات والمختبرات العلمية والحاسوب وتزويدها بأجهزة التكييف والأثاث الحديث وغيرها من المتطلبات الخدمية. كما تم اختيار العناصر ذات الكفاية من المدرّسين والمدّرات للتدريس، ومنحهم مخصصات الخدمة الجامعية، وقد حققت هذه المدارس الأهداف المرجوة منها في رفع المستوى العلمي من خلال نتائج الامتحانات للطلبة قياساً بالمدارس العادية المجاورة لها. فضلاً عن اعتبار هذه المدارس تجربة ناجحة، مما شجع المسؤولين على التوسع في المدارس المتطورة في المحافظات، والاستعدادات الجارية لذلك بدءاً من العام الدراسي (١٩٩٣-١٩٩٤).

٢. **مدارس المتميزين:** شرعت وزارة التربية باستحداث مدارس المتميزين في العام الدراسي (١٩٩٠-١٩٩١) بناءً على الكتاب ذي العدد (١٠٥٨٧) في تاريخ (١٥-٣-١٩٨٩)، وقد جاء التوجيه باختيار إحدى الثانويات في كل محافظة أو بعض محافظات العراق ويتم استكمال مختبراتها وتهيئة مجموعة من المدرّسين ذوي الكفاية وتعيين إدارة جيدة، واقتصار هذا على الطلبة الذكور من ذوي المعدلات العالية. وبلغ عدد طلبتها (٨٣٤ طالباً وطالبة) وسيتم التوسع في هذه

المدارس في ضوء الامكانيات المادية والبشرية المتيسرة^(١). ويقصد بالطلبة المتميزين الذين حصلوا على معدلات عالية في الامتحانات العامة للدراسة الابتدائية تؤهلهم للتقدم إلى هذه المدارس. على الرغم من كثرة هذه المحاولات لإصلاح النظام التعليمي وتطويره في العراق سابقاً، ظلت محاولات لم تمس جوهر المشكلات والعقبات القائمة في التعليم، وهذا ما تشير إليه دراسات وتقارير المنظمات العالمية والمنظمات العربية والإقليمية كالاسكوا، ومركز التربية العربية لدول الخليج، واتحاد المعلمين العرب. ومركز البحوث في العراق، الذي يرى في التعليم الآتي:

١. التوسع الكمي.. ازدادت أعداد الطلبة والمسجلين في مراحل التعليم، ولاسيماً الابتدائي، وهي لا تتناسب ومستوى الطموح الشعبي والأمال إذا ما قورنت بالبلدان المتقدمة.

٢. المركزية الخانقة في أجهزة الوزارة ومجتمع السلطة التعليمية في الوزارة، وهذه السمة انعكس لأنظمة احتكار السلطة، وهي سمة ورثها العراق من عهد العثمانيين ومن الانتداب البريطاني، ولا تزال هذه السمة مرافقة للدولة العراقية، مما ينجم عن هذا النظام والروتين الممل والتأخير في تنفيذ الأوامر الإدارية.

٣. زيادة كلفة التعليم، وانخفاض نوعية الاستثمار، وهبوط في الكفاية الداخلية لنظام التعليم، وتدهور في نوعية المتخرج وضعف إنتاجيته.

٤. فقدان التوازن في الخدمات التعليمية التي تقدم للمواطنين، وإن الدولة ما تزال عاجزة عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وديمقراطية التعليم والخدمات. كما إن الخدمات التعليمية للمسنين من التدريسين لا تزال متباينة في الفرص المتوافرة لأبناء الطبقات الاجتماعية الفقيرة محدودة التكاليف فضلاً عن عدم تكافؤ الفرص بين مناطق الريف والحضر، وبين البنين والبنات، إن التعليم لا يزال متحيزاً للنخبة والصفوة المختارة من التلاميذ المتفوقين عقلياً واجتماعياً، ويفتقر إلى التنوع الشعبي.

٥. فقدان التوازن في محتوى التعليم وأنواعه، وإن الصفة الغالبة هي الناحية الأكاديمية، فهو تعليم كتابي لفظي ينصب اهتمامه على المعلومات والحقائق والمعارف النظرية.

أما الجوانب العملية كالمهارات والاتجاهات والقيم فأمر لا تحظى بالعناية الكافية، كما إن التعليم ألفني والمهني لا يزال يحتاج إلى المزيد من الاهتمام لذلك يتبين لنا من تحليل واقع سياسة التعليم في العراق أنها سياسة قطرية ليست قومية قديمة وأنها تقليد، ليست متجددة وغير معاصرة، وأنها استهلاكية ليست استثمارية، كما أنها غير نابعة من أصالة العراق وحضارته فينتج عنه ميلٌ بعيد عن الواقع، ولا يعيش آمال وطنيه وأمته وأهدافها، ولا يملك إرادة التغيير والنضال والتضحية، عاجز

(١) حكمت البزاز، مصدر سابق، ١٩٩٣ص١١٨، ١٢٠.

عن مقاومة الصعاب والتحديات التي تواجه العراق^(١). إذن علينا أن نبدأ الخطوة الأولى في التغييرات الجذرية التي تمس فلسفة وسياسة التربية وتخطيطها الأيدولوجي من خلال ما يقوم به المسؤولون، على أساس هندسة الرؤية الجديدة للمجتمع، وتغيير شكل النظام الاجتماعي الكلي، وتسليم الطليعة الواعية المؤمنة للسلطة السياسية بطريقة ديمقراطية بناءة وإفساح المجال للشعب بفئتيه الجنسية من الذكور والإناث بحرية التفكير والتعبير السياسي والمهني من أجل خلق نظام اجتماعي وتربوي، يكون أداة فعالة، وسلاحاً قوياً يصنع جيلاً تقدماً جديداً مؤهلاً لمجابهة التحديات المصيرية المعاصرة والمستقبلية، وهو الحياد التوليقي المتمثل في تبني إستراتيجية تطوير التعليم، وتفعيل أدواره في العراق، كما وضع أساسه التربوي كبار المفكرين العرب في إطار العمل العربي المشترك، بتكليف من المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم لعام (١٩٧٨) وهي بحق مرجع شامل متكامل لإصلاح الأنظمة التعليمية وتطويرها وهي توجيهات عمل فكرية أصيلة، ودليل عمل قومي رشيد وما على الدولة وحكومتها إلا أن تترجمها إلى سياسات ونظم وبرامج عمل^(٢). فعّاله، باعتبار النظام التعليمي لأي مجتمع نظاماً جزئياً من نظام كلي شمولي، وهو النظام الاجتماعي العام، تؤثر ويتأثر بالنظام الرئيس لأنه أخيراً تابع، وليس نظاماً قائداً ورائداً. إنَّ التربية والتعليم لا تنشأ من فراغ، بل في مجتمع تحدده العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، له أبعاد الماضي والحاضر والمستقبل الإنساني، منذ بدأت الخليقة تعيش أزمنة وتواجه عقبات ومشكلات، وتجابه تحديات، فالتحديات هي عصب الحياة ووسيلة تقدم الشعوب ونهضته الأمم، وارتقاء الحضارات وازدهارها^(٣). إذ لا بد أن توجه السياسات التربوية الرامية لتقبل دور المرأة في النشاطات القطاعية، إلى اتخاذ الإجراءات والسياسات العملية لزيادة كفاية المرأة المدرّسة ومهارتها في قطاع التعليم، من خلال تقديم الخدمات المختلفة^(٤). لذلك فإنَّ المطالب الوظيفي يشير إلى تحقيق وإيجاز الظروف الأساسية التي تساعد البقاء والاستمرار والتطور في

(١) مسارع حسن الراوي، أساسيات التربية العربية وتحديات الربع الأول من القرن الحادي والعشرون، دراسات اجتماعية، العدد العاشر، السنة الثالثة للعام ٢٠٠٠، ص ٩

(١) إسماعيل سعاد خليل، سياسات التعليم في المشرق العربي، منتدى الفكر العربي، عمان، ١٩٨٩، ص ١٢٠

(٢) مسارع حسن الراوي، مصدر سابق، ص ٤

(٣) بهادر سعد محمد علي، جمع المعلومات والخبرات التي انعكس على سلوك المعلم أو المتعلم، بحث عن التدريس الذي يمارسه المعلم، وتحدد تفاعل مع جميع عناصر الموقف التعليمي، مجلة كلية التربية، تكنولوجيا التعلم، العدد (٨)، ١

سنة (٤)، الكويت، المركز العربي للتعيينات التربوية، ١٩٨١، ص ١٩

البناء المؤسسي الذي تتكامل فيه الأدوار الاجتماعية لأعضائه ومنتسبيه^(١). وكما ذكر العالم ماكس فيبر النماذج المثالية

حيث يقول، حيثما يكون سلوك مجموع أفاعلين أكثر بعداً عما يحتويه معناه ومن الجماعة المنظمة، تكون العلاقة الاجتماعية أكثر بعداً من تنظيم الأفراد^(٢). وهذا يعني أنه لأجل الوصول بالمرأة إلى الدور أفعال في التربية علينا تحقيق مجموعة من المتطلبات الواقعية للعمل، التي تتلاءم مع إستراتيجية وهدف التخطيط للمؤسسة ويقبلون بوحدة الاهتمام ونوع التنظيم على أنهما حقيقتان جوهريتان في التوفيق للوصول إلي هذه الغايات^(٣). التي تسهم في تفعيل عمل المرأة المدرّسة وتنشيط دورها في العمل المدرّسي وخدمة المجتمع فكلما كان ارتباط التعليم بتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية من المهارات المختلفة اكبر كان نظام التعليم أكثر قدرة على خدمة المجتمع^(٤).

٣. الهيئة التدريسية للتعليم الثانوي

وتتكون من مدير المدرّسة والمعاونين، ويتشكل منهم مجلس المدرّسين. وتولى هيئة التدريس مهمة رعاية الطلبة، بتوفير الفرص التربوية لنموهم وتطورهم وتوجههم، والمحافظة على سلامتهم وأمنهم. ويشترط في تعيين المدرّس أو المدرّسة والمعاون والمدير في المدارس الثانوية أن يتم على وفق أحكام نظام المدارس الثانوية، التي يمكن الإشارة إليها، وهي:

أولاً. يعين للتدريس في المدارس المتوسطة والأعدادية من كان متخرجاً من كلية أو معهد عالٍ ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية، ويفضل حمله الشهادة الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى.

ثانياً. يفضل عند تعيين معاون المدرّسة أن يكون مؤهلاً للتدريس، يشترط أن يكون له خبرة فنية لا تقل عن ثلاث سنوات.

ثالثاً. يفضل عند تعيين مدير المدرّسة أن يكون له خبرة في التدريس لا تقل عن خمس سنوات ويتولى مدير المدرّسة مسؤولية شؤون المدرّسة من جميع جوانبها. وتتولى الهيئة التدريسية النظر في مناهج الدراسة الثانوية بصورة عامة، كما وتعنى بطرائق التدريس والوسائل التعليمية وجعلها ملائمة لأغراض المناهج ومحتوياتها والخصائص الطلابية وحاجاتهم، كما تعنى الهيئة التدريسية

(٤) د. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، ١٩٨٤، ص ٧٩
(٥) غريب محمد سيد أحمد، مدخل في دراسة الجماعات، الكتاب التاسع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٧٢

(٦) عماد حسن حسين، ٢٠٠٠، مصدر سابق، ص ٨٨

(7) Earl.H.Bch, social Foundation of Human Behavior, Harper and Brother . N.Y 1961.P369

لتنظيم النشاط الاجتماعي للطلاب داخل المدرسة وخارجها، بقصد تكوين الروح الجماعية والتعاونية لديهم، وتمكينهم من ممارسة الأساليب الديمقراطية^(١). ولا شك أنّ النهضة الحديثة للمجتمع العراقي قد تسهم بشكل كبير في تصحيح بعض المفاهيم الخاطئة التي يمكن أن تكون قد مورست بشكل فردي أو جماعي ضد تطور عمل المرأة في العملية التربوية وعدم إسهام الجهات الإدارية المسؤولة وأصحاب السلطة والقرار في تخفيف معوقات العمل التربوي وصعوباته في المدرسة وفي البيت. وقد تبين أن الربط بين الخصائص السيكولوجية للأفراد والتنمية الاجتماعية والتغيير الثقافي يؤدي إلى نتائج ايجابية، إذ إنّ عملية التغيير الموجه في المجتمع يتوقف إلى حد كبير على طبيعة أفراد المجتمع أنفسهم، من حيث استعدادهم واستجاباتهم لقبول التغيير أو رفضه^(٢). ومن منطلق تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية، التي تشغل فيها المرأة نسبة كبيرة في التدريس، كما أشارت إليه الإحصائيات السابقة، التي تدل على أنّ المرأة وهي مركز إسهام المجتمع وتقدمه، فلا بد من حرص العراق على تصحيح وضع المرأة المدرسة لأنها ركن أساس في المجتمع. إذن لا بد من اهتمام الدولة بالمرأة وتجنّبها أشكال الاضطهاد والتهميش كافة من خلال سن القوانين والقرارات الفعلية التي تسهم في وصولها إلى المناصب الإدارية في السلم التعليمي، والاشتراك في البعثات الدراسية والعلمية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات واللجان والايادات التي توسع نطاق أثرها في العمل التربوي، كما تفعل دورها بالشكل الذي تناظر فيه الرجل. علماً أنّ الواقع الفعلي للحياة لا ينظر إلى المرأة والرجل وباعتبارهما تاريخين منفصلين، فهما قد صنعا تاريخاً مشتركاً، وعاشا ظروفاً واحدة ومنها ظروف القهر المفروضة على المجتمع (كظروف الحرب والحصار على العراق) فهما شرطان متكاملان لكل بناء اجتماعي، وإنّ طبيعة علاقتهما مركبة، فهي ليست احيائية ولا روحية ولا نفسانية حصراً، بل هي واقعة اجتماعية، لها مقوماتها الاقتصادية والثقافية والسياسية^(٣). وإنّ دور المرأة العراقية أساس لدور رفيقها الرجل ومكمل له في مسار التغيير، ولكن ما يزال يعترض سبيل المرأة جملة من العثرات والعقبات البنوية والاقتصادية والحقوقية والاجتماعية والثقافية. إن حقيقة أوضاع المرأة العراقية عامة ودورها في التعليم خاصة تتطلب جملة من التغييرات، لأنّ القدرة على تصحيح الذات في المجتمع الديمقراطي تبعث الأمل بإمكانية حل المشكلات ومعوقات العمل بالشكل الذي يعمل على تطوير طريقة الحياة بصورة

(١) جمال أسد مزعل، مصدر سابق، ١٩٨٧ ص ٣٢٥

(٢) نيسله الورداني عبد الحافظ، دراسة في الأسرة المنتجة، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية،

العدد ٧، ٢٠٠٢، ص ١٢٧

(١) خليل أحمد خليل، ١٩٨٢، مصدر سابق، ص ٧

إنسانية أفضل^(١). ومن إحدى متطلبات التغيير أن تكون هناك قناعة متزايدة بأنه ما دامت النظم التعليمية وأهدافها تتغير باستمرار، فإن الأعداد المهني والتأهيل للهيئة التدريسية. يجب أن يتغير ليتلاءم مع الأوضاع الجديدة لعصره التربوية. فضلاً عن أن التغيير يعني تغييراً في النظرية التربوية هو يعني تغييراً في الأدوار التي يجب أن يتحمل المعلم مسؤولياته، فتوسع الثقة بين ما يكون عليه تعليم الهيئة التدريسية، وبين ما يجب أن يكون عليه أكثر مما كانت عليه الحالة في الماضي^(٢). حيث بالإمكان معالجة التوترات داخل المدرسة بشكل بناء، ويكون بإمكان الطلبة أن يجعلوا لأنفسهم سلوكية بناءة في حياتهم، وكذلك الناس أنفسهم، وفضلاً عن ذلك، فإن من المهم إعلام الرأي العام بحقيقة أوضاع الهيئة التدريسية، وبأهمية ما يتحملونه من مسؤوليات وما يتحملونه من تضحيات في سبيل تربية وتعليم الأجيال فعلية يجب أن تعمل الجهات ذات القرار، وكذلك المنظمات المهنية للمعلمين، على جذب عناصر جديدة إلى عملية التدريس، تمتلك الرغبة في اختيار العمل التعليمي، ولا تنتمي إلى سلك التعليم طبقاً لمجموع الدرجات في الثانويات. وإن مثل هذا التوجه في التنظيم لاختيار مدرسي المدارس الثانوية لعمل جيد في تفعيل عملية التدريس. ولقد أطلق عليه في بعض البلدان تسمية (طلاب الرابطة القومية للتعليم) (student NEA) ويطلق عليه في أمريكا تسمية (رابطة التعليم القومي) أو ما تسمى (تنظيمات مدارس المستقبل في أمريكا) (Teacher Future of America) وهي حركة شملت التعليم القائم على الكفاية في الأداء في ظل مظهر من مظاهر التعليم الأمريكي، وحددت بشكل خاص لتعليم المحترفين لمهنة التعليم من خلال مفهوم الكفاية في الأداء، ومناهج دراسة للمرحلة الثانوية والمتوسطة يعكس حركة الكفاية الوطنية في شتى الموضوعات العلمية والفنية^(٣). فيجب وفقاً لأهمية التدريس ودوره الكبير في المجتمع أن تعمل المنظمات المهنية للمعلمين على تحسين أوضاعهم المادية، وأن تعكس سياسة واضحة محددة الأهداف، تؤدي إلى تطوير الكفاية المهنية للتدريس، والارتقاء بمكانته الاجتماعية من ناحية أخرى، لأن لدى الإنسان القابلية أن يفلح في أعماله متى ما توازن لديه الظروف والرغبة غير المحدودة^(٤). كما يقول عالم النفس (Charles-M-Schwab) وهذا يتطلب

(٢) كلارنس أنيول، ترجمة طه الحاج الياس، احمد الحاج خليل، ١٩٨٨، مصدر سابق، ص ٧٠

(3) Robert.W.Richey،The Development of Moder Concept of Education for Teaching An introduction for Education، London. M. Graw، Book comp. sixth Ed. 1979، p.319

(1)Robert Houston ،Exploring Competeney Based Education californiame، catchan Corporation 1974، p.p.7،9

(٢) عبد الوهاب النعيمي، مدى مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية صنع القرار وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، جامعة بغداد/ ابن الهيثم، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة في إدارة التربية، ١٩٩٠، ص ٣٦

خلق سياسة واضحة ومحددة الأبعاد والأهداف، تعمل على مواكبة التغييرات الفكرية العصرية لفك الاختناق في السيطرة على الأدوار التي تقوم بها المرأة، فتمنعها من تحرير مواهبها وقدراتها في التدريس^(١). وإنّ تحقيق وتوفير مستلزمات التعليم بالدرجة الأولى ومستلزمات المرأة بالدرجة الثانية، ذو أثر كبير في تفعيل دور المرأة المدرّسة ورفع كفايته، ومن ثمّ رفع المستوى العلمي الذي سوف يعمل على تطوير التعليم في العراق^(٢). ولقد اثبت ذلك الكثير من الدراسات، ومنها دراسة الباحث بكمان (Beckman) التي رمت إلى موازنة الصفات الشخصية للمعلمين، عن طريق استعراض ممارسة التدريس أفعال وجمعت البيانات بواسطة (١٥) معلماً متطوعاً، كل منهم حاز على درجة كاملة في أفاعلية التعليمية. ولغرض تحقيق الهدف من الدراسة فقد تم تحديد التدريس أفعال بالعناصر الآتية:

التخطيط، التنظيم، الحساسية، المبادرة، والإبداع.

الحساسية، المبادرة، والإبداع وعند إجراء تحليل التباين، ظهر أنّ ممارسة المعلم للتعليم أفعال تتأثر بسنوات الخبرة ومؤهله التربوي ومستواه الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن تلك المتغيرات بيّن تحليل التباين أنّ لعامل العشوائية في الدراسة أثر في الأبعاد التعليمية أفاعلية للحساسية والمبادرة والإبداع، والدرجة التي حاز عليها المعلم والمتعلقة بالفاعلية^(٣). وقد قام الباحث مكملين ونيومان (McMillin & Newman)^(٤). في الولاية الأمريكية بالطلب من (٤١٣) معلماً من المرحلة الأعدادية بترتيب العناصر الستة لتفعيل التدريس، وهي (المناخ الصحي، وتهيئة غرفة الصف، وتنوع المثيرات، والتعزيز، بطرح الأسئلة، وإنهاء الدرس، الإغلاق) بحسب أهميتها. وأولويتها في التدريس وعند إجراء التحليلات الإحصائية وجد أنّ المعلمين قيموا فقرات العناصر الستة بدرجة أكبر من تلك التي قيّم بها المديرون هذه الفقرات. ورأى المعلمون أنّ هذه العناصر الستة ضرورية في التعليم وأن استثمار وقت الحصة في مراعاتها عند ممارستهم التعليم يفيد في تحسين استراتيجياتهم التعليمية وإنما تعلم فعّال.

(٣) علي الوردي، مصدر سابق، ص ١٠٨

(٤) الجمهورية العراقية، وزارة التربية، مؤتمر جنيف الأول، الدورة الثالثة والأربعون، جنيف، بغداد، ١٩٩٠، ص ٤٠

(1) Beckman, M.T., 1994, Personality Characteristics of effective teacher (Dectoral disser, India university of Pennsy Nania (1993), Dissertatien Abstracts international, 45.(11), 3, 33. A
(2) McMillan .C, Newman (1991) Selected Elements of Effective Teaching ohio Boston. Eric document . No 330663.

إذن نستنتج من تلك الدراسات انه لتفعيل دور المرأة في التدريس ينبغي توفير متطلبات التفعيل التربوي فضلاً عن متطلبات الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تهدف إلى مساندة المرأة في العمل والتخفيف عن كاهلها ازدواجية الأدوار التي تقوم بها في المجتمع ولاسيماً المرأة المدرّسة.

٤ . النظام الإداري للتعليم

تتحمل وزارة التربية مسؤولية إدارة نظام التعليم، وتشرف أشرافاً مباشراً على التعليم العام في مراحله المختلفة، وتتخذ القرارات الخاصة بسياسات وزارة التربية، سواء أكانت قصيرة المدى أو بعيدة المدى، من قبل وزير التربية الذي يعتمد في اتخاذ قراراته على نتائج المؤتمرات وتوصيات الحلقات والندوات التربوية المتخصصة والدراسات المتنوعة، وتحمل وزارة التربية مسؤولية إدارة النظام التعليمي، وتقوم الدولة بتمويل التعليم لجميع مراحله وأنواعه ومستوياته، فضلاً عن تمويل الإشراف الفني، وتطوير المناهج والكتب المدرسية، والوسائل التعليمية السمعية والبصرية لمراحل التعليم العامة جميعها^(١). وبمقتضى قانون وزارة التربية رقم (٢٤) لسنة ١٩٧١ ونظام وزارة التربية رقم (١٣) لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته، يشكل الهيكل التنظيمي لوزارة التربية من مكتب الوزير ومكتب وكيل الوزارة، وتضم الوزارة (١١) مديرية، تشتمل على (٤٣) مديرية فرعية فضلاً عن مركز الحاسبة الالكترونية ومركز البحوث للدراسات التربوية، والمكتب الإعلامي وقسم الشؤون القانونية وقسم التلفزيون التربوي. وعلى الصعيد المركزي تضم وزارة التربية المديرية العامة للتخطيط التربوي الآتي:

١. المديرية العامة للتعليم العام
٢. المديرية العامة للدراسات الكردية
٣. المديرية العامة للتربية الرياضية
٤. المديرية العامة للتخطيط التربوي
٥. المديرية العامة للمناهج والوسائل التعليمية
٦. المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية
٧. المديرية العامة للعلاقات الثقافية
٨. المديرية العامة للتقويم والامتحانات
٩. المديرية العامة للأعداد والتدريب
١٠. المديرية العامة للتعليم المهني
١١. المديرية العامة للإشراف التربوي

هناك بعض اللجان والهيئات العليا، مثل اللجنة العليا لتطوير المناهج والوسائل والامتحانات الهيئة العليا للأعداد والتدريب. وعلى الصعيد المحلي هناك المديرية العامة للتربية في المحافظات وعددها (١٩) مديرية عامة، تضم أقساماً فنية وإدارية مناظرة للمديريات العامة في ديوان الوزارة وأقسامها الفرعية، وتكون لكل مديرية عامة مسؤولية عن التعليم في المحافظة عدا الجامعي، كما في ملحق (٢) الذي يوضح الهيكل التنظيمي لوزارة التربية^(٢). تقوم وزارة التربية بمسؤولياتها الكبيرة من خلال

(٣) الجمهورية العراقية، وزارة التربية، مصدر سابق، ص ١٢٠

(١) نفس المصدر، ص ١٢١

توفير المستلزمات البشرية والمادية لأعداد الطلبة من مختلف الأعمار والمراحل في محافظات العراق كافة، وتعميق دور المدرسة في المجتمع، وزيادة فاعليتها مع متطلبات التنمية بحسب احتياجات كل محافظة، إلى جانب تهيئة أعضاء الهيئات التدريسية والمدرسين والعاملين بكل الاختصاصات التربوية وبالمستوى المطلوب وتنظيم دورات تدريبية داخل العراق وخارجه لتحسين الكفاية في أداء الأدوار. إلى جانب ذلك أن تعمل الوزارة بكل حزم لاستئصال ما ورثته الوزارة والمديريات التابعة لها في بغداد ومركز المحافظات الأخرى من جهاز إداري تكون في ظل العهود الماضية وهو يشكل بطبيعة تركيبته الاجتماعية وممارساته جهازاً (بيروقراطياً) متخلفاً ومناهضاً للطموحات الوطنية، أو معوقاً لتحقيق الأهداف التربوية بأحسن حال، فضلاً عن أنه جهاز تقليدي يتميز بالمركزية وابتعد عن الأسلوب العلمي في الإدارة التربوية بصورة كبيرة، وتعشش فيه عناصر خاملة لا تمتلك الكفاية لذلك على الوزارة وهي تعمل على تحديد أهدافها وتبني سياستها وترسم خططها بالشكل الذي يحقق طموحات ألفرد العراقي خاصة بعد انقلاب النظام السابق وبناء نظام جديد، أن تحدث التغييرات والتطورات التربوية التي تتسجم وطبيعة التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، المرسوم لها في تحديث التربية وعصرنتها، لذلك عليها أن تولي الإدارات والمديريات التربوية اهتماماً كبيراً، لأنها احد العناصر الأساسية المهمة لتحقيق الطموحات والأهداف والخطط التي يتبناها النظام التربوي، لأثرها في قيادة عناصر العملية التربوية، وتوجيه أنشطتها وفعاليتها على وفق المسارات المرسومة لها. كما شهدت الإدارة التربوية على مستوى المحافظات تطورات وتشكيل المديريات العامة للتربية وذلك بموجب قرار التعديل (٤) في (٢-١-١٩٧٨) نظم بموجبها الإدارة التربوية في عام (١٩٨٣) المديرية العامة للتربية وتظم أقسام متخصصة في المجالات الفنية الإدارية، فضلاً عن وحدة الإشراف التربوية والاختصاص لمرحلة الابتدائية والثانوية وكما في ملحق (٣) وقد ألغي الازدواج الذي كان حاصلًا في إدارة التعليم على المستوى المحلي، وانتهت العلاقة الإدارية التي كانت لوزارة الحكم المحلي والتأثير الذي يمارسه المحافظ، وأصبح من اختصاص وزارة التربية. ولقد تطورت العلاقة بين مركز الوزارة والمديريات العامة للتربية في المحافظات والمدارس التابعة لها وتنفيذاً لمؤشرات ورقة عمل قطاع التربية والتعليم العالي عام (١٩٨١)، التي أكدت ضرورة تنظيم العلاقات الإدارية على أساس مركزية التخطيط ولامركزية التنفيذ، فقد نقلت العديد من الاختصاصات التي كان يمارسها مركز الوزارة إلى المديريات العامة للتربية. كما نقلت بعض الاختصاصات التي تمارس في المديرية العامة للتربية إلى إدارة المدارس. ولعل من ابرز

الاختصاص الداخلة في الحالة الأولى^(١): تعيين المعلمين والمدرّسين والموظفين الإداريين. وموظفي الخدمات من قبل المدير العام للتربية. وترفيعهم وإحالتهم على التقاعد أو قبول انتقالهم. تعيين المديرين للمدارس الابتدائية والثانوية ومعاهد أعداد المعلمين من دون الرجوع إلى مركز الوزارة. وفتح المدارس وترميمها ودمجها وغلقها وإبدال تسمياتها. منح مدير المدرسة الصلاحيات الآتية:

أ. منح منتسبي المدرسة إجازة خاصة داخل العراق.

ب. تزويد منتسبي المدرسة بكتب تأييد لا يترتب عليها إجراء مالي.

ج. تعيين المحاضرين لسد الشواغر في المدرسة.

د. التوقيع على الوثائق المدرسية للصفوف غير المنتهية^(٢). فعليه قامت الوزارة خلال العامين الأخيرين.

بإعادة النظر في قوانينها وهيكلها التنظيمي. وذلك لمضي مدة طويلة على تشريعاتها، وظهور الكثير من المستجدات، سواء منها ما يتعلق بالأهداف المعرفية للوزارة، أو ما يتصل بطبيعة العمل أو أساليب تنفيذه ومستويات أدائه، واقتراح هيكل تنظيمي قادر على تحقيق الأهداف وإنجاز الأعمال بفاعلية وكفاية وتتولى وزارة التربية وضع السياسة التربوية للتعليم الثانوي وتحديد أهدافه، وتمويله، والإشراف عليه وإدارته وتنظيمه، ورسم الخطط لتطويره، وتوفير الملاكات البشرية اللازمة، وتوثيق صلاته بالمجتمع، والتفاعل معه^(٣).

وحدة الإشراف التربوي

ظل جهاز الإشراف التربوي أسير النظرة التقليدية التي تؤكد على المدرّس دون العملية التربوية بجوانبها كافة، كما ظلت علاقاته تشوبها النظرة التسلطية، وتسقط الأخطاء، وتأكيد تشخيص النواقص ورصد السلبيات. كما أنّ هذا الجهاز ظل لمدة طويلة يعاني من نقص الملاكات وتذبذب مسيرته، حيث لم يشهد تطوراً كمياً ونوعياً في أساليبه وأهدافه وتنظيمه حتى عام (١٩٦٨)، إذ شعرت الوزارة بضرورة إعادة النظر في هذا الجهاز أسوة ببقية الأجهزة التربوية الأخرى، حيث شكلت في عام (١٩٦٩) لجنة خاصة لدراسة دافعية ومشكلاته وأساليبه تطويره، وفي عام (١٩٧٢) وعلى أثر استبدال اسم (المفتشية العامة) إلى (المديرية العامة للإشراف التربوي) التي

(١) حكمت عبد الله البزاز وآخرون، مصدر سابق، ص ٥٦

(١) حكمت عبد الله البزاز وآخرون، مصدر سابق، ص ٥٧

(٢) نفس المصدر، ص ١٠١

أصبحت بموجبه ذات مسؤوليات ومهام جديدة وبنية تنظيمية متطورة حيث ازداد عدد الاختصاصيين التربويين من (٤٩) للعام الدراسي (١٩٦٨-١٩٦٩)، وبمعدل (١٩٢) مدرساً لكل اختصاص تربوي، إلى (٤٤٢) للعام الدراسي (١٩٩٢-١٩٩٣) وبمعدل (١١٣) مدرساً لكل اختصاص. إذ لابد من تأكيد الأهداف وأهمية الإشراف التربوي والعمل على خلق جو من التفاهم والتعاطف والاحترام المتبادل بين الهيئات التدريسية وإدارات المدارس، ومساعدة المدرسين على النمو، واعتبار الإشراف عملية يراد بها خدمة المدرس والعملية التعليمية وجمهورها، بحيث يُراعى في الإشراف أن يكون التقويم فيه تشخيصياً أي تحديد الأسباب والمشكلات والمعالجات التربوية، لتفعيل دوره في العملية التدريسية وتنشيطها. الغيت المديرية العامة للإشراف التربوي بناءً على ما جاء في مؤشرات واتجاهات ورقة تموز واستحدثت عام (١٩٨٢) مديريتان الأولى للإشراف التربوي تكون مسؤولة عن الإشراف التربوي في رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية، والثانية مديرية الإشراف الاختصاص تكون مسؤولة عن الإشراف التربوي في التعليم الثانوي. وبعد دمج المديريتين العامتين، وهما المديرية العامة للتعليم الابتدائي ورياض الأطفال والمديرية العامة للتعليم الثانوي عام (١٩٨٨) ، في مديرية عامة واحدة هي المديرية العامة للتعليم العام، استحدثت مديرية للإشراف التربوي ضمن المديرية العامة للتعليم العام، تشرف على شؤون الإشراف التربوي في مراحل التعليم. ويلاحظ وجود شكوى عامة بشأن المستويات المتدنية لإنتاجية المعلمين عموماً والإشراف لاسيّما، وفي الكثير من النظم التعليمية، وخاصة في البلدان النامية ومنها العراق، مما يجعل التغيير ومواكبة التطورات العصرية في التربية التي تسهم في إنعاش المعلومات والمهارات أثناء الخدمة ونجعلها عملية في غاية الأهمية^(١). فضلاً عن ذلك وفي ظل تراكمات الإحداث وما يعانيه المجتمع العراقي من تيارات متضادة، وانطلاقاً من أهمية المرأة في المجتمع، لابد من زحزحة بقاء المرأة في خضم هذه، ولابد من رفع السلبات والتناقضات عنها في حياتها وفي المجتمع. فضلاً عن تسليط الضوء عليها لتنشيط أدوارها بعيداً عن هيمنة مجتمع الذكور، من خلال وضع الضوابط والأسس التنظيمية المخططة لتفعيل دورها في المؤسسة التربوية. ومن خلال ذلك نلاحظ أن ما هو موجود في عموم العراق في الهيكل التنظيمي للوزارة وأقسامها والمديريات العامة للمحافظات من خلال المقابلات التي أجرتها الباحثة في أقسام المديرية العامة لتربية ميسان، كما موضح في الملحق (٣) والذي يوضح الهيكل التنظيمي وشكل العلاقات والاتصالات القائمة بين الأقسام وجدنا أن المديرية كانت تعاني من السبات والكموت في التغيرات الحاصلة في أقسامها، نتيجة لظروف

(١) إبراهيم عبد القادر، التطورات التعليمية والتربوية المعاصرة، المعلم الجديد، مجلد (١)، ١٩٧٧، ص ٧٣

العراق التي كان يمر بها، ولاسيماً في بعض الأقسام التربوية، كالإعلام، والتجهيزات على المستوى الابتدائي والثانوي، النشاط الرياضي، وقسمي الإشراف التربوي والاختصاص حيث يعاني هذا القسم، الذي هو المحور الرئيس الذي تقوم عليه الهيئة التدريسية ونشاطها وتقويماتها، من الخمول وقلة في الأعداد الكافية من المشرفين ولاسيماً عدم مشاركة المرأة فيه إلا بنسبة (١%) . ويرى أحد المفتشين القدماء (السيد علي هاشم الهاشمي)^(*). أن الاختصاص التربوي الابتدائي أسبق وجوداً من الثانوي، إذ استحدثت في محافظة ميسان (وحدة الإشراف التربوي عام (١٩٨١) وكانت مرتبطة بمنطقة الإشراف للمنطقة الجنوبية وتابعة لها. ولقد قسم إلى الإشراف الإداري، الذي يقوم بالإعمال الإدارية في المدرسة، بما في ذلك العمل الإداري والتنظيم الإداري، والسجلات والقيود والتوثيق والجداول واستمارات أي شيء يحصل فيه العمل الإداري المدرسي والتدريسي. أما الإشراف والمتابعة فهو يشمل المعلومات والاستمارات والشواغر والتبليغات ومتابعة أوضاع المدرسة وزيارات المدرسة في الامتحانات، والقيام بجولات ميدانية لتحديد الشواغر والملاكات واحتياجات العملية التربوية. وعلى العموم فإن الإشراف يتميز لكل اختصاص مجموعة محددة من المدارس، وتقسّم المدارس على عدد المشرفين من الاختصاصات التربوية، ونلاحظ أنّ الإشراف في محافظة ميسان يتميز بقلة العدد إذ يبلغ سابقاً وحالياً (٢٣) بين الإشراف الإداري وأشراف المتابعة. ونلاحظ أنّ المرأة قد جاءت إلى التفتيش بعد (١٩٩١) ومازال الإشراف في المحافظة يعاني من عدم تفعيل دور المرأة بصورة خاصة والرجل بصورة عامة، لأسباب نذكر منها ما يأتي:

١. قلة الحوافز المادية والمعنوية (بالتشكرات، والترقيات).
٢. عدم تميزه بدرجة وظيفية (من أجل علاوة الراتب، المخصصات).
٣. قلة المواصلات وعدم توافرها. طبيعة العمل في الأفضية والنواحي المتباعدة عن المركز في المحافظة. طبيعة العمل في الريف والاهوار. خاصة للمدارس الابتدائية.
٤. ضعف إقبال المرأة المدرسة والإداريات على الانخراط في الإشراف الإداري أو المتابعة. لأنّ طبيعة العمل غير مشجعة لأسباب طبيعة المحافظة، العمارة.
٥. إلى جانب السبب الكبير في ضعف كادر الإشراف القديم في تخريج دورات إشرافية أو عناصر جديدة في الإشراف. وذلك لصعوبة تحديد برنامج تعاوني بين الكليات المتخصصة في المحافظة أو محافظة البصرة والعمل في التعاون أفعال الذي تؤكد عليه الوزارة في استغلال الصرح الحضاري (الجامعة) من أجل تطوير وتدريب كادر الإشراف التربوي. لذلك فإنّ كل الدورات التي

(*) السيد هاشم الهاشمي مدير الأشراف لاختصاص سابق من ١٩٥٨ لغاية ٢٠٠٢ له من الخدمة ٤٣ سنة

تقام للإشراف وإلقاء المحاضرات التربوية والتطوير وهيكلية الإشراف مقتصرة على الأعداد والإشراف في التعليم الابتدائي، لأسباب منها. أجور المحاضرات، مشاغل التدريسيين، أجور النقل، إلى جانب أن دورات الأعداد والتدريب تقلصت وتقام في الحالات الملحة، بسبب تمويل الدورة والتغطية المالية لها. وقد يحتاج قسم الإشراف التربوي والاختصاص إلى خطة مبرمجة عصرية تعمل وفق المقترحات والتطورات التي تحدث في المدارس.

٦. انعدام التعاون في بعض الاختصاصات وتكلمة النصاب إلى جانب عدم توفير الظروف الآمنة
٧. اهتزاز المجتمع، وهذا يعني اهتزاز الفكر والانفلات الأمني مما يجعل ألفوضى والانغلاق بين المدرس والطالب والعلاقة ليست هي العلاقة المنشودة. لذلك فأشراف الاختصاص كثيراً ما يختار نماذج من المدرسات ويرشحن لهذا العمل للإشراف، إلى جانب ذلك يجب زج المديرات والمدرسات في مراكز الامتحانات. وتعينهن فاحصات في المدارس الابتدائية والثانويات وفي الصفوف غير المنتهية، ليشاركن في تقويم الأسئلة الامتحانية النهائية، وفي تدقيق النتائج الامتحانية، والمساهمة في الأنشطة العلمية والفنية والرياضية على صعيد المحافظة أو البلاد أما مهام قسم التخطيط التربوي، الذي يكون وحدة هيكلية إدارية منظمة مع بعض الوحدات الأخرى كالإحصاء. والتعليم الابتدائي والقوى العاملة، والتجديد التربوي، والأبنية المدرسية، والدراسات والبحوث، والسباقات والألعاب المنظمة فهي:

١. أعداد الخطط ألفتصلية والشهرية والسنوية، بعد جمع المعلومات من أقسام المديرية.

٢. متابعة حركة القوى وتنمية القوى البشرية.

٣. متابعة البريد الوزاري الخاص بهيكلية المديرية وجمع البيانات والمعلومات وخبزها وتنظيمها

٤. أعداد وجمع المعلومات الإحصائية بعد تفريقها من الكراس الإحصائي.

٥. متابعة برامج التعليم الإلزامي واليافعين والبرامج التربوية الأخرى.

٦. التنسيق مع مسئول الأبنية المدرسية في تنظيم أعمال الترميم و البناء والتأهيل.

٧. التنسيق مع هذه الأقسام كافة لتطوير الواقع التربوي.

٨. إجراءات البحوث والدراسات العلمية(*) .

أما عن ملاحظات قسم التدريب التربوي، ومن خلال اللقاء مع (السيد عبد الكريم كامل عثمان) مسؤول القسم في المديرية العامة لتربية محافظة ميسان، فقد تناول موضوع الأعداد والتدريب بأهمية فائقة، لماله من بعد كبير في عملية تنشيط وتفعيل الهيئات التعليمية في المدارس، وخاصة

(*)مقابلة مع السيد مدير قسم التخطيط التربوي في المديرية العامة للتربية محافظة ميسان، تموز، ٢٠٥/٧، السيد حسيب جبار طعمة.

بالتعاون مع المنظمات الإنسانية (great) حيث رصدت (٧٣) مليون دينار للتدريب، الذي يعاني سابقاً من القصور في واجب التأهيل. وتبدأ من (٢٠٠٥/٥/١) لغاية (٢٠٠٥/١٢/٣١) وتشمل هذه الدورات التدريسية وتأهيل الهيئات التدريسية من المعلمين والمعلمات والمدرّسين والمدرّسات وكما هو موضح بجداول وبرمجة هذه الموضوعات للتدريب في الملحقين (٤) و(٥) الخاصة بالوسائل التقنية والتعليمية وطرائق التدريس وتشمل أيضاً المعادين للخدمة من المفصولين السياسيين والمتقاعدين إلى جانب التعيين الجديد. لذلك يعمل قسم التدريب والتطوير على تفعيل دورها في المديرية العامة بالشكل الذي يرضي الضمير ويرضي الوطن الى جانب ذلك يقوم القسم بإنشاء ذاتية التدريب والتطوير، حيث تعمل على برمجته كاملة للمدارس الابتدائية والثانويات والعمل على برمجة الخطة على أشهر السنة فيما يخص المعلم. والمدرّس، إلى جانب دورات خاصة بالقيادة التربويين وإدارة المدارس والمشرفين. إلى جانب وجود نية لتنفيذ برنامج عمل لمشروع خطة عصرته المدارس لتحديث التعليم يعمل بها قسم التدريب والتطوير في مديرية المحافظة، بالتنسيق مع المنظمات الإنسانية ومؤسسات المجتمع المدني، وبالتنسيق مع عمادة معهد التطوير والتدريب التربوي، في اختيار نموذج من المدارس الثانوية، (ثانوية التحرير للبنات) و (الثورة للبنين) ومدرّسة (يثرب الابتدائية) و(موسى ابن نصير). وإدخال بعض المتغيرات التي تعمل على تفعيلها، من مختبرات ومركز تدريب انترنت حاسوب. باحث اجتماعي، عيادة طبية داخل المدرّسة، الاهتمام بهيكل المدرّسة وأبنيتها من اجل العمل على تطوير قابليات المعلم والمدرّس وفق الخطط المستقبلية لتطوير التربية في ميسان. فإنّ التغيرات الجذرية السريعة التي حدثت في العراق تستدعي من المدرّسين مناقشة التنظيمات المدرسية في حدود هذا الإطار الايدولوجي الجديد وتحليلاً للإطار الكبير الذي تعيش فيه المدرّسة، ومناقشة الأنماط التربوية السائدة، ومدى ملاءمتها لأنواع التعليم اللازمة للمواطن العراقي الجديد. وإنّ مناقشة التنظيمات التربوية بصفة عامة في ظل التحديات والمطالب التي يفرضها المجتمع في تطوره وتعيده من أهم ما تميز تفعيل دور المعلم الناجح بصورة عامة^(١). وان هذا ما ينطبق على تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية.

(١) محمد لبيب النعيمي، مصدر سابق، ص ٤١

المبحث الرابع: نشأة العمارة وتاريخ التعليم فيها

تشير أغلب المصادر الى أنّ (العمارة)دويلة نشأت في جنوب أرض بابل، تحت حماية السلوفيين(٣١١ق.م-٢٤٧)عندما ضعف شأنهم في المرحلة الواقعة بين عامي (٢٢٣ق.م-١٨٧ق.م) استقلت، ثم تدرجت في سلم القوة، وأصبحت دويلة مهمة، وميسان (العمارة) في العصر الاسلامي كانت مدينه واسعة كثيرة القرى والنخيل تقع بين البصرة وواسط . فيها قبر النبي العزيز وعبد الله علي ابن أبي طالب (عليه السلام)، وكانت قد فتحت في عهد الخليفة الثاني عمر بن الخطاب (رض) على يد القائد العربي (عتبة ابن غزوان المازني). إذا كانت (العمارة)بضم العين فالمقصود بها (عمار بن الحمزه) الذي عينه الخليفة العباس أبو جعفر المنصور (١٣٦هـ-١٥٨) على كور دجلة، الذي يشمل ميسان والأقاليم التابعة لها والبصرة وواسط، وإذا كانت (العمارة) بفتح العين، معناها التجمع العشائري، وإذا كانت (العمارة) بكسر العين، فهي تسميه جديدة لبناء جديد، ويضاف إليها (أل) التعريف لتثبيت المعنى وتحديد، وتدين العمارة في تطويرها لموقعها المختار، وإذا كان يضرب بها المثل لخصوصية أرضها، حيث تبدو للناظر من سطح ألفتينة جميله، وذلك بفضل (كورنيشها) الذي تمتد عليه في خط واحد بيوت تتألف من طابقين مبنية من الطابوق. وتقسما محلات، وتتألف العمارة من محلات. القادرية (الجديدة)حالياً(١٨٦١هـ-١٨٦٦م)والسرية(١٨٧١-١٨٧٤م)والسرائي،والمحمودية،الصابونجية،الشبانة،الدبيسات، والتي تقع ضمنها منطقه الماجدية التي أسست عام (١٩٣٨) وأما منطقة بستان عواشه وبستان الجديدة فكانت بستانى أثرياء المدينة، ومنطقه سبع قصور، وقد حول بعض رؤساء العشائر أراضيهم الى إنتاج المحاصيل التجارية، من اجل بيعها في الأسواق الخارجيه^(١). تدفعهم الى ذلك الرغبة في الريح الوفير، فقد ظهرت مدن كثيرة، فمن ولاية العمارة، وهذا يشير الى ازدياد سيطرة الحكومة من جهة، وكما يشير الى النمو الحضاري من الجهة الأخرى، وتقع العمارة بين فروع دجله والكلاء والمشرح، وتقع أغلب مدنها على نهر دجله فيما بين بغداد والبصرة، على الخط الغربي، شيخ سعيد، كميت، قلعه صالح. فكانت محطات لتزويد المسافرين بالطعام، ثم نمت بعد ذلك بسبب عوامل اقتصادية وحضارية أخرى. إنّ اهتمام الولاة العثمانيين بجمع الضرائب دفعهم الى رسم خارطة تقريبه للمدينة، تشمل الأفضية والنواحي والقرى والأنهار والقطاعات، الكلاء. المجر

(٢) جبار عبد الله الحويبروي، تاريخ التعليم في العمارة لفترة من (١٩١٧-١٩٥٨) ، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية مطبعة رقم ١، ٢٠٠١ص ٣٥

الكبير، والمجر الصغير (الميمونة)، المشرح^(١). وعندما دخل البريطانيون مدينة العمارة، حيث أصبحت خاضعة للسلطة البريطانية، قامت بمد سكة حديديه من العمارة الى البصرة ولقرنه، واستغلت أفلاحين بتعسف من أجل توفير. ما يمكن توفيره من ماء دجله لتقديم الملاحه فيه لحماية الخطوط الخلفية من قواتهم، التي تقدمت نحو بغداد، وحوصرت في الكوت، فضلا عن عنايتهم، بالثروة الحيوانية لمدينة العمارة لتمويل قوات الاحتلال بالمواد الغذائية. كما أنها أقامت علاقات وديه مع بعض الشيوخ، وانتقلت من الآخرين. وإن من أسوء شىء قام به المحتلون الانكليز هو تشريع نظام دعاوى العشائر المدنية والجزائية لسنة ١٩١٨. وقانون تسويه حقوق الأراضي رقم (٥٠) لسنة ١٩٣٢ وقانون حقوق وواجبات الزراع رقم (٤٨) لسنة ١٩٣٣ وبموجب تلك القوانين برز النظام العشائري الى الوجود^(٢). ميسان المحافظة تقع جنوب العراق العراقي على مسافة (٣٩٤) كم من بغداد العاصمة ، وتبعد (١٧٥) كم الى الشمال من مدينة البصرة وتبلغ مساحتها (١٤١) كم^(٣). أما نفوسها بحسب تقديرات عام (١٩٧٧) فيبلغ الذكور (١٨٨,٤٢٩) والإناث (١٨٤,١٤١) ومجموع السكان (٣٧٢,٥٧٥) وبحسب تقديرات عام (١٩٨٨) من الذكور (٦٧١,٢٠٩) والإناث (١٠٢,١٧٢) والمجموع (٨٤٣,٤١١) أما بحسب تقديرات عام (٢٠٠٥) فقد بلغ (٣٩٣,٤١٣) والإناث (٣٨٩,٤٣١) والمجموع العام للسكان (٧٨٢,٨٢٦)^(٤). كما في (الملحق (٦).

١. إدارة التعليم في مدينة العمارة

يرجع تاريخ المدارس في العمارة الى عام (١٩٠٥) حيث افتتحت الأتراك مدرستين احدهما ابتدائية والأخرى رشديه. وكانت الدراسة فيها باللغة التركية ومقتصرة على أولاد الأتراك، وقد أغلقت بعد انسحاب الأتراك في العمارة في عام (١٩١٥)^(٥). وعندما دخلت القوات البريطانية مدينة البصرة (١٩١٤) أصدر قائد الحملة عدة أوامر لحفظ الأمن والنظام، وعين برسي كوكس عدداً من الضباط لتنظيم دوائر العدل والشؤون المالية وغيرها. وطبقاً للسياسية الموضوعية لإدارة الألوية قسمت الى خمس مناطق (البصرة، والقرنه، الناصرية، العمارة، الكوت) وكانت باكور أعمال المستر (هنري دويس) نظم الواردات بالاتصال مع جون فان أيبس (مدير مدرّسة الرجاء العالي الأمريكية

(١) جبار عبد الله الجويبراي، مصدر سابق ، ص ٣٧

(٢) نفس المصدر، ص ٢٠

(٣) نصر موسى طعمه ٢٨ ميسان، مكتبة الاهرام ١٩٨٩، ص ١٤

(٤) الجهاز المركزي للإحصاء ، مديرية الإحصاء والسكان تعداد عام ١٩٩٧-٢٠٠٠ لمحافظة ميسان، ص ٩٠

(٥) جبار عبد الله الجويبراي، مصدر سابق ، ص ٢٥

للبنين في البصرة، والتشاور معه في وضع خطوط رئيسة بريطانية تعليمية في مناطق مختلفة، فاقترح دويس تقديم مساعدة مالية بشروط، قدرة (٥٠٠٠) روبية الى مدير مدرسة الرجاء على أن يوافق مديرها على ما يأتي:

١. فتح صف لأعداد المعلمين الذين تحتاجهم المدرسة الرسمية على أن لايقبل عن ثلاثة مؤهلين في السنة بشرط أن يكونوا من العرب المسلمين اولاً ومن ذوي الأخلاق الجيدة ثانياً

٢. فتح أبواب مدرسته للتفتيش البريطاني بين حين والآخر.

٣. الإشراف المباشر على فتح المدارس في البصرة والمناطق المحيطة ومراقبة سير التدريسيات فيها. وافق جون فان أبيس على كل تلك الشروط، بذلك يمكن عدّه أول مدير للمعارف في منطقة البصرة^(١). ومع ذلك لم يزد عدد المدارس فيها سنة (١٩١٦-١٩١٧) على (٤) مدارس، ضمت (٢٥٦) تلميذاً، ولم يكن بين المعلمات والمعلمين من يحمل شهادة دار المعلمين الا عدد قليل، أما الباقون، وعددهم لايتجاوز عشرة، فهم من خريجي الدورات التدريبية في مدرسة الرجاء الأمريكية. ولقد ظلت سياسته المستر دويس هي السائدة. إذا لم تبذل أية محاولة للاسراع في نشر التعليم على نطاق واسع. لذلك سعى الأهالي الى فتح المدارس المحلية ومنها المدارس في ولاية البصرة. وأبي الخصيب والزبير والناصرية وسوق الشيوخ وقلعة صالح. وقد شهدت المدة الواقعة بين كانون الثاني عام ١٩١٨ وأب عام ١٩١٩ أحداثاً تعليمية جديدة، فقد افتتحت مدرسة علي الغربي وبلغ عدد طلابها(٩٢) طالباً وفي أب(٢٢) سلمت إدارة المعارف الى الميجر (بومان) وأصبحت دائرة المعارف نظارة مستقلة عن دائرة الواردات، وباشر بتنظيم شؤون المعارف في أنحاء العراق كافة^(٢). حيث قسم الميجر (بومان) العراق بعد احتلال الموصل الى أربع مناطق تعليمية، في كل منها مديرية للمعارف، وهذه المناطق هي. الموصل، بغداد والحلة والبصرة(وتشمل العمارة والناصرية)وفي عام(١٩٢٠)أعادة الميجر بومان النظر بالجهاز الإداري للمعارف، فأستحدث منطقه خامسة للمعارف، وكان تقسيم مناطق المعارف على النحو الآتي:

١. المنطقة المركزية:وتشمل أعمالها بغداد والدليم وسامراء وديالى والكوت.
٢. المنطقة الشمالية : وتشمل أعمالها منطقة الموصل .
٣. المنطقة الشمالية الشرقية : وتشمل أعمالها السليمانية وكركوك وأربيل .
٤. المنطقة الغربية : وتشمل أعمالها الحلة والشامية والديوانية.

(٤) نفس المصدر ص ٣٠

(١) ابراهيم خليل احمد ، مصدر سابق ص ١٠٦

٥. المنطقة الجنوبية : وتشمل أعمالها البصرة والناصرية والعمارة، ولم تستقر إدارة المعارف من حيث المناصب والقيادة، بل كانت في تغير مستمر^(١). شكلت الوزارة العراقية الأولى برئاسة عبد الرحمن الكيلاني عام (١٩٢٠)، وأصبح لقضايا التعليم والصحة وزارة واحدة، سميت (وزارة المعارف والصحة العمومية) وبعد تتويج فيصل ملكا على العراق أصبحت وزارة المعارف وزارة منفصلة في ١٠ أيلول عام (١٩٢٠). وخلال الحكم الوطني والى سنة (١٩٢٧) بقيت الإدارة التعليمية على تقسيمها الخماسي، وحددت صلاحياتها ضمن مناطقها، وقد ازداد عدد المديریات، بموجب التعديل الثاني لنظام وزارة المعارف رقم (٣٠ لسنة ١٩٣٥) وكما يأتي: مديريات معارف الموصل وبغداد والحلة والديوانية وكركوك والسليمانية والبصرة والعمارة ويرأس كلا منها مدير معارف مسؤول تجاه مدير المعارف العام عن تدابير شؤون المدارس جميعها والمؤسسات التعليمية في المنطقة، ويشرف على سير التدريس بموجب المناهج المقررة، ويراقب سلوك الموظفين والمعلمين، ويعمل بموجب الأوامر والتعليمات. وكما أصبح عدد هذه المديریات (١٤) مديرية بموجب النظام (٥٤) لسنة ١٩٤٢ (نظام تعديل نظام وزارة المعارف رقم (٣٥) لسنة (١٩٣٥) على أساس مديرية في كل لواء) وبعدها أصبحت (١٥) مديرية، اثنان منها للواء بغداد بجانبه الشمالي والجنوبي، وبعد قيام الجمهورية في ١٤/٧/١٩٥٨ دمجت مديرية معارف بغداد الأطراف، مع مديرية معارف المركز، وأصبحت في بغداد مديرية معارف واحدة، واستبدلت تسميتها بالتربية والتعليم^(٢). وفي الوقت نفسه زارت العمارة مجموعة من المهتمين بشؤون التربية والتعليم في وزارة المعارف، تدارسوا شؤون التربية والتعليم في العمارة. وفي المدة الواقعة بين عامي ١٩٣٣ و١٩٥٨. وشغل منصب مدير معارف العمارة (١٠) مدراء. وكانت الأعمال الإدارية في منطقة معارف العمارة موزعة بين المعلمين القائمين بالأمر الكتابية^(٣).

٢. التعليم في العمارة وتطوره

التعليم الابتدائي

أ.مدارس البنين ظل العراق خاضعاً لحكم الدولة العثمانية زهاء أربعة قرون، ولم ينل من حكامه أيّ نفع اللهم إلا في أيام الوالي مدحت باشا (١٨٦٩-١٨٧٢) إذ كان من الولاة المصلحين ، وهم قلّة على كل حال. ومما تجدر إليه الإشارة أنّ العثمانيين الذين دخلوا العمارة عام ١٨٦١ افتحوا في عام ١٩٠٥ مدرّسة ابتدائية في لوائي العمارة والناصرية وأقضيتها السبعة، وكان عدد تلاميذها

(١) عبد الرزاق الهلالي، تاريخ التعليم في العراق في عهد الاحتلال البريطاني من (١٩١٤-١٩٢١) مصدر سابق ص ٢٠٣

(٢) نفس المصدر ، ص ٢٠٤

(٣) جبار عبد الله الجويبراي ، ورقه تدريب للمشاركين في دورات الثقافة الوظيفية العامة ، مصدر سابق ، ص ٥٣

(١٨٠) تلميذاً ثم فتحوا بعد ذلك (المكتب الرشدي) الذي يستقبل التلاميذ الناجحين في المدرسة الابتدائية، وكانت الدراسة باللغة التركية، وكانت مقتصرة على أبناء الموظفين والأتراك في دوائر الدولة، لذلك لم يجد الأهالي رغبة في إرسال أولادهم الى المدارس الرسمية، وإنما اكتفوا بتعليمهم في المدارس الأهلية وبعد إعلان الحرب العالمية عام (١٩١٤) انسحبت القوات البريطانية من البصرة، وبشرت الإدارة البريطانية في تنظيم ولاية البصرة، بعد أن أكملت احتلال مدينة العمارة في ٣ حزيران عام (١٩١٥). وكان القائد الجنرال ستانلي مود القائد العام للقوات البريطانية، الذي اتخذت وفاته مناسبة بجمع التبرعات لأقامة تمثال له، ظل قائماً حتى ثورة ١٤ تموز عام (١٩٥٨)، قسحت المبالغ المتبقية من التبرعات الكثيرة بأقامة مشاريع عمرانية، كما المدارس والمستشفيات، فكانت حصة العمارة من المبالغ المتبرع بها في بناء مدرسة في قلعة صالح، وثانية في قضاء على الغربي، وثالثة في مركز مدينة العمارة وكان هذا العمل محفزاً لأهالي المجر الكبير لبناء مدرسة بتبرعاتهم الخاصة، سمت باسم (مدرسة المجر الكبير) ان الاختلاف في مواعيد فتح المدارس الثلاث يعود الي ظروف سياسية واجتماعية ودينية من جهة والى استقرار الوضع في المدينة من جهة ثانية، وكان أغلب طلاب المدارس من الطائفتين الصائبية واليهودية ولم يجد المسلمون مانعاً في التحاق أبناءهم بالتعليم في تلك المدارس، إن التعليم أصبح باللغة العربية لغة القرآن الكريم^(١). وهكذا توالي افتتاح المدارس السينية* وأصبح الاقبال على تسجيل الأولاد في المدارس في تزايد مستمر، وقد شهدت الأعوام (١٩٤٣، ١٩٤٤، ١٩٤٥، ١٩٤٦) ازدياد في أعداد التلاميذ وازدحامهم، وعدم أستيعاب المدارس تلك الزيادات ممّا حمل بعضها على أن تنقسم على نفسها الى مدرستين، وذلك ابتداءً من عام (١٩٥٠) وأنشطر التلاميذ والمعلمون الى قسمين، ممّا احدث تأثيرات في سير التدريس.

ب. مدارس البنات

أفتتحت أول مدرسة للبنات في مركز مدينة العمار ه في (١/١٠ / ١٩٢٣). واتخذت بناية المدرسة التركية مكاناً لها. وأضيفت إليها قاعة استخدمت روضة للأطفال. وأضيف إليها صفان، وزودت بمطبخ وبالمواد اللازمة للتدبير المنزلي. وكانت معلمات المدرسة موصليات وسوريات ولبنانيات. وظلت أعداد التلميذات في تزايد مستمر، فبلغ عددهنّ عام ١٩٢٨ (٧٧) تلميذه وفي عام (١٩٣٠) (١٢٣) تلميذة وفي عام (١٩٣٢ او ١٩٣٤)، كان عدد التلميذات في مدرسة النهضة (٢٠٠) تلميذة

(١) جبار عبد الله الجويبرايوي مصدر سابق ص ٣٨

* السينية : المقصود بها المدرسة الأميرية أي الرسمية. هي لفظة استعملت في العهد التركي وكان تطلق على الأراضي الواقعة على نهر دجلة الضفة اليسرى من مركز العمارة والسينية مدرسه ذات مستوى عالٍ

متهن (٩٨) مسلمة، و(٨٤) يهودية، و(١٢) مسحيات، و(٦) صابئيّات. وفي عام ١٩٣٦ فتح صف للبرامج وفتح صف للخامس عام(١٩٣٧). فيما شهد العام الدراسي (١٩٣٨-١٩٣٩) افتتاح صف السادس، وبذلك أصبحت النهضة مدرّسة ابتدائية للبنات بعد أن كانت أولية (*). فيما شهد العام الدراسي(١٩٤٠-١٩٤١) ميلاد مدرّسة الخساء الأولية في محلة المحمودية، وكان عدد التلميذات (٦٠) تلميذة، علماً بأنّ المدرّسة ظلت أولية من عام (١٩٤١) الى عام (١٩٥٠). ومنذُ افتتاح مدرّسة الخساء عام (١٩٤١)والى عام(١٩٥٨) بلغ عدد التلميذات (٨٣٤)، منهن (١٨٠) تلميذة صابئيّة، (١٠) تلميذات مسيحيات (٢) .

التعليم الثانوي في العمارة

أ.مدارس البنين : في عام (١٩٢٧) فتح الصف الأول المتوسط في مدرّسة السينية الابتدائية وأطلق عليه (ملحق) و(متوسط)، وفي عام(١٩٢٨) فتح الصف الثاني متوسط، وفي عام (١٩٢٩) فتح الصف الثالث متوسط وظلت مدرّسة السنية المتوسطة تشغل جناحاً في بناية المدرّسة السينية الابتدائية، إلى مطلع عام (١٩٣٤) ، حيث تم افتتاح البناية المخصصة لمتوسطة السينية ، بعد أن استمر البناء فيها ثلاثة أشهر. وقد أكمل بناء القسم الداخلي للطلاب الذين يأتون من ضواحي المدينة البعيدة، وكان عدد طلابها عام (١٩٣٣-١٩٣٤) (٢٥) طالباً، واشتركوا في الامتحانات فنجح منه (١٦) طالباً، ورسب (٩) طلاب وفي عام (١٩٣٥-١٩٣٦) بلغ عدد الطلاب في المتوسطة (٢٨٨) طالباً وبلغ عدد المدرّسين (٨) مدرسين، واستمر التزايد على مرّ السنين. وفي العام الدراسي(١٩٥١-١٩٥٢)ثم فصل ثانوية العمارة، وكان ملاك الثانوية يتكون من (١١) مدارساً، لمختلف الاختصاصات، وأما ملاك المتوسطة فيتكون من (٦) مدرسين وكان آخر ملاك لثانوية العمارة لسنة الدراسية(١٩٥٧-١٩٥٨) يتألف من (٢٨) مدرسا تقريباً. وقد أفتتحت في العمارة الأعدادية الجعفرية المسائية عام(١٩٥٠)وأريدبها ملاك خاص غير ملاك ثانوية العمارة،متطوع للتدريس والمحامون والمهندسون، وكان عدد طلابها (٣٠٠) طالب.

ب.مدارس البنات : في العام الدراسي(١٩٢٣-١٩٣٣) تم افتتاح الصف الأول متوسط في المدرّسة المركزية للبنات، وعينت له مديره من العراق السوري، وكان عدد الطالبات (٨) طالبات. وفي عام الدراسي(١٩٣٣-١٩٣٤) فتح الصف الثاني متوسط وأشتمل على (١١) طالبة، وفي العام الدراسي (١٩٣٤-١٩٣٥) فتح الصف الثالث متوسط. وفي العام نفسه استقلّت مدرّسة البنات

* مدرسه الأولية : التي تتكون فيها الدراسة من أربع سنوات فقط (١-٤) والمعلم الأول يعين مديراً لها

(٢)جبار عبد الله مصدر سابق ص٤٧

عن مدرّسة المتوسطة وستمّرت الزيادة والنمو في أعداد الطالبات والشعب، وحتى وصل عددهن (٣١٨) طالبة^(١). في متوسطة العمارة للبنات، للعام الدراسي (١٩٥٣-١٩٥٤)^(٢). التكنولوجية.

مدارس البنات في الأقضية والنواحي

كانت أول مدرّسة أفتحت في الأقضية والنواحي مدرّسة قلعه صالح للبنات في عام (١٩٣٠) وسجلت فيها عند افتتاحها (٤٠) طالبة، وفي عام (١٩٣٤) افتتحت مدرّسة (علي الغربي) وكان عدد الطالبات المسجلات (٣٦) طالبة. وفي العام (١٩٣٥-١٩٣٦) أفتتحت مدرّسة (المشرح) وقبّلت فيها (٣٥) طالبة وفي العام نفسه فتح مدرّسة للبنات في قضاء كميّت. ومما تجدر لإشارة إليه أنّ البنات الملتحقات جميعهن من بنات الموظفين والشرطة والمعلمين وأصحاب المهن والحرف الشعبية والتجارة والمزارعين الذين سكنوا الأقضية والنواحي بعدما نشطت حركة العمران والبناء، ومن الملاحظ أنّ نسبة البنات الصابئيات تشكل (٤٠%) من مجموع الطالبات الملتحقات بتلك المدارس، وإنّ نسبة من تركن الدراسة هي (٥٠%) من مجموع الطالبات المسجلات في المراحل المختلفة .

التعليم الريفي في العمارة

إنّ أغلبية سكان العمارة فلاحون ومزارعون من سكنة القرى والأرياف ممّن تتوقف حياتهم على استغلال الأراضي الزراعية ، وهذا ما تشير إليه الإحصائيات التقريبية. أي. إنّ نسبة سكان الأرياف في العمارة كبيرة جداً تقدر بـ(٩٠%) من مجموع السكان، وظلت تلك النسبة قائمة الى عام (١٩٤٣) وقد انخفضت الى (٨٠%) من مجموع السكان، وتستمر على حالتها الى غاية إحصاء عام (١٩٤٧) عندما أصبح مجموع سكان العمارة (٣٠٦,٣٧٩) من ضمنه عدد نفوس الريف البالغ (٢٤٥,٦٢٠) ونفوس المدنيين (٦٠,٧٥٩) نسمة^(١). تتخفّض الى (٧٥%) وذلك بحسب إحصاء عام ١٩٥٧ عندما وصل عدد سكان العمارة كلها الى (٣٢٩,٨٤٠) نسمة عدد نفوس الريفين (٢٤٦,٢٥٧) نسمة ونفوس المدنيين (٨٣,٥٨٣) نسمة^(٢). وهناك عوامل عديدة أثّرت

(١) عبد جبار مصدر سابق ص ٣٧

(٢) نفس المصدر ص ٥٧

(١) المملكة العراقية، وزارة الشؤون، الاجتماعية، مديريةية النفوس العامة، إحصاء السكان لعام ١٩٤٧-٢-لواء العمارة ص ١٦٥

(٢) الجمهورية العراقية، وزارة الداخلية، مديريةية النفوس العامة، مجموع الإحصائية لتسجيل عام ١٩٥٧، لواء العمارة والبصرة، دار التمرن، بغداد ١٩٦٢ ص ٧

في توزيع مواقع المدارس الابتدائية وانتشارها في المناطق الريفية. وكان لبعضها اثرٌ إيجابي في انتشار المدارس ولبعضها الآخر اثر سلبي تقلص انتشارها ومن هذه المؤثرات السلبية:

١. أحجام المستوطنات وتوزيعها

فإن القرى الكبيرة والتي يمكن ان يتجمع فيها عدد من الأطفال من القرى المجاورة هي المؤهلة لفتح مدرّسة فيها.

٢. ان المعلمين أهم عامل في نشر التعليم وتأسيس المدارس وهم في أكثرهم من سكان المدن بحكم نشأة المدارس أولاً فيها لذا يفضل هؤلاء السكن في تلك المدن والانتقال يوماً الى القرى اذا ما توافرت وسائل النقل .

٣. طرق المواصلات: إنّ هناك علاقة وثيقة بين مواقع المدارس وطرق المواصلات ولاسيماً طرق السيارات والطرق النهرية وحيث كثافة شبكة المواصلات وتنتشر المدارس.

٤. العوامل الطبيعية: يتبين لنا تأثير العوامل الطبيعية في مواقع المدارس الابتدائية فان النهر وتفرعاته هو التي يحدد مواقع المدارس في المنطقة الريفية. والعمارة من المناطق التي يظهر فيها اثر العامل الاجتماعي واضحاً في قلة او انعدام انتشار مدارس البنات وحتى التعليم المختلط بالرغم من انتشار مدارس الذكور وذلك لموقف السكان من المرأة وتعليمها^(١). وعلى أية حال فقد افتتحت في العام الدراسي (١٩٣٣-١٩٣٤) في أرياف العمارة (٦) مدارس في الكحلاء ومدرستان في المجر الكبير ومدرّسة المجيدية في منطقة العدل وفي الميمونة وفي المجر الصغير وريف كميّ ولقد سميت المدارس بأسماء شيوخ عشائر العمارة وهي ظاهرة لم يسبق لها مثيل حيث كانوا أكثر المعارضين لفكرة إقامة تلك المدارس لذلك جاءت التسمية تشجيعاً لهم وضماناً لحماية تلك المدارس وان مدارس البنات كانت مفتوحة الأبواب لكلا الجنسين لكن سكان الريف لم يرسلوا بناتهم إليها بسبب نظرة المجتمع الريفي المتخلف الى المرأة على رغم من ما تقوم به من جهود كبيرة في مشاركة الرجل في الأعمال التي تتطلبها المعيشة^(٢).

التعليم الأهلي في العمارة :

وجدت المدارس الدينية في العراق خلال العهد العثماني ولم تكن سوى امتداد للمدارس العربية في العصور الوسطى الاسلامية بدافع الاخلاص للدين فكانوا يدرسون فيها العلوم التقليدية (اللغة

(١) جبار عبد الله، مصدر سابق ص ٩٣

(٢) نفس المصدر سابق ص ١٠٠

(٣) جبار عبد الله الجوبيروي، مصدر سابق ص ٢٠٩

العربية) والكلام وألفقه والتفسير وأصول علم الحديث. وانشئت في العمارة ثلاث مدارس دينية اثنتان في المركز وواحدة في جامع العمارة الكبير وكان التدريس فيها باللغة العربية^(١).

أ. الكتابيب

كانت العمارة تغص بالكتاتيب التي انتشرت في كل ضاحية من ضواحيها سواء القريبة منها والبعيدة ولا يستطيع المرء إحصاءها وذلك لكثرتها وعند فحص سجلات المدارس الرسمية في العمارة التي افتتحت منذ عام (١٩١٧) وجدت فيها المدارس الابتدائية (مدرسة التهذيب ومدرسة الهدى ومدرسة التكية الرفاعية ومدرسة الباقرية ومدرسة محمد جواد جلال الخ).

أ.مدارس البنات الأهلية

كان في مدينة العمارة عدد من الملايات اللواتي مارسن تعليم أفتيات في بيوتهن مقابل أجور زهيدة جداً وكان في منهن (الملايا رازقية درويش) التي كانت تعلم البنات منذ العهد التركي وكثير من طالباتها التحقن بالمدرسة المركزية للبنات عام (١٩٢٣) في العمارة^(٢).

التعليم الأجنبي

ان وجود اليهود في مدينة العمارة يرجع الى سببين أولهما وجود مرقد العزيز وثانيهما الاشتغال بالتجارة والربا ففي جنوب مدينة العمارة وعلى الضفة الغربية لنهر دجلة يقع مرقد العزيز في ناحية العزيز وكان عدد اليهود في العمارة بحسب الإحصاء التقريبي لعام (١٩١٩-١٩٢٠) (٣٠٠٠) نسمة وظل الى عام(١٩٤٧). حيث صار بعد ذلك (٢١٣١) نسمة في حين لم يتجاوز أسرة واحدة عام (١٩٥٠) وكان اليهود في العمارة يمارسون نشاطهم الديني بكل حرية وأمان افتتح اليهود مدرسة لهم في مدينة العمارة عام (١٩١٠) أطلقوا عليها تسمية مدرسة الالياس الاسرائيلي في العمارة وبلغ عدد تلاميذها (١٧٨) تلميذاً وكان التلاميذ اليهود يلتحقون بمدارس العمارة الرسمية في مركز المدينة وقضائي قلعة صالح وعلي الغربي وناحية العزيز^(٣).

مدرسة المبشرين

المبشرون جماعة من رجال الدين المسيحي أرادوا أفساد الخصائص القومية للشعوب الشرقية (الاسلامية والعربية) التي أبت ان تخضع للسلطة الغربية (السياسية والاقتصادية) وكان عملهم

(١) جبار عبد الله الجويبراي ، مصدر سابق ، ص ٢٠٩

(٢) نفس المصدر ، ص ٢١٥

(٣) نفس المصدر ، ص ٢٢٣

ناجحاً في المجال الثقافي والاجتماعي والسياسي أكثر من المجال الديني. إنَّ العمارة رغم أنَّها من أغنى المدن العراقية كانت الأكثرية الساحقة سكانها من المسحوقين اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً ويعيشون ضائقة مالية حادة لذلك اختارها المبشرون ميداناً لنشاطهم فتوجه الشيخ حبيب ابراهيم المهاجر الى العمارة وسارع الى مكافحة المبشرين بفتح مدرسة إسلامية على مقربة من المدرسة التبشيرية ولقد خصص دكاكين للأقمشة والخبز لتوزيع منتجاتها على أهالي الطلبة الذي كان عددهم (٢٠٠) طالب^(١). إنَّ فالإحصائيات الخاصة بالتعليم الثانوي عام (١٩٦٤-١٩٦٥) تشير الى ان (٤٠%) من مجموع الطلاب هم من طلاب وطالبات المدارس الثانوية في العراق وان أكثر المتقدمين يكونون نسبة (٤٦%) من الحاصلين على شهادة أتمام الدراسة هم

من أبناء لواء بغداد. ومع ذلك شهد التعليم الثانوي في العراق عموماً منذ عام (١٩٥٨) نمواً ملحوظاً فقد ارتفع عدد الطلاب والطالبات في المدارس المتوسطة من (٣٧٩ / ٤١) في سنة (١٩٥٧) الى (١٣٢٠٨٠) طالباً وطالبة سنة (١٩٦٤-١٩٦٥) أي بنسبة قدرة (٣٢١%) كما ارتفع عدد الطلاب والطالبات في المدارس الاعدادية والرسومية في المدة نفسها من (١٠,١٢٥) الى (٤٠,٥٤٢) أي بنسبة قدرة (٤٠٠%) ويرجع ذلك التطور الى عوامل أهمها ما طرأ على التعليم الابتدائي من نمو بسبب شرط التعليم الإلزامي ومع ذلك لا يعني هذا شيئاً في ذاته إلا إذا قسناه بعدد الشباب من سن هذا التعليم. لذلك نلاحظ انه يوجد في التعليم الرسمي منذ العام (١٩٥٧-١٩٥٨) اقل من عشرة طلاب لكل مئة من الشباب في سن التعليم أما في سنة (١٩٦٤-١٩٦٥) فقد ارتفع العدد الى (٢٧) طالباً

لكل مئة من الشباب في سن التعليم. واذا أضفنا إليه التعليم الأهلي فإن النسبة ترتفع الى (٣٥%) تقريباً^(٢). ومع ذلك فإن التعليم ما يزال محددًا وغير متوفر الا لنسبة قليلة من الذين هم في سن التعليم الثانوي اذ هو بنسبة (٣/١) تقريباً ويظهر لنا الأرقام ذلك:

جدول (٣) يوضح تطور أعداد الطلاب في التعليم الثانوي

السنة	السكان	عدد الشباب في سن التعليم	عدد الطلاب والطالبات	نسبة الطلاب لكل ١٠٠٠ من السكان	نسبة الطلاب في التعليم الثانوي
١٩٥٧	٦,٣٣٩٠,٠٠٠	٦٧,٥٠٠	٥١,٥٠٠	٨ لكل ١٠٠٠	٨,٥%

(٣) نفس المصدر ص ٢٢٩

(١) محمد احمد الغنام، د. محمد سيف الدين فهمي ، مستقبل التعليم الثانوي وحاجته الى المدرسين اللاعوم ١٩٦٠-

١٩٦٥، مطبعة الحكومة، ١٩٦٦ ص ٢٩

١٩٦٥	٨,٢٢٠,٠٠٠	٧٩٢,٤٠٠	١٧٣,٣٠٠	٢١,٥ لكل ١٠٠٠	%٢٢
------	-----------	---------	---------	---------------	-----

وإذا نظرنا الى حظ التعليم الثانوي على أساس الأولوية وجدنا تفاوتاً كبيراً في هذا الحظ بين^(١). لواء وآخر ففي لواءي العمارة والناصرية تهبط نسبة البنات الى مجموع محلي في المدارس الثانوية الرسمية الى حوالي (٢٥,٢% و ٨,٨%) في حين تبلغ في بغداد ٣٥% تقريباً وهذا مرجعه الى عوامل كثيرة أهمها المركز الاجتماعي للبنات والنظر إليها على أنها خلقت للزواج وان الزواج المبكر اجدى لها من التعليم هذا فضلاً عن أنها اقل جدارة من الولد. علماً أن التعليم الثانوي للبنات جاء متأخراً أي بعد (١٠) أعوام من تأسيس مدارس البنين أي أن مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم الثانوي على أساس المساواة بين البنين والبنات مازال بعيداً عن التحقيق في العراق. لذلك نلاحظ نمواً في أعداد الطلاب والطالبات في المدارس الرسمية في محافظة العمارة للأعوام (١٩٦٠-١٩٦١-١٩٦٤-١٩٦٥) فكان عدد البنين للعام (١٩٦٠-١٩٦١) (٢٨٣٤) وعدد البنات (٨٢٥) أما في عام (١٩٦٢-١٩٦٣) فأصبح العدد (٣٤٣١) بنين و (١٠٤٩) للبنات وفي عام (١٩٦٤-١٩٦٥) أصبح عدد البنين (٣٩٢٧) والبنات (١٣٢٣) وان نسبة الطلاب والطالبات لسنة (١٩٦٤-١٩٦٥) بلغت (٧٤,٨%) بنين و (٢٥,٢%) للبنات^(١). والملاحظ في العراق ان النمو الذي طرأ على التعليم الثانوي خلال السنوات الخمسة الماضية قد أصاب الأولوية جميعاً. فيما زاد عدد الطلاب والطالبات في التعليم الثانوي الرسمي في العراق عام (١٩٥٩-١٩٦٠) الى عام (١٩٦٤-١٩٦٥) بمقدار (٥٩,٦%) للبنين و (٧٧,٣%) بالنسبة للبنات ولم تعد هذه الزيادة في لواء العمارة (٣٨,٦%) بالنسبة للبنين و (٦٠,٤%) للبنات. وهذا عكس ما كان عليه الحال في بعض الأولوية مثل لواء اربيل حيث وصلت الزيادة الى (٩٥,٩%)

بالنسبة للبنين و (١٢٢,٧%) للبنات وفي لواء الديوانية بلغت الزيادة (٩٠,١%) للبنين و (٥٨,٤%) للبنات ومع هذا فان معدلات النمو بالشكل الذي طرحناه تدل على ان جهوداً مقصودة او غير مقصودة قد بذلت بالفعل لتحسين الأوضاع الموروثة للتعليم الثانوي في بعض الأولوية تحقيقاً للعدالة في توزيع التعليم^(٢). ونجد التعليم الثانوي مع كل هذه الجهود ما زال بعيداً عن عدالة التوزيع بين الأولوية المختلفة لذلك نرى ان طلاب وطالبات المدارس الثانوية الرسمية في بغداد قد بلغت نسبتهم (٣٠) طالباً وطالبة لكل ألف من السكان و (٤٤%) من مجموع الشباب الذكور و (٢٧%) من مجموع الإناث من سن التعليم الثانوي ومقابل ذلك قد بلغت نسبتهم (١٤,٩%) طالباً وطالبة لكل

(٢) محمد أحمد الغنام ، مصدر سابق ، ص ٢٥

(١) نفس المصدر، ص ٢٩

(٢) نفس المصدر ، ص ٣٣

ألف من السكان في العمارة و(١٢%) في الناصرية و(٢٤%) من مجموع الشباب الذكور و(٥٤,٤%) من مجموع الإناث في سن التعليم الثانوي أما في ميسان بلغت (٢٢,٠%) من الذكور و(٧%) من الإناث والمجموع (١٤,٥) لكل ألف من السكان، أما عدد الطلاب لكل (١٠٠) من الشباب، في سن التعليم الثانوي فكانت نسبتهم (٢٣%) ذكور ومن (٧,٥) إناث من مجموع المتوسط (١٥%). وأمام تزايد هذه الأعداد من الطلاب والطالبات والرغبة في الالتحاق بالمدارس الأعدادية قد توجهت أعداد كبيرة منهم الى الفرع الأدبي لان التعليم العلمي يحتاج الى التجهيزات والمرافق التي يستخدمها أكثر من مستلزمات الدراسة في الفرع العلمي، هذا فضلاً عن سهولة الحصول على المدرسين للمواد الأدبية في الوقت الذي يتعذر الحصول على مدرس الرياضيات والطبيعات، هذا فضلاً عن زيادة تعليم البنات فوق المتوسط وقد بلغ طلاب التعليم الأهلي في محافظة ميسان من البنين (٤٨٤) ومن البنات (٣١) والمجموع (٥١٥) طالباً وطالبة أما في بغداد فان التعليم الرسمي والأهلي يكون (٤٠%) حيث ان سكان اللواء يكون (٥/١) سكان العراق وهم بذلك يحصلون على خمس مقاعد التعليم الثانوي في العراق ولاشك انه في هذا الوضع لا يتحقق العدالة في توزيع فرص التعليم الثانوي بين بغداد وغيرها من الألوية^(١). ومن الظواهر الأخرى في المدارس الثانوية في الألوية وفي العراق عموماً تزايد عدد المدرسين المنسبين الى المدارس الثانوية الرسمية في المدة من العام الدراسي (١٩٦١-١٩٦٢) الى العام (١٩٦٤-١٩٦٥) فكان عدد المدرسين المنسبين (٧٩٢) مدرسة ومدرساً من مجموع (٣,٩٨٨) مدرسة ومدرساً في المدارس الرسمية (الثانوية) أي بنسبة قدرة (١٩%) وفي عام (٦٥/٦٤) وصل عدد المدرسين المنسبين الى (١٠١٧) مدرساً ومدرسة من مجموع (٥,٧٥٤) أي بنسبة قدرة (١٨%) وتختلف نسب المدرسين المنسبين الى التعليم الثانوي من لواء الى لواء آخر فتصل نسبة المدرسين المنسبين الى الدائمين في المدارس الثانوية لبعض الألوية مثل الموصل والسليمانية الى (٤٠%) و(٥٠%) في حين تنخفض النسبة في بعض الألوية مثل العمارة وكربلاء الى (١٣%) و(١٦%) وان تأثير المنسبين الى التعليم يكون تأثيراً سيئاً مضرراً بجودة التعليم ويضيف الى عدم تكافؤ الفرص التعليمية بين الألوية بعداً جديداً^(٢). أما في محافظة العمارة فكانت الإحصائية تشير الى ان حصة مادة اللغة العربية من المدرسين والمدرسات هي (٣٤) مدرساً و(٤) من المدرسات وفي اللغة الانكليزية (٢٣)

(١) نفس المصدر ص ٣٦

(٢) محمد احمد الغنام، مصدر سابق ، ص ٨٩

(٣) نفس المصدر ، ص ٩٢

* البديل الأول تتسبب المدرسين الى مدارس أخرى غير مدارسهم او دوائهم
* البديل الثاني التدريس من قبل حاملي أي شهادة بكالوريوس او ما يعادلها

مدرساً و(٨) مدرسات، وفي مادة الأحياء (٢٨) مدرساً و(١٤) مدرسة، وفي مادة الرياضيات (٣١) مدرساً و(٣) مدرسات، وفي الطبيعيات(١٧) مدرساً و(٥)مدرسات وفي الرياضة (٤) مدرسات، المجموع(١٢٦)مدرساً و(٤٠) مدرسة من مجموع مدرسي العراق البالغ (٣٦١٣) مدرساً و(١٨٨٨) مدرسة بحسب إحصائيات عام (١٩٦٥-١٩٦٦) (١) أما المحاضرون في العمارة للعام نفسه (١٩٦٦/٦٥) فبلغوا في اللغة العربية (٧٣) مدرساً و(٦٧) مدرسة، وفي اللغة الانكليزية (١٣٤) مدرساً و(صفر) مدرسة، وفي الرياضيات (٢٥٨) مدرساً و(٨٦) مدرسة وفي الطبيعيات (٥٢) مدرساً و(٣٦) مدرسة، وفي الرياضة (١١١) مدرساً و(٢٤) مدرسة. من مجموع (٩٠٠) مدرس و(٢٤٦) مدرسة^(٣). أما الحاجات الأنية والمستقبلية الى المدرسين والمدرسات خلال المدة مابين عامي (١٩٦٥-١٩٦٦) و(١٩٧٤-١٩٧٥) بحسب المواد الدراسية فبلغت في اللغة العربية (٢٦٦٢) بديلاً أولاً، و(٣١٤٤) بديلاً ثانياً، وفي اللغة الانكليزية (٢٠٥٠) بديلاً أولاً و(٣١٥٦) بديلاً ثانياً، وفي الرياضيات (١٨١٣) بديلاً أولاً و(١٩٤٨) بديلاً ثانياً، وفي الطبيعيات (١٨٤٧) بديلاً أولاً، و(٢٠٣١) بديلاً ثانياً، وفي الفنون (٨٥٨) بديلاً أولاً، و(٨٢٣) بديلاً ثانياً، وفي الاقتصاد (٧٢٣) بديلاً أولاً و(٦٨٦) بديلاً ثانياً وفي التربية الرياضية (٧٢٢) بديلاً أولاً و(٦٨٦) بديلاً ثانياً، والمجموع (١١,٦٠٨) بديلاً أولاً و(١٢٦٨٠) بديلاً ثانياً لذلك نلاحظ أنّ الجهات المسؤولة في تلك المرحلة، وعلى ضوء هذه النتائج، وعلى هدي الاتجاهات الحضارية المألوفة في العراق، قد حددت أسساً لوضع خطة التعليم الثانوي، تعمل على تفعيله وفق البنود الآتية^(١).

١. أتاحه فرص التعليم الثانوي لعدد أكبر من أبناء الشعب .
 ٢. عدالة التوزيع الجغرافي في التعليم الثانوي .
 ٣. خلق توازن بين أنواع التعليم الثانوي وزيادة خط التعليم المهني فيه .
 ٤. مراعاة التوازن في القبول بين الشعب الأدبية والعلمية.
 ٥. التوازن بين فرص التعليم للبنات والبنين .
 ٦. رفع كفاية التعليم الثانوي وزيادة جودته .
 ٧. مراعاة قدرة الدولة على الاتفاق على التعليم .
- من خلال هذه الأسس لرسم خطة التعليم الثانوي، أسفرت النتائج عن التقدير الآني لحجم نمو هذا التعليم. فينظر أن ترتفع أعداد الطلاب والطالبات في المدارس الرسمية من(١٣٢,٩٠٠) طالب

(١) محمد احمد الغنام، المصدر ص ٩٢

وطالبة سنة(١٩٦٤-١٩٦٥) الى (١٩٣,٠٠٠) طالب وطالبة سنة (١٩٦٩-١٩٧٠)،والى (٢٧٠,٣٠٠) طالب وطالبة سنة (١٩٧٤-١٩٧٥) (١).

نسبة الطلاب الى المدرّسين في المدارس الثانوية

إنّ النمو في أعداد المدرّسين قياساً بنمو أعداد الطلاب والطالبات في المدارس الثانوية الرسمية خلال السنوات الخمس الماضية، قد زاد الطلاب والطالبات فيها(١٠٦,٣٤٢)سنة(١٩٦٠-١٩٦١) الى (١٧٣,٣٥٠) طالباً وطالبة سنة (١٩٦٤-١٩٦٥) الى نسبة قدرة (٦٣%) للمدرّسين والمدرّسات، ومن (٣,٥٦٦) طالباً وطالبة الى (٥,٧٥٤) طالباً وطالبة، بنسبة قدرة (٦٥%) اي إن النمو في أعداد المدرّسين لا يتجاوز (٣٢%) مقابل نمو قدرة (٤٤%) في عدد الطلاب والطالبات ومن أجل هذا زاد نصيب المدرّس الواحد في عدد الطلاب والطالبات خلال تلك السنوات، فبعد ان كان يوجد مدرس واحد لكل (٣٠) طالباً وطالبة عام (١٩٦٠-١٩٦١) صار يوجد مدرس واحد لكل (٣٣) طالباً وطالبة عام(١٩٦٣-١٩٦٤) علماً أنه من المفروض أن ارتفاع نصيب المدرّس والطالبات يتناسب تناسباً عكسياً مع جودة التعليم،نحن إذا نظرنا الى وضعية التعليم في بلدان أخرى لوجدنا اليون شاسعاً بين نصيب المدرّس من الطلاب والطالبات في المدارس الثانوية، وبين نصيب المدرّس في العراق، مثلاً في الولايات المتحدة (١٧) طالباً وفي انجلترا(١٨) طالباً، وفي السويد (٢١) طالباً، وفي أسبانيا (٢٠) طالباً، وفي فرنسا (٢٥) طالباً، العراق (٣٣) طالباً (٢).

سعة الفصول وكثافة الشعب في المدارس الثانوية

كما أنّ نسبة المدرّسين الى الطلاب والطالبات في المدارس الثانوية في العراق تبدو في غير مصلحة جودة التعليم، فإن متوسط كثافة الشعب في المدارس الثانوية الرسمية تتراوح بين ٣٨,٣٤ طالباً وطالبة، في حين بلغ في المدارس الأهلية (٤٥,٤٠) طالباً أو طالبة خلال سنوات (٦٠,٦١,٦٤,٦٥) وقد تفاوت هذا المتوسط بين الألوية العراقية مثلاً لواء الكوت كثافة الشعبة (٣٢) طالبا أو طالبة، في حين كان لواء البصرة (٤٠) طالباً او طالبة، وفي العمارة من ٢٥-٣٨-٤٠ طالبا وطالبة وكما في الملحق(٧) وحتى هذه التغيرات تتفاوت زيادة ونقصاً داخل كل لواء على حدة، وبين كل مدرّسة وأخرى في المحيط الواحد (٣). وأذا سلمنا أنه كلما مالت

(١) محمد احمد الغنام، مصدر سابق ، ص ٥١

(٢) نفس المصدر ، ص ٥٢

(٣) محمد احمد الغنام، نفس المصدر ص ٥٤

كثافة الشعب الى النقصان ولاسيماً في ظروف التعليم التقليدية زاد خط التعليم في الجودة بالنسبة للمدرس بصورة عامة والمرأة المدرّسة بصورة خاصة ومن ثم يجب إدخال هذا المؤشر في الاختيار عند كل تخطيط للتعليم الثانوي في المستقبل.

قدرة التعليم الثانوي في العراق على تمكين طلابه من أتمام دراساتهم

فان من المؤشرات المهمة الدالة على جودة التعليم وكفايته قدرته على تمكين طلبة من أتمام دراستهم بنجاح في المدة المقررة لهم شريطة ان يحقق التعليم بهذا النجاح أهدافه^(١). وكما في الملحق(٧) الذي يبين لنا كثافة الشعب بالطلاب وحالة العد التنازلي لأعداد الطلاب المسجلين في المدارس والموجودين فعلاً وعدم اتمام الدراسة والاستمرار فيهما من المرحلة الأولى من المتوسطة الى السادس الأعدادي بفرعيه الأدبي والعلمي بحسب آخر إحصائية للتعليم في ميسان عام(٢٠٠٤-٢٠٠٥) فان دل هذا على شيء فانه يدل على ان مشكلات التعليم في العراق مازالت متواصلة مع الطلاب والمدرّسين منذ الستينات وحتى القرنين العشرين والواحد والعشرين .

المباني المدرسية وازدواجية الدوام

إذا أدخلنا في الاعتبار حالة المباني المدرسية في العراق ومحافظة العمارة لاسيماً وجدناها غير لائقة ولا ملائمة في تصاميمها وغرفها وساحاتها وقاعاتها للدراسة الأعدادية والثانوية وكثافة الصفوف في الطلاب وعدم ملائمتها فزيقياً، وسيكولوجياً، وسيولوجياً، مع التحديث العلمي و عصرنة التربية والتعليم فهي تعاني من قلة الخدمات والوسائل التعليمية، فضلاً عن اشتراك اكثر من مدرّسة بالدوام في البناية الواحدة، وهذا ما ينطبق على حال العمارة، علماً ان كفاية المباني المدرسية، والتجهيزات، عامل حائل في جودة التعليم، وتفعيل دور المرأة في التدريس، لاسيماً وهي تكشف لنا ما يعانيه التعليم الثانوي في العراق عموماً، وفي محافظة العمارة لاسيماً، ومن نقص كبير في عدد المباني المدرسية قديماً وحالياً، وكما هو موضح في الملحق ٨ و٩ لسنة ٢٠٠٥، وهذا ما تؤكدته الاحصائيات لسنة(١٩٦٢-١٩٦٣) ،حيث لا توجد من المباني سوى (٢٤٨) بناية مقابل (٣٥٠) مدرّسة ثانوية رسمية وترتب على هذا ان صارت (١٦٨) مدرّسة تشغل كل اثنين او ثلاث منها مبنى واحداً، في وجبات متعاقبة في اليوم الواحد ولم يتحسن هذا الوضع في السنوات التالية قياساً لزيادة الاقبال على التعليم الثانوي، دون ان يقابل ذلك سياسة مرسومة بشأن المباني المدرسية ففي العمارة لعام (١٩٦٠-١٩٦١) كانت هناك (١١١) بناية وصلت الى(١٣٥)حتى عام(١٩٦٤-١٩٦٥) وكانت هناك مدرّسة واحدة عام (١٩٦٠،١٩٦٢،١٩٦٣) ثم صارت (٧)

مدارس الى جانب مدرستين مؤجرتين فالمجموع (٩)أمريه مدارس، وفي عام (٦٤-١٩٦٥) (٩)و(٧) مؤجرة فالمجموع(١٦)وقد لوحظ استمرار التعليم في العراق بصورة عامة دون تفضيل على أساس الأولوية وبحسب الخطة الخمسة للعام (١٩٧٠-١٩٧٥) التي وضعتها وزارة التخطيط بالاشتراك مع وزارة التربية للتعليم. والتي كانت نتائجها مبنية على التنبؤات للنمو السكاني المبني على نتائج التعداد السكاني في بغداد عام (١٩٥٧) ^(١). لذلك نجد التعليم الثانوي مع كل هذه الجهود ما زال بعيداً من ان يحقق عدالة التوزيع بين الأولوية. ومسار هذه العدالة ان تتكافأ المحافظات فيما بينها من حيث حظها من هذا التعليم قياساً الي عدد سكانها، والى مجموع شبابها في سن هذا التعليم. ومن المؤسف ان لا يكون نظام التعليم في العراق مؤسساً على فلسفة موحدة وشاملة وصحيحة الأهداف، فهي تنطوي على أهداف متضاربة، لاتجمع على وحدة في الغاية والاتفاق في القصد ولعل مافيها من التضارب مسؤول الى حد كبير عما يعانيه الشباب اليوم من اضطراب، فأن لها أثراً سيئاً في النفوس^(١). علماً أنّ المؤسسات الاجتماعية تتكون وتنمو استجابةً لأفرادها المبدعين الذين يستجيبون للحالات الجديدة^(٢). والمتطورة لكي تواكب تحديث التعليم كما في الدول المتقدمة التي سبقتنا منذ القرن السادس عشر ولغاية الساعة. لذلك نلاحظ ان التعليم في العراق عموماً وفي المحافظات لاسيماً ومنها محافظة العمارة، يأخذ شكلاً حلزونياً، الى جانب ذلك لودققنا ملياً في منهج الدراسة الثانوية، لوجدنا ان الدراسة المتوسطة دراسة عامة يشترك فيها جميع الطلاب منهجاً عاماً، وأنّ الدراسة الأعدادية دراسة اختصاصية ونظرية. وفيها ارهاق لاكثرية الطلاب والطالبات وحتى الدراسة المتوسطة العامة ليست بالمستوى المطلوب، وانما هي دراسة نظرية تشغل مسؤولية المدرّس والطالب. أما الدراسة الأعدادية (الاختصاصية) فلا تتوافر فيها عوامل الاختصاص الصحيح ولا الثقافة العامة، كما لا تراعى فيها القابليات. فالدروس كلها الزامية، لاتوجد فيها دروس إختيارية، وهي دراسة أعدادية فقط. لذلك نلاحظ أنّ التطور الكمي للتعليم في العراق وبشكل مستمر، مما جعل التعليم يدور في حلقة مفرغة يعاني منها الطلاب والطالبات، والكادر التعليمي من الإدارة والهيئة التعليمية، ولاسيماً في المحافظات ومنها العمارة، لان هذه الأعداد المتزايدة لاياوكلها توسع عمودي وافقي في متطلبات التعليم المتطور، والحديث الذي يتمثل في الجودة، فيلاحظ ان التعليم في ميسان قد ازداد بعد الستينات والسبعينات حتى بلغ ذروته في الثمانينات حيث بلغ عدد المدارس الابتدائية (٢٩٤) مدرسة استوعبت (٧٦٩٧٦) تلميذاً

(١)محمد احمد الغنام، مصدر سابق ص٦٥

(١)خالد الهاشمي، تحديد مناهج أعداد المعلمين في العراق، دار العلم للملايين بيروت ١٩٤٦ ص٧٥

(٢) حسن الدجيلي، أصول التربية الثانوية، مطبعة الحكومة بغداد، ١٩٤٩ (ط٢) ص١٩

وتلميذة وبلغ ملاكها (٣٩٧٥) معلماً ومعلمة. أما المدارس المتوسطة والثانوية والأعدادية فبلغ عددها (٥٣) مدرّسة استوعبت (٦١٧٢) طالباً وطالبة وبلغ عدد المدرّسين والمدرّسات في المحافظة (٦٦٤) مدرساً ومدرّسة الى جانب المعاهد الخاصة بالمعلمين والمعلمات والمدارس المهنية ولقد بلغ نسبة النجاح في محافظة ميسان للعاميين الدراسي (١٩٨٤-١٩٨٥) و(١٩٨٥-١٩٨٦) كالآتي: الصف السادس الابتدائي نسبة النجاح لعام (١٩٨٤-١٩٨٥) (٥٩,٥%) وبنسبة (٧٣,٧%) لعام (١٩٨٥-١٩٨٦) أما الثالث المتوسط فقد بلغت النسبة لعام (١٩٨٤-١٩٨٥) (٣٠%) و(٣٦%) للعام (١٩٨٥-١٩٨٦) أما نسبة النجاح للصف السادس الأدبي فبلغت عام (١٩٨٤-١٩٨٥) (١٨,٨%) وعام (١٩٨٥-١٩٨٦) (٢٣%) أما الصف السادس العلمي فبلغت عام (١٩٨٤-١٩٨٥) (٤٠%) وعام (١٩٨٥-١٩٨٦) (٣٣%)^(١). ولقد استمرت الأعداد الكمية في تزايد مستمر على مستوى العراق والمحافظات حيث تشير الاحصائيات لعام (١٩٩٤-١٩٩٥) لمحافظة العمارة الى ان التعليم الابتدائي ضم تعليم البنين (٣٢) مدرّسة وللبنات (٢٥) مدرّسة وللمختلط (٢٥٦) والمجموع (٣١٣) مدرّسة. أما عدد المدارس بحسب دوامها: (٣٠٩) نهارية و(٤) مسائي. أما عدد التلاميذ المسجلين والمقبولين من البنين (٩٦٥٧) والبنات (٧٥٣١) والمجموع (١٧١٩٣) أما التلاميذ الموجودون فعلاً من البنين (٥٠٤٩٤) والبنات (١٥٨٥٩) والمجموع (٦٦٣٥٣) أما عدد أعضاء الهيئة التعليمية من الذكور (٢٠٥٧) مدرساً و(٣٠٣٣) معلمة والمجموع (٥٠٩٠) أما أعداد الطلاب والطالبات وعدد المدارس للسنة نفسها فقد بلغت المدارس من الذكور (٢٥) مدرّسة ثانوية والبنات (٢٦) مدرّسة والمختلط (١٦) والمجموع (٦٧) أما أعداد الطلبة فكان من البنين (١٧٣١٢) ومن البنات (١١٤١٦) فالمجموع (٢٨٧٢٨) أما الهيئة التعليمية من الذكور (٥٩٦) ومن الإناث (٤٧١) والمجموع (١٠٦٧) وبلغ عدد الطلاب في الصف الأول المتوسط (٤٣٥٥) من الذكور و(٢٧١٧) من الإناث والمجموع (٧٠٧٢) أما مرحلة الرابع العام من الذكور (١٩٤٩) والإناث (١٢٤٩) والمجموع (٣١٩٨) طالب وطالبة أما عدد طلبة السادس العلمي من الذكور (٦٠٢) والإناث (٤٧٥) أما طلاب السادس الأدبي من الذكور (٣٢٦) والإناث (٥٠٣) طالبة^(٢). أما ما وصلت إليه المؤسسة التربوية من التوسع الكمي للطلاب

(١) نصير الموسى ، ٢٨ ميسان دراسة وصفية لمحافظة ميسان، ١٩٨٦ ص ٥٥-٥٦

(٢) جمهورية العراق مجلس الوزراء، هيئة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء المجموعة السنوية، لعام ١٩٩٤ ص ٢٩٢

والطالبات والمدارس والهيئة التدريسية للعام (٢٠٠١-٢٠٠٢) وكالاتي: حيث بلغ عدد رياض الأطفال في المدارس (١٨) مدرّسة وعدد الأطفال من الذكور (٤٧٢) والإناث (٤٨١) فالمجموع (٩٥٣) تلميذاً وتلميذة وكان كادر المعلمات (١٠٧) معلمة أما المرحلة الابتدائية فكان عدد المدارس (٣٣٦) للذكور (٦٧) والإناث (٥٩) وللمختلط (٢١٠) وللمسائي أما الهيئة التعليمية فبلغت (٥٨٧٦) معلماً ومعلمة من الذكور (٢٠٢٨) معلماً ومن الإناث (٣٨٤٨) معلمة. ولقد بلغ تعداد الهيئة التدريسية في التعليم الثانوي بحسب الإحصائية نفسها (٢٠٠١-٢٠٠٢) عدد المدارس من الذكور (٣٤) والإناث (٢٩) مدرّسة ومختلط (١٣) فالمجموع (٧٦) مدرّسة أما عدد الطلبة من الذكور (٢٦١٩٠) طالباً ومن البنات (٩٠٢٣) طالبة فالمجموع (٢٥٢١٣) أما عدد أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور (٥٧٤) مدرساً ومن الإناث (٨٠٢) مدرّسة والمجموع (١٣٧٦) مدرساً ومدرّسة. ان هذه الإحصائيات تدل على التوسع الأفقي للتعليم في محافظة ميسان. كما موضح في ملحق (١٣) آخر إحصائية للتعليم في محافظة ميسان بعد عام (٢٠٠٤-٢٠٠٥)^(١). وهذا لايعني انها لاتشكو من مشكلات التعليم بل على العكس فهي تعاني من عدة مشكلات وعقبات تقف حجر عثرة في سبيل التقدم والازدهار التربوي بدليل وكما أثبتت الإحصائيات الحديثة للعام (٢٠٠٤-٢٠٠٥) ان أعداد الطلبة الذين تركوا الدراسة في محافظة ميسان بلغت من الذكور (٨٧٩) ومن الإناث (٣١٥) والمجموع (١١١٩٤)^(٢). وان أعداد الطلبة الراسبين في المحافظة من الذكور (١,٤٥٥) ومن البنات (٤٣٥) والمجموع (١,٨٩٠)^(٣). الى جانب الثغرات الموجودة في المؤسسة التربوية منذ سقوط النظام عام (٢٠٠٣) ولغاية السنة الحالية (٢٠٠٥) حيث تفتقر المديرية الى عدم الاستقرار في مجالات الإدارة والتعيين ونتيجة للظروف السياسية التي تشهدها المحافظة خاصة والعراق عامة الى جانب.

١. الازدواجية والتقاطع في العمل بسبب عدم وجود هيكلية موحدة وان العملية هذه يمكن السيطرة عليها من خلال

أ. الحاجة الى هيكلية إدارية موحدة .

ب. فتح أقسام وشعب جديدة وفق الهيكلية الموضوعية.

(١) إحصائية تربوية، المديرية العامة للتربية في محافظة ميسان

(٢) جمهورية العراق ، وزارة التربية، لاحصاء التربوي في العراق، الجزء الأول بالتعاون مع اليونسيف ٢٠٠٣-٢٠٠٤

ص ٩٥ ص ٩٦

(٣) نفس المصدر ص ٩٦

٢. صعوبة النقل والمواصلات ويمكن حلها عن طريق رفد المديرية بوسائل نقل للمدير العام ورؤساء الأقسام والكوادر التربوية المعنية لاسيماً في أطراف المحافظة
٣. الأمية الحضارية ويمكن حلها عن طريق
- أ. إدخال التقنيات الحديثة الى البرامج التربوية
- ب. شمول المدارس الابتدائية والثانوية بأجهزة الحاسوب
- ج. إيفاد الموظفين والمدرّسين الى الخارج وإشراكهم في دورات لغرض مواكبة التطور العلمي في العالم. وبما ينسجم وواقع العراق الجديد.
٤. حاجة المديرية العامة الى بناء مدارس جديدة وعلى الطرائق الحديثة وشمولها بالمختبرات وبرامج للوسائل التعليمية والأثاث.

٢. حجم نصاب المعلمين والمدرّسين حيث يبلغ نصاب المدرّس او المدرّسة للمدارس المتميزة حداً مرتفعاً الى جانب حساب الرواتب للكوادر التدريسية والوظيفية بمتغيرات الزوجية والأطفال والخدمة والتحصيل الدراسي وعنصر الكفاية الوظيفية والابداعية.

اعادة المفصولين سياسياً بواقع (٩٠٠) معلم ومعلمة و(٣٤١) مدرساً ومدرّسة و(٩٨) موظف و(١٨١) موظف خدمة أما التعيين الجديد من المعلمين والمعلمات فبلغ (٣٠٥٧) و(٤٥٤) مدرساً ومدرّسة و(٥٠) موظفاً و(١٠٠٧) حارساً امنياً فكان المجموع للمفصولين سياسياً والمعيّنين تعييناً جديداً من المعلمين (٣٩٦٤) أما مجموع المدرّسين والمدرّسات (٧٩٥) ومجموع الموظفين (١٤٨) والحراس الأمنيين (١٠٠٧) وموظفي الخدمة (١٨١) كما في الملحق (٥) الى جانب ذلك فهناك في محافظة العمارة عدد من المدارس الابتدائية التي مازالت مشيدة من البردي المضغوط والطين في نواحي واقضية محافظة ميسان عددها (٣٩) مدرّسة الى جانب انها بحاجة الى (٥٠) مدرّسة وهذا ان دل على شيء فانه يدل على ما تعانيه المؤسسات التربوية على مستوى المدرّسة والطلاب والمدرّسين وكما تشير إليه الاحصائيات في ملحق (٨) و(٩)^(١). عن واقع فعل للمؤسسة التربوية في ميسان من مشكلات عامة خاصة المحافظة نفسها والمشكلات المتراكمة العهد في مجال التعليم في ميسان وخاصة في مجال الا وهو الإشراف التربوي وكما موضح في ملحق (١٠) الذي يوضح أعداد المدارس من البنين والبنات والمساهمة المشتركة للمشرفين التربويين في الإشراف التربوي والمتابعة الإدارية على مدارس الثانويات في المحافظة (بنين وبنات) وهي مشكلة تربوية فعالة بحد ذاتها تؤثر سلباً على تفعيل دور الهيئة التدريسية في المؤسسة التربوية رغم ان هناك

(١) الجمهورية العراقية ، وزارة التربية، الإحصاء التربوي، مصدر سابق ص ٢٣ ص ١٢٥

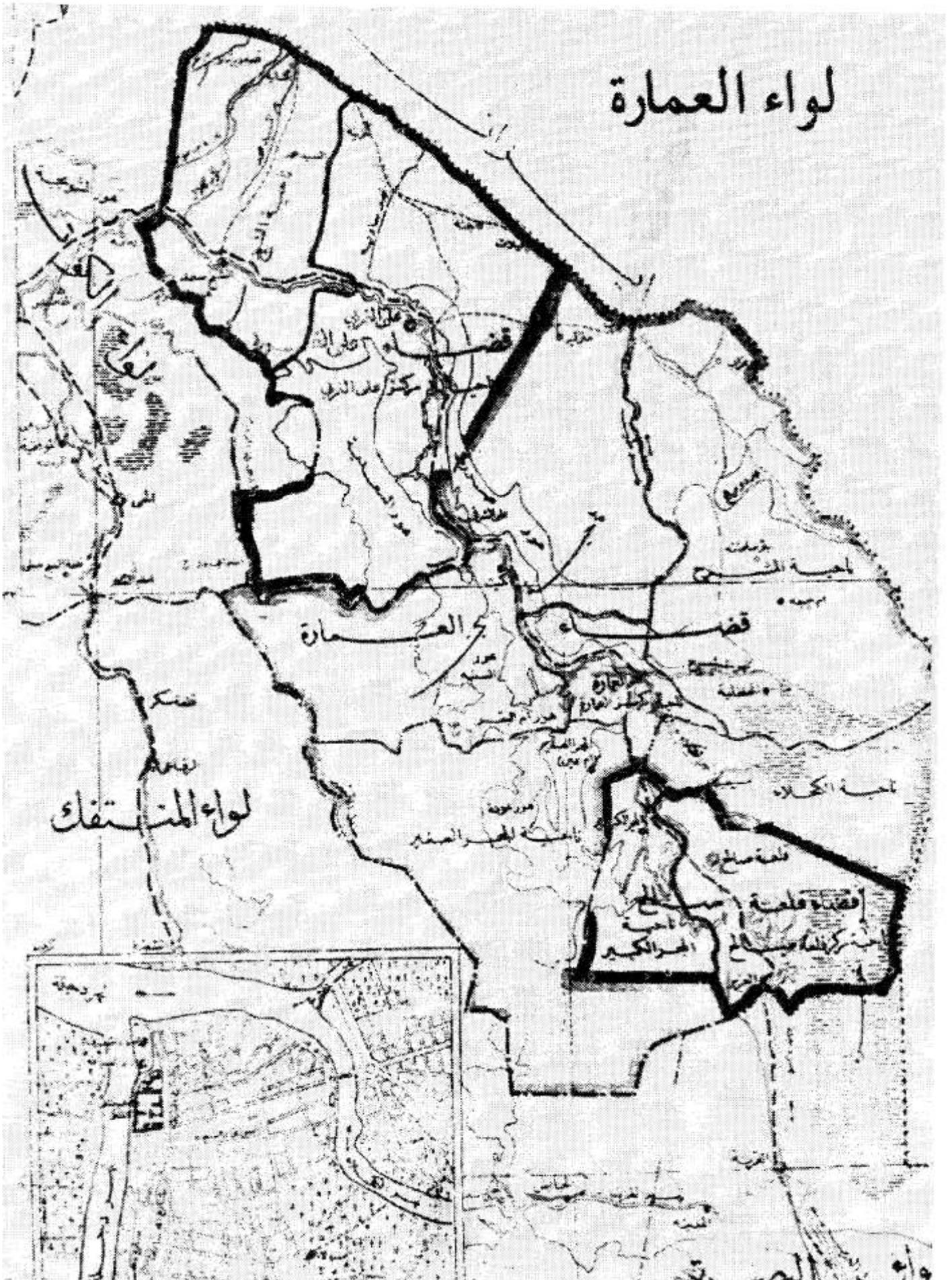
فكرة في تطوير الإشراف التربوي في المحافظة ومحاولة ادخال بعض المدرّسات القديرات ذات الخبرة في الإشراف ولا سيما ان هناك خطة للتاهيل وتدريب الهيئة التعليمية من العائدين الى خدمة والمستمريين في الخدمة من المعلمين والمدرّسين (ذكور، اناث) في المحافظة لاسيما والعراق عموماً وكما اشرفنا إليها سابقاً وميسان هي المحافظة الكبيرة في المساحة والسكان والبالغ مجموع سكانها من الريف والحضر (٧٢٤,٤٢٥) نسمة وحسب أخر إحصائية للمحافظة وكما يشير الملحق (٦) للسكان والملحق (١١) للمؤسسة التربوية في ميسان. بكادرها الإداري، وبعض النماذج من الملاحق (١٢) للمدارس عينة الدراسة.

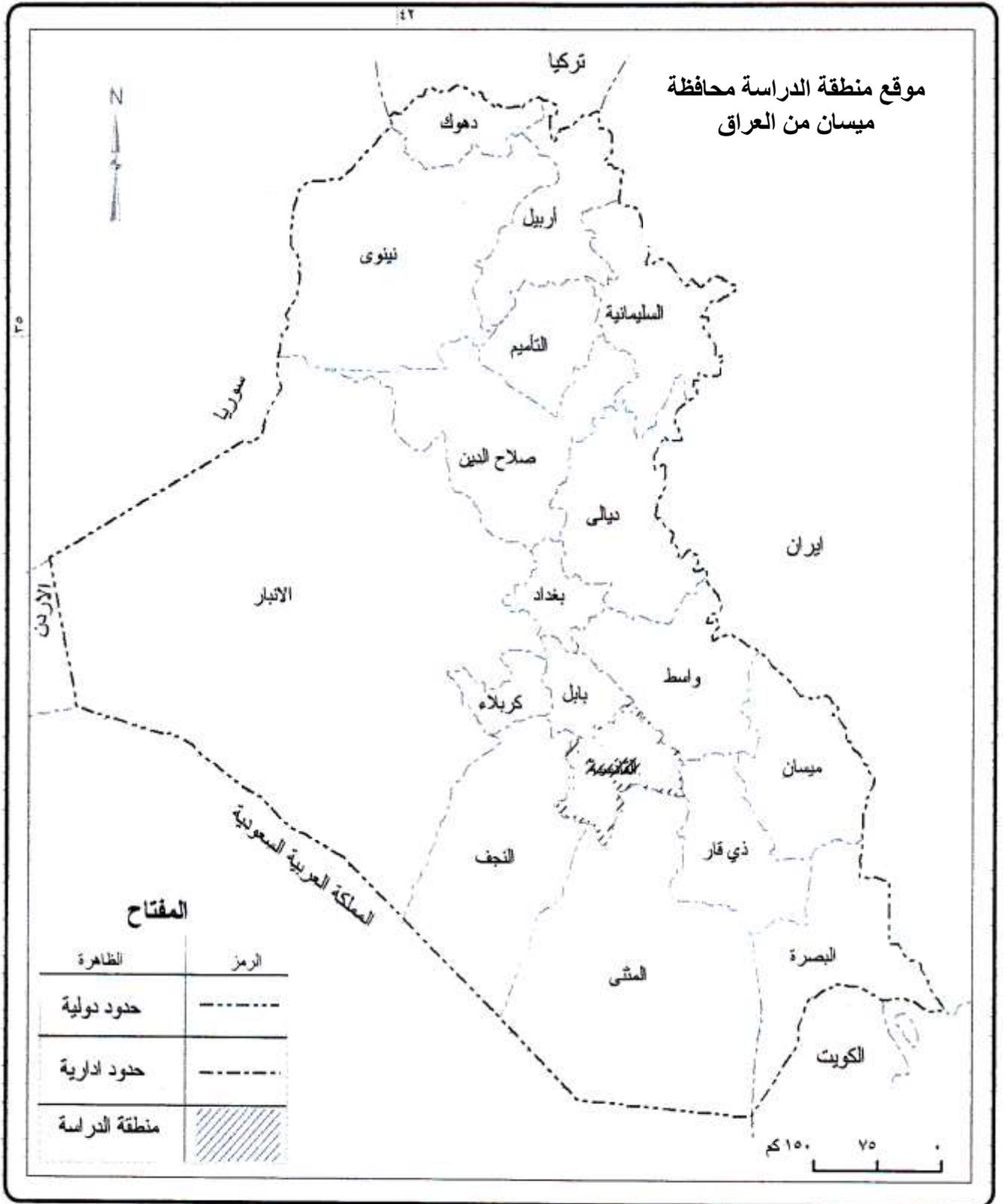
الخلاصة

تناول هذا الفصل تاريخ التعليم في العراق، ركزنا فيه على مرحلة التعليم الثانوي، وهو جزء من مراحل التعليم في العراق، يمر بمرحلة الرياض، فالابتدائي، والثانوي. وهو مرحلة تكملة للمرحلة الابتدائية، ومواصلة للتعليم الجامعي، تهدف هذه المرحلة، استناداً إلى أحكام نظام المدارس الثانوية، رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٧، إلى تمكين الناشئين في مواصلة تعليمهم وتطويرهم المعرفي والشخصي، إلى جانب تمميتهم بالعلوم والتطبيقات في الحياة ومواكبه التقدم، ليكونوا مواطنين مؤمنين بالله وبالعلم، مخلصين لأمتهم ووطنهم وأنّ الظاهرة الاجتماعية، كما يراها دوركهايم، تمتاز بطبيعتها الترابطية، بمعنى أنّ كل ظاهرة اجتماعية تتربط مع الظاهرة الأخرى في الزمن الحاضر، كما تتربط الظواهر الاجتماعية عبر الحقب التاريخية المختلفة التي يمر بها المجتمع. وقد لاحظنا أنّ التعليم في العراق ورث في ظل العهود الماضية تركيبة اجتماعية وممارسات جهاز بيروقراطي متخلف ومناهض للطموحات الوطنية، ومعوقات لتحقيق الأهداف التربوية الجديدة في أحسن الأحوال. وهو جهاز تقليدي متميز بالمركزية المعقدة، ويبتعد عن الأسلوب العلمي في الإدارة التربوية، لذلك ينبغي للجهات المسؤولة في الوزارة إحداث التعديلات والتطورات والتغيرات التي تتسجم وطبيعة التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، من خلال تشخيصها نقاط الخلل بالواقع الإداري والهيئة التعليمية والإشرافية ويتطلب إعادة النظر في هيكله النظام التعليمي. لكي تزيل الخلل المتواصل في التعليم، عقب التحولات التي مرت بها. وكما لاحظنا فإن التطور التعليمي خلال (٢٥) سنة كان بزيادة كمية أفقية، لا تتواكب معها الزيادة العمودية النوعية وعصرنة التعليم، ممّا خلق حالة من القنوط والخمول لدى الهيئات التعليمية كافة، ولاسيما عملية تدريس الطلبة والطالبات ولاسيما إذا علمنا أن التربية مرحلة خطيرة من مراحل تربية الشباب وأعدادهم لحياة أفضل إلى جانب أنها توازي أدق مرحلة في مراحل نموهم الفسجلي والعقلي

والعاطفي، تلك هي مرحلة المرأة. فإن نجاح المربون والموجهون والمسئولون من الذكور والإناث في أعداد الشباب للنهوض بمسؤولياتهم الكبرى في هذا الدور الدقيق، حصلت الأمة على مواطنين صالحين ناجحين في حياتهم الخاصة والعامة، وعارفين بواجباتهم وبمآلهم وما عليهم من الواجبات والحقوق، من غير أن يتخبطوا في خطاهم في معترك الحياة المعقدة والكثيرة المرافق والمتعددة الاتجاهات. ومن أجل هذا يسعى الباحثون في أسس التربية والتعليم وفي مبادئها ونظرياتها، إلى الإكثار من الدراسات والبحوث في هذا الميدان الحيوي في حياة المجتمع والفرد والعصر. في ظل الظروف العصيبة والمريرة التي يجتازها العراق، في ظل ظروف الإرهاب والمخططات العدوانية، فالعراق يمر بمرحلة انتقال وتطورات هائلة، تبعث على الدهشة والتأمل. حيث يعاد النظر في شؤونه المختلفة ويكتب دستوره الجديد، لدراسة مشاكله المتوارثة والمستجدة التي تكاد تكون مستعصية ومنتشعبة لغرض حلها والتغلب عليها، أو لغرض تحسبها أو لتقليل من حدتها أو استبدالها بأحسن منها. ولاسيما أنّ التربية بمشاكلها المعقدة الكثيرة لا تستطيع بدورها أن تكون في معزل عن هذا التيار الجاري الذي لا يرحم، وهي لابد أن تخضع للفحص الدقيق والدراسة النافذة أملاً في إيجاد الحلول التي طال انتظارها، ولاسيما في مجال المرأة التدريسية وتفعيل مساهمتها في أداء الدور الكبير في المؤسسة التربوية ولاسيما إذا ما علمنا أنّ المدرسة طاقة فعالة في التعليم وتحمل مكانة كبيرة فيه. وإن التعليم الثانوي بأهدافه وتخطيطه يكاد يكون الحقل التربوي الرئيس الذي مازال يحفز المسئولين والمعنيين بشؤون التربية والتعليم إلى العناية به ولانتشاله مما هو فيه من ضيق وحرَج، وما يحيط به من مشاكل، ووضع الحلول العملية السليمة لتحسينه والنهوض به إلى المستوى الذي نطمح إليه.

لواء العمارة





المصدر : مديرية المساحة خريطة العراق الادارية ، ٢٠٠٢

خريطة رقم (١)

مشكلات عمل المرأة ومعوقاتها

تقديم

أن اندماج المرأة في عملية التنمية الاجتماعية لأتحدث عادة بصورة عشوائية، أما هي بحاجة الى مجموعة من الجهود الوطنية المتمثلة بالتشريعات والقوانين والتخطيط والتنفيذ والتربية والتعليم ووسائل الأعلام. أن هذا يتطلب وجود تنسيق ومد الجسور، وشبكة من العلاقات المترابطة، بحيث يكمل الأطراف المشاركون في العملية التنموية بعضهم بعضاً، وأن المرأة هي طرف مشارك في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والأسري في المجتمع. ويحتاج دورها الى تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية وإدماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، ولاسيما في عراق ما بعد سقوط النظام. وهذا يعتمد على إزالة المعوقات والمشكلات. من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه، وأن هذا الفصل يوضح بشكل صريح وواضح أهم المعوقات التي تقف حجر عثرة في سبيل تقدم جهود المرأة وإظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع ويشجعه.

المبحث الأول: معوقات عمل المرأة الاجتماعية والثقافية

قطعت المرأة العراقية شوطاً ليس بالقصير لتحقيق أهداف نهضتها، وتمكنت، بفعل ذكائها وقدراتها أن تتحمل في سبيلها المشاق وتجتاز اكبر العقبات بنجاح، وسلكت مسالك كثيرة سبقها إليها الرجل فهي اليوم تشترك في مراحل بناء نهضة البلد في جميع النواحي. وتخطو معه خطوة بخطوة لإرساء معالم تلك النهضة على قواعد الخير والإصلاح، وأن سعادة كل مجتمع ورقي كل امة مصدره المرأة، لأن الرجل يستمد ثقافته وسلوكه منذ صغره، منها كما أنها مبعث إلهامه ونقطة انطلاقه الى الحياة السعيدة. فالمرأة جعلت من الصبر والأناة عاملاً مشجعاً لعملها، وتعلمت أن التفكير يكون سلاحها في التغلب على الأزمات والصعوبات. وكما يقول جان جاك روسو (الرجال من صنع النساء)، فإذا أردتم رجالاً عظاماً أفاضل فعليكم بالمرأة علموها ما هو عظيم النفس وما هي الفضلية^(١). ومن الأمور التي تجب ملاحظتها في هذا المقام ما يمكن أن يطلق عليه تأثير المضاعفة (MLutiplier Effect) لعملية تطوير المرأة مادياً ومعنوياً^(٢). فبذلك يمكن القول أن المرأة قد لعبت دوراً بارزاً في حمل مشعل التحديث في بعض بلاد العالم الثالث ولاسيما فيما يتعلق بالمسائل التنفيذية على المستوى المحلي المجدد في أنجاز الواجبات المحدودة خاصة في مجال

(١) د. محمد الجوهري، مقدمه في علم الاجتماع، والتنمية. مطابع العرب القاهرة ١٩٧٩ (ص ١١٦، ١١٨)

(٢) رشاد الصفي، حول قضتي الاستثمارات الى قطاعي الزراعة والصناعة، مجلة الاقتصاد والمحاسبة، العدد ٣٨٧، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٣٤

تحسين الخدمة في المدارس ومعاهد التعليم المختلفة وانتظام التلاميذ وحضور الدروس الخ^(١). والمرأة المدرّسة مواطنة وإنسانة وهاتان الصفتان تقومان على أبعاد اجتماعية وفلسفية لا بد للمدرّسة أن تبحث عنها دراسياً وفنياً وعلمياً، حتى لا تتعزل عن المجتمع وعن أحداثه وعن الإنسانية ومفاهيمها الأساسية. وأن التغيرات الجذرية السريعة التي حدثت في العراق تستدعي من الدارسين مناقشة التنظيمات المدرسية في حدود هذا الإطار الأيدلوجي الجديد. وتحليلاً للإطار الاجتماعي الكبير الذي تعيش فيه المدرّسة، ومناقشة الأنماط التربوية السائدة، ومدى ملاءمتها لأنواع التعليم اللازم^(٢). للمواطن العراقي الجديد. ومن الجدير بالذكر أن النظرة الى مهنة التعليم في العراق لن تتغير، ولن يعمل المعلمون على تغيير أنفسهم نحو الارتقاء بالمهنة، ونحو واجباتهم إزائها وتفعيلها بالشكل الذي يتلائم مع تحقيق الأهداف التربوية إلا إذا أدركوا الجانب الرئيس والمهم في وظيفتهم، هو جانب السلطة الإدارية في المدرسة. أن أول ما يجب عليها الاهتمام به هو دراستها للعوامل التي ترتبط بإدراك المرأة المدرّسة للحاجات المشتركة، وقد يمثل هذا الإدراك أول خطوة في تعاون المجتمع لها، ويسهل على المرأة المعلمة إدراك المشكلات المشتركة، إذا ارتبطت بمشكلاتهما الشخصية، إذا ما أريد لدور المرأة أن يواكب مستوى المسؤولية، فعليه أن تندمج المرأة في الحياة عطاءً وأخذاً، واجباتٍ وحقوقاً، جهداً واستثماراً. وأن هذا لا يقتصر على المطالبة بحقوق المرأة المشروعة، بل يمتد ليشمل التزامها بأدائها لمسؤولياتها، والوفاء بواجباتها في مختلف مجالات مجتمعها^(٣). يرتبط نشاط المرأة بمقدار مشاركتها في حل مشكلات مجتمعها لمعرفة الجهود السابقة في حل هذه المشكلات وإدراكها للمشكلة ومن ثم المشاركة في حلها، من العوامل التي تزيد المرأة الإحساس بالمشكلة فقد تحس المرأة بالمشكلات، ولكن هذا لا يعني أنها تشعر بالمسؤولية نحوها، وقد تقوم عوائق حقيقية في طريق محاولاتها التلقائية للمساهمة في حلها^(٤). فالحياة تجدد باستمرار بنائها وهكذا فإن العلاقات الواقعية بين الأشخاص والحاجات تتغير بين عام وآخر، بل بين يوم وآخر. وهذا يعني أن التغيير تعديل في أساليب المرأة المدرّسة وفي الحياة المدرسية والأسرية والسياسية والمعتقدات. إذ أن المجتمع شبكة من العلاقات المنظمة التي

(١) د. محمد الجوهري ، مصدر سابق ، ص ٣٢٨

(٢) محمد لبيب النجيجي، مصدر سابق ، ص ٨٠٧

(٣) الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، خطة العمل الإقليمية لإدماج المرأة في التنمية في الدول منطقتي غربي آسيا ١٩٨٥ ، ص ٨٠٤

(٤) لويس كامل مليكه، سايكولوجية الجماعات والقيادة ، النهضة المصرية، ١٩٧٠، ص ٥٣٩

يشارك فيها كل الأعضاء بدرجات مختلفة، وهكذا سوف يصبح من المهم كلما ازداد المجتمع تقدماً أن تُستبدل بالإدارة التقليدية السالبة والعاجزة بإدارة عصرية تستطيع أن تنهض بوظائف وأعباء جديدة^(١). والمؤسسات التعليمية بوجه عام لا يمكن أن تبقى قائمة من غير مساندة وتأييد المجتمع الذي تنشأ لخدمته وتتمثل المساندة في الموارد البشرية التي يوفرها المجتمع لكي تستخدمها المدرّسة في القيام برسالتها، بحيث إذا حدث وانقطعت تلك الموارد توقفت حياة المدرّسة تماماً والمجتمع أو الجمهور في حاجة لأن يطمئن الى فاعلية المؤسسة التعليمية بأجهزتها المختلفة والعاملين بها لتنظيم التعليم^(٢). فعليه تلعب التربية أثرها الفعال حين تتحس الحاجة الى إعادة تنظيم التركيب الاجتماعي لسد حاجات التكنولوجيا التي أوجدتها روح العصر والطفرة التطويرية للحركة البشرية التي ليس لها مثيل في التاريخ حيث أصبح كثير من التنظيم المورث للمراكز والأدوار الاجتماعية عاجزة في إشباعها لحاجات المعلمات وعن مسايرة التقدم في الوقت الذي لم تظهر نظام جدي يتفق مع الحياة المتطورة^(٣). وأن هذه الأدوار لا تتحقق بفاعلية، إلاّ من خلال التغلب على العديد من التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة المدرّسة. ويتطلب ذلك ضرورة تكاتف الجهود الذاتية للمرأة والجهود الجماعية للمؤسسات، ودعم المجتمع المستمر لمثل هذه الجهود. فضلاً عن ذلك فإن عمل المرأة نفسه يشبع حاجات حقيقية. كما أنه له مشكلاته الخاصة فهناك حاجات معينة يمكن إشباعها فقط عن طريق العمل الناجح والمرضي، وليس عن طريق آخر. لذلك فنجد أن مبررات عمل المرأة هي ذات طابع اقتصادي أو نفسي. وفي دراسة حاولت حصر أسباب حاجة المرأة للعمل خارج المنزل نجد العوامل الآتية:

١. الحصول على مركز اجتماعي.
٢. الحاجة الى أثبات الذات.
٣. الرغبة في تحقيق المزيد من الرفاهية.
٤. الحاجة المادية.
٥. شغل أوقات الفراغ.
٦. تأمين المستقبل.

(١) حسن علي خفاجي، التحضر والمجتمع المتحضر، طبعة (١)، مؤسسة الطباعة والصحافة، القاهرة ١٩٧٤ ص ٧١
(٢) صلاح الدين جوهر، إدارة تنظيم التعليم. دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٧٤ ص ١٧
(٣) ميثاق سالم، المرأة الخليجية الى أين مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد، ١٧٣ سنة ٢٠٠١، ص ١٢٥

٧. الرغبة في التحرر الاقتصادي.

الاهتمام بممارسة عمل أو مهنة معينة^(١). ذلك يعتبر العامل الاقتصادي، والذي فيه يكون عمل المرأة مكماً

لأعمال الرجل ومع ذلك نجد أن إنتاجية المرأة غير منظوره ومنطوية ضمن إنتاجية الرجل، لذلك أهمل دورها الإنتاجي وبقي الدور الإنتاجي للرجل بارزاً ظاهراً.

الأمر الذي أدى الى أن تكون مكانة الرجل هي الرئيسية ومكانة المرأة ثانوية، إضافة الى تهميش العديد من الفئات الاجتماعية والسياسية لدور المرأة، وتحريم المجتمع من أداء دورها بشكل فعال لذلك يعتبر عدم فهمنا لواقعنا وواقع المرأة، وواقع الرجل، وواقع العلاقة القائمة بينهما في الأسرة او في العمل او في مختلف مجالات الحياة، من المشكلات الأساسية التي حالت دون تغير واقع المرأة، نحو علاقة جديدة تكون منطلقاً أساسياً لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الحرية والتصرف^(٢).

لذلك فمن الغريب جداً ونحن في القرن الواحد والعشرين أن تعلوا أصوات تدعو أبقاء المرأة في بيتها. ولا تختلط بالرجال في بيتها ولا تباشر الأعمال، الا ما يعتقدون أنه ملائم لطبيعتها، وعلى الرغم من تفاوت هذه النظرة الدونية الى المرأة في مناطق مختلفة من العراق. فأن المرأة لم تأخذ مكانتها في أي من هذه المناطق. وما زال التمييز ضدها أمام القانون وتناط نظره المجتمع الدونية اليها باسم الاسلام.

مستغلاً بعض مفاهيم الاسلام، الذي يعتبر العامل الحضاري الديني في مجتمعنا، والذي حددت الشريعة الإسلامية السمحاء ملامحها فقد استغلت بعض من الآراء والأحكام الذي أعطيت للذكور حقوقاً وأدواراً اجتماعية كما هي (بنصيب الذكر ضعف نصيب الأثنيين)، (الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم) الخ^(٣). وكما تقول الآية الكريمة (تطلب المرأة حق طاعة الزوج والقوامة. وتديبر شؤون المنزل وصيانتته وتهذيبها عند العصيان)^(٤).

ومع ذلك فأن الاسلام لم يدع لأن تبقى المرأة حبيسة البيت، ومن يدعي بأسم الإسلام ذلك فهو أذعاء باطل. أنما موقف الاسلام باختصار وأضح كقوله تعالى (يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة، ومن يعمل الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة)، كما يؤكد

(١) د. حيدر أبراهيم، صفا يونس، حق المرأة في العمل والانجاز، القصور والمعوقات، جامعة الإمارات العربية المتحدة لآداب

الاجتماع، سنة ١٩٨٧ ص ٣٧

(٢) سعيدة الرحموني، صفا يونس، المرأة العربية وصراع الأدوار، مجلة المستقبل العربي العدد ٩، ٢٠٠٢ ص ١٩٤

(٣) صورة النساء الآية ٣٣

(٤) سيد عويس، على هامش العام العالمي للمرأة لأنثى العربية، القاهرة، مجلة آفاق عربي، العدد (٩)، ١٩٧٥ ص ١٨٧

الاسلام أن ليس للإنسان إلا ما سعى. ومن هنا يتوضح موقف الاسلام من الرجل والمرأة معاً الى جانب ذلك يرتبط دور المرأة ومكانتها نتيجة الظروف الاجتماعية والأسرية التي تشجع المرأة وتمكنها من القيام بكفاءة بعملها خارج المنزل دون أن يكون ذلك على حساب وظائفها الأسرية ولاسيماً واجباتها البيئية والأطفال^(١). فالمرأة ليست منعزلة عن تحديات المجتمع ومخاطرة، هذه التحديات وأثارها التي تدخل في عملية البناء الاجتماعي. فضلاً عن ذلك فالمرأة التي تتمتع بمكانة اجتماعية مفضله أكثر فاعلية في أحداث تغييرات نحو الأفضل في سلوك الأبناء والطلاب، بل تتعداها في التأثير في تشكيل شخصياتهم، وتعد نموذجاً يقتدي ويحتذي به ولقد أفرزت نتائج العديد من الدراسات الميدانية، أن اتساع الأفق المعرفي والثقافي للمرأة (المكانة الفعلية) ساعدها على توفير أفضل الأجواء، وتوفير عناية أفضل وتعمل على تحسين الأوضاع بينهم^(٢). لذلك نجد أن المرأة العراقية بصورة خاصة تهتم بدرجة عالية من المسؤولية بأعداد الأبناء على وفق ضوابط المجتمع ومعاييرها التي تمثل بعض الثوابت الأساسية، أن استدخال ثقافة المجتمع في بناء المكانة والهوية الاجتماعية لأفراد المجتمع، هي عملية نفسية اجتماعية، ومن هذا المنطلق نستنتج أن للمرأة من حركه الحياة دور الإنسان الذي ينتج الحياة للإنسان من موقع المعاناة والإحساس والحركة والاحتضان والعطاء، الذي لا يقف عن حد، وبناءً على ذلك فالمرأة التي تشعر بالمكانة الاجتماعية الراقية تمتلك القدرة على صنع المكانة الراقية لأبناء المجتمع والعكس لايمكن أن يكون صحيحاً لأن فاقده الشيء لا يعطيه^(٣). وأن التفكير الاسلامي ينظر الى إنسانية المرأة والرجل بمنظار واحد في مسألة المسؤولية والمكانة ويدعوها ما الى صنع الحضارة الإسلامية في حياة الناس ويحملها معاً المسؤولية بالمستوى نفسه ويوزع بينهما الأدوار والمهام على أساس عملية التكامل الإنساني الذي يضيف فيه كل فريق من الذكر والأنثى شيئاً من خصائصه إلى الفريق الآخر لتتحد الخصائص الإنسانية على مستوى النتائج في تكامل الأدوار والمسؤوليات^(٤). وعلى هذا الأساس فالتباين الوظيفي ليس من شأنه أن يشكل أية مدخلية لأية علاقة فوقيه بين الرجل والمرأة فكلاهما يقفان على صعيد إنساني واحد وفي موضع وجودي واحد الأمر الذي يعني أن التباين الوظيفي ليس الا تبايناً في الأدوار لا في المواقع والمراتب

(١) د. سعاد خليل، واقع عمل المرأة، مجلة المرأة العربية، نصف سنوية، دار الوحدة العربية للطباعة والنشر العدد الخامس السنة ١٩٨٧ ص ٥٩

(٢) س نقل من شبكة المعلومات الدولية موقع P-1 internet

www.nidal.org/tnmia/En-htm.

(٣) حمزه كريم محمد ، الأبعاد الاجتماعية لام المعارك، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد ١٩٩٧ ص ٣١

(٤) فضل الله، مصدر سابق ص ٦٣

الوجودية وعلى قاعدة التكامل فالمعطي التكويني الإلهي لكل من الرجل والمرأة يؤسس لتقسيم وظائف، وبالتالي لدوائر العمل الخاصة والمشاركة ما بينهما^(١). ومما يؤكد هذا الاستنتاج معيار التمايز العام والوحيد الذي اعتمده القرآن الكريم بين البشر عينا به معيار التقوى قال تعالى: (أن أكرمكم عند الله اتقاكم)^(٢). لذلك فإن المرأة عضو فاعل في المجتمع وهذا يمكنها من أن تتحرك في أداء دورها الطبيعي المتمثل في عدد من المهام منها أشاعة مفاهيم التنمية في الحياة الاجتماعية، وأن المرأة في أنموذجها الأمثل يمكن أن تكون المثال للرجل كما هي المثال للمرأة من موقع الإنسانية المشتركة التي تستطيع أن تتدفع في عطاءها الإنساني الأخلاقي في الموقف بالمستوى الذي تلقى فيه فوارق الجنس أمام وحدة العقل الإدارة والحركة والموقف، وهي تفيد أن اختلاف الجنس في الطبيعة الإنسانية لم يمنع الاتفاق على الوحدة في القوة والتوازن والأبداع^(٣). في ضوء ذلك نفكر بضرورة تنمية هذا العمق الأنساني والذاتي لدى المرأة، وذلك بالتخطيط لبناء شخصيتها، على أساس تقوية الطاقة العقلية لديها بالتجربة الحية والمعرفة الواسعة والعمل على انفتاح طاقتها على القضايا الإنسانية الكبرى، والمسؤولية الشاملة في قضايا الحياة، لتؤكد نجاحها في هذه الدوائر. لذلك نلاحظ مع ذلك أن مكانة المرأة لم تتغير جذرياً، بحيث تصبح وفقاً لذلك هي توازن لمكانة الرجل في مجالات الحياة المختلفة، فقد بقيت حركتها محدودة بحكم محدودية الحركة الاجتماعية والحضارية المتعلقة بمكانتها، خلال هذه المراحل التاريخية. فقد كانت حركه المجتمع عبر المراحل تتناول المعالم العمرانية والعلمية والثقافية والحضارية المادية، وكثير تناولها للنظام المراكز والأدوار والوظائف الاجتماعية، لذلك نجد أن هذه المتغيرات الاجتماعية الحضارية كانت لاتمس مكانة المرأة الاجتماعية ودورها الأمساً بسيطاً، ومحدوداً، بحيث أن مكانتها ودورها لم يتغير تغيراً جوهرياً، بحيث تبلغ مضمونها ومنطواها مكانة الرجل^(٤). وعلى هذا الأساس فالمرأة بحاجة الى الشعور بالدعم والإسناد الاجتماعي، من أجل استعادة التوازن، وفي الغالب يكون هذا الدعم، والإسناد من أجل التوازن الداخلي، فنحن لانريد أن تقدم العون والدعم، بل مساعدة المرأة في جهودها لا يجاد دعمها، ويجب أن نحاول فقط تحفيز المرأة

(١) فضل الله، مصدر سابق ص ٢٣

(٢) صورة الحجرات لأيه ١٣

(٣) فضل الله، مصدر سابق ص ٣٥

(٤) د. علاء الدين جاسم محمد، المرأة والتغير الاجتماعي في القطر العراقي، حلقة دراسية في جامعة السليمانية، ٢-١٢-

بحيث تستطيع أن تساعد نفسها وأن تكون سيدة ذاتها وكيانها^(١). لذلك فإن من دواعي تفعيل دور المرأة عندما يكون هنالك إدارة جيدة للمجتمع والدولة يقلل حجم الفساد والى حد كبير، لأن أهم مستلزمات الحكم الجيد (أداره الدولة والمجتمع) وأن يسود حكم القانون واستقلال القضاء، وبالتالي تكون المساواة حقيقة بين المواطنين، وتتكافأ الفرص، وتقوم دولة المؤسسات بحيث يستمد كل مسؤول سلطاته من القانون والدستور، وليس من القرابة أو العلاقات الخاصة^(٢). لذلك وفي نفس الوقت الذي نناضل فيه ونفترض أن نظل نناضل من أجل المحافظة على العادات والتقاليد. لايمكن أن نتجاهل دورنا في المجتمع العالمي، بحيث نعد الطلاب لأن يشاركون بمسؤولية اتجاه المجتمع. بحيث يجب أن يصبحوا محبين للتنافس مع نظرائهم العالمين دون أن يتجردوا من الأخلاقيات والقيم الاجتماعية^(٣). أذن فهناك فئاعه متزايدة بأنه مادامت النظم التعليمية وأهدافها تتغير. فإن الإعداد المهني للمعلمين والمعلمات والمدرسين، يجب أن تتغير لتلائم الأوضاع الجديدة في الدول المجاور والمحيطه بالعراق، فضلا عن الدول المتقدمة. وأن هذا التغيير يعني تغيرات في النظرية التربوية الى جانب التغيرات في الأدوار والمراكز الاجتماعية للمرأة المدرّسة والتي يجب أن تتحمل مسؤولياتها، وتوسع الثقة ما بين ما يكون عليه الإعداد والتدريب للمرأة المدرّسة وبين ما يجب أن تكون عليها أكثر مما كانت الحالة في الماضي^(٤). إذن المشكلة عند المرأة تنشأ عندما يحدث اختلاف في الموقف الفعلي عن الموقف الذي يفترض أن يكون، أي أن هناك هوة بين واقع المرأة المدرّسة وبين ما تفترض أن تكون عليه^(٥). لذلك فعند تحديد مشكلة المرأة المدرّسة يجب التعمق بدراستها لمعرفة جوهرها الحقيقي والأغراض الظاهرة التي توحى للمدرّسة أنها المشكلة الرئيسية^(٦). فهناك الكثير ممن يخلطون بين أعراض المشكلة وأسبابها ويهتمون بالأعراض ،لاعتقادهم أنها سبب المشكلة ومن ثم يكون التشخيص الخاطئ للمشكلة في جميع مراحل حلها وينتهي ذلك بعدم حلها تماماً^(٧). فالأسباب

(1) A.A.H..Elkoussy, Counsding For achanging Sociey :inJadv couns (2) 1979 P 143

(٢) محمد فايق أمين عاصم، محاضرات في حقوق الإنسان ، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، محاضره ألقيت بدعوة من مؤسسه جوزيف ولور مغنيزل، في بيروت، ١٥-٦-١٩٩٩ ، ص٣٨

(٣) أليد لوفير، ترجمه د. هيفاء رضا حمل الليل، ورقه عمل متقدمة الى جامعة الملك سعود ، في ندوه مدارس المستقبل والتي تتضمنها جامعة الرياض ،السعودية، ٢٠٠٠ أكتوبر، ص١٣

(4) Robert .W. Richey . Op . Cit . P.31.

(٥)المرسي جمال الدين، ثابت عبد الرحمن الاوس، السلوك التنظيمي نظريات أنماذج وتطبيق عملي في المنظمة، الدار الجامعية للطباعة والنشرة القاهرة، ٢٠٠٠، ص٦٤٣

(١) المرسي جمال الدين، مصدر سابق ، ص٦٤٤

(٢) نفس المصدر ، ص٦٧٠

في المشكلة هي الداء الحقيقي، الذي أدى الى حدوثها وانخفاض مستوى الإنتاج أو الأداء، ويمثل مشكلة ما قد يكون سببها من وجهه نظر البعض انخفاض الروح المعنوية لدى المرأة المدرّسة، ولكن انخفاض الروح المعنوية هي مظهر من مظاهر المشكلة، في حين أن السبب قد يكمن في انخفاض مستوى الراتب أو معاملة الإدارة، أو الإشراف للمدرّسة، أو سوء التوزيع الجغرافي للمرأة المدرّسة حسب السكن أو مثلاً مشكلة الغيابات والتي تعود الى عدة عوامل منها الصحية، أو الأسرية، او المواصلات وفي دراسة أخرى أن مشكلة الغياب ترى الأسباب تعود الى العوامل، الموقف من العمل في التدريس والخصائص الشخصية للمرأة، وعدم القدرة على الحضور، والتي يعود الى المرض او الحوادث والمسؤوليات الأسرية الخ، أو مثلاً مشكلة انخفاض الروح المعنوية لدى المرأة المدرّسة، تعود عواملها وأسبابها الى، قلة الفرص أو عدم حصول أرباح أو رغبة في استثمارها^(١). أذن فأن الإعداد الكبيرة من الخريجين من المعلمين والمعلمات والمدرسين والمدرّسات وفي مختلف المراحل الدراسية المختلفة التي تدخل في مهنة التعليم سنوياً، وبالرغم من التحسين والاهتمام الأخير الذي حصل لمهنة التعليم بعد سقوط النظام في العراق بتاريخ (٢٠٠٣) الا أنه من المحتمل أن يواجهها صعوبات ومشكلات أخرى مختلفة، قد ينسب لها الشعور بعدم الرضا عن المهنة، وقد تدفعها الى أن تصب جام غضبها على الطلاب^(٢). فالمرأة المدرّسة العصرية هي التي تكتسب من مهنتها وسائل لحل مشكلات المجتمع، وتحقيق عصرنه التعليم وتطوره. لأن المدرس بصورة عامة والمرأة المدرّسة بصورة خاصة هي مندوبة المجتمع الكبير الى المجتمع الصغير، وتعمل على تحقيق أهدافه الكبرى. فهي أثناء تأدية واجباتها في داخل المدرّسة، وتعمل على تنفيذ القرارات التربوية وتطبيق المناهج والبرامج التعليمية والمقررات الدراسية المرسومة من قبل السلطات التربوية العليا. الى جانب ما تقوم به من تحقيق وثبيت الأهداف الاجتماعية والأخلاقية في نفوس طلبتها، عن طريق غرس روح المواطنة الصالحة والمثل العليا، وتعويدهم التضامن، والتفاني وحب العمل، وخدمه المجتمع، ومن هذا فأن المعلم أو المدرس عند الحصري روح المدرّسة ومحركها الفعال في جميع معاهد التربية والتعليم عن اختلاف أنواعها وحاجتها^(٣). من هذا يتبين لنا أن العصر الحديث بعلميته وتقنيته لا

(٣) الشبخلي عبد القادر، كيف تصبح أدارياً ناجحاً، مرشداً لموظف نحو العمل الإداري، ط(٧)، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩، ص١٦

(١) أبو خلدون ساطع الحصري، دروس في أصول التدريس، الأصول العامة، بيروت دار غنود طبعه موسعه ١٩٦٢ ص١٢٦

يحتاج الى أعداد عصري للمعلم فحسب، بل يتطلب الى جانب ذلك تهيئة أسباب الحياة الكريمة للمرأة المدرّسة، وتطوير أنظمه تحكم العمل وتعمل على تحقيق النمو المهني^(١). لصالح المجتمع، وأن هذا النمو يأتي من خلال حل مشكلات التعليم ودراسة المشكلات التي تواجه المرأة المدرّسة وباختلاف مجالاتها. وأن كأن التعليم لا يحل مشكلاته مرة أولى وأخيرة لأن مشكلات التعليم، متجددة ومستمرة من جراء العلاقة المتشابكة والمتزايدة بالقوى الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تحرك المجتمع نحو التقدم والتطوير والتحديث بدلاً من فرض مستويات ثابتة قد لا تتفق مع الفروق بين الظروف أو بين الأفراد. وفي الحضارة الحديثة لأنجد شعباً من شعوب الأرض وصل الى التقدم الا وكان اهتمامه بمعلميه أكبر من اهتمامه بغيرهم وبما وفروا للمعلمين من حال ومنزله اجتماعية دونها منزلة الطبيب، والمهندس ذاته في كثير من المجتمعات^(٢). لذلك علينا أن ننظر الى المرأة المدرّسة بأنها عاملاً من عوامل النهضة التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق أغراضها وبلوغ أهدافها^(*). ومع ذلك علينا أن ندخل في أعماق المشكلة بشجاعة مادمننا نريد لهذا البلد الخير والمجد والتقدم وفي ضوء معالجة تلك الأخطاء والمشكلات التي تعانيتها المؤسسات التربوية والتي تعتبر في الواقع مفتاح الرقي والازدهار في العالم بأسره^(٣). كذلك العمل على خلق جو من الانسجام والتعاون بين الإدارة والمدرّسات وبين المدرّسات والطلاب، وكذلك الاهتمام لما لدى الطلاب من مشكلات وانحرافات سلوكية والعمل على علاجها المبكر بحكمه وحذر^(٤). فضلاً الى بعض المواقف الصعبة التي تواجه المرأة المعلمة في مجال أو عدة مجالات حياتيه تؤثر سلباً على شخصيتها وتؤثر على سير المهنة التربوية والعلمية، فيحتاج هذا الموقف الى إعادة توازن وتكيف مع الظروف البيئية والظروف النفسية، التي تحيط بالمرأة المدرّسة والعمل على التخفيف من حدة تلك الصعوبات في مواقف الحياة المدرسة والمجتمعية. وأن لمثل هذه الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة المدرّسة تستلزم سياسات حكومية متوافقة مع إصلاحات اقتصادية متكاملة واجتماعية تفرض على المجتمع إعادة صياغة منظومة القيم المتعلقة بالعمل. ومن ثم التمكن من التحول من منطق الربح الى منطق الاستثمار والإنتاجية^(٥). وفي سبيل تحسين نوعيه

(٢) أكرم البياتي، قسم السياسات أو التخطيط التربوي، قطاع التربية، اليونسكو، مجلة التربية الجديدة، نصف سنوية، تعالج شؤون التخطيط التربوية، العدد -٢٢- السنة الثامنة، ١٩٨١

(٣) عبود عبد الغني، مجلة التربية القطرية، السنة السابعة، العدد (٦) ١٩٧٨ ص ٣٢

(*) المرأة في العراق ومعظم بلاد العالم يكون نصف المجتمع من الثروة البشرية

(٤) احمد ملا كريم، أضواء ودراسات حول مشاكل التعليم في العراق، مطبعة بلدية كركوك وزارة الأعلام، ١٩٧٢، ص ٣٥

(٥) غانم سعيد، مصدر سابق ص ٨٦

(١) عامر التميمي، القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة الخليج، العدد ٦- الملحق الاقتصادي، ٢٠٠٠، ص

التعليم، ينبغي تفعيل أداء المرأة المدرّسة، وأعدادها الإعداد الاجتماعي أو الاقتصادي، الى جانب تحسين ظروف عملها، و الأفانها لن تكون قادرة على الوفاء بما يتطلب منها من دور فعال الأذا أكتسبت المهارات والكفاءات والمقدرات المهياً والقيمة المنشودة^(١). لذا فينبغي على المؤسسات التعليمية أن تتخذ الخطوات التالية التي تجعل من التعليم أكثر تفعيلاً ووفاء بمتطلبات العمل في المجتمع.

١. توفير التدريب.

٢. التوسع في أذخال المناهج التطبيقية.

٣. تعليم استعمال الحاسوب وماده الكفاءة اللغوية الأجنبية.

٤. أذخال مزيد من دواعي المعرفة العامة الى جميع مستويات التعليم.

٥. التوسع في أذخال مزيد من مواد التخصص الى مناهج الجامعة ، الكليات والمعاهد ولا يقتصر الأمر على ذلك بل أن المستقبل يهتم بضرورة أعاده النظر في عمل المرأة باتجاه دفعها وتشغيلها نحو المهن المرتبطة بالقطاعات الإنتاجية إضافة الى المهن الخدمية^(٢). ومع ذلك نلاحظ أن المرأة في ظل القانون والتشريعات العامة في الدولة هي أنسان كامل مثل الرجل تماماً لها الحقوق في التعليم والعمل والترقي وفي أخاذ القرار حسب موقعها. وهي مؤهلة لكل المناصب^(٣). لكن في الواقع أن مكاسب المرأة ليست في القوانين والتشريعات والنصوص العامة. وإنما في كيفية تطبيق القوانين على مستوى الواقع الفعلي، فهناك فجوة بين ماهو مقرّ نظرياً وبين ماهو مطبق فعلياً أن الفجوة بين القانون والواقع الاجتماعي بعاداته وتقاليده وأبعاده الاجتماعية القديمة التي تسيطر على كل تكوين لمعايير جديدة وصحيحة تخدم المرأة وتعطيها من السلطات ما ينمي قدراتها ومواهبها وإبداعها لخدمتها وخدمه المجتمع بصورة عامة. فعلى سبيل المثال أن التشريع لم يفرق بين الجنسين في تولي الوظائف العامة الا أن السلطة المخولة وبتقدير صلاحية الوظيفة فتعطي بعض الوظائف الهامة للرجال فقط دون النساء^(٤). فينتضح من ذلك أن موقع المرأة في قوانين العمل شكلياً محددأ واضحاً، ولكن فعلياً حسب عرف وتقاليد المجتمع مختلفة تماماً عما ممثله بالقانون. فمثلاً يبقى القانون مبدأ المساواة وعدم التمييز ولكن من الواضح وفي الواقع الفعلي نجد أن فرص أكثر تعطي للرجال في

١٢١

(2) R-A-Tompson –the stitzation and Profession . Development of the teachers Isues and strakegiess. the manogemant teacher sevies 1995 p 124 مارس المعهد الدولي للتخطيط

(٣) نبيل الثواب، المرأة العربية والتنمية، نحو دور واسع للتعليم التقني والمهني في دمج المرأة العاملة العربية في التنمية الفكر

العربي ، العدد ١٦ ، ١٩٩٥ ، ص ١٢٩

(٤) أحمد الخيبة، مصدر سابق، ص ١٣١

(١) أحمد الخيبة، مصدر سابق ص ٥

السفر والبعثات والامتيازات الأخرى، الأولوية للرجال. فنرى أن مبدأ تكافؤ الفرص لا ينطبق على الواقع العلمي بالمساواة بين المرأة المدرّسة والرجل المدرس فعادة تكون المنحة والسفر وعقد الندوات والمؤتمرات من نصيبه الأكبر^(١). لذلك نلاحظ أن الاقتصاد والتكنولوجية لا يملكان المفتاح السحري، القادر على حل المشاكل الإنسانية خاصة المتعلقة بالمرأة. وأن أزمات عصرنا لا تنبثق من الفقر وحده بل يمكن إرجاعها أيضاً إلى سلسلة من الانهيارات الاجتماعية والقيمية والثقافية إلى جانب الانهيارات التنظيمية. وأن التحديث فيها يتطلب درجة عالية من التنظيم والثقة التنظيمية لنمط المركبة المعقدة فضلاً عما تتطلبه من درجة عالية من الدقة العلمية^(٢). والفنية في عالم الغد المليء بالتحديات والفرص والتي يمكن مواجهة التحديات واستغلال الفرص إذا ما فكرنا بجديه في نوع وقدرة الإنسان. وإذا ما أعدنا التفكير في العلاقة الجديدة بين الإنسان والثقافة نجد أن هناك ضرورة حتمية في هذا العصر^(٣). فعلى الرغم من أن التكنولوجيا ولعدة اعتبارات أخرجت المرأة من المنزل وأدخلتها عالم الحياة العامة ولاسيما المدرّسة، المكتبة، المصنع، الأمر الذي ترتب عليه جملة من العراقيل والتغيرات المتعلقة بالأسرة من حيث وظيفتها الاجتماعية من جانب والمجتمع ومضمون أدوارها المتشابكة فيه من جانب آخر، لذلك فالمرأة تحمل الاعتبارات التقليدية العالقة بين الجنسين، وهي أن المرأة كائن بيولوجي تتحصر وظيفتها بالإنجاب والزواج والرعاية الزوجية والأمومة، هذه النظرة حددت مكانة المرأة ودورها الإنتاجي في المجتمع، ولم تحررها كلياً فعليه أن يدرسها فرع خاص هو علم اجتماع العائلة^(٤).

لذلك فإن حركة تحرر المرأة هي في صراع موضوعي على المستوى البنائي والمادي للمجتمع وعلى المستوى المعنوي والشعوري أيضاً حيث تخضع المرأة إلى سلطة الرجل وترتبط بالبناء الاجتماعي للمجتمع. علماً أن التربية الاجتماعية السائدة في العراق تمثل اتجاهات التربية الخاضعة لطبيعة المجتمع. وتؤكد بصورة خاصة على سلطة الرجل وخضوع المرأة له بتبرير المجتمع وقبوله. وأن هذه السيطرة وليدة ظروف اجتماعية بيئية اجتماعية متمثلة بالتخلف الاجتماعي والاقتصادي والفكري^(٥). فالمرأة تشغل كل الأعمال ولكنها تابعة للرجل والتشريعات والأعراف^(٦). فهذا أدى إلى خلل واضح في

(٢) نفس المصدر سابق، ص ٥

(٣) اس.س. دوب . ت احمد التكلوي، التغيير الاجتماعي، مكتبة النهضة الشرقية القاهرة ١٩٨١ ص ٢٥.

(4) Alvin -L- Bertrand Basicsocology Anintro duct ion to theory and mathod Applection century croflay IV .1967 p18-119.

(٥) محمد احمد الزغبى، التغيير الاجتماعي، دار الصليب للنشر، بيروت ١٩٧٨ ص ٨٦.

(١) عادل عبد الحسين شكاره، حلقة دراسية لتنظيمات الاتحاد العام لنساء العراق، جامعة بغداد في ١٠/١٢/١٩٧٨، ص ١١

(٢) سلوى الخماس، مصدر سابق، ص ١١٥

المجتمع بين مكانة الرجل والمرأة على وفق فهم العلاقة بينهما سواء كانت في الأسرة أو في المجتمع أو في مختلف مواقع العمل. لذلك تتدرج أهمية فهم العلاقة بين المرأة والرجل وبين المرأة والمجتمع في إطار فهم الواقع العراقي وتغييره في الاتجاهات التي تمكن مختلف أفراد نساءه ورجالاً على حد سواء من بناء أسس الديمقراطية، منطلقين بذلك من كف النظر الى الوراء سلباً والتفكير في المستقبل، وهو ما يطرح القدرة على التفاعل العقلاني في التعامل مع الواقع العراقي. وعلى الرغم من بعض الإنجازات المتحققة لفائدة المرأة العراقية الا أنه

لم تتوصل بعد الى ضمان أو مواجهة في مختلف بني المجتمع باعتبارها فاعلاً اجتماعياً تحقيقاً للمساواة والمشاركة الفعلية^(١). ومن اجل أحداث التغيير في المجتمع العراقي، وفي صورة تحقيق هذا الهدف المشترك يكون من اليسير التأثير في المناخ العام وتهيئة الفعاليات لتشغيل واقع مغاير يقبل المشاركة التامة للمرأة في حركة المجتمع الدائمة، بل يتجاوزها لفسح المجال أمامها ويساهم في تقبل المجتمع لمختلف أدوارها وتجاوبه وتفاعله معها^(٢). لذلك فإن الحركة النسوية العراقية عليها أن تتاضل في منحنيين البعيد والقريب، ويتضمن الأهداف الانتقالية للتنظيم النسائي المتعلق بخصوصية المرأة وبالقضايا السلبية اللصيقة بها كأمر توعيتها وتحررها ومحاربتها لبعض معوقات حياتها في البيت او الأسرة. والمنحني الأيدلوجي والتي تتاضل من خلاله على المدى الاستراتيجي البعيد نظاماً شاملاً بكل أبعاده السياسية والاقتصادية والاجتماعية. لأن في شكلها تحمل مظاهر تقدمية تحررية تستهوي الكثير، ممن يعانون من مرارة الواقع وانحداره^(٣). وأن من هذا الأنحدار المرضي الذي يتجلى بتعصب الرجل لذكوريته من خلال مفاهيم خاطئة موروثية ارتضتها المرأة على نفسها تجعله يحس بأنه الأقوى وأنه السيد في المجتمع. الى حد أصبح فيه شعور المرأة وإحساسها تجاه الرجل عادياً وطبيعياً وذلك لعدة عوامل هي:

١. أنه مفهوم موروث وقد ساد لفترات طويلة وبمراحل تاريخية مختلفة الى الحد الذي أصبح معه عرفاً وجزءاً من قيم المجتمع لدى الكثيرين.
٢. ترسيخ هذا المفهوم في عقلية كثير من الرجال حتى وكأنه من حقوقهم التاريخية المكتسبة وهذا ما يدفعهم الى التمسك به والدفاع عنه .

(٣) سعيدة الرحموني، صفاء يونس، المرأة العربية وصراع الأدوار، مجلة المستقبل العربي العدد (٩)، ٢٠٠٢، ص ٩٥
(٤) مريم سليم، أوضاع المرأة العربية، (الورقة الثانية)، المستقبل العربي وحدة الدراسات العربية العدد (٨٨)، ١٩٩٤، ص ١٨٧
(٥) نوال السعداوي، الدعوة لإقامة الحركة النسائية العربية الواحدة، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية العدد (١٢)، ١٩٨٠، ص ١٢١

٣. مظاهر الرضوخ والخنوع لدى الكثير من قطاعاتنا النسائية وهذا ما دفعهن الى الاقتناع بهذا الواقع والرضوخ والاستسلام له أحيانا آخر.

٤. ولعل العامل الأساسي والهام في بقاء مثل هذا المفهوم هو غياب الوعي لدى قطاعات واسعة من أبناء امتنا ووطننا العراقي برجاله ونسائه الى جانب تفشي الأمية الثقافية فيما بينهما. أذن فمن الخطأ الشائع والمتجسد هو التعصب للجنس الذكري أو الأنثوي حيث يؤدي الى شكل من أشكال التباعد بين الجنسين، والى فقدان الثقة والفهم المتبادل، ومع ذلك فإن المجتمع لا يقوم على أساس تنظيم نسائي أو تنظيم رجالي، بل يقوم على وحدة اجتماعية عفوية مندمجة ومتكاملة ومتكافئة بين رجاله ونسائه، ولا يفرق بين أفرادها على أساس الذكورة أو الأنوثة بل على أساس العطاء والعمل والأنتاج الحسن والفعال^(١). لذلك فمن الضروري فك الارتباط بين المرأة وماضيها من حيث العادات والتقاليد، والتي عملت على عزلها وتهميش دورها، اذ أصبح التمييز بينها وبين الرجل من المسلمات الاجتماعية في الماضي، بمعنى أن المرأة المنظمة والواعية أداة ضاغطة للتحويل الاجتماعي داخل مجتمعنا الكبير ومكوناته، على شرط اعتماد التنظيم الاجتماعي الجديد الذي مكن فيه عمليات التحديث في ادوار المرأة وتنشيط وتفعيل دورها في الحياة العامة للمجتمع بأدواره الأسرية والمهنية. وأن حل المشاكل المرتبطة بواقع عمل المرأة لا يتم الأمن خلال عملية الصراع الاجتماعي، تشترك فيه المرأة مع الرجل في التغيير للأوضاع الاجتماعية المتعقبة ابتداء بالمفاهيم المتخلفة وأقنعتها وانتهاءً بالفئات المتحكمة عن طريق الوراثة التقليدية^(٢). ومع أن التغيير له أهميته في تغيير مكانة المرأة ودورها ومركزها الاجتماعي، الا أنه لا يتم دون حدوث تغيير في النظام العام السائد في المجتمع الاقتصادي والبنوي والاجتماعية^(٣). علماً بأن الدراسات أوضحت الى أن التغيير في ادوار المرأة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والمالية ساهمت في تعميق مشكلة المرأة العاملة فقد زادت من أعبائها ومسؤولياتها، وتعقدت أدوارها، دون أن يتبع ذلك التغيير في المجالات التي توازن الأعباء وتخفف عنها، ونتيجة لعدم التوازن في التغيير ظهرت مصادر الاختلال والصعوبات في عمل المرأة^(٤). أما أهم الاختلالات فهي:

(١) نوال السعداوي، مصدر سابق ص ٥٢

(٢) ابراهيم بدران، مقدمة لكتاب المرأة العربية في المجتمع التقليدي، بيروت دار النهضة ١٩٧٣ ص ٤

(1) John Bamberger and other women culture and society Stanford university press California 1974 p24

(٢) ليلي شرف وآخرون، مناقشات حول عمل المرأة، مجله المرأة العربية، مجلة نصف سنوية للاتحاد النسائي العربي العام

ص ٣٢ العدد ١٩٨٧ ص ٢٢

١. حدوث تغيير في هيكل الاقتصاد أدى الى زيادة فرص العمل وفي التطلعات والإمكانيات والحاجات دون أن يوفر الخدمات والوسائل لسد هذه الحاجات والتي تقع على المرأة أساساً مسؤولية القيام بها.
٢. تغيير في المجتمع يتطلب تغيير في ادوار الجنسين، الا أن التغيير الرئيس جاء في دور المرأة.
٣. التغيير في تركيب الأسرة لم يلازمه تغيير في العلاقات الأسرية فهي أسرة صغيرة مثلاً ولكن العلاقات ممتدة.

٤. تغيير في طبيعة المجتمع لم يرافقه تغيير في أنماط الحياة أو الالتزامات العائلية.

٥. حدوث تغيير في المجتمع يتطلب مهارات وقيم التعامل معه، ولكن الأجهزة التربوية لم تعمل على توفير هذه الممارسات وغرس القيم فقد تكون هذه الصعوبات المراحل الانتقالية حيث يتحرك التنظيم والقيم القديمة دون أن تتأسس القيم الجديدة. لذلك فقد يكون الرجال هم سبب الوضع الحالي للمرأة لأنهم يمتلكون جهاز الدولة وكتابة الدساتير وتفسير القوانين، وصياغة الأيدولوجية وقيم الدين مما يجعل التغيير بدون الرجال صعباً، وقد يقرب البعض الثقة بين الرجل والمرأة أكثر، فهناك من يرى أن أسس المشكلة مشتركة بين الرجل والمرأة ونقول إحدى الكتابات في مجال قانون العمل يبدو أن ما تعاني منه المرأة ليس بمنعزل عما يعاني منه الرجل وأن سبب هذه المعانات ليس قائماً على الأنوثة بل على المجتمع ونظام الإنتاج فيه فأن المرأة لم تحقق انجازات باهرة في مجال العمل رغم ما تفعله الحكومة من قوانين وإحصائيات فما زال حق المرأة في العمل كمياً ونوعياً بعيداً عن المطلوب والمتوقع وهذا الوضع ليس سببه أنها امرأة فحسب بل امرأة في مجتمع متخلف^(١). فالحاصل الآن أن معظم البلاد ترى أن العملية التربوية ميدان يدار على طريقة الإقطاع سادة من الإداريين والمديرين والمفتشين يرسمون السياسية ويحددون الأهداف ويضعون البرامج وينتخبون المقررات ويقدرن أدوات التعليم والكتب وقيّمون القادة والمدرسون ينفذون ما يؤمرون به، ويقفون على الثغرات وأوجه النقص والخلل، ولكن لاحق لهم في أبداء الرأي أو إعطاء تقريراً ما يصلح المعوج في الأمر فهم المنتجون ولكن لأصوت لهم في عملية الإنتاج وكأنهم ينتمون لحساب غيرهم بل هم كذلك^(٢). اي أن الفلسفة الفكرية التي يحملها أكثر المديرين في معظم المنظمات نحو المرأة وعملها ومن خلال الاعتقاد السائد بين هؤلاء بأن المرأة اقل قدرة على العمل واقل قدرة على تحميل الضغوط حسب خصائصها النفسية والبايولوجية المتمثلة بشدة عواطفها وميلها الى الجانب الإنساني أكثر من الجانب الموضوعي

(٣) د.حيدر ابراهيم، حق المرأة في العمل والانجاز، القصور والمعوقات جامعة الإمارات العربية المتحدة، اداب الاجتماع مجلة المرأة العربية العدد (٥)، ١٩٨٧ ص ٥٠

(١) مصطفى عبد الرحمن درويش، صحيفة التربية السنة السادسة والعشرون العدد الثاني مارس ١٩٧٤ ص ١٣

والعلمي والى عدم قدرة البعض منهن في الاستمرار في مواقع اتخاذ القرار لذلك فأن الاتجاهات الاجتماعية والحضارية نحو المرأة وعملها كإن المؤثر الرئيسي في ذلك والتي تتمثل هذه الاتجاهات في الآتي :

١. العادات والتقاليد الاجتماعية.

٢. عدم توفير المناخ التنظيمي المساعد لتطوير المرأة في عملها.

٣. شعور المرأة بأنها موضع أنقاد في أي سلوك قد ينجم عنها لذلك فأن الدراسات ركزت على ضرورة إزالة العوائق الإدارية والتنظيمية إلى جانب العوائق الاجتماعية والاقتصادية كخطوة أولى في أي برنامج عملي تعليمي أو تدريبي، لغرض تصميم البرنامج الأمثل لتفعيل دور المرأة المماثلة في قدرتها للرجل^(١). ولعل تقرير الأمم المتحدة الذي وضع الدول العربية فيما يخص وضع المرأة وخاصة العاملة في القافلة البشرية مؤشراً على هائلة الانجازات التي حققتها تلك الدول للمرأة العاملة وكما موضح في الجدول رقم (٣) ^(٢).

جدول (٤) يمثل ترتيب الاهتمام بالمرأة في الدولة العربية قياساً للدول المتقدمة

(٢) حنان بشير فتح الله ، مصدر سابق ص ٨٣-٨٤

(3) Rapport mondial sur Ledevlopement humain paris Economic 1999 pp242-24.

عربياً ٢٠ بلداً	عالمياً ١٣ بلداً
١٩ بلداً	١٩١
١٧ بلداً	١٦٣
١٤ بلداً	١٥٣
١٣ بلداً	١٤٤
١٣ بلداً	١٤١
١٢ بلداً	١٣٣
١١ بلداً	١٢٩
١١ بلداً	١١١

وهذا مما

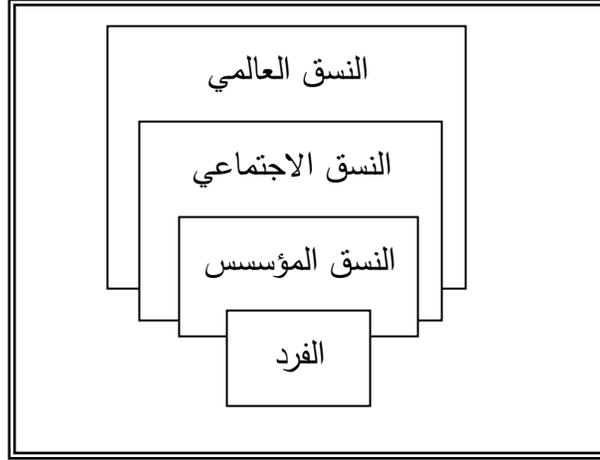
يشعرنا بدور الحكومة أو القيادة السياسية إلى ضرورة المسارعة بأصلاح هذه المجالات من الداخل لأنه في حالة العكس سيكون على القوى الدولية تمارسها في مجال حقوق الإنسان فهلا حاسبنا أنفسنا قبل أن تمنح غيرنا فرصة محاسبتنا^(١). أذن علينا أن نسيطر على مقدرات المستقبل وتحديد البناء ونوعه فأن للإنسان القدرة على التطوع الى المستقبل وعلى التحكم في مصيره^(٢). لذا يمكن تفسير التفاوت الهائل في فرص الدخل، والسكن، والصحة، والقيم، والتعليم، بين فردين أحدهما يعيش في العالم الثالث والأخر يعيش في العالم الأول مع الملكات والمقدرات، الأمن خلال نظرية متكاملة تربط بين هذه المستويات، وهكذا تصبح فرصة المجتمع الذي تولد فيه المحدد الرئيسي كماً ونوعاً ومن هنا يصبح السؤال التالي، لماذا تتسم بعض المجتمعات بالقدرة والخصوصية، والذاتية، وهي المجتمعات المتخلفة وتتسم بعضها بالعملية الحيادية الموضوعية، وهي المجتمعات المتقدمة؟ إنما هي أنماط العلاقة بين هذه المجتمعات، وتلك التي أدت الى نمو هذه السمات في بعضها وتلك السمات في بعضها الآخر وهنا يصبح السؤال كيف يسلط الرجال على النساء لأن مجتمع متخلف؟ ولماذا يحسن الرجال بدافع السيطرة على نسائهم

(١) الانترنت شبكة قناة الجزيرة ٢٠٠٢ ص ١١

(2) Augute comet Positive Philosophy London 1975 p890. Merineaw vol – 173.P73

في ذلك من المجتمع؟ فأن التحرر وجودياً يرفض نمط الاستغلال والسيطرة، مفهوماً وسلوكياً ابتداء من المستوى الفردي وأنتهاء بالمستوى العالمي^(١) ولقد تركزت اهتمامات فيبر على تحليل مشاكل الفرد.

شكل (٧) يوضح أنماط العلاقة والظروف المختلفة المحيطة بالفرد لإنجاح عملية التدريس



الحديث ليس فقط في كتاباته النظرية السوسيولوجية، بل في كتاباته السوسولوجية للرأسمالية^(٢). ويشير فيبر الى أهمية فهم الظروف العامة، سواء كانت اقتصادية او فنية او كانت البيئة التنظيمية كمطالب هامة لنجاح الدراسة السوسيولوجية، بل اهتم فيبر ايضاً بتحليل العوامل البيئية الثقافية والخارجية وأثرها في البناءات التنظيمية، كما موضح في الشكل (٧)، كما أنه توجد علاقة وثيقة بين تحليلات فيبر، وتحليله أهمية الوظائف الداخلية للتنظيم وعلاقته بالتنظيمات الأخرى للمجتمع واعتبار تلك الوظائف كميكانيزمات تعمل للضبط والتحكم والتنسيق، او بما يعرف باتجاه البناء الوظيفي في الاتجاه الحديث^(٣). لذلك فأن مشاكل المرأة مازالت تطرح وكأنها مشاكل نسوية صرفة، خاصة اذا ما علمنا أن المرأة وحدها ليست جانباً أساسياً في مشاكل المجتمع بل أن الرجل مازال يشعر بأن عمل المرأة يتم على حساب مصلحته الخاصة ومازال الرجل غير متحسس لحاجته ومصلحته في معالجة مشاكل المرأة لكن هنا النقطة الأساسية الأولى هي أن لانتظر الى عمل المرأة بمعزل عن المجتمع، بل ننظر اليه كقضية من قضايا المجتمع، لأن عمل المرأة أصبح مطلباً، تجد فيه ذاتها غير أن معوقات العمل كثيرة ومازالت تقف أمامها، فموقف الرجل نفسه في عائلته، وضع المرأة الأسري ومهامها

(١) دورين كارترين، لسون فستجر، الإنسان والمجتمع، تنظيم قيادة الجامعات، ترجمة محمد طلعت وآخرون، طبعة (١)

٤٦ص ١٩٩٥

(2) Max .weber . Sociology of Webre British Journal of Sociology 1977 p28

(٣) عبد الله عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيم، تقديم محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعة الاسكندرية، ١٩٨٨،

ص ٢٨٧

الأساسية في الأنجاب والتربية^(١). الى جانب ابتعاد المرأة عن مواقع اتخاذ القرارات، التي وجهت مسيرة مجتمعنا، بل حتى إهمال اخذ أولوياتها بنظر الاعتبار عند اتخاذ هذه القرارات فضلاً الى أن القرارات اتخذت من قبل الرجل ومن منظار حاجته، والتي لم تسمح له تحسين المطلوب لتوفير الظروف المناسبة لمساهمة المرأة مساهمة فعالة في جهود بناء المجتمع الجديد وأن معظم هذا التشخيص كمصدر مهم لمشاكل المرأة، ينطلق من التشخيص بأن المشاكل التي تعاني منها المرأة في اختلال موقفها الصعب في المجتمع، وهي نتيجة عدم التوازن في التغيير الحاصل فيه، الى جانب عدم تحسس الرجل لحاجته الشخصية من فعل التغيير المتكامل والمتوازن، وأن السياسة التي حدثت في معظم المؤسسات الاجتماعية في العراق خلال العشرين الى الثلاثين سنة الماضية جاءت غير متوازنة، وتشكل اثر سلبي على دور المرأة بحيث يؤدي الى زيادة أعبائها ومسئولياتها وتعقيد أدوارها، من دون أن ترافق ذلك التغيير في المجالات التي توازن هذه الأعباء والتخفيف عنها، فالمشكلة التي تعاني منها المرأة هي :

أولاً. دور الرجل الذي مازال الدور التقليدي القديم والذي لم يتغير، بحيث يكون متوازناً ومتجانساً مع التغيير الذي حصل في دور المرأة علماً أن كل التغيير الذي حدث في دور الرجل هو أنه أصبح يؤيد فكرة عمل المرأة^(٢). والتي تتحمل المسؤولية أنها تعاني الأمرين في هذا الوضع لسببين:

أ. تحمل المسؤوليات في مجال العمل لا بد أن يرافقه تخفيف من مسؤولياتها (وهذا غالباً ما يثير الرجل)

ب. لأن تحميلها مسؤولياتها يضعها في مكانة اجتماعية متقدمة وهذا ما يثير حساسية الرجل.

ثانياً. التغيير في تركيب الأسرة لم يرافقه تغيير في العلاقات الأسرية، وأن تغيير المجتمع أدى الى زيادة في المسؤوليات العامة للمرأة، دون أن ترافقه إعادة توزيع الأدوار والواجبات على الأجهزة المختلفة في منظمات جماهيرية رسمية وغير رسمية، وأما الغيت جميع المسؤوليات الإضافية على أجهزة الدولة التي انعكست بحدود قدرتها على المرأة، والسبب المهم للنقص في توفير الخدمات المنزلية المساعدة للمرأة، ومن ضعف التنقيف الاجتماعي، فضلاً الى أن كل الزيادة في المسؤوليات العامة القيت على عاتق أجهزة الدولة الرسمية وهذه الأجهزة لها حدودها، مما يضطرها بتأجيل بعض المشاريع التي لها علاقة بالمرأة والأسرة، مما ينعكس ذلك سلباً على دور المرأة وأدائها الفعال. ومن ذلك نرى أن القصور سببه المنظمات الجماهيرية والشعبية والمهنية والكثير من الأجهزة والمنظمات

(١). د. على عثمان ، ليلي شرف ، حق المرأة في الانجاز القصور والمعوقات ١٩٨٧ ص ٢٥ مجلة المرأة العربية

العدد (٥) ١٩٨٧ ص ٢٥

(٢) نفس المصدر، ص ٢٦

غير الرسمية (مايسمى اليوم المجتمع المدني)، التي مازالت ماهيتها في توفير الخدمات المساعدة للمرأة محدودة، بل معدومة، كما أن دورها في معالجة النظرة الدونية للمرأة مازال صعباً جداً^(١). إذ علينا أن نطرح أفكاراً في سياق دعمنا لتفعيل عمل المرأة، ونرسم حدوداً واقعية لهذا الدعم وبذلك ليبرز دور الاتحادات والتنظيمات النسائية في المساهمة بمعالجة مشاكل المرأة الاقتصادية والاجتماعية، من خلال معالجة واقع عمل المرأة بتخصص، ووضع استراتيجيات مستقبلية، لهذه الأشكال لكي تتمكن من التحرك في إطارها، وبالتالي لتحريك السلطات المسؤولة في حلها^(٢). فنحن بحاجة الى مراجعه جذرية وجريئة وعميقة للقيم التي تولدت عبر عصور الانحطاط وكرست ممارسات خاطئة في عمليات التنمية الوطنية كالتمييز بين دور المرأة في المهام الأسرية والتربوية والتنموية، فالمرأة بحاجة الى إعادة النظر بما يخص تقسيم العمل داخل المنزل، لتوفير الوقت الكافي لعمل كل من المرأة والرجل^(٣). فيمكن أن يساعد المرأة والرجل وأن ويتفعلان بطريقة أفضل في مختلف الأخرى ونحو توظيف أفضل لموارد الجنسين في إطار إعلانات أفضل^(٤). ومن ناحية أخرى وفي ظل وجود ثقافة وطنية متطورة ستفقد الكثير من الأفكار والممارسات التقليدية الخاطئة، وتظهر قوى توضح الرؤية للمجتمع، وتحدد الأيدولوجية الغالبة، وحينئذ تخفف من وطأة المعوقات الثقافية والاجتماعية، التي تمنح المرأة حق الانطلاق والتحرر. أما العامل الذاتي في المؤثرات الثقافية والاجتماعية، فهو وعي وأدراك المرأة نفسها في العمل، وممارسة هذا الحق وأدراكها للمشكلات الموضوعية، وكيفية التعامل معها، وهناك اتفاق حول دور المرأة كعامل ذاتي ضروري في أحداث التغيير، ولكن الاختلاف هو حول تحديد أبعاد هذا الدور، والسبيل الذي تجعله فعالاً ومؤثراً، لذلك فمن الطبيعي أدراك هذه المشكلات، والعمل على حلها ومواجهتها بطريقة علمية، والعمل على تفعيل دور المرأة في العمل فعلياً، التي تتمثل في الأمور التالية والتي أثبتت في الكثير من الدراسات حول مشكلات عمل المرأة.

١. المواصلات والسكن، الولادة والحضانة، مشكلات الغذاء وارتفاع الأسعار والأدوات الكهربائية في أعداد وحفظ الطعام .

٢. عدم توفر العاملين في الأشغال المنزلية .

(١) د. حيدر ابراهيم، مصدر سابق، ١٩٨٧ ص ٥٢

(٢) مصطفى عبد الرحمن درويش، مصدر سابق، ١٩٧٤ ص ٣٥

(٣) سعاد خليل، مصدر سابق، ص ٢٦

(٤) نفس المصدر ص ٤٥

٣. سوء فهم الزوج لظروف العمل وعدم تعاونه .

٤. صعوبة في العمل ومواعيده والأجازه.

٥. الإرهاق والضيق النفسي في نظرة المجتمع لعمل المرأة^(١).

٦. مؤهلات العمل ومتطلباته.

٧. العوائق التنظيمية داخل منظمة العمل .

٨. العوائق الهيكلية التي حصلت قبل الاستعمال^(٢).

فهي تكون قد خرجت من اضطهاد واستغلال لتدخل في اضطهاد آخر وبسبب توجيهات المجتمع الاستهلاكي والذي ينظر الى المرأة كشيء جميل يرفع الرجل بها من مكانته الاجتماعية.

أما **المشكلات والعوامل الذاتية** فهي قصور في تأهيل المرأة فنياً، وعلمياً، للعمل بشكل عام وفي العمل قصور في التأهيل السلوكي للمرأة ولهذا القصور أسبابها المرتبطة بأساليب اجتماعية وثقافية في التربية خاصة في تربية الفتاة ومن أهم مظاهر هذا القصور هي:

١. ضعف التحسس لقيمة الوقت، وعدم القدرة بالالتزام بالمواعيد، وعدم الانضباط والالتزام بالتعليمات، والأهداف والخطط، وعدم القدرة على التركيز والاستيعاب بالمطلوب تنفيذه وعدم القدرة على العمل بدون استمرارية .

٢. ضعف القدرة على اتخاذ القرارات، ناتجة عن سلبية شخصية المرأة (Possive Personalty) التي تدفعها لنقص الأعمال التي لا تتطلب مبادرات خاصة ولا تتطلب قرارات.

٣. ضعف الشخصية والطموح تؤثر على مدى اندفاع المرأة، لأشغال المواقع الإدارية ومعالجة القصور في تأهيلها، وأن هذه السلوكية، ولهذه العيوب في الشخصية، لها أسبابها الجذرية المرتبطة بأسلوب التربية، التي تحط من قدرة المرأة، وتؤكد على ضعفها وعدم قدرتها على أن تكون بمستوى أخيها الرجل، وهي أساليب تنعكس على مجمل شخصية المرأة لذلك لا بد أن نجد الاستعداد لمساعدتها، كما نجد استعدادها لمعالجة هذه العيوب في شخصيتها^(٣). فأن معانات المرأة من العبء المزدوج الأمر الذي يحد من مستوى خبراتها ومهاراتها وتفعيل دورها الإنتاجي لانشغالها من جانب

(١) د. حيدر ابراهيم، مصدر سابق، ١٩٨٧ ص ٣٩

(2) Laura L vertz women occupation al Advancement and mentoring Analysis of one public organization North state university public Administration Review may June 1985 pp415 p422.

(٣) حنان تيسير فتح الله، مصدر سابق ص ٥٢

كبير في حياتها، وبرعاية الأطفال، مما يبعدها عن الحياة العامة، ويجعل الرجل بمركز متفوق، من حيث اكتسابه المهارات والخبرات العملية، لذلك هناك حاجة ماسة للإدارة السياسية من أجل الإسراع من التخفيف في المعوقات والصعوبات الأساسية التي تقف حجر عثرة في دور المرأة إلى جانب إعطاء أهمية خاصة لدور الأعلام، من تقليل التوجيهات المميزة ضد عمل المرأة^(١). وهناك حاجة إلى وضع سياسات وبرامج قطاعية من أجل إزالة أثارها، أو الحد منها، لكي تتمكن المرأة من الاستمتاع بقرص متكافئة مع الرجل على المستوى العلمي والتخلص من بقايا النظرة التقليدية لأدوار المرأة والرجل، ولتحقيق الاستفادة القصوى من الطاقات الكامنة من عمل المرأة^(٢). كما أن مبدأ وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب مازال غائباً تماماً حتى وأن كانت الوظيفة المعنية ملائمة تماماً للمرأة وفي مجال عملها تستطيع من خلالها اتخاذ القرارات الصائبة التشريعية والنصوص القانونية والتحولت الاقتصادية والاجتماعية^(٣).

المبحث الثاني : معوقات عمل المرأة الإدارية والمهنية :-

الجانب المهني والتربوي في معوقات عمل المرأة

كما نعرف أن المدرسة هي تلك المؤسسة التربوية التي تمثل جوهر العملية التعليمية، ومثال لمجموعة عمل متكامل تتضافر في أنماطه جهود فريق من العاملين، هي في حقيقتها مثل واضح لتكامل الخبرة التربوية إدارية كانت أم فنية^(٤). فهم فريق عمل بينهم علاقات وثيقة، ويجمعهم رباط مقدس، هو رباط العمل من أجل النشء وبناء البشر، عملهم أكمال الإنسان، وهي تهدف إلى إنضاج أغلى الثمار وأنفع الثروات الموجودة وأبقاءها عبر الأجيال المتعاقبة، فهم المستقبل وصناع الحياة فيه، لذلك فهناك صعوبات ومشكلات ذات صلة مباشرة بالعملية التعليمية، تعرقل عمل المرأة، وتقلل تفعيلها لدورها في أداء وظيفتها بمهارة وكفاءة عالية، وتتمثل تلك الصعوبات في **أولاً صعوبات الملاك التدريسي.**

١. النقص في بعض الهيئات التدريسية.

٢. تنوع سلوكيات المدرسات.

(١) مصطفى عبد الرحمن درويش، مصدر سابق ص ٣٦

(٢) حنان تيسير فتح الله، مصدر سابق ص ٦٠

(٣) خضير زكريا، مصدر سابق ص ١٤

(٤) د. احمد ابراهيم احمد، مصدر سابق ص ١٧

٣. انخفاض مستوى اداء بعض المؤهلات لأسباب مهنية او نفسية.
٤. تفشي الدروس الخصوصية وأثرها في العمل المدرسي.
٥. عدم استقرار الجدول المدرسي نتيجة تنقلات هيئة التدريس والضجر من بعض التخصصات.
٦. عدم التكافؤ بين السلطة والمسؤولية وتعارض الاختصاصات أحياناً بين الأجهزة المركزية والأجهزة المحلية.
٧. صعوبة التوفيق بين النواحي الإدارية والإشراف الفني.
٨. وجود بعض الطلاب غير الأسوياء^(١).

ثانياً. صعوبات العمل وتشمل

١. تجاوز نسبة القبول، بينما يشكو التعليم العام اكتظاظ في صفوف المسجلين مما يؤثر سلباً على المردود الاقتصادي للعملية التعليمية والناجمة عن الزيادة السكانية او النمو السكاني، وأن أعداد الطلاب يرتفع بسرعة في كل مستويات التعليم ومراحله، ألا أن هذا الارتفاع لا يصاحبه ارتفاع مماثل في عدد المدرسين، كما أن ارتفاع الطلاب لم ينعكس بنفس الدرجة في كل أنواع التعليم. إذ بقي التعليم الفني دون المستوى في الثانوي والتعليم التطبيقي .
٢. تجاوز الكثافات المقررة للفصول.
٣. عدم أتباع نظام اليوم الكامل في الدراسة نتيجة لظروف متعددة، فلفقد أفادت نسبة كبيرة من المدرّسات بأن عدد ساعات التدريس الأسبوعي مرتفعة ما بين (١٨-٢٦ ساعة) وأنهن لا يجدن المساعدة الكافية من المشرفين التربويين في هذه المادة. فضلاً عن أن وظائف سلطه، الإشراف التربوي تعزى الى ما تضمنته المفردات المتعلقة بالإدارة المدرسية. هي أنتقاء المدرسين والمشرفين وتوفير ما يلزم للمدارس من أمكانية مادية وأعداد المدرسين بحثاً عن سبل في تقديم الطلبة وتصميمهم لتحقيق الأهداف أو تشجيع المدرسين واستعمال التجارب الدولية في التدريس. اذا ما نظرنا الى الأساليب المتبعة في تدريس المواد الدراسية بقيت تقليدية في غالب الحالات ولا تتعدى استعمال التلقين والحفظ وأسلوب حل المشكلات وأسلوب الاهتمام بالتلاميذ^(٢). ولا تزال المرأة المدرّسة بهذا الأسلوب الذي ينقصه التطور والديناميكية من قبل الإدارة المدرسية والهيئة التعليمية في مديريات التربية وكما بينت ذلك دراسة لفتة حسن السامرائي(١٩٨٩)رسالة ماجستير لكلية التربية

(١)د.احمد ابراهيم احمد، مصدر سابق، ص ١٤

(٢) نفس المصدر ، ص ١٣٤

بغداد^(١) .:

بعنوان الصعوبات التي تواجه المعلمين والمعلمات عند تدريسهم المواد العامة للتاريخ في المرحلة الابتدائية وتهدف الدراسة الى تشخيص المشكلات والصعوبات وتذليلها عند تدريسهم المادة فلقد رأى الباحث الصعوبات تتازلياً لكل مجال من أكثر جده الى أقل، وكما يلي :

١. صعوبات تتعلق في مجال أهداف تدريس المادة.

٢. صعوبات تتعلق في مجال الكتب المدرسية.

٣. صعوبات تتعلق في مجال طرائق التدريس.

٤. صعوبات تتعلق في مجال الامتحانات .

٥. صعوبات تتعلق في مجال المعلمين والمعلمات.

فلاحظ من تلك الصعوبات المتعددة التي تلاقيها المرأة المدرّسة بصورة خاصة والتي تنتسب الى عوامل ذات علاقة متشابكة ومتراطة تشل من قدرة المرأة المدرّسة في تفعيل دورها بالشكل الذي يؤدي أهداف التعليم على مستوى الفرد والمجتمع ناهيك صعوباتها الذاتية. وأن دل على شيء فإنه يدل على القصور المتواصل من قبل الهيئات التعليمية ذات القرار، في اتخاذ ما يلزم لمواكبة التطور الحديث في مجالات التدريس، وفي طرقه ومناهجه ووسائله التقييمية النقدية لذلك نلاحظ أن الدول المتقدمة مثلاً في اليابان تقوم الكليات بإعطاء دروساً مهنية للمعلمين والمدرسين وكذلك في إنجلترا أويلز، منذ (١٩٧٠) تزايد اهتمام الدول ببرامج أعداد المعلمين ومن عام (١٩٨٤) شكلت الدول مجلساً لأجازة أعداد المعلم، وبذلك خرج أعداد المعلم والمدرس من تحت سيطرة الكليات الى الحكومة، علماً أن تجارب البلدان المختلفة لا تعني بالضرورة نجاحها ومن ثم تطبيقها لدينا. ولكن هي محاولة للخروج من شرنقة التقليد المتواصل والعمل الجاد في أعداد المعلم وتأهيله والإطلاع المتواصل على خبرات الآخرين الرائدة لكي نثري العمل التربوي وتطوره^(٢). خاصة اذا ما علمنا أن مبدأ النظرية البنائية (constructivism) قد ظهر نتيجة تجمع الأعمال الحالية في علم النفس المعرفي وعلوم الفلسفة وعلم الاجتماع، هذا يعني نحن بحاجة لأنشاء هيكل إنشائي جديد وممكن أن تحققه من خلال النضج و الوعي والتجربة المتشابكة لإنضاج فكرة التعديل في

(١) كمال لفته حسن السامرائي ، الصعوبات التي تواجه المعلمين والمعلمات في تدريسهم المواد، بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة ، التربية ابن رشد سنة ١٩٨٩ ص ٤٢

(٢) مواقع الرياض، منتدى الكتاب، التدريب طريق كيف بدأ ومن أين ينتهي صفحته (٣) ١٠-١٢/٢٠٠٢

سلوك المرأة المدرّسة^(١). حيث تركز النظرية البنائية على عملية تعلم الطلبة وفهمهم في ضوء التغيرات التي نشهدها اليوم في عالمنا، الأمر الذي يجعل هذه التغيرات ذات صلة وثيقة بموضوعنا، تقدم اثني عشر وصفاً لطرق التدريس البنائية إطاراً للمعلمين لإرشادهم في التجربة العملية في الفصول الدراسية. مبنية على الأبحاث والتي تخبرنا بأفضل الطرق في تعلم الطلبة، من خلال تحسين مستوى أداء المرأة المدرّسة واستيعابها لها في الإعداد والتأهيل، وأن التحالف بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس يجب أن تكون أكثر ايجابية وأنتاج، وأن لا يتعرض لأدنى حد من التوعد والتهديد لاسيما اذا ما نظرنا الى المدرّسة الآن بوضعها الحالي عندما وجدناها بقيادتها جهاز استقبال ينفذ الأوامر والتعليمات التي تصدر أليها من جهات متعددة فكيان المدرّسة مشدود الى كيانات الغير ولا تتحرك الا بإرادته ومن خلال قيود تضمنتها اللوائح والقوانين والتعليمات والنشرات، مما يجعلها جهازاً داخلاً ضمن الاحتواء وليس جهازاً ذو مبادرات وانطلاق، فلا بد من توفير الظروف، لتتطلق من كل قيد معوقاً لحركتها وتوجيهها، من اجل تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية لتكون المدرّسة فعلاً كما يقال عنها مركز أشعاع، وكبيئة مسؤولة عن تربية النشء وكعنصر هام من عناصر تنمية المجتمع القريب والبعيد^(٢). فكلنا يعلم أن الأجهزة الإدارية يمكن أن تقول المرأة أنها تعاني من افتقار المسؤولية لدى أفرادها، بالشكل الصحيح أو الالتزام بروح المبادر والذي يأتي نتيجة افتقار الإداريين للقدرة على تحديد الأولويات الهامة بفعالية على تواصلها في المؤسسات التعليمية^(٣). الى جانب ذلك أن الأجهزة الإدارية تعاني من أمراض متأزمة في الحالتين البدنية والنفسية والمادية. فان هذه الأجهزة هي لا تمارس الا الحد الأدنى من النشاطات اللازمة لاستمرار فعالية المؤسسة التربوية، بل أنها تعاني فوق ذلك من مشاكل وأمراض موروثه ويحتاج معالجتها الى عمليات استئصال، وتصميم برامج، وقاية، تتناول معالجة المشاكل الإدارية ذات الأبعاد التقليدية، الى جانب معالجة سبل تطوير عمل المرأة المدرّسة وإدماجها الفعلي في عملية تطوير التعليم وتفعيلها بشتى الطرق. الى جانب معالجة واقع العلاقات الأفقية والعمودية في المستوى الواحدة في الإدارة التربوية وبين الأفراد والمستويات المختلفة

(١) بروكس ق.ح.بروكس ١٩٩٣ ص٢٢-٢٦ في مضمون البحث الإداري، دراسة لحالة الفصل الدراسي، الاسكندرية ف

ASCD الانترنت www.nap.edu/open_book/0309073/html/3html.

(٢) د.احمد ابراهيم احمد، مصدر سابق ص٣١

(٣) هولواي ج.(٢٠٠١)حلقات الوصل البحثية: وضع الطلاب في مجموعات لتحقيق تحصيل اكبر. القيادات التعليمية.

٥٩ (٣) ص٤٨. عن شبكة الانترنت

والتي تعاني من مشاكل جديه وتتطلب العلاجات الجذرية وإيجاده^(١). على الرغم من أن برامج الإعداد والتدريب والتأهيل تقوم بذلك لكن ضمن الإطار التقليدي في أعداد وتدريب الهيئة التعليمية فضلاً من بعض الحالات العصرية والمادية الى تحسين تلك البرامج على مستوى الإعداد والتدريب في الدراسة وأثناء الخدمة لكنها مازالت غير ملائمة خاصة وأنها مهتمة بالجوانب النظرية اهتماماً يفوق الجوانب التطبيقية في العمل^(٢). لذلك فأن المرأة المدرّسة بحاجة الى الدعم والمساندة في فرص التطوير المهني والتي تسمح لهم الفرصة في أن تطور ومن الطرق التي تتبعها في التعليم والتوجيه وأن هذه المجهودات التي تقلل من استعمال النمط التقليدي ويجب أن تدعم وتشجع أيضاً من قبل الإدارة المدرسية والاباء^(٣). وقد يرجع النمط في انتشار الأساليب الجديدة والمستحدثات في مجالات التعليم في المقام الأول الى انعدام الحافز المادي أو المعنوي أمام المبدعين والمبتكرين والمحدثين التربوي. علماً أن للحافز اثر كبير في قطاع الصناعة والتجارة ويدعم التجديد والابتكار وتبني الأساليب المتطورة الحديثة قياساً للتعليم كما يشير دراسة جمال حسين الالوسي ١٩٨٥ ص ٥٦^(٤). أستاذ مساعد في علم النفس كلية التربية بحث ميداني حول آراء

المعلمين في مهنة التعليم، تكمن أهمية البحث هو الاستعانة بالتربية من اجل أعداد قواها البشرية أعداد يجعل منها طاقة عظمى سلبية أو ايجابية النتائج عند معاملتها مع ثرواتها الطبيعية، من اجل تحويلها بأفضل صيغة تخدم بها المجتمع، في حاضرها القائم ومستقبلها المرتقب، وقد شملت المعلمين الجامعيين الذين يحملون شهادة البكالوريوس ويمارسون التعلم في المدارس الابتدائية في الوقت الحاضر، وأن العينة مستمدة من محافظات القطر كافة من (٨٠) معلمة حيث قام الباحث بإحصاء آراء المعلمين السلبية نحو مهنة التعليم وقد قام الباحث بترتيب مجالات المشكلات التي بلغت (١٢) مجالاً ترتيبياً تنازلياً هي:

١. قلة المردود الاقتصادي.

٢. سوء معاملة إدارة المدارس.

٣. النظرة الاجتماعية.

(1) www.ascd.org/readingroom/edlead/9911/brooks.html

(٢) المرسي جمال الدين، ثابت عبد الرحمن الأوس، مصدر سابق ص ٣٩

(٣) هولوا واي-ج ، مصدر السابق ص ٨٥

(٤) جمال حسين الالوسي ، آراء المعلمين في مهنة التعليم ،المجلة التربوية مجلة نصف شهرية كلية التربية جامعة بغداد العدد الأول والثاني كانون الثاني ١٩٨٥ ص ٥٦

٤. جهل المشرفين التربويين بأهداف مسؤوليته.
٥. موقف الطلبة من المعلم وعدم ردهم من قبل المسؤولين.
٦. عمل المعلم.
٧. صعوبة العمل في الأرياف.
٨. نقص الإعداد والتدريب في معاهد المعلمين والمعلمات .
٩. ضعف منافذ الطموح أمام المعلم.
١٠. عدم ثبات قواعد التشغيل والترقية.
١١. احتقار المعلم من قبل مديرية التربية.
١٢. عدم تشجيع قبول أفراد العائلة في مهنة التعليم^(١).

نلاحظ من خلال هذه الدراسة أن أسباب الانحرافات في الأداء لأية مؤسسة أو منظمة في اي بلد يعود في الغالب لأسباب داخلية في المؤسسة نفسها، وأسباب خارجية في ذلك المجتمع وتلك الدولة وتكون أسباب ذاتية في بعض المرات وأسباب جماعية في مرآت أخرى، من خلال سوء العلاقات وتشابكها في البناء المؤسسي. وكما قد يكون الانحراف ذات أسباب اقتصادية بحته أو اجتماعية أو شبة اجتماعية او ذات طابع إداري إشرافي او تشريعي الخ. وقد تكون هذه العناصر جمعيا فضلا عن عوامل أخرى تشكل الانحرافات السلوكية في العمل، وتعمل على تعطيل فاعلية المرأة في التدريس مع الطلاب وبالتالي يحصل ضعف في فعالية العمل وقلة كفاية التحصيل العلمي المكتسب للطلاب^(٢). يتضح من ذلك في الحقيقة أن المعلمة عندما تبدأ عملية التدريس بأسلوب حسن وتكون بداية عملها بداية طيبة في تعاملها مع رؤسائها المسؤولين عنها، وفي تعاملها مع طلابها ومعلميه ويتصرف شؤون المدرسة والطلاب على وفق الأصول المتبعة وحسب التعليمات التي تتلقاها ويمقتضى الأنظمة التي تعمل بموجبها المؤسسة الوزارية، فتوحي بذلك الأمانة والصدق والإخلاص. تكون بذلك النتائج ايجابية، وكما تتوقعها من المعلمة بتفعيل دورها، فتغدوا بذلك نشطة متفهمة للأمور المدرسية التعليمية لأنها تنشأ نشأة سليمة حسب أسس سليمة وقوية بتميز الأمور القانونية من سواها وذلك ما يتفق ومفهوم أخلاقيات العمل، وتأييد الإدارة والمسؤول بحق وصدق وبذلك تتأكد

(١) جمال حسين الالوسي، مصدر سابق ص ٩٥

(٢) زكي راتب غوسة، الانحراف بالوظيفة العامة في الإدارة العربية، أسباب وسبل المعالجة مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الحادي والثلاثون الجامعة المستنصرية السنة ٢٠٠٢ ص ١٦

من دخول الأفراد الأكفاء الى دوائر الخدمة المدنية^(١). لذلك فإن قدرة المدرّسة على إدارة هذه المهام وغيرها نجدها ترتبط بمدى قدرتها على اكتساب المهارات الضرورية واستعمالها والقيام بها وإخلاصها لمهنتها في التدريس وإدراكها المسؤولية التي تقع على عاتقها. إذ تشير الكثير من الدراسات حول المرأة المدرّسة الى صعوبات العمل ومشكلاتها التي تواجهها في العمل والتي تحد من تفعيلها للعمل كما في دراسة د.حسين يعقوب اليوسف (١٩٨٥) دراسة ميدانية حول المشكلات التي تواجه معلم المرحلة الابتدائية وسبل معالجتها نقابة المعلمين فرع البصرة لهيئة شؤون التعليم تهدف الدراسة الى الإجابة على السؤالين الآتيين :

أ.المشكلات التي يواجهها معلموا المرحلة الابتدائية.

ب. ما أهم المعالجات التي من شأنها أن تذلل المشكلات، أما أهم هذه المشكلات فهي.

١. بعد المدرّسة عن السكن.

٢. عدم فسح المجال أمام المعلم لاستعمال أكثر من طريقة.

٣. الافتقار الى الراحة الكافية بين الحصص.

٤. قصر فترة الدوام بسبب الازدواجية.

٥. عدم توفير دور الحضانة ورياض الأطفال.

٦. انخفاض مستوى التلاميذ التحصيلي.

٧. قلة الدخل الشهري.

٨.عدم اهتمام أولياء الأمور بأبنائهم.

الى جانب أن الاختبار غير الموفق للمهنة له اثر سلبي كبير على الصحة النفسية للمعلمة، وتؤدي الى ضعف الإنتاجية من جهة، والى الشعور بالضيق والاضطراب من جهة أخرى. أذن فإن عمل الإنسان يجب أن يتماشى مع قدراته، حتى تكون عاملاً فعالاً في توافقه وليس العكس^(٢).وكما تشير دراسة حاجات جمعه محمد الخالدي (١٩٩٠)^(٣). رسالة ماجستير كلية التربية بغداد لمعرفة مستوى شعور المعلم بالأمن النفسي ومدى العلاقة بين شعور المعلم بالأمن النفسي والمتغيرات النفسية من حيث

(1) Jay- M-shatritz walter L Balks Albert Cityde David H Rosonbloom personnel mangement in G overnment Wy market Beklear Ince 1978.pp.117.139

(٢) مصطفى فهمي، علم النفس الاجتماعي، المجلد الأول دار مصر للطباعة، ١٩٧٥ ص٧

(٣)حاجات جمعه محمد الخالدي، معرفة مستوى شعور المعلم بالأمن النفسي ومدى العلاقة بين شعور المعلم بالأمن النفسي والمتغيرات النفسية. جامعة بغداد، كلية التربية رسالة ماجستير غير منشورة، ١٩٩٠ص٥٦

الجنس والتأهيل التربوي والخبرة التربوية والحالة الاجتماعية الدخل الشهري، ويتحدد البحث بمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في بغداد للعام الدراسي (١٩٨٩-١٩٩٠) وكانت النتائج كالتالي:

١. افتقار المعلمين الى إشباع حاجاتهم للتقدير الاجتماعي والمكانة .
٢. ضعف اهتمام بعض الإدارات المدرسية بالعلاقات الإنسانية بين أعضاء المهنة المتمثلين بالمعلمين والمعلمات.

٣. ضعف العلاقة الارتباطية بين الدخل الشهري والأمن النفسي .

أما أهم التوصيات التي جاءت في الدراسة.

١. ضرورة إشباع حاجات المعلمين .
٢. النهوض بمكانة المعلم حتى يصبح التعليم مهنة لها جاذبيتها أو مكانتها الاجتماعية.
٣. العمل على تحسين المناخ التعليمي عن طريق اختيار العناصر الأكثر كفاءة للعمل في الإدارة المدرسية.
٤. رفع مستوى التأهيل التربوي لزيادة الخبرة لدى المعلمين من خلال برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة.

٥. تقليل أعداد التلاميذ في الصف من اجل التقليل من الضغوط النفسية .

٦. من الضروري التركيز على توفير أفضل المستويات ورفع مستوى الصحة النفسية لهم.

ونؤكد في بحثنا هذا عن أهمية تطوير نوعية حياة العمل، والتي تركز في جوهرها على الاستجابة لحاجات العاملين. حيث أن هناك أحساس عام بين العاملين في حقل التعليم بأن المؤسسة التربوية او التعليمية يواجه عام لا تشجع التجديد والابتكار والتطوير بل على العكس فهي تكافئ الالتزام بالأنماط المرسومة وأتباع القواعد والمعايير الموضوعية حتى لو كان ذلك على حساب العملية التربوية ذاتها.

والسبب الثاني في نظرنا

هو ربط أجهزة التعليم في التحديث والتطوير ارتباطاً وثيقاً بطبيعة البيئة والأجهزة والكيفية التي تتسم بها عملية اتخاذ القرار فيها، كما في دراسة جمال حسين الالوسي لسنة (١٩٨٥) وأن القرارات التي تتخذ بشأن الاستحداث والابتكار في مجال التعليم قرارات مفروضة على المعلم او على المؤسسة التعليمية، لايعني هذا أن الفكر الجديد او الأسلوب الجديد التنظيمي المستحدث لابد أن يجد طريقة الى القبول الذي بيد السلطة العليا في الأجهزة التعليمية اولاً وهؤلاء بدورهم يقدرون كل فرصة.

السبب الثالث

يمكن وراء ضعف أساليب القياس التعليمية فيما يتعلق بتحليل تكلفة الفكر المتطور مقارنة بفوائدها بقيمة الفائدة فيها وهذه الصعوبة تشكل عقبة كبرى أمام المجددين والراغبين في التطوير.

السبب الرابع

أن التجديد والتطوير لا تؤتي ثماره الأبعد فترات زمنية طويلة لأسباب في أغلبية الحالات هذا بدوره مسألة قياس قيمة الفائدة التربوية صعوبة وتعقيداً.

السبب الخامس

من وجهة نظرنا وهو التقليل من سرعة التجديد والتطوير في أساليب التعليم وأنظمتها تكمن وراء الوضع الذي يعيش فيه المعلم داخل جهاز التعليم هذا المعلم كما تعلم هو أول من يحس بالمشكلة التربوية وبال الحاجة الى التغيير والتطوير وعلى الرغم من هذا فإنه محروم في اغلب الحالات من قنوات اتصال جريئة وفعالة توصله في الوقت المناسب وبالشكل المناسب الى من بيدهم سلطة إصدار القرارات ملزمة بكافة المؤسسة التعليمية^(١). أذن ممتلكاتنا في المؤسسة التعليمية هو الجمود او التحرك دون اهتمام بالمضمون ولا وجود للابتكار في تنفيذ البرامج التدريسية والإعداد للمعلمات، اذا لم نسمع ببرامج أو دورات تأهيله تدرّب عليها المعلمات او المدرّسات، دون تطوير الذات مثلاً أو التفكير الإبداعي، أو الى أغناء مهارات الحوار والقناع، وكيفية اكتشاف الطالب الموهوب أو الطالب الذي يعاني من صعوبات تعليمية واجتماعية تعوق عملية التعليم لديه وهذه قضية خطيرة فقد باتت الوزارة تتحدث عن برامجها المتطورة ثم لا يكون هناك أعداد وتأهيل بما يتوافق مع احتياجات المعلمة. او المدرّسة بصورة عامة. فأنا بذلك لأعيش قضايا التربية ومشكلاتها بصدق وجدية، ولا يجني المعلم منها شيئاً سوى إضاعة الوقت، ولا تجني الدولة شيء منهم سواء إضاعة المال^(٢). لذلك فإن الحل النهائي لهذه المشكلة يقوم على إعادة الأنساق بين النظام التعليم والتدريب والاحتياجات المستقبلية في العمالة عن طريق التحصيل السليم للقوى العاملة في المجتمع^(٣). علماً أن المدرّسة تحتل قاعدة الهرم التنظيمي في هيكل الوزارة وأن اخطر ما يعوق عمل المرأة المدرّسة نحو أداء رسالتها على الوجه الأكمل هو عدم معرفتها التامة بقوانين وأنظمتها التي تعمل فيها وتعرف ما عليها من واجبات ومالها من حقوق. وموقفها من خطة السلطة (line of Quthority) الذي يمثل التسلسل الرئيسي للجهاز التعليمي واتجاهات قنوات الاتصال في المدرّسة في ديوان الوزارة وأهمية الدور الذي تقوم به لتحقيق أهداف المؤسسة التي تعمل فيها وتحقيق أهداف المجتمع الكبير الذي

(١) صلاح الدين جوهر، إدارة وتنظيم التعليم، دار الثقافة للطباعة، القاهرة سنة ١٩٧٤ ص ٣٠٥

(٢) مواقع الرياض، منتدى الكتاب، مصدر سابق ص ٦

(٣) عاطف وصفي، التغيير الاجتماعي في الوطن العربي، مذكره غير منشورة، جامعة الإمارات العربية ١٩٨٠ ص ١٤-١٥

تتنمي اليه^(١). اذا ما زال هناك نمط التفرقة الوظيفية على المستوى الهرمي في ميادين العمل يؤدي الى انعدام المساواة بين المرأة والرجل في القيمة والنتائج في هذا المجال من العمل، وتوجد أعداد كبيرة في وظائف المستويات الوسطية والدنيا في التسلسل الهرمي من حيث المركز والرتب التي تشغلها المرأة بكثرة، ومن جانب آخر نلاحظ أن الوظائف ذات المراكز العليا وذات القرار والسلطة ومن قمة الهرم الوظيفي في تزايد مساهمة الرجل، ونلاحظ أن الوظائف التعليمية، وأن التغييرات في التسلسل الهرمي مع نشوء الوظائف المتميزة أوضح ما تكون في الوظائف التعليمية، نجد الرجال يشغلون الوظائف الأفضل امراً ومكانة في المستويين الثانوي والعالى، وأن كانت نسبة النساء الآن تشغل الغالبية في مجالات التعليم الا أن الأغلبية العظمى في وظائف المستوى الأعلى في جميع الميادين يشغلها المدرسون حتى وأن كأن معظم طلبتهم من النساء رغم أن البعض حاولن الوصول إلى مثل هذه الوظائف والمراكز. ولقد شخصت الكثير من الدراسات والعوامل المختلفة التي أفرزت هذا الوضع في التميز بين الرجال دون النساء من شغل المناصب الإدارية وهذه العوامل تتراوح ما بين العوامل الإدارية والتنظيمية والشخصية والاجتماعية^(٢). اذن مازالت المرأة العراقية تعاني من قوة التقاليد المتمثلة في الأسرة أو سلطة الرجل على المرأة والقيم الخلقية والدينية والتعليمية^(٣). اذ يمكن أن تكون التغييرات والتجديدات المادية سواء كانت تكنولوجية وتشريعات أو مؤسسات تعليمية أو تجهيزات، وهذه البنى المادية عادة تكون سريعة وكثيفة مقابل التحولات الأيديولوجية والثقافية والفكرية المرافقة للتغييرات المادية، تبقى متخلفة كثيراً، لذلك فإن عدم وجود سياسة واضحة تخص المرأة في التعليم تأخذ بالاعتبار مواضع خاصة بالمرأة كالتوزيع الجغرافي الوظيفي، الترقيّة، والنقل، الأجازات الصحية والأمومة، الايفادات، المنح الدراسية والزميلات والتدريب، جميعها خلقت مشاكل في مواضع مختلفة انعكست على المعلمة ودورها في المدرّسة سلباً فإن التأثير الايجابي على المدرّسات في الحالات التنفيذية يعتبر من الواجبات الأساسية وكذلك من المؤثرات المهمة التي تقيم كفاءة وتفعيل دور المرأة المعلمة في المؤسسة التربوية وقد اعتبرت معظم الدراسات أن ذلك من الممكن أن يتم من خلال.

١. زيادة معدلات الرضا الوظيفي.

٢. المساهمة في تقليل أزمة النقل والمواصلات .

(١) محمد لبيب النجحي، مصدر سابق ص ٣٧

(٢) ميثاق سالم، مصدر سابق، ص ١٠

(٣) البهي الخولي، الاسلام والمرأة المسلمة المعاصرة، الكويت، دار المعلم ١٩٨٤، ص ٢٣١-٢٣٢

٣. تحفيز المدرّسات في المساهمة في بناء علاقات جيدة من الإدارة وهيئة التدريس.
٤. التأثير في معدلات الأداء الوظيفي^(١).
٥. زيادة التدريب العملي أو المهني أثناء الخدمة.
٦. الوعي والتوجيه المهني والاستشارات.
٧. زيادة فرص العمل أمام المرأة والمساهمة في اتخاذ القرارات .
٨. الابتعاد عن الاتجاهات التقليدية في النظرة الى المرأة عند التعيين^(٢).

الخلاصة

المرأة ركن أساسي من الأركان التي يستند عليها النظام الاجتماعي، وهي تمارس أدواراً اجتماعية ووظيفية متعددة الأبعاد، والأهداف، ولم يبقى الاتجاه التقليدي للمرأة سائداً بأنها كائن بايولوجي تنحصر وظيفتها في الزواج والأنجاب والرعاية الأسرية، فإن هذه النظرة قد حددت مكانة المرأة ودورها ومركزها الفعال في المجتمع وتحررت منها. فالمرأة العراقية اليوم احتلت مراكز عديدة مرموقة داخل المجتمع والأسرة، حيث أصبحت رائدة في أكثر من موقع من مواقع الحياة وخاصة في فترة الحرب والحصار، وفترة ما بعد سقوط النظام بعد (٢٠٠٣). فهي استطاعت أن تتحدى كل الصعاب والعقبات التي تعمل على أضعاف طاقاتها وكفاءتها في العمل، ولاسيما خلال الفترات العصبية التي مر بها العراق، فعلى الطرف الراهن، ونحن نخطط لدولة ديمقراطية تقوم على مبدأ حقوق الإنسان، وعلى المساواة واحترام القاعدة النسوية، أن نتوقف قليلاً لإدراك أسباب وعوامل معوقات عمل المرأة وباعتبار هذه العوامل ظواهر سلبية في حياة أبناء المجتمع التي تعمل فيه المرأة حيث تشغل المرأة حيزاً كبيراً في مجال التعليم، وفي مراحلها المختلفة، وسيما في سنين التحدي التي مرت على المرأة العراقية في الحرب والحصار، لذلك تحتاج لاتخاذ قرار جماعي منظم يستهدف القضاء على تلك المشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المرأة المدرّسة وأزالت أثارها، وذلك إذا ما علمنا أن تلك العوامل والظروف أحاطت بعمل المرأة العراقية وساهمت في الحيلولة دون فاعليتها، كما أشارت الكثير من الدراسات التي مرّ ذكر بعض منها الى معوقات تدخل في جوانب اجتماعية واقتصادية وإدارية ومهنية متفاعلة تصب في شخص المرأة المدرّسة، وجميعها تعمل في تقليص وادخار الطاقة الإبداعية والمهارة الفنية في التدريس لذلك

(١) وجدان قاسم محمد، صاح محمد مرسي، دراسة حول أعاده توزيع الموظفين في دوائر الدولة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية العدد ١٩٩٨/٥ ص ٢٠

(٢) سعاد خليل، مصدر سابق، ص ٢٧

يستدعي العمل في ايجاد تركيبة تنظيمية، تجمع بين الجانب المركب لمكونات المرأة المدرّسة في البيت والمدرّسة، تعمل على وصل بين جو من العلاقات والتفاعلات الايجابية بين المتغيرات المختلفة التي تربط بين المرأة والمدرّسة والأسرة والمجتمع وخلق عمل جماعي تعاوني فحواها إزالة التحديات والمعوقات والمشكلات بنسبة الكبيرة التي تعيق عمل المرأة في المدرّسة، وذلك لأن عدم اشتراك المرأة على نحو فعال في مجال مهم من مجالات النسق الاجتماعي، ومؤسسات المجتمع المهمة، فإن ذلك سيحجب طاقات كبيرة من طاقات المجتمع ويعطلها من أداء دورها الفعال، فضلاً عن ذلك كلنا يعلم بأن المرأة تكون نصف المجتمع العراقي أذن علينا ونحن نعيش هذه المرحلة الجديد من تاريخ العراق الذي يمر بثورة سياسية واجتماعية واقتصادية وهيكلية كيان تنظيمي جديد لمؤسسات الدولة العراقية من إعادة النظر المستمر للنظام التعليمي، وحتى يكون مناسبة جيدة لاستثمار التعليم في مواكب التطور العلمي، والتقني والتنمية الاجتماعية ومواكبة الدول المتقدمة ودول الجوار للحاق بهم في مجال عصرنة التعليم.

السياسات والقوانين والخدمات التي تسهم في تفعيل دور المرأة في عمل التدريس

تقديم:

ان الحاجة الى التشخيص الذي يعكس التغيرات الاجتماعية والتربوية الحالية يشكل تامل وحدات التيارات الثورية المصاحبة لهذه التغيرات لعامل مهم في انتشار التعليم في العراق عموماً ومحافظة العمارة لاسيما من الهاوية. لان تفعيل دور المعلم فيه يحتاج الى حركة اصلاحية استثمارية نتيجة تعمل بتسريع عملية التفعيل ذاته. وذلك لأن التعليم بمراحله المختلفة عامة ومرحلة التعليم الثانوي خاصة هي العامل الأساس في تطور الأمم. وارتقاء شعوبها في العلم والمعرفة والتكنولوجيا. معتمد في ذلك على الكفاءات والقدرات الفنية والتربوية والعلمية لمعالجة الضعف والترهل الحاصل في التعليم في السابق والحاضر. لذلك فإن الفصل الرابع يتناول العوامل التي تعمل على تفعيل دور المرأة في التعليم في مبحثين المبحث الأول الجانب الاجتماعي في تفعيل دور المرأة ، المبحث الثاني الجانب التربوي في التفعيل، ويشمل على

١. الجانب القانوني والتشريعي.

٢. الجانب التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية

٣. الجانب الخاص بالإعداد والتدريب.

٤. جانب الوسائل التعليمية والتقنيات المستعملة

٥. جانب الإدارة المدرسية.

٦. جانب الرضا عن العمل واتخاذ القرار

٧. عوامل أخرى مجتمعة تعمل متكافئة في تفعيل دور المرأة

وهي مبحثين تقوم في معالجة المشاكل التي تعاني منها المرأة لاسيما والتدريسين عموماً من أجل رفع مستواها وبشكل متكافئاً مع الأهداف المرجوة منها.

المبحث الأول : الجانب الاجتماعي في تفعيل دور المرأة

إن أشكال التوجيه المهني والاجتماعي للمرأة يتغير بتغير الصراعات والأيديولوجيات التي يقوم عليها المجتمع، مما يؤثر ذلك على خط تفكير المرأة ووعيها وموقفها من القضايا الرئيسية التي يمر بها المجتمع. ويمكن أن تُعدّ ثقافة المرأة ووعيها وانتماؤها لحضارتها الفرعية أهم الوسائل في اكتساب المرأة دوراً جديداً قائماً على أنماط سلوكيه يتعذر اكتسابها من الهيئات أو المؤسسات الاجتماعية التي تسهم في عملية التنشئة الاجتماعية مثل الأسرة والمدرسة. فضلاً أن ما يجب أن نتذكره دائماً هو أن حركة أشكال الوعي هذه، لأتفهم بانفصالها عن حركة التقدم الاجتماعي بل

في وحدتها الجدلية مع هذه الحركة، الأمر الذي يتطلب ربط التغييرات التشريعية والنصوصة والقانونية بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية للمجتمع^(١). وهذا مما يجعلنا ان نزيل النظرة المادية لعمل المرأة العظيم في الأنجاب والتحدث بدلاً من تقصير المجتمع أتجاه المرأة^(٢). وتمكينها في اكتساب المهارات والقدرات في ضوء احتياجات واقعها، وما يتطلب منها المجتمع في ظل الظروف الراهنة التي تتطلب أدماج المرأة العراقية في القضايا المعاصرة فللمرأة الحق في أن تتعلم وتكتسب المهارة والخبرة والمعرفة والكفاءة. ولكن المعرفة التي يقرها المجتمع وفي ضوء الدين، أو تهيئتها لان تكون منتج كأمأ صالحة او مدرّسة فعالة لخدمه المجتمع^(٣). لذلك فأن معالجة قضية المرأة قضية مجتمعية ترتبط بعلاقات وثيقة بالنظام الاجتماعي الشامل، وتمثل أدوار وفق نسب ذلك النظام^(٤). وكذلك تتطلب تطوير العلاقات والمؤسسات والأدوار الاجتماعية من استنهاض هم المرأة، وتقويم ادوار المرأة في العمل المؤسسي التربوي، والذي أصبح ضرورة ملحه لمسيرة التقدم العلمي على المستويات المختلفة في المؤسسة التربوية. على اعتبار أن تخلف المجتمع مرتبط بتخلف المرأة، وان مشكله المرأة هي بالأساس مشكله المجتمع وليس المرأة وحدها، وبذلك على الجهات الرسمية أن تنتظر في مشكلات المرأة نظرة متكاملة مترابطة المتغيرات والعوامل بمؤسسات الدولة والمجتمع الى جانب توفير الفرص المتكافئة لها مع الرجل^(٥). وان التشخيص الدقيق لواقع عمل المرأة يدفعنا لأن نحصر أبعادها لتحديد العوامل المختلفة والمؤثرة في دور المرأة، وبذلك تستطيع الكشف عن الأسباب ونعرف النتائج، ونعمل بالمطلوب الواجب توفره من قبل الجهات مسؤوليات المختلفة (الرسمية وغير الرسمية)، في هذا المجال، مع تنظيم التشخيص لبيان كيف يمكننا التعامل مع تصميم برنامج عمل، يمكن ان يعمل على تحقيق أهدافها في عمل التدريس، بالشكل الذي يتناسب مع طاقاتها أو تخرج الطاقات الكامنة لديها^(٦). والتي تنتظر في الأمور التالية:

(١) اليونسكو، المركز الإقليمي العربي للبحوث والتوثيق، القاهرة ، بحوث ومناقشات ندوة آذارمارس ١٩٨٨ ، ص ١٣

(٢) البهي الخولي، مصدر سابق ، ص ٢٧٤

(٣) شيخه، المسند تعلم المرأة في العالم العربي، تحديات التقدم العلمي والتكنولوجي، دراسة مقدمه لندوة تقييم نمو العلاقات بين العلم والتكنولوجية في الدول العربية ، ١٩٨٦ ، ص ٩٠

(٤) سعد جابر، اثر التصنيع على دور المرأة العراقية، جامعة بغداد رسالة ماجستير غير منشورة ، آداب، اجتماع ١٩٨٨ ص ٤٠

(٥) المؤتمر العلمي، الاتحاد العام لنساء العراق، العوامل المؤثرة في دور المرأة في الإدارة ، القاهرة للنشر ٢١-٢٢ مايس دراسة رقم (٤) ، ١٩٧٧ ص ٣٠

(٦) نفس المصدر، ص ٣٠

١. عوامل ذاتية (Subjective Factors) ترتبط بالمرأة ذاتها وتأهيلها الفني للعمل ثم تحمل المسؤوليات.

٢. عوامل تنظيمية. إدارية ترتبط بالواقع التنظيمي للأجهزة الإدارية (Managerial Factors and Organizational) وطريقة تعاملها مع المرأة كمورد بشري، والتي لها انعكاساتها على احتمالات استناد المسؤوليات الإدارية للمرأة وعلى توفر التأهيل اللازم لاشتغالها الواقع الإداري.

عوامل اجتماعية: ترتبط بالبيئة الاجتماعية العامة وتتعلق على الأجهزة الإدارية للمرأة نفسها فتؤثر على إمكانيات معالجه العوامل الذاتية والتنظيمية. ومن هذه العوامل نرى النظرة الواطئة والهامشية للمرأة، وعدم توفر الخدمات الأساسية لها والتي تسمح لها بالانصراف لعمليات دور الرجل في المجتمع، فعليه فأن التغيير الذي حدث في دور الرجل وحسب ان يتحرر المجتمع من العادات الضارة وتنقيته من الرواسب والشوائب المتصلة بها مع ترتيب عادات أخرى صالحه، وتنشئه عادات وتقاليده ومظاهر سلوكية فاضلة تواكب التغيير من شأنها أن تحتفظ للمجتمع مقوماته وعناصر حريته وخلقه القويم الأصيل^(١). ورغبة في أن تكون هذه الحملات قوية مجديه ذات أثر فعال. وعليه يجب تعزيز دور الارشاد الاجتماعي وتعديته بما هو مسموح ومقبول ومرفوض فهي اذاً بهذه الكيفية نقوم بتقويم السلوك اليومي للفرد في الأسرة^(٢). فضلاً على ان معظم الدراسات تشير الى مهنة التعليم كمهنة مناسبة للمرأة لأسباب سيكولوجية المرأة وأسباب اجتماعية كما في دراسة (Ringnes 1961)، اذ أن كثير من السيدات يشهد تأريخهن المهني بالتفوق والشيوخ في ارساء قيم أصلية في أخلاقيات عمل المرأة التربوي^(٣). وهذا يتطلب من الدولة العراقية المزيد من العمل الفعال اتجاه المرأة وتوفير ما يحتاج من خدمات ومساعدات لكي تقوم بدورها على الشكل الصحيح وان ينفذ ما من قرارات في ورقة عمل المنظمات والجهات الدولية وبشأن تحسين أوضاع المرأة العاملة. الا اننا نلاحظ الدول العربية والعراق واحده من تلك الدول، لم تنظم الا الى القليل من هذه الاتفاقيات والمواثيق بشأن تفعيل دور المرأة^(٤). وقد انعكست سلبياً هذه الصورة على الوضع العملي لاسهام المرأة. وكما لاحظت كاثريين. بومل. ان اغلب مايشغل بالإباء والأزواج، هو المتغير المستقل على وفق تفكير الجنس الآخر من الذكور ونتيجة مايرتبط

(١) مصطفى الخشاب، علم الاجتماع ومدارسه، الكتاب الثاني، الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة ١٩٥٤، ص ١٩

(٢) معن عمر خليل، علم اجتماع الأسرة، عمان الأردن ١٩٧٨ ص ١٠١

(٣) اسماعيل عبد الباري، دراسات اجتماعية، أبعاد الشخصية، ط ١، ١٩٧٨ ص ٧٧

(٤) ناصر ثابت، المرأة والتنمية، والتغيرات الاجتماعية المرافقة، الكويت، ذات السلاسل (ط ١)، ١٩٨٣ ص ٥٣

على ذلك من آثار أو نتائج تعود الى مستقبل الوظيفة الأسرية وبنائها^(١). (Journal of Marriage-1964) فقد أثبت نتائج الدراسات عن عمل المرأة أن العوامل المؤثرة في العمل هي:

١. عدد ساعات العمل المخصصة في اليوم للمرأة.
٢. مشاريع الضمان الاجتماعي التي تضمن للعامل ضد البطالة والمرض والشيخوخة وتضمن الرعاية بعد الوفاة.
٣. مشاريع (الطب المؤمم) الصحة العامة.
٤. مشاريع الرعاية الاجتماعية التي تمنح المرأة الإعانات المالية في حالة الحاجة والعوز.
٥. الخدمات الترويحية التي تشير الى أوقات الفراغ لدى المرأة المعلمة وتشارك في أنماء شخصيتها وتطوير مكانتها الذاتية^(٢). مما يدعو الى تحسين أوضاع المرأة المدرّسة، المادية والاجتماعية والدفاع عن حقوقها ومصالحها أمام الأسرة والمجتمع. فقد نجد اليوم اتجاهات واضحة للمشاركة والموازنة في تحمل المسؤوليات، إذ يشترك كل فرد وكل من الأب والأم في معالجه المشاكل اليومية لتوفير الغذاء ومسؤوليات الأطفال وغيرها من الأعمال^(٣). أي ان لمستوى تعليم الزوجين يؤثر بشكل كبير في توزيع الأدوار بينها والتحقق عن كاهلها. فكلما ارتفع مستوى ثقافتها كلما زادت روح التعاون في المشاركة ونظرة المساواة بينهما. ويبدو أن الرجل يبدأ بأعاده النظر في تقييم دور المرأة . علماً أن هذا أمر أكدته الكثير من الدراسات حول تغير القيم لدى الفرد بأزياد مستوى تحصيله المدرسي^(٤). وهذا ما يستدعي في المرأة العراقية ايضاً تبدأ بإعادة النظر في قيمتها نحو نفسها ومركزها في الأسرة والمجتمع. وهي أعاده ضمنه لموقعها مع الرجل ايضاً^(٥). وكما تشير الى ذلك نتائج البحث التي توصل اليه سنة (١٩٦٧) (scott) من ان المستوى التعليمي للزوجة أثر كبير في تغير قيمتها نحو مركزها وبالتالي نحو أدوارها. في منطقته تورنيكو. في توزيع لادوار وكما هي:

١. عدم قيام الزوجة لوحدها بأعمال الطبخ وغسل الأواني والملابس وتنظيف البيت.
٢. عدم قيام الزوجة لوحدها بأعمال شراء المواد الغذائية وتعقب قوائم الدفع ومراجعته الدوائر.
٣. عدم قيام الزوجة لوحدها بأعمال مساعدة الطفل في التواليت او للطبيب زيادة قيام الزوجة بأعمال شراء الهدايا وشراء الملابس (scotte)^(٦)، الى جانب لم يعد الزوج قادراً على

(١) لجنة المرأة العربية، الدورة الثانية، جامعة الدول العربية، القاهرة فبراير، ١٩٨٣ ص ٩٤

(2) Journal of Marriage and the Family , Vol.No February , 1964.U.S.A.P.120

(٣) أحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، وزارة التعليم والبحث العلمي، ١٩٩٠ ص ٦٧

(٤) عبد العزيز سالم الصاعدي، الرؤية المستقبلية للاقتصاد الوطني شبكة للانترنت، المدينة المنورة ٢٠٠١ ص ٩٠

(٥) البهي الخولي، مصدر سابق، ١٩٨٢ ص ٢٧٤

(6) Scotte.J.W.Saurees of social change in community.family and ferti,in obuerto rican zown” American journal of sociology- Vol-772-no5-1, march 1969 pp 55-53

الادعاء بأنه الشخص الوحيد في الأسرة الذي يكسب موارد العيش والرزق^(١). فالمرأة تشارك في هذه الخدمة وهذا ما دفع الرجل الى احترامها في مساعدتها على أداء واجباتها وأعمالها المنزلية، الأمر الذي رفع مكانتها في العائلة والمجتمع^(٢). وهذا مما زادت تأكيد هذه الحالة في كثير من الدراسات التي تؤكد أن تعليم الفرد بصورة عامة أثر في شيوع روح التعاون وشيوع الديمقراطية في الأسرة. ولهذا لا بد من خلق أسره مثقفة تشجع روح التعاون والمبادرات من خلال التغيير الحاصل في التوجيه المخطط للضبط وعن طريق أيجاد مناهج موجهة، توضع بشكل مده دراسية تقرر في المراحل الدراسة العامة تتعلق بالحياة الأسرية وكل ما يتعلق بشؤون تطورها^(٣). مع ذلك فأن مهنة المرأة المدرّسة بصورة خاصة تواجه مجموعة من التغيرات والتحديات في المجالات العملية ولمعرفية والاقتصادية والاجتماعية والفنية ولا يمكن إغفالها والسكوت عنها. وكما أظهرت الدراسة التي أجراها كل من دالومان، وجارلان (Dalaman & Garland)^(٤). دراسة على (٥٣ امرأة عاملة على مستويات أدراية عالية من خلال المقابلات التي أجراها معهن، اذ أظهرت الدراسة بأن النساء وان وصلن في العمل الى مستويات رفيعة فأن أدوارهن في العمل تتأثر بالإعياء في العمل تتأثر بالأعباء المنزلية الى درجة معينة. كما بنيت الدراسة أيضا ان اهتمامهن بالعمل يأتي بالمنزلة الثانية بعد اهتمامهن بشؤون الزوج والأسرة، وقد تين الباحثات ان العديد من النساء يعتبرن عملهن وظيفة وليست مهنة وأنهن لست تواقات لتحمل المزيد من المسؤوليات في العمل بسبب الموازنة بين الأدوار الوظيفية ومتطلبات العائلية^(٥). لذلك لا يمكن من ناحية تجاهل المرأة مشكلات المجتمع وتركها خارج ادوار المدرّسة لينبغي عليها أن تسعى الى مدّ العملية التعليمية بالطاقات الكامنة لها في المدرّسة وخارج أسوار المدرّسة من خلال الربط بين مواد التدريس المهنية وبين الحياة اليومية للطلاب. وان التوازن السليم بين التقليدية والحداثة لادوار المرأة المتغيرة تتطلب منها بالدرجة الأولى اكتساب المعارف والمهارات والمعلومات وتنمية الشخصية بالقدرات المهنية، وقد أشارت الدراسة التي قامت بها الباحثة لورال عام

(١) إحسان محمد الحسن ، ١٩٩٠ ، ص ١٣٠

(٢) سرحان منير المرسي ، اجتماعيات التربية ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٣ ، ص ١٢٥

(٣) ابراهيم عبد الله ناصر ، عطية عبد الله محمود ، مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية على مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية الأردن، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلة نصف سنوية، يناير، يوليو، المجلد الرابع، العدد الأول

١٩٨٤ ، ص ٦٥

(4) Dalaman –M- and Garland , T-N The marrried professional woman studying the tolerance of the family August 1971 –pp 531-540

(5) R-A-Tompson , Op . Cit . p 124

(laural-I-vert (١٩٨٥)^(١). في ولاية جامعة بكلس، بإجراءات الإرشاد وتوجيه وتطوير المرأة الوظيفي والتأكيد على ضرورة وجود مرشد تربوي. ولقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية يبلغ عددها (٣٠٠) موظفة والمساهمة طوعية، والتأكد على الإجابات تكون سرية. وكانت الموظفات التي تم الحصول عليها في المسح، قد استخدمن لقياس العقبات التي يمكن أن تؤثر على تطور العمل لدى المرأة. في المنظمات لغرض إزالة العقبات أمام تطور المرأة وظيفياً حيث أن المرأة المدرّسة تواجه الكثير من العوائق التي تتطلب مساعده مخلصه لأزالة هذه الصعوبات عن طريقها، وقد تم قياس خمسة أنواع من العقبات وعلى النحو الآتي:

١. الموقف وخصائص الشخصية.
٢. العوائق المنزلية.
٣. العوائق الهيكلية داخل منظمه العمل.
٤. قوه مؤهلات العمل ومتطلباته^(٢). ولاشك في ان من العوامل التي تقف وراء محدودية مشاركة المرأة في قوه العمل.
٥. القيم التقليدية المتوارثة، لذلك ومما يساعد على تغيير موقع المرأة في العملية التدريسية، نحتاج لتغيير بعض القيم السائدة في المجتمع كذلك تغيير نظرتها لنفسها وزج الثقة فيها^(٣). فأن أزمة الثقة مازالت قائمه بين الرجل والمرأة ومسألة الثقة بالنفس هي مسألة القدرة، وعمما اذ كان الرجل الذي يمنحها او عما إذا كانت هنالك حساسية او شعور^(٤). في تحميلها المسؤولية في بناء المجتمع الى جانب تبني القيم التي تشجع المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وان تكامل الأدوار هذه يساعد على وحده تماسك المؤسسة التعليمية وقدرتها على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها وطموحاتها المستقبلية، فأن الحياة لا تستقيم الا بتكاتف الجنسين فيما ينهض المجتمع، فأن تخاذل احدهما او تقاعس الأخر انحرفت الحياة عن سبيلها المستقيم، واضطربت أمورها وابتعدت عن التطور. إذن فالمرأة في المجتمع العراقي هي نتاج المتغيرات الثقافية والحضارية، والثقافية، وهي المحك الرئيسي في تكوين الشخصية، وفي تدعيم

(1) laura –L- vertz Op . Cit . P. 422

(٢) بروكس ق.ح.بروكس ١٩٩٣ ص ٢٢-٢٦ في مضمون البحث الاداري، دراسة لحالة الفصل الدراسي، الاسكندرية ف
الانترنت ASCD www.nap.edu/open_book/0309073/html/3html.

(٣) قياس موزي عيد ، اثر القيم على المرأة العاملة في المجتمع الإمارات العربية المتحدة ، مجلة اجتماعية تصدرها
جمعية الاجتماعيين للإمارات المتحدة ، العدد (٥)، السنة الخامسة، ١٩٨٨، ص ٤٤

(٤) سعد جابر، مصدر سابق ، ص ٤٥

الفروق أو تقويه الإحساس بالجنس او العكس^(١). وان تحرير المرأة من الأعمال العديدة التي كانت تقوم بها في الماضي يجعلها قادرة على أداء الأعمال المتبقية لها بطريقة أكثر فاعلية ونجاحاً. وكما أشارت دراسة (Davidson) (١٩٨٨) التي قامت في جامعة مانجستر في بريطانيا وأكدت على دور الضغوط المهنية ونتائج هذه الضغوط على عمل المرأة. وقد استخدمت في البحث نموذجاً يحدد بأربع نطاقات وهي:

١. نطاق العمل. ٢. النطاق الاجتماعي البيئي.

٣. النطاق الشخصي. ٤. نطاق المظاهر الضغطية السلوكية والعاطفية.

وقد تألفت عينة البحث من (٦٩٦) مديرة، (٨٥) مدير وعند مقارنة متوسط استجابات النساء. ومقارنة بالرجال وجدت التوصيات الآتية :

أ. المرأة أكثر تحملاً عندما تكون أكبر سناً وتكون أقل تحملاً عندما تكون متزوجة وأكثر عملاً عندما تكون بلا أطفال. بينما الرجال يكونون أكثر تحملاً عندما يكون هناك من يعتمد عليهم في الإعالة ويعيشون معه في البيت.

ب. أما فيما يخص المؤهلات الثقافية وجدت الباحثة ان المديرات يمتلكن اطلاعاً ثقافياً مقارنة بالمدراء من الرجال.

ج. لم يكن هنالك أختلاف في عدد السنوات التي يعمل فيها المدراء من الذكور والإناث^(٢). وهذا يذكر بما يقوله العالم بارسونز بأن الأسرة أصبحت أكثر تخصصاً مما كانت عليه من قبل ولكن هذا لا يعني أنها أصبحت أكثر أهمية لأن المجتمع أصبح يعتمد عليها أكثر^(٣). في أداء العديد من الوظائف المختلفة في ظل تلك المتغيرات السريعة التي قد يفترق فيها التوازن في التغير بالجوانب المادية على الجوانب الاجتماعية والقيمية، علماً أن التقاليد والقيم الاجتماعية والثقافية هي من صنع الإنسان، ألا أنها لا تخضع الى شخص معين، ولكونها من صنع الإنسان، فهي إذن قابلة للتعديل أو التغيير الى جانب تبني القيم التي تشجع المساواة وتكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين، وأن العمل في صالح المرأة والأسرة مهما كلفت الدولة من عوق مادي. فتبقى الأسرة هي المؤسسة الرخيصة التكاليف من الناحية الاجتماعية^(٤). الى جانب

(١) خضير زكريا، عمل المرأة في الوطن العربي، الواقع ولأفاق، مجلة العلوم الاجتماعية المجلد (١١٤) العدد (٣)، ١٩٨٦، ص ١٤.

(2) Dr. Davidson and cooper occupation Stress in Female Marger : Aeomarative study journal of Management studies 24-22 1988 pp196 . 265.

(3) Parsons –and Bales “ the Family Socialization. and interaction process the Free press pp 10 .

(١) عبد الكريم الباقي، حقول في المجتمع والنفس، دمشق ١٩٧٤ ص ٢٠٤

الخدمات التي تؤديها لصالح مؤسسات الدولة والمجتمع، فلذلك نلاحظ اهتمام الدول المتقدمة لاسيما بالمرأة. وكما في كثير من الدراسات التي نشرت عنها كما هي السياسة المتقاربة التي تعمل على تشجيع المرأة بشكل فعال من أجل العملية الإنتاجية وقد نبهت تلك السياسة الى ثلاثة مبادئ رئيسية هي:

١. الرغبة الشديدة في تشجيع النساء على أنجاب الأطفال لأسباب ديمغرافية.

٢. الجهود المبذولة لضمان المساواة الكاملة في مجالات الحياة كلها.

٣. الحاجة الملحة الى توسيع قوة العمل النسائية.

وأن الدراسة تشير الى أن القانون الهنغاري يضمن مساواة المرأة والرجل في الواجبات والحقوق، وتضمن كذلك فرص العمل المناسبة للمرأة وتوفير ظروف العمل الصحيحة، ويضمن على أجازات الحمل والأمومة والحماية للأم والطفل. ويمنح المرأة حق العودة للعمل أمراً. أما فيما يتعلق بدور الحضانة ورياض الأطفال التي وجدت لتمكن الأم من العمل في الوقت نفسه لتلبية احتياجات أطفالها. فأن السياسة الهنغارية بهذا الخصوص نصت على ان تقبل أطفال العاملات من الأمهات في دور الحضانة ورياض الأطفال لاسيما في المناطق التي تعاني من قلة دور الحضانة ورياض الأطفال ويمكن للأمهات ترك أطفالهن بعناية عاملة أخرى سرت عليها أجازة الأمومة. من ذلك نرى أن التوجه نحو خلق المساواة الفعالة بين الرجل والمرأة. والذي يؤكد على أهمية دور المرأة في المجتمع وأثرها الفعال في العملية البنائية للمجتمع الديمقراطي^(١). فقد ساهمت دخول المرأة للعمل التربوي في حدوث نتائج اجتماعية واقتصادية كان من أبرزها تعزيز دور المرأة في المجتمع والأسرة، وأن هذا التعزيز والتغيير لدور المرأة يخدم مصالح من الأفراد والمجتمع^(٢). إذن فمن خلال استثمار التغيير وتخطيطه بالشكل الذي يولد ظروف لصالح المرأة تجعلها تعمل بفعالية خارج المنزل. لذلك علينا أن نستفيد من تجارب الآخرين ونختصر الوقت والجهد الى جانب ذلك بإمكاننا تحميل الجهات المسؤولة على التنظيم المخطط للمجتمع مسؤولية عدم استطاعتهم كسب ثقة المجتمع في هذا الجانب. وبالتعديل والإضافة يمكن تنضيج الفكر وإقناع الناس بذلك^(٣). وان كان أعداد النساء بدأ يغير هذا الواقع، ولكنه تغير في الشكل والمظهر

(2)Compartiv Report out the Role of Working Mothers in Early childhood Education Five countries –U. N publications 1978 p42

(3) G-balakhors koya –N.A.Derezhnaye and other Woman, to day Moscow، Progress Publishers 1975 –p 11

(٤) عبد العزيز سالم الصاعدي، الرؤية المستقبلية للاقتصاد الوطني. المدينة المنورة، ٢٠٠١، ص ٢ الانترنت

على حساب الجوهر، لان عمل المرأة لا يزال سائداً وامتداداً لنظام الخدمة في المنزل^(١). بحيث استطاع الرجل ان يحقق مكاسب على حساب المرأة، وذلك بسبب تغيب وتهميش المرأة عن ساحة الخبرة والممارسة، وعدم مساواتها في المسؤولية الوظيفية، وعدم تكافؤ الفرص مع زميلها الرجل في نفس الوظائف. وهذا يتطلب العمل على تحسين نوعية الحياة الخاصة بالمرأة والحياة العامة للأفراد في المجتمع الواحد^(٢). أذن فمن خلال توفير المؤسسات الخدمية التي تمكنها تخفف الكثير من عبء الأعمال المنزلية والاجتماعية، والعمل على توعية المرأة بأهمية دورها في المؤسسات، عن طريق الجمعيات والنقابات ومنظمات المجتمع المدني، الى جانب إضافة جانب في التعليم يتضمن قيماً تنموية تمنحها المهارات اللازمة، والثقة بالنفس للعمل الجاد^(٣). فضلاً عن تعزيز وتطوير النوعية الاجتماعية الراجية الى إزالة أو التخفيف من حدة النظرة الاجتماعية السائدة اتجاه المرأة وعملها، وفي الحقيقة ان المجتمع بأكمله يحتاج الى إعادة نظر فيما يتقبلون من أفكار ونصوص ولادوار المنافسة للنساء خاصة^(٤). وهذا يتطلب ربط التغييرات التشريعية والنصوص القانونية بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة في المجتمع^(٥).

المبحث الثاني: الجانب التربوي في تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية

١. الجانب القانوني والتشريعي

أن صراع المرأة ضد التمييز يعني صراعها ضد كل أنواع الاستغلال في المجتمع فالتقاليد والأعراف والعادات، هي كما ذكرنا سابقاً من صنع الإنسان وهي نتيجة لسوء الوضع الاقتصادي وليس سبباً ضد المرأة^(١). فأن رفع مستوى المعيشة وبالأخص معيشة المرأة سيؤدي الى تحقيق أقصى استثمار ممكن للطاقات والإمكانات البشرية في المجتمع^(٢). فإذا ما أريد تفعيل دور المرأة المدرّسة، فعليها أن تواكب مستوى عالي من الوعي الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، الى جانب أن تندمج في الحياة المؤسسية للمجتمع عطاءاً وأخذاً، واجباتاً وحقوقاً ولا يقتصر ذلك على

(١) فهمي الرميحي، اثر النفط على وضع المرأة العربية، ندوة المرأة العربية ودورها في الحركة الوحدة العربية بيروت

مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢ص٢٣٨

(٢) حليم بركات، النظام الاجتماعي وعلاقته بمشكلة المرأة العربية، مجلة المستقبل العربي ، بيروت العدد ٣٤، ١٩٨١ص٥٧

(٣) كريمة كريم، المرأة العربية والنظام القيادي الجديد، المستقبل العربي السنة الخامسة العدد (٣٩) آذار ١٩٨٣ص٦٦
(4) Social Ressaiech- An- internation Quarterly of the S- sciences- Vol 39-Ne york 1972- p358

(٥) خضير زكريا، مصدر سابق ص ٢٤

(6) Myhs of Dominence collected attieles on weman cross cuiturall Elean on and Burke leacock Monthly Review press –N-Y-and lond 1981 P.315

(٧) عادل عبد الحسين شكاره، نظرية هوبها وس في التنمية الاجتماعية ، مطبعة دار السلام ، بغداد ١٩٧٥ ص ١٠٠

المطالبة بالحقوق المشروعة للمرأة فقط ، بل يمتد ليشمل التزاماتها بأداء واجباتها بكل مسؤولية والوفاء لها. في مختلف ما تقوم به من أدوار سوى على مستوى المدرسة او الإدارة التعليمية أو الأسرة والمجتمع^(١). فضلاً على أن عمل المرأة يساعد على توسيع مداركها وخلق لها كياناً اقتصادياً تضعف به من التبعية المفروضة عليها من الرجل والأسرة الأبوية. لذلك فإن موقع المرأة ومركزها الاجتماعي في المجتمع، يأتي من خلال التشريعات والقوانين والمؤسسات القائمة في الدولة. ولأن القانون هو تغير شرعي للمصالح القائمة في المجتمع. وهو مؤشراً يساعد على معرفة الوضع الاجتماعي القائم للمرأة في القوانين الخاصة بالمرأة العراقية^(٢). ولاشك من أن التشريع السليم أداة مهمة وفعالة في أحداث التطور المنشود وهو في نفس الوقت أداة تستكمل فاعليتها مع مراقبة التنفيذ في التطبيق لنصوص التشريع^(٣). فأنا نوصي من جهة أخرى بضرورة تطوير التشريعات وتنفيذها بما يتلاءم مع مستوى التغيرات العصرية واحتياجات المجتمع ولاسيما تأكيدنا التغيرات التي لها علاقة بالمرأة المدرسة أو العاملة بصورة عامة، وكذلك أن يواكب التشريع أيضاً تحديث طرق الرقابة والإشراف على سير التنفيذ والتطبيق لهذه التشريعات والقوانين العصرية المواكبة للتغير في المجتمع والمرأة عموماً. وكذلك العمل على إعلان وأعلام المرأة الموظفة بتفاصيل هذه التشريعات، كي تكون ملمة بنصوص القوانين الخاصة بالعمل، وكي تعمل بها كدليل عمل، وخطة لتطوير وتفعيل دورها في المؤسسة التربوية، خاصة أن النصوص والتشريعات تمثل للمرأة الحقوق والواجبات الأساسية. والتي يساعدها على خلق أجواء لسير العمل المناسب، وعلى الحصول على الترقية والامتيازات، وكذلك لتجنبها العقوبة، وهما وما يعمل على تحقيق راحة المرأة المدرسة كما ساعدها على استقرارها واهتمامها بالعمل^(٤). بدلاً من دوران العمل فإن قياس دور ومكانة المرأة، داخل المجتمع، يأتي من خلال ما يوفر لها من النصوص القانونية والتشريعية، وتحدد فيها الحقوق والواجبات الحياتية، التي يقرها المجتمع عملياً وقانونياً فإن خلق النموذج المثالي (Ideal type) الذي فيه كل الحقوق والامتيازات والواجبات المذكورة معاً، ويعمل المجتمع بكل طاقاته على تحقيق هذه التشريعات والامتيازات على أرض الواقع، ولكن نلاحظ أن المرأة في كثير من الأحوال تنسى الفكرة السائدة عن قدرتها وتكوينها

(١) الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، خطة عمل العمل الإقليمية لاندماج المرأة في التنمية في دول غربي

آسيا سنة ١٩٨٥ ص ١٠٤

(٢) فوزيه العطييه، دراسة اجتماعية في القوانين الخاصة بالمرأة العراقية، بحث مقدم الى الندوة المنعقدة في تونس (١٦-٤)

تشرين الثاني ١٩٨٣، منشورات معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٨٥ ص ٣٥٩

(٣) الأمم المتحدة . اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، مصدر سابق ص ١٢

(4) Mureary Lubilner “ Employs – Orientation Personnel Journal Vol _57- N-Y-A pill 1978 p207

النفسي وشخصيتها ودورها الاجتماعي ومكانتها، وهذه هي المشكلة الحقيقية حيث لا يعني صاحب الحق بقضيته^(١). الى جانب ذلك ان الأوضاع القانونية والتشريعية قد أهملت حقوق المرأة وشلت قابليتها الإنتاجية وجعلت منها أداة عمل الخرافات والغيابات وجعل المرأة واسطة لنقل السلوكيات السلبية الى الأجيال التي تقوم بتربيتها. وهذا ما لا يخدم العملية التربوية في المؤسسة التربوية، الى جانب الأسرة والمجتمع التي تكون المرأة عنصراً مهماً فيه، على الرغم من ان هذه الوضعية هي انعكاس لطبيعة المجتمع. ولهذا فأن نظره الرجل الى المرأة تكون عادة نظره دونيه، ومعاملتها تكون معاملته سيئة حتى انه ينظر اليها كتابع ومتاع له وهذا ، كان له أثر واضح على المرأة وعلى التنشئة الاجتماعية لأبنائها او التربية لأطفالها وبالتالي يكون ذو تأثير سلبي في سبيل تفعيل دورها في المؤسسة التربوية^(٢). فأنه الى جانب هذه القوانين والتشريعات، وحتى يمكن أن نغير من وضع المرأة الحالي في المدرسة بصورة خاصة والمجتمع بصورة عامة لا بد من أعداد عوامل متعددة للتغيير لعل من أهمها. نحو الثورة الاجتماعية التي تغير ظروف العمل، وتوفر الخدمات الاجتماعية وتحسين الظروف السكنية والصحية، والغذائية والتعليمية والمهنية. بحيث تتمكن المرأة من أداء مهمتها في المدرسة بشكل فعال في العمل المؤسسي التي تقوم به وفي مختلف المجالات العملية وكما أوضح كولي (C.h.H.cooley) الى أهمية النظر الى الفرد والمجتمع على السواء، إذ إنَّ الشخص والجماعة ليسا بمتطابقين او متماثلين، وإنما في الحقيقة يعود الأمر الى وجود مشترك وعلاقة متبادلة، فعلى الرغم من أهمية النساء من حيث نسبتها المكانية بوصفها طاقة عمل فأن الدعوة الى مساواة المرأة بالرجل ترفضها التيارات المحافظة في المجتمع بحجة الفروق البيولوجية والنفسية بينهما فضلاً عن اعتبار عملهن وقتي وغير ضروري لان الرجل هو المعيل. لكن ذلك يعود بالحقيقة الى أثر التنشئة الاجتماعية الأسرية نحو دور المرأة الاجتماعي^(٣). وهذا أيضاً ما تؤكد الدراسات والبحوث العلمية بأن للتنشئة الاجتماعية دور كبير في وضع الحدود والفوارق والتمييز بين الأدوار والمراكز. وبالتالي أضعاف أثر المرأة في العمل في المجتمع. ولقد اثبت ذلك الارتباط في التمييز بين الجنسين بالنظم الاجتماعية والحضارية وما يطرحه المجتمع من قيم واتجاهات فكرية جامد هوليس باختلافات بيولوجية ونفسية وبدليل قاطع أظهرت الكثير من الدراسات الانثروبولوجية والاجتماعية والنفسية، تؤكد بأن حركات التنمية السريعة والحركات الاجتماعية المختلفة والثورات والحروب. تفرض الاستفادة القصوى من المرأة. الى جانب ان هذه الظروف تضعف من العادات والتقاليد والأعراف. التي تحد من مساهمة

(١) حيدر ابراهيم ، مصدر سابق ص ٥١

(٢) الاتحاد العام لنساء العراق ، المؤتمر السادس بغداد ١٩٧٤ ص ٩٢

(٣) غريب محمد سيد احمد، الجماعات الاجتماعية، الكتاب التاسع دار المعرفة لاجتماعية الإسكندرية، ١٩٨٧ ص ١٥

المرأة في العمل بأنواعه في المؤسسات المجتمع^(١). وكما هي المرأة العراقية أيان الحروب العراقية وظروف الحصار على اعتبار أن الحروب والثورات تحمل قيما جديدة، وهي تتناول القانون العام بالتغير أكثر من القانون الخاص. وكما هي الآن الواقع في العراق ما بعد سقوط النظام، فقد تكون القوانين أكثر سعة وأهمية حين تتناول العلاقات بالتغير اي تغير بناء المجتمع وتغير قوانينه كما في ثورة عام(١٧٨٩)في فرنسا وثورة عام(١٩١٧)في روسيا. فان الهدف الأساسي للتشريع هو تهيئة الفرصة أمام المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع المعطل للمساهمة في تفعيل دورها الاجتماعي والاقتصادي كما جاء في الأسباب الموجبة للقانون تصديق الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة (١٩٧٦) بشأن المرأة العاملة والتي اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة المنعقدة في مدينة الاسكندرية اذا بشأن المرأة العاملة لعام(١٩٧٦) إذ تشير الى ضرورة ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في مجالات العمل كافة كما أكدت منح المرأة أجازة بدون اجر للتفرغ فترة الأجازة مع توفير التسهيلات اللازمة لإعادة تدريبها وتأهيلها للعمل. كما تضمنت الاتفاقية على ضرورة شمول قانون التأمينات الاجتماعية وتأمينات خاصة بالأمومة^(٢). والى ضرورة الالتزام الدول باحترام كرامة الإنسان وقيمه. وقد تشكلت لجنة المرأة العاملة عام ١٩٧٣ في نطاق المنظمة وهي خطوة هامة لحث الحكومات على مراجعة تشريعاتها وتطبيقاتها بشأن المرأة والاتفاقية رقم (٣) التي تتعلق بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي والتأمين الصحي كما خضعت مواد منها للمرأة ورعايتها الصحية أثناء الحمل والولادة وبعدها. غير ان ذلك تعتبر من المواثيق الدولية العامة. مثل مؤتمر المكسيك لعام (١٩٧٥) ومؤتمر دور المرأة في التنمية لدول عدم الانحياز والدول النامية (١٩٧٩). والمؤتمر الدولي العالمي الذي تعقده الأمم المتحدة للمرأة المنعقد في كوبنهاغن الدنمارك عام(١٩٨٠)^(٣). ولا بد من إعادة النظر بالتشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة خاصة فيما تخص اجازات الحمل والولادة للمرأة، ولمنح الموظفين الحوامل أجازة حمل وأمومة براتب ثلاثة أشهر كاملة كما هي الحال في أنظمة الأمم ومنحها أجازة سنتين بدون راتب للاعتناء بالطفل الرضيع مع الاحتفاظ بحقها الكامل في العودة الى عملها السابق^(٤). ولقد جاءت الخطوات الإجرائية لصالح المرأة وشملت ما يلي:

١. اعتبار المساواة أساسا في حياة المواطنين، وهنا تبدأ أهمية الفرص المتاحة للمرأة في العمل والتعليم والثقافة.

(١) قيس النوري ، الانثروبولوجيا النفسية ، مطبعة الحكمة ، بغداد ١٩٩٠ص ٣٢٥

(٢) حامد عمار ، دراسة عن المرأة والتنمية ، الإدارة العامة للأعلام ، جامعة الدول العربية، ١٩٨٢ص ٢٥

(٣) فوزيه العطييه ، مصدر سابق ١٩٨٣ص ١١٥

(٤) نفس المصدر ص ٧٦.

٢. الاعتراف بالأمومة في المجتمع أساساً وضرورة العناية بالثروة البشرية والعمل على استيعاب الأيدي العاملة في حركة الدولة والمجتمع: بشكلٍ مساوٍ ومتكافئٍ مع الرجل.

٣. إعطاء فرص العمل المتكافئة لكلا الجنسين وإثراء مبدأ التدريب والتأهيل باعتباره من الشروط الضرورية في تفعيل طاقات المرأة^(١). ومع ذلك فإن الجانب التشريعي وحده ليس كافياً لتحسين واقع المرأة الاجتماعي والاقتصادي إذ لا بد من تعميق وعيها الثقافي والمهني بهذا الجانب لضمان استفادتها من التشريعات على الرغم من أن الواقع الاجتماعي خلال النصف الماضي من هذا القرن تشير إلى التقدم ولا زال يظهر هذا التقدم في النظام الاجتماعي والحضاري^(٢). وان تحسين فرص التربية والتعليم أمام المرأة يتصدر العوامل التي أسهمت في تطور وعيها^(٣). فإن لتعليم المرأة في مفهوم التربية الحديثة هو استثمار بشري لاي بلد وأن إصلاح المجتمع ينبع من أصلحه. ولأن التعليم يعد المصدر الأساسي الذي يتم من خلاله أعداد القوى البشرية اللازمة لمختلف نواحي الإنتاج^(٤). أذن فالقانون لا يكفي وحده للقضاء على التمييز أو تغيير الأدوار والمراكز الاجتماعية بين الأفراد والجماعات من الجنسين في المجتمع، وإنما هو وسيلة من وسائل تهيئة جو اجتماعي أكثر سماحة يؤدي إلى تقبل الجماعات الاجتماعية بعضها للبعض الآخر، وحتى يدركوا الأمور في شكلها وإطارها الجديد، تدعمه الخبرات السابقة من أجل تطوير وتفعيل دور المرأة في المجتمع. لذلك فإن التشريعات تواجه واقعاً معقداً يقتضي الموازنة بين درجة النضج الاجتماعي الذي يصله المجتمع وبين الأسس المتاحة لتحرير المرأة. وان القانون أذن يمكن اعتباره احد المتغيرات أو المؤشرات الوسيطة فيما لو اعتبرنا النظام العام في المجتمع متغيراً أو مؤشراً أساسياً. أما المكانة الاجتماعية للمرأة

ودورها يمكن اعتبارها المتغير التابع أو الثانوي^(٥). وقد يتفاعل القانون مع العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية. ويتأثر بها وتؤثر فيها ومن هنا كانت المدرسة الاجتماعية تربط القانون

(١) انوار حلمي عبد الكريم، المرأة وأسس التنمية الاجتماعية في العراق بحوث المؤتمر لأول لاجتماعيين العرب حول

الأسس الاجتماعية للتنمية في الوطن العربي ، المنعقد في بغداد ٢-٣ شباط العدد الخامس ١٩٨٠ ص ٩٠

(٢) قيس النوري، تطوير العلاقات الاجتماعية في العراق، منذ الحرب العالمية الثانية وحتى الزمن الحاضر، قسم الشؤون

الاجتماعية والقانونية ، جامعة الدول العربية ، تونس ١٩٨٣ ص ٣٣

(٣) ابراهيم خليل احمد، تطور التعليم النسوي في قطاع الأتحاد العام لنساء العراق، أمانه الدراسات والبحوث،

١٩٧٢ ص ٩٠

(٤) عدلان محمد عثمان علي ، التقويم في برنامج التربية العملية ، مجلة كلية التربية العدد (٦) مركز البحوث التربوية

والنفسية ، مكة المكرمة ١٩٨٠ ص ١٣

(١) الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، اليونسكو ندوة خبراء حول المرأة العربية، والتغيرات

بالحياة الاجتماعية خاصة اذا ما علمنا بأن المرأة تؤخذ موقفاً ثانوياً في المجتمع، فإن القوانين والمؤسسات القائمة في الدولة. تعبر عن ذلك، حيث ان القانون هو تغير شرعي للمصالح القائمة في المجتمع. ولكي نحرر القانون التشريعي لصالح المرأة ضد التمييز في اتخاذ القرارات والإصدارات وعطائها الأولوية للرجل والمجتمع. ولتحقيق ذلك لابد من أقامه وحدات تخطيط وتنفيذ تهتم بشؤون المرأة العاملة في العراق تكون تابعة للمؤسسة التخطيط المركزي او وزارة العمل والشؤون الاجتماعية او وزارة شؤون المرأة. او أخرى ذات العلاقة.حتى لا يحصل التفرقة في التشريعات والقوانين الصادرة عن الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة. او إعطاء الأولوية في التشريعات لفئة دون أخرى. بعد ان خيمت مظله التعليم على المجتمع وأصبح التعليم هو مقياس المفاضلة لدخول ميدان العمل. حيث ان التعليم والعمل قضيتان متزامنتان لا يمكن فصلها^(١). وكما برهنت الكثير من الدراسات هذا التمييز والتمييز الحسي كما هي في دراسة ابو شيحه (١٩٩٠) ^(٢). اجريت هذه الدراسة عام (١٩٩٠) من قبل د. نادر احمد أبو شيحه. اذا كان هدف الباحث التحقق من الفرصة الأساسية الاتية ان سياسات وتشريعات التوظيف السائدة في الدول العربية صممت تصميماً رجالياً مما جعلها تتسم بالتمييز النوعي والنظرة الذكورية، وان الجهود والتحسينات المبذولة في الدول العربية لترشيد سياسات التوظيف وأن اكتتفتها النوايا الحسنة فأنها تبقى محددة بنقصها الشمول ويعوزها التكامل وقد استنتج الباحث في دراسة التحليلية بأن التفرقة بين الرجال والنساء في سياسات الخدمة المدنية هو الذي حدّ بمنظمة العمل العربية الدولية الى ان تتولى منذ وقت طويل أهمية أتاحه الفرصة المتكافئة للمرأة مع الرجل بدلاً من سياسة الاختبار والتعيين، مروراً بسياسية التقدم والتدرج الوظيفي. وانتهاء بسياسة الأحالة على التقاعد.أما على مستوى التشريعات وقوانين العمل فقد أبرمت الاتفاقيات لرعاية المرأة العاملة، غير أن هذه الاتفاقيات لم تلق حظها في التأييد والتصدي من لدن معظم الدول العربية الا أن الملاحظ سعة الهوة بين التشريعات والنظم وبين الواقع بسبب عوامل عديدة أهمها:

١. العادات والتقاليد واتجاهات القائمين على أمور الإدارة.
٢. جهل المرأة بحقوقها وواجباتها، حيث ان موقع المرأة في المستويات التنظيمية المختلفة ما زالت تشغل وظائف تابعة ولا تشغل الوظائف القيادية. الا في حالات نادرة، ويعزى الباحث ذلك الى ان

الاجتماعية والثقافية، القاهرة ١٥-١٣-١٩٨٧ كانون الثاني ١٩٨٧ بحوث ومناقشات الندوة، ص ٣٤،٩٠

(٢) علي عبد الرزاق جليبي، الشباب والمشاركة السياسية، مجالات علم الاجتماع المعاصر، أسس نظرية ودراسات واقعيه . دار المعرفة الجامعية ١٩٨٥ ص ٥٣٧ - الأردن

(٣) نادر احمد ابو شيحه، المرأة العربية والعمل بقطاع الإدارة العامة في الدول العربية ، دراسة تحليلية مقارنة المجلة العربية الإدارة ، المجلة الرابع عشر ١٩٩٠ ص ٣٣ القاهرة

الرجال الذين يملكون السلطة وقت اصدروا القرارات وتأتي قراراتهم لتلبي مصالحهم في معظم الأحيان دون اعتبارهم لما تملكه النساء الموظفات من مؤهلات وخبرات وكفاءة منطلقين من نظرتهم الى ان المرأة غير مؤهلة لتحمل مسؤوليات كبرى في الإدارة التعليمية^(١).

٢. الجانب التنظيمي وعلاقته بالثقة التنظيمية

ان القدرات المطلوبة للوقت الحاضر غير قدرات الأمس. فعلى اليوم أعداد القوى البشرية لحياة العمل الفني والقدرة التي تتزايد فيها المعارف والكفاية، وهذا يتطلب من العملية التربوية الى أن توجه اهتماماً متزايداً للمؤسسات التربوية بكافة مراحلها الدراسية وتنظيماتها الإدارية. وتعمل جاهدة على تخطيط حاضر ومستقبل جهود ونشاطات العاملين، وتنظيمها والعمل على مراقبتها ومتابعتها بالإشراف المهني والإداري وتقييم عملها باستمرار، بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة للمجتمع عموماً وللمرأة خاصة. وبهذه الطريقة التنظيمية المواكبة لعمليات التغيير في المجتمع تستطيع الجهات المسؤولة من الوقوف على المرأة المتفوقة والمتميزة في عملها وتدعيمها والتشجيع في الاستمرار في العمل الجديد. إلى جانب الوقوف على المرأة المدرّسة غير المتميزة وغير الجادة في عملها وتوجيهها بالإشراف والتقييم بالشكل الذي يجمع بين الفئتين في النهاية لصالح المجتمع وتطوره. وعلى اعتباره ان الهيئة التدريسية في المجتمع في كل زمان ومكان، هي التي تظهر المخترعين والمكتشفين وتنقل الإنسانية جهودهم من عصور الظلام الى عصور النور والازدهار ومن هنا فقد اهتمت الأمم منذ القدم بهذه الفئة من الأفراد ووضعتهم في مكانه مميزة تليق بهما^(٢). فضلاً عن ذلك يمكن القول ان عالم التنظيم اليوم في سعيه لتقديم خدماته النوعية والمتميزة أصبح يعول على عنصرها البشري في تحقيق تفعيل جهودها بكفاءة عالية من اجل تحقيق الأهداف المرجوة^(٣). علماً ان المؤسسات التعليمية تمثل وحدات تنظيمية مكونة من مجموعة من الأفراد والموارد تسعى لتحقيق أهدافها وان تفعيلها له علاقة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الحجم، التكنولوجيا، البيئة^(٤). فضلاً عن عامل مهم هو الثقة التنظيمية التي هي إحدى الوسائل لتحقيق تفعيل كفاءة أداة المرأة المدرّسة، فضلاً عن الاهتمام بسلوك واتجاهات ومدارك المرأة في التنظيم المدرسي^(٥). علماً ان التنظيم ليس هدفاً في

(١) نادر احمد أبو شيحه، مصدر سابق ص ٣٤

(٢) ميسون هادي وهاب، تقويم إدارات المتميزين للمهام الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير غير منشوره في إدارات التربية جامعة بغداد ابن رشد ٢٠٠٠ ص ٥٢٤

(٣) عبد الله عبد الغني الفاصدي، الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية، المملكة العربية السعودية جامعة الملك عبد العزيز كلية الاقتصاد والإدارة، جدة المملكة العربية السعودية ٢٠٠٠ ص ٥٥٦

(٤) علافي مدني عبد القادر، الإدارة دراسة تطويره للوظائف والقرارات الإدارية طبعة (١) جده ١٩٨١ ص ٢٧٥

(٥) الغامد عبد الله عبد الغني، مصدر سابق ٢٠٠٠ ص ٦

حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق أهداف معينة. يجري تحديدها بواسطة الإدارة المهنية على التنظيم وبمشاركة الأعضاء من الهيئة التدريسية والمنتسبين الآخرين ومن المهم الإشارة الى ان إعادة التنظيم يهدف الى تحقيق المرونة في العمل. ولانعني المرونة الحالية، وأما نعني القدرة الدائمة للتنظيم على مجابهة التغيرات واستيعاب الأشياء الجديدة والطارئة، أي استعمال العصرية في التنظيم، وهذا لايعني في المرونة للتنظيم كثره التعديلات والتغيرات ودوران العمل الذي يسبب القلق والإرباك وعدم الاستقرار في العمل وإنما تعني الأسس العلمية والإبداعية في أعداد التنظيم وصياغته على نحو يسمح للمسؤولين في المراكز القيادية المختلفة في المؤسسة التربوية الى ان يكونوا قريبين من الأحداث ولديهم مجالات معقولة ومرنة للحركة والتصرف الجاد في مواكبه المتغيرات التي تؤثر في التنظيم وبالتالي تنعكس سلباً او إيجاباً على دور المرأة المدرّسة في المدرّسة. وكذلك تؤثر على طبيعة العمل الذي تؤديه والذي تتوقف على عوامل متعددة من أهمها نوعيه ونمط التنظيم، ومدى قدرته على حشد طاقات المرأة في المدرّسة، او تحقيق اكبر قدر من التفاعل بينهم وبين المدرّسة وتتخطى بنظام الاهتمام بدراسة المناصب العليا داخل التنظيم، وتحليل الاهتمام أيضاً بتحليل الهرم الوظيفي من القمة الى القاعدة داخل التنظيم وبالعكس. مد جسور وإنشاء الاتصال وتفعيل مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والعمل على تنفيذه ودراسة أنساق التفاعل ومصادر العقوبات والمشاكل التنظيمية والتنفيذية والتقليل من حدة ما يعرف بالصراع التنظيمي الخ من الخصائص السلبية للتنظيمات علما ان هذه المتغيرات تتداخل بشكل تكاملي، تفاعلي لغرض بناء المؤسسة والوصول بها الى حالة الأداء الفعلي المطلوب^(١). فأن دراسة التنظيم المؤسسي بالشكل المفصل هذه وبصورة مركزه يسمح بالضرورة لعملية التقييم (Evaluation process) المستمرة للأنماط المختلفة من نشاطات المرأة والعمل على زيادة تفعيل النشاطات بشكل مستمر من ناحية العمل، ومن الناحية الأخرى العمل على تحقيق أو الحد من النشاطات الأخرى غير المثمرة^(٢). اذن فالتنظيمات بمثابة بناءات. (الرسمية وغير الرسمية) لها نفوذ قوي تؤثر كثيراً في حياه النساء والذين يعملون ويتعاونون معها. وقد يمتد هذا التأثير للتنظيمات وباعتبارها بناءات معقدة متشابكة في كثير من أوجه الحياة الخاصة لأعضائها في المجتمع^(٣). والتي من خلالها يمكن لأعضاء التنظيم من انجاز أعمالهم. وهذا يعتمد بالضرورة على عدة عوامل مثل دراسة تحليل طرق وانجاز تفعيل الوظائف التي تقوم بها المرأة بكفاءة

(٤) الشماع خليل محمد حسن، مبادئ الإدارة، طبعة (١)، دار الشؤون الثقافية، ١٩٩٠، ص ٢٣٠-٢٣١

(١) عبد الله محمد عبد الرحمن، مصدر سابق، ص ٢٥

(2) Bradley-B-and R – Wilkie ، the Concept of Organization London ، Blockie and Sonltid 1974. pp11-18

ومهارة في ضوء توافر المهارات والخبرة والكفاءة الموجودة. ووجود الروح المعنوية وتحفيز والحماس لأعضاء الهيئة التدريسية وتكامل وظائف الأعمال الداخلية ويبدو هذا واضحاً من خلال الدراسة التي قام بها (Schneideo) في عام (١٩٨٧) حيث يقترح نموذجاً خاصاً للموائمة بين المرأة والتنظيم المدرسي أو المؤسسة التربوية لما يسمى أنموذج الجذب الاختبار الاحتواء^(١). وقد ركز النموذج على العمليات التي يمكن من خلالها ان تكون المرأة والمدرسة أكثر تشابهاً وتكاملاً في الأهداف والقيم^(٢). ذلك بتحديد نوع التأثير بين الاثنين المرأة والمدرسة، فضلاً عن ان سلوك المرأة يمكن توقعه بقياس سمات شخصيتها، والدوافع والقابليات والمهارات، التي تمتلكها وتعد عناصر ثابتة تنعكس في سلوك التدريسات^(٣). وفي دراسة أخرى تظهر العلاقة التأثيرية والتأثر به بين المرأة والمدرسة وتوضح المفهوم الاجتماعي التنظيمي من دوره في تنظيم المرأة المدرسة وكما يلي:

١. المهام الجديدة من خلالها تطوير مهارات جديدة، واكتساب علاقات جديدة، تلائم تعلم ثقافة جديدة، وتعلم سلوكيات جديد او تطوير سلوكيات قائمه تلائم التطورات العصرية.

٢. الثقة التنظيمية. حيث أصبحت الثقة (Trust) في الوقت الراهن، من العوامل الرئيسية في تفعيل العمل وزيادة كفاءته، فضلاً، فقد أصبحت التنظيمات المؤسسية تتصف بدرجة عالية من التفاعلات البشرية، والعلاقات المتبادلة الى جانب تبادل المعلومات وشموليه الفكر والجهد لحل المشاكل. الأمر الذي أضحي معه وجود حد معين من درجة الثقة، تقوم أساساً على نجاح العلاقات الفردية والجماعية داخل التنظيم المدرسي، وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية الموجودة بكفاءة عالية وقد خلصت دراسة (Rogers-1961) الى أن أنشاء الثقة في العلاقات الشخصية أمر ضروري، والذي نتج عنه سرعه في التطور الفكري والاستقرار العاطفي، وزيادة الإبداع والابتكار والى القليل من الاستحسان النفسي (Psychologica- Arousal) ضد الإخطار وان الثقة التنظيمية التي تحدث للمرأة في العمل هي أنتاج ما يأتي:

١. الصدق وعدم المبالغة في عرض المعلومات.

٢. الاحترام والتعامل الجيد بين الإدارة والعاملين.

(1) Selection. Attraction Model schneider –B the people Masked H place. pevsonnel psychology 1987(4-14)pp 437-453

(٤) الهيتي ، خالد عبد ابراهيم ، باقو مليوناقو ، التطبع الاجتماعي للتنظيمي، المجلة العربية الإدارة تصدرها المنظمة العربية للتنمية الإدارية، السنة الرابعة عشر، العدد الثالث صيف ١٩٩١ ص ٩٧

(3) Chatman، J.A-Improving interaction of Organizational Research Anoder of Person Organizational-Fit Academy of Management- Review 1989 (4.3)pp 337 336

٣. مشاركة الهيئة التدريسية الإدارة في عملية صنع القرار.
 ٤. العدالة في المعاملة بين الهيئة التدريسية.
 ٥. التمسك بالعقيدة الاسلامية.
 ٦. ارتفاع المستوى الثقافي للهيئة التدريسية.
 ٧. الدعم المادي والمعنوي لهيئة التدريس.
 ٨. تقدير الجهود المبذولة والتميز في العمل.
 ٩. وجود أساسيات وإجراءات واضحة ومحددة للأداء العمل.
 ١٠. توافر فرص الترقى والتطوير في المهارات.
 ١١. ثقة الإدارة في قدرات العاملين معها في الهيئة التعليمية^(١).
- وفي مجال التأكيد على تطوير الهيئة التدريسية علينا باتباع ما يأتي:
١. توفير فرص النمو العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
 ٢. توفير فرص الحياة الاجتماعية والترفيهية المناسبة لعضوات هيئة التدريس.
 ٣. توفير العدد اللازم من المدرسات لسد الحاجة ولتقليل من ساعات العمل.
 ٤. توفير فرص التبادل الثقافي للمدرسات والزائرين وتسهيل مهمة إبقاءهن ولحضور المؤتمرات والندوات العلمية.
 ٥. رفع مستوى واقعه عضوات هيئة التدريس نحو عملهن.
 ٦. تقويم متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس بطريقة موضوعية.
 ٧. تحديد الرغبة في مدى انسجام نوع العمل مع شخصية المرأة^(٢).
 ٨. تعتمد على الاحتمالية المعقولة لتحقيق النجاح في العمل المختار^(٣).
- علما بأن التنظيمات لا تعمل في فراغ. بل أنها بناءات اجتماعية تتأثر بالواقع الاجتماعي والتغيرات المستمرة الخارجية التي توجد في مجتمعاتنا الحديثة المعقدة^(٤). وكما أوضحت ذلك دراسة دارندروف من ان البناء الاجتماعي يتضمن مجموعة من الأدوار الاجتماعية ذات توقعات والتزامات اجتماعية خاصة بها. وان هذه التأثيرات الفكرية الكلاسيكية على الفكر المعاصر حيث

(١) عبد الله عبد الدائم، التخطيط التربوي، دار الملايين، بيروت ١٩٧٤-١٦٩ ص

(2)Task success Task. popularity and self Esteem as in Fluences an Task. Liking Journal of Applied Psychology 1968 (52-13)pp484 -490

(3) Hquinn.R.E and less =PL.Attraction and Haeassment Pynamies of sexual Polities in the Work Place organization Pynamies 1984-(12-2) pp35- 46

(٣) عبد الله محمد عبد الرحمن، مصدر سابق ١٩٨٨ ص ٣٠

وضحت مدى علميتها وموضوعيتها لدراسة المجتمع الإنساني^(١). وان اي تغير يعتمد على ظروف البناء الاجتماعي الذي يحيط به. وبهذا الصدد حدد دارندروف الظروف الاجتماعية الالية التي تؤثر في البناءات الاجتماعية:

١. تفاعل واتصال هذه الأدوار الاجتماعية.
 ٢. الظروف السياسية المحيطة بالبناء الاجتماعي.
 ٣. الإمكانيات التقنية والمادية التي يمتلكها المجتمع.
 ٤. سرعه النقلة الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي.
 ٥. قابليه الأفراد الذين يملكون الأدوار الحاكمة والمتسلطة على البناء في مراكز النفوذ.
- وان هذا الكلام يتسم مع المدخل التكاملي في فهم علاقات التفاعل بين المرأة والمدرسة او المؤسسة^(٢). والتي توضحه النظرية البنائية الوظيفية والتي تعتمد على جملة من المتغيرات المترابطة تعمل على شكل ترابط انحداري بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة وقد يعتمد تفعيل عمل المرأة عند دخولها المدرسة على قابليه اختيارها العمل الذي ترغب فيه اولاً ومدى نشاط المدرسة ثانياً حيث غالباً ما يتم اختيار العمل بما ينسجم مع أدراك المرأة لأهمية عملها في المدرسة الذي ستجزه المرأة المدرسة والذي سينجز العمل فيه في المدرسة^(٣). لذلك فإن الوظائف تعتبر المحدد الرئيسي لما وصفه ماكس فيبر (M-weber) ذات مره بفرص الحياة (life- chances) والتي بمقتضاها تحدد أشياء كثيرة، كالدخل، السكن، مستوى المعيشة الأصدقاء حتى انماط الزواج^(٤). فعموما فقد حاول العالم كوندريسيه ان يجعل في التربية أداة للإصلاح الاجتماعي والتقدم في المجتمع. لاعتقاده بأنه مالم يتقدم المجتمع ككل فلا فائدة من تقدم أفراد فئة محدده بين فئات المجتمع الأخرى^(٥). اذن لمعرفة العناصر المفيدة في الكفاءة وتفعيلها فيتم ذلك من خلال الاسترشاد بالنموذج المثالي للتنظيم، والذي هو حالة التنظيم للمؤسسات دون إدخالها الى الواقع. وان النموذج المثالي قادر على التطبيق بسهولة في التنظيمات باتتواعها في المجتمع الحديث^(٦). ويشير العالم ماكس فيبر الى أهمية فهم الظروف العامة سواء كانت اقتصادية او فنية أم كانت

(٤) معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر ، طبعة (١) مطبعة النجاح، الدار البيضاء ١٩٧٨ ص ٢٥

(2) Pringle .C.P. Jenning – SB.F and congenecke J.G Maming organizational Function s and Behaviors ecolumbus Merrill publishing company 1988 p251

(3) Korman A . Toward – ahypothesis of work Dehorior Jeunal of Applied Psycholgy1970 543 . pp 31-41

(1)Sofor –C. organization in Theory and practice London . Heinemann Educational Book 1973 p7

(٢) محمد رضا جواد، مصدر سابق ص ٤١

(6) Ib.d.p375

بيئية تنظيمية، بوصفها مطلباً هاماً لتفعيل الدراسة السوسولوجية لمؤسسات المجتمع ومنها المؤسسة التربوية^(١). وهذا ما يؤكد اهتمام العالم ماكس فيبر بتحليل العوامل البيئية والثقافية والخارجية وأثرها في البناءات التنظيمية وبالتالي في تفعيل دور المرأة. وكما لما توجد علاقة وثيقة بين تحليلات العالم ماكس فيبر وتحليله على أهمية الوظائف الداخلية للتنظيم وعلاقة ذلك بالتنظيمات الأخرى في المجتمع وهذا يشير الى التأكيد على الاتجاه النباتي الوظيفي في دراسة الظواهر ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة^(٢). وبما ان التنظيمات التربوية هي كسائر التنظيمات لها وظائف داخلية وخارجية تحدد طريقة المسؤولية في الواجبات والحقوق وغيرها من الوظائف ذات العلاقة والتي تشغلها فئة معينة من الأعضاء. وبالتالي القيام بدراسة وتحليل هذه الوظائف والاهتمام بأسهامات المرأة فيها. لتساعد على فهم الكثير من البناءات الداخلية لتنظيم العمل، والعمل على زيادة فعاليته الدور وكفايته لدى المرأة المدركة لتحقيق الأهداف العامة والذاتية للمؤسسة والمجتمع والمرأة. الى جانب ذلك يمكن التنبؤ بالمشكلات والمعوقات الوظيفية التي سوف تقف حائلاً او حجر عثره في تنفيذ وتحقيق أهداف التنظيم المؤسسي^(٣). فالتنظيمات قادرة على تعزيز أثر أفرادها عن طريق التحفيز التي تؤدي من خلال النقل أو الترقية، وزيادة الفاعلية، الى جانب ذلك ان تكون للمنظمات القدرة في إجراء الاستبدال والاحلال على مستوى الأفراد والوظائف ويتطلع الى اكبر قدرًا من الانجاز وتحقيق أعلى مستوى من الإداء^(٤). لذلك فإن دراسة موارد التنظيم، وعوامل الضبط وأتساق الإشراف والإدارة، للسيطرة ونظم المكافآت والإجراءات التنظيمية ماهي الا نسق مستمر لنشاط معين من السلوك^(٥). وهي تتلازم مع شبكه معقده للتفاعلات الفرد كما يؤكد (C-barnard برنارد سينج) حيث يؤكد على دور الفرد الذي يقوم بالنشاطات المختلفة مكوناً له دوراً، او دافع محدد بالإضافة الى كونه عضو مشاركاً في عملية وضع القرارات.

٣ - الجانب الخاص بالإعداد والتدريب

كما يشير الكثير من المختصين ومن الباحثين إن مهنة التدريس هي المهنة الأم وذلك لأنها تسبق جميع المهن الأخرى وأنها لازمة لها، وهي تعتبر المصدر الأساسي الذي يمهد الطريق للمهن الأخرى ديمومتها بالعناصر البشرية، وبطبيعة الحال لا يمكن أن تترك المرأة المدركة آثارها

(٤) عبد الله عبد الرحمن، مصدر سابق ص ٢٦٧

(٥) نفس المصدر ص ٢٨٧

(3)Hall .R.H. organizations . structure and Process .Englewood Cliffs. N.J. Prentic Aal inc . 1972. p.6

(١) عبد الله عبد الرحمن، مصدر سابق ص ٢١

Scher. P op .cit p 15

(٢) نفس المصدر ص ٢٥ (انظر الى

الطبية على طلابها مالم تكون نفسها أنفسهن قد أعدت إعداداً وتأهيلاً جيداً، فإن خلاف هذا المنطق فالحصاد سيكون مؤسفاً^(١). لذلك يتحلى هذا الاهتمام في اعتبار التدريب والتأهيل المصدر البالغ في الأهمية من مصادر إنماء الموارد البشرية. وقد تعزز الاهتمام بإعداد المرأة المدرّسة وتدريبها باعتباره يشكل أهم العوامل التي تعزز فاعلية النظام التربوي الذي يعتمد على كفاءة المدرّسات وحسن تدريبهن قبل الخدمة وفي أثنائها. وإن الهدف من ذلك لزيادة خبراتهم وإطلاعهم باستمرار على ما يستجد في الميادين التربوية والعلمية المختلفة. لذلك يساهم التدريب والتعليم مساهمة فعالة في تكامل وبناء شخصية المرأة التدريسية ، وبلورة وتجسيد إمكاناتها عن مساراتها الحقيقية وتوظيف طاقاتها الكامنة ، والتي تعطي مردوداتها في زيادة الكفاءة الإنتاجية للتحصل العلمي للطلبة في المؤسسة التربوية. نستنتج من ذلك أن التعلم والإعداد والتدريب النوعي يستهدف إعداد المرأة القادرة على الخلق والإبداع، والقادرة على المبادرة والتصدي لكل الظروف والمستجدات التي تحدث نتيجة التغيرات المحلية والعالمية^(٢). فضلاً أنه يحفز المرأة على التقدم ويرغبهن في أحداث التغيير الذي يسري على المؤسسة والقوى العاملة على مدى الأفراد لجماعات من طلاب ومدرّسات وإدارة وخدمات. حيث يزيد من طموح المرأة في السلم الاجتماعي^(٣). والسلم الوظيفي. ولقد كشف لنا علماء اقتصاديات التعليم إنهم يعتقدون بأن العلاقة بين التعليم والإنتاجية علاقة تتناسب طردياً . أي كلما زادت درجة إعداد وتدريب وتعليم المرأة ازداد أنتاجها^(٤). فضلاً عن تقليل نسبة الإهدار والضياع الذي قد يحصل في هذه الطاقات إذا لم توجه وتدريب بشكل سليم^(٥). ولقد ركز الباحث (Lerner) ليرنر، على الشخصية المتحركة أو الديناميكية التي تتميز بقدرة عالية على الاندماج والتقمص مع الحالات الجديدة في البيئة فهي تزود باليات تحتاجها لكي تندمج مع متطلبات جديدة ظهرت خارج تجربتها التقليدية أو العادية وتجعلها بذلك جزء من الشخصية التدريسية^(٦). أن من المهم جداً في العملية التعليمية الوصول إلى مجموعة من الكفاءات الخاصة لعمل المرأة لتكون مرشداً ودليلاً لها في أداء وتفعيل عملها وفي تنشيط النمو المهني لها لتحقيق وبلوغ أهدافها. ولأن ذلك ضرورياً ويساعد كل فرد على تنمية

(٣) بول دريمج، ترجمة سلمان موزه، اتجاهات حديثة إعداد وتدريب المعلمين، عالم الكتب، القاهرة ١٩٧٣ ص ٥٢.

(٤) الكواري على خليفة، التنمية كعملية حضارية محلية المستقبل العربي مركز دراسات الوحدة العربية العدد (٤٩)، بيروت، آذار ١٩٨٣، ص ٢٣

(٥) هنري عزام، المرأة العربية والعمل، ندوة المرأة العربية ودورها في حركة الوحدة العربية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٨٢ ص ٧٣ .

(١) الراوي مسارع، دور التدريب في التنمية الاقتصادية والاجتماعي للوطن العربي، وقائع وبحوث مؤتمر تربوي ١٩٧٥ ص ١٣٥

(٢) إسماعيل حسن الباري ، إبعاد التنمية، مطبعة الكيلاني ، بغداد ، ١٩٧٨ ص ١٢٦

(3) Daniel Lerner. The passing of traditional society maddening the middle fast.n.y.1964p46

قدراتها وإمكاناتها التي أقصى مدى ممكن. لطالما أن المرأة المدرّسة تصبح أكثر تحديثاً من خلال اكتسابها الخبرات والمهارات التي مرت بها في مراحل حياتها العملية التدريبية ولإعداد فضلاً عن ذلك إن الإعداد والتدريب يعتبر احد مؤشرات النمو والتطور واعتمادها الاتجاه نحو النظرة المتكاملة في برامج الإعداد والتدريب والتنسيق بينهما وبين برامج الإشراف التربوي^(١). وكما يرى الباحث (Coner 1963)^(٢). وجوب الإقرار بأن الإصلاحات التعليمية كافة رهن بإصلاح نوعية المرأة المدرّسة وشخصية العاملين بمهنة التعلم. وأنه بمقدار أصلاح العمل وإعادة تنظيمه وتفعيله يمكن إصلاح المرأة المدرّسة^(٣). فعليه أذن فأن عملية والإعداد والتطوير ليست جزئية ولكن يجب أن تتسم على نحو شامل ومتكامل في الوقت نفسه^(٤). فعلياً أذاً أن نعترف بوجود المرأة المدرّسة التقليدية. إذ لاتزال المرأة في قالب تقليد في مهنة التدريس وتبتعد عن المتغيرات الحاصلة في طرائق التدريس الحديثة والعلاقات التفاعلية الصفية. فهي بذلك نتاج منهاج وأسلوب ينقصه التطور والتحديث والديناميكية من قبل إدارة العملية التعليمية. وان الدول العربية عادتاً وفي العراق خاصة قد تقتبس من التحديث الجانب المادي من التكنولوجيا والتقنيات ولم تعطي اهتماماً متزايد للجانب المعرفي الذي هو الوعي الثقافي والفكر المعرفي والذي يشمل التعليم والتدريب والتأهيل الذي هو الركيزة الأساسية له والنتيجة هو المزيد من التبعية التكنولوجية بسبب عدم توفر المهارات المعرفية. وقد يساهم واقعا في قتل كل بوادر الابتكار والخلق والإبداع لدى المرأة المدرّسة، فعلى سبيل المثال أن ما وفرته بريطانيا لمدارسها من إصلاحات واسعة في مجال التطوير مما انعكست أيجابياً على روح الإبداع في المدارس. أذن لا بد من ملاحقة التطورات العلمية في مجال العلم والتكنولوجية المعاصرة لا مكانية التجديد والتحديث المستمر^(٥). لادوار المرأة. وهذا يتطلب ربط السياسة التعليمية بسياسة التدريب المهني ووجود علاقة متبادلة بين التعليم العام ومراحل التدريب المهني. أي نقل المعلومات والأفكار الفنية والممارسات لجديدة من المستوى النظري الى المستوى التقني مما يساعد على عملية نمو الإبداع والابتكار عند المرأة المدرّسة. وكما علينا أن نناضل لقمع او لرفض الاتجاهات والأفكار الرجعية المختلفة التي تحط من قدر المرأة وتتنظر الى وجودها الإنساني من زاوية محدودة وهذا تابع أساساً من عدم حصول المرأة على حق تكافؤ الفرص في

(٤) عبد الله عبد الدائم ، مراجعة استراتيجية لتطوير التربية ، المنظمة العربية للتربية تونس ١٩٩٥ ص ٢٤.

(2) coner. James . D. O. the Miseducation of American teacher Poston Houghton Mifflin 1963p22

(٦) محمد مصطفى زيدان ، الكفاية الإنتاجية ، في العملية التربوية ، طبقاً لفاعليه المدرس ، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد الرابع السنة الأولى، دائرة البحوث التربوية والثقافية عيين الشمس ١٩٨٤ ص ١٢٨

(٧) يوسف سعاده ، تطوير برامج لأعداد المهني ، لمعلم المواد الاجتماعية، الكويت ، ١٩٨٦ ص ٢٢

(5) James lynch “ Teacher Education and cultural chang “ opcit . p62

التعليم والتدريب، فضلاً عن النقص في الخدمات التي تقدم لها في الحياة العامة في المجتمع^(١). من هذا نرى أن التدريب والإعداد قبل وأثناء الخدمة ذو وظيفة أساسية للمرأة على أن يكون لهذا التدريب والتأهيل هدف واضح، وأن يؤدي الى نمو مهارات المرأة المدرّسة، وان يقوم على نتائج البحوث التربوية، وأن له عائد مادي ومعنوي ملموس في حياة المرأة^(٢). يأخذ تدريب المرأة أثناء الخدمة في كثير من البلدان شكل دورات قصيرة تعالج فنون التعليم، والموضوعات الدراسية المتخصصة بالنسبة للمدرسات لمرحلتى المتوسطة والثانوية، وتسمى هذه الدورات والبرامج بفترات الانعاش (refresher courses) ولاسيما إذا ما يلاحظ وجود شكوى عامة حول المستوى المتدني لانتاجية المرأة في المدرّسة في كثير من النظم التعليمية، وخاصة في البلدان النامية، مما يجعل التدريب المستمر وأنعاشه بالمعلومات أثناء الخدمة عملية في غاية الأهمية^(٣). وهي من هذا المنطلق يكون للتدريب وظائف متعددة منها مايلي:

١. تصحيح خطأ الإداء في عملية التدريس. ويكون الهدف هو تصحيح مسار العملية التعليمية في هذا المجال.
٢. مساعدة المرأة المدرّسة على النمو المهني.
٣. تعويض النقص أو عدم الكفاءة مما قد يكون حدث أثناء فترة الإعداد.
٤. تخضع المقررات الدراسية في المجالات المختلفة لعمليات تطوير مستمرة وهذه العملية تحتاج الى متابعة من المرأة المدرّسة والحاجة الى تطبيقها
٥. أننا نعيش عصر أنفجار ثقافي وعلمي ويقابله أنفجار في الطموح او الآمال والتقدم التربوي الهائل وتمشياً مع روح العصر^(٤). وأن مساهمة المرأة في التدريب يؤهلها في اكتساب للمهارات والتأهيل وإعادة التأهيل وبالأضافة الى تحسين مستوى التعليم لها وهذا يحقق تغيراً جوهرياً في عملها وسلوكها وبالتالي يؤهلها للمساهمة في استثمار لطاقاتها وتوظيفها في المجالات التي تحتاجها عملية التدريس لرفع مستوى تعليم الطلبة ومستوى تحصيلهم العلمي في المدارس. وبذلك قد استطعنا تأمين الأطر التدريسية بين العملية التدريسية وبين طبيعة عمل المرأة^(٥). ويشكو

(1) Naha . Fehmy . and Naha Ramzi –Wonans Roles social development the national teriew of social sciences the National Center for social and Criminological research Egypt No .zvol . Maye 1976 . p19

(٣) احمد حسن عبيد، مصدر سابق ١٩٧١ ص١٥٩

(٤) د. ابراهيم عبد القادر، التطورات التعليمية المعاصرة ،المعلم الجديد مجلد ١. بغداد ، ١٩٧٧، ص٩٩

(١) احمد ابراهيم احمد، نحو تطوير الإدارة المدرسية، دراسات نظريه وميدانية طبعه(١)،القاهرة دار المطبوعات الجديدة ١٩٨٥ ص١٤٠.

(٢) سعيد احمد الخبيبة، الأوضاع الاقتصادية للمرأة في اليمن . ومشكله مشاركتها في اتخاذ القرار، مجلة المستقبل العربي العدد الخامس مركز الدراسات الوحدة العربية للعلوم التربوية والثقافية ١٩٩٨ ص٣١.

التدريب في البلدان النامية بأفتقاره الى التنسيق بين مختلف المرافق والمؤسسات. وهذا يتطلب وضع استراتيجية واضحة ومحدده لغرض العمل المتاح مستقبلاً. لذا لا بد من العمل على تطوير أساليب الإعداد والتدريب للهيئات التدريسية وفق الأساليب التربوية العصرية خاصة للمعلمين ذو الخبرة القليلة والجدد، وقد بات مهماً من ان التدريب اثناء الخدمة وإعادة التدريب من العوامل المهمة لتحقيق المرونة وكذلك ملاحظة التغيرات السريعة في البناء المهني^(١). من طرائق التدريس والتقويم. والامتحانات والعلاقات الطبيعية الخ في المدرّسة وغيرها في التطلعات الحديثة في التدريس. بذلك قد نحقق العدالة في الحكم على المرأة من خلال تقديم لها ما تتطلبه العملية التربوية من المعرفة العملية والمهارات الفنية التي بدورها تؤدي الى ان تؤدي عملها بفعالية، اي عقل فاعل والذي يصطلح على تسميته علماء النفس الحاجة الى الانجاز^(٢). وكما اكد عليه ماكس فيبر ان بعض المجتمعات التقليدية تكمن بداخلها بذور التحديث. لذا فمن الضرورة توفير التدريب والتأهيل للمؤسسة التربوية بأعضائها وأفساح المجال لأكثر عدد من النساء في المشاركة في برامجها من أجل تطبيق الاستراتيجيات وجعلها من صميم عمل المدرّسة وتفعيل أدائها، لاسيماً بعد أن تبين في الكثير من الدراسات الجامعية و وخريجي المعاهد الأكفاء بأن المتدربات من المدرّسات هم أكثر أنبساطاً وأقل عصبية وأقل ميلاً للاندماج وأكثر ميلاً للسيطرة والقيادة في الموقف التربوي وأكثر صرامة وأقل يسراً الى الخ والمرأة المدرّسة الأكثر كفاءه يعوض طلابهن من المدرّسات الأقل كفاءه في التحصيل والتدريب^(٣). فضلاً عن ذلك ان البرامج الجديدة في الإعداد والتدريب تركز على الدوافع الخاصة بالمرأة وفي ممارسه مهامها، وعلى مجالات ارتباطها بعلاقات اجتماعية وثيقة بتلاميذها وعلى زيادة فاعلية مشاركتها في قضايا مجتمعيه^(٤). وقد يعدّ الموقف الحالي لابناء هذه الثقافات من أصعب المواقف فهم مطالبون أكثر من غيرهم بالتأكيد على ضرورة التوازن بين إعادة الاكتشاف والتحول المؤسسي وبين الاستمرار والتغيير^(٥). وهذا ما يشير اليه الاقتصادي ومنهم (سوجبير) الذي اعتبر التغيرات الاجتماعية، عامل مهم في ظهور المبدعين بالإضافة الى ان التغيرات التي يحدثها النمو في البناء المؤسسي المهم، نجد ظروفًا اجتماعية، وسياسية، وثقافية، ومهنية لاستقبالها. بحيث يمكن مع تلك الظروف ان يكيف الفرد

(٣) د.حسن عبيد، دراسات في التنمية والتخطيط، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، ١٩٨٨ ص ١١٤

(٤) احمد الثكلوي، الإنسان والتحديث، دار المطبوعات للطباعة، القاهرة ١٩٨٠ ص ٧٣

(١) محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية، في العملية التربوية، طبقاً لفاعليه المدرس فيها، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد الرابع السنة الأولى، دائرة البحوث التربوية والثقافية عين الشمس، ١٩٨٤، ص ١٢٨.

(4) F.H. Hilliard. Theory and Practice in Teacher Education Trends in Teacher Education London unwial 1971 pp.34. 36.cultural chang

(5) Leoner Binder .the study of The Middle East N.Y. 1976 p515 Personal communciation by Samiv khalaf .

سلوكه وأتجاهته تبعاً للتغيرات الخاصة في البناء المؤسسي والسلوك الإنساني. فضلاً عن ذلك انه لا يستطيع إقامة ميثاق عمل تربوي متقدم في ظل تخلف ثقافي^(١). ان هذا التغير يعني اولاً تغيرات في النظرية التربوية وكما يعني تغيرات متزامنة في الأدوار التي يجب على المرأة المدرّسة ان تواكب فيها تلك الاستتصالات التقليدية في العملية التدريسية وبالتالي عليها أن تتحمل مسؤوليتها. وبذلك تعمل على توسع الثقة بين ما يكون عليه تدريب وأعداد المرأة المدرّسة وبين ما يجب ان تكون عليه، أي أكثر وعياً والتزاماً مما كانت عليه في الحالة الماضية. إلى جانب محاوله تحليل المهارات والقدرات والقيم اللازمة للنجاح في مهنة التدريسي^(٢). من ذلك نرى ان من ابرز السبل لتطوير البناء الوظيفي للمرأة هو الاهتمام بالأساليب المبتكرة والاتجاهات الحديثة التي ظهرت في مجالات عديدة لأعداد وتدريب الهيئة التعليمية على مستوى العالم العربي او مستوى الدول المتقدمة وبما يتلائم مع الفلسفة الوطنية والتخطيط التربوي لدولة العراق ومع ما يتوافق ايضاً مع الإمكانيات المادية والفكرية المتاحة كي تستوعب هذه التطورات الفعالة لنهضة عملية التدريس^(٣). وخاصة التأكيد في اتجاه تطوير المرأة المدرّسة فضلاً عن ذلك يتطلب عند القيام بأصلاحات النظام التعليمي أن يأخذ بنظر الاعتبار خصوصية العاملين فيه. خاصة وان المرأة المدرّسة تشكل الجزء الكبير فيه. فعليه أن نمد جسور التطور وتوظيفها بالمعلومات والكفاءات التجريبية للنجاح وتفعيل التدريس ولتحقيق الأهداف الفردية والمجتمعية فيه. لذلك فهناك قناعه متزايدة بأنه مادامت النظم التعليمية وأهدافها تنظم أفاق الإعداد المهني والتدريب للمعلمين بحيث ان يتغير ليلائم الأوضاع الجديدة^(٤). لمواكبه الأفكار الجديدة والطموحة في أعداد المعلم والتي عرفت بأسم، أعداد المعلم القائم على أجادة الكفاءات^(٥). (competency-based teacher) فضلاً عن ذلك فاتجهت الدول المتقدمة وخاصة بعض الولايات الأمريكية والتي تتبنى فلسفه أعداد وتدريب المعلم الى حد كبير في تفعيل الأداء Competen expased teacher-Education and certification وذلك للأسباب المرئية الأتية:

(٤) سالم النجحي، التنمية الاقتصادية والزراعية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة موصل، ١٩٨٢، ص٤٧

(2) Morris . L. congan “ current Lssues in the Education of Teacher in Natural society For the of Education Teacher Education The T4 . year book part .11.1 1975 p 209

(١) الجمهورية العراقية، وزارة التربية، المديرية العام للتخطيط التربوي، قسم التوثيق والدراسات أعداد المعلمين في هولندا، ترجمه د. ابراهيم الشبلي، العدد ٤٩ لسنة ١٩٧٣، ص٤١

(٢) كلارنس أنيول، مصدر سابق، ص٧

(٣) د. سليمان الخضري الشيخ، د. فوزي احمد زهير، مصدر سابق، ص١٤٧

١. ان هذه الفلسفة في تفعيل الأداء، هي استجابة طبيعية للاتجاهات الحديثة في اقتصاديات التعليم (المسؤولية) وذلك لان المدرسين والمعلمين المقلين الذين يحققون الكفاءة في الإعداد يكونون أكثر فعالية، وتلك خطوه هامه نحو المسؤولية الاجتماعية (social-Accountability).

٢. ان تفعيل التعليم و تطوره. جاء متأخراً بالنسبة للتطور الصناعي والاقتصادي، ولقد بدأت النظرة الى التعليم بتكيفه مع فلسفه الوطنية والنظر الى الآلية التي يعمل بها، وقد عبر عن ذلك ميشيل (Michacel-Apple) بقوله: ان الهدف هو تفعيل التدريس وانجاحه^(١). القائم على الانتاج والقياس،بالاضافه الى ذلك تهدف البرامج التدريبية الخاصة الى تنمية كفاءات القائمين بالعملية التعليمية^(٢). والتي من أهم بنودها مايلي:

١. تحديث خبرات المرأة المدرّسة وتطورها.
 ٢. مساعده حديثي العهد بالمهنة لتفسير انتظامهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
 ٣. تعويض نواحي القصور في أعداد وتدريب المرأة المدرّسة.
 ٤. تدريب المرأة المدرّسة على حل المشكلات التربوية والمنهجية التي تواجهها في أثناء العمل
 ٥. وقد يشمل التدريب والأعداد على مايلي:
- أ. الجانب العلمي: ويشمل الإعداد الأساسي وبرامج التدريب التخصصية في موضوعاته الدراسية.
- ب. الجانب التربوي: ويشمل القراءات والندوات التربوية وبرامج التدريب اثناء الخدمة والدراسات التربوية والتجديدية او الانعاشية.

ت. الجانب الثقافي: ويشمل القرارات العامة والزيارات والرحلات والندوات و المحاضرات^(٣). ولقد أصبح الان يتركز اهتمام المسؤولين في تدريب وأعداد المرأة متزايداً على اعتبار ان التدريب والإعداد والتأهيل معيناً للمرأة على الأمور التالية:

١. وضوح أهداف العمل والأيمان والالتزام بها.
٢. دراسة الوسائل المتبعة في بلوغ هذه الأهداف.
٣. إدراكها لأبعاد ودورها في المدرّسة والمجتمع^(١). وفي السنوات الأخيرة بدأ الاهتمام في الاتجاه نحو تعزيز التدريب المرأة المدرّسة على أساس الكفاءة وتحسين الإداء.وظهرت خاصة في

(٤) محمد لبيب النجحي، أعداد معلم المرحلة المتوسطة في الكويت، بحث مقدم الى جمعية المعلمين، أسبوع التربية العاشر . باريس ١٩٨٠، ص ٣٠ - ٣١

(٥) اليونسكو، اللجنة الدولية للأمم المتحدة، تقرير لتطوير التربية في العالم الاستراتيجيات والتوصيات اليونسكو باريس، ١٩٩٦، ص ٢٨

(١) (اليونسكو، اللجنة الدولية للأمم المتحدة ، مصدر سابق ، ص٧٧

الولايات المتحدة الأمريكية. حيث تثبت كليات التربية بفرعها في الجامعات أنموذجاً نظامياً للتعليم يصلح لمعظم المواقف التعليمية والتدريسية. ويمكن العملية التعليمية ان تحقق بواسطتها الأمور التالية:

أ. نشاطات تعليمية منظمه وملائمة لمستويات حاجات التلاميذ .

ب. نظره خاصة ونقديه للمنهج الدراسي .

ج. طرق مناسبة لتقويم تعليم التلاميذ ونموهم (Tim-Devlin) .

والى جانب ذلك هنالك بعض التدابير التي ينبغي اتخاذها لتلبيه الهدف^(٢) .

١. التدريب الأول-أقامه أوثق الصلة بين الجامعات ودور الإعداد والتدريب للهيئات التدريسية(كليات التربية، أعداد المعلمين).

كي ترفد تلك أواصر الصلة بالمراكز الاشاعية العلمية المتجددة لمدرسي الثانويات ولمعلمي المراحل الابتدائي، كي تتحقق من ذلك النفع الكامل في شخصية الطلبة من جهة، والى الهدف والطموح المتواصل للمدرسين في أكمال دراساتهم في الإعداد والتدريب والوصول الى مركز اجتماعي اعلى (الدراسات العليا) التدريب المستمر : لتنمية برامج الإعداد والتدريب بحيث نضمت لكل من الهيئات التعليمية ان يلحق بها في الأوقات المناسبة ووفقاً لاحتياجاتهم. ولاسيما بواسطة تكنولوجيا الاتصال الملائمة فضلاً عن ذلك نلاحظ قد تنوعت البرامج والدورات التدريبية في المراحل الدراسية المختلفة وحسب طبيعة الموضوعات. ومستويات التأهيل وقد تنوعت فشملت الآتي:

١. دورات استكمال التأهيل: وتهدف المعلمين غير المؤهلين تربوياً او علمياً وجعلهم قادرين على القيام بمهامهم التعليمية.

٢. دورات التجديد وتهدف الى تحديث وصقل معلومات المعلمين المؤهلين وتنشيط خبراتهم وتزويدهم بالاتجاهات الحديثة في التربية والممارسات اللازمة عن طريق التدريس والتقدم بالوسائل التعليمية والدراسية المختلفة^(٣).

٣. دورات تدريب مديري المدارس والمشرفين بقصد تأهيلهم للمساهمة في تطوير المدرسة وتحقيق أهدافها.

(٢) يوسف جعفر سعاده ، مصدر سابق ، ص ٩٠

(٣) نفس المصدر ، ص ٨٨

(١) يوسف جعفر سعاده ، مصدر سابق ص ١٢٦

٤. دورات قادة التدريب وتهدف الى توفير قيادات تدريبية بالمحافظات وحسب المواد المختلفة ليقوموا بدورهم في تدريب الهيئات التعليمية، المعلمين والمدرسين^(١). وفق المستجدات العصرية للعلوم التربوية والتعليمية في المؤسسة.

ويمكن ان نختتم هذا الجانب بالتأكيد على ضرورة أعداد وتصميم برامج التطوير المهني للمرأة المدرّسة بشكل خاص به شيئاً من التميز عن مراكز التطوير الخاصة بالرجال، بما يسمى برامج أحادية الجنس^(٢). حيث ان هذه البرامج تشكل لتعطي خصوصه لمشكلات المرأة الخاصة والعامة والتي لها الأثر الكبير في الإحباط والتردي الحاصل في عمل المرأة المدرسي. هذا الى جانب ان هذه البرامج الأحادية تهدف الى التحقيق من المخاوف والقلق الناشئ عن شعور المرأة بأنها مختلفة عن الرجل، الى جانب تدعيم الجوانب الايجابية في قدرات ومهارات المرأة المدرّسة، فضلاً أن من خلال هذه البرامج يكون هناك تفاعلاً وتبادل الخبرات والمعلومات الحديثة والمتطور في المجال العام والمهني، ومناقشة المشكلات المشتركة فضلاً عن أنه من ضروريات برامج التطوير المهني (أحادية الجنس) منبثقة من تأكيدها على خصوصية المرأة ومشكلاتها ومشاعرها التي تعاني منها المرأة في العمل والتي تنفرد بها دون الرجال، ولذلك لا بد من إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائها وكذلك تحديد الحلول والمقترحات الناجحة لمعوقات العمل والمشكلات العامة وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من (Wollard Mirand)^(٣). فضلاً عن ان تدريب المعلمين أثناء الخدمة يشكل ضرورة في مهنة التعليم تفوق المهن الأخرى بسبب التطور المستمر في المعرفة والمفاهيم التربوية وتنوع أساليب التدريس ووسائله وأهمية العمل نفسه في بناء الأجيال^(٤). لما للتدريب في التغيرات السلوكية والواقعة في العمل ولقد قدم بحث له خمسة أسباب رئيسية الاستعمال برامج التدريب والتطوير المهني والإداري للعاملين وكما أشار (Crofty)^(٥). هي اتساع رؤية التدريس واستعداده للمسؤولية الجديدة.

١. يقدم التدريب على الأقل معلومات نظرية وعملية عن المؤسسة وأدائها .

(٢) د. بديع قاسم، مصدر سابق ص ٢٥

(3)Wollard. Jean and Mirander Lowe. Women taking Leadershinship in Organization How Traditional insurance company Develops Women For Manahement. Traning officer Aneust 1988 P24 No .Y.

(3)Wollard. Jean and Mirander Lowe . Op . Cit P24

(٢)نبيل احمد عامر، صبيح، دراسة تحليلية لتجارب الدول في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، المجلد الخامس العدد (١)، لسنة ١٩٨٧، ص ١٩٨، الأردن

(5) Waton، Charles .E. 1979.” Management Development Through Training “Addison _Wesley Publishing company in . united States America PP 11 . 10 .

٢. يحفز التدريب او يخلق مدخلاً ابداعياً لحل المشكلات واتخاذ القرار بشأنها.
٣. يسمح التدريب للتدريس ان يعكس ويقيم التطوير وإجراءات العمل .
٤. يعطي التدريب للمدير او المدرّسة الفرصة لمناقشة الأفكار والمشكلات مع الآخرين في الهيئة التعليمية والإدارة والمجتمع (أولياء الأمور لاسيما) فضلاً عن ان التدريب يعطي نتائج مهمة وناجحة في سبيل التدريب بكفاءة والتي تعني مجموعة المهارات او المعارف الفرعية التي لا بد من اكتسابها فضلاً عن أن طريقة أعداد المعلم القائمة على أجاده الكفاءات عن تميز غيرها من الطرق بعدة مميزات أهمها:
 ١. أنها تتبع خطة منهجية في تحديد الكفاءات ووضع برامج التدريب عليها.
 ٢. تتخذ أداء الطالب أو المعلم أساساً للحكم على نجاحه أو فشله في عملية التدريس.
 ٣. تجعل ما يتعلمه الطالب المعلم وظيفياً بمعنى ان ينعكس في أدائه بشكل واضح.
 ٤. تستفيد هذه الطريقة من معظم المستجدات التربوية المعروفة ونستخدمها وصولاً لتحقيق الأهداف.

٥. تصله هذه الطريقة (أحادة الكفاءة) للأعداد الجماعي والفردي للمعلم^(١). فضلاً عن ذلك يمكن تفسير ذلك الى أن برامج الإعداد والتأهيل التربوي الذي يلحق به المدرسين له دور فعال في تنمية قدراتهم وتزودهم بالكفاءات العالية والتي تعكس دوراً إيجابياً على ممارستهم لمبادئ التدريس الفعال كما يمكن تفسير ذلك الى أن استجابات هذه الفئة من المدرّسات وقعا تحت تأثير الذاتية لكي يظهرون بأنهم مدرّسات ناجحات لممارستهن لمبادئ التدريس الفعال^(٢). وان هذه الدراسات تشير الى أن ليس للجنس اثر واضح في تقدير المدرّسات والمدرسين لممارستهم لمبادئ التدريس الفعال. ويمكن أن يعود ذلك الى الخطط والممارسات والتسهيلات التربوية التي يمارسونهم من خلال ما يعرض عليهم من الخبرات العملية والتدريبية.

٤- جانب الوسائل التعليمية والتقنيات المستعملة

(١) د. سليمان الخضري الشيخ ، د. فوزي احمد زهير ، مصدر سابق سنة ١٩٨١ ص ١٥١
(٢) موسى أبو دلبوج، قسم مناهج والتدريس، مدى ممارسه معلمي التربية الرياضية لمبادئ التدريس الفعال وعلاقتها ببعض التغيرات، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد ١٨، العدد -٤- كانون الأول -٢٠٠٢- ص ١٥٥١

لاشك أن عملية التدريس من المهام الشاقة. فضلاً عما تتطلبه المهنة من جهد بدني وذهني يدخل معها في التفاعل الصفي مستغلاً في ذلك جميع إمكانياتها الخاصة والإمكانيات المتاحة لديها حتى تصل في ذلك الى التغيرات التي تنشدها في التحصيل العلمي للطلاب.

لذلك فإن الوسائل التعليمية هي إحدى الإمكانيات المادية التي تستعين بها المرأة في التدريس على تفهيم الطلاب من خلال استعمال الوسائل التوضيحية المختلفة. ذلك فإن الوسائل التعليمية هي: مختلف الأدوات والتقنيات التي تستخدمها الهيئة التعليمية في العملية التربوية لكي تعينها أثناء التدريس على توضيح واستيعاب ما يخص موضوعات الدروس^(١). التي من خلالها يمكن للطلاب من اكتساب الدروس واستيعابها وأن لتنفيذ مقررات منهج الدروس من قبل المرأة المدرّسة يعتمد هذا على عدة أمور من أهمها كيفية تنظيم الخبرات التعليمية في المنهج المقرر، وطرق التدريس المناسبة لهذا التنظيم، وتنفيذ الأنشطة التعليمية التربوية المحفّقة للأهداف المنشورة وكل هذا يتطلب الاستعانة بمجموعة من الوسائل التعليمية وأستثمار التقنيات والتكنولوجية التربوية في تحقيقه لأهداف المنهج المقرر بكل نجاح وتلعب الوسائل التعليمية دوراً كبيراً إذا ما استخدمت بصورتها الصحيحة في تفعيل دور المرأة المدرّسة في إثارة الطلاب علمياً واكتسابهم لمفاهيم الدرس، وبالتالي تطوير بنيه النظام التربوي. مما يجعله قادراً على الاستجابة للحاجات الاجتماعية والاقتصادية المتطورة للطلاب والمرأة التدريسية، وبالتالي هذا يعكس على المجتمع ويجعل من الطالب مدركاً للمعلومات وليس متلقياً فقط فضلاً عن ان التقنيات التعليمية تهتم بتطوير نظامي التعلم والتعليم اذا ما استخدمت استعمالاً متطوراً هادفاً يخدم العملية التعليمية . أذن فالتقنيات والوسائل التعليمية هي التطبيق المنظم للمعرفة العلمية والنفسية في عملية التعلم والتعليم^(٢). لذلك لا بد من تزويد المدارس بمراحلها المختلفة بكافة الوسائل والأساليب والأجهزة التقنية الحديثة، الى جانب أمدادهم بالعناصر البشرية المتخصصة والمتدربة والمؤهلة لتقديم الخدمة التعليمية بكفاءة وفعالية من خلال النظر الى مايلي:

١. تحديد ما تحتاج إليه المرأة من تدريب وتأهيل على استعمال التقنيات التربوية قبل الخدمة وفي أثناءها.

٢. وضع الخطط والأهداف وتحليلها اعتماداً على الحاجيات المحددة.

(٣) عبد الكريم مرسى، أهمية وضرورة الوسائل التعليمية في التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١١، منشورات جامعة منشوري قسطنطينية، المركز الخامس يورقله ١٩٩٩ ص ٦٥.

(١) علي موفق حياوي، اسس التقنيات التربوية الحديثة واستخداماتها، وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي دار الكتب للطباعة والنشر، موصل ١٩٩٠ ص ٢١

٣. أعداد مخطط لمدته تتراوح ما بين (٣-٥) سنوات لتطوير مراكز التقنيات التربوية وتزويدها بالكادر والمواد اللازمة^(١). ومع تلك الأهمية لوسائل التعليم التي تستعين بها الهيئة التدريسية أثناء التدريس لكنها لاتحل محل عنصر آخر من عناصر العملية التعليمية، كالمدرس، المنهج وإنما هي تعمل على تفعيل دور المرأة في أداء دورها في التدريس، بالشكل الذي يضمن التفاعل الصفي، بين المرأة المدرّسة وبين الطالب، والمادة الدراسية، وبالتالي يسهل على المرأة الدور الذي تقوم به ويخفف من متاعب المهنة. وان من هذه الوسائل: السبورة، العاكس المسجلات الكهربائية، الفيديو، الأشرطة السمعية البصرية^(٢). المختبرات العلمية ومختبرات الصوت الخ فضلاً عن أن استعمالها من قبل المرأة المدرّسة يؤدي الى أختصار الكثير من الوقت أثناء شرح الدرس، الى جانب أهميتها في أثر المحيط التربوي الذي مازال الدرس فيه تقليدياً قائم على التلقين والحفظ وتشجيع الانفراد في التعليم ولقد كانت الطرق مثل المصنع يهدف الى دفع الطلاب الى اتخاذ أسلوب واحد. ولم يكن ذلك يمثل اي مشكله وقتئذ لان أنتاج مفكرين ناقدين ودارسين مستقلين لم يكن الهدف الرئيسي. فضلاً عن ذلك ان هذه الطرق التقليدية أصبحت لاتتماشى مع التطور التكنولوجي الذي حدث في مجال التقنيات التربوية. وهي وسائل يمكن ان تساعدنا على بلوغ الأهداف بأقل جهد ووقت مقارنة مع غياب استعمالها او ندرة استعمالها من قبل المرأة المدرّسة. ولان المدرّسة العصرية اليوم وكما يقول زيبلاكي ان تعليم الكثير من الأشياء وبأسرع وقت ممكن. وهذا ما أكده لادو والذي يرى ان من مأساة المرحلة التي نعيشها هي أننا نحاول أنجاز مهمات اليوم بوسائل ومفاهيم الأمس ومن خلال ذلك تستطيع ان نثري واقعنا التربوي بتوفير الإعداد والوسائل والتقنيات الكافية التي تنهض بالطاقات والكفاءات لأعداد الأدوار الى جانب توفير المراجع الحديثة والدوريات الثقافية وتوفير المعلومات ولاسيما تلك المتعلقة بالواقع التربوي في العراق كي تساعد في النهوض بالمؤسسات التربوية وقد يتضح لنا وبشكل جلي أن الوسائل التعليمية بأنواعها تكتسب أهمية بالغه في عملية أداء الدور وتفعيله سواء في الاختصاصات العلمية او الإنسانية او لابد من استعمالها في التدريس ونظرا لما نقوم به من مهارة فائقة في مساعدة المرأة المدرّسة. او جذب أنباه الطالب، والعمل على توفر الوسائل وتكوينها من قبل المدرسين في بعض الحالات والعمل على تشجيعهم في الاستعمال الأمثل لها، وتكوين لهم ورشة عمل لصناعتها وتطويرها مما يخلق عندهم ليس الإرادة وحب العمل وانما

(٢) مسعودس- دور التقنيات التربوية في التطوير تكوين المعلمين في الجمهورية اليمنية، الجامعة الكاثوليكية الأمريكية ١٩٨٠ ص ١٢٩

(2) Theory Decioigny .communiceation andiovisuellest Pedngarge Edition Labo Bruxelles 1973 P55.

تخلق عندهم حب الابداع والابتكار والتنافس العلمي ومواكبة التطور العلمي وجعل من المدرّسة محيط متفاعل للناظر مع طالب ومدرس العالم ، وهذا مما يستوجب دعوة الى كافة القائمين على عمل المؤسسة التربوية الى ضرورة الاهتمام بكل ما يمكن ان يساعد في النهوض بالتعليم والتربية وبالتالي تحسين مخرجاته العلمية لتمكين الطلبة لمواكبة الحياة العملية ومع ذلك فعلى الرغم من أهمية هذه الوسائل التربوية في تحسين أداء دور المعلم والطالب. لكن يبقى السؤال الذي يطرح نفسه وهو لماذا لا تستخدم هذه الوسائل في واقعنا التربوي؟ ويمكن الإجابة عليه من خلال الدراسة التي شملت (١١٠٠٠) أستمارة جمعت من جامعات غربية عددها (١١) جامعة تستطيع ان تعرف الأسباب التي تدعو الى عدم استعمالها وتعود بالدرجة الأولى الى.

١. النقص الكبير في عدد الأجهزة.
 ٢. قلة تكوين المدرسين على استعمال وانتاج الوسائل التعليمية.
 ٣. عدم تهيئة أماكن الدراسة لاستعمال الوسائل.
 ٤. عدم التشجيع على الإنتاج المحلي.
 ٥. انعدام توزيع الدورات التي تتعرف بالوسائل التربوية المتوفرة^(١).
- الى جانب ذلك يمكن ان تصنف من العوامل والأسباب ما يلي:
١. عدم وجود مقياس ووحدات تهتم بالوسائل التعليمية.
 ٢. عدم وجود متخصصين في هذا المجال وبالذات نقص البحث العلمي في الأمور التي تخصه.
 ٣. عدم مسايرة التطور التكنولوجي والاهتمام في هذا المجال من جهة او بسبب قلة الأموال والإمكانيات الموجودة والتي لاتفي بالحاجة.

وان هذه الأسباب تؤكد لنا عدم الاهتمام من خلال العوامل الكثيرة والتي أدت بواقعنا التربوي ان يكون بعيداً عن فائدة الواقع التكنولوجي التربوي، من خلال القصور الحاصل فيما يتعلق بتوفير الأجهزة والوسائل من جهة، ومنها ما يتعلق بالجانب البشري وتكوينه بالشكل الذي يمكنه من استعمال هذه الوسائل في حياته التطبيقية والعملية من جهة أخرى^(٢). لذلك فإن الحالة الكيفية للعملية التعليمية، أو مايسمى بجودة التعليم، تتضمن الى جانب قلة استعمال الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة، يتضمن أيضاً المناهج العلمية التي يتقبلها الطالب، وجودة الكتب وحدثتها، ونوعية المدرس ومدى قدراته المعرفية والمهارات والرقى بالعملية الإدارية، ووجود البيئة المدرسية^(٣). كل هذه مجتمعه تؤثر سلباً وإيجاباً في التفاعل بين التعليم والعلم وبين المرأة

(١) عبد الكريم مرسى، مصدر سابق ١٩٩٩ ص ٦٥

(١) عبد الكريم مرسى، مصدر سابق ١٩٩٩ ص ٦٦

(٢) الأجيست الإنمائية، الأمم المتحدة، واقع الطفل العربي التقرير الإحصائي السنوي للأمم المتحدة ، العدد الرابع سنه

المدرسة، والطالب، والإدارة، والإشراف، وبالتالي يعطي ثمرات للجهود المتكافئة في تفعيل أثر كل واحد من. أفراد هذه المؤسسة التربوية، وهذا يشير ويؤكد الى ضرورة خلق مزيج مركب من العوامل التي تعمل مجتمعه في تحسين اداء المرأة في التدريس ويتمثل المزيج في التقنية الحديثة للعملية التعليمية بأسرها، وتوفير المناخ العلمي المتطور بكل اطيافه وأبعاده العلمية الحديثة وهذا يتطلب من الجهات المختصة تهيئة المناخ العملي والعلمي للمرأة المدرسة والذي يمنحها اكتساب المهارة والمعرفة وتنمية قدراتها ودعم إمكاناتها من أجل أداء واجباتها بشكل فعال. وهذا يتم من خلال الاستفادة من البرامج ودورات الإعداد والتدريب لتعريف المرأة أحدث التطورات في مجال عملها من المعلومات العصرية التربوية ومن تقدم التكنولوجيا وجسور الاتصال والمواصلة بوجه عام. فضلاً من أن التدريب والتأهيل المستمر للمرأة في مجال عملها. هو الذي يحدد نوعية التعليم الى جانب ما يحددها الإعداد والتدريب الأولي وان لم يكن أكثر منه^(١). الى جانب أن تحسين تكنولوجيا الاتصال. سوف تعزز تفعيل التعلم والتعليم وتفسح أمام للطلاب طريقاً جذاباً في تحصيل المعارف واكتساب المهارات التي يصعب أحياناً توافرها في البيئة المحلية وبوسع التكنولوجيا أن تقيم جسراً بين البلدان الصناعية^(٢). وبهذا تستطيع المرأة المدرسة أن تواكب النمو والتطور العالمي في مجال عملها، كما دلت تجارب ونستن (Weinstein) الى ان المتغيرات المادية في غرفة الصف تؤثر في سلوك المعلم والطالب في مواقف الاجتماعية أو غيرها من متغيرات البيئة الصفية. فضلاً عن زيادة التفاعل مع الموارد الدراسية. وقلة فرص المقاطعة في الكلام الى جانب زيادة في نسبة التساؤلات المهمة بين الطلبة^(٣). ولقد أجرى جارلس، سنة ١٩٩١ (Charles) ^(٤). دراسة جامعة (أيوا) هدفت الى البحث عن مدى أهمية استعمال الأجهزة والمواد التعليمية، وعلاقة ذلك بتذليل الصعوبات للمواد المجردة والصعبة الفهم، وتكونت العينة من (١٢٠) عضو هيئة تدريس من نفس الجامعة ومن الكليات الإنسانية والعلمية، وقد أشارت نتائج الدراسة. الى ان التقدم في التكنولوجيا والتطور السريع يجعل من الضروري والمهم جداً استعمال الوسائل التعليمية كجزء فعال لتسهيل عملية التدريس، لتوليد الرغبة لدى الطلبة لما فقد

٢٠٠١ ص ١٢٢

(3) Ken . Coannicott and David The Throy Educational Quaiaty and Effective Schooling Paris Un Esco 1994 P128

(١)اليونسكو، اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الواحد والعشرين، مركز الكتب الأردنية، تطلع المعلمين الى أفق جديدة، التعليم ذلك الكنز المكنون ١٩٩٦ ص ٣١

(3) Weinstein ، 1979 ، The Physical Environment of the school Review of Educatonal Research 42 577 . blo

(4)Charles W.(1991) “ intructural Technology Resources : Social Education 55، (7) ، PP. 427, 429

من التحصيل العلمي والحفظ^(١). وأما (Irmma A.1991) فقد هدفت دراسته الى التعرف على العلاقة بين استعمال الأجهزة والوسائل والرغبة في التحصيل لدى الطلبة في جامعة بنسلفانيا وقد تكونت العينة من (٢٤٤) طالبة وطالباً من المستوى الجامعي، وقد أشارت نتائج الدراسة، ان للوسائل التعليمية دور فعال ومهم في العملية التدريسية، وكما أكدت دراسة أخرى (ليندهارت) التي تشير الى ان الوقت الكلي الذي ظهر في تعليم الطلاب، وخاصة الذين لديهم عجز في التعليم، له ارتباط وثيق في الوسائل التعليمية وسلوك المعلم أثناء أعطائه التعليمات وسلوك المعلم الانفعالي بالسرعة في أعطائه التعليمات، ويعد استعراض دراسة الأبحاث التي غطت حوالي (١٥,٠٠٠) طالباً أعلن عنها كل من لندلومسكي والبرنج^(٢). أن المهمات التعليمية ومشاركة الطلاب والطالبات واستقبال التغذية الرجعية التعليمية لها جمعياً تأثير ايجابي على تفعيل دور المرأة المدرّسة، وبالتالي على التحصيل العلمي للطلاب، وفي الواقع فإن أغلبية توصيات علماء النفس المدرسي وأدخالهم يتمثل بشكل رئيسي على استغلال البيئة، سواء كان هو الاقتراح في غرفه الصف او برنامج لتعديل السلوك، او المراجعة للمناهج لخلق برنامج تعليمي للمرأة المدرّسة او برنامج تدريبي للوالدين، او مشروع متطور منظم.فإن عالم النفس سوف يعمل على إجراء تغييرات مخططة للتعبئة بحيث يستطيع ان يحدث تحسينات ايجابية في سلوك وخصائص شخصية المعلم والمتعلم. أذن فالمرأة المدرّسة اليوم عليها المعول في تنشئة جيل من الطلاب المسلحين بالعمل وتتحمل المسؤولية ورفع شأن الوطن والسير بنهضة قدماً الى الأمام والى الحياة الأفضل تمشياً مع تطورات النهضة العصرية. ولاسيما قد أتضح بأن تقدم المرأة وتعلمها وتنقيتها وأرتفاع عقليتها ومستواها في المجتمع، هو ارتقاء الرجل بنفسه، وهكذا أصبح الرجل يحترم دورها في التعليم والعمل والنضال وتكبير مشاركتها في نهضة الوطن وتقدمه. ولتحتفظ بثقة الرجل دائماً وابدأ^(٣). أذن هنالك قناعه متزايدة بأنه مادامت النظم التعليمية وأهدافها تتغير. فإن الإعداد المهني للهيئة التدريسية يجب ان يتغير ليتلائم مع الأوضاع الجديدة. فضلاً أن ذلك التغيير يعني تغييرات في النظرية التربوية، كما يعني تغييرات في الأدوار التي يجب أن تحمل الهيئة التدريسية مسؤولياتها وتوسع الثقة بين ما يكون عليه تعليم المرأة المدرّسة وبين ما يجب أن تكون

(4) Irmma. A . 1991 “the effect of different Levels of Coding ، Colour V5 . Black، Greyy whiticl in Facillitating achievement of different styles ، The Fennsylvania state University . ، 52 ، (8) ، p 2824 .A

(5) L ysakowski R. and Walberg . H . 1982. intercultural Effect of Cues . Pariciopation and Correective Feed Dack American Educational Research Journal 559 . 578

(١) عبد الرحمن سلمان الديسوي ، دراسات في المرأة المعاصرة، مطبعة الدار البيضاء ، بغداد ، ساعدت وزارة التربية والتعليم على نشره ، الجزء الثاني بلا سنه ص ٤٢

عليه أكثر مما كانت عليه في الماضي^(١). أبان الإعداد الأكاديمي والنظري التي تتعامل المرأة في ذلك الوقت مع النظريات والكتب بصورة مباشرة، ولم تتعامل مع الإنسان بصورة مباشرة. لذلك فأن استعمال الأجهزة والمواد التعليمية، ولتوضيح المفاهيم المجردة والصعبة لدى الطلبة، تكون فعالة في توليد الرغبة في التعليم والتعلم وبالتالي زيادة في التحصيل العلمي.

٥- جانب الإدارة المدرسية

لم تعد الإدارة المدرسية عملاً سهلاً، يستطيع أي فرد إدارته بالكفاية المطلوبة، بل أصبح (علماً) له أصوله وقواعده، وفنياً يحتاج الى من يمارسه صفات وسمات شخصية ونفسية وعقلية وإدارية، لها أصولها وتقاليدها وأخلاقياتها^(٢). إذن فالمشكلة في الإدارة أنها ليست تنظيماً قيادياً معقداً فحسب، ولكنها تتضمن تنظيماً إنسانياً، طالما أنها تعتمد على الطاقة البشرية في أداء وظيفتها. لذلك فأن من الضروري أن تبحث عن أسس جديدة تتضمن عليها فلسفة الإدارة أسس تمكنها من فهم الوظائف الظاهرة والكافية في تنظيم العمل عموماً. فأن أي مؤسسة أنما تنشأ وتتمو من أجل تحقيق هدف معين، وان القيام بوظيفة التدريس والتعليم نيابة عن المجتمع الذي يوليها في مقابل هذا فهي تحتاج الى دعم مادي وأدبي، يبقى على حياتها ويساعدها على النمو. وان مجتمع أي مؤسسة او جمهورها عندما يقترن بوجودها ويمنحها الدعم الذي تحتاجه، فإنه يتوقع ان تقوم بكل ما عهد به اليها على أفضل الوجوه. وفي إطار المؤسسة التعليمية فان العلاقات العامة لوظيفة من وظائف الإدارة تأخذ ابعاد أخرى أكثر عمقاً وأخطر شأنًا. لأن المجتمع او الجمهور في حاجه لان يطمئن الى كفاءة وفاعلية المدرّسة التعليمية بأجهزتها المختلفة والعاملين بها. لذلك نلاحظ تأكيد المجتمع بصورة عامة على ان المؤسسات التربوية عامة تحتاج إلى مسانده وتعزيد وتأييد للخدمة التي تقوم بها اليهم. وقد شملت هذه المساندة والتعزيد من قبل الجهات المسؤولة وذات السلطة والقرار في تحقيق الرغبات والاحتياجات والتحقيق في المعوقات والمشكلات التي تواجه المؤسسة التعليمية وبصورة عامة والمرأة المدرّسة بصورة خاصة. ومن هنا تنشأ الحاجة الى قيام نوع من الاتصال المستمر والمنظم بين الإدارة المدرسية من جانب والمجتمع (ذي الطلاب) من جانب آخر. فالمجتمع في حاجة كذلك لان يطمئن الى كفاءة وفاعلية المؤسسة التعليمية بأجهزتها المختلفة. فنلاحظ من خلال ذلك ان المدرّسة والطالب والمعلم والإدارة لا يعملان في فراغ وانما هناك اتصال مستمر ورغبات متغيرة تحتاج الى مواصلة وتعاون لتنفيذ هذه الحاجات والتي يكون لوظيفة الإدارة المدرسية دور كبير باعتبارها همزة الوصل بين المؤسسة التعليمية بصورة عامة

(٢) كلارنس أنبول، ترجمة طه الحاج الياس، محمد خليل الحاج خليل، مصدر سابق ص ٢٢٩

(٣) مصطفى فهمي ومحمد علي قحطان، علم النفس الصناعي، دراسة نظرية وتطبيقات علمية، مكتبة الخانجي، القاهرة

والمجتمع او الجمهور الذي تخدمه^(١). كما قدمت دراسات هارتون ادله كافية على ان المصنع يؤلف نسقاً اجتماعياً . تمارس فيه الجماعات غير الرسمية دوراً حيوياً او انه يجب ان ننظر للعامل باعتباره كائناً انسانياً واجتماعياً له حاجاته^(٢). لذلك علينا ان نرى الإنسان كفرد (رجل، امرأة) مختلف دائماً عن معاصريه، ينقل ذاته وشخصيته الى المدرسة. وفيها يتأمل الفرد ان يشبع رغباته وطموحاته، وكما تساعده المدرسة على ان يحقق أهدافه من اجل المجتمع^(٣). لذلك فان الإدارة المدرسية عليها ان تأخذ بنظر الاعتبار بعض القيم المؤثرة في سلوك المرأة وبالتالي في العاملين معها من الطلاب والهيئة التدريسية والإدارة بكامل كادرها فيما ما يلي:

١. الحرية: من القيم السلوكية الثقافية الأساسية التي تعبر عن الاستقلال الذاتي وتعني التحرر من السيطرة والسلطة، وحرية المرأة في ان تعمل ما يحلو لها في حدود العقل والمنطق ولايعني الحرية المطلقة.

٢. المساواة والتي تستلزم من ان تقف المرأة على قدم المساواة كثيراً مع الرجل وان يكون لها حقوق وامتيازات متساوية مع اقرانها في العمل. فضلاً عن عدم تجاهل الإدارة المدرسية الفروق الفردية في النواحي العقلية والانفعالية والاجتماعية، وبالتالي تحديد الحوافز والمكافآت او العقوبات، والتي من خلالها تقف المرأة متساوية أمام القانون وتحصل على حقوق دون تفرقه سواء كان بقوانين الحكومة العامة او قوانين العمل ونمطيه المؤسسات.

٣. الفرص المتكافئة : تتوقع المرأة المدرسة أن تتيح لها عملية الفرصة والانتقال الى الدرجات العليا اقتصادياً واجتماعياً وان الدول المتقدمة تتيح للمرأة المدرسة او العاملة عموماً الفرص في مختلف المستويات للحصول على العمل والترقي فيه. من خلال الجد والإخلاص في العمل. والقيم الأخلاقية وحق المرأة في استغلال إمكانياتها مما يعود عليها وعلى المجتمع الفائدة وبذلك تخدم نفسها وأمتها^(٤). وهذا يتطلب من مهنته المرأة المدرسة ان تتميز بمواصفات محددة يمكن أجمالها مما يلي:

١. توفر الرغبة من التدريس . تُعد الرغبة أساس النجاح في اي عمل، وبما ان مهنة التدريس ذات طابع أنساني بالدرجة الأولى فان الرغبة تصبح أكثر أهمية كي تكسب ثقة المتعلمين وتفاعلهم الايجابي مع المرأة المدرسة، أذ جاءوا برغبة صادقة في التدريس وبالتالي يسهم في تفعيل جهود المرأة المدرسة.

(١) صلاح الدين جوهر، مصدر سابق ص ٢٠

(٢) محمد احمد الزعبي، مصدر سابق ص ٨٦

(3) Willom. G. scolt Organization Theory in Overview and an Appraisal cand any of Manegement April 1961 pp15. 16.

(١) كنت ديفيز، ترجمة سيد عبد الحميد موسى، محمد اسماعيل يوسف ، مصدر سابق ، ص ٣٢-٣٣

٢. الالمام بأمور المعرفة العامة. أصبحت حقول المعرفة في وقتنا الحاضر متسعة ومتباينة في أداء عمله التعليمي بصورة مقبولة ويمكن حصر حقول المعرفة بتلك المجالات^(١).

أ. معلومات خاصة بالمادة الدراسية التي يتخصص فيها.

ب. معلومات عامة في ميادين العلوم المختلفة والتي يمكن ان تشكل فائدة للمرأة المدرّسة.

ج. معلومات متخصصة بأساليب ووسائل التعليم او تتمثل في كيفية تخطيط التعليم وأثارة أفتباه الطلاب وتحفيزهم وكيفية إيصال المعلومات او المادة الدراسية للطلاب.

د. طبيعة الطلاب الذين تدرّسهم المرأة المدرّسة ومعرفة النواحي النفسية والاجتماعية وقدراتهم العلمية، والتعليمية. بهدف توجيه التعليم بأسلوب ومحتوى عملي على أساس تلك النواحي.

هـ. تقييم الذات للوقوف على مواطن القوة والضعف في شخصيتها، وفي الأساليب التعليمية التي تقوم بها، هذا الى جانب تلك المعلومات الخاصة بالمرأة المدرّسة، لابد في أن تدخل في نفس الإطار الثقافي بالإدارة أو مدير المدرسة. والذي يتطلب ايضاً أن تمتلك مهارات تعد ضرورة لتفعيل أداء دور المرأة والنجاح في أداء عملية التدريس التي تقوم بها مع الطلاب وتطوير الكادر التدريسي فيها وأهميتها^(٢). وكما يلي:

١. مهارات تطويره: تتعلق بمدى الكفاية الإدارية في الابتكار والإحساس بالمشكلات، وبالتالي النجاح في عملية التخطيط التربوي.

٢. مهارات فنيه: تتعلق بالأساليب والظروف التي يستخدمها الإداري في ممارسة عمله ومعالجه المواقف التي يصادفها والتي تتطلب أصول عملية تساعد الإداري على النجاح في عمله.

٣. مهارات أنسانيه: وهي الطريقة التي يتعامل بها المدير مع الهيئة التدريسية وتجعل المرأة المدرّسة تتعاون مع الإدارة المدرسية بكل إخلاص وأمانه مما يزيد من تفعيل قدرتها على الإنتاج العلمي والتحصيل العالي للطلاب، وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية والمجتمعة^(٣).

٤. المهارات الإدراكية: تعني التنسيق بين كل نواحي العمل، وبين مصلحة المؤسسة وربطها ببعضها وتوجيهها نحو هدف مشترك^(٤). وقد أضاف هابيتون (Ham pton) ولور (Lax Lawer)، اعتماد بعض الصفات للمديرة المدرسة وأهميتها في تفعيل أسهام المرأة في التدريس، هي الصمود، والصبر، الرغبة في العمل المسؤولية، الولاء، التنبؤ، الطموح،

(٢) عبد الزهره باقر، تقويم كفايات المعلم ، مطبعة وزارة التربية طبعة (١) ، بغداد ، ١٩٩١ ، ص١٠٥

(١) محمد مرسي منير، اختبار القدرة على القيادة التربوية، عالم الكتب الرياض ، ١٩٨٩ ، ص٧٥

(٢) محمد مصطفى زيدان، مصدر سابق ، ص٦٣

الصمود^(١). ويمكننا الحكم على تفعيل دور مدير المدرسة وتأثيره على الهيئة التعليمية من خلال ما يأتي:

١. الجانب الخلفي لأعضاء هيئة التدريس.

٢. الأداء الوظيفي وتفعيل مهام أعضاء هيئة التدريس .

٣. تفعيل تحصيل الطلاب وارتفاع مستوى تحصيلهم العلمي^(٢).

وكما ذكرنا سابقاً فإن الإدارة التربوية قد أصبحت عملية اجتماعية من نوع خاص، تتكامل فيها الأساليب، الفنية والمادية او الرسمية، والمعرفة العلمية، المنظمة بالعلاقات والتفاعلات الاجتماعية والتعاونية وبناء الجماعات من اجل تحقيق منفعة متبادلة^(٣). فضلاً عن أنه اذا ما علمنا أن العلاقة بين المجتمع والمدرسة تعمل دائماً داخل إطار من القيم والتقاليد والقوانين والحرف السائدة التي تنظم حياة المجتمع. وهنا تنشأ الحاجة الى تلك العلاقة بنوع من الاتصال المستمر المنظم بين المؤسسة التعليمية المساندة والمتعاضدة مع المجتمع في الموارد البشرية التي يفردها وينتجها المجتمع، لكي تستخدمها المدرسة بالقيام برسالتها، وبين المجتمع الذي يتأمل من الإدارة والهيئة التدريسية في المدرسة، بأن مواردها البشرية هي مدخلات للتصنيع والاستثمار الفكري وفي خلق جيل عصري يواكب الحركة العلمية العصرية والتقدمية. وكما جاء في الكثير من الدراسات في العلاقات الإنسانية، كانت ترى ان التدريس (بيئة العمل) باعتباره يمثل نسقاً اجتماعياً مغلقاً. وقد أهملت الكثير من العوامل الخارجية التي تحيط في بيئة العمل، مثل الظروف الاقتصادية، وطبيعة الحياة، وغيرها من المتغيرات في المجتمع المحلي والوظيفي^(٤). لذلك كان لا بد من توسيع نطاق الدراسة. وبأدخال متغيرات مجتمعه، كالاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، التقنية، النفسية، الى جانب الاهتمام بالحركات النفايية ذات العلاقة في التنظيم. والاهتمام بدراسة بنائها وعلاقتها مع الإدارة والهيئة التدريسية، من اجل تفعيل الأدوار في المؤسسة التربوية. وبالوقوف على معوقات وسلبيات العلاقات والمتغيرات والعوامل والمشكلات، التي تعاني منها المرأة والإدارة، والتي تقف حجرة عثرة في سبيل تحقيق أداء الأدوار، وتحقيق من المستوى العلمي

(1) Neill . R . Weency The Art of managing Californial Addison Wesley Publishing Co 1981P 121

(2) Ba.R.Hampton and Robert .H.Lauer Solving problemes in Secondary school Administion Al tum on Organizion in Approach Cunties state of Americen Allyn and Baton inc , 1981. P168

(١) عرفات عبد العزيز سلمان ، ستراتجيه الاداء في التعليم ، القاهرة مكتبة الانجلو مصريه ١٩٧٨ ص٣٦٧ .
Thredgold . f.Human . Relation in Modern industry loundon university Baper Back 1963 P1
(٢) د _ اس _ اس _ دوب الترجمة د. احمد الثكلوي وآخرون، التغير الاجتماعي مكتبة نهضة الشرق القاهرة ١٩٨١ ص٦٣

والتحصلي للطلاب. وهذا ما يؤكد عليه العالم ماكس فيبر، عندما ذكر ان النظام الاجتماعي هو نظام فرعي، نابع من نظام حضاري كبير شامل. ويتكون من مجموعة من نظم ومؤسّسات تتعرض مركباتها الجوهرية وأطرها الخارجية للتغير المستمر بمرور الزمن^(١). فبرغم ان أسلوب الإدارة التقليدي كان مقبولاً منذُ عشرين عاماً، فقد لا يكون نفس الأسلوب مناسباً ومقبولاً بنفس الدرجة والترحيب في أيامنا هذه، وذلك لان هباب اليوم سيعيش في عالم غير الذي ولدنا فيه وعلى المرأة المدرّسة ان تتمكن من القيام بدورها في حل معظم العوامل والمتغيرات التي تظهر خلال هذه الفترة، من خلال التغير والتعديل، فضلاً عن ذلك على المرأة ان تبحث مع الإدارة عن الوسائل والمعالجات التي تحقق بها تلك الأهداف والغايات التربوية والتعليمية بكل يسر وكفاءة^(٢). لذلك فقد اخذ البعض يدرك ان العمل أصعب عند استعمال المفاهيم القديمة والأساليب التقليدية للمرأة المدرّسة ولإدارة المدرّسة، والتي تؤدي الى تباطؤ النمو التربوي في المؤسسة التربوية بصورة عامة^(٣). والمدرّسة بصورة خاصة. لذلك عليها ان تواكب التغيرات العصرية وما يدور حولها من مستجدات في المجالات التربوية والمعرفية خاصة، وما يدور حولها في خارج بيئة العمل عامة. وان تكون شبكة من العلاقات والاتصالات المرنة بينها وبين عالم المعرفة من صحة وعالم البيئة الخارجية من المجتمع المحلي وأولياء الأمور، وعن خلق تعاون مؤسسي لتحقيق الأهداف، وكسب رضا معظم الأفراد والجماعات والهيئات، التي تعمل معها. فضلاً عن ذلك فقد أصبحت التكنولوجيا التربوية والحضارية أحد أهم الممارسات المدرسية الحرجة في تفسير الكثير من الظواهر والعلاقات العلمية والتنظيمية، ولقد أصبح مدخل دور المرأة في التدريس هو مدخل نظم^(٤). وهذا يعني أن الإدارة المدرسية هي جزء من التنظيم الذي تشترك فيه المرأة المدرّسة وهو أحد المدخلات من بين المدخلات الأخرى المتداخلة والمتفاعلة والموجهة، نحو تحقيق هدف التنظيم المدرسي والذي يمثل المخرجات في شبكه الأدوار المتفاعلة التي تصب في الهدف التربوي والوطني للمدرّسة لذلك فالمجتمع كما يخبرنا (كيرث، ويلز)، مكون من مؤسسات بنوية لها وظائف، وأهداف محددة، كالمؤسسات السياسية، الاقتصادية التربوية، الدينية، العائلية، العسكرية، هذه المؤسسات متصلة ببعضها ومكملة الواحدة للأخرى. فأن اي تغيير يطرأ على احدهما، لابد أن يترك آثاراً وأنعكاسات على بقيه أدوار المؤسسات. وهذا يؤدي الى تحويل التركيب الاجتماعي،

(3) Weber .M.Theory of social and Economic Organization .N. 4 Free Press 1969 P6

(١) د. نهاد صبيح سعد، الفكر التربوي عند ساطع الحصري ، جامعة عين شمس، لكلية التربية ١٩٧٥ ص١٢٩ رسالة ماجستير غير منشورة

(2)Munister . J. Gg”Adopt Matrix Management Engineering and Construction Companies Gulf pulshing company Vol . No jun . 1996 P75

(4) Hampton . D. Contempavar . Management Mecoraw Hill Inc .N.Y.1977.P91

من شكل الى آخر^(١). لذلك فقد يرى العالم ماكس فيبر ويعتقد حقاً، أن فهم الحياة الاجتماعية والثقافية، تحتاج إلى مناهج خاصة، تمكننا من أستيعاب الحوافز والمعاني في الفصل الإنساني، على مستوى المعنى وعلى مستوى السبب. ويرى العالم ماكس فيبر، ان النموذج المثالي، الذي يرى فيه الدور او الفعل على مستوى السبب وعلى مستوى المعنى. أو العملية العقلانية او الفعل العقلاني الغائي للتوجيه العام للسلوك الفردي. وأنه يقوم على افتراض ان الناس ضمن ظروف معينة يسلكون سلوكيات يمكن التنبؤ بها. أذن فأن النموذج العقلاني للعالم ماكس فيبر، يمكننا من فهم الأفعال غير العقلانية. والنظر إليها بأنحراف عن النموذج المثالي او القاعدة العامة للسلوك^(٢). لذلك فأن التقدم المنشود والنهوض بالواقع التدريسي للمرأة المدرّسة، في جميع مجالات الحياة وخاصة في المجال التعليمي يتأثر الى حد كبير بمدى كفاية الهيكل التنظيمي التربوي، ومدى فعاليته وسياساته التعليمية المبرمجة^(٣). وفق خطه تنظيميه يعمل عليها الكادر الإداري والهيئة التدريسية في المؤسسة التربوية، وأن ماتبقى من المتغيرات يمكن ان تكون ناجمة عن الأختلافات في خصائص المحيط والموقف، وهي التي تظهر على شكل معوقات ومشكلات، تعمل على أعاقه المرأة في أداء دورها بفعالية. وهنا يتطلب من الإدارة المدرسية، دور أنساني يتمثل في القضاء على الانحرافات السلوكية الذاتية والموضوعية^(٤). وان نجاح النظام التربوي يعتمد الى حد كبير على الطريقة التي تدار بها فضلاً عن ذلك فأن نجاح الأنظمة التعليمية في تحقيق برامجها وأهدافها التربوية، يعتمد على تفعيل دور الإدارة المدرسية، وأستثمار قدراتها في توجيه النشاط المدرسي والإداري بشكل مرسوم ومخطط له في الوقت الحاضر^(٥). وليس نظام قائم على الأرتجال والروتين الملل. وهذا ما يتطلب في الإدارة المدرسية لتفعيل دور المرأة المدرّسة، بأنشاء مراكز لتطوير التدريس، وتوفير الكتب المنهجية، وتوفير التقنيات المناسبة لانعاش المناهج وطرائق التدريس عند المرأة المدرّسة في المدرسة^(٦). وقد تشير الكثير من الدراسات التي تناولت موضوع تفعيل الإدارة المدرسية او الإدارة في المؤسسات الإدارية. انه لايزال توجه العديد من

(1) Gerth – Hand . C.Mills .character Social Structure London . Routledge and Kegan paul 1954 P377

(١) أرفنج زانكي ، ترجمة محمود عوده، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، منشورات ذات السلاسل، الكويت ١٩٨٩ ص ٢٨٤

(٢) حسام فأنزه شاب ، مصدر سابق ، ص ٧

(٣) يحيي منصور بشير علي، قياس كفاءة الأداء الإداري، بغداد، الجامعة المستنصرية ١٩٩٧ ص ٢٦. أطروحة د. غير منشورة

(٤) غنية نياح علوي السامرائي، تقويم الأداء للمدارس الابتدائية في ضوء الكفاءات اللازمة. في الإدارة التربوية بغداد، الجامعة المستنصرية ٢٠٠١ ص ١٥. رسالة ماجستير غير منشورة

(٥) اكرم شيرخان نوروز ، مصدر سابق ص ٤٠

المشكلات التي تتطلب المزيد من الدراسات الميدانية لإيجاد الحلول لها مما دفع الباحثين لإجراء مثل هذه الدراسات لأسباب عديدة منها:

١. ضعف القابليات الإدارية لبعض مديري المدارس.
٢. قلة المحفزات المادية قياساً لبعض المؤسسات في القطر العراقي.
٣. تحديد الصفات الشخصية للمديرين التي تساعد ادارته المؤسسات التربوية بفعاليته.
٤. الجهل بأسس العمل الإداري وأجراءته.
٥. ضعف اندماج بعض المدراء لأنجاز العمل.
٦. عدم التأهل المسبق لتسليم العمل الإداري لبعض المدراء في المدارس الثانوية، وكما يقال ان نجاح المدرسة بنجاح أعضائها، فكيفما تكون إدارتها والهيئة التدريسية، تكون المدرسة لذلك فقد أكدت الكثير من المؤتمرات التربوية الوطنية والعالمية ، على أهمية ذلك فقد أوصى المؤتمر التربوي السابع المنعقد في بغداد ١٩٨١-١٠-٣٠ الى ١٩٨١-١١-٢ بأهمية اختيار مديري المدارس ومعاونيهم من ذوي الكفاءة والقدرة والخبرة، والحزم، وفق توجيهات المؤتمر، للمسؤولين في وزاره التربية، وهذا يتطلب العمل على وضع الضوابط الكفيلة بإنجاح عملية الاختيار.

وتتحمل الإدارة هذه المسؤولية من أجل تحقيق أهداف التربية المجتمعية المنشودة. عن طريق منحها الصلاحيات التي تعمل على تفعيل دورها^(١). وتأسياً على ذلك فالمدير يعدُّ قائداً للعملية التربوية سواء من خلال قيادته للمدرسين أم الطلبة والعاملين الآخرين. وعليه فأن تطبيقه وتنظيمه وتوجيهه للعملية التربوية بطريقة تضمن نجاحها وتحقيق أهدافها. ولقد أكد المؤتمر التربوي العشرون المنعقد في عام (١٩٩٤) على ضرورة تطوير كفاءة العاملين في الإدارات التربوية والمدرسية، والتوسع في اللامركزية في العمل الإداري من خلال استحداث مديريات عامة أخرى للتربية. بكل المحافظة الكبيرة. مع التوسع في منح الصلاحيات الإدارية والمالية والفنية، وفي مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس^(٢). تتمثل المهام بتحديد احتياجات المدرسة من الإعداد الكافية واللازمة من المدرسين، والعمل على تنمية الروح المعنوية للمرأة المدرسة، فضلاً عن العمل على تقويم النشاط التدريسي للمرأة وأحتساب هذا التقويم في نظم الحوافز والترقيات الى جانب غرس الوعي الثقافي والمهني وتكوين اتجاهات إيجابية في التفاعل مع الآخرين. لذلك فقد حدد المعنيون في مجال الإدارة المدرسية الى ضرورة توافر مجالين من الصفات للقيادة الإدارية

(١) الجمهورية العراقية، التقرير النهائي والتوصيات، ومجموعة الدراسات والتقاليد الميدانية، للمؤتمر التربوي السابع المنعقد

في ١٠-٣٠-١١/٢، ١٩٨١، ص ١٢٦

(٢) احمد ابراهيم احمد، مصدر سابق ، ص ٧٥

الناجحة والتي تعمل على تفعيل أثر المرأة بصورة عامة والمدرسة بصورة خاصة وهما الصفات الشخصية والمهنية التي سبق ان نوهنا عليها. وهذا ما اكده المؤتمر التربوي الحادي عشر المنعقد في عام (١٩٨٥) في بغداد وهو أهمية الاختيارات والأدوات الموضوعية التي تمكن بواسطتها من مدى تحقيق توافر الشروط والمواصفات في الأشخاص الذين يتم اختيارهم لإدارة المدارس^(١). وقد أكد أيضاً مؤتمر التعليم العالي الثالث المنعقد في العراق (١٩٨٧) انتشار مظاهر الضعف في أداء القيادات التربوية الجامعية، التي تؤثر سلباً في رضا أعضاء الهيئة التدريسية^(٢). ومستوى تفعيل دورهم لذلك نلاحظ ان الأنماط الإدارية بمدارسنا لها أثرها على المرأة المدرسة. كما هي في دراسة باغازي (١٩٨٤). التي أجريت في مدينة مكة المكرمة في السعودية إجابة على النمط الشائع في المدارس المتوسطة في مكة وأثرها على المعلم. ما هو النمط الإداري الأكثر تفعيلاً لدور المدرس في المدرسة. ولقد اعتمد الباحث على الاستبيان الذي يشمل على (٢٣٤) استمارة مستوفيه للبيانات الكاملة من مجموع (٣٣٥) استمارة اعتمدت في البحث ب١٣٦ فقرة لعناصر الأنماط الإدارية الثلاثة الاوتقراطي، الديمقراطي، الترسلّي ولقد توصل الباحث الى النتائج الآتية: ان نمطي الإدارة الديمقراطي والاوتقراطي، وهما أكثر الأنماط شيوعاً في المدارس المتوسطة بمكة المكرمة. أما النمط الترسلّي، فأقله انتشاراً أما النمط الإداري الذي يحبه اغلب المعلمين هو نمط الديمقراطي^(٣). الذي يعمل على تفعيل أدوارهم فكانت التوصيات:

١. رفع مستوى القدرة على القيادة التربوية لمديري ومديرات المدارس الثانوية الموجودين في الخدمة وفق برنامج تدريسي يعهد هذا الفرض في ضوء الحالات.
٢. اعتماد معيار علمي موضوعي محدد للاختيار مديري المدارس أضافه الى الشروط المعمول بها حالياً.

٣. الاهتمام بالجوانب الإنسانية في الإدارة التعليمية، وضرورة دراسة وفهم السلوك والتفاعل من مواقع العمل، حتى يتوافر للإدارة القدرة على التنبؤ باتجاه السلوك وبالتالي يتمكن من السيطرة عليها، وتوجيهها في الاتجاهات المحققة للأهداف. أذن فأن التدريس يؤدي فعاليته في الجو المقترح والذي تستطيع المرأة في ان تعبر عن آرائها وأفكارها بحريه، وتشارك في اتخاذ القرارات

(٣) علي عبد الوهاب النعيمي، مدى مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية صنع القرار وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلس كلية التربية، ابن الهيثم، جامعة بغداد، ١٩٩٠، ص٣٤، رسالة ماجستير غير منشورة

(١) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤتمر الثالث للتعليم العالي، المنعقد في العراق من ٢١-٣٢ تموز، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٧، ص١٢٢

(٢) باغازي محمد سالم الأنماط الإدارية لمدارس مكة المكرمة المتوسطة وأثرها على المعلم وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى، دراسة ماجستير، جامعة ام القرى، كلية التربية، مجلة رسالة الحج بالعدد

(١٧)، الرياض، ١٩٨٦، ص١١٠

الخاصة بالهيئة التعليمية، ويعمل جميع الأفراد على شكل وحدة متشابهة متفاعلة لأعلى شكل مجموعات، أما الإدارة في النظام المغلق فان التدريس يقل نشاطهم وتفعيلهم للدرس في الجو المغلق، الى جانب والاضطهاد الذي تفرض فيه الأوامر والتعليمات، ويكون شكل التعالي على الزملاء في مناقشه الأمور والظواهر المتعلقة بالمدرسة وبالهيئة التعليمية^(١). لذلك

تشير الادبيات الى ضرورة الاهتمام بالمرأة المدرّسة باعتبارها جزء من الموارد البشرية في المجتمع وتكون نصفه الى جانب أنها تشغل بنسب كبير في مجال التعليم في المؤسسة التعليمية. وهذا يتطلب من الجهات المسؤولة العمل على كسب رضاها عن الوظيفة وإفساح المجال لهن في العلامات الإدارية والمشاركة في اتخاذ القرار الإداري. لان ذلك يؤدي الى زيادة الإنتاجية والتحصيل العلمي للطلاب بعلاقة مباشرة. فضلاً عن ذلك سيؤدي الى تحسين الصحة النفسية والبدنية والثقة بالنفس للعاملين وتحسين الأداء وتقليل معدلات الغياب، ودوران العمل. وهذا بدوره سيحسن الأداء^(٢). فالمدير المؤثر سيبدأ من سؤال نفسه ما النتائج المتوقعة وبذلك ينظم العمل بشكل فعال اذ يتم نسج رغبات الافراد وقدراتهم مع متطلبات العمل من دون تنازلات، فهو بذلك يوفق بين المصالح الشخصية للأفراد، والتنظيم والتقييم والمصلحة العامة للتنظيم. فيركز على ما يمكن انجازه وليس على ما هو متعذر انجازه^(٣). فهو عن طريق مكافئة الأداء الإداري، يُعيد تصميم الأدوار بحيث يستطيع المرؤوسين ان يبدعوا من خلال التنسيق مع البيئة الخارجية التي تؤثر على اي نوع من المنظمات. وذلك من خلال المحددات التنظيمية والتي تمثل السلوك التنظيمي الذي تتبناه المنظمة والسياسات التي يتعلق بالعاملين لديها لتحقيق أهدافها والأهداف الشخصية للعاملين وان المحددات الشخصية بما فيها من مشكلات العنصر البشري هي بمثابة العمود الفقري لمشكلات الإدارة هذا من ناحية ومن ناحية هناك المشكلات التي تتجلى بها السلوك الإداري والتنظيمي عند التطبيق لذا فأن التفاعل بين المحددات التنظيمية والشخصية يساعد المدرّسة في تحقيق أهدافها وان التغيير في طبيعة المحددات الشخصية سوف يؤثر بشكل على المحددات التنظيمية في المؤسسة من خلال السياسات والوسائل والطرق التي يتم بها تأدية الأعمال. والوظائف والأنشطة من داخل التنظيم المؤسسي للمدرّسة. وتشير دراسة تركي(١٩٨٦) ^(٤). الى ان السياسية بأنها المرشد للهدف وتتأثر بمجموعة من العوامل منها الاحتياجات الفنية،

(٣) كلارنس أنيول، مصدر سابق ، ص ٢١٢

(١) هاشم ، زكي محمود، إدارة الموارد البشرية، منشورات ذات سلاسل ، الكويت ١٩٨٩ ص ١٥٠

(٢) افراح خضير، مصدر سابق ص ٢٨

(٣) تركي مصطفى احمد، بحوث في السلوك التنظيمي في البلد العربية، دار العلم لنشر والتوزيع، الكويت ، ط(١)

١٩٨٦ ص ٢٣٢

زيادة التوسع في الأعمال التنظيمية تقضي الاهتمام بوضع وتحديد السياسة الخاصة (بالمرأة) والتركيز على أهمية الإداء الإنساني، كلها عوامل لها اثر فعال في أداء دور المرأة في التنظيم المؤسسي للمدرسة. في الوقت الحاضر والمستقبل، فالإدارة المدرسية عندما لا تعبر عن تلك العوامل من خلال السياسة المتبعة بصورة واضحة ومتفاعلة بذلك تؤثر سلباً على سلوك المرأة التنظيمي، الذي يعكس لأداء الدور في التدريس لذا فعلى الإدارة الاهتمام في تطوير أساليب طرائق العمل ولاسيما طرائق التدريس. وتحديث الوسائل والأجهزة المختبرية والتقنية والارتقاء بمستوى قدرات وخبرات المرأة المدرسة من خلال الإعداد والتدريب قبل الخدمة واثنائها. فضلاً من ان مدير المدرسة هو احد أهم عوامل تحقيق الكفاءة المدرسية ان لم يكن أهمها على الإطلاق. ذلك ان المدير الكفاء القادر على تنظيم عمل جماعي ناجح والذي يجمع بين الكفاءة والانفتاح. ينجح في كثير من الحالات في أدخل تحسينات نوعيه ذات شأن في مدرسته. ومن ثم الحرص على أن يعهد بإدارة المدارس، الى مهنيين أكفاء تلقوا إعداداً متخصصاً لاسيما في ميدان الإدارة وينبغي ان يخولهم هذا التأهيل مزيداً من الصلاحيات في مجال اتخاذ القرارات. وان ممارستهم السلمية لمسؤولياتهم الحساسة. ومن منظور التربية المستديمة. التي يكون فيها الفرد معلماً ومتعلماً أحياناً آخر⁽¹⁾.

٦- جانب الرضا عن العمل واتخاذ القرار

تعتبر الموارد البشرية والقرارات بشأنها من أكثر الأمور حيوية في منظمه الأعمال المعاصرة. وتأخذ البحوث في هذا المجال أهميتها المتزايدة يوماً بعد آخر. وهذا مايدعوا الادرات العراقية وخاصة في ظل الظروف غير الطبيعية، ان تساهم في أعداد سياسية واضحة في مؤسسات المجتمع ولاسيما المؤسسة التربوية لكي تؤثر هذه السياسات التأثير الايجابي على بيئة العمل وعلى العاملين فيها من الهيئة التعليمية فيها. ولاسيما في مجال المرأة، حيث هنالك عدة عوامل في المجالات التنفيذية وتعتبر من الواجبات الأساسية في المؤشرات المهمة في تقييم كفاءة أداء دور المرأة، والتي يمكن ان تتسم من خلال⁽²⁾.

١. زيادة معدلات الرضا الوظيفي.

٢. المساهمة في تقليل أزمة النقل والمواصلات.

(١) تقرير مقدم للأمم المتحدة، اللجنة الدولية المعنية بالتربية، القرن الحادي والعشرون، اليونسكو مركز الكتب الأردني، ١٩٩٦ص١٣١

(٢) د. واجدان جاسم محمد، صباح محمد موسى. دراسة حول توزيع الموظفين في دوائر الدولة. مجلة الإدارة والاقتصاد - المستتصرية العدد ٢٥ العام ١٩٩٨ص٢٠٢

(3) Schermerhorn , John R.;and etal” Organizational Bahaviar “, 6th ed ., John Wiley and sons , Inc., 1997,P, 4-8

٣. تحفيز العاملين والمساهمة في بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين.

٤. التأثير في معدلات الأداء الوظيفي^(١).

أي جوانب أخرى أكدتها الكثير في الدراسات تسهم في تقييم كفاءه أداره المؤسسات للعاملين فيها وزيادة فاعليتهم ومن الممكن ان يتم من خلال^(٢).

١. تطوير نوعيه حياه العمل.

٢. الأيفاء بالمتطلبات القانونية.

٣. الحصول على فتره تنافسيه.

٤. تأكيد مرونة قوه العمل.

من خلال تلك الدراسات نرى أن لنجاه العملية التربوية، علينا النظر بأمعان الى العاملين بهذه المؤسسة، وكذلك النظر الى بيئة العمل والى المحيط الخارجي للمؤسسة العمل. والى المرأة المدرّسة التي هي جزءاً من العملية والتي تتأثر بمعظم تلك العوامل وتؤثر بالتالي في أنجازها للدور التربوي التي يتوجب عليها أنجازها بكل كفاءة وفعالية. في ظل تعدد الأدوار والمهام التي توجه الى المرأة المدرّسة لإنجازها فضلاً عما تواجه المرأة المدرّسة من مجموعة متغيرات وتحديات في المجالات العملية والمعرفية والاجتماعية والتقنية والتي لايمكن أغفالها عند التفكير بمهمة التدريس، باعتبارها هذه المهنة من أهم المهن في المجتمع وهي المعول عليها في باقي المهن الأخرى، لما لها من دور ايجابياً في عملية التنمية الشاملة التي يمر بها المجتمع العراقي. الى جانب ماتميز به المرأة العراقية من المرونة التي تطبعها نتيجة لظروف العراق الخاصة، عن باقي الدول العربية. فهي تستوعب دوماً اتجاهات جديدة نحو العمل وأتجاه الناس كما تعلم مجموعة كبيرة من التعريفات عن علاقة كل فرد بالأخرين في مجال العمل. وهذا لا بد من ان تكتسب المرأة المدرّسة صوره جديدة عن نفسها وعن شخصيتها المهنية والايديولوجيه المهنية التي تواكب تلك التغيرات العصرية والطموحات الفردية والمجتمعه^(٣). فضلاً عن ذلك ان الحياة الجماعية ذاتها تصبح مصدراً للأشباع الاجتماعي والاستقرار العاطفي للفرد. وبذلك يزداد رضا المرأة المدرّسة^(٤). وتقل بذلك معدلات انخفاض التحصيل العلمي للطلابها الى جانب قلة التنقلات، ودوران العمل، او الأجازات او الغيابات. أذن يمكن ان نسأل السؤال؟ ما نوع التربية اللازمة لزماننا؟ ومدى المسؤولية التربوية للمرأة المدرّسة؟ ونوع المرأة المدرّسة المناسبة لمثل هذا

(١) سناء الخولي ، مدخل الى علم الاجتماع ، دار سعيد للطباعة الاسكندرية ١٩٧٧ ص ١٣٨

(٢) مصدر سابق ص ١٣٥

(4) Kooniz .Toward , Aunifled Theory of Management N.Y.1964 . P45

العصر^(١). لذلك نلاحظ ان من المتغيرات والعوامل المهمة التي تسهم في نمو وتطوير المرأة المدرّسة هي الرضا الوظيفي، والمساهمة في اتخاذ القرار، فضلاً عن أنها من الموضوعات التي حظيت بأهتمام الباحثين والدارسين منذ الثلاثينات في القرن العشرين، عندما نادى حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية في تحسين ظروف العمل العاملين. وأهمية ذلك في تحسين كفاية الأداء في التدريس^(٢). فضلاً عن أن الرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحثة مهم جداً في الحفاظ على الملاكات العاملة ذات الكفاءة والخبرة في التدريس والاستفادة من جهود المرأة وخبراتها للتحفيز على التدريس الى جانب ذلك فالرضا الوظيفي عامل مهم في تعزيز مشاعر السعادة الإنسانية، وله الدور في تقويم فعالية المدرّسة والهيئة التعليمية، وتقويم البرامج والبيانات والإجراءات المتبعة في الهيئة التعليمية من خلال معرفه اتجاهات المدرّسات نحوها، لذلك نلاحظ ان هذا الموضوع قد أنتقل الى الكثير من الدراسات التربوية لماله أهمية بالنسبة للأفراد والمجتمع على حدّ سواء. بسبب زيادة الشعور بأهمية دور ومكانه المرأة المدرّسة في تحقيق هدف المدرّسة والمجتمع. ورسم بذلك سياسة تنظيم البرامج المستقبلية للتربية^(٣). فضلاً عن ذلك ان الرضا عن العمل وطمأنية المرأة المدرّسة فيه تتوقف عليها مجموعة من العوامل فيها إنتاجية التحصيل العلمي للطلبة الأخلاص والولاء في العمل والمهنة وقيامها بواجباتها اتجاه ذاتها واتجاه المجتمع^(٤). الى جانب الأخفاقات في العمل التي تعد مشكله تعكس أثارها على مستوى الرضا الوظيفي لعضوات الهيئة التدريسية. فيولد شعوراً بعدم الرغبة بالأستمرار بالعمل الى جانب الرغبة في تغيير أماكن العمل وعدم أستقراره الإداء الوظيفي^(٥). وكنتيجة لانخفاض الشعور النفسي بعدم الأرتياح والقناعة والسعادة التي تظهرها المرأة في التدريس^(٦). وهذا ما أكده المؤتمر العلمي للتعليم والبحث العلمي الثالث المنعقد في العراق سنة ١٩٨٧، عن أنتشار الضعف في أداء القيادات التربوية التي تؤثر سلبياً في رضا أعضاء هيئة التدريس ومستوى ادائهم^(٧). فضلاً عن ذلك لاتزال مهنة التدريس تقتقر الى بعض المعايير والخصائص المهنية وان كانت قد حققت البعض الأخر

(1)Tomes, Lynch . The Tarning of selective second org Feacher , Op.cit.P40

(١) محسن منصور، الرضا الوظيفي لدى مدبري العلاقات العامة ، الجهاز الحكومي والإداري مجلة أبحاث اليرموك حجم (١٢) ع ٤ - ١٩٩٦ ص ٢٥٤

(٢) شيرخان ، يحي منصور ، الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، جامعة اليرموك مجلة اتحاد الجامعات العربية ع(٣٥) الأردن ١٩٩٩ ص ٣١

(٣) سلامة طنّاش، الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأردن، مجلة الدراسات الجامعية ، ج ١٧ ع (١٣) ١٩٩٠ ص ٢٢٩

(٤) كلارنس أنيول ، مصدر سابق ١٩٨٨ ص ٢٢٩

(٥) العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمات في الإدارة ، مطابع الإدارة العامة ، الرياض ١٩٨٢ ص ١٨

(٦) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤتمر الثالث للتعليم العالي ، المنعقد في العراق سنة ١٩٨٧

الرضا عن العمل فيها حيث ان العمل في مجال التعليم يعد فيه العنصر البشري المحور الذي تدور حوله العملية التعليمية وتعتمد في نجاحها وتحقيق أهدافها المشتقة من فلسفه الدولة. لذلك فقد خرج مؤتمر العملية التربوية في المجتمع الأردني والذي عقد بتاريخ ١٩٨٠ بتوصيات تعلقت بأهمية الدور الذي تقوم به المرأة المدرّسة في العملية التربوية، وأكدت هذه التوصيات الى ضرورة أعاده النظر بالواقع الاقتصادي للمرأة والتأكيد على أهمية أعدادها وتأهيلها لمهنة التدريس. وتوفير الحوافز التي من شأنها تنمية إحساسها المهني وتوثيق انتمائها لعملها وذلك لرفع مستوى كفايتها الإنتاجية في العملية التربوية^(١). ونظر على هذا الموضوع (الرضا الوظيفي للمرأة المدرّسة) عن المهنة من أهمية في زيادة تحسين دورها من جهة، الى جانب معرفة العوامل التي تؤدي الى احباطها وانزعاجها من مستوى أدائها وحماسها في عملها من جهة أخرى دراسة أجريت في الأردن للطوبائي: بعنوان "الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن" تنتج عن هذه الدراسة. ان المعلمين يقللون من درجة رضاهم عن المسؤولين عن درجة رضا المعلمات للمسؤولين عنهن وان درجة الرضا عند المعلمين والمعلمات عن المسؤولين تتأثر بالعمر فكلما زاد العمر زادت درجة الرضا عن المعلمين والمعلمات الى جانب ان الدراسة قد اظهرت تفاوت المعلمين والمعلمات في درجة رضاهم عن العمل ايضاً حسب الموضوعات التي يدرسونها. حيث اتصف معلموا التربية الرياضية والمنزليه. بدرجة رضا اعلى من معلمي ومعلمات الموضوعات الأخرى. وتنتج كذلك ان العلاقات الإنسانية بين المعلمين والمديرين والموجهين تسهم في زيادة درجة رضا المعلمين عن مهنتهم^(٢). وتشير دراسة أخرى في جمهوريه مصر العربية للباحث فرج عن الرضا عن العمل بين مدرس العلوم في التعليم الثانوي في مصر وكانت متغيرات الدراسة. السن المؤهل الأكاديمي، الحنين، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة. وقد أظهرت النتائج ان ابرز مصادر الرضا عند المعلم إحساسه بقيمته وأهمية عمله، وان درجة الرضا للمعلمات عن العمل كانت اعلى من درجة رضا المعلمين، وان الرضا لا يتأثر بعوامل الحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي والعمر، وعدد سنوات الخدمة في التعليم، أما الازعاجات وعدم الرضا فكانت تتلخص في قلة الراتب، أساليب الإشراف، الشعور بالإرهاق في العمل اللجوء الى الأساليب الدكتاتورية في الإدارة. طول المناهج الدراسية ومقرراتها وتعقيدها، بالاضافة الى الأساليب التي يتم فيها عملية دوران العمل والتنقلات بين المعلمين. وقلة التقدير الذي تلقاه

(١) وزارة التربية والتعليم الأردني ، توصيات مؤتمر العملية التربوية في مجتمع أردني متطور عمان الأردن ما بين

١٣/٥/١٩٨٠ الى ١٥/٥/١٩٨٠ ص٦-٧

(٢) عادل الطوبائي، "الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن عمان الجامعة الأردنية لكلية التربية ، ١٩٧٠ ص٧٦. رسالة ماجستير غير منشوره.

المعلمة من المسؤولين^(١). أما دراسة سيرجيو فاني "Sergiovanni" في الولايات المتحدة الأمريكية عن العوامل التي تؤثر في رضا المعلم عن عمله فقد اظهر النتائج لهذه الدراسة ان أهم عوامل الرضا عند المعلمين هو شعورهم بالتقدير الاجتماعي من المسؤولين وتقويضهم المسؤولية. أما العوامل التي تؤدي الى عدم الرضا عندهم يمكن أجمالها في الظروف المحيطة بالعمل مثل العلاقة مع الزملاء، اجور العمل او الراتب، فضلاً ان الدراسة أظهرت ايضاً انه لا يوجد اثر للحنين في درجة الرضا بين المعلمين والمعلمات^(٢) ولقد أكدت دراسة (ابراهيم عبد الله فاخر) عطيه عبد الله محمود ١٩٨٤ الى ان هناك ثمة عوامل مختلفة تؤثر في الرضا عن العمل عند المعلم. كحب العمل، تمنع الفرد بكفاية فسيولوجية وصحية وعقلية جيدة. الإحساس بالأمن والاستقرار، توافر المكافآت والأجازات، وضوح أهداف العمل. وديمقراطية العمل. تكافؤ الفرص بين المعلمين، التوافق بين أفراد المؤسسة الواحدة. وهكذا يمكن القول ان العوامل التي تؤثر في رضا المعلم على مهنته يمكن حصرها في الحالات التالية: المعلم نفسه طبيعة المهنة، بيئة العمل الإدارة المدرسية، العلاقات الإنتاجية والاجتماع بين الهيئة التعليمية من جهة والنمط الخارجي من جهة أخرى. المناهج الاجور تكافؤ الفرص، قانون المكافآت الجزاءات، ديمقراطية العمل الإعداد والتأهيل الخ^(٣). الى جانب ذلك هناك عامل مهم تستحق الاهتمام والدراسة له تأثير فعال في اداء دور المرأة في المدرسة. الا وهو المشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة في المدرسة والهيئة التعليمية وتوسيع دائرة المشاركة في القرارات فيها. لذلك نجد ان عملية اتخاذ القرار كونها عملية ترابطية ومتناسقة ومتناغمة في طبيعتها مع العوامل السابقة الذكر لكونها تقتضي التكامل والربط بين مختلف النشاطات الفرديه والجماعية. فضلاً عن ان الاخذ بمبدأ المشاركة في القرار لهدف البعد عن التعصب وتلاقي القصور في المعلومات والبيانات اللازمة فيما لو كان القرار فردياً الى جانب ايجاد قاعدة مؤيدة للقرار تسعى الى تفعيل القرار وإنجاحه. لان الجميع سوف يسعون الى العمل به لان القرار هو قرارهم وهم مسؤولين عن نتائجه وتساعد المشاركة في اتخاذ القرار ايضاً الى تحسين العلاقات بين المسؤولين والمديرين وكذلك تزيد من التفات المعلمين حول المدير. ولها أهمية في الكشف عن قدرات الآخرين والاستفادة منها وهي تنقل من حدة الصراع الذي يتطور بسبب الأفراد داخل تنظيم المدرسة الى جانب اعتباره شرطاً أساسياً لكفاءة وتفعيل

(١) عدلي كامل فرج، الرضا عن العمل بين مدرس العلوم في التعليم الثانوي في الاقليم الجنوبي القاهرة جامعة عين الشمس كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشوره ١٩٦١. ص ٢٦-٣٠.

(2) Sergiovanni , Thomas " Factor " Which affect satis fion and disatis facion of Teacher Journal of Education al A dministration . May 1967.P.11.9.

(٣) ابراهيم عبد الله ناصر، عطيه عبد الله محمود، مدى أروضاء معلمي الابتدائية على مهنتهم من مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن ١٩٨٤ ص ٦٥

وظيفة المرأة داخل المدرسة بل يؤدي الى تحسين كفاءة الإدارة والعملية التعليمية بمجموعة. الى جانب ان القرار الجماعي سوف يساعد الى استغلال الحد الأدنى من الموارد الضرورية لانجاز الهدف^(١). ومن ثم المشاركة الجماعية للقرار يساعد على الالتزام بتنفيذ القرار بكفاءة وتوحيد مجموعة أعضاء الهيئة التعليمية^(٢). فضلاً ان المشاركة في اتخاذ القرارات مبدأ من الديمقراطية أكده الدين الإسلامي ودعت إليه السنة النبوية الشريفة وأسسها الخلفاء الراشدين^(٣). وتأكيد على تراث هذه المشاركة وتأكيداً فقد اظهر تقرير لجنة سياسة التعليم العالي المنعقد في عمان ١٩٨٧ آثاره الى ان عضو هيئة التدريس يشعر بضعف مشاركته في صنع القرارات التربوية نتيجة لبعض الممارسات القيادية غير الصحيحة. وتعد عملية صنع القرار من أهم الدعائم التي تعتمد عليها الحياة التنظيمية^(٤). وان عملية صنع القرار والبت فيه للمرأة المشاركة في صنع القرار في العوامل والظواهر المتعلقة بالتعليم الى جانب إتاحة الفرصة المناسبة للمرأة ولكل عضو في الهيئة التعليمية. لمناقشة الحوار حول المشاكل او كيفية مواجهة حالة متوقعة الحدوث في داخل المدرسة او في الصف واتخاذ القرارات المناسبة بالاشراك مع المديرية والتي تسهم في رفع الرضا الوصفي عن العمل وقد يشمل جزءاً من نتائج هذه القرارات. وقد لاحظ التن مايو Moyo ورفاقه من خلال مجموعة من التجار والتي اجريت في شركة وسترن الكنرك في عام ١٩٢٤ لمدة خمسة اعوام ان المادة ليست الحافز الوحيد لزيادة الانتاج بل الاهتمام بشخصية العامل ومشكلاته واشراكه في القرار وتوفير هذه الثقة والعلاقات الإنسانية بين المرؤوسين وبين الإدارة. كل ذلك من شأنه أن يزيد من الإنتاجية و لرفع كفاءة الإداء^(٥). فضلاً عن ذلك تتحقق حدة الصراع ويسود جو المدرسة التعاون والعمل كفريق يسودهم التماسك بين افراد الجماعة ومن ثم يسود جو المدرسة الود والولاء للعمل والمدرسة، مما يؤدي الى تقوية معنوياتهم فيسعون سويه لبلوغ الأهداف^(٦). لذلك ان أتاحة الفرصة للمرأة المدرسة في اتخاذ القرار ووضع الأهداف في تنظيم وتخطيط العمل يؤدي الى وضوح وترسيخ تلك الأهداف في ذهن المرأة ويساعدها على تفهمها الصحيح لإجراءات العمل مما يؤدي الى كفاءة العمل واداءه بكل فعالية. فالمرأة بهذا الأجراء تكون على علم ودراية بما هو مطلوب منها بالضبط، وهذا يشير الى ان المرأة تؤدي اعمالها بكفاية جيدة وبشكل فعال

(١) Don -Decoster Eldon schafers Management A ccounting Adecision Emphaise , John Wiley and Sons Inc 1979 , pp5.11

(٢) كلارنس أنيول ، مصدر سابق ١٩٨٨ ص٢٢٩

(٣) زكي محمود هاشم، الإدارة التعليمية، وكالة المطبوعات الكويت ١٩٧٩ ص١٠٦

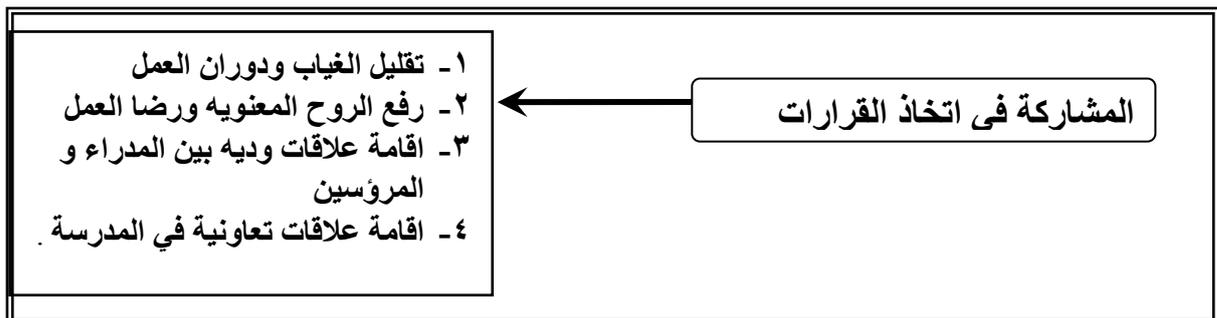
(٤) محمد علي شبيب، السلوك الإنساني التنظيم، مطبعة ٢، الدار الجامعية، القاهرة ١٩٦٧ ، ص٣٢٥ ص٣٢٨

(٥) السلمي علي، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري، دار المعارف القاهرة ١٩٧٩، ص٨٩ ، ص٩٠

(٦) جواد شوقي ثامر، سلوكيات الإنسان ونعاكاساتها على أداره الأعمال، دار الحكمة للطباعة، بغداد ١٩٩٢ ص٢٠

في المجتمع والإدارة المفتوحة. حيث تعبر فيه عن آرائها وأفكارها وطموحاتها ومآنتويه من خطط للمستقبل بشكل يخدم هدفها الوظيفي وبالتالي يخدم المدرّسة كمؤسسة ثورية هادفة. وهكذا نلاحظ ان التفهم والمساندة للقرارات هما أكثر أهمية من محتوى القرار نفسه ولاسيما عندما تتعلق بالجوانب التنفيذية الى الدرجة التي تجعل من المرأة المدرّسة تشعر بالتزاماتها المدرسة اكبر من حالة التعاقد معها^(١). ولاسيما أنّ العمل الجماعي من شأنه ان يؤدي الى اذابة شخصية المرأة المدرّسة. وان العلاقات المتبادلة وتفاعل المرأة في الإداء الوظيفي لها اثر كبير في تفعيل التدريس. والى جانب ذلك اكدت الكثير من الدراسات ان العلاقات غير الرسمية بين الجماعة في العمل لها اثرها في تفعيل العمل وتطوير المدرّسة وتحقيق أهدافها المرجوة^(٢). وهذا ما يؤكد أنّ اختلاف تفاوت المدراء في حرصهم على فسح اعمال الكافي أمام المرأة للمشاركة في صناعة القرار تدعو الى اجراء دراسات متواصلة في المؤسسات التعليمية لاستقصاء مدى المشاركة الفعلية في عمليات اتخاذ القرارات ونوعية هذه المشاركة وتعزيز النتائج . وكما يوضحها المخطط البسيط في الشكل (٨).

مدى المشاركة الفعلية في عمليات اتخاذ القرارات ونوعيه هذه المشاركة وتعزيز النتائج وكما يوضحها المخطط البسيط في الشكل (٨)



وقد استمرت الكثير من المدارس الثانوية التي تميزت بنمط القيادة الديمقراطية، التي تتميز بدرجة عاليه من التحصيل الأكاديمي في امتحانات وشهادة الدراسة الثانوية، كما تميزت بشيوع علاقات شخصية جيده^(٣).

٧. عوامل أخرى تعمل متكاتفه على تفعيل دور المرأة

كما نعلم أن المعلم بمفهومه الحديث وطبيعته الديناميكية مادة وطريقة ومنهجاً للتفكير والبحث، من الأمور التي لأغنى عنه في حياه الإنسان وأمنه وسعادته^(٤). فعليه يجب بذل جهود كبيرة في تحسين وأعداد الخبرات والكفاءات البشرية التي تحتاجها خطط وبرامج ستراتيجيات تطوره. لكي تحقق النهوض في كافه نواحي الحياة في المجتمع العراقي. والاستفادة من منجزات

(١) جواد شوقي ثامر ، إدارة الأعمال من المنظور الكلي ، دار الكتب ، بغداد ١٩٩٥ ص ٢٢٤ ، ص ٢٢٥
(٢) خليل محمد حسن الشماع ، محمود خضير كاظم، نظريه المنظمة، طبعة ١، دار الشؤون الثقافية، ١٩٨٩، ص ٧٤،
(٣) مصطفى محمود الحوامد، اتخاذ القرار وأثرها على فعالية الهيئة التدريسية، مجلة لكلية المعلمين، جامعة جرش، العدد ١١، ١٩٩٧ ص ٧

(٤) كاظم زكي اسعد ، تدريس العلوم، دار النهضة العربية القاهرة، جمهوريه مصر العربية ١٩٧٨ ص ٥

المعلم ومعطيات العصر الحديث، في تحقيق آمال وتطلعات المجتمع. فضلاً عن أن تحقيق الأهداف التربوية هذه وتوجهاتها إنما تحتاج إلى وقت طويل، ومدرس كفاء، وتخطيط سليم وشامل مبني على أسس تربوية علمية مستندة على التطبيق والمتابعة المستمرة، لكي تتجاوز الصعوبات والمعوقات، وضماناً لتحقيق الأهداف وتطويرها على الوجه السليم^(١). وتؤكد الدراسات في الفترة الزمنية الحالية إلى أن التربية والتعليم أهمية تقع على دور المدرس فيها بصورة خاصة، بوصفهم قادة فكر تقع عليهم مسؤولية العملية التربوية وتوجيهها. وإن لتفاعلهم الأثر الكبير في اكتساب الخبرات الجديدة. من خلال الأدوار التي تلعبها في تفعيل وتسيير وتوجيه عملية التدريس. فوظيفة المرأة المدرّسة بصورة خاصة والمدرس بصورة عامة أثار فاعليه الطلبة واهتمامهم وتوجيههم نحو مجالات المعرفة ودفعهم قدماً نحو التفكير السليم في الابتكار النافذ والخلاق لذا فالمدرس الكفاء يمتلك القدرة على المساهمة في بناء السلوك وتوجيهه وبالتالي صياغة المستقبل المنشود للطلبة والمجتمع وتنمية القدرات العامة المختلفة لديهم^(٢). كما تمثل المرأة المدرّسة للطلبة انموذجاً يقتدى بسلوكها وممارستها وتتأثر بأنفعالاتها وردود أفعالها وأسلوب تعاملها معهم^(٣). فضلاً من أن تفعيل التعليم يعني تبادل الأفكار والمشاعر بين المدرّسة والطالب وخلق مناخات يتسم بالثقة المتبادلة والاحترام البناء^(٤). فأن للموقف التعليمي الذي يتسم بالديمقراطية الموجهة واحترام المتعلمين ونقل أفكارهم ومشاعرهم بصورة واضحة من قبل المرأة المدرّسة يساعد على تفعيل عملية التعليم ورفع الروح المعنوية للطلبة وهذا بدوره يحقق نوعاً من الضبط داخل قاعة الدرس وبالتالي يساعد على زيادة نشاطات الطلبة في التحصيل العلمي وتحسين اتجاهاتهم السلوكية نحو المدرس والدرس في وقت واحد. وقد يرى العالم (بلومر Blomer) إلى أن المرأة المدرّسة إذا أرادت أن توفق في تفعيل تعليمها للطلبة فينبغي عليها أن تملك المهارة في تحقيق الانسجام بين أسلوب اتصالها اللفظي وغير اللفظي. لما في ذلك من أهمية لزيادة الثقة بها^(٥). فضلاً من أن الاتصالات ومد جسور المواصلة بين الكادر التدريسي

(١) يوسف علوان التميمي، تحليل التفاعل الصفّي في التدريس الفيزياء في المدارس الإعدادية والثانوية، في مركز المدينة

بغداد . رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة بغداد كلية التربية ابن الهيثم ١٩٨٩ ص ٣

(٤) جاد الله خلف ابو غزال، التفاعل الاجتماعي في الصف عند معلمات الدراسة الاجتماعية في المرحلة الثانوية، رسالة

غير منشوره ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن ١٩٩٢ ص ١٤١

(3) Stolurow . lond . pahl -k- letter to the Assessment of teaching in Aruno -A-Bollachk(Ed) Theory and Reseach . Teaching -N-Y-columbia university Teaching college Bur eat of Publication 1963 P384

(4) Msismake , A . K . and Mtuk Waj Non – verbal Forms of commu Mication in Africa and Learning Education Teachn –Ology A(23) N(3) 1985 P272

(1) Blomer – H- social – Attitudes and Nonsy mdal interaction Journal of Education

والهيئة الإدارية في المدرسة فأننا نتوقع ازاء هذه التغيرات والتحولات التي يجهلون اهميتها وفائدتها فيبقون في صراع نفسي وتسيطر على المرأة المدرسة شعور بالقلق حول مستقبل واطراف الوظيفة. وهنا يكون الجو مهياً لترويج الإشاعات المحيطة بمعنويات المدرسة^(١). لذلك تعتبر سياسات الاتصال المحدودة من العوامل التي تساهم في أضعاف الإدراك الحسي للأفراد والذي من خلاله يواجه الجهد والطاقة نحو تفعيل النشاط لتحقيق التطور والنمو واستمراره في التعليم وكما ذكر ذلك الباحث Harel & conen 1982-^(٢). وقد أظهرت دراسة الباحث كامل سنة ١٩٩٤ ما توافر الاتصال وسرعه انتقالها لجميع أطراف التنظيم او الهيئة التعليمية من اسهاماً كبير في مساعدة أعضاء الهيئة التدريسية على النمو والتطور وتفعيل دور المرأة المدرسة. والاتصال هو عملية لتنظيم النشاطات التعليمية وتواصلها لتحقيق الأهداف السلوكية على شكل إنتاجاً علمياً^(٣). لذلك لابد من العمل على ايجاد سياسة مبرمجة لتوفير فرص الاحتكاك على مستوى المؤسسة الواحدة في البلد الواحد وعلى مستوى المؤسسات المجتمعة فيه الى جانب تنظيم سياسة خارجية للاتصال كروافد علم ومعرفة لترقد الكوادر التربوية ومؤسساتها بما استجد من المعلومات والادبيات والمجلات والكتب. الى جانب توفيرها بأسعار مناسبة، والاهتمام بالمكتبات المدرسية وتحديثها^(٤). اي ان ايجاد قطاع معرفه نابض بالحياة، سوف يكون الأثر الكبير في تفعيل الانجاز ونمو القطاع التربوي ويكون قادراً على المنافسة مع المؤسسات التعليمية العربية والعالمية^(٥). وهذا يعني ان الحكومة الوطنية يجب ان تتيح التسهيلات بما فيها فتح باب التسوق والاطلاع العلمي على المستودع المعرفي (السوق) العالمي للمعلومات (انترنت) وهي الدائرة المستديرة والمشجعه لتحديث العملية التعليمية وتكون على اتصال بفرص التعليم والتدريب الدائمة^(٦). فضلاً عن المستجدات الوقائية للدور المرأة في اختصاص الإرشاد التربوي مما عليها مواجهة ظروف التغير الحاصل في المجتمع. نتيجة استجابة المرأة العراقية لتحديات التغيرات الحاصلة والمرتبطة بالحياة العامة وأهدافها في المجتمع. الى جانب ارتباطها بالأهداف وأوضاع

Sociology Vol . 1971 P51

(٢) هاشم زكي محمود إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل للطباعة والنشر الكويت طبعة ١ ١٩٨٩ ص

(3) Harel Gadaliu . H and Conen , Theory .Applied to the process of professional adolescence “ public personnel Management Volume 11, No. ring 1982. p17

(٤) كامل محمد الغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم . دار الفكر الطباعة والنشر والتوزيع عمان الأردن ١٩٩٤ ص ١٢٦

(٥) حسين نوري الياس، نجيه إبراهيم الدليمي، المرأة كمديرة في المنظمة القادسية، المجلد -٣- العدد -٢٢- السنة - ٢٠٠٣ ص ١٧٤

(٦) ديوان ولي العهد ، العولمة والفرص والتحديات ، أكتوبر ٢٣ و٣٠ أبو ظبي أداره البحوث والدراسات ١٩٩٦ ص ٧٤.

(١) ابراهيم المسلماني ، مصدر سابق ، ص ٢٥

دور المرأة في العملية التربوية والاجتماعية. علماً ان المرأة ليست منعزلة عن تحديات المجتمع ومخاطر هذه التحديات وأثارها التي تدخل في دور المرأة التربوي التي هي جزء من البناء الإنساني في المجتمع عامة. اذن فعليه دراسة المتغيرات المجتمعية دراسة متخصصة علميه تعتمد على المجتمع العلمي وهذه المهمة يتخصص بها علم الاجتماع والعلوم الإنسانية والطبيعية الأخرى. لأنها تبحث في ما هو اجتماعي وما هو عام، وما هو ضروري وما هو مفرد^(١). الى جانب ذلك يمكن للتنظيمات النسوية المتمثلة بوزارة شؤون المرأة - ووزارة حقوق الإنسان والاتحاد العام لنساء العراق الى جانب التنظيم النقابي والتنظيمات الأخرى غير الرسمية للمرأة، ان تعمل على تدعيم حقوق المرأة في بيئة العمل ومتابعة التعديلات والتشريعات القانونية الهادفة الى تطوير وتحسين اداء دور المرأة الوظيفي. فضلاً عن دور المرأة الناشط والمثابر في التنظيمات النسوية والنقابية التي تستطيع من خلالها ان تسجل مطالبها وتثبت حقوقها التعليمية على وضع الواقع وليس فقط في التشريعات النظرية. والى أي مدى تشجع النقابات وتعمل على فاعليه عضويه المرأة المشاركة^(٢). بالإضافة إلى ضرورة الاستفادة من وجود هذه النقابات والمنظمات وفهمها كمؤسسة تعمل على حماية مصالح العاملات والموظفات. وقد يحتاج الامر الى توفير قيادات نقابية نسوية ناشطة تعمل في مواقع مؤثرة في اتخاذ القرار وفي التخطيط لتنفيذ التشريعات والعمل بها. ولعل من المفيد لذلك ان يتم إنشاء حركة نسائية عربية وعراقية شاملة وموحدة. تكون قادرة على تسليح المرأة بعدة أسلحة علميه،اقتصادييه،أخلاقيه،اجتماعية حتى تكون مستقلة ومنتجة^(٣). وفي نفس الوقت تشترك مع الجهات المسؤولة الأخرى ذات العلاقة من اجل التعاون وبذل الجهود للتحقق من المعوقات والصعوبات التي تقف في بيئة عمل المرأة المدرّسة بصورة خاصة والمرأة عموماً عن العمل المثمر في الدور المزدوج للمرأة. المنزلي والوظيفي. فمن خلال توفير الخدمات المنزلية من جهة وتحسين ظروف العمل ونظام الأجازات الاعتيادية والمرضية والأمومة وضوابط الترقية والتدرج الوظيفي والراتب والاهتمام بأمور المخصصات والمكافآت الخ في العوامل التي اذا توفرت للمرأة تستطيع ان تؤدي الى زيادة مساهمة المرأة من مجالات الوظيفة القيادية والإدارية والنشاطات التربوية المختلفة. فضلاً عن ذلك نعمل على توفير مراكز للتموين واسواقاً خاصة لكي يحصل على ما تحتاجه من خدمات جاهزة للمأكولات، الملابس ومواد ضرورية أخرى بحيث يستطيع شرائها منها وبأسعار مدعومة. والواقع ان هذه محاولات لتهيئة

(٢) ناصر ابراهيم ، علم الاجتماع التربوي ، طبعة ١ ، دار الجبل بيروت ١٩٩٣ ص٢٦-٢٧

(٣) حسن حمود فيصل، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، وحدة البحوث والدراسات العربية تونس ١٩٨٢ ص١٠٤

(٤) فريده النقاش، غياب الديمقراطية وأثره المباشر على تقدم المرأة العربية مجلة قضايا عربية، السنة الرابعة- تونس

نيسان- ابريل ١٩٨١ ص١٤٢

الجو المقبول في العمل الوظيفي المنزلي وان تتوفر لدى المرأة المدرّسة قناعه بغية تحسين الظروف المعيشية لها وتوفير أسباب العيش الكريم للمرأة ولأفراد أسرتها^(١). وان مثل هذه الأمور تساعد على خلق أجواء مناسبة وتساعد على تحقيق راحة المرأة المدرّسة. وبالتالي يساعدها على الاستقرار ومن ثم الاهتمام بالعمل^(٢). لذلك على الحكومة بكل مؤسساتها وإداراتها المختلفة التي تكون المرأة جزءاً من مكوناتها الإدارية والوظيفية. ان تشن حملات للتوعية بهذه الأمور ونشر الأفكار لدى الجميع. بأهمية دور المرأة في المجتمع ومؤسساته الوظيفية والإنتاجية. إلى توجيه دعوة رجال الأعمال من القطاع الخاص المساهمة الفعالة في الاستثمار في مجال التعليم ومتطلباته الخدمية والتأكيد على أهمية استعمال التقنية العصرية لتوفير الجهد والوقت للمرأة. وكذلك العمل على توفير الدعم السياسي والحكومي لمؤسسات التعليم ومد شبكة اتصالات تعاونيه بين المؤسسات ذات الصلة في المجتمع بالعمل في التعليم وإبراز أهمية دور المرأة فيه واحترام ذلك. وهذا ما أشار إليه دور كهاميم عندما ذكر ان الظاهرة الاجتماعية تمتاز بصيغة الترابط بمعنى ان كل ظاهرة اجتماعية تتربط مع الظواهر الأخرى في الزمن الحاضر كما تتربط الظواهر الاجتماعية عبر الحقب التاريخية المختلفة التي يمر بها المجتمع^(٣). وبعبارة أخرى ان وظيفة الظاهرة الاجتماعية هي خلق نوع من التفاعل بين قيمتها وبين الحاجات العامة للمجتمع^(٤). إذن ان الفرد يجد نفسه بعلاقته مع المجتمع وعلاقته مع ذاته وذلك لان الإنسان يوجد من اجل المجتمع ومن اجل ذاته في آن واحد. فضلاً عن ذلك أن الإنسان الاجتماعي ليس اجتماعياً بصورة مطلقة ولا فردياً بصورة مطلقة. ونستخلص من كل هذا ان النمط المثالي للعالم ماكس فيبر ما هو الا شكلاً مجرداً رسم سيادته وهيكلته والتي من المفروض تطبق او يعمل بها الإنسان فرداً او جماعه بالشكل الذي يسرع ويفعل في الانتاج والاستثمار. وهو اسلوبٌ مثاليٌ مقترحٌ يصطدم بالواقع الفعلي التطبيقي وهذا يجعلنا بمقتضاه او في ضوء المقارنة معه والتي تساعد على فهم ما هو قائم وما هو مطلوب العمل به. فضلاً عن الصعوبات والمعوقات التي تقف أمامه في بيئه العمل عند العمل به وان هذا الأمر يقترب من حاجه التفسيرات السيكولوجيه للظاهرة الاجتماعية فقد أكدت على قيم الأفراد ومصالحهم وينتهي الامر بخيوط العالم ماكس فيبر حول فهم الفردية او الذاتية ليكون بذلك مروراً بالعمل الجماعي^(٥). فعليه ان تفعيل دور التدريس لدى المرأة يتجلى في تحقيق مجموعة من العوامل تعمل متفاعلة بين الطموحات

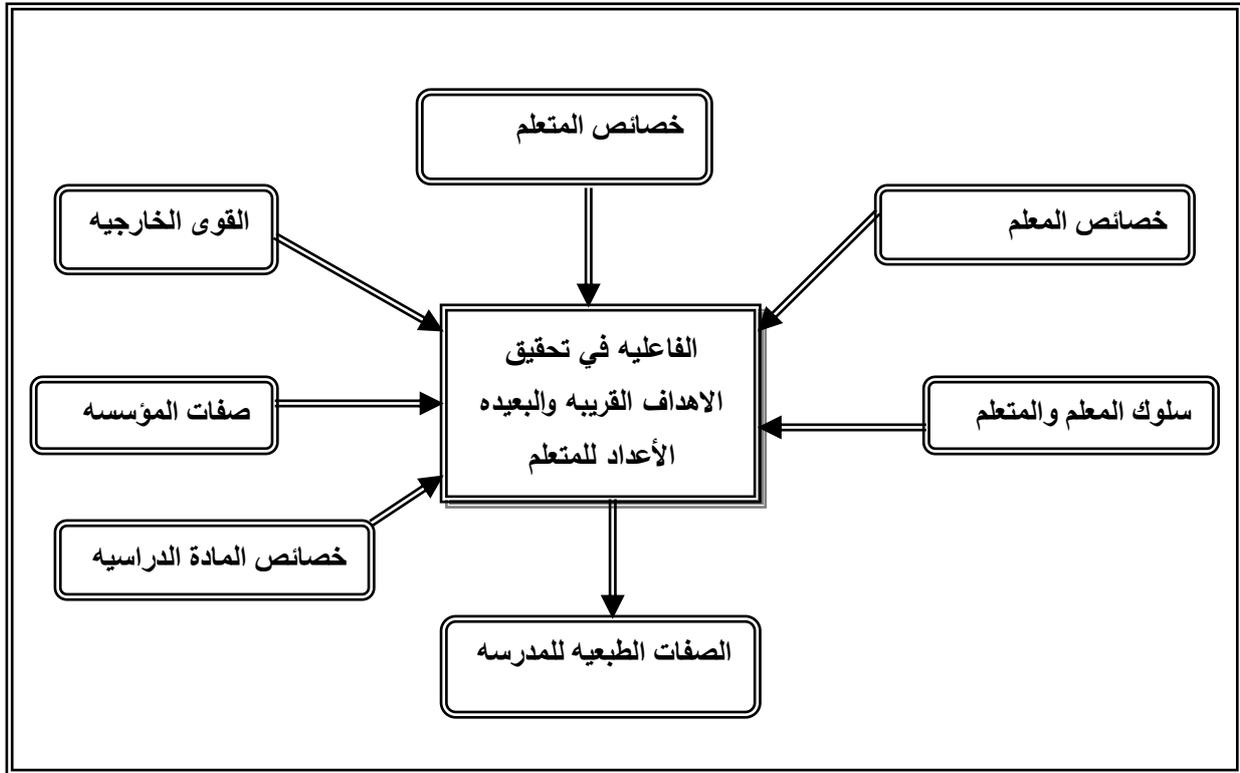
(1) Henry Phelps . Drown. The inequality of pay “ Berkely university of californis Press , 1977 PP . C. 347

(2) Murary Lubiner , Tmpioyea Orientstion Personnel Journal Vol . No-4-Aprill 1978 P.202

(3) 1 . bid .P110

(٤) احسان محمد الحسن ، دراسة تحليليه في التاريخ الفكر الاجتماعي ، بغداد . ١٩٩١ . ص٢٢٩
(١)فاضل الزيرجاوي ، أسس علم النفس التربوي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة الموصل ، ١٩٩١ ، ص١٣٢

الفردية والجماعية والمؤسسة بشكل كفاء^(١). من خلال محاور ربما تعد سياسات تفعيل العملية التدريسية والتعليمية بصورة عامة كما يوضحها الشكل التالي (٩)^(٢).
 الشكل (٩) يوضح المحاور الأساسية للتفعيل



فضلا عن ذلك فمن المقاييس التي يمكن الاعتماد عليها القياس تفعيل دور المرأة في التدريس هو مقياس عدد الطلاب لكل مدرّسة في القاعة الدراسية. وهو يقيس التوازن والتكافؤ بين عدد الطلاب وقدرة المرأة المدرّسة على التفاعل والتواصل مع التلاميذ او تقيس قدرة الطلاب على التلقي واستيعاب المعلومات الى جانب كفاءة المرأة المدرّسة في ادارة الطلاب وقيادتهم، وهذه المفردات مجتمعه لها تأثير سلبي في تفعيل دور المرأة المعلمه، خاصة إذا اعتبرنا ان العدد (٢٥) طالب لكل مدرّسة هو الحد الأقصى لمقياس الكفاءة والفاعلية في التدريس أذن فكلما قلت كثافة الفصول قليلة كلما أثرت ذلك تأثيراً ايجابياً على تفعيل الدور وزيادة قدرة المدرّسة على توصيل المادة العلمية، وزيادة قدرة الطلاب على تلقي واستيعاب المعلومات. وتشير الإحصائيات العربية حول أعداد الطلاب في القاعة الدراسية وكثافتهم.

١. المجموعة الأولى: مجموعة الدول التي تقل فيها كثافة الفصول الى اقل من ٢٥ طالب .
٢. المجموعة الثانية: الدول التي تتراوح فيها كثافة الفصول من ٢٥،٣٥ طالباً .

(1) Good .T. L and Brophy . J.E .Educational . Psychololgy Areal listic Approach Hall , Rinehart Rwinston . N.Y.1977. P73

(٣) فاضل الزيرجاوي ، مصدر سابق ، ص ٦٤

٣. المجموعة الثالثة: الدول التي تتراوح فيها كثافة الفصول على (٣٥) طالب والذي ينعكس سلباً على العملية التعليمية ومنها العراق حيث تبلغ كثافة الفصول حوالي (٤٩،٥٣) طالباً^(١). الى جانب الفرص والحوافز المناسبة عندما تتاح للأفراد فأنها تكفل أحداث التغييرات المطلوبة في قيمهم ومواقفهم الاجتماعية وتدفعهم الى قبول التحديث^(٢). فمن تسيطر المتعة المادية على معظم تفكيرهم وسلوكهم تدفعهم الى الإسهام في تنشيط دوره في العمل، كما هو في أسلوب التدريب حيث يحرص على ضرورة تطوير التشريعات بما يتلائم مع مستوى العصر واحتياجات الهيئة التعليمية والإدارة المدرسية، الى جانب تحديث كافة أطراف الرقابة والإشراف وأعلام المدرسين بوجودها. فضلاً عن أهمية العلاقات الإنسانية والتدريب والحوافز في العمل التربوي^(٣). علماً ان الالتحاق ببرامج التدريب اثناء الخدمة التي نظمتها وزارة التربية تشريعات لابد من ان تأخذ بنتائج المشاركين في الدورات التدريبية من أجل المفاضلة بين التدريسيين في الأمور التالية :

أ. أشغال الوظائف الإشرافية والقيادية.

ب. الترقية والترقية للدرجات الوظيفية الأعلى.

ج. الترشيح للاجازات الدراسية والزمالات والبعثات.

ت. الترشيح للايفادات خارج القطر لإغراض التدريب والتطوير.

الى جانب ان هناك محفزات أخرى، حيث تمنح للمتدربين كمخصصات للإيفاد والسفر وفقاً للقوانين والانظمة والتعليمات. كذلك استعمال الثواب والعقاب في نهاية التدريب^(٤). وهذا ما تؤكدته الدراسة التي أوردها (Wagner-1995)^(٥) بأن الميول نحو التواكل الاجتماعي تتأثر بقابلية التميز او قابله الملاحظة ووجد ان شعور الفرد العامل بأنخفاض قابلية التميز يشجعه على تخفيض مستوى ادائه، ويتجهون نحو التواكل الاجتماعي في العمل ومن ثم يكونوا أقل تعاوناً مع أفرادها عنهم وبالعكس في الافراد الذين يشعرون بارتفاع قابلية التميز سوق يبتعدون عن التواكل ومن ثم يكونون أكثر تعاوناً مع أفراد جماعتهم. وكما أكدت دراسة أخرى بأن دافعيه الفرد تكون

(١) الأمم المتحدة حسب التتمائية، واقع الطفل العربي، التقرير الإحصائي لمستوى العام ٢٠٠١ مصدر سابق، ص ١٢٨

(٢) قيس النوري ، النظرية التنموية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة ، بغداد ١٩٩٩ ص ٥٠

(3) Charles .J.Fox. civil service Reform and Ethical Accountabilities “ publics Personal . management Vol – 10. No . 1981-PP.98-182

(٤) بديع محمود قاسم ، مقالة بعنوان الفعاليات اللاصفية وأثرها في التربية المعلم الجديد ، مجلة تربويه تصدرها وزارة التربية ، الجزء الثاني ، المجلد الثالث والأربعون ، أب ، ١٩٨٦ ص ١٠٣

(1) Wanger . J.A.11. 1995.studies of in divididualism _ collectivism . Effects on Cooperation in Groups A academe of management Journal Vol- No 1995 - P .38

واطئه طالما ان العلاقة بين جهد الفرد والعقوبات او المكافآت تكون ضعيفة الإدراك وقد لا يكون الفرد قادراً على المطالبة بها لقاء المستويات الأعلى من الإداء، كما انه لايتحمل عقوبات على المستويات المنخفضة من الإداء عندما تكون اسهاماته في اداء الجماعة غير ممكنه التحديد.فأن مثلاً توجيه عقوبة لفت النظر وما يصاحبها من عقوبة الانذار في حالة التكرار او في حالة عدم الالتحاق بالدورات التدريبية او النجاح فيها او تأخير ترقيته بمقدار فائدة ومدة الدورات التدريبية او استرداد المبالغ المصروفة عليه والمكلفة الدولة او المؤسسة الخ فضلاً ان عدم ربط الإداء مع مستوى المكافآت او العقوبات من الأمور التي تعمل على خلق التفاهم الوظيفي او الإداري وتقليديه العمل بها حيث يؤكد الباحث كامل ١٩٩٤^(١). أن هناك اعتبارات على التنظيم مراعاتها في تحديد للترقية ومنها مدة الخدمة وضرورة ربطها بالكفاءة ،وان على النظم التعليمية أن تعطي أهمية اكبر لمقياس الكفاءة والانجاز في العمل واعتبارها كأساس للترقيه الوظيفية. وهذا ينبثق مع القول وضع الفرد المناسب في العمل المناسب له.وكما اكده ذلك دراسة عليش ١٩٨٥^(٢). والتي تؤكد على أن التجارب والأحداث التي يمر بها عصر التصنيع الحديث أثبت ذلك مما يحقق معدل الانجاز في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد وتكلفه. وتضيف دراسة الباحث كامل لعام ١٩٩٤ الى ان الحوافز المادية بأنواعها المختلفة تعبر عن الأستراتيجيات الإدارية المستخدمة للسيطرة على قوى العمل.بل أن كثير من المسؤولين المعاصرين يعدونها من أكثر الاستراتيجيات فعالية في تحسين أداء العنصر البشري ومنها المرأة المدرّسة بل أن سياسات الأمور والحوافز والتعويضات ذات التأثير المباشر على تفعيل سلوك المرأة وأنتاجيتها^(٣). لذلك تعمل المنظمات على تطوير هذه السياسات بصورة مستمرة وانتهاج سياسة رشيدة فيها. أما فيما يخص الأجواء وأنظمة الحوافز كونها من أهم العوامل في بقاء التنظيم المؤسسي في حالة من القوه والتفعيل للأدوار فيعد راتب المرأة التدريسية في حد ذاته من أهم الحوافز حيث تحتاجه ليكفل لها ولأفراد أسرته العيش الكريم.ويضمن للإدارة التعليمية بقاء المرأة المدرّسة في صفوف المدرسة. إذ أن الراتب القليل قد يدفع بعض المدرسين نحو الأستقاله والانحراف. وكما حدث في العراق أبان ظروف الحصار والحروب.

الخلاصة

(٢) كامل محمد المغربي ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان الأردن ١٩٩٤ ص ١٢٦

(٣) محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، دار العلم بيروت لبنان ١٩٨٥ ص ٣٤٤

(٤) موسى الوزني، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثه دار وائل الطباعة والنشر (طبعة ١) ١٩٩٩ ص

أن العلم بصورة عامة يمثل قاعدة الهرم التنظيمي في هيكل الوزارة وتمثيل المرأة. هو القاعدة في التنظيم الهرمي. لذلك ان أخطر مايعوق المرأة من أداء رسالتها على الوجه الأكمل هو عدم معرفتها بحدود وظيفتها ومسئوليتها وواجباتها وعلاقتها بالوحده المدرسية التي تعمل فيها وموقفها من خط السلطة (Lmeof out hority) الذي يمثل التسلسل الرئيسي للجهاز التعليمي وأتجاهات الاتصال في المدرّسة وفي ديوان الوزارة، وأهمية الدور الذي تقوم به لتحقيق أهداف المؤسسة التي تعمل فيها وتحقيق أهداف المجتمع الكبير الذي تنتمي اليه العراق ومن الجدير بالذكر أن النظرة الى مهنة التعليم في العراق لم تتغير، ولم يعمل المعلمون على تغيير أنفسهم نحو الأرتقاء بالمهنة ونحو واجباتهم إزائها. لأسباب معروفة مرت على الشعب العراقي. ومن المعلوم أن كفاية العملية التدريسية ترتبط الى حد كبير بدور أعضاء هيئة التدريس (والمرأة التي تشكل أكثر من نصفه) ومايقومون به من أعمال فضلاً من أن التربية بمفهومها المعاصر، عملية للتغيير والتطوير الاجتماعي. ولها من الآثار مايجعلها تحتل المكان الأول بين وسائط الإصلاح والتقدم في البلد وفق الفلسفة التي تعدها الدولة وقد تلعب التربية دورها الفعال في تحسين الحاجة الى إعادة تنظيم التركيب الاجتماعي والوظيفي لسد حاجات التكنولوجيا التي أوجدتها روح العصر والفقره التطورية للحركة البشرية التي ليس لها مثل حيث أصبح الكثير من النظم الموروثة للمراكز والأدوات الاجتماعية عاجزة عن أشباع حاجات الأفراد عن مسايرة التقدم في الوقت الذي لم يطرأ نظام جديد ينبثق مع الحياة المتطورة. وأن هذه الأدوار لا تتحقق بفاعلية إلا من خلال التغلب على الكثير من التحديات والصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة المدرّسة. ويتطلب ضرورة تكاتف الجهود الذاتية للمرأة والجهود الجماعية للمؤسسات والدعم المستمر من المجتمع. أن مثل هذه الصعوبات والتحديات تستلزم فضلاً عن ذلك سياسات حكومية ايضاً متوافقة مع إصلاحات اقتصادية متكاملة تفرض على المجتمع إعادة صياغة منظومة القيم المتعلقة بالتعليم والعمل لذا ينبغي على المؤسسات التعليمية ان تتخذ الخطوات الآتية التي تجعل من التعليم والمرأة المدرّسة أكثر تفعيلاً ووفاء لمتطلبات العمل في المجتمع العراقي.

١- توفير التشريعات القانونية التي ترسم للمرأة خطة العمل الناجحة لها وتحدد فيها الواجبات والحقوق التي لها وعليها.

٢- تعد عملية صنع القرارات من أهم الدعائم التي تعتمد عليها الحياة التنظيمية. وهي عملية مستمرة ويومية وشاملة لكل الوظائف الإدارية بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه والعمل على أنجاح القرار لان المجتمع يحسون بأن القرار هو قرارهم وهو مسؤولون عن نتائجه وتساعد المشاركة على الالتزام بتنفيذ القرار مكافئة وتوحيد مجموعة أعضاء المؤسسة.

- ٣- إعادة النظر في المشاركة بين نظام التعليم والإعداد والتدريب والاحتياجات المستقبلية من العمالة عن طريق التخطيط السليم للقوى العاملة في المجتمع
- ٤- التوسع في إدخال المناهج التطبيقية.
- ٥- إدخال مزيد من دواعي المعرفة العامة الى جميع مستويات التعليم.
- ٦- إدخال مزيد من مواد التخصص الى المناهج الجامعية والمعاهد لأعداد وتدريب للمدرسين.
- ٧- تعليم استعمال الحاسوب وماده اللغات الأجنبية.
- ٨- تعمل على ضرورة فك الارتباط بين المرأة وماضيها حيث العادات والتقاليد الجامدة التي عملت على عزل المرأة في بعض المجتمعات العربية واضطهادها في مجتمعات أخرى
- ٩- مشكلتنا في التعليم والتدريب هي الجمود او التحرك دون الاهتمام بالمضمون. والابتكار في تنفيذ البرامج التدريسية ولا يقتصر الأمر على ذلك بل أن المستقبل يهتم بضرورة إعادة النظر في عمل المرأة باتجاه دفعها وتشجيعها نحو تفعيل دورها في العملية التربوية وزيادة الإنتاجية في التحصيل العلمي للطلبة.
- ١٠- التغيير في تركيب الأسرة بحيث يرافقه تغيير في العلاقات الأسرية وتقليل من صراع الأدوار للمرأة.
- ١١- العمل على تفعيل دور المنظمات الجماهيرية(*) والثقافات المهنية. وفي توفير الكثير من الخدمات والتقليل من المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة.

(*) منظمات المجتمع المدني NGOs .

تقديم

يفتح هذا الفصل باب الدراسة الميدانية، والذي يركز في إطاره النظري على النظرية البنائية الوظيفية. التي تعطي للدراسة طابعها المميز وتجعلها ملتزمة في خط فكري يحدد المتطلبات النظرية التي تسير في خطتها، إذ تكون للدراسة صفة نظرية محددة. يمكن ان تساعد الباحث في قسمه الميداني على السير في الإطار الفكري والميداني، الذي تعتمد النظرية المختاره. وفي ضوء تعدد الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع، فقد تم تحديد إطار نظري محدد لدراسة تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية، ومحاولة اختبارها على أرضية الواقع. واقع المجتمع المدروس الذي هو دور المرأة في المدارس الثانوية لمحافظة العمارة وأفضيتها، ونواحيها، نستخدم بهذه الدراسة منهجاً دراسياً، هو منهج المسح الاجتماعي الميداني، حتى تتمكن الدراسة من الالمام بكافة الحقائق والمعلومات التي تغذي الدراسة بالأفكار، والبيانات النظرية والكمية، بحيث تكون الدراسة مستنده الى مناهج دراسية ذات شان كبير في تحديد المعالم المنهجية التي تقتضيها الدراسة بقسميها النظري والميداني. وان الغرض من اختبار بعض الفرضيات في الدراسة الميدانية للتأكد من مصداقيتها وصحتها في تفسير الحقائق والظواهر المتعلقة بموضوع تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية، وعلاقة التفعيل بالظروف وبمعطياتها الموضوعية والذاتية التي تتسم بها المرأة المدرسة في التعليم، أي اخضاع الفرضيات للاختبار للتأكد من صحتها بعد تسليط الأضواء الكمية والمتأنية على الدراسة الميدانية، فإذا كانت الفرضيات المحددة صحيحة بعد أخضاعها لمبدأ التجريب، فان البحث يقبلها على انها فرضيات صحيحة، يمكن ان تتحول فيما بعد الى نظريات، لتفسير العديد من الظواهر الخاصة بالمؤسسة التعليمية، وكيفية تفعيلها، بعد أن تطبق على جزء من التعليم الثانوي، ومعرفة كيفية تفعيل دور المدرسة في المدارس الثانوية والمتوسطة للبنات في محافظة ميسان. أما إذا لم تثبت صحة الفرضيات المحددة فان البحث لايمكن ان يقبلها ولهذا ينبغي على الباحث إعادة صياغة الفرضيات في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الميداني. وعملية كهذه أنما تؤدي الى تراكم المعرفة الميدانية وزيادتها في حقول علم الاجتماع التربوي والتنظيم، ومما تقدم فان الفصل هذا يدور في

مبحثين رئيسيين وعلى النحو الآتي :

المبحث الأول: حول الإطار النظري للدراسة.

المبحث الثاني: الفرضيات المطلوب اختبارها.

المبحث الثالث: يتناول الإطار المنهجي للدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري

وينعكس في هذا الفصل جهد الباحث والذي يركز في إطاره النظري على النظرية البنائية الوظيفية المتعلقة بالبناء الوظيفي الاجتماعي التي يطرحها علم الاجتماع المعاصر ومعظم علماء الاجتماع الغربيين، ان عالم الاجتماع يدرس الظواهر والتفاعلات الاجتماعية مركزاً على أسبابها ودوافعها، ونتائجها ومضامينها الإنسانية والحضارية، كما ويتوخى فهم وتفسير السلوك الاجتماعي بالفعل، وذلك يتطلب عند الدراسة الظاهرة ان يحيط بكل جوانبها ومكوناتها ومؤثراتها الداخلية والخارجية^(١). اذن ففكر المتطلب الوظيفي يشير الى تحقيق وانجاز الظروف الأساسية التي تساعد النظام على البقاء والاستمرار^(٢). فالأفراد من وجهة نظر البنائين الوظيفيين يمارسون انواعاً شتى من الأفعال، واثنا أدائهم يتبادلون العلاقات بينهم حيث ان المعنى المتفق عليه هو الدور الذي يؤديه الجزء أو الفرد في الحياة العامة ومن الكل الاجتماعي الذي هو البناء، والذي يتألف من أجزاء أو انساق اجتماعية تتوافق فيما بينها^(٣). ويرجع تسميه هذه الاتجاهات الى استعمالها لمفهومى البناء (Structure) والوظيفة (Function) في فهم المجتمع وتحليله من خلال مقارنته وتشبيهه بالكائن العضوي أو الجسم^(٤). وقد ترجع جذور الفكر الوظيفي الى الفكر الوضعي أي الى الربع الأول من القرن التاسع عشر حيث كانت النزعة الوضعية في حد ذاتها حركه مؤيده للعلم ومعارضه للميتافيزيقيا التقليدية، مؤيدة للمنطق التجريبي، غايتها الوصول الى فكره (القوانين) التي تخضع لها الوقائع والظواهر الاجتماعية، وكان من روادها في فرنسا، ساند سيمون، وأوكست كونت، وفي الواقع أرادت النزعة الوضعية الانطلاق من الواقع المليء بالفروق والتناقضات، من أجل الوصول الى صياغة قوانين، تثير بموجبها الظواهر، فذهبت تبحث في الواقع الاجتماعي، الذي يقيد الإنسان لكي يعمل على تعيين أوضاعه الاجتماعية مستهلاته الوصول الى قوانين ثابتة^(٥). فالعلامة أوكست كونت، درس الظواهر الاجتماعية وقسمها الى مجموعة سياسية، اقتصادية دينية، خلقية ذات ترابط وظيفي متساند بحيث أي تغيير يطرأ على احد هذه المجموعات، تسبب تغييراً مماثلاً في المجموعات الأخرى التي تتربط وظيفياً^(٦). وفي الواقع ان الاتجاه الوظيفي يرجع في أصله الى أوائل مؤسسي علم الاجتماع وقد ظهر في مؤلفاتهم، كدوركهايم، كولي، مارنيو، ماكس فيبر الخ، والتي يمكن ان نعتبرها المرحلة الأخرى التي

(١) معن خليل عمر، طرق البحث لاجتماعي، دار الأفاق، بيروت، ١٩٨٣ص ١١٧

(2) Max Webers -2- b-d . p.17.

(٣) عبد الباسط عبد المعطي، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع، الكويت، ١٩٨١ص ١٥١

(٤) اجون دكس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمه محمد الجواهري وآخرون، الإسكندرية ١٩٧٣ص ١١٠

(٥) معن خليل عمر، مصدر سابق، ص ٤٨

(٦) معن خليل، نفس المصدر، ص ٤٦

مر بها الفكر البنائي الوظيفي والتي أطلق عليها (الفن كولدر Gouldner .Alvinw) بالمرحلة الكلاسيكية^(١). والتي ابتدأت قبل الحرب العالمية الأولى والتي امتزجت بالأفكار الماركسية والوضعية وسميت كذلك من قبل كولدر، ولانها تميزت عن أعمال وأفكار علماء الاجتماع الوظيفيين المعاصرين، ومن روادها (دوركهام وماكس فيبر). أما ماكس فيبر فقد أوضح الفكر الوظيفي بشكل آخر لدراسة البيروقراطية التي اعتبرها إحدى أشكال التنظيم الاجتماعي الرسمي على أساس التدرج التصاعدي، ومن الملاحظ ان روادها أبتعدوا من وضع قوانين اجتماعية للمجتمع الى وضع قوانين لدراسة الظواهر، واتسمت هذه المرحلة بالمنهج العلمي الموضوعي التجريبي. واستعمال الجداول البيانية، وطرق البحث الموضوعي، مما ترك اثره على طرق دراسة المجتمع عند علماء الاجتماع المعاصرين، وخاصة علماء الاجتماع الوظيفيين، فكانت طرق بحث ماكس فيبر والتي استُخدمت من قبل الاجتماعيين الوظيفيين المعاصرين، لدراسة المجتمع الإنساني بطريقة النموذج المثالي (Ideal- type)، فقد استخدم كل من آبل (Abel) وبارسونز (Parsons) وبارنز (Barnes) وبيك (Beke). الخ طريقة التحليل المتعدد العوامل (Anulyss Maltiraviat) والتي تعني تغير العلاقة بين العوامل المسببة للظاهرة الاجتماعية، وهو استعمال ثان تجده أيضاً في مؤلفات الانثروبولوجيين مثل (رادكف براون - ورفل لنتون وما لينوفسكي). وأما الاستعمال الأخير للنظرية الوظيفية يشير الى الفعل الاجتماعي، نفسه وهو احد الاستعمالات التي جاء بها بارسونز. والتي تختلف عن المعنى المألوف للوظيفة. ويمكن القول بان الاتجاهات الوظيفية، تنظر الى الكيانات أو البناء الاجتماعي ككل مترابط ومتغلغل، بتبادل عناصر مكوناته الاعتماد المتبادل والتأثير والتأثر. وان مفاهيمها الرئيسية تدور حول محاور أساسية، فأولها تهتم بالبناء وثانيها تهتم بالوظائف الاجتماعية وثالثهما مركز على العلاقات المتبادلة بين البناء والوظيفة^(٢). ويعد هذين المفهومين الأساسيين العمود الفقري لأتجاه النظرية الوظيفية أن تشمل.

أ. البناء الاجتماعي: ويقصد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتنسق الأدوار الاجتماعية التي يرسمها لها الكل بضوء البناء الاجتماعي^(٣).

ب. الوظيفة الاجتماعية: وذلك الدور الذي يهتم به الجزء في الكل. فالبنائية الوظيفية في معظم اتجاهاتها الفرعية في مجتمع منسق في الأفعال المحددة المنظمة ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات المترابطة بنائياً والمتساندة وظيفياً، وترى ان للمجتمع طبيعة سامية ومتعالية،

(1)Gouldner .Alvinw-1970."The coming Crisis of Western Sociology –Avon Book N.Y.PP 116 – 128

(٢) قسي النوري، عبد المنعم الحسن، النظرية الاجتماعية، الموصل، ١٩٨٥ ص ٣١

(٣) احمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، مدخل الدراسة المجتمع، المفهومات الاسكندرية، ١٩٧٦ ص ٣٦٩

تتجاوز وتعلو على كل مكوناته، بما فيها إرادة الإنسان، وتعد شروط هذا التجاوز والتعال، من خلال قواعد الضبط والتنظيم الاجتماعي، ولأن أي انحراف عنها يهدد أساسيات بناء المجتمع، الذي يعد المحافظة عليه وصيانته، وتدعيم استمراريته، غاية في ذاتها^(١). وتوسم البنائية الوظيفية، أحياناً بأنها اتجاهات التوازن، تراه واقعاً وهدفاً يساعد المجتمع على أداء وظائفه وبقائه واستمراره، وتحقيق التناغم بين مكونات البناء والتكامل، وبين الوظائف الأساسية يحيطها جميعاً شريط ذهبي، من الاشتراك في القيم والأفكار، التي يرسمها المجتمع لأفاده جماعته، فلا يمتلكون حق الخروج عليها وان وقع عليهم هذا عدو منحرفين خارجين على مسيرة المجتمع^(٢). فإذن التوازن قاعدة، أستثنائها التغيير، ودليل ذلك اعتبار بارسونز النظام أولى الضرورات الوظيفية، التي يستند عليها النسق. ويعتبر راد كلف برأون (R.Brown) ابرز من تبنى هذا الاتجاه وأكد بان الكل الاجتماعي ينبغي أن يكون الأساس الذي يبدأ به الباحث في تفسير الظواهر الاجتماعية. فالوظيفة تعني له نصيب النشاط الاجتماعي الجزئي في النشاط الكلي، وهي تعني ضمان النسق الاجتماعي يتمتع بنوع من الوحدة الوظيفية. والبناء في نظرية رادكلف برأون. هو شبكة العلاقات الاجتماعية الحقيقية الموجودة بين الأشخاص^(٣). وكما ظهرت الأفكار الوظيفية الخاصة بتكامل الأجزاء واعتمادها المتبادل وقيامها بدورها أو أدائها لوظيفتها للحفاظ على وجود الكل وتوازنه في كتابات كونت حول الانساق العامة، وإيضاً تأكيد سبنسر على التكامل والتجانس وكما أكدت على ذلك نظرية تحليل بارينو للمجتمع على أساس انه نسق في حالة توازن في عام (١٩٢٣-١٩٤٨)، ويمكن القول ان ابرز تطور حظي في الفكر الوظيفي، ما جاء بكتابات تالكوت بارسونز، وما قدمه روبرت مرتون واللذان يعتبران أشهر مفكرين ساعدا في سد كثير من الثغرات التي كان ينتقدها بعض النقاد في الاتجاه الوظيفي. ان بعضاً من الوظيفيين المحدثين من أمثال ليبست (Lipset) وسلمر (Smelser) ميني بين التوازن والثابت والتوازن الديناميكي وعدا الأخر حالة غير سوية للبناء^(٤). وهذا ما يدل على التركيز على الجوانب الثابتة في النسق أكثر من الأبعاد الدينامكية المستترة، وكانت الأبعاد الثقافية أكثر استعمالاً في التغيير من غيرها من مكونات النسق الأخرى، فمرثون قد أضاف أضافتين أساسيتين للتحليل الوظيفي وهما :

(1)Horton -j- Order and Conflict Theorier of Social problem as Competing . ldedogies “in American Journal of Sociology – No-6-1966 PP. 701-713

(٢) عبد الباسط عبد المعطي، مصدر سابق ص١٦٦

(٣) قيس النوري، النظرية الاجتماعية، مصدر سابق ص٢٠٣

(1) Lipset, S and Smelser. Ne.Change and contvorevsvy in Recent American . Solology . in Barran M, Led, contem –Poravy Solology Dead and Mead Company .N .Y.1965.P59

١. أضاف مفهوم الخلل أو العوق الوظيفي (Dysfunction) الى جانب الوظيفة (Function) وان جذور هذا المفهوم يمكن ان يرجع الى دور كهاتهم الذي أكد على وجود إضراب وفوضى وعدم التضامن (Anomie) الى جانب التضامن في المجتمع.

٢. الاضافة المهمة الثانية تتعلق بتفريقه بين الوظيفية الظاهرة الكلية (Manifest Function) والوظيفة الكامنة (Latent- function) فالوظيفة كما يرى ميرتون من النتائج والاثار التي يمكن ملاحظتها، والتي تساهم في تكيف النسق وتكون مقصورة وغير محترفة من قبل المشاركين في النسق^(١). أما بارسونز كما يعتقد ان المؤسسات هي العمود الرئيسي الذي ينبغي ان يركز عليه علم الاجتماع ويرى بارسونز ان الظاهر المؤسسة ترجع الى كونها العملية التي تساعد على الاستقرار والتماسك في الأنشطة الاجتماعية، وتشكل حلقة الوصل بين المجتمع والحضارة من جهة، والشخصية والواقع من جهة أخرى^(٢). وعموماً فان التحليل الثاني الوظيفي لبارسونز ينبغي أن يتضمن العناصر الأساسية التالية :

١. تحليل مجموعة من الحاجات أو الضرورات وهذا الحاجات يمكن أن تكون حاجه الفرد أو حاجات تتعلق بالنسق الحضاري أو الاجتماعي أو تخص المجتمع بوجه عام.

٢. تحليل مفصل بالعمليات والوسائل التي يتم بواسطتها تلبية حاجات أو المتطلبات الوظيفية .

٣. تقييم الانسقة الخاصة للدراسة في حدود المشاكل المتعلقة بتوازنها والمحافظة على استقرارها وديمومتها، فحقيقة وجود واستمرار نسق اجتماعي معين في بيئة يشير الى انه قد تجمع في مواجهه مشاكلها وحاجاتها المعقدة^(٣). أما رايت ميلز فقد ربط بين الفرد ككائن بايولوجي يتأثر بثلاثة عوامل هي:

١. العامل البيولوجي.

٢. العامل السايكولوجي .

٣. العامل السيوسولوجي .

فالدور بمثابة حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي، أما البناء الاجتماعي فهو مجموعة المؤسسات الاجتماعية، والتي حددها بارسونز في كتابة النسق الاجتماعي. على ان دراسة السلوك الإنساني يتطلب الاهتمام بالقيم والغايات، كما يتطلب ايضاً الاهتمام بالأسباب والظروف أو الشروط فكان ماكس فيبر يتطلع الى تقديم تفسيرات كافيته سواء من الناحية السببية أو على مستوى المعنى

(٢) قسي النوري، عبد المنعم الحسني، مصدر سابق ص ٨٨

(2) Parsons- Ct-al-0.Pcit , 50

(٤) قسي النوري، عبد المنعم الحسني، مصدر سابق ص ٢٩١

والمقاصد والنوايا والغايات وان دراسة النموذج المثالي عند ماكس فيبر يعني دراسته دراسة موضوعيه وأنية في أن واحد. أي دراسة القوى الخارجية المؤثرة فيها ودراسة جوهرها الداخلي وعناصرها النفسية، علماً أن الظواهر الاجتماعية في رأي ماكس فيبر تجمع بين الصفات والجوانب العلمية والإنسانية في أن واحد. وان دراسة الظاهرة التربوية التي هي تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية تكاد تجمع تلك المكانزمات الموجودة في المدرسة البنائية الوظيفية لما فيها من ترابط الجزء في الكل على مستوى الفرد أو المرأة وعلى مستوى المدرسة التي هي جزء من النسق التربوي والنسق الاجتماعي لمؤسسات المجتمع ككل، وهذا يتطلب من الباحث أدراك تلك التأثيرات والداخلية والخارجية التي ترتبط بها المرأة ككائن حي. كذلك المدرسة الثانوية. علماً أن الأدوار الوظيفية للمدرسة والتي تقع في قاعدة المثلث في المؤسسة التربوية وهي تشكل غالبية ادوار المؤسسة وتمثل القاعدة العريضة في نسبة تعدادها في المؤسسة التربوية وأدوارها تقع تحت السلطة وتحمل المرأة المسؤولية في تنفيذ العمليات الخدمية في المؤسسة والتي تتربط بادوار مدير المدرسة والمشرف أو المفتش التربوي. الخ. وقد ترتبط هذه الأدوار بنوعين من العلاقات العمودية الرسمية التي تقع بين دورين أو أكثر يحتلون مراكز اجتماعية متفاوتة في السلطة كما في المدير والمعاونين والمشرف التربوي والمديرية العامة للتربية بأقسامها الخدمية الخ. الى جانب العلاقات الأفقية الي تربط بين دورين أو أكثر يحتلون مراكز وظيفية واجتماعية متساوية ومتكافئة من ناحية المركز والسمعة ودرجة تحمل مسؤوليته. كالعلاقة التي تربط بين المدرسة والمدرسة أو المدرسين. والمعاونين ومديرة المدرسة الخ. وان نظام المدرسة نظام علمي عقلاني يعتمد على مبدأ الشمولية والقانونية، ونلاحظ في هذا التحديد وجود عبارة بناء والذي هو المؤسسة التربوية والتي اخترنا منها جزء وهو المدرسة الثانوية للبنات وهي وحدة بناء ذات اتصالات وعلائق متسائدة تكون على شكل هيكل تنظيمي، تدخل فيه المرأة كعضو يؤدي دوره والذي هو عبارة عن وظيفة تعني المساهمة في نشاط الحياة التربوية تعمل من أجل المحافظة عليها وتحقيق الهدف التربوي في زيادة التحصيل العلمي للطلبة على أحسن صورته وشكل. وكما يرتضيه هدف المؤسسة التربوية وهذا يشير الى ارتكاز الفكر البنائي الوظيفي على الارتباط بين الوحدات المكونة للبناء وهذا ما يدفعنا في بحثنا هذا الى النظر الى دور المرأة في المدرسة من خلال شبكة من العلاقات الرسمية وغير الرسمية المنسجمة مع مصالحها علماً ان الفكر الوظيفي يرى أن لكل شيء في النظام أو البناء الاجتماعي فائدة وان لم تكن فائدة اقتصادية فهي فائدة اجتماعية^(١). والتي تتسجم كل الانسجام مع طبيعة المجتمع المدني وروح العصر بما ينسجم مع سمات التحديث والتنمية والتخصص في العمل^(٢). وهذا ما يدفعنا ان نعمل الى ربط العلاقات والارتباطات التي ترتبط بها المرأة على مستوى النسق

(١) معن خليل عمر، طرق البحث لاجتماعي، دار الأفاق الجديدة، بيروت، ١٩٨٣ ص ٥٥

(٢) احسان محمد حسن، رواد الفكر الاجتماعي، بغداد ١٩٩١ ص ٣٠٨

الاجتماعي وعلى مستوى النسق التربوي في جهة والجانب السايكولوجي والبايولوجي بها كعضو في المجتمع يطلب بها الانتاج المثمر من خلال دورها التربوي والأسري اللذان يعملان في أن واحد ودور المجتمع والمؤسسة التربوية في تفعيل دورها

المبحث الثاني: الفرضيات المطلوب اختبارها

إن الفرضية تعد من أهم المراحل المنهجية في دراسة البيانات والمعلومات المتعلقة لموضوع البحث وتحليلها وتفسيرها والتأكد من شرعيتها وملائمتها للواقع لتحديد قبولها أو رفضها^(١). وفي ضوء أهمية تحديد الفرضيات لتفسير العوامل المرتبطة بموضوع الدراسة والحصول على البيانات لتؤكد صحتها أو عدم صحتها من خلال تطبيقها وتجريبها في الواقع الميداني ثم تحديد عدد من الفرضيات العلمية وتضمينها مؤثرات ومتغيرات تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية بهدف تجربتها وأختبارها في واقع الدراسة ومقارنتها مع نتائج الفرضيات السابقة، فإذا كانت نتائج المسح الميداني تؤثر في مصداقية الفرضية فإن الفرضية تقبل أما إذا كانت نتائج الدراسة الميدانية حول الفرضيات المقترحة تتعارض مع هذه الفرضيات ثم نقوم بأعادة صياغة تلك الفرضيات على وفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية وهنا يكون البحث قد توصل الى معلومات جديدة تضاف الي المعرفة العلمية في حقل علم الاجتماع التربوي، كما وتساعد الباحث في تنظيم أفكاره واحتمالاته وتطوراتها في موضوع الدراسة والعوامل المرتبطة والمؤثرة فيه. لذا فإن دراستنا تعد من الدراسات التجريبية التي تعتمد على تجريب الفرضيات من خلال اختبارها. ويمكن للباحث ان يحدد الفرضيات التي يريد اختبارها في مجتمع البحث، ثم تحليلها وتفسيرها بعد الحصول على بيانات الدراسة الميدانية التي تحدد قبولها أو رفضها. إذ أن دراسة العلاقة بين الظواهر يعني تحديدها اذا كانت ظاهرة من الظواهر تسلك سلوكاً مستقلاً عن غيرها من الظواهر الأخرى فلا تتأثر بها ولا تؤثر عليها، أو ان يكون سلوكها مرتبطاً ومتأثراً بشكل ما بسلوك غيرها من الظواهر^(٢). لذلك فان تحديد الارتباط بين الظواهر تعني تحديد الصورة التي تظهر بتربط القيم المتناظرة لهذه الظواهر والتي تختلف في النوعية والقوة تبعاً لاختلاف العلاقة بين الظواهر، ولذا تعرف العلاقة بين ظاهرتين متفرقتين بالارتباط وان معامل الارتباط يمكنه قياس مدى العلاقة بين الظواهر. ونلاحظ ان قيمة معامل الارتباط هي قيمه عدديه نسبيه تتحصر بين (+١-١) ولا تكون، هذه القيمة لا اذا كان الارتباط تاماً، وتتوقف طريقة حساب معامل الارتباط على علاقة بين المتغيرات كما وتتوقف على نوع الظاهرة فعليه يمكن توضيح فرضيات البحث حول تفعيل

(٣) د. احسان محمد حسن، مصدر سابق ص ٤٥

(٤) د. محمد أزهري سعيد السماك، قيس سعيد الفهداوي، أصول في البحث الاجتماعي، وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي، العراق جامعة الموصل ١٩٨٠ ص ١٤٢

دور المرأة. في المؤسسة التربوية من خلال أيجاد العلاقة التي تعمل على اعاقه عمل المرأة من جهة والطرق التي تعمل على تفعيل دور المرأة وتشغيلها .
أما الفرضيات الخاصة بمعوقات عمل المرأة المهني مايلي :

الفرضية الأولى:

هناك علاقة بين متغيرين العمر . وعدد سنوات الخدمة.

الفرضية الثانية :

هناك علاقة عكسية بين متغيرين العمر ومتغير عدد الحصص التي تقوم بتدريسها المرأة في المدرّسة ؟ .

الفرضية الثالثة:

هناك علاقة طردية بين محل الإقامة والتحصيل الدراسي للمدرسات والتخصص العلمي جدول (٢، ٣، ٤) .

الفرضية الرابعة:

هناك علاقة طردية بين عدد سنوات الخدمة في التدريس، ومتغير الدخل أو الراتب الشهري للمرأة المدرّسة . جدول (٦) (٧) .

الفرضية الخامسة :

توجد علاقة بين التحصيل العلمي (الدراسي) ومتغير التخصص . وفي تفعيل دور المرأة في التدريس جدول (٣، ٤) .

الفرضية السادسة:

هناك علاقة طردية بين الرغبة في العمل، وبين الحصص التي تزيد عن النصاب في التدريس جدول (٨، ١٠) .

الفرضية السابعة:

ألا توجد علاقة بين الرغبة في التدريس ، وبين عدد الحصص التي تشعر بأنها تستطيع ان تقوم بتدريسها. جدول (٨+٩+١٠) .

الفرضية الثامنة :

توجد علاقة تربط المتغير الأول هو عدد الشعب التي تقوم المرأة بتدريسها والمتغير الثاني هو عدد الطلاب في الشعبة، الواحدة، والمتغير الثالث الذي يعتمد على رداة الوسائل التعليمية في

تفعيل دور المرأة في التدريس . جدول (١٢، ١٣، ١٤) .

الفرضية التاسعة :

هناك علاقة بين الرغبة في التدريس، والعمل بالممكن من خلال رداءه الوسائل التعليمية ووجود فرصة للاستراحة. جدول (٨) - (١٤) - (١٥) .

الفرضية العاشر :

تساهم المناهج المدرسية الحالية في تفعيل دور المرأة في التدريس ، فيما اذا توفرت لها بعض المتغيرات والعوامل التي تساعد على تفعيل دور المرأة في التدريس ، فضلاً عن المساهمة الفعالة في المشاركة بعدد الدورات التأهيلية الى جانب الموضوعات التي اهتمت بها الدورات. (جدول (١٦ ، ١٧ ، ١٨) .

الفرضية الحادي عشر:

توجد علاقة طردية بين المتغير الذي يحمل التطلع والوعي بالشؤون القانونية، وبين الحاجة الى تقويم القدرات المدرسية من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية، ومدى علاقة الموضوعات بالمناهج الدراسية والتي تشمل الأسئلة (٢٢ ، ١٩ ، ٢٠) .

الفرضية الثاني عشر :

توجد علاقة بين المتغيرات الثلاثة التي تربط بين الأسئلة (٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥) هو ان الوضع الشخصي والنفسي يلعبان دوراً مهماً في أداء المرأة المدرسة التدريس . وبالتالي يؤثر سلباً على تغيب المرأة، ومما يؤدي الى استنفاد الأجازة الاعتيادية .

الفرضية الثالثة عشر :

توجد علاقة بين تفعيل دور المرأة في التدريس، والصعوبات التي تواجهها في محيط العمل أو المحيط الخارج العمل . (٢٨-٢٩)

الفرضية الرابعة عشر :

تستطيع المرأة ان تساهم في العملية التربوية بشكل يتكافى مع مساهمة الرجل ، وان تتحمل مسؤوليات إدارية، تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية. وتؤكد ذلك اهتمام الإدارة المدرسية بأرائها ذات العلاقة (٣٠ ، ٣٣ ، ٣٤) .

الفرضية الخامسة عشر :

لتفعيل دور المرأة في التدريس، الأمر تطلب استدعاء أولياء أمور الطلبة لأسباب عملية وسلوكية خاصة بهم فضلاً عن العمل على تشجيع إقامة دورات تقويه بدلا من الدروس الخصوصية(٢٣) (٤٠، .

الفرضية السادسة عشر :

تتمكن المرأة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح العملية التربوية لاسيما في المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية ذات العلاقة بالمدرسة فضلاً عن شعورها بان الإدارة المدرسية تهتم بها وتأخذ بأرائها ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار (٤٠ ، ٣٤ ، ٣٥).

الفرضية السابعة عشر :

تقوم الإدارة المدرسية بالأهتمام بأداء المدرسين ولها ضوابط مكتوبة ومعلنة مسبقاً في هذا المجال، وتستخدم الإدارة المدرسية نظاماً للحوافز يعمل على تطوير مستوى الأداء. فضلاً عن عدم قيام إدارة لمدرسة بالتميز بين المدرسين على أساس الجنس (ذكر، أنثى) جدول (٣٦، ٣٧، ٣٨).

الفرضية الثامنة عشر :

توجد علاقة بين متغيري الثقة التنظيمية المتبادلة بين الهيئة التدريسية وإدارة المدرسة، وبين المتغير الثاني في العلاقة، وهو عدم تميز إدارة المدرسة بين الهيئة التدريسية في المعاملة على أساس الجنسين (ذكر و أنثى) فضلاً أهتمام إدارة المدرسة بالمدرسين جداول (٣٦ ، ٣٧ ، ٣٩).

الفرضية التاسعة عشر:

تتمكن المرأة المدرسة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية من خلال العمل على تشجيع إقامة دورات تقوية والمساهمة في ممارسة الزيارات العلمية، والأنشطة الفنية مع الطلبة، الى جانب مساهمتها في الأمور العلمية والفنية والرياضية، تشمل ، الجداول (٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣).

الفرضية العشرون:

يؤدي الإشراف التربوي دور في متابعة العملية التدريسية، فضلاً عن ان هناك قصور في الإشراف التربوي، في النواحي العلمية والإدارية يؤثر سلباً على فعالية دور المرأة في المؤسسة التربوية. جدول (٤٤-٤٥).

الفرضية الواحد والعشرون:

توجد علاقة طردية بين انتساب المرأة المدرسة الى عضوية نقابه المعلمين، ومدى تحقيق النقابة الى مهامها الاجتماعية والمهنية للمدرسين جدول (٤٦)(٤٧).

المبحث الثالث: منهجية البحث العلمي

أذا كانت النظرة الشاملة ضرورية بالنسبة للدراسات العلمية، فنحن أحوج اليها في الدراسات الاجتماعية، فمن الضروري ان يتجه الباحث وجهه تكاملية يحاول من خلالها فهم الظواهر الاجتماعية في مجالها الاجتماعي، والثقافي على أساس التفاعلات القائمة بينهما، حتى يتمكن من تكوين صورته حقيقية في عمل الواقع الاجتماعي، وبأبعاده المتعددة، وعلاقاته المتشابكة وفي صورته الكلية، وهذا ما أشار اليه الباحث هندرسون، إذا أوضح ان النسق بصورته الكلية بتأليف

من هذه الأجزاء التي يتكون النسق فيها من جملة أجزاء متميزة^(١). وهكذا نرى ان كل جانب من جوانب الحياة يرتبط بغيره من الجوانب ارتباطاً عضوياً وثيقاً ولا يمكن فهمه الا عن طريق معرفه التفاعلات القائمة بينه وبين غيره من الجوانب^(٢). ويأخذ الترابط بين الظواهر صورتان، هي الترابط السببي، والترابط الوظيفي، وبما ان البحث يدور حول تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية، فعلىنا إيجاد العلاقة الترابطية السببية والوظيفية التي تعمل على تفعيل دورها في المدرسة من خلال معرفه العلاقات والعوامل المرتبطة بأدوارها الاجتماعية والذاتية وأدوارها الوظيفية وماهي المعوقات التي تقف في سبيل تفعيل دورها بالشكل الذي يحقق هدف وطموح الطلاب في المدرسة. ولكي نقف على هذه العلائق المتشابكة والمتبادلة لدور المرأة في الأسرة والمدرسة وبالنظر الى أتساع وشموليه دراسة دور

المرأة في المجتمع وجب علينا أتباع عدة طرق منهجية لجميع البيانات وتحليلها تحليلاً يلقى الأضواء على طبيعة تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية ومعرفه العوامل المعوقة والقوى والمؤثرة في عملية تفعيل دور المرأة عن التشكيل المطلوب فيها خاصة اذا ما عرفنا ان البحث العلمي يعني الدراسة العملية المنتظمة لظاهرة معينة باستعمال المنهج العلمي للوصول الى حقائق يمكن توصيلها والتحقق من صحتها^(٣). وكما يعرف ان الموضوعية التي يقوم بها الباحث في إحدى الاختصاصات الطبيعية أو الإنسانية هي لمعرفة مضامين وأبعاد المشكلة التي يعاني منها المجتمع والإنسان سواء كانت هذه المشكلة تتعلق بالجانب المادي أو الجانب الحضاري للمجتمع^(٤). أما هدف البحث العلمي فانه يتوخى تقديم إضافات جديدة، وهذه الإضافات تختلف من بحث الى آخر فيسعى الباحث الى كشف حقيقة علميه جديدة لم يسبقه اليها أحد، ويسعى آخر الى تحقيق صدق بعض النتائج التي توصل اليها غيره من الباحثين وهذا يتطلب الأستعانة بالأدوار والمقاييس العلمية التي تعين على دقه النتائج. فضلاً عن ذلك

لايد للباحث من الاستفادة من أكثر من طريقة منهجية للحصول على الحقائق والمعلومات المطلوبة في البحث العلمي باستعمال طريقة واحدة لايمكن ان يساعد الباحث على دراسة موضوع البحث دراسة كاملة ومفصلة لتزويد بجميع الحقائق أو البيانات المطلوب دراستها^(٥). وفي دراستنا هذه أعتمدنا منهجاً علمياً مؤلفاً من المسح الاجتماعي الميداني والملاحظة، المقابلة بالأستبيان

(1)Henderson.L.parctos General sociology cambidg Harvard university press 1937-13 cited in :Riley,Miw,sociological Research A case approach,New york .1963 p1

(٢) محمد عبد الباسط محمد حسن ، طرق البحث الاجتماعي، الإسكندرية، ١٩٨٣ ص ١١٢

(٣) نفس المصدر، ١٩٨٣ ص ٨٤

(4) Abrame,M-social surveys.and social Action,Heiemain, London 1955 p,3

(١)محمد عبد الباسط حسن، مصدر سابق، ص ١٢٥

كطريق يؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة مجموعة منظمه من المبادئ والقواعد العامة التي تواجه الباحث للوصول الى نتائج فعليه^(١). تؤدي دورها في تفعيل عمل المرأة المدرّسة في التعليم.

المسح الاجتماعي الميداني Socialsurvey Method

المسح الاجتماعي الميداني: هو الطريقة التي يقتضيها الباحث في دراسة موضوع معين دراسة ميدانية يستعين بالعينات الإحصائية المختارة في مجتمع البحث ويستعين بالاستمارات الاستبائية والمقابلات الميدانية، ويعد المسح الاجتماعي احد المناهج الرئيسية المستخدمة في البحث السوسولوجي. إذ يساعد الباحث في جمع المعلومات ولايمكن جمعها بأي طريقة أخرى

ويعرفه هاربيون (Harrison)

بأنه عبارة عن جهود تعاوني يتمتع بالطريقة العلمية لدراسة ومعالجه المشاكل الاجتماعية القائمة التي تقع ضمن حدود جغرافية معينة وكما يتميز هذا الجهود بدراسة حقائقه وأستنتاجاته وتوصياته بحيث يمكن ان يكون معلومات عامة للمجتمع المحلي وقوة من اجل عمل منسق متميز^(٢). ويعرفه موزر Moser المسح الاجتماعي بأنه الطريقة التي تستعمل في البحوث الاجتماعية عن طريق جمع البيانات التي تساعد على وضع الفرضيات وتكوين النظريات والتوصل الى صياغة قوانين اجتماعية^(٣). ويرى كاميل Complle وكاتونا Katona^(*). بأنه محاولة جمع البيانات والمعلومات بطريقة منظمه سواء عن أفراد العينة أو عن جمهور معين وذلك من خلال استعمال المقابلات أو أي من أدوات البحث^(٤). ويصنف منهج

المسح الاجتماعي على صنفين مما يتعلق بالمجال البشري الأول هو المسح الشامل الذي يعني مسحاً شاملاً لكل مجتمع البحث، أما الصنف الثاني فهو المسح بطريقة العينة ونعني أختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث الأصلي وقد استخدمت الباحثة عينة عشوائية لكي يتمثل مجتمع البحث تمثيلاً صادق، ويعد منهج المسح الميداني من أهم المناهج العلمية التي ترشد الباحث ويوجهه نحو جميع البيانات والمعلومات الحقلية التي يحصل عليها من خلال مجتمع البحث ويعرف منهج المسح الاجتماعي الميداني بأنه محاولة منظمة لجمع وتحليل وتفسير البيانات الاجتماعية من خلال المقابلات المقننة^(٥). أو استمارات البحث لغرض الحصول على معلومات

(٢) ناهدة عبد الكريم حافظ ، مقدمه في تصميم البحوث الاجتماعية، مطبعه المعارف، بغداد ١٩٨١ ص١٧

(٣) أحسان محمد الحسن، مصدر سابق ص١٥٦

(4) Moser-C.A. Survey Methods in social investigation, Heinemann London, 1964 p.2

(*) من علماء الاحصاء

(٥) عمر محمد التومي الشيباني ، مناهج البحث الاجتماعي ، ليبيا ، مجمع الفاتح للجامعات (ط٣) ، ١٩٨٩ ، ص١١٧ .

(١) محمد الجواهري، طرق البحث الاجتماعي، (ط ١) بمطبعة المجد، مصر ١٩٧٨ ص١٠١.

من المبحوثين^(١). في بيئتهم من حيث ظروف معيشتهم ونشاطهم وتكوينهم الاجتماعي وبصورة موضوعية . أذن وبعد هذه المقدمة نستطيع الدخول الى أهم المراحل التي انتهت إليها في دراسة تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية والتي اعتمدنا عليها على عدة خطوات في تنفيذ الدراسة الميدانية، بحيث يحقق أغراض البحث وفي الحصول على وصف دقيق وثابت للظاهرة المدروسة وأختصاراً للوقت والجهد والكلفة أيضاً^(٢). وهي مايلي:

١. اختيار حجم العينة الاحصائية Sample-Design.

٢. تحديد حجم العينة.
٣. تحديد مجتمع البحث ووحدة العينة.
٤. تحديد المجال المكاني والبشري والزمني للبحث.
٥. تصميم الأستمارة الأستبائييه.
٦. أختبار صدق وثبات المقياس.
٧. المقابلات الميدانية.
٨. تبويب البيانات الأحصائية.
٩. أساليب التحليل الأحصائي.

١- حجم العينة الأحصائية

يعني حجم العينة مجموعة من الأفراد التي يتاح لنا إجراء الدراسة عليها^(٣). ويجب ان تكون ممثله له في مزاياه الديمغرافية والاجتماعية والحضارية والفكرية^(٤). وتؤدي الى أحرار معلومات عن سعه المجتمع^(٥). فمنهج العينة تنصب على عملية أختيار جزء من مجموع الظواهر، بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها وتؤدي بنا مناهج العينات الى الانتهاء الى معادلة رياضية أو معادلات أخرى كحساب التقديرات التقريبية المعالم لمجتمع الحقيقة^(٦). ثم نحدد الوحدات عن طريق الانتقاء العشوائي (Random Selection)^(٧). أي ان العينة تكمن

بمثابة النموذج الصحيح والصادق لمجتمع الأصل فنفهم من ذلك ان مفهوم العينة يعني انعكاس شامل لطبقات مجمع الأصل وبشكل مصغر كما تعني ان نسبة ثابتة مأخوذة من مجتمع الأصل فتساعد الباحث الى الوصول الى مجتمع العينة وفي نفس الوقت تقدم له قواعد للتنبؤ بمستقبل

(٢) عبد القادر القصير، الأسرة المتغير في المدينة العربية، ط١ دار النهضة العربية، بيروت لبنان ١٩٩٩ ص١٧.

(٣) محمد على محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط٣، دار المعرفة الجامعة الألكندرية ١٩٩٨ ص١٩٥-١٩٦ .

(٤) محمد صبحي أبو صياح وآخرون، مقدمة في الطرق الاحصائية عمان، الأردن، دار الجازوري العلمية ٢٠٠٠ ص١٨١

(5)C.A.Moser survey . Op. Cit . P15

(٦) محمد صبحي أبو صياح وآخرون، مصدر سابق ص١٧١.

(1) Lund berg. George. Social.Resarch,Longmans 1947. p139,

(2) Good –william.j.Mettiod insocial Research MC.Graw. Hill London 1952-1972 pp.214-

الظاهرة أو المشكلة المدروسة. وبعد هذه المقدمة التمهيدية عن العينة فان أهم الخطوات التي اعتمدت في تنفيذ الدراسة الميدانية هي :

- ١- تحديد حجم العينة.
٢. تحديد مجتمع البحث ووحدة العينة.
٣. تحديد صفة العينة.
٤. تحديد مكان وزمان العينة.

١. تحديد حجم العينة

ان صعوبة دراسة المجتمع الأصلي بأكمله يؤدي ذلك الى اخذ عينة محددة وممثلة لطبيعة وحدات مجتمع الدراسة، فيتوقف على الباحث تحديد اعتبارات مهمة يجب مراعاة أهمها الإمكانيات المادية المخصصة للبحث، والوقت المحدد بجمع البيانات، والمعلومات في البحث ودرجة تجانس أو تباين المجتمع، ومدى الثقة التي يود الباحث ان يلتزمها في البحث.

وقد يعني حجم العينة مجموعة من الأفراد يتاح لنا إجراء الدراسة عليها وهؤلاء الأشخاص يكونون العينة التي يهتم الباحث بدراستها وفحصها، والهدف الرئيسي لاختيار العينة تمثل المجتمع وتؤدي الى إحرار معلومات عن سمة المجتمع^(١). أما العينة الإحصائية العشوائية التي اختيرت لتمثل مجتمع البحث في محافظة ميسان هي (٣٥٠) مدرّسة من مجموع المجتمع الأصلي للتدريسات (٧٩٥) مدرّسة، وذلك ان محددات الوقت والإمكانيات المالية وأملت على البحث ان يكون العينة متوسطة الحجم. أما التحديد الإحصائي الذي عين حجم العينة (٣٥٠) وحدة فقط يتم استعمال

$$\text{القانون الآتي:} \\ n^2 = \frac{m^2}{m \text{ س}} \quad (١)$$

$$\text{علماً بان ع س}^2 = \frac{\text{حد الثقة الإحصائية}}{\text{درجة الدلالة الإحصائية لمستوى ٩٥\%}}$$

تفترض بان حد الثقة الاحصائية = ٢ درجة

تفترض بان مستوى الثقة = ٩٥\% درجة دلالة احصائية قدرة ١,٩٦

لتفترض الانحراف المعياري لمجتمع البحث = ١٩ درجة [OBJ:OBJ:OBJ]

$$n^2 = \frac{٣٦١}{١} = ٣٦١ \text{ حجم لعينة.}$$

(٣) محمد صبحي وآخرون، مصدر سابق ص ١٨٤

وللضرورات الاحصائية قريباً حجم العينة إلى (٣٥٠) وحدة حجم العينة

تحديد مجتمع البحث ووحدة العينة

يتكون مجتمع البحث الحالي من جزء من مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية للبنات التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ميسان، والبالغ عدد المدارس في المجتمع الأصلي للدراسة (٧١) مدرسة للذكور والإناث، وتبلغ عدد مدارس البنات (٣٧) مدرسة للبنات وتجمع بين الدراسة المتوسطة للبنات (١٠) والمتوسطة المختلطة (٤) والمدارس الثانوية للبنات (١٨) مدرسة و(١) إعدادية (١) مدرسة مسائي. أما الكادر التدريسي للمرحلة الثانوية عموماً في محافظة ميسان (١٣٦٤) مدرس ومدرسة، وبشكل هذا الرقم من المدرسات (٧٩٥) مدرسة أما المدرسين فبلغ عددهم (٥٦٩) مدرساً موزعين على مدارس العمارة في الأفضية والنواحي التي تتكون منها المحافظة (كما في الملحق) رقم (١٠) الذي يوضح المدارس وأسمائها وتوزيعها على المحافظة، وقد اختار الباحث مركز المحافظة لأسباب متعددة لكبر مدينة العمارة المركز وتضم بذلك العدد الأكبر من المدارس والتي تكون (٢٤) مدرسة بين متوسطة وثانوية وإعدادية ومختلط في الأطراف وعلى جانبي المحافظة القريب والبعيد والقريب يمثل الجانب الشرقي في المحافظة أو نهر دجلة والجانب الغربي لنهر دجلة. خاصة إذا ما علمنا ان مساحة مركز المحافظة تكون اكبر قضاء قياساً للأفضية الأخرى. والسكان حيث يبلغ سكان العمارة (٢٩٥,٨٣٠) نسمة قياساً لأكبر قضاء وهو المجر الكبير (٦٩,٩٠٤) نسمة والميمونة (٤١,٧١٨) نسمة والعزير (٣٠,٧٦١) نسمة وكميت (٣٤,٦٢٣) نسمة والكحلاء (٣٨,٢١٨) نسمة وعلي الغربي (٢٧,٤٠٢) نسمة وعلي الشرقي (١٥,٣٩٠) والمشرح (٢٠,١٧٦) وقلعة صالح (٣٥,٥٥٨) نسمة والعدل (١٦,١٨٩) نسمة والسلام (٢٨,٩٦٣) نسمة فنلاحظ تركيز المدارس في مركز المحافظة، وتشمل اكبر عدد من المدارس، الى جانب لا توجد فروق كبيرة من حيث التحضر والمراكز الثقافية بين مركز المحافظة، ومراكز الأفضية، علمنا ان أكثر من نصف التدريسيات من مركز المحافظة الى جانب صعوبة المواصلات والسفر الى الأفضية بحيث اقرب قضاء يبعد عن المركز ٢٠ كم، وان والمرحلة الثانوية تكون جزءاً واسعاً من المؤسسة التعليمية في مجتمع الدراسة، والتي تشكل من الطلبة وكما موجود في آخر إحصائية (٢٠٠٤-٢٠٠٥) (*). (١٩,٥٨٧) ذكور و(١١٧٢٦) اناث والمجموع الكلي (٣١,٣١٣) طالباً وطالبة وهي تستقبل طلبة المرحلة الابتدائية بعد تخرجهم، لذا فان المرحلة الثانوية للدراسة بمكوناتها تمثل وحدة العينة في الدراسة. والتي هي جزء من المجتمع الأصلي للمؤسسة التربوية في محافظة ميسان.

تحديد المجال المكاني والبشري والزمني للبحث

ان عملية الاختيار العشوائي أملت على الباحثة أن يكون مركز محافظة ميسان وقد استفادت الباحثة من التقسيم الإداري للمحافظة، فالمحافظة مقسمة الى (١٢) قسم إداري بين قضاء وناحية ومركز المحافظة واختارت الباحثة مركز المحافظة حيث ان المدارس الثانوية والمتوسطة والإعدادية متمركزة بالدرجة الأولى في المحافظة، ويشكل (٢٤) مدرسة ثانوية وتتكون العينة وكما اشرفنا سابقاً من (٣٥٠) مدرسة موزعات على مدارس المركز.

أما التحديدات الزمانية للعينة فقد بدأت عملية المقابلات الميدانية باستعمال استمارة الاستبيان بتاريخ ٢٠٠٥/٣/٢٠ لغاية ٢٠٠٥/٥/٣٠ اي أنها استغرقت شهرين .

تصميم الاستمارة الاستبائية

يمكن ان يعرف الاستبيان بأنه مجموعة الأسئلة، يتم الاجابة عليها من قبل المبحوث وبدون مساعدة الباحث الشخصية^(١). أوهي الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث (The Researcher) والمبحوث (The Client) بعد ان يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث^(٢).

وتتكون استمارة الاستبيان من قسمين أساسيين هما :

الأول. ويحتوي على البيانات الأساسية التي تتعلق بالعمر والحالة التعليمية والدخل وغيرها

الثاني. وقد احتوى على الأسئلة الاختصاصية مقسمة الي عدة محاور رئيسية تتعلق بالموضوعات الجوهرية للبحث تبحث عن معوقات عمل المرأة من جهة، وتأتي بالعوامل المتعلقة والمنشطة لعمل المرأة في التدريس من ناحية أخرى، علماً أن هذه الموضوعات والأسئلة تتناسب مع خطة البحث الميداني، فتربط بذلك بين العوامل المستقلة والتابعة التي لها علاقة في تفعيل دور المرأة في المدرسة.

اختبار صدق وثبات المقياس

من الضروري عند أعداد المقياس التأكد من مدى صدقة وصحته لمعرفة مدى تحقيقه لهدف البحث، ولقد تم استعمال الصدق والثبات، لأهميته في التحقيق من صدق البيانات وثباتها حيث

(*مديرة التخطيط التربوي، ميسان، قسم الإحصاء التربوي

(١) أحسان محمد الحسن مصدر سابق ص ٢٥٣

(2) C. A . Moser –op- cit .p210

عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء وكان عددهم (١٢) خبيراً^(*). متخصصاً في علوم مختلفة لها صلة بموضوع البحث للتحقق من صدق الاستبيان ان اختبار مصداقية العينة لمعرفة درجة تمثيلها لمجتمع البحث تقوم على مبدأ التأكيد من مصداقيتها في تمثيل مجتمع البحث وقد استخدمنا اختبار مربع كأي لقياس أهمية الفرق المعنوي بين البيانات الحقيقية والبيانات المتوقعة للوسط الجاري. وبعد اختبار أهمية الفرق المعنوي بين البيانات الحقيقية والبيانات المتوقعة لأعمار المدرسي لم نجد فرقاً معنوياً بين الحقيقة المتوقعة للأعمار على جميع مستويات الثقة (٩٠% ٩٥% ٩٩%) لذا فإننا نقبل الفرضية الصفرية على كافة مستويات الثقة وهذا يعني ان العينة صادقة في تمثيلها المجتمع البحثي ويمكن الاعتماد عليها في وضع التوصيات والمقترحات. أما مقياس الثبات فانه يحدد مدى ارتباط أو عدم ارتباط الاختبار بنفسه في المرتين التي يطبق فيها على مجموعة الأفراد نفسها. وتوجد طرق عديدة ووسائل احصائية لقياس معامل الثبات لعل اهمها طريقة إعادة الاختبار التي تقوم على فكرة أساسية في تطبيق الاختبار على مجموعة الأفراد ثم إعادة الاختبار نفسه على المجموعة بعد مضي فترة زمنية وهكذا يحصل كل فرد على درجة من الأجراء الأول للاختبار وعلى درجة أخرى في الأجراء الثاني. ثم يحسب معامل ارتباط درجات المرة الثانية للحصول على معامل ثبات الاختبار^(١) ويدل ثبات المقياس على المطابقة الكاملة بين نتائج في المرات المتعددة التي يطبق على نفس النتائج التي دل عليها التطبيق بالنسبة لمجموعة معينة من الأفراد أصبح المقياس ثابتاً تماماً واستعملنا قانون بيرسون لاحتساب قيمة الترابط بين المقابلة الأولى والمقابلة الثانية فكانت النتيجة (٥٩.٠) اي وجود ترابط ايجابي عالٍ بين المقابلين وهذا يدل على ان اداة القياس (الاستمارة الاستبائية) تتسم بصفة الثبات. وفيما يأتي طريقة ثبات المقياس بتطبيق قانون بيرسون لاحتساب قيمة الترابط بين المقابلتين

$$\text{معامل الارتباط} = \frac{\text{مجم} (ص - ص_م)^2}{n}$$

س = بيانات المقابلة الأولى

ص = بيانات المقابلة الثانية

وفي ضوء تطبيق قياس اختبار الصدق والثبات تم إجراء التعديلات اللازمة لفقرات الاستمارة الاستبائية ووضعها بصيغتها النهائية لجميع المعلومات المتعلقة بالبحث الميداني للدراسة

(*) د. قيس نوري، د. خالد فرج الجابري، د. عبد المنعم عبد الحسني، د. عبد للطيف عبد الحميد العاني، د. ومازن

بشير، د. صبيح شهاب حمد، د. كريم محمد حمزه، د. طالب مهدي السوداني، د. فهمية كريم رزيح المشهداني، د.

نبيل نعمان، وعبد الواحد وحيد الدليمي، د. بهيجة احمد شهاب

(١) السيد فؤاد البهي، دكتور علم النفس الإحصائي ومقياس الفعل ط ٢ دار الفكر العربي ١٩٧١ ص ٤٤٩

المقابلات الميدانية

يعد الانتهاء من تصميم الاستمارة الاستبائية والتأكد من صدقها وثباتها بدأت عملية المقابلات الميدانية الى مقابلة الباحث لوحدة العينة المختارة. ويعرف "هارولاسودنر" المقابلة بأنها محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر أو أشخاص آخرين هدفها استشارة أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي أو الاستعانة بها للتوجه والتشخيص والعلاج⁽¹⁾. ولقد قام الباحث مقابلة المبحوثين من خلال الاستعانة بالاستمارة الاستبائية للحصول على البيانات المتعلقة بالبحث.

تبويب البيانات الإحصائية

يعد الانتهاء من المقابلات الميدانية وملء الاستمارات تبدأ عملية تبويب البيانات الأساسية وهذه العملية تنقسم الى ثلاث مراحل هي:

١. التأكد من صحة وتكامل المعلومات المدونة في الاستمارة الاستبائية حيث تأكد الباحث من كل سؤال وجواب وان المبحوث قد أجاب على الأسئلة الاستبائية والعقلانية أي عدم وجود التناقض بين إجابات الأسئلة.

٢. الترميز: وهي عملية تحويل الإجابات الى رموز أو أرقام وتعد احصائياً في بطاقة الترميز.
٣. تكوين الجداول الاحصائية بعد الانتهاء من عملية ترميز البيانات في بطاقة الترميز فيقوم الباحث بتكوين الجداول الاحصائية لجميع الأسئلة في الاستمارة الاستبائية وبعض هذه يمكن أن تكون بسيطة أو يمكن أن تدمج المتغيرات لتكوين الجداول المركبة أو المعقدة وتكون مهيئة لعملية التحليل الإحصائي.

أساليب التحليل الإحصائي: (Statistical Analysis)

يعد تهيئة الجداول الإحصائية قمنا بتحليل البيانات الإحصائية في الجداول معتمدين في ذلك على عدة أساليب للتحليل الإحصائي أهمها النسب المئوية والأوساط الحسابية الانحراف المعياري أو قياس معامل الارتباط واختبارات مربع كأي فضلاً عن مقاييس التسلسل المرتبي للعوامل.

(1) Ewedner ,Harold, Interviewing As A means of Colleting Pate.Copenhagen,1973 p22

الفصل السادس

تقديم

تفسير ومناقشة فرضيات الدراسة على وفق

الجداول الإحصائية

الجانب الميداني في الدراسة

ويقسم الى سبعة محاور هي كالتالي :

المحور الأول: محور وصف عينة الدراسة ويشمل الأسئلة (٧-١) مع طرح النتائج

المحور الثاني: البيانات الخاصة بالمرأة مع النتائج ويشمل الأسئلة

(٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥)

المحور الثالث: البيانات الخاصة بالأعداد والتدريب والتأهيل ويشمل الأسئلة

(١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠)

المحور الرابع: يتناول الأمور القانونية والإدارية وما تشمله من نظام حوافز والعقوبات ويشمل

الأسئلة

(٢٢ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٤٦ ، ٤٧) مع نتائج المحور.

المحور الخامس: البيانات الخاصة بالعوامل النفسية والاجتماعية للمرأة المدرّسة . ويشمل الأسئلة

من

(٢١ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٣١) مع نتائج.

المحور السادس: البيانات الخاصة بالمشكلات الطلابية والمدرسية ويشمل لأسئلة

(٢٩ ، ٣٢ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣) مع نتائج.

المحور السابع: البيانات الخاصة بالإدارة المدرسية، وكيفية اتخاذ القرار وأسئلة الإشراف التربوي

ويشمل الأسئلة

(٣٠ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٤ ، ٤٥) مع نتائج.

المحور الأول

وصف عينة الدراسة حسب استمارة الاستبيان من س ١ الى س ٧ :

١. بيانات العمر .
٢. محل الإقامة.
٣. التحصيل الدراسي.
٤. التخصص العلمي.
٥. تاريخ التعيين.
٦. الدخل الشهري.
٧. عدد سنوات الخدمة.

جدول رقم (٤)

يوضح الفئات العمرية لوحدات عينة الدراسة

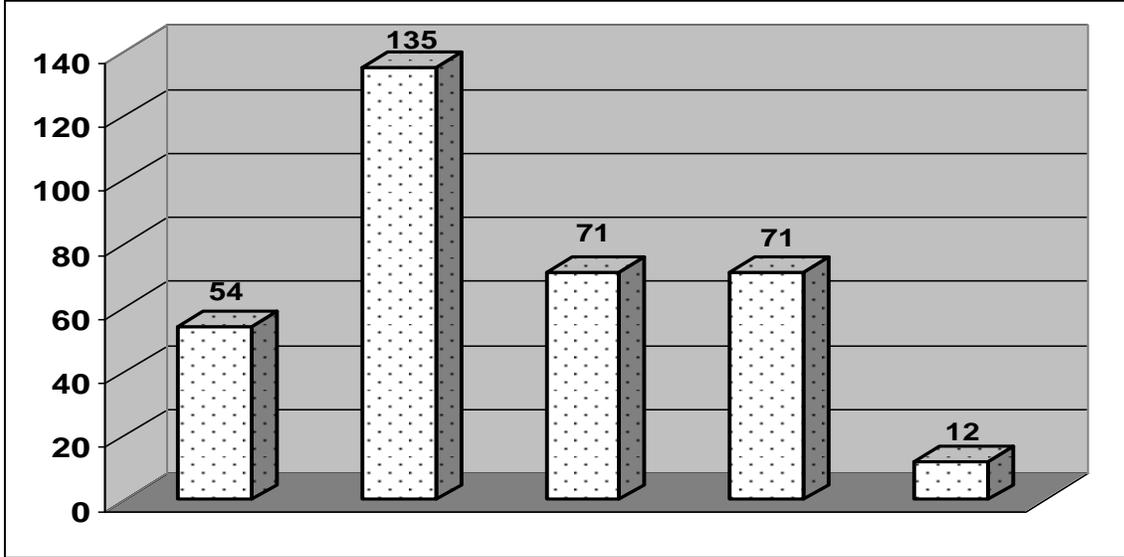
النسبة المئوية%	العدد	الفئات العمرية للمدرّسات بالسنة
١٥%	٥٤	٢٧-٢٠
٣٩%	١٣٥	٣٥-٢٨
٢٠%	٧١	٤٣-٣٦
٢٠%	٧١	٥١-٤٤
٦%	١٩	٦٠-٥٢
١٠٠%	٣٥٠	المجموع

المتوسط الحسابي للأعمار = ٤٠ سنة

الأنحراف المعياري للأعمار = ١٣

يمثل الفئات العمرية لوحدات الدراسة، التي تشير قيمها البيانات أن الفئات العمرية لعينة وحدة الدراسة، المتكونة من خمسة فئات، تنحصر من عمر (٢٠) سنة الى (٦٠) سنة، وتمثل الفئة الأولى من (٢٧-٢٠) سنة ويتكون عددها من (٦١) مدرّسة، وبنسبة قدرها (١٧%) تمثل الفئة الثانية من (٣٥-٢٨) سنة، ويمعدل (١٣٥) مدرّسة، وتشكل نسبة قدرها (٣٩%) وتحتل المرتبة الأولى بين المدرّسات، وتأتي بعدها الفئة من عمر (٤٣-٣٦) والفئة من عمر (٥١-٤٤) سنة وتشكل أعداد ونسب متساوية. (٧١) و(٧١) مدرّسة وبنسبة قدرها (٢٠%) لكل منهما وهي تحتل المرتبة الثانية في ظهورها بين المدرّسات، وهذا يشير الى أن الفئة الأولى والثانية هي من الشباب، وهي الطاقة في وحدة عينة الدراسة، وتشكل مجموعة (٥٥%) أما الفئة الثالثة والرابعة ويشكل مجموعة نسبة قدرها (٤٠%) لاسيما إذا حسبنا متوسط الأعمار للعينة ترى (٤٠) سنة، أما الفئة الرابعة التي تمثل كبار السن من عمر (٦٠-٥٢) سنة، تمثل عدد (١٩) مدرّسة من وحدات عينة الدراسة، وبنسبة قدرها (٦%) كما موضحها شكل (١٠).

شكل رقم (١٠) يوضح مدرج تكراري للفئات العمرية لوحدات عينة الدراسة



وان هذه الفئة الأخيرة من المدرّسات، ممن المكن تحويل خبراتهم المعرفية، والعلمية والفنية المتراكمة، الى أقسام المديرية العامة للتخطيط، ولاسيما قسمي الإشراف التربوي والمتابعة، الذي يفتقر الى الكوادر النسوية، او العمل في قسم الأعداد والتدريب أو أي قسم من (الأربعة عشر قسم) لاسيما أنها تحتاج الى مثل تلك الكوادر والأستشاريين التربويين، فضلاً عن ان المديرية تلازمها ظاهرة عدم الاستقرار الوظيفي في المناصب الريادية من المديرية كما يوضحها ملحق (١١) الذي يشير الى حالات (الوكالة، والتنسيب) في بعض الأقسام المهمة. فضلاً عن فتح مجال للشباب من المدرّسات في تطعيم كادر التدريس، وإدماج القديم بالحديث للتواصل المعرفي وعصرنة التعليم في المحافظة التي تحتاج الى الكثير من الوعي التربوي والعلمي ومن فن أخلاقيات التعليم، بين الهيئات التدريسية، والإدارية، سبب إهمالها من قبل النظام السابق لاسيما انه هناك علاقة طردية بين متغيري العمر، وعدد سنوات الخدمة. والخبرة بقدرة معامل الارتباط بـ(٠,٧٤) جدول (٢) يوضح الأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب مناطق سكناهم يشير جدول (٢) الى محل الإقامة لوحدات عينة الدراسة.

جدول رقم (٢)

يوضح الأعداد والنسب المئوية لوحدة عينة الدراسة حسب مناطق سكنهم

ت	منطقة السكن	العدد	النسبة المئوية (%)
١	حي عواشة	٥٣	15
٢	حي ١٥ شعبان	٥٢	15
٣	العمارات السكنية الجديدة	٢٤	7
٤	حي الحسن العسكري	٢٢	6
٥	حي السراي	٢٤	7
٦	حي المعلمين الجديد	٢٧	8
٧	حي القاهرة	٢٠	6
٨	حي المعلمين القديم	٢١	6
٩	حي اليرموك	٢٣	7
١٠	حي الإسكان	١٥	4
١١	حي الثورة	٦	2
١٢	حي الحسين	٢٠	6
١٣	حي الرسالة	١٠	3
١٤	حي الزهراء	١٤	4
١٥	حي العروبة	١٣	4
١٦	معمل ورق ميسان	٦	2
	المجموع	٣٥٠	100

في مركز محافظة ميسان، موزعات حسب مناطق سكنهم في المحافظة، والذي يمثل (١٦) حي سكني تمثل تسلسل السكن (١، ٢، ٣، ٥، ٦، ٩) المناطق السكنية للمدرّسات، التي تعتبر من الناحية المعيشية المرتبة الأولى من حيث وضع السكن ومكانه، والظرف الاقتصادي والاجتماعي، ويكون أهاليهما منحدرين من طبقة الموظفين وأصحاب الحرف الحرة، والذي تشكل مجموعة (٢٠٣) مدرّسة ومجموع النسب (٥٩%) والمتمثلة في الإحياء، حي عواشة ١٥ شعبان، العمارات السكنية الجديدة، السراي، المعلمين الجديد، اليرموك. وهذا ما تؤكد العلاقة الارتباطية القوية التي أظهرتها النتائج الإحصائية للبحث بمعامل ارتباط بسيط قدره (٩٠%) درجة أما المجموعة الثانية، متمثل الوحدات السكنية المتوسطة من حيث الدخل والمتمثلة في تسلسل السكن (٤) (٧) (٨) (١٠) (١١) (١٢) (١٣) (١٤) (١٥) (١٦)، والتي تشمل الأحياء السكنية حي الحسين، حي القاهرة، حي المعلمين القديم، حي الإسكان، حي الزهراء، حي العروبة، حي الرسالة، حي الثورة، معمل ورق ميسان، ويكون مجموعة (١٤٧) مدرّسة ونسبة قدرها (٥١%) ويكون أهالي هذه

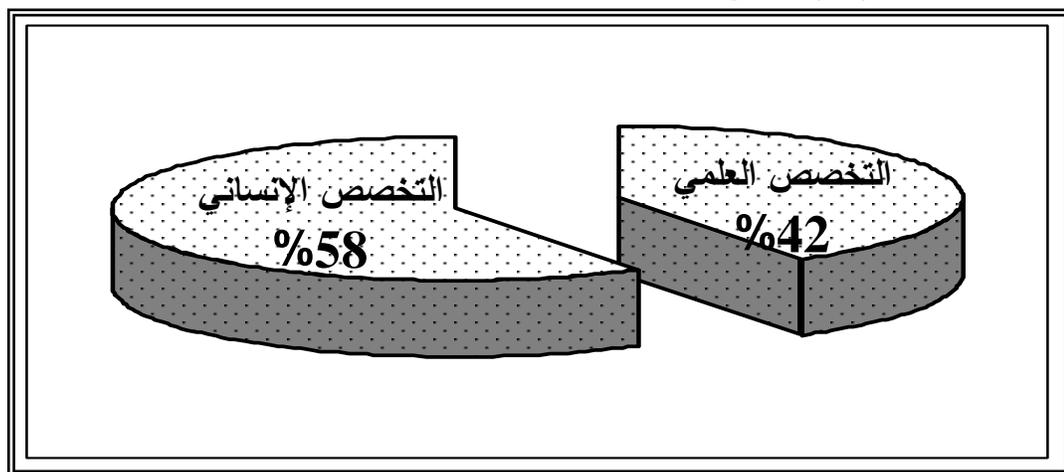
الأحياء من انحدر سكاني بسيط، ريفي، عمالي، او طبقة عسكرية، وان هذا التقسيم يوضح الإهمال والتردي الذي يصيب مدارس هذه المناطق، سابقاً في ظل النظام السابق وحالياً بعد أن تعرضت معظم المدارس للنهب والسلب والاعتداء حيث ينقصها الكثير، حيث ترى الباحثة من خلال الملاحظة والمقابلة أثناء مليء أستمارة الاستبيان، ظهرت هناك فروقاً بين هذه المدارس ومدرسيهم من المجموعة الثانية ومدارس المجموعة الأولى، (كأعدادية العمارة، ثانوية سيناء) قياساً الى (ثانوية الفرات)، أو (ثانوية النصر المختلطة) لاسيما أن هناك علاقة ارتباط قوية بين محل الإقامة والتحصيل الدراسي للمدرّسات، وقدره (٠,٩٠) درجة، وعلاقة ارتباط بين محل الإقامة والتحصيل العلمي والأدبي قدرة (٠,٦٦) درجة وعلاقة ارتباط، بين التحصيل العلمي والتخصص قدره (٨٥%) درجة، وهذا ما يجب ان يشير أنتباه المسؤولين التربويين وبدعوة الى الاهتمام والرعاية المتوازية في مناطق السكن هذه والاهتمام بأبنية المدارس وأحتياجاتها .

جدول (٣) يوضح التخصص العام لوحدات عينة الدراسة

التخصص العام	العدد	النسب المئوية
علمي	١٤٦	٤٢
إنساني	٢٠٤	٥٨
المجموع	٣٥٠	١٠٠

يشير الجدول (٣) الى توزيع مجموع ونسب التحصيل العلمي للمدرّسات في وحدة عينة الدراسة والذي تتكون من (١٤٦) مدرّسة علمي ونسبة قدرها (٤٢%)، والى مجموع (٢٠٤) مدرّسة العلوم الإنسانية، ونسب قدرها (٥٨%) موزعات على النحو التالي، كما في الشكل (١١).

شكل (١١) يوضح نسبة التخصصات العلمية والإنسانية لوحدات عينة الدراسة



يوضح جدول (٤) أ و جدول (٤) ب توزيع وحدات عينة الدراسة، حسب الكلية او المعهد

جدول (أ٤) يوضح توزيع التحصيل العلمي لوحدات عينة الدراسة حسب الكلية أو المجموع

التحصيل العلمي	العدد	النسبة المئوية
كلية التربية	١٨١	٥٢
التربية الأساسية	٨٦	٢٥
كلية الآداب	٤٦	١٣
كلية الإدارة والاقتصاد	٣	١
كلية الزراعة	٤	١
كلية العلوم	١٩	٥
كلية الفنون الجميلة	٥	١
معهد	٦	٢
المجموع	٣٥٠	١٠٠

يشير الجدول الى أن نسبة المدرّسات خريجات كلية التربية هي في المرتبة الأولى، ويبلغ مجموعة (١٨١) مدرّسة ونسبة قدرها (٥٢%)، ومجموع خريجات كلية التربية الأساس هي (٨٦) مدرّسة، ونسبة قدرها (٢٥%) مدرّسة وان خريجات كلية الآداب (٤٦) مدرّسة، ونسبة قدرها (١٣%)، ومجموع خريجات كلية الإدارة والاقتصاد (٣) مدرّسة، ونسبة قدرها (١%)، وان خريجات المعهد (٦) مدرّسة ونسبة قدرة (٢%)، أما عن التخصص العلمي الدقيق فيمكن ملاحظه جدول (ب٤).

شكل (ب٤) يوضح عدد المدرّسات وفق كليات الاختصاص لوحدات عينة الدراسة جدول ب-

التخصص الدقيق	العدد	النسبة المئوية
اللغة العربية	٥٨	١٧
اللغة الانكليزية	٤٧	١٣
اللغة الاسلامية	٢١	٦
التاريخ	٢٤	٧
الجغرافية	٢٨	٨
التربية الرياضية	١٠	٣
الأرشاد التربوي	٥	١
التربية الفنية	٢٣	٧
علوم الحياة	٣٩	١١
الرياضيات	٤٣	١٢
علوم الكيمياء	٢٢	٦
علوم الفيزياء	٢٠	٦
علوم الحاسبات	١٠	٣
المجموع	٣٥٠	١٠٠

حيث يشير الى الاختصاصات المشتركة بين العلمي والأدبي، كاللغة العربية، مجموعة (٥٨) مدرّسة، وبنسبة قدرها (١٧%) واللغة الانكليزية (٤٧) مدرّسة. وتبلغ نسبة (١٣%) .وعلمو الرياضية (١٠) مدرّسة وبنسبة (٣%)، ومادة التربية الفنية (٢٣) مدرّسة ونسبتها (٧%) والتربية الإسلامية ومجموعة (٢١) مدرّسة ونسبتها (٦%)، الرياضية والحاسوب، ومجموعة (١٠) مدرّسة لكل مائه وتشكل نسبة (٣%) لكل قيمها أما المواد الأخرى العلمية والإنسانية كدرس الجغرافية (٢٨) مدرّسة وبنسبة (٨%)، والتاريخ (٢٤) مدرّسة وبنسبة (٧%)، وعلوم الحياة (٣٩) مدرّسة ونسبة قدرها (١١%) وعلوم الكيمياء (٢٢) مدرّسة وبنسبة (٦%) ومادة الفيزياء (٢٠) مدرّسة نسبة (٦%)، أما مادة الإرشاد التربوي (٥) مدرّسة وبنسبة (١%) فنلاحظ من خلال عرض النتائج في الجدول (٣) و(٤) و(٤ب). هناك عدم توازن بين مدرّسات العلمي والأدبي لاسيما أن الدروس الإنسانية تأخذ الجزء الأكبر من مساحة التعليم، وبمعدل (٥٨%). وان نسبة التخصص العلمي تحصل على نسبة (٤٢%)، في حين ترى الباحثة من خلال الدراسة الميدانية للمدارس، وملاحظتها المباشرة لها، تشكو المدارس من فرق التخصص العلمي والأدبي، لاسيما ان توجه الطلبة في الأوان الأخير ينمو الى التخصص العلمي لما فيه من روح العصر التربوي وفرص العمل المستقبلية، والاختيار المتعدد في استمارة الأنسيابية للتقديم للجامعات قياساً للفرع الإنساني وكما وضحه جدول (٣) علماً أن النقص في التخصص العلمي لكادر التدريسي، يسبب عبء ثقيل على كاهل المدرس لما سوف يبذله من جهد مضاعف في سد شواغر التدريس في المواد العلمية، وهو عامل سلبي على كفاية المدرّسة، اوالي تنسيبها الى مدرّسة أخرى لسد شواغر اختصاصها. وهذا الإيعاز من شأنه أن يثقل كاهل المرأة المدرّسة في التدريس، للجهد المضاعف الذي تبذله ، لكثرة الصفوف في المدرّسة الواحدة، والجهد الإضافي حينما تذهب وتستكمل شواغر المدارس الأخرى في اختصاصها (لأسباب الاختصاص، أو سباب أجازة الأمومة) وهذا ما يؤكد لنا أحد العوامل المساهمة في عرقلة تفعيل دور المرأة في التدريس ومستقبلاً يتطلب منّا تشجيع الاختصاصات الطلابية في التوجه للفرع العلمي. أولاً، وثانياً فتح دورات تقوية للطلاب في الدروس العلمية حتى تؤكد توجه الطلاب للفرع العلمي، وبالتالي يساعد أو يضمن الاختصاصات العلمية في المستقبل القريب، ويؤكد حينها مدرس الاختصاص العلمي وبالتالي تقليل من نصابه، مما يجعله يكتف جهوده في الاختصاص لرفع التحصيل العلمي للطلاب، أو حل أزمة الاختصاصات العلمية أو طلب مدرس من محافظة بغداد للتدريسي في المحافظات، أو سحب مدرسي في المحافظات القريبة، وأعطائهم تحفيزاً مميّزاً، خاصة نلاحظ أن الكثير من العاطلين خاصة في محافظة بغداد، يمكن تشجيعهم على التعيين في

محافظة ميسان فضلاً عن حل أزمة البطالة، وفك الاختناقات في حصص التدريس، ولاسيما مواد اللغة العربية اللغة الانكليزية عموماً، علماً أن معظم مدرسي هذه المواد (اللغة العربية، واللغة الانكليزية الفنية، الرياضية) هم من خريجي كلية التربية الأساس، والتربية في مركز المحافظة والتي يوضحها ملاحق أسماء المدارس وكادرها التدريسي. في نهاية الأطروحة. ثالثاً. نلاحظ ان مدرس مواد علوم الحاسبات، ومادتي الرياضية، والفنية، تأتي في المرتبة الثامنة، وتصل نسبتهم الى (٧%) إلا أن مدرس هذه المواد غير مفعّل دورهم في التدريس، وشبه مهملين ومهمشين وذلك لاستغلال حصصهم من قبل مدرس المواد العلمية والإنسانية الأخرى، لغرض عرض موادهم، ولاسيما في الصفوف المنتهية، الثالث، السادس بفرعيه وهذا يسبب هدراً للطاقات الفنية والرياضية، وعلم الحاسوب^(*). (الذي دخل العراق في سنة ٢٠٠٠) لذلك فعليه أن تبرمج الحصص الدراسية، والمنهجية، ولاسيما المواد المشتركة في المراحل الدراسية والتخصص العلمي، بقيمة قدرة (٨٥،٠) درجة، وهو معامل ارتباط جيد جداً نسعى الى تطوير التعليم وتقدمه، فضلاً أن وجود خريجون من كلية العلوم، والاداب، والإدارة والاقتصاد، التربية الأساس. في السلك التعليمي التابع لوزارة التربية، يمثل خطوة ايجابية لتفعيل بعض الاختصاصات، حيث وجود علوم بدرجات مختلفة في عمليتها(من كلية الى كلية) يولد مهارات يستفيد منها الطالب والمدرس في آن واحد .

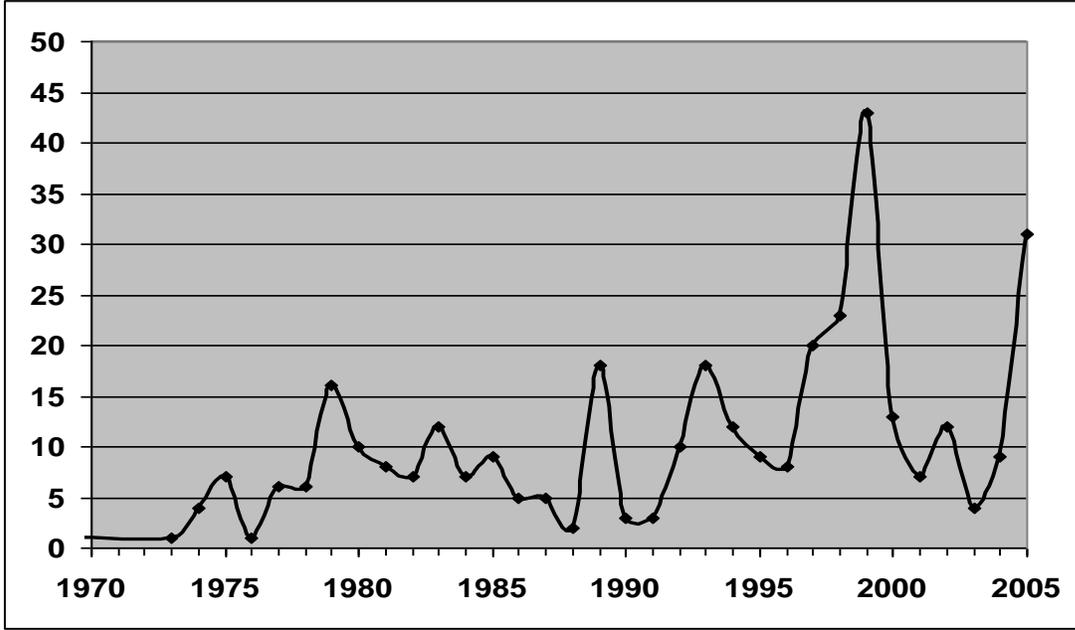
جدول (٥) يوضح الفئات والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب تاريخ التعيين

ت	الفئة	العدد	النسبة المئوية(%)
١	٧٩-٦٩	٤٢	١٢
٢	٨٩-٨٠	٨٣	١٤
٣	٩٩-٩٠	١٤٩	٤٣
٤	٢٠٠٠ فما فوق	٧٦	٢٢
٥	المجموع	٣٥٠	١٠٠

يوضح جدول (٥) توزيع وحدات عينة الدراسة حسب تاريخ لتعيين مقسم الى أربعة فئات، فالفئة الأولى تتحدد من تاريخ (١٩٦٩-١٩٧٩)، حيث يصل عدد المدرّسات فيها الى (٢٤) مدرّسة وتصل نسبة قدرها (٢١%)، أما الفئة الثانية في تاريخ لتعيين من (١٩٨٠-١٩٨٩) تشكل مجموعة الى

(*) في دولة اليابان نسبة الأمية الأبجدية (صفر) وعندهم التعليم الإلزامي الغاية الثالث متوسط، ولكن عندهم الأمية محصورة في علوم الحاسبات، علماً أن التدريس لديهم في المدارس الابتدائية (٨) ساعات تتخلها وجبات طعام + دروس الفنية والرياضية

(٨٣) مدرّسة، وتصل نسبة قدرة (٢٤%)، أما الفئة الثالثة تتحد من تاريخ (١٩٩٠-١٩٩٩)، وبقدر مجموعها الى (١٤٩) مدرّسة، وتصل نسبة قدرها (٤٣%) ، أما الفئة الرابعة من تاريخ (٢٠٠٠) فما فوق (فيصل مجموعها الى (٧٦) مدرّسة وتصل نسبة قدرها (٢٢%) . حيث نلاحظ وكما يشير المخطط البياني في الشكل (١٢)



شكل (١٢) مخطط بياني يوضح عدد المدرّسات وفق سنوات لتعيين لوحدات عينة الدراسة

أن سنين لتعيين للمدرّسات متواصلة، وفي الوقت نفسه غير مستقرة، وفي حالة تذبذب تفرضهما ظروف العراق، خاصة من بعد الثمانيات والتسعينات، وحتى سنتين الألفيتين لغاية عام (٢٠٠٥) بعد سقوط النظام السابق، لما مرّ به، من الحروب، والحصار وضعف الدخل الشهري لموظف الدولة، ولاسيما المدرس، جميعها خلقت ظروف غير طبيعية، وغير اعتيادية، وغير متوازنة، انعكست سلباً على الأسرة التعليمية بصورة خاصة، وعلى الأسرة العراقية بصورة عامة، وبالتالي أثرت على الاستقرار الوظيفي والمهني، انعكست تلك الظروف على أسلوب وطرائق الخدمة، وان التعيينات منذ الأعوام (١٩٨٠، ١٩٩٠، ٢٠٠٠) وكما موضحها مفصلاً الملحق (٥) في نهاية الأطروحة. ان المرأة العراقية بصورة عامة، والمرأة الميسانية (العمارة) بصورة خاصة، قد حلت الدرجات مكثفة في التدريس وحلت محل الرجل خلال ظروف الحرب والحصار (لانشغال الرجال بالحروب) وكذلك لتبع رزقهم في مجالات أخرى غير التعليم خاصة فترة الحصار (*). الا أنها تعتبر مرحله

(*) وذلك بسبب ضعف الدخل الشهري لهم ، ومن جهة أخرى ظروف البلد السياسية والهجرة الى خارج العراق

مشاركة وجيده للمرأة المدرّسة مع الأخذ بنظر الاعتبار . بداية التعيين وبعد أنتهاء الحرب العراقية الإيرانية هناك تصور عن التدريس كما هو في الصورة المعهودة به، من واقع جيد، ومكانه مرموقة، لكن في الحقيقة، قد اختلفت هذه الصورة، خاصة ظروف الحصار والأعوام الحرجة فيه من (١٩٩٤-١٩٩٥) حيث وصل ضراوته من الفقر والعوز المادي والمعنوي، ومع ذلك فقد استطاعت بعض المدرّسات من البقاء دون ترك الوظيفة على أمل أن تتحسن الظروف والمستوى المعاشي ، والدخل الشهري ، الى جانب المنع من السفر او الهجرة خارج العراق، والحرب، هذه عوامل تركت أثارها النفسية والاجتماعية، مما التجئت الى العمل، أفضل من البقاء في البيت، أما الملاحظة الثانية لهذه الاحصائيات. من تاريخ التعيين هو التواصل بين الأجيال وتبادل الخبرة والمعرفة، وزيادة في التهجين المعرفي بين الأجيال وهذا يساعد على تفعيل دور المرأة المدرّسة، على شرط ان يكون التواصل منتظم ويحمل من خبرة الأكفاء وذو الخدمة الطويلة . ويأخذ به على شكل عقد ندوات، وحلقات دراسية، وأعطاء محاضرات في الخبرة الدراسية العلمية والمعرفية والفنية، للمدرّسات لاسيما الجهد ولذوي الخبرة الضعيفة أولاً، وثانياً على المديرية العامة للتربية في المحافظة، وخاصة قسم التخطيط ، ان تهتم بمثل هذه الشرائح التربوية، للاستفادة منها في الاستشارة التربوية او تطوير الواقع التربوي في المحافظة. حيث هناك فكرة أحالتهم الى التقاعد براتب قدره (٨٠%) نسبة من الراتب الأصلي (*). لذلك من الواجب أن تتهيأ او تنشأ لهم قسم خاص في المديرية ، عمله متابعة وتطوير للوضع التربوي في المحافظة، وتحسين مستوى التحصيل العلمي للكوادر التدريسية، ولاسيما من خلق قادة تربويين جدد متواصلين مع العملية التربوية، ويظهر ذلك العلاقة الطردية الظاهرة بين تاريخ التعيين، وسنوات الخدمة حيث يبلغ معامل الارتباط(٩٩%) درجة. وهو ارتباط جيد يؤثر في إصلاح العملية التربوية. ويخدم الصالح العام في تنمية الموارد البشرية في المجال المهني والتربوي والعلمي.

جدول (٦) توضح الفئات الأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب الدخل الشهري

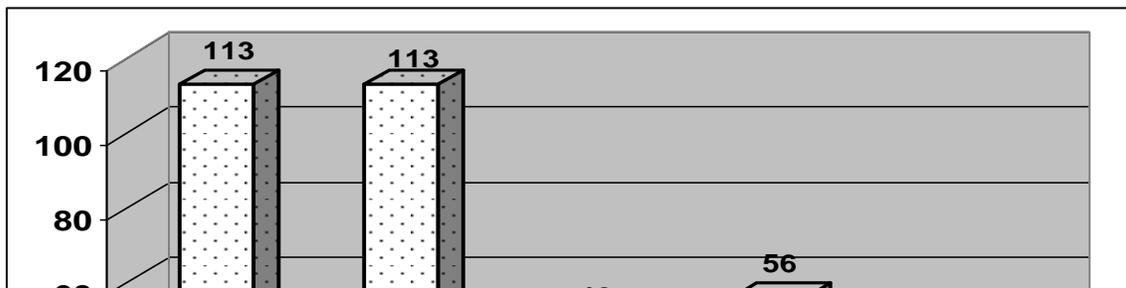
رقم الفئة	فئات الدخل الشهري بالدينار العراقي	العدد	انسبة المئوية
١	١٢٠.٠٠٠-١٩٩.٠٠٠	١١٣	٣٢
٢	٢٠٠.٠٠٠-٢٩٩.٠٠٠	١١٣	٣٢

(* حيث هناك فكره تحسين الراتب التقاعدي نسبه قدرها (٨٠%) من الراتب الأصلي أثناء الدوام . مما يشجع كبار السن من أحالتهم على التقاعد. مديره التخطيط التربوي لمحافظة ميسان

١٣	٤٦	٣٩٩.٠٠٠-٣.٠٠٠.٠٠٠	٣
١٦	٥٦	٤٩٩.٠٠٠-٤.٠٠٠.٠٠٠	٤
٧	٢٢	٥٠٠.٠٠٠ فما فوق	٥
%١٠٠	٣٥٠	المجموع	

يشير جدول (٦) الى مجموعة فئات الراتب الشهري للمدرّسات في محافظة ميسان، تبين القيمة بالدينار العراقي للفئة الأولى من (١٢٠٠٠٠-١٩٩٠٠٠) ألف وعددها (١١٣) مدرّسة. وتشكل نسبة قدرها (٣٢%)، أما القيمة الثانية للراتب من (٢٠٠٠٠٠-٢٩٩٠٠٠) الف دينار عراقي مجموع (١٣٣) مدرّسة ونسبة قدرها (٣٢%)، نرى أن هذين الفئتين من الراتب هي السائدة لدى عينة وحدات الدراسة وتكون الأغلبية للمجموعة حيث تصل الى (٦٤%) مدرّسة التي تحصل راتب شهري ينحصر بين (١٢٠٠٠٠، ٢٠٠٠٠٠، ٣٠٠٠٠٠) ألف دينار عراقي. وهي تقابل الفئة الشابة من المدرّسات التي تتحصر خدمتهن من (١-٥) و (٦-١٠) سنة. وهو ارتفاع جيد قياساً لسنين مضت خاصة قبل انقلاب النظام العام (٢٠٠٣)، أما القيمة الثالثة للراتب فتصل من (٣٩٩٠٠٠-٣٠٠٠٠٠) دينار عراقي، وتكون مجموع أعضائها (٤٦) مدرّسة وتصل الى ١٣%، أما القيمة الرابعة للراتب فيكون من (٤٩٩٠٠٠-٤٠٠٠٠٠) دينار فتشكل مجموعاتها (٥٦) مدرّسة وينسبة قدرها (١٦%)، أما القيمة الخامسة للراتب فتصل الى (٥٠٠٠٠٠ فما فوق) دينار عراقي، وتصل النسبة بين المدرّسات الى (٧%) هذا إذا ما علمنا ان هذا الراتب مرتبط ارتباطاً طردياً بسنين الخدمة (خالي من أي مساعدات ومحفزات مادية ومعنوية) وتصل معامل الارتباط بينهما الى (٠,٧٠) درجة. فضلاً عن أنه خالي من الكثير من الامتيازات والضوابط القانونية والإدارية، كالقاعدة الزوجية، الأولاد والتشكرات الخ وأن عدم احتساب مجموعة الأمور الأخرى والاعتماد على سنين الخدمة فقط عامل سلبي في تفعيل دور المرأة في التدريس، ولا يخدم عملية التطوير والإبداع فالفئة الثالثة والرابعة تعتبر محظوظة في هذا المعدل من الراتب وهي أفضل من الفئات الأولى، والثانية، والتي تتحصر معدل الراتب الشهري لها من (٣٩٩٠٠٠-٣٠٠٠٠٠) و (٤٩٩٠٠٠-٤٠٠٠٠٠) دينار عراقي. ويكون مجموعة (١٠٢) مدرّسة، وتبلغ مجموع نسبتها الى (٢٩%)، أما الفئة الخامسة التي تصل الى (٥٠٠٠٠٠ فما فوق) دينار عراقي هي الفنية في نظر زملائهن، وهي في الحقيقة أن هذه الزيادة تعود الى فرق الخدمة بالسنة. وكما يوضح بالشكل (١٣).

شكل (١٣) يوضح مدرج تكراري لفئات وحدات عينة الدراسة حسب الدخل الشهري



فضلاً من ان هذا التطور الكبير في الرواتب، قياساً للوقت الماضي في زمن الحصار، وبعد سنين الألفيتين (*). الا أن وحدات عينة الدراسة، ترى أن الراتب غير مدعوم من قبل مؤسسات المجتمع المدني، أو المؤسسات الحكومية، كالمصرف العقاري، أو الاسكان أو الأسواق والجمعيات، حيث كان المدرس فيل النظام صدام لديه سكن، سيارة ووضع اقتصادي واجتماعي مرموق ويحسد عليه، وتحترمه كل الشرائح الاجتماعية لذلك فأن الزيادة في الرواتب كما نراها وحده العينة الدراسة، تحتاج الى الدعم المادي، والمعنوي، وزيادة المحفزات، وإظهار فرق الراتب بين المتميزين حسب السنين فقط، رغم أن علاقة الارتباط قوية بين سنين الخدمة والراتب الشهري. تبلغ (٧٠%) درجة. وهذا ما يمنع التميز والإبداع لان الكل يتساوى في الراتب الشهر المبدع وغير مبدع فضلاً عن توقف جميع الامتيازات والعلامات والدرجات خلال ثلاث الأعوام الماضية فيل سقوط النظام.

جدول (٧) يوضح الفئات والأعداد والنسب المئوية لوحدات عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

ت	تاريخ لتعيين بالسنين	العدد	النسب المئوية
١	٥-١ سنة	٦٦	١٩
٢	٦-١٠ سنة	٩٨	٢٨
٣	١١-١٥ سنة	٦٢	١٨
٤	١٦-٢٠ سنة	٣٩	١١
٥	٢١-٢٥ سنة	٥٢	١٥

* في السبعينات كان الدينار العراقي = ٣ دولار أمريكي وكان الراتب مدعوم من قبل الدولة

٩	٣٣	٢٦ فما فوق	
%١٠٠	٣٥٠	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول (٧) ان الفئات (٦) الموزعة حسب سنوات الخدمة ، تأتي الفئة من (٦-١٠) ستة في المرتبة الأولى من حيث عدد مدرساتها حيث يبلغ عددهن الى (٩٨) مدرّسة وبنسبة قدرها (٢٨%) وتليها الفئة الأخرى من (١-٥) سنة في المرتبة الثانية، حيث يبلغ عددها (٦٦) مدرّسة، ونسبة قدرها (١٩%). أما الفئة الثالثة من (١١-١٥) سنة حيث يبلغ عددها (٦٢) وتشكل نسبة قدرها (١٨%)، أما الفئة الرابعة من (١٦-٢٠) سنة فبلغ عددها (٣٩) وتشكل نسبة قدرها (١١%)، أما الفئة الخامسة من (٢٠-٢٥) سنة فيبلغ عددها (٥٢) مدرّسة، وتشكل نسبة قدرها (١٥%)، نلاحظ أن الفئات الثلاثة من سنين الخدمة، الأولى، والثانية، والثالثة، هي السائدة في التعليم حسب وحدات عينة الدراسة، وتكون مجموعة بنسبة قدرها (٦٥%)، وتحدد سنين الخدمة قيمها (من اسنة الى اسنة ١٥) أما الفئة الخامسة، من (٢١-٢٥) سنة فبلغ عددها (٥٢) مدرّسة وتصل نسبة الى (١٥%)، أما الفئة من ٢٦ فما فوق سنة تكون (٣٣) مدرّسة، وتصل نسبتها الى (٩%)، ويشكل مجموع هذه الفئات (الرابعة، والخامسة، السادسة) وعددها (١٢٤)، وتصل نسبة الى (٣٥%) وان مجموع الأولى من السنين الخدمة تقابل الفئات العمرية من (٢٠-٢٧) سنة و (٢٨-٣٥) (٣٦-٤٣) سنة، وهي الفئة العمرية التي يكثر فيها النشاط والتحصيل ، أما المجموعة الثانية التي تنحصر فيها سنين الخدمة من (٢٠-٢٦) سنة فهي تقابل الفئات العمرية (٤٤-٥١) و(٥٢-٦٠) سنة وهي التي تمثل الأقلية قياساً للمجموعة الأولى. وأننا نلاحظ من خلال الجداول المرقمة (١)، (٥)، (٦)، (٧) التي عرضت، هناك علاقة ارتباط قوية تجمع بين العمر، والتاريخ التعيين، الدخل الشهري، وعدد سنوات الخدمة، وتكون درجتها على نحو التالي (٠,٧٤، ٠,٩٩) وهذا ما يدعو الى الاهتمام من قبل الجهات المسؤولة للأمور التالية :

١. انه توجد علاقة تربوية تربط بين أجيال المدرّسات، وهذا مما يجب على الجهات المسؤولة الاهتمام لهذا التنوع في فرق الزمن التعليمي واخذ بنظر الاعتبار المواصلة في التعليم وتحديثه وفق برامج الأعداد والتدريب والتأهيل، وطرائق التدريس من اجل مواكبه جميع أجيال التعليم العصرية التعليم وتطوره سواء من داخل العراق أو في خارجه. حتى لأحدث فجوه أو ثغره تؤدي إلى تخلف تربوي بين الأجيال ومواكبتها لتطورات العلم وأصول التربية.

٢. الأخذ بنظر الاعتبار العلاقة بين الخدمة، والدخل الشهري (الراتب) للمدرّسات، ومحاولة تأمين حاجات المرأة المدرّسة عبر الزمن، من حيث متطلبات الحياة، وتوفير لهن الأمن الاجتماعي والاقتصادي والصحي الخ من متطلبات الحياة الكريمة، وحتى تستطيع المدرّسة التي مرت عليها سنين الخدمة، وأصبحت مثقلة بأمور الحياة الاجتماعية، أن تخرج من سلك التدريس الى التقاعد ، وفسح المجال للأجيال الجدد.

٣. ربط علاوة الدخل الشهري بتاريخ التعيين، وهذه النقطة يجب النظر إليها بإمعان لخلق نوع من التميز.

٤. في ارتفاع الدخل الشهري (الراتب) للمدرس من خلال فرض بعض نقاط التميز، كالتقديرات الجيدة لمشاركة في دورات التدريب والتأهيل، أو زيادة نسبة نجاح الطلاب، وزيادة نسب التحصيل العلمي لهم، أو نسبة اشتراك المدرّسة في النشاطات الفنية والرياضة والعلمية في المدرّسة الخ في نشاط التميز حتى لا يتساوى المبدعين والمتميزين وغيرهم من غير المبدعين والمتميزين.

٥. من أجل تحسين الدخل الشهري للمدرّسة، أحالة كبار السن من المدرّسات الى التقاعد وأحالتهم في نفس الوقت الى العمل في لجان استشارية في مديرية التربية، او بعض المدارس مقابل راتب مقطوع يقدم إليها كأجر إضافي الى جانب الراتب التقاعدي. وهي وسيلة رفيعة المستوى في تشجيع الإحالة الى التقاعد من كبار السن والراغبات في ذلك بسبب التعذر من قلة الراتب التقاعدي. وبالتالي أفساح المجال للعناصر الشابة والطاقات الكامنة في الظهور، ويشجع استعمال المتقاعدين كعناصر ذات كفاءات علمية وخبرات فنية مهمة.

٦. أن الدخل الشهري (الراتب الشهري) رغم الزيادة التي حصلت فيه الا انه تشكو الكثير من المدرّسات من توقف العلاوة. لمدة ثلاث سنوات لظروف الوضع الراهن في العراق، الى جانب تدخل في أضعاف الراتب أجازات الأمومة والولادة.

نتائج المحور الوصفي لعينة الدراسة

١. يظهر جدول (١) أن الأعمار الأكثر شيوعاً في وحدات عينة الدراسة هي الأعمار الشبابية وتصل الى (٥٦%) وهذا شيء جيد قياساً للأعمار من (٣٦-٥١) سنة حيث تصل نسبتها

(٣٤%) الى جانب الأكبر سنأ من (٥٢-٦٠) عام، وهي الأقل وتؤلف (٣%) . وهي أعمار متداخلة متفاعلة تؤثر بعضها على البعض الآخر من جوانب التغير نحو الأفضل .

٢. توزع عينة الدراسة الى مجموعتين من السكان، حسب مناطق سكناهم المجموعة الأولى والتي تشكل نسبة (٥٩%) توجد في مناطق الجيدة من المحافظة وتتوفر فيهما معظم مستلزمات الحياة المدنية والمدرسية، قياساً الى سكن مناطق المجموعة الثانية التي تشكل (٤) والتي تذبذب بهما المستلزمات الخدمية كما في جدول (٢).

٣. يظهر أعداد الجدول (٣ ، ٤، أ، ب) مع الشكل (١١) نسبة التخصص الإنساني في التدريس يكون (٥٨%) فهو يفوق التخصص العلمي الذي نسبته (٤٢%) وهي ظاهره يجب التوقف عندها لإعادة التوازن والتنظيم الطلابي.

٤. نلاحظ من خلال الجدول (٥) والشكل (١٢) أن توزيع عينة الدراسة حسب سنين التعيين، قد ظهرت في عامي (١٩٨٠-١٩٨٩) ونسبة قدرها (٢٤%) مدرس وفي عامي (١٩٩٠-١٩٩٩) ونسبة تصل الى (٤٣%) مدرس وعام (٢٠٠٠ فما فوق) تصل الى (٢٣%) مدرس.

٥. يظهر في الجدول (٦) والشكل (١٣) أن معدل راتب المدرّسة في ازدياد قياساً للفترة الماضية قيل السقوط، وظهر قفزه نوعية في التعديل. ولكن تحتاج المرأة المدرّسة الى بعض الأمور التنظيمية لكي يحفز على الإبداع والتميز بين المدرّسات.

٦. يشير جدول (٧) توزيع الوحدات عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة والتي تظهر نسبتها بكثرة في فئة (٦-١٠) سنة ويصل نسبتها (٢٨%) أما الفئة الثانية (١-٥) سنة تأتي المرتبة الثانية بنسبة (١٩%) أما الفئة الثالثة من الخدمة تأتي بالمرتبة الرابعة وبنسبة قدرة (١٨%) أما (١٦-٢٠) سنة تأتي بالمرتبة الخامسة، وبنسبة قدرة (١١%). أما فئة (٢٦ فما فوق) سنة خدمة تأتي في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة قدرة (٩%) وتشكل مجموعها نسبية (٤٥%). ومجموع مدرّساتها (١٢٤) مدرّسة.

المحور الثاني

البيانات الخاصة بالمرأة المدرّسة وتشمل الآتي :

١. اختبار العمل في مجال التدريس بسبب الرغبة الشخصية.
٢. عدد الحصص التي تقوم المدرّسة بتدريسها أسبوعياً.
٣. ماعدد الحصص الدراسية التي تشعرين أنها ممكن أن تكون مناسبة لك لكي تستطعين القيام بعملك بصورة فعالة .
٤. معدل عدد الشعب التي تقوم بالتدريس فيها.
٥. معدل الطلبة في الشعبة الواحدة.
٦. مامدى مستوى التوفيق في التدريس قياسياً لمستوى عدد الطلبة في الشعبة الواحد.
٧. ما مدى ما تعانيه المدرّسة من رداءه الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس ، وماهي الوسائل والطرق التي تساهم فيها على تطوير العمل.
٨. هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرّسة ؟ وما هي المقترحات لتطويرها ؟
ويشمل الأسئلة من ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥

جدول (٨)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالرغبة الشخصية في اختيار مجال التدريس

هل اخترت العمل في مجال التدريس بسبب رغبة الشخصية	العدد	النسبة المئوية%
نعم	٢٢٣	٦٤
إلى حد ما	٨٠	٢٣
كلا	٤٧	١٣
المجموع	٣٥٠	١٠٠%

يوضح الجدول (٨) الرغبة الشخصية للمرأة للعمل في التدريس، ونلاحظ أن عدد المدرّسات الراغبات في العمل (٢٢٣) مدرّسة، وتشكل (٦٤%) أما فئة الإجابة (إلى حد ما) تصل الى (٨٠) مدرّسة، وتصل نسبتها الى (٢٣%) أما فئة الإجابة (كلا) تصل مجموعة الى (٤٧)

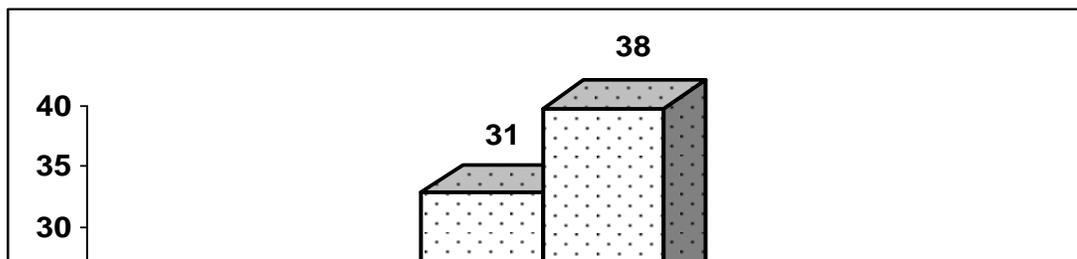
مدرّسة، وتصل نسبتها الى (١٣%) وان هذه الأرقام تشير أن أغلب المدرّسات راغبات في مهنة التدريس ما يعني ان الطاقة كامنة وموجودة لدى المرأة في العمل، ومن الممكن تجهيزها والعمل بها ، وبأدخال بعض المتغيرات والعوامل الى ميدان العمل التربوي .

جدول (٩) يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب الحصص الأسبوعية

رقم الفئة	الفئات الخاصة بعدد الحصص الأسبوعية	العدد	النسبة المئوية
١	٦-٢ حصة	٣٠	٩
٢	١٢-٨ حصة	٤٦	١٣
٣	١٣-١٤-١٨ حصة	١٠٩	٣١
٤	٢٤-٢٠ حصة	١٣٤	٣٨
٥	٣٠-٢٦ حصة	٢٣	٧
٦	٣٢ فما فوق	٨	٢
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%

يشير الجدول (٩) الى تباين المدرّسات في التوزيع الحصص الدراسية في الأسبوع ، نلاحظ أن الفئة من (٢٠-٢٤) حصة في الأسبوع هي السائدة على المدرّسات، او يصل مجموعة (١٣٤) مدرّسة، وتصل نسبتها (٣٨%) أما الفئة الثانية السائدة من الحصص فتقع بين فئة (١٤-١٨) حصة وتشمل مجوع (١٠٩) مدرّسة وتصل نسبة الى (٣١%) أما الفئة من (٨-١٢) حصة في الأسبوع تصل مجموعة الى (٤٦) مدرّسة ، وتصل نسبتها الى (١٣%) والفئة من (٢-٦) حصة تشكل من المدرّسات (٣٠) عضواً، وتصل نسبة قدرة (٩%) أما الفئة الخامسة من المعدل الحصص (٢٦-٣٠) حصة تشكل (٢٤) فما فوق حصة تشكل مجموع (٨) مدرّسات ونسبة قدرها (٢%)، وان المجموعتين الأخرتين، من خلال المقابلة والملاحظة المباشرة للباحثة، نرى أن هذه النسبة تقع على المدرّسات القديرات ذوات الخدمة الكبيرة، وذو الاختصاصات العريضة، كاللغة العربية، واللغة الانكليزية، والحصص ذات الاختصاصات العلمية تعطي خاصة للمدرّسات التي تقوم بتدريس الصفوف المنتهية، وكما يظهرها الشكل (١٤) الذي يوضح تدرج تكراري لعدد الحصص الأسبوعية لوحدات عينة الدراسة.

شكل رقم(١٤) يوضح مدرج تكراري لعدد الحصص الأسبوعية لوحدات عينة الدراسة



أولاً . نلاحظ أن تقسيم الحصص من (٢-٦) و(٨-١٢) حصة تعود لأسباب التحسين الجديد، فضلاً عن والمعادين للخدمة، بعد أعداد الجدول الأسبوعي.

ثانياً. أن هذا التقسيم للحصص قد يشمل التقسيم للمديرة، أو المعاونة، حيث تعطي لهن هذه الفئة من الحصص، الانشغلن بالإدارة والشؤون الإدارية.

ثالثاً . وقد يعود السبب الى استكمال النصاب في المدارس الأخر، إلى التحسينات الحديثة نستنتج أن هذا التوزيع غير المتكافىء، لو أعيد تنظيمه وتقسيمه بالشكل الصحيح على المدرّسات سيكون هناك توزيع عادل، وبمعدل متوسط قدرة (١٨) حصة للمدرّسة. وان هذه الحصص تكون فعالة لدور المرأة في التدريس، الى جانب لفت اهتمامها لأمر أخرى تساعد في تطورها وتقدمها. وأن هذه الحصص كما يظهرها الشكل (١٤) تشير الى أن أغلب المدرّسات، ممن تقع عليهن الحصص الكثيرة في الأسبوع. وان هذا التوزيع الذي يتقل كاهل المدرّسة، وبالتالي يضعف عملية التدريس، والتحصيل العلمي للطالب، الى جانب الاختلاف في توزيعها وعدم توازنها يعود الى تباين المادة العلمية ولاسيما للصفوف المنتهية، الى جانب أعمال الإشراف التربوي ظواهر الاختلاف في توزيع الحصص.

جدول (١٠)

يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الحصص الأسبوعية المقترحة لتفعيل دور المرأة في التدريس

ت	الفئات الخاصة بعدد الحصص الأسبوعية	العدد	النسبة المئوية%
١	٨-٢	٥١	١٥
٢	١٥-٩	١٧٣	٤٩
٣	٢٢-١٦	١١٧	٣٣
٤	٢٩-٢٣	٥	٢
٥	٣٠ فما فوق	٤	١
	المجموع		%٩٩

يشير جدول (١٠) الى معدل الحصص التي ترغب المدرّسة أن ينظم جدولها وفق هذا العدد حيث ترى أنها تستطيع ان تفعل دورها في التدريس، فضلا عن أن الرغبة في تحديد الحصص المقترحة والمريحة لهن في التدريس، وهي من الفئة (٩-١٥) حصة في الأسبوع، ويبلغ مجموع الراغبات (١٧٣) مدرّسة وتصل النسبة الى (٤٩%) وتحتل المرتبة الأولى من الرغبة، وتأتي الفئة الثالثة من (٢٢-١٦) حصة، الرغبة الثانية المقترحة، حيث يبلغ عدد المقترحات (١١٧) مدرّسة، وتصل نسبتهن الى (٣٣%)، أما الفئة الثالثة من (٨-٢) حصة تأتي في الرغبة الثالثة وبلغ عدد المقترحات (٥١) مدرّسة، وتصل نسبتهن الى (١٥%)، أما الفئة من (٢٣-٢٩) و (٣٠ فما فوق) حصة تصل عدد مدرّساتها الى (٥) و(٤) مدرّسة وبنسبة (١%) لكل منهما وان هذه الرغبة في الحقيقة تعيق الكثير من المدرّسات لأسباب مختلفة عملية التفعيل في التدريس وان معدل متوسط الرغبة للحصص تنحصر في (١٧) حصة لذلك نلاحظ ان هناك علاقة طردية بين الرغبة في التدرّس، وعدد الحصص الفعلية والمقترحة، والتي ظهرت في عينة البحث في الجدول (٩) حيث متوسط الحصص، تنحصر بين (١٤-١٨) و(٢٠-٢٤) حصة نسبة على التوالي (٣١%، ٣٨%) هذه الحصص الفعلية أما المقترحة، فهي تنحصر بين (٩-١٥) و (١٦-٢٢) حصة وبنسبة قدرة في الجدول (١٠) (٤٩%، ٣٣%)، وان أردنا أن نأخذ الحصص المقترحة والحاصلة على لأكثرية فتتحوّل بين (٩-١٥) و(١٦-٢٠) حصة، فأن مجموعة تشكل نسبة (٨٣%) وهي رأي الأغلبية، فعلى الأخذ به لتطوير الكادر التدريسي، وفسح المجال لهن في توسيع نشاطاتها الثقافية والعلمية، وفق طوق الحصار التربوي عليهن، وجعل محاور التطوير واسعة وتخرج عن نطاق المدرّسة، والنظر الي إشعاعات تربوية أخرى في العالم العربي والعالم المحيط المتطور كاليابان، والدول

المتقدمة الخ، علماً أن الارتباط يكون جداً كبير وقوي بين الرغبة في التدريس، وعدد الحصص، حيث يصل معامل الارتباط البسيط الى (١٠٠%).
جدول (١١) يوضح توزيع وحدات العينة الدراسة حسب عدد الشعب التي تقوم بتدريسها

ت	الفئات الخاصة بعدد الشعب	العدد	النسبة المئوية%
١	٤-١	١٢٩	٣٧%
٢	٩-٥	١٥٦	٤٥%
٣	١٤-١٠	٤٣	١٢%
٤	١٥ فما فوق	٢٢	٦%
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%

أن العوامل التي تساعد على تفعيل دور المرأة في التدريس هي عدد الشعب التي تقوم بتدريسها، وكلما كانت عدد الشعب معتدلة كانت عملية التدريس فعالة وبالعكس، لذلك نلاحظ من خلال الجدول (١١) هناك أربع فئات للأعداد الشعب، موزعة حسب الكادر التدريسي الذي يقوم بتدريس هذه الفئات من الشعب، فنلاحظ أن الفئة الأولى من (٤-١) شعبة يكون مجموعة (١٢٩) مدرّسة، وتشكل نسبة قدرها (٣٧%) وتأتي في المرتبة الثانية، أما الفئة الثانية من (٩-٥) شعبة يكون مجموعة (١٥٦) مدرّسة، وتصل نسبتها الى (٤٥%) وتأتي في المرتبة الأولى، أما الفئة الثالثة من الشعب من (١٤-١٠) شعبة فتشكل مجموعة (٤٣) مدرّسة وتصل نسبتها الى (١٢%) وتأتي في المرتبة الثالثة، أما الفئة الرابعة من (١٥ فما فوق) شعبة، وتصل مجموعة (٢٢) مدرّسات، وبنسبة قدرها (٦%) نلاحظ من خلال جدول (١١) أن الفئة الثانية من (٩-٥) شعبة هي التي تحتل المرتبة الأولى، وهي تناظر الحصص من (٢٧-١٥) حصة في الأسبوع وترى الباحثة ان معدل الشعب هذا يعتبر كبير ويعرقل مسيرة تفعيل دور المرأة في التدريس لاسيما اذا أخذنا بنظر الاعتبار العوامل السلبية، والصعوبات الموجودة في المدرّسة، من حيث وسائل التعليم، الكتب المنهجية، اكتظاظ الطلاب في الشعب الخ من مسببات إحباط المرأة في التدريس الى جانب الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة. ولاسيما عوامل كبر السن، وعوامل المرض، والمسؤوليات المنزلية، عدم مواكبتها التطورات المادة العلمية، ولاسيما ان التعليم قد فقد القيمة الحقيقية او المثالية الموجودة. وتساوى المبدعين وغير المبدعين في الحقوق والواجبات الخ أما الفئة الثالثة محده فحدث ولا حرج رغم أن

نسبتها (١٢%) لأنها عامل من العوامل المؤثرة سلبياً في التحصيل العلمي للطلاب حيث عادة مثل كذا ظاهرة في التدريس، تميل الى دمج الصفوف، بدل شعبة، تصبح دمج (أ،ب،ج) شعبة خاصة في مواد الانكليزي واللغة العربية أو المواد العلمية أو الإنسانية على حد سواء، لوجود شواغر في المادة أو لا يوجد مدرّسة، أجازة أمومة، وغيرها من المشكلات، تضطر إدارة المدرّسة الى دمج الصفوف، أو تنسب مدرّسة إليها من مدرّسة أخرى، أذن في الحالتين، هذه الظاهر عامل سلبي معرقل يؤثر على تفعيل دور المرأة في التدريس، وبالتالي على التحصيل العلمي للطلاب.

جدول (١٢) يوضح توزيع وحدات العينة الدراسة حسب عدد الطلاب في الشعبة

الواحدة التي تقوم بتدريسها

ت	الفئات الخاصة بعدد الطلبة في الشعبة الواحدة	العدد	النسبة المئوية%
١	١٠-٢٠	١١	٣
٢	٢١-٣٠	٦٦	١٩
٣	٣١-٤٠	١٧٢	٤٩
٤	٤١-٥٠	٨٥	٢٤
٥	٥١ فما فوق	١٦	٥
	المجموع	٣٥٠	١٠٠%

ان من عوامل رفع مستوى التعليم لطلبة العراق، أو دول العالم المتقدم هو الأعداد القليلة في الشعبة الواحدة، لاسيما نرى هذه الظاهرة في الدول التي سبقتنا، وهو يشير الى أفساح المجال لجميع الطلاب للمساهمة الفعلية في المادة العلمية المطروحة، فضلاً عن أبعاد الطالب من الهروب من تحضير مادة الدرس اليومية، لان العدد القليل يعطي أكثر من فرصة لمشاركة الطالب في الدرس، الى جانب فوائدها للمدرس الذي يستطيع أن يسيطر على قاعه الدرس بطلابها، ويحفظ أسماء الطلاب، والمتابعة اليومية لطلاب، وفي أكمال الدرس، أو إغلاقه بدلاً من التقييم اليومي في التحضير، واستعمال سجل الغيابات او الحضور الى جانب عواملها النفسية والصحية والتربوية للمدرس المادة والطلاب . لذلك ان الجدول (١٢) يشير الى أن الفئة الثالثة من (٣١-٤٠) طالب في الشعبة هي السائدة في معظم المحافظة، والتي تقع على (١٧٣) مدرّسة تدرس هذا المقياس من عدد الطلبة في الشعبة الواحدة، وهو أكثر من نصف عينة الدراسة وتصل نسبتها

الى (٤٩%)، ثم تليها الفئة الرابعة من (٤١-٥٠) طالب في الشعبة، ومجموع مدرستها (٨٥) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٢٤%) وتأتي في المرتبة الثانية أما لفئة من (٢١-٣٠) طالب في الشعبة متصل مجموع من تقع عليهن هذه الشعب (٦٦) مدرّسة وبنسبة قدرة (١٩%). وهي تحتل المرتبة الثالثة، أما الفئة من (١٠-٢٠) طالب وهي الفئة التي تضاهي ما موجود في الدول المتقدمة من عدد الطلاب، فإن عدد من تقع عليهن هذه الصفوف (١١) مدرّسة وبنسبة قدرها (٣%)، وتأتي بالمرتبة الخامسة، أما الفئة الأخيرة (من ٥١ فما فوق) طالب. وتقع على (١٦) مدرّسة وتصل نسبة الى (٥%) أن هذه التقسيمات أن دلت على شيء فأنها تدل على وجود مشكلة في توزيع الطلبة على الصفوف، بالشكل الذي يتفاعل سلبي مع التحصيل العلمي للطلاب، والي تفعيل دور المرأة في التدريس، والي عرقلة النهوض بالجانب العلمي والتربوي أسوة بالدول المتقدمة، وحتى النامية فيها دول الخليج، أو مصر، أو اليابان لاسيما اذا ما علمنا أن المدارس نفسها يكون نظامها مزدوج ثنائي وثلاثي مع مدرّسة أخرى البنين أو البنات، وتصبح المشكلات أكثر عند المدارس المضيفة على مدارس الملاك، حيث تعاني اديرية التربية، من مشكلة ترميم للمدارس، والبناء، ورغم ان هناك خطه مستقبليه للبناء والتطوير للأبنية المدرسية.

جواب س^{١٣} هل تستطيعين التوفيق بين عملك ومستوى أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة

أن أعداد الطلبة الكثيف في الشعبة الواحدة يولد لدى المرأة المدرسة متاعب كثيرة تنعكس سلباً على المرأة المدرّسة وعلى الطالب في آن واحد، حيث على المدرّسة أن تتحمل أعباء كثافة الشعبة، وان تضع لنفسها عدد طرق من أجل السيطرة على الشعبة ومواصلة الطالب للتحصيل العلمي. للوصول به الى النتائج المرجوة، من الكفاية العلمية، والنجاح ومن هذه الطرق والوسائل في السيطرة على التدريس الآتي :

١. الامتحانات اليومية، ومحاولة أشراك جميع الطلاب في الدرس.
٢. الإجابة على الأسئلة، من خلال قائمه أسماء الطلبة، وجلب انتباههم للدرس واستعمال دفتر المتابعة اليومي والامتحانات الشفوية.
٣. أعاده شرح ماده الدرس، لأكثر من مرة لاسيما للمادة العلمية، كالرياضيات، الكيمياء، اللغة العربية، واللغة الانكليزية ، الخ .
٤. تقسيم المادة العلمية على مجاميع الطلبة ومحاولة أشراك جميع الطلاب، أي تجزئة المادة بحيث لكل مجموعة أن تحفظ جزء من المادة العلمية .
٥. تقسم المادة الدراسية على شكل أسئلة صغيرة بحيث يشترك اكبر عدد من الطلاب في الإجابة عليها.
٦. استعمال طريقة الإلقاء والاستجواب للطلبة من خلال ذلك يمكن معرفة مستواهم العلمي وتحفيزهم على التحضير اليومي والشهري للمادة (الدرس والامتحان) .
٧. استعمال الأنظمة المدرسية، بإدخال صفة الجدّ والتحكم بالشعبة، وما يرافقه من التشويق للدرس والتخويف في آن واحد.
٨. تطوير مضمون العلاقة المهنية والشخصية بين المدرس والطالب والقائمة على الاحترام المتبادل بين الطرفين ، وتقويه أواصر الاحترام والاجلال للمدرسة والطالب ، في آن واحد .
٩. تلخيص مادة الدرس وتقليل الواجبات اليومية والبيتية لأنها تأخذ وقت المدرس في الدرس والطالب على حساب الدروس الأخرى .
١٠. استعمال الدروس الإضافية، بسبب كثرة الطلبة وإضاعة وقت الدرس ، حيث لاتستطيع المرأة المدرسة من انتهاء او إغلاق الدرس . في الحقيقة ان هذه الأمور تعمل بها نسبة معينة من المدرسات حسب إمكانياتها، ووعيها المهني وطاقاتها. فضلاً ان هذا لايعني ان كل المدرسات

تعمل بجميع هذه الحول المذكورة. وأما لكل حادث حديث . أما عن المتاعب التي تلاقونها
المدرسة من كثرة الطلاب في الشعبة الواحدة هي :

١. فقدان السيطرة الشخصية على قاعة الدرس، وشد انتباه جميع الطلاب نحو الدرس ،
وصعوبة التعامل مع الطلاب، وخاصة اذا كانت الصف مختلط من البنات والبنين، حيث
يحصل أرباك بين التدريسي وعدد الطلبة في الشعبة الواحدة .

٢. إهمال بعض الطلبة في الدرس، والتركيز على الطلبة النشطين في الدرس، وهذا يعني عدم
مراعاة للفروق الفردية بين الطلبة، وعدم مقدرة المرأة المدرسة في التوفيق بين الطلبة، وأعطاء
أو العدالة التربوية حقها في التحصيل العلمي او توصيل المادة العلمية للطلبة، أو التحكم عليهم
بالتساوي. الى جانب إنهاء الدرس دون استكمال الدرس، وتؤجل الى اليوم التالي مع الطلبة
البقية الباقية والذين لم ينهوا التحضير في اليوم السابق

٣. الشعور بالتعب والجهد المبذول، والحرص الشديد، والشد العصبي فوق المعقول، في التعامل
مع كثرة الطلبة في الشعبة الواحدة.

٤. إهمال الطلبة ذوو المستوى الضعيف، وذلك من أجل الإسراع في إنهاء المنهج المقرر من
قبل مديره التربية أو الوزارة. وحسب الخطة العلمية السنوية.

٥. لا يوجد توافق في الدرس وتكامله. إذا كانت الشعبة مليئة بالطلبة والتي يزيد على حجم
الصف نفسه، ولا يتم إيصال المادة بالشكل العلمي المطلوب، وخاصة في الدروس العلمية،
ومستوى كفاية العمل المطلوب فيها .

٦. استثمار الوقت كله اذا ما أخذت الفرصة من الطلبة والمدرسة، وهذا يقلل من الجانب
التربوي في الدرس، والتي يقف على بعض مشكلات الطلبة في هذه المرحلة الدراسية الثانوي
حيث يحتاج الطالب الى الدعم الأخلاقي والتربوي، والديني في وقت العولمة، والستلايت.

٧. تحتاج المدرّسة الى جهد مضاعف لإيصال مادة الدرس، وهذا يعتمد على ضمير المدرس، وشرف المهنة التربوية، لان أشراك اكبر عدد ممكن في شرح الحصة الواحدة، وهذا يحتاج الى ذهن مستفيض، وقدرة عالية على العمل، يصل الى مستوى الكفاية المهنية التي لا تتوفر في ظل ظروف المرأة الحالية.

٨. كثرة محاولات المرأة المدرّسة، في استبدال الطرق والوسائل السلوكية وطرائق التدريس من اجل السيطرة على الشعبة ذات الكثافة العالية. لأيصال مادة الدرس، والحصول على نسبة نجاح كبيره حيث تستخدم الوسائل (الامتحانات اليومية، الامتحانات الشفوية استعمالها الأسماء في دفتر المتابعة أو الغيابات اليومية، إعادة مادة الدرس لأكثر من مره) وهكذا .

جدول (١٤)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بقدّم وسائل التعليم المستخدمة في التدريس

هل تعانين من قدّم ورداءة الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس	العدد	النسبة المئوية
نعم	٢٠٨	٥٩
الى حد ما	٩٦	٢٧
كلا	٤٦	١٤

المجموع	٣٥٠	%٩٩
---------	-----	-----

ان الوسائل التعليمية أهمية خاصة في إيضاح وتسهيل فهم المادة الدراسية للطالب، ولاسيما أهميتها لمدرس المادة نفسه، حيث بها يستطيع اختصار الوقت، وتوسيع مدارك الطلاب العلمية فضلاً عن السيطرة عليهم ولفت انتباههم الى الدرس. ومع ذلك يشير الجدول (١٤) من خلال الملاحظة والمقابلة مع وحدات عينة الدراسة، أنها تعاني من رداءة الوسائل التعليمية، وتداركها بل تكاد تكون الدراسة خالية من وسائل التعليم وإيضاح. في معظم مدارس المحافظة، وهذا ما تؤكد إجابة الفئة الأولى (نعم) حصلت على (٢٠٨) مدرّسة، وتصل نسبة (٥٩%) أما الفئة الثانية (الى حد ما) حصلت على تأييد (٩٦) مدرّسة، وتقدر نسبتها بـ (٢٧%) أما الفئة الثالثة (بكلا) حصلت على تأييد (٤٦) مدرّسة ونسبة قدرها (١٤%)، هذه النسبة الأخيرة الى مدرسي العلوم الاجتماعية، والإسلامية أو اللغة العربية. رغم ان مدرّسات مادة الجغرافية يشكن من رداءة، وقلة الخرائط الجغرافية، وهي مشكلة ليست بالحديثة العهد على التعليم في العراق عموماً والمحافظة خاصة وأما كانت موجودة منذ الأعوام (١٩٩٠، ١٩٨٠، ٢٠٠٠)، وما زالت لم ينظر اليها بمسؤولية لأهميتها في التعليم، والتخفيف من عب التدريس على المرأة المدرّسة.

جدول (١٥)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بوجود فرصة للاستراحة بين الحصص التدريسية

هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرّسة	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٢٠٩	٦٠
الى حد ما	٣٨	١١
كلا	١٠٣	٢٩

المجموع	٣٥٠	%١٠٠
---------	-----	------

أن وجود فترة راحة بين الحصص الدراسية شيء مشروع ، ولا بد منه على شرط أن تكون الفرصة مفيدة لراحة البدن والعقل والاستراحة للطالب والمدرس، على حد سواء^(*). حيث تود المرأة المدرّسة من مدى الاستفادة من الفرصة، للراحة، او مراجعة الدروس، والتهيئة له الخ فنلاحظ من الجدول (١٥) ان الفئة الأولى (بنعم) من الإجابة هي السائدة، ويصل عددها الى (٢٠٩) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٦٠%) أما الفئة الثانية (الى حد ما) يصل عدد المجيبات (٣٨) مدرّسة وبنسبة قدرها (١١%)، أما الفئة الثالثة (بكلا) فأن عدد المجيبات (١٠٣) مدرّسة، وتصل نسبتها (٢٩%)، فعلى الرغم من ان نسبة الإجابة بنعم وصلت نسبتها الى (٦٠%) وهو جانب منطقي على وجود فعلاً فرصة. لكن ما مدى الاستفادة منها هذا شيء غير متفق عليه بدليل الإجابة كلا حيث وصلت وحدات عينة الدراسة على عدد (١٠٣) مدرّسة وبنسبة (٢٩%) وهي ليس بالموثّرة. أذن توجد مشكلة بخصوص فرصة الاستراحة لذلك نرى ان المدرّسات اللات أجابن بنعم على وجود فرص الاستراحة يفترض حلول لتطويرها. حيث نرى المدرّسات، أن فتره الاستراحة بين الحصص قصيرة، مدتها بين (٥-١٠) دقيقة، فهي لاتفي بالغرض الأراحة الفكر والجسد، ورغم أنها مقرره ومتفق عليها من قبل المديرية العامة للتربية، ومديرية الإشراف التربوي، وهو يكاد يكون قانون التربوي في جميع مدارس العراق الابتدائية والأعدادية جميعها لذلك فعندما تحصل المدرسة على فترة الاستراحة وتذهب الى غرفة المعلمات، لا يوجد ما يزيل عنه عبء الدرس والجهد الذي يبذله، حيث انقطاع التيار الكهربائي وعدم توفير نادي في المدرّسة، او غرفه استراحة خاصة تتوافر فيها وسائل الراحة، لذلك من اهم الاقتراحات الواجب العمل بها لتطوير الاستراحة بين الحصص، لخدمه الطالب والمدرس وهي.

١. توفير ظروف ملائمة لراحة المدرس من [كهرباء، (لا يوجد مولد في المدارس)] التبريد صيفاً والتدفئة شتاءً.

٢. تمديد فتره الاستراحة بين الدروس . بفترة زمنية لاتقل عن ربع ساعة او نصف ساعة للغذاء والصلاة.

(*) مدارس الدول المتقدمة البيانات توجد فترة راحة وغذاء داخل محيط المدرسة

٣. تشجيع وجود اذاعه مدرّسة، ومكتبة حديثه للطلاب، الى جانب المختبرات العلمية التي تسهم في رفع المستوى العلمي للطلبة والمدرسين على حد سواء.

٤. تجهيز المدرّسة بأجهزة الحاسوب، لاستغلال أوقات الفراغ لدى الطلبة في الدروس الشاغرة وأقامه دورات تقوية للطالبات والكادر التدريسي .

٥. توفير حضانة لكي تستطيع، المرأة المدرّسة، في فتره الراحة من رؤية طفلها وتقديم له بعض احتياجاته.

٦. تقليل عدد الحصص الأسبوعية، وتحسين وضع غرف المدرّسات ، وتهيئة مستلزمات الراحة، وأبعادها عن الصفوف .

٧. فصل غرفة المدرّسات عن المدرسين في المدارس المختلطة فالتربية لاتكون حديثة أو عصرية الا بظهور، أسهامات جديدة وظيفتها ترتبط بعملية التجديد والتفعيل، وما زيادة الاتفاق وزيادة التخصصات التربوية، الانتهاء البرامج الفعالة، وإعادة النظر بالمناهج، والأعداد والتدريب، وتحسين البيئة المدرسية، حتى تكون المرأة عنصراً ناشطاً وفعالاً في المجال التعليمي وأداء رسالتها التربوية الفاعلة، لاسيما في هذه المرحلة الراهنة التي تتطلب تصافر كل الجهود الخيرة نحو البناء والتقدم. لذلك نرى أن وقت الاستراحة، ووسائل التعليم ترتبط بينهما علاقة فعالة، من أجل تحسين أداء المرأة في التدريس وتفعيله، بعكسها معامل الارتباط الذي قيمته (٠,٧٧) درجة وان معامل الارتباط المتعدد بين عامل الرغبة في التدريس، وعامل وسائل التعليم، وعامل وجود فرص للاستراحة =+١ علاقة جيدة أي تأثير وتأثر، وجود علاقة ارتباط بسيط بين الرغبة وعامل وجود فرصة الحصص قدرة ٠,٨٥ درجة.

نتائج المحور الثاني: عن البيانات الإحصائية الخاصة بالمرأة المدرّسة

١. نلاحظ أن المرأة المدرّسة جاءت الى مهنة التدريس بدافع الرغبة وقد أثبت الإحصائية ذلك وهو عامل محفز للتفعيل بنسبة قدرها (٦٤%).

٢. أن توزيع الحصص بين المدرّسات غير متوازن لأسباب، التعيين الجديد، او الي عامل عودة المفصولين، أو الى القسم الإداري (المدير والمعاونين) على الرغم من أن أكثره توزيع الحصص تقع بين (١٤-١٨) و (٢٠-٢٤) حصة للأكثر من (١٠٩) مدرّسة و (١٣٤) مدرّسة .
٣. أن أغلب المدرّسات يقع عليهن معدل الشعب بين (١-٤) شعبة من ما مجموعه (١٢٩) مدرّسة ومن (٥-٩) شعبة لـ (١٥٦) مدرّسة الأسباب نفسها في توزيع الحصص .
٤. نلاحظ أن أعداد الطلبة في الشعبة الواحد يقع ضمن فئة (٣١-٤٠) طالب في الشعبة مجموع (٧٢) مدرّسة، ومن (٤١-٥٠) طالب لـ (٨٥) مدرّسة ومن فئة (٢١-٣٠) طالب لكل (٦٦) مدرّسة وهذا يشير إلى وجود مشكلة في اكتظاظ الصفوف، أما الشعب من (١٠-٢٠) طالب وتشمل (١١) مدرّسة، وان قلة الشعب يعود لأسباب افتتاح مدارس في مناطق جديدة.
٥. تشكو المرأة المدرّسة من رداءة الوسائل التعليمية، بنسبة قدرها (٥٩%)، ومن قصر فترة الاستراحة.

المحور الثالث

البيانات الخاصة بالأعداد والتدريب والتأهيل

١- تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرّسة

٢- ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دور المرأة المدرّسة.

٣- ماعدد الدورات التأهيلية التي تشاركي بها منذ التعيين ؟

٤- هل تعتقدين بأنك بحاجة الى تقويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية والتدريبية ليكون عطائك أكثر.

٥- الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية و التدريبية التي شملت بها

٦- ويشمل الأسئلة من ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠

جدول (١٦)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بمساهمة المناهج الدراسي الحالية في تفعيل دور المدرّسة .

النسبة المئوية	العدد	كيف تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرّسة
٤٥	١٥٩	تقلل من التفعيل
٥٥	١٩١	تزيد من التفعيل
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

ترى الكثير من المدرّسات ومن خلال جدول (١٦)، أن المناهج الدراسية الحالية تساهم في تفعيل دور المرأة في التدريس، وتؤيد بذلك (١٩١) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٥٥%)، أما الفئة التي ترى أن المناهج تقلل من التفعيل، مجموعة (١٥٩) مدرّسة، بنسبة مئوية قدرها (٤٥%) وهذا يدل على الوعي التربوي والعلمي للمدرّسات في أبداء عدالة الرأي وخاصة في لمستوى المناهج، ولكن بمساعدة بعض العوامل، كالوسائل التعليمية، وطرائق التدريس الحديثة، وتنظيم التعليم، واحترام الزمن والتقليل من العطل، أما الجانب السلبي في المناهج، وكما تراه المجموعة الثانية، حيث ترى به زيادة في المفردات، او الاسترسال في سرد الموضوعات، قلة التأهيل واعادة التدريس، في المفردات الدراسية، سواء في ماده الاختصاص أو المواد التربوية والنفسية، ام المواد الثقافية العامة. وللباحثة، رأيها المتواضع الذي مفادها أن المدرس ذو الكفاية التربوية المتعددة في مختلف مجالات التدريس، هو أداة

التدريس الفعال، وان التدريب المستمر رافد تعزيز ضروري، لإثراء المدرس بالكفايات الجديدة القادرة على مواكبه تطورات عملية التدريس ضمن المقررات والمنهاج المقررة.

جدول (١٧)

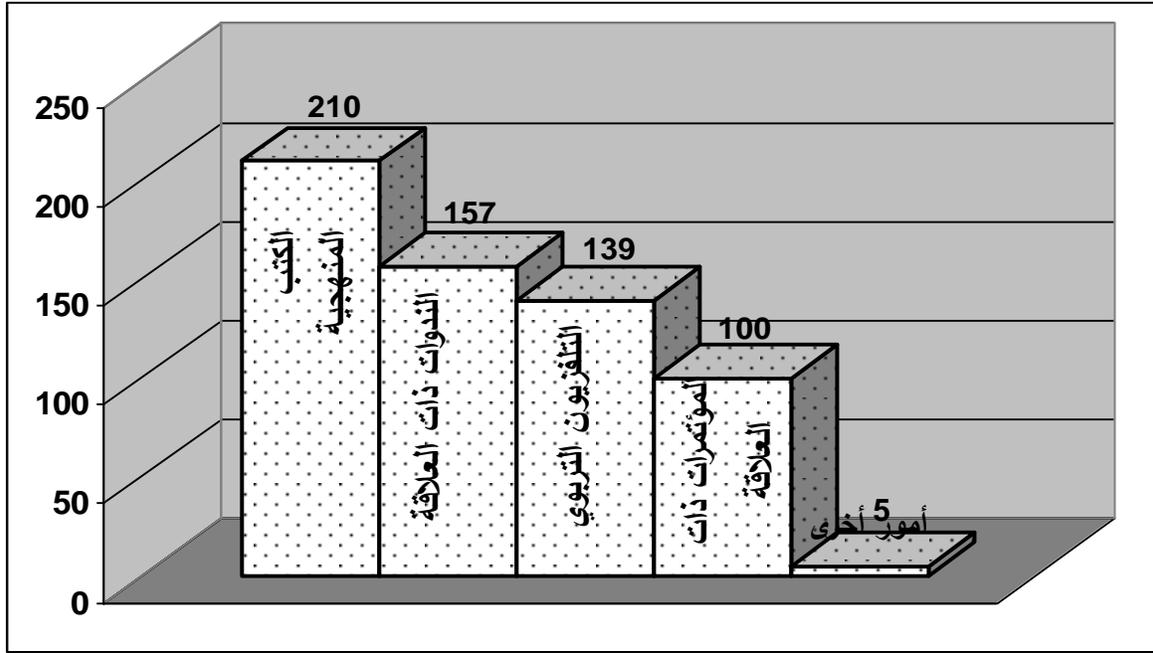
يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالعوامل التي تساعد على تفعيل دور المدرّسة

رقم الفئة	ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دور كمدّرسة؟ اشير الى أكثر من واحد	العدد	النسبة المئوية
١	الكتب المنهجية	٢١٠	٦٠
٢	الندوات ذات العلاقة	١٥٧	٤٥
٣	التلفزيون التربوي	١٣٩	٤٠
٤	المؤتمرات ذات العلاقة	١٠٠	٢٩
٥	أموار أخرى	٥	١

هناك علاقة ارتباط بين المنهاج الدراسية، والعوامل التي تساعد على تسهيل مهمة تدريس هذه المناهج. ولاسيما باستعمال مجموعة من العوامل التي لها تأثير فعال في التحصيل العلمي للطلاب، وتفعيل دور المرأة المدرّسة، منها وكما يظهرها جدول (١٧) أولاً الكتب المنهجية والتي تؤكدتها (٢١٠) مدرّسة، ونسبة (٦٠%) أما الندوات ذات العلاقة، فتؤكد عليها (١٥٧) مدرّسة، وتصل نسبة الى (٤٥%) أما عامل التلفزيون التربوي، فتأتي بالمرتبة الثالثة وتحصل على تأييد (١٣٩) مدرّسة، وتصل نسبتها الى (٤٠%) ، أما المؤتمرات والندوات ذات العلاقة تأييدها (١٠٠) مدرّسة. وتشكل نسبة قدرة (٣٩%) أما العامل الأخير، أمور أخرى. تصل الى (٥) مدرّسات، وتشكل نسبة قدرة (١%). والتي تشير اليها الإشراف المتابعة، حوافز الطلبة والمدرسين، الرحلات المدرسية، أذن تؤكد النتائج الى أهمية هذه العوامل في تفعيل وتنشيط عملية التدريس والتحصيل العلمي، وهي تتناغم مع تفعيل المناهج الدراسية، حيث تشكو المدرّسات من قلة ورياءة الكتب المنهجية، ومن حيث الطباعة، والتجديد، والحدثة والاهتمام الى جانب عدم كفايتها الأعداد الطلبة، كما موضح في شكل (١٥)

شكل رقم (١٥)

يوضح مدرج تكراري لوحدات عينة الدراسة للعوامل التي تساعد على تفعيل دور المدرسة



لأن الكتب المنهجية تدور بين المراحل الدراسية عبر السنين، فضلاً عن حاجة المدرّسات الى إقامة ندوات والمؤتمرات، والحلقات الدراسية، والتي تتعصى الحقائق والعقبات، والسلبيات التي تقف أمام نمو وأزدهار التدريس في المحافظة، فضلاً عن معرفه العوامل التي ترفع من شأنها الى جانب أهمية التلفزيون التربوي التعليمي في تعويض الطالب عن محاضرات ودروس، عن طريق التلفزيون التربوي، أو دعمه العلمي وزيادة معلوماته. وهذا ما تؤكدُه المقابلات الميدانية للباحثة. حيث يفنقر الى ابسط أنواع التقدم والتطوير. من حيث الأبنية، والمعدات وغرف المدرسين والمدرّسات، ومشكلات الطلبة، ولمد العشائري او التدخل في التحصيل العلمي لأبنائهم والامتحانات، وهذه العوامل بحاجة الى توضيح على مستوى القاعدة الطلابية، وإدارة المدرّسة وأولياء الأمور الطلبة، والهيئة التعليمية، فضلاً عن ما تقوم به المديرية العامة للتربية، والوزارة الى جانب الفئة الأولى وتعمل آثار التعاون الاجتماعي التربوي التعليمي، بشكل حازم وصادق وجاد، لتفعيل دور التعليم في رفع مستوى الاجتماعي ولاقتصادي. بدلاً من الوضع الاستاتيكي الذي هو فيه .

جدول (١٨) يوضح توزيع وحدات عينة الدراسة حسب عدد الدورات التأهيلية التي تمت المشاركة بها

٢٣	٨٠	٢
١٤	٥٠	٣
٦	٢٢	٤
٦	٢٢	٥
١	٥	٦
١	٣	٧
٠	١	٨
٠	١	٩
٢	٧	١٠
١	٢	١١
١	٢	١٢
٠	١	١٣
١	٣	١٤
٢٧	٩٦	غير مشتركة
%٩٩	٣٥٠	المجموع

أعادة الأعداد والتدريب والتأهيل، هو ضرورة ملحه يفرضها واقع الحال على سلك التعليم، لاسيما بعد خروج العراق بصورة عامة، والمحافظة بصورة خاصة من طوق الحصار، الذي ظهرت آثاره واضحة على التعليم، في زمن العولمة والحاسوب وثقافة العلوم الأخرى، فضلاً عما وصلت إليه الدول المجاورة من رقي وتقدم ثنائية. لذلك يشير جدول (١٨) الى الاستاتكية التعليمية التي يدور فيها التعليم في المحافظة، وخاصة في مساهمة المرأة في عملية التعبير والتطوير العلمي . حيث نلاحظ أن نسبة الاشتراك في دورات التأهيل، والتدريب. نلاحظ خط تنازلي كلما زاد عدد المشاركة حيث تعتبر مشاركة رمزيه قياساً للسنوات الخدمة، الان نلاحظ أن المشاركات في دور واحد هن (٥٥) مدرّسة، ونسبة تصل الى (١٦%)، وان المشتركات في (٢) دوره عددن (٨٠) مدرّسة، وبنسبة تصل الى (٢٣%) وممن اشتركن في (٣) دورات، لأتجاوز عددن (٥٠) مدرّسة. وبنسبة تصل الى (١٤%) ونلاحظ انه يستمر العدد في التنازل كلما زاد عدد أعداد دورات المشاركة، وتصل الى درجة (الصفر) في الدورات (١٤،٨،٩)، والى الواحد في عدد الدورات (٦، ١١، ٧، ١٢، ١٥)، أما غير المشتركات نهائياً فتصل مجموعة ال(٩٦) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٢٧%)، وتكاد تكون نصف عدد المشتركات في أكثر من (دوره واحد). وتصل مجموع

نسبتهن الى (٥٣%) . أن هذا الحال أن تدل على شيء فإنه يدل على كود التعليم في المحافظة. وعدم المبادرة لتطورات وعصرنه التعليم كما في العالم فضلاً عن ذلك يؤكد عدم المواصلة في التعليم عوامل تقدمه، من النشاطات العلمية، والفنية والمعرفية الرياضية، وطرائق التدريس، وسائل التعليم الخ أذن هناك تخلف ثقافي ومعرفي وعلمي وتكنولوجي في التعليم ملازم لمحافظة ميسان (العمارة) وهذا ما يستوجب إعادة النظر في تلك المسائل والمتغيرات التربوية، في التعليم، لاسيما ما يتعلق بها من ظواهر اجتماعية ونفسية واقتصادية تواكب تلك التغيرات، ولا بد من تعميق جذورها في التعليم فضلاً عن ذلك ان التربية والتعليم، هي بالأساس ظاهرة اجتماعية يجب ان تدرس في ضوء تأثيرها وتأثيرها من الظواهر الأخرى (كالسياسية، الاقتصاد، البيئة، التكنولوجيا) من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي. ولاسيما التطور الذي حدث في العلوم الإنسانية عامة والسلوكية خاصة. فضلاً عن تزايد الاهتمام بالتربية، بوصفها، أداة من أدوات التنمية، ومواكبة التجديد والتجريب التربوي، وما تمخض عنه من تطور في النظام التربوي.

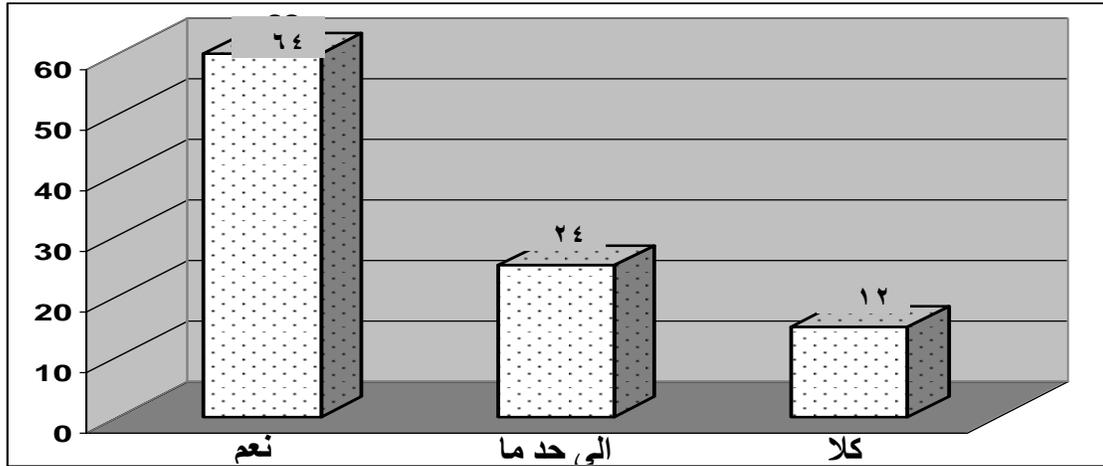
جدول (١٩) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالحاجة الى تقويم قدرات المدرّسة من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية

هل تعتقد بأنك بحاجة الى تقويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية	العدد	النسبة المئوية
نعم	٢٢٤	٦٤
الى حد ما	٨٤	٢٤
كلا	٤٢	١٢
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

في الحقيقة أن جدول (١٩) يؤكد ، إحصائية جدول (١٨) عن الحاجة الى الدورات التأهيلية والمشاركة بدورات الأعداد والتدريب لمواكبة العصر في التربية والتعليم . لذلك يشير جدول (١٩) ان المدرّسات المعنقدات أنهم بحاجة الى المشاركة بالمزيد من الدورات، وقد بلغ عددهن من خلال الإجابة على الفئة الأولى (بنعم) الى (٢٢٤) مدرّسة، وتصل بنسبتهن الى (٦٤%)، أما الإجابة الثانية (الى حد ما) بلغت (٨٤) مدرّسة. وتصل نسبتهن الى (٢٤%) وهي تأكيد غير مباشر على ضرورة المشاركة بالدورات، أما الإجابة الثانية (كلا) فقد بلغ عدد المجيبات (٤٢) مدرّسة، تصل

نسبتهن الى (١٢%) وقد ترجع هذه النسبة الى المدرّسات ذوات الخبرة، والخدمة، والمتميزات، في سلك التعليم. لذلك أن من العوامل تفعيل دور المرأة في التدريس، هي الحاجة الملحة الى المشاركة في الدورات التأهيلية والتي وصلت مجموع نسب الإجابة (بنعم، الى حد ما) الى (٨٨%). وهذا يؤكد أهمية هذا العامل في تفعيل لاسيما أن المدرّسات تسعى الى الفهم المعرفي، في ظل مجموعة من الأسس الحديثة، وفق التطور المهني، التي تعتبر من أخلاقيات مهنة التعليم، ليكون بمثابة دستور خلقي تلتزم به على المستوى الاجتماعي (المجتمع والجماهير الشعبية) لأنها مطالبة في بناء الإنسان الصالح، الذي يخدم العراق بكل ثقة وإخلاص، فضلاً عن التقدم الذاتي للمرأة المدرّسة، يعني توظيفها، وتنميتها لتمكين تحديد حاجاتها التعليمية، وتقويم نتائج جهودها، لكي تلبي حاجة العلم ومجتمعية، الى جانب أن المشاركة في الدورات يتيح فرصاً واسعة لاكتساب المرأة المتدربة كفاءات، والخبرات في إطار ميداني تجريبي في أثناء قيامها بالمهام التدريسية. لاسيما ان التقويم، بعد من الركائز الأساسية التي يمكن اعتمادها في تطوير عمل المدرّسات.

شكل رقم (١٦) يوضح مدرج تكراري لاعتقاد وحدات عينة الدراسة بحاجتها الى تقويم القدرات من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية



جدول (٢٠) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريس التي شملت بها المدرّسة

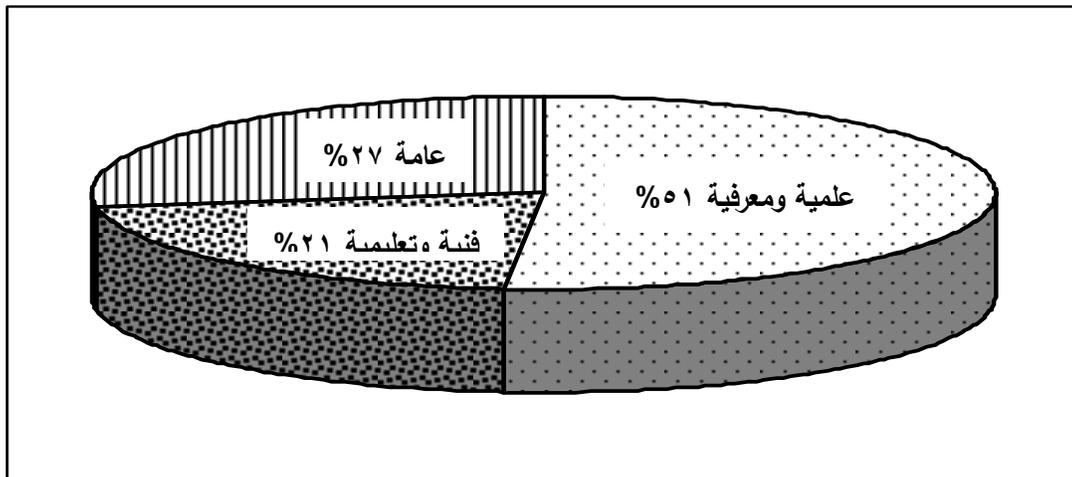
النسبة المئوية%	العدد	ماهي الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريس التي شملت بها ؟
٥٢	١٨٠	علميه ومعرفية
٢١	٧٥	فنية وتعليمية
٢٧	٩٥	عامة

المجموع	٣٥٠	%١٠٠
---------	-----	------

نلاحظ من خلال العوامل التي تساعد على تفعيل دور المرأة في التدريس، انه هناك علاقة طردية، وعلاقة ارتباط مهمة بين العوامل والمتغيرات، التي تستخدم في تفعيل الدورة باعتبارها تتفاعل بنجاح وقدرة، من خلال مواكبتها او تزامنها في نفس الوقت لمجريات العمل، وهي ان دورات التأهيل، والأعداد والتدريب، والتي تعتمد على موضوعات تسهم في استثمار جهود المرأة في التدريس، ومن خلال العمل على توصيل مادة الدرس للطلاب، وجعلهم يتفوقون في التحصيل العلمي، لذلك لا بد من تناغم موضوعات الدورات، مع المواد الدراسية للطلاب، وتعمل على مطابقة هذه الدورات لتلك الدروس الطلابية. وان جدول (٢٠) يوضح المواد التي تطرح في الدورات، ومدى تطابقها مع دروس المنهج الطلابي، حيث نلاحظ ان المواد التي تصدر في الجدول هي علمية معرفية حصلت على (١٨٠) صوت، وبنسبة قدرها (٥٢%)، والفئة الثانية، فنية تعليمية حصلت على (٧٥) صوت وبنسبة (٢١%)، والفئة الثالثة من المواد عامة حصلت على (٩٥) صوت وبنسبة قدرها (٢٧%). وترى الباحثة انه لكي تؤدي الدورات هذه دورها الفعلي في التعليم والتأهيل وإنجاحها. يجب ان يكون هناك تناسق ودراسة منهجية مبرمجة في اختيار موضوعات الدورات، بحيث لا تخرج عن المواد والموضوعات الدراسية للطلاب، حيث انه عندما تكون المدخلات من الموضوعات العلمية والتعليمية (١٠٠%) هي مواد دراسة ومتعلقاتها فإنه حتى لو فشل المدرس في ايصاله، سوف تكون المخرجات على أقل تقدير من (٥٠%)، وهذا جيد قياساً الى دورات او تأهيل شكلي هامشي، كما هو معمول به. في برامج الأعداد والتدريب الحالية والتي يوضحها شكل (١٧) .

شكل رقم (١٧)

يوضح النسب المئوية للموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت وحدات عينة الدراسة



ومن ذلك نستنتج ان الدورات التأهيلية، يجب ان تؤكد بشكل فعال ومطابق على منهجية وموضوعات الدورة من جانب ومن الجانب الآخر يجب ان يعطي درجات الاستحقاق المتميز تكون درجة تميز تضاف للخدمة او علاوة للراتب الشهري، حتى تؤخذ هذه الدورات المسؤولية الجماعية من قبل المشاركين فيها بدرجة (٥٠)، حتى نستطيع ان تجني ثماراً حقيقية الى الحد المعقول في الاستثمار لعقول المدرسين والمدرّسات، في المواد الدراسية ومناهجها، وطرائق التدريس. فضلاً عن تزويد المتدربات بعدد من التعيينات التعليمية التي تحتاجها كل منهن، وتوفير التعزيزات الملائمة لتحقيق الأهداف المرجوة.

نتائج المحور الثالث

١. تساعد المناهج الحالية على تفعيل دور المرأة في التدريس، ويؤكد ذلك ما حصلت عليه من نسبة تأييد (٥٥%) من وحدات عينة الدراسة
٢. ان من العوامل التي تساعد المرأة في التدريس، هي كالأتي وحسب النسب المئوية ، الكتب المنهجية وحصلت على (٦٠%) ، الندوات ذات العلاقة وحصلت على (٤٥%)، التلفزيون التربوي (٤٠%) أما المؤتمرات ذات العلاقة فحصلت على تأكيد ٢٩% أمور أخرى (١%) .
٣. أن نسبة اشتراك المدرّسات في الدورات، غير متوازن، هي تختلف باختلاف العمر والخدمة، وباختلاف إدارة المدارس. ونشاطها، ذلك نلاحظ أن الدورات من (١-٣) بلغ عدد المشتركات فيها (١٨٥) مدرّسة وبنسبة قدرة (٥٣%) أما من (٤-٦) دوره فبلغ عدد المشتركات فيها (٤٩) مدرّسة، وبنسبة قدرها (١٣%) ومن (٧-٩) دوره، بلغ عدد المشتركات (٥)، وبنسبة قدرة (١%)، أما من (١٠-١٢) دوره بلغ عدد المشتركات (١١)، وتصل نسبتها الى (٥%) أي عدد المشتركات (٩٦) مدرّسة وبلغ نسبتها (٢٧%) ومع ذلك فلو جمعنا المشتركات بلغت نسبتها (٨٣%)، قياساً الى غير المشتركات، والملاحظ أن عملية الأعداد، والتدريب والتأهيل، تحتاج الى برمجة نظاماً، أدارياً أو قانونياً، أو وضع حوافز، تسعى الى إدخال غير المشتركات ضمن تنظيم برامج الأعداد والتدريب.

٤. رغم الضعف والتخلخل وعدم التوازن بين المدرّسات في المشاركة في دورات التأهيل والأعداد والتدريب، ورغم عدم التناسق في أعداد لدورات والمشاركات فيها، فضلاً عن انه دليل على ضعف المتابعة والإهمال لهذا الجانب التربوي المهم، باعتباره حلقة وصل مع التطورات المعرفية والتعليمية والعلمية، لذلك تؤكد المدرّسات على أهميته، وعلى حاجتها الى التواصل مع العلم المتطور، وتؤكد عليه (٦٤%) من المشتركات و (٢٤%) في إجابة الى حد ما، وتفي الحاجة إليه (١٢%) في الإجابة الثالثة، الأسباب، قد يكون العمر، الخدمة، حداثة التعيين، الخبرة، أو اللامبالاة ؟

٥. نلاحظ ان الجهات المسؤولة على الأعداد والتدريب، والتأهيل ، لم تختار الموضوعات المبرمجة، والتي تتناول موضوعات من صلب الدراسة، والمناهج الدراسية للطلاب والمدرّسات وهذا ما لم تلمسه في إجابات عينة وحدة الدراسة، حيث حصلت الموضوعات الفنية والتعليمية على نسبة قدرها (٢١%) قياساً الى نسبة الموضوعات التي تناولتها الدورات والتي تصل نسبتها في المواد العلمية والمعرفية الى (٥١%) الى جانب موضوعات عامة ونسبتها (٢٧%).

المحور الرابع

يتناول الأمور القانونية والإدارية وما تشمله من نظام الحوافز والعقوبات وكالاتي :

١. هل أطلعت على الشؤون الإدارية التي تخص عملك وواجباتك، كالترقية، المحفزات وغيرها من الأمور المتعلقة بأمثيازاتك والعقوبات التي توجه إليك ؟
٢. هل استنفذت أجازاتك الاعتيادية المقررة لسنة الدراسية ؟
٣. هل صدرت لك عقوبة أو عقوبات في مجال عملك كمدرّسة ؟

٤. هل حصلت على عدد من التكرارات في مجال عملك كمدرس؟

٥. هل أنت عضو في اللجنة النقابية؟

٦. هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية والاجتماعية للمدرسين

ويشمل الأسئلة من ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٤٤، ٤٥

جدول (٢٢)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالاطلاع على الشؤون الإدارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الأمور المتعلقة بامتيازتك والعقوبات التي قد تواجهك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة .

النسبة المئوية	العدد	هل أطلعت على الشؤون الإدارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الأمور المتعلقة بامتيازتك والعقوبات التي قد تواجهك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة
٥٠	١٧٣	نعم
٢٧	٩٥	الى حد ما
٢٣	٨٢	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

أن الوعي القانوني للتنظيم الإداري . ماهي الاعلامه خضراء في السير قدماً في الطريق الصحيح او المسموح به. وهو دلالة على التقدم والتطور نحو الأحسن . لذلك نلاحظ من جدول(٢٢) أن الفهم والاطلاع من قبل المرأة المدرّسة على الشؤون الإدارية والقانونية الخاصة والعامة، والتي تصل عدد الإجابة بنعم الى (١٧٣) مدرّسة وتصل بنسبة (٥٠%) أما الإجابة الثانية الى حد ما تصل الى (٩٥) مدرّسة، وتشكل نسبة قدرها (٢٧%)، أما الإجابة بكلا تصل عدد المجيبات هي (٨٢) مدرّسة و تشكل (٢٣%). لذلك تعقد من خلال الملاحظة والمقابلة المباشرة. أن اصدار القوانين التربوية والإدارية سهلاً، قياساً الى تطبيقه العمل فيه. حيث تذكر وحدات عينة البحث مثال عن زيادة الرواتب على السلك التعليمي، لم تطبق فيه الامتيازات الأخرى كالزوجية والأولاد، والدرجة

العلمية الخ لذلك أن وجود القانون والوعي فيه لا يكفي بقدر ما يعمل به ويطبق على المواطنين بالتساوي بدون الرجوع الى المحسوبة والمنسوبة في تطبقه، لذا ترى الباحثة ان تطبيقه بالشكل الذي يخلق نوع من التميز، والفروق الفردية، ونخلق المبدعين، واعطائهم التميز في الكثير من عوامل البعثات الدراسية، والمهرجانات الثقافية ، والأدبية الخ بالشكل الذي يتطابق مع أخلاقيات العلم، الدين، وثقافة المجتمع

جدول (٢٥) هل استنفذت أجازتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية ؟

هل استنفذت أجازتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية	العدد	النسبة المئوية%
نعم	٨٤	٢٤
الى حد ما	٧١	٢٠
كلا	١٩٥	٥٦
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

في الحقيقة ان الأجازة الاعتيادية ، حق قانوني مشروع لموظفي الدولة . وكان المعلم العراقي قبل ظهور النظام السابق في الثمانيات، عندما يأخذ أجازته الاعتيادية، هو للتفيس والترويح عن النفس في خارج العراق او في مصايفه (الشمال) .

لكن نلاحظ وكما يشير الجدول (٢٥) أن الإجابة بنعم حصلت على تأييد (٨٤) مدرّسة وتصل نسبتها (٢٤%) أما الإجابة الى حد ما فتشيراً ليها (٧١) مدرّسة وبنسبة قدرها (٢٠%)، أما الإجابة الثالثة كلا حصلت على تأييد إجابة عليها (١٩٥) مدرّسة وتصل نسبتها (٥٦%) وهي الأكثر من النصف، وهذا يدل على الالتزام والتحكم بالظروف التي تعيق المرأة المدرّسة، من أجل التفاني في خدمة التعليم، واحترام لمهنة التدريس، ولأسباب أخرى تتعلق بالمرأة المدرّسة، لاسيما أن فئة المدرّسات، كما سبق ان لاحظنا من الشباب وذو الخدمة القصيرة، وكونها غير متزوجة، أو متزوجة وليس لديها أطفال، أو توفير فيها عوامل المنع التي لاتتوافر لدى زميلاتها ممن استنفذن الأجازة الاعتيادية، لظروف تتعلق بعوامل الموصلات، المرض، السفر، ومشكلات الزوجية والأطفال، أجازة الأمومة، الخ. وهذه دلالة كبيرة على الوعي التربوي وأدراك الحياة العلمية للمرأة العراقية، فضلاً من تنظيم حياتها لإثبات دورها في المجتمع.

جدول (٢٦) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتلقي عقوبة

هل صدرت لك عقوبة أو عقوبات في مجال عملك كمدرسة	العدد	النسبة المئوية %
عقوبة واحدة	صفر	صفر
أكثر من عقوبة	صفر	صفر
لا توجد	٣٥٠	١٠٠
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

أن اصدرت العقوبة عامل تصحيح تقويم وردع، للسلوك وتعديله لاسيما في المجال المهني. فضلاً عن تميّز للأعضاء المتميزين والمبدعين من المدرّسات، والجدول (٢٦) يشير الى ان وحدات عينة الدراسة جمعهن لم تتلقى عقوبة (صفر) أو أكثر من عقوبة (صفر) والاختبار الثالث، لا توجد عقوبة وهذا يدل الى قلة المتابعة او ضعف الضبط الإداري، سواء من الإدارة المدرسية او من الإشراف التربوي من جهة او الى أن وحدات عينة الدراسة جمعهن ملتزمات ومدركات الى الوضع الوظيفي والتنظيمي في سلك التدريس وهذا ما لا يؤكدده جدول (٢٤) الذي ظهرت فيه علامات التغيب جدول (٢٣) الذي ظهرت فيه نسبة (٦٨%) مما يؤثر عليهن العوامل النفسية والاجتماعية في أدائها للدورها في التدريس. وهذا ما لا يخلق العدالة التربوية والاجتماعية في المؤسسة التربوية. وبالتالي يخلق نوع من التواكل على الآخر وعدم تحمل مسؤولية من جانب فضلاً الى عدم التحفيز على العمل بأخلاص وجدية ومن خلق حجة أخرى لأن الجميع متساون (المبدع وغير المبدع).

جدول (٢٧) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بعدد الت شكرات

عدد الت شكرات	العدد	النسبة المئوية
لا يوجد	١٨٣	٥٢
١	٥٣	١٥
٢	٣٧	١١
٣	٢٥	٧
٤	١١	٣

٣	١٢	٥
١	٥	٦
١	٣	٧
٢	٦	٨
٣	٩	١٠
١	٢	١٥
٠	١	١٧
١	٢	٢٠
٠	١	٢٥
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

ان من عوامل تفعيل دور المرأة في التدريس، هي المحفزات، وان التشكرات هي إحدى هذه المحفزات. ويشير جدول (٢٧) ان نسبة المحفزات قليلة وغير متوازنة بين المدرّسات، رغم اختلاف الخدمة، العمر، حيث تصل مجموعة نسب التشكرات لوحداث عينة الدراسة هي (٤٨%) أما المدرّسات التي لم يحصلن على تشكرات تصل نسبتهن الى (٥٢%) واذا أما أمعنا النظر في الجدول فإنه يشير الى العدد التنازلي في الحصول على التشكرات، حيث ان المدرّسات اللاتي حصلن على (١) شكر بلغ عددهن (٥٣) مدرّسة وتقدر نسبتهن (١٥%)، واللاتي حصلن على (٢) تشكر يكون (٣٧) مدرّسة، وتصل نسبتهن الى (٧%) أما اللاتي حصلن على (٤) شكر يكون (١١) مدرّسة، وتصل نسبتهن الى (٣%) واللاتي حصلن على (٥) شكر يكون (١٢) مدرّسة وتصل نسبتهن الى (٣%)، وهكذا يبدأ العدد التنازلي لوحداث عينة الدراسة ، اللاتي حصلن على (٦،٧) شكر تصل بنسبة كل منهما (١%) ويبلغ عدد مدرستها (٣، ٥) مدرّسة أما اللاتي حصلن على (٨) شكر وصل عدد مدرساتهن (٩)، وبنسبة قدرها (٣%) أم التشكرات (١٥، ١٧، ٢٥، ٢٠) فبلغ مجموع مدرّساته (٦) وصل بنسبة قدرها (٢%) وان هذه الأرقام من التشكرات، تشير الى وجود الإهمال وعدم المتابعة المستمرة لنظام التدريس والإدارة، الى جانب ضياع الكثير من حقوق المدرّسات المتميزات والمجدات في عملهم. فضلاً عن اللامبالاة في إصدار كتب الشكر وأدراجها

في الملف الخاص بالمدرس. لاسيما أن الت شكرات هذه تسهم في، رفع معنويات المرأة المدرسة. فضلاً عن زرع الثقة الذاتية في شخصية المرأة المدرسة. وهذا المعيار من التحفيز يدفعهن الى العمل في التدريس بكل كفاية وفعالية .

جدول (٤٦) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باللجنة النقابية للمعلمين

هل أنت عضو في اللجنة النقابية للمعلمين	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٤٠	٤٠
كلا	٢١٠	٦٠
المجموع	٣٥٠	١٠٠

أن المنظمات والنقابات والجمعيات العلمية والاجتماعية والاقتصادية، هي من العوامل الدافعة الى تحقيق حاجات وطموحات مستقبلية لدى المساهمين فيها. لذلك ترى أن الاشتراك في هذه اللجان هي خطوة ايجابية من أجل التواصل والربط والتوسع ومعرفة ما يدور حول الفرد من أفكار ومعلومات وثقافات، علوم، تخدم شريحة معينة من منتسبيها. والجدول (٤٦) يشير الى ان مجموع اشتراك المرأة المدرسة في اللجان النقابية هي (١٤٠) مدرسة، وبنسبة قدرها (٦٠%) وهذه ظاهر سلبيه، تؤثر في دور المرأة، والتي تعني أن المساحة الثقافية الصغيرة، التي تعيشها المرأة المدرسة في محيط المجتمع العراقي والمجتمع العالمي، لأن العمل المنظم النقابي يخدم شرائح منتسبية في الجوانب المادية والفكرية، وهو جزء من متطلبات تفعيل الدور والكفاية.

جدول (٤٧) يوضح عينة الدراسة التي تتعلق بقيام اللجنة النقابية بمهامها المهنية

هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية والاجتماعية للمدرسين	العدد	النسبة المئوية
نعم	٦٠	١٧
الى حد ما	١١٤	٣٣
كلا	١٧٦	٥٠
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

كما لاحظنا في الجدول (٤٦) هناك قصور في الانتماء الى اللجنة النقابية كان (٤٠%) منتمين، و(٦٠%) غير منتمين، وهو إشارة تختلف وقلة ووعي لأهمية العمل النقابي، فضلاً عن ان دورها غير فعال في تحقيق متطلبات الهيئة التعليمية. علماً أن هناك قدراً من المال يقطع من الراتب الشهري للمدرسة؟ وتدلل إجابات المدرّسات في جدول (٤٧) ما ذكرنا عن ضعف دور النقابة، حيث تشير الإجابة لأولى بنعم الى تأييد (٦٠) مدرّسة، وبنسبة قدرها (١٧%)، أما الإجابة(الى حد ما) يصل تأييد (١١٤) مدرّسة، وبنسبة تصل الى (٣٣%)، وأما إجابات (كلا) فكانت لا تؤيدها (١٧٦) مدرّسة ونسبة قدرها (٥٠%) وان هذه الإجابات دليل على ضعف العمل في التنظيم النقابي، والى انعدام الثقة فيها، والى تهميش دورها في تحقيق متطلبات عضو نقابه المعلمين، الى جانب تدخل عامل المحسوبية والمنسوبية في الانتخاب والتعيين، لذلك فأن هذه العوامل والمتغيرات، أسباب معرّقة في تفعيل دور المرأة المدرّسة في المحافظة .

نتائج المحور الرابع

١. ان الوعي القانوني موجود عند أغلبية المدرّسات في المدرّسة، والإدارة والمعاونات نسبة قدرها (٥٠%)؟ لكن المسألة لا تقف عند قراءة قانون العمل دائماً، بقدر ما تعتمد على مدى فاعلية قانون العمل في التطبيق ومدى الاستفادة القصوى له وليس الحد الأدنى من الاستفادة.

٢. أن الوعي العلمي، والالتزام ومسايرة ظروف المحافظة، والطلاب تجعل من المرأة المدرّسة أن تجوز على نفسها وتضحى في راحتها في سبيل انهاج منهاج الدروس . علماً أن الأجازة الاعتيادية حق للمدرس (الموظف عموماً) في التمتع، بالأجازة الاعتيادية والترويح على النفس والعقل والجسد(٥٦%) ممن لم تحصل على أجازة ، ومع ذلك هناك ممن استنفذت أجازتهم لأسباب لاتتعلق

بالتضحية والمثابرة بقدر ما تتعلق بالعوامل والمتغيرات الطارئة والخطيرة التي تجعل من المرأة تقدم أجازتها. وتصل نسبتها إلى ٢٤%.

٣. أما في مجال العقوبة أو التكرات، وهو نظام حكم، جميعها عوامل قانونية تعمل على الردع، والتوجيه، والتحفيز، لكن للأسف نلاحظ أنها غير متوازنة، أو منتظمة أو موجة بالشكل الصحيح. الذي يمنح الفرص للجميع، أو تخدم أغلبية المدرّسات، لذلك فهو نظام غير ساري المفعول بالشكل الصحيح بدليل النسب الصفرية، ولا توجد، بحيث تغفل دور المتميزين من المدرّسات، وتعود الأسباب إلى سوء التنظيم في الإدارة، والإشراف التربوي .

٤. ان التنظيم النقابي للمعلمين قائم منذُ سنين لكنه للأسف لم يؤدي دوره بالشكل الذي يطمح اليه العضو المنتسب، مما يعزز الثقة المتبادلة بين الطرفين، وهذا ما تؤكد إجابات عينة الدراسة، حيث يتمتع المدرس عن الانتماء إلى النقاب ويعتبره صوره على ورق، ويستلم المبلغ دون ان يكون له دور خدمي او مهني للمنتسب سوى احتوائه الضرائب من المدرّسات .

المحور الخامس

البيانات الخاصة بالعوامل النفسية والاجتماعية للمرأة المدرّسة في المدرّسة والمجتمع

١. يتناول الصعوبات التي تواجه المرأة في المدرّسة المختلطة .
 ٢. هل تعتقدين أن وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دوراً مهماً في أدائك لعملك في المدرّسة ؟
 ٣. هل تضطرين إلى التغيب عن العمل المدرسي بسبب الظروف الشخصية والعائلية ؟
 ٤. هل تمارسين عملاً إضافياً إلى جانب عمك كمدرّسة ؟
 ٥. برأيك كيف تساهم المرأة في نجاح البرامج التربوية في تدرسيها أسوة بما يقوم به الرجل ؟
- ويشمل على الأسئلة التالية (٢١ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٣١)

س ٢١ أهم الصعوبات التي تواجه المرأة المدرّسة في المدارس المختلطة:

تواجه المرأة التي تعمل في المدارس المختلطة أو التي سبق لها ان عملت بعض الصعوبات التي تعرقل أداء عملها بكل فعاليته وعلى النحو الآتي :

١. ترى أن الاختلاط هو بحد ذاته مشكلة، لتفاوت المستوى الاجتماعي والثقافي لكلا الجنسين، وهذا يأتي من تردي المستوى في محافظة ميسان، لما كانت تعانيه من التهميش والأهمال في زمن النظام السابق .

٢. صعوبة التعامل مع كلا الجنسين في الصف الواحد او المرحلة الواحدة للاختلاف الواسع والظاهر في الذكاء والميول، البيئة، الى جانب ما يتسبب من الإحراج احياناً في طرح بعض المواضيع العلمية الخاصة في بعض المواد خاصة مادة علم الأحياء.

٣. الاختلاف في تلقي أو استقبال المادة العلمية أو استيعاب المواد الدراسية بين الجنسين من الطلبة وصعوبة التعامل مع الطلبة في اقبال المادة العلمية، ولاسيما طلاب مدارس الأطراف والنواحي، فيكون استيعابهم للمادة بطيء، في الغالب بسبب الظروف، البيئية التي تتطلب منهم القيام بأعمال إضافية، كالزراعية، والرعي، والأعمال المنزلية للطالبات، الى جانب الأعمال الأخرى.

٤. الإفراط في أنتباه الطلبة الذكور للمرأة المدرّسة، أكثر من عرض المادة ، وبالتالي يحدث الملل والإحراج.

٥. صعوبة فهم الطلاب لطبيعة العلاقة بين الطالب، والمرأة المدرّسة، مما يؤدي الى صعوبة في تلقي المادة العلمية، فضلاً عن استقبال النصح والإرشاد منها، كما هو في مرحله المرأة، حيث تتركز شخصية الطالب على الظواهر السلوكية. كالعناد، والمزاح المقصودة، لاسيما في تركيزهم على هندام المرأة المدرّسة أكثر من الدرس والمادة العلمية.

٦. استضعاف الذكور للمرأة المدرّسة، في المدارس المختلطة إذ يتناول عليها احياناً، بأعتقادهم أن المرأة لا تساوي الرجل، وهذا ما يظهر من الظواهر السلوكية من المعاكسات وظهور بعض الألفاظ التي تدل على انعدام الأخلاق وسوء التربية التي تصدر من الطالب اتجاه المدرّسة. فضلاً عن تقليل أثر المرأة في المجتمع (العمارة) وتهميش دورها.

٧. سوء تعامل المدرسين مع المدرّسات، والتقليل من شأنهن أمام الطلاب فضلاً عن الاحراج وعدم توفير غرف خاصة للمدرّسات في المدرّسة الواحدة.

٨. إهمال الطلاب والطالبات الواجبات المدرسية، والتحضير اليومي، الى جانب عدم المقدرة على محاسبه الطالب أو الطالبة في الدرس، وذلك لانه يولد عندهما المشاكل النفسية والاجتماعية، فضلاً عن النعرة العشائرية والوضع الاجتماعي في المنطقة.

٩. سوء تعامل الإدارة المدرسية مع المدرّسات ، فضلاً عن تفضيلهم المدرسين من الذكور لأسباب تعود الى [كثرة أجازات المرأة، ووضعها أثناء الحمل، أو التغيب بسبب المشكلات] الخ. وهذا ما يؤكد التحيز والإيمان الفعلي بتقليل أسهام المرأة، والتفاضل بين الجنسين، فضلاً على الهيمنة على المدرّسة المختلطة في الكادر الإداري ومعاونيه (من الرجال) وكأن المدرّسات تابعات الى مملكة المدرسين من الذكور.

١٠. واخيراً النظرة الشرقية مستجدة ومتوارثة في مفهوم الرجل ، وأن كان وزنه صغيراً، لأنها امرأة وهو رجل. وان نظرة الرجل للمرأة هي نفسها لم تتغير حتى مع تغير وتطور المجتمع وتفاعله مع التغيرات المادية والتكنولوجية لامتد التطور الفكري والمعنوي، حيث لم تتولد لدى الطالب او المدرس (الذكر) القناعة الكافية بدور المرأة، ولاسيما المرأة المدرّسة في المجتمع والنظرة إليها بجوانبها السلبية، وفهم الاختلاف بالطريقة السلبية، وقلة الوعي او سوء استعماله في طريقة المعاملة الشخصية. لذلك معظم المدرّسات يفضلن العودة للمدارس البنات دون المختلطة .

جدول (٢٣) يوضح وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالوضع الشخصي والنفسي

النسبة المئوية	العدد	هل تعتقد ان وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دوراً مهماً في أدائك للعمل في المدرسة
٦٨	٢٣٩	نعم
١٩	٦٧	إلى حد ما
١٣	٤٤	كلا
١٠٠	٣٥٠	المجموع

كما موضح في الجدول أعلاه بأن الوضع الشخصي والنفسي يؤثر تأثيراً كبيراً سلباً أو ايجاباً في أداء المرأة المدرسة في عملية التدريس حيث تشير نسبة الإجابة بـ (نعم) إلى (٦٨%) وتشير نسبة الإجابة إلى حد ما (١٩%) وتشير الإجابة الأخيرة بكلا إلى (١٣%) ، وهذه النسب المتطرفة بين النعم (٦٨%) وكلا (١٣%) تدعو المسؤولين والذين لهم الأمر والسلطة في اتخاذ القرار في الاهتمام بالجوانب خاصة التي تؤثر سلباً في اسهام المرأة في عمل التدريس وتوفير لها البيئة الذي تساعدها في أداء خدمة التعليم .

جدول (٢٤) هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي الظروف الشخصية والعائلية

النسبة المئوية	العدد	هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي الظروف الشخصية والعائلية
٣٣	١١٥	نعم
٢٦	٩١	الى حد ما
٤١	١٤٤	كلا

المجموع	٣٥٠	%١٠٠
---------	-----	------

أن التغيب عن الدوام الرسمي لموظف الدولة عموماً ، والمدرس لاسيما . عامل مسبب لإهدار الطاقات الفنية والعلمية لإفراد المجتمع، فضلاً عن تخلخل مسيرة التنمية والتقدم في المجتمع وهذا ما يدفعنا على الوقوف عن أسباب لدى الكثير من النساء العاملات، ومنهن المرأة المدرّسة لكي تواكب عملية التقدم والتطور في العالم. رغم أننا نلاحظ في الجدول (٢٤)، أن الإجابة (بنعم) تصل مجموع المدرّسات فيها الى (١١٥) مدرّسة وبنسبة قدرة (٣٣%)، وان الإجابة الثانية ب(الى حد ما) تصل (٩١) مدرّسة، و بنسبة قدرها (٢٦%)، أما الإجابة الثالثة (بكلّا) تصل مجموع المجيبات الى (١٤٤) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٤١%). وان هذه صيغته جيد تشير الى الالتزام والأنتظام في الدوام الرسمي للمدرّسة، ولكنه غير مشجع لتفعيل دور المرأة. لاسيما ان مجموع المتغيّبات والمضطرات احياناً، كما في الإجابة (الى حد ما) (٥٩%). فضلاً أنه توجد هناك غيابات غير منظورة ومقنعة، تتساهل به الإدارة المدرّسة، أو تساعد المدرّسات بعضها البعض. لاسيما ذوى الاختصاص الموحد، مما يجعلها تدمج الصفوف في ذلك اليوم. وهذا ما يستدعي من الجهات المسؤولة، وخاصة الإشراف التربوي . مراعاة ظروف المدرّسة الى جانب مراعاة شؤون الطالب ومستقبله في هذه الظاهرة .

جدول (٢٨)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة عمل إضافي الى جانب العمل كمدرّسة .

هل تمارسين عمل اضافياً الى جانب عملك كمدرّسة؟	العدد	النسبة المئوية%
التدريس الخصوصي	٤٨	١٤
الخطابة	٥٩	١٧
أخرى تذكر	٤٥	١٣
لا أمارس	١٩٨	٥٦
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

أن الالتزام بالأعمال الأخرى الإضافية للمرأة، الى جانب وظيفتها الرسمية في التدريس، هي ظاهرة على وعي وإرادة المرأة وثقتها بنفسها من أجل التطور الفكري والثقافي . فضلاً عن تغيير الحياة للمرأة العراقية لما يضاهاى الأمم. في أثبات قدراتها على مسايره الحياة بأبعادها المختلفة. وأننا نلاحظ من خلال ما يشيره جدول (٢٨) ان المرأة في وحدة عينة الدراسة . تناول مهنة الخياطة بكثرة، وتصل مجموعة (٥٩) مدرّسة ونسبة قدرها (١٧%)، أما التدريس الخصوصي، فيحتل المرتبة الثانية، وتصل مجموعة الى (٤٨) مدرّسة ونسبة قدرها (١٤%) . رغم أن هذه المهنة منعت من قبل الوزارة بقانون يعاقب عليه مخالفه، بالفصل او التوقيف عن العمل. أما المهنة الأخرى فهي أمور متعدد تمارسها المرأة (الجمعيات الإنسانية، التجمعات النسوية، الحاسوب مؤسسات المجتمع المدني الخ) وتصل مجموعة الى (٤٥) مدرّسة ونسبة قدرها (١٣%) . أما المدرّسات المتفرغات لأعمال البيت والمسؤوليات الاجتماعية ممن لايشاركن في أي من الاتجاهات الثلاثة السابقة، فيصل مجموعة الى (١٩٨) مدرّسة، ونسبة قدرها (٥٦%) وهي نسبة تشير الى أكثر من نصف عينة الدراسة. وهذا اتجاه سلبي في وعي وثقافة المرأة الميسانية، وهذا لا يعود للمرأة نفسها، ولكن الى وضع مجتمع المحافظة لاسيما، وضع مجتمع العراق عموماً.

س ٣١ برأيك كيف تساهم المرأة في نجاح البرامج التربوية في مدرستها أسوة بما يقوم به الرجل ؟

تساهم المرأة المدرّسة في أنجاح البرامج التربوية، أسوة بما يقوم به الرجل بعدة عوامل كالآتي:

١ . تقوم المرأة بأعطاء المادة العلمية المقررة للطلاب، فضلاً عن الاهتمام بالطالب من الجوانب الشخصية والاجتماعية والنفسية. اهتماماً يدّعم العملية التعليمية، بواسطة استعمال طرق الإرشاد التربوي، في التوجيه، والدعم لتنشيط دوافعهم التربوية والأخلاقية الى جانب العملية .

٢ . تأدية واجبها بأمانه وأخلاص. والاعتماد على خلفيتها العلمية والخبرة المهنية الى جانب العمل بجديه ، وحرص شديد داخل المؤسسة التربوية.

٣ . يتوقف ذلك على دور الإدارة المدرسية في تحفيز وتدعيم أعمال المدرّسات المتميزات من خلال تعزيز أدوارهن المتميزة مع الطلبة.

٤ . يتوقف ايضاً على مناصفة الرجل في الاشتراك في الدورات التدريبية والتأهيلية والمشاركة الفعالة في تلك الدورات والمؤتمرات العلمية والثقافية، أسوة بالرجل، فضلاً عن وضع البرامج والمناهج التي تنشط هذه الدورات .

٥ . عندما يطبق مبدأ الثواب والعقاب للمرأة والرجل على السواء ، يساهم الكل في أنجاح العملية التربوية والتعليمية، بعدما اثبتت المرأة المدرّسة جدارتها في التدريس ، حيث حصلن على نسب نجاح وزارية عالية أسوة بالرجل .

٦ . من خلال استبدال تكنولوجيا العلم وعصرنة التعليم، وتحديث وسائل التعليم والتدريب في العمل المدرسي، وأبعاد المرأة عن الأمور التي تشغل وقتها وبألها من خلال توفير الخدمات واحتياجاتها الاجتماعية والاقتصادية .

٧ . من خلال العمل الجدي، في تطوير مستوى الطالب، وبذل قصارى جهده على الطلبة في رفع مستوى تحصيلهم العلمي، مع التواصل والاستمرار من قبل المدرس في تطوير ذاته، من خلال القيام بواجباتها التدريسية على أكمل وجه، وكثرة المطالعة بخصوص المادة العلمية للدرس .

٨ . الالتزام بالدوام والانضباط فيه وتنفيذ واجباتها كمدرّسة متابعة مع الطلبة الملتزمين وغير الملتزمين في معرفة مشاكلهم والحد من غيابات الطلبة، ودعم الطلبة المتميزين لرفع تحصيلهم الدراسي نحو الأحسن .

٩ . الاستعداد النفسي والاجتماعي، في متابعة الطلاب وتدريبهم، لاسيما في تشجيع الطلاب غير المجدين، وادخالهم دورات تقوية، ودروس إضافية، لزيادة تحصيلهم العلمي .

١٠ . أدخل أكبر عدد من المتخرجات والمتخرجين الجدد في سلك التدريس عن طريق تعيينه حتى يساعد ذلك من تقليل نصاب المرأة المدرّسة وبالتالي يساعدها في التغلب على مشاكل التغيب، أو الإكثار من الأجازات التي لها مردوها السلبي على عملية التدريس، والقيمة العلمية له

١١ . استعمال الوسائل التعليمية، وطرائق تدريس حديثة ومتنوعة، وإدخال المرشد التربوي والاجتماعي للمدرّسة، وإقامة حلقات فنية وترفيهية وندوات، تقدم فيها الهدايا الى الطلاب المتفوقين وحث الطلبة غير المتفوقين للتفوق ومسايرة زملائهم في الدراسة .

١٢. أن وضع العراق المتأزم سابقاً وحالياً، وقيام المرأة المدرّسة من سد الشواغر التدريسية، في ظروف الحرب، والحصار، وما يجري حالياً من متاعب في التدريس من انقطاع التيار الكهربائي وانفلات الوضع الأمني، يجعل المرأة في حاجة تدريبية مستمر ضمن الاختصاص، لمناقشة ما طرأ على المواد، وطرائق التدريس من استحداث وتطور، للمساهمة في الموضوعات المطروحة واتخاذ القرارات فيها، وإيجاد طرق متعدد للحلول والتطوير العلمي .

١٣. التأكيد على النواحي الايجابية في المرأة المدرّسة. ونقد الظواهر السلبية فيها.

١٤. إعطاء دورها في الإرشاد التربوي والمتابعة، والأعداد والتدريب حيث أنه مقتصر على الرجال في المحافظة وإعطاء الفرصة لها في ألقاء المحاضرات في الدورات التأهيلية والتدريبية ١٥. تكوين لجان متابعة خاصة متكونة من المدرسين والأهالي ومجلس المحافظة لعمل الدورات التعليمية لتطوير مستوى الطلاب والتدريس فيه، الى جانب التطلع الى آخر ما وصلت إليه الشؤون العلمية والمدرسية، في مراجعة المواد، الإدارة والإشراف، والامتيازات الحديثة في الدول ومحاولة تطبيقها، لرفع شأن التعليم عموماً.

١٦. إعطاء المرأة المدرّسة في المحافظة فرصة للمشاركة في المؤتمرات المحلية والقومية والعالمية، أسوة بالرجل، فضلاً الى إعطاءها فرصة لأقامه المعارض السنوية لما يخص المادة العلمية لها وللطلاب، والمنافسة مع المدرّسات، والمدارس الأخرى .

١٧. إفساح المجال للطلبة للمشاركة في أبداء الرأي، ومعاملة الطلبة معاملة تشجعهم على أظهار مواهبهم الفنية والأدبية والعلمية، واحتضانهم، وتقديم المشورة لهم .

١٨. متابعة الطلبة الذين تكثرت غياباتهم، أو انقطاعهم عن الدرس، او الذين عندهم مشاكل أسرية او شخصية ، معاملتهم تربوياً للعمل على تخطي هذه الصعاب .

نتائج المحور الخامس

١. ان عمل المرأة في المدارس المختلطة. مشاكل وصعوبات. تعاني منها في التدريس . وتعتبر عامل معوق، يقلل من تفعيل دور المرأة في التدريس. وهذا يدعوا الى الاهتمام والمراجعة ووضع البرامج والتنظيم التعليمي والإداري الخاص لها، للتغلب على هذه المشكلات وفق منهج مدروس وجماعي .

٢. أن للوضع النفسي والشخصي والاجتماعي الجيد للمرأة، ومما يحيط بها من ظروف، لها تأثيرها المباشر على دور المرأة في التدريس، ويفعل دورها بالشكل الذي يغني عملية التعليم ويحسن أداء الطالب.

٣. توجد نسبة ليس بالقليلة من المدرّسات اللاتي يتأثرن بالظروف المحيطة، والعوامل الاجتماعية والأسرية بنسبة قدرها (٣٣%)، تجعلها تتغيب عن التدريس وتعطيل وظيفتها في المدرسة، وتعرق مسيرتها وبالشكل المخطط والمبرمج وفق خطة الدرس (دفترًا لخطة للمدرّسة) وخاصة للمدرّسات المتزوجات واللاتي لديهن أطفال الخ .

٤. تمارس الأقلية من المدرّسات الأعمال الإضافية لشغل أوقات الفراغ بما ينمي شخصيتها ويطورها. رغم انه توجد (٥٧%) من وحدة عينة الدراسة وهي النسبة الأكبر التي لا تشغل أوقاتها سوى في هموم البيت والأطفال والمجتمع.

٥. نعم تستطيع المرأة المدرّسة أن تساوي الرجل في تطوير البرامج التربوية والتعليمية ، او تقوم بالأعمال التي يقوم بها الرجل (المرأة العراقية اثبتت ذلك وتشهد لها ايام الحرب، والحصار على العراق) خاصة إذا تساوت ظروف المرأة مع الرجل بالنسبة للمرأة التي تعاني من ضغط الظروف الى جانب أشراكها في اتخاذ القرارات المهمة في مسائل التعليم بدلاً من تهميشها، او أبعادها عن صياغة أمور تتعلق بعملها خاصة اذا ما علمنا ان معظم القوانين، والداستير. والأنظمة، محيطها الرجل، اذاً لابد من احتلال المرأة أدوار قيادية في التربية والتعليم، على الأقل تعطي بنود للاختيار يخص جنسها .

المحور السادس

البيانات والمحاور الخاصة بالمشكلات الطلابية والمدرسية

١. الصعوبات التي تواجهك في العمل.
٢. هل تشجعين على إقامة دورات التقوية بدلاً من الدروس الخصوصية؟
٣. هل تمارسين الزيارات العلمية والأنشطة الفنية مع الطلبة؟
٤. هل هناك اهتمام من قبل المدرسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية؟

٥. هل يتم استدعاء اولياء أمور الطلبة لأسباب علمية وسلوكية خاصة بهم ؟

ويشمل على الأسئلة في استمارة الاستبيان الآتي : ٢٩ ، ٣٢ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣

جدول تراتبي (٣٩) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالصعوبات التي تواجهك في العمل

النسبة المئوية	العدد	ما الصعوبات التي تواجهك في العمل أشير الى أكثر من واحدة
٢١	٢١٠	المستوى العلمي المتدني للطلبة
١٠	٨٤	زيادة حجم الطلبة في الشعب
٧	٧٧	قلة الوسائل التعليمية
٦٠	٧٥	طول فترة الدوام
٢٢	٣٥	ازدواجية الدوام
٢٤	٢٥	سؤ الإدارة المدرسية
٣	١٢	أمور أخرى

كما سبق وان لاحظنا أن المرأة المدرّسة تلازمها بعض المشكلات الطلابية والمهنية والنفسية والاجتماعية الخ، كما في المحاور الخمسة السابقة، يؤكد هذا المحور ايضاً بعضاً من هذه الصعوبات والمشكلات التي يظهرها جدول (٢٩) لاسيما في المستوى المتدني للطلاب، حيث أشارت الى ذلك (٢١٠) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٦٠%) وتأتي بعدها صعوبة، زيادة حجم الطلبة في في الشعبة الواحدة، حيث أكدت عليها (٨٤) مدرّسة، وبنسبة قدرة (٢٤%) وتليها مشكلة قلة الوسائل التعليمية، حيث أكدت عليها (٧٧) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٢٢%) وتأتي في المرتبة الرابعة صعوبة، طول فترة الدوام، والذي أشارت إليه (٧٥) مدرّسة، وحصل على نسبة (٢١%) ثم تلك المشاكل الرئيسية. أخرى دونها تأثير وتحثل المرتبة الخامسة هي ازدواجية دوام المدارس في المحافظة، حيث هناك مدارس، ثنائي، وثلاثي، لتضرر المدارس بالحرب الأخيرة، من جهة والى كثرة أعداد الطلبة والتوسع العام في أحجام الطلاب، وأكد هذه المشكلة (٣٥) مدرّسة وبنسبة قدرها (١٠%)، أما الصعوبة التي تأتي في المرتبة السادسة هي سوء إدارة المدرّسة، حيث أكد عليها (٢٥) مدرّسة، حصلت على نسبة قدرها (٧%)، وهكذا نلاحظ أن هناك صعوبات تختلف وطأتها بين وحدات عينة الدراسة. لكن لها تأثيرها السلبي على أداء دور المرأة في التدريس، وتحد من فعاليتها، علمنا

أننا قسمنا توزيع وحدات عينة الدراسة، الى مجموعتين الأولى في مناطق ذات مستوى اجتماعي بسيط أو دون المتوسط، و تلاقي مدارس تلك المناطق اغلب هذه الصعوبات التي ظهرت في محاور جدول (٢٩) علماً أنه توجد علاقة ارتباط كبيرة لها تأثير سلبي على تفعيل دور المرأة في التدريس وذلك من خلال المشكلات والصعوبات التي تلاقيها في محيط العمل الإضافي في المنزل الى جانب الصعوبات التي توجد في محيط المدرسة بدرجة (٠,٩٦). وأن هذه الصعوبات لها نفس التأثير على مستوى أداء المرأة.

جدول (٤١) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتشجيع إقامة دورات تقوية بدلاً من

الدروس الخصوصية

هل تشجعين إقامة دورات تقوية بدلاً من الدروس الخصوصية	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٢٦٥	٧٥
الى حد ما	٥٥	١٦
كلا	٣٠	٩
المجموع	٣٥٠	١٠٠

المراة

تسعى

المدرسة الى تطوير مهنتها والنجاح فيها ، بالشكل الذي يمنحها التميز والاقنتدار والثقة بالنفس، ورضا المسؤولين من حولها . لذلك فهي تشجع على إقامة دورات لتقوية الدروس العلمية، بدلاً من الدروس الخصوصية، فضلاً عن سعيها في الحصول على نسبة عالية من نسب النجاح لطلبتها، والى توفير العدالة الاجتماعية في التربية والتعليم، ولاسيما اذا ما علمنا أن مجتمع محافظة ميسان، أغلبية سكانه من انحدار ريفي، ونازحين، بعد تجفيف الأهوار، اذا ما أخذنا بنظر الاعتبار أن دخول البنات واستمرارهن في الدراسة حديث العهد، وتلاقي مثل هذه الأسر صعوبة في إدخال بناتهم في دروس خصوصية غالية الثمن. لذلك يشير جدول (٤١) الى ان الفئة الأولى من الإجابة (بنعم) حصلت على تأييد (٢٦٥) مدرسة تشجع دورات التقوية وبنسبة قدرها (٧٥%)، أما إجابة الفئة الثانية (الى حد ما) حصلت المرتبة الثانية، بتأكيد (٥٥) مدرسة، وبنسبة قدرها (١٦%)، أما الفئة الثالثة من الإجابة (كلا) فحصلت على تأكيد (٣٠) مدرسة وبنسبة قدرها (٩%) وتقع احتمال ضمن هذه النسبة الأخيرة مدرّسات الفنية، الرياضية وبعض المواد الإنسانية من حجة أو تعطيتها لبعض النفوس الضعيفة من المدرّسات في بعض الاختصاصات العلمية، اللغة العربية او

الانكليزية، اللاتي يزاولن الدروس الخصوصية، علماً ان هناك علاقة أرتباط بين دورات تقوية الطلاب، وعدم ممارسة المدرّسات الأنشطة العلمية قدرها (٠,٥٧) وعلاقة ارتباط بين دورات التقوية ودرجة الاهتمام بالشؤون العلمية والفنية قدرها (+٠,٥٣) درجة أما معامل الارتباط بين العوامل المتعددة فهو +٠.١ الى جانب العلاقة الارتباطية بين اتخاذ القرار والتشجيع في اقامة دورات تقوية قيمة قدرها (٠,٩٩) .

جدول (٤٢) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة الزيارات العلمية والأنشطة الفنية مع الطلبة

هل تمارسين الزيارات العلمية والأنشطة الفنية مع الطلبة	العدد	النسبة المئوية
نعم	٨٦	٢٥
الى حد ما	٨٥	٢٤
كلا	١٧٩	٥١
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

أن ممارسة المرأة المدرّسة النشاطات العلمية والفنية هي محاولات لتدعيم دور المرأة في التدريس، وتفجير طاقاتها وتنشيط أدائها في العمل التربوي. وبالتالي تميزها في التدريس وتفعيله لدى الطلبة عموماً، وأنجاح فكرة تطبيق الجانب النظري للدراسة، بالتجارب التطبيقية على الواقع في المجتمع. وهي برامج دراسية معمول بها في الدول المتقدمة التي سبقتنا في تحديث التعليم وتطويره والجدول (٤٢) يوضح الإجابة التي ثبت عكس ما موجود في الدول المتقدمة، من خلال الإجابة الأخيرة (كلا) التي تعكس معوقات عمل المرأة في تفعيل وأنجاح دورها في التدريس، وهو واقع ليس على المرأة العراقية فحسب، بل على واقع التدريس في عموم العراق وبكلا الجنسين. وهذا يشير الى أن طاقات الفرد غير مستثمرة وكامنة. حيث يشير الجواب بكلاً الى (١٧٩) مدرّسة لاتمارس الأعمال العلمية والأنشطة التي تطبق في العلوم التربوية والتعليم وتصل نسبتها (٥١%) وهي أكثر من نصف، وأما التي تمارس هذا النشاط في المدرّسات فهي (٨٦) مدرّسة، وتصل نسبتها الى (٢٥%) أما الفئة الثانية من الإجابة (الى حد ما) فحصلت على تأييد (٨٥) مدرّسة وبنسبة قدرها (٢٤%). وهذا ينطبق على المدرّسات الفنية وعلوم الرياضية خاصة والإرشاد التربوي، اللاتي يهمن دورهن لأسباب. خاصة بمنهج المواد الدراسية الأخرى، حيث تعوض باقي الدروس. بدروس (الرياضية،

والفنية، والارشاد التربوي) او الى ظروف الحصار الذي عزل السلك التعليمي التربوي في العراق من استدخال أي تطورات علميه، فنيه الى التعليم، والمشاركة التطبيقية فيه ، والى ظروف الحرب القائمة والظروف الأمنية التي منعت المدارس حتى من الرحلات التربوية الداخلية ولاسيما مدارس البنات، الى جانب كثرة العطل والأحداث غير الطبيعية التي يمر بها العراق الان ، وقد ظهر معامل الارتباط البسيط ودرجة العلاقة بين مدى ممارسه المدرّسة الزيارات ولأنشطه العلمية والفنية وتأثرها بأهتمامات المدرّسة قدرة (٠,٩٩) وهذا يشير على انه يوجد اهتمام وطاقات كامنة لكن لاتوجد ممارسات للأنشطة بالشكل المرغوب، هذا الى جانب العلاقة الارتباطية بين أتخاذ القرار للمرأة المدرّسة في عملها التربوي، ومدى ممارستها النشاطات العلمية قدرة (٠,٦٨) درجة.

جدول (٤٣)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بأهتمام من قبل المدرّسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية.

هل هناك أهتمام من قبل المدرّسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية.	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٣٥	٣٩
الى حد ما	١٣٩	٤٠
كلا	٧٦	٢١
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

أن الاهتمام بالمشاريع العلمية والفنية والرياضية، يعني التأكيد على أهميتها وفائدتها ، فضلاً عن ذلك يساعد على تشجيع الطاقات الكامنة وإبرازها، لتحقيق أهداف تربوية وشخصية جيدة. ونلاحظ من جدول (٤٣) يوجد اهتمام يطفوا على سطح التعليم، ولكن ليس بالعمق الذي يطمح إليه الطالب والمدرس، حيث تشير الإجابة الأولى (بنعم) الى تأكيد (١٣٥) مدرّسة وبنسبة حصلت على

(٣٩%)، أما الإجابة الثانية (الى حد ما) حصلت على المرتبة الأولى، بتأييد (١٣٩) مدرّسة وحصلت على نسبة قدرها (٤٠%). أما الإجابة (بكلا) حصلت على تأييد (٧٦) مدرّسة، وبنسبة قدرة (٢١%) وهي المرتبة الثالثة في الحقيقة هذه نشاطات موجود ضمن التعليمات الإدارية والتعليمية، وأن تنفيذها يعتمد على تشجيع الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، فضلاً عن تنشيط، وتأييد فاعليتها من المدرّسات، ومدّهم بالمعونات المادية والمعنوية وتحفيزهم على ذلك. وقد اظهر معامل الارتباط العلاقة التي قيمتها (٠,٦٤) بين اتخاذ القرار واهتمام المدرّسة بالأمر العلمية والفنية، الى جانب معامل الارتباط بين ممارسه الزيارات والنشاطات العلمية والفنية والاهتمام بالأمر العلمية والفنية والرياضية قيمتها (-٩٩) ، ومعامل الارتباط والعلاقة بين التشجيع في إقامة دورات تقويه والاهتمام بالأمر الفنية والرياضية وقدر قيمتها (+٠,٥٣) وان معامل الارتباط المتعدد .١+=

جدول (٣٢)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستدعاء أمور الطلبة لأسباب علمية وسلوكية خاصة بهم

النسبة المئوية	العدد	هل يتم استدعاء أولياء أمور الطلبة لأسباب علمية سلوكية خاصة بهم
٧٦	٢٦٦	نعم
١٨	٦٢	الى حد ما
٦	٢٢	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

من دواعي تفعيل عمل المرأة المدرّسة ، هو العمل التعاوني التعليمي بين اولياء الأمور الطلبة والمدرّسات لاسيما اذا ما استطاعوا الوقوف على عوارض المنع التي تؤثر في التحصيل العلمي للطلاب، وهذه الحالة من مؤشرات التعليم الحديث وعصرنته، لذلك نلاحظ ان الجدول (٣٢)

يوضح العمل الميداني التي تقوم به المرأة التدريسية في المدارس. من أجل رفع مستوى التحصيل العلمي. فضلاً عن رفع المستوى المهني لدور المرأة في التدريس، حيث تؤكد الإجابة الأولى (نعم) في الجدول ان (٢٦٦) مدرّسة وبنسبة قدرة (٧٦%) تعمل جاهدة بالاتصال بأولياء أمور الطلبة عن طريق مجالس الآباء ولأمهات في المدرّسة، والحث على رفع مستوى تعليم أبنائهم وهو مؤشر جيد، ولكن يحتاج الى تدعيم مستمر، وبرمجه هذا المجال بالشكل الذي يعطي ثماره ويفعلّ اهتمام الإدارة المدرسية والمدرّسات وأولياء الأمور، من خلال أبداء الاحترام والتقدير والأهمية لأولياء أمور الطلبة، والعمل على توضيح السبل والعلاجات التي يستطيعوا من خلالها حث أبنائهم على الدراسة والعلم، أما الإجابة الثانية (الى حد ما) حصلت على تأييد (٦٢) مدرّسة وبنسبة قدرها (١٨%) وأن هذه النسبة الصغيرة، والتي لاتقوم بهذه المهمة هي تقع في بعض المدارس الحديثة ، كما هو في بعض المدارس المختلطة في أطراف المحافظة، وان معامل الارتباط الذي قيمته (٠,٩٩) درجة يوضح العلاقة بين إقامة دورات تقوية للدروس بدلاً الدروس الخصوصية والعمل على استدعاء أولياء أمور الطلبة. لتفعيل دور المرأة في أداء دورها فضلاً عن رفع التحصيل العلمي للطلبة.

نتائج المحور السادس

١. ان أهم الصعوبات التي تلاقي المرأة في التدريس، هي تدني في المستوى العلمي للطلبة حيث تصل النسبة الى (٦٠%)، وان أسبابها تعود لعدة عوامل، منها تعود على المدرّسة نفسها، وعدم اهتمام إدارة المدرّسة بالفروق الفردية بين الطلبة، وعوامل خاصة بالطالب، شخصية نفسية اجتماعية، اقتصاديه، صحية. فضلاً عن مشكلات، رداءة الوسائل التعليمية، طول فترة الدوام في ظروف المدارس الحالية، التي تنقصها الكثيرة من الخدمات، الى جانب مشكلة ازدواجية المدارس ثنائي وثلاثي الخ .

٢. أظهرت النتائج الإحصائية لأكثر من جداول المحور الى ان المرأة التدريسية في المحافظة تسعى لرفع مستوى تحصيل الطلبة عن طريق الرغبة في فتح دورات تقوية جماعية للطلاب بدل الدروس الخصوصية وبتأييد قدرها (٧٦%) من المدرّسات الى جانب، الاهتمام بمجالس اولياء الأمور، والتعاون معهم. لرفع مستوى التحصيل العلمي للطلاب، وبنسبة قدرها (٧٦%) فضلاً عن أن العلاقة الارتباطيه بين العاملين قيمته (٠,٩٩) درجة التي تشير الى التأثير والتأثير في تفعيل دور المدرّسة .

٣. تفضل اغلب مدرّسات وحدة عينة الدراسة، ان تعمل بمادة النشاط المدرسية الخاصة بالأمر الفنية والرياضية والعلمية والمعرفية في مدارسهن وأقامه المعارض والمهرجانات الطلابية وبنسبة قدرها (٢٥%) بنعم، (٢٤%) الى حد ما رغم ان إدارة المدارس لم تظهر لديها هذه النشاطات وقد حصلت على نسب معامل الارتباط بينها (-٠,٩٩) حيث لا يوجد تنسيق وعلاقة قوية لرفع مستوى هذا النشاط . وعلى الرغم من وجود علاقة ارتباط متعدد بين هذه العوامل قدرة +١ درجة.

وهذا ما يستدعي الى تشجيع هذه النشاطات، وبرمجتها، وتأكيد استمرارها والعمل بها، من قبل مديرية الإشراف التربوي ، قسم التخطيط التربوي ، وقسم النشاطات المدرسية بدلاً من حصولها على نسبة سلبية قدرها (٥١%).

المحور السابع

يتناول البيانات الخاصة بالإدارة المدرسية، وعملية اتخاذ القرارات وإشراف التربوي .

١. هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل متكافئ مع مساهمة الرجل فيها .
٢. هل تستطيع المرأة أن تتحمل مسؤوليات إدارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها ؟
٣. هل تشعرين بأن الإدارة تهتم بك وتأخذ بأرائك ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار ؟
٤. هل تشاركين في اتخاذ القرارات الإدارية ذات العلاقة بالمدرسة؟
٥. هل تقوم الإدارة المدرسية بالاهتمام بأداء المدرسين وهل لها ضوابط مكتوبة ومعلنة مسبقاً في هذا المجال ؟
٦. هل تستخدم الإدارة المدرسية التي تعملين بها نظاماً للحوافز، للتشجيع على تطوير مستوى الإداء ؟

٧. هل تمارس إدارة المدرسية التمييز على أساس الجنس (ذكر ، أنثى) في المعاملة بين التدريسيين ؟

٨. هل تشعرين أن هناك ثقة متبادلة بين الهيئة التدريسية وإدارة المدرسة؟

٩. هل تتمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في انجاح المسيرة التربوية ؟

١٠. هل يؤدي الإشراف التربوي دوره في متابعة العملية التدريسية بنظرك ؟

١١. هل ترين أن هنالك قصور بالإشراف التربوي في النواحي العملية والإدارية وتؤثر سلباً على فعاليته دور المرأة في المؤسسة التربوية ؟ ويشمل هذا المحور الأسئلة من

٣٠ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٤ ، ٤٥

جدول (٣٠)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بمساهمة المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافىء مع مساهمة الرجل فيها.

هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافىء مع مساهمة الرجل فيها	العدد	النسبة المئوية%
نعم	٢٣٢	٦٦
الى حد ما	٩٠	٢٦
كلا	٢٨	٨
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

كلنا يعلم ان الكثير من الدراسات المتعلقة بالجينات والعوامل الوراثية، حول الفروق الفردية في الذكاء بين الجنسين لا توجد، وأما تدلل الدراسات الاجتماعية والنفسية، أن وجدت فروق فهي تعود الى الرغبات والأمزجة في مجال العلوم. تحدها البيئة الاجتماعية والمحيط. لذلك نرى أن الجدول (٣٠) يشير الى نفس الفروق الذكائية أو الإدارية أو العلمية بين الرجل والمرأة وتأكيد ثقة المرأة بنفسها، وفي مقدرتها على المساهمة الفعلية في العملية التربوية بالشكل الذي يتكافىء مع الرجل.

حيث تصل مجموع التأييد لهذه الفكرة من فئة الإجابة الأولى بنعم (٢٣٢) مدرّسة وبنسبة قدرها (٦٦%)، أما الإجابة الثانية (الى حد ما) فتحصل على تأييد (٩٠) مدرّسة ، وبنسبة قدرها (٢٦%) وهذا إجابة غير مباشرة على التأييد بالمساواة في قدرة العمل بين المرأة والرجل أما الإجابة الثانية (كلا) وهو الجانب السلبي في ثقة المرأة بنفسها حيث تؤيدها (٢٨) مدرّسة فتحصل على نسبة (٨%). وتعود الأسباب بالظروف الاجتماعية، والاقتصادية الصعبة التي تعيشها هذه النسبة من النساء، أو لعوامل المرض أو الكبر، الخ .

جدول (٣٣)

يوضح إجابات لوحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستطاعت المرأة ان تتحمل مسؤوليات إدارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها

النسبة المئوية	العدد	هل تستطيع المرأة ان تتحمل مسؤوليات إدارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها
٧٧	٢٦٧	نعم
١٨	٦٤	الى حد ما
٥	١٩	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

أن المسؤولية الإدارية تعني القدرة في اتخاذ القرار او الرأي والنجاح في تطبيقه في العمل المدرسي، فضلاً من تنشيط العمل فيه بكل كفاية ومقدرة لاسيما ان الجدول (٣٣) يشير الى الثقة التنظيمية، والمسؤولية الإدارية التي تستطيع المرأة التدريسية من منحها لنفسها في قيادة وتفعيل العمل التربوي حيث تؤكد الإجابة الأولى (نعم) على تأييدها من قبل (٢٦٧) مدرّسة . وبنسبة قدرها

(٧٧%)، فضلاً عن الإجابة الثانية (الى حد ما) وحصل على تأييد (٦٤) مدرّسة. وبنسبة قدرها (١٨%) وهو تأكيد ثاني، لكنه يعتمد في رأي هذه المجموعة على مجموعة عوامل ومتغيرات تصاحب المرأة في قيادتها للإدارة التربوية، أما المجموعة الثالثة صاحبه الإجابة (كلا) والتي حصلت على تأييد (١٩) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٥%) وهذه المجموعة التي تظهر في أغلب وحدات عينة الدراسة، وهي التي تنقص فيها أمور، متعددة ، لذلك تكون غير قادرة على قياده الآخرين علماً ان معامل الارتباط بين مساهمة المرأة في اتخاذ القرار كالرجل، و إمكانيتها في تحمل المسؤولية الإدارية والنجاح فيها تصل العلاقة بقيمه قدرها (٠,٩٩) درجة . وهذا يشير انه ممكن أعطاء المرأة في احتلال دورها لأطهار طاقاتها الكامنة.

جدول (٣٤)

يوضح الإجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالشعور الخاص بالمدرّسة من أن الإدارة المدرسية تأخذ بآرائها ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار

هل تشعرين بأن الإدارة تهتم بك تأخذ بآرائها ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٩٢	٥٥
الى حد ما	١١٢	٣٢
كلا	٤٦	١٣
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

في الحقيقة أن تحمل المسؤولية، الإدارية، واتخاذ القرار، والمشاركة في اتخاذ القرار هي من المسلمات الواجب على المرأة المدرّسة المساهمة فيها بكل ثقة وجدارة. فضلاً عن احتسابها جزء من أعمالها التربوية، الى تخدم تحصيل الطالب العلمي والمعرفي، والى تحديث وتسريع عملية التعليم في عجله التقدم والتطور بما يساير عملية التنمية التربوية في المجتمع، ومن خلال جدول

(٣٤) بأن الإدارة تعمل على تفعيل دور المرأة، وتعمل على مشاركتها في اتخاذ القرار ذات العلاقة بالعمل بدليل الإجابة الأولى فئة (نعم) التي تأيدها (١٩٢) مدرّسة وتحصل على نسبة قدرها (٥٥%) . أما الإجابة الثانية فئة (الى حد ما) تأكد عليها (١١٢) مدرّسة، وتحصل نسبة قدرها (٣٢%) وهي تعني مشاركة في عملية اتخاذ القرار بين الحين والآخر . أما ما الإجابة الثالثة (كلا) فهي تصل الى (٤٦) مدرّسة . وتحصل نسبة قدرها (١٣%) . وقد تعود هذه النسبة عن عدم اتخاذ القرار الى أمور تتعلق بالمرأة ذاتها. من حيث البعض يتميز باللامبالاة والغيابات، او أجازة المرض، أمومة الخ، من الأسباب الداعية الى الأعمال في عدم أبداء آرائهن في تطوير المؤسسة التعليمية ، علماً أن معامل الارتباط البسيط بين العلاقة التي من خلالها تتمكن المرأة في اتخاذ القرارات في تطوير العملية التربوية وبين الشعور الخاص بأن الإدارة المدرسية تأخذ بآرائها ذات العلاقة بنظر الاعتبار بقيمه قدرها (٠,٩٧) وأن معامل الارتباط الذي تجمع بين الأسئلة (٤٠+٣٤-٣٥) فهو (١+).

هل تشاركون في اتخاذ القرارات الإدارية ذات العلاقة بالمدرّسة	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٣٠	٣٧
الى حد ما	١٣٦	٣٩
كلا	٨٤	٢٤
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

جدول (٣٥) يوضح مدى مشاركة المرأة المدرّسة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمدرّسة؟

ان المشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمدرّسة، أمراً ذو حدين الأول دلالة على الاحترام آراء الآخرين والعمل بها، وثانياً حتى يكون العمل جماعي وتتوزع المسؤولية على الجميع ، من أجل العمل على تحمل المسؤولية الجماعية ونجاح القرار. ويشير جدول (٣٥) الى أن الفئة الأولى من الإجابة (بنعم) حصلت على تأييد عدد من (١٣٠) مدرّسة، ونسبة قدرها (٣٧%)، الى جانب الفئة الثانية من الإجابة (الى حد ما) التي حصلت على تأييد (١٣٦) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٣٩%).

وهي التي تشير الى ان المشاركة، محتمله مرة، وغير محتمله مرة أخرى. وتعود لأسباب السرعة أو العجلة في اتخاذ القرار في بعض الأمور الآتية التي قد يعني عدم تواجد المدرّسات جميعهن أو الظروف السياسية عامة والخاصة في المحافظة التي تشير الى تعليق بعض الأمور أو الإجابة من قبل الإدارة لأنها تعتبر أن القضية بالاشتراك أو عدم الاشتراك يعني تنفيذ القرار فيها سار المفعول [أمر تتعلق مثلاً بالعلاوة، شؤون الطلبة العلمية، أو الإشراف الخ] علماً ان معامل الارتباط بين الشعور الخاص بالمرأة من ان الإدارة المدرسية تأخذ بآرائها ذات العلاقة وتشاركها في اتخاذ القرار ذات العلاقة بالمدرسة بقيمه قدرة (٠,٧٧) درجة، وهذا ما يؤكد إجابات النفي (كلا) في س ٣٤، س ٣٥ (٢٤%، ١٣%).

جدول (٣٦)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالإدارة المدرسية والاهتمام بأداء المدرسين

النسبة المئوية	العدد	يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالإدارة المدرسية والاهتمام بأداء المدرسين
٦٢	٢١٩	نعم
٢٤	٨٣	الى حد ما
١٤	٤٨	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

لكل عمل في الحياة قيمة مادية، ومعنوية، تعمل على تقويم الإداء وتفعيله وتحفيزه نحو الأحسن وإيقاف العمل السيء والحد منه. لذلك تقوم الإدارة المدرسية، على وفق برامج تربوية وتنظيمية خاصة لتحديد سلوك الأفراد في التعليم، وتميزها وأثابه المتميز، ومعاقبة المسيئين، لذلك نلاحظ ان الجدول

(٣٦) يشير الى تأكيد المرأة المدرسة على ذلك، ومن خلال الإجابة الأولى (بنعم) وتؤكد عليها (٢١٩) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٦٢%)، أما الإجابة الثانية فئة (الى حد ما) تأكيد عليها (٨٣) مدرّسة. وبنسبة قدرها (٢٤%)، أما الإجابة الثالثة (كلا) تأكد عليها (٤٨) مدرّسة وتصل الى نسبة (١٤%) وان هذه النسب (خاصة الأولى والثانية) تشير الى الدعم التربوي الذي تحظى به المدرّسات من خلال احترام العمل، والرأي، والمشاركة في العمل الجماعي، ومن أجل تخطي الصعوبات والعقبات في التدريس، ومحاولة الإسراع في عملية التنمية التربوية، واستثمار الموارد البشرية، بالشكل الذي يجعل وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، و إعطاء المرأة فرصة اكبر لكي تحتل الموقع الصحيح في المجتمع.

جدول (٣٧)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق باستعمال الإدارة المدرسية نظاما للحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الأداء

النسبة المئوية	العدد	هل تستخدم الإدارة المدرسية التي يعملن بها نظام الحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الأداء
٢١	٧٢	نعم
١٨	٦٣	الى حد ما
٦١	٢١٥	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

نلاحظ من خلال النظرة الشاملة على الجدول (٣٧) . نرى أن نظام التحفيز في إدارة المدارس غير منتظم، ولا يعمل به آلافي حالات محدودة. علماً أن هذه الظاهرة عن المحفزات وحسب الإجابة

الأولى (نعم) حصلت على تأييد (٧٢) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٢١%)، أما الإجابة من الفئة الثانية (الى حد ما) حصلت على تأييد (٦٣) مدرّسة. وبنسبة قدرها (١٨%) أما الإجابة (كلا) حصلت على تأييد (٢١٥) مدرّسة وبنسبة قدرها (٦١%). وهي تؤكد عدم فعالية نظام الحوافز. أي أن أكثر من نصف إدارة المدارس. لم تعمل بنظام الحوافز. وهو عامل معرقل للتنمية التربوية أولاً، والى عدم عدالة الحقوق والامتيازات بين أفراد الهيئة التعليمية ثانياً ولأسيما أن المساواة في الحقوق والامتيازات، سوف تكثر من عملية الإبداع والابتكار والتميز، لذلك يجب إعادة النظر في تنظيم ومتابعة المتميزين في التدريس وإدارات المدارس، لإبراز الطاقات الكامنة لديهم، وان تقويم كفايات العمل المدرسي، هي عادة واجب ومسؤولية الإدارة المدرسية والإشراف والمتابعة التربوية وتعمل على انجاحها مديرية التربية، من خلال التأكيد على المتميزين وأظهارهم في لائحة المتميزين، ودعمهم في كتب الشكر والمحفزات المادية والعينية، حيث يوجد معامل ارتباط بسيط ما بين متغير الاهتمام بأداء المدرسين وبين ما تستخدمه الإدارة في نظام الحوافز تعمل على تشجيع وتطوير مستوى الأداء للمرأة قيمته (-٠,٦١) وهذا يدل على انه نحتاج الى تقوية الاهتمام بنظام الحوافز وتفعيله من قبل إدارة المدارس. الى جانب العلاقة التي قيمتها (-٠,٥٧) درجة التي تربط بين استعمال الإدارة المدرسية لنظام الحوافز ومدى اطلاع المرأة على الشؤون القانونية والإدارية، والمطالبة بحقوقها .

جدول (٣٨)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بممارسة إدارة المدرّسة التمييز على أساس الجنس

(ذكر - انثى) في المعاملة بين المدرسين

النسبة المئوية	العدد	ها تمارس إدارة المدرّسة التمييز على أساس الجنس (ذكر - انثى) في المعاملة بين المدرسين
٢٧	٩٤	نعم
١٦	٥٦	الى حد ما
٥٧	٢٠٠	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

سبق وان ذكرنا أن التفرقة بين الجنسين على أساس الذكاء او المقدرة الذكائية، لم تثبتها الدراسات والبحوث في العلوم. لاسيما اذا توفرت الظروف المدرسية، من التنظيم الإداري. وعداله الإشراف التربوي في المتابعة والتفويج، والاهتمام الجاد بالهيئة التعليمية، وما تحتاج اليه من وسائل التعليم وطرائق التدريس الحديثة والمتقدمة، فضلاً عن التخفيف عن كاهل المرأة المدرّسة، أزدواجيه المسؤولية في العمل المدرس والبيت ، فأنها سوف تبذل في مهنة التدريس، كأخيها الرجل . مع ذلك فقد أشار الجدول (٣٨) .في الإجابة الأولى فئة (نعم) والتي حصلت على تأييد (٩٤) مدرّسة، ونسبة قدرها (٢٧%) ،والإجابة الثانية (إلى حد ما) حصلت تأييد (٥٦) مدرّسة ونسبة قدرها (١٦%)، أما الإجابة الثالثة فحصلت تأييد (٢٠٠) مدرّسة، وحصلت نسبة قدرها (٥٧%) تؤيد عدم وجود التمييز بين الرجل والمرأة في التدريس، من قبل إدارات المدارس، لكن نلاحظ مجموع النسب (٤٣%) حصلت على تأييد التمييز بين الإدارات لأسباب تعود للمرأة نفسها حيث تعرقله بعض الأمور (كالأجازات المتعددة لأسباب مختلفة، وعدم توفر الخدمات المساعدات)، لذلك تفضل إدارات المدارس الرجل على المرأة حتى لا يؤثر ذلك على سير المناهج الدراسية للطلبة . وتوجد علاقة ارتباط بسيط يظهرها معامل الارتباط والذي قيمته (٠,٧٠ درجة) بين المتغيرين اللذان يتعلقان بوجود الثقة التنظيمية المتبادلة بين إدارة المدارس وعلاقة عدم التمييز على أساس الجنس .

جدول (٣٩)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بوجود الثقة المتبادلة بين الهيئة التدريسية وإدارة المدرّسة

هل تشعرين ان هناك الثقة المتبادلة بين الهيئة التدريسية وإدارة المدرّسة	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٩٨	٥٧
الى حد ما	١١٨	٣٣
كلا	٣٤	١٠
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

ان الثقة التنظيمية بين الهيئة التعليمية وإدارة المدرّسة. هو دليل عمل الجماعة في تنفيذ البرامج التربوية، وإنجاح العملية التربوية، وفي تحقيق الأهداف الفردية، والمجتمعة. حيث ان الثقة المتبادلة

تشير الى أن الثقافة الجماعية هي واحدة، في تأكيدها العمل المدرسي وفق القيم والمعايير التي تحكم الجماعة، وتؤمن حالة الالتزام الأخلاقي، لدى أعضاء الهيئة التدريسية، والإدارة المدرسية والتي يظهرها حب العمل الجماعي، والتعاون بين الجانبين. وكما يشير جدول (٣٩) من خلال الإجابة الأولى بفئة (نعم) حيث تأكد عليها (١٩٨) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٥٧%)، أما إجابة الفئة الثانية (الى حد ما)، والتي حصلت على تأييد (١١٨) مدرّسة. وبنسبة قدرها (٣٣%) أما إجابة الفئة الثالثة (كلا) حصلت على تأييد (٣٤) مدرّسة، وبنسبة قدرها (١٠%)، نستنتج ان الفئتين الأولى والثانية وبمجموعة (٩٠%) تؤكد علاقة الثقة المتبادلة والناجحة بين الإدارة والهيئة التعليمية، وتعتبر شهادة عمل ناجحة للمدرّسات في محافظة ميسان، وهذا مما يوحد العمل التربوي الاجتماعي، ويخلق الدافعية للعمل التربوي التعاوني في تحقيق التحصيل العلمي للطلاب وتؤكدها معامل الارتباط (٠,٧٠) الذي يجمع بين س(٣٨) س(٣٩).

جدول (٤٠)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بتمكين المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية .

النسبة المئوية	العدد	تمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية
٧٣	٢٥٥	نعم
٢٢	٧٦	الى حد ما
٥	١٩	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

ان المشاركة في اتخاذ القرار هي خطوه فعّاله للعمل الجماعي، والمساهمة في تحمل المسؤولية الجماعية. وان الجدول (٤٠) يشير الى المشاركة الفعلية للمرأة في اتخاذ القرار التربوي، من خلال الإجابة الأولى للفئة (نعم) حيث حصلت على تأييد (٢٥٥) مدرّسة وبنسبة قدرها (٧٣%) أما الفئة الثانية (الى حد ما) حصلت على تأييد (٧٦) مدرّسة، وبنسبة قدرها (٢٢%)، أما الفئة الثالثة (كلا) حصلت على تأييد (١٩) مدرّسة. وبنسبة قدرها (٥%)، عدم مشاركتهن في اتخاذ القرار. فأن هذا

أن دل على شيء فإنه يدل على الثقة المتبادلة بين أطراف التنظيم المدرسي، من جهة والى ثقة المرأة نفسها بذاتها من اجل اتخاذ القرار الفعال في المدرسة. ما تؤكد عليه علاقة معامل الارتباط البسيط الذي قيمته (٠,٦٠) درجة الذي يوضح العلاقة بين ما تتمكن المرأة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية، وتشارك في اتخاذ القرارات الإدارية ذات العلاقة بالمدرس كما في السؤال (٣٥) والعلاقة ارتباط قيمتها (٠,٩٧) درجة توضح معها علاقة شعور المرأة بأن الإدارة المدرسية تهتم لها وتأخذ بأرائها ذات العلاقة كما في السؤال ٣٤.

جدول (٤٤) يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق بالإشراف التربوي ودورة في متابعة العملية التدريسية بنظرك

هل يؤدي الإشراف التربوي ودورة في متابعة العملية التدريسية بنظرك	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٣٣	٣٨
الى حد ما	١٣٢	٣٨
كلا	٨٥	٢٤
المجموع	٣٥٠	%١٠٠

ان الإشراف التربوي. وسيله تربوية للوقوف على الجوانب السلبية وتقويمها، والجوانب الايجابية في التدريس وتفعيلها. وان الإشراف التربوي وحسب ما يوضحه جدول (٤٤) بأن الفئة الأولى (نعم) حصلت على تأييد (١٢٣) مدرسة وبنسبة (٣٨%). أما الإجابة (كلا) الثالثة فحصلت على تأييد (٨٥) مدرسة، وبنسبة قدرها (٢٤%).

وهذا يشير الى الإجابة المترددة في الحكم على دور الإشراف التربوي، وكأنه اخذ دور الحيات لأسباب معروفة. فالباحثة ترى أن الإجابة الثالثة هي التقويم الصحيح للإشراف لا يؤدي دورة على

الأقل نسبة (٢٤%) من مدارس المحافظة وذلك لقلّة أعداد المشرفين التربويين من جهة وقلّة الكادر النسوي أو عدم وجوده في الإشراف التربوي في المحافظة، هناك في النية إدخال النساء للعمل في الإشراف التربوي من جهة، فضلاً عن كثرة المدارس من البنين والبنات في المحافظة، لاسيما ان أعداد المشرفين محدد بين (١٣-١٥) مشرف إداري ومتابعة في كل المحافظة ويحتل الدورين مشرف واحد، وكما أشارت الملاحق في الفصل الثاني عن محافظة ميسان، أو الملاحق في نهاية الأطروحة، قوائم بأسماء المدارس بمدرسيها وكادرها الإداري والإشراف التربوي رغم أن نسبة المتابعة فيه تصل الى (٣٨%) بصورة مباشرة و(٣٨%) بصورة غير مباشرة حسب إجابة الفئة الثانية (الى حد ما).

جدول (٤٥)

يوضح إجابات وحدات عينة الدراسة التي تتعلق قصور بالإشراف التربوي من النواحي العلمية والإدارية ويؤثر سلباً على فعاليته دور المرأة في المؤسسة التربوية

النسبة المئوية	العدد	هل ترى ان هنالك قصور بالإشراف التربوي من النواحي العلمية والإدارية ويؤثر سلباً على فعاليته دور المرأة في المؤسسة التربوية
٣٢	١١٤	نعم
٣٣	١١٦	الى حد ما
٣٥	١٢٢	كلا
%١٠٠	٣٥٠	المجموع

يشير جدول (٤٥) الى تقارب النسب بين الفئات الثلاث من الإجابة، وهذا ما يؤكد عدم كفاية الإشراف التربوي من تأدية دورة بالشكل الذي يرفع مستوى التحصيل العلمي للطالب، حيث نلاحظ أن الفئة الأولى (نعم) قد حصلت على مجموع (١١٤) مدرّسة ونسبة قدرها (٣٢%)، أما الفئة الثانية (الى حد ما) قد حصلت على تأييد (١١٦) مدرّسة وتشكل نسبة قدرها (٣٣%) أما الفئة الثالثة (كلا) فقد حصلت على مجموع (١٢٢) مدرّسة وبنسبة قدرها (٣٥%) تستدل أن الإشراف

التربوي يعطي حقه في المتابعة الإدارية والعلمية للمدرّسات نسبة (٣٥%) أما الفئتين الأولى التي نسبتها (٣٢%) والثانية التي نسبتها (٣٣%) ومجموعة (٦٥%) تعاني من قصور الإشراف التربوي في تفعيل دورها، والتأثير على عملية التدريس بالشكل الذي يرضي طموح المرأة. ونلاحظ هناك علاقة ارتباط تحدث بين الإشراف التربوي ودوره في متابعة العملية التربوية ومدى القصور فيه الذي يؤثر سلباً على فعالية المرأة في التدريس بقيمه ارتباط قدرة (-٠,٩٢). وهذا دليل قاطع على قصور في الإشراف التربوي للأسباب تعود للمشرّفين التربويين، لبعده عن المدارس، أو كتابة تقريره المهزوز دون متابعة أو عدم توفر الوقت وكفايته للمشرف لزيارة كافة المدارس التي هي ضمن الرقعة الجغرافية له.

نتائج المحور السابع

١. توجد دلالة إحصائية تؤكد على مساهمة المرأة في العملية التربوية بالشكل الذي يتكافى مع الرجل نسبته (٦٦%) بحسب الوضع الراهن دون إضافة متغيرات كعوامل تحسين للخدمات التربوية.
٢. تستطيع المرأة المدرّسة أن تتحمل مسؤولية إدارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها، بمقدار (٧٦%).
٣. تؤكد الدلالة الإحصائية ان نسبة (٥٥%) من الإدارات تهتم، وتأخذ بنظر الاعتبار بآراء مشاعر المرأة المدرسية ذات العلاقة بالعمل .
٤. تشارك المرأة باتخاذ القرارات بنسبة (٣٧%) والى حد ما بنسبة (٣٩%) في الأمور ذات العلاقة، قياساً لعدم مشاركتها بنسبة قدرها (٢٤%) علماً ان الإجابة الثالثة ليست بالقليلة من أهدار آراء هذه المجموعة وتفعيلها. لذلك لا بد من الوقوف على أسباب عدم المشاركة.
٥. تقوم إدارة المدارس بالأهتمام بأداء المدرّسات ،ولها ضوابط مكتوبة ومعلنه مسبقاً في هذا المجال بنسبة قدرها (٦٣%).

٦. لا تستخدم إدارة المدرسة حوافز للتميز بين أداء المدرّسات وبنسبة (١٦%) .
٧. إدارة المدرسة تميز بين أداء المدرسين على أساس الجنس (ذكر-انثى) وبنسبة قدرها (٥٧%) .
٨. توجد ثقة متبادلة بين إدارة المدرسة والهيئة التعليمية بنسبة قدرها (٥٧%) .
٩. تمكين المرأة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح العملية التربوية بدلاله إحصائية قدرها (٧٣%) .
١٠. توجد مسافات متقاربة بين إجابات النعم، والى حد ما، كلا، في مجالات الإشراف التربوي بين المدرّسات (٣٢%، ٣٣%، ٣٥%) وهذا يعني عدم التوازن وعدم عدالة الإشراف في إعطاء خدماته للمدرّسات حيث وصلت النسب على التوالي (٣٨%، ٣٨%، ٢٤%) .

المقترحات

المقترحات والصيغ التي تقترحها وحده عينة البحث، التي تساهم في تفعيل دور المرأة المدرّسة في المؤسسة التربوية:

هناك عدة أطروحات وصيغ تعتقد المرأة المدرّسة في معظم مدارس المرحلة الثانوية في المحافظة، يمكنها تفعيل دور المرأة، وتأخذ عدة أبواب منها، في مجال الإدارة المدرسية، الوسائل التعليمية، دورات الأعداد والتدريب والتأهيل، لكلا الطرفين المدرس والطالب، استعمال مبدأ الثواب والعقاب، وإعادة العمل بنظام الحوافز المادية والمعنوية، تقليل الحصص الدراسية للمرأة المدرّسة، وزيادة عدد المدرّسات، الاهتمام بالإشراف التربوي، وزيادة الكادر الذي يعمل فيه، واستدخال العنصر النسوي.

الملاك :

أولاً. في مجال الإدارة المدرسية

ترى المرأة المدرّسة، على إدارة المدرسة، ان تتفاعل مع الهيئة التدريسية لأن الإدارة العلمية ومن خلال العلاقات المتبادلة وتفاعل الأفراد في الأداء الوظيفي له أثر كبير في تحقيق فاعليه المدرسة أو المؤسسة التربوية الى جانب أنجاح العلاقات غير الرسمية بين الهيئة التدريسية خارج نطاق العمل والتي لها الأثر في بناء الثقة التنظيمية داخل العمل، وبالتالي ينعكس على تطوير وتحقيق

أهداف كفاية العمل والتي وزيادة إنتاجية، وتحقيق الوحدة الاجتماعية، وخلق التعاون المثمر بين أفراد المؤسسة التربوية. لاسيما مع المدرّسات ذات المستويات الجيدة في التدريس، الى جانب متابعة إدارة المدرّسة لمشاكل المدرّسات الأخريات، واتخاذ الإجراءات اللازمة بخصوص المقصرات مع الطلبة، او مشاكل الطلبة مع المدرّسات، لتعزيز دور المرأة المدرّسة من قبل الإدارة أمام الطلبة، فضلاً عن تشجيع المدرسين المتواصلين مع الطلاب وتدعيمهم في التحصيل العلمي، الى جانب ذلك على إدارة المدرسية، أطلاع المرأة المدرّسة على الكتب والمصادر الحديثة الخاصة بالقوانين والتشريعات التي من شأنها، ان تحفز المرأة على التدريس او الى غير ذلك؟ وعلى الإدارة المدرسية، ان تعطي الفرصة كاملة في أبداء الرأي في الأمور الرسمية، والخاصة بشأنها. وشأن الإدارة. والمشرّفين، والطلاب .ودورات الأعداد والتأهيل، او البعثات الدراسية او الزمالات، أو الاستشارة، عندما تعطي لها بعض الدروس أو استبدال دروس أخرى لسد شواغر المدرّسات في أجازات الأمومة او الأجازات الأخرى او الى غيرها من الأمور الإدارية التنظيمية لمنح الثقة المتبادلة بين الطرفين، من خلال أقامه علاقة حقيقية، وواقعه بين إدارة المدرّسة والهيئة التعليمية للوقوف الصادق على ما يخص التعليم من مشكلات وعقبات وصعوبات، بخصوص الطلاب، او الامتحانات، المنهج، والانضباط مع إدارة المدرّسة. واستعمال العدالة التربوية الاجتماعية، في التعامل، وإعطاء مخصصات إدارة لإدارة المدرسية ومعاونيتها، من أجل تطوير التدريس والتعليم وتحقيق مستقبل زاهر .

ثانياً. أمور عامة

أن تطوير عملية التعليم في محافظة ميسان نجدانها تفتقر الى كثير من المتغيرات الحديثة لعصرنة التعليم، واعتراف مديري الأقسام التي قابلتهم الباحثة، لذلك ترى المرأة المدرّسة في المحافظة لكي يفعل دورها في التدريس أكثر ولكي تحصل على جميع أو اغلب مدرّسات المواد على نسب متوازنة أو متساوية في النجاح، عليه توفير المتطلبات الحديثة والجيدة على وفق عراق جديد، على أقل تقدير لهذه الأعوام القادمة. ومن هذه المتغيرات والعوامل هي (أ) في مجال الأعداد والتدريب:

١. أقامه دورات. وندوات خاصة بالعملية التربوية لإثراء المدرّسة ورفدها بالمعلومات العلمية والمعرفية والفنية ذات العلاقة بالتعليم ومنهج الدراسة، وفتح دورات التأهيل للمدرس والطلاب في أن واحد.

٢. القيام بالزيارات الثقافية والتربوية، والمشاركة في المؤتمرات الدولية والقطرية والقومية من أجل التطلع على التحديث والتطوير العلمي والثقافي وعلى شرط أن تشمل الأغلبية في المشاركة، وليس الاقتصار على أشخاص معينين تضعهم اللجان في الإشراف او النقابة.

٣. إرسال بعثات دراسية خارج القطر لاستكمال الدراسات، تحفيزاً للمدرّسات المتميزات وإكثار من فكره الدراسات العليا في التعليم الثانوي لمعظم مدرّسات المواد لاسيما اللغة الانكليزية والرياضيات، والكيمياء، والفيزياء، والجغرافية الخ.

٤. إقامة دورات الأعداد والتدريب والتأهيل، كل حسب أختصاصه العلمي.

٥. ان تكون هناك دورات مستمرة تنظم في جدول وبرامج منهجية علميه خلال الفصل الدراسي والعطل الدراسية لرفع مستوى تحصيل المدرّسة.

٦. إعطاء تميز للمساهمين في الدورات من المبدعين، وحسب التقديرات التي تضعها الدورة ومعاقبه اللائي يحصلن على درجة مستوفي لإعطاء أهمية للمشاركة وأخذها بجدية وحزم.

٧. كتابة البحوث التربوية أسوة بالتعليم العالي لتمييز ورفع درجة الراتب، والتميز في التأهيل والأعداد للمرأة المدرّسة المتميزة في التدريس وجعله مقياساً للتنافس وإظهار الطاقات الكامنة.

٨. إعطاء مناصب إدارية، لكل مدرس كفوء ومخلص في أداء عمله.

ب- الوسائل التعليمية والمنهاج

١. تطوير بعض المناهج الدراسية، وإبعاها عن الروتين المهني ولاسيما مواد اللغة الانكليزية، ودمج الممارسة النظرية للمناهج بالممارسات التطبيقية، لزياد تحصيل الطالب العلمي أسوة بالدول العربية .

٢. إدخال الوسائل التعليمية في الدراسة، والعمل على تحديثها وتطويرها ان وجدت، وإعطائها شموليه أكثر في التدريس. والإكثار منها في التعليم.

٣. الإهتمام بالمختبرات العلمية، ومختبرات اللغة، والتشجيع على عمل ورش يشارك الطالب والمدرس على صنعها.

٤. وضع المناهج الدراسية على أسس علميه وتربوية عالمية، الى جانب الإهتمام بالكتب المنهجية وإدامتها وتطويرها بالشكل الذي يتلائم مع الطالب .

٥. تطوير أثاث المدارس، وتزويد الصفوف بالمنصات الخشبية التي تساعد المدرس على الاستراحة.

٦. الاهتمام بالتلفزيون التربوي، والإكثار من برامجه المحسنة.
٧. الاهتمام بمجالس أولياء الأمور، وأعطائها أهمية فعالة في تحقيق الأهداف المرجوة من خلال مبدأ التعاون التربوي المشترك.
٨. جعل الأسئلة مركزية صادرة من مديرية التربية، فضلاً عن تصحيح الدفاتر الامتحانية في مراكز عامة، مهياً بها لوازم الراحة. تستطيع المرأة المدرّسة أن تجد راحتها في التصحيح.
٩. إعطاء المدرّسة فرصة في توسيع المناهج التربوية، الى جانب إضافة دروس تطبيقية على منهج الدراسة الى جانب الدروس النظرية.

١٠. إعطاء الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمدرس أكثر أهمية لكي يشجعه على تحسين وضعه من العناء والتصدي لمغريات الحياة.
١١. العمل المنتظم، والتقليل من الإجازات التي تؤثر سلباً على المسيرة التربوية.
١٢. تسهيل بعض المستلزمات والخدمات التي تحقق من ازدواجية العمل. (خط الموصلات، دور الحضانة، جمعيات خاصة للتسويق، دعم من المصارف الأهلية أو الحكومية).
١٣. إعطاء المدرّسة دليل عمل لكل المراحل في المناهج الدراسية ولاسيما المراحل الأولى.
١٤. تقليل الحصص ، على أن لا تزيد عن (١٦) حصة ، فضلاً عن زيادة وقتها .
١٥. متابعة الطلاب الضعفاء في المادة الدراسية، والعمل على أقامه دورات تقويه لهم .
١٦. إفساح المجال أمام المرأة التي تساهم بكل النشاطات التربوية من خلال الأخذ بمقترحاتها والآراء التي تبديها . والتي ترى فيها خدمة للمدرّسة والمجتمع.
١٧. العمل بنظام التحفيز والتشكرات . لما لها من دور فعال في التنافس العلمي الجاد بين المدرّسات .
١٨. تشجيع الطلبة المتميزين واعطائهم الهدايا، المادية، فضلاً عن الدعم المعنوي، الى جانب محاسبه الطلبة المقصرين وتحفيزهم للتميز .
١٩. التقليل من المعاهد الأهلية والمسائية التي تترك طموح الطالب وتضعف من مواصلة العلم والدراسة، الى جانب الاهتمام بالطلبة من الناحية العلمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية.

- ٢٠ . إقامة المحاضرات، من قبل متخصصين بالعلوم النفسية والتربوية في المدارس الثانوية لتوفير أو دعم أواصر الثقة بين الطالب والمدرس . وتأثير هذه الأواصر في تطوير العملية التربوية.
- ٢١ . تهيئة الأجواء المناسبة للامتحانات الطلابية، وتوفير وسائل الراحة لكل الكوادر التربوية في المدرّسة، إدارة ، معاونات، مدرسات، طلاب، خدمات.
- ٢٢ . بناء مدارس حديثة،مجهزة بالأجهزة،والمختبرات الضرورية لإنجاح العملية التربوية، ودعمها بالقاعات والمختبرات،المكتبة، ساحات الرياضة والقاعات الفنية، وصفوف محترمة الخ.
- ٢٣ . توزيع المدرّسات في التعيين حسب الرقعة الجغرافية، الى جانب الاستمرار وأماكن التواصل في تقديم المقترحات والتوصيات، لتطوير التعليم .
- ٢٤ . إقامة مجتمعات سكنية للهيئات التدريسية أو توزيع قطع أراضي سكنيه في اماكن يستفيد منها المدرس، بدلاً من إعطائه قطع لا يستطيع الاستفادة منها .

خاتمه المبحث :

بالنسبة لدور المرأة في عملية التعليم. دور مهمش قليلاً. إذا نلاحظ ان مركز المرأة في المؤسسة التربوية غير هامشية، صحيح أنها تمتهن التدريس لكن يجب أن تكون للمرأة حصة اكبر من هذا الدور. كان تكون مدير عام أو مشرفه تربوية، أو أدارية في الأقسام التربوية الرئيسية، مديرة تخطيط. كمديرة إدارة، مدير تدريب وأعداد الخ. وقد تكون المرأة من ذوات الفكر النير، فتظيف إضافات بالغة الأهمية على هذه المؤسسة الحيوية والمهمة. وباعتقادي يجب ان تساهم في عقد ندوات أو افتتاح مؤتمرات، ويجب ان يكون لها الرأي الصحيح والمأخوذ به، لا ان تهمش وتمارس مهنة التدريس ليس أكثر. أما بالنسبة لدورها في داخل المدرسة. فيجب ان تكون أوسع من ان تعطي محاضره معينة او درس معين وتقف على هذا الجهد. بل يجب ان توسع أمكانتها وقدراتها وتكون صاحبة العطاء من خلال إعطاء المعلومات الغزيرة والمفيدة وهذا يحدث بأشراف مباشر من إدارات المدرّسة ومن الأساتذة المشرفين. لكي يعمل نصف المجتمع بالشكل الذي يطور وينمي خبرات مستديمة يحتاجها المجتمع في ظل الظروف الحالية التي يمر بها القطر العراقي الذي هو بحاجة الى تكاتف الأيدي لبناء العراق وتنميته في مجالات الحياة كافه. لذلك فأن التأثير الايجابي على المرأة المدرّسة في حالات كالتغذية يُعد من الواجبات الأساسية، وكذلك من المؤثرات المهمة التي تؤثر كفاية المرأة في دورها التربوي في المؤسسة التربوية ويمكن أن تتم من خلال.

١. زيادة معدلات الرضا الوظيفي.
٢. تحفيز المعلمات وللمساهمة في بناء علاقات جيدة مع الإدارة وهيئة التدريس.
٣. زيادة التدريب العلمي والمهني والتأهيل.
٤. الوعي والتوجيه المهني والاستشارات.
٥. التأثير في معدلات الأداء الوظيفي.
٦. زيادة فرص العمل أمام المرأة والمساهمة في اتخاذ القرارات.
٧. الابتعاد عن الاتجاهات التقليدية في النظرة الى المرأة عند التقويم.
٨. فك ازدواجية الدوام المدرسي، الى جانب ازدواجية العمل في الأسره والمجتمع.
٩. التطلع والاهتمام بأفاق جديدة إلى مستوى الثقافة والعلوم لتدريسيه وفق عصرنته التعليم وتحديثه وفق أفاق التطور والتغير العلمي والمعرفي.

نتائج الدراسة

١. أن أعمار هذه العينة تتكون من (٥٦%) من الأعمار الشبابية من (٢٠ - ٣٥) س قياساً للاعمار من (٣٦ - ٥١) سنة وتشكل (٣٤%) وأما فئة (٥٢ - ٦٠) سنة تشكل (٣%) .
٢. تتوزع عينة الدراسة الى مجموعتين من السكان حسب مناطق سكنهم، فتشكل المجموعة الأولى (٥٩%) من المناطق الجيدة في المحافظة، وتتوفر فيها معظم مستلزمات الحياة المدنية قياساً الى المجموعة الثانية الى تشكيل (٤١%) والتي تتذبذب فيها المستلزمات الخدمية .
٣. تشكل وحدة العينة نسبة (٥٨%) مدرّسة في الدروس الإنسانية و (٤٢%) مدرّسة من التخصص العلمي.
٤. تشكل وحدة عينة الدراسة من مختلف مراحل تاريخ التعيين، فأكثر نسبة تعين تكون (٤٣%) من سنين (٩٠ - ١٩٩٩) وبعدها (٢٤%) من تاريخ (٨٠ - ١٩٨٩) والأخير حسب تاريخ التعيين (٢٠٠٠ فما فوق) فتكون نسبة (٢٣%) مدرس .
٥. ان معدل الراتب الشهري للمدرّسة في ازدياد قياساً للفترة الماضية قبل السقوط حين ظهرت قفزه نوعيه في الراتب، لكنه يحتاج الى تحفيز لكي يتميز الراتب الشهري للمدرسة المتميزة والمبدعة.
٦. ان سنوات الخدمة ظهرت نسبتها في فئة (٦ - ١٠) سنة، حصلت على نسبة (٢٨%) اما فئة (١ - ٥) سنة ظهرت نسبته (١٩%) اما فئة الثالثة من (١١ - ١٥) سنة ظهرت نسبتها (١٨%)، اما فئة (٢١ - ٢٥) سنة فتأتي في المرتبة الرابعة وتقدر نسبتها (١٥%) أما فئة (١٦ - ٢٠) سنة تأتي في المرتبة الخامسة، وبنسبة قدرها (١١%) أما فئة (٢٦ فما فوق) سنة تأتي في المرتبة السادسة وبنسبة قدرها (٩%) .
٧. أشارت الإحصائية لوحداث عينة الدراسة، أن المرأة المدرسة أتت الى التعليم بدافع الرغبة الشخصية، وهو عامل مهم في تفعيل وتنشيط الدور .
٨. أن توزيع الحصص بين المدرّسات غير متوازن. لأسباب التعيين الجديد أو عامل عودة المفصولين، أو الى القسم الإداري (المديرة، المعاونات). سيما أن توزيع الحصص يقع بين (١٤ - ١٨) حصة يقع على (١٠٩) مدرسة او نسبه قدرها (٣١%) وبين (٢٠ - ٢٤) يقع على (١٣٤) مدرسة وبنسبة (٣٨%)، ومن (٢٦ - ٣٠) يقع على ٢٣ ونسبة (٧%) الخ.
٩. ان اغلب المدرّسات يقع عليهن معدل الشعب بين (١ - ٤) شعبة في مجموعة (١٢٩) وبنسبة قدرها (٣٧%) مدرسة ومن (٥ - ٩) شعبة (١٥٦) مدرسة وبنسبه قدرها (٤٥%) . لأسباب نفسها في توزيع الحصص .

١٠. أن أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة يقع ضمن فئة (٣١-٤٠) طالب في الشعبة لمجموع (١٧٢) مدرسة وينسبه قدرها (٤٩%) ، ومن فئة (٤١-٥٠) طالب ل (٨٥) مدرسة، وينسبه قدرها (٢٤%) ومن فئة (٢١-٣٠) طالب لكل (٦٦) مدرسة، وينسبه قدرها (٣%) . وهذا يشير الى وجود اكتظاظ للطلبة في الصفوف. أما الشعب من (١٠-٢٠) طالب لكل (١١) مدرسة، ان قلة الشعب تعود لأسباب، عدم افتتاح مدارس في مناطق جديدة .

١١. تشكو المرأة المدرسة من قلة ورياءة الوسائل التعليمية، فضلا عن انعدامها في بعض المدارس، وعن قصر فترة الاستراحة واستغلالها أحيانا للدرس الإضافي.

١٢. تؤكد (٥٥%) من المدرّسات بان المناهج الحالية تساعد في تفعيل دور المرأة في التدريس .

١٣. هناك عوامل تساعد في تفعيل دور المرأة في التدريس هي كالاتي وحسب النسب المئوية، الكتب المنهجية بقدر (٦٠%)، الندوات ذات العلاقة حصلت على (٤٥%)، التلفزيون التربوي (٤٠%) الخ.

١٤. ان نسبة اشتراك المدرّسات في الدورات غير متوازنة تختلف باختلاف، العمر، الخدمة، وباختلاف إدارة المدارس، ونشاطها، لذلك نلاحظ أن الدورات من (١-٣) بلغ عدد المشتركات فيها (١٨٥) مدرسة وينسبة قدرها (٥٣%)، أما من (٤-٦) دوره بلغ عدد المشتركات فيها (٤٩) مدرسة، وينسبة قدرها (١٣%) ومن (٧-٩) دوره بلغ عدد المشتركات (٥) وينسبه قدرها (١%) اما من (١٠-١٢) دوره بلغ عدد المشتركات (١١) وينسبه (٥%).

١٥. رغم الضعف والتخلخل وعدم التوازن بين المدرّسات في المشاركة بدورات التاهيل والأعداد والتدريب، ورغم عدم التناسق في أعداد الدورات والمشاركات فيها بأنه دليل على ضعف المتابعة، والإهمال لهذا الجانب التربوي وتؤكد عليه (٦٤%). على ان ذلك لا يسهم في تفعيل عملية التدريس. ١٦. نلاحظ أن الجهات المسؤولة عن الأعداد والتدريب، والتاهيل، لم تختار الموضوعات المبرمجة، والتي لها علاقة بالمناهج الدراسية، العلمية وهو ما لم تلمسه في إجابات عينة وحدة الدراسة .

١٧. أن الوعي القانوني موجود عند أغلبية المدرّسات في المدرسة والإدارة والمعاونات ؟ والمسألة لاتقف عند قراءة قانون العمل دائما، بقدر ما تعتمد على مدى فاعلية قانون العمل في التطبيق ومدى الاستفادة القصوى له، وليس الحد الأدنى من الاستفادة .

١٨. أن الوعي العملي، والالتزام ومسايرة ظروف المحافظة، والطلاب تجعل من المرأة المدرسة، أن تأتي على نفسها وتضحي في سبيل إنهاء عملها وتكميل منهاج الدروس.

١٩. أن قانون المحفزات، والعقوبات، والتشكرات لا يطبق بالشكل الذي يرضي جميع العاملين به، ويحقق العدالة التربوية .

٢٠. أن التنظيم النقابي للمعلمين قائم منذ سنين لكنه للأسف لم يؤدي دوره بالشكل الذي يطمح اليه العضو المنتسب ولايسهم في تفعيل دور المعلمين بالمدارس بسبب ضعف الخدمات والواجبات الذي تؤدي للمنتسبين.

٢١. أن لعمل المرأة المدرّسة في المدارس المختلطة. مشاكل وصعوبات تعاني منها في التدريس، وتعد عامل معوق للمرأة في التدريس المختلط.

٢٢. أن مايحيط بالمرأة من ظروف صعبه، له تأثير نفسي وشخصي واجتماعي يؤثر سلبا بصورة مباشرة او غير مباشر على دورها في التدريس، وبالتالي ينعكس على تفعيل دورها. بالشكل الذي يعيق عملية التعليم والطالب. أي بسبب تغييها عن وظيفتها في المدرّسة وخاصة المدرّسات المتزوجات واللاتي لهن أطفال ؟

٢٣. توجد نسبه كبيره من المدرّسات تقدر (٥٧%) ممن لم لا يتطورن ذاتيا. فقط لأنهن منشغلات في هموم البيت والأسرة اما الباقية الأخرى فتعمل البعض منها بالخياطة بنسبة (١٧%) والبعض في الدروس الخصوصية بنسبة (١٤%)، والأخريات في أمور عامه بنسبة (١٢%) .

٢٤. تتكافئ المرأة المدرّسة مع الرجل في تطوير البرامج التربوية والتعليمية وتقوم بالأعمال اسوة بما يقوم به الرجل اذ اما توفرت لها العوامل المساعدة.

٢٥. تعاني المرأة المدرّسة من صعوبات مختلفة في التدريس ، منها تدني المستوى العلمي للطلاب بنسبه قدرها (٦٠%) الى جانب، مشكلات زيادة حجم الطلبة في الشعب نسبه (٢٤%) قلة، وردائه الوسائل التعليمية في التدريس نسبه (٢١%) طول فترة الدوام، نسبه (٢١%) وازدواجيته البعض (١٠%).

٢٦. تسعى المرأة المدرّسة لرفع المستوى العلمي الطالب، من خلال قيامها بفتح دورات تقويه بدلا من الدروس الخصوصية. لبث عدالة النمو التربوي في المجتمع، بنسبة (٦٧%) الى جانب الاهتمام بمجالس أولياء الأمور والتعاون معهم ، وبنسبة قدرها (٧٥%) .

٢٧. تفضل الاغلبيه مدرسات وحده عينه الدراسة. ان تمارس النشاطات المدرسية العلمية والفنية والرياضية. تهتم بالمهرجانات والندوات المدرسية والطلابية. لتنشيط دورها. رغم ان نسبه الممارسة الفعلية. وصلت الى (٢٥%)، قياسيا أي (٥١%) غير ممارسات أبدا (٢٤%).

٢٨. توجد دلالة إحصائية تؤكد على مساهمة المرأة في العملية التربوية بالشكل الذي يتكافى مع الرجل بنسبه قدرها (٦٦%) بحسب الوضع الراهن دون اضافة متغيرات كعوامل تعمل على تحسين الخدمة التربوية .
٢٩. تستطيع المرأة المدرّسة ان تتحمل مسؤوليه اداريه، بنسبه (٧٦%) تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسه التربوية في منطقتها .
٣٠. تؤكد الدلالة الاحصائية ان نسبه (٥٥%) من المدرّسات تؤكد على اهتمام الادارة المدرسيه بينهن ، وتأخذ بأرائهن ذات العلاقة بالمدرّسة بنظر الاعتبار .
- ٣١- تشارك المرأة باتخاذ القرارات بنسبه (٣٧%) وكما في الاجابه الاولى (بنعم) و(٣٩%) في الاجابه الثانيه(الى حد ما)، قياسا لعدم مشاركتها في الاجابه الثالثة (كلا) بنسبه (٢٤%) .
٣٢. تقوم الإدارة المدرسية بالاهتمام باداء المدرّسات ، ولها ضوابط مكتوبه ومعلنه مسبقا في هذا المجال بنسبه قدرها (٦٣%) .
٣٣. لاتستخدم اداره المدرّسة حوافز للمتميزين من المدرّسات، بدليل معامل ارتباط قدره (-٦١) .
٣٤. توجد ثقه متبادله بين المدرّسة، والهيئة التعليمية قدرها (٥٧%) الى جانب أن اداره المدرسة بالتميز لا تقوم بين اداء المدرسين على اساس الجنس وبنسبة (٥٧%) .
٣٥. تتمكن المرأة من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح العملية التربوية بدلاله إحصائية قدرها (٧٣%) .
٣٦. توجد مسافات مقاربية بين إجابات النعم، الى حد ما، كلا. في مجالات الإشراف التربوي وهو دلالة على عدم التوازن والتساوي في أداء خدمة الإشراف التربوي على المدرّسات، كما تشير الإجابة نعم (٣٢%) الى حد ما (٣٣%) كلا (٣٥%)، وهو عدم عدالة الإشراف التربوي في التحكيم في الى جانب عدم توفير خدمات أو اهتمام للمدرسات وهو دليل على قصور الإشراف التربوي بنسب الإجابة بنعم (٣٢%)، الى حد ما (٣٣%) وكلا (٣٥%) .

التوصيات

ان لتشخيص لواقع قضيه المرأة . دفعنا لان نحصر ابعاد هذه الدراسة بتحديد العوامل المختلفة المؤثرة في دور المرأة في التدريس، وذلك لبيان كل المطلوب ، لتعزيز هذا الدور، والكشف عن

مسؤولية الجهات المختلفة في هذا المجال، مع تنظيم التشخيصات المختلفة المتوفرة، لبيان كيف يمكننا تصميم برنامج عمل، يمكن ان نحقق أهدافنا، وبان تؤدي المرأة المدرسة، دور يتناسب مع طاقاتها وتستخدم هذه الطاقات. وقد تحدث التغيير التربوي، نتيجة لظهور معارف جديدة لم تدخل الى الميدان التطبيقي في المدرسة والمجتمع، أو لظهور مهارات جديدة يحتاجها المواطن في المجتمع الجديد . وعلى هذا الأساس كان على المرأة، ان تفهم المطالب الاجتماعية التي تفرض تحدياتها على المدرسة، وان يناقشها ويقومها، وهو في سبيل تحقيق ذلك تحتاج الى ثلاثة أنواع من المعرفة والحساسية هي .

اولا . علم المعارف التربوية السائدة، والمعارف الاجتماعية التربوية الجديدة التي لم تطبق بعد في ميدان التربوي المهني في المدرسة .

ثانيا . معرفه ووعي وحساسية بالمشكلات الاجتماعية الأساسية في المجتمع العراقي خاصه والعربي عموما المعاصر والتي تفرض تحدياتها على المدرسة .

ثالثا . معرفه وحساسية وتفهم للقيم الأساسية في المجتمع. وخاصة القيم الاشتراكية والديمقراطية التي تحتاج الى المدرسة والعملية التربوية في سبيل تحقيقها وتدعيمها للعلم . في تخصصات عديدة بيولوجيه، ونفسيه واجتماعيه، وقد تكشف عن التزيف الذي تتعرض له طبيعة المرأة في مقابل طبيعه الرجل. وفي الحقيقه الاكيده. هي ان الفروق التشريحية الملاحظة بين الرجل والمرأة هي اقل اهميه من جوانب الاتفاق بينهما. وهي تعني بالفروق الوظيفية، ولا تعني على الإطلاق ان الرجل اقوى من المرأة. بل ان المرأة اقوى من الرجل او تفوق عليه في الجوانب هامه فالمرأة أبطا في الإحساس بالاجهاد والتعب، واقدر على المثابره، واقوى في مقاومه المرض من الرجل، ثم انها تعيش اطول من الرجل في المتوسط باكثر من خمس سنوات، اما مانلاحظه من رهافه المرأة وضعف بنيتها فانها من صنع الظروف التي تعيش بها وان الاختلاف هو في تقسيم العمل، وتقسيم الأدوار. نتيجة لعمليات تاريخية معقده، ان تنميه شخصيه الإنسان كقيمه عليا. لايعني الاهتمام المجرد بل يوصفه فردا فاعلا ومتفاعلا مع المسيرة العامة في مجتمعه، ففضيه الإنسان فيما يقدم وما يمكن ان يقدم، اذا توفرت الظروف الفائده الى هذا التقديم. ولان التربية بمفهومها الشامل هي التنمية بكل ابعادها البشرية والاقتصادية والتنميه وهي باب الحضارة التكنولوجية والتعليمية. ومفتاحها الإنسان، وهو محور ذلك كله وسيلة وغاية. لذا فان الهيكل التنظيمي يفرض ان يتلائم مع هذه المتغيرات لبلوغ الفاعلية التنظيمية هدفها. وان يفعل دور المرأة في المؤسسات التربوية من خلال مايلي:

١ . الاعتراف بالأمومة باعتبارها وظيفة اجتماعية، حيث نصت القوانين التي تحكم وتنظيم علاقة الفرد بالمجتمع .

٢ . اعتبار المساواة أساساً في حياة المواطنين، والعمل على استيعاب المرأة في حركه الدولة والمجتمع، وخاصة في المؤسسة التربوية، بشكل يتكافىء مع الرجل، والتأكيد على توسيع دور

- المرأة، في المؤسسة التربوية كقوة فعالة. من خلال توفير كل الخدمات التي تتطلبها حياتها اليومية من اجل تخفيف العبء المزدوج الذي تمارسه في البيت وخارجه.
٣. الخدمات الصحية. لابد من ان تعمل وزارة التربية على توفير أوسع الخدمات الصحية والمدرسية للمرأة سواء في الجانب العلاجي ام الوقائي باعتبار الخدمات الصحية من الخدمات التي تعزز الكفاية الفعلية للنظام التربوي بصوره عامه والمرأة بصورة خاصة، وتوفير الضمان الصحي للتعليم، والمرأة خاصة ولا بد ان تعمل وزارة التربية على التعاون مع وزارة الصحة والمؤسسات الصحية للقيام بدورها واكتشاف الحالات المرضية للمرأة والطلاب عموما .
٤. توفير البيئة الصحية للمدرسة، ومراعاة الشروط الصحية، بالنسبة للمدرسة، والصفوف، الأثاث، وظروف التهوية، والإضاءة. وجعل المدرسة وكادرها مركز اشعاع صحي .
٥. الأخذ في مظاهر التحضر وسهولة النقل والمواصلات، وزيادة الشراء من الأسواق العامة والآلات والمعدات الحديثة التي تسيير أداء الأعمال المختلفة. كل هذا وغيره. يجعل ايقاع الحياة أسرع حتى يعمل على زوال الاستبداد في حياه المرأة على مستوى المؤسسة، الأسرة، والمجتمع
٦. نشر الوعي التربوي والسياسي للمرأة، الى جانب تحديث العلاقات الاجتماعية وفقا لمتطلبات التقدم وسرعته. بمقاييس التطور المتعارف عليها حضاريا. والاعتماد على المؤسسات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية المتطورة.
٧. تقييم فاعليه المرأة في الحياة التربوية واليومية . يجب ان تعتمد على التشريع اي تفسير ايدلوجيه واتجاهات الفرد (رجلا او امرأة) والى تغيير لعمليات التنشئة والثقافة، والى توعيه المرأة بدورها بايديولوجيه التغيير السياسي الجديد. لاسيما أن المجتمعات الحديثة والمعاصرة والنامية والمتقدمة بدأت بالتأكيد على التعليم كونه الاداة الأساسية الفعالة في التنمية الحديثة.
٨. ان الظروف الحالية، وفي مقدمتها ظروف الحصار وما سببه من آثار سلبية على الجهاز الإداري بصوره عامه وعلى المرأة المدرسة بشكل خاص قد تساهم في انحراف الكثير من التدريسيين عن قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة التي تعتبر احد المعايير الأساسية التي تمكن من خلالها الحكم على صحة المجتمع وتقنيته سواء في ممارساته وأساليب تعامله، وفي مجالات عمله ونشاطاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والإدارية، وغيرها ويدونها لا وجود للإدارة المدرسية الجيدة او المرأة المدرسة الجيدة. وهو الذي لا بد من ان تؤكد عليه المؤسسات التعليمية جاهدة الى غرس هذه الأفكار والقيم، الى جانب المهارات والقدرات في المرأة المدرسة او حتى في الخريجين، لتنمية كفاءتهم. للاستعداد للدخول في الحياة المهنية والاعتماد عليهم في تطوير المؤسسة التربوية والمجتمع عموما .

٩. العمل على مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المشتركة والجماعية . الخاصة بكل ما يتعلق بشؤون المؤسسة التربوية. لاسيما ان المشاركة تساعد على الالتزام بتنفيذ القرار بكفاءة وتوحيد أعضاء المؤسسة، فضلا عن ذلك يؤدي المشاركة الى تحسين العلاقات بين المسؤولين والمديرين وتزيد من التفاف المدرّسات حول الإدارة ولها أهميه في الكشف عن قدرات المرأة والاستفادة منها. الى جانب انها تقلل من حدة الصراع الذي يتطور بين الأفراد والتنظيم المؤسسي ويساعد على رفع الروح المعنوية وزيادة فرص التقدم امام المرأة المدرسة. وإشراكها في تخطيط العمل الخاص بها وتحقيق النمو الاجتماعي، وتحسين العملية التربوية. وعلى العكس عندما لا تشرك المرأة في اتخاذ القرار، سيكون عمل التدريسيات اقل كفاية لشعورها بالاضطهاد الذي تفرض فيه الأوامر والتعليمات دون مناقشه. بسبب أن ضعف مستوى مشاركة المرأة أو عضوة هيئه التدريس في عمليه صنع القرار. يؤدي إلى انخفاض فعاليته وانخفاض مستوى مخرجاته.

١٠. أن أداء المرأة للدورها. لايتحقق بفاعليه إلا من خلال التغلب على العديد من التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة. ويتطلب التغلب على هذه التحديات ضرورة تكاتف الجهود الذاتية للمرأة. والجهود الجماعية للمؤسسات، ودعم المجتمع المستمر.

١١. مما يجدر ذكره ان البرامج والدورات التدريبية . تنوع تبعاً للاحتياجات المختلفة، وحسب طبيعة الموضوعات المدرسية في المراحل التعليمية المختلفة، ومستويات تأهيل المرأة المدرسة وهي تتنوع على الأنواع الأربعة الآتية :

أ. برامج التجديد، تهدف تزويدهم بالاتجاهات الحديثة. وتطوير مهاراتهم في التربية وطرائق التدريس، والتقويم، الوسائل التعليمية، تناول المشكلات التربوية .

ب. برامج استكمال التأهيل : ويهدف المدرّسات غير المؤهلات تربويا أو علميا أو كليهما، وجعلهن قادرات على القيام بمهامهن التعليمية .

ج . برامج الترفيه :وتعقد للعاملين المنقولين الى وظائف اعلى كتلك الى تنظيم للمعلمات او المدرّسات اللات ينتقلن الى درجه وظيفيه مديرة مدرسة او مشرفه او اختصاص تربوي . لتعرفهن بطبيعه تلك الوظائف ومستلزمات نجاحها فيها .

ء-برامج اعداد القاده:

وتستهدف اعداد قاده تدريسيات في احدى المواد او الاختصاصات الدراسية او التربوية. يتولوا دورهن لعمليات التدريس في المحافظات وهذا مصدر اخر يرفد تنميه الكفاءات البشرية .

ه- توفير التدريب والعمل على التوسع في ادخال المناهج التطبيقية فضلا عن ادخال مزيدا من مواد المعرفة العامة الى جميع مستويات التعليم، لاسيما التوسع في ادخال مزيد من مواد التخصص الى مناهج الجامعة، الكليات، المعاهد .

١٢. الإشراف التربوي. ولا بد من عمل الوزارة تنميه كفايات المشرفين والمشرفات والاختصاصيين التربويين، وتقوم الوزارة بوضع قواعد اختبارهم بوحدات الصفات والخصائص العلمية، والتربوية والفكرية والشخصية والاجتماعية. فضلا عن تطوير الاساليب التقويمية للمشرفين الاختصاصيين التربويين واعداد استمارات على وفق معايير تضمن كفاءات المشرف الفنية والإدارية والعلمية وشعوره بالمسؤولية، علاقته بالهيئات التعليمية والإدارية وتعاونه مع زملائه وفاعليته في تنشيط دور المدرسة وقدرته على التطوير والمبادرة. وابرار دور الإشراف التربوي والاختصاص في تنميه إمكانات المدرّسات، والمديرات وتحفيزهم على الابداع والابتكار ومساعدتهن على تجاوز المشكلات التي يواجهونها في المجالات التربوية والعلمية والاجتماعية.

١٣. يجب تطوير نظام الإرشاد التربوي. بهدف الاسهام في تحقيق الأهداف التربوية ومسايرة التطور الذي طرا على وظيفة المرأة المدرسة الحديثة. واستثمار البطاقة المدرسية كأسلوب للتقييم وملاحظه الطلبة في النواحي المعرفية والسلوكية والنفسية بهدف التحسين النوعي للخدمات التعليمية من اجل تطوير التعليم العام الثانوي وتحسين نوعيته.

١٤. استحداث مديره عامه أخرى في المحافظة .وأعطاء سلطات أوسع لمديريات التربية والتعليم. ودعم الاتجاه نحو اللامركزية في الإدارة التربوية .

١٥. ان جهود المنظمات المهنية للمعلمين ينبغي أن ترقى الى هدفين رئيسين أولهما الاهتمام الكامل للتدريسيين. اي الارتقاء بالمكانة المهنية للمعلم وابرار دوره وشرف المهنة التي يقوم بها وغرس الاحترام والتقدير في نفوس الأجيال الناشئة لدور المعلم ومكانته. وثانيهما. تحسين أوضاع المعلم المادية والمعنوية. والدفاع عن حقوقه ومصالحه. ولازالت اسبقية احد الهدفين على اخر موضوع اختلاف وإعطاء جاذبيه المهنة. لاسيما اذا ترك المهنة عدد كبير من الأفراد فهذا مؤثر على سؤ ظروف وانخفاض مكانه المهنة ولا بد من مراجعة التشريعات الخاصة بالمرأة. وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية ومن مقدمتها رعاية الطفولة ومراكز الأمومة ووضع خطه تضمن التطوير المستمر لكفايات المسؤولين في القيادة التربوية والمدرسة. من خلال متابعه وتطوير وتعديل الهياكل لتنظيمه للوحدات والأقسام الإدارية لتجاوز العوائق التي تشكو منها ميدانيا .

١٦. منح الإدارات المدرسية، والمرأة المدرسة مزيدا من الصلاحيات التي توفر المرونة والحركة لاتخاذ القرارات في مواجهه ما يعترض له الارتقاء بمستوى العمل التربوي ما تعترضه من

عقبات، الى جانب الأخذ بمبدأ التقويم الذاتي الدوري لتمكين العاملين من التعرف على مستوى ما حققوه من انجاز على مستوى المناهج والفصول الدراسية ان نجاح العملية التربوية في أي بلد من البلدان يتوقف الجزء الأكبر منه على الإدارة وتصوراتها العامة، الإدارة التربوية جزء منها، وأداره المدرسة هي الأخرى جزء من ذلك، الكل تقع عليه المسؤولية في سير العملية التربوية والتعليمية. فضلا عن أن هناك مجموعه كبيره من المؤثرات التنظيمية التي يجب أخذها بنظر الاعتبار في دراسة مجالات مستويات تفعيل المؤسسة التربوية، الحجم، العمر، القوه الإدارية، المساواة بين الأعضاء في المؤسسة، درجة الاستقلالية في عمليه اتخاذ القرارات، والمحفزات، الدعم المادي أعداد المواد اللازمة لأعداد الخطط والتنفيذ او لاستخداماتها. درجة الانسجام .. الخ.

١٧. تطوير العلاقات بين أولياء الأمور والمدرسين والطلبة وإبراز هذا الدور في تطوير المجتمع والبيئة (ب) ترجمه هذه العلاقات الى واقع عمل بما يكفل تقليل نسب التسرب والرسوب في المدارس والمساعدة في معالجه المشكلات المختلفة التي يواجهها الطلبة في مختلف أبعادها السلوكية

وعلى الوزارة أن تواصل جهودها لتطوير مجالس الإباء والمعلمين على نحو الأتي.

أ- استيعاب الأهداف العامة لمجالس الإباء والمعلمين من قبل إدارة المدارس. والهيئة التعليمية (التدريسية) وأولياء الأمور ومواصلة تحقيق الأهداف النوعية، باتجاه تعزيز دور مجالس الإباء والمعلمين حسب واقع كل مدرّسة وبيئتها .

ب- تحديد يوم معين للإباء والمعلمين تقام فيه المهرجانات والاحتفالات يسمى بعيد الإباء والمعلمين، خلال السنة الدراسية تتخلله بعض النشاطات، وإلقاء المحاضرات من قبل أولياء الأمور أنفسهم حسب اختصاصهم وقابليتهم .

١٨. تحديد أوقات مجلس الإباء والمعلمين بشكل لايتعارض مع أوقات عمل أولياء الأمور وبخاصة في القرى والأرياف والمناطق الشعبية مع نشر أخبار المعلمين في الصحف فضلا عن نشر اسماء أولياء الأمور المتعاونين مع مجالس الإباء والمعلمين في المدرّسة ومع إدارتها وهيئتها التعليمية في لوحه الشرف. وتثبت أسمائهم في بعض النشرات الجدارية في المدرسة.

أقامه حفله تعارف في بدايه كل سنة يدعى اليها المعلمون واولياء الطلبة وتنظيم معارض يسهم فيها الإباء والمعلمون في بعض المناسبات القومية والوطنية للمدرسة.

١٩. يجب ان تنهج وزارة التربية سياسة الانفتاح على تجارب الدول الأخرى حيث تشارك في مساهمات دوليه من خلال مكتب التربية الدولي. وكذا المستوى الإقليمي، فسياسة الوزارة هي

الانفتاح على الدول الشقيقة من خلال المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وعلى دول الخليج العربي، على صعيد، مكتب التربية العربي لدول الخليج .

وعلى وزارة التربية والتعليم العالي ان تفسح المجال للمرأة المدرّسة، الموظفه في التعليم الحصول على البعثات العلميه والدورات. حتى يحل العوائق التي تقف في تنميه قدراتها وتمنع تنزيل تدني مهنة التعليم والوظيفه الاداريه ورقبها. الى جانب توضيح الاساليب المنبعة في الرقي الوظيفي والدور الذي تلعبه العلاقات الشخصية، او عدم انصاف المرأة في رقيها الوظيفي في وزارتي التربية والتعليم وان هذا يدل على الاحتياجات المتعددة في كفايات التنمية الذاتية المهنية والكفايات الاجتماعية والحضارية .

٢٠. ان الاستسلام للتطور العضوي لقضية المرأة، يجعل جوانب سير التطور الوطني مختلفة وغير متجانسة، وان البناء الديمقراطي للمجتمع سيكون مشوها وهجينا اذا لم يمثل تحرير المرأة في المجتمع حالا جذريا. ولاشك ان الجهود المبذولة من قبل الدولة في هذا المضمار. تزيد من قدرة المجتمع على الاستفادة من الموارد البشرية والطبيعية. فضلا عن انها عمليه محددة لبناء نموذج لتطوير المرأة. والذي يحتوي على توفير الحد الأدنى من استخدام الأدوات المنزلية والكهربائية والحد الأدنى لمستوى المفاصل العامة والمطاعم العامة، والمستوى المعاشي وتوفير الطعام الجاهز، ونصف الجاهز، والحد الأدنى لعدد من مراكز الرعاية الأسرية وبنسبة الاختصاصات الاجتماعية، والحد الأدنى لأوقات الفراغ اليومية، والمصروفة على تسليه المرأة، والترويج عنها، الحد الأدنى الاستخدام المساحات السكنية، ومياه الشرب والمجاري، الكهرباء لهذا فضل ان تكتفي خطط القوى العاملة بتحديد دور المرأة ومساهمتها في أهداف الخطط الخماسية او السنوية للتنمية وفق معدلات مشاركة تدريجية مستهدفه عبر مراحل الترقية وتؤكد الباحثة بان دراستها ترى أن مراحل رقي المرأة المهني يعتمد على تفهم المرأة لاحتياجاتها ومطالبها في العالم الحديث ومن بينها.

١. حازه المرأة الى رفع نظرتها الذاتية لنفسها والإيمان بقدراتها وكفاءتها.
٢. يتوجب على المرأة ان تخطط مهنيا لذاتها وتقدمها ورقبها .
٣. تحتاج المرأة إلى تطور المهارات القيادية ومهارات القيادة غير الرسمية الجماعية .
٤. يتوجب على المرأة المدرّسة الاستمرار لتتمكن من مواكبة التغيرات المهنية التقنية .
٥. يتوجب على المرأة تعلم السلوكيات المهنية والتخلص من اي تضارب بين مفاهيمها التقليدية السائدة والسلوكية الحديثة المطلوبة منها ان تتق بنفسها ويانها لاترتكب من هذه الحالة خطأ اجتماعيا.
٦. التاكيد على تهيئه المكتبة التعليمية والثقافية للمراحل الدراسية كافة وتهيئه كل الوسائل التي تمكن المعلم من مواكبه اي تطور في ميادين البحث العلمي .

٧. الارتقاء بمستوى الأعداد العلمي من خلال الدراسات العليا التي تعد امر ضروريا ينسجم تماما مع متطلبات العصر .

٨. التركيز على مجالات التدريب في الدول المتقدمة، وتمكين المعلم من التعايش الميداني مع المؤسسات ذات الخبرة والإمكانية العلمية .

٩. مع كل الجوانب التي ذكرناها ينبغي ان يكون الاهتمام ببناء الثقافة القومية الشاملة امراً ضروريا يرافق الحس الوطني بحرارة المعلم واليقظة الدائمة وذلك ان التعلم بالأساس هو خدمة للحياة ومن خلاله خدمة الأوطان .

تفعيل دور الكفايات المختلفة في المرأة المدرّسة والتي تشمل على الآتي:

أ- كفايات مهنيه تربويه، تتطلب القيام بالأمور التالية :

١. استيعاب الخصائص الجسمية والنفسية والاجتماعية للتلاميذ، واستيعاب الفروق بين المراحل العمرية .

٢. معرفة خصائص التعليم لكل مرحله عمرية .

٣. إتقان الأساليب السليمة في تعامل المعلم مع تلاميذها وفقا للفروق الفرديه بينهم .

٤. امتلاك اسس التوجيه التربوي والإرشاد النفسي، بحيث يمكن استخدامها ضمن حدود مهارته التعليمية والمهنية .

٥. امتلاك المعرفة والمهاره في معالجه مشكلات التلاميذ، ولاسيما مشكلات التعليم .

٦. استيعاب طرائق التدريس العامة، والخاصة، والتمكن من مهاراتها، وكيفية استخدامها في المواقف التعليمية المختلفة .

٧. التمكن من استخدام الوسائل التعليمية المناسبة وإنتاج ما يمكن إنتاجه منها بالمواد المحلية .

ب- كفايات اجتماعيه وحضاريه:

١. المعرفة الكافية بثقافة المجتمع مضمونا واتجاها، ويشمل ذلك الجوانب الرئيسية من تراث المجتمع.

٢. استيعاب مفاهيم التنمية والتقدم ومضامينها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية.

٣. أدراك ادوار المعلم ومهامه التنموية في المجتمع المحلي وإتقان الممارسات والأساليب الناجحة في تحقيق هذه الأدوار والمهارات ومن ذلك أسهام المعلم في دراسة مشكلات البيئة والمجتمع المحلي وإيجاد الحلول لها.

ج. كفايات التنمية الذاتية المهنية

أ- وتمثل في التعامل مع مصادر المعرفة والحصول عليها من خلال الاستخدام الأمثل لمصادر المعلومات المتنوعة وذلك لتحقيق نموه المهني المستمر باستخدام أسلوب التعليم الذاتي من خلال.

ء. كفايات ذاته: تشمل كفايات في التكيف النفسي والاجتماعي مثل الشعور بالرضا عن الذات ، امتلاك أساليب تنمية الذات ، نفسيا وثقافيا واجتماعيا .

هـ. كفايات تخصصيه : وتتضمن المعرفة الكامنة بالمادة او المواد الدراسية التي سيتولى تدريسها بالمستوى الذي يمكنه من أداء دوره التعليمي بصواب ونجاح.

اذن لابد من تزايد الشعور بأهمية المؤسسات التربوية بصوره عامه، يوصفها المسؤولة عن سير العملية التربوية، وحسن توجيهها، لذلك فان نجاح اي تنظيم يتوقف على الطريقة التي تداريها ومدى قدرة التنظيمات على توجيه الأنشطة نحو الأهداف التي تسعى اليها، وهي بهذا أصبحت نظاما اجتماعيا لتنظيم جماعه من العاملين الذين يقومون باداء مهامهم التربوية في إطار تفاعل العلاقات الاجتماعية للوصول للأهداف التربوية .

٢١. التاكيد على العمل بنظام الحوافز والترقيات لأنها عامل تنشيط التدريس عموما والمرأة خصوصا. إذ تلعب الحوافز بانواعها الادبية والمادية دورها الكبير في دفع المرأة نحو انتاج اكثر في ميدان عملها وحسن ادائها له. مما يؤدي الى زيادة الانتاج وديمومته، ان هذه الحوافز ضئيله وقد ازدادت ضآلتها في الأجور والمرتببات مع استعمال الغلاء وارتفاع الاسعار: هذا يرجع الى نقص في التخصصات المالية لوزارة التربية. واذ كانت الدولة قد أخذت على عاتقها تمويل كل متطلبات التعليم فلا بد ان توفي بجوانب كل عهودها، والا فلامانع من تغيير ملامح السياسية التعليمية، وتحمل جزء من هذا الحمل على القادرين من الأفراد الذين ازدادوا عددهم، وأصبحوا من أصحاب الملايين بعد سياسيه الانفتاح والاستثمار، للقيام بفتح المدارس الأهليه ضمن شروط تدعم كفاياته وتشجع في خلق بذره علم رصينة وصادقه خاليه من الشوائب التي يمارسها التعليم حاليا وقبلها.

٢٢. المساهمة في معالجه المشكلات التي يواجهها النظام التربوي في العراق بالاستناد الى البحوث والدراسات والى التجارب وتصميم المشروعات بالمشاركة الميدانية في تطبيقاتها وإشاعة روح التجديد في الممارسات التربوية على وفق تعدد مجالاتها، الى جانب المساهمة في تطوير الفكر التربوي العربي واغنائه وتنمية فلسفه تربوية عربيه متميزة توفق في الجهد بين الأصالة والتجديد ومتابعه تطوراته على الصعيد العربي والعالمي .

٢٣. أعداد الطلبة للتخصص في التدريس وفي المهارات التربوية المساندة في المدارس المتوسطة والاعدادية، وفي ادارات التربية عامه. وتمكينهم من بلوغ مستويات علميه ومهنيه عالية في تخصصاتهم، بتطوير أساليب بمهام قيادية في ميادين تخصصهم .

٢٤. يستحسن العمل على زيادة امكانيات انتقال المعلمين. سواء في إطار مهنة التعليم او بينها وبين المهن الأخرى لكي يتاح لهم توسيع نطاق تجاربهم ولكي يتسنى للمعلمين ان يؤدوا عملهم

بنجاح وينبغي ان تتوفر لهم الكفاءة وان يتمتعوا أيضا بالمساعدة الكافية وهذا يفترض على تحسين يعتمد الظروف المادية والوسائل التعليمية المناسبة .

٢٥. وجود نظام للتقييم والإشراف يمكن تشخيص الصعوبات، ومعالجتها وتكون عملية التنسيق فيه اداة لتميز التعليم الحسن عن غيره وتشجيعه . كما انه يقتضي من كل سلطه او اداره علميه ان تدرس كيفية الانفتاح بالمهارات المتاحة في المجتمع المحلي من اجل تحسين التعليم .

٢٦. تحديد الحاجات الأساسية للمرأة وترتيبها حسب أهميتها وتحليل وتقويم الأوضاع الراهنة لمستوى حل المشكلات القائمة للمرأة. ومستوى تلبية حاجاتها الأساسية، مع تقويم خاص للمشروعات الاجتماعية والاقتصادية التي تم تنفيذها عبر الخطط المتتالية لحل مشاكل المرأة وتلبية حاجاتها الأساسية ووضوح متطلبات وتطورات بعينه المدى لتطوير المرأة من خلال صياغة مشكلات المرأة ورسم السياسات والإجراءات اللازمة لحل مشكلات المرأة، وتلبية حاجاتها الأساسية في مجالات التعليم، والتدريب الصحيح توفير الخدمات الاجتماعية، رياض الأطفال دور الحضانة، توفير مصادر دخل إضافية الخ .

مصادر اللغة العربية

- آقران الكرىم . الحجرات آيه (١٣).

- ١- ابراهىم بدران، مقدمة لكتاب المرأة العربية في المجتمع التقليدي، بيروت دار النهضة ١٩٧٣.
- ٢- ابراهىم عبد الله ناصر، عطيه عبد الله محمود، مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية على مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية الأردن، مجلة العربية للبحوث التربوية، مجلة نصف سنوية، يناير، يوليو، المجلد الرابع، العدد الأول ١٩٨٤.
- ٣- ابراهىم مسلماني، مبادي التعليم الجيد وأهميها عند معلمي العلوم في المرحلتين الابتدائية العليا والإعدادي، وكالة الغوث الدولي، جامعة الأردن ١٩٧٠ رسالة ماجستير غير منشوره.
- ٤- أبو جادو صالح محمد علي، علم النفس التربوي، ط٢، دار المسيرة والتوزيع والطباعة عمان ٢٠٠٠.
- ٥- أبو خلدون ساطع الحصري، دروس في أصول التدريس، الأصول العامة، بيروت دار غندور ط(موسعه) ١٩٦٢.
- ٦- احسان محمد الحسن، دراسات تحليله في المجتمع المعاصر بغداد ١٩٦٢.
- ٧- احسان محمد الحسن، رواد الفكر الاجتماعي، بغداد، ١٩٩١.
- ٨- د. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، ١٩٨٤.
- ٩- احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، وزارة التعليم والبحث العلمي، ١٩٩٠.
- ١٠- احمد ابراهيم احمد، نحو تطوير الإدارة المدرسة، دراسات نظرية وميدانية، طبعة (١) القاهرة، دار المطبوعات الجديدة ١٩٨٥.
- ١١- احمد أبو زيد، البناء الاجتماعي مدخل الدراسة المجتمع ، المفهومات لاسكندرية ١٩٧٦.
- ١٢- احمد الثكلاوي، الإنسان والتحديث، دار المطبوعات للطباعة، القاهرة ١٩٨٠.
- ١٣- احمد زكي، علم نفس التربوي، مكتبة الانجلو المصريه، القاهرة ١٩٧٢.
- ١٤- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعي، بيروت، مكتبة لبنان (ط٢)، ١٩٨٢.
- ١٥- احمد ملا كريم، أضواء ودراسات حول مشاكل التعليم في العراق، مطبعة بلديه كركوك وزارة الأعلام، ١٩٧٢.
- ١٦- أرفنج زانكي، ترجمه محمود عودة، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ذات السلاسل، الكويت ١٩٨٩.
- ١٧- اس.س. دوب، التغيير الاجتماعي، ترجمة احمد الثكلاوي، مكتبة النهضة الشرقية القاهرة ١٩٨١.
- ١٨- إسماعيل حسن الباري ، إبعاد التنمية ، (ط١) مطبعة الكيلاني ١٩٧٨ .
- ١٩- اسماعيل عبد الباري ، دراسات اجتماعيه، أبعاد الشخصية، (ط١) ١٩٧٨.
- ٢٠- أ.لبسيس. بل فصول في تاريخ العراق القريب في عهد الاحتلال البريطاني ١٩١٤، ١٩٢١ مطبعة المعارف ، بغداد ١٩٧٥.
- ٢١- اليكس انكلير، مقدمة علم الاجتماع والتنمية، ترجمة محمد الجوهري، علياء شكري وآخرون طبعة دار المعارف المصرية ١٩٧٥.
- ٢٢- أمينه فؤاد مهنا، المرأة والوظيفة العامة ، دار النهضة العربية القاهرة ١٩٨٤.
- ٢٣- أنوار حلمي عبد الكريم ، المرأة وأسس التنمية الاجتماعية في العراق بحوث المؤتمر لاول لاجتماعين العرب حول الأسس الاجتماعية للتنمية في الوطن العربي، المنعقد في بغداد ٢-٣ شباط العدد الخامس ١٩٨٠.

- ٢٤ - باغازي محمد سالم، الأنماط الإدارية لمدارس مكة المكرمة المتوسطة وأثرها على المعلم. وعلاقه هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات مجله رسالة الخليج العدد (١٧)، ١٩٨٦.
- ٢٥ - باقر صباح المنصور، محسن مجيد، تحليل التفاعل اللفظي بين مدرسي الكيمياء وطلبتهم في بعض المدارس الاعدادية للبنين في مركز محافظة .
- ٢٦ - بحث منشور عن مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد ١٩٨٧.
- ٢٧ - باترسيا، جرادات عزت وآخرون ، التدريس الفعال، المكتبة التربوية عمان، دار الفكر، ١٩٨٦.
- ٢٨ - بديع محمود قاسم، مقالة بعنوان الفعاليات اللاصغه وأثرها في التربية المعلم الجديد، مجلة تربوية تصدرها وزارة التربية، الجزء الثاني، مجلد الثالث والأربعون، اب، ١٩٨٦.
- ٢٩ - البهي الخولي، الاسلام والمرأة المسلمة المعاصرة، الكويت، دار القلم، ١٩٨٤.
- ٣٠ - بول دريمج، ترجمة سلمان موزه، اتجاهات حديثة إعداد وتدريب المعلمين، عالم الكتب، القاهرة ١٩٧٣ .
- ٣١ - د- جابر عبد الحميد جابر، أساسيات التدريس، مطبعة العاني، بغداد ١٩٦٧.
- ٣٢ - جبار عبد الله الحويبروي، تاريخ التعليم في العمارة، الفترة من ١٩٧١-١٩٥٨، الشركة العامة لانتاج المستلزمات التربوية مطبعة رقم (١) سنة ٢٠٠١.
- ٣٣ - جمنو، فوزي بلاط، وريكاد وايبانز، اعداد معلمي المدرسة الابتدائية، والمدرسة الثانوية (دراسة مقارنة) ترجمة عمر حسن الشيخ، وسامي خصاونه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تونس ١٩٨٦.
- ٣٤ - جواد شوقي ثامر، أداره لأعمال من المنظور الكلي، دار الكتب، بغداد ١٩٩٥.
- ٣٥ - جواد شوقي ثامر، سلوكيات الانسان وأنعاكاساتها على أداره لأعمال، دار الحكمة للطباعة، بغداد ١٩٩٢.
- ٣٦ - جون دكسن، مشكلات أساسيه في النظرية الاجتماعية، ترجمه محمد الجواهير وآخرون، الاسكندرية ١٩٧٣.
- ٣٧ - جون ديوي، مدارس المستقبل، ترجمة عبد الفتاح الفيشاوي مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ١٩٦٢.
- ٣٨ - جون ديوي، المبادئ الاخلاقية، في التربية، ترجمة عبد الفتاح السيد هلال، الدار المصرية، القاهرة ١٩٦٦ .
- ٣٩ - حامد عمار، دراسة عن المرأة والتنمية، الإدارة العامة للأعلام، جامعة الدول العربية، ١٩٨٢.
- ٤٠ - حسن الدجيلي، أصول التربية الثانوية ، مطبعة الحكومة بغداد ١٩٤٩ (ط ٢).
- ٤١ - حسن الدجيلي، تقدم التعليم العالي في العراق، مطبعة رشاد. بغداد، ١٩٦٣ .
- ٤٢ - حسن عبيد، دراسات في التنمية والتخطيط، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ١٩٨٨.
- ٤٣ - حسن علي خفاجي، التخير والمجتمع المتحضر، (ط ١)، مؤسسة الطباعة والصحافة، القاهرة ١٩٧٤.
- ٤٤ - حكمت عبد الله البزاز وآخرون التربية والثورة من ١٩٩٣، ١٩٦٨ بغداد، وزارة التربية ١٩٧٨.
- ٤٥ - حلمي احمد المعصي، محمد أمين، أسس بناء المناهج وتنظيماتها، القاهرة، جمهورية مصر ١٩٨٢ .
- ٤٦ - الحمادي يوسف، وظافر فراس علي، التدريس في اللغة العربية، دار المريخ، الرياض ١٩٨٤.
- ٤٧ - الكريم محمد حمزه ، الأبعاد الاجتماعية لام المعارك، دار الشؤون الثقافية العامة بغداد ١٩٩٧ .
- ٤٨ - خالد الهاشمي، تحديد مناهج أعداد المعلمين في العراق، دار العلم للملايين بيروت ١٩٤٦ .
- ٤٩ - خليل، احمد خليل ، المرأة العربية وقضايا التغيير ، دار الطليعة، بيروت ١٩٨٢ .

- ٥٠ - خليل محمد حسن الشماع ، مباتدى الإدارة ، طبعه (١) ١٩٩٠ .
- ٥١ - خليل محمد حسن الشماع ، محمود خضير كاظم، نظرية المنظمة، طبعه (١)، دار الشؤون الثقافية ، ١٩٨٩ .
- ٥٢ - داود، عزيز حنا، دراسات وقراءات نفسية وتربوية ، ج١ (٢ط)، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية ١٩٨٤ .
- ٥٣ - دره عبد الباري، وآخرون، الحقائق التدريبية، (١ط)، بيروت، لبنان، الدار العربية للموسوعات ١٩٨٨ .
- ٥٤ - دره عبد الباري، والمدهوني موسى الجزائري، الإدارة الحديثة. والمفاهيم والعمليات. عمان المركز العربي للخدمات الطلابية ١٩٨٦ .
- ٥٥ - دسوقي كمال، الاجتماع ودراسة المجتمع، الانجلو مصريه، القاهرة ١٩٧٧ .
- ٥٦ - راسل -ج- دافيتز، تخطيط وتنمية الموارد البشرية، ترجمة سمير لويس واحمد محمد التركي، هيئة الانجلو المصرية القاهرة ١٩٧٥ .
- ٥٧ - رجاء محمد قاسم، وجهات نظر القيادات الإدارية حول المرأة وحقوقها ومساهماتها في التنمية، دراسة ميدانية، بغداد وزارة، العمل الشؤون الاجتماعية ١٩٨٥. رسالة ماجستير غير منشوره.
- ٥٨ - رضا محمد جواد، دراسات في التعليم الثانوي المقارن ، مطبعة المعارف بغداد ، ١٩٦٦ .
- ٥٩ - زكي محمود هاشم، الإدارة التعليمية، وكالة المطبوعات الكويت ١٩٧٩ .
- ٦٠ - سالم النجفي، التنمية الاقتصادية والزراعة دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة موصل ١٩٨٢ .
- ٦١ - سعاد خليل إسماعيل ، سياسات التعليم في المشرق العربي، منتدى الفكر العربي، عمان، ١٩٨٩ ، ١٢٠ .
- ٦٢ - سغفان حسن شحاتة، أسس علم الاجتماع اتجاهات العاملين نحو المرأة. كمديره في المنظمة. دراسة ميدانية في القطاع الصناعي المختلط طبعة (١) القاهرة ١٩٧٦ .
- ٦٣ - سلوى الخماس ، المرأة العربية والمجتمع التقليدي المتخلف، ط ، دار الحقيقة ، بيروت ١٩٨٥ .
- ٦٤ - سناء الخولي ، مدخل الى علم الاجتماع، دار سعيد للطباعة الاسكندرية ١٩٧٧ .
- ٦٥ - شعلان محمد سلمان وآخرون ، هذا هو التدريب، مدخل لأعداد المعلم ،مكتبة التربية ١٩٧٢ .
- ٦٦ - شيخه، المسند تعلم المرأة في العالم العربي، تحديات التقدم العلمي والتكنولوجي دراسة مقدمه لندوة تقييم نمو العلاقات بين العلم والتكنولوجية في الدول العربية ١٩٨٦ .
- ٦٧ - صالح، احمد زكي. علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٧٢ .
- ٦٨ - صباح محمود، الإصلاح الاكاديمي في العراق ، بغداد ، مطبعة الرشاد ١٩٩٠ .
- ٦٩ - صلاح الدين جوهر، إدارة وتنظيم التعليم، دار الثقافة للطباعة ، القاهرة ١٩٧٤ .
- ٧٠ - عبد الباسط عبد معطي، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع، الكويت، ١٩٨١ .
- ٧١ - عبد الباسط محمد حسن، طرق البحث الاجتماعي، الاسكندرية ١٩٨٣ .
- ٧٢ - عبد الرحمن الدرنبيدي، المرأة المعاصرة، الجزء الأول، ساعدت وزارة التربية على نشره. بغداد ، ١٩٧٢ .
- ٧٣ - عبد الرحمن سليمان الدنسيوي، دراسات في المرأة العربية المعاصرة، مطبعة الدار البيضاء بغداد ، ساعدة وزارة التربية والتعليم على نشر، الجزء الثاني.
- ٧٤ - عبد الرزاق الهادي تاريخ التعليم في العراق في العهد العثماني ١٦٣٨-١٩٧١ (١ط) بغداد ١٩٥٩ .

- ٧٥- عبد الزهره باقر، تفويم كفايات المعلم، مطبعه وزارة التربية ط(١) ١٩٩١.
- ٧٦- عبد الفتاح ابراهيم، كاملها ابراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة. بيروت. دار النهضة العربية ١٩٨٤ .
- ٧٧- عبد القادر القصير، الأسرة المتغير في المدينة العربية، ط(١) دار النهضة العربية، بيروت لبنان ١٩٩٩ .
- ٧٨- عبد القادر الشبخلي ، كيف تصبح أدارياً ناجحاً، مرشد الموظف نحو العمل الاداري، ط(٧)، دار أسامه للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩.
- ٧٩- عبد القادر يوسف، تنمية الكفاءات التربوية، وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، دار الكتاب العربي بيروت.
- ٨٠- عبد الكريم الباقي، حقول في المجتمع والنفس، دمشق ١٩٧٤.
- ٨١- عبد الحميد الصفار ومحمد العطوانى، اتجاهات حديثه في الرياضيات، مرحلة المتوسطة بغداد، مطبعة وزارة التربية طبعة (١) ١٩٧٢.
- ٨٢- عبد الله عبد الدائم، التخطيط التربوي ،دار الملايين ، بيروت ١٩٧٤.
- ٨٣- عبد الله عبد الدائم، مراجعة استراتيجيه لتطوير التربية، المنظمة العربية للتربية تونس ١٩٩٥.
- ٨٤- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم ، مطالعة محمد عاطف عيث، ١٩٨٨.
- ٨٥- عبد الله عبد الغني القاصدي، الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية، الملكة العربية السعودية جامعه الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد وأداره، جده، الملكة العربية السعودية ٢٠٠٠.
- ٨٦- الشيخ عبد الله محمد وآخرون، إعداد المعلم وتدريبه في الكويت ،دراسة تقويمه، الكويت، ١٩٨٩.
- ٨٧- عبود عبد الغني، مجلة التربية القطرية، السنة السابعة، العدد(٦) ١٩٧٨ .
- ٨٨- عدلي كامل فرج، الرضا عن العمل بين مدرس العلوم في التعليم الثانوي في الإقليم الجنوبي القاهرة جامعه عين الشمس كليه التربية، رسالة ماجستير غير منشوره ١٩٦١.
- ٨٩- عرفات عبد العزيز سلمان، استراتيجيه الأداء في التعليم ، القاهرة مكتبه الانجلو مصريه ١٩٧٨.
- ٩٠- علافي مدني عبد القادر ، الإدارة دراسة تطوريه للوظائف والقرارات الإدارية تمامه ط(١). جده ١٩٨١.
- ٩١- علي السلمى، مقدمه في العلوم السلوكية، دار المعارف بمصر ١٩٦٨.
- ٩٢- علي السلمى ، ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية، مكتب غريب، القاهرة ١٩٨٦.
- ٩٣- علي السلمى ، العلوم السلوكية في التطبيق الاداري، دار المعارف القاهرة ١٩٧٩.
- ٩٤- علي عبد الرزاق جلبي، الشباب والمشاركة السياسية، مجالات علم الاجتماع المعاصر، أسس نظرية ودراسات واقعيه. دار المعرفة الجامعيه ١٩٨٥.
- علي موفق حياوي، أسس التقنيات التربوية الحديثة واستخداماتها، وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي دار الكتب للطباعة والنشر ، موصل ١٩٩٠.
- ٩٥- د.علي الوردي ، دراسة في طبيعة المجتمع العراقي ، مطبعة العاني بغداد ، ١٩٦٥.
- ٩٦- عمر محمد التومي الشيباني، مناهج البحث الاجتماعي، ليبيا، مجمع الفاتح للجامعات ط(٣) ١٩٨٩ .
- ٩٧- غريب محمد سيد احمد، مدخل في دراسة الجماعات لاجتماعيه، الكتاب التاسع، دار المعرفة الجمعية، الاسكندرية ١٩٨٧.

- ٩٨- فائزه بهنام شابا، تقويم نظامي أعداد المعلمين والمعلمات في ضوء الكفايات المهنية دراسة المقارنة . لكلية التربية . بغداد ١٩٩٣ أطروحة دكتوراه غير منشوره.
- ٩٩- فرج محمد سعيد، البناء الاجتماعي والشخصية، دار المعرفة الجماعية، الاسكندرية ١٩٨٩ .
- ١٠٠- فريد جبرائيل. وآخرون، قاموس التربية وعلم النفس التربوي ، جامعة الامريكية بيروت ١٩٦٠
- ١٠١- فضل الله محمد حسن . دنيا المرأة ط(٤) دار الملايين بيروت ٢٠٠٠ .
- ١٠٢- فضل الله محمد علي، تأملات اسلاميه حول المرأة، دار الملايين ، بيروت ١٩٩٩ .
- ١٠٣- السيد فؤاد البهي دكتور علم النفس الإحصائي ومقياس الفعل (ط٢) دار الفكر العربي ١٩٧١ .
- ١٠٤- فوزيه العطيه، المرأة والتغير الاجتماعي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث الدراسات ١٩٨٣ .
- ١٠٥- قيس النوري، الانثروبولوجيا النفسية، جامعة بغداد ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بيت الحكمة ١٩٩٠ .
- ١٠٦- قيس النوري، تطوير العلاقات الاجتماعية في العراق، منذ الحرب العالمية الثانية وحتى الزمن الحاضر، قسم الشؤون الاجتماعية والقانونية ، جامعة الدول العربية ، تونس ١٩٨٣ .
- ١٠٧- قيس النوري، عبد المنعم الحسن، النظرية الاجتماعية، الموصل ١٩٨٥ .
- ١٠٨- قيس النوري، النظرية التنموية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعه بغداد، ١٩٩٥ .
- ١٠٩- قيس النوري، المشكلات لاجتماعية في الوطن العربي، مجلة معهد الدراسات والبحوث العربية العدد الرابع عشر ١٩٨٥ .
- ١١٠- كامل محمد مصطفى، إدارة الموارد البشرية ،الشركة العربية لنشر والتوزيع، القاهرة ١٩٩٤ .
- ١١١- كامل محمد الغربي، أسلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم . دار الفكر الطباعة والنشر والتوزيع عمان الأردن ١٩٩٤ .
- ١١٢- كلارنس -آنيول -السلوك الانساني في الإدارة التربوية، ترجمة طه الحاج الياس .د. محمد الحاج خليل، الدار العربية عمان، ١٩٨٨ .
- ١١٣- كلاس جورج ، الالسته ولغه الطفل العربي (ط٢)، بيروت المنشورات الجامعية ١٩٧٢ .
- ١١٤- كنت، ديفيز، ترجمة السلوك الإنساني في العمل ترجمة سيد عبد الحميد موسى، ومحمد اسماعيل. بلا سنة.
- ١١٥- كوهل هيربت، عن فن التدريس، ترجمة سعاد جاد الله، مراجعة سلمان سلطان، دار الفكر العربي ١٩٨٤ .
- ١١٦- لسون مسنجر، الإنسان والمجتمع قيادة الجماعات، ترجمة محمد طلعت وآخرون، طبعة(١) ١٩٩٥ .
- ١١٧- لويس روبين، ترجمة نوري باس عبد الله العلوان، جامعة النوير مطبعة الحافظ ١٩٨٩ .
- ١١٨- لويس كامل ملكيه ، سيكولوجيه الجماعات والقيادة، النهضة المصرية ، ١٩٧٠ .
- ١١٩- محمد احمد الزغبى، التغير الاجتماعي، دار الصليب للنشر، بيروت ١٩٧٨ .
- ١٢٠- محمد احمد الغنام، د.محمد سيف الدين فهمي، مستقبل التعليم الثانوي، وحاجاته الى المدرسين ١٩٦٩ - ١٩٦٥ مطبعة الحكومة، بغداد ١٩٦٦ .

- ١٢١- د. محمد أزهري سعيد السماك، فيس سعيد الفهاوي، أصول في البحث الاجتماعي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق جامعة الموصل ١٩٨٠.
- ١٢٢- محمد الجوهري، طرق البحث الاجتماعي، طبعة (١)، بمطبعة المجد، مصر ١٩٧٨ .
- ١٢٣- محمد الجوهري، مقدمه في علم الاجتماع والتنمية، مطابع العرب، القاهرة ١٩٧٩.
- ١٢٤- السيد محمد الحسيني وآخرون، دراسات في التنمية لاجتماعيه، مطبعة، القاهرة ١٩٧٤
- ١٢٥- محمد الرميحي، اثر النفط على وضع المرأة العربية في الخليج، ودورها في الوحدة العربية بيروت ١٩٨٢.
- ١٢٦- د. محمد سلمان حسن، التطورالاقتصادي في العراق، المكتبة العصرية، بيروت ١٩٩٦.
- ١٢٧- محمد صبحي ابوصباح وآخرون، مقدمه في الطرق الاحصائية، عمان، الأردن، دار الباروزي العملية ٢٠٠٠ .
- ١٢٨- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، طبعه (٥)، دار المعرفة الجامعية مطبعة الانتصار، الاسكندرية ١٩٨٩.
- ١٢٩- محمد علي شهاب، سلوك الانساني في النظم، طبعه (٢)، الدار الجامعة، القاهرة ١٩٧٦.
- ١٣٠- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، طبعه (٣)، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية مصر ١٩٨٨.
- ١٣١- محمد لبيب النجيجي، اعداد معلم المرحلة المتوسطة في الكويت، بحث مقدم الجمعية المعلمين أسبوع التربية العاشر ١٩٨٠.
- ١٣٢- محمد لبيب النجيجي، الأسس الاجتماعية للتربية، طبعة (٤) لانجلو مصريه، القاهرة ١٩٧٤.
- ١٣٣- محمد ماهر عليش، اداره الموارد البشرية، دار العلم بيروت لبنان ١٩٨٥
- ١٣٤- محمد مرسي منير، اختبار القدرة على القيادة التربوية، عالم الكتب الرياض، ١٩٨٩.
- ١٣٥- المرسي جمال الدين، ثابت عبد الرحمن الاوس، السلوك التنظيمي نظريات أنماذج وتطبيق عملي في المنظمة، الدار الجامعية للطباعة والنشرة القاهرة ٢٠٠٠.
- ١٣٦- مرعي توفيق، الكفاءات العلمية في ضوء النظم طبعه (١) الأردن دار الفرقان ١٩٨٣.
- ١٣٧- مريم سليم أوضاع المرأة العربية، (الورقة الثانية). المستقبل العربي لوحده الدراسات العربية العدد (٨٨).
- ١٣٨- مسعود س- دور التقنيات التربوية في التطوير تكوين المعلمين في الجمهورية اليمنية، الجامعة الكاثوليكية الامريكية ١٩٨٠.
- ١٣٩- مصطفى الخشاب، علم الاجتماع ومدرسه، الكتاب الثاني، الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة ١٩٥٤.
- ١٤٠- مصطفى فهمي، علم النفس الاجتماعي المجلد الأول دار مصر للطباعة ١٩٧٥
- ١٤١- مصطفى سويف، مقدمه لعلم النفس الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨٩.
- ١٤٢- معتز سيد عبد الله، الاتجاهات العصبية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت ١٩٨٩.
- ١٤٣- معن خليل العمر، طرق البحث لاجتماعي، دار الأفاق، بيروت ١٩٨٣.
- ١٤٤- معن خليل العمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، (ط١) مطبعة النجاح، الدار البيضاء ١٩٧٨.
- ١٤٥- معن خليل العمر، عبد الطيف العاني، المشكلات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة بغداد ١٩٩١.
- ١٤٦- معن خليل العمر، علم الاجتماع الاسره، عمان الأردن، ١٩٧٨.
- ١٤٧- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثه دار وائل الطباعة والنشر (ط١) ١٩٩٩.

- ١٤٨- ناصر ابراهيم ، علم الاجتماع التربوي ، طبعه (١) ، دار الجيل بيروت ١٩٩٣ .
- ١٤٩- ناصر ثابت، المرأة والتنمية، والتغيرات الاجتماعية المرافقة، منشورات ذات السلاسل (ط١)، ١٩٨٣ .
- ١٥٠- ناهدة عبد الكريم حافظ ، مقدمه في تصميم البحوث الاجتماعية، مطبعة المعارف بغداد ١٩٨١ .
- ١٥١- ناصر محمد العديلي ، السلوك الإنساني والتنظيمات في الإدارة، مطابع الإدارة العامة، الرياض ١٩٨٢ .
- ١٥٢- نصر موسى طعمه ٢٨ ميسان، مكتبة الأهرام ١٩٨٩ .
- ١٥٣- هاشم زكي محمود إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل للطباعة والنشر الكويت طبعه(١)، ١٩٨٩ .
- ١٥٤- الاطرقجي، واجدة مجيد عبد الله، المرأة في أدب العصر العباسي، منشورات وزارة الثقافة ولأعلام، دار الرشيد للنشر، بغداد ١٩٨١ .
- ١٥٥- وجدان قاسم محمد، صاح محمد مرسي، دارسه حول أعاده توزيع الموظفين في دوائر الدولة، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية العدد ٥ ، ١٩٩٨ .
- ١٥٦- يوسف سعاده، تطوير برامج الإعداد والمحنى لمعلم الواد لاجتماعيه،لكويت ١٩٨٦ .
- ### الرسائل والاطاريح الجامعية
- ١٥٧- احلام احمد عثمان، اتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو عمل المرأة وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة بغداد كلية التربية ١٩٩٠ أطروحة دكتوراه غير منشوره.
- ١٥٨- أفراح خضير راضي، التقدّم الإداري، جامعة بغداد، الإدارة والاقتصاد ١٩٩٩ ، رسالة ماجستير غير منشوره.
- ١٥٩- اكرم شيرخان، تقويم كفاءات أداء المديرية العامة التربية في العراق، فلسفة التربية الجامعة بغداد، كلية التربية، ١٩٧٥ رسالة ماجستير غير منشورة.
- ١٦٠- بكر محمد الياس، دراسة مقارنه في القيم بين طلبة الجامعة، والثانوية، بغداد كلية التربية ١٩٧٥ رسالة ماجستير غير منشوره.
- ١٦١- جاد الله خلف ابو غزال، التفاعل الاجتماعي في الصف عند معلمات الدراسة الاجتماعية في المرحلة الثانوية ، رسالة غير منشوره ، جامعة اليرموك، أريد ، الأردن ١٩٩٢ .
- ١٦٢- حسن على كنيور، تقويم أداء مدرس الجغرافية في المرحلة المتوسطة في ضوء الكفايات التدريسية وبناء برنامج لتنمية، جامعة بغداد، كلية التربية، ١٩٩٨ أطروحة دكتوراه غير منشوره.
- ١٦٣- حنان بشير فتح الله، القيادات النسوية في الادارة العامة العراقية أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة جامعه بغداد سنة ١٩٩٨ .
- ١٦٤- سعد جابر ياسين، اثر التصنيع على دور المرأة العراقية، جامعة بغداد رسالة ماجستير غير منشورة. آداب، اجتماع ١٩٨٨ .
- ١٦٥- سلمان سامي سوسه، تقويم الطرائق التدريسية والوسائل التعليمية وأساليب الامتحانات المستخدمة في التدريب ماده الجغرافية، في مرحلة المتوسطة من وجهه نظر المدرسين والمدرسات، جامعة بغداد، كلية التربية، ١٩٨٧ . رسالة ماجستير غير منشوره.

- ١٦٦- سليم احمد علي السامرائي، تقويم أداء لأقسام العلمية في الكليات لاهليه، إدارة تربوية جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشوره ٢٠٠٠.
- ١٦٧- محسن كاظم، اثر فاعلية التدريب في أداء الطالب، المعلم الكفايات التدريسية رسالة ماجستير غير منشورة بغداد الجامعة المستنصرية ١٩٩٥ .
- ١٦٨- شمعون قيس كيرو، الكفايات العلمية لادائيه لأعضاء الهيئة التدريسيه في جامعة بغداد، كلية التربية الأولى -١٩٨٩ص ١٨رساله ماجستير غير منشوره.
- ١٦٩- عادل الطوياني، الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن عمان الجامعة الأردنية لكلية التربية، رسالة ماجستير غير منشوره ١٩٧٠.
- ١٧٠- عبد الوهاب النعيمي، مدى مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية صنع القرار وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، جامعة بغداد، ابن الهيثم، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة في إدارة التربية، ١٩٩٠.
- ١٧١- غنية نياب عليوي السامرائي، تقويم الأداء المدارس الابتدائية في ضوء الكفاءات اللازمة. رسالة ماجستير غير منشوره في الإدارة التربوية بغداد، الجامعة المستنصرية ٢٠٠١.
- ١٧٢- كمال لفتة حسن السامرائي، الصعوبات التي تواجه المعلمين والمعلمات في تدريسهم المواد ، بغداد، التربية ابن رشد سنة ١٩٨٩ ص ٤٢ رسالة ماجستير غير منشورة.
- ١٧٣- ميسون هادي وهاب، تقويم ادارات المتميزين لمهام لإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير غير منشوره في إدارات التربية جامعه بغداد ابن رشد ٢٠٠٠.
- ١٧٤- د. نهاد صبيح سعد، الفكر التربوي عند ساطع ألحصري، جامعة عين شمس، لكلية التربية رسالة ماجستير منشوره ١٩٧٥.

١٧٥- يوسف فاضل علوان التميمي، تحليل التفاعل الصفي في التدريس الفيزياء في المدارس الاعدادية.

١٧٦- والثانوية، في مركز مدينه بغداد ، جامعه بغداد ، ابن الهيثم ، رسالة ماجستير غير منشوره ١٩٨٩.

الإحصائيات والدوريات والمؤتمرات

- ١٧٧- إبراهيم عبد القادر، التطورات التعليمية والتربوية المعاصرة، المعلم الجديد، مجلد (١)، ١٩٧٧.
- ١٧٨- أبو طالب محمد سعيد، مدرس،التنظيم وإدارة التعليم، دراسات مقارنة في المحمودية العراقية وجمهورية رومانيا مركز البحوث التربوية والنفسية بلا سنه .
- ١٧٩- الاتحاد العام للتربويين العرب، التقرير الختامي والتوصيات للمؤتمر الفكري الخامس التربويون العرب، للفترة من (٤-٦) أب، بغداد الأمانة العامة ١٩٩٣.
- ١٨٠- الاتحاد العام لنساء العراق، العوامل المؤثرة في دور المرأة في التنمية بغداد في ١٤، ١٩٧٧ المؤتمر الفني الدوري الثالث الاتحاد المهندسين الزراعيين العرب، مركز الدراسات والبحوث.
- ١٨١- الاتحاد العام لنساء العراق، المؤتمر السادس ١٩٧٤.

- ١٨٢- الأمم المتحدة اللجنة لاقتصاديته لعربي آسيا ، خطة العمل الاقليمية لاندماج المرأة في التنمية في الدول منطقه غربي آسيا الينوسكو، ندوة الخبراء، حول المرأة العربية، والتغيرات الاجتماعية والثقافية، القاهرة ١٢-١٥ كانون الثاني ١٩٨٧بحوث ومناقشات الندوات.
- ١٨٣- الاجست الانمائية، الأمم المتحدة، واقع الطفل العربي التقرير الاحصائي السنوي للأمم المتحدة، العدد الرابع سنة ٢٠٠١ .
- ١٨٤- الأمم المتحد، برنامج عمل المؤتمر الدولي السكان والتنمية، القاهرة ايلول ١٩٩٤ .
- ١٨٥- أنشور منشير، أعداد المعلم مسؤولية مشتركه بين الجامعة، وزرة التربية، وقائع ندوة أعداد المعلم لدول الخليج العربي،الدوحة (٤-٦) ربيع الثاني (٧-٩) يناير جامعة قطر، مركز البحوث التربوية ١٩٨٤ .
- ١٨٦- انعام توفيق جلال ، المرأة العراقية ومواجهة تحديات المرحلة الراهنة (الحرب والعولمة) . مجلة كلية الآداب ، العدد ، ١٦ ، كلية الآداب ، جامعة بغداد(٢٠٠٢).
- ١٨٧- أكرم البياتي، قسم السياسات والتخطيط التربوي ، قطاع التربية . الينوسكو ، مجلة التربية الجديدة، نصف سنوية ، نعالج شؤون التخطيط التربية ، العدد -٢٢-السنة الثامنة، ١٩٨١ .
- ١٨٨- أليد لوفير، ورقه عمل متقدمه الى جامعه الملك سعود، ترجمه هيفاء حمل الليل، في ندوه مدارس المستقبل والتي تنضمها جامعه الرياض ،السعودية ٢٠٠٠ اكتوبر.
- ١٨٩- الأمم المتحدة اللجنة لاقتصاديته لعربي آسيا، خطة العمل الإقليمية لاندماج المرأة في التنمية في الدول منطقه غربي آسيا ١٩٨٥ .
- ١٩٠- تقرير مقدم للأمم المتحدة، اللجنة الدولية، والمعنية بالتربية للقرن الحادي عشر، الينوسكو. مركز الكتب الأردني١٩٩٦ .
- ١٩١- جاكلين، العصبين، المرأة العربية في مواجهة مجتمعتها، مجلة دراسات فلسفية العدد الثاني، نيسان، حزيران السنة الرابعة ٢٠٠٢ .
- ١٩٢- جالكولين ، ستيف ومولستن حسين ، تقويم طرائق التدريب على الأداء دليل العاملين في تدريب المعلمين ترجمة فائزة عبد الدائم جمعه، المديرية العامة للتخطيط التربوي. وزاره التربية، الجمهورية العراقية، العدد (١٢٤)بغداد ١٩٧٩ .
- ١٩٣- جمال حسين الالوسي، آراء المعلمين في مهنة التعليم، المجلة التربوية مجلة نصف شهرية كلية التربية جامعه بغداد العدد الأول والثاني كانون الثاني ١٩٨٥ .
- ١٩٤- الجمعية العراقية لحقوق الإنسان ، صوت الإنسان العدد(٤٦) تشرين الاول ٢٠٠٢ .
- ١٩٥- الجمهورية العراقية، تقرير النهائي والتوصيات، مجموعة الدراسات والتقاليد الميدانية، للمؤتمر التربوي السابع المنعقد في ٣٠-١٠-١١/٢ ١٩٨١ .
- ١٩٦- جمهوريةالعراق مجلس الوزراء، هيئة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء المجموعة السنوية لعام ١٩٩٤ .
- ١٩٧- جمهورية العراقية، وزارة التربية، الإحصاء التربوي في العراق ، الجزء الأول بالتعاون مع الينوسيف ٢٠٠٣-٢٠٠٤ .

- ١٩٨ - الجمهورية العراقية، وزارة التربية، المدير العام التخطيط التربوي، قسم التوثيق والدراسات أعداد المعلمين في هولندا، ترجمه د. ابراهيم الشبلي، العدد ٤٩ لسنة ١٩٧٣.
- ١٩٩ - جمهورية العراق، وزارة التربية، مؤتمر التربية الأول، الدورة الثامنة والأربعون، جنيف بغداد حزيران ١٩٩٠.
- ٢٠٠ - الجمهورية العراقية، وزارة الداخلية، مديرية النفوس العامة، مجموع الإحصائية لتسجيل عام ١٩٥٧، لواء العمارة والبصرة، دار التمون ، بغداد ١٩٦٢.
- ٢٠١ - الجهاز المركزي للإحصاء وإسكان ، تعقد عام ١٩٩٧ المحافظه ميسان.
- ٢٠٢ - الجهاز المركزي للإحصاء، ٢٠٠٠-٢٠٠١-٢٠٠٣-٢٠٠٤.
- ٢٠٣ - حزام زهور عدي، قضايا المرأة العربية المعاصر، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية العدد (٢٧٥) لسنة ٢٠٠٢.
- ٢٠٤ - الحكومة العراقية، تقرير الكشف التهديبي، قرار لتقرير بول مترو، مدير لجنة الكشف التهديبي بغداد، مطبعه الحكومة ١٩٣٢.
- ٢٠٥ - حليم بركات، النظام الاجتماعي وعلاقته بمشكلة المرأة العربية، مجلة المستقبل العربي السنة الرابعة العدد ٣٤-١٩٨١.
- ٢٠٦ - حنين نوري الياس، نجيه ابراهيم الدليمي، المرأة كمديره في المنظمة القادسية، المجلد-٣-العدد-٢٢-لسنة ٢٠٠٣.
- ٢٠٧ - د . حيدر ابراهيم ، صفا يونس ، حق المرأة في العمل والانجاز، القصور والمعوقات، جامعه الإمارات العربية المتحدة لاداب، قسم الاجتماع سنة ١٩٨٧.
- ٢٠٨ - خضير زكريا، عمل المرأة في الوطن العربي، الواقع ولأفاق، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت ١٩٨٦.
- ٢٠٩ - الخطيب، حمد سعيد، دور المؤسسات في أعداد وتدريب المعلم في تعزيز مهنة التعليم دراسات تربويه تصدر عن رابطة التربية الحديثة الجزء (١٦) المجلد ١٤ لأردن ١٩٨٩ .
- ٢١٠ - احمد الخطيب، تدريب المعلمين المنتمين على أساس الكفايات، مجلة رسالة العلم عمان، العدد الأول كانون الثاني، ١٩٧٨.
- ٢١١ - ديوان ولي العهد، العولمة والفرص التحديات، كتوبر ٢٣ و ٣ أبو ظبي أداره البحوث والدراسات ١٩٩٦.
- ٢١٢ - رحمه أنطوان حبيب، تخطيط لتدريب معلم المدرسة لابتدائية، مجلة التربية الجديدة، العدد ٣٩، ١٩٦٨.
- ٢١٣ - رشاد الصفي، حول قضيتي الاستثمارات الى قطاعي الزراعة والصناعة، مجله الاقتصاد والمحاسبة، العدد ٣٨٧، القاهرة ، آذار ١٩٨٠.
- ٢١٤ - زكي راتب غوسة، الانحراف بالوظيفة العامة في الإدارة العربية، أسباب وسبل المعالجة مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الحادي والثلاثون الجامعة المستنصرية السنة ٢٠٠٢.
- ٢١٥ - د. سعاد خليل، واقع عمل المرأة، مجلة المرأة العربية، نصف سنوية، دار الوحدة العربية للطباعة والنشر العدد الخامس السنة ١٩٨٧.

- ٢١٦- سعيد احمد الخبيبه، الأوضاع الاقتصادية للمرأة في اليمن. ومشكلة مشاركتها في اتخاذ القرار. مجلة المستقبل العربي. العدد الخامس مركز ودراسات الوحدة العربية. العلوم التربوية والثقافية ١٩٩٨.
- ٢١٧- سعيدة الرحموني، صفاء يونس، المرأة العربية وصراع الأدوار، مجلة المستقبل لعربي العدد (٩) ٢٠٠٢ .
- ٢١٨- سعيدة الرحموني الصوبع، المرأة والعمل، دراسات في المرأة العربية، المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد ٢٨٣-٩-٢٠٠٢.
- ٢١٩- سلامة طنناش، الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأردن، مجلة الدراسات الجامعية، حم (١٧) ع (١٣) ١٩٩٠ .
- ٢٢٠- سليمان الخضري الشيخ، د. فوزي احمد زهير، الكفاءات اللازمة للمعلم في قطر حوليات كلية الإنسانيات والعلوم الإنسانية، جامعة قطر العدد الثالث سنة ١٩٨١.
- ٢٢١- سيد عويس، على هامش العام العالمي للمرأة لانشى العربية، القاهرة، مجله آفاق عربيه، العدد (٩) -١٩٧٥ .
- ٢٢٢- شيرخان، يحيى منصور، الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية، جامعة اليرموك مجلة اتحاد الجامعات العربية (٣٥) الأردن ١٩٩٩ .
- ٢٢٣- صبحي محمد الصالح، محمدقادر الفرداني، أبحاث مجلة جامعة صلاح الدين، للعلوم إنسانيه العدد (١) ١٩٨٩ .
- ٢٢٤- صبيح نبيل احمد عامر، دراسة تحليله لتجارب الدول في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس المجلد الخامس، العدد (١) ١٩٨٧ .
- ٢٢٥- عادل عبد الحسين شكاره، حلقة دراسية لتنظيمات الاتحاد العام لنساء العراق جامعة. بغداد من ١٠-١٢-١٩٧٨ .
- ٢٢٦- عاطف وصفي، التغيير الاجتماعي في الوطن العربي، مذكره غير منشوره، جامعة الامارات العربية ١٩٨٠ .
- ٢٢٧- عامر التميمي، القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، الخليج، العدد (٦) الملحق الاقتصادي ٢٠٠٠ .
- ٢٢٨- عبد الحميد، محمد كمال الدين، نظره تحليله في تقويم الفعالية للمنظمات الإدارية مجلة دوريه، العدد (٣) ، متخصصة في مجال الإدارة العامة ، معهد لأداره العامة ، مسقط سلطنه عمان ١٩٨٨ .
- ٢٢٩- عبد الرحمن سلمان الدسوي، دراسات في المرأة المعاصره، مطبعه الدار البيضاء، بغداد، ساعدة وزارة التربية والتعليم على نشره، الجزء الثاني بلاسنه .
- ٢٣٠- عبد الكريم مرسى، أهمية وضرورة الوسائل التعليمية في التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١١، منشورات قسطنيه، المركز الخامس يورفله ١٩٩٩ .
- ٢٣١- عدلان . محمد عثمان علي، التقويم في برنامج التربية العلمية، مجلة كلية التربية العدد ٦٠، مركز البحوث التربوية والنفسية، مكة المكرمة ، ١٩٨٠ .
- ٢٣٢- علاء الدين جاسم محمد، المرأة والتغيير الاجتماعي في القطر العراقي ، حلقة دراسية في الجامعه السليمانية ١٢-١٩٨٧-٢ .
- ٢٣٣- د. على عثمان، ليلي شرف، حق المرأة في الانجاز العصور والمعوقات ١٩٨٧ مجلة المرأة العربية العدد (٥).

- ٢٣٤- عماد حسن حسين، تحليل أثر الحصار الاقتصادي على الاتفاق على التعليم في العراق، وزارة التربية، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الحادي والثلاثون، الجامعة المستنصرية، بكلية الإدارة والاقتصاد، الجزء الثاني، أب ٢٠٠٠.
- ٢٣٥- فريده النقاش، غياب الديمقراطية وأثره المباشر على التقدم المرأة العربية مجله قضايا عربية، السنة الرابعة ميسان ابرل ١٩٨١.
- ٢٣٦- قياس موزي عبيد ، اثر القيم على المرأة العاملة في المجتمع الامارات العربية المتحدة ، مجلة اجتماعية تصدرها جمعية الاجتماعيين للامارة المتحدة ، العدد (٥) السنة الخامسة ١٩٨٨.
- ٢٣٧- كريمة كريم ،المرأة العربية والنظام القيادي الجديد، المستقبل العربي السنة الخامسة العدد (٣٩) آذار ١٩٨٣.
- ٢٣٨- الكواريء على خليفة، التنمية كعملية حضارية محلية المستقبل العربي مركز دراسات الوحدة العربية العدد (٤٩) آذار ١٩٨٣.
- ٢٣٩- لجنة المرأة العربية، الدورة الثانية، جامعة الدول العربية، القاهرة فبراير، ١٩٨٣.
- ٢٤٠- اللجنة المشتركة، مكانة المعلمين وثيقة لتطويرها، منظمه العمل الدولية، ومنظمه اليونسكو ترجمة فخري رشيد، مكتب تربية لدول الخليج، الرياض(٧-٩)جامعة قطر مركز البحوث التربوية ١٩٨٤(١٨-٤٢).
- ٢٤١- اللجنة الوطنية لتحضره لمؤتمر المرأة العالمي الرابع، التقرير الوطني لتطوير المرأة العراقيه ١٩٨٥-١٩٩٣ في إطار استراتيجيه نيروبي سنه ١٩٩٣.
- ٢٤٢- مجلة المرأة العربية، استراتيجيه لعمل التنظيمات النسائية في عام ٢٠٠٠، العدد الخاص ١٩٨٥.
- ٢٤٣- محسن منصور، الرضا الوظيفي لدى مدبري العلاقات العامة، الجهاز الحكومي والإداري مجلة أبحاث اليرموك حجم (١٢) ع ٤- ١٩٩٦.
- ٢٤٤- محمد فايق أمين عاصم، محاضرات في حقوق الإنسان، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، محاضره ألقيت بدعوة من مؤسسه جوزيف ولور مغنيزل في بيروت ١٥-٦-١٩٩٩.
- ٢٤٥- مصطفى زيدان ، الكفاية الانتاجيه، في العملية التربوية، طبقاً لفاعليه المدرس، المجلة العربية للبحوث التربوية ، العدد الرابع السنة الأولى، دائرة البحوث التربوية والثقافية عين الشمس ١٩٨٤.
- ٢٤٦- محمود نصر الدين محمود، أثر أنماط مختلفة في التدريس المصغر على تنمية مهارة التساؤل عند طلبة كلية التربية، العدد(٥) جامعة اسبوط ١٩٨٧.
- ٢٤٧- مسارع حسن الراوي، دور التدريب في التنمية الاقتصادية والاجتماعي للوطن العربي. وقائع وبحوث مؤتمر تربوي ١٩٧٥.
- ٢٤٨- مسارع حسن الراوي، دور التدريب في التنمية الاقتصادية والاجتماعي للوطن العربي. وقائع وبحوث مؤتمر تربوي ١٩٧٥.
- ٢٤٩- مصطفى عبد الرحمن درويش، صحيفة التربية السنة السادسة والعشرون العدد الثاني مارس ١٩٧٤.
- ٢٥٠- مصطفى محمود الحوامده، اتخاذ القرار وأثرها على الفعالية الهيئة التدريسية، مجلة لكلية المعلمين، جامعة جرش، العدد ١١، ١٩٩٧.

- ٢٥١- مصطفى محمود الحوامده، رغبه معلمي محافظه جرش في المشاركة في اتخاذ القرار المدرس ، مجلة لكلية المعلمين ، العدد (١١) تشرين الأول ١٩٩٧ .
- ٢٥٢- المعاذ، السيد حمدي مصطفى، اثر تكنولوجيا الانتاج، ومركز التحكم لدى الفرد على العلاقة بين سلوك القائد ورضا العاملين ، مجله المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد ٤٥، ١٩٩٣ .
- ٢٥٣- الملكة العراقية، وزارة الداخلية مديريه النفوس العامة إحصاء سكان لعام ١٩٧٤. طبعه (٢) لواء العمارة.
- ٢٥٤- المنظمة العربية للتربية والعلوم، متطلبات استراتيجيه في أعداد المعلم العربي، حلقه دراسية نظمتا تونس في مسقط عام ١٩٧٩ الاتحاد العام ١٩٨٤ .
- ٢٥٥- المؤتمر العلمي، الاتحاد العام لنساء العراق، العوامل المؤثرة في دور المرأة في ١٩٧٧ الإدارة، القاهرة للنشر ٢١-٢٣-مايس دراسة رقم ٤ سنة.
- ٢٥٦- موسى أبو دلبوج، قسم مناهج والتدريس، مدى ممارسه معلمي التربية الرياضية لمبادئ التدريس الفعال وعلاقتها ببعض التغيرات، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد ١٨، العدد -٤- كانون الأول -٢٠٠٢ .
- ٢٥٧- نبيل احمد عامر صبيح، دراسة تحليله لتجارب الدول في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس المجلد الخامس - العدد (١) ١٩٨٧ .
- ٢٥٨- نبيل الثواب، المرأة العربية والتنمية، نحو دور واسع للتعليم التقني والمهني في دمج المرأة العاملة العربية في التنمية، الفكر العربي العدد ١٦ سنة ١٩٩٥ .
- ٢٥٩- نبيله الورداني عبد الحافظ، دراسة في الأسرة المنتجة، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، العدد ٧، ٢٠٠٢ .
- ٢٦٠- محمود نصر الدين محمود، أثر أنماط مختلفة في التدريس المصغر على تنمية مهارة التساؤل عند طلبة كلية التربية، العدد (٥) جامعة اسبوط ١٩٨٧ .

شبكة الانترنت:

- ١- بروكس ق.ج. بروكس ١٩٩٣ في مضمون البحث الاداري، دراسة لحالة الفصل الدراسي، الاسكندرية ف ASCD الانترنت
- ٢- هولو واي ج (٢٠٠١) حلقات الوصل البحثية: وضع الطلاب في مجموعات لتحقيق تحصيل اكبر. القيادات التعليمية، ٥٩ (٣).
- www.ascd.org/readingroom/edlead/9911/brooks.html.
- ٣- بوتنام ج. المحرر (١٩٩٨) التعليم التعاوني ولاستراتيجيات المنتجة من اجل التخمين التنوع في الفصول الدراسية. لتيمور م. د بروكس للنشر.
- www.ascd.org/readingroom/edlead/9911/brooks.htm
- ٤- جامعة منتسونا، مكتبة حقوق الانسان، التفافيه القضاء على الجميع أشكال التميز هذا المرأة ٢٠٠٤ .
- www.lumm.edu-humanrts/arabboss.22.html
- ٥- سميره عبده، المرأة العربية بين التخلف والتحرر، بيروت، ١٩٨٢. شبكة الانترنت عن الموقع
- www.Didol.org/tumia/En.html

٦- عبد العزيز سالم الصاعدي، الرؤية المستقبلية للاقتصاد الوطني شبكة للانترنت، المدينة المنورة ٢٠٠١

٧- عن مواقع الرياض ،منتدى الكتاب ، التدريب طريق كيف بدأ ومن أين ينتهي .

/ org/hnmia/En.html.www.nidaly

٨- عن الشبكة المعلومات الدولية موقع

WWW.ascd.org، reading room،edlead،9911.brooks.hem.

www.ascd]org/readingroom/edlead /9911/brooks.html

مصادر اللغة الاجنبية

1- 1 . bid .P110.

2- 1b.d.p375.

3- Biezanz – op – cit , P. 610.

4- Brown –GA and Atkins –A 1988 Effective teaching in high education London New – York Methuen p.p 658.

5- C.A.Moser survey Methode in social unevstigation-london –Hein emann1967.P .15.

6- Charles .J. Fox. civil service Reform and Ethical Accountabilities “ publics Personal . management Vol – 10 No 1981-PP98-182.

7- Charles W.(1991) “ intructural Technology Resources : Social Education 55، (7) ، P427 1991 429 p .

8- coner. James . D. O. the Miseducation of American teacher Poston Houghton Mifflin.

9- Daffy R.L . Organization Theory and Design Ard . ed . , west publishing CO.Stpanl , Mann . 1989 P 250

10-Dalaman –M- and caavland – T-N The Marrried ProFossional Woman Studying the Tolerance of the Family August 1971 – pp 531-540.

11- Daniel Lerner. The passing of traditional society maddening the middle fast.n.y.1964p46.

12-Don –Decoster Eldon schafers Management A ccounting Adecision Emphasise , John Wiley and Sonslne 1979 , pp5.11

13- Dr. Davidson and cooper occupation Stress in Female Marger : Aeomarative study journal of Management studies 24-22 1988 pp196 . 265.

14-E.Evans – Pritchard the Nner .

15-E.L.S.Cottrel , J The Adjustments of individual Ethics Aged sex Roles”Amer – socirew 1942

16-Eric Hoyle-student library of Edcation The Tole of the Teacher university of Man chest lond Henley Routle dge Kegan pall 1969 p1.

17- ewedner ,Harold,Interviewing As Ameans ofColleting Pate.Copenhagen,1973 .

18-F.H. Hilliard .Theory and Practice in Teacher Education Trends in Teacher Education London unwial 1971.

19-Florence –B-stratemeyer “ Issues and problems in Teacher Education in p. p Control –Ed- Teacher Education For.

20-Free people New York –The American A-ssaciation for Teachar Education 1956

21-G-balakhors koya –N.A.Derezhnaye and ather Woman – to day Moscow، Progress Publishers 1975.

- 22-Gerth – Hand . C.Mills .character Social Structure London . Roulledge and Kegan paul 1954 P377.
- 23-Good .T. L and Brophy . J.E .Educational . Psychology Areal listic Approach Hall , Rinehart Rwinston . N.Y.1977. P73 .
- 24-Good –C.V. Dictionary Education 3rd ed MC Grow Hill New York Book-co ., 1973
- 25-Good Carter V.”Dictionary of Education “ . secondZ-Edition –MoGraw –Hill-Book 1973 P14.
- 26-Good –william.j.Mettiod insocial Research MC.Graw. Hill London 1952-1972 pp.214-215.
- 27-Greth –andCivimill “ character and Social Structure New –York- Havcourt – Brace and c.1953.p398.
- 28- Hall .R.H. organizations . structure and Process .Englewood Cliffs. N.J. Prentic Aal inc . 1972. p.6.
- 29-Hampton . D. “ Contempavart . Management Mecoraw Hill Inc .N.Y.1977.P91
- 30-Henderson.L.parctos General sociology cambidg Harvard university press 1937-13 cited in :Riley,Miw,sociological Rescarch A case opproach,New york .1963 p1.
- 31-Henry Phelps . Drown. The inequality of pay “ Berkely university of californis Press , 1977 PP . C. 347 .
- 32-Hoim ann , , Theory, scott Willom G 1978 Hanaging The Modern Organization “Houghton Mifflin company Boston , Dallas P.322.
- 33-Hollimng . head .A. selected charactics classes in middle Western Community American Sociology reviw vol 12August 1947 p 385- co .
- 34-Holling . Chead-Aseicted Western Charactristics of classes in a middle Western Community Amercing- Socidological Review – Vol -12, August 194. P385.
- 35- Horton –j- Order and Conflict Theorier of Social problem as Competing . ldedogies “in American Journal of Sociology – No-6-1966 PP. 701-713.
- 36-HOUSTON , W.R obert .al , Translating competencies into Per For mace Measures For the Evaluation of Teaching “Arlington , Wrivginia –Document Reproduction Service -1970.p-9.
- 37-HOUSTON , W.Rolort et-at. , “Translating Competencies into Performance . Measures for the Evaluation of Teaching “Arlington , Virginia- Documentation service -1970- p.9.
- 38-Hquinn.R.E and less =PL.Attraction and Haeassment Pynamies of sexual Polities in the Work Place organization Pynamies 1984-(12-2) pp35- 46.
- 39-<http://www.nidaly.org/tnmia/En-htm>.
- 40-<http://www.pidaly.org/tumia/En.htm>.
- 41-Irma. A . 1991 “the effect of different Levels of Coding ‘ Colour V5 . Black ‘ Greyy whiticl in Facillitating achievement of different styles ‘ The Fennsylvania state University . ‘ 52 ‘ (8) ‘ p 2824 .A .
- 42- James lynch “ Teacher Education and cultural chang “ opcit . p62.
- 43-James Weiganol .Developing Teacher Competencies – New Jersey .Prentice Halley 1971 p.18-
- 44-Jay M shatrutz walter L Balks Albert C ityde David H Rosonbloom personnel mangement in G overnment Wy market Beklear Ince 1978.
- 45-John Bamberger and ather women culture and society Stanford university press ealifornia 1974 p24 .

- 46-Ken . Coannicott and David The Throy Educational Quaiaty and Effective Schooling Paris Un Esco 1994 P128 .
- 47-Korman A . Toward – ahypothesis of work Dehorior Jeunal of Applied Psyshology1970 543 . pp 31-41 .
- 48-L ysakowski R. and Walberg . H . 1982. intercultural Effect of Cues . Pariciopation and Correective Feed Dack American Educational Research Journal 559 . 578.
- 49- laura –L- vertz –“Women” occupational (Advaneement and mentoring An . Anatysis of one puplic orgamization north state university, puplic june 1985.
- 50-Laura L vertz women occupation al Advancement and mentoring Analysis of one public organization North state university public Administration Review may June 1985 pp415 p422.
- 51-Leoner Binder .the study of The Middle Fast N.Y. 1976 p515 Personal communicatio by Samiv khalaf .
- 52-Lewis – Arthur –W. The Theory of Economic Growth London -1963 . P77
- 53- Lipset, S and Smelser. NC.Change and contvorevsy in Recent American . Solology . in Barran M, Led, eontem –Paravy Solology Dead and Mead Company .N .Y.1965.P59.
- 54- Lund berg. George. Social.Resarch,Longmans 1947. p139,.
- 55-Morris . L. congan current Lssues in the Education of Teacher in Natural society For the of Education Teacher Education The T4 .year book part .11.1 1975
- 56-Moser-C.A. Survey Methods in social investigation,Heincmann London,1964 p.2.
- 57-Msismake , A . K . and Mtuk Waj Non – verbal Forms of commu Mication in Africa and Learing Education Teachn –Ology A(23) N(3) 1985 P272 .
- 58-Munister . J. Gg”Adopt Matrix Management Engineering and Construction Companies Gulf pulshing company Vol . No ,jun . 1996 P75.
- 59-Munister ; Jg”Adopt Matrix Management Engineering and Construction Companies Gulf publishing Company Vol- No- Jun-1996 p 75 .
- 60-Murary Lubiner , Tmpioyea Orientstion Personnel Journal Vol . No-4-Apill 1978 .
- 61-Mureary Lubilner “ Empioys – Orientation Personnel Journal Vol -57- N-Y-A pill 1978 p207.
- 62-Naha . Fehmy . and Naha Ramzi –Wonans Roles gocial development the national teriew of social sciences the National Center for social and Crimin ological research Egypt No .zvol . Maye 1976 . p19.
- 63-Neill . R . Weency The Art of managing Califorenial Addison Wesley Publishing Co 1981P 121 .
- 64-Parsons –and Bales The Family Socializing and interaction process the Free gress .
- 65-Pringle .C.P. Jenning – SB.F and congenecke J.G Mamaging organizonal Function s and Behaviors ecolumbus Merrill publishing company 1988 p251.
- 66-Rapport mandial sur Leadevel oppementihumaini 1999 parrs Economic 1999.
- 67-R-A-Tompson –the stitzation and Profession . Development of the teachers lsues and strakegiess. the manogemant teacher sevies 1990 p 124.
- 68-Robert .W. Richey . The Development of Moder concepts of Education for Teaching An introduction for Education. London . MC. Grow ltiv Book comp . sixth . E.D .1979 p319.
- 69-Robert .w.Riche”The Development of moder conceptsod Education for Zeaching Ahintro duction for Education Zon.don.mc.graw Five Book compsinth E d.1979 .

- 70-Schermerhorn , John R.;and etal” Organizational Bahaviar “, 6th ed ., John Wilkey and sons , inc., 1997 .p 4-8.
- 71-scotte.J.W.Saures of social change in community.Family and Fertil·in obuerto Rican zown” American journal of sociology- Vol-772-no5-1· march 1969 pp 55-53.
- 72-selection . Attraction Model schnelder –B the people Masked H place. pevsonnel psychology 1987(4-14)pp 437-453.
- 73-Sergiovanni , Thomas “ Factor “ Which affect satis fion and disatis facion of Teacher Journal of Education al A dministration . May 1967.P.11.9.
- 74-Social Ressaiech- An- internation Quarterty of the S- sciences-Vol 39-Ne york 1972-p358
- 75-Sofor –C. organization in Theory and practice London . Heinemann Educational Book 1973 p7.
- 76- Stolurow . lond . pabel –k- letter to the Assessment of teaching in Aruno –A- Bollachk(Ed) Theory and Reseach . Teaching –N-Y-coulum bia university Teaching college Bur eat of Publication 1963 P384.
- 77-Task success Task . popularity and self Esteem as in Fluences an Task. Liking Journal of Applied Psychology 1968 (52-13)pp484 -490.
- 78-Telcott- Parsons- The Social- systemic Leneose The Fern Press –London 1951 p8
- 79-Theory Deciogny . communniation andio Visuellest Pedngarge Edition Labo Bruxelles 1973 P55.
- 80-Theory. Deciogny . Communnication andio Visuellest Pedngarge Edition Labo Braxellex 1973.
- 81-Thredgold . f.Human . Relation in Modern industry loundon university Baper Back 1963 P1
- 82- ths of Dominance collected attieles on weman cross culturall Elean on and Burke leacok Monthly Review press –N-Y-and lond 1981 P.315.
- 83-TiR.s ARBIW-“ Rote Theory “tn G-LINDZE H-ed Social Psychologg –Addison Wesley can Mass USA 1954 PP 233-258 .
- 84-Tiris ARBLW.” Role Theory “. In .G.LiNDZE.it.ed Secondary. Addison .Weslayean Mass.
- 85-Tomes- Iyneh-The Tarining of Selective Secondary Feacher opcit.
- 86-Tueo dore Coplow , Element Tary Sociology New York . Printic .Hal-ine. 1971.
- 87--UNES co.1984.
- 88-W . H.KILPA . TKICK . Philosophy of Education Macmittan .CO. New York.
- 89-W. G – SYMNER”Folk Ways” Boston , Ginn and Co . 1906 – 1953 – P .70.
- 90-W. G – SYMNER”Folk Ways” Boston , Ginn and Co . 1906 – 1953 – P .70.
- 91-W.F.O.GBURN-social change Huebecb NEW York. 1922 p200- 201.
- 92-W.F.O.GBURN-social change Huebecb NEW York. 1922.
- 93-W.H Tkick Philosophy of Education Macmittan.co. New York.1922.
- 94-Wanger . J.A.11. 1995.studies of in dividuualism _ collectivism . Effects on Cooperation in Groups A academe of management Journal Vol .38.
- 95-Wanger . J.A.11. 1995.studies of in dividuualism _ collectivism . Effects on Cooperation in Groups A academe of management Journal Vol .38.
- 96-Waton, Charles .E. 1979.” Management Development Through Training “Addison _ Wesley Publishing company in . united States America PP 11 . 10 .

- 97- Watson, Charles E. 1979. "Management Development Through Training" Addison-Wesley Publishing Company in United States America PP 11 . 10 .
- 98- Weber M. Theory of social and Economic Organization .N. 4 Free Press 1969 P6.
- 99- Weber M. Theory of social and Economic Organization .N. 4 Free Press 1969 P6.
- 100- Weinstein ' 1979 'The Physical Environment of the school Review of Educational Research 42 577 blo .
- 101- Weinstein '1979 'The Physical Environment of the school Review of Educational Research 42 577 . blo .
- 102- William G Scott Organization theory in Overview and an Appraisal of Management .
- 103- WILLIAM Chafe .Woman and Equality ,OX Ford university press 1972 P A.
- 104- William H. Lucio John- D-McNer Supervision in Thought –and action –new York McGraw Hill – Book Inc 1979 – P93.
- 105- William G. Scott, Organization Theory in Overview and an Appraisal of Management April 1961 pp15. 16.
- 106- William G. Scott Organization Theory in Overview and an Appraisal of Management April 1961 pp15. 16.
- 107- Wollard . Jean and Mirander Lowe .Women taking Leadership in organization How Traditional insurance company Develops Women For Management . Training officer August 1988 P24 No .Y.
- 108- Wollard . Jean and Mirander Lowe .Women taking Leadership in organization How Traditional insurance company Develops Women For Management . Training officer August 1988 P24 No .Y.
- 109- Wollard . Jean and Mirander Lowe .Women taking Leadership in organization How Traditional insurance company Develops Women For Management . Training officer August 1988-No.Y.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة بغداد /

كلية الاداب / قسم علم الاجتماع

الدراسات العليا / الدكتوراة

م/ أستبيان

الاخت التدريسيه الفاضلة....

تروم الباحثة القيام بدراسة تهدف الى (تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية) وهي من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، ونظرا لما تمتعون به من سمعة علمية وخبرة دراسية في ميدان لتربوي عامة والتدريس خاصة فنتوجه الباحثة اليكم بهذا الاستبيان لأبداء ملاحظاتكم بالإجابة على الاسئلة الموجهة اليكم لأثراء الدراسة بالمعلومات التي تعهدا اليكم .

شاكرين تعاونكم معنا

الباحثة

البيانات الشخصية:-

س١: العمر () سنة .

س٢ : محل الإقامة:

زقاق:

محلة :

حي:

أخرى:.....

س٣ التحصيل العلمي: كلية

س٤: التخصص:

س٥: تاريخ التعيين :

س٦ : الدخل الشهري: () دينار.

س٧: عدد سنوات الخدمة منذ التعيين: () سنة

س٨ : هل اخترت العمل في مجال التدريس بسبب الرغبة الشخصية ؟

كلا:

الى حد ما:

س٩ ما عدد الحصص التي تقومين بتدريسها اسبوعيا؟

() حصة.

س١٠ : ما عدد الحصص الدراسية التي تشعرين انها يمكن ان تكون مناسبة لكي تستطعين القيام بعملك بصورة فعالة)

(.

س١١: ما معدل عدد الشعب التي تقومين بالتدريس فيها؟

() شعبة.

س١٢: ما معدل الطلبة في الشعبة الواحدة؟

() طالبا.

س١٣: كيف تستطعين التوفيق بين عملك ومستوى عدد الطلبة في الشعبة الواحدة؟

س١٤ : هل تعانين من قدم ورداءة الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس؟

كلا:

الى حد ما :

نعم :

إذا كانت الإجابة بنعم هل تساهمين في العمل على تطويرها وكيف؟

س ١٥ : هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرسة؟

نعم : كلا:

إذا كانت الإجابة بنعم ماذا تقترحين لتطويرها؟

س ١٦ : كيف تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرسة؟

١ - تقلل من التفعيل:

٢ - تزيد من التفعيل :

س ١٧ : ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دورك كمدرسة؟ أشيري الى اكثر من واحدة.

١ - الكتب المنهجية: ٢ - الندوات ذات العلاقة:

٣ - التلفزيون التربوي: ٤ - المؤتمرات ذات العلاقة:

٥ - امور اخرى تذكر:

س ١٨ : ما عدد الدورات التأهيلية التي شاركتي بها منذ التعيين؟

() دورة.

س ١٩ : هل تعتقدين بأنك بحاجة الى تقويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية والتدريبية ليكون عطائك اكثر؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٠ ماهي الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت بها ؟

علمية ومعرفية : فنية وتعليمية : عامة :

س ٢١ : اذا كنت تعملين في مدرسة مختلطة او سبق ان عملت فيها ماهي الصعوبات التي تواجهك فيها اذكريها؟

س ٢٢ : هل اطلعت على الشؤون الادارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الامور المتعلقة بامتيازاتك والعقوبات التي

قد توجه اليك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٣ : هل تعتقدين ان وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دورا مهما في ادائك اعملك في المدرسة؟

نعم : الى حد ما : كلا :

س ٢٤ : هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي بسبب الظروف الشخصية والعائلية؟

نعم : الى حد ما : كلا :

س ٢٥ : هل استنفذت اجازاتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية؟

نعم : الى حد ما : كلا :

اذكان الجواب نعم ما لاسباب اذكريها؟

س ٢٦ : هل اصدرت لك عقوبة او عقوبات في مجال عملك كمدرسة؟

عقوبة واحدة : اكثر من عقوبة : لا توجد :

س ٢٧ : هل حصلت على عدد من الت شكرات في مجال عملك كمدرسة ؟

نعم : عددها : تشكرا : كلا :

س ٢٨ : هل تمارسين عملا اضافيا الى جانب عملك كمدرسة؟

١- التدريس الخصوصي : ٢- الخياطة : ٣- أخرى تذكر :

س ٢٩ : ماهي الصعوبات التي تواجهك في العمل ؟

اشيري الى اكثر من واحدة :-

١- طول فترة الدوام

٤- المستوى العلمي المتدني للطلبة.

٢- ازدياد الدوام

٥- قلة الوسائل التعليمية

٣- سوء الادارة المدرسية

٦- زيادة حجم الطلبة في الشعب

٧- امور أخرى تذكر....

س ٣٠ : هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافى مع مساهمة الرجل فيها ؟

نعم : الى حد ما : كلا :

س ٣١ : برأيك كيف تساهم المرأة في أنجاح البرامج التربوية في مدرستها اسوة بما يقوم به الرجل؟

س ٣٢ : هل يتم استدعاء اولياء امور الطلبة لأسباب عملية وسلوكية خاصة بهم ؟

نعم : الى حد ما : كلا :

س ٣٣: هل تستطيعين المرأة ان تتحمل مسؤوليات ادارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في منطقتها؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٣٤: هل تشعرين بأن الإدارة تهتم بك وتأخذ بأرائك ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار ؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٣٥: هل تشاركين في اتخاذ القرارات الارية ذات العلاقة بالمدرسة؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٣٦: هل تقوم الإدارة المدرسية بالاهتمام بأداء المدرسين وهل لها ضوابط مكتوبة ومعلنة مسبقا في هذا المجال ؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٣٧: هل تستخدم الإدارة المدرسية التي تعلمين بها نظاما للحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الاداء ؟

نعم : الى حد ما : كلا:

إذا كان الجواب بنعم ما هي طبيعة هذه الحوافز؟

س ٣٨: هل تمارس ادارة المدرسة التميز على اساس الجنس (ذكر - انثى) في معاملة بين التدريسيين؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٣٩: هل تشعرين ان هناك ثقة متبادلة بين الهيئة التدريسية وادارة المدرسة؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٤٠: هل تتمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في انجاح المسيرة التربوية؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٤١: هل تشعرين اقامة دورات تقوية بدلا من الدروس الخصوصية؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٤٢: هل تمارسين الزيارات العلمية والانشطة الفنية مع الطلبة ؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٤٣: هل هناك اهتمام من قبل المدرسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية؟

نعم : الى حد ما : كلا:

س ٤٤: هل يؤدي الاشراف التربوي دوره في متابعة العملية التدريسية بنظرك؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٥ : هل ترين ان هنالك قصور بالاشراف التربوي من النواحي العلمية والادارية ويؤثر سلبا على فعالية دور المرأة في المؤسسة التربوية؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٦ : هل انت عضو في اللجنة النقابية للمعلمين ؟

نعم : كلا:

س ٤٧ : هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية الاجتماعية للمدرسين؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٨ : ماهي الطرق والصيغ التي تعتقدين انها يمكن ان تساهم في تفعيل دورك كمدرسة؟

- ١
- ٢
- ٣
- ٤

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للبنين	٦٢٤
للبنات	٣٣٢
مختلطة	٣١٦
تعمل	٧١٢
فيها انسداد	٢٢٥
مهجورة	١٧٩

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للذكور	١٧٥
للاناث	١٦١
مختلطة	١٣٦
تعمل	٢٦٦
فيها انسداد	٩٧
مهجورة	٣٣

عدد المدارس التي جدرانها	
فيها تصدع	٢١٥
ليس فيها تصدع	١٢٨
عدد الغرف ذات الجدران المتصدعة	١,٦٣٧

عدد أجهزة التبريد :	
مراوح	١,٦٤١
مبردات هواء	٦
مكيفات	٠

اضرار الابنية المدرسيه	
لم تضرر	١١٢
سرتت	٢٢١
حرقت	١٢
قصفت	١٤
اضرار من الدرجة الاولى	١٣٣
اضرار من الدرجة الثانيه	٢٨
اضرار من الدرجة الثالثه	١٣١
اضرار من الدرجة الرابعه	١٧
مرممة	٢٣١
غير مرممة	١١٢

خدمات المجاري	
غير متوفرة	٢٣٣
خزانات /لاتعمل	٢٦
شبكة المجاري /لاتعمل	٤
خزانات /تعمل	٥٨
شبكة المجاري/تعمل	٢٢

سياج المدرسة			
لا يوجد سياج	٩٤		
المصدر	بحالة جيدة	متصدع	غير أمن
سياج من السمنت	٩٥	٣٤	٧٣
سياج من الاسلاك	٢	١	٢٤
سياج من مواد أخرى	٢	٢	٠

خدمات المجاري	
غير متوفرة	٢٣٣
خزانات /لاتعمل	٢٦
شبكة المجاري /لاتعمل	٤
خزانات /تعمل	٥٨
شبكة المجاري/تعمل	٢٢

عدد الغرف المستعملة ك:	
صفوف	٣,٢٧٣
غرف ادارة	٦٧٧
غرفة مختبر	٤٧
غرفة مكتبة	٤٢
غرفة حارس	١٤٠
أخرى	٣٨٣

عددالغرف التي أرضيتها:	
حيدة	٢,٤٤٦
غير حيدة	٧٤٥
متضررة	١,٢١٨

عدد المدارس التي سقوفها	
فيها تسريب	١٦٧
ليس فيها تسريب	٦٠

عددالغرف التي أبوابها:	
حيدة	٢,٥٢٧
غير حيدة	١,٤٠٧
متضررة	٧٣١

المادة الاساسية التي بنيت منها المدرسة	
طابوق	٢٤٢
حجر	٥
بناء جاهز	١٥
طين	٥٦
خيمة أو صريفة	٢٥

خدمات الماء		
غير متوفرة	١٢٧	
المصدر	غير كافية	كافية
البلدية	٢٧	٨٩
البنر	١	٠
النهر	٢٩	٨
الصحاريح	٢	١
مصادر الاخرى	٧	٢

عدد الغرف التي زجاج نوافذها:	
حيدة	٢,٤١٤
متضررة	١,٤٦٦
مفقوة	٦٣٤

عدد المدارس التي خدمه الكهرباء فيها:	
غير متوفرة	٧٤
متوفرة/متوصلة	١٤٧
متوفرة/متقطعة	١٢٢

جمهورية العراق
وزارة التربية

٢٨٥٦
٥٢٢

بسم الله الرحمن الرحيم

عمادة
معهد التدريب والتطوير التربوي
العدد / ٤٧٤
التاريخ / ٥/٤/٢٠٠٥

تربية بيان

الى / المديريات العامة للتربية في المحافظات كافة / مديرية التدريب التربوي /
عدا اقليم كردستان
م / الخطة التدريبية لعام ٢٠٠٥

تحية طيبة
نرافق لكم طيا نسخة من الخطة التدريبية لعام ٢٠٠٥ ومؤشرات تنفيذها مع برنامج الدورة
والتي تقتصر على تدريب العائدين من المعلمين والمدرسين الى الخدمة جميعا . كما تضمنت اية
احتمالات في زيادة الاعداد المتوقعة للعائدين . امين ان تنفيذ بكل حبه واهتمام كبيرين ... مع التقدير

د. انعام مهدي عيسى
ع / وزير التربية
٢٠٠٥/٤/١٧

نسخة منه الى /
مكتب الوزير / للتفضل السيد الوزير بالاطلاع مع نسخة من
الخطة والبرنامج والمؤشرات .. مع التقدير
المديرية العامة للشؤون المالية / ترافق لكم نسخة من الخطة تتضمن توزيع المبالغ
على المحافظات لتبلغ الجهات المعنية بذلك . مع التقدير
المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثالثة / مديرية التدريب التربوي للتنسيق مع
مديرتي تربية الرصافة الاولى والثانية بخصوص تدريب عاندي
مديرتكم مع التقدير
المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة / مديرية التدريب التربوي للتنسيق مع مديرتي
تربية الكرخ الاولى والثانية بخصوص تدريب عاندي مديرتكم مع التقدير
معهد تطوير تدريس اللغة العربية / للتفضل بالاطلاع على خطة معهدنا واجراء اللازم فيما
يخص اللغة العربية والتربية الاسلامية .. مع التقدير
مكتب العميد / للمعاون العلمي / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير
مديرية التدريب

اسماء

ملحق رقم (٤)

خطة تدريب العائدين الى الخدمة من المعلمين والمدرسين عدد المتدربين المتوقع تدريبهم ٣٠٠٠٠ متدرباً

الملاحظات	عدد الدورات المتوقعة	عدد الشعب في الدورات المتوقع تنفيذها	عدد الشعب	المجموع	عدد المعلمين الحالي	عدد المدرسين الحالي	المحافظات
١- عدد المتدربين في الشعيه الواحده (٣٠) متدرباً ٢- مدة دوره (١٢) تدريباً فعلياً ٣- عدا بغداد تم تسلسل المحافظات من أعلى عدد الدورات التي ستنفذ في (البصره) الى أقل عدد (كركوك)	١٧	٨٤	٧٦	٢٢٧٧	١٦٤٥	٦٣٢	بغداد الكرخ/١
	١٠	٤٨	٣٩	١١٦٨	٦٩٨	٤٧٠	بغداد الكرخ/٢
	١٤	٦٧	٥٩	١٧٨٠	١١٢٠	٦٦٠	بغداد الرصافة/١
	٩	٤٤	٣٦	١٠٧٧	٦٥٩	٤١٨	بغداد الرصافة/٢
	٢٠	١٠٠	٩٠	٢٧٠٠	١٥٤٠	١١٦٠	البصرة
	١٥	٧٦	٦٧	٢٠٠٨	١٣٨٩	٦١٩	النجف
	١٥	٧٦	٦٧	١٩٩٥	١٥٠٦	٤٨٩	بابل
	١٤	٧٠	٦٢	١٨٤٣	١٢٧٨	٥٦٥	نينوى
	١٣	٦٢	٥٤	١٦١٨	١٣١٤	٤٠٣	المتنى
	١٣	٦١	٥٣	١٥٩٨	١٠١٨	٥٨٠	القادسيه
	١١	٥٤	٤٦	١٣٧٠	٨٨٠	٤٩٠	كربلاء
	١١	٥٢	٤٤	١٣٢٦	٨٧٩	٤٤٧	واسط
	١٠	٥٠	٤٢	١٢٧١	٧٤٢	٥٢٩	ديالى
	٩	٤٢	٣٤	١٠١٩	٧٣١	٢٨٨	ميسان
	٨	٣٨	٣١	٩٢١	٤٩٦	٥٢٥	ذي قار
	٧	٣٣	٢٦	٧٨٣	٥٨٥	١٩٨	صلاح الدين
	٦	٣٠	٢٣	٦٩٤	٤٤٨	٢٤٦	الانبار
	٣	١٣	١١	٣١٦	١٩١	١٢٥	كركوك
	٢٠٥	١٠٠٠	٨٦٠	٢٥٧٦٤	١٧١١٩	٨٦٤٥	المجموع

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي
مشروع إعادة تأهيل المدرسين والمعلمين العائدين الى الخدمة
اولا: المدرسون

مدة الدورة : ٢١ يوما تدريبيا، بواقع ثلاث جلسات تدريبية يوميا (٦ محاضرات)
الموضوعات:

١- المحور العام (٦ أيام)، ويشمل :

المواطنة ، طرائق التدريس، التقنيات التربوية، علم النفس المراهقة ،التشريعات التربوية
المحور التخصصي (٦ أيام)، ويشمل :

توزيع المتدربين على مجموعات وبحسب التخصص :

التربية الإسلامية، اللغة العربية ،اللغة الإنكليزية ،الرياضيات ،الفيزياء ،الكيمياء ،علوم الحياة
العلوم الاجتماعية (الجغرافية، التاريخ، الاقتصاد السياسي، علم الاجتماع)، التربية الرياضية ، التربية الفنية
ثانياً: المعلمون

مدة الدورة : ٢١ يوما تدريبيا، بواقع ثلاث جلسات تدريبية يوميا (٦ محاضرات) الموضوعات:

٢- المحور العام (٦ أيام)، ويشمل :

١- المواطنة ،٢- طرائق التدريس ،٣- التقنيات التربوية ،٤- علم النفس المراهقة ،٥- التشريعات التربوية
٢- المحور التخصصي (٦ أيام)، ويشمل :

١- توزيع المتدربين على مجموعات وبحسب التخصص :

٢. العام، ٣. التربية الإسلامية واللغة العربية والاجتماعيات، ٤. اللغة الانكليزية، ٥. الرياضيات والعلوم، ٦. التربية الرياضية ، التربية الفنية

مفردات المواطنة

ت	الموضوع	عدد الساعات
١	المفاهيم والمرتكزات الاساسيه للمواطنة.. مفهوم المواطنة واهدافها واهميتها ، دور الدولة في المواطنة الصالحة ، المواطنة ولائحة حقوق الانسان	١
٢	سلوكيات المواطنة ،التسامح ،التعاون العمل الجماعي ،الشعور بالمسؤولية ، التحضر (المدنية)،الولاء والنتماء للوطن اعتناق القيم الوطنية،نبذ النعرات الطائفية والعنصرية، نكران الذات وتجسيد تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.	٣
٣	العوامل المؤثرة في بناء المواطنة الآلآفمع المعتقدات الاجتماعية والاقتصادية والاساسية السائدة ،سيادة القانون، المسؤولية الاجتماعية ،الحقوق والواجبات ،حرية الرأي والصحافة والمعتقد الديمقراطية ووحدة المجتمع، الديمقراطية والمجلس البلدية	٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ جلسات تدريبية)

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

ت	مفردات التقنيات التربوية	الموضوع	عدد الساعات
١	- مفهوم التقنيات التربوية، أهمية التقنيات التربوية، مصادر التقنيات التربوية.		٢
٢	انواع التقنيات التربوية: سمعيه، بصريه، سمعيه بصريه، قواعد استخدام التقنيات التربوية		٢
٣	عرض واستخدام لبعض التقنيات التربوية، المسجل، جهاز عرض السلايدات، جهاز العرض الفوق الرأس ، الافلام التعليمية، الحاسوب ،جهاز الفيديو VCD		٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ تدريبيه)	

ت	مفردات علم النفس الطفل (للمعلمين)	الموضوع	عدد الساعات
١	- اهمية مرحلة الطفوله - طرق دراسته علم نفس الطفل :الملاحظة، تاريخ الحياة، الطريقة التحليليه، الطريقة التجريبية، دراسة الحالة.		٣
٢	مشكلات الطفولة: الاثار النفسيه والاجتماعيه الناجمة عن : الحرمان من الامومة، الخوف، التبول الغير الارادي، مص الاصابع ،التلثم والتأتأة		٢
٣	الفروق الفرديه بين الاطفال : الذكاء -التكيف الاجتماعي-المتوى التعليمي		١
	المجموع	٦ ساعات (٣ تدريبيه)	

ت	مفردات علم النفس المراهقة (للمدرسين)	الموضوع	عدد الساعات
١	طبيعة المراهقة ،خصائص المراهقة ، الخصائص الجسميه للمراهق الخصائص الاجتماعية للمراهق ، الخصائص النفسية للمراهق		٤
٢	معالجة مشاكل المراهقين، (مناقشة مشاكل واقعية وميدانية تنفذ بمشغل تدريبي)		٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ تدريبيه)	

- مؤشرات تنفيذ الخطة: ١. برمجة الخطة على مدار اشهر السنة وارسالها اليها لغرض المتابعه .
٢. وجوب تنفيذ الخطة كاملة وعدم السماح للمتدربين بالتأجيل مهما كانت الظروف .
٣. بخصوص الاختصاصات المتناظرة بين الابتدائي والثانوي وفي حالة كون اعدادهم قليلة فيتم دمجهم في الجانب التخصصي.
٤. الاستعانة بالاختصاصيين والمشرفين واساتذة الجامعات من المتخصصين في طرائق التدريس ومدرسي المعاهد من حملة الشهادات العليا وقادة التدريب لتغطية الجانب التخصصي للبرنامج.
٥. الاستفادة من التقنيات والاجهزة التي تم توفيرها في اقسامكم من منظمة اليونسيف في التدريب.
٦. تزويدنا بالالامر الادارية بالمحاضرين في الدورات قبل بدء الدورة بوقت مناسب لغرض التدقيق.
٧. ارسال تقارير احصائية شهرية باعداد الدورات المنفذة للمعلمين والمدرسين كل على حدة واعداد المتدربين فيها المنفذة خلال كل شهر وفي موعد اقصاه الـ (٢٠) من كل شهر .

ملحق (٥)

يوضح الجدول المؤسسة التربوية العادين والمعينين

موظفي الخدمة	حارس امني	العدد			نوع البرنامج
		موظف	مدرس	معلم	
١٨١	-----	٩٨	٣٤١	٩٠٠	أعادة تعيين المفصولين سياسي
-----	١٠٠٧	٥٠	٤٥٤	٣٠٥٧	تعيين جديد
١٨١	١٠٠٧	١٤٨	٧٩٥	٣٩٦٤	المجموع

ت	رقم وتاريخ الامر الاداري	المعينين	المباشرون	معلم	الملاحظات
	٢٠٠٤/٢١١١١ في ٢٠٦٨٦	٥٤٧	٥٤٧	معلم	
	٢٠٠٥/١١٢٧ في ٧٣٠	٥٩٥	٥٩٥	معلم	
	٢٠٠٥/٢١٢٧ في ٥٦١	٢٠٧	٢٠٧	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٢ في ٢١٥١	١٤٨٦	١٢٨٥	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٤٤ في ٢٣٦٨	١٨	١٨	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٢ في ٢١٥١	٢٠٤	٢٠٤	معلم	
	٢٠٠٤/١٢١٢٨ في ٢٢٩٩	١	١	معلم	
	٢٠٠٤/١٢١٢٠ في ٢٧٣٨	١	١	معلم	
	٢٠٠٤/١٢١١٩ في ٢٨٣٥	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/١١١١٩ في ٥٣٤	٣	٣	معلم	
	٢٠٠٥/١١١١٩ في ٥٥٨	٢	٢	معلم	
	٢٠٠٥/٢١١٣ في ١١٦٠	٢	٢	معلم	
	٢٠٠٥/١١١١٧ في ١٨٥٢	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٢١٢٢ في ١٤٢٠	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٤ في ٥٤٦٤	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٧ في ٢٢٨٢	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٧ في ٦٢٢٩	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٥ في ٢٣٨٨	١	١	معلم	

ملحق (٥)

المديرية العامة لتربية ميسان لمعادين الى الخدمة والمباشرين فعلاً

ت	رقم وتاريخ الامر الوزاري	المعادون للخدمة	المباشرون	معلم	مدرس	موظف
	٢٢٤٨ في ٢٠٠٤/٢/٥	٨٤	٨٤		٨٤	
	٢٣٥ في ٢٠٠٤/٣/٢٧	٧	٧		٧	
	١٥٠٨ في ٢٠٠٤/٧/١١	٧	٧		٧	
	١٩٧٠ في ٢٠٠٤/٨/١٧	١٢	١٢		١٢	
	٢٦٦٢ في ٢٠٠٤/١٠/٩	٥	٥		٥	
	٢٤٤٢٠ في ٢٠٠٤/٩/٢١	١	١		١	
	٣٨٦٤٠ في ٢٠٠٤/١٠/٢٦	١	١		١	
	٣٢٠٣٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٢	٢		٢	
	٣٢٦٩٠ في ٢٠٠٤/١٢/١٨	١٥	١٥		١٥	
	٣٣٤٤١ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٩	٩		٩	
	٣٣١٥٦ في ٢٠٠٤/١٢/٢٣					
	٣٣٥٨٤ في ٢٠٠٤/١٢/٢٩	١	١		١	
	١١٤ في ٢٠٠٥/١/٣	١٣	١٣		١٣	
	٣٣٤٥٠ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٢	٢		٢	
	٣٢٧ في ٢٠٠٥/١/٨					
	١١٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٦	١	١		١	
	١٣٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٨	٢	٢		٢	
	١٣٩٢ في ٢٠٠٥/١/١٨					
	١٧٦٢ في ٢٠٠٥/١/٢٦	١٣	١٣		١٣	
	١٧٩٥ في ٢٠٠٥/١/٢٦					
	٩٢٥ في ٢٠٠٥/٢/٥	٣	٣		٣	
	١٧٩٦ في ٢٠٠٥/١/٢٦					
	٣٤٣٠ في ٢٠٠٥/٢/٢١	١٣	١٣		١٣	
	٢٢٠٣ في ٢٠٠٥/٣/٢٣	٢٩	٢٩		٢٩	
	٢٧٠٢ في ٢٠٠٥/٥/٢	١	١		١	

ت	رقم وتاريخ الامر الوزاري	المعينون	المباشرون	موظف
	١٥٠٨٧ في ٢٠٠٤/٧/١١	٦	٦	٦
	٢٢٤٨ في ٢٠٠٤/٢/١٥	١٣	١٣	١٣
	٢٣٥ في ٢٠٠٤/٣/٢٧	٤	٤	٤
	١٩٧٠ في ٢٠٠٤/٨/١٧	٢	٢	٢
	٢٦٦٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٥	٥	٥
	٣٢٠٣٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٣	٣	٣
	٣٢٦٩٠ في ٢٠٠٤/١٢/١٨	٧	٧	٧
	٣٣٤٤١ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٥	٥	٥
	٣٣١٥٦ في ٢٠٠٤/١٢/٢٣	٥	٥	٥
	١١٤ في ٢٠٠٥/١/٣	٥	٥	٥
	١٣٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٨	١	١	١
	٣٤٣٠ في ٢٠٠٥/٢/٢١	١	١	١
	٢٢٠٣ في ٢٠٠٥/٢/٢٣	١٥	١٥	١٥
	٢٦٠٤ في ٢٠٠٥/٤/٢٠	١	١	١

ملحق (٧) جدول مدخل

ملحق (١١)

بين الكادر الاداري للمديرية التربية العمارة

(أسماء الشعب ومسؤوليتها وتحصيلهم وتاريخ التعيين وهل مثبت أو وكالة)

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل الدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
قسم التخطيط التربوي	الاحصاء	ساجدة حمود جعفر	تجارة/ معهد معلمات		مثبت
	القوى العاملة	لمياء حسن محمد	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	التعليم الالزامي	سعدية داود سلمان	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	المتابعة	نعمة صالح طعمة	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	الحاسبة الالكترونية	لم تفتح شعبة بعد			
قسم الابنية المدرسية	الادارة الهندسية	عبد الزهرة فندي كباشي	هندسي مدني	١٩٩٣/٨/١٦	وكالة
	تأهيل الابنية المدرسية	رحيمة عباس محمد	معهد فني/بناء	١٩٨٨/١٢/٢٥	وكالة
	شعبة البرمجة والتطوير	ضياء حسين عبد الواحد	بكالوريوس/هندسة كهرباء	٢٠٠٢/٨/٢٠	وكالة
	شعبة التنظيم والمتابعة	ابنسام جبار حواس	معهد فني/رسم هندسي	١٩٩٣/١٢/٢٥	وكالة
قسم التدريب التربوي	التدريب التربوي	عبد الكريم كامل عثمان	دبلوم معهد	١٩٧٩/٩/١	وكالة
	الأشغال اليدوية	عبد اللطيف ماضي حسان	معهد الفنون الجميلة	١٩٦٠/٦/١	أصيل
	قسم العلوم	شاغر			
	البطاقة التدريبية	سناء غضبان سكر	المتوسطة	١٩٨٨/٢/٢٩	أصيل
	قسم النشاط الرياضي	التربية الكشفية	ماجد خلف كرم	دبلوم تربية رياضية	٢٠٠٢/٣/٢١
	الادارة والتنظيم	عبد الكريم محسن	=	٢٠٠٢/٣/٢٠	أصيل
	وحدة البيئة والصحة المدرسية	مؤيد جمعه حسون	التربية الرياضية		أصيل
	الصحة	شاكر محمد حسون	=	٢٠٠٢/٣/٢١	اصيل
	الرياضة المدرسية	رحاب كاظم جاسم	دبلوم تربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	وكاله
	البحوث والدراسات	ناجية عبد السادة	إعدادية	١٩٨٦/٢/٦	أصيل
قسم الأشراف التربوي	الأشراف التربوي	حبيب شاكر علي	متوسطة	١٩٧٨/١٢/٣	أصيل
قسم حاسبات المهني	الحسابات المهني	كريمه راشد موسى	اعدادية التجارة	١٩٨٥/٤/١٤	وكالة
	شعبة الشؤون الفنية	رجاء جواد لعبيبي	بكالوريوس	١٩٩٣/٣/١٨	وكالة
	شعبة شؤون الطلبة	اسراء رياض عبد زهره	اعدادية التجارة	٢٠٠٤/٣/١	وكالة
	شعبة الذاتية والملاك	امال جري مجيد	متوسطة	٢٠٠٤	وكالة

اصيل	٢٠٠٢/١١/١٣	بكالوريوس فيزياء	محمد عبد الحسن محسن	الحاسوب	الشؤون الفنية
اصيل	١٩٩٨/١٢/٧	بكالوريوس	رافد حوزي وهيم	الوثائق الخارجية	
اصيل	١٩٩٥/١/٣١	بكالوريوس	هيام عبد الجبار عبد	الوثائق / كانت مسؤولة شعبة الادارة والذاتية ١٩٩٤	
اصيل	١٩٩١/٣/٢٧	متوسطة	حسن سليم محمد	الامتحانات	
اصيل	٢٠٠٣/١٠/٢٩	اعدادية التجارة	فداء علي عبد الحسين	المناهج والكتب	
اصيل	٢٠٠١/١٠/١٣	اعدادية / دبي	داليه علي عبود	شؤون الطلبة	
اصيل	١٩٩٦/١/١٣	متوسطة	هيفاء عبد الله قطان	المكتبات	
اصيل	١٩٩٩/١٢/٢٩	متوسطة	رحاب سعدون حسين	المختبرات	
اصيل	٢٠٠٠/٧/٥	اعدادية زراعة	سهام زغير محسن	الطابعة	
اصيل	١٩٩٤/١/٥	اعدادية التجارة	ابتسام فالح حاسد	رياض الاطفال	
اصيل	٢٠٠٣/٤/١	بكالوريوس	رياض محمد مجيد	الوسائل التعليمية	

وكالة	١٩٧٥/٧/١٥	اعدادية	دليل شناوه مطر	المخزن الثانوي	المخازن
وكالة	١٩٩٣/٦/١٥	معهد فني	سليمة حسن فاضل	مخزن الابتدائي	
وكالة	١٩٩١/١/٢٢	ادارة مخازن	مها حميد جلوب	شعبة الحاسوب	
اصيل	٢٠٠٣	متوسطة	مهدي حمدان حسان	فنون مسرحيه	١.
اصيل	٢٠٠٣		كاظم فندي شلل	فنون موسيقيه	٢.
وكالة/معلم	٢٠٠٤	معلم	نهاد احمد اسماعيل	نون تشكيليه	٣.
وكالة/معلم	٢٠٠٤	معلم	خالد علوان سلمان	الشؤون الاوليه	٤.
وكالة/معلم	٢٠٠٤		سعد فحلي حسين	الخط العربي والزخرفه الاسلاميه	٥.

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحرس ضمن ملك المدرسة.

* الرجاء مل كافة الحقول وبمنتهى الدقه والامانه وارسالها خلال يومين من تاريخ إستلامها .

مفوضية لشمامه البنات

العدد / /
تاريخ

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

داره مدرسه
السيار للبنات

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
1	قناة اسماعيل سمار	رياضيات	علوم	80 - 81	1984/4/1	1984/8/1	مديرة مدرسه
2	زينب ساهر موسى	تربية فنيه	تربية فنيه	1987/1987	1997/4/8	2003/7/1	معلمه
3	هدى سليمان ابراهيم	رياضيات	تربية	2004	2003/7/16	2003/7/1	مدرسه علمي بلال
4							
5	سون عبد الحكيم حاسم	لغة عربية	تربية / لغات	1992	1992/8/8	2006/11/2	معلمه
6	نورا اسماء محمد عبد الحكيم	لغة عربية	تربية / لغات	2001	2007/1/27	2006/4/2	معلمه
7	ناربه نجم عبد	لغة ولغات	تربية / لغات	1996	1996/9/8	2011/9/27	مدرسه علمي بلال
8	هيبة صاب تلي	لغة اولاد	آداب / لغات	1984/1984	1984/4/16	2003/7/1	مدرسه علمي بلال
9	افراح ميهي محمد عمار	تربية	تربية / لغات	1981/1981	1981/9/19	1987/11/5	مدرسه علمي بلال
10	سديه محضر خلف	حرفه	تربية / لغات	1979	1979/5/25	1987/7/9	مدرسه علمي بلال
11	سيار هيار مجنوب	كيميا	تربية / لغات	1998	1998/4/16	2000/1/1	مدرسه علمي بلال
12	ربار ابراهيم حمر	اصناف	تربية / لغات	1984	1985/1/1	1991/1/1	مدرسه علمي بلال
13	زينب محمد عبد الحكيم	اصناف	تربية / لغات	1994	1995/1/29	2003/11/8	مدرسه علمي بلال
14	سليه ميهي لوزاق بلال	اصناف	تربية / لغات	1979	1979/11/22	2004/11/1	معلمه
15							
16	ميان عبد العزيز محمد	رياضيه	تربية / لغات	1994	1994/4/17	1996	مدرسه علمي بلال
17	هديه صالح عبيد	عزى	تربية / لغات	1990	1990/4/25	97/1/1	مدرسه علمي بلال
18	هند سعد ونا عويكي	عزى	تربية / لغات	1998	1998/1/1	2004/8/24	مدرسه علمي بلال
19	انتقال عبيد بلال	اصناف	تربية / لغات	1999	1999/1/1	2004/1/1	مدرسه علمي بلال
20	ملك حاسم محمد	كاتبه	اصناف	—	1987/7/9	1987/7/9	مدرسه علمي بلال
21	رائد ميهي عبيد	كاتبه	اصناف	—	1987/7/9	2003/7/1	مدرسه علمي بلال
22	شيرين فاضل حاسم	اصناف	اصناف	—	1998/8/20	1998/8/20	مدرسه علمي بلال
23	خلفه هاشم برون	اصناف	اصناف	—	2002/4/1	2002/4/1	مدرسه علمي بلال
24	رها با نجم عبد الحكيم	اصناف	اصناف	—	2002/5/14	2002/5/14	مدرسه علمي بلال
25	سعد زياره كريم	اصناف	اصناف	—	2002/4/24	2002/4/24	مدرسه علمي بلال

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملك المدرسة
* الرجاء مل كافة الحقول وبمنتهى الدقه والامانه وارسالها خلال يومين من تاريخ إستلامها

مديرة مدرسه

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعلمين والاشرف
الاختصاصي
احصائية شاملة
لملك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠ / ٢٠٠ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين			عدد الطلاب		
	اناث	ذكور		اناث	ذكور	الصف
مدرسة خزانة للبنات			موظف اداري	١٤٢		الاول
دوام المدرسة / صبياً			موظف خدمة	١٠٥		الثاني
عنون المدرسة / صبياً	١		حارس	٦٥		الثالث
			المجموع			
اسماء المعاوين	مشرف المتابعة					
١. عليه حسين كاظم	جن جابر حميد					
٢.	المشرف الاداري					
٣.	رافيق عبد القوي حسين					
				٢١٠		المجموع

البيانات للبيانات

ت	الاسم الثلاثي
١	عام اسماخيل علي
٢	وجبان جمعه عائش
٣	زيد عبد الواهر محمد
٤	وهبان سالم كاظم
٥	سكندر قاسم عبد كحيم
٦	منزل موسى كاظم
٧	سكندر عبد الكريم فهدان
٨	اهل موسى عثمان شين
٩	سكندر جمالين منصور
١٠	سهرام كاظم حسين
١١	نهلة بدران سعيد
١٢	هسينه دلي صيني
١٣	هدى عبد الواهر محمد
١٤	مناهل هياير ماجد
١٥	زينب عبد البرزاق هادي
١٦	انيسه محمد يوسف
١٧	سعاد محمد عذاب
١٨	اقبال عديان عبد
١٩	زهنه عبد الله حامد
٢٠	سعاد هادي ملاوي
٢١	هديل هادي نور
٢٢	انتسام هادي عبد
٢٣	سعاد ابو حويفه طارق
٢٤	سهيلة ابراهيم هادي
٢٥	رمار شاكر محمد

اسم المدير / ترقية كيد كادي كوير
التوقيع والختم

ملاحظة: يدرج فقط أسماء المدرسين الذين هم على الملك ولا يشمل المحاضرين والمعلمين وانما تفرد لهم قائمة خاصة ترفق مع هذه الإحصائية.
تتحمل إدارة المدرسة مسؤولية صحة المعلومات.

تتبعه فاشم سيد طه
الجابري

١٩٩٩	١٨/١١/٩٧	١/١٠/٢٠٠٠	١٩٩٩	عليه حسين	الانكليزية
١٩٩٧	١٥/١٠/٩٧	١/١٠/٩٨	١٩٩٧	بهره / زينة	الانكليزية
١٩٨٤	٢٦/١١/٨٤	١/٩/٨٦	١٩٨٤	بهداد / زينة	الانكليزية
١٩٩٧	٢٠/١/٩٧	٩/٩/٢٠٠٠	١٩٩٧	كلية / هادي	العربية
١٩٩٢	٢٠/٢/٩٢	١٥/١٠/١٩٩٤	١٩٩٢	بهداد / آناه	العربية
١٩٩٤	٢٨/٢/٩٤	٢٠/٩/٩٦	١٩٩٤	بهداد / زينة	العربية
١٩٧٦	٥/١٤/٨٧	٥/١٠/٢٠٠٠	١٩٧٦	بهداد / آناه	الانكليزية
١٩٩٤	٤/١٠/٩٤	٥/١٠/١٩٩٥	١٩٩٤	بهره / زينة	العربية

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	هيبسيرة خلتن عبدبركات	التاريخ	بنياد/آداب	١٩٧٦	٥٦/٩/٤٩	٢٠١١/١٠/١	مدرسة
٢	ناديه سالم داغر	الانكليزية	بنياد/آداب	٢٠٠٤	٢٠٠٤/١٤/٢٤	٢٠١٤/١٩/٢٤	مدرسة
٣	ليلى حميد عباسا	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٧١	١٧/١١/١١	٢٠٠٢/١٠/١١	مدرسة
٤	صفية حويط علاوة	العربية	بنياد/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠٠٢/٩/٢٠	مدرسة
٥	سجدة فاضل حريبط	علوم حياة	بصره/آداب	١٩٨٠	٨/٩/٤٧	١٩٩١/١١/٢٠	مدرسة
٦	ساهرة هادي علوان	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠١٤/٤/١٨	مدرسة
٧	ابتهاج عبدلقدار نوري	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٤	٩٤/١٠/٢٨	١٩٩٥/١٠/١	مدرسة
٨	انصبا رضىم عبدجبار	الانكليزية	بنياد/آداب	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٧	٢٠٠٢/١٠/١	مدرسة
٩	شيماء زكي منور	العربية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠٠٢/١٠/٢٠	مدرسة
١٠	الهيام فاضل زويد	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٦	١٩٩٦/١٠/٢١	١٩٩٧/٩/١	مدرسة
١١	بتول عباس رضىم	الفن	بنياد/آداب	١٩٩٠	١٩٩٠/٩/١٨	١٩٩٧/١٠/٢٥	مدرسة
١٢	اثيره عبدلها صبيح	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٨٧	١٩٨٧/١١/٧	٢٠٠٢/٤/٨	مدرسة
١٣	الحفاز علي عبدكريم	-	بنياد/آداب	١٩٩٨	١٩٩٨/٧/٧	٢٠٠٧/٧/٥	كاتبة
١٤	مهدي صيف جاسم	-	اعداد	١٩٩٥	١٩٩٥/١٠/٢٩	١٩٩٥/١٠/٢٩	كاتبة
١٥	زاوليه خاشور لغته	-	-	١٩٨٧	١٩٨٧/١٠/٢	١٩٨٧/١٠/٢	موظفة حضانة
١٦	زهرة جبار كركي	-	-	٢٠٠١	٢٠٠١/٨/٢٨	٢٠٠١/٨/٢٨	موظفة حضانة
١٧	جمعة سلمان ارحيل	-	-	١٩٩٦	١٩٩٦/٧/٢	٢٠٠١/٩/٢٨	مدرس
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخمس ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء ملء كانت الحقول ومبنيها في الجدول وارسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعطمين والاشراف
الاختصاصي

احصائية شاملة
لملاك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠ / ٢٠٠ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين	عدد الطلاب	الصف
ملاك المعطمين من المدرسين والعاملين			

الرد	ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
الاول	١	شكرية احمد محمد	اللغة العربية	التربية	١٩٨٠	١٩٨٠/٧/٢٢	١٩٩٠/٧/٢٢	
الاول	٢	عمار طه وسفا	الهندسة	=	=	١٩٧٩/٩/١٢	٢٠٠٢	
كامله	٣	ساهر احمد مبر	الهندسة	التربية	١٩٨٥	١٩٨٥/٩/٢١	٢٠٠٢	
الكامله	٤	كامله جواد شمائل	اللغة العربية	اداب	١٩٧٥	١٩٧٥/٩/١٨	١٩٧٦	
الكامله	٥	زهارة جليل ابراهيم	اللغة العربية	اداب	١٩٨٥	١٩٨٥/٥/٥	٢٠٠١	
الاول	٦	سها عظم عبد الرزاق	التربية / الادارة	ادارة	١٩٨٨	١٩٨٧/١٢/١	٢٠٠٢	
الاول	٧	ترقيت قلع كريم	اللغة العربية	الاداب	١٩٩٦	١٩٨٧/١٢/١	٢٠٠٢	
الاول	٨	فيون محمد عبد الرزاق	=	تربية	٢٠٠٦	٢٠٠٦/٤/١٤	٢٠٠٢	
	٩	نور عبد الوارث	الاسلامية	كثيرة المعطمين	١٩٩٨	١٩٩٧/١١/١٤	١٩٩٨	
	١٠	احمد صبيح محمد	الاسلامية	تربية	١٩٨٧	١٩٨٧/١٢/٢٠	٢٠٠٢	
	١١	كتيبة عبد كبر عبد الله	E	التربية	١٩٨٢	١٩٨٢/٧/١٥	١٩٨٦	
	١٢	سمير عودة طه	E	الادوية	١٩٧٨	١٩٧٨/١٢/١٤	٢٠٠٠	
	١٣	ريثيا محمد صالح قيام	E	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/٩/١٦	٢٠٠٢	
	١٤	هدى صبيح محمد محمد	E	كلية طباط	٢٠٠٢	٢٠٠٢/١١/٢٠	٢٠٠٢	
المجموع	١٥	امراء صبيح هادي	الرياضيات	التربية	١٩٩٨	١٩٩٧/١٢/٢٠	٢٠٠١	
	١٦	استاذ محمد هادي	=	=	١٩٩٥	١٩٩٥/٧/٢٦	١٩٩٧	
	١٧	نجية صبيح صبيح	=	التربية	١٩٩٥	١٩٩٥/١/٢٤	٢٠٠٢	
	١٨	سميرة اوسيد حسن	الهندسة	التربية	١٩٩٤	١٩٩٤/١٢/١٢	١٩٩٤	
ملاحظ	١٩	رعنا جبار فرحان	=	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/١٢/١٢	١٩٩٩	
لهم قائد	٢٠	رمضان نور قاسم	الكيمياء	التربية	١٩٨٢	١٩٨٢/١٢/٢٥		
	٢١	سماح جواد كاظم	الكيمياء	علم	١٩٨٥	١٩٨٥/٧/١٨	١٩٨٠	
	٢٢	ايمان احمد سعيد	الادوية	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/٤/١٢	١٩٩٦	
	٢٣	امبار صهرو دافق	الادوية	التربية	١٩٨٦	١٩٨٦/١١/١٧	١٩٩٦	
	٢٤	شيرين عبد القادر محمد	الادوية	العلوم	١٩٨٠	١٩٨٠/١٢/١١	٢٠٠٢	
	٢٥	نداء ابراهيم كريم	العلوم	العلوم	١٩٩٤	١٩٩٤/٤/٢٥	١٩٩٤	

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء ملء كافة الحقول ومبتهن القبول والامانة وارسلها خلال يومين من تاريخ استلامها .

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	هيبسيرة خلتن عبدبررات	التاريخ	بنياد/آداب	١٩٧٦	٥٦/٩/٤٩	٢٠١١/١٠/١	مدرسة
٢	ناديه سالم داغر	الانكليزية	بنياد/لغتي	٢٠٠٤	٢٠٠٤/١٤/٢٤	٢٠١٤/١٤/٢٤	مدرسة
٣	ليلى حميد عباسا	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٧١	٢٧/١١/١١	٢٠٠٢/١٠/١١	مدرسة
٤	هنيدة حويط علاوة	العربية	بنياد/آداب	١٩٧٦	٢٧/١١/٧٦	٢٠٠٢/٩/٢٠	مدرسة
٥	سجدة خاضع حريبط	علوم حياة	بصره/آداب	١٩٨٠	٨/٩/٤٧	١٩٩١/١١/٢٠	مدرسة
٦	ساهرة هادي علوان	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٧٦	٧٧/١١/٤٧	٢٠١٤/٤/١٨	مدرسة
٧	ابتصار عبدلقدار نور	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٤	٩٤/١٠/٢٨	٢٢٥٠/١٠/١	مدرسة
٨	انتمها رضىم عبدحميد	الانكليزية	بنياد/آداب	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٧	٢٠٠٢/١٠/١	مدرسة
٩	شيماء زكي منور	العربية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠٠٢/١٠/٢٠	مدرسة
١٠	الهيام فاخول زويد	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٦	٢١/١٠/٢١	١٩٩٧/٩/١	مدرسة
١١	بتول عباس رضىم	الفن	بنياد/آداب	١٩٩٠	١٩٩٠/٩/١٨	١٩٩٧/١٠/٢٥	مدرسة
١٢	اثيره عبدلها صبيح	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٨٧	١٩٨٧/١١/٧	٢٠٠٢/٤/٨	مدرسة
١٣	الحقار عماد عبدحميد	-	بنياد/آداب	١٩٩٨	١٩٩٨/٧/٧	٢٠٠٧/٧/٥	كاتبة
١٤	مهنا صيف حاسم	-	اعداد	١٩٩٥	١٩٩٥/١٠/٢٩	١٩٩٥/١٠/٢٩	كاتبة
١٥	زاوليه خاشور لغته	-	-	١٩٨٧	١٩٨٧/١٤/٢	١٩٨٧/١٤/٢	موظفة حذرة
١٦	زهرة جبار كركي	-	-	٢٠٠١	٢٠٠١/٨/٢٨	٢٠٠١/٨/٢٨	موظفة حذرة
١٧	جمعة سلمان ارحيل	-	-	١٩٩٦	١٩٩٦/٧/٢	٢٠٠١/٩/٢٨	مدرس
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخمس ضمن ملكات المدرسة .
* الرجاء ملء كانت الحقول ومبنيها في الجدول التالي خلال يوبين من تاريخ استلامها .

ملحق (١)

إحصائية بالواقع التربوي
في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية والمدارس

	ذكور	عدد المدارس					الأبنية (مئة)	رياض الأطفال
		الكلية	مختلط	بنات	بنين	الأبنية		
	٧٦٥	١٧	١٧			١٨	رياض الأطفال	
	٦٥٣١٩	٤٠٣	٢٣٢	٧٣	٩٨		الابتدائية	
	١٥٩٠٧	٣٦	٤	١٠	٢٢ مستاتي	٢٤	المتوسطة	
	١١٦٠٧	٤٤	٥	٢٠	١٩ مستاتي	٤١	الثانوية	
	ثانوي + إعدادي		١ مستاتي	١	٣ مستاتي	٢	الإعدادية	
	العلمي	٤	-				معاهد المعلمين	
٩	٧١٨	١٨٤٣		٢ ص + م	٢ ص + م	٢	المهنية	
	١١٨٢						المجموع	
	٢٥٧٢		٩	١	٧	٩		
	٨٩٦٥١	٥١٧	٢٥٩	١٠٧	١٥١			

ملاحظة:
رياض الأطفال (١٨) روضة تتوزع إلى (٧) مركز، و (١١) القصية وتواحي
قصية وناصية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة بغداد /

كلية الاداب / قسم علم الاجتماع

الدراسات العليا / الدكتوراة

م/ أستبيان

الاخت التدريسيه الفاضلة....

تروم الباحثة القيام بدراسة تهدف الى (تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية) وهي من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، ونظرا لما تمتعون به من سمعة علمية وخبرة دراسية في ميدان تربوي

عامة والتدريس خاصة فنتوجه الباحثة اليكم بهذا الاستبيان لأبداء ملاحظاتكم بالاجابة على الاسئلة الموجهة اليكم
لأثراء الدراسة بالمعلومات التي تعهدا اليكم .

شاكرين تعاونكم معنا
الباحثة

البيانات الشخصية:-

س١: العمر () سنة .

س٢: محل الإقامة:

س٣: التحصيل العلمي: كلية

س٤: التخصص:

س٥: تاريخ التعيين :

س٦: الدخل الشهري: () دينار .

س٧: عدد سنوات الخدمة منذ التعيين: () سنة

س٨: هل اخترت العمل في مجال التدريس بسبب الرغبة الشخصية ؟

نعم: الى لا:

س٩: ما عدد الحصص التي تقومين بتدريسها اسبوعيا؟

() حصة .

س١٠: ما عدد الحصص الدراسية التي تشعرين انها يمكن ان تكون مناسبة لكي تستطعين القيام بعملك بصورة
فعالة () .

س١١: ما معدل عدد الشعب التي تقومين بالتدريس فيها؟

() شعبة .

س١٢: ما معدل الطلبة في الشعبة الواحدة؟

() طالبا .

س١٣: كيف تستطعين التوفيق بين عملك ومستوى عدد الطلبة في الشعبة الواحدة؟

س١٤: هل تعانيين من قدم ورداءة الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس؟

نعم: الى حد ما: كلا:

اذا كانت الاجابة بنعم هل تساهمين في العمل على تطويرها وكيف؟

س ١٥ : هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرسة؟

نعم : كلا :

إذا كانت الإجابة بنعم ماذا تقترحين لتطويرها؟

س ١٦ : كيف تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرسة؟

١- تقلل من التفعيل:

٢- تزيد من التفعيل :

س ١٧ : ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دورك كمدرسة؟ أشيري الى اكثر من واحدة.

١- الكتب المنهجية: ٢- الندوات ذات العلاقة:

٣- التلفزيون التربوي: ٤- المؤتمرات ذات العلاقة:

٥- امور اخرى تذكر:

س ١٨ : ما عدد الدورات التأهيلية التي شاركتي بها منذ التعيين؟

() دورة.

س ١٩ : هل تعتقدن بأنك بحاجة الى تفويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية والتدريبية

ليكون عطائك اكثر؟

نعم : الى [] : []

س ٢٠ ماهي الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت بها ؟

علمية ومعرفية : فنيا [] : []

س ٢١ : اذا كنت تعملين في مدرسة مختلطة او سبق ان عملت فيها ماهي الصعوبات التي تواجهك فيها اذكريها؟

س ٢٢: هل اطلعت على الشؤون الادارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الامور المتعلقة بامتيازاتك والعقوبات التي قد توجه اليك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة؟
نعم : الى : لا

س ٢٣ : هل تعتقد ان وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دورا مهما في ادائك اعملك في المدرسة؟
نعم : الى : لا

س ٢٤ : هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي بسبب الظروف الشخصية والعائلية؟
نعم : الى : لا

س ٢٥ : هل استنفذت اجازاتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية؟
نعم : الى : لا
اذكان الجواب نعم ما لاسباب اذكريها؟

س ٢٦: هل اصدرت لك عقوبة او عقوبات في مجال عملك كمدرسة؟
عقوبة واحدة: : اكثر : لا

س ٢٧: هل حصلت على عدد من الت شكرات في مجال عملك كمدرسة ؟
نعم : تشكرا كلا:

س ٢٨: هل تمارسين عملا اضافيا الى جانب عملك كمدرسة؟
١- التدريس الخصوصي: ٢- الخياطة: ٣- أخرى تذكر:

س ٢٩: ماهي الصعوبات التي تواجهك في العمل ؟
اشيري الى اكثر من واحدة:-

- ١- طول فترة الدوام
- ٢- ازداجية الدوام
- ٣- سوء الادارة المدرسية
- ٤- المستوى العلمي المتدني للطلبة.
- ٥- قلة الوسائل التعليمية
- ٦- زيادة حجم الطلبة في الشعب

٧- امور أخرى تذكر....

س٣٠: هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافى مع مساهمة الرجل فيها ؟

نعم : الى كلا:

س٣١ : برأيك كيف تساهم المرأة في أنجاح البرامج التربوية في مدرستها اسوة بما يقوم به الرجل؟

س٣٢: هل يتم استدعاء اولياء امور الطلبة لأسباب عملية وسلوكية خاصة بهم ؟

نعم : الى لا:

س٣٣: هل تستطيعين المرأة ان تتحمل مسؤوليات ادارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في

منطقتها؟

نعم : الى لا:

س٣٤: هل تشعرين بأن الادارة تهتم بك وتأخذ بأرائك ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار ؟

نعم : الى لا:

س٣٥: هل تشاركين في اتخاذ القرارات الاريية ذات العلاقة بالمدرسة؟

نعم : الى لا:

س٣٦: هل تقوم الادارة المدرسية بالاهتمام بأداء المدرسين وهل لها ضوابط مكتوبة ومعلنة مسبقا في هذا المجال

؟

نعم : الى لا:

س٣٧: هل تستخدم الادارة المدرسية التي تعلمين بها نظاما للحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الاداء ؟

نعم : الى لا:

اذا كان الجواب بنعم ما هي طبيعة هذه الحوافز؟

س٣٨: هل تمارس ادارة المدرسة التميز على اساس الجنس (ذكر - انثى)في معاملة بين التدريسيين؟

نعم : الى لا:

س ٣٩: هل تشعرين ان هناك ثقة متبادلة بين الهيئة التدريسية وادارة المدرسة؟

نعم : الى لا:

س ٤٠: هل تتمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في انجاح المسيرة التربوية؟

نعم : الى لا:

س ٤١: هل تشعرين اقامة دورات تقوية بدلا من الدروس الخصوصية؟

نعم : الى لا:

س ٤٢: هل تمارسين الزيارات العلمية والانشطة الفنية مع الطلبة ؟

نعم : الى لا:

س ٤٣: هل هناك اهتمام من قبل المدرسة بالامور العلمية والفنية والرياضية؟

نعم : الى لا:

س ٤٤: هل يؤدي الاشراف التربوي دوره في متابعة العملية التدريسية بنظرك؟

نعم : الى لا:

س ٤٥: هل ترين ان هنالك قصور بالاشراف التربوي من النواحي العلمية والادارية ويؤثر سلبا على فعالية دور

المرأة في المؤسسة التربوية؟

نعم : الى لا:

س ٤٦: هل انت عضو في اللجنة النقابية للمعلمين ؟

نعم : كلا:

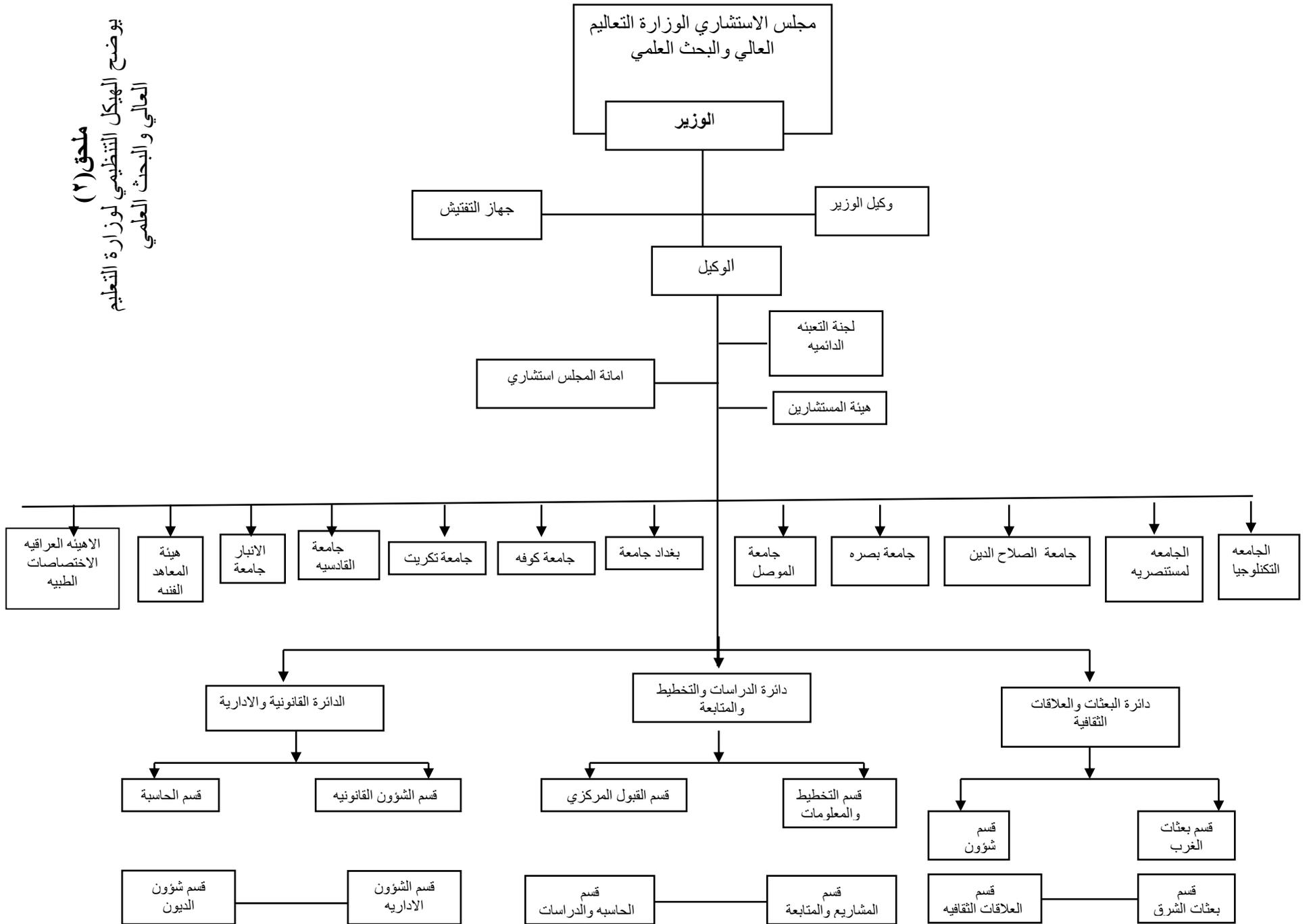
س ٤٧: هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية الاجتماعية للمدرسين؟

نعم : الى لا:

س ٤٨: ماهي الطرق والصيغ التي تعتقدين انها يمكن ان تساهم في تفعيل دورك كمدرسة؟

- ۲
- ۳
- ۴

ملحق (٢)
يوضح الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم
العالي والبحث العلمي



ملحق (٧) يبين كثافة الطلاب في الشعب

ذكور	أناث
٦٩	٢٣
المجموع	

الثانوية	الأول متوسط		الثاني متوسط		الثالث متوسط		الرابع متوسط	
	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث
عدد الشعب	٨٤	٥٥	٦٠	٤٤	٥٤	٣٩	٣٦	٣٥
المجموع	١٣٩		١٠٤		٩٣		٧١	
الطلاب	٣٤٩٥	٢٣٤٨	٢١٧٢	١٧١٢	٢٠٣٤	١٥٠٧	١١١٧	١١٢٦
المجموع	٥٨٤٣		٣٨٨٤		٣٥٤١		٢٢٤٣	

الخامس العلمي		الخامس الادبي		السادس العلمي		السادس الادبي		المجموع	
ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث
٢٦	١٩	١٤	٢٠	٣٦	٢٩	١٣	١٦	٣٢٣	٢٥٧
٤٥		٣٤		٦٥		٢٩		٥٨٠	
٧٤٣	٤٨٦	٣٥٦	٤٨٠	١١٠٢	٧٠٦	٣٦٢	٤٤٤	١١٣٨١	٨٨٠٩
١٢٢٩		٨٣٦		١٨٠٨		٨٠٦		٢٠١٩٠	

الثانوية	الأول متوسط		الثاني متوسط		الثالث متوسط		المجموع	
	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث
عدد الشعب	٨٢	٣٣	٦٨	٢٤	٦٩	٢٣	٢١٩	٨٠
المجموع	١١٥		٩٢		٩٢		٢٩٩	
الطلاب	٣١١١	١٢٩١	٢٤٩٧	٨٦٦	٢٥٩٨	٧٦٣	٨٨٠٦	٢٩٢٠
المجموع	٤٤٠٢		٣٣٦٣		٣٣٦١		١١١٢٦	

ملحق (٩) تفاصيل أبنية المدارس الاثنويه في مديرية تربية ميسان

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للبنين	٦٢٤
للبنات	٣٣٢
مختلطة	٣١٦
تعمل	٧١٢
فيها انسداد	٢٢٥
مهجورة	١٧٩

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للذكور	١٧٥
للاناث	١٦١
مختلطة	١٣٦
تعمل	٢٦٦
فيها انسداد	٩٧
مهجورة	٣٣

عدد المدارس التي جدرانها	
فيها تصدع	٢١٥
ليس فيها تصدع	١٢٨
عدد الغرف ذات الجدران المتصدعة	١,٦٣٧

عدد أجهزة التبريد :	
مراوح	١,٦٤١
مبردات هواء	٦
مكيفات	٠

عدد المدارس التي حالة الاسلاك والتأسيسات الكهربائية فيها:	
حيدة	١٠٨
غير حيدة	٧٤
متضررة	٢٤

الاثاث المدرسي	
رحلات ذات مقعد واحد	٣٨١
رحلات ذات مقعدين	٣٥٢
كرسي دراسي	
كرسي معلم	٣٠

عدد المدارس التي بحاجه الى صفوف اضافية	
لا توجد الحاجة	٢٧
توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٠
لا توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٤
توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٣٤
عدد الصفوف المطلوبة	٢٠٠

اضرار الابنية المدرسيه	
لم تضرر	١١٢
سرفت	٢٢١
حرقت	١٢
قصفت	١٤
اضرار من الدرجة الاولى	١٣٣
اضرار من الدرجة الثانيه	٢٨
اضرار من الدرجة الثالثه	١٣١
اضرار من الدرجة الرابعه	١٧
مرممة	٢٣١
غير مرممة	١١٢

خدمات المجاري	
غير متوفرة	٢٣٣
خزانات /لا تعمل	٢٦
شبكة المجاري /لا تعمل	٤
خزانات /تعمل	٥٨
شبكة المجاري/تعمل	٢٢

سياج المدرسة			
لا يوجد سياج	٩٤		
المصدر	بحالة جيدة	متصدع	غير أمن
سياج من السمنت	٩٥	٣٤	٧٣
سياج من الاسلاك	٢	١	٢٤
سياج من مواد أخرى	٢	٢	٠

عدد المدارس التي أجهزة التبريد فيها:	
متوفرة	١١٤
غير متوفرة	٢٢٩

عدد المدارس التي مختبراتها:	
متوفرة	٢٧
غير متوفرة	٣١٥

عدد المدارس التي تجهيزاتها الرياضي	
غير متوفرة	٣١٧
متوفرة/كافية	٠
متوفرة/غير كافية	٢٥

عدد المدارس التي ملاعبها:	
غير متوفرة	٣١٥
متوفرة/جيدة	١٢
متوفرة/متضررة	١٦

عدد الغرف المستعملة:	
صفوف	٨٩٩
غرف ادارة	٢٤٦
غرفة مختبر	١٥٣
غرفة مكتبة	٣٤
غرفة حارس	٥٦
أخرى	١٥٢

عدد الغرف التي أرضيتها:	
حيدة	٢,٤٤٦
غير جيدة	٧٤٥
متضررة	١,٢١٨

عدد المدارس التي سقوفها	
فيها تسريب	١٦٧
ليس فيها تسريب	٦٠

عدد الغرف التي أبوابها:	
حيدة	٢,٥٢٧
غير حيدة	١,٤٠٧
متضررة	٧٣١

عدد الحاسبات والطابعات وحالتها:		
الحالة	الحاسبات	الطابعات
حيدة	٢١	٥
غير حيدة	٠	١

عدد المدارس التي مكاتبها:	
غير متوفرة	٢٨٠
متوفرة	٢٤
قاعة منفصلة	١٢
غرفة	٣
مخزن	٢٤
خزانة	

عدد المدارس التي أجهزة التدفئة فيها:	
متوفرة	١١
غير متوفرة	٣٣٢

عدد المدارس التي حديقتها:	
غير متوفرة	٢٢٨
متوفرة/جيدة	٢١
متوفرة/متضررة	٩٤

المادة الأساسية التي بنيت منها المدرسة	
طابوق	٦٢
حجر	٢
بناء جاهز	٠
طين	٠
خيمة أو صريفة	٢٥

خدمات الماء	
غير متوفرة	١٢٧
المصدر	غير كافية
البلدية	٢٧
البنر	١
النهر	٢٩
الصحاريح	٢
مصادر الاخرى	٧

عدد الغرف التي زجاج نوافدها:	
حيدة	٢,٤١٤
متضررة	١,٤٦٦
مفقوة	٦٣٤

عدد المدارس التي خدمة الكهرباء فيها:	
غير متوفرة	٧٤
متوفرة/متوصلة	١٤٧
متوفرة/متقطعة	١٢٢

عدد المدارس التي تدرس فيها مادة الحاسبات	
تدرس	٦
لا تدرس	٣٣٣

عدد المدارس التي ساحاتها:	
غير متوفرة	٥٩
متوفرة/غير معبدة	١٦٣
متوفرة/معبدة	١٢١
متوفرة/جيدة	٨٠
متوفرة/غارقه بالمياه	٣٨
متوفرة/متضررة	١٤٥

ملحق (١٠)
يوضح عدد المدارس ثانوية توزيع المشرفين (البنين والبنات / المتابعة/الاداري)

اسم المدرسة	المدرسين		الطلاب		موظفي الادارة		موظفي الخدمة		المحارس	مدير المدرسة	مشرف المتابعة	المشرف الاداري	العنوان ورقم الهاتف
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث					
ثانوية السلام للبنين			٥٧٤	-	-	١	٥	٣	١	برهان دكرومويين	محمد صالح محمر	عبد الأمير جمعة علاوي	ناحية بسوا هـ
ثانوية الكولاد للبنين			٥٤٧	-	-	١	١	١	١	محمد يوسف مزديجي	عباس بنعتن خليفة	رافع عبد النبي حسين	الكواد هـ
ثانوية المشرف للبنين			٢٦٥	-	-	-	١	٢	١	رياض بن عبد المنوف	محمد بن عبد عيسى	رافع عبد النبي حسين	ناحية المشرف هـ
ثانوية كويت للبنين			٢٤٣	-	-	١	١	١	١	كودي قاسم جبير	محمد جابر حميد	جاسم نايف سعد	ناحية كويت هـ
ثانوية قلعة صالح للبنين			٦٤٤	-	-	١	٢	١	١	عبد الخليم جلوب محمو	عزیز حسن صافي	عبد الأمير جمعة علاوي	قلعة صالح هـ / ٣٤٠٠
ثانوية علي بن ابي طالب للبنين			٢٢٦	-	-	١	١	١	١	عباس فاضل جاسم	رافع عبد النبي حسين	رافع عبد النبي حسين	ناحية علي بن ابي طالب هـ / ٣١٨٤٦
ثانوية علي بن ابي طالب للبنين			٥١١	-	-	-	-	٣	-	محمد اسراء شحباب	صباح محمود داغر	رافع عبد النبي حسين	علي المزني هـ / ٤٤٤٢٦
ثانوية ابن زيدون للبنين			٤٧٨	-	-	١	-	١	١	عبد الكريم داود دنانة	عبد الحفيظ محمد فضبان	رافع عبد النبي حسين	المركب هـ / ٤٤٤٢٤
ثانوية المبرك الكبير للبنين			٤٨٧	-	-	-	٢	٠	-	عبد القادر درويان جبير	جاسم نايف سعد	جاسم نايف سعد	المركب الكبير هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية القاضي المسائي للبنين			١٥٧	-	-	-	-	-	-	محمد حسين علي	صباح صالح مطر	عبد الأمير جمعة علاوي	المركب الكبير هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية النصر المختلطة			١٦٤	١٩	-	-	١	٢	١	جواد كاتم جري	رحيم مذكور سالم	رافع عبد النبي حسين	المركب الكبير هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية الصفا المختلطة			١٢١	٤٧	-	-	٢	١	١	غانم شافي عواد	محمد جابر حميد	رافع عبد النبي حسين	المرارة هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية الإرشاد المختلطة			٢٦٧	٤٧	-	-	٤	٤	٤	سوقن لطيف راجح	محمد عبد الحفيظ محمد	رافع عبد النبي حسين	المركب الكبير هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية فاطمة الزهراء المختلطة			٢١٨	١٩	-	-	١	١	١	حسين بدر حميد	عزیز حسن صافي	رافع عبد النبي حسين	ناحية العزيز هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية بلال المسائي المختلطة			٧٦	١	-	-	-	-	-	كريم عويضة خضير	صباح محمود داغر	عبد الأمير جمعة علاوي	علي المزني هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية التأميم المسائي للبنات			-	١١٠	-	-	-	١	-	نورية عبد الجبار جبار	عبد الأمير جمعة علاوي	جاسم نايف سعد	المرارة - الجديدة هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية التجويد للبنين			٥٨١	-	-	١	٢	٢	٢	زكي طارش مشه	صباح صالح مطر	جاسم نايف سعد	المرارة - محي الكرامة هـ / ١١١١٨
ثانوية الغفران للبنات			-	٤١٧	-	١	-	٣	-	دلال جبريل هيلان	عباس علي حسين	رافع عبد النبي حسين	المرارة - المزارع الجديرة هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية الغفران للبنات			-	٥٦١	-	١	١	١	٢	ليلى محمد خلف	رحيم مذكور سالم	رافع عبد النبي حسين	المرارة - المحي الكرام هـ / ٤٤١٣٢
ثانوية سيفدار للبنات			-	٥٥٧	-	٣	-	١	١	ساجدة جميل جاسم	عبد الله حسين جبير	جاسم نايف سعد	المرارة - محي الزاوي هـ / ٤٤٠٩١
ثانوية السقول للبنات			-	٦٣٥	-	-	٢	١	١	فرهان عبد الحفيظ كاظم	عبد الأمير جمعة علاوي	عبد الأمير جمعة علاوي	المرارة - عواشة هـ / ١٦٦٩١
ثانوية العمارة للبنات			-	٥٧٥	-	-	٢	٢	١	يشكرش أحمد محمد	محمد عبد الحسين محمد	عبد الأمير جمعة علاوي	المرارة - عواشة هـ / ١٢٤٦٠
المجموع			٥٧٢٧	٤٩٥٦	٣	١٣	٤٤	٤٧	١٩				

ملحق (١٠) يوضح توزيع المشرفين على مدارس البنين والبنات / المتابعة / الادارية

م المدرسة	المدرسين		الطلاب		موظفي الادارة		موظفي الخدمة		الحراس	مدير المدرسة	مشرف المتابعة	المشرف الاداري	العنوان ورقم الهاتف
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث					
ابن الهيثم للبنين			٢٤٤	-	-	١	<	<	١	عبد الحميد جاك مهابر	مصباح صالح مطر	راعي عبد النبي حسين	العمارة حي الجهاد لغادمية سابقاً هـ /
رشيد عالي الكيلاني للبنين			٢٨٩	-	-	١	<	<	١	زيد عبد الله محمد	عبد الحكيم ناصر فرج	عبد الوهيد محمد دلاوي	حي العمال هـ /
المركزية للبنين			٤٠٤	-	-	٢	-	٢	١	طالب حسن خزال	عباس علي حسين	راعي عبد النبي حسين	العمارة حي البروك هـ / ٢١٠٤٠٥
مهاجر بن هيمان للبنين			٥٤٢	-	-	-	-	١	١	عبد الزهرة مدين محمد	عبد الحكيم ناصر فرج	عبد الوهيد محمد دلاوي	عمارة قرب دور لانتظ هـ / ٢١٥٠١٠
اسمان المحمدي للبنين			٤٨١	-	-	١	١	٢	١	جاك صافي سعدان	عبد الحكيم ناصر فرج	راعي عبد النبي حسين	العمارة - المزارع الجديدة هـ /
الرازي للبنين			٢٩٠	-	-	<	<	١	١	جمال جاك محمد الفهد	ناصر سلمان جبر	جاك نايف سعد	العمارة - قطاع ٨ هـ / ٢١٢٢٤٢
ابو تراب للبنين			٢٩٤	-	-	١	-	<	<	أحمد شهاب أحمد	يوسف عبد الحميد فاضل	جاك نايف سعد	العمارة - حي الاسكان هـ /
محمد مصطفى الجواهري للبنين			٢٦٠	-	-	١	-	-	-	جاك محمد جعفر	عبد الوهيد محمد دلاوي	عبد الوهيد محمد دلاوي	العمارة رحي للمليون الجديد هـ / ٢١٠٢٢٠
العربية للبنين			٦٦٧	-	-	<	١	٣	١	عبد الحفيظ احمد الفهد	عبد الوهيد محمد دلاوي	راعي عبد النبي حسين	العمارة - لمرودة قرب جسر الشرع هـ /
بطر غنيم للبنين			٥٧٤	-	-	١	-	٢	<	كاسم حيدر موسى	محمد ربيع عيسى	عبد الوهيد محمد دلاوي	العمارة - حي المعلمين القديم هـ / ٢١٤١٩٤
الازهر للبنين			٤٠٦	-	-	-	<	١	<	مصباح فاخر جبر	عباس علي حسين	جاك نايف سعد	العمارة - حي الرسالة هـ / ٢١٢٧٢٢
الديبية للبنين			٢٢٥	-	-	-	-	<	-	عبد الرضا منصور الفهد	عبد الوهيد محمد دلاوي	عبد الوهيد محمد دلاوي	الجبر الكبير - هـ /
الرسالة للبنين			٥٩٩	-	-	<	١	<	١	محمد فاطمة عمران	عباس علي حسين	جاك نايف سعد	العمارة - حي البروك هـ / ٢١٠٤٧٩
ذات الصواري للبنين			٢٦١	-	-	١	<	-	-	طالب طه راضي	محمد مذكور سالم	عبد الوهيد محمد دلاوي	قلمه صالح - هـ /
العراق للبنين			٢٠٤	-	-	١	<	-	١	جواد كاسم عزيز	زهان عبد الحميد كاسم	جاك نايف سعد	الجبر الكبير - حي الجوهري هـ /
عند للبنين			٢٨٠	-	-	-	١	<	١	علي قاسم مهابر	يوسف عبد الحميد فاضل	راعي عبد النبي حسين	الجبر الكبير هـ /
ذوالنورين المائية للبنين			٢١٢	-	-	-	١	-	-	خضير عبد الحين ملك	محمد عبد الحين حسن	جاك نايف سعد	العمارة - الجديدة هـ / ٢١٠٤٧٩
السيدة المائية للبنين			٢٥٨	-	-	-	-	<	-	جبر مشكل حمدان	ناصر سلمان جبر	عبد الوهيد محمد دلاوي	العمارة - حي الرسالة هـ /
الفرقان المائية للبنين			٢١١	-	-	-	-	-	-	عبد العالي جبار مديني	محمد يوسف صافي	عبد الوهيد محمد دلاوي	العمارة - حي الكرامة هـ / ٢١١١١٨
المنة العسكرية المائية للبنين			١٠٥	-	-	-	١	-	-	أحمد حيدر عبد الحين	عبد الوهيد محمد دلاوي	جاك نايف سعد	قلمه صالح - هـ /
الاسرار المائية للبنين			٢١٨	-	-	-	١	-	-	مصباح سعيد دلاوي	زهان عبد الحميد كاسم	راعي عبد النبي حسين	العمارة - حي البروك هـ /
عيسى بن علي المائية للبنين			٢٦٤	-	-	-	-	-	-	القصة شوقي فرج	عبد الحين محمد	عبد الوهيد محمد دلاوي	العمارة - الاسكان هـ /
تنوع			١٩٧٦	-	-	٢	١٥	١٧	١٦	٤٨	١٧	٤٨	١٧

ملحق (٩) تفاصيل أبنية المدارس الاثنويه في مديرية تربية ميسان

المادة الاساسية التي بنيت منها المدرسة	
طابوق	٦٢
حجر	٢
بناء جاهز	٠
طين	٠
خيمة أو صريفة	٢٥

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للبنين	٦٢٤
للبنات	٣٣٢
مختلطة	٣١٦
تعمل	٧١٢
فيها انسداد	٢٢٥
مهجورة	١٧٩

اضرار الابنية المدرسية	
لم تضرر	١١٢
سرفت	٢٢١
حرقت	١٢
قصفت	١٤
اضرار من الدرجة الاولى	١٣٣
اضرار من الدرجة الثانية	٢٨
اضرار من الدرجة الثالثة	١٣١
اضرار من الدرجة الرابعة	١٧
مرممة	٢٣١
غير مرممة	١١٢

عدد الغرف المستعملة:	
صفوف	٨٩٩
غرف ادارة	٢٤٦
غرفة مختبر	١٥٣
غرفة مكتبة	٣٤
غرفة حارس	٥٦
أخرى	١٥٢

خدمات الماء	
غير متوفرة	١٢٧
المصدر	غير كافية
البلدية	٢٧
البلن	١
النهر	٢٩
الصحاريح	٢
مصادر الأخرى	٧

المرافق الصحية المخصصة الطلبة:	
للذكور	١٧٥
للإناث	١٦١
مختلطة	١٣٦
تعمل	٢٦٦
فيها انسداد	٩٧
مهجورة	٣٣

عدد الغرف التي أرضيتها:	
حيدة	٢,٤٤٦
غير جيدة	٧٤٥
متضررة	١,٢١٨

عدد الغرف التي زجاج نوافها:	
جيدة	٢,٤١٤
متضررة	١,٤٦٦
مفقوة	٦٣٤

عدد المدارس التي جدرانها	
فيها تصدع	٢١٥
ليس فيها تصدع	١٢٨
عدد الغرف ذات الجدران المتصدعة	١,٦٣٧

عدد المدارس التي سقوفها	
فيها تسريب	١٦٧
ليس فيها تسريب	٦٠

عدد المدارس التي خدمة الكهرباء فيها:	
غير متوفرة	٧٤
متوفرة/متوصلة	١٤٧
متوفرة/متقطعة	١٢٢

عدد أجهزة التبريد :	
مراوح	١,٦٤١
مبردات هواء	٦
مكيفات	٠

عدد الغرف التي أبوابها:	
حيدة	٢,٥٢٧
غير جيدة	١,٤٠٧
متضررة	٧٣١

سياج المدرسة			
لا يوجد سياج	٩٤		
المصدر	بحالة جيدة	متصدع	غير أمن
سياج من السمنت	٩٥	٣٤	٧٣
سياج من الاسلاك	٢	١	٢٤
سياج من مواد أخرى	٢	٢	٠

عدد المدارس التي حالة الاسلاك والتأسيسات الكهربائية فيها:	
حيدة	١٠٨
غير جيدة	٧٤
متضررة	٢٤

عدد المدارس التي أجهزة التبريد فيها:	
متوفرة	١١٤
غير متوفرة	٢٢٩

عدد الحاسبات والطابعات وحالتها:		
الحالة	الحاسبات	الطابعات
حيدة	٢١	٥
غير جيدة	٠	١

الاثاث المدرسي	
رحلات ذات مقعد واحد	٣٨١
رحلات ذات مقعدين	٣٥٢
كرسي دراسي	
كرسي معلم	٣٠

عدد المدارس التي مختبراتها:	
متوفرة	٢٧
غير متوفرة	٣١٥

عدد المدارس التي مكاتبها:	
غير متوفرة	٢٨٠
متوفرة	٢٤
قاعة منفصلة	١٢
غرفة	٣
مخزن	٢٤
خزانة	

عدد المدارس التي بحاجة الى صفوف اضافية	
لا توجد الحاجة	٢٧
توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٠
لا توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٤
توجد حاجة/لا توجد مساحه كافيه	٣٤
عدد الصفوف المطلوبة	٢٠٠

عدد المدارس التي تجهيزاتها الرياضي	
غير متوفرة	٣١٧
متوفرة/كافية	٠
متوفرة/غير كافية	٢٥

عدد المدارس التي أجهزة التدفئة فيها:	
متوفرة	١١
غير متوفرة	٣٣٢

عدد المدارس التي تدرس فيها مادة الحاسبات	
تدرس	٦
لا تدرس	٣٣٣

عدد المدارس التي ملاعبها:	
غير متوفرة	٣١٥
متوفرة/جيدة	١٢
متوفرة/متضررة	١٦

عدد المدارس التي حديقته:	
غير متوفرة	٢٢٨
متوفرة/جيدة	٢١
متوفرة/متضررة	٩٤

عدد المدارس التي ساحته:	
غير متوفرة	٥٩
متوفرة/غير معبدة	١٦٣
متوفرة/معبدة	١٢١
متوفرة/جيدة	٨٠
متوفرة/غارقه بالمياه	٣٨
متوفرة/متضررة	١٤٥

ملحق (١١) بين الكادر الاداري للمدينه

(اسماء الشعب ومسؤوليها وتحصيلهم وتاريخ التعيين وهل مثبت او وكالة)

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل الدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	أصيل اووكالة
قسم التخطيط التبوي	الاحصاء	ساجدة حمود جعفر	تجارة/ معهد معلمات		مثبت
	القوى العاملة	لمياء حسن محمد	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	التعليم الإلزامي	سعدية داود سلمان	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	المتابعة	نعمة صالح طعمة	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	الحاسبة الالكترونية	لم تفتح شعبة بعد			
قسم الابنية المدرسية	شعبة الادارة الهندسية	عبد الزهرة فندي كباشي	بكالوريوس/ هندسي مدني	١٩٩٣/٨/١٦	وكالة
	شعبة تأهيل الابنية المدرسية	رحيمة عباس محمد	معهد فني/بناء	١٩٨٨/١٢/٢٥	وكالة
	شعبة البرمجة والتطوير	ضياء حسين عبد الواحد	بكالوريوس/هندس ة كهرباء	٢٠٠٢/٨/٢٠	وكالة
	شعبة التنظيم والمتابعة	ابتسام جبار حواس	معهد فني / رسم هندسي	١٩٩٣/١٢/٢٥	وكالة
قسم التدريب التربوي	التدريب التربوي	عبد الكريم كامل عثمان	دبلوم معهد	١٩٧٩/٩/١	وكالة
	الاشغال اليدوية	عبد اللطيف ماضي حسان	معهدالفنون الجميلة	١٩٦٠/٦/١	اصيل
	قسم العلوم	شاغر			
	البطاقة التدريبية	سناء غضبان سكر	المتوسطة	١٩٨٨/٢/٢٩	اصيل

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل لدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
-------	--------	-----------------------	-------------------	----------------------------	-----------------

ملحق (١١) (اسماء الشعب ومسؤوليها وتحصيلهم وتاريخ التعين وهل مثبت او وكالة)

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل الدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
قسن النشاط الرياضي	التربية الكشفية	ماجد خلف كرم	دبلوم تربية رياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	اصيل
	الادارة والتنظيم	عبد الكريم محسن	دبلوم تربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢٠	اصيل
	وحدة البيئة والصحة المدرسية	مؤيد جمعه حسون	بكلوريوس التربية الرياضية		اصيل
	الصحة	شاكر محمد حسون	بكلوريوس التربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	اصيل
	الرياضة المدرسية	رحاب كاظم جاسم	دبلوم تربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	وكالة
قسم الاعلام التربوي	البحوث والدراسات	ناجية عبد الساده	اعدادية	١٩٨٦/٢/٦	اصيل
قسم الاشراف التربوي	الاشراف التربوي	حبيب شاكر علي	متوسطة	١٩٧٨/١٢/٣١	اصيل
قسم حاسبات المهني	شعبة الحاسبات المهني	كريمه راشد موسى	اعدادية التجارة	١٩٨٥/٤/١٤	وكالة
	شعبة الشؤون الفنية	رجاء جواد لعبيبي	بكالوريوس	١٩٩٣/٣/١٨	وكالة
	شعبة شؤون الطلبة	اسراء رياض عبد الزهره	اعدادية التجارة	٢٠٠٤/٣/١	وكالة
	شعبة الذاتية والملاك	امال جري مجيد	متوسطة	٢٠٠٤	وكالة

((قسم الشؤون الفنية))

الشؤون الفنية	الحاسوب	محمد عبد الحسن محسن	بكلوريوس فيزياء	١١/١٣ / ٢٠٠٢	اصيل
	الوثائق الخارجية	رافد حوزي وهيم	بكلوريوس	١٩٩٨/١٢/٧	اصيل
	الوثائق / كانت مسؤولة شعبة الادارة والذاتية ١٩٩٤	هيام عبد الجبار عبد	بكلوريوس	١٩٩٥/١/٣١	اصيل
	الامتحانات	حسن سليم محمد	متوسطة	١٩٩١/٣/٢٧	اصيل
	المناهج والكتب	فداء علي عبد الحسين	اعدادية التجارة	٢٠٠٣/١٠/٢٩	اصيل
	شؤون الطلبة	داليه علي عبود	اعدادية / دبي	٢٠٠١/١٠/١٣	اصيل
	المكتبات	هيفاء عبد الله قطان	متوسطة	١٩٩٦/١/١٣	اصيل
	المختبرات	رحاب سعدون حسين	متوسطة	١٩٩٩/١٢/٢٩	اصيل
	الطابعة	سهام زغير محسن	اعدادية زراعة	٢٠٠٠/٧/٥	اصيل
	رياض الاطفال	ابتسام فالح حاسد	اعدادية التجارة	١٩٩٤/١/٥	اصيل
	الوسائل التعليمية	رياض محمد مجيد	بكالوريوس	٢٠٠٣/٤/١	اصيل

((أسماء الشعب ومسؤوليتها وتاريخ التعيين وهل مثبت او وكالة))

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل لدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
المخازن	المخزن الثانوي	دليل شناوه مطر	اعدادية	١٩٧٥/٧/١٥	وكالة
	مخزن الابتدائي	سليمة حسن فاضل	معهد فني	١٩٩٣/٦/١٥	وكالة
	شعبة الحاسوب	مها حميد جلوب	ادارة مخازن	١٩٩١/١/٢٢	وكالة
١.	فنون مسرحيه	مهدي حمدان حسان	متوسطة	٢٠٠٣	اصيل
٢.	فنون موسيقيه	كاظم فندي شلل		٢٠٠٣	اصيل
٣.	نون تشكليه	نهاد احمد اسماعيل	معلم	٢٠٠٤	وكالة/معلم
٤.	الشؤون الاوليه	خالد علوان سلمان	معلم	٢٠٠٤	وكالة/معلم
٥.	الخط العربي والزخرفه الاسلاميه	سعد فحلي حسين		٢٠٠٤	وكالة/معلم

ملحق (١)

إحصائية بالواقع التربوي في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية والمهنية ومعاهد المعلمين

الملاحظات	الملاك	طلبة+ عدد الشعب			عدد المدارس				
		الكلية	اناث	ذكور	الكلية	مختلط	بنات	بنين	الابنية
رياض الأطفال	٨٠٠٤	١٢٢٤	٤٥٩	٧٦٥	١٧	١٧			١٨
مغلقة									
الابتدائية		١٠٦٩٦٨	٤١٦٤٩	٦٥٣١٩	٤٠٣	٢٣٢	٧٣	٩٨	
تعيين و/١: ٥٤٧									
و/٢: ٥٩٤									
الكلية ١١٤١									
المتوسطة		٢٤٣٩٤	٨٤٨٧	١٥٩٠٧	٣٦	٤	١٠	٢٢	٢٤
٦ مسائي									
الثانوية		٢٠٣٧٧	٨٧٧٠	١١٦٠٧	٤٤	٥	٢٠	١٩	٤١
١ مسائي			ثانوي+إعداد	ثانوي+إعداد		١	١	١	
١ مسائي			اد			مسائي	مسائي		
الإعدادية			العلمي/ الادبي	العلمي/ الادبي	٤	-	١	٣	٢
١ مسائي		٣٠٣٢ / ١٦٤٢	١١٨٩ / ٩٢٤	٧١٨ / ١٨٤٣					
معاهد المعلمين	٢١٢٠	٢٤٢٦	١٢٤٤	١١٨٢	٤	-	٢	٢	٢
م+ص							م+ص	م+ص	
المهنية		٣٠٣٨	٤٤٦	٢٥٧٢	٩	٢	١	٧	٩
المجموع	١٠١٢	١٤٥٠٥٩	٥٥٤٠٨	٨٩٦٥١	٥١٧	٢٥٩	١٠٧	١٥١	
	٤								

ملاحظه :-رياض الأطفال(١٨) روضة تتوزع على (٧) مراكز ، و (١١) قضاء وناحية
م/ روضه أطفال البيارق (المجر الكبير _ معمل الورق) مغلقة حالياً.

المدير العام

المعاون الإداري

التدقيق

الدراسات والبحوث

المشاور القانوني / مدير قسم الشؤون القانونية

المسكوتارية

الشعبة
القانونية

شعبة
دائرة الكاتب العدل

شعبة
الأمر القضاة والمفوض

قسم
الإدارة والادائية

قسم
المسابك

قسم
الشؤون الخيرية

قسم
التخطيط التربوي

قسم
الإعلام التربوي

قسم
التجهيزات التربوية

قسم
التجهيزات التربوية

قسم
الأبوية المدرسية

قسم
التعليم المهني

شعبة ذاتية الإندائي

ش. التعليم الإبتدائي

ش الوثائق والشهادات

ش العناية

ش الإشراف

ش ذاتية

ش ذاتية

ش تأهيل الأئمة

ش ذاتية

ش. ذنبة الثقوي

ش التعليم لثقوي

ش الامتحانات

ش الحاسبة

ش نيكو المعلومات

ش معزون لثقوي

ش معزون لثقوي

ش تأهيل الأئمة

ش لصلوات

ش. ذنبة الموظفين

شالتنظيم المهني

ش الخارجية

ش الالكترونية

ش البحوث

ش معزون الإبتدائي

ش معزون الإبتدائي

ش البرمجة والتطوير

ش شؤون الطلبة

ش. المعاك الإبتدائي

ش المعاهد

ش متابعة البريد

ش الإحصاء

ش والدراسات

ش معزون الإبتدائي

ش معزون الإبتدائي

ش الإدارة الهندسية

ش شؤون الطلبة

ش. المعاك اللقوي

ش رياض الأطفال

ش الوزاري

ش التعليم الإلزامي

ش النشاطات

ش معزون الإبتدائي

ش معزون الإبتدائي

ش شؤون الهندسية

ش شؤون الفنية

ش. الصادرة والوردة

ش البنوان

ش المختبرات

ش الهاتفون

ش النشر

ش معزون الإبتدائي

ش معزون الإبتدائي

ش التصميم والدراسات

ش شؤون الفنية

ش. الخدمة الفرعية

ش هيئة تنظيم

ش المكتبات

ش الوسائط التعليمية

ش الرياضة المدرسية

ش ذاتية

ش ذاتية

ش الخدمة

ش الطاقة التدريبية

ش سجل الخدمة

ش سجلات

ش الوسائل التعليمية

ش المكتبات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش الاستعلامات

ش المعاملات

ش المناهج والكتب

ش المكتبات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ش المعاملات

ش الطلبة

ش الرواتب

ش المعاملات

ش النشاطات

ش الصحة

ش ذاتية

ش الطاقة التدريبية

ش مركز العلوم

ملحق (٣)

ملحق (٤)

جمهورية العراق
وزارة التربية

بسم الله الرحمن الرحيم

الجمهورية العراقية للتربية - بستان

٢٨٥٦

٢٠٠٥

عمادة
معهد التدريب والتطوير التربوي
العدد / ٢٧٤
التاريخ / ١٠/١٠/٢٠٠٥

تربيه بيان

الى / المديريات العامة للتربية في المحافظات كافة / مديرية التدريب التربوي /
عدا اقليم كردستان
م / الخطة التدريبية لعام ٢٠٠٥

تحية طيبة

نرافق لكم طيا نسخة من الخطة التدريبية لعام ٢٠٠٥ ومؤشرات تنفيذها مع برنامج الدورة
والتي تقتصر على تدريب العائدين من المعلمين والمدرسين التي الخدمة جميعا . كما تضمنت اية
احتمالات في زيادة الاعداد المتوقعة للعائدين املين ان تنفيذ بكل حذية واهتمام كبيرين ... مع التقدير

د. انعام مهدي عيسى
عد / وزير التربية
٢٠٠٥/٤/١٧

نسخة منه الى /
مكتب الوزير / للتفضل السيد الوزير بالاطلاع مع نسخة من
الخطة والبرنامج والمؤشرات .. مع التقدير
المديرية العامة للشؤون العامة / نرافق لكم نسخة من الخطة تتضمن توزيع المبالغ
على المحافظات لتبلغ الجهات المعنية بذلك .. مع التقدير
المديرية العامة لتربية بغداد الرضafa الثالثة / مديرية التدريب التربوي للتنسيق مع
مديرتي تربية الرضafa الاولى والثانية بخصوص تدريب عاندي
مديرتكم مع التقدير
المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة / مديرية التدريب التربوي للتنسيق مع مديرتي
تربية الكرخ الاولى والثانية بخصوص تدريب عاندي مديرتكم مع التقدير
معهد تطوير تدريس اللغة العربية / للتفضل بالاطلاع على خطة معهدنا واجراء اللازم فيما
يخص اللغة العربية والتربية الاسلامية .. مع التقدير
مكتب العميد / معاون العلمي / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير
مديرية التدريب

اسماء

ملحق رقم (٤)

خطة تدريب العائدين الى الخدمة من المعلمين والمدرسين عدد المتدربين المتوقع تدريبهم ٣٠٠٠٠ متدرباً

الملاحظات	عدد الدورات المتوقعة	عدد الشعب في الدورات المتوقع تنفيذها	عدد الشعب ب	المجموع	عدد المعلمين الحالي	عدد لمدرسين الحالي	المحافظات
١- عدد المتدربين في الشعبة الواحدة (٣٠) متدرباً ٢- مدة دوره (١٢) تدريباً فعلياً ٣- عدا بغداد تم تسلسل المحافظات من أعلى عدد الدورات التي ستنفذ في (البصرة) الى اقل عدد (كركوك)	١٧	٨٤	٧٦	٢٢٧٧	١٦٤٥	٦٣٢	بغداد الكرخ/١
	١٠	٤٨	٣٩	١١٦٨	٦٩٨	٤٧٠	بغداد الكرخ/٢
	١٤	٦٧	٥٩	١٧٨٠	١١٢٠	٦٦٠	بغداد الرصافة/١
	٩	٤٤	٣٦	١٠٧٧	٦٥٩	٤١٨	بغداد الرصافة/٢
	٢٠	١٠٠	٩٠	٢٧٠٠	١٥٤٠	١١٦	البصرة
	١٥	٧٦	٦٧	٢٠٠٨	١٣٨٩	٦١٩	النجف
	١٥	٧٦	٦٧	١٩٩٥	١٥٠٦	٤٨٩	بابل
	١٤	٧٠	٦٢	١٨٤٣	١٢٧٨	٥٦٥	نينوى
	١٣	٦٢	٥٤	١٦١٨	١٣١٤	٤٠٣	المتنى
	١٣	٦١	٥٣	١٥٩٨	١٠١٨	٥٨٠	القادسية
	١١	٥٤	٤٦	١٣٧٠	٨٨٠	٤٩٠	كربلاء
	١١	٥٢	٤٤	١٣٢٦	٨٧٩	٤٤٧	واسط
	١٠	٥٠	٤٢	١٢٧١	٧٤٢	٥٢٩	ديالى
	٩	٤٢	٣٤	١٠١٩	٧٣١	٢٨٨	ميسان
	٨	٣٨	٣١	٩٢١	٤٩٦	٥٢٥	ذي قار
	٧	٣٣	٢٦	٧٨٣	٥٨٥	١٩٨	صلاح الدين
	٦	٣٠	٢٣	٦٩٤	٤٤٨	٢٤٦	الانبار
	٣	١٣	١١	٣١٦	١٩١	١٢٥	كركوك
	٢٠٥	١٠٠٠	٨٦٠	٢٥٧٦٤	١٧١١٩	٨٦٤ ٥	المجموع

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية

عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي

مشروع إعادة تأهيل المدرسين والمعلمين العائدين الى خدمه

اولا: المدرسون

مدة الدورة : ٢١ يوما تدريبييا، بواقع ثلاث جلسات تدريبية يوميا (٦ محاضرات)

الموضوعات:

١- المحور العام (٦ أيام)، ويشمل :

المواطنة ، طرائق التدريس ، التقنيات التربوية ، علم النفس المراهقة ، التشريعات التربوية

المحور التخصصي (٦ أيام)، ويشمل :

توزيع المتدربين على مجموعات وبحسب التخصص :

التربية الاسلامية، اللغة العربية ، اللغة الانكليزية ، الرياضيات ، الفيزياء ، الكيمياء ، علوم الحياة

العلوم الاجتماعية (الجغرافية، التاريخ، الاقتصاد السياسي، علم الاجتماع)، التربية الرياضية ، التربية الفنية

اولا: المعلمون

مدة الدورة : ٢١ يوما تدريبييا، بواقع ثلاث جلسات تدريبية يوميا (٦ محاضرات)

الموضوعات:

٢- المحور العام (٦ أيام)، ويشمل :

١- المواطنة ، ٢- طرائق التدريس ، ٣- التقنيات التربوية ، ٤- علم النفس المراهقة ، ٥- التشريعات التربوية

٢- المحور التخصصي (٦ أيام)، ويشمل :

١- توزيع المتدربين على مجموعات وبحسب التخصص :

٢- العام ، ٣- التربية الاسلامية اللغة العربية والاجتماعيات ، ٤- اللغة الانكليزية، ٥- الرياضيات والعلوم ، ٦- التربية الرياضية ،

التربية الفنية

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي
مشروع تدريب المدرسين والمعلمين للخدمة
مفردات المواطنة

ت	الموضوع	عدد الساعات
١	المفاهيم والمرتكزات الاساسيه للمواطنة. مفهوم المواطنة واهدافها واهميتها ، دور الدولة في المواطنة الصالحة ، المواطنة ولائحة حقوق الانسان	١
٢	سلوكيات المواطنة ، التسامح ، التعاون العمل الجماعي ، الشعور بالمسؤولية ، التحضر (المدنية) ، الولاء والتماء للوطن اعتناق القيم الوطنية، نبذ النعرات الطائفية والعنصرية، نكران الذات وتجسيد تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.	٣
٣	العوامل المؤثرة في بناء المواطنة الآلفة مع المعتقدات الاجتماعية والاقتصادية والاساسية السائدة ، سيادة القانون ، المسؤولية الاجتماعية ، الحقوق والواجبات ، حرية الرأي والصحافة والمعتقد الديمقراطية ووحدة المجتمع ، الديمقراطية والمجلس البلدية	٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ جلسات تدريبيه)

بسم الله الرحمن الرحيم

عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي
مشروع تدريب المدرسين والمعلمين العائدين الى الخدمة
مفردات التقنيات التربوية

ت	الموضوع	عدد الساعات
١	- مفهوم التقنيات التربوية، اهمية التقنيات التربوية، مصادر التقنيات التربوية.	٢
٢	انواع التقنيات التربوية: سمعيه، بصريه ، سمعيه بصريه ، قواعد استخدام التقنيات التربوية	٢
٣	عرض واستخدام لبعض التقنيات التربوية، المسجل، جهاز عرض السلايدات ،جهاز العرض فوق الرأس ، الافلام التعليمية، الحاسوب ،جهاز الفيديو VCD	٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ جلسات تدريبيه)

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التدريب والتطوير التربوي

مشروع تدريب المدرسين والمعلمين العائدين الى الخدمة

١- مفردات علم النفس الطفل (للمعلمين)

ت	الموضوع	عدد الساعات
١	- اهمية مرحلة الطفولة - طرق دراسته علم نفس الطفل: الملاحظة، تاريخ الحياة، الطريقة التحليلية، الطريقة التجريبية، دراسة الحالة.	٣
٢	مشكلات الطفولة: الآثار النفسية والاجتماعية الناجمة عن : الحرمان من الأمومة، الخوف، التبول الغير الإرادي، مص الأصابع، التلعثم والتأتأة	٢
٣	الفروق الفردية بين الأطفال : الذكاء - التكيف الاجتماعي - المتوى التعليمي	١
	المجموع	٦ ساعات ٣ جلسات تدريبية

٢- مفردات علم النفس المراهقة (للمدرسين)

ت	الموضوع	عدد الساعات
١	طبيعة المراهقة ،خصائص المراهقة، الخصائص الجسمية للمراهق الخصائص الاجتماعية للمراهق، الخصائص النفسية للمراهق	٤
٢	معالجة مشاكل المراهقين، (مناقشة مشاكل واقعية وميدانية تنفذ بمشغل تدريبي)	٢
	المجموع	٦ ساعات (٣ جلسات)

مؤشرات تنفيذ الخطة

١. برمجة الخطة على مدار اشهر السنة وأرسالها اليها لغرض المتابعة .
٢. وجوب تنفيذ الخطة كاملة وعدم السماح للمتدربين بالتأجيل مهما كانت الظروف .
٣. بخصوص الاختصاصات المتناظرة بين الابتدائي والثانوي وفي حالة كون أعدادهم قليلة فيتم دمجهم في الجانب التخصصي.
٤. الاستعانة بالاختصاصيين والمشرفين وأساتذة الجامعات من المتخصصين في طرائق التدريس ومدرسي المعاهد من حملة الشهادات العليا وقادة التدريب لتغطية الجانب التخصصي للبرنامج.
٥. الاستفادة من التقنيات والأجهزة التي تم توفيرها في أقسامكم من منظمة اليونسيف في التدريب.
٦. تزويدنا بالأوامر الادارية بالمحاضرين في الدورات قبل بدء الدورة بوقت مناسب لغرض التدقيق.
٧. ارسال تقارير احصائية شهرية بأعداد الدورات المنفذة للمعلمين والمدرسين كل على حدة وأعداد المتدربين فيها المنفذة خلال كل شهر وفي موعد أقصاه الـ (٢٠) من كل شهر .

ملحق (٥)

يوضح العادين والمعين الجدول المؤسسة التربويه

موظفي الخدمة	حارس امني	العدد			نوع البرنامج
		موظف	مدرس	معلم	
١٨١	-----	٩٨	٣٤١	٩٠٠	أعادة تعيين المفصولين سياسي
-----	١٠٠٧	٥٠	٤٥٤	٣٠٥٧	تعيين جديد
١٨١	١٠٠٧	١٤٨	٧٩٥	٣٩٦٤	المجموع

ت	رقم وتاريخ الامر الاداري	المعينين	المباشرون	معلم	الملاحظات
	٢٠٠٤/٢١١١١ في ٢٠٦٨٦	٥٤٧	٥٤٧	معلم	
	٢٠٠٥/١١٢٧ في ٧٣٠	٥٩٥	٥٩٥	معلم	
	٢٠٠٥/٢١٢٧ في ١٥٦١	٢٠٧	٢٠٧	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٢ في ٢١٥١	١٤٨٦	١٢٨٥	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٤٤ في ٢٣٦٨	١٨	١٨	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٢ في ٢١٥١	٢٠٤	٢٠٤	معلم	
	٢٠٠٤/١١٢١٢٨ في ٢٢٩٩	١	١	معلم	
	٢٠٠٤/١١٢٢٠ في ٢٧٣٨	١	١	معلم	
	٢٠٠٤/١١٢١٩ في ٢٨٣٥	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/١١١٩ في ٥٣٤	٣	٣	معلم	
	٢٠٠٥/١١١٩ في ٥٥٨	٢	٢	معلم	
	٢٠٠٥/٢١١٣ في ١٦٠	٢	٢	معلم	
	٢٠٠٥/١١١٧ في ١٨٥٢	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٢١٢٢ في ١٤٢٠	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٤ في ٥٤٦٤	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٣١٢٧ في ٢٢٨٢	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٧ في ٦٢٢٩	١	١	معلم	
	٢٠٠٥/٤١٥ في ٢٣٨٨	١	١	معلم	

ملحق (٥)

المديرية العامة لتربية ميسان لمعادين الى الخدمة والمباشرين فعلاً

ت	رقم وتاريخ الامر الوزاري	المعادون للخدمة	المباشرون	معلم	مدرس	موظف
	٢٢٤٨ في ٢٠٠٤/٢/٥	٨٤	٨٤		٨٤	
	٢٣٥ في ٢٠٠٤/٣/٢٧	٧	٧		٧	
	١٥٠٨ في ٢٠٠٤/٧/١١	٧	٧		٧	
	١٩٧٠ في ٢٠٠٤/٨/١٧	١٢	١٢		١٢	
	٢٦٦٢ في ٢٠٠٤/١٠/٩	٥	٥		٥	
	٢٤٤٢٠ في ٢٠٠٤/٩/٢١	١	١		١	
	٣٨٦٤٠ في ٢٠٠٤/١٠/٢٦	١	١		١	
	٣٢٠٣٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٢	٢		٢	
	٣٢٦٩٠ في ٢٠٠٤/١٢/١٨	١٥	١٥		١٥	
	٣٣٤٤١ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٩	٩		٩	
	٣٣١٥٦ في ٢٠٠٤/١٢/٢٣					
	٣٣٥٨٤ في ٢٠٠٤/١٢/٢٩	١	١		١	
	١١٤ في ٢٠٠٥/١/٣	١٣	١٣		١٣	
	٣٣٤٥٠ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٢	٢		٢	
	٣٢٧ في ٢٠٠٥/١/٨					
	١١٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٦	١	١		١	
	١٣٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٨	٢	٢		٢	
	١٣٩٢ في ٢٠٠٥/١/١٨					
	١٧٦٢ في ٢٠٠٥/١/٢٦	١٣	١٣		١٣	
	١٧٩٥ في ٢٠٠٥/١/٢٦					
	٩٢٥ في ٢٠٠٥/٢/٥	٣	٣		٣	
	١٧٩٦ في ٢٠٠٥/١/٢٦					
	٣٤٣٠ في ٢٠٠٥/٢/٢١	١٣	١٣		١٣	
	٢٢٠٣ في ٢٠٠٥/٣/٢٣	٢٩	٢٩		٢٩	
	٢٧٠٢ في ٢٠٠٥/٥/٢	١	١		١	

ت	رقم وتاريخ الامر الوزاري	المعينون	المباشرون	موظف
	١٥٠٨٧ في ٢٠٠٤/٧/١١	٦	٦	٦
	٢٢٤٨ في ٢٠٠٤/٢/١٥	١٣	١٣	١٣
	٢٣٥ في ٢٠٠٤/٣/٢٧	٤	٤	٤
	١٩٧٠ في ٢٠٠٤/٨/١٧	٢	٢	٢
	٢٦٦٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٥	٥	٥
	٣٢٠٣٢ في ٢٠٠٤/١٢/٩	٣	٣	٣
	٣٢٦٩٠ في ٢٠٠٤/١٢/١٨	٧	٧	٧
	٣٣٤٤١ في ٢٠٠٤/١٢/٢٧	٥	٥	٥
	٣٣١٥٦ في ٢٠٠٤/١٢/٢٣	٥	٥	٥
	١١٤ في ٢٠٠٥/١/٣	٥	٥	٥
	١٣٨٢ في ٢٠٠٥/١/١٨	١	١	١
	٣٤٣٠ في ٢٠٠٥/٢/٢١	١	١	١
	٢٢٠٣ في ٢٠٠٥/٢/٢٣	١٥	١٥	١٥
	٢٦٠٤ في ٢٠٠٥/٤/٢٠	١	١	١

ملحق (۷) جدول مدخل

ملحق (١١)

بين الكادر الاداري للمديرية التربيه العمارة

(اسماء الشعب ومسؤوليها وتحصيلهم وتاريخ التعين وهل مثبت او وكالة)

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل الدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
قسم التخطيط التبوي	الاحصاء	ساجدة حمود جعفر	تجارة/ معهد معلمات		مثبت
	القوى العاملة	لمياء حسن محمد	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	التعليم الالزامي	سعدية داود سلمان	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	المتابعة	نعمة صالح طعمة	اعدائية	٢٠٠٤/١٠/٣١	وكالة
	الحاسبة الالكترونية	لم تفتح شعبة بعد			
قسم الابنية المدرسية	شعبة الادارة الهندسية	عبد الزهرة فندي كباشي	بكالوريوس/ هندسي مدني	١٩٩٣/٨/١٦	وكالة
	شعبة تأهيل الابنية المدرسية	رحيمة عباس محمد	معهد فني/بناء	١٩٨٨/١٢/٢٥	وكالة
	شعبة البرمجة والتطوير	ضياء حسين عبد الواحد	بكالوريوس/هندسة كهرباء	٢٠٠٢/٨/٢٠	وكالة
	شعبة التنظيم والمتابعة	ابتسام جبار حواس	معهد فني / رسم هندسي	١٩٩٣/١٢/٢٥	وكالة
	التدريب التربوي	عبد الكريم كامل عثمان	دبلوم معهد	١٩٧٩/٩/١	وكالة
التربوي	الاشغال اليدوية	عبد اللطيف ماضي حسان	معهدالفنون الجميلة	١٩٦٠/٦/١	اصيل
	قسم العلوم	شاغر			
	البطاقة التدريبيه	سناء غضبان سكر	المتوسطة	١٩٨٨/٢/٢٩	اصيل

ملحق (١١)

(اسماء الشعب ومسؤوليها وتحصيلهم وتاريخ التعيين وهل مثبت او وكالة)

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل الدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل او وكالة
قسن النشاط الرياضي	التربية الكشفية	ماجد خلف كرم	دبلوم تربية رياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	اصيل
	الادارة والتنظيم	عبد الكريم محسن	دبلوم تربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢٠	اصيل
	وحدة البيئة والصحة المدرسية	مؤيد جمعه حسون	بكلوريوس التربية الرياضية		اصيل
	الصحة	شاكر محمد حسون	بكلوريوس التربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	اصيل
	الرياضة المدرسية	رحاب كاظم جاسم	دبلوم تربية الرياضية	٢٠٠٢/٣/٢١	وكاله
قسم الاعلام التربوي	البحوث والدراسات	ناجية عبد الساده	اعدادية	١٩٨٦/٢/٦	اصيل
قسم الاشراف التربوي	الاشراف التربوي	حبيب شاكر علي	متوسطة	١٩٧٨/١٢/٣١	اصيل
قسم حاسبات المهني	شعبة الحاسبات المهني	كريمه راشد موسى	اعدادية التجارة	١٩٨٥/٤/١٤	وكالة
	شعبة الشؤون الفنية	رجاء جواد لعبي	بكلوريوس	١٩٩٣/٣/١٨	وكالة
	شعبة شؤون الطلبة	اسراء رياض عبد الزهره	اعدادية التجارة	٢٠٠٤/٣/١	وكالة
	شعبة الذاتية والملاك	امال جري مجيد	متوسطة	٢٠٠٤	وكالة

ملحق (١١)

((قسم الشؤون الفنية))

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل لدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
الشؤون الفنية	الحاسوب	محمد عبد الحسن محسن	بكلوريوس فيزياء	٢٠٠٢/١١/١٣	اصيل
	الوثائق الخارجية	رافد حوزي وهيم	بكلوريوس	١٩٩٨/١٢/٧	اصيل
	الوثائق / كانتت مسؤولة شعبة الادارة والذاتية ١٩٩٤	هيام عبد الجبار عبد	بكلوريوس	١٩٩٥/١/٣١	اصيل
	الامتحانات	حسن سليم محمد	متوسطة	١٩٩١/٣/٢٧	اصيل
	المناهج والكتب	فداء علي عبد الحسين	اعدادية التجارة	٢٠٠٣/١٠/٢٩	اصيل
	شؤون الطلبة	داليه علي عبود	اعدادية / دبي	٢٠٠١/١٠/١٣	اصيل
	المكتبات	هيفاء عبد الله قطان	متوسطة	١٩٩٦/١/١٣	اصيل
	المختبرات	رحاب سعدون حسين	متوسطة	١٩٩٩/١٢/٢٩	اصيل
	الطابعة	سهام زغير محسن	اعدادية زراعة	٢٠٠٠/٧/٥	اصيل
	رياض الاطفال	ابتسام فالح حاسد	اعدادية التجارة	١٩٩٤/١/٥	اصيل
	الوسائل التعليمية	رياض محمد مجيد	بكالوريوس	٢٠٠٣/٤/١	اصيل

م (٤)
خطة

تدريب العائدين الى الخدمة من المعلمين والمدرسين عدد المتدربين المتوقع تدريبهم
((أسماء الشعب ومسؤوليتها وتاريخ التعيين وهل مثبت او وكالة))

القسم	الشعبة	اسم المسؤول الشعبة	التحصيل لدراسي	تاريخ التعيين في المنصب	اصيل اووكالة
المخازن	المخزن الثانوي	دليل شناوه مطر	اعدادية	١٩٧٥/٧/١٥	وكالة
	مخزن الابتدائي	سليمة حسن فاضل	معهد فني	١٩٩٣/٦/١٥	وكالة
	شعبة الحاسوب	مها حميد جلوب	ادارة مخازن	١٩٩١/١/٢٢	وكالة
١.	فنون مسرحيه	مهدي حمدان حسان	متوسطة	٢٠٠٣	اصيل
٢.	فنون موسيقيه	كاظم فندي شلل		٢٠٠٣	اصيل
٣.	نون تشكليه	نهاده احمد اسماعيل	معلم	٢٠٠٤	وكالة/معلم
٤.	الشؤون الاولييه	خالد علوان سلمان	معلم	٢٠٠٤	وكالة/ معلم
٥.	الخط العربي والزخرفه الاسلاميه	سعد فحلي حسين		٢٠٠٤	وكالة/ معلم

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

*يُدرج أسماء موظفي الإدارة وموظفي الخدمة والحرس ضمن ملاك المدرسة.
*الرجاء مل كافة الحقول وبمنتهى الدقه والامانه وارسالها خلال يومين من تاريخ إستلامها .

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة لتفريج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	انعام علي محمد	الرياضيات	العلوم	٧٩-٧٨	٧٩/١١ /٢٠	١٩٩٣/٤/٧	
٢	شذى احمد صالح	التاريخ	الاداب	٨٤-٨٣	٨٥/ ٥/٢٠	٢٠٠٤/١٠/٣	
٣	نكاء جبار عبود	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٨-٨٧	٩٠/٣ /٣	١٩٩٠/٣/١٢	
٤	نغم نوري ابراهيم	الاسلاميه	الاداب	٨٨-٧٨	٨٨/ ١١ /٢٦	٢٠٠٢/٩/٢٤	
٥	هناء جاسم حافظ	الاسلاميه	التربيه الاسلاميه	٩٩-٨٩	٩٩/ ١٢/١	١٩٩٩/١٢/١	كلية معلمين
٦	سهام ياسين ابراهيم	العربية	الاداب	٧٥-٧٤	٧٥/١١ /١٧	١٩٧٥/٩/١٥	
٧	زينه صباح مهند	العربية	التربيه الاسلاميه	٩٩-٨٩	٩٩/ ١٢/١	١٩٧٥/٩/١	كلية معلمين
٨	رنا صاحب خطاب	العربية	التربيه الاسلاميه	-٢٠٠٢ ٢٠٠٣	٢٠٠٣/ ٢/١٠	١٩٧٥/٩/٢٥	كلية معلمين
٩	ثرى عبد العزيز عارف	الانكليزيه	التربيه	٨٣-٨٢	٨٣/ ٩/٢٧	١٩٧٥/٩/٣	
١٠	مجوده جمهيل كاظم	الانكليزيه	التربيه	٨٧-٧٧	٧٨/ ١٢ /٧	١٩٧٥/٩/٩	
١١	سعاد احمد سعيد	الجغرافيه	التربيه	٨٢-٨١	٨٤/ ١٠/١١	١٩٧٥/٩/٩	
١٢	سهام كريم كطير	التاريخ	التربيه	٩١-٩٠	٩٢/ ٤/١٢	١٩٧٥/٩/٥	تمتع باجازة مرضيه
١٣	هناء سيد حقي	الرياضيات	التربيه	٧٨-٨٦	٧٨/ ١٠/٢١	١٩٧٥/٩/١٨	
١٤	وجهر صافي حسن	الرياضيات	التربيه	٨٢-٨١	٨٢/ ١١/٢٤	١٩٧٥/٩/١	
١٥	حنام موسى مراد	الفيزياء	التربيه	٧٩-٧٨	٧٩/ ١١ /١١	١٩٧٥/٩/٢٠	
١٦	ميسون زياره رسن	الكيمياء	التربيه	٨٩-٨٨	٨١/ ١١ /٢٤	١٩٧٥/٩/١٥	
١٧	سعيده مهاوي رسن	علوم الحياة	التربيه	٩٢-٩١	٧٩/ ١١/١١		
١٨	ازهار جبار شاكر	علوم الحياة	التربيه	-٩٩ ٢٠٠٠	٨١/ ١١/٩	١٩٧٥/٩/٧	
١٩	مها ابراهيم حسين	الرياضه	التربيه	٨٩-٨٨	٧٩/ ١١ /	١٩٧٥/١٠/٢١	
٢٠	صبا فوزي جبار	الكهرباء الاجتماعيات	المعهد الفني التربيه الاساسيه	٩٣-٩٢	٨٩/ ١١ /٢٥	١٩٩٥/١٠/١	
٢١	غدير علي مزعل	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٣-٨٢	٨٩/ ٩ /٧	١٩٧٥/٩/١٩	
٢٢	سيناء خليل ابراهيم	الكهرباء	المعهد الفني	٩١-٩٠	٩٣/ ٧/٢١	١٩٧٥/٩/	
٢٣	ناديه شاكر حسين	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٣-٨٢	٢٠٠٠/ ١ /١١	١٩٧٥/٩/١٢	
٢٤	سوسن مهند حدود	الانكليزية	التربيه	٩١-٩٠	٩٥/ ١ /٩	١٩٧٥/٩/١٨	أجازة امومه
٢٥	فاتن طه ياسين	العربية	التربيه	٩٠-٨٩	٩٠/١٢/١٠	١٩٧٥/١٠/١	=

دارة متروسة

السيار لثبات

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

مفوضية لشهاده البنات

العدد:
تاريخ: / /

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
1	قناة اسماعيل سمار	رياضيات	عموم	80 - 81	1984/4/1	1984/8/1	مديرة المدرسة
2	زينيا ساهر موسى	تربية فنية	مهندسون تطبيقية	1987/1988	1997/10/1	2003/7/1	معاون
3	هدى سليمان ابراهيم	رياضيات	تربية	2004	2003/7/16	2003/7/1	مدرسة علمي بلال
4							
5	سون عبد الحكيم حاسم	لغة عربية	تربية/فنون	1992	1992/8/8	2006/10/2	مكلف
6	نورا اسماء محمد عبد الحكيم	لغة عربية	تربية	2001	2007/1/27	2006/4/2	مكلف
7	ناربه نجم عبد	لغة ولادينية	تربية لغاد	1992	1996/9/8	2001/9/27	مدرسة علمي بلال
8	هيبة صاب توك	لغة اولادينية	آداب/لغاد	1984/1984	1984/10/16	2003/7/1	مدرسة علمي بلال
9	افراح ميهي محمد بازي	تاريخ	تربية/فنون	1981/1981	1981/9/19	1987/11/5	مدرسة علمي بلال
10	سيدة محضر خلف	حرف ايد	تربية/فنون	1979	1979/5/25	1987/9	مدرسة علمي بلال
11	سيار هيار مجنوب	كيميا	تربية/لغاد	1998	1987/10/16	2000/10/1	مدرسة علمي بلال
12	ربار ابراهيم حور	اصناف	تربية/فنون	1982	1985/10/1	1991/1	مدرسة علمي بلال
13	زيينات محمد عبد الحكيم	اصناف	تربية/فنون	1992	1995/10/9	2003/11/8	مدرسة علمي بلال
14	سليمة عبد لوزاق بلال	اصناف	تربية لغاد	1979	1979/11/22	2004/11/1	مكلف
15							
16	ميان عبد العزيز محمد	رياضية	تربية رياضية	1992	1997/10/17	1992	مدرسة علمي بلال
17	هدية صالح عيسى	عزى	تربية/فنون	1992	1992/4/25	97/10/1	اجازة صفا بلال
18	هند سعد ونا عويكي	عزى	تربية	1998	1997/10/1	2004/8/24	هليله ابراهيم
19	البنك المال عيسى بلال	اصناف	تربية	1999	1973/10/24	97/10/1	مدرسة علمي بلال
20	ملك حاسم محمد	كاتبه	ابنه ابيه	-	1987/9/9	1987/9/25	
21	رائد مدين حفيظ	كاتبه	صغور	-	1987/4/1	2003/2/14	
22	شيرين فاضل حاسم	اصناف	اصناف	-	1987/10/20	1998/8/20	
23	خلفه هاشم برون	اصناف	اصناف	-	2002/7/5	2002/4/1	
24	رها با نجم عبد الحكيم	اصناف	اصناف	-	2002/5/13	2002/5/13	
25	سعد زياره كريم	اصناف	ابنه ابيه	-	2002/4/24	2002/2/24	

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملاك المدرسة
* الرجاء ملء مكانة الحقول ومبتمناتها وارسلها خلال يومين من تاريخ استلامها
مديرة المدرسة

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	هيبسيرة خلتن عبدبررات	التاريخ	بنياد/آداب	١٩٧٦	٥٦/٩/٤٩	٢٠١١/١٠/١	مدرسة
٢	ناديه سالم داغر	الانكليزية	بنياد/لغويات	٢٠٠٤	٢٠٠٤/١٤/٢٤	٢٠١٤/١٩/٢٤	مدرسة
٣	ليلى حميد عباسا	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٧١	١٧/١١/١١	٢٠٠٢/١٠/١١	مدرسة
٤	صفية حويط علاوة	العربية	بنياد/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠٠٢/٩/٢٠	مدرسة
٥	سجدة فاضل حريبط	علوم حياة	بصره/آداب	١٩٨٠	٨/٩/٤٧	١٩٩١/١١/٢٠	مدرسة
٦	ساهرة هادي علوان	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠١٤/٤/١٨	مدرسة
٧	ابتهاج عبدلقدار نوري	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٤	٩٤/١٠/٢٨	١٩٩٥/١٠/١	مدرسة
٨	انتمها رضىم عبدحميد	الانكليزية	بنياد/آداب	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٧	٢٠٠٢/١٠/١	مدرسة
٩	شيماء زكي منور	العربية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠٠٢/١٠/٢٠	مدرسة
١٠	الهيام فاضل زويد	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٦	١٧/١٠/٢١	١٩٩٧/٩/١	مدرسة
١١	بتول عباس رضىم	الفن	بنياد/آداب	١٩٩٠	١٩/٩/١٨	١٩٩٧/١٠/٢٥	مدرسة
١٢	اثيره عبدلها صبيح	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٨٧	١٧/١١/٧٦	٢٠٠٢/٤/١٨	مدرسة
١٣	الحقار علي عبدحميد	-	بنياد/آداب	١٩٩٨	١٩٩٨/٧/٧	٢٠٠٧/٧/٥	كاتبة
١٤	مهنا صيف حاسم	-	اعداد	١٩٩٥	١٩٩٥/١٠/٢٩	١٩٩٥/١٠/٢٩	كاتبة
١٥	زاوليه عاشور لغته	-	-	١٩٨٧	١٧/١٠/٢	١٩٨٧/١٠/٢	موظفة حذرة
١٦	زهرة جبار كركي	-	-	٢٠٠١	٢٠٠١/٨/٢٨	٢٠٠١/٨/٢٨	موظفة حذرة
١٧	جمعه سلمان ارسل	-	-	١٩٩٦	١٩٩٦/٧/٢٠	٢٠٠١/٩/٢٨	مدرس
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخمس ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء مل كانت الحقول ومبتهى الخدمة والادارة وإرسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعطمين والاشراف
الاختصاصي

احصائية شاملة
لملاك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠ / ٢٠٠ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين	عدد الطلاب	الصف
ملاك المعطمين من المدرسين والعاملين			

الرد	ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
الاول	١	شكرية احمد محمد	اللغة العربية	التربية	١٩٨٠	١٩٨٠/٧/٢٢	١٩٩٠/٧/٢٢	
الاول	٢	عمار طه وسفا	الكيمياء	=	=	١٩٨٠/٩/١٢	٢٠٠٢	
كامله	٣	ساهر احمد مبرور	الفيزياء	التربية	١٩٨٥	١٩٨٥/٩/٢١	٢٠٠٢	
الكامله	٤	كامله جواد شمائل	اللغة العربية	اداب	١٩٧٥	١٩٧٥/٩/١٨	١٩٧٦	
الكامله	٥	زهارة جليل ابراهيم	اللغة العربية	اداب	١٩٨٥	١٩٨٥/٥/٥	٢٠٠١	
الاول	٦	سها عظم عبد الرزاق	التربية / الادب	ادارة وقيادة	١٩٨٨	١٩٨٧/١٢/١	٢٠٠٢	
الاول	٧	ترتيب قلع كريم	اللغة العربية	الاداب	١٩٩٦	١٩٨٧/١٢/١	٢٠٠٢	
الاول	٨	فيون محمد عبد الرزاق	=	تربية	٢٠٠٢	٢٠٠٢/٤/١٤	٢٠٠٢	
	٩	نور عبد الوارث	الاسلام	كثيرة المعاني	١٩٩٨	١٩٩٧/١١/١٤	١٩٩٨	
	١٠	احمد صبيح حسن	الاسلام	تعليم الازمان	١٩٨٧	١٩٨٧/١٢/٢٠	٢٠٠٢	
	١١	كتابه عبد كبر عبد الله	E	التربية	١٩٨٢	١٩٨٢/٧/١٥	١٩٨٦	
	١٢	سمير عوده طه	E	الادوية	١٩٧٨	١٩٧٨/١٢/١٤	٢٠٠٠	
	١٣	ريثيا محمد صالح قيام	E	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/٩/١٦	٢٠٠٢	
	١٤	هدى صبيح حسن محمد	E	كلية طباط	٢٠٠٢	٢٠٠٢/١١/٢٠	٢٠٠٢	
المجموع	١٥	امراء صبيح هادي	الرياضيات	التربية	١٩٩٨	١٩٩٧/١٢/٢٠	٢٠٠١	
	١٦	استاذ محمد هادي	=	=	١٩٩٥	١٩٩٥/٧/٢٦	١٩٩٧	
	١٧	نجية حسن صبيح	=	التربية	١٩٩٥	١٩٩٥/١/٢٤	٢٠٠٢	
	١٨	سميرة اوسيد حسن	الفيزياء	التربية	١٩٩٤	١٩٩٤/٦/١٢	١٩٩٤	
ملاحظ	١٩	رعد ابراهيم فرحان	=	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/١١/٢٠	١٩٩٩	
لهم قائد	٢٠	رمضان نور قاسم	الكيمياء	التربية	١٩٨٢	١٩٨٢/١/٢٥		
	٢١	سماح جواد كاظم	الكيمياء	علم	١٩٨٥	١٩٨٥/٧/١٨	١٩٨٥	
	٢٢	ايمان احمد سعيد	الرياضيات	التربية	١٩٨٩	١٩٨٩/٤/١٢	١٩٩٦	
	٢٣	امبار صهرو دافق	الرياضيات	التربية	١٩٨٦	١٩٨٦/١١/١٧	١٩٩٦	
	٢٤	شيرين عبد القادر	الاصياء	العلوم	١٩٨٠	١٩٨٠/١٢/١	٢٠٠٢	
	٢٥	نداء ابراهيم كريم	العلوم	العلوم	١٩٩٤	١٩٩٤/٤/٢٥	١٩٩٤	

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء ملء كانات الحقول ومبتهن القوة والشجاعة وارسلها خلال يومين من تاريخ استلامها .

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	هيبسيرة خلتن عبدبررات	التاريخ	بنياد/آداب	١٩٧٦	٥٦/٩/٤٩	٢٠١١/١٠/١	مدرسة
٢	ناديه سالم داغر	الانكليزية	بنياد/لغويات	٢٠٠٤	٢٠٠٤/١٤/٢٤	٢٠٠٤/١٤/٢٤	مدرسة
٣	ليلى حميد عباسا	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٧١	١٧/١١/١١	٢٠٠٢/١٠/١١	مدرسة
٤	هنيدة حويط علاوة	العربية	بنياد/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠٠٢/٩/٢٠	مدرسة
٥	سجدة فاضل حريبط	علوم حياة	بصره/آداب	١٩٨٠	٨/٩/٤٧	١٩٩١/١١/٢٠	مدرسة
٦	ساهرة هادي علوان	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٧٦	١٧/١١/٧٦	٢٠١٠/٤/١٨	مدرسة
٧	ابتصار عبدلقدار نور	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٤	٩٤/١٠/٢٨	١٩٩٥/١٠/١	مدرسة
٨	انتمها رضىم عبدحميد	الانكليزية	بنياد/آداب	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٧	٢٠٠٢/١٠/١	مدرسة
٩	شيماء زكي منور	العربية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠٠٢/١٠/٢٠	مدرسة
١٠	الهيام فاضل زويد	الانكليزية	بصره/آداب	١٩٩٦	١٧/١٠/٢١	١٩٩٧/٩/١	مدرسة
١١	بتول عباس رضىم	الفن	بنياد/آداب	١٩٩٠	١٩٩٠/٩/١٨	١٩٩٧/١٠/٢٥	مدرسة
١٢	اثيره عبدلها صبيح	الرياضيات	بنياد/آداب	١٩٨٧	١٩٨٧/١١/٧	٢٠٠٢/٤/٨	مدرسة
١٣	الحقار علي عبدكريم	-	بنياد/آداب	١٩٩٨	١٩٩٨/٧/٧	٢٠٠٧/٢/٥	كاتبة
١٤	مهنا صيف حاسم	-	اعداد	١٩٩٥	١٩٩٥/١٠/٢٩	١٩٩٥/١٠/٢٩	كاتبة
١٥	زاوليه خاشور لغته	-	-	١٩٨٧	١٩٨٧/١٠/٢	١٩٨٧/١٠/٢	موظفة حذرة
١٦	زهرة جبار كركي	-	-	٢٠٠١	٢٠٠١/٨/٢٨	٢٠٠١/٨/٢٨	موظفة حذرة
١٧	جمعه سلمان ارحيل	-	-	١٩٩٦	١٩٩٦/٧/٢	٢٠٠١/٥/٢٨	مدرس
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخمس ضمن ملك المدرسة .
* الرجاء مل كانت الحقول ومبتهى القبول والتمويل وارسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

ملحق (١)

إحصائية بالواقع التربوي
في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية وال

	ذكور	عدد المدارس					الأبنية (مئة)	رياض الأطفال
		الكلية	مختلط	بنات	بنين	الأبنية		
	٧٦٥	١٧	١٧			١٨	رياض الأطفال	
	٦٥٣١٩	٤٠٣	٢٣٢	٧٣	٩٨		الابتدائية	
	١٥٩٠٧	٣٦	٤	١٠	٢٢ مستاتي	٢٤	المتوسطة	
	١١٦٠٧	٤٤	٥	٢٠	١٩ مستاتي	٤١	الثانوية	
	ثانوي + إعدادي		١ مستاتي	١	٣ مستاتي	٢	الإعدادية	
	العلمي	٤	-				معاهد المعلمين	
٩	٧١٨	١٨٤٣		٢ ص + م	٢ ص + م	٢	المهنية	
	١١٨٢						المجموع	
	٢٥٧٢		٩	١	٧	٩		
	٨٩٦٥١	٥١٧	٢٥٩	١٠٧	١٥١			

ملاحظة:
رياض الأطفال (١٨) روضة تتوزع إلى (٧) مركز، و (١١) القصية وتواحي
قصية وناصية
م/ روضة أطفال

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة بغداد /

كلية الاداب / قسم علم الاجتماع

الدراسات العليا / الدكتوراة

م/ أستبيان

الاخت التدريسيه الفاضلة....

تروم الباحثة القيام بدراسة تهدف الى (تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية) وهي من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، ونظرا لما تمتعون به من سمعة علمية وخبرة دراسية في ميدان تربوي

عامة والتدريس خاصة فنتوجه الباحثة اليكم بهذا الاستبيان لأبداء ملاحظاتكم بالاجابة على الاسئلة الموجهة اليكم
لأثراء الدراسة بالمعلومات التي تعهدتها اليكم .

شاكرين تعاونكم معنا
الباحثة

البيانات الشخصية:-

س١: العمر () سنة .

س٢: محل الإقامة:

س٣: التحصيل العلمي: كلية

س٤: التخصص:

س٥: تاريخ التعيين :

س٦: الدخل الشهري: () دينار.

س٧: عدد سنوات الخدمة منذ التعيين: () سنة

س٨: هل اخترت العمل في مجال التدريس بسبب الرغبة الشخصية ؟

نعم: الى لا:

س٩: ما عدد الحصص التي تقومين بتدريسها اسبوعيا؟

() حصة.

س١٠: ما عدد الحصص الدراسية التي تشعرين انها يمكن ان تكون مناسبة لكي تستطعين القيام بعملك بصورة

فعالة () .

س١١: ما معدل عدد الشعب التي تقومين بالتدريس فيها؟

() شعبة.

س١٢: ما معدل الطلبة في الشعبة الواحدة؟

() طالبا.

س١٣: كيف تستطعين التوفيق بين عملك ومستوى عدد الطلبة في الشعبة الواحدة؟

س١٤: هل تعانيين من قدم ورداءة الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس؟

نعم: الى حد ما: كلا:

اذا كانت الاجابة بنعم هل تساهمين في العمل على تطويرها وكيف؟

س ١٥ : هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرسة؟

نعم : كلا :

إذا كانت الإجابة بنعم ماذا تقترحين لتطويرها؟

س ١٦ : كيف تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرسة؟

١ - تقلل من التفعيل:

٢ - تزيد من التفعيل :

س ١٧ : ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دورك كمدرسة؟ أشيري الى اكثر من واحدة.

١ - الكتب المنهجية: ٢ - الندوات ذات العلاقة:

٣ - التلفزيون التربوي: ٤ - المؤتمرات ذات العلاقة:

٥ - امور اخرى تذكر:

س ١٨ : ما عدد الدورات التأهيلية التي شاركتي بها منذ التعيين؟

() دورة.

س ١٩ : هل تعتقدن بأنك بحاجة الى تفويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية والتدريبية

ليكون عطائك اكثر؟

نعم :

س ٢٠ ماهي الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت بها ؟

علمية ومعرفية :

س ٢١ : اذا كنت تعملين في مدرسة مختلطة او سبق ان عملت فيها ماهي الصعوبات التي تواجهك فيها اذكريها؟

س ٢٢: هل اطلعت على الشؤون الادارية التي تخص عملك وواجباتك وترقيتك وغيرها من الامور المتعلقة بامتيازاتك والعقوبات التي قد توجه اليك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة؟
نعم : الى : لا

س ٢٣ : هل تعتقد ان وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دورا مهما في ادائك اعملك في المدرسة؟
نعم : الى : لا

س ٢٤ : هل تضطرين الى التغيب عن العمل المدرسي بسبب الظروف الشخصية والعائلية؟
نعم : الى : لا

س ٢٥ : هل استنفذت اجازاتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية؟
نعم : الى : لا
اذكان الجواب نعم ما لاسباب اذكريها؟

س ٢٦: هل اصدرت لك عقوبة او عقوبات في مجال عملك كمدرسة؟
عقوبة واحدة: : اكثر : لا

س ٢٧: هل حصلت على عدد من الت شكرات في مجال عملك كمدرسة ؟
نعم : تشكرا كلا:

س ٢٨: هل تمارسين عملا اضافيا الى جانب عملك كمدرسة؟
١- التدريس الخصوصي: ٢- الخياطة: ٣- أخرى تذكر:

س ٢٩: ماهي الصعوبات التي تواجهك في العمل ؟
اشيري الى اكثر من واحدة:-

- ١- طول فترة الدوام
- ٢- ازداجية الدوام
- ٣- سوء الادارة المدرسية
- ٤- المستوى العلمي المتدني للطلبة.
- ٥- قلة الوسائل التعليمية
- ٦- زيادة حجم الطلبة في الشعب

٧- امور أخرى تذكر....

س٣٠: هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافى مع مساهمة الرجل فيها ؟

نعم : الى كلا:

س٣١ : برأيك كيف تساهم المرأة في أنجاح البرامج التربوية في مدرستها اسوة بما يقوم به الرجل؟

س٣٢: هل يتم استدعاء اولياء امور الطلبة لأسباب عملية وسلوكية خاصة بهم ؟

نعم : الى لا:

س٣٣: هل تستطيعين المرأة ان تتحمل مسؤوليات ادارية تكون قادرة من خلالها على تطوير المؤسسة التربوية في

منطقتها؟

نعم : الى لا:

س٣٤: هل تشعرين بأن الادارة تهتم بك وتأخذ بأرائك ذات العلاقة بالعمل بنظر الاعتبار ؟

نعم : الى لا:

س٣٥: هل تشاركين في اتخاذ القرارات الاريية ذات العلاقة بالمدرسة؟

نعم : الى لا:

س٣٦: هل تقوم الادارة المدرسية بالاهتمام بأداء المدرسين وهل لها ضوابط مكتوبة ومعلنة مسبقا في هذا المجال

؟

نعم : الى لا:

س٣٧: هل تستخدم الادارة المدرسية التي تعلمين بها نظاما للحوافز للتشجيع على تطوير مستوى الاداء ؟

نعم : الى لا:

اذا كان الجواب بنعم ما هي طبيعة هذه الحوافز؟

س٣٨: هل تمارس ادارة المدرسة التميز على اساس الجنس (ذكر - انثى)في معاملة بين التدريسيين؟

نعم : الى لا:

س ٣٩: هل تشعرين ان هناك ثقة متبادلة بين الهيئة التدريسية وادارة المدرسة؟

نعم : الى لا:

س ٤٠: هل تتمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في انجاح المسيرة التربوية؟

نعم : الى لا:

س ٤١: هل تشعرين اقامة دورات تقوية بدلا من الدروس الخصوصية؟

نعم : الى لا:

س ٤٢: هل تمارسين الزيارات العلمية والانشطة الفنية مع الطلبة ؟

نعم : الى لا:

س ٤٣: هل هناك اهتمام من قبل المدرسة بالامور العلمية والفنية والرياضية؟

نعم : الى لا:

س ٤٤: هل يؤدي الاشراف التربوي دوره في متابعة العملية التدريسية بنظرك؟

نعم : الى لا:

س ٤٥: هل ترين ان هنالك قصور بالاشراف التربوي من النواحي العلمية والادارية ويؤثر سلبا على فعالية دور

المرأة في المؤسسة التربوية؟

نعم : الى لا:

س ٤٦: هل انت عضو في اللجنة النقابية للمعلمين ؟

نعم : كلا:

س ٤٧: هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية الاجتماعية للمدرسين؟

نعم : الى لا:

س ٤٨: ماهي الطرق والصيغ التي تعتقدين انها يمكن ان تساهم في تفعيل دورك كمدرسة؟

— ۲
— ۳
— ۴

ملحق (١٢) ثانوية اليمامة للبنات

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	تمام اسماعيل علي	علوم حياة	بغداد / كلية طب	١٩٧٥	١٩٧٥/٩/٨	١٩٨٤/٤/١٦	مدرسة
٢	وهدان جمعه عائش	الكيمياء	بغداد / كلية	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٣	٢٠٠٢/٩/١١	المعاونة
٣	زينب عبد الوارث محمد	الحاسوب	بغداد / كلية	١٩٩٥	١٩٩٧/٢/٩	٢٠٠٢/١١/٩	المعاونة
٤	وهدان سالم كاظم	الحرف اليدوية	بغداد / كلية	٢٠٠١	٢٠٠٢/٤/٨	٢٠٠٢/١٤/١٦	المعاونة
٥	سحر فاطمة عبد الحكيم	الرياضة	كلية المعلمين	١٩٩٨	١٩٩٨/١١/١٤	٢٠٠٢/١٠/٢٥	مدرسة
٦	منى موسى كاظم	الحرف اليدوية	بغداد / آداب	١٩٨٨	٢٠٠٢/٤/٢٤	١٩٩٤/٤/١٠	مدرسة
٧	سحر عبد الكريم رمضان	الفنية	كلية المعلمين	١٩٩٧	٢٠٠٢/١٠/٢٥	٢٠٠٢/١٠/١٨	مدرسة
٨	اهل هو موسى عاكاشي	علوم حياة	بغداد / كلية	١٩٩٢	١٩٩٢/٤/٢٨	٢٠٠٢/١٠/٢٤	مدرسة
٩	سحر جمالين منور	الفيزياء	بغداد / كلية	١٩٩٨	٢٠٠٢/١٠/١	٢٠٠٢/١٠/١٧	مدرسة
١٠	سحر كاظم فهد	المواد	بغداد / كلية	١٩٩٤	١٩٩٤/١٠/١٥	٢٠٠٢/١٠/٥	مدرسة
١١	زهرة بسون سعيد	الرياضيات	بغداد / علوم	١٩٩٢	١٩٩٤/١٠/٢١	١٩٩٤/١٠/١١	مدرسة
١٢	هند دلي هادي	العربية	بغداد / كلية	١٩٧٤	١٩٧٤/٥/١٤	١٩٧٤/٩/٢٠	مدرسة
١٣	هدى عبد الوارث محمد	الكيمياء	بغداد / كلية	١٩٩٤	١٩٩٤/١٠/١٩	١٩٩٧/١١/٢	مدرسة
١٤	منار عبد الوارث محمد	الرياضة	بغداد / كلية	١٩٩٢	١٩٩٢/١٠/٢٨	١٩٩٤/١٠/٢	مدرسة
١٥	زينب عبد الوارث محمد	الفيزياء	بغداد / كلية	١٩٨٨	١٩٩١/١١/١٤	١٩٩١/١١/١	مدرسة
١٦	انيسة محمد يوسف	العربية	بغداد / آداب	١٩٨٦	١٩٨٦/١١/٤	١٩٩٧/١٠/٢٥	مدرسة
١٧	سعاد محمد عبدان	الرياضيات	بغداد / علوم	١٩٨٥	١٩٨٥/٩/١٥	٢٠٠٢/١٠/٤	مدرسة
١٨	اقبال مكيان عبد	الاسلامية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠٠٠/١٠/١	مدرسة
١٩	زهره عبد الله محمد	الانكليزية	بغداد / كلية	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/١٥	١٩٩٧/١٠/١	مدرسة
٢٠	سعاد هادي ملاك	الرياضيات	بغداد / كلية	١٩٨٤	١٩٨٤/١١/٢٦	١٩٨٦/٩/١	مدرسة
٢١	هدى منير نور	الفنية	كلية المعلمين	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٢٠	٢٠٠٢/٩/٢٩	مدرسة
٢٢	ابتهسام هادي عبد	العربية	بغداد / آداب	١٩٩٢	١٩٩٢/١٠/٢٠	١٩٩٤/١٠/١٥	مدرسة
٢٣	سعاد ابو حبه طارق	العربية	بغداد / كلية	١٩٩٢	١٩٩٢/١٠/٢٨	١٩٩٦/٩/٢٠	مدرسة
٢٤	سهيلية ابراهيم هادي	الانكليزية	بغداد / آداب	١٩٧٦	١٩٧٦/١٠/٥	٢٠٠٢/١٠/٥	مدرسة
٢٥	رواد شاكر محمد	العربية	بغداد / كلية	١٩٩٤	١٩٩٤/١٠/٢٤	١٩٩٥/١٠/٥	مدرسة

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملاك المدرسة

د. شامس بيبي طه
الجابري

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعلمين والاشرف
الاختصاصي
احصائية شاملة
لملاك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠ / ٢٠٠ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين			عدد الطلاب			
	اناث	ذكور		اناث	ذكور	الشعبة	الصف
س. لبيحان للبنات							
دولم المدرسة / حرهوج	٢		موظف اداري	١٧٠		٤	الاول
	٢		موظف خدمة	١٢٢		٢	الثاني
عنوان المدرسة قتلع ٢٨٤		١	حارس	١٢٢		٢	الثالث
	٥	١	المجموع	١٢٤		٢	الرابع
اسماء معاونين	مشرف المتابعة			٦٢		٢	الخامس
١. وعبان محمد عايشي	فرحات عبد الحميد كاظم			٤٥		١	السادس
٢. زينب عبد الوهاب محمود	المشرف الإداري			٧٢		٢	السابع
٣. وعبان سالم كاظم	عبد الأمير ياردي			٥٠		١	الثامن
				٧٩٩		١٩	المجموع

اسم المدير
التوقيع والختم

ملاحظة: يدرج فقط أسماء المدرسين الذين هم على الملأ ولا يشمل المحاضرين والمنسبين وانما تفرد لهم قائمة خاصة ترفق مع هذه الإحصائية .

تتحمل إدارة المدرسة مسؤولية صحة المعلومات .

تليق باسم السيد طه
الرجبوري

ثانوية الشيماء للبنات

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة لتخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالدرسة	الملاحظات
١	انعام علي محمد	الرياضيات	العلوم	٧٩-٧٨	٧٩/١١ /٢٠	١٩٩٣/٤/٧	
٢	شذى احمد صالح	التاريخ	الاداب	٨٤-٨٣	٨٥/ ٥/٢٠	٢٠٠٤/١٠/٣	
٣	ذكاء جبار عبود	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٨-٨٧	٩٠/٣ /٣	١٩٩٠/٣/١٢	
٤	نغم نوري ابراهيم	الاسلاميه	الاداب	٨٨-٧٨	٨٨/ ١١ /٢٦	٢٠٠٢/٩/٢٤	
٥	هناء جاسم حافظ	الاسلاميه	التربيه الاسلاميه	٩٩-٨٩	٩٩/ ١٢/١	١٩٩٩/١٢/١	كلية معلمين
٦	سهام ياسين ابراهيم	العربية	أداب	٧٥-٧٤	٧٥/١١ /١٧	١٩٧٥/٩/١٥	
٧	زينه صباح مهند	العربية	التربيه الاسلاميه	٩٩-٨٩	٩٩/ ١٢ /١	١٩٧٥/٩/١	كلية معلمين
٨	رنا صاحب حطاب	العربية	التربيه الاسلاميه	٢٠٠٢-٢٠٠٣	٢٠٠٣/ ٢ /١٠	١٩٧٥/٩/٢٥	كلية معلمين
٩	ثرى عبد العزيز عارف	الانكليزيه	التربيه	٨٣-٨٢	٨٣/ ٩/٢٧	١٩٧٥/٩/٣	
١٠	مجوده جمهيل كاظم	الانكليزيه	التربيه	٨٧-٧٧	٧٨/ ١٢ /٧	١٩٧٥/٩/٩	
١١	سعاد احمد سعيد	الجغرافيه	التربيه	٨٢-٨١	٨٤/ ١٠/١١	١٩٧٥/٩/٩	
١٢	سهام كريم كطير	التاريخ	التربيه	٩١-٩٠	٩٢/ ٤/١٢	١٩٧٥/٩/٥	تمتع باجازة مرضيه
١٣	هناء سيد حقي	الرياضيات	التربيه	٧٨-٨٦	٧٨/ ١٠/٢١	١٩٧٥/٩/١٨	
١٤	وجهر صافي حسن	الرياضيات	التربيه	٨٢-٨١	٨٢/ ١١/٢٤	١٩٧٥/٩/١	
١٥	حنان موسى مراد	الفيزياء	التربيه	٧٩-٧٨	٧٩/ ١١ /١١	١٩٧٥/٩/٢٠	
١٦	ميسون زياده رسن	الكيمياء	التربيه	٨٩-٨٨	٨١/ ١١ /٢٤	١٩٧٥/٩/١٥	
١٧	سعديه مهاوي رسن	علوم الحياة	التربيه	٩٢-٩١	٧٩/ ١١/١١		
١٨	ازهار جبار شاكر	علوم الحياة	التربيه	٩٩-٢٠٠٠	٨١/ ١١/٩	١٩٧٥/٩/٧	
١٩	مها ابراهيم حسين	الرياضه	التربيه	٨٩-٨٨	٧٩/ ١١ /	١٩٧٥/١٠/٢١	
٢٠	صبا فوزي جبار	الكهرباء الاجتماعيات	المعهد الفني التربيه الاساسيه	٩٣-٩٢	٨٩/ ١١ /٢٥	١٩٩٥/١٠/١	
٢١	غدير علي مزعل	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٣-٨٢	٨٩/ ٩ /٧	١٩٧٥/٩/١٩	
٢٢	سيناء خليل ابراهيم	الكهرباء	المعهد الفني	٩١-٩٠	٩٣/ ٧/٢١	١٩٧٥/٩/	
٢٣	ناديه شاكر حسين	الرسم الهندسي	المعهد الفني	٨٣-٨٢	٢٠٠٠/ ١ /١١	١٩٧٥/٩/١٢	
٢٤	سوسن مهند حدود	الانكليزية	التربيه	٩١-٩٠	٩٥/ ١ /٩	١٩٧٥/٩/١٨	أجازة امومه
٢٥	فاتن طه ياسين	العربية	التربيه	٩٠-٨٩	٩٠/١٢/١٠	١٩٧٥/١٠/١	=

*يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمه والحرس ضمن ملاك المدرسه.

*الرجاء مل كافة الحقول وبمنتهى الدقه والامانه وارسالها خلال يومين من تاريخ إستلامها .

ثانوية الشيماء للبنات

معمولة لشيماء للبنات

العدد/.....
التاريخ / /

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	قناة اسماء سامان	رياضيات	عملا	٨٠ - ٨١	١٩٧٥/٧/١	١٩٨٢/٨/١	مديرة المدرسة
٢	زينب ساهر موسى	تربية فنية	معلمة فنية	١٩٧٧/١٩٨٢	١٩٩٧/٤/٨	٢٠٠٣/٧/١	معاونة
٣	هدى سليمان ابراهيم	رياضيات	تربية فنية	٢٠٠٢	٢٠٠٦/٧/١٦	٢٠١٢/٧/١	مدرسة علمي بلال
٤
٥	سوزن عبد الجمن عاسم	لغة عربية	تربية/فنون	١٩٩٢	١٩٩٢/٨/٤	٢٠٠٤/١١/٢	تكليف
٦	شيراسا محمد عبد الحميد	لغة عربية	تربية	٢٠١١/٧/٢٧	٢٠٠٤/٤/٤	تكليف
٧	ناربه نجم عبد	لغة ولاديز	تربية لغاد	١٩٩٢	١٩٩٤/٩/٨	٢٠١١/٩/٢٧	مدرسة علمي بلال
٨	هيبة صاب تملك	لغة اولاديز	آداب/لغاد	١٩٨٢/١٩٨٤	١٩٨٢/٤/١٤	٢٠٠٤/٧/١	مدرسة علمي بلال
٩	اتراح عبد الحميد جازع	تاريخ	تربية لغاد	١٩٨١/١٩٨١	١٩٨١/٩/١٩	١٩٨٧/١١/٥	مدرسة علمي بلال
١٠	سيرة محضر خلف	حرف ابداع	تربية لغاد	١٩٧٩	١٩٧٩/٩/٢٥	١٩٨٧/٩	مدرسة علمي بلال
١١	سيار عبد الحليم	كوميديا	تربية لغاد	١٩٩٤	١٩٩٤/٤/١٦	٢٠٠٠/١٠/١	مدرسة علمي بلال
١٢	رفار ابراهيم حسر	اصناف	تربية لغاد	١٩٨٢	١٩٨٢/٤/١	١٩٩١/ /	مدرسة علمي بلال
١٣	زينب محمد عبد علي	اصناف	تربية لغاد	١٩٩٤	١٩٩٤/١٠/٩	٢٠٠٣/١١/٨	مدرسة علمي بلال
١٤	سليمه عبد الرزاق علي	اصناف	تربية لغاد	١٩٧٩	١٩٧٩/١١/٢٢	٢٠٠٤/١١/ /	مدرسة علمي بلال
١٥
١٦	ميان عبد العزيز محمد	رياضية	تربية رياضية	١٩٩٢	١٩٩٢/٤/٧	١٩٩٤	مدرسة علمي بلال
١٧	هدية صالح عسيرة	عزى	تربية لغاد	١٩٩٢	١٩٩٢/٩/٢٥	٩٧/١١/٢	مدرسة علمي بلال
١٨	هدى سعد ونا عوكي	عزى	تربية لغاد	١٩٩٨	١٩٩٨/١٠/٢٠	٢٠٠٤/٩/٢٤	مدرسة علمي بلال
١٩	الشيخ محمد عيسى فالح	اصناف	اصناف	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/٢٤	١٩٩٩/١١/٢٤	مدرسة علمي بلال
٢٠	ملوك جاسم محمد	كاتبه	اصناف	١٩٨٨/٩/٩	١٩٩٦/٩/٢٥	مدرسة علمي بلال
٢١	رائد محمد حسين	كاتبه	اصناف	١٩٨٤/٧/١٠	٢٠٠٧/٧/١٤	مدرسة علمي بلال
٢٢	شربل فاضل جاسم	اصناف	اصناف	١٩٩١/٧/٢٠	١٩٩١/٧/٢٠	مدرسة علمي بلال
٢٣	خلفه محمد شمس برون	اصناف	اصناف	٢٠٠٢/٦/٥	٢٠٠٢/٤/١	مدرسة علمي بلال
٢٤	رها با نجم عبد الله	اصناف	اصناف	٢٠٠٢/٥/١٢	٢٠٠٢/٥/١٢	مدرسة علمي بلال
٢٥	سعد زياره كريم	اصناف	اصناف	٢٠٠٧/٧/٢٤	٢٠٠٢/٧/٢٤	مدرسة علمي بلال

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخاض ضمن ملاك المدرسة
* الرجاء ملء مكانة الحقول ومبتهى
مديرة المدرسة
.....

ثانوية العماره للبنات

ملاك المدرسية من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	شكريه احمد محمد	اللغة العربية	التربية	١٩٨٠	١٩٨١/٧/٢٢	١٩٦٠/٧/٢٢	
٢	عاطية بنور وسفا	الكيمياء	=	=	١١١/٩/٢٢	٢٠٠٢	
٣	ساهرة لادن محمد	الفيزياء	التربية	١٩٨٥	١٩٨٥/٩/٢١	٢٠٠٢	
٤	كلا هدية جواد سمير	اللغة العربية	اداب	١٩٧٥	١٩٧٩/٩/١٨	١٩٧٦	
٥	ازهار جليل ابراهيم	اللغة العربية	اداب	١٩٨٥	١٩٨٥/٥/٥	٢٠٠١	
٦	سها عظم عبد الرحيم	التربية / الادب	ادارة وقيادة	١٩٨٨	١٩٩٧/١٢/١	٢٠٠٢	
٧	زينب قلف كريمة	اللغة العربية	الاداب	١٩٩٦	١٩٩٧/١٢/١	٢٠٠٢	
٨	فيون محمد عبد الكريم	=	تربية	٢٠٠٩	٢٠٠٩/٤/١٤	٢٠٠٢	
٩	نور عبد الوارث	الاسلامية	كليات العلوم	١٩٩٨	١٩٩٧/١١/١٢	١٩٩٨	
١٠	احمد امين محمد	الاسلامية	تربية	١٩٨٧	١٩٨٧/١٢/٢٧	٢٠٠٢	
١١	كفاية عبد كبريت	E	التربية	١٩٨٢	١٩٨٤/٩/١٥	١٩٨٦	
١٢	سميرة عودة منصور	E	الادبية	١٩٧٨	١٩٨١/٩/١٢	٢٠٠٠	
١٣	ريفا محمد صالح	E	التربية	١٩٨٩	١١/٩/١٦	٢٠٠٢	
١٤	هدى امين محمد	E	كلية العلوم	٢٠٠٢	٢٠٠٢/١١/٢٠	٢٠٠٢	
١٥	امراء امين محمد	الرياضيات	التربية	١٩٩٨	١٩٩٩/١٢/٢٨	٢٠٠١	
١٦	استاذة محمد نور	=	=	١٩٩٥	١٩٩٥/٩/٢٦	١٩٩٧	
١٧	نجية منى صبيح	=	التربية	١٩٩٥	١٩٩٥/١٢/٢٤	٢٠٠٢	
١٨	سميرة اوسيد حسن	الفيزياء	التربية	١٩٩٨	١٩٩٨/٤/١٢	١٩٩٢	
١٩	رنداء صبار وفان	=	التربية	١٩٨٩	١٩٩٤/١٢/٢٠	١٩٩٩	
٢٠	رنداء نور فاسم	الكيمياء	التربية	١٩٨٢	١٩٨٢/٩/٢٥		
٢١	سها جواد كمال	الرياضيات	علوم	١٩٨٥	١٩٨٥/٩/١٨	١٩٨٠	
٢٢	ايمان محمد سعيد	الرياضيات	التربية	١٩٨٩	١٩٩٤/٤/٢٤	١٩٩٦	
٢٣	امبار صبر و دافق	الرياضيات	التربية	١٩٨٦	١٩٨٦/١١/١٧	١٩٩٦	
٢٤	شيرين عبد القادر محمد	الاصناف	العلوم	١٩٨٠	١٩٨٠/١٢/٢١	٢٠٠٢	
٢٥	نداء امين محمد	العلوم	العلوم	١٩٩٤	١٩٩٤/١٢/٢٥	١٩٩٤	

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمخراص ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء ملء مكانة الحقول ومجتمعتهم الخدمة والخدمة وإرسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	هيبيسة هلت عبدلوان	التاريخ	بغداد/آداب	١٩٥٦	٥٦/٩/٤٩	٢٠١١/١٠/١	مدرسة
٢	ناديه سالم داغر	الانكليزية	بغداد/آداب	٢٠٠٥	٢٠٠٤/١٠/٢	٢٠١٤/١٤/٢٤	مدرسة
٣	ليلى حميد عباس	الرياضيات	بغداد/آداب	١٩٧١	١٩٧١/١١/١١	٢٠١٤/١٠/١١	مدرسة
٤	هندي هويد علاوي	العربية	بغداد/آداب	١٩٧٦	٥٦/١١/٢	٢٠١٤/٩/٢٠	مدرسة
٥	سجدة فاضل هريبي	علوم حياة	بغداد/آداب	١٩٨٠	٨/٩/٤٧	١٩٩١/١١/٢٠	مدرسة
٦	ساهرة هادي علوان	الانكليزية	بغداد/آداب	١٩٧٦	٧٧/١١/٤٧	٢٠١٤/١٠/١٨	مدرسة
٧	ابراهيم عبدلوان نوري	الكيمياء	بغداد/آداب	١٩٩٤	٩٤/١٠/٤٨	١٩٩٥/١٠/١	مدرسة
٨	انصهار رضيم عبدلوان	الانكليزية	بغداد/آداب	١٩٩٧	١٩٩٧/١٠/٧	٢٠١٤/١٠/١	مدرسة
٩	شيماء زكي منور	العربية	كلية المعلمين	١٩٩٩	١٩٩٩/١١/١٨	٢٠١٤/١٠/٢٠	مدرسة
١٠	الهام فاضل زبير	الانكليزية	بغداد/آداب	١٩٩٦	١٩٩٦/١٠/٢١	١٩٩٧/٩/١	مدرسة
١١	بتول عباس رضيم	الفن	بغداد/فنون	١٩٩٠	١٩٩٠/٩/١٨	١٩٩٢/١٠/٢٥	مدرسة
١٢	افيرة عبدلوان عبدلوان	الرياضيات	بغداد/آداب	١٩٨٧	١٩٨٧/١١/٧	٢٠١٤/٤/٢٠	مدرسة
١٣	الحقار علي عبدلوان	-	بغداد/آداب	١٩٩٨	١٩٩٨/٧/٧	٢٠١٤/٧/٥	كاتبه
١٤	مهدي صفي جاسم	-	بغداد/آداب	١٩٩٥	١٩٩٥/١٠/٢٩	١٩٩٥/١٠/٢٩	كاتبه
١٥	زاعليه عاشور لغته	-	-	١٩٨٧	١٩٨٧/١٠/٢	١٩٨٧/١٠/٢	موظفة حذرة
١٦	زهرة جبار كركي	-	-	٢٠٠١	٢٠٠١/١٠/٢٨	٢٠٠١/١٠/٢٨	موظفة حذرة
١٧	محمد سلمان ارسل	-	-	١٩٩٦	١٩٩٦/٧/٢	٢٠٠١/٩/٢٨	مدرس
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والمدرسين ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء على كانتات الحقول ومبتهن الدقة في اعدادها وإرسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعتمين والاشراف
الاختصاصي
احصائية شاملة
لملاك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين			عدد الطلاب			
	اثاث	ذكور	مجموع	اثاث	ذكور	الشعبة	الصف
ثانوية العمارة للبنات							
دوام المدرسة / صبا صبر	٢		موظف اداري	٦٧		٥٢	الدرج
	٢		موظف خدمة	٦٧		٥٢	الثاني
عنوان المدرسة / خوصم		١	حارس	٩٧		٥٤	الثالث
	٤	١	المجموع	٩٩		٥٢	الرابع
اسماء المعاونين	مشرف المتابعة			٧٠		٥٢	الخامس
١. عمارية نوري	محمد عبد الحسين			٤٧			السادس
٢. نوره لؤي	المشرف الإداري			١٤٧		٥٢	السابع
٣.				٥٢			الثامن
				٥٧٥			المجموع

اسم المدير /
التوقيع والختم

ملاحظة: يدرج فقط أسماء المدرسين الذين هم على الملأ ولا يشمل المحاضرين والمنسبين وانما تفرد لهم قائمة خاصة ترفق مع هذه الإحصائية .

تتحمل إدارة المدرسة مسؤولية صحة المعلومات .

للياسة هاشم يوسف طه
الإحصائي

ثانوية الصفا

ملاك المدرسة من المدرسين والعاملين

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص	الكلية	سنة التخرج	تاريخ اول تعيين	تاريخ التحاقه بالمدرسة	الملاحظات
١	عائل سمي عبد الله	اللغة العربية	الأداب	١٩٢-٩٤	١٩٩٤/١/١٨	١٩٩٤/١/١٨	مدرس اللغة العربية
٢	عبد حميد صديق عامر	جغرافية	الأداب	١٩٦٦-٧٥	١٩٧٩/١/٢٠	٢٠٠١/١/١	مدرس الجغرافيا
٣	عبد باقر شميل زامل	تلقين الخطبة	الدراسات الإسلامية	١٩٩٤-١٩٩٩	١٩٩٥/١/٩	٢٠٠٤/٩/١١	مدرس التلقين
٤	عاصم من لعيون	رياضيات	تربية	١٩٩٢-٩٤	١٩٩٤/٢/٤	١٩٩٤/٢/٤	مدرس الرياضيات
٥	حميد مهدي من	تلقين الخطبة	تربية	١٩٩٠-٩٩	٢٠٠١/١١/٢	٢٠٠٤/٩/١١	مدرس التلقين
٦	فيصل الحمد عيسى	كيمياء	تربية	١٩٧٥/٧٨	١٩٩٩/١١/١١	٢٠٠٤/٢/٤	مدرس الكيمياء
٧	الارشد بن عمار	اسلامية	تربية	١٩٩٨-٩٧	١٩٩٨/١٧/١٥	٢٠٠١/١/١	مدرس اللغة العربية
٨	المهدي جبير	رياضة	تربية	١٩٨٩-٨٨	١٩٩٤/٦/٤	١٩٩٤/٦/٤	مدرس الرياضة
٩	حسن شنون عليم	موظف خدم	/	/	١٩٩٩/١/١٥	١٩٩٩/١/١	موظف الخدمات
١٠	حسين عاصم نجيل	موظف خدم	/	/	٢٠٠١/١٠/١١	٢٠٠٤/٢/٧	موظف الخدمات
١١	رحيم بقر سيد	حارس	/	/	١٩٩٨/٢/١٤	٢٠٠٢/٧/١	حارس
١٢							
١٣							
١٤							
١٥							
١٦							
١٨							
١٩							
٢٠							
٢١							
٢٢							
٢٣							
٢٤							
٢٥							

* يدرج أسماء موظفي الادارة وموظفي الخدمة والحراس ضمن ملاك المدرسة .
* الرجاء مل كانت الحقول ومبتمن في التوقيع والتمسك وإرسالها خلال يومين من تاريخ استلامها .

المديرية العامة لتربية ميسان
قسم اعداد المعلمين والاشرف
الاختصاصي
احصائية شاملة
لملاك المدرسة من المدرسين والطلبة والموظفين
للعام الدراسي ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ م

اسم المدرسة	عدد الموظفين			عدد الطلاب			
	اناث	ذكور		اناث	ذكور	الشعبة	الصف
ثانوية الصفا المختلطة							
دوام المدرسة / صبا	/	/	موظف اداري	١٠	٢٠	٦	الاول
	/	٢	موظف خدمة	/	٢٠	٥	الاول
عنوان المدرسة	/	١	حارس	٨	/	٦	الاول
	/	٣	المجموع	/	٢٢	٦	الاول
اسماء معاونين	مشرف المتابعة			٦	٢٢	٦	الاول
١. لا يوجد	حسن جابر صيد			٢	١٧	٦	الاول
٢.	المشرف الإداري						
٣.							
				٢٧	١٢١	٦	المجموع

اسم المدير / عادل محمد عبد السلام
التوقيع والختم

ملاحظة: يدرج فقط أسماء المدرسين الذين هم على الملأ ولا يشمل المحاضرين والمنسبين وأما تفرد لهم قائمة خاصة ترفق مع هذه الإحصائية .

تتحمل إدارة المدرسة مسؤولية صحة المعلومات .

مدير المدرسة / هادي محمد هادي
البياتي

ملحق (١٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة بغداد /

كلية الاداب / قسم علم الاجتماع

الدراسات العليا / الدكتوراة

م/ أستبيان

الاخت التدريسيه الفاضلة....

تروم الباحثة القيام بدراسة تهدف الى (تفعيل دور المرأة في المؤسسة التربوية) وهي من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، ونظرا لما تمتعون به من سمعة علمية وخبرة دراسية في ميدان لتربوي عامة والتدريس خاصة فتتوجه الباحثة اليكم بهذا الاستبيان لأبداء ملاحظتكم بالاجابة على الاسئلة الموجهة اليكم لأثراء الدراسة بالمعلومات التي تعدها اليكم .

شاكرين تعاونكم معنا

الباحثة

البيانات الشخصية:

س١: العمر () سنة .

س٢: محل الإقامة:

زقاق:

محلة:

حي:

أخرى:.....

معهد

س٣ التحصيل العلمي: كلية

س٤: التخصص:

س٥: تاريخ التعيين :

س٦: الدخل الشهري: () دينار.

س٧: عدد سنوات الخدمة منذ التعيين: () سنة

س٨: هل اخترت العمل في مجال التدريس بسبب الرغبة الشخصية ؟

كلا:

نعم: الى حد ما:

س٩ ما عدد الحصص التي تقومين بتدريسها اسبوعيا؟

() حصة.

س١٠: ما عدد الحصص الدراسية التي تشعرين انها يمكن ان تكون مناسبة لكي تستطعين القيام

بعملك بصورة فعالة () .

س١١: ما معدل عدد الشعب التي تقومين بالتدريس فيها؟

() شعبة.

س١٢: ما معدل الطلبة في الشعبة الواحدة؟

() طالبا.

س١٣: كيف تستطعين التوفيق بين عملك ومستوى عدد الطلبة في الشعبة الواحدة؟

س ١٤: هل تعاني من قدم ورداءة الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس؟

نعم : الى حد ما : كلا:

إذا كانت الاجابة بنعم هل تساهمين في العمل على تطويرها وكيف؟

س ١٥: هل لديك فرص للاستراحة بين الحصص داخل المدرسة؟

نعم : كلا:

إذا كانت الاجابة بنعم ماذا تقترحين لتطويرها؟

س ١٦: كيف تساهم المناهج الدراسية الحالية في تفعيل دور المدرسة؟

١- تقلل من التفعيل:

٢- تزيد من التفعيل :

س ١٧: ماهي العوامل التي تساعد على تفعيل دورك كمدرسة؟ أشيري الى اكثر من واحدة.

١- الكتب المنهجية: ٢- الندوات ذات العلاقة:

٣- التلفزيون التربوي: ٤- المؤتمرات ذات العلاقة:

٥- امور اخرى تذكر:

س ١٨: ما عدد الدورات التأهيلية التي شاركتي بها منذ التعيين؟

() دورة.

س ١٩: هل تعتقدين بأنك بحاجة الى تقويم قدراتك من خلال المشاركة بالمزيد من الدورات التأهيلية

والتدريبية ليكون عطائك اكثر؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٠ ماهي الموضوعات التي اهتمت بها الدراسات التأهيلية والتدريبية التي شملت بها ؟

علمية ومعرفية : فنية وتعليمية : عامة :

س ٢١: إذا كنت تعملين في مدرسة مختلطة أو سبق أن عملت فيها ماهي الصعوبات التي تواجهك

فيها اذكرها؟

س ٢٢: هل اطلعت على الشؤون الادارية التي تخص عملك ووجباتك وترقيتك وغيرها من الأمور

المتعلقة بامتيازاتك والعقوبات التي قد توجه إليك في حالة عدم قيامك بواجبك بصورة صحيحة؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٣: هل تعتقدين ان وضعك الشخصي والنفسي يلعبان دورا مهما في أدائك أعملك في المدرسة؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٤: رين الى التغيب عن العمل بسبب الظروف الشخصية

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٢٥: هل استنفذت أجازتك الاعتيادية المقررة للسنة الدراسية؟

نعم : الى حد ما : كلا:

اذ كان الجواب نعم ما لأسباب اذكريها؟

س ٢٦: هل أصدرت لك عقوبة أو عقوبات في مجال عملك كمدرسة؟

عقوبة واحدة: أكثر من عقوبة: لا توجد:

س ٢٧: هل حصلت على عدد من الت شكرات في مجال عملك كمدرسة؟

نعم : عددها: تشكرا : كلا:

س ٢٨: هل تمارسين عملا أضافيا الى جانب عملك كمدرسة؟

١- التدريس الخصوصي: ٢- الخياطة: ٣- أخرى تذكر:

س ٢٩: ماهي الصعوبات التي تواجهك في العمل؟

أشيري الى أكثر من واحدة:-

- ١- طول فترة الدوام
- ٢- ازدواجية الدوام
- ٣- سوء الادارة المدرسية
- ٤- المستوى العلمي المتدني للطلبة.
- ٥- قلة الوسائل التعليمية
- ٦- زيادة حجم الطلبة في الشعب
- ٧- أمور أخرى تذكر....

س ٣٠: هل تساهم المرأة في العملية التربوية بشكل يتكافى مع مساهمة الرجل فيها؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣١: برأيك كيف تساهم المرأة في أنجاح البرامج التربوية في مدرستها اسوة بما يقوم به الرجل؟

س ٣٢: هل يتم استدعاء أولياء أمور الطلبة لأسباب عملية وسلوكية خاصة بهم؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٣: بين المرأة ان تتدبيرات ادارية تكون قادرة من تطوير

المؤسسة التربوية في منطقتها؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٤: إن بأن الادارة تهتأ بأرائك ذات العلاقة بالعمل بن؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٥: كين في اتخاذ القرار ذات العلاقة بالمدرسة؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٦: الادارة المدرسية باء المدرسين وهل لها ضوابط

في هذا المجال؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٧: دم الادارة المدرسية ين بها نظاما للحوافز للتشجيع

الأداء؟

نعم : الى حد ما: كلا:

إذا كان الجواب بنعم ما هي طبيعة هذه الحوافز؟

س ٣٨: هل تمارس ادارة المدرسة التمييز على أساس الجنس (ذكر - أنثى) في معاملة بين التدريسيين؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٣٩: هل تشعرين ان هناك ثقة متبادلة بين الهيئة التدريسية وادارة المدرسة؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٠: هل تتمكن المرأة في نظرك من اتخاذ قرارات مهمة في أنجاح المسيرة التربوية؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤١: هل تشعرين إقامة دورات تقوية بدلا من الدروس الخصوصية؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٢: هل تمارسين الزيارات العلمية والانشطة الفنية مع الطلبة ؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٣: هل هناك اهتمام من قبل المدرسة بالأمور العلمية والفنية والرياضية؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٤: هل يؤدي الاشراف التربوي دوره في متابعة العملية التدريسية بنظرك؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٥: هل ترين ان هنالك قصور بالأشراف التربوي من النواحي العلمية والادارية ويؤثر سلبا على فعالية دور المرأة في المؤسسة التربوية؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٦: هل انت عضو في اللجنة النقابية للمعلمين ؟

نعم : كلا:

س ٤٧: هل تقوم اللجنة النقابية بمهامها المهنية الاجتماعية للمدرسين؟

نعم : الى حد ما: كلا:

س ٤٨: ماهي الطرق والصيغ التي تعتقدين أنها يمكن ان تساهم في تفعيل دورك كمدرسة؟

- ١

- ٢

- ٣

- ٤

ملحق (٦)

توزيع السكان حسب البيئة لمحافظة ميسان لسنة ٢٠٠٥

القضاء	الناحية	حضر			ريف			مجموع		
		مجموع	ذك	نكور	مجموع	ذك	نكور	مجموع	ذك	نكور
العمارة	مركز القضاء	329479	162630	166849	20873	10049	10824	350352	172679	177673
	المشراح	8095	3928	4167	16407	8093	8314	24502	12021	12481
	كيميت	6245	3076	3169	35618	17034	18154	41863	20540	21323
مجموع القضاء		343819	169634	174185	72898	35606	37292	416717	205240	211477
علي الغربي	مركز القضاء	8110	3986	4124	17266	8669	8597	25376	12655	12721
	علي الشرقي	5867	2935	2932	12070	5951	6119	17937	8886	9051
مجموع القضاء		13977	6921	7056	29336	14620	14716	43313	21541	21772
الميمونة	مركز القضاء	12766	6328	6438	39496	19675	19821	52262	26003	26259
	السلام	13750	6946	6804	21887	11040	10847	35637	17986	17651
مجموع القضاء		26516	13274	13242	61383	30715	30668	87899	43989	43910
قلعة صالح	مركز القضاء	25604	12598	13006	17861	8832	9029	43465	21430	22035
	العزيز	15066	7635	7431	23253	12128	11125	38319	19763	18556
مجموع القضاء		40670	20233	20437	41114	20960	20154	81784	41193	40591
المجر الكبير	مركز القضاء	64970	32571	32399	20012	10027	9985	84982	42598	42384
	العدل	8339	4534	3805	12016	6294	5722	20355	10828	9527
مجموع القضاء		73309	37105	36204	32028	16321	15707	105337	53426	51911
الكحلان	مركز القضاء	11260	5526	5734	36516	18498	18018	47776	24024	23752
مجموع القضاء		11260	5526	5734	36516	18498	18018	47776	24024	23752
مجموع المحافظة		509551	252693	256858	273275	136720	136555	782826	389413	393413

- 22-Gerth - Hand . C.Mills .character Social Structure London .
Routledge and Keganpaull954P377.
- 23-Good .T. L and Brophy . J.E .Educational. Psychololgy Areal listic
Approach Hall, Rinehart Rwinston . N.Y.1977. P73 .
- 24-Good -C.V. Dictionary Education 3rd ed MC Grow Hill New
YorkBook-co ., 1973.
- 25-Good Carter V."Dictionary of Education " . secondZ-Edition
-MoGraw -Hill-Book 1973 P14.
- 26-Good -william.j.Mettiod insocial Research MC.Graw. Hill London
1952-1972 pp.214-215.
- 27-Greth -andCivimill " character and Social Structure New -York-
Havcourt -Brace and c.1953.p398.
- 28- Hall .R.H. organizations . structure and Process .Englewood Cliffs. N.J.
Prentic Aal inc . 1972. p.6.
- 29-Hampton . D. " Contempavart. Management Mecoraw Hill
Inc .N.Y.1977.P91
- 30-Henderson.L.parctos General sociology cambidg Harvard university
press 1937-13 cited in :Riley,Miw,sociological Research A case
approach,New york .1963 pi.
- 31-Henry Phelps . Drown. The inequality of pay " Berkely university of
California Press , 1977 PP . C. 347 .
- 32-Hoim ann, , Theory, scott Willom G 1978 Hanaging The Modern
Organization "Houghton Mifflin company Boston , Dallas P.322.
- 33-Hollimng . head .A. selected charactics classes in middle Western
Community American Sociology reviw vol 12August 1947 p 385- co .
- 34-Holling . Chead-Aseiected Western Characteristics of classes in a middle
Western Community Amercing- Sociodological Review - Vol -12, August
194. P385.
- 35- Horton -j- Order and Conflict Theorier of Social problem as
Competing . Idedogies "in American Journal of Sociology -
No-6-1966 PP. 701-713.
- 36-HOUSTON , W.R obert .al, Translating competencies into Per For
mace Measures For the Evaluation of Teaching "Arlington ,
Wriwginia -Document Reproduction Service -1970.p-9.
- 37-Hquinn.R.E and less =PL.Attraction and Haeassment Pynamies of
sexual Polities in the Work Place organization Pynamies 1984-(12-2)
pp35- 46.
- 38-<http://www.nidaly.org/tnmia/En-htm>.
- 39-[http:' www.pidaly.org' tumia' En.htm](http://www.pidaly.org/tumia/En.htm).
- 40-Irmma. A . 1991 "the effect of different Levels of Coding , Colour V5 .
Black' Greyy whiticl in Facilitating achievement of different styles , The
Fennsylvania state University .' 52 , (8) , p 2824 .A .
- 41- James lynch " Teacher Education and cultural chang " opcit. p62,
- 42-James Weiganol .Developing Teacher Competencies - New
Jersey .Prentice Halley 1971 p.18-
- 43-Jay M shatriz waiter L Balks Albert C ityde David H Rosonbloom
personnel mangement in G overnment Wy market Beklear Ince
1978.

- 44-John Bamberger and other women culture and society Stanford university press California 1974 p24.
- 45-Ken . Coannicott and David The Throat Educational Quality and Effective Schooling Paris Unesco 1994 P128 .
- 46-Korman A . Toward - a hypothesis of work Dehorior Journal of Applied Psychology 1970 543 . pp 31-41 .
- 47-Lysakowski R. and Walberg . H . 1982. intercultural Effect of Cues . Participation and Corrective Feedback American Educational Research Journal 559 . 578.
- 48-Laura Lertz women occupational Advancement and mentoring Analysis of one public organization North state university public Administration Review may June 1985 pp415p422.
- 49-Leoner Binder .the study of The Middle East N.Y. 1976 p515 Personal communication by Samiv Khalaf.
- 50-Lewis - Arthur -\V. The Theory of Economic Growth London -1963 . P77
- 51- Lipset, S and Smelser. NC.Change and controversy in Recent American . Sociology . in Barran M, Led, contemporary -Parvay Sociology Dead and Mead Company .N.Y.1965.P59.
- 52- Lund berg. George. Social Research, Longmans 1947. p!39,.
- 53-Morris . L. current issues in the Education of Teacher in Natural society For the of Education Teacher Education The T4 .year book part .11.1 1975.
- 54-Moser-C.A. Survey Methods in social investigation, Heinemann London, 1964 p.2.
- 55-Msimake , A . K . and Mtuk Waj Non - verbal Forms of communication in Africa and Learning Education Techn -ology A(23) N(3) 1985 P272 .
- 56-Munister . J. Gg" Adopt Matrix Management Engineering and Construction Companies Gulf Publishing company Vol. No ,jun . 1996 P75.
- 57-Mureary Lubliner " Employs - Orientation Personnel Journal Vol -57- N-Y-A pill 1978 p207.
- 58-Isaha . Fehmy . and Naha Ramzi -\onans Roles social development the national review of social sciences the National Center for social and Criminological research Egypt No .zvol. Maye 1976 . p!9.
- 59-Neill. R . Weency The Art of managing Californial Addison Wesley Publishing Co 1981P 121 .
- 60-Parsons -and Bales The Family Socializing and interaction process the Free press .
- 61-Pringle .C.P. Jennings - S.B.F and Congenecke J.G Managing organizational Functions and Behaviors Columbus Merrill publishing company 1988 p251.
- 62-Rapport mondial sur Le niveau oppementihumaini 1999 parrs Economic 1999.
- 63-R-A-Tompson -the stitization and Profession . Development of the teachers Issues and strategies. the management teacher series 1995 p 124.

- 64-Robert .w.Riche "The Development of moder conceptsod Education for teaching Ahintro duction for Education Zon.don.mc.graw Five Book compsinth E d.1979 .
- 65-Schermerhorn , John R.;and etal" Organizational Bahaviar " , 6th ed ., John Wilkey and sons , inc., 1997 .p 4-8.
- 66-scotte.J.W.Saures of social change in community.Family and FertiMn obuerto Rican zown" American journal of sociology- Vol-772-no5-1* march 1969 pp 55-53.
- 67-selection . Attraction Model schnelder -B the people Masked H place, pevsonnel psychology 1987(4-14)pp 437-453.
- 68-Sergiovanni, Thomas " Factor " Which affect satis fion and disatis facion of Teacher Journal of Education al A dministration . May 1967.P.11.9.
- 69-Social Ressaiech- An- internation Quarterty of the S- sciences-Vol 39-Ne york 1972-p358
- 70-Sofor-C. organization in Theory and practice London . Heinemann Educational Book 1973 p7.
- 71- Stolurow . lond . pahal —k- letter to the Assessment of teaching in Aruno -A-BoHachk(Ed) Theory and Reseach . Teaching -N-Y-coulum bia university Teaching college Bur eat of Publication 1963 P384.
- 72-Task success Task . popularity and self Esteem as in Fluences an Task. Liking Journal of Applied Psychology 1968 (52-13)pp484 -490.
- 73-Telcott- Parsons- The Social- systemic Leneose The Fern Press -London 1951 p8.
- 74-Theory Deciogny . communnieation andio Visuellest Pedngarge Edition Labo Bruxelles 1973 P55.
- 75-Thredgold . f.Human . Relation in Modern industry loundon university Baper Back 1963 PI
- 76- ths of Dominance collected attieles on we man cross culturall Elean on and Burke leacok Monthly Review press -N-Y-and lond 1981 P.315.
- 77-TiR.s ARBIW-" Rote Theory "tn G-LINDZE H-ed Social Psychlogg -Addison Wesley can Mass USA 1954 PP 233-258 .
- 78-Tiris ARBLW." Role Theory «. In .G.LINDZE.it.ed Secondary. Addison .Weslayean Mass.
- 79-Tomes- lyneh-The Tanning of Selective Secondary Feacher opcit.
- 80-Tueo dore Coplow , Element Tary Sociology New York. Printic .Hal-ine. 1971.
- 81--UNES co.1984.
- 82- W. H.KILPA . TKICK . Philosophy of Education Macmittan .CO. New York. 89_W..
- 83-W. G - SYMNER"Folk Ways" Boston , Ginn and Co . 1906 - 1953 - P .70.
- 84-W.F.O.GBURN-social change Huebecb NEW York. 1922 p200- 201.
- 85-W.HTkick Philosophy of Education Macmittan.co. New York.1922.

- 86- Wanger . J.A.II. 1995. studies of individualism _ collectivism .
Effects on Cooperation in Groups A academe of management
Journal Vol .38.
- 87- Watson Charles .E. 1979. " Management Development Through Training
" Addison _ Wesley Publishing company in . united States America PP 11 .
10 .
- 88- Weber .M. Theory of social and Economic Organization .N. 4 Free Press
1969 P6.
- 89- Weinstein < 1979 'The Physical Environment of the school
Review of Educational Research 42 577 bio.
- 90- Weinstein 1979 ^The Physical Environment of the school
Review of Educational Research 42 577 . bio .
- 91- William.G Scott Organization theory in Overview and an Appraisal
candany.
- 92- WILLIAM Chafe .Woman and Equally ,OX Ford university press!972
P A.
- 93- William H. Lucio John- D-MeNer Supervision in Thought -and
action -new York McGraw Hall - Book Inc 1979 - P93.
- 94- William .G.Scott* Organization Theory in Overview and an Appraisal
candany of Management April 1961 pp!5.16.
- 95- Wollard . Jean and Mirander Lowe .Women taking
Leadership in organization How Traditional insurance
company Develops Women For Management. Training officer
Aneust 1988 P24 No .Y.

**Republic of Iraq
Ministry of Higher Education &
Scientific Research
Baghdad University — College of Arts**

Republic of Iraq

**Ministry of Higher Education & Scientific Research
Baghdad University — College of Arts**

Activating the Role of Women in the Educational Institutions A Field Study in Missan Governorate

**A Thesis Submitted by
Layla Qassim Iazin Hassan**

**To The Council of The College of Arts Baghdad University
which is in partas Fulfillment for the Requirements of
Ph. D. in Sociology**

**Supervised by
Dr. Lahay A.Hussain Al-Daamee**

2006 A.C.

1427 A.H.