

مريم سعد فهد المشوط

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

إعداد الباحثة

مريم سعد فهد المشوط

إشراف

أ. م. د. شريف عبد الله سليمان
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد
كلية التربية - جامعة عين شمس

د. عبد العزيز سعود المحيلبي
أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية - جامعة الكويت

د. محمد سعيد عبد المطلب هلال
مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة عين شمس

مستخلص البحث :

هدف البحث الى تعرف واقع تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت والتوصل الى مجموعة من المقترحات الإجرائية التي تسهم في تحسين الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية بدولة الكويت، ولتحقيق أهداف البحث طبقت الباحثة البحث المنهج الوصفي لكونه أكثر المناهج ملائمة لطبيعته والأنسب لتحقيق أهدافه، وقد توصل البحث من خلال دراسة واقع الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية في الكويت من خلال الوثائق والقوانين والدراسات التي تناولت هذا الجانب، الى ان هناك معوقات تواجه تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية، منها معوقات تتعلق ببيئة العمل في المدرسة الثانوية، والتمثلة في ضعف توفير البيئة التنظيمية بالمدارس الثانوية وعدم مراعاة تصميمات المباني بمدارس التعليم الثانوي بدولة الكويت المواصفات الفنية للمعامل المختلفة والمكتبات، وقلة توافر وسائل الأمان بمباني المدارس المختلفة بالتعليم الثانوي بدولة الكويت، ومن خلال هذه النتائج اقترح البحث مجموعة من المقترحات والأساليب الإجرائية، من أهمها. تطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على معلمي المدرسة الثانوية في دولة الكويت. إنشاء قسم لجودة الحياة الوظيفية بعقد دورات تدريبية وورش عمل وإعداد برامج تدريبية هدفها نشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة بين العاملين ومنهم المعلمون في المدارس ومنها الثانوية.

الكلمات المفتاحية : الجودة – الحياة الوظيفية- جودة الحياة الوظيفية – المدرسة الثانوية – المعلمون

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

إعداد الباحثة

مريم سعد فهد المشوط

إشراف

أ. م. د. شريف عبد الله سليمان
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد
كلية التربية - جامعة عين شمس

د. عبد العزيز سعود المحيلبي
أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية - جامعة الكويت

د. محمد سعيد عبد المطلب هلال
مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة عين شمس

مقدمة البحث:

تعد جودة الحياة الوظيفية من الأبعاد التي تحتاجها المؤسسات الحديثة كافة، حيث يؤدي تحقيقها في تلك المؤسسات إلى تحقيق الرضا والأمن الوظيفي للعاملين بها ومن ثم تتكون لديهم رغبة كبيرة في العمل، مما يؤدي إلى تحسين ادائهم ورفع إنتاجية تلك المؤسسات ودعم مخرجاتها، ولعل المدارس من أهم المؤسسات التي تحتاج إلى تحسين جودة حياة المعلمين فيها بشكل كبير.

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية عن مستوى السعادة والرضا التي يشعر بها العاملون في المؤسسات المختلفة من خلال قدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية المقدمة لهم.^(١)

ولتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بالمدارس العديد من الأهداف، من أهمها رفع معنويات المعلمين، وبالتالي يشعرون بالأمان الوظيفي مما يحفزهم على أداء عملهم بكل فاعلية وكفاءة.^(٢)

وقد حدد (والتون) ثمانية أبعاد لتحقيق جودة الحياة الوظيفية تمثلت في: المكافآت المناسبة، وظروف العمل الصحية والأمنية، وفرص تطوير القدرات البشرية، وفرص

النمو والاندماج الاجتماعي في العمل، والعدالة في تنظيم العمل، والأهمية الاجتماعية للعمل.^(٣)

وقد حرصت دولة الكويت على تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية فقد سعت الى توفير بيئة العمل المواتية لهم بالمدارس الثانوية، فقد قامت وزارة التربية باستصدار قرار وزاري رقم (١٣) لسنة ٢٠١٩م، باستحداث قسم الأمن والسلامة بالمناطق التعليمية، والذي تضمن قيام هذا القسم بتوفير بيئة مدرسية آمنة للعاملين بوزارة التربية والمناطق التعليمية والمدارس من أجل حمايتهم من أي ضرر يقع عليهم مع أي أعمال تشغيلية تابعة لوزارة التربية^(٤)

كما تحرص دولة الكويت على توفير مسار وظيفي آمن للمعلمين بالمدارس الثانوية؛ حيث توجد قواعد وشروط ثابتة للتقدم، ومجموعة من الحقوق التي يضمنها المعلم في هذا السياق للحفاظ على مساره الوظيفي، وتقدم وزارة التربية في الكويت مجموعة من الدورات التدريبية التي تضمن من خلالها التنمية المهنية للمعلمين لتحقيق تقدم وظيفي مناسب أيضا.^(٥)

وتسعى دولة الكويت إلى توفير الرواتب والمكافآت المرضية للمعلمين كأحدى آليات تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وقد كانت هناك العديد من المطالبات من المعلمين في دولة الكويت لزيادة الرواتب والبدلات وذلك منذ عام ١٩٩٥م من خلال جمعية المعلمين الكويتية التي تقدمت بمقترح لزيادة مرتبات المعلمين والذي وافق عليه مجلس الأمة في عام ١٩٩٦م وتكرر ذات السيناريو في عام ٢٠٠٦م، وتم زيادة مرتبات المعلمين للمرة الثانية الأمر الذي أدى إلى تحقيق بعض الرضا لدى المعلمين.^(٦)

وفيما يخص الرعاية الاجتماعية والصحية المقدمة للمعلمين بدولة الكويت كأحد أبعاد تحقيق جودة الحياة الوظيفية؛ فإن المعلمين لديهم رعاية صحية في مستشفيات حكومية ولديهم تأمين صحي، وأما فيما يخص الرعاية الاجتماعية، فإن المعلمين يتوفر لديهم أسس عامة تضمن توافر رعاية اجتماعية لهم من قبل الدولة والمجتمع المدرسي.^(٧)

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

وتسعى المدارس الثانوية في الكويت إلى تمكين المعلمين في وظائفهم من خلال ضمان تطبيق عادل للقوانين والتشريعات المرتبطة بالأداء المدرسي، وكذلك السعي لمشاركتهم في صنع القرارات المدرسية وتشكيل فرق عمل لإدارة الملفات المختلفة داخل المدارس، وزيادة تفويض السلطة الموكلة إليهم بشكل كبير ما يؤدي إلى زيادة مسؤولياتهم المختلفة.^(٨)

مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود التي تبذلها المدارس الثانوية في الكويت في سبيل تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، إلا أنه ما تزال هناك بعض المشكلات التي تواجه تلك المدارس في سبيل تحقيق ذلك، كما أن المعلمين ما يزالون يشعرون ببعض النقص في جودة الحياة الوظيفية لديهم، فهناك مشكلات ترتبط بتوفير بيئة عمل مواتية حيث يشعر بعض المعلمين بقلّة التقدير من المجتمع المدرسي الداخلي والمجتمع الخارجي فيما يقومون به من أعباء إدارية وتدرسية.^(٩) وأيضاً وجود ضغط كبير على المعلمين في تحمل الكثير من الحصص الدراسية في اليوم الدراسي الواحد، ما يمثل عبء واضحاً يؤثر على أدائهم، ومن ثم على جودة حياتهم الوظيفية.^(١٠) وهناك مشكلات ترتبط بتنمية المسار الوظيفي حيث يرتبط نظام ترقّي المعلمين بشكل كبير بسنوات الخبرة، ولا يتيح للمتميزين من المعلمين أن يجتازوا الدرجة الوظيفية الأعلى إلا بقضاء مدة محددة في الدرجة الوظيفية الأدنى.^(١١) ومشكلات ترتبط بالرواتب والمكافآت المرضية مثل سوء توزيع المخصصات المالية بين المعلمين وفق درجاتهم الوظيفية وسنوات الخبرة.^(١٢) وأيضاً مشكلات ترتبط بالرعاية الاجتماعية والصحية حيث يشعر بعض المعلمين بقلّة الأمان النفسي والاجتماعي؛ حيث يرون أن وظيفتهم في مهنة التدريس تؤثر بشكل سلبي على حياتهم الأسرية.^(١٣) كما أن هناك مشكلات ترتبط بتمكين المعلمين في وظائفهم، فيرى بعض المعلمين أن إدارة المدرسة لا تشاركهم بالشكل الكافي في عمليات صنع

القرارات المدرسية الاستراتيجية التي تخصهم.^(١٤) وبناء على ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في :

١. ما الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المدارس الثانوية المعاصرة؟
٢. ما واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت ، وما معوقاتها؟
٣. ما الإجراءات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت والتغلب على معوقاتها؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المدارس الثانوية المعاصرة.
٢. التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت ومعوقاتها.
٣. التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت.

منهج البحث :

يطبق البحث المنهج الوصفي في جمع البيانات والمعلومات وتنظيمها وتحليلها وتفسيرها عن واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية بالكويت من خلال الوثائق والتقارير والبحوث والدراسات السابقة.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على دراسة أبعاد جودة الحياة الوظيفية وهي، بيئة العمل، تنمية المسار الوظيفي، الرواتب والمكافآت، الرعاية الاجتماعية والصحية، تمكين المعلمين في وظائفهم.

مصطلحات البحث: جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life)

(QWL) يعرف البحث جودة الحياة الوظيفية بأنها عملية توفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين في المدرسة الثانوية في دولة الكويت من خلال دعم بيئة العمل المواتية لهم، وتنمية المسار الوظيفي لترقيهم، وإعطائهم الرواتب والمكافآت المرضية، وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية المناسبة، وتمكينهم في وظائفهم داخل المدرسة، من أجل إشعارهم بالرضا والأمن الوظيفي، ومن ثم تزداد دافعيتهم للعمل، ويتحسن أدائهم".

الدراسات السابقة:

يتناول البحث الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع وفقا للتسلسل الزمني لها من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية.

١- دراسة عن : تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر^(١٥)

هدف البحث الى الوقوف على المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية واعتمد البحث في معالجته على المنهج الوصفي، وقد توصل البحث إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي من شأنها تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بتعليم المصري حيث تم تقسيم تلك الإجراءات وفق أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تم تناولها في الإطار النظري.

٢- دراسة عن : ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة

الحياة الوظيفية للمعلمين^(١٦)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي مستخدمة من أدوات الاستبانة، وتوصلت الى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة منخفضة، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الخادمة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية.

٣- دراسة عن : تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت. (١٧)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها، إن أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد العينة.

٤- دراسة عن : جودة الحياه الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. (١٨)

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع توافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها يوجد معوقات تواجه جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية

- دراسة عن : دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. (١٩)

هدفت الدراسة إلى استقصاء دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الفلسفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

- تُعتبر القيادة الخادمة إحدى آليات دعم جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

- تدعم القيادة الخادمة مشاركة المعلمين في صنع القرارات المدرسية.

٥- دراسة عن : تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة (٢٠)

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها، تعتبر مشاركة المعلمين في الإدارة المدرسية إحدى الآليات الفعالة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

٦- دراسة عن : مراجعة الأدبيات المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين: (٢١)

هدفت هذه الدراسة إلى العلاقة بين أبعاد جودة حياة المعلم الوظيفية ونوعيته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت تلك الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا يوجد سوى القليل من الدراسات التي أجراها الباحثون لتحليل نوعية عمل المعلمين في جميع أنحاء العالم.

- هناك علاقة بين تأثيرات الهيكل المدرسي ونوعية الحياة العملية للمعلمين.

٧- دراسة عن : جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس العامة: دراسة حالة من

باكستان وتركيا: (٢٢)

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس العامة في تركيا وباكستان باستخدام مقياس QSWL ، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي،، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها، هناك أبعاد مشتركة تؤثر على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في كلا الدولتين، والتي من أهمها المرتبات والمكافآت، والتمكين في الوظيفة.

٨- دراسة عن : العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي " دراسة على

المعلمين" (٢٣)

هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين في تركيا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت مقياس جودة الحياة الوظيفية لماكدونالد على عينة من المعلمين في المدرسة الابتدائية في ولاية بولو التركية، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها. إن المعلمين لديهم اتجاهات وتصورات

سلبية عن بعض ابعاد جودة الحياة الوظيفية، كالمرتب والمكافآت الإضافية، والمشاركة في صنع القرارات المدرسية بينما كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو ابعاد جودة الحياة الوظيفية الأخرى. إن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي. ٩- دراسة عن : الدافعية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الثانوية (٢٤)

استهدفت الدراسة بيان العلاقة بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية لمعلمي اللغة الانجليزية في المدارس الثانوية في مدارس طهران بيران، واتبعت المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، مستخدمة من أدوات الاستبانة والمقابلة لعينة من المعلمين، وتوصلت الى النتائج التالية. إن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر افراد العينة كانت متوسطة، في حين كان مستوى الدافعية بين متوسط ومنخفض. إن جودة الحياة الوظيفية من أهم أسباب زيادة الدافعية لدى المعلمين. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المدارس الثانوية المعاصرة:
يمكن تناول طبيعة جودة الحياة الوظيفية في الأدبيات المعاصرة من خلال عرض تعريفاتها المختلفة، وأهدافها، وطرق قياسها، وابعادها ومعوقاتهما

- ١- مفهوم جودة الحياة الوظيفية : تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها :
- ١٠- مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية، والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بمختلف جوانب حياتهم الوظيفية وتحقيق الرفاهية لهم^(٢٥).
- ١١- تحسين الأداء من خلال تحسين بيئة العمل بالمدارس، وتوفير نظم عادلة للأجور والمكافآت، وتحسين فرص الترقى والنمو، وتحقيق الاستقرار والأمان الوظيف^(٢٦).

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

١٢- مجموعة من العمليات والجهود التي تبذلها المؤسسات التعليمية، والتي تهدف من خلالها إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين على نحو ينعكس على إنتاجية ومخرجات تلك المؤسسات بصورة إيجابية^(٢٧).

وفي ضوء تحليل التعريفات السابقة تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها عملية توفير بيئة عمل مناسبة لمعلمي التعليم الثانوي من خلال دعم بيئة العمل المواتية لهم، وتنمية المسار الوظيفي لترقيتهم، وإعطائهم الرواتب والمكافآت المرضية، وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية المناسبة، وتمكينهم في وظائفهم داخل المدرسة، من أجل إشعارهم بالرضا والأمن الوظيفي، ومن ثم تزداد دافعتهم للعمل، ويتحسن أدائهم."

٢- أهداف جودة الحياة الوظيفية : تتمثل أهداف جودة الحياة الوظيفية فيما يلي^(٢٨)

- تحسين الروح المعنوية للموظفين.
- تقليل الضغط التنظيمي.
- تحسين العلاقات داخل وخارج العمل.
- تحسين سلامة ظروف العمل.
- توفير برامج تنمية الموارد البشرية الملائمة.
- تحسين رضا الموظفين.

٣- أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية المعاصرة:

تتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية المعاصرة في الأبعاد التالية:
أ- توفير بيئة عمل مواتية: تعد بيئة العمل المادية والمعنوية الملائمة، والاهتمام بأبعادها من الأمور المهمة التي تؤدي إلى الارتقاء بمعدلات الرضا والأداء الوظيفي وإشباع حاجات المعلمين بكافة أشكالها المادية والمعنوية، والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمدرسة^(٢٩).

ب- **ضمان مسار وظيفي آمن:** يتمثل الاستقرار والأمان الوظيفي في الحالة السائدة في المدرسة التي ينعم فيها المعلم بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضاؤل احتمال إنهاء خدمته، وشعور المعلم بالطمأنينة والاستقرار الناتجين عن ضمان استمراره في العمل^(٣٠). وتسهم التنمية المهنية للمعلمين من خلال تصميم برامج ودورات تدريبية مختلفة وغيرها من التسهيلات المناسبة لتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

ج- الرواتب والمكافآت المرضية. تتمثل أهداف إدارة الأجور والمرتبات في العملية التعليمية فيما يلي:^(٣١). جذب المعلمين المؤهلين، الاحتفاظ بالمعلمين الحاليين في المدرسة، تحفيز المعلمين على القيام بما يطلب منهم أو الخدمات التي يقومون بها وتحسين أداء المعلمين والمدرسة.

د- الرعاية الاجتماعية والصحية.

يمكن توفير برامج رعاية اجتماعية وصحية لجميع العاملين بالمؤسسات المختلفة ومنها التعليمية من خلال^(٣٢) الاهتمام بالجوانب الترفيهية للعاملين وأسرهم، ومعالجة قضايا التقاعد، والاهتمام بالخدمات الاجتماعية التي تقدمها الوزارة مثل خدمات دعم العاملين وأسرهم.

و- **تمكين المعلمين في وظائفهم:** يؤدي التمكين إلى منح العاملين ومنهم المعلمون المزيد من السلطات والصلاحيات، بما يمكنهم من حل المشكلات واتخاذ القرارات بالسرعة والدقة المناسبين^(٣٣).

٤- قياس جودة الحياة الوظيفية للمعلمين:

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي من خلال عدة مؤشرات منها الولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن معدلات الأداء، وكفاءة جماعة العمل، والرضا عن جماعة العمل، والاعتراف بالنقابات والتعاون معها^(٣٤). ومن أهم الطرق والنماذج التي تستخدم لقياس جودة الحياة الوظيفية،

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

نموذج والتون **The Walton model** ويتضمن نموذج والتون ثمانية معايير لتقييم جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية، هي: (٣٥)، راتب مناسب وعادل، ظروف عمل آمنة وصحية، تنمية القدرات البشرية، النمو والأمان الوظيفي، التكامل الاجتماعي بين أفراد العمل، وضع لوائح لتنظيم العمل، توفير مساحة لجميع جوانب، الصلة الاجتماعية للعمل، ونموذج هاكمان وأولدهام، والذي يقوم على ان هناك ثلاثة عوامل تؤثر على الدافع في مكان العمل، تسمى الحالات النفسية الحرجة، وهي: المعرفة بنتائج عملهم، والمسؤولية المتوقعة عن نتائج عملهم، والأهمية المتصورة لعملهم (٣٦). ونموذج ويستلي والذي يقوم النموذج على قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال القدرة على التغلب على أربعة أنواع من المشاكل التي تؤثر سلبياً بشكل مباشر على حياة المعلمين في مكان العمل (٣٧)

ثالثاً : واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية بدولة الكويت :

يمكن تناول واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت من خلال أبعاد بيئة العمل، والمسار الوظيفي، والرواتب والمكافآت، والرعاية الصحية والاجتماعية، وتمكين المعلمين في وظائفهم، ويتناولها البحث من خلال الوثائق والقوانين والقرارات والدراسات المتعلقة بهذا الجانب وذلك على النحو التالي:

١- **بيئة العمل** : تولى وزارة التربية بدولة الكويت اهتماماً كبيراً بتوفير وسائل السلامة والأمان بمدارس التعليم الثانوي، سواء أكان ذلك بتصميم البناء المجهز بمساحات كافية في حال حدوث طارئ، والمعزز بشباك حماية حديدية، أم بتجهيزات الإسعافات الأولية من أدوية ومعدات محفوظة في خزانة الإسعافات الأولية، واتخاذ أقصى درجات الحيطة والحذر، وعدم التهاون في توفير أي من الأدوات أو المعدات اللازمة لضمان سلامة جميع الموجودين في المدرسة. وقد توصلت إحدى الدراسات التي تناولت واقع التسهيلات في البيئة المادية بالمدرسة الثانوية الى عدة نتائج منها (٣٨):

- إن المبنى المدرسي للمدرسة الثانوية تتوفر فيه الى حد ما الشروط الصحية وان عناصر الراحة متوفرة بتلك المبنى
- إن التسهيلات المتعلقة بالأثاث والتجهيزات متوفرة بالمدرسة الثانوية
- إن الإضاءة والتهوية بالغرف الدراسية جيدة .
- إن التسهيلات المتعلقة بتصميم البناء المدرسي متوفرة الى حد ما ويحرص مديرو المدارس الثانوية في الكويت في توفير بيئة عمل مدرسية شعارها العلاقات الإنسانية اولا ثم العمل ثانيا، بيئة يسودها الاحترام، مع التزام المعلمين في المدرسة بالجوانب الدينية والأخلاقية، وتطبيق التعليمات واللوائح المفروضة عليهم. ويستدعي طبيعة المجتمع المدرسي في المدارس الثانوية الكويتية من المعلمين ضرورة توطيد علاقاته مع جميع أطراف العملية التعليمية بالمدرسة من إدارة ومعلمين ومرشدين وطلاب وأولياء أمور، وحسن التفاعل والتعاون معهم^(٣٩). ولتوفير بيئة عمل جيدة بالمدرسة الثانوية يحرص مديرو المدرسة الثانوية على توطيد العلاقات الإنسانية بمنح المعلمين حقوقهم كاملة والتي نصت عليها اللوائح الصادرة عن وزارة التربية والتي تتمثل في :

- توفير المناخ المناسب للمعلمين الذي يتيح استثمار قدراتهم ويشجعهم على الابداع
- المشاركة في اتخاذ القرارات في المدرسة وابداء الراي
- توفير وسائل التعلم المختلفة والتقنيات الحديثة
- تعميق الاحساس بالانتماء المهني وتعزيز الروح المعنوية
- معالجة مشكلات المعلمين بما يراعي ظروفهم ويشعرهم بالأمن والاستقرار الوظيفي
- تحقيق العدالة في التعامل مع المعلمين وعدم التمييز بينهم في الحقوق والواجبات^(٤٠)
- أضف لما سبق فإن مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت يحرصون على مراعاة ظروف المعلمين عند توقيع الجزاء في المخالفات بتطبيق مبدأ تدرج العقوبة بحيث

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

يعاقب المعلم عن المخالفة الأولى بعقوبة الإنذار والثانية بخصم يوم والثالثة بخصم يومين والرابعة بخصم ثلاثة أيام كحد أقصى، فإذا ما ارتكب المعلم بعد ذلك مخالفة أخرى من نفس النوع، فإنه يخرج عن نطاق هذا النظام، ويتم التحقيق معه كتابة وفقاً للقواعد العامة المقررة للنظر في مجازاته بعقوبة أشد^(٤١) ويختص مدير المدرسة بالتصريح للمعلم بالاستئذان من الدوام، وإخطار الجهة المشرفة على الدوام بذلك بما لا يتجاوز أربع مرات في الشهر، ولعدد من الساعات التي يقدرها مدير المدرسة في كل مرة بما يتلاءم مع الأسباب التي يبديها المعلم وبما لا يزيد عن اثني عشر ساعة شهرياً. ويجوز أن يكون هذا التصريح عند بداية الدوام أو خلاله أو حتى نهايته مع ما يستلزم ذلك من الإغفاء من التوقيع شريطة أن يتم التوقيع إما عند الحضور أو عند الانصراف حسب الأحوال^(٤٢). وبالتالي يحرص مدير المدرسة الثانوية في دولة الكويت على توفير بيئة عمل مواتية تشجع المعلمين على تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتحسين أدائهم بالقدر المناسب، ولكنه يشدد على التزام المعلمين، وضرورة حضورهم وانصرافهم في الوقت المحدد، ويسمح لهم بالتغيب والاستئذان في حدود قانون الخدمة المدنية.

ولا يقتصر توفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت على المعلمين القدامى بل يشمل ذلك أيضاً المعلمين الجدد فتقدم لهم خطة رعاية تهدف إلى ضمان اندماجهم مع بيئة العمل بأقصى سرعة ممكنة، فالتعريف الناجح بالعمل يعد مرحلة أولية ضرورية بالنسبة لبرنامج التطوير الوظيفي. ويفترض في هذه الفترة أن يتعلم المعلم الجديد نواحي وثيقة الصلة برسالة مهنته واجباته وحقوقه وأساليب العمل المتبعة ليتم تحفيزه واستثارته ليصبح أكثر إنتاجاً وعلى وعي بالمهارات والمعارف المطلوبة في مهنته ويدرك حدود مسؤولياته. وتتمثل إجراءات رعاية معلم جديد في الأيام الأولى في استقبال المعلم الجديد والترحيب به^(٤٣)

٢- **المسار الوظيفي** : تحتل وظيفة المعلم في الكويت مكانة متميزة بين الفئات الوظيفية المختلفة داخل الجهاز الحكومي ، وقد حرصت الدولة على دعم هذه الفئة

الوظيفية المتميزة ، وتوفير العوامل الكفيلة لتحقيق الاستقرار الوظيفي لها ، وكفالة مستوى معيشي يتناسب مع ما تقوم به من مهام وأعمال مما يشعرهم بالأمن الوظيفي والمعيشي ويرفع الروح المعنوية لديهم فينعكس ذلك بالإيجاب على الحياة الوظيفية (٤٤)، ويبدو ذلك جليا من خلال وضع شروط تعيين وترقي تضمن للمعلم في المدرسة الثانوية حياة وظيفية مستقرة ، أمل بالنسبة لشروط تعيين معلم المدرسة الثانوية بدولة الكويت فتحدد في الآتي (٤٥):

أ-الجنسية: أن يكون كويتي الجنسية، فإن لم يتوافر ذلك ، فتكون الأفضلية لأبناء البلاد العربية.

ب-أن يكون محمود السيرة حسن السمعة: وهذا الشرط خاص بمجموعة الصفات للصيقة بالإنسان التي تؤهله أخلاقياً واجتماعياً لأداء مهنة التعليم.

ج-ألا يقل السن عن ثماني عشرة سنة ميلادية: ويقصد بشرط السن الوارد في القانون هو وقت التعيين الفعلي ، وهو شرط جوهري ، ويعتبر أي قرار صادر بالتعيين لمن هم أقل من ثماني عشرة سنة باطلاً.

د-أن تتوافر الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة: يشترط للتعيين كمعلم بالمدارس الثانوية الحصول على مؤهل دراسي مناسب ، وحدد مجلس الخدمة المدنية المؤهلات المطلوبة

ذ-ثبوت اللياقة الطبية: ويكون إثبات اللياقة الصحية للمعلم بالكشف الذي تجريه الهيئة الطبية المختصة للتأكد من خلوه من الأمراض المعدية المعيقة لوظيفته وحسن أدائه.

ه-ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي لم تمض على صدوره ثلاث سنوات ز- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين:

و-شرط أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها أو تأجيلها، وتتم ترقية المعلم بالاختيار أولاً بترشيح من لجنة شئون الموظفين، مع ضرورة حصول المعلم على درجة ممتاز في

جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

تقويم الأداء الوظيفي عن السنتين الأخيرتين، وهي غير كافية؛ فالأنسب تطبيق سياسات ترقية المعلمين من خلال استخدام سياسة الترقية بالجدارة، أو سياسة تمزج بين سياستي الأقدمية والجدارة^(٤٦).

٣- الرواتب والمكافآت.

يقصد بالمرتب الشهري الراتب الأساسي وال علاوة الاجتماعية و علاوة الأولاد والبدلات والمكافآت والزيادات والعلاوات الإضافية التي تتبع المرتب فتصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له، ولا يدخل في حساب هذا المرتب البدلات التي لا تتبع المرتب كبذل العمل الإضافي وبدل النوبة وبدل الطعام وبدل المناطق النائية وبدل الموقع^(٤٧)، ويتقاضى معلم المدارس الثانوية في دولة الكويت - نظير عمله المنصوص عليه بالقانون- راتباً أساسياً بالإضافة إلى ثلاثة أنواع من العلاوات هي: العلاوة الدورية مع ترقيته إلى وظيفة أعلى ، والعلاوة التشجيعية مقابل أداء متميز ، والعلاوة الاجتماعية لتخفيف الأعباء المالية على المعلم. وقد وضع القانون رقم (٢٨) لسنة ٢٠١١ بمواده المختلفة منح بدلات ومكافآت المعلم الكويتي على النحو التالي:^(٤٨)

المادة الأولى : يمنح أعضاء الهيئة التعليمية مكافأة المستوى الوظيفي ، وبدل إشراف للوظائف الإشرافية ووظائف التوجيه ، ومكافآت تشجيعية وفقاً للهيئات التدريسية ، إضافة إلى بدل توجيه بقيمة ١٥٠ ديناراً كويتياً يمنح لجميع الموجهين ، وكذلك بدل تخصص نادر بقيمة ٢٠٠ دينار كويتي.

المادة الثانية : يمنح أعضاء الهيئة التعليمية مكافأة مؤهل علمي بمبلغ ٢٠٠ دينار لحملة الماجستير و ٤٠٠ دينار لحملة الدكتوراه.

المادة الثالثة : تعدل قيمة مكافأة الأعمال الممتازة التي تمنح مقابل الخدمات الممتازة لأعضاء الهيئة التعليمية لتكون بحد أقصى ١٥٠٠ ديناراً كويتياً.

المادة الرابعة : يمنح أعضاء الهيئة التعليمية الذين يجتازون الدورات التدريبية التي تم الاتفاق عليها مع ديوان الخدمة المدنية مكافأة لا تتجاوز ١٠٠٠ دينار كويتي لمن يجتاز تلك الدورات خلال العام الدراسي الواحد.

ويمنح أعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين مكافأة استحقاق بما يعادل مرتب سنة ونصف السنة عن آخر مرتب شامل حصلوا عليه على أن يكون قد مضى على خدمتهم العامة أو التأمينية ٣٠ سنة للذكور و ٢٥ سنة بالنسبة للإناث، كما يسري هذا الحكم على الذين يحالون للتقاعد الطبي بنسبة عجز أكثر من ٥٠% وبصرف النظر عن سنوات الخدمة^(٤٩).

٤-الرعاية الاجتماعية والصحية: يعد الحق في العمل واختيار نوعه، حق لكل مواطن كويتي، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه. ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل^(٥٠)، تكفل الدولة المعونة للمعلمين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل ، كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية ، وتعني الدولة بالصحة العامة وبوسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة^(٥١)، تخفف ساعات عمل المعلم مؤقتاً بسبب مرضه بناء على توصية من الهيئة الطبية المختصة التي يحددها وزير الصحة، ويتعين على المعلم الالتزام بالوقت المحدد وذلك بالحضور والانصراف في المواعيد المقررة ، ولا يترتب على تخفيف ساعات العمل مساس بأجر المعلم عنها^(٥٢).

٥- تمكين المعلمين في وظائفهم: تحرص إدارة المدرسة الثانوية في الكويت على تمكين المعلمين، حيث تدعم المعلم المبتدئ، وتوفر له أنشطة مهنية مع توافر الوقت والمكان المناسبين لإقامة حلقات النقاش والتشاور بين المعلمين حول الأمور التدريسية التي من شأنها الارتقاء بمستوى المعلم المبتدئ وقدراته ، بالإضافة إلى وجود الثقة المتبادلة بين المعلمين والرؤية الواضحة المحددة لتحقيق الأهداف المرجوة^(٥٣)، ويسعى مديرو

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

المدارس الثانوية في دولة الكويت إلى تمكين المعلمين ورفع كفاءتهم من خلال الوسائل التالية: (٥٤)

- التنسيق والتعاون مع التوجيه الفني في تعريف المعلم بالأهداف العامة والخاصة لكل مجال دراسي والمنهج المدرسي الذي يدرسه.
- مراعاة قدرات المعلمين عند توزيعهم على الأنشطة المختلفة
- تكثيف الزيارات للمعلم في فصوله من قبل رئيس القسم أو المشرف الفني والمدير والموجه الفني ومناقشته عقب كل زيارة في جوانب القوة والضعف في أدائه.
- الاطلاع على دفاتر إعداد الدروس وتقدير الدرجات وسجلات المتابعة في فترات متعددة ، وإبداء الملحوظات والتوجيهات ومتابعة تنفيذها.
- - تنظيم نماذج دروس يقوم بها رئيس القسم أو المشرف الفني للمادة والمعلمون من ذوي الكفاءة العالية بالاشتراك مع التوجيه الفني ما أمكن ذلك.
- السعي في إعداد دورات ميدانية لمجموعات من المعلمين في المنطقة الواحدة ، تتناول جوانب محددة في المادة ويقوم بالإشراف عليها وتنفيذها التوجيه الفني ورؤساء الأقسام.
- تنمية الروح الاجتماعية بين مختلف العاملين بالمدرسة وتوفير الراحة النفسية لهم لكي يعملوا معها كفريق واحد متكامل وتوفير جميع المستلزمات التي تعين المعلم على أداء واجباته كل ذلك يؤدي حتماً إلى رفع مستوى الكفاءة.

ثالثاً: معوقات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت: يمكن تناول معوقات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت على النحو التالي:

١- معوقات تتعلق ببيئة العمل: تتمثل في :

- ضعف توفير البيئة التنظيمية بالمدارس الثانوية التي تيسر إدخال بعض التجديدات التربوية في مختلف العمليات والمجالات المدرسية(٥٥).

• تنوع نظام الدراسة بالتعليم الثانوي الكويتي ما بين نظام الفصلين، ونظام المقررات^(٥٦).

• ضعف عملية الاتصال الإداري بالمدارس الثانوية، وقلة إفساح المجال لمدير المدرسة لاستخدام وسائل اتصال إداري متنوعة، وبخاصة تلك التي تقوم على التكنولوجيا الحديثة^(٥٧).

٢- معوقات تتعلق بالمسار الوظيفي: تتمثل في :

• محدودية الميزانية المقررة لتدريب وترقية معلمي المدارس الثانوية في الكويت.

• ضعف الدافع والالتزام الشخصي لمعلمي المدارس الثانوية في الكويت لتحسين معارفهم، وكذلك ضعف المهارات التربوية لهم^(٥٨).

• أساليب الرقابة الإدارية، ومستوى المتابعة والمساءلة والشفافية في بعض المدارس الثانوية غير مطابقة للمعايير القومية للأداء^(٥٩).

• أنشطة التنمية المهنية داخل المدرسة الثانوية تحدث بصورة عفوية أو بجهود قليلة ومبعثرة ولا تسير وفق برنامج محدد^(٦٠).

• ضعف دور مديري المدارس الثانوية في الكويت في النمو المهني للمعلمين؛ بسبب كثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، واعتمادهم في هذا المجال بالمقام الأول على ما تقدمه وزارة التربية بدولة الكويت من دورات تدريبية^(٦١).

٣- معوقات تتعلق بالرواتب والمكافآت: تتمثل في :

• زيادة كادر المعلم في الكويت لا تعطي الرضا الوظيفي المطلوب، والذي يجب أن يتماشى مع المكانة الراقية والكادر الخاص لمعلم التعليم الثانوي^(٦٢).

• على الرغم من الكادر المالي المتميز الذي يحصل عليه معلم المدارس الثانوية، إلا أنه يواجه مشاكل وصعوبات بمعايير التصنيف إن كان معلماً خبيراً متمرساً أو معلماً مستجداً، وبالتالي لا يتم حصوله على الامتيازات المادية والمعنوية كلاً حسب مستواه^(٦٣).

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

• تدني الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في دولة الكويت عن الرواتب والحوافز التي يتقاضوها^(٦٤).

٤- معوقات تتعلق بالرعاية الاجتماعية والصحية: تتمثل في :

• لا يجوز منح المعلم إجازة مرضية أكثر من ١٢٠ يومًا، وتعتبر المدة الزائدة على ذلك انقطاعًا عن العمل^(٦٥).

• الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها معلمو المدارس الثانوية في الكويت، وكذلك حاجاتهم والمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهم تؤثر على أدائهم، وتجعلهم يقومون بأعمال غير راضين عنها^(٦٦).

• لا يجوز أن يحصل معلمو المدارس الثانوية على إجازة مرضية بناء على وصفة طبية من طبيب خاص أو مستشفى أهلي^(٦٧).

• الشعور بالضغط النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية- في ظل ضعف الرعاية الاجتماعية المقدمة- مما قاد إلى عزوف المواطن الكويتي عن الاستمرار أو العمل في مهنة التدريس، ودفعهم للبحث عن مهن بديلة أكثر ربحًا وأقل ضغوطًا لا تؤدي بهم إلى الاحتراق النفسي^(٦٨).

٥ - معوقات تتعلق بتمكين المعلمين في وظائفهم. تتمثل في :

• قلة استخدام معلمي المدارس الثانوية استراتيجيات تدريس حديثة ومتنوعة.

• ضعف معلمي المدارس الثانوية في استخدام التقنيات الحديثة في تصميم وتنفيذ أنشطة التعليم^(٦٩).

• تدني دافع العمل والإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية في الكويت^(٧٠).

• انشغال قادة المدارس الثانوي في الكويت غالبًا بالأعمال الإدارية، وبتلبية طلبات أولياء الأمور والشكاوى، ورعاية شئون الطلاب، وتلبية مطالب وزارة التربية والتصدي لمشاكل الموظفين على حساب عمل وأداء المعلمين^(٧١).

- زيادة الأعباء الملقة على كاهل معلمي المدارس الثانوية، وسوء توزيع الأدوار وتقسيم العمل، وقلة تفويض الصلاحيات^(٧٢).
- صعوبة التغيير في أساليب العمل وتطوير إجراءاته لتحسين أداء المدارس الثانوية^(٧٣).
- وجود فجوة بين الإدارة العليا بالمناطق التعليمية، والإدارة التنفيذية بالمدارس، تؤثر على عملية تطبيق التمكين على المستويات الإدارية بمدارس التعليم الثانوي.
- ضعف أبعاد التمكين الوظيفي والإدارة الرشيدة بمدارس التعليم الثانوي^(٧٤).
- وجود بعض المعلمين غير مؤهلين تربويًا وغير راغبين في مهنة التدريس بصفة عامة، الأمر الذي يؤدي إلى وجود صعوبة لدى الإدارة المدرسية في تمكينهم من مهنتهم بسبب قلة استعدادهم النفسي والأكاديمي^(٧٥).

رابعاً : نتائج البحث ومقترحاته:

توصل البحث من خلال عرض وتحليل جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية في دولة الكويت ومعوقاتهما من خلال الوثائق والتقارير والقوانين والقرارات الوزارية والدراسات المتعلقة بهذا الجانب توصل البحث الى النتائج التالية :

- إن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتوفر لمعلمي المدرسة الثانوية العامة بدولة الكويت، حيث تتوفر لهم بيئة عمل جيدة ومساراً وظيفياً يضمن لهم الترقى الى مستوى وظيفي أعلى. وتمكيناً وظيفياً في عملهم ورعاية اجتماعية وصحية .

- إن هناك معوقات تتعلق ببيئة العمل في المدرسة الثانوية بدولة الكويت، منها، ضعف توفير البيئة التنظيمية بالمدارس الثانوية وعدم مراعاة تصميمات المباني بمدارس التعليم الثانوي بدولة الكويت المواصفات الفنية للمعامل المختلفة والمكتبات، قلة توافر وسائل الأمان بمباني المدارس المختلفة بالتعليم الثانوي بدولة الكويت، سيادة النظام التقليدي البيروقراطي بالمدارس الثانوية في الكويت، وقلة الصلاحيات الممنوحة للمدير

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

- إن هناك معوقات تتعلق بالرواتب والمكافآت: تتمثل في أن كادر المعلم في الكويت لا يعطي الرضا الوظيفي المطلوب، وتدني الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في دولة الكويت عن الرواتب والحوافز،

- إن هناك معوقات تتعلق بالرعاية الاجتماعية والصحية في أنه لا يجوز منح المعلم إجازة مرضية أكثر من ١٢٠ يومًا، وتعتبر المدة الزائدة على ذلك انقطاعًا عن العمل.

- إن معوقات تتعلق بتمكين المعلمين في وظائفهم تتمثل تدني دافع العمل والإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية وانشغال قادة المدارس الثانوي غالبًا بالأعمال الإدارية

الإجراءات المقترحة :

في ضوء النتائج السابقة يقترح البحث الإجراءات التالية :

- تطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على معلمي المدرسة الثانوية في دولة الكويت.

- تطبيق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على معلمي المدرسة الثانوية في دولة الكويت، وهذا بدوره يؤدي الى شعور المعلمين بالرضا الوظيفي مما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد في تنفيذ مسؤولياتهم وواجباتهم تجاه مدارسهم لتحقيق أهدافها ، ويقترح البحث في هذا المجال إنشاء قسم بإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والمناطق التعليمية والمدارس الثانوية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها وبرامجها، تكون مهمته تطبيق جودة الحياة الوظيفية ونشر ثقافتها بين المعلمين، وكذلك خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية جودة الحياة الوظيفية ودورها في خلق ميزة تنافسية بين المدارس الثانوية. ويقترح البحث أن تكون لهذا القسم لوائحه الخاصة به والتي تنظم عمله واختصاصاته، مع توفير المخصصات المالية اللازمة من أجل إنشاء هذا القسم أن يكون لقسم جودة الحياة الوظيفية على مستوى المدارس الثانوية في دولة الكويت موقع على النت يحفز ويشجع المعلمين على التعرف على فلسفة جودة الحياة الوظيفية والدور الذي تقوم به الدولة من خلال وزارة التربية في توفير حياة وظيفية كريمة للمعلمين.

– أن يضع قسم جودة الحياة الوظيفية _ المقترح _ على مستوى المدارس الثانوية نظاما لتحفيز المعلمين ماديا ومعنويا مما يرفع من مستوى رضاهم ومن ثم الشعور بتحسين حياتهم الوظيفية .

– إعادة النظر في نظام المرتبات والمكافآت للمعلمين بالمدارس الثانوية بشكل يعمل على توفير الحياة الكريمة لهم ومواجهة متطلبات الحياة المعيشية، بحيث لا يرتبط نظام المرتبات والمكافآت باللوائح المالية الثابتة والتي قلما تتغير، وإنما يرتبط بالظروف الاقتصادية بحيث يكون هناك تلاؤم بين المرتبات والمكافآت وبين الحياة المعيشية وأن تكون العلاوات والزيادات الدورية السنوية للمعلمين مرضية.

– توفير بيئة عمل ومناخ تنظيمي صحي للمعلمين، ويقترح البحث في هذا المجال أن يقوم قسم الحياة الوظيفية – المقترح- بالاشتراك مع إدارة المدرسة الثانوية بتوفير بيئة عمل بالمدرسة الثانوية محفزة ومشجعة للمعلمين على الإبداع والابتكار، من خلال :

- مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات في المدرسة وابداء الراي فيها.
- توفير وسائل التعلم المختلفة والتقنيات الحديثة .
- تعميق الاحساس بالانتماء المهني وتعزيز الروح المعنوية لدى المعلمين، من خلال ورش عمل ودورات تدريبية لتحقيق ذلك.
- معالجة مشكلات المعلمين بما يراعي ظروفهم ويشعرهم بالأمن والاستقرار النفسي والوظيفي.
- تحقيق العدالة في التعامل مع المعلمين وعدم التمييز بينهم في الحقوق والواجبات.
- توفير المدرسة التسهيلات المادية والتكنولوجية التي تسهم في تحسين بيئة العمل.
- توفير احتياجات ونواقص المبنى المدرسي، واهتمام إدارة المدرسة بالصيانة الدورية لمبنى المدرسة .

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

- تصميم هيكل تنظيمي مرن يتلاءم مع البيئة التي تعمل بها المدرسة الثانوية، بحيث يعزز بيئة العمل والاهتمام بها، ويعيد النظر في تصميم الوظائف وتحديد طرق الأداء، وكذلك تحديد المسؤوليات والصلاحيات، ويوفر امكانية اتخاذ قرارات سريعة ، ويقترح البحث في هذا المجال إعطاء إدارة المدرسة الثانوية مزيدا من اللامركزية في إدارة شئونها وفقا لظروفها الداخلية والمحيطه بها، وتوفير الامكانيات المادية والمعنوية التي يحتاجها المعلمون لتشجيعهم على التجديد والإبداع والابتكار في اعمالهم.
- منح المعلمين قدرا مناسباً من التمكين والاستقلالية، مما يتيح لهم حل مشكلات العمل بطرق جديدة ومبتكرة، وخلق فرصا لمشاركتهم في اتخاذ القرارات المدرسية وإبداء الرأي في مشكلات العمل المدرسي، ويقترح البحث في هذا المجال تطبيق التقييم القائم على المعلم _ كما هو معمول به في فنلندا- مما يجعل المعلمين يشعرون بالاستقلالية ومن ثم يتطور أدائهم، أضف الى ذلك ينبغي إشراك المعلمين في التخطيط المدرسي وتطوير المناهج.
- توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للمعلمين، ويقترح البحث ضرورة تقديم وزارة التربية الخدمات الاجتماعية للمعلمين وأسرهـم بالاشتراك مع جمعية المعلمين الكويتية.

- (١) همام سمير حمادنة : مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد ١٢، العدد ٣٩، ٢٠١٩، ص ١٠٩.
- 2) Arif, S and Maryam, I :Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan, Quality Assurance in Education, Vol 22, 2013, p.7.
- 3) Fernandes, B and et al. Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations, Espacios journal, 38.03 2017, p.4.
- 4) Arif, S and Maryam I : Op.Cite., p.5.
- (٥) وزارة التربية الكويتية: قرار وزاري رقم (١٣) لسنة ٢٠١٩م، بشأن باستحداث قسم الأمن والسلامة بإدارة الخدمات العامة، المادة الثانية. الكويت ، ٢٠١٩م
- (٦) خالد محمد الفضالة: واقع المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت، المجلة التربوية، الصادرة عن كلية التربية بجامعة سوهاج، الجزء ٦٣ ، يوليو ٢٠١٩، ص ٦١٥.
- (٧) عبدالله إسماعيل الكندري: مرجع سابق، ص ٧٥.
- (٨) عيسى محمد إبراهيم الأنصاري: المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس والمعلم الكويتي من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس، مجلة العلوم التربوية، الصادرة عن كلية التربية بجامعة قطر، العدد ١١، يناير ٢٠٠٧، ص ١٣٦.
- (٩) فلاح ضويحي السويري : دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة الأحمدية التعليمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، العدد الأول، الجزء الثاني، يناير ٢٠١٩، ص ٢٦٣-٢٦٥.
- (١٠) دلال خالد أحمد عبدالله، أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية، مجلة المعرفة التربوية، العدد ١١، الجزء ١، يناير ٢٠١٨م

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

- (١١) أمل بدر ناصر الدولية : الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، العدد الأول، ٢٠١٣، ص ٢٢.
- (١٢) أمل بدر ناصر الدولية : مرجع سابق، ص ٢٢.
- (١٣) وزارة التربية الكويتية: لإطار المرجعي والتنفيذي لبرنامج وزارة التربية نحو تطوير المنظومة التعليمية في دولة الكويت، متاح على الموقع الرسمي للوزارة، <https://www.moe.edu.kw/docs/Pages/Reference.aspx>، تاريخ الدخول: (٢٠٢٠/٢/٢٠).
- (١٤) دلال خالد أحمد عبدالله، أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية، مرجع سابق، ص ٢٢٠.
- (١٥) دلال خالد احمد : مرجع سابق، ص ٢٢٠.
- (١٦) عزة جلال مصطفى: تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، ٢٦٤، السنة السابعة، مجلة تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، ٢٠٢٠، ص ١٥-٨٦.
- (١٧) كمال مخامرة : ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، مجلة جامعة الخليل للعلوم الإنسانية، مجلد ١٤، ٢٤، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١٩، ص ٢٠٤-٢٣٠.
- (١٨) نوف بدر المطرود: "تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم الإدارة التربوية ، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت ،الأردن، ٢٠١٩م.
- (١٩) إبراهيم بن زيد بن حمد الفحيلة : جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد العشرون لسنة ٢٠١٩ م .
- (٢٠) حسن محمد حسن عسيري: دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد ٨، العدد ١، ٢٠١٩.

٢١) سماح السيد محمد السيد: تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الأول، ٢٠١٨.

22) Ishak, D and, et al. "A Literature Review on Quality Teacher's Working Life, MATEC Web of Conferences, Vol. 150. EDP Sciences, (2018).

23) Cetnkanat and KOSTERELIOGLU : Relationship between quality of work life and work alienation " research on teachers", Universal journal of education research. 4(8), 2016, p. 1778-1786

24) Baleghizadeh, Gordani : Motivation and quality of work life among secondary school English teachers, Australian journal of teacher education. (37) 7 , 2012 ,p, 30-42

25) Akram, M and et al :Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. Journal of Education and Educational Development, Vol. 4.2 2017.

٢٦) أسماء فتحي السيد علي: تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٣١)، ع (١٢١)، يناير ٢٠٢٠، ص ٥١٦.

٢٧) نسمة عبد الرسول محمد: دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر"-دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع (١٢٠)، ج (٢)، أكتوبر ٢٠١٩، ص ١٣.

٢٨) إيمان إبراهيم الدسوقي أحمد: واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام"، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج (٢٣)، ع (٤)، أكتوبر ٢٠١٥، ص ٣٦٧.

29) Arun,S and Ahmed, Al Kuwaiti: Quality of work life (QoWL) of faculty members in Saudi higher education institutions- A comparison between undergraduate medical and engineering program, International Journal of Educational Management, Vol. 33, No. 4, 2019, pp. 768-769.

٣٠) نسمة عبد الرسول، عبد البر محمد: مرجع سابق، ص ٤١.

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

(٣١) منال فتحي سمحان ، "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم" مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٣١)، ع (١٢١)، يناير ٢٠٢٠، ص ٧٧.

32) Banu, O : Op. Cit, p. 806.

(٣٣) نهال محمد السادات ، سيد محمد جاد الرب ، مجدي محمد محمود : مرجع السابق، ص ٧٧.
(٣٤) صبا نور الحمداني ، محمد الخولاني: تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج (٣٨)، ع (٢)، يونيو ٢٠١٨، ص ٢١٣.

(٣٥) مها بنت جميل خوقير: مرجع سابق، ص ٦٧٨.

36) John, T and Gayle, M: Implication of Quality of Work Life Practices to Teachers Preference to Stay in Private Schools in Rural Areas of the Province of Pampanga", Philippines, Proceedings of 137th ISERD International Conference, Bangkok, Thailand, 21st -22nd October 2018, p. 6.

37) Daniele, B & and et al : Op. Cit. p. 134.

38) Ibid, p. 135.

(٣٩) غدير جاسم عبد الله حسين عبد الله جاسم : واقع التسهيلات المدرسية في المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها وطلبتها، مجلة دراسات-العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مج (٤٥)، ملحق، ٢٠١٨، ص ٣٠٢.

(٤٠) ناصر خليفة أحمد : درجة ممارسة معلمي المرحلة الثانوية لمبادئ المساءلة التربوية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن، ٢٠١٩، ص ٤٠.

(٤١) وزارة التربية : حقوق وواجبات المعلم الكويتي ، متاح على ٢٠٢١/٧/٥م

<https://www.moe.edu.kw/teacher/Pages/Duties.aspx#3>

(٤٢) مجلس الخدمة المدنية : "قرار رقم (٤١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد وأحكام وضوابط العمل الرسمي"، المواد (١١) و(٢٠)، الكويت ، ٢٠٠٦م
(٤٣) المرجع السابق، المادة (٢٦).

- ٤٤) التوجيه الفني العام للحاسوب، مرجع سابق، ص ص ٢٧-٢٨.
- ٤٥) حكومة الكويت، المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (٢٨) لسنة ٢٠١١ بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.
- ٤٦) دولة الكويت : مرسوم لسنة ١٩٧٩ بشأن نظام الخدمة المدنية، المادة (١).
- ٤٧) محمد بن زويد العنبي: لترقيات في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية- "نظرة تقييمية وروى مستقبلية تطويرية، من بحوث المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، ١٠-١٢ ديسمبر ٢٠١٢، ص ص ٤٧-٤٨.
- ٤٨) مجلس الوزراء: قرار مجلس الوزراء رقم (٩٠٦) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنفيذ القانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٨ بشأن صرف دعم مالي شهري بمبلغ خمسين ديناراً، المادة (٣)، الكويت، ٢٠٠٨م
- ٤٩) حكومة الكويت : القانون رقم (٢٨) لسنة ٢٠١١ بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية"، المواد (٤-١).
- ٥٠) حكومة الكويت : القانون رقم (٨٦) لسنة ٢٠١٧ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٢٨) لسنة ٢٠١١ بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية"، المادة (٥).
- ٥١) المرجع السابق: المواد (٤١) و(٤٢).
- ٥٢) المرجع السابق: المواد (١١) و(١٥).
- ٥٣) مجلس الخدمة المدنية: قرار رقم (٤١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد وأحكام وضوابط العمل الرسمي"، المادة (٢٤).
- ٥٤) هند أحمد الميعان : مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ و أثرها على النمو المهني لديه، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مج (٢٧)، ع (١٠٥)، ديسمبر ٢٠١٢، ص ٧٢.
- ٥٥) وزارة التربية : دليل عمل الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص ص ٤٠-٤١.
- ٥٦) أسامة يوسف خالد الطاحوس : متطلبات تطبيق بعض التجديدات التربوية في التعليم الثانوي بدولة الكويت، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مج (٤١)، ع (٢)، ٢٠١٧، ص ١٨٤.

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول

- ٥٧) أحمد صبر محمد صبر الشمري : تطوير التعليم الثانوي العام بدولة الكويت في ضوء معايير الجودة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع (١٦)، ج (٥)، ٢٠١٥، ص ٥٤٤.
- ٥٨) منى خليفة قاسم الخباز وآخرون : تطوير الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي العام بدولة الكويت في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية- جامعة عين شمس، ع (١٧)، ج (٤)، ٢٠١٦، ص ٣٧٨.
- ٥٩) وزارة التربية ووزارة التعليم العالي : مرجع سابق، ص ٦٣.
- ٦٠) أحمد إبراهيم أحمد وبرجس فالح محمد وجمال محمد أبو الوفا : دور التدريب في تحسين أداء مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية – جامعة بنها، مج (٢٢)، ع (٨٥)، يناير ٢٠١١، ص ٢٣١.
- ٦١) هند أحمد الميعان: مرجع سابق، ص ٧٢.
- ٦٢) عبدالله سفر العتيبي : الأدوار التربوية لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الأداء للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت ، كلية العلوم التربوية، الأردن، ٢٠١٨، ص ٦٢.
- ٦٣) أمل بدر ناصر الدولية : الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج (٢١)، ع (١)، يناير ٢٠١٣، ص ٥٧.
- ٦٤) وزارة التربية والتعليم العالي: مرجع سابق، ص ٨١.
- ٦٥) محمد سلطان الزعبي: مرجع سابق، ص ص ٥٥-٥٦.
- ٦٦) مجلس الخدمة المدنية : "قرار رقم (٣٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن مدة وقواعد وأحكام منح الإجازة المرضية، المادة (٤)، الكويت، ٢٠٠٦م
- ٦٧) أمل بدر ناصر الدولية: مرجع سابق، ص ٥٧.
- ٦٨) وزارة التربية : دليل الإجازات. متاح (في ٢٥/٤/٢٠٢١) على:

<https://moe.edu.kw/teacher/teachers%20library/Vacations.pdf>

مريم سعد فهد المشوط

- ٦٩) فهد مبارك خالد الطشة وسعود نامي سعود الحربي وجابر مبارك الهبيدة: مرجع سابق، ص ٢٥٣.
- ٧٠) أحمد صبر محمد صبر الشمري: مرجع سابق، ص ٥٤٣.
- ٧١) فهد مبارك خالد الطشة ،سعود نامي سعود الحربي ،جابر مبارك الهبيدة: مرجع سابق، ص ٢٥٣.
- ٧٢) وزارة التربية والتعليم العالي : مرجع سابق، ص ٦٣.
- ٧٣) منى خليفة قاسم الخباز وآخرون : مرجع سابق، ص ٣٧٩.
- ٧٤) سعد محمد المطيري، مبارك رجا سلطان عبدالرحمن العتيبي : دور التمكين الإداري في تحسين إدارة المدارس الثانوية في المناطق التعليمية بدولة الكويت - دراسة ميدانية، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، أكتوبر ٢٠١٨، ص ١٨.
- ٧٥) فواز مالح العنزي : واقع التمكين الوظيفي لدى القيادات التربوية وعلاقته بمدى تحقيق الإدارة الرشيدة في مدارس التعليم الثانوي العام بدولة الكويت، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، ع (٣٠)، مايو ٢٠١٥، ص ٣١٤.