

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية

مياء بنت سيف بن سالم الحبسية***

ماجد البوصافي**

ياسر فتحي الهنداوي المهدي*

* أستاذ الإدارة التربوية المشارك _ جامعتي عين شمس والسلطان قابوس

** أستاذ التربية الرياضية المساعد _ جامعة السلطان قابوس

*** مشرفة مادة لغة انجليزية _ وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق

العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية

في مؤسسات التعليم العالي، كما نالت اهتماما منقطع النظير في العديد من المؤتمرات والندوات العالمية والإقليمية والمحلية.

وتعرف مواءمة التعليم العالي لسوق العمل بأنها مدى انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته [1]. والمستقرى لواقع ظروف أسواق العمل في كل من الدول المتقدمة والنامية يلحظ ظهور العديد من العوامل التي أسهمت في تعقيد المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل مثل: طبيعة سوق العمل، والتي تتأثر بشكل مباشر بالتطورات التكنولوجية والإنتاجية وبالتالي فإنها تتطور بسرعة أكبر من التطور في الأنظمة التعليمية، والعولمة التي أدت إلى تغيير متطلبات سوق العمل، فأصبح هناك اختلاف بين مستويات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل كنتيجة لارتفاع مستويات جودة الأداء والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والخبرة المطلوبة لأغراض التوظيف، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني وعشوائية التدريب وعدم التنسيق، وعدم توافر مصدر للمعلومات عن سوق العمل واحتياجاته، وضعف التواصل بين مؤسسات التعليم فيما بينها، علاوة على ذلك يواجه التعليم تحديات متعلقة بسوق العمل منها: قلة البيانات وعدم دقتها وغياب الرؤية عن واقع متطلبات سوق العمل [2].

والوضع بالنسبة لسوق العمل التربوي ليس بعيدا عن هذه التطورات والأحداث؛ حيث يوجد لدى معظم دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بعض من عدم التوازن بين وفرة المعلمين والحاجة إليهم، فعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة الأمريكية يتم تدريب أعداد من المعلمين أكثر من الحاجة الفعلية

المخلص - هدفت الدراسة إلى تحديد واقع المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان. كما هدفت إلى معرفة الآليات المتبعة للتعاون بين كلية التربية بجامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم والتوصل لمقترحات للمواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل الإحصاءات المنشورة وغير المنشورة، كما تم توظيف المقابلة الشخصية مع مجموعة من المختصين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود عجز في عدد من المعلمين العمانيين في بعض التخصصات مقارنة بعدد الدارسين في كليات التربية، كما أظهرت النتائج أن هناك حاجة لخطة مشتركة بين وزارة التربية والتعليم ومؤسسات إعداد المعلم لمعرفة الاحتياجات المستقبلية من المعلمين وأوصت الدراسة بضرورة الأخذ بالتخطيط الاستراتيجي المشترك بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية وإعادة افتتاح كليات التربية التي تم اغلقها بالسلطنة.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل التربوي، كليات التربية، التعليم العالي، المدارس الحكومية، سلطنة عمان.

1. المقدمة

يعتبر التعليم العالي (Higher Education) من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية ورافدا مهما للنمو ومجالا للاستثمار في الموارد البشرية ومصدرا رئيسيا لتلبية احتياجات سوق العمل (Labor Market) وتعد مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وتطلعاته إحدى المطالب الأساسية لنجاحه في تحقيق رسالته وأهدافه، كما يستدعي أي خلل أو قصور في هذه المواءمة اتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيحها، ولهذا السبب أصبحت المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل قضية جوهرية تشغل القائمين على التخطيط الاستراتيجي

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية ياسر المهدي وآخرون

وفي سلطنة عمان لا يختلف الوضع كثيرا عن غيرها من الدول الأخرى، فقد شهدت السلطنة تقدما محسوسا على صعيد التطور الكمي للتعليم، فزاد عدد المدارس من ثلاث مدارس في 1970 إلى (1042) مدرسة حتى العام 2013م [7] بالإضافة إلى زيادة عدد مؤسسات التعليم العالي. وما نلاحظه في هذه السنوات أن هناك توجهات وجهودا لتحسين نوعية التعليم وإصلاح محتواه وبنيته وزيادة العائد التعليمي وضمان الاستخدام الأمثل للموارد المخصصة، ومن هنا جاء الاهتمام بالمعلم وإعداده من أجل تحقيق أهداف الدولة وتحقيق نقلة نوعية في نظام التعليم، وينصب هذا الدور في كليات التربية المعنية بإعداد المعلم والتي يرى التربويون أن من مهامها الرئيسية التعليم وخدمة المجتمع. ويقصد بخدمة المجتمع هنا هو تأهيل خريجين يقومون بشغل وظائف التدريس في مدارس السلطنة كل حسب تخصصه [8]. ويأتي هذا الربط بين كليات التربية والمجتمع بهدف المواءمة بين أعداد وتخصصات خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي بسلطنة عمان وذلك من أجل تحقيق مسيرة التعمين وسد العجز في عدد المعلمين والذي ربما نتج بسبب نسب التقاعد وترقية بعض المعلمين إلى وظائف إشرافية وإدارية وأيضا نسب الاستقالة.

وقد بدأ الاهتمام بإعداد المعلم في سلطنة عمان منذ النهضة المباركة، وأول هذه الجهود هي إنشاء ما يطلق عليه "البرنامج الأول" في عام 1975/1976م حيث يقبل فيه الطلبة الناجحون في الصف الأول الإعدادي (الصف السابع الأساسي) حسب النظام الأساسي الحديث المطبق في السلطنة، وكانت مدة الدراسة فيه عامين والتحق به 25 طالبا ولم يقبل سوى هذه الدفعة، وقد طور هذا النظام اعتبارا من عام 1977/1978م إلى ما يسمى بثانوية المعلمين والمعلمات يلتحق به الناجحون في الشهادة الإعدادية العامة ليحصل الطالب أو الطالبة على شهادة ثانوية المعلمين والمعلمات بعد ثلاث سنوات من الدراسة، ومع بداية العام الدراسي 1979/1980م أضيف إلى النظام السابق نظام الفصول التكميلية بحيث يقبل حملة الثانوية العامة

إليهم وبالرغم من ذلك هناك نقص في بعض المواقع الجغرافية وفي بعض التخصصات كالرياضيات والعلوم وينتج عن هذا النقص تعيين معلمين غير مؤهلين [3]. كما أن قضية التقاعد تعتبر هماً آخر يزيد من تبعات المشكلة؛ فقد ارتفعت معدلات التقاعد (Retirement Ratio) بين المعلمين في الآونة الأخير وفي الوقت ذاته عدد خريجي كليات التربية قليل جدا، مما خلق عجز في عدد المعلمين وهذا بدوره أدى إلى ضعف التحصيل الدراسي لدى الطلاب بسبب عدم وجود كادر تدريسي [4]. وفي عام 2000م بلغت نسبة المدارس التي سجلت عجز في الكادر التدريسي 58% من مدارس الولايات المتحدة الأمريكية في بعض المناطق الجغرافية [4]. وهذا العجز لا يقتصر على الولايات المتحدة الأمريكية وحدها كما أظهرته الدراسة المشتركة بين وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان والبنك الدولي، فقد عانت العديد من الدول من مشكلة نقص المعلمين ولجأت للحوافز المادية لمعالجة هذا النقص ومنها [3]:

- تقدم مدينة لندن رواتب تزيد بنسبة 12% من الرواتب التي تدفعها المناطق الأخرى، وذلك لجذب المعلمين للعمل فيها.
- يتم في فرنسا تطبيق نظام يتضمن ميزات إضافية في التدريب والتقدم الوظيفي لتشجيع المعلمين على العمل في الضواحي الفقيرة حول مدينة باريس.
- يشمل نظام الحوافز في سيريلانكا علاوة نقدية، وتوفير سكن، وعلاوة نقل، وسرعة ترقية المعلمين للدرجات العليا.

ومن هنا جاءت الحاجة لوجود تخطيط للقوى البشرية والذي يعرف بأنه توفر العدد المناسب من الأفراد في المكان المناسب وفي الوقت التي تكون هناك حاجة له [5]. ويأتي دور التخطيط التربوي على اعتبار أن التنمية التربوية أصبحت شرطا أساسيا لتحقيق التنمية بمفهومها الشامل، وتتضح هذه الأهمية من خلال دور التخطيط التربوي في تحقيق التكامل بين جوانب النظام التربوي وتقديم الحلول الشاملة لمشكلاته المتعددة، فهو مكمل للتخطيط العام للدولة وتحقيق الأهداف العامة [6].

العالي وسوق العمل: دراسة هوسار [12] في الولايات المتحدة الأمريكية والتي هدفت لتقدير عدد المعلمين الجدد والمتوقع احتياجهم خلال الفترة 2000/1999م إلى 2009/2008م (مدة عشر سنوات) وذلك في ظل وجود نظام التقاعد وزيادة عدد الطلاب الملتحقين بالمدارس. واستخدم الباحث معادلة جبرية في احتساب عمر المعلمين المتوقع تقاعدهم خلال العشر السنوات القادمة. وقام بجمع البيانات من مركز الإحصاء التربوي. أخذ الباحث في الاعتبار أيضا أعداد المعلمين الذين من المتوقع سفرهم للعمل خارج الولايات المتحدة وعدد الطلاب المتوقع التحاقهم بالتعليم. وبناء على ذلك وعلى المعادلة الجبرية التي استخدمها الباحث قد توصلت الدراسة الى احتياجات السوق التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية خلال العشر سنوات القادمة يبلغ بين 1.7 إلى 2.8 مليون معلم ومعلمة وهذا العدد من الاحتياجات إما أن يسد شواغر المعلمين الذين يتقاعدون أو كدعم للمدارس بسبب زيادة عدد الطلاب الملتحقين بالمدارس، وأوصى الباحث بإجراء دراسة في جميع الولايات الأمريكية لمعرفة الاحتياجات الحقيقية في كل ولاية وبالتالي يمكن التخطيط السليم من أجل سد حاجات المدارس.

و دراسة اينجرسول ويرادا [4] لمعرفة حجم العجز من المعلمين في المدارس الأمريكية في مادتي العلوم والرياضيات وأيضا هدفت لوضع بعض المقترحات لسد هذا النقص. واشتملت عينة الدراسة على (500000) معلم و(12000) مدير. واستخدم الباحثان استبانة لمعرفة أسباب العجز وأيضا للوصول لمقترحات للتخفيف من حدة المشكلة، واستندا إلى إحصائيات المركز الوطني التربوي للإحصاء لمعرفة معدلات الاستقالة والتقاعد بين معلمي مادتي الرياضيات والعلوم وأيضا أعداد خريجي كليات التربية من التخصصات المذكورة. وأضحت نتائج الدراسة أن هناك عدد قليل من خريجي كليات التربية من تخصصات العلوم والرياضيات في كل عام، كما وضحت الدراسة أن من أهم أسباب العجز يعود للتقاعد والاستقالة بسبب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين

ومدة الدراسة بها عام واحد، وفي العام الدراسي 1985/1984م تم إنشاء الكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات وارتفع عددها إلى تسع كليات والتي كانت من أهم أهدافها: إعداد الطالب للعمل كمعلم في المرحلة الابتدائية، وكانت مدة الدراسة بالكلية سنتان.

وفي عام 1995 تم تحويل الكليات المتوسطة التسع إلى ست كليات جامعية موزعة في ولايات مختلفة بالسلطنة [9]. وفي عام 2005 تم إلغاء كليات التربية وتحويلها إلى كليات تطبيقية بتخصصات مختلفة غير التربية. أما كلية التربية بجامعة السلطان قابوس فقد تم افتتاحها عام 1986 وكانت ولا زالت مؤسسة متخصصة بإعداد المعلمين في تخصصات مختلفة وهي حتى الآن تعتبر كلية التربية الحكومية الوحيدة المسؤولة عن إعداد المعلمين في سلطنة عمان.

ويشير واقع سوق العمل التربوي في سلطنة عمان إلى وجود عجز واضح في توافر العدد الكافي لسد العجز في أعداد المعلمين وتخصصاتهم المختلفة في المدارس العمانية، فالمرجات في بعض التخصصات تفوق الحاجة الفعلية أو العكس. وهذا يجعل الاهتمام بربط إعداد الطلاب في التخصصات المختلفة بمتطلبات التنمية وسوق العمل أمراً ضرورياً. وهذا يقود إلى ضرورة وجود ديناميكية مرنة في هذه المؤسسات وتطوير برامجها. إذ إنه في كثير من الأحيان لا يجد الخريج مكاناً له في الوظائف العامة أو الخاصة، وإن وجدها فقد تكون في غير تخصصه، وهنا يتضح الجهد والهدر [10]، وهنا تظهر مشكلة الدراسة بعدم وجود رؤية واضحة أو مواعمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في السلطنة [11].

وقد تناولت العديد من الدراسات قضية المواعمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من الخريجين بشكل عام إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي بحثت في احتياجات سوق العمل التربوي من خريجي كليات التربية، ومن أبرز الدراسات التي تناولت قضية المواعمة عموماً بين التعليم

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية ياسر المهدي وآخرون

مسئولي التعليم العالي والموارد البشرية في تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات المختلفة.

وفي المملكة الأردنية الهاشمية هدفت دراسة عيروط [14] إلى التعرف على درجة مواءمة التخصصات والبرامج التي تقدمها كليتي الأميرة عالية، وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل الأردني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية. وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (880) طالب وطالبة، أعد الباحث استبيان لتحقيق أهداف الدراسة، وجاءت نتائج الدراسة: إن درجة مواءمة التخصصات التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل الأردني من وجهة نظر الطلبة هي متوسطة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات استجابة العينة حول مجالات الاستبانة تعزى للنوع أو سنة الدراسة. وفي ضوء النتائج، جاءت مجموعة من التوصيات منها: عقد شراكة حقيقية مع مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة بما يسهم في تخريج طلبة يمتلكون المهارات والكفايات لسوق العمل، وإجراء المزيد من الدراسات حول مواءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لسوق العمل الأردني لتخصصات أخرى.

أما في جمهورية مصر العربية فقد جاءت دراسة المهدي؛ وسويلم [15] والتي هدفت لوضع تصور لاستراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. استخدم الباحثون استمارة تقييم عناصر البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المؤثرة على ربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر (من إعداد الباحثين)، موجهة إلى مجموعة من الأساتذة والقيادات الجامعية من جامعات مصرية حكومية متنوعة بلغ عددهم (42). وأسفرت نتائج الدراسة على أن الوضع الراهن للعلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مصر يعاني من العديد من جوانب القصور والضعف. واستنادا إلى هذه النتائج وضع الباحثان تصور مقترح لتجسير هذه الفجوة.

عن وظيفة التدريس. وأوصى الباحثان بضرورة تحسين أوضاع المعلمين.

وفي المملكة العربية السعودية هدفت دراسة العتيبي [1] إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل. كما هدفت أيضا إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من خريجي مؤسسات التعليم العالي. وقام الباحث بتحليل البيانات والمعلومات من الدراسات المكتبية والميدانية السابقة والإحصاءات المنشورة والمتعلقة بأعداد المستجدين والمقيدين والخريجين من مؤسسات التعليم العالي، واستخدم الباحث أيضا المقابلات الشخصية مع ذوي الصلة بالتوظيف في القطاع الخاص السعودي. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود توجهات نحو التركيز على المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي، كما أظهرت أيضا أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي في التخصصات العلمية مقارنة بالتخصصات النظرية. ووضع الباحث عدة توصيات منها: ضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بالتخصصات العلمية.

كما هدفت دراسة دمنهوري [13] كذلك في المملكة العربية السعودية إلى قياس اتجاهات كل من الأكاديميين ومسئولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. وتكونت عينة الدراسة من (218) من الأكاديميين من كليتي الآداب والعلوم بجامعة الملك عبدالعزيز و(270) من مسئولو إدارة الموارد البشرية بالقطاع الخاص؛ واستخدم الباحث الاستبيان لتحقيق أهداف دراسته. وجاءت نتائج الدراسة أن أهم أسباب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل هي: زيادة عدد الملتحقين بالتعليم العالي وعدم كفاءة الإرشاد الأكاديمي في توجيه المقبولين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة التنسيق بين

العمل. ومن أهم التوصيات التي خرجت منها الدراسة من أجل تحقيق الموازنة هو الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة وإعادة فتح كليات التربية بالسلطنة بالإضافة إلى إيجاد نظام معلوماتي متكامل لإدارة قاعدة بيانات سوق العمل.

ويلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن العديد منها هدف إلى التعرف على أسباب عدم الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بشكل عام وجاء التركيز في جوانبها على النواحي الفنية والمهارات كدراسة أحمد، [17]، ودراسة البادري، [18]؛ كما أن أغلب هذه الدراسات تحدثت عن مختلف القطاعات الخاصة والعامة بدون تخصيص. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول قضية موازنة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل ولكنها تختلف في أنها تبحث في سوق العمل التربوي بسلطنة عمان حيث تدرس واقع نقص الكوادر التدريسية (Teachers' Shortage) من حيث العدد والتخصصات من المعلمين والمعلمات في مدارس السلطنة المختلفة.

2. مشكلة الدراسة

بالرغم من الجهود المبذولة لتوفير هيئة تدريسية كبيرة العدد ومؤهلة وما حققته سلطنة عمان من إنجازات مثيرة في زيادة أعداد المعلمين وتأهيلهم بالمؤهلات الأكاديمية، إلا أنه لا تزال هناك فرص لتطوير وتعزيز الممارسات الحالية، فهناك حاجة إلى وضع تقديرات مستقبلية، وخطة استراتيجية خاصة لتوفير المعلمين، حيث بلغت معدلات التقاعد أو الذين يتركون الخدمة بمعدل ثابت بلغ (5% إلى 10%) سنويا وتحتاج الوزارة إلى تعيين بديل لهم [4]. كما أظهرت المؤشرات التربوية للعام الدراسي 2010/2011م أنه لازالت هناك مدارس ليس بها معلمو مواد التنمية الفردية، وبلغ عدد العجز (126) معلم ومعلمة، وأشارت أيضا أن نسبة تعيين معلمي اللغة الإنجليزية ذكور 41.9% وجملة التعيين في السلطنة تبلغ 89.1% [19]. إن هناك عجزا لا يزال واضحا خاصة وأنه قد بلغ عدد المعلمين الوافدين في السلطنة (8420) معلم ومعلمة يعملون

وجاءت دراسة جاد الله وشرف [16] بهدف تقدير حجم الطلب على التعليم العالي الخاص من منظور توجهات سوق العمل واحتياجاته وتحديد أهم المتغيرات التي تؤثر في تحديد الاحتياج لفرص التعليم العالي الخاص التي يمكن أن يتبعها القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية. توصلت الدراسة إلى أن هناك تخصصات تقليدية ينبغي عدم الاستثمار فيها والتوجه إلى التخصصات التكنولوجية التي تتطلب مهارات ومواصفات تتفق واحتياجات سوق العمل.

وفي ليبيا هدفت دراسة أحمد [17] إلى التعرف على موازنة مخرجات التعليم العالي التقني الطبي لاحتياجات المؤسسات الصحية بسوق العمل في مدينة درنة بليبيا، وذلك من خلال التعرف على مدى موازنة تخصصات ومهارات مخرجات التعليم التقني للتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (111) من الأطباء والفنيين والأخصائيين في الأقسام العلاجية بالمؤسسات الصحية في مدينة درنة. وقد كشفت النتائج عن وجود اختلافات دالة إحصائية على ملائمة التخصصات لاحتياجات سوق العمل كما كشفت عن وجود اختلافات دالة إحصائية على توافر المهارات السلوكية والأساسية والمهنية المطلوبة للعمل في مخرجات التعليم التقني.

أما في سلطنة عمان فقد جاءت دراسة البادري [18] بهدف الكشف عن أسباب ضعف التعليم العام بسلطنة عمان، والتعرف على العوامل التي قد تسهم في تطويره، كما هدفت إلى التعرف على أسباب عدم موازنة مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل والكشف عن العوامل التي قد تسهم في تحقيق تلك الموازنة. واستخدم الباحث استبيان تم تطبيقه على (101) فردا من وزارة التربية والتعليم ومن بعض المؤسسات الحكومية الأخرى. وأظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة يوافقون على أسباب عدم موازنة مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل في سلطنة عمان وأيضا جميع أفراد العينة يوافقون على العوامل التي اقترحها الباحث في تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق

ب. حدود الدراسة

تقتصر الدراسة في تحليل مدى المواءمة على ثلاثة متغيرات وهي: العدد والنوع والتخصص؛ لكونها من أهم المتغيرات المستهدفة في تحقيق المواءمة في الأدبيات. كما تتحدد الدراسة بالفترة الزمنية للتطبيق خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015/2014م.

ج. أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. وضع تصور لواقع احتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان من حيث النوع الاجتماعي والعدد بناء على دراسة علمية.
2. معرفة أسباب عدم المواءمة التي تحول دون تحقيق التعيين في مدارس السلطنة.
3. التوصل إلى مقترحات لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات مدارس السلطنة والتي تخدم العملية التعليمية.

د. أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في:

نظرياً: تعالج الدراسة موضوعاً جديداً وحيوياً وله تأثيراً مهماً في موضوع المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي بسلطنة عمان. وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي تلقي الضوء على موضوع الاحتياجات من المعلمين في السلطنة وبالتالي تعد دراسة علمية تضاف إلى رصيد المكتبة العمانية بشكل خاص والمكتبة العربية بشكل عام قد تكون مرجعاً للباحثين والمهتمين بالاحتياجات التربوية في سلطنة عمان. بالإضافة إلى ذلك قد تكون مرجعاً لأخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة للصفوف (10-12) وذلك لتوجيه الطلاب نحو التخصصات التي يحتاجها سوق العمل التربوي.

تطبيقياً: يؤمل أن تزود نتائج هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم والقائمين على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بخلفية بحثية عن احتياجات وزارة التربية والتعليم بالنوع الاجتماعي

في مدارس السلطنة الحكومية المختلفة حسب إحصائيات مركز الإحصاء الوطني للعام الدراسي 2014/2013م وهم يشكلون نسبة (15.2%) [7]. وما زاد الأمر سوءاً هو إغلاق كليات التربية الستة بسلطنة عمان في عام 2005م والتي كانت رافداً لعدد كبير من المعلمين في مختلف التخصصات. كما جاءت توصيات تقرير وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي [3] بالتالي:

- توفير أعداد كافية من المعلمين وذلك بسبب عدم توازن في أعداد المعلمين حيث أن هناك عجزاً في بعض التخصصات وفائضاً في تخصصات أخرى.

- نشر تقديرات الأعداد المطلوب توافرها من المعلمين مستقبلاً والتي تسهل على مؤسسات إعداد المعلمين في اختيار التخصصات المطلوبة.

- تحديد الأعداد المطلوبة من المعلمين على المدى الطويل بحيث تلي تقدير الاحتياجات المطلوبة من المعلمين وهذا من شأنه يقلل من الاعتماد على المعلمين غير العمانيين.

- منح الأفضلية لأبناء المحافظات البعيدة عند الترشح للقبول بمؤسسات إعداد المعلمين وعند التعيين كمعلمين لضمان بقاؤهم بمحافظاتهم فترة أطول.

أ. أسئلة الدراسة

وتأسيساً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع عدد الدارسين في كليات التربية داخل السلطنة وخارجها من حيث العدد والنوع والتخصص؟
2. ما واقع احتياجات مدارس سلطنة عمان من خريجي كليات التربية وفقاً للعدد والنوع والتخصص؟
3. هل هناك مواءمة بين خريجي كليات التربية واحتياجات مدارس سلطنة عمان من حيث العدد والنوع والتخصص؟
4. ما التحديات التي تحول دون المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان؟
5. ما مقترحات المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان؟

ولاحتمالات من الموارد البشرية لسد العجز في سوق العمل التربوي. وأسلوب التحليل النوعي باستخدام مقابلة مع بعض المختصين بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ودائرة التخطيط بوزارة التربية والتعليم.

أ. أدوات الدراسة

استخدمت الدراسة أداتان لتحقيق أهداف الدراسة وهي:

1. تحليل المحتوى (Content Analysis) وذلك بتحليل الإحصائيات المنشورة بأعداد الدارسين لتخصص التربية والمتوقع تخرجهم خلال العام الدراسي 2014/2015 ووفقا للنوع والعدد والتخصص من مركز الإحصاء الوطني ومركز القبول الموحد بالسلطنة وجامعة السلطان قابوس. بالإضافة إلى ذلك، تحليل إحصائيات وزارة التربية والتعليم بواقع عدد المعلمين الوافدين والعجز المسجل لديهم خلال العام الدراسي 2013/2014م. وهذا التحليل هدفه معرفة مدى المواءمة بين العرض والطلب.

2. المقابلات الشخصية لذوي الاختصاص من كلية التربية بجامعة السلطان قابوس وأيضا ذوي الاختصاص من تخطيط الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم. وقد تم عرض أسئلة المقابلة على ثلاثة من المختصين وإبداء رأيهم في مدى وضوح الأسئلة وصحة صياغتها وتم تعديل بعض الأسئلة بناء على آرائهم.

إجراءات الدراسة:

اتبعت الدراسة الخطوات التالية:

1. دراسة الأدبيات التي تحدثت عن موضوع سوق العمل واحتياجاته سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي.
2. مخاطبة المختصين بوزارة التعليم العالي ومركز الإحصاء الوطني ومركز القبول الموحد لمعرفة أعداد الملتحقين بكلية التربية سواء داخل السلطنة أو خارجها.
3. مخاطبة وزارة التربية والتعليم لمعرفة نسبة العجز الحالي من حيث العدد والنوع في مدارس السلطنة المختلفة.
4. تحليل البيانات ووضع الدليل الاسترشادي والذي يوضح

والعدد من المعلمين لسد العجز في مدارس السلطنة. وتعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها - حسب علم الباحثين - التي تبحث في المواءمة بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان وهذا يعطي الدراسة قوة وأهمية وذلك من خلال الاستفادة من نتائجها وتوصياتها في سد العجز من المعلمين، وأيضا تشكل بداية لإجراء دراسات لاحقة لوظائف أخرى في وزارة التربية والوزارات الأخرى.

هـ. مصطلحات الدراسة

1. سوق العمل (Market Labor) حسب قاموس مصطلحات التنمية البشرية بأنه "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي توفر عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل. وهذا المجال العام الذي نجد فيه أنواعا عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلال العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم، والاختلافات البيئية في الأجور، والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل الأعمال" [20]. ويقصد بسوق العمل التربوي حسب هذه الدراسة على أنه مدارس سلطنة عمان الحكومية والتي يكون بها العرض لطلب المعلمين والمعلمات بما يتماشى مع الاحتياجات حسب التخصصات المطلوبة.

2. كليات التربية (College of Education) حسب الدراسة الحالية يقصد بها مؤسسات التعليم العالي المتخصصة بإعداد المعلم العماني.

3. الطريقة والإجراءات

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أسلوب تحليل المحتوى الإحصاءات المنشورة عن الدارسين بكلية التربية وعدد المعلمين الوافدين في المدارس الحكومية بسلطنة عمان؛ وذلك لوصف واقع الاحتياجات من المعلمين والمعلمات بناء على الإحصائيات الواردة من وزارة التعليم العالي والتي توضح أعداد الدارسين في كليات التربية المختلفة داخل السلطنة، ومقارنة الاحتياجات بعدد الدارسين للتوصل إلى تقدير

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية ياسر المهدي وآخرون

للإجابة عن السؤال الأول والذي كان نصه: "ما واقع عدد الدارسين في كليات التربية داخل السلطنة من حيث العدد والنوع والتخصص؟" بالتواصل مع مركز القبول الموحد والمركز الوطني للإحصاء وعمادة كلية التربية بجامعة السلطان قابوس تم تحديد عدد الدارسين من الجنسين في كليات التربية المختلفة داخل السلطنة وخارجها. وكانت البيانات حسب الجدول 1:

جدول 1

إجمالي عدد الطلبة الدارسون في كليات التربية المختلفة داخل السلطنة وخارجها للعام الدراسي 2013/2012م*

المجموع	إناث	ذكور	المؤسسة
1119	632	487	جامعة السلطان قابوس
14	1	13	الكليات التطبيقية
470	187	283	خارج الدولة
1603	820	783	المجموع

*المصدر: (المركز الوطني للإحصاء، 2014)

يوضح الجدول السابق أن عدد الدارسين في كليات التربية المختلفة داخل السلطنة وخارجها لا يتجاوز (1603) طالباً وطالبة. كما أن عدد الدارسين المتوقع تخرجهم خلال العام الدراسي 2015/2014م قليل جداً حيث يبلغ (207) من كليات التربية المختلفة داخل السلطنة مقارنة بأعداد المعلمين الوافدين الذين يعملون في مدارس السلطنة كما يوضح الجدول 2.

جدول 2

عدد الطلاب في كليات التربية المختلفة والمتوقع تخرجهم خلال العام الأكاديمي 2015/2014م*

الجملة	إناث	ذكور	المؤسسة
174	81	93	جامعة السلطان قابوس
18	-	18	كلية العلوم التطبيقية بالرسناق
1	1	-	جامعة صحار
14	14	-	جامعة نزوى
207	96	111	المجموع

*المصدر (مركز القبول الموحد، 2015)

جدول 3

الطلبة الدارسين في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس وفقاً للعدد والنوع والتخصص والمتوقع تخرجهم خلال العام الدراسي 2015/2014م*

المجموع	إناث	ذكور	التخصص
28	17	11	التربية الإسلامية
16	-	16	اللغة العربية
56	44	25	اللغة الإنجليزية
11	2	9	العلوم والرياضيات
70	29	41	التربية الرياضية
19	3	16	التربية الفنية
196	78	118	المجموع

*المصدر كلية التربية بجامعة السلطان قابوس بتاريخ 2015/5/8م.

يتضح من الجدول 3 أن عدد خريجي كلية التربية بجامعة السلطان قابوس يبلغ 196 طالب وطالبة، وهناك تخصصات غير موجودة كالمهارات الموسيقية والجغرافيا والتاريخ.

عدد المتحقيين بكليات التربية المختلفة سواء داخل السلطنة وخارجها قليل جدا مقارنة بأعداد المدارس العمانية والتي تعاني من العجز في عدد المعلمين وخاصة في بعض التخصصات المرغوبة مثل العلوم والرياضيات. كما أن الإناث تشكل العدد الأكبر في عدد من هم على مقاعد الدراسة لتخصص التربية في بعض التخصصات مثل اللغة الانجليزية والتربية الاسلامية وقد يعود هذا بسبب القيود الاجتماعية بعمل المرأة العمانية والرغبة

في عمل تقل فيه مسألة الاختلاط بالذكور. أما تخصص التربية الرياضية، فعدد الدارسين هم من الذكور أكثر من الإناث وقد يعود هذا لطبيعة التخصص الذي يستهوي الذكور أكثر منها لدى الإناث.

إجابة السؤال الثاني والذي كان "ما واقع احتياجات مدارس سلطنة عمان من خريجي كليات التربية وفقا للعدد ولنوع والتخصص؟"

تم تجميع بيانات عن أعداد المعلمين العمانيين والوافدين في مدارس السلطنة المختلفة ورصدها في الجدول 4 [21].

جدول 4

نسب تعمين المعلمين بالمدارس الحكومية للعام الدراسي 2013/2014م

نوع التعليم	عماني		وافد		نسبة التعمين	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
مدارس الحلقة الأولى	6	10689	31	623	16,22	94,49
مدارس الحلقة الثانية	10673	9037	3310	686	76,33	92,92
مدارس الحلقتان معا	937	10473	1365	1347	40,70	88,60
مدارس التعليم العام	382	729	215	148	63,99	83,12
المدارس المستقلة (11-12)	1890	2107	575	117	76,67	94,74
الجملة	13888	33035	5496	2924	71,65	91,87

خلال الأعوام القادمة لتحقيق نسبة التعمين. وهذا العدد يزيد بزيادة عدد الطلاب الذين سيلتحقون بالصف الأول الأساسي وثبات نسبة التقاعد أو زيادتها بين المعلمين العمانيين ناهيك عن الاستقالات والانتقال للوظائف الإدارية والفنية. كما أن هناك تخصصات تزيد فيها نسبة العجز عن غيرها مثل تخصص اللغة الإنجليزية والمهارات الموسيقية والجدول 5 يوضح هذا العجز.

يتضح من الجدول 4 أن نسبة التعمين في المدارس الحكومية بسلطنة عمان تصل إلى 84,79%، منها (91,78%) بين الإناث و(71,65%) بين الذكور. كما أن إجمالي عدد الوافدين يصل إلى 8420 معلم ومعلمة منهم 5496 من الذكور، بالإضافة أن العدد الأكبر من الوافدين يعمل في مدارس الحلقة الثانية. وهذا يعني أن مدارس سلطنة عمان لا تزال تحتاج إلى أكثر من 5496 معلم و2924 معلمة

جدول 5

أعداد المعلمين في مدارس التعليم الأساسي حسب التخصص والجنس والجنسية للعام الدراسي 2013/2014م

التخصص	ذكور		إناث	
	عماني	وافد	عماني	وافد
تربية إسلامية	1209	292	1730	6
لغة عربية	666	338	2250	4
لغة انجليزية	666	1190	4382	16
رياضيات	1412	796	1694	365
تاريخ	435	99	758	2
جغرافيا	652	66	805	1

المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية ياسر المهدي وآخرون

107	449	223	207	أحياء
44	868	219	503	كيمياء
111	635	314	707	فيزياء
1	1620	375	368	تقنية معلومات
456	831	4	651	رياضة مدرسية
691	104	412	39	المهارات الموسيقية
397	707	262	190	فنون تشكيلية
120	5942	13	786	مجال أول
279	3257	11	410	مجال ثاني
2600	26032	4614	8901	المجموع

المعلمين في أغلب التخصصات يقع بين الذكور أكثر منها من عدد الإناث. إجابة السؤال الثالث: "هل هناك مواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات مدارس سلطنة عمان من حيث العدد النوع والتخصص؟". يمكن الإجابة عن هذا السؤال من خلال إجراء مقارنة بين واقع العجز وعدد الخريجين في المدارس بسلطنة عمان كما يوضح ذلك الجدول 6.

إن أكثر التخصصات التي تعاني من عجز في عدد المعلمين العمانيين هي مادة اللغة الإنجليزية بين الذكور حيث يصل عدد المعلمين الوافدين (1190) من أصل (1856) معلم في مدارس التعليم الأساسي وهو ضعف عدد المعلمين العمانيين، ونسبة التعمين في هذا التخصص بالنسبة للذكور هي (35.88%) وهي نسبة منخفضة جدا. كما أن تخصص المهارات الموسيقية يعاني من عجز بين المعلمين والذكور ونسبية التعمين لهذا التخصص (11,47%) في مدارس التعليم الأساسي وهي نسبة منخفضة جدا. كما أن العجز في عدد

جدول 6

مقارنة بين واقع العجز وعدد الخريجين في جميع المدارس سلطنة عمان

المجموع	إناث	ذكور	المقارنة
8420	2924	5496	عدد المعلمين الوافدين
1618	835	783	عدد الدارسين في كليات التربية المختلفة
6802	2089	4713	واقع العجز

النوع والتخصص ونقص عدد المعلمين في المدارس العمانية، حيث تمت مقارنة العجز في أعداد المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي للعام الدراسي 2014/2013م ومقارنتها بعدد الدارسين في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس والمتوقع تخرجهم خلال العام الدراسي 2014/2015م على سبيل المقارنة لا الحصر، مع مراعاة النوع والتخصص، والجدول 7 يوضح هذه البيانات.

يتضح من الجدول 6 أنه لا توجد مواءمة بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي، فعدد الطلاب الدارسين لتخصص التربية يبلغ فقط (1618) طالب وطالبة مقارنة بواقع العجز الذي يشكل الحاجة لـ(8420) معلم ومعلمة. إن موضوع المواءمة في هذه الدراسة يقوم على أساس المقارنة بين عدد الدارسين في كليات التربية والأخذ بالاعتبار

جدول 7

مقارنة بين عدد المعلمين الوافدين والطلاب المتوقع تخرجهم

العجز		أعداد الطلاب المتوقع تخرجهم		أعداد المعلمين الوافدين		التخصص
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	

11	281	17	11	6	292	تربية إسلامية
4	334	-	16	4	338	لغة عربية
19-	1190	44	25	16	1190	لغة انجليزية
363	787	2	9	365	796	رياضيات
2	99	-	-	2	99	تاريخ
1	66	-	-	1	66	جغرافيا
107	223	-	-	107	223	أحياء
44	219	-	-	44	219	كيمياء
111	314	-	-	111	314	فيزياء
1	375	-	-	1	375	تقنية معلومات
427	37-	29	41	456	4	رياضة مدرسية
691	412	-	-	691	412	المهارات الموسيقية
394	246	3	16	397	262	فنون تشكيلية
120	13	-	-	120	13	مجال أول
279	11	-	-	279	11	مجال ثاني
2522	4496	78	118	2600	4614	المجموع

كلية التربية واحتياجات مدارس السلطنة. ومن أهم التحديات التي تحول دون الموامة هي:

1. عدم وجود خطة طويلة المدى لاحتياجات سوق العمل من المتخصصين في المجال التربوي.
2. عدم وجود قاعدة بيانات بمن هم على مقاعد الدراسة خارج السلطنة وتخصصاتهم.

السؤال الخامس: "ما مقترحات تحقيق الموامة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان؟" ومن خلال المقابلة مع مساعد عميد كلية التربية جامعة السلطان قابوس اقترح ما يلي:

- وضع خطط وآليات طويلة المدى لاحتياجات مدارس السلطنة من المعلمين.

- أن تشترك مؤسسات التعليم العالي المتخصصة بإعداد المعلم والمؤسسات المستقبلية للمعلمين في وضع الخطط والرؤى.

أما نائب مدير التخطيط فقد اقترح:

- توفير قاعدة بيانات عن من هم على مقاعد الدراسة في كليات التربية.

- وجود جهة واحد متخصصة لدراسة الاحتياجات من المعلمين وهي أيضا متخصصة بتوزيع المعلمين بناء على الاحتياجات.

خلاصة النتائج

إن أهم ما يلاحظ في جدول 6 تدني أعداد خريجي كلية التربية بشكل عام، وفي بعض التخصصات مثل العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية ذكور بشكل خاص، وفي هذا الوقت تشير الإحصاءات إلى حاجة سوق العمل التربوي لمثل هذا التخصص وهذا هو الوجه الأول لعدم الموامة. أما الوجه الآخر لعدم الموامة هو وجود عدد فائض من المعلمين في بعض التخصصات كما هو الحال في تخصص اللغة الإنجليزية إناث، والتربية الرياضية ذكور فبلغ عدد الخريجين 41 معلم بينما العجز هو أربعة معلمين فقط.

وخلاصة القول أن هناك عجز كبير في أغلب التخصصات المطلوبة في سوق العمل التربوي يقابله عدد فائض في تخصصات أخرى.

السؤال الرابع: "ما التحديات التي تحول دون الموامة بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي بسلطنة عمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء مقابلة مع مساعد عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس لشؤون الدراسات الجامعية ونائب مدير دائرة التخطيط بديوان عام وزارة التربية والتعليم. وكانت الإجابة أن هناك لجنة مشتركة بين كلية التربية بجامعة السلطان قابوس ولكن لم يتم تحديد ووضع آليات للموامة بين خريجي

4. الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في استخدام آليات الربط بين خريجي كليات التربية واحتياجات المدارس الحالية والمستقبلية.

5. تفعيل التواصل بين كليات التربية ومدارس التعليم ما بعد الأساسي وذلك من أجل تشجيع الطلاب على الالتحاق بهذه المؤسسات.

6. توفير قاعدة بيانات بعدد الدارسين في كليات التربية داخل وخارج السلطنة والتخصصات الدقيقة لهم مع توقعات سنوات التخرج.

7. توفير قاعدة بيانات بالاحتياجات من المعلمين وفقا للعدد والنوع والتخصص لجميع محافظات السلطنة كل على حده.

8. إعادة افتتاح كليات التربية الخمس لتوفير الكوادر العمانية.

المراجع

أ. المراجع العربية

[1] العتيبي، منير مطني (2010). مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي- دراسات تحليلية، المجلة التربوية، 24 (94)، 251-288.

[2] الربيعي، فلاح خلف (2008). العوامل المؤثرة في عملية التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. مجلة آراء تصدر عن مركز الخليج للأبحاث، العدد السابع والأربعون-أغسطس 2008، 67-69.

[3] التعليم في سلطنة عمان، المضي قدما في تحقيق الجودة: دراسة مشتركة بين وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي، (2012). إصدارات تربية: وزارة التربية والتعليم.

[5] كامل، مصطفى (2007). تخطيط الموارد البشرية: التخطيط - المسارات - الإحلال. ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل تنمية الموارد البشرية "إدارة رأس المال البشري". القاهرة- جمهورية مصر العربية، يوليو 2007.

[6] الهنائي، خالد بن محمد بن زاهر (2006). فعالية مركزية التخطيط التربوي في نظام التعليم بسلطنة عمان. رسالة

مما تقدم يمكن الخروج بالنتائج التالية:

1. هناك عجز في مدارس سلطنة عمان في عدد المعلمين في بعض التخصصات.

2. عدد خريجي كليات التربية قليل جدا في كليات التربية المختلفة مقارنة بحجم الطلب على المعلمين في المدارس العمانية الحكومية المختلفة.

3. لا يوجد توافق بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي من حيث العدد والنوع والتخصص مما يشكل عجز في العدد والتخصص والنوع في المدارس العمانية وأيضا وجود فائض في تخصصات أخرى.

4. أحد أسباب عدم المواءمة هو عدم وجود رؤية واضحة بين مؤسسات التعليم العالي المعنية بإعداد المعلمين وبين وزارة التربية والتعليم.

5. التوصيات

توصيات الدراسة لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان بناء على مراجعة أدبيات الدراسة وما توصلت له من نتائج تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان فيما يلي:

1. إيجاد خطة مشتركة بين مؤسسات التعليم العالي المعنية بإعداد المعلمين وبين وزارة التربية والتعليم لمعرفة احتياجات الوزارة من المعلمين مستقبلا وفقا للنوع وللتخصصات والأعداد.

2. تفعيل مشاركة مدارس السلطنة في رسم سياسات وخطط كليات التربية عن طريق تشكيل لجان من محافظات السلطنة المختلفة لتنصب مهامها في معرفة الاحتياجات من حيث الأعداد والتخصصات المطلوبة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

3. دراسة الاحتياجات الفعلية والمستقبلية لمدارس السلطنة المختلفة والتنسيق مع كليات التربية المختلفة في تحديد التخصصات المطلوبة.

للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،
27 (4)، 176-225.

دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية- كلية التربية،
تونس.

[15] المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، وسويلم، محمد، محمد
غنيم؛ (2014). استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين
مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر
في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة
مستقبل التربية العربية، 21 (89).

[7] الكتاب الإحصائي السنوي: قطاع التعليم، (2014). المركز
الوطني للإحصاء والمعلومات، سلطنة عمان، الإصدار
(42). استرجع في 1 ابريل 2015 م، استرجع من:
http://www.ncsi.gov.om/NCSI_website/book/SYB2014/19-Education.pdf

[16] جاد الله، ياسر محمد؛ و شرف، رشا سعد (2012). تقدير
حجم الطلب على التعليم الخاص في مصر من منظور
احتياجات سوق العمل. مجلة مصر المعاصرة، 479-
517.

[8] العادلي، كاظم كريدي خلف (2007). ربط كليات التربية
بالمجتمع في إطار الجودة الشاملة. رسالة التربية، 102-
109.

[17] احمد، نعيمة محمد (2014). موازنة مخرجات التعليم
العالي لاحتياجات سوق العمل: دراسة تطبيقية تحليلية.
ورقة عمل مقدمة للمشاركة في المؤتمر الثالث: تكامل
مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع الخاص والعام
في الأردن، 28 إبريل- 1 مايو 2014م.

[9] حافظ، هنداوي؛ والشنفرى، عبدالله بن مبارك (2004).
دراسة مقارنة لنظام إعداد المعلم في بعض الجامعات
الأجنبية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة السلطان قابوس.
مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد 56، 205-274.

[18] البادري، سعود بن مبارك (2014). ميكانيزمات تطوير
التعليم في سلطنة عمان ومدى موازنة مخرجاته مع
متطلبات سوق العمل-دراسة استطلاعية. مجلة دراسات
جامعة عمار تليجي الأغواط، العدد 24، 36-66.

[10] عيسان، صالحه عبدالله يوسف (2006). التوافق بين
مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة
عمان. ورقه مقدمة للورشة الإقليمية حول استجابة التعليم
لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الإسلامية للتربية
والعلوم والثقافة (الاييسيسكو)، مسقط 17-18/12/2006م
[11] ندوة التعليم في سلطنة عمان: الطريق إلى المستقبل
(2014). منشور مجلس التعليم.

[19] وزارة التربية والتعليم (2011). المؤشرات التربوية. سلطنة
عمان. مسقط.

[13] دمنهوري، هند محمد شيخ (2013). أسباب عدم موازنة
مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي.
مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 27
(1)، 169-225.

[20] جاد الرب، حسام الدين (2011). معجم مصطلحات
التنمية البشرية. القاهرة: روافد للنشر والتوزيع.

[14] عيروط، مصطفى (2012). مدى موازنة التخصصات
التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات
سوق العمل الأردني من وجهة نظر الطلبة. مجلة مؤتة

[21] وزارة التربية والتعليم (2014). الكتاب السنوي
للإحصاءات التعليمية الإصدار الرابع والأربعون. سلطنة
عمان: مسقط.

ب. المراجع الاجنبية

- [4] Ingersoll, Richard M.; & Perda, David (2009). The Mathematics and Science Teacher Shortage: Fact and Myth. CPRE Research Report, Harvard University. Retrieve on 4th April 2015, retrieve from:http://www.cpre.org/images/stories/cpre_pdfs/math%20science%20shortage%20paper%20march%202009%20final.pdf
- [12] Husa, William J. (1999). Predicting the Need of Newly Hired Teachers in the United States to 2008/09. Washington: US department of Education, Office of Educational Research and Improvement.

THE COMPATIBILITY BETWEEN GRADUATORS OF COLLEGES OF EDUCATION AND THE NEEDS OF EDUCATIONAL LABOR MARKET IN SULTANATE OF OMAN

YASSER AL-MAHDY MAJID AL-BUSAFI MAYA AL-HABSY
SQU & SQU Ministry
Ain Shams University of education

***ABSTRACT_** The purpose of this study was to identify the compatibility between gradulators of colleges of education and the needs of educational labor market by identifying the needs of teachers in Omani school based on gender, number. In addition, it aimed to identify the reasons behind the mismatching between the gradulators of colleges of education and the needs of educational labor market and what suggestions can be provided. Two tools were used to get the results; contain Analysis and interviews. The study found that there is a big gap between gradulators and the needs of teachers in Omani schools. The researchers suggested that there is a need for having a clear plan between Ministry of education and colleges of education and reopening the collages of Education in Oman.*

***KEY WORDS:** colleges of education, educational labor market, compatibility, Omani schools.*

