

دراسة العاملات في رياض الأطفال الخاصة المؤهّلات والحقوق



تم إنتاج الدراسة بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم وإنقاذ الطفل
وتمويل من الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي 2021

جميع الحقوق محفوظة لمرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية

2021©

فلسطين - رام الله



فريق البحث

- ◀ إياد الرباحي/ باحث ومؤسس مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية (المرصد)
- ◀ أشرف سمارة/ خبير إحصائي
- ◀ هند بطة/ باحثة مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية (المرصد)

فريق البحث الميداني

(مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية)

- ◀ أرجوان حج علي
- ◀ أماني يداونة
- ◀ أمل ملحم
- ◀ سامر حنني
- ◀ شادي خواجا
- ◀ وفاء جوايرة
- ◀ يارا أبو جعب

مراجعة لغوية:

- ◀ رائد حامد



- 15.....ملخص تحليلي تنفيذي:
- 19.....مقدمة:
- 21.....لمحة عامة عن قطاع رياض الأطفال في فلسطين:
- 22.....الإطار القانوني الناظم لتعليم الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة في فلسطين:
- 22.....الإطار الدولي الناظم:
- 24.....الإطار القانوني الوطني:
- 26.....السياسات والخطط الاستراتيجية:
- 29.....تحليل البيانات:
- 29.....خصائص عامة للمبحوثات:
- 30.....عمالة شابة في رياض الأطفال:
- 31.....تعليم عالٍ للعاملات في رياض الأطفال في المدن:
- 33.....حقوق وامتيازات العاملات في رياض الأطفال:
- 33.....الإجازات والعطل وساعات العمل الإضافية:
- 53.....الحق في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال:
- 55.....العمل المنزلي وتقديم الرعاية، والفرص المتاحة:
- 59.....الرضا الوظيفي للعاملات في رياض الأطفال الخاصة:
- 66.....التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال:
- 73.....رقابة وزارة التربية والتعليم على قطاع رياض الأطفال:
- 77.....تحليل الاستمارة الخاصة بمديري ومديرات رياض الأطفال:
- 92.....الحقوق والالتزامات المالية في قطاع رياض الأطفال من وجهة نظر المديرين/ المديرات:
- 97.....النتائج والتوصيات:



- 97.....الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والصحية:
- 97.....الإجازات وساعات العمل الإضافية:
- 98.....الحد الأدنى للأجور وكيفية تقاضي الأجر:
- 100.....الحق في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال:
- 101.....العمل المنزلي وتقديم الرعاية والفرص المتاحة أمام المربيات في سوق العمل:
- 101.....الرّضا الوظيفي:
- 102.....التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال:
- 103.....رقابة وزارة التربية والتعليم على قطاع رياض الأطفال:
- 104.....العوامل المؤثرة على تحصيل المربيات لحقوقهن:
- 104.....رياض الأطفال من وجهة نظر أصحاب وصاحبات الرياض الخاصة والأهلية:
- 106.....التوصيات:
- 108.....الملاحق:
- 108.....فريق العمل الميداني:
- 109.....استمارة دراسة حول أوضاع العاملات في قطاع رياض الأطفال:
- 122.....المراجع:



14	توزيع رياض الأطفال حسب مديرية التربية والتعليم التي تتبع لها الروضة	شكل رقم 1
15	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب التجمع السكني	شكل رقم 2
15	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب الفئة العمرية	شكل رقم 3
16	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب الحالة الاجتماعية	شكل رقم 4
17	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب المؤهل العلمي	شكل رقم 5
17	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب طبيعة العمل	شكل رقم 6
18	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب الحصول على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر (خلال العمل الحالي)	شكل رقم 7
19	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب وجود ساعات عمل إضافي مدفوعة الأجر	شكل رقم 8
19	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب هل يُدفعُ لهن أجر ساعة ونصف ساعة عن كل ساعة عمل إضافية	شكل رقم 9
20	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب أحصلُ على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (14 يومًا مدفوعة الأجر/ 21 يومًا إذا أمضت 5 سنوات في مكان العمل نفسه (وفق القانون	شكل رقم 10
21	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يلتزم صاحب/ة العمل بالإجازات الرسمية	شكل رقم 11
21	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب حصلت على إجازة وفاة أحد الأقارب عندما احتجت إليها	شكل رقم 12
22	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب حصلت على إجازة مرضية عندما احتجت إليها	شكل رقم 13



22	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب حصلت على إجازة أمومة عند الولادة	شكل رقم 14
23	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال نوع التجمع والحصول على إجازة أمومة عند الولادة	شكل رقم 15
24	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب تحصيلين على ساعة رضاعة يوميًا	شكل رقم 16
25	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تقاضيهن (أعلى من الحد الأدنى للأجور (1450 شيكلًا	شكل رقم 17
25	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب الفئة التي يقع ضمنها الراتب الشهري المعتاد	شكل رقم 18
26	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب سماعهن عن قانون العمل / قانون الحد الأدنى للأجور	شكل رقم 19
26	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب نوع التجمع (وتقاضي أعلى من الحد الأدنى للأجور (1450 شيكلًا	شكل رقم 20
27	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب فئة الراتب (وتغطية الأجر خلال العطلة الصيفية للأشهر (حزيران - آب	شكل رقم 21
28	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب وجود عقد عمل مكتوب	شكل رقم 22
28	التوزيع النسبي للعينة حسب توافر عقود عمل مكتوبة أم (شفهية مع العاملين/ات (مديرات أو أصحاب رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 23
29	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال نوع التجمع السكني والعمل من خلال عقد مكتوب	شكل رقم 24
29	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب طبيعة تقاضيهن للأجور	شكل رقم 25
30	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب حصولهن على إثبات بتقاضي الأجور	شكل رقم 26

30	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب فئة الراتب (وتغطية الأجر خلال العطلة الصيفية للأشهر (حزيران - آب	شكل رقم 27
31	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يُدفع لي خلال العطلة الصيفية بين شهري حزيران - آب	شكل رقم 28
32	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يُدفع لي بدل مواصلات	شكل رقم 29
32	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يُدفع لي علاوات سنوية	شكل رقم 30
33	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تلقى راتب (خلال فترة الطوارئ) (الحظر الصحي	شكل رقم 31
33	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب النسبة التي حصلن عليها من الراتب خلال فترة الطوارئ من الأجر الشهري	شكل رقم 32
34	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب توفر تأمين صحي	شكل رقم 33
34	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب تغطية صاحب العمل للتأمين الصحي	شكل رقم 34
35	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب التعرض لإصابة عمل	شكل رقم 35
35	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب الحصول على تعويض ممن تعرضن لإصابة عمل	شكل رقم 36
36	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب اقتطاع ضريبة دخل من الأجور	شكل رقم 37
36	التوزيع النسبي للعينة حسب هل تُدفع ضريبة الدخل عن (العاملين/ات) (مديرين/ات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 38
37	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب وجود تداخل في المهام الوظيفية مع مهام الوظائف المختلفة داخل الروضة	شكل رقم 39



37	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب وجود وصف وظيفي واضح	شكل رقم 40
38	التوزيع النسبي للعينة حسب توافر وصف وظيفي محدد (للعاملين/ات (مديرين/ات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 41
39	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب هل تنتمي/ن إلى لجنة أو نقابة مهنية	شكل رقم 42
39	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يعارض صاحب/ة العمل انتسابك لنقابة تدافع عن حقوقك	شكل رقم 43
40	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب في حال تعرضتِ لخلاف داخل العمل فإنك تتوجهين إلى	شكل رقم 44
40	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يعارض صاحب/ة العمل انتسابك لنقابة تدافع عن حقوقك	شكل رقم 45
41	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب المساهمة في تغطية احتياجات الأسرة	شكل رقم 46
42	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تأثر القرارات الشخصية على العمل فيما يخص الإنجاب	شكل رقم 47
42	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تأثر القرارات الشخصية على العمل فيما يخص الزواج	شكل رقم 48
43	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تأثر القرارات الشخصية على العمل فيما يخص الخطط المستقبلية	شكل رقم 49
43	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب حول العمل بينك وبين منح أطفالك الرعاية اللازمة	شكل رقم 50
44	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب المدة الزمنية التي احتجتها لإيجاد عمل	شكل رقم 51
45	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن يرغب في تغيير العمل الحالي حسب سبب عدم ترك العمل	شكل رقم 52

45	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب عدد الوظائف التي شغلتها سابقًا حتى التحاقك بعملك الحالي في مجال رياض الأطفال	شكل رقم 53
46	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب مساهمة العمل الحالي في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة	شكل رقم 54
46	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب درجة الشعور بالرؤسا عن الأجر	شكل رقم 55
47	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب نوع التجمع ومساهمة العمل الحالي في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة	شكل رقم 56
47	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب الرغبة في تغيير العمل الحالي	شكل رقم 57
48	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن يرغبن في تغيير العمل الحالي حسب السبب	شكل رقم 58
48	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب نوع التجمع لمن يرغبن بتغيير العمل ما سبب هذه الرغبة	شكل رقم 59
49	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب طريقة الحصول على العمل الحالي	شكل رقم 60
49	التوزيع النسبي للعينة حسب كيف تكون عملية التوظيف في (رياض الأطفال) (مديري/مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 61
50	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب المعوقات التي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي	شكل رقم 62
51	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب سماعهن عن قانون التربية والتعليم العام	شكل رقم 63
51	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب نوع التجمع والسماع عن قانون التربية والتعليم العام	شكل رقم 64
52	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب تلقيهن لتدريبات كمبرية رياض أطفال	شكل رقم 65



52	التوزيع النسبي للعاملات حسب التحصيل العلمي وتلقي تدريبات كمرية رياض أطفال	شكل رقم 66
53	التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب نوع التجمع وتلقي تدريبات كمرية رياض أطفال	شكل رقم 67
53	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات كمرية رياض أطفال حول مدى كفاية تلك التدريبات	شكل رقم 68
54	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب	شكل رقم 69
54	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب ملائمة الموضوعات التدريبية الحاجات المهنية	شكل رقم 70
55	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى الحصول على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب	شكل رقم 71
55	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة البرامج التدريبية على تحديد حاجات الأطفال وقدراتهم	شكل رقم 72
55	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة التدريب على تطوير مهاراتهم في التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال	شكل رقم 73
56	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة التدريب في تعلم تصميم البرامج التعليمية والألعاب التربوية	شكل رقم 74
56	توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى الاستعداد والرغبة في المشاركة في برامج تدريب جديدة	شكل رقم 75
57	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب استقبال زيارة من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم	شكل رقم 76
58	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب سؤالهن شخصياً عن مقدار الراتب من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم	شكل رقم 77

59	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب استمرارية زيارات مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم لمكان العمل	شكل رقم 78
59	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب عدد الزيارات المنفذة من مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي. ((السنة الواحدة	شكل رقم 79
60	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب رأيهم في مدى وجود متابعة واهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بالرقابة على أماكن العمل	شكل رقم 80
60	توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب تعديل الراتب على ضوء شكوى قدمت لوزارة التربية والتعليم، أو بسبب رقابة وزارة التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم على الحد الأدنى للأجور	شكل رقم 81
61	التوزيع النسبي للعينة حسب مديرية التربية والتعليم التي تتبع لها الروضة	شكل رقم 82
62	التوزيع النسبي للعينة حسب جنس المبحوث (مديري/مديرات (رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 83
62	التوزيع النسبي للعينة حسب طبيعة عمل المبحوث/ة (مديري/مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 84
63	التوزيع النسبي للعينة حسب عدد العاملين/ات لديك في رياض الأطفال من الإناث	شكل رقم 85
63	التوزيع النسبي للعينة حسب عدد العاملين/ات لديك في رياض (الأطفال الذكور (مديري/ مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 86
64	التوزيع النسبي للعينة حسب المؤهل العلمي (مديري/ مديرات (رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 87
65	التوزيع النسبية لعدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال حسب الجنس	شكل رقم 88



67	مساحة المنشأة بمحيطها ومرافقها بالأمتار المربعة	شكل رقم 89
68	التوزيع النسبي للعينة حسب عدد الوحدات الصفية في (المنشأة/مديري/مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 90
69	التوزيع النسبي حسب مساحة الغرفة الصفية الواحدة بالأمتار المربعة	شكل رقم 91
70	التوزيع النسبي للعينة حسب عدد الوحدات الصفية في المنشأة ((مدراء/ مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 92
70	التوزيع النسبي للعينة حسب وجود حمامات مناسبة لعم (الأطفال وحجمهم (مديري/ مديرات رياض الأطفال للعينة	شكل رقم 93
71	التوزيع النسبي للعينة حسب وجود حمامات منفصلة للعاملين والعاملات	شكل رقم 94
71	التوزيع النسبي للعينة مصدر المياه للشرب في المنشأة	شكل رقم 95
72	التوزيع النسبي للعينة وجود غرفة خاصة مستقلة للألعاب ((غرفة مصادر	شكل رقم 96
72	التوزيع النسبي للعينة وجود ساحة ألعاب ملحقة بالروضة	شكل رقم 97
73	التوزيع النسبي للعينة حسب توفير وسيلة نقل (باص) خاصة بالروضة	شكل رقم 98
73	التوزيع النسبي للعينة حسب وجود مجلس أولياء الأمور في الروضة	شكل رقم 99
74	التوزيع النسبي للعينة حسب وجود تسهيلات تربوية وتعليمية لذوي الإعاقة	شكل رقم 100
74	التوزيع النسبي للعينة حسب توفر في البناء مواصفات وفق معايير تناسب مع المرحلة العمرية وذوي الإعاقة	شكل رقم 101

75	التوزيع النسبي للعينة حسب قيمة الرسوم السنوية للطفل/ة للعام الدراسي بالشيكل شامله المواصله	شكل رقم 102
75	التوزيع النسبي للعينة حسب قيمة الرسوم السنوية للطفل/ة للعام الدراسي بالشيكل غير شامل للمواصله فقط	شكل رقم 103
77	التوزيع النسبي لرياض الأطفال حسب إجمالي قيمة الإنفاق (الشهري على الرواتب والأجور (بالشيكل	شكل رقم 104
77	التوزيع النسبي قيمة الإنفاق الشهري على المصروفات التشغيلية الأخرى غير الرواتب	شكل رقم 105
78	التوزيع النسبي قيمة الإنفاق الشهري للدفعات الضريبية الشهرية بالشيكل إن وجدت	شكل رقم 106
78	التوزيع النسبي للعينة حسب توافر إعفاء ضريبي لرياض الأطفال	شكل رقم 107
79	التوزيع النسبي للعينة الأرباح المنخفضة نسبيًا لرياض الأطفال تدفع إلى التهزب الضريبي	شكل رقم 108

بالرغم من الاهتمام المتزايد بقطاع الطفولة المبكرة، ووجود العديد من القوانين والتشريعات المحلية التي كانت من المفترض أن تنهض بأوضاع هذا القطاع، إلا أنّ الفجوة على مستوى الحقوق الممنوحة للعاملات وبيئة العمل ما زالت لا تخضع لإجراءات قانونية. بالإضافة إلى أنّ الاستثمار في هذا القطاع يخضع غالباً للقطاع الخاص، فيبلغ عدد رياض الأطفال التابعة للحكومة 234 روضة، من أصل أكثر من 2000 روضة. وعليه، يعتقد فريق البحث -وبصورة حاسمة- أنّ زيادة الاستثمار الحكومي وزيادة عدد رياض الأطفال الحكومية ستسهمان إيجابياً في الحدّ من الانتهاكات القانونية (الأجور، والإجازات، وأتعاب نهاية الخدمة، وإجازة الأمومة، والتأمين الصحي) في هذا القطاع؛ نتيجة لتطبيق قانون الخدمة المدنية، وسييسهم إيجابياً في رفع كفاءة العاملين/ات في رياض الأطفال.

الأجور:

تُعدُّ العاملات في رياض الأطفال الأكثر فقراً في صفوف الطبقة العاملة الفلسطينية، ويرتبط ذلك بكونهن من ضمن الفئات التي لا تزال تعاني بدرجة كبيرة من ضعف تطبيق قانون العمل وقانون الحدّ الأدنى للأجور. وعند نقاش معدل الأجر الشهري فإنّ (77%) من العاملات يتقاضين أجوراً أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور، مع الإشارة إلى أنّ حرمان العاملات من الأجر خلال العطلة الصيفية يفاقم من تدني الدخل السنوي. وقد بيّنت الدراسة أنّ (75%) من المربيات، لا يتقاضين أجورهن خلال العطلة الصيفية، وأنّ حوالي (60%) منهن لم يتلقين أجورهن خلال فترة الطوارئ إثر جائحة كورونا. على عكس العاملات في رياض الأطفال التابعة للحكومة، اللواتي يتقاضين أجراً خلال العطلة الصيفية، وتقاضين رواتبهن في الجائحة.

إنّ التعديلات الجديدة المقترحة على قانون الحدّ الأدنى للأجور والتوافق حول أجر شهري لا يقل عن 1800 شيقل، سيُطبّق في الربع الأول من العام المقبل، ولعدم وجود ضمانات لتطبيقه سترتفع نسبة العاملات اللواتي يتقاضين دون الحدّ الأدنى للأجور في قطاع رياض الأطفال إلى (90%).

الأجور تبعًا لمكان السكن:

بيّنت الدراسة تدني الأجور في رياض الأطفال المنتشرة في القرى والمخيمات، على عكس المربيات العاملات في المدن، ويتقاضين أجورًا أفضل، كما تأثرت أجور العاملات بالتهن الاجتماعية، إذ بيّنت الدراسات أنّ المربيات العازبات هن صاحبات النسبة الأعلى في تقاضي أجر أقل من 1000 شيكل. وهذا يعود لانتشار البطالة بشكل أعلى في المخيمات والقرى وضعف الرقابة من قبل جهات الاختصاص⁽¹⁾.

الأجور والتحصيل العلمي:

(70%) من العاملات هنّ من حملة شهادة البكالوريوس، و فقط (18%) من العاملات هنّ من الحاصلات على شهادة الثانوية العامة فأقل. وبالتالي، لم يكن التحصيل العلمي المرتفع والأجر المتدني عائقًا أمام أصحاب/ات العمل في عملية التوظيف لانتشار البطالة، وتحديدًا في صفوف الخريجين/ات الجامعيين. ويعتقد فريق البحث أنّ هناك عوامل عدة تساهم في تدني الأجور في رياض الأطفال (مثل: الرسوم، والرغبة في تحقيق نسبة أرباح أعلى، وانتشار البطالة).

عقود العمل

يُعدّ قطاع رياض الأطفال أحد نماذج قطاعات العمل المنظمة والمسجلة رسميًا عند جهات الاختصاص، إلا أنّ ظروف العاملات فيه تشبه إلى حدّ كبير الظروف والانتهاكات التي تسود في القطاعات غير المنظمة. على سبيل المثال أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ (40%) من المربيات يعملن دون عقد مكتوب، و(55%) منهن لا يحصلن على إثبات عند تقاضي الأجر. كما بينت الدراسة أنّ (64%) من أصحاب العمل لا يوفرون تأمينًا صحيًا للمربيات، وأنّ (40%) من المربيات لا يمتلكن تأمينًا صحيًا. مع الإشارة إلى أنّ المربيات اللواتي يمتلكن تأمينًا صحيًا، ففي الغالب من طرف ثالث قد يكون الزوج أو الأبناء.

ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أنه لا تزال هناك فجوة في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال، وأن معظم العاملات في رياض الأطفال غير منخرطات في نقابة/لجنة مهنية، أو لا يؤمنن بجدوى العمل النقابي في تحصيل حقوقهن.

1 مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي: 2020، ص 72، على الرابط الآتي:

<https://www.pCBS.gov.ps/Downloads/book2562.pdf>

بالإضافة إلى ذلك، بيّنت الدراسة أنه -وعلى الرغم من الأوضاع الحقوقية السيئة التي تعمل المربيات على أساس شروطها- لا تزال هناك عاملات راضيات عن ظروف عملهن وأجورهن، وقد يعود ذلك إلى اضطرار قبول النساء بأوضاع مجحفة خوفاً من فقدان الوظيفة، أو قلة الفرص المتاحة أمامهن للعمل في قطاعات أخرى، أو بظروف أفضل. فأشارت أغلبية المبحوثات إلى مساهمة الدخل في تحسين ظروف الأسرة، وإن كانت بنسب متفاوتة.

أمّا على مستوى التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال، فقد بيّنت الدراسة أنّ أكثر من نصف العينة لم يسبق له أن سمع عن قانون التعليم العام، وأنّ حوالي ثلث المربيات لم يتلقّ تدريبات. وهذا له علاقة في بعض الأحيان بضيق الوقت من جهة، وعدم الاستقرار الوظيفي من جهة أخرى.

كما بيّنت الدراسة أنّ هناك رقابة دورية ومستمرة من وزارة التربية والتعليم على قطاع رياض الأطفال، ولكنها بحاجة إلى تنسيق وتشاركية مع الجهات الأخرى ذات العلاقة، وعلى رأسها وزارة العمل.

مديرو/مديرات رياض الأطفال:

أمّا من وجهة نظر أصحاب وصاحبات ومديري ومديرات رياض الأطفال، فإن أبرز الملاحظات التي يمكن استخلاصها، أنّ هناك فجوة كبيرة في الرسوم المفروضة على أولياء الأمور بين رياض الأطفال المختلفة، ويشير ذلك إلى غياب دور الوزارة في تنظيم هذا الملف. كما أجاب حوالي ثلث المقابليين/ات، أنّ قلة الأرباح في هذا القطاع تدفعهم إلى التهرّب الضريبي، من خلال إعطاء معلومات غير دقيقة حول دخل الروضة، وبالأخصّ الأقساط من خلال تخفيضها، أو الإفصاح عن معلومات غير صحيحة فيما يخص عدد الأطفال المسجلين في الروضة الذي ينعكس على الضريبة المفروضة على الروضة. كما أظهرت المقابلات أنّ أغلبية رياض الأطفال المرخصة تغيب عنها معايير المواءمة للأطفال من ذوي/ذوات الإعاقة.

وعليه، يُعدّ هذا القطاع واعدًا من ناحية الحاجة إلى الاستثمار الحكومي واستثمارات القطاع الخاص، حيث إنّ معدل الالتحاق الصافي لم يتجاوز (58%). ومن الواضح أنّ معدلات الالتحاق المنخفضة لَمَن هم في الفئة العمرية محكومة بقلّة الوعي بأهمية رياض الأطفال، وانتشار الفقر والبطالة بين النساء تحديداً، الأمر الذي أطل

من فترة مكوث الأطفال في المنزل. بالإضافة إلى أنّ هناك تجمعات سكانية تخلو من وجود رياض أطفال.

إنّ الحاجة المتزايدة للاستثمار في هذا القطاع تقتضي بالضرورة أيضًا إطلاق عملية إصلاح واسعة في رياض الأطفال القائمة حاليًا، ومواءمتها مع القوانين الخاصة التي تنظّم عمل هذا القطاع، إضافة إلى قانوني العمل والحد الأدنى للأجور. حيث إنّ الفجوة القائمة بين رياض الأطفال الحكومية والخاصة في مستويات الحصول على الحقوق والمكاسب العمالية تنعكس أيضًا في عدم حصول الأطفال على خدمات وبيئة تعليمية متساوية.



في إطار التعاون بين وزارة التربية والتعليم عبر مركز البحث والتطوير التربوي ومرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية (المرصد)، وبدعم من مؤسسة إنقاذ الطفل، كان العمل على إنجاز هذه الدراسة بعنوان «العاملات في رياض الأطفال الخاصة: المؤهّلات والحقوق»، التي من خلالها رُسمت ملامح عامة للأوضاع الحقوقية للعاملات في رياض الأطفال الخاصة في الضفة الغربية، ومدى ملاءمة بيئة العمل وظروفه للمربيّات وانسجامها مع الحقوق والامتيازات الممنوحة لهن ضمن قانون العمل الفلسطيني، ومدى المواءمة بين المؤهّلات العلمية وبرامج بناء القدرات التي تنفذها الوزارة.

وقد جاءت هذه الدراسة استجابة لمجموعة من التوجّهات المحلية لتطوير قطاع الطفولة المبكرة، الذي تعدّ مرحلة رياض الأطفال/التعليم ما قبل المدرسي إحدى أهم مكوناته، إذ عُدّ التعليم ما قبل المدرسي أحد أبرز التدخلات الفعالة التي تعزز الاستعداد المدرسي للطفل/ة لتحسين تحصيله العلمي على المدى الطويل. وارتباطًا بتلك التوجهات أبرزت الدراسة أهم التدخلات الحكومية التي حدّدت على مستوى السياسات والاستراتيجيات الوطنية والقوانين المحلية، وكان على رأسها الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2022 (2)، القرار بقانون بشأن التربية والتعليم لسنة 2017، الذي يُعدّ أحد أبرز التدخلات الحكومية في مرحلة الطفولة المبكرة، وأجندة السياسات الوطنية 2017-2022، الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022، كما شكّلت الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2004-2010 الصادرة عن وزارة التخطيط، إطارًا وطنيًا للتخطيط للأطفال في فلسطين، وبُنيت على أساسها الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009-2011.

وقد وضحت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الطفولة المبكرة 2017-2022 مجموعة من مسوغات الخطة، وكان من أبرزها معاناة الأسرة الفلسطينية من ضعف وعيها ومعرفتها بدورها المحوري في رعاية الطفل، ومن هنا، فهي تعتمد بشكل كبير على مؤسسات الرعاية والتعليم، وأهمية هذه المرحلة على نمو الطفل ومستقبله، بالإضافة إلى ضعف الدور الإشرافي والرقابي الحكومي على المؤسسات التعليمية الخاصة.



وعليه، تستهدف هذه الدراسة فحص أوضاع العاملات في رياض الأطفال الذي عُرف في استراتيجية الطفولة المبكرة على أنه المؤسسات التعليمية التي تُعنى بالأطفال الذين يندرجون تحت الفئة العمرية (4-6) سنوات قبل دخول المدرسة. وتوفّر التعليم والرعاية بطريقة منهجية ومنظمة مبنية على فلسفات ومبادئ الطفولة المبكرة. وهي على نوعين حسب تبعية المؤسسة: فمنها ما يقدم برامج لسنة واحدة، كما هو متّبع في النظام الحكومي (الصف التمهيدي)، ومنها ما هو خاص، ويقدم سنتين قبل دخول الصف الأول. ويمكن تسويق الحاجة إلى دراسة تغطي أوضاع العاملات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية من خلال مراجعة الخطط والاستراتيجيات والسياسات الوطنية الخاصة بمرحلة الطفولة المبكرة، التي تغيب عنها غايات ذات علاقة بتحسين أوضاع العاملات في قطاع رياض الأطفال، ويغيب عنها توضيح للدور الرقابي لوزارتي العمل والتربية والتعليم على هذه القضايا.

وقد أثبت العديد من الدراسات أهمية الاستثمار في الطفولة المبكرة⁽³⁾، وقامت الحكومة الفلسطينية بتعاون بين وزارات التنمية الاجتماعية، والتربية والتعليم والصحة، بتطوير استراتيجية وطنية لتطوير الطفولة المبكرة⁽⁴⁾. كما بدأت العمل في مؤسسة العمل في هذا القطاع، وتطوير إطار منهاج وطني لتدريب معلمات رياض الأطفال، ووضع المعايير المهنية لهن⁽⁵⁾، فضلاً عن إنشاء غرف صفية للصف التمهيدي كصف إلزامي في العديد من المناطق. إلا أنه لا يزال الطريق طويلاً في هذا الخصوص للوصول إلى الأهداف المرجوة، والوعي التام بأهمية الاستثمار في هذه الفئة العمرية. وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى فحص مدى ملاءمة التأهيل العلمي لمعلمات رياض الأطفال؛ انسجاماً مع الأهداف العامة للقانون، وتحليل مدى انسجام الحقوق والامتيازات الممنوحة للعاملات مع قانون العمل الفلسطيني، من خلال التطرق للحقوق والامتيازات الممنوحة للعاملات، ومدى رضاهن الوظيفي، والتدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال. بالإضافة إلى عرض وجهة نظر مديري/مديرات وأصحاب/صاحبات رياض الأطفال وبالأخص، فيما يتعلق بالجوانب المالية ذات العلاقة برياض الأطفال.

3 (OECD,2020). (publication). Early Childhood Education: Equity, Quality and Transitions (pp. 4-5). Organisation for Economic Co-operation and Development.

الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017 - 2022. https://net.aneecd/https://www.flstyn.dwl - lmbkr.ltfwl_mrhl_fy_wltdkhl_litnmy_lwtmy_jy

(المرجع السابق.



وقد أتبع فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي، فدمج بين منهجَي البحث الكمي والكمي، من خلال المزاجية ما بين إجراء دراسة مكتبية وتصميم استمارة، وجَّهها إلى العاملات في رياض الأطفال، كما أجرى الفريق مقابلات (مهيكلة) مع مديري ومديرات رياض الأطفال اللواتي اختارهن ضمن عينة الدراسة. وقد تضمن مجتمع الدراسة جميع العاملات في رياض الأطفال الخاصة المسجلة رسميًا في وزارة التربية والتعليم، التي بلغ عددها الإجمالي، وفق قوائم الوزارة، 1452 روضة خاصة⁽⁶⁾ وقد سُحبت عينة طبقية عشوائية متعددة المراحل ممثلة لخصائص المجتمع.

لمحة عامة عن قطاع رياض الأطفال في فلسطين:

بلغ معدل الالتحاق الصافي برياض الأطفال في الضفة الغربية (58%)⁽⁷⁾، ما يعكس الملتحقين الجدد برياض الأطفال المنتمين إلى السنِّ الرسمية للالتحاق برياض الأطفال، معبرًا عنه كنسبة مئوية من السكان في السن نفسها. ويعكس بدقة مدى قدرة الأجهزة المعنية على إتاحة فرص الالتحاق برياض الأطفال للمؤهلين في سنِّ الدخول للرياض. كما تشير الإحصائيات إلى أنَّ هناك 1452 روضة أطفال مرخصة في الضفة الغربية 221 منها حكومية، وهناك 82066 طفلًا ملتحقًا برياض الأطفال في الضفة الغربية، وبلغ عدد المربيات 5854 مربية في الضفة الغربية⁽⁸⁾.

ومن الجدير ذكره، بخصوص البيانات المتوفرة حول رياض الأطفال في فلسطين، وهو ما أُشير إليه في أحد التقارير الصادرة عن اليونيسف في تموز 2018 بعنوان «دولة فلسطين: تقرير قطري حول الأطفال خارج المدارس»، الذي عرض خمسة أبعاد للإقصاء من التعليم، يتضمن البعد الأول منها الأطفال في سن ما قبل الابتدائي الذين ليسوا في المدرسة، وأشار التقرير في هذه الجزئية إلى أنَّ بيانات المسح العنقودي متعدد المؤشرات 2014م الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، لا تقدم معلومات عن نوع التعليم ما قبل الابتدائي، ولا تواتر الحضور، فعلى سبيل المثال، الزيادة في نسب الالتحاق لا تشير، بالضرورة،

6 مؤشرات مختارة للتعليم في فلسطين حسب مرحلة التعليم والمنطقة، 1995/1994-2020/2019، https://www.pCBS.gov.ps/Portals_Rainbow/Documents/Education-1994-2019-A.html

7 مصدر من الوزارة، سهير أبو عواد، رئيسة قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم.

8 (الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2018-2019 (إحصاءات المدارس ورياض الأطفال)، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ص 15.

إلى زيادة حقيقية في عدد الطلبة/الطالبات الملتحقين/ات برياض الأطفال، وإنما قد تشير إلى زيادة في عدد رياض الأطفال المسجلة في الوزارة. وهنا لا بد من الإشارة إلى أنّ المعلومات التي توفرها المصادر الرسمية لا تراعي العديد من خصائص الطفل والعائلة والمجتمع وأوضاع العاملين والعاملات في رياض الأطفال، بمعنى أن نسب الالتحاق ليست أرقامًا مجردة، وإنما ترتبط بوضع الطفل والعائلة والمربية، وعليه، لا بدّ من فحص نسب الالتحاق بدقة أكبر حتى تعكس الواقع بشكل أفضل. وهذا ما تحاول هذه الدراسة أن تربط بينه لبناء صورة عامة وواضحة عن رياض الأطفال في فلسطين⁽⁹⁾.

الإطار القانوني الناظم لتعليم الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة في فلسطين:

الإطار الدولي الناظم:

تُعَدُّ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لعام 1989م هي الإطار العام الدولي الذي تركز عليه السلطة الفلسطينية فيما يخصّ حقوق الطفل، والتي أصدرت على أساسها قانون الطفل الفلسطيني لعام 2004م (المعدل في تشرين الثاني 2012م). فتنص المادة (3) من الاتفاقية على تعهّد الدول الأطراف باتخاذ جميع الإجراءات الفضلى التي تتعلق بالأطفال، سواء قامت بها مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو المحاكم أو السلطات الإدارية أو الهيئات التشريعية⁽¹⁰⁾.

كما ركّزت الاتفاقية في المادة (4) على اتخاذ الدول الأطراف للتدابير كافة الملائمة لإعمال الحقوق المعترف بها في الاتفاقية، وفيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما نصّت المادة (28) على حق الطفل في التعليم، والإعمال الكامل لهذا الحق على أساس تكافؤ الفرص. كما نصّت الاتفاقية على توجهات عامة في تعليم الطفل، فيما يخصّ تنمية شخصية الطفل ومواهبه، هوية الطفل وثقافته، قيم الحرية والتسامح والمساواة⁽¹¹⁾.

9 () دولة فلسطين: تقرير قطري حول الأطفال خارج المدارس، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف)، تموز 2018، ص 19-17.

10 () اتفاقية حقوق الطفل، المادة (3). اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 44/25 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990، وفقاً للمادة 49. على الرابط <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/crc.aspx>

11 المرجع السابق.



كما يشير التعليق العام رقم 7 (2005) حول إعمال حقوق الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة، التي بنيت على تقارير الدول الأطراف الموقعة على اتفاقية حقوق الطفل، إلى أنّ مرحلة الطفولة المبكرة هي فترة حاسمة في إعمال الحقوق الواردة في اتفاقية حقوق الطفل. وقد عرفت اللجنة «الطفولة المبكرة» جميع صغار الأطفال، أي عند الولادة وطوال مرحلة الرّضاعة، وأثناء سنوات ما قبل المدرسة، وأثناء الانتقال إلى فترة المدرسة. وقد أشار التعليق إلى ضرورة إعمال الحقوق لجميع صغار الأطفال عن طريق وضع سياسات وقوانين وبرامج وممارسات وعمليات تدريب مهني وتعزيزها، وبحوث تتسم بالشمول وتركز بصورة محددة على الحقوق في مرحلة الطفولة المبكرة. من خلال استراتيجيات متعددة القطاعات تركز على الحقوق، ووضع معايير وبرامج وتوفير تدريب مهني ملائم للفئة العمرية، وصول الخدمات للفئات المهمشة⁽¹²⁾.

كما يتطرق التعليق رقم 7 (2005) إلى موضوع القطاع الخاص كمقدم للخدمات ودوره في إعمال حقوق الطفل، وتوصي اللجنة بضرورة دعم الدول لأنشطة القطاع غير الحكومي؛ كونه قناة لتنفيذ البرامج، كما يؤكد التعليق ضرورة تزويد العاملين والعاملات في هذا المجال بإعداد شامل وتدريب مستمر وأجر مناسب، ويجب أن يكون دور القطاع الخاص والمجتمع الأهلي مكملاً لا بديلاً عن دور الدولة. كما يشير التعليق إلى أنّه على الدول رصد نوعية تقديم الخدمات وتنظيمها في قطاع الطفولة المبكرة؛ بغية ضمان حماية حقوق الطفل وصيانة مصالحه الفضلى.

وتنبع أهمية هذه القضية، من أنّ رياض الأطفال خاضعة للقطاع الخاص بشكل أكبر منه للقطاع العام في فلسطين، فتشير الإحصاءات الواردة في تقرير المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2020م، الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلى أنّ هناك 234 روضة حكومية، استوعبت في السنة الدراسية 2018 // 2019 عدد 5092 طالباً وطالبة، بعد أن بدأت الحكومة الفلسطينية باتباع سياسة افتتاح صف تمهيدي في المدارس الحكومية منذ العام الدراسي 2013 / 2014⁽¹³⁾. في المقابل، بلغ عدد رياض الأطفال الخاصة 1783 روضة، وبلغ عدد الأطفال الملتحقين فيها 143,161 طفلاً⁽¹⁴⁾.

12 تقرير لجنة حقوق الطفل، الأمم المتحدة، نيويورك 2006، ص 41.

13 الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2018-2019 (إحصاءات المدارس ورياض الأطفال)، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ص 15.

14 المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات، 2020، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ص: 46، <https://bit.ly/3myHoqy>

الإطار القانوني الوطني:

بالعودة إلى الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2022 التي حددت مجموعة من المرتكزات، من ضمنها المرجعية القانونية والحقوقية، وتتضمن على المستوى الوطني القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003، وقانون الطفل الفلسطيني لعام 2004 (المعدل في تشرين الثاني 2012)، وقانون المعاقين رقم 4 لعام 1999 واللائحة التنفيذية له رقم 6 لعام 2004، بالإضافة إلى تضمين موضوع الطفولة المبكرة في خطة التنمية والإصلاح الفلسطينية، ومجموعة من الاستراتيجيات والسياسات العامة والبرامج واللوائح التنفيذية التي تخصص في قضايا لها علاقة بالطفولة المبكرة⁽¹⁵⁾.

كما جاء القرار بقانون بشأن التربية والتعليم لسنة 2017، الذي حلّ مكان قانون التربية والتعليم الأردني لسنة 1964 المعمول به في الضفة الغربية، وقانون المعارف لسنة 1933 المعمول به في قطاع غزة، وتناول القرار بقانون حق الأطفال بالتعليم ما قبل مرحلة التعليم الأساسي، وحددها بمدة لا تتجاوز السنتين، ومرحلة التعليم الأساسي، ومدتها تسع سنوات، ومرحلة التعليم الثانوي، ومدتها ثلاث سنوات⁽¹⁶⁾.

اتجه القرار بقانون نحو تبني نظام التعليم للأطفال ما قبل المرحلة الأساسية، وأطلق على هذه المرحلة رياض الأطفال، وهي مرحلة من مراحل التعليم المستحدثة في نظام التعليم في فلسطين، بحيث نص القرار بقانون على إنشاء رياض الأطفال ومراكز خاصة بتدريب معلمات وتأهيلهن لهذه الغاية، على أن تضع وزارة التربية والتعليم معايير محددة لإنشاء رياض الأطفال، تصدر بموجب تعليمات خاصة بهذا الشأن، وتهدف رياض الأطفال بموجب القرار بقانون إلى توفير بيئة تسهم في تنمية جوانب شخصية الطفل الجسمية والعقلية والوجدانية والاجتماعية، وتهيئته للالتحاق بالمرحلة الأساسية، وتدريب الطفل على المهارات الحياتية الأساسية، وإكسابه العادات الصحية السليمة، وتعريف الطفل بالبيئة المحيطة به، وإتاحة الفرص الكافية لتنمية قدراته.

15 الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2022، ص 14.
16 قرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العام، على الرابط <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.as?pid=16927>



يشير النص القانوني إلى ضرورة أن تساهم رياض الأطفال في تهيئة الأطفال للمرحلة الأساسية، ومن أجل تحقيق ذلك أشار النص إلى مسألتين: الأولى ضرورة وجود مبانٍ ملائمة وفق معايير محددة سلفًا من قبل وزارة التربية والتعليم، والمسألة الثانية، ضرورة أن تكون المعلمات في رياض الأطفال مؤهلات، ولتحقيق هذا الغرض أشار القرار بقانون إلى إنشاء مراكز خاصة بتدريب معلمات وتأهيلهن لتحقيق هذه الغاية.

ارتباطًا بما سبق، تنص المادة (29) من القانون الأساسي الفلسطيني على أن: « رعاية الأمومة والطفولة واجب وطني، وللأطفال الحق في: 1- الحماية والرعاية الشاملة. 2- ألا يستغلوا، لأي غرض كان، ولا يسمح لهم بالقيام بعمل يلحق ضررًا بسلامتهم أو بصحتهم أو بتعليمهم. 3- الحماية من الإيذاء والمعاملة القاسية. 4- يحرم القانون تعريض الأطفال للضرب والمعاملة القاسيتين من قبل ذويهم. 5- أن يفصلوا إذا حكم عليهم بعقوبة سالبة للحرية عن البالغين، وأن يعاملوا بطريقة تستهدف إصلاحهم وتناسب مع أعمارهم، إلا أن القانون الأساسي لا يتضمن مادة تنص على إلزامية التعليم ما قبل المدرسي، كما في مراحل التعليم الأخرى⁽¹⁷⁾.

وعلى الرغم من أنّ قرار عام 2017 ينص على إلزامية التعليم ما قبل المدرسة، بشرط أن تلتزم رياض الأطفال بالمعايير التي وضعتها الوزارة، من ضمنها الترخيص، وتأهيل العاملات في رياض الأطفال بناء على تعليمات تصدر عن وزير التربية والتعليم لتنظيم النواحي الإدارية والفنية لرياض الأطفال، لا تزال هناك فجوة واضحة في هذه الجزئية، انعكست في أعداد رياض الأطفال غير المرخصة التي تؤثر بشكل واضح على أوضاع العاملات في رياض الأطفال ومستوى أجورهن وتأهيلهن، ويظهر ضعف في رصد هذه الظاهرة من خلال البيانات الرسمية، كما يُشار في التقارير الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول واقع الطفل الفلسطيني التي تشير بشكل واضح أنه: «فقط تدخل رياض الأطفال المرخصة في الإحصاءات الوطنية». كما أنّ نسبة معلمات رياض الأطفال المؤهلات، أي المربيات ممن يحملن مؤهلاً علمياً (دبلومًا فأعلى) ضمن تخصصات تربية ابتدائية، تربية طفل، رياض أطفال، معلم صف، بلغت (31.6%)، فيما بلغت نسبة المربيات اللواتي حصلن على تدريب في رياض الأطفال الخاصة (27%) سنة 2017.



السياسات والخطط الاستراتيجية:

شكّلت الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2004-2010 الصادرة عن وزارة التخطيط، إطارًا وطنيًا للتخطيط للأطفال في فلسطين، وبنيت على أساسها الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009-2011، والتي اشتملت على مجموعة من البرامج والتوجهات للعمل في مجال حقوق الطفل، النوع الاجتماعي، مشاركة الأطفال، السلام، وحددت الخطة مجموعة من الأهداف، كان أولها التعليم الرسمي وغير الرسمي، وتنمية القدرات الذي اندرج ضمنه بند تنمية الطفولة المبكرة كأحد أهداف الخطة الوطنية، والتي حددت زيادة نسبة الأطفال الملتحقين في رياض الأطفال، بمن فيهم ذوو الاحتياجات الخاصة، وإعداد مواد منهاج لرياض الأطفال والحضانات وتقييمها، وتصميم نظام وطني تدريبي للعاملين وتنفيذه في مجال رعاية الطفولة المبكرة، وتوعية أولياء الأمور والمجتمع المحلي والقطاع الخاص بقضايا واحتياجات رياض الأطفال. كما تضمّنت الخطة الوطنية للطفل خطة تنفيذية فيما يخص هدف تنمية الطفولة المبكرة حددت فيه وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة والقطاع الخاص والأهلي كجهات مشاركة فيالتنفيذ⁽¹⁸⁾.

كما تضمنت أجندة السياسات الوطنية 2017-2022 مجموعة من الأولويات، كان أحدها تعليمًا جيّدًا وشاملاً للجميع وبرزت منه سياسات وطنية لكلّ منها مجموعة من التدخلات، كان أحد هذه السياسات «التعليم المبكر لأطفالنا»، التي انبثق عنها تطوير برامج الرعاية المبكرة والمتاحة للجميع، وتوسيع نطاق التعليم قبل المدرسي والارتقاء بمستواه⁽¹⁹⁾.

كما ركّزت الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022 على قطاع التعليم قبل المدرسي، أو تعليم رياض الأطفال، استنادًا إلى خطتها الاستراتيجية الثالثة 2014-2019، وبالاستعانة بأجندة السياسات الوطنية وإطار التعليم 2030، والتقارير الوطني للتعليم للجميع، ومجموعة من التقارير التقييمية لقطاع التعليم في فلسطين، حددت الخطة الاستراتيجية مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، منها ضمان التحاق آمن وشامل وعادل في التعليم على جميع مستويات النظام، وقد اندرجت ضمن هذا الهدف مجموعة من السياسات والاستراتيجيات التي ركزت على

18 الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009-2011، وزارة التخطيط الفلسطيني، <https://www.mindbank.info/item/5901>
19 أجندة السياسات الوطنية 2017-2022، مجلس الوزراء الفلسطيني، ص 41 https://palaestina.org/uploads/media/NPA_Ara-bic_Final_Approved_20_2_2017_Printed.pdf



التعليم ما قبل المدرسي، والتي تنص على المحافظة على التقدم في زيادة الالتحاق ببرامج الطفولة المبكرة، بما في ذلك زيادة مشاركة وزارة التربية والتعليم في تقديم هذه الخدمة للأطفال في المناطق النائية، وتشجيع البلديات والمجالس المحلية للمساهمة في توفير رياض الأطفال خاصة في المناطق التي يضعف فيها استثمار القطاع الخاص. والتطبيق التدريجي لإعمال إلزامية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة سنة واحدة قبل دخول الصف الأول، وفق قانون التربية والتعليم الذي أُقرَّ في الربع الأول من عام 2017⁽²⁰⁾.

هذا وقد ذكرت الخطة في تحليل وضع قطاع التعليم في رياض الأطفال؛ وفقًا لمجموعة من المؤشرات أنه من الضروري زيادة نسبة المربيات والمشرفات في رياض الأطفال الحكومية والخاصة، وفق معايير استراتيجية تدريب المعلمين والمعلمات، عن طريق الاستمرار في مراجعة الحاجات المهنية للمربيات والمشرفات والمديرات في رياض الأطفال وتشخيصها. وتطوير مجموعة من البرامج التدريبية للعاملات في رياض الأطفال، وتخصيص الدعم المالي لها⁽²¹⁾.

كما حددت الخطة الاستراتيجية أبرز التحديات التي تواجه قطاع التعليم في رياض الأطفال، في أنّ الأثير لا يزال لا يعدّ مرحلة الروضة تعليمًا إلزاميًا وفق المرجعيات القانونية، ومنع الاحتلال بناء، أو إضافة غرف ومرافق إلى رياض الأطفال الحكومية في مدينة القدس والخليل والمناطق البدوية ومناطق (ج). وغياب وحدة إدارية مؤهلة وكافية لإدارة رياض الأطفال، أغلبية مربيات رياض الأطفال الخاصة غير متخصصات، ومعدل التدوير الوظيفي مرتفع في رياض الأطفال⁽²²⁾.

ومن أبرز الوثائق التي تشير إلى توجه دولة فلسطين إلى تبني إطار سياساتي واضح لرعاية الطفولة المبكرة، والاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2020، والتي نتجت عن تعاون بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة الصحة، بدعم من منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف)، وقد حددت الاستراتيجية مجموعة من الأهداف: ضمان حصول الأطفال كافة على خدمات التنمية، والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة وبشكل عادل،

20 الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022، وزارة التربية والتعليم، ص 27
21 المرجع السابق، ص 58 - 60
22 المرجع السابق، ص 58 - 60



وتحسين جودة الخدمات المقدمة في هذه المرحلة واستدامتها، تطوير السياسات والأنظمة لدعم الخدمات المقدمة لتنمية مرحلة الطفولة المبكرة، وتطوير نظام تقييم ومراقبة⁽²³⁾.

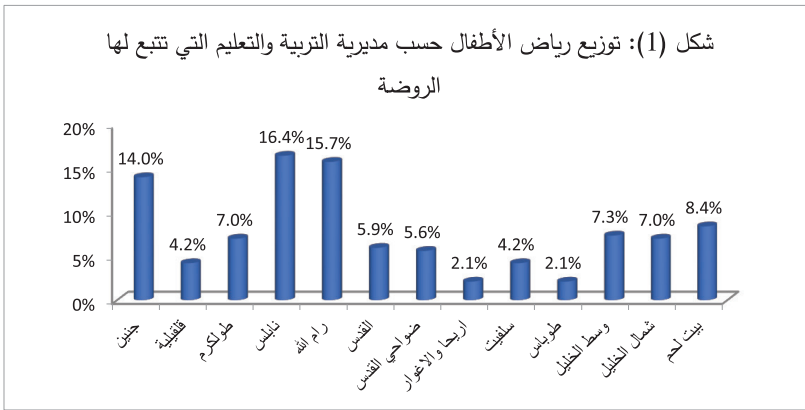
ولا بد أن تنعكس هذه الاستراتيجية على المستوى الحكومي من خلال الخطط التشغيلية السنوية التي تعدّها وزارات الصحة، والتربية والتعليم، والتنمية الاجتماعية، وقد حددت استراتيجية التنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة أبرز التدخلات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الموضوعية لهذا القطاع.

إلا أنّ التدخلات في قطاع الطفولة المبكرة ما زالت متواضعة، ولم تحقق التدخلات في هذا القطاع الأهداف المرجوة منها، فعلى الرغم من الاهتمام الواضح بقطاع التعليم ما قبل المدرسي، إلا أنّ هناك فجوة واضحة تنعكس في المخصصات ومعدلات الالتحاق، وتأهيل العاملين والعاملات في هذا القطاع، والاهتمام بحقوقهم وامتيازاتهم، وهذا ما تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء عليه.



خصائص عامة للمبحوثات:

بلغ إجمالي المبحوثات المستجيبات ضمن العينة 286 من العاملات في رياض الأطفال (ذكر نسبة الاستجابة من مجمل العينة). وتوزعت عينة رياض الأطفال حسب المديرية التي تتبع لها الروضة، حسب ما هو واضح ضمن الشكل (1).

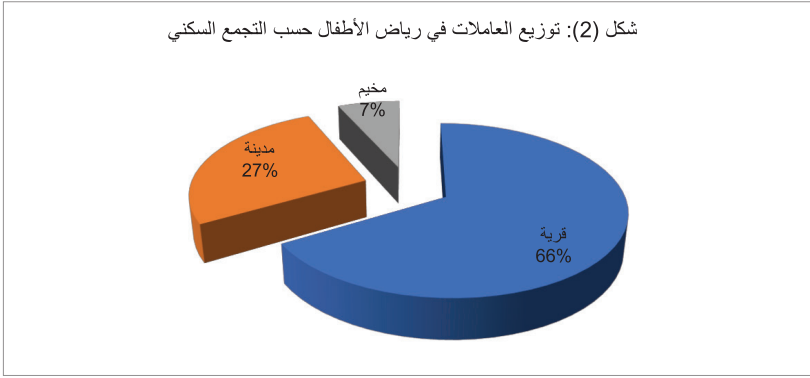


شكل رقم (1)

يظهر الرسم البياني أدناه (شكل رقم 2)، أن النسبة الأكبر من العاملات في رياض الأطفال يسكنن في القرية بحوالي (66%)، مقابل (27%) ممن يسكنن في المدينة، و(7%) فقط يسكنن في المخيمات. ويمكن تفسير هذه النسب بأن هناك انتشاراً أكبر لرياض الأطفال في القرى من جهة، وأن القوى العاملة القادمة من الريف هي أيضاً تشكّل الأغلبية العظمى في المدن من جهة أخرى، إذ إنّ نسبة العاملات في رياض الأطفال من المدينة نفسها لم تتجاوز (27%)، ويمكن أن يعزى الميل لتوظيف نساء من القرى، إلى قبولهن بمستوى أجور أقل من النساء العاملات في المدن.

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ النسبة الضئيلة للعاملات في رياض الأطفال من المخيمات تشير إلى أنّ التوسع في رياض الأطفال مستقبلاً بما يشمل المخيمات، سيسهم في حلّ جزء من إشكالية البطالة بين النساء الفلسطينيات.

شكل (2): توزيع العائلات في رياض الأطفال حسب التجمع السكني

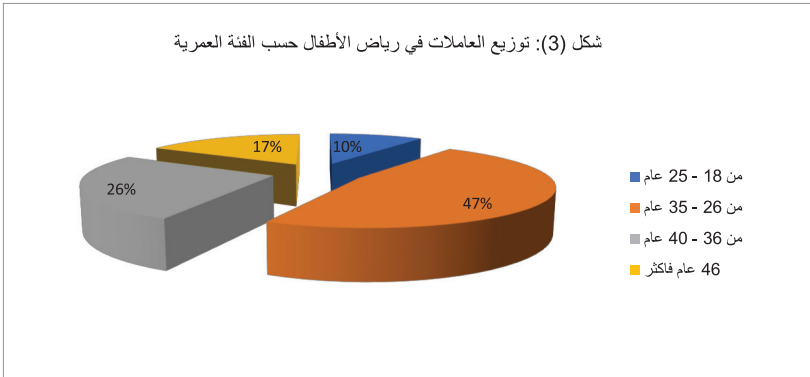


شكل رقم (2)

عمالة شابة في رياض الأطفال:

تركزت النسبة الأكبر من العائلات في رياض الأطفال ضمن الفئة العمرية 26-35 عامًا، وبلغت (47%)، تليها مَن هنَّ ضمن الفئة العمرية 36-40 عامًا، بنسبة بلغت (26%)، ثم مَن يبلغن 46 عامًا فأكثر، بنسبة بلغت (17%)، فيما كانت النسبة الأقل من الفئة العمرية 18-25 عامًا، بنسبة بلغت (10%).

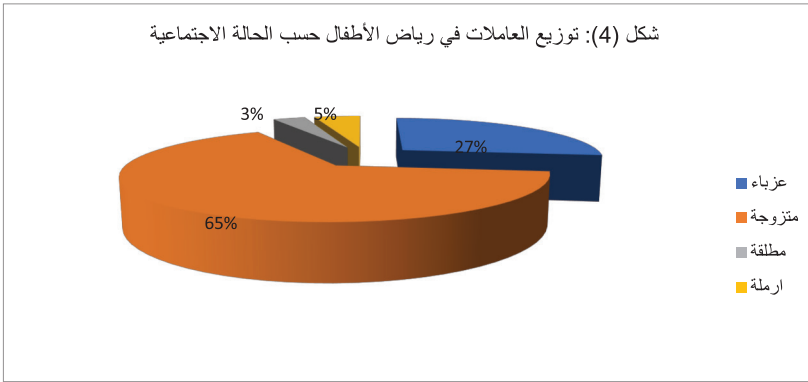
شكل (3): توزيع العائلات في رياض الأطفال حسب الفئة العمرية



شكل رقم (3)

وحسب الحالة الاجتماعية، أشارت النتائج إلى أنَّ معظم العائلات في رياض الأطفال من العينة متزوجات بنسبة بلغت (65%)، تليها مَن هنَّ في فئة العازبات

بواقع (27%)، فيما كانت نسبة من هنّ ضمن فئة مطلقة (5%) من العاملات، وأرملة (3%). وعلى الرغم من أنّ النسبة الأكبر من العاملات في رياض الأطفال من المتزوجات، إلا أن الأغلبية منهن تقع ضمن الفئة العمرية 26-35، والفئة العمرية 36-40، وهي فئات تقع خارج العمر الوسيط للزواج في فلسطين، حيث تبين الإحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أنّ العمر الوسيط عند الزواج الأول في الضفة الغربية 20-21 عامًا، أي أنّ أغلبية العاملات في رياض الأطفال تجاوزن سن الزواج، وأنجن الأطفال، ولهذا السبب يفضل أصحاب العمل توظيفهن؛ حتى لا يضطروا لمنهنّ إجازات أمومة أو ساعة رضاعة.

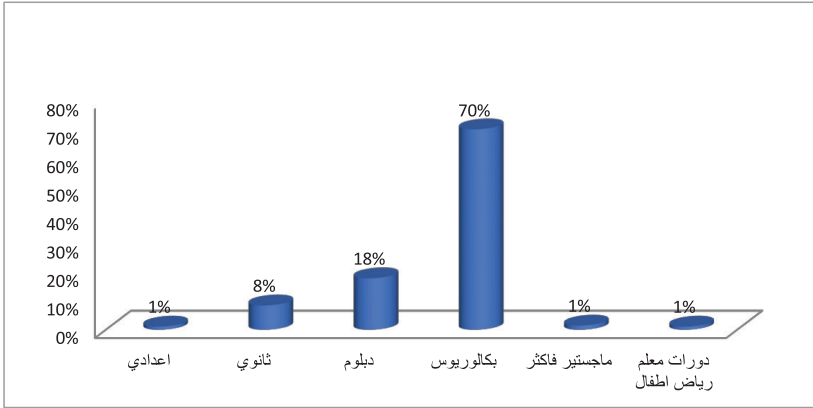


شكل رقم (4)

تعليم عالٍ للعاملات في رياض الأطفال في المدن:

وعند توزيع المبحوثات حسب المؤهل العلمي، تشير البيانات إلى أنّ (70%) من العاملات في رياض الأطفال لديهنّ تحصيل علمي بكالوريوس، تليها وبنسبة (18%) ممن لديهنّ دبلوم، وكانت نسبة من لديهنّ توجيهي (8%)، فيما تساوت النسبة بين من لديهنّ شهادة ماجستير، أو إعدادي، أو دورات معلم رياض أطفال بـ (1%) لكلّ منها. وتجدر الإشارة إلى أنه -وحسب تعليمات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية- على المربية أن تكون من حملة شهادة الثانوية العامة، بالإضافة على حصولها على تدريب خاص بالطفولة المبكرة، وذلك كحدّ أدنى. إلا أنّ النتائج تشير إلى أنّ نسبة المربيات الحاصلات على دورات في مجال الطفولة المبكرة منخفضة جدًّا، لا تتجاوز (1%).

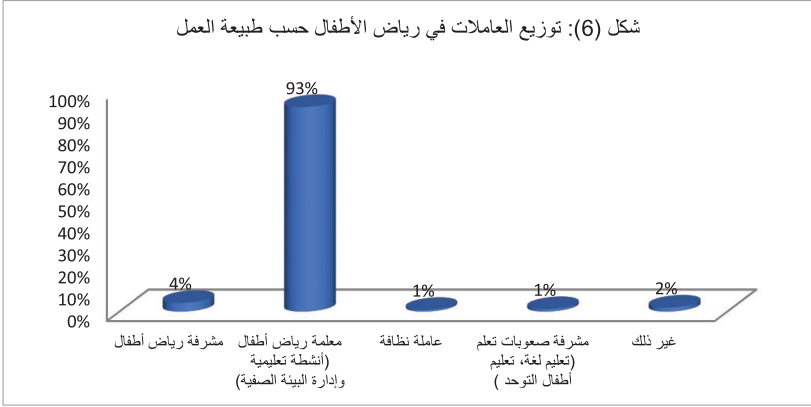
وعلى الرغم من ميل أصحاب رياض الأطفال إلى توظيف عاملات حاصلات على درجة بكالوريوس، إلا أنّ الأجر منخفض، ويعود ذلك إلى ارتفاع نسب البطالة، وانتشارها بين صفوف الخريجين/ات الجامعيين/ات، خاصة الخريجات.



شكل رقم (5)

يبين الشكل أنّ (93%) من العاملات في رياض الأطفال يعملن معلمة رياض أطفال تشرف على الأنشطة التعليمية وإدارة البيئة الصفية، ولم تظهر العينة أنّ هناك تركيزاً على ضرورة وجود مشرفة صعوبات تعلم داخل الروضة، مع العلم أنّ هناك توجّهاً لدى الوزارة بتوفير عناية خاصة بالمتميزين وبالأطفال ذوي الإعاقة، إلا أنّ التوزيع أعلاه لا يظهر انعكاس ذلك على مستوى رياض الأطفال، أو بشكل مؤسسي داخل الوزارة لإنفاد هذا التوجه.





شكل رقم (6)

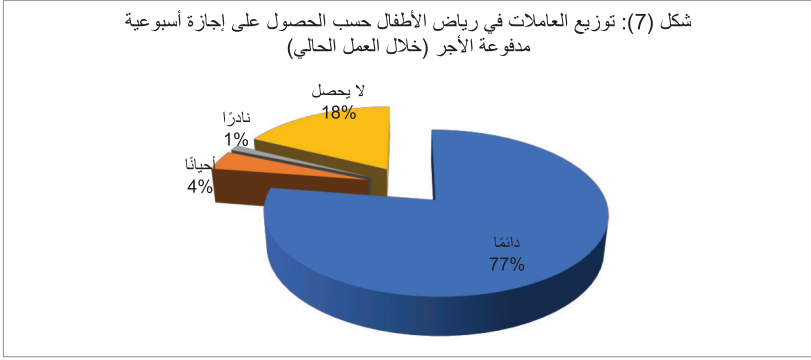
حقوق وامتيازات العاملات في رياض الأطفال:

الإجازات والعطل وساعات العمل الإضافية:

تمثل الحقوق الواردة في قانون العمل الفلسطيني، ومن ضمنها الإجازات الحد الأدنى لحقوق العاملين/ات التي لا يجوز التنازل عنها، وتمثل هذه الإجازات بالإجازات السنوية، وإجازة الأعياد الدينية، والإجازات الرسمية، والإجازة الثقافية، وإجازة الحج، وإجازة وفاة، وإجازة مرضية، بالإضافة إلى إجازة الأمومة.

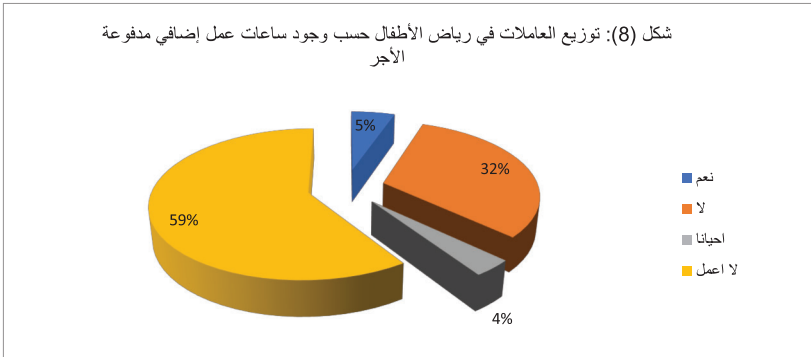
ومن هنا، سُئلت العاملات في رياض الأطفال حول حصولهن على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، وقد بينت النتائج أنّ (77%) من العاملات يحصلن على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، وعلى الرغم من أنّ الإجازات الأسبوعية مدفوعة الأجر هي واحدة من أبسط الحقوق التي يكفلها قانون العمل، أجابت (18%) من العاملات بأنهنّ لا يحصلن على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر.





شكل رقم (7)

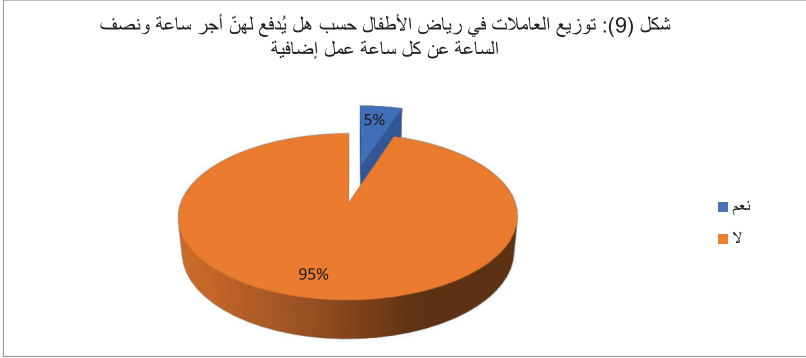
ويرتبط موضوع الإجازات الأسبوعية في رياض الأطفال بعدد ساعات العمل، حيث يرى العديد من أصحاب وصاحبات رياض الأطفال أنّ العمل لمدة 4 ساعات في اليوم، لا يلزم صاحب العمل بمنح العاملة إجازة أسبوعية مدفوعة، على الرغم أنّ نتائج الدراسة بينت (93%) من العاملات في رياض الأطفال يعملن أكثر من 4 ساعات يوميًا، مقابل (7%) من المبحوثات أجبن أنهن يعملن 4 ساعات أو أقل خلال اليوم.



شكل رقم (8)

أمّا فيما يخصّ ساعات العمل الإضافية، فقد أجابت معظم المبحوثات بأنهن لا يعملن لساعات إضافية بنسبة تصل إلى (90%)، فيما أجابت حوالي (10%) من

المبحوثات بأنهن يعملن ساعات عمل إضافية، وأجابت أغلبيتهن: أنهن لا يتقاضين أجر هذه الساعات، التي نص قانون العمل على أن تكون أجر ساعة ونصف الساعة عن كل ساعة عمل.

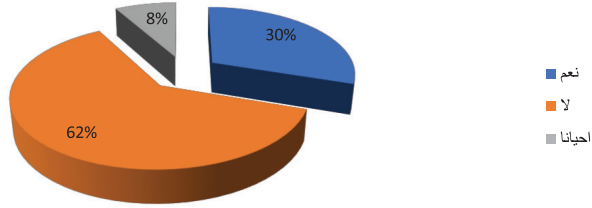


شكل رقم (9)

أمّا بالنسبة للعطل والإجازات، فقد سُئلت المبحوثات مجموعة من الأسئلة حول مدى منحهن العطل والإجازات المكفولة لهن بموجب القانون، وفي حال مُنحَ هذه العطل أو الإجازات، كيف انعكس ذلك على أجورهن. إذ سُئلت المبحوثات عن مدى تقيّد صاحب/ة العمل بمنحهن إجازة سنوية مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع في حال أمضى/ت العامل/ة أكثر من 5 سنوات في العمل، التي نصّ عليها قانون العمل الفلسطيني في المادة (74). وقد بينت النتائج أنّ (62%) من المبحوثات لا يحصلن على إجازة سنوية، مقابل (30%) فقط يحصلن على إجازات سنوية، فيما أجابت (8%) من المبحوثات أنهن أحيانًا يحصلن على إجازة سنوية.



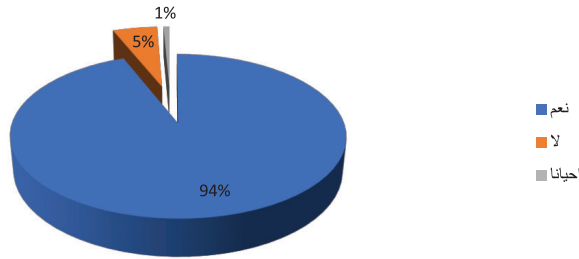
شكل (10): توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب أحصل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (14 يوماً مدفوعة الأجر / 21 يوماً إذا أمضت 5 سنوات في مكان العمل نفسه (وفق القانون))



شكل رقم (10)

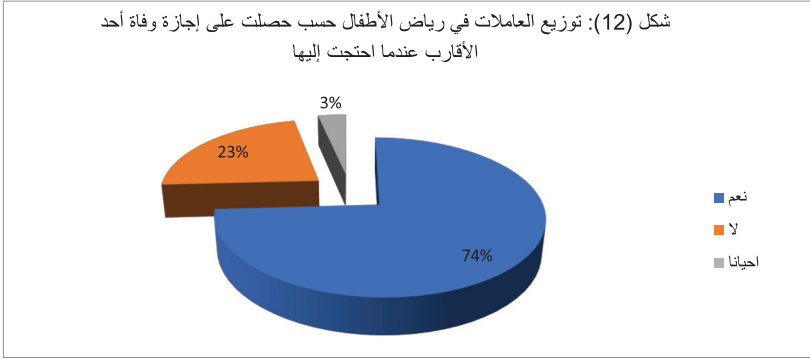
في المقابل، بينت نتائج الدراسة أنّ أصحاب/صاحبات رياض الأطفال يلتزمون بشكل أكبر بالإجازات الرسمية، فتشير النتائج إلى أنّ (94%) من المبحوثات أشرن إلى صاحب/ة العمل ملتزمون/ات بالإجازات السنوية، وقد يرتبط ذلك، بأنه خلال هذه الإجازات لا يضطر الأهالي إلى إرسال أطفالهم إلى الروضة؛ كون هذه الإجازات موحدة.

شكل (11): توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب يلتزم صاحب/ة العمل بالإجازات الرسمية



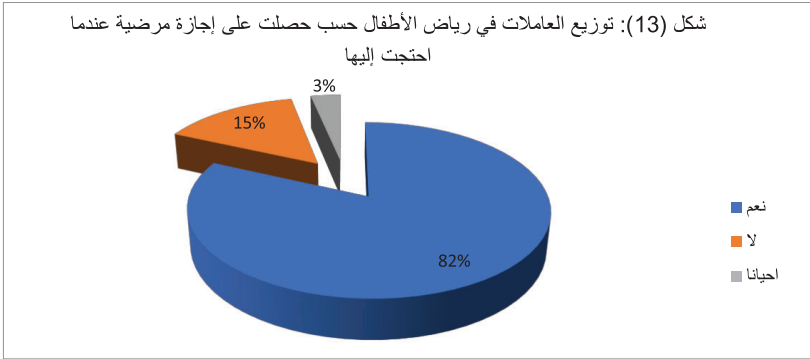
شكل رقم (11)

وفق المادة (87) من قانون العمل الفلسطيني، فإنّ العامل/ة يستحق إجازة مدتها ثلاثة أيام في حال وفاة أحد الأقارب حتى الدرجة الثانية، ودون احتساب هذه الإجازة من الإجازة السنوية، وقد بيّنت نتائج الدراسة أنّ (74%) من المبحوثات حصلن على إجازة في حال وفاة أحد الأقارب، مقابل (23%) منهن لم يحصلن على الإجازة نفسها.



شكل رقم (12)

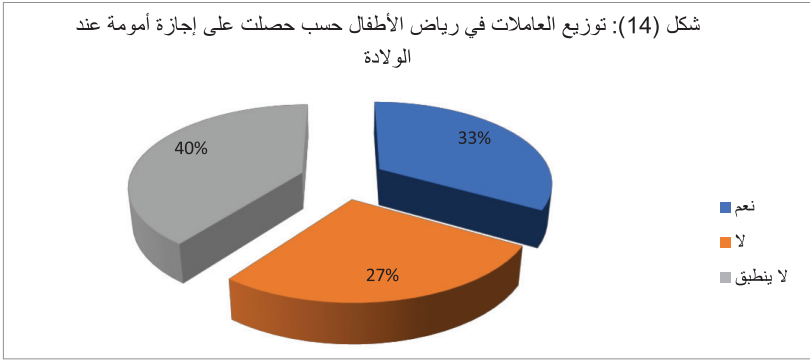
أمّا بخصوص الإجازات المرضية، فعلى الرغم من ارتفاع نسبة المبحوثات اللواتي أُجبن أنهن حصلن على الإجازة مرضية عندما احتجن لها، فإنّ (15%) من المبحوثات لا يحصلن على إجازة مرضية عندما يحتجن إليها.



شكل رقم (13)

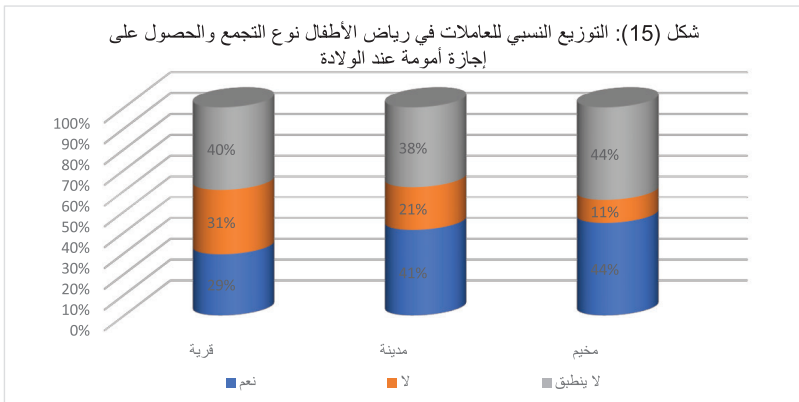
بيّنت نتائج الدراسة أنّ (27%) من المبحوثات لم يحصلن على إجازة أمومة عند الوضع/الولادة، مقابل (33%) من المبحوثات قد حصلن على هذه الإجازة، وقد أجابت (40%) من المبحوثات «لا ينطبق» بخصوص إجازة الأمومة، ويمكن ربط ذلك بالفئات العمرية التي تُوظّف كمعلمات رياض أطفال، فقد بينا سابقاً، أنّ المبحوثات تركزن ضمن الفئة العمرية 26-35 و36-45، مع العلم أنّ سن الزواج الوسيط في

فلسطين تبلغ 20-21 سنة، وبالتالي، فإنّ هناك ميلًا لتوظيف نساء أكبر عمرًا من هذه الفئة؛ لتجنب الاضطرار لمنهن إجازة أمومة.



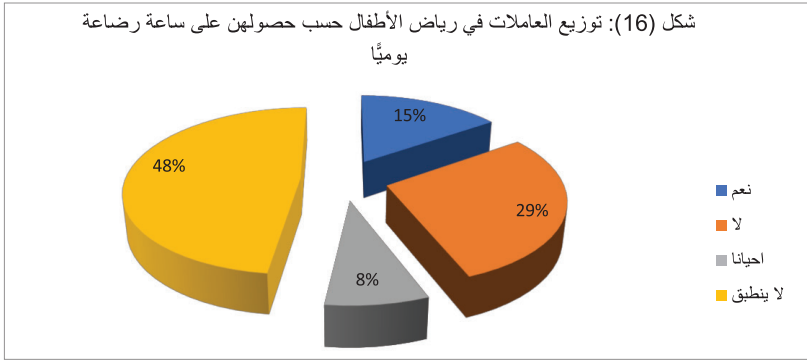
شكل رقم (14)

بيّنت النتائج أنّ المربيات اللواتي يقطن في القرى أقلّ حصولًا على إجازة أمومة عند الولادة، حيث أشارت النتائج إلى أنّ (29%) فقط من المربيات اللواتي يقطن في قرية، يحصلن على إجازة أمومة عند الولادة، مقابل (41%) من المربيات القاطنات في مدينة يحصلن على إجازة أمومة، و(44%) من المربيات في المخيمات، فيما أجابت (31%) من المربيات في القرى أنهن لا يحصلن على إجازة، مقابل (21%) من المدينة، و(11%) فقط من المخيم.



شكل رقم (15)

وارتباطًا بذلك، سُئلت المبحوثات حول حصولهن على ساعة رضاعة يوميًا، وقد أجابت حوالي (30%) من المبحوثات بأنهن لا يحصلن على ساعة رضاعة، وأجابت (15%) من المبحوثات أنهن يحصلن على ساعة رضاعة، فيما أجابت (8%) من المبحوثات أحيانًا يحصلن على ساعة رضاعة، وإحدى النتائج اللافتة إلى أنّ (48%) من المبحوثات أجبن «لا ينطبق» أيّ أنهن لم يكن بحاجة لساعة الرضاعة، ويمكن إرجاع ذلك للأسباب نفسها التي دُكرت بخصوص إجازة الأمومة وعلاقة ذلك بالفئة العمرية التي توظّف في رياض الأطفال.

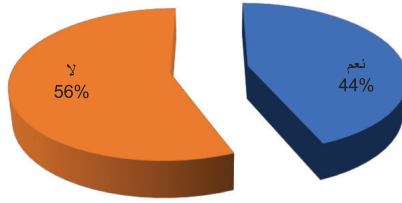


شكل رقم (16)

بالإضافة إلى الإجازات الأسبوعية والعطل وساعات العمل الإضافية، سُئلت المبحوثات عن أجورهن، حول الالتزام بالحد الأدنى للأجور، كيفية تقاضي الأجر، واستمرارية الأجر، وفترات انقطاعها. في البداية سُئلت المبحوثات في حال كانت رواتبهن تتجاوز الحد الأدنى للأجور، وقد أجابت (56%) من المبحوثات أنهن يتقاضين أقلّ من الحد الأدنى للأجور، فيما أجابت (44%) من المبحوثات بأنّ راتبهن أعلى من الحدّ الأدنى للأجور.



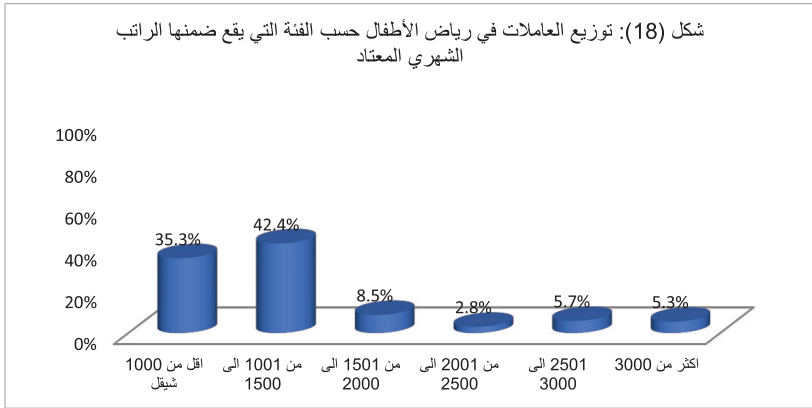
شكل (17): التوزيع النسبي للعاملات في رياض الأطفال حسب تقاضيهن أعلى من الحد الأدنى للأجور (1450 شيكلًا)



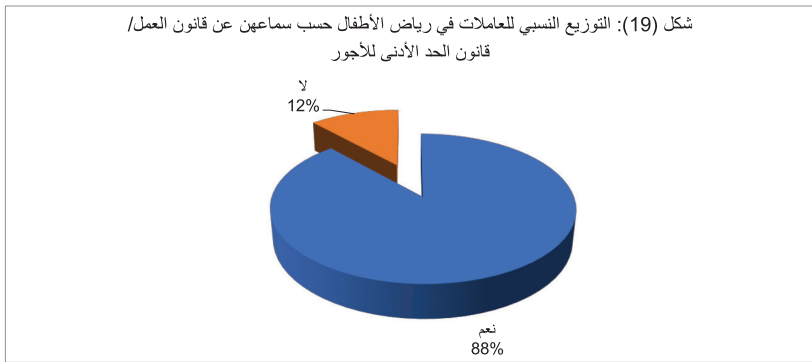
شكل رقم (17)

وارتباطًا بذلك سُئلت المبحوثات حول الفئة التي يقع ضمنها الراتب الشهري الخاص بهن، وقد أجابت (78%) من المبحوثات أنّ رواتبهن تقل عن 1500 شيكل، موزعات (35%) من المبحوثات ضمن فئة أقل من 1000 شيكل، و(42%) يقعن ضمن فئة 1001-1500 شيكل، وتوزّعت بقية المبحوثات على باقي الفئات، أعلى نسبة (8.5%) لفئة 1501-2000، وأقل نسبة (2.8%) لفئة 2001-2500. وعلى الرغم من أنّ أكثر من نصف العينة يتقاضى أقل من الحد الأدنى للأجور، إلا أنه وعند سؤال المبحوثات حول معرفتهن بالحد الأدنى للأجور فقد أجابت (88%) من المبحوثات بأنهن سمعن بقانون العمل، أو على الأقل بالحد الأدنى للأجور، وفي ذلك مؤشر على وعي العاملات بحقوقهن الأساسية، ولكن عدم اللجوء للدفاع عنها، إما خوفًا من فقدان الوظيفة، أو عدم توفر الأدوات والجهات التي من الممكن استخدامها أو اللجوء إليها للمطالبة بحقوقهن.



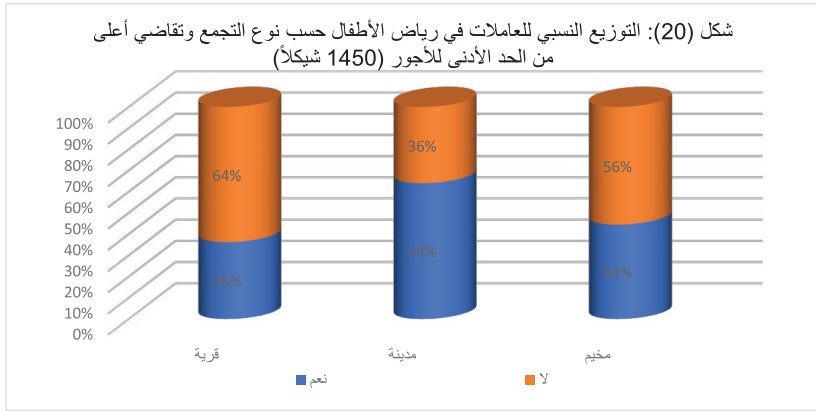


شكل رقم (18)



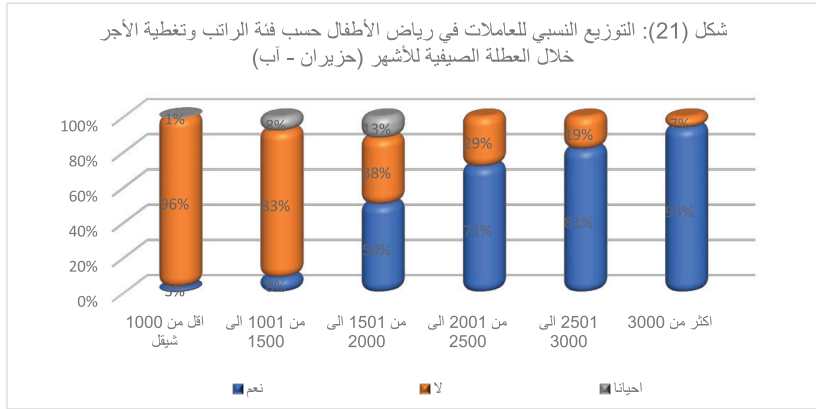
شكل رقم (19)

كما بيّنت النتائج أنّ هناك فروقاً واضحة بين المربيات حسب منطقة سكنهن، وتقاضيهن أعلى من الحد الأدنى للأجور، حيث أجابت (64%) من المربيات اللواتي يسكن في قرية: أنهن لا يتقاضين أعلى من الحد الأدنى للأجور. فيما أجابت (36%) فقط من المربيات اللواتي يسكنن مدينة أنهن لا يتقاضين أعلى من الحد الأدنى للأجور. و(56%) من المربيات اللواتي يسكنن في مخيم أجبن: (لا). ومن هنا، فإنّ أجور المربيات اللواتي يسكنن في المدن أعلى من غيرها من التجمعات السكنية.



شكل رقم (20)

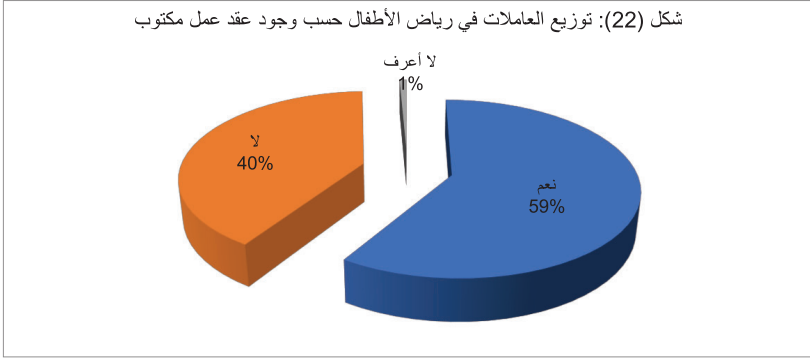
بالإضافة إلى ما سبق، بيّنت النتائج أن هناك علاقة ما بين فئة الأجر وبين تقاضي المربية للأجر خلال العطلة الصيفية، كما يُظهر الشكل أدناه، إذ كلّما زادت فئة الأجر زادت نسبة المربيات اللواتي يتقاضين أجورهن خلال العطلة الصيفية، مع ضرورة الإشارة إلى أنّ نسبة المربيات اللواتي يتقاضين أجورًا ضمن الفئات التي تتجاوز 1500 شيكل هي نسبة ضئيلة جدًا.



شكل رقم (21)



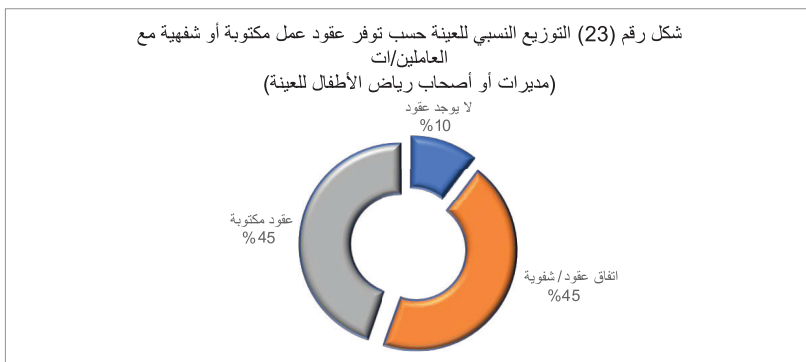
كما سُئلت المبحوثات حول وجود عقود مكتوبة بينهن وبين صاحب/ة العمل، وأجابت (59%) من المبحوثات: أنّ هناك عقد عمل مكتوبًا بينهن وبين صاحب/ة العمل، وأجابت (40%) من المبحوثات: بعدم وجود عقد عمل مكتوب.



شكل رقم (22)

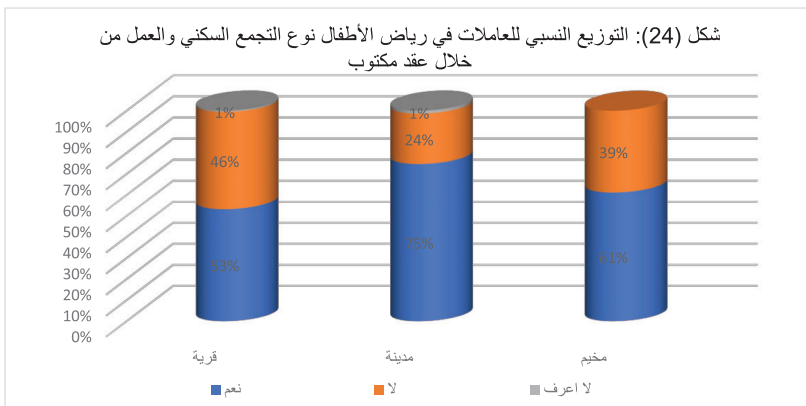
في المقابل، بيّن أصحاب وصاحبات رياض الأطفال أنّه في حال عدم وجود عقد مكتوب، فإنّ هناك عقد عمل شفويًا بين الطرفين، حيث إنّ (45%) من مديري ومديرات رياض الأطفال الذين قوبلوا، بينوا أنّ هناك عقودًا شفوية بينهن وبين المربيات، و(45%) منهم أجابوا بأنّ العقود مكتوبة، فيما أوضح (10%) منهم بأنّه لا توجد عقود بتاتًا، وتبيّن النتائج أنّ هناك تباينًا بين إجابات العاملات وبين إجابات مديري/مديرات رياض الأطفال، حيث إنّّه في حال كانت العقود شفوية، كما أجاب المديرون/المديرات، فإنّ النتائج تظهر أنّ المربيات لا يعلمن بوجود الاتفاق الشفوي، أو لا يشعرن بالزاميته، أو تطبيقه، بخاصة أنّه انعكس على مدى تحصيلهن لحقوقهن أو تقاضيهن أجورهن، ومدى الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور، كما بيّنت النتائج أعلاه.





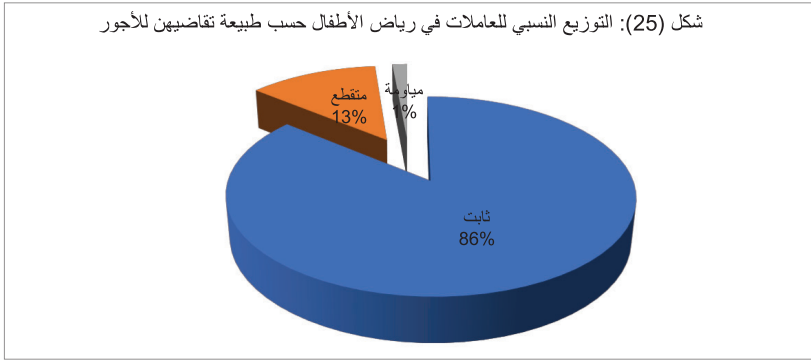
شكل رقم (23)

كان لمكان السكن أثر على عمل المربية بعقد مكتوب، فأظهرت النتائج أنّ المربيات العاملات في المدن صاحبات النسبة الأعلى في العمل بعقد مكتوب، حيث تعمل (75%) من المربيات العاملات في المدن من خلال عقد مكتوب، مقابل (61%) من المربيات العاملات في المذيم، و(53%) من المربيات في القرى.



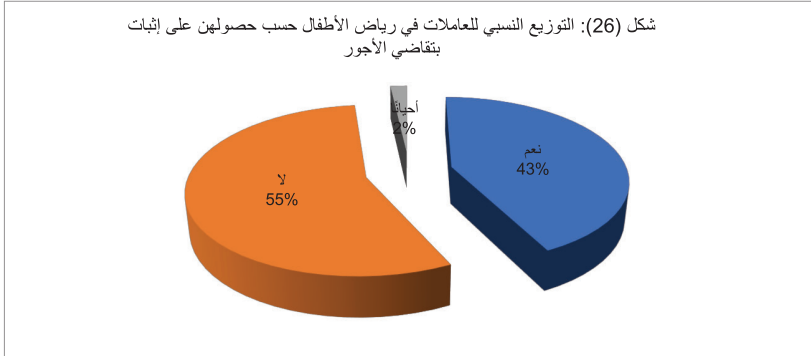
شكل رقم (24)

وفي السياق نفسه، سُئلت المبحوثات حول طبيعة تقاضيهن لأجورهن: هل هي بشكل يومي أو بشكل متقطع، أم ثابت في نهاية الشهر، وقد أجابت (86%) من المبحوثات أنهن يتقاضين أجورهن بشكل ثابت، وأجابت (13%) بأنهن يتلقين أجورهن بشكل متقطع.



شكل رقم (25)

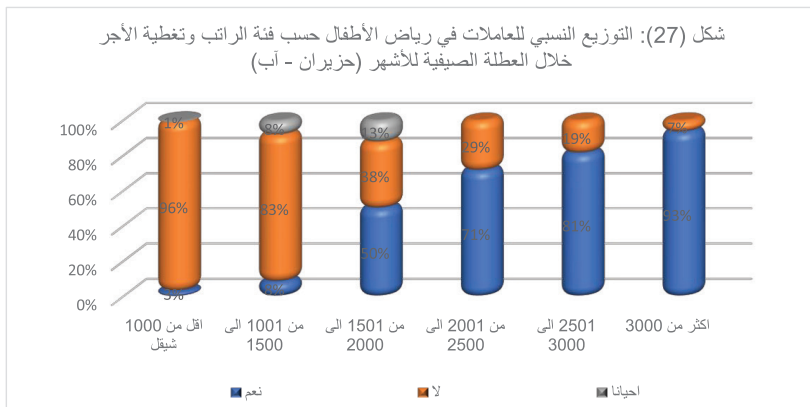
كما سُئلت المبحوثات حول حصولهن على إثبات بتقاضي أجورهن، وقد أجابت (55%) من المبحوثات بأنهن لا يحصلن على إثبات عند تقاضي أجورهن، و(43%) من المبحوثات بأنهن يحصلن على إثبات بتقاضي الأجر.



شكل رقم (26)

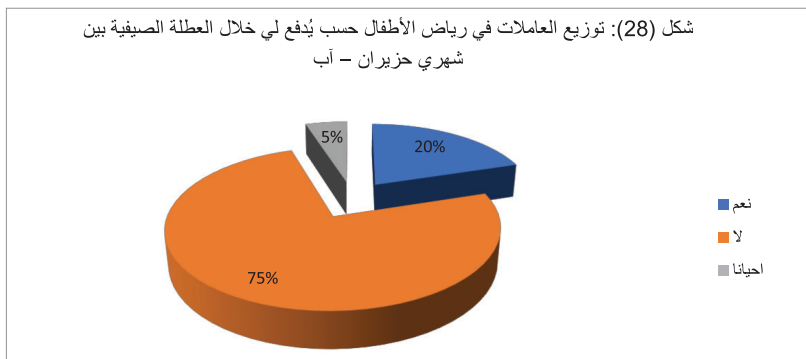
وبالإضافة إلى انخفاض الأجر التي تتقاضاها العاملات في رياض الأطفال، بيّنت النتائج أنّ (75%) من المبحوثات لا يتقاضين أجورهن خلال العطلة الصيفية بين شهري حزيران - آب من كل عام، وإذا ما قمنا احتسبنا أجور المربيات في الفئة الأولى والثانية ليعطي 12 شهراً، وليس 9 أشهر فقط، سوف تتدنى أجور الفئة الأولى إلى ما دون 750 شيكلًا بالمتوسط، هذا بافتراض أنهن يتقاضين شهرياً 1000

شكل كحدّ أعلى للفئة. أما الفئة الثانية فسيكون معدل الأجر الشهري باحتساب أشهر العطلة الصيفية 940 شيكلًا بافتراض أنّ معدل الأجر الشهري (متوسط الفئة) هو 1250 شيكلًا؛ ما يعني أنّ الفئة الثانية ستنتقل إلى الفئة الأولى من حيث معدل الأجر الشهري عند الأخذ بالحسبان تغطية أشهر العطلة الصيفية.

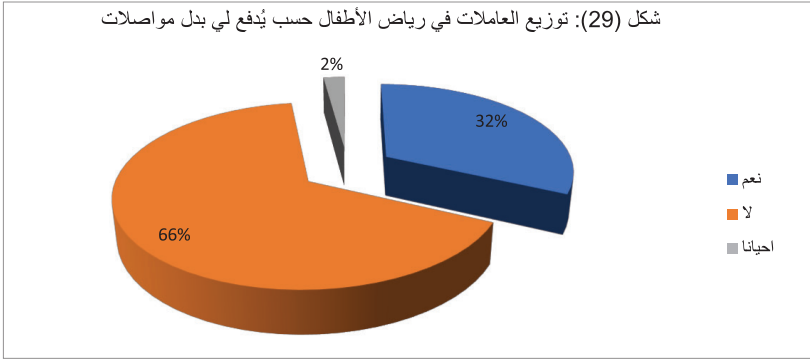


شكل رقم (27)

كما أنّ نسبة كبيرة من المبحوثات أجبن بأنهن لا يحصلن على علاوات سنوية بنسبة (44%) من العينة، وعلى الرغم من ارتفاع نسبة المبحوثات نسبيًا اللاتي أجبن بنعم على سؤال العلاوات السنوية، إلا أنّ أجورهن الكاملة لا تزال منخفضة جدًّا كما بيّنا سابقًا.



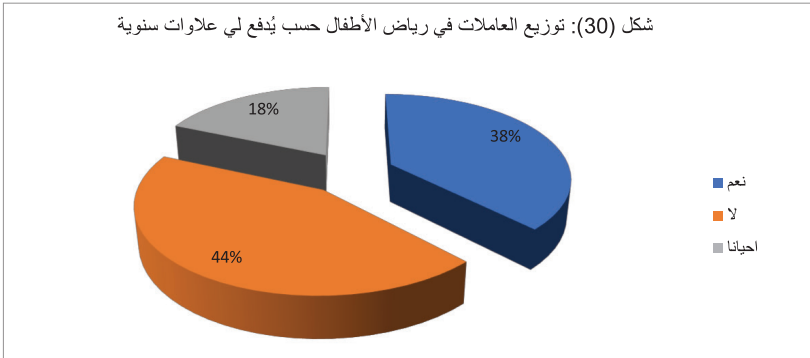
شكل رقم (28)



شكل رقم (29)

كما بينت النتائج أنّ معظم المبحوثات لا يتلقين بدل مواصلات بنسبة (66%)، وعلى الرغم من أنّ العلاوات السنوية وبدل المواصلات امتيازات غير مكفولة بقانون العمل، إلا أنها أداة من الأدوات التي يمكن استخدامها لتدعيم أجور العاملات في رياض الأطفال، أو التخفيف من الأعباء الملقة على عاتقهن.

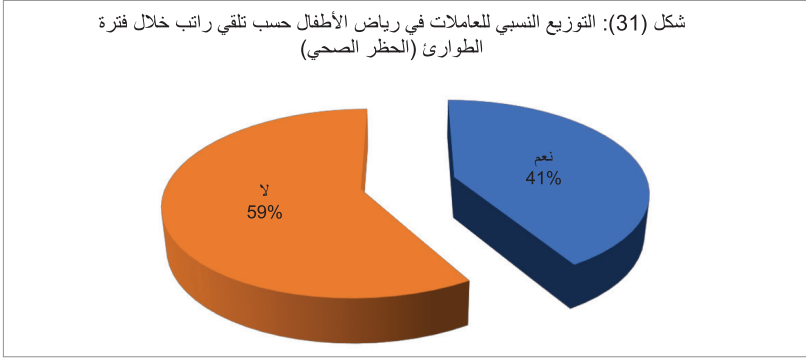
وتجدر الإشارة إلى أنّ العاملات في رياض الأطفال التابعة لبلدية أو مجلس محلي لا يُطبّق قانون الهيئات المحلية عليهن، الذي يشار فيه إلى استحقاق العامل/ة علاوات سنوية وفقاً لقانون الخدمة المدنية.



شكل رقم (30)

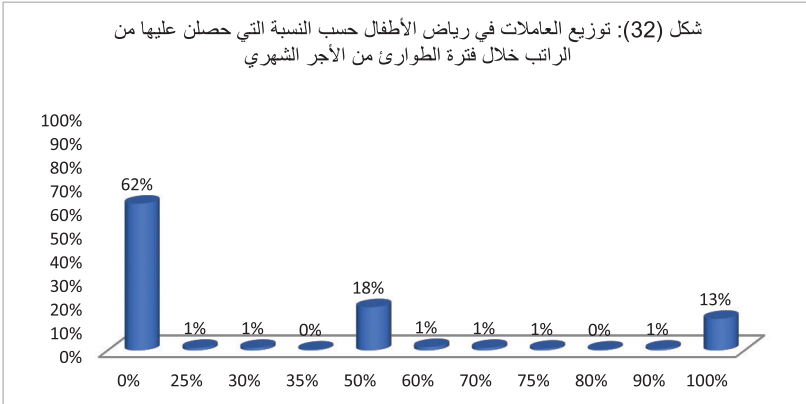
ارتباطاً باستمرار تقاضي الأجور خلال العطل والتوقف عن العمل، فقد سُئلت المبحوثات حول الكيفية التي كان التعامل من خلالها مع أجورهن خلال فترة الطوارئ

والتوقف عن العمل التي امتدت بين شهري آذار وأيار، ومدى التزام أصحاب/صاحبات رياض الأطفال بالاتفاق مع وزارة العمل بدفع (50%) من الراتب.



شكل رقم (31)

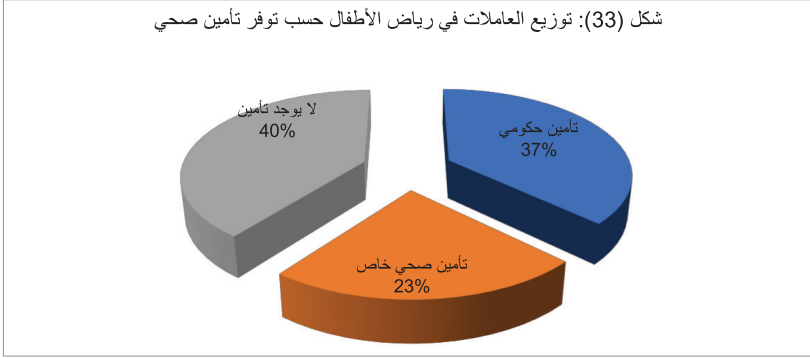
وقد أشارت (59%) من المبحوثات إلى أنهن لم يتلقين أجورهن خلال فترة الطوارئ مقابل (41%) أشرن إلى أنهن تلقين أجورهن، وعند السؤال عن النسبة التي دُفعت لهن من أجورهن، أجابت (62%) من المبحوثات: أنهن تلقين (0%) من أجورهن، (18%) تلقين النصف، و(13%) تلقين (100%) من أجورهن.



شكل رقم (32)

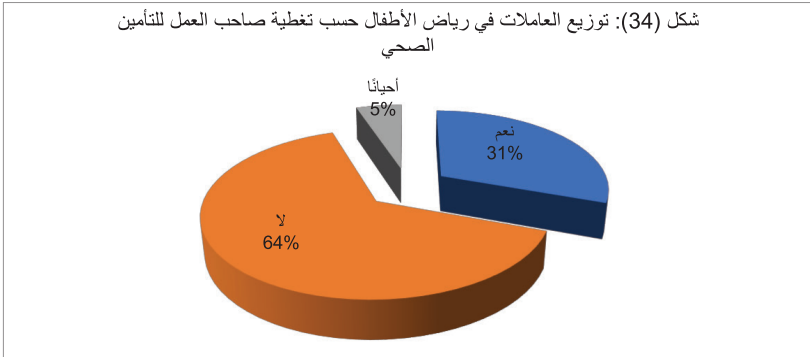


أما بخصوص التأمين الصحي، فقد بينت النتائج أنّ (40%) من العاملات في رياض الأطفال لا يمتلكن تأمينًا صحيًا، وأجابت (37%) من العاملات أنهن يمتلكن تأمينًا حكوميًا، و(23%) يمتلكن تأمينًا خاصًا، مع ارتفاع تكاليف الأخير.



شكل رقم (33)

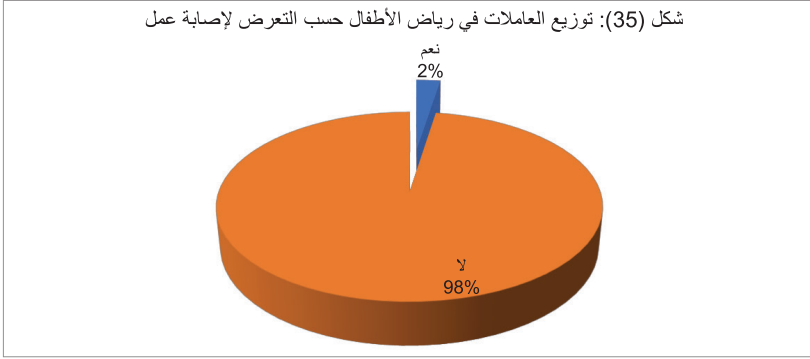
ويعود السبب وراء عدم امتلاك المبحوثات تأمينًا صحيًا بأنّ صاحب/ة العمل في الغالب لا يكفل للعاملات تغطية التأمين الصحي، حيث أجابت (64%) من المبحوثات بأنّ صاحب/ة العمل لا يغطي تأمينهن الصحي، مقابل (31%) أجبن بـ(نعم)، و(5%) أجبن (أحيانًا) عن هذا السؤال.



شكل رقم (34)

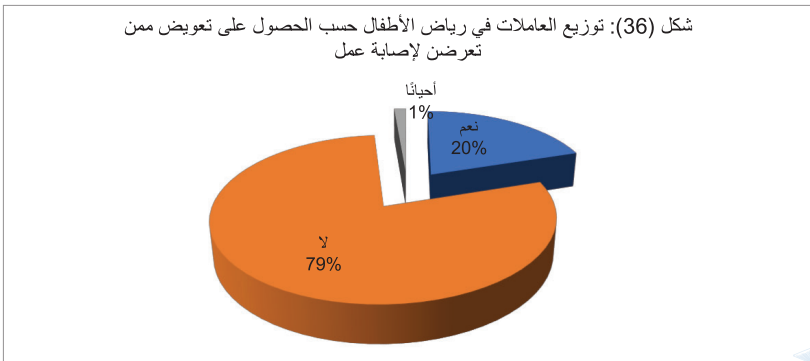
وفي السياق ذاته، سُئلت العاملات فيما إذا كُنَّ قد تعرضن لإصابة عمل، وأجابت (98%) من العاملات بأنهن لم يسبق لهن أن تعرضن لإصابة عمل، أمّا اللواتي

تعرضن لإصابة عمل، فهنّ نسبة قليلة جدًّا، إلا أنّ حوالي (80%) منهنّ أجبن بأن صاحب/ة العمل لم يعوضهن، و(20%) منهنّ عوضهن صاحب/ة عن الإصابة.



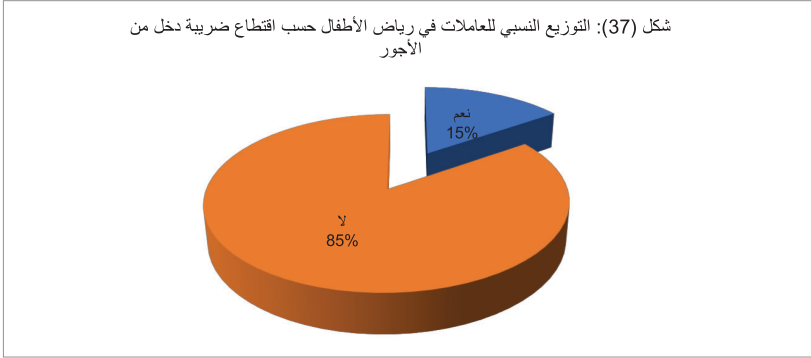
شكل رقم (35)

بشكل عام، فيما يتعلق بتحصيل العاملات لحقوقهنّ في الإجازات والعطل والتأمين الصحي وغيرها من الحقوق، فقد بينت الدراسة أنّ هناك علاقة تربط ما بين الفئة العمرية التي تقع ضمنها المربية ومدى تحصيلها، فقد توصلت الدراسة إلى أنّ المربية تحتاج إلى سنوات خدمة وخبرة أطول لتحصيل الحدّ الأدنى من حقوقها، الأمر الذي انعكس على نسب الحاصلات على حقوقهنّ ورفعها في بعض الأحيان، كما تبيّن فيما سبق، إلا أنّ العاملات في الفئات العمرية الأقل لا يزلن مفقرات لحقوقهنّ الأساسية.



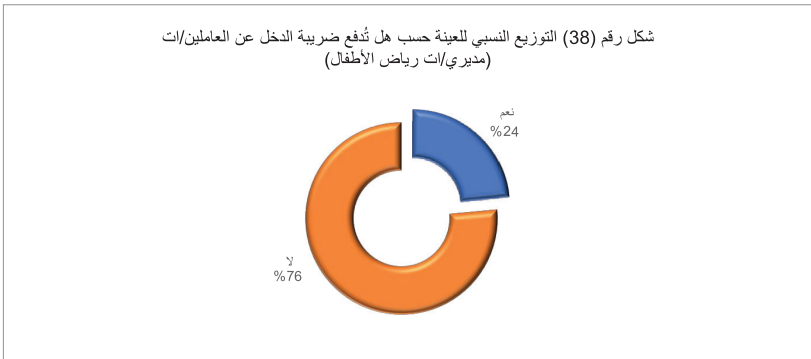
شكل رقم (36)

بالإضافة إلى ما سبق، سُئِلت المبحوثات حول اقتطاع ضريبة الدخل من دخولهن، وأجابت (85%) من المبحوثات بأنه لا تُقْتطع ضريبة الدخل من أجورهن، مع العلم أنها ضريبة إلزامية تُفرض على أيِّ مواطن يحقق دخلاً.



شكل رقم (37)

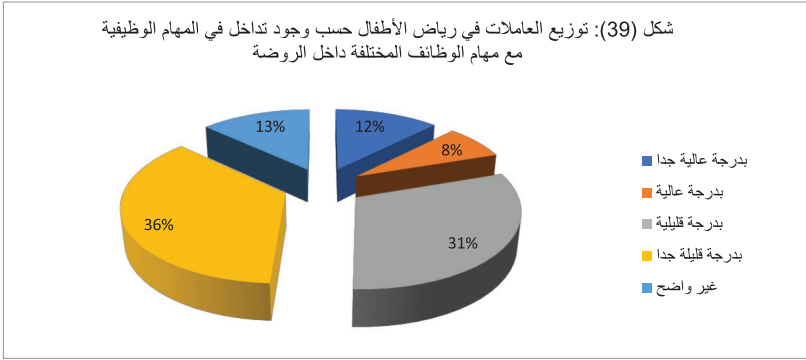
وعند سؤال أصحاب وصاحبات رياض الأطفال عن اقتطاع ضريبة الدخل من العائلات في رياض الأطفال التي يديرونها، أجاب (76%) منهم أنهم لا يقومون باقتطاعها. واستنادًا إلى قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011م بشأن ضريبة الدخل، فإنَّ هناك عقوبة مالية تُفرض على كلِّ مَنْ يتخلّف عن دفع ضريبة الدخل وفقًا للمادتين 36 و37 من القرار بقانون.



شكل رقم (38)

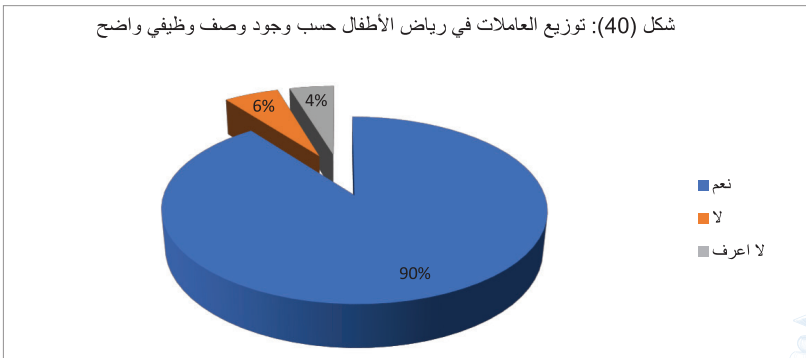


عند سؤال المبحوثات حول وجود تداخل في المهام الوظيفية مع الوظائف المختلفة داخل الروضة، أجابت (20%) من المبحوثات: أنّ هناك تداخلًا في المهام بدرجة عالية أو بدرجة عالية جدًا، وهي نسبة أعلى في حال مقارنتها مع نسبة العاملات اللواتي أجبن: أنهن لا يجدن أنّ هناك وصفًا وظيفيًا واضحًا لمهامهن. في المقابل، أجابت (67%) من المبحوثات: أنّ التداخل في المهام الوظيفية إمّا يحصل بدرجة قليلة أو قليلة جدًا.



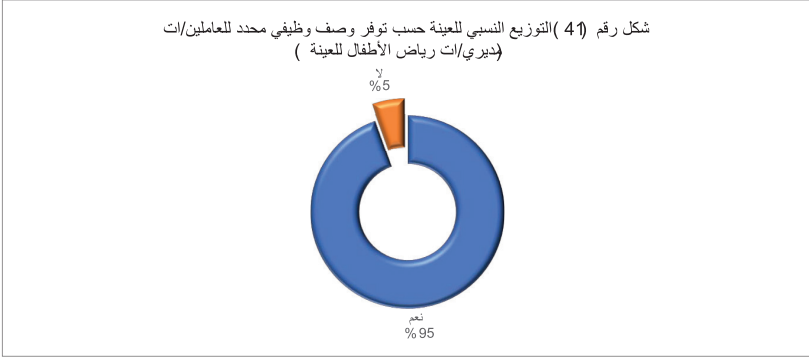
شكل رقم (39)

فيما يخص الوصف الوظيفي للعاملات في رياض الأطفال، أجابت (90%) من المبحوثات أنّ هناك وصفًا وظيفيًا واضحًا لمهامهن كعاملات في قطاع الأطفال، كما أجابت (4%) من العاملات وهي نسبة قليلة جدًا أنهن لا يعلمن إنّ كان هناك وصف وظيفي أم لا، فيما أجابت (6%) فقط من المبحوثات بعدم وجود وصف وظيفي واضح، في المقابل،



شكل رقم (40)

وبمقارنة إجابات المبحوثات مع آراء مديري ومديرات رياض الأطفال، فقد أوضح (95%) ممن قوبلوا بأن هناك وصفًا وظيفيًا واضحًا لمهام المربيات، كما يبيّن الشكل أدناه.



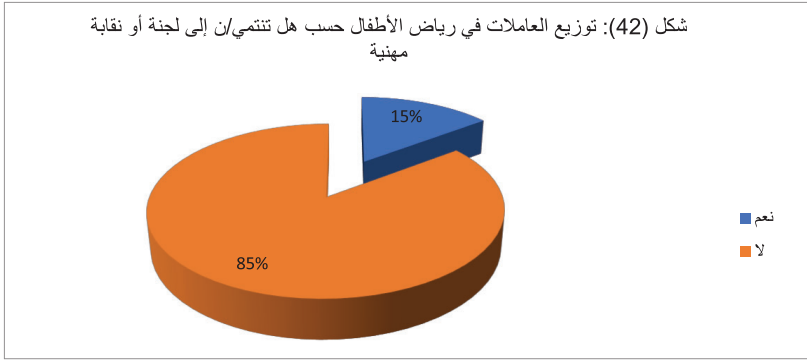
شكل رقم (41)

الحقّ في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال:

حُصّصت بعض الأسئلة في الاستمارة حول العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال، ومدى انخراط العاملات في نقابات تدافع عن حقوقهن، وفي حال عدم انخراطهن في العمل النقابي؛ ما الأسباب التي دفعتهن إلى ذلك. وفي هذا الإطار أجابت (85%) من المبحوثات بـ (لا) على سؤال: هل تنتمين لنقابة/لجنة مهنية، و(15%) منهن فقط، أجبن بأنهن ينتمين إلى نقابة/لجنة مهنية.

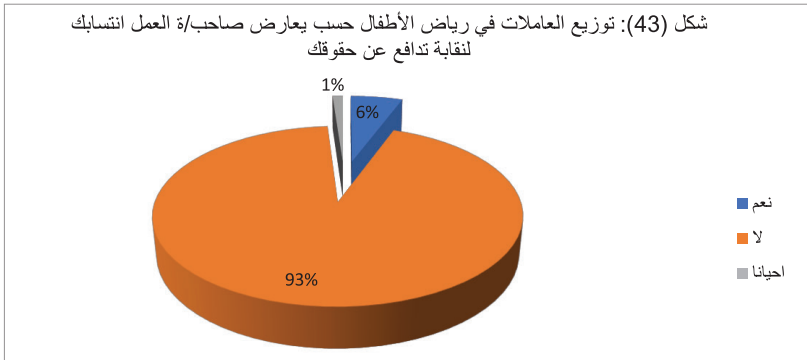
تشير الإجابات السابقة إلى أنّه -على الرغم من صدور قانون العمل الذي يعطي الحق ويحمي التنظيم النقابي، ما زالت هناك فجوة في العمل النقابي في فلسطين بشكل عام، وفي قطاع رياض الأطفال بشكل خاص، فلا تزال معظم العاملات في رياض الأطفال غير منخرطات في نقابة/لجنة مهنية، أو لا يؤمّنن بجدوى، أو فعالية العمل النقابي في تحصيل حقوقهن.





شكل رقم (42)

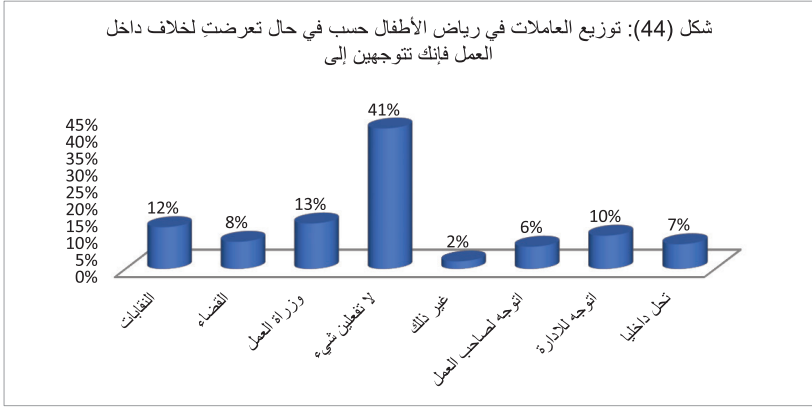
وقد أجابت (93%) من المبحوثات أنّ صاحب العمل لا يعارض انضمامهن إلى لجنة/ نقابة مهنية. بل أشارت المبحوثات في إطار السؤال حول الأسباب التي تحول دون انخراطهن في نقابة، إلى أنّ (46%) منهن لم يتوجه إليهن أحد للانضمام إلى نقابة، و(25%) من المبحوثات أجبن: أنّهن لا يشعرن بجدوى النقابة.



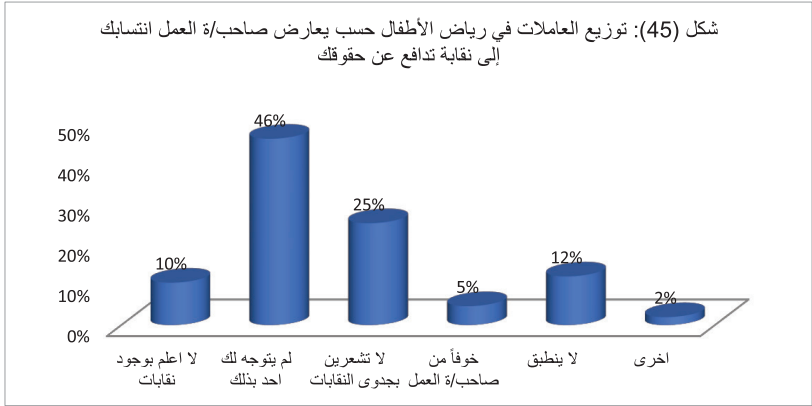
شكل رقم (43)

بالإضافة إلى ما سبق، فقد وُجّه سؤال إلى المبحوثات في حال تعرضن لخلاف أو مشكلة خلال عملهن ماذا يفعلن، أشارت (41%) من المبحوثات إلى أنّهن لا يفعلن شيئاً، (13%) منهن يتوجهن إلى وزارة العمل، و(12%) منهن يتوجهن إلى النقابة، وأشارت (10%) من المبحوثات إلى أنّهن يتوجهن إلى الإدارة في حال

حدوث خلاف، ومَن تبقى منهن أجبن بأنهن إِمّا يتوجهن إلى القضاء، أو إلى جهات أخرى لم يحددها.



شكل رقم (44)



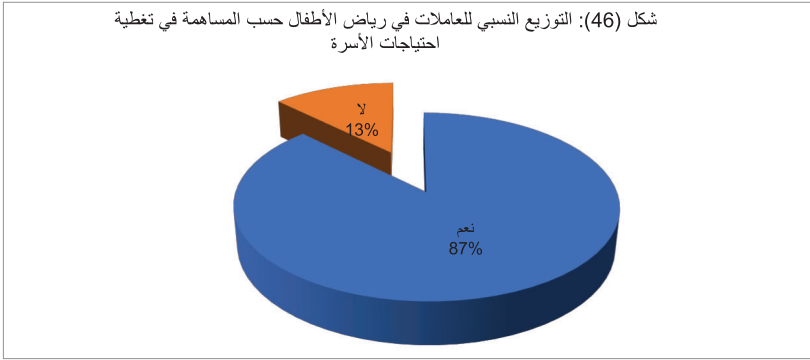
شكل رقم (45)

العمل المنزلي وتقديم الرعاية، والفرص المتاحة

غالبًا ما تُهمَّش الأمهات/النساء العاملات في مجال رياض الأطفال، ويعزى ذلك على تركيز النظام أو السياسة العامة على حماية الأطفال أكثر من النساء العاملات،

مع العلم أنّ النساء العاملات في هذا المجال، في المعظم، هنّ أمهات أو طالبات كنساء بالقيام بأدوار الرعاية والأدوار المنزلية. وغالبًا ما تقوم النساء بهذه الأدوار في سياق الفقر والحاجة؛ ما يترك أمامهنّ فرصًا أقلّ للتحكم بدخولهنّ أو أوقاتهنّ أو قراراتهنّ المستقبلية.

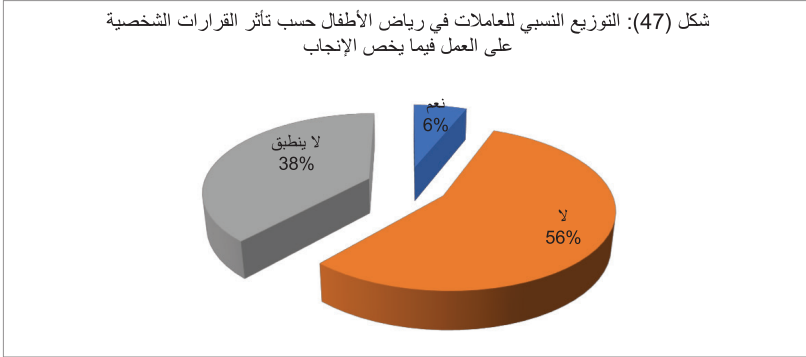
وفي هذا السياق، كان سؤال المبحوثات حول مدى مساهمتهنّ في تغطية احتياجات أسرهنّ، وقد أجابت (87%) من المبحوثات أنهنّ يساهمن في تغطية احتياجات أسرهنّ، مقابل (13%) لا يساهمن. وعلى الرغم من أنّ أغلبية العاملات في رياض الأطفال يساهمن في تغطية احتياجات الأسرة، إلا أنّ (38%) ضمن الفئة العمرية 18-25 سنة لا يساهمن في تغطية احتياجات أسرهنّ، وقد قلّت هذه النسبة مع زيادة الفئة العمرية التي تقع ضمنها العاملة في رياض الأطفال.



شكل رقم (46)

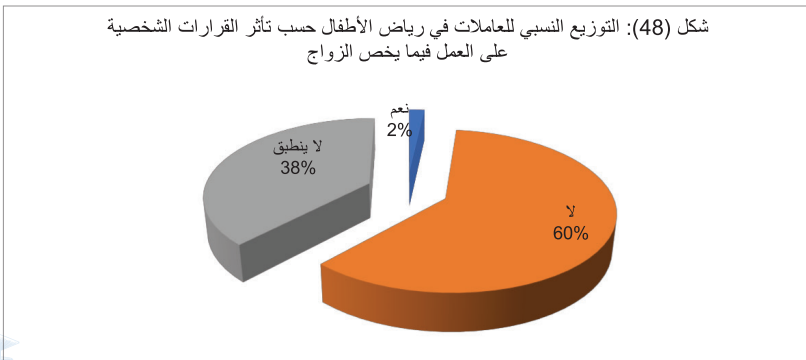
وارتباطًا بذلك، سُئلت المبحوثات حول مدى تأثير عملهنّ على القيام بأدوارهنّ الأخرى خارج إطار العمل، مثل رعاية الأطفال، أو أثره على خياراتهنّ المستقبلية، كالزواج والإنجاب والخطط المستقبلية والقرارات الشخصية بشكل عام، واللافت في إجابات المبحوثات أنّ نسبة كبيرة منهنّ أجبن عن الأسئلة ذات العلاقة بقرارات الإنجاب أو تقديم الرعاية اللازمة للأطفال أو الزواج بـ«لا ينطبق»، وتراوحت نسبة من أجبن هذه الإجابة عن هذه الأسئلة بين 34%–38% من عينة الدراسة، وفي ذلك إشارة إلى أنّ النساء اللواتي يكون اختيارهنّ للعمل في رياض الأطفال، إما خارج سن الزواج، أو تزوجن وتخطين سنّ الإنجاب، أو أنّ أبناءهنّ قد تجاوزوا السن التي

يحتاجون فيها إلى الرعاية. وقد يميل أصحاب رياض الأطفال إلى اختيار النساء اللواتي يقعن ضمن هذه الفئات؛ للتقليل من عبء منحهنّ إجازات، أو امتيازات لهذه الأغراض.



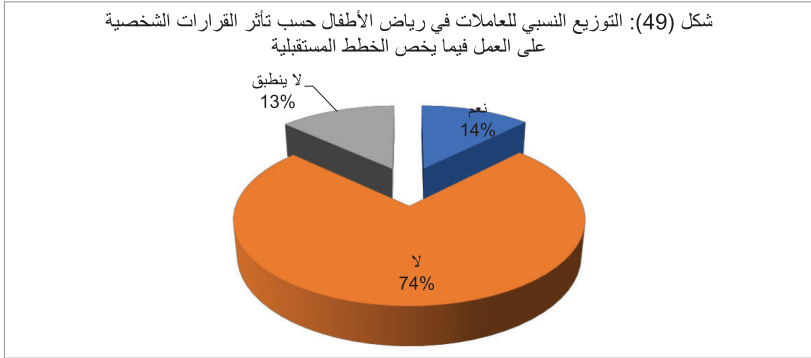
شكل رقم (47)

مع أهمية الإشارة إلى أنّ نسب المبحوثات اللواتي وجدن تعارضاً بين عملهن وأدوارهن الأخرى، أو قراراتهن المستقبلية فيما يخص الإنجاب أو الزواج، كانت نسبة ضئيلة جداً، مقابل ارتفاع نسب النساء اللواتي اخترن أنّ يجبن: أنهن لا يجدن تعارضاً بين عملهن وبين قراراتهن بالزواج، أو الإنجاب، أو منح أبنائهن الرعاية الكافية، حيث أجابت (65%) من المبحوثات أنّ قراراتهن بالإنجاب لم يتأثر بطبيعة عملهن، و(6%) أجبن أنّ قراراتهن بالزواج لم يتأثر بعملهن.

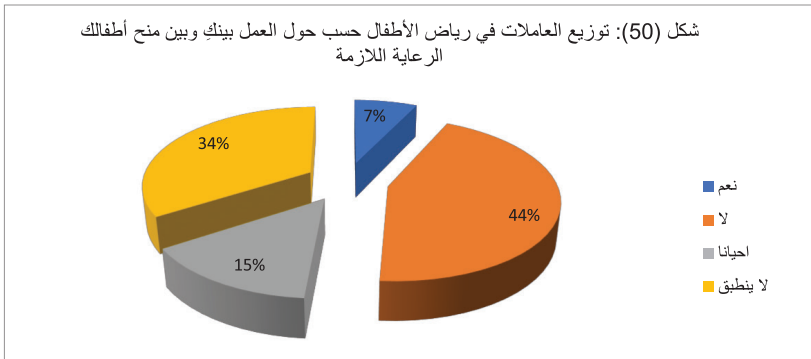


شكل رقم 48

وأجابت (44%) من النساء أنّ عملهن لا يحول بينهن وبين منح أبنائهن الرعاية اللازمة، فيما أجابت (51%) من النساء "أحيانًا" عن هذا السؤال. وبشكل عام (47%) من المبحوثات لا يجدن أنّ عملهن كمعلمات رياض أطفال يؤثر على خططهن المستقبلية.



شكل رقم (49)



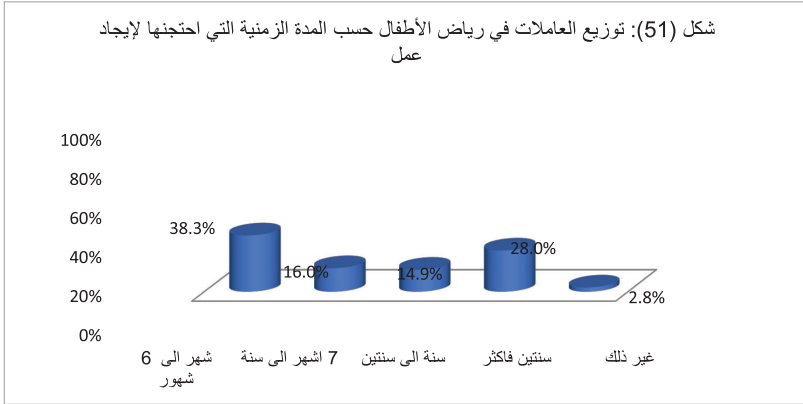
شكل رقم (50)



الرّضا الوظيفي للعاملات في رياض الأطفال الخاصة

في هذا القسم، حاولنا التطرق إلى مجموعة من القضايا التي من شأنها أن تعكس مدى رضا العاملات في رياض الأطفال عن وظائفهن الحالية من ناحية الأجر، ومدى توافر فرص عمل، والمساهمة في تحسين الأوضاع الاقتصادية، وأهم المعوّقات التي تؤثر على رضاهن الوظيفي. وبشكل عام، فإنّ إجابات المبحوثات عن هذا القسم، تعكس صورة عامة عن آليات التوظيف في قطاع رياض الأطفال، ومدى توافر فرص عمل في هذا القطاع، وهل هناك خيارات أمام العاملة في رياض الأطفال في حال عدم رضاها عن وظيفتها الحالية.

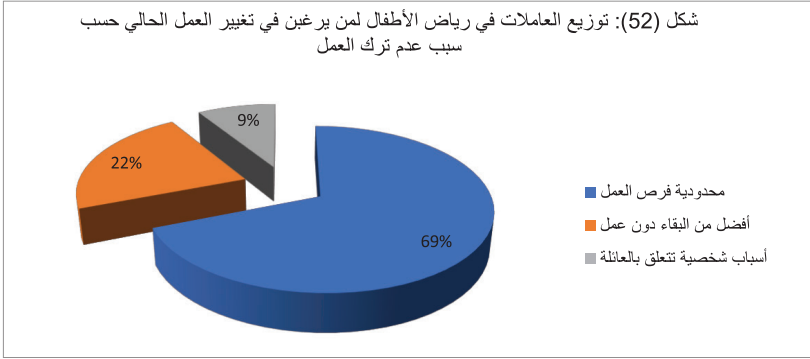
سُئلت المبحوثات حول المدة الزمنية التي احتاجتها لإيجاد العمل كمعلمة رياض أطفال، وقد أجابت (38%) من المبحوثات أنهن احتجن إلى مدة تتراوح بين شهر إلى 6 أشهر، فيما أجابت (28%) منهن، وهي نسب متقاربة، بأنهن احتجن إلى سنتين أو أكثر، و(16%) منهن أجبن أنهن احتجن إلى فترة ما بين 7 أشهر إلى سنة، و(15%) احتجن إلى مدة تتراوح ما بين سنة إلى سنتين، يعني ذلك أنّ أكثر من (40%) من العينة احتجن إلى أكثر من سنة للحصول على فرصة عمل.



شكل رقم (51)

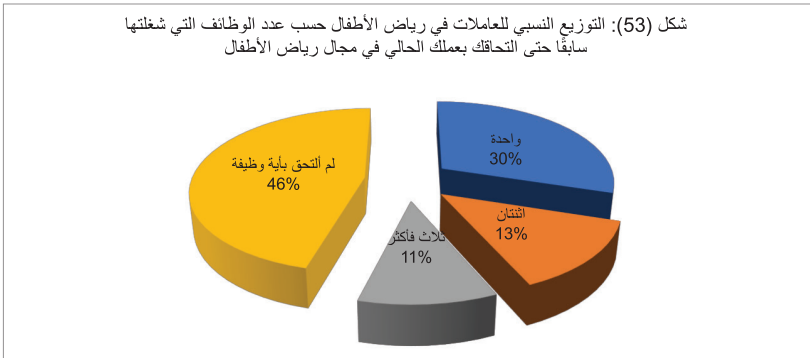
وقد انعكس ذلك بشكل واضح على إجابات المبحوثات حول سبب عدم ترك عملهن الحالي، حيث أجابت (69%) من المبحوثات أن محدودية فرص العمل هي العائق

الذي يمنعهم من تغيير عملهم، (22%) منهم أجبن بأن العمل الحالي أفضل من البقاء دون عمل.



شكل رقم (52)

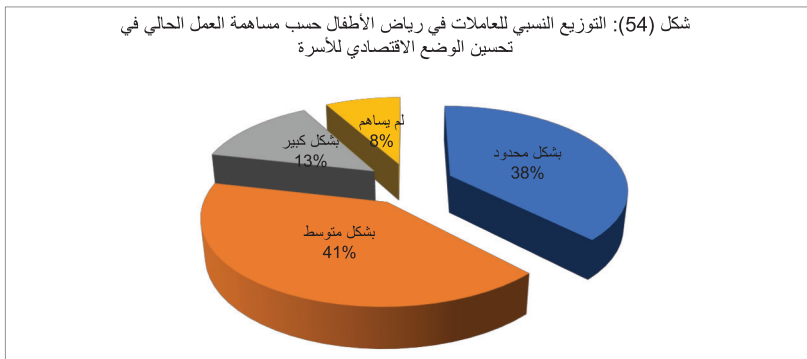
كما اتضحت محدودية فرص العمل في قطاع رياض الأطفال عند سؤال المبحوثات عن عدد الوظائف التي عملن فيها قبل التحاقهن بعملهن الحالي، وقد أجابت (46%) من المبحوثات أنهن لم يلتحقن بأية وظيفة، وأجابت (30%) منهن: أنهن التحقن بوظيفة واحدة من قبل.



شكل رقم (53)

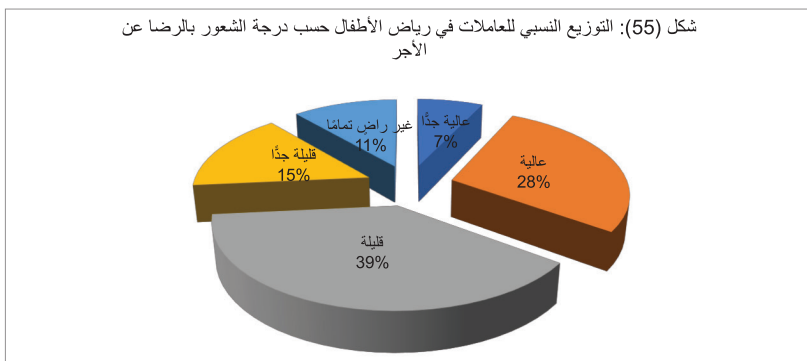
وفي إطار سؤال المبحوثات حول رضاهن الوظيفي، أشارت (14%) من المبحوثات إلى أن عملهن الحالي ساهم في تحسين الوضع الاقتصادي بشكل متوسط، فيما

أجابت (83%) من المبحوثات أنّ مساهمة العمل في تحسين الوضع الاقتصادي كانت محدودة، فيما أجابت (31%) من المبحوثات: أنّ المساهمة كانت كبيرة، مقابل (8%) من المبحوثات أجبين أنّ: لا مساهمة لعملهن في تحسين الوضع الاقتصادي لأسرهن. في المقابل.



شكل رقم (54)

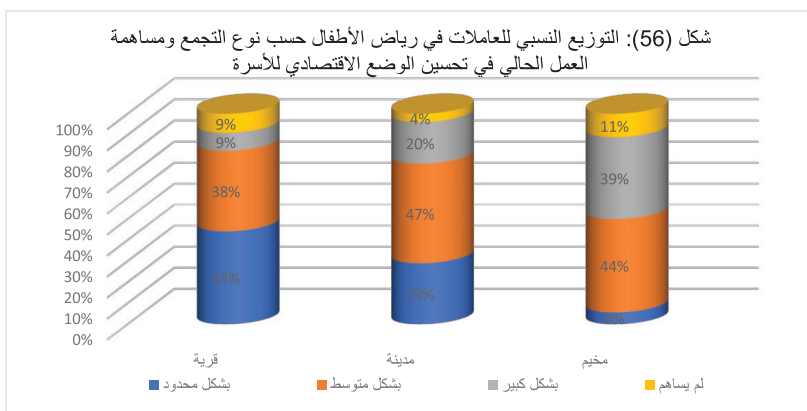
عند سؤال المبحوثات عن مدى شعورهن بالرّضا عن أجورهن، أجابت حوالي (55%) من العينه، إمّا بدرجة قليلة أو بدرجة قليلة جدًّا، فيما أجابت (28%) من المبحوثات أنّ درجة رضاهن عالية، و(7%) اخترن درجة عالية جدًّا، فيما أجابت (11%) من المبحوثات: أنهن غير راضيات تمامًا.



شكل رقم (55)

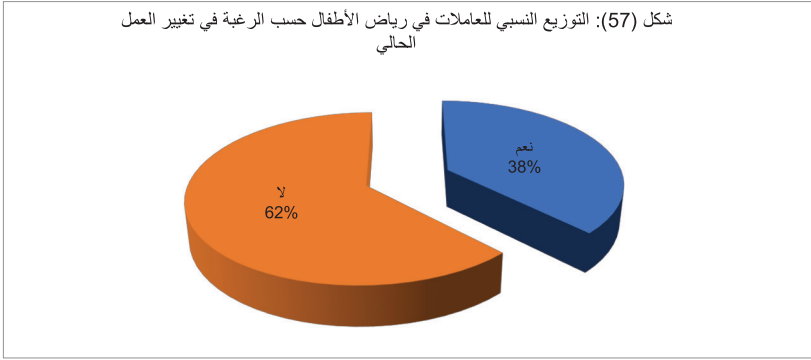


وبخصوص تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، فقد ارتبطت مدى مساهمة العمل في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة بنوع التجمع الذي تسكنه المريية، إذ بيّنت النتائج أنّ (44%) من المربيات اللواتي يسكنن في قرية أجبن أنّ مساهمة العمل في تحسين الوضع الاقتصادي كانت محدودة، وأجابت (29%) من المربيات في المدينة أنّ المساهمة كانت محدودة، في حين أنّ (6%) فقط من المربيات في المخيم اخترن الإجابة نفسها. وقد تقاربت النسب بين التجمعات الثلاثة في الإجابة أنّ المساهمة كانت متوسطة. إلا أنّ هناك فارقاً في اختيار أنّ المساهمة كانت كبيرة، بنسبة (39%) في المخيم، و(20%) في المدينة، و(9%) في القرية.



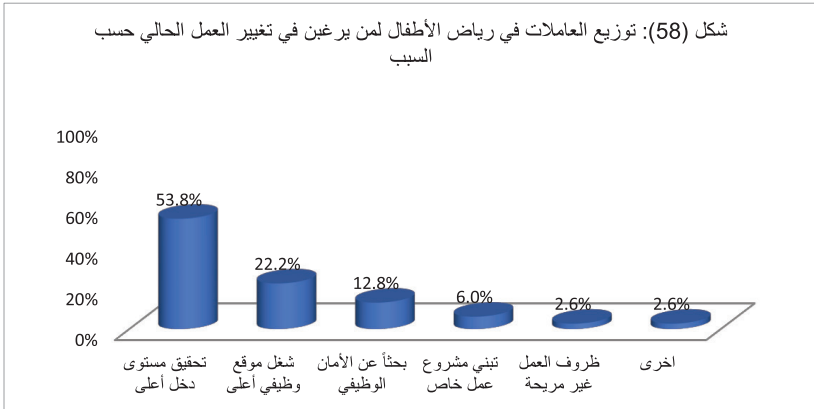
شكل رقم (56)

وارتباطاً بالعوامل السابقة، كان سؤال المبحوثات عن رغبتهن في تغيير عملهن الحالي، أجابت (62%) من المبحوثات أنهن لا يرغبن في تغيير عملهن، مقابل (38%) أجبن برغبتهن في ذلك، وقد أشرنا سابقاً إلى أنّ المبحوثات لا يملنّ إلى تغيير عملهن الحالي، إما لمحدودية فرص العمل، أو لحرصهن على عدم خسارة عملهن الحالي؛ حتى لو كانت ظروفه سيئة، حيث أشارت حوالي (54%) من المبحوثات -ممن أجبن أنهن يرغبن في تغيير عملهن- إلى أنّ السبب في ذلك هو رغبتهن في تحقيق دخل أعلى. و(22%) منهن أجبن: أنهن يرغبن في الوصول إلى مستوى وظيفي أعلى، وحوالي (13%) من المبحوثات أجبن: أنهن يمكن أن يُغيّرن عملهن بحثاً عن الأمان الوظيفي.



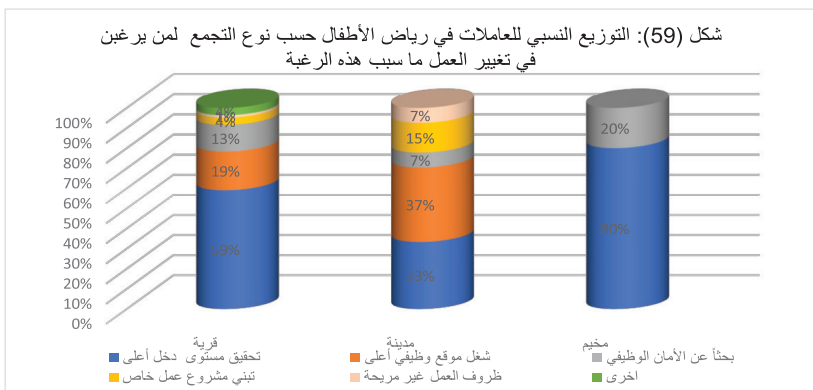
شكل رقم (57)

كما اختلفت الدوافع وراء الرغبة في تغيير العمل من تجمّع سكنيّ إلى آخر، حيث تركّزت إجابات المربيات اللواتي يسكنّ في قرية، أو مخيم على رغبتهن في تحقيق دخل أكبر، فيما أجابت النسبة الأعلى من المربيات اللواتي يسكنّ في المدينة: أنّ دوافعهن لتغيير العمل ترتبط بشغل موقع وظيفي أعلى.



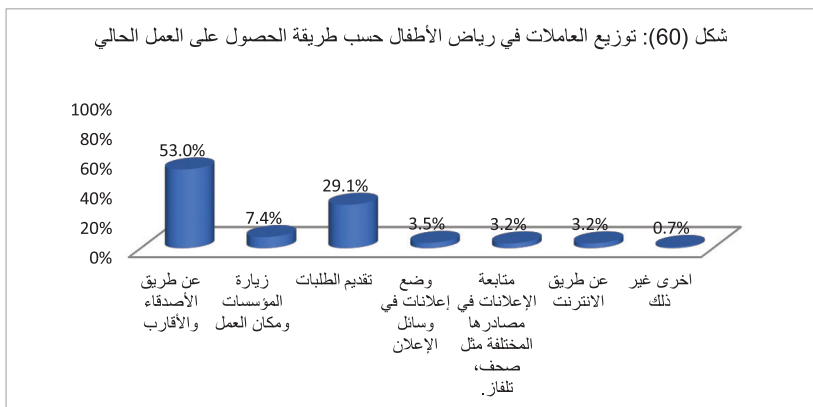
شكل رقم (58)





شكل رقم (59)

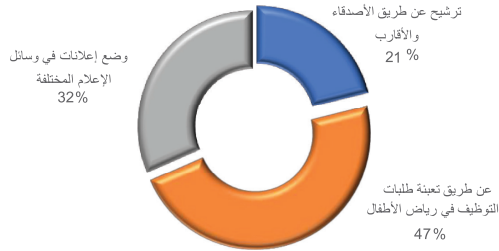
عند سؤال المبحوثات من جهة مديري/مديرات رياض الأطفال، من جهة أخرى عن طرق الحصول على وظيفة أو آلية التوظيف، أجابت (53%) من المبحوثات: أنهن حصلن على فرصة العمل من خلال الأقارب والأصدقاء، و(29%) أجبن: أنهن حصلن على الوظيفة من خلال تقديم طلب توظيف.



شكل رقم (60)

فيما تعارضت مع ذلك إجابات مديري/مديرات المدارس، حيث أظهرت النتائج أنّ (47%) من رياض الأطفال توظف من خلال طلبات التوظيف، و(21%) فقط أجابوا أنهم استعانوا بالأقارب والأصدقاء في عملية التوظيف.

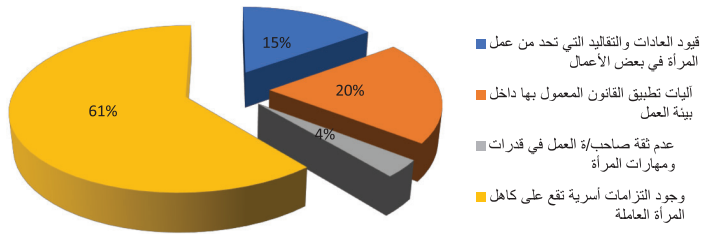
شكل رقم (61) التوزيع النسبي للعبئة حسب كيف تجري عملية التوظيف في رياض الأطفال (مديري/مديرات رياض الأطفال للعبئة)



شكل رقم (61)

أشارت المبحوثات، عند سؤالهن عن أبرز المعوّقات التي تؤثر على درجة رضاهن الوظيفي عن عملهن، إلى أنّ وجود التزامات أسرية تقع على كاهل المرأة العاملة كأكثر عائق أمام تحقيق الرضا الوظيفي، حيث اختارته (61%) من المبحوثات، يليه بنسبة (20%) آليات تطبيق القانون المعمول به داخل بيئة العمل، ونسبة (15%) قيود العادات والتقاليد، وأجابت (5%) فقط من المبحوثات أنّ عدم ثقة صاحب/ة العمل في مهارات المرأة وقدراتها من المعوّقات التي تواجههن.

شكل (62): توزيع العاملات في رياض الأطفال حسب المعوّقات التي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي



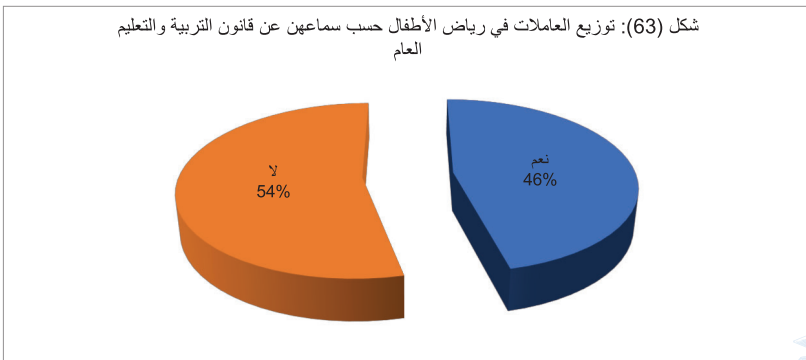
شكل رقم (62)

التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال

بالاستناد إلى المادة السادسة من قرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العام الذي أدرج رياض الأطفال ضمن المراحل التعليمية في التعليم العام، ومدتها سنتان قبل مرحلة التعليم الأساسي، كما أشارت المادة السابعة من هذا القانون، إلى أنه على وزارة التربية والتعليم إنشاء رياض الأطفال ومراكز لتدريب مربيات هذه المرحلة وتأهيلهن، على أن تُحدد هذه المعايير بقرار من الوزير، وعلى الوزارة أن تعمل على توسيع خدماتها في مرحلة رياض الأطفال وصولاً إلى تعليم مجاني إلزامي في هذه المرحلة، وفقاً لإطار منهجي موّحد تقرّه الوزارة.

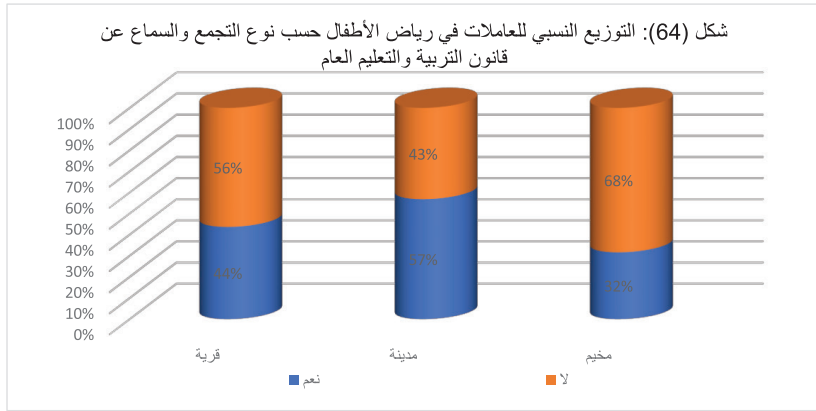
وفي إطار الجهود التي على الوزارة بذلها لتطوير مرحلة رياض الأطفال خُصص هذا القسم من الدراسة؛ للتعرف إلى مدى العمل على قضية تدريب العاملات في رياض الأطفال، على وجه التحديد، كجزء أساسي ومهم من تطوير هذا القطاع للوصول به إلى مرحلة المجانية والإلزامية.

وارتباطاً بما سبق، أجابت (54%) من المبحوثات أنه لم يسبق لهن أن سمعن بقانون التعليم العام، مقابل (46%) منهن أجبن بـ(نعم)، وتجدر الإشارة إلى أنه من المهم إطلاع العاملات في رياض الأطفال على الرؤية التي تحملها وزارة التربية والتعليم والتوجهات العامة لتطوير القطاع الذي يعملن فيه، سواء على مستوى السعي لتحويل هذا القطاع إلى قطاع إلزامي، والحقوق الممنوحة لهن والواجبات المنوطة بهن بموجب هذا القانون.



شكل رقم (63)

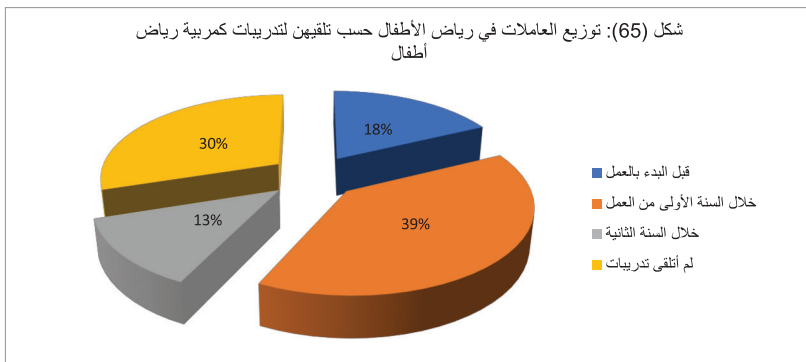
إلا أنّ النتائج بيّنت أنّ هناك فروقات بين المربيات ارتباطاً بتجمعهن السكني ومدى معرفتهن بقانون التعليم العام، حيث إنّ المربيات اللواتي يسكنن في مدينة -وسمعن بقانون التعليم- نسبتهن أعلى من المربيات في القرية أو المخيم، فبلغت نسبة المربيات في المدينة (57%)، وفي القرية (44%)، و(32%) من المخيم.



شكل رقم (64)

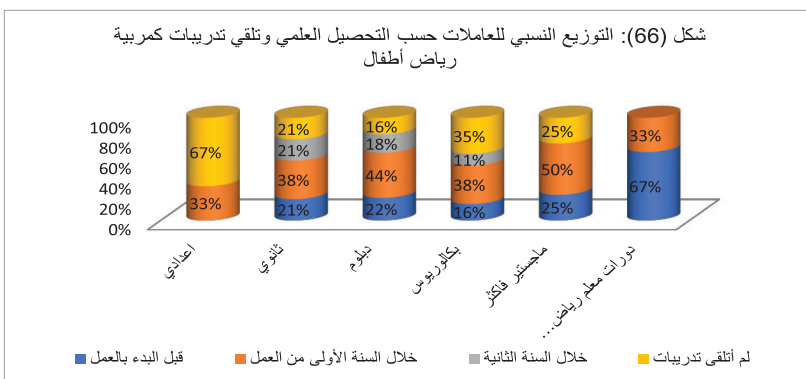
وعند سؤال المبحوثات حول تلقيهن تدريبات كمربيات رياض أطفال، أشارت إلى (30%) من المبحوثات أنهن لم يتلقين تدريبات، فيما أشارت (39%) منهن إلى أنهن تلقين تدريباً خلال السنة الأولى من العمل، فيما تلقت (18%) منهن تدريبات قبل البدء بالعمل، و(13%) منهن تلقين تدريباً خلال السنة الثانية من العمل. ويشير ذلك إلى عدم وجود منهجية واضحة، أو مؤسسة للتدريبات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للعاملات في رياض الأطفال، هذه تعميمات بحاجة إلى توثيق؛ تجنّباً للنقد من قبل ذوي العلاقة، كما أنّ المبحوثات أشرن خلال إجراء المقابلات إلى أنهن تلقين تدريبات من جهات غير تابعة لوزارة التربية والتعليم، وإنما من مؤسسات تقود برامج تستهدف الأطفال خلال مرحلة عمرية معينة، مثل مؤسسة القطان.





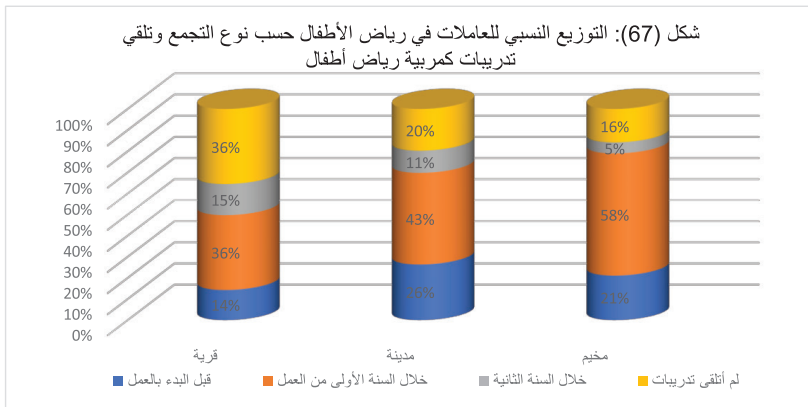
شكل رقم (65)

وكما أشرنا، سابقاً، ضمن عرض توزيع المربيات حسب المؤهل العلمي، إلى أنه وحسب تعليمات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على المربية أن تكون من حملة شهادة الثانوية العامة، بالإضافة إلى حصولها على تدريب خاص بالطفولة المبكرة، وذلك كحدّ أدنى. إلا أنّ النتائج تشير إلى أنّ المربيات الحاصلات على ثانوية عامة، حصلت نسبة (59%) منهن على تدريب بعد حصولهن على الوظيفة، إمّا خلال السنة الأولى، أو السنة الثانية من العمل، فيما أجابت (21%) منهن: أنهن لم يحصلن على تدريب، و(21%) فقط منهن حصلن على تدريب قبل العمل. وتجدر الإشارة إلى أنّ المربيات الحاصلات على درجة بكالوريوس -وهي النسبة الأكبر من العينة- تلقت نسبة (50%) منهن تدريبات، إمّا خلال السنة الأولى، أو الثانية، وتركزت التدريبات خلال السنة الأولى من العمل، فيما أجابت (35%) منهن: أنهن لم يتلقين تدريبات.



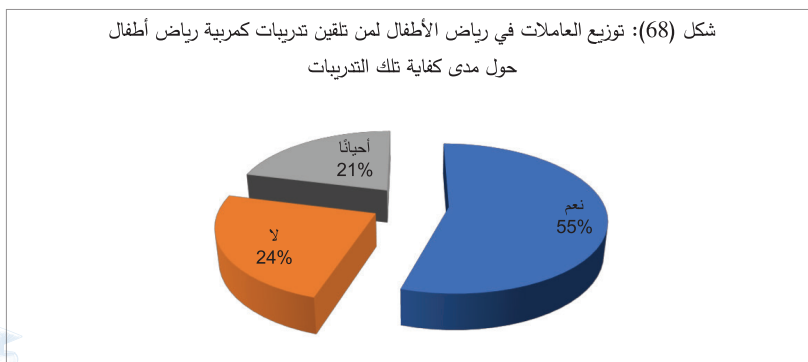
شكل رقم (66)

كما بيّنت النتائج أنّ المربيات اللواتي يسكنن في قرية هن الأقل حصولاً على تدريبات خلال فترة عملهن، بنسبة (36%) لم يتلقين تدريبات، مقابل (20%) من المربيات اللواتي يسكنن مدينة، و(17%) من المربيات في المخيم. كما أنّ المربيات من القرى هنّ الأقل حصولاً على تدريبات قبل بدء العمل في وظائفهن الحالية، أو خلال السنة الأولى من العمل.



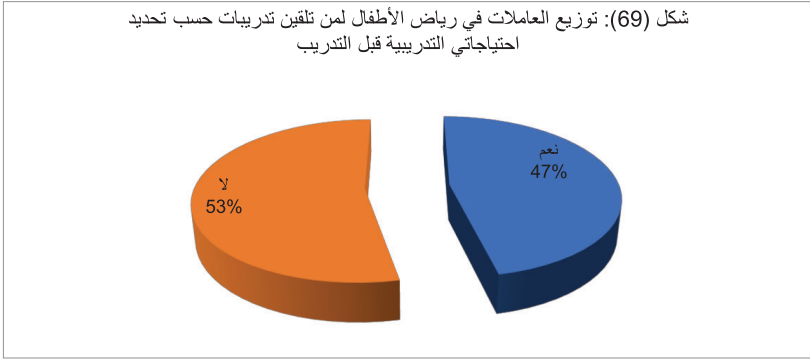
شكل رقم (67)

وعند سؤال المبحوثات اللواتي تلقين تدريبات حول كفاية التدريبات، أجابت (55%) من المبحوثات أنّ التدريبات كافية، وأجابت (24%) أنها لم تكن كافية، و(21%) أجبنا: أنّ التدريبات كانت (أحياناً) كافية.



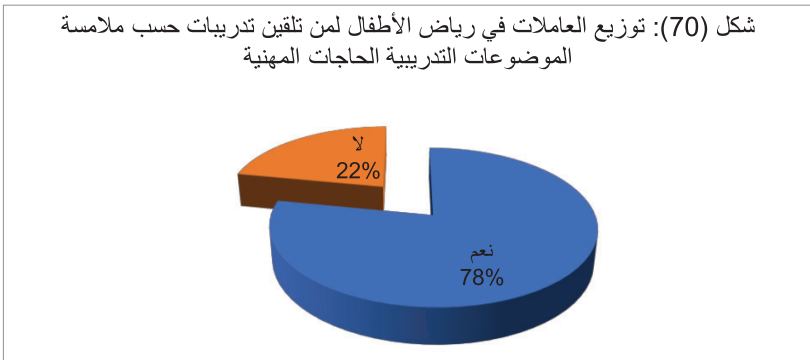
شكل رقم (68)

وكما أشارت (53%) من المبحوثات إلى أنهن لم يتلقين التدريبات بناء على احتياجاتهن التدريبية، مقابل (47%) أجبن بـ(نعم) عن هذا السؤال.



شكل رقم (69)

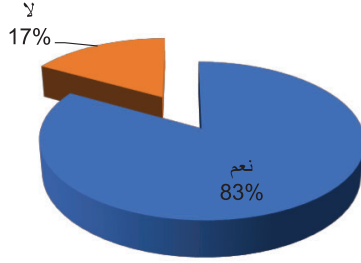
أمّا عن ملامسة الموضوعات التدريبية للحاجات المهنية للعاملات، أجابت (87%) منهن أنّ التدريبات لامست حاجاتهن المهنية، مقابل (22%) لم يشعرن أنّ التدريبات تقاطعت مع حاجاتهن المهنية. كما أشارت (83%) من المبحوثات إلى أنهن حصلن على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب.



شكل رقم (70)

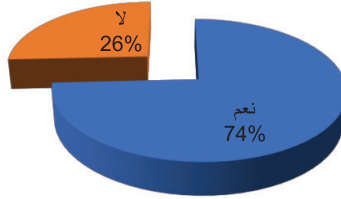
كما أشارت (80%) من المبحوثات إلى أن البرامج التدريبية ساعدتهن على تحديد حاجات الأطفال وقدراتهم بشكل أفضل، و(78%) منهن، أشرن إلى أنه كان للتدريب أثر في تطوير مهارتهن في التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال

شكل (71): توزيع العائلات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى الحصول على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب



شكل رقم (71)

شكل (72): توزيع العائلات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة التدريب في تعلم تصميم البرامج التعليمية والألعاب التربوية

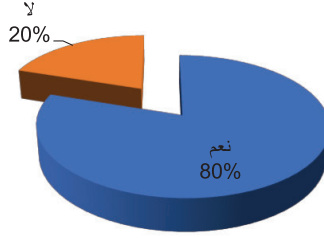


شكل رقم (72)

كما أنّ (74%) من المبحوثات ساعدتهن التدريبات في تعلم تصميم برامج تعليمية. ويمكن الملاحظة أنّه كلّما زادت التخصصية في طبيعة التدريبات، مثل التدريبات المتعلقة بصعوبات التعلم عند الأطفال أو طرق تصميم البرامج التعليمية قلّت نسبة المبحوثات المستفيدات من التدريب.

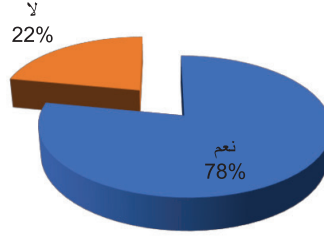


شكل (73): توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة البرامج التدريبية على تحديد حاجات الأطفال وقدراتهم



شكل رقم (73)

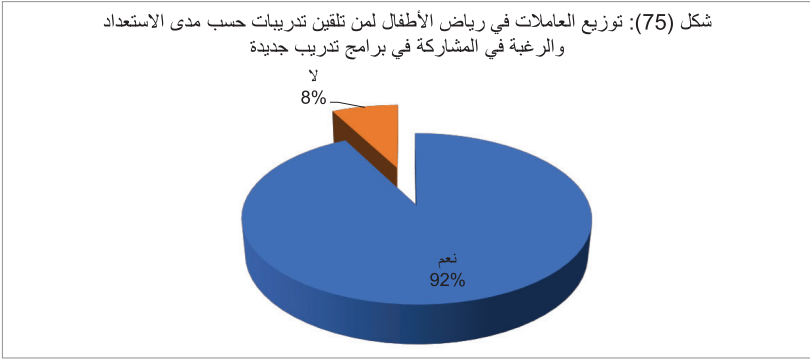
شكل (74): توزيع العاملات في رياض الأطفال لمن تلقين تدريبات حسب مدى مساعدة التدريب على تطوير مهاراتهن في التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال



شكل رقم (74)

وعند سؤال المبحوثات عن استعدادهن ورغبتهن في المشاركة في برامج تدريبية جديدة، أجابت (92%) منهن أنهن على استعداد ورغبة في المشاركة في تدريبات جديدة، فيما أجابت (8%) فقط من المبحوثات أنهن لا يرغبن في المشاركة في تدريبات جديدة.



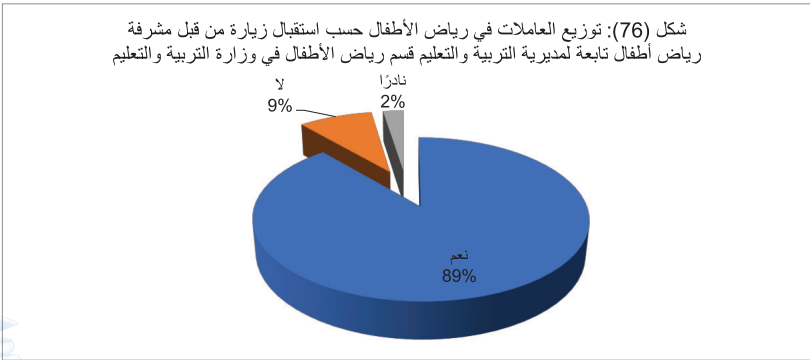


شكل رقم (75)

رقابة وزارة التربية والتعليم على قطاع رياض الأطفال:

استنادًا إلى قرار بقانون التربية والتعليم العام تتولى وزارة التربية والتعليم الإشراف والمتابعة على المؤسسات التعليمية، بما فيها رياض الأطفال، من خلال المراقبة على تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، بالإضافة إلى المراقبة على التزام المؤسسات بالسياسة التعليمية وتوجيهات الوزارة.

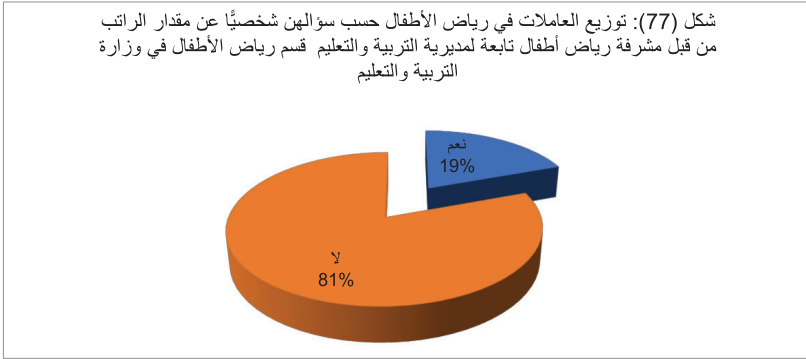
سُئلت المبحوثات حول استقباليهن لزيارة من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم، وقد أجابت (89%) من المبحوثات: أنهن استقبلن زيارة من المشرفة، (9%) أجبن: أنهن لم يستقبلن زيارة من المشرفة، و(2%) فقط أجبن: أنهن نادرًا ما يستقبلن زيارة من المشرفة.



شكل رقم (76)

وعلى الرغم من ارتفاع نسبة المبحوثات اللواتي أجبن: أنهن استقبلن زيارة من مشرفة رياض الأطفال التابعة لمديرية التربية والتعليم، إلا أنه عند سؤالهن: فيما إذا كانت المشرفة قد سألتهن شخصياً عن مقدار أجرهن، فقد أجابت (81%) من المبحوثات: أنّ ذلك لم يحصل، و(19%) منهن أجبن: أنه سألتهن المشرفة عن مقدار أجرهن. وقد يُعزى ذلك إلى أنّ الرقابة على تطبيق قانون العمل تقع ضمن صلاحيات مشرفة/وزارة العمل. إلا أنّ ذلك يُؤسّر إلى غياب التكامل، أو التعاون في العمل بين الوزارتين، وصب الاهتمام تجاه الطفل أكثر من مربية رياض الأطفال مع العلم أنّ عملية التعلم عملية تكاملية؛ يعتمد نجاحها على ظروف العمل المتوفرة لمربية رياض الأطفال، بالإضافة إلى أهمية التركيز على حاجات الطفل ونموه وتطوره.

في المقابل، يرى مديرو ومديرات رياض الأطفال ممن قوبلوا أنّ الوزارة تقوم بمهامها الرقابية بشكل جيد ومستمر، وأنهم على اتصال دائم مع المشرفين والمشرفات على رياض الأطفال في الوزارة.

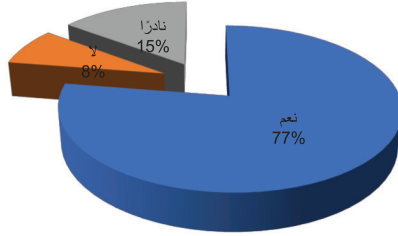


شكل رقم (77)

وفي السياق نفسه، أشارت (77%) من المبحوثات -فيما يخص استمرارية الزيارات- إلى أنّ هناك استمرارية في زيارات مشرفة رياض الأطفال، فيما أجابت (23%) من المبحوثات أنّ هذه الزيارات إمّا نادرة الحدوث، أو أنها لا تتصف بالاستمرارية.



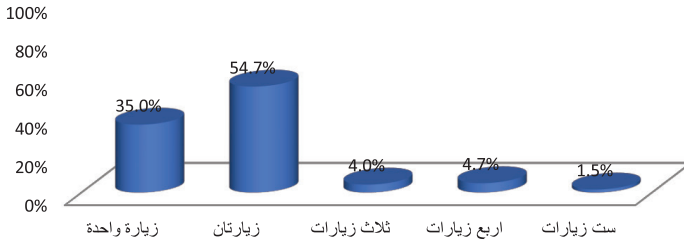
شكل (78): توزيع العائلات في رياض الأطفال حسب استمرارية زيارات مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم لمكان العمل



شكل رقم (78)

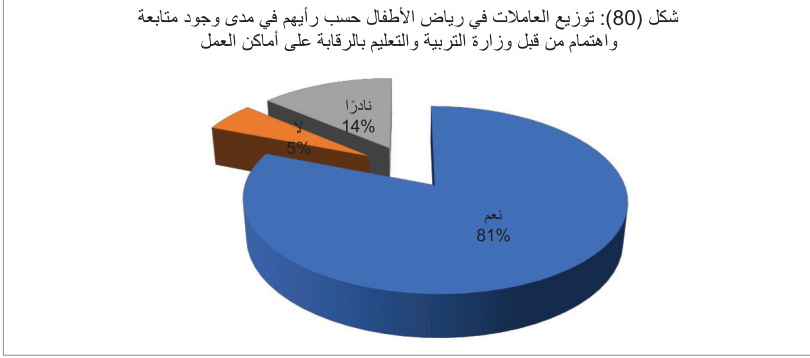
وارتباطًا بذلك أشارت حوالي (55%) من المبحوثات إلى أنهن يستقبلن زيارتين من مشرفة رياض الأطفال على مدار العام، و(35%) منهن أشرن إلى أنهن يستقبلن زيارة واحدة طوال العام، ومن تبقى منهن -وهي نسبة منخفضة جدًا- أشرن إلى أنّ عدد الزيارات يتجاوز ثلاث زيارات خلال العام. تجدر الإشارة إلى أنّ هناك غيابًا في تنظيم عملية الإشراف؛ لتصبح أكثر استمرارية ودورية، خصوصًا مع تبني الوزارة لتوجهات جديدة فيما يخص قطاع الطفولة المبكرة، من حيث تطوير المنهاج، زيادة نسب الالتحاق، وتحسين بيئة التعلم.

شكل (79): توزيع العائلات في رياض الأطفال حسب عدد الزيارات المنفذة من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي. (السنة الواحدة)



شكل رقم (79)

أمّا فيما يخصّ الرقابة على أماكن العمل، أشارت (81%) من المبحوثات أنّ هناك اهتمامًا ومتابعة من قبل وزارة التربية والتعليم بالرقابة على أماكن العمل، فيما وصفت (19%) من المبحوثات متابعة وزارة التربية والتعليم ورقابتها على أماكن العمل، إما أنها غير موجودة أو نادرة.

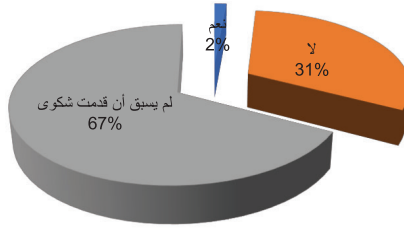


شكل رقم (80)

إلا أنّ النتائج أظهرت أنّ هناك خللاً في نظام متابعة الشكاوى واستقبالها في وزارة التربية والتعليم، فأشارت (31%) من المبحوثات إلى أنه سبق لهن أن قدّمن شكوى إلى الوزارة بخصوص أجورهن، ولم يُعدّل على إثر هذه الشكاوى، كما أشارت (67%) من المبحوثات إلى أنه سبق أن قدّمن شكوى بخصوص الأجور، على الرغم من انخفاض مستوى الأجور، كما بيّنا سابقاً، وقد يُعزى ذلك إلى خوفهن من فقدان العمل، أو ضعف توعية العاملات في رياض الأطفال بضرورة المطالبة في حقوقهن، أو ضعف دور النقابات أو اللجان المهنية في هذا القطاع.



شكل (81): توزيع العائلات في رياض الأطفال حسب تعديل الراتب على ضوء شكوى قدمت إلى وزارة التربية والتعليم، أو بسبب رقابة وزارة التربية والتعليم قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم على الحد الأدنى للأجور



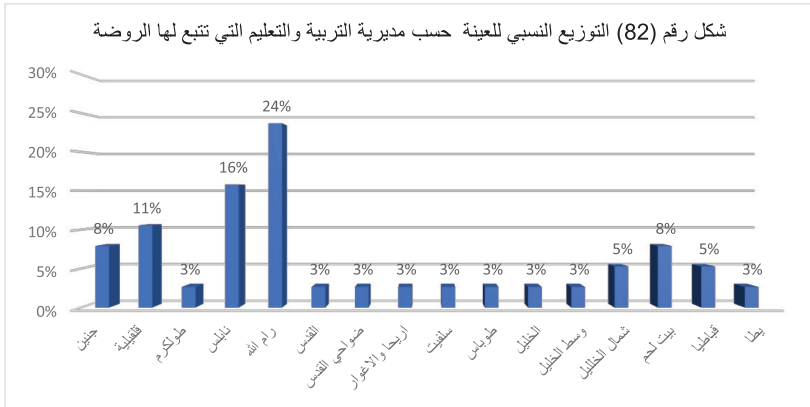
شكل رقم (81)

تحليل الاستمارة الخاصة بمديري ومديرات رياض الأطفال:

ضمن إطار الدراسة الهادفة إلى التعرف على أوضاع العاملات في رياض الأطفال، حاولنا استعراض وجهة نظر المديرين والمديرات وأصحاب/ صاحبات الرياض، لمحاولة تشكيل صورة عامة حول أوضاع رياض الأطفال، وكيف تؤثر على الأوضاع القانونية والحقوقية للعاملات في رياض الأطفال. وحاولنا التركيز خلال المقابلات على التعرف على الالتزامات المترتبة على أصحاب/صاحبات رياض الأطفال وأثرها على حقوق العاملات في رياض الأطفال.

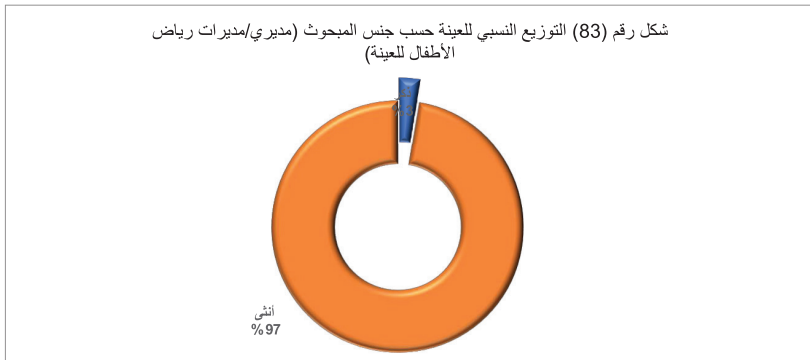
وأظهرت النتائج التوزيع النسبي للعينة حسب المديرية، بحيث كانت النسبة الأكبر للروضات في رام الله بنسبة (24%)، تليها نابلس بنسبة (16%)، ومن ثم قلقيلية، وتسوات جين والخليل بنسبة (8%). وبمقارنتها مع التوزيع النسبي لمديريات التربية والتعليم، فقد حافظت على الترتيب نفسه، إلا أنه يمكن ملاحظة وجود عدم تناسب بين توزيع رياض الأطفال وحجم المديرية.





شكل رقم (82)

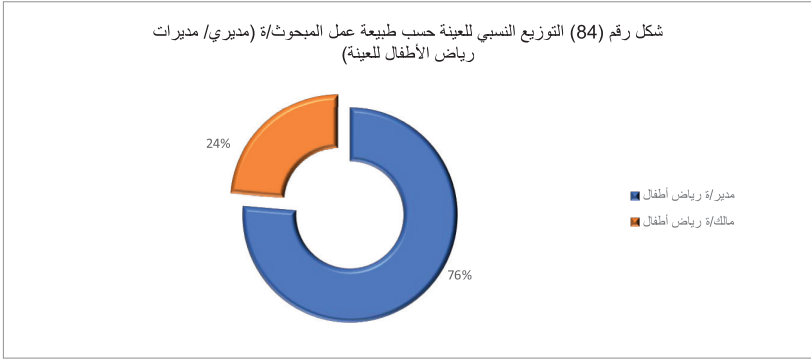
يضاف إلى ذلك أنّ (97%) من مديري/ات أو أصحاب رياض الأطفال هم نساء، بنسبة وصلت إلى (97%)، وقد يرجع ذلك إلى خصوصية هذا القطاع الذي يتّسم بأنّ أغلبية العاملين فيه هن من النساء، كما يوضّح الشكل أدناه.



شكل رقم (83)

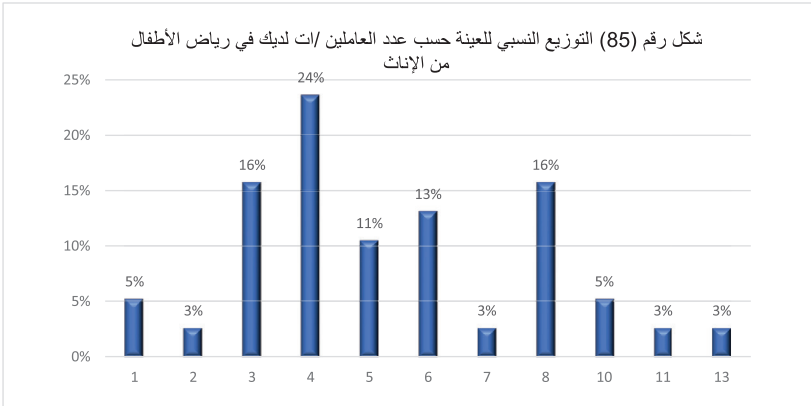
وقد بيّنت النتائج أنّ (76%) ممن قوبلوا ضمن هذه الفئة هم/ن مديرو ومديرات رياض أطفال، وليسوا مالكين للروضة، مقابل (24%) منهم هم مالكو الروضة، ويقومون بإدارتها.





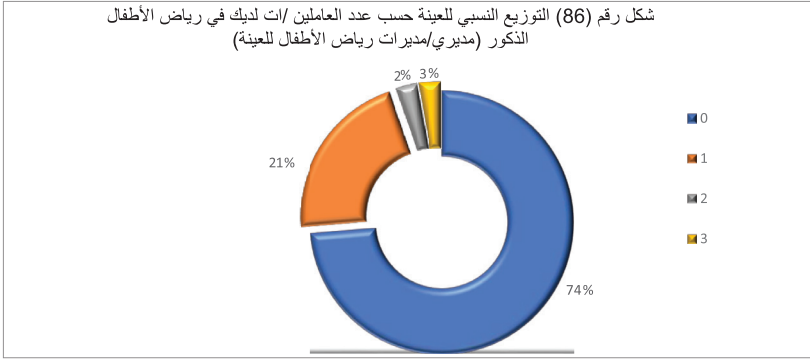
شكل رقم (84)

بيّنت النتائج أنّ (80%) من رياض الأطفال تشغل من 3-8 عاملات، توزّعت على النحو الظاهر في الشكل أدناه، (24%) من رياض الأطفال تشغل 4 مربيّات، وتساوت نسبة رياض الأطفال التي تشغلّ إما 3 أو 8 مربيّات، بنسبة (16%)، و(13%) من رياض الأطفال تشغلّ 6 مربيّات. في المقابل، (74%) من رياض الأطفال لا تشغلّ ذكورًا، و(21%) تشغلّ رجلًا واحدًا فقط.



شكل رقم (85)

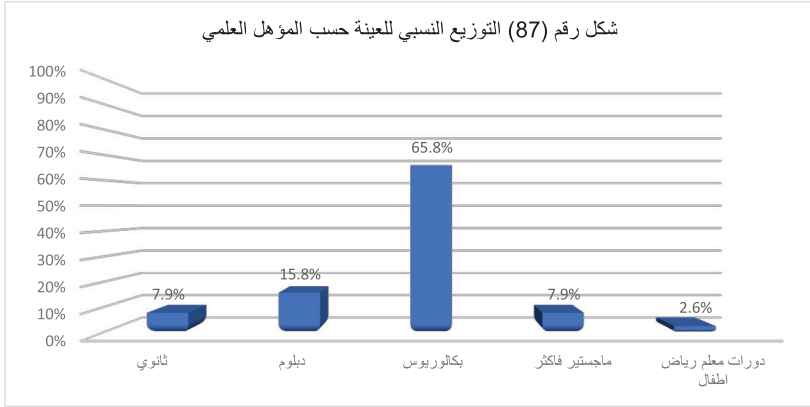




شكل رقم (86)

بالإضافة إلى ما سبق، أظهرت النتائج أنّ حوالي (66%) من مديري ومديرات رياض الأطفال ضمن العينة يحملون درجة بكالوريوس، و(16%) منهم/ن حاصلون/ات على درجة دبلوم، و(8%) منهم/ن خريجو/خريجات ثانوية عامة، بالنسبة نفسها الحاصلات منهن على درجة الماجستير. وتجدر الإشارة إلى أنّه، وفقاً للتعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، على مديرة الروضة أن تكون من حملة البكالوريوس، أو دبلوم رياض أطفال مع حصولها على دورة واحدة على الأقل حول رياض الأطفال. وإنّ كانت من حملة شهادة الثانوية العامة، فيجب أن تكون حاصلة على دورات لا تقل عن (30) ساعة معتمدة ومصدقة في مجال تعليم رياض الأطفال، أو المرحلة الأساسية. وعلى الرغم من اشتراط الوزارة حصول المديرية على دورات مختصة في رياض الأطفال، إلا أنّ نسبة الحاصلات على تدريب لا تصل إلى (3%).





شكل رقم (87)

مواصفات الروضة الخاصة:

وفقًا للتعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، هناك مجموعة من المواصفات التي يجب توفرها في مبنى الروضة الخاصة حتى توافق على ترخيصها، وتتضمن هذه المواصفات⁽²⁴⁾:

- ◀ لا يجوز منح أو تجديد ترخيص روضة أطفال يقلّ عدد أطفالها المسجلين عن (15) طفلًا.
- ◀ يكون الحدّ الأقصى لعدد الأطفال المسموح به في الغرفة الصفية التي تتجاوز مساحتها (30 مترًا مربعًا) (30) طفلًا (متر مربع لكلّ طفل)، شريطة أن تعمل مريبتان معًا في هذه الشعبة.
- ◀ ألا يقل ارتفاع السقف عن (280 سم) كحدّ أدنى.
- ◀ توفر مراكز نشاط متعددة في الروضة، أو توفر غرفة صفية لا تقل مساحتها عن عشرين مترًا مربعًا.
- ◀ أن تكون أرضية مبنى الروضة من البلاط.
- ◀ توفر الشروط الصحية، من حيث الإضاءة والتهوية والمرافق الصحية ضمن الإجراءات الصحية والهندسية المطلوبة.

تعليمات منح وتجديد التراخيص للمؤسسات التعليمية الخاصة (رياض الأطفال، المدارس الخاصة، المراكز التعليمية)، الموقع الرسمي لوزارة التربية والتعليم، shorturl.at/adpM1.

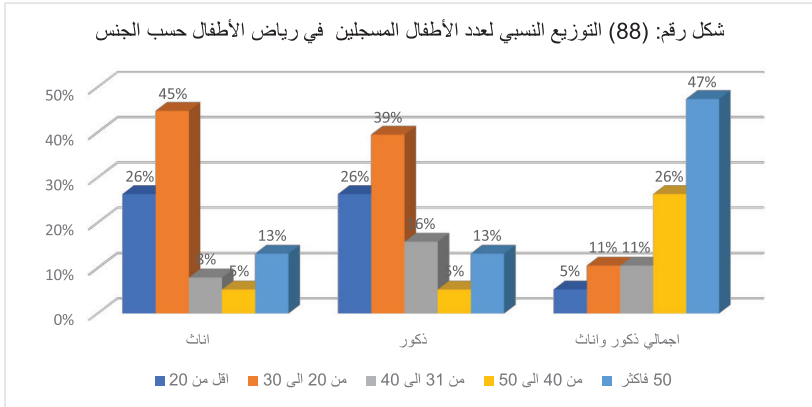
- ◀ أن تكون الروضة مستقلة في بنائها وساحتها وتجهيزاتها وهيئاتها الإدارية والتعليمية.
- ◀ أن يكون مبنى الروضة أرضيًّا، وفي حالة عدم توقُّر ذلك، فيجب ألا يتجاوز مبنى الروضة الطابق الأول.
- ◀ لا يجوز استخدام الممرات المؤدية إلى الغرف لاستيعاب مجموعات أو شعب أطفال.
- ◀ توقُّر قاعة للنشاطات الحرة، ويفضل توقُّر غرفة إدارة، وقاعة للمربيات.
- ◀ توقُّر مطبخ مناسب.
- ◀ تخصيص فتحة صحية واحدة لكلِّ (20) طفلًا، أو أقل في الروضة، وبمقاييس تناسب وعمر الطفل.
- ◀ توقُّر مشارب ومياه صالحة للشرب، وبمقاييس تناسب وعمر الطفل وبعيدة عن الوحدة.

بالإضافة إلى ما سبق، هناك مجموعة من المتطلبات التي تنصّ عليها التعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، فيما يخص الساعات، والمساحات المخصصة لكلِّ طفل، ومساحات اللعب، وموقع الروضة، ومواصفات المبنى بشكل عام. بالإضافة إلى متطلبات ذات علاقة بالأثاث والتجهيزات، الألعاب الداخلية والخارجية والوسائل التعليمية، وضرورة توفر وسائل الحماية والسلامة.

وبناءً على ما سبق، طُرحت مجموعة من الأسئلة على مديري ومديرات رياض الأطفال الخاصة والأهلية، لمعرفة مدى التقيّد في تنفيذ التعليمات الصادرة عن الوزارة، فيما يخصّ المواصفات والمتطلبات الواجب توفرها في البناء.

بيّن الشكل أدناه التوزيع النسبي للأطفال المسجلين في رياض الأطفال حسب الجنس، ويظهر الشكل تقاربتاً في عدد الإناث والذكور لكلِّ فئة، ونلاحظ من الجدول الذي يليه أنّ متوسط عدد الأطفال في رياض الأطفال المشمولة في العينة حوالي 59 طفلًا في الروضة، وأنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ 50، وكانت أقل قيمة 10 أطفال، وهو عدد لا يجوز منح ترخيص لأيّ روضة على أساسه، وأعلى قيمة 153 طفلًا.





شكل رقم (88)

	عدد الأطفال المسجلين لديك/ك في رياض الأطفال من الذكور	عدد الأطفال المسجلين لديك/ك في رياض الأطفال من الإناث	كم يبلغ إجمالي عدد الأطفال في المنشأة	
Mean	29.87	28.95	58.68	المتوسط
Median	25.00	26.50	50.00	الوسيط
Std. Deviation	18.334	16.455	32.987	الانحراف المعياري
Range	75	71	143	المدى
Minimum	6	4	10	أقل قيمة
Maximum	81	75	153	أعلى قيمة

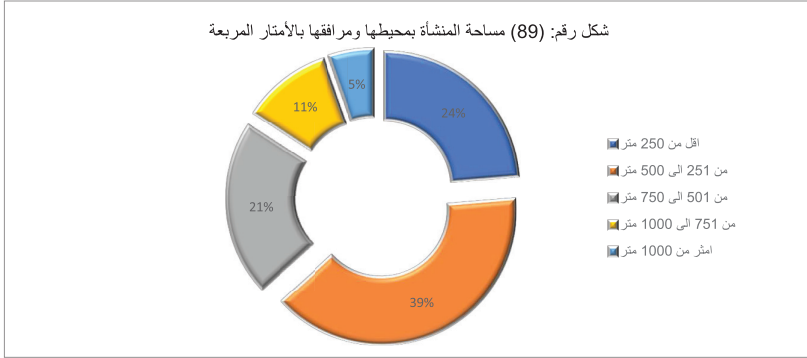
جدول رقم (1)

مقابل ذلك، أظهرت النتائج أنّ نصف رياض الأطفال توظّف 5 مربيات فأقل، وذلك واضح من خلال الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال من حيث عدد المربيات إلى فئتين متساويتين، كما أنّ أقل عدد من المربيات كان مربية واحدة، وأعلى عدد من

المربيات كان 13 مربية، وهناك نوع من التجانس في رياض الأطفال من حيث عدد المربيات، فبلغ الانحراف المعياري حوالي 2.75.

العاملات في رياض الأطفال		
Mean	5.45	المتوسط
Median	5.00	الوسيط
Std. Deviation	2.748	الانحراف المعياري
Range	12	المدى
Minimum	1	أقل قيمة
Maximum	13	أعلى قيمة

جدول رقم (2)



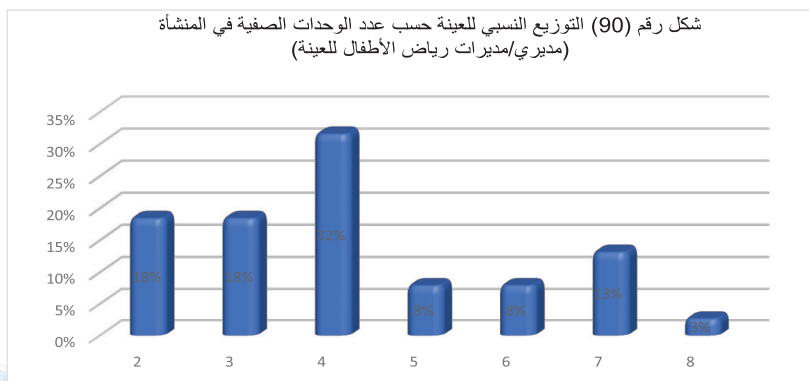
شكل رقم (89)

من حيث المساحة الكلية للمنشأة (الروضة بما يشمل محيطها)، كان حوالي (24%) من الروضات أقل من 250 مترًا مربعًا، و(39%) مساحته الكلية بمحيطها ما بين 251 إلى 500 متر مربع، و(21%) مساحته من 501 إلى 750 مترًا مربعًا، وكان حوالي (11%) منها مساحته الكلية من 751 إلى 1000 متر مربع، فيما كان فقط (5%) من الروضات مساحته الكلية أكثر من 1000 متر مربع.

ونلاحظ من الجدول أدناه، بتحليل المؤشرات الإحصائية أنّ متوسط مساحة الروضة الكلية بلغ حوالي 505 أمتار مربعة، وأنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ حوالي 420 مترًا مربعًا، وكانت أقل قيمة من حيث المساحة هي 100 متر مربع، وأعلى قيمة من حيث المساحة الكلية هي حوالي 1600 متر مربع، كما أنّ المدى (الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة) بلغ حوالي 1500 متر مربع، والانحراف المعياري حوالي 317 مترًا مربعًا، أي أنّ تشتت البيانات عالٍ، وإن رياض الأطفال غير متجانسة من حيث المساحة.

مساحة المنشأة بمحيطها ومرافقها بالأمتار المربعة		
Mean	505.55	المتوسط
Median	420.00	الوسيط
Std. Deviation	317.028	الانحراف المعياري
Range	1516	المدى
Minimum	100	أقل قيمة
Maximum	1616	أعلى قيمة

جدول رقم (3)



شكل رقم (90)

النسبة الأكبر من رياض الأطفال تمتلك عدد وحدات صفية أربعة فأقل، حيث بلغت حوالي (68%)، ما يعني أنّ النسبة الأكبر من رياض الأطفال هي منشأة صغيرة نوعًا ما، إلا أنّ وجود هذا العدد من الغرف مع مقارنته بعدد الأطفال والمساحات المطلوب توافرها لهم، نجد أنها مساحات غير كافية، فتتنص تعليمات الوزارة أنّ لكلّ طفل مترًا مربعًا في المساحة الداخلية، وأنّ هناك مترين مربعين لكلّ طفل في المساحات الخارجية، ومع وجود هذا العدد من الغرف لا يمكن أن تكون هذه المساحة متوفرة للأطفال.

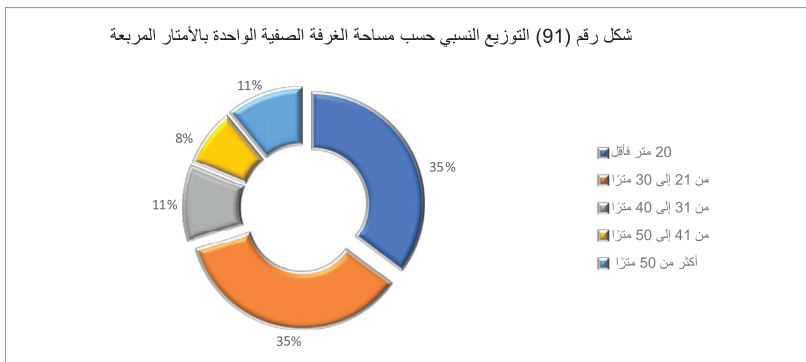
إلا أنّه على مستوى عدد الوحدات الصفية، هناك تجانس في البيانات، حيث بلغ الانحراف المعياري حوالي 1.7، وكان الوسط الحسابي حوالي 4.18، وكان الوسيط الذي يقسم البيانات إلى قسمين متساويين 4 غرف.

كم يبلغ عدد الغرف الصفية		
Mean	4.18	المتوسط
Median	4.00	الوسيط
Std. Deviation	1.722	الانحراف المعياري
Range	6	المدى
Minimum	2	أقل قيمة
Maximum	8	أعلى قيمة

جدول رقم (4)

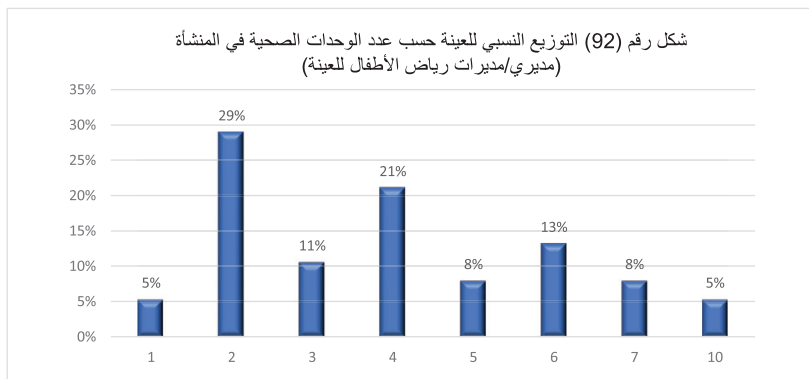
ارتباطًا بما سبق، تبين إجابات مديري ومديرات رياض الأطفال أنّ حوالي (70%) من رياض الأطفال تبلغ مساحة الغرفة الصفية فيها أقل من 30 مترًا مربعًا، مع العلم أنّ نصف هذه الغرف تقل مساحتها عن 20 مترًا مربعًا، هي مواصفات لا تتوافق مع شروط وزارة التربية، ولا توفر المساحة الكافية للأطفال في الروضة.





شكل رقم (91)

أظهرت النتائج أنّ رياض الأطفال توزّعت حسب عدد الوحدات الصحية في المنشأة، وفقاً للشكل أدناه، (30%) من الروضات تحتوي على وحدتين صحيّتين، تليها الروضات التي تحتوي على أربع وحدات صحية، بنسبة (21%)، فيما بلغت نسبة الروضات التي تحتوي على 6 وحدات صحية (13%)، و(11%) من الروضات تتضمن 3 وحدات صحية.

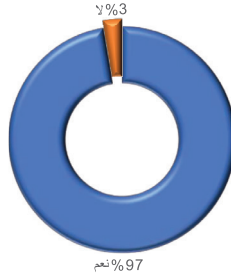


شكل رقم (92)

وبينت النتائج أنّ (97%) من الروضات توائم مواصفات الوحدات مع أحجام الأطفال وأعمارهم، كما أنّ (92%) من الروضات توّقر حمامات منفصلة للعاملين والعاملات.

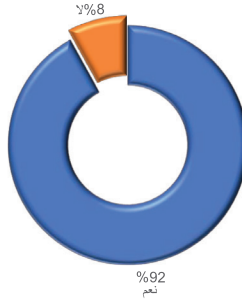


شكل رقم (93) التوزيع النسبي للعينة حسب وجود حمامات مناسبة لعمر وحجم الأطفال (مديري/ مديرات رياض الأطفال للعينة)



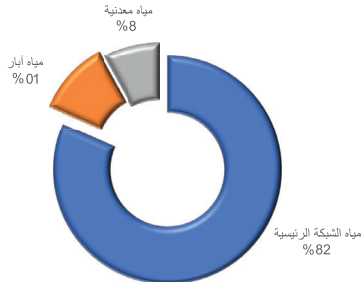
شكل رقم (93)

شكل رقم (94) التوزيع النسبي للعينة حسب وجود حمامات منفصلة للعاملين والعاملات



شكل رقم (94)

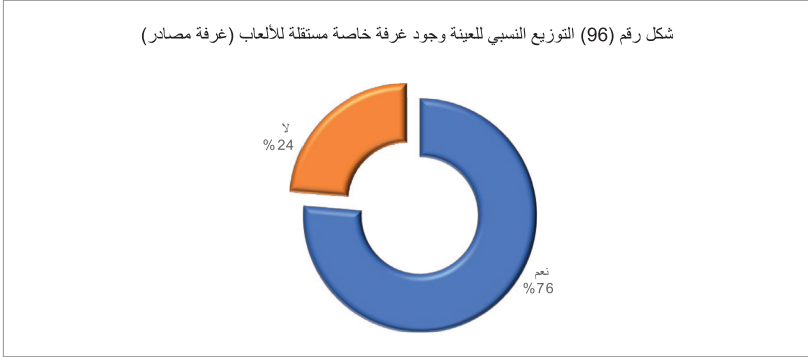
شكل رقم (95) التوزيع النسبي للعينة مصدر المياه للشرب في المنشأة



شكل رقم (95)



وعلى الرغم من أنّ النسبة الأكبر من رياض الأطفال تعتمد على مياه الشبكة الرئيسية، إلا أنّ هذه الإمدادات تكونم بصورة متقطعة، ولا تتوفر المياه سوى لعدة ساعات في اليوم، وقد تنخفض في بعض المناطق ليوم واحد في الشهر.



شكل رقم (96)

يشير الشكل إلى أنّ (95%) من رياض الأطفال تخصص ساحة ألعاب ملحقّة بالروضة، إلا أنّ نسبة رياض الأطفال التي تمتلك غرفة ألعاب داخلية خاصة ومستقلة تنخفض إلى (76%)، أي أنّ هناك (24%) من العينة لا يمتلكون غرفة ألعاب خاصة ومستقلة كجزء من البناء الداخلي للروضة.



شكل رقم (97)

توفر (47%) من الروضات وسيلة نقل خاصة بالروضة، مقابل (53%) من الروضات لا توفر وسيلة نقل.

شكل رقم (98) التوزيع النسبي للعبينة حسب توفير وسيلة نقل (باص) خاصة بالروضة



شكل رقم (98)

بالإضافة إلى ذلك، وفيما يخص مجالس أولياء الأمور، بيّنت النتائج أنّ (54%) من الروضات لا يوجد فيها مجلس أولياء أمور، مقابل (46%) يوجد فيها مجلس. وعلى الرغم من أنّ المادة (41) من قرار بقانون بشأن التعليم العام نصت على ضرورة وجود مجالس أولياء أمور في المؤسسات التعليمية؛ لتشجيع النهج التشاركي في تسيير العملية التعليمية، إلا أنّ أكثر من نصف رياض الأطفال لا يوجد فيها مجلس أولياء أمور.

شكل رقم (99) التوزيع النسبي للعبينة حسب وجود مجلس لأولياء الأمور بالروضة



شكل رقم (99)

نصّت المادة (4) من قرار بقانون بشأن التعليم العام على توفير الوسائل التربوية والتعليمية والتسهيلات المناسبة للطلبة، بمن فيهم الموهوبون والمتفوقون، وذوو الإعاقة، كما نصّت المادة على توفير الأبنية المطابقة للمواصفات والصالحة للمؤسسات التعليمية وفق معايير تتناسب والمرحلة العمرية وذوي الإعاقة وسمات الطلبة.

شكل رقم (100) التوزيع النسبي للعينة حسب وجود تسهيلات تربوية وتعليمية لذوي الإعاقة



شكل رقم (100)

وعلى الرغم من أنّ القانون قد نصّ على ذلك، إلا أنّ (52%) من رياض الأطفال لا توفر تسهيلات تربوية وتعليمية لذوي الإعاقة، كما أنّ (50%) من رياض الأطفال لا تتوفر في أبنيتها مواصفات وفق معايير تتناسب مع المرحلة العمرية وذوي الإعاقة.

شكل رقم (101) التوزيع النسبي للعينة حسب توفر في البناء مواصفات وفق معايير تتناسب مع المرحلة العمرية وذوي الإعاقة

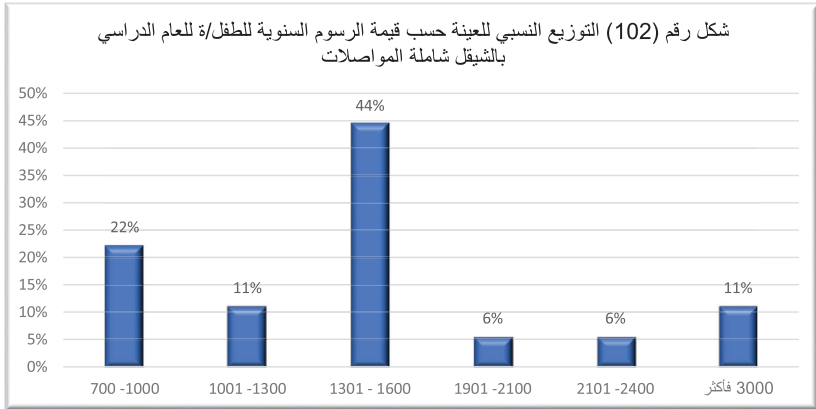


شكل رقم (101)



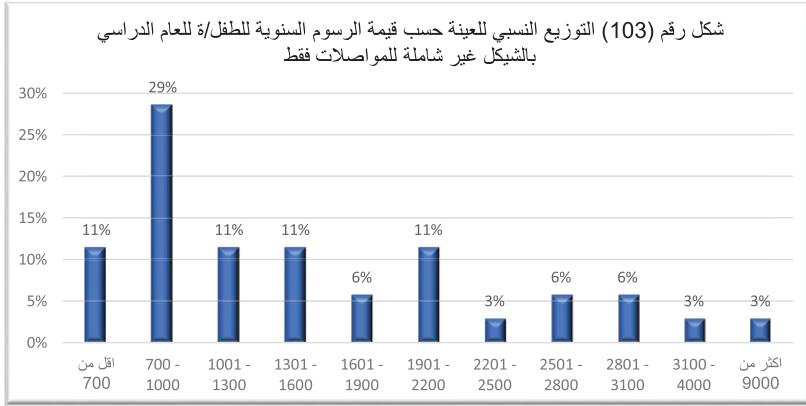
الحقوق والالتزامات المالية في قطاع رياض الأطفال من وجهة نظر المديرين/ المديرات:

بيّنت النتائج أنّ (44%) من رياض الأطفال تتراوح قيمة الرسوم السنوية فيها -بما يشمل المواصلات- ما بين 1300 – 1600 شيكل، و(22%) تتراوح رسومها السنوية ما بين 700 – 1000، و(11%) ما بين 1001 – 1300 أو 3000 شيكل فأكثر، فيما بلغت نسبة رياض الأطفال التي تتراوح رسومها السنوية ما بين 1900 – 2100 أو 2100 – 2400 شيكل، (6%) لكلّ منها. كما بيّنت النتائج حوالي (30%) من الروضات تتراوح رسومها السنوية غير شاملة المواصلات ما بين 700 – 1000. وتشير النتائج إلى أنّ رسوم رياض الأطفال الشهرية منخفضة جدًّا قد لا تصل إلى 100 شيكل شهريًّا؛ ما يشكّل عبئًا على أصحاب رياض الأطفال للوفاء بالتزاماتهم.



شكل رقم (102)



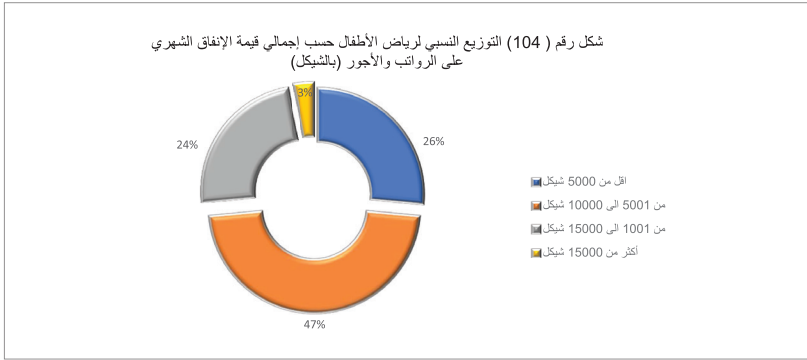


شكل رقم (103)

قيمة الرسوم السنوية للطفل/ة للعام الدراسي بالشيكال غير شاملة للمواصلات فقط إن وجدت		
Mean	1665.28	المتوسط
Median	1200.00	الوسيط
Std. Deviation	1603.328	الانحراف المعياري
Range	9300	المدى
Minimum	200	أقل قيمة
Maximum	9500	أعلى قيمة

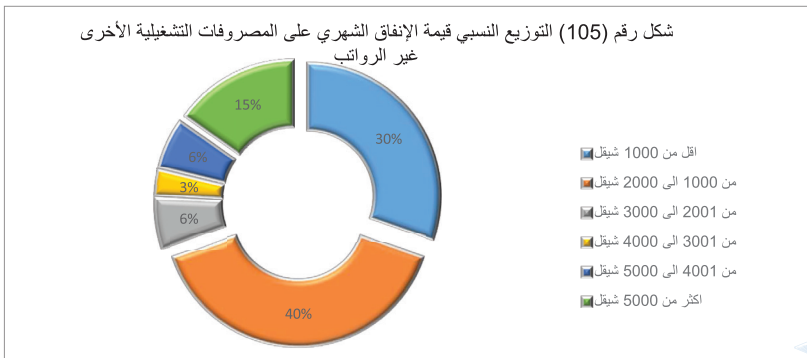
جدول رقم (5)

ونلاحظ من الجدول أعلاه بتحليل المؤشرات الإحصائية أنّ متوسط قيمة الرسوم السنوية للطفل/ة بلغ حوالي 1670 شيكلًا، وأنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ حوالي 1200 شيكل، وكانت أقل قيمة للرسوم هي 200 شيكل، وأعلى قيمة للرسوم السنوية هي حوالي 9500 شيكل، والانحراف المعياري حوالي 1600 شيكل، أي أنّ تشتت البيانات عالٍ، وإنّ رياض الأطفال غير متجانسة من الرسوم التي تفرضها، ويشير هذا التشتت والفروقات الكبيرة بين رياض الأطفال وجود ضعف في الرقابة من الوزارة على تنظيم ملف الرسوم في رياض الأطفال الخاصة والأهلية، كما تدل هذه الأرقام أنّ انخفاض الإيرادات، لا يمكن تعميمه على الرياض.



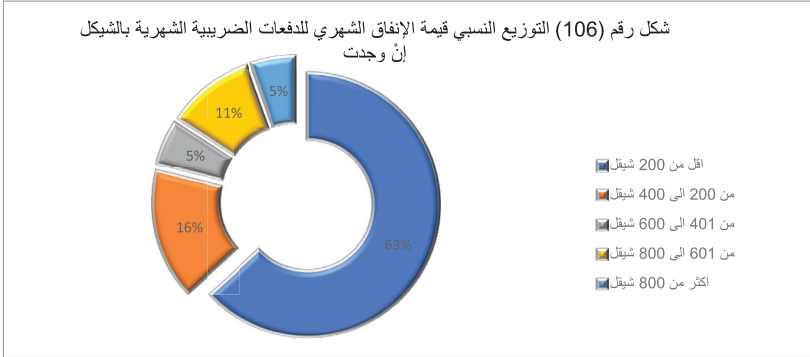
شكل رقم (104)

في المقابل، بيّنت المقابلات مع مديري ومديرات رياض الأطفال أنّ حوالي نصف المستجيبين تقع إجمالي قيمة إنفاقهم الشهري بين 5001 – 10000، في حين أجاب فقط (26%) منهم: أنّ قيمة إنفاقهم على الأجور أقل من 5000 شيكل، و(24%) من المستجيبين أجابوا: أنّ إنفاقهم على الأجور يتجاوز الـ 10000. وهذا لا يتطابق مع إجابات المبحوثات عند سؤالهن عن تقاضيهن الحد الأدنى للأجور، كما بيّنا في موضع سابق، خاصة أنّ النفقات التشغيلية من دون الرواتب والأجور تنخفض بشكل ملحوظ عن قيمة الإنفاق على الأجور، إذ أجاب أغلبية المدبرون والمديرات ممن قُوبلوا أنّ قيمة إنفاقهم على النفقات التشغيلية دون الأجور أقل من 2000 شيكل عادة، كما أنّ حجم الرسوم السنوية لا يسمح لرياض الأطفال بتخصيص هذه القيمة للأجور والرواتب فقط.

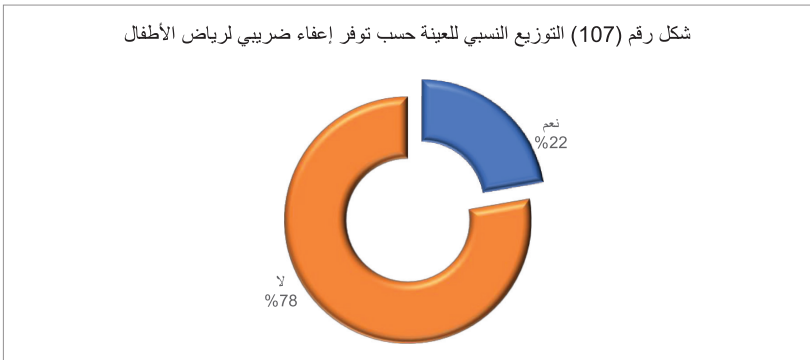


شكل رقم (105)

بالإضافة إلى النفقات السابقة، بيّنت الدراسة أنّ قيمة الإنفاق الشهري للدفعات الضريبية الشهرية بالشيكال، إما تكون أقل من 200 شيكل، أو تتراوح ما بين 200 - 400 شيكل شهرياً، وهي قيم منخفضة نسبياً. ويرى مديرو ومديرات رياض الأطفال بأنه لا تتوفر إعفاءات ضريبية لرياض الأطفال.



شكل رقم (106)



شكل رقم (107)

كما يرى بعض المديرون والمديرات أنّ انخفاض الأرباح التي تحققها رياض الأطفال قد يدفع بعضهم إلى اللجوء للتهرب الضريبي، إلا أنّ هناك نسبة جيدة منهم أجابوا: أنّ انخفاض الأرباح ليس سبباً يدفع إلى التهرب الضريبي.

شكل رقم (108) التوزيع النسبي لعينة الأرباح المنخفضة نسبياً لرياض الأطفال تدفع إلى التهرب الضريبي



شكل رقم (108)



النتائج والتوصيات

الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والصحية الإجازات وساعات العمل الإضافية

على الرغم من أنّ الإجازات واحدة من الحقوق التي ضمنها قانون العمل كحدّ أدنى لحقوق العاملين/ات، بيّنت الدراسة أنه لا تزال نسبة كبيرة من المربيات العاملات في رياض الأطفال غير حاصلات على هذه الحقوق الأساسية، فأشارت النتائج إلى تدني نسبة من يدفع لهن بدل العمل الإضافي عند وجوده، وتدني نسبة من يحصلن على الإجازة السنوية، بالإضافة إلى تدني نسبة من يحصلن على عداوة سنوية بشكل منتظم. كما بيّنت النتائج أنّ هناك تحيّزات في معايير التوظيف لتجنب منح بعض هذه الإجازات. كما أنّ هناك تدنيًا في نسبة أرباب العمل ممن يقومون بتغطية التأمين الصحي للمربيات العاملات.

- ◀ (18%) من المربيات في رياض الأطفال لا يحصلن على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر.
- ◀ (10%) من المربيات في رياض الأطفال يعملن ساعات إضافية، ولا يتقاضين أجر هذه الساعات.
- ◀ (62%) من المربيات في رياض الأطفال لا يحصلن على إجازة سنوية، مقابل (30%) فقط يحصلن على هذا الحق.
- ◀ (94%) من المربيات في رياض الأطفال يحصلن على حقهن خلال الإجازات الرسمية، ويرتبط ذلك بأنه وخلال هذه الإجازات لا يضطر الأهالي لإرسال أطفالهم للروضة.
- ◀ (23%) من المربيات في رياض الأطفال لم يحصلن على إجازة في حال وفاة أحد الأقارب.
- ◀ (15%) من المربيات في رياض الأطفال لا يحصلن على إجازة مرضية، و(3%) منهن يحصلن عليها، ولكن ليس بشكل دائم.

- ◀ (27%) من المربيات لم يحصلن على إجازة أمومة عند الولادة، و(33%) منهن حصلن على هذه الإجازة، فيما أجابت (40%) من المربيات أنه لم يصادف أنهن احتجن لهذه الإجازة خلال فترة عملهن، وقد تُعزى هذه النسبة الكبيرة إلى عوامل لها علاقة بالفئة العمرية بشكل أساسي، كالميل لتوظيف نساء خارج سن الإنجاب.
- ◀ (30%) من المربيات لا يحصلن على ساعة روضة، كما نصّ قانون العمل، (15%) من المربيات يحصلن على ساعة روضة، و(48%) من المربيات لم يصادف أنهن احتجن لساعة روضة خلال فترة عملهن.

الحد الأدنى للأجور وكيفية تقاضي الأجر:

- ◀ بيّنت النتائج -فيما يخص الأجور بشكل عام- أنّ هناك تدنيًا في متوسط الأجر الشهري للمربيات العاملات في رياض الأطفال، وأنّ معظم المربيات لا يحصلن على الحدّ الأدنى للأجور 1450 شيكلًا، كما أنّ هناك نسبة كبيرة منهن لا يحصلن على إثبات بتقاضي أجورهن، وأنّ النسبة الأكبر من المربيات لم يتقاضين أجورهن خلال العطلة الصيفية.
- ◀ (56%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال يتقاضين أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور، وبيّنت الدراسة أنّ (35%) من المربيات يتقاضين أجرًا أقلّ من 1000 شيكل، و(42%) يتقاضين أجرًا يتراوح ما بين 1001 - 1500 شيكل.
- ◀ بيّنت الدراسة أنّ هناك العديد من العوامل التي تؤثر على تقاضي المربية أجرًا أعلى، إذ أظهرت البيانات ما يأتي:
- ◀ تزداد احتمالية تطبيق الحد الأدنى للأجور مع زيادة الفئة العمرية، أظهرت النتائج أنّ المربيات ضمن الفئة العمرية 46 سنة فأكثر، هن صاحبات النصيب الأكبر في تقاضي أعلى من الحدّ الأدنى للأجور، بنسبة (68%)، تليهن في ذلك المربيات ضمن الفئة



العمرية 36 – 45 سنة بنسبة (51%) منهم يتقاضين أعلى من الحد الأدنى للأجور، في حين تنخفض هذه النسبة إلى (33%) ضمن الفئة العمرية 26 – 35 سنة، وتصل إلى (30%) ضمن الفئة العمرية 18 – 25 سنة. ويشير ذلك إلى أنّ العوامل في رياض الأطفال يحتجن إلى سنوات خدمة طويلة؛ ليصبحن قادرات على تقاضي أجر يتجاوز الحدّ الأدنى للأجور.

◀ للحالة الاجتماعية أثر على فئة الراتب الذي تتقاضاه المربية، حيث بينت النتائج أنّ المربيات ضمن فئة عزباء يتركزن ضمن فئة راتب أقل من 1000 شيكل بنسبة (53%)، فيما انخفضت نسبة المربيات العازبات ضمن فئة الراتب من 1001 – 1500 شيكل؛ لتصل إلى (32%)، مقابل (46%) للحالة الاجتماعية متزوجة وأرملة ضمن هذه الفئة، (44%) للحالة الاجتماعية مطلقة. وقد يرتبط ذلك بقلة الالتزامات الواقعة على كاهل المربية العزباء، من وجهة نظر أصحاب العمل.

◀ هناك فروق واضحة بين المربيات حسب منطقة سكنهن وتقاضيهن أعلى من الحدّ الأدنى للأجور، حيث أجابت (64%) من المربيات اللواتي يسكنّ في قرية: أنهن لا يتقاضين أعلى من الحد الأدنى للأجور. فيما أجابت (36%) فقط من المربيات اللواتي يسكنّ مدينة: أنهن لا يتقاضين أعلى من الحد الأدنى للأجور.

◀ (40%) من المربيات يعملن من دون عقد عمل مكتوب، في المقابل يّين مديرو/ات المدارس أنهم لا يلتزمون بوجود عقود مكتوبة دائّما، فبيّن حوالي نصف المقابلين أنهم يلتزمون بوجود عقد شفوي فقط.

◀ بيّنت الدراسة أنّ (86%) من المربيات يتقاضين أجورهن بشكل ثابت، و(55%) منهن لا يحصلن على إثبات عند تقاضي أجورهن.

◀ (75%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال لا يتقاضين أجورهن خلال العطلة الصيفية بين شهري حزيران – آب. وفي حال تقسيم

أجورهن، بحسب فئة الراتب، على عدد أشهر السنة، بما فيها أشهر العطلة الصيفية، تنخفض أجورهن لتصل إلى 750 - 950 شيكلًا بالمعدل (للمربيات ضمن الفئات أقل من 1000، فئة 1001 - 1500).

- ◀ على الرغم من أنّ (38%) من المربيات يحصلن على علاوات سنوية، و(32%) من المربيات يحصلن على بدل مواصلات، إلا أنّ الأجر الكامل الذي تتلقاه المربيات لا يتجاوز الحد الأدنى للأجور.
- ◀ (59%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال لم يتلقين أجورهن خلال فترة الطوارئ، و(18%) منهن تلقين نصف الأجر.
- ◀ (40%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال لا يمتلكن تأمينًا صحيًا، (37%) يمتلكن تأمينًا حكوميًا، و(23%) يمتلكن تأمينًا خاصًا. و(64%) من أصحاب العمل لا يقومون بتغطية التأمين الصحي للمربيات.

الحق في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال:

على الرغم من أنّ قانون العمل الفلسطيني يعطي الحق في التنظيم النقابي ويحمي هذا الحق، إلا أنه ما زالت هناك فجوة في العمل النقابي في قطاع رياض الأطفال، كما بيّنت هذه الدراسة، ولا تزال معظم العاملات في رياض الأطفال غير منخرطات في نقابة/لجنة مهنية، أو لا يؤمنّ بجدوى العمل النقابي في تحصيل حقوقهن.

- ◀ (85%) من المربيات العاملات في قطاع رياض الأطفال لا ينتمين إلى نقابة/لجنة مهنية، ويُعزى ذلك وفقًا لإجابات المربيات إلى أنه لم يطلب أحد منهن للانضمام لنقابة، أو أنهن لا يشعرن بجدوى النقابات. وأشارت (41%) من المربيات إلى أنهن لا يفعلن شيئًا إذا تعرضن لخلاف داخل العمل.



العمل المنزلي وتقديم الرعاية والفرص المتاحة أمام المربيات في سوق العمل:

- ◀ (87%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال يساهمن في تغطية احتياجات أسرهن.
- ◀ (41%) من المربيات ساهم عملهن الحالي في تحسين الوضع الاقتصادي لأسرهن بشكل متوسط، (38%) أجبن: أن المساهمة كانت محدودة، و(13%) وجدن مساهمة العمل كانت كبيرة.
- ◀ تتراوح نسب المربيات العاملات في رياض الأطفال اللواتي أثير عملهن في قطاع رياض الأطفال على قراراتهن بالإيجاب، أو الزواج، أو الخطط المستقبلية، أو منح الأطفال الرعاية اللازمة ما بين (2% - 13%)، وهي نسبة ضئيلة جدًا. وقد أجابت (38%) من المربيات عن سؤال الإيجاب وسؤال الزواج «لا ينطبق»، ويرتبط ذلك بالميل في بعض الرياض إلى توظيف المربيات خارج سنّ الإيجاب والزواج؛ لتجنب الاضطرار لمنهن هذه الإجازات.

الرّضا الوظيفي:

- ◀ (40%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال احتجن إلى أكثر من سنة للحصول على فرصة عمل، وارتبط ذلك حسب إجابات المربيات بمحدودية فرص العمل، وخوف المربيات من فقدان فرصهن الحالية وعدم العثور على فرص عمل أخرى.
- ◀ (55%) من المربيات راضيات بدرجة قليلة أو قليلة جدًا عن أجورهن، (35%) من المربيات درجة رضاهن عالية أو عالية جدًا، فيما أجابت (11%) من المربيات: أنهن غير راضيات عن أجورهن.
- ◀ (62%) من المربيات يرغبن في تغيير مكان عملهن، لعدة أسباب، على رأسها تحقيق مستوى دخل أعلى، أو لشغل موقع وظيفي أعلى، أو بحثًا عن الأمان الوظيفي.

- ◀ (53%) من المربيات حصلن على فرصة العمل من خلال الأقارب والأصدقاء، و(29%) منهن حصلن على الوظيفة من خلال طلب توظيف. فيما بينت المقابلات مع أصحاب وصاحبات رياض الأطفال أن حوالي نصف ممن قوبلوا من أصحاب وصاحبات رياض الأطفال أجابوا: أنّ عملية التوظيف تكون من خلال طلبات التوظيف، والنسبة الأقل أجابت: أنها من خلال الأقارب والأصدقاء.
- ◀ (61%) من المربيات يجدن أنّ وجود التزامات تقع على كاهل المرأة العاملة أكبر عائق يؤثر على درجة رضاهن الوظيفي، و(21%) يجدن أنّ آليات تطبيق القانون المعمول به داخل بيئة العمل كأحد المعوّقات التي تؤثر على الرّضا الوظيفي، و(15%) يجدن أنّ قيود العادات والتقاليد هي العائق الأبرز.

التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال

- ◀ (54%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال لم يسبق لهن أن سمعن بقانون التعليم العام.
- ◀ (30%) من المربيات العاملات في رياض الأطفال لم يتلقين تدريبات على الإطلاق، فيما تلقت (39%) منهن تدريبات خلال السنة الأولى من العمل، و(18%) تلقين تدريبات قبل البدء بالعمل، و(13%) تلقين تدريبات خلال السنة الثانية.
- ◀ (55%) من المربيات اللواتي تلقين تدريبات وجدن أنّ التدريبات كانت كافية، و(24%) وجدنها غير كافية.
- ◀ (53%) من المربيات لم يتلقين تدريبات، بناءً على تحديد حاجاتهن التدريبية، مقابل (47%) أجبن: أنه قد حُددت حاجاتهن التدريبية قبل التدريب.
- ◀ (87%) من المربيات لامست التدريبات حاجاتهن المهنية، و(83%) منهن حصلن على معلومات ومعارف جديدة خلال التدريب.



- ◀ (80%) من المربيات أشرن إلى أنّ البرامج التدريبية ساعدتهن على تحديد حاجات الأطفال وقدراتهم بشكل أفضل، (78%) منهن أشرن إلى أنّ للتدريب أثرًا في تطوير مهارتهن في التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال، و(74%) من المربيات ساعدتهن التدريبات في تعلم تصميم برامج تعليمية.
- ◀ (92%) من المربيات على استعداد ورغبة في المشاركة في تدريبات جديدة.

رقابة وزارة التربية والتعليم على قطاع رياض الأطفال

- ◀ (89%) من المربيات استقبلن زيارة من قبل مشرفة/ة رياض أطفال تابع/ة لمديرية التربية والتعليم، وقسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم.
- ◀ (81%) من المربيات لم يُسألن شخصيًا عن مقدار الراتب من قبل مشرفة/ة رياض أطفال تابع/ة لمديرية التربية والتعليم، وقسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم.
- ◀ (77%) من المربيات في رياض الأطفال يجدن أنّ هناك استمرارية في زيارات مشرفة رياض الأطفال، حيث أشارت (55%) من المربيات إلى أنّهن يستقبلن زيارتين على مدار العام، و(35%) يستقبلن زيارة واحدة، وحوالي (10%) من المربيات يستقبلن أكثر من ثلاث زيارات خلال العام الدراسي.
- ◀ (31%) من المربيات سبق لهن أن قدّمن شكوى بخصوص أجورهن، ولم يتلقين أيّ رد، (67%) من المربيات لم يسبق أن قدّمن شكوى للوزارة؛ إمّا خوفًا من فقدان عملهن، أو ضعف توعية العاملات بحقوقهن، وضعف دور النقابات واللجان المهنية في هذا المجال.



العوامل المؤثرة على تحصيل المربيات لحقوقهن:

- ◀ بينت نتائج الدراسة أنّ للفئة العمرية أثرًا على تحصيل المربيات لحقوقهن، فانعكست الفئة العمرية على مدى حصول المربيات على إجازاتهن الأسبوعية والسنوية، بالإضافة إلى تقاضي أعلى من الحد الأدنى للأجور، وحصولهن على علاوات وبدل مواصلات، فقد بينت الدراسة أنّه كلما زاد عمر المربية زادت فرصها في الحصول على حقوقها كمربية رياض أطفال.
- ◀ أثر التجمّع السكني للمربية على مدى حصولها على حقوقها، فبينت الدراسة أنّ المربيات المنحدرات من القرية هنّ الأقل حصولًا على حقوقهن مقارنة بالمربيات الموجودات في المدينة.

رياض الأطفال من وجهة نظر أصحاب وصاحبات الرياض الخاصة والأهلية:

- ◀ حوالي (80%) ممن قاموا بتعبئة الاستمارة الموجهة لمديري/مديرات رياض الأطفال، ليسوا مالكيّن/ات الروضة، وإنما يعملون على إدارتها فقط.
- ◀ حوالي (97%) من المديرين/ات هن نساء.
- ◀ متوسط عدد الأطفال في رياض الأطفال حوالي 59 طفلًا في الروضة، وأنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ 50، وكانت أقل قيمة 10 أطفال، وهو عدد لا يجوز منح ترخيص لأيّ روضة على أساسه، وأعلى قيمة 153 طفلًا.
- ◀ نصف رياض الأطفال يوظّف 5 مربيات فأقل، وذلك واضح من خلال الوسيط الذي يقسم المربيات في رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين، كما أنّ أقل عدد من المربيات كان مربية واحدة، وأعلى عدد من المربيات كان 13 مربية.
- ◀ متوسط مساحة الروضة الكلية بلغ حوالي 505 أمتار مربعة، وإنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ حوالي 420 مترًا مربعًا، وكانت أقل قيمة من حيث المساحة هي 100 متر مربع، وأعلى قيمة للمساحة الكلية هي حوالي 1600 متر مربع.



النسبة الأكبر من رياض الأطفال تمتلك وحدات صفية عدد أربع فأقل، بلغت حوالي (68%)؛ ما يعني أنّ النسبة الأكبر من رياض الأطفال هي منشأة صغيرة نوعًا ما، إلا أنّ وجود هذا العدد من الغرف مع مقارنته بعدد الأطفال والمساحات المطلوب توفرها لهم، نجد أنها مساحات غير كافية، حيث تنصّ تعليمات الوزارة أنّ لكلّ طفل متراً مربعاً من المساحة الداخلية، وأنّ له مترين مربعين في الساحات الخارجية، ومع وجود هذا العدد من الغرف لا يمكن أن تكون هذه المساحة متوفرة للأطفال.

(52%) من رياض الأطفال لا توفّر تسهيلات تربوية وتعليمية لذوي الإعاقة، كما أنّ (50%) منها لا تتوفّر في أبنيتها مواصفات وفق معايير تتناسب مع المرحلة العمرية ومع ذوي/ات الإعاقة.

متوسط قيمة الرسوم السنوية للطفل/ة بلغ حوالي 1670 شيكل، وإنّ الوسيط الذي يقسم رياض الأطفال إلى فئتين متساويتين بلغ حوالي 1200 شيكل، وكانت أقل قيمة للرسوم هي 200 شيكل، وأعلى قيمة للرسوم السنوية هي حوالي 9500 شيكل، والانحراف المعياري حوالي 1600 شيكل، أي أنّ تشتت البيانات عالٍ، وأن رياض الأطفال غير متجانسة من الرسوم التي تفرضها، وفي هذا مؤشر على ضعف رقابة الوزارة على تنظيم ملف الرسوم في رياض الأطفال الخاصة والأهلية، كما تدلّل هذه الأرقام أنّ انخفاض الإيرادات لا يمكن تعميمه على رياض الأطفال.

بيّنت المقابلات مع مديري ومديرات رياض الأطفال أنّ حوالي نصف المستجيبين تقع إجمالي قيمة إنفاقهم الشهري بين 5001 – 10000، في حين أجاب فقط (26%) منهم: أنّ قيمة إنفاقهم على الأجر أقل من 5000 شيكل، و(24%) من المستجيبين أجابوا: أنّ إنفاقهم على الأجر يتجاوز الـ 10000.

(31%) من مديري ومديرات رياض الأطفال أجابوا: أنّ الأرباح المنخفضة لرياض الأطفال تدفع إلى التهرّب الضريبي.



◀ تفعيل دور وزارة التربية والتعليم في إعمال الحقوق الأساسية التي نصَّ عليها قانون العمل الفلسطيني، خصوصاً فيما يتعلَّق بالحدِّ الأدنى للأجور والإجازات السنوية، من خلال تفعيل قنوات التعاون مع وزارة العمل والجهات المعنية، من خلال:

◀ زيادة صلاحيات مشرف/ة رياض الأطفال التابع/ة للوزارة، خصوصاً الأجور والإجازات. بالإضافة إلى إلزام توفير عقود مكتوبة، توضع نسخ منها لدى جهة الاختصاص.

◀ إلزام توفير تأمين صحي وتغطية صاحب العمل للتأمين.

◀ إلزام توفير علاوة سنوية منظمة، تضاف إلى الراتب بشكل منظم .

◀ إلزام تغطية العطلة الصيفية للمربيات.

◀ إلزام أصحاب/ات ومديري ومديرات رياض الأطفال تطبيق معايير التوظيف المحددة من قبل وزارة التربية والتعليم، من أجل ضمان عدم التحيز على أساس الفئة العمرية أو مكان السكن.

◀ إعداد برنامج تعريفي للعاملات الجدد في رياض الأطفال من قبل وزارة التربية والتعليم، للتعرف على قانون التعليم العام، المنهاج المقرر من الوزارة لرياض الأطفال، والحقوق الأساسية على المستوى المهني والاقتصادي والصحي والاجتماعي.

◀ التعاون مع وزارة المالية والجهات المختصة من أجل العمل على تخفيف الأعباء الضريبية على قطاع رياض الأطفال، الذي قد يكون أحد وسائل رفع الأجور في هذا القطاع.

◀ العمل على تطوير قاعدة بيانات من قبل الإدارة العامة لرياض الأطفال، تشمل على الرسوم السنوية لرياض الأطفال، ومعدلات الأجور والمصاريف



التشغيلية، للعمل على تطوير صورة كاملة عن وضع قطاع رياض الأطفال من أجل تطويره. والسعي من قبل وزارة التربية والتعليم لتفعيل الرقابة على الرسوم السنوية المفروضة، بهدف إحداث تجانس في الرسوم السنوية في الرياض الخاصة، وبالأخص بين القرى والمدن والمخيمات، فقد بينت الدراسة أنَّ هناك فجوة كبيرة في الرسوم السنوية المفروضة على أولياء الأمور حسب منطقة وجود الروضة.





ملحق رقم (2)

استمارة الدراسة دراسة حول أوضاع العاملات في قطاع رياض الأطفال

صباح الخير/ مساء الخير:

تهديكم وزارة التربية والتعليم ومركز السياسات الاجتماعية والاقتصادية (المرصد) أطيب تحياتهما، ويثمنان عالياً جهودكم، وفي سياق التعاون بين المؤسسات سننقذ دراسة بحثية؛ تهدف إلى التعرف على الأوضاع القانونية والحقوقية، ومدى ملاءمة بيئة وظروف العمل للعاملات في رياض الأطفال الخاصة في الضفة الغربية، والتعرف على مدى ملاءمة المؤهلات العلمية وبرامج بناء القدرات للعاملات في رياض الأطفال، وتحليل مدى انسجام الحقوق والامتيازات الممنوحة لهن مع قانون العمل الفلسطيني، وذلك لتوفير مؤشرات كمية ونوعية تهدف لتطوير قطاع التعليم ما قبل المدرسي في مكون الكادر البشري.

الخصوصية والسرية مضمونة: لن تستخدم البيانات التي ستوفرها الدراسة إلا لأغراض البحث العلمي، وستُنشر البيانات على مستوى القطاع ككل دون التطرق إلى الأفراد أو المؤسسات.

مع فائق الاحترام والتقدير،

فريق البحث من المرصد ومن وزارة التربية والتعليم



	رقم الاستمارة:.....	#Q
	مديرية تربية وتعليم للروضة:.....	
القسم الأول: خصائص عامة للمبحوث/ة		
<input type="checkbox"/>	المحافظة التي تقطن بها المبحوث/ة:	Gov
<input type="checkbox"/>	مكان السكن: 1. قرية 2. مدينة 3. مخيم	Loaca
<input type="checkbox"/>	الجنس 1. ذكر 2. أنثى	Sec1 Q1
<input type="checkbox"/>	الفئة العمرية : 1. من 18 - 25 عامًا 2. من 26 - 35 عامًا 3. من 36 - 40 عامًا 4. 46 عامًا فأكثر 5. غير ذلك، حددي،	Sec1 Q2
<input type="checkbox"/>	الحالة الاجتماعية: 1. عزباء 2. متزوجة 3. مطلقة 4. أرملة	Sec1 Q3



<input type="checkbox"/>	<p>المؤهل العلمي</p> <p>1. إحصائي 2. ثانوي 3. دبلوم</p> <p>4. بكالوريوس 5. ماجستير فأكثر 6. دورات معلم رياض أطفال</p>	Sec1 Q4
<input type="checkbox"/>	<p>طبيعة العمل:</p> <p>1. مشرفة رياض أطفال 2. معلمة رياض أطفال (أنشطة تعليمية وإدارة البيئة الصفية) 3. عاملة نظافة 4. مشرفة صعوبات تعلم (تعليم لغة، تعليم أطفال التوحد ...) 5. غير ذلك، حددي: _____</p>	Sec1 Q5

القسم الثاني: الحقوق والامتيازات (اقتصادية، إجتماعية، صحية، مهنية)

<input type="checkbox"/>	<p>أحصل على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر (خلال عملي الحالي)</p> <p>دائمًا 1. أحيانًا 2. نادرًا 3. لا يحصل 4.</p>	Sec2 Q1
<input type="checkbox"/>	<p>لدي تأمين صحي</p> <p>تأمين 1. تأمين 2. لا يوجد تأمين 3. حكومي خاص</p>	Sec2 Q2
<input type="checkbox"/>	<p>صاحب/ة العمل يقوم بتغطية نفقات التأمين الصحي</p> <p>لا 2. أحيانًا 3. نعم 1.</p>	Sec2 Q3



<input type="checkbox"/>	تعرضت لإصابة عمل نعم لا	Sec2 Q4
<input type="checkbox"/>	إذا كانت الإجابة نعم، هل تم تعويضك عن الضرر 1. لا 2. أحياناً 3. نعم	Sec2 Q5
<input type="checkbox"/>	أعمل من خلال عقد مكتوب 1. لا 2. لا أعرف 3. نعم	Sec2 Q6
<input type="checkbox"/>	أتناقضى الأجر عن عملي بشكل منتظم 1. دائماً 2. نادراً 3. لا يحصل 4. أحياناً	Sec 2Q7
<input type="checkbox"/>	عدد ساعات عملي يومياً 1. أقل من 4 ساعات 2. 4-8 ساعات 3. أكثر من 8 ساعات	Sec2 Q8
<input type="checkbox"/>	مهامي الوظيفية واضحة 1. درجة عالية جداً 2. درجة عالية 3. درجة قليلة 4. درجة قليلة جداً 5. غير واضحة	Sec2 Q9
<input type="checkbox"/>	هناك تداخل في مهامي الوظيفية مع مهام الوظائف المختلفة داخل الروضة 1. درجة عالية جداً 2. درجة عالية 3. درجة قليلة 4. درجة قليلة جداً 5. غير واضحة	Sec2 Q10
<input type="checkbox"/>	هناك وصف وظيفي واضح نعم لا لا أعرف	Sec2 Q11



<input type="checkbox"/>	هناك وثيقة أخلاقيات مهنة المعلم/ة خاصة بالعاملين/ات في قطاع التربية والتعليم	Sec2 Q12
	1. نعم، 2. لا، 3. لا أعرف	
<input type="checkbox"/>	ساعات عملي الإضافية مدفوعة الأجر:	Sec2 Q14
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً، 4. لا أعمل	
<input type="checkbox"/>	يُدفع لي أجر ساعة ونصف الساعة عن كل ساعة عمل إضافية	Sec 2Q15
	1. نعم، 2. لا	
<input type="checkbox"/>	يُدفع لي خلال العطلة الصيفية بين شهري حزيران - آب	Sec2 Q16
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	يُدفع لي بدل مواصلات:	Sec2 Q17
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	يلتزم صاحب/ة العمل بالإجازات الرسمية	Sec2 Q18
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	أحصل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (14 يوماً مدفوعة الأجر/ 21 يوماً إذا أمضت 5 سنوات في مكان العمل نفسه (وفق القانون)	Sec2 Q19
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	يُدفع لي علاوات سنوية	Sec2 Q20
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	حصلت على إجازة وفاة أحد الأقارب عندما احتجت لها	Sec2 Q21
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	
<input type="checkbox"/>	حصلت على إجازة مرضية عندما احتجت إليها	Sec2 Q22
	1. نعم، 2. لا، 3. أحياناً	



<input type="checkbox"/>	<p>حصلت على إجازة أمومة عند الولادة.</p> <p>1. نعم 2. لا 3. أحياناً</p>	Sec 2Q
<input type="checkbox"/>	<p>تحصيلين على ساعة روضة يوميًا</p> <p>1. نعم 2. لا 3. أحياناً 4. لا ينطبق</p>	Sec2 Q23
<input type="checkbox"/>	<p>يجول العمل بينك وبين منح أطفالك الرعاية اللازمة</p> <p>1. نعم 2. لا 3. أحياناً 4. لا ينطبق</p>	Sec2 Q24
<input type="checkbox"/>	<p>هل اضطررت للانتقال إلى مكان سكن آخر من أجل العمل</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec2 Q25
<input type="checkbox"/>	<p>إذا كانت الإجابة بنعم</p> <p>داخل المحافظة 1. خارج المحافظة 2.</p>	Sec2 Q26
<input type="checkbox"/>	<p>هل تنتمي/ن إلى لجنة أو نقابة مهنية</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec2 Q27
<input type="checkbox"/>	<p>يعارض صاحب/ة العمل انتسابك لنقابة تدافع عن حقوقك</p> <p>1. نعم 2. لا 3. أحياناً</p>	Sec2 Q28
<input type="checkbox"/>	<p>سبب عدم انتسابك لأيّ جسم نقابي هو (في حال كنت/ت غير منتسبة لنقابة تدافع عن حقوقك).</p> <p>1. لا أعلم بوجود نقابات 2. لم يتوجه لك أحد بذلك 3. خوفًا من صاحب/ة العمل 4. لا تشعرين بجدوى النقابة 5. لا ينطبق 6. (أخرى (حددي).....</p>	Sec2 Q29
<input type="checkbox"/>	<p>في حال تعرضت لخلاف داخل العمل فإنك تتوجهين إلى:</p> <p>1. النقابة 2. القضاء 3. وزارة العمل 4. لا تفعلين 5. غير ذلك حددي 6. شيئاً</p>	Sec2 Q30



<input type="checkbox"/>	تؤثر قراراتك الشخصية على عملك فيما يخص الإنجاب: 1. نعم 2. لا 3. لا ينطبق	Sec2 Q31
<input type="checkbox"/>	تؤثر قراراتك الشخصية على عملك فيما يخص الزواج: 1. نعم 2. لا 3. لا ينطبق	Sec2 Q32
<input type="checkbox"/>	تؤثر قراراتك الشخصية على عملك فيما يخص الخطط المستقبلية: 1. نعم 2. لا 3. لا ينطبق	Sec2 Q33
<input type="checkbox"/>	سمعت عن قانون العمل / قانون الحد الأدنى للأجور 1. نعم 2. لا	Sec2 Q34
<input type="checkbox"/>	أتقاضى أعلى من الحد الأدنى للأجور (1450 شيكلًا) 1. نعم 2. لا	Sec2 Q35
<input type="checkbox"/>	أتقاضى أجرًا: 1. ثابتًا 2. متقطعًا 3. مياومة	Sec2 Q36
<input type="checkbox"/>	أحصل على إثبات بتقاضى الأجر 1. نعم 2. لا	Sec2 Q37
<input type="checkbox"/>	يتم اقتطاع ضريبة دخل من دخلك 1. نعم 2. لا 3. أحيانًا	Sec2 Q38
<input type="checkbox"/>	أساهم في تغطية احتياجات الأسرة 1. نعم 2. لا	Sec2 Q39
<input type="checkbox"/>	هل تلقيت راتبًا خلال فترة الطوارئ (الحظر الصحي) 1. نعم 2. لا	Sec2 Q40



<input type="checkbox"/>	كم بلغت نسبة الراتب خلال فترة الطوارئ من الأجر الشهري : _____ %	Sec2 Q41
<input type="checkbox"/>	هل تم خصم فترة الطوارئ من إجازاتك السنوية 1. نعم 2. لا	Sec2 Q42
<input type="checkbox"/>	الراتب الذي تتقاضينه هو ضمن الفئة: أقل من 1000 شيقل 1. من 1001 إلى 1500 2. من 1501 إلى 2000 3. من 2001 إلى 2500 4. إلى 3000 2501 5. أكثر من 3000 6.	Sec2 Q43

القسم الثالث: الرضا الوظيفي

<input type="checkbox"/>	ما هي المدة الزمنية التي احتجتها لإيجاد عمل 1. شهر - 6 أشهر 2. 7 أشهر - سنة 3. سنة - سنتين 4. سنتين - فأكثر 5. غير ذلك حدد/ي.....	Sec3 Q1
<input type="checkbox"/>	عدد الوظائف التي شغلتها سابقًا حتى التحاقك بعملك الحالي في مجال رياض الأطفال 1. واحدة 2. اثنتان 3. ثلاث فأكثر 4. لم التحق بأي وظيفة	Sec3 Q2



<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">حصلت على عملي الحالي</p> <p>1. عن طريق الأصدقاء والأقارب</p> <p>2. زيارة المؤسسات ومكان العمل</p> <p>3. تقديم الطلبات</p> <p>4. وضع إعلانات في وسائل الإعلان</p> <p>5. متابعة الإعلانات في مصادرها المختلفة: صحف، تلفاز.</p> <p>6. عن طريق الإنترنت</p> <p>7. وسائل أخرى.....</p>	<p style="text-align: center;">Sec3 Q3</p>
<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">ساهم عملي الحالي في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة</p> <p>1. بشكل محدود</p> <p>2. بشكل متوسط</p> <p>3. بشكل كبير</p> <p>4. لم يساهم</p>	<p style="text-align: center;">Sec3 Q5</p>
<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">درجة الشعور بالرضا عن الأجر</p> <p>1. عالية جداً</p> <p>2. عالية</p> <p>3. قليلة</p> <p>4. قليلة جداً</p> <p>5. غير راضٍ بتأثراً</p>	<p style="text-align: center;">Sec3 Q6</p>
<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">أرغب في تغيير عملي</p> <p>1. نعم</p> <p>2. لا</p>	<p style="text-align: center;">Sec3 Q7</p>
<input type="checkbox"/>	<p style="text-align: center;">إذا كانت الإجابة (نعم) فهل هذه الرغبة ناتجة عن</p> <p>1. تحقيق مستوى دخل أعلى</p> <p>2. شغل موقع وظيفي أعلى</p> <p>3. بحثاً عن الأمان الوظيفي</p> <p>4. تبني مشروع عمل خاص</p> <p>5. ظروف العمل غير مريحة</p> <p>6. أخرى.....</p>	<p style="text-align: center;">Sec3 Q8</p>



<input type="checkbox"/>	<p>إذا كانت الإجابة (نعم)، ما الذي يحول دون تركك/ك للعمل الحالي</p> <p>1. محدودية فرص العمل 2. أفضل من البقاء دون عمل 3. أسباب شخصية تتعلق بالعائلة</p>	<p>Sec3 Q9</p>
<input type="checkbox"/>	<p>المعوقات التي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي:</p> <p>1. قيود العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة في بعض الأعمال 2. آليات تطبيق القانون المعمول بها داخل بيئة العمل 3. عدم ثقة صاحب/ة العمل في قدرات ومهارات المرأة 4. وجود التزامات أسرية تقع على كاهل المرأة العاملة</p>	<p>Sec3 Q10</p>

القسم الرابع: التدريبات وجاهزية العاملات في رياض الأطفال

<input type="checkbox"/>	<p>هل سمعت عن قانون التربية والتعليم العام</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	<p>Sec4 Q1</p>
<input type="checkbox"/>	<p>تلقيت تدريبات كمرية رياض أطفال</p> <p>1. قبل البدء بالعمل 2. خلال السنة الأولى من العمل 3. خلال السنة الثانية 4. لم أتلّق تدريبات</p> <p>ملاحظة: إذا كانت الإجابة "لم أتلّق تدريبات"، لا تكلمي هذا القسم</p>	<p>Sec4 Q2</p>
<input type="checkbox"/>	<p>كانت التدريبات التي تلقيتها كافية</p> <p>1. نعم 2. لا 3. أحياناً</p>	<p>Sec4 Q3</p>



<input type="checkbox"/>	<p>ما هي التدريبات التي تلقيتها خلال عملك كمرربة رياض أطفال، الرجاء تحديد تاريخ التدريب (السنة)</p> <p>.....</p>	Sec4 Q4
<input type="checkbox"/>	<p>تم تحديد احتياجاتي التدريبية قبل التدريب</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q5
<input type="checkbox"/>	<p>لامست الموضوعات التدريبية حاجاتي المهنية</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q6
<input type="checkbox"/>	<p>حصلت على معلومات ومعارف جديدة أثناء التدريب</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q7
<input type="checkbox"/>	<p>ساعدتني البرامج التدريبية على تحديد حاجات الأطفال وقدراتهم</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q8
<input type="checkbox"/>	<p>ساعدني التدريب على تطوير مهارتي في التعامل مع الصعوبات التي يعاني منها الأطفال</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q9
<input type="checkbox"/>	<p>تعلمت من خلال التدريب تصميم البرامج التعليمية والألعاب التربوية</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q10
<input type="checkbox"/>	<p>لدي رغبة واستعداد للمشاركة في برامج تدريب جديدة</p> <p>1. نعم 2. لا</p>	Sec4 Q11



القسم الخامس: رقابة وزارة التربية والتعليم

<input type="checkbox"/>	استقبلت زيارة من قبل مشرفة رياض أطفال تابع لمديرية التربية والتعليم / قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم	Sec5 Q1
<input type="checkbox"/>	تم سؤالي شخصياً عن مقدار راتبي من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم / قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم	Sec5 Q2
<input type="checkbox"/>	توجد استمرارية في زيارات مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم / قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم لمكان عملي	Sec5 Q3
<input type="checkbox"/>	توجد متابعة واهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بالرقابة على أماكن العمل	Sec5 Q4
<input type="checkbox"/>	تم تعديل راتبي على ضوء شكوى قدمتها لوزارة التربية والتعليم، أو تعديله بسبب رقابة وزارة التربية والتعليم / قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم على الحد الأدنى للأجور	Sec5 Q5
<input type="checkbox"/>	يرجى ذكر عدد الزيارات المنفذة من قبل مشرفة رياض أطفال تابعة لمديرية التربية والتعليم / قسم رياض الأطفال في وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي. (السنة الواحدة):.....	Sec5 Q6



كيف ينظر المجتمع إلى وظيفتك/ك الحالية؟

برأيك/ك كيف يمكن تحسين ظروف النساء العاملات في رياض الأطفال، وهل تقوم الجهات المسؤولة بدورها تجاه النساء وظروفهن؟

برأيك/ك، ما هي أبرز التحديات والصعوبات التي تواجهك كعاملة في قطاع رياض الأطفال؟

انتهى.....

شكراً لك



المراجع:

اتفاقية حقوق الطفل، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 44/25 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990. على الرابط <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/crc.aspx>

أجندة السياسات الوطنية 2017 – 2022، مجلس الوزراء الفلسطيني، https://palaestina.org/uploads/media/NPA_Arabic_Final_Approved_20_2_2017_Printed.pdf

الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2022، دولة فلسطين، https://anecd.mawared.org/sites/default/files/istrtyjy_lwtmy_lltnmy_wltdkhl_fy_mrhl_ltfwl_lmbkr_-_dwl_flstyn.pdf

تقرير لجنة حقوق الطفل، الأمم المتحدة، نيويورك 2006.

الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017 – 2022، وزارة التربية والتعليم.

الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009 - 2011، وزارة التخطيط الفلسطيني، <https://www.mindbank.info/item/5901>

دولة فلسطين: تقرير قطري حول الأطفال خارج المدارس، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (يونيسف)، تموز 2018.

القانون الأساسي المعدل، <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=14138>.

قرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م قانون التربية والتعليم العام، على الرابط <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16927>

الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2018 – 2019 (إحصاءات المدارس ورياض الأطفال)، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات، 2020، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ص: 46، <https://bit.ly/3myHoqy>

