

Humanities and Educational
Sciences Journal



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2617-5908 (print)

ISSN: 2709-0302 (online)

دور النظام التعليمي في الحد من ظاهرة الهجرة من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان(*)

الباحث/ سليمان بن سالم بن خلفان الشهومي
باحث دكتوراه، قسم الشريعة والإدارة - جامعة ملایا

د/ أسمو ليادي لويس
محاضر أول - جامعة ملایا

أ.د/ فضيله بنت منصور
رئيس قسم الشريعة والإدارة - جامعة ملایا

تاريخ قبوله للنشر 29/6/2024

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 5/4/2024

(*) موقع المجلة:

دور النظام التعليمي في الحد من ظاهرة الهجرة من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان

الباحث/سليمان بن سالم بن خلفان الشهومي
باحث دكتوراه، قسم الشريعة والإدارة - جامعة ملایا

د/ أسمو ليادي لويس
محاضر أول - جامعة ملایا

أ.د/ فضيله بنت منصور
رئيس قسم الشريعة والإدارة - جامعة ملایا

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بحث دور النظام التعليمي للحد من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي الذي يعد ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه، واستخدم الباحثون استبانة مكونة من (11) فقرة، بالإضافة إلى (3) أسئلة مفتوحة لجمع البيانات عن متغيرات البحث، وطبقت الأداة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (308) من أعضاء الهيئة التدريسية بالمدارس، والتربويين العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان للعام الدراسي (2023-2024)، وأجرى التحليل الإحصائي في برنامج SPSS، ولتقييم صدق البيانات وثباتها، أجرى تحليل صدق المحتوى، وصدق المقارنة الطرفية، وصدق الاتساق الداخلي (معامل الارتباط بيرسون)، ولقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام الفأكرنباخ، إضافة إلى المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري والتكرارات، واتجاه العينة، والنسب المئوية، واختبار التباين الثنائي لتحليل نتائج الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود دور كبير للنظام في الحد من هجرة الكفاءات التربوية على المؤسسات التربوية، وتوصلت إلى أن النظام التعليمي بإمكانه دعم الكوادر التربوية، ومساعدتهم على البقاء في المؤسسات التعليمية إذا ما تم تعديل السياسات وإجراءات العمل لتكون أكثر جاذبية، والاهتمام بتوفير الإمكانيات المادية، والمعنوية والتدريبي، كذلك الاهتمام بتعزيز مكانة التربويين في المجتمع. كما أوصت الدراسة بعدة توصيات.

الكلمات المفتاحية: الهجرة، النظام التعليمي، الكفاءات التربوية، المؤسسات التعليمية.

The role of the educational system in reducing the phenomenon of migration from the educational institutions in the Southern Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman

Researcher. Sulaiman bin Salem bin Khalfan Al Shahumi

PhD researcher, University of Malaya

Dr. Asmo Liadi Louis

Senior Lecturer, University of Malaya

Prof. Dr. Fadhila bint Mansoor

Head of the Department of Sharia and Administration, University of Malaya

Abstract

The aim of this research was to study the role of the educational system in reducing the phenomenon of the migration of educational efficiencies from educational institutions in the South Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman from the perspective of their employees. The researcher used a descriptive approach, which is considered appropriate to the nature of the research and its objectives. The researcher used a questionnaire of (11) items in addition to (3) Open-ended questions to collect data on the research variables. The tool was applied to a random stratified sample of (308). The statistical analyzes were conducted in SPSS. To evaluate the validity and reliability of the data, the analysis conducted content validity, peripheral comparison validity, and internal consistency validity (Pearson correlation coefficient).

To measure the stability of the study tool, Cronbach's Alpha was used. In addition, the study used arithmetic means, standard deviation, frequencies, sample trend, percentages, and a two-way test of variance to analyze the results of the study. The results of the study revealed a major role for the educational system in reducing the migration of educational efficiencies from educational institutions. The study also concluded that the educational system could support educational personnel and help them to remain in educational institutions if the policies and the work procedures are modified to be more attractive. Also, the study revealed that the educational system should pay attention to providing material, moral, and training potential, as well as pay attention to strengthening the position of educators in society. The study also recommended several recommendations.

Keywords: immigration, educational system, educational efficiencies, educational institutions.

مقدمة:

إن ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية هي من أهم القضايا التي تهمّ بلاد العالم بشكل عام، والدول النامية على وجه الخصوص، فهي ظاهرة سلبية وخطيرة لهذه الدول من الناحية العلمية والاقتصادية، كما أنها تؤثر في خططهم التنموية، بالإضافة إلى حرمان هذه الدول من الاستفادة من خبرات ومؤهلّات كفاءاتهم التي عملت على تأهيلها لسنوات عديدة، وكان المستفيدون الأولون من هذه المشكلة هم الدول المتقدمة التي تعتمد على ذلك من خلال طرق عديدة؛ لاستقطاب هذه المهارات. وتكمن العديد من العوامل وراء الظاهرة، كما هناك عدد من السياسات والممارسات التي يمكن تنفيذها للتخفيف من حدّتها، والتقليل من تأثير هجرة الكفاءات التعليمية في سمعة المؤسسات التعليمية، وتَمويلها، وقدرتها على جذب المواهب والاحتفاظ بها. ونظرًا لما تعكسه هجرة الكفاءات من خسارة فادحة، واستنزاف لشريحة نادرة ومؤثرة وفاعلة في المؤسسات العامة، ودراسة آثار الهجرة على جودة التعليم، والبحث داخل المؤسسات المتضرّرة، للنظم التعليمية دورًا في التخفيف من حدة ظاهرة هجرة الكفاءات. حيث أن هناك بعض المؤشرات التي ظهرت تدل على وجود بعض التحديات في القطاع التربوي منها هجرة الكفاءات التربوية، حيث أشارت ابنعوف (2020) بأن دراسة هجرة الكفاءات لم تحظ إلا باهتمام قليل في الدول العربية، وأن واقع المؤسسات التعليمية تواجه بعض التحديات، وذكر أنه لا توجد حتى الآن أدلة قاطعة حول الظروف التي تحد من هذه الهجرة، وأوصى بضرورة إجراء دراسات ميدانية حول ذلك. وفي نفس السياق فإن انخفاض مستوى الرضا في العمل لدى العاملين أصبح واضحًا في الحقل التربوي، وهذا ما أكدته دراسة الجساسة (2021) حيث أوضحت وجود مستوى متدن من الرضا في العمل لدى العاملين العمانيين في الحقل التربوي بشكل عام، ويعود السبب في ذلك إلى جوانب مادية، ومعنوية من حقوق الموظف، كتوقف الترقّيات المالية أو تأخرها.

كما أجريت بعض البحوث والدراسات في البيئة التعليمية العمانية التي تناولت العديد من الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، مثل تدني مستوى الرضا الوظيفي والذي يؤثر في مستوى العملية التربوية، ويقلل من مستوى الأداء أمبوسعيدى وآخرون (2018)، ورصدت الحارثية (2016) رفض بعض العاملين التجديد والابتكار بسبب عدم رغبتهم في البقاء في مؤسساتهم، وكشفت دراسة الكندي (2018) ضرورة الاهتمام بأداء الموظف وفق الأساليب المنهجية التي تكفل تجويد الأداء في المؤسسات التربوية.

مشكلة الدراسة:

تنحصر مشكلة الدراسة في الاسئلة الآتية:

- 1- ما العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟
- 2- ما دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها ؟
- 3- هل يمكن للنظام التعليمي دعم الكوادر التربوية ومساعدتهم على البقاء في المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها ؟

أهداف البحث:

- 1- تحديد العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها.
- 2- تحديد دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها.
- 3- معرفة دور النظام التعليمي في دعم الكوادر التربوية ومساعدتهم على البقاء في المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها.

أهمية الدراسة:

يسعى فيها الباحثون لدراسة وتحديد العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية، وتحديد دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان، ومعرفة دور النظام التعليمي في دعم الكوادر التربوية ومساعدتهم على البقاء في المؤسسات التعليمية، إضافة إلى أن هذه الدراسة تساعد المسؤولين القائمين بوزارة التربية والتعليم على تنفيذ بعض الحلول والتوصيات التي تعزز بقاء الكوادر التربوية في مؤسساتهم، وتقديم مقترحات للحد من أثر هجرة الكفاءات التربوية مما يسبب ضرر كبير على الأداء المؤسسي.

حدود الدراسة:

تنحصر محددات البحث في الحدود الزمانية والمكانية للبحث الآتية:

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في العام الدراسي 2024/2023.

الحدود المكانية: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

الحدود الموضوعية: تحديد دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها.

الحدود البشرية: جميع أعضاء الهيئة التدريسية بالمدارس، والتربويين العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان للعام الدراسي (2023-2024).

الدراسات السابقة:

قام الباحثون بالاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث العربية منها والأجنبية التي استهدفت ظاهرة الهجرة، كما شملت أسبابها وعواملها ومنها مال يلي:

دراسة (Ishku, 2015) التي هدفت إلى بناء نموذج مقترح لتطوير الكفاءة بين العاملين وأداهم في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وفقاً لنظرية النظم، وتكونت عينة الدراسة من (426) إدارياً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث تم استخدام (الاستبانة) كأداة في الدراسة لجمع البيانات، مع استخدام أدلة الصدق والثبات

للأداء، وتناولت الدراسة برامج إحصائية لتحليل بيانات الدراسة مثل: البرنامج الإحصائي spss، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، كرونباخ الفا، ومعامل الارتباط النقطي point serial، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في أداء الإداريين والعاملين في الوزارة، وهم بحاجة إلى تعليم، وتدريب، وتطوير، حيث تتراوح الكفاءة في الأداء داخل المؤسسات بين المتوسطة والمرتفعة.

ودراسة حسية مداني، ونادية براهيم، وفتيحة مزارشي (2021) أجريت الدراسة في الجزائر وهدفت إلى تشخيص مختلف أسباب هجرة الكفاءات (أسباب طارئة داخلية وأسباب جاذبة خارجية) وسبل وآليات استعادتها وجلبها للاستفادة منها لتحقيق الإقلاع المطلوب، وتناولت الدراسة الآليات الأساسية للجانب السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، بالإضافة إلى آليات علمية وإدارية، لوقف نزيف هذه الكفاءات، واستعادة العقول المهاجرة، والاستعانة بمضاعفة الآليات، والتحفيزات التي من شأنها تفكير العودة الفعلية، أو الافتراضية لهذه الكفاءات، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم الأسباب الهجرة غياب المحيط المناسب للبحث العلمي، ومكانة البحث العلمي، والمساس بحرية الباحث، وغياب الاستقرار السياسي، وضعف في التخطيط، لتسيير نشاط البحث العلمي، وضعف الميزانيات، وغياب الدعم الخاص في البحث العلمي، وغياب استراتيجية لتسويق نتائج البحث العلمي، وغياب التعاون والتنسيق، وانخفاض معدلات الإنتاجية العلمية، كما توصلت الدراسة إلى أن من أبرز عوامل الجذب في الدول المتقدمة المرونة، والتنظيم، وعقلية التنافس، وإمكانيات مستقبلية في الترقية في العمل، والوصول إلى فرص جديدة، وفرص المهن الجديدة في مجال التكنولوجيا، والحوافز، والأجور، وأنظمة الترقى، وأنظمة الضمان اجتماعي متطورة، كما توصلت الدراسة، لأن من الآثار السلبية لهجرة الكفاءات على الدول العربية، هي حاجة المجتمعات العربية إلى الأيدي العاملة المدربة، والكادر القادر على النهوض بالأعباء على مستوى الطموح، ومن الخسائر أيضًا الخسائر المتعلقة بالأموال الطائلة التي تم إنفاقها على التعليم تستفيد منها الدول المتقدمة، وتؤدي هجرة العقول العربية إلى توسيع الهوة بين الدول الغنية والفقيرة، لأن هجرة الأدمغة إلى الدول المتقدمة تعطي هذه الدول فوائد كبيرة ذات مردود اقتصادي مباشرة، وفي المقابل خسائر كبيرة للبلدان التي هاجرت منها هذه الكفاءات، وتوصلت الدراسة إنه بالإمكان إعادة هذه الكفاءات إذا تحققت بعض الجوانب، مثل: تحسين الحالة المادية للباحثين وتوفير الحرية العلمية، وجود سياسة علمية تهدف لتفعيل البحث العلمي، وتوفير التمويل اللازم للبحث العلمي، وتحقيق الشراكة بين مراكز البحث في الجامعة، ومؤسسات المجتمع المختلفة، وزيادة التعاون الخارجي وتوفير المغريات المعنوية والمالية للعقول، للعودة إلى بلدها، والمساهمة الفاعلة في تحقيق الإقلاع الاقتصادي. ودراسة جبار عبد الجبار (2022) التي تناولت واقع هجرة الأدمغة في الجزائر وكذا تحديد انعكاساتها السلبية لما تشكله من إهدار للطاقات البشرية، وأثرها على المؤسسات، ودور الدولة في تبني سياسات للحد من أثارها من خلال تفعيل آليات التمكين الشباني، حيث بحثت الدراسة مسببات الهجرة حيث تناولت الأسباب الداخلية والخارجية، وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات تبني سياسات شبابية فاعلة تجسد استراتيجية تنمية تعزز من القدرات الاستقطابية للطاقات البشرية ضمن سياسات تنمية محكمة ذات الكفاءة العالية.

دراسة (Saba Vakili & Moein Mobini, 2023) تناولت ظاهرة هجرة العقول والكفاءات في إيران وأسبابها والعوامل المرتبطة بها، وخلصت الدراسة إلى: أن ارتفاع الدخل وعوامل الجذب في بلدان المقصد (عوامل الجذب)، والعوامل الطاردة للبلد الأصلي (عوامل الدفع)، والتطورات العالمية، والعوامل الفردية والعائلية، كان لها التأثير الأكبر على هجرة الكفاءات.

مصطلحات الدراسة:

الهجرة:

تعرف الهجرة بأنها مغادرة الشخص لبلده، أو مكان إقامته؛ للعيش في بلد آخر. إنها عملية انتقال الأشخاص من بلد ما بشكل دائم، بقصد إنشاء سكن جديد في بلد آخر. وهي عملية انتقال الأشخاص إلى بلد ما لإنشاء إقامة جديدة. يُعرف المهاجرون بأنهم مهاجرون في البلد الذي ينتقلون إليه، ويمكن أن تحدث الهجرة لأسباب متنوعة، بما في ذلك: الفرص الاقتصادية، وعدم الاستقرار السياسي، والكوارث الطبيعية، أو لأسباب شخصية، مثل: لم الشمل مع أفراد الأسرة، أو البحث عن نوعية حياة أفضل.

الكفاءات التربوية:

تعرف الكفاءات بأنها المهارات، أو القدرات المحددة والقابلة للقياس والملاحظة التي يجب أن يمتلكها الفرد، وقد تشمل المعرفة والمهارات والمواقف والقيم التي تُعدّ ضرورية للنجاح في مجال، أو مهنة معينة. فالكفاءات الفردية هم العاملين في الحقل التربوي الذين يتمتعون بمهارات، وقدرات، ومعارف عالية، ولديهم مستويات مرتفعة من النجاح.

المؤسسة التعليمية:

هي المكان الذي يذهب إليه الأفراد؛ لاكتساب المعرفة والمهارات والمؤهلات من خلال التعليم الرسمي. تشمل المؤسسات التعليمية المدارس الابتدائية، والثانوية، والكليات، والجامعات. تُقدّم هذه المؤسسات مجموعة واسعة من البرامج التعليمية والدورات التدريبية، من نحو الأمية الأساسية والحساب إلى الدرجات المتقدمة في المجالات المتخصصة. وقد تكون مُمولة من القطاع العام، أو مملوكة للقطاع الخاص وتشغيلها. قد تقدم المؤسسات التعليمية أيضاً خدمات أخرى، مثل: إسكان الطلاب، والأنشطة اللا منهجية، والاستشارات المهنية. الهدف الرئيس للمؤسسة التعليمية هو تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها للنجاح في المجال، أو المهنة التي يختارونها، وليكونوا مواطنين نشطين صالحين، وقادرين على خدمة أوطانهم.

منهج الدراسة:

قام الباحثون بالاعتماد على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة الذي يقوم على جمع البيانات المتصلة بمشكلة الدراسة وما يرتبط بها من ظواهر مختلفة.

بعد جمع البيانات المتصلة بمشكلة الدراسة، تم تحليل هذه البيانات بطريقة تساهم في إلقاء الضوء عليها، وتمت الدراسة الميدانية بالتطبيق على جميع العاملين بالوظائف الإشرافية في المديرية العامة للتربية والتعليم، وأعضاء الهيئة

الإدارية بالمدارس وأعضاء الهيئة التعليمية بالمدارس، وأعضاء الهيئة الإدارية في المديرية العامة للتربية والتعليم، والموظفون في المديرية العامة للتربية والتعليم، ومدير عام مساعد، ومدير عام بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم (الوظائف الإشرافية، وأعضاء الهيئة الإدارية، والموظفون، ومدير عام مساعد، ومدير عام)، والعاملين بالمدارس (أعضاء الهيئة الإدارية، وأعضاء الهيئة التعليمية) بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان للعام (2023-2024)م، والبالغ عددهم (205) موظف إشراف بالمديرية العامة للتربية والتعليم، و(1255) موظف إداري بمدارس المحافظة، و(7737) عضو هيئة تدريسية، و(385) موظف إداري بديوان عام المديرية، و(2) مدير عام مساعد، و(1) مدير عام، حسب إحصائية دائرة الإحصاء بمديرية التربية والتعليم، (2023/2024)م، وعلى حد علم الباحثون وخبرته العملية بالميدان التربوي يرى وجود هجرة الكفاءات التربوية، وإنه لها أثر في أداء المؤسسة التعليمية، وإن الهجرة تشمل جميع الوظائف الإدارية والتدريسية والموظفين سواء كانوا يعملوا بالمدارس، أو بديوان عام المديرية.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة الأصلي قوامها (308) مكونة من (56) أعضاء الهيئة الإدارية بالمدارس، و(78) من الوظائف الإشرافية في المديرية العامة للتربية والتعليم، و(118) من الهيئة التدريسية بالمدارس، و(53) موظف إداري بديوان عام المديرية و(2) مدير عام مساعد، و(1) مدير عام.

جدول (1) يوضح مجتمع الدراسة وعينتها

م	نوع مجتمع الدراسة	عدد مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	النسبة
1	عضو هيئة تدريس بالمدارس	7737	118	1.5%
2	موظف إداري بالمدارس	1255	56	4.46%
3	موظف إشراف تربوي	205	78	38%
4	موظف إداري بالمديرية	385	53	13.7%
5	مدير عام مساعد	2	2	100%
6	مدير عام	1	1	100%
	المجموع	9585	308	3.2%

أداة الدراسة:

في ضوء أسئلة البحث والمتغيرات التي تضمونها، وطبيعة الاسئلة والعينة والمتغيرات المتضمنة فيها، هي التي تتحكم في اختبار الأدوات المناسبة (أبو نجيلة، 1996)، استخدم الباحث الاستبانة الالكترونية (جوجل فورم) كأداة رئيسة في جمع البيانات من عينة الدراسة المستهدفة التي مثلت مجتمع الدراسة، وقد اعتمدت على أسلوب المنهج الوصفي

التحليلي المناسبة لطبيعة الدراسة، وبما أن هذه الدراسة تتناول تحديد دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين دراسة حالة بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان، كما تضمنت الاستبانة البيانات الشخصية: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة). وقد اعتمد الباحث في إعداد هذه الأداة على الأسس العلمية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، من حيث تصميمها وبنائها واختبار مدى صدقها وثباتها. **الصدق الظاهري:** تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال التربوي.

صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل محور مع متوسط الدرجة لكل للمحاور. معاملات الصدق لمحاور الاستبانة حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.632 - 0.741)، وهذا يدل على أن مجالات المؤشرات التربوية تتمتع بدرجات مقبولة إلى مرتفعة من معاملات الصدق. **معاملات الثبات:** للتحقق من معاملات الثبات للمقياس قام الباحثون بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.

إجراءات الدراسة:

تم الاطلاع على بعض الدراسات والأدبيات التي تناولت دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسات التعليمية بسلطنة عُمان أو خارجها. يمكن تحديد إجراءات الدراسة في الخطوات التالية:

- 1- تم إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة.
- 2- تم التأكد من صدق أداة الدراسة وتحكيمها من طريق عرضها على مجموعة من المختصين.
- 3- تم استخراج معامل (ألفا كرونباخ) عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
- 4- تطبيق الأداة على عينة الدراسة العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة الأصلي قوامها (308).
- 5- تحليل البيانات التي تم الحصول عليها ومعالجتها، واستخراج نتائجها عن طريق برنامج (SPSS).
- 6- مناقشة نتائج الدراسة، وصياغة مجموعة من التوصيات.

الأساليب الإحصائية:

قام الباحثون بتفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- إحصاءات وصفية: منها النسبة المئوية، التكرارات، والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية.
- 2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات المقياس
- 3- معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split-Half Methods)، يتم استخدامه للتأكد من أن المقياس لديها درجات ثبات مرتفعة.

4- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ولقياس درجة الارتباط، ويستخدم لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول الذي نصه "ما العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟"، تم تحليل نتائج المحور الأول: العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، الذي يحتوي على (7) فقرات في أداة الدراسة (الاستبانة) بالإضافة إلى سؤال مفتوح، للتعبير عن العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية، ولتحليل نتائج استجابات أفراد العينة تم استخراج التكرارات كما يوضحها الجدول (2) الآتي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	عدم الحصول على التدريب المناسب للكفاءات.	4	4.24	0.876	موافق بشدة
2	عدم مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم، والعمل.	2	4.34	0.759	موافق بشدة
3	انعدام الثقة العامة بالنظام التعليمي.	6	4.18	0.880	موافق
4	عدم تزويد العاملين في المؤسسة التعليمية بالاحتياجات الضرورية المواكبة للعمل.	5	4.23	0.785	موافق بشدة
5	انعدام تشجيع العاملين بالمؤسسة التعليمية للارتقاء الأكاديمي.	1	4.36	0.785	موافق بشدة
6	ضعف دعم الموظف لمواصلة التعليم العالي للحصول على مستوى تعليمي مناسب.	3	4.26	0.769	موافق بشدة
7	عدم ثقة المجتمع بالكفاءات داخل المؤسسة التعليمية.	7	4.07	1.018	موافق
الدرجة الكلية			4.24	0.564	موافق بشدة

يتضح من الجدول (2) العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها تراوح بين موافق بشدة وموافق، وحصلت الفقرة (5) التي نصت على "انعدام تشجيع العاملين بالمؤسسة التعليمية للارتقاء الأكاديمي" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.36)، وبانحراف معياري قدره (0.785)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، بينما حصلت الفقرة (7) التي نصت على "عدم ثقة المجتمع بالكفاءات داخل المؤسسة التعليمية" على أقل متوسط حسابي بلغ (4.07)، وبانحراف معياري قدره (1.018)، وبدرجة تقدير موافق.

أما الفقرة (2) التي نصت على "مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم، والعمل" التي حصلت على ثاني أعلى متوسط حسابي بلغ (4.34)، وبانحراف معياري قدره (0.759)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثانية. كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "تبعات أخرى تُسهم في ترك المؤسسة التعليمية قبل الحصول على مستوى تعليمي مناسب" على متوسط حسابي بلغ (4.26)، وبانحراف معياري قدره (0.769)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثالثة، بينما جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (1) التي نصت على "الحصول على التدريب المناسب للكفاءات" وحصلت على متوسط حسابي بلغ (4.24)، وبانحراف معياري قدره (0.876)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة (4) التي نصت على "عدم تزويد العاملين في المؤسسة التعليمية بالاحتياجات الضرورية لمواكبة للعمل" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.23)، وبانحراف معياري قدره (0.785)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "انعدام الثقة العامة بالنظام التعليمي" على متوسط حسابي بلغ (4.18)، وبانحراف معياري قدره (0.880) في المرتبة السادسة، وبدرجة تقدير موافق.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزبون، معن حمدان سلامة (2019) التي ترى أن الأسباب الاقتصادية والتشريعات أبرز مسببات الهجرة. كما اتفقت نتائج الدراسة نتائج دراسة Yuanli (2012) التي توصلت على أن العوامل الاقتصادية والسياسية في بلاد المهجر هي أبرز مسببات الهجرة، كما اتفقت النتائج مع دراسة Douglas Mawere & Almon Shumba (2012) التي توصلت على أن الرواتب والاجور، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين، وضعف التمويل المادي، وعدم استقرار الجانب السياسي أبرز أسباب الهجرة، في حين أن عوامل الجذب شملت الرواتب المرتفعة، وكثرة فرص الدراسة والبحوث التي لا يمكن تحقيقها. كما اتفقت مع دراسة محمد الهادي قاسي (2022) التي توصلت إلى أن أبرز مسببات الهجرة ترجع إلى المشكلات والظواهر السلبية التي تعاني منها المجتمعات العربية التي تسبب هجرة الادمغة العربية، كالأسباب الاجتماعية، الأسباب الاقتصادية، الأسباب السياسية، الأسباب الأكاديمية. كما اتفقت مع دراسة زروق محمد البشير (2017) التي توصلت إلى أن أبرز دوافع الهجرة هي الدوافع الفردية للهجرة، والسياسية والاقتصادية، والإدارية والعوامل الاجتماعية والثقافية والعلمية، وتناولت عوامل جذب الكفاءات في البلدان المستقبلية للمهاجرين. كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حسبية مداني، ونادية براهيم، وفتيحة مزارشي (2021) التي توصلت إلى أن أهم أسباب الهجرة تكمن في غياب المحيط المناسب للبحث العلمي، ومكانة البحث العلمي، والمساس بحرية الباحث وغياب الاستقرار السياسي، وضعف في التخطيط لتسيير نشاط البحث العلمي، ضعف الميزانيات، غياب الدعم الخاص في البحث العلمي، غياب استراتيجية لتسويق نتائج البحث العلمي، غياب التعاون والتنسيق، انخفاض معدلات الإنتاجية العلمية. ومن خلال الدراسات التي تم الوصول إليها يتضح أن اجمعها تتفق على أسباب متشابهة في عوامل، وأسباب تعود إلى بلد المهجر، وعوامل جاذبة تعود إلى بلد الاستقطاب أو الجاذبة. وبذلك يرى الباحثون أن نتائج هذه الدراسة تتوافق مع نتائج الدراسات السابقة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

وللإجابة على السؤال الثاني الذي نصه "ما دور النظام التعليمي للحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظّة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟"، تم تحليل النتائج الخاصة بدور النظام التعليمي في الحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظّة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، الذي يحتوي على (11) فقرات في أداة الدراسة (الاستبانة) بالإضافة إلى ثلاثة أسئلة مفتوحة، للتعبير عن دور النظام التعليمي في الحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية، ولتحليل نتائج استجابات أفراد العينة تم استخراج التكرارات كما يوضحها الجدول (3) الآتي:

جدول (3) تكرارات استجابات أفراد العينة

دور النظام التعليمي في الحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظّة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها.	موافقٌ بشدة	موافق	مُحايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1 توفير التمويل لبرامج التعليم، والتدريب.	184	100	17	3	4
2 التزويد بالخدمات الإشرافية اللازمة؛ للحفاظ على المعلمين الجدد.	160	113	29	3	3
3 تزويد المؤسسات بالمتطلبات التي تساعد على مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم.	158	114	30	4	2
4 توفير البرامج الداعمة واللازمة للمعلمين أصحاب الكفاءات.	166	108	24	7	3
5 توفير حوافز للحفاظ على المعلمين الجيدين.	173	103	26	4	2
6 تطوير سياسات العمل الجيدة؛ للحفاظ على الكفاءات الجيدة.	164	112	27	4	1
7 تتحمل الحكومة المسؤولية للحفاظ على الكفاءات؛ للتأكد من استخدام مهارتهم ومعارفهم؛ لتحسين المجتمع الإسلامي.	174	107	24	0	3
8 إعداد البرامج التدريبية المتكاملة للعاملين في المؤسسة التعليمية، كلّ حسب تخصصه.	168	119	19	0	2
9 تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية.	145	134	25	3	1
10 الحفاظ على النضج المهني للمعلمين، والعاملين بالمؤسسة التعليمية.	164	120	21	2	1
11 الحفاظ على الثقة العامة للنظام التعليمي بالمجتمع.	139	144	24	1	0

يتضح من الجدول (3) تكرارات استجابات أفراد العينة على فقرات دور النظام التعليمي في الحدّ من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظّة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، حيث توضح البيانات حيث تتركز التكرارات في الاتجاه الإيجابي، حيث تتركز التكرارات على (موافقٌ بشدة) وتراجع التكرارات بشكل حاد في الاتجاه السالب لعبارات المحور، ولتحديد اتجاه العينة بدقة يوضح الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى درجة الموافقة (اتجاه العينة) على كل عبارة.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	توفير التمويل لبرامج التعليم، والتدريب.	1	4.48	0.759	موافق بشدة
2	التزويد بالخدمات الإشرافية اللازمة؛ للحفاظ على المعلمين الجدد.	7	4.38	0.775	موافق بشدة
3	تزويد المؤسسات بالمتطلبات التي تساعد على مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم.	10	4.37	0.765	موافق بشدة
4	توفير البرامج الداعمة واللازمة للمعلمين أصحاب الكفاءات.	5	4.39	0.805	موافق بشدة
5	توفير حوافز للحفاظ على المعلمين الجيدين.	5	4.43	0.756	موافق بشدة
6	تطوير سياسات العمل الجيدة؛ للحفاظ على الكفاءات الجيدة.	6	4.41	0.732	موافق بشدة
7	تتحمل الحكومة المسؤولية للحفاظ على الكفاءات؛ للتأكد من استخدام مهاراتهم ومعارفهم؛ لتحسين المجتمع الإسلامي.	2	4.46	0.723	موافق بشدة
8	إعداد البرامج الدراسية التدريبية للعاملين في المؤسسة التعليمية، كل حسب تخصصه.	3	4.45	0.672	موافق بشدة
9	تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية.	11	4.36	0.701	موافق بشدة
10	الحفاظ على النضج المهني للمعلمين، والعاملين بالمؤسسة التعليمية.	4	4.44	0.680	موافق بشدة
11	الحفاظ على الثقة العامة للنظام التعليمي بالمجتمع.	9	4.37	0.639	موافق بشدة
الدرجة الكلية			4.41	0.570	موافق بشدة

يتضح من الجدول (4) دور النظام التعليمي في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها تتركز على موافق بشدة، حيث حصلت الفقرة (1) التي نصت على "توفير التمويل لبرامج التعليم، والتدريب" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.48)، وانحراف معياري قدره (0.759)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، بينما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "تزويد المؤسسات بالمتطلبات التي تساعد على مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم" على أقل متوسط حسابي بلغ (4.37)، وانحراف معياري قدره (0.765)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. أما الفقرة (7) التي نصت على "توفير حوافز للحفاظ على المعلمين الجيدين" التي حصلت على ثاني أعلى متوسط حسابي بلغ (4.46)، وانحراف معياري قدره (0.723)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. وحصلت الفقرة (8) التي نصت على "إعداد البرامج الدراسية المتكاملة للعاملين في المؤسسة التعليمية، كل حسب تخصصه" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.45)، وانحراف

معياري قدره (0.672) وبدرجة تقدير موافق بشدة. أما الفقرة (4) التي نصت على "تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري قدره (0.701)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. كما حصلت الفقرة (5) التي نصت على "توفير حوافز للحفاظ على المعلمين الجيدين" على متوسط حسابي بلغ (4.43)، وبانحراف معياري قدره (0.756)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. بينما حصلت الفقرة (6) التي نصت على "تطوير سياسات العمل الجيدة؛ للحفاظ على الكفاءات الجيدة" على متوسط حسابي بلغ (4.41)، وبانحراف معياري قدره (0.732)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة (4) التي نصت على "توفير البرامج الداعمة واللازمة للمعلمين أصحاب الكفاءات" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.39)، وبانحراف معياري قدره (0.805)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. كما حصلت الفقرة (2) التي نصت على "التزويد بالخدمات الإشرافية اللازمة للحفاظ على المعلمين الجدد" على متوسط حسابي بلغ (4.38)، وبانحراف معياري قدره (0.775)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وحصلت الفقرة (1) التي نصت على "إعداد البرامج الدراسية المتكاملة للمعلمين في المؤسسة التعليمية، كلٌّ حسب تخصصه" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.45)، وبانحراف معياري قدره (0.672)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، أما الفقرة (4) التي نصت على "تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري قدره (0.701)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "الحفاظ على الثقة، والشعور بالأمان لدى الطلاب، خاصةً في المجالات المهمة التي تُدرّس بواسطة المعلمين الذين يهاجرون" على متوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري قدره (0.823)، وبدرجة تقدير موافق بشدة. أما الفقرة (10) التي نصت على "الحفاظ على النضج المهني للمعلمين الجدد، والعاملين بالمؤسسة التعليمية" التي حصلت على ثاني أقل متوسط حسابي بلغ (4.44)، وبانحراف معياري قدره (0.680)، وبدرجة تقدير موافق. أما الفقرة (11) التي نصت على "الحفاظ على الثقة العامة للنظام التعليمي بالمجتمع" التي حصلت على ثاني أقل متوسط حسابي بلغ (4.44)، وبانحراف معياري قدره (0.680)، وبدرجة تقدير موافق.

كما تم تحليل نتائج استجابة أفراد العينة على الأسئلة المفتوحة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:
السؤال المفتوح الأول: الذي نصه "ما دور النظام التعليمي في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات؟"، حيث تم تجميع الاستجابات، وتم تحليلها، واستخراج التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات أفراد العينة، ومن ثم تم ترتيبها تنازلياً وفق التكرارات والنسب المئوية، وجاءت أبرز الإجابات حسب الجدول (5) الآتي:

جدول (5) التكرارات والنسب المئوية للسؤال المفتوح الأول "ما دور النظام التعليمي في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات؟"

م	العبارة	التكرارات	النسبة المئوية %
1	توفير الحوافز	80	26
2	زيادة الرواتب (الدعم المادي)	69	33
3	التمكين والتدريب ودعم مواصلة التعليم العالي	15	5
4	توفير البيئة الجاذبة (بيئة العمل)	12	4
5	الاستماع للكودار والاختذ بأرائهم	10	3
6	توفير الامتيازات للكودار المجيدة	9	2.9
7	زيادة اعداد الموظفين وتقليل الأعباء	5	1.6
8	سن قوانين وتشريعات تحفز وتنظم بيئة العمل	4	1.2
9	الاحتواء والتقدير	3	1
10	الاستفادة من المجدين كبيوت خبرة	3	1
11	توفير الترفقات في وقتها	3	1

يتضح من الجدول (5) أبرز الإجابات التي قدمها أفراد العينة على السؤال المفتوح، حيث تم استعراض العبارات التي تكررت أكثر من ثلاث مرات، وتتلخص كالآتي:

جاءت العبارة (1) التي نصها "توفير الحوافز" في المرتبة الأولى بنسبة مئوية قدرها (26%) حيث تكررت (80) مرة. وجاءت العبارة (2) التي نصها "زيادة الرواتب (الدعم المادي)" في المرتبة الثانية، حيث بلغت نسبتها (33%)، حيث تكررت (33) مرة.

واحتلت العبارة (3) التي نصها "التمكين والتدريب ودعم مواصلة التعليم العالي" في المرتبة الثالثة بنسبة (5%)، حيث تكررت (15) مرة، حصلت العبارة (4) التي نصها "توفير البيئة الجاذبة (بيئة العمل)" في المرتبة الرابعة بنسبة (4%) بتكرار (12) مرة.

وحصلت العبارة (5) التي نصها "الاستماع للكودار والاختذ بأرائهم" على نسبة (3%) وبتكرار (10) مرات، وحصلت العبارة (6) التي نصها "توفير الامتيازات للكودار المجيدة" على نسبة (2.9%) بتكرار (9) مرات، وحصلت الفقرة (7) التي نصت على "زيادة اعداد الموظفين وتقليل الأعباء" على نسبة (1.6%) بتكرار (5) مرات، وحصلت الفقرة (8) التي نصت على "سن قوانين وتشريعات تحفز وتنظم بيئة العمل" على نسبة (1.2%) بتكرار (4) مرات، وحصلت الفقرات (9)، (10)، (11) على (1%) لكل منها وعلى تكرار ثلاث مرات.

السؤال المفتوح الثاني: الذي نصه "هل ترى أن فكرة تعزيز المؤسسات التعليمية بالتعليم مدى الحياة والتعليم المستمر يمنع من هجرة الكفاءات؟" وجاءت النتائج كما في الجدول (6) الآتي:

جدول (6) التكرارات والنسب المئوية للسؤال المفتوح الثاني

السؤال	نعم		لا	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
هل ترى أن فكرة تعزيز المؤسسات التعليمية بالتعليم مدى الحياة والتعليم المستمر يمنع من هجرة الكفاءات؟	237	%77	71	%23

يتضح من الجدول (6) أن ما نسبته %77 من أفراد العينة يرون أن فكرة تعزيز المؤسسات التعليمية بالتعليم مدى الحياة والتعليم المستمر يمنع من هجرة الكفاءات مقارنة بنسبة %23 يرون التعليم المستمر مدى الحياة بالمؤسسات التعليمية قد لا يوقف هجرة الكفاءات لوجود أسباب أخرى من وجهة نظرهم.

السؤال المفتوح الثالث: الذي نصه "هل يمكن للنظام التعليمي دعم الكوادر التربوية وتشجيعهم على البقاء في المؤسسة التعليمية؟" وجاءت النتائج كما في الجدول (7) الآتي:

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية للسؤال المفتوح الثالث

السؤال	نعم		محايد		لا	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
هل يمكن للنظام التعليمي دعم الكوادر التعليمية وتشجيعهم على البقاء في المؤسسة التعليمية؟	240	%78	8	%2.6	60	%19.4

يتضح من الجدول (7) أن ما نسبته %78 من أفراد العينة يرون أن النظام التعليمي يمكن أن يشجع الكوادر التربوية للبقاء في المؤسسة التعليمية مقارنة بنسبة %19.4 لا للنظام التعليمي على بقاء الكوادر التربوية في المؤسسات التعليمية لوجود أسباب أخرى من وجهة نظرهم، بينما %2.6 بقوا على الحياد. ويرى المؤيدون بأن بيئة النظام التعليمي ونظام الحوافز والرواتب، وبيئات العمل في المؤسسات التربوية، وأساليب تعامل القيادات العليا والوسطى مع الكوادر التربوية وأسباب أخرى لها دور كبير في بقاء الكوادر التربوية في المؤسسات التعليمية.

التوصيات:

- يوصي الباحثون المسؤولون في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، استناداً للنتائج والتحليلات التي توصل إليها في دراسته هذه بجملة من التوصيات، وهي على النحو الآتي:
- 1- قيام وزارة التربية والتعليم القائمة على النظام التعليمي بسلطنة عُمان وبالتنسيق مع الجهات المعنية، بإعطاء الكفاءات التربوية حقوقها وامتيازاتها، كالرواتب المجزية والترقيات ونظام حوافز فعال بمهدف الحد من هجرة الكفاءات التربوية، أو تقديم استقالتهم.
 - 2- فتح قنوات الاتصال والتواصل بين المعلمين والمسؤولين على مختلف المستويات الإدارية، والكفاءات التربوية في الميدان التربوي، والاستماع لأرائهم، ومقترحاتهم، والاستجابة لها مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية، وتحقيق رضاهم عن العمل، ومن ثم زيادة مستوى أدائهم داخل مؤسساتهم.

- 3- تهيئة بيئات العمل المحفزة، وتوفير الامكانيات اللازمة لتسهيل عملهم بكفاءة، مثل توفير الأجهزة، والأدوات، وشبكة المعلومات (الإنترنت)، وتوفير المرافق والقاعات المجهزة وغيرها من الإمكانيات اللازمة التي تساهم في تعزيز رضا المعلمين، وتحقيق أهداف العملية التعليمية، وتحد من هجرة الكفاءات عن بيئة العمل.
- 4- الاهتمام بالتنمية المهنية، والدورات التدريبية، لما لها من دور فاعل في رفع كفاءة العاملين، وتعزيز ولائهم لمؤسساتهم التربوية.
- 5- تعزيز المكانة الاجتماعية للعاملين في القطاع التربوي، من خلال سن القوانين، والتشريعات التي تعزز مكانة التربويين في المجتمع وتجدد للبقاء في المؤسسات التربوية، وتطوير سياسات، وإجراءات العمل، والتعامل مع الكفاءات التربوية لسياسات أكثر مرونة وجاذبية.

المراجع:

- ابن عوف، صلاح أحمد محمد. (2020). هجرة العقول والكفاءات وأثرها على تنمية الموارد البشرية بقطاع التعليم في السودان 2008-2017: دراسة حالة جامعة الخرطوم، [رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.
- أمبوسعيد، عبد الله والفهدى، راشد والبلوشي، علي والهاشمي، عبدالله والرواحي، ناصر. (2018). صور المعلم العماني لدى فئات من المجتمع: دراسة وصفية تحليلية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 12 (2)، 282-299.
- جبار عبد الجبار (2022). هجرة الأدمغة في الجزائر ومتطلبات الحد من إهدار الكفاءات البشرية. مجلة العلوم الإنسانية، 33(1)، 7-23.
- الجبساسة، بدرية بنت مبارك بن سيف. (2021). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان وفقا لنظرية المسار والهدف وأثرها في الرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، المجلد 127، العدد 127، 451-471.
- الحارثية، إيمان بنت سليمان بن عامر. (2016). اتمكين النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته في الثقة بالمُشرف التربوي في سلطنة عمان. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- حسية، مداني ونادية، براهيمى وفتيحة، مزارشي (2021). إشكالية هجرة الكفاءات الوطنية وآليات استعادتها والاستفادة منها في تحقيق الإقلاع الاقتصادي في الجزائر. مجلة الابتكار والتنمية الصناعية. 4 (2)، 20-37.
- سوداني، نادية. (2017). واقع هجرة الأدمغة في الدول النامية وانعكاساتها على نسبة مساهمة هذه الدول في الأنظمة العالمية للملكية الفكرية. مجلة أبعاد اقتصادية، ع (7)، 145-564.
- عبد الناصر، احمد عبد السلام. (2009). هجرة الكفاءات العربية الاسباب والنتائج العراق نموذجاً، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الاقتصاد، الاكاديمية العربية للعلوم الاقتصادية، كوبنهاغن، الدنمارك.
- فاطمة مانع وخبازي فاطمة الزهراء. (2011). هجرة الكفاءات العلمية وأثرها على التنمية الاقتصادية في البلدان النامية. مكتبة عين الجامعة.

فتيسي فوزية (2021). هجرة الكفاءات العلمية: الأسباب والانعكاسات. مجلة التراث. ع (11)، 325-344.
الكندي، أفلح أحمد. (2018). أثر المتابعة الإلكترونية على أداء المعلم الأول وصعوباتها من وجهة نظر المشرفين التربويين. [رسالة دكتوراه غير منشورة]، جامعة تونس.

Bowen. s. (2018). Mission and Vision. John Wiley & Sons. Inc. Inc.
Carling. J.. & Schewel. K. (2018). Revisiting aspirations and capabilities. *International Migration Review*. 52(3). 965-982.
Docquier. F.. & Rapoport. H. (2012). Globalization. brain drain. and development. *Journal of Economic Literature*. 50(3). 681-730.
Saba Vakili. Moein Mobini (2023). An Overview of Brain Drain. Causes. and Policy Issues in Iran. *Medical education bulletin journal*. 4(2). 715-726.
Wilson. M.. Wnuk. K. Silvander. J. & Gorschek. T. (2018). A Literature Review on the Effectiveness and Efficiency of Business Modeling. *E-Informatica Software Engineering Journal*. 12(1). 265-302.