

تقرير رضا المعلمات عن بيئة العمل (٤٣٩ هـ)

(معدل الرضا العام ٧٧٪)

❖ مقدمات هامة:

- من أصل معلمة تقريباً عدد المشاركين ٢٣٩ مشاركة تم تقسيمهم على النحو التالي:
- مراكز الاشراف:

الدور	١٠٪	المساجد	١٦	الجنوب	٣٢	الشمال	٣٤
			%		%		%

- المراحل التعليمية والتدريبية:

الثانوية	١٢	الجامعية	٢٣	دون الابتدائية	٤٣
	%		%		%
المتوسطة	٢٪	الموظفون	١٠	الابتدائية	١٠
			%		%

- سنوات الخدمة في الجمعية:

٣ سنوات فأقل	١٤٪	١٠-٥ سنوات	٢٧	١٠ سنوات فأكثر	٢٧٪	٥-٣ سنوات	٣٢٪
			%				

- المؤهل العلمي:

غير ذلك	١٪	ثانوي	٤٩	جامعي	٤٦	دراسات عليا	٤٪
			%		%		

❖ الموارد البشرية:

أهم الإيجابيات ونقاط القوة	أهم السلبيات ونقاط الضعف
- (٩٠٪) تقريباً من المعلمات يؤكدن أن لديهن وصف وظيفي واضح ومعتمد وأن مهامهن وأعمالهن التي يقمن بها تطابق وصفهن الوظيفي والذي اما أن يكون من قرار التعيين أو النظام	- حوالي (٣٣٪) من المعلمات يرين أن نتيجة تقييم الأداء الخاصة بهن لا تعكس فعلياً حقيقة أدائهن بالعمل ونفس النسبة تقريباً ليس لديها معرفة وفهم تام بأهداف الجمعية الاستراتيجية

<p>والتشغيلية.</p> <p>-الدورات التدريبية في خيركم لا تتناسب مع احتياجات وامكانيات (٣٠%) من المعلمات من حيث المحتوى والوقت واحيانا المواصلات أو قلة التوفر. كما أن نفس النسبة يؤكد على أنه يتم تطبيق السياسات والاجراءات على بنوع من التمييز بين منسوبات الجمعية.</p>	<p>التعليمي.</p> <p>-الوظيفة كمعلمة تساهم في الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي لدى (٨٤%) من المعلمات وذلك يرجع لطبيعة العمل القرآني والتعليمي من ناحية وللارتياح والشعور بحسن التعامل وجودة البيئة الإدارية من ناحية أخرى ومن ذلك أن (٨٠%) راضين عن نظام الاجازات والاستذنان المطبق في بيئة عمل خيركم.</p>
--	--

أهم التوصيات

- على الرغم من ارتفاع نسبة الشعور بالرضا حول مساهمة الوظيفة في الحلقة أو الدار على الأمان والاستقرار الا أن أكثر من ثلث المعلمات لا يشعرن بالاستقرار بشكل عام ويرجع سبب ذلك إلى أسباب من أهمها التوطين والضبابية وعدم الشفافية الكافية في التعامل من قبل الجهات الإدارية والاشرفية وعليه نوصي بأهمية أن تكون مبادرات التوطين واضحة وشفافة كما أن التعاملات الإدارية من تعميمات وقرارات ونحوه يجب أن تكون متاحة للاطلاع بيسر وسهولة.
- نوصي بعقد ورش عمل للمشرفات اللاتي يقمن بعملية التقييم عن كيفية التعامل مع استمارة التقييم وتعبئتها بالشكل الصحيح بحيث تعكس أداء المعلمة الحقيقي ، كما يجب أن يكون هناك حلقات نقاش تثقيفية عن اهداف الجمعية الاستراتيجية والتشغيلية.
- من المهم العمل على اشراك المعلمات والقسم النسائي عموما في الخطة الاستراتيجية الجديدة حيث أن الخطة الحالية بُنيت بمعزل كبير ثم تم اشراكهم بشكل بسيط في آخر سنتين ومن المعلوم أن النشاط النسائي يوازي أو يفوق أحيانا القسم الرجالي من ناحية الكثافة والمدة والأثر.
- مع مراعاة ما ذكر في جانب التدريب في تقرير رضا المعلمين نقترح أن يتم تفعيل منصات التدريب عن بعد بما يناسب احتياجات وقدرات المعلمات ويُراعى في ذلك الفروق المعرفية وفروق الخبرات والسلوكيات وهذه المبادرة ستكون ذات فاعلية وكفاءة عالية لأنها ستتجاوز إشكاليات مثل المواصلات وتوفر الحضانات كما أنها ستستثمر توفر أكثر من ١٥ منصة تدريب تفاعلي موجودة في فضاء الانترنت والتطبيقات الالكترونية.

❖ قيادات المنظمة:

أهم السلبيات ونقاط الضعف	أهم الإيجابيات ونقاط القوة
<p>- (٤٠%) من المعلمات يرين أن أسلوب القيادة المتبعة في حلقات خيركم لا يعطي المعلمة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي بحرية كما أن (٣٠%) من المعلمات يؤكد على أنه لا تتاح لهن فرص المشاركة وطرح الأفكار والآراء وبالتالي لا يرين أثر ذلك في الاجراءات التحسينية والتطويرية.</p>	<p>- مفهوم العمل بروح الفريق الواحد واضح ومطبق في بيئة العمل بحسب رأي (٨٧%) من المعلمات بينما (٨١%) منهن يؤكد على أن طبيعة علاقتهن بمشرفاتهن تحفزهم إلى تحمل أعباء العمل مع التحفظ من البعض على كثرة التكاليف والمهام وعلى مواجعتهم نوع من التشدد والتدقيق أكثر من التشجيع والتحفيز.</p>

أهم التوصيات

- كما هو في قسم الرجال تتميز العلاقة بين المشرفة المعلمة وتؤثر بإيجابية واضحة في بيئة العمل وتنفيذ المهام والواجبات بروح متحدة تمثل فريق عمل واحد غير أن من المهم التنبيه على بعض المشرفات بمراجعة ومراجعة وتحسين وتطوير أسلوب الاشراف كما أن يجب إيجاد منهجية واضحة لمشاركة المعلم بالأراء والأفكار في جوانب التطوير والتحسين المختلفة وتنوع هذه المنهجية بين الطرح الجماعي والفردى والموسمي وبين الاتصال المقروء والمسموع والمرئي ومن ذلك وجود تغذية راجعة واضحة ومحددة لمثل هذا الاستبيان وكل ما هو على غراره.

❖ الحوافز وبيئة العمل:

أهم الإيجابيات ونقاط القوة	أهم السلبيات ونقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none">- (٩٢%) من المعلمات يرين أن مكان إقامة الحلقة والنشاط مريح ومناسب باستثناء بعض الدور التي تحتوي على فصول صغيرة أو يكون عدد الطلاب كبير بالنسبة لمساحة الفصل.- توفر الادوات المناسبة للعملية التعليمية بحسب رأي (٨٨%) من المعلمات مع رغبة البعض بتوفير بعض الأدوات مثل البروجكتر أو مجسم تعليمي يشرح مخارج الحروف ونحوه.- (٨٨%) من المعلمات يؤكدن على أنهن يستطعن التواصل مع مختلف المستويات الادارية في بيئة العمل.	<ul style="list-style-type: none">- (٦٠%) من المعلمات يرين أنه لا يوجد نظام حوافز واضح ومشجع في حلقات خيركم مع تأكيد البعض على وجود حوافز من قبل الدار التي ينتسبن لها.- لا يوجد تعزيز للعلاقات الاجتماعية بين المعلمات خلال البرامج من الجهة الاشرافية بحسب رأي (٣٠%) من المعلمات.
أهم التوصيات	
<ul style="list-style-type: none">- نقترح إيجاد مواصفة واضحة للفصل والحلقة التعليمية تحدد العدد والمساحة وأهم وأفضل الأدوات والوسائل التعليمية الواجب توفرها في بيئة العمل.- كما هو الحال في المعلمين يبقى نظام الحوافز من أكبر التحديات وأكثر المطلوبات من المعلمات مع العلم أن لدى المعلمات فرصة أكبر لإيجاد نظام حوافز متميز وجذاب يساهم في رفع مستوى الرضا وتحسين أداء العملية التعليمية.- نوصي بإيجاد منهجية واضحة تعزز العلاقات الاجتماعية سواء بين المعلمات مع بعضهن في نفس الدار أو المسجد أو في مراكز الاشراف الأخرى كما يجب أن تشمل المنهجية تعزيز العلاقات مع أهل الحي وأولياء الأمور من الامهات ومجتمع الحلقة وكل من يؤثر أو يتأثر بالمحاضن.	

❖ رأي المعلمات لأولويات البيئة الجاذبة:

الأمان الوظيفي	١٦%	العمل بروح الفريق	١٦%	وضوح الأهداف والمهام	١٧%
العدالة والشفافية	٦%	العلاقة مع الرئيس المباشر وأسلوب اشرافه	١٣%	التدريب والتطوير	١٤%
التواصل في العمل التدريب والتطوير	٣%	بيئة العمل المادية	٤%	إتاحة فرص المشاركة التطويرية في العمل.	٥%
		سياسات واجراءات الموارد البشرية	٢%	العلاقات غير الرسمية بين الموظفين وتعزيزها	٣%

❖ جواباً لسؤال (بشكل عام من وجهة نظرك كيف يمكن تحقيق هدف بيئة عمل جاذبة) وردت المقترحات التالية:

تحسين الرواتب وزيادة النسبة السنوية + توفير مشرفة داخلية في كل دار حتى تتمكن من الاستفسار والتطوير الدائم + وضع خطة لتطوير المعلمة في دارها حيث انه قد يصعب عليها الحضور الى مقر الجمعية لبعده المكان وعدم توفر المواصلات + وبذلك يكون يومها التحصيلي في دارها بخطة تطيريه ممتازة.
بالوضوح في القرارات + المام المعلمة بهذه القرارات + اعطاء المعلمة مساحة من الحرية في ادارة الصف.
يمكن تحقيق هدف من خلال تطوير أدائي الوظيفي في تكتيف الدورات التطويرية للمعلمة التي تخص مجال تدريسي أيضا من حيث توفر جميع التسهيلات للمعلمة مثل دورات تطويرية تحفيز من الجمعية مسابقات تعليمية.
إعطاء الصلاحيات للموظف لإدارة عمله من دون عوائق + إعطاء الحرية والثقة + نشر قيم تساهم في صناعة بيئة جاذبة وتعزيزها + وجود حوافز مناسبة معنوية ومادية +تذليل الصعوبات أيا كانت + تقليل المهام التي تبدد طاقة المعلمة دون فائدة + إعطاء كامل الحرية في اختيار برنامج تدريبي وتطويري دون إلزام ببرامج أخرى قد لا تعود على الموظف بالنفع والفائدة + وجود قنوات تواصل واضحة وشفافة وحيادية في حال وجود شكاوى أو تظلم.
بتوفير وسائل تعليميه جديدة وممتعة والبعد عن الطريقة المعتادة + التطوير المستمر.
يكون حق للمشرف التصرف والحرية فالمشرف يسعى للتطوير اكثر من المدير والوكيل.

أولا حفظ حقوق المعلمة وتوفير بيئة مناسبة لها لتقوم بعملها بكل اريحية - يجب ان يترك الاختيار للمعلمة من تقوم بالإشراف عليها وترتاح لها بعض المشرفات لا يحضرن الا مره او مرتين في السنه وتقييم المعلمة على اساس اللقاءين وهذا ليس من العدل ان يتم تقييم المعلمة على اساس لقاءين فقط في السنه - يجب ان يكون هناك رقم خاص فقط لشكاوي المعلمات او رابط او ايميل ترفع فيه شكاوي المعلمات و يتم التواصل مع المعلمة مباشرة - توفير انشطه خاصه بالمعلمات فقط ومرتين او ثلاث في السنه ولا يشترك فيها الطالبات وهذا يتيح لمعلمات الدار الواحدة للتعارف و الألفة فيما بينهم - وضع قوانين صارمه لكل طالبه تتجراً على المعلمة ويتم تطبيقها في كل الدور - عمل لقاء سنوي في الجمعية يجتمع فيه جميع المعلمات ويتم مناقشه بعض المشاكل و مناقشه حلولها معا.

بالنسبة لبيئة العمل الجاذبة كدار تختلف على حسب بناء الدار وتهيئته من الداخل والخارج وهذا ليس بمقدور المعلمة في تغييره شيء إلا إذا أمكن لها ذلك أما بيئة الفصل فهذا يكون بمساعدة من المعلمة والدار تهيئته من حيث نظافة المكان ، وضع فيه روائح زكية، اختيار كراسي مناسبة ، يمكن وضع استناد للكتب متوسط داخل الفصل وتعبئته بالكتب للاستفادة من الوقت بما يفيد وقت الفراغ مع اختيار الكتب المناسبة للطالبات حسب شخصياتهم وما ينقصهم واحتياجهم. أن يكون التكييف مناسب ، أما من حيث المعلمة: تستطيع أن تكون بيئة العمل الجاذبة في الفصل من خلال: أسلوبها وطريقة الشرح وتوصيل المعلومات - تنوع الوسائل التعليمية - عمل نشاط لاصفي للطالبات مرة كل شهر - تثري الطالبات بمعلومات خارجة عن منهجهم باختيار ٧ دقائق مرتين في الأسبوع تتحدث معهم فيها عن أمور مختلفة و تسمع منهم آرائهم وأفكارهم - وتتيح لهم الفرصة بعمل نشاط إن رغبوا بذلك ولا تغفل أن "سؤال الله التوفيق والإعانة هي مفتاح لجذب الطالبات وتكوين بيئة العمل الجاذبة.

نشر وعي البيئة الجاذبة بين المعلمات لأن البعض منهم يعتقد أن في ذلك إهدار للوقت و الجهد و يمتنع عن المشاركة و العمل بروح الفريق الواحد .بارك الله جهودكم و أثناكم

دورات تدريبية - الاهتمام أكثر بجانب تدبر القرآن وإن يكون القرآن هو منهج الحياة لأنه حقيقة أجد أنه الاهتمام بإقامة الحروف يطغى بشكل كبير على الاهتمام بالحدود وتطبيق القرآن.

أول ما ينبغي بعد الاستعانة بالله ، أن نغرس في نفس المعلمة أهمية دورها ، وحاجة المجتمع إليها ، ومن ثم تغذيتها دينيا وأخلاقيا وسلوكيا ، ومن ثم أن تكون مواكبة للعصر من الناحية التقنية ، بحيث تكون قد جمعت بين الحسنيين ، وبالتالي تتكون لدينا بيئة جاذبة بإذن الله ، فالصدق والإخلاص والأمانة والتفاهل والتعاون وحب الرقي بالمستوى والشعور بأهمية الدور الذي نقوم به ، كل هذا وغيره مما يسهم في إنشاء بيئة جاذبة ، والله ولي التوفيق.

اولا : القسم الاداري تفاعله و تراحمه وتفاهم معي كمعلمة يجذبني جدا - ثانيا: تبادل شهادة الشكر بشهادة تميز في عمل ما وليس شهادة مثالية - ثالثا: دعما لحضور دورات تطويرية متجددة يجذبني جدا و أيجبي القائمين على ذلك أشكرهم - رابعا: الدعم المالي للرواتب أيضا عامل مريح وسعيد - خامسا: التفاهم المتبادل و التواضع بين الإدارة و المعلمة فعليا وليس فقط عبارات وشعارات - سادسا : تعجبي الإدارة التي تساهم في حل المشكلات فعليا وليس تركها للزمن.

إدارة متعاونة - أمان وظيفي - تطبيق نظام العمل الذي يحفظ حق الموظف - حوافز ومكافآت - تطوير كادر العمل والسعي به لتحقيق اعلى معايير الجودة.

التواصل الايجابي مع الاخرين - المبادرة والابداع ونحن نرغب بالتقدم والتميز لترك الاثر وزيادة مستوى التفكير الابداعي في تطبيق اوامر الله ورسوله وجاء في حديث صريح للنبي صلى الله عليه وسلم (بادروا بالأعمال) رواه مسلم التميز في العمل والعطاء يعكس اثر في اعداد جيل قادر على النهوض والتقدم نحو مستقبل مشرق وضاء.

قد يوجد معلمات مؤهلات لكن الظروف منعتهم من التدريس يجب الحرص على تمكينهم والاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية بتوفير الظروف المناسبة لهم كالمقرأة الهاتفية مثلا..

والحرص على وجود مكافآت ودورات للمعلمات والاعتناء بمعلمات المساجد وإشراكهن بالدورات التي تقام لمعلمات الدور.

بتشجيع المعلمة من قبل المسؤولين و مشاركتها في التطوير و اتخاذ القرارات الاصلاحية - بعض الاسئلة صياغتها غير واضحة و مباشرة أرجو تعديل ذلك لاحقا.

تكون في أماكن مخصصة ومدارس مهياً للتعليم بالذات رياض الأطفال محتاجين مساحات واسعة وباحات فيها سبل أمان وإشراف دائم بإتباع هذه الشروط بحيث الطفل يكون أقرب تصورا للبيئة المدرسية... تخفيف التكاليف على المعلمات أو توفير مساعدات أو أماكن تخصص وتخدم معلمة الأطفال... يكون الفصل واسع بحيث المعلمة تقضي جميع نشاطات يومها مع أطفالها وفيه أركان متنوعة... ارتفاع في المكافأة لأنه الجهد المبذول أكثر ب ٥٠ مرة من المبلغ.. تقريبا الوضع مناسب وجميل وبيئة عملي جيدة لآكن الجهد الجسمي والنفسي يجعل الكثير يتراجع عن مهنة رياض الأطفال.

رفع الجانب العلمي لدى الكادر، كلما زاد العلم ارتقى الجميع خلقيا وانتاجيا، وأعني بالعلم الذي يغذي القلوب.

بيئة عمل آمنة ومنها (مراعاة وسائل السلامة من باب المدرسة إلى آخر دور فيها يخص الأطفال ، الفصول ، الألعاب ، الدرج ، مستوى الأسوار...الخ) / امكانيات مادية ومعنوية متاحة/ تعاون وعدالة وشفافية إدارية / وسائل متاحة / تحفيز مستمر / حل مشاكل الطلاب / مرونة المنهج / مراعاة الفروق الفردية / بث روح المنافسة / ثقافة إدارية / برامج تربوية واجتماعية وثقافية لأولياء الأمور والطلاب / توضيح النقاط المهمة للمعلمة في بداية العام/ اطلاع المعلمة على درجة الأداء الوظيفي لمعرفة المستوى السابق وتحسينه / وضوح الأهداف والمهام المناطة للمعلمة والادارة.