

## تقرير رضا المعلمين عن بيئة العمل (١٤٣٩هـ)

(معدل الرضا العام ٦٨٪)

### ❖ مقدمات هامة:

- تمت عملية القياس في ظرف زمني متوتر حيث تقرر تعهيد عدد من أعمال الإدارات لجهات خارجية تنفيذاً لاستراتيجية التوطين وأسفر ذلك عن استغناء الجمعية عما يزيد نسبته عن (٤٠٪) من الموظفين.
- من أصل ١٤١١ معلم تقريباً عدد المشاركين ٤٠٧ مشارك مقسمون على النحو التالي:
- مراكز الاشراف:

|        |     |                |     |                   |     |                   |     |
|--------|-----|----------------|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|
| الجنوب | ١٣٪ | الوسط          | ٢٠٪ | المجمعات المسائية | ٢٤٪ | الشمال            | ٢٨٪ |
| أخرى   | ١٪  | المرافق العامة | ٢٪  | البلد             | ٣٪  | المجمعات الصباحية | ٨٪  |

- المراحل التعليمية والتدريسية:

|          |     |                |     |            |     |
|----------|-----|----------------|-----|------------|-----|
| الثانوية | ١٨٪ | المتوسطة       | ٣٢٪ | الابتدائية | ٣٩٪ |
| الجامعية | ١٪  | دون الابتدائية | ٥٪  | الموظفون   | ٦٪  |

- سنوات الخدمة في الجمعية:

|              |     |           |     |            |     |                |     |
|--------------|-----|-----------|-----|------------|-----|----------------|-----|
| ٣ سنوات فأقل | ١٥٪ | ٣-٥ سنوات | ١٦٪ | ٥-١٠ سنوات | ٢٥٪ | ١٠ سنوات فأكثر | ٤٣٪ |
|--------------|-----|-----------|-----|------------|-----|----------------|-----|

- المؤهل العلمي:

|         |    |       |     |       |     |             |    |
|---------|----|-------|-----|-------|-----|-------------|----|
| غير ذلك | ٧٪ | ثانوي | ٢٦٪ | جامعي | ٦٢٪ | دراسات عليا | ٥٪ |
|---------|----|-------|-----|-------|-----|-------------|----|

### ❖ الموارد البشرية:

| أهم السلبيات ونقاط الضعف  | أهم الإيجابيات ونقاط القوة  |
|---|---|
| <p>- (٣٠٪) تقريباً من المعلمين لا يشعرون بالأمان والاستقرار المادي والعملي مع إقرار (٦٥٪) آخرين بأن وظيفتهم كمعلمي حلقات تساهم في شعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي.</p> <p>- يوجد (٢٥٪) من المعلمين محايدين في حكمهم على أن تطبيق السياسات والاجراءات على جميع منسوبي جمعية خيركم دون تمييز و(١٥٪) يرون أن تطبيق بتميز واضح.</p> | <p>- من أكثر العناصر التي حازت على رضا عالي (٧٩٪) في هذا المحور عنصر وضوح الوصف الوظيفي ومطابقتها للمهام والأعمال التي يقوم بها المعلم.</p> <p>- (٧٨٪) من المعلمين راضون عن نظام الاجازات والاستئذانات المطبق في بيئة عملهم كما أن (٧٤٪) منهم يرون أن نتيجة تقييم الأداء الخاصة بهم تعكس فعلياً حقيقة أدائهم للعمل.</p> |

- يؤكد (٧٠%) من المعلمين على أن الجمعية تقدم لهم دورات تدريبية تتناسب احتياجاتهم كمعلمي حلقات ونفس النسبة تقريبا تقر بأن لديها المعرفة والفهم التام بأهداف الجمعية الاستراتيجية والتشغيلية.

### أهم التوصيات

- مع ارتفاع نسبة الرضا عن الوصف الوظيفي من ناحيتي الوضوح والمطابقة للأعمال والمهام إلا أنه يوجد نسبة تتراوح بين الربع إلى الثلث من المعلمين المتجاوبين مع الاستبانة يؤكدون عدم اطلاعهم أو معرفتهم بالوصف الوظيفي وهذا يدفعنا على الحرص بشكل أكبر على نشر الوصف الوظيفي والتأكد على وصوله لجميع المعلمين بحد سواء.
- نقترح أن يكون هناك حد أدنى لكل معلم في الدورات التي يتلقاها سنويا مثلاً دورة أو دورتين مع مراعاة الاحتياج المعرفي والمهاري والسلوكي للمعلم في هذا الجانب حيث أنه مع الارتفاع النسبي للرضا عن الدورات التدريبية إلا أن هناك من لم يحصل على أي دورة أو من يشكو من التكرار والتقليدية والضعف في الأداء أحياناً وقد يكون من المناسب دراسة التقييم البعدي لكل دورة مقدمة للتحسين والتطوير سواء في المواضيع أو المدرسين أو أي جانب آخر والله أعلم.
- تعتبر وظيفة معلم القران مساهمة في الاستقرار المادي لما نسبته (٦٥%) من المعلمين غير أن وجود (٣٠%) منهم يشعرون بعدم الأمان والاستقرار الوظيفي يعطي دلالة تهدد بالإغلاق والغاء على نفس النسبة في أقل تقدير من الحلقات والمحاضن وعليه نقترح أن يتم دراسة هذا الامر بشكل عاجل وطرح حلول حاسمة وسريعة تساهم في التقليل من هذا التهديد قدر الإمكان.
- من المهم وجود مبادرات توضح مدى الجهود المبذولة في تشريع وتطبيق السياسات والإجراءات المنفذة والمعمول بها في حلقات خيركم حيث ذلك ليمتد اقناع المحايدين ابتداءً ثم غير الموافقين ونقلهم من خانة الحياد وعدم الرضا إلى الرضا وذلك باعتبار أن هذه الممارسات أصيلة وأساسية في العمل الخيري عموماً وفي الميداني التعليمي والتربوي خصوصاً.

### ❖ قيادات المنظمة:

| أهم الإيجابيات ونقاط القوة  | أهم السلبيات ونقاط الضعف   |
|---|--|
| - (٨٤%) من المعلمين يرون أن علاقتهم بمشرفيهم تحفزهم إلى تحمل أعباء العمل و(٧٩%) يؤكدون على أن مفهوم العمل بروح الفريق الواحد واضح ومطبق في بيئة العمل في حلقات خيركم.   | - تتاح لي فرص المشاركة وطرح الأفكار والآراء وأجد أثر ذلك في عدد من الاجراءات التحسينية والتطويرية (٥٥%).<br>- أسلوب القيادة المتبعة في حلقات خيركم يعطي المعلم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي بحرية (٥٧%). |
| أهم التوصيات  |  |
| - تُعد العلاقة الإيجابية مع المشرف من أهم إيجابيات هذا المحور سواء التعامل الفردي أو الجماعي كفريق عمل وهذا يتطلب نوع من التعزيز والابراز والثناء من إدارة الجمعية للمشرفين.<br>- نوصي بإيجاد منهجية واضحة لمشاركة المعلم بالآراء والأفكار في جوانب التطوير والتحسين المختلفة وتنوع هذه المنهجية بين الطرح الجماعي والفردي 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  |
|--|---|
| <p>- (٨٧%) من معلمي خيركم يؤكدون على أن مكان إقامة الحلقة والنشاط مريح ومناسب.</p> <p>- يرى (٦٧%) من المعلمين أن لديهم الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك كما أن (٧٤%) يستطيعون التواصل مع مختلف المستويات الإدارية في بيئة العمل.</p>   | <p>- أكبر نقطة سلبية في قياس الرضا لهذا العام هي عدم وجود نظام حوافز واضح ومشجع في حلقات خيركم حيث صوت لذلك قرابة (٥٠%) كما أن هناك (٢٠%) تقريبا التزموا الحياد في هذا العنصر.</p> <p>- (٢٥%) من المعلمين لا يلمسون حرص الجهة الاشرافية على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين المعلمين من خلال البرامج ونحوها كما يؤكد (٢٠%) آخرون على عدم توفر الادوات المناسبة للعملية التعليمية.</p> |
| أهم التوصيات   |   |
| <p>- من المهم جدا إيجاد وتفعيل نظام واضح ومحدد للحوافز للميدان التعليمي حيث أن هذه المبادرة ستساهم بشكل كبير في رفع مستوى الرضا لدى المعلمين وبالتالي سينعكس إيجابا على الاداء والنتائج.</p> <p>- قد تعد من الممارسات الفضلى التي يجب دراستها ونشرها ما يتعلق ببيئة عمل الحلقات أو أماكن إقامة الحلقة والنشاط وذلك باعتبار أن أكثر عنصر حاز على الرضا من المعلمين.</p> <p>- نوصي بإيجاد منهجية واضحة تعزز العلاقات الاجتماعية سواء بين المعلمين مع بعضهم في نفس الجامع أو مركز الاشراف أو في مركز الاشراف الأخرى كما يجب أن تشمل المنهجية تعزيز العلاقات مع أهل الحي وأولياء الأمور ومجتمع الحلقة وكل من يؤثر أو يتأثر بالمحاضن.</p> |   |

## ❖ رأي المعلمين لأولويات البيئة الجاذبة:

|     |  |     |  |     |                                 |
|-----|--|-----|--|-----|---------------------------------|
| ١٨% | وضوح الأهداف والمهام                   | ١٧% | العمل بروح الفريق  | ١٥% | الأمان الوظيفي                  |
| ١١% | التدريب والتطوير                       | ٧%  | التدريب والتطوير + العلاقة مع الرئيس المباشر وأسلوب اشرافه + العدالة والشفافية + التواصل في العمل + بيئة العمل المادية | ٢%  | سياسات واجراءات الموارد البشرية |
| ٥%  | إتاحة فرص المشاركة التطويرية في العمل. | ٣%  | العلاقات غير الرسمية بين الموظفين وتعزيزها   |     |                                 |

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

|  |
|--|
| <p>بالمساواة بين المعلمين وتطوير من يحتاج إلى تطوير والتفتيش عن المعلمين الغير مؤهلين ومنعهم من التعليم حتى يأخذوا دورات تطويرية وتوفير الدعم الكافي لإقامة الانشطة وعدم منعها لأنها الشريان الوحيد لبقاء الطلاب في الحلقة وإرسال مراقبين غير مشرفين المسجد للحلقة حتى يكون العمل أكثر جدية في الحلقات حيث أنه أصبح روتين يومي .. وعمل برامج تدريبية للمعلمين حتى يصبحوا مربين للطلاب حيث اني أرى (من وجهة نظري) أنه يوجد عدد كبير من المعلمين بحاجة الى دورات إلزامية حتى يصبحوا مربين ويفهموا أنهم على ثغرة وأنهم يخرجوا جيل فعلى الجمعية العمل بسرعة كبيرة على إيجاد من يقوم بإلقاء دورات وحذا أن يكون ممن له سبق وممن يشهد لهم بالخير في هذا المجال.</p> |
| <p>١ / الإحساس بالمسؤولية ٢ / التعاون والتفاهم بين المعلم والإدارة ٣ /الثقة بالمعلمين ٤ /الدعم المادي مهم جداً لثبات المعلم وتعاونه ومحاسبته أيضاً.</p>  |
| <p>زيادة المكافأة وتقليل القرارات المفاجئة والبرامج الدخيلة الجانبية حتى وإن كانت تبدو مهمة فإن التأني في اتخاذ القرارات ودراستها بشكل كافي ووافي والبدء فيها متأخرا خير من البدء عاجلا والوقوع في الكثير من التخبطات - تطوير العاملين بمركز الشمال او تغييرهم أو استقطاب متفرغين أو متبنين للعمل الخيري</p>   |
| <p>من خلال توعية الناس وتعريفهم لبيئة العمل في خيركم وايضا إقامة بعض البرامج في الأماكن العامة ومن خلالها يتم جذب الطلاب للحلقات.</p>  |
| <p>وجود معلم في جميع المراكز القرآنية لديه القدرة والمهارة على الالقاء والاسلوب المناسب لزرع حب القرآن والاسلام في نفوس الطلاب وزرع سمة تدبر كتاب الله وفهم معانيه واستشعار عظمة الخالق سبحانه مما يؤدي المقصود في تربية الطلاب.</p>   |
| <p>١ . الاخلاص في العمل ٢ . التعاون بين المعلمين واولياء الامور والمشرفين ٣ . وجود مكان مناسب لإقامة البرامج.</p>  |
| <p>التركيز أولاً على حفظ كتاب الله ثم دعم البرامج الأنشطة المشوقة لحفظ كتاب الله.</p>  |
| <p>بالاهتمام بالمعلم المعلم مظلوم في المكافأة ومظلوم في البيئة الوظيفية والمعلم بأقل تقصير يحاسب والمعلم هو الركيزة الأساسية وهو الوصل بين المشرف والطالب أتمنى الاهتمام بالمعلم.</p>  |
| <p>المحفزات والعلاوات والاهتمام بالمعلم كما الموظف والسؤال عنه وعن احتياجاته.</p>  |
| <p>بعدم النظر لما فيه مصلحة الجمعية ودعم الحلقات بالحوافز المادية التي هي اكبر سبب لعدم اكتفاء المعلم بلحقه واحده واعاده النظر في ترسيم المعلمين الغير سعوديين لانهم هم الاغلب في بيئة العمل...واعاده النظر في المكافآت المقدمة حيث ان ٥٠٠ ريال للمعلم السعودي وغير لا تكفي حتي في شراء بعض مستلزمات العمل.</p>  |
| <p>١ . العدالة والشفافية ٢ . ترقية المعلمين من ناحية العملية التعليمية بالحلقة ٣ . الحوافز المالية ٤ . تكامل المرافق في كل جامع (ديوانية / ملعب / إدارة / صالة تدريب) أو في كل مركز.</p>   |
| <p>بتحقيق حريات الإبداع والابتكار خاصة عندما تكون بيئة العمل هو الجامع - بتوفير أدوات التدريس للقرآن والقاعدة النورانية</p>  |
| <p>الدورات والتطوير ووضوح الاهداف بالإضافة الى الجانب المادي الذي يحقق الاستقرار ويجعل المعلم يعمل ويبدل طاقاته ليحقق الاهداف الموضوعه والمطلوبه.</p>  |
| <p>١ . من خلال التعامل الاخوي البناء بين المشرف والمعلم ٢ . من خلال توفير بعض الترفيه في بيئة العمل بحيث نتعد عن نمطية العمل ولو نسبيا مثل وجود نشاط رياضي مناسب.</p>  |
| <p>٣ . الاهتمام بالحوافز المالية مثل اكرامية شهر رمضان او التامين الصحي.</p>   |

|  |
|--|
| الكادر الفاهم الواعي - الوسائل - وضوح الاهداف - العمل بروح الفريق - التواصل الفعال - اتاحة الفرص للآخرين وتوظيفهم - العمل بالحب والرغبة جانب مهم.  |
| إشراك العاملين في الأهداف وتفويضهم لذلك وتعزيزهم عند قيامهم للمهام الموكلة لهم ومعاناتهم معاملة لائقة بهم.   |
| تأمين الجوانب المالية فهي لا تساوي سلعتنا التي نقدمها لكنها مطلوبة لنا - وتحمل مسؤولية القيام بأمانة تعليم كتاب الله عز وجل من قبل الجميع فليس معلم الحلقة هو المسؤول عن توصيل طلابه - والعدل والمساواة مبدأ يريح النفس ويدفع للبدل - إتاحة الفرصة للمشاركة وتطوير العمل.  |
| عمل حوافز وهدايا للطلاب - وضوح الأهداف والاستمرار في تطوير المعلمين ورفع مستوى المحفزات - التفاهم والتواصل والتدريب والتخطيط والمتابعة.  |
| الأهداف الواضحة القابلة للتنفيذ تمكن المعلم من الأداء. - سهولة التعامل مع الجهات الادارية - إشراك أولياء الأمور بالمتابعة وطلب التوجيه والنشاط الأمان المالي والوظيفي للمعلم.  |
| الامان الوظيفي للمعلم - تحسين المكافأة - حوافز تحقيق الإنتاجية - التعامل الراقي مع المعلمين في كل الجوانب - بتطبيق الافكار والمقترحات.   |
| رفع المكافآت؛ يجب ان يكون المشرف المتنقل ذو نفس رحيمة وليس يغلب عليه طابع التشدد؛ التزمت في العمل.   |
| عدم الخوف واحترام الاخرين وعدم كثرة الطالبات والمهام الكثيرة وحماية المعلمين من من كل الإجراءات التي تترتب عليها أذية المعلم والله اعلم.   |
| وجود ما يحتاجه الطالب مع التجديد والتطوير المستمر - برفع مكافأة المعلم الصباحي الذي يقضي جل وقته في المركز وليس له مصدر آخر للدخل  |
| رواتب تتأخر من ٣ الي أربع أشهر - وراتب قليلة جدا وأصبح الغلاء بكل مكان - نريد حلول من جمعية ونريد مكافئاتنا.   |
| يمكن تحقيقه من ناحية الجلوس مع المشرفين قبل المعلمين وحل أبرز مشاكل المعلم التي يوضحها المعلم وحتى يتميز الطالب لا بد من تميز معلمه... وغرس اغلب القيم وتجديد المنهج التربوي بمنهج أقوى وأفضل للنشأ.   |
| العمل أولاً لله.. ثم وضوح فكرة التربية لدى العاملين.. وأنها ليست وظيفة يكتسب منها رزق بل الرزق تبع وفي ذيل القائمة.. ومن ثم وضوح هدف تواجدك في المحضن وماذا تريد إيصاله للطلاب سواء كان حفظ للقران أو التربية الشاملة او غيرها ..  |
| ١. التعاون المشترك بين جميع منسوبي الجهة ووحدة الأهداف مع الشفافية عند وضعها. ٢. رفع الرواتب والتوعية بالمحفزات عند إنجاز المهام ٣. العلاقة المرنة بين الإدارة والمنسوبين.   |
| من خلال تقديم برامج تربية جاذبة للطلاب وأنشطة وأفكار وتدريب وحوافز وجوائز ودورات تعليمية ثقافية مواكبة للتغيرات في عالمنا المعاصر والحديث.   |
| بنزول مدراء مركز الاشراف والنظر إلى الواقع بصورة حقيقية وليست صورة حاملة تطالبون المجتمعات بإدخال أعداد كبيرة فاهميتهم بالكم و لم تهتموا بالكيف و دليل ذلك اننا ترى الاحتفالات في نهاية التكريم السنوي مشابه بما يقوم به أهل الملاعب لذلك يجب عليكم تعليم القرآن وليس فقط تحفيظه.. كرسو وقتكم و جهدكم فرسولكم كان قرآنا يمشي على الأرض.. بالعمل بالعمل بالعمل وشكرا. |
| أولاً إيجاد برنامج تنافسي ( تقييم) للعاملين ثانيا / وضع حوافز مجزية مثل تأمين طبي طلعة برية لمعلمي مرحلة الفائزة   |
| ١. ورش عمل المعلمين مع منسوبي الجمعية ٢. استحداث مسمى كبير المعلمين من كل قطاع ينوب عنهم.  |
| التواصل المستمر مع معلمي الحلقات وتلبية حاجياتهم وبذل مزيد من الحوافز للمعلمين والطلاب مشكورين سلفا اهتمامكم لمرثيات المعلمين عن الجمعية كتب الله أجركم وزادكم توفيقا .  |

