

# الشبكة العربية للطفولة المبكرة

## النموذج البحثي الاستراتيجي الثاني

ظروف عمل المربين والمربيات في الحضانات ورياض  
الاطفال في سبعة بلدان عربية  
لبنان والأردن وفلسطين ومصر وتونس والمغرب  
وسلطنة عمان

تقرير الدراسة

## المحتوى

---

3	الملخص التنفيذي.....
6	الخطة الاستراتيجية لـ«الشبكة العربية للطفولة المبكرة».....
9	1. الفصل الأول: منهجية الدراسة وإطارها النظري.....
13	2. الفصل الثاني: تقارير المراجعة المكتبية.....
13	أولاً - تقرير فلسطين.....
19	ثانياً - تقرير الأردن.....
24	ثالثاً - تقرير المغرب.....
29	رابعاً - تقرير تونس.....
32	خامساً - تقرير عُمان.....
37	سادساً - تقرير لبنان.....
44	سابعاً - تقرير مصر.....
50	الفصل الثالث: عرض النتائج الكمية للدراسة وتفسيرها على الصعيد الإقليمي.....
50	أولاً - الخصائص الديمغرافية وطبيعة العمل.....
68	ثانياً - ظروف عمل المرين والمرّيات.....
101	الفصل الرابع: توصيات ورش العمل الوطنية.....
113	المصادر والمراجع.....
117	فريق العمل.....

## الملخص التنفيذي

في سياق تعزيز مكوّن البحث الموجّه للسياسات ودراسات التقويم في «الشبكة العربية للطفولة المبكرة»، يأتي هذا النشاط البحثي لتوفير مؤشرات كمية ونوعية عن حال العاملين والعاملات في الحضانات ورياض الأطفال في مجموعة من الدول العربية. ويأتي اختيار هذا الموضوع ليكون مستهدفاً بالنموذج الاستراتيجي الثاني في ضوء المراجعات التي أجرتها مجموعة البحث والتقويم في «الشبكة العربية». وقد أظهرت هذه المراجعات الحاجة الماسّة إلى مزيدٍ من البحث (عربياً) في هذا الموضوع، وذلك بهدف تسليط الضوء على ظروف العمل وتوقعات القوى العاملة في هذا القطاع المهمّ، وتحديد بعض المهارات والكفاءات للمربين والمرقيات في الحضانات ورياض الأطفال في الدول العربية.

وفق ما وقرته تقارير المراجعة المكتبيّة الوطنيّة، والتي اعتمدت مراجعة الوثائق ذات العلاقة بقطاع الحضانات ورياض الأطفال في دول العينة، يمكن الخروج بمجموعة من النتائج العامّة، من أبرزها:

1. يشهد القطاع في معظم دول العينة تطوراً ملموساً يطل أكثر من مجال، سواءً على صعيد الالتحاق أو النوعيّة أو تطوير البنى التحتيّة.
2. طور معظم الدول تشريعات ناظمة للعاملين والعاملات في هذا القطاع، سواءً على مستوى آليات اختيارهم/نّ وحقوقهم/نّ وظروف عملهم/نّ.
3. تمّ في العديد من الدول اعتماد منظومات حوكمة وآليات ضبط جودة للقطاع ممّا وقر معطيات أسهمت في توجيه برامج التطوير.
4. هناك جهود وطنيّة تُبذل على مستوى الدولة الواحدة مرتبطة ببرامج بناء القدرات للعاملين/ات في القطاع، وهناك شراكات حميدة مع مؤسسات التعليم العالي في هذا المجال.
5. بعض الدول ألحقت العاملين/ات في القطاع بمنظومة العاملين/ات في قطاع الخدمة المدنيّة، الأمر الذي مكّن من تشكيل نقابات وهيئات ناظمة لهؤلاء العاملين/ات.

على الرغم من الإنجازات التي تحققت، ما زال النهوض بهذا القطاع يحتاج إلى مزيدٍ من الجهود على المستويين الرسمي والشعبي باعتباره من القطاعات الحيويّة في مسيرة البناء والنهضة. ولعلّ الآتي من أبرز التحديات التي أظهرتها تقارير المراجعة المكتبيّة في هذا المجال:

1. يعاني القطاع من خلل في المساواة على مستوى جهود التعميم؛ إلى جانب تفاوتات في الولوج وفرص لا متكافئة في ديمومة الالتحاق.
2. يعاني القطاع من تعدّد المتدخّلين/ات وتباين أجنداتهم/نّ. يؤدّي هذا الأمر إلى غياب توحيد الجهود بهدف النهوض، وغياب الإطار المرجعيّ الموحد الذي يؤدّي إلى ممارسات تربويّة مختلفة ومتعدّدة يصعب تقييمها ومتابعتها.
3. يعاني القطاع من عدم استقطاب العاملين/ات ذوي/ات الكفاءة في ظلّ الأجور المنخفضة لهم/نّ. كما يعاني من غياب الأطر الناظمة لعملهم/نّ، وغياب الأطر القانونيّة التي تضمن حقوقهم/نّ وواجباتهم/نّ، بالإضافة إلى انقطاع الأجر خلال العطل الصيفيّة ممّا يجعل العاملين/ات في حالة بحثٍ دائمٍ عن وظائف أخرى بهدف تحسين وضعيتهم/نّ.
4. تكثُر الوثائق الرسمية المتعلقة بالقطاع وتحديدًا تلك المتعلقة بكفاءات العاملين/ات، لكن ما زالت تلك الوثائق حبيسة بعض المكاتب ولم تُترجم إلى سياسات عمليّيّة تنهض بالقطاع نحو النوعيّة المنشودة.

5. قلة الوعي بأهمية الاستثمار في قطاع التعليم ما قبل المدرسي، وقلة تخصيص ميزانيات داعمة له. ويرجع هذا إلى عاملين أساسيين: قلة الوعي المجتمعي بأهمية هذا القطاع، والنظرة الربحية البحتة لبعض المستثمرين.
6. عدم توفر خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بشكل كافٍ في جميع المناطق مما يحدث خلل في فكر العدالة في الوصول والمساواة في الفرص.
7. غياب النظرة التطويرية الشمولية طويلة الأمد للقطاع في كثير من الأحيان، فعملية التطوير تتطلب تدخلات استراتيجية على مستوى المعلمة والطالبة والمنهاج والسياقات الممكنة للتعليم والتعلم.
8. عدم إلزامية مرحلة التعليم ما قبل المدرسي، وغياب الخدمات الحكومية أو المدعومة من الحكومة لهذا القطاع في بعض دول العينة.

عبر مراجعة ما أظهرته نتائج الاستبانة التي تمّ تعميمها على العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن دول العينة، يمكن تلخيص الآتي:

1. أجاب على الاستبيان 8717 من العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال.
2. معظم المستجيبين/ات من المربّيات الإناث (90%).
3. 25% من المستجيبين/ات يحملون شهادة الثانوية العامة أو أقل.
4. 75% منهم/ن يعملون/ن في مؤسسات تابعة للقطاع العام.
5. 50% يعملون/ن بدوام كامل.
6. أفاد حوالي ثلثا المستجيبين/ات بعدم وجود مساعدة مرّبة/ة يعمل/تعمل معهم/ن.
7. أعمار حوالي 80% من المستجيبين/ان تتراوح بين 22 و 45 عاماً.
8. معظم المستجيبين/ات (85%) لا يعانون من مشاكل صحية.
9. معظم المستجيبين/ات (85%) يعملون بدوام كامل، باستثناء المغرب حيث يعمل 50% فقط بدوام كامل.

### وحول ظروف عمل المربّين والمرّيات، أفادت بيانات الاستبانة بالمعطيات الآتية:

1. يدّرس حوالي 73% من المستجيبين/ات صقاً واحداً أو صقّين اثنين فقط.
2. لم ينتقل حوالي 75% من المستجيبين/ات خلال الفترة القريبة من أماكن عملهم/ن.
3. هناك عقد عمل ينظّم عمل حوالي 87% من المستجيبين/ات في المؤسسة.
4. يعمل حوالي 50% من المستجيبين/ات بعقد سنوي، بينما يعمل 25% منهم/ن بعقد دائم.
5. قبل بدء العمل، تمّ إطلاع وتعريف الأغلبية الساحقة من المستجيبين/ات (96%) على برنامج عمل المؤسسة التي يعملون/ن فيها وعلى أهدافها ورؤيتها.
6. أفاد حوالي 88% من المستجيبين/ات بأنّ هناك عقد عمل ووثائق تحدّد حقوق المربّين والمرّيات العاملين/ات في المؤسسة. لكنّ السؤال الأساس: هل يتمّ تنفيذها؟
7. أفاد حوالي 90% من المستجيبين/ات بأنّ الوثائق تحدّد طبيعة الراتب والاستحقاقات التي يحصل عليها العاملون/ات في المؤسسة.
8. أفاد حوالي 80% من المستجيبين/ات بأنّ الإعلان عن الوظيفة حدّد طبيعة مؤهلاتها. والسؤال: هل هذه المؤهلات متوافقة مع طبيعة العمل؟
9. أفاد 80% من المستجيبين/ات بأنّ الإعلان لم يحدّد جنساً معيّناً للتوظيف.
10. أفاد 78% من المستجيبين/ات بأنّ المستندات الرسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي، إلخ) لم تنصّ على الحدّ الأدنى من الخبرة المطلوبة. والسؤال: هل من الضروريّ تحديد الخبرة المطلوبة؟

11. أفاد 75 % من المستجيبين/ات بأنّ المستندات الرسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي، إلخ) نصّت على إلزامية الانضمام إلى برامج تدريب. ولكن، هل تمّ تنفيذ برامج تدريب؟ وما هي؟
12. يتلقى 90 % من المستجيبين/ات أجورهم/نّ في الوقت المحدّد بحسب الاتفاق مع إدارة المؤسسة.
13. تساوي قيمة دخل 50% من المستجيبين/ات الحدّ الأدنى للأجور في البلد الذي يعملون/ن فيه، بينما قيمة دخل 25% أقلّ من ذلك. وهنا يكمن السؤال: هل يكفي هذا حاجاتهم/نّ اليومية والاقتصادية والطبية؟
14. يستفيد 80% من المستجيبين/ات من أنظمة التغطية الاجتماعية (ضمان اجتماعي، تأمين) من قبل المؤسسة. ومن الضروري تحديد هذه الاستفادة عبر دراسات حالات.
15. أفاد 83 % من المستجيبين/ات بأنّ البرنامج لا يقدّم تقديراً إضافياً على عملهم/نّ (مثال: جوائز أو تقدير علنيّ للإنجاز).
16. أفاد 67 % من المستجيبين/ات بأنّ عدد ساعات العمل المنصوص عليها في الوصف الوظيفي أو المستندات الرسمية بين 4 و 6 ساعات يومياً، في حين أفاد 30 % منهم/نّ بأنّ عدد الساعات بين 6 و 8 يومياً.
17. 76% من المستجيبين/ات راضون عن مسؤولياتهم/نّ، بينما 20% راضون إلى حدّ ما.
18. أفاد 85 % من المستجيبين/ات بأنه لا يتمّ تجاوز ساعات العمل المنصوصة في عقد العمل.
19. أفاد 48 % من المستجيبين/ات بأنهم/نّ بالكاد يتلقون/يتلقين الدعم الإداري/ اللوجستيّ خلال العمل.
20. أفاد 60% من المستجيبين/ات بأنّ اجتماعات تُعقد بشكل دوريّ ومنظّم للبحث والتقييم والتخطيط بين المرين والمرّيات في المؤسسة. والأسئلة المطروحة هنا: ما طبيعة هذه الاجتماعات؟ وهل تُنفذ الخطط؟ وهل هناك تغذية راجعة للتقييم؟ وما هي طبيعة البحث؟
21. أفاد 54 % من المستجيبين/ات بوجود مرجعية للمرّين والمرّيات من أجل تقديم الشكاوى.

### **خرجت الدراسة بمجموعة مقترحات وتوصيات مرتبطة بظروف عمل المرّين والمرّيات والتي يجب العمل عليها ومناصرتها لتجويد العمل في قطاع الحضانات ورياض الأطفال، ومن أبرزها:**

1. اعتماد أطر قانونية ناضمة لأدوار العاملين/ات وحقوقهم/نّ وواجباتهم/نّ، لضمان استقرارهم/نّ المهنيّ، وضمان التغطية الصحية والاجتماعية وحقوقهم/نّ المادية والمعنوية.
2. تطوير برامج بناء قدرات للعاملين/ات في القطاع، سواءً كانت برامج لفترة ما قبل الخدمة أو أثناءها. وإلزام العاملين/ات الالتحاق بها وفق حاجاتهم/نّ التدريبية، على أن تكون برامج بناء القدرات هذه محكمة وتتناغم مع التوجّهات الحديثة في علم الطفولة المبكرة.
3. ربط أنشطة تطوير قطاع الحضانات ورياض الأطفال بالتزامات الدول نحو أجندة 2030 وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات العلاقة، وبما يتناغم مع توصيات قمة تحويل التعليم.

4. تطوير قواعد بيانات حديثة ومنظمة مرتبطة بالقطاع بما يعزز من أنشطة البحث الموجّه للسياسات واتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.
5. إعداد منهج وطني يحدّد معالم عمل الحضانات ورياض الأطفال يكون معتمداً على النظريات الحديثة في علم الطفولة المبكرة، على أن تلتزم به الحضانات بما يحدّد من التباينات وتعدّد المناهج المستخدمة في الحضانات ورياض الأطفال.
6. توافر شروط الصلاحيات الهندسية والفنية والصحية في الحضانات والرياض لاستيعاب الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
7. اعتماد آليات فعّالة للتعامل مع مشكلة الحضانات ورياض الأطفال غير المرخصة والحضانات المنزلية ذات التكلفة المنخفضة، والتي أثرت بشكل سلبيّ على جودة خدمات الرعاية، وبالآتي أضعفت ثقة الأهالي وإقبالهم على تسجيل أطفالهم في الحضانات. ويتطلّب هذا الأمر تفعيل العقوبات الجزائية والمسؤولية القانونية المدنية لأصحاب الحضانات والرياض غير المرخصة.

### الخطة الاستراتيجية لـ«الشبكة العربية للطفولة المبكرة»

عملت «الشبكة العربية للطفولة المبكرة» عام 2020 على تطوير خطتها الاستراتيجية وحدّدت خمسة مجالات تدخّل للعمل بموجبها حتى عام 2025 وهي:

1. حقوق الطفل.
  2. القوى العاملة في مجال تنمية الطفولة المبكرة.
  3. تنمية الطفولة المبكرة في حالات الطوارئ.
  4. تنمية الطفولة المبكرة والبيئة والتغيّر المناخي.
  5. تنمية الطفولة المبكرة والتمكين الرقمي.
- وقد تقاطعت المجالات الخمسة السابقة مع ثلاثة مناهج عمل وهي:
1. إنتاج المعرفة.
  2. الترويج والشراكة والمناصرة.
  3. سياسة التدخّل.

### النماذج البحثية الاستراتيجية

بناءً على الخطة الاستراتيجية، وضعت سكريتاريا الشبكة خطة عمل موازية تتضمّن فكر «النموذج الاستراتيجي». يستند الأخير بشكلٍ أساسيٍّ على التشاركية بين أعضاء الشبكة في اختيار موضوع لكلّ نموذج وترجمة الموضوع إلى فكرة بحثية يتمّ تنفيذها في البلدان العربية من خلال جهات تنسيق مركزية.

#### عن مكّون البحث والتقييم في «الشبكة العربية للطفولة المبكرة»

تعمل «الشبكة العربية للطفولة المبكرة» على أن تكوّن مجتمعاً للمعرفة والمعلومات والممارسة، ومنتدًى مهنيّاً للتشاور والتعاون والمناداة لدعم رعاية الأطفال الصغار وتنميتهم. وترى الشبكة أنّ التنمية القصوى لإمكانيّات الطفل الصغير وقدراته تتحقّق بدعم من العائلات والمجتمعات المحليّة والدول في البلدان العربية. وفي هذا السياق، تحرّك الشبكة الخبرات والموارد من أجل التنمية الكاملة لكلّ طفل صغير ومن أجل مستقبل أفضل.

لقد أُجِّدت أهداف التنمية المستدامة أهمية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. على اعتبار أن نوعية التعليم والرعاية في هذه المرحلة تمثل مدخلاً مهماً من مدخلات الرقي والرفاه الاجتماعي. وقد أتت الغاية الثانية للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة واضحة في تأكيد «ضمان رعاية وتعليم قبل ابتدائي ذي جودة، ويكون متاحاً لجميع الأطفال بحلول عام 2030». وفي السياق نفسه، أظهر معظم الدراسات العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين جودة التعليم ما قبل المدرسي للطلاب/ات وجودة التعليم المدرسي. أمّا تقارير المقارنة المستندة إلى التّضم من أجل نتائج تربوية أفضل *ECD-SABER* لتقييم سياسات تنمية الطفولة المبكرة في الدول العربية المشاركة فبيّنت أنّ حالة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن هذه الدول ما زالت تعاني على مستوى السياقات الممكنة والمدخلات والعمليات والمخرجات. وفي المجمل، لم يتجاوز تقييم قطاع الطفولة المبكرة داخل هذه الدول تصنيف «ناشئ» في محاور الدراسة الثلاثة: السياق الممكن، والتنفيذ على نطاق واسع، ومتابعة الجودة وضمانها.

لقد أتت أهداف أنشطة البحث والتقييم في «الشبكة العربية» في إطارين اثنين: أولاً؛ ضمن السياقات السابق ذكرها، وثانياً؛ لدعم الجهود الإقليمية بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتحديدًا المقصد الثاني من الهدف الرابع المتعلق بضمان «تمتع جميع الأطفال بمستوى جيد من الرعاية والتعليم قبل الابتدائي في الطفولة المبكرة حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام 2030».

تسعى «الشبكة العربية» إلى تعظيم الفائدة من تجارب البحث الموجّه للسياسات والتشبيك الفاعل مع الخبراء/ات الوطنيين/ات والإقليميين/ات والدوليين/ات في قطاع الطفولة المبكرة. وقد خطت خطوات ملموسة في مجال البحث والتقييم، وأجرت دراسات إقليمية وشاركت في أخرى وطنية وازنة ضمن قطاع الطفولة المبكرة. كما شاركت «الشبكة العربية» في معظم المحافل البحثية الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة، ولعلّ أبرزها الدراسة شبه الإقليمية التي نقدتها لصالح «المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم». تمحورت الدراسة حول حال الالتحاق بقطاع رياض الأطفال في سبع دول عربية، وتمّ عرض نتائجها في أكثر من مؤتمر إقليمي. بالإضافة إلى دراسة «مقدمو الرعاية في قطاع الطفولة المبكرة في البلدان العربية: تداعيات الجائحة واستحقاقات التعاطي معها»، ضمن أنشطة النموذج الاستراتيجي الأول.

## عن الدراسة - النموذج البحثي الاستراتيجي الثاني

في سياق تعزيز مكوّن البحث الموجّه للسياسات ودراسات التقييم في «الشبكة العربية»، يأتي هذا النشاط البحثي لتوفير مؤشّرات كمية ونوعية عن حال العوامل في الحضانات ورياض الأطفال ضمن مجموعة من الدول العربية. وقد تمّ اختيار هذا الموضوع في النموذج الاستراتيجي الثاني على ضوء المراجعات التي أجرتها مجموعة البحث والتقييم في «الشبكة العربية»، والتي شملت الدراسات العربية والعالمية المتناولة قضايا القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة. وقد أظهرت المراجعات الحاجة الماسّة إلى مزيد من البحث (عربياً) حول هذا الموضوع، وذلك لتسليط الضوء على ظروف العمل وتوقعات القوى العاملة في هذا القطاع المهم، بالإضافة إلى تحديد بعض المهارات والكفاءات للمربين والمربيات في الحضانات ورياض الأطفال في الدول العربية.

تم الاستناد إلى أداة دراسة طوّرتها مؤسّسة «خطوة بخطوة العالمية» ضمن «مبادرة القوى العاملة في الطفولة المبكرة» والتي هدفت إلى تقييم احتياجات القوى العاملة للطفولة المبكرة في برنامج زيارة المنازل.

## عن الدراسة

يوثق هذا التقرير نتائج عمل الفرق المتخصصة في الدراسة، سواءً فريق العمل المركزي التابع لـ«الشبكة العربية»، أو الفرق الوطنية بقيادة المنسّقين/ات الوطنيين/ات للدراسة في البلدان العربية التي مثلت عيّنة الدراسة.

ويأتي هذا التقرير بعد أن أنهت الدول العربية المشاركة جميعها إعداد تقارير المراجعة المكتبيّة الوطنيّة، وأنهت أنشطة جمع البيانات الميدانيّة للدراسة، ليقدم أبرز نتائج الدراسة التي حاولت أن تجيب عن سؤالها الرئيس والمتمثل في: ما ظروف عمل المربين والمرربات في الحضانات ورياض الأطفال في البلدان العربيّة: السياقات التي يعملون/يعملن فيها، وحقوقهم/نّ واستحقاقات عملهم/نّ؟.

وضمن محاولة الدراسة الإجابة عن السؤال السابق، وقّرت معطيات غنيّة عن العاملين/ات في الحضانات والرياض في دول العيّنة، وعن ظروف عملهم/نّ، وصولاً إلى السبل الكفيلة بتطوير ظروف العمل ضمن هذا القطاع، وبالآتي تحسين حال الأطفال في الحضانات ورياض الأطفال. حاول التقرير التعرّف على الجهود التي بُذلت في الدول العربيّة المستهدفة بالدراسة وذلك عبر عرض نتائج دراسة المراجعة المكتبيّة التي حلّلت الوثائق ذات العلاقة بالعاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال في دول العيّنة. ووثق التقرير نتائج الدراسة الميدانيّة التي تُقدّت في تلك الدول بمشاركة عيّنة متاحة من العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال.

كما وقّرت مجموعة من التوصيات لكلّ دول عربيّة شاركت في الدراسة، وهي توصيات يمكن أن تؤسّس لبرامج تطويرية تُسهم في تجويد ظروف العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال، وتؤسّس لأنشطة وطنيّة وإقليميّة مشتركة تخدم العاملين/ات في قطاع الطفولة باعتباره من القطاعات المهمّة.

## 1. الفصل الأول: منهجية الدراسة وإطارها النظري

### منهجية الدراسة

#### منحى الدراسة البحثي

اعتمدت الدراسة المنهج المزي في جمع البيانات؛ إذ تمثل المنهج الكمي في استبانة موجهة إلى العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال، وتمثل المنهج النوعي/ الكيفي في دراسة مراجعة مكتبية تضمنت تحليل الوثائق والبيانات والتقارير والدراسات المتوقرة عن حال العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال ضمن دول العينة.

#### أدوات جمع البيانات

تم جمع بيانات الدراسة بواسطة استبانة محوسبة طوّرت من قبل فريق البحث والتقويم في «الشبكة العربية»، وتمّ تحكيم الاستبانة بعرضها على فريق من الخبراء/ات في الشبكة. تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات الموجهة إلى العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال، وهي فقرات محدّدة الإجابة بقائمة منسدلة باختيار واحد أو باختيارات عدّة، وقد قاست كلّ فقرة من فقرات الاستبانة متغيراً على علاقة رأي فريق الدراسة ضرورة لجمع البيانات حوله (أي المتغيّر). (ملحق رقم 1).

#### عينة الدراسة

تمّ تحديد سبع دول عربية لتمثل عينة الدراسة وهي: فلسطين والأردن ومصر ولبنان وتونس والمغرب وعمان. وفي ما يلي عرضٌ للخصائص الديمغرافية للعينة المشاركة من كلّ دولة:

#### عدد الاستجابات

يبين الجدول الآتي عدد الاستجابات التي وصلت من كلّ دولة من دول العينة.  
جدول 1 : عدد الاستجابات من كلّ دولة

البلد	عدد الاستجابات	نسب الاستجابات من الاستجابات الكلية %
المغرب	5424	62.2
مصر	1542	17.7
الأردن	464	5.3
فلسطين	452	5.2
لبنان	389	4.5
تونس	328	3.8
عمان	118	1.4
المجموع	8717	

يبين الجدول السابق أنّ مجموع الاستجابات على استبانة الدراسة بلغ 8717 استجابة، وأنّ المغرب مثل الدولة الأكثر مشاركة فيه، تليه مصر، في حين سجّلت سلطنة عُمان الاستجابات الأقل عدداً.

### طبيعة عمل المستجيب/ة

شملت الاستبانة فقرة تضمّنت السؤال الآتي: ما المكانة الوظيفية التي تشغلها في مؤسسة الطفولة المبكرة التي تعمل فيها؟ وأنت الاستجابات كما يبيّن الجدول أدناه:

جدول 2: طبيعة عمل المستجيب/ة

النسبة %	طبيعة العمل
85.5	مربيّة/ة أو معلّم/ة رياض أطفال
6.5	مربيّة/ة أو معلّم/ة رياض أطفال ومكلف/ة بالإدارة

يُظهر الجدول السابق أنّ الغالبية العظمى من المستجيبين مربيّون أو مربيّات في دور الحضانة أو رياض الأطفال.

### جنس المستجيب/ة

جدول 3: جنس المستجيبين/ات

النسبة %	الجنس
90.7	أنثى
9.2	ذكر

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ أغلبية المستجيبين/ات من الإناث، وهذا يعكس طبيعة العاملات ضمن قطاع الطفولة في الدول العربية ومعظمهنّ من النساء.

### المستوى الدراسي للمستجيبين/ات

شملت الاستبانة فقرة تضمّنت السؤال الآتي: ما هو مستواك الدراسي؟ وأنت الاستجابات على الشكل الآتي:

جدول 4: المستوى الدراسي للمستجيبين/ات

النسبة %	المستوى
57	إجازة جامعيّة/ بكالوريوس
23.5	شهادة ثانوية أو أقلّ
6.4	إجازة مهنيّة (معهد مهني)
3.2	ماجستير
2.3	لا أحمل أيّ إجازة

تُظهر بيانات الجدول السابق أنّ 57% من المستجيبين/ات يحملون/ يحملن الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، في حين يحمل 24% من هؤلاء شهادة ثانوية أو أقل. وهذا يثير التساؤلات حول جاهزية هؤلاء المربين/ات لتقديم الخدمة للأطفال.

### التخصّص الدقيق للمستجيب/ة

شملت الاستبانة فقرةً تضمّنت السؤال الآتي: في أيّ نطاق يقع تخصصك الأكاديمي؟ وأتت الاستجابات على الشكل الآتي:

جدول 5: نطاق تخصص المستجيبين/ات

النسبة %	التخصّص
42.3	تربية وتعليم
13.4	طفولة مبكرة
1.5	علم نفس تربويّ

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ 42% من المستجيبين/ات متخصّصون/ات في علوم التربية والتعليم بصفتها تخصّصاً عاماً، في حين نسبة قليلة منهم/نّ متخصّصون في علوم الطفولة المبكرة. وفي وقتٍ امتنعت نسبة كبيرة من المستجيبين/ات (42%) عن الإفصاح عن نطاق تخصّصها الدقيق، تُظهر النتائج الخلل في جودة العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال العربية، وذلك في ظلّ عدم تخصّص أغلبهم/نّ في علوم الطفولة المبكرة.

### مكان عمل المستجيب/ة

يُظهر الجدول 6 طبيعة/ نوع المؤسسة التي يعمل/ تعمل فيها المستجيب/ة:

النسبة %	المكان
19.1	مؤسسة تربوية تابعة للقطاع الخاصّ
75.5	مؤسسة تربوية تابعة للقطاع العامّ
3.1	مؤسسة تربوية تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ

تُظهر بيانات الجدول السابق أنّ حوالي 75% من المستجيبين/ات يعملون/ يعملن في مؤسسات رعاية طفولة تابعة للقطاع الحكوميّ.

### طبيعة دوام المستجيب/ة

شملت الاستبانة فقرةً تضمّنت السؤال الآتي: ما هي طبيعة دوامك الوظيفيّ الحاليّ؟ وقد أتت الاستجابات على الشكل الآتي:

جدول 7: طبيعة دوام المستجيبين/ات

النسبة %	طبيعة الدوام
10.7	دوام جزئي
51.5	دوام كامل
37.0	متعاقد (أجر شهري)

تُبين نتائج الجدول السابق أنّ نصف المستجيبين/ات يعملون/يعملن بدوام كامل، وهو مؤشّر على استقرار وظيفي. لكن في المقابل، يفيد 37% منهم/نّ أنهم/نّ يعملون/ يعملن بصورة تعاقدية (أجر شهري) مما يقلل من حالة الاستقرار الوظيفي لهؤلاء الموظفين/ات.

### واقع الحضانات ورياض الأطفال في الدول العربية

تشكّل الطفولة المبكرة مرحلة مهمّة في حياة الطفل بشكل خاصّ، ذلك أنّ الجزء الأكبر من الخصائص الشخصية وسماتها، وعناصر النموّ تتكوّن جميعها خلال هذه المرحلة. ويبيّن الاستثمار في الطفولة المبكرة الشخصية ويغرس فيها الإبداع، ففي تلك المرحلة يكون الطفل أكثر استجابة لتعديل السلوك وفي حالة من التشكّل والتكوّن أكثر من أيّ مرحلة نمائية أخرى؛ فالطفل خلالها يكون في حالة تهيؤ من داخله لاستقبال الخبرة من خارجه من دون أن تصدّها استجابات متعارضة أو تعمل آليات الدفاع على تقليل تلك الخبرة أو تشويهاها. تؤكّد الدراسات أنّ دماغ الطفل ينمو ويتطور على نحو سريع خلال السنوات الخمس الأولى من حياته، حيث تُصقل 85% من أفكاره ومهاراته وشخصيته (مؤسسة الملكة رانيا، 2017). وبيّنت دراسة طويلة تتبّع أجريت خلال فترة 20 عامًا أنّ الأطفال المحرومين من الفئة العمرية بين عام وعامين ونصف العام، والذين شاركوا في برامج معنيّة بالنماء في مرحلة الطفولة المبكرة، كسبوا بصفتهم راشدين أكثر من أقرانهم الذين لم يحصلوا على الدعم نفسه، وذلك بنسبة تصل إلى 25%.

إلى جانب الأسرة، تُسهم دور الحضانة ورياض الأطفال في التنشئة الاجتماعية للطفل. يجد الأخير في تلك المؤسسات اللعب بشتى أنواعه، وجماعة الأصدقاء، ومجموعة من المربيات اللواتي يعوّضنه، إلى حدّ ما، عن حنان أمّه التي يغيب عنها فترة وجوده في المؤسسة. كما أنّ دور الحضانة ورياض الأطفال الجيدة هي التي توفر الظروف الملائمة لتحقيق حاجات الطفل ونموّه المتكامل وتهيئته وإعداده إعداداً سويّاً للمراحل الآتية، كما تعمل على توجيه الطفل وإكسابه العادات السلوكية التي تتفق مع قيم المجتمع الذي ينتمي إليه وعاداته وتقاليده.

وفي ظلّ إرهاصات الحياة حيث انشغال الأسرة وعجزها عن توفير الرعاية الكاملة للأطفال، أصبح لدور الحضانة ورياض الأطفال الدور المهمّ لتعويض الطفل عمّا يلاقيه من أوجه النقص والحرمان والقصور، مع تأكيد أنّ هذه المؤسسات لن تكون بديلاً من الأسرة بما تمثله الأخيرة من خصوصية نفسية وعاطفية واجتماعية للطفل.

ولكي يصبح أسلوب التنشئة الاجتماعية فعّالاً داخل الحضانات ورياض الأطفال، تظهر الأهمية التربوية الكبرى للمربيات في تلك المؤسسات، إذ تقع على عاتقهنّ متابعة مراحل نموّ الطفل وإيجاد الصلات الوطيدة بين دور الحضانة ورياض الأطفال وبين الآباء والأمّهات.

ضمن هذه المعطيات، كان من المهمّ دراسة سياقات العمل وظروف العاملين/ات في قطاع الحضانات ورياض الأطفال في المنطقة العربية. والهدف، التعرّف على تلك السياقات والخروج ببعض التوصيات التي يمكن أن تُسهم في تطوير هذا القطاع المهمّ.

## 2. الفصل الثاني: تقارير المراجعة المكتبية

يمثل هذا الفصل ملخصًا لتقارير المراجعة المكتبية لدول العينة، وهي تقارير أعدّها منسّقو/ات الدراسة الوطنيون/ات ضمن أنشطة دراسة ظروف عمل المربين والمرربات في الحضانات ورياض الأطفال.

تمّ إعداد تقارير المراجعة المكتبية لكلّ دولة من دول العينة وفق محاور مقترحة موحّدة تمّ تعميمها على المنسّقين/ات الوطنيين/ات بما يمكن من تسليط الضوء على قضايا وطنية تخدم المقارنة الإقليمية. وفي ما يأتي تفصيل التقارير الخاصة بكلّ دولة:

### أولاً - تقرير فلسطين

تأتي دراسة المراجعة المكتبية هذه كجزء من مشاركة فلسطين في الدراسة الإقليمية. وهي ستوقرّ معطيات عن العاملين والعاملات في قطاعي الحضانات ورياض الأطفال وفق ما ورد في التقارير الرسمية الصادرة حول القطاعين في فلسطين. كما ستعتمد الدراسة ما توقرّ من قواعد بيانات حول القطاعين وصولاً إلى تشخيص ووصف دقيقين للظاهرة المدروسة.

### 2.1. واقع الحضانات ورياض الأطفال في فلسطين

#### إحصاءات التعليم المبكر

يبلغ عدد الأطفال من سن 0 وحتى 8 سنوات في الضفة الغربية وقطاع غزة 800 ألف، يشكّلون 17% من إجمالي عدد السكّان. ويشكّل الأطفال دون سنّ الخامسة 14% من السكّان الفلسطينيين، ويحصل 34% منهم على رعاية الطفولة المبكرة وبرامج التعليم. تفيد نتائج المسح الإحصائي لوزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2022)، بأنّ هناك 2167 روضة أطفال مسجّلة رسمياً في فلسطين، منها 1550 روضة في الضفة الغربية يلتحق بها 95024 طفلاً، و617 روضة في قطاع غزة، يلتحق بها 65713 طفلاً. أمّا عدد المرربات فقد بلغ 10303 في فلسطين، 6690 منهنّ في الضفة الغربية، و3613 في قطاع غزة.

ومنذ العام الدراسي 2013-2014، تبنت وزارة التربية والتعليم سياسة افتتاح صفّ تمهيديّ في بعض المدارس الحكومية، وقد أشارت إحصاءات العام الدراسي 2021-2022 إلى أنّ عدد الرياض الحكومية بلغ 397 منها 385 في الضفة الغربية و12 في قطاع غزة.

#### واقع رعاية الطفولة المبكرة

يعيش العديد من أطفال فلسطين في ظلّ ظروف قاسية وضمن بيئة غير مستقرّة وفقيرة، وذلك نتيجة للاحتلال الإسرائيليّ والحروب المتتالية وحصار قطاع غزة. ومن أجل التعاطي مع هذه السياقات، تمّ تطوير خطة عمل للتدخلات ذات الأولوية في تنمية الطفولة المبكرة، والتي شكّلت أساس الاستراتيجية الوطنية لتنمية الطفولة المبكرة. كما مثل إقرار قانون بشأن التربية والتعليم لعام 2017 أبرز التدخلات الحكومية في مرحلة الطفولة المبكرة، وتمّ تضمين هذه المرحلة

في أجندة السياسات الوطنية 2017 - 2022، وفي الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017 - 2022. كما شكّلت الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2004 - 2010، الصادرة عن وزارة التخطيط، إطاراً وطنياً للتخطيط من أجل الأطفال في فلسطين، وبنيت على أساسها الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني 2009 - 2011. وقد حدّدت وثيقة الاستراتيجية الوطنية أهمّ التحديات في مجال رعاية الطفولة المبكرة، والتي كان من أبرزها نقص في رياض الأطفال والحضانات ذات الجودة العالية، ونقص في الكفاءات البشرية المؤهلة لتقديم الرعاية الاجتماعية والتعليمية في مراكز الطفولة المبكرة، إضافة إلى ضعف التخطيط متعدّد القطاعات، وضعف التنسيق في نظام تقديم خدمات تنمية الطفولة المبكرة. ولتحويل الاستراتيجية إلى واقع عمل، تمّ تشكيل «اللجنة الوطنية لتنمية الطفولة المبكرة» ضمّت خبراء/ات من وزارات ذات صلة. وقد أطلقت اللجنة في العام 2017 «الاستراتيجية الوطنية للتنمية والتدّخل في مرحلة الطفولة المبكرة» (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة التنمية الاجتماعية، 2017). من أبرز معالم هذه الاستراتيجية تبني نظام وطني لتزويد خدمات الرعاية يكون متعدّد القطاعات وتقوده وزارات التربية والتعليم، والصحة، والتنمية الاجتماعية، وذلك لضمان توفير مجموعة من البرامج للأطفال وعائلاتهم منذ الحمل وحتى سنّ الالتحاق بالتعليم المدرسيّ.

رُكّزت الاستراتيجية على أهمية توفير برامج محكمة لتنمية الطفولة المبكرة، مع تركيز أكبر على الأطفال الذين يعيشون في المناطق الأكثر تضرراً وتهميشتاً. وتمّ تقسيم مراحل نموّ الأطفال وفق الاستراتيجية إلى ثلاث مراحل هي:

- المرحلة الأولى (الحمل حتى عمر 4 سنوات).
- المرحلة الثانية (ما بين 4 و6 سنوات).
- المرحلة الثالثة (ما بين 6 و8 سنوات).

كما تمّ تطوير مجموعة من المواد المرجعية للعاملين والعاملات في مجال رعاية الطفولة المبكرة وتنميتها، وذلك لتعزيز نموّ الطفل وتطوّره بشكل سليم. وبصورة عامّة، يتمّ توفير الرعاية للأطفال في فلسطين ضمن سياقات متعدّدة، ويمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع:

1. الرعاية/ الحضانات المنزليّة: تُقدّم خدمة الرعاية للطفل في المنزل الخاص بمقدّمة الرعاية، وهي الأمّ في الغالب، ويمكن أن يكون هذا النوع من الرعاية مدفوع الأجر.
2. رعاية الأطفال في مراكز الرعاية: وتسمّى مراكز الرعاية النهارية أو دور الحضانة.
3. رياض الأطفال والمدارس: يُقدّم بعض رياض الأطفال أو مراكز التعليم قبل المدرسيّ خدمة الرعاية المبكرة للأطفال.

## واقع دور الحضانة

تلعب الحضانات ومراكز رعاية الطفولة في فلسطين دوراً رئيساً في عمليّة التنشئة الاجتماعية السليمة للأطفال وتطويرهم وتنميتهم نفسياً وجسدياً. لكنّ خيارات الرعاية المطروحة في فلسطين محدودة: نظراً لقلّة الخدمات وارتفاع تكلفتها ما توقّر منها، وعجز بعضها عن توفير بيئات آمنة ومحفّزة للطفل (معهد ماس، 2022).

وتشير البيانات المتوقّرة إلى عدم كفاية الحضانات؛ فقد أظهرت بيانات التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام 2017 أنّ هناك 321 حضانة أطفال مرصّصة تقدّم خدمات الرعاية النهارية، علماً بأنّ عدد الأطفال دون سنّ الخامسة بلغ حوالي 718 ألفاً و923 منتصف العام 2021، في حين بلغ إجمالي عدد العاملين/ات ضمن هذه المنشآت 1240، منهم 1126 إناث، و114 ذكور.

كما تشير البيانات إلى أنّ 13.6% من الأطفال دون سنّ الخامسة تُركوا في رعاية غير كافية. بواقع

11.7% في الضفة الغربية، و16.2% في قطاع غزة خلال العام 2019. أما على مستوى نوع التجمع، فتقاربت النسب إلى حد ما، إذ بلغت 13.7% في الريف و13.6% و12.7% في الحضر والمخيمات على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021).

إن البيانات المتعلقة باستخدام خدمات تنمية الطفولة المبكرة وتنمية الأطفال وجودتها مجزأة عبر الوزارات الفلسطينية. عند حصول حالة ولادة، تحدد وزارة الصحة هوية كل طفل بشكل فردي وتبدأ بجمع المعلومات الصحية التفصيلية عنه. بينما تطلب وزارة التنمية الاجتماعية من الحضانات الخاصة جمع البيانات عن الأطفال الذين يستخدمون خدماتها من خلال نموذج موحد تشاركه الوزارة مع الحضانات. ولكن تبقى تلك البيانات في سجلات ورقية داخل الحضانة، ولا يتم تجميعها مركزياً أو مطابقتها مع مجموعة بيانات وزارة التنمية الاجتماعية الشاملة حول الفقر والتهميش.

### دور الحضانة في اللوائح التشريعية الفلسطينية

عرّفت المادة الأولى من اللائحة التنظيمية رقم (11) لعام 2011 دار الحضانة على أنها «كل مكان مناسب يخصص لاستقبال وإيواء ورعاية وعناية الأطفال، والمرحّصة وفقاً لأحكام هذا النظام مع عدم وجود ما يُسمّى بالحضانة البيئية». وبيّنت اللائحة التنظيمية آليات وشروط الترخيص لدور الحضانة، والمواصفات الواجب توافرها، والخدمات التي تقدمها، كما نظمت شروط مرئية الأطفال ومهامها من دون التطرق إلى حقوقها، تاركة ذلك للقواعد العامة في قانون العمل الفلسطيني الخاصة بالنساء العاملات.

يعود التنظيم القانوني لدور الحضانة إلى حقبة الإدارة الأردنية بموجب قانون وزارة الشؤون الاجتماعية رقم (14) لعام 1956. وقد صدرت بموجب المادة الرابعة من هذا القانون قرارات وأنظمة خاصة بدور الحضانات أهمها قرار مجلس الوزراء رقم (155) لعام 2004، الذي أسند مهمة الاشراف على دور الحضانة لوزارة التنمية الاجتماعية، وقرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (86) لعام 2005 بشأن لائحة تنظيم دور الحضانة، والذي حلّ محلّه في التطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (11) لعام 2011.

تجدر الملاحظة إلى أنّ اللائحة التنظيمية لم تتضمن أي إشارة للعاملات في دور الرعاية، وإتّما تنطبق عليهنّ النصوص العامة في قانون العمل الواردة تحت بند عمل النساء، وهذا يعني أنّ التنظيم القانوني لعاملات دور الحضانة يحدّد بتعليمات من وزير العمل.

### أحكام ومتطلبات عامة لترخيص دور الحضانة في فلسطين

بموجب قانون العمل الفلسطيني واللائحة التنظيمية رقم (11) لعام 2011، تخضع دور حضانات الأطفال من عمر صفر وحتى أربع سنوات لرقابة وزارة التنمية الاجتماعية، وهي الجهة المسؤولة عن منحها ترخيصاً للعمل وفق قرار مجلس الوزراء رقم (11) لعام 2011 بلائحة تنظيم دور الحضانة. وتُشرف وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة الصحة، ووزارة الأشغال العامة، ووزارة الحكم المحلي والدفاع المدني ومكتب المحافظ في كل محافظة على خدمات دور الحضانة. ووفق المواد 32 و33 من اللائحة، يقوم مشرف عمل الحضانات في المديرية بزيارات ميدانية تفقدية لدور الحضانة من أجل التقييم المتواصل والمستمر للخدمة والبرامج المقدّمة للأطفال.

وهذه بعض الأحكام العامة لترخيص دور الحضانة في فلسطين:

- بموجب المادة 5 يُحظر افتتاح الحضانة إلا بعد الحصول على الترخيص. كما تحظر المادة 7 على مالك الحضانة بيعها أو نقلها إلا بموافقة الجهة المختصة المانحة للترخيص.

- بيّنت المادة 10 من اللائحة متطلبات طلب الترخيص وهي متطلبات منسجمة مع أهمية القطاع.
  - ألزمت المادة 18 صاحب الحضانة بتجديد رخصة الحضانة سنويًا، ويتم تجديد الرخصة بعد الكشف الميدانيّ على دار الحضانة من قبل مشرف دور الحضانة.
- وأعطت المواد 11 - 13 تفصيلاً كافياً للمواصفات الفتيّة المتعلقة بمكان دار الحضانة لناحية اشتراط الأمور التي تضمن ديمومة عمل الحضانة.

### أهداف وواجبات دور الحضانة في فلسطين

حدّدت اللائحة التنظيميّة بموجب الموادّ 3 و4 أهدافَ دور الحضانة باعتبارها الركيزة الأولى لتهيئة الطفل اجتماعياً وأخلاقياً وتربوياً ونفسياً وجسدياً، ونشأتهم النشأة السليمة، كما أوجبت التشريعات على دور الحضانة تقديم مجموعة من الخدمات للأطفال كالإقامة المؤقتة وتوفير العناية الصحيّة والرفاهية وغيرها، وفق ما ورد في الموادّ 4 و19 و20 و21 و22. كما أوجبت التشريعات على دور الحضانة إجراء الفحوص الدورية وإعداد سجلات صحيّة خاصة لكلّ طفل.

### شروط ومسؤوليات المربيّات في دور الحضانة

- حدّدت شروط ومهامّ مربيّات الأطفال في دور الحضانة بموجب الموادّ 27 - 30، ومن أبرزها:
- أن تكون حاصلة على مؤهل علمي في إحدى مجالات تنمية الطفولة أو التخصصات المشابهة.
  - أن تكون حاصلة على شهادة الثانوية العامّة (التوجيهي) بنجاح مع مؤهلات تدريبيّة.
  - أن تكون لائقة صحياً بموجب شهادة خلوّ أمراض رسميّة.
  - أن تكون متفرّغة بالكامل للعمل في دار الحضانة.
- كما حدّدت المادة 28 من اللائحة العددَ اللازم من المربيّات في الحضانة وفقاً لعدد أطفال الحضانة وفئاتهم العمرية على الشكل الآتي:
- من عمر يوم حتى 12 شهراً: مربيّة لكل خمسة أطفال.
  - من عمر 12 شهراً وحتى 24 شهراً مربيّة لكلّ ثمانية أطفال.
  - من عمر سنتين لغاية ثلاث سنوات مربيّة لكلّ عشرة أطفال.
  - من عمر ثلاث سنوات لغاية أربع سنوات مربيّة لكلّ 13 طفلاً.
- وحدّدت المادة 30 واجبات المربيّة كضمان السلامة الصحيّة، وتوفير البيئة الآمنة للطفل بما يضمن تنمية شخصيته.

### حقوق العاملات في دور الحضانة

لم تتضمّن اللائحة التنظيميّة لدور الحضانة أيّ إشارة إلى الطبيعة القانونيّة للعلاقة مع صاحب/ة الحضانة، ولم تعتبر اللائحة عملَ المربيّات عملاً يحتاج إلى لتنظيم قانوني، بل أسندت تحديدَ علاقتهم بمالك/ة الحضانة وحقوقهم إلى القواعد العامّة في قانون العمل رقم 7 لعام 2000.

### الإشراف الصحيّ والطبيّ في دور الحضانة

بموجب المادة 23 من النظام، تتابع وزارة التنمية الاجتماعية، بالتنسيق مع وزارة الصحة، إجراء الفحوص الطبية والتقصّي عن الأمراض وتقديم الرعاية الأوليّة، من دون أيّ التزامات بوجود طبيب أو ممرض يتولّى الكشف الطبيّ الدوري على الأطفال وتقديم الرعاية الصحيّة لهم.

عبر استعراض نصوص اللائحة التنظيمية رقم 11 لعام 2011، وهي الإطار التشريعي المباشر الخاص بقطاع حضانات الأطفال، نجد أنها نصوص متناغمة ومنسجمة تُمكن من تنظيم قطاع الحضانات، وتنسجم مع قانون حقوق الطفل الفلسطيني 7 لعام 2004، وتتناغم مع المعاهدات والمواثيق الدولية التي انضمت إليها فلسطين مثل «اتفاقية حقوق الطفل» الصادرة عن الأمم المتحدة في العام 2006.

## 2.2. رياض الأطفال في فلسطين

### إحصاءات رياض الأطفال

عرّفت وزارة التربية والتعليم «الروضة» بأنها «كلّ مؤسسة تعليمية تقدّم تربية للطفل قبل مرحلة التعليم الأساسي بسنتين على الأكثر». وتحصل الرياض الخاصة على ترخيص مزاولة المهنة من وزارة التربية والتعليم. وتُقسّم فترة الروضة إلى مرحلتين: مرحلة البستان؛ ويكون الأطفال فيها عادةً في سنّ الرابعة، ومرحلة التمهيدي ويكون الأطفال فيها عادةً في سنّ الخامسة (وزارة التربية والتعليم، 2022).

ويعرّف معدّل الالتحاق الإجمالي للأطفال في رياض الأطفال (بستان، تمهيدي) على أنّه مجموع الأطفال الملتحقين برياض الأطفال في سنة محددة كنسبة مئوية من السكان في فئة السنّ الرسميّ للالتحاق برياض الأطفال (4 - 5 سنوات) في السنة نفسها. ويبيّن الجدول الآتي بعض المؤشرات ذات العلاقة:

جدول 9: مؤشرات مرتبطة بقطاع رياض الأطفال في فلسطين

معدّلات الالتحاق الأطفال في رياض الأطفال للعام الدراسي 2021-2022				
المؤشر	الجنس	الضقة الغربية	قطاع غزة	فلسطين
معدّل الالتحاق الإجمالي	ذكور	68.1%	58.5%	64.1%
	إناث	69.7%	63.4%	67.1%
	الكلي	68.9%	60.9%	65.6%
معدّل الالتحاق الصافي	ذكور	60.2%	51.7%	56.7%
	إناث	64.2%	58.4%	61.8%
	الكلي	62.1%	55.0%	59.2%

المصدر: وزارة التربية والتعليم، قاعدة بيانات التعليم، 2022 / 2021

### الإطار القانوني لرياض الأطفال في فلسطين

يعود التنظيم القانوني لرياض الأطفال إلى الحقبة الأردنية بموجب قانون التربية والتعليم رقم (16) لعام 1964، والذي حلّ محله في التطبيق قانون التربية والتعليم العام الفلسطيني الصادر بالقرار بقانون رقم (8) لعام 2017، والذي اعتبر، بموجب مادّته السابعة، مرحلة رياض الأطفال من مراحل

التعليم الرسمية في فلسطين، كما أسند مهمة الإشراف، بموجب المادة نفسها، إلى وزارة التربية والتعليم.

### واقع القوى العاملة في رياض الأطفال

بيّنت إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021/2022 أنّ هناك 10 آلاف و303 من العاملات في رياض الأطفال بالضفة الغربية وغزة (جميع العاملين باستثناء المستخدمين والأذنة)، وأنّ 12.8% يحملن مؤهل الثانوية العامة وما دون، في حين يحمل 17.7% مؤهل الدبلوم المتوسط و67.5% درجة البكالوريوس، في حين كان 2% يحملن مؤهل الماجستير وما فوق. وأظهرت الإحصاءات نفسها أنّ معدّل عدد الأطفال لكلّ مربية بلغ 15.6؛ إذ بلغت النسبة للرياض الحكومية 11.18، وللرياض الخاصة 16.03. وأظهرت الإحصاءات أنّ معدّل عدد الأطفال لكلّ شعبة بلغ 20.08؛ وقد بلغت النسبة للرياض الحكومية 20.04 وللرياض الخاصة 20.08.

### الإجازات والعطل وساعات العمل الإضافية لرياض الأطفال

تمثل الحقوق التي نصّ عليها قانون العمل الفلسطيني، ومن ضمنها الإجازات، الحدّ الأدنى لحقوق العاملين/ات التي لا يمكن التنازل عنها. وتطبق هذه الحقوق على العاملين والعاملات في رياض الأطفال، وتتمثل الإجازات بالإجازات السنوية، وإجازة الأعياد الدينية، والإجازات الرسمية، والإجازة الثقافية، وإجازة الحج، وإجازة الوفاة، والإجازة المرضية، بالإضافة إلى إجازة الأمومة.

### مواصفات الروضة الخاصة في فلسطين

وفقاً للتعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، هناك مجموعة من المواصفات التي يجب توافرها في مبنى الروضة الخاصة حتى يتم الموافقة على ترخيصها، ومنها:

1. لا يجوز منح أو تجديد ترخيص روضة أطفال يقلّ عدد أطفالها المسجلين عن (15) طفلاً.
2. يكون الحدّ الأقصى لعدد الأطفال المسموح به في الغرفة الصقيّة التي تتجاوز مساحتها (30) متراً مربعاً (30) طفلاً (بواقع متر مربع لكلّ طفل)، شرط أن تقوم مربيّتان معاً بالعمل في الشعبة.
3. توفّر الشروط الصحية من حيث الإضاءة والتهوية والمرافق الصحية.
4. أن تكون الروضة مستقلة في بنائها وساحتها، وتجهيزاتها، وهيئتها الإدارية، والتعليمية.
5. توفّر قاعة للنشاطات الحرّة، ويُفضّل توفّر غرفة إدارة وقاعة للمربيّات.
6. تخصيص فتحة صحية واحدة لكل (20) طفلاً أو أقلّ في الروضة وبمقاييس تتناسب وعمر الطفل.

أظهرت نتائج دراسة «اليونيسف» حول الاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة في الضفة الغربية وغزة، والتي أعدها معهد «ماس» عام 2021، أنّ مراكز الرعاية النهارية/ دور الحضانة العاملة في فلسطين تركز بشكل أساس على الصحة البدنية للطفل، وأنها لا تعمل على تلبية احتياجات الطفل للتحفيز المبكر، وأنّ خدمات تربية ورعاية الطفولة المبكرة للأطفال دون سن الرابعة قليلة. وقد لعب ضعف رقابة الجهات الحكومية المسؤولة دوراً في تدهور الظروف المحيطة بالأطفال ومقدمي/ات خدمات الرعاية، كما يعتمد أصحاب مراكز خدمات الرعاية على «العمالة الرخيصة» لتحقيق مزيد من الأرباح، إذ يدفعون للعاملات أجوراً أقلّ بكثير من الحدّ الأدنى للأجور، بلا تأمين صحي، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو عقود عمل ( ODI report, 2016).

## ثانياً - تقرير الأردن

بيّنت الدراسات أنّ كلّ دولار يُستثمر في مرحلة رعاية الطفولة المبكرة والتعليم يحقق عائداً لا تقلّ عن 9 دولارات في المنافع الخاصة والاجتماعية (مؤسسة الملكة رانيا، 2017، a). كما أشارت ورقة عمل الآثار الاقتصادية للاستثمار في مجال رعاية الطفولة المبكرة والتعليم في الأردن إلى أنّ التوسّع في خدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة سيخلق أكثر من 30 ألف فرصة عمل للمعلمين ومقدمي الرعاية وسيرفع معدّل انضمام المرأة إلى القوة العاملة في الأردن (مؤسسة الملكة رانيا، 2017، b). وعلى الرغم من الآثار الإيجابية، سواءً على المستويات النفسية والاجتماعية والعقلية للطفل، أو الاقتصادية، ما زال الاستثمار في هذا المجال منخفضاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وذلك وفقاً لتقديرات «اليونيسف» الأخيرة والتي بلغت 27% مقارنةً بالمعدّلات العالمية.

في العام 2018 عمل «المجلس الوطني لشؤون الأسرة» على تأسيس «الفريق الوطني لتنمية الطفولة المبكرة» بهدف توحيد الجهود وتعزيز سبل التواصل بين الشركاء، ورصد البرامج والأنشطة التي تنفذها المؤسسات المرتبطة بالطفولة المبكرة، وكذلك دراسة الأولويات الوطنية في مجال تنمية هذه الفئة العمرية ومناقشة التحديات وفرص التحسين لتقديم أفضل الخدمات ومتابعة تنفيذها.

### السلم التعليمي في الأردن لمرحلة الطفولة المبكرة

تتضمّن مرحلة الطفولة المبكرة في الأردن الخدمات المقدّمة إلى الأطفال من الولادة حتى عمر تسع سنوات، وهي موزّعة على ثلاث مراحل رئيسية على الشكل الآتي:

- الحضانه للأطفال من يوم واحد حتى عمر أربع سنوات.
- رياض الأطفال: المرحلة الأولى من سنّ الرابعة حتى الخامسة، والمرحلة الثانية من سنّ الخامسة حتى السادسة.
- التعليم الأساسي للصفوف الثلاثة الأولى.

تتولّى وزارة التربية والتعليم خدمات رياض الأطفال، في حين تنظّم وزارة التنمية الاجتماعية خدمات الحضانه، إذ يتمّ قبول الأطفال في دور الحضانه من عمر يوم واحد ولغاية أربع سنوات، ويجوز في حالات استثنائية، وبناءً على طلب وليّ أمر الطفل، السماح للحضانه بتقديم الرعاية للطفل لغاية أربع سنوات وثمانية أشهر (وزارة التنمية الاجتماعية، 2019). وتُصنّف المراحل التعليمية في الأردن من حيث أهدافها على الشكل الآتي:

- مرحلة رياض الأطفال ومدتها سنتان على الأكثر.
- مرحلة التعليم الأساسي ومدتها عشر سنوات.
- مرحلة التعليم الثانوي ومدتها سنتان (محاسيس، 2010).

### واقع الحضانات ورياض الأطفال في الأردن

#### أ. الحضانات

يُقصد بالحضانه «المؤسسة الاجتماعية التي يتمّ من خلالها تقديم خدمات الرعاية للأطفال وتربيتهم ونشأتهم وتطوير خصائصهم وقدراتهم الجسدية والروحية والمعرفية واللغوية والعاطفية والنفسية والاجتماعية من عمر يوم واحد ولغاية سنّ 4 سنوات» وفقاً لأحكام نظام دور الحضانات لعام 2018.

وقد بدأ الاهتمام بالحضانات في الأردن نتيجة إقبال النساء على المشاركة والانخراط في سوق العمل الأردني وما رافق ذلك من غياب الأم عن المنزل لأوقات طويلة. وترعى وزارة التنمية الاجتماعية الحضانات لناحية إصدار القوانين والتعليمات الناظمة، والمتابعة والرقابة عليها وترخيصها. وتتم مراجعة المتطلبات والأسس المتعلقة بتنظيم/ ترخيص دور الحضانة لدعم توجه الأعمال والمؤسسات الرسمية في إقامة دور حضانة ضمن منشآتها وللمساهمة في استدامة عمل دور الحضانة. وتنظم أعمال دور الحضانة مجموعة من التشريعات. من تلك التشريعات نظام دور الحضانات رقم 77 لعام 2018، والذي صدر بمقتضى المادة (4) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (14) لعام 1956، وتعليمات ترخيص دور الحضانة رقم (1) لعام 2008، وتعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي رقم (1) لعام 2013، والمادة 72 من قانون العمل رقم 8 لعام 1996، وتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لعام 2023.

في العام 2018، عمل «المجلس الوطني لشؤون الأسرة» على تشكيل «الفريق الوطني لتنمية الطفولة المبكرة» من أجل تحسين فرص الطفولة المبكرة في المجالات كافة، والتي أكد عليها قانون حقوق الطفل رقم (17) لعام 2022. وبالتعاون مع وزارة العمل، أنشأ المجلس 76 حضانة مؤسسية في الأردن، وعيّن 520 موظفة في الحضانات. وبالتعاون كذلك بين مشروع التمكين الاقتصادي والتطوير الوظيفي للمرأة ومؤسسة التدريب المهني، تم العمل على مهنة المربيات من خلال مزاولة المهنة، فتم إعداد منهاج مربية الأطفال وتأهيل حاضنات على المنهاج للحصول على مزاولة مهنية من مؤسسة التدريب المهني. وبتمويل من «اللجنة الدولية للإغاثة»، تم إعداد نظام جودة للحضانات استناداً إلى معايير تسمح بتقييم مستوى الخدمات المقدمة في الحضانات ومراقبتها وتطويرها، وذلك بهدف الوصول إلى نموذج مثالي للحضانات وفقاً للمعايير الوطنية والدولية في مجال تطوير خدمات الطفولة المبكرة للأطفال من الولادة حتى عمر الخامسة.

وبدعم من «برنامج الخليج العربي للتنمية» (الأجفند)، تم تطوير المعايير النمائية للأطفال من الولادة وحتى عمر الخامسة، وتطوير أدلة الأنشطة الموجهة للمربيات، وحوسبة هذه الأنشطة في تطبيق إلكتروني.

تصنّف دور الحضانة في الأردن ضمن فئات ثلاث: دور الحضانة الخاصة، ودور الحضانة المتواجدة في أماكن العمل (الحكومية والخاصة)، ودور الحضانة التابعة للمنظمات المجتمعية وتديرها المؤسسات الخيرية. بلغ عدد الملتحقين في دور الحضانة بالأردن للعام 2022 حوالي 12 ألف طفل. ويبلغ عدد الحضانات المرخصة 1179 حضانة غالبيتها في مدارس حكومية أو حضانات خاصة. وتوقر الحضانات الخاصة 60% من المقاعد، بمعدل 39 مقعداً لكل حضانة مقارنةً بـ 16 مقعداً في حضانات المدارس الحكومية. هذا وما زالت الحضانات المنزلية تعمل من دون ترخيص أو متابعة.

هناك فجوة كبيرة بين عدد الأطفال تحت سن الخامسة وسعة الحضانات، كما أن بعض الأولوية (المحافظات) تخلو تماماً من أي حضانات مرقصة. وبحسب دراسة للبنك الدولي، هناك 1.45 مليون طفل في الأردن غير حاصل على خدمات الرعاية تحت سن الخامسة، 37% منهم في العاصمة عمان، ويحتاج الأردن إلى 44 ألف حضانة لتلبية هذا الطلب المحتمل، ويتمركز ثلثا الحضانات في محافظات الوسط.

وتشير الأرقام إلى أن معدّل البطالة بين الإناث في الأردن وصل خلال الربع الأول من العام 2022 إلى 31.5%. وكان تقرير حالة البلاد لعام 2021 (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، 2021)، أظهر تراجع مشاركة المرأة الاقتصادية بفارق 3.3 نقطة مئوية عن أعلى نسبة مشاركة لها سجلت عام 2017 بنسبة بلغت 17.3%. من هنا تأتي أهمية دور الحضانات في دخول المرأة إلى سوق العمل وتخفيف عبء الرعاية عليها وعلى الأسرة بشكل كامل. إلى ذلك، تضمنت «الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية» 2016 ولغاية 2025 محورَ التعليم المبكر وتنمية الطفولة، عبر تقديم خدمة رعاية الأطفال داخل المنزل لخلق فرص عمل للسيدات. وأصدرت الوزارة تعليمات ترخيص دور الحضانات المنزلية لعام 2021 والتي سرت في 2021/7/17 واعتمدت منهجية وإجراءاتٍ شبيهةً بإجراءات ترخيص الحضانات الخاصة. كما أشار ملخص تحليل وضع الأطفال في الأردن لعام 2017 إلى أن فرص تنمية الطفولة المبكرة في الأردن تكمن في المنازل، حيث أقلّ من 3% فقط من الأطفال، من الولادة حتى عمر ثلاث سنوات، يرتادون المرافق الرسمية لرعاية الطفل، كالحضانات ومراكز الرعاية النهارية (المجلس الوطني لشؤون الأسرة واليونيسيف، 2017). وأشار تقرير أحوال الأسرة الأردنية للعام 2018 إلى أن 5% من الأسر التي لديها أطفال في عمر الحضانات مسجّلون في الحضانات. وعزا التقرير ذلك إلى وجهة النظر القائلة إنّ الأمهات ربّات بيوت، وإلى ارتفاع تكلفة الحضانة. ووجد المسح أن 25% من الأسر فقط تفضّل إرسال أطفالها من عمر سنة حتى أربع سنوات إلى دور الحضانة، وأنّ 44% من الأسر تشعر بالأمان على أفرادها الذكور والإناث في الحضانات.

### ب. رياض الأطفال في الأردن

عرّفت وزارة التربية والتعليم الأردنية روضة الأطفال أنها «المؤسسة الوطنية التي تهدف لاستثمار السنوات الأولى من حياة الأطفال في تكوين القدرات الذهنية والشخصية واكتساب السلوك الاجتماعي من خلال توسيع اهتماماتهم ومداركهم عن البيئة والطبيعة المحيطة بهم والتفاعل الإيجابي معهم» (موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية). وتقع مرحلة رياض الأطفال (السنة الأولى KG1) و (السنة الثانية KG2) ضمن مسؤولية وزارة التربية، علماً أنّ سنّي رياض الأطفال ومرحلة الحضانة ليستا إلزاميتين، لكنّ وزارة التربية والتعليم تتطّلع إلى أن تكون السنة الثانية من رياض الأطفال (KG2) إلزامية بحلول عام 2025. وعلى الرغم من توقّر هذه الخدمات في الأردن، فإنّ معدّل التحاق الأطفال بخدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بلغ في رياض الأطفال الأولى KG1 (5.4%) وفي رياض الأطفال الثانية KG2 (63%)، بحسب بيانات وزارة التربية والتعليم للعام 2022.

### ج. الجهود الوطنية لتطوير رياض الأطفال

تشرف وزارة التربية والتعليم على تأسيس رياض الأطفال ومنحها التراخيص كي تلتحق بها الفئة العمرية بين 4 و6 سنوات. ويتمّ ذلك وفق أسس ومعايير تشريعية أقرّها قانون التربية والتعليم الحديث. وقد ركّزت خطة التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة على مرحلة الطفولة المبكرة وإعداد الأطفال للتعلّم في مرحلة رياض الأطفال، مع التركيز على برنامج التطوير التربوي لرفع الكفاءة المؤسسية التعليمية بتحقيق تنمية مهنيّة مستمرة للعاملين في مجال رياض الأطفال. كما تمّ تطوير المنهاج الوطني التفاعلي وفق الأسس الحديثة لتربية أطفال الروضة وتعليمهم، ووفق نتيجة الدراسات التي تناولت تحليل المنهاج الوطني التفاعلي وتقويم عملية تطبيقه من وجهة نظر معلّّمت رياض الأطفال ومديراتها.

وفي دراسة بيانات رياض الأطفال من أجل اتخاذ القرار ضمن مبادرة القراءة والحساب للصفوف المبكرة والتي أعدتها منظمة «ار تي اي» الدولية لعام 2018، تبين أن (37%) من إجمالي معدلات الالتحاق بالروضة (KG2) كانت في الروضات الحكومية، في حين بلغت نسبة الالتحاق في الروضات غير الحكومية (36%). كما أن (21%) من خدمات الروضة المقدمة حكومياً كانت في المناطق الحضرية، بينما بلغت في المناطق الريفية (46%). وتأتي هذه النسبة متماشية مع استراتيجية وزارة التربية والتعليم في الأعوام الأخيرة والمتمثلة بمنح أولوية لإنشاء رياض الأطفال في المناطق الريفية.

في العام 2017، أطلقت وزارة التربية والتعليم و«اليونيسف» خطة تنفيذية على مدار ثمان سنوات لتعميم وصول الأطفال دون سن الخامسة إلى الروضات في جميع أنحاء الأردن. شملت الخطة توسيع تغطية رياض الأطفال عبر إنشاء أقسام في المدارس الابتدائية والثانوية، واستخدام المساحات غير المستغلة في العديد من المدارس، وتجربة الفترتين الدراسيتين في المدارس التي لم يتم إدراجها بعد. وبحسب تقديرات وزارة التربية والتعليم، بلغ معدل التحاق الأطفال في صف الروضة الثاني نحو 61.4% عام 2018، مع وجود فروقات معبرة بين الأردنيين (69.5%) والأطفال السوريين (25.4%).

## ظروف العمل في الحضانات ورياض الأطفال في الأردن

### أ. الحضانات

لوحظت قلة عدد الدراسات والأبحاث التي تناولت واقع عمل المربين والمرقيات في الحضانات ورياض الأطفال في الأردن. ولعلّ دراسة البنك الدولي بعنوان «من يقدم الرعاية» من الدراسات التي بيّنت أنّ من أهمّ متطلبات الحصول على ترخيص للحضانات في الأردن أن يتم تعيين موظف لكل 6 أطفال دون عمر السنة، وموظف لكل 8 أطفال تتراوح أعمارهم بين سنة وستين، وموظف لكل 10 أطفال تتراوح أعمارهم بين سنتين وأربع سنوات. وبيّنت الدراسة أنّ 43% من القطاع الخاصّ حاصل على ترخيص لإنشاء الحضانات و 44% من القطاع العامّ و 10% من أماكن العمل المؤسسية (مجموعة البنك الدولي، 2022).

وقدّم المسح الوطني لـ«مؤسسة الملكة رانيا» عام 2017 بعض المعطيات عن مقدّمي/ات الرعاية والعاملين/ات في دور الحضانة المسجّلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية. وقد تبين أنّ مقدّمي الرعاية كاقّة هم من الإناث، وأنّ 55% من العاملات منهنّ في القطاع الخاص تحت سنّ الثلاثين، في ما كانت شهادة الدبلوم (كلية المجتمع) هي الأكثر شيوعاً بينهنّ. وقد أشار ما يزيد عن (60%) من العاملين/ات في دور الحضانة إلى عدم حصولهم/نّ على أيّ تدريب قبل الخدمة، وأشار (65%) من العاملين/ات في دور الحضانة إلى أنهم/نّ راضون عن عملهم/نّ. كما أشارت الدراسة إلى أنّ (42%) من مقدّمي/ات الرعاية في حضانات القطاع الخاصّ و (37%) من مقدّمي/ات الرعاية في الحضانات المدرسية اختاروا/ اخترن هذه المهنة لاهتمامهم/نّ برعاية الأطفال.

### ب. رياض الأطفال

أشارت وزارة التربية والتعليم عبر موقعها الرسمي إلى وجود (2736) روضةً من رياض الأطفال الحكومية (KG2) لعام 2022/2021، فيما بلغ عدد الأطفال الملتحقين برياض الأطفال الحكومية سبعين ألفاً و 706 أطفال.

وتتمثل أبرز المشاريع التي يتم العمل عليها والخاصة برياض الأطفال في: برنامج التوعية الوالدية، وبرنامج مشاركة الأهل في رياض الأطفال والصفوف الثلاثة الأولى، وبرنامج رفع استعداد الأطفال للتعلّم، وبرنامج كيد سمارت (kid smart).

### تأهيل معلّّات رياض الأطفال

سعت وزارة التربية والتعليم إلى النهوض بجودة معلّّات رياض الأطفال، فوضعت الأسس لاختيار كادر معلّّاتٍ من حاملات الشهادة الجامعيّة الأولى في التخصصات التربوية والتعليمية. بالإضافة إلى توفير الفرص التدريبية كاقّة التي من شأنها تزويدهنّ بالمهارات والكفاءات اللازمة. ومن الدورات التي يتمّ تقديمها إلى معلّّات رياض الأطفال:

- **دورة المعلّّات الجدد**، وتعطى للمعلّّات قبل مباشرتهنّ العمل في المدارس.
- **دورة المنهاج الوطني التفاعلي**، بواقع (54) ساعة تدريبية، وتقدّم لمعلّّات رياض الأطفال الجدد.
- **مشروع تنمية الطفولة المبكرة/ التوعية الوالدية**، والذي يهدف للوصول إلى أكبر عدد من الأهل ومانحي/ات الرعاية لزيادة وعيهم/نّ حول الأساليب والوسائل المختلفة لتنشئة أطفالهم/نّ.
- **دورة العمل مع الأطفال الصغار**، وتغطّي مواضيع إيجاد بيئة آمنة وصحية، وتوجيه الأطفال، إلخ.
- **برنامج حكايات سمسّم**، والذي يهدف إلى تطوير الأطفال وتشجيعهم على التعلّم أثناء مرحلة الطفولة المبكرة، وتهيئتهم للمدرسة.
- **دورة الفنون في حماية الطفل**، وتهدف إلى إيجاد أشخاص يحملون مفاهيم إيجابيّة نحو الأطفال (موقع وزارة التربية والتعليم الأردنيّة).

### الجانب التشريعي

#### الجانب القانوني للحضانات

حدّدت وزارة التنمية الاجتماعية إجراءات الحضانات من خلال تعليمات ترخيص دور الحضانة وتعديلاتها لعام 2019 والصادر بموجب المادة 25 من نظام دور الحضانة رقم 77 لعام 2018. كما صدرت في عام 2021 تعليمات بدائل الحضانات المؤسّسيّة، وهي التي يُنشئها أشخاص. ثم أتت تعليمات ترخيص دور الحضانة المنزلية لعام 2021. ومن بعض الشروط الواجب توفّرها في مقدّم الرعاية أن لا يقلّ عمره عن ثماني عشرة سنة، وأن يكون حاصلًا على شهادة التوجيهي بالحدّ الأدنى وشهادة تدريب معتمدة من الجهات المختصة. وحدّدت التعليمات أيضًا عددَ الأطفال بخمسة أطفال كحدّ أقصى إذا كانت فئتهم العمريّة تقلّ عن سنتين، وسبعة أطفال كحدّ أقصى إذا كانت فئتهم العمريّة بين سنتين وأربع سنوات.

#### الجانب القانوني لرياض الأطفال

وفقًا لتعليمات رياض الأطفال الحكومية رقم (2) لعام 2015، «يتمّ إنشاء رياض للأطفال تكون ملحقّة بالمدارس الحكومية وتهدف إلى توفير مناخ مناسب يهيئ للطفل تربيةً متوازنة.. ولا يزيد عدد أطفال الشعبة الواحدة عن (25) طفلًا مهما زادت مساحتها».

## ثالثاً - تقرير المغرب

عام 2018، ومع انطلاق البرنامج الوطني لتعميم وتطوير التعليم الأولي تحت شعار «مستقبلنا ينتظر»، اعتمد المغرب تربية الطفولة المبكرة وحمايتها ضمن أولوياته الأساسية. لقد نصّ القانون على إلزامية التعليم الأولي للحدّ من التفاوتات وتحقيق العدالة في المناطق القروية وشبه الحضرية، بما يضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص لجميع الأطفال المغاربة. كما تمّ اعتماد إطار مرجعي خاص بتطوير تعليم أولي ذي جودة يقوم على تنمية شخصية الطفل وتوفير الموارد البشرية المكوّنة والمؤهّلة.

### جهود وزارة التربية والتعليم المغربية للنهوض بالتعليم الأولي

حدّدت وزارة التربية والتعليم حاجياتها الخاصة بالتعليم الأولي، ومواصفات العاملين في هذا القطاع بالإضافة إلى تحديد الكلفة المالية، وذلك بهدف توفير دعم الشركاء من مؤسسات وطنية، ومنظمات دولية، ومجالس جهوية، وجمعيات وطنية. كما أعدت الوزارة برنامجاً يتضمّن مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والإجراءات المادية والبيداغوجية المساهمة في تحقيق هذه الأهداف خلال مدة زمنية محددة. وجاء الإطار المنطقي لبرنامج تعميم وتطوير التعليم الأولي عبر العمل على مجموعة من الأهداف الاستراتيجية منها:

- تعميم التعليم الأولي في أفق 2028/2027.
- تحسين جودة التعليم الأولي.
- التكوين الأساسي والمستمرّ لفائدة المربيّات والمربيّين، واعتماد برامج جامعية للتأهيل.
- التمييز الإيجابي لفائدة الوسط القروي وشبه الحضري.
- إدماج التعليم الأولي في سلك التعليم الإلزامي.
- اعتماد منظومة مؤشرات للقياس والتتبع والتقييم.

ويرتبط البرنامج الوطني لتعميم وتطوير التعليم الأولي بمجموعة من السياقات المتداخلة، في مقدّماتها الرؤية الاستراتيجية التي جعلت من التعليم الأولي موضوعاً ذا أولوية، مع تأكيد تعميم التعليم الأولي وتجويده من خلال:

- الحدّ من التفاوتات بين الفئات والجهات، خاصةً في المناطق القروية والناحية، وشبه الحضرية.
- إقرار مبدأ الإلزامية بقوة القانون بالنسبة للدولة والأسرة.
- إخراج النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتأطير التعليم الأولي.

كما وضع البرنامج الوطني أهدافاً مادية وأخرى بيداغوجية تربوية من أجل تعميم التعليم الأولي في الموسم الدراسي 2028/2027، وتفصيل الأهداف كالتالي:

#### أولاً: الأهداف المادية

- تأسيس أقسام التعليم الأولي في المدارس الابتدائية.
- بناء حجرات أقسام التعليم الأولي وتأهيلها وتجهيزها.
- إعادة تأهيل فضاءات التعليم الأولي التقليدي.

#### ثانياً: الأهداف البيداغوجية

- تكوين وتأهيل وإعادة تكوين المربيّات والمربيّين.
- اعتماد إطار منهجي خاص بالتعليم الأولي.

● اعتماد نموذج بيداغوجي فعّال.

قبل انطلاق البرنامج الوطني، كان الاستحواذ الأكبر للتعليم الأوّلي التقليدي بنسبة 63 % من مجموع الأنماط، في حين لم يتجاوز التعليم الأوّلي العصري 24%، والتعليم الأوّلي العمومي 13%. أما بخصوص نسبة التمدرس (الالتحاق) حسب الوسط؛ فقد كانت هناك تفاوتات في تلك النسب قبل تفعيل البرنامج الوطني؛ إذ بلغت 65% في الوسط الحضري و 35% في الوسط القروي.

### هيكلية عمل رياض الأطفال

إن تنوع الجهات التي تحتضن التعليم الأوّلي أدى إلى تباين في الأهداف والمقاربات البيداغوجية والتقنيات والوسائل وتكوينات المربّيات والمربّين، ولم يُتيح تحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص. ومن أهم الجهات التي تحتضن التعليم الأوّلي:

- وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية،
- مؤسسة التعاون الوطني،
- وزارة الشباب والرياضة،
- وزارة التربية الوطنية.
- المؤسسة المغربية للنهوض بالتعليم الأوّلي.

### إحصاءات التعليم الأوّلي التابع لوزارة التربية الوطنية والتعليم الأوّلي في المغرب

خلال الموسم الدراسي 2019/2018، بلغ عدد الأقسام في الوسط القروي 16834، في حين بلغت في الوسط الحضري 26307، بما مجموعه 43141 قسمًا. كما شكّل التعليم الأوّلي العمومي للموسم الدراسي 2020/2019 ما نسبته 23% مقابل 27% للتعليم الأوّلي الخصوصي، وبلغ عدد المربّيات والمربّين للعام 2020 حوالي 46519.

بلغت نسبة تمدرس الفئة العمرية خلال الموسم الدراسي 2022/2021 ما يفوق 72.5%، وهي النسبة التي تجاوزت 67% المراد تحقيقها من قبل البرنامج الوطني لتعميم تمدرس أطفال التعليم الأوّلي خلال 2022 /2021. كما بلغت نسبة تمدرس الإناث من السنة نفسها 64.6% بزيادة وصلت إلى 25.5%. وبلغ عدد المتمدرسين في فضاءات التعليم الأوّلي بجميع أنواعه 875 ألقًا و 313 متمدرسًا، يُؤطّرهما 35 ألقًا و 901 مربّ ومربّية، بمعدّل 24 طفلًا لكل مربّ ومربّية. (وزارة التربية الوطنية والتعليم الأوّلي، 2019)

### التعليم الأوّلي العتيق

في ما يتعلّق بالعرض التربوي التابع لقطاع الأوقاف والشؤون الإسلامية، لوحظ انخفاض في فضاءات التعليم الأوّلي العتيق من 55 فضاءً إلى 28 بعد إعادة النظر في معايير جودة الفضاءات. كذلك الأمر بخصوص عدد الأطفال الذين يقلّ عمرهم عن 6 سنوات إذ تراجع العدد من 29 ألقًا و 967 طفلًا في الموسم الدراسي 2014/2013 إلى 18 ألقًا و 892 طفلًا خلال الموسم الدراسي 2020/2019.

### التعاون الوطني

تطوّر عدد رياض الأطفال التابعة لمؤسسة التعاون الوطني حتى عام 2019، ثم بدأ يتراجع بسبب انطلاق ورش البرنامج الوطني لتعميم وتطوير التعليم الأوّلي الذي أصبح مسؤولية وزارة التربية الوطنية، وإحداث الأقسام المدمجة بالمدارس العمومية. وفي ما يتعلّق بعدد الأطفال

المستفيدين من التعليم الأولي، فقد بلغت نسبة تركز رياض الأطفال التابع للتعاون الوطني في الوسط القروي 59%.

أما بخصوص الأطر التربوية (العاملين) في التعليم الأولي، فقد تراوح مستوى تعليمها ما بين دون الإعدادي أو المستوى الثانوي بنسبة 81%، وبلغت نسبة الأطر الحاصلة على شهادة البكالوريا 8.6%.

التوزيع الجهوي لعدد المستفيدين/ات من التعليم الأولي هناك تطور كبير في عدد المستفيدين/ات في كل أنحاء المملكة، سواءً تعلق الأمر بالوسط الحضري أو القروي. لكن في الوقت نفسه، هناك تباين وتفاوت في العدد حسب كل جهة، فنجد الجهات الكبرى للمملكة قد استقطبت عددًا كبيرًا من الأطفال، مثل جهة الدار البيضاء سطات، وجهة الرباط سلا، وجهة فاس مكناس، مقارنةً مع الجهات الأخرى.

### برنامج بناء القدرات (التكوين) للمربين والمربات في المغرب

أكد تقرير المجموعة الموضوعاتية المكلفة بملف التعليم الأولي في مجلس النواب تحقّق مجموعة من المنجزات على مستوى برنامج التكوين التربوي؛ كتحضير دورات، وحصص التكوين الأساس، والتكوين المستمر في مجال التعليم ما قبل المدرسي. إلا أنّ توفر الأطر التربوية الخاصة بالتعليم الأولي ما زال لم يصل للمستوى المطلوب. (الموضوعاتية، الولاية التشريعية العاشرة، دورة نيسان/ أبريل 2021، صفحة 207)

كما تمّ تكليف «المؤسسة المغربية للنهوض بالتعليم الأولي» عبر اتفاقية إطارية بين وزارة التربية الوطنية، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة الإدماج الاقتصادي، والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، لتكوين المربين والمربات عبر مركزها FMPS Takwin، إلى جانب رصد المهارات المكتسبة من قبل الأطفال وتقييمها.

واقترح «المجلس الأعلى للتربية والتكوين»، في تقريره حول مهنة المربي، بأن يُخصّص للفئتين تكويناً بحسب الوضعية. ويتدرّج هذا التكوين ضمن تدريبات انتقالية يستوجب مواكبتها ببرنامج يضع بالتدرّج تكويناً أثناء الخدمة للمربين كاقّة العاملين في القطاع، وتكويناً أساسياً للوافدين الجدد، وتكويناً مستمراً للفئتين معاً، (المجلس الأعلى للتربية والتكوين، 2017).

وتصنّف الموارد البشرية المؤهلة (المربين) في ثلاثة أنواع، هي:

- الصنف الأول الإجازة المهنية: يتمّ تكوينهم في الجامعات.
- الصنف الثاني التقني والتقني المتخصص: ويتمّ تكوينهم في مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.
- الصنف الثالث التكوين المستمر: ويكون في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

وتشترط الهيكلية الداخلية لمؤسسات التعليم الأولي تكوين الموارد البشرية العاملة في القطاع عن طريق التكوين الأساسي والمستمر كالتالي:

- تكوين جميع المربين والمربات العاملين/ات في القطاع (الإطار المنهجي، الدليل البيداغوجي).
- تكوين وتأهيل المنشطين التربويين ومنسقي مراكز الموارد.
- تخصيص شعب التربية ما قبل المدرسية ضمن مصوغات التكوين في المراكز الجهوية.
- فتح مجال إتمام الدراسة في إطار الإجازة المهنية للحاصلين على دبلوم مربي التعليم الأولي.
- صياغة هندسة خاصة بالتكوين تستجيب لمعايير الجودة.

## آلية التوظيف

- لقد تمّ إسناد عملية توظيف الموارد البشرية (المرّيات والمرّين والمشرّفين) إلى الجمعيات، بحيث يستفيدون من دورات تكوينية خاصة تُشرف عليها تلك الجمعيات، ويشترط بالمرّية/ة:
- أن يكون/ تكون مغربي/ة الجنسية.
  - ألا يقلّ عمره/ها عن 18 عامًا.
  - أن يكون/ تكون متمتعًا/ة بحقوقه/ها المدنية.
  - أن يثبت بشهادة طبية مصادق عليها سلامته/ها الصحية والعقلية لمزاولة هذه المهنة.
  - أن يكون/ تكون مستوفيًا/ة للمؤهلات التربوية. ويجوز للأكاديمية أن ترخص وفق الشروط المنصوص عليها لغير المغاربة القيام بمهام مربّ. (التربية، 25 أيار/ مايو 2000)

من أجل ولوج مهنة التعليم الأولي، يوصي المجلس الأعلى بالآتي:

- بالنسبة **للمكوّن: أن** يمتلك دبلومًا جامعيًا لا يقلّ عن الماجستير، أو ما يعادله، أو تجربة مهنية.
- بالنسبة **للمساعدة التربوية: أن** تمتلك دبلومًا وستين خبرة في التعليم الأولي أو المساعدة الاجتماعية.
- بالنسبة **للمشرف التربوي: أن يمتلك** إجازة في التعليم الأولي وتجربة لا تقلّ عن أربع سنوات، وأن يجتاز امتحانًا مهنيًا.
- بالنسبة **للمديرة: أن** تمتلك دبلومًا جامعيًا لا يقلّ عن الإجازة أو ما يعادله، وتجربة مهنية في التدبير الإداري.

## قوانين عمل المرّين والمرّيات في المغرب

أصدرت وزارة التربية الوطنية مذكرة وزارية تدعو إلى ضمان الحد الأدنى لأجور المربيات والمرّين المتعاقد معهم/نّ من قبل الجمعيات المكلفة تسيير أقسام التعليم الأولي العمومي، ودعت مجموع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين إلى التقيّد بتوفير الاعتمادات الضرورية لضمان ذلك. وتتراوح أجور المرّين/ات ما بين 80 و150 دولار، وتُسجّل حالات استثنائية في بعض المناطق حيث يتمّ تقاضي أجور أقلّ. ويتقاضى مستخدمو/ات «المؤسسة المغربية للنهوض بالتعليم الأولي» 300 دولار، كونها توفر الحدّ الأدنى للأجور. وتحصل بعض عمليات الطرد التعسّفي للمربيات من قبل الجمعيات، إضافة إلى التلاعب بمستحقّاتهنّ الشهرية من قبل مسيّري الجمعيات في هذا القطاع.

في ما يتعلّق بالقوانين التنظيمية التي تحمي القطاع، هناك القانون الإطار والبرنامج الوطني، إضافة إلى مذكرات وزارية حول الالتزام بضمان الحد الأدنى للأجور من قبل الجمعيات العاملة، لكن لا يوجد التزام من قبل بعض الجمعيات التي تسيّر بعض أقسام التعليم الأولي بضمان حقوق المرّين والمرّيات.

أمّا بخصوص تنظيم وتدبير الزمن وتحديد ساعات العمل، فقد تمّ تحديد ذلك في الدليل البيداغوجي للتعليم الأولي الصادر عام 2020 بـ34 أسبوعًا. وخصّص أوّل أسبوعين لاستقبال الأطفال واستثناسهم بالمناخ التربوي الجديد، وآخر أسبوعين لإجراءات آخر السنة. وتمّ تحديد الغلاف الزمني الأسبوعي بين 20 و25 ساعة، موزعة على فترة أو فترتين في اليوم حسب ظروف

كلّ بنية للتعليم الأوّلي وإمكاناتها. (المناهج، الدليل البيداغوجي للتعليم الأوّلي، شباط/ فبراير 2020، ص23).

من أجل تعميم التعليم الأوّلي وضمان جودته، يتم التعاون والتنسيق مع منظمات دولية كالبنك الدولي، واليونسيف، وبنك التجارة الدولية، ومجموعة من المؤسسات الوطنية، والمجالس الجهوية، إلى جانب وزارة الداخلية، والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، ووزارة الأسرة والتضامن الاجتماعي، ووزارة الشباب والرياضة، ووزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ووزارة الاقتصاد والمالية.

انطلاقاً من التشخيص الذي أجراه «المجلس الأعلى للتربية» عام 2017، ومجموعة التقارير التي أصدرها المجلس كالدليل المرجعي لوظائف وكفايات المربين والمرقيات، وتقرير مجموعة العمل الموضوعاتية المكلفة بتقييم السياسات العمومية حول التعليم الأوّلي، يمكن الخروج ببعض النتائج حول التعليم الأوّلي في المغرب، من أبرزها:

- لا توجد مساواة في جهود التعميم، إذ يعاني القطاع من تطوّر متذبذب على مستوى توسيعه؛ إلى جانب تفاوتات في الولوج وفرص لا متكافئة في مواصلة التمدرس.
  - يعاني القطاع من متدّلين متعدّدين وغياب إطار مرجعي موحد، فهناك ممارسات تربوية مختلفة ومتعدّدة. ويبقى التعليم الأوّلي التقليدي الأكثر استقباليّاً لأطفال الأسر الفقيرة والمتوسطة الدخل.
  - يفتقر هذا النموذج إلى التجهيزات والمرتبّيات/ات المؤهّلين/ات، ولا يرقى إلى مستوى الشروط التي تتطلبها تربية الطفولة المبكرة. (المجلس الأعلى للتربية، 2017)
  - لا يناسب الأجر الشهادات المتوقّرة لدى بعض المربين والمرقيات ممّا يجعلهم/نّ في بحث دائم عن وظائف أخرى.
  - معاناة المرقيات من انقطاع الأجر خلال العطلة الصيفية.
  - اشتغال بعض المرقيات في المدارس العمومية طيلة اليوم نظراً للتفويض الزمني (توزيع الحصص الزمنية) ممّا يؤدي إلى إجهادهنّ.
  - غياب إطار قانوني يضمن حقوق وواجبات المرقيات والمربين.
  - عدم استفادة المرقيات من تكوين بيداغوجي خاص بالتعليم الأوّلي والاعتماد على القدرات.
  - عدم استفادة المربين/ات من التغطية الصحية في التعليم الأوّلي المدمج أو التعليم الأوّلي العتيق.
- وقدّمت هذه التقارير والدراسات مجموعة من المقترحات والتوصيات التي يجب العمل عليها ومناصرتها، خاصة في ما يتعلّق بظروف عمل المربين والمرقيات، من أبرزها:
- ضرورة تبني إطار قانوني ينظّم مهامّ وأدوار المربين/ات لضمان استقرارهم المهني باعتبارهم/نّ الموارد البشرية المسؤولة عن إنجاح الخطة والاهداف التربوية.
  - تعميم التغطية الصحية والاجتماعية لجميع المربين والمرقيات.
  - وضع إطار قانوني ومالي لفئة المربين والمرقيات يضمن حقوقهم/نّ المادية والمعنوية.
  - توحيد منظومة الأجور لتكون مخصصة بفئة المربين/ات بسلك التعليم الأوّلي.
  - سنّ قوانين التحفيز وتأمين المسار المهني.
  - إلزام الشركاء بمنح المرقيات والمربين أجوراً وفق ما تنصّ عليه الاتفاقيات المبرمة مع المؤسسات.
  - إلزام المؤسسات بتوظيف المربين من أبناء المنطقة، وعدم تغيير المرقيات خلال الموسم الدراسي.

- إلزام المربين العاملين في القطاع الخاص بالاستفادة من دورات التكوين الأساس والمستمر.
- وضع مهنة المربيّة/ة ضمن تصوّر أشمل، يفتح على مجموع مهن التعليم الأوّلي التي ترتبط طبيعتها بتنوع الهيئات المتدخلة في هذا الطور التعليمي، وأشكال التنظيم المعتمد.
- إعداد دليل مرجعي يشمل مجموع المهن المتدخلة في التعليم الأوّلي، وذلك بهدف بلوغ أهداف الجودة.
- إبراز مهنة الإساهام في تحقيق تكافؤ الفرص بين جميع الأطفال، بمشاركة فاعلة من الفريق التربوي المحلي.
- إغناء المعارف الأدائية بمضامين بيداغوجية وتطبيقية ومضامين متعلّقة بالممارسات المهنية والابتكار.
- مراجعة شروط الترقّي داخل المهنة بضبطها استنادًا إلى المستويات والكفايات المحددة في الدليل المرجعي.
- إعداد نظام أساسي للمربين/ات يحدّد الشروط المادية والتنظيمية التي تتلاءم والمكانة الاعتبارية للمربيّة/ة.
- تعميم آليّة للتعاقد عبر مشروع المؤسسة، وإدراج أهداف ضمن مكوناته تهمّ تفعيل النظام الأساسي، وتكوين المربين/ات المزاولين وتنظيم الإشراف التربوي. (المجلس الأعلى للتربية والتكوين، 2020)

## رابعاً - تقرير تونس

### الحضانات

الحضانة/ المحضنة هي «مؤسسة تربية اجتماعية، تتمثل مهمتها في قبول الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين شهرين وثلاث سنوات والعناية بنموهم النفسي والذهني والعاطفي والاجتماعي، وذلك من خلال توفير إمكانيات الاستكشاف واللعب والتبادل والتواصل وتركيز مناخ عاطفي مطمئن. وتسهر الحضانة (الحضانة) كذلك على حسن تغذية الأطفال وعلى رعايتهم الصحية».

هناك معايير أساسية إلزامية لهذه الحضانات، منها كراس شروط لضبط فتح الحضانة. ويمكن للأشخاص الطبيعيين والأشخاص من ذوي الجنسية الأجنبية أن يفتحوا حضانات إذا توقرت فيهم الشروط المستوجبة في المستثمرين الأجانب وفقاً للتشريعات المعتمدة.

### التنظيم العام لنشاط الحضانة

تخضع الحضانة إلى إشراف الوزارة المكلفة بالطفولة، وتعلّق لوحة إعلامية على واجهة الحضانة تنصّ على اسمها. أمّا توقيت العمل اليومي في الحضانة، فيتمّ ضبطه بالاعتماد على حاجيات أولياء الأمور وظروف عملهم على أن لا يتجاوز الساعة السابعة.

### إحصاءات وبيانات عن الحضانات في تونس

بلغ عدد الحضانات في تونس 483 حضانة خلال السنة الدراسية 2022، موزّعة على كلّ المحافظات بصفة متفاوتة. وقد بلغ عدد المربين/ات في الحضانات 31 ألقًا و739 إطارًا تربويًا منهم 30 ألقًا و668 من الإناث و1071 من الذكور يعملون بنسبة تقارب 90 % في القطاع الخاص، أمّا البقية

فتتوَّع بين القطاع العامّ ومؤسسات المجتمع المدني. كما يتمّ تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ يتولّى المؤجّر تخصيصَ نسبة 1% من مواطن العمل في المؤسسة لذوي الإعاقة وذلك طبقاً للتشريع الخاص. ويبلغ عدد الأطفال في الحضانات 6686 يتوزعون بين 3213 من الإناث و3473 من الذكور.

## رياض الأطفال

روضة الأطفال «مؤسسة تربية اجتماعية دامجة يلتحق بها الأطفال المتراوحة أعمارهم بين 3 و 6 سنوات، وتعمل على تربية الأطفال تربية شاملة ومتوازنة في محيط سليم بالتعاون مع الوسط العائلي بما يساهم في نموهم الذهني والبدني والنفسي الحركي والعاطفي والاجتماعي من خلال تنشيطهم بما يضمن رعايتهم وفقاً لاحتياجاتهم النمائية الخصوصية والمشاركة بين جميع الأطفال».

يمكن بصفة استثنائية قبول الأطفال البالغين من العمر سنتين ونصف، وذلك في حدود 25% من مجموع الأطفال المسجلين في الروضة شرط إبراز وليّ الأمر شهادة طبية تثبت أنّ الطفل في هذه السنة قادر على الاندماج مع مجموعات الأطفال في الروضة مع ضرورة تخصيص قاعة لهذه الفئة العمرية تستجيب لشروط حفظ الصحة والسلامة وفقاً للفصل 18 من كراس الشروط. يمكن الجمع بين حضانات الأطفال وروضة الأطفال في مقرّ واحد متى توقرت الشروط الخاصة بكلّ مؤسسة. ويتمّ إيداع كراس شروط فتح كلّ منهما على حدة، ويجوز في هذه الحالة إدارة المؤسستين من قبل مدير واحد شرط التفرّغ الكلي لممارسة مهامه الإدارية على أن يعيّن فريق عمل من المختصين الذين تتوقّر فيهم مؤهلات الإشراف على رعاية الأطفال حسب كراس شروط فتح حضانات الأطفال.

## إحصاءات رياض الأطفال

**تشرف** وزارة الأسرة والمرأة والطفولة والمستّين، حسب إحصائية 2022، على 5680 روضة، يلتحق بها 247 ألف طفل يُشرف عليهم 17500 موظف (إطار) تربوي. وبصورة عامّة، بلغ عدد الأطفال في رياض الأطفال والحضانات والأقسام التحضيرية (السنة ما قبل المدرسة) 409 آلاف و130 طفلاً، من بينهم 209 آلاف و906 ذكور و199 ألفاً و224 أنثى، حسب إحصائية 2022. وبلغ عدد الأطفال من ذوي الإعاقة المدمجين في مؤسسات الطفولة المبكرة 1231 خلال السنة الدراسية 2022. وهناك 5282 روضة تابعة للقطاع الخاص و50 روضة تحت إشراف الوزارات، و30 روضة عمومية تتبع وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن، و185 روضة تابعة لشركات خاصة، و63 روضة تحت إشراف البلديات، و17 روضة تحت إشراف منشآت عمومية، و233 روضة تحت إشراف جمعيات ومنظمات. ووفق إحصاءات 2019، كان هناك 2386 قسماً تحضيرياً عمومياً تابعاً لوزارة التربية، تضم 58 ألفاً و597 طفلاً، يعمل معهم 2401 من المعلمين.

## هيكلية عمل مؤسسات الطفولة المبكرة

تتوزع مؤسسات الطفولة المبكرة من حضانات ورياض أطفال وأقسام تحضيرية (السنة التي تسبق الدخول إلى المدرسة) بنسب متفاوتة بين القطاع العامّ والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني. وتتوزع أنواع المؤسسات على الشكل الآتي:

- حضانات تستقبل الأطفال من عمر شهرين إلى 3 سنوات. جميع هذه المؤسسات خاصّة باستثناء واحدة تابعة للقطاع العامّ.

- رياض أطفال خاصة، وهي تحتلّ النسبة الأكبر تُقارب 88% من مجموع المؤسسات.
- رياض الأطفال العموميّة/ العامّة، الراجعة بالنظر إلى وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن.
- رياض أطفال تابعة للوزارات كوزارة الدفاع الوطني ووزارة الشؤون الاجتماعية.
- رياض الأطفال البلدية، وهي رياض عامّة تتبع السلطة المحلية.
- الأقسام التحضيرية، وهي تتبع لوزارة التربية وموجودة في المدارس الابتدائية العامّة.
- الأقسام التحضيرية الخاصة وتتبع لرياض الأطفال أو للحضانات المدرسية أو للمدارس الخاصة.
- الكتاتيب القرآنية، وتتبع لوزارة الشؤون الدينية. تستقبل الكتاتيب الأطفال من عمر ثلاث إلى سبع سنوات.

### الهيكل الداخلي لمؤسسات الطفولة المبكرة

تتكوّن القوى العاملة/ الموارد البشرية في مؤسسات الطفولة المبكرة من المدير (المسؤول)، والإطارات التربوية، وأعاون الخدمات. وتختلف آليّة التوظيف بين القطاعين العام والخاص. في القطاع العام تُطبّق الآليّة عبر مناظرات خارجية تُنشر للعموم ويتمّ فيها تحديد شروط الترشح وطريقة التوظيف، وتكون الشروط مطابقة للنظام الأساسي وللخطة المطلوبة. أمّا آليّة التوظيف في القطاع الخاص فتكون عبر الانتداب المباشر شرط أن تتوقّر في المترشحين/ات الشروط المطلوبة بأحكام كراسات الشروط (كّراس شروط فتح حضانات الأطفال، كّراس شروط رياض الأطفال وكّراس شروط الأقسام التحضيرية)، خاصة في ما يتعلق بالأهلية والكفاءة المهنية. ويخضع العاملون في رياض الأطفال الراجعة بالنظر للمجمع المدني إلى كّراس الشروط نفسه المعتمد في القطاع الخاص على اعتبار أنّ جميع رياض وحضانات الأطفال تخضع إلى إشراف الوزارة المكلفة بالطفولة.

ويُفترض بالعاملين في رياض الأطفال أن يكونوا:

1. متمتعين بحقوقهم المدنيّة كاملة.
2. متميّزين بحسن السلوك والسيرة والأمانة.
3. سالمين من الأمراض المعدية ومتمتعين بالصحة البدنية والعقلية التي تؤهلهم للقيام بمهامهم.

ويخضع العاملون في الحضانات الناشطة ضمن القطاع الخاص إلى أحكام الاتفاقية الخاصة برياض الأطفال والحضانات وفق قرار وزير الشؤون الاجتماعية لعام 2002 والنصوص المنقحة أو المتممة لها، في حين يخضع العاملون في الحضانات ورياض الأطفال الناشطة في القطاع العام إلى القانون عدد 112 لعام 1983 والمتعلّق بضبط النظام الأساسي للمؤسسات العامّة ذات الصبغة الإدارية. ويتمّ تصنيف العاملین وفق أصناف مهنية، وتُصرف لهم أجور حسب هذا التصنيف. ويتمّ الإعلان عن مناظرات الانتداب في القطاع العام عبر اعتماد الآليات نفسها المطبّقة في الوظيفة العامّة وهي النشر في الرائد الرسمي للبلاد التونسية (الجريدة الرسمية). أمّا في القطاع الخاص، فيتمّ ذلك في مكاتب التشغيل مرجع النظر التراي (أي الجهة مسؤولة عن التوظيف ضمن حدود جغرافية معينة)، أو عن طريق المواقع الرسمية للمؤسسات وصفحات التواصل الاجتماعي أو بصفة مباشرة.

ويُشترط أن يكون مدير الحضانة حاصلًا على شهادة الأستاذيّة أو الماجستير في علوم وتقنيات الطفولة، أو شهادة مرّي طفولة أو الإجازة في علوم وتقنيات الطفولة من المعهد الأعلى لإطارات الطفولة في قرطاج درمش، أو شهادة الأستاذيّة أو الماجستير أو شهادة ختم المرحلة

الأولى من التعليم العالي أو الإجازة أو شهادة معادلة لإحدى تلك الشهادات، وفي هذه الحالة يُشترط الإدلاء بشهادة تأهيل في مجال رعاية الأطفال دون ثلاث سنوات. ويُشترط في بقية العاملين أن يكونوا حاصلين على شهادة مربي طفولة أو الإجازة في علوم وتقنيات الطفولة من المعهد الأعلى لإطارات الطفولة في قرطاج درمش، أو شهادة مساعد للتربية في الطفولة الأولى من مدارس علوم التمريض التابعة لوزارة الصحة العمومية/ العامة، أو شهادة منظره بها، وفي هذه الحالة يجب ألا يقل عمر الموظف عن عشرين عاماً. ويتم تحديد عدد العاملين في الحضانات بموظف واحد على الأقل لكل خمسة أطفال لا تتجاوز أعمارهم عاماً واحداً، وموظف واحد على الأقل لكل عشرة أطفال تتراوح أعمارهم بين عام وثلاثة أعوام.

### القوانين والتشريعات النازمة لعمل المربين والمربيات في الحضانات ورياض الأطفال

يتمتع فريق العمل براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة وفق ما ينصّ عليه قانون الشغل، وبأيام عطلة وفق المناسبات الدينية والوطنية والعالمية. وهناك راحة سنوية خالصة الأجر/ مدفوعة الأجر، تحدّد بشهر واحد بالنسبة لأعوان الإدارة والمربين والمنشطين. وهناك رخص خاصة لأسباب عائلية يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر، مثل عطلة الولادة وعطلة المرضعة، أو وفاة أحد الزوجين وغيرها، ويجب على المنتفعين من هذه الرخص تقديم الوثائق الرسمية الخاصة. وهناك رخص استثنائية نتيجة الغيابات المترتبة عن أداء واجب يفرضه القانون كأداء الواجب الانتخابي، أو المشاركة في مؤتمرات مهنية أو نقابية. ويحصل العاملون في قطاع الطفولة المبكرة على رخص خاصة بالمرض وحوادث الشغل. كما يتمتع العاملون برخص من أجل تأدية الواجب العسكري. ويمكن للعاملين الحصول على إجازة **من دون أجر** في حدود ما تسمح به ضرورة العمل، وينشأ عن هذه الرخصة وقف حقّ الترقية وما يدفعه صاحب العمل من مساهمات لصناديق الضمان الاجتماعي. ويتم ضبط ساعات العمل للمربين والمربيات في القطاع العام وفقاً للأنظمة الأساسية. أما العاملون في القطاع الخاص فيتمّ تحديد ساعات عملهم حسب عدد ساعات فتح المؤسسة. وهناك تعليمات لأعوان رياض الأطفال بخصوص ساعات العمل والإجازات. ويتم احتساب ساعات العمل الإضافية التي تستوجب زيادة في الأجر وفقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

في ما يتعلّق ب**الضمان الاجتماعي**، تتمّ التغطية في القطاع العام بصفة آلية، أما داخل القطاع الخاص فإنّ المشغل هو المسؤول عن دفع التغطية الاجتماعية لحساب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بما يعادل مرتباً واحداً عن كل ثلاثة أشهر عمل.

## خامساً - تقرير عُمان

كان التعليم في عمان محصوراً في الكتاتيب وحلقات المساجد التي كانت تعلّم القرآن الكريم ومبادئ الدين الإسلامي واللغة العربية والحساب (مرسي، محمد منير، 1989). وبدأ التحوّل من التعليم التقليدي إلى التعليم النظامي بمعناه الحديث في العام 1930 حين أنشئت مدارس محدودة تخضع إلى التخطيط والإشراف الحكومي. وقد شكّلت هذه المدارس، على ثورتها، أساس التعليم النظامي في عمان قبل عام 1970. ومنذ ذلك العام، شهد قطاع التعليم نقلة نوعية وكمية باعتباره عاملاً أساساً لبناء المواطن العمانيّ وخلق جيل مؤمن قادر على تحمّل مسؤوليته في البناء الوطني ومواجهة التحوّل المضطرد في الحياة العصرية.

## التعليم قبل المدرسي

كان لتعليم الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة أهمية عبر تولي الكتاتيب تعليمهم. ثم بدأت المدارس النظامية تستقبل الأطفال، ليصبح بعدها التعليم الخاص معنيًا بتقديم خدمات التعليم قبل المدرسي من خلال افتتاح رياض الأطفال كمبنى مستقل أو كجزء من المدرسة الخاصة تستقبل الأطفال من عمر 3 إلى 6 سنوات. (العثمان، باسمه عبد العزيز، 2012). وقد حصل تطوّر كبير على صعيد التعليم المبكر في عمان مع تزايد عدد مؤسسات التعليم قبل المدرسي من 49 في العام 2009/2010 إلى قرابة 674. كما ارتفعت معدلات التحاق الأطفال بالتعليم قبل المدرسي لتصل إلى 57% في العام 2021/2022. (وزارة التربية والتعليم، 2021). ومع ذلك، تبقى هذه النسب منخفضة مقارنة بالدول المتقدمة نظرًا إلى تركّز التعليم المبكر في القطاع الخاص، ما يجعل الالتحاق به صعبًا على ذوي الدخل المحدود، وإلى انحصاره في المدن الرئيسية.

وقد صدر المرسوم السلطاني رقم 2014/22 بقانون الطفل العماني، والذي تضمّن سائر الجوانب التشريعية المرتبطة بحماية الطفل ورعايته وتربيته وثقيفه. وفي العام 2015، صدرت الاستراتيجية الوطنية للطفولة في سلطنة عمان 2015-2025، والتي أشرفت على إعدادها وزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسات الحكومية التي تعمل في قضايا الطفولة.

وتسعى حاليًا وزارة التربية والتعليم إلى تشجيع الاهتمام بالتعليم قبل المدرسي وجعله من ضمن السلم التعليمي في السلطنة. ويمكن تلخيص إنجازات الوزارة في هذا المجال بالآتي:

1. توفير البيئة التعليمية المناسبة للأطفال عبر اللوائح التنظيمية رقم (96/59)، ورقم (26/2006).
2. الاستمرار في رفع نسبة الالتحاق بالتعليم قبل المدرسي عبر تشجيع مساهمة القطاع الخاص.
3. تعيين معلّمين من تخصص طفل ما قبل المدرسة في صفوف التهيئة.
4. تشجيع الراغبين في الاستثمار في هذا المجال من خلال تقديم التسهيلات واستثنائهم من بعض القوانين والشروط التي تُلزم المدارس الخاصة بها.
5. تدريب الكوادر المعنيّة برياض الأطفال وتأهيلها بما يحقق جودة التعليم في هذه المرحلة.

يوجد في وزارة التربية والتعليم ثلاث دوائر تُعنى بمؤسسات التعليم قبل المدرسي، وهي:

1. دائرة طلبات التراخيص: معنيّة بطلبات تراخيص وتجديد افتتاح المدارس الخاصة وإضافة الصفوف فيها، ومن ضمنها مرحلة التعليم قبل المدرسي.
2. دائرة مناهج وبرامج المدارس الخاصة: وتُعنى باعتماد وتوفير وتطوير المناهج والبرامج للمدارس الخاصة، وضمنها برامج التعليم قبل المدرسي ومناهجه.
3. دائرة التعليم قبل المدرسي: وتُعنى بالتدريب والإشراف الفني والإداري والتوعية.

وهناك دور للبلديات في تدقيق مواصفات البناء للرياض، ودور لوزارة التعليم العالي والجامعات على صعيد تأهيل قدرات المعلّمتين وبنائهن. كما تخصص وزارة المالية الموارد المالية اللازمة للدفع بأجندة التعليم المبكر قديمًا. أمّا وزارة الإسكان فتخصّص الأراضي اللازمة لبناء وحدات التعليم المبكر. وهناك تنسيق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية على مستوى منهج رياض الأطفال، وعلى صعيد المتابعة والتقييم.

ولمأسسة التنسيق على المستوى الوطني في قضايا التعليم قبل المدرسي، هناك ثلاث لجان مشتركة للتنسيق:

1. اللجنة المشتركة بين وزارة التربية والتعليم ووزارة الإسكان لتسهيل إجراءات الأراضي للمستثمرين في مجال التعليم.

2. اللجنة المشتركة بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي التي تتجسد مهمتها في تنسيق الدراسات الجامعية في مجالات التربية والتعليم.
  3. لجنة مشتركة بين وزارة التربية والتعليم وجامعة السلطان قابوس. تجتمع بشكل غير دوريّ بغية تنسيق التعاون بشكل عام بين الجهتين.
- لكن يجب الأخذ بعين الاعتبار أن وزارة التربية والتعليم تطلب إنشاء مجالس أهل في جميع المدارس، بما فيها رياض الأطفال. كآلية تنسيقية وتشاورية بين إدارة المدرسة ومجموع الأهالي.

## إحصاءات رياض الأطفال

- توجد أشكال مختلفة من وحدات التعليم المبكر، مرحلة رياض أطفال في عمان وهي:
1. رياض أطفال قطاع خاصّ تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، وبعضها صفوف رياض أطفال في مدارس تعليم أساسي خاص ومدارس عالمية موجودة في السلطنة.
  2. مدارس تحفيظ قرآن كريم قطاع خاص، كانت تحت إشراف وزارة الأوقاف والشؤون الدينية ثم انتقل الإشراف عليها إلى وزارة التربية والتعليم.
  3. مراكز تحفيظ قرآن كريم في بعض المساجد تحت إشراف وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.
- أركان الطفل: وهي رياض أطفال أسّست وتدار من قبل «جمعية المرأة العمانية» وتعمل تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية.
4. بيوت نموّ الطفل: وهي رياض أطفال أسّستها المجتمعات المحلية الريفية وتدار من قبلها بدعم وزارة التنمية الاجتماعية وإشرافها.
  5. صفوف رياض الأطفال المنشأة في مدارس الجاليات الأجنبية، وهي صفوف تقبل فقط أطفال الجاليات ولا يُسمح للأطفال العمانيين التسجيل فيها.
  6. رياض أطفال شرطة عمان السلطانية لأطفال العاملين في شرطة عمان السلطانية مع قبول نسبة محددة من أطفال المجتمع المحلي. تعمل هذه الرياض بإدارة وإشراف حصري من قبل شرطة عمان السلطانية.
  7. رياض أطفال القوّات المسلّحة لأطفال العاملين والمنتسبين إلى القوّات المسلّحة العمانية. تعمل بإدارة وزارة الدفاع وإشرافها والتي طلبت من وزارة التربية والتعليم تبوؤ مهام التوجيه الفني لعمل هذه الرياض.
  8. وحدات تعليم مبكر أنشئت بترخيص من وزارة التجارة تحت مسمّى بيوت تنمية فكرية. وتقدم نشاطات تربوية وترفيهية كمالية للأطفال الصغار، إلا أنها تحولت الى رياض أطفال تعمل خارج نطاق أيّ رقابة.
  9. رياض أطفال أسّستها شركات كبرى لتقديم خدمات التعليم المبكر إلى أطفال العاملين/ات في هذه الشركات. وهي تعمل خارج نطاق أيّ رقابة.

يبين الجدول الآتي أعداد الأطفال حسب أنواع مؤسسات التعليم قبل المدرسي 2021-  
2022.

جدول 10: إحصاءات رياض الأطفال في عمان

نوع المؤسسة	رياض المدارس الخاصة	رياض المدارس الدولية	صفوف التهيئة	أركان الطفل	بيوت نمو الطفل	مدارس تحفيظ القرآن	رياض الشرطة	رياض القوّات المسلحة	المجموع
العدد	50188	7021	1951	6891	1644	2211	651	461	71018
%	70.67	9.90	2.75	9.70	2.31	3.11	0.91	0.65	% 100

## إحصاءات الحضانات

الحضانة في عمان هي «مؤسسة اجتماعية خاصة تقع تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية وتقدّم خدمات اجتماعية وتربوية للأطفال من فئة ستة شهور إلى ثلاث سنوات ونصف». ودور الحضانة الحكومية هي الدور التي تنشئها جهة حكومية، أما دور الحضانة الخاصة فهي الدور التي ينشئها أو يديرها عمانيون سواء كانوا أفراداً أو جماعات أو شركات أو مؤسسات. أما دور حضانة الجاليات فهي الدور التي تنشئها أو تمتلكها وتديرها الجاليات والشركات الأجنبية بالسلطنة لحضانة أبنائها أو أبناء أي جنسية أخرى من غير العمانيين (وزارة التنمية الاجتماعية، 2012). وقد تطوّرت أعداد الحضانات في ولايات السلطنة حتى بلغت 320 حضانة عام 2021، فيها 6073 طفلاً، ويعمل فيها 1371 موظفًا.

وقد تمّت إعادة النظر في الإطار القانوني الناظم لعمل الحضانات في العام 2012 من خلال القرار الوزاري لوزارة التنمية الاجتماعية رقم 212 / 2012. وتضمّن القرار الوزاري بنوداً وشروطاً ناظمة لإنشاء الحضانات وتشغيلها، بما فيها المكان والبناء والبيئة الداخلية والموارد البشرية، إلخ.

## إجراءات فتح الحضانات وشروطها

بناءً على اللائحة التنظيمية لدور الحضانة، يمكن فتح الحضانات في عمان وفق الإجراءات الآتية:

1. يتقدم صاحب الحضانة إلى المديرية المختصة بطلب للحصول على إذن لفتح الحضانة حسب نموذج طلب مخصص لذلك. تدرس المديرية المختصة الطلب وتعتمده إذا ثبت لها توافر الشروط المنصوص عليها في المادة (3) بلائحة دور الحضانة.
  2. بعد الحصول على الموافقة المبدئية، يتم الحصول على موافقة وزارة التجارة والصناعة على اسم دار الحضانة، والموافقة على تسجيل الدار في السجل التجاري بوزارة التجارة والصناعة.
  3. يقدم صاحب دار الحضانة الخاصة إلى المديرية المختصة كشفاً بأسماء المرشحين للعمل ومؤهلاتهم من أجل أخذ موافقتها قبل الحصول على تصريح العمل.
  4. يودع صاحب دار الحضانة لدى إحدى المصارف المحلية المعتمدة في السلطنة تأميناً (مالياً)، ويمكن أن يكون هذا التأمين في صورة ضمان مصرفي.
- ويُشترط في من يرغب بإنشاء دار حضانة خاصة أن تتوافر لديه الشروط الآتية:
1. أن يكون عماني الجنسية، متمتعاً بالأهلية القانونية الكاملة.
  2. ألا يكون محكوماً عليه في جريمة شائنة ما لم يكن قد رُدّ إليه اعتباره.
  3. ألا يكون قد سبق فصله تأديبياً من خدمة الحكومة أو من خدمة إحدى المؤسسات، ما لم يكن قد مضى على فصله عامان.
  4. أن يكون حائراً على مؤهل علمي لا يقل عن شهادة إتمام الدراسة الثانوية أو ما يعادلها .
  5. أن يكون على درجة من الكفاية المادية تجعله يستطيع الوفاء بالتزامات الدار.

ومع ذلك، يجوز للمديرة المختصة الإعفاء من هذا الشرط إذا كان صاحب الشأن على مستوى مناسب من الثقافة مع وجود أسباب تبرر هذا الإعفاء.

كما يجب أن يتوافر في موقع دار الحضانة الشروط الآتية:

1. أن يكون في مكان هادئ، وأن يكون بعيداً من الضوضاء، وقریباً من العمران.
  2. أن يكون في بيئة صحية وتتوافر فيه شروط السلامة العامة.
  3. أن يكون بعيداً من المنشآت الصناعية وأسلاك الضغط العالي أو أي مواد ضارة بالصحة العامة.
  4. ألا يكون في منطقة منخفضة أو معرّضة للفيضانات أو الانهيارات .
  5. أن تكون الطرق المؤدية إليه آمنة ومعبدة.
- ويُشترط في من تشغل وظيفة مشرفة لأطفال دار الحضانة الخاصة ما يأتي:
1. أن تقدم شهادة عدم محكومية.
  2. أن تكون حاصلة على مؤهل جامعي أو شهادة دبلوم تربية أو حاصلة على الدبلوم العام مع دورة رياض أطفال بالنسبة للعمانيات، والمؤهل الجامعي لغير العمانيات.
  3. أن تملك خبرة عملية في مجال الطفولة لا تقل عن عامين للعمانيات وأربعة أعوام لغير العمانيات.
  4. أن تكون خالية من الأمراض المعدية.

أمّا منهج الحضانات، فقد مرّ تطويره من قبل وزارة التنمية الاجتماعية بمراحل عدّة. وأدى تقييم جرى تنفيذه في العام 2009 للمنهج المعمول به في ذلك الوقت إلى تطوير منهج جديد من خلال تعاون بين وزارة التنمية الاجتماعية و«اليونيسيف».

### معلّمة الروضة

معلّمة الروضة هي التي تربيّ الطفل في مرحلة الروضة وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعيةً الخصائص العمرية لتلك المرحلة، وهي التي تدير النشاط وتنظّمه داخل غرفة النشاطات وخارجها. كما تتمتع المعلّمة بخصائص شخصية واجتماعية وتربوية تميّزها عن غيرها من معلّمت المراحل العمرية الأخرى. وفي إطار تنمية الموارد البشرية والتدريب، تمّ منذ عام 2014 تقديم دورات نوعيّة للمعلّمت والهيئات الإشرافية والإدارية لتطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

أوضحت اللائحة التنظيمية للمدارس الخاصة الاشتراطات الآتية لتعيين معلّمة رياض الأطفال:

- **بالنسبة للعمانيات:** شهادة جامعية تخصص رياض الأطفال، أو/ وشهادة جامعية تخصص تربوي ودورة تأهيلية في رياض الأطفال، أو ثانوية عامة ودورة تأهيلية في رياض الأطفال.
- **بالنسبة لغير العمانيات:** شهادة جامعية تخصص رياض الأطفال وخبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجال رياض الأطفال، أو شهادة جامعية تخصص تربوي ودورة تأهيلية في مجال رياض الأطفال، أو شهادة جامعية ودبلوم في رياض الأطفال وخبرة خمس سنوات. ونظراً إلى المسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتق معلّمة الروضة، فإنها تحتاج إلى مساعدة لتحملها معاً مسؤولية التربية داخل الفصل وخارجه. انطلاقاً من هنا، يجب أن تنطبق على المساعدة الشروط التي تنطبق على المعلّمة، وأن تساعد المعلّمة في مهامها المذكورة آنفاً. كما وضعت لائحة المدارس الخاصة اشتراطات تعيين مديرة الروضة ومساعدتها والطاقم الإداري والفني لها

من أخصائيين/ات وفنيين/ات. وتتابع وزارة التربية والتعليم برامج تنمية الكوادر البشرية عبر قسم التدريب والإنماء المهني، وذلك من خلال وضع خطته على الدراسات والإحصاءات. وتُسهّم الأخيرة بدورها في وضع خطط إنماء فعّالة قائمة على حصر احتياج المعلّّّّات والمشرفات وبناء البرامج التدريبيّة والخطط الإنمائيّة على أسس علمية، فضلًا عن تنظيم دورات وملتقيات تشييطية تهدف إلى صقل مهارات المعلّّّات والمشرفات في رياض الأطفال بشكل دوري. (دائرة التعليم قبل المدرسي، 2017).

ولعلّ من أبرز التحديات التي تواجه قطاع التعليم قبل المدرسيّ في عمان قلة العدد الكافي من المختصّّّين في الجامعات المحلية، والحاجة إلى بناء قدرات العاملين في مجال تنمية الطفولة المبكّرة بهدف رفع مؤهلات الهيئة التدريسية والإدارية لرياض الأطفال وفق التوجّهات الحديثة في علوم الطفولة المبكّرة، وتوفير متخصصين في التربية الخاصة وصعوبات التعلّم للكشف عنها لدى الأطفال في مرحلة رياض الأطفال. ( دائرة التعليم قبل المدرسي، 2017).

## سادساً - تقرير لبنان

تتوّج مسؤولية حوكمة مؤسسات الطفولة المبكّرة في لبنان على ثلاث جهات؛ وزارة الصحة العامة، وهي المسؤولة عن تنظيم دور الحضانة في لبنان (تستقبل أطفالاً من عمر 40 يوماً وحتى 3 سنوات)، ووزارة الشؤون الاجتماعية، وهي المسؤولة عن تنظيم مراكز رعاية الأطفال (تستقبل أطفالاً من عمر يوم واحد وحتى ثلاث سنوات)، ووزارة التربية والتعليم العالي وهي المسؤولة عن الروضات (3- 6 سنوات).

### روضات الأطفال

تشكّل مرحلة الروضة الدرجة الأولى من سلّم التعليم العام النظامي. وتتضمّن ثلاثة صفوف؛ الروضة الأولى والثانية والثالثة. ويضع «المركز التربوي للبحوث والإنماء» منهاجها أسوةً بباقي مراحل التعليم العام، ولكنها تميّز عن المراحل الباقية بكونها غير إلزامية.

### إحصاءات روضات الأطفال

بحسب «دليل المدارس للتعليم العام»، الصادر عن «المركز التربوي للبحوث والإنماء» للعام 2020-2021، يتبيّن أنّ

عدد المدارس التي تحتوي على روضات بلغ 2021 مدرسة، وأنّ العدد الأكبر منها هو في القطاع الخاص غير المجاني ومجموعها 999 مدرسة، يليها القطاع الرسمي الذي يحوي 798 مدرسة، و224 مدرسة في القطاع الخاص المجاني. أمّا عدد الشعب فبلغ 5652 شعبة في القطاع الخاص غير المجاني، و 3082 في القطاع الرسمي و1028 في الخاص المجاني. وفي ما يتعلّق بعدد التلاميذ فقد بلغ 185 ألفًا و883 تلميذًا في الروضة، العدد الأكبر منهم في القطاع الخاص غير المجاني (مئة وألفان و206 تلميذ)، يليه القطاع الرسمي (66 ألفًا و197 تلميذًا)، وأخيرًا القطاع المجاني (17 ألفًا و480 تلميذًا). وهناك 61.7% من الأطفال اللبنانيين الذين تتراوح أعمارهم بين 36 و59 شهرًا مسجلون في برنامج ما قبل المدرسة (Alt, 2022&Abou Samra).

ولا تتوقّر إحصاءات محدّدة حول معلّّّات الروضة، وقد يعود هذا الأمر إلى وجود معلّّّات الروضة ضمن التعليم الابتدائيّ عمومًا.

وتشير إحصاءات «المركز التربوي للبحوث» إلى أنّ نسبة التلاميذ لكلّ معلّّمة في المرحلة ما قبل الابتدائية (الروضة) تتوّج على القطاعات التعليمية وفق الآتي: 9 طلاب/طالبات لكلّ معلّّمة في

القطاع الرسمي، و13 طالباً/ة لكلّ معلّم/ة في القطاع الخاص غير المجاني، و20 طالباً/ة لكلّ معلّم/ة في القطاع الخاص المجاني (المركز التربوي للبحوث والإنماء، النشرة الإحصائية 2021-2022، ص 70). وتمكّن هذه الإحصاءات من احتساب عدد المعلمين/ات ليبلغ في الخاص غير المجاني 7862 معلّم/ة، وفي القطاع الرسمي 7353 معلّم/ة وفي الخاص المجاني 874 معلّم/ة، أي ما مجموعه 16089 معلّم/ة في مرحلة الروضة في لبنان، في حين ورد في إحصاءات المركز أن المعدل الإجمالي للتلاميذ/معلّم/ة في هذه المرحلة بلغ 16، وعليه يكون العدد الإجمالي المفترض للمعلمات 11617 معلّم/ة، وهي مؤشرات متضاربة.

### برامج إعداد العاملين/ات في رياض الأطفال

كان إعداد معلّمي ومعلّمات مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي يجري في دور المعلمين والمعلمات التي ساهمت في تخريج آلاف المعلمين/ات. ومنذ تاريخ إنشاء «المركز التربوي للبحوث والإنماء»، حتى العام ٢٠٠٢، تخرّج في هذه الدور حوالي 12 ألقاً و121 معلّمًا/ة في المراحل الابتدائية والمتوسطة (إبراهيم حيدر، 2015). ومنذ العام 1980، بدأت الجامعات بتقديم برامج إعداد معلمين/ات لمرحلة رياض الأطفال.

### التوصيف الوظيفي للعاملين/ات في رياض الأطفال

ورد في دليل تصنيف المهنة في لبنان (تصنيف المهنة، 2005)، الصادر عن «المؤسسة الوطنية للاستخدام»، مهنة الحادقة (وهي تسمية كانت معتمدة سابقاً لمعلمة الروضة) وفيه أنها «تعمل تحت إشراف مدير المدرسة، على رعاية الأطفال في صفوف الروضة وتنمية نموهم الجسدي والعقلي والاجتماعي، كما تعمل على إثراء المفردات اللغوية لديهم وتعويدهم على النطق السليم وتدريبهم على إدراك العلاقات بين الأشياء». ومن المهام الموكلة إليها أيضاً:

1. تدرّس البرنامج الرسمي المقرّر لروضات الأطفال.
2. تنمّي حب التعاون والصداقة والإخلاص لدى الأطفال من خلال الألعاب والأدوار الجماعية.
3. تعلم الأطفال أصول النظافة والطاعة والروية، وتراقبهم أثناء الطعام.
4. تنسّق مع ذوي الأطفال لتعزيز السلوك الإيجابي وتهذيب السلوك العدواني وتنمية السلوك الاجتماعي.
5. تعدّ الأطفال للدخول إلى مرحلة التعليم الأساسي.
6. تُشرف على العاملين/ات معها وتعمل على رفع كفاءتهم/نّ.

### إجراءات التوظيف للعاملين/ات في رياض الأطفال

تظهر إحصاءات «المركز التربوي» أنّ العدد الأكبر من العاملين/ات في رياض الأطفال هم في ملاك التعليم بنسبة 54.80%، في حين يشكل المتعاقدون نسبةً تبلغ 38.71%، ويبلغ ما صفته معلّم متمرن 1.45% ومعلّم مستعان به 1.94%، ومعلم تقدمية (غير دائم أو غير رسمي) 1.48%، أمّا غير المحدّد فنسبته 1.62% (والنسب الأربع الأخيرة لا تنطبق تماماً على مرحلة الروضة). كما تظهر الإحصاءات أن الأغلبية العظمى من هؤلاء العاملين/ات، أي ما نسبته 81.11%، هي من الإناث، و18.89% من الذكور. أمّا أكثرية المعلمين/ات (61%) فتحتلّ الفئة العمرية بين 30 و50 عاماً. (المركز التربوي للبحوث والإنماء، النشرة الإحصائية 2021-2022).

ولأنّ التوظيف متوقّف في مؤسسات الدولة، هناك قرار يمنح أولوية التعاقد لحملة الإجازة في الاختصاص، وهناك حاجة كبيرة لمعلّمات الروضة في المدارس الرسمية. أما في القطاع الخاص، فالأمر متروك للمسؤولين في مدارسهم، مع الاتجاه المتزايد إلى توظيف معلّمات ذوات مؤهل علمي وكفاءة لأنّ ذلك ينعكس إيجاباً على المردود التربوي للمدرسة. ومع ذلك، هناك إمكانية

مستمرة، خصوصاً في القطاع الخاص المجاني، لتوظيف مرّيات غير متخصصات بهدف تقليص التكاليف.

في الوضع الطبيعي داخل القطاع الرسمي، يتمّ التعاقد مع عددٍ من المعلّمت وتُدفع أجورهنّ بالساعة، لكن لا يُتَبّن في الوظيفة إلا من خلال «مجلس الخدمة المدنيّة». أمّا في القطاع الخاص، فيتمّ التوظيف عبر وضع إعلان شواغر على الموقع الإلكتروني للمدرسة، أو يتمّ اختيار المعلّمة من اللواتي يدرّسن وفقاً للمقررات الجامعية المطلوبة للتخرّج.

وتُظهر الإحصاءات أنّ النسبة الأكبر من أفراد الهيئتين الإدارية والتعليمية تحمل شهادة أكاديمية، إجازة أو بكالوريوس، (50.83%)، تليها نسبة الحائزين/ات على بكالوريا- القسم الثاني (15.51%)، ومن ثم حملة الإجازة التعليمية (13.28%)، وتُعتبر هذه النسبة غير كافية مقارنةً بحاملي الإجازات أو الشهادات المهنية، كما أنّ النسب المئوية لحملة الكفاءة التربوية والمتخصصين/ات في مجالات تُعنى بذوي الاحتياجات الخاصة تبقى متدنية. (المركز التربوي للبحوث والإنماء-النشرة الإحصائية 2021-2022، ص 49).

## ظروف العاملين/ات في رياض الأطفال

### دوام العمل

يحدد النظام الداخلي لمدارس رياض الأطفال والتعليم الأساسي الرسمية الصادر بقرار رقم 1130/م تاريخ 2001/9/10 الدوام الأسبوعي لمعلّمي ومعلّمت رياض الأطفال بسبع وعشرين حصة أسبوعياً، تُخصّص منها حصّتان على الأكثر للمشاركة في أعمال مراقبة التلاميذ أثناء الفرض. وتُحدّد أيام العمل المدرسي الأسبوعية بخمسة أيام، وتُحدّد حصص التدريس في مدارس رياض الأطفال وفق طبيعة الدوام (مدارس تعتمد الدوام الواحد، ومدارس تعتمد الدوامين). أما في المدارس الخاصة فيختلف دوام المدارس تبعاً لأنظمتها الداخلية.

### الرواتب

في القطاع الرسمي، يبلغ معدل راتب معلّمة الروضة في ملاك وزارة التربية مليونين و500 ألف ليرة لبنانية، وقد صُرفت زيادة بلغت ضعف الراتب ليعادل الأخير سبعة ملايين و500 ألف ليرة. أما المعلمة/ة المتعاقد/ة فيُعطى 100,000 ليرة على ساعة التدريس، بمعدل شهري وسطي يساوي تقريباً 5.400 ملايين ليرة (ولكن من دون أي تقديرات اجتماعية). في القطاع الخاص، يختلف الأمر بين مدرسة وأخرى. يفترض القانون أن تطبّق المدرسة سلسلة الرتب والرواتب: فحاملة الإجازة تبدأ براتب 940 ألف ليرة لبنانية، ومن لا تحمل إجازة تبدأ براتب 860 ألف ليرة لبنانية (هذه الأرقام تعود لعام 2023). وفي العموم فإن سنوات الخبرة يمكن أن تزيد في الراتب. ويلجأ بعض المدارس الخاصة إلى حاملة شهادة التربية الحضانية BT لتتولى التدريس، في حين تختار مسؤولية الروضة من حملة الإجازة.

## الضمان الاجتماعي والصحي

يستفيد أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة من تقديرات العناية الطبية في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لكنهم لا يستفيدون من التعويضات العائلية عن الأولاد. ويُعتبر من المضمونين المتقاعدين أفراد الهيئة التعليمية في المدارس

والمعاهد الخاصة الذين انتهى انتسابهم الإلزامي إلى فرع ضمان المرضى والأمومة بسبب التقاعد (60-64)، ويستفيدون من تقديمات العناية الطبية في حالتهم المرض والأمومة وفقاً للقانون رقم 2017/27 (المرسوم رقم 2122 تاريخ 2017/12/29).

## الحضانات

يعود التنظيم القانوني لدور الحضانة في لبنان إلى العام 1979 (المرسوم رقم 1979/1775). لكن في العام 2004 صدر المرسوم رقم 12286 (تاريخ 2004/4/15) الذي ألغى المرسوم السابق، ونصّ على الأحكام القانونية والتنظيمية والإدارية التي تحكم شروط الترخيص بفتح دور حضانة الأطفال واستثمارها في لبنان. وقد عزّفت المادة الأولى من المرسوم دور الحضانة بأنها «مؤسسات للرعاية المتكاملة، تستقبل الأطفال من عمر 40 يومًا ولغاية 3 سنوات، وتعمل على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم من خلال رعايتهم والاهتمام بهم وتنمية شخصيتهم جسديًا ونفسيًا واجتماعيًا، موقرة لهم البيئة الصحية السليمة والتنشئة التربوية اللازمة، ضمن ساعات محددة من النهار تحدد بقرار إنشاء الدار». (مجلة الجيش، 2007).

## إحصاءات عن الحضانات

وفق معطيات وزارة الصحة، هناك 458 حضانة خاصة، لكنّ العديد من الحضانات الخاصة غير مرصّص ويصعب حصره. وقد تبين أن هناك العديد من دور الحضانة تستقدم مربيات غير متخصصات للعناية بالأطفال بدلاً من حاضنات مُجازات، ما يضاعف من مخاطر تعرّض الأطفال للحوادث؛ فهناك 80% من دور الحضانة لا تلتزم شروط الترخيص القانوني أو أنها غير مرخصة وفقاً للأصول القانونية» (مجلة الجيش، 2007).

بشكل عام، يهيمن مقدمو/ات الخدمات الخاصة على خدمات رعاية الأطفال (80%)، يليهم مقدمو/ات الخدمات العامة (12%)، ثم مقدمو/ات الخدمات شبه الخاصة (8%). ومع ملاحظة أنّ 75% من مقدمي/ات خدمات رعاية الأطفال يستقبلون/ يستقبلن أطفالاً من المناطق المحيطة، يمكن الاستنتاج أنّ البعد المكانيّ من بين العوامل المهمّة التي تؤثر على اختيار الأهل لمراكز رعاية الأطفال.

وتشير الإحصاءات إلى أنّ 80% من مراكز رعاية الأطفال تخدم الأطفال في الفئة العمرية بين عام واحد وثلاثة أعوام، وأنّ 58% فقط منها تخدم الأطفال في الفئة العمرية بين يوم واحد وعام واحد، وهي في المقام الأول مراكز تابعة للقطاع الخاص وعادةً ما تكون أكثر تكلفة، ويمنع هذا الأمر أيضاً الأمّهات من الانضمام إلى القوى العاملة خلال السنة الأولى من الولادة. (لمى بوشار وآخرون، 2022).

أمّا بالنسبة للقطاع الرسمي، تتعاقد وزارة الشؤون الاجتماعية، من خلال «مصلحة الرعاية الاجتماعية»، مع 185 مؤسسة رعاية اجتماعية (مؤسسات الرعاية) موزعة على المناطق اللبنانية كافة، وذلك بهدف رعاية الحالات الاجتماعية الصعبة. كما تؤمّن الوزارة التقديمات الاجتماعية للتوائم الرضع، وتحديدًا التوائم الثلاث وما فوق، وذلك استناداً إلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية 1/280 تاريخ 2005/10/6 (موقع وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان).

## العاملون/ات في الحضانات

حدّدت المادتان 14 و15 من المرسوم 2004/12286 عدد الجهاز الإداري والطبي المسؤول في دار الحضانة والشروط التي ينبغي توافرها في كلّ منهما وذلك على النحو الآتي:

- ممرضة مجازة واحدة لكل دار حضانة في حال كانت دار الحضانة تضم أكثر من 20 طفلاً دون عمر السنة، أو 50 طفلاً يمشون/ يسيرون.
- مساعدة ممرضة لكل عشرة أطفال لا يمشون.
- حاضنة ومساعدة حاضنة وخادمة لكل 20 طفلاً يمشون.
- طبيب مجاز بممارسة المهنة على الأراضي اللبنانية حائز على اختصاص في طب الأطفال أو طب العائلة، يعاين دورياً وكلما دعت الحاجة.

أما الشروط التي يجب توافرها في أفراد الجهاز الفتي والإداري، فهي الآتية:

- لا يقل العمر عن الثامنة عشرة ولا يزيد عن الرابعة والستين.
- تكون المديرية من حملة شهادة اختصاص في العلوم الاجتماعية، أو النفسية، أو التربوية، أو الصحة العامة، أو امتياز في التمريض أو الإرشاد الصحي الاجتماعي، أو دبلوم في التربية الحضانية.
- تكون الممرضة مجازة في التمريض وحائزة على إجازة ممارسة المهنة من وزارة الصحة العامة.
- تحمل الممرضة المساعدة شهادة تكميلية وإجازة ممارسة المهنة من وزارة الصحة العامة.
- يمكن أن تكون نائبة المديرية، الممرضة المجازة أو إحدى الحاضنات.

### إجراءات وشروط الحصول على رخصة فتح واستثمار دار حضانة الأطفال

تُمنح رخصة فتح واستثمار دار الحضانة بقرار من وزير الصحة العامة، ويتوجب على الوحدة المختصة لدى إبداء الرأي في النواحي الصحية قبل الترخيص، ويتم تجديد الرخصة كل سنتين (المادة 17). ويتوجب على كل دار حضانة تزويد وزارة الصحة العامة بتقرير عن سير العمل داخل الدار يبرز فيه الوضع الصحي وكل ما له علاقة بالصحة والسلامة العامتين سنوياً (مادة 18).

### واجبات مقدّمي الرعاية

تتضمن وثيقة دليل المبادئ التوجيهية الوطنية لرعاية الطفولة المبكرة توجيهات عامة للحضانات تتعلق بالمتطلبات البنيوية والتشغيلية والصحية. أما التوجيهات لمقدمي الرعاية فهي على الشكل الآتي:

بالنسبة للمشرفين على الحضانة:

- تتوافر لديهم مجموعة من المهارات والتقنيات تسمح لهم بتعليم الأطفال وتطويرهم.
- يستطيعون إدارة برامج التعليم التي تستجيب إلى احتياجات الطفل ومصالحه.

بالنسبة لمقدمي الرعاية:

- يظهرون التقدير الإيجابي والمودة للأطفال.
- يتمتعون بمعرفة حول قضايا الطفل المختلفة، ولديهم القدرة على الاستجابة إلى احتياجات الأطفال المختلفة.
- يكونوا من البالغين (١٨ عاماً وما فوق)، الذين لديهم خلفية تعليمية ومهنية في هذا المجال.
- يتوافر على الأقلّ مقدم رعاية واحد مختص بتقديم الإسعافات الأولية للرضع والأطفال.
- يتوافر على الأقلّ مقدم رعاية واحد مختص بالإنعاش القلبي للرضع والأطفال.
- ينون علاقة محترمة مع زملائهم في العمل ومع الأهل، تحترم الخلفية الثقافية والدينية والعرقية.

- وفي ما يتعلق بالتوصيف الوظيفي للمهنة، يرد في دليل تصنيف المهن في لبنان (تصنيف المهن، 2005) مهنة معلّمة حضانة تحت الرقم 2332-12. ويحدّد الدليل بعض مواصفات العاملات كالآتي:
- تعمل على إثراء المفردات اللغوية لدى الأطفال وتعوّدهم النطق السليم وإدراك العلاقات بين الأشياء.
  - تدرس البرنامج التربوي لدور رياض الأطفال.
  - تنمّي حب التعاون لدى الأطفال من خلال الألعاب والأدوار الجماعية.
  - والملاحظ هنا أن المواصفات مأخوذة بصورة مختصرة من بروفيل المهنيين/ات في مجال الروضة.

### شؤون التوظيف:

تنشئ كلّ حضانة موقعًا إلكترونيًا لها تعلن عبره عن حاجتها إلى مرّيات، لتتمّ بعدها مقابلة المتقدمات. وبشكل عام، لدى حاملات اختصاص التربية الحضانية الفرصة في التوظيف. وعند الحاجة، تُجري المؤسسة دورات تدريبية. كما تؤمّن النقابة دورات تدريبية متنوّعة للعاملات في الحضانات. وتنتسب المرّيات إلى صندوق الضمان الاجتماعي، وتنطبق عليهنّ أحكام قانون العمل. وليس لدى مرربات الحضانة نقابة، ويمكن تسريح العاملة في الحضانة أثناء الشهور الثلاثة الأولى من عملها من دون مترتبات ماليّة على المؤسسة، أما بعد ذلك فيتوجب مراعاة أحكام قانون العمل. وبما أنّ مجال الحضانات في معظمه ينتسب الى القطاع الخاص، ينطبق عليه ما ينطبق على قطاع الروضات الخاص لناحية الرواتب والحد الأدنى للأجور، مع توقع أجور أقلّ للمستويات الأدنى من الاختصاص (BT تربية حضانية). أما في ما يتعلق بمعلّمات الحضانات التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، فإن المواصفات المطلوبة لاختيار معلّمة هي الاختصاص: إمّا BT أو TS في التربية الحضانية أو اختصاص جامعي مرتبط بالمجال (تربية أو علم نفس). ويكون دوام الحضانة من الساعة 8 صباحًا حتى 15:30، ويبلغ عدد أطفال الصف الواحد تقريبًا 15.

### جزاء مخالفة الأحكام القانونية لدور حضانة الأطفال

نصّت المادة 19 من المرسوم رقم 2004/12286 على أنه يتم إلغاء الترخيص أو تعليقه بفتح دار الحضانة واستثمارها في حال مخالفة أحكام مرسوم تحديد شروط الترخيص، لكنّ المرسوم المذكور لم يتطرّق إلى الأحكام القانونية التي تطبّق على المخالفات المتعلقة بممارسة النشاطات المرتبطة بدور حضانة الأطفال. وقد نصّت المادة 564 عقوبات على أنه «من تسبب بموت أحد عن إهمال، أو قلة احتراز، أو عدم مراعاة القوانين، أو الأنظمة عوقب بالحبس من ستة أشهر الى ثلاث سنوات». (مجلة الجيش، 2007).

### مشكلات وقضايا مطروحة لتطوير قطاع رعاية الطفولة في لبنان

#### الأزمة الاقتصادية

«تمثّل الأزمة الاقتصادية المتفاقمة واحدة من المشكلات التي ارتدّت على الحضانات والأهالي معًا، ذلك أنّ عددًا كبيرًا من دور الحضانة في لبنان على وشك الإقفال، والناس المحتاجون هم الذي يُسجّلون أولادهم في الحضانات، في حين تعاني الأخيرة من مشاكل وأزمات كثيرة»، بحسب نقيب أصحاب الدور المتخصصة. (شيريل أبي نادر، 2018).

في عام 2021، تضاعفت نسبة مقدّمي/ات خدمات رعاية الأطفال الذين يخدمون الأسر التي تواجه صعوبات في الدفع، لتصل إلى 41%. كما لم تعدّ الرسوم الشهرية لرعاية الأطفال كافية لتغطية

النفقات التشغيلية لمقدمي/ات خدمات رعاية الأطفال، ما أدّى إلى التنازل عن جانب الجودة. كما اضطرّ مقدّمو/ات الخدمات الآخرون إلى زيادة رسومهم/نّ، وبالتالي أصبح الكثيرون غير قادرين على تحملها (لمى أبو شار وآخرون، 2022).

## الدمج

أشارت مسؤولة قسم الحضانة في وزارة الصحة إلى أنّ الأخيرة في طور «العمل على تعديل مرسوم فتح حضانة لإدخال دمج الأطفال ذوي الحاجات الخاصة في الحضانات، شرط متابعتهم وفق معايير محددة. وختتم بالشرح عن دراسة أجريت في هذا الصدد ضمن 9 حضانات في لبنان من جميع المستويات» (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2023).

## السلامة العامّة

تحدث من حينٍ إلى آخر فجاجع لأطفال في دور حضانة عاملة في لبنان. كما تنقل وسائل الإعلام من وقت إلى آخر مشكلات من قبيل انهيار سقف (موقع الكتائب، 2021) أو عدم توافر وسائل التدفئة والتبريد (زيات، 2014)، مما يستوجب ضرورة تشكيل هيئات متخصصة بصلاحيات للكشف المستمر على دور الحضانة.

## التدريب

ثمة حاجة ملحة إلى تدريب المربّيات بشكل مستمرّ، وذلك بسبب الحاجة إلى مربّيات كفؤات، خصوصاً مع الميل إلى ترك المهنة، أو لظهور مفهوم «التربية التكاملية للطفل» والتي تتطلب استخدام الطرائق التربوية الجديدة (منى الشامي، 2004).

## العلاقة بين مؤسسات الرعاية والأسرة

ثمة ضرورة ملحة لبناء علاقة تعاون بين البيت ومؤسسات الرعاية تقوم على الاحترام والثقة وتعزز الطمأنينة لدى الأطفال وتساعد على إزالة العوائق أمام تكيفهم.

## النظرة الاجتماعية المتديّة لمربّيات الطفولة المبكرة

**تحسّنت** النظرة إلى معلّّات الروضة بصفتهمّ متخصصات في مجال تربوي، وذلك نظراً إلى اعتماد متطلب الاختصاص الجامعي لممارسة المهنة. لكنّ مربّيات الحضانة ما زلن يعانين من تدبّي مكانتهنّ الاجتماعية، إذ يُنظر إليهنّ كجليسات أطفال أكثر من كونهنّ متخصصات في المجال التربوي، وهذا ليس موجوداً في لبنان فقط، إنّما هو سمة عالمية (Katie Bacon, 2019)

غياب المساعدات من الهيئات الدولية ومنظمات المجتمع المدني لا يحظى قطاع الحضانة بمساعدات تُذكر من قبل الهيئات الدولية أو منظمات المجتمع المدني، بحسب نقيبة أصحاب الحضانات. وقد حصل تطوّر أثناء جائحة كوفيد عبر تقديم بعض الوسائل من كمادات وموادّ معقّمة.

## توصيات حول العاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة في لبنان

أصدر البنك الدولي مجموعة توصيات لتطوير مؤسسات الطفولة المبكرة ( لمى بوشار، وآخرون، 2022):

- بما أن 99% من العاملين/ات في مجال رعاية الأطفال من النساء، فإنّ توسيع قطاع خدمات رعاية الأطفال قد يؤدي إلى خلق فرص عمل كبيرة للنساء، وسيُسهم في دفع النمو الاقتصادي للبلاد.
- إنّ زيادة الوعي حول أهمية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بشأن رفاه الأطفال تعيد تشكيل الأعراف الاجتماعية التي تُلمي تقليدياً أن تكون الأمهات هنّ المسؤولات الوحيديات عن رعاية أطفالهنّ.
- ضرورة اتباع نهج شامل في رعاية الأطفال يقوم على تنويع الأساليب ووضع استراتيجية حكومية وطنية متعددة القطاعات للسنوات الأولى.

## سابعاً - تقرير مصر

ظهرت الحضانة في التاريخ التربوي المصري عام 1933م جارةً للاتجاهات التربوية الحديثة التي ظهرت عام 1932 في الفصول التجريبية بمدرسة الأورمان الابتدائية، وتطوّرت حتى أصبحت إمّا مؤسسات للإيواء أو مدارس حضانة تؤهل الصغارّ للالتحاق بالروضة.

### واقع مؤسسات الطفولة المبكرة

#### الحضانات

الحضانة هي «مكان مناسب يخصّص لرعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن الرابعة». وتخضع دور الحضانة إلى إشراف وزارة التضامن الاجتماعي ورقابتها طبقاً لأحكام قانون الطفل رقم ١٢ لعام ١٩٩٦ والمعدّل بالقانون رقم ١٢٦ لعام ٢٠٠٨. لا يجوز إنشاء دار الحضانة أو التغيير في موقعها أو مواصفاتها قبل الحصول على الترخيص بذلك من مديرية التضامن الاجتماعي. وإدراجاً من وزارة التضامن الاجتماعي لأهمية مرحلة الطفولة المبكرة وتشجيعاً للمرأة المصرية كي تنخرط في سوق العمل، مع التركيز على سدّ فجوة الاحتياج للتوسّع في تقديم هذه الخدمة الحيويّة، أتت فكرة برنامج تنمية الطفولة المبكرة. وينطلق البرنامج من رؤية شاملة تتبناها الوزارة للتعامل مع حقوق الطفل واحتياجاته ضمن الفئة العمرية من الولادة حتى 4 سنوات. وتُعتبر هذه الرؤية جزءاً من استراتيجية عامّة لتنمية الطفولة المبكرة بالتعاون والتنسيق مع الوزارات والجهات المعنيّة المختلفة من أجل ضمان تكامل التدفّلات الداعمة للطفل.

#### إحصاءات الحضانات

يبلغ عدد حضانات الأطفال في مصر حوالي 25 ألف حضانة مرخّصة وغير مرخّصة. ويبلغ إجمالي الحضانات المرخّصة 14 ألفاً و272 حضانة، منها حضانات مملوكة لوزارة التضامن وتديرها جمعيات «مسندة» ويبلغ عددها 2666، وحضانات تديرها جمعيات ومملوكة لوزارة التضامن وغير مسندة لها ويبلغ عددها 3383 حضانة، إضافةً إلى حضانات خاصة بالأفراد وعددها 8037 حضانة، وحضانات تابعة لشركات ومصانع وهيئات ويبلغ عددها 186 حضانة. ويبلغ عدد المربّين والمربّيات في الحضانات 125 ألفاً.

وبينما يبلغ عدد الأطفال في مصر الذين تتراوح أعمارهم بين سنّ الولادة وحتى 4 سنوات 12 مليوناً، يبلغ عدد الأطفال المسجّلين في الحضانات مليوناً فقط.

## هيكلية عمل الحضانات

تخضع جميع الحضانات في مصر لإشراف وزارة التضامن الاجتماعي. ويوجد هيكل داخلي لكل حضانة يتكوّن من مدير أو مديرة للحضانة، غالبًا ما يكون/تكون هو/هي صاحبها/صاحبها ومؤسسها/مؤسسها/ ومشرفها التربوي/مشرفتها التربوية، ومربية (مشرفة) لكل فصل، وإدارية أو أكثر حسب عدد فصول الحضانة، وخدمات معاونة (عاملات نظافة، وسائق باص). وتخصّص مشرفة لكل (٥) أطفال من سنّ أشهر المهد حتى سنة واحدة، بينما تخصّص مشرفة لكل (١٥) طفلًا من عمر سنتين إلى ٣ سنوات، وتخصّص مشرفة لكل (٢٠) طفلًا من عمر ٣ إلى ٤ سنوات، وتخصّص دادة (مربية أو مقدّمة رعاية) لكل حجرة من حجرات النشاط.

## آليات التوظيف للعاملين/ات في الحضانات

يتمّ الإعلان عن الشواغر من خلال لوحة الإعلانات في دور الحضانة، ومن خلال وسائل التواصل الاجتماعي. وعادةً ما يتمّ تحديد مواصفات القبول للمتقدمين/ات من قبيل امتلاك المؤهل التربوي. ولحديثي التخرّج يُشترط اجتياز دورة تدريبية مصغرة. ويتمّ اختيار المرشّحين/ات من قبل لجنة مؤلّفة من مدير الحضانة وصاحبها وممثل لمديرية التضامن الاجتماعي. وتجري اللجنة مقابلاتٍ مع المتقدمين/ات لاختيار أفضلهم/نّ.

## قوانين عمل المربين والمرربات في الحضانات

تلتزم دار الحضانة في عملها بأحكام قانون الطفل رقم ١٢ لعام ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لعام ٢٠٠٨ ولأُحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم ٢٠٧٥ لعام ٢٠١٠ والقانون رقم ٥٠ لعام ١٩٧٧. ويتمتع العاملون/ات بالإجازات الرسمية للدولة، وكذلك بإجازات الوضع/الولادة والإجازات المرضية والاعتيادية.

عادةً ما يكون يوم العمل في حدود 6 ساعات. وغالبًا ما تحدّد دار الحضانة مواعيد عملها في لائحتها الداخلية بما يتناسب مع ظروف أسر الأطفال. وتتقاضى معلّمة الحضانة في مصر راتبًا قدره 3300 جنيهًا في الشهر (المعدّل الشهري)، وتتراوح الرواتب بين 1550 جنيهًا (الحدّ الأدنى) إلى 5220 جنيهًا (الحدّ الأقصى).

وتخضع العاملات في الحضانات إلى تدريبات من قبل صاحب الحضانة ومديرتها من خلال ما تلاحظه أثناء متابعة المشرفات. ولا توجد حالات صرف تعسّفي إلا نادرًا، ذلك أنّ هناك متابعة من مديريات التضامن الاجتماعي وفروعها بالإدارات، إلى جانب قوانين تحتم على كلّ دار حضانة أن تأمن على كلّ من يعمل فيها.

وحاليًا، هناك مبادرات من منظمة «اليونيسيف» لإنشاء بعض دور الحضانة، بالتعاون بين وزارة التضامن الاجتماعي ووزارة الشباب والرياضة، وذلك من خلال مراكز الشباب عبر إنشاء فصول يشرف عليها بعض الخريجين من الشباب.

## رياض الأطفال في مصر

إنّ تربية الطفل داخل مؤسسات رياض الأطفال ليست عملية عفوية، إنّما تخضع لأسس مستمدّة من آراء المربين/ات والفلاسفة وتجارهم القائمة على الأدلة. بناءً على ذلك، لا بدّ أن يخضع إنشاء مؤسسات رياض الأطفال لهذه الأسس بما تتناوله من أهداف وممارسات تربوية ومباني وتجهيزات وأدوات وبرامج ومناهج وإعداد للمعلّمات. ويبين الجدول الآتي إحصاءاتٍ عن رياض الأطفال في مصر.

جدول 11: إحصاءات رياض الأطفال في مصر

عدد الرياض	فصول	بنين	بنات	طلبة
13063	40646	634754	602577	1237331

إجمالي المعلمين/ات	مدراء/ات	أخصائيون/ات	إداريون/ات	عمال/ات	غير عاملين/ات في التدريس
59366	514	4551	5497	3863	183

أمّا الجدول الآتي فيبيّن توزيع الفصول والمدارس وفقاً لنوع التعليم  
جدول 12 : توزيع الفصول وفقاً لنوع التعليم في مصر

التبعية	مدارس	فصول	طلبة	إجمالي العاملين/ات
رسمي	9121	22229	634444	31440
رسمي لغات	1114	6281	287314	8912
معان	5	12	395	20
خاص عربي	1229	4322	109784	7242
خاص لغات	1262	6890	188991	11702
جمعيات أهلية	296	708	11527	52
رسمي دولي	36	204	4867	0

جميع الروضات السابقة تتبع لوزارة التربية والتعليم بنصّ قانون الطفل، وفقاً لآليات وإجراءات الترخيص المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم (335) لعام 2008. ووفقاً للقانون رقم 155، تتولى الإشراف على الروضة المعلمة الأقدم والأعلى في المستوى الوظيفي، ويتمّ تخصيص معلمتين وعاملة لكلّ فصل، ومعلمة موسيقى لكلّ روضة أطفال، كما يتمّ توفير معلمة متخصصة في الإعاقة إلى جانب المعلمات الأساسيات وذلك في الرياض الملحق بها ذوو الإعاقة. ويُشترط في مديرة رياض الأطفال أن تكون حاصلة على مؤهل عالٍ في دراسات الطفولة من إحدى الكليات التربوية، وذات خبرة في المجال لا تقل عن 5 سنوات، وتُفضّل الحاصلة على مؤهل أعلى من البكالوريوس في دراسات الطفولة. ويُشترط في معلمة رياض الأطفال أن تكون حاصلة على مؤهل عالٍ في دراسات الطفولة من إحدى الكليات التربوية. وفي حال عدم توفر هذا المؤهل، يجوز تعيين الحاصلات على مؤهل عالٍ تربوي بشرط الحصول على

دبلوم في دراسات الطفولة لا يقلّ عن عام دراسي. ووفقاً لنصوص وموادّ القانون رقم 155 تتمتع جميع المعلّمت والموجّهات بالحقوق التي يتمتع بها المعلّمون في المراحل التعليمية الأخرى.

### **آلية التوظيف في رياض الأطفال**

يتمّ التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإجراء وتنظيم المسابقات الخاصة بالتعيين والتعاقد مع المعلمين/ات وفقاً للمعايير والإطار الذي نظمه القانون. وتتمّ عملية التعيين من خلال مسابقة معلن عنها في الصحف والمديريات التعليمية. ويتقدّم من ينطبق عليه الشروط. وعند اختيار معلّمت رياض الأطفال تتمّ مراعاة أن يكنّ حاصلاتٍ على مؤهّلات متخصصة في هذه المرحلة من الجامعات المصريّة.

### **سياقات عمل المربّين والمربّيات في رياض الأطفال**

#### **الإجازات**

تتمتع معلّمت رياض الأطفال بأنواع الإجازات كافة التي يحصل عليها المعلّمون في المراحل التعليميّة الأخرى طبقاً للقانون رقم 155 لعام 2007 وتعديلاته بالقانون رقم 93 لعام 2012 والقانون رقم 47 لعام 1978 ولائحته التنفيذية. وتحصل المعلّمة على إجازات عارضة (إجازات قصيرة في الحالات الطارئة)، وإجازات مرضية. سواءً كانت بأجر أو من دون أجر. وإجازات لمناسبات دينية، وأخرى لحالات الولادة والرضاعة. وتتمتع معلّمت رياض الأطفال بنظام التأمين الصحي والتأمينات الاجتماعية كسائر العاملين في الجهاز الحكومي بالدولة. ولا توجد هناك حالات صرف تعسفي ذلك أنّ قوانين العمل تحميهنّ من ذلك.

#### **برامج التطوير المهني**

تتلقى المعلّمت قبل الخدمة إعداداً مهنيّاً من قبل الكليّات المتخصصة: كليات تربية الطفل ورياض الأطفال وأقسام وشعب الطفولة في كليات التربية والتربية النوعية. كما يحصلن على تنمية مهنية أثناء العمل: إذ يتمّ تدريب المعلّمت والعاملات في مجال رياض الأطفال بصفة دورية سنويّة لمدة أسبوع، على أن تتضمّن البرامج التدريب النظريّ بنسبة (30%) والعملية بنسبة (70%) من موضوعات التدريب المقترحة.

ويتمّ باستمرار التعاون والتنسيق مع الهيئات والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني والوزارات للنهوض بمرحلة رياض الأطفال، وتوقد وزارة التربية والتعليم هذا النشاط لزيادة نسب الالتحاق برياض الأطفال وزيادة التوعية المجتمعية لأولياء الأمور، وتوفير أكبر فرص من التنمية المهنية للعاملين/ات برياض الأطفال، وتطوير اللوائح والقرارات والقوانين الداعمة.

## خلاصة تحليلية لتقارير دراسة المراجعة المكتبية

تتناول هذه الخلاصة العامة واقع القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة وتسلط الضوء على العديد من الجوانب المهمة والتحديات الموجودة في هذا المجال وفق ما وقرته تقارير المراجعة المكتبية. وقد أشارت الأخيرة بوضوح إلى وجود جوانب عدّة تؤثر على واقع القوى العاملة في مجال الطفولة المبكرة، لعلّ من أبرزها:

1. التوسع في خدمات رياض الأطفال: أشارت النتائج إلى أهمية تطوير خدمات رياض الأطفال وتوسيع نطاق تقديمها، فعلى الرغم من التطورات والاتجاهات التربوية الحديثة في هذا المجال هناك حاجة متواصلة إلى تلبية احتياجات الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة. وهناك في بعض الدول ضرورة لزيادة وتطوير عدد دور الحضانة بهدف تلبية الاحتياجات المتزايدة للعدد السكاني.
2. التنظيم والرقابة: أظهرت النتائج وجود حضانات غير مرصّصة وتنوّع الأنشطة والجهات التي تقدم خدمات حضانة، واختلافاً واضحاً في طرق التوظيف بين القطاعين العام والخاص. وهذا يستدعي الحاجة إلى تنظيم أفضل ورقابة من قبل الدولة لضمان جودة الخدمات المقدمة للأطفال وسلامتها.
3. التحديات الإحصائية: هناك فجوة كبيرة بين عدد الأطفال في الفئة العمرية من الولادة حتى 4 سنوات وعدد الأطفال المسجّلين في الحضانات. هذا يدفع إلى إجراء دراسات وإحصائيات علمية لفهم الأسباب وسبل تحسين الوضع.
4. مؤهلات المعلمين/ات: تشير المراجعة المكتبية حول متطلبات المؤهلات التربوية للمعلمين/ات في رياض الأطفال إلى أنها متناقضة، وإلى عدم وجود دليل مرجعي يضبطها في معظم الدول، كما تشير إلى ضرورة تطوير دورات تدريبية متكاملة تُعزز من معرفة المعلمين/ات حول الطفولة المبكرة.
5. ضعف التنظيم القانوني: إذ لا يتضمّن معظم اللوائح التنظيمية إشارات خاصة للعاملات في هذا القطاع، ممّا يؤدي إلى تبعاتٍ لهذا الضعف مثل الاستغلال وعدم توفير الحقوق والضمانات للعاملات.
6. تحسين الأجور: هناك ضرورة لتحديث مرسوم الأجور لمعلمات رياض الأطفال وتصنيف الأجور وفقاً للمؤهلات والخبرات والظروف الاقتصادية الحالية.
7. التدريب والتطوير: هناك حاجة إلى تطوير تدريبات متكاملة للعاملين/ات في رياض الأطفال، وذلك من خلال تقييم وتطوير من قبل الوزارات المعنية.
8. التوعية والتطوير المهني: ضرورة زيادة التوعية المجتمعية للأهل وتوفير فرص تنمية مهنية للعاملين/ات في رياض الأطفال، بالإضافة إلى تطوير اللوائح والقوانين الداعمة.
9. الإشراف التربوي: تبيان أهمية الإشراف التربوي على مستوى الدولة على رياض الأطفال وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.
10. التحديات الاقتصادية والاجتماعية: يعاني العديد من الدول العربية من تحديات اقتصادية واجتماعية تؤثر سلباً على واقع الطفولة المبكرة. وتجدر الإشارة إلى الظروف الصعبة التي تعيشها المربّيات والأطفال في ظلّ بيئات غير مستقرة وفقيرة، وذلك نتيجة للأوضاع السياسية مثل الاحتلال الإسرائيلي في فلسطين والحروب المتتالية والحصار على قطاع غزة.
11. نقص التشريعات والسياسات: تعاني بعض الدول من غياب التخطيط والتنسيق بين مختلف القطاعات ونقص في التشريعات والسياسات الفعّالة التي تحمي حقوق الأطفال وتضمن بيئة آمنة وصحية للطفولة المبكرة. يجب تعزيز التشريعات وتطبيقها، وبشكل خاصّ إلزامية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

12. التعاون الدولي: تحتاج الدول العربية إلى التعاون الدولي لتطوير مجال الطفولة المبكرة من النواحي المختلفة وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة وتعزيز التعاون لتحقيق تقدّم في هذا المجال.
13. النقص في التنفيذ: في الدول جميعها تقريباً، هناك نقص واضح في وجود آليات تنفيذية أو إشرافية للتعامل مع قطاع الحضانات، خاصة في ما يتعلّق بضرورة وجود تدابير للتعامل مع الحضانات غير المرخصة والمنزلية.
14. متابعة ورصد: يلزم تطوير آليات متابعة ورصد فعّالة لواقع القوى العاملة في الطفولة المبكرة، وذلك للتأكد من تحقيق تقدّم مستدام وللتصدّي لأيّ انتهاكات. كما يلزم تنمية وتطوير برامج في مجال رعاية الطفولة المبكرة، وضمان العلاوات السنوية والتغطية الصحية والتنظيم النقابي.
15. التشبيك: يُشكّل واقع ظروف القوى العاملة في قطاع الطفولة المبكرة في الدول العربية تحدياً متعدد الأوجه يتطلب جهوداً متكاملة من الحكومات والمجتمع المدني والمؤسسات الدولية لحماية حقوق هؤلاء العاملين/ات، وتالياً حقوق الأطفال وضمان مستقبلهم اللائق. وهذا بدوره يتطلب جهوداً تنظيمية وتعليمية وتشريعية لتحقيق أفضل رعاية وتعليم للأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة. كما يتطلب تشبيكاً دائماً بين دور الحضانة ورياض الأطفال وبين الآباء والأمهات وذلك لضمان عدم التعارض بين أهداف وأسلوب ومنهج العمل المشترك في كلّ منهما؛ فرياض الأطفال لا يمكن أن تقوم بالوظائف العديدة التي تؤدّيها الأسرة ولن تكون بديلاً منها، لكنّها مكّمة لوظائف الأسرة ومساعدة لها في نجاح مبادئها التربوية في تنشئة طفل ما قبل المدرسة وتربيته على أحسن وجه.

## الفصل الثالث: عرض النتائج الكمية للدراسة وتفسيرها على الصعيد الإقليمي

اعتمد هذا الفصل على ما وقّرت استبانة جمع البيانات الكمية التي تمّ توزيعها على عيّات من العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال في دول العيّنة. وقد تضمّنت الاستبانة مجموعة من الفقرات ذات العلاقة بظروف العمل وخصائص العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن دول العيّنة. ويقدم التفصيل الآتي هذه النتائج مقارنة بين دول العيّنة.

### أولاً - الخصائص الديمغرافية وطبيعة العمل

تضمّنت الاستبانة مجموعة فقرات لتحديد طبيعة من قام بتعبئتها. وتلقي الجداول الآتية الضوء على بعض المتغيرات ذات العلاقة:

#### طبيعة الوظيفة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن المكانة الوظيفية/ طبيعة الوظيفة التي يشغلها المربون/ات في مؤسسة الطفولة المبكرة التي يعملون/ يعملن بها على مستوى دول العيّنة:

جدول 13: طبيعة وظيفية المربين/ات

النسبة %	المكانة الوظيفية	البلد
72.8	مربي/ة	لبنان
14.7	مربي/ة ومكّلف بالإدارة	
8.5	مساعد مربي	
4.1	أخرى	
72.8	مربي/ة	فلسطين
20.1	مربي/ة ومكّلف بالإدارة	
1.3	مساعد مربي	
5.3	أخرى	
97.3	مربي/ة	المغرب
2.5	مربي/ة ومكّلف بالإدارة	
2.	مساعد مربي	
0.	أخرى	

71.7	مربي/ة	الأردن
15	مربي/ة ومكلف بالإدارة	
1.1	مساعد مربي	
12.3	أخرى	
	لا توجد بيانات من الدولة حول هذا المتغير	تونس
	لا توجد بيانات من الدولة حول هذا المتغير	عمان
14.0	معلمة رياض أطفال ومكلف بالإدارة	مصر
3.3	أخرى	
3.3	مشرفة حضانة	
78.9	معلمة رياض أطفال	

تظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأكبر من المشاركين/ات في الدراسة من البلدان المشاركة يشغلون وظيفة المربي/ة في الحضانات ورياض الأطفال (حوالي 72% من لبنان وفلسطين والأردن، و79% من مصر، و97% من المغرب).  
وحول نسب المشاركين/ات المكلفين/ات بمهام إدارية فقد أتت منخفضة (15% من لبنان، و20% من فلسطين، و15% من الأردن، و3% من المغرب، و14% من مصر).  
أمّا نسب مساعدي المربين/ات من المشاركين/ات فأتت على الشكل الآتي (9% من لبنان، و1% من فلسطين والأردن، و2% من المغرب، وحوالي 3% من مصر). تشير هذه النسب إلى تدني عدد المكلفين/ات بمهام مساعدة المربي/ة في الحضانات ورياض الأطفال في البلدان المشاركة، مما يعكس تبايناً في توزيع الوظائف.

### توفر مساعدة مربي

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن توفر مساعد مربي في مؤسسة الطفولة المبكرة التي يعمل بها المربون/ات على مستوى دول العينة:  
جدول 14: توفر مساعد مربي في مؤسسة الطفولة المبكرة

النسبة %	الاستجابة	البلد
60.9	لا	لبنان
26.5	نعم	

81.0	لا	فلسطين
11.9	نعم	
99.0	لا	المغرب
8.	نعم	
86.5	لا	الأردن
13.8	نعم	
52.1	لا	تونس
24.7	نعم	
80.5	لا	عمان
10.7	نعم	
52.7	لا	مصر
40.3	نعم	

تظهر النتائج في الجدول السابق أن النسب الأعلى من المربين/ات في البلدان المشاركة لا تتوقر لها مساعدة/ة في الحضانات التي تعمل فيها. في هذا الإطار، أفاد معظم المربين/ات في المغرب (99%) والأردن (88%) وفلسطين وعمان (81%) بأنه لا يتوقر له ذلك، بينما أتت النسب أقل في لبنان (61%) ومصر (53%) وتونس (52%). وتدلل هذه النتائج على توجه عام بعدم اهتمام المؤسسات بتوفير فريق المساعدة للمربين والمربيات من أجل إنجاز مهامهم/ن التربوية التعليمية، مما قد يؤثر على جودة الرعاية والخدمات التربوية والتعليمية المقدمة.

### الفئة العمرية للمربين/ات

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن الفئة العمرية للعاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:  
جدول 15: الفئة العمرية للمربين/ات

النسبة %	الفئة العمرية	البلد
28.3	أكثر من 45 عامًا	لبنان
70.7	بين 22 و 45 عامًا	
18.1	أكثر من 45 عامًا	فلسطين
80.3	بين 22 و 45 عامًا	

المغرب	أكثر من 45 عامًا	5.8
	بين 18 و 21 عامًا	4.6
	<b>بين 22 و 45 عامًا</b>	<b>89.5</b>
الأردن	أكثر من 45 عامًا	12.7
	<b>بين 22 و 45 عامًا</b>	<b>86.0</b>
تونس	أكثر من 45 عامًا	20.4
	بين 19 و 21 عامًا	2.1
	<b>بين 22 و 45 عامًا</b>	<b>75.9</b>
عمان	أكثر من 45 عامًا	2.5
	بين 18 و 21 عامًا	2.5
	<b>بين 22 و 45 عامًا</b>	<b>94.9</b>
مصر	أكثر من 45 عامًا	25.2
	<b>بين 22 و 45 عامًا</b>	<b>74.8</b>

تظهر نتائج الجدول السابق أن أكثر من 70% من المربين/ات في البلدان المشاركة تتراوح أعمارهم بين 22 و 45 عامًا (71% في لبنان، و80% في فلسطين، و86% في الأردن، و90% في المغرب، و76% في تونس، و95% في عمان، و75% في مصر). تلي ذلك الفئة العمرية (أكثر من 45 عامًا) والتي تتراوح نسبة تمثيلها بين 2% و28%. وتعكس هذه النتائج أن فئة الشباب هي التي تشكل النسبة الأكبر من القوى العاملة في الحضانات ورياض الأطفال، وهي ظاهرة يمكن الاستثمار فيها بما يعزز برامج تطوير القدرات وديمومة العطاء.

### المستوى الدراسي للمربين/ات

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مستوى التأهيل الأكاديمي للعاملين/ات في مؤسسة الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:  
جدول 16: المستوى الدراسي للمربين/ات

النسبة%	المستوى الدراسي	البلد
46.0	إجازة جامعية	لبنان
15.4	إجازة فنية	
18.8	إجازة مهنية (معهد مهني)	
5.9	شهادة ثانوية أو أقل	

13.6	ماجستير	
<b>84.3</b>	<b>إجازة جامعيّة</b>	فلسطين
5.5	شهادة ثانوية أو أقلّ	
6.2	ماجستير	
3.1	مراكز تدريب مهني	
<b>50.2</b>	<b>إجازة جامعيّة</b>	
8.9	إجازة مهنيّة (معهد مهني)	
35.6	شهادة ثانوية أو أقلّ	
3.6	لا أحمل أيّ إجازة	
1.5	ماجستير	
<b>68.7</b>	<b>إجازة جامعيّة</b>	الأردن
16.6	ثانوية عامة أو أقلّ	
3.4	دبلوم	
1.3	دكتوراه	
7.5	ماجستير	
1.1	مراكز تدريب مهني	
7.3	بكالوريا /ثانوية عامة أو أقلّ	
<b>43.9</b>	<b>شهادة جامعيّة (إجازة أستاذية، بكالوريوس)</b>	
16.2	مؤهل تقني سامي	
18.0	مؤهل تقني مهني	
12.5	ماجستير	
<b>66.9</b>	<b>الثانوية أو الدبلوم العام</b>	عمان
21.2	شهادة جامعيّة (إجازة أستاذية، بكالوريوس)	
4.2	مؤهل تقني عالي	
6.8	مؤهل تقني مهني	

96.2	إجازة جامعيّة (مؤهل عالي)	مصر
2.3	ماجستير	

تشير نتائج الجدول السابق إلى أنّ النسبة الأكبر من المربين/ات في جميع البلدان المشاركة حصلت على تعليم جامعي (إجازة أو ماجستير) أو إجازة فنيّة/تقنيّة. وشكّلت مصر وفلسطين النسبة الأعلى من حاملي الشهادات الجامعيّة (99 و90% على التوالي)، في حين كانت النسبة الأعلى من الحاصلين على الإجازة الفنيّة أو التقنيّة في لبنان وتونس (34%). أمّا بالنسبة للمربين/ات الحاصلين/ات على الشهادة الثانوية (بكالوريا) أو أقلّ فقد كانت النسب قليلة في البلدان المشاركة جميعها، باستثناء حالي المغرب (39%) وعمان حيث بلغت النسبة حوالي ثلثي العيّنّة (67%).

### نطاق/مجال تخصص المربين/ات

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مجال التخصص الأكاديمي للعاملين/ات في مؤسسة الطفولة المبكرة على مستوى دول العيّنّة:  
جدول 17: مجال تخصص المربين/ات

النسبة %	نطاق التخصص	البلد
64.3	تربية وتعليم	لبنان
13.9	طفولة مبكرة	
3.6	علم نفس تربويّ	
64.2	تربية وتعليم	فلسطين
19.0	طفولة مبكرة	
3.1	علم نفس تربويّ	
34.8	تربية وتعليم	المغرب
4.1	طفولة مبكرة	
40.9	تربية وتعليم	الأردن
26.9	طفولة مبكرة	
3.0	علم نفس تربويّ	
17.4	تربية وتعليم	تونس
51.8	طفولة مبكرة	
1.8	علم نفس تربويّ	

7.6	تربية وتعليم	عمان
11.9	طفولة مبكرة	
<b>65.0</b>	<b>تربية وتعليم</b>	مصر
31.9	طفولة مبكرة	
1.4	علم نفس تربوي	

تظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة يحملون/ يحملن تخصصات في التربية والتعليم، مع نسب قليلة ممّن يحملون/ يحملن تخصصات في الطفولة المبكرة، باستثناء حالة تونس حيث يحمل 50% تقريباً تخصصات في الطفولة المبكرة.

### جهة الإشراف على المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن جهة الإشراف على مؤسسة الطفولة المبكرة التي يعمل فيها المرّبون/ات على مستوى دول العينة:

جدول 18: جهات الإشراف على مؤسسة الطفولة المبكرة

النسبة%	مكان العمل /جهة الإشراف على المؤسسة	البلد
<b>83.5</b>	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص</b>	لبنان
14.7	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام	
1.3	مؤسسة تربويّة تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ	
44.0	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص	فلسطين
<b>52.2</b>	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام</b>	
2.7	مؤسسة تربويّة تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ	
13.5	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص	المغرب
<b>81.6</b>	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام</b>	
4.1	مؤسسة تربويّة تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ	
24.4	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص	الأردن
<b>74.6</b>	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام</b>	

61.9	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص</b>	تونس
24.7	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام	
6.4	مؤسسة تربويّة تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ	
4.9	مؤسسة تربويّة دينيّة (الكتاتيب)	
76.3	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع الخاص</b>	عمان
6.8	مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام	
16.1	مدارس القرآن الكريم	
92.3	<b>مؤسسة تربويّة تابعة للقطاع العام</b>	مصر
1.0	مؤسسة تربويّة تابعة لمنظمات المجتمع المدنيّ	
6.2	مؤسسة تربويّة رسمية خاصة بالمصروفات	

يظهر الجدول أعلاه أنّ النسبة الأكبر من المربيّين/ات الذين واللواتي يعملون/ يعملن في مؤسسات القطاع الخاصّ هي في لبنان (84%) وتونس (62%) وعمّان (76%). بينما كانت النسبة الأكبر للعاملين/ات في القطاع العامّ في المغرب (82%) والأردن (75%) ومصر (92%). وتقاربت النسب بين القطاعين في فلسطين (44% للقطاع الخاص و52% للقطاع العام). أمّا العاملون/ات في منظمات المجتمع المدني فشكّلوا/ شكّلت النسبة الأقل في البلدان جميعها. وتؤكّد النتائج الحاجة إلى شراكة مجتمعية بين القطاعات كافة وصولاً إلى النوعية المنشودة في قطاع الطفولة المبكّرة.

### سنوات الخبرة التعليمية

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن سنوات الخبرة التعليمية للعاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكّرة على مستوى دول العينة:

جدول 19: سنوات الخبرة للعاملين/ات في مؤسسة الطفولة المبكّرة

النسبة %	الاستجابة	البلد
1%	لا خبرة لديّ	لبنان
2%	أقلّ من سنة واحدة	
10%	سنة إلى ثلاث سنوات	
20%	أربع إلى عشر سنوات	
38%	<b>أكثر من عشر سنوات</b>	
30%	أكثر من عشرين	

%0	لا خبرة لديّ	فلسطين
%5	أقلّ من سنة واحدة	
%20	سنة إلى ثلاث سنوات	
%40	<b>أربع إلى عشر سنوات</b>	
%35	أكثر من عشر سنوات	
%4	لا خبرة لديّ	المغرب
%23	أقلّ من سنة واحدة	
%44	<b>سنة إلى ثلاث سنوات</b>	
%22	أربع إلى عشر سنوات	
%8	أكثر من عشر سنوات	
%2	لا خبرة لديّ	الأردن
%7	أقلّ من سنة واحدة	
%18	سنة إلى ثلاث سنوات	
%36	<b>أربع إلى عشر سنوات</b>	
%37	<b>أكثر من عشر سنوات</b>	
%3	لا خبرة لديّ	تونس
%20	أقلّ من سنة واحدة	
%39	<b>سنة إلى ثلاث سنوات</b>	
%26	أربع إلى عشر سنوات	
%12	أكثر من عشر سنوات	
%0	لا خبرة لديّ	عمان
%6	أقلّ من سنة واحدة	
%26	سنة إلى ثلاث سنوات	
%37	<b>أربع إلى عشر سنوات</b>	
%31	أكثر من عشر سنوات	

%	لا خبرة لديّ	مصر
%0	أقلّ من سنة واحدة	
%2	سنة إلى ثلاث سنوات	
%17	أربع إلى عشر سنوات	
%80	<b>أكثر من عشر سنوات</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق اختلافاً في توزيع سنوات الخبرة وفق الدولة. نجد أنّ النسب الأعلى من المربين/ات لديهم أربع سنوات من الخبرة على الأقل في كلّ من لبنان (88%) وفلسطين (75%) والأردن (73%) وعمان (68%) ومصر (97%). أمّا في تونس والمغرب فقد كانت النسب الأعلى هي من المربين/ات من ذوي سنوات الخبرة التي تقلّ عن ثلاث سنوات (71% في المغرب و 62% في تونس).

#### المواد التي يتم تدريسها

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن المواد التي تدرّسها العاملات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:  
جدول 20: المواد التي يتم تدريسها

النسبة %	الاستجابة	البلد
%53	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	لبنان
%28	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
%2	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
%17	أخرى	
%70	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	فلسطين
%3	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
%2	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
%25	أخرى	
%73	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	المغرب
%12	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
%6	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
%9	أخرى	

50%	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	الأردن
13%	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
3%	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
35%	أخرى	
30%	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	تونس
8%	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
51%	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
11%	أخرى	
62%	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	عمان
16%	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
0%	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
22%	أخرى	
52%	معلّمة صف أساسية (لغة/ علوم/ رياضيات)	مصر
22%	معلّمة لغة (دون مواد أخرى)	
4%	معلّمة فنون (موسيقى، رسم، مسرح، إلخ)	
13%	رياضيات	
2%	قيم وأخلاق	
9%	أخرى	

تُظهر نتائج الجدول السابق أن هناك نسبًا متفاوتة في طبيعة المواد التي يتم تدريسها في مؤسسات الطفولة المبكرة؛ فهناك نسب عالية من المعلمات يدرّسن مواد أساسية كما هو الحال في مصر (87%)، والمغرب (73%)، وفلسطين (70%) وعمان (62%). وهذا يشير إلى تركيز المؤسسات في هذه البلدان على تعليم اللغة والعلوم والرياضيات أكثر من المواد والمجالات الأخرى. أمّا في الأردن وتونس فتتراجع هذه النسب (50% في الأردن و30% في تونس)، حيث ظهرت في تونس أن النسب الأعلى (51%) هي لمعلمات الفنون (رسم، مسرح، موسيقى، إلخ). والنتائج تظهر توجهًا للتعليم الأكاديمي التقليدي، وهي نتائج تستدعي أهمية التوجّه نحو دمج مجالات تعليم وتربية مختلفة في برامج التعليم خلال مرحلة الطفولة المبكرة مما قد يحسّن جودة التعليم المقدم وتوفير مجال لنمو شامل ومتكامل للطفل.

### عدد الصفوف أو الشعب التي يتم تدريسها

يقدم الجدول الآتي بعض المعطيات حول عدد الصفوف/ الشعب التي يدرّسها العاملون/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:

جدول 21: عدد الصفوف/ الشعب التي يتم تدريسها

النسبة %	الاستجابة	البلد
46%	صف واحد أو شعبة واحدة	لبنان
22%	صقان أو شعبتان	
10%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
23%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
83%	صف واحد أو شعبة واحدة	فلسطين
4%	صقان أو شعبتان	
5%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
8%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
46%	صف واحد أو شعبة واحدة	المغرب
37%	صقان أو شعبتان	
13%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
3%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
91%	صف واحد أو شعبة واحدة	الأردن
2%	صقان أو شعبتان	
2%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
5%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
66%	صف واحد أو شعبة واحدة	تونس
26%	صقان أو شعبتان	
4%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
4%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	

62%	صف واحد أو شعبة واحدة	عمان
22%	صقّان أو شعبتان	
6%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
10%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
74%	صف واحد أو شعبة واحدة	مصر
17%	صقّان أو شعبتان	
1%	ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	
8%	أكثر من ثلاثة صفوف أو ثلاث شُعب	

تظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأكبر من المربين/ات يتولّون/يتولّين مسؤولية صف واحد أو شعبة واحدة (83% في فلسطين، و91% في الأردن، و66% في تونس، و62% في عمان، و74% في مصر)، في حين كانت نسب المربين/ات الذين يتولّون/يتولّين مسؤولية صقّين أو أكثر مرتفعة في لبنان (55%) والمغرب (53%). ولعل البلدان التي توكل مهمة صف أو شعبة واحدة إلى المربيّة/ة تعرّز جودة التعليم والخدمات التربويّة التي يقدّمها، بينما في البلدان التي توكل مهمة تولّي أكثر من صفّ أو شعبة للمربيّة/ة ستزيد العبء الوظيفي ممّا قد يؤثر سلباً على أدائهم ورضاهم عن العمل.

### عدد الأطفال في كل شعبة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن عدد الأطفال في كل شعبة يدرّسها العاملون/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:  
جدول 22: عدد الأطفال في الشعبة التي يدرّسها/ تدرّسها المستجيب/ة

النسبة %	الاستجابة	البلد
2%	5 أطفال	لبنان
21%	6-10 أطفال	
15%	11-15 طفلاً/ة	
49%	أكثر من 15 طفلاً/ة	
13%	أكثر من ثلاثين	
3%	1-5 أطفال	فلسطين
6%	6-10 أطفال	
11%	11-15 طفلاً/ة	
80%	أكثر من 15 طفلاً/ة	

3%	1-5 أطفال	المغرب
9%	6-10 أطفال	
15%	11-15 طفلاً/ة	
37%	أكثر من 15 طفلاً/ة	
21%	1-5 أطفال	الأردن
24%	6-10 أطفال	
0%	11-15 طفلاً/ة	
55%	أكثر من 15 طفلاً/ة	
45%	1-5 أطفال	تونس
3%	6-10 أطفال	
36%	11-15 طفلاً/ة	
10%	أكثر من 15 طفلاً/ة	
5%	من عشرين إلى ثلاثين	
3%	أكثر من ثلاثين	
3%	1-5 أطفال	عمان
35%	11-15 طفلاً/ة	
44%	أكثر من 15 طفلاً/ة	
15%	من عشرين إلى ثلاثين	
3%	أكثر من ثلاثين	
2%	1-5 أطفال	مصر
3%	6-10 أطفال	
5%	11-15 طفلاً/ة	
90%	أكثر من 15 طفلاً/ة	

تظهر نتائج الجدول السابق أنّ عدد الأطفال (أكثر من 15 طفلاً/ة) في الشعبة الواحدة كان الأعلى في مصر (90%) وفلسطين (80%) والأردن (55%)، بينما كانت النسبة الأعلى في تونس للخيار من طفل إلى 5 أطفال (45%). وتشير هذه النتائج إلى أنّ معظم الحضانات ورياض الأطفال لا تعاني

من اكتظاظ في الصفوف، مع التنويه إلى عدم وجود مساعد مرّبي/ة ممّا قد يزيد من عبء العمل على المرّبين/ات حتى مع هذه الأعداد.

### الانتقال من مؤسسة تربية إلى مؤسسة أخرى

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن ظاهرة انتقال المرّبين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة إلى مؤسسات أخرى على مستوى دول العينة:

جدول 23: الانتقال من المؤسسة التربوية التي يعمل/ تعمل بها المستجيب/ة

النسبة %	الاستجابة	البلد
18%	نعم	لبنان
82%	لا	
16%	نعم	فلسطين
84%	لا	
7%	نعم	المغرب
93%	لا	
23%	نعم	الأردن
77%	لا	
53%	نعم	تونس
47%	لا	
40%	نعم	عمان
60%	لا	
26%	نعم	مصر
74%	لا	

يُظهر الجدول أعلاه أنّ نسب الانتقال من المؤسسة التي يعمل/ تعلم فيها المرّبي/ة تبدو متدنية في لبنان (18%) وفلسطين (16%) والمغرب (7%) والأردن (23%) ومصر (26%)، وظهرت النسب أعلى في تونس (53%) وعمان (40%). وتشير نسب الانتقال المنخفضة إلى الاستقرار الوظيفي والهيكلية للمؤسسات، ممّا يؤثر إيجاباً على جودة خدمات المؤسسة بسبب استمرارية الطاقم التعليمي والتربوي. وقد تكون النسب المرتفعة في بعض البلدان بحاجة إلى دراسة لفحص فيما إذا كانت ناجمة عن وجود فرص عمل أفضل للمرّبين/ات.

### الحالة الصحية للعاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن الحالة الصحية للعاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة (معاينة المستجيب/ة من وضع صحي معيّن (مرض/ صعوبة في الحركة/ إعاقة/ ضعف نظر أو سمع حادّ).

جدول 24: الحالة الصحية للمستجيب/ة

النسبة %	المعاينة من حالة صحيّة (مرض/ صعوبة في الحركة/ إعاقة/ ضعف نظر أو سمع حادّ)	البلد
94.1	لا	لبنان
5.9	نعم	
96.0	لا	فلسطين
3.5	نعم	
97.9	لا	المغرب
2.1	نعم	
93.3	لا	الأردن
6.7	نعم	
93.9	لا	تونس
4.9	نعم	
95.8	لا	عمان
4.2	نعم	
89.2	لا	مصر
10.8	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة لا يعانون من أوضاع صحية أو إعاقات.

### طبيعة الدوام الوظيفي

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن طبيعة دوام العاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:

جدول 25: طبيعة دوام العاملين/ات في مؤسسات رياض الأطفال

النسبة %	طبيعة الدوام	البلد
1.5	دوام جزئيّ	لبنان
<b>87.4</b>	<b>دوام كامل</b>	
10.0	متعاقد (أجر شهري)	
1.0	مياوم (أجر يومي)	
1.8	دوام جزئيّ	فلسطين
<b>92.9</b>	<b>دوام كامل</b>	
4.2	متعاقد (أجر شهري)	
7.	مياوم (أجر يومي)	
15.1	دوام جزئيّ	المغرب
28.0	دوام كامل	
<b>56.4</b>	<b>متعاقد (أجر شهري)</b>	
6.7	دوام جزئيّ	الأردن
<b>78.7</b>	<b>دوام كامل</b>	
9.9	متعاقد (أجر شهري)	
4.7	مياوم (أجر يومي)	
7.0	دوام جزئيّ	تونس
<b>86.6</b>	<b>دوام كامل</b>	
4.6	متعاقد (أجر شهري)	
9.3	دوام جزئيّ	عمان
<b>79.7</b>	<b>دوام كامل</b>	
8.5	متعاقد (أجر شهري)	
2.5	مياوم (أجر يومي)	

2.1	دوام جزئي	مصر
<b>94.9</b>	<b>دوام كامل</b>	
2.7	متعاقد (أجر شهري)	

تظهر نتائج الجدول السابق أن معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في البلدان العربية المشاركة في الدراسة يعملون/يعملن بدوام كامل في المؤسسة، باستثناء حالة المغرب حيث النسبة الأعلى منهم/نّ تعمل بعقود شهرية (56%)، بينما تبلغ نسبة العاملين/ات بدوام كامل 28%. وتدلل هذه النتيجة مرة أخرى على حالة من الاستقرار الوظيفي للعاملين/ات في هذه المؤسسات.

### المرحلة التي يدرّسها/ تدرّسها المستجيب/ة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مرحلة الطفولة المبكرة التي يدرّسها/ تدرّسها العاملون/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:

جدول 26: المرحلة التي يدرّسها/ تدرّسها المستجيب/ة

النسبة %	المرحلة التعليمية	البلد
1.3	صفوف الحضانة (للأطفال دون عمر السنة)	لبنان
10.3	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3)	
83.5	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	
3.5	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3)	فلسطين
92.5	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	
98.9	مستوى التمهيدي الأول والثاني والثالث (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	المغرب
3.7	صفوف KG1	الأردن
57.5	صفوف KG2	
30.6	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3)	
5.6	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	

8.8	صفوف الحضانة (للأطفال دون عمر السنة)	تونس
33.5	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3)	
4.0	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3) صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	
49.7	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	
4.2	صفوف الحضانة (للأطفال من عمر 1 إلى 3)	عمان
92.4	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة (للأطفال من عمر 3 إلى 5 سنوات)	
87.1	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة التابعة للتعليم الرسمي الحكومي (للأطفال من عمر 3 إلى 6 سنوات)	مصر
8.7	صفوف الروضة الأولى والثانية والثالثة التابعة للتعليم الرسمي الخاص بالمصروفات (للأطفال من عمر 3 إلى 6 سنوات)	

تشير نتائج الجدول السابق إلى أنّ معظم المرين/ات يعملون/يعملن في صفوف الروضات (الأولى أو الثانية أو الثالثة) في كلّ من المغرب (99%)، ومصر (96%)، وفلسطين (93%)، وعمان (92%)، ولبنان (84%)، بينما كانت نسب العاملين/ات في الحضانات مرتفعة نسبياً في تونس (42%)، والأردن (31%) مقارنةً بباقي البلدان.

## ثانياً - ظروف عمل المرين والمربيات

تضمنت الاستبانة مجموعة فقرات لتحديد ظروف عمل العاملين في رياض الأطفال والحضانات في دول العينة، والجدول الآتي تلقي الضوء على نتائج بعض المتغيرات ذات العلاقة:

### وجود عقد عمل / وصف وظيفي ناظم للعمل

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن وجود عقد عمل أو وثيقة وصف وظيفي ناظمة للعمل في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العينة:  
جدول 27: وجود عقد أو وثيقة وصف وظيفي

النسبة %	الاستجابة	البلد
10.8	لا	لبنان
89.2	نعم	

32.7	لا	فلسطين
<b>66.8</b>	<b>نعم</b>	
5.4	لا	المغرب
<b>94.6</b>	<b>نعم</b>	
22.2	لا	الأردن
<b>77.8</b>	<b>نعم</b>	
29.3	لا	تونس
<b>69.5</b>	<b>نعم</b>	
35.6	لا	عمان
<b>64.4</b>	<b>نعم</b>	
27.8	لا	مصر
<b>72.2</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة (بنسبة تجاوزت الثلثين) يعملون/يعملن وفق وثيقة/عقد تضبط العمل بين الموظف والمؤسسة. وقد كانت النسبة الأعلى في المغرب (95%)، تليها لبنان (89%)، ثمّ الأردن (78%)، ومصر (72%)، وتونس (70%)، وفلسطين (69%)، وأخيراً عمان (64%). وتدلل النتيجة على أنّ علاقة المرّبيّة مع المؤسسة علاقة منظّمة حافظة للحقوق والواجبات ضمن عقود عمل متّفق عليها، لكن يبقى السؤال حول بنود هذه العقود ومدى تطبيقها.

#### مدة عقد العمل

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدة العقد الناظم للعمل في مؤسسات الطفولة المبكرة على مستوى دول العيّنة:

جدول 28: مدة عقد العمل

النسبة %	مدة العقد	البلد
33.9	سنة واحدة	لبنان
<b>50.1</b>	<b>عقد دائم</b>	
2.1	من سنة إلى ثلاث سنوات	

10.2	سنة واحدة	فلسطين
2.0	عقد جزئي	
<b>51.1</b>	<b>عقد دائم</b>	
2.0	من سنة إلى ثلاث سنوات	
3.4	أقل من سنة أو عند الطلب	المغرب
2.2	أكثر من ثلاث سنوات	
<b>69.1</b>	<b>سنة واحدة</b>	
4.5	عقد جزئي	
6.2	عقد دائم	
9.1	من سنة إلى ثلاث سنوات	
5.8	أقل من سنة أو عند الطلب	
28.2	سنة واحدة	الأردن
3.0	عقد جزئي	
<b>38.1</b>	<b>عقد دائم</b>	
2.2	من سنة إلى ثلاث سنوات	
4.6	أقل من سنة أو عند الطلب	
<b>29.6</b>	<b>سنة واحدة</b>	تونس
20.4	عقد دائم	
14.6	من سنة إلى ثلاث سنوات	
4.2	أقل من سنة أو عند الطلب	عمان
3.4	أكثر من ثلاث سنوات	
<b>24.6</b>	<b>سنة واحدة</b>	
3.4	عقد جزئي	
20.3	عقد دائم	
8.5	من سنة إلى ثلاث سنوات	

1.6	سنة واحدة	مصر
<b>68.4</b>	<b>عقد دائم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ المربّين/ات في رياض الأطفال والحضانات يعملون/يعملن بعقد دائم كانت الاعلى في كل من لبنان (50%) وفلسطين (51%) والأردن (38%) ومصر (68%)، في حين كانت نسبة من يعمل (69%) منهم/نّ بعقد سنوي في المغرب هي الاعلى في المغرب (70%) وتونس (30%) وعمان (25%). إنّ الارتفاع النسبي في عدد المربّين/ات الذين/اللواتي يعملون/يعملن بموجب عقود سنويّة في بعض البلدان تشير إلى عدم استقرار في الحالة التوظيفية للمربين/ات ممّا قد يؤثر على تطوّرهم المهني وأدائهم وجودة التعليم.

### المعرفة بأهداف المؤسسة ورؤيتها ورسالتها وبرنامجها التربويّ

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن معرفة المربين/ات بأهداف المؤسسة التي يعملون/يعملن بها على مستوى دول العيّنة:

جدول 29: معرفة المستجيبين/ات بأهداف المؤسسة ورؤيتها ورسالتها وبرنامجها التربويّ

النسبة %	الاستجابة	البلد
5.1	لا	لبنان
<b>94.9</b>	<b>نعم</b>	
5.5	لا	فلسطين
<b>94.0</b>	<b>نعم</b>	
1.3	لا	المغرب
<b>98.7</b>	<b>نعم</b>	
8.0	لا	الأردن
<b>92.0</b>	<b>نعم</b>	
23.2	لا	تونس
<b>75.6</b>	<b>نعم</b>	
11.0	لا	عمان
<b>89.0</b>	<b>نعم</b>	
6.2	لا	مصر
<b>93.8</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة مطلعون على أهداف المؤسسة ونهج عملها ورسالتها ورؤيتها، إذ تتجاوز النسبة في معظم الحالات 90%. إنّ هذا مؤشر إيجابي يسهم في توحيد الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة.

### توفر مستندات رسمية للمؤسسة تحدد أدوار العاملين/ات فيها

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى توفر وثائق في المؤسسة (عقد عمل أو وصف وظيفي، إلخ) تحدد الأدوار والمهام المنوطة بالمرتبين/ات خلال عملهم/نّ في المؤسسة على مستوى دول العينة.

جدول 30: توفر مستندات رسمية للمؤسسة تحدد أدوار العاملين/ات فيها

النسبة %	الاستجابة	البلد
12.3	لا	لبنان
<b>87.7</b>	<b>نعم</b>	
17.3	لا	فلسطين
<b>82.3</b>	<b>نعم</b>	
5.5	لا	المغرب
<b>94.5</b>	<b>نعم</b>	
9.7	لا	الأردن
<b>90.3</b>	<b>نعم</b>	
36.9	لا	تونس
<b>55.5</b>	<b>نعم</b>	
26.3	لا	عمان
<b>72.9</b>	<b>نعم</b>	
10.5	لا	مصر
<b>89.5</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة قد وقع على عقود عمل أو مستندات ناظمة تحدد الأدوار والمهام المطلوبة لعمله في المؤسسة. وتشير النتائج إلى أنّ هناك نسبة صغيرة من العاملين/ات في

بعض الدول مثل لبنان (12%) وفلسطين (17%) أفادت بعدم وجود مستندات رسمية تصف دورها ومهامها، وكانت هذه النسب أعلى نسبياً في تونس (37%) وعمان (26%).

### وجود مستندات رسمية للمؤسسة تحدد حقوق العاملين/ات فيها

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى توقّر مستندات رسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي إلخ) في المؤسسة تحدد حقوق المربين/ات فيها على مستوى دول العينة.

جدول 31 : وجود مستندات للمؤسسة تحدد حقوق العاملين/ات فيها

النسبة %	الاستجابة	البلد
11.3	لا	لبنان
<b>88.7</b>	<b>نعم</b>	
20.4	لا	فلسطين
<b>79.2</b>	<b>نعم</b>	
8.7	لا	المغرب
<b>91.3</b>	<b>نعم</b>	
14.9	لا	الأردن
<b>85.1</b>	<b>نعم</b>	
49.7	لا	تونس
<b>49.1</b>	<b>نعم</b>	
46.6	لا	عمان
<b>53.4</b>	<b>نعم</b>	
10.3	لا	مصر
<b>89.7</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم المربين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بوجود عقود عمل ووثائق وصف وظيفي تحدد حقوقه. في فلسطين والمغرب والأردن ومصر تشير النتائج إلى أنّ أكثر من 90% من المربين/ات أفادوا بوجود مستندات رسمية تحدد حقوقهم كقوى عاملة، وتراجعت النسبة في تونس (50%) وعمان (53%). تؤدّد هذه النتائج وجود المرجعية القانونية التي تحفظ الحقوق وتنظم علاقة المربين/ات مع مؤسساتهم.

### وجود مستندات رسمية تحدد الأجور في المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى توقّر مستندات رسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي إلخ) تحدّد بدقة الأجور والاستحقاقات التي سيحصل عليها المرّيون/ات مقابل العمل.

جدول 32: وجود مستندات تحدّد أجور العاملين/ات في المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
15.9	لا	لبنان
<b>84.1</b>	<b>نعم</b>	
25.9	لا	فلسطين
<b>73.7</b>	<b>نعم</b>	
5.5	لا	المغرب
<b>94.5</b>	<b>نعم</b>	
12.3	لا	الأردن
<b>87.7</b>	<b>نعم</b>	
<b>57.0</b>	<b>لا</b>	تونس
41.8	نعم	
44.1	لا	عمان
<b>55.9</b>	<b>نعم</b>	
10.4	لا	مصر
<b>89.6</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم المرّيين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بوجود عقود عمل ووثائق وصف وظيفي تحدد بدقة الأجور والمستحقات الخاصة به، باستثناء حالة تونس حيث أفاد 57% بعدم وجود مثل هذه الوثائق وحالة عمان حيث أفاد (44%) بالأمر نفسه. تشكّل هذه النتائج مؤشراً على حالة جيدة من الأمن الوظيفي للمرّيين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة ضمن دول العينة.

### تحديد طبيعة الوظيفة ومواصفاتها

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تحديد الإعلان عن الوظيفة/الوصف الوظيفي طبيعة المؤهلات التعليمية والأكاديمية المطلوبة من المرّيين/ات للعمل في المؤسسة.

جدول 33: تحديد طبيعة الوظيفة ومواصفاتها عند الإعلان عنها

النسبة %	الاستجابة	البلد
67.4	نعم	لبنان
32.6	لا	
13.7	لا	فلسطين
85.6	نعم	
84.3	نعم	المغرب
15.7	لا	
80.2	نعم	الأردن
19.8	لا	
70.1	نعم	تونس
28.7	لا	
37.3	لا	عمان
61.9	نعم	
83.1	نعم	مصر
16.9	لا	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بأنّ الإعلان عن الوظيفة حدّد المؤهلات التعليمية المطلوبة للوظيفة؛ ففي فلسطين بلغت النسبة 86% وفي المغرب 84% وفي الأردن 80% وفي مصر 83% وفي تونس 70%. أمّا في لبنان فتدّت النسبة إلى 67%، وبلغت في عمان 62%.

### الشهادة المطلوبة للوظيفة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن الشهادة المطلوبة لوظيفة مربّية في الروضة أو حضنة الأطفال في دول العينة:

جدول 34: الشهادة المطلوبة للوظيفة في مؤسسات الطفولة المبكرة

النسبة %	الشهادة	البلد
2.3	ثانويّ أو أقلّ	لبنان
35.0	جامعيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	

6.7	جامعيّ (من دون تحديد الاختصاص)	فلسطين
19.3	مهنيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	
1.1	ثانويّ أو أقلّ	
<b>72.1</b>	<b>جامعيّ (اختصاص في التربية والتعليم)</b>	
5.5	جامعيّ (من دون تحديد الاختصاص)	
4.9	مهنيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	المغرب
4.1	إجازة (اختصاص في التربية والتعليم)	
18.5	إجازة (من دون تحديد الاختصاص)	
<b>33.0</b>	<b>بكالوريا أو أقلّ</b>	الأردن
9.3	ثانويّ أو أقلّ	
2.6	ثانويّة عامة	
<b>53.9</b>	<b>جامعيّ (اختصاص في التربية والتعليم)</b>	
4.7	جامعيّ (من دون تحديد الاختصاص)	
5.4	مهنيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	تونس
1.8	ثانويّ أو أقلّ	
<b>30.8</b>	<b>جامعيّ (اختصاص في التربية والتعليم)</b>	
16.2	جامعيّ (من دون تحديد الاختصاص)	
11.9	مهنيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	
5.8	مهنيّ (من دون تحديد الاختصاص)	عمان
<b>34.7</b>	<b>ثانويّ أو شهادة دبلوم عام</b>	
5.1	جامعيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	
13.6	مهنيّ (اختصاص في التربية والتعليم)	مصر
<b>62.1</b>	<b>إجازة (اختصاص في التربية والتعليم)</b>	
8.7	بكالوريا أو أقلّ	
7.2	ماجستير (اختصاص في التربية والتعليم)	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم المربّين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بأنّ الشهادة/ المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي تقدّم لها كانت الشهادة/ الدرجة الجامعية أو الإجازة الفنيّة أو المهني بتخصّص التربية والتعليم. لكن في حاليّ المغرب وعمان، ارتفعت نسبة المربّين/ات التي أفادت بأنّ الشهادة المطلوبة كانت ثانوية/بكالوريا أو أقلّ، إذ بلغت 33% في المغرب و35% في عمان، وهذا الأمر يدلّ على أنّ المؤسسات في هاتين الحالتين لا تستلزم التحصيل العلمي المختصّ كشرط أساسي للتوظيف ممّا قد يخلق تفاوتاً بين المربّين/ات من ناحية المؤهلات والتحصيل.

### تحديد الإعلان عن الوظيفة عمر المتسابق/ة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تحديد الإعلان عن الوظيفة فئة عمرية للتوظيف في دول العينة.

جدول 35: تحديد الإعلان عن الوظيفة عمر المتسابق/ة

النسبة %	الاستجابة	البلد
69.9	لا	لبنان
21.1	لا أذكر	
9.0	نعم	
65.9	لا	فلسطين
19.2	لا أذكر	
14.4	نعم	
13.0	لا	المغرب
23.9	لا أذكر	
<b>63.1</b>	<b>نعم</b>	
56.3	لا	الأردن
19.6	لا أذكر	
24.1	نعم	
48.8	لا	تونس
12.8	لا أذكر	
37.2	نعم	

76.3	لا	عمان
16.1	لا أذكر	
7.6	نعم	
36.9	لا	مصر
37.2	لا أذكر	
25.9	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأعلى من المرين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفادت بأنّ الإعلان عن الوظيفة لم يحدّد فئة عمرية لشغل الوظيفة. باستثناء حالة المغرب حيث أفاد 63% أنّ إعلان الوظيفة حدّد الفئة العمرية، وهذا مؤشر على أنّ الفئة العمرية للمرين/ات ليست شرطاً أساسياً للتوظيف في معظم البلدان قيد الدراسة.

#### تحديد الإعلان عن الوظيفة منطقة السكن

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تضمّن نص الإعلان عن الوظيفة شرطاً يحدّد منطقة السكن بصفتها امتيازاً كأحد متطلبات التوظيف في دول العينة.

جدول 36: تحديد الإعلان عن الوظيفة منطقة السكن

النسبة %	الاستجابة	البلد
82.3	لا	لبنان
12.1	لا أذكر	
5.7	نعم	
72.3	لا	فلسطين
11.1	لا أذكر	
16.2	نعم	
25.7	لا	المغرب
28.0	لا أذكر	
46.3	نعم	
57.3	لا	الأردن
15.7	لا أذكر	
26.9	نعم	

65.5	لا	تونس
7.0	لا أذكر	
26.2	نعم	
66.9	لا	عمان
16.9	لا أذكر	
16.1	نعم	
55.3	لا	مصر
27.2	لا أذكر	
17.5	نعم	

تظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأعلى من المرين/ات في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفادت بأنّ الإعلان عن الوظيفة لم يحدّد منطقة السكن كأحد متطلبات التوظيف.

#### تحديد الإعلان عن الوظيفة جنس الموظف/ة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تضمين نص الإعلان عن الوظيفة على جنس محدّد للتوظيف في دول العيّنة.

جدول 37: تحديد الإعلان عن الوظيفة جنس المرشح/ة للتوظيف

النسبة %	الاستجابة	البلد
88.9	لا	لبنان
11.1	نعم	
63.5	لا	فلسطين
36.1	نعم	
97.4	لا	المغرب
2.6	نعم	
41.4	لا	الأردن
58.6	نعم	

38.4	لا	تونس
<b>60.4</b>	<b>نعم</b>	
33.1	لا	عمان
<b>66.9</b>	<b>نعم</b>	
<b>46.5</b>	لا	مصر
<b>53.5</b>	<b>نعم</b>	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأعلى من المربين/ات أفادت بأنّ نص الإعلان عن وظيفتهم/نّ لم يحدّد الجنس (ذكر/أنثى) كشرط للتوظيف في كل من لبنان (89%) والمغرب (97%) وفلسطين (64%). بينما أفادت النسبة الأكبر من المربّين/ات أنّ إعلان الوظيفة اشترط جنسًا محدّدًا للتوظيف في كل من الأردن (59%) وتونس (60%) وعمان (67%). أمّا في مصر فكانت النسب متقاربة بين الحالتين.

#### تحديد وثائق المؤسسة سنوات الخبرة للمتقدّمين/ات للوظيفة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تضمين المستندات الرسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي إلخ) للحدّ الأدنى من الخبرة المطلوبة للمتقدّمين/ات للوظيفة في مؤسسة الطفولة المبكرة في دول العينة.

جدول 38: تحديد وثائق المؤسسة سنوات الخبرة للمتقدّمين/ات للوظيفة

النسبة %	الاستجابة	البلد
<b>81.7</b>	لا	لبنان
18.3	نعم	
<b>77.4</b>	لا	فلسطين
22.1	نعم	
<b>81.5</b>	لا	المغرب
18.5	نعم	
<b>69.0</b>	لا	الأردن
31.0	نعم	
35.7	لا	تونس
<b>63.1</b>	<b>نعم</b>	

66.9	لا	عمان
33.1	نعم	
76.7	لا	مصر
23.3	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم المرين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بأنّ الوثائق الخاصة بالوظيفة لم تحدّد الحد الأدنى من الخبرة المطلوبة لها.

### تحديد وثائق المؤسسة إلزامية برامج التدريب للعاملين/ات

يبيّن الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تضمين المستندات الرسمية (عقد عمل أو وصف وظيفي إلخ) للمؤسسة إلزامية انضمام العاملين/ات فيها إلى برامج تدريب في دول العينة. جدول 39: تحديد وثائق المؤسسة انضمام العاملين/ات فيها إلى برامج تدريب

النسبة %	الاستجابة	البلد
45.0	لا	لبنان
55.0	نعم	
50.2	لا	فلسطين
49.3	نعم	
15.5	لا	المغرب
84.5	نعم	
52.2	لا	الأردن
47.8	نعم	
43.9	لا	تونس
54.9	نعم	
67.8	لا	عمان
32.2	نعم	
34.6	لا	مصر
65.4	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأكبر من المرين/ات أفادت بأنّ العقد أو وثيقة الوصف الوظيفي للمؤسسة نصّ على إلزامية انضمامها إلى برامج التدريب، كما هو الحال في المغرب (85%)، ومصر (65%). وتراوحت النسبة بين 45 و55% في كلّ من لبنان وفلسطين والأردن وتونس، بينما كانت النسبة الأقل في عمان إذ بلغت 32%. تفيد هذه النتائج بأنّ نسبة كبيرة من مؤسسات الحضانات ورياض الأطفال في بعض دول العيّنة لا تنصّ على ضرورة حضور دورات تدريبية، وهذا مؤشر على خلل في سياسات هذه المؤسسات في ما يتعلق ببرامج التطور المهني للمرين/ات وتدريبهم/نّ على المهارات والمعلومات التي تتماشى مع رؤية المؤسسة.

### واقع برامج التدريب في المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تنظيم حلقات تدريب للمرين/ات في المؤسسة على مستوى العيّنة

جدول 40: واقع برامج التدريب في المؤسسة من وجهة نظر العاملين/ات فيها

النسبة %	الاستجابة	البلد
81%	نعم	لبنان
9%	لا	
70%	نعم	فلسطين
30%	لا	
82%	نعم	المغرب
18%	لا	
48%	نعم	الأردن
52%	لا	
55%	نعم	تونس
45%	لا	
69%	نعم	عمان
31%	لا	
82%	نعم	مصر
18%	لا	

تُشير نتائج الجدول السابق إلى أنّ النسبة الأكبر من المرين/ات أفادت بحصولها على حلقات

تدريب في المؤسسة التي تعمل بها. وقد بلغت النسب في كل من لبنان (81%) وفلسطين (70%) والمغرب (82%) وعمان (69%) ومصر (82%)، بينما أتت نسب الذين/اللواتي لا يحصلون/يحصن على حلقات تدريب مرتفعة نسبياً في الأردن (52%) وتونس (45%). وكما هو معلوم، تمثل حلقات التدريب أثناء الخدمة دليلاً على ديمومة برامج التطور المهني للقوى العاملة واستمرار اكتسابها للمعرفة والمهارات والمعلومات بشكل يضمن توفير بيئة للتعلّم والتعليم المستمر.

### أجور العاملين/ات في مؤسسات الطفولة ضمن دول العيّنة

تتضمّن الاستبانة مجموعة من الفقرات المرتبطة بأجور المربّين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة ضمن دول العيّنة، ذلك أنّ هذه القضية من القضايا التي قد تفسّر مستوى الرضى الوظيفي للعاملين/ات. وسيتمّ التفصيل في هذه القضايا على الشكل الآتي:

### حال تلقي الأجر من المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن حال تلقي الأجر للعاملين/ات في المؤسسة في الوقت المحدد بحسب الاتفاق مع إدارة المؤسسة، على مستوى العيّنة.  
جدول 41: حال تلقي الأجر من المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
8.7	لا	لبنان
<b>88.9</b>	<b>نعم</b>	
11.1	لا	فلسطين
<b>83.2</b>	<b>نعم</b>	
6.5	لا	المغرب
<b>91.7</b>	<b>نعم</b>	
4.5	لا	الأردن
<b>94.2</b>	<b>نعم</b>	
18.3	لا	تونس
75.0	نعم	
16.9	لا	عمان
76.3	نعم	
9.	لا	مصر
92.5	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم المربّين/ات في الحضانات ورياض الأطفال في البلدان العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بتلقيه الأجر من دون تأخير ووفق وثيقة عقد العمل. إذ بلغت النسبة أكثر من 75%. وهذا مؤشر على التزام كبير من قبل المؤسسة بوثيقة اتفاقية العمل.

### قيمة الدخل مقارنةً مع سلّم الأجور في البلد

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن قيمة دخل المربّين/ات في المؤسسة مقارنةً بالحد الأدنى للأجور في البلد الذي تقع فيه المؤسسة على مستوى دول العيّنة.

جدول 42: قيمة الدخل مقارنةً بسلّم الأجور في البلد

البلد	الاستجابة	النسبة %
لبنان	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	26.5
	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	<b>28.0</b>
	أكثر بكثير من الحدّ الأدنى للأجور	7.5
	ضعف الحدّ الأدنى للأجور	12.1
	مساو للحدّ الأدنى للأجور	26.0
فلسطين	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	25.9
	<b>أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور</b>	<b>38.7</b>
	أكثر بكثير من الحدّ الأدنى للأجور	2.4
	ضعف الحدّ الأدنى للأجور	3.8
	مساو للحدّ الأدنى للأجور	28.8
المغرب	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	29.1
	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	3.6
	<b>مساو للحدّ الأدنى للأجور</b>	<b>66.4</b>
الأردن	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	13.8
	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	25.9
	أكثر بكثير من الحدّ الأدنى للأجور	4.3
	ضعف الحدّ الأدنى للأجور	9.9
	<b>مساو للحدّ الأدنى للأجور</b>	<b>46.1</b>

24.1	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	تونس
27.1	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	
6.1	أكثر بكثير من الحدّ الأدنى للأجور	
13.1	ضعف الحدّ الأدنى للأجور	
28.4	مساوٍ للحدّ الأدنى للأجور	
<b>55.9</b>	<b>أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور</b>	عمان
8.5	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	
3.4	ضعف الحدّ الأدنى للأجور	
32.2	مساوٍ للحدّ الأدنى للأجور	
23.6	أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور	مصر
19.7	أكثر بقليل من الحدّ الأدنى للأجور	
54.2	مساوٍ للحدّ الأدنى للأجور	

تُظهر نتائج الجدول السابق نسباً مرتفعة من المربين/ات الذين/اللواتي يتلقون/يتلقين أجوراً أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور في البلد؛ إذ تراوحت نسبة الذين يبلغ دخلهم أقلّ من الحدّ الأدنى للأجور بين 24 و30% في جميع البلدان باستثناء حالة الأردن (14%)، أمّا في المغرب فقد ارتفعت النسبة إلى 56%. وتشير هذه النتائج إلى أنّ المربين/ات في الحضانات ورياض الأطفال ضمن البلدان العربية المشاركة في الدراسة يعانون/يعانين من تدبّي الأجور. وتجدر الإشارة إلى أنّ الحدّ الأدنى للأجور في البلدان العربية، خاصّة تلك التي تشهد أزمات، لا يعكس بالضرورة حصول الفرد على المستحقات التي تضمن له تأمين المستلزمات الحياتية الأساسية من سكن وغذاء ودواء وتعليم وتنقل، بل هي في كثير من الأحيان غير كافية لضمان حق العائلات في تأمين احتياجاتها.

### حال الدخل مقارنةً بوظائف مماثلة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تطابق/اختلاف دخل المربين/ات مع نظرائهم/ن في بيئات مماثلة (مثل مربيين ومربيات/معلمين ومعلّمات في مؤسسات أخرى) جدول 43: حال الدخل مقارنة بوظائف مماثلة

النسبة %	الاستجابة	البلد
36.2	لا أعرف	لبنان
17.2	يتطابق	
<b>46.5</b>	<b>يختلف</b>	

30.8	لا أعرف	فلسطين
32.7	يتطابق	
<b>36.1</b>	<b>يختلف</b>	
39.4	لا أعرف	المغرب
28.5	يتطابق	
<b>32.1</b>	<b>يختلف</b>	
28.7	لا أعرف	الأردن
<b>41.6</b>	<b>يتطابق</b>	
29.7	يختلف	
16.8	لا أعرف	تونس
32.9	يتطابق	
<b>49.1</b>	<b>يختلف</b>	
16.9	لا أعرف	عمان
14.4	يتطابق	
<b>68.6</b>	<b>يختلف</b>	
<b>42.8</b>	<b>لا أعرف</b>	مصر
25.0	يتطابق	
32.2	يختلف	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ المرين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة متباينون/متباينات في معرفة حال دخلهم/نّ ورواتبهم/نّ مقارنةً بدخل ورواتب أقرانهم/نّ الذين/اللواتي يعملون/يعملن في مؤسسات مشابهة. وفي جميع البلدان، لم تتجاوز نسبة من يعتقدون/يعتقدن أنّ دخلهم/نّ يتطابق مع نظرائهم/نّ 45%.

### حال إجازات العمل

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن أبرز إجازات العمل مدفوعة الأجر التي يحصل عليها المرين/ات من المؤسسة التي يعمل فيها على مستوى دول العينة.

جدول 44: حال إجازات العمل مدفوعة الأجر

النسبة %	الاستجابة	البلد
42	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة، الإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل، الإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر).	لبنان
46	العطل الرسمية، إجازات مرضية، إجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة، الإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل، الإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر)، جزء من الإجازة الصيفية.	فلسطين
50	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة والإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل والإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر) وجزء من الإجازة الصيفية.	المغرب
48	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة والإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل والإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر) وجزء من الإجازة الصيفية.	الأردن
55	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة والإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل والإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر) وجزء من الإجازة الصيفية.	تونس
48	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة والإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل والإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر).	عمان
55	العطل الرسمية وإجازات مرضية وإجازات الزواج والوفاة وإجازة الأمومة/الأبوة والإجازات السنوية المسموح بها وفقاً لقانون العمل والإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر) وجزء من الإجازة الصيفية.	مصر

تُظهر نتائج الجدول السابق أنه في جميع البلدان المستهدفة بالدراسة يتم منح إجازات سنوية بمدد مختلفة، لعل أبرزها الإجازة الصيفية (ثلاثة أشهر). ويوفر جميع البلدان إجازات مرضية وإجازات زواج ووفاء وإجازات الأمومة والأبوة

#### حال المكافآت الإضافية.

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تقديم المؤسسة مكافآت إضافية (مثال: جوائز أو تقدير علني للإنجاز) للمربين/ات على مستوى دول العينة.

جدول 45: حال المكافآت الإضافية للمربين/ات

النسبة %	الاستجابة	البلد
84.8	لا	لبنان
15.2	نعم	
82.1	لا	فلسطين
17.5	نعم	
89.1	لا	المغرب
6.4	نعم	
67.0	لا	الأردن
30.4	نعم	
87.2	لا	تونس
11.6	نعم	
76.3	لا	عمان
23.7	نعم	
67.5	لا	مصر
32.5	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بأنه لا يتلقى مكافآت إضافية أو تقديرًا على تميزه في الأداء. وبلغت مصر والأردن (32% و30% على التوالي) النسبة الأعلى من القوى العاملة التي تتلقى هذا النوع من المكافآت. بشكل عام، تبيّن هذه المؤشرات ضعف نظام التحفيز والتعزيز للنتائج المرغوب فيها على مستوى مؤسسة الطفولة المبكرة.

### ساعات العمل في المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن عدد ساعات العمل المنصوص عليها في الوصف الوظيفي أو المستندات الرسمية على مستوى دول العينة.

جدول 46: ساعات العمل في المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
7.7	أكثر من 8 ساعات يوميًا	لبنان
30.3	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
<b>62.0</b>	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
2.4	أكثر من 8 ساعات يوميًا	فلسطين
<b>56.4</b>	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
40.7	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
1.3	أكثر من 8 ساعات يوميًا	المغرب
<b>80.3</b>	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
18.4	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
7.1	أكثر من 8 ساعات يوميًا	الأردن
<b>53.7</b>	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
39.2	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
18.9	أكثر من 8 ساعات يوميًا	تونس
14.9	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
<b>64.9</b>	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
5.9	أكثر من 8 ساعات يوميًا	عمان
<b>48.3</b>	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
<b>45.8</b>	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	
1.2	أكثر من 8 ساعات يوميًا	مصر
<b>50.1</b>	من 4 إلى 6 ساعات يوميًا	
<b>48.8</b>	من 6 إلى 8 ساعات يوميًا	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ نسبة كبيرة من المربيّن/ات في دول العيّنة تعمل من 4 إلى 8 ساعات يوميًا. كما تُظهر النتائج أنّ النسبة الأكبر من المربيّن/ات تعمل من 4 إلى 6 ساعات يوميًا في كلّ من فلسطين (57%) والمغرب (80%) والأردن (54%)، وكانت النسبة الأكبر من المربيّن/ات

تعمل من 6 إلى 8 ساعات يومياً في لبنان (62%) وتونس (65%). بينما بلغت نسبة المرين/ات التي تعمل أكثر من 8 ساعات يومياً أقل من 10% في كل البلدان المشاركة باستثناء تونس حيث بلغت النسبة (19%).

### درجة رضا المرين/ة عن مسؤولياته/ها في المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات حول رضا المرين/ات عن مسؤولياتهم/ن في مؤسسات الطفولة المبكرة التي يعملون/يعملن فيها على مستوى دول العينة. جدول 47: درجة الرضا عن المسؤوليات

النسبة %	الاستجابة	البلد
24.4	إلى حدّ ما	لبنان
4.1	لا	
<b>71.5</b>	<b>نعم</b>	
17.9	إلى حدّ ما	فلسطين
3.8	لا	
<b>77.9</b>	<b>نعم</b>	
16.7	إلى حدّ ما	المغرب
2.4	لا	
<b>80.9</b>	<b>نعم</b>	
23.7	إلى حدّ ما	الأردن
8.4	لا	
<b>67.9</b>	<b>نعم</b>	
<b>39.0</b>	<b>إلى حدّ ما</b>	تونس
27.7	لا	
25.6	نعم	
32.2	إلى حدّ ما	عمان
12.7	لا	
<b>54.2</b>	<b>نعم</b>	

26.7	إلى حدّ ما	مصر
1.9	لا	
<b>71.4</b>	<b>نعم</b>	

تظهر نتائج الجدول السابق أن معظم العاملين في رياض الأطفال والحضانات في الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفادوا بأنهم راضون أو راضون الى حد ما عن مسؤولياتهم في المؤسسة التي يعملون فيها، مع تباين بين دولة وأخرى حول نسبة الرضا، وكانت النسب في لبنان (72%)، وفلسطين (78%)، والمغرب (81%)، والأردن (68%)، وعمان (54%)، ومصر (71%)، أمّا في تونس فكانت نسبة المربين/ات الراضين عن مسؤولياتهم 25% فقط.

#### تجاوز ساعات العمل من قبل المؤسسة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن مدى تجاوز ساعات العمل المنصوص عليها في عقد العمل في المؤسسة على مستوى دول العينة

جدول 48: حال تجاوز ساعات العمل في المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
<b>84.6</b>	لا	لبنان
15.4	نعم	
84.1	لا	فلسطين
15.5	نعم	
88.5	لا	المغرب
11.5	نعم	
<b>90.3</b>	لا	الأردن
9.7	نعم	
28.7	لا	تونس
<b>70.1</b>	<b>نعم</b>	
<b>69.5</b>	لا	عمان
30.5	نعم	
<b>81.5</b>	لا	مصر
18.5	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأكبر من المربين/ات في رياض الأطفال والحضانات أفادت بأنّ المؤسسات لا تتجاوز عدد ساعات العمل المنصوصة في العقود، باستثناء تونس حيث أفاد 70% من المربين/ات أنه يتم تجاوز عدد ساعات العمل.

### الدعم المقدم إلى المربين/ات

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن طبيعة الدعم الإداري/ اللوجستي الذي يحصل/تحصل عليه المربون/ات من المؤسسة خلال العمل.  
جدول 49: طبيعة الدعم المقدم من قبل المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
35.0	الدعم قليل أو معدوم	لبنان
13.6	تأمين طاقم مساعدٍ مؤقت	
51.4	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	
46.0	الدعم قليل أو معدوم	فلسطين
8.0	تأمين طاقم مساعدٍ مؤقت	
45.6	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	
44.0	الدعم قليل أو معدوم	المغرب
10.1	تأمين طاقم مساعدٍ مؤقت	
45.9	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	
55.2	الدعم قليل أو معدوم	الأردن
15.7	تأمين طاقم مساعدٍ مؤقت	
29.1	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	
57.9	الدعم قليل أو معدوم	تونس
16.2	تأمين طاقم مساعدٍ مؤقت	
24.7	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	

61.0	<b>الدعم قليل أو معدوم</b>	عمان
11.9	تأمين طاقم مساعدة مؤقت	
27.1	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	
60.0	<b>الدعم قليل أو معدوم</b>	مصر
6.7	تأمين طاقم مساعدة مؤقت	
33.3	دعم لوجستي (موارد مساعدة مثل كمبيوتر، إنترنت سريع، كتب، إلخ.)	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ هناك نسبة من المرين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة تعاني من قلة الدعم الإداري واللوجستي الذي تتلقاه من القائمين على المؤسسة. وقد بلغت النسبة التي أفادت بأنّ الدعم قليل أو معدوم 35% في لبنان، و46% في فلسطين، و44% في المغرب، و55% في الأردن، و58% في تونس، و61% في عمان، و60% في مصر. وفي حال وجود دعم من قبل المؤسسات، فيتمثل، بصورة رئيسية، في الدعم اللوجستي كتأمين كتب وإنترنت سريع وأجهزة كمبيوتر، أمّا الدعم عن طريق تأمين طاقم مساعدة فكان قليل نسبياً.

### اللقاءات الفنية الداعمة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن عدد المرات التي يلتقي فيها المرين/ات مع منسّقي ومسؤولي البرامج التربوية في المؤسسة لمتابعة حسن سير العمل على مستوى دول العينة.

جدول 50: حال اللقاءات الفنية

النسبة %	الاستجابة	البلد
54.2	أسبوعياً	لبنان
11.1	شهرياً	
16.7	عند الطلب	
4.4	فصلياً	
2.3	لا نجتمع	
3.3	لا يوجد منسّق تربوي ضمن المؤسسة	
7.5	يوميّاً	

7.7	أسبوعياً	فلسطين
6.2	سنوياً	
12.6	شهرياً	
18.4	عند الطلب	
<b>30.8</b>	<b>فصلياً</b>	
4.6	لا نجتمع	
6.0	لا يوجد منسق تربوي ضمن المؤسسة	
13.3	يوميّاً	
11.3	أسبوعياً	
<b>44.3</b>	<b>شهرياً</b>	المغرب
33.0	عند الطلب	
3.7	فصلياً	
6.9	يوميّاً	
12.3	أسبوعياً	
18.8	شهرياً	الأردن
19.2	عند الطلب	
<b>25.4</b>	<b>فصلياً</b>	
2.2	لا نجتمع	
3.2	لا يوجد منسق تربوي ضمن المؤسسة	
17.9	يوميّاً	
5.8	أسبوعياً	
6.	سنوياً	تونس
11.6	شهرياً	
45.7	عند الطلب	
2.1	فصلياً	

9.5	لا نجتمع	
19.8	لا يوجد منسق تربوي ضمن المؤسسة	
3.7	يوميًا	
3.4	أسبوعيًا	عمان
31.4	شهريًا	
19.5	عند الطلب	
<b>33.1</b>	<b>فصليًا</b>	
4.2	لا نجتمع	
2.5	لا يوجد منسق تربوي ضمن المؤسسة	
5.1	يوميًا	
20.6	أسبوعيًا	مصر
<b>39.0</b>	<b>شهريًا</b>	
16.4	عند الطلب	
4.0	لا يوجد منسق تربوي ضمن المؤسسة	
18.2	يوميًا	

تُظهر نتائج الجدول السابق تباينًا في إجابات المربين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة حول تكرار اجتماعاتهم/ن مع منسق أو مسؤول البرامج التربوية لمتابعة سير العمل. وقد أفادت النسبة الأكبر من المشاركين/ات أن مثل هذه اللقاءات تُعقد أسبوعيًا في لبنان (54%)، وفصليًا في فلسطين (31%) والأردن (25%) وعمان (33%)، وشهريًا في المغرب (44%) ومصر (39%)، بينما أفادت النسبة الأكبر في تونس أن الاجتماعات تكون عند الطلب (46%).

#### حال لقاءات التخطيط والتقييم والمتابعة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن دورية الاجتماعات للبحث والتقييم والتخطيط بين المربين والمرربات في المؤسسة على مستوى دول العينة.

جدول 51: حال لقاءات التخطيط والتقييم والمتابعة

النسبة %	الاستجابة	البلد
7.7	لا	لبنان
<b>69.9</b>	<b>نعم، بشكل دوري ومنظم</b>	
22.4	نعم، بشكل عشوائي	
14.6	لا	فلسطين
45.1	نعم، بشكل دوري ومنظم	
39.8	نعم، بشكل عشوائي	
19.1	لا	المغرب
<b>66.2</b>	<b>نعم، بشكل دوري ومنظم</b>	
14.7	نعم، بشكل عشوائي	
15.5	لا	الأردن
<b>44.6</b>	<b>نعم، بشكل دوري ومنظم</b>	
39.9	نعم، بشكل عشوائي	
33.2	لا	تونس
20.1	نعم، بشكل دوري ومنظم	
<b>45.4</b>	<b>نعم، بشكل عشوائي</b>	
15.3	لا	عمان
40.7	نعم، بشكل دوري ومنظم	
<b>44.1</b>	<b>نعم، بشكل عشوائي</b>	
7.7	لا	مصر
<b>55.2</b>	<b>نعم، بشكل دوري ومنظم</b>	
37.1	نعم، بشكل عشوائي	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ النسبة الأكبر من المربين/ات في الحضانات ورياض الأطفال ضمن البلدان العربية المشاركة أفادت بأنّ المؤسسة تُجري اجتماعاتٍ للبحث والتقييم والتخطيط بين المربين والمربيات. وقد بلغت النسبة الأكبر ممّن أفادوا أنهم لا يجرون مثل هذه الاجتماعات 33%

وذلك في تونس. وحول دورية عقد مثل هذه اللقاءات، أگدت النسبة الأكبر من المرين/ات في كل من لبنان (70%) والمغرب (66%) ومصر (55%) أنها تُعقد بشكل دوري ومنظم. وفي تونس أفادت النسبة الأكبر أنها تُجرى بشكل عشوائي (45%). بينما تساوت نسبياً النسب بين الشككين في كل من فلسطين والأردن وعمان.

### مرجعيات تقديم الشكاوى

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن وجود مرجعية للمرين/ات من أجل تقديم الشكاوى حالما وُجدت، على مستوى دول العينة.

جدول 52: وجود مرجعيات لتقديم الشكاوى من قبل المرين/ات

النسبة %	الاستجابة	البلد
28.8	لا	لبنان
<b>71.2</b>	<b>نعم</b>	
40.0	لا	فلسطين
<b>59.5</b>	<b>نعم</b>	
33.9	لا	المغرب
47.3	نعم	
35.3	لا	الأردن
64.7	نعم	
<b>74.1</b>	<b>لا</b>	تونس
24.7	نعم	
<b>59.3</b>	<b>لا</b>	عمان
40.7	نعم	
26.4	لا	مصر
73.6	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ معظم العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفاد بوجود مرجعية لتقديم الشكاوى، باستثناء حالي تونس وعمان، إذ أفاد معظم المستجيبين/ات بعدم توقّر المرجعية.

### توفر امتيازات خاصة

يبين الجدول الآتي بعض المعطيات عن تقديم المؤسسة امتيازات للعاملين/ات فيها من مرئيات/ات لإلحاق أطفالهم/نّ بالمؤسسة التي يعملون/يعملن فيها على مستوى العينة. جدول 53: توفر امتيازات إلحاق أطفال العاملين/ات في المؤسسة

النسبة %	الاستجابة	البلد
11.1	لا	لبنان
28.0	لا أطفال لديّ	
60.9	نعم	
15.5	لا	فلسطين
33.6	لا أطفال لديّ	
50.4	نعم	
21.5	لا	المغرب
45.0	لا أطفال لديّ	
33.6	نعم	
23.1	لا	الأردن
23.1	لا أطفال لديّ	
53.9	نعم	
28.7	لا	تونس
28.0	لا أطفال لديّ	
42.1	نعم	
30.5	لا	عمان
25.4	لا أطفال لديّ	
44.1	نعم	
<b>44.1</b>	<b>لا</b>	مصر
17.2	لا أطفال لديّ	
38.7	نعم	

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ غالبية العاملين/ات في رياض الأطفال والحضانات ضمن الدول العربية المستهدفة بالدراسة أفادت بامتلاكها أولوية لإلحاق أطفالها بالمؤسسة التي تعمل فيها، باستثناء حالة مصر حيث أفاد حوالي 44 % بأنهم لا يتمتعون بتلك الامتيازات.

## خلاصة تحليلية تظهر أبرز احتياجات القوى العاملة من خلال النتائج الكمية للدول العربية المشاركة:

### في قراءة عامة للنتائج الكمية يمكن تلخيص النتائج الآتية:

1. نقص في توفير مساعدين/ات للمربين/ات في الحضانات ورياض الأطفال، خاصة في البلدان التي تشهد اكتظاظًا داخل الصفوف. يؤدي هذا النقص إلى تراكم أعباء العمل، كارتفاع عدد ساعات العمل وزيادة عدد الصفوف المسؤول عنها المرّبيّة.
2. عدم الاستقرار في مؤسسات الحضانات ورياض الأطفال، خاصة في البلدان التي شهدت معدّلات مرتفعة في انتقال المرّبين/ات من مؤسسة إلى أخرى.
3. تدني أجور القوى العاملة في الحضانات ورياض الأطفال في جميع البلدان المشاركة، وعدم الحصول على مستحقات عادلة. مع الإشارة إلى أنّ النسبة الأكبر تعمل بدوام كامل وبموجب عقد دائم أو سنوي وليس جزئيًا.
4. تدني الاهتمام ببرامج التدريب، سواءً في نصوص العقود أو الوصف الوظيفي، أو مدى تطبيقها في المؤسسات ممّا يؤثر سلبًا على التطور المهني والتعلّم المستمر للقوى العاملة.
5. عدم الوضوح في بنود العقد أو الوصف الوظيفي أو إعلانات التوظيف، مثل تحديد العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة المطلوبة وإلزامية الانضمام إلى برامج تدريب، إلخ.
6. غياب الدعم والحوافز للعمل من قِبل المؤسسات، والذي من شأنه تحفيز القوى العاملة والحفاظ على استمرارية المؤسسات واستقرارها، وبالتالي تحسين جودة أداء المؤسسات.
7. وجود عقود سنوية في الكثير من الحالات، وبالتالي عدم ضمان القوى العاملة للاستمرار والاستقرار في المؤسسة.
8. نقص في وجود مرجعيات أو منصات رسمية لتقديم الشكاوى بهدف حماية حقوق المرّبين/ات في الحضانات ورياض الأطفال في بعض البلدان.

## الفصل الرابع: توصيات ورش العمل الوطنية

ضمن متابعات نتائج الدراسة، وبما يعظم الفائدة منها، أوصت الشبكة شركاءها في دول العينة بتنظيم سلسلة مشاورات وطنية لمناقشة النتائج وصولاً إلى توصيات قائمة على تلك النتائج. وقد تم بالفعل تنظيم مشاورات في كل دولة من دول العينة، شارك فيها صناع قرار وأكاديميون/ات ومختصون/ات في قضايا الطفولة المبكرة وباحثون/ات من القطاعين الحكومي والخاص. وفي ما يأتي ملخص مخرجات المشاورات في كل دولة:

### توصيات فلسطين:

ملاحظات وتوصيات لقاء «الشبكة الفلسطينية للطفولة المبكرة»، الذي عقد بتاريخ 2024/4/15:

1. تحليل البيانات:  
- إجراء تحليل إضافي للبيانات بهدف تفصيل الفروقات بين المربّيات في الحضانات والمرّيات في رياض الأطفال.
2. دراسة نوعية وطنية:  
- تنفيذ دراسة نوعية للتعرف على احتياجات الأطفال من الرعاية والتعليم في مراحل الحضانة ورياض الأطفال.
3. دراسة احتياجات تدريبية:  
- إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمربّيات في الحضانات ورياض الأطفال، وتطوير برامج بناء قدرات مناسبة.
4. تنسيق الجهود:  
- التنسيق بين الجهات الحكومية، والمؤسسات الفلسطينية غير الحكومية، والمؤسسات الدولية لضمان تأهيل كافٍ للمربّيات/ات وفق نتائج دراسة الاحتياجات.
5. حماية حقوق المربين/ات:  
- تنسيق الجهود لحماية حقوق المربين/ات عبر سنّ القوانين والتشريعات، وضمان تنفيذها.
6. تخصيص الميزانيات:  
- تخصيص الميزانيات الكافية من الجهات الحكومية والدولية لدعم قطاع الطفولة المبكرة وتطويره.
7. نظرة شمولية تكاملية:  
- تبني النظرة الشمولية في العمل مع الأطفال وتطبيقها في جميع البرامج التربوية.

8. تعزيز الشراكة:

- بناء شراكة حقيقية بين الأهل، رياض الأطفال، والحضانات، وتعزيز التعاون والتوعية بين هذه الأطراف.

9. تعزيز الرقابة الرسمية:

- تعزيز الرقابة على شروط الترخيص ومرافق الطفولة المبكرة، مع التركيز على مواصفات المباني والشروط الصحية والأثاث ومؤهلات المربين/ات.

10. رقابة نوعية البرامج:

- تعزيز الرقابة على نوعية البرامج والمشاريع في رياض الأطفال لضمان تلبية احتياجات الحقيقية للطفولة المبكرة في فلسطين.

11. تعيين مشرفات:

- تعيين عدد كافٍ من المشرفات لضمان متابعة جديّة وفنية وإدارية.

12. تشجيع البحث العلمي:

- تشجيع البحث العلمي في قطاع الطفولة المبكرة، وتوفير ميزانيات كافية للدراسات، واستخدام نتائجها لتطوير البرامج.

13. تنظيم حلقات نقاش:

- تنظيم المزيد من حلقات النقاش بمشاركة المربّيات والنقابات لمناقشة النتائج بشكل أعمق.

14. تعريف المصطلحات:

- تعريف المصطلحات المستخدمة في الدراسة مثل رعاية وتنمية الطفولة المبكرة، والتعليم، والأطفال، والتدريس، والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والأطفال المعوّقين.

15. منظومات حوكمة:

- اعتماد منظومات حوكمة وآليات لضبط جودة المربّين/ات في القطاع.

16. الانضمام إلى قطاع الخدمة المدنية:

- إلحاق المربّين/ات بمنظومة العاملين/ات في قطاع الخدمة المدنية لتشكيل نقابات وهيئات ناظمة لهم/نّ.

17. شروط عمل منصفة:

- تبني شروط عمل منصفة لجذب المربين/ات الأكفاء/الكفؤات، وتطوير أطر ناظمة للعمل مع ضمان حماية حقوق العاملين/ات.

18. ترجمة المعايير إلى سياسات:

- ترجمة معايير كفايات المربين/ات إلى سياسات عملية لتحسين نوعية القطاع.

19. تحديد مسارات التدريب:

- تحديد مسارات التدريب المطلوبة للالتحاق بالعمل، والإرشاد خلال العمل، وضمان تنفيذ التدريبات من قبل هيئة متخصصة.

20. ضمان الأجر المنصف:

- ضمان أجر منصف للمربين/ات وتوفير شروط اجتماعية وتأمين طبي واجتماعي.

21. دعم مهني ولوجستي:

- ضمان توفير الدعم المهني واللوجستي للمربين/ات لتمكينهم/ن من أداء مهامهم/ن بفعالية.

## توصيات الأردن

تمحّضت حلقة النقاش التي عقدت في الأردن عن مجموعة توصيات لتحسين وضعية المربين/ات في الحضانات ورياض الأطفال، وقد شملت:

1. توصيات بشأن عقود العمل وإعلانات التوظيف:

- عقد عمل موحد: يشمل ساعات العمل والإجازات والزيادة السنوية والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي والخبرات المطلوبة والتدريبات اللازمة.

- تحديد المهام والواجبات: يجب أن يوضح العقد أو وثيقة الوصف الوظيفي المرفقة المهام والواجبات.

- تحديد الفئة العمرية: تحديد الفئة العمرية التي سيعمل/تعمل معها المربي/ة في العقد.

- بنود المخالفات والعقوبات: إدراج بنود المخالفات والعقوبات، وخصوصية الأطفال، والسرية في العقد.

- متطلبات التوظيف: يجب أن يتضمن إعلان التوظيف التفاصيل المهنية والأكاديمية، وطبيعة الحوافز والعمل الإضافي.

2. توصيات حول احتياجات القوى العاملة:

- الأمان الوظيفي: توفير الأمان الوظيفي للعاملين/ات.

- التدريبات ورفع الكفايات: تحسين تدريبات العاملين/ات وزيادة كفاءاتهم/ن.

- التوعية بالحقوق العمالية: توعية العاملين/ات بحقوقهم/ن.

- سلّم وظيفي: وضع سلّم وظيفي واضح للعاملين/ات.

- الحقوق والواجبات: وضوح الحقوق والواجبات.
- التأمين الصحي والضمان الاجتماعي: ضمان التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.
- صندوق الادّخار: توفير صندوق ادّخار للعاملين/ات.

### 3. مقترحات لمراقبة ظروف العمل:

- حملات تفتيشية: إجراء حملات تفتيشية من قبل وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية.
- نسختان من العقد: وجود نسختين من العقد، واحدة للموظف وأخرى للحضانة أو روضة الأطفال.
- إلزامية العقود: ضمان إلزامية العقود ووضوحها.
- آلية الشكاوى: تفعيل آلية شكاوى شفافة ومعلنة.
- تشكيل ائتلاف أو اتحاد: تشكيل ائتلاف أو اتحاد للعاملين/ات في الحضانات.
- التدريب المستمر: توفير تدريب مستمر للمربّيات.

### 4. أنواع الدعم والضمانات:

- قياس رضا الموظفين: قياس درجة الرضا الوظيفي.
- مراجعة نظام الترخيص: مراجعة نظام الترخيص ليشمل حقوق العاملين/ات.

### 5. الإجراءات والسياسات:

- توعية بالحقوق العمالية: توعية العاملين/ات في الحضانات ورياض الأطفال بحقوقهم/نّ.
- إعادة النظر في المؤهلات: إعادة النظر في المؤهلات المطلوبة من العاملين/ات في الحضانات.

تساهم هذه التوصيات في تعزيز حقوق المربين/ات وضمان بيئة عمل أفضل وتحسين جودة التعليم المبكر في الأردن.

## توصيات المغرب

نظمت «المؤسسة المغربية للتعليم الأولي» يوم الأربعاء، 29 أيار/ مايو 2024 جلسة مشاورات شاملة خرجت بالتوصيات الآتية:

1. تحسين الأجور:
  - رفع قيمة الأجور للمربّين/ات كي تناسب الجهود المبذولة، خاصة في الجمعيات العاملة ضمن التعليم الأولي.
2. تحديث استعمال الزمن:
  - تحديث الجداول الزمنية الخاصة بتدبير الأنشطة البيداغوجية في قسم التعليم الأولي.
3. إعادة تقييم الأداء:
  - إعادة النظر في نظام التقييم السنوي للمربّين/ات في التعليم الأولي.
4. حلّ ازدواجية الإشراف:

- معالجة ازدواجية الإشراف في الأقسام المدمجة داخل المدارس الابتدائية، حيث يشرف المفتش التربوي ومدير المؤسسة والمشرف التربوي التابع للمؤسسة المغربية للتعليم الأولي على عمل المرّبي.

5. تخفيف المهام:

- تقليل المهام الموكلة للمرّبين/ات داخل الفصل الدراسي بهدف تقليص العبء البيداغوجي والإداري والأنشطة الأخرى.

6. تكوينات معلوماتية:

- تقديم تكوينات للمرّبين/ات حول:

- تقييم عمل المرّبي/ة وأنشطة الاكتساب لدى الطفل.

- تبسيط النظام المعلوماتي لإدخال البيانات.

- كيفية العمل بنظام إدخال البيانات (MASAR/ EXTRA NET/ RP).

7. دعم الإجازات:

- دعم الإجازات الخاصة بالمرّبين، خاصة عند وضع الزوجة.

8. تحسين الدعم المؤسسي:

- تحسين الدعم المقدم للمؤسسات والجمعيات في قطاع التعليم الأولي.

9. مراعاة الاعتمادات المالية:

- ضمان مراعاة الاعتمادات المالية المقدمة لمؤسسات التعليم الأولي.

10. ضمان الجودة:

- تحسين جودة العمل من خلال:

- التحفيز المادي والمعنوي.

- تنظيم مسابقات ومباريات داخلية لتحسين وضعية المرّبين/ات.

- تحسين نظام الإجازات.

- الترقية عبر السلم الوظيفي.

11. مراقبة العمل:

- مراقبة تطبيق بنود العقود وضمن حقوق المربين/ات عبر المشرف التربوي والمسؤول الإقليمي ومدير المؤسسة.

تساعد هذه التوصيات في تحسين بيئة العمل للمربين/ات في التعليم الأولي وتعزيز جودة التعليم في هذا القطاع.

## توصيات تونس:

التوصيات التي تم اقتراحها في تونس إلى الاستعراض المكتبي وتحليل الاستبيان الرقمي وخبرة المشاركين/ات في الورشة حول ظروف عمل المربين والمربيات، تشمل الآتي:

1. بنود أساسية في عقود العمل وإعلانات التوظيف:

- تحديد مدة العقد: تحديد عدد أدنى لتمديد العقود السنوية للعاملين/ات في مؤسسات الطفولة المبكرة لا تقل عن 3 سنوات.

- جداول توقيت بيداغوجية: وضع جداول توقيت بيداغوجية لكل مرربي/ة تحترم عدد ساعات العمل التربوي المطلوبة.
- شبكات الأجور والمنح: احترام شبكات الأجور والمنح وإدراجها بشكل واضح في العقود.
- التغطية الاجتماعية: إدراج المساهمة في التغطية الاجتماعية بشكل واضح ضمن العقد ومراقبتها من قبل وزارة الإشراف.
2. توصيات لوزارة الإشراف:
  - مراقبة العقود: متابعة عقود العمل بين المؤجرين/ات والعاملين/ات للتأكد من احترام حقوق المربين/ات وواجباتهم/ن.
  - قوائم المرئيات: إعداد قائمة بالمرئيات المختصات وتسجيلها من قبل وزارة الإشراف، ودعوة المؤسسات الراغبة في التوظيف للتواصل مع الإدارة كوسيط بين المؤجر والأجير.
  - 3. بنود أساسية في رياض الأطفال:
    - ساعات العمل والمهام: تحديد ساعات العمل والمهام الموكلة بوضوح ضمن العقد وإعلان التوظيف.
    - فسخ العقد والشكوى: إدراج بنود تتعلق بحالات فسخ العقد والشكوى والتفاضي عند عدم احترام بنود العقد.
    - معايير تقييم الأداء: إدراج معايير تقييم نوعية وكمية لتقييم أداء المربين/ات.
  - 4. توصيات لوزارات الإشراف:
    - عقود عمل نموذجية: إعداد عقود عمل نموذجية/رسمية تُعتمد عند التوظيف.
    - الإعلام بالتوظيف: منع المؤسسات من مواصلة العمل في حالة عدم الإعلام بالمربين/ات وفق الصيغ القانونية.
    - منصة رقمية وطنية: إنشاء منصة رقمية وطنية تحتوي على قائمة بالمؤسسات والإطارات المختصة، مع رابط رقمي مباشر مع صناديق الحقوق الاجتماعية.
  - 5. احتياجات القوى العاملة في الحضانات:
    - التكوين والتدريب: توفير تدريب متخصص ومستمر وفق برنامج زمني معتمد.
    - مرافقة الإطارات: إسناد الإطارات بمرافقة وفق برنامج عمل مصادق عليه.
    - تحسين ظروف العمل: تحسين ظروف العمل وتوفير المستلزمات والتجهيزات اللازمة.
    - احترام طاقة الاستيعاب: احترام طاقة استيعاب المؤسسات والمجموعات التي يشرف/تشرف عليها كل مرربي/ة.
  - 6. احتياجات القوى العاملة في رياض الأطفال:
    - جداول أوقات بيداغوجية: اعتماد جداول أوقات بيداغوجية والالتزام بها.
    - التكوين والتدريب المستمر: إصدار أدلة عمل تتماشى مع المنهج التربوي وتعميم وثيقة مرجعي المهنة.
    - وثائق بيداغوجية: إعداد مقاييس ومعايير تقييم واضحة وموحدة.
  - 7. مراقبة ظروف العمل:
    - زيادة أعوان التأطير: تكثيف زيارات أعوان التأطير والمراقبة.

- آلية العمل الشبكي: تفعيل آلية العمل الشبكي بين الوزارات والهيكل المهنية.
- تطبيقات إعلامية: استخدام تطبيقات إعلامية متخصصة للمتابعة واتخاذ القرارات.

#### 8. أنواع الدعم والضمانات:

- عقود عمل مناسبة: توفير عقود عمل ملائمة.
- التغطية الصحية والضمان الاجتماعي: توفير التغطية الصحية والضمان الاجتماعي.
- فرص التكوين: توفير فرص التكوين المتخصص والمستمر.

#### آليات التطبيق:

- اتفاقيات تعاون: الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص.
- تبادل الخبرات: تبادل الخبرات بين الدول العربية.
- صندوق التكوين: تخصيص صندوق للتدريب.
- مختبرات بحث: إنشاء مختبرات بحث وتطوير.

#### 9. الإجراءات والسياسات:

- برنامج وطني مشترك: إعداد برنامج وطني للمراقبة المستمرة واتخاذ إجراءات التعديل.
  - قانون حماية الأطفال: إصدار قانون لحماية الأطفال والمربين/ات.
  - برنامج تحفيز: تخصيص منح لمواصلة الدراسات وتوفير فرص التدريب والتأهيل.
- ملاحظات إضافية:
- العيّنة المشاركة في الدراسة لم تكن ممثلة بشكل كامل، مما استدعى إثراء النتائج.
  - بعض الأرقام المتعلقة بعدد العاملين/ات قد تحتاج إلى تعديل وفق الإحصائيات الرسمية.
  - سيتم إعلام وزارة الإشراف بمخرجات الدراسة في شكل ورقة عمل تحتوي على التوصيات والمقترحات العملية.

### توصيات لبنان:

أنت مخرجات جلسة مشاورات «المجلس الأعلى للطفولة» في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان على الشكل الآتي:

1. تضمين الإعلان عن وظيفة مربّي/ة أو متخصص/ة:
  - الشهادات والخبرات المطلوبة: تحديد المؤهلات المطلوبة للوظيفة.
  - الوصف الوظيفي: تقديم تفاصيل دقيقة حول مهام ومسؤوليات الوظيفة.
  - دوام العمل: توضيح نوعية ساعات العمل (ليلي، نهارّي) وعدد الساعات.
  - الفئة العمرية المستهدفة: تحديد الفئة العمرية التي سيتمّ العمل معها.
  - مكان العمل: تحديد موقع الحضانة.
  - التنويه إذا كانت الحضانة دامجّة: ذكر ما إذا كانت الحضانة دامجّة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

## 2. مقابلات التوظيف:

- مقابلة فردية: إعداد لائحة أسئلة محددة لمقابلة المتقدمين/ات.
- مرجعيات العمل السابقة: طلب ذكر أشخاص مرجعيين مع وسائل الاتصال بهم.
- تجربة ميدانية مدفوعة: توفير فترة تجربة ميدانية مدفوعة لمدة يوم أو يومين.
- شرح الوصف الوظيفي: تقديم شرح واضح لوصف الوظيفة وشروط الفترة التجريبية.

## 3. عقد العمل:

- المستحقات والحقوق: تحديد حقوق الطرفين وواجباتهما (العامل وصاحب العمل) بشكل واضح، مع بنود جزائية للطرفين.
- صلاحيات: تحديد حدود الصلاحيات مع الأهل والإدارة.
- سياسة حماية الطفل: توقيع سياسة حماية الطفل والالتزام بها (تكون ملحقة بالعقد).
- السرية والخصوصية: الالتزام بالسرية والخصوصية.
- التدريب: الالتزام بالاشتراك في البرامج التدريبية لتحسين جودة العمل.
- ساعات العمل والإجازات: تحديد ساعات العمل وآلية طلب الإجازات السنوية والإدارية والمرضية.
- التقييم الدوري: وضع آلية واضحة للتقييم الدوري والمستمر.
- الوصف الوظيفي: تقديم وصف وظيفي واضح ومحدد.

## 4. آلية المراقبة:

- شكاوى الأهل والمربين/ات: تلقي شكاوى الأهل والمربين/ات.
- التحقيق والتقييم: إجراء تحقيق وتقييم وفق الأدوات المعيارية المعتمدة.

## 5. رخص فتح الحضانة:

- التراخيص القانونية: الحصول على رخص قانونية لفتح الحضانة من السلطات المختصة.
- اتباع المبادئ التوجيهية: الالتزام بالمبادئ التوجيهية والمعايير المعتمدة.

## 6. السيرة الذاتية لصاحب الحضانة والمدير:

- أنشطة أخرى: توضيح ما إذا كان صاحب الحضانة والمدير يتعاطون أعمالاً أخرى تتنافى مع التربية والتعليم، سواءً في الماضي أو الحاضر.

## 7. معايير الحضانات الدامجة:

- سهولة الوصول والأمان: ضمان سهولة الوصول والأمان.
- فريق متخصص: وجود فريق متخصص تربوي وتأهيلي.
- برامج مكيفة: تقديم برامج مكيفة والتدريب للأهل.
- أنشطة رديفة: وضع برامج وأنشطة بديلة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

## 8. برامج التدريب للعاملين/ات:

- تنمية الطفولة المبكرة: تدريب متخصص في تنمية الطفولة المبكرة.

- المبادئ التوجيهية: التدريب على المبادئ التوجيهية والمعايير في الحضانات.
- كشف العنف: الكشف عن العنف الجسدي والجنسي ضد الأطفال والتعامل مع الحالة.
- الصحة الجنسية: كيفية التعامل مع الصحة الجنسية.
- الرعاية الذاتية: توفير برامج للرعاية الذاتية للعاملين/ات.

9. شروط العمل وتأثير الأزمات:

- تأثير الأزمات: مراعاة تأثير الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية على العاملين/ات.

10. إجراءات وسياسات لتحسين ظروف العمل:

- توحيد المناهج: توحيد المناهج الأساسية.
- التدريب المستمر: إلزامية تأمين التدريب المستمر.
- مراقبة المعايير: مراقبة وتقييم تطبيق المعايير.
- شروط أهلية صاحب الحضانة: التحقق من أهلية صاحب الحضانة النفسية.
- مرسوم الترخيص: إعادة النظر في مرسوم الترخيص ورخص الاستثمار.

11. التأكد من تطبيق بنود العقود:

- التقييم الشخصي: إجراء تقييم شخصي.
- مشاركة في التقييم: مشاركة العامل/ة في تقييم أداء نتائج العمل.

## توصيات مصر:

توضح التوصيات الخاصة بمصر في مجالات رياض الأطفال والحضانات أهمية تحسين ظروف العمل للمربين والمرربات من خلال جوانب عدّة رئيسية:

أولاً: رياض الأطفال

1. البنود الأساسية في عقود العمل:

- توضيح التعاقد بناءً على إعلان رسمي مع التخصص المناسب.
- الالتزام بالدورات المهنية والتطبيق الفعّال للمناهج.
- تحديد مكان العمل والالتزام به لمدد محددة.
- منح خصم في المصروفات المدرسية للمعلّمات.

2. احتياجات القوى العاملة:

- توفير تدريبات مهنية متقدّمة وتقييم الأثر بانتظام.
- تضمين الحوافز والحماية الصحية في العقود.
- إيجاد حلول لخفض كثافة القاعات.

3. مراقبة ظروف العمل:

- استخدام استمارات مقيّمة و متابعة من قبل التوجيه الفتي.
- إجراء اختبارات للترقّي ومتابعة الجودة.

#### 4. الدعم والضمانات:

- توفير تأمين صحي وبدل عدوى، والتأكد من توفر الرعاية الصحية للأطفال.
- تحسين الأجور والإجازات، وضمان توفر الموارد التعليمية.

#### 5. الإجراءات والسياسات:

- تقديم تدريبات مهنية منتظمة وتوفير منح دراسية.
  - تحسين نظم الترقّي والتمويل، وتوفير بيئة عمل ملائمة.
- ثانياً: الحضانات
1. البنود الأساسية في عقود العمل:
    - تحديد الوصف الوظيفي والمتطلبات التأهيلية.
    - توضيح الرواتب والمزايا وساعات العمل وحقوق الإجازات.
    - ضمان التزام المرّبة/ة بالسياسات والإجراءات المعتمدة.
  2. احتياجات القوى العاملة:
    - توفير موظفين/ات مؤهلين/ات وتدريب مستمر.
    - التأكد من النسب المناسبة للرعاية والبنية التحتية المناسبة.
  3. مراقبة ظروف العمل:
    - تعزيز التواصل، وإنشاء سياسات وإجراءات واضحة.
    - استخدام نظام رصد ومراجعة، وتقديم فرصة للتدقيق الخارجي.
  4. الدعم والضمانات:
    - توفير دعم صحي ومالي، وتحسين الأجور والإجازات.
    - إعادة تنظيم وظائف الإشراف وتوفير المواد التعليمية اللازمة.

#### استنتاجات ومقترحات

1. مراعاة الاستراتيجية الوطنية: الأخذ بعين الاعتبار الاستراتيجية الوطنية لتنمية الطفولة المبكرة.
  2. فصل رياض الأطفال عن الحضانات: تحديد القوانين والتشريعات المناسبة لكلّ منهما.
  3. تشجيع التعبير عن المشاكل: توفير آليات لرفع الشكاوى وحماية حقوق مقدمي/ات الخدمة.
  4. التدريب والتأهيل: تقديم دورات تدريبية لتأهيل المربين/ات الجدد.
- تهدف هذه التوصيات إلى تحسين الظروف المهنية وتعزيز جودة التعليم والرعاية في رياض الأطفال والحضانات في مصر.

#### خلاصة توصيات المشاورات الوطنية في دول العينة

تأتي هذه المشاورات الوطنية في سياق سعي الدول إلى تحسين جودة التعليم والرعاية في الطفولة المبكرة، استجابةً للتحديات المستمرة في هذا القطاع الحيوي. هدف هذه المشاورات هو جمع رؤى متعددة حول احتياجات القطاع من خلال التفاعل مع المعنيين/ات، من مربين/ات، وأهل، وصانعي/ات السياسات. وتكمن أهمية هذه المشاورات في قدرتها على تسليط الضوء على القضايا المشتركة والفجوات في السياسات والبرامج الحالية، مما يساهم في بناء استراتيجيات فعالة تعزز من جودة التعليم والرعاية للطفولة المبكرة. ومن أهم ما جاء في هذه التوصيات:

### 1. أهمية تحليل البيانات وتقييم الاحتياجات:

تشير التوصيات من جميع الدول إلى ضرورة إجراء تحليل إضافي للبيانات وتقييم الاحتياجات التدريبية والمهنية للمربين/ات. يعكس هذا التوجه إدراكًا عميقًا لأهمية فهم الوضع الحالي بشكل شامل من أجل تحديد الفجوات والاحتياجات بشكل دقيق. ويشير هذا التوافق إلى أن تحسين برامج الطفولة المبكرة يتطلب قاعدة بيانات قوية ومحدثة، وهو ما يعزز من فعالية السياسات والممارسات في هذا المجال.

### 2. تعزيز التدريب والتطوير المهني:

تؤكد التوصيات أهمية تطوير برامج تدريبية مستمرة للمربين/ات، وهو ما يعكس تركيزًا مشتركًا على تحسين جودة التعليم والرعاية. يشير هذا التركيز على تطوير المهارات إلى اعتراف عالمي بأهمية تدريب العاملين/ات في القطاع لضمان تقديم خدمات ذات جودة عالية. وتشير هذه التوصيات إلى ضرورة وجود برامج تدريبية تتسم بالاستمرارية والملاءمة لتلبية احتياجات المربين/ات في بيئاتهم/نّ المختلفة.

### 3. تحسين ظروف العمل:

تظهر التوصيات توافقًا كبيرًا في أهمية تحسين شروط العمل، بما في ذلك الأجور والتغطية الاجتماعية. هذا الاهتمام المشترك يُبرز الحاجة إلى تعزيز رفاهية العاملين/ات في الطفولة المبكرة لضمان استقرارهم/نّ الوظيفي ورضاهم/نّ، مما ينعكس إيجابًا على جودة خدمات التعليم والرعاية المقدمة للأطفال.

### 4. تعزيز الرقابة والامتثال:

هناك توافق على ضرورة تعزيز الرقابة على جودة البرامج وتطبيق المعايير. تعكس هذه الدعوة إلى تعزيز الرقابة الرسمية ونظام التقييم اهتمامًا مشتركًا بتعزيز جودة التعليم من خلال آليات تقييم فعالة. وهذا يشير إلى وجود حاجة ملحة لضمان تماشي البرامج والممارسات في الطفولة المبكرة مع المعايير المتفق عليها وتحقيق الأهداف المنشودة.

### 5. تشجيع البحث العلمي:

تُعتبر التوصيات المتعلقة بتشجيع البحث العلمي وتوفير التمويل الكافي لدراسات تحسين البرامج والخدمات مؤشراً على أهمية الابتكار والبحث في هذا القطاع. إنَّ هذا التوجّه يعكس اعتناقاً بأهمية البحث في تطوير استراتيجيات جديدة وتحسين الممارسات الحالية، وهو ما يمكن أن يساهم في تحقيق تقدم ملموس على مستوى جودة التعليم والرعاية.

تسعى التوصيات المستخلصة من المشاورات الوطنية إلى تحسين جودة التعليم والرعاية في الطفولة المبكرة من خلال استراتيجيات متكاملة تشمل تحليل البيانات، وتطوير التدريب، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز الرقابة، وتشجيع البحث العلمي. على الرغم من وجود تمازج في الأهداف بين الدول، هناك اختلافات في كيفية تناول قضايا محددة مثل التوظيف والرقابة وتحديد المؤهلات. وتُبرز هذه الاختلافات أهمية تكييف التوصيات وفقاً للظروف المحلية والخصوصيات الوطنية لتحقيق الأهداف التنموية المستدامة في قطاع الطفولة المبكرة.

## المصادر والمراجع

### المراجع باللغة العربية

1. أبو شار، ل.، الزير، أ.، وجابر، أ. (2022). دراسة عن خدمات رعاية الأطفال في لبنان. أصوات عربية. <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/study-childcare-services-lebanon-reveals-struggling-sector>
2. أبي نادر، ك. (2023، 11 يوليو). "تعنيف الأطفال" في الحضانة يتفاعل.. النقيب أبي نادر لـ"لبنان 24": لانزال أقصى العقوبات بالمرتكبين. لبنان 24. <https://www.lebanon24.com/news/lebanon/1024677>
3. نقابة أصحاب دور الحضانات، وزارة الشؤون الاجتماعية. (2023، 19 كانون الثاني). مؤتمر الطفولة المبكرة. <http://www.socialaffairs.gov.lb/MSASubPage.aspx?News=413>
4. زيات، ب. (2014). حضانات أطفال تستوفي المال لا الشروط. المدن. <https://tinyurl.com/5yt6wea7>
5. الشامي، م. (2004). التقييم التربوي في مرحلة الروضات: واقع ومشكلات - محافظة الشمال. رسالة دبلوم عليا في علوم التربية، كلية التربية، الجامعة اللبنانية.
6. العثمان، ب. ع. (2012). التعليم في سلطنة عمان 1970-1995. مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 13، جامعة بابل، بغداد.
7. العفنان، ع. ع. خ. (1994). مقارنة بين أطفال المرحلة الابتدائية الذين التحقوا والذين لم يلتحقوا برياض الأطفال في الدافعية نحو التعلم والتحصيل الدراسي. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
8. العيسري، ع. (2015). التنمية اللغوية لدى الأطفال. مركز الدراسات والبحوث بمؤسسة عمان للصحافة والنشر، العدد 10، مسقط.
9. العيسري، ع. (2019). مقالات تربوية تطواف في عالم الطفولة. بيت الغشام، مسقط.
10. دائرة التعليم قبل المدرسي. (2017). مسودة وثيقة دليل التعليم قبل المدرسي بسلطنة عمان. وزارة التربية والتعليم، مسقط.

11. زكار، و. (2014). الاستثمار في التعليم المبكر في سلطنة عمان. دراسة بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم ومنظمة اليونيسف، مسقط.
12. زكار، و. (2015). تحليل الوضع الراهن للطفولة المبكرة في سلطنة عمان. دراسة بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم ومنظمة اليونيسف، مسقط.
13. وزارة التربية والتعليم. (2021). كتاب الإحصاءات السنوية للعام الدراسي 2020-2021. وزارة التربية والتعليم، مسقط.
14. وزارة التربية والتعليم. (2022). الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2021/2022. وزارة التربية والتعليم، رام الله - فلسطين.
15. وزارة التربية والتعليم. (2016). اللائحة التنظيمية للمدارس الخاصة. وزارة التربية والتعليم، مسقط.
16. وزارة التنمية الاجتماعية. (2021). التقرير السنوي للإحصاءات لوزارة التنمية الاجتماعية. وزارة التنمية الاجتماعية، مسقط.
17. وزارة التنمية الاجتماعية. (2012). اللائحة التنظيمية لدور الحضانه. وزارة التنمية الاجتماعية، مسقط.
18. وزارة التنمية الاجتماعية. (2019). تعليمات ترخيص دور الحضانه لسنة 2019 وتعديلاتها. وزارة التنمية الاجتماعية، عمان - الأردن.
19. المركز التربوي للبحوث والإنماء. (2021). النشرة الإحصائية 2021-2022. المركز التربوي للبحوث والإنماء، بيروت - لبنان.
20. المؤسسة الوطنية للاستخدام. (2005). تصنيف المهن في لبنان، الجزء الأول. المؤسسة الوطنية للاستخدام، بيروت - لبنان.
21. مرسوم رقم 2122. (2017، 29 ديسمبر). <https://tinyurl.com/y6tfaytm> (لبنان)
22. دور حضانه الأطفال بين القانون والواقع. (2007). مجلة الجيش، العدد 270 - 269 - كانون الأول. مجلة الجيش، لبنان.

23. دليل المبادئ التوجيهية الوطنية لرعاية الطفولة المبكرة. (بدون تاريخ). وزارة الشؤون الاجتماعية، لبنان.

### **المراجع الأجنبية:**

1. Abou Samra, C., Assal, M., Nassour, S., & El-Jardali, F. (2022, July 4). Addressing the double burden of malnutrition through daycare centers in Lebanon. Knowledge to Policy (K2P) Center, American University of Beirut. <https://tinyurl.com/ye24cpzd>
2. Bacon, K. (n.d.). It's not just a job, it's a profession. Harvard Graduate School of Education. <https://www.gse.harvard.edu/news/ed/19/05/its-not-just-job-its-profession>
3. ODI Report. (2016). Challenges in providing equitable access to early childhood education in low-income countries. Overseas Development Institute (ODI).

### **المواقع الإلكترونية:**

1. وزارة التنمية الاجتماعية. (n.d). تقييم الأثر لتنظيم الحضانات المنزلية.  
<http://www.mosd.gov.jo/UI/Arabic/Template/hadaneh.pdf>
2. وزارة التنمية الاجتماعية. (n.d). معلومات إضافية.  
<http://www.mosd.gov.jo/UI/Arabic/SubContent.aspx?ContentId>
3. وزارة التربية الوطنية. (2014، أبريل 23). تقييم التعليم قبل المدرسي.  
<https://www.men.gov.ma/Ar/Documents/evaluation-presco160225.pdf>
4. وزارة التضامن الاجتماعي. (n.d). برامج الوزارة. <https://www.moss.gov.eg/Sites/MOSA/ar-eg/Pages/programs-listing.aspx>
5. الجمهورية. (n.d). تفاصيل حول المدارس والحضانات.  
<https://www.gomhuriaonline.com/Gomhuria/1118761.html>
6. Feedo. (n.d.). رعاية الأطفال في المدارس والحضانات.  
<https://www.feedo.net/RaisingChildren/Child/NurserySchool.htm>

.7 Facebook. (n.d.) منشور حول حضانات الأطفال.  
<https://www.facebook.com/397248647120000/posts/412104338967764>

.8 Almerja. (n.d.) مقال حول واقع الحضانات. <https://almerja.com/reading.php?idm=81168>

.9 Youm7. (2018, يوليو 21). تقرير رسمي يكشف عن عدد الأطفال في المدارس.  
[https://www.youm7.com/story/2018/7/21/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%8%D8%B3%D9%85%D9%89-%D9%8A%D9%83%D8%B4%D9%81-10-%D9%85%D9%84%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D9%86-%D9%88431-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%B7%D9%81%D9%84-%D8%AD%D8%AA%D9%89-%D8%B3%D9%86/3880043](https://www.youm7.com/story/2018/7/21/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%8https://www.youm7.com/story/2018/7/21/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%8%D8%B3%D9%85%D9%89-%D9%8A%D9%83%D8%B4%D9%81-10-%D9%85%D9%84%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D9%86-%D9%88431-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%B7%D9%81%D9%84-%D8%AD%D8%AA%D9%89-%D8%B3%D9%86/3880043)

## فريق العمل

الباحث الرئيسي: د. محمد مطر

### الباحثون/ات من البلدان العربية المشاركة:

- فلسطين: د. محمد مطر
- لبنان: سهير زين - د. فاديا حطيط
- الأردن: د. وفاء عمايرة
- تونس: د. نجوي جوبالي
- مصر: د. عبد الله عمارة
- المغرب: د. فاطمة الزهراء منصف
- عُمان: د. عامر العيسري

### جهات التنسيق من البلدان المشاركة:

- الشبكة الفلسطينية للطفولة المبكرة
- المجلس الاعلى للطفولة - لبنان
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة - الأردن
- الشبكة التونسية للطفولة المبكرة
- المجلس العربي للطفولة والتنمية - مصر
- المؤسسة المغربية للنهوض بالتعليم الأولي

### فريق «الشبكة العربية للطفولة المبكرة»:

- د. غسان عيسى - المنسق العام
- محمد البقاعي - المنسق الإقليمي
- د. فاتن السكافي - باحثة مشاركة
- زينب سرور - سكرتيرة التحرير