

توطين التعليم.. مهنة الأعباء تعاني ضعف الرواتب



تحقيق: آية الديب

يواجه توطين قطاع التعليم تحديات كثيرة، في مقدمتها ضعف الرواتب وعدم توفير امتيازات للمعلمين، ما أدى إلى عزوف المواطنين عن العمل في هذا القطاع، في الوقت الذي يحتاج سوق العمل في المدارس الخاصة، إلى الكثير من المواطنين، سواء في الأعمال الإدارية أو تعليم الطلاب، خصوصاً بعد تقاعد الكثير من المواطنين واستقالة البعض منهم. ويرى خبراء، أن استقطاب المواطنين للعمل في قطاع التعليم، يبدأ بجذب الخريجين من الجامعات، مع ضرورة توفير حوافز عينية مثل، الترقيات والدرجات الوظيفية، التي تحقق الأمان الوظيفي، مع وجود آلية واضحة لمنح هذه الترقيات.

في هذا التحقيق، استطلعت «الخليج»، آراء مديري المدارس الخاصة حول المشاكل التي تواجههم في تعيين معلمين مواطنين، لتخفيف أعباء استخدام معلمين من الخارج، حيث إن طلب الكوادر المواطنة على العمل في هذه المدارس ينحصر في الوظائف الإدارية. وعدّد معلمون أسباب العزوف عن العمل في المدارس الخاصة بسبب تدني الرواتب،

.وبقاء المعلم على نفس وضعه المادي والوظيفي لسنوات طويلة، ما يدفعه للبحث عن فرصة عمل في قطاع آخر

تقاعد واستقالة

بات قطاع التعليم بصورة ملحة في حاجة إلى معلمين مواطنين متخصصين في عدد من المواد، مثل اللغة العربية واللغة الإنجليزية والرياضيات والمواد العلمية المختلفة، إضافة إلى معلمين متمكنين من لغات مختلفة لمواكبة متطلبات المدارس الخاصة ذات المناهج الأجنبية، غير أن تلك الاحتياجات تصطدم بعراقيل كثيرة، منها ما كشفه خالد سعيد السعدي، مدير أحد المدارس الحكومية، وهو ضعف الرواتب وعدم توفير الامتيازات للمعلمين، لافتاً إلى أنه عند توفر الراتب الجيد والوضع الاجتماعي المناسب للمواطن، سيقدم على العمل في القطاع مباشرة

وأضاف، إلى أن الوقت الحالي يحتاج إلى التكتاف، من أجل تغطية الشواغر في قطاع التعليم، وتعيين مواطنين شباب، بدلاً لمن وصلوا إلى سن التقاعد ومن تقدموا باستقالاتهم

جذب الخريجين

وأوضح أن بيئة العمل في قطاع التعليم تحتاج إلى إعادة نظر، كي تكون بيئة جاذبة، خصوصاً وأن المعلمين يحملون على كاهلهم الكثير من المهام والأعباء الوظيفية، ولفت إلى أن استقطاب المواطنين للعمل في قطاع التعليم، يبدأ بجذب الخريجين من الجامعات إلى القطاع التعليمي في التخصصات المختلفة، سواء في القيادة التربوية أو في المواد العلمية المختلفة، في ظل وجود مواطنين درسوا تخصصات مختلفة كالرياضيات والعلوم والفيزياء والفضاء وغيرها، ويمكنهم المساهمة في قطاع التعليم الذي يحتاج معلمين مواطنين

وشدد السعدي على أن عوامل الجذب تتمثل أيضاً في توفير حوافز للمواطنين إلى جانب حوافز «نافس»، مثل الترقيات والدرجات الوظيفية التي تحقق للموظف العيش الكريم وأن تكون هناك آلية واضحة للترقيات مع ضرورة توفير العديد من الحوافز الأخرى التي تعطي المعلم والإداري الراحة النفسية والاجتماعية

سوق العمل

ويحتاج سوق العمل في المدارس الخاصة إلى الكثير من المواطنين، سواء في الأعمال الإدارية أو تعليم الطلاب في مختلف المواد الدراسية، وهو ما شدد عليه عمر عبد العزيز، مدير مدرسة حكومية، والذي أكد تمتع المواطنين بالكفاءة مهارياً ولغوياً، ما يؤهلهم لدعم الطلاب، لكن في الوقت الحالي يحرص المواطنون من الجنسين على العمل في المدارس الحكومية، لكنهم يعملون في تدريس اللغة العربية والتربية الإسلامية، والدراسات الاجتماعية، مقارنة بالمواد العلمية الأخرى التي تقل فيها أعداد المعلمين المواطنين

تخصصات المعلمين

بالانتقال إلى مسؤولي القطاع الخاص، توافقت الآراء حول عدم توافر كثير من تخصصات المعلمين بالنسبة للمواطنين، وهو ما أكده محمد أبو كساب، مدير مدرسة خاصة بأبوظبي، لاسيما المواد الدراسية العلمية كالفيزياء والكيمياء والرياضيات، بينما المواد الدراسية التي غالباً ما نجد مواطنين راغبين العمل فيها هي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية والتربية الإسلامية

وقال، إن الطلب من الكوادر المواطنة على العمل في المدارس الخاصة ينحصر في الوظائف الإدارية، ولرفع نسبة التوطين في المدارس الخاصة سنوياً نحتاج إلى طلبات توظيف في الكوادر في مختلف المواد الدراسية، إضافة إلى طلبات الأعمال الإدارية، مشيراً إلى أن نسب طلبات التحاق المواطنين بالعمل في المدارس الخاصة ضعف نسب طلبات المواطنين الرجال في الالتحاق بالمدارس.

وتابع، نحتاج إلى تعزيز جهود نظام الإرشاد الأكاديمي للطلبة المواطنين قبل إلحاقهم بالجامعات

أعباء الاستقدام

قال محمد نظيف مدير مدرسة خاصة، عندما أبلغنا بقرار مجلس الوزراء برفع نسب التوطين الحالية في منشآت القطاع الخاص التي تضم 50 موظفاً فأكثر بمعدل 2% سنوياً، وجدناها فرصة لاستقطاب كوادر مواطنة

وأضاف، توقعنا أن تحتاج هذه الكوادر إلى جهد مكثف وحاجة إلى التدريب باعتبار مباشرتهم للعمل بعد التخرج مباشرة، إلا أننا فوجئنا بوجود أجيال شابة لديها مهارات رائعة في اللغات والحاسوب والتواصل، وأوضح أنه من اللافت للنظر تواضع شباب المواطنين والمواطنات المتقدمين وحرصهم على تذليل أي عقبات تواجه المدرسة في التعاقد معهم.

وأردف، المدرسة تدفع نفس الراتب الذي تدفعه للمعلم الوافد وبرنامج نافس يدعم المعلم المواطن مادياً لاستمراريته معنا.

عمل جزئي

وتحدثت «الخليج» إلى مسؤولة التوظيف في إحدى مدارس أبوظبي الخاصة، لكنها طلبت عدم ذكر اسمها، وقالت، إن السبب الرئيسي لعدم توظيف عدد من المواطنين هو سلم الرواتب، ففي الوقت التي تقدم فيه المدرسة رواتب تتراوح ما بين 5 و 7 آلاف درهم، وفقاً لخبرة المعلم أو الإداري الوافد، حينما سعت في توظيف مواطنين قوبلت عروض العمل بالرفض بسبب تدني الرواتب، في محاولة للبحث عن فرص أفضل في مدارس حكومية أو مدارس شركات، وإقبال المسجلين في برنامج «نافس»، على العمل في القطاع الخاص سجلنا إقبالاً من المواطنين للعمل معنا بمتوسط رواتبنا. ولكن مقابل عمل جزئي وليس دوام يوم كامل.

رغبة قليلة

وبالنسبة لآراء عدد من المعلمين المواطنين في أبوظبي، قال سعود الحمادي معلم تربية إسلامية، خلال الفترة الماضية تقاعد الكثير من المعلمين المواطنين وفي الوقت ذاته تقل رغبة المواطنين الشباب في الالتحاق بقطاع التعليم باعتبار أن قطاعات العمل الأخرى أكثر راحة ولها امتيازات أكبر.

وأضاف: العمل في قطاع التعليم شاق وفيه أعمال وأعباء تقع على عاتق المعلم إضافة إلى جهده مع الطلاب كإعداد التقارير والخطط.

واتفق معه نهيان صالح آل علي، سكرتير في مدرسة حكومية، حيث قال إنه من أهم المحفزات لاستمرارية المعلمين في هذا الميدان واستقطاب المواطنين لهذه الوظيفة هي الرواتب والعلاوات والامتيازات التي تقدم للمعلم والتأهيل الناجح

فرص للترقي

في المقابل كان علي الحربي، معلم دراسات اجتماعية في مدرسة حكومية، صاحب رأي مختلف، حيث قال إن الامتيازات التي تمنح للمعلمين في القطاع الحكومي مناسبة للمعلم، وأن الشباب المواطنين لديهم فرص للترقي.

"حقوق النشر محفوظة لصحيفة الخليج. © 2024"