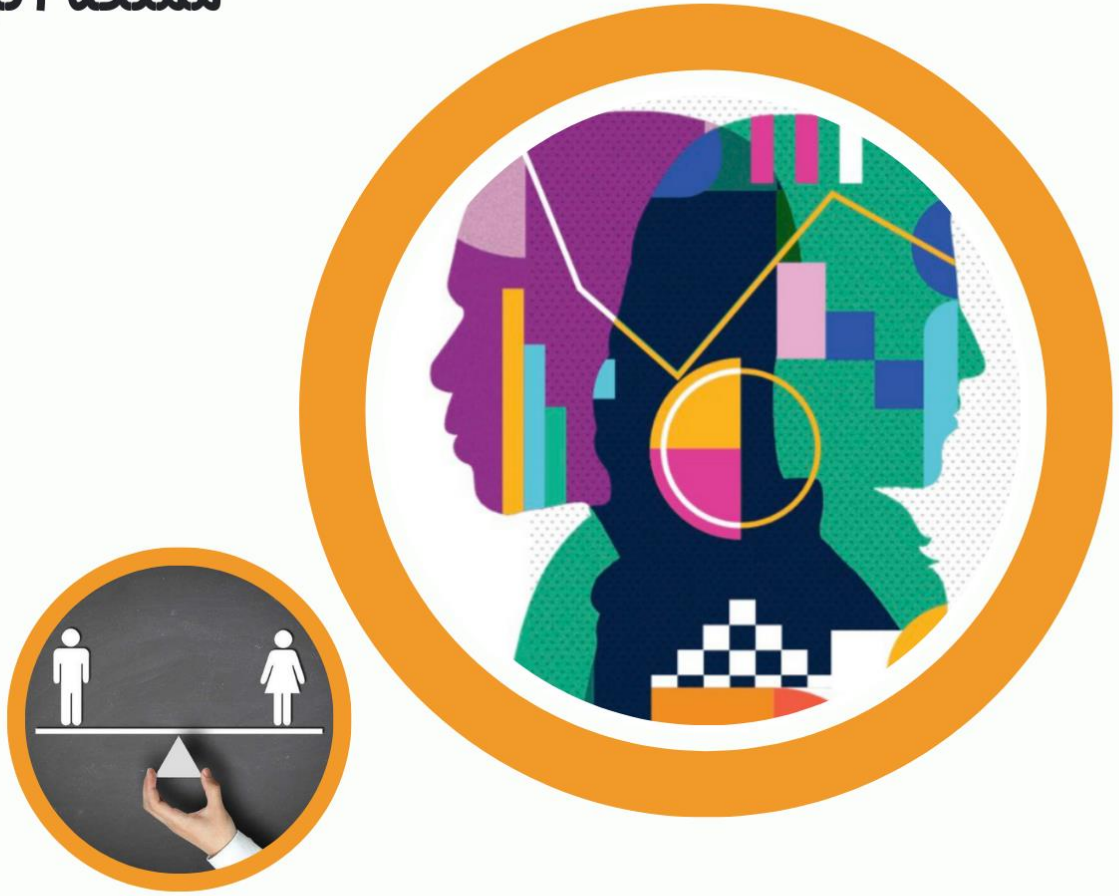




مملكة البحرين

وزارة التربية والتعليم

واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم مملكة البحرين



إدارة المناهج

قسم بحوث المناهج والكتب والمواد التطبيقية

ديسمبر 2021م

واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم

مملكة البحرين

ديسمبر 2021م

واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم، مملكة البحرين

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، معاهد وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين من وجهة نظر كل من القيادات التربوية والموظفين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استخدام استبانتيين واحدة خاصة بالقيادات تضمنت بندين الأول يتعلق ببيانات أساسية والثاني تكون من خمسة مجالات ضمت 21 فقرة من نوع الأسئلة المغلقة لمقياس خماسي، وتكونت الاستبانة الثانية الخاصة بالموظفين من بندين الأول تعلق ببيانات أساسية، في حين تكون البند الثاني من أربعة مجالات شملت 15 فقرة من نوع الأسئلة المغلقة لمقياس خماسي، تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (78) من القيادات التربوية، و (340) من الموظفين في ملاك وزارة التربية والتعليم، واستخدم برنامج الرزم الإحصائية SPSS لتحليل بيانات الدراسة.

بينت النتائج أن درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، ومعاهد وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية على فقرات الاستبانة بصورتها الكلية كانت مرتفعة، وأن المتغيرات المستقلة (الخبرة، نوع الإدارة) لا تؤثر في تقديرات القيادات التربوية لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص، في حين أن متغير المسمى الوظيفي لأفراد الدراسة (القيادات) أثر في تقديراتهم. وأشارت النتائج المتعلقة باستبانة الموظفين إلى أن درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص من وجهة نظر الموظفين على المقياس بصورته الكلية كانت متوسطة، وأن متغير الخبرة لا يؤثر في تقديراتهم لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص، في حين أثر متغير طبيعة الإدارات التعليمية في تقديراتهم.

وبناء على النتائج، أوصى الباحث القيادات بوضع "إطار عام لتكافؤ الفرص"، وتحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل إدارات، مراكز، معاهد وزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بتكافؤ الفرص، ورفع الوعي بشأن خدمات الحماية والدعم للنساء لحمايتهن من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتركيز على جانب الحماية مع وجود جهود تتصل بالوقاية، وأوصى الموظفين بالتنمية المهنية المستمرة من أجل بناء القدرات المناسبة، وإجراء مزيد من الدراسات حول تكافؤ الفرص من وجهة نظر الفاعلين المختلفين (مدراء المدارس، المعلمون).

الكلمات المفتاحية: واقع تكافؤ الفرص، القيادات التربوية، الموظفون.

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
2	الملخص	1
4	المقدمة	2
8	مشكلة الدراسة	3
10	أسئلة الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة	4
11	حدود الدراسة	5
12	مصطلحات الدراسة، الإطار النظري والدراسات السابقة	6
16	منهج الدراسة	7
16	مجتمع الدراسة	8
20	عينة الدراسة، أدوات الدراسة	9
21	نتائج الدراسة 20	10
50	ملخص النتائج	11
52	التوصيات	12
53	الملاحق	13

تعد العدالة أحد الأركان الرئيسية التي تقوم عليها الدساتير في دول العالم، فالأصل أن جميع الأفراد داخل الدولة متساوون دونما تمييز على أساس الدين أو العرق أو اللون أو الجنس أو الانتماء السياسي أو السن أو الإعاقة، وينبغي للتشريعات القانونية (الدستور، القانون، الأنظمة والتعليمات) ضمان ذلك تحقيقاً لمصلحة الدولة والمواطن على حد سواء، ولأجل ذلك تعمل دول العالم على صياغة تشريعاتها القانونية ضماناً لتحقيق فرصاً متكافئة للجميع.

تولي الاتفاقيات والمعاهدات الدولية اهتماماً كبيراً بحق المساواة وعدم التمييز، فلا مواطنة إلا بتساوي جميع المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وإتاحة الفرص نفسها أمام الجميع، فإذا كان التعايش والشراكة والتعاون من العناصر الأساسية التي يفترض توفرها بين المواطنين، فإنها تهتز وتختل في حالة عدم احترام مبدأ المساواة، مما يؤدي إلى تهديد الاستقرار، لأن كل من يشعر بالظلم وعدم الإنصاف، يصبح متمرداً على قيم المواطنة، ويكون بمثابة قنبلة موقوتة قابلة للانفجار بشكل من الأشكال (الطعيمات، 2001). يعد مبدأ تكافؤ الفرص من المبادئ التي تحظى بتأييد دولي؛ فأغلب دول العالم تستجيب لهذا المبدأ من خلال تطبيق جملة من الإجراءات الكفيلة بتحقيق أهدافه، ومن بين الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها معالجة التباين المبني على النوع الاجتماعي، وذلك لجسر الهوة بين المرأة والرجل وتحقيق العدالة، عبر الاستجابة لاحتياجاتهم ومراعاة مصالحهم، من خلال تخطيط السياسات، ورسم الإجراءات اللازمة لجعل السياسات واقعا ملموسا، ومن ثم إجراء تقييم لهذه السياسات، والإجراءات والممارسات والبرامج في مستويي التخطيط، والتنفيذ.

تعمل الحكومات في جميع أنحاء العالم على تحسين تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال إجراءات متنوعة منها تحقيق التنوع بين الجنسين في مكان العمل، وتحسين حصص النساء في الوظائف القيادية والمناصب التنفيذية الأخرى؛ وذلك للأثر الإيجابي لهذا التنوع في جميع المجالات، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن مشاركة الإناث في المناصب القيادية العليا ترتبط ارتباطاً إيجابياً بأداء الشركة أو المؤسسة (cf. Kakabadse et al., 2015; Terjesen, 2015; Amorelli & Garcia-Sanchez, 2020).

ويتوافق مبدأ تكافؤ الفرص مع أهداف وغايات التنمية المستدامة لعام 2030م، فالغاية (4-5) تنص على " القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم، وكفالة تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص

¹ Amorelli M., & Garcia –Sanchez, I. (2020). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. Corporate Social Responsibility and Environmental Management.

ذوي الإعاقة، وأفراد الشعوب الأصلية، وينص الهدف (5) على "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"، وتنص الغاية (5-1) على "القضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان" وتنص الغاية (5-2) على "القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال، وتنص الغاية (5-5) على "كفالة المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وفرصها المتساوية مع الرجل في شغل المناصب القيادية على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة. وتنص الغاية (5-أ) على "إجراء إصلاحات لمنح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والسيطرة على الأرض وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية".²

تعمل المنظمات الدولية على حماية المعوقين من خلال تشريعات قانونية تضمن لهم الحصول على حقوقهم أسوة بالأصحاء، فوضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد الأمم المتحدة للمعوقين (1983 – 1992)، والغرض من هذه القواعد هو أن تكفل للأشخاص المعوقين، فتيات وفتياناً ونساء ورجالاً، بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم، إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات.³

تبرز أهمية تكافؤ الفرص لأي نظام سياسي انطلاقاً من مبررات عدة تتمثل في أن تسكين النخب في المكان الذي تستحقه ضمان لتحقيق العدالة، وتنمية الشعور بالمسؤولية لدى الأفراد، وينعكس ذلك على المنظومة القيمية من خلال نمو ثقافة الحب، والجد، والإخلاص، وبالتالي نمو المجتمع وازدهاره، ولذلك يحرص المشرع على ضمان تحقيق تكافؤ الفرص من خلال صياغة التشريعات والأنظمة التي تضمن تحقيق العدالة equity بين الجميع، وليس المساواة equity؛ لأن العدالة لا تختل إذا ما خص القانون بعض الفئات بمعاملة خاصة متميزة كالمعوقين، وأبناء شهداء الحرب، وغيرهم من ذوي الظروف الخاصة، أو هؤلاء الذين عانوا من التمييز في الماضي (مثل الأقلية السوداء في الولايات المتحدة الأمريكية)، وهو ما يعرف في الفقه، والقضاء الأمريكي بالعمل الإيجابي Affirmative Action، أو التمييز التعويضي Reverse Discrimination، وهو المعروف أيضاً في فرنسا بالمساواة من خلال القانون Equality Through The Law.

² اليونسكو (2020). إطار المؤشرات العالمية لأهداف وغايات خطة التنمية المستدامة لعام 2030. أعمال اللجنة الإحصائية المتعلقة بخطة التنمية المستدامة لعام 2030. A/RES/71/313.

https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Arabic.pdf

³ الأمم المتحدة حقوق الإنسان مكتب المفوض السامي، 1993. القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين. الدورة الثامنة والأربعون. <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>

إن النظام الاجتماعي الذي لا يستند إلى معيار الكفاءة، من خلال محاباة بعض الفئات، لابد أن ينحدر نحو هاوية التخلف والصراع، ذلك أن تمكين غير المؤهلين من الوصول إلى المواقع المستحقة يقود حتماً إلى الاستبداد والطغيان والفساد وعدم الشعور بالمسؤولية في المجتمع، والشعور بالغبن والإجحاف، وتردي الأخلاق العامة وازدواجيتها، ونمو ثقافة القسوة والنفاق والدكتاتورية (البكري، 1984).

إن تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في المجتمع، وتقليل الظلم والاستغلال الاجتماعيين تعد أولويات وطنية، وفي هذا الإطار ينبغي الإشارة إلى نظرية "جون رولز" حول تطبيق العدالة الاجتماعية، حيث قدم "رولز" طرحاً لأنواع المساواة التي يجب أن تُحقق داخل الدولة وهما المساواة الاقتصادية والاجتماعية وأنه يجب أن يتم تنظيمها وتنسيقها على نحو يجعلها تقدم للأفراد الأقل حظاً في المجتمع أكبر نفع ممكن من جهة، ويجعلها تتيح في الوقت نفسه إمكانية الالتحاق بالوظائف والمواقع المختلفة أمام جميع الأفراد في إطار من المساواة المنصفة في الفرص من جهة أخرى.4 ويمكن تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال الآتي:

- غياب التمييز بين المواطنين: من خلال إزالة كل ما يؤدي إليه من عوامل، وغياب ما يترتب على التمييز من نتائج سلبية كالتهميش والإقصاء الاجتماعي والحرمان من بعض الحقوق.
- توفير فرص متساوية: يرتب التزاماً على الدولة بوضع السياسات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوفير فرص العمل.
- التمكين: فلا معنى لوجود فرص إذ لم تقترن معها استراتيجيات التمكين لكافة عناصر المجتمع وبالذات المهمشة منها، فلا بد من تمكين الأفراد من الاستفادة من الفرص ومن التنافس على قدم المساواة من أجل الحصول عليها. فاغتنام الفرص قد يرتبط بتوافر قدرات معينة مثل مستوى تعليمي معين. والمنافسة على الفرص سوف تفتقر إلى التكافؤ عندما تتسع الفجوات بين الطبقات. وهنا تظهر الحاجة إلى دور الدولة في إتاحة التعليم والتدريب وإعادة التدريب والرعاية الصحية وغيرها من عوامل بناء القدرات وتنميتها.
- الحظ ووجود الفوارق الفردية: فقد ينتج الاختلاف في قدرات الأفراد وفي حظوظ أسرهم من الفقر أو الغنى ومن تدنى المكانة الاجتماعية أو علوها، فروقاً واسعة في العوائد أو النواتج تتجاوز ما يمكن اعتبارها فروقاً مقبولة اجتماعياً ومن هنا تظهر ضرورة تدخل الدولة بسياسات إعادة التوزيع لتقريب الفروق في الدخل والثروة بين الطبقات حتى لا تؤدي هذه الفروق للإطاحة بمبدأ تكافؤ الفرص ذاته.

1. ⁴ Social Justice: Rawls, Nozick and Singer, BSC Faculty, available on: <http://faculty.bsc.edu/bmyers/justiceslide.htm>, 26/3/2019.

وفي ضوء توجهات القيادة الرشيدة في مملكة البحرين، تبذل الحكومات المتعاقبة جهوداً كبيرة في سبيل تحقيق العدالة بين الجميع، من خلال اعتماد معيار الكفاءة، فالأكفأ هو الذي يتحمل المسؤولية، وجاء دستور مملكة البحرين لعام 1973م وتعديلاته مؤكداً على مبدأ تكافؤ الفرص؛ حيث تضمن العديد من المبادئ التي تدعو للمساواة، فالبند هـ من المادة (1) ينص على "للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشيح، وذلك وفقاً لهذا الدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ولا يجوز أن يحرم أحد المواطنين من حق الانتخاب أو الترشيح إلا وفقاً للقانون"، وتنص المادة 14 على "العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة"، وينص البند (ب) من المادة (5) على "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية"، وينص البند (أ) من المادة 10 على "الاقتصاد الوطني أساسه العدالة الاجتماعية، وقوامه التعاون العادل بين النشاط العام والنشاط الخاص، وهدفه التنمية الاقتصادية وفقاً لخطة مرسومة، وتحقيق الرخاء للمواطنين، وذلك كله في حدود القانون"، وينص البند (ب) من المادة 13 على "تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه"، وينص البند (أ) من المادة (15) على "الضرائب والتكاليف العامة أساسها العدالة الاجتماعية، وأداؤها واجب وفقاً للقانون" وينص البند (ب) من المادة 16 على "المواطنون سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون"، وتنص المادة (18) على "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيد".

وفي إطار الجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين الجنسين على المستوى الوطني، تم إنشاء المجلس الأعلى للمرأة بمبادرة ملكية سامية من لدن حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك بلاد المعظم لإضفاء الطابع المؤسسي للجهود الداعمة لتقدم المرأة في مملكة البحرين، فاقترح المجلس الأعلى للمرأة السياسة العامة في مجال تنمية وتطوير شؤون المرأة في مؤسسات المجتمع الدستورية والمدنية، وتمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة.

تمتاز مملكة البحرين بسعيها الدائم إلى تحقيق السبق والريادة في كافة المجالات، ولأجل ضمان التزام كافة قطاعات الدولة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، تم إصدار تعليمات الخدمة المدنية رقم (4) لعام 2014 بشأن إنشاء لجنة تكافؤ الفرص في الجهات الحكومية في ضوء التوجيه السامي لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك البلاد المعظم حفظه الله ورعاه؛ من أجل تفعيل النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص، فعمل المجلس الأعلى للمرأة على إصدار تعليمات بهدف وضع الآلية الممكنة

لتفعيل المبادرات المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص⁵ ومناهضة مظاهر التمييز ضدها، ووضع خطة وطنية للنهوض بالمرأة والتوصية باقتراح تعديل التشريعات المتعلقة بالمرأة.⁶

مشكلة الدراسة

تواجه بعض دول العالم النامية تحديات كبيرة فيما يتعلق بالفوارق الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة، فيما تواجه البلدان المتقدمة تواجه كذلك تحديات على صعيد محاولة ضمان تكافؤ فرص الجميع في التعليم، والخشية من عدم التمكن من توفير فرصة متكافئة للجميع في الوصول إلى مختلف مستويات التعليم على النحو المكرس في معايير حقوق الإنسان.⁷ وتعاني النساء في بعض دول العالم من التمييز بالرغم من كل المعاهدات الدولية والاتفاقيات التي وقعت عليها الدول؛ حيث النظرة الدونية للمرأة ما زالت تمارس في بعض من مجتمعات العالم، على الرغم من عدم وجود اختلافات بين الرجل والمرأة سوى الاختلاف البيولوجي في الأعضاء والوظيفة الجنسية، وأن الاختلافات الأخرى من حيث الطباع أو الأدوار الاجتماعية فغير مرتبطة بالاختلافات البيولوجية بل هي نتاج عوامل اجتماعية صنعها البشر بأيديهم، فمثلا يعود سبب ارتفاع نسبة الأمية عند الإناث إلى عدم إرسالهن إلى المدرسة وليس بسبب أنهن إناث.

لقد حظي موضوع تكافؤ الفرص باهتمام كبير على جميع الصعد، فتجد اهتماما بحثيا حول التنوع بين الجنسين لدى الأكاديميين الأمريكيين والأوروبي، ونجد في الاقتصادات الاشتراكية، جهودا كبيرة تبذل لإدماج المرأة في التنمية الاقتصادية؛ حيث تعتبر مشاركة الإناث ضرورية لأسباب عديدة منها نقص العمالة الذكورية بعد حربين عالميتين مدمرتين، أو خدمة لتطلعات الحكومات لبناء إمبراطورية صناعية في أقل وقت ممكن. وفي العالم الحديث، لا تزال مسألة عدم المساواة بين الجنسين في أماكن العمل قائمة أفقياً (عبر مختلف الوزارات) وعمودياً (التسلسل الهرمي للوزارات) (Amorelli & Garcia –Sanchez,2020).

زادت في السنوات الأخيرة من القرن العشرين نسبة الإناث في القوى العاملة من التمثيل العام، لكن لوحظ أن نسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية والإشرافية لا تزال ضئيلة، ووفقا للتقرير الذي قدمته المفوضية الأوروبية فإن النساء يمثلن نسبة 45٪ من القوى العاملة الأوروبية؛ وتشكل نسبة الوظائف الرفيعة التي تتقلدها النساء (3% - 15%) في مختلف القطاعات، و تشير الأدبيات إلى مبررات

⁵ ديوان الخدمة المدنية (2014). تعليمات الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2014م. مملكة البحرين.

<https://www.csb.gov.bh/ar/civil-service-legislation/csb-in-effect/instruction/ins-04-2014.html>

⁶ المجلس الأعلى للمرأة (2005) تجربة مملكة البحرين في مجال وضع ومتابعة سياسة التوازن بين الجنسين على المستوى الوطني.

[https://www.scw.bh/ar/MediaCenter/Publications/EqualOpportunities/EqualOpportunitiesPublications/booklet%20\(2\).pdf](https://www.scw.bh/ar/MediaCenter/Publications/EqualOpportunities/EqualOpportunitiesPublications/booklet%20(2).pdf)

⁷ الجمعية العامة للأمم المتحدة (2011). تقرير المقرر الخاص المعني بالحقوق في التعليم، كيشور سينغ. مجلس حقوق الإنسان الدورة السابعة عشرة البند 3 من جدول الأعمال. صفحة 6.

عدة لتعزيز التنوع بين الجنسين في مكان العمل؛ حيث أن هناك فرقا جوهريا بين الرجال والنساء في العمليات الإدراكية والعاطفية، وهذا يعني في كيفية تصرفهم أو شعورهم أو تفكيرهم (Lucifora,2016)⁸

وجدير بالذكر أن مملكة البحرين صادقت على قانون رقم 22 لسنة 2011م بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وبادرت اللجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة، وبالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بوضع استراتيجية وطنية شاملة ومتكاملة تستند إلى مجموعة من الدراسات البحثية والميدانية (اللجنة العليا لرعاية شؤون المعاقين & وزارة التنمية الاجتماعية، 2012)

ومما لا شك فيه أن العقديين الماضيين قد شهد تقدما ملموسا ونقله نوعية وكمية على صعيد مشاركة المرأة في الحياة السياسية ووجودها في مواقع صنع القرار، إلا أن ذلك ما يزال غير كاف ودون المأمول، إذا أن المرأة لا تشغل مناصب قيادية كثيرة في القطاع العام، كما أن نسبة تقلد المرأة لمنصب وزيرة في الحكومة تتفاوت ارتفاعا وانخفاضا تبعا لتوجهات رئيس الحكومة في التشكيل (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة، 2022)⁹

وإذا كان هذا هو ما يؤكد الباحثون في بعض دول العالم حول واقع تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص؛ فما تقييم القيادات، والموظفين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين لواقع تكافؤ الفرص؟ وما المقترحات لتعزيز فاعلية تكافؤ الفرص في الإدارات؟ ومن أجل ذلك جاءت الدراسة لمعرفة واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم. إن مشكلة الدراسة تكمن في تشخيص واقع تكافؤ الفرص؛ من حيث غياب التقييم الدقيق لها من مختلف الفاعلين، وخصوصا من القيادات والموظفين باعتبارهم أدوات فاعلة في تحقيق هذا المبدأ وتكريسه على أرض الواقع.

⁸ Lucifora, Claudio and Viganì, Daria (2016). What If Your Boss is a Woman? Work Organization, Work –Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace. IZA Discussion Paper No. 9737.

⁹ (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة، 2022). الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في الأردن.

<http://www.esc.jo/Documents/e7d50e96-e786-40c5-986f-0d846cfffcaf.pdf>

بناء على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم تعزى إلى متغير الخبرة؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، معاهد وزارة التربية والتعليم تعزى إلى متغير الإدارة التعليمية؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في وزارة التربية والتعليم تعزى إلى متغير المسى الوظيفي؟
5. ما المقترحات لتعزيز فاعلية تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية في الإدارات التعليمية؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على واقع تطبيق واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم.
2. التعرف على أثر متغيرات (الخبرة، الإدارة التعليمية) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم.

أهمية الدراسة

تعود أهمية الدراسة إلى أن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم، يمثل عملية تساعد في تحقيق العدل بين الجميع ذكورا وإناثا، أسوياء طبيعيين وذوي احتياجات خاصة، وهو مبدأ يضمن توفير الفرص المتكافئة للجميع اعترافا بالاحتياجات والمصالح الخاصة ومراعاتها والتخطيط لها. وبشكل محدد تكمن أهمية هذه الدراسة في مجالين رئيسيين هما:

- وضع إطار نظري وتربوي حول واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين.
- يُتوقع أن تساعد نتائج هذه الدراسة القيادات في التغلب على التحديات التي تحول دون تعزيز تكافؤ الفرص.
- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات حول تكافؤ الفرص من وجهة نظر الفاعلين المختلفين (مدراء المدارس، المعلمون).
- إثراء المكتبة العربية بدراسة نوعية تتعلق بتكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين.
- إن العمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، يزيد من احتمال تحقيق تقدم منظم ومستدام للجميع.

- وضع سياسة لضمان تكافؤ الفرص بين الجميع لإلقاء الضوء على الفوارق الجندرية – إن وجدت – المعمول بها بقصد أو بغير قصد.
- يأمل الباحث أن تسهم الدراسة في تحسين تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم باعتماد معايير واضحة معلنة، وملزمة للجميع.
- إعطاء تصور لصناع السياسة حول واقع تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم، واتخاذ قرارات مناسبة حيال ذلك.
- إن تعرف واقع تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة يعني زيادة فرص وإمكانيات تحسين أوضاع الجميع، بمن فيهم المرأة، وتمكينهم.
- تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل إدارات وزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بتكافؤ الفرص، وتحديد فيما إذا كانت هذه التشريعات والقوانين والأنظمة والإجراءات الرسمية أو المنفذة تحتوي على أية إشارة تمييزية (الجنس، الدين، الأصول إلخ).
- يتوقع أن تستفيد وزارة التربية والتعليم من نتائج الدراسة في مساعدة أصحاب القرار على إيجاد استراتيجيات تضمن تكافؤ الفرص.

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تقييم القيادات والموظفين في إدارات وزارة التربية والتعليم لواقع تكافؤ الفرص، ومدى ملاءمة أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات.
- الحدود البشرية: عينة من القيادات والموظفين في إدارات وزارة التربية والتعليم.
- الحد المكاني: إدارات، مراكز، ومعاهد وزارة التربية والتعليم.
- الحد الزمني: 2021م

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

- تكافؤ الفرص: مبدأ يسهم في جعل الفرص متاحة للجميع بغض النظر عن الفوارق الجندرية، أو الدينية أو الأصول، أو الأصحاء أو ذوي الهمم، ويعرف كذلك بأنه مبدأ يعمل على تحقيق المساواة بين جميع المواطنين باختلاف فئاتهم العمرية وشرائحهم الاجتماعية، من حيث الفرص المتاحة في مجال العمل والوظائف والمشاركة في الحياة العامة. (مقرر التربية وحقوق الإنسان، 2021).

يقصد بمبدأ تكافؤ الفرص توفير الشروط المتساوية والموحدة بين كافة مواطني البلد الواحد فيما تتيحه الدولة من فرص، ويقصد به في التعليم إتاحة الفرص المتساوية أمام جميع الأطفال للالتحاق بالمدرسة قصد اكتساب المعارف والمهارات لتحمل المسؤوليات في مجتمعهم ووطنهم، ويسعى مبدأ تكافؤ الفرص في ميدان التربية والتعليم إلى تعميم التعليم وإلزاميته ومجانيته وتبني التقويم الموضوعي والعدل في المعاملة، وإعطاء فرص متساوية لكافة أبناء الوطن الواحد بغض النظر عن أصولهم الاجتماعية والاقتصادية (أحمد، 2012)¹⁰

- القيادات: جميع منتسبي إدارات، مراكز، ومعاهد وزارة التربية والتعليم الذين يتسلمون مناصب اختصاصي أول، رئيس مجموعة، رئيس قسم، مدير إدارة أو مركز أو معهد.
- الموظفون: جميع منتسبي وزارة التربية والتعليم بوظيفة اختصاصي وما يكافئها.

¹⁰ أحمد، أحمد إبراهيم (2012). التربية الدولية. دار الفكر العربي، القاهرة.

إن إدماج مبدأ تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم يمثل خطوة تساعد في تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين، وإتاحة الفرص المتكافئة بين الجنسين في كافة المجالات: الترقيات، الحوافز، المناصب القيادية، إلخ، من خلال التشريعات الناظمة، والتخطيط السليم الذي يضع في اعتباره تكافؤ الفرص على مستوى إدارات الوزارة؛ حيث أن تشخيص الواقع الحقيقي لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في (إدارات، مراكز، معاهد) وزارة التربية والتعليم، وتحديد جوانب الخلل - إن وجدت - وتقديم توصيات من شأنها تحقيق دمج مبدأ تكافؤ الفرص في السياسات والخطط، يشكل أداة مساندة تساعد على إيجاد أجواء عمل فاعلة تشجع على تكريس مبدأ تكافؤ الفرص وتحت على تحقيق العدالة والمساواة في التعامل والمساءلة، وصولاً إلى تمكين المرأة على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. والاستفادة من مقترحات القادة والموظفين في الارتقاء بالواقع الموجود.

إن تبني مبدأ تكافؤ الفرص يساهم في ضمان تواجد متكافئ للنساء والرجال في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الأمر الذي يساهم في إدراك وتقبل الفوارق بين المرأة والرجل والأدوار المختلفة التي يؤديها كل منهما مع التأكيد على أن مواطن الاختلاف هذه لا يجب أن تنعكس سلباً على النساء بحيث تحول دون مشاركة الرجل في السلطة على قدم المساواة وفي كافة الميادين. ويفترض المؤيدون لزيادة تمثيل المرأة في المجالس أن التنوع بين الجنسين يحسن أداء المجالس، ويلخص (Nadeem,2018) ¹¹، ذلك وفقاً للآتي:

- يحظى مبدأ العدالة بتقدير كبير من قبل المجتمع، وبناءً عليه، فإن تكريس العدالة يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية؛ حيث أن التنوع بين الجنسين هو حق أساسي من حقوق الإنسان.
- تمثيل المرأة في القطاعات المختلفة من شأنه تحسين الرقابة العامة والارتقاء بالأداء؛ حيث أكدت الدراسات أن المجالس المتنوعة بين الجنسين تنتج ميزة تنافسية من خلال الجودة العالية لصنع القرار والابتكار والإبداع والوصول المتفوق إلى المعرفة.

أجرى (Nadeem,2017) دراسة على عينة من 150 شركة أسترالية مدرجة في البورصة، بهدف إيجاد العلاقة بين المديرات واستدامته الشركات، أشارت النتائج إلى وجود علاقة مباشرة بين المديرات واستدامة الشركات، كما أظهرت الدراسة كذلك أن الارتباط المباشر في الزيادة المتناسبة بنسبة واحد في المائة (1%) في تمثيل الإناث من شأنه أن يترجم بشكل مباشر إلى زيادة بنسبة 7 في المائة (7%) في التصنيف الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للشركة. وبالتالي، فإن تمثيل النساء في مجالس الإدارة يعد أمراً بالغ الأهمية لممارسات الأعمال الأخلاقية.

¹¹ Nadeem, M., Et al (2018). Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian Securities Exchange Listed firms> Journal of Cleaner production. Vol., 149 p. 874 -885.

تفترض الدراسة أيضا أن التمثيل المتنوع في مجلس الإدارة يوفر موارد متنوعة لغرفة مجلس الإدارة، ومن ثم فإن مشاركة المرأة توفر معرفة فريدة وخبرة ضرورية لتحسين عملية صنع القرار والاستدامة الشاملة للشركة في الشركة. Reddy، (2019) ¹²

أجرى Terjesen et al. (2015) ¹³ دراسة شملت 47 دولة وقد هدفت إلى التركيز على قوانين حوكمة الشركات، وزيادة نسبة المديرات وأثر ذلك على الشركات، أظهرت نتائج الدراسة المذكورة أن قوانين حوكمة الشركات الوطنية قد ساعدت في زيادة حصة المديرات في مجالس الإدارة من 5.6٪ إلى 17٪ في المتوسط خلال الفترة من 1990 إلى 2014، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن إدراج المديرات في مجلس الإدارة له صلة إيجابية بالإبداع العالي والابتكار في حل المشكلات، فضلا عن خبرة غير مهنية وشبكات أوسع.

أجرى كل من Campbell & Minguez-Vera (2008) ¹⁴ دراسة هدفت إلى البحث في التشريعات الجيدة في اسبانيا، وعلاقتها بنسبة تمثيل القيادة النسائية، أشارت النتائج إلى أن التشريع الجديد في إسبانيا قد ساهم بشكل كبير في زيادة عضوية مجلس الإدارة النسائية وتحقيق نتائج اقتصادية أعلى أيضا؛ حيث أن التشريعات تساعد على تحسين تكافؤ الفرص في البلدان، التي شهدت تاريخياً مشاركة ضئيلة من النساء في القوى العاملة.

وأجرت البقاعين (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توفر تكافؤ الفرص للوصول إلى تقلد الوظيفة القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب من وجهة نظر رؤساء الأقسام ومديري المدارس، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي من خلال استخدام استبانة تم تطويرها لأغراض الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى أن تصورات أفراد عينة الدراسة لتكافؤ الفرص للوصول إلى الوظائف القيادية في المؤسسات التربوية جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت أيضا أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتكافؤ الفرص في الوصول إلى الوظائف القيادية في المؤسسات التربوية يعزى إلى متغير النوع الاجتماعي الذي يصب في صالح الذكور، كما أن متغير المؤهل العلمي يخدم مصلحة حملة البكالوريوس، وقد أوصت الدراسة بضرورة التقيد بنصوص نظام الخدمة المدنية المتعلقة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص للوصول إلى الوظائف القيادية، وتدعيم الجهة المسؤولة عن تطبيق أحكام المساواة حيثما وجدت هذه الأحكام، سواء في قانون الخدمة المدنية أو لوائحه أو أية قوانين أخرى. ¹⁵

¹² Reddy, S., Jadhav, A (2019). Gender diversity in boardrooms – A literature review. Cogent Econ omics & Finance. Vol. 7 (1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>

¹³ Terjesen, S., Aguilera, R. V., & Lorenz. (2015). Legislating a woman s Seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. Journal of Business Ethics, 128(2),233/251.

¹⁴ Campbell, K., & Mingues –Vera, A. (2008) > Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. Journal of business ethics, 83(30), 435 -451.

¹⁵ البقاعين، نسرين (2012). تكافؤ الفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الأردن.

أجرت كولمان (Colman, 2001) دراسة في بريطانيا، بهدف التعرف إلى الفرص التعليمية أمام المرأة للوصول إلى مركز مدير مدرسة ثانوية في كل من بريطانيا وويلز، وقد استخدمت الباحثة المنهج الكمي والنوعي من خلال استبانة وزرعت على مديرات المدارس الثانوية والبالغ عددهن (670) مديرة، توصلت الدراسة إلى وجود تمييز خفي قائم على أساس الجنس، فعلى الرغم من أن القوانين لا تميز بين المرأة والرجل، إلا أن النساء يؤكدن وجود هذا التمييز، وأن ثقة الرجل بنفسه أعلى من ثقة المرأة بنفسها، على الرغم من أن المؤهلات التي تمتلكها المرأة أكثر من مؤهلات الرجل، ولكن ضعف ثقتهما بنفسها يحول دون أن تتقدم لطلب وظيفة قيادية، وأوصت الدراسة بالتركيز على أهمية اعتماد المرأة القيادية الأساليب والطرائق العلمية في كيفية اتخاذ القرارات واعتمادها على الأسس الحديثة واستخدامها المؤشرات الكمية التي تساعد على دقة القرارات الإدارية، واستثمار وسائل الإعلام والتثقيف والمنظمات الجماهيرية في غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو تنشئة المرأة وتعزيز دورها في الحياة الاجتماعية والعملية.¹⁶

أنجز (Tucker et al, 2005) دراسة حول المؤيدين والمعارضين لمبدأ تكافؤ الفرص، بهدف تحديد مبررات التأييد والمعارضة من وجهة نظر الجانبين وقد شملت عينتين تكونت الأولى من (155) طالبة فيما ضمت الثانية (122) طالبا من كليات جامعية في مدينة شيكاغو الأمريكية. شملت العينة الأولى طلبة من أصول أفريقية ومن أمريكا اللاتينية وأعراق أخرى، وكان متوسط أعمار العينة 20 سنة، أما عينة الدراسة الثانية فتكونت من (206) من الذكور و (211) من الإناث من مواطني المنطقة نفسها وبلغ متوسط أعمارهم (31) سنة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود اتجاهين مختلفين: حيث يسعى الاتجاه الأول لرفع مستوى تطبيق تكافؤ الفرص بتخصيص حصة للأقليات، فيما يرى الاتجاه الثاني أن مناهضته لفكرة مبدأ تكافؤ الفرص تنحصر فقط في معارضة تحديد حصة معينة للأقليات، لأن ذلك يقود إلى تعيين أشخاص غير مؤهلين، أما المؤيدون فقد أشاروا إلى أن مبدأ تكافؤ الفرص يعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية بين المواطنين.¹⁷

أجرت (دبابنة & العوادة، 2009) دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص، هدفت الدراسة إلى تحليل واقع النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل في مستوى التمثيل، والذي يتضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتمثيل كلا الجنسين في المؤسسة ومدى الفروقات بين الرجال والنساء في ذلك التمثيل، إضافة إلى التعرف إلى واقع النوع الاجتماعي في مستوى الموارد والذي يتضمن الموارد المتاحة لكل من الرجل والمرأة، من خدمات ومكافآت وفرص للترقية الوظيفية والحوافز المادية والمعنوية وفرص التدريب والتطوير المهني،

¹⁶ Coleman, Marianne (2001). Achievement against the Odds: The Female Secondary Head teacher in England and Wales, School Leadership & management, Vol. 21, Number1, Feb. 2001, England.

¹⁷ Tucker, Christine Amanda< Reyana, William and Korfinacher, P. J. Henry (2005) Searching for Common Ground Between Supporters and Psychology. 26(5):667 – 682.

وأى من الجنسين يعتبر أقل فرصة من الآخر، والتعرف على المعوقات التي تحول دون إدماج منظور النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية لمجموعة نقل من وجهة نظر العاملين والعاملات، وتحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل المؤسسة، والتي تتضمن مدى تمتع المرأة والرجل بالحقوق نفسها، وما إذا كانت القوانين والسياسات والأنظمة والإجراءات الرسمية المعمول بها، تحتوي على مواد خاصة أو تمييزية لكل جنس.

شملت العينة من كافة العاملين والعاملات في مجموعة نقل في الأردن والبالغ عددهم (5000) عامل وعاملة موزعين على المكاتب الرئيسية للمجموعة، وإحدى وثلاثون شركة تابعة لها، وتم استخدام العينة الطبقية القصدية، واستخدمت الدراسة كلا من المنهج النوعي من خلال المقابلة الشخصية والمنهج الكمي من خلال الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى اعتقاد الغالبية العظمى من العاملين بأن مفهوم إدماج النوع الاجتماعي يقتصر على كونه عملية غايتها تحقيق المساواة بين كلا الجنسين دون إدراك منهم أن هذا المضمون يقر بالاختلاف بين الجنسين وبالتالي تنوع الأدوار والحاجات العملية والاستراتيجية المترتبة على ذلك مما يتطلب ضرورة العمل على زيادة وعي العاملين بمفاهيم الجندر والإدماج، وتوصلت أيضا إلى وجود فجوة نوعية في عملية تمثيل الذكور والإناث في المجموعة إذ شكل الإناث نسبة 33% من مجموع العاملين في مقابل 67% من الذكور، وضعف تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار في مواقع صنع القرار وفي المواقع الإدارية العليا وزيادة تمثيلها في المواقع القاعدية التي تعكس صورة نمطية لأعمال المرأة؛ حيث شكلت النساء العاملات في أعمال السكرتارية نسبة 100%، وبلغ مجموع العاملات في مهنة مدير إدارة متوسطة نسبة 10%، ومدير قسم نسبة 13%.

أشارت الدراسة أيضا إلى ارتفاع نسبة الذكور في المستويات التعليمية العليا من حاملي درجة الماجستير فما فوق، وأن سياسة التعيين المتبعة في المجموعة تعكس منظور الحياد الجندي؛ إذ أن أسس التعيين تستند إلى معايير الخبرة والكفاءة والتمييز.¹⁸

تجربة مملكة البحرين في الوصول إلى الوظيفة

تسعى مملكة البحرين إلى اختيار أفضل العناصر لشغل الوظائف بشكل عام والوظائف القيادية منها بشكل خاص، حيث تلجأ إلى أسلوب المسابقة والامتحان في شغل الوظائف العامة، ويعد هذا الأسلوب من أفضل الأساليب لشغل الوظيفة العامة، فهو يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد، كما يؤدي إلى وصول من هم أهل لتولي المسؤولية، ويعتبر اختيار الموظفين بهذا الأسلوب الأكثر انتشارا بين دول العالم إذ أنه ينطوي على الموضوعية في الاختيار بعيدا عن الأهواء السياسية والمحسوبية والاعتبارات الشخصية.

¹⁸ دبابنة، عبير بشير & العاودة، أمل سالم (2009). دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص (مجموعة شركات نقل). اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. <http://www.women.jo/ar/documents.php>

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من القيادات والموظفين المباشرين لعملمهم في العام 2021 م، والبالغ عددهم (3147) وفقاً لإحصاءات وزارة التربية والتعليم لعام 2021.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الطبقية العشوائية في العام 2021م، من إدارات ومراكز ومناطق تعليمية في وزارة التربية والتعليم، حيث بلغت العينة من القيادات (84) قيادياً، و(370) موظفاً. لاحظ الملحق رقم (3).

أدوات الدراسة

أولاً: استبانة آراء القيادات حول واقع تكافؤ الفرص

هدفت الاستبانة إلى تقييم واقع تكافؤ الفرص، من وجهة نظر القيادات في وزارة التربية والتعليم، وقد تم إعداد الاستبانة بالاستناد إلى عدة مقاييس ذات علاقة والأدب النظري المتوفر حول الموضوع، وتضمنت الاستبانة واحد وعشرون فقرة موزعة على الأبعاد التالية: الالتزام (أربع فقرات)، بيئة العمل (5 فقرات)، الثقافة (6 فقرات)، الدعم (3 فقرات)، الأعمال الرئيسة (3 فقرات).

صدق الاستبانة وثباتها

الصدق الظاهري للاستبانة: تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق أربعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات المناهج الدراسية، القياس والتقويم، اللغة العربية، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول ملاءمة فقرات الاستبانة لغرض الدراسة ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أي ملاحظات من شأنها تعديل الاستبانة بشكل أفضل، وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات المقترحة وكان أبرزها:

1- حذف عبارتين باعتبارهما لا تنتميان إلى مجال الاستبانة.

2- حذف عبارة بسبب تشابه المعنى مع عبارات أخرى.

2- تعديل الصياغة اللغوية في بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً.

وبذلك تكوّن الشكل النهائي للاستبانة من (21) عبارة موزعة على خمسة مجالات.

هدفت الاستبانة إلى تقييم واقع تكافؤ الفرص، من وجهة نظر الموظفين في وزارة التربية والتعليم، وتم إعداد الاستبانة بالاستناد إلى عدة مقاييس ذات علاقة والأدب النظري المتوفر حول الموضوع، وتضمنت الاستبانة خمسة عشرة فقرة موزعة على الأبعاد التالية: التنمية المهنية (فقرتان)، الالتزام (4 فقرات)، البيئة (3 فقرات)، السياسة (6 فقرات).

صدق الاستبانة وثباتها

الصدق الظاهري للاستبانة: تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق أربعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات المناهج الدراسية، القياس والتقويم، اللغة العربية، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول ملاءمة فقرات الاستبانة لغرض الدراسة ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أي ملاحظات من شأنها تعديل الاستبانة بشكل أفضل، وفي ضوء ملاحظات المحكمين أجريت التعديلات المقترحة وكان أبرزها:

1- حذف ثلاثة عبارات باعتبارها لا تنتمي إلى مجال الاستبانة.

2- حذف عبارتين بسبب تشابه المعنى مع عبارات أخرى.

2- تعديل الصياغة اللغوية في بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحًا.

وبذلك تكوّن الشكل النهائي للاستبانة من (15) عبارة موزعة على أربعة مجالات.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للكشف عن الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، كون معامل Alpha يعطي تقديرا مقبولا للثبات من خلال تحديده لقوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس، وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة Alpha، لكن من الناحية التطبيقية يعد ($Alpha \geq 0.55$) مقبولة في البحوث المتعلقة بالعلوم التربوية.

جدول 1 معامل ثبات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة (كرو نباخ ألفا)

الاستبانة	الرقم	المحور	قيمة ألفا (a)
القادة التربويون	1	الالتزام	0.85
	2	بيئة العمل	0.89
	3	الثقافة	0.91
	4	الدعم	0.83
	5	الأعمال الرئيسة	0.88
			الدرجة الكلية
الموظفون	1	التنمية المهنية	0.55
	2	الالتزام	0.82
	3	البيئة	0.83
	4	السياسة	0.92
			الدرجة الكلية

وتدل معامل الثبات المضمنة في جدول رقم (1) أن هذه الأدوات تتمتع بصورة عامة بمعامل ثبات عالية، وبالتالي فإن هذه الأدوات تعد مقبولة علمياً لتحقيق أغراض الدراسة، إذ يتضح من الجدول رقم (1) أن أعلى معامل ثبات لمحاور الاستبانة بلغ (0.96)، فيما يلاحظ أن أدنى قيمة للثبات كانت (0.55) وهو ما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها.

من أجل تصنيف إجابات أفراد العينة على المقياس استخدمت المعادلة التالية (أكبر قيمة - أصغر قيمة ÷ الفئات)، فيكون $(5 - 4) ÷ 3 = 1.33$ ، ثم نضيف لأدنى قيمة فتصبح المديات وفقاً للآتي:

التقدير	المدى
منخفض	(2.33 – 1.00)
متوسط	(3.67 – 2.34)
مرتفع	(5.00 - 3.68)

نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة نتائج التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، معاهد وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، إذ تم استخدام المقاييس الإحصائية الوصفية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة التطبيق لمتغيرات الدراسة ضمن البعد الواحد لأبعاد المقياس الرئيس، إضافة لنتائج اختبار فرضية الدراسة الرئيسية، وما تفرع منها من فرضيات واستدلالات احصائية خاصة بكل منها باستخدام الطرائق الإحصائية: كتحليل التباين بمستوياته المختلفة، وفيما يأتي توضيح لنتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة باستجابات القيادات التربوية المرتبطة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، معاهد، ومراكز وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات الاستبانة:

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على الآتي: ما واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على كل محور من محاور المقياس، وعلى المقياس بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية، والجدول (2) يوضح هذه النتائج:

جدول 2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في

إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على كل محور من محاور المقياس، وعلى المقياس

بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	محاور المقياس	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
4	الدعم	84	4.20	.89	1	مرتفعة
5	الأعمال الرئيسية	84	3.94	1.07	2	مرتفعة
1	الالتزام	84	3.82	.94	3	مرتفعة
2	بيئة العمل	84	3.77	1.01	4	مرتفعة
3	الثقافة	84	3.67	.93	5	متوسطة
	الكلي	84	3.84	.86		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (2) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة على أسئلة المقياس المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات كل محور من محاور المقياس قد تراوحت بين (4.20- 3.67) حيث احتل محور (الدعم) المرتبة الأولى في درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة وبمتوسط حسابي بلغ (4.2) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها محور (الأعمال الرئيسية) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة تطبيق مرتفعة. بينما حل محور (الثقافة) في المرتبة الأخيرة في درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة وبمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.84) والانحراف المعياري (0.86).

ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات

التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الدعم)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من

فقرات المقياس مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية، والجدول (3) يوضح هذه النتائج:

جدول 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ

الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الدعم)،

وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
16	رفض جميع أشكال العنف أو التحرش، سواء أكان يحدث داخل مكان العمل أو خارجه.	84	4.63	.79	1	مرتفعة
17	توافر إجراءات واضحة لتقديم الدعم المناسب للموظفين الذين يتعرضون للعنف .	84	4.17	1.06	2	مرتفعة
18	توفير كادر مؤهل للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي.	84	3.80	1.21	3	مرتفعة
	الكلي	84	4.2	.89		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الدعم)، قد تراوحت بين (3.80-4.63)، حيث احتلت الفقرة رقم (16) والتي تنص على (رفض جميع أشكال العنف أو التحرش، سواء أكان يحدث داخل مكان العمل أو خارجه.) المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الدعم)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.63) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (17) والتي تنص على (توافر إجراءات واضحة لتقديم الدعم المناسب للموظفين الذين يتعرضون للعنف.) وبمتوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة تطبيق مرتفعة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (18) والتي تنص على (توفير كادر مؤهل للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالعنف

والتحرش الجنسي). وبمتوسط حسابي بلغ (3.8) وانحراف معياري (1.21) وبدرجة تطبيق مرتفعة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الدعم)، بصورته الكلية فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (4.2)، والانحراف المعياري (0.89).

أما فيما يتعلق بمحور (الأعمال الرئيسية)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الأعمال الرئيسية)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (4) يوضح هذه النتائج:

جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الأعمال الرئيسية)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
20	تعزيز المساواة بين الجنسين في الأعمال الإدارية.	84	4.07	1.08	1	مرتفعة
21	تعزيز المساواة بين الجنسين في أعمال الإدارة الخارجية.	84	3.90	1.10	2	مرتفعة
19	ربط الحوافز والترقيات بإنجازات الموظفين.	84	3.83	1.35	3	مرتفعة
	الكلي	84	3.94	1.07		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الأعمال الرئيسية)، قد تراوحت بين (3.83-4.07)، حيث احتلت الفقرة رقم (20) والتي تنص على (تعزيز المساواة بين الجنسين في الأعمال الإدارية). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الأعمال الرئيسية)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.07) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (21) والتي تنص على (تعزيز المساواة بين الجنسين في أعمال الإدارة الخارجية..)

وبمتوسط حسابي بلغ (3.9) وانحراف معياري (1.10) وبدرجة تطبيق مرتفعة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (19) والتي تنص على (ربط الحوافز والترقيات بإنجازات الموظّفين). وبمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة تطبيق مرتفعة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الأعمال الرئيسية)، بصورته الكلية فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.94)، والانحراف المعياري (1.07).

أما فيما يتعلق بمحور (الالتزام)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (5) يوضح هذه النتائج:

جدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
2	تعزيز المساواة بين الجنسين في إستراتيجياتنا وسياساتنا وإجراءاتنا.	84	4.00	1.05	1	مرتفعة
1	الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص في مكان العمل.	84	3.99	1.14	2	مرتفعة
4	توفير تشريعات تحمل الموظفين المسؤولية المشتركة في تعزيز المساواة بين الجنسين.	84	3.77	1.09	3	مرتفعة
3	تخصيص موارد وميزانيات للتصدي لمظاهر عدم المساواة بين الجنسين.	84	3.54	1.22	4	متوسطة
	الكلي	84	3.82	.94		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (5) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، قد تراوحت بين (3.54-4.00)، حيث احتلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (تعزيز المساواة بين الجنسين في إستراتيجياتنا وسياساتنا وإجراءاتنا). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.00) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) والتي تنص على (الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص في مكان العمل). وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة تطبيق مرتفعة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) والتي تنص على (تخصيص موارد وميزانيات للتصدي لمظاهر عدم المساواة بين الجنسين). وبمتوسط حسابي بلغ (3.54) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، بصورته الكلية فقد كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.82)، والانحراف المعياري (0.94).

أما فيما يتعلق بمحور (بيئة العمل)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (بيئة العمل)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (6) يوضح هذه النتائج:

جدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (بيئة العمل)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
8	تعزيز ثقافة التواصل بين الموظفين.	84	4.01	1.05	1	مرتفعة
6	تنفيذ استراتيجيات مدروسة لتأهيل النساء للأدوار القيادية.	84	3.87	1.15	2	مرتفعة
9	توفير معايير لضمان المساواة بين الجنسين في المجالات المختلفة.	84	3.77	1.14	3	مرتفعة
7	المساواة في الحوافز والترقيات بين منتسبي الإدارة.	84	3.73	1.42	4	مرتفعة
5	توفير خيارات العمل المرنة.	84	3.45	1.38	5	متوسطة
	الكلي	84	3.77	1.04		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (بيئة العمل)، قد تراوحت بين (3.45-4.01)، حيث احتلت الفقرة رقم (8) والتي تنص على (تعزيز ثقافة التواصل بين الموظفين). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (بيئة العمل)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (6) والتي تنص على (تنفيذ استراتيجيات مدروسة لتأهيل النساء للأدوار القيادية..). وبمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة تطبيق مرتفعة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على (توفير خيارات العمل المرنة). وبمتوسط حسابي بلغ (3.45) وانحراف معياري (1.38) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة

على فقرات محور (بيئة العمل)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.77)، والانحراف المعياري (1.04).

أما فيما يتعلق بمحور (الثقافة)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الثقافة)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (7) يوضح هذه النتائج:

جدول 7. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الثقافة)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
15	تجنّب إدامة الصور النمطية المتعلقة بتفوق الذكور.	84	3.89	1.09	1	مرتفعة
11	نمذجة العلاقات القائمة على المساواة بين الرجال والنساء وتعزيزها.	84	3.70	1.04	2	مرتفعة
14	إحاطة الموظّفين في مكان العمل بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين.	84	3.70	1.14	3	مرتفعة
12	توفير تدابير استباقية لمعالجة مظاهر عدم المساواة بين الجنسين في السياسات والإجراءات مثل: مدونة قواعد السلوك، وتكافؤ الفرص.	84	3.58	1.14	4	متوسطة
10	العمل على تحدي القوالب النمطية والتمييز (المواقف التي تدعم تفوق الذكور).	84	3.61	1.16	5	متوسطة
13	توفير برامج تدريبية للموظّفين تتعلّق بتكافؤ الفرص.	84	3.51	1.21	6	متوسطة
	الكلي	84	3.67	.93		متوسطة

يظهر الجدول رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الثقافة)، قد تراوحت بين (3.51-3.89)، حيث احتلت الفقرة رقم (15) والتي تنص على (تجنّب إدامة الصور النمطيّة المتعلّقة بتفوق الذكور). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الثقافة)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي تنص على (نمذجة العلاقات القائمة على المساواة بين الرجال والنساء وتعزيزها). وبمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة تطبيق متوسطة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (13) والتي تنص على (توفير برامج تدريبية للموظفين تتعلّق بتكافؤ الفرص). وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري (1.21) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات محور (الثقافة)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.67)، والانحراف المعياري (0.93).

2. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة تعزى إلى متغير الخبرة؟

لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (8) يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 8 . المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ

الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير

الخبرة:

متغير سنوات الخبرة	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10-0	47	3.90	.82
20-11	29	3.72	.92
30-21	8	3.87	.93
الكلي	84	3.84	.86

يظهر الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (0-10 سنوات) قد احتلت المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.90) وانحراف معياري (0.82)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (11-20 سنة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.92)، بينما حل أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (21-30) في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.93).

ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق في متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (9) يوضح هذه النتائج:

جدول 9. نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الخبرة:

Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مصدر التباين
.687	.378	.284	2	.568	بين المجموعات
		.752	81	60.881	داخل المجموعات
			83	61.449	الكلية

يظهر الجدول (9) أن قيمة (ف) المحسوبة هي أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الخبرة، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الخبرة، أي أن خبرة أفراد الدراسة المصنفين كقيادات تربوية لا تؤثر في دقة تقديراتهم لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

3. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة تعزى إلى متغير الإدارة التعليمية؟

لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (10) يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 10 . المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير

الإدارة التعليمية:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد الكلي	الإدارة التعليمية
.14	4.85	4	لجنة البحرين الوطنية للتربية والعلوم والثقافة
.50	4.66	6	إدارة نظم المعلومات
.87	4.40	5	إدارة الموارد البشرية
0	4.38	1	غير محدد
.67	4	2	إدارة المواد والتجهيزات
1.03	3.95	10	إدارة المناهج
1.05	3.87	4	وزارة التربية والتعليم
0	3.85	1	إدارة التدريب والتطوير المهني
.27	3.81	2	إدارة البعثات والملحقيات
.83	3.71	8	الإدارات التعليمية
.80	3.70	18	مركز الإشراف التربوي
0	3.62	1	إدارة التربية الخاصة
.70	3.43	7	إدارة الموارد المالية
.89	3.35	13	إدارة تقييم المخاطر والشئون القانونية
.24	3.30	2	مركز القياس والتقويم
.86	3.84	84	المجموع الكلي

يظهر الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المنتسبين للجنة البحرين الوطنية للتربية والعلوم والثقافة قد احتلوا المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (4.85) وانحراف معياري (0.14)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة المنتسبين لإدارة نظم المعلومات وبمتوسط حسابي بلغ (4.66) وانحراف معياري (0.50)، بينما حل أفراد الدراسة المنتسبين لمركز القياس والتقويم في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري (0.24).

ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق في متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية، والجدول (11) يوضح هذه النتائج:

جدول 11. نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات

تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس

بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية:

Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مصدر التباين
.084	1.665	1.108	14	15.516	بين المجموعات
		.666	69	45.933	داخل المجموعات
			83	61.449	الكلية

يظهر الجدول (11) أن قيمة (ف) المحسوبة هي أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الخبرة، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في

الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية، أي أن طبيعة الإدارات التعليمية لا تؤثر في دقة تقديرات منتسبها لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة تعزى لمتغير المسعى الوظيفي؟

لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير المسعى الوظيفي، والجدول (12) يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 12. المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير

المسعى الوظيفي:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد الكلي	المسعى الوظيفي
.80	4.19	30	رئيس قسم
.91	4.06	12	رئيس مجموعة
.60	3.70	6	مستشار
.82	3.49	36	اختصاصي أول
.86	3.83	84	الكلي

يظهر الجدول رقم (12) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة الذين يحملون المسعى الوظيفي (رئيس قسم) قد احتلوا المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات

التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (4.19) وانحراف معياري (0.80)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة الذين يحملون المسمى الوظيفي (رئيس مجموعة) وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري (0.91)، بينما حل أفراد الدراسة الذين يحملون المسمى الوظيفي (اختصاصي أول) في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري (0.82).

ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق في متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، والجدول (13) يوضح هذه النتائج:

جدول 13. نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي:

Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مصدر التباين
.006	4.412	2.908	3	8.724	بين المجموعات
		.659	80	52.726	داخل المجموعات
			83	61.449	الكلية

يظهر الجدول (13) أن قيمة (ف) المحسوبة هي أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الخبرة، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في

وزارة التربية والتعليم على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعا لمتغير المسى الوظيفي، أي أن المسى الوظيفي لأفراد الدراسة المصنفين كقيادات تربوية تؤثر في دقة تقديراتهم لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

ولمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات لصالح أي مجموعة، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، وكما هو موضح في الجدول رقم (14)

جدول 14. نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لأثر متغير المسى الوظيفي في دقة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية:

المسى الوظيفي	الوسط الحسابي	رئيس قسم	رئيس مجموعة	مستشار	اختصاصي أول
رئيس قسم	4.19	-	.12246	.48738	-.69618*
رئيس مجموعة	4.06	.12246	-	.36492	-.57372-
مستشار	3.70	.48738	.36492	-	-.20880-
اختصاصي أول	3.49	-.69618*	-.57372-	-.20880-	-

يظهر الجدول (14) للمقارنات البعدية أن أفراد الدراسة الذين يحملون المسى الوظيفي (رئيس قسم) قد احتلوا المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (4.19)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة الذين يحملون المسى الوظيفي (رئيس مجموعة) وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، بينما حل أفراد الدراسة الذين يحملون المسى الوظيفي (اختصاصي أول) في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.49).

5. النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما مقترحاتك لتعزيز فاعلية تطبيق تكافؤ الفرص التعليمية في الإدارات التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، ولمعرفة ماهية المقترحات التي يقترحها القادة التربويون العاملون في وزارة التربية والتعليم لتعزيز تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم، تم إجراء تحليل نوعي لاستجابات هؤلاء القادة التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم على هذا السؤال، حيث أظهرت نتائج التحليل النوعي أن المقترحات التي يقترحها هؤلاء القادة، تمثلت في النقاط الآتية:

جدول 15. المقترحات التي يقترحها القادة التربويون العاملون في وزارة التربية والتعليم لتعزيز تطبيق إجراءات تكافؤ

الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم:

الرقم	المقترحات التي يقترحها القادة التربويون العاملون في وزارة التربية والتعليم لتعزيز تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم
1	تنفيذ برامج توعوية وبرامج تدريبية لتعزيز مفهوم تكافؤ الفرص للموظفين.
2	تشجيع الموظفين وحثهم على تطبيق تكافؤ الفرص التعليمية.
3	تحقيق العدالة بين الجنسين في الدراسة والابتعاث، والدورات التدريبية، والترقيات خاصة وأن فرص المرأة أصبحت أكثر من الرجل في الواقع الحالي.
4	مراعاة احتياجات وخصائص كل فئة- أي أن المرأة الموظفة الأم تتحمل مسؤوليات إضافية عن باقي الموظفين سواء كانوا الذكور أو الإناث غير الأمهات.
5	العمل على نشر ثقافة ومفهوم تكافؤ الفرص لدى القيادات العليا، من خلال تكثيف الحملات الإعلامية التوعوية التي تهدف إلى خلق فكر منفتح ومتقبل للمساواة بين الجنسين، والعمل على إيجاد فرق مختصة في متابعة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص.

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، معاهد وزارة

التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على كل محور من محاور المقياس، وعلى المقياس بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية، والجدول (1) يوضح هذه النتائج:

جدول 1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على كل محور من محاور المقياس، وعلى المقياس بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	محاور المقياس	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
1	التنمية المهنية	370	3.38	.90	1	متوسطة
3	البيئة	370	3.25	.97	2	متوسطة
4	السياسة	370	3.26	.95	3	متوسطة
2	الالتزام	370	3.10	.96	4	متوسطة
	الكلي	370	3.23	.85		متوسطة

يظهر الجدول رقم (1) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة على أسئلة المقياس المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات، مراكز، معاهد وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات كل محور من محاور المقياس قد تراوحت بين (3.10-3.38) حيث احتل محور (التنمية المهنية) المرتبة الأولى في درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة وبمتوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلاها محور (البيئة) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة تطبيق متوسطة. بينما حل محور (الالتزام) في المرتبة الأخيرة في درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات

وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة وبمتوسط حسابي بلغ (3.10) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.23) والانحراف المعياري (0.85).

ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات محور (التنمية المهنية)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية، والجدول (2) يوضح هذه النتائج:

جدول 2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات محور (التنمية المهنية)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
2	أمتلك المهارات اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص.	370	3.91	.99	1	مرتفعة
1	أتلقي تدريباً متعلقاً بتكافؤ الفرص.	370	2.84	1.19	2	متوسطة
	الكلي	370	3.38	.91		متوسطة

يظهر الجدول رقم (2) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات محور (التنمية المهنية)، قد تراوحت بين (2.85-3.91)، حيث احتلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (أمتلك المهارات اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (التنمية المهنية)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في

المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) والتي تنص على (أُتلقى تدريباً متعلقاً بتكافؤ الفرص). وبمتوسط حسابي بلغ (2.85) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (التنمية المهنية)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.38)، والانحراف المعياري (0.91).

أما فيما يتعلق بمحور (السياسة)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (السياسة)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (3) يوضح هذه النتائج:

جدول 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (السياسة)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
10	خلو سياسة الإدارة من أية إشارة إلى التحيز القائم على الجنس أو العرق أو الدين.	370	3.60	1.17	1	متوسطة
11	الاستجابة لمتطلبات أصحاب الاحتياجات الخاصة.	370	3.59	1.04	2	متوسطة
13	الاهتمام بمعالجة التمييز القائم على الجنس.	370	3.41	1.03	3	متوسطة
15	مراعاة التشريعات الناظمة لتكافؤ الفرص.	370	3.10	1.14	4	متوسطة
12	تنفيذ إجراءات لمعالجة بعض الاختلالات في تكافؤ الفرص.	370	3.02	1.09	5	متوسطة
14	إتاحة الفرص للاستفادة من خيارات العمل المرنة.	370	2.83	1.27	6	متوسطة
	الكلي	370	3.26	.95		متوسطة

يظهر الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (السياسة)، قد تراوحت بين (32.8- 3.60)، حيث احتلت الفقرة رقم (10) والتي تنص على (خلو سياسة الإدارة من أية إشارة إلى التحيز القائم على الجنس أو العرق أو الدين). المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (السياسة)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.60) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي تنص على (الاستجابة لمتطلبات أصحاب الاحتياجات الخاصة). وبمتوسط حسابي بلغ (3.59) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة تطبيق متوسطة، في حين حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (14) والتي تنص على (إتاحة الفرص للاستفادة من خيارات العمل المرنة). وبمتوسط حسابي بلغ (2.83) وانحراف معياري (1.27) وبدرجة تطبيق متوسطة، أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (السياسة)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.25)، والانحراف المعياري (0.95).

أما فيما يتعلق بمحور (البيئة)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (البيئة)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (4) يوضح هذه النتائج:

جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (البيئة)، وعلى فقرات المحور بصورته الكلية، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
8	تلبية الإدارة لمتطلبات المرأة العاملة (الحمل، الأمومة).	370	3.57	1.09	1	متوسطة
9	توافر مرافق وتسهيلات تتعلق بالنساء.	370	3.19	1.19	2	متوسطة
7	تلبية بيئة العمل المادية لحاجاتي.	370	2.98	1.13	3	متوسطة
	الكلي	370	3.25	.97		متوسطة

يظهر الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (البيئة)، قد تراوحت بين (2.98-3.57)، حيث احتلت الفقرة رقم (8) والتي تنص على (تَلْيِ الإدارة متطلّبات المرأة العاملة (الحمل، الأمومة)..) المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (البيئة)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.57) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) والتي تنص على (توافر مرافق وتسهيلات تتعلّق بالنساء). وبمتوسط حسابي بلغ (3.19) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة تطبيق متوسطة، كما حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) والتي تنص على (تلبية بيئة العمل الماديّة لحاجاتي..) وبمتوسط حسابي بلغ (2.98) وانحراف معياري (1.13) وبدرجة تطبيق متوسطة أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (البيئة)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.25)، والانحراف المعياري (0.97).

أما فيما يتعلق بمحور (الالتزام)، ولمعرفة ترتيب تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديراتهم على كل فقرة من فقرات المقياس، مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية والجدول (5) يوضح هذه النتائج:

جدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ

الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، وعلى فقرات

المحور بصورته الكلية. مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية:

الرقم	فقرات المحور	العدد الكلي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
6	الاستجابة للشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي.	370	3.73	1.05	1	مرتفعة
5	الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين.	370	3.32	1.12	2	متوسطة
3	توافر فرص متساوية للترقية استنادًا إلى الكفاءة في العمل.	370	2.71	1.308	3	متوسطة
4	مراعاة العدالة في توزيع الحوافز.	370	2.65	1.280	4	متوسطة
	الكلي	370	3.10	.96		متوسطة

يظهر الجدول رقم (5) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، قد تراوحت بين (2.65-3.72)، حيث احتلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على (الاستجابة للشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي) المرتبة الأولى في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة تطبيق مرتفعة، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) والتي تنص على (الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين). وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة تطبيق متوسطة، كما حلت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) والتي تنص على (مراعاة العدالة في توزيع الحوافز). وبمتوسط حسابي بلغ (2.65) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة تطبيق متوسطة أما درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر العاملين في الوزارة على فقرات محور (الالتزام)، بصورته الكلية فقد كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه التقديرات (3.10)، والانحراف المعياري (0.96).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05=@) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة تعزى إلى متغير الخبرة؟

لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (6) يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد الكلي	متغير سنوات الخبرة
.85	3.26	228	10-0
.85	3.20	126	20-11
.71	2.96	16	30-21
.84	3.23	370	الكلي

يظهر الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (0-10 سنوات) قد احتلت المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.26) وانحراف معياري (0.85)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (11-20 سنة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.20) وانحراف معياري (0.85)، بينما حل أفراد الدراسة ذوي الخبرة من (21-30) في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر

الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (2.96) وانحراف معياري (0.71).

ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق في متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم على فقرات المقياس بصورته الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (7) يوضح هذه النتائج:

جدول 7. نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية

تبعاً لمتغير الخبرة:

Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مصدر التباين
.359	1.028	.733	2	1.466	بين المجموعات
		.713	367	261.721	داخل المجموعات
			369	263.187	الكلية

يظهر الجدول (7) أن قيمة (ف) المحسوبة هي أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الخبرة، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الخبرة، أي أن خبرة أفراد الدراسة المصنفين كموظفين لا تؤثر في دقة تقديراتهم لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة تعزى إلى متغير الإدارة التعليمية؟

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في تقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (8) يوضح هذه النتائج:

جدول رقم 8. المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أفراد الدراسة المتعلقة بواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص

في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس تبعاً لمتغير الإدارة

التعليمية:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد الكلي	الإدارة التعليمية
0	5	1	شؤون المدارس
0	4.40	1	إدارة التربية الخاصة
.82	4.05	4	إدارة التقنيات ومصادر التعلم
1.00	3.65	16	TIMSS
1	3.51	6	إدارة التدريب والتطوير المهني
.88	3.50	63	مركز الإشراف التربوي
.94	3.38	41	إدارة المناهج
.61	3.38	4	لجنة البحرين الوطنية للتربية والعلوم والثقافة
.62	3.25	24	إدارة الموارد البشرية
0.71	3.19	49	الإدارات التعليمية

.09	3.13	2	مدرسة الهداية
1.01	3.12	15	إدارة الخدمات
.65	3.08	20	وزارة التربية والتعليم
.91	3.06	36	إدارة الموارد المالية
.72	3.05	32	إدارة نظم المعلومات
.97	3.00	20	إدارة تقييم المخاطر والشئون القانونية
.68	2.87	16	إدارة التراخيص ومتابعة التعليم المبكر
.40	2.82	10	إدارة البعثات والملحقيات
0	3.00	1	غير محدد
.47	2.56	9	مركز القياس والتقييم
.85	3.23	370	العدد الكلي

يظهر الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة المنتسبين لإدارة التقنيات قد احتلت المرتبة الأولى في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (4.05) وانحراف معياري (0.82)، تلاها في المرتبة الثانية أفراد الدراسة المنتسبين لمكتب TIMSS وبمتوسط حسابي بلغ (3.65) وانحراف معياري (1.00)، بينما حل أفراد الدراسة المنتسبين لمركز القياس والتقييم في المرتبة الأخيرة في درجة تقدير واقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (2.56) وانحراف معياري (0.47).

ومن الجدير بالذكر أنه تم استبعاد إدارة التربية الخاصة ومكتب شؤون المدارس وفئة غير المحدد من التعليق؛ وذلك لوجود استجابة واحدة لكل منهم.

ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق في متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات

تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية، والجدول (9) يوضح هذه النتائج:

جدول 9. نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية:

Sig.	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	مصدر التباين
.003	2.191	1.472	19	27.973	بين المجموعات
		.672	350	235.214	داخل المجموعات
			369	263.187	الكلية

يظهر الجدول (9) أن قيمة (ف) المحسوبة هي أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الخبرة، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية تبعاً لمتغير الإدارة التعليمية، أي أن طبيعة الإدارات التعليمية تؤثر في دقة تقديرات منتسبيها لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مقترحاتك لتعزيز فاعلية تطبيق تكافؤ الفرص التعليمية في الإدارات التعليمية؟ للإجابة عن هذا السؤال، ولمعرفة ماهية المقترحات التي يقترحها الموظفون العاملون في وزارة التربية والتعليم لتعزيز تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم، تم إجراء تحليل نوعي لاستجاباتهم على هذا السؤال، حيث أظهرت نتائج التحليل النوعي أن المقترحات التي يقترحها هؤلاء الموظفين، تمثلت في النقاط الآتية:

الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم:

الرقم	المقترحات التي يقترحها الموظفون التربويون العاملون في وزارة التربية والتعليم لتعزيز تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة من وجهة نظرهم
1	توفير فرص متساوية للجميع في تقلد المناصب والترقيات والابتعاث، وتوضيح المعايير التي على أساسها تتم الترقيات، واعتمادها عند الترقية أو التعيين، أو الابتعاث وتوفير فرص متساوية للجميع، دون اعتبارات عرقية أو دينية أو طائفية أو جغرافية أو غيرها.
2	مراعاة ظروف الأمهات العاملات، وتطبيق سياسة العمل للمرأة العاملة.
3	إقامة ورش عمل حول مبدأ تكافؤ الفرص لتعزيز الفكرة بين الموظفين والقيادات، وإنشاء لجنة مختصة في كل وزارة لمتابعة تطبيق الفكرة على أرض الواقع، والاستجابة للتظلمات المقدمة من الموظفين.
4	توزيع الأدوار والمهام القيادية بالتساوي بين الجنسين، وتوزيع المهام بشكل واضح ومحدد لكل موظف.
5	تنفيذ معايير تحقيق تكافؤ الفرص على أرض الواقع، دون الاقتصار على عرضها في وثائق جافة.
6	تدوير مدراء الإدارات كل عامين.
7	النظر بصدق إلى الأداء الوظيفي النوعي وإعطاء الحوافز بناء على الجهد الحقيقي المبذول في الميدان
8	استدامة عمليات التنمية البشرية من خلال توفير فرص تدريبية للموظفين لتحسين الأداء الوظيفي وخلق بيئة عمل مريحة لهم.
9	توخي العدالة في توزيع الدرجات والحوافز والابتعاد عن الوساطة وسماع أصوات الموظفين المتعلقة بدرجاتهم الوظيفية من سنوات
10	إعادة النظر في سياسات وقوانين التوظيف بناء على تكافؤ الفرص / وضع نظام حوافز جديد لمراعاة تكافؤ الفرص بين البحرينيين وغير البحرينيين

استبانة القادة

1. أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القيادات التربوية العاملة في الوزارة على فقرات المقياس بصورته الكلية مرتفعة، وكذلك درجة تطبيق تكافؤ الفرص لجميع الفقرات ذات الصلة بمحوري الدعم والأعمال الرئيسية.
3. أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق جميع الفقرات ذات الصلة بمحوري الالتزام، وبيئة العمل مرتفعة ما عدا الفقرة التي تنص على " تخصيص موارد وميزانيات للتصدي لمظاهر عدم المساواة بين الجنسين" من محور الالتزام والفقرة التي تنص على "توفير خيارات العمل المرنة من محور بيئة العمل"، كانتا بدرجة متوسطة.
4. أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق تكافؤ الفرص للفقرات ذات الصلة بمحور الثقافة متوسطة ما عدا فقرة واحدة مرتفعة والتي تنص على تجنب إدامة الصور النمطية المتعلقة بتفوق الذكور حيث كانت مرتفعة.
5. المتغيرات المستقلة (الخبرة، نوع الإدارة) لا تؤثر في تقديرات القيادات التربوية لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم، في حين أن متغير المسمى الوظيفي لأفراد الدراسة المصنفين كقيادات تربوية تؤثر في دقة تقديراتهم لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.
6. اقترح القادة التربويون لتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص في إدارات، معاهد، ومراكز الوزارة: تنفيذ برامج توعوية، وبرامج تدريبية لتعزيز مفهوم تكافؤ الفرص بين الموظفين، وتحقيق العدالة بين الجنسين في متابعة الدراسة، والابتعاث، والدورات التدريبية، والترقيات، ومراعاة احتياجات وخصائص كل فئة.

استبانة الموظفين

1. أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص على المقياس بصورته الكلية كانت متوسطة من وجهة نظر الموظفين.
2. أشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص من وجهة نظر الموظفين لفقرات الاستبانة كانت متوسطة ما عدا الفقرة التي تنص على " أمتلك المهارات اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص" والفقرة التي تنص على "الاستجابة للشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي، فكانت مرتفعة" من محور الالتزام كانتا مرتفعة.

3. أشارت النتائج إلى أن متغير الخبرة لا يؤثر في تقديرات الموظفين لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات وزارة التربية والتعليم، في حين أثر متغير طبيعة الإدارات التعليمية في تقديرات منسبها لواقع تطبيق إجراءات تكافؤ الفرص في إدارات الوزارة.

4. اقترح الموظفون لتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص في إدارات، معاهد، ومراكز الوزارة توفير فرص متساوية للجميع في تقلد المناصب والترقيات والابتعاث، وتوضيح المعايير التي على أساسها تتم الترقيات، واعتمادها عند الترقية أو التعيين، أو الابتعاث، دون اعتبارات عرقية أو دينية أو طائفية أو جغرافية أو غيرها.

1. وضع "إطار عام لتكافؤ الفرص" في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، بحيث يكون موجها ومرشدا وضابطا لعمليات تكافؤ الفرص، مع مراعاة تضمينه تحليلا معمقا لمختلف التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تحول دون تطبيق سياسة تكافؤ الفرص، وذلك من أجل إدارتها وتحويلها إلى فرص، وتوجيه عملية صنع القرار القائم على الأدلة.
2. التنمية المهنية المستمرة لبناء القدرات المناسبة، ورفع الوعي بشأن خدمات الحماية والدعم للنساء لحمايتهن من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتركيز على جانب الحماية مع وجود جهود تتصل بالوقاية.
3. تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل إدارات، مراكز، ومعاهد الوزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بتكافؤ الفرص، وتحديد ما إذا كانت فيما إذا كانت هذه التشريعات والقوانين والأنظمة والإجراءات الرسمية أو المنفذة تحتوي على أية إشارة تمييزية (الجنس، الدين، الأصول إلخ).
4. إجراء مزيد من الدراسات حول تكافؤ الفرص من وجهة نظر الفاعلين المختلفين (مدراء المدارس، المعلمون).
5. اعتماد معايير واضحة معلنة، وملزمة للجميع لضمان تكافؤ الفرص.
6. توفير خيارات العمل المرن، مع مراعاة خصوصية المرأة العاملة المعيلة لأبنائها.

الملاحق



استبانة

واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم

المحترم/ المحترمة

الأستاذ-ة / الدكتور-ة

تحية طيبة، وبعد،،

في إطار رغبة لجنة تكافؤ الفرص بوزارة التربية والتعليم في إجراء دراسة حول واقع تكافؤ الفرص؛ فإنه تم إعداد هذه الاستبانة بالرجوع إلى الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية، والمواد المنصوص عليها في قرار لجنة تكافؤ الفرص؛ للوقوف على مدى استيعاب المسؤولين في المناصب الإشرافية والقيادية لمفاهيم تكافؤ الفرص ومبادئه، وأدواتهم وأساليبهم في تعزيز هذه المفاهيم والمبادئ. وقد تم تحكيم هذه الاستبانة من قبل متخصصين في الوزارة.

وبما أن شخصكم الكريم يمثل الفئة المستهدفة المطلوب تطبيق الاستبانة عليها؛ فإنه يسعدنا استطلاع رأيكم الكريم عن طريق الاستجابة لبنود الاستبانة بدقة، بما يسهم في تشخيص واقع تكافؤ الفرص، ويعزز مفاهيمه للوصول إلى ما هو أفضل من الراهن، علماً أن جميع الاستجابات ستكون سرية، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مقدرين لسعادتكم حسن تعاونكم المثمر وتجاوبكم الفعال.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام،،

الاسم (اختياري):	
الوظيفة:	
جهة العمل:	
سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:	

ثانيا- نرجو التكرم بالإجابة عن الأسئلة الآتية؛ من خلال وضع إشارة (√) في المكان الذي يمثل استجابتك:

المحور	الرقم	المؤشرات	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
الالتزام	1	الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص في مكان العمل.					
	2	تعزيز المساواة بين الجنسين في استراتيجياتنا وسياساتنا وإجراءاتنا.					
	3	تخصيص موارد وميزانيات للتصدي لمظاهر عدم المساواة بين الجنسين .					
	4	توفير تشريعات تحمل الموظفين المسؤولية المشتركة في تعزيز المساواة بين الجنسين.					
بيئة العمل	5	توفير خيارات العمل المرنة.					
	6	تنفيذ إستراتيجيات مدروسة لتأهيل النساء للأدوار القيادية.					
	7	المساواة في الحوافز والترقيات بين منتسبي الإدارة.					
	8	تعزيز ثقافة التواصل بين الموظفين.					
الثقافة	9	توفير معايير لضمان المساواة بين الجنسين في المجالات المختلفة.					
	10	العمل على تحدي القوالب النمطية والتمييز (المواقف التي تدعم تفوق الذكور)					
	11	نمذجة العلاقات القائمة على المساواة بين الرجال والنساء وتعزيزها.					
	12	توفير تدابير استباقية لمعالجة مظاهر عدم المساواة بين الجنسين في السياسات والإجراءات مثل: مدونة قواعد السلوك، وتكافؤ الفرص.					
	13	توفير برامج تدريبية للموظفين تتعلق بتكافؤ الفرص.					
	14	إحاطة الموظّفين في مكان العمل بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين.					
	15	تجنّب إدامة الصور النمطيّة المتعلّقة بتفوق الذكور.					

لا أوافق بشدة	لا أوافق	موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	المؤشرات	الرقم	المحور
					رفض جميع أشكال العنف أو التحرش، سواء أكان يحدث داخل مكان العمل أو خارجه.	16	الدعم
					توافر إجراءات واضحة لتقديم الدعم المناسب للموظفين الذين يتعرضون للعنف .	17	
					توفير كادر مؤهل للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي.	18	
					ربط الحوافز والترقيات بإنجازات الموظفين.	19	الأعمال الرئيسية
					تعزيز المساواة بين الجنسين في الأعمال الإدارية .	20	
					تعزيز المساواة بين الجنسين في أعمال الإدارة الخارجية.	21	

ثالثاً: ما مقترحاتك لتعزيز فاعلية تطبيق تكافؤ الفرص التعليمية في الإدارات التعليمية؟

.....

.....

خاصّ بالموظّفين



مملكة البحرين

وزارة التربية والتعليم

استبانة

واقع تكافؤ الفرص في وزارة التربية والتعليم

المحترم/ المحترمة

الأستاذ-ة/ الدكتور-ة/

تحية طيبة، وبعد،،

في إطار رغبة لجنة تكافؤ الفرص بوزارة التربية والتعليم في إجراء دراسة حول واقع تكافؤ الفرص؛ فإنه تمّ إعداد هذه الاستبانة بالرجوع إلى الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية، والمواد المنصوص عليها في قرار لجنة تكافؤ الفرص؛ للوقوف على مدى استيعاب المسؤولين في المناصب التنفيذية والقيادية لمفاهيم تكافؤ الفرص ومبادئه، وأدواتهم وأساليبهم في تعزيز هذه المفاهيم والمبادئ. وقد تمّ تحكيم هذه الاستبانة من قبل متخصصين في الوزارة.

وبما أنّ شخصكم الكريم يمثل الفئة المستهدفة المطلوب تطبيق الاستبانة عليها؛ فإنه يسعدنا استطلاع رأيكم الكريم عن طريق الاستجابة لبنود الاستبانة بدقة، بما يسهم في تشخيص واقع تكافؤ الفرص، ويعزّز مفاهيمه للوصول إلى ما هو أفضل من الراهن، علماً أنّ جميع الاستجابات ستكون سرية، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مقدرين لسعادتكم حُسن تعاونكم المثمر وتجاوبكم الفعال.

وتقبّلوا فائق التقدير والاحترام،،

الاسم (اختياري):	
الوظيفة:	
جهة العمل:	
سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:	

ثانياً- أرجو التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية؛ من خلال وضع إشارة (√) في المكان الذي يمثل استجابتك:

الاستجابة					المعيار	الرقم	المجال
لا أوافق بشدة	لا أوافق	موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة			
					ألتقى تدريباً متعلقاً بتكافؤ الفرص.	1	التنمية المهنية
					أمتلك المهارات اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص.	2	
					توافر فرص متساوية للترقية استناداً إلى الكفاءة في العمل.	3	الالتزام
					مراعاة العدالة في توزيع الحوافز.	4	
					الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين.	5	
					الاستجابة للشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي.	6	البيئة
					تلبية بيئة العمل المادية لحاجاتي.	7	
					الاستجابة لمتطلبات المرأة العاملة (الحمل، الأمومة).	8	
					توافر مرافق وتسهيلات تتعلق بالنساء.	9	السياسة
					خلو سياسة الإدارة من أية إشارة إلى التمييز القائم على الجنس أو العرق أو الدين.	10	
					الاستجابة لمتطلبات أصحاب الاحتياجات الخاصة.	11	
					تنفيذ إجراءات لمعالجة بعض الاختلالات في تكافؤ الفرص.	12	
					الاهتمام بمعالجة التمييز القائم على الجنس.	13	

الاستجابة					المعيار	الرقم	المجال
لا أوافق بشدة	لا أوافق	موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة			
					إتاحة الفرص للاستفادة من خيارات العمل المرنة.	14	
					مراعاة التشريعات النازمة لتكافؤ الفرص.	15	

ثالثاً: ما مقترحاتك لتعزيز فاعلية تطبيق تكافؤ الفرص التعليمية في الإدارات التعليمية؟

.....

.....

روابط الاستبانة

QR CODE	الرابط	الاستبانة
	https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=oeT_Cpw_90aTVwafLBO6BKemKu_A5iNCpV2hwEHhPQdUQU5SRE82VVNOR05DWINQS1ICNDVMUVVCQy4u	القيادات
	https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=oeT_Cpw_90aTVwafLBO6BKemKu_A5iNCpV2hwEHhPQdUOVgxRVc5VVFXM0hEN1ZISDFITVRSTVpSRS4u	الموظفون

الجدول (1) عينة الدراسة من القيادات

العدد الكلي	الإدارة التعليمية / القيادات
4	لجنة البحرين الوطنية للتربية والعلوم والثقافة
6	إدارة نظم المعلومات
5	إدارة الموارد البشرية
1	غير محدد
2	إدارة المواد والتجهيزات
4	وزارة التربية والتعليم
1	إدارة التدريب والتطوير المهني
2	إدارة البعثات والملحقيات
8	الإدارات التعليمية
18	مركز الإشراف التربوي
4	إدارة المناهج
1	إدارة التربية الخاصة
7	إدارة الموارد المالية
13	إدارة تقييم المخاطر والشئون القانونية
2	مركز القياس والتقييم
78	المجموع الكلي

وبيّن الجدول رقم (2) عيّنة الدراسة من الموظفين

العدد الكلي	الإدارة التعليمية/ الموظفين
1	شؤون المدارس
1	إدارة التربية الخاصة
4	إدارة التقنيات
17	TIMSS
2	المنطقة التعليمية الثانية
62	مركز الإشراف التربوي
6	إدارة التدريب والتطوير المهني
12	إدارة المناهج
4	لجنة البحرين الوطنية للتربية والعلوم والثقافة
24	إدارة الموارد البشرية
49	المنطقة التعليمية الثالثة
14	إدارة الخدمات
2	مدرسة الهداية
20	وزارة التربية والتعليم
35	إدارة الموارد المالية
32	إدارة نظم المعلومات
20	إدارة تقييم المخاطر والشؤون القانونية
16	إدارة التعليم المبكر
9	إدارة البعثات والملحقيات
1	لم يحدد مكان العمل
9	مركز القياس والتقويم
340	العدد الكلي