

تأنيث القطاع التعليمي في مصر



تأنيث القطاع التعليمي في مصر



تأنيث القطاع التعليمي في مصر

منصة العدالة الاجتماعية
Social Justice Platform



 creative
commons

الحقوق محفوظة للمنصة للعدالة الاجتماعية

بموجب رخصة المشاع الإبداعي : نسب المصنف -

غير تجاري - منع الاشتقاق | الإصدار 4.0

www.sjplatform.org

مقدمة

شهدت السنوات العشرين الماضية، إلى حد ما، تقدماً للمرأة على مستوى العالم في عالم العمل ومجال المساواة الاجتماعية بين الجنسين. فاليوم، أصبح عدد النساء المتعلقات المشاركات في سوق العمل أكبر من أي وقت مضى، وازداد الوعي بالأهمية القصوى للمساواة بين الجنسين في إثمار الجهود الرامية للحد من الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية. وتؤكد هذا الوعي في إقرار أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 ضرورة "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"، و"تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق لكل النساء والرجال"،¹ بحلول عام 2030.

وفي مصر، وعلى الرغم من ارتفاع مستوى التحصيل التعليمي للمرأة، إلا أن معدلات تشغيل العمالة النسائية انحدرت بمرور الوقت. وبينما أحرزت مصر تقدماً هائلاً في ضمان المساواة بين الجنسين في الصحة والتعليم، إلا إنها لم تحقق المساواة نفسها في المشاركة الاقتصادية، حيث يشير مؤشر الفجوة بين الجنسين (GGI) الخاص بالمنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2017، إلى موقع مصر في المرتبة 135 من أصل 141 دولة من حيث المشاركة الاقتصادية للنساء²، وبينما بلغ توظيف الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عامًا نسبة 72% في عام 2018، كانت نسبة توظيف النساء من نفس الفئة العمرية 17% فقط³. وتتركز حصة عمالة المرأة في القطاع العام للتوظيف مقارنة بالقطاع الخاص، فعلى سبيل المثال لم يوظف القطاع الخاص الرسمي سوى 1.5% من النساء في سن العمل، مقابل 12.5% من الرجال عام 2012، بينما وظف القطاع الخاص غير الرسمي 4% فقط من النساء مقابل 38% من الرجال⁴. وكذلك تمثل حصة الإناث من وظائف المناصب الإدارية مؤشراً جيداً لقياس أداء التمكين الاقتصادي للمرأة، ففي مصر بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية داخل مجمل العمالة المصرية 7.1% فقط، وهو رقم ضعيف للغاية مقارنةً ببلدان نامية أخرى مثل الفلبين (49%)، وماليزيا (20%)⁵. وكما أظهرت البيانات الرسمية أيضاً ضعف تمثيل الإناث في القطاعات الإدارية العليا للقطاع العام بنسبة 11.7%، الذي يصل إلى 33.2% في الدرجة الرابعة⁶.

ويتمثل المصدر الرئيسي لعمل المرأة في البلدان ذات الدخل المرتفع في قطاعي الصحة والتعليم، حيث توجد بهما فرصاً لعمل ثلث النساء العاملات تقريباً⁷. أما بالنسبة لمصر، فيستحوذ قطاع الرعاية الاجتماعية على أعلى نسبة من العاملات بنحو 70%، ويشمل هذا القطاع مراكز رعاية الطفل، ودور رعاية المسنين، ودور رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. ويولي قطاع الرعاية الاجتماعية قطاع التعليم ثم قطاع الصحة، حيث بلغت حصة الإناث من الوظائف فيهما

¹ (هدف التنمية المستدامة 8، والهدف 5-8)

² البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة ص 15-17

³ منتدى البحوث الاقتصادية، ملخص السياسات رقم 46، أكتوبر 2019

⁴ البنك الدولي، دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة، 2019، ص 31

⁵ المصدر السابق ص 52

⁶ المصدر السابق

⁷ البنك الدولي، 2019، ص 127

59% و51% على التوالي⁸. ويركز هذا التقرير على قطاع التعليم، وبالأخص على ظاهرة تأنيث التعليم، واستحواد المعلمات على النسبة الأكبر من وظائف قطاع التعليم. ففي مصر، بلغت جملة المدرسين ما يفوق المليون مدرس، حوالي 1026727 مدرسًا في العام الدراسي 2019/2018، بلغت نسبة المعلمات بينهم 59.2%، مقابل 40.8 للمعلمين الذكور⁹. وقد أثار موضوع المرأة وتأنيث مهنة التدريس نقاشًا منذ عقود. وينطبق تعبير تأنيث مهنة التعليم على البلدان التي تشكل فيها النساء أغلبية كبيرة في القوة العاملة في مجال التعليم. وقد استخدم فريق عمل اللجنة النقابية الأوروبية للتعليم (ETUCE) مصطلح التأنيث في "وصف ظاهرة دخول النساء في مهنة التدريس على نطاق واسع"¹⁰. وتضمنت بعض المناقشات التي دارت حول المرأة في مهنة التدريس وتأنيث المهنة، مراجعة للأسباب التي تجعل مهنة التدريس ببعض البلدان غير متوازنة بين الجنسين، لصالح المرأة في المقام الأول، والآثار التي قد تنتج عن ذلك على عمليات التعلم والنتائج التعليمية للطلاب. بينما سعت مناقشات أخرى إلى معالجة الآثار الناتجة عن تأنيث مهنة التدريس، على المساواة بين الجنسين والعلاقات بينهما على نطاق أوسع، بما في ذلك تمكين المرأة عمومًا داخل المجتمع والاقتصاد. وأشارت بعض الدراسات كذلك إلى أن زيادة تمثيل المرأة في مهن الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ترجع إلى معتقدات ثقافية خاصة بطبيعة هذا العمل، بوصفه امتدادًا لدور الأم¹¹. ولكن هذا يخلق أيضًا قدرًا كبيرًا من التحيز ضد الرجال في مهنة الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث تسود فكرة أنهم غير صالحين لوظائف الأم، الأمر الذي يمثل عائقًا يحول دون وصول الرجال إلى هذا المجال من العمل.

وبشكل عام، تمثل المرأة المصرية بشكل غير متناسب في كل من القطاع العام والقطاع غير الرسمي مقارنة بالرجال، حيث تؤدي نساء كثيرات أعمالًا بدون أجر لصالح أفراد الأسرة، ويقضين وقتًا طويلًا في أداء هذه الأعمال، التي قدرت قيمتها بنحو 496 مليار جنيه¹². وقد أظهرت نتائج مسح استخدام الوقت عام 2015¹³ أن العمل غير مدفوع الأجر هو النوعية الأكثر انتشارًا بين الإناث، حيث أفادت 91% من النساء اللاتي شملهن المسح بقضاءهن وقتًا في الأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر، مقارنة بـ 26% فقط من الرجال، كما أفادت 27% من النساء بقضاءهن وقتًا في أداء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر لأفراد الأسرة، مقارنة بـ 8% من الرجال¹⁴.

⁸ البنك الدولي، 2019، ص 121

⁹ الكتاب السنوي، وزارة التربية والتعليم، الباب الرابع، 2019/2018

¹⁰ منظمة اليونسكو، النساء ومهنة التعليم، 2011، ص 1

¹¹ منظمة العمل الدولية، النساء في العمل، 2016، ص 76

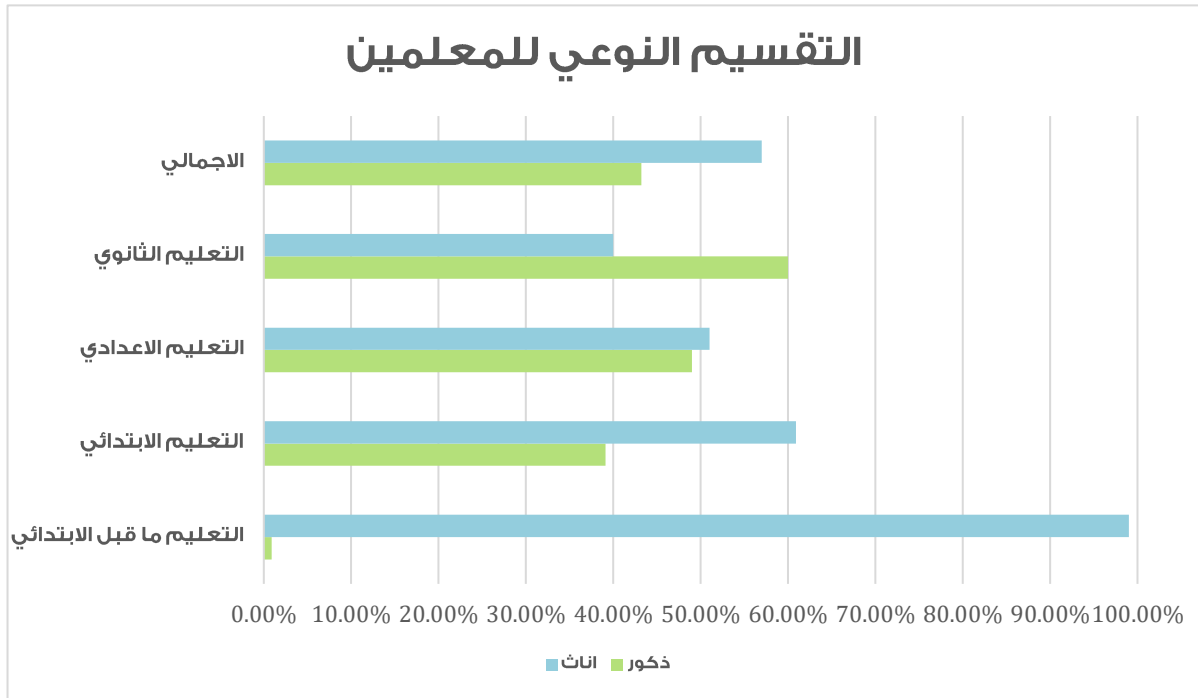
¹² البنك الدولي، 2019، ص 15-17

¹³ الجهاز المركزي للتعبئة العامة وإحصاء، دراسة مسح استخدام الوقت، 2015

¹⁴ المصدر السابق

"تأثير" مهنة التعليم: فرصة أم فجوة؟

في 2016، احتجت عشرات المعلمات أمام مقر وزارة التربية والتعليم بسبب رفض المحافظين في عدد من المحافظات تنفيذ قرار عودة المعلمين المغتربين إلى محافظاتهم، نظراً لوجود عجز بالمعلمين في تلك المحافظات. وتشير دراسة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إلى إن الغالبية العظمى للمعلمين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية جميعاً من الاناث، وخاصةً في مرحلة التعليم قبل الابتدائي والتعليم الابتدائي، حيث تمثل النساء نحو 8 من كل 10 معلمين¹⁵. ولا تختلف الحالة كثيراً في مصر، حيث تمثل المعلمات 99% من المعلمين في مرحلة التعليم قبل الابتدائي مقابل 0.9% للمعلمين الذكور، كذلك تمثل المعلمات 60.9% من إجمالي المعلمين مقابل 39.1% من المعلمين الذكور في مرحلة التعليم الابتدائي¹⁶، ويسري هذا أيضاً على التعليم الاعدادي حيث تبلغ نسبة المعلمات 51% مقابل 49% للمعلمين الذكور¹⁷. ويستثنى من ذلك التعليم الثانوي، حيث تبلغ نسبة المعلمات 40% مقابل 60% للمعلمين الذكور¹⁸.



¹⁵ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اتجاهات تشكل التعليم، 2015، ص 5-7

¹⁶ الكتاب لاصحائي السنوي، باب التعليم، الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والاحصاء، العام الدراسي 18/17

¹⁷ المصدر السابق

¹⁸ المصدر السابق

وعلى الصعيد العالمي، تحصل المرأة على أجر أقل من الرجل بنسبة 24%¹⁹، ويمكن تفسير فجوات الأجور في بعض الحالات باختلاف مستويات التعليم والمهارات وسنوات الخبرة، ولكن يبقى الجزء الأكبر من الحالات دون تفسير²⁰. وبما أن الأمهات والنساء يُنظر إليهن باعتبارهن مجهزات "طبيعياً" لأداء هذه الوظائف، فكثيراً ما يفترض إن هذه المهن تحتاج إلى قدر ضئيل من التدريب أو المهارات. وبالتالي، لا تعكس مستويات الأجور الحالية أهمية الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. كما تؤدي هذه المعايير الاجتماعية أيضاً إلى تقليل قيمة الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة باعتبارها مهنة، وينعكس هذا على الأجور وطبيعة التطور الوظيفي والمهني في هذا المجال²¹.

وإذا نظرنا إلى مستويات الأجور في قطاع التعليم بمصر، ستبين لنا فجوة بنسبة 50% تقريباً، حيث يبلغ متوسط الأجر الأسبوعي للعاملات عموماً 1022 جم، مقابل 510 جم للمعلمات، وذلك مع وضع تساوي متوسط ساعات العمل الأسبوعي (53 ساعة) في الاعتبار²². وإضافةً إلى ذلك، فحتى عند القيام بعمل مماثل، فإن النساء يكسبن أقل في كثير من الأحيان، وتظهر هذه الفجوة النوعية في الأجور في القطاع العام والخاص بمصر، حيث يصل متوسط الأجر الأسبوعي إلى 1120 جم للذكور مقابل 1022 جم للإناث، أي أن متوسط الأجر للذكور يزيد بنسبة 9% على متوسط الأجر للإناث²³. وبالنسبة للتعليم في القطاع الخاص، تصل الفجوة النوعية في الأجور إلى 6.3%، حيث يبلغ متوسط الأجر الأسبوعي للذكور 544 جم، مقابل 510 جم للإناث²⁴. ولا يتوقف التمييز النوعي عند الأجور، بل يشمل كذلك نوعية العمل الذي تكلف به المرأة في منظومة التعليم، حيث نجد أن بعض الأعمال، مثل المراقبة على الامتحانات، يكلف بها غالباً المعلمين الذكور، مما يحرم المعلمات من الامتيازات المالية فيما يتعلق بالأجر المتغير²⁵. ويجدر كذلك ذكر إن تمثيل المرأة يكاد يكون منعدماً في الجهات الرسمية المنوطة بعرض قضايا التعليم وتحدياته في مصر، مثل نقابة المهن التعليمية، حيث لا توجد امرأة واحدة في مكتب نقابة المهن التعليمية، بينما لا تزيد نسبة النساء في النقابات الفرعية عن 11%²⁶. وفي بعض الحالات، ينتج عن ظاهرة "تأنيث" مهنة التعليم وجود علاقة طردية بين زيادة عدد الإناث في مهنة التعليم وتمثيلهن في وظائف إدارية عليا، كإدارة المؤسسة التعليمية، ولكن بالنظر إلى التقسيم النوعي للدارسين بالمدارس، يظهر تفوق نسبة الذكور (54%)، مقابل الإناث (46%)، وذلك في مراحل التعليم ما قبل الابتدائي، الابتدائي، الإعدادي، والثانوي²⁷.

¹⁹برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ص 4

²⁰المصدر السابق.

²¹منظمة العمل الدولية، النساء في العمل، 2016، ص 76

²²النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018

²³المصدر السابق

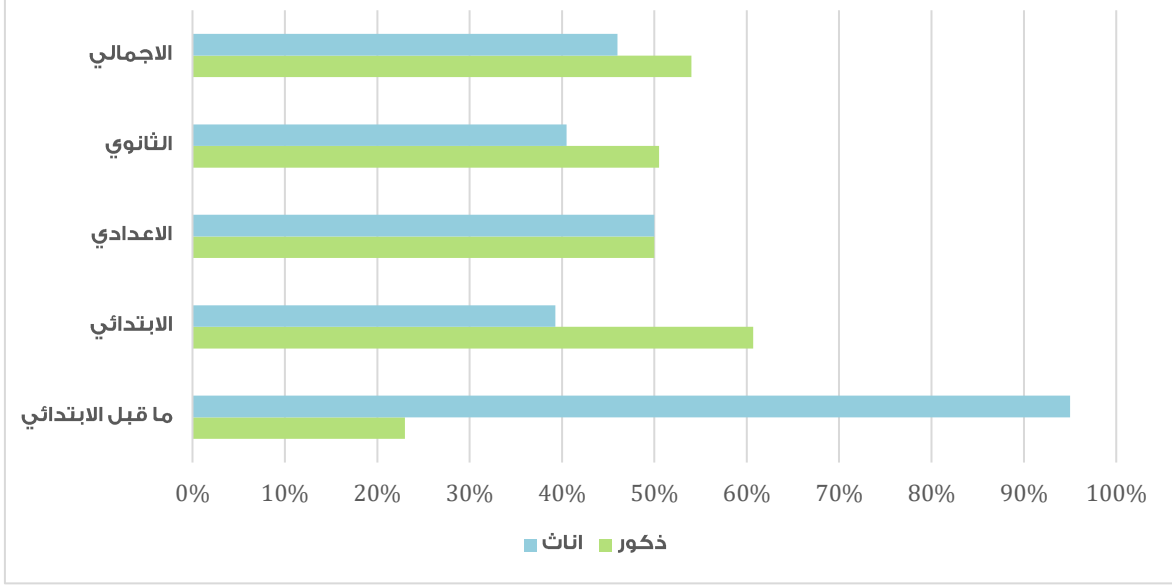
²⁴المصدر السابق

²⁵بناءً على لقاء مع أحد أعضاء نقابة المعلمين المستقلة

²⁶المصدر السابق

²⁷الكتاب لإحصائي السنوي، باب التعليم، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، العام الدراسي 18/17

التقسيم النوعي للداريين بالمدارس



عام التعليم ووضع المعلم المصري

قام الرئيس السيسي بإعلان عام 2019 باعتباره عامًا للتعليم، على أساس أن التعليم ركيزة أساسية للنهضة والتقدم، وأن الثروة البشرية أهم مورد للاستثمار، وأهم ما تمتلكه الشعوب²⁸. وبناءً على ذلك، وضعت استراتيجية تطوير التعليم، التي تنقسم إلى أربعة محاور؛ تطوير نظام التعليم، وتعديل نظام الثانوية العامة، وفتح المدارس اليابانية، والمدارس التكنولوجية بالنسبة للتعليم الفني²⁹. وتتعاون الحكومة المصرية كذلك مع البنك الدولي في تنفيذ مشروع دعم إصلاح التعليم في مصر، ويهدف إلى تحسين ظروف التعليم والتعلم في المدارس العامة، بواسطة قرض قيمته 500 مليون دولارًا. ويتكون مشروع البنك الدولي من خمس مكونات؛ تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتحسين فعالية التعليم قبل الجامعي فيما يتعلق بالمعلمين وقادة التعليم والمشرفين، وإصلاح التقييم الشامل لتحسين تعلم الطلاب، وتعزيز تقديم الخدمات التعليمية من خلال أنظمة متصلة، وأخيرًا إدارة المشروع والاتصالات والرصد والتقييم، وتقاس هذه المكونات أو الأهداف من خلال مجموعة مؤشرات محددة من البنك الدولي³⁰. وفيما يخص الاهتمام بالمعلم، وضع البنك الدولي مؤشرًا واحدًا لقياس هذا الهدف، هو زيادة عدد المدرسات المؤهلات للمشاركة في العملية التعليمية، ويمكن اعتبار هذا مؤشرًا إيجابيًا لكونه يعترف بدور المعلمات المتزايد في العملية التعليمية، ولكنه يغفل ذكر موضوع زيادة رواتبهن بشكل يتناسب مع القيمة والفائدة التي يمثلنها³¹.

²⁸ الهيئة العامة للاستعلامات، "في 2019 تطوير التعليم مشروع مصر القومي"، 2019.

²⁹ المصدر السابق.

³⁰ البنك الدولي، مشروع دعم إصلاح التعليم في مصر، 2018.

³¹ المصدر السابق.

وقد أعلنت الحكومة المصرية عن اتخاذ خطوات نحو تعزيز وصقل مهارات المعلم المصري فيما يتصل بالتحضير، والمساهمة في تنمية مهارات المعلم الشخصية، لتتواكب مداركه مع التطور السريع للاقتصاد العالمي³². وفي مجال التنمية المهنية للمعلمين، أعلنت الحكومة المصرية عن تنفيذ عدة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، يتدرب فيها عدد كبير من المعلمين على استخدامات بنك المعرفة المصري، كما يتدرب حوالي 130 ألف معلم على منظومة التعليم الجديدة، ولكن لم تتضمن البرامج تركيزاً على المعلمات أيضاً بشكل خاص³³.

و أعلنت الحكومة المصرية كذلك تدشين برنامج "المعلمون أولاً"، وهو قاعدة بيانات للمعلمين على مستوى الجمهورية، ووصف بأنه المنصة الرسمية الوحيدة لوزارة التربية والتعليم الفني. ويستهدف البرنامج تطوير السلوكيات المهنية للمعلمين، حيث يسجل نقاطاً للمعلمين المشاركين فيه وفقاً لأدائهم³⁴. وعلى الرغم من طموح برنامج التعليم كما هو مخطط له، ووصف وزير التربية والتعليم الفني لتجربة مصر في تطوير التعليم بكونها "محط أنظار العالم"، وبأن وزير التعليم في بريطانيا يطمح إلى "نقل التجربة المصرية للاختبارات الالكترونية"³⁵، مازال المختصون في التعليم وأعضاء البرلمان المصري يغفلون الحديث عن أمور بديهية، مثل انخفاض مرتبات المعلمين، باعتبارها تشكل خطورة بالغة على العملية التعليمية. وقد أكد وزير التربية والتعليم على أهمية زيادة رواتب المعلمين، معلقاً بأن "المعلم المصري يحتاج إلى زيادة مرتبه عشر مرات"، ولكنه أضاف إن الموازنة العامة تقف عائقاً أمام هذه الزيادة³⁶.

تأثير مهنة التعليم: من المستفيد؟

ورغم انخفاض مستوى مشاركة النساء في القوى العاملة، تشكل النساء الآن معظم الباحثين عن عمل³⁷. كما تزداد صعوبة بطالة الشباب في أوقات الصعوبات الاقتصادية، وهناك أدلة على أن كثير من النساء لا يسعين للبحث عن عمل لأنهن يشعرن بصعوبة العثور على وظائف. علاوة على ذلك، فإن انتقال المرأة إلى وظيفة مستقرة أو مرضية يعد أمراً أكثر صعوبة، حيث تشير الإحصاءات إلى أن 51.7% من الشباب انتقلوا إلى وظائف مستقرة و / أو مرضية مقابل 16.3% من الشابات³⁸. وتشير الدراسات كذلك إلى تركيز أعلى نسبة من العمل الرئيسي للنساء الأكبر سناً والمسنيات، في قطاعات اقتصاد الرعاية الثلاثة (صحة الإنسان والتعليم والرعاية الاجتماعية)، التي وجد أيضاً أنها أكثر ترحيباً بالنساء المتزوجات³⁹. وبين عامي 2006 و2013 نمت قطاعات الرعاية الاجتماعية والتعليم بنسبة 13%

³² الهيئة العامة للاستعلامات، "في 2019 تطوير التعليم مشروع مصر القومي"، 2019

³³ المصدر السابق

³⁴ المصدر السابق

³⁵ ماجد تماراز، اليوم السابع، 2020

³⁶ محمود الدهشوري، السبورة، 2020

³⁷ البنك الدولي، 2019، ص31

³⁸ المصدر السابق

³⁹ المصدر السابق ص128

و11% في السنة على التوالي⁴⁰. ويمكن استنتاج انه بشكل عام، يرتبط ارتفاع تركيز النساء في أنواع معينة من العمل بارتفاع نسبة العمل بدوام جزئي وانخفاض الأجور نسبياً، لا سيما في قطاعات مثل التعليم والتمريض والمبيعات والتنظيف.

حاولت هذه الورقة الفاء الضوء على فكرة "تأنيث" الوظائف، وتأثير احتلال فئة جندرية للنسبة الأكبر من عدد العاملين في وظائف معينة. وأختيرت مهنة التعليم كمثال للتمييز المهني، بهدف إظهار تأثير ظاهرة تأنيث الوظيفة على المجتمع بشكل أوسع. ويشمل هذا التأثير انخفاض نسبة الرواتب في موازنة التعليم، الأمر الذي ينعكس بالتبعية على مرتبات جميع العاملين بالتعليم سواء إناث أو ذكور. ويصعب تحقيق رؤية الحكومة المصرية والوصول للمؤشرات المستهدفة في التعليم المصري، دون الاهتمام بالفاعلين الرئيسيين في العملية التعليمية وباحتياجاتهم ومتطلباتهم، وهم المعلمون. وحيث يبلغ معدل الالتحاق لإجمالي بالتعليم ما قبل الابتدائي في مصر للفئة العمرية من 4-6 سنوات، 31 %، فإن قدرة مصر على زيادة مستويات الالتحاق بهذه المرحلة من التعليم، سيعني زيادة إمكانية خلق عددًا كبيرًا من الوظائف للنساء في العمل مدرسات ومدرسات مساعدات، بالإضافة إلى توفير فرصًا لمهات الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 و5 سنوات للمشاركة في العمل بأجر خارج المنزل⁴¹.

على كل حال، مازلنا نعيش في بيئة لا تتوفر فيها الفرص نفسها للرجال والنساء. ولا تزال القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس تؤثر على تصور الأطفال للمواضيع التي يجب أن تكون مثيرة لاهتمامهم، كما تحد من اختيار الشباب والنساء أيضاً لموضوعات الدراسة في الجامعة. وعلى الرغم من تحقق تقدماً كبيراً على مدى العقود الماضية، هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق المساواة بين الجنسين من أجل تحقيق "خطة التنمية المستدامة" من خلال تدابير تضمن توفير وظائف جيدة للمرأة، وتقليل الصور النمطية الجنسانية والتمييز في كل من التعليم ومكان العمل، وهذا بالإضافة إلى إعادة توزيع العبء غير المتناسب للرعاية والمسؤوليات الأسرية التي تتحملها النساء حالياً. وينعكس غياب المساواة بين الجنسين على غياب المرأة عن المناصب القيادية والتنظيمية، كما يعزز إشكالات أخرى من عدم المساواة، مثل تلك المتعلقة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي. لذا ينبغي للسياسات على جميع المستويات مكافحة عدم المساواة بين الجنسين بجميع أشكالها، وأن تعمل على إيجاد عالم يتساوى فيه الرجل والمرأة في الحقوق والمسؤوليات والفرص.

⁴⁰ المصدر السابق ص124

⁴¹ المصدر السابق ص128