

المعلمين المغتربين وجودة التعليم في دول مجلس التعاون الخليجي

ناتاشا ريدج، سهى شامي، سوزان كيلزو و سمر فرح

مقدمة

نجم عن إكتشاف النفط في دول مجلس التعاون الخليجي بمنتصف القرن العشرين إلى إثارة التنمية الإقتصادية السريعة في جميع أنحاء المنطقة (Ridge، 2014). وعليه، نحتّم الإستفادة من العمالة الأجنبية الوافدة من أجل تعزيز التنمية الإقتصادية وبناء البنية التحتية وملئ الشواغر الوظيفية في مناصب الإدارة الوسطى والعليا في القطاعين العام والخاص، تلبية لما تم إدراجه ضمن جداول أعمال التنمية في هذه الدول. وبمرور الزمن، أصبح السكان المحليين أكثر تعليماً على الصعيد الوطني، ولذلك تم شغل معظم المناصب الوظيفية في القطاع العام من قبل المواطنين. ومع ذلك، فإن بعض القطاعات، بما في ذلك قطاع التربية والتعليم، لم يتمكن من جذب المواطنين بأعداد كافية لشغل المناصب الشاغرة، وعليه لم يكن هناك خيار سوى الإعتماد على العمالة الوافدة من المغتربين لشغل هذه المناصب. وباستثناء سلطنة عمان، لا زال قطاع التربية والتعليم في معظم دول مجلس التعاون الخليجي يعتمد على توظيف أعداد كبيرة من المغتربين العرب للعمل بصفة مدرسين في المدارس الحكومية (Ridge، 2014). وفقاً لنتائج إحصاءات العام الدراسي 2010/2011 الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة، إتضح بأن 90% من المعلمين يعملون في المدارس الحكومية للبنين، بينما يعمل 20% منهم في المدارس الحكومية للبنات (وزارة التربية والتعليم لدولة الإمارات العربية المتحدة، 2014). كما تشير النتائج الخاصة بدولة قطر للسنة الدراسية 2013، أن عدد المعلمين المغتربين بلغ حوالي 87% من بين إجمالي عدد المعلمين في جميع المدارس الحكومية (معهد المسح الإجتماعي والإقتصادي للبحوث - الإتصالات الشخصية، 2014).

بالرغم من مساهمة هؤلاء المعلمين في التنمية الوطنية للدولة، إلا أنه لم تجر سوى القليل من الدراسات حول هذه الشريحة من السكان المغتربين كما ينبغي القيام فيه. وبسبب قلّة البحوث التي أجريت حول شريحة السكان هذه، نجد بأن هناك العديد من التساؤلات حول الأسباب التي تجذبهم لدول مجلس التعاون الخليجي، وما هي الأسباب التي تدفعهم للبقاء فيها، وما هي الآثار المترتبة على أنظمة التعليم الوطنية التي تعتمد على هؤلاء المغتربين بشكل كبير. بناءً على ذلك، من أجل تحسين مستوى وجودة نظام التربية والتعليم ككل، وتحسين الوصول إليه، وإضافة التحسينات على أنظمة التعليم الوطنية المعمول فيها عموماً، تحتاج السياسات الوطنية المتعلقة بعملية توظيف المعلمين الوافدين المغتربين إلى تقديم إجابات على هذه الأسئلة.

تستند ورقة السياسة هذه على نتائج دراسة أكبر (التي من المؤمل نشرها كفصل في كتاب بوقت لاحق) وتقوم بتسليط الضوء، من منظوريين تعليمي ومؤسسي، على قضية المعلمين المغتربين الوافدين العرب الذين يعملون في قطاع التربية والتعليم في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر. أولاً، سوف يتم تقديم نظرة عامة حول المعلمين الوافدين في بقية دول العالم، فضلاً عن أولئك الذين

الملخص التنفيذي

يمكن وصف دول الخليج على أنها من الدول المحظوظة للغاية، وذلك لسببين، أولهما بسبب إكتشاف الموارد الهيدروكربونية فيها، وثانيهما نتيجة جذب هذه الدول للعديد من المغتربين من الدول المجاورة (ShahqArnold، 1986). من الجدير بالذكر، خلال السنوات القليلة الماضية، إزداد إعتماد دول مجلس التعاون الخليجي على العمالة الأجنبية بشكل ملحوظ. ففي قطاع التربية والتعليم يشكل المعلمين الوافدين من المغتربين العرب نسبة كبيرة من القوى العاملة، وبالتالي يلعبون دوراً رئيسياً كبيراً في تحديد نوعية وجودة أنظمة التربية والتعليم الوطنية. تقدم ورقة العمل هذه نتائج دراسة إستكشاف حول تصورات ووجهات نظر المعلمين المغتربين العرب في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر حول الأسباب التي تدفعهم للعمل في هذين البلدين، بعدها سوف يتم تسليط الضوء على عوامل الشد والجذب، والآثار المترتبة على أنظمة التربية والتعليم في البلدان الأخرى عموماً.

هذا الوضع بشكل كبير وملحوظ بحلول أواسط السبعينيات (Ridge، 2014). ومع التوسع السريع في قطاع التعليم لكلا البلدين، كان هناك نقص في عدد المعلمين المحليين، وكان من الصعب جداً سد الشواغر في قطاع التعليم طيلة الأربعين سنة الماضية (Engman، 2009).

لقد كانت هناك بعض المحاولات لزيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية في قطاع التدريس، ولكن لاقت هذه الجهود نجاحاً محدوداً، خصوصاً بين المواطنين الذكور، الذين بحثوا عن فرص عمل أخرى في قطاعات أخرى سعياً وراء الأجور الأعلى التي تقدمها هذه القطاعات لموظفيها (Ridge، 2014). بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة، تشكل نسبة المعلمين من المواطنين الإماراتيين أكثر من 80%. بينما يشكل المعلمين من المواطنين الذكور حوالي 10% فقط من إجمالي كادر التدريس (Ridge، 2010). ومع ذلك، يتم الاعتماد على المعلمين الوافدين العرب بصورة أكبر في دولة قطر بسبب نقص المعلمين القطريين من الذكور والإناث على حد سواء. وبالرغم من أن نسبة أكبر من المعلمين الوافدين العرب يعملون في المدارس الخاصة، إلا أنهم لا يشكلون أكثر من 70% من إجمالي المعلمين في المدارس (الحكومية) (Toumi، 2011، SEC، 2011)، ونسبة 87% من المعلمين في المدارس الحكومية في عام 2013 (SESRI، 2013).

وفقاً لنتائج الدراسات التي نشرت بالوقت الحالي، فإن أهم عامل يدفع المعلمين العرب المغتربين للذهاب إلى دولتي الإمارات وقطر هو بسبب الأجور العليا التي تقدمها هاتين الدولتين (Engman، 2009). وفي العادة، المعلمين المغتربين العرب في دولتي الإمارات وقطر هم من الذكور، ولأن الذكور هم المسؤولين كلياً عن إعانة أسرهم (Ridge، 2010)، قد يكون أحد الأسباب الرئيسية التي تشجعهم على الهجرة إلى دول الخليج هو نتيجة حصولهم على أجور أعلى من تلك التي تقدمها لهم بلادهم، ونتيجة لذلك سيتمكنون من إرسال التحويلات المالية الكبيرة لأسرهم وإعانتهم بشكل أفضل. ومع ذلك، هناك عدد من العوامل الهامة الأخرى التي تدفع المعلمين المغتربين إلى ترك أوطانهم، وتشمل هذه قلة فرص العمل، وعدم الاستقرار السياسي، التي في الغالب أدت إلى صراعات عنيفة داخل أوطانهم (Zohry، 2013).

بالرغم من الرواتب العليا التي تقدمها كل من دولتي الإمارات وقطر، مقارنة بالرواتب المقدمة من قبل البلدان الأم للمعلمين المغتربين، هناك العديد من تحديات العمل التي عليهم التعامل معها. ففي دولة الإمارات، يتلقى المعلمين المغتربين العرب حوالي نصف الرواتب المقدمة لنظرائهم من المعلمين الإماراتيين، كما أن فرص التطوير المهني المتاحة لهم هي أقل. وبالإضافة إلى ذلك، بسبب وجود فرص تدريب أقل في دولة قطر، يتم تعيين المعلمين العرب الوافدين بعقود عمل مدتها سنة واحدة فقط، ويتوقع منهم الانتقال إلى مدارس أخرى من أجل مواصلة تقديم التدريس بعد أن يتم منحهم إشعار مسبق محدود للغاية، وفي بعض الأحيان على هؤلاء المعلمين تقديم التدريس لصفوف كبيرة تحتوي على حوالي 40 - 50 طالباً (Brewer وآخرون، 2006).

يعملون تحديداً في دول مجلس التعاون الخليجي، ومن ثم، ستقوم بمناقشة التحديات الراهنة الناجمة بسبب الاعتماد على المعلمين المغتربين الوافدين العرب وما ينجم عن ذلك في كل من دولتي الإمارات وقطر. يلي ذلك عرض لنتائج دراسة إستطلاعية أجريت حول الوضع في هذين البلدين. وأخيراً، تختتم الورقة برفع مجموعة من توصيات السياسة المتعلقة ببيئة العمل الحالية للمعلمين المغتربين العرب وأثار ذلك على المدارس وأنظمة التعليم والطلبة عموماً في دول مجلس التعاون الخليجي، فضلاً عن تعزيز التنمية والتطوير الأوسع نطاقاً داخل هذه الدول.

الأنماط والإتجاهات الخاصة بالهجرة العالمية للمعلمين المغتربين

لا تعتبر هجرة المعلمين ظاهرة فريدة من نوعها في دول مجلس التعاون الخليجي. فتشير نتائج الدراسات العالمية حول هجرة المعلمين إلى أن العوامل الرئيسية التي تساهم في دفعهم إلى إتخاذ القرارات بشأن تركهم لأوطانهم والبحث عن فرص عمل في دول أخرى تعتبر دوافع إقتصادية بهدف تحسين وضعهم المعيشي من خلال الحصول على أجور أعلى وفرص وظيفية أفضل من تلك التي توفرها لهم بلدهم الأم (Ravenstein، 1885).

توضح نتائج الدراسات حول هجرة المعلمين من البلدان النامية إلى أنه بالإضافة إلى الدوافع الإقتصادية، هناك مزيج من الضغوط وعوامل الجذب غير الإقتصادية التي تشجع المعلمين على إتخاذ القرار بشأن الهجرة، مثل عدم الإستقرار السياسي، والتمييز العنصري، وقضايا حقوق الأرض، وغيرها من القضايا (Graf-Voigt، 2003). ففي جنوب أفريقيا، يجبر المعلمين على ترك بلادهم بسبب عدم رضاهم عن أنظمة التعليم الوطنية، وعليه يغادرون البلاد بحثاً عن فرص وظيفية وحياة أفضل في البلدان الأخرى (Manik، 2005). وبالمثل، يهاجر المعلمين في الهند إلى البلدان الأخرى من أجل مواصلة تطويرهم المهني والبحث عن فرص عمل دولية أفضل. كما أنهم أيضاً يجبرون على مغادرة البلاد نتيجة قضايا الفساد والمشاكل الإقتصادية، من بين العديد من المشاكل الأخرى (Sharma، 2012).

في حين تم إجراء عدد من الدراسات التي بحثت أسباب هجرة المعلمين من أجزاء أخرى من العالم، لم يتم إستكشاف ظاهرة هجرة المعلمين إلى دول الخليج العربي أو تأثير ذلك على أنظمة التربية والتعليم على وجه الخصوص. لذلك، تهدف هذه الورقة إلى إستكشاف ذلك من خلال دراسة الحالات في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر.

هجرة المعلمين إلى دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر

حققت كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر تقدماً كبيراً من حيث نوعية و جودة التعليم المطروح، وسهولة الحصول عليه. ففي الخمسينيات لم يتمكن سوى عدد قليل جداً من الأفراد الحصول على التعليم، ولكن تحسن

تصورات المعلمين المغتربين العرب في دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر

إن الهدف من الدراسة التي تستند عليها ورقة العمل هذه هو التوصل إلى فهم أعمق حول الجوانب الثلاثة التالية:

1. خصائص المعلمين العرب المغتربين في دولتي الإمارات وقطر،
2. عوامل الشد والجذب التي تدفع هؤلاء المعلمين للهجرة والبقاء هناك،
3. الآثار المترتبة على وضع أنظمة التربية والتعليم الحالية في كلا البلدين.

من أجل إيجاد إجابات لهذه الأسئلة، إستخدمت هذه الدراسة المنهج المقارن الذي تضمن خليط من الأساليب الكمية والنوعية. وتم إستطلاع ما بين 43 - 48 من المعلمين في كل من دولتي الإمارات وقطر على التوالي، وبعد ذلك تم إجراء مجموعة من المقابلات المتعمقة مع مجموعة من سبعة معلمين حول الموضوعات التي أظهرتها نتائج الدراسة. وفيما يلي بعض النتائج المثيرة التي تم التوصل إليها:

نبذة حول المعلمين المغتربين العرب

إستناداً إلى نتائج الدراسة، كان متوسط عمر المعلمين العرب المغتربين الذين شملهم الإستطلاع حوالي 46 سنة، وأغلبيتهم كانوا من الذكور (78%). وفيما يتعلق بالجنسية، معظم المعلمين كانوا من مصر (39%)، تليها الأردن (22%)، ومن ثم سوريا (18%) وغيرها من الجنسيات.

وفيما يتعلق بالخصائص المهنية لهؤلاء المعلمين، أفادوا بأنهم حاصلين على شهادة البكالوريوس أو الماجستير في مواد دراسية محددة، بينما أفاد 33% منهم بأنهم يحملون شهادة عامة في التربية أو التعليم. وعموماً، تبين أن المعلمين الذكور حاصلين على مستويات أعلى من التعليم مقارنة بنظرائهم الإناث، حيث كانت نسبة المعلمين الحاصلين على شهادة البكالوريوس هي 82% بالنسبة للذكور و63% للإناث. وأكدت الأغلبية الساحقة من بين إجمالي المعلمين الذين تم إستطلاعهم أنه كانت لديهم خبرة سابقة في مجال التدريس قبل هجرتهم إلى دولتي الإمارات وقطر، كما إتضح بأن الذكور لديهم خبرة أكبر مقارنة بنظرائهم الإناث عموماً. وبالإضافة إلى ذلك، أكد حوالي 76% من المعلمين في دولة الإمارات و54% من المعلمين في دولة قطر بأن المدة الزمنية التي قاموا فيها بالتدريس خارج بلدانهم الأم هي 10 سنوات.

أسباب الهجرة: عوامل الدفع والجذب

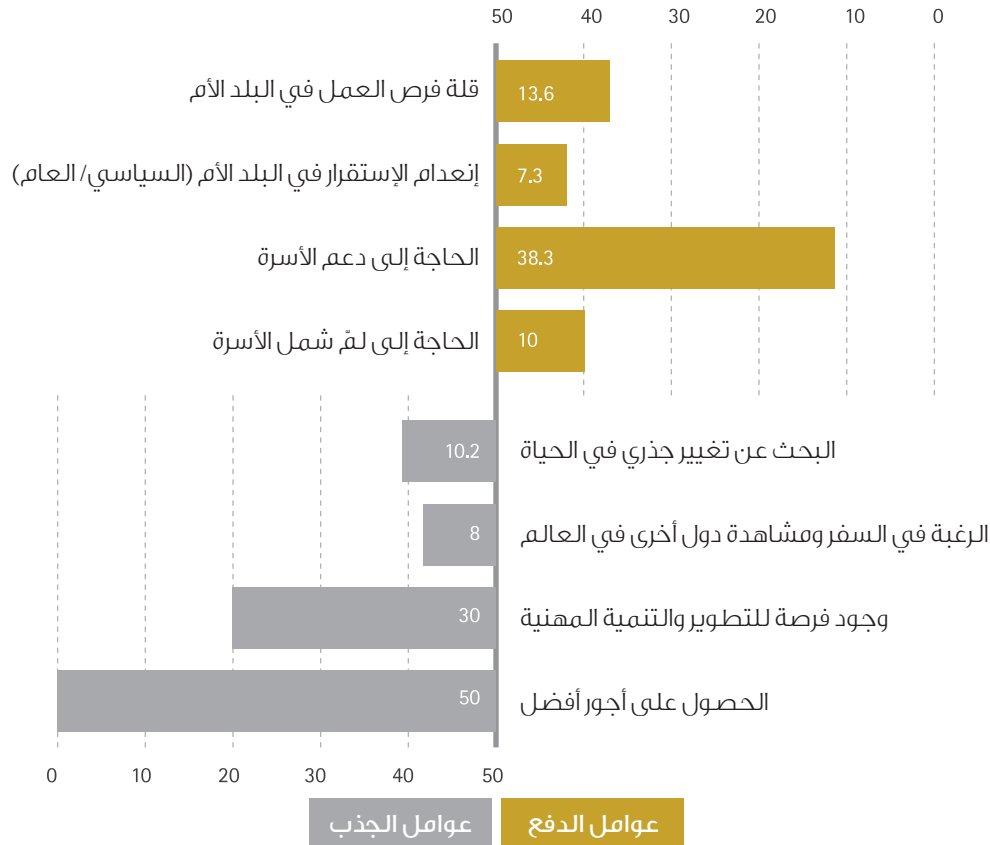
عندما سُئل المعلمين عن قراراتهم بشأن الهجرة من بلدانهم (عوامل الدفع والجذب)، أجاب حوالي نصفهم بأن الأجور العليا المقدمة من قبل دولتي الإمارات وقطر كانت من أهم العوامل التي شجعتهم على القيام بذلك، تلاها فرص التنمية والتطوير المهني (انظر الشكل رقم 1 أدناه). وتختلف عملية

وقد وجدت بعض نتائج الدراسات أيضاً، قد تنشأ العديد من المخاوف لدى المعلمين العرب المغتربين بسبب وجود بيئات العمل الغير مستقرة (Goldman و Brewer ، 2013). وقد أطلق كل من Khalaf و Alkobaisi (1999) تسمية «متلازمة إنعدام الأمان» على هذه المسألة (الصفحة رقم 296). هذا التصور حول إنعدام الأمان الوظيفي لدى غالبية المعلمين المغتربين العرب في كلا البلدين قد يعني أنهم يخفقون في الإنخراط بشكل كامل مع النظام خوفاً من فقدان وظائفهم، وبالتالي يؤثر ذلك سلباً على نوعية وجودة التعليم الذي يتلقاه الطلبة (Jones، 2013).

يجلب المعلمين المغتربين العرب أيضاً معهم ثقافة الدروس الخصوصية كوسيلة أخرى لتوليد الدخل الإضافي (Engman، 2009، Sabry، 2012). وبالرغم من أن المعلمين في كل من دولتي الإمارات وقطر ممنوعين رسمياً من تلقي الأجور مقابل إعطاء الدروس الخصوصية، إلا أنه من النادر جداً أن يلتزموا بهذا القانون، ويعود السبب الرئيسي وراء ذلك إلى صعوبة تحديد المعلمين الذين يقومون بإعطاء الدروس الخصوصية للطلبة (Farah، 2011). بناءً على ذلك، وبما أن أولياء أمور الطلبة المواطنين يسعون نحو توفير الدروس الخصوصية لأبنائهم من أجل تقوية مستوى تعليمهم خارج نطاق المدرسة، و بإمكان المعلمين إستغلال والإستفادة من هذه الفرص بكل سهولة وتقديم الدروس الخصوصية، وأحياناً يقومون بتقديم الدروس الخصوصية لطلبتهم داخل صفوفهم في المدرسة (Sabry، 2012). كل ذلك يدل على عدم إنعدام الأمان الوظيفي، وقد يتسبب ذلك بدفع المعلمين للشعور بخطر عدم الإستقرار الوظيفي مما يدفعهم بالتالي للتركيز على الحاضر فقط، وتحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح من خلال تقديم الدروس الخصوصية، بدلاً من التفكير في التدايات الطويلة الأجل لأنفسهم ولطلبتهم نتيجة تقديمهم للدروس الخصوصية. وتشمل هذه العواقب تقديم تدريس دون المستوى المطلوب، وفي أسوأ الحالات، يمكن أن يؤدي ذلك إلى الفساد داخل نظام التربية والتعليم (Farah، 2011).

كما أن نوعية وجودة المعلمين العرب الوافدين أيضاً موضع تساؤل لأنهم ينحدرون من الدول التي ليس لديها معايير تعليم - تدريب ثابتة، والتي غالباً ما ينظر إليها على أنها مهنة الملاذ الأخير (Ridge، 2014). وعموماً نجد أن المعلمين العرب الوافدين تلقوا تدريب تربوي أقل مقارنة بنظرائهم المعلمين المحليين من المواطنين في دولتي الإمارات وقطر (Ridge، 2014). فعلى سبيل المثال، التطبيق العملي، أو التطبيق العملي تحت الإشراف خلال عملية تدريب المعلمين ليست إلزامية في برامج إعداد وتدريب المعلمين في كل من مصر، وسوريا والأردن، على عكس الوضع في دولة الإمارات (Ridge، 2010). وعموماً، توضح نتائج الأبحاث الحالية حول الهجرة الدولية للمعلمين إلى بقية دول العالم وإلى دول الخليج تحديداً بأن الظروف الإجتماعية والإقتصادية في بلدان هؤلاء المعلمين تلعب دوراً كبيراً في قرارهم حول الهجرة إلى خارج بلدانهم بحثاً عن ظروف معيشية وحياتية أفضل. يستعرض القسم التالي نتائج الدراسات حول هجرة المعلمين المغتربين العرب في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة و دولة قطر.

الشكل رقم 1: عوامل الدفع والجدب للهجرة



% المستطلعين الذين أجابوا بأن هذا العامل كان السبب الرئيسي وراء هجرتهم لخارج بلدانهم

الهجرة قليلاً بالنسبة للمعلمين في كلا البلدين. فقد ذكر 64% من المعلمين العرب الوافدين الذين يعملون في دولة الإمارات بأنهم حصلوا على الوظيفة من خلال الرد على إعلان من أجل التوظيف تم نشره، بينما أكد 49% من المعلمين الذين يعملون في دولة قطر بأن معظمهم حصلوا على الوظيفة من خلال الأصدقاء/ الأقارب.

المتوقع كان أقل مما تلقاه المعلمين بالفعل، ومع ذلك، أشار 55% من المعلمين أن رواتبهم كانت إما أقل أو أقل بكثير من رواتب نظرائهم المعلمين الإماراتيين أو القطريين الذين لديهم أوراق اعتماد وشهادات وخبرات عملية مماثلة. ووضحت النتائج بأن الحال كان أفضل بالنسبة للمعلمين مقارنة بنظرائهم المعلمين. كما أشار بعض المعلمين أيضاً إلى أنهم يواجهون بعض الصعوبات الإدارية والتنظيمية التي تتعلق بالترقية على سبيل المثال، وغيرها من الصعوبات داخل الفصول الدراسية، كما هو موضح في الشكل رقم 2 أدناه. وأفاد أكثر من النصف بأنهم يواجهون الصعوبات بسبب الغربة، والسكن والإستقرار الوظيفي وإعتيروها تحديات أثناء محاولتهم الإستقرار داخل البلاد. ومع ذلك، أفاد المعلمين بأن هناك العديد من التجارب الإيجابية وأنهم وجدوا القليل من الصعوبات أثناء محاولتهم للإندماج داخل المجتمع المحلي لدولتي الإمارات وقطر، وأكد 84% من المعلمين بأنهم يشعرون بالراحة التامة داخل هذين المجتمعين المحليين.

الأفكار والخطط المستقبلية

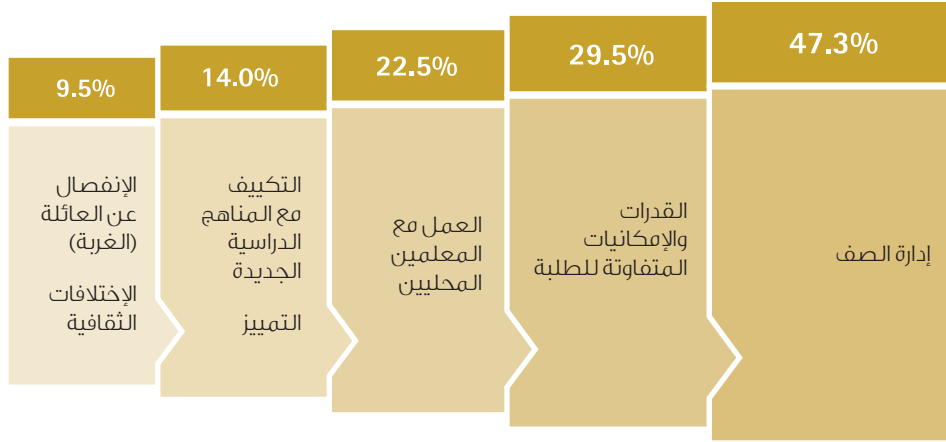
عند الإجابة عن الأسئلة التي تعلّقت بتجاربهم السابقة ومدى رضاهم، ووضحت النتائج بأن مستويات الرضا للمعلمين الذين يعملون في دولة قطر كانت أعلى من تلك لنظرائهم المعلمين في دولة الإمارات. ومع ذلك، أكد جميع المعلمين

من بين المعلمين الـ 89 الذين شملهم الإستطلاع، أكد 74% أنهم قاموا بالتدريس في المدارس الحكومية، بينما ذكر الآخرون أنهم عملوا في المدارس العربية أو الإنجليزية الخاصة للمرحلة المتوسطة. وعموماً، إن الوضع بالنسبة للذين عملوا في المدارس الحكومية كان أفضل من نظرائهم الذين عملوا في المدارس الخاصة، فبالإضافة إلى إستلامهم أجور ومزايا وظيفية أقل من نظرائهم المعلمين في المدارس الخاصة، تفيد النتائج تقارير الدراسات السابقة بأن نوعية وجودة التدريس باللغة العربية في المدارس الخاصة هي أقل بكثير من تلك بالنسبة للمدارس الحكومية (Ridge، 2014، Nazzal، 2014).

الخبرة المهنية والشخصية في دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر

إن الأمر المثير للإهتمام هو أن الراتب الشهري الأساسي

الشكل رقم ٢: التحديات الخاصة بتجارب التدريس في دولتي الإمارات وقطر



بالأنشطة الخارجية ... أن يتحول المعلم إلى مدرساً خصوصياً ليس بالأمر السهل ولا يعد شيء محترم.. ولكن، إن كان (الراتب) الذي يتلقاه المعلم من التدريس (أفضل) لن يحتاج أي معلم إلى «المشاركة في إعطاء» الدروس الخصوصية لأن هدف الجميع هو العيش حياة مريحة.»

أحد المشاركين في الإستطلاع من دولة الإمارات.

ومع ذلك، أفصح بعض المشاركين الآخرين عن وجهات نظر متناقضة، حيث ذكروا بأنهم لن يتوقفوا عن الإنخراط في تقديم الدروس الخصوصية بغض النظر عن الرواتب التي يتلقونها من قطاع التعليم، وهذا يؤكد صحة التقارير السابقة التي نشرت حول المعلمين المغتربين العرب، التي تفيد بأن حتى لو كانت الرواتب التي يتلقاها هؤلاء المعلمين 100,000 درهم إماراتي (ما يعادل 27,700 دولار أمريكي) في الشهر، سوف يواصلون تقديم الدروس الخصوصية (Farah, Hajras 2011, 2011). أخيراً، إقترح المستطلعين الذين يعملون في المدارس الخاصة، والذين يحصلون على أقل الرواتب، بأنهم يرغبون في السعي نحو الحصول على المناصب التعليمية التي تقدم رواتب أعلى في القطاع الحكومي، بالرغم من كونهم راضيين عن جميع ظروف العمل الأخرى.

«أنا لا أريد البقاء في المدرسة الخاصة، على الرغم من أنني أشعر بالراحة في هذه المدرسة، والسبب وراء ذلك هو إنخفاض الرواتب المقدمة من قبل القطاع الخاص. أنا أفضل العمل في القطاع الحكومي حيث يتم تقديم أعلى (الرواتب).»

أحد المشاركين في الإستطلاع من دولة الإمارات.

في كلا الدولتين بأن العوامل الرئيسية التي تشجعهم على البقاء في البلاد هي الحصول على الزيادات في الأجور وضمان مناصب وظيفية أكثر أمناً واستقراراً.

خلال المقابلات، أكد المعلمين بأنهم ملتزمون في البقاء في دولتي الإمارات وقطر، كما تحدثوا عن الأسباب التي شجعتهم على الهجرة، ورغبتهم في الحصول على التقدير والأمن الوظيفي. وشعر جميع المشاركين بالراحة والأمان داخل دولتي الإمارات وقطر، وذكر معظمهم بأنهم عاشوا هناك لأكثر من ثمانية عشر عاماً. وبالواقع، أكد العديد منهم أن السبب الرئيسي الذي شجعهم للهجرة إلى هذه الدول هو لأنها توفر لهم الراحة والأمان مقارنة ببلدهم الأم.

«لقد عشت هنا فترة أطول مما عشت في بلدي. أنا لا أعرف الكثير عن مصر. لقد بدأت مسيرتي الوظيفية في هذه الدولة، وآمل أن أواصلها هنا.»

أحد المشاركين في الإستطلاع من دولة الإمارات.

وعندما سُئلوا عن المزايا التي يتلقونها، أفاد جميع المشاركين أنهم في البداية ظنوا بأن الرواتب المقدمة لهم كانت لائقة، إلا أنهم سرعان ما أدركوا أن رواتبهم لم تكن كافية دوماً لتغطية التكاليف المعيشية في دولتي الإمارات وقطر. بالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج الدراسة والمقابلات بأن أحد الأسباب الرئيسية الثانية التي تدفع المعلمين للحصول على دخل إضافي، من خلال إعطاء الدروس الخصوصية أو تقديم التدريس في مراكز تعليم الكبار أو فتح الأعمال التجارية الصغيرة، هو بسبب الحاجة الماسة للحصول على المزيد من الدخل من أجل تقديم الدعم المادي وتلبية مطالب أسرهم في البلد الأم.

« أقضي حوالي ثلاث ساعات في اليوم للقيام

المضامين التربوية حول وضع المعلمين المغتربين العرب

توصيات السياسة

تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أخرى حول الدافع الإقتصادي وراء الهجرة (Sharma، 2012، AlkobaisigKhalaf، 1999، Eurostat 2000). يمكن الإستنتاج إلى أن المعلمين المغتربين العرب يوفدون إلى منطقة الخليج العربي من أجل كسب المال. وهذا بدوره، يسمح لهم بمنح أسرهم المباشرة والممتدة حياة أفضل، خاصة في ضوء الظروف السياسية غير المستقرة في معظم بلدان هؤلاء الوافدين. ومع ذلك، يشكل المغتربين العرب في منطقة الخليج العربي شريحة فريدة، وفي نواحي كثيرة، شريحة لا تتجزأ من السكان المحليين بسبب تحدّثهم بنفس اللغة، ووجود الثقافة المشتركة، وفي معظم الحالات، يعتنقون نفس الدين. بالتالي، إنهم يلعبون دوراً رئيسياً مهماً في تثقيف المواطنين وقادة المستقبل في هذه البلدان.

مع ذلك، قد تفشل ممارسات العمل الحالية والسياسات المتعلقة بالمعلمين العرب المغتربين في تحقيق النتائج المطلوبة لصالح الطلبة التي تتمناها الحكومات في كل من دولتي الإمارات وقطر. بناءً على ذلك، ومن أجل تحسين مشاركة المعلمين والتحصيّل العلمي للطلبة على حد سواء، يتحتم على سلطات التربية والتعليم في دولتي الإمارات وقطر النظر في توصيات السياسة التالية:

١. الإستثمار في المزيد من الأبحاث من أجل دراسة تأثير السياسات الحالية على فعالية أداء المعلمين المغتربين العرب على التحصيل العلمي للطلبة.
٢. توفير ظروف عمل أفضل للمعلمين العرب المغتربين، بما في ذلك، عقود عمل طويلة الأجل والمزيد من الفرص للتطوير المهني.
٣. تحسين وضع جميع المعلمين (بالنسبة للمواطنين أو الوافدين على حد سواء) داخل المدارس وفي مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي بهدف تقدير مساهمتهم القيمة في أنظمة التعليم الوطنية والسماح لهم بالشعور بالرضا الوظيفي والإمتنان في الدول التي يعملون فيها نتيجة لجهودهم المبذولة لصالح طلبتهم والأمة أجمع.

أخيراً، عند النظر في الآثار المترتبة على الظروف المالية وظروف العمل الحالية للمعلمين المغتربين العرب على أنظمة التربية والتعليم في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر، أفاد المستطلعين في دولة الإمارات إلى أن إنعدام الأمن الوظيفي والتوقعات غير الواقعية قد تؤثر سلباً على نوعية وجودة التدريس المقدمة من قبلهم. وبالإضافة إلى قلة الوقت المبذول من قبل المعلمين من أجل التخطيط للدروس، ذكر المستطلعين بأن هناك آثار سلبية أخرى ناجمة بسبب إنعدام الأمن الوظيفي نتيجة عدم منح المعلمين المغتربين العرب الإقامة الدائمة داخل الدولة. وأكد أحد المستطلعين أن بعض المعلمين يمكن أن يجربوا على رفع معدلات طلبتهم بنسبة 10% إلى 30% بسبب خوفهم من فقدانهم لوظائفهم. بينما أفادت معلمة أخرى إلى أنه تم تغيير تأشيرة الفيزا الخاصة بها مرتين في غضون بضعة أشهر بسبب الحاجة إلى نقلها إلى إثنين من المدارس الأخرى لأن منصبها الوظيفي قد تم منحه إلى معلمة أخرى من المواطنين.

وكانت إجابات المستطلعين في دولة قطر متضاربة وغامضة فيما تتعلق بتداعيات عملهم ووضع العمل في قطاع التربية والتعليم. فقد أكد أحد المعلمين عن خوفه من فقدان وظيفته، بينما نفى الجميع بأن هناك أي تأثير سلبي على جودة ونوعية التعليم المقدمة.

«وجود عقد سنوي مثير للقلق لأنك لا تعرف إن كنت ستبقى داخل الدولة لسنة أخرى أو سيتم الإستغناء عنك. و لذلك، إن الحصول على عقد عمل لمدة خمس سنوات سوف يعطي المعلمين راحة البال لأن ذلك سيجعلهم يشعرون بالإستقرار الوظيفي خلال هذه الفترة. إن الشعور بعدم الإستقرار الوظيفي يؤثر على الشخص مادياً و عاطفياً، ولكن لا يؤثر بالضرورة على عملية التدريس.»

أحد المشاركين في الإستطلاع من دولة قطر.

في الختام، بالرغم من أن معظم نتائج الدراسة كانت ملائمة إلى حد كبير مع نتائج الأبحاث السابقة التي أجريت عن مجتمعات المعلمين المغتربين من الوافدين العرب، لقد أعرب هؤلاء المعلمين في كل من دولتي الإمارات وقطر عن مخاوفهم نتيجة الإدماج المهني للمعلمين الوافدين، خصوصاً فيما يتعلق بإنعدام العضوية الوظيفية الدائمة والأمن الوظيفي. وتشير هذه الدراسة إلى أهمية الأخذ بعين الإعتبار الآثار الطويلة الأجل لهذا السياق الفريد من نوعه على نوعية وجودة التعليم المقدمة للطلبة وعلى أنظمة التربية والتعليم داخل المدارس في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر.

قائمة المراجع

- Arnold, F., & Shah, N. M. (Eds.). (1986). *Asian labor migration: Pipeline to the Middle East*. London: Westpoint.
- Brewer, D. J., & Goldman, C. A. (2009). An introduction to Qatar's primary and secondary education reform. *Trajectories of education in the Arab world: Legacies and challenges*, 226.
- Brewer, D. J., Goldman, C. A., Augustine, C. H., Zellman, G. L., Ryan, G., Stasz, C., & Constant, L. (2006). An introduction to Qatar's primary and secondary education reform (Working Paper WR-399-SEC). Retrieved from RAND Corporation website: http://www.rand.org/pubs/working_papers/WR399
- Derhally, M. A. (2012, September 24). Qatar's teachers highest paid in Arab world. *Arabian Business*. Retrieved from <http://www.arabianbusiness.com/qatar-s-teachers-highest-paid-in-arab-world-474025.html>
- Engman, M. (2009). Half a century of exporting educational services: Assessing Egypt's role in educating the Arab world. (Working Paper 2009-10-04). Retrieved from Groupe d'Economie Mondiale at Sciences Po, Paris website: http://gem.sciences-po.fr/content/publications/pdf/Engman_educational_services_Egypt_102009.pdf.
- Eurostat. (2000). Push and pull factors of international migration: A comparative report. Luxembourg: European Communities. Retrieved from <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/eurostat/00/KS-30-00-908-EN-I-EN.pdf>
- Farah, S. (2011). *Private tutoring trends in the UAE (Policy Brief 26)*. Dubai, UAE: School of Government.
- Hajras, M. (2011, April 19). Private lessons are a disease everyone suffers from. *Al Khaleej*. Retrieved from <http://www.alkhaleej.ae/portal/516e46d0-c7f0-48e9-98a0-03ed804a7b09.aspx>
- Jones, C. (2013). *Bedouins into bourgeois? Social engineering for a market economy in the United Arab Emirates*. (Doctoral dissertation). New Haven: Yale University Press.
- Khalaf, S., & Alkobaisi, S. (1999). Migrants' strategies of coping and patterns of accommodation in the oil-rich Gulf societies: Evidence from the UAE. *British Journal of Middle Eastern Studies*, 26(2), 271-298.
- Manik, S. (2007). To greener pastures: Transnational teacher migration from South Africa. *Perspectives in education: The political dichotomy of teacher migration*, 25(2), 55-65.
- Nazzal, N. (2014, April 27). Why Emiratis pick private schools. *Gulf News*. Retrieved September 10, 2014 from <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/education/why-emiratis-pick-private-schools-1.1324786>
- Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 167-235.
- Ridge, N. (2014). *Education and the Reverse Gender Divide in the Gulf States: Embracing the Global, Ignoring the Local*. New York: Teachers College Press.
- Ridge, N. (2010). Teacher quality, gender and nationality in the United Arab Emirates: A crisis for boys. (Working Paper No. 10-06). Retrieved from the Dubai School of Government website: <http://www.dsg.ae/portals/0/Working%20Paper%2010-06%20English.pdf>
- Ridge, N., Farah, S., & Shami, S. (2013). Patterns and perceptions in male secondary school dropouts in the United Arab Emirates (Working Paper No. 3). Retrieved from the Sheikh Saud bin Saqr Al Qasimi Foundation for Policy Research website: <http://www.alqasimifoundation.com/en/Publications/Publications.aspx?author=Soha++Shami>
- Sabry, S. (2012, September 1). Teachers in the UAE warned against offering paid private lessons. *Gulf News*. Retrieved from: <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/education/teachers-in-uae-warned-against-offering-paid-private-lessons-1>
- Sharma, R. (2012). Teachers on the move: International migration of school teachers From India. *Journal of Studies in International Education*, doi: 1028315311433206.
- Supreme Education Council (SEC). (2011). *Schools and schooling in Qatar 2009-2010*. Doha: Evaluation Institute.

Toumi, H. (2011, September 5). Report: Around one third of teachers in Qatar lack proper qualifications. Gulf News. Retrieved from <http://gulfnews.com/report-around-one-third-of-teachers-in-qatar-lack-proper-qualifications-1.861612>

United Arab Emirates (UAE) Ministry of Education (MOE). (2014). Open data: 2010-2011. Retrieved from <https://www.moe.gov.ae/English/Pages/ opendata.aspx>.

Voigt-Graf, C. (2003). Fijian teachers on the move: Causes, implications and policies. Asia Pacific Viewpoint, 44(2), 163-175.

Zohry, A. (2013). Assessment of international migration in the Arab region. Paper presented at the Regional Conference on Population and Development in the Arab States: Development Challenges and Population Dynamics in a Changing Arab World in Cairo.

د. **ناتاشا ريديج** هي المدير التنفيذي لمؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة. وهي حاصلة على شهادة الدكتوراه في سياسات التعليم، من جامعة كولومبيا، بولاية نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

سهى شامي هي باحث مشارك في مؤسسة القاسمي. وهي حاصلة على شهادة البكالوريوس في الإقتصاد من الجامعة الأمريكية في إمارة الشارقة.

سوزان كيبلز هي باحث مشارك في مؤسسة القاسمي. وهي حاصلة على شهادة الماجستير في سياسات التعليم الدولية من كلية هارفارد للتعليم بجامعة هارفارد.

سمر فرح حالياً طالبة دكتوراه في جامعة كولومبيا، بولاية نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية. وهي أيضاً حاصلة على شهادة الماجستير في العولمة والتنمية من جامعة وارويك في المملكة المتحدة البريطانية.

مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة

دعم البحوث، توسيع آفاق التفكير

تقع مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة في إمارة رأس الخيمة و هي 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 طرق إجراء وتكليف البحوث ذات الجودة العالية،
- إثراء القطاع العام المحلي، وخاصة التعليم، من خلال تزويد التربويين وموظفي الخدمة المدنية في إمارة رأس الخيمة بالأدوات اللازمة لإحداث تأثير إيجابي على مجتمعهم،
- بناء روح الجماعة والتعاون والرؤية المشتركة من خلال المشاركة الهادفة التي تعزز العلاقات بين الأفراد والمنظمات.

لمعرفة المزيد عن البحوث، والمنح، وبرامج الأنشطة يرجى زيارة الموقع الإلكتروني

www.alqasimifoundation.com

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

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

البريد الإلكتروني: info@alqasimifoundation.rak.ae

www.alqasimifoundation.com

