

الفصل الثالث

المرأة القطرية في مجالي التعليم والعمل

- أولاً : المرأة في المجتمع القطري .
- ثانياً : المرأة ومهنة التعليم .
- ثالثاً : المرأة وقوة العمل .



الفصل الثالث

المرأة القطرية في مجال التعليم والعمل

تشير معظم أدبيات الدراسات والبحوث الاجتماعية إلى أن كلاً من الرجل والمرأة قد عانى قديماً ولسنوات طويلة من التباين في طبيعة العلاقة والأدوار الاجتماعية بينهما ، فقد أنحصر دور المرأة في رعاية شؤون البيت وتربية الأبناء . إلا أنه ومع بداية عصر النهضة انبثقت علاقة جديدة بين الرجل والمرأة ، إذ عمد كلاهما للعمل جنباً إلى جنب ، واكتسبت المرأة بهذه النقلة في العالم اتجاهاً جديداً ، يعترف بحق المرأة في العمل في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . حيث أصبحت المرأة قادرة علي العمل والإبداع وتحمل المسؤولية ، وبرزت مساهمتها في العملية الإنتاجية في المجتمعات الصناعية والنامية ، واقتترنت تطلعاتها ومتطلباتها بخطط التنمية ، وغدت عنصراً فاعلاً في تدوير عجلة الصناعة وبرامج التنمية الشاملة والإنتاج .

وقد اكتسبت المرأة مكانة متميزة في صدر الإسلام ، حيث أعلى الإسلام من شأنها ومكانتها الاجتماعية ، وكفل لها حقوقها وحدد واجباتها ، وقامت بدور هام في إرساء قواعد الدين وبناء المجتمع المسلم ، وقد ذكرها الله سبحانه وتعالى في أكثر من موضع في كتابه العزيز ، وأن كرامة الجنس البشري ذكراً أو أنثى عند الله تكمن في تقوى العبادة وصالح الأعمال قولاً وعملاً (يأيها الناس أنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا أن أكرمكم عند الله أتقاكم)^(١) .

« وبذلك تعلمت المرأة في رحاب الإسلام مبادئ وقواعد وظيفتها السامية ، وجمعت خلالها بشيء من التوازن بين واجباتها الوطنية ، وأدوارها المنزلية والأسرية لمواجهة متطلبات الحياة »^(٢) .

(١) سورة الحجرات - آية ١٣ .

(٢) أحمد الكبسي ، المرأة والسياسة في صدر الإسلام ، أبو ظبي ، مكتبة المكتبة ، ١٩٨٠م ، ص ١٥٦ .

وأصبح ينظر إليها نظرة إنسانية مكرمة ، فهي شقيقة للرجل ، شريكة لحياته ، لقوله صلى الله عليه وسلم (إنما النساء شقائق الرجال)^(١) .

« ومن ذلك انبعث شعور بالمسؤولية لدى المرأة المسلمة جعلها تسهم في نشر دين الله ورفع رايته ، فأقبلت المرأة المسلمة بكل قواها الصادقة تربي وتعلم وتداوي وتحارب إن لزم الأمر »^(٢) .

وقد خطت المرأة القطرية خطوات متقدمة على طريق المساواة مع الرجل في هذه المجالات ، بفضل الاهتمام الواضح من القيادة السياسية في الدولة بتقديم أفضل الخدمات التي تدعم دور المرأة وتعطي مكانتها في المجتمع .

وإن إعدادها للحياة العملية ضرورة حتمتها إرادة التغيير الاجتماعي والحضاري في المجتمعات الإنسانية .

« وعلى الرغم من ذلك فإن المرأة تحتل منزلة هامة في مهنة التعليم ، والحيز الذي تشغله في هذه المهنة هو على نقيض ذلك الذي تشغله في السياسة والأعمال الإنتاجية والتقنية ، ولذلك يتأثر التمييز في التعليم على أساس الجنس أكثر مما يتأثر في أنواع التمييز الأخرى ، لذلك تبذل الحكومات قصارى جهدها للقضاء عليه أو الحد منه »^(٣) .

أولاً : المرأة في المجتمع القطري :

لاشك أن المجتمع القطري كغيره من المجتمعات الإنسانية ، حيث يمر في الوقت الراهن بمرحلة انتقالية ، اجتاز خلالها عملية تحول من الصورة التقليدية - مرحلة ما قبل النفط - إلى الصورة العصرية المتقدمة . وفي زحمة التحول والانتقال تظل الكثير من الموضوعات والقضايا الاجتماعية عالقة في ذاكرة التاريخ

(١) رواه : أبو داود ، والترمذي ، والدرامي ، وأحمد بن حنبل .

(٢) مها علي حنزاب المري ، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، ١٩٨٩م ، ص ١١ .

(٣) بيير جيوفني ، نحو تكافؤ الفرص في التربية ، ترجمة محمد إبراهيم زكي ، وسلامة حماد ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٦٣م ، ص ٤٨ .

الاجتماعي ، ولعل خروج المرأة القطرية إلى العمل يعد من أبرز هذه القضايا التي
كثرت حولها الجدل بين تيار المحافظين التقليديين ، ودعاة التطور .

وفي سياق الوعي الاجتماعي الذي رافق المجتمع القطري في نقلته النوعية
كانت السلطات المسؤولة ليس في قطر وحدها ، ولكن في كل منطقة الخليج تتبنى
سياسة عامة ، أخذت بها الدول ، سواء على الصعيد القومي أو العالمي ، من خلال
ترسيخ حق المرأة في التعليم والعمل .

وقد تحركت السلطة القطرية في حكمة وتدرج لتأصيل هذا الحق وتوسيع
نطاقه على أرض مليئة بالمقاومات وفي جو مشحون بالتحفظات .

كما ظهرت مقابل ذلك أصوات عقلانية لمثقفين قطريين يجمعون بين الفهم
المستنير لتعاليم الإسلام وقيمه ، ومتطلبات الحضارة ، ويؤيدون حق البنات في
التعليم والعمل ، ويعملون على تذليل العقبات التي تحول دون ذلك ، وبذلك اتسعت
حركة التعليم والعمل أمام القطريات « وحرص معظم الآباء والأزواج على فرص
العمل النسوي في التعليم ، وتكيفت المعلمات مع متطلبات العمل في التدريس
لإثبات قدرتهن ولإبعاد هواجس التخوف من العمل الخارجي »^(١) .

وبذلك برز وعي اجتماعي جديد ، يرى بأن « عمل المرأة القطرية يحفظ لها
مستوى من الخبرة والمهارة ، ويقوي لديها روح الانتماء لمجتمعها ، ويخرجها من
أجواء الفراغ الذي قد تنمو فيه سلوكيات غير حميدة إلى أجواء تشارك من خلالها
في صناعة ثقافة المجتمع وحضارته »^(٢) .

وكان التعليم في دولة قطر من أهم المؤثرات الخارجية في عملية التغيير
الاجتماعي والثقافي للأسرة القطرية ، ونزول المرأة إلى ميادين العمل^(٣) .

(١) محمود قمبر ، وشيخة المسند ، المعلمة القطرية بالمدرسة الابتدائية وضعها المهني ومكانتها الاجتماعية ، المرجع
السابق ، ص ص ١١-١٢ .

(٢) عبد الحميد الانصاري ، (عميد كلية الشريعة بجامعة قطر) ، من مقال منشور بجريدة الشرق القطرية ، بتاريخ
١٤/١٠/١٩٩١ م .

(٣) جهينة سلطان سيف العيسى ، نظرة المرأة العاملة لذاتها (النموذج القطري) ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية
(جامعة الكويت) ، المجلد الثامن ، خريف ١٩٨٨ م ، ص ٩٦ .

« كما كان التعليم هو نقطة البداية نحو عمل المرأة ، حيث أتاح التعليم توفير فرص الوظائف في سلك التدريس بالدرجة الأولى وتحمل مسؤولية إدارة المؤسسات التربوية في المجتمع »^(١).

« وقد بدأت مشاركة المرأة القطرية في القطاع الحكومي في منتصف الخمسينيات ، كانت فيها السيدة آمنة محمود الجيدة أول قطرية تعمل في وظيفة حكومية عندما افتتحت أول مدرسة ابتدائية للبنات ، كما أن هناك أكثر من ثماني عشرة سيدة قطرية عملن في الحكومة منذ خمسة وثلاثين عاماً »^(٢).

وشهدت حقبة السبعينيات والثمانينيات مشاركة المرأة القطرية بإيجابية مع الرجل في مجالات العمل المختلفة ، وحظيت المرأة بدور بارز في تنمية المجتمع القطري ، حيث اضطلعت بمهامها الحقيقية داخل المدارس والمعاهد التعليمية المختلفة ، والاستفادة من طاقاتها في بناء مجتمع عصري حديث .

وتشير الإحصاءات عام ١٩٩١م إلى أن العمالة النسائية تبلغ ٥٧٧١ عاملة في الدولة ، بنسبة ٣٥,٥٪ من نسبة العاملين بالدولة ، بينما يبلغ عدد العاملات منهن في قطاع التعليم (٥٢٨١) عاملة في هذا المجال ، بنسبة ٧٦,٧٪ من نسبة العاملين بقطاع التعليم ، كما تبلغ نسبة العاملات في قطاع التعليم ٩١,٥٪ من مجموع العاملات بالدولة^(٣).

وبذلك استطاعت المرأة القطرية أن تسهم في خدمة مجتمعها ، ومنحها العمل ثقة عالية بالنفس ، وحقق لها دخلاً مناسباً بدوره أسهم في رفع مستواها العائلي اقتصادياً واجتماعياً .

وهكذا فقد كان خروج المرأة القطرية للعمل له مردوده الإيجابي على المجتمع القطري ، ولعل من أهم نتائجه أن استطاعت المرأة المساهمة خدمة لوطنها في

(١) عادل حسن غنيم ، المرأة القطرية بين السياق التاريخي والتحليل الاجتماعي ، مجلة مركز الوثائق والدراسات الأساسية ، جامعة قطر ، العدد الثالث ، ١٩٩١م ، ص ٢٩٩ .

(٢) ماجد عبدالله المالكي ، عشرون عاماً من الإنجاز ، الدوحة ، مطابع علي بن علي ، ١٩٩٣م ، ص ١٦٨ .

(٣) ديوان الخدمة المدنية ، قسم الإحصاء السنوي لعام ١٩٩١م ، الدوحة ، ص ٤٧ .

مجالات عديدة ، كان أبرزها مجالات التعليم والصحة . وترتب على مساهمتها في العمل ، الحصول على إيراد شهري مناسب ، أسهم في رفع مستوى الأسرة القطرية اقتصادياً واجتماعياً ، وإن رصيدها من برامج التدريب اكسبها خبرة تعد رصيذاً للوطن ، يمكن استثماره وقت الحاجة ، كما أن دورها ومساهمتها في خطط التنمية في البلاد يشكل عاملاً أساسياً في نجاح تلك الخطط وزيادة فعاليتها ، بالإضافة إلى أن التنمية التي شهدتها البلاد في العشرين عاماً الأخيرة قد ارتفعت بالإنسان القطري ، واستفادت منه المرأة ، وافادت بوصفها نصف المجتمع .

« لذا فإن ما يقرب من ربع القوى العاملة القطرية في القطاع الحكومي من النساء ، وهي نسبة تدل على تطور كبير في مشاركة المرأة القطرية في ميدان العمل خلال السنوات القليلة الماضية ، وأن ٨٨٪ من العاملات القطريات في قطاع التعليم ، ممثلاً في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر »^(١) .

وتشير نتائج بعض البحوث والدراسات الاجتماعية والتربوية التي أجريت ، أن نساء الخليج يتفقن على ضرورة العمل من أجل اكتساب الخبرات والمهارات تحسباً للمستقبل ، « وقد تبين في بداية الثمانينيات أن ما نسبته ٧٤,٠٣٪ من القطريات يرين ضرورة العمل بهدف الحصول على مركز اجتماعي »^(٢) .

وفيما يلي أهم العوامل التي أدت إلى دخول المرأة القطرية سوق العمل :

أ - المساهمة في بناء المجتمع :

« في دراسة للمرأة العاملة في قطر (٣٧٦) سيدة ، مثلت المرأة القطرية فيها حوالي ٨٠٪ من العينة ، أوضحت ٧٩٪ منهن عزمهن على الاستمرار في العمل حتى تتحقق أهدافهن ، خاصة ما يتعلق بتحقيق الذات ، ثم بعد ذلك يتفرغن لتربية أولادهن ، كما تبين من الدراسة أيضاً ، أن رغبة المرأة القطرية في العمل تزيد عادة بعد إنجاب الأطفال أو الطلاق أو وفاة الزوج ، كما ظهر أن الدوافع والحوافز

(١) محمد منير مرسي ، التعليم في دول الخليج العربية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٩ م ، ص ٣٣٥ .

(٢) أحمد جمال ظاهر ، المرأة في دول الخليج ، دراسة ميدانية ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، ١٩٨٧ م ، ص

والأمور الميسرة للعمل تؤثر بشكل ملحوظ في رغبة المرأة في العمل والاستمرار فيه . وأن من أهم العوامل التي تؤثر في التزام المرأة القطرية نظرة المجتمع لعملها ، والدخل الذي تحصل عليه من العمل »^(١) .

ب - اثبات وجود المرأة :

« في دراسة لباحثة قطرية ، تبين لها أن دوافع العمل لدى المرأة القطرية ، ليست دوافع اقتصادية شخصية بالدرجة الأولى ، وإنما قد تكون دوافع اجتماعية أو نفسية ، حيث إن المرأة العاملة ترى أن العمل يساعدها على رفع المستوى الاقتصادي للأسرة كدافع رئيس للعمل ، وأنه عن طريق العمل يمكنها المساهمة في ميزانية الأسرة من جانب ، وتنظيم الميزانية من جانب آخر »^(٢) .

ج - الضغوط النفسية الاجتماعية :

« في دراسة لأحد الكاتبات العربيات عن المرأة القطرية ، رأت أن الضغوط النفسية والاجتماعية ، التي كانت تعاني منها المرأة القطرية هي التي دفعتها إلى اعتبار العمل مخرجاً مقبولاً لها من تلك الضغوط ، وتحريراً لها من قيود الحياة المنزلية المألوفة ، وتمكيناً لها من تكوين معارف جديدة »^(٣) .

د - الإنفاق على الأسرة ورفع مستواها الاقتصادي :

« إن نزول الفتاة إلى سوق العمل يرجع إلى حرص معظم الآباء والأزواج على فرصة العمل النسوي ، لما تأتي به من عائد مادي يعين على مطالب الحياة »^(٤) .

(١) سعاد الصباح ، المرأة العاملة في الخليج ، دراسة ميدانية ، المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، دار قطري بن الفجاءة ، المجلد الأول ، ١٩٨٥ م ، ص ٢٥٤ ، ٢٦٩ .

(٢) جهينة سلطان العيسى ، نظرة المرأة العاملة لذاتها ، النموذج القطري ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، جامعة الكويت ، المجلد الثامن ، الكويت ، خريف ١٩٨٨ م ، ص ٩٦ ، ١٠٣ .

(3) Abu Saud, Abear; Qatari Women. Past and Present. Great Britain , Longman Group Limited, 1984, P. 182.

(٤) محمود قمبر ، وشيخة المسند ، المعلمة القطرية بالمدرسة الابتدائية وضعها المهني ومكانتها الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

هـ - التعبير عن القدرة الذاتية :

« كما دلت نتائج إحدى الدراسات على أن أحد الأسباب التي قد تدفع المرأة القطرية إلى العمل ، هي لكي تعبر عن قدرتها الذاتية »^(١).

مما سبق يتضح ، أن الأسباب التي دفعت المرأة القطرية إلى العمل كانت تتراوح بين المساهمة في بناء المجتمع ، وزيادة ثقة المرأة في نفسها ، وإثبات وجودها ، والإنفاق على الأسرة ، أو المساهمة في رفع مستواها الاقتصادي ، وتوفير احتياجات المرأة ، واكتساب الخبرة ، وشغل أوقات الفراغ ، وتفريغ ما لديها من طاقة ، وإبراز مكانتها الاجتماعية ، وتغيير فكرة الرجل عن عمل المرأة ، بالإضافة إلى أهم الأسباب ، وهو إقبال المرأة القطرية على التعليم للاستفادة من الشهادة التي حصلت عليها بعد سنوات طويلة من التعليم .

ومما لا شك فيه أن تلك الأسباب جميعها كان لها دورها في خروج المرأة القطرية إلى العمل ، وإن كانت تختلف في درجة الأهمية من امرأة إلى أخرى . بالإضافة إلى أن المرأة وجدت في العمل فرصة ذهبية لتغيير نمط حياتها ، وإثبات وجودها ، ودفع الرجل إلى زيادة الاهتمام بها ، والتعامل معها بشكل أفضل .

أما من الناحية القانونية أو موقف الدولة من عمل المرأة ، فليس هناك في قانون العمل لدولة قطر أي تفرقة بين الرجال والنساء ، حيث لم ترد به أية نصوص خاصة بالمرأة العاملة ، كما أن القانون لم يستبعد المرأة من الفئات التي لا يطبق عليها القانون ، واعتبر العامل كل شخص أبرم معه عقد عمل مع صاحب العمل^(٢).

ولكن تدل الإحصائيات الخاصة بعمل المرأة في المجتمع القطري ، شأنها في ذلك شأن باقي مجتمعات الخليج العربي والوطن العربي ككل « على ضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي للدولة ، والمتتبع لمساهمة المرأة القطرية في سوق العمل الرسمي منذ ظهور نتائج أول تعداد قطري (١٩٧٠ م) ، تبين أنها كانت

(١) نوره خليفة تركي السبيعي ، تعليم وعماله المرأة في دولة قطر ، المرجع السابق ، ص ٣٠ .

(٢) دولة قطر ، قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢ م ، الفقرة (٢) من المادة (٢) من القانون ، الدوحة ، مطابع العروبة ، ص ١٢ .

محدودة للغاية ، فقد كانت نسبة مساهمة المرأة القطرية لا تتجاوز ٣,٥٪ من القوى العاملة الوطنية في هذه الفترة ، وفي عام ١٩٧٥م بلغت نسبة مساهمة المرأة القطرية في القوى العاملة ٢,٢٪ ، ارتفعت عام ١٩٧٦م إلى ٣,٥٪ ، أما في عام ١٩٨٠م فقد زادت مشاركة المرأة القطرية بالنسبة لقوة العمل أكثر من ثلاثة أضعاف ما كانت عليه عام ١٩٧٠م ، حيث أصبحت نسبة النساء المواطنات تمثل ١٠,٧٪ من مجموع قوى العمل الوطنية «^(١) .

« وفي تعداد مارس ١٩٨٦م ، وجد أن نسبة العاملات القطريات لا تتجاوز ١٠٪ من مجموع القوى العاملة . وإذا نظرنا إلى العاملات القطريات داخل إطار قوى العمل النسوية في القطاع الحكومي ، وجدنا أنهن يشكلن ٥٠٪ منها ، إلا أن أسهامهن داخل قوة العمل الكلية في قطر ، يتراجع بعد ذلك كثيراً ليصل إلى ١,٩٪ فقط ، ولعل ذلك يعود إلى طبيعة المتغيرات الاجتماعية والثقافية المتصلة بعمل المرأة القطرية ، والتي تقصر نشاطها المهني على مجالات بعينها كالتدريس والتمريض . والملاحظ أن معظم قوة العمل النسائية تتركز في قطاع الخدمات دون القطاعات الأخرى ، كما أن حوالي نصف النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ١٥ سنة يتفرغن لإدارة الشؤون المنزلية »^(٢) .

مما سبق نلاحظ ، تدني مشاركة قوة العمل النسائية القطرية في سوق العمل الانتاجي ، وتركزهن في قطاع التعليم ، وهذا قد يرجع إلى عدة عوامل ، منها عوامل اجتماعية مثل النظرة السلبية التي ينظر بها المجتمع إلى عمل المرأة الناتجة من تأثيرات النظام القبلي الذي لا يزال سائداً لدى البعض في قطر ، وقد أثرت التقاليد القبلية والبدوية في نظرتها للمرأة فأفقدتها الثقة بنفسها وإمكاناتها ، مما جعلها تنكمش على نفسها ، كذلك الاتجاه داخل العائلات القطرية إلى تفضيل الزواج المبكر للإناث .

(١) عادل حسن غنيم ، التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية المعاصرة ، المرجع السابق ، ص ٢٤٦ .

(٢) السيد الحسيني ، البناء المهني والتنمية في قطر ، دراسة للتركيب الاجتماعي للقطاع الحكومي ، مجلة التعاون ، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ، العدد ١٨ ، الرياض ، يونيو ١٩٩٠م ، ص ٥٧ .

وثاني تلك العوامل هي العوامل الاقتصادية المتمثلة في قلة فرص العمل المتاحة للمرأة ، وذلك قد يرجع إلى طبيعة المجتمع القطري الذي يعتبر مثل المجتمعات الخليجية الأخرى من محدودية الانتاج والاعتماد على الاستيراد إذ يشكل الاستيراد من الخارج ٨٦,٩٪ من حجم التبادل التجاري^(١) .

من هنا نجد أن فرص العمل المتاحة قليلة ، وتكون مجالات للمنافسة تؤدي إلى ابتعاد المرأة عن سوق العمل، وترك المجال متاح لعمل الرجل ، كما أن أحد الأسباب الرئيسية لهذا الوضع يعود بشكل خاص إلى ارتفاع معدلات مشاركة العمالة الأجنبية ورخص أجورها .

بالإضافة إلى ارتفاع مستوى دخل الفرد في دولة قطر ، مما يقلل من الدافع الاقتصادي لعمل المرأة .

كما أن هناك سبباً إدارياً يؤثر في مساهمة المرأة القطرية في التنمية ، وهو انعدام التخطيط من قبل القوى العاملة ، مما أدى إلى تكديس القوة العاملة النسائية في قطاعات معينة ، مما أدى إلى وجود فائض من أعداد الإناث العاملات في هذه القطاعات ، بينما هناك قطاعات أخرى في حاجة إليها ، وبالتالي اضطرت هذه القطاعات إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة التي تتوافر فيها مهارات فنية وتقنية عالية لا تتوافر في العمالة المحلية التي تحتاجها الدولة نتيجة لمتطلبات التنمية السريعة .

وأخيراً توجد العوامل الفنية والثقافية المتمثلة في عدم المساواة والتمييز في التعليم « بالرغم من أن الفتاة القطرية تتساوى مع الرجل في إتاحة الفرص لها للوصول إلى أعلى مراحل ومستويات التعليم ، إلا أن هناك تمييزاً بينهما في نوع التعليم ، والتخصصات المتاحة لكل منهما ، فمثلاً لا توجد مدرسة تخصصية للبنات إلا واحدة ، وهي مدرسة التمريض ، بينما توجد مدارس تجارية وصناعية ودينية للبنين ، فاقصر تعليم المرأة على نوع واحد من التعليم يؤدي إلى قلة اندماج المرأة في قوة العمل ومشاركتها في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية »^(٢) .

(١) دولة قطر ، وزارة الاقتصاد والتجارة ، العرض الاقتصادي لعام ١٩٨٢م ، الدوحة ، ١٩٨٣م ، ص ٥٣ .

(٢) نوره خليفة عبدالله تركي السبيعي ، تعليم وعمالة المرأة في دولة قطر ، المرجع السابق .

كما أن نقص التدريب والإعداد من أكبر المعوقات لاندماج المرأة في سوق العمل ، حيث تعتمد الدولة على استقدام العمالة من الخارج ، مما يؤدي إلى تأخير إعداد العمالة المحلية .

وهناك أيضاً عامل مهم يتمثل في ضعف التوجيه والإرشاد عند اختيار الدراسة أو المهنة ، حيث إن الاختيار المهني له أهميته وتأثيره في مجال العمل ، ولا بد من إتاحة الفرصة لهذا الاختيار ، وخصوصاً بالنسبة للمرأة والذي يعتمد على عدة عوامل ، منها استعدادها ، وقابليتها لهذا النوع من الأعمال ، ومستوى تدريبها وإمكاناتها اللازمة لاستمرار العمل ، ورغبتها الشخصية ، وكذلك سماتها وخصائصها الذاتية والشخصية التي تتمتع بها ، بالإضافة إلى أنه لا بد من الأخذ في الاعتبار الفروق الفسيولوجية للمرأة عند توجيهها لعمل معين .

وأخيراً هناك عامل انتشار الأمية بين النساء ، وربما يرجع هذا إلى العوامل الاجتماعية التي سبق أن ذكرناها ، بالإضافة إلى انخفاض الوعي التعليمي للنساء بصفة عامة .

فالتعليم وارتفاع مستواه يؤدي بدون شك إلى ارتفاع طموح المرأة ، وتطلعها إلى شغل وقتها ، أو تثبيت مركزها في الأسرة .

إن الملاحظة الهامة التي نود تسجيلها هنا ، هي أن أي تغيير في جانب من جوانب حياة المرأة يؤثر في الجوانب الأخرى ، فتحسين تعليم البنات يحدث أثره الهام عندما يكون مصحوباً بفرص عمل أفضل ، وهذه لا تكون مجدية ، إلا في ظل مجتمع يسعى إلى إزالة كل المعوقات من طريقها ، ويسر لها فرص العمل بأجر في كل القطاعات ، ويقر لها حقوقها الشخصية والمدنية ، وصولاً إلى مجتمع الامكانيات المتساوية .

ولعل مهنة التعليم هي التي قد دفعت المرأة إلى الخروج إلى العمل ، ومع ازدياد الوعي والحاجة إلى مشاركة المرأة في عمليات البناء والتنمية غيرت النظرة حول عمل المرأة ، ولم يعد الأمر يحتمل تلك المخاوف الكثيرة التي كانت تثار حول عمل المرأة ، ومع افتتاح جامعة قطر ، وازدياد الخريجات اتجه معظمهن إلى

الاضطلاع بمهنة التدريس ، وتحمل مسؤولية إدارة المدارس ، كجزء من عملية تقطير الوظائف . فمنذ ذلك الحين والنساء يقبلن على مهنة التعليم ، ويفضلنها ، لأسباب موضوعية كثيرة ، حتى أصبح معه التعليم الابتدائي كله مهنة نسوية .

ثانياً : المرأة ومهنة التعليم :

« تشير البيانات الإحصائية في بداية السبعينيات ، إلى أن المرأة تحتل نسبة أكبر من الرجل في مهنة التدريس في معظم دول العالم ، وهذه النسبة تزداد بصفة خاصة في التعليم الابتدائي ، بسبب انتشار ظاهرة التأنيث في هيئات التعليم بالمدارس الابتدائية على الصعيد الدولي انتشاراً ساحقاً ، جعل في ممارسة هذا التعليم مهنة نسوية »^(١) .

وقد بدأ الاتجاه نحو تأنيث هيئة التدريس بالمدارس الابتدائية في الدول الغربية بعد قيام الثورة الصناعية ، وتأكد الاتجاه بصورة بارزة بعد الحرب العالمية الثانية .

« وقد نشرت مجلة (Journal of Teacher Education) بياناً إحصائياً يوضح أن نسبة المدرسات في المرحلة الابتدائية في عام ١٩٧٥م قد بلغت ٨٣,١٪ ، بينما بلغت نسبة المدرسين في هذه المرحلة ١٦,٩٪ فقط ، وأفادت مجلة (Time) في عام ١٩٧٠م بأن تسعة من بين كل عشرة من أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الابتدائية كانوا من النساء »^(٢) .

« حيث بلغت نسبة المعلمات في المرحلة الابتدائية في الولايات المتحدة الأمريكية ٨٣٪ ، في حين تبلغ فيما كان يسمى بالاتحاد السوفيتي ٨٠٪ ، وانجلترا ٧٧٪ »^(٣) .

(١) محمود قمبر ، وشيخة المسند ، المعلمة القطرية بالمدرسة الابتدائية وضعها المهني ومكانتها الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ٦ .

(٢) فتحي أحمد النمر ، دراسة ميدانية لتقويم نظام تأنيث هيئة التدريس والإدارة في بعض المدارس الابتدائية للبنين بالكويت ، الجزء الأول ، المرجع السابق ، ص ٣ .

(٣) محمد منير مرسي ، أصول التربية ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٤م ، ص ٦٨ .

وتبين من تلك البيانات ما يشير إلى أن تأنيث هيئة التدريس في المدارس الابتدائية قد أصبح اتجاهاً سائداً ونظاماً تركز عليه العملية التعليمية في هذه المرحلة .

وقد أخذت معظم دول العالم بهذا الاتجاه ، وطبقته بعض الدول العربية مع إجراء تعديلات عليه بما يناسب ظروفها وإمكاناتها ، وفي دول مجلس التعاون يمثل التعليم الابتدائي قاعدة الهرم العريضة في نظام التعليم ، ويستحوذ على أكبر نسبة من المعلمات « نتيجة لتفشي ظاهرة عزوف الشباب في هذه الدول عن الالتحاق بمهنة التعليم »^(١) .

ولكون هذه المهنة هي المهنة الوحيدة المتاحة أمام المرأة ، والمهنة المرغوبة لذاتها ، ولتنوع أنشطتها ، والتي لا يختلطن فيها بالرجال « فهي تحتل المرتبة الأولى من بين المهن التي يفضلها المجتمع القطري ، وتشكل ما نسبته ٨,٩٤٪ من بين المهن المفضلة لعمل المرأة »^(٢) .

ويوضح هذا الجدول نسبة النساء في مهنة التدريس بالمرحلة الابتدائية في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ١٩٩٣/٩٢ م^(*) .

(١) عبدالعزيز عبدالله تركي ، عزوف القطريين عن التدريس ، محاضرة أعدت لندوة القيادات الادارية لمديرى الشؤون الادارية التي نظمتها إدارة شؤون الموظفين بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، الدوحة في ١٩٨٨/٢/٦ م .

(٢) مها علي جابر المري ، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ، المرجع السابق ، ص ٨٠ .

(*) حصل الباحث على هذه البيانات من خلال استمارة معلومات قام بإعدادها ، واستوفى بياناتها من الجهات الرسمية المختصة في هذه الدول وذلك في العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣ م .

جدول (٤)

نسبة النساء العاملات في مهنة التدريس بالمرحلة الابتدائية

في دول مجلس التعاون

الدولة	عدد المعلمين	عدد المعلمات	النسبة المئوية للمعلمات
السعودية	٦٥٠٢٠	٥٦١٦١	٤٦,٣٪
الكويت	٢١٨٠	٣٥٠٠	٦١,٦٪
عمان	٥٥٦٥	٤٨٤٩	٤٦,٦٪
البحرين	١٦٨٥	١٦٢٧	٤٩,١٪
الإمارات	٣٩٤٧	٥٤٥٠	٥٨,٠٪
قطر	١٠٠٣	٢٨٧٥	٧٤,١٪

يتضح من الجدول السابق أن نسبة المعلمات في دول مجلس التعاون الخليجي مقارنة بنسبة المعلمين في المرحلة الابتدائية تبدو عالية ، فمثلاً في دولة قطر بلغت تلك النسبة ٧٤,١٪ ، وكذلك في دولة الامارات ٥٨٪ ، ومن الواضح أن قطر تأتي في مقدمة دول مجلس التعاون من حيث نسبة النساء العاملات في مهنة التدريس .

أ - المرأة القطرية المعلمة :

يذكر التاريخ الاجتماعي لنشأة وتطور المجتمع في دولة قطر أن السيدة / آمنة محمود الجيدة هي أول قطرية تمارس مهنة التدريس ، وإدارة أول مدرسة ابتدائية للبنات افتتحت في عام ١٩٥٦ م .

ومع ازدياد الوعي في المجتمع القطري بتعليم البنات ، ونتيجة لارتفاع معدلات استيعاب الطلاب ، والتوسع في الخدمات والتسهيلات التربوية ، بدأت المرأة القطرية تأخذ مكانتها الطبيعية في مجالات العمل المختلفة بالتربية والتعليم ، حيث ساهم التعليم في تغيير فكرة المجتمع نحو عمل المرأة .

وتأتي مساهمة المرأة القطرية ومشاركتها في مهنة التدريس في إطار دورها الطبيعي في بناء الوطن وفي دفع عجلة التنمية وفي ضوء سياسة واستراتيجية واضحة تهدف إلى فتح المجال أمام الفتاة القطرية للمشاركة في خدمة المجتمع ، دون أن يترتب على هذه المشاركة إخلالاً بالعادات والتقاليد والقيم الإسلامية في المجتمع القطري .

وقد كان لارتفاع معدلات استيعاب التلاميذ في التعليم بدولة قطر ، أثر كبير في التوسع في بناء المدارس . وازدياد حاجة البلاد إلى أعداد كبيرة من المعلمات المؤهلات للعمل في هذه المدارس وتلبية احتياجات التعليم .

« لذلك افتتحت في عام ١٩٦٧م أول دار للمعلمات ، وتم تخريج أول دفعة من هذه الدار في عام ١٩٧٠م ، وكان عددهن خمس عشرة معلمة »^(١) .

وكانت هذه الدفعة من المعلمات أول مجموعة مؤهلة رسمياً من المعلمات القطريات ، وتعتبر البداية الرسمية لعمل المرأة القطرية في مهنة التدريس .

إلا أنه مع تطور التعليم في دولة قطر ، فقد عملت وزارة التربية والتعليم على رفع مؤهلات معلميها ومعلماتها بعدة وسائل ، وأصدرت قراراً يمنع من هم دون الثانوية العامة من العمل في مهنة التعليم ، ثم أخذت في تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي ، والتقدم للدراسات التربوية داخلياً وخارجياً^(٢) .

واستمر الوضع بالنسبة للمعلم والمعلمة القطرية ، حتى تم افتتاح كليتي التربية للمعلمين والمعلمات في عام ١٩٧٣م ، واللتين تولتا فيما بعد مهمة إعداد المعلمين والمعلمات وتأهيلهم .

وقد ترتب على ذلك إلغاء داري المعلمين والمعلمات ، وأصبح التعليم الابتدائي أحد اهتمامات واختصاصات كليتي التربية للمعلمين والمعلمات ، ابتداء من مطلع

(١) مباركة صالح علي ، تقويم أداء خريجات الشهادة المحلية في التدريس بالمرحلة الابتدائية بدولة قطر ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ .

(٢) وزارة التربية والتعليم ، لجنة البحوث والدراسات الفنية ، تطور مؤهلات المعلمين من ١٩٦٣/١٩٦٤م حتى ١٩٧٩/٧٨م ، الدوحة ، ١٩٧٩م ، ص ١٩ .

العام الدراسي ١٩٧٦/٧٥ م ، ليحصلوا على درجة البكالوريوس في التعليم الابتدائي^(١) .

وقد بلغ عدد خريجات كلية التربية من المعلمات منذ عام ١٩٧٧/٧٦ وحتى عام ١٩٩٣/٩٢ م (٤٧١٩) معلمة منهن ٣٤٩٩ معلمة قطرية^(٢) .

ب - وضع المرأة القطرية الوظيفي :

قد مر التعيين الوظيفي في دولة قطر بالنسبة للمعلمين والمعلمات بعدة مراحل ، وأخذت هذه المراحل في الاعتبار مدى الحاجة للمعلمين ، ومدى توافر العرض في المعلمين ، ومستوى الرواتب والأجور ، وقد أعطى القانون عند التعيين الأولوية للقطريين وأبناء مجلس التعاون ، ثم لأبناء البلاد العربية ، واشترط الحصول على بكالوريوس التربية في التخصص المطلوب^(٣) .

وارتبطت هذه الأمور كلها بشروط واعتبارات خاصة مهنية وأخلاقية تتطلبها مهنة التدريس دون غيرها من المهن الأخرى ، بحيث تتوقف عليها عملية النمو المهني في مجال الوظيفة ، والترقية إلى وظيفة أو مرحلة تعليمية أعلى .

وفي إطار قانون العمل بوزارة التربية والتعليم يتم تعيين القطرية الجامعية بوظيفة معلمة ، وراتب أساسي قدره ٣٧٥٠ ريالاً قطرياً ، ومكافأة تشجيعية شهرية تعادل ٤٠٪ من الراتب الأساسي ، وعلاوة دورية سنوية حسب الدرجة تتراوح ما بين (١٥٠-٢٠٠) ريال قطري ، مضافاً إلى الراتب علاوة تنقل شهرية قيمتها ٦٠٠ ريال ، وعلاوة اجتماعية للأعزب ١٠٠٠ ريال ، وللمتزوج ١٨٠٠ ريال ، وهذه المميزات تتفق مع مرتبات المعلمين تماماً .

(١) عبدالفتاح أحمد حجاج ، اتجاهات في إعداد معلم المرحلة الأولى ، وموقع التجربة القطرية منها ، حولية كلية

التربية ، العدد الثاني ، جامعة قطر ، الدوحة مركز البحوث التربوية ، ١٩٨٣ م ، ص ١١٤ .

(٢) جامعة قطر ، التقرير الإحصائي السنوي ، ١٩٩٤/٩٣ م ، الدوحة ، ص ٧٨ .

(٣) وزارة التربية والتعليم ، دليل الموظف ، الدوحة ، مطابع الدوحة الحديثة ، ١٩٨٣ م ، ص ص ٤١ - ٤٢ .

وقد أخذ قانون الوظيفة في الاعتبار منح مجموعة من الامتيازات الأخرى للمعلم أو المعلمة تتعلق ببديل السكن والأثاث . وهي حالات استثنائية لمن لا تنطبق عليها شروط الحالة المطلوبة ، إلى جانب مكافأة أخرى غير ثابتة ، تتعلق بالانتداب للتدريس في العمل المسائي ، أو مكافآت وضع أسئلة اختبارات وتصحيحها ، ولجان تأليف الكتب المدرسية ، والدورات التدريبية أو مكافآت الحصص الإضافية التي تزيد عن النصاب التدريسي الأسبوعي إذا ما زاد عن ٢٠ حصة أسبوعية .

« أما ما يتصل بالتعويضات عن إصابات العمل أو المرض أو العجز والشيخوخة أو الوفاة فهي متنوعة ، وتتفاوت تبعاً لعدد سنوات خدمة الموظف ، وقد كفلها قانون الوظائف المدنية »^(١) .

ونظراً لعدم وجود نظام ضمان اجتماعي في دولة قطر ، فقد قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء صندوق للتكافل الاجتماعي ، كفل حقوقاً مادية للمعلمة عند إنهاء الخدمة ، أو بلوغ سن التقاعد ، أو الإصابة أو الاستقالة من العمل في ضوء شروط ومواد تنظيمية محددة^(٢) .

أما ما يتصل بالعطل والإجازات ، فإن المعلمة القطرية تتمتع بإجازات متنوعة مدفوعة الأجر ، فهي تمنح إجازة سنوية بمعدل (٧٥ - ٩٠ يوماً) يصدر بتحديداتها قرار وزاري ، وكذلك إجازة مرضية وإجازة عارضة ، وتمنح لمن لديهم ظروف قاهرة وطارئة تحول دون التحاقهم بالعمل ، ومدتها (٧) أيام سنوياً متقطعة أو متصلة ، وإجازة أمومة مدتها (٦٠) يوماً ، وإجازة عاطفية للمتوفي عنها زوجها مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام ، وثلاثة أيام للمتوفي أحد أقاربها ، كما تمنح الوزارة إجازة زواج للمعلم أو المعلمة في حينه وعند الطلب .

(١) أحمد رجب وآخرون ، التعليم الميداني للمعلمين في دولة قطر ، الدوحة ، ١٩٩٢م ، ص ص ١٤٣ - ١٤٤ .

(٢) وزارة التربية والتعليم ، نظام صندوق التكافل الاجتماعي للموظفين ، الدوحة ، مطابع الدوحة الحديثة ، ١٩٩٢م ،

« أما واجبات المعلمين والمعلمات كما حددها الميثاق الاخلاقي للمهنة فهم يلتزمون بالأمانة ، وضبط النفس والاتزان ، والعدالة ، والإخلاص والموضوعية في أداء واجبات مهنتهم »^(١) .

« ويعتبر الميثاق الاخلاقي في دولة قطر الدستور المهني الذي يتفق عليه صراحة أو ضمناً جميع الممارسين للمهنة ، وهو الأساس الأخلاقي ، وقد تضمن نصاً يعرف بقسم المعلم في دولة قطر يؤديه المعلم أو المعلمة عند التعيين »^(٢) .

مما سبق اتضح بعض الجوانب في مجال عمل المرأة القطرية ، عكست اهتمام الدولة ، ومدى حرصها على توفير فرص عمل متساوية ، وهي تمثل أبرز المتغيرات التي شهدتها حقبة السبعينيات والثمانينيات ، بحيث برزت معها مشاركة المرأة بإيجابية مع الرجل في مجالات العمل المختلفة ، وحظيت خلالها المرأة بعناية خاصة في خطط تنمية المجتمع ، بحيث لم يعد دورها مقصوراً على تربية الأطفال ، بل أصبحت عنصراً فاعلاً يعطي ويشارك بإيجابية ، ولعل الارتفاع المستمر في نسبة القطريات إلى غير القطريات خلال السنوات الأخيرة ، يؤكد نجاح سياسة الدولة من خلال بحث سبل الاستفادة من طاقات وإمكانات المرأة القطرية .

وبينما كان عدد القطريات العاملات في القطاع الحكومي في أواخر ١٩٨٥ م هو (٤١٤٤) موظفة قطرية ، نجد أنه في عام ١٩٩٣ م قد بلغ عدد القطريات العاملات في القطاع الحكومي (٧٢٩٧) قطرية ، منهن (٣٠٣١) معلمة ، أي أنهن يمثلن نسبة ٤١٪ من العاملات .

ولاشك أن هذه الزيادة لم تأت مصادفة وفق مقتضيات الضرورة ، وإنما جاءت بناء على سياسة وإستراتيجية ، تهدف إلى فتح المجال أمام الفتاة القطرية للمشاركة في خدمة المجتمع .

(١) نور الدين محمد عبدالجواد ومصطفى محمد متولي ، مهنة التعليم في دول الخليج العربية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، ١٩٩٢ م ، ص ١٣٠ .

(٢) وزارة التربية والتعليم ، الميثاق الاخلاقي لمهنة التربية والتعليم ، الدوحة ، مطابع علي بن علي ، ١٩٧٩ م ، ص ٣٩ .

« فقد قرر مجلس الوزراء في ١٩/٢/١٩٨٤م تشكيل لجنة لدراسة موضوع عمل المرأة ، كما قرر المجلس بجلسته المنعقدة في ١٥/٧/١٩٨٧م ، أن تتولى هذه اللجنة إعداد تقرير تكميلي لبيان الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتنفيذ توصيات هذه اللجنة ، وكان من رأي اللجنة أن موضوع فتح أبواب العمل أمام الخريجات القطريات يعتبر جزءاً من قضية عمل المرأة القطرية بشكل عام بوصفها جزءاً من القوى العاملة الوطنية »^(١) .

وقد ساعدت هذه الاستراتيجية الجديدة لعمل المرأة ، على وجود عدد كبير من القطريات الحاصلات على التعليم الجامعي والراغبات في العمل بقطاع التدريس بمدارس البنات والمدارس النموذجية بشكل واضح ، لأن هذه المهنة تعتبر إلى جانب مبررات كثيرة أقرب إلى طبيعة المرأة ، لأن الوظيفة لا تفرض عليها نوعاً من الاختلاط .

مما سبق نلاحظ ، أن المرأة القطرية « تكاد تكون مقتصرة في عملها بشكل أكبر على مجال التعليم بنسبة ٨٧,٨٪ من مجموع القطريات العاملات في القطاع الحكومي »^(٢) .

هذا الإقبال من القطريات على مهنة التدريس له ما يبرره ، فدولة قطر دولة إسلامية في ثقافتها ، لذلك فإن العمل في مجال التعليم فرصة مناسبة تساعد على تطبيق مبادئ الإسلام ، وتؤصل وتحافظ على قيم الأسرة والمجتمع .

وبذلك فإن المعلمة القطرية قد حلت بديلاً من الناحية الاقتصادية ، فعمل ذلك على تخفيض نفقات الدولة في حالة التعاقد مع مدرسات من بلدان عربية أخرى .

ج - الجوانب الايجابية للمعلمة القطرية :

كان لعمل المرأة القطرية كمعلمة في المدارس العديد من الجوانب الايجابية التي أثرت في اتجاهات التنمية من ناحية ، وعلى وضع المعلمة القطرية من ناحية

(١) ماجد عبدالله المالكي ، عشرون عاماً من الانجاز ، المرجع السابق ، ص ١٧١ .

(٢) مها علي جابر حنزاب المري ، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ، المرجع السابق ، ص ٢٧ .

أخرى ، حيث إن التعليم للمرأة القطرية كان يعتبر مخرجاً لها من عالمها المغلق إلى عالم جديد يفتح على ثقافة وحضارة علم وعمل ، بعد أن حصلت على شهادة جامعية ، وكان التدريس بالنسبة لها أول مخرج اجتماعي يتيح للقطرية المتعلمة أن تعمل في إطار التقاليد المحافظة والقيم الإسلامية الصحيحة ، من حيث عدم الاختلاط بالذكور .

كما ترى العديد من المعلمات ، أن التدريس مهنة لها وضعها المميز في المجتمع القطري ، تبعتها عن العديد من الأعمال الشاقة التي هي جزء من اهتمامات ونشاطات الرجل ، بالإضافة إلى أن عمل المرأة القطرية كمعلمة قد حقق العديد من الأهداف العامة في إطار السياسة التي تنفذها الدولة ، من خلال ترسيخ حق المرأة في التعلم والعمل ، وقد حرصت المعلمات القطريات على التكيف مع متطلبات العمل في المدارس لإثبات قدراتهن التي كان يتشكك فيها البعض ، وبهذا طرأت تغييرات في شخصية المرأة القطرية ، من خلال تحقيق ذاتها واكتمال شخصيتها ، وتأصيل مكانتها الاجتماعية الجديدة كمواطنة منتجة ومشاركة في برامج وخطط التنمية .

كما ساعد العمل أيضاً على اتساع ثقافة وسعة الأفق لدى المعلمة القطرية ، واكتساب المعارف والخبرات في العالم الإنساني ، مما زاد من فعاليتها الاجتماعية ومشاركتها في نشاطات المجتمع الثقافية والاجتماعية والدينية وعبر مؤسساته الإعلامية والرياضية في إطار الاهتمامات التي تتصل بثقافة المرأة فقط .

إن تطور الوضع المهني للمعلمة بالمدرسة الابتدائية ، من وضع كان دون المستوى الجامعي ، إلى وضع جامعي اكتسبت معه مكانة جديدة حققت خلالها مكاسب اجتماعية واقتصادية عديدة ، كما أدى عملهن بمهنة التدريس إلى شعورهن بحسن وتقدير الأطراف الأخرى من مديرات وموجهات وأمهات ، وهذا الشعور ناتج عن ثقة كبيرة في جودة أدائهن للعمل وانحسار النظرة التقليدية إلى المدرسة والمعلمة القطرية .

وبناء على ذلك فقد تضافرت هيئات المجتمع لإنجاح تجربة المعلمة القطرية ، حيث أصبح التعليم الابتدائي كغيره ينتخب معلماته من كل الأسر والطبقات

الاجتماعية ، التي تتعايش وتتعامل كأ أسرة واحدة تعزز روح التضامن والتفاهم بين أفرادها .

كما أن عمل المرأة القطرية قد قلل إلى حد ما من استقدام عناصر وافدة من دول عربية أخرى ، للعمل كمعلمين بالمدارس الابتدائية بعد عزوف الشباب القطري عن العمل في مهنة التدريس ، وبالذات في المرحلة الابتدائية ، وقد أدى عملها في مهنة التدريس إلى ابراز مساهمتها في تنفيذ خطط التنمية في البلاد ، وشكلت بذلك عاملاً أساسياً في نجاح هذه الخطط وزيادة فاعليتها .

ولكن على الرغم من هذه الإيجابيات ، فإن هناك بعض الجوانب السلبية التي ترتبت نتيجة عمل المرأة في مجال التدريس ، تم الإشارة إليها في عرض سابق .

« حيث يتضح من سلوك بعض المعلمات بما ينم عن سوء احترام مهني للتدريس ، إذ يقبل بعضهن على التعليم كعمل عارض يسد حاجة وقتية عند المبتدئة حتى تتزوج ، أو كتسلية لشغل أوقات الفراغ ، أو لمجرد الحصول على دخل إضافي ، أو للمباهاة بأن المعلمة صاحبة عمل تستعلي به على المتعطلات ، فالعمل النسوي أصبح في كثير من البيئات الخليجية سندا للمركز الاجتماعي »^(١) .

« غير أن المجتمع القطري أصبح يقدر قيمة كل مهنة تثبت فاعليتها الوظيفية في خدمة قضايا الحيوية ، والتربية على رأسها ، لكن الاعتراف الاجتماعي بجدارة المهنة والمهنيين ليست مسألة سهلة ، إنها بحاجة إلى وقت حتى تثبت المهنة بكل وضوح كفاءتها بين المهن المتقدمة »^(٢) .

وعلى الرغم من الوضع التقليدي الذي ألفناه نحو عمل المرأة ... فإن نمو ظاهرة المعلمة القطرية في حد ذاتها تعتبر ظاهرة اجتماعية موجبة ، ومطلباً أساسياً

(١) أحمد جمال ظاهر ، المرأة في دول الخليج العربي ، دراسة ميدانية ، الكويت ، منشورات ذات السلاسل ، ١٩٨٣ م ، ص ١٦٦ .

(٢) محمود قمبر ، وشيخة المسند ، المعلمة القطرية بالمدرسة الابتدائية وضعها المهني ومكانتها الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص ٣٨ .

أملتھا متطلبات التنمية والتحديث في المجتمع القطري ، انتزعت المرأة خلالها حقها الإنساني في العلم والعمل ، واحتلت مكانتها الاجتماعية بين المهن الأخرى .

ولعل الدراسة الحالية التي تهدف الي إجراء عملية تقويم للمعلمة في مرحلة التعليم الابتدائي . أن تبرز الكثير من الجوانب الإيجابية والسلبية التي ترتبت نتيجة اتجاه دولة قطر نحو تأنيث هيئة التدريس في مدارس البنين بالمرحلة الابتدائية .

ثالثاً : المرأة وقوة العمل :

أ - قوة العمل النسائية في الجهاز الحكومي (١٩٨٠-١٩٩٣ م) :

تميزت الفترة من ١٩٨٠م إلى ١٩٩٣م بملمحين إيجابيين بالنسبة لقوة العمل من الإناث القطريات في الجهاز الحكومي (انظر جدول رقم ١) ، أولها أن عدد هؤلاء الإناث ارتفع من (١٦١٤) موظفة إلى (٦٥١٤) موظفة ، بمعدل زيادة سنوية قدرها ٢٣,٤ ٪ ، وثانيها أن نسبة الإناث القطريات من مجموع الإناث المشتغلات ارتفعت من ٤٦ ٪ عام ١٩٨٠م إلى ٨٠ ٪ عام ١٩٩٣م . وبذلك أصبحت الإناث القطريات يشكلن الغالبية العظمى من قوة العمل النسائية في الجهاز الحكومي .

وترتب على ذلك التطور الإيجابي ارتفاع نسبة الإناث القطريات من مجموع المشتغلين من ٦,٨ ٪ إلى ١٧,٦ ٪ .

ويمكن حصر أبرز خصائص قوة العمل من الإناث القطريات في الجهاز الحكومي عام ١٩٩٣م فيما يلي :

١ - أن ٩١ ٪ من الإناث القطريات يعملن في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر . وتعمل أغلبية النسبة الباقية من القطريات في وزارة الصحة العامة ، والاعلام والثقافة ، والعمل والشؤون الاجتماعية والإسكان ، والمواصلات والنقل . وقد شجع ذلك القطريات على الاستمرار في التعليم الجامعي بما يساعدهن في الحصول على وظيفة في الجهاز الحكومي ، ويبدو واضحاً من

بيانات هذا الجدول أن مجال العمل أمام النساء القطريات ينحصر في خمس وزارات فقط ، وتكاد تنعدم مشاركتهن في باقي الوزارات .

٢ - أن المستوى التعليمي للقطريات المشتغلات في الجهاز الحكومي مستوى مرتفع . ومما يدل على ذلك أن نحو ٥٠٪ من هؤلاء الإناث حاصلات على مؤهل جامعي . وهذا يؤكد أن ارتفاع المستوى التعليمي - خاصة الإقبال على التعليم الجامعي - بين القطريات يعد أهم العوامل المسؤولة عن ارتفاع معدلات مشاركتهن في قوة العمل .

٣ - أن أغلبية الإناث القطريات المشتغلات في الجهاز الحكومي يتركزن في فئة العمر ٢٥ - ٣٩ سنة . ويعني ذلك أن عمل المرأة القطرية ظاهرة اجتماعية حديثة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بانتشار التعليم بين الإناث ، حيث نجد أن ٩٦٪ من الإناث القطريات تقل مدة خدمتهن بالجهاز الحكومي عن عشرين عاماً .

٤ - أن نحو ٥٩٪ من الإناث القطريات المشتغلات في الجهاز الحكومي يعملن بالمهن العلمية والفنية مما يعد مؤشراً على اعتلاء المرأة القطرية موقعاً متميزاً في البناء المهني لقوة العمل بهذا الجهاز . كما يلاحظ أن حوالي ٢٤٪ منهن يعملن بالأعمال الكتابية .

والجدولان (١ ، ٢) يوضحان تطور قوة العمل في الجهاز الحكومي ، وتوزيعها حسب الجنس والجنسية على وزارات وأجهزة الدولة المختلفة^(١) .

(١) دولة قطر ، المرأة القطرية ، تقرير مقدم إلى المؤتمر العالمي للمرأة ، بكين ١٩٩٥م ، الدوحة ، فبراير ١٩٩٤م ، ص ٣٩ ، ٨٩ .

تطور إجمالي عدد الموظفين في الجهاز الحكومي حسب
الجنسية والجنس (١٩٧٤ - ١٩٩٣ م)
جدول رقم (١)

السنوات	قطريون			غير قطريين			الإجمالي			نسبة القطريين
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
١٩٩٣	٦٨٣٠١	٣١٥٤	١٠٩٨٥١	٧١٣٣٧	٥١٤٤١	١٢٢٧٧٨	١١٧٧٧٢	٦٣١١٧	١٨٠٨٩٠	٤٦,٠
١٩٩١	٦٧٣٠١	١٨٨٥	٦٩١٨٥١	٦٤٤٦٧	٤٠٧١	١٠٨٥٣٨	١٠٣٦٢٢	٨٨٥٧٨	١٧٠٨٨٢	٤٣,٩
١٩٩٠	٥٨٤٠١	١٦٠٥	٦٠٠٠٥١	٧٧٠٢١	٣١٤٤١	١٠٨٤٦٢	١٠٥٨١٢	٤٨٨٤٤	١٥٧٨١٢	٥٣,٥
١٩٨٩	٥١٣٠١	٣٢٠٣	٥٤٥٣٣١	٦٧٤٤١	٥٤٤١٢	١٢١٨٥٣	١١١٣٣٢	٦٧١٤٤	١٣٨٩٧٦	٤٧,٨
١٩٨٨	٤١٣٠١	٣١٣٣	٤٤٤٣٣١	٥٤٤٣١	٧٠٦١	١٠١٤٩٢	١٠٧٧١٢	٣٥٣٥٥	١٥٧٥٥	٤٧,٨
١٩٨٧	٤٣٣٠١	٥٨١٣	٤٩١٤١٣	٤٨٠٣١	٨٧٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٦	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٥	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٤	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٣	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٢	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨١	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٨٠	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٧٩	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٧٨	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٧٧	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٧٦	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥
١٩٧٥	٤٠٣٠١	٤١٠٣	٤٤٤١٣١	٤٤٤٣١	٦٣٠٢	١٠٦٧٣٣	١٠٦٣٣٢	٤٤٤٥٥	١١٤٤٥٥	٤٧,٥

جدول رقم (٢)

توزيع المشتغلين في الجهاز الحكومي حسب الجنسية والجنس (٣/٣١/١٩٩٣م)

جهة العمل	الجنسية والجنس		قطري						عربي						أجنبي						المجموع							
			ذكور		إناث		النسبة		عدد		النسبة		عدد		النسبة													
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
رئاسة مجلس الوزراء	٦٣٨	٦,١	٨	٠,١	٥٥٧	٧,٩	٣	٠,٢	١٩٥	٥,٢	٤	١,٣	١٧٨٦	٦,٢	١٥	٠,٢	١٧٨٦	٦,٢	١٩٥	٥,٢	٤	١,٣	١٧٨٦	٦,٢	١٥	٠,٢	١٧٨٦	٦,٢
وزارة المالية والاقتصاد والتجارة	٦٢٦	٦,٠	٤	٠,٠٦	١٩١	٢,٧	٣	٠,٢	٢٧٣	٢,٤	-	-	١٠٩٠	٣,٧	٧	٠,١	١٠٩٠	٣,٧	٢٧٣	٢,٤	-	-	١٠٩٠	٣,٧	٧	٠,١	١٠٩٠	٣,٧
وزارة الخارجية	٣٥٥	٣,٤	-	-	٦٨	١,٠	-	-	٤٥	٠,٥	-	-	٤٧٩	١,٧	-	-	٤٧٩	١,٧	٤٥	٠,٥	-	-	٤٧٩	١,٧	-	-	٤٧٩	١,٧
وزارة الطاقة والصناعة	٣٩	٠,٤	-	-	١٩	٠,٣	-	-	٩	٠,١	-	-	٦٧	٠,٢	-	-	٦٧	٠,٢	٩	٠,١	-	-	٦٧	٠,٢	-	-	٦٧	٠,٢
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاسكان	١١٥	١,١	٩٤	١,٤	٤٢	٠,٦	٣	٠,٢	٥٥	٠,٥	١	٠,٣	٢١٢	٠,٧	٩٧	١,٢	٢١٢	٠,٧	٥٥	٠,٥	١	٠,٣	٢١٢	٠,٧	٩٧	١,٢	٢١٢	٠,٧
وزارة الصحة العامة	٤٢٩	٤,١	٢٢٩	٣,٥	٤١٠	٥,٥	٣٦٥	٤,٧	٢٢١	١,١	٣٥٨	٤,١	٣٦٦٣	١١,٣	٦٨١	٧,٧	٣٦٦٣	١١,٣	٢٢١	١,١	٣٥٨	٤,١	٣٦٦٣	١١,٣	٦٨١	٧,٧	٣٦٦٣	١١,٣
وزارة الشؤون البلدية والزراعة	١٦٩٥	١٦,٢	٣٢	٠,٥	٤٤٦	٦,٣	-	-	٧٧٨١	٢٠,٥	١	٠,٣	٦٢٧٢٩	١٩,٣	٣٣	٠,٤	٦٢٧٢٩	١٩,٣	٣٢	٠,٥	١	٠,٣	٦٢٧٢٩	١٩,٣	٣٣	٠,٤	٦٢٧٢٩	١٩,٣
وزارة المواصلات والنقل	٥٥٠	٥,٢	٨٢	١,٣	١٠٧	١,٥	٥	٠,٠٤	٥٠٨	١,٤	٢	٠,٠٧	٣٦٦٣	١٠,٣	٦٧	٠,١	٣٦٦٣	١٠,٣	٨٢	١,٣	٥	٠,٠٤	٣٦٦٣	١٠,٣	٦٧	٠,١	٣٦٦٣	١٠,٣
وزارة العدل	٢٧١	٢,٦	٣	٠,٠٥	١١١	١,٥	-	-	٦٧	٠,٢	-	-	٣٣٣	٠,٩	٣	٠,٠٣	٣٣٣	٠,٩	٦٧	٠,٢	-	-	٣٣٣	٠,٩	٣	٠,٠٣	٣٣٣	٠,٩
وزارة الإعلام والثقافة	١١١٤	١٠,٦	١٠٢	١,٦	٤٢٥	٥,٦	٢٥	٠,٣	٣٣٨	١,٠	٧	٠,٢	١٦٧١	٤,٦	١١١	١,٢	١٦٧١	٤,٦	٣٣٨	١,٠	٧	٠,٢	١٦٧١	٤,٦	١١١	١,٢	١٦٧١	٤,٦
وزارة التربية والتعليم + جامعة قطر	١٨٨٨	١٨,٠	٥٩٦	٩,٤	٣٩٢٧	٥٥,٦	٨٦٧	١٢,٥	٧٣٨١	٢٠,٥	٢٥٠	٣,٦	١٥٦٦٣	٤٤,٦	١٠٣	١,١	١٥٦٦٣	٤٤,٦	٨٦٧	١٢,٥	٢٥٠	٣,٦	١٥٦٦٣	٤٤,٦	١٠٣	١,١	١٥٦٦٣	٤٤,٦
وزارة الكهرباء والماء	٢٤١٣	٢٣,٠	-	-	٣٧٨	٥,٥	-	-	٨٣٨٣	٢٤,٦	-	-	٧٥٤٨	٢١,١	-	-	٧٥٤٨	٢١,١	٣٧٨	٥,٥	-	-	٧٥٤٨	٢١,١	-	-	٧٥٤٨	٢١,١
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	٤٩٠	٤,٧	-	-	٣٦	٠,٥	-	-	٤٥٧	١,٣	-	-	١٧٠٥	٥,٥	-	-	١٧٠٥	٥,٥	٣٦	٠,٥	-	-	١٧٠٥	٥,٥	-	-	١٧٠٥	٥,٥
المجموع	١٠٤٧٩	١٠٠	٦٥١٤	١٠٠	٧٠٥٩	١٠٠	٣٢٢٤	١٠٠	٦٨٢١١	١٠٠	٣٠١	١٠٠	٢٨٨١٧	١٠٠	٦٤٣١	١٠٠	٢٨٨١٧	١٠٠	٦٥١٤	١٠٠	٣٢٢٤	١٠٠	٢٨٨١٧	١٠٠	٦٤٣١	١٠٠	٢٨٨١٧	١٠٠

ب - قوة العمل النسائية في المؤسسات والشركات الحكومية (١٩٩٢/٩١ م) :

تمثل المؤسسات والشركات الحكومية جزءاً من القطاع الحكومي ، وتسهم هذه المؤسسات والشركات في إتاحة فرص العمل أمام الإناث القطريات ، ولا يزال المجال مفتوحاً لمزيد من مشاركتهن فيها بالنظر إلى أن نسبتهن لا تتعدى ٣,٣٪ فقط من إجمالي قوة العمل فيها في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٢ م . كما يلاحظ أن ٨٧٪ من هؤلاء الإناث يعملن في مؤسسة حمد الطبية ، ويعود ذلك إلى ملاءمة طبيعة العمل في المجال الصحي للإناث ، وإلى اسهام مدرسة التمريض في تخريج دفعات تتاح لها فرص العمل في هذا المجال .

وتنخفض نسبة الإناث القطريات المشتغلات في المؤسسات والشركات الحكومية من إجمالي قوة العمل النسائية بها انخفاضاً ملحوظاً عن النسبة الموجودة في الجهاز الحكومي (١٥٪ و ٨٠٪ على التوالي) . ويمكن تفسير ذلك في ضوء عدة عوامل منها اتجاه القطريات إلى تفضيل العمل بالجهاز الحكومي ، ونفور المرأة القطرية من الاختلاط ، واتجاهها للعمل في مجال التدريس ، وعدم قبول الطالبات في الكليات التي تمنح مؤهلات تؤهلن للعمل في المجالات الأخرى .

ج - قوة العمل النسائية في القطاع المختلط (٩١ - ١٩٩٢ م) :

أدى تركيز قوة العمل من الإناث القطريات في القطاع الحكومي إلى تواضع مشاركتهن في القطاعين : المختلط والخاص . كما يلاحظ أن نسبة الإناث القطريات من إجمالي قوة العمل في القطاع المختلط لا تتعدى ٣,٠٪ في عامي ١٩٩١ م و ١٩٩٢ م ، وتعمل ٨٣٪ من هذه النسبة في بنك قطر الوطني ، ولا يوجد تمثيل يذكر للإناث القطريات في باقي الشركات ، وترتبط هذه النسبة المنخفضة ارتباطاً وثيقاً بعدم وجود مدارس ثانوية تجارية للبنات ، وتعيين الأغلبية العظمى من خريجات كلية الاقتصاد والإدارة في مجال التدريس .

د - قوة العمل النسائية في القطاع الخاص (٨٣ - ١٩٨٧ م) :

أشرنا من قبل إلى تواضع مشاركة الإناث القطريات في القطاع الخاص ، كما تبين من نتائج تعداد ١٩٨٦ م ، وتؤكد نتائج مسح العاملين في القطاع الخاص

(يناير ١٩٨٣م) ، ونتائج مسح التوظيف والأجور وساعات العمل (ديسمبر ١٩٨٧م) نفس الظاهرة ، انظر جدول رقم (٣) ، و جدول رقم (٤) ، حيث يبين الجدول الثالث توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب الجنسية يناير سنة ١٩٨٣م ، والجدول الرابع توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب الجنسية ديسمبر ١٩٨٧م^(١) .

جدول رقم (٣)

توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب الجنسية ٣١ يناير ١٩٨٣م

المجموع		إناث		ذكور		الجنس الجنسية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٢,٦٧	١٨١٢	٠,١١	١	٢,٧١	١٨١١	قطريون
١٥,١١	١٠٢٣٩	٣٧,٦١	٣٣٤	١٤,٨١	٩٩٠٥	عرب
٨٢,٢١	٥٥٧٠٣	٦٢,٢٨	٥٥٣	٨٢,٤٧	٥٥١٥٠	أجانب
٠,٠١	٤	-	-	٠,٠١	٤	غير مبين
١٠٠	٦٧٧٥٨	١٠٠	٨٨٨	١٠٠	٦٦٨٧٠	المجموع

جدول رقم (٤)

توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب الجنسية ديسمبر ١٩٨٧م

المجموع		إناث		ذكور		الجنس الجنسية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
١,٠٨	٢٥٣	١,١٨	٧	١,٠٧	٢٤٦	قطريون
١٢,٦٥	٢٩٧٣	٣٨,٨٩	٢٣١	١١,٩٧	٢٧٤٢	عرب
٨٦,٢٢	٢٠٢٦٦	٥٩,٩٣	٣٥٦	٨٦,٩٠	١٩٩١٠	أجانب
٠,٠٥	١٣	-	-	٠,٠٦	١٣	غير مبين
١٠٠	٢٣٥٠٥	١٠٠	٥٩٤	١٠٠	٢٢٩١١	المجموع

(١) دولة قطر ، تقرير عن المرأة القطرية ، المرجع السابق ، ص ٤٥ ، ٤٨ ، ٤٩ .

ولا تعبر هذه المشاركة المتواضعة عن طموحات صانعي القرار حول مشاركة المرأة القطرية في ميدان العمل ومجال التنمية .

يتضح من العرض النظري في الفصول السابقة مدى اهتمام بعض الدول والباحثين بالاتجاه نحو تأنيث الهيئة التدريسية بالمدارس الابتدائية بصفة عامة ، ودولة قطر بصفة خاصة ، نتيجة لبعض المشكلات التي يعاني منها التعليم المدرسي في دولة قطر أهمها عزوف الشباب القطري عن الالتحاق بمهنة التعليم ، في مقابل تزايد أعداد الخريجات القطريات ورغبتهن في الالتحاق بمهنة التدريس ، الأمر الذي أدى إلى تأنيث الهيئة التدريسية في المرحلة الابتدائية لمواجهة مشكلة اجتماعية واقتصادية .

وتباينت نتائج الدراسات حول تأثير المعلمة في العملية التعليمية في المرحلة الابتدائية في الدول المختلفة . مما شجع على دراسة مدى تأثير المعلمة في العملية التعليمية في المدارس الابتدائية في دولة قطر .

وتم الاهتمام بدراسة هذه المرحلة من حيث أهدافها ، ووظائفها ، وأهم ملامحها ، وأهم الاعتبارات التي روعيت فيها .

واتضح أهم ملامح التطور النوعي والكيفي في التعليم الابتدائي ، وذلك لتعزيز مكانة هذه المرحلة ، لأنها تشكل قاعدة التعليم . فكان الاهتمام بتطوير المناهج والكتب المدرسية ، وتنمية كفاءة الإدارة التربوية المدرسية ، ونظام التقويم ، وتطوير أداء المعلم وتنميته .

وعلى الرغم من كل هذه التطورات في التعليم الابتدائي ظهرت بعض السلبيات ، منها عدم قدرة المعلمين على تغذية التعليم بالطرق والوسائل التي تعلموها ، وبناتج الدورات التدريبية التي اكتسبوها ، وعدم تمكنهم من استثارة دافعية التلاميذ للتعلم . وعلى الرغم من وجود هذه السلبيات فلم تقلل من حجم الجهد التربوي المبذول في التعليم الابتدائي بدولة قطر ، من حيث نشره وتحسين نوعيته ومحتواه وتطوير بيئته المدرسية .

وكان من أبرز هذه الجهود دخول المرأة القطرية سوق العمل ، وتحقيقها انجازاً لا بأس به على مدى العشرين عاماً الماضية في مجال المشاركة في قوة العمل أغلبهن في قطاع التعليم وذلك لأسباب منها المساهمة في بناء المجتمع .

هذا ولا يزال المجال مفتوحاً أمامها لكي تحقق مزيداً من هذه المشاركة في ظل التغيرات الاجتماعية المتوقعة في المستقبل كارتفاع المستوى التعليمي ، وتغير الاتجاهات نحو العمل في القطاعات الأخرى غير الحكومية ، والطموحات نحو تحسين وضع المرأة واهتمامها في المجتمع .

وحتى تتمكن من دراسة مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها بدقة وموضوعية ، كان لابد من القيام بخطوات بحثية مناسبة تحددت في ضوء أهداف البحث ونوعية فروضه . لذا سنتناول في الفصل الرابع عرضاً تفصيلياً ومناقشة اجراءات وأدوات البحث وحجم العينة التي طبقت عليها الاختبارات والاستبانتان وخصائصهما . وسنعالج البيانات ونحل نتائجها باستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة . وذلك استكمالاً للدراسة النظرية السابقة حول تأثير جنس المعلم في تحصيل التلاميذ في المرحلة الابتدائية ، ومدى كفاءة المعلمة في انجاز بعض المهام التدريسية ، والمشكلات التي تؤثر في ادائها ، وتأثير المعلمة في سلوكيات التلاميذ .

