

الفصل العاشر
أهم المشكلات
التي تواجه رياض الأطفال

أهم المشكلات التي تواجه رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية

مما لا شك فيه أن أي عمل مستحدث مهما بذلت الجهود في إتقانه وإبرازه بالصورة المخطط لها فإنه لا بد من وجود ثغرات تربك مساره، وتدعو إلى إعادة النظر في مسألة التقييم لاكتشاف موضع الخلل وبالتالي تلافيه ومعالجته عن طريق الدراسات والبحوث والمناقشات الهادفة والمقارنة بين المدخلات والمخرجات، وبالتالي وضعه في المسار الصحيح.

ومرحلة رياض الأطفال إنما هي مرحلة حديثة التأسيس، إذ لم يمض ذلك الوقت الطويل على إيجادها على أرض الواقع كمؤسسات حكومية.

لذا فإن المشكلات التي تواجه رياض الأطفال لا في المملكة العربية السعودية فحسب، وإنما تمتد لتشمل معظم أقطار الدول العربية والإسلامية، إذ إن رياض الأطفال لم تنتشر ذلك الانتشار الواسع فيما إذا قورنت بالمدارس الخاصة بالمرحلة الابتدائية، إضافة إلى أن بعض الأهالي مازالوا ينظرون إلى رياض الأطفال على أنها بمثابة دور تقوم برعاية أطفالهم وإعفائهم من مسؤوليتهم لفترة من الزمن، ولغاية دخولهم المرحلة الابتدائية، متناسين بذلك دورها المهم في إعداد الطفل للحياة، وصقل قدراته ومواهبه، ومساعدته على بناء شخصيته.

والمشكلات التي تواجه رياض الأطفال حسب أهميتها هي:

١- التواصل والاتصال الدائم بين الأسرة والروضة:

قد يجهل بعض أولياء الأمور أو يتجاهل ضرورة الاتصال الدائم بالروضة لسماع آراء المعنيات من القائمات على تدريب الطفل حول تطور نمو الطفل

ومتابعة سلوكه ونشاطاته وعلاقاته بالآخرين ، أو للإدلاء بالمعلومات الخاصة بالطفل وسلوكه ونشاطاته في الأسرة وعلاقاته بالآخرين ، وكأن كل من الأسرة والروضة يعمل لوحده وفي معزل عن الآخر ، مما يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة ، ويعرقل عمل الروضة ، بل ويحولها إلى دار تحفظ الأطفال ريثما يحضر أهاليهم لاستلامهم أو إيصالهم لهم ليس إلا .

إن التكامل والتكافل بين الأسرة والروضة إنما يدعم عملها ويساعدها في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج مرضية في تربية الأطفال وإعدادهم الإعداد السليم ، فدفع الرسوم - إن وجدت - والالتزام بتعليمات الحضور والانصراف للطفل ليس كافياً ، بل هناك ضرورة حتمية للتعاون المثمر الفعال ، والاتصال الدائم والتشاور والمناقشة ومتابعة نمو الطفل أولاً بأول ، ولا يمكن أن تحمل الأسر لوحدها مسؤولية الاتصال والتواصل ، بل على إدارة الروضة تقع مسؤولية تنظيم الاجتماعات بأولياء الأمور والتنسيق لذلك ، والاتصال الدائم بأولياء الأمور للتبصر حول كل صغيرة وكبيرة وفق برنامج مدروس يخطط له من أول العام الدراسي على أن يقوم في نهاية العام لتلافي جوانب الخلل أو القصور إن وجدت .

إنه من الضروري جداً إقامة علاقة وثيقة بين أسرة الطفل والروضة ، واتباع أساليب الاتصال الفعال ، وبناء علاقة وثيقة بين الاثنين لضمان عدم ضياع حقوق الطفل .

كما أنه من المهم جداً دعوة إدارة الروضة جميع أولياء أمور الأطفال في أول العام الدراسي وتزويدهم بجدول النشاطات الخاصة بهم ، والتي تستوجب حضورهم وإشعارهم بضرورة انتخاب أعضاء منهم ليمثلوا مجلس أولياء الأمور في الروضة ، ويكونوا ناطقين باسمهم بغية تحسين مستوى الأطفال ومتابعة نموهم وملاحظة ضرورة التعاون الدائم بين البيت والروضة .

٢- القصور في المباني والتجهيزات:

ما زالت رياض الأطفال تعاني من قصور شديد في وفرة المباني التي تكفي لاستيعاب العدد الكبير من الأطفال والذين تود أسرهم إلحاقهم برياض الأطفال، إضافة إلى عدم صلاحية معظم المباني المتوفرة لأن تكون رياض أطفال؛ سواء من ناحية التصميم والبناء أو من ناحية تزويدها بالأثاث المناسب وأعمار تلك المرحلة، فهم بحاجة إلى توفير بيئة مريحة صحية مؤثثة بأثاث جيد ومناسب، فالكراسي يجب أن تكون ملائمة وخاصة بالأطفال، وكذلك الطاولات يجب أن تكون متينة الصنع، مناسبة لمستوى جلوس الأطفال وأطوال قاماتهم، وأن تكون خفيفة يسهل على الأطفال تحريكها لاستخدامها لعدة أمور، كما أن المرافق هي الأخرى بحاجة لأن تكون مريحة ومناسبة لهؤلاء الصغار، وقلما نجد مبنى لرياض الأطفال صممت حماماته على سبيل المثال للصغار، وزودت بمغاسل تتناسب وأطوالهم، إلا في بعض رياض الأطفال الأهلية.

وهذا ما يقلل من فاعلية عمل رياض الأطفال، كذلك المكتبات وغرف الطعام الخاصة بالأطفال، فهي إن كانت متوفرة فقد لا تستوفي الشروط الخاصة بها ولعلها وجدت بشكل نادر في بعض رياض الأهلية النموذجية، والجدير بالذكر أن معظم مباني رياض الأطفال هي بيوت مستأجرة.

٣- المشكلات الاقتصادية والمالية:

إن الدعم المادي وتوفير ميزانية تنفق وحاجة البلاد إلى رياض أطفال متكاملة له أكبر الأثر في دفع عجلة التقدم، وتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها رياض الأطفال، ولكن نجد أن معظم رياض الأطفال الحكومية - إن لم نقل جميعها - تعجز عن تقديم خدماتها كاملة كما ينبغي؛ وذلك لعدم توفر الموارد المالية التي تكفي لتغطية كل الاحتياجات وتقديم الخدمات التي يفترض أن تقدمها.

لذا فإنه بات من الضروري إعادة النظر بميزانية رياض الأطفال، ودراسة الاحتياجات بشكل دقيق ومتوازن مع المراحل الأخرى، وتقديم الدعم المادي في وقت مبكر مما يساعد في الإعداد والتنظيم الجيد، وتقديم أقصى ما يمكن تقديمه من خدمات ولأكبر شريحة من أطفال المجتمع، والتعاميم الواردة من الرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة العربية السعودية قد توضح تدني المستوى الاقتصادي لرياض الأطفال، ومثال على ذلك:

* تعميم رقم ٢١٤ / ٢ ب / ١ صادر من معالي الرئيس العام لتعليم البنات بتاريخ ١٩ / ٤ / ١٤٠٣ هـ.

بعنوان: صرف مبلغ ألف ريال سنوياً لكل فصل دراسي في الروضة أو الحضنة.

* تعميم رقم ٣٦٠ / ٢ س / ١ صادر من معالي الرئيس العام لتعليم البنات بتاريخ ١٠ / ٨ / ١٤٠٢ هـ.

* تعميم رقم ٨٥٥٦ / ٥ / ١ صادر من معالي الرئيس العام لتعليم البنات بتاريخ ١٥ / ٢ / ١٤٠٦ هـ. يتضمن تخفيض المبالغ التي تصرف في رياض الأطفال بنسبة ٥٠٪.

٤- التدريب والإدارة والمعلمات:

مازال حقل رياض الأطفال حديثاً، وعلى الرغم من افتتاح أقسام رياض الأطفال في بعض كليات البنات، مثل كليات إعداد معلمات الابتدائي وجامعة الملك سعود وغيرها من مؤسسات التعليم العالي في المملكة، إلا أنه ما زال هناك افتقار للدورات التدريبية المنظمة والدائمة التي تدعم عطاء معلمة الروضة وتدعمها بالأفكار الجديدة وتبادل الخبرات وتدفعها للتطوير والتحديث المستمرين هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، فإن بعض رياض الأطفال الأهلية تقوم بتوظيف

من لا دراية لهن بعلم رياض الأطفال، أو لم تسبق لهن التجربة في ذلك المجال، وذلك بحثاً عن الموظفين اللاتي يقبلن بأجور زهيدة مقابل خدماتهن.

أو لتوظيف بعض العناصر العاطلة عن العمل دون النظر إلى خطورة تلك المهنة التي يفترض أن تتميز من تمتنها بالدراية والخبرة والرغبة الأكيدة للعمل مع الأطفال، إضافة إلى دراسة نظرية وعملية في مجال رياض الأطفال، حيث إنها تقوم بإعداد الطفل في أهم مراحل حياته وأكثرها خطورة.

وهناك أيضاً بعض المعلمات القديمات في رياض الأطفال واللاتي يحتجن بالتأكيد إلى تنوير وتدريب حول كل ما هو جديد ومستحدث، لا سيما وأنا الآن نعيش في عصر العلم والثورة المعرفية والتقنية وبحاجة إلى تطوير مستمر وتدريب بناء.

أما من ناحية الإدارة فإنه بات من الأمور الحتمية استحداث أقسام خاصة بأدارة رياض الأطفال في الجامعات والكليات، شأنها في ذلك شأن أقسام الإدارة التربوية، إدارة الأعمال، إدارة الحاسوب، إدارة الوقت، الإدارة العامة وهكذا، حيث إن رياض الأطفال بحاجة ماسة إلى إداريات محنكات درسن الإدارة علماً وتطبيقاً، لأن نجاح أية مؤسسة مهما كان شأنها يتوقف بالدرجة الأولى على حسن إدارتها وحكمة قيادتها.

هذا بالاضافة إلى الحاجة إلى التدريب المستمر في مجال الإدارة.

لذا فإن من المشاكل التي تواجه رياض الأطفال قلة أو ضعف الكادر الإداري، وغياب التخصص، ونقص التدريب، وعدم التجديد، والميل إلى التعامل مع الوقت أكثر من التعامل مع البشر، فالمديرة يجب أن تتصف بالحيوية والنشاط واليقظة والابتعاد ما أمكن عن الروتين ووضع الثقل عليه، كذلك

التعامل بالأوراق والسجلات وهذا لا يعني التخلي عن الأعمال الكتابية بل التوسط بين الأمرين وعدم إهمال جانب على حساب الآخر .

٥- تعدد الجهات الإشرافية، والازدواجية في الإشراف والتوجيه:

من مهام مديرة الروضة الإشراف والتوجيه المستمرين مع المتابعة والتقويم، وهذا أمر مسلمٌ به، ولكنَّ هناك شيئاً آخر يقوم به مكتب الإشراف التربوي ويتولى كتابة التقارير حول الجولات الإشرافية، وقد تتوافق معايير الإشراف التي يضعها مكتب الإشراف التربوي مع تلك التي تضعها المديرية، وقد لا تتوافق، مما يربك عمل المعلمات والموظفات، إضافة إلى ذلك فإن هناك العديد من رياض الأطفال بعضها حكومي والآخر أهلي، والحكومي قد يتبع إلى جهة أو أخرى كالرئاسة العامة لتعليم البنات، وزارة المعارف، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، رئاسة الحرس الوطني، وزارة الدفاع والطيران، وغيرها من الجهات الحكومية التي تخدم التربية والتعليم، ولكن للأسف نجد أن كل دائرة أو مكتب خاص بالإشراف التربوي وتابع إلى إحدى الجهات المذكورة آنفاً له أسلوبه الخاص ومعايير في الإشراف والتوجيه؛ مما يربك أداء الخدمات المطلوبة بالشكل الصحيح، وينقض التعليمات، ويشتت الأفكار، ويوسم البرامج بالازدواجية وعدم الوضوح .

بينما لو تضافرت الجهود ووضعتُ أسس وأهداف الإشراف التربوي وفق معايير ثابتة وموحدة لجميع رياض الأطفال في المملكة، لا سيما وأن التعليم في المملكة يتخذ مسار المركزية مما يدعو إلى تنسيق جهود الجهات القائمة على الإشراف وصب الأفكار والجهود في بوتقه واحدة بغية تجنب الازدواجية والخلط . بل توخي الدقة والموضوعية والشمولية والتكامل . .

إن من الضروري جداً تقارب وجهات النظر الخاصة بكل المؤسسات التعليمية، أو إسناد مهمة الإشراف والتوجيه إلى مختصين مؤهلين لهم من الخبرة ما يكفي لأداء أعمالهم على أتم وجه، إضافة إلى تزويدهم ببرامج تدريبية دائمة مع وضع معايير موحدة ودقيقة وواضحة الأهداف لتخدم جميع رياض الأطفال، وتعين على تقديم الخدمات التي تشبع حاجات الأطفال، وتساعد على تحقيق الأهداف المطلوبة عن طريق التخطيط السليم والتنظيم والتنسيق على مستوى عال، وبالتالي المتابعة والتوجيه والتقويم الصحيح الذي يضمن تعزيز نقاط القوة والقضاء على مواطن الضعف وحل المشكلات.

٦- الطالبات المعلمات (طالبات التربية والعملية):

تقوم كليات إعداد المعلمات والجامعات بتوزيع طالبات السنوات المنتهية بأقسام رياض الأطفال على رياض الأطفال في كافة أنحاء المملكة العربية السعودية بالتعاون والتنسيق مع إدارة التوجيه والإشراف التربوي التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات بالنسبة لكليات إعداد المعلمات، وحيث إنه لا توجد رياض أطفال خاصة لغرض التطبيق العملي وملحقة بكليات إعداد المعلمات، لذا فإن وجود الطالبات للتطبيق قد لا يلاقي في معظم الأحيان تلك الرغبة الصادقة للتعاون معهن والأخذ بأيديهن ومتابعتهم متابعة دائمة من قبل مديرات رياض الأطفال وكذلك المعلمات، مما يجعلهن يشعرن بالإحباط أحياناً وسوء الترحيب، وهذا بلا شك يؤثر سلباً على عطاءتهن إضافة إلى أن معلمة الفصل الأساسية تتخلى تماماً عن مسؤولياتها في بعض رياض الأطفال مما لا يفسح المجال أمام الطالبات المعلمات للتطبيق بصورة سليمة مئة بالمئة. ولعلنا ندرك تأثير ذلك على مجموعات الأطفال الذين تعمل معهم الطالبة المعلمة، هذا إضافة إلى عدم وجود وحدة التوجيه وتعدد جهات الإشراف، وتشتت الطالبة المعلمة بين تعليمات وتوجيهات إدارة رياض الأطفال من جهة، والإشراف التربوي من جهة

ثانية وإشراف أخصائية التربية العملية من جهة ثالثة، وكل هذا يؤدي إلى مردودات سلبية لا تنفع الطالبة المعلمة ولا تساعد على النهوض بمستوى رياض الأطفال، بل وتسبب إرباكاً كبيراً.

٧- عدم تمكن المعلمة المتخصصة برياض الأطفال من تطبيق ما درسته نظرياً:

تقوم كليات البنات والجامعات (قسم رياض الأطفال) بتدريس الطالبات مقررات عديدة في مجال الطفولة، وعلم النفس، والصحة النفسية، وعلم نفس نمو الطفل، ونظريات التعلم، ومشكلات الطفل السلوكية، وغيرها من الأمور الضرورية لإعداد معلمة رياض الأطفال.

وحذا لو تطبق هذه الدروس على أرض الواقع قبل بدء الخريجة بالتدريس؛ لتتمكن من تطبيقها والاستفادة منها وتجربتها على أرض الواقع، فمن الضروري ربط الدروس النظرية بأخرى عملية تجريبية للاستفادة منها، واستخدامها بشكل أمثل.

٨- غياب الموازنة في تعيين الإداريات:

كثيراً ما تشكو بعض مديرات رياض الأطفال حول وجود تكديس إداري في الروضة، كوجود أربع مساعدات للمديرة في حين أن الروضة لا تحوي إلا ثلاثة فصول دراسية، وحيث إن تمرکز الإدارة العليا في رئاسة تعليم البنات تكون في يد القسم الرجالي، لذا فإن الموظفين اللاتي ينسبن إلى رياض أطفال معينة، ويكون النقل أو التعيين من قبل القسم الرجالي، لذا فإن مديرة الروضة لا حول لها ولا قوة في منع ذلك، بل عليها أن تسلم بتلك البطالة المقنعة، والتي تثير للمديرة مخاوف كثيرة، وتسبب لها القلق الدائم في إيجاد عمل لهؤلاء الإداريات، إضافة إلى مكان جلوسهن، في حين أن مبنى الروضة يشكو من الضيق وقلة عدد المرافق.

٩- الشحة في الموارد المالية الخاصة برياض الأطفال:

إن جزءاً كبيراً من المصاريف التي تعتمد عليها رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية، وفي رئاسة تعليم البنات بالذات هو تلك المبالغ التي تُجمع من الأهالي كأجور تسجيل سنوي، حيث يتراوح تسجيل كل طفل ما بين خمسمئة إلى ثمانمئة ريال سعودي، وهذا المبلغ قياساً باحتياجات الروضة ومتطلباتها الكثيرة من وجبات غذائية، ومكتبة، ووسائل، وتجهيزات، لا يمكن أن يفي بالغرض الذي يساعد على تحقيق الأهداف التي وجدت رياض الأطفال من أجل تحقيقها، وهي بحاجة إلى دعم مادي أكبر.

وهذا لا يعني أن الرئاسة تخلت تماماً عن دعم هذه المؤسسات، ولكن هناك أملاً في زيادة ذلك الدعم.

١٠- عدم تكافؤ الفرص بالنسبة لأطفال المجتمع:

بما أن انخراط الطفل في برنامج رياض الأطفال أصبح ضرورة لا غنى عنها، إلا أن رياض الأطفال الحكومية والتابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات تشترط قبول أطفال الموظفات وطالبات الكليات فقط، أما أطفال العامة فلا يشملهم القبول إلا في حالات وجود أماكن شاغرة، وبطبيعة الحال فإن كل روضة لها قدرتها الاستيعابية التي من المحال أن تتقبل جميع أطفال المجتمع على حد سواء، وهذا يخلق الحقد ويسمح للتباين بفرص التربية والتعليم التي يفترض أن تمنح لكل طفل على حد سواء.

١١- عدم قدرة الإشراف التربوي على حل المشكلات التي تعاني منها رياض الأطفال:

في معظم الأحيان تلجأ مديرة الروضة إلى الإشراف التربوي باعتباره المرجع المباشر لها لحل المشكلات، المختلفة كشحة المعدات والوسائل، وسوء حال المبنى، ووجود موظفات أكثر من العدد المطلوب، إلا أن الإشراف التربوي قد

يقف عاجزاً أمام هذه المشكلات ، وذلك لعدم تمتعه بصلاحيه اتخاذ الكثير من القرارات وعدم وجود المرونة التي يفترض أن تسمح بها الإدارة العليا .

١٢ - عدم ملاءمة الاستثمارات الخاصة بالأداء الوظيفي:

صممت استثمارات الأداء الوظيفي الخاصة بالمديرة ، وكذلك بالمعلمات على أنها لمديرة ومعلمات المرحلة الابتدائية وليست لرياض الأطفال ، وهذا يعوق الدقة والموضوعية في كتابة التقارير ، مما يسبب بعض القلق للمديرات والمعلمات على حد سواء ، إضافة إلى أن للمديرة الحق في التصرف بـ (٤٩) درجة من (١٠٠) درجة في كتابة تقاريرها عن منسوبات الروضة ، بينما يكون الباقي وهو (٥١) درجة من (١٠٠) للمشرفة التربوية في كتابة تقاريرها ، وهنا يلاحظ أن للمشرفة التربوية النصيب الأوفر في عملية تقويم الموظفين ، على الرغم من أن المشرفة التربوية غير مقيمة بالروضة ، والأولى أن تقوم مديرة الروضة بعملية تقويم الأداء الوظيفي للموظفات بينما تترك درجة بسيطة للإشراف التربوي ، فالمديرة هي أجدى في عملية التقويم لاسيما وأنها تتابع عمل الموظفين يومياً وعلى مدار العام وبشكل مباشر ، بينما تكتفي المشرفة بزيارات نادرة تقوم بموجبها أعمال الموظفين مما يدفع أحياناً إلى إجحاف حقوق البعض .

١٣ - عدم وجود الأجهزة الحديثة:

يشهد العالم تطوراً تقنياً سريعاً ومن ضمنه ذلك التطور في الأجهزة والمعدات والوسائل الحديثة كالكمبيوتر وشبكات الاتصالات المتطورة كالبريد الإلكتروني وغيرها .

وررياض الأطفال تفتقر تقريباً لتلك الوسائل الحديثة التي يفترض أن تزود بها جميع رياض الأطفال الحكومية بغية مواكبة متطلبات العصر والاستفادة من التقنية الحديثة ، ومن المؤسف جداً أن يلاحظ في رياض الأطفال ممارسة الأساليب

القديمة البالية في تخزين الملفات وتكديسها، ناهيك عن الوسائل التعليمية البالية والمكتبات بنظامها القديم، إضافة إلى شح الكتب والوسائل فيها.

١٤ - تضارب التعليمات:

مما يشته عمل إدارة الروضة هو تضارب التعليمات: فالإشراف التربوي يقوم بالتوجيه وتقديم النصح والاستشارات، لكنها سرعان ما تناقض من قبل الإدارة العليا - القسم الرجالي - لا سيما بالنسبة للتعليمات الشفوية.

١٥ - عدم ملاءمة أوقات الدوام الرسمي برياض الأطفال:

يعاني الكثير من الآباء والأمهات من مشكلة توقيت حضور وانصراف أطفالهم من وإلى الروضة، مما يضطرهم إلى ترك أعمالهم خلال الدوام الرسمي، وذلك إما بسبب عدم وجود وسائل النقل التي تقل الأطفال، أو بسبب خوفهم نتيجة لعدم وجود الرعاية الكافية والإشراف التام على أمور النقل، أو لعدم وجود من يرعاهم داخل البيت ريثما تنتهي الأم من عملها خارج البيت، وهذا يسبب مشكلة كبيرة لأولياء الأمور الذين يحرصون على تسجيل أطفالهم بالروضة من جهة، وعلى التمسك بوظائفهم والالتزام بساعات العمل من جهة أخرى.

إن مسألة عدم التوافق بين ساعات العمل المقررة على أولياء الأمور من جهة، وساعات بقاء الأطفال في الروضة من جهة أخرى تشكل معضلة كبيرة لمعظم أولياء الأمور، إضافة إلى أن طول المدة التي يقضيها الطفل في الروضة أو قصرها قد لا تتناسب وظروف أولياء الأمور، لذا فمن الضروري إنشاء نظام مرن يخدم الجميع.

١٦ - التمسك الشديد بالروتين الإداري:

قد تحدث حالات طارئة بسيطة يتحتم على مديرة الروضة أن تتخذ فيها قراراً فورياً، لكن من المؤسف نجد أن معظم المديرات يتقيدن حرفياً بما جاء في

التعليمات، ولا يسمحن بالمرونة بأن تأخذ أي شكل في الإدارة، مما يعطل سير العملية التربوية ويطبعها بطابع الجمود، وذلك عن طريق الرجوع إلى الإشراف التربوي في كل أمر مهما صغر شأنه، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنهن يحتفظن بجميع الصلاحيات الممنوحة لهن دون مطاطية ودون تفويض بعض الصلاحيات حتى الصغيرة منها للأخريات، مما يطبع العمل بطابع الجمود، ويتسبب في حدوث مشكلات وملاسات كثيرة.

١٧ - سطحية نظرة بعض الأسر إلى رياض الأطفال:

على الرغم من أهمية مرحلة ما قبل المدرسة لجميع الأطفال في بلورة شخصياتهم واكتشاف قدراتهم وتدريب حواسهم، إضافة إلى إعدادهم الإعداد الجيد لدخول المرحلة الابتدائية، إلا أن بعض الأسر ما زالت تجهل أهمية رياض الأطفال، وتنظر إليها على أنها مسألة ترفيهية بحتة، فتعتمد إلى توفير الألعاب للطفل في البيت، وتُسند مهمة الرعاية إلى الخادمة أو المربية.

وهذا الأمر على الرغم مما يترتب عليه من مخاطر، فإنه يحرم الطفل من التمتع بحق من حقوقه في تلقي التربية السليمة في سن ما قبل المدرسة.

١٨ - عدم إلمام معلمات ومشرفات الروضة باستخدام الوسائل الحديثة:

على الرغم من أن رياض الأطفال ما زالت تفتقر إلى وجود الوسائل التربوية الحديثة، إلا أنه بات من المتوقع أن تزود رياض الأطفال بهذه الوسائل وبشكل تدريجي، هذا فيما إذا أصرت الإدارة على تكرار ندائها لأهمية ذلك في سير عجلة العملية التربوية والتعليمية، ولكن يعاب على إدارات رياض الأطفال عدم تدريب الكوادر الموجودة على استخدامها عن طريق زيارة بعض المراكز العلمية المتاحة في المملكة والتي أصبحت منتشرة والحمد لله، فالتعرف على تلك

الأجهزة والوسائل الحديثة والتدريب على استخدامها أصبح ضرورة لازمة لكل معلمة ومشرفة في رياض الأطفال، إضافة إلى إدارة رياض الأطفال، فالتأهيل لاستخدام تلك الوسائل قبل وصولها إلى رياض الأطفال أمرٌ مهمٌ وإلا فمكانها المستودعات والمخازن وهذا ما لا يتمناه أحد .

١٩ - قلة المطبوعات والنشرات:

بما أن مرحلة رياض الأطفال أصبحت لا تقل شأنًا عن المراحل الدراسية التي تليها، فإنه بات من الضروري إنشاء دور خاصة بالبحث والكتابة والتأليف والترجمة في مجال رياض الأطفال .

وذلك لإثراء معلومات كل مسؤولة في رياض الأطفال وإمدادها بالجديد في كل مجالات رياض الأطفال سواء الإدارية أو التربوية أو فيما يتعلق بعلم النفس والمشكلات السلوكية، وإلقاء الضوء على كل ما هو جديد، إضافة إلى إقامة الندوات الدائمة وحضور المؤتمرات؛ وذلك لإثراء حصيلة الكوادر العاملة بمجال رياض الأطفال مما يعود بالنفع على الأطفال أنفسهم، والذين يُعدّون ركيزة المجتمع وأساسه .

٢٠ - العوائق الاتصالية:

ما زالت معظم الإدارات التربوية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، ومنها رياض الأطفال، تعاني من عدم وجود الوسائل الاتصالية الحديثة مثل الكمبيوتر، والبريد الإلكتروني، والميكروفيلم، والميكروفيش، وغيرها من الوسائل الاتصالية الحديثة التي لا غنى عنها اليوم في كل مؤسسة مهما كان حجمها صغيراً، وهذا بالطبع يشكل عائقاً كبيراً في الاتصال، ففي الإضافة إلى طول وتعدد القنوات الاتصالية بسبب للتمسك بالأسلوب الروتيني البالي، فإن استجابة المتلقي للمرسل من طلبات واستفسارات قد تأخذ وقتاً طويلاً، ناهيك

عن الخطأ الذي ينتج أحياناً من جراء تسليم بريد خاص بروضة ما إلى روضة أخرى بسبب الموقع، أو تقارب الأسماء، أو الأرقام، إضافة إلى احتمال جهل المراسل بما فيه، مما يتسبب في تأخير إضافي وتعطيل لإجراءات العمل.



ما الذي يساعد في إيجاد الحلول الجذرية

للمشكلات والمعوقات التي تواجهها إدارات رياض الأطفال ؟

في الحقيقة إنه من الممكن جداً إيجاد الحلول الجذرية وتقليص كل المعوقات والمشكلات إلى الحد الأدنى فيما إذا وجدت الإدارة الواعية المدركة لدورها القيادي الفعال في تسيير دفة الأمور، والمساعدة في دفع العملية التربوية لأن تواكب تيار العصر ومتطلباته الكثيرة، فأعادة النظر في مسألة التخطيط أمر ضروري بعد البحث عن الخطأ باستخدام أساليب تقويم متطورة ودقيقة والاستناد إلى الحكمة وبعده النظر في ذلك .

لأن التقويم لم يوجد من أجل ترقية أو نقل أو عقاب موظف ما بقدر ما أنه وجد للتشخيص والعلاج والاستفادة من نقاط القوة وإظهارها، واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة إيجاد الحلول الناجعة لها .

فالتقويم يجب أن يشمل على كل صغيرة وكبيرة من قوى بشرية ومادية في أية مؤسسة، وأن تستخدم فيه كل الوسائل والمستلزمات التي تتطلبها عملية التقويم من اختبارات واستبانات وبطاقات خاصة بالملاحظة واستفتاءات ونتائج .

على أن تكون هذه الوسائل والمستلزمات مصممة وفق خطة محكمة ومعايير دقيقة مع وضوح الأهداف .

ولا يفوتنا أن ننوه بضرورة معرفة القائمين على استنباط النتائج معرفة تامة باستخدام جميع تلك الوسائل والطرق الصحيحة لاستخدامها لمعرفة نتائج التقويم، وبناء على تلك النتائج توضع الحلول المناسبة كإعادة النظر في التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة ووسائل التقويم على سبيل المثال .

إن نظام المركزية في التربية والتعليم والذي تأخذ به معظم الدول العربية، ومنها المملكة العربية السعودية هو ذلك النظام الذي يؤمن بضرورة تكافؤ الفرص عن طريق توحيد التعليم في كل أرجاء البلاد وذلك توخياً للدقة في تطبيق السياسة العليا للبلاد.

ومن أبرز سماته أن السلطة تتمركز عادة بيد الإدارة العليا (رأس الهرم في البناء التنظيمي)، وهذا النظام وإن كانت له مزاياه العديدة كتوجيه وتوحيد نواحي النشاط والاقتصاد في النفقات والعمل ما أمكن لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة إلا أنه يفتقر إلى المرونة لفسح المجال للإبداع والابتكار والاستفادة عن طريق التنوع في المنهج من الموارد البشرية والطبيعية وكل البيئة التي وجد فيها.

وقد تتميز القيادة الإدارية التربوية على المستوى الأعلى بنوع من المرونة وإفساح المجال في تفويض السلطة بغية السرعة في تسيير الأمور، وهذا أمر مرغوب فيه لإيجابياته الكثيرة، لا سيما إذا كان الأشخاص الذين فوضت لهم السلطة أكفاء لتحمل المسؤولية والعكس صحيح، فربما تتميز القيادة الإدارية بالتسلط والاستبداد فلا تسمح لأي نوع من المرونة في تفويض السلطة، ويبقى القرار لها وحدها تنفرد فيه في كل أمر مهما كبر شأنه أو صغر، مما يعرقل سير العملية التربوية وهذا ما لا نتمناه، وفي كل الحالات يبقى الأمر متروكاً للسلطات العليا في الإدارة التربوية.

ونذكر على سبيل المثال بعض ما دار في إحدى الدورات التي نفذت في معهد الإدارة لتدريب المشرفات التربويات، واللاتي طرحن العديد من المقترحات والأفكار الجديرة بالدراسة والمناقشة، كما ناقشن العديد من المعوقات والصعوبات التي واجهتهن وتواجههن أثناء الخدمة، فوجد أنه من الأجدى استضافة سعادة المديرية العامة للإشراف والتوجيه التربوي للرد على تساؤلاتهن، ولمعرفة النقطة التي

ينطلق منها اتخاذ القرار في مجال الإدارة التربوية في الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ولعلنا علمنا في الصفحات السابقة بأن مديرة الروضة تمثل أعلى سلطة داخل الروضة تليها في التسلسل الهرمي المشرفة التربوية التي تتبع لإدارة الإشراف والتوجيه التربوي ، وهذه - أي المشرفة التربوية - تحكمها سلطة إدارية تعود إلى المديرية العامة للإشراف والتوجيه .

والأسئلة التي طرحت على مديرة عام الإشراف والتوجيه التربوي لم تكن خاصة بمديرات رياض الأطفال بالذات ، فالأسئلة كانت تتعلق بالإدارة التربوية بوجه عام وتدخل ضمنها إدارة رياض الأطفال .

ولعلنا نلاحظ اهتمام سعادة مديرة عام الإشراف والتوجيه التربوي في الرئاسة العامة لتعليم البنات بالرد على كل سؤال ورد لها محاولةً إيجاد الحل الملائم له بعد دراسته ومناقشته مع الجهات المعنية ، وقد اتسمت ردودها بالتفاؤل والإيجابية .

عنوان الاجتماع : أسئلة موجهة لسعادة د. موزي النعيم مديرة عام الإشراف والتوجيه التربوي من قبل بعض الجهات التربويات الملتحقات بالدورة التدريبية للتوجيه التربوي في معهد الإدارة .

التاريخ : ٤ / ٥ / ١٩٩٢ م .

الزمان : الساعة الواحدة من بعد ظهر يوم الإثنين .

المكان : معهد الإدارة العامة بالرياض - القسم النسائي غرفة الاجتماعات رقم ١٦٤ .

الحضور : د. موزي النعيم / زائرة د. رافدة الحريري و د. ماجدة حبشي
معدتا البرنامج التدريبي إضافة إلى مجموعة المتدربات من
الجهات التربويات من مختلف أنحاء المملكة .

س - لاحظنا من خلال مناقشة مديرات المدارس المتدربات حالياً بالمعهد، بأنهن حوّلن من مدرّسات إلى مديرات دون المرور بدورات تدريبية في الإدارة، ودون التعرف على مهام مديرة المدرسة من خلال الخبرة أو القراءة، وهذا قد يحدث فجوة في مسار التربية، ويؤدي إلى حدوث خلل في عملية التعليم بوجه عام، فالخبرة والدراسة ضرورتان لا بد من تواجدهما أو إحداهما على الأقل.

ج - حولت المدرّسات إلى مديرات نظراً لحاجة البلاد آنذاك، فمصلحة هذا البلد فوق كل اعتبار لكننا وضعنا حالياً خطة مدروسة تحول بموجبها المدرّسة إلى مديرة، وذلك بإلزامها لدخول دورة تدريبية، ثم وضعها بعد ذلك تحت التجربة لمدة عام كامل يقرر بعدها مدى صلاحيتها أو عدمها كمديرة مدرسة ويتخذ قرار نهائي على ضوء ذلك.

س - هل هناك نية في إصدار مجلات تربوية عن الرئاسة العامة لتعليم البنات، وذلك لملاحقة التطورات والمستجدات العلمية والتربوية؟

ج - نعم، هناك مجلة ستصدر قريباً بهذا الخصوص وستكون سنوية.

- تعليق الموجهات: المجلة السنوية قد لا تفي بالغرض؛ وذلك لضرورة ملاحقة التطورات والتحديثات التربوية، وقد يكون إصدارها كل ثلاثة أشهر أعم نفعاً.

س - في أحيان كثيرة نكتب مقترحاتنا وشكاوانا لكننا لا نجد أي تجاوب بخصوصها؛ مما يسبب لنا الإحباط ويدفعنا إلى الشعور بالإخفاق، ما هو تبريركم لذلك؟

ج - الاستمرار في الكتابة وعدم اليأس وتكرار المحاولة هو الحل الناجح للوصول إلى ما نريد، فالمسألة تتطلب الصبر والأناة حيث إن عدم التجاوب لا يعني

الإهمال، لكنه قد يكون دراسة للحالة أو محاولة للانتظار لحين توافر المطلوب وقد يكون تحقيق ٢٠٪ من النسبة المطلوبة سنوياً إنجازاً طيباً!!

س - مسؤولية الموجهة متشعبة وسلطتها محدودة، كيف لكم أن تساعدوها في موازنة السلطة مع المسؤولية؟

ج - إن جميع التوجيهات بخصوص ذلك وجدت حتى لا تكون هناك شكاوى ويحصل تضارب، لكن هذا النوع من التوحيد تنفذه كل موجهة بطريقتها الخاصة وأسلوبها المميز، ونحن نشجع المرونة لأن لكل موجهة طريقة مختلفة عن الأخرى رغم وحدة الهدف.

س - تعاني بعض مكاتب التوجيه من مشكلة الاتصالات؛ لأن توزيع البريد يعطل العمل ويؤثر على جوهره بسبب البطء الشديد والخطأ في التوزيع أحياناً.

ج - البريد لا يشكل مشكلة؛ لأن المسؤولية تكلف بتوصيل البريد إذا كان مسارها مطابقاً والمكان المراد حمل البريد إليه، وإنها ليست ملزمة به إذا كان ذلك يؤثر على جوهر العمل ويعطله!!

س - ما هي الإجراءات التي تتخذ بشأن المعلمة الضعيفة وغير الكفاء؟
ج - تُحوَّل إلى إدارية.

س - تعاني معظم المدارس من نقص في مدرّسات اللغة الإنجليزية وهذا رغم ما يسببه من عرقلة لسير عملية التعليم، فإنه أدى إلى دفع بعض المدرسات إلى طلب إجازة للهروب من ضغط العمل، ما رأيكم؟

ج - نحن نشعر فعلاً بوجود هذه المشكلة، وستحلّ قريباً بإذن الله.

س- بما أن الإجازات المرضية التي تتقدم بها المعلمات زادت عن حدها بسبب ازدحام الجدول ، هل من الممكن إعادة النظر في نصاب كل معلمة في جميع المراحل ؟

ج- نعم ، هذا الموضوع قيد الدراسة .

س- هل هناك نية في تغيير أو تطوير منهج رياض الأطفال ، وعمل توعية بالمنهج الجديد ؟

ج- نعم ، لقد أمر خادم الحرمين الشريفين بتغيير المناهج نحو الأفضل وهذا ما يُعدّله الآن .

س- في بداية العام الدراسي يتأخر وصول الكتب والمقررات الدراسية مما يعطل سير الدراسة لفترة طويلة ، ما هو الحل لتلافي ذلك ؟

ج- المستودعات مليئة بذلك ، وهنا يكمن دور المديرات في التنسيق فيما بينهن مع مراعاة المرونة لتسهيل الأمور ، ومع هذا فمرحلة متابعة تأخر وصول الكتب والمقررات تحتاج إلى تأكيد .

س- إن ضرورة ترابط وحدة التوجيه تحتم إعادة النظر في توزيع الأدوار ، كإلزام مديرة المدرسة بضرورة حضورها لدروس المعلمات بشكل دائم ، وعليها ألا تترك الأمر للموجهة بشكل تام ؛ لأن التوجيه من مهام عمل المديرة ولا يمكن إغفاله ، حيث إن بعض المديرات بدأت بالتقاعس في دورهن في المتابعة والتوجيه لاعتمادهن الكلي على الموجهة .

ج- هذا الأمر بديهي - وسنؤكد على ضرورته ، وهنا يكمن دور الموجهة الإدارية في متابعة هذا الأمر .

س - في كتابة التقارير السرية (تقرير كفاية الأداء الوظيفي) لا تطلع الموظفة على نقاط ضعفها وقوتها مما يجعلنا نطالب بإلغاء هذا الروتين الذي لا فائدة منه .

ج - أبدأ المعلمة أو الموظفة تطلع على التقرير دائماً ، ويوجه عادة خطاب شكر يعمم على المدارس لتعزيز نقاط القوة .

تعليق : يحق للموظفة أن تطلع على التقرير الخاص بها إذا طلبت ذلك ، شرط أن يكون ذلك بعد اعتماده من الجهات المعنية ، هذا حسبما جاء في نظام ديوان الخدمة المدنية .

س - خريجات كليات الآداب هم دون المستوى المطلوب تربوياً مما يربك العملية التربوية ، ما رأيكم ؟

ج - الموضوع ما زال تحت الدراسة ؛ لأننا أيضاً نشعر بهذا العائق .

يكتفي بهذا القدر من الحوار الذي دار بين المشرفات التربويات وبين أعلى سلطة في القيادة النسائية في مجال التربية والتعليم آنذاك ، ولعلنا نتبين من خلال طريقة صنع القرارات الإدارية وقدر تناسب السلطة مع المسؤولية في هذا المضمار مع خالص التقدير للأستاذة الفاضلة د . موضي النعيم على إيجابيتها وتفائلها .

إن إدارات رياض الأطفال بحاجة ماسة إلى توفير الكفاءات الإدارية المتخصصة في هذا المجال والكوادر المؤهلة والمدربة ، حيث إن رياض الأطفال هي الركيزة الأساسية لبناء شخصية الطفل ، وإنها ليست دوراً لحفظ الأطفال في مكان آمن وبالأخص أطفال العاملات - بل إنها من أهم المراحل الدراسية خطورة وأكثرها أهمية .

ومن ناحية أخرى فإن دورات التدريب أثناء الخدمه للهيئه الإدارية والتعليمية في رياض الأطفال باتت أمراً ضرورياً لمواكبة التطور السريع الذي تشهده التربية ،

وللوقوف على كل جديد ونافع مما يتلاءم ومجتمعنا المسلم والقيم السامية . ولا يتوقف الأمر عند ذلك الحد بل من الضروري تقصي المشكلات ودراستها وتحليلها وإيجاد الحلول الملائمة وطرح التوصيات عن طريق إجراء البحوث التربوية في مجال إدارة رياض الأطفال .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى ، فإن رياض الأطفال بحاجة إلى دعم المختصين في إعادة النظر في التخطيط الذي أعدت من أجله رياض الأطفال والذي أرسى دعائمها وأقر مبادئها وأعد ميزانيتها وكوادرها وحاجاتها ، فالتطوير يبدأ أولاً بالتخطيط السليم والتنبؤ بكل ما قد يربك مسار العمل من مشكلات قائمة أو طارئة ، والأخذ بالاعتبار أهمية رياض الأطفال وربطها بالمرحلة الابتدائية ومنهجها وسد الثغرة القائمة بين المقررات الدراسية والأنشطة في المرحلة الابتدائية ونشاطات رياض الأطفال ، وتصنيف الأطفال في المرحلة الابتدائية لمجموعات تتلقى كل مجموعته برنامج عن الأخرى ، فالطفل الذي قضى ثلاثة أعوام في الروضة يختلف في استيعابه وتلقيه عن ذلك الذي قضى عامين أو عام واحد فيها ، وكذا الأمر بالنسبة للطفل الذي لم يدخل الروضة أصلاً ولم يعرف أي شيء عن البيئه المدرسية ؛ لذا فموضوع التخطيط يجب أن تكون نقطة البدء فيه إدارة رياض الأطفال باعتبارها أهم المراحل ، وربطها بالمرحلة الابتدائية مع أخذ التقنيه الحديثه بعين الاعتبار وإدخالها إلى هذه المرحلة الهامة .

