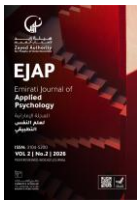

Emirati Journal of Applied Psychology
Vol 2 Issue 1 (2026)
Pages 36 - 50
Available at
www.emiratesscholar.com

دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى أطفال المرحلة

Haifa Abdullah[1], Hanaa Suleiman[2], Sarah Aji[3], Aljawhara Saqr[4]

[1]Assistant Professor of Educational Administration, Saudi Arabia, [2]PhD Candidate Educational Supervisor Riyadh Education, Saudi Arabia, [3]PhD Candidate Vice Principal of Kindergarten Al Madinah Education Department of Educational Administration, Saudi Arabia, [4]College of Education, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia

ARTICLE INFO

KEYWORDS

التعددية الثقافية، رياض الأطفال، القيادة المدرسية، المنهج الوطني.

HOW TO CITE

Abdullah, H., Suleiman, H., Aji, S., & Saqr, A. (2026). دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى أطفال المرحلة. Emirati Journal of Applied Psychology, 2(1), 36-50. https://doi.org/10.54878/948yvw57

ABSTRACT

تناولت الدراسة دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى أطفال المرحلة في مدينة الرياض، وهدفت الدراسة إلى تحليل دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال في ضوء المنهج الوطني ورؤية المملكة 2030، وتحديد الممارسات الإدارية والتربوية، والمعوقات، والمقترحات التطويرية. استخدمت الباحثات المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانتين على عينة من 344 معلمة و194 مديرة في رياض الأطفال الحكومية بمدينة الرياض. أظهرت النتائج أن موافقة عينة الدراسة على درجة وعي مديرات الروضة بأهمية التعددية الثقافية كانت مرتفعة جداً، بمتوسط عام 4.42 من وجهة نظر المعلمات و4.28 من وجهة نظر المديرات. كما جاء تقييم الممارسات التي تقوم بها المديرات لتنمية التعددية الثقافية مرتفعاً جداً أيضاً، بمتوسط عام 4.24 للمعلمات و4.26 للمديرات، وكان أبرز هذه الممارسات التعامل بعدل واحترام مع الجميع وتشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات. وفيما يخص المعوقات، فقد كانت موافقة عينة الدراسة عليها مرتفعة، وكان أهمها ضعف الإمكانات المادية وقلة البرامج التدريبية وكثرة المهام الإدارية، بمتوسط عام 3.69 للمعلمات و3.97 للمديرات .بالنسبة للمقترحات التطويرية، فقد حظيت بموافقة مرتفعة جداً، وتمثلت في تدريب المعلمات وتوفير حقائب أنشطة وإنشاء شبكات تواصل بين الروضات. تستنتج الدراسة أن المديرات يمتلكن وعياً وممارسة جيدين، ولكن ينبغي التركيز على الدعم المؤسسي والمادي والتدريبي لضمان فعالية أكبر لهذا الدور. توصي الدراسة بضرورة التكامل المؤسسي بين الجهات التعليمية والثقافية لتوفير تدريب متخصص للمديرات والمعلمات. كما تشدد على تمكين المديرات من عقد شراكات مجتمعية وتأمين الدعم المادي اللازم لأنشطة التعددية الثقافية.

Double-blind peer review by independent reviewers.

Received: 09 Jan 2026, Accepted: 15 May 2026, Published: 17 Jun 2026

*Corresponding author: halsuhaim@ksu.edu.sa

Copyright: © 2026 by the author. Licensee Emirates Scholar Center for Research & Studies, UAE.
Open access under the Creative Commons Attribution (CC BY) license
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

التعليمية، كما هدفت دراسة السديس (2024) إلى التحقق من أثر تطبيق أنشطة لعب قائمة على التعددية الثقافية، وبينت النتائج أن هذه الأنشطة أسهمت في رفع مستوى التعاون والاحترام والتسامح بين الأطفال. إضافة إلى ذلك، هدفت دراسة الشايجي (2016) إلى تقويم فاعلية برنامج تدريبي موجه لمعلمات رياض الأطفال للتعامل مع الأطفال في البيئات الثقافية المتعددة، وأظهرت النتائج فروقًا ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية، مما يؤكد فاعلية البرنامج في تنمية التعددية الثقافية.

وفيما يخص الدراسات الأجنبية، تناول Banks (2021) قضية التعليم متعدد الثقافات بوصفه إطارًا تربويًا شاملًا يهدف إلى تمكين المتعلمين من اكتساب المعارف والمهارات والقيم اللازمة للمشاركة الفاعلة في مجتمع ديمقراطي متنوع ثقافيًا. كما هدفت دراسة Howard & Gay (2020) إلى تحديد أوجه القصور في برامج إعداد المعلمين، وتوصلت إلى أن البيئات التعليمية التي تُدار بوعي ثقافي تعزز انتماء المتعلمين، وأن إعداد القائد التربوي والمعلم على الوعي الثقافي يسهم في بناء بيئة تعليمية عادلة وشاملة، هدفت دراسة Yörük et al. (2024) إلى استكشاف آراء معلمات مرحلة الطفولة المبكرة حول كيفية تقديم التعليم متعدد الثقافات في الروضة، وأكدت الدراسة أن تطوير المناهج يتطلب دمج قيم التعددية الثقافية، وركزت دراسة Suryana & Safita (2022) على أهمية التعليم متعدد الثقافات في مرحلة الطفولة المبكرة، وأكدت على أهمية تضمين قيم احترام التنوع والعيش المشترك في المناهج المبكرة لبناء شخصية متسامحة لدى الطفل. إضافة إلى ذلك، ناقشت دراسة Lutfatulatifah & Amalia (2017) التحديات الثقافية في المجتمعات متعددة الأعراق، وأكدت على دور التعليم المبكر في بناء الوعي بالاختلافات والتنوع. وقدمت دراسة Kendall (2016) رؤية نقدية معمقة حول مفهوم "التعددية الثقافية النقدية"، مؤكدة بشدة على أن تحقيق العدالة التعليمية يتطلب من المعلمات ممارسة التأمل الذاتي المستمر وتحليل تحيزاتهن الثقافية الضمنية للكشف عن الانحيازات. واستهدفت دراسة Mampane (2021) تصورات العاملات في مؤسسات الطفولة حول القيادة في البيئات متعددة الثقافات، وأوصت بتمكين المديرات عبر برامج تطوير مهني تركز على الكفايات الثقافية والقيادة التشاركية.

يتضح من خلال تحليل الدراسات العربية والأجنبية السابقة أن هناك تشابهًا جوهريًا في الأهداف والمضامين الرئيسة التي سعت جميعها إلى تحقيقها، اتفقت هذه الدراسات على أن التعددية الثقافية تمثل ركيزة أساسية في بناء نظم تعليمية منفتحة وعادلة، وأن الإدارة التربوية الواعية تعدّ العامل الحاسم في تحويل هذا المفهوم من إطار نظري إلى ممارسة واقعية داخل المؤسسات التعليمية. كما اتفقت على أن نجاح التعليم مرهون بتهيئة بيئة تعليمية شاملة ومنصفة؛ فالدراسات العربية ركزت على الأنشطة الصفية والبيئة التربوية في مرحلة رياض الأطفال بوصفها بيئة خصبة لتشكيل القيم الإنسانية المبكرة، بينما ركزت الدراسات الأجنبية على البعد البنيوي للمؤسسة التعليمية، ودور المناهج وبرامج إعداد المعلمين في دعم هذا التوجه.

المقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، برزت التعددية الثقافية كأحد المفاهيم الجوهرية في التربية الحديثة، كونها تسعى إلى تعزيز التفاهم والتسامح والاحترام المتبادل بين الأفراد المنتمين إلى خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة. تتماشى هذه التحولات مع مستهدفات التنمية المستدامة ورؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تؤكد على "بناء مجتمع حيوي متسامح ومتعايش"، حيث جاء مشروع سلام للتواصل الحضاري لتنظيم مبادرات وبرامج تهدف إلى تعزيز التبادل الحضاري بين الثقافات المختلفة مع احترام الثقافات الأخرى (رؤية السعودية 2030، 2016؛ سلام للتواصل الحضاري، 1446). وقد عرفت منظمة اليونسكو التعددية الثقافية بأنها "وجود تفاعل عادل بين الثقافات المختلفة مع الحفاظ على تعبيرات ثقافية مشتركة في إطار من الاحترام والحوار على المستويين الإقليمي والدولي" (اليونسكو، 2001، ص. 6).في هذا السياق، أصبحت المدرسة مسؤولة عن إعداد جيل يتفهم التعددية الثقافية ويقدّر ويحترم الاختلاف. تبرز أهمية الإدارة المدرسية بوصفها العامل الرئيس في تشكيل بيئة تعليمية قائمة على التعددية الثقافية، فهي التي تضع السياسات، وتوجه المعلمات، وتبني الشراكات المجتمعية، وتضمن عدالة الممارسات التربوية (الشهراني، 2025)، وتؤكد دراسة Howard & Gay (2020) أن القيادة المدرسية الواعية بالتنوع الثقافي تُحدث تحولاً إيجابياً في المناخ المدرسي، وتزيد من دافعية الأطفال نحو التعلم.

تُعدّ مرحلة رياض الأطفال الركيزة الأولى في بناء الشخصية الإنسانية المتكاملة، إذ تتشكل خلالها القيم والمفاهيم والسلوكيات الأساسية التي ترافق الفرد مدى الحياة. يبرز دور الإدارة هنا في ترسيخ الاحترام المتبادل للثقافات المختلفة في هذه المراحل العمرية المبكرة (يوسف، 2019). ومن منظور مرحلة الطفولة المبكرة، تؤكد يوسف (2019) أن التعددية الثقافية تشير إلى الاعتراف بوجود ثقافات متعددة داخل المجتمع الواحد تتفاعل بصورة متوازنة بطريقة تضمن احترام الهويات المتنوعة، وتسهم في تنمية وعي الطفل بثقافته وثقافات الآخرين. وفي ضوء ما سبق تُعرف الباحثات التعددية الثقافية بأنها رؤية تربوية تؤكد على تقبل التنوع الثقافي بين الأفراد والجماعات، واحترام هذا التنوع والاختلاف، وتعزيز قيم التفاهم والحوار بين الثقافات المختلفة داخل المجتمع.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة هذا الموضوع، حيث سعت جميعها إلى تحقيق أهداف ومضامين متشابهة، إذ اتفقت على أن التعددية الثقافية تمثل ركيزة أساسية في بناء نظم تعليمية منفتحة وعادلة. تناولت دراسة الشهراني (2025) تحديد مدى مساهمة الإدارة المدرسية في تهيئة البيئة التعليمية لتعزيز التعليم متعدد الثقافات، وأظهرت النتائج أن الإدارة المدرسية تمثل عنصرًا محوريًا في ترسيخ قيم التعدد الثقافي وبرامج التدريب المهني التي تنفذها داخل المدرسة، وهدفت دراسة الدريهم (2024) إلى الكشف عن مستوى تضمين أبعاد التعددية الثقافية في برنامج الإعداد الجامعي، وأوصت بتطوير خطة الإعداد الجامعي لتشمل تدريبًا متخصصًا في تطبيق مبادئ التعددية الثقافية وتفعيلها في الممارسات

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

أطفال المرحلة في مدينة الرياض من حيث مستوى الوعي والممارسات والتحديات وأيضاً تقديم مقترحات تطويرية تُسهم في تعزيز هذا الدور.

أسئلة الدراسة

1/ ما الممارسات الإدارية والتربوية التي تقوم بها مديرات رياض الأطفال لتنمية التعددية الثقافية لدى أطفال الروضة؟

2/ ما المعوقات التي تحد من دور مديرات رياض الأطفال في تعزيز التعددية الثقافية؟

3/ ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تفعيل دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية؟

أهداف الدراسة

1/ التعرّف إلى الممارسات الإدارية والتربوية التي تقوم بها مديرات رياض الأطفال لتنمية التعددية الثقافية لدى أطفال الروضة.

2/ تحديد أبرز المعوقات التي تحدّ من فاعلية دور مديرات رياض الأطفال في تعزيز التعددية الثقافية داخل بيئة الروضة.

3/ اقتراح مجموعة من الإجراءات التطويرية التي تسهم في تفعيل دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تنبع أهمية الدراسة النظرية في إثراء المعرفة العلمية إذ من المأمول أن تسهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية في الأدب التربوي المحلي المتعلق بدور قيادات رياض الأطفال (المديرات) في تنمية التعددية الثقافية، كما تسلط الدراسة الضوء على دور المديرات في تنمية التعددية من خلال (التخطيط، التنفيذ، الإشراف، التقويم) مما يمكن من ترجمة المبادئ النظرية إلى ممارسات قابلة للتطبيق في بيئة الروضة.

الأهمية العملية: من المأمول أن تسهم الدراسة في تطوير أداء مديرات رياض الأطفال في مدينة الرياض من خلال تزويدهن بتوصيات ومقترحات تطويرية، مما يساعدهن على تحسين ممارساتهن القيادية والتربوية لتعزيز قيم التعددية الثقافية لدى الأطفال وتحسين البيئة التربوية وذلك بالمساهمة في خلق بيئة تعليمية شاملة ومتوازنة داخل رياض الأطفال تعزز الانتماء الوطني والانفتاح العالمي وقبول الآخر بين الأطفال منذ سن مبكرة بما يتماشى مع رؤية 2030.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى أطفال المرحلة، من خلال تحليل الممارسات الإدارية والتربوية، والتعرّف إلى المعوقات التي تحدّ من تفعيل هذا الدور.

مشكلة البحث

يُعدّ المنهج الوطني لرياض الأطفال في المملكة العربية السعودية (وزارة التعليم، 2022) من أهم المنطلقات التربوية الحديثة التي أكدت على بناء شخصية الطفل المتكاملة، من خلال ركائز قيمية أساسية من أبرزها ركيزة "التعددية الثقافية" التي تُعنى بتعزيز قيم التسامح والتفاهم والانفتاح على الثقافات المختلفة مع الحفاظ على الهوية الوطنية.

وتشير إحصاءات هيئة الإحصاء السعودية (2024) إلى أن عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال تجاوز 530 ألف طفل، يمثلون خليطاً من الثقافات المحلية والعالمية بحكم وجود الجاليات المتعددة في المدن الرئيسة، مما يجعل البيئة التعليمية في هذه المرحلة ميداناً خصباً لتجسيد قيم التعددية الثقافية عملياً. وقد أكدت دراسة الرشيدي (2023) أن إدراك المعلمات والإدارات المدرسية لأهمية التنوع الثقافي يسهم بشكل مباشر في تعزيز قيم التقبل والانفتاح لدى الأطفال، بينما أظهرت دراسة Banks (2021) أن غياب السياسات الإدارية الداعمة للتعددية يؤدي إلى ضعف اندماج الأطفال من خلفيات ثقافية مختلفة داخل الصفوف الدراسية.

فقد أظهرت دراسة سيد (2018) أن 95 ٪ من معلمات رياض الأطفال لا يقدمن أنشطة تربط الأطفال بثقافات العالم المختلفة، رغم توفر بيئات تعلم تقنية ومعامل حاسب في الروضات. كما أوضحت دراسة يوسف (2019) أن الأنشطة الثقافية في الروضات العربية ما تزال محدودة ومحلية، ولا تسهم في تعزيز الوعي بالتنوع الثقافي لدى الأطفال، مما يضعف إدراكهم لثقافات العالم، وتشير دراسة بوشهري (2018) إلى أن ازدياد التنوع الثقافي بين أطفال الروضة في المجتمعات الخليجية أوجد حاجة ملحّة إلى تطبيق التعليم متعدد الثقافات في مرحلة الطفولة المبكرة، إلا أن إعداد المعلمات ما زال محدوداً في هذا الجانب، حيث يفتقرن إلى المعرفة الكافية لتوظيف مبادئ التعددية الثقافية داخل الصفوف، مما ينعكس على مستوى الوعي والممارسة في الميدان التربوي.

ورغم الجهود المبذولة في تطوير المناهج، إلا أن الدور القيادي لمديرات رياض الأطفال بوصفهن المسؤولات عن الإشراف على تنفيذ المنهج وتوجيه الممارسات التربوية ما زال غير واضح في مجال تنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال.

ورغم ما توصلت إليه الأدبيات التربوية السابقة من نتائج حول أهمية التعددية الثقافية في رياض الطفال، إلا أن الدراسات التي تناولت دور مديرات رياض الأطفال في تنمية هذا البعد الثقافي ما تزال محدودة - على حدّ علم الباحثات - ومن هنا تنبع أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحليل دور مديرات رياض الأطفال بوصفهن القائدات التربويات المسؤولات عن توجيه البرامج والسياسات التربوية داخل الروضة، في تنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال مما يعزز الهوية الوطنية والانفتاح العالمي المتوازن. وعليه تتحدد مشكلة البحث في الحاجة إلى الكشف عن دور مديرات رياض الأطفال في تنمية التعددية الثقافية لدى

من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً".

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من معلمات ومديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض، باعتبارهن الفئة القيادية المسؤولة عن الإشراف على تطبيق المنهج وتنفيذ الأنشطة التربوية ذات الصلة بالتعددية الثقافية.

عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample) لضمان تكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع في الاختيار. وبلغ حجم العينة (٣٤٤) معلمة، (١٩٤) مديرة وهو العدد الذي يتوافق مع معايير كرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970) بالنظر إلى الحجم الكلي للمجتمع البالغ (4182) معلمة و(385) مديرة، وذلك استناداً إلى البيانات الإحصائية الرسمية الواردة من إدارة تعليم الرياض - قسم رياض الأطفال بموجب الخطاب الصادر بتاريخ (1447/7/1هـ)، مما يعزز من صدق النتائج وقابليتها للتعميم.

عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من في رياض الأطفال بمدينة الرياض.

خصائص أفراد الدراسة: تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد الدراسة، كما يوضحها جدول (١):

جدول (١) يوضح خصائص أفراد الدراسة المتغيرات نوع الروضة المعلمات المديرات

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في مدارس رياض الأطفال الحكومية في مدينة الرياض. نظرًا لكونها تمثل بيئة تعليمية متعددة ثقافيًا، مما يتيح تنوعًا في الخبرات والممارسات.

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على مديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض، باعتبارهن الفئة القيادية المسؤولة عن الإشراف على تطبيق المنهج وتنفيذ الأنشطة التربوية ذات الصلة بالتعددية الثقافية.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 1447هـ.

مصطلحات الدراسة

التعددية الثقافية: هي عملية تعايش عدد متنوع من الثقافات مع بعضها في المجتمع نفسه، بوضع يسمح لكل طرف أن يحترم ويقدر ثقافة الطرف الآخر (علي، 2025)، وتعرف الباحثات التعددية الثقافية بأنها: رؤية تربوية تؤكد على تقبل التنوع الثقافي بين الأفراد والجماعات، واحترام هذا التنوع والاختلاف وتعزيز قيم التفاهم والحوار بين الثقافات المختلفة داخل المجتمع، وهذا التقبل يساهم في بناء بيئة تعليمية داعمة للهوية والانفتاح في وقت واحد.

رياض الأطفال: المدارس التي توفر الخدمات التعليمية للأطفال (من سن الثالثة إلى ما قبل سن السادسة) وتتطلب توفير الرعاية والتعلم المناسب لدعم التطور النمائي للطفل وتشمل الأطفال من ذوي الإعاقة (وزارة التعليم،2025)

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدمت الباحثات المنهج الوصفي المسحي؛ وهو كما يعرفه (العساف، ٢٠١٦، ص ٢١١) بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة

المتغيرات	نوع الروضة	المعلمات		المديرات	
		التكرار	النسبة ٪	التكرار	النسبة ٪
نوع الروضة	مستقلة	١٨٨	٥٤,٧	٧١	٣٦,٦
	ملحقة	١٥٦	٤٥,٣	١٢٣	٦٣,٤
	المجموع	٣٤٤	١٠٠,٠	١٩٤	١٠٠,٠

	المؤهل العلمي	المعلمات		المديرات	
		التكرار	النسبة ٪	التكرار	النسبة ٪
المؤهل العمي	دبلوم	٣٠	٨,٧		
	بكالوريوس	٢٨٠	٨١,٤	١٧١	٨٨,١
	ماجستير	٣٠	٨,٧	١٨	٩,٣
	دكتوراة	٤	١,٢	٥	٢,٦
	المجموع	٣٤٤	١٠٠,٠	١٩٤	١٠٠,٠

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

أداة الدراسة: استُخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛ وتفاصيلها كالآتي:

أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتم نشر استبانتين الأولى موجهة للمعلمات، والأخرى لمديرات المدرسة، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من الآتي:

استبانة المعلمات:

تكونت من ٢٤ عبارة تناولت دور مديرة الروضة في نشر الوعي بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة، والممارسات الإداريَّة والتربويَّة التي تؤديها مديرة الروضة في تنمية التعددية الثقافية، والمعوقات والتحديات، والمقترحات التطويريَّة.

استبانة المديرات:

شملت ٢٥ عبارة وتناولت وعي مديرة الروضة بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة، ممارسات مديرة الروضة في تنمية التعدُّديَّة الثَّقافيَّة، المعوقات والتَّحدِّيات، مقترحات لتفعيل الدور.

قد تم اعتماد مقياس (ليكرت) الخماسي (موافق بشدة – موافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة)؛ وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً كما في الجدول الآتي:

جدول (٢) توزيع مقياس ليكرت

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	مرتفعة جدا	٤,٢١	٥,٠٠
٢	مرتفعة	٣,٤١	٤,٢٠
٣	متوسطة	٢,٦١	٣,٤٠
٤	منخفضة	١,٨١	٢,٦٠
٥	منخفضة جدا	١,٠٠	١,٨٠

يوضح جدول (١) توزيع أفراد الدراسة حسب نوع الروضة لكل من المعلمات والمديرات. حيث يظهر أن غالبية المعلمات (٥٤,٧٪) يعملن في الروضات المستقلة، بينما تشكل المعلمات العاملات في الروضات الملحقة ٤٥,٣٪، مما يعكس توازنا نسبيا بين النوعين. أما بالنسبة للمديرات، فتشير النتائج إلى أن نسبة أكبر منهن (٦٣,٤٪) يعملن في الروضات الملحقة، مقابل ٣٦,٦٪ في الروضات المستقلة، كما يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة لكل من المعلمات والمديرات. بالنسبة للمعلمات، تتوزع الخبرات على النحو التالي: ١١٠٦٪ لديهن خبرة أقل من ٥ سنوات، ٢٥٠٦٪ بين ٥-١٠ سنوات، فيما تمتلك الغالبية العظمى (٦٢٠٨٪) خبرة تزيد عن ١٠ سنوات، مما يشير إلى أن معظم المعلمات يتمتعن بخبرة عملية طويلة. أما بالنسبة للمديرات، فتظهر النتائج أن ٢٧٠٨٪ لديهن خبرة أقل من ٥ سنوات، و٢٦٠٣٪ بين ٥-١٠ سنوات، و٤٥٠٩٪ أكثر من ١٠ سنوات، مما يعكس تنوعًا نسبيًا في مستوى الخبرة الإدارية، مع ميل نسبي نحو الخبرة الطويلة، وهو ما يعزز القدرة على إدارة الروضات بفعالية والتعامل مع التحديات التعليمية والإدارية المختلفة.

كما يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي لكل من المعلمات والمديرات. بالنسبة للمعلمات، يظهر أن الغالبية العظمى (٨١٠٤٪) يحملن شهادة البكالوريوس، فيما يحمل ٨٠٧٪ شهادة الماجستير، و١٠٢٪ دكتوراه، و٨٠٧٪ دبلوم، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من تمركز الحاصلين على البكالوريوس. أما بالنسبة للمديرات، فتشير النتائج إلى أن ٨٨٠١٪ منهن يحملن البكالوريوس، و٩٠٣٪ الماجستير، و٢٠٦٪ الدكتوراة، ولا توجد مديرات حاصلات على الدبلوم، وهو ما يعكس مستوى مؤهلات مرتفع نسبيًا بين القيادات الإدارية في الروضات، مما يعزز القدرة على التخطيط واتخاذ القرارات التربوية والإدارية بشكل فعّال.

تم التحقق من صدق محتوى الأداة من خلال:

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

ب) صدق أداة الدراسة:

1. صدق المحتوى

جدول (٣) صدق الأداة

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، حُسبَ معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient).

المعلمات		المديرات	
رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
المحور الأول		المحور الأول	
١	٠,٨٠٧	١	٠,٧٣٣
٢	٠,٩٠٨	٢	٠,٧٨٦
٣	٠,٨٥٣	٣	٠,٧٦٩
٤	٠,٩٠٥	٤	٠,٧٩٥
		٥	٠,٧١٣
		٦	٠,٥٨١
المحور الثاني:		المحور الثاني:	
٥	٠,٧٧٥	٧	٠,٦٠٠
٦	٠,٨٦٥	٨	٠,٨٠١
٧	٠,٨٩٣	٩	٠,٨١١
٨	٠,٨٨٣	١٠	٠,٧٩٧
٩	٠,٨٥٤	١١	٠,٧٩٢
١٠	٠,٨٤٨	١٢	٠,٧٥٣
١١	٠,٨٨٠	١٣	٠,٧٧١
١٢	٠,٨٦٦	١٤	٠,٨٤٧
١٣	٠,٨٠٤	١٥	٠,٨٥٠
١٤	٠,٧١٧		
المحور الثالث		المحور الثالث	
١٥	٠,٥٥٨	١٦	٠,٤١٢
١٦	٠,٧٣١	١٧	٠,٥٤٢
١٧	٠,٦٩٧	١٨	٠,٥٨٤
١٨	٠,٧٠٠	١٩	٠,٦٠٨
١٩	٠,٦١٦	٢٠	٠,٥٥٩
المحور الرابع :		المحور الرابع:	
٢٠	٠,٧٣٩	٢١	٠,٦٥٦
٢١	٠,٨٤٨	٢٢	٠,٧٣٢
٢٢	٠,٨٣٢	٢٣	٠,٦٥٩
٢٣	٠,٨٤٣	٢٤	٠,٧٦٤
٢٤	٠,٨٦٨	٢٥	٠,٧٧٢

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفاكرونباخ (Cronbach's Alpha (α))، وتفاصيله كالآتي:

جدول (٤) ثبات الأداة

المعلمات			المديرات		
المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ	المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
المحور الأول: دور مديرة الروضة في نشر الوعي بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	٤	٠,٩٤٤	المحور الأول: وعي مديرة الروضة بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	٦	٠,٨٩٨
المحور الثاني: الممارسات الإداريَّة والتربويَّة التي تؤديها مديرة الروضة في تنمية التعددية الثقافية	١٠	٠,٩٦٤	المحور الثاني: ممارسات مديرة الروضة في تنمية التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	٩	٠,٩٤١
المحور الثالث: المعوقات والتحديات من وجهة نظر المعلّمات	٥	٠,٨٤٩	المحور الثالث: المعوقات والتَّحدّيات من وجهة نظر مديرة الروضة	٥	٠,٧٦٦
المحور الرابع: المقترحات التطويريَّة من وجهة نظر المعلّمات	٥	٠,٩٣٥	المحور الرابع: مقترحات لتفعيل الدور من وجهة نظر مديرة الروضة	٥	٠,٨٨٠
ثبات الاستبانة	٢٤	٠,٩١٧	ثبات الاستبانة	٢٥	٠,٩٠٤

المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة.

الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

معامل ارتباط بيرسون "Pearson's Correlation Coefficient"؛ لقياس صدق أداة الدراسة.

معامل الثبات ألفاكرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) "Cronbach's Alpha (α)" لقياس ثبات أداة الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

ستتم مناقشة نتائج الاستبانة الموجهة للمعلمات أولًا، ثم الاستبانة الموجهة للمديرات

دور مديرة الروضة في نشر الوعي بأهمية التعددية الثقافية

1/ ما درجة وعي مديرة الروضة بأهمية التعددية الثقافية من وجهة نظر المعلمات؟

جدول (٥)

يعكس جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة مستوى الاعتمادية الداخلي للمحاور المختلفة لكل من المعلّمات والمديرات. حيث تشير القيم إلى أن جميع المحاور تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يدل على أن البنود المدرجة داخل كل محور مترابطة ومتسقة في قياس المفهوم المقصود. كما يظهر أن ثبات الاستبانة الإجمالي لكل من المعلّمات (٠,٩١٧) والمديرات (٠,٩٠٤) مرتفع، مما يعزز ثبات الأداة ويؤكد صلاحيتها لاستخدامها في جمع البيانات وتحليلها.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد الدراسة.

المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة.

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
تُوضح لنا مديرة الروضة أهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة في بناء شخصيَّة الطفل	ت	١٨٢	١١٠	٤٢	٦	٤	٤,٣٤	٠,٨٤٥	٤	موافق بشدة
	٪	٥٢,٩	٣٢,٠	١٢,٢	١,٧	١,٢				
تُشجع مديرة الروضة النقاش حول القيم المتعلقة بالتسامح وتقبل الآخر	ت	٢١٤	٩٦	٢٨	٢	٤	٤,٤٩	٠,٧٦٧	١	موافق بشدة
	٪	٦٢,٢	٢٧,٩	٨,١	٦,	١,٢				
تُظهر مديرة الروضة قناعتها الشخصيَّة بأهميَّة التنوع الثقافيّ أمام فريق العمل	ت	٢٠٤	٨٨	٤٠	٦	٦	٤,٣٩	٠,٨٨٧	٣	موافق بشدة
	٪	٥٩,٣	٢٥,٦	١١,٦	١,٧	١,٧				
تعمل مديرة الروضة على نشر ثقافة احترام الاختلاف بين الأطفال	ت	٢١٤	٩٢	٢٦	٦	٦	٤,٤٦	٠,٨٤٦	٢	موافق بشدة
	٪	٦٢,٢	٢٦,٧	٧,٦	١,٧	١,٧				

والمعلّمات									
المتوسط						٤,٤٢	٠,٨٤		موافق بشدة

ونتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات التي أكدت الدور المحوري للقيادة التربوية في ترسيخ قيم التسامح وتقبل الآخر داخل البيئة التعليمية، مثل دراسة الشهراني (٢٠٢٥) التي بينت أن القيادة المدرسية الواعية هي العامل الأبرز في تفعيل التعليم متعدد الثقافات، ودراسة الشايجي (٢٠١٦) التي أكدت فاعلية الأنشطة التفاعلية والقصصية في تعزيز قيم التعايش، وهو ما ينسجم مع ارتفاع تقييم بندي تشجيع النقاش حول قيم التسامح ونشر ثقافة احترام الاختلاف. كما تدعم هذه النتائج ما توصلت إليه دراسات Banks (2021) و Gay & Howard (2020) التي أكدت أهمية القيادة الواعية ثقافيًا في بناء بيئة تعليمية عادلة وشاملة، ونتوافق النتائج مع دراسة Amalia & Lutfatulatifah (2017) التي أكدت دور المعلمة والإدارة في ترسيخ احترام التنوع.

جدول (6)

يتضح من خلال نتائج جدول (٥) أن موافقة عينة الدراسة على درجة وعي مديرة الروضة بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة من وجهة نظر المعلمات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٤٢. وجاءت العبارة: " تُشجع مديرة الروضة النقاش حول القيم المتعلقة بالتسامح وتقبل الآخر" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٤٩، يليها " تعمل مديرة الروضة على نشر ثقافة احترام الاختلاف بين الأطفال والمعلّمات" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٤٦، وتفسر هذه النتيجة بإدراك المعلمات اهتمام المديرة كثيرًا بتعزيز السلوكيات والقيم المرتبطة بالتعددية الثقافية عمليًا وسلوكيًا. بينما جاءت العبارة: " تُوضح لنا مديرة الروضة أهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة في بناء شخصيَّة الطفل" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط ٤,٣٤، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بإدراك المعلمات أن الجانب التوعوي النظري أقل قليلًا من الممارسات العملية والتفاعلية، ولكنه لا يزال محل تقدير كبير من المعلمات.

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
أعي أهمية إدماج قيم التعددية الثقافية في أنشطة رياض الأطفال	ت	١٠١	٧٨	١١	٢	٢	٤,٤١	٠,٧٣٨	٢	موافق بشدة
	٪	٥٢,١	٤٠,٢	٥,٧	١,٠	١,٠				
أسعى إلى دمج مصادر تعليميَّة تمثل ثقافات مختلفة داخل الفصول	ت	٨٦	٨٤	١٩	٣	٢	٤,٢٨	٠,٧٨٧	٤	موافق بشدة
	٪	٤٤,٣	٤٣,٣	٩,٨	١,٥	١,٠				
أؤمن بأن التعرض المبكر للتنوع الثقافي يعزز قبول الآخر عند الأطفال	ت	١٠٦	٧٦	٩	٢	١	٤,٤٦	٠,٦٨٤	١	موافق بشدة
	٪	٥٤,٦	٣٩,٢	٤,٦	١,٠	٠,٥				
أعتبر أن التعددية الثقافية جزء لا يتجزأ من الهوية الوطنية	ت	٩٧	٧٦	١١	٨	٢	٤,٣٣	٠,٨٤٢	٣	موافق بشدة
	٪	٥٠,٠	٣٩,٢	٥,٧	٤,١	١,٠				
أرى أن إدراكي الشخصي بأهمية التعددية ينعكس على ممارسات المعلّمات داخل الروضة	ت	٨٠	٩٧	٩	٦	٢	٤,٢٧	٠,٧٧٧	٥	موافق بشدة
	٪	٤١,٢	٥٠,٠	٤,٦	٣,١	١,٠				
أمتلك معرفة كافية بالمفاهيم التربويَّة للتعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	٤٩	١٠٠	٣١	١١	٣	٣,٩٣	٠,٨٨٢	٦	موافق
	٪	٢٥,٣	٥١,٥	١٦,٠	٥,٧	١,٥				
المتوسط							٤,٢٨	٠,٧٨٥		موافق بشدة

جاءت العبارة " أمتلك معرفة كافية بالمفاهيم التربويَّة للتعدُّديَّة الثَّقافيَّة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٩٣، وتفسر هذه النتيجة بحاجة المديرة للمزيد من التعريف بالعديد من المفاهيم التربوية للتّعدُّديَّة الثَّقافيَّة.

ونتسق هذه النتيجة مع دراسة الشهراني (٢٠٢٥) التي أبرزت الدور القيادي في دعم ثقافة التسامح وقبول الآخر، ومع دراسة Safita & Suryana (2022) التي أكدت أن التعرض المبكر للتنوع الثقافي يسهم في بناء شخصية متسامحة، وهو ما ينسجم مع حصول عبارة الإيمان بأثر التعرض المبكر للتنوع على أعلى متوسط.

يتضح من خلال نتائج جدول (٦) أن موافقة عينة الدراسة على درجة وعي مديرة الروضة بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة من وجهة نظر المديرات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٢٨. وجاءت العبارة: "أؤمن بأن التعرض المبكر للتنوع الثقافي يعزز قبول الآخر عند الأطفال" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٤٦، يليها " أعي أهمية إدماج قيم التعددية الثقافية في أنشطة رياض الأطفال" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٤١، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تركيز المديرات على القيم التربوية والسلوكية المرتبطة بالتعددية الثقافية. بينما

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

٢/ ما الممارسات التي تقوم بها مديرة الروضة لتنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال؟

جدول (7)

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
تُوجهنا مديرة الروضة لإعداد أنشطة تشمل ثقافات متعددة	ت	١٩٠	٩٦	٤٤	١٠	٤	٤,٣٣	٠,٨٩١	٣	موافق بشدة
	٪	٥٥,٢	٢٧,٩	١٢,٨	٢,٩	١,٢				
تُزودنا مديرة الروضة بمواد تعليميَّة أو مصادر تدعم التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	١٦٢	١٠٠	٥٦	١٤	١٢	٤,١٢	١,٠٤٨	٩	موافق
	٪	٤٧,١	٢٩,١	١٦,٣	٤,١	٣,٥				
تُشجع مديرة الروضة على استخدام قصص أو ألعاب تمثِّل ثقافات مختلفة	ت	١٨٢	١٠٤	٤٠	١٠	٨	٤,٢٨	٠,٩٤٥	٤	موافق بشدة
	٪	٥٢,٩	٣٠,٢	١١,٦	٢,٩	٢,٣				
تُتابع مديرة الروضة مدى إدماج القيم الثَّقافيَّة في الدروس اليوميَّة	ت	١٧٨	٩٦	٥٤	١٠	٦	٤,٢٥	٠,٩٤٢	٥	موافق بشدة
	٪	٥١,٧	٢٧,٩	١٥,٧	٢,٩	١,٧				
تُهيئ مديرة الروضة بيئة صفيَّة ومرافق تعرض رموزًا وصورًا من ثقافات متعدِّدة	ت	١٦٨	١٠٠	٤٦	١٦	١٤	٤,١٤	١,٠٧٦	٧	موافق
	٪	٤٨,٨	٢٩,١	١٣,٤	٤,٧	٤,١				
تُوفِّر مديرة الروضة موارد وأنشطة تساعدنا على تنمية التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	١٥٨	١٠٠	٦٠	١٤	١٢	٤,١٠	١,٠٥١	١٠	موافق
	٪	٤٥,٩	٢٩,١	١٧,٤	٤,١	٣,٥				
تُنسِّق مديرة الروضة مع الأسر لإثراء أنشطة الروضة بثقافاتهم	ت	١٦٨	٩٦	٥٦	١٠	١٤	٤,١٥	١,٠٥٦	٦	موافق بشدة
	٪	٤٨,٨	٢٧,٩	١٦,٣	٢,٩	٤,١				
تُشجِّع مديرة الروضة تبادل الخبرات بين المعلّمات حول طرق تنمية التعدُّديَّة	ت	١٩٨	٩٦	٣٨	٦	٦	٤,٣٨	٠,٨٧٩	٢	موافق بشدة
	٪	٥٧,٦	٢٧,٩	١١,٠	١,٧	١,٧				
تُكرِّم مديرة الروضة المعلّمات المتميزات في تطبيق أنشطة ثقافيَّة متنوّعة	ت	١٦٨	٩٤	٥٢	١٦	١٤	٤,١٢	١,٠٨٦	٨	موافق
	٪	٤٨,٨	٢٧,٣	١٥,١	٤,٧	٤,١				
تتعامل مديرة الروضة بعدل واحترام مع الجميع بغض النظر عن الخلفيَّة الثَّقافيَّة	ت	٢١٨	٩٢	٢٢	٤	٨	٤,٤٨	٠,٨٥٣	١	موافق بشدة
	٪	٦٣,٤	٢٦,٧	٦,٤	١,٢	٢,٣				
المتوسط							٤,٢٤	٠,٩٨		موافق بشدة

ويمكن تفسير الارتفاع الكبير في درجة وعي مديرات الروضات بأهمية التعددية الثقافية إلى تنامي الاهتمام التربوي المعاصر بقيم التسامح والتعايش واحترام الاختلاف، وإلى دور المديرة كحلقة وصل بين السياسات التعليمية والتطبيق العملي داخل الروضة. في المقابل، يشير انخفاض بعض البنود المرتبطة بالجانب النظري إلى الحاجة لتعزيز التأصيل المفاهيمي للتعددية الثقافية عبر برامج تدريبية متخصصة، رغم بقاء مستوى الوعي مرتفعًا.

وتتسق هذه النتيجة مع دراسة الشهراني (٢٠٢٥) ودراسة الشايجي (٢٠١٦) من أن القيادة التربوية العادلة تمثل أساسًا لترسيخ قيم التسامح وقبول الآخر، كما يتوافق تشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات وتوجيههن لإعداد أنشطة متعددة الثقافات مع ما أكدته دراسات Banks (2021) و Safita & Suryana (2022) حول أهمية التفاعل المهني والتطبيق العملي في غرس التعددية الثقافية في مرحلة الطفولة المبكرة. كذلك تتفق هذه النتائج مع دراسة Amalia & Lutfatulatifah (2017) التي شددت على دور المعلمة والإدارة في تحويل التعددية إلى ممارسات يومية داخل الصف.

جدول (٨)

يتضح من خلال نتائج جدول (٧) أن موافقة عينة الدراسة على الممارسات التي تقوم بها مديرة الروضة لتنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال من وجهة نظر المعلمات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٢٤. وجاءت العبارة: "تتعامل مديرة الروضة بعدل واحترام مع الجميع بغض النظر عن الخلفيَّة الثَّقافيَّة" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٤٨، يليها "تُشجِّع مديرة الروضة تبادل الخبرات بين المعلّمات حول طرق تنمية التعدُّديَّة" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٣٨، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المديرة تركز على العدالة، التفاعل المهني، وتطبيق الممارسات العملية لتعزيز التعددية الثقافية. بينما جاءت العبارة " تُوفِّر مديرة الروضة موارد وأنشطة تساعدنا على تنمية التعدُّديَّة الثَّقافيَّة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤,١٠، وتفسر هذه النتيجة إلى وجود بعض الحاجة لتعزيز الجانب المادي والموارد الداعمة لضمان تكامل الممارسات التربوية الثقافية.

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
ألتحق بالدورات وورش العمل، التي تتناول إدارة التنوع الثقافيّ	ت	٥٩	٨٤	٣٢	١٦	٣	٣,٩٣	٠,٩٦٨	٩	موافق
	٪	٣٠,٤	٤٣,٣	١٦,٥	٨,٢	١,٥				
أشجع المعلمات على عمل أنشطة مرتبطة بالثقافات المتعددة مثل عرض قصة، تصميم نشاط لعب حر	ت	٩٧	٨٢	٨	٦	١	٤,٣٨	٠,٧٥٤	٢	موافق بشدة
	٪	٥٠,٠	٤٢,٣	٤,١	٣,١	٠,٥				
أحرص على إدماج الأنشطة التي تعكس ثقافات مُتعدّدة في برامج الروضة	ت	٩٥	٧٨	١٥	٥	١	٤,٣٥	٠,٧٧٥	٣	موافق بشدة
	٪	٤٩,٠	٤٠,٢	٧,٧	٢,٦	٠,٥				
أحرص على تضمين الأنشطة التي تعزز الانتماء الوطني والانفتاح العالميّ المتوازن	ت	١٠٤	٧٦	٨	٤	٢	٤,٤٢	٠,٧٦٠	١	موافق بشدة
	٪	٥٣,٦	٣٩,٢	٤,١	٢,١	١,٠				
أعمل على بناء شراكات مع جهات مجتمعيَّة لدعم الفعاليات حول التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	٨١	٨١	٢٣	٨	١	٤,٢٠	٠,٨٤٣	٧	موافق بشدة
	٪	٤١,٨	٤١,٨	١١,٩	٤,١	٠,٥				
أنفذ في روضتي أيام ثقافيَّة أو أسابيع احتفاليَّة يشارك فيها أسر الأطفال	ت	٨٣	٨٦	٢١	٢	٢	٤,٢٧	٠,٧٧٥	٥	موافق بشدة
	٪	٤٢,٨	٤٤,٣	١٠,٨	١,٠	١,٠				
أمكّن الأطفال ذوي الخلفيَّات الثَّقافيَّة المختلفة من المشاركة الفعّالة في الأنشطة	ت	٩٣	٧٩	١٥	٥	٢	٤,٣٢	٠,٨٠٩	٤	موافق بشدة
	٪	٤٧,٩	٤٠,٧	٧,٧	٢,٦	١,٠				
أهيئ بيئة تعليميَّة تعكس التنوع الثقافيّ (زوايا، صور، رموز)	ت	٨٤	٨٥	١٧	٧	١	٤,٢٦	٠,٨٠٥	٦	موافق بشدة
	٪	٤٣,٣	٤٣,٨	٨,٨	٣,٦	٠,٥				
أزود المعلّمات أمثلة عمليَّة وأساليب تعليميَّة لتدريس التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	٧٦	٨٤	٢٨	٥	١	٤,١٨	٠,٨١٠	٨	موافق
	٪	٣٩,٢	٤٣,٣	١٤,٤	٢,٦	٠,٥				
المتوسط							٤,٢٦	٠,٨١١		موافق بشدة

داخل البيئة التربوية. كما تتوافق النتائج مع دراسات Safita & Suryana (2022) و(2017) Amalia & Lutfatulatifah التي أكدت أهمية دمج الثقافات المتعددة في الأنشطة التعليمية لتعزيز التسامح وقبول الآخر لدى الأطفال.

تُظهر النتائج المرتفعة لممارسات مديرات الروضات في تنمية التعددية الثقافية تركيزًا واضحًا على الممارسات التطبيقية المباشرة، مثل العدالة في التعامل، وتشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات، وتوجيههن لإعداد أنشطة تمثل ثقافات متعددة، انطلاقًا من إدراك المديرات أن الطفل يتأثر بالسلوك اليومي والنمذجة أكثر من التوجيه اللفظي. كما يفسر تقدم بند العدالة والاحترام بدور المديرة كنموذج قيادي ينعكس سلوكها على مناخ الروضة وثقافتها التنظيمية.

٣/ ما المعوقات التي تحد من دور مديرات الروضات في تعزيز التعددية الثقافية؟

جدول (٩)

تشير نتائج جدول (٨) إلى أن موافقة عينة الدراسة على الممارسات التي تقوم بها مديرة الروضة لتنمية التعددية الثقافية لدى الأطفال من وجهة نظر المديرات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٢٦. وجاءت العبارة: "أحرص على تضمين الأنشطة التي تعزز الانتماء الوطني والانفتاح العالميّ المتوازن" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٤٢، يليها "أشجع المعلمات على عمل أنشطة مرتبطة بالثقافات المتعددة مثل عرض قصة، تصميم نشاط لعب حر" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٣٨، وتفسر هذه النتيجة بوجود اهتمام قوي بالجمع بين الهوية الوطنية والانفتاح على العالم، إضافة إلى تعزيز التنوع الثقافي في الأنشطة التعليمية. بينما جاءت العبارة " ألتحق بالدورات وورش العمل، التي تتناول إدارة التنوع الثقافيّ " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٩٣، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الجانب التدريبي والتزويد بالأساليب التطبيقية يحتاج إلى دعم وتطوير أكبر مقارنة ببقية الممارسات التي تحظى بتطبيق أعلى.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الشهراني (٢٠٢٥) و Banks (2021) من أن الإدارة الواعية تسهم في ترسيخ قيم الانتماء والانفتاح المتوازن

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
المهام الإداريَّة الكثيرة تعوق مديرة الروضة من متابعة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	٩٨	٩٤	٩٨	٣٤	٢٠	٣,٦٣	١,١٦٤	٤	موافق
	٪	٢٨,٥	٢٧,٣	٢٨,٥	٩,٩	٥,٨				
قلة البرامج التدريبيَّة في مجال التعددية الثقافية	ت	١٠٢	٩٢	٩٠	٤٢	١٨	٣,٦٣	١,١٧٨	٣	موافق
	٪	٢٩,٧	٢٦,٧	٢٦,٢	١٢,٢	٥,٢				
ضعف الإمكانات الماديَّة في الروضة يحدُّ من تنفيذ الأنشطة الثَّقافيَّة	ت	١٦٤	٧٠	٦٤	٣٦	١٠	٣,٩٩	١,١٦١	١	موافق
	٪	٤٧,٧	٢٠,٣	١٨,٦	١٠,٥	٢,٩				
قلّة التوجيهات الواضحة من الإدارات العليا حول هذا الجانب	ت	١١٠	٨٠	٩٦	٤٠	١٨	٣,٦٥	١,١٩١	٢	موافق
	٪	٣٢,٠	٢٣,٣	٢٧,٩	١١,٦	٥,٢				
ضعف تقبل بعض الأسر للأنشطة	ت	١٠٠	٨٤	٨٨	٤٤	٢٨	٣,٥٣	١,٢٥٧	٥	موافق

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

المرتبطة بثقافات أخرى	٪	٢٩,١	٢٤,٤	٢٥,٦	١٢,٨	٨,١			
المتوسط							٣,٦٩	١,١٩	موافق

وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة Mampane (2021) التي أوضحت أن نقص الدعم المادي والموارد يحدّ بشكل مباشر من فاعلية القيادة في البيئات متعددة الثقافات، كما يتفق بند قلة التوجيهات الواضحة من الإدارات العليا مع ما ورد في دراسة Gay & Howard (2020) التي أكدت أن غياب السياسات المؤسسية الممنهجة يضعف تطبيق التعليم متعدد الثقافات رغم وعي القيادات بأهميته. وفي السياق نفسه، تتوافق هذه النتائج مع دراسة الشهراني (٢٠٢٥) التي شددت على أهمية الدعم الإداري والتنظيمي في تفعيل ممارسات التعددية الثقافية داخل المؤسسات التعليمية.

جدول (١٠)

توضح نتائج جدول (٩) إلى أن موافقة عينة الدراسة على المعوقات التي تحد من دور مديرات الروضات في تعزيز التعددية الثقافية من وجهة نظر المعلمات جاءت مرتفعة بدرجة (موافق) حيث بلغ المتوسط العام ٣,٦٩. وجاءت العبارة: "ضعف الإمكانات الماديَّة في الروضة يحدُّ من تنفيذ الأنشطة الثَّقافيَّة" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٣,٩٩، يليها "قلّة التوجيهات الواضحة من الإدارات العليا حول هذا الجانب" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٣,٦٥، وتفسر هذه النتيجة بأن المعلّمات يرين أن نقص الموارد المادية هو العائق الأكبر أمام تنفيذ أنشطة تعكس التعددية الثقافية، بينما يشكل غياب السياسة المؤسسية الداعمة أو التوجيه الإداري الممنهج عائقًا إضافيًا يقلل من فاعلية الجهود المبذولة. بينما جاءت العبارة "ضعف تقبل بعض الأسر للأنشطة المرتبطة بثقافات أخرى" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٥٣، ورغم أنه ما يزال في نطاق الموافقة، إلا أنه يمكن أن يفسر بأن هذا العائق موجود لكنه أقل تأثيرًا مقارنة بالعقبات المؤسسية والمادية.

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
قلّة التدريب التخصصيّ في مجال التعدُّديَّة الثَّقافيَّة تحدُّ من تفعيلها	ت	٧٧	٤٣	٥	٠	٠	٣,٥٨	٠,٥٧٢	٥	موافق
	٪	٣٩,٧	٢٢,٢	٢,٦	٠	٠				
كثرة البرامج والمهام الإداريَّة قد يقلل من الاهتمام بهذا الجانب	ت	٨٩	٦٧	٣٢	٤	٢	٤,٢٢	٠,٨٦٨	٢	موافق بشدة
	٪	٤٥,٩	٣٤,٥	١٦,٥	٢,١	١,٠				
ضعف الوعي بعض المعلّمات بأهميَّة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	٥٩	٦٩	٤١	١٩	٦	٣,٨٠	١,٠٧٤	٤	موافق
	٪	٣٠,٤	٣٥,٦	٢١,١	٩,٨	٣,١				
محدوديَّة الموارد الماديَّة والمعنويَّة لتطبيق الأنشطة الثَّقافيَّة المتنوّعة	ت	١٠٠	٥٣	٣١	٦	٤	٤,٢٣	٠,٩٦٧	١	موافق بشدة
	٪	٥١,٥	٢٧,٣	١٦,٠	٣,١	٢,١				
غياب مؤشرات تقييم واضحة لمستوى تفعيل التعدُّديَّة الثَّقافيَّة في الروضة	ت	٧٧	٦٣	٤٢	٩	٣	٤,٠٤	٠,٩٧٠	٣	موافق
	٪	٣٩,٧	٣٢,٥	٢١,٦	٤,٦	١,٥				
المتوسط							٣,٩٧	٠,٨٩		موافق

Gay & Howard (2020) حول أن غياب الدعم المؤسسي وضعف الإمكانات يحدّ من نجاح القيادة الواعية ثقافيًا. كما تتفق النتائج مع دراسة الشهراني (٢٠٢٥) التي أكدت أن تفعيل التعددية الثقافية يتطلب بيئة تنظيمية داعمة وإمكانات كافية.

تظهر نتائج المعوقات أن التحديات المؤسسية والمادية تمثل العائق الأكبر أمام تفعيل دور مديرات الروضات في تعزيز التعددية الثقافية، نظرًا لما يتطلبه تطبيق الأنشطة متعددة الثقافات من موارد مالية، ووقت كافٍ، ودعم إداري من الجهات العليا. كما يُفسَّر بروز ضغط الأعباء الإدارية وتعدد الأدوار الملقاة على المديرات بكونه يقلل من قدرتهن على التركيز على المبادرات النوعية. في المقابل، جاء ضعف تقبل بعض الأسر كمعوق أقل تأثيرًا، مما يشير إلى أن التحديات التنظيمية والمؤسسية تفوق التحديات المجتمعية في هذا المجال.

٤/ ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في رفع فاعلية دور مديرات الروضات في هذا المجال؟

جدول (١١)

توضح نتائج جدول (١٠) إلى أن موافقة عينة الدراسة على المعوقات التي تحد من دور مديرات الروضات في تعزيز التعددية الثقافية من وجهة نظر المديرات جاءت مرتفعة بدرجة (موافق) حيث بلغ المتوسط العام ٣,٩٧. وجاءت العبارة: "محدوديَّة الموارد الماديَّة والمعنويَّة لتطبيق الأنشطة الثَّقافيَّة المتنوّعة" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٢٣، يليها "كثرة البرامج والمهام الإداريَّة قد يقلل من الاهتمام بهذا الجانب" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٣,٦٥، وتفسر هذه النتيجة بأن المديرات يرين أن نقص الموارد وضغط المهام من أكبر التحديات العملية التي تقلل من قدرتهم على تعزيز التعددية الثقافية بشكل فعال. بينما جاءت العبارة "قلّة التدريب التخصصيّ في مجال التعدُّديَّة الثَّقافيَّة تحدُّ من تفعيلها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣,٥٨، ورغم أنه ما يزال في نطاق الموافقة، إلا أن هذه النتيجة يمكن أن تفسر بأن التدريب يُنظر إليه كمعوق لكنه أقل حدة نسبيًا مقارنة بالعقبات المرتبطة بالموارد والإدارة اليومية.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Mampane (2021) التي أوضحت أن نقص الموارد وضغط المهام يقللان من قدرة القيادات التربوية على تطبيق الممارسات متعددة الثقافات بفاعلية، كما يتوافق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
تنظيم لقاءات تبادل ثقافات بين الأطفال وأسرهم داخل الروضة	ت	١٦٢	١١٦	٥٢	١٢	٠	٤,٢٥	٠,٨٤٠	٣	موافق بشدة
	٪	٤٧,١	٣٣,٧	١٥,١	٣,٥	٠				
توفير حقيبة أنشطة تربويَّة حول التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	١٦٢	١٢٤	٤٠	١٦	٠	٤,٢٦	٠,٨٤٣	٢	موافق بشدة
	٪	٤٧,١	٣٦,٠	١١,٦	٤,٧	٠				
إقامة أسبوع ثقافيّ في الروضة يُبرز ثقافات متعددة	ت	١٥٦	١١٨	٥٢	١٦	٠	٤,٢١	٠,٨٦٨	٥	موافق بشدة
	٪	٤٥,٣	٣٤,٣	١٥,١	٤,٧	٠				
تدريب المعلّمات على كيفيَّة دمج قيم التعدُّديَّة في الوحدات الاستقصائية	ت	١٦٢	١٢٢	٤٦	١٢	٠	٤,٢٧	٠,٨٢٤	١	موافق بشدة
	٪	٤٧,١	٣٥,٥	١٣,٤	٣,٥	٠				
نشر تقارير حول أفضل الممارسات في تنمية التعددية الثقافية أدى الاطفال	ت	١٥٤	١٢٢	٥٤	١٢	٠	٤,٢٢	٠,٨٣٧	٤	موافق بشدة
	٪	٤٤,٨	٣٥,٥	١٥,٧	٣,٥	٠				
المتوسط							٤,٢٤	٠,٨٤		موافق بشدة

وتتفق هذه النتائج مع ما أكدته دراسة Gay & Howard (2020) ودراسة أمجاد الدريهم (٢٠٢٤) من أن تنمية الكفايات المهنية والتدريب التطبيقي يُعد شرطًا أساسيًا لنجاح التعليم متعدد الثقافات. كما يتفق مقترح توفير حقيبة أنشطة تربوية حول التعددية الثقافية مع ما أشارت إليه دراسات Safita & Suryana (2022) و(2017) Amalia & Lutfatulatifah حول أهمية تضمين مواد تعليمية عملية تساعد المعلمة على تحويل القيم الثقافية إلى ممارسات صفية يومية. كذلك يتوافق مقترح تنظيم لقاءات تبادل ثقافات بين الأطفال وأسرهم مع ما طرحته دراسة Kendall (2016) و(2024) .Study Yörüko et al حول أهمية الشراكة مع الأسرة في دعم التعددية الثقافية بشكل واقعي وتفاعلي.

جدول (١٢)

توضح نتائج جدول (١١) إلى أن موافقة عينة الدراسة على المقترحات التي يمكن أن تسهم في رفع فاعلية دور مديرات الروضات في هذا المجال من وجهة نظر المعلمات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٢٤ وجاءت العبارة: "تدريب المعلّمات على كيفيَّة دمج قيم التعدُّديَّة في الوحدات الاستقصائية" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٢٧، يليها "توفير حقيبة أنشطة تربويَّة حول التعدُّديَّة الثَّقافيَّة" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٢٦، وتفسر هذه النتيجة بمدى إدراك المعلمات أن تطوير المهارات المهنية وتوفير موارد تعليمية عملية هما الأكثر تأثيرًا في رفع مستوى تطبيق التعددية الثقافية داخل الروضة. بينما جاءت العبارة "إقامة أسبوع ثقافيّ في الروضة يُبرز ثقافات متعددة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤,٢١، ورغم أنه ما يزال في نطاق الموافقة المرتفعة جدا، إلا أن الباحثة يمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن المعلّمات يرين أهميته لكنّه يأتي بدرجة أقل من المقترحات التي تتعلق بالتدريب والموارد المباشرة.

العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	القيمة
إقامة دورات تدريبيَّة للمديرات والمعلّمات حول التعليم مُتعدّد الثقافات	ت	١١٨	٦٤	١١	١	٠	٤,٥٤	٠,٦٢٨	٥	موافق بشدة
	٪	٦٠,٨	٣٣,٠	٥,٧	٠,٥	٠				
تطوير دليل إجرائي يُحدِّد أنشطة ومصادر مناسبة لمرحلة الطفولة المبكرة	ت	١٢٠	٦٢	١٠	١	١	٤,٥٤	٠,٦٦٨	٤	موافق بشدة
	٪	٦١,٩	٣٢,٠	٥,٢	٠,٥	٠,٥				
تخصيص ميزانيَّة سنويَّة لأنشطة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة	ت	١٣٥	٤٦	١٢	١	٠	٤,٦٢	٠,٦٢٦	٢	موافق بشدة
	٪	٦٩,٦	٢٣,٧	٦,٢	٠,٥	٠				
إنشاء شبكة تواصل بين الروضات لتبادل الموارد والخبرات	ت	١٣٤	٥١	٨	١	٠	٤,٦٤	٠,٥٨٨	١	موافق بشدة
	٪	٦٩,١	٢٦,٣	٤,١	٠,٥	٠				
إشراك الأسر والمجتمع المحليّ والسفارات في أنشطة تبادل ثقافيّ للأطفال	ت	١٢٨	٦٠	٥	١	٠	٤,٦٢	٠,٥٦٥	٣	موافق بشدة
	٪	٦٦,٠	٣٠,٩	٢,٦	٠,٥	٠				
المتوسط							٤,٥٩	٠,٦٢		موافق بشدة

المديرات جاءت مرتفعة جداً بدرجة (موافق بشدة) حيث بلغ المتوسط العام ٤,٥٩ وجاءت العبارة: "إنشاء شبكة تواصل بين الروضات لتبادل الموارد

توضح نتائج جدول (١٢) إلى أن موافقة عينة الدراسة على المقترحات التي يمكن أن تسهم في رفع فاعلية دور مديرات الروضات في هذا المجال من وجهة نظر

3.تمكين مديرات رياض الأطفال من عقد الشراكات المجتمعية، وإتاحة التنوع في روافد الموارد المالية الداعمة للأنشطة في الروضة.

التوجهات البحثية المستقبلية

1.إجراء دراسة مقارنة بين الروضات الحكومية والأهلية حول مستوى تطبيق التعددية الثقافية والمعوقات التي تواجه كل منها.

2.إجراء دراسة ميدانية حول أثر التعددية الثقافية على سلوك الطفل وتفاعله الاجتماعي في مرحلة الطفولة المبكرة.

المراجع

أولاً: العربية

إدارة تعليم الرياض. (2025). بيانات إحصائية لعدد معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض [خطاب رسمي غير منشور]. قسم رياض الأطفال، الرياض، المملكة العربية السعودية.

بن سعيد، مراد، وغربي، سارة. (2019). الهوية العربية وتحديات التعددية الثقافية. مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 1، المجلد 6، 91-99.

الدريهم، أمجاد. (2024). أبعاد التعددية الثقافية المضمَّنة في برنامج إعداد معلمة رياض الأطفال بجامعة الملك سعود: دراسة مزجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الطفولة المبكرة.

الرشيدي، أشواق. (2024). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة المسرحية في تعزيز التنوع الثقافي للشعوب في مرحلة الطفولة المبكرة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 100، 313-418.

الرشيدي، مضاوي (2023). ممارسات المعلمات لتعزيز التعددية الثقافية لدى أطفال الروضة. رسالة ماجستير، كلية التربية بجامعة الملك سعود.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). وثيقة الرؤية. الرياض: مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

سلام للتواصل الحضاري. (1446). التنوع الثقافي في المملكة العربية السعودية. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.

السديس، أمل، وبا حاذق، رجاء. (2021). أثر أنشطة اللعب المبنية على التعددية الثقافية في القيم الأخلاقية لدى طفل ما قبل المدرسة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الاجتماعية، 29(2)، 371-403. جامعة القاهرة – كلية الدراسات العليا للتربية.

الشايجي، عهود. (2016). برنامج تدريبي مقترح موجه لمعلمات الروضة للتعامل مع الأطفال في بيئات ثقافية متنوعة. مجلة كلية التربية ببنها، 2 (106)، 107-128.

والخبرات" بالمرتبة الأولى بمتوسط ٤,٦٤، يليها "تخصيص ميزانيَّة سنويَّة لأنشطة التعدُّديَّة الثَّقافيَّة" بالمرتبة الثانية بمتوسط ٤,٦٢، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن قناعة المديرات بأن التعاون المؤسسي وتبادل الممارسات الفعّالة يمثلان عاملا أساسيا لتطوير التعددية الثقافية. بينما جاءت العبارة " إقامة دورات تدريبيَّة للمديرات والمعلّمات حول التعليم مُتعدّد الثقافات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤,٥٤، ورغم أنه ما يزال في نطاق الموافقة المرتفعة جدا، إلا أن هذه النتيجة يمكن أن تدل على أن التدريب مهم، ولكنه يُنظر إليه بدرجة أقل قليلًا مقارنة بالبنية المؤسسية والتواصل والشراكات التي تعزز التطبيق الفعلي.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة Kendall (2016) و Yörüko et al. (2024) من أهمية الشراكات المهنية والتعاون المؤسسي في دعم الممارسات متعددة الثقافات بصورة واقعية ومستدامة، كما يتوافق مقترح تخصيص ميزانية سنوية لأنشطة التعددية الثقافية مع ما توصلت إليه دراسة Mampane (2021) من أن التمويل يمثل عاملًا حاسمًا في نجاح القيادة التربوية في البيئات متعددة الثقافات. كذلك تتفق هذه النتائج مع دراسة الشهراني (٢٠٢٥) و Banks (2021) اللتين أكدتا أن فاعلية القيادة في دعم التنوع الثقافي ترتبط بوجود سياسات تنظيمية واضحة وإمكانيات مادية داعمة. وفي المقابل، يظهر اختلاف نسبي مع بعض الدراسات التي ركزت على التدريب بوصفه المدخل الرئيس لتعزيز التعددية، مثل دراسة Gay & Howard (2020) ودراسة أمجاد الدريهم (٢٠٢٤)، حيث جاء مقترح إقامة الدورات التدريبية في المرتبة الأخيرة نسبيًا في هذه الدراسة، رغم بقائه ضمن مستوى الموافقة الشديدة، وهو ما يشير إلى أن المديرات يرين أن البنية المؤسسية والتمويل والشبكات المهنية تمثل الأساس الأقوى للتطبيق الفعلي، بينما يأتي التدريب بوصفه عنصرًا مكمّلًا داعمًا لهذه المنظومة، لا بديلًا عنها، وهو ما يعكس تحولًا من التركيز على الجانب الفردي إلى التركيز على البناء المؤسسي المستدام للتعددية الثقافية.

وتعكس النتائج المرتفعة للمقترحات وعي عينة الدراسة بأهمية الانتقال من الجهود الفردية إلى البناء المؤسسي المستدام لدعم التعددية الثقافية، من خلال التركيز على التدريب المهني، وتوفير الحقائب التعليمية، وتخصيص الميزانيات، وإنشاء شبكات تواصل بين الروضات لضمان استمرارية الممارسات. كما يشير تراجع المقترحات المرتبطة بالأنشطة الموسمية إلى اتفاق أفراد العينة على أن التعددية الثقافية ينبغي أن تكون ممارسة يومية مدمجة في المنهج، لا مجرد فعاليات مؤقتة، وهو ما يعكس نضجًا في الفهم التربوي لهذا المفهوم.

التوصيات

1.التكامل مع المركز الوطني للمناهج والجهات ذات العلاقة مثل وزارة الثقافة في دعم الأنشطة المعززة للتعددية الثقافية في رياض الأطفال.

2.التعاون فيما يخص التدريب بين المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومركز الملك عبدالله للتواصل الحضاري لبناء برامج تدريبية موجهة للمديرات والمعلمات.

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

الشهراني، سلوى مبارك. (2025). دور الإدارة المدرسية في تعزيز التعليم متعدد الثقافات في المدارس الابتدائية بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية. جامعة المنصورة . ع .129

وزارة التعليم. (٢٠٢٣). تقرير التعليم المبكر في المملكة العربية السعودية: مؤشرات وممارسات. الرياض.

هيئة الإحصاء العامة. (٢٠٢٤). التقرير السنوي للإحصاءات التعليمية في المملكة العربية السعودية. الرياض.

يوسف، سناء. (2019). دور الروضة في تنمية الوعي الثقافي لدى الطفل من خلال التربية المتحفية: دراسة وصفية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع 20، 335–358.

ثانيًا: الأجنبية

References:

Amalia, I., & Lutfatulatifah, I. (2017). Cultural challenges in multicultural societies: The role of early education in building awareness of differences and diversity. Journal of Early Childhood Education, 2(1), 1-12.

Banks, J. A. (2021). Cultural Diversity and Education: Foundations, Curriculum, and Teaching (7th ed.). New York: Routledge.

Gay, G., & Howard, T. C. (2020). Multicultural teacher education for the 21st century. In J. A. Banks & C. A. M. Banks (Eds.), Handbook of research on multicultural education (pp. 791-817). Jossey-Bass.

Safa, R. A., & Syana, R. M. (2023). The importance of multicultural education in early childhood: The role of embedding values of respect for diversity and coexistence. Journal of Educational Sciences, 12(3), 45-60.

UNESCO. (2023). Global Education Monitoring Report 2023: Inclusion and Education – All Means All. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2001). Universal Declaration on Cultural Diversity.Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127162

Yörük, S., Özel, Z., & Dalgar, H. (2024). Views of preschool teachers on multicultural education in kindergarten. Journal of Educational and Instructional Studies in the World, 14(1), 1-10

General Administration of Education in Riyadh. (2025). Bayanat ihsa'iyah li-adad muallimat riyad al-atfal bi-madinat al-Riyadh [Unpublished official letter]. Kindergarten Department, Riyadh, Saudi Arabia. (In Arabic)

Bin Sa'id, M., & Gharbi, S. (2019). Al-huwiyah al-arabiyah wa-tahadiyat al-taadudiyah al-thaqafiyah [Arabic identity and the challenges of multiculturalism]. Majallat al-Bahith lil-Dirasat al-Akadimiyah, 6(1), 91–99. (In Arabic).

Al-Durayhim, A. (2024). Abad al-taadudiyah al-thaqafiyah al-mudammanah fi barnamaj idad muallimat riyad al-atfal bi-Jamiat al-Malik Saud: Dirasah mazjiyah [Dimensions of multiculturalism embedded in the kindergarten teacher preparation program at King Saud University: A mixed-methods study] [Unpublished master's thesis]. King Saud University. (In Arabic).

Al-Rashidi, A. (2024). Faaliyat barnamaj qa'im ala al-anshitah al-masrahiyah fi taziz al-tanawwu al-thaqafi lil-shu`ub fi marhalat al-tufulah al-mubakkirah [The effectiveness of a program based on theatrical activities in enhancing the cultural diversity of peoples in early childhood]. Majallat Rimah lil-Buhuth wa-al-Dirasat, (100), 313–418. (In Arabic).

Al-Rashidi, M. (2023). Mumarasat al-muallimat li-taziz al-ta`adudiyah al-thaqafiyah lada atfal al-rawdha [Teachers' practices to enhance multiculturalism among kindergarten children] [Master's thesis, King Saud University]. (In Arabic).

Saudi Vision 2030. (2016). Wathiqat al-ru'yah [Vision document]. Council of Economic and Development Affairs. (In Arabic).

Salam for Cultural Communication. (1446 AH/2025). Al-tanawwu al-thaqafi fi al-Mamlakah al-Arabiyah al-Sa`udiyah [Cultural diversity in the Kingdom of Saudi Arabia]. King Fahd National Library. (In Arabic)

Al-Sudais, A., & Ba-Hadhiq, R. (2021). Athar anshitah al-laib al-mabniyah ala al-taadudiyah al-thaqafiyah fi al-qiyam al-akhlaqiyah lada tifl ma qabla al-madrasah* [The effect of play activities based on multiculturalism on the moral values of pre-school children]. *Majallat al-Ulum al-Tarbawiyah wa-al-Dirasat al-Ijtima`iyah, 29(2), 371–403. (In Arabic).

Al-Shayji, 'U. (2016). Barnamaj tadribi muqtarah muwajjah li-muallimat al-rawdha lil-taamul maa al-atfal fi bi'at thaqafiyah mutanawwiah [A proposed training program for kindergarten teachers to deal with children in diverse cultural environments]. Majallat Kulliyat al-Tarbiyah bi-Banha, 2(106), 107–128. (In Arabic).

Al-Shahrani, S. M. (2025). Dawr al-idarah al-madrasiyah fi taziz al-talim mutaaddid al-thaqafat fi al-madaris al-ibtida'iyah fi al-Mamlakah al-Arabiyah al-Saudiyah* [The role of school administration in

ISSN: 3104-5200 - https://doi.org/10.54878/948yvw57

promoting multicultural education in primary schools in the Kingdom of Saudi Arabia]. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah, Jamiat al-Mansurah, (129). (In Arabic).

Ministry of Education. (2023). Taqrir al-talim al-mubakkir fi al-Mamlakah al-Arabiyah al-Sa`udiyah: Mu'ashirat wa-mumarasat [Early education report in the Kingdom of Saudi Arabia: Indicators and practices]. (In Arabic).

General Authority for Statistics. (2024). Al-taqrir al-sanawi lil-ihsa'at al-talimiyah fi al-Mamlakah al-Arabiyah al-Sa`udiyah [Annual report of educational statistics in the Kingdom of Saudi Arabia]. (In Arabic).