

خيارات سياسة عامة لتحسين رضا المعلم في دولة الإمارات العربية المتحدة¹

ميلاني نيثركوت، كلية المعلمين، جامعة كولومبيا
إليزابيث بكر، معهد أونتاريو للدراسات التربوية، جامعة تورنتو

المقدمة

نعني بعبارة "المنهج الدراسي" المبادئ والفلسفة التربوية الأساسية والأهداف والمحتوى الدراسي والأداء الملموس لتنفيذ "البرنامج التعليمي" الذي يتم تقديمه للطلاب داخل الفصول الدراسية، فضلاً عن المواد المكتوبة وغيرها من المواد اللازمة لدعم عملية التعليم داخل النظام التعليمي (Connecticut State Department of Education, 2006).

أصبح صناع السياسة في جميع أنحاء العالم مهتمين بشكل متزايد بالقضايا المتعلقة بتوظيف المعلم والاحتفاظ به وتنميته، حيث باتت كفاءة المعلم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفعالية نظام التربية والتعليم (Mourshed, Chijioke, & Barber, 2010; Barber & Mourshed, 2007). كما أن هناك تركيزاً متزايداً على فهم وتعزيز رضا المعلم، نظراً لتأثيره على الغياب، والإنتاجية، والإرهاق، والتغيير الوظيفي (Huberman, Grounauer, Marti, & Neufeld, 1993; Sargent & Hannum, 2004; Zembylas & Papanastasiou, 2004; Skaalvik & Skaalvik, 2010). وعلى الرغم من أن العلاقة بين رضا المعلم ونتائج الطلاب هي مختلفة بعض الشيء، مع ذلك، فإن رضا المعلم يمثل قضية مهمة في السياسة العامة، حيث يمكن أن يكون تنقل المعلمين مكلفاً ومدمراً للتنمية المدرسية. وعلى الرغم من أن العلاقة بين رضا المعلم ونتائج الطلاب هي مختلفة بعض الشيء، مع ذلك، فإن رضا المعلم يمثل قضية مهمة في السياسة العامة، حيث يمكن أن يكون تنقل المعلمين مكلفاً ومدمراً للتنمية المدرسية.

وبواجه سوق عمل المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة العديد من التحديات؛ فبين عامي 2008 و 2012 انخفض عدد المعلمين المواطنين العاملين على الصعيد الوطني بنسبة 20% (Sharif, Hossan, & McMinn, 2014; WAM, 2013)، وبشكل عام شهد القطاع العام انخفاض معدلات الاحتفاظ بالمعلمين، في حين يعاني القطاع الخاص من ارتفاع معدل تنقلات المعلمين (Ahmed, 2011; Dajani, 2016; Dickson, Riddlebarger, Stringer, Tennant, & Kennetz, 2014) ومع ذلك، لا يُعرف الكثير عن مستويات رضا المعلم، ويتعلق بذلك تصورات المكافأة التي تؤثر على الحالة العامة لسوق عمل المعلم.

يتميز نظام التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة بأنه اتحادي يطبق على مستوى الإمارة ويضم ما يقارب من 341,191 مدرسة (Abu Dhabi Statistics Center, 2014). كما أن لديه قطاع خاص كبير، يخدم الغالبية العظمى من الوافدين وعدد متزايد من الأطفال

الملخص التنفيذي

تدرس ورقة السياسة هذه مدى رضا المعلم والتصورات العامة للمعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد جاء ذلك استناداً إلى النتائج التفصيلية لدراسة Buckner (2017) بعنوان مكانة التعليم والرضا المهني للمعلم في دولة الإمارات العربية المتحدة. وباستخدام بيانات من الاستبيان الدولي للتعليم والتعلم (TALIS) لعام 2013 التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، وجد أن هناك اختلافات هامة حول مستوى رضا المعلم بشكل عام بين المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة. وعلى وجه التحديد، نجد المعلمين الوافدين أكثر رضا من المعلمين المواطنين، كما ترتبط المستويات الأعلى من الرضا مع النظرة العليا لمكانة مهنة التدريس. وتكشف التحليلات التكميلية، المستندة إلى دراسة استقصائية لسكان الإمارات العربية المتحدة، عن أن المواقف العامة تجاه مهنة التدريس ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمكانة والرواتب المتصورة، مع توقعات أعلى للرواتب تؤدي إلى تصورات أكبر عن المكافأة. تقدم هذه الورقة توصيات لتعزيز آليات التوظيف والاحتفاظ بالمعلم من أجل زيادة رضا المعلم المهني وتحسين التصورات العامة حول مكانة المعلم.

¹ تلخص ورقة السياسة هذه وتقدم توصيات استناداً إلى النتائج التفصيلية لدراسة Buckner (2017) بعنوان مكانة التعليم والرضا المهني للمعلم في دولة الإمارات العربية المتحدة، مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة.

وإضافة إلى ذلك، نجد المعلمين في القطاع العام أكثر رضاً بشكل ملحوظ من المعلمات في القطاع العام، في حين أن الفرق بين المعلمين والمعلمات في القطاع الخاص هو أصغر. في الواقع، إن معلمات المدارس العامة في أبوظبي لسن أقل رضا من زملائهن من الذكور أو من زملائهن في المدارس الخاصة فقط بل هن الأقل رضا بين معلمات المدارس العامة في أي دولة أو منطقة مشاركة في استبيان TALIS. وعلاوة على ذلك، فإن معلمات المدارس الحكومية ذوات العقود الدائمة هن أقل رضا من المعلمين الذين يعملون بعقود سنوية أو قصيرة الأجل. وحيث أن المعلمين والمعلمات المواطنات يعملون بعقود دائمة والمعلمين والمعلمات الوافدين يعملون بعقود قصيرة الأجل، فإن هذا يشير إلى أن المعلمات المواطنات لديهن أدنى مستوى من الرضا المهني للمعلمين في أبوظبي، يليهن المعلمون المواطنون في المدارس العامة.

من الجدير بالذكر أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على رضا المعلمين. فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين الجنس والرضا، حيث تميل المعلمات للحصول على معدلات أعلى من الرضا مقارنة بالمعلمين (Koustelios, 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2001). وقد وجدت أبحاث أخرى أن من شأن سنوات الخبرة أن يكون لها تأثير على مستوى الرضا. فقد وجد Kirby و Grissmer (1987: 1992) أن مستوى الرضا المهني مرتفع بين المعلمين الجدد في ميدان التعليم، ولكن هذا ينقص مع ازدياد سنوات الخبرة، حتى يرتفع ثانية عند سن التقاعد. وتشير مراجعة الأبحاث أيضاً إلى جوانب أخرى مثل عبء العمل وحجم الصف (Rhodes, Nevill, & Allan, 2004)، ومفهوم الكفاءة والفاعلية الذاتية (Klassen & Chiu, 2010)، كما أن فرص التطوير المهني

المواطنين. وفي الفترة 2014-2015، التحق ما يقارب من 68% من طلاب الدولة البالغ عددهم 961,607 طالباً بالمدارس الخاصة، ويقدر عدد الطلاب المواطنين منهم بنحو 35% (National Bureau of Statistics, 2015). ويتم تقسيم سوق عمل المعلمين داخل دولة الإمارات العربية المتحدة حسب الجنس والقطاع. وفي عام 2014، كان هناك مجموعة 52,612 معلماً يعملون في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة، من بينهم 56% في المدارس العامة (Abu Dhabi Statistics Center, 2014). وعلى الرغم من الجهود المبدولة لتعزيز التوطين، لا تزال هناك نسبة كبيرة من المعلمين الوافدين في ميدان التعليم، وهناك تباين كبير بين الجنسين بين المعلمين المواطنين - وعلى الصعيد الوطني، فإن 80% من المعلمين الذكور هم من الوافدين و 15% من المعلمات هن من الوافدات (Ridge, 2014).

النتائج الرئيسية

TALIS هو استبيان دولي لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) يسعى إلى فهم ظروف عمل المعلمين والقادة في المدارس، بهدف إفادة صناع السياسات. ويقيس الاستبيان مدى الرضا عن بيئة العمل المدرسية فضلاً عن المهنة (OECD, 2014a). في إمارة أبوظبي، أجري الاستبيان مع 4000 معلم من معلمي الحلقة الثانية في 200 مدرسة. وقد كشفت البيانات أنه في الوقت الذي يشعر فيه المعلمون في أبوظبي بمستويات مماثلة من الرضا مقارنة مع نظرائهم في البلدان الأخرى، فإنه وبشكل عام نجد المعلمين هم أكثر رضا من المعلمات - وهي نتيجة تتناقض مع الاتجاه العالمي (انظر الشكل 1).²

الدول حيث المعلمين أكثر رضا	الدول حيث المعلمات أكثر رضا
اليابان***	أستراليا***
الإمارات العربية المتحدة***	تشيلي***
	كرواتيا***
	جمهورية التشيك***
	أستونيا***
	فنلندا***
	فرنسا***
	آيسلند***
	النرويج***
	لاتفيا***
	بولندا***
	رومانيا***
	روسيا***
	صربيا***
	إسبانيا***
	السويد***
	سلوفاكيا***

الشكل 1: الفجوة بين الذكور والإناث في الرضا المهني للمعلم، حسب الدولة

ملاحظة: ترمز العلامات النجمية إلى فرق إحصائي هام * $\alpha = 0.001$ *** $\alpha = 0.01$ ** $\alpha = 0.05$. المصدر: التقرير الفني لـ TALIS عام 2013، الصادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2014 أ).

² هذه البيانات مأخوذة من استبيان TALIS لعام 2013 لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حيث تم إجراء استبيان مع 4000 معلم من معلمي الحلقة الثانية من 200 مدرسة في إمارة أبوظبي. يوضح الشكل 1 قائمة الدول التي لديها فجوة كبيرة ذات دلالة إحصائية في الرضا بين المعلمين والمعلمات. وعلى عكس معظم الدول، نجد في الإمارات العربية المتحدة، المعلمين أكثر رضا في المهنة من المعلمات.

(OECD, 2016) تؤثر أيضاً على مستوى الرضا الوظيفي. وبعيداً عن تأثير البيئة المدرسية، فقد حدد الباحثون المواقف المجتمعية نحو التعليم، من حيث الأجور والمكانة، بأن لها أيضاً تأثير في تشكيل الرضا (Hargreaves et al., 2007).

يؤكد التحليل الدقيق لبيانات TALIS على أن العوامل على المستوى الفردي والمدرسي والمجتمعي كلها عوامل هامة تنبئ بالرضا المهني بين ممارسي إمارة أبوظبي. وتشير البيانات إلى أن المعلمين في القطاع الخاص هم أكثر رضىً بشكل ملحوظ من نظرائهم في القطاع العام، وأن أولئك الذين لديهم عقد دائم هم أقل رضىً، وأولئك الذين لديهم خبرة أكبر هم أكثر رضىً. وتستمر الفجوة بين الجنسين التي وُصفت في وقت سابق، حيث تشعر المعلمات عمومًا بمستويات أدنى من الرضا مقارنة بزملائهن الذكور. وفيما يتعلق بتصورات المكانة، فإن المعلمين في المدارس العامة، الذكور والإناث على حد سواء، هم أكثر حساسية لأهمية المكانة من المعلمين في المدارس الخاصة. ومن خلال التصنيف حسب الجنسية، نرى أن هذه المكانة هي مؤشر أكثر أهمية عن الرضا الوظيفي العام بين المواطنين العاملين في القطاع العام منه عن الوافدين العاملين في القطاع العام أو القطاع الخاص. كما تساهم البيئة المدرسية أيضاً في الرضا الوظيفي من خلال توفير فرص أكبر لتعاون المعلمين في المدارس العامة مما يضيّق الفجوة بين الرضا الوظيفي في القطاعين الخاص والعام لدى جميع المعلمين.

من أجل وضع نتائج تحليل TALIS في سياق التصورات المجتمعية الأوسع في الإمارات العربية المتحدة، تم جمع آراء المواطنين والوافدين حول مهنة التدريس والأجور والمكانة وضغوط العمل في استبيان لسكان الإمارات العربية المتحدة، ممثلة في عينة من إمارة رأس الخيمة. وقد كشفت بيانات الاستبيان عن المواقف العامة تجاه مهنة التدريس حيث أن الوظيفة الجيدة تتأثر بشكل كبير بمفاهيم الأجور والفوائد النسبية أكثر من تصورات المكانة النسبية أو صعوبة مهنة التدريس. ومن ناحية أخرى، ترتبط مفاهيم المكانة ارتباطاً وثيقاً بالأجور، مما يعني أن التعليم خيار مهني يمنح الذكور الوافدين رواتب جيدة واستقراراً وظيفياً نسبياً، ولكنه أقل من ذلك بالنسبة للمواطنين، الذين ترتبط مرتباتهم والمزايا الوظيفية بشكل سلبي بوضعهم. وبعبارة أخرى، نجد لدى عامة المواطنين الإماراتيين، الذين يميلون إلى الحصول على رواتب أعلى، بأن لديهم انطباع أقل عن مكانة مهنة التعليم. ويمكن لهذه النتائج أن تفسر المستويات المتفاوتة للرضا بين مختلف شرائح معلمي إمارة أبوظبي وعلى وجه التحديد، المستويات الأدنى من الرضا لدى المعلمين المواطنين مقارنة بالمعلمين الوافدين.

استعراض خيارات السياسة العامة

من المحتمل أن تكون آثار السياسة العامة المترتبة على هذه النتائج بعيدة المدى بقدر ما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا وانخفاض تصورات مكانة التعليم إلى صعوبات في التوظيف والاحتفاظ وكفاءة المعلم (Hargreaves et al., 2007).

وإدارة توظيف المعلم، فإن دولة الإمارات لديها نظام ترخيص، تختلف معاييرها بين إمارات الدولة. ففي أبوظبي، يجب أن يكون المعلم الوافد حاصلاً على درجة البكالوريوس، وأن يكون مرخصاً

للتدريس في موطنه الأصلي، وأن يكون لديه خبرة لا تقل عن سنتين في التدريس قبل العمل في الإمارة. (Abu Dhabi Education Council, 2017). كما يجب أن يحصل أي مدرس لغة إنجليزية من غير الناطقين الأصليين بها على نتائج مرضية في نظام اختبار اللغة الإنجليزية الدولي (IELTS). أما المواطنون فليدهم شروطاً أقل للعمل، حيث يمكنهم التدريس بعد تخرجهم من الجامعة بمؤهلات تعليمية (Pennington, 2016b). وسيتم تنفيذ سياسة أكثر صرامة لترخيص المعلم على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2017، وتهدف وزارة التربية والتعليم إلى تطبيق السياسة بالكامل في جميع الإمارات بحلول عام 2021. ويتطلب ذلك من المعلمين، وقادة المدارس، ومديري النطاقات الخضوع لاختبارات معينة والنجاح فيها، بما في ذلك تقديم «ملف إنجاز الأدلة»، لتأمين ترخيص للتدريس (Pennington, 2016a) وتتوافق هذه السياسات مع أفضل الممارسات الدولية - حيث تكون الأهلية المهنية ممنوحة الترخيص، كما هو الحال في الولايات المتحدة، أو على أساس متطلبات القبول الصارمة الأخرى كما هو موضح في سنغافورة وأونتاريو، في كندا - والتي تضمن الجودة داخل نظام التربية والتعليم (Clarke, 2012; Darling-Hammond, 2000)، لا سيما من حيث جذب المعلمين الوافدين ذوي الخبرة. ومع ذلك، فإن عدد المواطنين في الوظائف التدريسية يشير إلى أن سياسات التوظيف الحالية لا تجذب أعداداً كبيرة بما فيه الكفاية من المواطنين، ولا سيما الذكور، إلى المهنة. ويتجلى ذلك في انخفاض نسبة التحاق الطلاب المواطنين في برامج دراسة التربية في التعليم الجامعي على جميع المستويات؛ ففي دبي، في عام 2012 كان هناك 2٪ فقط من الطلاب المواطنين في مؤسسات التعليم العالي يدرسون تخصص التربية، ومعظمهم من الإناث (KHDA, 2012, p. 14-15). وبعد الإمداد القوي للمعلمين المواطنين والوافدين أمراً حاسماً حيث من المتوقع أن يزداد الطلب على المعلمين في الإمارات في المستقبل القريب (Dickinson, 2015).

يتم تحديد شروط وأحكام أجور المعلمين وتوظيفهم من قبل وزارتي التربية والتعليم والعمل. كما تختلف التعويضات المقدمة للمعلمين الوافدين عن المقاييس الوطنية لأجور المعلمين، مما يوجد ما يسمى «قوة عاملة من مستويين في قطاع التعليم العام» (Ridge, 2014, p. 90). ووفقاً لمقاييس مرتبات وزارة التربية والتعليم، يحصل المعلمون المواطنون في المتوسط على ضعف الراتب الشهري للمعلمين الوافدين (بمتوسط 14000 درهم إماراتي مقابل 7000 درهم إماراتي) وحزمة شاملة لبدلات السكن والأطفال بالإضافة إلى معاش تقاعدي (Ridge, 2010). ومع ذلك، فإن هذه الرواتب بالنسبة للكثير من المواطنين هي أقل من تلك التي يتقاضاها المواطنون في المهن الأخرى، وعلى هذا النحو فإن «الأجور المنخفضة والمكانة المتدنية يستمران في منع الذكور من العمل في مجال التدريس» (Swan, 2016). في الحقيقة، فإن المعاشات التقاعدية التي يحصل عليها المعلمون المواطنون هي الأدنى في الدولة، وقد وجد تقرير المجلس الوطني الاتحادي أن المواطنين الإماراتيين لا يرغبون في أن يصبحوا معلمين «بسبب الحوافز المتدنية والأجور المنخفضة وخطة التقاعد غير الكافية». (Salem, 2014a; 2014b). كما ورد أن بعض معلمي وزارة التربية والتعليم في رأس الخيمة لم يحصلوا على زيادة الأجر التي جاءت بناءً على توجيهات رئاسية في عام 2012، مما زاد من عدم الرضا

بما في ذلك فرص الدراسة في الخارج (Ridge, 2010) أفضل من زيادة الأجور الأساسية. كما يمكن أيضاً جعل حزم التعويضات أكثر جاذبية من خلال تقديم معاشات أكبر، والتي كانت مصدرًا للخلاف بين المعلمين المواطنين في الماضي (Salem, 2014a) ، ودعمت الاحتفاظ بالمعلم في دول أخرى (Clarke, 2012) . وبما أن سياسات توظيف المعلمين والاحتفاظ بهم تكون أكثر فعالية عندما تكون موجودة في إطار سياسة متماسكة (Cooper & Alvarado, 2006) ، يجب أن تنظر المراجعة أيضاً في مواءمة التعويضات مع المعايير الجديدة للمعلمين ونظام ترخيص المعلم.

توفير تنمية مهنية شخصية وفرص الإرشاد والتوجيه للمعلمين

لقد أظهرت كل من هذه الدراسة والأبحاث على نطاق أوسع أن التطوير المهني والتوجيه والتدريب يمكن أن يزيد من الرضا الوظيفي (OECD, 2014b; Guarino, Santibanez, & Daley, 2006). ولذلك، فإننا نوصي الوزارة بالنظر في استخدام المزيد من خطط التطوير المهني والإرشادي بشكل منهجي لمكافحة وتحفيز المعلمين.

تطوير برامج تربوية إضافية مرموقة للمعلمين

لقد أظهرت بيانات استبيان SILAT لعام 3102 أن رضا المعلمين يكون أعلى عندما يشارك الممارسون في برامج تطوير مهنية أكثر (DCEO, 6102) ، وأكدت هذه الدراسة أن مدرسي إمارة أبوظبي الذين لديهم فرص أكبر للتعاون هم أكثر رضا على الصعيد المهني. وبذلك يمكن استخدام تعليم المعلمين أثناء الخدمة كأداة لزيادة رضا المعلم على المدى المتوسط، ودعم الاحتفاظ به على المدى الطويل.

توصي هذه الورقة بتوفير خيارات للمعلمين لمتابعة الدراسة النظامية عن طريق الشراكة مع الجامعات المحلية المرموقة التي تقدم برامج الدراسات العليا والدبلومات. وعلاوة على ذلك، يمكن ربط برامج التنمية المهنية الوطنية الحالية أو المستقبلية بكسب اعتمادات من أجل الحصول على الشهادات. مثل هذه النماذج المتقدمة لتعليم المعلمين الموجودة في الأنظمة عالية الأداء في فنلندا وسنغافورة وكوريا الجنوبية والسويد، تتيح للمعلمين فرصة متابعة درجة الماجستير أثناء التدريس على أساس دوام كامل أو جزئي (Darling-Hammond, Chung Wei, Andree, 2010; Richardson, & Orphanos, 2009; Sahlberg, 2010). كما يمكن دعم الرسوم الدراسية، وإعطاء شهادات إضافية مرتبطة بالتخصص الوظيفي والترقية بما يتماشى مع معايير التعليم الجديدة لدولة الإمارات العربية المتحدة.

تعظيم مكانة مهنة التدريس بين طلاب المدارس

نوصي باستكمال مخطط المسار السريع أعلاه مع زيادة الوعي حول فوائد التعليم في المدارس الثانوية، من خلال التوجيه المهني. فقد سعت كل من الوزارة ومجلس أبوظبي للتعليم إلى تعزيز المعلومات المهنية والمشورة للطلاب، من خلال منهج جديد للتوجيه المهني وتحسين نظام التوجيه المهني (WAM, 2016a; Hanif & Pennington, 2016) . ولذا كان بإمكان أولئك الذين يقدمون المشورة المهنية أن يتحدثوا بشكل جيد ومفيد عن التعليم، فقد يسعى عدد أكبر من الطلاب لاستكشاف هذه المهنة.

(Nowais, 2016) وبالتالي، فإن حزم تعويضات المعلمين الحالية لا تحفز المواطنين على الحصول على وظيفة في مجال التعليم، وقد تسبب أيضاً في حدوث انقسامات بين المعلمين في القوى العاملة.

تسلط المراجعة الأدبية للأبحاث المتعلقة بالاحتفاظ بالمعلمين الضوء على أهمية هياكل الحوافز المستندة إلى المخرجات، مثل الدرجات الوظيفية الواضحة والواقعية، وفرصة الترقية، والتطوير المهني، والتعويض (Clarke, 2012). وفي الآونة الأخيرة، أصبح التطوير المهني للمعلمين وقادة المدارس في دولة الإمارات العربية المتحدة من الأولويات، حيث أصبح التعليم المتميز، والتعليم المتمحور حول الطالب، والتعلم الشخصي أهدافاً استراتيجية وطنية واتحادية (MOE, 2010; Abu Dhabi Education Council, 2009). وقد نفذ كل من وزارة التربية والتعليم ومجلس أبوظبي للتعليم (ADEC) برامج التطوير المهني، ويخططان لتقديم المزيد من التدريب (Buckner, Chedda, & Kindreich, 2016; Abu Dhabi Education Council, 2013). ومما يجدر القول به أن الممارسون - الوافدون والمواطنون على حد سواء - يتمتعون بالقدرة على الحصول على التدريب بشكل جيد. ومع ذلك، فإن فرص الترقية أفضل للمعلمين والمعلمات المواطنين، حيث يمكن ترقيتهم إلى مدير مدرسة، أكثر من المعلمين الوافدين الذين لا يمكن ترقيتهم إلا إلى رئيس القسم (Ridge, 2010). وتقف السياسات مرة أخرى في مقارنته صارخة مع التصورات الإماراتية للترقيات، حيث وجدت الأبحاث أن المعلمات يعتقدن أن هناك «حواجز كبيرة أمام التقدم الوظيفي» (Styen, Adam, & Walker, 2007) ، كما أفاد بعض الطلبة المواطنين الذين يدرسون بكالوريوس التربية أيضاً بأن هناك فرصاً قليلة للترقية في مجال التدريس (Dickson & Roux, 2012).

التوصيات

دراسة الدوافع المهنية للمعلمين

تجد هذه الدراسة أنه بالرغم من أن رواتب المعلمين المواطنين أعلى بكثير من رواتب المعلمين الوافدين (Ridge, 2014)، لكن لا يزال يُنظر إلى مهنة التدريس على أنها بشكل عام توفر أجور أقل للمواطنين مقارنة بالوظائف الأخرى (Swan, 2016). يبدو أن هذه الفجوة في الأجر هي إحدى العوامل التي تدفع إلى المكانة المتدنية التي يشعر بها المعلمون المواطنون، وما يترتب عليها من انخفاض مستوى الرضا المهني. فبدلاً من الانتقال إلى زيادة الرواتب بشكل فوري - بما أن الدراسات قد توصلت إلى نتائج متباينة حول الرضا والاحتفاظ بالمعلم (Guarino, Santibanez, & Daley, 2006; Cooper & Alvarado, 2006) - هناك حاجة إلى مراجعة متعمقة تدرس دوافع المعلمين ليصبحوا معلمين وحوافزهم للاستمرار في هذه المهنة.

مراجعة ومقارنة مزايا وتعويضات المعلم

تحليل القيمة المقارنة للأجور والمعاشات والتطور المهني والمزايا والبدلات على مختلف المستويات حسب الأقدمية. وينبغي مقارنة هذه الأجور والتعويضات بالتعويض المكافئ في وظائف القطاع العام الأخرى، وحزم الوافدين والقطاع الخاص، وأن تتم المقارنة مع مرور الوقت. وقد يكون رفع المزايا الحالية المتاحة للمعلمين، مثل مبادرات المنح الدراسية الحالية المقدمة للمعلمين المواطنين،

أن الطلاب المواطنين الذين يدرسون برامج التربية واجهوا «التحيز، أو الأنماط، أو ردود الأفعال السلبية... من الأصدقاء والعائلة والزملاء والأشخاص الذين لا يعرفونهم بشكل جيد» (ص 6). هذه الردود ساهمت في ردع الطلاب عن المهنة.

ولضمان الصحة العامة للقوى العاملة من المعلمين في المستقبل، من الضروري أن يتم التعامل مع التصورات السلبية، وعلى الجمهور في الإمارات العربية المتحدة أن يقيم ويدعم على حد سواء المعلمين في عملهم. كما يمكن للاعتراف المرموق والرفع المستوي لقيمة المعلم أن يحسن النظرة العامة إلى مكانته؛ كما أن إنشاء جائزة المعلم المبدع، والتي تم منحها في عام 2017 (Wam, 2016b)، يوصى بها كجائزة سنوية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي الترويج لمهنة التدريس كجزء لا يتجزأ من تأمين مستقبل الإمارات العربية المتحدة، لتشجيع عامة الجمهور في الإمارات العربية المتحدة على النظر إلى التعليم بمزيد من الاهتمام. كما يمكن الاستفادة من الدروس من مختلف الصناعات؛ حيث نجد أن الجيش الوطني والشرطة يستخدمان «حملات توظيف إعلامية مثيرة» (Dickson & Le Roux, 2012, p. 8)، والتي ساعدت على منح هذه المهن رأس مال ثقافي كبير. إن تطبيق إستراتيجيات تسويق مماثلة على التعليم من شأنه أن يساعد في تحسين المفاهيم العامة حول مكانة المعلم بالإضافة إلى تحفيز التوظيف في هذا المجال.

وقد وجدت الأبحاث في دولة الإمارات العربية المتحدة أن الطلاب الذين يدرسون مساقات التربية كانوا محفزين بسبب شعورهم بالمساهمة في التغيير الاجتماعي المهم (Sharif, Hossan, & McMinn, 2014). وبالتالي ينبغي أن يكون هذا الأمر محورياً في المناقشات حول التعليم كمهنة. وينصح بأن تقوم الجامعات الإماراتية التي تطرح برامج تخصص التربية مثل جامعة عجمان، وكلية الشارقة للطالبات، وكليات التقنية العليا وجامعة زايد، بتوفير معلومات ومواد حديثة للمدارس. بالإضافة إلى ذلك، سيكون من المفيد زيادة التعاون بشأن استراتيجيات التوظيف بين الجامعات والوزارة.

تعظيم مكانة مهنة التدريس بين الجمهور الأوسع

لقد أظهرت الدراسات أن الدافع نحو مهنة التعليم، والرضا فيها، يتأثر بعوامل مختلفة (Watt & Richardson, 2007). وبرغم ذلك، هناك أدلة على أن التصورات العامة لمكانة مهنة التعليم تؤثر على توظيف المعلم والاحتفاظ به - داخل وخارج دولة الإمارات العربية المتحدة (Sharif, Hossan, & McMinn, 2014; Dickson & Roux, 2006; Hall & Langton, 2006; Weiqi, 2007). وفي هذه الدراسة تؤكد بيانات الاستبيان أنه على الرغم من أن مهنة التدريس تعتبر بشكل عام مهنة جيدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، إلا أنها تعاني من تصورات تدني المكانة بين قطاعات المجتمع، بما في ذلك المواطنين الإماراتيين (Dickson and Le Roux (2012) ووُجد أيضاً

المصادر

- Abu Dhabi Statistics Center. (2014). *Education statistics 2013-2014*. Abu Dhabi, UAE: Abu Dhabi Statistics Center.
- Abu Dhabi Education Council. (2017). *Educators- Getting In*. Retrieved from <https://www.adec.ac.ae/en/Educators/Pages/GettingIn.aspx>
- Abu Dhabi Education Council. (2013). *Empowering Educators: Tamkeen Teacher Training concludes*. Retrieved from <https://www.adec.ac.ae/en/MediaCenter/News/pages/empowering-educators-tamkeen-teacher-training-concludes.aspx>
- Abu Dhabi Education Council (2009). *Strategic Plan*. Retrieved from <https://www.adec.ac.ae/en/education/p12education/pages/strategic-plan.aspx>
- Ahmed, A. (2011, July 6). Teacher turnover rate up to 60% a year at some schools. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/news/uae-news/education/teacher-turnover-rate-up-to-60-a-year-at-some-schools>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. London: McKinsey & Company. Retrieved from http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Worlds_School_Systems_Final.pdf
- Buckner, E. (2017). *The Status of Teaching and Teacher Professional Satisfaction in the United Arab Emirates*. UAE: Sheikh Saud Bin Saqr Al Qasimi Foundation for Policy Research.
- Clarke, M. (2012). *What matters most in teacher policies? A framework for building a more effective teaching profession*. SABER- Student Assessment Working Paper, 1. Retrieved from http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1290520949227/SABER-Teachers-Framework-Updated_June14.2012.pdf
- Cooper, J. M., & Alvarado, A. (2006). *Preparation, recruitment, and retention of teachers*. Brussels: International Institute for Educational Planning. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001520/152023e.pdf>
- Dajani, H. (2016, June 15). Emirati teachers resigning due to low motivation and pay, FNC told. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/education/emirati-teachers-resigning-due-to-low-motivation-and-pay-fnc-told>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education policy analysis archives*, 8, 1.

- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). Professional learning in the learning profession. *Washington, DC: National Staff Development Council.*
- Dickson, M., Riddlebarger, J., Stringer, P., Tennant, L., & Kennetz, K. (2014). Challenges faced by Emirati novice teachers. *Near and Middle Eastern Journal of Research in Education, 4*, 1-10.
- Dickson, M., & Le Roux, J. (2012). Why do Emirati males become teachers and how do cultural factors influence this decision? *Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives, 9*(2), 1-16.
- Dickinson, E. (2015, September 29). UAE Needs 14,000 teachers over next five years- expert. *Gulf Business*. Retrieved from <http://gulfbusiness.com/gulf-hit-teacher-shortages-demand-outstrips-supply/>
- Hall, D., & Langton, B. (2006). *Perceptions of the status of teachers*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education.
- Hanif, N., & Pennington, R. (2016, August 30). Curriculum reforms will position the UAE well for the future, experts say. *The National*. Retrieved from: <https://www.thenational.ae/uae/curriculum-reforms-will-position-the-uae-well-for-the-future-experts-say-1.168517>
- Hargreaves, L., Cunningham, M., Hansen, A., McIntyre, D., Oliver, C., & Pell, T. (2007). *The status of teachers and the teaching profession in England: views from inside and outside the profession*. Nottingham, England: Department for Education and Skills.
- Huberman, A. M., Grounauer, M., Marti, J., & Neufeld, M. (1993). *The lives of teachers*. London: Cassell.
- Grissmer, D. W., & Kirby, S. N. (1987). *Teacher attrition: the uphill climb to staff the nation's schools*. RAND: Santa Monica, CA.
- Grissmer, D. W., & Kirby, S. N. (1992). *Patterns of attrition among Indian teachers*. RAND: Santa Monica, CA.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research, 76*(2), 173-208
- KHDA. (2012). The Higher Education Landscape in Dubai 2012. Retrieved from https://www.khda.gov.ae/CMS/WebParts/TextEditor/Documents/HELandscape2012_English.pdf
- Klassen, R. M., & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3).
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management, 15*(7), 354-358.
- Ministry of Education. (2010). The Ministry of Education Strategy 2010-2020. Retrieved from <https://www.moe.gov.ae/Arabic/Docs/MOE%20Strategy.pdf>
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. London: McKinsey & Company. Retrieved from http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education_Intro_Standalone_Nov%202016.pdf
- National Bureau of Statistics. (2015). *Education statistics, 2014-2015*. Abu Dhabi, UAE: National Bureau of Statistics.
- Nowais, S. (2016, July 30). Ministry of Education employees say they did not receive mandated salary increase. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/education/ministry-of-education-employees-say-they-did-not-receive-mandated-salary-increase>
- OECD, Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*. Paris, France: OECD.
- OECD, Organization for Economic Cooperation and Development. (2014a). *TALIS 2013 technical report*. Paris, France: OECD.
- OECD, Organization for Economic Cooperation and Development. (2014b). *Teaching in Focus*. Retrieved from <https://www.oecd.org/edu/school/TIF6.pdf>
- Pennington, R. (2016a, May 1). UAE-wide teacher licensing scheme to begin in 2017, minister says. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/uae-wide-teacher-licensing-scheme-to-begin-in-2017-minister-says>
- Pennington, R. (2016b, June 12). Foreign teachers in big demand at UAE schools. *The National*. Retrieved from <https://www.thenational.ae/uae/education/foreign-teachers-in-big-demand-at-uae-schools-1.214376>
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers, a survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education, 71*, 67-80.

- Ridge, N. (2010). *Teacher quality, gender and nationality in the United Arab Emirates: A crisis for boys*. Dubai, UAE: Dubai School of Government.
- Ridge, N. (2014). *Education and the reverse gender divide in the Gulf States: embracing the global, ignoring the local*. New York, NY: Teachers College Press.
- Sahlberg, P. (2010). *The secret to Finland's success: Educating teachers*. Stanford: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Salem, O. (2014a, December 7). FNC to focus on encouraging Emiratis to become teachers. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/fnc/fnc-to-focus-on-encouraging-emiratis-to-become-teachers>
- Salem, O. (2014b, December 9). FNC members call for higher wages and incentives for Emirati teachers. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/fnc-members-call-for-higher-wages-and-incentives-for-emirati-teachers>
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Sharif, T., Hossan, C. G., & McMinn, M. (2014). Motivation and determination of intention to become a teacher: A case of B.Ed. students in UAE. *International Journal of Business and Management*, 9(5), 60-73.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: a study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Steyn, G. M., Adam, K., & Walker, I. (2007). Female educators' perceptions of employment opportunities in the United Arab Emirates. *Journal of Educational Studies*, 6(1), 87-103.
- Swan, M. (2016, March 27). Male Emirati teachers in demand. *The National*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/uae/education/male-emirati-teachers-in-demand>
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- WAM, Emirates News Agency. (2013, March 24). Emirati teachers on decline in Sharjah schools: study. *Khaleej Times*. Retrieved from <http://www.khaleejtimes.com/nation/education/emiratis-teachers-on-decline-in-sharjahschools-study>
- WAM, Emirates News Agency. (2016a, August 30). Sheikh Mohammed approves plan to overhaul public school education. *Emirates 247*. Retrieved from <http://www.emirates247.com/news/sheikh-mohammed-approves-plan-to-overhaul-public-school-education-2016-08-30-1.640058>
- WAM, Emirates News Agency. (2016b, February 28), Innovative Teacher Award 2017 lauched. *Gulf News*. Retrieved from <http://gulfnews.com/news/uae/education/innovative-teacher-award-2017-launched-1.1922585>
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31.

تهدف سلسلة أوراق السياسة لدى مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة إلى نشر بحوث أفراد و المؤسسات التي تهتم و تركز على تنمية السياسة العامة في العالم العربي. و تعبر النتائج و استنتاجات عن آراء أصحابها المؤلفين و تعتبر كمرجع لمؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة.

مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة

تطوير البحوث، ودعم العقول

تقع مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة في رأس الخيمة وهي مؤسسة غير ربحية تأسست في عام 2009 تحت رعاية صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي، حاكم إمارة رأس الخيمة. وللمؤسسة ثلاث وظائف رئيسية:

- إعلام صانعي السياسات عن طريق إجراء وتكليف البحوث ذات الجودة العالية،
- إثراء القطاع العام المحلي، وخاصة التعليم، من خلال تزويد التربويين وموظفي الخدمة المدنية في رأس الخيمة بالأدوات اللازمة لإحداث تأثير إيجابي على مجتمعهم، و
- بناء روح الجماعة والتعاون والرؤية المشتركة من خلال المشاركة الهادفة التي تعزز العلاقات بين الأفراد والمنظمات.

لمعرفة المزيد عن أبحاثنا، والمنح، والأنشطة البرامجية يرجى زيارة موقعنا

www.alqasimifoundation.com

ص.ب : 12050، إمارة رأس الخيمة، الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +971 7 233 8060، فاكس: +971 7 233 8070

البريد الإلكتروني: info@alqasimifoundation.rak.ae

www.alqasimifoundation.com

مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي
لبحوث السياسة العامة

