

آراء معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت حول تأثير المشكلات السائدة والأعباء الوظيفية على احتمالية التسرب من المهنة، وعوامل الحد منها(*)

د. صالح علي حمزة إبراهيم

كلية التربية - جامعة الكويت

الملخص

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على رأي معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت حول مدى تأثير المشكلات السائدة في البيئة المدرسية ونوعية المسؤوليات الوظيفية التي تمارسها المعلمة في احتمالية التسرب من المهنة، والعوامل التي يمكن أن تساهم في تحسين وتطوير ظروف المهنة. وتم الاعتماد على رأي ٣٠٠ معلمة رياض أطفال لبناء نتائج الدراسة.

أشارت النتائج إلى أن المهنة بظروفها ووضعها الحالي تشجع العاملين فيها على التسرب، ويرجع ذلك إلى المشكلات المالية والصحية (البدنية والنفسية) والإدارية ونظرة المجتمع للمهنة، وإلى الأعباء الوظيفية التي قد لا يمت بعضها بصله للنشاط التدريسي والإعداد المهني. ودلت النتائج على أن المشكلات السائدة والأعباء الوظيفية لا تختلف في تأثيرها على مستوى التسرب من المهنة بين المعلمات الجدد أو من أمضين سنوات أطول. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية إعادة توصيف الوظيفة بدقة وإيجاد وظائف أكاديمية وفنية مساندة لإضفاء الصفة الأكاديمية لمعلمة الروضة، وإلى تقييم البيئة المدرسية بأنظمتها ومنشأتها وخدماتها التربوية من أجل تحسين المهنة ومراعاة طبيعة عمل المرأة وتخفيف الضغوط الوظيفية، والحد من هدر الكفاءات التربوية.

وبناء على نتائج الدراسة، قدم الباحث مقترحاً لتطوير عمل معلمة الروضة والحد من العوامل التي تدفع المعلمات إلى التسرب من العمل في رياض الأطفال.

(*) تم دعم هذا البحث من قطاع الأبحاث بجامعة الكويت برقم TP01/10.

المقدمة

تعتمد مؤسسات رياض الأطفال في تحقيق أهدافها والقيام بواجباتها التعليمية والتربوية بالدرجة الأولى على المعلمة. ولا يقتصر دور المعلمة على اختيار أساليب التربية والتعليم وتنفيذ المنهج وتقويم الأطفال في المواقف التعليمية المتنوعة فحسب (كما هو متعارف عليه في مراحل التعليم الأخرى)، بل يتعداه إلى أعمال ومهارات أخرى، كابتكار الخبرات التعليمية والوسائل التربوية، وإعداد الطفل ذهنياً لتقبل التعليم في المرحلة الابتدائية، وتحقيق حاجات الطفل التي يصعب على الأسرة تحقيقها وتعويضه عما حرمت منه بيئته المنزلية. وتقوم المعلمة كذلك بدور الأسرة في تنشئة الطفل، وتصحيح أخطاء التنشئة الاجتماعية، وغرس المبادئ الأخلاقية، والقيام بدور الأم البديلة، واستقبال الطفل الذي ينتقل من جو المنزل إلى حجرة الدراسة بين أطفال لم يألفهم. ولتحقيق هذه الأدوار، على المعلمة أن تتمتع بنشاط وفعالية وتعمل دون ملل من أجل مساعدة الأطفال، إذ إن العمل مع الأطفال يتطلب النشاط والحيوية المستمدة من نشاطهم، وعدم قدرة المعلمة على مجاراة الأطفال في أنشطتهم يُشعرهم بالملل ويُشعرها بالإرهاق والضييق. إضافة لذلك، يجب أن تتمتع المعلمة بصحة نفسية وبدنية عالية، وتكون على علم بالمخاطر التي قد يتعرض لها الأطفال وتعمل على سلامتهم وتوفير الأمن لهم (بدر، ٢٠٠٩ ؛ بدران، ٢٠٠٣ عامر، ٢٠٠٧؛ عدس، ٢٠٠١).

وبهذا، تعد معلمة الروضة محور العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة، ونجاح المعلمة في مهمتها في هذه المرحلة المهمة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق أهدافها. ولا يختلف اثنان على أن المؤشر الأكثر أهمية في معرفة مستوى أداء الطفل في الروضة هو جودة أداء المعلمة. وإذا كان الهدف من مرحلة رياض الأطفال هو بناء الطفل وتطوير إمكاناته فمن اللازم تركيز الجهود لتطوير وتحسين الظروف الوظيفية للمعلمة والمحافظة عليها لضمان جودة أدائها. فجودة إنتاجية المعلمة يعتمد على جودة الرعاية المقدمة لها.

لقد عرّفت منظمة الصحة العالمية (٢٠٠٧) في دستورها أن الصحة العامة حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً ونفسياً، لا انعدام المرض أو العجز فقط. وأن الصحة النفسية ليست مجرد انعدام الاضطرابات النفسية بل هي حالة من السلامة التي تمكن الفرد من تكريس قدراته الخاصة والتكيف مع أنواع الإجهاد العادية والعمل بتفانٍ وفعالية والإسهام في تنمية مجتمعه. وتشتمل عمليات تعزيز الصحة النفسية على اتخاذ إجراءات تسعى إلى تهيئة ظروف المعيشة وتوفير البيئة الصحية والنفسية المناسبة وتمكين الأفراد من اعتماد أنماط حياة صحية والحفاظ عليها. وترى المنظمة ضرورة النظر في القضايا المتعلقة بتعزيز الصحة النفسية والعمل على معالجة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تؤثر فيها، ودمج قضايا الصحة النفسية في السياسات والبرامج الحكومية، كالتعليم والعمل والعدالة والرعاية الاجتماعية والصحة العامة. وكذلك تدعو المنظمة إلى دعم الأنشطة الرامية لتعزيز الصحة النفسية في أماكن العمل مثل برامج الوقاية من الإجهاد، وفي مجالات عمل المرأة وتعليمها وفي مدارس الأطفال.

إن القوة العاملة في رياض الأطفال تتألف من الإناث اللاتي غالباً ما يكنّ في عمر الزواج والإنجاب، ولكن الرعاية الصحية والنفسية الممنوحة لهن شبه معدومة. إذ من المتوقع في أي مهنة أن تحصل المرأة العاملة على أدنى درجات الرعاية كي لا تتعرض للإجهاد أو الإصابة في العمل. ويفتقر الميدان إلى الدراسات المختصة برعاية المعلمات في رياض الأطفال وحمايتهن من الضغوط والمتاعب والإصابات التي قد يتعرضن لها. وهنا تتبين أهمية التركيز على هذا الجزء المهم من العملية التعليمية، ودعمه بما يعادل الاهتمام بالمتعلم (الطفل) والمنهج التعليمي كأطراف في العملية التعليمية. إذ لا يمكن للمعلمة أن تقوم بواجباتها التربوية الكبيرة إذا كانت منشغلة في تحدي المشكلات والأعباء الوظيفية التي تعترضها في بيئة الروضة يومياً. وطالب عدد كبير من الأكاديميين في دولة الكويت في "رؤيتهم الوطنية لتطوير المنظومة التربوية والتعليمية للقرن الحادي والعشرين" (١٩٩٩) بالعمل على تنقية البيئة التربوية

بما يجعلها جاذبة وغير طاردة للمعلمين والمعلمات، والاهتمام بالمكانة الاجتماعية للمعلمين وأوضاعهم الوظيفية والمالية بما يشجع العناصر الوطنية على الاشتغال بالمهن التعليمية، ومعالجة الأسباب التي تؤدي إلى عزوف الكويتيين عنها أو التسرب منها. وكذلك ركزت خطة إدارة التخطيط بوزارة التربية (٢٠٠٠) على لزوم الارتقاء بالمكانة الاجتماعية والمهنية للمعلم والنهوض بدوره في العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد معلمة الروضة القاعدة الأساسية في العملية التربوية في هذه المرحلة التعليمية المتميزة من عمر الأطفال، إذ تعتمد رياض الأطفال في تحقيق أهدافها عليها، وإن نجاح الروضة يعتمد على مدى كفاءتها واستعدادها للقيام بدورها على أكمل وجه. وتركز معظم الدراسات على الطفل والمنهج كطرفين مهمين في العملية التعليمية في حين لم تحظ المعلمة بالمستوى نفسه من الاهتمام. فالدعم الذي تناله المعلمة في روضتها قليل جداً ولا يتناسب مع مستوى عطائها، وإن الدراسات التي تناولت شؤونها قد أوضحت بعض المشكلات النفسية والوظيفية التي قد تكون لصيقة المهنة، ولكنها لم تتعرض للتفاصيل الدقيقة لمشكلات المهنة ولنوعية الأعباء الوظيفية التي تضطلع بها المعلمة يومياً والتي قد يكون لها بالغ الأثر في استنزاف طاقاتها واحتمال تسربها من المهنة، وهدر الكفاءات وزيادة تكاليفها على المؤسسة التربوية. وبناءً عليه، تسعى الدراسة الحالية لتسليط الضوء على التفاصيل الدقيقة للمهام والأعباء الوظيفية اليومية التي تمارسها المعلمة والمشكلات السائدة التي قد تسبب ضغوطاً تدفعها للتفكير في ترك المهنة، ووضع خطة عملية تهدف لتطوير المهنة وتحسين صورتها أمام المجتمع، ووقف الهدر للكفاءات الوطنية. وتحاول الدراسة الحالية تحديداً الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١ - ما أثر كل من المشكلات المالية والاجتماعية والصحية والادارية في تسرب معلمات الروضة من المهنة من وجهة نظرهن؟

- ٢ - هل يختلف أثر كل من هذه المشكلات في التسرب باختلاف سنوات الخبرة للمعلمات؟
- ٣ - ما أثر الأعباء الوظيفية التي تقوم بها معلمات الروضة في التسرب من المهنة من وجهة نظرهن؟
- ٤ - هل يختلف أثر الأعباء الوظيفية في تسرب المعلمات من المهنة باختلاف سنوات الخبرة؟
- ٥ - ما العوامل التي تساهم في تخفيف التسرب من المهنة من وجهة نظر المعلمات؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية :

- ١ - التعرف على أثر المشكلات السائدة على احتمالية تسرب المعلمة من مهنة التدريس.
- ٢ - توضيح أثر الأعباء الوظيفية المتنوعة على احتمالية تسرب المعلمة من مهنة التدريس.
- ٣ - تحديد أثر بعض التعديلات في وظائف المعلمة على تقليل احتمالية التسرب من المهنة.
- ٤ - وضع تصور لمشروع يهدف لتطوير مهنة معلمة الروضة والحد من العوامل التي قد تدفع المعلمة للتسرب منها.

أهمية الدراسة ومبرراتها

تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل المهمة التي تساهم بشكل كبير في تنمية قدرات الطفل، وذلك من خلال توفير بيئة تربوية غنية بالمشيرات التعليمية والتربوية التي يمارس فيها جميع الأنشطة الحياتية المصغرة. وتعد معلمة الروضة محور هذه العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها إدارة العملية بالطرق المناسبة التي تحقق الأهداف والبرامج المخطط لها. ولا يتم ذلك إلا من

خلال توفير المناخ الإداري والتنظيمي والصحي وتحسين الأوضاع المالية وتوفير الامتيازات الوظيفية والظروف البيئية الملائمة التي تساهم في تأدية المهام والمسؤوليات التدريسية والتعليمية، بعيداً عن المشكلات والعقبات.

إن مراجعة الدراسات المرتبطة برياض الأطفال تقدم شواهد واضحة على أن الاهتمام بدراسات رعاية وتدريب وتنمية إمكانات الطفل وتطوير العملية التربوية الملائمة في بيئة صحية جاذبة قد أخذ موقعاً متقدماً، إلا أن الاهتمام بالقائمين على هذه العملية وهن المعلمات لم ينل نصيباً مماثلاً وكافياً. ولقد قفزت مرحلة رياض الأطفال في دولة الكويت قفزات سريعة ومتوالية نحو التطور، وانتقلت إلى تطبيق الأساليب التربوية الحديثة وفقاً للدراسات والنظريات العلمية والخبرات المتكاملة والمتطورة. وشمل هذا التطور المعلمة من خلال تطوير قدراتها المهنية والأكاديمية في كليات الإعداد المهني، إلا أنه لم يشمل تحسين وتطوير واقعها العملي أثناء مزاولة المهنة في بيئة تتنوع فيها مصادر المشكلات والأعباء الوظيفية التي قد لا تمت للعاملين الأكاديمي والتربوي بشيء.

إن الإعداد والتدريب الذي تتلقاه معلمة الروضة في كليات الإعداد المهني يكلف المؤسسة التربوية ويستنزف الكثير من إمكاناتها، ولكن المحافظة الفعلية عليها لا يستمر طويلاً، وذلك بسبب عدم الالتفات للمشكلات التي قد تواجهها المعلمة في بيئتها المدرسية الجديدة، وعدم الالتزام المتكامل من القائمين على النظام التربوي بتذليل هذه العقبات، التي قد تؤدي إلى ضعف الأداء التدريسي أو التسرب من المهنة. إن ظاهرة التسرب من مهنة التدريس تمثل مشكلة ذات تكاليف باهظة، وفيها هدر للكفاءات الوطنية التي تم إعدادها وتدريبها وتوظيفها.

قام الباحث بدراسة استطلاعية ضمت ٥٠ من معلمات الروضة، وكان ١٥ منهن ممن التحقن ببرامج الماجستير في كلية التربية، لاستطلاع آرائهن حول فكرة التسرب من المهنة. وأشار ٩٠٪ منهن بأنهن ينتظرن الفرصة المناسبة لترك المهنة إذا حصلن على وظائف بديلة أو إشرافية تبعدهن عن بيئة الروضة. أما اللاتي اتجهن لإكمال دراساتهم العليا فقد أجمعن (١٠٠٪) على أن الهدف

الرئيسي من التحاقهن بالدراسة هو الابتعاد عن المشكلات والأعباء الوظيفية الكبيرة في بيئة الروضة وإيجاد الفرصة لتغيير مجال العمل بعد التخرج إن أمكن. إن التعرف على المشكلات الطاردة للكفاءات في بيئة الروضة يساهم في إمكانية تجنبها أو تخفيف آثارها.

ومن هنا تبرز أهمية الدراسة، إذ تسعى للكشف عن واقع المشكلات السائدة في بيئة الروضة والأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق المعلمة ومدى تأثيرها على احتمالية التسرب المهني، ووضع الحلول المناسبة لها. لقد سلطت الدراسات السابقة الضوء على المشكلات الوظيفية المهمة التي تتعرض لها المعلمة في رياض الأطفال بشكل مباشر أو على المدى البعيد، إلا أنها لم تتعرض إلى آثارها الجسيمة على احتمالية تسربها. وقد تضيف الدراسة الحالية في مجال الإدارة التربوية في إعادة تنظيم الهيكل الإداري والتوصيف الوظيفي وإيجاد وظائف مساندة للمعلمة، ولكليات الإعداد المهني لاستحداث تخصصات جديدة تساهم في تخفيف الأعباء عن المعلمة، ولدور الحكومي في سن التشريعات الكفيلة بتوفير الامتيازات الوظيفية وتعزيز الأمن الوظيفي، وللمختصين في مجال الصحة النفسية والبدنية في توفير بيئة العمل الملائمة لطبيعة المرأة وإمكاناتها، من أجل التقليل من ظاهرة التسرب. ولا توجد دراسة - في حدود علم الباحث - اهتمت بهذه التفاصيل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الضغوط المهنية في بيئة الروضة وتداعياتها:

تشير الدراسات إلى أن مهنة التدريس تعتبر إحدى أكثر المهن التي يعاني العاملون فيها لأعلى مستويات الضغط النفسي والقلق. ويأمل عدد كبير من العاملين بالتدريس بترك المهنة أو البحث عن وظيفة أقل ضغطاً، إذ أن الضغوط المرتبطة بالوظيفة قد تكون سبباً في بعض العلل البدنية والعقلية والنفسية التي تحد من جودة الأداء التدريسي وتدعو إلى ضعف الرضا الوظيفي والتغيب عن

العمل (Borg, 2003; Shonfeld, 2001). وقام Greathouse, Moyer & Rhodes- Offut (١٩٩٢) باستطلاع رأي ١٣٦ معلمة رياض أطفال حول العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، وخلصت إلى مجموعة من العوامل، أهمها: المشكلات مع الإدارة المدرسية، وعدم توافر الدعم الحكومي، وعدم تناسب مستوى الراتب مع أهمية المرحلة التعليمية، وعدم رغبة المعلمات في الاستمرار في المهنة في ظل الظروف المتدنية. ومن الأسباب أيضاً كثرة عدد الأطفال في الفصل الواحد، وعدم كفاية الوقت لتقديم الدروس كاملة، وعدم تعاون الزميلات المعلمات للتخطيط للأنشطة التعليمية، واختلاف المعلمات والإدارة المدرسية في آرائهن وفلسفتهم حول الطرق المناسبة للتدريس.

وقام Buchanan (٢٠٠٩) بمقابلة ٢٢ من المعلمات اللاتي تركن مهنة التدريس واتجهن لمهن أخرى، حيث أوضحن أن مهنة التدريس في الروضة تفتقد لوجود توصيف واضح لطبيعة المهنة ومتطلباتها، وأن العمل فيها لا ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي بل قد يمتد لساعات طويلة خارج الدوام الرسمي وعطلة نهاية الأسبوع. وأشارت المعلمات إلى أن المهن الأخرى تتطلب جهداً كبيراً ولكنها أقل قلقاً، أما مهنة التدريس فإن الجهد المبذول والعبء التدريسي والضغوط النفسية فيها أكثر. وأوصت الدراسة بأهمية النظر في تخفيف العبء الوظيفي عن المعلمات. وقام المركز الوطني للإحصاء التربوي في الولايات المتحدة (Luekens, Lyter & Fox, 2004) بدراسة مشابهة حول الأسباب التي تدفع المعلمين من جميع المراحل الدراسية إلى ترك المهنة أو الاتجاه لمهنة أخرى. وقد أظهرت النتائج الأسباب الآتية: البحث عن أمن وظيفي ومزايا مهنية ورواتب أفضل، وعدم القدرة على الانتقال لمراحل التعليم الأخرى والتخصصات المختلفة، وعدم الرضا عن الوظيفة، وعدم دعم الإدارة المدرسية والتربوية والمجتمع للمعلمين، وتقلص فرص النمو الوظيفي، وإكمال الدراسات العليا وتغيير المجال الوظيفي، وزيادة الأعباء الوظيفية، وعدم تقبل نظام تقييم المعلم، وظروف صحية، والحمل والولادة، وعدم الاقتناع بالاستمرار في التدريس كوظيفة دائمة.

وحول الضغوط النفسية التي تعانيها المعلمة في رياض الأطفال، أوضحت الدراسات إلى أنها قد ترجع إلى تحديها المتكرر في مقاومة المثبطات اليومية التي يفرضها النظام المدرسي. وقد ترجع الضغوط كذلك إلى صعوبة تحقيق التوازن بين الوظائف المتنوعة التي تضطلع بها المعلمة والأعباء الكبيرة الملقاة على عاتقها، وعدم الشعور بتقدير الإنجاز والجهد المبذول، وعدم وضوح متطلبات المهنة وغياب التوصيف الدقيق لها، والنظرة المتدنية للمهنة من قبل أولياء الأمور وصعوبة تكوين علاقات إيجابية معهم (Dinnidjan, 1982; Galinsky, 1986; Hyson, 1982).

وتلعب المشكلات الشائعة في المدارس دوراً في زيادة الضغوط النفسية للعاملين فيها. وقد بين عيسى (١٩٩٤) بأن أكثر المشكلات شيوعاً في رياض الأطفال بدولة الكويت هي ضعف الرواتب وكثافة الأطفال في الصف، وكثرة الأعباء الإضافية للمعلمة، وخدمات التوجيه الفني، وتجهيز الصف لجعله أكثر جاذبية، وعدم كفاءة المواد التعليمية المتاحة، وعدم إتاحة الفرصة للمعلمة لتسيير العمل في الروضة، وضعف الانسجام بين أعضاء الهيئة التدريسية. وفي دراسة مشابهة أعدها مجلس الأمة الكويتي حول دور المشكلات التعليمية السائدة في مدارس وزارة التربية وقد تؤدي إلى زيادة الضغوط، توصلت إلى تحديد المشكلات التالية: ازدحام الفصول في بعض المدارس وما تسببه من زيادة في جهد المعلم وتكليفه بأعمال إضافية، وتدني الأجور مقارنة بمتاعب المهنة، وعدم تقدير الكفاءات، وضعف عملية تقييم المعلم، وعدم تقدير الطلبة وأهاليهم للمعلمين بسبب اختلال منظومة القيم في المجتمع (سلامة والرامزي، ٢٠٠٩). وكذلك أشار تقرير إدارة التخطيط بوزارة التربية (٢٠٠٠) إلى أن أهم المشكلات التي تواجه العمل التربوي فيما يرتبط بالمعلم هي الأعباء الإدارية التي تثقل كاهله، ومشكلات عدم الوفاق التي يواجهها المعلم في التعامل مع المهنة ومع المجتمع المدرسي. إن تراكم هذه المشكلات قد يساهم بزيادة الضغوط على المعلمات وضعف الأداء الوظيفي واحتمالية التسرب من المهنة.

المتطلبات الحركية والصحية لمعلمة الروضة وتداعياتها

إن العمل في رياض الأطفال يتطلب من العاملين معرفة إمكانات جسم الإنسان في تحقيق الأنشطة البدنية التعليمية المختلفة. وكثيراً ما تقوم المعلمات بأنشطة ووظائف حركية دون الاعتبار لاستعداداتهن البدنية وإمكاناتهن الصحية، مما ينجم عنه بعض الإصابات والضغط الشائعة في بيئة الروضة (Gratz, Claffey, King, & Scheuer, 2002). ففي عام ١٩٨٣ تم إطلاق مشروع لدراسة قضايا العاملين في دور رعاية الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية (CCEP) Child Care Employee Project، واستطلاع رأي ٨٩ من المعلمين والإداريين في مؤسسات رعاية الأطفال حول إجراءات الصحة والسلامة المعمول بها. وأشارت الدراسة إلى أهمية دراسة المشاكل المرتبطة بالجهاز الحركي للمعلمين، حيث يقوم المعلمون بتحريك الأثاث الثقيل في الفصل، ويتعرضون لآلام الظهر بسبب رفع الأطفال، ويشكون من عدم وجود كراسي وأثاث يتناسب مع الكبار. وصرحت العينة بأن العمل مع الأطفال يسبب ضغطاً كبيراً، وأنهم قد يضطرون للعمل أثناء فترة مرضهم وذلك بسبب الأزمات المالية التي يمرون بها أو بسبب عدم وجود أشخاص يقومون بأدوارهم أثناء غيابهم (CCEP, 1983).

وقام ماركون وليبو (Markon & LeBeau, 1994) بتقويم ٥٤ مركزاً لرعاية الأطفال في مدينة كوبيك الكندية، وتوصلاً إلى أنه على الرغم من تنوع تصاميم المراكز الخاصة برعاية الأطفال إلا أنها تتشابه جميعاً في التصميم الذي يتلاءم وحاجات الأطفال فقط، دون الالتفات إلى الظروف والمتطلبات الخاصة بالكبار.

ولإلقاء الضوء على المشكلات الصحية التي تعاني منها المعلمات، قام McGrath & Huntington (٢٠٠٧) بتوثيق الحالة الصحية لـ ٢٤٨ من معلمات الحضانات ورياض الأطفال في نيوزيلندا. وبسؤال المعلمات عن المشكلات التي عانين منها خلال العام الدراسي المنصرم، أجبن بأنهن أصبن بالضعف البدني

العام مع نهاية اليوم الدراسي، ولآلام الظهر أو العمود الفقري والمفاصل والعضلات، وعانين من صعوبة في النوم والاستيقاظ صباحاً للعمل، وأرجعن أسباب هذه العلة إلى الضغوط التي يواجهنها بالعمل مع الأطفال. وأوضح ٩١ ٪ بأنهن حضرن إلى مقر أعمالهن رغم مرضهن في بعض الأحيان، وأرجعن ذلك إلى المسؤوليات الوظيفية المنوطة بهن وإلى غياب العوامل التي قد تخفف الضغط في العمل. وترى معلمات رياض الأطفال بأن العمل مع الأطفال يثير الضغوط النفسية وذلك بسبب ساعات العمل المباشر مع الأطفال وأعدادهم المتزايدة وزيادة العبء الوظيفي، والجلوس على الأرض أو على أثاث صغير خاص بالأطفال يومياً، ودفعهن للأثاث الثقيل. وقال البعض بأنهن قد حملن أثناء فترة عملهن، وتعرضن لإصابات مضرّة بالحمل، كآلام الظهر وارتفاع ضغط الدم وتسممه وفشل الحمل. وأشارت الدراسة إلى أن حالات التغيب عن العمل لدى معلمات رياض الأطفال أعلى من معلمات الحضانات، وغالباً ما كانت أسباب هذا الغياب راجعة لآلام الظهر والإعياء العام والصداع.

وبدراسة مسحية على إداريي ومعلمات دور رعاية الأطفال شملت جميع الولايات الأمريكية، رأى (Gratz & Claffey 1996) بأن المعلمات يقمن بأنشطة تتطلب مهارات عضلية كدفع الأجهزة الثقيلة وقطع الأثاث، والجلوس دوماً على أثاث صغير مخصص للأطفال، وتمضية أغلب الوقت خلال اليوم جلوساً على الأرض. واقرحت الدراسة ضرورة إيجاد مناخ مدرسي خاص يراعي الحاجات والمتطلبات البدنية الوظيفية للمعلمة بصورة عامةً والحامل على وجه الخصوص. وأوضحت الدراسة بأن الأعمال التي تتطلب جهداً حركياً تستلزم العمل وفقاً للتخصص، فالأنشطة الحركية تتطلب الدراية الكاملة بعلم الحركة (ergonomic) وإمكانات الجسم للمعلمة نفسها وللأطفال، وعدم كفاية بذل الجهد والقوة، وهذا ما يستلزم التخصص في المجال. وطالبت الدراسة بتزويد الروضة بأثاث يتناسب مع الكبار، والتعريف بأساليب التغلب على الممارسات التي تسبب إصابات العمل، وتوصيف المهنة بشكل واضح ودقيق كي تتعرف

المعلمة على الوظائف المطلوبة منها قبل الشروع فيها (Gratz, Claffey, King & Scheuer, 2002).

إن تكرار الأعمال التي تتطلب مهارات حركية وضغوطاً بدنية كحمل الأطفال أو رفعهم أو اللعب الداخلي والخارجي والجماعي وترتيب الفصول ودفع الأشياء والأدوات التعليمية وحملها، وتحريك أثاث الفصل يعتبر من أسباب الآلام المرتبطة بإصابات العمود الفقري. وقام Ono, Imaeda, Shimaoka, Hiruta, Hattori, Ando, Hori & Tatsumi (2002) بالعمل بين صفوف المعلمات في دور رعاية الأطفال في اليابان، وشملت الدراسة ١٤٣٨ معلمة يعملن مع أطفال تتراوح أعمارهم بين عام واحد إلى خمسة أعوام. وتوصلت الدراسة إلى أن آلام الرقبة والكتف انتشرت بنسبة ٣٥٪ للمعلمات المسؤولات عن الأطفال ذوي الأعمار ٤ و ٥ سنوات، مقارنة بـ ٢٩٪ للمعلمات المسؤولات عن الأطفال الأقل عمراً، وأن آلام الرقبة والكتفين لدى المعلمات تزداد طردياً مع سنوات العمل مع الأطفال البالغة أعمارهم ٤-٥ سنوات بعد العام السابع من العمل من ٣٦٪ إلى ٤٤٪، بعد أن كانت ٣٤٪ خلال الأعوام الثلاثة الأولى من العمل. أما بالنسبة لآلام الذراع فإن نسبة الآلام ترتفع في العام الثالث من ٢,٥٪ إلى ١٢,٥٪ لما بعد العام الثالث إلى الثامن من العمل، ولكنها تحافظ على نفس مستوى الألم مهما طالت مدة العمل. وأشارت المستجيبات إلى أن العمل مع الأطفال يتطلب جهداً كبيراً، وأنهن لا يستطعن الراحة لأكثر من ٣٠ دقيقة في اليوم، ويضطرون لرفع أوزان ثقيلة تتجاوز ٢٠ كيلوجراماً (كالأطفال أو الأشياء) كل يوم. وخلصت الدراسة إلى أن نسبة الآلام المتراكمة تؤثر بشكل سلبي على العمود الفقري وتعمل في نمو الأمراض المزمنة.

واتفقت الدراسات السابقة على أن مهنة التدريس في رياض الأطفال تعتبر من المهن الشاقة التي قد تسبب ضغوطاً نفسية وبدنية كبيرة للعاملين فيها، وأنها تفتقر إلى التخصص والتوصيف الواضح لطبيعة الأعمال المطلوبة. إذ تتجاوز مهام المعلمة عملية التدريس إلى القيام بأدوار فنية وإدارية قد لا

تمت إلى المهنة بصلة، وقد تكون السبب لكثير من الضغوط التي تواجه المعلمة بعد انخراطها في المهنة وعدم توقعها أو الاستعداد لها مهنيًا.

وركزت معظم الدراسات على المواضيع المرتبطة بالضغوط المهنية والنفسية والمشكلات الفنية والتدريسية التي تعاني منها المعلمات في مرحلة رياض الأطفال بصورة عامة، والتي تختلف إلى حد كبير عن جميع المهن التي تقوم بها المرأة، ولم تتطرق للتفاصيل الدقيقة لضغوط المهنة. واكتفت أكثر الدراسات بتحديد بعض المشكلات دون التطرق لتفاصيل الأعباء الوظيفية التي غالباً ما تكون غير معلومة للتربويين (بسبب غياب التوصيف الوظيفي للمهنة)، أو إيجاد الحلول الملائمة لها. أما الدراسات المرتبطة بالمتطلبات الحركية للمهنة فقد أشارت إلى الآثار السلبية على الصحة العامة للمعلمة دون الخوض في تأثيرها على التسرب من المهنة. وفيما يختص بالأسباب الداعية لترك المهنة، فقد قدمت الدراسات عرضاً مختصراً للمشكلات الموجودة في المدارس، ولكنها لم تقدم تفصيلاً دقيقاً لكل المشكلات المتشعبة في الروضة وتأثيرها على احتمالية التسرب. إن الدراسات السابقة لم تقدم - حسب علم الباحث - تفاصيل دقيقة لنوعية الأنشطة والوظائف اليومية والمشكلات السائدة ومستوى تأثير كل منها على احتمالية التسرب من المهنة. إضافة إلى عدم وجود دراسات كافية تسعى إلى إيجاد حلول عملية مناسبة لهذه المشكلات أو التخفيف من آثارها السلبية وإيقاف الهدر للكفاءات والتسرب من مهنة التدريس في الروضة.

ومن هنا تظهر الحاجة إلى دراسة ميدانية لكشف هذه المشكلات والأعباء الوظيفية من جوانبها المتعددة وإثرائها والتحقق من مدى تأثيرها على احتمالية التسرب من المهنة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال

في دولة الكويت خلال العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١، ويبلغ عددهم (٥٢٧٧) ويعملون في (٢٠٠) روضة، حسب إحصائية إدارة التخطيط في وزارة التربية.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على (٣٠٠) معلمة، بنسبة (٥,٦٤%) من المجتمع الأصلي، تم اختيارهن من ثلاث مناطق تعليمية هي: العاصمة (٦٥ معلمة)، وحولي (١٧٦ معلمة)، والفروانية (٥٩ معلمة). تم اختيار هذه المناطق التعليمية بطريقة عشوائية بسيطة، ثم انتقاء المدارس من المناطق التعليمية الثلاث بطريقة عنقودية، واختيار جميع المعلمات من المدرسة التي وقع عليها الاختيار. وأخيراً تم توزيع العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية في ثلاث فئات كما يظهر في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة ونسبتهم حسب سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	العدد	النسبة
١ - ٤ سنوات	١١٠	٣٦,٧%
٥ - ٩ سنوات	٩٧	٣٢,٣%
١٠ سنوات - فأكثر	٩١	٣٠,٣%
المجموع*	٢٩٨	٩٩,٣%

❖ هناك حالتان لم توضحا عدد سنوات الخبرة التدريسية

أداة الدراسة: للإجابة على أسئلة الدراسة، تم تصميم استبيان لقياس رأي المعلمات حول تأثير المشكلات السائدة في رياض الأطفال والأعباء الوظيفية التي يقمن بها على احتمالية تسربهن من المهنة، والتعديلات التي يمكن أن تقلل من التسرب. ولتحقيق ذلك، قام الباحث بالإطلاع على نوعية المشكلات السائدة في بيئة الروضة في الدراسات السابقة ثم بإجراء دراسة استطلاعية ضمت ٥٠ من معلمات الروضة، وكان ١٥ منهن ممن التحقن ببرامج الماجستير في كلية التربية، لاستطلاع آرائهن حول الموضوع وتفصيلاته الدقيقة، إلى أن تم التوصل

إلى المحاور والبنود التي تظهر في المقياس التالي. ويشتمل المقياس على ١٠٨ بنود تقيس ستة محاور أساسية هي:

- المحور الأول: المشكلات المالية التي تؤدي إلى التسرب، ويشتمل على ٧ بنود.
- المحور الثاني: المشكلات المرتبطة بنظرة المجتمع للمهنة وتؤدي إلى التسرب، ويشتمل على ٧ بنود.
- المحور الثالث: المشكلات الصحية (بدنية/ نفسية) التي تؤدي للتسرب، ويشتمل على ٢٣ بنوداً.
- المحور الرابع: المشكلات الإدارية التي تؤدي إلى التسرب، ويشتمل على ٢٤ بنوداً.
- المحور الخامس: الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمة التي قد تؤدي إلى التسرب، ويشتمل على ١٨ بنوداً.
- المحور السادس: التعديلات التي تساهم في تقليل التسرب من المهنة، ويشتمل على ٢٩ بنوداً.

واستخدم المقياس بطريقة ليكرت (Likert) بأربعة خيارات (أثر المشكلات على التسرب: لا تؤثر، قليل، متوسط، كبير)، ودور التعديلات في تقليل التسرب: ليس لها دور، قليل، متوسط، كبير).

صدق الأداة: للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على أربعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وخمس معلمات يدرسن الماجستير في السنة النهائية لإبداء آرائهم حول ارتباط البنود بمحاورها، وصياغتها اللغوية. واتفق المحكمون على مناسبة الأداة لقياس ما أعدت له.

الثبات: تم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور المقياس لجميع أفراد العينة، حيث كانت قيم هذه المعاملات على النحو التالي: المحور الأول (٠,٨٩)، المحور الثاني (٠,٨٦)، المحور الثالث (٠,٩٥)، المحور الرابع (٠,٩٦)، المحور الخامس (٠,٩٤)، المحور السادس (٠,٩٧).

الأساليب الإحصائية

ولتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرار، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق بين فئات الخبرة التدريسية.

نتائج الدراسة

أولاً - أثر كل من المشكلات المالية والاجتماعية والصحية والادارية في تسرب معلمات الروضة من المهنة :

تم سؤال أفراد العينة عن رأيهم في التسرب من المهنة، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

النسب المئوية لرأي أفراد العينة حول ترك المهنة

العبارة	كثيراً %	أحياناً %	لا أفكر أبداً %
هل تفكرين بترك المهنة إذا سنحت لك الفرصة ؟	٤٩,٥	٣٨,١	١٢,٤
هل تفكرين بالانتقال لمهنة أخرى ؟	٥١,٢	٣٧,١	١١,٧
هل تفكرين للاتجاه لمهنة أخرى حتى لو كانت براتب شهري أقل ؟	٣٣,٢	٤١,٦	٢٥,٢

حيث يشير ٤٩,٥ % من المعلمات بأنهن يفكرن كثيراً بترك المهنة إذا سنحت لهن الفرصة، في حين ٣٨,١ % منهن يفكرن بذلك أحياناً. ويرى ١٢,٤ % بأنهن يفكرن كثيراً بالانتقال لمهنة أخرى، حتى لو كانت براتب شهري أقل (٣٣,٢ % كثيراً، و ٤١,٦ % أحياناً).

ويمكن التعرف على المشكلات التي تؤدي إلى التسرب من خلال النتائج التالية:

- مشكلات مالية:

جدول رقم (٣)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات المالية
على احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٤١,٨	٢٧,١	١٢,٧	١٨,٤	صرف مبالغ كبيرة من الراتب لشراء الوسائل التعليمية
٣٨,٧	٢٥,٣	٢٠,٣	١٥,٧	إنفاق جزء من الراتب لتزيين وتجهيز الفصل
٢٦,٥	٢٧,٩	٢٥,٥	٢٠,١	استقطاع جزء من الراتب للخدمات المدرسية
٥٤,٢	٢٢,٢	١٦,٢	٧,٤	ضعف الحوافز المالية مقارنة بالمسؤولية الكبيرة المطلوبة
٥٤,٥	٢٣,٩	١٥,٥	٦,١	عدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول
٤٢	٢٣,١	١٦,٩	١٨	إحضار الهدايا للأطفال من حسابي الخاص لمكافأتهم على الاشتراك في الأنشطة
٥٨,٢	٢٢,٦	١١,٤	٧,٧	توجد مهن أخرى ذات مزايا أو مرتب أعلى من مهنة معلمة الروضة

يشير الجدول رقم (٣) إلى رأي المعلمات حول المشكلات المالية التي تؤثر على احتمالية التسرب من المهنة (بصورة متوسطة وكبيرة)، وهي: عدم مناسبة الراتب مع الجهد المبذول (٧٨,٤٪) والمسؤولية المطلوبة (٧٦,٤٪)، وإنفاق جزء كبير من الراتب لتجهيز الفصل (٦٤٪)، وشراء الوسائل التعليمية (٦٨,٩٪) والهدايا للأطفال (٦٥,١٪) والخدمات المدرسية (٥٤,٤٪)، ووجود مهن أخرى ذات مزايا مالية أعلى من هذه المهنة (٨٠,٨٪).

- نظرة المجتمع للمهنة:

جدول رقم (٤)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير نظرة المجتمع لمهنة معلمة الروضة على احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٣٤,٦	٢٨,٨	٢٢	١٤,٦	الشعور بانتشار المحسوبية والتجمعات والشللية في الروضة
٤٣,٧	٢٥,٧	٢١,٣	٩,٣	ضياع هيبة المعلمة
٣٩,٥	٢٩,١	١٧,٩	١٣,٥	الشعور بتدني المكانة الاجتماعية للمهنة
٥٢	٢٥	١٣,٧	٩,٣	نظرة المجتمع على أن المعلمة حاضنة للأطفال إلى أن ينتهي أهلهم من أعمالهم
٣٥,٧	٣١	٢٢,٤	١٠,٩	تسلط أولياء الأمور بسبب عدم مجازاة المعلمة لهم
٢٤,٢	٢٤,٢	٣٨,٦	١٣,١	تعرض المعلمة للإهانة أو الشتائم من قبل أولياء الأمور
٣٣	٣٠,٧	٢٧,٣	٩,٠	غياب التقدير من بعض أولياء الأمور

وحول النظرة الاجتماعية لمهنة معلمة الروضة (جدول رقم ٤)، فیری ٧٧٪ من المعلمات بأن نظرة أولياء الأمور لهن كحاضنات للأطفال أثناء فترة عملهن، وتسلط أولياء الأمور عليهن (٦٦,٨٪)، وغياب التقدير لهن (٦٣,٧٪)، وإهانتهم (٤٨,٤٪)، وتعرضهن للشتائم من قبل أولياء الأمور (٤٨,٤٪)، وضياع هيبتهن (٦٩,٤٪)، وانتشار التجمعات الشللية في الروضة (٦٣,٤٪)، وتدني مكانة المهنة اجتماعياً (٦٨,٦٪)، يساهم بشكل يتراوح بين المتوسط والكبير في احتمالية التسرب من المهنة.

- مشكلات صحية (بدنية - نفسية):

يتبين من الجدول رقم (٥) وجود بعض المشكلات الصحية التي قد لا تلقى اهتماماً ورعاية من المختصين. وتنقسم المشكلات الصحية التي تؤثر على احتمالية تسرب المعلمات من المهنة إلى نوعين: مشكلات صحة بدنية، وصحة نفسية.

جدول رقم (٥)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات الصحية (النفسية/ البدنية) على احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٣٢,٦	٢٥,٥	٢٥,٨	١٦,١	عدم مراعاة الوظيفة لظروف وطبيعة تكوين المرأة
٥٨	١٩,٣	١٣,٧	٩	المهنة شاقة وتحتاج إلى جهد كبير
٥٩,٥	٢٠,٧	١٤,٤	٥,٤	الضغط والإرهاق النفسي
٢٧,٧	٤١,٩	٢١,٦	٨,٨	عدم وجود فترة للاستراحة خلال اليوم الدراسي
٤٩,٧	٢٥,٢	١٧,٣	٧,٨	يجب على المعلمة أن لا تظهر تعبها أو ضيقها
٤١,٤	٢٥,٩	١٥,٨	١٦,٨	تواجد المعلمة مع نفس الأطفال طوال اليوم قد يسبب لها الملل
٣٦	٢٧,٩	٢٦,٦	٩,٤	عدم وجود مرشدة نفسية لعلاج مشكلات الأطفال
٥٢,٧	٢٣,٣	١٦,٦	٧,٤	تتأثر الحياة الاجتماعية الشخصية للمعلمة بضغط المهنة
٤٩,٥	٢٦,٣	١٣,٥	١٠,٨	عدم قدرتي على متابعة أسرتي بسبب متاعب العمل
٥٥,٩	٢١	١٣	٩	الانشغال بأعداد الأعمال المدرسية في المنزل على حساب الراحة
٥٠,٢	٢٧,٣	١٥,٥	٧,١	استحواذ الأنشطة التي تعدها المعلمة على وقتها بالكامل
٣١,٤	٣٠,١	٢٨,٨	١٢,٧	انتقال الأمراض بشكل سريع بين الأطفال وقد ينتقل للمعلمة
٤١,٨	٣٢,٧	١٦,٥	٩,١	الوقوف على القدمين طوال اليوم المدرسي
٣٢,٥	٢٨,١	٢٤,١	١٥,٣	تحريك الأثاث الثقيل في الفصل

تابع/ جدول رقم (٥)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات الصحية (النفسية/ البدنية) على احتمالية التسرب من المهنة

المشكلة	أثرها على التسرب %			
	لا تؤثر	قليل	متوسط	كبير
الاضطرار للعمل خلال فترة الإرهاق البدني	٩,٤	١٦,٥	٢٦,٦	٤٧,٥
التعرض لآلام الظهر بسبب رفع الأطفال	١٣,١	٢٧,٣	٢٥,٦	٣٤
عدم وجود كراسي تناسب الكبار (الجلوس على أثاث صغير)	٨,١	١٤,٥	١٧,٢	٦٠,١
الجلوس على الأرض يومياً	١٠,٤	١٨,٤	٢٤,٤	٤٦,٨
آلام الرأس والصداع	٧,٧	١٣,٤	٢٥,٢	٥٣,٧
آلام المفاصل والعضلات	٩,٧	١٤,٨	٢٦,٥	٤٩
آلام الرقبة والكتف	١٠,٤	١٥,٤	٢٤,٧	٤٩,٥
القيام بأنشطة تتطلب مهارات عضلية	١٠,١	١٧,١	٣٠,٩	٤١,٩
الركل والدفع من الأطفال وإصابة المعلمة الحامل	١٠,٤	١٩,١	٢٤,٥	٤٦٧

ويظهر الجدول أن بعض المشكلات الصحية البدنية التالية تلعب دوراً يتراوح بين المتوسط والكبير في احتمالية التسرب من المهنة، حيث يرى ٧٧,٣٪ من المعلمات بأن المهنة شاقة وتحتاج إلى جهد كبير، واستحوذت الأنشطة التي تعدها المعلمة على وقتها بالكامل (٧٧,٥٪)، والاضطرار للعمل خلال فترة الإرهاق البدني (٧٤,١٪)، وعدم وجود فترة للاستراحة خلال اليوم الدراسي (٦٩,٦٪)، والانشغال بإعداد الأعمال المدرسية في المنزل على حساب الراحة (٧٦,٩٪). وتتطلب المهنة الوقوف على القدمين طوال اليوم المدرسي (٧٤,٥٪)، والقيام بأنشطة تتطلب مهارات عضلية (٧٢,٨٪)، وتحريك الأثاث الثقيل في الفصل (٦٠,٦٪). وتتعرض المعلمة كذلك لآلام الظهر بسبب رفع الأطفال (٥٩,٦٪)، وآلام الرأس والصداع (٧٨,٩٪)، وآلام المفاصل والعضلات

(٧٥,٥)٪، وآلام الرقبة والكتف (٧٤,٢)٪، والركل والدفع من قبل الأطفال وإصابة المعلمة الحامل (٧٠,٥)٪، والجلوس على الأرض يومياً (٧١,٢)٪، وعلى أثاث صغير لا يناسب الكبار (٧١,٢)٪، وانتقال الأمراض من الأطفال إلى المعلمة (٦١,٥)٪.

أما المشكلات المرتبطة بالصحة النفسية، فيرى ٨٠,٢٪ من المعلمات بأن الضغط والإرهاق النفسي، وتأثير ضغوط المهنة على الحياة الاجتماعية الشخصية (٧٦)٪، وعدم القدرة على متابعة الأسرة بسبب متاعب العمل (٧٥,٨)٪، وعدم السماح للمعلمة بإظهار تعبها أو ضيقها (٧٤,٩)٪، والملل بسبب تواجدها مع نفس الأطفال طوال اليوم (٦٧,٣)٪، وعدم مراعاة الوظيفة لظروف وطبيعة تكوين المرأة (٥٨,١)٪، وعدم وجود مرشدة نفسية لعلاج مشكلات الأطفال (٦٣,٩)٪، لها آثار تتراوح بين المتوسط والكبير على احتمالية التسرب من المهنة.

- مشكلات إدارية:

تم تقسيم المشكلات الإدارية التي لها تأثير على احتمالية التسرب من المهنة إلى مشكلات ترتبط بالإدارة المدرسية والتوجيه الفني وطبيعة الاختصاص للمرحلة التدريسية (جدول رقم ٦).

جدول رقم (٦)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات الإدارية على احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٢٦,٢	٢٣,٥	٢٧,٩	٢٢,٥	تكليف المعلمة بأعمال خارجية خاصة بالإدارة
٣٨,١	٢٧,٨	٢٠,٤	١٣,٧	من الصعب الحصول على تقدير عالي في التقرير السنوي مقارنة بالمراحل التعليمية
٤٨,٥	٢٢,٦	٢٠,٥	٨,٤	عدم قبول اعتراض المعلمة، وإلا سوف يكتب بالتقرير بأنها غير متعاونة

تابع/ جدول رقم (٦)
النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات الإدارية على
احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٤٥	٢٧,٢	١٩,٨	٨,١	غياب المعلمة عن العمل (بعذر أو بدون عذر) يلغى تفانيها وإنجازها
٤١,١	٢٧,٩	١٨,٢	١٢,٨	المعلمة الحامل تحصل على تقدير أقل ويقع عليها لوم كبير
٤٧	٢٥	١٥,٩	١٢,٢	اهتمام الإدارة بالشكليات لإرضاء المنطقة التعليمية
٣٤,٧	٢٥,٦	٢٣,٢	١٦,٥	تصيد الإدارة لأي تأخر عن الدوام
٣٢,٧	٢٨,٦	٢٤,٦	١٤,١	تسلط الإدارة في انتقاداتها وأوامرها
٣٦,٢	٢٨,٢	٢١,١	١٤,٤	عدم اطلاع المعلمة على حقوقها وواجباتها
٤٢,١	٢٣,٩	٢٠,٢	١٣,٨	عدم وجود توصيف واضح لطبيعة المهنة
٥٦,٣	١٩,٣	١٥,٩	٨,١	تقليص فرص الترقى الوظيفي للمعلمة
٤٣,٣	٣١,٢	١٧,٨	٧,٧	فقدان العدالة في تقدير المعلمة من قبل التوجيه
٤٥	٢٧,٥	١٧,٤	١٠,١	بأخذ التوجيه انطباعاً عن المعلمة بناءً على رأي الإدارة
٤٣	٢٨,٥	٢١,١	٧,٤	قيام الموجهة الفنية بتسيير الأمور وفق رأيها دون مراعاة لرأي المعلمة
٤٨,٧	٢٢,٥	٢٢,١	٦,٧	تقييد التوجيه الفني للمعلمة بقوانين تقلل من حرية الإبداع
٣٨,٧	١٦,٥	٢٧,٦	١٧,٢	عدم وجود مكان خاص للمعلمة في الروضة (للاستراحة أو مخزن للوسائل)
٣٠,١	٢٥,٧	٢٩,١	١٥,٢	عدم عقد دورات تدريبية لتطوير المعلمة
٣٥,٤	٢٦,٩	٢٣,٢	١٤,٥	جهل الإدارة بالحاجات الفعلية للطفل والتركيز على أمور ثانوية

تابع/ جدول رقم (٦)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير المشكلات الإدارية على
احتمالية التسرب من المهنة

أثرها على التسرب %				المشكلة
كبير	متوسط	قليل	لا تؤثر	
٣٥,٦	٢٥,٢	٢٣,٨	١٥,٤	عدم إعطاء المعلمة الفرصة لإظهار شخصيتها كمعلمة
٤٧,٨	٢١,٥	٢٠,٥	١٠,١	عدم وجود منهج تدريسي محدد
٤٢,٨	٢٧,٣	١٦,٥	١٣,٥	عدم استقرار الجدول الدراسي للمعلمة
٥٥	٢٢,٥	١٤,٤	٨,١	عدم السماح لمعلمة الروضة الحق بتغيير مجال عملها
٥٧,٢	٢١,٢	١٣,١	٨,٤	عدم السماح لمعلمة الروضة للانتقال للتدريس في المراحل التعليمية المختلفة
٥٧,٥	١٩,٧	١٤	٨,٧	الاختلاف الكبير بين الإعداد المهني للمعلمة في الجامعة وما تقوم به في الروضة

وتساهم بعض الأساليب التي تقوم بها إدارة الروضة بدور يتراوح بين المتوسط والكبير في احتمالية التسرب، ومن هذه الأساليب: تسلطها في أوامرها وانتقاداتها (٦١,٣٪)، وعدم اطلاع المعلمة على حقوقها وواجباتها (٦٤,٤٪)، وعدم إعطاء الفرصة للمعلمة لإظهار شخصيتها (٦٠,٨٪)، وعدم قبول اعتراضها (٧١,١٪)، وتصيدها لأي تأخير للمعلمة (٦٠,٣٪)، ولوم المعلمة الحامل أو نقص تقديرها (٦٩٪)، وإلغاء إنجاز المعلمة بسبب غيابها وإن كان بعذر (٧٢,٢٪)، وتكليفها بأعمال خارجية خاصة بالإدارة (٤٩,٧٪)، وعدم استقرار الجدول الدراسي للمعلمة (٧٠,١٪)، وعدم وجود مكان خاص للمعلمة في الروضة (مخزن وسائل أو غرفة للاستراحة) (٥٥,٢٪)، واهتمام الإدارة بالشكليات لإرضاء المنطقة التعليمية (٧٢٪)، وجهلها بالحاجات الفعلية للطفل والتركيز على أمور ثانوية (٦٢,٣٪).

وحول المشكلات الإدارية المرتبطة بالتوجيه الفني، فيرى ٧٤,٥٪ بأن

فقدان العدالة في تقدير المعلمة من الموجهة، وأخذها انطباعاً عن المعلمة بناء على رأي الإدارة (٥, ٧٢٪)، وتسيير الأمور وفقاً لرأي الموجهة دون مراعاة لرأي المعلمة (٥, ٧١٪)، وتقييدها للمعلمة بقوانين تقلل من حرية الإبداع (٢, ٧١٪)، هي أسباب تؤثر في احتمالية التسرب بشكل متوسط وكبير.

وفيما يرتبط بالطبيعة التي تختص بها وظيفة معلمة الروضة، فيرى ٢, ٧٧٪ من أفراد العينة بأن الاختلاف الكبير بين الإعداد المهني للمعلمة أثناء الدراسة الجامعية وما تقوم به في الروضة، وعدم القدرة على الانتقال للتدريس في المراحل التعليمية المختلفة (٤, ٧٨٪)، أو تغيير مجال العمل (٥, ٧٧٪)، وعدم وجود توصيف واضح لطبيعة المهنة (٦٦٪)، وعدم وجود منهج تدريسي محدد (٣, ٦٩٪)، وعدم وجود دورات تدريبية للتطوير (٨, ٥٥٪)، وتقليل فرص الترقى الوظيفي (٦, ٧٥٪)، وصعوبة الحصول على تقدير عالٍ في التقرير السنوي (٩, ٦٥٪)، يعتبر من الأسباب التي تؤثر بشكل متوسط وكبير في احتمالية التسرب من المهنة.

ثانياً - هل يختلف أثر كل من المشكلات المالية والاجتماعية والصحية والإدارية في التسرب باختلاف سنوات الخبرة للمعلمات؟

يشير الجدول رقم (٧) إلى الفروق بين آراء المعلمات من جميع فئات الخبرة التدريسية على محاور المشكلات المالية والاجتماعية والصحية والإدارية في تأثيرها في التسرب من المهنة.

جدول رقم (٧)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة على بنود محاور المشكلات المالية والاجتماعية والصحية والإدارية

الانحراف المعياري	المتوسط	فئة الخبرة	المشكلة
٥,٦٦	٢١,٣٨	١-٤ سنوات	مالية
٥,٨٨	١٩,٨٠	٥-٩ سنوات	
٥,٧٠	٢١,٧٩	١٠ سنوات فأكثر	

جدول رقم (٧)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة على بنود محاور المشكلات
المالية والاجتماعية والصحية والإدارية

الانحراف المعياري	المتوسط	فئة الخبرة	المشكلة
٥,٠٦	٢٠,٥١	٤-١ سنوات	اجتماعية
٥,٤٣	١٩,٨٨	٩-٥ سنوات	
٥,٦٦	٢٠,٤٧	١٠ سنوات فأكثر	
١٥,٥٠	٧٠,٩٤	٤-١ سنوات	صحية
١٦,٣٦	٦٨,٩٤	٩-٥ سنوات	
١٧,٧١	٧٠,٦٤	١٠ سنوات فأكثر	
١٧,٣٠	٧٢,٤٦	٤-١ سنوات	إدارية
١٧,٧٤	٦٩,٣٨	٩-٥ سنوات	
٢٠,٧٩	٧١,٥١	١٠ سنوات فأكثر	

وللتحقق من مستوى دلالة الفروق احصائياً، تم تحليل التباين للفروق بين مستوى تأثير المشكلات الأربع (المالية، الاجتماعية، الصحية، الإدارية) كما تراها المعلمات من فئات سنوات الخبرات التدريسية الثلاث على احتمالية التسرب من المهنة، وهي كالتالي:

أ- مشكلات مالية:

يشير الجدول رقم (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير المشكلات المالية على متغير سنوات الخبرة التدريسية. أي أن درجة تأثير المشكلات المالية في احتمالية التسرب من المهنة متشابهة بين المعلمات دون الاعتبار لسنوات عملهن.

جدول رقم (٨)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول تأثير المشكلات المالية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات داخل المجموعات	٢١١,٧١٢ ٩٧٥٦,٢٧٥	٢ ٢٩٥	١٠٥,٨٥٦ ٣٣,٠٧٢	٣,٢٠١	,٠٥٢

ب - مشكلات اجتماعية:

تم حساب الفرق بين رأي أفراد العينة حول تأثير الأسباب المرتبطة بنظرة المجتمع على احتمالية التسرب وفقاً لمتغير الخبرة التدريسية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (جدول رقم ٩). فالمعلمات من جميع سنوات الخبرة لديهم آراء متقاربة حول مستوى تأثير النظرة الاجتماعية على احتمالية التسرب من المهنة.

جدول رقم (٩)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول تأثير نظرة المجتمع وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات داخل المجموعات	٢٤,٥٢٢ ٨٥١٣,٨٩٨	٢ ٢٩٥	١٢,٢٦١ ٢٨,٨٦١	,٤٢٥	,٦٥٤

ج - مشكلات صحية:

وكذلك تم استخدام تحليل التباين لمعرفة الفرق في رأي أفراد العينة حول المشكلات الصحية البدنية والنفسية التي تؤثر في احتمالية التسرب من المهنة. ويظهر الجدول رقم (١٠) عدم وجود أية فروق بين فئات سنوات الخبرة

التدريسية، بمعنى أن مستوى تأثير المشكلات الصحية على التسرب لا تختلف بين من التحقوا بالمهنة حديثاً أو أمضوا سنوات أطول.

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول تأثير المشكلات الصحية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات داخل المجموعات	٢٣١,٣٥١ ٨٠١٤٥,١٦٢	٢ ٢٩٥	١١٥,٦٧٦ ٢٧١,٦٧٩	٤٢٦, ٦٥٤,	

د - مشكلات إدارية:

وأخيراً، تم حساب تحليل التباين لمعرفة الفروق بين أفراد العينة حول مستوى أثر المشكلات الإدارية على احتمالية التسرب وفقاً لسنوات التدريس. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من ذوي السنوات التدريسية المختلفة حول المشكلات الإدارية (جدول رقم ١١).

جدول رقم (١١)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول تأثير المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات داخل المجموعات	٥٠٥,٣٠٥ ١٠١٧٤٤,٩٦	٢ ٢٩٥	٢٥٢,٦٥٣ ٣٤٤,٨٩٨	٧٣٣, ٤٨٢,	

ثالثاً - أثر الأعباء الوظيفية التي تقوم بها معلمات الروضة في التسرب من المهنة:

إن عدم وجود توصيف واضح لطبيعة مهنة معلمة الروضة قد يلعب دوراً سلبياً على أداء المعلمة وتوقعاتها. فكثير من الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمة قد لا تمت للإعداد المهني أو النشاط التدريسي بصفة (جدول رقم ١٢).

جدول رقم (١٢)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمة على احتمالية التسرب من المهنة

أثره على التسرب %				العبء الوظيفي
كبير	متوسط	قليل	لايؤثر	
٦٠,٢	١٣,٧	١٠,٧	١٥,٤	تعدد الأعباء التدريسية (حلقات، نشاط صفي، أركان، لاصفي)
٦١,٩	١٧,٤	١٣	٧,٧	مطالبة المعلمة أن تكون ناجحة في تدريس جميع المجالات (الاجتماعية، الإنسانية، العلمية، الفنية، الجمالية، الفناء، التمثيل، التصميم، الاستعراض، الكمبيوتر)
٦١,٢	١٤,٤	١٥,٤	٩	تدريس اللغة الإنجليزية، وقد لا تجيد المعلمة الكتابة والمحادثة
٥١,٥	٢٢,١	٢٤,٨	١١,٦	تكليف المعلمة للقيام بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية
٤٨	٢٦,٢	١٤,٨	١١,١	النشاط الصباحي يتطلب من المعلمة جهداً كبيراً
٥٥,٦	٢٠,٥	١٣,١	١٠,٨	جهد المناوبة كبير(نصف ساعة قبل الدوام وأثناء الفرض وبعد الدوام بنصف ساعة)
٣٣,٦	٢٢,٧	٢٧,٥	١٦,٣	إدخال الأطفال لدورة المياه وغسلهم أحياناً
٣٢	٢٦,٦	٢٦,٦	١٤,٨	تكليف المعلمة بأعمال إدارية تطلبها المشرفة الفنية أو الإدارة المدرسية
٢٢,٩	١٩,٥	٢٩,٦	٢٧,٩	تقديم الهدايا الإجبارية لإدارة الروضة في المناسبات
٣٧,٧	٢٥,٩	١٧,٨	١٨,٥	الإلحاح الدائم لبذل المزيد لإرضاء الإدارة
٢٥,٧	٢٥,٣	٢٦	٢٣	القيام بصبغ الصف في كثير من الأحيان
٦٢,٦	١٩,٢	١٠,٨	٧,٤	القيام بدور معلمة التربية الحركية للنشاط الحركي
٥٧,٢	٢١,١	١٣	٨,٧	القيام بدور معلمة التربية الفنية لنشاط الرسم

تابع/ جدول رقم (١٢)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول مستوى تأثير الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمة على احتمالية التسرب من المهنة

أثره على التسرب %				العبء الوظيفي
كبير	متوسط	قليل	لايؤثر	
٥٦,٦	١٩,٩	١٦,٥	٧,١	مراقبة الأطفال أثناء لعبهم في الساحة أو الانصراف أو في دورات المياه
٥١	٢١,٥	١٥,١	١٢,٤	إلزام معلمتين في الفصل خلال فترة الأركان مع كفاية إحداهن
٤٢,٦	٢٥	٢٠,٣	١٢,٢	الإعداد والتركيز على والمهرجانات على حساب الفترات الدراسية
٤٤,٦	٢٤,٨	١٧,٨	١٢,٨	تركيز الفعاليات المدرسية على الرقص والغناء
٥٥,٤	٢٠,٨	١٣,١	١٠,٧	أثناء فراغ المعلمة يتم تكليفها بحصة احتياط

إذ يرى ٧٦,٥% بأن مراقبة الأطفال أثناء لعبهم في الساحة أو الانصراف أو في دورات المياه، والمناوبة قبل الدوام وبعده وأثناء الفرض (٧٦,١%)، والتكليف بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية (٦٣,٦%)، وتقديم الهدايا الإجبارية لإدارة الروضة في المناسبات (٤٢,٤%)، والاضطرار لإدخال الأطفال لدورة المياه وغسلهم (٥٦,٣%)، والقيام بصبغ الصف (٥١%)، والإعداد والتركيز على المهرجانات على حساب الفترات الدراسية (٦٧,٦%)، والنشاط الصباحي (٧٤,٢%)، وتركيز الفعاليات على الرقص والغناء (٦٩,٤%) بأنها وظائف ذات تأثير يتراوح بين المتوسط والكبير على التسرب من المهنة.

وحول الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمة، فإن هناك تنوعاً كبيراً في الوظائف التي قد تؤثر بشكل متوسط وكبير في التسرب، كتعدد الأعباء التدريسية (٧٣,٩%)، ومطالبة المعلمة بتدريس جميع المجالات الاجتماعية والإنسانية والعلمية والفنية والجمالية والغناء والتمثيل والتصميم والاستعراض والكمبيوتر (٧٩,٣%)، واللغة الإنجليزية (٧٨,٦%)، والتربية الحركية (٨١,٨%)، والتربية الفنية (٧٨,٣%)، والتكليف بحصص الاحتياط (٧٦,٢%)، وإلزام معلمتين في الفصل خلال فترة الأركان مع كفاية إحداهن (٧٢,٥%).

رابعاً - هل يختلف أثر الأعباء الوظيفية في تسرب المعلمات من المهنة باختلاف سنوات الخبرة؟

يشير الجدول رقم (١٣) إلى الفرق بين آراء المعلمات من الفئات التدريسية الثلاث حول تأثير الأعباء الوظيفية على التسرب، حيث بلغت متوسطات الفئات: الأولى ٥٤,٧٠، والثانية ٥٣,٠٤، والثالثة ٥٤,٣٨.

جدول رقم (١٣)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة على بنود محور الأعباء الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط	فئة الخبرة
١٢,٢٠	٥٤,٧٠	١-٤ سنوات
١٣,٤٩	٥٣,٠٤	٥-٩ سنوات
١٣,٧٩	٥٤,٣٨	١٠ سنوات فأكثر

ولمعرفة أثر تراكم سنوات العمل على التفكير بالتسرب، تم استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق في مستوى تأثير الأعباء الوظيفية بين المعلمات من الفئات التدريسية المختلفة. ويشير الجدول رقم (١٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من فئات التدريس الثلاث حول رأيهن نحو تأثير الأعباء الوظيفية على احتمالية التسرب من المهنة. بمعنى أن درجة تأثير الأعباء الوظيفية التي تقوم بها المعلمات يتشابه بين من قضين فترات تدريسية قليلة أو كثيرة على تفكيرهن أو احتمالية تسربهن من المهنة.

جدول رقم (١٤)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول تأثير الأعباء الوظيفية وفقاً لسنوات العمل

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات داخل المجموعات	١٥٥,٣١٥	٢٩٥	٧٧,٦٥٨ ١٩٠,٩٧١	٤٠٧,٠	٦٦٦,٠

خامساً - العوامل التي تساهم في تخفيف التسرب من المهنة من وجهة نظر المعلمات:

أشار ٧٦,٣٪ من أفراد العينة بأن مهنة التدريس في رياض الأطفال تحتاج إلى تعديلات كثيرة كي تكون جاذبة، في حين رأى ٥,٧٪ بأنها لا تحتاج إلى تعديلات. وقد اقترحت الدراسة مجموعة من المزايا الوظيفية والتعديلات على المهنة لمعرفة دورها في تقليل التسرب كما تراها المعلمات (جدول رقم ١٥).

جدول رقم (١٥)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول دور بعض المقترحات والتعديلات في تقليل التسرب من المهنة

دوره في تقليل التسرب %				المقترح
كبير	متوسط	قليل	ليس لها دور	
٤٨,٣	١٣,٩	٢٠,٣	١٧,٦	توفير عيادة صحية لمعلمات رياض الأطفال في جميع المحافظات التعليمية (صحة عامة، أسنان، حمل، صحة نفسية)
٥٧,٢	١٨,١	١٨,٤	٦,٤	توفير مرشدة نفسية لمشكلات الأطفال
٦٣,٤	١٤,٨	١٦,٤	٥,٤	تخفيف العبء التدريسي على المعلمة
٥٤,٢	٢٣,٤	١٥,٤	٧	تقديم دورات للمعلمات والناظرات لكيفية التعامل والتواصل في المواقف المدرسية اليومية
٥٨,٦	٢٠,٢	١٦,٢	٥,١	اختصاص المعلمة في النشاط التدريسي فقط، دون الأنشطة والفعاليات الأخرى
٥٧,٢	١٩,٩	١٧,٢	٥,٧	إيجاد هيئة تدريسية مساندة للمهرجانات والفعاليات
٦٤,٦	١٣,٨	١٤,١	٧,٤	إيجاد هيئة تدريسية مساندة للتربية الحركية
٦١,٦	١٩,٥	١٤,٨	٤	إيجاد هيئة تدريسية مساندة للأنشطة الفنية والرسم

تابع/ جدول رقم (١٥)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول دور بعض المقترحات والتعديلات في تقليل التسرب من المهنة

دوره في تقليل التسرب %				المقترح
كبير	متوسط	قليل	ليس لها دور	
٦٦,٤	١٥,٤	١٢,٤	٥,٧	إيجاد هيئة تدريسية مساندة للوسائل والتقنيات
٦٤,١	١٦,٨	١١,١	٨,١	إيجاد هيئة تدريسية مساندة للغات
٦٤,٤	١٤,٨	١١,٤	٩,٤	إيجاد هيئة تدريسية مساندة لحصص الاحتياط
٦١,٧	١٧,٨	١٤,١	٦,٤	تسهيل عملية إعطاء الإجازات لتتناسب مع خصوصية المرأة
٤٦,٨	١٩,٩	٢٠,٢	١٣,١	إيجاد موظفات للطابور الصباحي اليومي
٥٨,٢	١٤,٧	١٨,١	٩	إيجاد موظفات للمناوبة الصباحية والإشراف أثناء الفرصة وفي نهاية الدوام
٥٨,٦	١٥,٥	١٦,٥	٩,٤	إيجاد موظفات للتغذية
٢٥,٢	٢٤,٨	٢٦,٥	٢٣,٥	إيجاد موظفات للنظافة ودورات المياه للأطفال
٦٥,١	١٣,١	١٦,٤	٥,٤	إيجاد فرص للترقى للوظائف الإشرافية
٥٩,٨	٢١,٣	١١,٨	٧,١	تقديم دورات تدريبية وفرص لإكمال الدراسة
٦١,١	١٦,١	١٢,١	١٠,٤	تأثيث الفصل بأثاث يتناسب مع الكبار بدل الجلوس على الأرض أو كرسي صغير
٦٢,٢	١٨,٢	١٢,٢	٦	تخصيص فترة للمعلمة أثناء الدوام للتغذية والراحة
٥٨,٧	١٧,١	١٨,١	٤,٧	إتاحة الفرصة للانتقال والتدريس في المراحل الدراسية المختلفة (وفق شروط وإعداد تربوي)
٦٧,٤	١٣,٤	١٤,٤	٤,٧	تقديم حوافز ومزايا مادية (بدل أعمال إضافية - بدل طبيعة عمل شاق)

تابع/ جدول رقم (١٥)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة حول دور بعض المقترحات والتعديلات في تقليل التسرب من المهنة

دوره في تقليل التسرب %				المقترح
كبير	متوسط	قليل	ليس لها دور	
٦٧,٣	١٣,٥	١٣,٥	٥,٧	صرف بدل إضافي للمناوبات والانصراف المتأخر
٦٣	٨,١	٧,٧	٢١,٢	صرف تذاكر سنوية لكل معلمة
٦٤,٤	١٠,٧	١٨,١	٦,٧	إيجاد مكان للمعلمة في الروضة (مخزن للوسائل)
٥٧,٤	١٦,٦	١٧,٩	٨,١	مكتب خاص لكل معلمة في الروضة
٦٢	١٧,٢	١١,٤	٩,٤	التدريس وفق تخصصات محددة (وليس تدريس جميع المواد)
٦٥	١٤,٥	١٣,١	٧,٤	توفير عمالة كافية لحمل الأشياء الثقيلة
٦٨,٦	١١,٥	١٥,٢	٤,٧	وضع توصيف واضح للمهنة حول جميع التفاصيل والمهام التي تقوم بها المعلمة

إذ يرى ٨٠,١٪ بأن وضع توصيف واضح للمهنة حول جميع التفاصيل والمهام التي تقوم بها المعلمة، والتدريس وفق تخصصات محددة لا تشمل جميع المواد (٧٩,٢٪)، واختصاص المعلمة في النشاط التدريسي فقط دون الأنشطة والفعاليات الأخرى (٧٨,٨٪)، وإيجاد هيئة تدريسية مساندة للمهرجانات والفعاليات (٧٧,١٪)، وللتربية الحركية (٧٨,٤٪)، وللأنشطة الفنية والرسم (٨١,١٪)، وللوسائل والتقنيات (٨١,٨٪)، واللغات (٨٠,٩٪)، وحصل الاحتياط (٧٩,٢٪)، يساهم بشكل متوسط وكبير في تقليل التسرب من المهنة.

وحول الوظائف الفنية المساندة التي قد تقلل من أثر التسرب، فيرى ٦٦,٧٪ بأن إيجاد موظفات للطابور الصباحي، وموظفات للمناوبة الصباحية والإشراف أثناء الفرصة والانصراف (٧٢,٩٪)، وموظفات للتغذية (٧٤,١٪)،

وموظفات للنظافة ودورات المياه للأطفال (٥٠٪)، وتوفير عمالة كافية لحمل الأشياء الثقيلة (٧٩,٥٪)، بأنها تساهم بشكل متوسط وكبير في تقليل التسرب. ويرى أفراد العينة بأن إضافة بعض المزايا المادية قد تلعب دوراً كبيراً ومتوسطاً في تقليل التسرب من المهنة. ومن هذه المزايا توفير عيادة صحية للمعلمات في جميع المحافظات التعليمية (صحة عامة/ أسنان/ حمل/ صحة نفسية) (٦٢,٢٪)، وصرف تذاكر سنوية لكل معلمة (٧١,١٪)، وتقديم الحوافز المالية للأعمال الإضافية والشفافة (٨٠,٨٪)، وصرف بدل للانصراف المتأخر والمناوبات (٨٠,٨٪).

وتلعب الضغوط الوظيفية التي تكررها المعلمة يومياً دوراً سلبياً على أدائها، وللتقليل منها يرى ٧٨,٢٪ بأن تخفيف العبء التدريسي على المعلمة، وتخصيص فترة للمعلمة أثناء الدوام للتغذية والراحة (٨٠,٤٪)، وتسهيل إعطاء الإجازات لتناسب مع خصوصية المرأة العاملة (٧٩,٥٪)، وتوفير مرشدة نفسية لمشكلات الأطفال (٧٥,٣٪)، وتخصيص مكتب لكل معلمة في الروضة (٧٤٪)، ومخزن للوسائل (٧٥,١٪)، يقلل نسبة التسرب بدرجة متوسطة وكبيرة.

إن عملية تطوير المهنة تستلزم الارتقاء بالمعلمة والوظيفة ذاتها. فيرى المعلمات بأن إيجاد فرص للتقدم للوظائف الإشرافية (٨٧,٢٪)، والانخراط في دورات تدريبية وإكمال الدراسة (٨١,١٪)، وإتاحة الفرصة للانتقال والتدريس في المراحل الدراسية المختلفة (٧٥,٨٪)، وتقديم دورات للمعلمات والناظرات كإكيفية التواصل في المواقف المدرسية (٧٧,٦٪)، تعتبر من الأمور التي لها دور متوسط وكبير في تقليل التسرب من المهنة.

مناقشة النتائج وتفسيرها

تعتبر مهنة التعليم في الروضة من المهن الشاقة التي تستنزف الكثير من طاقات العاملين فيها وتعرضهم للكثير من المتغيرات غير المتوقعة والتي قد تقود إلى التسرب من المهنة، خصوصاً مع إنفراد المعلمات بتسيير واجباتهن التربوية

في ظل غياب الدعم الحكومي. محلياً، قد يظهر غياب هذا الدعم على عدة صور، مالياً وتشريعياً وإعلامياً. فمن الناحية المالية، فإن غياب الدعم الحكومي يجبر المعلمات على إنفاق جزء كبير من رواتبهن على الأنشطة التعليمية وتنظيم البيئة الدراسية دون تعويضهن، خصوصاً في ظل عدم قناعتهم بمناسبة الراتب والجهد المبذول. وتشريعياً، وهو ما يرتبط بغياب التشريعات حول إلزامية المرحلة، فإن عدم احتساب مرحلة رياض الأطفال على سلم المراحل الدراسية الإثنا عشر يولد اتجاهات اجتماعياً يقلل من أهميتها والعاملين فيها ويضعف من هيبة المعلمة ودورها. ويظهر غياب الدعم الإعلامي بتقلص الدور التثقيفي حول الأهمية التعليمية للمرحلة والتركيز على الفعاليات والأنشطة الاجتماعية والمهرجانات، ما يساهم بتكوين انطباع غير دقيق لدى الرأي العام عن الأدوار التي تقوم بها الروضة. إن غياب الدعم بأشكاله الثلاثة يولد حالة من عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمات ويساهم في احتمالية التسرب من المهنة. وجاءت هذه النتائج داعمة لأراء المعلمات في دراسة (Greathous et al., 1992).

إن المشكلات الصحية البدنية التي تتعرض لها المعلمة في بيئة الروضة تختلف اختلافاً جذرياً عن مثيلاتها في المراحل الدراسية الأعلى ولدى العاملات في وظائف أخرى، فطبيعة الأطفال واعتمادهم على المعلمة يضعها في موقع الحاضنة أو الأم البديلة، وهو ما قد يسبب لها عللاً وأمراضاً بدنية لها دور مباشر في انخفاض جودة أدائها المهني. وإن إجبارها للقيام بأعمال تتطلب مهارات عضلية قد تسبب لها ضغوطاً نفسية قلما توجد لدى مثيلاتها من المهن التي تقوم بها المرأة وتحد من مسؤوليتها الاجتماعية تجاه حياتها الخاصة وأسرتها. وتتطلب الأدوار التي تمارسها المعلمة كالإشراف على الأطفال أثناء الفرصة والاضطرار لحملهم أحياناً ومساندتهم في اللعب والجلوس على الأرض أو أثاث صغير أو القيام بدور معلمة التربية الحركية والأنشطة الصباحية والدراية الكاملة بعلم الحركة (ergonomic) وإمكانات الجسم، أية أخطاء حركية ترتكبها المعلمة قد تسبب آلاماً مزمنة قد تعوقها من تحقيق أهدافها التربوية. ولا تقتصر المشكلات الصحية على جوانبها البدنية فقط، وإنما تتسم

بدرجة عالية من الضغوط النفسية المتشعبة بسبب كثرة الأعباء والأنشطة واستحواذها على وقت المعلمة أثناء الدوام وبعده وعدم مراعاة لظروفها والاضطرار للعمل في أوقات المرض والإرهاق البدني. إن تراكم الضغوط البدنية والنفسية في بيئة الروضة له دور واضح في احتمالية التسرب من المهنة متى ما سنحت الفرصة لذلك. إن دساتير منظمة الصحة العالمية التي تطالب بتوفير السلامة البدنية والنفسية في بيئة العمل واختيار نوعية الأعمال التي تتجزأ المرأة يندر تنفيذها في مرحلة رياض الأطفال، ولا يرجع ذلك إلى صعوبة إجراءات السلامة بل إلى غياب التوصيف الوظيفي للمهنة وغموض طبيعتها لدى التربويين القائمين عليها.

وحول نوعية التنظيم الإداري وفلسفته في بيئة الروضة، فإنه يتسم بمركزيته وعدم مراعاته لاستعدادات المعلمة وشخصيتها التربوية. ويساهم غياب الهيكل التنظيمي الذي ينظم العمل الإداري في الروضة بتدخل الإدارة والتوجيه الفني للهيئة التدريسية وأولياء الأمور في الشؤون التدريسية للمعلمة. إذ تقوم الإدارة المدرسية والتوجيه الفني بتنظيم الشؤون التربوية التي تقوم بها المعلمة وفقاً لأرائهم وفلسفتهم دون مراعاة لرأي المعلمة، ما يسفر عنه تقييد المعلمة بضوابط غير دقيقة وعناصر تقويمية غير متفق عليها بين الطرفين. ولا يتسم التدريس في رياض الأطفال في ظاهر الأمر على الجوانب الأكاديمية البحتة التي قد تبدو في المراحل التدريسية الأخرى والتخصصات، ولذا قد تشعر المعلمة باختلال التوازن بين الإعدادين المهني والأكاديمي ومراعاة متطلبات الواقع العملي. وفي ذات الوقت قد ينصب التركيز على الأنشطة والفعاليات التي لا تراعي الحاجات الفعلية التعليمية للأطفال، بل على أمور ثانوية أشارت لها نتائج الدراسة. إضافة لذلك، إن تقلص فرص الترقى الوظيفي وتطوير القدرات التربوية، وانعدام القدرة على الانتقال للتدريس في المراحل التعليمية، وغموض متطلبات المهنة وغياب التوصيف الوظيفي وتفاجؤ المعلمة بعد الانخراط في العمل بأعباء ووظائف لم تستعد لها أثناء التدريب في كليات الإعداد المهني قد تشعر المعلمة بالإحباط المتراكم والرغبة في التسرب من المهنة. إن هذا الواقع

الوظيفي الغامض في بيئة الروضة يضع المعلمة تحت وطأة الضغوط النفسية والبدنية المتراكمة. وقد لاحظ الباحث في دراسته الاستطلاعية ومقابلة بعض معلمات رياض الأطفال بأنهن فوجئن بالواقع بعد الانخراط في العمل، والبعض منهن لم يعرفن ذلك إلا بعد التخصص والوصول إلى السنة الدراسية الأخيرة في كلية الإعداد المهني (التربية العملية)، إذ تكون الفرصة آنذاك قد انقضت ولا مجال للتراجع وتغيير التخصص أو مجال العمل. ويشتكي كثير من طالبات كلية التربية من عدم اطلاعهن على نوعية الأعباء والوظائف المنوطة بمعلمة رياض الأطفال أثناء إعدادهن المهني، وهو أمر غائب حتى عن التربويين والمعلمين في كليات الإعداد المهني أنفسهم.

وتستلزم طبيعة العمل التربوي مع الأطفال من مرحلة الطفولة المبكرة مراعاة جوانب متنوعة ومهمة من شخصياتهم، إذ تشمل الأهداف التربوية للمرحلة على تنمية الجوانب المعرفية والنفسية والاجتماعية والانفعالية والبدنية، وإن هذه الجوانب النمائية المتنوعة تستلزم تقديم أنشطة ونماذج تربوية متنوعة تتناسب مع هذه الأهداف. ولذا يتعين على القائمين على تعليم الأطفال أن يتمتعوا بكفاءات ومهارات واسعة وشاملة لتحقيق هذه الحاجات ومطالب النمو. ولكن القيام بهذه الأنشطة الوظيفية والأدوار مجتمعة والعمل في جميع المجالات دون تخصص قد يزيد الضغوط. حيث تقوم المعلمة بتدريس جميع المجالات التعليمية والاجتماعية والفنية واللغوية والمعرفية والجمالية والحركية، ومتابعة الأطفال وتحقيق حاجاتهم الأولية طوال فترة الدوام الرسمية. إن عمل المعلمة في جميع المجالات دون تخصص يساهم في احتمالية تسربها من المهنة بدرجة لا يمكن التغاضي عنها.

قد يعتقد المنتسبون الجدد لمهنة التدريس أو التربويون ممن هم بعيدون عن بيئة العمل في رياض الأطفال بأن الأعباء الوظيفية والمشكلات السائدة للصيقة بالمهنة قد تتراكم خلال سنوات العمل وتؤثر على احتمالية التسرب لمن قضوا فترات أطول. وهذا الرأي قد يجد ما يدعمه من آراء وشواهد أشارت لها دراسة Ono وزملائه (٢٠٠٢)، حيث أظهرت نتائج دراستهم بأن الآلام

البدنية المتنوعة قد تظهر وتتراكم بعد مضي سنوات من العمل، وإن لم تتطرق الدراسة إلى قضية التسرب ولكن تراكم الأمراض والعلل البدنية قد تقود إلى ضعف الأداء الوظيفي وإلى احتمال التسرب على المدى البعيد. ولكن العمل في مرحلة رياض الأطفال قد يولد انطباعات مختلفة لدى العاملين فيه، فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن المعلمات من جميع فئات الخبرة لم يختلفن في آرائهن نحو مستوى تأثير المشكلات المالية والصحية والاجتماعية والإدارية على احتمالية التسرب من المهنة. بمعنى آخر، إن تأثير هذه المشكلات والأعباء الوظيفية قد تظهر منذ العام الأول من مزاولة المهنة، ولا فرق بين من أمضين سنوات طويلة في العمل تحت وطأة المشكلات المذكورة والضغط الوظيفية ومن هن حديثات العهد بالمهنة في تأثيرها على رغبتهم في ترك المهنة أو التفكير في ذلك. ويمكن عزو ذلك إلى الاختلاف الكبير بين ما تتوقعه المعلمة قبل الانخراط بالعمل وبعده، ورفضها الواضح منذ العام الأول لمزاولة الكثير من الأعمال التي قد لا تعتبر ضمن مهام المعلم والعمل الأكاديمي في أي مرحلة من المراحل التعليمية والتخصصات المتنوعة.

إن إشارة ٧٦,٣٪ من المعلمات اللاتي شاركن في الدراسة إلى أن مهنة التدريس في مرحلة رياض الأطفال تحتاج إلى تعديلات كثيرة كي تكون جاذبة يعطي مؤشراً ضمناً على أن المهنة طاردة ولا تستقطب من يبحث عن التميز والاستمرار. إن العمل التربوي المتميز يتطلب تقويماً مستمراً لأركانه وعناصره للمحافظة على العاملين فيه واستمراريتهم واستقطاب الكفاءات منهم، وإن تفكير ٨٨,٣٪ من المعلمات بالانتقال لمهنة أخرى أو إذا سنحت لهن الفرصة (٨٧,٦٪) حتى لو كانت ذات راتب شهري أقل (٧٠,٨٪) لهو ذو دلالة واضحة على عدم قناعتهم بالمهنة. وقد جاءت هذه الآراء موافقة لنتائج المركز الوطني لإحصاء التربوي في الولايات المتحدة (Luekens, Lyter & Fox, 2004). إذ أن العمل في مؤسسات تعليم الأطفال تنقصه الرعاية للقائمين عليه، وهي مسألة عالمية تستلزم المتابعة والتطوير. ومن أجل إضفاء صفة الجاذبية على المهنة يجب تعديل الوضع القائم وإضافة بعض الامتيازات المفقودة، وإيجاد وظائف

مساندة تساهم في تخصيص وتنظيم العمل التربوي، كالهيئة التدريسية المساندة للتربية الحركية والفنية والتقنيات التربوية واللغات، والهيئة الفنية المساندة للطابور الصباحي والمناوبة والتغذية والنظافة. إن إيجاد هذه الوظائف المساندة يتيح الفرصة للمعلمة للقيام بأدوارها الأكاديمية ويضع المرحلة في مصاف المراحل الدراسية الأخرى، خصوصاً في ظل المطالبات المستمرة بإلزامية المرحلة. إن هذا التخصيص في العمل يساهم بشكل كبير بتخفيف الضغوط والأعباء الوظيفية على المعلمة ويزيد من فرصة التركيز على مجالات أكاديمية محددة ذات أهداف وآليات تنفيذية واضحة يمكن تقويمها بشكل دقيق. وإذا ما تم تبني منهج أكاديمي وتربيسي محدد واضح المعالم وتوصيف التخصص الدقيق لكل معلمة فإن ذلك يساهم في تنظيم عملية التقويم وفق معايير خاصة تتسم بالموضوعية.

إن تحسين بيئة الروضة بكل أركانها يتطلب تقويماً شاملاً لكل ما يرتبط بالمعلمات والأطفال مادياً، كقاعات الدرس والمباني والخدمات الفنية العامة، وتنظيماً وإدارياً كتبني فلسفة واضحة حول أسس مراعاة الجوانب الإنسانية في التعامل مع خصوصية المرأة والطفل، كالتي تنادي بها منظمة الصحة العالمية في دستورها حول المرأة (٢٠٠٧). وبإضافة بعض المزايا الأولية كالرعاية الصحية والنفسية ومستلزماتها وبذل كل ما يلزم لتخفيف وطأتها ورعاية المعلمة وفقاً لأساليب أكثر تسهيلاً فإن ذلك قد يساهم بشكل ملحوظ في الحد من ظاهرة التسرب من المهنة.

نموذج مقترح لتطوير عمل معلمة الروضة والحد من العوامل التي تدفع إلى التسرب

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النقاط حول طبيعة العمل في رياض الأطفال والمشكلات السائدة التي قد يؤدي تراكمها إلى التسرب من المهنة. إن أهمية المرحلة تستلزم الوقوف على تفاصيلها الدقيقة رغم حساسيتها ومناقشتها بمشاركة ذوي الاختصاص والعاملين فيها لتحديد مكامن الخلل والتغلب عليها،

من أجل تحقيق الغاية النهائية وهي تطوير وتعديل وإضافة الصفة الأكاديمية على المرحلة والمحافظة على الكفاءات الوطنية من التسرب وعدم ضياع الجهود. وفيما يلي لمحة مقترحة حول مشروع تطوير مرحلة رياض الأطفال.

مرتكزات بناء النموذج:

تعتبر عملية التخطيط أحد أهم الأجزاء في أي نظام تربوي، خصوصاً في العمل المدرسي وذلك بسبب تعقد أركانه وعدم توقع المتغيرات المرتبطة به. وإن التخطيط السليم يتطلب من الإدارة المدرسية أن تتبنى منهجاً واضحاً لبناء إستراتيجية مستقبلية قابلة للتطبيق والتقويم. ويساهم وضوح هذا النهج في تمكين الإدارة التربوية من توصيف وتقويم الأعمال والوظائف والمسؤوليات لكل فرد من أفراد العملية التعليمية في بيئة الروضة دون غموض. وتعتبر الهيئة التدريسية في الروضة عصب العملية التعليمية، وكل فرد من أفرادها يتمتع بكفاءات وقيم تعتبر ثروة وطنية يجب المحافظة عليها. ويجب على الإدارة التربوية أن تبرز هذه الاستعدادات والاستفادة منها لما لها من تأثير مباشر على أداء المعلمين في فصولهم. فكل فرد من المعلمين يمتلك مقداراً مهماً من الإمكانيات العلمية والتدريسية والإدارية والتواصلية التي يأتي بها إلى المدرسة ويبرع فيها بدرجات متفاوتة. فعلى كل معلمة أن تبرهن على مدى هذه الإمكانيات لتحقيق الأهداف المرجوة التي تصب في تحقيق الهدف الأكبر في بيئة الروضة.

تحليل واقع النظام المدرسي وتعديلاته:

إن تحليل واقع النظام المدرسي يقصد به التعرف على الإمكانيات المدرسية الفعلية والمتاحة وسبل تطويرها. ويجب أن يشمل هذا التحليل الهيكل التنظيمي والنظام الإداري ونظام التواصل والعلاقات بين الموظفين ونظام التوجيه والتقويم، ومدى توافر التسهيلات المتمثلة بالدعم الحكومي والاجتماعي والإعلامي والمالي والبيئي والتكنولوجي لهذه الأنظمة. ويشمل هذا التحليل البيئة المدرسية المتمثلة بالمباني وقاعات الدرس ومكاتب المعلمات وغرف الخدمات والاستراحة والأثاث المستخدم في الفصول وتحديد مدى ملاءمتها.

ويعمل الفريق كذلك على دراسة واقع التخصصات التي تقدمها كليات الإعداد المهني للمعلمين ودراسة إمكانية إنشاء برامج تخصصية أو مساندة للإعداد المهني تسمح للمعلمين للانتقال بين المراحل الدراسية المختلفة. ويقوم كذلك بفحص البرامج التي تقدمها كليات الإعداد المهني وما تقوم به المعلمة فعلاً في الروضة. وبناءً على هذا التحليل، يقدم فريق التحليل للنظام القائم رؤيته الفعلية والأهداف المستقبلية المقترحة. إن عملية التحليل يجب أن يتشارك فيها جميع أعضاء العملية التربوية، لأن نجاح العملية يعتمد بشكل رئيسي على ما يقدمه كل فرد يرتبط بالمرحلة.

تشكيل لجان ومراكز العمل:

تختص مراكز العمل بالقيام بصياغة الرؤية ووضع المعالم الدقيقة والآلية التنفيذية والتي تختص بشؤون مهنة معلمة الروضة، كل حسب الاختصاصات المنوطة به.

لجنة توصيف الوظيفة وفك التشابك: إن الأعباء الوظيفية التي تزاو لها المعلمة متنوعة ومتداخلة وتتسم بشيء من الغموض، وإن هذا الأمر يستلزم نظرة تقييمية شاملة لكل الأعمال المناطة بها كي تسهل عملية تنظيمها. إن هذه العملية تتطلب البدء بالأعمال التالية:

- تقوم اللجنة بوضع تصور لهيكل تنظيمي للوظائف التي يقوم بها العاملون في بيئة الروضة. وتحديد المهام العامة والخاصة التي يقوم بها كل فرد من أفراد الهيئة الإدارية والتعليمية والفنية.
- تقوم اللجنة بوصف الأركان التربوية العامة في بيئة الروضة، كالمباني والفصول الدراسية والخدمات العامة وتحديد مستوى ملاءمتها لتحقيق الأهداف التربوية ومراعاتها للحاجات الخاصة بكل العاملين، خصوصاً المعلمة.
- إن التوصيف الوظيفي الفعلي الحالي الذي ستراه اللجنة لوظيفة "معلمة رياض الأطفال" سيكون شاملاً لكل الأعمال التي تقدمها الروضة وقد يثير تساؤلات

- كثيرة حول مدى مراعاتها للتخصص وطبيعة العمل الأكاديمي وطبيعة المرأة. ولذا يجب العمل على بناء توصيف واضح يراعي هذه الجوانب الثلاثة.
- العمل على إيجاد توصيف جديد لمهنة معلمة الروضة يراعي فيه التخصص في الجوانب الأكاديمية العلمية كنظرائها في المراحل الدراسية المختلفة، وفصل الأعمال المساندة التي لا تدخل ضمن المجال التعليمي على أن يشتمل التوصيف وظائف أخرى مساندة تساهم في تنظيم العمل التربوي في البيئة المدرسية.
 - إيجاد توصيف وظيفي للهيئة التدريسية المساندة، التي تشمل معلمة التربية الحركية والتربية الموسيقية والتربية الفنية، والهيئة الفنية المساندة التي تشمل المتخصصات في النشاط الصباحي والمناوبة الصباحية ونهاية الدوام والمراقبة أثناء الفرص والتغذية وحصى الاحتياط.
 - ويراعى في تشكيل اللجنة أن تضم مجموعة من المختصين في المجالات التدريسية والفنية المتنوعة، كموجهي اللغات والآداب والجماليات والعلوم والتربية الحركية والفنية والطفولة المبكرة، والمختصين بعلوم الإدارة وتنظيم العمل، والمرشدين النفسيين والاجتماعيين، على أن تنظر بالأعمال التي تقوم بها المعلمة وتقسيمها وتوصيفها وصفاً تخصصياً دقيقاً.
- بعد توصيف هذه الوظائف المتعددة وفصلها بشكل واضح، يجب أن تتم عملية التعاطي معها وفق نظام توجيهي وتقويمي جديد، ويمكن وصفه من خلال المراكز واللجان الفنية التالية:

مركز التوجيه الفني: إنشاء مركز للتوجيه الفني في كل روضة يطلق عليه "مجلس التوجيه الفني"، يضم في عضويته موجهاً فنياً يحمل مؤهلاً علمياً لا يقل عن شهادة الماجستير في أحد المجالات المرتبطة بتعليم مرحلة الطفولة المبكرة ومناهجها كرئيس للجنة، وعضوية ثلاث معلمات في الروضة ممن أمضوا فترة تدريسية مناسبة، وعضو من خارج الروضة، كمدير مدرسة أو مساعده من مختلف المراحل الدراسية غير الروضة. وتكون عضوية أعضاء اللجنة دورية تنتهي بنهاية العام الدراسي ليحل محلها أفراد آخرون من المعلمات الأخريات في

الروضة. أما بخصوص رئيس اللجنة والعضو الخارجي فتكون مدة عامين وتنتقل بعدها إلى روضة أخرى.

و تراعى في عضوية اللجنة الشروط التالية:

- أن يجتاز أعضاء اللجنة برنامجاً تدريبياً مختصاً يؤهلهم لممارسة الأدوار التوجيهية وفنيات المشاهدة في الفصول وتقديم المشورة الفنية الملائمة.
- أن يتمتع الأعضاء بتنوع الأساليب التدريسية والنظرة الموضوعية ومهارة الاستماع الجيد والنقد البناء.

وتقوم اللجنة بالمهام التالية:

- صياغة وإصدار نشرات حول عملية التوجيه الفني وخطواتها، بما يتناسب مع الأهداف المرتبطة بكل وظيفة (علمية أو مساندة أو فنية).
- إقامة الندوات وورش العمل والدورات داخل وخارج الروضة من أجل تطوير الأداء العلمي والفني للهيئة التدريسية والمساندة والفنية.
- العمل على إرشاد المعلمات وتعريفهن بحقوقهن وواجباتهن الوظيفية كاملة، وإصدار نشرات دورية حول المستجدات في المجال التعليمي والمهني ذات الشأن.

وتعمل هذه اللجنة وفق قواعد وآليات متفق عليها، منها:

- تقوم اللجنة بكتابة تقرير تفصيلي حول المشاهدة التي تمت في الفصل ومناقشتها وإرسال نسخة منها للمعلمة قبل الاجتماع بها، وتوجيهها في حدود ما هو مكتوب وتمت مشاهدته، والتحاور حول السبيل الأمثل لتطوير وتعزيز نقاط القوة والتغلب على المثالب.
- يهدف التوجيه الفني إلى تطوير قدرات أعضاء الهيئة التدريسية والفنية ومساندتهم لتحقيق الأهداف التربوية، ولا تحتسب نتائجها ضمن نظام التقدير في التقرير السنوي.
- عدم تدخل الإدارة المدرسية في عملية توجيه المعلمات في الفصل، ويكون دورها في التأكد من أن عملية التوجيه الفني تسير حسب الأنظمة المنصوص عليها.

لجنة تقويم الأداء التعليمي: وهي لجنة فنية تعمل على تقويم الأداء التدريسي للمعلمة داخل الفصل، وتقويم الأعباء المساندة والفنية للموظفات من المجالات المختلفة. وتضم في عضويتها مجموعة من المعلمات أو المعلمين الذين اجتازوا برنامجاً تدريبياً في عمليات الملاحظة والتقويم والتواصل الفعال والنقد البناء والتمتع بخبرة تدريسية مناسبة. ويكون أعضاء اللجنة أفراداً من المعلمات من داخل الروضة وآخرين من مدارس أخرى يتم اختيارهم بشكل موضوعي ووفق آلية يتم الاتفاق عليها. وتختار اللجنة من بين أعضائها رئيساً لها تقع على عاتقه وظيفة التأكد من سير عملية التقويم وفق القواعد المتفق عليها وضمان حقوق المعلمة المراد تقويمها (إبراهيم، ٢٠١٠). وتكون عملية التقويم دورية ومنظمة تتوزع على أربع زيارات فصلية خلال العام الدراسي وباتفاق مسبق مع المعلمة حول اختيار الأوقات الملائمة. وتُقدم المعلمة ملفها التدريسي أمام لجنة التقويم قبل البدء بملاحظة أدائها التدريسي في الفصل، تعرض فيه تفصيلاً كاملاً عن المجال المراد تقويمه وأهدافه ووسائل تدريسه الملائمة للأهداف، وذلك لتحديد المفردات التي تجب ملاحظتها أثناء الزيارة. وتعقب زيارة الفصل مقابلة أخرى من المعلمة توجه فيها نصائح بناءة حول نواحي القوة والضعف ومناقشة التقدير الممنوح.

لجنة التدقيق والاستئناف: وهي هيئة فنية مستقلة يقع على عاتقها مراجعة الأخطاء التي قد تقع أثناء عملية التوجيه الفني أو التقويم التعليمي أو التقدير السنوي أو الترقّي الوظيفي مهما كانت درجتها. وتكون قرارات هذه اللجنة إلزامية وقابلة للتنفيذ الفوري، كإعادة التقويم للأداء أو مراجعة خطوات الترقّي الوظيفي ومدى استحقاقها. وتتألف في عضويتها مجموعة من التربويين والإداريين والقانونيين المختصين الذين يعملون بحيادية تامة ويتوزعون على المناطق التعليمية. وتعمل هذه اللجنة مباشرة مع جميع الحالات من خلال إرسال من يمثلها لمقابلة الحالة في مقر عملها بصفة رسمية، وذلك تشجيعاً وتسهيلاً لعرض الحالات دون تأجيل أو عوائق تتمثل في صعوبة الخروج من

العمل أثناء الدوام الرسمي أو تدخل الآخرين لثني الحالة عن إبداء التظلم وتراكم تبعاتها على جودة الأداء.

مركز الارتقاء والتميز المهني: العمل على إنشاء مركز للتميز الوظيفي للمعلمات ومن بحكمهن في جميع المناطق التعليمية، ويعمل على إقامة الدورات وورش العمل والتدريب على أنماط التوجيه الفني وعمليات وفنون التقويم للأداء التعليمي والإدارة المدرسية. وتقام هذه البرامج التأهيلية وفق جدول مكثف مخطط له ويساهم في تهيئة الأعداد الكبيرة المطلوبة للمشاركة في لجان التقويم والتوجيه الفني الموزعة على رياض الأطفال في جميع المناطق التعليمية.

مركز التبادل الثقافي: وهي وحدة تربوية ثقافية تعني بتبادل المشورة والأفكار والخبرات بين المعلمات الزميلات في كل روضة. ويهدف هذا المركز إلى تعزيز مفهوم التطوير الثقافي الذاتي للمعلمات من خلال البحث المستمر وعرض الخبرات وتبادل المشاريع النموذجية في حلقات أو ندوات ثقافية. ويعمل المركز بصفة دورية خلال العام الدراسي، وتقع عملية إدارة وتنظيم اللقاء والحوار على إحدى المعلمات في الروضة. وتكون هذه الأنشطة مفتوحة للمختصين وأولياء الأمور وممن لهم اهتمام بقضايا الطفولة ورعايتها، ما قد يساهم في مساندة المعلمة للتخطيط لأنشطتها التعليمية.

مركز دعم السلامة النفسية والإرشاد: تأهيل مختصين في مجال الإرشاد النفسي بالتعاون مع الكليات المعنية بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يقع على عاتقهم التعامل مع المشكلات والصعوبات النفسية والاجتماعية التي تلاحظها المعلمات في بيئة الروضة. ويتم إنشاء هذه المراكز في كل روضة لاستقبال الحالات بصفة سريعة وملاحظتها بشكل مستمر. ويقوم أعضاء المركز بزيارة الفصول وتثقيف المعلمات بالمشكلات المرتبطة بهذه المرحلة من عمر الأطفال والتنبه لها وعرضها على ذوي الخبرة والمستشارين. ويلعب المركز دوراً مهماً للتواصل مع أولياء الأمور لتشخيص المشكلات وإيجاد حلول

تضامنية بين البيت والروضة، وعدم إقحام المعلمات في علاج المشكلات والانشغال بها إلا في حالات معينة تستدعي التدخل.

المدير الإداري للروضة: يقوم المدير الإداري للروضة بتنظيم العمل والإشراف على الحضور للموظفين ومتابعة متطلباتهم الفنية كتنظيم الفصول الدراسية واحتياجاتها، ومراقبة سير عمل اللجان والمراكز المختلفة وفق اللوائح والأنظمة التي يتم الاتفاق عليها. ولا يتدخل المدير الإداري ومساعدته في الأمور التعليمية والأكاديمية والتقويم التعليمي للمعلمات. ولا يشترط فيمن يتقلد هذا المنصب أن يحمل مؤهلاً تربوياً أو خبرة تدريسية، بل قد يشمل تخصصات كالإدارة والعلوم الإنسانية والاجتماعية والتطبيقية، واجتياز برنامج تدريبي في إدارة المدرسة ومستلزماتها.

تنفيذ المشروع:

بعد أن تقوم لجنة التوصيف الوظيفي وفك التشابك لمفردات الأعمال المتنوعة التي تقوم بها المعلمة في بيئة الروضة، يتعين أن تظهر الآراء لمناقشتها في العلن. ويمكن أن تمر عملية التنفيذ بالتسلسل التالي:

- الدعوة لمؤتمر وطني يسعى إلى الحفاظ على الكفاءات الوطنية في مرحلة رياض الأطفال وتطوير المرحلة والعاملين فيها وتنظيمها بما يتناسب مع أهميتها، يدعى لها المختصون في مجال تعلم الطفولة المبكرة محلياً وعالمياً.
- تقدم التقارير العلمية ونتائج لجنة التوصيف الوظيفي إلى المجلس الأعلى للتعليم لدراستها وعرضها على مجلسي جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب كجهات الاختصاص لبرامج إعداد المعلمين، ومجلس الخدمة المدنية لتنظيم الأمور الفنية والإدارية والقانونية حول المسميات المستحدثة والمعدلة والتنظيم الوظيفي في الروضة.
- إعداد وسن اللوائح التنفيذية لتنظيم عمل اللجان والمراكز المختلفة.

The Effect of Prevailing Problems and Job Demands on Kindergarten Teachers' Probability of Dropping out the Profession, and Ways of Suppressing Attrition: Perspectives of Kindergarten Teachers

Dr. Saleh A. Ebrahim

College of Education - Kuwait University

ABSTRACT

The study explores the views of kindergarten teachers concerning the effect of prevailing problems and job demands on dropping out the profession, and factors that play a role in job development. Views of 300 kindergarten teachers from three educational districts were investigated.

Results showed that kindergarten teaching job with its current conditions would lead teachers to drop out. The sample referred the probability of dropping out the profession to financial, health, administration, societal problems, and to some job demands that are not associated with the profession. Results showed that the effect of those prevailing problems and job demands did not differ due to differing years of experience. The study asserted the importance of thorough examination of job description and evaluation of school environment including its administration system, buildings, and services, in order to attain a better job environment and reducing job dropout.

Finally, the study provided a proposed model for the improvement of kindergarten teacher job, and modifying the effects of factors that lead to dropping out the profession.

المراجع

- ١ - إبراهيم، صالح (٢٠١٠). رأي أساتذة جامعة الكويت حول تقويم الزملاء للأداء التدريسي الجامعي. المجلة التربوية، ٩٥، ٢٤، ١٥-٥٥.
- ٢ - إدارة التخطيط (٢٠٠٠). التنمية للقرن الحادي والعشرين، تقرير موجز حول خطة وزارة التربية في إطار البرنامج الحكومي للسنوات ١٩٩٩/٢٠٠٠ - ٢٠٠٣/٢٠٠٢. وزارة التربية، دولة الكويت.
- ٣ - بدر، سهام محمد (٢٠٠٩). مدخل إلى رياض الأطفال. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٤ - بدران، شبل (٢٠٠٣). نظم رياض الأطفال في الدول العربية والأجنبية: تحليل مقارنة. القاهرة، جمهورية مصر العربية: الدار المصرية اللبنانية.
- ٥ - سلامة، رمزي والرامي، فاطمة (٢٠٠٩). التعليم الحكومي في الكويت: مشكلاته وسبل الحل. مجلس الأمة الكويتي.
- ٦ - عامر، طارق (٢٠٠٧). الاتجاهات الحديثة لرياض الأطفال. القاهرة، جمهورية مصر العربية: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- ٧ - عدس، محمد عبدالرحيم (٢٠٠١). المدخل إلى رياض الأطفال. عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٨ - عيسى، محمد رفقي (١٩٩٤). علاقة العون الإرشادي للزميلات بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض ورؤيتهن العامة للمهنة. المجلة التربوية، ٣٣، ٩، ٧٥-١١٥.
- ٩ - منظمة الصحة العالمية (٢٠٠٧). الصحة النفسية: تعزيز الصحة النفسية. <http://www.who.in/mediacentre/factsheets/fs220/ar>
- ١٠ - وزارة التربية (١٩٩٩). الرؤية الوطنية لتطوير المنظومة التربوية

والتعليمية في دولة الكويت خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين. دولة الكويت.

- 11 - Borg, M. (2003). Occupational stress in British educational settings: A review. **Educational Psychology**, 10, 103-126.
- 12 - Buchanan, J. (2009). Where are they now? Ex-teachers tell their life-work stories. **Issues in Educational Research**, 19(1), 1-13.
- 13 - Child Care Employee Project. (1983). Warning: Child care may be hazardous to your health. **Child Care Employee News**, 1, 1-2.
- 14 - Dinnidjan, V.J. (1982). Understanding and combating stress in family day care. **Journal of Child Care**, 1, 47-58.
- 15 - Galinsky, E. (1986). Family Life and Corporate Policies. In M.Y. Yogman & T.B. Brazelton (Ed.), **In support of families**. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- 16 - Gratz, R. & Claffey, A. (1996). Adult health in child care: Health status, behaviors, and concerns of teachers, directors, and family child care providers. **Early Childhood Research Quarterly**, 11, 243-267.
- 17 - Gratz, R., Claffey, A., King, P. & Scheuer, G. (2002). The physical demands and ergonomics of working with young children. **Early Child Development and Care**, 172, 531-537.
- 18 - Greathouse, B., Moyer, J. & Rhodes-Offutt, E. (1992). Suggestions from the sunbelt: Increasing K-3 teachers' joy in teaching. **Young Children**, 47 (3), 44-46.
- 19 - Hyson, M. (1982). Playing with kids all day: Job stress in early childhood education. **Young Children**, 37 (Jan), 25-32.
- 20 - Luekens, M., Lyter, D. & Fox, E. (2004). **Teacher Attrition and Mobility: Results from the Teacher Follow-up Survey, 2000-01**(NCES 2004-301). U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- 21 - Markon, P. & LeBeau, D. (1994). **Health and Safety at Work for Day-Care Educators**. Chicoutimi, Quebec, Canada: Universite de Quebec.
- 22 - McGrath, B. & Huntington, A. (2007). The health and wellbeing of

- adults working in early childhood education. **Australian Journal of Early Childhood**, 32 (3), 33-38.
- 23 - Ono, Y., Imaeda, T., Shimaoka, M., Hiruta, S., Hattori, Y., Ando, S., Hori, F. & Tatsumi, A. (2002). Associations of length of employment and working conditions with neck, shoulder, and arm pain among nursery school teachers. **Industrial Health**, 40, 149-158.
- 24 - Shonfeld, I. (2001). Stress in 1st year women teachers: The context of social support and coping. **Genetic Social and General Psychology Monographs**, 127, 133-168.