



جودة تعليم البنات

في المملكة العربية السعودية بين توسع
سوق العمل للمرأة وجاذبية مهنة المعلمة

ديسمبر 2021



تمت كتابة الورقة من قبل:

د. وليد عمر باحمدان
مدير استثمار ومختص برأس المال البشري

د. عبير عطالله العمري
خبير قياس وتقويم

د. عبدالله محمد المنصور
خبير اقتصاد

تمت مراجعة وتدقيق الورقة
من قبل فريق إماكن التعليمية:

بسمه بشناق
رئيس تنفيذي وشريك مؤسس

آن لووس
المدير العام وخبير التعليم الدولي

كارين طه
قائد مشروع

لوما عقاد
مستشار خبير

الاقتباسات:

باحمدان، العمري، المنصور 2021، جودة تعليم البنات في المملكة العربية السعودية بين توسع سوق العمل للمرأة وجاذبية مهنة التعليم، شركة تدريس وإمكان، المملكة العربية السعودية.

© 2021 إماكن التعليمية و شركة تدريس.

تمتلك شركة إماكن التعليمية وشركة تدريس حقوق طبع ونشر هذا التقرير علماً بأنه يمكن استخدام هذا التقرير أو أي جزء منه بحرية لأغراض التعليم غير الربحية بشرط أن يتم الإشارة إلى المصدر بوضوح، ولا يمكن بيعه أو استخدامه لأي غرض تجاري آخر.

وبخلاف ما هو مسموح به أعلاه، لا يُسمح بنسخ أي جزء من هذا التقرير أو حفظه أو نشره أو تنفيذه أو مشاركته أو تطويعه بأي شكلٍ من الأشكال بغض النظر عن الشكل أو الوسيلة (إلكترونيًا أو من خلال التصوير الفوتوغرافي أو غير ذلك)، دون الحصول على إذن كتابي مُسبق من مالك حقوق الطبع والنشر. ويمكنكم إرسال أي استفسارات متعلقة بحقوق الطبع والنشر إلى العنوان التالي:

📍 إماكن التعليمية، صندوق بريد 23433، جدة، 7924، المملكة العربية السعودية.

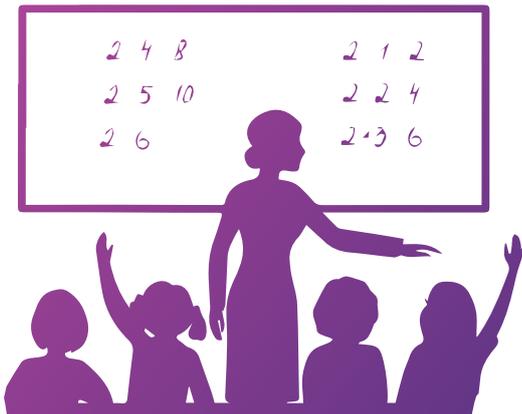


ملخص

لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية سعيت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على إحداث تحول وطني في "تمكين المرأة السعودية" ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ومن جهة أخرى أكدت الرؤية على تنمية القدرات البشرية وخصصت لها أحد برامجها والذي يهدف لتمكين المواطن السعودي من امتلاك القدرات والمعارف والمهارات التي تمكنه من المنافسة عالمياً، وبالتالي ومن خلال هذا البرنامج أكدت الرؤية على مركزية التعليم في التحول نحو اقتصاد معرفي يعتمد على رأس المال البشري.

وبين استهداف تمكين المرأة وتوسيع فرص العمل لها، والتأكيد على أهمية العملية التعليمية للمجتمع والاقتصاد، يتوقع ان يكون هناك -على المدى البعيد- تجاذب بين هذين الهدفين، حيث إن رفع مشاركة المرأة في سوق العمل يعني مزيداً من الخيارات والفرص لم تكن متاحة لها من قبل، وهذا يعني بالضرورة أن نسبة النساء المتجهات إلى قطاعات أخرى غير التعليم في تزايد، ولأن فرص التميز في القطاعات الأخرى ستزاحم فرص التميز في قطاع التعليم، فإن المميزات منهن في قطاع التعليم سيواجه عدد من التناقض، وهذا بدوره سيؤثر على جودة تعليم البنات، وهو بدوره سيؤثر على مخرجات تعليم البنات وعلى جودة مشاركتهم في سوق العمل.

إنه من المفارقة أن هذا التجاذب ليس حكراً على المملكة العربية السعودية بل سبق أن واجهه كثير من الدول المتقدمة، **وتسعى هذه الورقة لاستشراف هذا التجاذب ومعرفة أثره واقتراح التوجهات لمعالجته** في ضوء تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والدراسات التي تمت في الولايات المتحدة الأمريكية على مدى عدة عقود.



إن دراسة هذه الخصائص والسياسات، إلى جانب ظروف سوق العمل الحالية، سيكون لها تأثير مباشر على قرارات المعلمين الحاليين (أو المعلمين المحتملين) للدخول إلى مهنة التدريس أو البقاء فيها.

المقدمة

بحسب نشرة سوق العمل الصادرة عن هيئة الإحصاء للربع الأول من عام 2021م،

من جهة أخرى، أكدت رؤية 2030 على تنمية القدرات البشرية حيث يهدف البرنامج إلى تمكين المواطن السعودي من امتلاك القدرات والمعارف والمهارات التي تمكنه من المنافسة عالمياً.

تعدّ رؤية المملكة 2030م¹ نجم الشمال لتمكين المملكة العربية السعودية عالمياً من تبوء مركز ريادي بتبنيها لمبادرات وبرامج تدفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ومن اهم هذه البرامج العمل على إحداث تحول وطني في "تمكين المرأة السعودية" واستهداف رفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ووضع جملة من المبادرات الهادفة لتوسيع فرص مشاركة المرأة في سوق العمل، وقد ترجمت هذه المبادرات لتدعم وجود وشراكة المرأة.

وقد خطت المرأة السعودية بصفتها مواطنة شريكة في بناء الوطن خطوات بل وقفزات مشرفة بدعم من القيادة الرشيدة بدءاً من منحها حق التعليم والمساواة وتكافؤ الفرص وصولاً إلى الثقة الملكية وتقليدها المناصب العليا. ونتيجةً لهذه الجهود بلغ مشاركة المرأة العاملة في سوق العمل 33.6%





متاحة من قبل، وهذا يعني بالضرورة أن نسبة النساء المتجهات إلى قطاعات أخرى غير التعليم في تزايد، ولأن فرص التميز في القطاعات الأخرى ستزاحم فرص التميز في قطاع التعليم، فإن المميزات منهن في قطاع التعليم سيتجه عددهن للتناقص، وهذا بدوره سيؤثر على جودة تعليم البنات، وهو بدوره سيؤثر على مخرجات تعليم البنات وعلى جودة مشاركتهن في سوق العمل.

إنه من المفارقة أن هذا التجاذب ليس حكراً على المملكة العربية السعودية بل واجهه كثير من الدول المتقدمة، **وتسعى هذه الورقة لاستشراف هذا التجاذب ومعرفة أثره واقتراح التوجهات لمعالجته.**

وقد اكدت الرؤية من خلال هذا البرنامج على مركزية العملية التعليمية في تحويل الاقتصاد من الاعتماد على مصدر واحد للدخل إلى اقتصاد معرفي، يعتمد على رأس المال البشري، وأكدت كذلك على مركزية المعلم في تنمية القدرات البشرية، ورفعت من سقف التوقعات على وزارة التعليم والمدارس والمعلمين، وشددت **على أهمية أن يكون المعلم قادراً على إعداد طلاب يتحلون بإنتاجية عالية، ومهارات مواكبة للتطور العلمي والمهني المتسارع، وقادرة على خلق مجتمع متحضر واقتصاد مستدام.**

وبين استهداف تمكين المرأة وتوسيع فرص العمل لها، والتأكيد على أهمية العملية التعليمية للمجتمع والاقتصاد، يتوقع ان يكون هناك -على المدى البعيد- تجاذب بين هذين الهدفين، حيث إن رفع مشاركة المرأة في سوق العمل يعني مزيداً من الخيارات والفرص لعمل المرأة التي لم تكن

التوسع في سوق عمل المرأة

ولضمان توظيف الوظيف وشغلها بالسعوديين ذكوراً وإناثاً، ولخلق فرص وظيفية ملائمة للباحثات عن العمل من أصحاب المؤهلات العلمية العالية، أقرت المملكة العربية السعودية عدداً من المبادرات والضوابط التي تضمن انخراط المرأة في سوق العمل بأمان وأريحية، لزيادة ملائمة أماكن العمل للمرأة والحد من العوائق العملية والثقافية والسلوكية التي تعيق توظيفها، والتي يشير إلى أهمها الجدول التالي، حيث يلخص عدد من السياسات والقرارات الصادرة حديثاً.

شكل 1: ملخص لعدد من السياسات والقرارات الصادرة حديثاً²

ملخص القرارات أو السياسات

- 1 تنظيم العمل الليلي
- 2 ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل
- 3 التعديلات على نظام العمل (مرسوم ملكي)
- 4 قصر عمل أنشطة السطحات والمركبات ومكاتب ترحيل البضائع والبريد وشركات التأمين والتعليم الأهلي للبنات بكافة مراحلها، والمراكز التجارية المغلقة والمولات ومكاتب السفر والسياحة والجمعيات الخيرية على السعوديين من الجنسين
- 5 قصر العمل على السعوديين في المراكز والمولات والوظائف الفندقية والسياحية بمنطقة المدينة المنورة
- 6 التنظيم الموحد لبيئة عمل المرأة
- 7 التأنيث والتوطين في الأسواق المفتوحة والمغلقة والقائم بذاته
- 8 قصر العمل في المراكز التجارية المغلقة (المولات) على السعوديين وفقاً للقرارات الوزارية للمناطق ويستثنى بعض المهن ، وتكون نسبة التوطين (70%)
- 9 توظيف منافذ بيع الجملة والتجزئة في 12 نشاط اقتصادي وتكون نسبة التوطين (70%)
- 10 قصر العمل على السعوديين والسعوديات بنسبة (100%) في عدد من وظائف قطاعات السياحة والتراث الوطني وتوطين بعضها بنسبة (70%)
- 11 توظيف المهن المحاسبية بنسبة (30%)
- 12 توظيف تدريجي لمهنة الصيدلة والتخصصات التابعة على مرحلتين، حيث تستهدف المرحلة الأولى توظيف 20% وتستهدف المرحلة الثانية توظيف 30%

كما تم إطلاق العديد من المبادرات لدعم عمل المرأة، منها ما هو مدعوم من صندوق الموارد البشرية والتي لها دور فعال في الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة مثل:



2 برنامج "قرة"

لدعم ضيافة أطفال المرأة العاملة



1 برنامج "وصول"

المقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية لدعم تنقل المرأة العاملة لجهات العمل

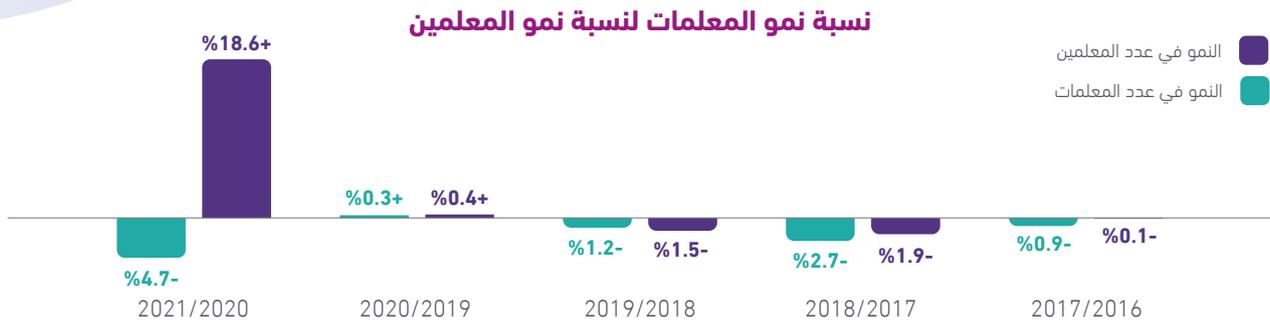
وليس هذا فحسب بل أيضًا تم إطلاق العديد من القرارات التي أحدثت تغييرًا مهمًا في المجتمع الوظيفي ومنها قرار (السماح للمرأة بالقيادة)، مما سهل على المرأة العاملة الالتحاق بأعمال مختلفة مهما كانت المسافة بينها وبين مقر إقامتها، حيث أظهرت إحصاءات الهيئة العامة للإحصاء 2020م في مؤشرات سوق العمل للمتعطلين السعوديين عن العمل بأن 91% من الإناث جاهزات للعمل في القطاع الخاص وأن 64.1% من الإناث مستعدات للالتحاق بعمل يبعد عن مقر إقامتهن ساعة واحدة على الأكثر مقارنة بـ 46.6% من الذكور.

وقد ظهرت علامات إيجابية لهذه السياسات، فحسب إحصاءات سوق العمل في الربع الأول من 2021م الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء فإن معدل البطالة بين السعوديات الإناث انخفض ليبلغ 21.1% خلال الربع الأول من عام 2021م مقارنة بـ 24.4% في الربع السابق (الربع الرابع من 2020م)، ومع ذلك فإن هذا الرقم أعلى من معدل البطالة بين السعوديين الذكور 2.7%.

لكن في المقابل، تشير البيانات إلى تناقص الكوادر التعليمية النسائية، بالرغم من اسناد المراحل الأولية للمعلمات، وإزدياد نسبة الالتحاق برياض الأطفال من 13% عام 2015م إلى 21% عام 2019م والتي يفترض بها زيادة الحاجة لتوظيف المعلمات لتغذية الطلب المتوقع. يشير الشكل أدناه تدني نسبة نمو المعلمات مقارنة بنسبة المعلمين.



شكل2: نسبة نمو المعلمات لنسبة نمو المعلمين من 2016م إلى 2021م.

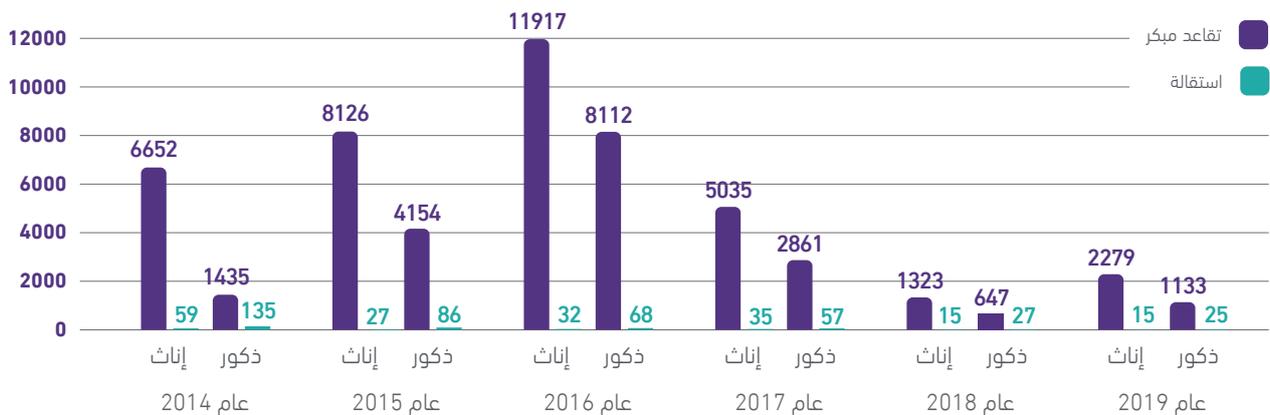


كما تظهر احصائيات نشرة سوق العمل أن عدد النساء الملتحقات بمهن المهارات العليا كالمدارس والاختصاصيين والفنيين تضاعف في السنتين الماضيتين 125% مقارنة بـ 75% للرجال، وكذلك خلال السنتين الماضيتين انخفض عدد المعلمات 20% مقارنة بارتفاع 25% في قطاعات السوق الأخرى.

من ناحية أخرى تشير بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن الاستقالات وطلبات التقاعد المبكر للعاملين على سلم الوظائف التعليمية - كما يعرضها الشكل التالي- إلى تنامي أعداد التقاعد المبكر خاصة للإناث مقارنة بالرجال من العام 2014م والذي يبلغ ذروته في عام 2016م، ثم يعود للإعتدال عام 2019م.

شكل3: الاستقالات والتقاعد المبكر على سلم الوظائف التعليمية من العام 2014م إلى 2019م.

الاستقالات والتقاعد المبكر على سلم الوظائف التعليمية من العام 2014م إلى 2019م



وبهذا يظهر جلياً ما تستشرفه هذه الورقة من **حصول تجاذب أهداف الرؤية الرامية لتعزيز مشاركة المرأة وفي الوقت نفسه تطوير رأس المال البشري، فعزوف المعلمات - خصوصاً الماهرات - عن العملية التعليمية لا يخدم جودة مخرجات تعليم البنات، وهذا بدوره لا يخدم مشاركة المرأة وتمكينها في سوق العمل.**

تجارب من الدول المتقدمة

البلدان تصل النسبة إلى 40% من المعلمين ممن ينتمون إلى هذه الفئة العمرية مما يعني المزيد من المتقاعدين في بضع سنوات.

كما قدم كل من مورنان، سينجر، كيمبل، وأولسن⁴ 1991م من جامعة هارفرد كتابًا يتناول هذا الموضوع، ويقدم صورة مثيرة للاهتمام لمعلمي الولايات المتحدة ويكشف عنهم: من هم ومن سيكونون؟ ثم باستخدام أساليب إحصائية تمّ تتبع الحياة المهنية لأكثر من 50,000 خريج جامعي بحيث تم وصف مدى استجابة المعلمون المحتملين (الجدد) والحاليين والسابقين للحوافز والمثبطات التي واجهوها. ويجد المؤلفون سببًا للقلق الشديد لأن قلة من خريجي الجامعات الموهوبين أكاديميًا وذوي المؤهلات العليا يتجهون لمهنة التدريس، وليس ذلك فحسب بل والكثير منهم يغادر المهنة بسرعة.

إن التطورات والتجاذبات بين توسيع فرص عمل المرأة وتأثيره على جودة التعليم مرت به دول أخرى، وهي في أساسها مرتبطة بمسألة العزوف عن مهنة التعليم عموماً، فمثلاً، ناقش تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) هذه القضية في تقريره: "قضية المعلمين: جذب المعلمين الفعالين وتطويرهم والاحتفاظ بهم" 2005م³، ولم يخفى تأثير جودة التعليم نظرًا للإحجام عن مهنة التدريس وانخفاض الإقبال عليها على منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث نهبت إلى هذه العواقب منذ العام 2005م، وقد لخص التقرير عدة مخاوف بشأن جاذبية التدريس كمهنة حيث ظهر في حوالي نصف الدول المشاركة مخاوف جدية بشأن الحفاظ على إمدادات كافية من المعلمين الأكفاء لقوة العمل، لا سيما في المجالات التي يرتفع فيها الطلب، كما أن هناك مخاوف واسعة النطاق بشأن النتائج طويلة المدى على قوة العمل حيث ستشمل معلمين أقل كفاءة. وأشار التقرير إلى شيخوخة القوى العاملة في التعليم مما يؤدي إلى تفاقم العديد من المخاوف المذكورة أعلاه، حيث ظهر في التقرير الذي أجرته الدول المشاركة: أن 25% من معلمي المرحلة الابتدائية و30% من معلمي المرحلة الثانوية تزيد أعمارهم عن 50 عامًا، وفي بعض



3 Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, published in 2005. <https://www.oecd.org/education/school/attractingdevelopingandretainingeffectiveteachers-homepage.htm>

4 Murnane, R., Singer, J. D., Kemple, J., & Olsen, R. (1991). Who will teach? Policies that matter. Harvard University Press.

وهذه الآثار تظهر بشكل أوضح في النساء، فقد أجرى باكولود 2007م⁶ دراسة لقوة العمل النسائية في قطاع التعليم في الولايات المتحدة بين العام 1940م وحتى العام 1990م، حيث بدأت تظهر نسب التسرب للنساء المتعلقات اللواتي يخترن مهنة التدريس وذلك مع التوسع في الفرص الوظيفية وتنوع سوق العمل النسائي وزيادة خياراته والإقبال النسائي على هذه الخيارات. هذه التغييرات كانت غير متوقعة بشكل خاص بين الإناث المنضمت حديثاً إلى سوق العمل والذين تتراوح أعمارهم بين 21 و30 عامًا.

ويتساءل باكولود 2007م إذا كانت نسبة النساء الحاصلات على تعليم جامعي اللاتي أصبحن معلمات قد انخفضت بمرور الوقت، فما المهن التي اختارتها النساء المتعلقات بدلاً من ذلك؟ إن تراجع اختيار النساء لمهنة التدريس لافت للنظر ليس فقط عند مقارنته بالانخفاض الطفيف عند نظيرها الرجل، ولكن بشكل خاص في سياق ارتفاع توظيف الإناث في المهن التقليدية للذكور. فقد نمت نسبة النساء اللاتي اتجهن لمهن أخرى مثل الهندسة والطب والقانون بسرعة بعد عام 1960م، وزادت نسبة الشابات خريجات الجامعات في هذه التخصصات بنسبة 33% بين النساء البيض بين عامي 1960م - 1990م، وبنسبة 29% بين النساء السود وذلك مقارنة بالزيادة الطفيفة البالغة 9% بين الذكور البيض.

وقد قام إنجرسول وميريل وستوكي وكولينز 2018م⁵ بدراسة مشروع بحثي استكشافي لاستقصاء الاتجاهات والتغيرات التي حدثت-أو محتملة الحدوث- في قوة العمل لمهنة التدريس على مدى العقود الثلاثة الماضية في الولايات المتحدة وذلك لتوسع الفرص المهنية على مهنة التدريس مع استجابة النساء لارتفاع هذه الفرص والانضمام إلى المهن وفرص التوظيف الجديدة. حيث ذكر إنجرسول وزملاءه أنه من الممكن أن تكون هناك آثار خطيرة على الوضع المستقبلي للمرحلة الابتدائية والتعليم الثانوي في الولايات المتحدة والتي لطالما كانت مهنة التدريس فيها تمثل قوة العمل الأولى. وإذا كانت مهنة التدريس ستصبح أكثر اتساعاً ونموًا وأقل رواتبًا، فغالباً سيتم توظيف الشباب عديمي الخبرة والنساء اللاتي يمكن لفترات محدودة ثم يرطن مما لا يوجي بالتفاؤل لتطلعات تعزيز صورة التدريس كمهنة مستدامة محترمة وليست مهنة عابرة.



5 Ingersol, R. M., Merrill, E., Stuckey, D., & Collins, G. (2018). Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force – Updated October 2018. CPRE Research Reports. Retrieved from https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/108

6 Bacolod, M. P. (2007). Do alternative opportunities matter? The role of female labor markets in the decline of teacher quality. The Review of Economics and Statistics, 751-737, (4)89.

السنوات الأخيرة - خاصة أولئك الذين حصلوا على أعلى الدرجات في الاختبارات القياسية الموحدة - هم الأقل احتمالاً لدخول مهنة التدريس. بالإضافة إلى ذلك، فإن قدرة المدارس على جذب هؤلاء الطلاب المتفوقين أصبحت منخفضة بشكل مطرد لسنوات. وقد جمع كوركوران وزملاءه بيانات من أربعة مسوحات طولية لخريجي المدارس الثانوية على مدى السنوات 1957م - 1992م لفحص كيفية تغير إقبال النساء المتميزات على الدخول لمهنة التدريس. وقد وجدوا أن انخفاض متوسط جودة المعلمة الجديدة (والتي قيست من خلال المستوى المهني للإناث على الاختبار القياسي الموحد للكفاءة اللفظية والرياضية من سن 25 إلى 26 عامًا) قد انخفض انخفاضاً قليلاً ولكن ملحوظاً خلال الأعوام قيد الدراسة، كما أشارت الدراسة إلى تضائل التحاق الإناث المتفوقات بمهنة التدريس بشكل كبير من عام 1964م إلى عام 1992م من حوالي 20% إلى أقل من 4%. ويعتقد كوركوران وزملاءه أن أكثر سبب وجيه لانخفاض الإقبال على مهنة التدريس خاصة من الإناث هو ارتفاع فرص العمل وتنوعها للنساء المتميزات والمؤهلات خارج نطاق مهنة التدريس.

كما تشير دراسة باكولود 2007م أيضًا أن مقاييس الجودة أظهرت نتائج مختلفة في المهارات بين مهنة التدريس والمهن الأخرى حيث تُظهر إحصاءات المسوحات الوطنية الطولية أنه في أوائل الأربعينيات ومنتصف الستينيات من القرن الماضي، تزايد عدد الإناث من حملة المؤهلات العالية المحجّجات عن اختيار مهنة التدريس. على وجه الخصوص، من بين أولئك الإناث الذين حصلوا على أعلى الدرجات في الامتحانات المعيارية الموحدة، زاد عدد الخريجات اللواتي اخترن الالتحاق بالمهن الأخرى بنسبة 22%، في حين انخفض اللواتي اخترن مهنة التدريس بنسبة 21%. بالإضافة إلى ذلك، من عام 1971م وحتى عام 1995م، انخفض عدد الطالبات الجدد في جامعات النخبة والذين كان من المؤمل أن يتجهن إلى مهنة التدريس، حيث كان يتم تعيين المعلمات الجدد بشكل متزايد من الجامعات الأقل مستوى.

وفي نفس السياق، قام كوركوران، إيفانز، وشواب 2004م⁷ من جامعة ميرلاند الأمريكية بدراسة تغيير فرص سوق العمل للمرأة وجودة المعلمين بين العامين 1957م - 1992م وذلك بسبب تزايد قلق المسؤولين وصانعي السياسات بشأن القدرة على جذب المعلمين الجيدين وعلى الاحتفاظ بهم. وقد أظهرت الأدبيات أن ألمع الطلاب في

متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (14%)، كما أكد 47% من المعلمات الإناث أنهن سيغيرن مدارسهن لو أتيحت لهن الفرصة وهي النسبة ذاتها لنظرائهن المعلمين الذكور ولكنها أعلى بكثير من المعدل في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والمساوي لـ 21%. وقد أظهر 51% من المعلمات الإناث أنهن يتساءلن فيما إذا كان من الأفضل لهن عمل آخر وهي نسبة مرتفعة جداً مقارنة المعدل في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 34%.

35%

من المعلمين يرغبون بترك التدريس خلال السنوات الخمس المقبلة

25%

من المعلمات ندمن على اختيار التدريس كمهنة



يعدّ المسح الدولي للتعليم والتعلم والذي تجريه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) مقياساً دولياً واسع النطاق للمعلمين وقائدي المدارس والبيئات التعليمية فيها ليساعد في عمليات مراجعة وتطوير سياسات من شأنها تعزيز مهنة التعليم بالإضافة إلى تحسين الظروف التي تدعم التعليم والتعلم الفاعلين. وقد شاركت المملكة العربية السعودية في المسح الدولي للتعليم والتعلم للعام 2018م⁸ والمعروف باسم تاليس The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS مع 48 دولة. وكمقياس مبكر لمعرفة مستوى خطر التسرب الوظيفي، نجد أن 25% من المعلمات الإناث ندمن على اختيار مهنة التدريس مقابل 10% في المعدل في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وفي ضمن هذا الإطار أفاد 35% من المعلمين أنهم يرغبون في ترك التدريس خلال السنوات الخمس المقبلة (متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 25%). علاوة على ذلك، فإن 35% من المعلمين الذين تبلغ أعمارهم 50 عامًا أو أقل في المملكة العربية السعودية يرغبون في ترك التدريس في السنوات الخمس المقبلة، وهي نسبة أعلى من

8 تقرير المسح الدولي للتعليم والتعلم (تاليس) لعام 2018، هيئة تقويم التعليم والتدريب، منصة بيانات تقويم التعليم والتدريب <https://edp.etec.gov.sa/TALSReport2018>

OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_SAU.pdf

OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris,

https://www.oecd.org/countries/saudiArabia/TALIS2018_CN_SAU_Vol_II.pdf

التوصيات

1 من 2

إن برنامج تنمية القدرات البشرية وضع عدداً من المبادرات والتي ترتبط بشكل وثيق بالمعلم واستشراف المستقبل والتي سيكون لها أثر في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية لسوق العمل منها:

2 توفير معلمين مؤهلين وذلك من خلال تطوير المعلمين وتدريبهم على المناهج الحديثة وأساليب التعليم.

1 مبادرة طرق التدريس والمناهج المبتكرة، وأدوات التقييم، وتدريب المعلمات في رياض الأطفال.

4 إدارة ومشاركة بيانات التعليم، وإنشاء وحدة وطنية لاستشراف العرض والطلب في سوق العمل.

3 تأهيل المعلمين للتعامل مع الطلاب، والعناية بتحديث معايير الأداء، وتوفير البرامج الإرشادية.

وقد بينت هذه الورقة وجود توجه يتطلب مزيداً من الاهتمام والدراسة والرصد، وعلى الرغم من أن الأدبيات التربوية تزخر بالمقالات والتقارير التي تصف أو تدعو إلى سياسات معينة في الكثير من دول العالم، إلا أن هناك نقص ملحوظ في البحوث الدقيقة التي تدرس مهنة التدريس وتقيم سياساتها على العموم وفي المملكة العربية السعودية على الخصوص. وعلى ضوء ما تستشرفه الورقة، نرى أهمية التفكير الجاد لوضع مبادرات خاصة لجذب النساء المميزات للعمل في مهنة التدريس، وتقديم الدعم والحوافز للتطوير المهني لضمان الأداء العالي المستمر.

كذلك نود التأكيد على مبادرة إدارة ومشاركة بيانات التعليم وإنشاء وحدة وطنية لاستشراف العرض والطلب لسوق العمل. إن وجود البيانات والمعلومات الموثوقة والحديثة عن قوة العمل للمعلمين يعد أمراً حيوياً لرصد الاتجاهات وتجنب عواقب التسرب الوظيفي من مهنة التدريس بطريقة منتجة ووقائية.

ومن البيانات التي نعتقد بضرورة توفرها لرصد الظاهرة هي بيانات تحركات المعلمين،

التوصيات 2 من 2

وتقاعدهم، واستقالتهم، ومقارنة ذلك بقوة العمل في القطاعات الأخرى، وإتاحة هذه البيانات للباحثين ودعمهم، كذلك توفير بيانات الأداء الأكاديمي في الجامعات واختبارات ما قبل الجامعة للملتحقين بقطاع التعليم مع مقارنتها بالقطاعات الأخرى.

كما نوصي بالتعاون مع جهات عالمية لها خبرة في رصد الظواهر الخاصة بالمعلمين وقطاع التعليم وتحليل البيانات مثل المركز الوطني لإحصاءات التعليم (NCES)، والذي يعدّ الذراع الإحصائي للتعليم في الولايات المتحدة بالمصدر الأكبر والأكثر شمولاً للبيانات المتاحة عن المعلمين في الولايات المتحدة.



خلاصة المراجعات التي قمنا بها تشير إلى الحاجة الماسة لتفعيل برنامج تنمية القدرات البشرية من خلال التركيز على جذب النساء المتميزات للعمل في مهنة التدريس، والاحتفاظ بهن، وتقديم الدعم والحوافز للتطوير المهني لضمان الأداء العالي المستمر وبقاءهن في المهنة. و من المؤكد ان ذلك سينعكس إيجابا على المجتمع ككل، و يضمن تقدمنا بخطوات واثقة نحو تحقيق رؤية 2030.

قائمة المراجع

مراجع عربية

- الهيئة العامة للإحصاء- البيانات. <https://www.stats.gov.sa/ar/statistics-overview>
- برنامج مؤسسة مسك الخيرية تدّرب للمعلم. [/https://misk.org.sa/hcd/ar/services/teacher-ar](https://misk.org.sa/hcd/ar/services/teacher-ar)
- تقرير المسح الدولي للتعليم والتعلم (تالس) لعام 2018، هيئة تقويم التعليم والتدريب، منصة بيانات تقويم التعليم والتدريب. [html.https://edp.etec.gov.sa/TALSReport2018](https://edp.etec.gov.sa/TALSReport2018.html)
- رؤية المملكة 2030. <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030>
- وزارة التعليم. <https://www.moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/budget.aspx>
- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية - وكالة الوزارة للتخطيط والتطوير - مركز المعلومات. <https://data.gov.sa/Data/ar/dataset/employees>
- موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. <https://hrsd.gov.sa>

مراجع أجنبية

- Bacolod, M. P. (2007). Do alternative opportunities matter? The role of female labor markets in the decline of teacher quality. *The Review of Economics and Statistics*, 751-737 ,(4)89.
- Corcoran, S. P., Evans, W. N., & Schwab, R. M. (2004). Changing labor-market opportunities for women and the quality of teachers, 2000-1957. *American Economic Review*, 235-230 ,(2)94.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of educational research*, 208-173 ,(2)76.
- Ingersol, R. M., Merrill, E., Stuckey, D., & Collins, G. (2018). Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force – Updated October 2018. CPRE Research Reports. Retrieved from https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/108
- Loeb, S., & Béteille, T. (2008). Teacher labor markets and teacher labor market research. *Teacher quality: Broadening and deepening the debate*, 58-27.
- Murnane, R., Singer, J. D., Kemple, J., & Olsen, R. (1991). *Who will teach? Policies that matter*. Harvard University Press.
- OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_SAU.pdf
- OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/countries/saudi-arabia/TALIS2018_CN_SAU_Vol_II.pdf
- Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, published in 2005 <https://www.oecd.org/education/school/attractingdevelopingandretainingeffectiveteachers-homepage.htm>