

**العوامل المؤثرة في العزوف عن مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة بسلطنة عمان: دراسة متعددة التصاميم\***

خلف مرهون العبري\* ومرورة حمدي نصر\* وعلي مهدي كاظم\* ومحمود محمد إمام\* وياسر فتحي المهدي\* وعمر هاشم إسماعيل\*  
وحفيظة سليمان البراشدية\*\*

\* جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

\*\* وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

قُبِل بتاريخ: 2021/8/8

اُستلم بتاريخ: 2021/6/27

**ملخص:** هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في عزوف الطلبة عن مهنة التدريس بسلطنة عمان. استخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث تم جمع البيانات الكمية من خلال مقياس العوامل المؤثرة على اختيار مهنة التدريس بعد تعريبه وتكييفه لمجتمع الدراسة المكون من طلبة الصفوف 10-12 (ن=3455)، أما البيانات النوعية فقد تم جمعها من خلال مجموعات النقاش البؤرية مع طلبة هذه الصفوف (ن=253). أشارت النتائج إلى أن العوامل المؤثرة في عزوف الطلبة عن مهنة التدريس تمحورت حول: صعوبة المهنة، وقلة حوافزها المادية، وتدني المكانة الاجتماعية لها مقارنة بالمهن الأخرى، بينما بينت نتائج مجموعات النقاش البؤرية وجود آراء إيجابية وسلبية للمهنة، ووجود تحديات أبرزها: صعوبة التعامل مع عدد كبير من الطلبة، وتوقف ترقيات المعلمين، وتعيين المعلمين بعيدا عن أماكن إقامتهم. كما بينت أغلبية طلبة المدارس من الجنسين بأنه ليس لديهم الرغبة والاتجاه الإيجابي لاختيار التدريس كمهنة المستقبل. كما أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بالفروق بين الجنسين إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الذكور في العزوف عن مهنة التدريس.

**الكلمات المفتاحية:** العزوف عن مهنة التدريس، طلبة الصفوف 10-12، سلطنة عمان.

### Factors Affecting the Reluctance to Pursue Teaching as a Career from the Perspective of Students in the Sultanate of Oman: A mixed-approach Investigation

Kalaf M. Al'Abri\*, Marwa H. Nasr\*, Ali M. Kazem\*, Mahmoud M. Emam\*, Yasser F. AlMahdy\*, Omer H. Ismail\*, and Hafidha S. AlBarashdi\*\*

\* Sultan Qaboos University - Sultanate of Oman

\*\* Ministry of Education - Sultanate of Oman

Received: 27/6/2021

Accepted: 8/8/2021

**Abstract:** The present study aimed to uncover the factors contributing to the reluctance to pursue teaching as a career in Oman from the perspective of students in grades 10-12. The mixed-design approach was used; quantitative data was collected using a questionnaire (n=3455), while qualitative data was collected through focus group interviews (n=253). Results of the questionnaire indicated that the factors contributing to the reluctance to pursue teaching as a career centered on the difficulty of the career, its lack of financial incentives, and its low social status compared to other careers. Focus groups results showed both negative and positive views towards teaching as a career. Difficulties of dealing with a large number of students, the suspension of teacher promotions, the appointment of teachers in distant schools away from their place of residence were reported by the students. In addition, results indicated gender differences in students' choice of teaching as a career, with males showing more disinterest in the teaching profession.

**Keywords:** Reluctance to choose teaching as a career, Grades 10-12, Oman.

\* Email: [kabri@squ.edu.om](mailto:kabri@squ.edu.om)

\* هذا البحث جزء من المشروع الوطني: "العزوف عن مهنة التدريس بسلطنة عمان" (VC/RP/19/01)

## مقدمة

بأدوار المساندة للتعلم والتعليم (Pollitt & Oldfield, 2017).

أما في السلطنة وبعض الدول الخليجية والعربية فتوجد العديد من الدراسات التي تكشف عن وجود عزوف عن مهنة التدريس ومنها دراسة كل من (الحمري، 2010؛ رضوان، 2010؛ الشحية، 2019؛ الطشة وآخرين، 2014؛ عيسان وآخرين، 2011؛ مجلس الشورى، 2015؛ المهدي، 2015).

ففي سلطنة عمان تناولت دراسة عيسان وآخرين (2011) عوامل العزوف عن مهنة التدريس وطبقت على عينة عشوائية مكونة من 660 معلماً ومعلمة من خمس مناطق تعليمية. توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم عوامل كثرة غياب المعلمين العمانيين تتعلق بانخفاض الرضا الوظيفي، يلها عوامل تتعلق ببرامج الإعداد المهني للمعلم، ثم الكفاءة الداخلية للمدرسة، ثم الأنظمة والقوانين المتعلقة بالمهنة، فالوضع الاجتماعي والأسري، وأخيراً الوضع الصحي للمعلم. كما كشفت دراسة أجراها مجلس الشورى العماني (2015) عن أسباب تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم في سلطنة عمان. وقد كشفت هذه الدراسة عن العديد من الإشكاليات المرتبطة بواقع المعلم العماني أبرزها - كثرة شكاوى المعلمين حول أوضاعهم الاجتماعية والنفسية والمادية مقارنة بمعلمي الدول المجاورة، واستمرار غلاء المعيشة، الأمر الذي جعل المعلم يبحث عن دخل إضافي في التجارة والأعمال الخاصة، مشتتاً نفسه بين التعليم وأعماله الأخرى، والصورة السلبية المرسومة من قبل الإعلام للمعلم في المجتمع العماني جعلته يصبح في مؤخرة السلم الاجتماعي، والقوانين التي تقيد تعامل المعلم مع الطلبة وأولياء الأمور تبخسه حقه دائماً، مع غياب لائحة حقوق المعلمين والوعي المجتمعي والثقافي بجانب تعامل الإدارة؛ حيث يعاني المعلمون من سوء التعامل من قبل إدارات المدارس في كثير من الأحيان.

وخلصت دراسة المهدي وآخرين (2015) إلى أن هناك عجزاً في أعداد المعلمين في بعض التخصصات في مدارس سلطنة عمان، وكانت أكثر التخصصات التي تعاني من هذا العجز هي مادة اللغة الإنجليزية والمهارات الموسيقية بحيث وصلت نسبة التعمين بين الذكور والإناث 35.88%، 11.41% على التوالي. وبينت نتائج الدراسة أن أسباب ذلك تعود إلى عدم الموازنة بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي من حيث العدد والنوع والتخصص وعدم وجود

على الرغم من أهمية مهنة التدريس لأي مجتمع، أصبحت العديد من الدول تعاني من عزوف الطلبة عن الالتحاق بها (Perryman & Calvert, 2020) في ضوء عدد من المعطيات المجتمعية والثقافية؛ إذ يبدو أن التطور خلال العقود الماضية في عدد من البلدان العربية، أدى إلى ظهور فرص عمل ذات بريق اجتماعي استحوذت على اهتمام الطلبة أكثر من مهنة التدريس، ذلك أن مهنة التدريس تحمل في طياتها أعباء وتحديات عديدة تؤثر بشكل كبير على المعلمين. أدت تلك التحديات والمسئوليات المنوط بها المعلمين في بعض الأحيان إلى تسرب الكفاءات التعليمية التي تشكل داخل النظام التعليمي. فلم تعد مهنة التدريس المقدسة بمميزات الكثرة تحتل نفس المكانة السابقة بعد أن تلاشت بعض من ملامحها وعزوف كثير من الكفاءات عن مهنة التدريس بالرغم من أهميتها وتأثيرها المباشر على تربية النشء والأجيال القادمة بالدول العربية (الحمري، 2010؛ الطشة وآخرون، 2014) وخصوصاً في سلطنة عمان.

ولقد اختلفت مسببات العزوف عن مهنة التدريس باختلاف العديد من العوامل التربوية، والوظيفية، والاجتماعية، والمادية والتي ترتبط مع بعضها البعض منها الرضا الإداري والوظيفي، ولكنه من غير المنصف اختزال أسباب العزوف عن مهنة التدريس في العائد المادي أو الوظيفي (Ramos & Hughes, 2020)؛ إذ إن هناك العديد من المؤشرات والعوامل المتداخلة الأخرى التي تفسر بعضها بعضاً ومنها الأعباء التربوية والأخلاقية التي يتحملها المعلم، والمؤكد أن اختلاف السياقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية للدول له تأثير مباشر لتلك العوامل باختلاف المجتمعات (Räsänen et al., 2020).

ومن الإحصائيات التي تكشف وجود العزوف عن مهنة التدريس، التقرير الصادر عن البنك الدولي لعام 2013 والذي أظهر أن دولاً مثل بلغاريا وأوكرانيا وإيطاليا تصل نسبة المعلمات الإناث في النظام التعليمي حوالي 90-99%. وفي المملكة المتحدة تظهر الإحصائيات أن نسبة المعلمين الذكور في المرحلة الابتدائية في العام 2008 / 2009 حوالي 15% وزادت إلى 21% عام 2014 / 2015 م، وعلى الرغم من تلك الزيادة إلا أن مهنة التدريس مازالت تعاني من حالة عدم توازن بين نسبة الإناث والذكور. كما أن هناك إحصائيات تؤكد أن حوالي 28% من المدارس الابتدائية لا تشتمل على معلم واحد مؤهل من الذكور، وأن الذكور الموجودين في تلك المدارس معلمون غير مؤهلين يقومون

رؤية واضحة وتنسيق بين مؤسسات التعليم العالي المعنية بإعداد المعلمين وبين وزارة التربية والتعليم. وانطلاقاً إلى الدراسات التي تناولت عوامل العزوف عن مهنة التدريس في دول الخليج، نجد أن هناك العديد من الدراسات السابقة في ليبيا ومنها (الحجيري، 2015؛ السليبي، 2016؛ ملوق، 2016)، وكذلك دراسة الرشيد (2016) في الكويت، قد بينت أنّ المستوى العام للعزوف عن مهنة التدريس كان عالياً لعدة عوامل أبرزها العوامل الاقتصادية، فالعوامل الاجتماعية، ثم العوامل الشخصية وأخيراً العوامل التربوية. أما دراسة العميري (2011) بالمملكة العربية السعودية، فقد بينت أنّ العوامل المؤدية لعزوف معلمي التربية الإسلامية عن مهنة التدريس بالمرحلة الثانوية تعود إلى عوامل تتعلق بالمعلم ومن أهمها الاعتقاد بأن مراحل ما قبل المرحلة الثانوية أيسر في التدريس، ونظراً لكثرة عدد الطلبة في الفصل الواحد، وكثرة المؤثرات الخارجية مما قد يعيق استجاباتهم لتوجيهات المعلم، وكثرة المشكلات السلوكية لدى طلبة المرحلة الثانوية، وضعف رغبة طلبة المرحلة الثانوية في الدراسة، وعدم وجود حوافز للمعلم مقابل ما يبذله من جهد في تدريس المرحلة الثانوية، وضعف الصلاحيات الممنوحة للمعلم للحد من سلوكيات الطلبة الخاطئة، وضعف الدور القيادي لمدير المدرسة الثانوية في التعامل مع طبيعة المرحلة.

كما أشارت دراسة سزويد (Szwed, 2010) إلى أنّ السعي لتوظيف المزيد من المعلمين الذكور للعمل في المدارس الابتدائية كان ومازال هدفاً مهماً للعديد من الدول الغربية. وأظهرت نتائجها أن تأنيث مهنة التدريس، وتدني مكانة معلم المرحلة الابتدائية، والمخاوف المتعلقة بحماية الطفل من أبرز مسببات العزوف للذكور. بينما حاولت دراسة بوليت وأولدفيلد (Pollitt & Oldfield, 2017) البحث في التحديات التي تواجه المعلمين الذكور لمعلمي المدارس الابتدائية من الذكور ودوافعهم واتجاههم نحو مهنتهم. وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين في المرحلة الابتدائية على تقليل الحواجز والمخاوف المتعلقة بالنظرة الأنثوية لمهنة التدريس، وكذلك تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية التي تعزز دوافع الالتحاق بمهنة التدريس. ووفقاً لدراسة بيريمان وكافرت (Perryman & Calvert, 2020) فإن المملكة المتحدة تعاني من مشكلة طويلة الأمد في الاحتفاظ بالمعلمين، حيث توجد أعداد كبيرة من المعلمين المؤهلين الذين يتركون المهنة في غضون خمس سنوات. وبالمثل، ركزت دراسة ولسون (Wilson, 2011) على تجارب استبقاء المعلمين الذكور في أوروبا وقيامهم بالتدريس في مرحلة الطفولة المبكرة، إذ ينظر المجتمع إليه على أنه غير مقبول لكوتهم يفتقرون إلى المهارات اللازمة لرعاية الطفولة مقارنة بالمعلمات، مما سبب عزوفهم عن مهنة التدريس.

وفي فنلندا، حاولت دراسة رازانين وآخرين (Räsänen et al., 2020) استكشاف العوامل الكامنة وراء نوايا ترك مهنة التدريس بين المعلمين الفنلنديين. أظهرت النتائج أن 50٪ من المعلمين لديهم نوايا ترك المهنة لعدة عوامل أبرزها المتعلقة بالنظام المدرسي وعبء العمل كانت هي العوامل الرئيسية، كما اتفقت دراستي راموس وهاجس، وبالمر وآخرين (Palmer et al., 2019; Ramos & Hughes, 2020) على أنّ المدارس في عدد كبير من الولايات في أنحاء أمريكا وأستراليا تخسر المعلمين بمعدل ينذر بالخطر واقترحت نتائجها وضع القرارات السياسية الممكنة للمساهمة في زيادة توظيف المعلمين والاحتفاظ بهم.

واقترحت نتائج عدد من الدراسات مثل الحمري (2010)، وأحمد والكروسي (2010) في السودان، وعكيشي (2014) في الجزائر، بعض الحلول التي يمكن من خلالها جعل كليات التربية أكثر جاذبية للطلبة ومنها: العودة إلى تجربة معهد المعلمين العالي باختيار الطلبة المتفوقين، وتحفيزهم لضمان الجودة في إعداد المعلم ومخرجات التعليم في مرحلتي الأساس والثانوي العالي، وكذلك إعطاء الأولوية في التعيين بالمدارس لخريجي كليات التربية، وفتح فرص التأهيل والتدريب في التعليم فوق الجامعي والتأهيل المستمر للمعلمين، وتحسين وضع المعلم في المرتبات وفوائد ما بعد الخدمة، وتهيئة البيئة الدراسية بكليات التربية وتزويدها بالأساتذة الأكفاء والمكتبات والمعامل.

وبالرغم مما سبق ما زالت توجد مخاوف تربوية كثيرة حول جودة تعليم الذكور في ظل سياسة تأنيث التدريس بالمرحلة الابتدائية، حيث شهدت العديد من البلدان حول العالم عزوف المعلمين الذكور عن مهنة التدريس، وخاصة تدريس الأطفال في المراحل الدنيا. ولا تزال هناك عوائق وتحديات كثيرة تواجه المعلمين الذكور وفقاً لدراسة لويغر-هيغتوو

وللمعلمين، سواء كان ذلك قبل الخدمة أو أثناءها. لذا أنشأت السلطنة معهداً تخصصياً للتدريب المهني للمعلمين؛ ليعمل على توفير تدريب ذي جودة عالية أثناء الخدمة لتحسين كفاءات المعلم في المادة العلمية وتوظيف طرق التدريس المناسبة. كما أعدت الوزارة وثيقة الإطار الوطني العماني لمهنة التدريس الذي يهدف إلى إيجاد هيئة تدريسية مؤهلة للقيام بمهامها بما يتماشى مع المعايير المتعلقة بتمهين التعليم. كما يتناول هذا الإطار التحديات التي تواجه المهنة مثل عزوف الذكور عن دخول مهنة التدريس، ويسعى إلى خلق حوافز للمعلمين، وإيجاد سلم لمهنة التدريس، بالإضافة إلى جائزة الإجابة في التعليم، وهي جائزة تمنح كل عامين دراسيين للمعلمين المجيدين؛ بهدف إبراز مبادراتهم ومساهماتهم، وتشجيعهم على اعتماد أفضل الممارسات المهنية في مجال التعليم (وزارة التربية والتعليم، 2020).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في تمهين مهنة التدريس في السلطنة إلا أنه توجد العديد من الأدلة المثبتة بالإحصائيات والتي تدل على وجود عزوف لدى الطلبة عن الالتحاق بمهنة التدريس في بعض التخصصات خاصة لدى الذكور. وتمثل هذه الأدلة مبررات إجراء الدراسة الحالية، وهي كالآتي: أولاً، تشير الإحصاءات التربوية إلى وجود عزوف عن مهنة التدريس في بعض التخصصات العلمية مما أدى إلى الحاجة لتغطيتها بأعداد كبيرة من المعلمين الوافدين، فعلى سبيل المثال بلغ عدد المعلمين الوافدين في عام (2019) 8674 معلماً ومعلمة، منهم 5056 من الذكور. ثانياً، توجد بعض التخصصات التي تقل بها نسبة الذكور عن الإناث لتتراوح ما بين 31% إلى 40% ومنها التربية الخاصة واللغة الإنجليزية. ثالثاً، انخفاض إجمالي عدد المعلمين العمانيين الذكور مقارنة بالإناث يشير إلى وجود عزوف لدى الذكور عن مهنة التدريس؛ إذ تشير الإحصائيات إلى أنّ عدد المعلمين العمانيين يبلغ 47915 معلماً ومعلمة، منهم 13364 ذكور، و44551 إناث. رابعاً، ارتفاع معدلات تقاعد المعلمين العمانيين أو تركهم للخدمة؛ إذ تبلغ بمعدل ثابت 5% إلى 10% سنوياً، الأمر الذي تحتاج معه الوزارة إلى تعيين بديل عنهم؛ مما يزيد من معدل توظيف الوافدين (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019).

ومن هنا تأتي الحاجة لدراسة العوامل المؤثرة في عزوف الطلبة المواطنين عن الالتحاق بمهنة التدريس لكونه أحد معوقات تمهين مهنة التدريس في السلطنة، كما تعيق استقطاب الكوادر الوطنية المتميزة للمهنة. من جهة أخرى، يعد عزوف الذكور عن مهنة التدريس إحدى المشكلات التي

ومن الدراسات التي اهتمت بقياس اتجاهات طلبة المدارس نحو مهنة التدريس، دراستا موتشيني وآخرين، وإيجو (Egwu, 2015; Mutshaeni et al., 2015)، إذ اشارت نتائجهما إلى وجود اتجاهات سلبية لدى طلبة المدارس الثانوية نحو مهنة التدريس وخاصة الذكور منهم. وكشفت النتائج عن أنّ أسباب هذه الاتجاهات السلبية تتعلق بتدني راتب المعلم، وعدم احترام الطلبة للمعلمين، وازدياد العنف في المدارس، وطبيعة التدريس والإجهاد الناتج عن عبء العمل الزائد، وزيادة المسؤوليات التي يواجهها المعلمون يومياً في المدارس، وحقيقة أنّ المعلمين لا يشجعون الطلبة على الالتحاق بالتدريس كمهنة، وقد اتفقت معها دراستا بعوش (2012)، و الرشيد (2016) من حيث أن تقبل المجتمع لعمل المرأة في مجال التعليم وقربها من الدور الفطري الأنثوي للمرأة في رعاية الأطفال وتعليمهم كان له أكبر الأثر في تفضيل الإناث لمهنة التدريس مقارنة بالذكور في اتجاهات الطلبة نحو المهنة.

ومن الدراسات التي ركزت على استقصاء نظرة المجتمع لمهنة التدريس في سلطنة عمان، دراسة أمبوسعيد وآخريين (2018) والتي هدفت إلى تعرف صورة المعلم العماني لدى فئات من المجتمع. وأظهرت النتائج أنّ أفراد عينة الدراسة -بشكل عام- لديهم نظرة إيجابية تجاه المعلم العماني، فهم يرونه أساس تقدم المجتمع ونموه، وأنه مربي وصاحب رسالة، وأنّ له أثراً إيجابياً كبيراً في مستقبل أبناء المجتمع.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة يتبين وجود بعض الفجوات البحثية والتي حاولت الدراسة الحالية تغطيتها ومنها: ركزت الدراسات السابقة على استقصاء العوامل المؤثرة على العزوف من وجهة نظر المعلمين وطلبة الجامعات ولم تتناول وجهة نظر طلبة المدارس في مرحلة ما قبل الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي وهي فئة مهمة لكونها على وشك اتخاذ القرار المهم، كما أن جذور المشكلة يتوقع أن تتشكل من خلال آراء الطلبة في هذه المرحلة، ثانياً، توجد قلة من الدراسات العربية التي ركزت على استقصاء الفروق بين الجنسين في العوامل المؤثرة على العزوف من وجهة نظر طلبة المدارس. خاصة تلك التي تسلط الضوء على أسباب العزوف عن المهنة لدى الذكور.

#### مشكلة الدراسة

تحرص وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على إتباع معايير وطنية لاختيار المعلمين لضمان جودة التعليم، وذلك في إطار الاستراتيجية الوطنية للتعليم 2040م. وقد اقترن وضع المعايير الوطنية مع توفير التدريب الملائم والكفاء

### مصطلحات الدراسة

- العزوف عن مهنة التدريس: يعرف ملوق (2016) العزوف عن مهنة التدريس بأنه مشكلة تتمثل في عدم اتجاه وإقبال الأفراد على مهنة التدريس سواء قبل الخدمة وذلك بالانصراف عن دراسة تخصصات مرتبطة بالتعليم، أو التوجه نحو ترك مهنة التدريس أثناء الخدمة. ويعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه رفض مهنة التدريس بناء على معرفة الشخص للمعتقدات والأفكار لموضوع مهنة التدريس، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في مقياس العوامل المؤثرة على اختيار مهنة التدريس.

- طلبة الصفوف من 10-12: هم الطلبة المقيدون بالصفوف 10-12 بالمدارس الحكومية بمختلف محافظات السلطنة للعام الدراسي 2018/2019م، والبالغ عددهم 120214 طالباً وطالبة، بواقع 59947 من الذكور، و60267 من الإناث (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019).

### منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج المختلط القائم على الدمج بين الأسلوبين الكمي والنوعي في جمع البيانات، وهو ما يعرف Mixed Method؛ لذا استخدمت الدراسة الحالية أدوات كمية ونوعية معا حيث تم استخدام استبانة موجهة لطلبة المدارس للصفوف من 10-12، واستخدمت مجموعات النقاش البؤرية Focus group discussion مع طلبة الصفوف من 10-12.

### مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة المدارس للصفوف من 10-12 في المدارس الحكومية بمحافظة السلطنة للعام الدراسي 2018/2019م، والبالغ عددهم 120214 طالباً وطالبة، بواقع 59947 من الذكور، و60267 من الإناث (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019). أما عينة الدراسة فلقد بلغ عددها 3455 طالباً وطالبة منهم 1742 طالباً و1713 طالبة، واختيرت العينة بطريقة عشوائية طبقية من مختلف محافظات السلطنة، ويوضح الجدول 1 توزيع أفراد العينة الأولى وفقاً لمتغير الجنس والصف. بينما تم اختيار العينة الثانية للمشاركة في مجموعات النقاش البؤرية بطريقة قصدية، وهي مكونة من 253 طالباً وطالبة، وهم من 14 مدرسة في محافظات مسقط، وظفار، وجنوب الباطنة، وشمال الباطنة، ومسندم، وشمال الشرقية، والداخلية.

تؤرق الإداريين والمسؤولين ومنتخذي القرارات في وزارات التربية والتعليم عالمياً، نظراً لأثره البالغ في خلخلة مخططات التنمية الشاملة، ونظراً لانعكاسات السلبية على العملية التعليمية؛ إذ تشير العديد من الدراسات إلى أهمية قيام الذكور بمهنة التدريس وخاصة في المرحلة الابتدائية التي تعاني نقصاً شديداً في المعلمين الذكور في العديد من دول العالم (Egwu, 2015; Mutshaeni et al., 2015; Palmer et al., 2019).

وعليه تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: ما عوامل العزوف عن مهنة التدريس بسلطنة عمان؟ وسيتم الإجابة عن هذا السؤال من خلال استقصاء وجهات نظر آراء الطلبة في الصفوف (10-12) في المدارس العمانية.

### أسئلة الدراسة

1. ما عوامل العزوف عن مهنة التدريس في سلطنة عمان من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12؟
2. هل توجد فروق في العزوف عن مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس (النوع Gender) من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12؟
3. ما آراء طلبة المدارس بالصفوف من 10-12 عن مهنة التعليم من حيث إيجابياتها وسلبياتها ونظرة المجتمع العماني لها، ومدى رغبتهم في مزاولتها مستقبلاً؟

### حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على البحث عن عوامل العزوف عن مهنة التدريس في سلطنة عمان من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12، واستقصاء الفروق بين الجنسين في تلك العوامل المتمثلة في: المساهمة الاجتماعية، وخبرات التعليم والتعلم السابقة، والحالة الاجتماعية، وتطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين، والأمن الوظيفي، والخبرة، وتعزيز المبادئ الاجتماعية، ووقت العائلة، والراتب، والانتقال الوظيفي، والقدرات، والعمل مع الأطفال والمراهقين، والتراجع عن مهنة التدريس، والرضا عن الاختيار، والنصح الاجتماعي، والتأثيرات الاجتماعية، والقيمة الذاتية للمهنة، والصعوبة.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على طلبة الصفوف من 10-12 بالمدارس الحكومية بسلطنة عمان.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال العام الدراسي (2019-2020).

تم التأكد من صدق المقياس من خلال الصدق الظاهري Face Validity بعرضه على محكمين من المتخصصين في المجال التربوي، وتم التحقق من الثبات من خلال حساب الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's alpha)، وقد بلغت قيمة معامل ألفا لكرونباخ الكلي للاستبانة 0.94، بينما تراوحت لأبعاد المقياس ما بين 0.89-0.95.

وتم التأكد من صدق استمارة النقاش من خلال الصدق الظاهري Face Validity بعرضهما على محكمين من المتخصصين في المجال التربوي. كما تم التحقق من الثبات من خلال مراعاة ثبات إجراءات تنفيذ جلسات النقاش، وثبات طريقة تدوين البيانات، والتحقق من صحة فهمها وتفسيرها بالرجوع للمشاركين، وتسجيل المناقشات وتفسيرها. كما تم التحقق من ثبات نتائج تحليل مجموعات النقاش البيئية عن طريق إعادة تحليل عينة من بيانات مجموعات النقاش البيئية من قبل باحثين، وحساب معامل الاتفاق في الترميز بينهما، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين الباحثين 75%، مما يدل على ثبات الترميز.

#### الأساليب الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لتحليل البيانات الكمية، بعد إدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS):

1. الإحصاء الوصفي من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس، وتم استخدام المعيار التالي للحكم على مدى تأثيرها:

- أ. 1.00-1.80 تأثير منخفض جدا  
ب. 1.81-2.60 تأثير منخفض  
ج. 2.61-3.40 تأثير متوسط  
د. 3.41-4.20 تأثير مرتفع  
هـ. 4.21-5.00 تأثير مرتفع جدا

2. استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس وفقا لمتغير الجنس.

وأما بالنسبة لتحليل البيانات النوعية (الكيفية) فقد تم استخدام التحليل الموضوعي Thematic analysis حيث تم ترميز البيانات ثم تنظيمها في موضوعات أو محاور رئيسية ثم موضوعات فرعية وموضوعات فرع فرعية، وحساب تكراراتها والنسب المئوية لها.

جدول 1: توزيع عينة الدراسة الأولى وفقا لمتغير الجنس والصف (ن=3455)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكور	1742	50,4
	إناث	1713	49,6
الصف الدراسي	10	1142	33,1
	11	1153	33,4
	12	1160	33,6

#### أدوات الدراسة

استبانة رأي طلبة المدارس للصفوف من 10-12 في مهنة التدريس بسلطنة عمان: تم استخدام مقياس العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس (FIT-Choice Scale) من إعدادات وات وريتشاردسون (Watt & Richardson, 2007, Watt et al., 2012)، بعد أن تم تعريبه وإعادة صياغته بما يتناسب مع المرحلة العمرية لطلبة المدارس للصفوف 10-12 وطبيعة البيئة العمانية. وهدف المقياس إلى معرفة مدى رغبتهم في الالتحاق بمهنة التدريس مستقبلا، ودوافعهم أو أسباب رغبتهم أو عدم رغبتهم في مهنة التدريس. وقد قام الباحثون بإجراءات ترجمة المقياس ثم الترجمة العكسية وعرضه على محكمين مختصين باللغة الإنجليزية للتحقق من صحة الترجمة، وتكونت الاستبانة من 58 عبارة، منها 7 عبارات سلبية، و 51 عبارة إيجابية، وتتم الاستجابة لعبارات الاستبانة، وفقا لتدرج ليكرت الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة)، وهي موزعة على 18 بعد وهي: القدرات، والقيمة الذاتية للمهنة، العمل مع الأطفال والمراهقين، وتعزيز المبادئ الاجتماعية، الانتقال الوظيفي، والمساهمة الاجتماعية، ووقت العائلة، وتطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين، والتراجع عن مهنة التدريس، والأمن الوظيفي، وخبرات التعليم والتعلم السابقة، والتأثيرات الاجتماعية، والخبرة، والصعوبة، والحالة الاجتماعية، والراتب، والنصح الاجتماعي، والرضا عن الاختيار.

استمارة مجموعات النقاش البيئية عن رأي الطلبة في مهنة التدريس: هدفت الاستمارة إلى معرفة رأي طلبة الصفوف من 10-12 في مهنة التدريس، ومعرفة آرائهم حول الجوانب الإيجابية والسلبية نحو المهنة، ومدى استعدادهم وتقبلهم للممارسة مهنة التدريس في المستقبل. وتراوح عدد المشاركين في كل مجموعة من 5-20 طالبا وطالبة. وتراوحت مدة كل جلسة 30-50 دقيقة للمجموعة الواحدة.

#### صدق الأدوات وثباتها

## نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول ونصه: "ما أسباب العزوف عن مهنة التدريس في سلطنة عمان من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12؟ تم تحليل استجابات 3455 طالباً وطالبة بالصفوف من 10-12 والمتعلقة بالعوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس ثم احتساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه العوامل والحكم على مدى تأثيرها وفقاً للمعيار الخماسي كما هو موضح في جدول 2.

يُظهر جدول 2 أن متوسطات العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس تراوحت بين 2.66 و 3.70، أي أنّ تأثيرها في إقبال الطلبة على مهنة التدريس كان بين المرتفع والمتوسط. ويلاحظ أنّ أعلى ثلاثة عوامل تؤثر بشكل مرتفع في إقبال طلبة الصفوف من 10-12 على مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة هي: المساهمة الاجتماعية، يليه خبرات التعليم والتعلم السابقة، ثم الحالة الاجتماعية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء إيمان الطلبة بأهمية مهنة التدريس في خدمة المجتمع، والخبرات السابقة الجيدة التي تكونت لدى هؤلاء الطلبة من خلال معلمهم وخبرات التعلم التي مروا بها، وكذلك كان للحالة الاجتماعية لمهنة التدريس دور فاعل في إقبال الطلبة على المهنة واختيارهم لها. وفي المقابل يتضح أنّ أقل ثلاثة عوامل من حيث تأثيرها في إقبال طلبة

الصفوف من 10-12 على مهنة التدريس هي: التأثيرات الاجتماعية، يليه القيمة الذاتية للمهنة، ثم عامل الصعوبة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء التأثير الناتج عن تدني المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس وقيمتها الذاتية، وما يتداول أمام الطلبة من صعوبة المهنة وما تحتاجه من جهد جسدي وروحي؛ فكل ذلك ساهم في عزوف الطلبة عن مهنة التدريس. وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في السلطنة (عيسان وآخرون، 2011؛ مجلس الشورى، 2015)، والتي بينت نتائجها أن هناك انخفاضاً في الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني، وارتفاعاً في نسب غياب المعلمين عن مدارسهم. ويعود ذلك لعدة أسباب يتعلق بعضها ببرامج الإعداد والتأهيل المهني للمعلم، والكفاءة الداخلية للمدرسة، والأنظمة والقوانين المتعلقة بالمهنة، والوضع الاجتماعي والأسري للمعلم، وأخيراً الوضع الصحي للمعلم.

كذلك تتفق مع نتائج الدراسات التي أجريت في السعودية (الحجيري، 2015؛ العميري، 2011)، والتي كشفت نتائجها أن أهم الأسباب التي أدت إلى العزوف تنقسم إلى أسباب متعلقة: بالمعلم، والطالب، والمنهج الدراسي والتنظيم الإداري.

جدول 2: المتوسطات والانحرافات لأبعاد استبانة العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة المدارس للصفوف من 10-12 مُرتبة تنازلياً (ن=3455)

رقم البعد	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير
6	المساهمة الاجتماعية	3,70	0,99	مرتفع
11	خبرات التعليم والتعلم السابقة	3,69	1,01	مرتفع
15	الحالة الاجتماعية	3,60	0,87	مرتفع
8	تطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين	3,58	0,99	مرتفع
10	الأمن الوظيفي	3,56	0,98	مرتفع
13	الخبرة	3,55	0,99	مرتفع
4	تعزيب المبادئ الاجتماعية	3,54	1,01	مرتفع
7	وقت العائلة	3,40	0,96	متوسط
16	الراتب	3,35	1,16	متوسط
5	الانتقال الوظيفي	3,33	0,99	متوسط
1	القدرات	3,25	1,10	متوسط
3	العمل مع الأطفال والمراهقين	3,09	1,13	متوسط
9	التراجع عن مهنة التدريس	3,04	0,95	متوسط
18	الرضا عن الاختيار	2,94	1,25	متوسط
17	النصح الاجتماعي	2,93	0,97	متوسط
12	التأثيرات الاجتماعية	2,90	1,18	متوسط
2	القيمة الذاتية للمهنة	2,75	1,26	متوسط
14	الصعوبة	2,66	0,95	متوسط
	جميع العوامل	3,29	0,60	متوسط

الذكور عن الالتحاق بمهنة التدريس. وقد تم تأكيد النتائج من خلال استخراج المتوسطات والانحرافات لبيانات الاستبانة ثم ترتيب عبارات الاستبانة من حيث أهميتها، ويوضح ذلك جدول 3.

يظهر من جدول 3 أنّ المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة تراوحت بين 3.95 و2.46، بمعنى أنّ تأثيرها تراوح بين المرتفع إلى المنخفض. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء صعوبة المهنة وكثرة أعبائها وقلة - رغبة الطالب فيها نظرا لعدم تشجيع الوالدين والمجتمع عموما على الالتحاق بالمهنة. وهنا تتضح أهم عوامل العزوف عن مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي وجدت اتجاهات إيجابية لطلبة كليات التربية نحو مهنة التدريس ومنها (أحمد، 2017؛ بعوش، 2012)، ودراسة هولف-سابل (Holfve-Sabel, 2006) التي وجدت اتجاهات إيجابية للطلبة نحو العمل بمهنة التدريس، بينما تختلف مع نتائج دراسة الركابي ومحمد (2009) التي وجدت اتجاهات سلبية لطلبة كليات التربية نحو مهنة التدريس، وكذلك بعض الدراسات الأجنبية (Egwu, 2015; Moosa, 2013; Mutshaeni et al., 2015).

ومنها على سبيل المثال: زيادة عدد الطلبة في الصفوف، وعدم وجود حوافز تشجيعية مقابل الجهد الكبير المبذول في التدريس. أيضا تتفق مع نتائج بعض الدراسات الكويتية (الرشيدي، 2016؛ الطشة وآخرون، 2014)، فقد بينت نتائجها أنّ الاحتراق النفسي للمعلم له علاقته بالعزوف عن مهنة التدريس. وأن الأسباب الاقتصادية للعزوف جاءت في المرتبة الأولى، تلتها الأسباب الاجتماعية، ثم الأسباب الشخصية وأخيرا الأسباب التربوية. كذلك تتفق مع نتائج الدراسات التي أجريت في السودان (أحمد والكرسني، 2010؛ الحمري، 2011)، والتي اتفقت على أنّ للعزوف عن مهنة التدريس عدة أسباب يأتي في مقدمتها العوامل الاقتصادية ثم العوامل الاجتماعية، ثم العوامل النفسية والأكاديمية. كما تتفق مع نتائج بعض دراسة (رضوان، 2010) في الأردن، والتي كشفت نتائجها أنّ أهم الأسباب التي أدت إلى العزوف تنقسم إلى: أسباب الفنية، وأسباب الاقتصادية، وأسباب الاجتماعية وأسباب النفسية. وكذلك تتفق جزئيا مع نتائج بعض الدراسات السابقة الأجنبية والتي أجريت في بعض الدول مثل فلندا، وبريطانيا، نيوزيلندا وأستراليا (Cushman, 2005; Cushman, 2007; Johnson, 2008; Lahelma, 2000; Mills et al., 2004; Moran, 2008; Pollitt, & Oldfield, 2017; Szwed, 2010; Weaver-Hightower, 2011) من حيث وجود عزوف لدى

جدول 3: المتوسطات والانحرافات لعبارات استبانة العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة المدارس بالصفوف من 10-12 مُرتبة تنازليا (ن=3455)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العبرة*
1	1,26	3,95	قابلت معلمين يمثلون نماذج رائعة يحتذى بهم	34
2	1,22	3,82	أعتقد أنّ مهنة التدريس هي مهنة يحترمها المجتمع ويقدر دورها	47
3	1,21	3,81	أعتقد أنّ مهنة التدريس تتطلب معرفة عالية في التخصص الذي أقوم بالتدريس فيه	41
4	1,20	3,79	أعتقد أنّ مهنة التدريس لها مكانة مرموقة وسامية في المجتمع	46
5	1,21	3,75	ستتيح لي مهنة التدريس بذل العطاء في خدمة المجتمع وردّ الجميل له	16
6	1,20	3,71	ستتيح لي مهنة التدريس التأثير في الأجيال القادمة	25
7	1,23	3,71	أعتقد أنّ مهنة التدريس تتطلب مستوى عال من المعرفة التخصصية والخبرة العملية	39
8	1,15	3,69	ستتيح لي مهنة التدريس الفرصة لخدمة المجتمع	18
9	1,16	3,69	أعتقد أنّ المعلمين يشعرون بأن مهنة التدريس مهنة ذات مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع	50
10	1,22	3,66	يساهم المعلمون في خدمة المجتمع بصورة فاعلة	17
49	1,36	2,88	أحب مهنة التدريس	6
50	1,24	2,86	أعتقد أنّ مهنة التدريس تستنزف الجانب الوجداني وتسبب الاحتراق الانفعالي الداخلي	43
51	1,41	2,85	تعتمد عائلتي بأنه يجب على أن أكون معلماً	37
52	1,42	2,80	لدي الرغبة الداخلية بالعمل في مهنة التدريس	4
53	1,36	2,80	أحرص على اختيار مهنة التدريس	56
54	1,43	2,77	سأختار مهنة التدريس إذا كانت آخر خيار بالنسبة لي	29
55	1,23	2,64	أعتقد أنّ المعلمين لديهم عبء عمل ثقيل	42
56	1,40	2,56	لقد أردت دائما أنّ أصبح معلماً	5
57	1,23	2,47	أعتقد أنّ مهنة التدريس تتطلب كثيراً من الجهد والعمل الشاق	44
58	1,31	2,46	يتم تشجيعي على الالتحاق بمهنة أخرى غير مهنة التدريس	53

\*تم استعراض العبارات التي احتلت أعلى وأقل عشر مراتب فقط.



جدول 4: المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل من الذكور والإناث في العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة المدارس الصفوف من 10-12 (ن=3455)

العوامل	ذكور (ن=1742)		إناث (ن=1713)	
	م	ع	م	ع
القدرات	3,04	1,11	3,46	1,05
القيمة الذاتية للمهنة	2,54	1,21	2,96	1,27
العمل مع الأطفال والمراهقين	2,92	1,13	3,27	1,10
تعزير المبادئ الاجتماعية	3,31	1,03	3,78	0,92
الانتقال الوظيفي	3,20	1,02	3,47	0,94
المساهمة الاجتماعية	3,44	1,05	3,96	0,86
وقت العائلة	3,28	0,98	3,54	0,92
تطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين	3,34	1,02	3,83	0,90
التراجع عن مهنة التدريس	3,05	0,94	3,03	0,96
الأمن الوظيفي	3,33	1,00	3,80	0,89
خبرات التعليم والتعلم السابقة	3,46	1,05	3,94	0,91
التأثيرات الاجتماعية	2,62	1,10	3,18	1,19
الخبرة	3,25	1,02	3,85	0,85
الصعوبة	2,84	0,97	2,47	0,89
الحالة الاجتماعية	3,36	0,91	3,84	0,74
الراتب	3,14	1,17	3,57	1,10
النصح الاجتماعي	2,93	0,99	2,94	0,96
الرضا عن الاختيار	2,76	1,19	3,12	1,29
العوامل ككل	3,12	0,59	3,47	0,56

ملاحظة: م= المتوسط الحسابي، ع= الانحراف المعياري

للإجابة عن السؤال الثاني ونصه: "هل توجد فروق في العزوف عن مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر طلبة الصفوف من 10-12؟" تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية للعوامل المؤثرة في الإقبال على مهنة التدريس لدى كل من الذكور والإناث من طلبة المدارس الصفوف من 10-12، ويوضح ذلك جدول 4.

ولمعرفة دلالة الفروق في العوامل المؤثرة في مهنة التدريس وفقاً لمتغير الجنس تم استخدام تحليل اختبار التباين المتعدد MANOVA، وأظهرت نتائج التحليل أن قيمة ويلكس لمبدأ دالة إحصائية (ويلكس لمبدأ 0.84، ف(19، 3403)=32.99، الدلالة >0.001، حجم الأثر 0.16)، وهذه الدلالة تعني أن جنس الطالب له تأثير واضح في العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس، ولمعرفة المحاور الدالة استخدم تحليل التباين الأحادي، ويوضح ذلك النتائج في جدول 5. يتضح من جدول 5 أن هناك فروقا دالة إحصائية في معظم العوامل المؤثرة في الإقبال على التدريس لصالح الإناث ما عدا عاملي "التراجع عن مهنة التدريس" و"النصح الاجتماعي" بينما كانت الفروق دالة إحصائية لصالح الذكور في عامل "الصعوبة"، وذلك يعني أن الإناث أكثر إقبالا على

مهنة التدريس من الذكور، وبالتالي نستنتج وجود فروق دالة إحصائية في العزوف عن مهنة التدريس من وجهة نظر طلبة المدارس بالصفوف من 10-12 لصالح الذكور، ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الذكور يجدون أن مهنة التدريس مهنة صعبة تحتاج للكثير من الجهد بالإضافة لنظرة الكثير من أفراد المجتمع لهذه المهنة على أنها مهنة أنثوية تلائم الإناث أكثر من الرجال لما تتطلبه من صبر في تعليم الأطفال. كما أن المجتمع ينظر إليهم على أنهم يفتقرون إلى المهارات اللازمة لرعاية الأطفال مقارنة بالمعلمات، مما سبب عزوفهم عن مهنة التدريس، فالبعض انتقل إلى مناصب إدارية أو إلى تدريس الصفوف العليا، تمشيا مع تلك الآراء والتصورات السلبية للمجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات التي أجريت في عدد من الدول العربية مثل الكويت (الطشة وآخرون، 2014)، والسودان (الحمري، 2010)، والأردن (رضوان، 2010)، والإمارات (الشحية، 2019)، وعدد من البلدان الأجنبية مثل بريطانيا، نيوزيلندا وأستراليا (Lahelma, 2000; Mills et al., 2004; Watt & Bacolod, 2007; Richardson, 2005; Cushman, 2007) والتي بينت نتائجها بأن وراء عزوف الذكور وانسحابهم من مهنة التدريس عدة مسببات بعضها تربوي، ووظيفي،

النقاش البؤرية focus group discussion مع 253 طالباً وطالبة. شارك في كل حلقة نقاشية 10-22 طالباً أو طالبة. وقد أسفرت نتائج التحليل عن خمس محاور رئيسية، تدرج تحتها 11 موضوعاً فرعياً، و63 موضوعاً فرعياً، ويوضح جدول 6 ملخصاً لنتائج التحليل الموضوعي لمقابلات طلبة المدارس.

واجتماعي، ومادي، وبعضها الآخر مرتبط بالرضا الإداري والوظيفي.

للإجابة عن السؤال الثالث ونصه: "ما آراء طلبة المدارس بالصفوف من 10-12 عن مهنة التعليم من حيث إيجابياتها وسلبياتها ونظرة المجتمع العماني لها، ومدى رغبتهم في مزولتها في مستقبلاً؟" تم إجراء (14) جلسة لمجموعات

جدول 5: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للعوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس وفقاً لمتغير الجنس (ن=3455)

مصدر التباين	العوامل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف(1، 3421)	الاحتمال	حجم الأثر
الجنس	القدرات	147,12	147,12	125,75	>0,001	0,036
قيمة ويلكس	القيمة الذاتية للمهنة	148,40	148,40	96,61	>0,001	0,027
لمبدا (0,84)،	العمل مع الأطفال والمراهقين	99,79	99,79	80,24	>0,001	0,230
وقيمة ف	تعزيز المبادئ الاجتماعية	191,50	191,50	198,98	>0,001	0,055
(33,29)	الانتقال الوظيفي	61,28	61,28	64,05	>0,001	0,019
وهي دالة عند	المساهمة الاجتماعية	231,31	231,31	252,71	>0,001	0,068
مستوى	وقت العائلة	56,92	56,92	63,37	>0,001	0,018
( $\alpha < 0,05$ )	تطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين	208,01	208,01	224,95	>0,001	0,063
وحجم الأثر	التراجع عن مهنة التدريس	0,29	0,29	0,32	0,571	-
(0155.)	الأمن الوظيفي	184,95	184,95	205,25	>0,001	0,057
	خبرات التعليم والتعلم السابقة	194,34	194,34	200,72	>0,001	0,057
	التأثيرات الاجتماعية	269,91	269,91	206,01	>0,001	0,057
	الخبرة	299,31	299,31	337,85	>0,001	0,090
	الصعوبة	115,45	115,45	133,59	>0,001	0,038
	الحالة الاجتماعية	197,91	197,91	285,49	>0,001	0,077
	الراتب	157,10	157,10	121,40	>0,001	0,034
	النصح الاجتماعي	0,33	0,33	0,35	0,554	-
	الرضا عن الاختيار	112,91	112,91	73,49	>0,001	0,020
	العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس	103,38	103,38	312,48	>0,001	0,096
الخطأ	القدرات	4002,49	1,17			
	القيمة الذاتية للمهنة	5254,96	1,54			
	العمل مع الأطفال والمراهقين	4254,59	1,24			
	تعزيز المبادئ الاجتماعية	3292,34	0,96			
	الانتقال الوظيفي	3272,83	0,96			
	المساهمة الاجتماعية	3131,27	0,92			
	وقت العائلة	3072,64	0,90			
	تطلعات مستقبل الأطفال والمراهقين	3163,33	0,93			
	التراجع عن مهنة التدريس	3080,60	0,90			
	الأمن الوظيفي	3082,55	0,90			
	خبرات التعليم والتعلم السابقة	3312,29	0,97			
	التأثيرات الاجتماعية	4482,08	1,31			
	الخبرة	3030,78	0,89			
	الصعوبة	2956,39	0,86			
	الحالة الاجتماعية	2371,50	0,69			
	الراتب	4426,89	1,29			
	النصح الاجتماعي	3237,17	0,95			
	الرضا عن الاختيار	5256,39	1,54			
	العوامل المؤثرة في اختيار مهنة التدريس	1131,80	0,33			

جدول 6: ملخص نتائج التحليل الموضوعي لجلسات النقاش البؤرية مع طلبة المدارس حول آرائهم عن مهنة التدريس (ن=253)

محاوَر الرئيسية	موضوعات الفرعية	موضوعات فرع - فرعية	العدد	النسبة التقريبية	
رأي طلبة المدارس في مهنة التدريس	آراء إيجابية	مهنة تخرج الأجيال.	152	60%	
		مهنة تبني المجتمع وتطوره.	150	59%	
		مهنة سامية ومقدسة.	130	51%	
		مهنة ممتعة ومسلية.	60	24%	
		مهنة تقوم عليها باقي المهين.	20	8%	
			مهنة تزيد الثقة بالنفس والمهارات.	20	8%
	آراء سلبية	مهنة صعبة تحتاج مهارات عالية في التعامل مع الطلبة.	110	43,5%	
		مهنة صعبة تحتاج التعامل مع فئات عمرية مختلفة.	42	17%	
		مهنة روتينية مملة.	20	8%	
		مهنة غير مرغوبة بها ضغط عمل وراتبها قليل.	20	8%	
ينظر المجتمع للمعلم نظرة احترام وتقدير.		110	43,5%		
رأي طلبة المدارس في نظرة المجتمع للمهنة التدريس	نظرة إيجابية	نظرة الفخر والاعزاز بمخرجاته من الطلبة.	80	32%	
		ينظر المجتمع للمعلم كشخص مثقف وحكيم.	60	24%	
		ينظر المجتمع للمعلم كمكمل لدور الأسرة فهو الأب الثاني.	40	16%	
		ينظر المجتمع للمعلم كشخص ملهم، ومؤثر في المجتمع.	10	4%	
		مهنة ليس بها مميزات.	70	28%	
	نظرة سلبية	ينظر المجتمع للمهنة على أنها غير مستحبة للذكور ومناسبة للإناث.	50	20%	
		مهنة تقليدية مملة.	40	16%	
		ينظر المجتمع للمهنة على أنها شاقة وليس بها مميزات.	32	13%	
		ينظر المجتمع لراتب المهنة على أنه أقل من المهين الأخرى.	20	8%	
		التجديد المستمر في المعرفة.	80	32%	
رأي طلبة المدارس في إيجابيات المهنة	إيجابيات تعود على المعلم	الراتب جيد.	72	28,5%	
		ساعات العمل ثابتة.	40	16%	
		خصوصية بيئة العمل.	40	16%	
		إجازة طويلة.	30	12%	
		تكوين علاقات اجتماعية.	20	8%	
	إيجابيات تعود على المجتمع	تنشئة الأجيال واکسابهم المهارات والمعارف.	130	51%	
		القدرة على التأثير في الطلبة والمجتمع وإحداث تغيير للأفضل.	92	36,5%	
		أساس تطور المجتمع.	52	20,5%	
		اكتشاف مواهب الطلبة وتنميتها.	20	8%	
		صعوبة التعامل مع الطلبة (عقليات مختلفة وشخصيات متعددة).	162	64%	
رأي طلبة المدارس في سلبيات المهنة	سلبيات تتعلق بطبيعة المهنة	ضغط نفسي وجسدي.	140	55,5%	
		المهنة تسبب مشكلات صحية للمعلم.	80	32%	
		صعوبة تحفيز الطلبة.	40	16%	
		الروتين الملل.	40	16%	
		بعض المعلمين غير الأكفاء رسموا صورة سلبية للمهنة.	40	16%	
	سلبيات تتعلق بسياسات وزارة التربية	استمرار الأعباء خارج وقت الدوام.	30	12%	
		القاء اللوم على المعلم بسبب تدني التحصيل.	20	8%	
		بدأ العمل في وقت مبكر صباحاً.	20	8%	
		تحمل مسؤولية العدل بين الطلبة.	20	8%	
		عدم احترام الطلبة للمعلم.	20	8%	
سلبيات تتعلق بسياسات وزارة التربية	تدني المردود المادي للمهنة.	72	28,5%		
	التغيير المستمر في المناهج.	60	24%		
	يكلف المعلم بالكثير من الأعباء بجانب التدريس.	40	16%		
	التعيين بعيداً عن مكان السكن.	30	12%		
	بيئة العمل غير مهينة.	20	8%		

محاوير الرئيسية	موضوعات الفرعية	موضوعات فرع - فرعية	العدد	النسبة التقريبية
		كثرة عدد الطلبة في الصف الواحد.	20	8%
		فرض تشريعات صارمة على المعلمين.	20	8%
	نعم	لأنها تناسب شخصيتي. لدى طموح أن أكون معلمة/ معلمة. تناسب ميولي ورغباتي. مهنة عظيمة ومشرفة.	61	25%
	لا	طبيعة المهنة صعبة ومرهقة. لا تناسب ميولي. لا أحب الروتين الملل في تدريس نفس المناهج ونفس الصفوف. راتها أقل من باقي المهن. الإجازات مقيدة. الطلبة لا يقدرّون المعلمين. لا تناسب شخصيتي فليس لدي صبر. سوق العمل متكدس بالمعلمين.	160	63%
هل ترغب في مزاولة المهنة في المستقبل؟	ربما	إذا كانت الفرصة الوحيدة المتاحة لي. إذا تحسنت أوضاع المعلمين.	32	13%

يظهر من جدول 6 النتائج الآتية:

تفاوتت آراء طلبة المدارس نحو مهنة التدريس بين آراء إيجابية تماما، وآراء سلبية تماما، وآراء جمعت بين الإيجابيات والسلبيات، ومن الاقتباسات التي تشير إلى الآراء الإيجابية والسلبية لطلبة المدارس حول مهنة التدريس: "مهنة التدريس مهمة وتبني أجيال، وتعتبر من المهن الأهم... الأساسية"، و"أحس إنها مهمة ومن المهن الأساسية وتربي أجيال"، "ما حلوة أكثر الناس ما يفضلوها، فيها واجد ضغط، وتريد تجهيز قبل، ومشاكل بعد، ليست مهنة مهمة ولا ترفع مستوى المعيشة"، و"تريد صبر وأن المعلم يعرف يتعامل مع الطلبة"، و"ضغوطات من ناحية الأنشطة والاختبارات والواجبات وتراكم المناهج على الطالب وأحيانا تكون عبأ على الأهل"، و"مهنة صعبة تتطلب من المعلم بأن يمتلك مهارات خاصة لتجعله قادر على التعامل مع فئات عقلية وعمرية مختلفة، بها أعباء كثيرة تسبب ضغوطات له، وتتطلب جهد بدني كبير". ومن الآراء الإيجابية لدي عينة الدراسة حول نظرة المجتمع للمعلم: "ينظر للمعلم نظرة احترام وتقدير"، و"ينظر للمعلم كشخص ملهم، ومؤثر في المجتمع". بينما تمثلت الآراء الدالة على وجود نظرة سلبية لدى المجتمع نحو مهنة التدريس كالتالي: "مهنة ليس بها مميزات"، و"غير مستحبة للذكور ومناسبة للإناث".

تفاوتت آراء طلبة المدارس حول إيجابيات مهنة التدريس فمنهم من ركز على إيجابياتها بالنسبة للمعلم نفسه، بينما ركز البعض على إيجابياتها على الطلبة والمجتمع، ومن أبرزها: "نفيد المجتمع وتعلمه الثقافة ويصبح مجتمع مثقف

بسبب نشر الثقافة من قبل المعلمين، و"مهنة التدريس مهنة عطاء المعلم يعطي علمه ولا يكتمه، كثيرين متعلمون لكن ما يقدموا ما تعلموه للأخريين كالمعلم". ومنهم من ركز على السلبيات مرتبطة بسياسات التعليم في السلطنة وتعامل وزارة التربية والتعليم مع المعلمين منها "تدني المردود المادي للمهنة"، و"التغيير المستمر في المناهج" ومن الاقتباسات التي تشير إلى آراء طلبة المدارس حول سلبيات مهنة التدريس ما يأتي:

تفاوتت آراء طلبة المدارس حول مدى رغبتهم في اختيار مهنة التعليم كمهنة مستقبلية. وقد كشفت إجاباتهم عن أن أغلبية الطلبة لا يرغبون بالالتحاق بمهنة التدريس، وقد ذكروا عدة عوامل منها: طبيعة المهنة صعبة ومرهقة"، و"لأنها لا تناسب ميولي"، و"لا أحب الروتين الملل في تدريس نفس المناهج ونفس الصفوف، إلا أن بعض الطلبة يرغبون مستقبلا بمزاولة مهنة التدريس لأنها تناسب شخصيتي. بينما عدد قليل من الطلبة قالوا بأنهم ربما سيفكرون باختيار مهنة التدريس كمهنة مستقبلية فقط إذا كانت هي الفرصة الوحيدة المتاحة لهم، أو في حالة تحسن أوضاع المعلمين. ومن الاقتباسات الدالة على عوامل رغبة أو عدم رغبة الطلبة في اختيار التعليم كمهنة مستقبلية ما يأتي: "لا، أرغب البتة في العمل في المهنة، لأنها مهنة مرهقة ومتعبة، وبعض سماتي الشخصية لا تناسب مهنة التدريس، و"لا، لأن سوق العمل متكدس بالمعلمين".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي السليبي (2016) وعكيشي (2014)، فقد كشفتنا عن تدني مكانة المعلم في

السودانية. دراسات نفسية -مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، 1(2)، 30-7.

أمبوسعدي، عبد الله؛ والقهدي، راشد؛ والهاشمي، عبد الله؛ والرواحي، وناصر؛ والبلوشي، علي (2018). صورة المعلم العماني لدى فئات من المجتمع: دراسة وصفية تحليلية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، 12(2)، 299-282.

بعوش، هدى (2012). اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم دراسة ميدانية على عينة من طلبة المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.

الحجيري، ماجد بن أحمد (2015). أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية بمدارس المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة طيبة.

الحمري، عمر أحمد حسين (2010). عزوف بعض الطلبة عن الالتحاق بكليات التربية: الأسباب والحلول [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم درمان الإسلامية.

الرشيدي، عبد الرحمن عزيزان حمدان (2016). عزوف المواطنين الكويتيين عن مهنة التدريس وطرق التغلب عليها [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

رضوان، أحمد محمود (2010). أسباب عزوف المعلمين في الأردن عن مهنة التعليم وتوجههم نحو الوظائف الإدارية- دراسة حالة- مجلة كلية التربية بالإسماعيلية- مصر، 18، 55-72.

الركابي، راند بايش؛ ومحمد، حسن طالب (2009). اتجاهات طلبة قسم علوم الحياة في كلية التربية ابن الهيثم نحو مهنة التدريس. مجلة كلية التربية، 4، 228-340.

السليبي، رجعان شطيظ مفضي (2016). أسباب تندي مكانة المعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة حائل [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

الشحية، وفاء عبد الله محمد (2019). أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبوظبي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمارات العربية المتحدة.

الطشة، فهد؛ والجري، سعود؛ والهيبة، جابر (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بعزوف المعلمين عن مهنة التدريس في المدارس الثانوية الكويتية. مجلة القراءة والمعرفة، 153، 281-249.

عكيشي، نور الهدى (2014). المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية- دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماسي ولاية الوادي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الوادي.

العميري، سليمان محمد (2011). أسباب عزوف بعض معلمي التربية الإسلامية عن مهنة التدريس بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

عيسان، صالحة؛ وكاظم، علي؛ والعاني، وجهة؛ والنهاني، هلال؛ والهناشي، خالد؛ والسكيبي، سالم (2011). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7(1)، 1-21.

مجلس الشورى (2015). دراسة مجلس الشورى وتوصياته حول واقع المعلم في سلطنة عمان. تم الاسترجاع بتاريخ 4 أبريل، 2019، من: <http://fliphtml5.com/ubqf/tyhx/basic>

المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (2019). إحصاءات التعليم المدرسي. تم الاسترجاع بتاريخ 5 مايو 2020، من: [https://ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar\\_9%20sue\\_d7391e7b-d4a4-4970-8232-bfeceaf421c0.pdf](https://ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_9%20sue_d7391e7b-d4a4-4970-8232-bfeceaf421c0.pdf)

ملوق، فتحي علي خليفة (2016). عزوف الرجال عن العمل بمهنة التدريس: دراسة ميدانية بمدارس التعليم الثانوي بمنطقة جزور. مجلة روافد المعرفة، 3، 194-196.

المجتمع السعودي، وكذلك دراسة ملوق (2016) والتي بينت نتائجها أنّ نظرة المجتمع لمهنة التدريس على أنها توليد نظرة دونية لمنه وحكرها على أنها مهنة للإناث، بينما تختلف مع نتائج دراسة أمبوسعدي وآخرين (2018) والتي أظهرت النتائج أنّ هناك نظرة إيجابية للمعلم في المجتمع العماني؛ فهو أساس تقدم المجتمع ونموه، وهو المرئي وصاحب رسالة، وله أثر إيجابيا كبيرا في مستقبل أبناء المجتمع.

## التوصيات

1. اجتذاب الطلبة المتفوقين ذوي التحصيل المرتفع في شهادة دبلوم التعليم العام وما في مستواها لاختيار البرامج الجامعية ذات الصلة بمهنة التدريس.
2. تحسين المخصصات المالية للمعلم بما يضمن تأمين حياة كريمة (راتب الشهري - مكافئات وحوافز - الراتب التقاعدي) نظير جهوده وتحفيزه على الاستمرار في بذل المزيد من العطاءات.
3. زيادة مستوى التمهين لمهنة التدريس عن طريق فرض ترخيص مزاوله المهنة واحتساب النقاط وشهادات الاعتماد.
4. تحسين ظروف وبيئة عمل المعلمين؛ فالكثير من المعلمين ينجذبون إلى المدارس ذات الفعالية العالية والإدارة الكفاء، والتلاميذ المنضبطين سلوكيا، والبيئة المجهزة بالمرافق والخدمات.
5. إنشاء صناديق خاصه للمعلمين وتوفير التأمين الصحي الشامل والرعاية الطبية للمعلمين.
6. التقليل من الأعمال الإدارية والأعباء التي لا تتعلق بالجانب التعليمي المباشر عن كاهل المعلم
7. التركيز على التجارب التربوية الإيجابية والناجحة التي تسهم في تحسين الصورة السلبية للمهنة التي رسخت في ذهن المجتمع من خلال وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي والحملات الإعلامية التي تركز على أهمية الدور الاجتماعي المهم للمعلم في التنمية البشرية والاقتصادية وبناء العقول المفكرة.
8. مساهمة أولياء الأمور في تعزيز مكانة المعلم وتحسين الصورة المهنية والمكانة الاجتماعية له في المجتمع تقديرا للجهود التي يبذلها في إعداد وتربية النشء.

## المراجع

- أحمد، طاهرة محمد عيدروس (2017). نسق القيم لدى طلبة كليات التربية وعلاقتها بالدافع المعرفي والسعي للإنجاز والاتجاهات نحو مهنة التدريس: دراسة ميدانية بولاية الخرطوم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم درمان الإسلامية.
- أحمد، عبد الباقي؛ والكريسي، عوض (2010). عزوف الطلب عن التقدم لكليات التربية: دراسة وسط طلب كليات التربية بالجامعات الحكومية

- وزارة التربية والتعليم (2020). كلمة السلطنة في ملتقى التعليم العالمي الذي نظّمته منظمة اليونسكو ببروكسل. تم الاسترجاع في 2 ديسمبر 2019 من <https://home.moe.gov.om/topics/1/show/5977>
- Ahmed, A. B., & Al-Karseny, A. (2010). Reluctance of students to apply to colleges of education: A study in the middle of demand for colleges of education in Sudanese government universities. *Psychological Studies - Insight Center for Research, Consultation and Learning Services*, 1(2), 7-30. (In Arabic)
- Ahmed, T. (2017). *The value system among the students of education colleges and its relationship to cognitive motivation, pursuit of achievement and attitudes towards the teaching occupation: An empirical study in the state of Khartoum* [Unpublished Master's thesis]. Omdurman Islamic University. (In Arabic)
- Akishi, N. H. (2014). *The social status of the teacher and its role in the educational process - a field study of some elementary schools in the municipality and Ramassi, El Wadi state* [Unpublished Master's thesis]. Valley University. (In Arabic)
- Al Shehiyah, W. (2019). *Reasons for male citizens' reluctance to join the teaching profession in the Emirate of Abu Dhabi* [Unpublished Doctoral thesis]. United Arab Emirates University. (In Arabic)
- Al-Amiri, S. (2011). *Reasons for the reluctance of some Islamic education teachers from the teaching profession at the secondary level from the point of view of teachers and educational supervisors* [Unpublished Master thesis]. Umm Al-Qura University. (In Arabic)
- Al-Hamri, O. (2010). *The reluctance of some students to enroll in faculties of education causes and solutions* [Unpublished Master thesis]. Omdurman Islamic University. (In Arabic)
- Al-Hujairi, M. A. (2015). *Reasons for the primary school teachers' reluctance to teach primary classes in Madinah schools from the teachers' point of view* [Unpublished Master thesis], Taibah University. (In Arabic)
- Al-Mahdi, Y., Al-Bosafi, M., & Al-Habsieh, M. (2015). Alignment between the outputs of colleges of education and the needs of the educational labor market in the Sultanate of Oman: an analytical study. *Specialized International Educational Journal*, 7(4), 23-39. (In Arabic)
- Al-Rashidi, A. R. (2016). *Reluctance of Kuwaiti citizens from the teaching profession and ways to overcome it* [Unpublished Master's thesis]. Al al-Bayt University. (In Arabic)
- Al-Rikabi, R., & Muhammad, H. (2009). Attitudes of the students of the Department of Life Sciences in the College of Education Ibn Al-Haytham towards the teaching profession. *Journal of the College of Education*, 4, 228-340. (In Arabic)
- Al-Sulaimi, R. (2016). *The reasons for the low status of the teacher from the point of view of secondary school teachers in the city of Hail* [Unpublished Master's thesis]. Umm Al-Qura University. (In Arabic)
- Al-Tasha, F., Al-Harbi, S., & Al-Hubaydah, J. (2014). Psychological burnout and its relationship to teachers' reluctance to teach in Kuwaiti secondary schools. *Journal of Reading and Knowledge*, 153, 281-249. (In Arabic)
- Ambosaidi, A., Al-Fahdi, R., Al-Hashimi, A., Al-Rawahi, N., & Al-Balushi, A. (2018). The image of the Omani teacher among groups of society: a descriptive and analytical study. *Journal of Psychological and Educational Studies*, 12(2), 282-299. (In Arabic)
- Bacolod, M. (2007). Who teaches and where they choose to teach: College graduates of the 1990s. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 29(3), 155-168.
- Baouch, H. (2012). *Attitudes of student teachers towards the teaching profession: A field study on a sample of students from the Higher School of Teachers of Constantine* [Unpublished Master thesis]. University of Mohamed Khider. (In Arabic)
- Cushman, P. (2005). Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(3), 227-240.
- Cushman, P. (2007). The male teacher shortage: A synthesis of research and worldwide strategies for addressing the shortage. *KJEP*, 4(1), 79-98.
- Egwu, S. O. (2015). Attitude of students towards teaching profession in nigeria: implications for education development. *Journal of Education and Practice*, 6(29), 21-25.
- Holfve-Sabel, M. A. (2006). A comparison of student attitudes towards school, teachers and peers in Swedish comprehensive schools now and 35 years ago. *Educational Research*, 48(1), 55-75.
- Issan, S.A., Kazem, A. M., Al-Ani, W., Al-Nabhani, H., Al-Hanaei, K., & Al-Sekati, S. (2011). Omani teachers' absenteeism in the light of demographic. *Jordan Journal of Educational Sciences*, 7(1), 1-21. (In Arabic)
- Johnson, S. P. (2008). The status of male teachers in public education today. *Education Policy Brief*, 6(4), 1-11.

- Lahelma, E. (2000). Lack of male teachers: a problem for students or teachers? *Pedagogy, Culture & Society*, 8(2), 173-186.
- Mallouk, F. (2016). Men's reluctance to work in the teaching profession: a field study in secondary education schools in Janzour Region. *Tributaries of Knowledge Journal*, 3, 194-196. (In Arabic)
- Mills, M., Martino, W., & Lingard, B. (2004). Attracting, recruiting and retaining male teachers: Policy issues in the male teacher debate. *British Journal of Sociology of Education*, 25(3), 355-369.
- Moosa, S. (2013). *Failing to attract males in the early years of teaching: A study of male undergraduate Bachelor of Education students at the University of KwaZulu-Natal (Edgewood Campus)* [Unpublished Master thesis]. University of KwaZulu-Natal.
- Moran, A. (2008). Challenges surrounding widening participation and fair access to initial teacher education: Can it be achieved. *Journal of Education for Teaching*, 34(1), 63-77.
- Mutshaeni, H. N., Denhere, C., & Ravhuhali, F. (2015). High school students' attitudes towards the teaching profession. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 6(2), 227-233.
- National Center for Statistics and Information (2019). *School education statistics*. Retrieved April 2, 2020, from: [https://ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar\\_9%20Issue\\_d7391e7b-d4a4-4970-8232-bfeceaf421c0.pdf](https://ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_9%20Issue_d7391e7b-d4a4-4970-8232-bfeceaf421c0.pdf) (In Arabic)
- Palmer, C., Cruickshank, V., Drummond, M., & Reid, D. (2019). Male primary school teachers, masculinity and identity work in regional Australia. *Sport, Education and Society*, 25(3), 261-273.
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68(1), 3-23.
- Pollitt, K., & Oldfield, J. (2017). Overcoming the odds: Exploring barriers and motivations for male trainee primary teachers. *Teaching and Teacher Education*, 62, 30-36.
- Radwan, A. (2010). The reasons for the reluctance of teachers in Jordan from the teaching profession and their orientation towards administrative jobs: A case study. *Journal of the College of Education in Ismailia*, 18, 55-72. (In Arabic)
- Ramos, G., & Hughes, T. (2020). Could more holistic policy addressing classroom discipline help mitigate teacher attrition? *E-Journal of Education Policy*, 21(1), 1-10.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhälä, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23, 837-859.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2005). 'I've decided to become a teacher': Influences on career change. *Teaching and teacher education*, 21(5), 475-489.
- Szwed, C. (2010). Gender balance in primary initial teacher education: Some current perspectives. *Journal of Education for Teaching*, 36(3), 303-317.
- The Ministry of Education. (2020). *The Sultanate's speech at the World Education Forum organized by UNESCO in Brussels*. Retrieved December 2, 2019, from: <https://home.moe.gov.om/topics/1/show/5977>. (In Arabic)
- The Shura Council (2015). *Study of the Shura Council and its recommendations on the reality of the teacher in the Sultanate of Oman*. Retrieved April 2, 2020, from: <http://fliphtml5.com/ubqf/tyhx/basic> (In Arabic)
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *Journal of Experimental Education*, 75, 167-202.
- Watt, H. M. G., Richardson, W. P., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., et al. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791-805.
- Weaver-Hightower, M. B. (2011). Male preservice teachers and discouragement from teaching. *The Journal of Men's Studies*, 19(2), 97-115.
- Wilson, E. (2011). *Where have all the men gone? A look into men in Early Childhood Education* [Unpublished Doctoral dissertation]. Humboldt State University.