

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية والإدارية (*)¹

د. صالح علي الإبراهيم

(علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الكويت)

Dr. Saleh A. AlEbrahim

Assistant Professor of Educational
Psychology

College of Education – Kuwait University

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأي معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور في النشاط التعليمي والإداري للمرحلة، والفوائد التي يمكن أن تعود على الأطفال وعلى تحسين ظروف المهنة، والعوامل التي تسهم في جذب المعلمين للمهنة. وقد تم الاعتماد على رأي ٨٦٣ معلمة رياض أطفال من المناطق التعليمية الست لبناء نتائج الدراسة.

أشارت النتائج إلى أهمية وجود المعلم الرجل في لتحقيق جملة من الفوائد التربوية والنفسية والاجتماعية لدى تعليم وتربية الأطفال؛ على الرغم من النظرة التقليدية حول اختصاص المرأة بالمهنة المرتبطة بمرحلة رياض الأطفال، وأشارت إلى أن تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية هي الأهم بَعْضِ النظر عن جنس المعلم: رجلٍ أو امرأة. وقد أبرزت النتائج تفضيل المعلمات لمشروع إسناد الأنشطة الإدارية والإشرافية والتوجيه الفني بالروضة إلى المعلمين، لما له من فوائد واضحة في تخفيف الضغوط على المعلمات.

وقد اختلفت آراء المعلمات نحو إشراك المعلمين، ومزايا وجودهم وفقاً لسنوات خبرتهن التدريسية، إذ كان رأي ذوي سنوات الخبرة التدريسية التي تجاوزت عشر سنوات أقل ميلاً

¹ (*) تم دعم هذا البحث من قطاع الأبحاث بجامعة الكويت برقم TP01/15

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

نحو إشراك المعلمين، وأقل توقعاً للفوائد على اختلاف أنواعها. وأوضحت نتائج الدراسة مجموعة من الأساليب والطرق العملية التي تراها المعلمات جاذبة للمعلم المختص من أجل العمل في مرحلة رياض الأطفال.

وبناءً على نتائج الدراسة، صاغ الباحث نموذجاً قابلاً للتنفيذ يطمح إلى أن يسهم في تطوير العمل في رياض الأطفال تعليمياً ومهنيّاً وإدارياً.

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية والإدارية^٢

د. صالح علي إبراهيم

(علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الكويت)

Dr. Saleh A. AlEbrahim

Assistant Professor of Educational
Psychology

College of Education - Kuwait University

مقدمة:

إنَّ ارتباط المهن بالنوع (Gender) يعتبر أمراً عالمياً سائداً في جميع المجتمعات، ولكنه اليوم في انحسار متواصل بسبب شيوع الآراء الفلسفية التربوية العملية التي تساوي بين الجنسين، فضلاً عن الكثير من الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية المتنوعة التي تساوي بينهما أيضاً. ولذا أصبح من الشائع انخراط الكثير من الذكور والإناث في المهن التي سبق أن تُعَوِّفَ على ارتباطها بنوع إنساني معين. غير أنه وعلى الرغم من تلك التوجهات ومشاركة الجنسين في كثير من المهن، فإنَّ بعض المهن ما زالت تقاوم ذلك التغيير. لا سيما تلك المرتبطة بمجال تربية وتعليم الأطفال في المراحل المبكرة من عمرهم، حيث ما زال معظم القائمين عليها في المؤسسات التربوية من الإناث (Sumsion, 2000). وإنَّ نظرة سريعة إلى هذه المؤسسات في هذه المرحلة، وخصوصاً مرحلة رياض الأطفال، تُظهر غياباً كاملاً للرجل عنها مقابل استحواد المرأة على جميع مجالاتها التدريسية والإدارية؛ إذ تصل نسبة الإناث العاملات في مرحلة رياض الأطفال في المدارس الحكومية بدولة الكويت إلى ١٠٠%. بل إنَّ جميع التفصيلات والمسميات المهنية الرئيسية والمساندة والتعليمات المستخدمة في المناهج وأساليب التعامل المتوقعة بين العاملين والمناخ المدرسي، وطبيعة التدريس والرعاية والاهتمام التي تُوجَّه نحو الأطفال، يغلب عليها طابع الأنوثة. فعلى الرغم

^٢ (*) تم دعم هذا البحث من قطاع الأبحاث بجامعة الكويت برقم TP01/15

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

من أهمية المراحل الأولى من عمر الطفل لاتجاهات النمو، وخصوصاً نمو الهوية الجنسية، فقد تم توكيل المعلمة القيام بتلك المسؤولية كاملة وحدها. ولذا فإن سيطرة المرأة على تلك المرحلة التربوية سيطرة تامة قد يعيق بعض الجوانب النمائية المنحصرة في هذه الفترة الحساسة من عمر الطفل (Analik & Beyazkurk, 2008). لاسيما في بعض الحالات التي قد يتعد فيها الآباء عن أبنائهم لدرجة لا تسمح لهم بتوطيد العلاقة فيما بينهم مما يسبب الانشغال في ساعات العمل الطويلة، أو اتباع النظام التقليدي في التربية، أو الصعوبة في بناء علاقة وطيدة، أو بسبب الانفصال أو الطلاق أو الوفاة، ففي مثل هذه الحالات يسمح وجود المعلم بتقديم نموذج إيجابي يُعتمد عليه لتعويض غياب نموذج الأب، وخصوصاً لدى الأطفال الذكور (Cameron, 2001). وإن النظر إلى مرحلة الطفولة المُبكرة على أنها أكثر ارتباطاً بالأم، وأن المعلمة المرأة هي الأولى بأن يناط بها العمل في هذه المرحلة كونها تقوم بدور الأم البديلة طيلة فترة غياب الطفل عن البيت في الروضة فإن هذه النظرة تقدم مسوغاً مشابهاً للمعلمين الذين قد يمارسون دور الأب البديل للأطفال الذين لا يجدون نماذج إيجابية للذكور في حياتهم عند غياب آبائهم لسبب أو آخر.

إن مشاركة المعلم في الهيئة التدريسية والإدارية في المراحل الدراسية المُبكرة للطفل لا يعني بالضرورة الاستغناء عن الأدوار التي تقوم بها المعلمة في هذا المجال، ولا تقلل من شأنها، بل تهدف إلى الاستفادة من الأدوار التي يمكن أن يقدمها المعلم في مجال التربية والتعليم والإدارة، و تحقيق التوازن في نسبة تمثيل النوع البشري بين المعلمين والمعلمات في هذه المرحلة من التعليم؛ إذ يُفترض أن تُمثّل العملية التعليمية في رياض الأطفال جميع عناصر المجتمع بشكله المصغر؛ أي الرجل والمرأة، وما لدى كل منهما من خبرات، ويعتبر نوع المعلم أحد أهم عناصر هذه العملية ومدخلاتها الأساسية. وإن إشراك المعلمين يساهم بلا شك في ربط فئات وخبرات المجتمع الأصلي بالمراحل المُبكرة للأطفال، ويعزز المشاركة الفعالة والبناءة نحو الأطفال والمجتمع، ويثري سوق العمل بالخبرات الكفوة، ويشجع على إعادة صياغة وتطوير برامج إعداد المعلمين المختصين بهذه المراحل، واستقطاب الخبرات التي تعمل على تأهيل وتطوير المهارات اللازمة لهم.

لقد أوضحت منظمة الصحة العالمية (٢٠١٠) أنّ الصحة عبارة عن حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً، لا مجرد انعدام المرض أو العجز. وتعتبر الصحة النفسية

د. صالح على إبراهيم

جزءاً أساسياً لا يتجزأ من الصحة العامة، والتي هي حالة من العافية تساعد الفرد على تكريس قدراته الخاصة والتكيف مع حالات الإجهاد العادية والعمل بتفانٍ وفعالية. ووضعت المنظمة مجموعة من الإجراءات التي تزيد من مستوى الصحة النفسية، كدمج معززات الصحة النفسية في السياسات والبرامج الحكومية كالتعليم والعمل، والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة وتقديم الدعم اللازم إلى الأطفال بواسطة برامج بناء المهارات وتنميتها، وتعزيز الصحة النفسية في مدارس الأطفال وفي أماكن العمل للوقاية من الإجهاد، ودعم برامج التنمية المجتمعية. وتتألف القوى العاملة في مرحلة رياض الأطفال من المعلمات والعاملات اللاتي يقمن بأعمال كثيرة ومتنوعة قد تتجاوز الأنشطة التدريسية والأعمال التي قد لا تتناسب وطبيعة المرأة، مما يعرضها للإجهاد أو الإصابة في العمل، خصوصاً في ظل غياب الرعاية الصحية والنفسية لهن (إبراهيم، ٢٠١٣).

ويطالب المجلس الأعلى للتخطيط (٢٠٠١) بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في استراتيجيته للتربية والتعليم في دولة الكويت للعام ٢٠٢٥ إلى توسيع القدرة الاستيعابية لرياض الأطفال وإلى التفكير في ضرورة تأمين المصادر البشرية والمادية والمالية، وإقامة شراكة واسعة مع الأهل والمجتمع المحلي، والاستفادة من النخب التربوية من أجل إيجاد الصيغ التربوية الملائمة لترسيخ الاتجاهات الإيجابية نحو التعلم وتنمية الأطفال. ويكون ذلك بإعطاء التعليم في رياض الأطفال استقلالية نسبية في التنظيم والتصميم والمتابعة، وإطلاق مشروع طموح للتوسع فيه وتطويره، والانطلاق في المناهج والإرشادات المتعلقة بتعليم الصغار وفقاً لخصائصهم وقدراتهم، وإشراك المجتمع الأهلي في تعليم الصغار، وإشراك مؤسسات الإعلام، وتأمين تواصل وارتباط مباشر عبر كليات التربية مع المؤسسات ومراكز البحث العالمية والعربية العاملة في مجال الطفولة. وتشير وثيقة المؤتمر الوطني لتطوير التعليم (٢٠٠٨) إلى الحاجة لسن قوانين تجعل مرحلة رياض الأطفال إلزامية، وإشراك أولياء الأمور في العملية التربوية والتعليمية في المرحلة وتزويدهم بالإرشادات والتوجيهات اللازمة لتحقيق التكامل في جوانب نمو أطفالهم. ويهدف ذلك المشروع إلى تخفيف الضغوط الواقعة على الطفل وولي الأمر والمعلمة ورفع الحواجز والعقبات من بينهم، وفتح قنوات الاتصال لدعم الجهود المبذولة في العملية التربوية والتعليمية. وكذلك أشارت إدارة التخطيط بوزارة التربية (٢٠٠٠) في خطتها الاستراتيجية للتربية إلى الارتقاء بالمكانة الاجتماعية والمهنية

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

للمعلم، والنهوض بدوره فى العملية التعليمية والتربوية، وتفعيل وتطوير أساليب مشاركة أولياء الأمور فى الحياة المدرسية، وتحسين ظروف العمل والبيئة التربوية لتشجيع العناصر الوطنية من المتميزين للإقبال على مهنة التدريس والمحافظة على الكفاءات الموجودة، وتحسين الأوضاع الوظيفية والمالية.

ولذا فإن الدراسة الحالية تهدف للتعرف على أهمية الدور الذي قد يلعبه إشراك المعلمين فى الأنشطة التعليمية والإدارية فى بيئة عمل رياض الأطفال نحو تحقيق الأهداف التي تتبناها منظمة الصحة العالمية والمجلس الأعلى للتخطيط ووزارة التربية لتطوير بيئة العمل وتحسين ظروفها والعاملين والمتعلمين فيها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر مهنة التدريس فى مرحلة رياض الأطفال إحدى المهنة التي يعاني العاملون فيها من مستويات عليا من الإجهاد والضغط النفسي والبدني، والتي تؤثر على جودة أدائهم التدريسي والتربوي. إذ إن المعلمات يقمن بأدوار وأعمال متنوعة وكثيرة قد تتجاوز الأداء التعليمي والتربوي كما فى المراحل الدراسية الأعلى. ويرجع ذلك إلى أسباب متعددة، كعدم وجود توصيف واضح ودقيق لوظائف المعلمة، وإلى أفراد المرأة بجميع المهنة المتعلقة بالمرحلة مهما كانت متطلباتها وصعوباتها، واعتبارها مهنة تختص بالرعاية والأمومة والاهتمام بالأطفال وبالتالي إجبار المرأة على القيام بجميع مستلزماتها. ولذا فإن بيئة العمل فى الروضة تستلزم التدخل وتظافر كافة الجهود المجتمعية للمساهمة فى تحسينها وتنظيم الأدوار والمهام والتوجه نحو تقسيم العمل فيها وتطلب التخصص فى كل قسم بما يعود بالفائدة على المهنة والعاملين فيها وعلى الأطفال، وعدم إيكال جميع الأعمال للمعلمة. إن المعلمات اللاتي يقضين يومهن المدرسي كاملاً مع الأطفال قد يكنن الأقدر على تقدير مدى حاجة هذه المرحلة التربوية إلى الكفاءات والامكانيات التي يمكن أن يقدمها المعلم للأطفال والمهنة، دون النظر لجنس المعلم. ولذا، تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على رأي المعلمات فى رياض الأطفال نحو إشراك المعلمين الذكور فى الهيئة التعليمية والإدارية للمرحلة، والفوائد التي يحققها للمهنة والعملية التربوية والنمو النفسي والاجتماعي للأطفال، والسبل الملائمة لجذب المعلمين لهذه الأدوار المهنية المستحدثة، ووضع تصور عملي

د. صالح على إبراهيم

لتحسين العمل في الروضة وإشراك المجتمع في ذلك. وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما رأي معلمات رياض الأطفال في إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية في المرحلة؟
- ٢- هل يختلف اتجاه المعلمات نحو إشراك المعلمين باختلاف متغيريّ: المنطقة التعليمية، وسنوات خبرتهن التدريسية؟
- ٣- ما هي القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المُعلِّم في رياض الأطفال، كما تراها المعلمات؟
- ٤- هل يختلف رأي المعلمات نحو القدرات المهنية والإدارية للمعلمين باختلاف متغيريّ: المنطقة التعليمية، وسنوات خبرتهن التدريسية؟
- ٥- ما الفوائد التي تعود على الأطفال والعملية التربوية من إشراك المعلمين الذكور في رياض الأطفال، من وجهة نظر المعلمات؟
- ٦- هل يختلف رأي المعلمات نحو الفوائد التي تعود على الأطفال والعملية التربوية من إشراك المعلمين باختلاف متغيريّ: المنطقة التعليمية، وسنوات خبرتهن التدريسية؟
- ٧- ما هي الطرق المناسبة لجذب المُعلِّم للمهنة كما تراها المعلمات؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على رأي معلمات رياض الأطفال نحو إشراك المُعلِّم في الهيئة التعليمية لرياض الأطفال.
- ٢- التعرف على القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المُعلِّم في رياض الأطفال، كما يراها المعلمات.
- ٣- توضيح الفوائد التي تعود على الأطفال والعملية التربوية من إشراك المُعلِّم للتدريس والإدارة في مرحلة رياض الأطفال، كما يراها المعلمات.
- ٤- تحديد العوامل والطرق لجذب المعلمين الذكور للتدريس في مرحلة رياض الأطفال.
- ٥- وضع تصور لمشروع يهدف إلى تطوير العمل في مرحلة رياض الأطفال من خلال جذب وتدريب المعلمين للنشاط التعليمي والعمل الإداري والفني فيها.

أهمية الدراسة ومبرراتها:

لقد قام الباحث بدراسة استطلاعية فقابل ١٠٨ من المعلمات في رياض الأطفال من جميع المناطق التعليمية في دولة الكويت، لاستطلاع آرائهن حول إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التدريسية والإدارية والفنية في الروضة. حيث أبدى (٧٤%) منهن موافقتهن على اشتراك المعلمين الذكور في الأمور الفنية والأنشطة التي تصعب على المعلمات، دون التصدي للأعمال التي تتطلب الرعاية والأمومة، وأبدى (٨٢%) منهن موافقتهن على اشتراكهم في الأعمال الإدارية والإشرافية. وعلل ذلك بأهمية هذه المشاركة التي ستخفف الضغوط على المعلمة من خلال قيام المعلمين الذكور بالأنشطة الحركية والفنية والتي كانت تشتت جهود المعلمات التدريسية، وتخفف الأعباء المهنية والإدارية. وتكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية النتائج التي ستتوصل إليها والتي ستدفع مشاركة المعلم في النشاط التعليمي والإداري لرياض الأطفال. وبشكل أكثر تحديداً يرى الباحث أن هذه الدراسة ستسهم في تحقيق الآتي:

- تحقيق الموازنة بين مدخلات قوة العمل في مرحلة رياض الأطفال، والاستفادة من الإمكانيات التي يمكن أن يقدمها المعلمون الذكور للعملية التربوية والتعليمية والإدارية. فالاهتمام بالكفاءات المهنية يستلزم جذب المعلمين الأكفاء دون النظر إلى جنسهم. وبذلك يمكن تعديل النظرة الاجتماعية السائدة حول ربط بعض المهن بالنوع.
- تقديم نماذج عملية للأطفال عن الأدوار والمهن التي يمكن أن يقوم بها الجنسان، وتعامل الأطفال فعلياً مع الجنسين كليهما، خصوصاً في ظل غياب المعلمين الذكور عن الحياة المدرسية للأطفال حتى دخولهم للمرحلة المتوسطة.
- إشراك المعلم في الأعمال الإدارية والإشرافية والفنية قد يساهم في الاستفادة من الخبرات المتنوعة، وتخفيف الضغوط وتذليل الصعوبات التي غالباً ما تظهر بين المعلمات والإدارة، والتي قد تؤدي إلى تسربهن من المهنة.
- مشاركة المعلم في الأنشطة التي يصعب على المعلمات القيام بها، كتلك الأنشطة التي تتطلب مهارات بدنية وحركية.
- قد لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في تأثير كل منها على الأطفال، وذلك يستلزم مشاركة كلا الجنسين في تعليم الأطفال وعدم انفراد المعلمة بذلك، ومن ثم القيام

د. صالح على إبراهيم

بالأدوار التربوية كما في المراحل التعليمية المختلفة، حيث يقوم المعلمون بتدريس الطلاب والمعلمات بتدريس الطالبات. أمّا في حالة وجود فروق راجعة إلى السمات العامة للرجل والمرأة، وهو أمر يَدَهِيّ وتدعمه الدراسات، فإن تلك السمات قد تساهم في تكوين وتنمية الهوية الجنسية والاجتماعية المناسبة للأطفال، ويفترض عدم انفراد المعلمة ببناء تلك الهوية للأطفال الذكور والإناث معاً.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

لقد ركزت لجنة الاتحاد الأوروبي للعناية بالطفل في نشراتها التربوية على الحاجة إلى تحسين جودة الخدمات المقدّمة للأطفال في مراحل نموهم المبكرة، ودعت إلى توفير عوامل الجذب للذكور للانخراط في مهنة تعليم الطفولة المُبَكِّرة في جميع دول الاتحاد. وقد تبنت اللجنة ذلك بناءً على الدراسات الاستطلاعية التي قام بها مجلس تطوير القوى العاملة في مجال الطفولة في الأعوام ٢٠٠٣ و٢٠٠٩ في إنجلترا، والتي أشارت إلى أنّ ما يفوق ٨٠% من أولياء الأمور في دور رعاية وتعليم الأطفال قد فضلوا مشاركة العاملين الذكور فيها (Children's workforce development council, 2009). واعتمدت أيضاً على دراسة "كوج وروهرمان" التي أشارت إلى نفس نسبة الدعم من قبل أولياء الأمور في النمسا، على الرغم من عدم وجود سياسة تربوية لدى النمسا نحو مشاركة الذكور في مجال تربية الطفولة المُبَكِّرة (Koch & Rohrman, 2010)، وعلى الدراسة التي قام بها "براندس، أندري و روسلر" والتي أفادت بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مواقف الحوار والتفاعل وتبادل المشاعر والخبرات وأساليب التدريس في مراحل الطفولة المُبَكِّرة (Brandes, Andrae & Roeseler, 2012).

ويقول الفيلسوف التربوي "كندال" بأنّ الأطفال الصغار قد تم أسرهم في عالم المرأة بين الأمهات والمعلمات، إذ يقضي الأطفال أوقاتاً أطول مع الإناث من تلك التي يقضونها مع الرجال خلال سنوات حياتهم المبكرة، وأن عدم التوازن بين الجنسين في تلقيهم للرعاية قد يؤثر بشكل سلبي على نموهم الشخصي. ولذا فإن إشراك المعلمين في تلك المجالات في وقت مبكر قد يساهم في تعديل وتوضيح الدور الذي يقوم به الجنسان في حياة الطفل، وخصوصاً الأطفال الذكور. وتزداد تلك الأهمية في ظل غياب النموذج الذكوري عن حياة الطفل أو المنزل (Suguwara, O'Neill & Edelbrock, 1967). ويرى "لي وولنسكي"

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

بأنَّ وجود المُعلِّم الرجل في حياة الطفل له عدة مزايا؛ فهو يقدم النموذج والقُدوة للأطفال الذكور والإناث على حدِّ سواء، ويبنى صورة إيجابية لدى الأطفال حول استطاعة المُعلِّم القيام بالمهام والأدوار التي تقوم بها المرأة، ويزيد من فرص بناء بيئات تربوية لا تميز بين الجنسين. وهذه الأمور بالمقابل تعود بالفائدة على نمو الصورة الإيجابية للذات لدى الأطفال (Lee & Wolinsky, 1973).

إنَّ الدراسات المتخصِّصة بمجال تربية التنوع الثقافي (Multicultural Education) توجِّه اهتمامها بشكل كبير نحو فهم مدى تأثير كل من النوع والعرق والمستوى الاجتماعي على النمو المعرفي والتعليمي والنفسي والاجتماعي والبدني للأطفال، والعمل على خلق بيئات تعليمية خالية من التحيز ضد النوع. وترى بأنَّ إحدى مواصفات البيئة المدرسية الخالية من التحيز للنوع تتمثل في إيجاد التمثيل المتوازن بين الجنسين في جميع المِهَن المرتبطة في مجال تربية الطفولة المُبكرة (Montecinos & Nielsen, 2004). ولكن هذا التوازن المنشود في التمثيل لم يتحقق على المستوى العالمي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تشير إحصائية (US Bureau of Labor Statistics) إلى أنَّ نسبة المعلمين الذكور في رياض الأطفال تقدر (٢.٢%)، وفي النرويج تبلغ (٩%) في مراحل الحضانة ورياض الأطفال، وفي تركيا (٧%)، و (٦%) في السويد، وفي سكوتلاند (١٢%)، وأقل من (١%) في نيوزيلاند، وفي ألمانيا (٣%)، والنمسا (١%)، وفي إنجلترا يعمل (٨%) في أندية الأطفال ما بعد الدوام المدرسي و (١٠%) خلال العطل، و (٢%) خلال الدوام الرسمي، وفي الدانمرك يعمل (٧%) مع الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات، و (١١%) في رياض الأطفال (Cameron, 2013).

وفي دولة الكويت، لا يوجد أي تمثيل للمعلمين الذكور في مرحلة رياض الأطفال في المدارس الحكومية، حيث يبلغ إجمالي أعضاء الهيئة التدريسية (٦٠١٠) ونسبة المعلمات (١٠٠%)، موزعين على (١٩٨) روضة في المحافظات التعليمية الست. أما في المدارس الخاصة فعدد المعلمين الذكور (١٦) من إجمالي الهيئة التدريسية البالغ عددهم (٢٠٢٠)، أي بنسبة (٠.٧٩%). ويمتد عدم التمثيل كذلك للمرحلة الابتدائية الحكومية (الصفوف من ١ إلى ٥)، إذ إنَّ إجمالي عدد أعضاء الهيئة التدريسية يبلغ (١٤٦٨٥)، وعدد المعلمين الذكور هو (١٨١٨)، أي بنسبة (١٢.٣٨%) (إدارة التخطيط، 2014).

الاتجاه نحو عمل المعلم

قام "ساك، ساهين، وساهين" بدراسة للتعرف على اتجاهات المعلمات الطالبات في برنامج التربية لمرحلة الطفولة المُبكرة في الجامعة التركية نحو إشراك المعلمين الذكور في مرحلة ما قبل المدرسة، والعوامل التي المؤثرة في اختيارهم للمهنة، والسبل التي تساهم في تقليل التحيز وقيول المجتمع لهم في هذه المرحلة الدراسية. حيث أشارت النتائج إلى ضرورة وجود المُعلم الرجل إلى جانب المعلمة في مرحلة رياض الأطفال، وذلك لقدرة الرجل على الابداع في مجال التدريس والتشجيع عليه، وتقديم الحلول المنطقية للمشكلات والمواقف التربوية المختلفة، وضبط الأطفال والفصل، وتنظيم الأنشطة الرياضية والحركية. وعبرت المعلمات في الدراسة عن إتصاف المعلمين بالمهنية والموضوعية وقلة الحساسية مقارنة بالمعلمات، وأن وجودهم في الروضة يساهم في تطوير القدرات المهنية والتدريبية للمعلمين ككل، و في نمو المهارات الانفعالية والاجتماعية للأطفال، وتقليل الاتجاهات السلبية نحو الرجال (Sak, Sahin & Sahin, 2012).

واستطلع "روبينسون"، "سكين"، و "كولمان" رأي (٤٧٥) من المعلمين والإداريين العاملين في قطاع تربية الطفولة المُبكرة (٩٦% إناث، ٤% ذكور) لمعرفة اتجاهاتهم نحو مدى مناسبة الرجل للعمل في مرحلة الطفولة المبكرة، وأدائه المهني، وقدراته الإدارية. وقد اتفقت أغلبية الآراء على عدم أفضلية المرأة للعمل في هذا المجال بسبب تمتعها بالحساسية والرعاية الفطرية، ورفضوا فكرة صعوبة قبول الرجل في هذه المهنة بسبب قيامه بأعمال المرأة. وأشارت أغلبية الإناث إلى أن الرجل يتمتع بقدرة عالية للتغلب على الضغوط النفسية مما يؤهله للقيام بالأعمال الصعبة مع الأطفال، وأنه أكثر التزاماً مهنيًا، وأن دخوله للمهنة سوف يجعلها أكثر جاذبية للمعلمين الجدد من الجنسين. و في المقابل، عارضت أغلبية المعلمات فكرة وجود الرجل من أجل تأديب الأطفال المشاغبين فقط، ورفضن فكرة أفضلية الرجال على الإناث في القيام بالأنشطة الإدارية والإشرافية في مراحل الطفولة المُبكرة (Robinson, Skeen & Coleman, 1984).

وقد قام "أوين" بمراجعة مستفيضة للدراسات المتعلقة برعاية المُعلم للأطفال وخلص إلى عدة حقائق، خلاصتها أنه حتى لو قام المُعلم بالمشاركة الواسعة في الرعاية فإنه سيظل ينظر إلى الأمر على أنه من ضمن مسؤوليات المرأة، وأن دور الرجل يقتصر على المساندة

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور

في ذلك. وعندما يرعى المُعلِّم الأطفال فهذا لا يفسَّر بأنه يقوم بواجبه المهني، بل يفسَّر بقلة أهليته وكفاءته لممارسة المهنة. ويرى "أوين" أنَّ من أسباب عدم مشاركة الرجل في المهنة التي تهيمن عليها المرأة هو أنَّ مِهَن الرجال تتسم بمستوى مهني أعلى ومردود مالي أعلى أيضاً، في حين أنَّ المِهَن التي تهيمن عليها المرأة غالباً ما تتسم بمستوى مهني أقل، ومردود مالي أقل (Owen, 2003).

وقامت باريس بدراسة لاستطلاع اتجاهات المعلمات المشاركات في لجان المقابلات الشخصية لاختيار المعلمين الذكور، وتوصلت إلى أنَّ غالبية المعلمات في تلك اللجان لديهن اتجاهات سلبية نحو المعلمين الذكور، وليس هناك فروق في الاتجاهات نحو عمل المُعلِّم في مرحلة الطفولة المُبكرة بين المعلمات اللاتي عملن مع المعلمين الذكور وأولئك اللواتي لم يعملن معهم. أي أنَّ عمل المعلمة والمُعلِّم معاً لا يؤثر في تغيير الاتجاه نحو عمل المُعلِّم في مجال الطفولة المُبكرة (Baris, 2013).

وقد قام كل من "أكمان"، "تاسكن"، "أوزدن"، "أوكياي" و "كورتو" بدراسة آراء أولياء الأمور نحو إشراك المعلمين في مراحل ما قبل المدرسة في تركيا، وأشار ٥٩% من أولياء الأمور إلى عدم أهمية الفرق في جنس المعلم، ولم يعترضوا على إشراك المعلمين في تدريس تلك المرحلة، على الرغم من قناعتهم باختصاص المرأة بتلك المرحلة. وفي المقابل، فضل ٤٦% منهم جنس المُعلِّمة لأبنائهم، إذ أشاروا إلى مناسبة المعلمة للعمل مع الأطفال، إكمالاً لدور الأمومة. أما أولياء أمور الأطفال الذين يدرسون في مدارس تضم المعلمين والمعلمات فإنهم أشاروا إلى تساوي القدرة المهنية للمعلمين والمعلمات، وأنَّ أطفالهم تقبلوا المُعلِّم كنموذج للرجل المربي والمؤدب (Akman, Taskin, Ozden, Okyay & Cortu, 2014). وأشارت دراسة "ملس" و "مارتن" و "لنجر" إلى أنَّ أولياء الأمور فضلوا المُعلِّم بسبب قدرته على الالتزام بالنظام والالتزان الانفعالي والفكري، وتحمُّل الإزعاج المحتمل من قبل الأطفال، والتمتع بالنشاط الجسدي للعب مع الأطفال أكثر من المعلمات (Mills, Martin & Lingard, 2004).

فوائد وجود المُعلِّم في مرحلة الطفولة المبكرة

إنَّ الدراسات حول تأثير وجود المعلمين الذكور في مراحل الطفولة المُبكرة اعتمدت بشكل كبير على مقابلة المعلمين والإداريين للتعرف على وجهة نظرهم حول مدى أهمية

د. صالح على الإبراهيم

وجود المُعلِّم في حياة الطفل. ويمكن تقسيم تلك المزايا إلى ثلاثة مجالات، هي: الفوائد التي تحققها للمجتمع، والفوائد التي تعود على المهنة، والفوائد التي تعود على الأطفال. إنَّ الفوائد التي يمكن تقديمها للمجتمع من خلال زيادة أعداد المعلمين في مراحل التعليم المبكر تتمثل في تعديل النظرة الاجتماعية للأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها الجنسان في تقديم الرعاية التربوية للأطفال. وإنَّ وجود الرجل في العمل المتعارف على اختصاصه بالمرأة قد يقلل من الفكرة النمطية (stereotype) ويعدل الصورة التقليدية عن ارتباط المهنة بجنس معين، وهو ما يعزز الخيارات المستقبلية لاتجاهات الأطفال نحو مهنة التدريس في المراحل المُبكرة (Sumsion, 2005).

إنَّ النظر إلى عملية التعليم في مرحلة الطفولة المُبكرة على أنها تقتصر على الرعاية يؤصِّل لفكرة مناسبة هذه المهنة للمرأة، غير أنَّ مشاركة الرجل قد تشجع مفهوماً آخر يتمثَّل في عدم اقتصار التنشئة في هذه المرحلة على الرعاية بمفهومها النفسي والاجتماعي فقط، بل تمتد لتشمل مجال التربية والتعليم أيضاً. و إنَّ تعادُل التمثيل النسبي للرجل والمرأة في قوة العمل تساهم في تطوير وتنمية الفرص المهنية للجنسين، وتعمل على توعية الأطفال بقدرة كل من الرجل والمرأة على القيام بالمهام والمسؤوليات المتنوعة، وتقديم فُرص أوسع للأطفال للتفاعل مع كلا الجنسين (Janairo, Holm, Jordan & Wright, 2010). ويساهم كذلك في احتمالية تحسين مستوى المهنة وطبيعة العلاقات بين العاملين في المجال، إذ يعتقد البعض بأنَّ وجود الرجل في بيئة عمل المرأة يساهم في زيادة الأجور وتقليل القلق من جراء الصراعات التي ترتبط بشكل كبير ببيئة عمل المرأة بسبب طبيعة التواصل الواضحة والمباشرة للرجل (Sumsion, 2005).

ومن الفوائد التي يمكن تحقيقها من مشاركة المعلمين، كما دلت دراسة "أناليك" و"بيازكرك" إثارة التنافس بين المعلمين والمعلمات، ومن ثم تحسين مستوى جودة التعليم في مراكز الطفولة المبكرة، وإلى وجودهم كقدوة إيجابية للأطفال. وأشارت الدراسة ذاتها إلى أهمية المعلمين لتحمل مسؤولية رعاية وتعليم الأطفال، وإلى قدرتهم على تعديل النظرة التقليدية نحو ارتباط هذه المهنة بالمرأة (Analik & Beyazkurk, 2008). أما الفوائد المتوقعة للأطفال فتكمن في المساهمة في التعويض عن غياب الآباء أو انشغالهم ولأوقات طويلة في العمل، وتساهم في تعزيز القيم الذكورية لدى الأطفال الذكور. فالمعلمون الذكور أكثر فهماً ومعرفة

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

بخبرات واتجاهات الأطفال الذكور من المعلمات، وأنَّ الوضع الحالي قد يحرم الأطفال الذكور من وجود النموذج الذكوري بينهم. فالمُعَلِّم له دور حيوي في الحياة التربوية للأطفال، ونجاحه يقدم نموذجاً ذكورياً فعالاً ومخالفاً لما تلقنه الثقافات الاجتماعية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. إذ إنَّ التزام المُعَلِّم ببعض الصفات كالنَّأي عن استخدام العنف والصراخ تجاه المرأة والأطفال، والحرص على إشعار المحيطين به بالرضا من وجوده، وتقديم الدعم النفسي والتواصل الفعال، كل ذلك قد يساهم في تغيير الصورة النمطية للرجل أمام الأطفال. وإنَّ رؤية الأطفال للمعلم وهو يقوم بقراءة الكتب والإجابة على التساؤلات المختلفة وبالغناء والاهتمام بالامتلاكات ولعب الأدوار يساهم في تعديل الاستجابات النمطية التي أصَّلها المجتمع في مفاهيم الأطفال حول الأدوار التي يقوم بها كلُّ من الجنسين (Greenberg, 1977; Sumsion, 2005). كما أنَّ وجود الرجل قد يدعم كثيراً من أجزاء المنهج والأنشطة التي قد تتفادها المعلمة أحياناً، كالأنشطة البدنية والحركية والأعمال الفنية الثقيلة التي تتقل كاهلها (إبراهيم، ٢٠١٣).

ومن أجل التعرف على رأي الأطفال نحو تأثير وجود المُعَلِّم في رياض الأطفال على الصورة النمطية التي يؤمنون بها، قامت "سمسيون" بدراسة ضمت (٨٠) طفلاً من فصول يشترك في التدريس بها المعلمون والمعلمات. حيث تم استطلاع آرائهم في جلسات حوارية لوصف صورة المُعَلِّم ومهمته ومميزاته ومدى مناسبته للقيام بهذا الدور. وأشارت النتائج إلى أنَّ آراء الأطفال اجتمعت على قيام المُعَلِّم بالأدوار التي يفترض أن يقوم بها، وقد ركزوا في وصفهم على دور ومميزات المُعَلِّم دون الاهتمام بجنسه رجلاً كان أو امرأة. فقد عبر الأطفال عن كونه معلماً مثالياً تقليدياً، ويتمتع بالقوة بصفة عامة، ولَدَيه اهتمامٌ بالأنشطة الحركية والحواسيب وبناء الألعاب، وهي اهتمامات ذات طبيعة ذكورية. وقد تشابهت وجهات نظر الأطفال حول معلمهم مع رأي المُعَلِّم عن نفسه وهواياته الذكورية، ولم يقلل كونه رجلاً من القيام بالمهام المنوطة به والمتوقعة من أيِّ من معلمي رياض الأطفال. فقد أظهر المُعَلِّم في الدراسة نموذجاً للمعلم الإيجابي الناجح والمؤثر في حياة الأطفال وصدق أن كان ذكراً. وعلى الرغم من شيوع النظرة الاجتماعية حول كونها مهنة غير تقليدية للرجل، إلا أنَّ الأطفال لم ينظروا إليه على أنه رجل غير تقليدي. واقتُرحت الدراسة استقطاب المُعَلِّم للعمل

د. صالح على إبراهيم

في مرحلة رياض الأطفال بناء على أهليته وكفاءته المهنية دون النظر إلى جنسه (Sumsion, 2005).

وقامت "مانكاس" بدراسة اشتملت على مجموعة من الأطفال من مدرستين ابتدائيتين إحداهما ضمت ٣٣% من المعلمين الذكور والأخرى اشتملت على المعلمات فقط. وطلبت من الأطفال تعريفاً ووصفاً للقدرات والامكانيات التي يتمتع بها المعلم والمعلمة. وأظهرت النتائج أن الأطفال من المدرسة التي ضمت المعلمين قد قدّموا صوراً وصفات غير نمطية (nonstereotyping) عن سلبيات وإيجابيات المعلمين والمعلمات مقارنة بالأطفال في المدارس التي لا يوجد بها معلمون ذكور. فالأطفال من المدارس التي ضمت الرجال أشاروا إلى أنّ المعلمين والمعلمات متساوون في الكفاءة التعليمية ويتحلّون بدرجة عالية من الرعاية والثقة، مقارنة بالأطفال من المدارس التي ضمت المعلمات فقط، إذ فضّلوا المعلمات باعتبارهن أكثر كفاءة، واعتبار المدرسة مكاناً يختص بالمرأة. ولذا طالبت الدراسة بضم المعلمين إلى المراحل المبكرة من التعليم لأنها أفادت الأطفال الذكور بشكل كبير (Mancus, 1992).

الفروق بين المعلمين والمعلمات في الفصول الدراسية

حول الفروق في أساليب المعلمين لتقييم الأطفال، أشارت "لي" و"ولنسكي" في دراستهما إلى أنّ المعلمات اتسمن بعدم الموضوعية والشدة في تقييم الأطفال الذكور، وفي المقابل، لم يكن تقييم المعلمين الذكور صارماً للطالبات، ولم يكونوا متحيّزين في تقييمهم للطلبة الذكور. وأفادت الدراسة بأنّ المعلمين يفضّلون الأطفال من نفس الجنس في الأنشطة والالعاب التي تتطلب المهارات القيادية، وأنهم يميلون إلى التعامل مع الأطفال الذكور بشكل ملائم أكثر من المعلمات (Lee & Wolinsky, 1973).

وقام "ساك" بدراسة لمقارنة الكفاية الذاتية (Self-efficacy) بين (٤٥١) معلماً ومعلمة في سنوات ما قبل الخدمة (pre-service)، وتوصّل إلى وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية لمقياس الكفاية الذاتية، وكفاية إدارة وضبط الفصل لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بين الجنسين في الكفاية الذاتية لمهارة إشراك الطلبة واستراتيجيات التدريس (Sak, 2015).

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

وقد قام كل من "رايلي" و "هولمز" و "كورنويل" و "بلوم" بدراسة العلاقة بين مفهوم الذات (self-concept) لدى الأطفال ومدى تواجد الرجل في حياتهم. حيث افترضت الدراسة بأن تأثير الرجل (في المنزل والمدرسة) يساهم بشكل إيجابي في تطور مفهوم الذات لدى الأطفال، مقارنة بالأطفال الذين لا يجدون نموذجاً ذكورياً في حياتهم المنزلية أو المدرسة. وتوصلت الدراسة إلى أن الأطفال الذكور القاطنين في بيوت تضم رجلاً ويقوم بتدريسهم معلم رجل في المدرسة كان مفهوم الذات لديهم أكبر من أقرانهم، في حين أن وجود المعلم الرجل لم يؤثر على الأطفال أو من لم يكن لهم نموذج الرجل في المنزل. واقترحت الدراسة ضرورة مشاركة المعلم في برامج رعاية وتربية الأطفال (Riley, Holmes, Cornwell & Blume, 1985).

العزوف عن مهنة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

لمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مشاركة المعلمين في مراحل التعليم الأولى، أوضحت الدراسة التي قام بها "كوشمان" أن العزوف يرجع إلى الاتجاهات نحو المستوى الاجتماعي للمهنة، وانخفاض الراتب، والعمل في مهنة تختص بالمرأة، ومخاوف الاتصال البدني والاقتراب من الأطفال. وأشارت الدراسة إلى أن تلك العوامل الأربعة تؤثر بشكل كبير على الاختيار والرضا والأداء المهني (Cushman, 2005). وفي دراسة مشابهة قام بها "ساك" و"سيهين"، أرجعت أحد أسباب عزوف الرجل عن المهنة إلى الضغط الاجتماعي الذي يلقاه باعتبارها من المهن التي تختص بالرعاية والحضانة وهو ما تبرع به المرأة. وحول الأساليب التي تساهم في تقليل التحيز الاجتماعي ضد عمل الرجل في تلك المهنة فقد لفتت الدراسة إلى أهمية عرض نتائج الدراسات العالمية وتوعية أولياء الأمور والمجتمع بها من خلال وسائل الإعلام، وتبيان دور المعلم في فصول الروضة، وتعريف طلاب المرحلة الثانوية بالمسؤوليات التي يقوم بها معلم الروضة من أجل جذبهم لتخصصات تربية الطفولة المبكرة في دراستهم الجامعية. وخلصت الدراسة إلى أهمية تقدير واستقطاب المعلم الناجح دون النظر إلى نوعه، والعمل على تعديل النظرة الاجتماعية نحو جنس المعلم (Sak et al., 2012).

وقد عدد "جرينبرج" جملة من الصعوبات التي قد تواجه المعلم وتمنعه من العمل في هذه المرحلة. حيث تستلزم طبيعة المرحلة القيام ببعض الأدوار التربوية المرتبطة بالأطفال

د. صالح على إبراهيم

الصغار والتي تشبه الأدوار المنزلية الأولية التي تبذلها المرأة فيها، وعلى المُعلِّم أن يتقبَّل تلك الأدوار، كإهتمام بالحاجات البدنية ومساندتهم في لبس الثياب والاستجابة لبكائهم وتقديم الدعم النفسي في جميع المواقف. وعلى المُعلِّم أن يدأب لتقديم النموذج السلوكي المناسب أمام الأطفال: الذكور والإناث، فمواقف الشدة والحزم يجب أن توازيها مواقف الرحمة والمساندة. وقد يصعب على المُعلِّم تجاوز الاستجابات الاجتماعية النمطية التي تعلَّمها الطفل من خلال الأسرة أو وسائل الإعلام أو القصص، حول ميُّل الرجل للعنف والتحكُّم بالآخرين والاعتداد برأيه. وعلى المُعلِّم الرجل أن يتَّسم بالهدوء وفهم الطفل وحاجاته النفسية من أجل تعديل النظرة النمطية. وقد يعتقد أولياء الأمور والمعلمات بأنَّ الرجل قد لا يمتلك الكفايات اللازمة للتعامل مع الأطفال، وأنَّ برامج رعاية وتعليم الأطفال تختص بالمرأة، مما تزيد المسؤولية والضغط عليه (Greenberg, 1977).

سُبُل جذب المُعلِّم للمهنة

إنَّ اختيار الرجل لمهنة التعليم في مرحلة الطفولة المُبكرة يرجع إلى الفرص الوظيفية الكبيرة للعاملين في هذا القطاع كمعلمين وإداريين وباحثين، وهي بمثابة الإغراء لمجالات مهنية أخرى كالإرشاد والتدريب والاستشارات والبحث العلمي (Sak et al., 2012). ويلعب التدريب دوراً كبيراً لجذب الرجل لمهنة التدريس في تلك المرحلة، لأنَّ المعلمين الذكور المؤهلين لهذه المرحلة غير متاحين فعلياً في سوق العمل، بل يستلزم تدريبهم وتهيئتهم لهذا المجال. ولذا فقد اعتمدت جميع المبادرات الأوروبية في إنجلترا واسكتلندا على جذب الرجال وتدريبهم في برامج تدريبية جماعية تشجع على الالتزام، والانضمام للعمل كمعلمين مؤهلين لاحقاً (Spence, 2007). وفي فرنسا، تركز البرامج التدريبية في المعاهد التربوية على فكرة النوع (Gender) كصورة للتنوع والتشعب في المناهج التدريبية والدراسية. ويظهر ذلك التركيز في الاهتمام نحو إشراك الرجل ضمن البيئة التربوية المختصة برعاية وتربية الأطفال. وقد كان لهذا التوجه دور كبير في تقليل نسبة التسرب بين المتدربين والطلبة من البرنامج التدريبي، وتشجيعهم على الاستمرار للعمل لاحقاً في هذا المجال (Ndjapou, 2007). وفي بريطانيا والنرويج ونيوزيلاند، وفرت المؤسسات التربوية مرشداً تربوياً لمساندة المعلمين المتدربين والعاملين في هذا المجال، وأنشأت لهم المراكز والجمعيات المهنية لتنظيم اللقاءات والأنشطة الاجتماعية التي تجمعهم مع الخبراء والتواصل حول أعمالهم. وفي الدول

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

الاسكندنافية خلال حقبة التسعينات، كان للتوسع في مجالات التدريب أثر كبير على شيوع عمل الرجال في دور رعاية الأطفال. وقدّم ذلك دليلاً على أنّ برامج الدعم والإعلام قد لا تلعب دوراً كافياً لجذب الرجال للمهنة، وأنّ معرفة المهنة من خلال الدراسة والتدريب لها النّقل الأكبر في الجذب (Cameron, 2006).

ومن الطرق التي يمكن من خلالها جذب الذكور للمهنة هو العمل على إنشاء بيئة تضم الآباء والمعلمين الذكور في مراكز ومؤسسات تربية الطفولة. إذ إنّ جميع الأنشطة والفعاليات التي تنظّمها المؤسسات التربوية لأولياء الأمور تركّز بشكل كبير على المرأة، وبذلك يصعب على هذه المراكز جذب الآباء إليها. وإذا كانت بيئة العمل لا تركز بشكل كبير على الإناث فإن ذلك يسهل عملية جذب المعلم للعمل فيها. وفي فرنسا، كان لإنشاء المراكز التي تضم الآباء دوراً فاعلاً للتحوّل نحو مشاركة المعلم. إذ يوجد ما يفوق (٢٠٠٠) مركز يديرها أولياء الأمور ويعملون بها حوالي (٨) ساعات شهرياً، بمعونة معلم مختص في مجال تربية الطفولة. إنّ ذلك النشاط يعزّز من تواجد الرجال في بيئة الرعاية والمركز، وتدعوهم للتفكير جدياً للعمل كمعلمين ومختصين في هذا المجال. وعلى الرغم من عدم وجود دراسات حول هذا الموضوع، إلا أنّ الأدلة حول جذب هذه المراكز للرجال والعمل فيها في ازدياد (Peeters, 2007). ومن العوامل المساعدة على جذب المعلم للتدريس في المرحلة هو زيادة الرواتب للعاملين من الذكور والإناث، وتعديل المستوى الاجتماعي للمعلمين الذكور أسوة بالمعلمين في المراحل التعليمية الأعلى، وتغيير الصورة الراسخة عن اختصاص برامج مرحلة الطفولة المبكرة بالمرأة وبحضانة الأطفال، وتعديل الاتجاهات نحو الفكرة السلبية التي تنتقص من دور الرجل في تربية الأطفال (Greenberg, 1977).

التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

إنّ الدراسات الميدانية حول فكرة إشراك المعلمين الذكور في مجالات تربية الطفولة المبكرة تنسم بخصوصية قد تتعارض مع طبيعة المجتمعات التي تسيطر المرأة فيها على مهنة تربية الأطفال، وطبيعة المجتمعات العربية على وجه الخصوص، مما يدعو الباحث للاستفادة من الدراسات المتاحة في الدول التي عملت على إدخال الفكرة حيّز التنفيذ في نظامها التعليمي والتربوي. وأظهرت تلك الدراسات مجموعة من الأفكار التي أفادت الدراسة الحالية، وهي:

د. صالح على إبراهيم

- إنَّ إشراك المعلمين يؤدي إلى التنافس وتحسين جودة التعليم في مهَن تربية الطفولة المبكرة.
 - يساهم وجود المُعلِّم في دعم أجزاء مهمة من المنهج، كالتربية الحركية البدنية والأعمال الفنية والثقيلة التي تتقل كاهل المعلمات.
 - على الرغم من شيوع النظرة التقليدية حول اختصاص مهنة التعليم في المراحل المُبَكِّرة بالمرأة، إلا أنَّ الأطفال لا يعيرون اهتماماً للنوع طالما تمَّع المعلمون بالكفايات اللازمة.
 - يلعب وجود الرجل دوراً حيوياً في تقديم النموذج الذكوري ونمو الكفايات الاجتماعية والانفعالية وبناء مفهوم الذات لدى الأطفال.
 - يتعامل المعلمون الذكور مع الأطفال الذكور بشكل أقل تحيُّراً من معاملة المعلمات لهم.
 - تتشابه وتختلف بعض الكفايات الذاتية بين المعلمين والمعلمات.
 - إنَّ وجود المُعلِّم يساهم في تطوير القدرات المهنية والتدريسية للمعلمين ككل.
 - يرى أغلب أولياء الأمور أنه لا أهمية لجنس المُعلِّم لدى العمل في تلك المرحلة، وفي المدارس التي تضم المعلمين من الجنسين أفادت آراؤهم بتساوي القدرات المهنية لدى الجنسين.
 - يلعب التدريب دوراً مهماً في جذب المعلمين للمهنة.
 - إيجاد البيئة المدرسية والأنشطة التعليمية التي تضم المعلمين وأولياء الأمور يساهم في جذب المعلمين للمهنة.
- إلا أنَّ الدراسات السابقة لم تتطرق للجوانب الآتية من الموضوع:
- في الوقت الذي تناولت فيه الدراسات السابقة في المجتمعات الآسيوية والأوربية والأمريكية الرأي نحو إشراك المعلمين في مراحل تعليم وتربية الطفولة المُبَكِّرة، لم يوجد -حسب علم الباحث- أية دراسة تناولت الفكرة في أيِّ من دول الوطن العربي.
 - إنَّ فكرة إشراك المعلمين في مراحل تعليم وتربية الطفولة المُبَكِّرة قد تلقى رفضاً من المعلمات بسبب الطبيعة الاجتماعية للمجتمع العربي المحافظ، أو قد تلقى قبولاً واسعاً

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

منهن وفقاً لفوائدها المتنوعة للأطفال والمعلمات والمهنة، ومن المهم التعرف على ذلك الرأي.

- إن المعلمات اللاتي يقمن بالأنشطة التعليمية والتربوية والفنية طوال اليوم الدراسي مع الأطفال يُعْتَبَرْنَ أحدَ أهمّ المستفيدين من عملية اشتراك المعلمين، ولذا فمن المهم معرفة رأيهن حول مدى مناسبة ذلك للأدوار التي يقمن بها.
 - قد توجد فروق بين المعلمات في قبول الفكرة تبعاً لسنوات الخبرة التدريسية، وهو ما لم تتعرض له الدراسات السابقة.
 - إنّ الفوائد التي توصلت لها الدراسات السابقة قد تتلاءم مع طبيعة تلك المجتمعات وقبولها لها وسهولة تنفيذها، ولكن آلية تنفيذها وقبولها في المجتمعات العربية غير معلومة.
 - تلعب مشاركة الرجل في الأنشطة الإدارية والإشرافية الفنية دوراً حيوياً في تطوير العمل في رياض الأطفال، ومن الملائم التحقق من رأي المعلمات في ذلك.
- ومن هنا تظهر أهمية القيام بالدراسة الحالية لتسليط الضوء على تلك الآراء والتساؤلات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت خلال العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦، وبلغ عددهن (٦٠١٠) ويعملن في (١٩٨) روضة في المناطق التعليمية الست (إدارة التخطيط، ٢٠١٤).

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على (866) معلمة، بنسبة (١٤.٤١%) من المجتمع الأصلي، تم اختيارهن من المناطق التعليمية الست. وتم اختيار المدارس من المناطق التعليمية بطريقة عشوائية بسيطة (٦٥ رياض أطفال)، واختيار جميع المعلمات من المدارس التي وقع عليها الاختيار. وأخيراً تم توزيع العينة وفقاً لمتغيرات المنطقة التعليمية وسنوات الخبرة التدريسية كما يظهر في الجدول رقم (١).

د. صالح على إبراهيم

جدول (١)

توزيع أفراد العينة ونسبتهم حسب المنطقة التعليمية وسنوات الخبرة التدريسية

النسبة المئوية	عدد المعلمات	المتغير
17.2	١٤٩	العاصمة (١١ روضة)
17	١٤٧	خُولي (١١ روضة)
17.1	١٤٨	الفروانية (١٣ روضة)
11.8	١٠٢	مبارك الكبير (٩ رياض)
10.2	٨٨	الجهراء (١٣ روضة)
26.8	٢٣٢	الأحمدي (٨ رياض)
100	٨٦٦	المجموع (٦٥ روضة)
32.7	٢٨٣	١ - ٤ سنوات
35.6	٣٠٨	٥ - ٩ سنوات
31.4	٢٧٢	١٠ سنوات فأكثر
99.7	٨٦٣	المجموع *

* ثلاث حالات لم توضح سنوات الخبرة التدريسية.

أداة الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة، تم تصميم استبيان لقياس اتجاه معلمات رياض الأطفال نحو إشراك المُعلِّم في الهيئة التعليمية والإدارية. ويشتمل المقياس على (٧٥) بنداً تقيس أربعة محاور هي:

- المحور الأول: الاتجاه نحو مدى مناسبة اشتراك المُعلِّم في رياض الأطفال، ويشتمل على ١٩ بنداً.
- المحور الثاني: القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المُعلِّم في رياض الأطفال، ويشتمل على ١٥ بنداً.
- المحور الثالث: الفوائد المتوقعة من إشراك المُعلِّم للطفل والمهنة، ويشتمل على ٢٢ بنداً.
- المحور الرابع: الطرق المناسبة لجذب المُعلِّم للمهنة، ويشتمل على 18 بنداً.

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

واستخدم المقياس وفقاً لطريقة ليكرت (Likert) بأربعة خيارات (أوافق تماماً، أوافق، لا أوافق، لا أوافق تماماً) كبداية للإجابة على بنود المقياس. وقد تمت الاستفاضة من بعض بنود مقياس الاتجاه نحو الرجال العاملين في مرحلة الطفولة المُبَكِّرة من دراسة "روبنسون، سكين، وكولمان" (١٩٨٤).

صَدَقُ الأداة: للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على أربعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من أقسام علم النفس التربوي وأصول التربية، لإبداء آرائهم حول ارتباط البنود بمحاورها، وصياغتها اللغوية، وتم تعديل وإلغاء وإضافة البنود حسب الشكل النهائي المستخدم في الدراسة الحالية. واتفق المحكمون على مناسبة الأداة لقياس ما أُعِدَّتْ 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 (0.89)، المحور الثاني (0.93)، المحور الثالث (0.98)، المحور الرابع (0.97).

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الإحصاء الوصفي للحصول على النسب المئوية والتكرار، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق بين متغيرات المنطقة التعليمية وفئات سنوات الخبرة التدريسية، والاختبار البَعْدِي (Scheffe) لتحليل اتجاه الفروق الإحصائية.

نتائج الدراسة:

أولاً- آراء معلمات رياض الأطفال نحو إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية للمرحلة:

للتعرف على دور المُعَلِّم في تخفيف الضغوط التدريسية والمهنية والإدارية على المعلمات تم سؤال المعلمات عن مستوى ذلك الدور، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

د. صالح على إبراهيم

جدول (٢)

النسب المئوية لرأي أفراد العينة حول دور المُعلِّم في تخفيف الضغوط التدريسية والإدارية

العبارة	كثيراً %	بشكل متوسط %	قليلاً %	لا يخفف %
هل تعتقد بأن وجود المُعلِّم سوف يخفف الضغوط التدريسية على المعلمات؟	35.9	22.4	10	29.2
هل تعتقد بأن وجود المدير الرجل سوف يخفف الضغوط الإدارية على المعلمات؟	56.4	15.8	8.3	17.1

إذ تُرى ٥٨.٣% من المعلمات بأن وجود المُعلِّم سوف يساهم بشكل كبير ومتوسط في تخفيف الضغوط التدريسية عليهن، في حين ترى ٧٢.٢% منهن بأن المدير الرجل سوف يخفف عليهن الضغوط الإدارية بشكل كبير ومتوسط، و ١٧.١% منهن يرين بأنه لا يخفف. ويُظهر الجدول رقم (٣) نتائج استطلاع اتجاه المعلمات نحو إشراك المعلمين للعمل في رياض الأطفال.

جدول (٣)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة نحو مدى مناسبة إشراك المُعلِّم في الهيئة التعليمية في رياض الأطفال

عبارات مقياس المحور الأول	أوافق تماماً %	أوافق %	لا أوافق %	لا أوافق تماماً %	لا توجد إجابة %
مواكبة التوجهات العالمية تتطلب مشاركة المعلمين للتدريس في الروضة.	27.3	38.1	23.1	10.3	1.2
مشاركة المعلمين الذكور في التدريس بالروضة تتيح نماذج إيجابية للأطفال	18.7	30.1	35.1	15.5	.6
بعض الأطفال يحتاجون معلماً كقدوة في حياتهم بسبب الطلاق أو غياب الأم عن المنزل.	30.6	38.6	22.9	7.4	.5
يجب أن يتعامل الطفل مع نماذج مختلفة من كلا الجنسين في الروضة.	23.8	36.3	29.2	9.2	1.5
هناك مهن كثيرة تتعامل مع الأطفال (كالطب والتربية والإعلام)، ومن المهم تواجد معلم للأطفال	24.9	38.6	26.8	8.3	1.4
المهارات التدريسية والفنية التي يتمتع بها المُعلِّم والمعلمة أهم من موضوع النوع	26.3	39.4	25.3	7.5	1.5

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور

2.3	12.2	38.9	30	16.6	من الأفضل أن يلعب الأطفال الذكور مع المعلمين أكثر من اللعب مع المعلمات.
1.1	9.8	30	38.3	20.8	يختلف المعلم عن المعلمة في كثير من السمات الشخصية، وبذلك يكون وجودهم في حياة الأطفال مفيداً.
1.9	11.3	32.4	35.6	18.8	يقوم كثير من الآباء بتربية وتدريب أبنائهم، وهذا يسهل عليهم العمل في الروضة.
1.2	9.1	32.7	39.1	17.9	من السهل على المعلمين أن يتألفوا اجتماعياً مع الأطفال.
2	10	26.4	38.9	22.7	يجب أن يتقبل المجتمع فكرة المعلم كنموذج للأب كما يتقبل المعلمة كنموذج للأم.
2.7	10.7	30.8	31	24.8	الرجال غير مؤهلين للعمل مع الأطفال في المراحل المبكرة.
2.1	8.4	22.9	37.5	29.1	من الصعب تقبل المجتمع للرجل للعمل في رياض الأطفال لأنها وظيفة المرأة.
2.1	22.7	34.9	27.4	12.9	أتوقع تقبل المجتمع لفكرة الاختلاط مع المعلمات في الروضة.
2.7	8.9	24.8	36	27.6	أتوقع عدم تقبل أولياء الأمور لوجود معلم في الروضة
1.4	12.5	30.6	38.1	17.4	أتوقع أن يظهر أولياء الأمور احتراماً وتقديراً للمعلم في الروضة.
1.5	12.8	31.3	36.3	18.1	لن يجد الطفل فرقا بين المعلم والمعلمة عند توافر الإمكانات المطلوبة.
.8	5.4	19.5	34.5	39.8	المعلمة أكثر قدرة من المعلم في التعامل مع الأطفال.
.9	9.1	24.7	39.5	25.8	يحتاج الأطفال بعض الحزم والشدّة من المعلم في حال السلوكيات الضارة بهم.

على الرغم من النظرة التقليدية السائدة في كثير من المجتمعات حول اختصاص المرأة بالمهنة المتعلقة بمرحلة رياض الأطفال كما يراها (٦٦.٦%) من المعلمات، وكونها أكثر قدرة وأهلية من الرجل على التعامل مع الأطفال (٧٤.٣%)، وعدم تقبل المجتمع للاختلاط بين المعلمين والمعلمات (٥٧.٦%)، وعدم تقبل أولياء الأمور لوجوده في هذه المرحلة التعليمية (٦٣.٦%)، إلا أنّ المعلمات على دراية بأهمية مواكبة التوجهات العالمية باشتراك الرجل للعمل في هذه المرحلة (٦٥.٤%)، والدور الذي يقوم به كقدوة إيجابية للأطفال الذين قد لا يجدون نماذج ذكورية في حياتهم بسبب ارتفاع معدلات الطلاق أو الغياب عن الأسرة (٦٩.٢%). وترى المعلمات بأنّ ما يقدمه المعلم لتعزيز التربية والتأديب للأطفال أهم بكثير من موضوع النوع (٦٥.٧%)، فقد لا يرى الأطفال فرقا كبيرا بين الجنسين طالما كانت الإمكانات متكافئة (٥٤.٤%). بل ترى المعلمات بأنّه قد حان الوقت لأن يتقبل المجتمع فكرة المعلم كنموذج للأب كما يتقبل المعلمة كنموذج للأم (٦١.٦%). وقد يظهر أولياء الأمور تقديراً واحتراماً للمعلم حينها (٥٥.٥%)، فهناك مهنة كثيرة تتعامل مع الأطفال، ولا يرى أولياء الأمور ضيراً فيها، كالتعب والإعلام والتعليم في المرحلة الابتدائية، ومن المهم أن

د. صالح على الإبراهيم

يتواجد معلم للأطفال (٦٣.٥%)، خصوصاً في ظل قيام كثير من الآباء بالأعباء التربوية والتدريسية لأبنائهم في المنازل، ولن يكون القيام بهذا الدور صعباً عليهم (٥٤.٤%).
ثانياً-الفروق بين اتجاه المعلمات نحو إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية في رياض الأطفال وفقاً للمنطقة التعليمية وسنوات الخبرة التدريسية
أ- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية:

جدول (٤)

المتوسط والانحراف المعياري لمتغير المنطقة التعليمية على بنود المحور الأول

الانحراف المعياري	المتوسط	المنطقة التعليمية
10.88	49.69	العاصمة
11.52	49.94	حَوَلي
9.77	47.89	الفروانية
10.53	46.65	مبارك الكبير
12.02	48.52	الجهراء
10.29	46.54	الأحمدي

يشير الجدول (٤) إلى وجود فروق بين رأي المعلمات من مختلف المناطق التعليمية على الاتجاه نحو إشراك المعلمين في مرحلة رياض الأطفال.

جدول (٥)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الأول

وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
المنطقة التعليمية	بين المجموعات	1674.865	5	334.973	2.902	.013
	داخل المجموعات	99254.147	860	115.412		

ويبين الجدول (٥) بأن هذه الفروق دالة إحصائياً على متغير المنطقة التعليمية. وبإجراء الاختبار البَعدي (Scheffe) تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي منطقتي: حَوَلي والأحمدي (متوسط الفرق = ٣.٤٠). حيث أن الاتجاه نحو إشراك المعلمين لدى محافظة حَوَلي التعليمية أعلى من نظيراتهم في منطقة الأحمدي.

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

ب- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية:

جدول (٦)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة التدريسية على بنود المحور الأول

الانحراف المعياري	المتوسط	سنوات الخبرة التدريسية
10.15	48.67	١ - ٤ سنوات
9.91	49.70	٥ - ٩ سنوات
12	45.74	١٠ سنوات فأكثر

يشير الجدول (٦) إلى الفروق بين آراء المعلمات من جميع فئات سنوات الخبرة التدريسية على بنود المحور الأول. وللتحقق من مستوى دلالة الفروق، تم إجراء تحليل التباين لمستوى الاتجاه نحو إشراك المعلمين في رياض الأطفال من فئات الخبرة التدريسية (جدول ٧).

جدول (٧)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الأول

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات	2394.583	2	1197.291	10.476	.000
	داخل المجموعات	98290.597	860	114.291		

إذ يشير الجدول (٧) إلى أنّ هذه الفروق دالة إحصائياً على متغير سنوات الخبرة التدريسية. وبإجراء الاختبار البُعدي تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي فئة الخبرة الأولى والثالثة (متوسط الفرق = ٢.٩٣)، وبين متوسط فئتي الخبرة: الثانية والثالثة (متوسط الفرق = ٣.٩٥). فكلما زادت سنوات الخبرة التدريسية قلَّ الاتجاه نحو إشراك المعلمين في رياض الأطفال.

د. صالح على إبراهيم

ثالثاً - القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المعلم في رياض الأطفال:

جدول (٨)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة نحو القدرات المهنية والإدارية لمعلم في رياض الأطفال

عبارات مقياس المحور الثاني	أوافق تماماً %	أوافق %	لا أوافق %	تماماً لا أوافق %	إجابة لا توجد %
الرجل أكثر قدرة من المرأة على إدارة الروضة.	28.2	22.9	33.4	14.7	.8
أتوقع أن النمو المهني للمعلمين في الروضة أسرع من المعلمات.	13.6	26.8	43.1	15.8	.7
يظهر المعلمين درجة عالية من المهنية والالتزام أكثر من المعلمات.	13.3	22.5	45.5	17	1.7
المعلم قادر على إيجاد حلول للمواقف والمشكلات المختلفة في الروضة.	16.7	38.6	31.3	11.8	1.6
من المقبول أن يتبوأ المعلم المنصب الإداري والإشرافي والتوجيه الفني.	28.3	41.9	20.8	7.9	1.1
المساواة بين العاملين تستلزم وجود المعلم بالروضة.	18.1	34.6	33.6	12.2	1.5
الكفاءة الإدارية لمدير الروضة أهم من النوع.	32.4	38.3	19.4	7.5	2.4
القدرات الإدارية اللازمة لنجاح الروضة تتطلب وجود المعلم.	22.4	34.4	31.8	10	1.4
عدم تمثيل الرجل في إدارة الروضة فيه ضياع للخبرات الفعالة.	18.2	29.6	38.9	12.1	1.2
القدرة على الاستماع لأراء المعلمين والمعلمات عند الرجل أعلى من المرأة.	24.4	33.6	29.7	11.8	.5
أتوقع أن المدير الرجل يراعي ظروف المعلمات بشكل أفضل.	46.7	29.8	16.7	5.9	.9
وجود فروق بين الرجل والمرأة لا يمنع من قيامهم بنفس المهام التدريسية، مثل باقي المهن.	25.1	39.6	25.2	8.3	1.8
كثير من الأنشطة التي يمارسها المعلمون تجذب الأطفال.	22.4	38.1	28.8	8.5	2.2
يقوم الرجل بأدوار فنية وتربوية في جميع المجالات والمراحل الدراسية، ولن يصعب عليه ذلك في الروضة.	22.4	32.8	33.1	10.3	1.4
يغيب الآباء عن زيارة الروضة بسبب عدم وجود معلمين ذكور.	23.3	32.7	30.6	11.8	1.6

يشير الجدول (٨) إلى أن (٥٦.٨%) من المعلمات يفضلن فكرة وجود المدير الرجل لنجاح الروضة، وإلى أن الكفاءة الإدارية التي يجب أن يتمتع بها مدير الروضة أهم من موضوع النوع كما ترى (٧٠.٧%) منهن، وأنه من المقبول أن يقوم الرجل بالأدوار الإدارية والإشرافية والتوجيهية الفنية بالروضة (٧٠.٣%)، بل إنه قد يراعي ظروف المعلمات (٧٦.٥%) ويستمتع لهن (٥٨%) أكثر من المديرات.

اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور

وحول القدرات التدريسية والمهنية: ترى (٥٥.٣%) من أفراد العينة أن لدى المعلم القدرة على إيجاد الحلول للمواقف والمشكلات المتنوعة، وأن لديه القدرة على جذب الأطفال (٦٠.٥%)، والقيام بالأدوار الفنية والتربوية (٥٥.٢%). ويرى (٥٦%) منهن أن لديه القدرة على تشجيع أولياء الأمور (الآباء) لزيارة الروضة؛ ولذا، فمهنة التدريس في المرحلة تعتبر كباقي المهن التي ينخرط فيها الجنسان مهما كانت الفروق بينهم (٦٤.٧%)، وأن المساواة تتطلب تمثيل الجنسين فيها (٥٢.٧%).

رابعاً: الفروق بين آراء المعلمات نحو القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المعلم في رياض الأطفال وفقاً للمنطقة التعليمية وسنوات الخبرة التدريسية:

أ- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية:

جدول (٩)

المتوسط والانحراف المعياري لمتغير المنطقة التعليمية على بنود المحور الثاني

الانحراف المعياري	المتوسط	المنطقة التعليمية
10.38	40.39	العاصمة
10.72	40.29	حوالي
10.49	39.97	الفروانية
10.08	39.50	مبارك الكبير
11.21	40.72	الجهراء
10.78	39.49	الأحمدي

يشير الجدول (٩) إلى متوسط الفروق بين آراء المعلمات من جميع المناطق التعليمية على بنود المحور الثاني. وللتحقق من مستوى دلالة الفروق تم تحليل التباين وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية.

جدول (١٠)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الثاني

وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
المنطقة التعليمية	بين المجموعات	167.661	5	33.532	.297	.915
	داخل المجموعات	97059.310	860	112.860		

د. صالح على إبراهيم

إذ يظهر الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المناطق التعليمية الست. فجميع المعلمات لهن آراء متقاربة نحو القدرات المهنية والإدارية المتوقعة من المعلم في الروضة.

ب- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية:

جدول (١١)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة التدريسية على بنود المحور الثاني

سنوات الخبرة التدريسية	المتوسط	الانحراف المعياري
١ - ٤ سنوات	40.64	10.28
٥ - ٩ سنوات	41.66	9.84
١٠ سنوات فأكثر	37.45	11.34

يشير الجدول (١١) إلى الفروق بين المعلمات من جميع فئات سنوات الخبرة التدريسية على بنود المحور الثاني. وقد تم إجراء تحليل التباين للتحقق من مستوى دلالة هذه الفروق (جدول ١٢).

جدول (١٢)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الثاني

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات	2736.615	2	1368.308	12.458	.000
	داخل المجموعات	94456.356	860	109.833		

حيث يتبين من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على متغير سنوات الخبرة التدريسية. وبإجراء تحليل التباين البُعدي (Scheffe) تبين وجود فروق بين متوسطات فئتي الخبرة: الأولى والثالثة (متوسط الفرق = ٣.١٩)، وفئتي الخبرة الثانية والثالثة (متوسط الفرق = ٤.٢١). فكلما زادت سنوات الخبرة التدريسية قلَّ الاتجاه نحو تَوَقُّع القدرات المهنية والإدارية للمعلم في رياض الأطفال.

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

خامساً - الفوائد التي تعود على الأطفال والعملية التربوية من اشتراك المُعلِّم للعمل في رياض الأطفال:

جدول (١٣)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة نحو فوائد مشاركة الرجل في رياض الأطفال

لا توجد إجابة	لا أوافق تماماً %	لا أوافق %	أوافق %	أوافق تماماً %	عبارات مقياس المحور الثالث
.9	7.9	27.9	37.4	25.9	وجود المُعلِّم يهيئ التلميذ لكيفية التعامل مع المعلمين عندما يصل للمرحلة الابتدائية والمتوسطة.
1.2	7.7	30.8	38.6	21.7	يحتاج الأطفال الذكور أن يتعلموا كيف يتصرفون كذكور، مما يتطلب وجود المُعلِّم الرجل.
1.1	7.9	27.7	39.3	24	يحتاج الأطفال في هذا العمر نموذج الرجل الإيجابي والمربي.
1.7	8.4	31.6	37.5	20.8	بعض المواقف يشعر فيها الأطفال الذكور إلى الحاجة للتحدث مع شخص من نفس الجنس.
1.9	8	29.1	38.9	22.1	وجود المُعلِّم في الروضة يفيد الأطفال الذكور في تقليد الشخصية الاجتماعية للرجل.
1.7	8.8	29.7	38.8	21	وجود المعلمين من كلا الجنسين يساهم في تكوين الهوية الجنسية السوية لدى الأطفال.
1.2	8.9	29	37.9	23	يساهم وجود المُعلِّم في تعليم الأطفال الذكور للكثير من الأنشطة التي يقوم بها الرجال.
2.3	11.3	36.5	32.1	17.8	من الصعب على المعلمة تعليم الأطفال الذكور تكوين الهوية الذكورية.
2.1	9.4	32.2	36.8	19.5	وجود المُعلِّم يساهم في علاج الاضطرابات السلوكية غير المرغوبة لدى الأطفال.
2	12	38.6	31.3	16.1	المعلمون أكثر قدرة من المعلمات على فهم حاجات الأطفال الذكور.
1.2	10.5	33	34.5	20.8	يجب أن يتواجد المُعلِّم في الروضة لممارسة أدوار الضبط والحزم والتأديب.
1.4	9.1	31.1	38	20.4	وجود المعلمين المؤهلين في الروضة يساهم في تغيير النظرة

د. صالح على الإبراهيم

					التقليدية للمهنة.
1.9	8.8	28.4	39.1	21.8	وجود المُعلِّم يشجع الآباء على المشاركة والتفاعل مع أنشطة ولقاءات الروضة.
1.2	10	35.5	33.4	19.9	يؤدي دخول المُعلِّم إلى الروضة للتنافس بين المعلمين والمعلمات لتحسين العمل بالمهنة.
1.8	10.7	33.9	35.7	17.9	إشراك المعلمين في التدريس يقدم للمرحلة صفة تعليمية أفضل من الوضع الحالي.
1.8	8.5	29.8	38.2	21.7	المشاركة بين المعلمين والمعلمات في إدارة الروضة يساهم في اثراء العمل الاداري
1.5	8.2	25.2	37.2	27.9	وجود الرجل كمدير للروضة يسهل التفاعل والتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع.
1.8	9	33.7	33.9	21.6	يساهم وجود المُعلِّم في تقديم خبرات متنوعة ونظرة مختلفة للفصل.
1.8	9.9	31.4	33.9	23	يساهم المُعلِّم بالأعمال التي تصعب على المعلمات.
1.3	10.5	31.9	34.2	22.1	وجود المُعلِّم يسهل على أولياء الأمور التعامل معهم بخصوص أطفالهم.
1.1	10.9	35.8	32	20.2	يتعامل المُعلِّم مع الأطفال الذكور بطريقة عملية أكثر من المعلمات.
.7	10.3	34.8	33.4	20.8	يساعد وجود المُعلِّم في نمو المظاهر الانفعالية السوية للأطفال.

يُظهر الجدول (١٣) مجموعة من الفوائد التي تعود على الأطفال، والمهنة، والإدارة المدرسية، من إشراك المُعلِّم في المرحلة كالاتي:.

فمن جهة فوائدها للأطفال ترى (٦١%) من المعلمات أنَّ وجود المُعلِّم الرجل يساهم في تكوين الخصائص الشخصية للأطفال الذكور، وأنَّه يساهم في تهيئتهم للمراحل الابتدائية والمتوسطة (٦٣.٣%)؛ ذلك أنَّ (٦٣.٣%) منهن يرين أنَّ الأطفال الذكور في هذه المرحلة يحتاجون إلى نموذج الرجل الإيجابي والمربي، حيث ترى (٥٨.٣%) أن الطفل بحاجة للتحدث مع المُعلِّم حول المواضيع التي تختص به، وإلى تقليد السلوكيات الذكورية (٦٠.٣%)، وإلى معايشة الأنشطة التي يقوم بها الرجال (٦٠.٩%)، كي تنمو لديهم

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور

المظاهر الانفعالية السوية (٥٤.٢%). وترى ٥٩.٨% من المعلمات بأن وجود المعلمين من كلا الجنسين يساهم في تكوين الهوية الجنسية السوية لجميع الأطفال. وحول الفوائد المهنية، فإن وجود المعلم يساهم في عمليات الضبط والحزم وتأديب الأطفال (٥٣.٣%)، وفي علاج الاضطرابات السلوكية غير المرغوبة (٥٦.٣%)، والقيام بالأعمال التي تصعب على المعلمات (٥٦.٩%). ويساهم وجود المعلم في إضفاء الصفة التعليمية على المرحلة (٥٣.٦%)، وفي تقديم خبرات متنوعة ومختلفة في الفصل (٥٥.٥%)، والتنافس مع المعلمات لتحسين المهنة (٥٣.٣%)، وتعديل النظرة التقليدية للمهنة (٥٨.٤%)، وتشجيع أولياء الأمور على المشاركة بأنشطة ولقاءات الروضة (٦٠.٩%). أما إدارياً، فإن مشاركة المعلمين والمعلمات في إدارة الروضة يساهم في إثراء العمل الإداري (٥٩.٩%)، ويسهل التفاعل والتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع (٦٥.١%).

سادساً- الفروق بين آراء المعلمات نحو الفوائد التي تعود على الأطفال والمهنة والإدارة من اشتراك المعلم للعمل في رياض الأطفال وفقاً للمنطقة التعليمية وسنوات الخبرة التدريسية

أ- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية:

جدول (١٤)

المتوسط والانحراف المعياري لمتغير المنطقة التعليمية على بنود المحور الثالث

الانحراف المعياري	المتوسط	المنطقة التعليمية
18.70	60.64	العاصمة
17.51	60.81	خَوَلي
17.38	57.66	الفروانية
15.78	56.74	مبارك الكبير
19.27	60.26	الجهراء
18.06	56.54	الأحمدي

يشير الجدول (١٤) إلى الفروق بين آراء المعلمات من جميع المناطق التعليمية على بنود المحور الثالث. وتم إجراء تحليل التباين للتحقق من مستوى دلالة الفروق.

د. صالح على إبراهيم

جدول (١٥)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الثالث وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
المنطقة التعليمية	بين المجموعات	3047.585	5	609.517	1.913	.09
	داخل المجموعات	273942.896	860	318.538		

إذ يشير الجدول (١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المناطق التعليمية على بنود المحور الثالث.

ب- الفروق بين آراء المعلمات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية:

جدول (١٦)

المتوسط والانحراف المعياري لفئات سنوات الخبرة التدريسية على بنود المحور الثالث

سنوات الخبرة التدريسية	المتوسط	الانحراف المعياري
١ - ٤ سنوات	60.20	17.14
٥ - ٩ سنوات	60.63	16.57
١٠ سنوات فأكثر	54.56	19.50

يظهر الجدول (١٦) الفروق بين آراء المعلمات من جميع فئات الخبرة التدريسية على بنود المحور الثالث. وقد تم استخدام تحليل التباين للتحقق من مستوى دلالة الفروق بين فئات الخبرة التدريسية على هذا المحور.

جدول (١٧)

تحليل التباين للفروق الإحصائية بين أفراد العينة حول بنود المحور الثالث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المتغير	اتجاه التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	قيمة F	م. دلالة
سنوات الخبرة التدريسية	بين المجموعات	6432.471	2	3216.236	10.232	.000
	داخل المجموعات	270323.999	860	314.330		

اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور

حيث يشير الجدول (١٧) إلى وجود فروق دالة إحصائية على متغير سنوات الخبرة التدريسية. وأظهر التحليل البعدي وجود فروق بين متوسطات فئة الخبرة الأولى والثالثة (متوسط الفرق = ٥.٦٣)، والثانية والثالثة (متوسط الفرق = ٦.٠٧). أي أنّ المعلمات ذوات سنوات الخبرة التي تجاوزت عشر سنوات لديهن رأي أقل نحو الفوائد التي يحققها المعلم للآطفال والمهنة والإدارة.

سابعاً - الطرق المناسبة لجذب المعلم الرجل للعمل في رياض الأطفال:

جدول (١٨)

النسبة المئوية لرأي أفراد العينة نحو طرق جذب المعلم للعمل في رياض الأطفال

لا توجد إجابة %	لا أوافق تماماً %	لا أوافق %	أوافق %	أوافق تماماً %	عبارات مقياس المحور الرابع
1.1	6.6	22.1	43.5	26.7	تتقيد الطلاب في المرحلة الثانوية بمجالات رعاية الطفولة كمهنة مستقبلية.
.9	7.4	22.7	46	23	تقديم برامج تثقيفية إعلامية حول دور المعلم في الروضة.
1.7	6	18.4	43.8	30.1	تقديم مميزات مهنية (مثل: تأمين صحي، بدل مهنة) للعاملين في الروضة.
2.1	7	22.9	43.6	24.4	القيام ببحوث علمية ميدانية حول أهمية المعلم في مجال تربية وتعليم الأطفال.
1.8	8.7	26.7	39	23.8	استقطاب المعلمين من الدول التي طبقت النظام وعرض تجربتهم في وسائل الإعلام.
1.7	6.4	21.8	42	28.1	تعديل وظيفة الروضة من "رعاية" إلى "تربية وتعليم".
1.6	7.3	25.1	38.9	27.1	تجربة إشراك طلبة كلية التربية ببرامج التربية العملية في مرحلة الروضة.
1.6	7.3	20.8	43	27.3	إيجاد بيئة مدرسية مفتوحة لأولياء الأمور للمشاركة في الأنشطة المدرسية.
1.2	6.5	23	41.6	27.7	إنشاء مجلس الآباء والمعلمين في الروضة للمشاركة في التخطيط للعملية التعليمية.
1.6	8	24.7	39.8	25.9	تدريب المعلمين للعمل في مراحل ما قبل المدرسة.
1	7.6	25.5	40.1	25.8	فتح باب العمل التطوعي أو الدوام الجزئي للمعلمين في

د. صالح على الإبراهيم

الروضة.					
التدرج في إشراك المعلمين في المجالات المهنية المتنوعة في الروضة، مثل:					
3.6	6.7	19.3	33	37.4	معلم مختص للأنشطة والمهرجانات والفعاليات في الروضة.
2.2	6.9	17.4	33.5	40	معلم مختص للتربية الحركية (البدنية).
3	7.4	17.8	33	38.8	معلم مختص للأنشطة الفنية والرسم.
2.8	7	17.9	33.8	38.5	معلم مختص للوسائل التعليمية والتقنيات التربوية.
2.8	7.5	19.2	31.5	39	معلم للإشراف على الطابور الصباحي والمناوبة والفرصة.
2.6	7.4	16.9	33.7	39.4	معلم مختص بذوي الاحتياجات الخاصة.
2.6	6.8	15.2	34.6	40.8	مرشد نفسي مختص لعلاج مشكلات الأطفال.

يُظهر الجدول (١٨) مجموعة من الطرق التي تراها المعلمات لجذب المُعلِّم الرجل للعمل في رياض الأطفال، ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة محاور، وهي: الدور الإعلامي والثقافي، تعديل حوافز وظروف المهنة، والدور التدريبي.

وحول الدور الإعلامي يعتقد ٧٠.٢% من أفراد العينة بأهمية تثقيف طلبة المرحلة الثانوية بمهن رعاية وتربية الطفولة المبكرة، وبضرورة تقديم البرامج التثقيفية حول دور المُعلِّم في الروضة (٦٩%)، ودراسة أهمية وجوده فيها (٦٨%)، ويعرض الخبرات العالمية في وسائل الإعلام (٦٢.٨%). وفيما يخص تعديل أوضاع المهنة، فيرى (٧٠.١%) من أفراد العينة أن تبدأ بتعديل وظيفة الروضة من مفهوم الرعاية إلى مفهوم التربية والتعليم، وتقديم بعض المميزات المهنية للعاملين في مجال الطفولة المُبكرة (٧٣.٩%). ودعا (٦٩.٣%) منهن إلى إنشاء مجالس الآباء والمعلمين، وذلك لتكون بيئة الروضة مفتوحة للراغبين بالمشاركة في أنشطتها (٧٠.٣%). وفي المجال التدريبي، يرى (٦٦%) من أفراد العينة أهمية إيجاد برامج التربية العملية لطلبة كلية التربية للخدمة في رياض الأطفال، وضرورة تدريب المعلمين للعمل في المرحلة (٦٥.٧%)، ولفتح باب العمل التطوعي أو الدوام الجزئي على العمل في الروضة (٦٥.٩%).

ويمكن جذب المهنة من خلال استحداث مجموعة من المهن المساندة التي يمكن أن تدخل تدريبياً في الخدمة، كمعلم التربية الحركية (٧٣.٥%)، ومعلم التربية الفنية (٧١.٨%)، ومشرف المناوبة والطابور الصباحي والفرص (٧٠.٥%)، ومعلم الأنشطة

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

والفعاليات والمهرجانات التربوية (٧٠.٤%)، وفنى الوسائل التعليمية والتقنيات التربوية (٧٢.٣%)، وإحصائي تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (٧٣.١%)، وإحصائي التوجيه والإرشاد النفسي للأطفال (٧٥.٤%).

الناقشة:

يُعدّ العمل في مجال رياض الأطفال من المِهَن التي يصنفها المجتمع في اختصاص المرأة، وذلك بسبب تركيزها على الرعاية والأمومة والاهتمام بالأطفال أكثر من التركيز على الجوانب التعليمية، وبذلك تكون مهنة منغلقة على المرأة. إن شيوع ذلك الرأي يوحي ضمناً بكفاءة المرأة للقيام بذلك الدور وحدها، ويشكل عنصراً ضاعطاً عليها لرفض إشراك الرجل في تلك المسؤوليات، وذلك لاحتمالية سلبه لدورها الطبيعي ووصمها بقلة الكفاءة، وإلغاء أدوار مهمة هي من طبيعتها وشخصيتها الأنثوية والانتقاص من أمومتها. وقد ترى المرأة أنّ اشتراك الرجل في هذه الأدوار قد يخالف طبيعته الذكورية وأن وجوده في حياة الأطفال لا يُعتبر مناسباً.

وتُعتبر مهنة التعليم في هذه المرحلة من المِهَن التي تستلزم التحلّي بكثير من القدرات النفسية والانفعالية والبدنية من العاملين فيها، وتستنزف الكثير من طاقاتهم. ولغياب الدور التنقيفي حول الأهمية التعليمية للمرحلة وتركيز العمل على الأنشطة الاجتماعية والمهرجانات أثر في تكوين فهم غير مكتمل عن الدور الذي تقوم به الروضة، ويزيد الأعباء المهنية على العاملين فيها. وإنّ غياب التشريعات حول إلزامية المهنة وعدم احتسابها على سُلّم المراحل الدراسية الاثنتي عشرة يؤدّ اتجاهاً اجتماعياً يقلّل من أهميتها والعاملين فيها، ويزيد الضغوط عليهم. ولذا فإنّ مشاركة المُعلِّم في تحمّل الأعباء التعليمية والإدارية في المرحلة قد يسهم في تخفيف تلك الأعباء والضغوط على المعلمات. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بالعمل على صياغة التشريع اللازم لضم مرحلة رياض الأطفال إلى المراحل الإلزامية وإعطائها الصفة التعليمية كباقي المراحل، وتعديل اختصاصها الحالي المتمثل بالرعاية والأمومة، لكي يتقبل المجتمع فكرة مساهمة الرجل فيها. وبذلك يمكن الافتراض بأن مشاركة المُعلِّم تستلزم ذلك التعديل والتشريع اللازم على المرحلة. وهنا يمكن تنفيذ الرؤى والطموحات التي أوصت بها وثيقة المؤتمر الوطني لتطوير التعليم (٢٠٠٨) ومنظمة الصحة العالمية

د. صالح على إبراهيم

(٢٠١٠) حول إلزامية المرحلة ودعم برامج تعزيز الصحة النفسية في بيئة عمل المرأة والطفل.

إنَّ اختلاف المعلمات في آرائهن نحو إشراك المُعلِّم قد ينبع من الثقافة السائدة في البيئة الاجتماعية الملازمة للعملية التربوية. فقد تكون المعلمة على دراية وقناعة بأهمية وجود المُعلِّم في تنمية الجوانب الاجتماعية والنفسية والتربوية للأطفال، ولكن الوسط الاجتماعي لبيئة الروضة قد لا يتقبَّل ذلك. فالثقافة السائدة في المجتمع العربي والخليجي تنظر للمِهنة على أنها من اختصاص المرأة، وأنَّ الرجل لا يمتلك الكفايات اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم. إنَّ اعتقاد المعلمات بالدور التقليدي والفطري في رعايتهن للأطفال وتربيتهم وقناعتهم بمحدودية إمكانات المُعلِّم للقيام بذلك الدور لا يتعارض مع رأيهن بالموافقة على إشراكهم في الهيئة التعليمية والإدارية للروضة؛ فقناعتهم بدور المعلمين في الأنشطة التدريسية والفنية والإدارية لا يستلزم التصدي لقضايا الرعاية والأمومة، وأنَّ موافقتهم ترتبط بالأنشطة الثلاثة الأولى. فإشراك الرجل يعني القيام بتلك الأدوار التي تتناسب وطبيعته وقدراته كما تعني عدم التدخل في موضوع الرعاية للأطفال والذي تَبَرَّع فيه المعلمات، من وجهة نظرهن. وقد عارض أغلب أفراد دراسة روبنسون وآخرون (١٩٨٤) فكرة ارتباط المهنة بالمرأة، فتمتُّعها بالحساسية والقدرة العالية على تربية الأطفال لا يستلزم تفضيلها على المعلمين الذكور. ولكنَّ رأي المعلمات في الدراسة الحالية وضع حداً فاصلاً بين مفهومي الرعاية والتعليم، فالأولى تختص بالمرأة، والثانية تنطبق على الجنسين.

وتختلف نظرة المعلمات نحو فكرة إشراك المُعلِّم وفقاً لسنوات خبرتهن التدريسية، فكلمة زادت سنوات الخبرة عن عشر سنوات أظهرن اتجاهاً أقل نحو الفكرة. ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب التالية: أنَّ نوي سنوات الخبرة الطويلة قد يفضلن الاستمرار في المهنة على نفس الظروف والأنظمة التي تآلفن معها، وعدم الرغبة والاهتمام الكافي لتغيير الوضع القائم. وقد يرجع كذلك إلى أنَّ إشراك المُعلِّم قد يوحي ضمناً بسلب الأدوار الطبيعية للمرأة في رعاية وتربية الأطفال، والتي تؤمن أي المرأة بأنها أكثر قدرة من الرجل على القيام بها. كما تُعزى إلى الخوف من تدخُّل المعلمين في شئون المعلمات والتعرض لكفاءتهن ومكانتهن المهنية. إنَّ شيوع فكرة ارتباط المهنة بالمرأة يوِّلد شعوراً لدى المعلمة بأنَّ إشراك المعلمين في تربية الأطفال قد يؤدي إلى احتمالية منافسة المعلمين لهن وفقدانهن للامتيازات التي حصلن

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

عليها. فعلى الرغم من قناعة المعلمات بأهمية وجود الرجل كقدوة إيجابية ونموذج للأب البديل ودوره في تعزيز التربية والتأديب كما أظهرت نتائج الدراسة، إلا أنهم يعتبرن أنفسهن أكثر قدرة وأهلية للتعامل مع الأطفال.

إن قناعة المعلمات بأهلية المُعلِّم لتبوء المنصب الإداري والإشرافي والتوجيه الفني وتوقع مراعاته لظروف المعلمات والاستماع لهن أكثر من المديرات، وإشارتهن إلى أهمية الكفاءة الإدارية لمن يتبوأ منصب مدير الروضة دون النظر إلى النوع يعطي دلالة واضحة على أن طبيعة الوضع الإداري القائم والعلاقات المهنية بين المعلمات والمديرات تحتاج إلى تعديلات جوهرية. حيث أشار (٧٢.٢%) من المعلمات إلى أن وجود المدير الرجل سوف يخفف (بشكل متوسط وكبير) من الضغوط المهنية والإدارية على المعلمات. فالأداء الآداء التدريسي والمهني يرتبط بمجموعة من المشكلات الإدارية التي قد يكون لها دور في زيادة الضغوط على المعلمات (إبراهيم، ٢٠١٣)، ويمكن أن يكون لمشاركة الرجل في الأعمال الإدارية والإشرافية دور في تعديل الوضع القائم. وقد أتت نتائج الدراسة الحالية مخالفة لدراسة "روبنسون" وآخرين (١٩٨٤)، والتي عارض فيها (٧٦.٩%) فكرة إسناد المسؤولية والعمل الإشرافي في مهنة تربية الطفولة المُبكرة للرجل.

إن الكفايات التدريسية التي يتصف بها المعلمون والمعلمات عبارة عن قدرات ذات معايير دقيقة وإجراءات وأساليب متفق عليها، ويمكن ملاحظتها وتقييمها وفق قواعد واضحة لا ترتبط بجنس المُعلِّم طالما تحققت تلك المعايير. فمن السهل قياس وتقدير تلك الكفايات وتحديد مستوى موافقتها للمتطلبات التدريسية والتربوية لدى المعلمين واختيارهم وفقاً لها. ولكن الكفايات التدريسية المطلوبة لا تضمن تكوين وتنمية الهوية الاجتماعية والجنسية للأطفال، فلا تستطيع المعلمة التي تتمتع بأعلى مستويات الكفايات التدريسية من تشكيل وتكوين الهوية الجنسية السليمة للأطفال الذكور وتعليمهم تقليد السلوك الذكوري والشخصية الاجتماعية للرجل بمفردها (Farquhar, 1997). ولذا فإن الخصائص الشخصية للمعلم الرجل تنتقل للأطفال من خلال وجوده كنموذج يمكن تقليده. وبذلك يعتبر إشراك المُعلِّم ضرورياً لبناء تلك الخصائص الاجتماعية والنفسية للأطفال الذكور.

إن عدم وجود توصيف واضح لطبيعة مهنة التعليم في الروضة يجبر المعلمة على القيام بكثير من الأعباء الوظيفية التي قد لا تمت للمهنة أو النشاط التدريسي بصله، كمرقبة

د. صالح على إبراهيم

الأطفال أثناء لعبهم في الساحة أو الانصراف، والمناوبة قبل الدوام وبعده وأثناء الفرض، والنشاط الصباحي، والتكليف بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية، والاضطرار لإدخال الأطفال لدورة المياه وغسلهم أحياناً، والإعداد والتركيز على المهرجانات على حساب الفترات الدراسية. وهناك تنوعاً كبيراً في الأعباء الوظيفية كتعدد الأنشطة التدريسية للمجالات الاجتماعية والإنسانية والعلمية والفنية والجمالية والغناء والتمثيل والتصميم والاستعراض والكمبيوتر واللغات والتربية الحركية والفنية وحصص الاحتياط وإنتاج الوسائل التعليمية والاهتمام بنوي الاحتياجات الخاصة على حساب سائر الأطفال، أو الانشغال بمتابعة أو علاج مشكلات الأطفال. إن قناعة المعلمات بصعوبة كثير من هذه الأنشطة على المعلمين أو عدم مناسبتها لطبيعتهم، وهو أمر متوقع، قد يكون أحد أهم الأسباب لمن عارضن مشاركة الرجل في الهيئة التعليمية للروضة. لذا، فمشاركة المُعَلِّمِ في أنشطة الروضة تستلزم تعديل الوضع التعليمي والمهني الحالي وتقنيته. وبذلك يمكن الافتراض بأنَّ إشراك المعلمين يعتبر أحد العوامل التي تؤدي لتطوير العمل في المرحلة، وإيجاد التخصصات الدقيقة وتوصيفها، وإيجاد وظائف مساندة تساهم في تخصيص وتنظيم العمل، كالهيئة التعليمية المساندة للتربية الحركية والفنية والتقنيات التربوية واللغات، والهيئة الفنية المساندة لطابور الصباحي والمناوبة وغيرها. إنَّ إيجاد هذه الوظائف يفسح المجال للمعلمين والمعلمات للقيام بالأدوار الأكاديمية المطلوبة منهم ويضع المرحلة في مصاف المراحل الدراسية الأخرى. وإن عملية الإشراك تلك ينبغي أن تتصف بالتدرج، بدءاً بالمهّن ذات الطابع الفني والمساند ثم الانتقال للأنشطة التربوية والتعليمية. وبذلك التدرج في التخصصات يمكن الانتقال بالمهنة من النظرة التقليدية وفلسفة الرعاية والاهتمام بالأطفال إلى مهنة تهتم بالأمر التعليمية والتربوية كما في المراحل الدراسية العليا. وكما يرى روبنسون وآخرون (١٩٨٤) بأنَّ إشراك الرجل في ذلك المجال سوف يجعل المهنة أكثر جاذبية للجنسين من الأعمار الصغيرة.

إنَّ أنشطة الروضة ترتبط بشكل كبير بعالم المرأة والتعامل مع الأطفال كأُمَّ بديلة خلال فترة غيابهم عن أسرهم؛ حيث يقضي الأطفال يومهم الدراسي كاملاً مع المعلمات، ومن النادر أن يلتقوا أفراداً من خارج الهيئة التعليمية للروضة. فلا توجد اختبارات فصلية أو شهرية يتابعها أولياء الأمور، أو مجالس لأولياء الأمور والمعلمات لربط الروضة بالبيت والمجتمع. وبذلك يمكن تصنيف بيئة الروضة على أنها مغلقة على المعلمات والأطفال، وإن

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

إشراك المعلمين في أعمالها يجعلها منفتحة على المجتمع ومؤسساته. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بتعديل المناهج المعمول بها، وإضافة أخرى حديثة تشتمل على مبادئ اللغات والرياضيات والعلوم الإنسانية والاجتماعية وغيرها بما يتناسب مع مراحل الطفولة المبكرة. حيث تحتاج تلك المناهج إلى تقويم مستمر للمتعلمين ومتابعة ومشاركة نموهم المعرفي مع أولياء أمورهم. إذ يرى ٦٠.٩% من المعلمات بأن وجود المعلم يشجع أولياء الأمور على المشاركة في أنشطة ولقاءات الروضة. فالوضع الحالي لا يشجع أولياء الأمور على مراجعة أو متابعة أبنائهم بسبب عدم وجود ما يستدعي ذلك، أو لصعوبة التواصل مع المعلمات. بل إن فتح الروضة أبوابها لأولياء الأمور قد يفسح المجال لمراقبة الوضع الجديد ومتابعة سير أبنائهم. وبذلك يقدم إشراك المعلمين في المجالات التعليمية تحولاً مهماً في انفتاح بيئة الروضة على المجتمع بعد أن كانت شبه مغلقة على المعلمات والأطفال. وإن إنشاء مجالس الآباء والمعلمين، والذي يماثل المراكز التي أشار لها "بيترز" (Peeters, 2007)، سيكون له دور كبير في ربط الروضة بالبيت والمجتمع، ويفسح المجال أمام مبدأ الشراكة في رعاية وتعليم الأطفال، وتطوير أحد المدخلات والروافد التعليمية المهمة، وإيجاد آلية لرقابة ما يحدث في الفصول التعليمية، خلافاً لما هو قائم حالياً. وبذلك يمكن تحقيق توصيات المجلس الأعلى للتخطيط وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في استراتيجيته للتربية والتعليم في دولة الكويت للعام ٢٠٢٥ (٢٠٠١) حول تطوير العمل في مرحلة رياض الأطفال.

إن المعلمين المختصين في مجالات تعليم وتربية الطفولة المبكرة غير متوفرين فعلياً في الميدان التربوي كي يتم استقطابهم للمهنة، إذ يجب صياغة وبناء برامج إعدادهم التربوي والمهني وتدريبهم وجذبهم نحو المجال. إذ لا توجد تخصصات الإعداد المهني والتربوي لمراحل الطفولة المبكرة للذكور في كليات الإعداد التربوي المتمثلة بكليتي التربية والتربية الأساسية، ولا يمكن لمن يحمل مؤهلاً علمياً في ذلك التخصص من العمل في مرحلة رياض الأطفال. فغياب التشريعات حول إمكانية عمل الذكور في مهنة التعليم لهذه المرحلة يمنعهم من دراسة هذا التخصص في الجامعات العالمية. وإن البدء في جذب المعلمين يكون من خلال الدور التشريعي والإعلامي والتدريبي، وتحسين ظروف وطبيعة المهنة. وإلى جانب دور كليات الإعداد المهني في تعليم وتدريب الطلبة المعلمين الجدد، يمكن لجهات الإعداد

د. صالح على الإبراهيم

المختصة من تدريب ذوي المؤهلات التربوية للعمل كدوام جزئي وخارج أوقات الدوام الرسمية وفقاً للتخصصات المطلوبة.

نموذج مقترح لتطوير العمل التربوي والإداري في مرحلة رياض الأطفال:
مقدمة:

بناءً على النتائج المستفادة من الدراسة، يقم الباحث مشروعاً لتطوير النشاط التعليمي والإداري في مرحلة رياض الأطفال. إذ تعتمد المرحلة بدرجة كبيرة على فلسفة الرعاية للأطفال، ولا يمكن تحقيق الفائدة التربوية والتعليمية القصوى ما لم يتم العمل على تعديل تلك الفلسفة وتحويلها إلى مرحلة للتربية والتعليم. فقد تواجه هذه العملية جملة من المعارضات التي تعود جذورها إلى طبيعة مرحلة الطفولة المبكرة، والتي قد تعارفت المجتمعات باختلاف ثقافتها على اختصاصها بالمرأة وقدرتها على فهم حاجات الأطفال، وإلى خصوصية المجتمع المحافظ الذي يضع حدوداً في أماكن عمل المرأة والرجل، وإلى طبيعة الثقافة السائدة حول ارتباط المهن بالنوع. وسوف يتم التطرق للملامح العامة للمشروع، على أن تكون خطوة تمهيدية للمناقشة من قبل المختصين واللجان التي سوف تتشكل من أجل ذلك. وفيما يلي نظرة عامة مقترحة حول المشروع.

الهدف:

إن الهدف من إشراك المعلمين الذكور في الهيئة التعليمية والإدارية لرياض الأطفال هو تطوير قوة العمل والاستفادة من الكفاءات الوطنية المتميزة في المجالات المتنوعة للتربية والتعليم والإدارة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة، وفتح أبواب الروضة للمجتمع، وتنظيم معايير النشاط التدريسي وإضفاء الصفة الأكاديمية على المرحلة، وإيجاد بيئة فنية وإدارية متميزة، دون الاهتمام بموضوع النوع. فهو مشروع لتوسيع مجال الخبرات المتنوعة من المعلمين والمعلمات لإثراء النشاط التدريسي والتربوي والإداري، والاستفادة من دور المعلمين الذكور في تنمية الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية للأطفال، والمشاركة في تحمل جوانب مهمة من الأعباء الوظيفية التي تمارسها المعلمات، وتعديل النظرة الاجتماعية السائدة نحو المرحلة، وربط مهنة تربية الأطفال بالمرأة والرجل معاً، وتمثيل المعلمين الذكور في سوق العمل لمراحل الطفولة المبكرة، لمواكبة المؤسسات التربوية العالمية.

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

عناصر بناء المشروع وإنشاء مراكز التطوير:

إنَّ العمل على إشراك المعلمين فى الهيئة التعليمية والإدارية يعتبر عملية ذات أبعاد تربوية وفنية واجتماعية واقتصادية متشابكة تستلزم إيجاد مسارات واضحة يمكن تنفيذها إجرائياً، كي تتجنب التشابك فى المهام التي قد تظهر لاحقاً أمام تنفيذ أركان المشروع وتفاصيله. ويمكن تحديد هذه المسارات من خلال برامج عمل اللجان والمراكز التي سوف يتم التطرق لها. ومن أجل النهوض بمشروع تطوير العمل فى مرحلة رياض الأطفال يجب أن تتضافر الجهود المختصة لتحقيق الغايات المناطة فى كل من المراكز واللجان التالية. قد تكون بعضاً من تلك اللجان قائمة حالياً ولكنها تتطلب بعض التعديلات والاضافات الملائمة للمشروع الجديد، وبعضها يقتضي البدء فى انشائها.

لجنة دراسة بيئة رياض الأطفال:

تُناط بهذه اللجنة مسؤولية العمل على دراسة واقع بيئة الروضة ومستلزماتها وعناصرها المتنوعة، واقتراح التعديلات اللازمة لبيئة العمل الجديدة. وتنقسم هذه البيئة إلى عدة عناصر، أهمها ثلاثة هي: البيئة الاجتماعية: وتشمل أساليب العلاقات الإنسانية بين جميع العاملين والمعلمات والأطفال فى الروضة، والبيئة التعليمية: وتشمل المعلمات والمتعلمين والمناهج التعليمية، والبيئة الإدارية: وهي اللوائح والنظم والأعراف التي تحكم العلاقات بأنواعها بين العاملين والإدارة. إذا إنَّ النظام المعمول به حالياً يكرس مبدأ اختصاص مرحلة الروضة بأعمال المرأة، وأنَّ البيئات الثلاث تستلزم تعديلات متنوعة وكبيرة كي تتناسب مع مشروع اشتراك المعلمين فى الهيئة التعليمية والفنية والإدارية. فتقع على عاتق اللجنة البحث فى أنظمة بيئة التعليم فى المراحل الدراسية العليا والاستفادة منها، ومن الأنظمة العالمية التي شرعت فى ذلك المشروع واختيار ما يحقق أهداف النظام الجديد.

كليات الإعداد المهني التربوي:

وهي تتمثل فى كليتي التربية والتربية الأساسية، والتي تقدم منهجاً دراسياً علمياً وفنياً لإعداد المعلمين والمعلمات فى التخصصات الدراسية لجميع المراحل التعليمية، وتقع على عاتقها مسؤولية استحداث برنامج تربية وتعليم مرحلة الطفولة المُبكرة (Early Childhood Education) بما يتناسب مع مشروع النظام التعليمي الجديد لمرحلة رياض الأطفال، والذي يركز على مبدأ تحويل الفلسفة العامة للمرحلة من مفهوم الرعاية إلى مفهوم التعليم ذو

د. صالح على إبراهيم

المنهج التعليمي الذي يماثل مراحل التعليم العليا، دون الاهتمام بموضوع النوع. وتقوم الكليات بالعمل على:

- التنسيق المستمر مع التوجيه العام لرياض الأطفال حول المشروع والمناهج الجديدة، وذلك لإعداد المعلمين وفقاً لمتطلبات تلك المجالات وحاجة سوق العمل.
- التعاون والإشراف على برامج التربية العملية والتدريب الجزئي.
- توسيع مجالات العمل للخريجين للانتقال بين المراحل الدراسية المختلفة، وذلك من خلال الإعداد المهني والتربوي للعمل مع فئات عمرية ومراحل دراسية متنوعة. فيتمكن معلمو المراحل العليا من الانتقال والعمل في مراحل الطفولة المبكرة، بعد مرورهم بدورات تدريبية شاملة.
- التعاون مع إدارات مدارس المرحلة الثانوية للعمل على استقطاب الطلاب الراغبين في إكمال الدراسة الجامعية في مجال المراحل المبكرة.

مركز التربية العملية لدى كليتي التربية والتربية الأساسية

ويعمل على إتاحة المجال أمام الطلبة لممارسة الجوانب العملية لما تمّ تعلّمه في كلية الإعداد المهني. ويساهم المركز في تحقيق أهدافه من خلال إشراك الطلبة المعلمين في أنشطة رياض الأطفال بدءاً من العام الدراسي الأول، ولمدة شهر من كل عام دراسي، ولمدة فصل دراسي كامل خلال السنة النهائية. وذلك لكي تواكب ما يتعلمه الطالب خلال العام الدراسي من المقررات الدراسية، ويتم صقلها عملياً في النشاط المعني في الروضة. ويعمل المركز على إشراك الطلبة في المجالات التعليمية والفنية المختلفة، كالأنشطة الفنية والتربية الحركية وبناء الوسائل التعليمية. وتكون هذه المشاركة محدودة بمدة لا تقل عن ساعة ولا تتجاوز ثلاث ساعات يومياً، يختارها الطالب حسب ميقات جدولته الدراسي في الكلية، على أن تكون حصيلتها ٢٠ ساعة خلال الشهر. حيث يحصل الطالب على عدد من الوحدات الدراسية مقابل تلك المشاركة، تُدرج ضمن الوحدات المجتازة والمطلوبة للتخرج. ويحق للطلاب أن يشترك في مجال تعليمي أو فنيّ محدّد ليتخصص فيه، كمعلم للغات، أو الرياضيات، أو العلوم، أو التربية الحركية، أو التقنيات التربوية، أو المكتبات، وغيرها، بما يتناسب مع التخصص العام واللوائح المنظمة، على أن يقدم تقريراً أسبوعياً مفصلاً حول الأنشطة التي قام بها وأهدافها وأساليب تنفيذها وتقييمها.

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

مراكز التدريب:

إنشاء مركز للتدريب المهني والفني والإداري في كل منطقة تعليمية يطلق عليه "مركز تدريب معلمي رياض الأطفال"، ويستقبل هذا المركز المختصين من ذوي المؤهلات العلمية التي لم تتلقَ إعداداً تربوياً وفنياً في مجالات الطفولة المبكرة، وترغب للعمل في هذه المرحلة التعليمية. حيث يقوم المركز بتمية القدرات المهنية والفنية والتربوية والإدارية بما يتناسب مع المتطلبات الخاصة للعمل الذي يرغب به المتدرب. ويضم المركز مجموعة من المدربين المؤهلين وذوي الخبرات في المجالات المذكورة، ويتمتعون بمؤهلات علمية عليا.

أهداف المركز:

- تأهيل كوادر تربوية متخصصة في ذلك المجال.
- إيجاد بيئة مدرسية تشجع على التنافس والتطوير العلمي والمهني.
- توطيد العلاقة مع الجامعات والمؤسسات العلمية والتربوية ذات الاختصاص، للاستفادة من الخبرات الحديثة في ذلك المجال.
- تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية لإدارة التدريب التربوي.

أنشطة المركز:

- تقديم برامج تدريبية ذات كفاءة عالية تلبي حاجات ميدان العمل في مراحل الطفولة المبكرة.
- تقديم المحاضرات والورش والندوات للراغبين للعمل في رياض الأطفال.
- الإشراف على تأهيل المتدربين ومتابعة نموهم المهني وتقويمه.
- التنسيق مع وزارة التربية والتوجيه العام لرياض الأطفال حول المجالات التدريبية المطلوبة (تدريسية، فنية، إدارية) وفقاً للنظام والمنهج الجديد والمشروع الحالي.
- تدريب المقبولين للأعمال الإدارية، كمدير الروضة ومساعديه، والإشرافية كالموجهين الفنيين والتربويين ومن له صلة بتلك المهنة.
- التنسيق مع المؤسسات التعليمية والتنفيذية العالمية والاستفادة من خبراتها في مجال تدريب العاملين في مجالات الطفولة المبكرة.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الارتباط الوثيق بمراحل الطفولة المبكرة والعاملين فيها، للاستفادة من خبراتها ومشاريعها في تدريب المعلمين.

د. صالح على إبراهيم

- توفير برامج التدريب والنمو المهني أثناء العمل لمعلمي المراحل المبكرة.
- استقطاب المعلمين الراغبين للمشاركة في تربية مراحل الطفولة المُبَكِّرة من جميع التخصصات، وتدريبهم على العمل في هذه المرحلة.

مركز العمل التطوعي لرياض الأطفال

يفتح المركز باب التطوع الجزئي لطلبة الثانوية ذوي الميول المهارات وللراغبين في العمل التطوعي الجزئي كنشاط اختياري يحصل المشارك فيه على مكافأة نظير مزاويلته لبعض أنشطة رياض الأطفال، في نوادي فنية وتعليمية تشرف عليها وزارة التربية خلال أوقات ما بعد الدوام الرسمي. ويكون تشجيع فئة الشباب وطلبة المرحلة الثانوية للانخراط في سوق العمل من خلال:

- ايجاد فرص وظيفية جزئية خارج أوقات العمل الرسمي الصباحية، وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم.
- تثقيف طلاب الثانوية على مهارات بناء وتنظيم المشاريع التعليمية والتربوية والاستفادة من المناهج الدراسية التي يتلقونها وتنفيذها عملياً.
- استقطاب وتدريب المتطوعين للعمل في مراحل الطفولة المُبَكِّرة والإشراف على دمجهم في العمل التربوي والإداري في رياض الأطفال.
- ربط أصحاب المشاريع المبتكرة ذات الصلة بقضايا الطفولة.
- بناء قاعدة بيانات حديثة حول حاجة سوق العمل فيما يرتبط بمراحل الطفولة المبكرة، مما تسهل على الطلاب والباحثين من تحديد أماكن الحاجة للتطوير والمشاركة وفقاً للميول والمهارات.
- دعم وتمويل المشاريع المتميزة للمشاركين من طلاب المراحل الثانوية والباحثين الصغار.
- تشجيع المعلمين المتميزين من المراحل الدراسية المختلفة للتطوع في المركز.
- تشجيع المؤسسات العامة والخاصة للمشاركة ودعم المشاريع المتميزة (الشراكة الفاعلة).

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

مجلس الآباء ومعلمي رياض الأطفال:

يعمل مجلس الآباء والمعلمين على تحقيق الترابط بين الروضة والمجتمع المحلي من أجل زيادة فاعليتها في رعاية الأطفال تربوياً. ويضم المجلس في عضويته ممثلي أولياء الأمور وأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في الروضة، وتنتبثق منه عدة لجان، هي: اللجنة التعليمية، واللجنة الاجتماعية، ولجنة الأنشطة المدرسية التطوعية. ومن مسوغات إنشاء وتفعيل دور هذا المجلس:

- أنه من الصعب على الروضة القيام بمفردها بتربية وتعليم الأطفال، ولذا لا بد من إشراك الأسرة في تحقيق ذلك. فكثرة الأعباء الوظيفية على الهيئة التعليمية والإدارية في الروضة وضيق الوقت المتاح لهم، يستلزم مساهمة أولياء الأمور المؤهلين لتقديم الدعم.
- أن العلاقة بين الروضة والبيت تساهم في رفع مستوى التحصيل العلمي والتربوي للأطفال، وبذلك يكون للأسرة عموماً وللب أب على وجه الخصوص دور مهم في حياة الأطفال.
- إيجاد ثقافة العمل التطوعي في المجالات التربوية، لكلا الجنسين من أولياء الأمور.
- تغيير النظرة الاجتماعية حول اختصاص مرحلة رياض الأطفال بالرعاية والاهتمام فقط، وتأصيل فكرة أهمية التأهيل التربوي والتعليمي فيها.
- التعرف على إمكانات الآباء والاستفادة منها في أنشطة الروضة.
- الاستفادة من الأفكار والمشاريع التي يطرحها أعضاء المجلس بما يعود بالفائدة على الأطفال والروضة والمهنة.
- اشتراك الآباء في اقتراح السياسات العامة التي تنتهجها الروضة والتي تؤثر بشكل مباشر على العملية التعليمية لأبنائهم.
- إن عدم انفتاح رياض الأطفال على المجتمع المحلي ومؤسساته يقلل من دورها الحيوي في التنشئة الثقافية كما في المراحل الدراسية العليا.
- عزوف بعض أولياء الأمور عن متابعة أبنائهم في الروضة.
- تحسين البيئة المدرسية من خلال فتح أبوابها أمام المجتمع.

د. صالح على إبراهيم

- إيجاد الرقابة المجتمعية لضمان تحقيق الإدارة التعليمية الفاعلة.
 - إصلاح المؤسسات التربوية وتوظيف طاقات المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية.
- ويحقق المجلس أهدافه من خلال:**

- عقد اللقاءات الدورية بين أولياء الأمور والهيئة التعليمية والإدارية بالروضة، وإتاحة الفرصة أمام أولياء الأمور لتقديم آرائهم وخبراتهم للمساهمة في وضع الخطط للنهوض بأبنائهم والمؤسسة التربوية.
- توعية أولياء الأمور بأهمية متغيرات ومتطلبات النمو في مرحلة الروضة، من أجل تسهيل التعامل التربوي والاجتماعي معهم.
- إطلاع أولياء الأمور على مستويات أبنائهم التربوية والتعليمية وما تقدّمه لهم الروضة.
- اشتراك أولياء الأمور في المناسبات والأنشطة التي تقوم بها الروضة، كالأنشطة الفنية والرياضية والمهرجانات.
- تشكيل لجان من أولياء الأمور ذوي الخبرة والكفاءة في التخصصات التربوية والفنية والإدارية واستثمار كفاءتهم وإسهاماتهم في تحقيق غايات الروضة.

المركز الإعلامي لرياض الأطفال:

يعمل المركز على تعزيز الدور التثقيفي بين الروضة والمجتمع المحلي، والتعريف برسالة مرحلة رياض الأطفال وأهم الأنشطة التعليمية والتربوية والاجتماعية فيها، من أجل إشراك المجتمع بمؤسساته وإمكانيات أفرادها في التطوير التربوي وأنشطته، وإبراز المرحلة في مصاف المراحل الدراسية، وبأنّ مناهجها وأنشطتها لا تقل أهمية عن مثيلاتها في المؤسسات التعليمية والتربوية.

أهداف المركز:

- التعريف بمرحلة رياض الأطفال ورسالتها التربوية وتعديل الصورة النمطية عن المرحلة، من الرعاية إلى التعليم.
- التوثيق الإعلامي لأنشطة الروضة وتغطية الفعاليات التربوية في وسائل الإعلام المتنوعة.

◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆

- إنشاء قاعدة بيانات لكل ما يرتبط بمرحلة الروضة، بما يسهم فى تطوير العمل التربوي والإداري.
- تزويد الجهات البحثية ومراكز الدراسات التربوية بالبيانات والمعلومات المطلوبة لإجراء الدراسات والبحوث العلمية المختصة.
- إنشاء علاقة وثيقة مع وسائل الإعلام المتنوعة من أجل استقطاب المتطوعين والمختصين للاشتراك فى أنشطة الروضة.
- التنسيق مع أولياء الأمور (الآباء بصفة خاصة) بالأدوار التثقيفية كالدورات والورش والأنشطة التي يمكنهم تقديمها للعاملين والمتعلمين فى الروضة.
- استقطاب المختصين من ذوي الخبرات العالمية فى الدول التي طبقت مشروع تذكير الهيئة التعليمية فى الروضة، للاستفادة من خبراتهم وتوصياتهم.

بعض القواعد العملية فى اختيار المعلمين والمحافظة عليهم

- بناء معايير وإجراءات موضوعية لعملية اختيار للمعلمين.
- مرور المتقدمين للمهنة بإجراءات الفحص المنتظم لجميع الجوانب الشخصية والنفسية والانفعالية، والتعرف على الأسباب والدوافع من اختيارهم للمهنة خلال فترة تدريبهم وتأهيلهم.
- أن يتقبل المعلمون فكرة الرقابة المستمرة على أعمالهم اليومية فى الروضة.
- التعامل وفق مبدأ الشفافية وإبداء الملاحظات والآراء نحو كل السلوكيات التي يظهرها المعلم، كي لا تتراكم، ويتم حلها فوراً.
- تأهيل المعلمين للتصرف السريع والبدهي في المواقف المتنوعة لتجنب الأخطاء المحتملة.
- توفير الإرشاد والتوجيه المستمر للمعلمين، من أجل خلق بيئة تربوية إيجابية خالية من الضغوط.
- التعامل مع الملاحظات والنقد الموجه من الوالدين بجدية تامة.
- حماية المعلمين من الملاحظات الذاتية وغير الدقيقة، والتي قد توهم دورهم التربوي.

د. صالح على إبراهيم

تنفيذ المشروع:

- بعد قيام لجنة دراسة بيئة رياض الأطفال من عرض الواقع التربوي ورؤيتها المستحدثة لتلك البيئة، يتعين عليها مناقشتها أمام المختصين من خلال:
- عقد مؤتمر وطني يهدف إلى الاستفادة من الكفاءات الوطنية من طلاب الثانويات وخريجي الجامعات والمعلمين والراغبين للعمل في مجالات تربية وتعليم الطفولة المبكرة، يدعى لها المختصون في مجالات الطفولة المتنوعة.
 - اعداد وصياغة البرامج الدراسية والفنية والإدارية واللجان المستحدثة والهيكلة التنظيمي ولوائحها التنظيمية وآلية العمل فيها، لعرضها على جهات الاختصاص، وسنّ القوانين والتشريعات المناسبة.

◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆

المراجع:

١. ابراهيم، صالح (٢٠١٣). آراء معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت حول تأثير المشكلات السائدة والأعباء الوظيفية على احتمالية التسرب من المهنة، وعوامل الحد منها. *المجلة التربوية*، ١٠٩، ٢٨، ٥١-١٠٠.
٢. ادارة التخطيط (٢٠٠٠). *التممية للقرن الحادي والعشرين، تقرير موجز حول خطة وزارة التربية فى إطار البرنامج الحكومي للسنوات ١٩٩٩/٢٠٠٠ - ٢٠٠٢/٢٠٠٣*. وزارة التربية، دولة الكويت.
٣. ادارة التخطيط (٢٠١٤). *المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠١٢-٢٠١٣*. وزارة التربية، دولة الكويت.
٤. اللجنة الإشرافية العليا للمؤتمر (٢٠٠٨). *وثيقة تطوير التعليم المبني على الإصلاح المدرسي: مشروعات المؤتمر الوطني لتطوير التعليم*. وزارة التربية، دولة الكويت.
٥. المجلس الأعلى للتخطيط (٢٠٠١). *ملخص مشروع استراتيجية التربية والتعليم فى الكويت للعام ٢٠٢٥ "الوثيقة المرجعية"*. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط، دولة الكويت.
٦. منظمة الصحة العالمية (٢٠١٠). *الصحة النفسية: تعزيز استجابتنا*. مركز وسائل الإعلام: صحيفة وقائع رقم ٢٢٠.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/ar/>
٧. وزارة التربية (١٩٩٩). *الرؤية الوطنية لتطوير المنظومة التربوية والتعليمية فى دولة الكويت خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين*. دولة الكويت.
8. Akman, B., Taskin, N., Ozden, Z., Okyay, O., & Cortu, F. (2014). Parents' views on the appointment of male teachers in Turkish pre-school. *Education as Change*, 18(1), 21-32.
9. Analik, S., & Beyazkurk, D. (2008). Career perspectives of male students in early childhood education. *Educational Studies*, 34(4), 309-317.
10. Baris, S. (2013). Female preschool teachers' attitude toward male preschool teacher wife hiring job. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 3, 107-112.

11. Brandes, H., Andrae, M., & Roeseler, W. (2012). Does gender make a difference? First results of the German tandem-study about pedagogy. Paper presented at the 22nd EECERA Annual Conference, Porto, Portugal.
12. Cameron, C. (2001). Promise or problem? A review of the literature on males working in early childhood services. *Gender, Work and Organization*, 8(4), 430-53.
13. Cameron, C. (2006). Male workers and professionalism. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7(1), 68-79.
14. Cameron, C. (2013). Male workers in ECEC services: Changes in the debate?. *He Kupu*, 3(3), 33-44.
15. Children's Workforce Development Council. (2009). *Parents Demand More Male Childcare Workers*. Retrieved from www.cwdcouncil.org.uk.
16. Cushman, P. (2005). Let us hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 227-240.
17. Farquhar, S. (1997). *Are Male Teachers Really Necessary?* Paper presented at the NZARE conference, Auckland, New Zealand. ED 417821.
18. Greenberg, M. (1977). The male early childhood teacher: An appraisal. *Young Children*, 32(2), 34-38.
19. Janairo, R., Holm, J., Jordan, T., & Wright, N. (2010). How we advocated for gender diversity in the early childhood workforce. *Young Children*, 65(3), 30-34.
20. Koch, B., & Rohmann, T. (2010, August). *Male and female co-workers in Austrian childcare institutions: Results of a nationwide research project*. Paper presented at the XXVI OMEP World Congress, Goteborg, Sweden. Retrieved from www.uibk.ac.at/psyko.
21. Lee, P., & Wolinsky, A. (1973). Male teachers of young children: A preliminary empirical study. *Young Children*, 28, 342-352.
22. Mancus, D. (1992). Influence of male teachers on elementary school children's stereotyping of teacher competence. *Sex Roles: A Journal of Research*, 26(3-4), 109-128.
23. Mills, M., Martino, W., & Lingard, B. (2004). Attracting, recruiting, and retaining male teachers: policy issues in the male

◆◆◆ اتجاه معلمات رياض الأطفال فى دولة الكويت نحو إشراك المعلمين الذكور ◆◆◆

- teacher debate. *British Journal of Sociology of Education*, 24, 355-368.
24. Montecinos, C., & Nielsen, L. (2004). Male elementary preservice teachers' gendering of teaching. *Multicultural Perspectives*, 6(2), 3-9.
 25. Ndjapou, F. (2007). Paper presented at the international "Men in Childcare" seminar. 27th of April. ESSSE Lyon.
 26. Owen, C. (2003). Men's work? Changing the gender mix of the childcare and early years workforce. *Daycare trust. Facing the future: Policy papers no. 6*. Retrieved from www.daycaretrust.org.uk.
 27. Peeters, J. (2007). Including men in early childhood education: Insight from European experience. *NZ Research in Early Childhood Education Journal*, 10, 15-24.
 28. Riley, M., Holmes, D., Cornwell, D., & Blume, L. (1985). The male's role in early childhood education. *ERIC*, ED266863.
 29. Robinson, B., Skeen, P., & Coleman, T. (1984). Professionals' attitudes towards men in early childhood education: A national study. *Children and Youth Services Review*, 6, 2, 101-113.
 30. Sak, R. (2015). Comparison of self-efficacy between male and female pre-service early childhood teachers. *Early Child Development and Care*, 185(10), 1629-1640.
 31. Sak, R., Sahin, I., & Sahin, B. (2012). Views of female preschool pre-service teachers about male teaching colleagues. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 47, 586-593.
 32. Spence, K. (2007). Paper presented at the international "Men in Childcare" seminar. 27th of April. ESSSE Lyon.
 33. Sugawara, A., O'Neill, J., & Edelbrock, C. (1967). Sex and power of preschool teachers and children's sex role preferences. *Home Economics Research Journal*, 4, 243-247.
 34. Sumsion, J. (2000). Rewards, risks and tensions: Perceptions of males enrolled in early childhood teacher education programme. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 28(1), 87-100.
 35. Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: Issues and case study. *Early Childhood Research Quarterly*, 20, 109-123.

The Involvement of Male Teachers in Teaching and Administration Activities at Kindergarten: Perspectives of Female Kindergarten Teachers

Abstract:

The study aimed at identifying the views of female kindergarten teachers in the State of Kuwait regarding the involvement of male teachers in educational and administrative activities, their benefits for children, improvement of the profession, and factors that contribute to attract male teachers to the profession. Opinions of 863 kindergarten teachers from six school districts were investigated.

Results indicated the significance of a male teacher involvement in achieving a variety of educational, psychological, and social benefits for educating and teaching children; despite the traditional perception about women's ability at early childhood occupations; pointing out that achieving educational goal is more important than gender. The results highlighted female teachers' preference of assigning administrative, supervisory activities, and technical guidance to male kindergarten teachers, because of their beneficial role in alleviating pressure on female teachers.

The views of female teachers toward male teachers' involvement varied according to their years of experience, in which those of teaching experience that exceeded ten years had less attitude towards their involvement, and low expectations of benefits. The study provided a set of methods and practical ways that could attract qualified male teachers to kindergarten profession.

Finally, the study formulated an applicable model for the development of kindergarten profession.