

دروس في السياسة العامة لتعزيز وتقوية القوى العاملة في مجال مرحلة الطفولة المبكرة

على الرغم من الزخم المتنامي لتعزيز تنمية الطفولة المبكرة في جميع أنحاء العالم، فإن العديد من البلدان تواصل الكفاح من أجل توفير خدمات تعليمية، وصحية، وحماية اجتماعية جيدة، لجميع الأطفال الصغار وعائلاتهم (اليونسكو، 2017، اليونيسيف، 2017). يعتمد تحسين جودة تجارب الطفولة المبكرة على تعزيز المهارات، والتطوير المهني، وظروف العمل لأولئك الذين يعملون مع الأطفال الصغار. ومع ذلك، غالباً ما يتم التقليل من قيمة العاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة، ويتقاضون أجوراً متدنية، ويتم إعادهم بصورة غير كافية (أوربن وآخرون، 2011؛ منظمة العمل الدولية، 2012؛ نيومان وآخرون، 2015). وهذا يثير عدداً من الأسئلة حول كيفية دعم العاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة بفعالية: ما الذي يحتاج إليه مهنيو مرحلة الطفولة المبكرة والموظفون المساعدون في العمل ليتمكنوا من النجاح في أدوارهم؟ ما الذي يحفز أعضاء قوة العمل في مرحلة الطفولة المبكرة في عملهم اليومي؟ ما هي السياسات اللازمة لدعم قوة عاملة مؤهلة ومستقرة على نطاق واسع؟

للإجابة على هذه الأسئلة، قامت مبادرة قوة العمل في مرحلة الطفولة المبكرة مؤخراً بإجراء ثلاث دراسات قطرية متعمقة حول القوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة في البيرو وجنوب أفريقيا وأوكرانيا¹. مبادرة قوة العمل في مرحلة الطفولة المبكرة هي جهد عالمي مشترك مع أصحاب المصلحة يرأسه كل من "النتائج من أجل التنمية ورابطة خطوة بخطوة الدولية" للترويج لخدمات عالية الجودة ومنصفة من خلال التركيز على أولئك الذين يعملون مع العائلات والأطفال الصغار، وكذلك أولئك الذين يشرفون ويراقبون العاملين في هذا المجال. تدعم مبادرة قوة العمل في مرحلة الطفولة المبكرة العمل التحليلي الدقيق، وتطوير أدوات وموارد جديدة، وجهود التواصل القوية لتبادل أفضل الممارسات من خلال مركز المعرفة والندوات عبر الإنترنت، وأنشطة التعلم بين صناعات السياسات والممارسين والعلماء، مع التركيز على التبادل بين الجنوب-والجنوب والشمال-والجنوب².

ألقت الدراسات الضوء على التحديات التي تؤثر على جودة وتزويد القوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة وتحديد التوصيات للتغلب على هذه العقبات في كل بلد. ركزت كل دراسة قطرية على أعضاء محددتين من القوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة التي تدعم الأطفال الصغار وعائلاتهم. لقد قمنا بدراسة برنامج الزيارة المنزلية في كونا ماس في بيرو (جوزيفسون وآخرون، 2017)، والخدمات الصحية في 1000 يوم الأولى

ميشيل نيومان،
زميل أول

مارك رولاند،
مدير البرامج

النتائج من أجل
التنمية، واشنطن
العاصمة، الولايات
المتحدة الأمريكية

¹ قامت كل من
كيمبرلي جوزيفسون،
كافيتا هاتيبوغلو
وفيديا بوتشا بقيادة
هذه الدراسات
القطرية. نحن نقدر
بامتنان الإسهامات
الرصينة التي
أضافها هؤلاء
الزملاء الثلاثة من
منظمة النتائج لأجل
التنمية (R4D) لهذه
المقالة.

² لمزيد من المعلومات
حول مبادرة قوة
العمل الخاصة
بالطفولة المبكرة،
يرجى زيارة الموقع:
<http://www.earlychildhoodworkforce.org>.

في جنوب أفريقيا (هايتيغلو، 2018)، وبرامج ما قبل المدرسة في أوكرانيا (بوتشا وآخرون، 2018). في كل بلد، أجرت فرق البحث مقابلات رئيسية ومجموعات نقاش مع مجموعة من العاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة والأهالي وواضعي السياسات المحليين والوطنيين وممثلي المنظمات التدريبية والمهنية، ثم قامت بتحليل هذه البيانات باستخدام أساليب نوعية. حيثما أمكن، تم دمج بيانات التكلفة في التحليل. معاً، تقدم هذه الدراسات الثلاث مجموعة من الدروس عبر البلاد لإثراء الجهود الهادفة إلى تحسين سياسات القوى العاملة في مرحلة الطفولة المبكرة في سياقات متنوعة.

إن أدوار ومسؤوليات العاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة في كل من الدول التي قمنا بدراستها مختلفة تماماً - شأنها في ذلك شأن المحيط الذي يعملون به. وهي تختلف من حيث الفئة العمرية المستهدفة، سواء أكانوا يعملون في المنازل أو المراكز أو المدارس، ودرجة شكلية العمل، وأنواع الخدمات المقدمة. على سبيل المثال، في البيرو، يُعد الزائرون المنزليون في برنامج كونا ماس من المتطوعين المعيّنين محلياً الذين يسافرون إلى المنازل في المناطق الريفية، لتيسير أنشطة غير رسمية وتنموية مع أطفال تقل أعمارهم عن 3 سنوات، في حين أن معلمي رياض الأطفال في أوكرانيا هم من المهنيين المدربين تدريباً عالياً والذين يعملون داخل مؤسسة نظام التعليم المبكر الوطني الممول من القطاع العام. في جنوب أفريقيا، تتطور أدوار العاملين الصحيين المجتمعيين بهدف تنفيذ خدمات الـ 1000 يوم الأولى من خلال دمج الرسائل الوالدية ورسائل التحفيز المبكر في مهامهم الحالية المتعلقة بصحة الأم والطفل.

على الرغم من هذه الاختلافات، فإن العاملين في مجال الطفولة المبكرة في البلدان الثلاث التي تمت دراستهم يتشاركون في عدة تحديات:

1 توسيع الأدوار والمسؤوليات
في الوقت الذي يتولى فيه العاملون في مجال مرحلة الطفولة المبكرة في الخطوط الأمامية مسؤوليات جديدة مهمة لتعزيز تنمية الطفل، فإنهم يحتاجون إلى أشكال جديدة من الدعم والتوجيه.

في البلدان الثلاثة، تتوسع أدوار أولئك الذين يعملون مع الأطفال الصغار وتصبح مسؤولياتهم أكثر تعقيداً. في جنوب إفريقيا، على سبيل المثال، يُطلب من العاملين الصحيين المجتمعيين معرفة العديد من الموضوعات التي تتراوح ما بين رعاية ما قبل الولادة وحديثي الولادة وإدارة الأمراض المزمنة. كجزء من التركيز على الأيام الألف الأولى، تدعو السياسة الوطنية للتنمية المتكاملة للطفولة المبكرة التي أدخلت مؤخراً إلى دمج رسائل وأنشطة التحفيز المبكرة في الزيارات المنزلية والمجتمعية مع الأسر (جمهورية جنوب أفريقيا، 2015). لقد برزت أسئلة حول أفضل السبل لضمان حصول العاملين الصحيين المجتمعيين على المهارات والدعم للقيام بهذه المهام الإضافية بفعالية، بما في ذلك كيفية توسيع نطاق تركيزها من تقديم الخدمات الصحية ورصد النمو لتشمل "تنمية الرعاية"³. في أوكرانيا، كان هنالك مؤخراً تحولاً في السياسة العامة حول إدراج الأطفال ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة في رياض الأطفال العادية الأمر الذي كان صعباً على المعلمين أن يحسنوا من أدائهم بدون تدريب مناسب أثناء الخدمة أو عدم وجود عدد كافٍ من مساعدي التدريس. في كل من بيرو وأوكرانيا، حدد العاملون في مجال مرحلة الطفولة المبكرة التواصل وإشراك الوالدين كمجال يحتاجون

"تروج مبادرة
قوة العمل في
مرحلة الطفولة
المبكرة الخدمات
عالية الجودة
والمنصفة من خلال
التركيز على أولئك
الذين يعملون
مع العائلات
والأطفال الصغار،
وأيضا على الذين
يشرفون ويديرون
الممارسين في هذا
المجال"

³ إن استخدام المنصات الصحية الحالية لتعزيز تنمية الطفل يتم دعمها من خلال مراجعات بحثية حديثة تضمن (بريتو، وآخرون، 2017)

فيه إلى المزيد من التدريب والتوجيه لتنفيذ أعمالهم بفعالية.

2 الحاجة إلى المزيد من التدريب العملي المستمر والإشراف إن تحسين الوصول إلى التدريب ومدى صلته بالواقع بالنسبة للعاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة في الخطوط الأمامية غير كافٍ دون الاهتمام بمشرفيهم ومرشديهم.



الصورة: من برنامج Cuna Más / cunamas.gob.pe

يتعلم العاملون في الخطوط الأمامية بشكل أفضل عندما يكون التدريب عملياً ومفيداً ويُعزز بشكل منتظم (ميتر وبوتشا، 2018). في أوكرانيا، حيث يحصل المدرسون في مرحلة رياض الأطفال على التدريب بشكل منتظم أثناء الخدمة كل خمس سنوات، علمنا

أنه على الرغم من أن هذه الدورات غالباً ما تعتمد على المحاضرات، فإن المعلمين يهتمون أكثر بفرص التعلم من أقرانهم. في جنوب أفريقيا، حيث تنتوع مستويات العاملين الصحيين الاجتماعيين من حيث مستويات التعليم النظامي، يجب أن تكون مواد التدريب أكثر عملية وأقل نظرية. بالإضافة إلى تحسين الوصول إلى التدريب المناسب، ليكونوا عاملين مؤثرين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة، يستفيد العاملون في الخطوط الأمامية من الدعم المنتظم والفعال من المشرفين والموجهين في هذا المجال. الدعم المستمر، بما في ذلك الإشراف الداعم، والتدريب، والتوجيه، مهم بشكل خاص للمشاركين المساعدين، الذين قد يكون لديهم تعليم محدود وإعداد أولي (ميتر وبوتشا، 2018). ومع ذلك، من الشائع أن يركز المشرفون والمدراء على الامتثال أكثر من التركيز على دعم وتدريب العاملين في الخطوط الأمامية. في أوكرانيا، الخبراء في مجال المنهجيات والذين هم المدرسين ذوي الخبرة الذين يقدمون الدعم والتوجيهات المنتظمة للمعلمين المبتدئين - هم في وضع جيد لتوفير التوجيه التربوي حول مجموعة من الموضوعات، بما في ذلك العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، ولكنهم أيضاً بحاجة إلى الوصول إلى المعلومات والتدريب المحدثين. وكما أشار أحد مدربي المدرسين: "خلال سنة، وحتى نصف سنة، يصبح كل ما يُرى أو يُسمع من قبل مدرس رياض الأطفال في الغرفة من الطراز القديم. إنه مثل الهاتف المحمول." تقدم البيرو نموذجاً محتماً. أعرب الزائرين المنزليين في دراستنا عن تقديرهم للمحتوى الغني والمشاركة الفعالة في تقديم الدورات التدريبية، وكذلك التركيز على الدعم المستمر والإشراف الذي يتلقونه من الموظفين الإقليميين. يرافق المشرفون الإقليميون الزائرين المنزليين في زيارتين كل شهر لمراقبة عملهم ومناقشة أي تحديات وتقديم الملاحظات والتوجيهات.

"يتعلم العاملون في الخطوط الأمامية بشكل أفضل عندما يكون التدريب عملياً ومفيداً ويُعزز بشكل منتظم"

3 ظروف العمل اليومية الصعبة

على الرغم من أن العاملين في مجال مرحلة الطفولة المبكرة عبّروا عن دافع جوهري قوي للقيام بعملهم، إلا أنهم يواجهون ظروف عمل يومية صعبة.

ينظر العاملون في مجال مرحلة الطفولة المبكرة إلى أنفسهم كعوامل تغيير إيجابية ويرون القيمة والأثر المباشرين من عملهم في تعزيز صحة وتنمية الأطفال الصغار والأسر. وبينما يتم تحفيز العاملين بعوامل غير التعويضات، يجب الحرص على عدم استغلال هذا الدافع. في جميع البلدان الثلاثة، الأجر المنخفض، وأعباء العمل الثقيلة (على سبيل المثال، عبء العمل الكبير للعاملين الاجتماعيين في البيرو وجنوب أفريقيا وأحجام الصفوف الكبيرة في أوكرانيا)، وظروف العمل الصعبة (مثل العقود قصيرة الأمد، والسفر المكثف، ومخاوف السلامة، وساعات العمل الغير تقليدية) تؤثر على معنويات العاملين وقدرتهم على القيام بمسؤولياتهم بفعالية. وأشار العاملون المجتمعون في بيرو وجنوب أفريقيا على وجود تحديات يومية إضافية، مثل عدم كفاية المواد و / أو عدم ملائمتها (مثل الزي المدرسي والأدوات) والموارد (الهواتف المحمولة غير الملائمة وعدم كفاية بدلات النقل)، في حين أعرب معلمو رياض الأطفال في أوكرانيا عن قلقهم بشأن عبء الأوراق المفرط. في البيرو، يناضل الزائرين المنزليين من أجل الموازنة بين دورهم في برنامج كونا ماس، حيث يحصلون على رواتب قليلة، مع الحاجة إلى كسب دخل آخر للوفاء بمسؤولياتهم العائلية؛ أشار عدد من المستجيبين إلى ارتفاع معدلات تراجع الموظفين نتيجة لذلك. وكما أكد أحد الزائرين المنزليين، «الراتب قليل جداً... يخبروننا أننا سنعمل لعشر ساعات...»

لكننا لا نعمل عشر ساعات. إذا أضافوا القليل [على رواتبنا] ، فلن نبحث عن خيارات أخرى." بالاعتماد على التحدي، هناك حاجة إلى مستويات مختلفة من الاستثمار المالي (على سبيل المثال، تميل زيادة الرواتب إلى أن تكون أكثر تكلفة من الاستثمار في مواد جديدة). ومع ذلك، فإن تحسين ظروف العمل اليومية وكذلك معالجة سياسات الأجور ومكانة هذه المهنة من شأنه أن يعزز من معنويات الموظفين ويحسن نوعية برامج تنمية الطفولة المبكرة (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2012؛ المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل، 2015).

4 المسارات المهنية المحدودة تقوم المسارات المهنية المحدودة بتقييد التوظيف وتقييد التحسين المستمر لجودة القوى العاملة.

في البلدان الثلاثة، لا يرتبط التدريب والخبرات الإضافية بزيادات الأجور أو الفرص للتقدم الوظيفي. بجانب انخفاض الأجور والمكانة، أدت المسارات المهنية المحدودة إلى ظهور مشاكل في توظيف والاحتفاظ بالعمال المؤهلين. في أوكرانيا، على سبيل المثال، من الصعب توظيف مرشحين مؤهلين للتدريس في رياض الأطفال، لا سيما في المناطق الحضرية حيث توجد بدائل توظيف أكثر جاذبية وأفضل أجراً. حيث يقوم عدد كبير من المعلمين المدربين على نظام التعليم قبل المدرسي بتجنب دخول ذلك المجال على الإطلاق بعد التخرج. على الرغم من وجود مسارات للمدرسين وموظفي الدعم للتقدم في نظام التعليم قبل المدرسي، إلا أنه من الناحية العملية، هناك فرص قليلة للتقدم الوظيفي. على الرغم من أن بعض الزائرين المنزليين في البيرو عبروا عن رأي مفاده أنهم ينمون بشكل شخصي ومهني فقط من خلال العمل مع البرنامج، إلا أن هناك حوافز قليلة بالعادة (مثل فرص التقدم وأن يصبحوا موظفين محترفين في البرنامج) لا تشجع العاملين الاجتماعيين على الاستثمار في تحسين مهاراتهم بمرور الوقت. أن بناء المسارات المهنية المرتبطة بالاعتراف المالي وغير المالي أمر مهم لتوظيف القوى العاملة والاحتفاظ بها وتحسين جودتها بشكل مستمر (ميتر وبوتشا ، 2018).

"ينظر العاملون
في مرحلة الطفولة
المبكرة إلى
أنفسهم كعوامل
تغيير إيجابية
ويرون القيمة
والأثر المباشر
لعملهم في تعزيز
صحة وتنمية
الأطفال الصغار
والأسر"

مواجهة التحديات

مع تزايد عدد البلدان التي تسعى إلى توسيع وتحسين خدمات الطفولة المبكرة، لم يعد من الممكن تجاهل الدور الأساسي للقوى العاملة. قد تبدو قضايا القوى العاملة الأربعة هذه مهمة صعبة، خاصة إذا كان صانعو السياسات يعملون في كثير من الأحيان في إطار قيود الميزانية المقيدة. في حين أن كل من هذه المجالات مهم لضمان قوة عاملة قوية ومدعومة، فعلى كل دولة أن تتخذ قرارات صعبة في تحديد المجالات ذات الأولوية.

لحسن الحظ، من المتوقع أن تؤدي الاستثمارات الإضافية في التدريب، وتقديم تعويضات أفضل، والدعم المستمر إلى خلق بعض الكفاءات من خلال تقليل معدل تراجع الموظفين وخسارة العمال المدربين الذين يغادرون (أو لا يدخلون) هذا المجال. وفي الوقت نفسه، من المرجح أن يقوم العمال المتحفزين والذين يتم تعويضهم بشكل أفضل بتنمية العلاقات المستقرة والإيجابية مع الأطفال الصغار التي تعتبر شديدة الأهمية للنهوض بالتنمية الصحية والتعليم المبكر.

- Britto, P.R., Lye, S.J., Proulx, K., Yousafzai, A.K., Matthews, S.G., Vaivada, T. et al. (2017). Nurturing care: promoting early childhood development. *The Lancet* 389(10064): 91–102.
- Eurofound. (2015). *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services: a systematic review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- International Labour Organization (ILO). (2012). *Right Beginnings: Early childhood education and educators*,. Report for discussion at the Global Dialogues Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education, Geneva, February 2012. Geneva: ILO.
- Hatipoğlu, K. (2018). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: Community health workers in South Africa*. Washington DC: Results for Development.
- Josephson, K., Guerrero, G. and Coddington, C. (2017). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: The Cuna Más home visiting program in Peru*. Washington DC: Results for Development. Available at: <http://www.r4d.org/wp-content/uploads/Full-report-Cuna-Mas-country-study.pdf> (accessed March 2018).
- Mitter, R. and Putcha, V. (2018). *Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Training and professional development*. Washington DC: Results for Development. Available at: <http://www.earlychildhoodworkforce.org/node/309> (accessed March 2018).
- Neuman, M.J., Josephson, K. and Chua, P.G. (2015). *A Review of the Literature: Early childhood care and education (ECCE) personnel in low- and middle-income countries*. Early Childhood Care and Education Working Paper Series 4. Paris: UNESCO. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002349/234988E.pdf> (accessed March 2018).
- OECD. (2012). *Starting Strong III: A quality toolbox for early childhood education and care*. Paris: OECD.
- Republic of South Africa. (2015). *National integrated early childhood development policy*. Pretoria: Government Printers.
- Putcha, V. Neuman, M., Zaplotynska, O. and Sofiy, N. (2018). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: Preschool education in Ukraine*. Washington DC: Results for Development.
- UNESCO. (2017). *Accountability in Education: Meeting our commitments*. Global Education Monitoring Report. Paris: UNESCO.
- UNICEF. (2017). *Early Moments Matter for Every Child*. New York: UNICEF.
- Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A. and Van Laere, K. (2011). *CoRe: Competence requirements in early childhood education and care*. Brussels: European Commission, DG Education and Culture.