

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار



دراسة مسح الخريجين لعام ٢٠٢٣م

D.S.I

دائرة الإحصاء والمعلومات
Department of Statistics and Information

نتقدم بثقة
Moving Forward
with Confidence





دراسة مسح الخريجين لعام ٢٠٢٣م





حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم
حفظه الله ورعاه

جدول المحتويات

12	الفصل الأول: الملخص التنفيذي
15	الفصل الثاني: المصطلحات والمفاهيم
17	الفصل الثالث: النتائج الأساسية
22	الفصل الرابع: المقدمة
26	الفصل الخامس: استعراض بعض الأدبيات السابقة
35	الفصل السادس: أهداف المشروع
37	الفصل السابع: أسئلة الدراسة
40	الفصل الثامن: منهجية الدراسة
43	الفصل التاسع: أسئلة البيانات العامة والديموغرافية للمستجيبين في دراسة المسح
44	9-1: البيانات الديموغرافية:
47	9-2: البيانات الدراسية:
49	9-3: بيانات الخريجين من حملة مؤهلات المرحلة الجامعية الأولى:
54	الفصل العاشر: الحالة الوظيفية للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى
55	10-1: الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى:
56	10-2: الحالة الوظيفية للخريجين وفق عدد من المتغيرات:
63	10-3: المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج:
68	10-4: الأجور الشهرية (بالريال العماني)
71	الفصل الحادي عشر: مرحلة الانتقال إلى سوق العمل للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى
73	11-1: أساليب البحث عن وظيفة للعاملين والباحثين عن عمل
75	11-2: أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل
76	11-3: أسباب رفض العروض الوظيفية
79	11-4: العوامل المساعدة للحصول على وظيفة
81	الفصل الثاني عشر: المهارات والتدريب وفرص الحصول على وظيفة للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى
83	12-1: تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل
86	12-2: جودة الخدمات في المؤسسة التعليمية
89	12-3: التدريب العملي حسب المؤهلات والتخصصات العلمية
95	الفصل الثالث عشر: ملائمة العمل مع التخصص والمؤهل الدراسي للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى
97	13-1: مواءمة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى
98	13-2: أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المجال المعرفي (التخصص الدراسي)
99	13-3: الحصول على تدريب عملي أثناء الدراسة
100	13-4: مواءمة العمل مع المؤهل الدراسي للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى
101	13-5: أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المؤهل الدراسي للمرحلة الجامعية الأولى
102	13-6: أكثر التخصصات الرئيسية تحقيقاً للطموح في العمل للخريجين العاملين
103	13-7: مدى تحقق الرضا في العمل

جدول المحتويات

104	8-13: العاملون والباحثون عن عمل الحاصلون على تدريب بعد التخرج
106	9-13: طبيعة الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون بعد التخرج
108	10-13: الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون والباحثون عن عمل أثناء الدراسة
110	الفصل الرابع عشر: التعلم عن بعد وأبعاده للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.....
111	1-14: مدى مشاركة التعليم عن بعد وفق النوع الاجتماعي.
112	2-14: التعليم عن بعد بين المحافظات للخريجين الجامعيين
113	3-14: التعليم عن بعد والمؤهلات الدراسية للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى
113	4-14: التعليم عن بعد والمجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى
114	5-14: علاقة التعليم عن بعد مع الحالة الوظيفية للخريجين الجامعيين
115	6-14: طرائق التعليم عن بعد للخريجين الجامعيين
116	7-14: آراء الخريجين المستجيبين الدارسين عن بعد
117	8-14: وسائل التواصل مع المحاضر
117	9-14: رغبة المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد
120	10-14: جاهزية مؤسسات التعليم العالي حول التعليم عن بعد.
122	الفصل الخامس عشر: المستجيبون من الخريجين الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي.....
123	1-15: البيانات الديموغرافية
125	2-15: البيانات الدراسية
128	3-15: ملائمة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)
135	4-15: مرحلة ما بعد التخرج
140	5-15: التعلم عن بعد
145	الفصل السادس عشر: المستجيبون من الخريجين الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا.....
146	1-16: البيانات الديموغرافية
149	2-16: البيانات الدراسية
154	3-16: مرحلة الانتقال إلى سوق العمل
159	4-16: تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل
167	5-16: المواءمة والرضا في العمل
171	6-16: التعلم عن بعد
175	الفصل السابع عشر: التحديات التي واجهت تنفيذ مشروع مسح الخريجين 2023.....
178	الفصل الثامن عشر: المقترحات.....
180	المراجع والمصادر.....
185	الملحقات.....
186	الملحق الأول: المشاركون في دراسة مسح الخريجين 2023
187	الملحق الثاني: مؤسسات التعليم العالي التي بلغت نسبة استجابة الخريجين منها 50% وأعلى
188	الملحق الثالث: الاستبانة باللغة العربية

قائمة الجداول

- الجدول (1-9): أعداد ونسب المشاركين في مسح الخريجين 2023 وفق الحالة الزوجية 45
- الجدول (2-9): أعداد ونسبة أفراد عينة الدراسة حسب متغير المحافظة 46
- الجدول (1-2-9): أعداد ونسبة المشاركين في مسح الخريجين 2023 وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) 49
- الجدول (1-3-9): أعداد ونسبة المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق سنة التخرج 50
- الجدول (2-3-9): أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق مكان الدراسة 51
- الجدول (3-3-9): أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي 51
- الجدول (4-3-9): أعداد ونسب أفراد عينة الدراسة (خريجي المرحلة الجامعية الأولى) وفق مصدر التمويل 53
- الجدول (1-2-10): الحالة الوظيفية للخريجين المشاركين من المرحلة الجامعية الأولى وفق سنة التخرج 56
- الجدول (2-2-10): توزيع الخريجين العاملين وفق قطاع العمل وسنة التخرج 57
- الجدول (3-2-10): نسب الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع الاجتماعي 57
- الجدول (4-2-10): توزيع العاملين المشاركين حسب نوع القطاع والنوع الاجتماعي 58
- الجدول (5-2-10): الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي 59
- الجدول (6-2-10): توزيع العاملين من الخريجين وفق مؤهلاتهم الدراسية على قطاعات العمل 59
- الجدول (7-2-10): العاملون من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) 60
- الجدول (8-2-10): توزيع العاملين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) ونوع قطاع العمل 61
- الجدول (9-2-10): نسب الخريجين العاملين وفق مسمياتهم الوظيفية 62
- الجدول (10-2-10): توزيع الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى على المسميات الوظيفية وفقاً للنوع الاجتماعي 62
- الجدول (11-2-10): توزيع الخريجين العاملين على المسميات الوظيفية وفقاً لقطاع العمل 63
- الجدول (1-3-10): توزيع الخريجين العاملين وفقاً للمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج 64
- الجدول (2-3-10): المدة التي أستغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفق النوع الاجتماعي 65
- الجدول (3-3-10): المدة التي أستغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفق المؤهل الدراسي 65
- الجدول (4-3-10): المدة التي أستغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً لسنة التخرج 66
- الجدول (5-3-10): المدة التي أستغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً لقطاع العمل 67
- الجدول (6-3-10): المدة التي أستغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي) 68
- الجدول (1-4-10): الأجر الشهري للخريجين العاملين 69
- الجدول (2-4-10): الأجر الشهري للخريجين العاملين وفق النوع الاجتماعي 69
- الجدول (3-4-10): الأجر الشهري للخريجين العاملين وفق قطاع العمل 70
- الجدول (1-1-11): الأساليب التي استخدمها الباحثون عن عمل في البحث عن وظيفة 73
- الجدول (2-1-11): الأساليب التي استخدمها الخريجون العاملون في البحث عن وظيفة 74

قائمة الجداول

75	الجدول (1-2-11): رأي الخريجين بشأن أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل
76	الجدول (2-2-11): رأي الخريجين حول أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل وفق النوع الاجتماعي
78	الجدول (1-3-11): نسبة رفض العروض الوظيفية للمرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي
78	الجدول (2-3-11): رأي الخريجين المشاركين حول أسباب رفض العروض الوظيفية
80	الجدول (1-4-11): العوامل التي ساعدت الخريجين العاملين للحصول على وظيفة
الجدول (1-1-12): الفرق بين متوسط المهارات المطلوبة في سوق العمل ومتوسط المهارات المكتسبة في مرحلة	
84	الدراسة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى
الجدول (2-1-12): الفرق بين متوسط المهارات المكتسبة للعاملين ومتوسط المهارات المكتسبة للباحثين عن عمل	
85	في مرحلة الدراسة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى
87	الجدول (1-2-12): تقييم الخريجين المشاركين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية
88	الجدول (2-2-12): تقييم الخريجين المشاركين لجودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسة التعليمية
90	الجدول (1-3-12): نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق المؤهل الدراسي
90	الجدول (2-3-12): نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق المجال المعرفي (التخصصات الرئيسية)
92	الجدول (3-3-12): التدريب العملي لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق قطاع التدريب
93	الجدول (4-3-12): الطريقة المساعدة للحصول على تدريب عملي من وجهة نظر خريجي المرحلة الجامعية الأولى
93	الجدول (5-3-12): نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق الحالة الوظيفية
الجدول (6-3-12): الحصول على تدريب عملي والمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل لخريجي المرحلة	
94	الجامعية الأولى
97	الجدول (1-1-13): نسبة موافقة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)
الجدول (1-3-13): موافقة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الدراسي) للخريجين العاملين مع الحصول على	
99	تدريب عملي
100	الجدول (1-4-13): موافقة العمل مع المؤهل الدراسي للخريجين العاملين
101	الجدول (1-5-13): أسباب الالتحاق بالوظيفة رغم عدم موافقتها مع المؤهل الدراسي
105	الجدول (1-8-13): نسبة الخريجين العاملين الحاصلين على تدريب عملي بعد التخرج
105	الجدول (2-8-13): نسبة الخريجين العاملين الحاصلين على تدريب عملي بعد التخرج وفق قطاع العمل
106	الجدول (1-9-13): نوع الدورات التي حصل عليها الخريجون العاملون بعد التخرج
108	الجدول (2-9-13): عدد المرات التي حصل عليها العاملون على دورات تدريبية بعد التخرج بالنسبة لقطاع العمل
108	الجدول (1-10-13): جهة التدريب التي حصل عليها العاملون أثناء الدراسة وفق قطاع العمل
112	الجدول (1-1-14): نسبة النوع الاجتماعي في التعليم عن بعد للخريجين
113	الجدول (1-3-14): التعليم عن بعد وفق المؤهل الدراسي للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى
114	الجدول (1-4-14): نسب التعليم عن بعد لمختلف المجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) للمرحلة الجامعية الأولى
115	الجدول (1-5-14): نسب التعليم عن بعد وفق الحالة الوظيفية للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى

قائمة الجداول

- الجدول (1-7-14): آراء المستجيبين الدارسين عن بعد في عدد من مؤشرات التعليم عن بعد.....116
- الجدول (1-8-14) : وسائل التواصل مع المحاضر117
- الجدول (1-9-14): آراء المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق النوع الاجتماعي.....118
- الجدول (2-9-14): آراء المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق المؤهل الدراسي.....118
- الجدول (3-9-14): رغبة المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)119
- الجدول (1-10-14): المؤسسات التعليمية داخل سلطنة عمان المطبقة لنظام التعليم عن بعد حسب الدفعات المستهدفة.....120
- الجدول (2-10-14): أعداد المتعلمين عن بعد للدفعات المستهدفة حسب نوع المؤسسة التعليمية.....120
- الجدول (3-10-14): أعداد ونسب الخريجين الذين درسوا التعلم عن بعد وفق سنة التخرج.....121
- الجدول (1-1-15): توزيع المشاركين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي وفقاً للنوع الاجتماعي.....123
- الجدول (2-1-15): أعداد الخريجين المشاركين حسب الفئة العمرية.....124
- الجدول (3-1-15): أعداد ونسب الخريجين المشاركين من التأهيل التربوي حسب الحالة الزوجية125
- الجدول (1-2-15): أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على مكان الدراسة126
- الجدول (2-2-15): أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على طبيعة الدراسة.....127
- الجدول (3-2-15): توزيع الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي حسب سنة التخرج127
- الجدول (1-3-15): أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي)128
- الجدول (2-3-15): درجة رضا الخريجين العاملين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي عن عملهم الحالي.....129
- الجدول (3-3-15): أسباب دراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي130
- الجدول (4-3-15): أسباب دراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي حسب النوع الاجتماعي.....130
- الجدول (5-3-15) المهارات المكتسبة لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي أثناء الدراسة131
- الجدول (6-3-15): تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لوسائل التعليم بالمؤسسة أثناء الدراسة133
- الجدول (7-3-15): تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لجودة الخدمات بالمؤسسة أثناء الدراسة134
- الجدول (1-4-15): الحالة الوظيفية لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي.....135
- الجدول (2-4-15): توزيع المشاركين حسب سنة التخرج والنوع الاجتماعي.....136
- الجدول (3-4-15): المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج136
- الجدول (4-4-15): الأساليب التي ساعدت خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في الحصول على وظيفة137
- الجدول (5-4-15): العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة.....138
- الجدول (6-4-15): المهارات المستخدمة في العمل.....139
- الجدول (1-5-15): مواصلة الدراسة أثناء جائحة كورونا140
- الجدول (2-5-15): مواصلة الدراسة أثناء جائحة كورونا حسب آراء المستجيبين143
- الجدول (1-1-16): توزيع المستجيبين من مؤهل الدراسات العليا وفقاً للنوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي146

قائمة الجداول

الجدول (2-1-16): تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للفئات العمرية والمؤهل الدراسي	147
الجدول (3-1-16): تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للجنسية والمؤهل الدراسي	148
الجدول (4-1-16): توزيع المشاركين من حملة مؤهل الدراسات العليا حسب المحافظات والمؤهل الدراسي	148
الجدول (1-2-16): تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً لمكان الدراسة	149
الجدول (2-2-16): تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً لطبيعة الدراسة	149
الجدول (3-2-16): تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي) والمؤهل الدراسي	151
الجدول (4-2-16): أهم الأنشطة التي مارسها المشاركون من الدراسات العليا في العام الذي سبق التحاقهم بالمؤسسة التعليمية	153
الجدول (1-3-16): طرق البحث عن وظيفة للمشاركين العاملين من الدراسات العليا	154
الجدول (2-3-16): أساليب البحث عن وظيفة للباحثين عن عمل من الدراسات العليا	155
الجدول (3-3-16): الأسباب التي أدت إلى عدم حصول الخريجين على وظيفة من الدراسات العليا	156
الجدول (4-3-16): العوامل التي ساعدت الخريجين للحصول على وظيفة من الدراسات العليا	158
الجدول (1-4-16): الفرق بين متوسط المهارات المكتسبة للعاملين والباحثين عن عمل لخريجي مرحلة الدراسات العليا	160
الجدول (2-4-16): تقييم خريجي مرحلة الدراسات العليا جودة الخدمات المقدمة من المؤسسة	161
الجدول (3-4-16): تقييم جودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسات التعليمية	162
الجدول (4-4-16): نسبة خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب أثناء الدراسة وفق المؤهل الدراسي	163
الجدول (5-4-16): أعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب أثناء الدراسة وفقاً لمجالاتهم المعرفية (التخصصات الرئيسية)	164
الجدول (6-4-16): التدريب أثناء الدراسة الذي تلقاه خريجي مرحلة الدراسات العليا وفق قطاع التدريب	165
الجدول (7-4-16): الطريقة المساعدة للحصول على تدريب من وجهة نظر خريجي مرحلة الدراسات العليا	165
الجدول (8-4-16): الحصول على تدريب والحالة الوظيفية	166
الجدول (9-4-16): نسبة العاملين من خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب بعد التخرج	166
الجدول (1-5-16): نسبة موازنة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)	167
الجدول (2-5-16): نسبة موازنة العمل مع المؤهل الدراسي	169
الجدول (1-6-16): إجابة خريجي مرحلة الدراسات العليا في مواصلة الدراسة عن بعد	172
الجدول (2-6-16): الحالة الوظيفية لخريجي مرحلة الدراسات العليا	173
الجدول (3-6-16): الوسيلة المستخدمة للتواصل مع المحاضرين	173
الجدول (4-6-16): رأي خريجي مرحلة الدراسات العليا في تطبيق نظام التعليم في الفترة القادمة	174

قائمة الأشكال

- الشكل (1-1-9): أعداد ونسب الخريجين المشاركين موزعين حسب النوع الاجتماعي 44
- الشكل (2-1-9): أعداد ونسب المشاركين في المسح 2023 وفق الجنسية 47
- الشكل (1-2-9): نسبة توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنة التخرج 47
- الشكل (2-2-9): نسبة توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي 48
- الشكل (1-3-9): أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع الاجتماعي 50
- الشكل (2-3-9): نسبة أفراد عينة الدراسة حسب التخصص الرئيسي 52
- الشكل (1-1-10): توزيع خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق الحالة الوظيفية 55
- الشكل (1-3-11): توزيع الخريجين وفق نسبة رفض العروض الوظيفية 77
- الشكل (2-3-11): اجابة الخريجين حول رفض العروض الوظيفية وفق كل نوع اجتماعي 77
- الشكل (3-3-11): التوزيع النسبي لأسباب رفض العروض الوظيفية وفق النوع الاجتماعي 79
- الشكل (1-3-12): نسبة الحاصلين على فرص تدريبية أثناء الدراسة 89
- الشكل (2-3-12): التوزيع النسبي للمدة الزمنية للتدريب العملي لخريجي المرحلة الجامعية الأولى 91
- الشكل (3-3-12): المدة الزمنية لجميع فرص التدريب العملي أثناء الدراسة حسب الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى 91
- الشكل (1-2-13): أسباب الالتحاق بوظيفة لا تتلاءم مع المجالات المعرفية (التخصص الدراسي) 98
- الشكل (1-4-13): نسبة الذكور والإناث الذين تتلاءم وظائفهم مع المؤهل الدراسي للمرحلة الجامعية الأولى 101
- الشكل (1-6-13): مدى تحقيق العمل لطموحات المستجيبين من الخريجين العاملين والتي خططوا لها عند اختيارهم لتخصص الدراسة 102
- الشكل (2-6-13): نسبة تحقيق الطموح بالمقارنة مع التخصص الرئيسي 103
- الشكل (1-7-13): مدى الرضا في العمل 104
- الشكل (1-8-13): عدد العاملين والباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب بعد التخرج 104
- الشكل (1-9-13): نسبة العاملون الذين حصلوا على دورات تدريبية بعد التخرج وفق قطاع العمل 107
- الشكل (1-10-13): الباحثون عن عمل والعاملون الحاصلون على تدريب أثناء الدراسة 109
- الشكل (1-2-14): نسب الخريجين في التعليم عن بعد من مختلف المحافظات 112
- الشكل (1-6-14): طرائق التعليم عن بعد التي تم استخدامها 115
- الشكل (1-9-14): أعداد الخريجين المؤيدين وغير المؤيدين لاستمرارية التعليم عن بعد 118
- الشكل (1-10-14): أعداد الخريجين الذين درسوا بنظام التعليم عن بعد وفق الدفعات 121

قائمة الأشكال

- الشكل (1-1-15): أعداد الخريجين المشاركين في المسح من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على المحافظات 124
- الشكل (1-2-15): نسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على مكان الدراسة 126
- الشكل (1-3-15): نسبة تحقق طموح الخريجين العاملين في بيئة العمل وفقاً لتخصصاتهم 129
- الشكل (1-5-15): إجمالي الدارسين خلال جائحة كورونا من خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي 141
- الشكل (2-5-15): طرق مواصلة التعلم أثناء كورونا بمؤسسات التعليم العالي 141
- الشكل (3-5-15): أساليب التواصل مع المحاضر بمؤسسات التعليم العالي أثناء فترة الجائحة 142
- الشكل (4-5-15): نسبة أنواع نظام الدراسة بمؤسسات التعليم العالي في الفترة القادمة 142
- الشكل (1-2-16): تصنيف المشاركين في المسح من الدراسات العليا وفقاً لسنة التخرج 150
- الشكل (2-2-16): أهم الأسباب التي دفعت هؤلاء الطلبة لإكمال دراستهم العليا حسب وجهة نظرهم عند سؤالهم في استبانة المسح 152
- الشكل (3-2-16): أسباب اختيار المؤسسة للدراسة فيها حسب رأي خريجي مرحلة الدراسات العليا 152
- الشكل (1-3-16): رفض العروض الوظيفية وفقاً لرأي خريجي مرحلة الدراسات العليا 157
- الشكل (2-3-16): أهم أربعة أسباب لرفض العروض الوظيفية وفقاً لرأي خريجي مرحلة الدراسات العليا 157
- الشكل (1-5-16): نسبة أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المجال المعرفي 168
- الشكل (2-5-16): نسبة أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المؤهل الدراسي 169
- الشكل (3-5-16): مدى تحقيق العمل لطموحات خريجي مرحلة الدراسات العليا العاملين والتي خططوا لها عند اختيارهم لتخصص الدراسة 170
- الشكل (4-5-16): نسبة تحقيق الطموح في العمل مقارنةً مع المجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) 170
- الشكل (5-5-16): مدى الرضا في العمل 171
- الشكل (1-6-16): نوع المؤهل الدراسي للمستجيبين من مرحلة الدراسات العليا الذين واصلوا دراستهم بنظام التعلم عن بُعد 172

الفصل الأول: الملخص التنفيذي

ينظر إلى الوظيفة على أنها مجموعة من مهام العمل، وأحد الغايات الأساسية للخريجين، ويمكن بها توفير أهداف للعمل على تحقيقها من خلال الوظيفة في كل يوم، ودخلاً لدعم الفرد مالياً. ويمكن للوظيفة أن تساعد على تحقيق تطوير خبرات الخريج وذلك ببناء وتعزيز المهارات المكتسبة والخبرات التي ستستمر طوال حياة الفرد المهنية. ويعد التطوير الوظيفي عملية تنمية بشرية مستمرة مدى الحياة، يرافقها استكشاف واختبار الأفكار وإنجاز المهام التنموية المتعلقة بالحياة المهنية واتخاذ القرارات، والتي تتفاعل وتؤثر على نمط الشخص وتطوره.

ونتيجة لتغير أدوار مؤسسات التعليم العالي وظهور مبادئ المساواة بمختلف أنواعها من الوطنية إلى العالمية، وانتشار مبادئ وأنظمة وممارسات الجودة، وفي إطار تحقيق استدامة التعليم العالي، تم تطوير العديد من المسؤوليات الجديدة لمؤسسات التعليم العالي، كالحفاظ على جودة رأس المال البشري، وتنمية رأس المال الفكري.

وهكذا ومن أجل تحقيق الحداثة في المجتمع والاقتصاد وبالذات في ظروف اقتصاد المعرفة الناشئ حيث أصبح رأس المال البشري عاملاً هاماً في الاقتصاد، وما رافق ذلك من تغيير جذري في دور العامل البشري، وبالأخص الأيدي العاملة الجديدة للخريجين وما يتطلب ذلك من متابعة ودراسة مرحلة انتقال الخريجين إلى أسواق العمل. لذلك تهتم مؤسسات التعليم العالي وأنظمتها حول العالم اهتماماً متزايداً بأهمية الحصول على معلومات عن (ومن) خريجيهم من أجل تقييم وتحسين جودة المؤسسات التعليمية، ومراقبة نتائج التوظيف، والتفاعل مع أنظمة الجودة وإدارة الأداء المؤسسي.

في الوقت الحاضر، تقوم العديد من المنظمات الدولية (NSS, FSSE, NSSE, HESA, ...) ومعظم مؤسسات التعليم العالي في العالم بتنفيذ العديد من الآليات والمشاريع الداخلية لغرض تحقيق/ تعزيز أهداف المساواة والشفافية والجودة، والحفاظ على جودة رأس المال البشري ومنها تنفيذ مشاريع مسوح الخريجين. وكما هو معروف أن مشاريع مسوح الخريجين تعد أداة استشارية في عملية جمع المعلومات حول الاتجاهات المهنية للخريجين، وتقديم نتائج ومعلومات يمكن لمؤسسات التعليم العالي الاستعانة بها في التطوير الأكاديمي والبرامجي وتحقيق المواءمة. وكذلك أداة استشارية للوزارات والجهات التنفيذية والتخطيطية العليا لاتخاذ القرارات التعليمية والتوظيفية المهمة.

ستقدم هذه الدراسة تقييماً شاملاً عن الخريجين المشاركين في المسح والبالغ عددهم (30765) ومن الدفعات 2019/2018 و2020/2019 و2021/2020 وفق عدة محاور منها: الحالة الوظيفية للخريجين، ومرحلة الانتقال إلى سوق العمل، والمهارات وفرص الحصول على وظيفة، وملاءمة العمل مع التخصصات والمؤهلات، والتعليم عن بعد وأبعاده، والدراسات العليا والتأهيل التربوي ويتضمن كل محور عدداً من المؤشرات المهمة.

ومن الجدير بالذكر أن عملية جمع بيانات مسح الخريجين الحالي قد تخللها العديد من المعوقات لكن بجهود دائرة الإحصاء والمعلومات تم التغلب على تلك العقبات، وتكللت تلك الجهود في الحصول على بيانات تتميز بالجودة والمصداقية، وتم إجراء التحليل الإحصائي لاستطلاع آراء الخريجين وفق كافة محاور الاستبانة التي تم إعدادها في الوزارة منذ المسح الأول الذي جرى في عام 2015، وتمت

الإجابة في هذا التقرير على 44 سؤالاً رئيسياً وكل سؤال جزء إلى عدد من المؤشرات القابلة للقياس، وتمت الإجابة عليها في فصول الدراسة، وأجريت العديد من الاختبارات الإحصائية لمعرفة معنوية النتائج.

إن دراسة مسح الخريجين الرابع يتضمن عدداً من الفصول اللازمة للدراسة بالإضافة إلى ثمانية فصول من الفصول الاستعراضية والفصول الدراسية والتحليلية. وقد روعي في كتابته أن يكون الدراسة أكاديمية وشاملة لكل الفعاليات وذلك لغرض تحقيق الثقة بالمعلومات الواردة فيه، وتعزيز نتائجه، ومن الجدير بالذكر لقد استعرضت ودونت العديد من المصادر ذات العلاقة، وقد تم ربط وتوثيق غالبية المعلومات المهمة المعطاة في الدراسة مع مصادر معتبرة، وأُجريت بعض المقارنات مع المسوح السابقة التي أجرتها الوزارة ومع بعض الدراسات ذات العلاقة.

الفصل الثاني:

المصطلحات والمفاهيم

المستهدفون:

جميع الأشخاص الذين ينتمون إلى فئة حُدِّدت سابقاً، ذات صفات معينة، والذين تم دعوتهم للمشاركة في المسح ليمثلوا عينة الدراسة من المجتمع المستهدف.

الخريجون:

خريجو الأعوام الأكاديمية الذين يشملهم مسح الخريجين، سواء أكانوا خريجين من مؤسسات التعليم العالي داخل سلطنة عمان أو من خارج سلطنة عمان وأيضاً يمثل جميع حملة مؤهلات المرحلة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا.

العام الأكاديمي:

المدة الزمنية المحددة للدراسة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة، عادة ما تبدأ في سبتمبر وتنتهي في أغسطس (وقد تختلف في بعض مؤسسات التعليم العالي داخل سلطنة عمان وخارجها).

المجال المعرفي:

واحد من (12) مجالاً من العلوم المُصنفة من قِبَل الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم استناداً على التصنيف الأسترالي (OSCED) إلى 3 مستويات أعلاها وأشملها هو "المجال العام للدراسة" ويشتمل على (12) مجالاً دراسياً يندرج منه التخصص الرئيسي والتخصص الفرعي والتخصص الدقيق.

المؤهل الأكاديمي:

الشهادة العلمية التي يحملها الخريج، والخاضعة لتصنيف الإطار الوطني للمؤهلات.

الخريجون العاملون:

الخريجون الذين لم يسبق لهم الالتحاق بعمل قبل التخرج وحصلوا على عمل بعد التخرج.

الخريجون غير العاملين:

الخريجون الذين يبحثون عن وظائف ولا يكملون دراستهم في فترة تنفيذ المسح.

Level of significance (Sig.)

المعنى المتداول لمستوى الدلالة الإحصائية/ المعنوية يعبر عن مقدار احتمال اختلاف المقياس في الدراسة والذي يعود إلى عوامل الصدفة. فعلى سبيل المثال عندما نقول هذا دال عند مستوى 0.05 أو أقل فهذا يعني بأن أقل من 5% من نتائج الدراسة تعود إلى الصدفة وليس إلى عوامل الدراسة، أي أن عوامل الدراسة هي التي أثرت على القياسات الحسابية لنتائج الدراسة، وبالتالي يوجد فرق ذو مغزى إحصائي (أي معنوي) في نتائج الدراسة. كما يعني أنه لو تم إعادة هذا البحث أو هذا الاختبار 100 مرة فإننا سوف نحصل على نفس النتيجة 95 مرة، وسوف تكون نسبة الخطأ في الحصول على نتيجة مختلفة هو خمس مرات من أصل المئة (أي 0.05).

الفصل الثالث: النتائج الأساسية

لقد تضمنت فصول الدراسة على العديد من النتائج، وتنوعت تلك النتائج وفق مواضيع الدراسة وفصوله، وندرج أدناه بعضاً منها:

- حيث بلغت نسبة العاملين لخريجي المرحلة الجامعية الأولى المشاركين في المسح 29.6%.
- إن نتائج توزيع الخريجين العاملين وفق قطاع العمل (حكومي، خاص، أعمال خاصة، ...) أو وفق وسنة التخرج، متقاربة وتتراوح تقريباً من 30% لغاية 39%.
- كانت نتائج الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع متفاوتة جداً حيث بلغت نسبة العاملين 58.3% للذكور، وللإناث 18%.
- إن نتائج المسح أظهرت تفاوتاً واضحاً في توزيع العاملين المشاركين من الخريجين حسب نوع القطاع والنوع حيث بلغت نسبة توظيف الذكور في القطاع الحكومي 45.6% ونسبة توظيف الإناث نفس القطاع 56.9%، وفي القطاع الخاص بلغت النسبة 49.9% للذكور، و 40.3% للإناث.
- كما أظهرت النتائج أن الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الأكاديمي أن حملة البكالوريوس تميزت بأعلى نسبة وقد بلغت 80.3% من مجموع العاملين لجميع المؤهلات.
- أظهرت نتائج المسح أن توزيع العاملين من الخريجين وفق مؤهلاتهم الأكاديمية على قطاعات العمل بأن حملة البكالوريوس تميزت بأعلى النسب في القطاعات الحكومي والخاص وفي الأعمال الخاصة وقد بلغت 86.1%، 74.1%، 76.2% على التوالي.
- وقد بينت نتائج الحالة الوظيفية للخريجين وفق التخصص، أن خريجي التربية جاؤوا في المرتبة الأولى من حيث نسبة التوظيف بنسبة بلغت 84.4%، وجاء خريجو الصحة في المرتبة الثانية بنسبة 80.1%، واحتل خريجو تخصص الهندسة والتقنيات ذات الصلة المرتبة الثالثة بنسبة 38.7%، وجاء خريجو مجال الدين والفلسفة الأدنى من حيث التوظيف بنسبة 13.3%.
- إن المدة التي استغرقها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفق النوع بلغت من 3-1 أشهر وبنسبة توظيف 26.4% للذكور، وبنسبة 30.7% للإناث. وعند انتظار من 1-6 أشهر تصبح نسبة التوظيف 39.7% للذكور، و 43.7% للإناث، وتزداد نسبة التوظيف كلما طالت فترة الانتظار لتصبح 57.2% للذكور، وبنسبة 63% للإناث بعد مرور سنة كاملة.
- وقد بينت النتائج أن المدة المستغرقة وفق مجال الدراسة، إذ أن ما يقرب من ثلاثة أرباع خريجي مجال التربية تمكنوا من الحصول على وظيفة خلال أول ثلاثة أشهر من تاريخ تخرجهم، ثم يأتي خريجو الصحة في المرتبة الثانية بنسبة 30.2% وخريجو الإدارة والمعاملات التجارية في المرتبة الثالثة بنسبة 28.5%.
- تشير نتائج دراسة مسح الخريجين لعام 2023م لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أن أسلوب التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها تنصدر قائمة الأساليب الأكثر شيوعاً لدى الخريجين الباحثين عن عمل وبنسبة 30.7%، ويأتي في المرتبة الثانية أسلوب التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف بنسبة 27.9%، ثم جاءت بقية الأسباب وبنسب تتراوح من 8.8% لغاية 2.8%. وقد بينت النتائج تطابق الأساليب المستخدمة من قبل الخريجين العاملين مع نظرائهم غير العاملين.

- وقد بينت الدراسة أن أسباب عدم الحصول على وظيفة للخريجين كانت مختلفة، لكن أهمها هو عدم حصول الخريجين على وظيفة مناسبة كان بنسبة تساوي 24.3%، يليها عدم استدعاء الخريج للمقابلة الشخصية بعد تقدمه للوظيفة بنسبة 20.5%. والجدير بالذكر أن هذه النتائج متوافقة مع المسوحات السابقة.
- وقد بينت آراء الخريجين الأسباب التي أدت لعدم حصولهم على وظيفة إذ كانت كما يأتي: (قلة توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصصي) بنسبة 24.3%، (وشروط شغل الوظيفة (من حيث الخبرة) لا تنطبق علي) بنسبة 24.3% وأخيراً (تقدمت لوظائف ولم استدع لمقابلة شخصية) بنسبة 20.5%.
- وتشير النتائج أن نسبة عدد الراضين للعروض الوظيفية بلغت 12.7%، وعند تفصيل نسبة الرفض بين الذكور والإناث من مجمل الراضين يتضح أن نسبة الإناث الراضات 10% من مجمل الإناث المستجيبات وبلغت نسبة الذكور الراضين 19.4%.
- وبخصوص آراء الخريجين المشاركين حول أسباب رفض العروض الوظيفية اتضح من النتائج أن النسبة الأكبر والبالغة 28.2% رفضوا الوظيفة بسبب عدم مناسبة الراتب، يليها عدم مناسبة موقع العمل بنسبة 17.2% ويأتي بعدها سبب الوظيفة المطروحة كونها بعقد مؤقت بنسبة 12.4% وعدم ملائمة الوظيفة مع تخصص الخريج بنسبة 11.9% وعدم مناسبة ساعات العمل بنسبة 10.3%.
- أظهرت النتائج أن هناك مستوى جيد جداً من تملك خريجي المرحلة الجامعية الأولى لغالبية المهارات المكتسبة وأكثر مما هو مطلوب في سوق العمل، ويوجد أوجه قصور طفيفة في بعض المهارات المكتسبة خلال مرحلة الدراسة الجامعية عن تلك المطلوبة في سوق العمل كمهارة إدارة الوقت، ومهارات الإبداع والابتكار، ومهارة التفكير الناقد ومهارات الإقناع والتفاوض، ومهارة إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة.
- كما أن هناك مهارات امتلكها العاملون بشكل أكبر من غيرها من المهارات التي امتلكها غير الحاصلين على عمل، والتي يبدو من ذلك أنها المفضلة لدى أرباب العمل في تلك الفترة. وقد تكون أحد أسباب حصولهم على الوظيفة بعد التخرج كمهارة إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة، ومهارة المعرفة العملية بالتخصص، ومهارة المعرفة النظرية بالتخصص، ومهارات القدرة على التحليل، والتفكير الناقد، وقيادة فرق العمل مرتبة من الأعلى إلى الأدنى.
- إن نتائج تحليل آراء خريجي المرحلة الجامعية الأولى المستجيبين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسات التعليمية (21 مؤشر لخدمات مختلفة)، بينت أن تقيم الخدمات الجامعية المقدمة قد تراوحت من جيد إلى ممتاز.
- نتائج تقييم الخريجين لجودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسة التعليمية وقد تراوحت نسبة التقييم من جيد إلى ممتاز أي ما بين 72.77% و 94.27%، وهنا يمكن القول بأن جودة وسائل التعليم بالمؤسسات التعليمية في الغالب ذات تقييم جيد وبعضها جيد جداً حيث تراوح متوسط التقييم لها ما بين 3.24 و 4.07 درجات من 5.

- يستنتج من إحصائيات المشروع أن بيئة العمل تتوافق مع تخصص الخريجين العاملين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي بدرجة كبيرة، وأدلى بذلك ما نسبته 70% من الخريجين العاملين الحاصلين على هذا المؤهل، مما يدل على توفر بيئة العمل المحفزة والمتوافقة مع مؤهل وتخصص هؤلاء الخريجين.
- وقد قيس آراء العينة خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي حول 18 مهارة مختلفة، وتدرجت إجاباتهم في درجة المهارة المكتسبة خلال فترة دراستهم الجامعية، ويُلاحظ أن هذه الفئة قد تميزت بتملك مختلف المهارات المهمة وبمتوسط عالٍ وأكثر من (4 من 5).
- كان تقييم خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في وسائل التعليم المستخدمة بالمؤسسة أثناء الدراسة واضحاً وشاملاً، وتبين أن من أهم أربع وسائل تستخدم أثناء الدراسة هي التدريب العملي والاختبارات الشفهية والتحريرية وكذلك وسيلة استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم ووسيلة كتابة المقالات والتقارير والبحوث على التوالي، وبالنظر إلى الوسيلة الأولى التي يستخدمها خريجو دبلوم التأهيل التربوي تعتبر بديهاً أهم وسيلة، حيث أنها تُعد من متطلبات الحصول على هذا المؤهل وهي التدريب العملي للخريج وممارسته للتدريس العملي في بيئة العمل مباشرة وذلك بالزيارات المدرسية وغيرها وتعتبر شرط نجاحه في هذا المؤهل ولها ساعات دراسية محسوبة من ضمن معدل الخريجين.
- يقيم خريجو مؤهل دبلوم التأهيل التربوي الخدمات التي حصلوا عليها في فترة دراستهم في المؤسسات التعليمية التي تخرجوا منها، ويتراوح تقييمهم من المتوسط إلى الممتاز.
- كما بينت النتائج من أن أهم العناصر التي ساعدت خريجي دبلوم التأهيل التربوي في حصولهم على الوظيفة أن هناك أربعة عناصر مهمة ساعدتهم في ذلك وهي أداؤهم الجيد في الاختبارات والمقابلة بالوظيفة، وكذلك تخصصهم الحاصلين عليه والمعدل التراكمي للخريج.
- إن نتائج تقييم خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي لأهم أربع مهارات يستخدمها خريجو مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في وظائفهم الحالية هي مهارة تحمل المسؤولية والقدرة على العمل ضمن فريق أو مجموعة وكذلك التعليم المستمر والتعلم الذاتي وأخيراً مهارة التواصل مع الآخرين على التوالي، فجميعها كانت متوسطاتها 4 فأعلى (من 5).
- كما أظهرت النتائج أن عدداً كبيراً من خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي قد درسوا بنظام التعلم عن بعد وكانت نسبتهم من الإجمالي 60%، حيث مثلت هذه النسبة الخريجين من دفعة العامين الأخيرين (2020/2019 و 2020/2021).
- تظهر النتائج أن نسبة الذكور الذين أكملوا دراستهم العليا تتجاوز نسبة الإناث بمعدل 5%. وعند فحص التفاصيل في الأرقام الظاهرة في الجدول، يتضح أن نسبة الإناث الحاصلات على مؤهل دبلوم الدراسات العليا تفوق نسبة الذكور ونسبة تزيد عن النصف، بينما تظهر النتائج على العكس تماماً فيما يتعلق بحملة درجة الماجستير والدكتوراه.
- تبين النتائج جلياً أن غالبية المستجيبين من حملة الشهادات العليا هم من العمانيين وبلغت نسبتهم 99% من الإجمالي، كما أن معظم الحاصلين على دبلوم الدراسات العليا والمشاركين في الاستجابة من الفئة المستهدفة من الجنسية العمانية فقط.

- يظهر من نتائج المسح أن نسبة المشاركين الذين شملهم المسح الوطني الرابع والذين أكملوا دراستهم العليا في سلطنة عمان تقدر بحوالي ثلثي المشاركين، مقارنة بالذين أكملوا دراستهم خارج سلطنة عمان.
- تبين النتائج أن أعلى خمسة تخصصات للمشاركين من حملة الشهادات العليا في المسح تتمثل في تخصصات الإدارة والمعاملات التجارية في المقدمة (711)، تليها تخصصات التربية (559)، ثم تخصصات المجتمع والثقافة (336)، وبعدها تخصصات الهندسة والتقنيات ذات الصلة (137)، وأخيرًا تخصصات تكنولوجيا المعلومات (125)، من مجموع 2170 مشارك.
- تتنوع دوافع الطلاب لمتابعة الدراسات العليا وفقًا لظروفهم الشخصية وتطلعاتهم المهنية، فمنها ما هو متعلق بتطوير المهارات والخبرات (67%)، ومنها ما هو متعلق بتحسين المسار المهني للطلاب (58%)، ومنهم من يرغب في المساهمة في توسيع المعرفة العلمية والمشاركة في الأبحاث والابتكار (44%) أو تحقيق طموحاتهم الشخصية في الوصول إلى مستويات أعلى في الجانب المهني أو العلمي (41%) أو تغيير المسار العمل الحالي (23%).
- كما أشارت النتائج أن التقدم لشغل وظيفة شاغرة تم الإعلان عنها، يعتبر من بين الطرق الأكثر فعالية وشيوعًا التي اعتمد عليها خريجو مرحلة الدراسات العليا في سعيهم للعثور على فرص وظيفية. وأن أحد أبرز العوامل التي أدت إلى عدم نجاح خريجي مرحلة الدراسات العليا، من وجهة نظرهم في الحصول على فرص عمل، هو نقص الفرص المتاحة للتوظيف وفق تخصصاتهم.
- تظهر النتائج أن غالبية من حملة الشهادات العليا لم تقم برفض أي عرض وظيفي قد تلقته، حيث أبدى 76.0% تأييدها لهذا الرأي، وان نسبة رفض العروض الوظيفية بلغت 24%، ويبدو أن العوامل المادية، مثل الراتب والعقد، والعوامل ذات الصلة بالمجال التخصصي والاحترافي والمكان الجغرافي، تلعب دورًا كبيرًا في قرارات الخريجين بقبول أو رفض العروض الوظيفية.
- يتضح من النتائج أن جميع المهارات المكتسبة قد تحققت بشكل جيد بالنسبة للعاملين وغير الحاصلين على عمل من حملة الشهادات العليا. ومع ذلك، أظهرت النتائج فرقًا بسيطًا جدًا لصالح العاملين في بعض المهارات.
- استنادًا إلى نتائج المسح، أنَّ غالبية الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي قد نالت رضا حملة الشهادات العليا وتتراوح نسب التقييم من 63% إلى 94%، وهي نتيجة تتدرج من «جيد» إلى «ممتاز». ويُعَدُّ ذلك مؤشرًا ممتازًا على تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي. ومن المفيد الذكر أن النتائج المارة الذكر مقارنة جدًا لنتائج تقييم جودة وسائل التعليم التي قُدمت لحملة الشهادات العليا من قبل المؤسسات التعليمية التي أتموا فيها دراستهم.
- أشارت النتائج الإحصائية في المسح من أن نسبة المواعمة بين المجالات المعرفية (التخصص الرئيسي) والعمل للخريجين العاملين من مرحلة الدراسات العليا ممتازة، حيث أشارت إلى أن 91.58% من الخريجين العاملين من حملة الشهادات العليا قد تحققت لديهم المواعمة بين مجالاتهم المعرفية وطبيعة عملهم الحالي.

الفصل الرابع:

المقدمة

يشكل مسح الخريجين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان أداة حيوية لقياس مدى فعالية وتوافق برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، واحتياجات التنمية المستدامة لرؤية عمان 2040. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لبيانات الخريجين من مختلف المؤسسات الأكاديمية، وذلك لاستنباط رؤى تساعد في تحسين جودة التعليم والتدريب المهني، وتعزيز قدرات الخريجين على المنافسة في سوق العمل المحلي والدولي.

تتجلى أهمية هذا المسح في كونه يساهم في تحقيق أهداف رؤية عمان 2040، والتي تسعى إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام، وتعزيز الابتكار، ورفع مستوى المهارات والكفاءات الوطنية من خلال جمع وتحليل بيانات الخريجين. يمكن للمؤسسات الأكاديمية وصناع القرار تحديد الفجوات في المهارات والاحتياجات التعليمية، والعمل على تطوير مناهج وبرامج تعليمية تتماشى مع متطلبات السوق وتحفز على الابتكار والإبداع.

كما يعكس هذا المسح التزام سلطنة عمان بتحقيق أعلى مستويات الجودة في التعليم، والاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أساس التنمية المستدامة. إن النتائج المستخلصة من هذه الدراسة ستوفر قاعدة بيانات متينة يمكن الاعتماد عليها لتوجيه السياسات التعليمية، وتعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والصناعية، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

ولقد تضمنت هذه الدراسة نتائج المسح في ضوء التحديات الحديثة، مثل تأثير جائحة كوفيد-19 على نمط التعلم عن بعد وحالة الطلاب خلال وبعد فترة الدراسة، بالإضافة إلى تأثير ذلك على بحث الخريجين عن العمل.

ويمكن استخلاص عدة فوائد من نتائج دراسة مسح الخريجين يمكن تفصيلها كالآتي:



على الطلبة وأولياء أمورهم:

- توجيه أفضل للخيارات الأكاديمية والمهنية: ستساعد النتائج الطلبة وأولياء أمورهم في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التخصصات والمهن التي تحقق أعلى مستويات التوظيف والرضا الوظيفي.
- زيادة الوعي بمتطلبات السوق: ستوفر البيانات معلومات دقيقة حول المهارات والخبرات المطلوبة، مما يساعد الطلبة على تجهيز أنفسهم بشكل أفضل لمتطلبات سوق العمل.
- تخطيط مستقبلي أفضل: سيتمكن أولياء الأمور من توجيه أبنائهم نحو مسارات تعليمية تتوافق مع احتياجات السوق والمجتمع، مما يعزز فرص النجاح الوظيفي.

على المجتمع:

- تعزيز الاقتصاد المحلي: من خلال تزويد سوق العمل بكفاءات مؤهلة تلبي احتياجاته، سيسهم ذلك في تعزيز النمو الاقتصادي وتقليل معدلات البطالة.
- تحقيق التنمية المستدامة: ستساهم البيانات في توجيه الجهود نحو تنمية مجتمعية مستدامة، تعتمد على تعليم عالي الجودة وتوظيف فعال للموارد البشرية.
- تحقيق التوازن الاجتماعي: بتوفير فرص متساوية للتعليم والتوظيف، يمكن تحسين مستويات المعيشة وتقليل الفجوة بين مختلف فئات المجتمع.

على المؤسسات التعليمية:

- تحسين المناهج الدراسية: ستتمكن المؤسسات التعليمية من تحديث وتطوير مناهجها وبرامجها الأكاديمية بناءً على البيانات المستخلصة من المسح، مما يجعلها أكثر توافقاً مع احتياجات السوق.
- رفع مستوى الجودة التعليمية: ستساعد النتائج في تقييم الأداء الحالي للمؤسسات، وتحديد مجالات التحسين لضمان تقديم تعليم عالي الجودة.
- تعزيز التعاون مع الصناعة: ستوفر البيانات أساساً لتعزيز الشراكات مع القطاع الصناعي والتجاري، مما يساعد في تصميم برامج تعليمية وتدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

وتستعرض هذه الدراسة نتائج مسح الخريجين 2023 الرابع في ثمانية عشر فصلاً، ويعد الفصل الرابع عشر والخاص بالتعلم عن بعد من الفصول المستحدثة بالدراسة لا سيما بسبب فيروس كورونا الذي اجتاح العالم، والذي كان لابد من دراسة أثر هذه الجائحة على التعليم وحالة الطلبة الموجودين على مقاعد الدراسة أثناء هذه الفترة وبعد تخرجهم من الدراسة ومرحلة بحثهم عن العمل، جاءت التفاصيل الخاصة بالفصول على النحو التالي:

تناول هذا الفصل الملخص التنفيذي لأهم النتائج الخاصة بمسح الخريجين 2023.	الفصل الأول
تضمن الفصل الثاني بعض من المصطلحات والمفاهيم التي تضمنتها دراسة المسح.	الفصل الثاني
اشتمل هذا الفصل على أهم نتائج الدراسة وتتنوع تلك النتائج وفق مواضيع الدراسة وفصولها.	الفصل الثالث
احتوى على مقدمة بسيطة عن أهمية إعداد المسوحات الخاصة بالخريجين وأثر نتائجها على الأفراد والمجتمع والتحديات الخاصة بالمشروع.	الفصل الرابع
اشتمل على قراءة في بعض الدراسات الدولية والمحلية الخاصة بمسح الخريجين.	الفصل الخامس
تناول أهداف مشروع مسح الخريجين 2023	الفصل السادس
استعرض أسئلة البحث الخاصة بمشروع مسح الخريجين 2023.	الفصل السابع
احتوى على منهجية دراسة مسح الخريجين الرابع.	الفصل الثامن
البيانات العامة والديموغرافية للمستجيبين في دراسة المسح.	الفصل التاسع
الحالة الوظيفية للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.	الفصل العاشر
مرحلة الانتقال إلى سوق العمل للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.	الفصل الحادي عشر
المهارات والتدريب وفرص الحصول على وظيفة للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.	الفصل الثاني عشر
ملاءمة العمل مع التخصص والمؤهل الدراسي للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.	الفصل الثالث عشر
التعلم عن بعد وأبعاده للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.	الفصل الرابع عشر
نتائج المستجيبين من الخريجين الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي.	الفصل الخامس عشر
نتائج المستجيبين من الخريجين الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا.	الفصل السادس عشر
التحديات التي واجهت تنفيذ مشروع مسح الخريجين 2023.	الفصل السابع عشر
المقترحات	الفصل الثامن عشر:

في الختام، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة، يمكن من خلالها تحسين مخرجات التعليم العالي، وتعزيز دور الخريجين في تحقيق أهداف رؤية عمان 2040، ورفع مستوى التنافسية الاقتصادية للسلطنة على الصعيدين الإقليمي والدولي.

الفصل الخامس:

استعراض بعض الأدبيات السابقة

من المعروف أن مؤسسات التعليم العالي تعد من أهم المؤسسات التي ترفد المجتمعات بالموارد البشرية المتعلمة، والتي تساهم بفاعلية في تحقيق التنمية المستدامة، وهي تهدف إلى تحقيق التغييرات التي تحتاجها المجتمعات من أجل التطور والتقدم المستمر، من خلال حصول خريجيها على وظائف مناسبة. وعلى الرغم من أن أدوار الجامعات ظلت كما هي لقرون عدة، إلا أنها كانت وما زالت تؤدي أدواراً ديناميكية، وبسبب سياسات التطوير المستمر التي تتبناها مؤسسات التعليم العالي، فإن هذه الأدوار تضمن تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.

بالإضافة لما ورد أعلاه، فمن بين القضايا المتعلقة بأدوار الجامعات التأكيد على ترابط مفاهيم المساءلة والشفافية في العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والبيئة والمجتمع وأصحاب المصلحة، ومدى تحقق رسالة وأهداف الجامعات في خدمة المجتمع المحلي عموماً، وفي تزويد الخريجين بمختلف العلوم والكفايات اللازمة للمستقبل، مما تساعد على حصولهم على وظائف مناسبة. كما أن المساءلة والشفافية، ورسالة وأهداف الجامعات، ورأي المجتمع وأصحاب المصلحة بالمؤسسات التعليمية عناصر مهمة في نشر المعرفة، كما أنها تعتبر شروطاً أساسية لأي تغيير مستدام.

إن استعراض الأدبيات المتعلقة بمسوح الخريجين له أغراض عدة منها الاطلاع على الطرائق التي استخدمت، والأفكار التي تمت دراستها، والنتائج التي تم التوصل إليها في تلك الدراسات، والمقارنة مع ما تم تنفيذه واستنتاجه في المسح الحالي، وفي تقديم تصور واضح لما تم التوصل إليه عن حالة خريجي المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، ومنظور واقعي لما سيكون عليه تطبيق مسح الخريجين في المستقبل القريب.

إن مسوح الخريجين، واستبيانات رضا الطلبة معروفة جيداً وتستخدم على نطاق واسع في مؤسسات التعليم العالي، وتحتوي أدبيات التعليم العالي على العديد من المصادر حول أهمية وفوائد تلك المسوح. وهناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لمسوحات ودراسات متعلقة بمسح الخريجين، لذلك فإنه من الصعب الإلمام بها جميعاً في هذا التقرير، كما أن دراسات مسح الخريجين متعلقة بمواضيع أخرى وقد توجد بمسميات مختلفة، والجدير بالذكر أنه توجد عدد من الدراسات التي تناولت تجارب المنظمات العالمية والجامعات في الصعيدين الدولي والمحلي والتي سيتم الحديث عن بعضها في هذا الفصل من التقرير.

فعلى المستوى الدولي، عملت وزارة التعليم المتقدم في Saskatchewan مقاطعة في غرب كندا بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي وبعض الشركاء بدراسة استقصائية إلكترونية لخريجي مؤسسات التعليم العالي للعام 2019م بهدف قياس مستوى رضا الخريجين عن تعليمهم وتجاربهم التعليمية المكتسبة في الدراسة الجامعية وكذلك مصادر تمويل دراستهم ومستويات الديون المتعلقة بالتعليم وتنقلهم قبل وبعد التخرج وكذلك حالتهم الوظيفية، حيث بلغ عدد المستهدفين في هذه الدراسة 13116 خريجاً وقد بلغ معدل الاستجابة 42% (5485 مستجيب)، وكانت أبرز نتائج هذا المسح أن 59% من الخريجين المستجيبين هن من الإناث، كما أن 30% من الخريجين انتقلوا بعد تخرجهم إلى خارج المقاطعة، وأقل من 6 من كل 10 خريجين راضين على الأقل عن البرامج والخدمات الحكومية المتعلقة بالتعليم والتدريب بعد الثانوي وكان خريجو جامعة SATCC هم الأكثر رضا عن البرامج الدراسية والخدمات المؤسسية، وأن 86% من خريجي 2019م المستجيبين كانت حالتهم الوظيفية يعمل (Saskatchewan Ministry of Advanced Education, 2022).

وفي مارس 2019، أجرت وكالة إحصاءات التعليم العالي (HESA) مسحها الثاني لمخرجات لتعليم العالي في المملكة المتحدة للعام 2018/2017 وهي كذلك دراسة استقصائية وطنية لجميع أنحاء المملكة وتسعى لمسح جميع الخريجين في المملكة وذلك عبر الإنترنت أو عبر الاتصالات الهاتفية، من بين 40430 سجل في بيانات المنظمة استجاب حوالي 10835 خريج أي أن نسبة المستجيبين حوالي 26%، وكانت أبرز نتائج هذا المسح أن 74% يعملون، بينما 15% لم يخطرخوا في مجال العمل، و11% منهم شاركوا في أنشطة أخرى، كما أن 66% من المستجيبين أكملوا دراستهم العليا (HESA 2021).

كما تظهر نتائج مسح الخريجين الذي نفذ في أستراليا في عام 2022، والذي استهدف ما يقارب 333300 خريجاً وخريجة من مخرجات العام 2021 مما مجموعة 130 مؤسسة تعليم عالٍ استرالية، وبنسبة استجابة بلغت 39.4% من الخريجين المستهدفين وذلك عن طريق إكمالهم لاستبانة إلكترونية، أن هناك ارتفاعاً في معدل التوظيف للطلاب الجامعيين الأستراليين عن العام السابق ليصل إلى 88.3%، وأن 28.3% من خريجي المرحلة الجامعية الأولى يعملون في وظائف بدوام كامل، ولكنهم لا يستخدمون كامل المهارات والتعليم الذي حصلوا عليه خلال فترة دراستهم، كذلك 69.4% من خريج المرحلة الجامعية الأولى يعملون في وظائف إدارية أو مهنية بدوام كامل (QILT, 2022).

وأجرت جامعة Ulster في المملكة المتحدة الدراسة الاستقصائية الثانية للخريجين في 2022، وقدمت معلومات عن اتجاهات سوق العمل واحتياجاته وشملت الدراسة الاستقصائية مواضيع مثل المهارات، وتوظيف الخريجين، والتعاون بين التعليم العالي وسوق العمل ويبرز التقرير أهمية ممارسات التوظيف، بما في ذلك الأساليب الإلكترونية والاتصالات المباشرة مع الطلاب والخريجين ويرتفع الطلب على قطاع تكنولوجيا المعلومات، ومن المتوقع أن تزداد الأدوار الوظيفية زيادة كبيرة حتى عام 2030. وعلى الرغم أن هناك نقصاً في توفير مهارات الخريجين في كلا القطاعين، بما في ذلك التشييد/الهندسة، ويعد سد الثغرات في المهارات أمراً حاسماً للنمو الاقتصادي والخدمات العامة في أيرلندا الشمالية، وكشفت الدراسة عن ممارسات التوظيف المختلفة، مع هيمنة أساليب التوظيف على الإنترنت، ولكن أرباب العمل لا يزالون يفضلون الاتصال وجهاً لوجه من خلال المعارض والمقابلات الوظيفية ويراعي القائمون بالتوظيف العوامل غير المباشرة عند اختيار الخريجين، ويتفاوت كل قطاع على حدة (Ulster University, 2022).

وتكشف الدراسة الاستقصائية لنتائج الخريجين عام 2018 في أيرلندا عن مستويات عالية من إمكانية توظيف الخريجين وأن الوجهة الرئيسية لجميع الخريجين هي التوظيف، والتي استهدفت 62147 خريجاً وبلغ عدد المستجيبين منهم 36034 بنسبة استجابة 54%، وأوضحت النتائج أن ما نسبته 80% من الخريجين يعملون أو من المقرر أن يبدأوا العمل، وأن التوظيف يرتبط بمستويات التحصيل العلمي العالي؛ غير أن العقبات التي أوضحتها الخريجون الباحثون عن العمل تشمل الافتقار الملحوظ إلى الخبرة ب 31%، والوظائف التنافسية ب 17%، والأسباب العائلية (بما في ذلك رعاية الطفل) ب 31%، وأشار التقرير إلى أن هذه البيانات تعتبر بالغة الأهمية لأطر السياسات الوطنية والشفافية في الاستثمار العام، وعلى الرغم من أن كوفيد 19 قد عجل العمل عن بعد، فإن التباطؤ المتوقع سيشكل تحديات للقطاع ويمكن أن ينتج عن ذلك اتساع نطاق أوجه عدم المساواة في التعليم والتوظيف وعلى الرغم من هذه التحديات، ينبغي أن يواصل قطاع التعليم العالي توفير خريجين ذوي قيمة ومهارة عالية من أجل انتعاش الاقتصاد (Frawley et al, 2020).

وتنفذ جامعة Alberta في كندا دراسة استقصائية لنتائج الخريجين كل سنتين، مع التركيز على خريجي مرحلة ما بعد الثانوية وتهدف الدراسة الاستقصائية، التي أنجزت في 2021 بعد سنتين من التخرج من المؤسسات الممولة من القطاع العام وسنة واحدة للكلية المهنية الخاصة، إلى فهم الوضع الوظيفي للخريجين، وتمويل التعليم، والمقارنات التاريخية للتخطيط الاستراتيجي، وشمل الاختبار الأولي للدراسة الاستقصائية إجراء 92 مقابلة مع 150 خريجاً من 9 مؤسسات مختارة، وجرى استطلاع آراء الخريجين بشأن مدى ملاءمة برنامجهم بعملهم الرئيسي وأشار معظمهم إلى أن مهارات برامجهم وقدراتهم ومعارفهم ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببعضها بعضاً، ولا تبين النتائج وجود فروق كبيرة في البيانات الديموغرافية للمستجيبين، والحالة الوظيفية، ومتوسط القروض المستحقة، ومتوسط الدخل السنوي (Alberta University, 2023).

نفذ قسم المسوحات بجامعة قطر في العام 2015 الدورة الرابعة من مسح الخريجين للمرحلة الجامعية الأولى والذي استمر ما يقارب ثلاثة شهور، وقد شمل المسح خريجي العامين الأكاديميين 2013/2012 و 2014/2013 عن طريق إرسال استبانة عبر برنامج (Blue software)، وذلك لدراسة مدى رضا الخريجين عن المعارف الأكاديمية والمهارات والقدرات التي اكتسبوها خلال فترة دراستهم، وكذلك الحالة الوظيفية لهم، وقد استهدف المسح حوالي 1980 خريجاً وكانت نسبة الاستجابة 20%، وأن 27% من المستجيبين هم من الذكور بينما 73% منهم إناث، وكانت أبرز نتائج هذا المسح أن 229 من خريجي الجامعة يرغبون بمتابعة دراساتهم العليا في الجامعة نفسها، كما يعمل غالبية خريجي المرحلة الجامعية الأولى في القطاع الحكومي وفي مجال التعليم، وبين المسح أن 93% من الخريجين المستجيبين بأنهم قادرين على استخدام التكنولوجيا، وأن الإناث أكثر ثقة بمهاراتهم في إدارة الوقت وكذلك القدرة على تنظيم العمل والكتابة باللغة العربية (Qatar University 2015).

واعتماداً على نتائج الدراسة الاستقصائية عن مصير الخريجين في أبوظبي قد عرض مجلس أبوظبي للتعليم بالتعاون مع وزارة التعليم العالي بدولة الإمارات العربية المتحدة بإمارة أبوظبي أول منظومة لخريجي التعليم العالي في إمارة أبوظبي، حيث قدم معلومات مهمة تختص بالحالة الوظيفية للخريج، والوضع الدراسي له وأي أنشطة أخرى قام بها الخريج بعد تخرجه سواء في الإمارة أو على نطاق الدولة أو خارج الدولة وذلك في الفترة من 2012م إلى 2013م. وشاركت جامعة الإمارات العربية المتحدة في الدراسة، وذلك لتقييم وضع خريجها وفق الحالة الوظيفية لهم لذات العام. أجري المسح من خلال إجراء المكالمات الهاتفية مع الخريجين والبالغ عددهم 1789 خريجاً وخريجة، استجاب منهم 1014 خريجاً وخريجة أي ما نسبته 57%، وجاءت أبرز نتائج هذه الدراسة كالتالي: أن 44% من المستجيبين حالتهم الوظيفية يعمل، و83% من الذكور حالتهم الوظيفية يعمل، كما أن 80% من المستجيبين العاملين يعملون في القطاع الحكومي، وكذلك 39% من المستجيبين العاملين حصلوا على وظيفتهم في أول ثلاثة شهور بعد التخرج، بينما حوالي 56% من الخريجين باحثين عن عمل، وجاءت أعلى معدلات التوظيف لخريجي الطب والهندسة على التوالي، بينما معظم الباحثين عن عمل هم من خريجي العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، والتعليم، والأغذية، والزراعة، وأشار 76% من الخريجين العاملين إلى أنهم راضون عن عملهم (UAEU, 2015).

ومن المفيد أن نبين بأن مركز التوظيف بجامعة Grand View في الولايات المتحدة الأمريكية نفذ دراسة استقصائية لخريجي الجامعة، بعد ستة أشهر من تخرجهم لدراسة التطور الوظيفي لهم خلال تلك

الفترة، وكانت أهم أهداف ذلك المسح هي استخدام نتائجه لتقديم المشورة عن الاتجاهات الوظيفية واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتوظيف، وكذلك التواصل مع خريجي الجامعة لمناقشة الوضع الحالي لهم وتذكيرهم بأن المركز متاح لهم بخدماته وموارده لمساعدتهم في تطويرهم الوظيفي عن طريق المساعدة في البحث عن وظيفة أو التخطيط لإكمال دراساتهم العليا، كما هدفت الدراسة إلى تقديم أحدث حالة لخريجيه لاستخدامها في التقارير التي تقدم للجهات ذات العلاقة والمنظمات المعتمدة أو الدراسات الخاصة بالجامعة، وقد استهدفت الدراسة 394 خريجاً وخريجة من خريجي العام 2019/2018م، منهم 22 خريجاً وخريجة لم يكملوا المسح، والذي كان عن طريق التواصل الهاتفي مع الخريجين وكذلك عبر البريد الإلكتروني وإرسال الاستفسارات عن طريق وسائل التواصل الإلكترونية، بالإضافة إلى التواصل مع المشرفين الأكاديميين السابقين. وظهرت أبرز النتائج لهذه الدراسة على النحو التالي: أن 86.3% منهم يعملون في وظائف مدنية، و1.6% منهم يعملون في السلك العسكري، و1.1% لا يرغبون بالعمل، و10.5% منهم يكملون دراساتهم العليا، بينما 0.5% لا يزالون يبحثون عن عمل (Grand View University, 2019).

كما نفذت جامعة New Hampshire في الولايات المتحدة الأمريكية دراسة الوجهة الأولى لخريجي المرحلة الجامعية الأولى من العام 2021 خلال الفترة من أغسطس إلى ديسمبر 2021 والذين أنهوا دراستهم ودخلوا سوق العمل خلال فترة جائحة كورونا كوفيد-19 العالمية والانكماش الاقتصادي، وبالرغم من ذلك تبين أن العديد من هؤلاء الخريجين تميز بنتائج جيدة ورضا وظيفي جيد في وظائفهم بعد التخرج مقارنة مع خريجي العام 2020. وفي هذه الدراسة تم استهداف ما يقارب 3101 خريج وخريجة في الفترة من سبتمبر 2020 وحتى مايو 2021، وتم جمع البيانات على ثلاث مراحل: المرحلة الأولى كانت على الإنترنت للخريجين الراغبين في إكمال الاستبانة في وقت مبكر، ومن ثم أطلقت الدراسة الاستقصائية المنتظمة على الإنترنت في أغسطس ووجهت دعوة للخريجين الذين لم يتلقوا الدراسة في وقت مبكر، وبلغت نسبة الاستجابة عبر الإنترنت حوالي 41%، بينما تم جمع البيانات في المرحلة الأخيرة للخريجين الذين لم يستجيبوا عبر الإنترنت عن طريق المكالمات الهاتفية ومنصات التواصل الاجتماعي، وبيانات المركز الوطني لتبادل المعلومات للطلاب عن التسجيل اللاحق في برامج تعليمية أخرى، وبلغ معدل الاستجابة في هذه المرحلة حوالي 34%. وكانت أبرز نتائج الدراسة كالتالي: أن 74% من المستجيبين حصلوا على وظيفة، و20% منهم يكملون دراساتهم بينما 6% منهم يبحثون عن عمل أو يبحثون عن فرصة لإكمال دراستهم، كما بلغ متوسط راتب العاملين بدوام كامل حوالي 50,395 دولار، أي زيادة طفيفة عن خريجي العام السابق، وحصل حوالي 87% من الخريجين العاملين على وظائف تتلاءم وتخصصهم، كذلك بلغت نسبة رضا الخريجين عن التعليم الذي تلقوه حوالي 90% (Institutional Research & Assessment, 2022) (راضين للغاية أو راضين نوعاً ما).

وفي عام 2021، درست الرشيد بيانات العام 2021 لمسح التوظيف لخريجي بعض الجامعات في مصر، والتي استهدفت 6761 خريجاً وخريجة مؤهلين لإجراء المسح تم جمعها بطريقة عشوائية عن طريق الاتصال الهاتفي، استجاب منهم 2370 خريجاً وخريجة أي بنسبة استجابة بلغت 35.1% وذلك عن طريق المقابلات الهاتفية، وكانت أبرز النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، ارتفاع معدل الإناث غير العاملات، كما أن أكثر العاملين بدؤوا بوظائف منخفضة الأجر بالرغم من خطورتها العالية، وقد تركز توظيف الذكور في المجالات الهندسية وذات العلاقة بالبناء والتصنيع وكذلك الصحة والتكنولوجيا

وهي مجالات التخصص الأعلى أجراً، بينما توظفت غالبية الإناث في مجالات العلوم الإنسانية والآداب واللغة ومجال التعليم والتي تمثل الوظائف الأقل أجراً. كما أشارت إلى عدم رضا العاملين عن وظائفهم الحالية، حيث يبحث معظم الخريجين عن عمل آخر بهدف الحصول على راتب أعلى أو بيئة عمل أفضل، وبيّنت أيضاً وجود اختلاف كبير بين المهارات المكتسبة من قبل الخريجين خلال فترة الدراسة والمهارات المطلوبة في سوق العمل (الرشيدي، 2021).

وكما هو معروف من أن قابلية الخريجين للتوظيف تعتبر مؤشراً هاماً لتحديد فعالية البرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، كما تعد الدراسة الاستقصائية لمسح الخريجين أداة بالغة الأهمية لتتبع الحالة الوظيفية للخريجين في أي برنامج أكاديمي. في عام 2020 قام عددٌ من الباحثين بدراسة الخصائص الديمغرافية والوظيفية لخريجي جامعة State Sultan Kudarat في الفلبين في مختلف برامج البكالوريوس من عام 2016 إلى 2018، حيث استخدم النوع الوصفي من البحوث في الدراسة التي شملت عينة من 1115 خريجاً وخريجة من بين تسعة أفرع مختلفة. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن 90.67% من الخريجين قابلين للتوظيف وتم توظيف معظمهم في وظائف مؤقتة، كفنيين في وظائف ملائمة لدرجاتهم ومؤهلاتهم الجامعية، وقد وجد أن أغلب الخريجين حصلوا على أول وظيفة لهم خلال أكثر من سنتين بعد التخرج من خلال الاستجابة للإعلانات، كما بينت النتائج بأن الراتب والمزايا هما السببان الرئيسيان لقبول الوظائف الأولى والبقاء فيها وحتى في تغييرها، وكذلك تعتبر مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية أهم المهارات المكتسبة خلال فترة الدراسة والمهمة لسوق العمل (Cerado et al, 2020).

ومن الجدير بالذكر هناك العديد من الدراسات التي تتوفر في الشبكة الإلكترونية ولا تعد من الدراسات الوطنية والتي تستهدف برنامجاً معيناً أو عدداً قليلاً من الخريجين، ولغرض الفائدة سنورد منها ما يلي:

يهدف تقرير (Tudor, 2022) إلى تقييم مستوى الرضا والمعرفة اللذين اكتسبهما الطلاب في برنامج الماجستير الدولي في تكنولوجيا اللغات في جامعة Uppsala في السويد على مدى العقد الماضي، ودراسة مرحلة الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل، من حيث مدى نجاح وكفاءة هذه المرحلة بالنسبة للخريجين، كذلك تم الاستفسار عن مستوى الاهتمام بأن تصبح جزءاً من شبكة الخريجين بغرض بناء منصة للربط الشبكي لخريجي برنامج تكنولوجيا اللغات. تم إرسال الاستبانة في 18 مارس وتلاه تذكير في 30 مارس إلى 187 خريج ابتداءً من عام 2014 وما بعده عبر البريد الإلكتروني، 7 منهم لم يصلهم البريد، استجاب منهم 35 خريجاً وخريجة بنسبة استجابة بلغت حوالي 20%، وقد يعود السبب في انخفاض معدل الردود إلى أن بعض عناوين البريد الإلكتروني قديمة نوعاً ما وربما لم تعد تستخدم حالياً، حيث ارتفع معدل الاستجابة للطلبة من السنوات الأخيرة (خريجي الأعوام 2019 و2020 و2021). وكانت أبرز النتائج أن 80% من الخريجين تمكنوا من الحصول على عمل خلال الأشهر الثلاثة الأولى بعد التخرج ولحظة التخرج، كذلك انتقل حوالي نصف الخريجين للعمل في الصناعة، في حين بقي حوالي 35% في الأوساط الأكاديمية، وبشكل عام معظم المستجيبين أفادوا بأنهم راضون عن البرنامج، وكانت الدورات التدريبية الأكثر تقدراً هي الدورات التي تتناول البرمجة، والبحث والتطوير، ومعالجة اللغة الطبيعية.

وفي عام 2006، أجرت جامعة Alberta في كندا الدراسة الاستقصائية السنوية الثامنة عشرة عن الحالة الوظيفية لخريجي برنامج ماجستير الدراسات المكتبية والإعلامية في الجامعة، استهدفت الدراسة 31 خريجاً من خريجي عام 2005 استجاب منهم 24 خريجاً أي ما نسبته 77% في حين استجاب 54% من خريجي عام 2004 و70% من خريجي عام 2003.

وتبين الدراسة أن جميع خريجي عام 2005 المستجيبين عدا واحد منهم عملوا في المكتبات ودراسات المعلومات في وقت أو آخر منذ تخرجهم، مما يعكس ارتفاع معدلات المواءمة خلال العقد الماضي حيث تراوحت نسبة المواءمة بين 75% إلى 100%، وحصل ثلثي خريجي نفس العام على أول منصب مهني في غضون ثلاثة أشهر من التخرج، كما هو الحال في السنة السابقة، كما تبين أن أكثر الطرائق شيوعاً للحصول على وظيفة لخريجي عام 2005 هي المصادر الإلكترونية، وقد بلغ متوسط الراتب الذي حصل عليه خريجو عام 2005 العاملون بدوام كامل 47,500 دولار، أي بزيادة قدرها 400 دولار، أو أقل من 1% عن السنة السابقة، وبمتوسط يتراوح بين 37,100 و 60,000 دولار في السنة، واجتذبت المكتبات العامة والإقليمية قرابة نصف الخريجين، وكان معدل بقاء خريجي عام 2005 مماثلاً للسنوات السابقة، حيث بقيت الأغلبية في ألبرتا (42% منهم في إدمونتون)؛ وهاجر خريج واحد فقط إلى الولايات المتحدة بينما لم يهاجر أي خريج في السنتين السابقتين على عكس السنوات بين عامي 2002 و 1999 عندما هاجر ما متوسطه 18% سنوياً من خريجي الجامعة إلى جنوب الحدود للعمل (University of Alberta 2007).

بحثت دراسة (Chigbu, 2022) في جنوب أفريقيا العلاقة بين الاستعداد الوظيفي لخريجي الجامعات ودور الجامعة في إعداد الطلاب لسوق العمل، واستخدمت عينة من 335 طالباً جامعياً من جنوب أفريقيا، حيث اكتشف الباحثون أن التفاوت في المهارات يختلف كثيراً بين الكليات، ويمكن أن يفسر إعداد الطلاب لمهاراتهم في مكان العمل بشكل متزامن أوجه التفاوت في تنمية مهارات الخريجين وفرص التوظيف، كما أوضح الباحثون أنه يجب على الجامعات والكليات أن تعيد التصور والمنهجية العامة لخطط و برامج الدراسات العليا بوصفها المحرك الرئيسي لتنمية مهارات طلاب الدراسات العليا وإيجاد الطرق لتنمية مهارات الخريجين بما يتلاءم مع الاحتياجات العالمية والعملية للمهارات.

وفي عام 2018، استخدمت البهنساوي استبانة مكونة من أربعة محاور رئيسية تحتوي على 82 سؤالاً لدراسة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في مصر، حيث استهدفت عينة عمدية من خريجي جامعات محافظتين فقط هما القاهرة والجيزة شملت 506 خريج وخريجة، وأوضحت نتائج الدراسة بأن 50.4% من المستجيبين أكدوا بأن التعليم بمؤسسات التعليم العالي الحكومية يعمل على تأهيل المخرجات لسوق العمل بصورة عامة، كما أن 55.9% منهم أفادوا بأن التعليم العالي أمدتهم بالمهارات المناسبة لدخول سوق العمل إلى حد ما، كذلك بينت النتائج بأن أهم عامل لاختيار الوظيفة المناسبة تكمن في الحصول على راتب مجزٍ ونسبة 73.3%، وأقر 63.8% من العينة بأن عملهم يتلاءم مع تخصصهم الذي تخرجوا منه (البهنساوي، 2018).

طبق الباحث (Benning, 2023) استبانة لجمع بيانات كمية ونوعية على حد سواء تمثل تجارب طلاب الدراسات العليا في إحدى الجامعات في غانا وتقييم التعلم عن بعد عقب مشاركتهم في برنامج يُدرّس باستخدام منصات إلكترونية أثناء COVID-19، حيث قبل انتشار وباء COVID-19، كان أسلوب التدريس هو أساساً النهج التقليدي أي وجهاً لوجه وقد بدأ التدريس المختلط (وجهاً لوجه وتعليمياً

إلكترونيًا) بسبب هذا الوباء، وبلغ عدد طلاب الدراسات العليا 582 من خريجي جميع الكليات الثلاث التي شاركت في البرنامج من إحدى الجامعات في غانا. وبينت الدراسة تجارب متنوعة ومختلطة لطلاب الدراسات العليا بشأن نوعية التعليم عن بعد، كما أوضحت الدراسة أن التعليم عن بعد يعزز وبدرجات متفاوتة، الاتصال بين الطلاب وكلياتهم، والتعاون فيما بينهم، والتغذية الراجعة، وإنهاء المهام في الوقت المحدد، واحتياجات التعلم المختلفة، وإضافة إلى ذلك أشارت تأخير التغذية الراجعة من الطلاب والمحاضرين، وضعف في بعض المعارف والمهارات التكنولوجية، وأشارت أيضاً إلى تباين تجارب الطلاب بشأن نوعية التعليم عن بعد ولم يُظهر فرقاً كبيراً من الناحية الإحصائية في الجودة العامة المتصورة للتعليم عن بعد من جانب الطلاب في جميع الكليات الثلاث، وبناءً عليه، فإن الطلاب يشتركون في المعتقدات المشتركة بشأن فعالية التعليم عن بعد.

وفي دراسة الباحثة (Kwarteng, 2022) لمدى تزويد الجامعات خريجي المحاسبة بالمهارات اللازمة التي تأهلهم إلى التوظيف، تمت الدراسة بتطبيق العينة العشوائية من 435 موظفاً وخريجاً من خريجي تخصص المحاسبة، وأُرسلت الاستبانات إلى الموظفين لدراسة المهارات الأساسية اللازمة في مهنة المحاسبة، وقياس تطور هذه المهارات لديهم، وأظهرت النتائج أن خريجي المحاسبة قد طوروا ثلثي مهارات المحاسبة الثمانية عشر التي يمتلكها الموظفون، كما تبين أن تنمية الكفاءات التقنية والتكنولوجية للخريجين تتأثر بنوع المؤسسة التي تخرج منها، وأوصى الباحثون بأن تعدّل الجامعات مناهجها في مجال المحاسبة لتعكس تدريس مهارات تكنولوجيا المعلومات.

الباحث (Yong, 2023) درس المهارات اللينة بين أرباب العمل والخريجين في ولاية Sarawak بماليزيا، وذلك للتأكد مما إذا كان هناك فرقاً كبيراً بين أرباب العمل والخريجين، ولمقارنة الاختلافات في ترتيب المهارات اللينة، وبالتالي حدوث فجوة في المهارات بين الطرفين، حيث ركزت هذه الورقة على الكيفية التي ينظر بها الخريجون وأرباب العمل إلى المهارات اللينة المتصلة بإمكانية الحصول على عمل. وأظهرت النتائج وجود تباينات في ترتيب المهارات، وبيّن وجود فجوة بين ما مطلوب وما متحقق من المهارات وجهات النظر بين الخريجين وأرباب العمل، وكذلك اكتشفت تفاوتات كبيرة في الخصائص الديموغرافية لأرباب العمل.

في الوقت الذي تحاول مؤسسات التعليم العالي تكيف مناهجها الدراسية بما يتلاءم مع الاستراتيجيات الوطنية لتعزيز القدرة على العمل، ما تزال هناك بعض الاختلافات الكبيرة بين ما يطلبه أرباب العمل من مهارات وكفايات والخصائص التي يمتلكها الخريجون. في دراسة لمجموعة من الباحثين (Osmani et al, 2019) قام المؤلفون باستعراض منهجي للأدبيات والمسح لسوق العمل، ومناقشة وضع الخريجين ومقارنته بين الأوساط الأكاديمية والمجتمعات المحلية التي تعمل في المجال ذاته، وتركز الدراسة على قطاعي التكنولوجيا والاتصالات وخدمات الإقامة والتغذية في المملكة المتحدة، وتبين هذه الدراسة أدلة واضحة على عدم توافق الأولويات بين المؤلفات الأكاديمية والواقع من حيث صفات الخريجين، حيث اقترح المؤلفون أن تركز جهود البحث على الاستفادة من الاختلافات بدلاً من القضاء عليها، وتوجد بعض حالات عدم التوافق بسبب طبيعة الجامعات والطلب، وينبغي التركيز على كيفية غرس القدرة على العمل بدلاً من المهارات التي يتم تدريسها، وفضلاً عن ذلك، فإن التباين المبين في الدراسة بين التقييم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو دليل آخر على كيفية بحث مختلف القطاعات عن مهارات مختلفة.

ومن المعروف أن جهود وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار قد تكللت بتنفيذ ثلاثة مسوح للأعوام 2015م و2017م و2019م لمتابعة خريجي مؤسسات التعليم العالي، ودراسة الوضع الوظيفي لهم من حيث الحالة الوظيفية، ومدى مواءمة مؤهلاتهم وتخصصاتهم مع متطلبات سوق العمل، ومستوى المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال فترة دراستهم بالمؤسسات التعليمية ومدى توافقها ومتطلبات سوق العمل، وذلك عن طريق استخدام الاستبانات الإلكترونية.

ففي عام 2015م، نفذت الوزارة أول مسح وطني لخريجي مؤسسات التعليم العالي والذي شمل مخرجات العامين الأكاديميين 2009/2010م و2012/2013م، حيث بلغ إجمالي المشاركين في هذا المسح 12551 خريجاً وخريجة وبنسبة استجابة 34.34%، وكانت أبرز نتائج هذا المسح أن 46.7% من المستجيبين كانت حالتهم الوظيفية يعمل، وبلغت نسبة التوظيف في القطاع الخاص 33.2%، كما أن الخريجين الحاصلين على تدريب خلال فترة دراستهم حصلوا على وظيفة في مدة أقل بعد تخرجهم.

بينما تم تنفيذ المسح الوطني الثاني بعد عامين من المسح الأول وشمل خريجي ثلاث دفعات أكاديمية 2013/2014م و2014/2015م و2015/2016م، وقد بلغ عدد المستهدفين فيها 61264 خريجاً وخريجة، وكانت نسبة الاستجابة حوالي 40.9%، وأشار المسح لارتفاع نسبة التوظيف في القطاع الخاص عن العام السابق حيث بلغت 51.7%، كما أوضحت أن خريجي مؤهل الدبلوم المتقدم هم الأكثر توظيفاً يليهم خريجو مؤهل البكالوريوس، وبلغت نسبة الخريجين العاملين في هذا المسح حوالي 36.4%.

ومن نتائج مسح الخريجين 2019 والذي استهدف 57090 خريجاً وخريجة من خريجي العامين 2016/2017م و2017/2018م بنسبة استجابة بلغت 56.9%، انخفاض نسبة التوظيف لتصل إلى 18.5%، وانخفاض نسبة الرفض للعروض الوظيفية بحوالي 10 نقاط مئوية عن المسح الأول، كما أن أهم سبب لرفض العروض الوظيفية هو عدم توفر الوظائف التي تتواءم مع تخصص الخريجين.

كما أن جميع مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان تقوم بمتابعة خريجيها من خلال فتحها لمراكز متابعة الخريجين وبتطبيق استبانة لدراسة وضع خريجيها من عدة جوانب كالحالة الوظيفية والحالة الدراسية والتدريب، ومستوى المهارات، والرضا عن الخدمات المؤسسية وغير ذلك.

من مطالعة الدراسات الواردة في هذا الفصل يمكن ملاحظة أنها لا تختلف كثيراً عن دراسة مسح الخريجين التي تنفذها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار من حيث أهدافها، وآليات وإجراءات تنفيذها، أو المؤشرات التي تناولتها. حيث يوفر مسح الخريجين معلومات قيمة عن الوضع الوظيفي للخريجين، ووجهات نظرهم والتصورات حول التعليم والتدريب الذي تلقوه في المؤسسات التعليمية، وهذا ما يتماشى مع معظم الدراسات الواردة في مختلف الدول والجامعات، كما أن نشر النتائج الرئيسية التي توصل إليها المشروع يوفر الوعي المجتمعي للخريجين في سوق العمل وآرائهم حول جودة التعليم، وتتميز الدراسة الحالية ومن خلال فصول هذه الدراسة من حيث شمولية المؤشرات التي تضمنتها، وتنوع نتائجها، وأهمية استنتاجاتها، علماً أن نسبة الاستجابة فيها كانت عالية.

الفصل السادس:

أهداف المشروع

تم التطرق في الفصول السابقة إلى أن مسح الخريجين هو المسح الوطني الرابع الذي تنفذه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، والذي تم تنفيذه في دائرة الإحصاء والمعلومات بالمديرية العامة للتخطيط بالوزارة، وينفذ هذا المسح بشكل دوري كل سنتين من أجل تتبع مسار الخريجين من جميع مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة، وللمشروع أهداف عدة ومن أهداف هذا المسح الآتي:

- توفير معلومات يعوّل عليها للدولة ولأصحاب المصلحة والمجتمع حول الحالة الوظيفية للخريجين، الانتقال لسوق العمل، مستوى المهارات، ... الخ.
- توفير معلومات أساسية لغرض التخطيط والتطوير الشامل للأسواق وللمؤسسات التعليمية لأن العملية تؤدي إلى تشخيص مشاكل الخريجين والمتمثلة بالحصول على وظيفة مناسبة، وآرائهم في العديد من المسائل التي تخص البرامج والخدمات، ومن خلال نتائج معايير محددة.
- تستخدم المؤسسات التعليمية نتائج المسح لأغراض المساءلة والشفافية ومراجعة البرامج الأكاديمية والاعتماد الأكاديمي.
- دراسة وتقييم الواقع الوظيفي للخريجين وفق العديد من المتغيرات.
- دراسة وتقييم الخبرة الجامعية للخريجين وفق العديد من المتغيرات.
- دراسة وتقييم الخطط المستقبلية للخريجين وفق العديد من المتغيرات.
- تقييم مستوى المهارات والمعارف والكفايات التي يمتلكها خريجو مؤسسات التعليم العالي.
- تقييم مستوى تحقق المواثمة بين تخصصات هؤلاء الخريجين ومتطلبات سوق العمل.
- توفير تغذية راجعة لمؤسسات التعليم العالي عن برامجها التي تطرحها وخدماتها التي تقدمها بغرض تحسينها وتطويرها ومعرفة مدى امتلاك الخريجين للمهارات المطلوبة في سوق العمل والفترة الزمنية التي قضاها الخريج للحصول على وظيفة.
- تقديم معلومات إحصائية عن الأجور المتوقع أن يتقاضها هؤلاء الخريجون، وماهي الجهات والمؤسسات الأكثر توظيفاً لهم من حيث مؤهلاتهم وتخصصاتهم ومهاراتهم في سوق العمل.
- معرفة الوسائل التي استخدمها هؤلاء الخريجون في البحث عن وظيفة ونتائج ذلك.
- الوقوف على أثر نتائج جائحة كورونا خلال هذه الفترة وتقييم العملية التعليمية خلالها.
- توظيف النتائج المتعلقة بهذه الدراسة في الدول المجاورة ودول العالم من أجل الاستفادة من هذه التجربة في المسوحات التي تساهم في تطوير قطاع التعليم العالي.

الفصل السابع:

أسئلة الدراسة

إن أسئلة البحث لأي مشروع أو بحث تعتبر مهمة جداً لأنه من خلالها يتم التوضيح بدقة على ما يحاول الباحث اكتشافه من عمليات البحث وأداء عوامل ومتغيرات وبيانات البحث، حيث تقود أسئلة البحث معظم خطوات تنفيذ البحث، ووضع أدواته، وجمع بياناته وتحليلها. وبالتالي، تم وضع بعض الأسئلة البحثية الرئيسة في هذا التقرير لغرض تبسيط عملية قياس مختلف المؤشرات وتحقيق الدقة في قياسها، وهي:

1. ما الحالة الوظيفية للخريجين؟
2. ما أساليب البحث عن وظيفة للعاملين والباحثين عن عمل؟
3. ما أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل؟
4. ما أسباب رفض العروض الوظيفية؟
5. ما العوامل المساعدة للحصول على وظيفة؟
6. ما مستوى تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل؟
7. ما أهمية التدريب العملي في الحصول على وظيفة حسب المؤهلات والتخصصات العلمية؟
8. ما مستوى جودة الخدمات المؤسسية من وجهة نظر الطلبة؟
9. لأي مدى يتواءم العمل مع المجال المعرفي للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى؟
10. ما أسباب موافقة الخريجين للالتحاق بعمل غير ملائم مع المجال المعرفي؟
11. لأي مدى يتواءم العمل مع المؤهل الدراسي للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى؟
12. ما أكثر التخصصات الرئيسية تحقيقاً للطموح عند الخريجين العاملين؟
13. ما مستوى تحقق الرضا العاملين في مؤسساتهم؟
14. ما أعداد العاملين والباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب بعد التخرج؟
15. ما طبيعة الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون بعد التخرج؟
16. ما طبيعة الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون والباحثون عن عمل أثناء الدراسة؟
17. مدى مشاركة الخريجين في التعليم عن بعد؟
18. ما وسائل التعليم عن بعد؟
19. ما مستوى تقييم نظام التعليم عن بعد من قبل الخريجين؟
20. ما العلاقة بين التعليم عن بعد مع الحالة الوظيفية؟
21. ما مستوى التعليم عن بعد وفق المحافظات؟
22. ما مستوى التعليم عن بعد وفق التخصصات الرئيسية؟
23. ما مستوى التعليم عن بعد وفق المؤهلات الدراسية؟

24. ما الوسائل المفضلة للتعليم عن بعد؟

25. ما مدى ملاءمة العمل لخريجي دبلوم التأهيل التربوي مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)؟

26. ما مستوى امتلاك خريجي دبلوم التأهيل التربوي للمهارات والمعارف والقدرات؟

27. ما مستوى تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لوسائل التعليم بالمؤسسة أثناء الدراسة؟

28. ما مستوى تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لجودة الخدمات التي تقدمها الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها؟

29. ما الحالة الوظيفية لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي؟

30. ما الأساليب التي ساعدت خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في الحصول على وظيفة بعد التخرج؟

31. ما مستوى استخدام خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي لـ (المهارات والمعارف والقدرات) التي اكتسبت أثناء الدراسة الجامعية في إنجاز مهام عملهم الحالي؟

32. ما مستوى مواصلة الدراسة خريجي لمؤهل دبلوم التأهيل التربوي أثناء جائحة كورونا؟

33. ما طبيعة بيانات خريجي الدراسات العليا؟

34. ما دوافع الالتحاق بالدراسات العليا؟

35. ما أسباب اختيار مؤسسة الدراسة العليا حسب رأي خريجي الدراسات العليا المشاركين في المسح؟

36. ما مستوى امتلاك خريجي الدراسات العليا للمهارات والمعارف والقدرات؟

37. ما مستوى تقييم خريجي الدراسات العليا لجودة وسائل التعليم والتقييم المستخدمة بالكلية / الجامعة التي تخرجت منها؟

38. ما مستوى تقييم خريجي الدراسات العليا لجودة الخدمات التي تقدمها الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها؟

39. ما المدد الزمنية لفرص التدريب العملي التي حصل عليها طلبة الدراسات العليا أثناء الدراسة وفق المؤهلات؟

40. ما آراء طلبة الدراسات العليا حول التدريب العملي ومدى مساعدته في الحصول على وظيفة؟

41. ما مستوى استخدام المهارات والمعارف والقدرات التي اكتسبها خريجو الدراسات العليا أثناء الدراسة الجامعية في إنجاز مهام أعمالهم الحالية؟

42. ما مستوى تحقق الرضا العاملين من خريجي الدراسات العليا عن توفر الخدمات في مؤسساتهم؟

43. ما نوع التدريب الذي حصل عليه طلبة الدراسات العليا من وجهة نظرهم؟

44. هل إجابات المستجيبين لمحاور الاستبانة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستويات المقياس؟

ملاحظة: ولغرض عدم التوسع في التقرير تمت الإجابة على الأسئلة أعلاه بصورة مختصرة في الفصل الثالث (النتائج الأساسية)، وستتم بصورة شاملة في فصول التقرير المختلفة.

الفصل الثامن:

منهجية الدراسة

أ. العينة ومجتمع الدراسة

مسح الخريجين 2023 استهدف ثلاث دفعات من خريجي مؤسسات التعليم العالي داخل سلطنة عمان وخارجها، وهم خريجو الأعوام الأكاديمية 2019/2018 و2020/2019 و2021/2020، بمجموع 72211 خريجاً وخريجة. بلغ عدد المستجيبين 30765، الذين أكملوا الاستبانة الإلكترونية، محققين نسبة استجابة بلغت 43% من الخريجين المستهدفين. ويلاحظ أن نسبة الاستجابة تقارب نسبة استجابة مسح 2017 السابق الذي استهدف ثلاث دفعات أيضاً من الخريجين وبإجمالي مقارب للمستهدفين في هذا المسح. إلى حد ما عدد مقارب لعدد الخريجين لثلاث دفعات.

ب. الأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الأداة الإحصائية المستخدمة في المسح هي الاستبانة، حيث لم تختلف مواصفات استبانة مسح 2023 عن الاستبانة المستخدمة سابقاً، باستثناء إضافة محور جديد حول التعلم عن بعد وشمول نتائج مؤهل خريجي الدراسات العليا ومؤهل دبلوم التأهيل التربوي. تم تحكيم الاستبانة بمشاركة أكاديميين من مؤسسات التعليم العالي، وشملت مواضيع متنوعة مثل المهارات المكتسبة، وجودة الخدمات التعليمية، وأهمية التدريب العملي.

وتضمنت الاستبانة ستة محاور أساسية هي:

1. **المحور الأول:** الأسئلة العامة
2. **المحور الثاني:** مرحلة الدراسة
3. **المحور الثالث:** التدريب خلال الدراسة
4. **المحور الرابع:** مرحلة ما بعد التخرج
5. **المحور الخامس:** التعليم عن بعد
6. **المحور السادس:** التقييم النهائي

ج. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الأدوات الإحصائية المستخدمة تشمل اختبارات الصدق والثبات في جميع المسوحات السابقة والحالية، وفي مسح الخريجين 2023 لم تختلف النتائج عن السابق كثيراً، وتم أيضاً تطبيق العديد من المقاييس الإحصائية وأظهرت جميع النتائج ممثلة للمجتمع، حيث تم مطابقتها مع بيانات وزارة العمل. استُخدم البحث الكمي في جمع البيانات، وتم تقديم النتائج بشكل موثوق باستخدام الجداول والرسوم البيانية. كما تم تطبيق عدداً من الاختبارات على كافة المحاور تقريباً وبما ذلك المحاور المستحدثة في الاستبانة وهو التعلم عن بعد ودبلوم التأهيل التربوي والدراسات العليا كما ذكرنا أعلاه، وأعطت الاختبارات مصداقية للنتائج.

منهجية الدراسة تعتمد على إطار مرجعي عالمي لتقييم جودة التعليم والتعلم وأنظمة التعليم. تضمنت المنهجية سبعة جوانب، بدءًا من مراجعة الأبحاث والممارسات العالمية والوطنية، وانتهاءً بتحليل البيانات وكتابة النتائج. ويعتمد الإطار العالمي أعلاه على مختلف الممارسات الدولية للجودة وتوصياتها والمبادئ الوطنية كاستراتيجية التعليم وسياسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار. وتم استخدام البحث الكمي في مسح الخريجين 2023 مع تضمين أسئلة مفتوحة للحصول على آراء الخريجين.

باختصار، تظهر هذه الوثيقة جهداً منهجياً شاملاً في تصميم وتنفيذ مسح الخريجين 2023، مع تأكيد استمرار استخدام الأدوات والمنهجيات التي أثبتت جدواها في الدراسات السابقة.

وعلى وجه التحديد، تتضمن منهجية هذه الدراسة سبعة جوانب. كان أولها عملية مراجعة غالبة الأبحاث والمؤلفات والممارسات العالمية والوطنية ذات الصلة؛ والثاني هو تطبيق استبانة المسح (المعدة سابقاً) وإضافة محورين واحداً حول الدراسات العليا ودبلوم التأهيل التربوي وواحد حول التعليم عن بعد. والثالث هو التواصل مع كافة الخريجين المشمولين بالمسح لغرض تحقيق أعلى نسبة من المشاركة، والرابع هو جمع البيانات، والخامس تحرير وفحص البيانات، والسادس تحليل البيانات، والسابع كتابة النتائج.

وكما هو معلوم تعتمد البحوث العلمية والدراسات على نوعين أساسيين من مناهج البحث هما البحث الكمي والبحث النوعي، ويعتمد استخدامهما على نوعية ومنهجية البحث الذي يعده الباحث، فلكل منهما أدوات وأهداف مختلفة عن الآخر. وفي مسح الخريجين 2023، تم استخدام البحث الكمي لما له من خصائص ذات أهمية بالغة منها:

1. الأداة المستخدمة لجمع البيانات في البحث الكمي هي الاستبيانات.
 2. يستخدم في البحث الكمي العينات الإحصائية، وتتصف نتائجها بالدقة ويمكن تعميمها على المجتمع.
 3. الأسئلة الخاصة بالاستبيان في البحث الكمي تكون أسئلة مغلقة كافة، ويتم صياغتها بصورة ملائمة لأهداف البحث، لكن هناك بعض الأسئلة المفتوحة.
 4. تم عرض البيانات في هذا التقرير باستخدام الجداول أو الرسوم البيانية.
- واعتمدت منهجية مشروع مسح الخريجين 2023 على استخدام مختلف المقاييس الإحصائية الوصفية والاختبارات الالامعلمية، ولغرض عدم التوسع في الدراسة تم الاكتفاء بأسئلة البحث وأهدافه ولم نجد ضرورة لوضع فرضيات تخص طبيعة للبيانات أو فرضيات عامة للدراسة ثم اختبارها.
- ولكون هدف مسح الخريجين هو الحصول على أكبر عدد ممكن من المستجيبين من مجتمع الدراسة فاقتصر المسح على استخدام هذا النوع من الأدوات وهي الاستبانة مع تضمين الأسئلة المفتوحة (المقالية) في بعض الجوانب مثل تقييم مرحلة الدراسة ومرحلة البحث عن عمل لتتيح للخريجين فرصة أكبر في الإدلاء بآرائهم والتعبير عنها، إلى جانب الأسئلة المغلقة الأخرى، وتم أخذ الموافقة الرسمية من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات على تنفيذ هذا المسح.

الفصل التاسع:

البيانات العامة والديموغرافية للمستجيبين في دراسة المسح

تناول الفصل الثامن من مشروع مسح الخريجين 2023م المنهجية التي استند إليها هذا المشروع، وماهي العينة ومجتمع الدراسة، وكذلك أهم الاختبارات التي استخدمت في تحليل بيانات هذه الدراسة، وفي هذا الفصل سيتم استعراض البيانات العامة والديموغرافية لبيانات المسح.

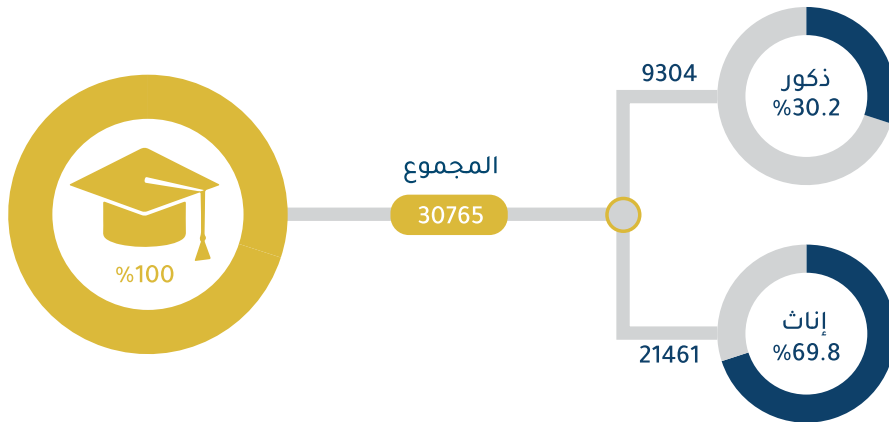
سيتطرق هذا الفصل لبيانات الخريجين المشاركين في استبانة المسح، حيث تم استهداف 72211 خريجاً وخريجة، وقد أكمل الاستبانة منهم 30765 مستجيباً، وقد خضعت بيانات هذا العدد للتحليل وهو ما سيعرض في هذا الفصل. وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث رئيسية، بحيث يختص المبحث الأول بالبيانات الديموغرافية العامة الخاصة بالخريجين المستجيبين والمكملين لاستبانة المسح، علماً بأن البيانات الديموغرافية التي سيتم الحديث عنها هي (النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، والمحافظة، والجنسية)، أما المبحث الثاني فسيعرض أهم البيانات الدراسية للخريجين المشاركين وتشمل كلاً من (سنة التخرج، والمؤهل الدراسي، والمجال المعرفي (التخصص الرئيسي) وأخيراً سيتناول المبحث الثالث البيانات الديموغرافية والدراسية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى بصورة منفصلة. وقد أشتمل الاستعراض والتحليل على جميع البيانات لما لذلك من أهمية في الفصول الدراسية اللاحقة من حيث النتائج والاستنتاجات المعروضة والتوصيات.

9-1: البيانات الديموغرافية

يعرض هذا المبحث من الدراسة البيانات الديموغرافية للخريجين المشاركين كالنوع الاجتماعي، والحالة الزوجية، والمحافظة وجنسية المشاركين. تعد دراسة التركيب النوعي (ذكور وإناث) في دراسة مسح الخريجين 2023 من الدراسات السكانية المهمة لما لها من دور كبير في تحديد نوعية الخريجين المشاركين في هذا المسح.

ولغرض توضيح أعداد ونسب المشاركين وفق النوع الاجتماعي، سيتم تضمين الجدول الآتي والذي يوضح أعداد ونسب الذكور والإناث المستجيبين والمكملين لاستبانة المسح.

الشكل (9-1): يمثل أعداد ونسب الخريجين المشاركين موزعين حسب النوع الاجتماعي



وفق الشكل أعلاه، نلاحظ أن إجمالي عدد الذكور المستجيبين بلغ 9304، وقد شكلوا ما نسبته 30.2% من إجمالي المستجيبين لاستبانة مسح الخريجين 2023، فيما بلغ عدد الإناث نحو 21461 أنثى أي بنسبة 69.8% من إجمالي المستجيبين.

ذكرت لجنة الأمم المتحدة الأسكوا بمعجم المصطلحات الإحصائية الحالة الزوجية هي حالة الشخص أو الفرد فيما يتصل ويتعلق بقوانين الزواج وعاداته في البلد. وحددت لهذا المصطلح فئات الحالة الزوجية، وصنفتها إلى حالتين أي سبق له الزواج ولم يسبق له، وبوبتها في أربع فئات هي أعزب أي لم يسبق له الزواج، ومتزوج، وأرمل أي سبق له الزواج وحالياً لم يتزوج مرة أخرى، ومطلق أي سبق له الزواج، ولكن حالياً منفصل ولم يتزوج مرة أخرى، وتكمن أهمية هذا المتغير في معرفة أنماط الزواج السائدة بالمجتمع والعوامل التي تؤثر على النمو السكاني ومعدل الخصوبة وغيرها.

الجدول (9-1-1): يمثل أعداد ونسب المشاركين في مسح الخريجين 2023 وفق الحالة الزوجية

الحالة الزوجية	العدد	نسبة
أعزب	16597	53.9%
متزوج	13841	45.0%
مطلق	288	0.9%
أرمل	39	0.1%
المجموع	30765	100.0%

وكما هو مبين في الجدول أعلاه، وصلت نسبة المتزوجين (متزوج + مطلق + أرمل) إلى 46% من إجمالي المشاركين، فيما بلغت نسبة غير المتزوجين (أعزب) حوالي 54%.

ذكرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في تقرير (تكامل المعلومات الجغرافية المكانية والمعلومات الإحصائية لدعم مؤشر التنمية المستدامة) على أن المعلومات الجغرافية المكانية تساعد في تحسين الأوضاع السياسية واتخاذ القرارات المناسبة للعديد من المشاكل العالمية على المستوى الاجتماعي والإنساني والبيئي. كما أشارت إلى أهمية المعلومات والمواقع الجغرافية لمعرفة وتحديد الأماكن التي يقطنها الناس أو يعملوا بها، وذلك من أجل تحديد الاحتياجات والمشاكل التي تواجه من يتم خدمتهم عن طريق اللجنة (الإسكوا، 2021).

ولما للمعلومات الجغرافية من أهمية تم استخدام متغير المحافظة في هذه الدراسة لمعرفة المكان الجغرافي للمشاركين ومقارنتها بالكثافة السكانية لكل محافظة في سلطنة عمان لعام 2020م.

الجدول (9-2): يمثل أعداد ونسبة أفراد عينة الدراسة حسب متغير المحافظة

المحافظة	العدد	النسبة	كثافة السكان العمانيين حسب المحافظة عام 2020
مسقط	6282	20.4%	543293
شمال الباطنة	5358	17.4%	549976
الداخلية	5104	16.6%	364457
جنوب الباطنة	3581	11.6%	351791
جنوب الشرقية	2508	8.2%	225095
الظاهرة	2221	7.2%	162292
ظفار	2157	7.0%	215564
شمال الشرقية	2064	6.7%	191352
البريمي	1118	3.6%	72849
مسندم	235	0.8%	34287
الوسطى	45	0.1%	25010
*غير محدد	92	0.3%	-
المجموع	30765	100.0%	2735966

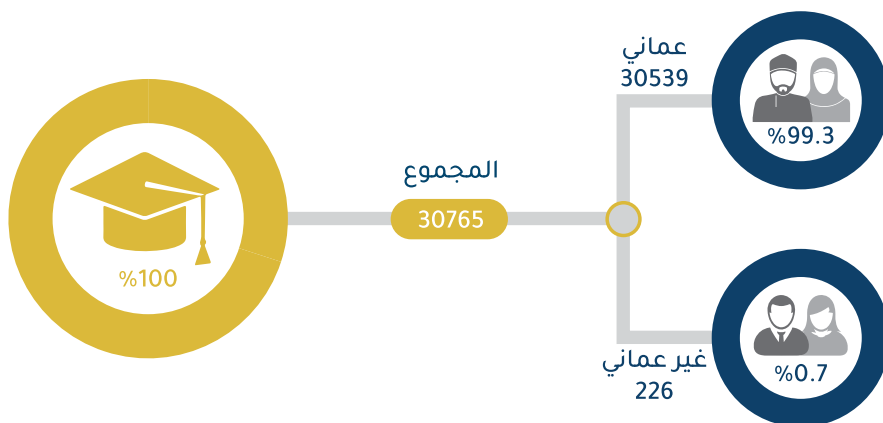
* غير محدد: الطلبة غير العمانيين من مختلف المحافظات.

فعلى مستوى المحافظات في سلطنة عمان، أظهرت البيانات المتوفرة في الجدول أعلاه تفاوتاً طبعياً في توزيع أفراد عينة الدراسة بين المحافظات خلال فترة 2018-2021م، كما أظهرت النتائج أن عدد سكان محافظة مسقط حوالي 543293 من جملة سكان سلطنة عمان وبلغت نسبة المستجيبين فيها حوالي 20.4% وهي أعلى نسبة من المستجيبين، تليها محافظة شمال الباطنة حيث أن عدد سكانها حوالي 549976 المستجيبون منها ما نسبته 17.4%، بينما في محافظة الداخلية بلغ إجمالي عدد السكان العمانيين فيها 364457 وبلغ المستجيبون منها حوالي 16.6%، في حين جاءت أدنى نسبة وحوالي 0.1% من المستجيبين في محافظة الوسطى والبالغ حجم سكانها 25010 نسمة.

وكما هو معلوم يعرف المجتمع العماني كما هو الحال في تعريف أي مجتمع على أنه مجموعة من الأفراد ذكوراً وإناثاً والذين يحملون الجنسية العمانية ويعيشون في الحدود الجغرافية لسلطنة عمان، أما العمالة الوافدة هم تلك الفئة التي تعمل داخل سلطنة عمان وغير الحاملين للجنسية العمانية بمختلف المستويات التعليمية والأعمار (الغيلاني، 2014).

تضمن مسح الخريجين الذي قامت به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار متغيراً جنسية والذي لا يقل أهمية عن بقية المتغيرات في البيانات الديموغرافية، حيث إن هذا المؤشر يُمكن من التعرف على قوة العمل حسب الجنسية وهو ما سيتم التطرق له في الفصل العاشر من هذه الدراسة، كما يمكننا من فهم توزيع العمالة في سوق العمل، والتحديات، والفروق في فرص العمل بين الأفراد من الجنسيات المختلفة، ويوضح الشكل أدناه (2-1-9) النتائج الخاصة بأعداد المستجيبين وفق الجنسية.

الشكل (2-1-9): يمثل أعداد ونسب المشاركين في المسح 2023 وفق الجنسية

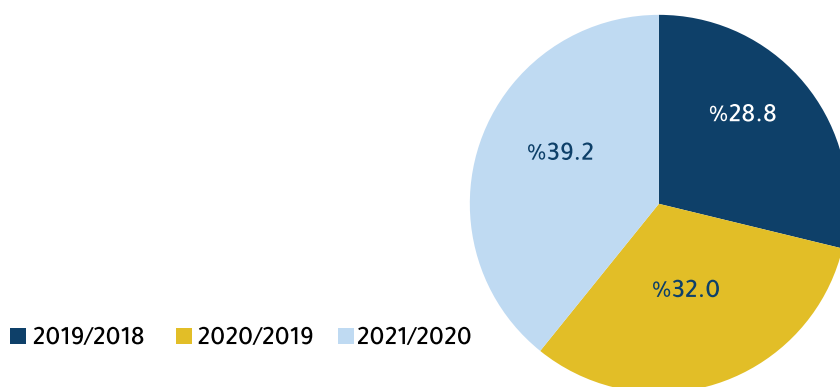


حيث تظهر النتائج في الشكل أعلاه أن نسبة الخريجين العمانيين والمستجيبين في هذا المسح من إجمالي المشاركين في المسح كبيرة حيث بلغت نسبتهم إلى نحو 99.3% مقارنة بغير العمانيين والذين بلغت نسبتهم 0.7% فقط من إجمالي المستجيبين.

2-9: البيانات الدراسية

يعرض هذا المبحث من الدراسة البيانات الدراسية للخريجين المشاركين من حيث سنة التخرج، والمؤهل الدراسي، والتخصص الرئيسي، ومصادر التمويل. وتجدر الإشارة بأن هذه الدراسة استهدفت ثلاث دفعات أكاديمية من خريجي مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان والخريجين العمانيين من خارج سلطنة عمان، وهي دفعات الأعوام الأكاديمية (2019/2018، 2020/2019، 2021/2020) وفي الشكل أدناه سيتم توضيح أعداد ونسب الخريجين المستجيبين من كل عام أكاديمي.

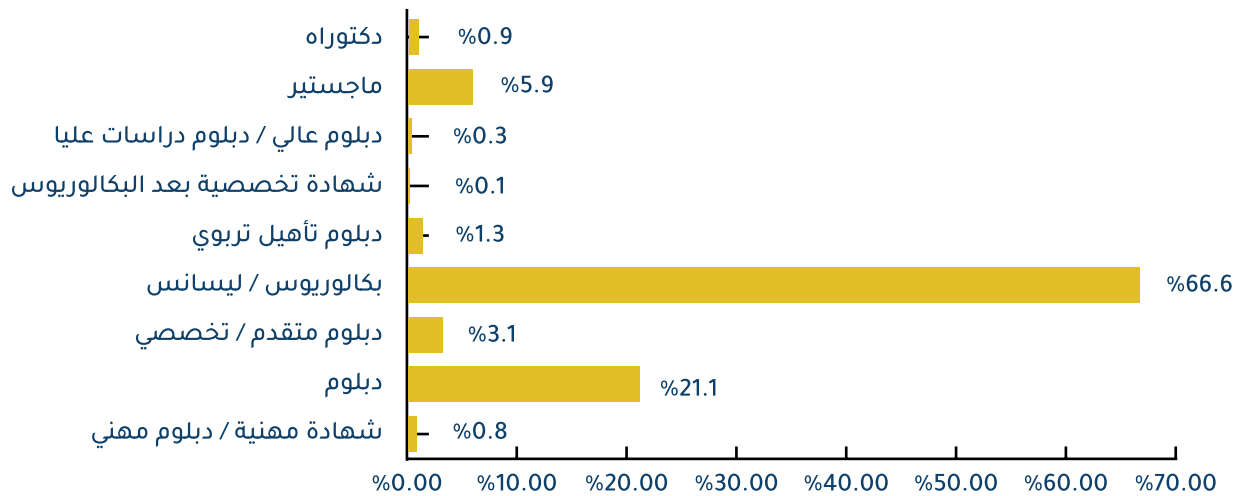
الشكل (2-9-1): يمثل نسبة توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنة التخرج



يلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة المستجيبين من خريجي دفعة 2021/2020م بلغت 39.2%، وهي النسبة الأعلى من الخريجين المستجيبين وهي الأحدث، ثم يليها خريجي دفعة 2020/2019م ثاني أعلى نسبة من الخريجين المستجيبين بواقع 32% من إجمالي المستجيبين في مسح الخريجين 2023م، وتلتها دفعة 2019/2018م بنسبة 28.8%.

وسيتم تناول المؤهلات الدراسية للمشاركين في المسح، حيث يقصد بالمؤهلات الدراسية هي الدرجات العلمية والشهادات والألقاب المهنية وما إلى ذلك، التي يحصل عليها الفرد، سواء عن طريق الدراسة بنظام الحضور الكلي، أو الدراسة بنظام الحضور الجزئي، أو الدراسة الخاصة، وسواء منحت في الوطن أو في الخارج أو سواء منحتها سلطات تعليمية أو هيئات امتحان خاصة، أو هيئات مهنية. لذا فإن الحصول على مؤهل دراسي يعني ضمناً إتمام دورة دراسية أو برنامج تدريبي بنجاح (الأمم المتحدة، نيويورك، 1999)، وحدد الإطار الوطني للمؤهلات 10 مستويات للتعليم واعتمدت دراسة مسح الخريجين 2023 على هذه المستويات.

الشكل (2-2-9): يمثل نسبة توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي



يلاحظ من الشكل أعلاه (2-2-9) أن النسبة الأكبر من المستجيبين في هذا المسح كانت لحملة مؤهل البكالوريوس/الليسانس بنسبة 66.6%، يليهم حملة مؤهل الدبلوم بنسبة 21.1%، ثم حملة مؤهل الماجستير بنسبة 5.9%، ثم حملة مؤهل الدبلوم المتقدم/التخصصي بنسبة 3.1%، في حين كانت النسبة الأدنى لحملة مؤهل الشهادة التخصصية بعد البكالوريوس بواقع 0.1% من إجمالي المستجيبين.

يختلف المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) من مؤسسة تعليم عالٍ لأخرى، وذلك وفقاً لمواصفات المجال المعرفي ومدى انطباق الأسس المتعارف عليها دولياً على هذه المجالات وفيما يتعلق بمحتوى هذه المجالات وجودة مخرجاتها ووزنها الأكاديمي. وفي دراسة مسح الخريجين 2023 تم التطرق إلى 12 مجالاً معرفياً (تخصص رئيسي) معتمد لدى الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم والجدول رقم (1-2-9) أدناه يوضح ذلك.

الجدول (9-2-1): يمثل أعداد ونسبة المشاركين في مسح الخريجين 2023 وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

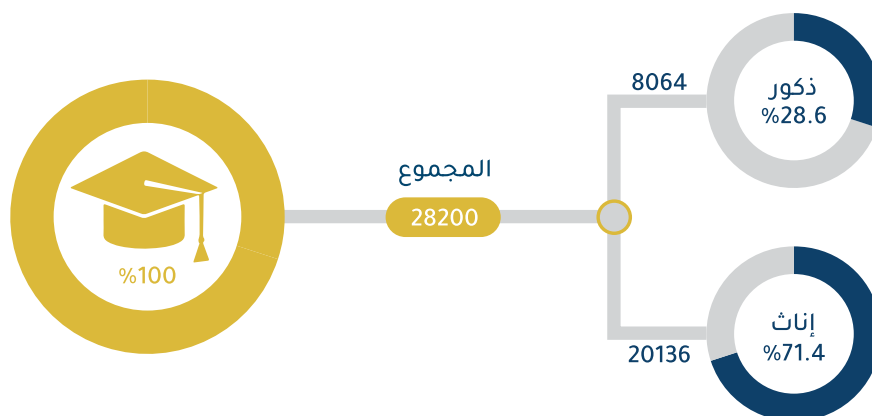
النسبة	العدد	التخصص الرئيسي
31.1%	9566	الإدارة والمعاملات التجارية
20.1%	6182	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
13.7%	4226	المجتمع والثقافة
13.2%	4072	تكنولوجيا المعلومات
6.2%	1915	التربية
5.4%	1664	العلوم الطبيعية والفيزيائية
3.3%	1020	الفنون الإبداعية
2.9%	905	الصحة
2.6%	809	العمارة والانشاء
0.9%	287	الدين والفلسفة
0.4%	116	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة بها
0.01%	3	الخدمات الشخصية
100.0%	30765	المجموع

إن أبرز النتائج في الجدول أعلاه قد أشارت إلى أن فئة المستجيبين الأعلى كانت من تخصص الإدارة والمعاملات التجارية بواقع 31.1%، يليه حملة تخصص الهندسة والتقنيات ذات الصلة بنسبة 20.1%، ثم يأتي لاحقاً تخصصي المجتمع والثقافة وتكنولوجيا المعلومات بنسبة 13.7% و 13.2% على التوالي، والفئة الأدنى من المستجيبين كانت في تخصص الخدمات الشخصية وتكاد تنعدم.

9-3: بيانات الخريجين من حملة مؤهلات المرحلة الجامعية الأولى

تعد عملية تطوير دراسة طلبة المرحلة الجامعية الأولى بمختلف المعارف وإكسابهم خبرات جديدة هدفاً أساسياً من أهداف مؤسسات التعليم العالي لغرض تعزيز فرص الابتكار والإبداع والاختراع وتحسين سبل دراستهم، وفي هذا الجزء من الفصل التاسع تم التركيز على المرحلة الجامعية الأولى باعتباره من أهم المراحل التعليمية بعد المدرسة لتأهيل الطلاب للمنافسة في سوق العمل وإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة لخدمة المجتمع. ولتأكيد الحاجة إلى إطار من المتعلمين من الجنسين مؤهلين علمياً وذهنياً وفكرياً، لذلك ألقت هذه الدراسة اهتماماً بالأنوع الاجتماعي للمشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى والشكل أدناه يوضح ذلك.

الشكل (9-3-1): يمثل أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع الاجتماعي



يتضح من الشكل أعلاه أن 71.4% من المستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى هم من الإناث ويمثلن الفئة الأعلى مقارنة بالذكور والبالغة نسبتهم 28.6%. وقد يكون أحد أسباب قلة فئة الخريجين الذكور في المرحلة الجامعية الأولى هو توجههم إلى سوق العمل قبل دخولهم إلى المرحلة الجامعية وهو ما أكدته معالي الأستاذة الدكتورة رحمة بنت إبراهيم المحروقية وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار في الجلسة الاعتيادية الرابعة عشرة لمجلس الشورى (2021/2020م) حيث ذكرت معاليها "أن صغر حجم سوق العمل العماني، وضآلة توجهه إلى الاستثمار في قطاع الاقتصاد المبني على المعرفة، وعدم تفعيله لاستخدام التقنيات الحديثة أدى كله إلى عدم نمو الطلبة للعمالة العمانية الماهرة، واستمرار طلبه للعمالة غير الماهرة التي لا تتطلب شهادات جامعية أو عليا"، وهذا من شأنه عزوف الذكور عن إكمال تعليمهم الجامعي والتوجه إلى سوق العمل مباشرة.

كما أشار المبحث (9-2) من هذا الفصل إلى أن هذا المسح أستخدم خريجي ثلاث دفعات أكاديمية، والتي ذكرت سابقاً وهي (2019/2018، 2020/2019، 2021/2020م) ويوضح الجدول أدناه الدفعات الأعلى استجابة من خريجي المرحلة الجامعية الأولى.

الجدول (9-3-1): يمثل أعداد ونسبة المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق سنة التخرج

سنة التخرج	العدد	النسبة
2019/2018	8154	28.9%
2020/2019	9025	32.0%
2021/2020	11020	39.1%
الإجمالي	28200	100.0%

ويجدر الإشارة هنا إلى أنه يوجد توافق بين البيانات الدراسية للخريجين المشاركين وفق سنة التخرج مع ما يلاحظ من الجدول أعلاه وهي أن نسبة المستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى من دفعة 2021/2020م والتي بلغت 39.1% هي الأعلى من بين الدفعات المذكورة، يليها خريجو دفعة 2020/2019م وثاني أعلى نسبة من الخريجين المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى بنسبة 32.0%، وتلتها دفعة 2019/2018م بنسبة 28.9%، وهي مطابقة تقريباً للنسب المذكورة سابقاً في القسم (9-2) وهذا يعود لنسبة المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى والتي بلغت 91.7% من إجمالي المستجيبين.

إيماناً من الدولة من أن التعليم جزء لا يتجزأ من عملية التنمية البشرية، فقد أتاح السبل كافة سواء لخريجي مؤهل دبلوم التعليم العام أو للموظفين للحصول على فرصة إكمال دراستهم في مؤسسات التعليم العالي. ولقد أتاح نظام التعليم العالي في سلطنة عمان فرصة الدراسة لخريجي مؤهل دبلوم التعليم العام سواء في داخل سلطنة عمان أو خارجها. وفي مسح الخريجين 2023م تم الحصر لمعرفة خريجي المرحلة الجامعية الأولى الذين درسوا في سلطنة عمان وخارجها وهذا ما يوضحه الجدول أدناه.

الجدول (9-3-2): يمثل أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق مكان الدراسة

النسبة	العدد	مكان الدراسة
94.5%	26637	داخل سلطنة عمان
5.5%	1563	خارج سلطنة عمان
100.0%	28200	المجموع

تشير نتائج المسح أن المستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى الذين تخرجوا من مؤسسات تعليم عالٍ داخل سلطنة عمان هم الأعلى استجابة حيث بلغت نسبتهم 94.5% بينما بلغت نسبة الخريجين الذين درسوا في مؤسسات تعليم عالٍ خارج سلطنة عمان 5.5%.

يعد مسح الخريجين 2019م هو المسح الوطني الثالث بعد المسحين الوطنيين في العامين 2015 و2017. وكان لهذه المسوحات دور كبير في إعطاء صورة واضحة عن حالة خريجي مؤسسات التعليم العالي وأهمها ملائمة مؤهلاتهم وتخصصاتهم لسوق العمل العماني. وفي هذا المسح أيضاً أولت الدراسة الاهتمام بالعديد من المؤشرات ومنها مؤهلات خريجي المرحلة الجامعية الأولى والجدول أدناه يوضح ذلك.

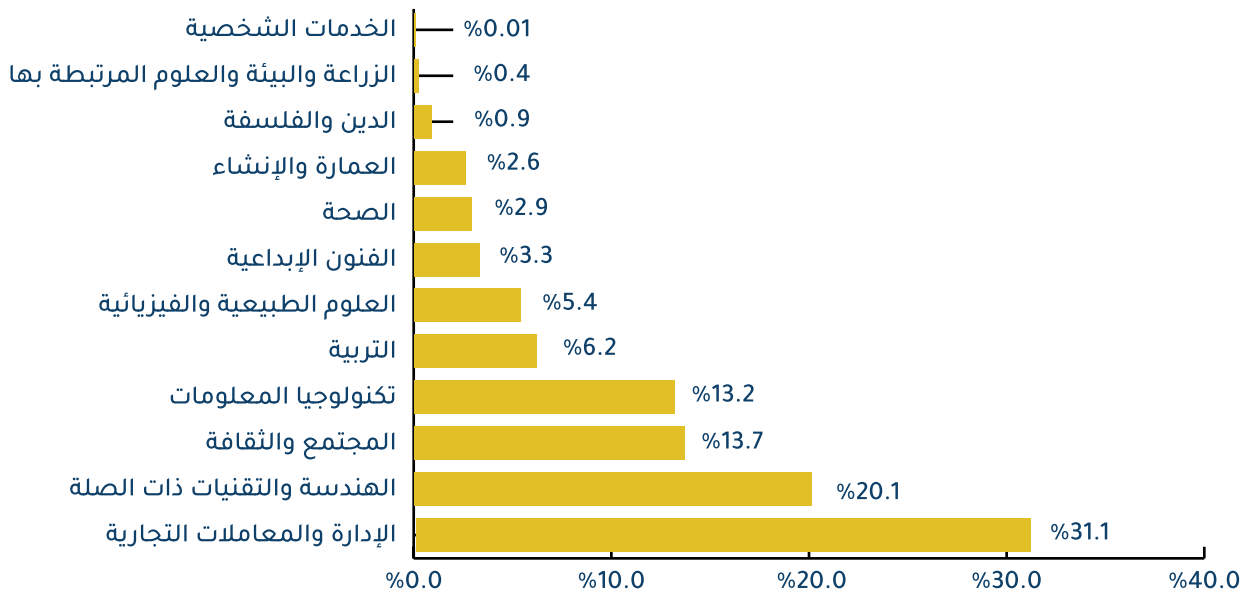
الجدول (9-3-3): يمثل أعداد ونسب المشاركين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي

النسبة	العدد	المؤهل الدراسي
0.9%	245	دبلوم مهني / شهادة مهنية
23.1%	6502	دبلوم
3.4%	948	دبلوم متقدم / تخصصي
72.6%	20477	بكالوريوس / ليسانس
0.0%	1	شهادة تخصصية قبل البكالوريوس
0.1%	27	شهادة تخصصية بعد البكالوريوس
100.0%	28200	المجموع

يشير الجدول (3-3-9) أعلاه إلى أن أعلى نسبة من المستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى هم من حملة مؤهل البكالوريوس/ ليسانس بواقع 72.6%، ثم يليهم حملة الدبلوم ونسبتهم 23.1%، ومن ثم حملة دبلوم متقدم/تخصصي بنسبة 3.4%، بينما كانت أدنى نسبة لخريجي شهادة تخصصية قبل البكالوريوس.

ويختلف الطلاب في تخصصاتهم الجامعية باختلاف ميولهم الشخصية وقدراتهم المهنية وأنماطهم الحياتية وغيرها من الأسباب التي مكنت الطلاب من اختيار تخصصاتهم الجامعية بمؤسسات التعليم العالي. ويعرض هذا الجزء المجالات المعرفية/التخصصات الرئيسية التي تم اعتمادها من قبل الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم والشكل أدناه يشرح تفاصيلها للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى لمسح الخريجين لعام 2023م.

الشكل (2-3-9): يمثل نسبة أفراد عينة الدراسة حسب التخصص الرئيسي



تشير البيانات في الشكل (2-3-9) أعلاه إلى أن أعلى نسبة من المستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى كانت لخريجي تخصص الإدارة والمعاملات التجارية وبلغت حوالي 31.1%، يليه خريجو تخصص الهندسة والتقنيات ذات صلة بواقع 20.1% من خريجي المرحلة الجامعية الأولى، ثم خريجو تخصص المجتمع والثقافة بنسبة 13.7%، بينما أدنى نسبة كانت لتخصص الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة بها (0.4%) وتخصص الخدمات الشخصية (0.01%) لذات الفئة/المرحلة.

ومن المؤشرات المهمة التي تناولها المسح الحالي هو مؤشر تمويل التعليم ويعني ذلك تمويل التعليم وفق الموارد المالية المتاحة التي تخصصها المؤسسات التعليمية لتحقيق أهدافها ضمن الإطار التعليمي لما يضمن كفاءة استخدام وإدارة تلك الموارد المالية المتوفرة. وتختلف مصادر التمويل وفق ما يتم توفيره من النفقات التعليمية الواردة في ميزانية المؤسسة وقروض الطلاب وما يتم تمويله من المجتمع وأيضاً الدعم الصادر من الدولة (شعيب، 2021).

وكما هو معروف تتعدد مصادر تمويل التعليم العالي في سلطنة عمان وفي دراسة مسح خريجين 2023م تم التركيز على مصدرين لأهميتهما وتم ذكر التفاصيل في الجدول أدناه.

الجدول (9-3-4): يمثل أعداد ونسب أفراد عينة الدراسة (خريجي المرحلة الجامعية الأولى) وفق مصدر التمويل		
النسبة	العدد	مصدر التمويل
22.4%	6308	حساب خاص
64.8%	18274	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار
12.8%	3618	النفقات الأخرى
100.0%	28200	المجموع

يبين الجدول أعلاه، أن ما يقارب ثلثي المشاركين (64.8%) من خريجي المرحلة الجامعية الأولى هم من تم تمويل دراستهم من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، بينما بلغت نسبة الخريجين الدارسين على حسابهم الخاص 22.4%.

لقد أستعرض هذا الفصل بيانات الخريجين المشاركين عموماً ثم تم التركيز على بيانات الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى والتي تركز عليها هذه الدراسة، وقد كانت نسبة الخريجات الإناث المشاركات في المسح أعلى من المشاركين الذكور، كما أن نسبة المشاركين من حملة مؤهل البكالوريوس هم الأعلى من غيرهم من المؤهلات العلمية. كذلك فإن أغلب الخريجين المشاركين كانوا ممن يحملون مؤهلات في تخصصات الإدارة والمعاملات التجارية تلاها حملة مؤهل الهندسة والتقنيات ذات الصلة ومن ثم تخصص تكنولوجيا المعلومات على التوالي كأكثر ثلاث مجالات معرفية مشاركة في مسح الخريجين لعام 2023م، وبين المسح أن نسبة المتزوجين المشاركين في المسح أعلى من غير المتزوجين، كما أن عدد الخريجين القاطنين في محافظة مسقط هم أعلى نسبة مشاركة في المسح من باقي محافظات سلطنة عمان.

الفصل العاشر:

الحالة الوظيفية للمستجيبين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى

تناول الفصل التاسع البيانات العامة للخريجين المشاركين في مسح الخريجين لعام 2023، وفي هذا الفصل سنتناول الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى.

تعد إمكانية توظيف الخريجين مفهوماً متعدد الأوجه، ويعتمد على العديد من العوامل مع الأخذ بنظر الاعتبار الخطط الوطنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في توفير التعليم الجيد والعمل اللائق وتطوير الاقتصاد، التي تشكل إطاراً أساسياً في تطور الأسواق ومن ثم توظيف الخريجين. وفي الوقت نفسه تُعدّ إمكانية توظيف الخريجين إنعكاساً لتطور الأسواق، ومن العوامل المهمة للنجاح الوظيفي في المستقبل القريب للخريجين. وقد شهدت قابلية توظيف الخريجين في العالم مزيداً من التركيز والمخاوف الشاملة في أسواق العمل الوطنية والعالمية، وذلك بسبب العدد المتزايد وباستمرار من العاطلين عن العمل، والذي زاد كثيراً بسبب جائحة كورونا (Alam, et al, 2018). ولهذه الأسباب تعتبر دراسة الحالة الوظيفية ضرورية ومهمة لدراسة تطور السوق ومستقبل الخريجين، وما يرافق ذلك من إجراءات تتطلب وضع سياسات وطنية لمعالجة المشكلة.

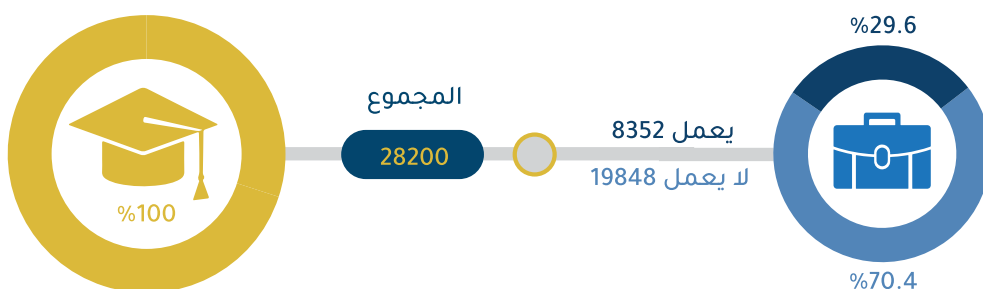
سيتطرق هذا الفصل إلى أبرز المباحث التي يدرسها مسح الخريجين 2023، والتي تركزت خصوصاً على الحالة الوظيفية للمشاركين، ويقتصر هذا الإهتمام على خريجي المرحلة الجامعية الأولى نظراً لارتفاع معدل الإستجابة في هذه الفئة الأكثر تمثيلاً. ويتضمن هذا الفصل أربعة مباحث رئيسية، حيث سيكون المبحث الأول الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى. وسيكون المبحث الثاني الحالة الوظيفية للخريجين وفق عدد من المتغيرات: النوع الاجتماعي، والمؤهل، والمجال المعرفي التخصص الرئيسي، وسنة التخرج، وقطاع العمل. والمبحث الثالث يعرض المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج. وأخيراً يتناول المبحث الرابع الأجور الشهرية (بالريال العماني).

1-10: الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى

الحالة الوظيفية للخريج تمثل الوضع الوظيفي الذي يندرج فيه الخريج بعد انتهاء فترة تعليمه وحصوله على المؤهل التعليمي من مؤسسة التعليم العالي. وهذا يشمل إذا كان الخريج قد حصل على وظيفة أو ما يزال يبحث عن عمل. وتحديد الحالة الوظيفية للخريجين يساعدنا في فهم تأثير التعليم العالي على فرص العمل وتوجيه الجهود لتحسين فرص العمل للخريجين.

الشكل (1-10) يوضح توزيع الخريجين حسب الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى، حيث بلغت نسبة العاملين 29.6%، بارتفاع بلغ 11.1 نقطة مئوية عن نتائج مسح الخريجين لعام 2019، حيث إن زيادة عدد العاملين يؤثر إيجاباً على اقتصاد الدولة، وعندما يزداد عدد العاملين يزداد إنتاج البضائع والخدمات مما يؤدي إلى زيادة الإيرادات والنمو الاقتصادي. كما يمكن أن تزيد القوى العاملة من الابتكار والإبداع وتعزز الاستثمارات وتحفز النشاط الاقتصادي. والذي كانت نسبة العاملين فيه 18.5%، أما الباحثين عن عمل قد بلغت نسبتهم في هذا المسح 70.4% بانخفاض بلغ 7 نقاط مئوية مقارنة بالمسح السابق لعام 2019، والذي كانت نسبة الباحثين عن عمل فيه 77.4%.

الشكل (1-10): يمثل توزيع خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق الحالة الوظيفية



2-10: الحالة الوظيفية للخريجين وفق عدد من المتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل، المجال المعرفي، وسنة التخرج، وقطاع العمل)

كما هو معروف أن للمسوحات دوراً مهماً في توفير صورة واضحة عن حالة خريجي مؤسسات التعليم العالي، وبطبيعة الحال تضمن المسح الوطني الرابع لخريجي لعام 2023 عدداً من المتغيرات التي تختلف في ضوئها الحالة الوظيفية للخريجين، حيث تشير النتائج في الجدول (1-2-10) والتي حسبت نسبته إلى إجمالي المستجيبين الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى في المسح، أن نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي (2021/2020) قد بلغت 36.6% وهي أعلى من نسبة العاملين من خريجي الدفوعات الأخرى المستهدفة بالمسح، وبفارق 5.3 نقطة عن نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي (2020/2019).

وفي الجانب الآخر بلغت نسبة الباحثين عن عمل من خريجي العام الأكاديمي (2021/2020) هي الأعلى 40.1% مقارنة بخريجي الأعوام الأكاديمية (2019/2018) و(2020/2019) وبنسب بلغت 27.6% و32.3% على التوالي.

الجدول (1-2-10): يمثل الحالة الوظيفية للخريجين المشاركين من المرحلة الجامعية الأولى وفق سنة التخرج

سنة التخرج / الحالة الوظيفية	نسبة العاملين	نسبة غير العاملين
2019/2018	32.1%	27.6%
2020/2019	31.3%	32.3%
2021/2020	36.6%	40.1%
المجموع	100.0%	100.0%

يوضح الجدول (2-2-10) أدناه توزيع الخريجين العاملين وفق قطاع العمل وسنة التخرج، والتي حسبت نسبته إلى مجموع العاملين الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى في المسح، حيث يتبين أن النسبة الأكبر والبالغة 55.2% من خريجي العام الأكاديمي (2021/2020) يعملون في القطاع الحكومي. أما خريجي العاملين الأكاديميين (2019/2018) و(2020/2019) يعملون في القطاع الحكومي بنسب بلغت 48.5% و 48.1% على التوالي، بينما يلاحظ أن 47.4% من خريجي العام الأكاديمي (2019/2018) و 47.7% من خريجي العام الأكاديمي (2020/2019) و 41.7% من خريجي العام الأكاديمي (2021/2020) توجهوا للعمل في القطاع الخاص، ويستدل من ذلك أن القطاع الحكومي أكثر استقطاباً للتوظيف حسب نتائج دراسة مسح الخريجين 2023 بإجمالي 50.5% من القطاع الخاص.

الجدول (2-2-10): يمثل توزيع الخريجين العاملين وفق قطاع العمل وسنة التخرج

سنة التخرج / قطاع العمل	الحكومي	الخاص	الأعمال الخاصة	القطاع الحكومي مع وجود أعمال خاصة	القطاع الخاص مع وجود أعمال خاصة	المجموع
2019/2018	%48.5	%47.4	%0.7	%1.7	%1.7	%100.0
2020/2019	%48.1	%47.7	%0.9	%1.2	%2.1	%100.0
2021/2020	%55.2	%41.7	%0.6	%1.2	%1.3	%100.0

البيانات الموضحة أدناه في الجدول (3-2-10) تمثل نسب الحالة الوظيفية للخريجين المشاركين من المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع الاجتماعي والتي حسبت نسبته إلى مجموع المستجيبين الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى في المسح، حيث يلاحظ أن نسبة الذكور العاملين بلغت %56.3 من إجمالي المشاركين فيما بلغت نسبة الإناث العاملات %43.7 فقط من مجمل المستجيبين في المسح، وتضمن الجدول كذلك نسبة المستجيبين الذكور والإناث وفق المجموع الكلي لخريجي المرحلة الجامعية الأولى حيث يتضح أن مجموع النسبتين تساوي نسبة العاملين والبالغة %29.6 والواردة في الشكل (1-1-10). والجدير بالذكر أن هناك ارتفاعاً في نسبة العاملين من كلا الجنسين في المسح الحالي مقارنة بنتائج مسح الخريجين 2019 بمعدل 11.1 نقطة مئوية، أما بالنسبة للباحثين عن عمل فقد انخفضت نسبة غير الحاصلين على عمل من الذكور بمقدار 37.9 نقطة مئوية في هذا المسح مقارنة بالمسح السابق، حيث بلغت نسبة غير العاملين منهم %16.9 في مسح الخريجين 2023 بعد أن كانت %54.8 في مسح 2019، كما هو الحال لنسبة الإناث حيث انخفضت نسبة غير العاملات منهن لتصل إلى %83.1 في مسح الخريجين 2023 بعد أن كانت %87.9 في مسح 2019.

الجدول (3-2-10): يمثل نسب الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي / الحالة الوظيفية	يعمل نسبة الى مجموع العاملين	لا يعمل نسبة الى مجموع غير العاملين	يعمل نسبة الى مجموع خريجي المرحلة الجامعية الأولى	لا يعمل نسبة الى مجموع خريجي المرحلة الجامعية الأولى
ذكور	%56.3	%16.9	%16.7	%11.9
إناث	%43.7	%83.1	%12.9	%58.5
المجموع	%100.0	%100.0	%29.6	%70.4

يعرض الجدول (4-2-10) أدناه توضيحاً لتوزيع العاملين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى على قطاعات العمل المختلفة وذلك وفق النوع الاجتماعي من إجمالي العاملين. حيث يتبين أن %49.9 من المستجيبين الذكور يعملون في القطاع الخاص وهي أقل مما كان عليه الحال في المسح السابق حيث كانت عند %58.1، وعلى الجانب الآخر ارتفعت نسبة المستجيبين العاملين من نفس الفئة في القطاع الحكومي في المسح الحالي عما كانت عليه في مسح الخريجين 2019. حيث بلغت نسبة

الذكور العاملين في القطاع الحكومي 45.6% في مسح الخريجين 2023، بعد أن كانت عند 38.5% في مسح الخريجين 2019.

كما يلاحظ أن ما نسبته 0.8% فقط من العاملين الذكور يمتلكون أعمالهم الخاصة فقط، وهي أقل مقارنة لما كان عليه الحال في المسح السابق.

أما بالنسبة للخريجات العاملات فقد كانت النسبة الأكبر منهن في القطاع الحكومي بنسبة بلغت 56.9% وهي أعلى مما كانت عليه في مسح الخريجين 2019 حيث بلغت نسبتهن في ذات القطاع 43.1%، وقد يعني ذلك تفضيل القطاع الخاص للذكور على الإناث.

وعلى الجانب الآخر انخفضت نسبة العاملات في القطاع الخاص في المسح الحالي مقارنة بمسح الخريجين 2019، حيث بلغت نسبتهن 40.3% في المسح الحالي بعد أن كانت 54.4% في المسح السابق. كما أن 0.7% من الإناث العاملات يملكن أعمالهن الخاصة فقط، وهي أقل بمعدل انخفاض بسيط مما كانت عليه في مسح الخريجين 2019.

الجدول (4-2-10): يمثل توزيع العاملين المشاركين حسب نوع القطاع والنوع الاجتماعي

قطاع العمل / النوع الاجتماعي	ذكور	إناث
الحكومي	45.6%	56.9%
الخاص	49.9%	40.3%
أعمال خاصة	0.8%	0.7%
الحكومي مع وجود أعمال خاصة	1.7%	1.0%
الخاص مع وجود أعمال خاصة	2.1%	1.2%
المجموع	100.0%	100.0%

يبين الجدول (5-2-10) الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق مؤهلاتهم الأكاديمية من إجمالي المستجيبين من نفس الفئة، ويلاحظ أن هناك ارتفاعاً في نسب الباحثين عن عمل لجميع حملة مؤهلات هذه المرحلة، فالخريجون الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بلغت نسبة العاملين منهم 28.0% وهي أعلى عن نسبة العاملين من حملة المؤهلات الأخرى من خريجي المرحلة الجامعية الأولى. كما أن نسبة الباحثين عن عمل من خريجي هذا المؤهل بلغت 72.0%.

وبالنسبة لخريجي مؤهل الدبلوم فقد بلغت نسبة الباحثين عن عمل منهم 83.7% وهي أكثر مما كانت عليه في مسح الخريجين 2019 والتي كانت قد بلغت 77.2%، بينما بلغت نسبة العاملين من حملة نفس المؤهل 16.3% وهي أقل مما كانت عليه في المسح السابق حيث كانت النسبة فيه قد بلغت 18.7%.

أما خريجو الدبلوم المتقدم/ التخصصي فقد كانت نسبة العاملين منهم 21.3%. كما يلاحظ وجود انخفاض كبير في نسبة العاملين من خريجي الشهادة المهنية/ الدبلوم المهني حيث كانت 13.9% فقط، وما نسبته 86.1% منهم باحثين عن عمل.

الجدول (5-2-10): يمثل الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي / الحالة الوظيفية	يعمل	لا يعمل	المجموع
دبلوم مهني	%13.9	%86.1	%100.0
دبلوم	%16.3	%83.7	%100.0
دبلوم متقدم / تخصصي	%21.3	%78.7	%100.0
بكالوريوس / الليسانس	%28.0	%72.0	%100.0
شهادة تخصصية قبل البكالوريوس	%0.0	%100.0	%100.0
شهادة تخصصية بعد البكالوريوس	%63.0	%37.0	%100.0

تبين الإحصائيات في الجدول (6-2-10) أدناه أن توزيع الخريجين وفق مؤهلاتهم الدراسية حسب الحالة الوظيفية على قطاعات العمل من إجمالي المستجيبين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى، حيث بلغت نسبة الخريجين العاملين في القطاع الخاص من حملة الدبلوم المهني 0.6%، مقابل 0.3% يعملون في القطاع الحكومي. وكذلك الحال بالنسبة لحملة مؤهل الدبلوم حيث يتبين أن 21% من العاملين منهم يعملون في القطاع الخاص و11.4% منهم يعملون في القطاع الحكومي. أيضاً حملة الدبلوم المتقدم / التخصصي إذ إن 4.2% من العاملين منهم يعملون في القطاع الخاص و1.6% يعملون في القطاع الحكومي. وبالنسبة للخريجين من حملة البكالوريوس يتبين أن 74.1% من العاملين منهم في القطاع الخاص و86.1% يعملون في القطاع الحكومي، وتؤكد هذه النتائج إلى أن نسبة التوظيف في القطاع الحكومي تفوق تلك في القطاع الخاص، وهو الاستنتاج الذي تم التوصل إليه كما هو موضح في الجدول (2-2-10) أعلاه.

الجدول (6-2-10): يمثل توزيع العاملين من الخريجين وفق مؤهلاتهم الدراسية على قطاعات العمل

المؤهل الدراسي / قطاع العمل	الحكومي	الخاص	أعمال خاصة	الحكومي وأعمال خاصة	الخاص وأعمال خاصة
الدبلوم المهني	%0.3	%0.6	%0.0	%0.0	%1.4
دبلوم	%11.4	%21	%22	%17.5	%21.8
دبلوم متقدم / تخصصي	%1.6	%4.2	%1.6	%2.6	%2.1
بكالوريوس	%86.1	%74.1	%76.2	%79.8	%0.0
شهادة تخصصية بعد البكالوريوس	%0.6	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
المجموع	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0

يوضح الجدول (7-2-10) أدناه نسبة الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) من إجمالي العاملين المستجيبين في المسح، حيث يلاحظ أن خريجي الهندسة والتقنيات ذات الصلة تصدروا المرتبة الأولى من حيث نسبة التوظيف حيث بلغت 28.0%، ومن ثم تصدر خريجو الإدارة والمعاملات التجارية المرتبة الثانية بنسبة بلغت 25.9%، ونال خريجو تخصص المجتمع والثقافة المرتبة الثالثة بنسبة 9.9%، واحتل خريجو مجال الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به النسبة الأدنى من حيث التوظيف فبلغت 0.3%. كما ينبغي الإشارة إلى أن نسبة توظيف الخريجين من تخصص الخدمات الشخصية بلغت 0.0% إلا أنه لا يمكن الاعتماد على هذه النتيجة كون عدد المشاركين من هذا المجال هو شخص واحد فقط.

الجدول (7-2-10): يمثل العاملون من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)	عدد الخريجين العاملين	نسبة الخريجين العاملين
الهندسة والتقنيات ذات الصلة	2337	28.0%
الإدارة والمعاملات التجارية	2163	25.9%
المجتمع والثقافة	827	9.9%
التربية	812	9.7%
الصحة	629	7.5%
تكنولوجيا المعلومات	627	7.5%
العلوم الطبيعية والفيزيائية	532	6.4%
العمارة والإنشاء	207	2.5%
الفنون الإبداعية	157	1.9%
الدين والفلسفة	36	0.4%
الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به	24	0.3%
الخدمات الشخصية	1	0.0%
المجموع	8352	100.0%

من ناحية أخرى، كان من الضروري التحقق في تخصصات هذه الفئة وفقاً لقطاع العمل ويوضح الجدول (8-2-10) توزيع الخريجين وفقاً لذلك، حيث يلاحظ أن أغلب العاملين من خريجي تخصصات (الصحة، والمجتمع والثقافة، والعلوم الطبيعية والفيزيائية، والتربية، والزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به) يعملون في القطاع الحكومي، وعلى الجانب الآخر يتبين أن أغلب العاملين في القطاع الخاص هم من خريجي تخصصات (الهندسة والتقنيات ذات الصلة، والإدارة والمعاملات التجارية، وتكنولوجيا المعلومات) على التوالي.

كما لوحظ وجود نسب متواضعة لكنها متقاربة في نسب العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص لخريجي تخصص الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به، حيث بلغت نسبة العاملين منهم 0.5% و 0.1% على التوالي. وكذلك يوجد تقارب بين نسب العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص لخريجي تخصص الفنون الإبداعية، حيث بلغت نسبة العاملين منهم 1.7% و 1.8% على التوالي. وأيضاً يوجد تقارب بين نسب العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص لخريجي تخصص الدين والفلسفة، حيث بلغت نسبة العاملين منهم 0.6% و 0.2% على التوالي.

الجدول (8-2-10): يمثل توزيع العاملين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) ونوع قطاع العمل

المجال المعرفي / قطاع العمل	الحكومي	الخاص	أعمال خاصة	الحكومي وأعمال خاصة	خاص وأعمال خاصة
العلوم الطبيعية والفيزيائية	9.2%	3.7%	0.0%	2.6%	1.4%
تكنولوجيا المعلومات	6.2%	8.7%	7.9%	9.6%	11.3%
الهندسة والتقنيات ذات الصلة	15.2%	41.6%	20.6%	25.4%	45.1%
العمارة والإنشاء	1.3%	3.5%	4.8%	5.3%	6.3%
الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.7%
التربية	18.7%	0.4%	1.6%	6.1%	0.0%
الصحة	12.6%	2.5%	0.0%	0.9%	0.7%
الإدارة والمعاملات التجارية	20.7%	31.1%	46%	34.2%	26.1%
المجتمع والثقافة	13.2%	6.4%	12.7%	12.3%	2.8%
الدين والفلسفة	0.6%	0.2%	0.0%	1.8%	0.0%
الفنون الإبداعية	1.7%	1.8%	6.3%	1.8%	5.6%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

عندما يبدأ الخريجون في العمل، غالباً ما يكونون في مستوى بداية السلم الوظيفي. وتختلف المسميات الوظيفية للخريجين حسب العديد من العوامل مثل النوع الاجتماعي، والمجال المعرفي، وسنة التخرج، وقطاع العمل. وتشير النسب في الجدول (9-2-10) إلى الخريجين العاملين وفقاً لمسمياتهم الوظيفية، حيث يلاحظ أن معظم الخريجين (76.4%) في بداية السلم الوظيفي في الوظائف التي يعملون فيها وهذا طبيعي. كما أن القليل منهم (أقل من 1%) كانوا في مناصب إدارية عليا مثل (مدير عام، ونائب رئيس لمؤسسه، ورئيس لمؤسسه)، وهذه النتائج منطقية إذ إن الخريج بحاجة إلى اكتساب الخبرة العلمية التي تؤهله إلى شغل مناصب قيادية عليا.

الجدول (9-2-10): يمثل نسب الخريجين العاملين وفق مسمياتهم الوظيفية

المسمى الوظيفي	العدد	نسبة الخريجين العاملين %
موظف	6384	76.4%
رئيس قسم / قائد مجموعة	485	5.8%
مدير عام / مدير مساعد لدائرة	151	1.8%
مدير عام / مدير عام مساعد لمديرية	27	0.3%
نائب رئيس المؤسسة	21	0.3%
رئيس المؤسسة	29	0.3%
أخرى	1255	15.5%
المجموع	8352	100.0%

ومن الجدير بالذكر من أن النتائج الواردة في الجدول أعلاه لا تختلف كثيراً عن نتائج المسوحات السابقة.

الجدول (10-2-10): يمثل توزيع الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى على المسميات الوظيفية وفقاً للنوع الاجتماعي

المسمى الوظيفي / النوع الاجتماعي	ذكور	إناث
موظف	73.7%	80.0%
رئيس قسم / قائد مجموعة	7.9%	3.1%
مدير / مدير مساعد لدائرة	2.4%	1.1%
مدير عام / مدير عام مساعد لمديرية	0.3%	0.3%
نائب رئيس المؤسسة	0.2%	0.3%
رئيس المؤسسة	0.5%	0.2%
أخرى	15.1%	15.0%
المجموع	100.0%	100.0%

الجدول (10-2-10) أعلاه يوضح توزيع الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى على المسميات الوظيفية وفقاً للنوع، ويلاحظ أن نسبة الذكور في المسميات الوظيفية من رئيس قسم فما فوق كانت أعلى من نسبة الإناث، وتختلف النتائج حول مسمى نائب رئيس لمؤسسة حيث بلغت نسبة الإناث في هذا المسمى 0.3% فيما كانت نسبة الذكور في نفس المسمى 0.2%. وتتساوى النسب في منصب مدير عام/مدير عام مساعد لمديرية بنسبة 0.3%.

كما يوضح الجدول (11-2-10) أدناه توزيع العاملين من الخريجين على المسميات الوظيفية وفقاً لقطاع العمل، ويظهر أن جل من وصل إلى مناصب إدارية من مدير/مدير مساعد لدائرة فما فوق هم ممن يملكون ويديرون أعمالهم الخاصة مقارنة بالقطاعين العام والخاص.

الجدول (11-2-10): يمثل توزيع الخريجين العاملين على المسميات الوظيفية وفقاً لقطاع العمل

المسمى الوظيفي/ قطاع العمل	الحكومي	الخاص	الأعمال الحرة	الحكومي مع وجود أعمال خاصة	الخاص مع وجود أعمال خاصة
موظف	81.9%	71.8%	30.2%	74.6%	60.0%
رئيس قسم / قائد مجموعة	4.8%	6.7%	6.3%	7.0%	10.6%
مدير / مدير مساعد لدائرة	0.6%	2.9%	7.9%	0.9%	7.7%
مدير عام / مدير عام مساعد لمديرية	0.1%	0.3%	3.2%	3.5%	2.8%
نائب رئيس المؤسسة	0.1%	0.2%	12.7%	0.0%	1.4%
رئيس المؤسسة	0.2%	0.1%	25.4%	1.8%	0.0%
أخرى	12.4%	18.0%	14.3%	12.3%	16.9%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

10-3 المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج

تعتبر الوظيفة الأولى التي يحصل عليها الخريج بالغة الأهمية فهي ستكون بمثابة مقياس للأدوار المستقبلية، وستكون بمثابة أساس لمقارنة التطور المهني للخريج. وستكون بمثابة اختبار للكفاءة وللقيادة للمعارف والمهارات التي اكتسبها الخريج خلال تجربة التعليم العالي داخل الفصل الدراسي وخارجه.

لذلك تعتبر المدة المستغرقة للحصول على وظيفة بعد التخرج مؤشراً هاماً في دراسات مسح الخريجين. وتساهم هذه المدة في قياس حاجة سوق العمل للخريجين في مجالات مختلفة وقياس قدرة الاقتصاد على استيعاب الخريجين. لذلك يهتم الباحثون بجمع البيانات حول هذه المدة لفهم الوضع الوظيفي للخريجين وتحسين فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة.

الجدول (10-3-1): يمثل توزيع الخريجين العاملين وفقاً للمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج

المدة المستغرقة	الخريجين العاملين	نسبة العاملين وفق الفترة الزمنية التجميعية
(3-1) أشهر	28.3%	28.3%
(4-6) أشهر	13.1%	41.4%
(7-9) أشهر	7.1%	48.5%
(10-12) أشهر	11.3%	59.8%
أكثر من سنة	40.3%	100.0%
المجموع	100.0%	100.0%

يشير الجدول (10-3-1) أعلاه إلى توزيع الخريجين العاملين وفقاً للمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل، حيث يتضح أن النسبة الأعلى والبالغة 100% من الخريجين العاملين نجحوا في الحصول على أول فرصة عمل بعد تخرجهم خلال أطول فترة والتي تمتد إلى أكثر من سنة، كما استغرق حوالي 28.3% من الخريجين العاملين مدة شهر إلى ثلاثة أشهر للحصول على أول فرصة عمل، وحوالي 41.4% من الخريجين العاملين نجحوا في الحصول على أول فرصة عمل خلال الستة أشهر الأولى بعد التخرج وتعد هذه الفترة أفضل فترة لحصول الخريج على عمل حسب النتائج الموضحة.

وكانت أقل مدة استغرقتها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل من (7-9) أشهر، حيث استغرق حوالي 7.1% من الخريجين العاملين خلال هذه الفترة للحصول على أول وظيفة، كما يلاحظ أيضاً أن 11.3% من الخريجين العاملين استغرقوا من (10-12) أشهر للحصول على أول وظيفة بعد التخرج، وتعد فترة الستة أشهر الأولى بعد التخرج أفضل فترة للحصول على فرصة العمل.

أما من حيث النوع الاجتماعي فيلاحظ من الجدول (10-3-2) بالأسفل أن هناك تقارباً بين نسبة الخريجين العاملين من الذكور والإناث من حيث المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج، حيث يتضح أن 39.7% من الخريجين الذكور العاملين تمكنوا من الحصول على أول فرصة عمل في أول الستة أشهر بعد تخرجهم مقابل 43.5% من الخريجات العاملات، كما تشير النتائج إلى أن 42.8% من الذكور العاملين تمكنوا من الحصول على وظيفة في أكثر من سنة من تخرجهم مقابل 36.9% من الإناث بعد مقارنتهم مع نظيراتهم الإناث العاملات.

الجدول (2-3-10): يمثل المدة التي أَسْتَغْرِقَهَا الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفق النوع الاجتماعي

المدة المستغرقة / النوع الاجتماعي	ذكور	نسبة الذكور العاملين وفق الفترة الزمنية التجميعية %	إناث	نسبة الإناث العاملات وفق الفترة الزمنية التجميعية %
(3-1) أشهر	%26.4	%26.4	%30.7	%30.7
(4-6) أشهر	%13.3	%39.7	%12.8	%43.5
(7-9) أشهر	%7.5	%47.2	%6.6	%50.1
(10-12) أشهر	%10.0	%57.2	%12.9	%63.0
أكثر من سنة	%42.8	%100.0	%36.9	%100.0

الجدول (3-3-10) أدناه يوضح المدة المستغرقة للحصول على أول وظيفة للخريجين العاملين وفق المؤهل الدراسي، حيث يشير إلى أن 10.3% من حملة الدبلوم المهني نجحوا في الحصول على وظيفة في 3 أشهر من تخرجهم. في حين كانت نسبة الخريجين من حملة الدبلوم الذين نجحوا في الحصول على فرصة عمل خلال نفس الفترة 23.3%، وأما حملة دبلوم متقدم / تخصصي فكانوا هم الأعلى نسبة 29.5% من حيث الحصول على أول فرصة عمل خلال الفترة الزمنية ذاتها. ويلاحظ أن 29.1% من حملة البكالوريوس نجحوا في الحصول على وظيفة عمل خلال نفس الفترة.

الجدول (3-3-10): يمثل المدة التي أَسْتَغْرِقَهَا الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفق المؤهل الدراسي

المدة المستغرقة / المؤهل الدراسي	أشهر 3-1	أشهر 4-6	أشهر 7-9	أشهر 10-12	أكثر من سنة
شهادة مهنية / دبلوم مهني	%10.3	%12.8	%2.6	%7.7	%66.7
نسبة العاملين من مؤهل الدبلوم المهني وفق الفترة الزمنية التجميعية %	%10.3	%23.1	%25.7	%33.4	%100.0
دبلوم	%23.3	%12.3	%7.9	%9.4	%47.0
نسبة العاملين من مؤهل الدبلوم وفق الفترة الزمنية التجميعية %	%23.3	%35.6	%43.5	%52.9	%100.0
دبلوم متقدم / تخصصي	%29.5	%12.7	%5.5	%9.7	%42.6
نسبة العاملين من مؤهل الدبلوم المتقدم وفق الفترة الزمنية التجميعية %	%29.5	%42.2	%47.7	%57.4	%100.0
بكالوريوس / ليسانس	%29.1	%13.3	%7.0	%11.8	%38.8
نسبة العاملين من مؤهل البكالوريوس وفق الفترة الزمنية التجميعية %	%29.1	%42.4	%49.4	%61.2	%100.0

ووفقاً لسنة التخرج تشير البيانات في الجدول (4-3-10) إلى أن 39.0% من العاملين الذين تخرجوا في العام الأكاديمي (2018/2019م) تمكنوا من الحصول على عمل خلال ستة أشهر من تخرجهم مقارنة بـ 34.4% فقط من خريجي العام الأكاديمي (2019/2020م)، كما تمكن 46.8% من العاملين من مخرجات العام الأكاديمي (2018/2019م) من الحصول على وظيفة خلال أكثر من سنة من تاريخ تخرجهم مقارنة بـ 47.1% من مخرجات العام الأكاديمي (2019/2020م).

من ناحية أخرى، بلغت نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي (2020/2021) الذين حصلوا على أول وظيفة خلال الأشهر الستة الأولى بعد تخرجهم حوالي 49.4%، بينما حصل 71.4% من نفس الفئة على وظيفة بعد سنة من تخرجهم.

الجدول (4-3-10): يمثل المدة التي أستخدمها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً لسنة التخرج

نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي 2021/2020 وفق الفترة الزمنية التجميعية %	2021/2020	نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي 2020/2019 وفق الفترة الزمنية التجميعية %	2020/2019	نسبة العاملين من خريجي العام الأكاديمي 2019/2018 وفق الفترة الزمنية التجميعية %	2019/2018	المدة المستغرقة / سنة التخرج
34.7%	34.7%	22.3%	22.3%	26.8%	26.8%	(3-1) أشهر
49.4%	14.7%	34.4%	12.1%	39.0%	12.2%	(6-4) أشهر
57.7%	8.3%	41.5%	7.1%	44.7%	5.7%	(9-7) أشهر
71.4%	13.7%	52.9%	11.4%	53.1%	8.4%	(12-10) أشهر
100.0%	28.6%	100.0%	47.1%	100.0%	46.8%	أكثر من سنة

علماً أن النتائج الواردة في العمود الثاني من الجدول أعلاه تبين نسبة العاملين وفق المدة الزمنية، والعمود الثالث من الجدول نفسه نسبة العاملين وفق المدة الزمنية التجميعية من إجمالي العاملين خريجي المرحلة الجامعية الأولى والبالغ عددهم 8352.

وأما بشأن قطاع العمل تبين النتائج في الجدول (5-3-10) الآتي أن نسبة الخريجين العاملين في الأعمال الخاصة 38.1% قد تمكنوا من بدء العمل بعد ثلاثة أشهر من تخرجهم وبنسبة أكبر مقارنة بأقرانهم الذين أجهوا للعمل في القطاعين الحكومي والخاص والذين بلغت نسبتهم 32.2% و 23.6% على التوالي.

الجدول (10-3-5): يمثل المدة التي أستغرقها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً لقطاع العمل

أكثر من سنة	(12-10) أشهر	(9-7) أشهر	(6-4) أشهر	(3-1) أشهر	المدة المستغرقة / قطاع العمل
39.0%	11.1%	5.7%	12.0%	32.2%	الحكومي
100.0%	61.0%	49.9%	44.2%	32.2%	نسبة العاملين في القطاع الحكومي وفق الفترة الزمنية التجميعية %
42.3%	11.7%	8.6%	13.8%	23.6%	الخاص
100.0%	57.7%	46.0%	37.4%	23.6%	نسبة العاملين في القطاع الخاص وفق الفترة الزمنية التجميعية %
22.2%	11.1%	12.7%	15.9%	38.1%	أعمال خاصة
100.0%	77.8%	66.7%	54.0%	38.1%	نسبة العاملين في الأعمال الخاصة وفق الفترة الزمنية التجميعية %
37.7%	8.8%	6.1%	14.9%	32.5%	الحكومي مع وجود أعمال خاصة
100.0%	62.3%	53.5%	47.4%	32.5%	نسبة العاملين في القطاع الحكومي ووجود أعمال خاصة لديهم وفق الفترة الزمنية التجميعية %
34.5%	7.7%	6.3%	23.2%	28.2%	خاص مع وجود أعمال خاصة
100.0%	65.4%	57.7%	51.4%	28.2%	نسبة العاملين في القطاع الخاص ووجود أعمال خاصة لديهم وفق الفترة الزمنية التجميعية %

أما عند الحديث عن المدة المستغرقة للحصول على عمل وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) والتي يوضحها الجدول (10-3-6) بالأسفل والذي يتبين منه أن ما يقارب 26.1% من خريجي الإدارة والمعاملات التجارية تمكنوا من الحصول على وظيفة في أول ثلاثة أشهر من تاريخ تخرجهم، ثم يأتي خريجو مجال التربية في المرتبة الثانية بنسبة 22.3% وخريجو الهندسة والتقنيات ذات الصلة في المرتبة الثالثة بنسبة 19.8%.

كما أن جميع العاملين من خريجي مجال الخدمات الشخصية تمكنوا من الحصول على عمل بعد أكثر من سنة من تخرجهم وقد لا تكون هذه النتيجة مستغرقة حيث أشير سابقاً في هذا الفصل إلى أن عدد المشاركين في هذا المجال هو خريج واحد فقط.

الجدول (10-3-6): يمثل المدة التي أستغرقها الخريجون العاملون للحصول على أول فرصة عمل وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

المجال المعرفي / المدة المستغرقة	أشهر 3-1	أشهر 4-6	أشهر 7-9	أشهر 10-12	أكثر من سنة
العلوم الطبيعية والفيزيائية	4.6%	5.2%	6.7%	6.6%	7.9%
تكنولوجيا المعلومات	6.9%	9.0%	7.1%	7.0%	7.9%
الهندسة والتقنيات ذات الصلة	19.8%	28.0%	30.9%	27.9%	33.2%
العمارة والإنشاء	1.7%	3.2%	1.5%	4.1%	2.5%
الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به	0.1%	0.2%	0.0%	0.6%	0.4%
التربية	22.3%	10.9%	6.6%	5.1%	2.3%
الصحة	8.0%	7.2%	7.1%	13.4%	5.7%
الإدارة والمعاملات التجارية	26.1%	22.5%	29.0%	24.4%	26.7%
المجتمع والثقافة	8.2%	10.8%	9.3%	8.6%	11.3%
الدين والفلسفة	0.4%	0.5%	0.0%	0.4%	0.5%
الفنون الإبداعية	1.7%	2.5%	1.9%	1.7%	1.9%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

10-4: الأجور الشهرية (بالريال العماني)

الأجر الشهري هو المبلغ الذي يحصل عليه الموظف شهرياً من جهة عمله، سواء كانت حكومية أو خاصة، ويختلف مقدار الأجر الشهري باختلاف مجال وطبيعة العمل والمؤهل الأكاديمي والمسمى الوظيفي والنوع الاجتماعي.

يستعرض الجزء الرابع من هذا الفصل مقارنة الأجور الشهرية للخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى وفق عدة عوامل منها النوع الاجتماعي، وقطاع العمل. ويتبين من الجدول (10-4-1) أدناه أن 76.5% من الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى يتقاضون رواتب من 900 ريال عماني وأقل، فيما بلغت نسبة الذين يتقاضون أجوراً تتراوح بين 901-1500 ريال 20.3%، وما نسبته 3.1% فقط يتقاضون رواتب شهرية تزيد عن 1500 ريال عماني.

الجدول (1-4-10): يمثل الأجر الشهري للخريجين العاملين

نسبة الخريجين العاملين %	الأجر الشهري بالريال العماني
4.7%	300 أو أقل
34.2%	600-301
37.6%	900-601
15.2%	1200-901
5.1%	1500-1201
1.6%	1800-1501
1.5%	أكثر من 1800
100.0%	المجموع

وعند مقارنة الأجور الشهرية للذكور والإناث تبين أن نسبة الإناث اللواتي يتقاضين أجوراً شهرية من 300 ريالاً وأقل كانت أعلى من نسبة الذكور حيث بلغت نسبتهن 6.2% مقابل 3.6% كما يوضحه الجدول (2-4-10) أدناه، ويلاحظ أن هناك تقارب بين نسب الذكور والإناث في فئة الأجور الشهرية التي تتراوح بين 301 إلى 900 ريال عماني، أما في فئات الأجور التي تبدأ من 901 ريال عماني وأعلى، فيلاحظ أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث، ولعل ذلك يعود إلى طبيعة الأعمال التي يمتثلها الذكور والتي تتطلب ساعات دوام أطول بالإضافة إلى أن مكان العمل قد يكون في أحد حقول النفط أو الغاز والتي عادةً ما تكون بعيدة عن المدن.

الجدول (2-4-10): يمثل الأجر الشهري للخريجين العاملين وفق النوع الاجتماعي

إناث	ذكور	الأجر الشهري بالريال العماني / النوع الاجتماعي
6.2%	3.6%	300 أو أقل
34.6%	33.8%	600-301
41.2%	34.9%	900-601
12.9%	17.1%	1200-901
3.8%	6.0%	1500-1201
0.8%	2.3%	1800-1501
0.5%	2.3%	أكثر من 1800
100.0%	100.0%	المجموع

أما بالنسبة لقطاع العمل فيتبين من الجدول (3-4-10) أدناه أن نسبة الخريجين العاملين الذين لديهم أعمالهم الخاصة كانت الأعلى نسبة في فئة الأجور الشهرية التي تقل عن 300 ريال حيث بلغت 23.8%، فيما كانت النسبة الأقل للعاملين في القطاع الحكومي حيث بلغت 0.9% فقط، وعلى الجانب الأخر كانت نسبة العاملين في القطاع الخاص ويمتلكون في نفس الوقت الأعمال الخاصة هي الأعلى في فئة الرواتب التي تزيد عن 1800 ريال حيث بلغت 4.2%، كما ينبغي الإشارة إلى أن 54.9% من العاملين في القطاع الخاص يتقاضون رواتب من 600 ريال عماني وأقل مقارنة بـ 24% فقط من العاملين في القطاع الحكومي. ولعل هذا يفسر عزوف بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص ويرغبون في العمل في القطاع الحكومي.

الجدول (3-4-10): يمثل الأجر الشهري للخريجين العاملين وفق قطاع العمل

الأجر الشهري بالريال العماني / قطاع العمل	الحكومي	الخاص	أعمال خاصة	الحكومي مع وجود أعمال خاصة	الخاص مع وجود أعمال خاصة
300 أو أقل	0.9%	8.8%	23.8%	1.8%	2.8%
301-600	23.1%	46.1%	36.5%	28.9%	47.2%
601-900	51.0%	23.4%	22.2%	41.2%	28.2%
901-1200	18.6%	11.8%	6.3%	19.3%	9.9%
1201-1500	4.7%	5.5%	4.8%	4.4%	4.2%
1501-1800	0.9%	2.3%	3.2%	2.6%	3.5%
أكثر من 1800	0.8%	2.2%	3.2%	1.8%	4.2%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

وهكذا تم في هذا الفصل استعراض الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى، وتمت مقارنة نسب توظيف الخريجين وفق عدد من المتغيرات مثل النوع الاجتماعي، والمجال المعرفي، والمؤهل الأكاديمي، وسنة التخرج، وقطاع العمل، وقد أظهرت النتائج أن أعلى فروق بين نسب توظيف الخريجين وفق هذه المتغيرات المذكورة كان وفق النوع الاجتماعي حيث تبين أن هناك فروق بين الحالة الوظيفية للذكور والحالة الوظيفية للإناث.

ثم تطرق الفصل إلى المسميات الوظيفية للخريجين العاملين ومقارنة ذلك وفق النوع الاجتماعي وقطاع العمل، حيث تبين أن نسبة الذكور في المسميات الوظيفية من رئيس قسم فما فوق كانت أعلى من نسبة الإناث، كما أوضحت النتائج أن جل من وصل إلى مناصب إدارية من مدير/ مدير مساعد فما فوق من الخريجين العاملين كانوا ممن يملكون أعمالهم الخاصة.

كما تناول هذا الفصل المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل وتم مقارنة ذلك وفق النوع الاجتماعي، وقطاع العمل، والمؤهل الأكاديمي، وسنة التخرج، وأشارت النتائج إلى أن الستة أشهر الأولى بعد التخرج هي الفترة المثالية للحصول على فرصة عمل. أما بالنسبة للأجور الشهرية التي يتقاضاها خريجو المرحلة الجامعية الأولى فقد تبين أن ما يقارب من 76.5% من الخريجين العاملين من المرحلة الجامعية الأولى يتقاضون رواتب أقل من 901 ريال عماني، كما أظهرت النتائج أن 54.9% من العاملين في القطاع الخاص يتقاضون رواتب أقل من 600 ريال عماني مقارنة بـ 24% فقط من العاملين في القطاع الحكومي.

الفصل الحادي عشر:

مرحلة الانتقال إلى سوق
العمل للمستجيبين من خريجي
المرحلة الجامعية الأولى

لقد تطرق الفصل السابق إلى الحالة الوظيفية للخريجين المستجيبين في مسح الخريجين لعام 2023م من خريجي المرحلة الجامعية الأولى، حيث تمت دراسة ذلك وفق عدد من المتغيرات تشمل النوع الاجتماعي، والمؤهل، والمجال المعرفي (التخصص الرئيسي)، وسنة التخرج، والمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج ولغرض توضيح طرائق انتقال الخريجين للوظيفة سنتناول في هذا الفصل مرحلة الانتقال إلى سوق العمل.

من دون شك أن عملية انتقال الخريجين إلى سوق العمل عملية صعبة للخريجين يرافقها العديد من التحديات، مما تسبب قدراً كبيراً من القلق وعدم اليقين لدى الخريجين وقد تؤثر تلك التحديات كثيراً على نتيجة العملية بل هي أيضاً عملية ذاتية تعتمد اعتماداً كلياً على الخريج نفسه، ويزيدها تعقيداً طبيعة الخريجين وكونهم تركيبة من مختلف التخصصات، وكذلك تتميز بعدم التجانس من حيث الاختلافات الفردية والرغبات المتباينة أصلاً ووجهات النظر المتعددة في عملية الانتقال، ويلزم ذلك تباين في طبيعة الوظيفة المرغوبة؛ لكن وعلى الرغم من كل تلك التحديات والموضوعيات التي ترافقها؛ فإن عملية الانتقال إلى سوق العمل تعتبر ممارسة شخصية للخريج ذات تأثير كبير على توظيف ومستقبل الخريجين (Hooley et al, 2022).

ومن الجدير بالذكر أن الأبحاث المتوفرة عن انتقال الخريجين إلى سوق العمل كثيرة، وأن أغلبها يسلط الضوء على مجموعة من العوامل المهمة في تشكيل تجربة انتقال الخريجين ونتائجها. تشمل هذه العوامل مستوى إعداد الخريج في المؤسسة التعليمية للانتقال، وهي الشكل مهم من أشكال إعداد الخريجين إلى سوق العمل وكيفية تزويدهم بالمهارات اللازمة وكيفية تعزيز السمات الشخصية التي يمتلكها الخريج، مناهضة بأنواع الدعم الذي يتلقاه الخريج أثناء عملية الانتقال، مثل التوجيه الوظيفي والتدريب، وطبيعة العمل المطلوب، والمواءمة بين الخريج والبيئة الجديدة (Hooley et al, 2022).

وكما هو معلوم أن أسواق العمل هي هيئات تنظيمية اقتصادية توفر أماكن العمل والوظائف لجميع خريجي المؤسسات التعليمية داخل وخارج الدولة (محمد، 2023)، ويبحث الأفراد عن عمل في مراحل مختلفة من حياتهم، وهو نشاط حيوي لهم. وإذ نضع في اعتبارنا أننا نعرف البحث عن العمل بأنه عملية ذاتية التنظيم، وموجهة نحو تحقيق الأهداف (Caballero et al, 2022). وقد غير التطور التكنولوجي بشكل جذري الطرائق المستخدمة في عملية التوظيف، ولا سيما التقليدية منها، وقد أصبح البحث عن العمل باستخدام البرامج والمواقع الإلكترونية طريقة فعالة وجذابة للعثور على وظيفة، حيث قد يحصل الباحثون عن عمل على معلومات أكثر أهمية عن سوق العمل.

وأدى تفشي وباء COVID-19 إلى زيادة الضغط على أسواق العمل، مما قلل من فرص العمل وزاد من بطالة الخريجين، فقد أسفرت تدابير COVID-19 إلى فقدان ملايين الوظائف في العالم، ولا سيما في قطاع الخدمات، الذي يوفر غالبية فرص العمل في كل دول العالم والبلدان العربية وشهدت العديد من المنظمات والشركات عمليات الإغلاق وتسريح العاملين (منظمة العمل العربية، 2020).

يأتي هذا الفصل من الدراسة شارحاً ومفصلاً لأهم إجابات خريجي المرحلة الجامعية الأولى المشاركين، على أسئلة المسح والتي تحقق المرحلة الانتقالية للخريج من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل، بالإضافة إلى الأساليب التي استخدمها العاملون والباحثون عن عمل للبحث عن عمل، وقد تركز التحليل أيضاً حول أسباب عدم الحصول على وظيفة وكذلك سيتم التطرق لبعض العوامل التي ساعدت العاملين من الخريجين للحصول على وظيفة.

1-11: أساليب البحث عن وظيفة للعاملين والباحثين عن عمل

تُعَدُّ سلوكيات وطرائق البحث عن عمل جزءًا هامًا من التطوير الوظيفي وقد حظيت باهتمام متزايد على مدى العقود الماضية. وفي الوقت نفسه، زادت الأبحاث التي تتنبأ بسلوك البحث عن الوظائف ونتائج التوظيف بشكل كبير (Saks et al, 2015) ، وقد استنتج الباحثون (Kanfer et al, 2001) من أن السمات الشخصية، واحترام الذات، والتحفيز والعلاقات الاجتماعية، والسيرة الذاتية مرتبطة كثيراً بسلوك البحث لدى الخريجين عن وظيفة، وعمومًا إن سلوك البحث عن وظيفة كان مرتبطًا بنتائج التوظيف.

وعلى الرغم من أن استخدام السيرة الذاتية يعتبر طريقة أولية للبحث عن عمل لخريجي المؤسسات التعليمية، وقد تبين أن أعداداً كبيرة من الخريجين يستعينون بمكاتب التوظيف (Mau et al, 2001)، وأشارت أيضاً دراسة (Albert & Davia, 2023) أن التدريب ومكاتب التوظيف في الجامعات تساعد بشكل كبير إلى الحصول على وظيفة ذات جودة عالية.

وفي هذا السياق، تشير نتائج دراسة مسح الخريجين لعام 2023م لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أن أسلوب التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها تتصدر قائمة الأساليب الأكثر شيوعاً لدى الخريجين الباحثين عن عمل بنسبة 30.7%، ويأتي في المرتبة الثانية أسلوب التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف بنسبة 27.9%، وتجدر الإشارة أن أسلوب الاستعانة بالعلاقات الشخصية و الإعلان عن النفس في وسائل التواصل الاجتماعي من الأساليب التي يستخدمها الخريج للبحث عن وظيفة وكانت نتائجها بنسب متفاوتة وتراوح بين 8.8% و 8.4% تبعاً. وهذا ما يوضحه الجدول أدناه (1-11).

الجدول (1-11): يمثل الأساليب التي استخدمها الباحثون عن عمل في البحث عن وظيفة

النسبة	طرق البحث عن وظيفة للباحثين عن عمل*
30.7%	التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها
27.9%	التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف
8.8%	الاستعانة بالعلاقات الشخصية
8.4%	أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الاجتماعي
7.5%	مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة
6.7%	في فعاليات معرض الوظائف
3.8%	عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها
2.8%	رسائل التوصية من المؤسسة التي تدرت فيها في مرحلة دراستك
3.4%	أخرى

* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات بـ (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

وعند المقارنة مع المسوحات السابقة التي أجرتها الوزارة يتبين في المسوحات الثلاثة السابقة للأعوام 2015 و2017 و2019 بأن التقدم لوظيفة شاغرة أُعلن عنها والتقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف من الخريجين غير الحاصلين على عمل كانا أكثر الأساليب اتباعاً للبحث عن وظيفة من قبل الخريجين العاملين وغير العاملين.

وإن الاستنتاج أعلاه قد تم تأكيده في الجدول (2-11) أدناه والذي يتضمن نتائج العاملين حول الأساليب المستخدمة في البحث عن وظيفة، إذ تبين نتائج الجدول تطابق الأساليب المستخدمة من قبل الخريجين العاملين مع نظرائهم الباحثين عن عمل.

ومن منطلق تكافؤ فرص العمل والعدالة المطبقة في معظم البلدان، بما في ذلك سلطنة عمان، نجد أن استخدام العلاقات الشخصية أمر بالغ الأهمية عندما يتعلق الأمر بالطرائق الأكثر شيوعاً في البحث عن الوظائف وعند مقارنة نتائج مسح 2023م بنتائج مسحي 2019 و 2017م نجد أن نسبة اللجوء إلى العلاقات الشخصية للبحث عن الوظائف من قبل الخريجين الذين نجحوا في الحصول على وظيفة كانت متقاربة، وليست ذات نسب كبيرة أو مؤثرة، ومن الممكن التوضيح بأنها بلغت 9.7% في مسح 2017 و 10.8% في مسح 2019، و 9.5% في المسح الحالي 2023.

وهذا ما أكدته دراسة (Mau et al, 2001) حيث أوضح في الدراسة التي نفذت في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن بعض أساليب البحث أكثر فعالية من غيرها، مما له آثار على عدم المساواة. فإذا كانت الطريقة الأكثر فعالية هي الاتصال بأصدقاء الشخص وأسرته، فإن الأشخاص الذين تربطهم صلة جيدة ستكون لهم ميزة كبيرة، حيث أكدت الدراسة أن أكثر الطرائق فعالية هي التواصل مباشرة مع أرباب العمل المحتملين بطريقة متزامنة. وأشارت نتائج دراسة (Wang & Qu, 2022) إلى أن الدعم الاجتماعي يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومباشراً بسلوك البحث عن عمل، مما يُفضي إلى الربط بين الدعم الاجتماعي وسلوك البحث عن العمل.

الجدول (2-11): يبين الأساليب التي استخدمها الخريجون العاملون في البحث عن وظيفة

النسبة	طرق البحث عن وظيفة للعاملين
27.5%	التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها
21.4%	التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف
11.4%	مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة
9.5%	الاستعانة بالعلاقات الشخصية
9.4%	أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الاجتماعي
6.4%	عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها
4.4%	رسائل التوصية من المؤسسة التي تدرّبت فيها في مرحلة دراستك
2.9%	من خلال فعاليات معرض الوظائف
7.1%	أخرى

ولغرض فحص إجابات المشاركين، طبق الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات خريجي المرحلة الجامعية الأولى على السؤال «أي الأساليب التالية ساعدتك في الحصول على وظيفة؟» كانت معنوية بدرجة عالية، ويعنى ذلك أنها آتية من الواقع وليس بسبب عوامل الصدفة.

2-11: أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل

إن من أهداف مسح الخريجين لعام 2023 التركيز على آراء الخريجين ودراساتها لمعرفة الأسباب التي أدت إلى عدم حصولهم على وظيفة ومن ثم تحليلها، وتعد مشكلتي عدم توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصص الخريج وعدم توافق بعض شروط الوظيفة كشرط الخبرة المطلوبة وعدم تناسبها مع خبرة الخريج من أكثر الأسباب شيوعاً حسب رأي المشاركين في إجابة هذا السؤال.

وقد بين المسح أن أسباب عدم حصول الخريجين على وظيفة مناسبة كان بنسبة تساوي 24.3% للوظائف الشاغرة المناسبة لتخصصاتهم ومن حيث الخبرة المطلوبة في شروط شغل تلك الوظائف، يليها عدم استدعاء الخريج للمقابلة الشخصية بعد تقدمه للوظيفة بنسبة 20.5%. والجدير بالذكر أن هذه النتائج متوافقة مع المسوحات السابقة للأعوام 2015، و2017، و2019، وتوضح أيضاً نتائج دراسة (Frawley et al. 2020) أنه من العوائق الأكثر شيوعاً بين الخريجين الباحثين عن العمل في أستراليا هو النقص الملحوظ في الخبرة وكان بنسبة 31%، تليها العوامل المتعلقة بقطاع التوظيف التنافسي بنسبة 17%.

الجدول (1-2-11): يمثل رأي الخريجين بشأن أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل

النسبة	أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل*
24.3%	قلة توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصصي
24.3%	شروط شغل الوظيفة (من حيث الخبرة) لا تنطبق علي
20.5%	تقدمت لوظائف ولم استدع لمقابلة شخصية
6.2%	لم أجتز الاختبار النظري المتعلق بالوظيفة
5.8%	لم أحصل على تدريب عملي أثناء الدراسة
5.6%	مكان العمل غير مناسب
4.6%	لم أجتز المقابلات الشخصية
2.7%	أفتقد مهارات البحث عن عمل
1.6%	تدني مستوى مهاراتي في اللغة الإنجليزية
1.5%	لم أجد بياناتي بالأنظمة المتوفرة بالجهات المعنية بالتوظيف
1.0%	لم أتابع طلبي بعد تقديمه
1.0%	أفضل قيادة الأعمال على العمل المؤسسي المنتظم
0.6%	أفتقد مهارة كتابة السيرة الذاتية
0.5%	أفتقد إلى المهارات الأخرى (مثل: العمل ضمن مجموعات، مهارات التواصل، العمل تحت الضغط، مهارات التفاوض والإقناع... الخ)

* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات ب (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

وعند الحديث عن مدى وجود فروقات واضحة بين نتائج وآراء كُلٍ من الذكور والإناث حول أسباب عدم الحصول على وظيفة، فبين المسح أن الأسباب متشابهة لكنها اختلفت فقط من حيث الترتيب كما يوضحه الجدول (2-2-11) بينما كان السبب الثالث للجنسين متوافق وهو عدم استدعاء الخريج للمقابلة الشخصية بالرغم من تقدمه للوظائف، مما يتضح أن الأسباب لم تتغير، وتبين تشابه ما يعاني منه معظم الدول برغم العوامل والتغيرات الأخرى لذا وجب التركيز عليها من قبل صناع السياسة ومنتخذي القرار.

الجدول (2-2-11): يمثل رأي الخريجين حول أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل وفق النوع الاجتماعي

أسباب عدم الحصول على وظيفة للباحثين عن عمل*	ذكور	إناث
شروط شغل الوظيفة (من حيث الخبرة) لا تنطبق علي	%24.1	%24.3
قلة توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصصي	%22.9	%24.6
تقدمت لوظائف ولم استدع لمقابلة شخصية	%21.4	%20.3
أسباب أخرى (تم ذكرها في الجدول السابق)	%31.6	%30.8

* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات بـ (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

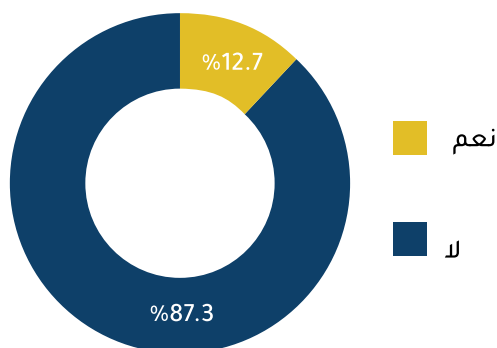
3-11: أسباب رفض العروض الوظيفية

من المواضيع المهمة التي تناولها مسح الخريجين لعام 2023م تحليل ودراسة أسباب رفض العروض الوظيفية من قبل الخريجين، وقد جمعت آراء الخريجين المشاركين بالمسح المتعلقة بتلك الأسباب وتمت عملية تحليلها ودراستها. وقد بينت النتائج بأن 12.7% من الخريجين رفضوا العروض الوظيفية من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى، ونود أن نبين أن أسباب الرفض كثيرة ومتنوعة ومنها ما هو موضوعي، وسيتم الحديث عن ذلك تفصيلاً.

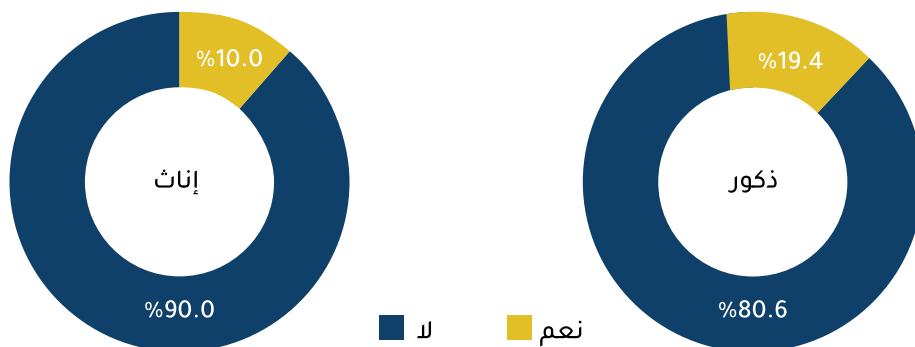
ومما تجدر الإشارة إليه هو ملاحظة وجود انخفاض تدريجي في نسبة رفض العروض الوظيفية من قبل الخريجين المشاركين في مسح الخريجين للأعوام 2015، و 2017، و 2019 حيث كانت النسبة مساوية لـ 16.5% في العام 2015، وانخفضت إلى 10.6% في العام 2017، إلى أن وصلت إلى 6.9% في العام 2019، وهكذا يتضح لدينا زيادة في نسبة الرفض للمسح الحالي بشكل عام بما يقارب أكثر من 5 نقاط مئوية عن آخر مسح للخريجين.

كما يلاحظ أن نتائج المسح قد وضحت أن نسبة الراضين للعروض الوظيفية بلغت 12.7%، وعند تفصيل نسبة الرفض بين الذكور والإناث، بلغت نسبة الإناث الراضات 10% من مجمل الإناث المستجيبات للمسح وبلغت نسبة الذكور الراضين 19.4% من مجمل الذكور المستجيبين للمسح وهذا ما يوضحه الشكل (2-3-11). ومن الجدير بالذكر حالياً لا تتوفر الكثير من فرص العمل بسبب الظروف المحلية والعالمية المعروفة، وقد تكون فرص العمل المعروضة لا تتصف بمواصفات تشجيعية، ولا تحقق رغبة جميع الخريجين.

الشكل (1-3-11): يبين توزيع الخريجين وفق نسبة رفض العروض الوظيفية



الشكل (2-3-11): يمثل إجابة الخريجين حول رفض العروض الوظيفية وفق كل نوع اجتماعي



ولدراسة نسبة رفض العروض الوظيفية وفق مؤهلات الخريجين المشاركين، يشير الجدول (1-3-11) لنتائج سؤال الخريجين المشاركين من المرحلة الجامعية الأولى حول ذلك. واتضح أن خريجي مؤهل البكالوريوس هم أعلى نسبة لرفض العروض الوظيفية من مجمل الراضين، وقد يُعزى ذلك بسبب النسبة الأكبر من مخرجات هذا المؤهل وأيضاً النسبة الأكبر من المشاركين في المسح الحالي.

الجدول (1-3-11): يوضح نسبة رفض العروض الوظيفية للمرحلة الجامعية الأولى وفق المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	نعم	لا
بكالوريوس / ليسانس	9.9%	62.7%
دبلوم	2.3%	20.8%
دبلوم متقدم / تخصصي	0.4%	3.0%
شهادة مهنية / دبلوم مهني	0.1%	0.8%
شهادة تخصصية بعد البكالوريوس	0.0%	0.1%

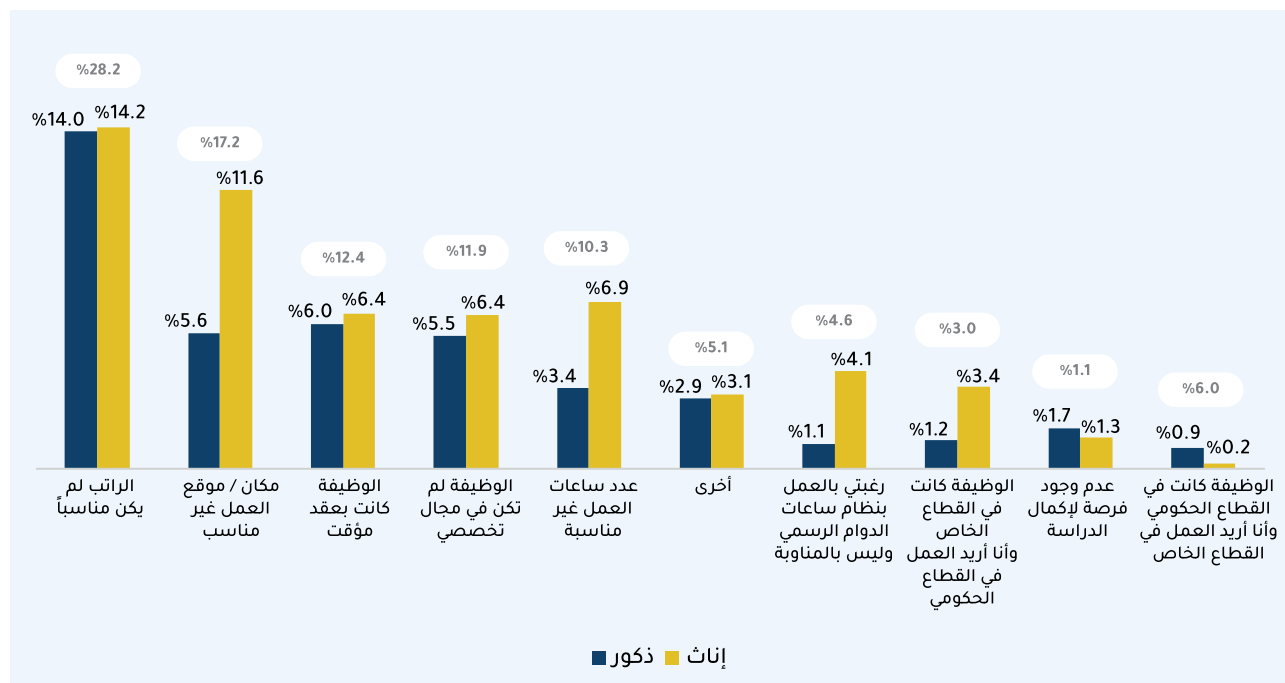
ولغرض شرح أسباب رفض الوظيفة من قبل الخريجين لا بد من التوضيح أنه وفي كثير من الأحيان عندما يبحث شخص ما عن وظيفة جيدة، قد يرفض عرض العمل ومن المحتمل أن يكون هناك الكثير من الأسباب المختلفة التي قد تدفعهم إلى الرفض، وتختلف هذه الأسباب من شخص لآخر بناءً على ظروفه وحياته الشخصية والمهنية. لذلك ارتأى مسح الخريجين لعام 2023م الوقوف والنظر حول أسباب رفض 12.7% من الخريجين للعروض الوظيفية المقدمة إليهم، واتضح من النتائج أن النسبة الكبرى والبالغة 28.2% رفضوا الوظيفة بسبب عدم مناسبة الراتب، يليها عدم مناسبة موقع العمل ونسبة 17.2% ويأتي بعدها سبب الوظيفة المطروحة كونها بعقد مؤقت ونسبة 12.4% وعدم ملائمة الوظيفة مع تخصص الخريج بنسبة 11.9% وعدم مناسبة ساعات العمل بنسبة 10.3% كما هو موضح في الجدول (2-3-11) أدناه. والجدير بالإشارة بأن هذه الأسباب تطابق تلك التي تم استنتاجها من المسوحات الثلاثة السابقة، الأمر الذي يستدعي الوقوف على تلك العوامل من قبل الجهات المعنية بالتوظيف وإيجاد أفضل الحلول لتقليل نسبة رفض العروض الوظيفية من الخريجين.

الجدول (2-3-11): يبين رأي الخريجين المشاركين حول أسباب رفض العروض الوظيفية

النسبة	أسباب رفض العروض الوظيفية
28.2%	الراتب لم يكن مناسباً
17.2%	مكان/موقع العمل غير مناسب
12.4%	الوظيفة كانت بعقد مؤقت
11.9%	الوظيفة لم تكن في مجال تخصصي
10.3%	عدد ساعات العمل غير مناسبة
5.1%	رغبتي بالعمل بنظام ساعات الدوام الرسمي وليس بالمناوبة
4.6%	الوظيفة كانت في القطاع الخاص وأنا أريد العمل في القطاع الحكومي
3.0%	عدم وجود فرصة لإكمال الدراسة
1.1%	الوظيفة كانت في القطاع الحكومي وأنا أريد العمل في القطاع الخاص
6.0%	أخرى

كما صرّح كلٌّ من الخريجين الذكور والإناث أن السبب الرئيسي للرفض الوظيفي كما يبينه الجدول أعلاه هو عدم مناسبة الراتب المقدم لهم، وتتفاوت النسب وفق النوع الاجتماعي في باقي الأسباب كعدم مناسبة موقع العمل وعدم توافق الوظيفة مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)، وذلك ما يوضحه الشكل أدناه (3-11)، الذي يوضح التوزيع النسبي للأسباب مقسماً على النوع الاجتماعي لكل سبب على حده.

الشكل (3-11): يمثل التوزيع النسبي لأسباب رفض العروض الوظيفية وفق النوع الاجتماعي



4-11: العوامل المساعدة للحصول على وظيفة

وكما وضح في مقدمة الفصل تعتمد نظرية البحث عن عمل على كمية المعلومات المتوفرة عن سوق العمل والتي يحصل عليها الباحثون عن عمل وفي المقابل مدى مناسبتها للجهد المبذول من الباحث فكلما كان الباحث عن عمل يبحث وينظر للعوامل ويستعد للوظيفة، كلما زاد احتمال أن يجد عملاً (Farkas and England, 1985). ويصح الأمر نفسه إذا بدأ الباحث البحث عن عمل في وقت مبكر (Reid, 1972). وحسب رأي الخريجين العاملين المشاركين في هذه الدراسة حول اعتقادهم أنه ثمة عوامل تعتبر الأكثر شيوعاً في مساعدتهم للحصول على الوظيفة، أشارت نتائج المسح بأن الأداء الجيد في المقابلة الوظيفية والاختبار الوظيفي يعتبران الأعلى وبمعدلين 4.14 و 3.87 على التوالي، يليه شخصية ومهارات الخريج بمعدل 3.79 وهذا ما يشرحه الجدول (4-11) التالي.

الجدول (1-4-11): يبين العوامل التي ساعدت الخريجين العاملين للحصول على وظيفة

المتوسط الحسابي	العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة
4.14	الأداء الجيد في مقابلة الوظيفة
3.87	الأداء الجيد في اختبار الوظيفة
3.79	شخصيتك ومهاراتك (مثل القدرة القيادية، العمل في مجموعات، العمل تحت الضغط، المشاركة في الأنشطة الطلابية)
3.62	التخصص
3.16	سمعة الكلية/الجامعة التي تخرجت منها
3.14	المعدل العام/ التقدير العام عند التخرج
2.73	برامج التدريب العملي في المؤسسات والشركات
2.65	الخبرة المهنية السابقة
2.55	دور جهات التوظيف في توفير فرص عمل للخريج
1.92	خبرات دولية (تدريب متبادل، زيارات طلابية)
1.71	تسويق الكلية/ الجامعة للخريجين من خلال معرض الوظائف

ووضحت نتائج مسح الخريجين إلى أن إجابات المستهدفين في المسح بخصوص تقييم العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة من خريجي المرحلة الجامعية الأولى ذات مصداقية من نتيجة اختبار (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) ويعني ذلك أنها آتية من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

ونود أن نبين بأن أبرز ما تم تناوله في هذا الفصل من دراسة مسح الخريجين 2023 هو دراسة أهم العوامل والأساليب التي تؤثر وتحصل في مرحلة انتقال الخريجين المشاركين من المرحلة الجامعية إلى الخوض في ميادين العمل. وحيث يُعد معرفة الأساليب التي استخدمها الخريجون العاملون للحصول على وظيفة مصدراً مهماً لعدد من الفئات والشرائح التي تعنيها معرفة توجهات الخريجين في مرحلة البحث عن عمل، وقد تصدر أسلوب التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها قائمة هذه الأساليب.

إلا أنه وحسب رأي الخريجين الباحثين عن عمل حول أسباب عدم حصولهم على وظيفة فكانت عدم توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصص الخريج وعدم توافق شروط الوظيفة من حيث الخبرة المطلوبة للمتقدم وقد قيمها الخريجون بأعلى نسبة، وأدى تفشي وباء COVID-19 إلى زيادة الضغط على سوق العمل، مما قلل من فرص العمل وزاد من عدد الباحثين عن عمل من الخريجين كما هو الحال في كل البلدان، وقد تركّز التحليل في هذا الفصل بالحديث عن زيادة نسبة رفض العروض الوظيفية بمعدل 5.8 نقطة مئوية عن مسح الخريجين 2019 وأهم أسبابها هي عدم مناسبة الراتب للخريج سواء ذكراً أو أنثى.

الفصل الثاني عشر:

المهارات والتدريب وفرص
الحصول على وظيفة
للمستجيبين من خريجي
المرحلة الجامعية الأولى

في الفصل الحادي عشر تمت دراسة واستعراض نتائج مسح الخريجين 2023 الخاصة بأهم وأبرز النقاط ذات الصلة بالمرحلة الانتقالية للخريج من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل، وكما هو معلوم فإن الانتقال إلى سوق العمل يتطلب العديد من المهارات الشخصية والعملية والتي يقصد بها كافة القدرات والخبرات الجامعية التي يتمتع بها الخريج وتؤهله في الحصول على وظيفة معينة، حيث تختلف المهارات المطلوبة من وظيفة إلى أخرى، وتشتمل هذه المهارات على مهارات قيادية وإدارية، ومهارات تنظيمية، ومهارات تحليلية، ومهارات التواصل، والتي سيتم التطرق إليها في هذا الفصل.

وكما هو معلوم أن العولمة، وأجيال التحول الرقمي الجديدة، والكوارث (الفيضانات، الأعاصير، الأوبئة، ...) أدت إلى تغييرات كبرى في اتجاهات التوظيف في أسواق العمل العالمية والوطنية، مما أثرت بشكل جذري على مستقبل الأعمال. حيث جعلت الحكومات، والمؤسسات العالمية والوطنية، وأصحاب المصلحة يحاولون بناء عالم أكثر شمولاً وأكثر عدالة. ولغرض القيام بذلك، لابد من السعي لتحقيق التقدم نحو الهدفان الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، المتعلقان بالوصول إلى الجودة في التعليم (Hromcová, and Agnese, 2019 & Quainoo, et al, 2022).

ونتيجة لذلك بدأ العالم يتغير بصورة متسارعة، وتتأثر المجتمعات بذلك وبكل حدث عالمي، وتنعكس تلك التغييرات على كل البلدان. ومن التغييرات الواضحة في العالم تلك التي حصلت على تغيير اتجاهات التوظيف في أسواق العمل العالمية والنامية، وعلى طالبي العمل عموماً وخريجي الجامعات وجامعاتهم خصوصاً مواكبة هذه التغييرات لبناء عالم عمل أفضل بالنجاح في تحقيق أهداف الخريجين ومنها الحصول على وظيفة مناسبة (المصدران نفسهما أعلاه).

ومع استمرار التقدم التكنولوجي، فإن بعض المهارات سيعفي عليها الزمن في حين سيتزايد الطلب على مهارات أخرى حديثة، بينما تعمل الأتمتة أيضاً على إلغاء العديد من الوظائف ذات المهارات المنخفضة. مما قد يُعرض بعض العاملين لخطر الوجود. وهنا تبرز دور أنظمة التعليم، ومؤسسات التعليم العالي على اكتساب المعرفة والمهارات المناسبة، الناعمة منها والصعبة ومنها المهارات الرقمية لخريجها (OECD, 2019 & Marr, 2022).

إن تملك مستوى جيد من مختلف أنواع المهارات الشخصية والتخصصية هو محور التغير الكبير والحاصل في اتجاهات التوظيف في أسواق العمل كافة ومنها سلطنة عمان، ولمواكبة ذلك لابد من أن تعمل مؤسسات التعليم العالي على امتلاك العديد من المهارات المطلوبة في أسواق العمل، والعمل على تطويرها من خلال التدريب أثناء وبعد الدراسة لغرض تعزيز تلك المهارات لدى الخريجين وتطوير الثقة بأنفسهم، ومتابعة مستوى تملكها كلما أمكن ذلك، ودراسة العوامل والأسباب التي تحول دون تحقيق امتلاكها، لغرض تمكين الخريجين من الحصول على فرصة عمل مناسبة، ثم تحقيق التميز في حياتهم المهنية (OECD, 2019 & Marr, 2022).

لذلك يتنافس أصحاب الأعمال على توظيف الخريجين الذين يملكون مهارات عالية ومتنوعة لرفع وتحسين كفاءة العمل في مؤسساتهم نتيجة للتحديات العالمية في سوق العمل، وتعتبر مهارات التواصل والعمل الجماعي وكذلك مهارات التقنية ومهارات حل المشكلات من أهم المهارات التي يحتاجها الخريج للانخراط في سوق العمل، ولأهمية تعزيز هذه المهارات لدى الخريجين فإن غالبية مؤسسات التعليم العالي حول العالم قامت بتضمينها في مناهجها الدراسية مباشرة أو غير مباشرة، وتطبيقها تطبيقاً عملياً فعالاً، وذلك لزيادة فرص التوظيف والتمكين لاكتساب تلك المهارات (van Hooft, et al, 2023).

ومما لا شك فيه أن تملك مختلف المهارات لدى الموظف تؤثر إيجابياً في نوع العمل المناط به، وفي خلق بيئة عمل تفاعلية، يتفاعل فيها الموظف مع مختلف فرق العمل التي ينخرط فيها ويتعاون معها من أجل تحقيق أهداف المنظمة/الشركة. كذلك فإن امتلاك الموظف لمستوى جيد من المهارات قد يساهم في تطوير علاقات جيدة تتسم بثقة أكبر وأكثر أمناً بين العملاء والشركات مما يساهم في نجاح العمل وتزويد من الإنتاجية، وتؤدي لنجاح المنظمة أو الشركة، ثم تنعكس تلك النتائج إيجابياً على الموظفين، وتعزز من انتمائهم الوظيفي (OECD, 2019 & Marr, 2022).

ولضرورة ما ورد أعلاه فإن مشروع مسح الخريجين لعام 2023 يدرس تملك الطلبة لمختلف المهارات الشخصية والتخصصية، وهذا يصب في تحقيق أهداف الطالب التربوية والمستقبلية بتناول العديد من المواضيع المهمة والمتعلقة بالتعليم والتعلم، وأثرهما في تملك مختلف المهارات ومنها دراسة مستوى تملك خريجي المؤسسات التعليمية العمالية لمختلف المهارات، وتقييم مدى وفاعلية التدريب الموجه للخريج أثناء وبعد الدراسة وأثره في الحصول على فرصة عمل مناسبة.

في هذا الفصل من دراسة مسح الخريجين لعام 2023 لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار سيتم دراسة وتحليل بعض النقاط المهمة والمتعلقة بالمهارات المكتسبة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وكذلك المهارات المطلوبة في سوق العمل وعلاقتها بفرص الحصول على وظيفة مناسبة، ويمكن تلخيص مباحث هذا الفصل كالآتي: تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل، وجودة الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية، وكذلك التدريب العملي حسب المؤهلات والتخصصات العلمية.

12-1: تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل

كما هو متعارف عليه أن عملية تضمين المهارات الحياتية في المناهج الدراسية الجامعية ليست عملاً سهلاً، ولها دور رئيسي في تشكيل الكفاءة الشخصية والاجتماعية للطلاب، وهذا بدوره يدعو الهيئات الأكاديمية والإدارات وصانعي السياسات التعليمية للعمل على دمج المهارات الحياتية للطلاب في المناهج الدراسية وكما معمول به في المؤسسات التعليمية العالمية والعمالية من أجل صقل مختلف المهارات الشخصية للطلاب كالعمل الجماعي ومهارات التواصل ومهارات القيادة وصنع القرار وإدارة الوقت وغيرها من المهارات المهمة (Nair & Fahimirad, 2019).

وفي مسح الخريجين لعام 2023 وُجّه سؤال للخريجين عن مستوى المهارات التي اكتسبوها في فترة دراستهم، ومستوى استخدام تلك المهارات في مهام عملهم إن كانوا قد انخرطوا في سوق العمل بتضمين عددٍ مهمٍّ منها، ويوضح الجدول (12-1) تلك المهارات والفرق بين المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهارات المكتسبة في فترة الدراسة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى المستجيبين، ويتبين من النتائج الواردة فيه أن هناك مستوى جيداً من التملك لغالبية المهارات المكتسبة في المرحلة الجامعية الأولى أكثر مما هو مطلوب في سوق العمل، ويوجد أوجه قصور طفيفة في بعض المهارات المكتسبة في مرحلة الدراسة الجامعية عن تلك المطلوبة في سوق العمل كمهارة إدارة الوقت، ومهارات الإبداع والابتكار، ومهارة التفكير الناقد ومهارات الإقناع والتفاوض، ومهارة إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابةً.

وقد أشارت نتيجة اختبار (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) إلى أن إجابات المستهدفين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى لمستوى المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة كانت معنوية ويعني ذلك أنها متأتية من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج مسح 2019 تبين بأن بعض مهارات الخريجين في هذا المسح تحسنت للأفضل عن مسح 2019 مثل مهارة إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة، وكذلك القدرة على التحليل وحل المشكلات والمعرفة النظرية والعملية بالتخصص ومهارة التفكير الناقد، بينما انخفضت مهارة إتقان اللغة العربية تحدثاً وكتابة بشكل ملحوظ، وقد يعود ذلك إلى العولمة وانتشار اللغات الأجنبية في مناهج الدراسات الجامعية، وسوق العمل كثيراً.

الجدول (1-12): يبين الفرق بين متوسط المهارات المطلوبة في سوق العمل ومتوسط المهارات المكتسبة في مرحلة الدراسة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى

المهارة	المكتسبة	المطلوبة	الفرق
مهارة إدارة الوقت	4.21	4.29	-0.08
مهارات الإبداع والابتكار	4.12	4.17	-0.05
مهارة التفكير الناقد	4.08	4.10	-0.02
مهارات الإقناع والتفاوض	4.11	4.12	-0.01
إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة	3.92	3.93	-0.01
القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل	4.37	4.36	0.01
القدرة على التحليل	4.19	4.18	0.01
مهارة حل المشكلات	4.31	4.28	0.03
مهارة التواصل مع الآخرين	4.47	4.43	0.04
قيادة فرق العمل	4.31	4.27	0.04
مهارات التعلم الذاتي والمستمر	4.43	4.39	0.04
المعرفة العملية بالتخصص	4.16	4.10	0.06
مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)	4.46	4.40	0.06
المعرفة النظرية بالتخصص	4.16	4.09	0.07
مهارة تحمل المسؤولية	4.54	4.47	0.07
القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل	4.56	4.47	0.09
مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)	4.13	4.04	0.09
إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة	4.43	4.25	0.18

بينما عند مقارنة المهارات التي اكتسبها الباحثون عن عمل مع المهارات المكتسبة للعاملين من المستجيبين للاستبانة يتضح أن هناك مهارات امتلكها العاملون بشكل أكبر من غيرها من المهارات التي امتلكها الباحثون عن عمل، والتي يبدو من ذلك أنها المفضلة لدى أرباب العمل في تلك الفترة، وقد تكون أحد أسباب حصولهم على الوظيفة بعد التخرج كمهارة إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة، ومهارة المعرفة العملية بالتخصص، ومهارة المعرفة النظرية بالتخصص، ومهارات القدرة على التحليل، والتفكير الناقد، وقيادة فرق العمل مرتبة من الأعلى إلى الأدنى، وفق ما تشير إليه البيانات الواضحة في الجدول (2-12).

الجدول (2-12): يوضح الفرق بين متوسط المهارات المكتسبة للعاملين ومتوسط المهارات المكتسبة للباحثين عن عمل* في مرحلة الدراسة لخريجي المرحلة الجامعية الأولى

الفرق	باحثون عن عمل*	عاملون	المهارة
0.19	3.73	3.92	إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة
0.10	4.06	4.16	المعرفة العملية بالتخصص
0.07	4.09	4.16	المعرفة النظرية بالتخصص
0.04	4.15	4.19	القدرة على التحليل
0.03	4.05	4.08	مهارة التفكير الناقد
0.02	4.29	4.31	قيادة فرق العمل
0.00	4.31	4.31	مهارة حل المشكلات
-0.03	4.57	4.54	مهارة تحمل المسؤولية
-0.04	4.47	4.43	مهارات التعلم الذاتي والمستمر
-0.04	4.50	4.46	مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)
-0.05	4.16	4.11	مهارات الإقناع والتفاوض
-0.05	4.42	4.37	القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل
-0.06	4.53	4.47	مهارة التواصل مع الآخرين
-0.08	4.21	4.13	مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)
-0.08	4.64	4.56	القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل
-0.10	4.22	4.12	مهارات الإبداع والابتكار
-0.14	4.57	4.43	إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة
-0.25	4.46	4.21	مهارة إدارة الوقت

* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات بـ (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

كما أشار كتاب مهارات المستقبل (Marr, 2022) ، لأبرز 20 مهارة وكفاءة يحتاجها الجميع للنجاح في العالم الرقمي، وقد يعود ذلك إلى التغيير الذي تحدثه الثورة الرقمية في العالم الاقتصادي، حيث سيتم الاستغناء عن الكثير من الوظائف الحالية والتي ستعتمد على الآلات، مما يغير طبيعة الكثير من أعمال البشر، حيث سيتفرغون للقيام بالأعمال الأكثر ملاءمة لهم والتي تتطلب المهارات المتقدمة التي لا يمكن للآلة القيام بها كمهارة صنع القرار والإبداع والذكاء العاطفي والتفكير الناقد والتواصل، وهي ما تعرف بالمهارات الناعمة وفيها يكمن مستقبل العمل، وأبرز ما ذكره الباحث Marr في كتابه المذكور أعلاه بأن هذه المهارات هي مهارات المعرفة الرقمية، والمعرفة بالبيانات، والمهارات التقنية، والوعي بالتهديد الرقمي، والتفكير الناقد، ومهارة التحكم واتخاذ القرار، ومهارة الذكاء العاطفي والإبداع، وكذلك العمل الجماعي، ومهارات التواصل، والمرونة والقدرة على التكيف، والذكاء الثقافي والوعي بالتنوع، ومهارات الوعي الأخلاقي، والمهارات القيادية، وإدارة الوقت، والفضول والتعلم المستمر، وتقبل التغيير، والرعاية الذاتية.

ومن الجدير بالذكر أن دراسة مسح الخريجين 2023 قد شملت بعض المهارات المستقبلية (حوالي 13 مهارة) منها على سبيل المثال لا الحصر، مهارة التفكير الناقد وقيادة فرق العمل وكذلك مهارات التعلم المستمر، والمهارات التقنية، ومهارات التواصل مع الآخرين، والإبداع وإدارة الوقت، والتي تتطلب تركيزاً أكبر خلال السنوات القادمة، كما يمكن تضمين المهارات الأخرى في المناهج الدراسية لطلبة التعليم العالي كمهارات الوعي بالتهديد الرقمي والمعرفة بالبيانات، ومهارة تقبل التغيير والذكاء الثقافي والوعي الأخلاقي وكذلك الذكاء العاطفي.

2-12: جودة الخدمات في المؤسسة التعليمية

كما هو معروف أن التعليم الجيد يساهم في التنمية الاقتصادية للبلد، لأن جودة الخدمات المؤسسية لها تأثير إيجابي على تحصيل الطلاب وإتمام الدراسة، وأثر سلبي على الفشل الدراسي للطلاب (Fomba, et al, 2023)، لذلك تعتبر جودة الخدمات المؤسسية المقدمة من قبل مؤسسات التعليم العالي المقدمة لطلبتها ذات أهمية أساسية للمجتمع حيث تعود بالفائدة للطلاب الملتحقين بها وكذلك لأرباب العمل، وتعد جودة الخدمات المؤسسية من المؤشرات المعتمدة وطنياً وعالمياً في تقييم المؤسسات التعليمية (Al-Hemyari and Al-Rajih, 2022 a & b). لذلك تضمن مسح الخريجين سؤالاً طرح على المستجيبين لتقييم مدى جودة الخدمات المقدمة من قبل المؤسسات التعليمية أثناء دراستهم فيها والذي احتوى على واحد وعشرين خدمة مؤسسية مهمة لغرض تقييمها.

وتشير البيانات في الجدول (1-2-12) إلى نتائج تحليل آراء خريجي المرحلة الجامعية الأولى المستجيبين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسات التعليمية من عددٍ من المؤشرات المهمة، حيث تراوحت جودة الخدمات المقدمة ما بين 65% و 89% للتقييم من جيد إلى ممتاز، أي أن معظم الخدمات المقدمة من المؤسسات التعليمية كانت من الجيد إلى الممتاز، وهنا يمكن للمؤسسات التعليمية التركيز على الخدمات ذات الجودة الأقل ليتم تحسينها للأفضل من قبل المؤسسات والتي كانت جودتها أقل من 70%. وتتلخص فيما يلي: توفر الإرشاد النفسي، وإمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها، وكذلك وجود مرافق الترفيه في الكلية/ الجامعة (مثل الاستراحات، الصالات الرياضية، المقاهي...إلخ)، وتوفير التوجيه المهني مرتبة من الأقل إلى الأعلى جودة.

الجدول (12-2): يبين تقييم الخريجين المشاركين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية

الخدمة المقدمة من المؤسسة التعليمية	لا ينطبق %	ضعيف - مقبول %	جيد - ممتاز %	متوسط التقييم
توفر الخطة الدراسية للبرنامج	0.9	10.1	89.0	3.88
توفر المصادر والمراجع بالمكتبة	0.7	10.3	89.0	3.85
إمكانية التواصل مع الأساتذة خلال الساعات المكتبية	1.1	10.1	88.8	3.81
معرفة/إتاحة الاطلاع على الأنظمة واللوائح المتعلقة بالاختبارات والتقديرات	1.4	10.1	88.5	3.78
توفر الكتب الدراسية المناسبة والحديثة للمقررات الدراسية	2.2	9.7	88.1	3.76
سلامة ووضوح الإجراءات الإدارية في المؤسسة	1.3	11.8	86.9	3.73
توفر الإرشاد الأكاديمي	2.7	10.9	86.4	3.72
تسجيل المقررات إلكترونياً	2.5	11.2	86.3	3.71
إمكانية اختيار المقررات الدراسية	1.3	12.9	85.8	3.67
توفر الدعم الفني	2.5	12.7	84.8	3.64
ملاءمة الفصول الدراسية من حيث (تزويدها بالأجهزة الحديثة، سعة الفصول الدراسية، الإضاءة... إلخ)	1.3	16.2	82.5	3.61
توفر الإنترنت وسرعة التصفح	4.4	13.2	82.3	3.53
إمكانية اختيار مجال التخصص الدقيق	1.5	19.2	79.3	3.49
الصيانة الدورية لمرافق الكلية/الجامعة	2.2	19.0	78.8	3.45
تشجيع/ دعم المشاركة في الفعاليات الأكاديمية مثل المؤتمرات والندوات وتقديم أوراق أو عروض أو مشاريع بحثية.	5.1	16.3	78.6	3.37
التركيز على التطبيق العملي للجانب النظري في التخصصات العلمية	6.5	16.2	77.3	3.30
إمكانية إيصال الآراء والمقترحات لإدارة الكلية	3.6	24.4	72.0	3.17
وجود مرافق الترفيه في الكلية/ الجامعة (مثل الاستراحات، الصالات الرياضية، المقاهي... إلخ)	7.3	23.9	68.7	3.17
توفر التوجيه المهني	4.4	27.5	68.2	3.03
إمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها	10.1	23.1	66.8	2.98
توفر الإرشاد النفسي	13.5	21.6	65.0	2.88

في الوقت الذي تُعد فيه طرائق التدريس واستراتيجيات التقييم نشاطين متكاملين، وفي الوقت نفسه يعدان نشاطين مهمين جداً ومعقدين، وأن أفضل الطرائق في تقييمها تكون باستخدام أساليب متعددة ومعايير ومؤشرات واسعة، ومن وجهات نظر مختلفة (كالطالب، والهيئة التدريسية، والمخرجات) ولهما خصائص مختلفة، وذلك لغرض إتمام أنشطة وفعاليات طرائق التدريس واستراتيجيات التقييم على أفضل وجه ممكن. ومما لا شك فيه فإن إتمام تقييمهما اعتماداً على وجهات نظر مختلفة، ومعايير متعددة ستكون عملية التقييم أكثر قيمة، وستكون الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أكثر مصداقية، وبالتالي أكثر قيمة تقييمية ومعتمدة للهيئة التدريسية وللطالب، كما أنهما من المعايير المعتمدة في تقييم المؤسسات (Al-Hemyari and Al-Rajhi, 2022a & b).

لذلك تناول مسح الخريجين تقييم الأنشطة أعلاه، باستخدام عشرة معايير/مؤشرات مختلفة، ووضعت نتائجها في الجدول (2-2-12) والمذكور أدناه حيث يشير الجدول إلى نتائج تقييم الخريجين لجودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسة التعليمية وقد تراوحت نسبة التقييم من جيد إلى ممتاز ما بين 72.77% و 94.27%، وهنا يمكن القول بأن جودة وسائل التعليم بالمؤسسات التعليمية في الغالب ذات تقييم جيد وبعضها جيد جداً حيث تراوح متوسط التقييم لها ما بين 3.24 و 4.07 درجات.

كما تبين من نتائج مسح الخريجين إلى أن إجابات المستهدفين من خريجي المرحلة الجامعية الأولى لتقييم جودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسة التعليمية المقدمة حقيقية وذلك من خلال اختبار (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test).

الجدول (2-2-12): يمثل تقييم الخريجين المشاركين لجودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسة التعليمية

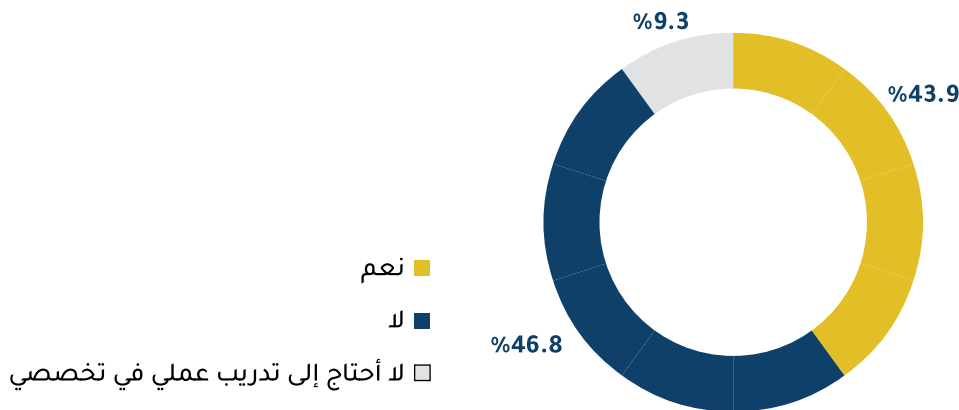
متوسط التقييم	جيد - ممتاز %	ضعيف - مقبل %	لا ينطبق %	وسيلة التعليم والتقييم
4.07	94.27	4.85	0.88	المحاضرات الحضورية
3.87	93.12	5.78	1.10	كتابة المقالات والتقارير والأنشطة التطبيقية (أو بحث تفصيلي)
3.87	92.88	6.76	0.36	وسائل التقييم (اختبارات شفوية وتحريرية)
3.93	91.60	6.80	1.60	مصادر التعلم/المكتبة/المختبرات
3.81	89.44	8.83	1.73	التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم
3.75	87.38	11.38	1.25	التواصل اللاصفي بين الطلاب والأكاديميين
3.74	86.10	5.11	8.79	مشروع التخرج
3.63	82.63	11.75	5.62	التدريب العملي
3.33	79.60	9.07	11.33	المحاضرات الافتراضية
3.24	72.77	14.72	12.51	زيارة المواقع أو أماكن العمل

3-12: التدريب العملي حسب المؤهلات والتخصصات العلمية

يُعد التدريب العملي أحد أساسيات صقل وتنمية مهارات الطلبة على مقاعد الدراسة، والذي بدوره يسهم في تأهيل الطلاب بعد تخرجهم لمواكبة متطلبات سوق العمل وتطبيق ما تم دراسته في الواقع العملي بصورة جيدة. لذلك تناول مشروع مسح الخريجين هذا الموضوع حيث يبين الشكل (1-3-12) نسبة الحاصلين على فرص تدريبية من الخريجين المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى، ومنه يلاحظ بأن نسبة الخريجين الحاصلين على تدريب تعادل ما يقارب 43.9%، أي أن هناك انخفاضاً في نسبة التدريب في فترة الدراسة إذا ما قورنت بنتائج مسح 2019 حيث بلغت 54.4%، وقد يعود ذلك إلى تأثير جائحة كوفيد-19 وما ترتب عليها من قلة الفرص التدريبية المتاحة للخريجين في تلك الفترة، وتدني جودة التدريب المتاح.

وكما هو معروف أن للجائحة تأثيراً محلياً وعلى مستوى عالمي أيضاً وهو ما وضحه تقرير الباحثين (Chun et.al, 2021) والذي صدر من قبل مكتب العمل الدولي (International Labor Organization) حيث أشارت النتائج التي خلص إليها بأن تدابير الإغلاق والتباعد البدني بسبب انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) أثرت في مجال التعليم والتدريب بصورة كبيرة، وكان لإغلاق المؤسسات والأعمال التجارية والخسائر في أرباحها على العمالة تأثيراً مباشراً في انخفاض العروض التدريبية على الطلبة، وقد تسبب الانخفاض العام في نوعية التدريب، في إحباط الطلبة والمعلمين مما أدى إلى تزايد الصعوبات الاقتصادية وزيادة احتمالية التسرب من التعليم.

الشكل (1-3-12): نسبة الحاصلين على فرص تدريبية أثناء الدراسة



وللأسباب الواردة أعلاه نجد أن نسبة من حصلوا على تدريب عملي أثناء الدراسة من مؤهل البكالوريوس كانت 47.8% مقابل 42.8% منهم لم يتلقوا أي تدريب، بينما في مؤهل الدبلوم المهني فكانت نسبة الخريجين الحاصلين على تدريب تعادل 55.1%، أما في مؤهل الدبلوم والدبلوم المتقدم فنسبة الخريجين غير الحاصلين على تدريب عملي أعلى ممن حصلوا على تدريب عملي في فترة الدراسة.

الجدول (12-3-1): يشير إلى نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق المؤهل الدراسي

هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟	المؤهل الدراسي	
	نعم	لا
لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي		
%6.5	%55.1	%38.4
%9.9	%31.3	%58.8
%5.3	%41.9	%52.8
%9.4	%47.8	%42.8
%0.0	%100.0	%0.0
%18.5	%77.8	%3.7
%9.3	%43.9	%46.8
المجموع		

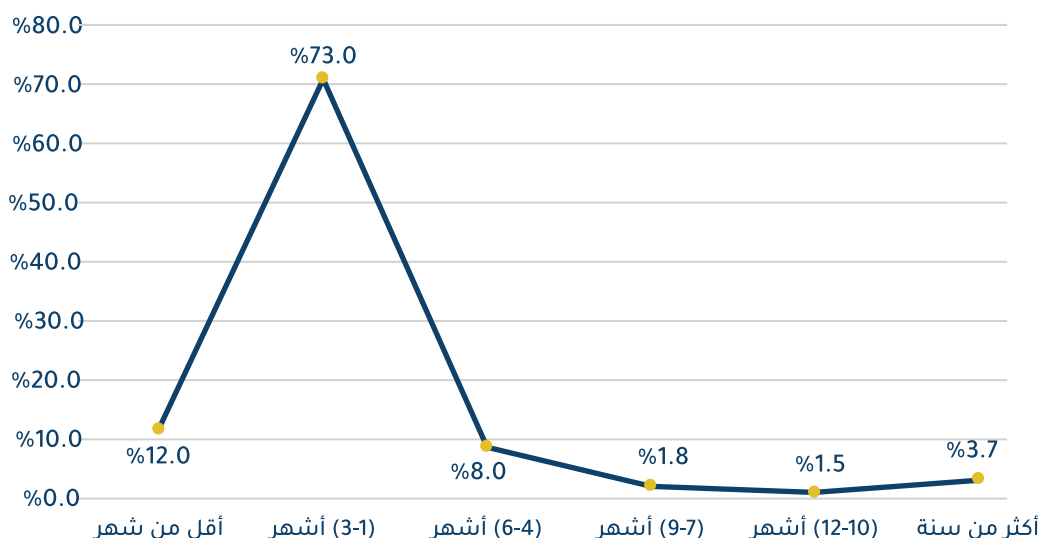
وبمقارنة الفرص التدريبية حسب المجال المعرفي (التخصصات الرئيسية) للخريجين اتضح أن أعلى ثلاث تخصصات حصلت على فرص تدريبية في فترة الدراسة وفق الجدول (12-3-2) هي: التربية، والصحة، والزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به، أما التخصص الأقل في الفرص التدريبية هو الدين والفلسفة بنسبة 9.2%. أما بالنسبة لتخصص الخدمات الشخصية قد لا تكون هذه النتيجة مستغربة حيث أشير سابقاً إلى أن عدد المشاركين من هذا المجال هو خريج واحد فقط.

الجدول (12-3-2): يبين نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق المجال المعرفي (التخصصات الرئيسية)

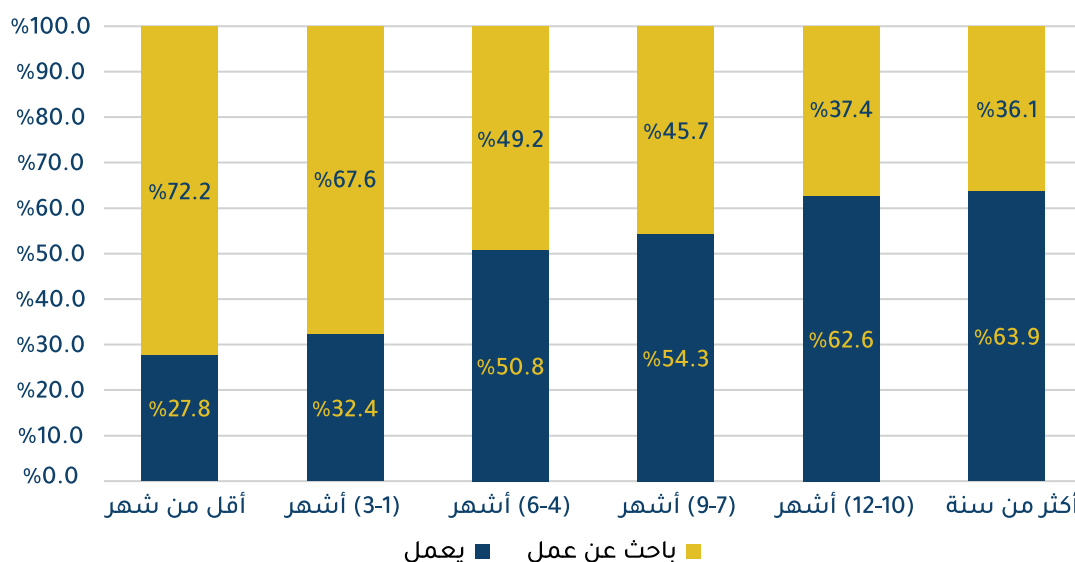
هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟	المجال المعرفي (التخصصات الرئيسية)	
	نعم	لا
لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي		
%8.9	%49.5	%41.6
%7.1	%38.8	%54.1
%5.6	%48.8	%45.6
%4.5	%50.1	%45.3
%4.9	%73.8	%21.4
%5.8	%79.3	%14.9
%2.8	%78.3	%18.9
%12.4	%37.0	%50.6
%13.1	%41.1	%45.8
%20.7	%9.2	%70.1
%9.6	%38.0	%52.4
%0.0	%100.0	%0.0
%9.3	%43.9	%46.8
المجموع		

كما وضحنا في هذا الفصل من أن فترة التدريب العملي تعتبر من أهم أسباب تحسين المهارات كمهارة التواصل ومهارة حل المشكلات والاستماع والتعبير عن الآراء والأفكار. وكما تبين نتائج تحليل سؤال المدة الزمنية لجميع فرص التدريب العملي أن 73% من إجمالي الخريجين الحاصلين على فرص تدريبية أثناء الدراسة من المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى حصلوا على تدريب لمدة تراوحت بين شهر إلى ثلاثة أشهر وفق البيانات الموضحة في الشكل (2-3-12)، أي أن معظم الخريجين المتدربين خضعوا للتدريب لمدة تتراوح بين شهر إلى ثلاثة أشهر، وهي ما خلصت له المسوحات السابقة أيضا.

الشكل (2-3-12): يشير إلى التوزيع النسبي للمدة الزمنية للتدريب العملي لخريجي المرحلة الجامعية الأولى



الشكل (3-3-12): يوضح المدة الزمنية لجميع فرص التدريب العملي أثناء الدراسة حسب الحالة الوظيفية لخريجي المرحلة الجامعية الأولى



* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات ب (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

كما أن نسبة العاملين الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى حسب المدة الزمنية التي قضوها في التدريب تزيد كلما زادت الفترة التدريبية للخريج بينما يتبين العكس بالنسبة للباحثين عن عمل وفق ما تشير إليه النتائج في الشكل (3-3-12).

ولمعرفة جهات أو قطاعات التدريب بين الخريجين المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى، نلاحظ أن معظم الخريجين الذين حصلوا على فرص تدريبية أثناء الدراسة تلقوا تدريبهم في مؤسسات القطاع الحكومي ونسبة 60.1%، وبما يعادل 35.5% منهم حصلوا على تدريب في مؤسسات القطاع الخاص، بينما توزعت النسبة المتبقية 4.4% بين الأعمال الحرة والمنظمات العالمية، والجدول (3-3-12) يبين ذلك.

الجدول (3-3-12): يوضح التدريب العملي لخريجي المرحلة الجامعية الأولى وفق قطاع التدريب

النسبة	العدد	قطاع التدريب
60.1%	8578	مؤسسة بالقطاع الحكومي
35.5%	5071	مؤسسة بالقطاع الخاص
3.0%	425	أعمال حرة
1.4%	197	منظمة عالمية (مثل مكتب اليونيسكو أو اليونيسيف أو إحدى السفارات، وما شابه... إلخ)
100.0%	14271	المجموع

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

واستكمالاً للبحث سندرج الجدول (4-3-12) أدناه والذي يوضح الطريقة التي ساعدت خريجي المرحلة الجامعية الأولى المستجيبين للمسح في الحصول على تدريب عملي في فترة الدراسة، فعند سؤال الخريجين عن الطرائق التي ساعدتهم في الحصول على تدريب عملي خلال فترة الدراسة تبين أن أكثر من نصف خريجي المرحلة الجامعية الأولى حصلوا على تدريب عن طريق الكلية/الجامعة الدارسين فيها، بينما ما يقارب 39% منهم حصلوا على تدريب عن طريق المعارف الشخصية، وتتوافق هذه النتائج مع مسح 2019 من حيث ترتيب الطرق المساعدة في الحصول على تدريب عملي، إلا أن نسبة الحصول على تدريب عن طريق الكلية/الجامعة انخفضت من 61.5% في مسح 2019 إلى 54.4% في المسح الحالي وبالتأكيد فإن سبب ذلك يعود أيضاً لآثار جائحة كوفيد-19، بينما ارتفعت نسبة الحصول على تدريب عن طريق المعارف الشخصية من 32.6% إلى 38.9%.

الجدول (4-3-12): الطريقة المساعدة للحصول على تدريب عملي من وجهة نظر خريجي المرحلة الجامعية الأولى

النسبة	العدد	الطريقة المساعدة للحصول على تدريب عملي
54.4%	7581	عن طريق الكلية/ الجامعة
38.9%	5422	بطريقة شخصية/ عن طريق المعارف
3.3%	463	عن طريق صاحب العمل الذي تعمل لديه حالياً
3.3%	466	أخرى
100.0%	13932	المجموع

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

ولما للتدريب من أهمية في الحصول على وظيفة بعد التخرج، وكما تم توضيحه في مقدمة هذا الفصل، درس مشروع مسح الخريجين لعام 2023 فرص تدريب الخريجين أثناء الدراسة، ووفق الجدول أدناه (5-3-12)، فإن 35.2% من الخريجين الذين أفادوا بأنهم حصلوا على تدريب عملي أثناء الدراسة حصلوا على وظيفة، بينما 64.4% من إجمالي الحاصلين على تدريب لا يزالون يبحثون عن عمل، في حين 22.8% من غير الحاصلين على تدريب عملي أثناء الدراسة حصلوا على عمل، مقابل 76.5% منهم لم يحصلوا على وظيفة، أي أنه لا يوجد هناك فرق واضح في الحصول على الوظيفة والتدريب العملي أثناء الدراسة، والذي يمكن تأويله إلى قلة وجود الفرص التدريبية، وقلة جودتها خلال فترة كوفيد-19 بسبب تداعيات الإغلاق.

الجدول (5-3-12): يبين نسبة الحاصلين على فرص تدريبية وفق الحالة الوظيفية

هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟	يعمل	باحث عن عمل	لا يبحث عن عمل	الإجمالي
نعم	35.2%	64.4%	0.4%	100.0%
لا	22.8%	76.5%	0.7%	100.0%
لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي	37.7%	60.1%	2.2%	100.0%

* باحث عن عمل: لا يشمل الإجابات ب (لا أبحث عن عمل ولست في دراسة) والذين يمثلون 1% من إجمالي المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى.

وبخصوص المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل لخريجي المرحلة الجامعية الأولى العاملين مقارنة مع الفرص التدريبية أثناء الدراسة، فيتضح من الجدول أدناه (6-3-12) بأن ما يقارب 64% ممن حصلوا على تدريب عملي أثناء فترة الدراسة حصلوا على أول وظيفة لهم خلال السنة الأولى من التخرج، بينما 53.2% من غير المتدربين حصلوا على وظيفة في الفترة نفسها، كما أن ما يقارب ثلث المتدربين حصلوا على أول فرصة عمل في الفترة من شهر إلى ثلاثة أشهر بعد التخرج مقارنة بـ 22.9% من غير المتدربين الذين حصلوا على وظيفة خلال نفس الفترة.

الجدول (6-3-12): يمثل الحصول على تدريب عملي والمدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل لخريجي المرحلة الجامعية الأولى

ما المدة التي استغرقتها للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج؟					هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية / الجامعة؟
أكثر من سنة	(12-10) شهر	(9-7) أشهر	(6-4) أشهر	(3-1) أشهر	
35.9%	11.8%	7.2%	14.4%	30.7%	نعم
46.8%	11.1%	7.5%	11.8%	22.9%	لا
39.4%	9.6%	5.6%	11.3%	34.1%	لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي
40.3%	11.3%	7.1%	13.1%	28.3%	المجموع

لقد تناول هذا الفصل أنواع المهارات التي اكتسبها الخريج وحاجة الخريج للتدريب في فترة الدراسة وعلاقتها بفرص الحصول على وظيفة، وأوضحت النتائج أن الفروقات بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة في سوق العمل طفيفة جداً، مع وجود تحسن في بعض المهارات عن نتائج مسح 2019 كمهارة اتقان اللغة الإنجليزية والقدرة على التحليل وحل المشكلات والمعرفة النظرية والعملية بالتخصص ومهارة التفكير الناقد، ولكن عند مقارنة المهارات المكتسبة للباحثين عن عمل مع المهارات المكتسبة للعاملين تبين بأن بعض المهارات التي امتلكها العاملين أكبر من تلك التي أكتسبها الباحثين عن عمل مثل اتقان اللغة الإنجليزية تحديثاً وكتابة والمعرفة العملية والنظرية للتخصص.

وعند الحديث عن مستقبل المهارات المطلوبة لسوق العمل ونظراً للثورة الصناعية الرابعة وما أحدثته من تغيرات سريعة وهائلة في مجال التقنيات والذكاء الاصطناعي، ولتجاوز الفجوة المتوقعة بين المهارات المطلوبة لسوق العمل والمهارات المكتسبة في مرحلة الدراسة والتعلم، نرى من الضروري شمول مسوح الخريجين في المستقبل عدداً من المهارات المطلوبة للمستقبل حيث كشف تقرير مستقبل الوظائف لعام 2023 والذي صدر من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي (Di Battista, et al, 2023) عن أهم 10 مهارات مطلوبة في سوق العمل خلال السنوات الخمس القادمة من خلال تحليل توقعات وآراء المنظمات والمؤسسات التي شملها الإستطلاع وكانت التفكير الإبداعي، والقيادة والتأثير الاجتماعي، والتفكير التحليلي، والفضول والتعلم مدى الحياة، وإدارة المواهب، والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، ومراقبة الجودة، ومحو الأمية التكنولوجية، والتسويق والإعلام، وكذلك الحافز والوعي الذاتي مرتبة من الأعلى إلى الأقل أهمية، كما أشار التقرير إلى أنه من المتوقع أن تظل بعض المهارات عالمياً كما هي بنسبة 56%.

أما فيما يخص تقييم الخريجين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية فكانت معظم الخدمات ما بين الجيد والجيد جداً، وكذلك هو الحال بالنسبة لجودة الطرائق التعليمية المستخدمة بالمؤسسات التعليمية، مما يشير إلى جودة المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان.

كذلك أشارت نتائج هذا المسح إلى ما يقارب 64% من الخريجين الذين حصلوا على تدريب عملي أثناء فترة الدراسة لا يزالون يبحثون عن عمل، كما أنه ووفق نتائج مسح 2023 فإنه يوجد انخفاض في نسبة التدريب في مدة الدراسة بما يعادل 10 نقاط مئوية عن نتائج المسح السابق والذي يعود لآثار كوفيد-19 وما خلفه من جوانب سلبية على الحياة.

الفصل الثالث عشر:

ملاءمة العمل مع التخصص
والمؤهل الدراسي للمستجيبين
من خريجي المرحلة الجامعية
الأولى

استعرض الفصل السابق دراسة وتقييم المهارات والتدريب وفرص الحصول على وظيفة للخريجين المستجيبين في مسح الخريجين لعام 2023 من خريجي المرحلة الجامعية الأولى، حيث تم دراسة أنواع المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل والتي تؤهل الخريج في الحصول على عمل، بناءً على ذلك سيتطرق هذا الفصل إلى المرحلة التي تليها ألا وهي المرحلة الوظيفية للخريجين من حيث مدى ملائمة وظائفهم مع مجالاتهم المعرفية (التخصص الدراسي) ومؤهلاتهم الدراسية.

بلا شك أن لخريجي الجامعات أهمية كبيرة تعود لدورهم في ضمان تطور المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة لمختلف الأعمال والقطاعات، وذلك بقدراتهم المكتسبة والتي تؤهلهم للمساهمة الفاعلة في تحقيق معدلات سريعة في التطور والنمو والابتكار، وفي تطوير الحياة الاجتماعية والاقتصادية الديناميكية للمجتمع وفي قيم ووعي المجتمع (Jonbekova, et al 2023).

وكما هو معلوم أن العالم شهد العديد من التحديات التي أثرت على جميع دول العالم وقطاعاتها المختلفة، وأثرت كثيراً على جميع قطاعات التعليم العالي في العالم من مؤسسات وطلبة وخريجين، مما أدت إلى تغيير كبير في أولويات المؤسسات التعليمية (Al-Hemyari, and Al Sarmi, 2022 & UCU, 2021) وسلطنة عمان وقطاعات الدولة المختلفة ليست بمنأى عن تلك التحديات والتغيرات. وقد كان تأثير تلك التحديات على خريجي مؤسسات قطاعات التعليم في العالم واضحة في عدم استجابة السوق لتوظيف جميع الخريجين، وتركيز أصحاب العمل على تملك مختلف المهارات في التوظيف، وهذا يؤشر لمشكلة عدم تطابق المهارات المطلوبة مع تلك التي يمتلكها الخريجون بالرغم من التوسع الكمي في سوق العمل. ومع ارتفاع نسبة عدد الباحثين عن عمل في ظل ظروف اقتصادية وصحية قد أثرت في حدوث انخفاض في الوظائف وبالرغم من ذلك يطمح العديد من الخريجين في الحصول على وظيفة تلائم مؤهلاتهم ومهاراتهم (المصادر أعلاه).

وأصبحت قضية البحث عن عمل حديث الساعة في العديد من الدول وليست مقتصرة على سلطنة عمان فقط، حيث أفاد تقرير منظمة العمل العالمية بما يلي "كانت التوقعات أن تظل البطالة العالمية عند مستوى 207 مليوناً في عام 2022 متجاوزاً مستواه في 2019 بنحو 21 مليوناً. ومن المتوقع أن تستمر البطالة العالمية أعلى من مستويات ما قبل جائحة كورونا حتى عام 2023" (World Employment and Social Outlook: Trends 2022) ومن النتائج المترتبة على ذلك ستظهر مشكلة قبول الخريجين على وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم.

وان دراسة المسح الوطني الحالية تهدف إلى معرفة الفجوات والعقبات التي تحد من حصول الخريجين على وظائف مناسبة، وكذلك لحث المختصين وأرباب العمل في سوق العمل على قبول اقتراح إيجاد آليات مع المؤسسات التعليمية وأسواق العمل لحل هذه التحديات، كون جيل الشباب الحالي يواجه التسارع والتطور العلمي من خلال تعزيز التعلم بتطوير مهاراته ورفده بالأفكار الإبداعية والابتكارات.

مع وجود التحديات العالمية، وحصول التأثيرات السريعة لسوق العمل فقد تمكنت السلطنة من تطوير التعليم ومواءمة مخرجاته مع متطلبات المرحلة ليتمكن الخريجون من المنافسة على وظائف في السوق المحلي والدولي، ولقد أولت سلطنة عمان اهتمامها الكبير بفئة الخريجين حيث تضمنت رؤية عمان 2040 العديد من الأهداف والسياسات لغرض إعداد جيل من الخريجين القادرين على المنافسة والمواكبة في سوق العمل بشتى مستوياته المحلية والإقليمية والدولية.

ونتيجة لتلك التحديات سعت مؤسسات التعليم العالي في توفير البرامج وتطويرها وفق متطلبات سوق العمل بما في ذلك مختلف التخصصات والمؤهلات الدراسية وذلك لتنمية ومواكبة القطاع الاقتصادي وبناء بيئة عمل موائمة للخريج التي ستعكس إيجاباً على العامل والمؤسسة، وهذا يتفق مع ما صرحت به منظمة اليونسكو العالمية في خطة التعليم 2030 "التعليم جزءاً لا يتجزأ من التنمية المستدامة، ويجب على مؤسسات التعليم العالي التركيز في معالجة قضايا التنمية المستدامة ودعم تنمية الكفاءات المتصلة بالاستدامة كونها جزءاً من مسؤولياتها" (UNESCO 2017, p.5).

13:1: مواطنة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى

إن لمؤسسات التعليم العالي الدور البارز في بناء وإعداد ثروة بشرية من فئة الشباب وصقل مهاراتهم وقدراتهم وإمدادهم بالمعارف والسلوكيات التي تؤهلهم للولوج في مجالات العمل المختلفة وذلك لتحقيق المواطنة بين المجالات المعرفية والمهنية، وتعرّف المواطنة المهنية بأنها توافق مؤهلات وتخصص الفرد بما يتناسب مع المهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة أو المهنة التي يعمل فيها الفرد، لتمكّنه من العمل بنجاح.

ومن التحديات الكبيرة التي تواجه قطاعات التعليم العالي هي وجود ضعف في مواطنة نواتج التعليم مع حاجة سوق العمل المحلي والعالمي، حيث أشارت إحدى دراسات المواطنة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل بما يلي "من التحديات التي تواجه الدول في القرن الحادي والعشرين، وتشير كل المعطيات إلى ضعف المواطنة بين نواتج التعليم وحاجة سوق العمل المحلي والعالمي ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية في وطننا العربي والدول النامية" (البهنساوي، 2018)، لذا كان لا بد من التطرق إلى تفاصيل المواطنة وإدراجها في استبانة مشروع مسح الخريجين الحالي، والجدول أدناه يعرض نسبة مواطنة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) للخريجين العاملين.

الجدول (13-1): يوضح نسبة مواطنة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

هل تتلاءم طبيعة عملك الحالي مع مجال دراستك (تخصصك) في الكلية/الجامعة؟		التخصص الرئيسي
لا	نعم	
1.17	5.20	العلوم الطبيعية والفيزيائية
1.57	5.94	تكنولوجيا المعلومات
5.52	22.46	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
0.47	2.01	العمارة والإنشاء
0.06	0.23	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به
0.34	9.39	التربية
0.08	7.45	الصحة
5.89	20.01	الإدارة والمعاملات التجارية
1.50	8.41	المجتمع والثقافة
0.10	0.34	الدين والفلسفة
0.26	1.62	الفنون الإبداعية
0.00	0.01	الخدمات الشخصية
16.95	83.05	المجموع

أشارت النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه على وجود نسبة مواءمة كبيرة للخريجين العاملين، حيث أفصح ما نسبته 83% من الخريجين عند سؤالهم إن كانت تخصصاتهم تتلاءم مع طبيعة عملهم الحالي، وكانت غالبية إجاباتهم إيجابية بين (النعم، وإلى حد ما)، ويدل هذا على تحقق مواكبة المتطلبات بسوق العمل بتنوع تخصصاته حسب وفق وجهة نظر الخريجين العاملين.

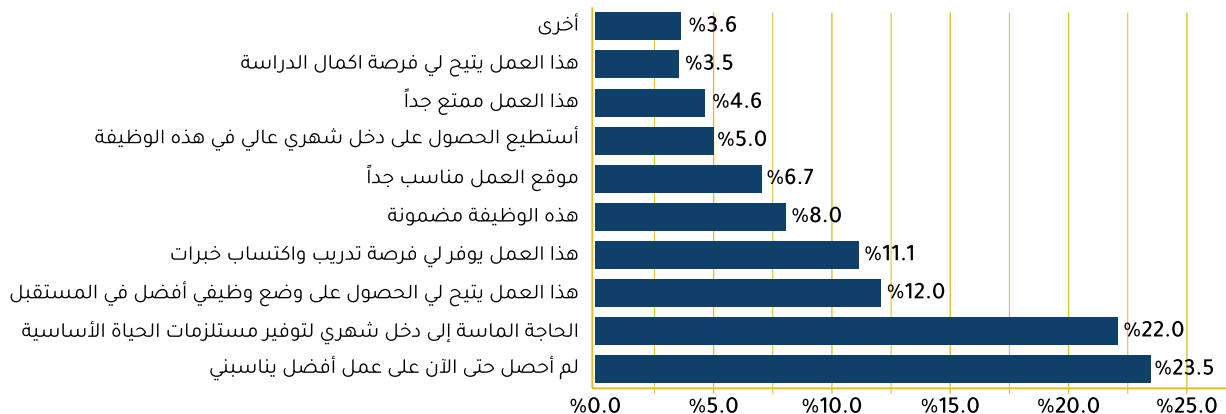
علاوةً على ذلك، من أبرز المؤشرات التي يمكن استخلاصها من نتائج الجدول هو ارتفاع نسبة المواءمة للخريجين من تخصص الهندسة والتقنيات ذات الصلة، فقد حقق خريجو الهندسة والتقنيات أعلى نسبة للمواءمة بلغت 22.46%، تليها الخريجون من تخصص الإدارة والمعاملات الإدارية، حيث بلغت نسبة تحقق المواءمة مع عملهم الحالي حوالي 20.01%.

وبالمقارنة مع نتائج مسح الخريجين (2019) الثالث نلمس ارتفاعاً واضحاً في محور الملاءمة بمعدل نمو مقداره 3% في المسح الحالي. والجدير بالذكر هنا أن نتائج استطلاع الرأي التي أجرتها دولة قطر الشقيقة (2021) أظهرت أن 64.7% من المشاركين أفادوا بأنهم يعملون في وظائف لا تتناسب مع التخصص الجامعي، وهذه النتيجة أدنى بكثير عن ما توصلت إليه دراسة المسح الوطني الحالية بسلطنة عمان.

2-13: أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المجال المعرفي (التخصص الدراسي)

من المتعارف عليه أن تزايد أعداد الخريجين بمختلف التخصصات يؤدي إلى ارتفاع عدد الباحثين عن عمل، وبالرغم من ذلك يجاهد الخريجون للحصول على عمل يتناسب مع مجالاتهم المعرفية (التخصص الدراسي)، ولكن توجد بعض الظروف والأسباب التي تجعل الخريج يوافق على الالتحاق بوظيفة غير ملائمة مع تخصصه الدراسي بغرض تنمية مهاراته والاستفادة من خبرات الآخرين حتى لو كانت في مجال غير تخصصه، وتعد هذه الخطوة جريئة منه لما يترتب عليها مواجهة تحديات العمل، لذلك كان لابد من معرفة الأسباب التي أدت بهم إلى قبول عمل لا يتماثل مع مجالاتهم. وعلى هذا السياق، أولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار اهتماماً كبيراً في مخرجات التعليم العالي ومتابعة سوق العمل والخريجين من حيث قياس مدى تحقق وجود المواءمة أو عدمها في طبيعة العمل مع التخصص ومعرفة الأسباب التي أدت إلى قبول عمل غير ملائم، ليتم معالجة هذه الظاهرة وقياس اتجاهها وهذا ما يوضحه الشكل (1-2-13) أدناه.

الشكل (1-2-13): يوضح أسباب الالتحاق بوظيفة لا تتلاءم مع المجالات المعرفية (التخصص الدراسي)



بالنظر إلى البيانات في الجدول (1-13)، صرح ما نسبته 16.95% من الخريجين العاملين أن طبيعة عملهم لا تتطابق مع تخصصاتهم الدراسية، وكشفت النتائج أن سبب ذلك هو عدم حصولهم على عمل أفضل يناسبهم إلى الآن، وأدلى بذلك 23.5% في حين أشار 22% منهم أن الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية كان هو السبب الرئيسي لقبولهم الوظيفة، ومن جانب آخر أكد 12% من الفئة نفسها أن العمل الحالي يتيح لهم الحصول على وضع وظيفي أفضل في المستقبل، وأن العمل الحالي يوفر فرصة تدريب واكتساب خبرات جديدة.

وتعد النتائج أعلاه أفضل من بعض نتائج دول الخليج، وللمقارنة مع نتائج استطلاع الرأي التي أجرتها دولة قطر الشقيقة (لعام 2022) حيث رأى 40.7% من المشاركين أن نقص الفرص الوظيفية في مجال التخصص هي السبب الرئيسي وراء عمل الموظفين بوظائف غير ملائمة للتخصص، ومن الجدير بالذكر أن المبررات التي ذكرها الاستطلاع هو الاستعانة بالعلاقات الشخصية (الواسطة) ورجّح ذلك 22.2% من المستجيبين في الاستطلاع، بينما اعتبر 18.5% من المشاركين أن غياب التنسيق بين الجامعات وقطاع العمل بوزارة التنمية الإدارية هو السبب الرئيسي في وجود تخصصات جامعية مغايرة لما يتطلبه سوق العمل (غانم وصلاح، 2019).

3-13: الحصول على تدريب عملي أثناء الدراسة

توجه بعض الخريجين إلى الحصول على تدريب أثناء الدراسة وذلك لغرض تحسين الأداء الدراسي وتطوير خبراتهم والعمل على ربط المفاهيم التي اكتسبوها أثناء الدراسة بالتجربة العملية مما يساعدهم في ترسيخ النظريات في ذهنهم، بالإضافة إلى تنمية مهاراتهم المكتسبة أثناء الدراسة وربطها في العمل.

يساهم التدريب في تعزيز الثقة وزيادة مستوى القدرة والمعرفة للطالب على مقعد الدراسة وكذلك يعزز من خبرة الخريج ويصقل مهاراته ويزيد من قابليته في مواجهة العقبات والتحديات المهنية، مما يؤدي إلى تهيئة هؤلاء الطلبة للانخراط في سوق العمل من حيث المعرفة المبدئية حول بيئة العمل وعناصرها، ويترتب على ذلك الحصول على نتائج مثمرة لهم في البيئة المهنية، ومنها إمكانية تحقق المواءمة بين طبيعة العمل والتخصص الدراسي.

ونظراً لأهمية معرفة ما إذا كان هنالك علاقة بين حصول الخريج على تدريب أثناء دراسته الجامعية وبين ملائمة طبيعة عمله الحالي مع تخصصه الدراسي يبين الجدول الآتي (1-13) هذه العلاقة.

الجدول (1-13): مواءمة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الدراسي) للخريجين العاملين مع الحصول على تدريب عملي

هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟	هل تتلاءم طبيعة عملك الحالي مع مجال دراستك (تخصصك) في الكلية/الجامعة؟		
	لا	نعم	لا
لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي	11.7%	58.2%	نعم
	30.1%	40.0%	لا
	51.0%	44.2%	إلى حد ما
	41.4%		
	14.4%		

استناداً إلى الإحصائيات أعلاه، أفصح عدد من الخريجين العاملين بوجود تطابق بين حصولهم على تدريب أثناء الدراسة ونوعية الوظيفة التي يعملون فيها بوضوح ومثلوا ما نسبته 58.2%، وفي الجهة المقابلة أعلن عدد منهم بانعدام تحقق هذه المواثمة ومثلوا نسبة 40%، ويمكن تفسير ذلك على أن التدريب أثناء الدراسة يساعد في تحقيق وإحداث مواءمة بين طبيعة العمل والتخصص الدراسي.

4-13: مواءمة العمل مع المؤهل الدراسي للعاملين من المرحلة الجامعية الأولى

إيماناً بأهمية الخريجين في تطوير المجتمع، عن طريق المؤسسات التعليمية تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار جاهدة في تعزيز المخرجات في مؤسسات التعليم العالي العمانية لمواجهة تطورات العصر الحالي وإيماناً من الوزارة بالدور الكبير للتعليم في التنمية الشاملة المستدامة "يعد التعليم العالي هو الطريق الذي يقود المجتمع إلى الأخذ بعوامل التقدم والتنمية الشاملة المستدامة، وهو الوسيلة الرئيسية لمواجهة النمو والتطور المتسارع للقرن الحادي والعشرين، والذي يهدف إلى إعداد الكوادر المهنية والأكاديمية لخدمة الفرد والمجتمع" (الخليوي، 2020).

وبلا شك أن هناك أهمية بالغة في تحقيق تكافؤ بين طبيعة العمل مع المؤهل الدراسي، فهو أحد أهم النتائج الإيجابية للتقدم والتطور المهني، فالموظف يسعى للحصول على مؤهلات دراسية عليا تؤهله لتحقيق المراتب الرفيعة في العمل. ولذلك إن تطبيق المواءمة في بيئة العمل للمؤهلات الدراسية عنصر مهم لنجاح المؤسسة في عملها وتعود ثماره للموظف والمجتمع وكذلك للقطاع الاقتصادي، ووفقاً لذلك سيتم التطرق في الجدول اللاحق (1-4-13) عن مدى تحقق ذلك.

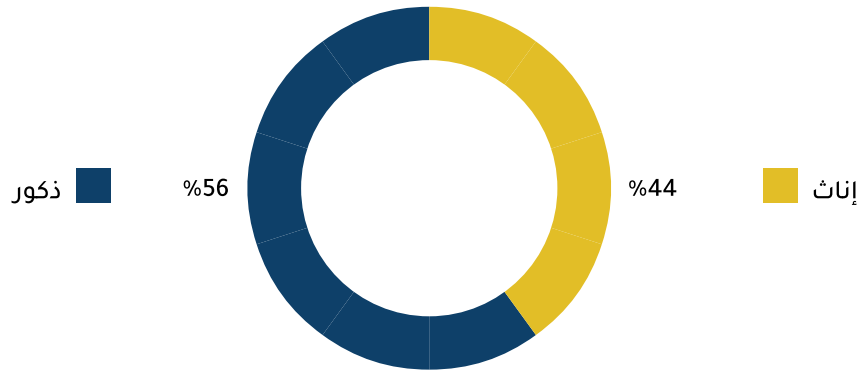
الجدول (1-4-13): يمثل مواءمة العمل مع المؤهل الدراسي للخريجين العاملين

نسبة مدى تلائم العمل مع المؤهل الدراسي		
المؤهل الدراسي	نعم %	لا %
شهادة مهنية / دبلوم مهني	0.31	0.14
دبلوم	11.26	4.90
دبلوم متقدم / تخصصي	2.28	0.55
بكالوريوس / ليسانس	66.88	13.37
شهادة تخصصية بعد البكالوريوس	0.31	0.00
المجموع	81.04	18.96

من النتائج الإيجابية التي وردت في الجدول (1-4-13) وجود نسبة مواءمة عالية للخريجين الذين أنهوا دراستهم الجامعية وحصلوا على عمل، حيث بلغت نسبتهم 81.04% من إجمالي العاملين الذين عبروا عن رأيهم بإجابات إيجابية تمحورت بين (نعم، إلى حد ما)، وتجمعت أعلى نسبة من إجابات هؤلاء الخريجين الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بنسبة 66.88% وبنسبة 11.26% لمؤهل الدبلوم. وعند المقارنة بالتفاوت مع نتائج مسح الخريجين 2017 تبين أن هناك انخفاضاً طفيف في المسح الحالي بنسبة 1% وعلى عكس نتائج مسح الخريجين 2019 هناك ارتفاع في المسح الحالي بنسبة 2%.

ولدراسة الملاءمة من جانب نوع المستجيبين، يوضح الشكل (1-4-13) أدناه نسبة الذكور والإناث الذين تتلاءم أعمالهم مع مؤهلهم الدراسي، ويلاحظ أن نسبة توافق طبيعة العمل مع المؤهل الدراسي للذكور قد فاق نسبة الإناث بفارق وقدره 12% لصالح العاملين من جنس الذكور.

الشكل (1-4-13): نسبة الذكور والإناث الذين تتلاءم وظائفهم مع المؤهل الدراسي للمرحلة الجامعية الأولى



5-13: أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المؤهل الدراسي للمرحلة الجامعية الأولى

هناك تحديات كثيرة يواجهها الخريجون للحصول على عمل يتلاءم مع مؤهلاتهم الدراسية، فيلجؤون إلى قبول وظائف قد لا تتوافق مع شهاداتهم العلمية كما وُضح في المباحث السابقة، ولسد هذه الفجوات يهدف مسح الخريجين 2023 إلى معرفة أسباب موافقة الالتحاق بالمهن التي لا تتناسب مع المؤهل الدراسي، ومع التطور والتقدم التقني والتكنولوجي السريع في شتى أنواع المجالات لسوق العمل يصبح الحصول على مؤهلات دراسية أمراً هاماً، ويعد فحص هذا التوافق ضرورياً أيضاً.

نظراً لأهمية التكافؤ بين العمل والمؤهل والنتائج الإيجابية التي تعود على مختلف القطاعات يتناول الجدول (1-5-13) أسباب التحاق خريجين المرحلة الجامعية الأولى بوظيفة غير مطابقة لمؤهلهم الدراسي.

الجدول (1-5-13): يوضح أسباب الالتحاق بالوظيفة رغم عدم مواءمتها مع المؤهل الدراسي

النسبة	الأسباب
25.40%	لم أحصل حتى الآن على عمل أفضل يناسبني
23.00%	الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية
11.10%	هذا العمل يتيح لي الحصول على وضع وظيفي أفضل في المستقبل
11.00%	هذا العمل يوفر لي فرصة تدريب واكتساب خبرات
7.20%	هذه الوظيفة مضمونة
6.50%	موقع العمل مناسب جداً لي
4.20%	أستطيع الحصول على دخل شهري عالي في هذه الوظيفة
4.00%	هذا العمل ممتع جداً
4.00%	هذا العمل يتيح لي فرصة إكمال الدراسة
3.60%	أخرى
100.00%	المجموع

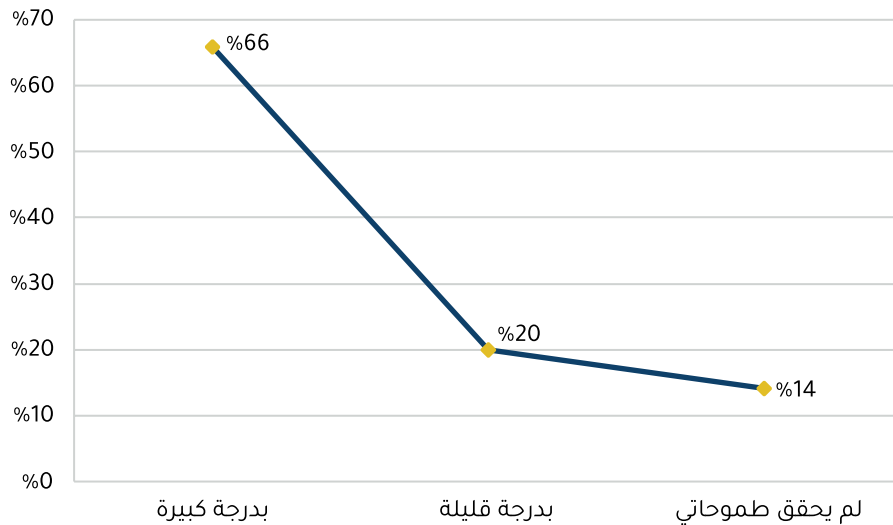
يتناول الجدول (13-5) أعلاه، مبررات موافقة بعض المستجيبين من الخريجين العاملين للالتحاق بوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية. ويتبين أن من أهم الأسباب التي أكدوا عليها هي عدم حصولهم على عمل أفضل يناسبهم وبلغت نسبتهم 25.40%، كما أدلى حوالي 23.00% منهم بحاجتهم الماسة إلى دخل مادي لتوفير مستلزمات الحياة، وأعتقد آخرون منهم أن العمل الحالي سيتيح لهم الحصول على وضع وظيفي أفضل في المستقبل بينما أعتقد آخرون أن العمل سيوفر لهم فرصة تدريب واكتساب خبرات، وصرح بذلك ما نسبته 11.10% و 11.0% على التوالي.

13-6: أكثر التخصصات الرئيسية تحقيقاً للطموح في العمل للخريجين العاملين

من أهم عناصر النجاح في السلم الوظيفي هو الرضا في العمل ولكي يتحقق هذا العنصر يجب أن تكون الوظيفة ملاءمة ومواكبة لقدرات ومهارات وطموح العامل من حيث إنه يتيح للموظف فرصة في الانسجام في عمله مما ينعكس إيجابياً على أدائه وتنفيذ مهام عمله. ومن المتعارف عليه أن هناك علاقة وطيدة بين الرضا في العمل وكفاءة الموظفين وتعكس هذه العلاقة نتائج إيجابية للمؤسسة من حيث تحسين أداء العاملين، وتطور المؤسسة ونجاحها وتحقيق أهدافها "يعتبر الموظف عنصراً أساسياً في عملية تنفيذ رسالة ورؤية المؤسسة وخاصة في مجال الإنتاج" (Dziba et.al, 2020).

وعلى ضوء ذلك، ندرج الشكل الآتي الذي يوضح مدى تحقيق الطموح في العمل حسب نتائج مسح الخريجين 2023.

الشكل (13-6): مدى تحقيق العمل لطموحات المستجيبين من الخريجين العاملين والتي خططوا لها عند اختيارهم لتخصص الدراسة

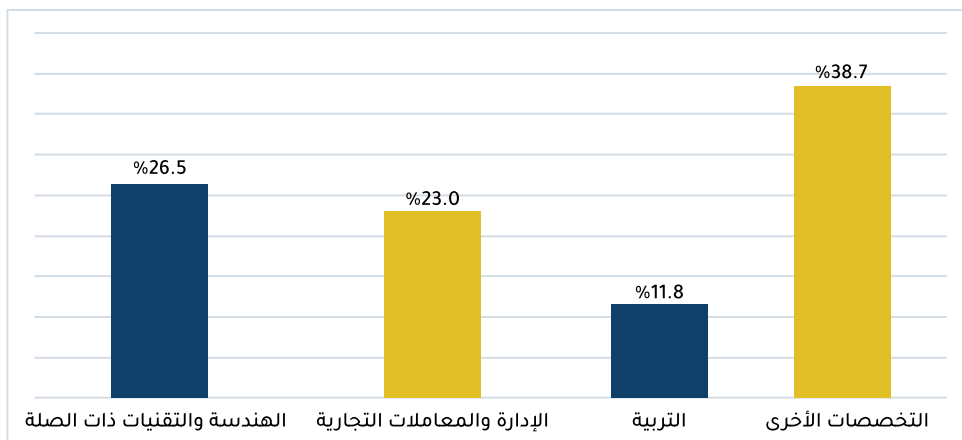


أدلى 66% من العاملين بتحقيق طموحاتهم في العمل بدرجة كبيرة، وتعد هذه النسبة الجيدة أحد ثمرات نتائج المواءمة بين العمل والتخصصات في المسح الحالي، مما يلفت النظر إلى الفارق الملحوظ بين فئة الذين حققوا طموحاتهم من الذين لم يحققوا في العمل والبالغة 52%. حسب ما أشار إليه الإحصائيات في الشكل (13-6).

ووفقاً للمجالات المعرفية (التخصص الرئيسي) للخريجين العاملين ندرج الشكل التالي (13-6-2) الذي يوضح نسبة أعلى ثلاثة تخصصات رئيسية للخريجين العاملين الذين حققوا رغباتهم وطموحاتهم بدرجة

كبيرة. وتبين أن النسبة الأعلى من الذين أدلوا بذلك هم من خريجي تخصصات الهندسة والتقنيات ذات الصلة حيث بلغت نسبتهم 26.5% خريجاً وخريجةً، يليها خريجو تخصص الإدارة والمعاملات التجارية وبلغت نسبتهم 23% خريجاً وخريجةً، ومن ثم خريجي تخصص التربية حيث بلغت نسبتهم 11.8%. وتوزعت بقية النسب المتواضعة على بقية التخصصات الرئيسية الأخرى.

الشكل (13-6-2): نسبة تحقيق الطموح بالمقارنة مع التخصص الرئيسي



7-13: مدى تحقق الرضا في العمل

كما هو معروف أن رؤية المؤسسة هي عبارة عن خطة بعيدة المدى تتضمن أهدافاً وأولويات تسعى المؤسسة لتحقيقه، وتساهم بصورة كبيرة في تقدم المؤسسة مما يترتب على الموظف ضرورة تحمل هذه الأمانة الجسيمة لتحقيق المعايير التي تتطلبها عملية تنفيذ الرؤية، وعليه يجب على المؤسسة توفير العوامل المحفزة التي تساهم في تشجيع العامل نحو أداء أفضل في العمل مما يولد شعور الرضا في العمل. فالمنظمة الجيدة تحاول تحقيق عنصر الرضا بين العاملين مما يؤدي إلى الإخلاص في العمل ووضع هدف رئيسي ألا وهو الارتقاء بالمؤسسة إلى مستوى أفضل (Arifin et.al, 2019).

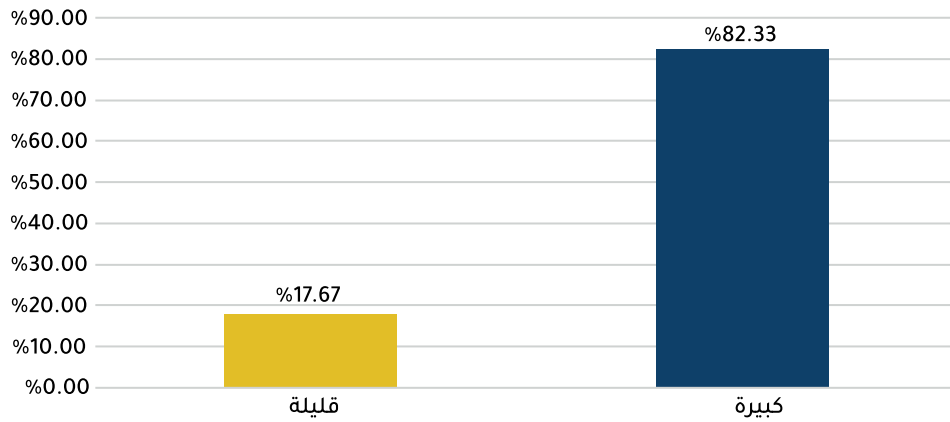
وكما بينا سابقاً يعد الطموح أحد الطرائق المؤدية للتفوق، لذلك يجتهد العاملون إلى التميز في العمل من حيث تحقيق طموحاتهم في مسيرتهم المهنية ولا يتأتى ذلك إلا بشعور العاملين بالرضا في مهنتهم وذلك بتوفير البيئة المساعدة في تحقيق الأهداف المستقبلية والتقدم في المجال المهني والعلمي، ووفقاً لذلك يؤدي الرضا إلى "زيادة نسبة الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي" (عياد والمصطفى، 2023).

ومن الجدير بالذكر أن من أهم العوامل المحفزة التي يمكن أن تقدمها المؤسسة للعاملين لتعزيز جانب الرضا بين العاملين وإعداد كوادر بشرية ذات كفاءة عالية منها توفير فرص التدريب المهني، بيئة عمل إيجابية، التحفيز المالي، وكذلك المواءمة بين العمل والتخصصات والمؤهلات وهي التي تتضمنها دراسة مسح الخريجين 2023.

إلحاقاً بالنتائج السابقة، يدرس المسح الحالي حالة الخريجين العاملين من حيث الرضا في العمل. لقد تم طرح السؤال التالي على الخريجين «عموماً ما مدى رضاك بعملك الحالي» وذلك لمعرفة ما إن كانت النتائج السابقة التي ذكرت أعلاه والخاصة بالمواءمة لها دور في فعال على مدى رضا العاملين في بيئة العمل كما جاءت في الشكل (13-7-1).

الشكل (1-7-13): يوضح مدى الرضا في العمل

بشكل عام، ما درجة رضاك عن عملك الحالي ؟



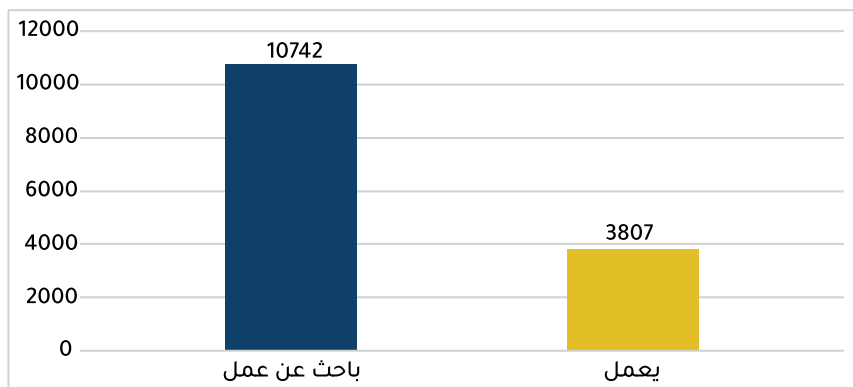
أشارت الإحصائيات تحقق رضا الخريجين العاملين في عملهم الحالي بشكل عام وأفصح ما نسبته 82.33% من الذين حققوا عنصر الرضا في العمل بدرجة كبيرة، بينما أفصح 17.67% منهم بدرجة قليلة.

8-13: العاملون والباحثون عن عمل الحاصلون على تدريب بعد التخرج

يعد التدريب هو أحد أهم الأساليب الذي يُساهم في تعزيز مهارات الأفراد، والذي بدوره يساعد في التطوير الوظيفي لمواكبة متطلبات سوق العمل، ويعد حصول العامل على تدريب بشكل دوري أمراً ضرورياً لتعزيز الكفاءة في تطوير الأداء الجيد ورفع مستوى الخبرات، وأيضاً يساهم في روح التعاون بين العاملين ويسمح بتبادل الخبرات العلمية والعملية فيما بينهما، ومن أبرز محاور التدريب هو تحقيق الأهداف المتعلقة بالمؤسسة حيث أنه يساهم في تقدم المؤسسة من خلال انخراطها بالبرامج الأخرى خارج إطار المؤسسة، وقد أكد ذلك في الاستنتاج الآتي "يحقق التدريب زيادة في الإنتاجية والأداء التنظيمي، والنهوض بالعمالة التعليمية من حيث النوعية والكمية فالمتدرب يمتلك مهارات عالية وكبيرة وله القابلية في التأثير على الآخرين، وتوجيه وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لتحقيق الأهداف التنظيمية" (حمد وجلوب، 2020).

ولأهمية ذلك تضمنت دراسة مسح الخريجين الحالي محور التدريب لأهمية خضوع الخريجين وحصولهم على تدريب بشكل عام والذي يوضحه الشكل (1-8-13).

الشكل (1-8-13): يوضح عدد العاملين والباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب بعد التخرج



وتبين أن نسبة الخريجين الباحثين عن عمل أكبر من نسبة العاملين الحاصلين على تدريب من المرحلة الجامعية الأولى والتي بلغت حوالي 74% ولعل هذا يعود لكون المسح الحالي قد شمل الخريجين الذين تأثروا بجائحة كورونا فكان تدريبهم عن بعد. والجدير بالذكر تم دمج الباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب مع الذين لا يبحثون عن عمل وليس في دراسة وبلغ اجماليهم 45. الحاقاً بالنتائج أعلاه يتطرق الجدول أدناه بشل خاص للعاملين الحاصلين على تدريب بعد التخرج.

الجدول (1-8-13): يوضح نسبة الخريجين العاملين الحاصلين على تدريب عملي بعد التخرج

هل خضعت للتدريب بعد التخرج؟	العدد	النسبة
نعم	3807	45.6
لا	4545	54.4
المجموع	8352	100.0

أشارت الإحصائيات في الفصول السابقة أن عدد العاملين من الخريجين بلغ 8352 من خريجي المرحلة الجامعية الأولى من إجمالي 28200 خريجاً وخريجة. ونسبة العاملين الحاصلين على تدريب بعد التخرج أقل من العاملين الذين لم يحصلوا على تدريب كالموضح في الجدول (1-8-13)، يلاحظ أن هناك ارتفاعاً بمعدل 6.8% في نسبة العاملين الحاصلين على تدريب بمقارنته بمسح 2017 و11% في مسح 2019. مما يفسر أن التدريب بعد التخرج لم يؤثر بفعالية للحصول على عمل حسب ما أشار إليه المستجيبون للأسباب الواردة أعلاه.

واستكمالاً للبحث، ندرج الجدول الآتي لغرض المقارنة بين العاملين الحاصلين على تدريب وفق قطاعات العمل. ولقد بينت النتائج أن العاملين في القطاع الخاص حظوا على تدريب بعد التخرج بشكل أكبر من القطاعات الأخرى مما شكلوا نسبتهم 23.65%، يليها العاملون في القطاع الحكومي بما يعادل 20.07%. كما لوحظ أن نسبة المتدربين في القطاع الحكومي الذين لم يحظوا على تدريب بلغت 30.42% مما يفسر أن القطاع الحكومي له دور فعال في توظيف هذه الفئة الذين لم يحظوا على تدريب بعد التخرج.

الجدول (2-8-13): يوضح نسبة الخريجين العاملين الحاصلين على تدريب عملي بعد التخرج وفق قطاع العمل

القطاع العمل	لا	نعم
الحكومي	30.42%	20.07%
الخاص	22.04%	23.65%
الأعمال الحرة	0.48%	0.28%
الحكومي مع وجود أعمال خاصة/حرة	0.74%	0.62%
الخاص مع وجود أعمال خاصة/حرة	0.73%	0.97%
المجموع	54.41%	45.59%

9-13: طبيعة الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون بعد التخرج

كما هو معلوم سوق العمل في تطور مستمر ويجب على العامل أن يكون مواكباً للتطورات التي أحدثتها الثورة الصناعية مما يتطلب منه اكتساب مهارات وخبرات متجددة ولا يمكن حصر هذه الخبرات في المرحلة الدراسية فقط لذلك يجتهد الخريج في المشاركة في مختلف الدورات التدريبية في مجال عمله أو في سبيل تطوير مهاراته الأخرى المتعلقة بالمهارات الاجتماعية والعقلية وغيرها لتؤهله وتمكنه في إنجاز مهام العمل بكفاءة عالية. وذلك ينعكس إيجابياً على الفرد نفسه من حيث الحصول على عمل أفضل وأيضاً على المؤسسة من حيث الابتكار والتطوير، لذلك وجدت في عصرنا الحالي بعض المؤسسات والمعاهد التي تساهم في توفير الفرص التدريبية في شتى أنواع المجالات ومنها ما يتم تنفيذه عبر المنصات الإلكترونية لكي تسهل على العامل الانضمام إليها.

لذلك تناول المسح الحالي في الفصل السابق دراسة مفصلة عن المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل وذلك لأهمية امتلاك المهارات اللازمة في العمل، ومن أحد الطرائق المهمة التي تُمكن امتلاك هذه المهارات من خلالها هي الدورات التدريبية، ووفقاً لذلك سوف نوضح في الجدول اللاحق طبيعة الدورات التي حصل عليها العاملون بعد التخرج.

الجدول (9-13): يمثل نوع الدورات التي حصل عليها الخريجون العاملون بعد التخرج

طبيعة التدريب الذي حصلت عليه		
النسبة	العدد	نوع الدورات / طبيعة التدريب
23.40%	1823	التدريب المتقدم في مجال التخصص الدراسي (الشهادات الاحترافية)
16.20%	1261	التدريب الفني المختص بأعمال الشركة
13.80%	1074	دورات تدريبية في المهارات الإدارية
12.70%	992	المهارات المكتسبة (القيادة، الاتصال والعمل الجماعي، الخ....)
10.20%	794	دورات متقدمة في مجال تقنية المعلومات
9.60%	749	دورات في تطوير مهارات اللغة الانجليزية
9.30%	729	الإدارة والمهارات الإشرافية من (إدارة المشاريع إلى إدارة الموظفين) وغيرها
4.80%	377	أخرى
100.00%	7799	المجموع

ومن الجدير بالذكر أن العدد الكلي الوارد في الجدول أعلاه يمثل طبيعة التدريب التي حصل عليها الخريجون العاملون بعد التخرج فقط وليس جميع العاملين.

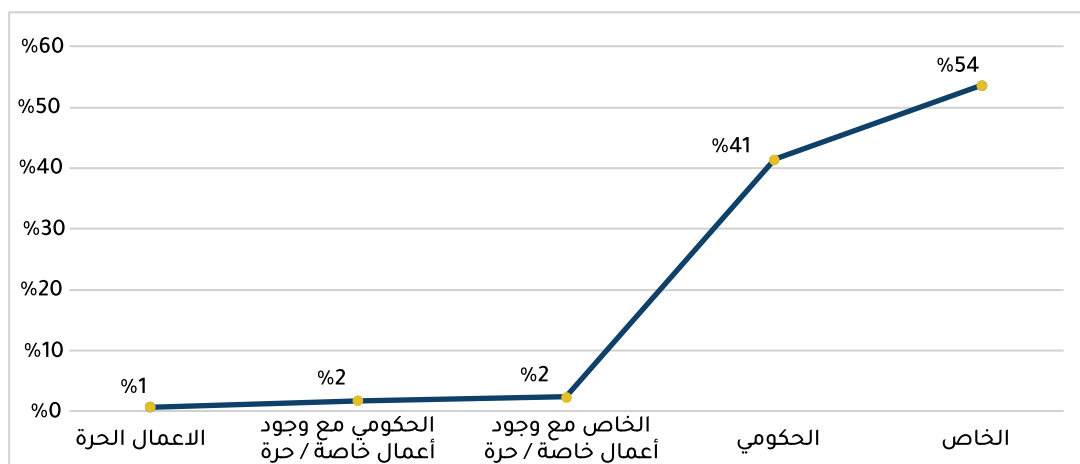
ولغرض فحص إجابات المشاركين، طبق الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) واتضح أن إجابات خريجي المرحلة الجامعية الأولى على السؤال «ما طبيعة التدريب الذي حصلت عليه؟» كانت معنوية بدرجة عالية، ويعنى ذلك أنها متأتية من الواقع وليس بسبب عوامل الصدفة.

من ضمن المحاور الأساسية التي ركز عليها المسح الوطني الأخير معرفة فيما إذا ما تلقى الخريجون العاملون بعد التخرج تدريباً، والجدول (1-9-13) أعلاه، يوضح طبيعة التدريب الذي حصلوا عليه المستجيبون العاملون، ويتبين أن معظمهم قد تدريب في مجال التخصص الدراسي (الشهادات الاحترافية) مشكلين ما نسبته 23.40% خريجاً وخريجةً. وكذلك صرح 16.20% من الفئة المقصودة حصولهم على تدريب فني مختص بأعمال الشركة التي يعملون بها، وغيرهم أفادوا انهم حصلوا على دورات تدريبية في المهارات الإدارية بنسبة 13.80% خريجاً وخريجةً.

بالمقارنة مع المسوحات السابقة لعامي (2017، 2019) فقد تصدرت الدورات التدريبية في مجال المهارات الإدارية النسبة الأعلى بمقدار 37.9% والدورات التدريبية الفنية المرتبطة بأعمال الشركة حيث كانت نسبتهما 15.9%.

ولغرض معرفة قطاع العمل الذي تدرب فيه العاملون الخريجون بعد التخرج، يتضمن الشكل الأسفل هذه التفاصيل.

الشكل (1-9-13): يبين نسبة العاملون الذين حصلوا على دورات تدريبية بعد التخرج وفق قطاع العمل



ذكرت دراسة المسح الوطني الحالي طبيعة الدورات التي حصل عليها الموظفون بعد التخرج وفق قطاع العمل، وأشارت النتائج إلى أن نسبة 54% من العاملين في القطاع الخاص أبدوا اهتمامهم للحصول على دورات في شتى المجالات وكما موضح في الشكل (1-9-13) مما يعني أن هناك إقبالاً عالي في المؤسسات لاستقطاب الخريجين الحاصلين على تدريب بعد التخرج لتوظيفهم من قبل القطاع الخاص. ويأتي في المرحلة الثانية القطاع الحكومي والتي شكلت نسبتهم 41%.

إلحاقاً بالشكل أعلاه، الجدول أدناه (2-9-13) يبين عدد مرات الدورات التي حصل عليها العاملون في مختلف قطاعات العمل، ويلاحظ أن غالبية العاملين حصلوا على تدريب من (3-1) مرات. وكانت النتائج تشير إلى أن عدد مرات مشاركة العاملون في الدورات التدريبية في القطاع الخاص أكثر من عدد مرات مشاركتهم في القطاع الحكومي. وقد يفسر ذلك لطبيعة حجم القطاع الخاص الذي له دور فعال في توفير الفرص الوظيفية لهؤلاء الخريجين.

الجدول (2-9-13): يوضح عدد المرات التي حصل عليها العاملون على دورات تدريبية بعد التخرج بالنسبة لقطاع العمل

الإجمالي	في أي القطاع تعمل حالياً؟					كم عدد مرات مشاركتك في الدورات التدريبية بعد التخرج؟
	الحكومي	الخاص	الأعمال الحرة	الحكومي مع وجود أعمال خاصة/حرة	الخاص مع وجود أعمال حكومي	
3204	1411	1672	17	38	66	(3-1) مرات
384	163	200	4	7	10	(4-6) مرات
219	102	103	2	7	5	أكثر من 6 مرات
3807	1676	1975	23	52	81	المجموع

10-13: الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملون والباحثون عن عمل أثناء الدراسة

يعد التدريب أثناء الدراسة تجربة مفيدة يخوضها بعض الطلبة الموجودين على مقاعد الدراسة ويمكن تعريف التدريب أثناء الدراسة هو التطبيق العملي في العمل لما يتم دراسته في المرحلة الدراسية مما يساعد على زيادة انسجام وترسخ المواد الدراسية في ذهنهم. لقد تحدثنا عن أهمية الحصول على الدورات التدريبية للعاملين بعد التخرج واستكمالا للبحث ندرج الجدول الاتي (1-10-13).

الجدول (1-10-13): يمثل جهة التدريب التي حصل عليها العاملون أثناء الدراسة وفق قطاع العمل

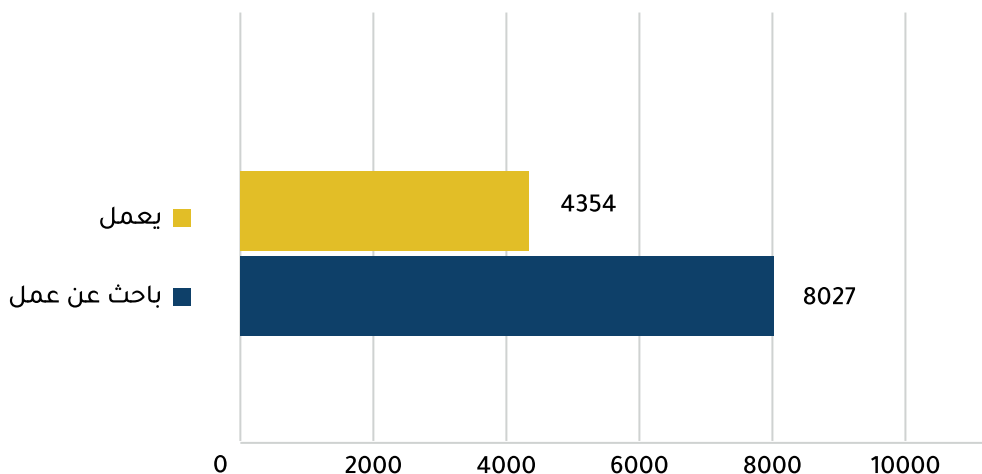
ما جهات التدريب التي تدربت فيها أثناء دراستك؟				
قطاع العمل الحالي	حكومي	خاص	أعمال حرة	منظمة عالمية (مثل مكتب اليونسكو او اليونسيف او احدى السفارات، وما شابه...الخ)
الحكومي	1955	553	40	43
الخاص	815	1245	60	43
الأعمال الحرة	14	22	6	2
الحكومي مع وجود أعمال خاصة/ حرة	37	26	4	2
الخاص مع وجود أعمال خاصة/ حرة	22	41	7	1
المجموع	2843	1887	117	91

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

ويلاحظ من الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه أن غالبية الخريجين الذين يعملون في القطاع الحكومي هم أنفسهم الذين تدريبوا في نفس القطاع، حيث بلغ إجماليهم 1955 عاملاً، يليه القطاع الخاص الذي يضم 1245 عاملاً حصلوا على تدريب في نفس القطاع. مما يفسر أن جهة التدريب لها دور فعال في التوظيف في نفس قطاع العمل.

وبلغت نسبة الخريجين الباحثين عن عمل (65%) ممن تدريبوا أثناء الدراسة، بينما كانت نسبة الخريجين العاملين تقريباً نصف نسبة الباحثين عن عمل ممن تلقوا تدريباً أثناء دراستهم بالمؤسسة، ونستنتج من ذلك أن الحصول على تدريب أثناء الدراسة قد لا يؤثر مباشرةً في تقليص أعداد الباحثين عن عمل، ومما لا شك فيه أن جائحة كورونا كان لها الأثر في ذلك ولاسيما قد أثرت على نوعية التدريب المُتلقى.

الشكل (10-13): يمثل الباحثون عن عمل والعاملون الحاصلون على تدريب أثناء الدراسة



والجدير بالذكر تم دمج لا يبحث عن عمل وليس في دراسة مع الباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب أثناء الدراسة البالغ إجماليهم 48.

لقد ناقش الفصل بصورة مفصلة مشكلة المواءمة في العمل للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى، وقد تضمن الفصل على ثلاثة محاور رئيسية. حيث وضع المحور الأول مدى مواءمة المجال المعرفي (التخصص الدراسي) والمؤهل الدراسي مع طبيعة العمل الحالي للخريجين وأظهرت الإحصائيات أن الذين تحققت عندهم المواءمة أكبر من الذين لم تتحقق عندهم المواءمة في العمل، كما تطرق التحليل لأبرز الأسباب التي أدت إلى قبول الخريجين للوظائف التي لا تلائمهم وذلك لأنهم لم يحصلوا على وظائف تناسبهم. وكان المحور الثاني متعلقاً بالرضا في العمل وكانت أبرز النتائج إيجابية إذ إن تحقق المواءمة في العمل أدى إلى شعور العاملين بالرضا في أعمالهم. كما تم تسليط الضوء في المحور الثالث على التدريب بعد التخرج وأثناء الدراسة ويمكن الاستخلاص أن التدريب أثناء وبعد الدراسة قد لا يؤثر كثيراً أو لا يلعب دوراً فعالاً في تقليص أعداد الباحثين عن عمل ويعتقد أن جائحة كورونا قد أثرت على جودة التدريب، وقد تبين أن أعداد الباحثين عن عمل الحاصلين على تدريب سواء قبل أو بعد الدراسة أكبر من العاملين الحاصلون على تدريب. وإن جاز لنا الاقتراح، نقترح وضع آليات بين المؤسسات التعليمية وأسواق العمل بما فيهم أرباب العمل لتعزيز مخرجات المؤسسات، وتطوير التدريب وتوسيعه لغرض تنشيط عملية التوظيف.

الفصل الرابع عشر:

التعلم عن بعد وأبعاده
للمستجيبين من خريجي
المرحلة الجامعية الأولى

تضمن الفصل السابق النتائج المترتبة حول مواعمة العمل مع المجالات الدراسية والمؤهلات وسوف يتم في هذا الفصل دراسة ومعرفة مدى استفادة الطلبة الخريجين للمرحلة الجامعية الأولى من التعليم عن بعد ومدى ملاءمته مع مختلف المجالات الدراسية والمؤهلات.

حيث منذ بداية الألفية الجديدة شهد العالم تغيرًا ملحوظًا من مختلف النواحي والمجالات. وكان التعليم أحد القطاعات التي تطورت تطوراً كبيراً مع مرور السنين. يُعرف التعليم عن بعد (Distance Learning) بأنه أحد أساليب التعليم الحديث باستخدام الإنترنت أو التكنولوجيا وله مسميات عدة منها التعليم عن بعد، التعليم الموزع، البرامج عبر الإنترنت، التدريس بمساعدة الحاسوب، محاضرات أو مؤتمرات الفيديو وجميعها تعبر عن الاتجاه السائد في التعليم العالي الذي يمكن تسميته بالتعليم عن بعد عموماً، وهو المصطلح الأكثر استخداماً في أدبيات الموضوع (Madden, 2016; Greener, 2021; Bok, 2021).

يتمثل الهدف من التعليم عن بعد هو توصيل المعلومات من داخل المؤسسة التعليمية إلى المتعلم في أي مكان وزمان ومهما كانت الظروف، وتعد مرونة هذا النوع من التعليم ميزة جيدة لأنها تتيح التعلم في أي وقت وفي أي مكان يختاره الطالب. وكما هو معلوم لقد اضطر العالم إلى تطبيق نظام التعليم عن بعد لتسهيل العملية التعليمية والحفاظ عليها مع الحفاظ على سلامة الطلبة الجامعيين والمحاضرين في جائحة كورونا التي أعاقَت مختلف الأنشطة ومنها العملية التعليمية ومنعت الطلاب من الالتحاق بالجامعات في تلك السنوات.

كانت الفكرة الأساسية من التعليم عبر الإنترنت هو تعزيز التعليم عن بعد بمنح الطلاب والمحاضرين فرصاً أكبر للمشاركة، ولقد استخدم في الآونة الأخيرة هذا النوع من طرائق التدريس أكثر فأكثر في جميع مناحي التعليم وما له علاقة بذلك.

ومن الجدير بالذكر أن للتعليم عن بعد العديد من المآخذ والسلبيات منها ما هو متعلق بمشاكل التقنيات والتكنولوجيا المرافقة للتعليم عن بعد، وبعض المشاكل الاجتماعية، ومشاكل تخص تغيير نمط التعليم مما يولد ردود فعل سلبية لدى المتعلمين (المصادر أعلاه). كذلك لا بد من التنويه من أن التعليم عن بعد يقع ضمن الفئة الأوسع للتعلم القائم على التكنولوجيا، والتي تشمل مواقع الويب، وبوابات التعليم، واليوتيوب، وتطبيقات الهاتف المحمول، ومؤتمرات الفيديو، وآلاف المواقع المجانية الأخرى التي تقدم موارد تعليمية مختلطة، ويعمل التعليم عن بعد من خلال الإنترنت حاليًا على تحسين تعليم وتعلم الطلبة وكذلك مساعدة وتطوير أعضاء هيئة التدريس والمهنيين والعاملين في مختلف القطاعات منها التعليمية والاقتصادية (Adams et al. 2018; Chopra et al. 2019).

ولما ورد أعلاه تمحورت دراسة مشروع مسح الخريجين على العديد من المحاور الرئيسية والتي تمت دراستها في المسوحات للأعوام الماضية (2015-2017-2019). ولكن في مسح الخريجين لعام 2023 تم إضافة عددٍ من الفصول الجديدة منها فصلاً حول التعليم عن بعد نظراً لإكمال بعض الخريجين دراستهم في ظل جائحة كورونا وكان الغرض من ذلك دراسة مدى انخراط وتقبل الطلبة من مختلف المجالات الدراسية للتعليم عن بعد، وما الوسائل التي استخدمها الطلاب خلال التعليم عن بعد.

1-14: مدى مشاركة التعليم عن بعد وفق النوع الاجتماعي

كما بيّنا سابقاً وفي ظل ظهور جائحة كورونا في الأعوام السابقة أدت إلى توجه نظام التعليم في مؤسسات التعليم العالي نحو أسلوب تعليم جديد وهو أسلوب التعليم عن بعد. وقد أستخدم مسح الخريجين (2023) الدفعة 2021/2020 من المرحلة الجامعية الذين أكملوا دراستهم في ظل وجود الجائحة. ويوضح الجدول (1-14) أدناه نسبة المشاركين وفق النوع الاجتماعي.

الجدول (1-14): يمثل نسبة النوع الاجتماعي في التعليم عن بعد للخريجين

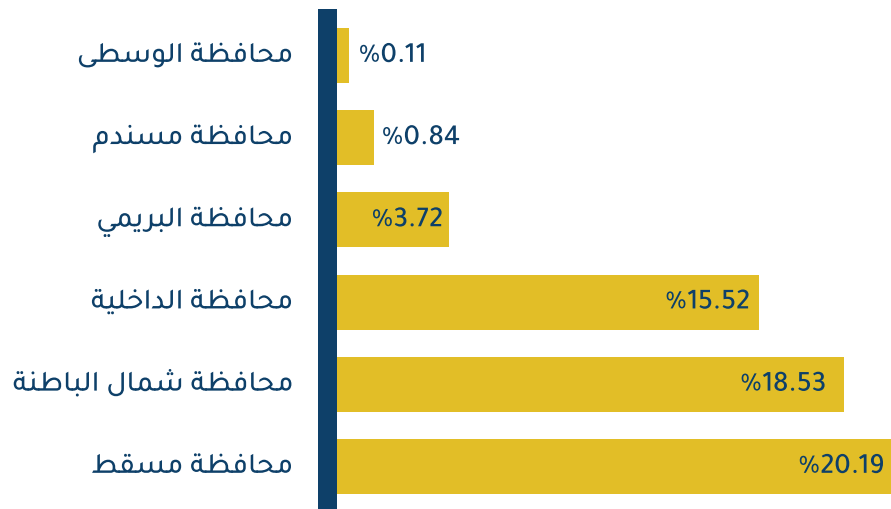
هل تعلمت عن بعد؟					النوع الاجتماعي
الإجمالي	النسبة	نعم	النسبة	لا	
8064	%14.3	4025	%14.3	4039	ذكور
20136	%36.1	10178	%35.3	9958	إناث
28200	%50.4	14203	%49.6	13997	المجموع

نلاحظ في الجدول (1-14) أن هناك ما نسبته 50.4% من الخريجين المستجيبين للمسح الذين خاضوا مرحلة التعليم عن بعد أثناء دراستهم، بالإضافة إلى وجود استجابة بنسبة أعلى ولو بصورة طفيفة للإناث دون الذكور في التعليم عن بعد. حيث نلاحظ بوجود تقارب ملحوظ بين إجمالي الطلبة الجامعيين الذين أكملوا دراستهم بنظام التعليم عن بعد والطلبة الذين لم يكملوا بنظام التعليم عن بعد.

2-14: التعليم عن بعد بين المحافظات للخريجين الجامعيين

كما وضحنا فالتعليم عن بعد هو إحدى الوسائل التي تسهل للطلبة إكمال دراستهم في ظل الظروف مثل جائحة كورونا الذي أرغم الناس على الحجر المنزلي لأشهر مما أدى إلى إيقاف الدراسة وقطاعات العمل، لذلك سيتطرق الشكل الآتي حول إجمالي الطلبة الدارسين بأسلوب التعليم عن بعد في مختلف محافظات سلطنة عمان.

الشكل (1-2-14): يوضح نسب الخريجين في التعليم عن بعد من مختلف المحافظات



يُظهر الشكل (1-2-14) نسب الطلبة الذين أكملوا دراستهم عن طريق نظام التعليم عن بعد باختلاف المحافظات في سلطنة عمان، ويشير الشكل إلى أعداد المستجيبين في المحافظات للتعليم عن بعد، وكانت محافظة مسقط أكثر المحافظات بأعداد المستجيبين للتعليم عن بعد والتي حققت إجمالي 2868 (أي بنسبة 20.19%) من الطلبة الدارسين عن بعد، تليها محافظة شمال الباطنة بنسبة 18.53%.

3-14: التعليم عن بعد والمؤهلات الدراسية للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى

تناول المسح دراسة التعليم عن بعد وفق المؤهلات الدراسية للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى، وأعطيت النتائج في الجدول (1-3-14) أدناه والذي بيّن أن نسبة طلبة البكالوريوس تحظى بالنسبة الأكبر من بقية المؤهلات الأخرى، وكذلك نسبة الطلبة الذين التحقوا بنظام التعليم عن بعد باختلاف مؤهلاتهم الدراسية.

الجدول (1-3-14): يمثل التعليم عن بعد وفق المؤهل الدراسي للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى

هل تعلمت عن بعد؟		المؤهل الدراسي
النسبة	نعم	
75.25%	10688	بكالوريوس / ليسانس
21.43%	3044	دبلوم
2.82%	400	دبلوم متقدم / تخصصي
0.44%	62	شهادة مهنية / دبلوم مهني
0.06%	9	شهادة تخصصية بعد البكالوريوس
100.00%	14203	المجموع

اتضح النتائج في الجدول أعلاه (1-3-14) أن 75.25% من خريجي مؤهل البكالوريوس/ليسانس هي النسبة الأكبر في التعليم عن بعد من بقية المؤهلات الأخرى. في المقابل بلغت نسبة خريجي مؤهل شهادة تخصصية بعد البكالوريوس والتي كانت في المرتبة الأخيرة من بين المؤهلات الأخرى بنسبة 0.06%.

4-14: التعليم عن بعد والمجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى

لقد تضمن المسح الحالي سؤالاً تم طرحه على المستجيبين عن المجال الدراسي الذين أكملوا دراستهم فيه بنظام التعليم عن بعد، وبوبت بيانات هذا السؤال في الجدول (1-4-14) أدناه.

الجدول (14-4): يوضح نسب التعليم عن بعد لمختلف المجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) للمرحلة الجامعية الأولى

هل تعلمت عن بعد؟		
النسبة	نعم	المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)
30.01%	4263	الإدارة والمعاملات التجارية
19.95%	2834	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
15.14%	2151	المجتمع والثقافة
13.78%	1957	تكنولوجيا المعلومات
6.09%	865	العلوم الطبيعية والفيزيائية
4.01%	570	الفنون الإبداعية
4.01%	569	التربية
2.55%	362	العمارة والإنشاء
2.44%	347	الصحة
1.52%	216	الدين والفلسفة
0.49%	69	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به
100.00%	14203	المجموع

يوضح الجدول أعلاه نسب الطلبة في نظام التعليم عن بعد وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)، إذ تركزت أعلى نسبة في تخصص الإدارة والمعاملات التجارية والتي بلغت 30.01% مما يعني توافق التعليم عن بعد للمجالات الدراسية التابعة للإدارة والمعاملات التجارية أكثر من المجالات الأخرى. كما تبين أن 19.95% من الطلبة الملتحقين بنظام التعليم عن بعد تخصصهم الرئيسي هو الهندسة والتقنيات ذات الصلة، و 15.14% من الطلبة من المجالات الدراسية التابعة للمجتمع والثقافة.

14-5: علاقة التعليم عن بعد مع الحالة الوظيفية للخريجين الجامعيين

بينت نتائج المسح أن نسبة كبيرة من خريجي نظام التعليم عن بعد للمرحلة الجامعية الأولى لا زالوا باحثين عن عمل إلى اللحظة الحالية، ويبين الجدول أدناه الحالة الوظيفية للخريجين العاملين وغير العاملين الدارسين بنظام التعليم عن بعد.

الجدول (1-5-14): يمثل نسب التعليم عن بعد وفق الحالة الوظيفية للخريجين من المرحلة الجامعية الأولى

هل تعلمت عن بعد؟

نعم	النسبة	لا	النسبة	المجموع	الحالة الوظيفية
4204	%14.9	4148	%14.7	8352	يعمل
9999	%35.5	9849	%34.9	19848	لا يعمل*
14203	%50.4	13997	%49.6	28200	المجموع

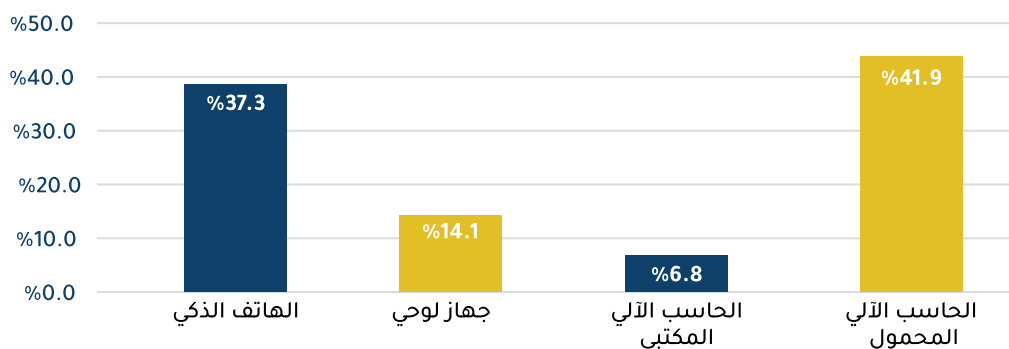
* لا يعمل : يشمل الباحثين عن عمل، أو لا يبحث عن عمل وليس في دراسة.

أوضحت النتائج من الجدول أعلاه أن 9999 من الخريجين الذين يكملون دراستهم عن بعد لا يعملون من الناحية الأخرى وُجد أن 4148 خريجاً يعملون ولكنهم لم يدرسوا عن بعد. حيث أشارت النتائج لبعض الترابط في الإنترنت في التعليم والتوظيف أي أن 70.4% من الخريجين كانوا يدرسون عن بعد دون أن يعملوا، ولكن هذا لا يعني أن عدم الحصول على وظيفة كان بسبب نظام التعليم عن بعد، بل هناك أسباب أخرى وموضوعية قد شرحت في فصول التقرير.

6-14: طرائق التعليم عن بعد للخريجين الجامعيين

مع ظهور أسلوب التعليم عن بعد في بدايات العام 2018 ببعض مؤسسات التعليم العالي وتعددت الطرائق في حضور الدروس عن بعد للطلبة الجامعيين. ومع ظهور بداية الجائحة زودت بعض مؤسسات التعليم العالي الطلبة بمختلف الأجهزة المستخدمة في نظام التعليم عن بعد، وكما هو متعارف عليه تُعدُّ الأجهزة الإلكترونية أحد الوسائل التي لها دور كبير في التعليم عن بعد، إذ بها يتم التواصل مع المحاضرين بالإضافة إلى ذلك تتم عملية تلقي الدروس من خلالها. ويوجد هناك العديد من الأجهزة التي من الممكن استخدامها في التعليم عن بعد مثل الحاسب الآلي، الهواتف الذكية، الأجهزة اللوحية، والحواسيب المكتبية. يوضح الشكل الآتي إحصائيات نتائج المستجيبين حول نوع الأجهزة التي تم استخدامها لتلقي الدروس عن بعد.

الشكل (1-6-14): يمثل طرائق التعليم عن بعد التي تم استخدامها



* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

يوضح الشكل (14-6-1) أعلاه الوسائل المستخدمة في التعليم عن بعد والأجهزة المستخدمة في العملية، حيث تصدر جهاز الحاسب الآلي المحمول المرتبة الأولى من إجمالي (9491) من المستخدمين لهذا النوع من الأجهزة. ثم تليها في المرتبة الثانية الطلبة الذين استخدموا الهاتف الذكي. وأخيراً لوحظ بوجود تفاوت ما بين مستخدمي الجهاز اللوحي والحاسب الآلي المكتبي بنسبة (7.3%) .

7-14: آراء الخريجين المستجيبين الدارسين عن بعد

حصل توجه منذ عام 2020/2019 نحو التعليم عن بعد بكثرة، فقد لجأت مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان إلى نظام التعليم عن بعد بسبب الجائحة. وقد واجه العديد من الطلبة الجامعيين في سلطنة عمان كما هو الحال في كل دول العالم بعض التحديات في بدايات التعليم عن بعد. ولكن مع تطوير الخطط التعليمية والوسائل والبرمجيات التعليمية المستخدمة والخبرة المتأتية وتحسينها، ترتب عليها تحسن التحصيل الدراسي للطلاب.

الجدول (14-7-1): يمثل آراء المستجيبين الدارسين عن بعد في عدد من مؤشرات التعليم عن بعد

أراء المستجيبين	غير موافق	محايد	موافق
سهولة التواصل مع الكلية/الجامعة فيما يتعلق بالتعليم عن بعد	8.6%	25.7%	65.4%
سهولة التواصل مع المحاضر فيما يتعلق بالمحاضرات	5.8%	17.5%	76.7%
وجود شبكة إنترنت مناسبة لمتابعة المحاضرات	20.5%	26.3%	53.3%
سهولة تنظيم الجدول المذاكرة ومتابعة المحاضرات عن بعد	8.6%	20.2%	71.2%
سهولة الوصول للواجبات وتسليمها في الوقت المناسب	5.1%	14.8%	80.1%
الاستفادة المناسبة والمطلوبة من المواد الدراسية	10.3%	22.3%	67.4%
انجاز المحتوى العلمي للمواد وفق الخطة الدراسية الموضوعية	6.2%	19.4%	74.4%
استمرار المحاضرات عن بعد	20.9%	25.7%	53.4%
تأثر تحصيلي الدراسي خلال جائحة كوفيد- إيجاباً	20.0%	27.1%	52.9%
سهولة طرح الأسئلة والمشاركة بالمناقشات أثناء المحاضرات عن بعد	11.2%	22.6%	66.2%
الملخصات الإلكترونية للمقررات الدراسية أغنتني عن استخدام الكتب والمراجع الخاصة بالمقررات الدراسية	16.6%	25.1%	58.4%
طريقة تنظيم الاختبارات مناسبة	12.8%	24.9%	62.3%
بشكل عام أنا راضٍ عن التعليم خلال فترة جائحة كوفيد-19	16.1%	23.9%	60.1%

تطرق المسح إلى أخذ رأي المستجيبين من مختلف المراحل (أثناء الدراسة وبعد التخرج) في عدد من المؤشرات الواردة في الجدول أعلاه، فقد بينت النتائج أن 80.1% من الدارسين في التعليم العالي قد أجابوا بالموافقة على (سهولة الوصول للواجبات وتسليمها في الوقت المناسب)، في حين أشار 20.9% منهم بعدم الملائمة حول التعليم عن بعد نظراً لعدم تمكنهم من الدراسة في المؤسسة التعليمية وكانت المحاضرات مستمرة عن بعد مما أدى إلى انخفاض ملحوظ في تحصيلهم الدراسي وفق رأيهم، وكان 25.7% منهم محايدين في الرأي حول استمرار المحاضرات عن بعد.

8-14: وسائل التواصل مع المحاضر

لغرض استكمال البحث والدراسة وُجّه سؤال للخريجين عن أنواع وسائل التواصل المستخدمة مع المحاضرين في نظام التعليم عن بعد، وقد وضعت نتائج هذا السؤال في الجدول أدناه.

الجدول (1-8-14) : يمثل وسائل التواصل مع المحاضر		
النسبة	العدد	وسائل التواصل مع المحاضر
30.70%	8753	برامج التعليم عن بعد
25.46%	7259	البريد الإلكتروني
23.40%	6672	منصات التعليم عن بعد في المؤسسة
16.57%	4724	الواتساب
3.87%	1102	وسائل التواصل الاجتماعي الأخرى
100.00%	28510	المجموع

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

يبين الجدول (1-8-14) أعلاه تفاصيل المستجيبين الذين حظوا بفرصة التعليم عن بعد. حيث نلاحظ أن المستجيبين قد استخدموا أكثر من وسيلة في آن واحد للتواصل مع المحاضر وقد تركزت إجابات المستجيبين بشكل كبير في برامج التعليم عن بعد عن بقية الوسائل بنسبة 30.70% كما أدلى حوالي 25.46% من المستجيبين بأنهم قد استخدموا البريد الإلكتروني و 23.40% قد استخدموا منصات التعليم عن بعد.

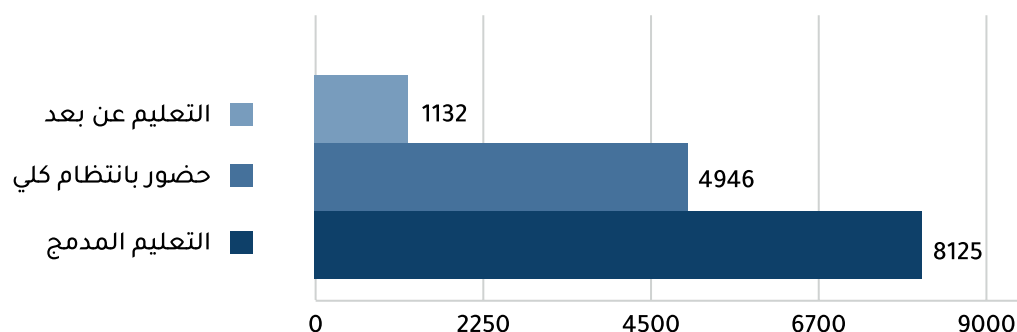
9-14: رغبة المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد

سوف نستعرض في الجداول أدناه نتائج بعض الأسئلة التي وجهت للخريجين المشاركين في المسح حول رغبتهم في استمرارية التعليم عن بعد ورأيهم في تأييد استمرارية التعليم عن بعد مقارنةً مع المجال الدراسي والمؤهل الدراسي، وستعطى النتائج في الجداول أدناه.

الجدول (1-9-14): آراء المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	أُيد في الفترة القادمة تطبيق نظام التعليم (%)			الإجمالي
	حضور بانتظام كلي	التعليم المدمج	التعليم عن بعد	
ذكور	%7.7	%17.8	%2.9	%28.4
إناث	%27.2	%39.4	%5.1	%71.7
المجموع	%34.8	%57.2	%8.0	%100.0

الشكل (1-9-14): يبين أعداد الخريجين المؤيدين وغير المؤيدين لاستمرارية التعليم عن بعد



يبين الجدول (1-9-14) أعلاه أن 57.2% من الخريجين يؤيدون التعليم المدمج.

الجدول (2-9-14): يمثل آراء المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	أُيد في الفترة القادمة تطبيق نظام التعليم (%)			الإجمالي
	حضور بانتظام كلي	التعليم المدمج	التعليم عن بعد	
شهادة مهنية / دبلوم مهني	%0.2	%0.2	%0.0	%0.4
دبلوم	%8.4	%10.5	%2.6	%21.5
دبلوم متقدم / تخصصي	%1.1	%1.5	%0.2	%2.8
بكالوريوس / ليسانس	%25.1	%45.0	%5.1	%75.2
المجموع	%34.8	%57.2	%8.0	%100.0

نلاحظ في الجدول (2-9-14) أعلاه أن خريجي المرحلة الجامعية الأولى المؤيدين للتعليم عن بعد كان بنسبة 5.1%، كما أن 45% من خريجي وخريجات الفئة المشار إليها أيدوا التعليم المدمج.

الجدول (3-9-14): رغبة المستجيبين في استمرارية التعليم عن بعد وفق المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)	حضور بانتظام كلي	التعليم الدمج	التعليم عن بعد	الإجمالي
العلوم الطبيعية والفيزيائية	261	562	42	865
تكنولوجيا المعلومات	765	1044	148	1957
الهندسة والتقنيات ذات الصلة	895	1772	167	2834
العمارة والإنشاء	117	222	23	362
الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به	23	43	3	69
التربية	219	302	48	569
الصحة	101	231	15	347
الإدارة والمعاملات التجارية	1610	2258	395	4263
المجتمع والثقافة	719	1226	206	2151
الدين والفلسفة	67	103	46	216
الفنون الإبداعية	169	362	39	570
المجموع	4946	8125	1132	14203

استنادًا إلى النتائج المبينة في الجدول (3-9-14)، يظهر أن غالبية الخريجين من الدفعات المستهدفة يظهرون رغبة قوية في متابعة تعليمهم بنظام الحضور الكلي أو التعليم المدمج. ويتضح ذلك من دراسة تفاصيل اتجاهات التخصصات العلمية بين المستجيبين، ومن بين هذه التخصصات تبرز بشكل خاص التربية والصحة.

تترجم هذه النتائج إلى أهمية تقديم فرص للتعليم الحضوري أو المدمج، مع الاهتمام الخاص بتلبية احتياجات الخريجين في التخصصات المذكورة. ويعكس هذا الاتجاه الحاجة الملحة إلى بناء برامج تعليمية تستجيب لتفضيلات وتطلعات هذه الفئة الكبيرة من الخريجين، مما يساهم في تعزيز فرص التطوير المستمر وتحسين الجودة الأكاديمية في المؤسسات التعليمية.

10-14: جاهزية مؤسسات التعليم العالي حول التعليم عن بعد

ومن الجدير بالذكر من أن المسح قد تناول تقييماً لمدى جاهزية المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة للتعليم عن بعد، حيث يوضح الجدول التالي (10-14) مدى جاهزية المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة حول التعليم عن بعد وتطبيق هذا النظام للثلاث الدفعات المستهدفة بالمسح.

الجدول (10-14): يمثل المؤسسات التعليمية داخل سلطنة عمان المطبقة لنظام التعليم عن بعد حسب الدفعات المستهدفة

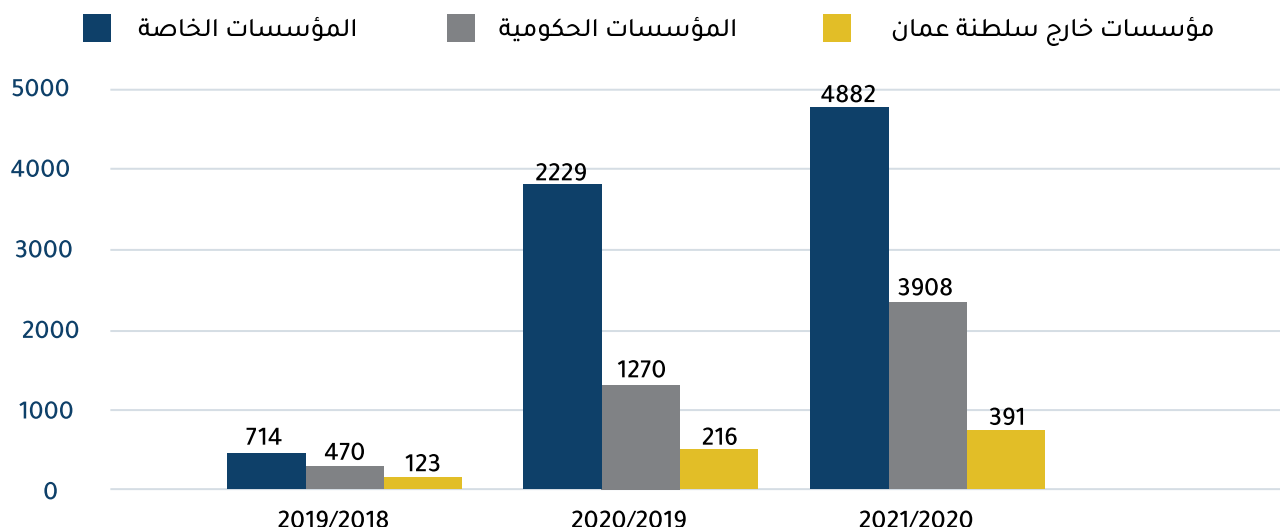
المؤسسة التعليمية	2019/2018	2020/2019	2021/2020	الإجمالي	النسبة
جامعة السلطان قابوس	141	496	1091	1728	%12.83
جامعة نزوى	107	117	859	1083	%8.04
جامعة صحار	113	330	576	1019	%7.56
بقية المؤسسات الأخرى	823	2556	6264	9643	%71.57
المجموع	1184	3499	8790	13473	%100.00

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

الجدول (10-14): يوضح أعداد المتعلمين عن بعد للدفعات المستهدفة حسب نوع المؤسسة التعليمية

نوع المؤسسة	هل تعلمت عن بعد؟			
	نعم			
	2019/2018	2020/2019	2021/2020	الإجمالي
المؤسسات الخاصة	714	2229	4882	7825
المؤسسات الحكومية	470	1270	3908	5648
المؤسسات خارج سلطنة عمان	123	216	391	730
المجموع	1307	3715	9181	14203

الشكل (1-10-14): يمثل أعداد الخريجين الذين درسوا بنظام التعليم عن بعد وفق الدفعات



الجدول (3-10-14): يوضح أعداد ونسب الخريجين الذين درسوا التعلم عن بعد وفق سنة التخرج

الإجمالي	2021/2020	2020/2019	2019/2018	هل تعلمت عن بعد؟ (نعم)
14203	9181	3715	1307	العدد
%100.00	%64.64	%26.16	%9.20	النسبة
الإجمالي	2021/2020	2020/2019	2019/2018	هل تعلمت عن بعد؟ (لا)
13997	1840	5310	6847	العدد
%100.00	%13.15	%37.94	%48.92	النسبة

في نتائج استبانة مسح الخريجين 2023، لوحظ أن نسبة 50.36% من الخريجين الذين أكملوا دراستهم من الدفعات (2019/2018)، و (2020/2019)، و (2021/2020) قد أكملوا تعليمهم بنظام التعليم عن بُعد. وتسלט النتائج الضوء أيضاً كما في الجدول (1-10-14) على مدى استعداد مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان للتعليم عن بُعد. وفقاً للجدول، يظهر أن إجمالي الخريجين الذين درسوا عن بُعد في العام (2021/2020) زاد بنسبة 56.45% مقارنة بالعام (2019/2018).

بالإضافة إلى ذلك، يُبين الجدول (2-10-14) أن غالبية الطلاب الذين اختاروا نظام التعلم عن بُعد هم خريجون من مؤسسات التعليم العالي الخاصة. يبرز هذا الاتجاه أهمية الاستجابة لتفضيلات الطلاب واحتياجاتهم عبر تقديم خيارات تعلم عن بُعد بشكل متاح وفعال، وذلك لضمان تلبية متطلبات التعليم الحديث وتوفير فرص متساوية للتعلم بمرونة وفعالية.

الفصل الخامس عشر:

المستجيبون من الخريجين
الحاصلين على مؤهل دبلوم
التأهيل التربوي

يعرّف مؤهل دبلوم التأهيل التربوي بأنه مؤهل تعليم عالٍ من ضمن مؤهلات المرحلة الجامعية الأولى، ويهدف إلى إكساب المنتسبين في سلك التعليم بالمعارف والمهارات المطلوبة ويعدّهم تربوياً ومهنياً، كما يزودهم بالأسس التربوية والنفسية وطرائق التدريس والتقويم التربوي، ويلتحق في هذا المؤهل الطلبة بعد حصولهم على مؤهل البكالوريوس بالمرحلة الجامعية الأولى لغرض العمل بوظيفة إعداد المعلم وبالمجال التربوي.

ومما يجب التنويه إليه هنا إلى أن فصل دبلوم التأهيل التربوي يُقدم للمرة الأولى في مسح الخريجين لعام 2023 نظراً لأهمية هذا المؤهل وتزايد أعداد الخريجين فيه، حيث لم تتطرق له المسوحات السابقة. وتم تقسيم هذا الفصل إلى خمسة مباحث هي البيانات العامة الخاصة بالخريجين المستجيبين والمكملين استبانة مسح الخريجين 2023، يليها مبحث البيانات الدراسية لهؤلاء المشاركين وفق (سنة التخرج ومجال الدراسة)، ومدى ملائمة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي، يلي ذلك مرحلة ما بعد التخرج، وأخيراً نظام التعلم عن بعد أثناء جائحة كوفيد، وسيستعرض الفصل المباحث أعلاه وفقاً لعدة متغيرات منها (النوع، الحالة الاجتماعية، والجنسية، والفئة العمرية، وطبيعة الدراسة ومكان الدراسة أن كان داخل سلطنة عمان أو خارجها، سنة التخرج، التخصص، وغيرها).

1-15: البيانات الديموغرافية

يستعرض المبحث الأول من الفصل البيانات العامة لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي والذين شاركوا بالإجابة على استبانة مسح الخريجين 2023 من النوعين الذكور والإناث بعد إكمالهم دراستهم الجامعية الأولى، وبلغ إجماليهم 395 خريجاً، ووضح الجدول أدناه التفاصيل الديموغرافية الخاصة بهم.

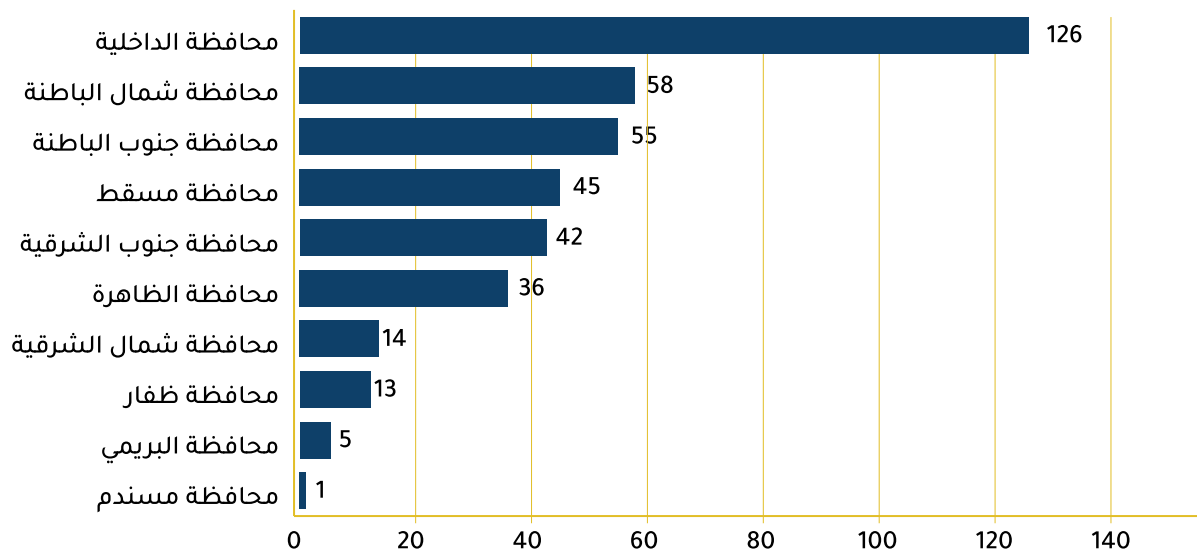
الجدول (1-15): يمثل توزيع المشاركين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي وفقاً للنوع الاجتماعي

النسبة	العدد	الفئة
13%	52	ذكور
87%	343	إناث
100%	395	المجموع

تشير النتائج في الجدول (1-15) إلى أن غالبية المشاركين في استبانة المسح ينتمون إلى فئة الإناث اللاتي حصلن على دبلوم التأهيل التربوي، حيث بلغت نسبتهن 87% من إجمالي المشاركين. على الجانب الآخر، كانت نسبة المشاركين الذكور 13% فقط. تُظهر هذه النتائج إلى حد كبير رغبة الإناث في العمل في المجال التعليمي وقد يعود ذلك إلى تفوق أعدادهن كخريجات على نظرائهن من الذكور.

يعد التوزيع الجغرافي من المتغيرات ذات الأهمية في الإحصائيات التي تستخدم لأغراض التخطيط العمراني والاقتصادي ومسح الأسرة ومسح النفقات والمسوحات الإحصائية الأخرى ذات العلاقة. وكذلك في الدراسات المتعلقة باتجاه وحجم القوى العاملة والتركيب المهني، وتم استخدامه في الدراسة هذه لمعرفة عنوان المشاركين من هذه الفئة بالمسح ومقارنتها بالكثافة السكانية لكل محافظة، والشكل أدناه يوضح المحافظات السكنية التي شارك منها هؤلاء الخريجون بالمسح.

الشكل (1-15): يمثل أعداد الخريجين المشاركين في المسح من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على المحافظات



يلاحظ أن غالبية المستجيبين في مسح الخريجين 2023 والحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي من القانطين بمحافظة الداخلية، حيث مثلوا نسبة (31.9%) خريجاً، تليها محافظة الباطنة (الشمال والجنوب) مثلت المرتبة الثانية والثالثة على التوالي فبلغت نسبتهم في الأولى (14.7%) خريجاً ونسبتهم في الثانية (13.9%) خريجاً، ومن ثم في المرتبة الرابعة المشاركين من محافظة مسقط، حيث بلغت نسبتهم (11.4%)، وتوزعت النسبة المتبقية من المشاركين على بقية المحافظات.

من بين المتغيرات الأساسية والتي لا تقل أهمية عن بقية المتغيرات في البيانات الديموغرافية والمستخدمه في المسوحات الإحصائية هو التوزيع العمري للمستجيبين من العينة بالدراسة، ويفيد معرفة هذا المؤشر في الدراسات الخاصة بالبطالة والقوى العاملة ومعرفة الأفراد من المجتمع من هم في سن التعليم وغيرها، ويتلاحظ في الجدول (2-15) ذلك بتقسيم المتغير إلى فئات ليسهل قراءتها وتحليلها.

الجدول (2-15): يمثل أعداد الخريجين المشاركين حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد
30-25	305
35-31	76
40-36	14
المجموع	395

أكثر الفئات العمرية بالعينة الذين استجابوا في الدراسة هم من فئة الشباب البالغة أعمارهم بين (25 و35) سنة، حيث بلغت نسبتهم 96.5% الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي، وحوالي 3.5% من نفس العينة بالفئة العمرية الأعلى من 35 سنة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن بعد إنهاء الخريج لمؤهل

البكالوريوس وهو بعمر أقل من 25 سنة يلتحق فوراً لدراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي، وقد يُعزى ذلك إلى عدة أسباب سببته لاحقاً النتائج بهذا الفصل كاعتقادهم بضمان حصولهم على وظيفة أو حصولهم على دخل شهري ثابت.

الجدير بالذكر أن لجنة الأمم المتحدة الأسكوا ووفق معجم المصطلحات الإحصائية قد وضحت الحالة الزوجية بحالة الشخص أو الفرد فيما يتصل ويتعلق بقوانين الزواج وعاداته في البلد. وحددت لهذا المصطلح فئات الحالة الزوجية، وصنفتها إلى من سبق له الزواج ولم يسبق له، وبوبتها في أربع فئات هي أعزب أي لم يسبق له الزواج، ومتزوج، وأرمل أي سبق له الزواج وحالياً لم يتزوج مرة أخرى، مطلق أي سبق له الزواج ولكن حالياً منفصل ولم يتزوج مرة أخرى، وتكمن أهمية هذا المتغير في معرفة أنماط الزواج السائدة بالمجتمع والعوامل التي تؤثر على النمو السكاني ومعدل الخصوبة وغيرها، والجدول (3-15) يبين النتائج الخاصة بهذا المؤشر في دراسة مسح الخريجين 2023 بصورة دقيقة.

الجدول (3-15): يوضح أعداد ونسب الخريجين المشاركين من التأهيل التربوي حسب الحالة الزوجية

الحالة الزوجية	العدد	النسبة
متزوج	299	75.7%
أعزب	90	22.8%
مطلق	4	1.0%
أرمل	2	0.5%
المجموع	395	100.0%

ولقد أظهرت نتائج المسح أن المستجيبين من هذه الفئة التي لديها مؤهل دبلوم التأهيل التربوي غالبيتهم ممن سبق له الزواج (متزوجون ، مطلقون، أرامل)، حيث بلغت نسبتهم 77.2% مشارك بدراسة مسح الخريجين 2023، بينما النسبة المتبقية مثلت 22.8% الخريجين الذين لم يسبق لهم الزواج، وتدل هذه النتائج أن الأفراد بالمجتمع ممن هم في سن الزواج الرسمي الواقعين ضمن الفئة العمرية المحددة في التقرير الصادر من قبل هيئة الأمم المتحدة في يناير 2019 ، فذكر فيه أن الحد الأدنى لسن الزواج الرسمي هو 18 سنة.

(<https://www.unwomen.org/sites/default/files/202112-/Equality-in%20law-for-women-and-girls-ar.pdf>).

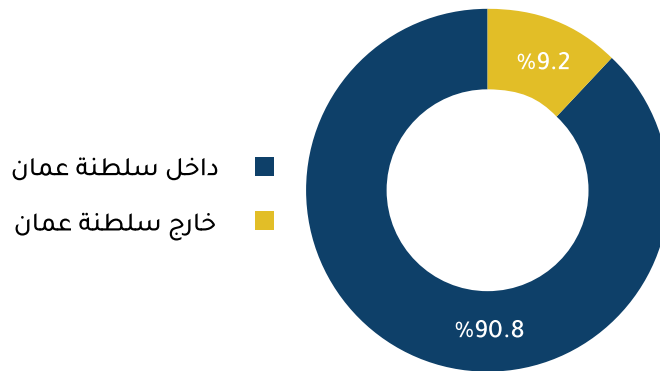
2-15: البيانات الدراسية

في المبحث الأول من الفصل تمت دراسة البيانات العامة للمستجيبين من العينة الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي، وفي المبحث الثاني سيتم تقديم استعراض للنتائج الدراسية للعينة، حيث سيتم تحليلها بناءً على متغيرات متعددة، منها مكان الدراسة، وطبيعة الدراسة، وسنة التخرج، والمجال العام للدراسة، بالإضافة إلى النوع.

الجدول (1-2-15): يمثل أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على مكان الدراسة

النسبة	العدد	مكان الدراسة
داخل سلطنة عمان		
90.8%	359	سلطنة عمان
خارج سلطنة عمان		
8.6%	34	الإمارات العربية المتحدة
0.3%	1	المملكة العربية السعودية
0.3%	1	المملكة الهاشمية الأردنية
100.0%	395	المجموع

الشكل (1-2-15) يوضح نسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على مكان الدراسة



ولقد تلقى غالبية المستجيبين من الخريجين الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي دراستهم للحصول على هذا المؤهل داخل مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان مشكلين ما نسبته (90.8%) خريجاً ، ودرس الآخرون منهم الذين مثلوا نسبة (9.2%) بمؤسسات التعليم العالي خارج سلطنة عمان، ويشير الجدول (1-2-15) أن الغالبية منهم حصلوا على هذا المؤهل من خلال التحاقهم للدراسة بدولة الإمارات العربية المتحدة والآخرين منهم تخرجوا من المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية وبنسب متساوية، ويستنتج من ذلك توفر طرح مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في مؤسسات التعليم العالي داخل السلطنة، مما يمكن الراغبين من الالتحاق به واستكمال دراسته في هذا المجال.

ولمعرفة تفاصيل طبيعة الدراسة بهذا المؤهل، أشار الجدول (2-2-15) أدناه إلى ذلك كالانتظام الكلي والجزئي وعن طريق الانتساب.

الجدول (2-2-15): يبين أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي موزعين على طبيعة الدراسة

النسبة	العدد	طبيعة الدراسة
98.2%	388	انتظام كلي
1.5%	6	انتظام جزئي
0.3%	1	انتساب
100.0%	395	المجموع

أظهرت نتائج المسح الوطني الرابع أن الخريجين المستجيبين من هذه الفئة كانت طبيعة دراستهم بمؤسسات التعليم العالي بالنظام الكلي، حيث شكلوا نسبة 98.2% منهم، وكانت النسبة المتبقية لا تتجاوز 2.0% وتُمثل الذين درسوا بنظام الانتظام الجزئي والانتساب. تجسّد هذه النتيجة جودة الخريجين الذين اختاروا الدراسة بانتظام والذين سيتم توظيفهم كمعلمين في سلطنة عمان.

وكما وضع سابقاً من أن مسح الخريجين 2023 استهدف ثلاث دفعات من الخريجين، حيث تم تحديدها في مقدمة الدراسة. وتتألف هذه الدفعات من العام الأكاديمي 2019/2018 و2020/2019 و2021/2020. فيما يلي يمكن الاطلاع على معلومات إضافية حول الدفعات التي شاركت في الاستجابة.

الجدول (3-2-15): يوضح توزيع الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي حسب سنة التخرج

النسبة	العدد	سنة التخرج
31.6%	125	2019/2018
20.3%	80	2020/2019
48.1%	190	2021/2020
100.0%	395	الإجمالي

بلغ إجمالي المشاركين من الفئة المستهدفة خريجي دبلوم التأهيل التربوي في الدراسة 190 مشارك ومشاركة من دفعة العام الأكاديمي 2021/2020، وهي الأعلى والأحدث تخرجاً من بين المشاركين من بقية الدفعات، تليها دفعة العام الأكاديمي 2019/2018 وهي الأقدم تخرجاً، حيث بلغ عدد المستجيبين من هذه الفئة 125 مشاركاً، ومن ثم دفعة العام الأكاديمي 2020/2019 حيث شارك منهم 80 خريجاً فقط.

وكما هو معلوم أن تصنيف المجالات الدراسية يختلف من مؤسسة تعليمية إلى أخرى ومن بلد إلى آخر. واعتمدت دراسة مسح الخريجين 2023 التصنيف المعياري الخاص بالتخصصات الصادر من الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي والذي يتكون من 12 تخصص رئيسي، جاءت تفاصيلها موضحة في الجزء الثالث من المبحث بهذا الفصل.

3-15: ملائمة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

يَقْضِي العاملون وقتاً يومياً طويلاً في محيط العمل، لذا ينبغي أن تكون بيئة العمل محفزة وصحية. ويسهم هذا الأمر في إبراز قدرات ومهارات الفرد خلال ساعات العمل اليومي، وكلما قام الشخص بأداء مهامه في مجال اختصاصه ووفقاً لمؤهلاته وفي بيئة صحية زادت جودة العمل وانتفعت المؤسسة وستؤدي لارتفاع مستوى التحفيز.

يناقش المبحث الثالث التصنيف المعتمد في نتائج الدراسة، حيث يختلف تصنيف المجالات المعرفية من مؤسسة تعليمية إلى أخرى ومن بلد إلى آخر، واعتمدت هذه الدراسة التصنيف المعياري الخاص بالتخصصات الصادر من الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي والذي يتكون من 12 تخصص رئيسي، جاءت تفاصيلها أدناه.

الجدول (1-3-15): يمثل أعداد ونسب الخريجين المشاركين من دبلوم التأهيل التربوي وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

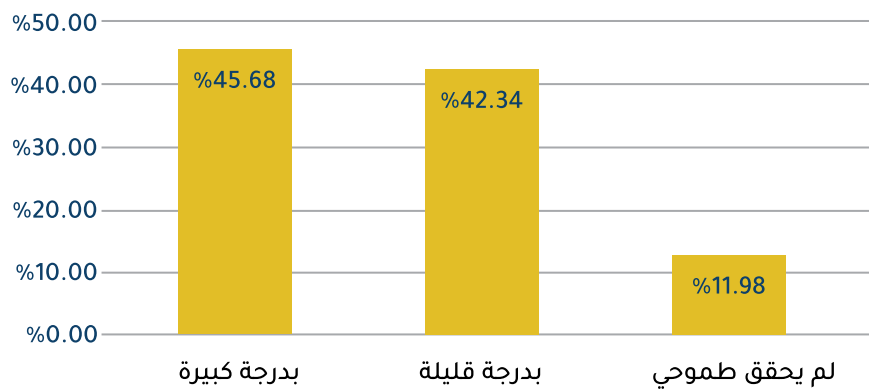
النسبة	العدد	التخصص الرئيسي
38.48%	152	العلوم الطبيعية والفيزيائية
20.51%	81	التربية
13.16%	52	الدين والفلسفة
10.13%	40	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة بها
8.61%	34	المجتمع والثقافة
3.54%	14	الفنون الإبداعية
2.78%	11	تكنولوجيا المعلومات
1.01%	4	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
0.76%	3	الصحة
0.51%	2	العمارة والإنشاء
0.25%	1	الإدارة والتجارة
0.25%	1	الخدمات الشخصية
100.00%	395	المجموع

وقد تضمن مسح الخريجين سؤالاً وُجّه لخريجي برنامج مؤهل دبلوم التأهيل التربوي حول تخصصاتهم قبل الالتحاق بالبرنامج، اتضح أن الغالبية منهم خريجون من تخصصات العلوم الطبيعية والفيزيائية، حيث شكلوا نسبة تبلغ 38.48% من إجمالي الخريجين. بينما كانت نسبة الخريجين في تخصصات التربية تقدر بحوالي 20.51%. وأظهرت النتائج أيضاً أن بعض الخريجين كانت تخصصاتهم في ميادين أخرى كالدين والفلسفة، حيث بلغت نسبتهم 13.16% من إجمالي الخريجين.

يُلاحظ أيضاً أن بعض الخريجين من تخصصات الهندسة والتكنولوجيا والعمارة والإنشاء، فضلاً عن تخصصات الصحة والإدارة والتجارة، وتخصص الخدمات الشخصية، نادراً ما ينصب اهتمامهم نحو الحصول على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي. ويمكن أن يُفسر ذلك بناءً على طبيعة هذه التخصصات ومدى توافقها مع المواد وطرائق التدريس التي تطبقهما الجهة المعنية بهذا البرنامج (وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والتربية والتعليم).

لذلك يتعين علينا فهم مدى تناسب تخصصات هذه الفئة مع بيئة العمل، لذلك سلطت دراسة مسح الخريجين الضوء لمعرفة مدى تحقيق الوظائف الحالية للخريجين العاملين من هذه الفئة لأهدافهم المهنية وذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل (15-3-1) نسبة تحقق طموح الخريجين العاملين في بيئة العمل وفقاً لتخصصاتهم



بلغ إجمالي العاملين الحاصلين على مؤهل دبلوم التأهيل التربوي 359، ويستنتج من الإحصائيات المقدمة في الشكل أعلاه ملاءمة تخصص الخريجين العاملين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي مع العمل بدرجة كبيرة، حيث أدلى منهم ما نسبته 45.68% بذلك، مما يدل على وجود بيئة العمل المحفزة والمتوافقة مع مؤهل وتخصص هؤلاء الخريجين.

كما تم الاستفسار مدى رضا هذه العينة عن أعمالهم الحالية، وذلك كوسيلة لتعزيز التأكيد على النتائج التي تحققت والتي تم تسجيلها أعلاه، كانت المحصلة ظاهرة في الجدول رقم (15-3-2) بالأسفل:

الجدول (15-3-2): يمثل درجة رضا الخريجين العاملين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي عن عملهم الحالي

المجموع	قليلة	متوسطة	كبيرة	درجة الرضا
359	41	101	217	

لقد أسفرت الأرقام المسجلة في الجدول أعلاه إلى أن نسبة رضا العاملين من هذه الفئة كانت عالية جداً، حيث عبر عن ذلك حوالي 60.45% من عينة الدراسة العاملون والحاصلون على هذا المؤهل، وعبر آخرون عن رضاهم بدرجة جيدة بنسبة 39.55%، وأدلى 28.13% منهم برضاه المتوسط عن عمله الحالي، مما يؤكد تحقق الملاءمة لهذه العينة وفق جميع النتائج التي ذكرت أعلاه.

كما نود أن نبين من أن استبانة مسح الخريجين 2023 قد تطرقت إلى سؤال الخريجين من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي عن أسباب التحاقهم لدراسة هذا المؤهل، وربط الأسباب بالنتائج في الجدول رقم (3-3-15).

الجدول (3-3-15): يوضح أسباب دراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي		
النسبة	العدد	الأسباب
55.2%	218	طموحي أن أصبح معلماً
46.6%	184	لم أحصل على وظيفة مناسبة لتخصصي الحالي
8.9%	35	مهنة التعليم مجزية مادياً ومعنوياً
100.0%	395	المجموع

وللتوضيح أن من المبررات الأكثر تكراراً والتي صرح بها الخريجون المشاركون في دراسة مسح الخريجين 2023 الراغبين بدراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي هو طموحهم بأن يصبحوا معلمين، حيث أدلى بذلك حوالي (55%) منهم، أما البقية فمنهم من رأى أنه لم يحصل على وظيفة تناسب تخصصه الحالي وأدلى بذلك حوالي أكثر من (46%)، أما البقية الآخرون الذين مثلوا أقل من (10%) فيرون أن مهنة التعليم مجزية مادياً ومعنوياً.

واستناداً إلى المعلومات الناتجة عن ندوة التعليم في عام 2017، تبين أن إجمالي احتياجات وزارة التربية والتعليم من المعلمين حتى نهاية العام الدراسي 2021/2020 حسب التوقعات المستقبلية لفرص التوظيف في بعض القطاعات بلغت (21879) وظيفة، أي أن هنالك حاجة ملحة لهذه الوظائف.

كما أشارت نتائج الدراسة التي أجرتها جامعة قطر أن غالبية خريجي المرحلة الجامعية الأولى يعملون في مجال التعليم، مما يعني أن هذ المهنة من المهن المرغوبة في دول مجلس التعاون الخليجي وأن السوق الخليجي لازال غير متشبعاً منها.

ومن أجل تكامل البيانات في الجدول أعلاه وفهم الأسباب التي تدفع فئة الذكور والإناث إلى اختيار دراسة هذا المؤهل، يتعين التحقق مما إذا كانت هناك فروق بينهما ومعرفة الأسباب التي قد تؤثر في اتخاذ هذا القرار. يقدم الجدول (4-3-15) أدناه تلك المبررات ويوضح التباينات المحتملة بين الجنسين في تقديم هذه الأسباب.

الجدول (4-3-15) يشير إلى أسباب دراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي حسب النوع الاجتماعي		
الأسباب	ذكور %	إناث %
طموحي أن أصبح معلماً	13.30%	86.70%
لم أحصل على وظيفة مناسبة لتخصصي الحالي	14.67%	85.33%
مهنة التعليم مجزية مادياً ومعنوياً	8.57%	91.43%

أكدت الإحصائيات أن هناك اختلافاً في أسباب انخراط الجنسين في دراسة هذا المؤهل. تفضل النساء بنسبة أكبر أن يصبحن معلمات، حيث يرى الكثير منهن أن هذه المهنة مجزية من الناحيتين المادية والمعنوية. بينما يشير الرجال إلى أن سبب اختيارهم لدراسة هذا المؤهل يعود إلى عدم توفر وظيفة تتناسب مع تخصصاتهم الحالية. تؤكد هذه النتائج البيانات المعروضة في الجدول (3-3-15) بشأن أسباب انخراط الخريجين في دراسة هذا المؤهل.

وكما هو معلوم أن قياس مستوى المهارات والمعارف التي يمتلكها الخريجون من أهم المؤشرات التي ركزت عليها استبانة المسح، فأدرج هذا السؤال بالاستبانة في جزئين أثناء تلقي الطلبة الدراسة بالمؤسسة وبعد تخرجهم وحصولهم على وظيفة لمعرفة مستوى امتلاكهم للمهارات والمعارف، وقد قيست آراء العينة من خلال 18 مهارة مختلفة، وتدرجت إجاباتهم حول درجة المهارة المكتسبة من (الممتازة، الجيدة جداً، والجيدة، والمقبول، والضعيف، ولا ينطبق)، وجاءت النتائج في الجدول (5-3-15) كالآتي:

الجدول (5-3-15) يمثل المهارات المكتسبة لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي أثناء الدراسة

الترتيب	مستوى امتلاكك للمهارات والمعارف والقدرات	المتوسط الحسابي
1	مهارة حل المشكلات	4.62
2	المعرفة النظرية بالتخصص	4.60
3	قيادة فرق العمل	4.58
4	المعرفة العملية بالتخصص	4.51
5	مهارة تحمل المسؤولية	4.47
6	القدرة على التحليل	4.40
7	مهارات الإبداع والابتكار	4.39
8	إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة	4.38
9	مهارة التواصل مع الآخرين	4.35
10	مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)	4.28
11	مهارات الإقناع والتفاوض	4.25
12	القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل	4.21
13	إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً	4.15
14	مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)	4.14
15	مهارات التعلم الذاتي والمستمر	4.12
16	مهارة إدارة الوقت	4.11
17	مهارة التفكير الناقد	4.05
18	القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل	3.55

يُقدّم الجدول (5-3-15) المهارات التي اكتسبها خريجو مؤهل دبلوم التأهيل التربوي من الفئة المستهدفة خلال فترة دراستهم الجامعية، ويُلاحظ أن هذه الفئة قد تميزت بامتلاك مختلف المهارات المهمة بمستوى عالي أي بوسط حسابي أكبر من 4 ولديها ضعف بسيط في بعض المهارات ويحتاجون إلى تعزيز إضافي فيها مثل القدرة على العمل في فريق أو مجموعة، وعموماً فهم اكتسبوا مستوى متفوق جداً بمهارات حل المشكلات، ومهارة المعرفة النظرية والعلمية بالتخصص وكذلك مهارة قيادة الفرق، وغيرها ممن يزيد متوسطها عن (4.5) الموضحة بالجدول أعلاه. وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «ما مستوى امتلاكك للمهارات والمعارف والقدرات التالية؟» متأتية من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

ولغرض المقارنة مع الدراسات المشابهة ومن خلال الرجوع إلى الدراسة الميدانية لمهارات القرن (21) المطلوبة من أجل التنمية المستدامة، والتي أجريت على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية، كانت أهم نتائج الدراسة أن درجة استخدام أساليب تنمية مهارات القرن 21 في التعليم والتدريب بهذه الجامعات جاءت بدرجة مرتفعة، ومن بين المهارات التي يتطلبها سوق العمل في القرن الحادي والعشرون والتي ذكرت في الدراسة هي (القدرة على تحليل المشكلات والوصول إلى حلول مناسبة، والقدرة على التعبير عن الأفكار، وإبلاغ المعلومات بصورة فعالة، وملكية الإبداع، والمقدرة القيادية، والحرص على حسن الأداء، ومهارات الاتصال، وإقامة الصلات مع الآخرين، والتفكير المنطقي، والتفكير الفرضي، والقدرة على النفاذ إلى المعلومات ومعالجتها نقدياً، والتعرف على المصادر الموثوقة، وتقييم موثوقيتها، وغيرها من المهارات التي تتطلبها شتى احتياجات بيئات العمل) (القحطاني، 2021).

ويُلاحظ أن المهارات المذكورة بالدراسة أعلاه مشابهة لنفس المهارات التي درسها المسح الحالي والتي ذُكرت في الجدول (5-3-15) ولها علاقة ببيئة العمل مثل مهارة حل المشكلات، ومهارة قيادة فرق العمل وغيرها.

ومن جهة أخرى، تُظهر الإحصائيات المسجلة أعلاه أن التحديات التي كانت تواجه مواءمة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، والتي تمت مناقشتها في ندوة عام 2017 التي أعدها مجلس التعليم آنذاك قد تم التغلب عليها بنجاح، حيث كانت مهارات حل المشكلات والتواصل، من التحديات التي كان يتعين على مؤسسات التعليم العالي التركيز عليها وتدريب الطلاب على اكتسابها وإعدادهم لسوق العمل.

ومن المؤشرات المهمة التي قيسَت بأداة المسح الحالي أثناء دراسة الخريجين بالمؤسسة هو معرفة وجهة نظر الخريجين بالعديد من المؤشرات المتعلقة بالتعليم والتعلم، وذلك لاستخدام نتائج هذا المؤشر في قياس مؤشرات جودة المؤسسات التعليمية بعدد من مؤشرات الأداء (PIs) المطبقة بالسلطنة وفي العالم، ومن تلك المؤشرات المهمة: تقييم وسائل التعليم المستخدمة، وتقييم وسائل التقييم المطبقة، وتقييم التقنيات الحديثة، وكتابة المقالات والتقارير والأنشطة التطبيقية، والتواصل اللاصفي بين الطلاب والأكاديميين، والجدول التالي يبين أهم عشرة منها.

الجدول (15-3-6): يشير إلى تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لوسائل التعليم بالمؤسسة أثناء الدراسة

م	تقييمك لجودة وسائل التعليم والتقييم المستخدمة بالكلية / الجامعة التي تخرجت منها	المتوسط الحسابي
1	التدريب العملي	4.04
2	وسائل التقييم (اختبارات شفوية وتحريرية)	3.98
3	التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم	3.90
4	كتابة المقالات والتقارير والأنشطة التطبيقية (أو بحث تفصيلي)	3.85
5	التواصل اللاصفي بين الطلاب والأكاديميين	3.78
6	المحاضرات الحضورية	3.74
7	مصادر التعلم/المكتبة/المختبرات	3.71
8	اعداد مشروع التخرج	3.61
9	زيارة المواقع أو أماكن العمل	3.42
10	المحاضرات الافتراضية	3.17

استعرض الجدول أعلاه رأي الخريجين في وسائل التعليم المستخدمة بالمؤسسة أثناء الدراسة. وتبين أن من أهم أربعة وسائل تستخدم أثناء الدراسة هي التدريب العملي والاختبارات الشفهية والتحريرية وكذلك وسيلة استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم ووسيلة كتابة المقالات والتقارير والبحوث على التوالي، وبالنظر إلى الوسيلة الأولى التي يستخدمها خريجو دبلوم التأهيل التربوي تُعد بديها أهم وسيلة، حيث أنها تُعد من متطلبات الحصول على هذا المؤهل وهي التدريب العملي للخريج وممارسته للتدريس العملي في بيئة العمل مباشرة وذلك بالزيارات المدرسية وغيرها وتعتبر شرط نجاحه في هذا المؤهل ولها ساعات دراسية محسوبة من ضمن المعدل للخريجين. وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «ما تقييمك لجودة وسائل التعليم والتقييم المستخدمة بالكلية / الجامعة التي تخرجت منها؟» متأنية من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

وهكذا قيم الخريجون من الجانب الآخر في أداة الاستبانة جودة الخدمات التي يتلقونها أثناء دراستهم بالمؤسسة التعليمية وفقاً لخمسة مقاييس تراوحت بين الممتازة، والجيدة، والمتوسطة والضعيفة. وأشارت النتائج رؤية الخريجين لهذه الخدمات تتراوح بين المتوسطة والعالية كما هي واضحة أدناه في الجدول.

**الجدول (15-3-7): يبين تقييم خريجي دبلوم التأهيل التربوي لجودة الخدمات بالمؤسسة
أثناء الدراسة**

م	ما تقييمك لجودة الخدمات التي تقدمها الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها	المتوسط الحسابي
1	توفر الخطة الدراسية للبرنامج	4.15
2	معرفة/ إتاحة الاطلاع على الأنظمة واللوائح المتعلقة بالاختبارات والتقديرات	3.99
3	إمكانية التواصل مع الأساتذة خلال الساعات المكتبية	3.81
4	سلامة ووضوح الإجراءات الإدارية في المؤسسة	3.77
5	توفر المصادر والمراجع بالمكتبة	3.76
6	توفر الكتب الدراسية المناسبة والحديثة للمقررات الدراسية	3.75
7	توفر الدعم الفني	3.74
8	توفر الإرشاد الأكاديمي	3.71
9	تسجيل المقررات إلكترونياً	3.47
10	إمكانية اختيار مجال التخصص الدقيق	3.41
11	التركيز على التطبيق العملي للجانب النظري في التخصصات العلمية	3.38
12	توفر الإنترنت وسرعة التصفح	3.37
13	ملاءمة الفصول الدراسية من حيث (تزويدها بالأجهزة الحديثة، سعة الفصول الدراسية، الإضاءة... إلخ)	3.36
14	إمكانية اختيار المقررات الدراسية	3.32
15	إمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها	3.15
16	إمكانية إيصال الآراء والمقترحات لإدارة الكلية	3.13
17	وجود مرافق الترفيه في الكلية/ الجامعة (مثل الاستراحات، الصالات الرياضية، المقاهي... إلخ)	3.12
18	الصيانة الدورية لمرافق الكلية/ الجامعة	3.10
19	تشجيع/ دعم المشاركة في الفعاليات الأكاديمية مثل المؤتمرات والندوات وتقديم أوراق أو عروض أو مشاريع بحثية.	2.96
20	توفر التوجيه المهني	2.89
21	توفر الإرشاد النفسي	2.86

يقيم خريجو مؤهل دبلوم التأهيل التربوي الخدمات التي حصلوا عليها خلال فترة دراستهم في المؤسسة التعليمية التي تخرجوا منها، ويتراوح تقييمهم بين الممتاز والمتوسط ويظهر أن توفر الخطة الدراسية تحظى بأعلى تقييم من وجهة نظرهم. وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج مسح الخريجين لعام 2019، يتبين توافق هذه الخدمة مع الاستطلاعات السابقة والمسح الحالي.

على الجانب الآخر، أعرب الخريجون عن آرائهم حول الخدمات التي يرون أنها تحتاج إلى تعزيز أكثر في المؤسسة، وتشمل ذلك مدى توفر الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، إضافة إلى نقص التشجيع والمشاركة في الفعاليات الأكاديمية، ونقص الصيانة الدورية لمرافق المؤسسة، وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «ما تقييمك لجودة الخدمات التي تقدمها الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها» متأثرة من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

تناولت الفقرة السابقة استناداً إلى توافق طبيعة عمل فئة الجمهور المستهدفة في هذا الفصل مع مجالاتهم ومؤهلاتهم، وكذلك استعرضت المبررات التي دفعتهم لدراسة مؤهل دبلوم التأهيل التربوي. كما تم استقصاء آراء هذه الفئة حول الخدمات والوسائل التعليمية المقدمة من المؤسسة، وفي الجزء القادم، سيتم التركيز على تفاصيل مرحلة ما بعد التخرج لهؤلاء الخريجين، باعتماد بعض المتغيرات المناسبة مع هذا الموضوع والتي ستُستكشف تفاصيلها لاحقاً.

4-15: مرحلة ما بعد التخرج

يقدم هذا المبحث (وهو الرابع) أبرز المحاور وهي الحالة الوظيفية للمشاركين البالغ عددهم 395 خريجاً وخريجة من مؤهل دبلوم التأهيل التربوي. وسيتم في هذا المبحث تحليل الحالة الوظيفية لهؤلاء المشاركين في سياق عدة متغيرات، مثل النوع، والمؤهل، وسنة التخرج، والتخصص، وغيرها.

الجدول (1-4-15): يمثل الحالة الوظيفية لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي

م	الحالة الوظيفية	ذكور	إناث	الإجمالي
1	يعمل/ تعمل	42	294	336
2	على راس العمل وأكمل دراستي	4	10	14
3	عدت إلى مكان عملي السابق	2	7	9
4	باحث عن عمل	3	32	35
5	لا تبحث عن عمل ولست في دراسة	1	0	1
6	المجموع	52	343	395

يوضح الجدول أعلاه، توزيع الفئة المستهدفة من حملة دبلوم التأهيل التربوي وفقاً للحالة الوظيفية لهم، ويلاحظ أن ما نسبته أكثر من 90.0% من إجمالي خريجي دبلوم التأهيل التربوي يعملون، ويستدل من الحالة الوظيفية بالجدول أن نسبة الباحثين عن عمل من فئة الذكور أقل من نسبة الإناث بحيث أنها لم تتجاوز 11.0% من إجمالي الباحثين عن عمل من هذا المؤهل والبالغ 36 باحثاً وباحثة.

ولتوضيح إجمالي المشاركين في هذا المسح بناءً على دفعات التخرج والنوع الاجتماعي، يُعرض في الجدول أدناه تفاصيل هذه المعلومات بوضوح.

الجدول (2-4-15): يشير إلى توزيع المشاركين حسب سنة التخرج والنوع الاجتماعي

سنة التخرج	ذكور	إناث	المجموع
2019/2018	8	117	125
2020/2019	24	56	80
2021/2020	20	170	190
الإجمالي	52	343	395

شارك حوالي 48.0% من خريجي العام الأكاديمي 2021/2020 في الإدلاء برأيهم في استبانة المسح، في حين بلغت نسبة المشاركين من خريجي العام السابق حوالي 20.0%. ويلاحظ أن غالبية المستجيبين ينتمون إلى دفعة العام الأخير والدفعة الأولى من عام 2019/2018.

بعد تخرج الفرد من المؤسسة التعليمية، يدخل في مرحلة تحديد مسار حياته المهنية. تلك الفترة الزمنية بين لحظة التخرج والحصول على فرصة عمل تُعتبر فترة انتقالية حيوية في حياة الخريج. يتعين على الفرد خلال هذه الفترة التفكير بعناية في اتجاهات مستقبله المهني، وتحديد المجال الذي يتماشى مع تعليمه ومهاراته، وتنوع مدة هذه الفترة حسب التخصص الدراسي وظروف سوق العمل المحلي والعوامل الاقتصادية والاجتماعية. بعض الخريجين قد يجدون فرص عمل بسرعة، في حين يحتاج البعض الآخر إلى وقت أطول للتأقلم مع سوق العمل. خلال هذه الفترة، قد يسعى الخريجون إلى تطوير مهاراتهم، سواء من خلال الدورات التدريبية أو التجارب العملية، بهدف تحسين فرصهم الوظيفية في المستقبل. تلعب هذه الفترة دورًا هامًا في تشكيل المسارات المهنية والتنمية الشخصية للفرد، ويمكن الحصول على هذه التفاصيل من الجدول اللاحق.

الجدول (3-4-15): يبين المدة المستغرقة للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج

المدة المستغرقة في الحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج	ذكور	إناث	الإجمالي
(3-1) أشهر	17	170	187
(4-6) أشهر	8	31	39
(7-9) أشهر	3	6	9
(10-12) أشهر	1	12	13
أكثر من سنة	19	92	111
المجموع	48	311	*359

* يمثل العاملون الحاصلون على أول فرصة عمل من إجمالي الخريجين البالغ عددهم (395).

يستعرض الجدول أعلاه، الفترة الزمنية التي يقضيها خريج مؤهل دبلوم التأهيل التربوي بعد التخرج للحصول على أول فرصة عمل، وتشير المؤشرات بالجدول أن ماسبته 52.0% من هذه الفئة تتوظف بعد انقضاء شهر إلى ثلاثة شهور بعد تخرجهم مباشرة، وأن أقل فترة يقضونها لانتظار الوظيفة بعد تخرجهم هي بعد مرور فترة زمنية من سبعة إلى تسعة شهور حسب ما ادلى به نسبة 2.5% بذلك.

وبالمقارنة مع معدل البقاء للمشاركين من هذه الفئة في المسح الوطني الرابع مع مسح أستراليا لعام 2019، الموجه لخريجي المرحلة الجامعية كشفت نتائج الدراسة أن أكثر من 70% من خريجي مؤسسات التعليم العالي في أستراليا في المرحلة الجامعية الأولى يحصلون على عقد بدوام كامل بعد أربعة أشهر من تخرجهم (QILT, 2019).

مما يستدل على أن مؤشر المدة المستغرقة في انتظار التعيين وبدء العمل لخريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي جيد، وتعد هذه النتيجة حاصلة وواضحة بشكل طبيعي نظراً لشدة الاحتياج الفعلي لهذه الفئة مقارنةً بأقرانهم من خريجي المؤهلات الأخرى والتي ستبينها نتائج الدراسة في الفصول اللاحقة من هذا التقرير.

في سوق العمل الحديث، يواجه الخريجون تحديات كبيرة عند البحث عن فرص عمل تتناسب مع تخصصاتهم وطموحاتهم المهنية. يعتبر اكتساب وظيفة مناسبة أمراً حيوياً لبداية حياتهم المهنية، ولتحقيق ذلك، يتبع الخريجون مجموعة من الأساليب والتقنيات المبتكرة لزيادة فرص الحصول على فرص العمل، والجدول التالي يوضح بعض من الأساليب التي استخدمها خريجوا مؤهل دبلوم التأهيل التربوي للحصول على الوظيفة.

الجدول (4-4-15): يبين الأساليب التي ساعدت خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في الحصول على وظيفة

الاساليب التي ساعدت في الحصول على وظيفة بعد التخرج	ذكور	إناث
التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف	44	297
التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها	43	257
أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الاجتماعي	6	21
عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها	20	139
الاستعانة بالعلاقات الشخصية	7	26
من خلال فعاليات معرض الوظائف	5	18
رسائل التوصية من المؤسسة التي تدرّبت فيها في مرحلة دراستك	4	53
مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة	6	57
أخرى	9	65

تختلف رؤية الأفراد نحو الوظيفة بناءً على اهتماماتهم، فمنهم من ينجذب إلى وظيفة معينة قد لا تتناسب مع الآخر، وكل فرد يطمح بالحصول على وظيفة ليحقق بها حاجاته سواء المادية أو المعنوية. وهناك عوامل عديدة تساعد الباحثين في تحقيق حلم الحصول على الوظيفة. ونستنتج من الأرقام الظاهرة بالجدول أنه لا يوجد فرق في الأساليب المستخدمة للحصول على وظيفة من جانب الذكور والإناث من هذه العينة، بل تم استخدام الترتيب نفسه في البحث عن وظيفة.

تم الإشارة فيما سبق إلى العوامل التي ساعدت هذه الفئة في تحقيق النجاح في سوق العمل والانخراط في الحياة المهنية. ومن الضروري أيضاً فهم العوامل التي تحقق حلم الحصول على وظيفة بعد التخرج، إذ يُعَدّ حصول الخريجين على وظيفة في سوق العمل هدفاً حيوياً، يعتمد على مجموعة من العوامل التي تؤدي دوراً كبيراً في تحقيق هذا الهدف.

تعتبر عملية اختيار التخصص الدراسي بعناية من بين العوامل الرئيسية لنجاح الخريج في الحصول على وظيفة بعد التخرج. فالفهم العميق لمجال الدراسة، واكتساب المهارات والخبرات العملية، والمؤهل الدراسي، كل ذلك يساهم في زيادة جاذبية الخريج أمام أصحاب العمل. يسرد الجدول أدناه هذه العوامل وفقاً لآراء الخريجين من هذه الفئة.

الجدول (5-4-15): يوضح العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة	
إلى أي درجة تعتقد أن العناصر التالية ساعدتك في الحصول على وظيفة؟	المتوسط الحسابي
الأداء الجيد في اختبار الوظيفة	4.48
الأداء الجيد في مقابلة الوظيفة	4.36
التخصص	4.11
المعدل العام/ التقدير العام عند التخرج	3.51
دور جهات التوظيف في توفير فرص عمل للخريج	3.32
شخصيتك ومهاراتك (مثل القدرة القيادية، العمل في مجموعات، العمل تحت الضغط، المشاركة في الأنشطة الطلابية)	2.95
سمعة الكلية/الجامعة التي تخرجت منها	2.94
برامج التدريب العملي في المؤسسات والشركات	2.65
الخبرة المهنية السابقة	2.19
تسويق الكلية/ الجامعة للخريجين من خلال معرض الوظائف	1.79
خبرات دولية (تدريب متبادل، زيارات طلابية)	1.79

تضمنت استبانة مسح الخريجين 2023 سؤالاً عن أهم العناصر التي ساعدت خريجي دبلوم التأهيل التربوي في حصولهم على وظيفة كما هو واضح في الجدول أعلاه، ويتبين من التحليل أن هناك أربعة عناصر مهمة ساعدتهم في ذلك وهي أدائهم الجيد في الاختبار والمقابلة بالوظيفة، وكذلك تخصصهم الحاصلين عليه والمعدل التراكمي للخريج، وذلك وفقاً لرأيهم.

ومن المثير للانتباه، أن ترتيب هذه العناصر في هذا المسح قد اختلف عن المسوحات الأخرى، فالتخصص كان في المرتبة الأولى بالمسوحات السابقة، إلا أنه في هذا المسح احتل المرتبة الثالثة حسب رأي المشاركين من هذه الفئة.

وتجدر الإشارة إلى أن المنتدى الاقتصادي العالمي أصدر تقريراً مفاده أن 50% من القوى العاملة يحتاجون إلى صقل مهاراتهم وتعزيز التعليم المستمر بحلول عام 2025 نتيجة للتقدم التكنولوجي اليوم، فالموظف مطالب أن يفكر خارج الصندوق وينجز مهامه بشكل مختلف وبعبداً عن الروتين لمواكبة التطور السريع بالعالم. ومن المهارات الضرورية المطلوب توفرها بالخريجين لرفدهم لسوق العمل هي المهارات الشخصية والاجتماعية، لذا ركزت دراسة المسح على هذه المهارات وتم قياس فيها مدى استخدام الفئة المستهدفة بالمسح لهذه المهارات. (OECD, 2019 & Marr, 2022).

تعتبر المهارات عنصراً أساسياً في نجاح الخريجين في بيئة العمل، سواء كانت هذه المهارات تقنية أو اجتماعية أو شخصية. وبناءً على ذلك، يُشدد على أهمية دراسة المهارات التي يكتسبها الخريج، سواء أثناء فترة دراسته أو بعد تخرجه، أو حتى من خلال تجربته في محيط العمل الذي ينضم إليه لاحقاً.

في النهاية، يقوم الخريجون بتطبيق هذه المهارات معاً ليصبحوا أعضاءً فاعلين في سوق العمل، وهي تساعد على التكيف مع متطلبات الوظيفة وتحقيق النجاح في مسار حياتهم المهني. يُوضح الجدول (6-4-15) مستوى المهارات التي يكتسبها الخريجون في فترة دراستهم الجامعية وفقاً لرؤيتهم الشخصية.

الجدول (6-4-15): يمثل المهارات المستخدمة في العمل

المتوسط الحسابي	ما مستوى استخدامك لـ (المهارات والمعارف والقدرات) التي اكتسبتها من دراستك الجامعية في انجاز مهام عملك الحالي؟
4.45	مهارة تحمل المسؤولية
4.43	القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل
4.41	مهارات التعلم الذاتي والمستمر
4.40	مهارة التواصل مع الآخرين
4.37	إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة
4.32	مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)
4.32	المعرفة النظرية بالتخصص
4.31	القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل
4.30	المعرفة العملية بالتخصص
4.26	مهارة إدارة الوقت
4.21	قيادة فرق العمل
4.16	مهارة حل المشكلات
4.11	القدرة على التحليل
4.09	مهارات الإبداع والابتكار
4.08	مهارة التفكير الناقد
4.01	مهارات الإقناع والتفاوض
3.96	مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)
3.25	إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة

ويتبين من قراءة النتائج في الجدول أعلاه أن تقييم الخريجين لجميع المهارات كان عالياً، ومن بين أهم أربع مهارات يستخدمها خريجو مؤهل دبلوم التأهيل التربوي في وظائفهم الحالية هي مهارة تحمل المسؤولية والقدرة على العمل ضمن فريق أو مجموعة وكذلك التعلم المستمر والذاتي وأخيراً مهارة التواصل مع الآخرين على التوالي، فجميعها كانت متوسطاتها الحسابية من 4 وأعلى، وفي المقابل هنالك مهارات أخرى لا تقل أهمية عن المذكورة أعلاه ويستخدمونها في بيئتهم العملية، كاستخدام مهارة المعرفة العملية والنظرية بالتخصص نفسه ويفسر ذلك إلى كون طبيعة عمل هذه الفئة، فالمعلمين يحتاجون إلى استخدام هذه المهارات في واقع عملهم اليومي والحالي، وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «ما مستوى استخدامك للمهارات والقدرات التي اكتسبتها من دراستك الجامعية في إنجاز مهام عملك الحالي؟» متأتية من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

وقد حصل تغيير مفاجئ في أسلوب التعليم والتعلم في المدارس والجامعات على مستوى العالم نتيجة لتفشي جائحة كوفيد-19، حيث انتقل التدريس من وجهاً لوجه (الحضوري) إلى التدريس والتعلم عن بُعد، وكان هذا التحول سريعاً جداً بحيث لم يتلقى الطلبة والمعلمون خلال هذه الفترة أي تدريب فيما يتعلق بالتعلم عن بُعد، وبدأوا الدراسة والعمل باستخدام منصات مختلفة مثل (zoom, google classroom, google meet)، بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من الأنظمة التعليمية المستخدمة داخل المؤسسة مثل (blackboard) والتي تستخدم أيضاً قبل الجائحة بمؤسسات التعليم العالي، وبرغم كل ذلك كانت النتائج جيدة. وفي المبحث أدناه، سيتم مناقشة النقلة النوعية للتعليم الجامعي أثناء هذه الجائحة من حيث الوسائل المستخدمة في الدراسة وطريقة التواصل مع المحاضر، وأيضاً رأي هؤلاء الخريجين في نظام التعلم الذي يفضلونه مستقبلاً.

5-15: التعلم عن بعد

بناءً على التجارب التي طبقت في العالم بسبب الجائحة، تم إدراجه كمحور جديد في استبانة مسح الخريجين لعام 2023، بهدف تقييم نظام التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي وفحص جاهزيتها والنتائج المرتبطة بها. المبحث الخامس في هذا الفصل مخصصاً للتعلم عن بعد وشملت استبانة المسح الوطني الرابع في محور التعلم عن بعد أربعة أسئلة متعلقة بهذا الجانب، والسؤال الأول اختص بكيفية متابعة الطلبة تعليمهم أثناء الجائحة كما هو مبين في الجدول أدناه:

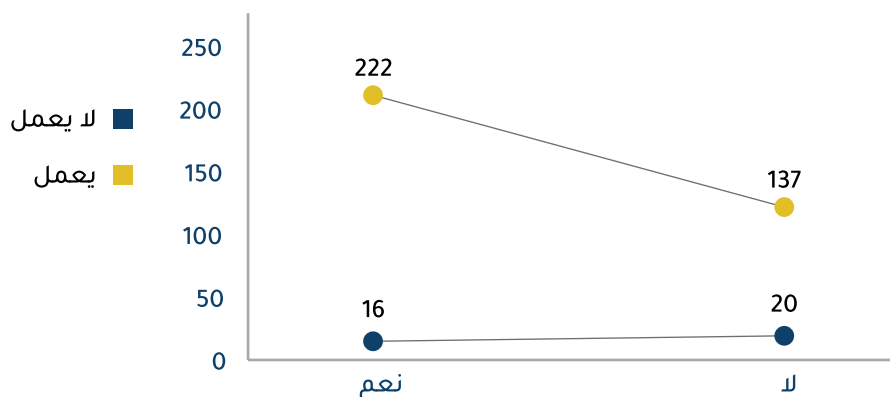
الجدول (5-15): يمثل مواصلة الدراسة أثناء جائحة كورونا

هل تعلمت عن بعد	العدد	النسبة
نعم	238	60%
لا	157	40%
المجموع	395	100%

أشارت الإحصائيات خلال فترة كورونا أن عدداً كبيراً من خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي قد درسوا بنظام التعلم عن بعد وكانت نسبتهم من الإجمالي 60%، حيث مثلت هذه النسبة الخريجين من دفعة العامين الأخيرين (2020/2019 و2021/2020).

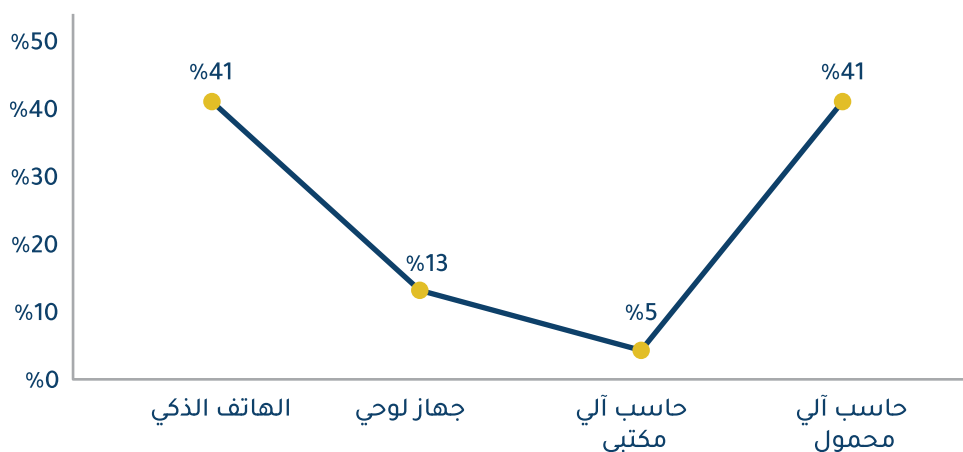
كما أوضحت الأرقام بالشكل أدناه إجمالي الدارسين بالنظام الافتراضي حسب الحالة الوظيفية، فتبين أن نسبة 60.25% من العينة المستهدفة عاملون ودرسوا خلال الجائحة بنظام التعلم عن بُعد.

الشكل (15-5-1): يوضح إجمالي الدارسين خلال جائحة كورونا من خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي



من بين الأسئلة التي وُجّهت للمشاركين باستبانة المسح الوطني الرابع الاستفسار عن الطرق التي اعتمدها لمتابعة الدراسة في المؤسسة بذلك الوقت، وتم توضيح ذلك في الشكل (15-5-2) أدناه:

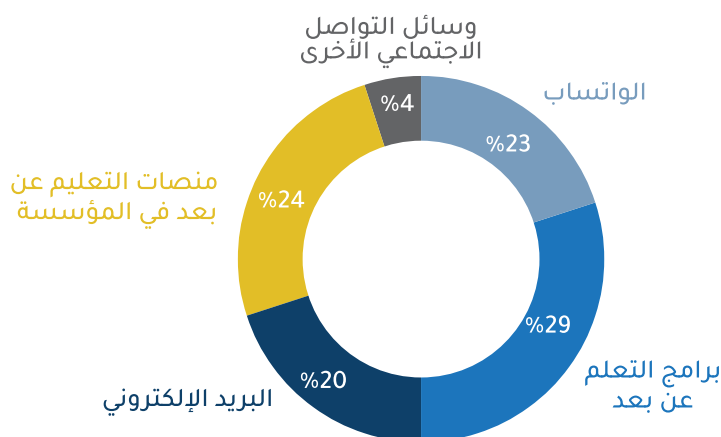
الشكل (15-5-2): يبين طرق مواصلة التعلم أثناء كورونا بمؤسسات التعليم العالي



وتبين من الأرقام بالشكل أعلاه أن الطرائق الأكثر استخداماً من قبل المجموعة المستهدفة كانت الهاتف الذكي والحاسب الآلي المحمول بنفس النسبة، حيث بلغت 41%، بينما كانت أقل طريقة مستخدمة من قبلهم هي الحاسب الآلي المكتبي، حسب ما صرح فيه خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي.

ومن ثم بعد ذلك، كان لابد من معرفة الأسلوب الأعلى استخداماً من قبل الخريجين من هذا المؤهل للتواصل مع المحاضر خلال نفس الفترة، وتفاصيل إجاباتهم موضحة بالشكل أدناه:

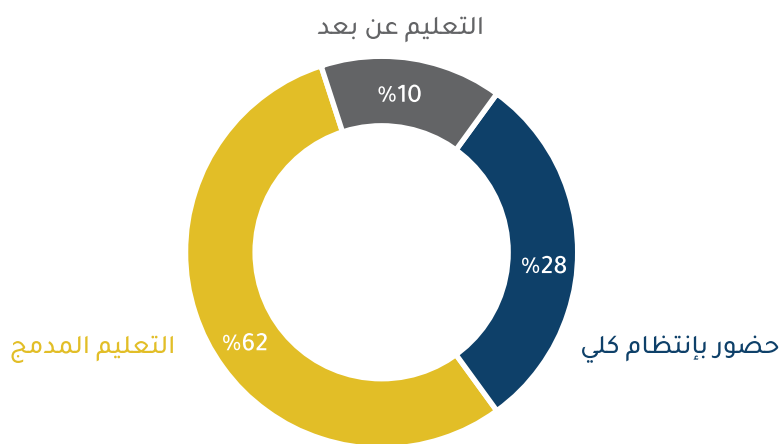
الشكل (3-5-15): يوضح أساليب التواصل مع المحاضر بمؤسسات التعليم العالي أثناء فترة الجائحة



ومن خلال قراءة الأرقام في الشكل أعلاه، يظهر أن الوسيلة الأكثر اعتماداً من قبل الخريجين لمتابعة دراستهم في المؤسسات خلال جائحة كورونا هي برامج التعلم عن بُعد، حيث بلغت نسبة استخدامهم لهذه البرامج 29%، كما يستخدمون أيضاً منصات التعليم عن بُعد بنسبة 24%.

للاستيضاح عن استمرارية تطبيق نظام التعلم عن بُعد بمؤسسات التعليم العالي خلال الفترات القادمة، تم توجيه هذا الاستفسار للشريحة المستهدفة وكانت ردودهم ظاهرة أدناه:

يبين الشكل (4-5-15): نسبة أنواع نظام الدراسة بمؤسسات التعليم العالي في الفترة القادمة



تلاحظ من الرسم البياني أعلاه تأييد نظام الدراسة المدمج بمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي خلال الفترة القادمة، حيث عبر عن رأيهم بذلك حوالي 62%.

واستناداً إلى النتائج السابقة والتي تظهر في الرسم البياني أعلاه، تم قياس مدى تأييد العينة المستهدفة لاستخدام نظام التعلم عن بُعد خلال الفترة السابقة، وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (15-5-2): يمثل مواصلة الدراسة أثناء جائحة كورونا حسب آراء المستجيبين

غير موافق	محايد	موافق	آراء المستجيبين
16	49	173	سهولة التواصل مع الكلية/الجامعة فيما يتعلق بالتعليم عن بعد
14	49	175	سهولة التواصل مع المحاضر فيما يتعلق بالمحاضرات
50	53	135	وجود شبكة إنترنت مناسبة لمتابعة المحاضرات
14	49	175	سهولة تنظيم الجدول المذاكرة ومتابعة المحاضرات عن بعد
9	24	205	سهولة الوصول للواجبات وتسليمها في الوقت المناسب
17	34	187	الاستفادة المناسبة والمطلوبة من المواد الدراسية
9	39	190	إنجاز المحتوى العلمي للمواد وفق الخطة الدراسية الموضوعة
33	36	169	استمرار المحاضرات عن بعد
21	46	171	طريقة تنظيم الاختبارات مناسبة
27	49	162	الملخصات الإلكترونية للمقررات الدراسية أغنتني عن استخدام الكتب والمراجع الخاصة بالمقررات الدراسية
20	49	169	سهولة طرح الأسئلة والمشاركة بالمناقشات أثناء المحاضرات عن بعد
56	64	118	تأثر تحصيلي الدراسي خلال جائحة كوفيد-19 إيجاباً
16	37	185	بشكل عام أنا راضٍ عن التعليم خلال فترة جائحة كوفيد-19

ويستخلص من الأرقام أن غالبية المشاركين في هذه الدراسة يُظهرون دعمًا لفكرة الدراسة بنظام التعلم عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام. وفي سياق دراسة أُجريت لتقصي رضا الطلاب السعوديين عن نظام التعلم عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19، يظهر أن 55% من العينة أعربوا عن عدم رضاهم عن استخدام نظام التعلم عن بُعد في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وفقًا لدراسة أُجريت على يد (Al-jarf, 2020).

وهكذا ناقش الفصل الخامس عشر البيانات التفصيلية الخاصة بخريجين مؤهل دبلوم التأهيل التربوي، والتي تمركزت حول استجاباتهم العامة، حيث كانت غالبية المستجيبين من فئة الإناث وشكلن ما نسبته 87% من الإجمالي، كما أن معظمهم كانوا من فئة الشباب المتراوح أعمارهم بين (25-35) سنة، والذين درسوا بانتظام كلي بالمؤسسات.

كما أشارت النتائج إلى أن من بين أكثر الأسباب التي دفعت الخريجات الإناث إلى دراسة هذا المؤهل هو طموحهن بأن يصبحن معلمات، بينما برر الذكور سبب التحاقهم بهذا المؤهل بأنهم لم يحصلوا على وظيفة تناسب تخصصهم الحالي.

حل المشكلات والمعرفة النظرية والعلمية بالتخصص ومهارة قيادة فريق العمل، من أعلى المهارات التي اكتسبتها هذه الشريحة من المستجيبين. في الجانب الآخر أعربت هذه الشريحة عن رأيها بالخدمات المقدمة من المؤسسات لهم، وصرّحوا أن هنالك بعض الخدمات تحتاج إلى تعزيز أكثر مثل توفر الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، وكذلك قلة تلقيهم للتشجيع والمشاركات في الفعاليات الأكاديمية وقلة وجود الصيانة الدورية لمرافق المؤسسة.

أما فيما يخص مرحلة ما بعد تخرجهم، فأظهرت الإحصائيات أن الفترة الزمنية التي يقضيها أغلب خريجي مؤهل دبلوم التأهيل التربوي بعد التخرج للحصول على أول فرصة عمل ما بين شهر إلى ثلاثة أشهر بعد التخرج، ومثلوا مانسبته 52% من إجمالي العاملين من نفس الفئة.

أما فيما يخص نظام التعلم أثناء كرونا، فقد كانت نسبة الدارسين من هذه الشريحة أثناء الجائحة 60%، واستخدموا الحاسب الآلي المحمول والهاتف الذكي لمواصلة دراستهم، وكانت المنصات التعليمية بالمؤسسة من الوسائل الشائعة الاستخدام لعينة الدراسة هذه، كما أن 62% منهم يؤيدون إتباع نظام الدراسة المدمج مستقبلاً في مؤسسات التعليم العالي.

الفصل السادس عشر:

المستجيبون من الخريجين الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا

كما هو معروف يعد دخول التعليم العالي أحد المسارات الأساسية التي يحتاجها الأفراد والمجتمع لتحقيق التنمية المجتمعية وذلك بزيادة فرص الأفراد في التنافس للحصول على فرصة عمل، وبتلك الفرص للأفراد يغدو التعليم العالي بدراساته الأولية والعليا قوة دافعة ومعرزة لتنمية المجتمع. كما أن هناك العديد من الدوافع التي تحفز أفراد المجتمع وفي كل دول العالم للالتحاق بالدراسات العليا، ومن تلك الدوافع ما يلي: دافع التقدم المهني والوظيفي، وتنمية مهارات الدراسة والقدرات، والتطلع إلى المعرفة الدقيقة والتعلم مدى الحياة، والرغبة في تحقيق الذات أو توسيع الآفاق وإحداث تغيير في الحياة، وقد تكون هناك رغبة في تحقيق عائد مالي أفضل، وقد يكون الالتحاق بالدراسات العليا بسبب الحراك الوظيفي أو الاجتماعي وتعزيز المسارات الوظيفية (Mavundla, 2021 & Liu, et al, 2022).

وقد أصدرت منظمة اليونسكو التصنيف الدولي الموحد للتعليم (ISCED) وهو عبارة عن إطار إحصائي لتنظيم المعلومات المتعلقة بالتعليم التي تحتفظ بها المنظمة، وورد في هذا التصنيف تعريف مستوى التعليم (ISCED 7) والخاص بالدراسات العليا أو ما يعادلها ويشمل أيضاً مؤهل البكالوريوس من تخصص الطب (<https://www.unesco.org/ar/brief>).

ولقد شارك في الإجابة على أسئلة استبانة المسح الوطني الرابع خريجو مؤهل الدراسات العليا من مؤسسات التعليم العالي بداخل سلطنة عمان وخارجها، لذا كان لابد من إدراج بيانات مشاركتهم في دراسة المسح الحالي، ومما يجب التنويه إليه أيضاً إلى أن هذا الفصل يُقدم للمرة الأولى في مسح الخريجين لعام 2023، حيث لم تتضمن دراسات المسوحات السابقة كتابته. وسيتطرق هذا الفصل إلى خمسة مباحث رئيسية هي البيانات العامة الخاصة بالخريجين المستجيبين والمكملين استبانة مسح الخريجين 2023، يليها سيتم التطرق إلى مبحث البيانات الدراسية لهؤلاء المشاركين كـ (سنة التخرج ومجال الدراسة)، وبعدها سيقدم المبحث الثالث وصف عن مدى ملاءمة العمل مع المجال العرفي (التخصص الرئيسي) لخريجي مؤهل الدراسات العليا، وسيتضمن المبحث الرابع مرحلة ما بعد التخرج، وأخيراً المبحث الخامس والذي سيناقش نظام التعلم عن بعد أثناء جائحة كوفيد، وسيستعرض الفصل المباحث أعلاه وفقاً لعدة متغيرات منها (النوع، الحالة الاجتماعية، والجنسية، والفئة العمرية، وطبيعة الدراسة ومكان الدراسة داخل سلطنة عمان وخارجها، سنة التخرج، التخصص، وغيرها).

1-16: البيانات الديموغرافية

يناقش المبحث الأول من الفصل البيانات العامة لخريجي مرحلة الدراسات العليا والذين شاركوا بالإجابة على استبانة مسح الخريجين 2023 بعد إكمال دراستهم للمرحلة الجامعية الأولى، وبلغ إجماليهم 2170 خريجاً، ويوضح الجدول أدناه البيانات الديموغرافية الخاصة بهم.

الجدول (1-16): يمثل توزيع المستجيبين من مؤهل الدراسات العليا وفقاً للنوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي

النوع الاجتماعي	دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		الماجستير		الدكتوراة		الإجمالي
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
ذكور	30%	25	56%	1013	56%	149	1188
إناث	70%	61	44%	804	44%	117	982
المجموع	100%	87	100%	1817	100%	266	2170

في الجدول أعلاه، يظهر بشكل عام أن نسبة الذكور الذين أكملوا دراستهم العليا تتجاوز نسبة الإناث بمعدل 9.4% . وعند فحص التفاصيل في الأرقام الظاهرة في الجدول، يتضح أن نسبة الإناث الحاصلات على مؤهل دبلوم الدراسات العليا تفوق نسبة الذكور ونسبة تزيد عن النصف، بينما تظهر النتائج على العكس تمامًا فيما يتعلق بحملة درجة الماجستير والدكتوراه.

ومن جهة أخرى، يبرز أهمية مؤشر المساواة بين الجنسين، المعروف أيضاً بمؤشر التكافؤ بين الجنسين، كأحد المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية التي تحتسب لتقييم نسبة التعليم بين الإناث والذكور. تم حساب هذا المؤشر وتضمنه ضمن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وكان ترتيبه الخامس من بين هذه الأهداف ومنظمة اليونسكو، بالإضافة إلى منظمة الإسكوا. (<https://news.un.org/ar/tags/alaskwa>)

ومن نتائج المسح التي ظهرت في هذا الفصل، يظهر أن المؤشر لم يتحقق في مرحلة الدراسات العليا نظراً لقلة الإناث الحاصلات على مؤهلات (الماجستير والدكتوراه). يمكن تأسيس هذا الوضع إلى الفترة الزمنية الطويلة المطلوبة لإكمال هذه المؤهلات، حيث لا تقل عن سنة دراسية كاملة. بينما نلاحظ أن مؤشر التكافؤ قد تحقق في مؤهل دبلوم الدراسات العليا، حيث زاد عدد الإناث الحاصلات عليه. وكما تم التطرق إلى أن المدة المطلوبة لإتمام هذا المؤهل قد تكون لها دور في هذا السياق، وسيتم التطرق إلى هذا الجانب بمزيد من التفصيل في الأبحاث اللاحقة في هذا الفصل.

إن إبراز الفئة العمرية في الإحصائيات يشكل جوانباً أساسية في فهم وتحليل السكان وسلوكياتهم. تعتبر الفئة العمرية عنصراً حيوياً يسهم بشكل كبير في تشكيل ملامح المجتمع وتحديد احتياجاته وتطلعاته المستقبلية، ولهذا فإن إدراج الفئة العمرية في الإحصائيات يعزز الفهم الشامل لدينا حول تركيبة المجتمع ويمكن أن يوجه السياسات والبرامج بشكل فعال نحو تلبية احتياجات وتطلعات مختلف فئات العمر. فركز الجدول التالي على إبراز الإحصائيات الخاصة بالفئة العمرية للمشاركين من مرحلة الدراسات العليا.

الجدول (2-16): يوضح تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للفئات العمرية والمؤهل الدراسي

الفئة العمرية	دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		الماجستير		الدكتوراة		الإجمالي
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
أقل من 30	13%	11	4%	73	-	-	84
30-40	63%	55	59%	1080	25%	66	1201
40-50	24%	21	32%	576	56%	150	747
أعلى من 50	-	-	5%	88	19%	50	138
المجموع	100%	87	100%	1817	100%	266	2170

استناداً إلى المعلومات المقدمة في الجدول (2-16)، يتضح أن الغالبية العظمى من المشاركين الذين يحملون مؤهل دبلوم عالٍ أو دبلوم الدراسات العليا ينتمون إلى الفئة العمرية (30 - 40) سنة، حيث بلغت نسبتهم 63% من إجمالي الحاصلين على نفس المؤهل، مقارنة بالفئة العمرية الأعلى التي بلغت نسبتهم 24%، كما أن غالبية المستجيبين والمشاركين في المسح من حملة مؤهل الدراسات العليا ينتمون إلى نفس الفئة العمرية مشكلين ما نسبته 55.3% من إجمالي المشاركين من العينة ذاتها.

تُعتبر الجنسية عنصراً أساسياً في السياق الاجتماعي والاقتصادي، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحديد الهوية الفردية وتأثيراتها على المشاركة في مختلف جوانب الحياة. إدراج الجنسية في الإحصائيات يتيح فرصة فهم توزيع السكان حسب الجنسية، مما يساعد في تحليل أنماط الهجرة، وتأثيرات التنوع الثقافي والتعليمي، وتوزيع القوى العاملة في المجتمع، ويوضح الجدول اللاحق مدى مساهمة هذا المتغير في تحديد الهوية الفردية وتأثيراتها على المشاركة في المسح الوطني الرابع.

الجدول (3-16): يوضح تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للجنسية والمؤهل الدراسي

الجنسية	دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		الماجستير		الدكتوراة		الإجمالي
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
عماني	100%	87	98%	1796	99%	264	2147
غير عماني	-	-	2%	21	1%	2	23
المجموع	100%	87	100%	1817	100%	266	2170

يُلخص الجدول أعلاه جنسية المشاركين في الإجابة على أداة المسح من حملة الدراسات العليا، ويتبين جلياً أن غالبية المستجيبين هم من العمانيين وبلغت نسبتهم 99% من الإجمالي، كما أن معظم الحاصلين على دبلوم عالي أو دبلوم الدراسات العليا والمشاركين في الاستجابة من الفئة المستهدفة هم من الجنسية العمانية فقط. يُركز الجزء القادم من المبحث على معرفة عناوين المستجيبين على الاستبانة، فمعرفة عناوين الأفراد أو أماكن سكنهم في الإحصائيات تحمل أهمية كبيرة لاستكشاف التغيرات الديموغرافية والاجتماعية في المجتمع، كما تساهم في تحديد احتياجات السوق الوظيفية وتوجيه جهود التعليم والتدريب، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (4-16): يبين توزيع المشاركين من حملة مؤهل الدراسات العليا حسب المحافظات والمؤهل الدراسي

المحافظة	دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		الماجستير		الدكتوراة		الإجمالي	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
محافظة مسقط	40%	35	30%	552	34%	91	31%	678
محافظة الداخلية	9%	8	17%	317	13%	35	17%	360
محافظة شمال الباطنة	14%	12	12%	221	15%	41	13%	274
محافظة جنوب الباطنة	10%	9	10%	180	9%	23	10%	212
محافظة ظفار	3%	3	9%	166	7%	19	9%	188
محافظة شمال الشرقية	6%	5	6%	114	8%	20	6%	139
محافظة الظاهرة	7%	6	6%	109	6%	17	6%	132
محافظة جنوب الشرقية	7%	6	4%	80	5%	14	5%	100
محافظة البريمي	2%	2	3%	59	2%	6	3%	67
محافظة مسندم	1%	1	1%	14	-	-	-	-
محافظة الوسطى	-	-	0%	5	-	-	-	-
المجموع	100%	87	100%	1817	100%	266	100%	2170

تُظهر الأرقام في الجدول أعلاه أن غالبية المستجيبين الذين شملتهم الدراسة هم من القاطنين في محافظة مسقط، حيث بلغت نسبتهم 31% من الإجمالي. جاءت محافظة الداخلية في المرتبة الثانية بنسبة مشاركة بلغت 17%، فيما كانت نسبة المشاركين من محافظة شمال الباطنة حوالي 13%. تلتها محافظة جنوب الباطنة بنسبة 10%. وتوزعت باقي نسب المستجيبين على المحافظات الأخرى كما يظهر في الجدول أعلاه. في سياق الإحصائيات التعليمية، يلعب إدراج البيانات الدراسية دوراً حيوياً في تسليط الضوء على واحدة من أهم مكونات تطور المجتمع، وهي التعليم. وتعكس هذه البيانات مستوى الوعي التعليمي في المجتمع وتوفر رؤية ثاقبة حول جودة النظام التعليمي وتوجيهات التحسين المحتملة.

2-16: البيانات الدراسية

يُناقش المبحث الثاني من الفصل البيانات الدراسية للمستجيبين في مسح الخريجين 2023 ويُتم فحص نسب المشاركة وتوزيع الخريجين من العينة المستهدفة وفقاً لبعض المتغيرات كمكان الدراسة، والمستويات التعليمية والتخصصات والنوع الاجتماعي وغيرها.

الجدول (2-16-1): يوضح تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً لمكان الدراسة

الإجمالي	الدكتوراة		الماجستير		دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		مكان الدراسة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
1625	17.54%	47	82.81%	1503	86.21%	75	داخل سلطنة عمان
545	82.46%	221	17.19%	312	13.79%	12	خارج سلطنة عمان
2170	100.00%	268	100.00%	1815	100.00%	87	المجموع

استناداً إلى الجدول أعلاه، يظهر أن نسبة المشاركين الذين شملهم المسح الوطني الرابع والذين أكملوا دراستهم في سلطنة عمان تقدر بحوالي ثلثي المشاركين، مقارنة بالذين أكملوا دراستهم خارج سلطنة عمان. كما توضح الإحصائيات المقدمة في الجدول أن الغالبية الكبيرة من حملة شهادات الدكتوراه هم الذين أكملوا دراستهم خارج سلطنة عمان، بينما يظهر أن الغالبية من خريجي مؤهل دبلوم الدراسات العليا هم من أولئك الذين حصلوا على هذا المؤهل داخل سلطنة عمان.

ولمطابقة الإحصائيات المقدمة في الجدول أعلاه، يقدم الجدول (2-16-2) نظرة على طبيعة العينة المستهدفة في مؤسسات التعليم العالي، فيبرز طبيعة الدراسة في هذه المؤسسات ومعرفة إن كانت طبيعة الدراسة تلبى احتياجاتهم في الدراسة.

الجدول (2-16-2): يوضح تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً لطبيعة الدراسة

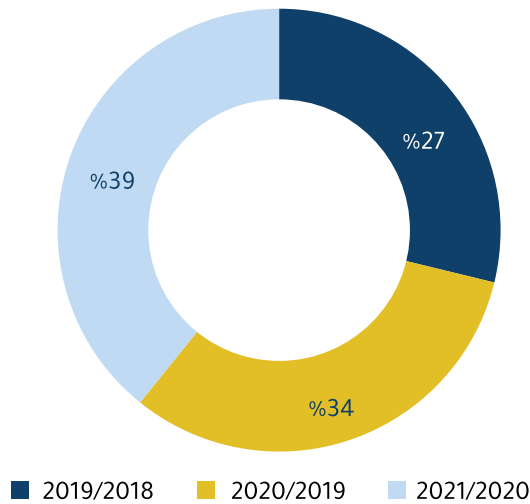
الإجمالي	الدكتوراة		الماجستير		دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		طبيعة الدراسة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
1482	65.0%	172	67.0%	1227	98.0%	85	انتظام كلي
650	30.0%	81	31.3%	569	-	-	انتظام جزئي
18	-	-	1.0%	17	1.0%	1	التعلم عن بعد
5	0.5%	1	0.7%	4	-	-	الانتساب
13	4.5%	12	-	-	1.0%	1	البحث
2170	100.0%	266	100.0%	1817	100.0%	87	المجموع

يوضح الجدول أعلاه تنوع نمط الدراسة الذي اختاره الطلاب في مؤسسات التعليم العالي، حيث امتدت هذه الأساليب من الدراسة بنظام الدوام الكلي إلى الدوام الجزئي وأساليب أخرى. ويُظهر أن الأغلبية العظمى من الخريجين في مرحلة الدراسات العليا اتبعوا نمط الدراسة بالدوام الكلي، حيث بلغت نسبتهم 68.29% من الإجمالي. كما أن 31.01% منهم قد اختار نمط (الانتظام الجزئي، والتعلم عن بعد، والانتساب)، وبنسبة أقل من الواحد بالمائة قد درسوا بنظام البحث.

اتباع هذه الفئة للنظام الكلي في الدراسة، مصحوبًا بالتفرغ الكامل للدراسة، يشير إلى رغبة هؤلاء الطلاب في تحقيق أداء أكاديمي متميز. وبشكل عام، يعتمد اختيار نمط الدراسة على عدة عوامل فردية وظروف محيطية، وهو قرار يتخذه الطلاب باستنادهم إلى احتياجاتهم وأهدافهم الشخصية.

ومن البيانات الأساسية التي يستعرضها المبحث الثاني من الفصل هو تفاصيل المشاركين في الدراسة حسب سنة تخرجهم وفقاً لنوع المؤهل الدراسي الحاصلين عليه، كما هو واضح في الشكل أدناه.

الشكل (1-2-16): يمثل تصنيف المشاركين في المسح من الدراسات العليا وفقاً لسنة التخرج



استناداً إلى الرسم البياني أعلاه، يتبين أن غالبية المشاركين في الدراسة يعودون إلى خريجي العام الأكاديمي 2021/2020، حيث بلغت نسبتهم 39% خريجاً، يليهم خريجو الدفعة من العام الأكاديمي 2020/2019 بنسبة 34% مشاركاً، وأخيراً شارك 27% في الدراسة خريجون من دفعة العام الأكاديمي 2019/2018.

من المتغيرات الأساسية التي تطرق لها المبحث الثاني من الدراسة هو المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) لخريجي الدراسات العليا، ويُعتبر تحليل التخصصات في الإحصائيات أداة قيمة تساعد في فهم وتوجيه تطورات التعليم العالي وتلبية احتياجات المجتمع والاقتصاد، الجدول اللاحق يناقش هذه التفاصيل وفقاً لاثني عشر تخصصاً رئيسياً حسب التصنيف المعياري المتبع والذي تم ذكره في الفصول السابقة من الدراسة.

الجدول (3-2-16): يوضح تصنيف المشاركين من الدراسات العليا وفقاً للمجال المعرفي (التخصص الرئيسي) والمؤهل الدراسي

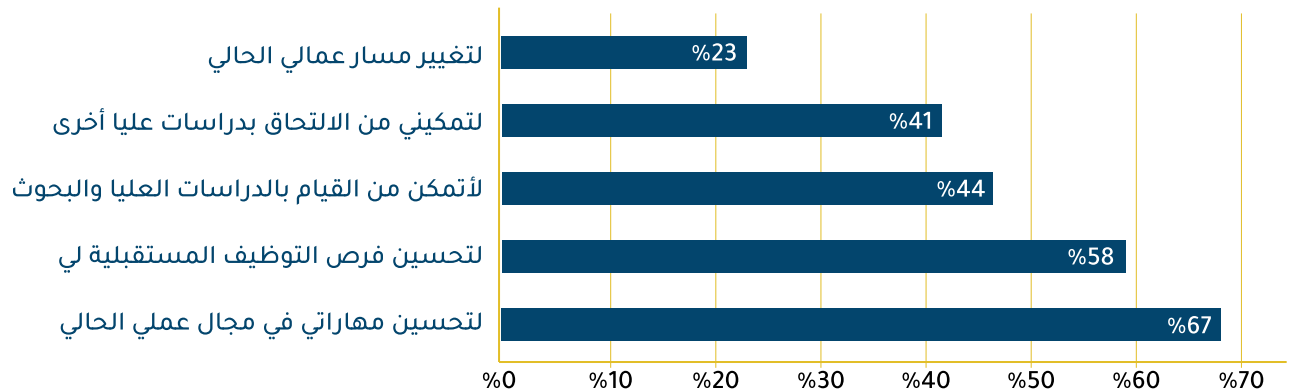
الإجمالي	الدكتوراة		الماجستير		دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا		المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
711	%12.41	33	%37.20	676	%2.30	2	الإدارة والمعاملات التجارية
559	%32.33	86	%26.03	473	%0.00	0	التربية
336	%23.31	62	%14.80	269	%5.75	5	المجتمع والثقافة
137	%5.26	14	%6.60	120	%3.45	3	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
125	%6.77	18	%5.89	107	%0.00	0	تكنولوجيا المعلومات
120	%3.76	10	%1.87	34	%87.36	76	الصحة
120	%11.65	31	%4.90	89	%0.00	0	العلوم الطبيعية والفيزيائية
16	%1.50	4	%0.66	12	%0.00	0	الدين والفلسفة
16	%1.13	3	%0.72	13	%0.00	0	الفنون الإبداعية
15	%0.00	0	%0.77	14	%1.15	1	العمارة والإنشاء
13	%1.50	4	%0.50	9	%0.00	0	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به
2	%0.38	1	%0.06	1	%0.00	0	الخدمات الشخصية
2170	%100.00	266	%100.00	1817	%100.00	87	المجموع

تبين الإحصائيات الموجودة في الجدول أعلاه أن أعلى خمسة تخصصات للمشاركين من هذه الفئة في المسح تتمثل في تخصصات الإدارة والمعاملات التجارية في المقدمة، تليها تخصصات التربية، ثم تخصصات المجتمع والثقافة، وبعدها تخصصات الهندسة والتقنيات ذات الصلة، وأخيراً تخصصات تكنولوجيا المعلومات. في مقابل ذلك، يظهر أن غالبية المستجيبين الذين يحملون مؤهل الدبلوم العالي أو دبلوم الدراسات العليا هم من خلفيات تعليمية في مجالات الصحة. وعلى الجانب الآخر، يتبين أن غالبية المستجيبين الذين يحملون مؤهل الماجستير هم خريجون من ميادين الإدارة والتجارة، بينما يشير البيان إلى أن معظم المستجيبين الذين يحملون مؤهل الدكتوراه هم خريجون في مجال التربية.

ويمكن ملاحظة توافقاً في ترتيب إجابات خريجي هذه الفئة، حيث يظهر أن غالبية المستجيبين من كلا المراحل الدراسية (المرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا) هم خريجون من تخصصات الإدارة والمعاملات التجارية في المرتبة الأولى، ويختلفون في ترتيب باقي التخصصات.

تتنوع دوافع الطلاب لمتابعة الدراسات العليا وفقاً لظروفهم الشخصية وتطلعاتهم المهنية، فمنها ما هو متعلق بتطوير المهارات والخبرات، ومنها ما هو متعلق بتحسين المسار المهني للطلاب، ومنهم من يرغب في المساهمة في توسيع المعرفة العلمية والمشاركة في الأبحاث والابتكار أو تحقيق طموحاتهم الشخصية في الوصول إلى مستويات أعلى في الجانب المهني أو العلمي.

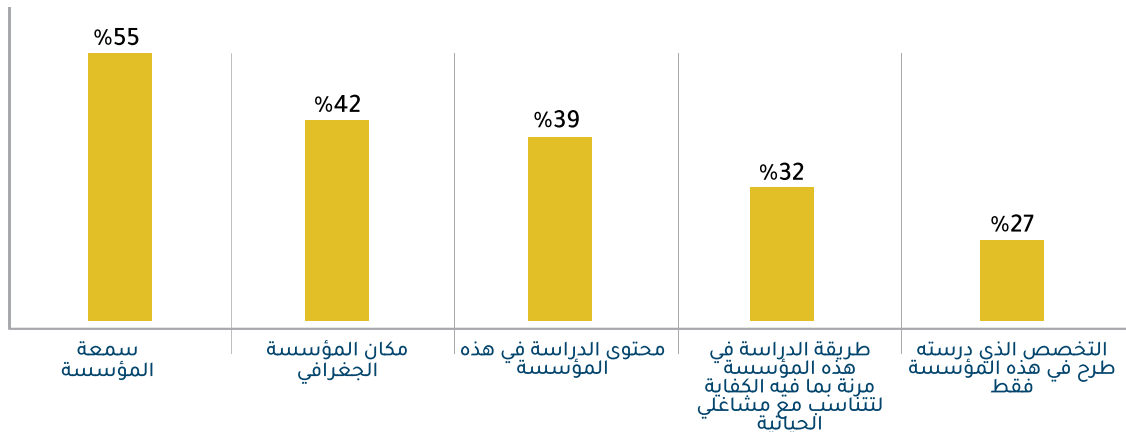
الشكل (2-2-16): يوضح أهم الأسباب التي دفعت هؤلاء الطلبة لإكمال دراستهم العليا حسب وجهة نظرهم عند سؤالهم في استبانة المسح



رد المشاركون على أداة الاستبيان بتقديم عدة مبررات لالتهاقهم بالدراسات العليا، ويتضح من الرسم البياني أعلاه أن غالبية هذه الأسباب تتعلق بالمسار المهني، حيث تمثل نسبة (67%)، مما يشير إلى اهتمام العينة المستهدفة بتطوير مهاراتهم واكتساب خبرات في مجال عملهم.

بناءً على الأرقام والإحصائيات التي تم تقديمها في الجزء السابق من هذا المبحث، يجب علينا الآن استكشاف أسباب اختيار هذه الفئة من المؤسسات التعليمية لمتابعة دراستهم فيها، وسيتم مناقشة هذا الجانب في الشكل التوضيحي اللاحق.

الشكل (3-2-16): يوضح أسباب اختيار المؤسسة للدراسة فيها حسب رأي خريجي مرحلة الدراسات العليا



استناداً إلى النسب المئوية الموضحة في الرسم البياني أعلاه، يظهر أن إحدى أهم الأسباب التي أعرب عنها المشاركون في هذه الفئة هي سمعة المؤسسة، حيث بلغت نسبتها حوالي 55% من الإجابات. في المرتبة الثانية، جاء الموقع الجغرافي كمبرر لاختيار هذه المؤسسة، حيث بلغت نسبتها 42% من المشاركين. كما قدم آخرون أسباباً تتعلق بالمحتوى الدراسي والتخصصات المقدمة في المؤسسة.

معرفة طبيعة الأنشطة التي يمارسها الطلاب قبل التحاقهم بالجامعات تساعد في فهم الخلفيات والتجارب الشخصية التي قد تؤثر على أدائهم الأكاديمي وتوجهاتهم المستقبلية، يشرح الجدول اللاحق أهم الأنشطة التي مارستها العينة المشاركة في المسح الرابع من خريجي مرحلة الدراسات العليا في العام الذي سبق التحاقهم بالمؤسسة التعليمية لإكمال دراساتهم.

الجدول (2-16): يوضح أهم الأنشطة التي مارسها المشاركون من الدراسات العليا في العام الذي سبق التحاقهم بالمؤسسة التعليمية

ما طبيعة نشاطك خلال العام الذي سبق التحاقك بالمؤسسة التعليمية؟	دبلوم عالي / دبلوم الدراسات العليا	الماجستير	الدكتوراة	الإجمالي
كنت أعمل في وظيفة غير بحثية	42	795	131	968
الدراسة للحصول على مؤهل دراسات عليا	20	721	118	859
الدراسة للحصول على مؤهل مرحلة جامعية	24	214	4	242
كنت أعمل في عمل بحثي	3	115	28	146
المجموع	89	1845	281	2215

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة على هذا السؤال في الاستبانة.

وفقاً للبيانات المقدمة في الجدول أعلاه، يظهر أن غالبية المستجيبين من الفئة المستهدفة كانوا يعملون في وظائف غير بحثية، حيث بلغت نسبتهم 45% من إجمال المستجيبين (2170)، بينما صرّح آخرون منهم أنهم كانوا في فترة دراسية للحصول على مؤهل أعلى، وكانت نسبتهم 40% من نفس الفئة المستجيبة.

ناقشت المباحث السابقة في الفصل السادس عشر فحص البيانات العامة والديموغرافية المتعلقة بالعينة المستهدفة. ويركز المبحث القادم على مرحلة انتقال نوعية لهذه الفئة إلى سوق العمل، حيث سيتناول المبحث الثالث وسائل البحث عن الوظائف للأفراد الذين حصلوا على فرص عمل والذين لم يحققوا ذلك بعد لمرحلة الدراسات العليا. وسي تعمق المبحث في أسباب عدم الحصول على عمل، وسيقدم نظرة شاملة على الطرق التي اتبعتها هذه الشريحة للبحث عن فرص العمل وأساليبهم المختلفة.

16-3: مرحلة الانتقال إلى سوق العمل

تشكل مرحلة انتقال الخريجين من مؤسسات التعليم العالي إلى سوق العمل تحولاً بارزاً في مساراتهم المهنية، ويسلط هذا الانتقال الضوء على جوانب متعددة، بدءاً من التحضير الأكاديمي، حيث يتعين على الخريجين أن يكونوا مجهزين بالمهارات والمعرفة الأكاديمية الضرورية لتلبية احتياجات سوق العمل، وصولاً إلى التحضير العملي الذي يهدف إلى تجهيزهم بالمهارات العملية الملائمة. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب تطوير المسار المهني الذي يتسارع مع مرور الوقت، من الخريج أن يسعى إلى تحسينه بتفكير إستراتيجي والاستمرار في التعلم الذاتي. لهذا السبب، يُظهر انتقال الخريجين إلى سوق العمل تحديات تتطلب تحضيراً شاملاً والتكيف مع متطلبات البيئة العملية لضمان نجاحهم واستمرار تقدمهم المهني.

والجدول اللاحق يناقش الطرق التي استخدمها خريجو مرحلة الدراسات العليا في الحصول على وظيفة بالنسبة للحاصلين على عمل من هذه العينة.

الجدول (16-3-1): يوضح طرق البحث عن وظيفة للمشاركين العاملين من الدراسات العليا

النسبة	العدد	طرق البحث عن وظيفة للعاملين
26.59%	1506	التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها
24.22%	1372	التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف
11.11%	629	مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة
8.79%	498	عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها
7.38%	418	الإستعانة بالعلاقات الشخصية
6.78%	384	أخرى
6.16%	349	أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الإجتماعي
5.21%	295	رسائل التوصية من المؤسسة التي تدربت فيها في مرحلة دراستك
3.76%	213	من خلال فعاليات معرض الوظائف
100.00%	5664	المجموع

تظهر الأرقام المقدمة في الجدول أعلاه أن التقدم لشغل وظيفة شاغرة تم الإعلان عنها، يعتبر من بين الطرق الأكثر فعالية وشيوعاً التي اعتمد عليها خريجو الدراسات العليا في سعيهم للعثور على فرص وظيفية. يُظهر الجدول أن نسبة 26.59% من الخريجين الذين أدلوا بتصريحاتهم يُفضلون هذا الأسلوب. في المرتبة الثانية، يأتي تقديم طلب للوظائف الشاغرة المُعلن عنها للجهات الراغبة في التوظيف، حيث بلغت نسبة 24.22% من الخريجين الذين اتبعوا هذا النهج، وتوزعت النسب المتبقية على باقي الطرق، كما هو موضح بالتفصيل في الجدول أعلاه.

من الجانب الآخر الجدول اللاحق يبين الأساليب التي انتهجها الباحثون عن عمل من الشريحة نفسها حسب وجهة نظرهم. وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) لإجابات المستجيبين اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «أي الأساليب ساعدتك في الحصول على وظيفة بعد التخرج؟» كانت معنوية بدرجة عالية أي متأتية من إجاباتهم الحقيقية وليس من عوامل الصدفة.

الجدول (2-3-16): يوضح أساليب البحث عن وظيفة للباحثين عن عمل من الدراسات العليا

النسبة	أساليب البحث على وظيفة للباحثين عن عمل
29.76%	التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها
22.45%	التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف
11.56%	الإستعانة بالعلاقات الشخصية
10.03%	مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة
8.16%	أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الإجتماعي
6.97%	من خلال فعاليات معرض الوظائف
4.93%	أخرى
3.57%	عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها
2.55%	رسائل التوصية من المؤسسة التي تدربت فيها في مرحلة دراستك

معرفة الأساليب الصحيحة للبحث عن عمل تعد عنصراً حيوياً في إدارة المسيرة المهنية وتحقيق النجاح في السوق الوظيفي، ففهم الأساليب الفعّالة للبحث عن عمل يمكن أن يساعد الفرد في تحسين كفاءته وفعاليته في العثور على الفرص المهنية المناسبة، كذلك تمكنه من تحديد المجالات الوظيفية التي تتناسب مع مهاراته واهتماماته، فيقلل من احتمالية بحثه في اتجاهات غير مناسبة.

في الجدول أعلاه، يظهر أن التقدم للوظائف الشاغرة المعلنة هو أحد أكثر الأساليب فعالية وانتشاراً بين خريجي المرحلة العليا خلال بحثهم عن وظائف، حيث أكد ذلك 29.76% منهم، كما قامت جماعة مستهدفة أخرى بتبني أسلوب تقديم طلبات للوظائف في الجهات المعنية بالتوظيف، حيث بلغت نسبتهم 22.45%. ولقد تنوعت الأساليب والتقنيات المستخدمة من قبل الباحثين عن عمل، كما هو موضح في الجدول (2-3-16) ويلاحظ أن هذه الفئة قد اعتمدت على نفس الأساليب التي استخدمها الأفراد الذين حققوا وظائف كما تم تقديمه في الجدول السابق (1-3-16)، ولكن مع اختلاف في ترتيبها. فعلى سبيل المثال، جاءت الاستعانة بالعلاقات الشخصية بالمركز الثالث بين الباحثين عن عمل، في حين احتلت المركز الخامس بين العاملين في نفس الفئة.

استناداً على الإحصائيات السابقة، يظهر أن فهم أسباب عدم حصول الخريجين على وظائف يمثل جزءاً أساسياً في تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص الاندماج الوظيفي. وللتعامل مع هذه الأسباب والسعي نحو إيجاد حلول فعّالة، تم توجيه سؤالٍ للعيينة المستهدفة الذين لم يحققوا وظائف حول

الأسباب والتبريرات وراء عدم نجاحهم في الحصول على وظائف في أداة مسح الخريجين لعام 2023، يقدم الجدول أدناه تفصيلاً حيال تلك الأسباب.

الجدول (3-3-16): يوضح الأسباب التي أدت إلى عدم حصول الخريجين على وظيفة من الدراسات العليا

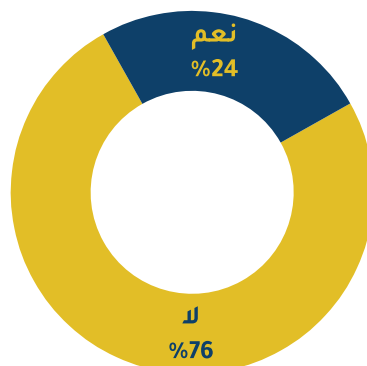
النسبة	الأسباب التي أدت عدم حصولك على وظيفة
26.19%	قلة توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصصي
21.6%	تقدمت لوظائف ولم أستدع لمقابلة شخصية
19.73%	شروط شغل الوظيفة (من حيث الخبرة) لا تنطبق علي
6.12%	مكان العمل غير مناسب
4.76%	لم أجتز المقابلات الشخصية
4.08%	لم أجتز الإختبار النظري المتعلق بالوظيفة
3.74%	لم أحدث بياناتي بالأنظمة المتوفرة بالجهات المعنية بالتوظيف
3.57%	لم أحصل على تدريب عملي أثناء الدراسة
2.72%	أفتقد مهارات البحث عن عمل
2.72%	لم أتابع طلبي بعد تقديمه
2.55%	أفضل قيادة الأعمال على العمل المؤسسي المنتظم
1.36%	تدني مستوى مهاراتي في اللغة الإنجليزية
0.17%	أفتقد مهارة كتابة السيرة الذاتية
0.68%	أفتقد إلى المهارات الأخرى (مثل: العمل ضمن مجموعات، مهارات التواصل، العمل تحت الضغط، مهارات التفاوض والاقناع... الخ)

أحد أبرز العوامل التي أدت إلى عدم نجاح خريجي مرحلة الدراسات العليا من وجهة نظرهم في الحصول على فرص عمل، هو نقص الفرص المتاحة وفق تخصصاتهم، حيث أعرب 26.19% من الخريجين عن هذا الرأي. يلي ذلك عدم دعوتهم للمقابلات الشخصية، رغم تقدمهم للوظائف المعلنة، وأكد 21.6% من الخريجين هذا الجانب. بالإضافة إلى ذلك، صرّح 19.73% من هذه الفئة بأن شروط الوظيفة بالنسبة للخبرة لا تتناسب مع مهاراتهم.

يمكن القول إن آراء خريجي هذا المستوى التعليمي تتوافق تماماً مع آراء الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى بشأن الأسباب الثلاث الرئيسية التي ذكروها، وتختلف فقط في ترتيب هذه الأسباب وفقاً لتقديرهم الشخصي.

من جهة أخرى، يجب التحقق مما إذا كان الخريجون قد رفضوا أي عروض وظيفية قُدمت لهم، ومعرفة الأسباب وراء ذلك. إن فهم الدوافع التي تؤدي إلى رفض الخريجين للعروض الوظيفية يؤدي أداءً هاماً في تحسين جودة التعليم وتوجيه الجهود نحو تحقيق توافق أفضل بين متطلبات سوق العمل وتحضير الخريجين للمشاركة الفعّالة فيه. يُظهر الشكل أدناه نسبة الراضين لتلك العروض.

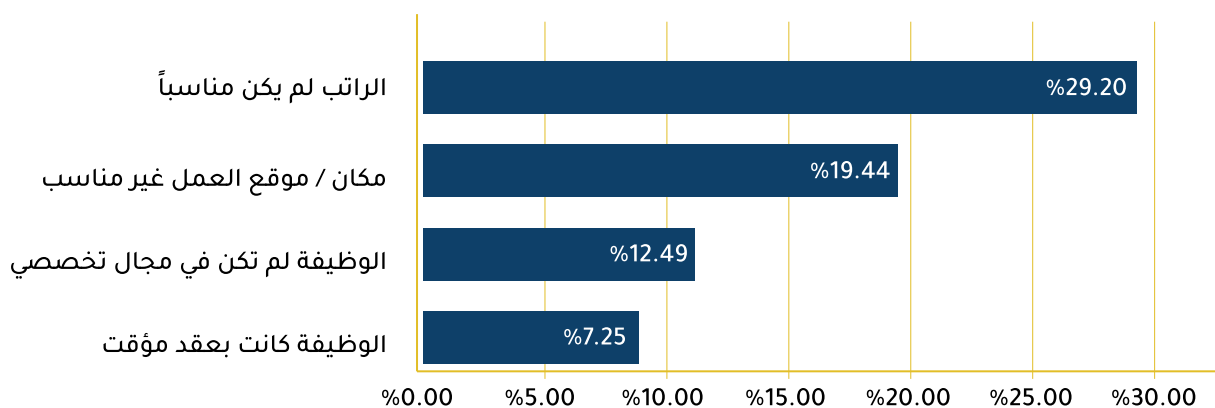
الشكل (1-3-16): يوضح رفض العروض الوظيفية وفقاً لرأي خريجي مرحلة الدراسات العليا



وفق التحليل البياني أعلاه، يظهر أن أغلبية المستجيبين في هذا المبحث لم تقم برفض أي عرض وظيفي قد تلقته، حيث أبدى نسبة 76% تأييدها لهذا الرأي.

كما ذكرنا سابقاً أن معرفة ما إذا كان خريجو مؤسسات التعليم العالي يرفضون العروض الوظيفية المقدمة تعد أمراً مهماً لعدة أسباب، نذكر منها مساعدة المؤسسات التعليمية في تحسين برامجها التعليمية لتلبية احتياجات سوق العمل وضمان توفير المهارات المطلوبة، أما إذا كانت الأسباب تتعلق بنقص المهارات أو الخبرة، فيمكن للمؤسسات التعليمية تعزيز التدريب والتعلم العملي لتجهيز الطلاب بشكل جيد للمواقف الوظيفية وغيرها، الشكل البياني أدناه يشرح المبررات التي قدمها خريجو هذه الفئة.

الشكل (2-3-16): يوضح أهم أربعة أسباب لرفض العروض الوظيفية وفقاً لرأي خريجي مرحلة الدراسات العليا



بناءً على التحليل المعتمد على الرسم البياني أعلاه، يبدو أن العوامل المادية، مثل الراتب ونوع عقد العمل، والعوامل ذات الصلة بالمجال الاحترافي والمكان الجغرافي، تلعب دوراً كبيراً في قرارات الخريجين بقبول أو رفض العروض الوظيفية. حيث أشار ما نسبته 29.20% من الخريجين إلى أن الراتب المُقدم لم يكن مناسباً لهم، وأكد ما نسبته 19.44% من الخريجين أن مكان العمل لا يُناسبهم، في حين أوضح 12.49% آخرين أن الوظيفة ليست في مجال تخصصهم. بالإضافة إلى ذلك، رفض البعض الآخر بسبب نوع العقد الوظيفي المعروض لهم.

من جهة أخرى، تم قياس آراء الأفراد الذين حققوا فرص عمل من نفس العينة لفهم العوامل التي ساهمت في تحقيقهم للوظائف. يقدم الجدول أدناه تفاصيل هذه العوامل.

الجدول (16-3-4): يوضح العوامل التي ساعدت الخريجين للحصول على وظيفة من الدراسات العليا

المتوسط الحسابي	العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة
3.83	الأداء الجيد في مقابلة الوظيفة
3.74	التخصص
3.70	شخصيتك ومهاراتك (مثل القدرة القيادية، العمل في مجموعات، العمل تحت الضغط، المشاركة في الأنشطة الطلابية)
3.54	الأداء الجيد في إختبار الوظيفة
3.28	المعدل العام/ التقدير العام عند التخرج
3.27	سمعة الكلية/الجامعة التي تخرجت منها
2.90	الخبرة المهنية السابقة
2.61	دور جهات التوظيف في توفير فرص عمل للخريج
2.38	برامج التدريب العملي في المؤسسات والشركات
1.99	خبرات دولية (تدريب متبادل، زيارات طلابية)
1.79	تسويق الكلية/ الجامعة للخريجين في معرض الوظائف

من بين العوامل المؤثرة والواردة في الجدول أعلاه والتي ساهمت في نجاح العاملين من خريجي مرحلة الدراسات العليا في حصولهم على الوظيفة ستة عوامل رئيسية، يتمثل احد هذه العوامل في

تألق أدائهم المتميز في المقابلات والاختبارات الوظيفية، إلى جانب اختصاصاتهم المتقدمة والمهارات الفردية التي يتمتعون بها، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل يشمل أيضاً المعدل التراكمي الذي حققوه في دراستهم، كما كانت سمعة المؤسسة التعليمية الأثر القوي في حصولهم على الوظيفة، حيث جسدوا متوسطاً يفوق الثلاثة في كل هذه الجوانب.

المبحث القادم سيتناول مرحلة حيوية للخريجين حيث يُناقش تطور مهاراتهم وقدراتهم، سواء تلك التي اكتسبوها أثناء فترة دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم في بيئة عملهم. ويتيح تقييم هذه المهارات تحقيق توازن فعال بين متطلبات سوق العمل (الطلب) والمهارات التي يمتلكها الفرد (العرض). وهذا يُعزز فرص النجاح في ظل بيئة العمل المتغيرة التي نعيش فيها. كما يُعزز الوعي لدى الطلاب حول أهمية تطوير مهاراتهم بما يتناسب مع تطلعات سوق العمل، مما يساهم في إعدادهم لمواجهة تحديات بيئة العمل المتجددة وتحقيق نجاح مستدام في حياتهم المهنية.

ولقد وجهت منظمة العمل الدولية إعلاناً من أجل مستقبل العمل، دعت فيه الدول الأعضاء ومؤسسات العمل إلى الاستفادة من القدرات البشرية، بهدف صياغة ملامح مستقبل عمل يكون عادلاً وشاملاً وآمناً. شددت المنظمة على أهمية توفير بيئة عمل تتسم بالكفاءة والإنتاجية، مع ضمان حقوق العمال وتوفير فرص العمل اللائقة للجميع، واكتست هذه الدعوة أهمية كبيرة في أعقاب أزمة كوفيد-19، فأُسندت الأولوية إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل في الخطة الاستراتيجية للمنظمة للفترة من 2022 إلى 2023، وإلى تكثيف الجهود لضمان استفادة الناس من الإمكانيات الكاملة بالتقدم التكنولوجي وتحقيق التكافؤ للجميع (منظمة العمل الدولية، 2021).

16-4: تقييم المهارات المكتسبة والمطلوبة في سوق العمل

من المعروف إن الثروة العلمية والتكنولوجية التي يعيشها العالم في الوقت الراهن جعلت التنافس بين الدول قائماً على امتلاك نوعية متميزة من رأس المال البشري. بحيث أصبح التركيز منصباً على تنمية وتطوير الموارد البشرية التي تمتلك مهارات تتلاءم مع العصر الحالي (عبد المنعم، 2020). وكما هو متعارف عليه أن المهارات لها دور نشط في مواكبة سوق العمل الحديث، ويمكن تعريف المهارات هي القدرات التي يمكن للفرد الحصول عليها أثناء الدراسة أو بالمشاركة في الدورات التدريبية، التي تُقدم في شتى أنواع المجالات وعلى سبيل المثال المهارات التحليلية واللغوية والتفكيرية وغيرها.

ولهذا الغرض، تناولت دراسة مسح الخريجين تقييم مدى توفر المهارات لديهم في مراحل دراستهم المختلفة، بما في ذلك مرحلة الدراسات العليا. ومن أجل مقارنة المهارات المطلوبة في سوق العمل مع تلك التي اكتسبوها، تم طرح سؤالين على الخريجين العاملين والباحثين عن عمل لتقييم مدى امتلاكهم لتلك المهارات ومدى استخدامها، كما هو مبين في الجدول أدناه.

الجدول (16-4-1): يوضح الفرق بين متوسط المهارات المكتسبة للعاملين وللباحثين عن عمل لخريجي مرحلة الدراسات العليا

الفرق	باحثون عن عمل	عاملون	المهارة
-0.15	3.91	3.76	إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة
-0.07	4.31	4.24	مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)
-0.05	4.38	4.33	مهارة حل المشكلات
-0.05	4.56	4.51	إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة
-0.04	4.36	4.32	مهارة إدارة الوقت
0.00	4.18	4.18	مهارة التفكير الناقد
0.01	4.22	4.23	القدرة على التحليل
0.01	4.44	4.45	القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل
0.02	4.56	4.58	القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل
0.03	4.23	4.26	مهارات الإقناع والتفاوض
0.02	4.16	4.18	مهارات الإبداع والابتكار
0.04	4.42	4.46	مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)
0.04	4.62	4.66	مهارة تحمل المسؤولية
0.05	4.48	4.53	مهارات التعلم الذاتي والمستمر
0.05	4.40	4.45	قيادة فرق العمل
0.06	4.52	4.58	مهارة التواصل مع الآخرين
0.08	4.23	4.31	المعرفة النظرية بالتخصص
0.10	4.27	4.37	المعرفة العملية بالتخصص

استناداً إلى النتائج السابقة، يتضح أن معظم المهارات المكتسبة قد تحققت تحققاً متميزاً بالنسبة للباحثين عن عمل. يمثل تقييم جودة الخدمات هدفاً وجزءاً حيوياً من عمل الجامعات، حيث يساهم في تعزيز تجربة الطلاب وضمان استمرارية التحسين في الأداء الأكاديمي والخدمي، ومن المتعارف عليه أن مؤسسات التعليم العالي هي عبارة عن صرح تعليمي يقدم فيه خدمات تعليمية ومن أبرز أهدافها إعداد وتأهيل كوادر مستقبلية لمواكبة العصر الحالي في كافة مجالاته وتطورات، ولتحقيق هذا الهدف يجب على المؤسسة مواكبة التطورات المتعلقة في الخدمات التعليمية وتحقيق الجودة المطلوبة عالمياً في المؤسسات التعليمية.

وأشارت العديد من الدراسات إلى تعريف مفهوم الجودة ومنها "يشير مفهوم جودة التعليم إلى إجمالي جهود المسؤولين في الحقل التعليمي بهدف زيادة قيمة الخريج وتحسينها لأهليتها لتحقيق رغبات المستفيدين من المجتمع منهم كسوق العمل". (مبروك، 2018). وكما هو متفق عليه أن تحقق الجودة في مؤسسات التعليم العالي له نتائج إيجابية ملموسة على المؤسسة نفسها والخريج وهذا ما تؤكد بعض الدراسات "إذ إن الطلاب في مجال التعليم العالي هم العملاء الرئيسيون للجامعات، فإن تقديم خدمات بجودة عالية لهم تكون مرضية، وكذلك التوافق مع توقعاتهم يزيد من قدرة الجامعات على المنافسة ويساعد على تحقيق التميز في سوق العمل" (نفس المصدر أعلاه).

في هذا السياق، تم تضمين سؤال في أداة المسح مُوجّه لهذه الفئة من العينة. يهدف إلى جمع آرائهم حول تقييم جودة الخدمات التي قدمتها المؤسسة التعليمية التي تم التخرج منها، كما هو موضح في الجدول الآتي.

الجدول (2-4-16): يبين تقييم خريجي مرحلة الدراسات العليا جودة الخدمات المقدمة من المؤسسة

الخدمة المقدمة من المؤسسة التعليمية	لا ينطبق %	ضعيف - مقبول %	جيد - ممتاز %	متوسط التقييم
سلامة ووضوح الإجراءات الإدارية في المؤسسة	1.10	6.00	92.90	3.96
توفر الدعم الفني	2.80	6.10	91.10	3.87
توفر الإرشاد الأكاديمي	2.40	8.90	88.70	3.85
توفر الإرشاد النفسي	22.70	14.10	63.20	2.73
وجود مرافق الترفيه في الكلية/ الجامعة (مثل الاستراحات، الصالات الرياضية، المقاهي... إلخ)	5.30	20.90	73.80	3.31
توفر التوجيه المهني	21.00	13.40	65.60	2.80
توفر الخطة الدراسية للبرنامج	1.60	4.50	94.00	4.13
معرفة/ إتاحة الاطلاع على الأنظمة واللوائح المتعلقة بالاختبارات والتقييمات	2.40	6.20	91.47	3.96
إمكانية اختيار مجال التخصص الدقيق	12.80	7.00	80.20	3.45
إمكانية اختيار المقررات الدراسية	12.90	6.20	80.80	3.44
التركيز على التطبيق العملي للجانب النظري في التخصصات العلمية	19.50	8.90	71.60	3.02
إمكانية التواصل مع الأساتذة خلال الساعات المكتبية	1.80	6.77	91.47	3.95
إمكانية إيصال الآراء والمقترحات لإدارة الكلية	5.10	13.10	81.80	3.51
توفر المصادر والمراجع بالمكتبة	1.60	7.40	91.10	3.97
توفر الكتب الدراسية المناسبة والحديثة للمقررات الدراسية	4.90	8.00	87.10	3.78
توفر الإنترنت وسرعة التصفح	3.60	8.85	87.56	3.87
إمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها	34.80	11.20	54.01	2.33
تشجيع/ دعم المشاركة في الفعاليات الأكاديمية مثل المؤتمرات والندوات وتقديم أوراق أو عروض أو مشاريع بحثية.	9.60	12.30	78.10	3.40
الصيانة الدورية لمرافق الكلية/الجامعة	6.70	12.17	81.15	3.48
ملاءمة الفصول الدراسية من حيث (تزويدها بالأجهزة الحديثة، سعة الفصول الدراسية، الإضاءة... إلخ)	3.40	10.41	86.18	3.69
تسجيل المقررات إلكترونياً	8.60	5.40	85.90	3.84

استناداً إلى النتائج المُدرجة في الجدول أعلاه، يتبين أنَّ غالبية الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي تتراوح نسب تقييمها بين 63% و 94%، وهي نسبة تُعتبر من «جيد» إلى «ممتاز». ويُعدُّ ذلك مؤشراً ممتازاً على تحقيق الجودة، إذ كانت أدنى نسبة تمثلت في إمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها والتي بلغت 54%. ويُمكن تفسير هذا بتأثير جائحة كوفيد-19 في الحصول على التدريب، مما قلل من إمكانية إجراء التدريب في فترة الدراسة حضورياً.

وتجدر الإشارة إلى أن وسائل التعليم في مؤسسات التعليم العالي هي عبارة عن طرائق يستخدمها المحاضر في نقل المعرفة وتنمية المهارات في البيئة التعليمية، حيث ينوع المحاضر وسائل التعليم المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي، وذلك لتعزيز فهم المقررات الدراسية وتعزيز التفاعل والمشاركة مما يجعل الطلبة أكثر تحفيزاً في العملية الدراسية، ويتطلب عند تنويع هذه الوسائل أن تكون الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف التعليم.

ولذلك تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى تحسين جودة التعليم فيها من حيث التعاون مع الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي في تصنيف مؤسسات التعليم العالي من عدة معايير تتعلق بالجودة والخدمات الأكاديمية وغيرها بالإضافة إلى اتباع التصنيف العالمية في ترتيب المؤسسات التعليمية الخاصة ومدى تطبيقها لها مثل تصنيف كواكاريلى سيموندس، ولقد انضمت مؤخراً عدد من مؤسسات التعليم العالي في هذا التصنيف مثل جامعة نزوى، جامعة ظفار، جامعة صحار، الجامعة الوطنية للعلوم والتكنولوجيا، والجامعة الألمانية للتكنولوجيا، وجامعة الشرقية.

وعلى هذا السياق، أولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أهمية دراسة ومتابعة ما إذا كانت المؤسسات التابعة لها قد تضمنت المحاور الأساسية في تحقيق معايير الجودة المطلوبة في التعليم لمرحلة الدراسات العليا، لذلك تم طرح سؤال على الخريجين من هذه المرحلة ليعبروا عن آرائهم في جودة التعليم من حيث أيضاً طرائق التعليم والتقييم المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي أثناء مرحلتهم الدراسية والموضح في الجدول أدناه.

الجدول (3-4-16): يمثل تقييم جودة طرائق التعليم والتقييم المستخدمة بالمؤسسات التعليمية

متوسط التقييم	جيد - ممتاز %	ضعيف - مقبول %	لا ينطبق %	وسيلة التعليم والتقييم
4.08	93.50	3.00	3.30	المحاضرات الحضورية
2.88	68.20	3.90	28.00	المحاضرات الافتراضية
4.08	93.50	4.90	1.70	مصادر التعلم/المكتبة/المختبرات
3.89	91.60	5.80	2.60	التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم
3.87	91.70	4.90	3.50	وسائل التقييم (اختبارات شفوية وتحريية)
4.10	96.00	2.90	1.10	كتابة المقالات والتقارير/ والأنشطة التطبيقية (أو بحث تفصيلي)
3.86	90.40	7.30	2.30	التواصل اللاصفي بين الطلاب والأكاديميين
3.00	69.50	8.80	21.70	التدريب العملي
3.96	89.50	2.50	7.90	مشروع التخرج
2.83	65.60	8.10	26.40	زيارة المواقع أو أماكن العمل

يُظهر الجدول أعلاه إحصائيات تعبر عن آراء الأفراد الذين أكملوا مرحلة الدراسات العليا بخصوص جودة وسائل التعليم التي قُدمت لهم من قبل المؤسسة التعليمية التي أتموا فيها دراستهم. وكانت النتائج إيجابية، حيث تباينت جودة التعليم بين مستويات جيدة وممتازة، وتراوحت النسبة بين 65% و96%. يُعتبر هذا التقييم ممتازاً، مما يوضح أن مؤسسات التعليم العالي قد حققت معايير عالية في تقديم وسائل التعليم. وعند إجراء الاختبار الإحصائي (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test) اتضح أن إجابات الخريجين على السؤال «ما تقييمك لجودة وسائل التعليم والتقييم المستخدمة بالكلية / الجامعة التي تخرجت منها؟» اتضح أنها معنوية ويعني ذلك أنها متأثرة من الواقع وليست من عوامل الصدفة.

يطمح الخريج دائماً في الحصول على المؤهلات الدراسية العليا وذلك لأسباب عدة منها تعزيز فهم المجال الدراسي بشكل عميق، وإجراء البحوث، وحضور الممارسات والأنشطة العلمية، حيث أن مرحلة الدراسات العليا هي مرحلة متقدمة في الدراسة ولذلك يتطلب من الطالب مواكبة هذه المراحل في حياته الدراسية بما يتوافق مع متطلباتها وذلك من خلال الحصول على الخبرة والمهارات ولم يقتصر ذلك في الصرح التعليمي فقط إنما أيضاً في الحصول على تدريب أثناء الدراسة حيث أنه يعد حلقة وصل بين سوق العمل والطلبة وهو يعد أحد الوسائل التي تساعد الطلبة في ربط المناهج أو المفاهيم الدراسية في العمل من حيث التطبيق المباشر وأيضاً في تنمية المهارات التي يكتسبها أثناء المرحلة الدراسية.

وفي ضوء ذلك، وضح مسح الخريجين الحالي مدى حصول خريجي مرحلة الدراسات العليا للتدريب أثناء الدراسة كالموضح في الجدول الآتي.

الجدول (4-16): يشير إلى نسبة خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب أثناء الدراسة وفق المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	نعم	لا	لا احتاج الى تدريب عملي في تخصصي	الإجمالي
دبلوم عالي / دبلوم دراسات عليا	63	13	11	87
ماجستير	259	676	882	1817
دكتوراه	36	61	169	266
المجموع	358	750	1062	2170

تظهر الأرقام الإحصائية أعلاه أن الغالبية العظمى من المستجيبين لم يحصلوا على تدريب في فترة دراستهم. ويُظهر الجدول أيضاً أن عدد الأفراد الذين لم يتلقوا تدريباً أثناء فترة دراستهم يفوق عدد الذين تلقوا تدريباً في فترة الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بأن معظم الأفراد من هذه العينة الذين لم يحصلوا على تدريب خلال الدراسة يعملون، وبالتالي لا يكون لديهم حاجة ماسة إلى التدريب في ذلك الوقت.

اتباعاً للنتائج في الجدول السابق، نفصل في الجدول التالي المجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) لخريجي مرحلة الدراسات العليا الذين أبدوا اهتمامهم في الحصول على تدريب أثناء الدراسة.

الجدول (5-4-16): يبين أعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب أثناء الدراسة وفقاً لمجالاتهم المعرفية (التخصصات الرئيسية)

هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟

التخصص الرئيسي	نعم	لا	لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي	الإجمالي
العلوم الطبيعية والفيزيائية	35	39	46	120
تكنولوجيا المعلومات	13	49	63	125
الهندسة والتقنيات ذات الصلة	34	50	53	137
العمارة والإنشاء	2	4	9	15
الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به	8	1	4	13
التربية	65	225	269	559
الصحة	80	22	18	120
الإدارة والمعاملات التجارية	51	238	422	711
المجتمع والثقافة	63	112	161	336
الدين والفلسفة	0	4	12	16
الفنون الإبداعية	6	6	4	16
الخدمات الشخصية	1	0	1	2
المجموع	358	750	1062	2170

استناداً إلى النتائج المُقدمة في الجدول (5-4-16)، تبين أن التخصصات الصحية كانت الأكثر حصولاً على تدريب أثناء الدراسة وقد يكون ذلك بسبب طبيعة التخصص العملية، حيث احتلت المرتبة الأولى، تلتها تخصصات التربية والمجتمع والثقافة. يظهر أن هذه النتائج متطابقة مع النتائج التي تم الحصول عليها من نفس العينة في المرحلة الجامعية الأولى، خاصة فيما يتعلق بتخصصات الصحة والتربية. وعند المقارنة مع التخصصات التي لم تحصل على تدريب، كانت التخصصات في مجال الإدارة والمعاملات التجارية في المرتبة الأولى، تليها التخصصات التربوية.

استكمالاً للبحث، أبدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أهمية في معرفة نوع القطاعات التي توفر الفرص التدريبية لمراحل الدراسات العليا وذلك لمعرفة نوع القطاعات التي ساهمت في توفير الدورات التدريبية للمراحل العليا والذي سوف نفضله في الجدول الآتي.

الجدول (6-4-16): يوضح التدريب أثناء الدراسة الذي تلقاه خريجي مرحلة الدراسات العليا وفق قطاع التدريب

النسبة	العدد	قطاع التدريب
61.33%	249	مؤسسة بالقطاع الحكومي
31.77%	129	مؤسسة بالقطاع الخاص
3.20%	13	أعمال حرة
3.69%	15	منظمة عالمية (مثل مكتب اليونيسكو أو اليونيسيف أو إحدى السفارات، وما شابه... إلخ)
100.00%	406	المجموع

يُشير تحليل الإحصائيات أعلاه إلى أن القطاع الحكومي كان الأكثر تميزاً في توفير الفرص التدريبية، وليس فقط لخريجي المرحلة الجامعية الأولى بل أيضاً للخريجين من مرحلة الدراسات العليا. وبلغت نسبة مساهمته في توفير هذه الفرص لهذه الفئة الدراسية 61.33%، ووفقاً للأرقام المقدمة في الجدول أعلاه، يأتي بعده قطاع المؤسسات الخاصة بنسبة 31.77%. وتُعَدّ هذه النتائج مؤشراً إيجابياً على جاذبية القطاع الحكومي لخريجي مرحلة الدراسات العليا للمشاركة في الفرص التدريبية، مما يُؤكد على استمرار نتائج المرحلة الجامعية الأولى.

ولأهمية محور التدريب تناول مسح الخريجين الحالي دراسة هذا المحور من جميع النواحي بهدف معرفة العوامل التي ساهمت في توفير الدورات التدريبية للطلبة وهم على مقاعد الدراسة لخريجي مرحلة الدراسات العليا، إذ إن توفر كافة العوامل والسبل الميسرة في الحصول على تدريب يحفز الطلبة للانضمام لمثل هذه الدورات التدريبية أثناء الدراسة، ولمعرفة رأي خريجي مرحلة الدراسات العليا في ذلك، الجدول اللاحق يوضح الطرائق التي ساعدتهم في الحصول على تدريب عملي.

الجدول (7-4-16): الطريقة المساعدة للحصول على تدريب من وجهة نظر خريجي مرحلة الدراسات العليا

النسبة	العدد	الطريقة المساعدة للحصول على تدريب عملي
70.95%	276	عن طريق الكلية/ الجامعة
22.88%	89	بطريقة شخصية/ عن طريق المعارف
2.83%	11	عن طريق صاحب العمل الذي يعمل لديه حالياً
3.34%	13	أخرى
100.00%	389	المجموع

من الجدول أعلاه، يُلاحظ أن الوسيلة الرئيسية التي ساعدت خريجي مرحلة الدراسات العليا في الحصول على تدريب أثناء الدراسة هي عبر الكلية أو الجامعة. تُلخص هذه النتيجة أن مؤسسات التعليم العالي تلعب دوراً بارزاً في دعم الطلاب للحصول على فرص تدريب، وتتماشى هذه النتيجة مع ما تم رصده في المرحلة الجامعية الأولى.

وقد يترتب على هذا التدريب فوائد ثمينة تعود على الخريج في الحصول على عمل سريعاً وكذلك يتميزون عن أقرانهم بذلك، ولدراسة هذا التأثير على العاملين ندرج الجدول الآتي.

الجدول (16-4-8): يمثل الحصول على تدريب والحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	نعم	لا	لا أحتاج أي تدريب عملي في تخصصي	الإجمالي
يعمل	300	631	957	1888
لا يعمل	48	89	59	196
لا يبحث عن عمل وليس في دراسة	10	30	46	86
المجموع	358	750	1062	2170

تظهر النتائج السابقة أن إجمالي الخريجين العاملين الذين خضعوا للتدريب أثناء الدراسة حسب الحالة الوظيفية بلغ 1888 شخصاً، وهو أكبر من عدد الباحثين عن عمل. كما تشير النتائج أيضاً إلى أن 50% من خريجي مرحلة الدراسات العليا لا يحتاجون إلى تدريب أثناء الدراسة، نتيجة لتوظيف عدد كبير منهم. ويُفسر هذا الوضع زيادة فرصة حصولهم على عمل بشكل كبير خلال الفترة الزمنية (1-3 أشهر)، حيث بلغت نسبة العاملين 87% عموماً. ولغرض المقارنة بين الخريجين الذين حصلوا على تدريب بعد التخرج والبيانات المذكورة في الجدول أعلاه، يتم إدراج الجدول التالي الذي يظهر حصول الخريجين على تدريب بعد التخرج.

الجدول (16-4-9): يوضح نسبة العاملين من خريجي مرحلة الدراسات العليا الحاصلين على تدريب بعد التخرج

الإجمالي	الحالة الوظيفية			هل خضعت للتدريب بعد التخرج
	لا يبحث عن عمل وليس في دراسة	لا يعمل	يعمل	
463	7	55	401	نعم
1707	79	141	1487	لا
2170	86	196	1888	المجموع

تشير النتائج أعلاه إلى المؤشرات الإحصائية للخريجين العاملين والباحثين عن عمل الذين خضعوا للتدريب بعد التخرج لمرحلة الدراسات العليا. وكانت النتائج أن الذين لم يحصلوا على تدريب أكبر من الذين حصلوا على تدريب وكانوا من فئة العاملين مما يفسر ذلك أنهم لا حاجة لهم في الحصول على تدريب بعد التخرج. تتجلى أهمية التوافق والرضا في ساحة العمل من خلال تأثيرهما المباشر والمستديم على أداء الفرد وأداء المؤسسة بشكل عام، ويظهر الترابط الإيجابي بين الفرد وبيئته الوظيفية في تشجيع الإبداع وتعزيز رغبة الفرد في تطوير مهاراته وتحقيق أهدافه المهنية. في هذا السياق، يسهم الرضا عن العمل في خلق بيئة إيجابية تؤثر مباشرة على كفاءة العمل وروح الفريق، وتتأثر المؤسسات الناجحة بشكل كبير بقدرة فريق العمل على التكيف مع التغييرات وتحمل المسؤولية. يبرز هذا الواقع أهمية استمرار التطور والتحسين المستمر لتحقيق التناغم بين أفراد الفريق وبيئتهم العملية.

المبحث القادم يستعرض مواءمة رضا خريجي العينة في بيئة العمل، مركزاً على المجال المعرفي (التخصص الرئيسي) والمؤهل الدراسي الذي حصلوا عليه.

5-16: المواطنة والرضا في العمل

كما هو معلوم أن المواطنة في العمل جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل ويسعى جميع الخريجين العاملين من جميع المراحل الدراسية ومن بينها مرحلة الدراسات العليا في تحقيق هذا الهدف بشتى أنواع الوسائل مثل حضور الدورات التدريبية وغيرها، إذ أن مرحلة الدراسات العليا هي من المراحل المتقدمة وعالية المستوى ويمكن أن يشغل العامل فيها مناصب وظيفية عليا، وقد يشغل وظيفة مهمة ومتعلقة باتخاذ القرارات. وبالتالي تحقق المواطنة في بيئة العمل أمر ضروري حتى يتسنى لخريجي الدراسات العليا في مواكبة العمل بشكل أعمق وأدائه بكفاءة، وتزويد من كفاءة العمل والأداء الوظيفي.

وعلى هذا السياق، أولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار تركيزاً على مرحلة الدراسات العليا، من حيث المواطنة بين مجالاتهم المعرفية (التخصص الرئيسي) وعملهم الحالي، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك مواطنة بين مخرجات التعليم العالي للدراسات العليا، وسيتم توضيح ذلك في الجدول التالي.

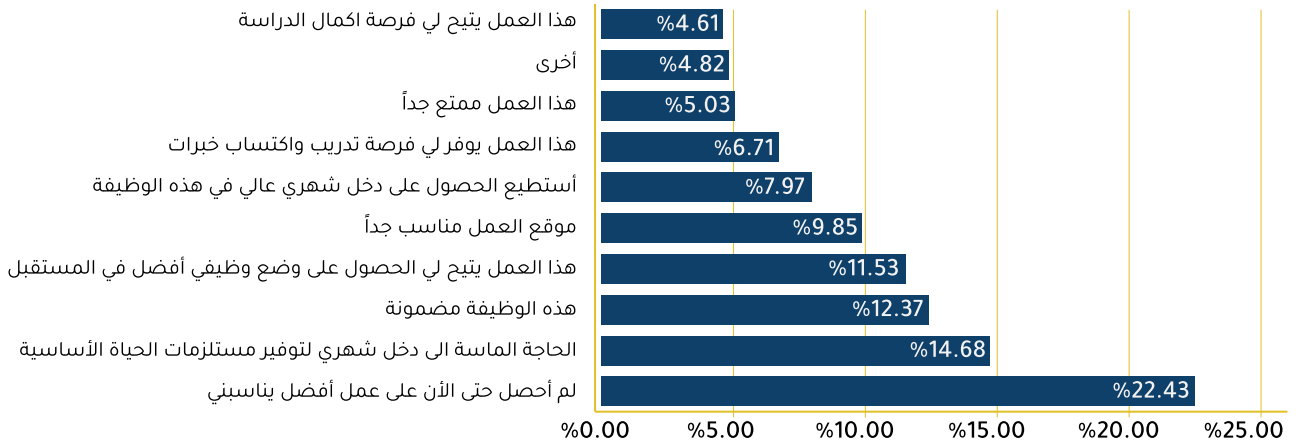
الجدول (1-5-16): يوضح نسبة مواطنة العمل مع المجال المعرفي (التخصص الرئيسي)

هل تتلاءم طبيعة عملك الحالي مع مجال دراستك (تخصصك) في الكلية الجامعة؟%		التخصص الرئيسي
لا	نعم	
0.53	4.77	العلوم الطبيعية والفيزيائية
0.48	5.77	تكنولوجيا المعلومات
0.37	5.35	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
0.05	0.42	العمارة والإنشاء
0.05	0.48	الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة به
1.91	24.58	التربية
0.21	5.61	الصحة
3.34	30.24	الإدارة والمعاملات التجارية
1.27	12.98	المجتمع والثقافة
0.16	0.69	الدين والفلسفة
0.05	0.64	الفنون الإبداعية
0.00	0.05	الخدمات الشخصية
8.42	91.58	المجموع

أشارت النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه إلى نسبة مواعمة ممتازة بين المجالات المعرفية (التخصص الرئيسي) والعمل للخريجين العاملين من مرحلة الدراسات العليا، حيث أشار 91.58% من الخريجين العاملين إلى تحقيق المواعمة بين مجالاتهم المعرفية وطبيعة عملهم الحالية، وكانت غالبية إجاباتهم بين (نعم، إلى حد ما)، ويعد هذا مؤشراً عالياً وممتازاً في التوافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل من حيث التخصص الرئيسي للمراحل الدراسية العليا. وبالمقارنة مع نتائج المراحل الدراسية الأخرى، كانت نسبة تحقيق المواعمة لمرحلة الدراسات العليا أعلى من المرحلة الجامعية الأولى بفارق بلغ 8%.

ونظراً لأهمية المواعمة في العمل والأثر الإيجابي الذي يعود على الفرد والمؤسسة أيضاً، فقد تناول المسح الحالي معرفة نسبة العاملين الذين لم تتحقق لديهم المواعمة وفقاً للمجالات المعرفية (التخصص الرئيسي) والعمل، حيث بلغت نسبتهم 8.42%. وبناءً على هذا المنطلق، سيتناول مسح الخريجين الحالي معرفة أسباب قبول العاملين في الوظائف التي لا تتلاءم مع مجالاتهم المعرفية، وسيتم توضيح ذلك في الشكل أدناه.

الشكل (16-5-1): يوضح نسبة أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المجال المعرفي



أشارت الإحصائيات في الشكل أعلاه إلى أسباب قبول العاملين في وظائف لا تتلاءم مع مجالاتهم المعرفية (التخصص الرئيسي) للخريجين من مرحلة الدراسات العليا، حيث تبين أن السبب الرئيسي هو عدم حصولهم على عمل مناسب حتى الآن، وشكلوا نسبة قدرها 22.43%. في حين أشار 14.68% منهم إلى الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية، وجاء ترتيب هذين السببين مماثلاً للمرحلة الجامعية الأولى.

وكما هو متفق عليه أن من أساسيات العمل التي ينظر إليها الخريج وأرباب العمل هي تكافؤ العمل مع المؤهل الدراسي. فهذه المواعمة لها آثار إيجابية تعود على المؤسسة وعلى الخريج إذ إن المواعمة تفتح للعامل آفاق مشرقة وجديدة في العمل من حيث تعزيز الرغبة في مواصلة الحصول على المؤهلات العليا. وتكمن فوائد المواعمة بين العمل والمؤهل الدراسي في تحسين الخبرة العملية وتحسين مستوى مهارات البحث والتحليل ليتم تطبيقها مباشرة في العمل.

وفي هذا الإطار، أولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار اهتماماً في معرفة ما إذا كانت المواعمة متحققة بين طبيعة العمل والمؤهل الدراسي، كما هو موضح في الجدول أدناه.

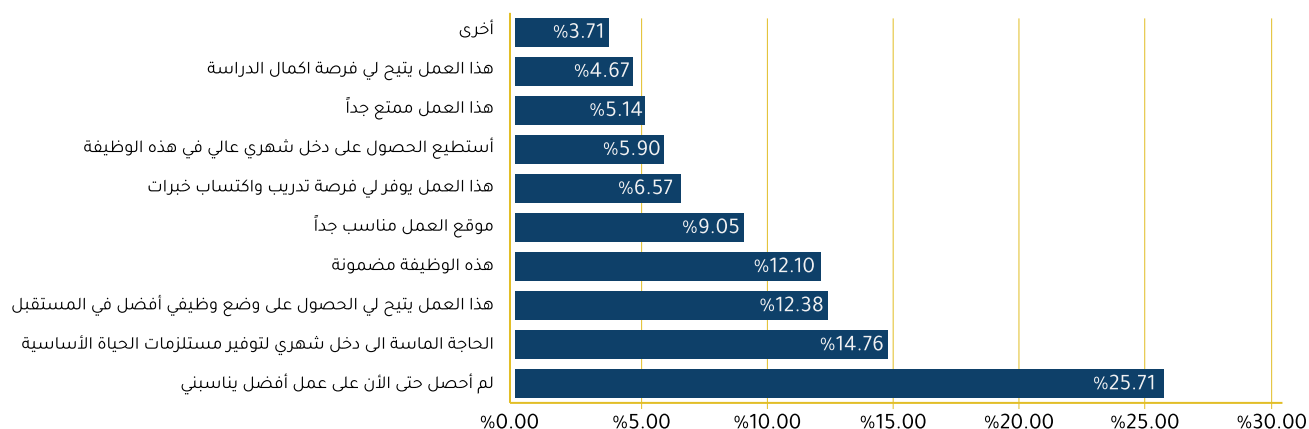
الجدول (2-5-16): يوضح نسبة مواعمة العمل مع المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	هل تتلائم طبيعة عملك الحالي مع مجال مؤهلك الدراسي في الكلية/ الجامعة؟	
	نعم	لا
دبلوم عالي / دبلوم دراسات عليا	3.81%	0.32%
ماجستير	68.91%	15.20%
دكتوراه	8.74%	3.07%
المجموع	81.46%	18.54%

أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى نسبة المواعمة في طبيعة العمل مع المؤهل الدراسي لخريجي الدراسات العليا وأوضححت النتائج نسبة مواعمة كبيرة حيث بلغت نسبة الذين أجابوا (نعم، إلى حد ما) 81.46% ويعد هذا مؤشر إحصائي ممتاز في تحقق المواعمة إذ إنها متماثلة مع المرحلة الجامعية الأولى.

إلحاقاً بالنتائج أعلاه، ناقش مسح الخريجين أسباب عدم تحقيق المواعمة في العمل مع المؤهل الدراسي لخريجي الدراسات العليا الذين يعملون، حيث بلغت نسبتهم 18.54%. ويتضمن الشكل التالي تفاصيل أسباب قبولهم على وظائف لا تتلاءم مع مؤهلهم الدراسي.

الشكل (2-5-16): يوضح نسبة أسباب الموافقة للالتحاق بعمل غير ملائم مع المؤهل الدراسي

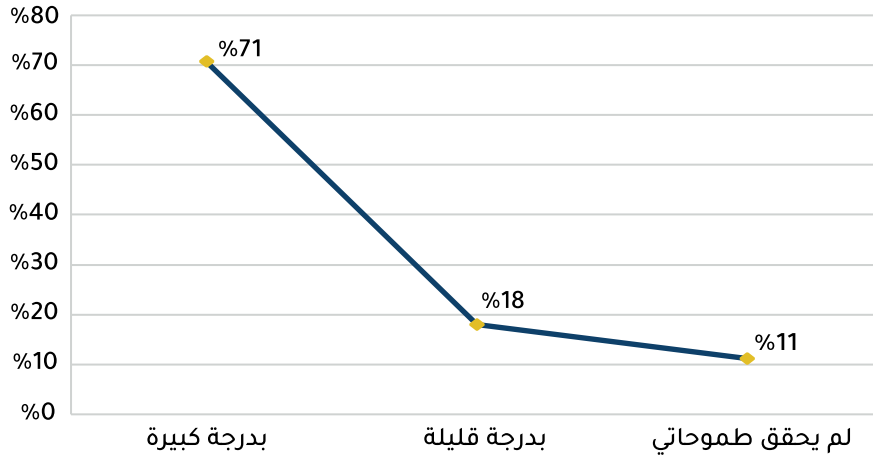


استناداً إلى المؤشرات الإحصائية في الشكل أعلاه والذي يوضح سبب قبول العاملين على وظائف لا تتلائم مؤهلاتهم الدراسية، نلاحظ بأن السبب الرئيسي هو عدم حصولهم على عمل أفضل يناسبهم وشكلوا ما نسبته 25.71% ويليها الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية بنسبة 14.76%. إذ أن هذين السببين متماثلان مع الأسباب التي وضحتها المرحلة الجامعية الأولى.

كما هو متعارف عليه، يمتلك كل خريج أهدافاً وطموحات يسعى لتحقيقها في مسيرته العملية والعلمية. يُذكر أن طموح خريجي المرحلة الجامعية الأولى يتمثل في الحصول على عمل يتوافق مع مجالاتهم المعرفية (التخصصات الرئيسية) ومؤهلاتهم الدراسية، وذلك ليصبح العامل متمكناً في عمله وقادراً على تحقيق متطلبات سوق العمل. هذا يدفع العامل إلى تطوير نفسه ووضع أهداف وطموحات جديدة، مثل الحصول

على مؤهل علمي عالٍ وتحسين جودة العمل وشغل المناصب القيادية العليا وغيرها. إن تحقيق الطموحات في العمل له تأثير إيجابي على العامل، حيث يشعر بالإنجاز ويساهم في بناء مسار وظيفي مميز. وفي هذا السياق، يُوضح مسح الخريجين الحالي مدى تحقق الطموح لدى الخريجين العاملين من مرحلة الدراسات العليا، وذلك لفهم مدى سعيهم في تلك المرحلة إلى تحقيق طموحاتهم، كما هو موضح في الشكل أدناه.

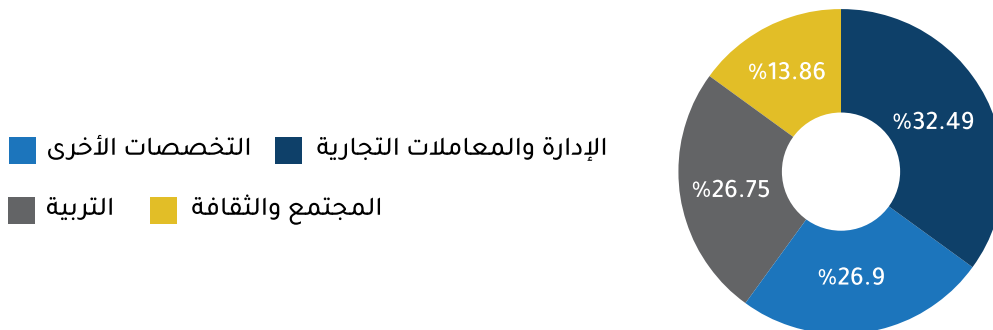
الشكل (3-5-16): يوضح مدى تحقيق العمل لطموحات خريجي مرحلة الدراسات العليا العاملين والتي خططوا لها عند اختيارهم لتخصص الدراسة



ومن الواضح أن 71% من خريجي مرحلة الدراسات العليا العاملين قد حققوا طموحاتهم في العمل بدرجة كبيرة، وهذه النتيجة تعتبر مؤشراً ممتازاً. فقد كانت هذه النسبة أعلى من نسبة خريجي المرحلة الجامعية الأولى الذين أيضاً حققوا طموحاتهم في العمل، حيث بلغت 66%، وعند مقارنة الذين حققوا طموحاتهم مع الذين لم يحققوها من خريجي مرحلة الدراسات العليا، بلغ الفارق بينهما 60%.

استكمالاً للمبحث، وكما هو معروف أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار قد أولت اهتماماً ملحوظاً في مدى انسجام الخريجين العاملين من جميع المراحل الدراسية ومن بينها مرحلة الدراسات العليا في مجالاتهم المعرفية (التخصصات الرئيسية) وذلك من حيث معرفة مدى تحقق الطموح في العمل بالنسبة للتخصص الرئيسي كالموضح في الجدول أدناه.

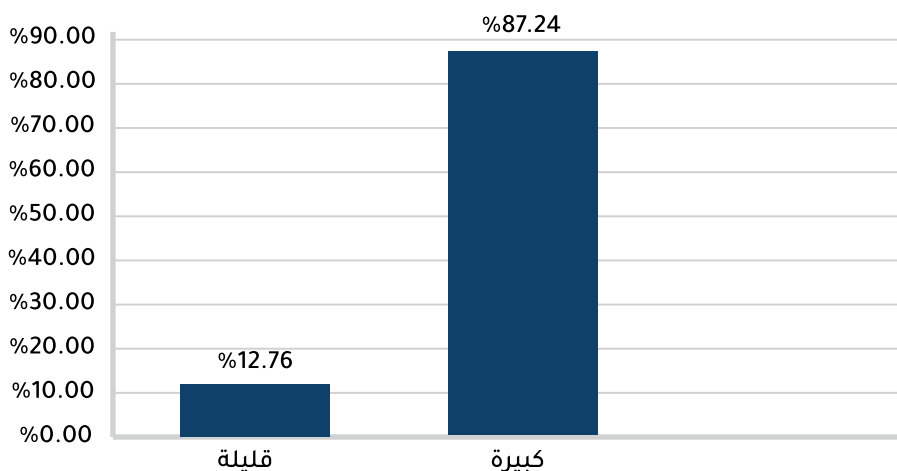
الشكل (4-5-16): يوضح نسبة تحقيق الطموح في العمل مقارنةً مع المجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية)



أشارت الإحصائيات في الشكل أعلاه إلى نسبة تحقيق الطموح وفقاً للمجالات المعرفية (التخصصات الرئيسية) للخريجين العاملين من مرحلة الدراسات العليا. كما نلاحظ في الشكل أعلاه أن نسبة الذين حققوا طموحاتهم في العمل كانت أعلى في تخصصات الإدارة والمعاملات التجارية، حيث شكلوا نسبة 32.49%، يليها تخصص التربية بنسبة 26.75%. وفي المرتبة الأخيرة كانت المجتمع والثقافة، وذلك بناءً على مجموع المستجيبين. وعند المقارنة مع المرحلة الجامعية الأولى، كانت في المرتبة الأولى تخصصات الهندسة والتقنيات ذات الصلة، يليها الإدارة والمعاملات التجارية، ومن ثم تخصص التربية.

إحاطاً بالنتائج أعلاه، لم يقتصر مسح الخريجين على دراسة المواءمة بين العمل ومخرجات التعليم العالي بل أيضاً أولى اهتماماً في دراسة شعور العاملين اتجاه وظائفهم الحالية وذلك لمعرفة تأثير المواءمة في شعور العاملين من مرحلة الدراسات العليا ولذلك تم طرح سؤال على الخريجين عن مدى رضاهم في وظائفهم الحالية وكانت الإحصائيات كالموضح في الشكل أدناه.

الشكل (5-16): يوضح مدى الرضا في العمل



أشارت الإحصائيات إلى تحقيق رضا الخريجين العاملين في عملهم الحالي بشكل عام، حيث أفصح 87.24% من الذين حققوا الرضا في العمل بدرجة كبيرة، بينما أفصح 12.76% منهم بدرجة قليلة. وعند المقارنة مع نتائج المرحلة الجامعية الأولى، كانت النسب متقاربة. يمكن تفسير ذلك بأن المواءمة لها تأثير في تحقيق الرضا بين العاملين.

6-16: التعلم عن بعد

تأثرت حياة الطلاب الجامعيين كثيراً جراء انتشار جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19). هذه الجائحة أحدثت تغييرات جذرية في بيئة التعليم العالي، مرافقةً بتأثيرات نفسية واجتماعية عميقة على تجربة الطلاب، بدأت المناقشات والتحليلات على مستوى عالمي حول كيفية استمرارية الدراسة في هذه الظروف الاستثنائية.

ولقد تنوعت التحديات التي واجهها الطلاب والتي تجاوبوا معها جيداً، بدءاً من إغلاق الحرم الجامعي وانتقال العمليات التعليمية إلى نظم التعلم عن بُعد، حتى تحول الفصول الدراسية التقليدية إلى منصات افتراضية. واضطر العديد من الطلاب إلى التكيف مع التحديات التقنية المفاجئة، ما نتج عنه فقدان للتفاعل المباشر مع أساتذتهم وزملائهم.

وعلى الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، عانى الطلاب الذين واصلوا دراستهم الجامعية، حيث شهدوا تأثيرات سلبية على فرص العمل والخبرات العملية والتدريب، مما خلق ضغوطاً مالية إضافية. ولم تقتصر التأثيرات على الجانب الاقتصادي فقط، بل تجلّت أيضاً في الانقطاع الجزئي أو الكلي عن الحياة الاجتماعية، مما ترتب على ذلك تأثيرات على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية للطلاب.

يأتي هذا المبحث ليلقي الضوء على تفاصيل تجربة خريجي مرحلة الدراسات العليا في فترة الجائحة. سنتناول كيفية مواصلة دراستهم للدراسة، وتجاوزهم للتحديات التقنية والتواصل مع المحاضرين، ونلقي نظرة على الأدوات التي تم استخدامها في تسهيل عملية التعلم خلال تلك الفترة الاستثنائية، إلى جانب تسليط الضوء على جوانب أخرى تفصيلية لتلك التجربة.

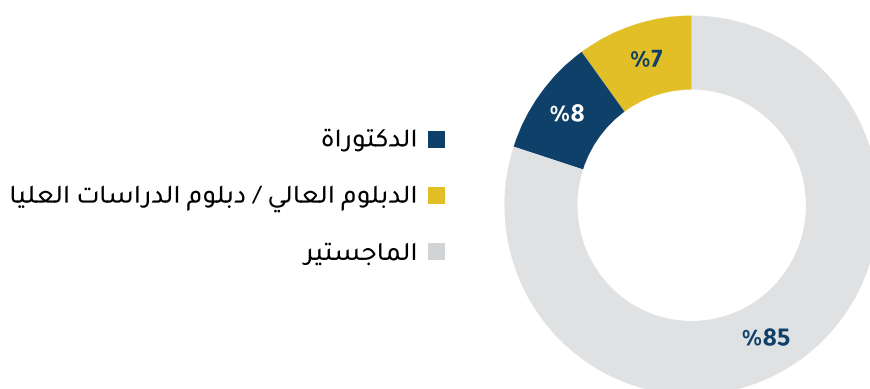
يستعرض الجدول اللاحق إجابة الشريحة المستهدفة عند سؤالهم إن كان قد واصلوا دراستهم أثناء الجائحة عن طريق التعلم عن بعد أو لا.

الجدول (16-6-1): يمثل إجابة خريجي مرحلة الدراسات العليا في مواصلة الدراسة عن بعد		
النوع الاجتماعي	نعم	لا
ذكور	423	765
إناث	349	633
المجموع	772	1398
النسبة	35.58%	64.42%

تظهر الأرقام في الجدول أعلاه أن نسبة قليلة من المستجيبين في الفئة المستهدفة استمروا في دراستهم بنظام التعلم عن بُعد في الفترة الاستثنائية للجائحة.

وللحصول على مزيد من التفاصيل، يوضح الشكل أدناه نوع المؤهل الدراسي الذي حصل عليه خريجو هذه الفئة الذين واصلوا دراستهم عن بُعد، ويظهر أن الغالبية العظمى منهم حصلوا على مؤهل الماجستير، يليهم الحاصلون على مؤهل الدكتوراة.

الشكل (16-6-1): يوضح نوع المؤهل الدراسي للمستجيبين من مرحلة الدراسات العليا الذين واصلوا دراستهم بنظام التعلم عن بُعد



ولمعرفة الحالة الوظيفية لخريجي مرحلة الدراسات العليا، الجدول (2-6-16) يعطي تفاصيل ذلك.

الجدول (2-6-16): يوضح الحالة الوظيفية لخريجي مرحلة الدراسات العليا

هل تعلمت عن بعد؟			
الحالة الوظيفية	نعم	لا	المجموع
يعمل	689	1199	1888
*لا يعمل	83	199	282

* لا يعمل = تم دمج المستجيبين من الذين لا يبحثون عن عمل ولا يدرسون مع الحالة الوظيفية

مثلت غالبية المستجيبين في العينة نسبة عالية من العاملين وفقاً للحالة الوظيفية المشار إليها أعلاه، حيث بلغت نسبتهم 87% من إجمالي خريجي مرحلة الدراسات العليا.

خلال جائحة كوفيد-19، استخدم طلاب الدراسات العليا مجموعة متنوعة من الوسائل للتواصل مع أساتذتهم والمحاضرين نظراً لتحول العملية التعليمية إلى التعلم عن بُعد. ومن الجدير بالذكر أن التقرير السادس والصادر عن منظمة العمل الدولية قد رسم معالم تنمية المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل عدة مواضيع ناتجة عن دراسات استقصائية قامت بها المنظمة بالتعاون مع البنك الدولي ومنظمة اليونسكو في عام 2021، وذكر في التقرير "وعلى الرغم من أن فترة الجائحة أدت إلى اضطراب تعليمي هائل، إلا أنها أتت بفوائد عدة كالابتكار وسرعت استخدام الطرائق الرقمية والاستفادة من المهارات غير المستغلة. ويمكن اعتبارها نقطة تحول في الطريقة التي يمكن استخدام التكنولوجيا بها في التعليم وتنمية المهارات حيث قد يضطر مقدمو التعلم إلى اعتماد نظام وابتكارات تكنولوجية توسع استخدام التعلم عن بُعد والتقييمات عن بُعد أو التقييمات البديلة" (منظمة العمل الدولية، 2021).

يتناول الجدول التالي الوسائل التي اعتمدها خريجو الدراسات العليا خلال فترة الجائحة، مسلطاً الضوء على الطرائق الرقمية والتقنيات المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي، ومدى استعدادها وجاهزيتها خلال تلك الفترة الاستثنائية.

الجدول (3-6-16): يبين الوسيلة المستخدمة للتواصل مع المحاضرين

طرق التواصل مع المحاضر		
الوسيلة المستخدمة	العدد	النسبة
برامج التعلم عن بعد	439	26.43%
منصات التعليم عن بعد في المؤسسة	437	26.31%
البريد الإلكتروني	401	24.14%
الواتساب	283	17.04%
وسائل التواصل الاجتماعي الأخرى	101	6.08%

من بين الوسائل الأكثر شيوعاً للاستخدام بين خريجي مرحلة الدراسات العليا في الفترة الاستثنائية كانت برامج التعلم عن بُعد، تلتها منصات التعلم عن بُعد المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي، وبعد ذلك البريد الإلكتروني، وفقاً للإحصائيات المقدمة في الجدول أعلاه.

بشكل عام، تمثل مواصلة الدراسة عبر نظام التعلم عن بُعد وسيلة فعّالة لتمكين الطلاب من تحقيق أهدافهم التعليمية بمرونة وفعالية، وذلك حتى في ظل الظروف الاستثنائية والتحديات التي قد تواجههم. الجدول الآتي يوضح رأي الخريجين من هذه العينة عند سؤالهم عن رأيهم في تطبيق نظام التعلم عن بُعد في المرحلة القادمة.

الجدول (4-6-16): يوضح رأي خريجي مرحلة الدراسات العليا في تطبيق نظام التعليم في الفترة القادمة

أُيد في الفترة القادمة تطبيق نظام التعليم			
النوع	التعليم عن بُعد	التعليم المدمج	حضور بانتظام كلي
ذكر	56	267	100
انثى	27	240	82
المجموع	83	507	182

يُعتبر التعليم المدمج أداة فعّالة لتعزيز تجربة التعلم وتلبية احتياجات الطلاب والتكامل مع التطورات في مجال التعليم والتكنولوجيا. يظهر من نتائج الجدول أعلاه، أن الغالبية العظمى من الفئة المستهدفة أعربت عن تأييدهم لتبني وتطبيق نظام التعليم المدمج مستقبلاً.

تناول الفصل السادس عشر دراسة مفصلة عن مرحلة الدراسات العليا حيث تم دراسة ستة محاور أساسية تمثلت في البيانات الديموغرافية وكانت أهم النتائج فيه أن نسبة الذكور الحاصلون على دراسات عليا كانت أكبر من نسبة الإناث والمحور الثاني تمثل في البيانات الدراسية وتبين أن المستجيبين من الشريحة المستهدفة بهذا الفصل من داخل سلطنة عمان أكبر من المستجيبين الحاصلون على دراسات عليا من خارج سلطنة عمان. بالإضافة إلى محور دراسة مرحلة الانتقال إلى سوق العمل وكانت النتائج توضح طرائق الحصول والبحث عن عمل وكانت وسيلة التقدم لوظيفة شاغرة معلن عنها هي الوسيلة السائدة بين الخريجين العاملين والباحثين عن عمل من هذه الفئة ومن أحد أهم الأسباب للذين لم يحصلوا على عمل من العينة المستهدفة بهذا الفصل هو قلة الوظائف الشاغرة المناسبة لتخصصاتهم. يليه محور المهارات في سوق العمل حيث مثلت مستوى امتلاك مهارة المعرفة النظرية والعملية في التخصص بين العاملين أكبر من الباحثين عن عمل. وإضافة إلى ذلك تراوح تقييم الخريجين لجودة الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية وطرائق التدريس بين مستوى جيد إلى ممتاز. وكذلك أشارت النتائج في محور دراسة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي من حيث التخصص والمؤهل الدراسي وطبيعة العمل بالإيجابية، أما في ظروف كورونا التي تأثر بها العالم، فقد بينت الإحصائيات أن نسبة قليلة من المستجيبين في الفئة المستهدفة استمروا في دراستهم بنظام التعلم عن بُعد خلال هذه الفترة الاستثنائية للجائحة، والغالبية منهم تطابقت آرائهم حول تطبيق النظام المدمج بالتعليم خلال الفترة القادمة مع آراء الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى في الفصول السابقة.

الفصل السابع عشر:

التحديات التي واجهت تنفيذ مشروع مسح الخريجين ٢٠٢٣

من بين أبرز التحديات التي واجهت مشروع مسح الخريجين لعام 2023، كان عدم استكمال بعض البيانات الأساسية للخريجين المستهدفين من مؤسسات التعليم العالي داخل وخارج سلطنة عمان. وقد تم استخراج هذه البيانات من قاعدة البيانات المركزية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.

ولتفادي هذا التحدي، تم التنسيق مع إدارة الأحوال المدنية في شرطة عمان السلطانية لاستكمال البيانات الناقصة للخريجين. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، قامت دائرة الإحصاء والمعلومات بتخصيص مركز اتصال مكون من ثمانية موظفين من الوزارة. وكانت مهمتهم التواصل مع خريجي مؤسسات التعليم العالي من خارج السلطنة وحثهم على المشاركة في الاستطلاع ولمدة خمسة أسابيع عمل.

والتحدي الآخر الذي يواجه مسح الخريجين هو ضعف استجابة الخريجين للمسح أو عدم اهتمامهم بالمشاركة. ولغرض رفع نسبة الاستجابة من خلال تشجيع وحث الخريجين على المشاركة في المسح فقد تم التنسيق بشكل فعال مع مراكز التوجيه المهني في هذه المؤسسات، بهدف التواصل مع خريجها وتشجيعهم على المشاركة في المسح، وذلك عند بدء تنفيذ المسح، حيث تم توزيع الاستبانة لهذه الفئة المستهدفة عبر رسائل نصية، والتي تم إرسالها من قبل المؤسسات ذاتها. تم ذلك من خلال إرسال رابط الاستبانة من قبل الشركة المسؤولة عن إدارة الاستبانة (شركة داتا مينيج). والجدير بالذكر أن إرسال الرسائل النصية للفئة المستهدفة تم بطريقتين، أولاً عبر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، حيث تُرسل روابط الاستبانة عبر الراعي التقني للمسح (شركة عمانتل) خلال الفترة المحددة، وثانياً عبر الرسائل النصية التي تصدرها المؤسسة نفسها.

كذلك قامت دائرة الإحصاء والمعلومات بالتعاون مع المختصين من دائرة التواصل والإعلام ل بالوزارة، بتكثيف الدعوات للمشاركة والترويج لمسح الخريجين بالخطبة الإعلامية المعتمدة باستخدام عدة وسائل، منها:

1. الإعلانات والترويج بالتعاون مع عدة شركات، وهي (هلا أف أم، جريدة الشبيبة، جريدة الرؤية، جريدة الوطن).
2. المقابلات التلفزيونية.
3. الإعلان والترويج بمشاركة الناشط الاجتماعي، الإعلامي الفاضل/ محمد المخيني.
4. إرسال الرسائل النصية من شركة عمانتل.
5. الاتصال الهاتفي من مركز الاتصالات وموظفي دائرة الإحصاء والمعلومات.
6. استخدام مختلف وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.
7. تحفيز المستهدفين على الاستجابة بتخصيص جوائز نقدية وجوائز عينية.

وشمة تحديات أخرى تتعلق بجودة البيانات التي يقدمها الخريجون في المسح واحتمال وجود تحيز في البيانات التي تم جمعها، ولمعالجة هذا الاحتمال عمدت دائرة الإحصاء والمعلومات في كافة وسائل الإعلام الوطنية، وعند التواصل مع الخريجين بالرسائل النصية وضحت هدف المسح وفائده للخريجين، وأشادت بالخريجين وحرصهم في إعطاء معلومات دقيقة سيكون له أثر إيجابي على مستقبل الخريجين والحصول على وظائف مناسبة. هذا من جانب ومن جانب آخر عندما فحصت البيانات من خلال العديد من الاختبارات تبينت مصداقيتها، وكونها متأية من آراء حقيقية للخريجين المشاركين وليست متأثرة بعوامل الصدفة.

ومن بين التحديات الواجب ذكرها هو قلة المتخصصين في مجال الإحصاء من ذوي الخبرة ضمن دائرة الإحصاء والمعلومات، حيث يقتصر عدد الموظفين المختصين بهذا التخصص ومن ذوي الخبرة على أربعة أفراد فقط مما يؤثر كثيرا على إمكانية تنفيذ المشاريع المستقبلية في الدائرة.

إن مسح الخريجين عادة تشمل عدداً محدوداً من دورات الخريجين، مما يحول دون معرفة تتبع التطور الوظيفي أو المعرفي (الأكاديمي) للخريجين من الدورات السابقة، ومحاولة معرفة آرائهم في العديد من القضايا الجامعية، لذلك من الضروري في التطبيقات اللاحقة اشتمال ودراسة عدد كبير من دورات الخريجين مما له أثر إيجابي في تحسين برامج المؤسسات، وتزويد القائمين على رسم سياسات التعليم العالي، وتطور الأسواق والصناعات بمعلومات إضافية لا غنى عنها، ويتطلب ذلك توسيع الإمكانيات واعتماد آليات جديدة تتوافق مع أهداف تلك المسوح.

الفصل الثامن عشر: المقترحات

- كما هو معروف إن للتدريب العملي أثراً كبيراً في صقل وتنمية مهارات الطلبة، ويساهم في تأهيل الطلاب بعد تخرجهم لمواكبة متطلبات سوق العمل وتطبيق ما تم دراسته في الواقع العملي بصورة جيدة، إلا أن نسب الحاصلين على فرص تدريبية أثناء الدراسة من الخريجين المستجيبين من المرحلة الجامعية الأولى كانت كما يلي: لخريجي البكالوريوس 47.8%، دبلوم متقدم / تخصصي 41.9%، دبلوم 31.3%، شهادة مهنية / دبلوم مهني 55.1%. أن النسب المارة الذكر تدل على ضعف عملية التدريب أثناء الدراسة مما يتطلب بذل الجهود الاستثنائية من المؤسسات التعليمية ومراكز ومؤسسات التدريب في تطوير برامج التدريب وتوسيع وتحسين مكوناته، ولغرض إبرام مختلف عقود التدريب بينهما لتعزيز تدريب الطلبة، والعمل على تطوير منهجية وأساليب تنفيذ البرامج التدريبية.
- أشارت نتائج المسح بانخفاض غالبية مؤشرات الإناث نسبة لمؤشرات الذكور من حيث نسب التوظيف عموماً، ونسبة توظيف في القطاع الخاص، ومن حيث المقبولين والمتخرجين من الدراسات العليا، لذلك تبرز أهمية العمل على تمكين المرأة ودعم توجهاتها التربوية من جميع مؤسسات التعليم العالي لأهمية مؤشر المساواة بين الجنسين، المعروف أيضاً بمؤشر التكافؤ بين الجنسين، كأحد المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية التي تحتسب لتقييم نسبة التعليم بين الإناث والذكور.
- إن التطور التكنولوجي الحالي سيلغي العديد من المهن والوظائف، لذلك يتطلب من جميع مؤسسات التعليم العالي تعزيز مهارات الطلبة، وبالذات مهارات المستقبل (كمهارة صنع القرار والإبداع والذكاء العاطفي والتفكير الناقد والتواصل، ومهارات المعرفة الرقمية والتقنية، والمعرفة بالبيانات، والوعي بالتهديد الرقمي، والتفكير الناقد، ومهارة التحكم واتخاذ القرار، ومهارة الذكاء العاطفي والإبداع، والقدرة على التكيف، والوعي بالتنوع، ومهارات الوعي الأخلاقي، ...)، كما ينبغي لمسح الخريجين القادم أن يتضمن ويقيم مستوى تملك الخريجين لتلك المهارات .
- ومن الضروري تنفيذ مسوح التتبع المستقبلية وتدمج مع مسوح الخريجين من خلال شمل عددٍ من دورات الخريجين التي تم دراسة حالتهم الوظيفية في مسوح الخريجين السابقة وذلك لغرض معرفة مستوى التطور الوظيفي لدى الخريجين، ومساعدة الموظفين من الخريجين والمؤسسات على التكيف مع التغييرات الحاصلة في مختلف جوانب المهام الوظيفية وأدوارها، وتتبع بناء الكفاءات واستدامتها لتلبية احتياجات سوق العمل المستقبلية.
- ومن الضروري في التطبيقات القادمة إجراء المقارنة بين المؤسسات التعليمية وفق نتائج المسح ومؤشراته.

المراجع والمصادر



المراجع العربية:

1. الإسكوا (2021)، تقرير تكامل المعلومات الجغرافية المكانية والمعلومات الإحصائية لدعم مؤشر التنمية المستدامة.
2. البهنساوي، ليلي (2018) الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من الخريجين بالحضر"، مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، المجلد (78)، العدد (1)، 36 - 97.
3. الخليوي، لينا (2020). الموازنة بين مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في المملكة العربية السعودية "كلية المجتمع في حفر الباطن أنموذجاً"، مجلة البلقاء والبحوث والدراسات، المجلد (23)، العدد (1)، 21 - 33.
4. الرشيد، رانيا، (2021)، مسح خريجي التعليم العالي في مصر 2021: نحو تحقيق أقصى استفادة من إمكانات الخريجين، الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
5. الغيلاني، خالد (2014)، دراسة ميدانية (الأثار الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على المجتمع العماني)، وزارة التنمية الاجتماعية.
6. القحطاني، نوره بنت سعد بن سلطان (2021)، دراسة ميدانية (مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي)، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، العدد الخامس والاربعون (الجزء الثالث)، 61 - 114.
7. حمد، عماد عبيد؛ جلوب، نبراس عدنان (2020) أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية الاساليب والوسائل دراسة نظرية تحليلية، مجلة الاداب، ملحق العدد 134 (أيلول)، 415 - 428.
8. دراسة توظيف أفضل الخريجين في المملكة العربية السعودية، شركة جلف تالنت، 2016
9. شعيب، ابتهاج (2021)، تنوع مصادر التمويل في التعليم وتأثيرها على السياسات التعليمية، المجلة العربية للنشر، العدد (30)، 210 - 225.
10. عبد المنعم، هناء حسين محمد (2020) تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين بالتعليم الفني الصناعي المتقدم في مصر لمواكبة متطلبات سوق العمل، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 21، 1 - 30.
11. عياد، سامية؛ المصطفى، نور الهدى (2023). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
12. غانم، عبد الحميد؛ صلاح، إبراهيم (2019) استطلاع رأي كشف الحاجة لربط التخصصات الجامعية بسوق العمل، جريدة الراية.
13. مبروك، عاطف محمد عبد الباري (2018) تقييم جودة الخدمة بمراعاة الأهمية النسبية لأبعاد القياس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد 20، 50 - 102.
14. محمد رياض محمد، مها. (2022). متطلبات توظيف الخريجين بمدارس التعليم الفني الفندقي في مصر في ضوء احتياجات سوق العمل. مجلة كلية التربية بنها، العدد 132، الجزء 3، 792-793.
15. معجم المصطلحات الإحصائية، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا الإسكوا، (1999)
16. منظمة العمل الدولية، رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل. الدورة 109، 2021.
17. منظمة العمل العربية، تأثيرات أزمة كورونا (كوفيد 91) على قضايا التشغيل وأسواق العمل العربية، 2020م.
18. منظمة اليونسكو. (2017). التعليم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. (9-600061-3-92-978). فرنسا.
19. ندوة التعليم والتوجهات التنموية وفرص التوظيف الحالية والمستقبلية في سوق العمل 2017. <https://www.eduouncil.gov.om/downloads/flippingBooks/five/book905/#p=1>
20. هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019)، المساواة أمام القانون للنساء والفتيات بحلول عام 2030.

1. Adams, D., Sumintono, B., Mohamed, A., & Noor, N. S. M. (2018). E-learning readiness among students of diverse backgrounds in a leading Malaysian higher education institution. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(2), 227-256.
2. Alam, M. J., Ogawa, K., & Islam, S. R. B. (2022). Importance of skills development for ensuring graduates employability: The case of Bangladesh. *Social Sciences*, 11(8), 360.
3. Albert, C., & Davia, M. A. (2023). University-supported job search methods and educational mismatch in bachelor's and master's graduates. *Education and Training*, 65(10), 29-45.
4. Al-Hemyari, Z. A. and Al Sarmi, A. M. (2022). Performance and planning model for HEIs: a developmental engine for intellectual capital. *Journal of Human System Management*, 41(4), 517-533.
5. Al-Hemyari, Z. A. and Al-Rajhi, W. (2022a). Analyzing and Strengthening the Efficiency of the Institutional Management processes through Surveying the Opinions of the Stakeholders. *Webology*, 19(2), 9028-9058.
6. Al-Hemyari, Z. A. and Al-Rajhi, W. (2022b). How can we develop academic and student surveys to measure and evaluate the quality of services at higher education institutions? Insights from a non-profit HEI in the Sultanate of Oman. *Journal: Int. J. of Quality and Innovation*, 6(2), 134 - 161.
7. Al-Jarf, R. (2020). Distance learning and undergraduate Saudi students' agency during the COVID-19 pandemic. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov, Series IV: Philology & Cultural Studies*, 13(2), 37-54. <https://doi.org/10.31926/but.pcs.2020.62.13.2.4>.
8. Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1-9.
9. Benning, I., & Davis, E. K. (2023). Graduate students' experiences and evaluation of online instruction. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100597.
10. Bentley Davey, K. (2021). Shaping skills and lifelong learning for the future of work.
11. Bok, G. I. (2021). Adult learners' challenges in distance learning: a case study in Universiti Sains Malaysia. *Issues in Educational Research*, 31(1), 19-36.
12. Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2022). Which are the predictors of perceived employability? An approach based on three studies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(6), 878-895.
13. Cerado, E. C., Falsario, M. J. S., Estrellan, J. C., & Paculan, A. R. M. (2020). Enhancing higher education programs through a graduate survey'. *International Journal of Current Research*, 12(7).
14. Chigbu, B. I., & Nekhwevha, F. H. (2022). Academic-faculty environment and graduate employability: variation of work-readiness perceptions. *Heliyon*, 8 (3), 1-10.
15. Chopra, G., Madan, P., Jaisingh, P., & Bhaskar, P. (2019). Effectiveness of E learning portal from students' "perspective: A structural equation model (SEM) approach. *Interactive Technology and Smart Education*, 16(2), 94-116. <https://doi.org/10.1108/ITSE-05-2018-0027>
16. Chun, H. K., Comyn, P., & Moreno da Fonseca, P. (2021). Skills development in the time of COVID-19: taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training. Geneva: International Labour Office.
17. Di Battista, A., Grayling, S., & Hasselaar, E. (2023). Future of jobs report 2023. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

18. Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
19. Farkas, G., & England, P. (1985). Integrating the sociology and economics of employment, compensation, and unemployment. *Research in the Sociology of Work*, Volume 3, Unemployment (pp. 119-148). JAI Press.
20. First Destination Survey Report Undergraduate Class of 2021. The University of New Hampshire in Durham, United States Institutional Research & Assessment, March 17, 2022.
21. Fomba, B. K., Talla, D. N. D. F., & Ningaye, P. (2023). Institutional quality and education quality in developing countries: Effects and transmission channels. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(1), 86-115.
22. Frawley, D., Harvey, V., Pigott, V., & Mawarire, M. (2020). Graduate Outcomes Survey: Class of 2018. A Report by the Higher Education Authority.
23. GRADUATE SURVEY REPORT, CLASS OF 2018/2019, THE CAREER CENTER GRAND VIEW UNIVERSITY, Iowa, United States.
24. Greener, S. (2021). Exploring remote distance learning: what is it and should we keep it?. *Interactive Learning Environments*, 29(1), 1-2.
25. HESA (2021). GRADUATE OUTCOMES SURVEY QUALITY REPORT (2ND EDITION)
26. Hooley, T., Jill Hanson and Lewis Clark (2022). Exploring students' and graduates' attitudes to the process of transition to the labour market. *Industry and Higher Education*, Vol. 0(0), pp. 1-14. DOI:10.1177/09504222221111298.
27. Hromcová, J., & Agnese, P. (2019). Globalization, welfare, and the attitudes toward higher education. *Economic Modelling*, 81, 503-517.
28. Jonbekova, D., Serkova, Y., Mazbulova, Z., Jumakulov, Z., & Ruby, A. (2023). How international higher education graduates contribute to their home country: an example from government scholarship recipients in Kazakhstan. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 126-140.
29. Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
30. Kwarteng, J. T., & Mensah, E. K. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. *Heliyon*, 8(7).
31. Madden, M. E. (2016). Planning for distance learning: Issues and strategies. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(3).
32. Marr, B. (2022). *Future Skills: The 20 Skills and Competencies Everyone Needs to Succeed in a Digital World*. Wiley1st. Edition, pp.1-272.
33. Matching Skills and Labour Market Needs. 2014.
34. Mau, W. C., & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: A comparison of race and sex. *Journal of employment counseling*, 38(3), 141-149.
35. Nair, P. K., & Fahimirad, M. (2019). A Qualitative Research Study on the Importance of Life Skills on Undergraduate Students' Personal and Social Competencies. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 71-83.
36. OECD (2019). Future of Education and Skills 2030 Concept Note, pp.1 https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

37. Osmani, M., Weerakkody, V., Hindi, N., & Eldabi, T. (2019). Graduates employability skills: A review of literature against market demand. *Journal of Education for Business*, 94(7), 423-432.
38. Qatar University (2015). Undergraduate Alumni Survey Report 2015.
39. QILT (2022). 2022 Graduate Outcomes Survey.
40. Quainoo, E. A., Aggrey, R., Aggrey, D., Adams, F., Opoku, E., & Abubakari, Z. W. (2022). The impact of globalization on education: A blessing or a curse. *Education Journal*, 11(2), 70-74.
41. Reid, G. L. (1972). Job search and the effectiveness of job-finding methods. *ILR Review*, 25(4), 479-495.
42. Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
43. Skills needs in the Oman labour market: An employer survey, 2022. https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_862345/lang-en/index.htm
44. Stacey, E., & Wiesenbergs, F. (2007). A study of face-to-face and online teaching philosophies in Canada and Australia. *International Journal of E-Learning & Distance Education/Revue internationale du e-learning et la formation à distance*, 22(1), 19-40.
45. The Saskatchewan Ministry of Advanced Education (2022). Saskatchewan Post-Secondary Graduate Outcomes Survey Report.
46. Tudor, C. (2022). Alumni survey report.
47. U of A SLIS Employment Survey of 2005 Graduates Alvin M. Schrader Spring 2007 University of Alberta in Edmonton, Alberta, Canada.
48. UAEU Alumni Survey-Academic Year 2012-2013. Analysis and key findings Summary Institutional Research and Analysis Section June 2015
49. UCU (2021). How admissions reform can address five big challenges for higher education. University and College Union, London. https://www.ucu.org.uk/media/12453/Admissions-reform-five-big-challenges-for-HE-Feb-22/pdf/Admissions_reform_report_Feb22.pdf
50. Ulster University (2022). Graduate Employer Survey Report 2022/23.
51. UN. Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses, Revision 2, Series M, No. 67/ Rev.2, 2009
52. van Hooft E.A.J., Kammeyer-Mueller J.D., Wanberg C.R. and Kanfer R., Basbug G. (2023). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674-713.
53. Wang, F., & Qu, J. G. (2022). A study of relationship between social support, work values and job search behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1021299.
54. World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labor Office, 2022.
55. Yong, B. P. P., & Ling, Y. L. (2023). Skills Gap: The Perceptions of Importance of Soft Skills in Graduate Employability between Employers and Graduates. *Journal of Techno-Social*, 15(1), 16-33.

الملحقات

الملحق الأول: المشاركون في دراسة مسح الخريجين 2023

الاسم	جهة العمل			
ميثاء بنت داود بن محمود اللواتية - مدير مشروع مسح الخريجين 2023	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار			
الأستاذ الدكتور/ زهير بن عبدالامير الحميري - مشرف على منهجية وتحليل وكتابة دراسة مسح الخريجين 2023	جامعة نزوى			
المشاركون في تحليل وكتابة الدراسة				
الأستاذ الدكتور/ زهير بن عبدالامير الحميري	الفصل الأول + الفصل الثالث	جامعة نزوى		
ميثاء بنت داود بن محمود اللواتية - مديرة دائرة الإحصاء والمعلومات بالندب	الفصل الثاني + الفصل الرابع+ الفصل الثامن+ الفصل الخامس عشر + الفصل السادس عشر	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار		
موزة بنت سعيد الهاشمي - رئيس قسم المسوحات والتحليل	الفصل الخامس + الفصل الثاني عشر	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار		
زهرة بنت أحمد الهوتية - أخصائية إحصاء	الفصل الخامس + الفصل الحادي عشر	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار		
أيمن بن خليفة الخليلي - مساعد مشرف إدارة معلومات صحية	الفصل الخامس عشر	وزارة الصحة		
عذاري بنت خميس الخروصية - متدربة	الفصل العاشر	جامعة نزوى		
شمسة بنت أحمد السعيدية- متدربة	الفصل التاسع	جامعة نزوى		
رضية بنت ناصر الخروصية - متدربة	الفصل الثالث عشر	الكلية الحديثة للتجارة والعلوم		
نيرة بنت خميس القاسمية - متدربة	الفصل الرابع عشر	الكلية الحديثة للتجارة والعلوم		
المشاركون في مراجعة التحليل الإحصائي بالدراسة				
الأستاذ الدكتور/ زهير بن عبدالامير الحميري	مراجعة كافة التحليل الإحصائي بالدراسة	جامعة نزوى		
ميثاء بنت داود بن محمود اللواتية - مديرة دائرة الإحصاء والمعلومات بالندب	تحليل كل الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي R	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار		
سالم بن حسن المعمري - كاتب إحصاء	تنظيف البيانات + مراجعة التحليل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار		
المشاركون في تدقيق ومراجعة الدراسة				
ميثاء بنت داود بن محمود اللواتية - مديرة دائرة الإحصاء والمعلومات بالندب	علي بن ناصر الهنائي - رئيس قسم التقارير والمؤشرات الإحصائية	سالم بن حسن المعمري - كاتب إحصاء		
			صفية بنت ناصر المعشرية - كاتبة إحصاء	
			حبوبة بنت سعيد المخينية - أخصائية إحصاء	
			شيماء بنت سعيد الوهيبية - أخصائية إحصاء	
			زهرة بنت أحمد الهوتية - أخصائية إحصاء	
			التدقيق اللغوي	
			عبدالله بن خلفان السليمانى - مدقق لغوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار

الملحق الثاني: مؤسسات التعليم العالي التي بلغت نسبة استجابة الخريجين منها 50% وأعلى

أولاً: مؤسسات التعليم العالي الخاصة

م	مؤسسات التعليم العالي الخاصة التي تجاوزت نسبة استجابة خريجيها 50% وأعلى
1	جامعة نزوى
2	كلية عمان لطب الأسنان
3	كلية عمان للإدارة والتكنولوجيا
4	كلية مزون
5	الكلية العلمية للتصميم
6	كلية الشرق الأوسط

ثانياً: مؤسسات التعليم العالي الحكومية

م	مؤسسات التعليم العالي الحكومية التي تجاوزت نسبة استجابة خريجيها عن 50% وأعلى
1	الكليات المهنية
2	الجامعة التقنية والعلوم التطبيقية
3	المعهد العالي للتخصصات الصحية

مسح الخريجين 2023

النسخة العربية

دائرة الإحصاء والمعلومات
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار

عزيزي الخريج ...

تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار - ممثلة بدائرة الإحصاء والمعلومات - بتنفيذ مسح للخريجين في الأعوام الأكاديمية (2019/2018) و(2020/2019) و(2021/2020).

يهدف المسح إلى تقييم مدى امتلاك الخريجين للمعارف والمهارات والقدرات التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل، وذلك بتقييم مرحلة الدراسة ودراسة المرحلة الانتقالية من بعد التخرج وحتى الالتحاق بسوق العمل.

سوف توفر نتائج المسح تغذية راجعة للمؤسسات التعليمية مما يساهم في إثراء وتطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع المهارات المطلوبة في سوق العمل، يساعد المسح كذلك متخذي القرار على رسم استراتيجيات الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من الخريجين.

نود التأكيد لكم بأن إجاباتكم سوف تستخدم لأغراض التحسين والتطوير في التعليم العالي، وجميع البيانات الواردة في الاستبانة سوف تعامل بمنتهى السرية.

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجين منكم تخصيص جزء من وقتكم للإجابة عن فقراتها بكل دقة وموضوعية للمساعدة في تحقيق الهدف العلمي والبحثي المنشود من هذه الاستبانة، علماً أن الوقت المقدر للإجابة على أسئلة الاستبانة هو 20 دقيقة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

للبدء في تعبئة المسح نرجو تعبئة الحقول الموضحة في قسم (استمارة التسجيل)، وبعدها سوف تستقبل رقم سري خاص بك على الهاتف المحمول والبريد الإلكتروني اللذان قمت بتسجيلهما.

مسح الخريجين 2023

رقم البطاقة المدنية	1
رقم الهاتف المحمول	2
عنوان البريد الإلكتروني	3

هل توافق على مشاركة بياناتك لغرض التوظيف والتدريب؟

لا مانع لدي في مشاركة بياناتي (التخصص، المؤهل، الجامعة، المعدل، وسيلة التواصل) مع الجهات الحكومية والخاصة لغرض التوظيف أو التدريب، وفق الإجراءات المعمول بها في دائرة الإحصاء والمعلومات.

☐ لا أوافق

☐ أوافق

للمساعدة الرجاء الاتصال على أرقام الهواتف: 24340713, 24340740, 24340737, 24340263, 24340881
moza.alhashmi@mohe.gov.om, salim.almamari@mohe.gov.om أو البريد الإلكتروني:

تعليمات حول الإجابة عن الاستبانة:

1	الوقت المقدر لإكمال الاستبانة 20 دقيقة.
2	يرجى الإجابة على كافة الأسئلة الواردة في الاستبانة.
3	بعض الأسئلة تتطلب منك الإجابة بإدخال أرقام معينة.
4	بعض الأسئلة تتطلب منك الإجابة بكتابة بعض العبارات.

أسئلة خاصة بخريجي الدراسات العليا

R1	ما الذي دفعك للالتحاق بالدراسات العليا (اختر أهم ثلاثة أسباب)
1	☐ لتحسين مهاراتي في مجال عملي الحالي
2	☐ لتحسين فرص التوظيف المستقبلية لي
3	☐ لأتمكن من القيام بالدراسات والبحوث بشكل علمي
4	☐ لتمكيني من الالتحاق بدراسات عليا أخرى
5	☐ لأن هذا المؤهل يعتبر شرط للحصول على وظيفة معينة
6	☐ لتغيير مسار عملي الحالي
7	☐ لاستيفاء متطلبات عملي الحالي
8	☐ أسباب أخرى (اذكرها)
R2	لماذا اخترت مؤسسة التعليم العالي هذه؟ (يمكنك اختيار أكثر من سبب)
1	☐ مكان المؤسسة الجغرافي
2	☐ سمعة المؤسسة
3	☐ محتوى الدراسة في هذه المؤسسة
4	☐ سمعة القسم الذي أدرس فيه في هذه المؤسسة
5	☐ طريقة الدراسة في هذه المؤسسة مرنة بما فيه الكفاية لتناسب مشاغلي الحياتية
6	☐ لقد درست في هذه المؤسسة سابقاً
7	☐ تم التوصية بهذه المؤسسة
8	☐ طريقة هيكلة وتقييم الدراسة بالمؤسسة تناسبني
9	☐ التمويل المتوفر لدراستي كان مشروطاً بالالتحاق بهذه المؤسسة
10	☐ سمعة المدرسين/المشرفين في هذه المؤسسة جيدة
11	☐ خريجي هذه المؤسسة أكثر توظيفاً
12	☐ كلفة الدراسة في هذه المؤسسة هي الأقل مقارنة بالمؤسسات الأخرى
13	☐ جهة عملي شجعتني على الالتحاق بهذه المؤسسة
14	☐ التخصص الذي درسته طُرح في هذه المؤسسة فقط
15	☐ أخرى (يرجى التحديد)

R3	ما طبيعة نشاطك خلال العام الذي سبق التحاقك بالمؤسسة التعليمية؟
1	☐ الدراسة للحصول على مؤهل دراسات عليا (مثل ماجستير، دبلوم دراسات عليا، دكتوراه)
2	☐ الدراسة للحصول على مؤهل مرحلة جامعية (دبلوم، بكالوريوس)
3	☐ كنت أعمل في وظيفة غير بحثية
4	☐ كنت أعمل في عمل بحثي
5	☐ أخذت عام خالٍ من العمل أو أي ارتباطات دراسية
6	☐ كنت باحثاً عن عمل
7	☐ أخرىيرجى التحديد (الذهاب إلى A)

أسئلة خاصة بخريجي دبلوم التأهيل التربوي

R4	ما مجال دراستك قبل الالتحاق ببرنامج التأهيل التربوي؟
1	☐ العلوم الطبيعية والفيزيائية
2	☐ تكنولوجيا المعلومات
3	☐ الهندسة والتكنولوجيا المرتبطة بها
4	☐ العمارة والإنشاء
5	☐ الزراعة والبيئة والعلوم المرتبطة بها
6	☐ الصحة
7	☐ التربية
8	☐ الإدارة والتجارة
8	☐ الثقافة والمجتمع
10	☐ الدين والفلسفة
11	☐ الفنون الإبداعية
12	☐ الخدمات الشخصية
R5	لماذا رغبت في الحصول على التأهيل التربوي؟
1	☐ طموحي أن أصبح معلماً
2	☐ لم أحصل على وظيفة مناسبة لتخصصي الحالي
3	☐ مهنة التعليم مهنة مجزية مادياً ومعنوياً
4	☐ أسباب أخرى (اذكرها.....) (الذهاب إلى A)

الأسئلة العامة		A
ما مجال دراستك قبل الالتحاق ببرنامج التأهيل التربوي؟		A1
☐ أعزب	1	
☐ متزوج	2	
☐ أرمل	3	
☐ مطلق	4	

مرحلة الدراسة							B
كيف اخترت التخصص الذي درستة في الكلية/الجامعة؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)							B1
كنت أرغب في دراسة هذا التخصص							1
استجبت لرغبة الأهل والأقارب							2
استمعت لنصائح المدرسين بالمدرسة/ الكلية							3
اعتقدت أن هذا التخصص سيوفر لي وظيفة مناسبة							4
هذا التخصص يتناسب مع قدراتي وإمكانياتي وتحصيلي الدراسي							5
حصلت على هذا التخصص من القبول الموحد ولم أكن راغباً فيه							6
أخرى (أذكر)							7
ما مستوى امتلاكك للمهارات والمعارف والقدرات التالية:							B2
	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	لا ينطبق	
	5	4	3	2	1	0	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة
2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة
3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	المعرفة العملية بالتخصص
4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	المعرفة النظرية بالتخصص
5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)
6	☐	☐	☐	☐	☐	☐	القدرة على التحليل
7	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مهارة حل المشكلات
8	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مهارة التفكير الناقد
9	☐	☐	☐	☐	☐	☐	القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل
10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مهارات التعلم الذاتي والمستمر

القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	11
مهارات إدارة الوقت	☐	☐	☐	☐	☐	☐	12
مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات	☐	☐	☐	☐	☐	☐	13
(الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	14
قيادة فرق العمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	15
مهارات تحمل المسؤولية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	16
مهارات التواصل مع الآخرين	☐	☐	☐	☐	☐	☐	17
مهارات الإقناع والتفاوض	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18
B3 ما تقيمك لجودة وسائل التعليم والتقييم المستخدمة بالكلية/ الجامعة التي تخرجت منها؟ (إذا لم تستخدم الوسيلة - اختر لا ينطبق)							
	لا ينطبق	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	
	0	1	2	3	4	5	
المحاضرات الحضورية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
المحاضرات الافتراضية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
مصادر التعلم/المكتبة/المختبرات	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
وسائل التقييم (اختبارات شفوية وتحريرية)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5
كتابة المقالات والتقارير والأنشطة التطبيقية (أو بحث تفصيلي)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	6
التواصل اللاصفي بين الطلاب والأكاديميين	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7
التدريب العملي	☐	☐	☐	☐	☐	☐	8
مشروع التخرج	☐	☐	☐	☐	☐	☐	9
زيارة المواقع أو أماكن العمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	10

B4 ما تقيمك لجودة الخدمات التي تقدمها الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها (إذا لم تستخدم الخدمة - اختر لا ينطبق)							
	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	لا ينطبق	
	5	4	3	2	1	0	
1 سلامة ووضوح الإجراءات الإدارية في المؤسسة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
2 توفر الدعم الفني	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
3 توفر الإرشاد الأكاديمي	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
4 توفر الإرشاد النفسي	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
5 وجود مرافق الترفيه في الكلية/ الجامعة (مثل الاستراحات، الصالات الرياضية، المقاهي... إلخ)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
6 توفر التوجيه المهني	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
7 توفر الخطة الدراسية للبرنامج	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
8 معرفة/إتاحة الاطلاع على الأنظمة واللوائح المتعلقة بالاختبارات والتقديرات	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
9 إمكانية اختيار مجال التخصص الدقيق	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
10 إمكانية اختيار المقررات الدراسية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
11 التركيز على التطبيق العملي للجانب النظري في التخصصات العلمية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
12 إمكانية التواصل مع الأساتذة خلال الساعات المكتبية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
13 إمكانية إيصال الآراء والمقترحات لإدارة الكلية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
14 توفر المصادر والمراجع بالمكتبة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
15 توفر الكتب الدراسية المناسبة والحديثة للمقررات الدراسية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
16 توفر الإنترنت وسرعة التصفح	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
17 إمكانية التدريب في مواقع العمل في سلطنة عمان أو خارجها	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
18 تشجيع/ دعم المشاركة في الفعاليات الأكاديمية مثل المؤتمرات والندوات وتقديم أوراق أو عروض أو مشاريع بحثية.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
19 الصيانة الدورية لمرافق الكلية/الجامعة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
20 ملائمة الفصول الدراسية من حيث (تزويدها بالأجهزة الحديثة، سعة الفصول الدراسية، الإضاءة... إلخ)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
21 تسجيل المقررات إلكترونياً	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

التدريب خلال الدراسة		C
هل حصلت على فرصة تدريب عملي أثناء دراستك بالكلية/ الجامعة؟		C1
1	☐ نعم	
2	☐ لا	
3	☐ لا أحتاج إلى تدريب عملي في تخصصي	
اذهب الى السؤال C7		
اذهب الى السؤال C7		
كم المدة الزمنية لجميع فرص التدريب العملي التي حصلت عليها أثناء دراستك؟		C2
1	☐ أقل من شهر	
2	☐ (1-3) أشهر	
3	☐ (4-6) أشهر	
4	☐ (7-9) أشهر	
5	☐ (10-12) شهر	
6	☐ أكثر من سنة	
ما جهات التدريب التي تدربت فيها؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)		C3
1	☐ مؤسسة بالقطاع الحكومي	
2	☐ مؤسسة بالقطاع الخاص	
3	☐ أعمال حرة	
4	☐ منظمة عالمية (مثل مكتب اليونيسكو أو اليونسيف أو إحدى السفارات، وما شابه... إلخ)	
ما اسم المؤسسة/المؤسسات التي تدربت فيها؟		C4
ما الطريقة التي ساعدتك في الحصول على تدريب عملي؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)		C5
1	☐ عن طريق الكلية/ الجامعة	
2	☐ بطريقة شخصية/عن طريق المعارف	
3	☐ عن طريق صاحب العمل الذي تعمل لديه حالياً	
4	☐ أخرى (اذكرها)	
هل تعتقد أن التدريب العملي ساعدك في الحصول على وظيفة؟		C6
1	☐ نعم	
2	☐ لا	
3	☐ إلى حد ما	
هل تعتقد أن التدريب العملي ساعدك في الحصول على وظيفة؟		C6
1	☐ الحكومي	
2	☐ الخاص	
3	☐ الأعمال الخاصة	
اذهب إلى سؤال D1		
اذهب إلى سؤال D1		
في أفضل الأحوال: في أي مجالات العمل التالية تفضل/كنت تفضل أن تعمل؟		C8
1	☐ نعم	
هل تعتقد أن التدريب العملي ساعدك في الحصول على وظيفة؟		C6
1	☐ نعم	

مرحلة ما بعد التخرج		D
بعد تخرجك: هل أنت حالياً.....؟		D1
تعمل ☐		1
نوع العمل		1-D1
دوام كامل ☐		1-1-D1
دوام جزئي ☐		2-1-D1
نوع عقد العمل		2-D1
عقد دائم ☐		1-2-D1
عقد مؤقت ☐		2-2-D1
اذهب إلى D21	باحث عن عمل ☐	2
اذهب إلى D25	على رأس وأكمل دراستي ☐	3
اذهب إلى D25	لا تبحث عن عمل ولست في دراسة ☐	4
عدت إلى مكان عملي السابق (في وظيفتي السابقة نفسها أو غيرها) ☐		5
ما المدة التي استغرقتها للحصول على أول فرصة عمل بعد التخرج؟ (بغض النظر عن نوع العمل)		D2
☐ (3-1) أشهر		1
☐ (6-4) أشهر		2
☐ (9-7) أشهر		3
☐ (12-10) شهر		4
☐ أكثر من سنة		5
كم عدد الوظائف التي عملت بها بعد تخرجك؟		D3
☐ هذه هي وظيفتي الأولى		1
☐ (3-2)		2
☐ (5-4)		3
☐ أكثر من 5		4
أي الأساليب التالية ساعدتك في الحصول على وظيفة بعد التخرج؟ (اختر أهم ثلاثة أساليب فقط)		D4
☐ التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف		1
☐ التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها		2
☐ أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الاجتماعي		3
☐ عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها		4
☐ الاستعانة بالعلاقات الشخصية		5
☐ من خلال فعاليات معرض الوظائف		6
☐ رسائل التوصية من المؤسسة التي تدربت فيها في مرحلة دراستك		7
☐ مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة		8
☐ أخرى، اذكرها (.....)		9

D5 إلى أي درجة تعتقد أن العناصر التالية ساعدتك في الحصول على وظيفة؟

	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً	لا ينطبق	
	5	4	3	2	1	0	
التخصص	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
برامج التدريب العملي في المؤسسات والشركات	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
المعدل العام/ التقدير العام عند التخرج	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
سمعة الكلية/الجامعة التي تخرجت منها	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
الخبرة المهنية السابقة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5
شخصيتك ومهاراتك (مثل القدرة القيادية، العمل في مجموعات، العمل تحت الضغط، المشاركة في الأنشطة الطلابية)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	6
خبرات دولية (تدريب متبادل، زيارات طلابية)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7
دور جهات التوظيف في توفير فرص عمل للخريج	☐	☐	☐	☐	☐	☐	8
تسويق الكلية/ الجامعة للخريجين من خلال معرض الوظائف	☐	☐	☐	☐	☐	☐	9
الأداء الجيد في اختبار الوظيفة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	10
الأداء الجيد في مقابلة الوظيفة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

D6	في أي قطاعات العمل التالية تعمل حالياً؟
1	☐ الحكومي
2	☐ الخاص
3	☐ الأعمال الحرة
4	☐ الحكومي مع وجود أعمال خاصة/حرة
5	☐ الخاص مع وجود أعمال خاصة/حرة
D7	ما مسماك الوظيفي الحالي (اختر الأنسب)
1	☐ موظف
2	☐ رئيس قسم/قائد مجموعة
3	☐ مدير/ مدير مساعد لدائرة
4	☐ مدير عام/ مدير عام مساعد لمديرية
5	☐ نائب رئيس لمؤسسة
6	☐ رئيس لمؤسسة
7	☐ أخرى، اذكرها
D8	ما المحافظة التي تعمل بها حالياً؟
1	قائمة المحافظات بالإضافة إلى خيار (خارج سلطنة عمان)
D9	كم دخلك الشهري بالريال العماني؟
1	☐ 300 أو أقل
2	☐ (600-301)
3	☐ (900-601)
4	☐ (1200-901)
5	☐ (1500-1201)
6	☐ (1800-1501)
7	☐ أكثر من 1800

D10	في أي من المجالات التالية تعمل حالياً؟ (اختر المجال الأقرب إلى مجال عملك)
1	☐ الزراعة والصيد والحراة
2	☐ الخدمات العسكرية والأمنية
3	☐ البنوك / الخدمات المالية
4	☐ الكمبيوتر والتقنية
5	☐ خدمات استشارية
6	☐ الإنشاءات/الأنشطة العقارية
7	☐ الفنون الإبداعية
8	☐ التعليم/التعليم العالي
9	☐ إمدادات الكهرباء والغاز والمياه والصرف الصحي
10	☐ الهندسة والخدمات الهندسة
11	☐ الصحة والطب
12	☐ الضيافة (الفنادق والمطاعم)
13	☐ خدمات التركيب /التصليح/ الصيانة
14	☐ التأمين
15	☐ خدمات قانونية
16	☐ إدارة الأعمال وإدارة المكاتب
17	☐ الصناعات
18	☐ التسويق/علاقات عامة/تنظيم الفعاليات
19	☐ الإعلام
20	☐ التعدين واستغلال المحاجر
21	☐ النفط والطاقة
22	☐ الاتصالات
23	☐ السياحة
24	☐ التدريب
25	☐ النقل والتخزين
26	☐ الخدمات المهنية (مصمم أزياء، حلاق ونحو ذلك)
27	☐ تجارة الجملة والتجزئة (البيع والتسويق)

D11 اسم المؤسسة/الشركة التي تعمل بها؟							D11
قائمة الخيارات							1
(أخرى أذكر.....)							2
D12 ما مستوى استخدامك لـ (المهارات والمعارف والقدرات) التي اكتسبتها من دراستك الجامعية في إنجاز مهام عملك الحالي؟							D12
	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	لا ينطبق	
	5	4	3	2	1	0	
1 إتقان اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
2 إتقان اللغة العربية الفصحى تحدثاً وكتابة	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
3 المعرفة العملية بالتخصص	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
4 المعرفة النظرية بالتخصص	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
5 مهارات البحث العلمي (البحث عن المعلومة، إعداد التقارير)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5
6 القدرة على التحليل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	6
7 مهارة حل المشكلات	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7
8 مهارة التفكير الناقد	☐	☐	☐	☐	☐	☐	8
9 القدرة على العمل التعاوني ضمن فريق أو مجموعة عمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	9
10 مهارات التعلم الذاتي والمستمر	☐	☐	☐	☐	☐	☐	10
11 القدرة على التعامل مع ضغوط الدراسة / العمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	11
12 مهارة إدارة الوقت	☐	☐	☐	☐	☐	☐	12
13 مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات (الإنترنت، برامج مايكروسوفت، إدارة الملفات)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	13
14 قيادة فرق العمل	☐	☐	☐	☐	☐	☐	14
15 مهارة تحمل المسؤولية	☐	☐	☐	☐	☐	☐	15
16 مهارة التواصل مع الآخرين	☐	☐	☐	☐	☐	☐	16
17 مهارات الإقناع والتفاوض	☐	☐	☐	☐	☐	☐	17
18 مهارات الإبداع والابتكار	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18

D13	هل تتلاءم طبيعة عملك الحالي مع مجال دراستك (تخصصك) في الكلية/الجامعة؟
1	☐ نعم اذهب إلى سؤال D15
2	☐ لا اذهب إلى سؤال D14
3	☐ إلى حد ما اذهب إلى سؤال D15
D14	إذا كنت تعتقد بأن وظيفتك لا تتلاءم مع مجال دراستك (تخصصك): فلماذا وافقت على الالتحاق بهذه الوظيفة؟ (اختر أهم ثلاثة أسباب)
1	☐ لم أحصل حتى الآن على عمل أفضل يناسبني
2	☐ هذا العمل يتيح لي الحصول على وضع وظيفي أفضل في المستقبل
3	☐ أستطيع الحصول على دخل شهري عالي في هذه الوظيفة
4	☐ هذه الوظيفة مضمونة
5	☐ هذا العمل ممتع جداً
6	☐ موقع العمل مناسب جداً
7	☐ هذا العمل يتيح لي فرصة إكمال الدراسة
8	☐ هذا العمل يوفر لي فرصة تدريب واكتساب خبرات
9	☐ الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية
10	☐ أسباب أخرى، اذكرها
D15	هل يتلاءم عملك الحالي مع مؤهلك الدراسي؟
1	☐ نعم اذهب إلى سؤال رقم D 17
2	☐ لا اذهب إلى سؤال رقم D 16
3	☐ إلى حد ما اذهب إلى سؤال D17
D15	إذا كنت تعتقد بأن وظيفتك لا تتلاءم مع مؤهلك الدراسي: فلماذا وافقت على الالتحاق بهذه الوظيفة؟ (اختر 3 أهم الأسباب)
1	☐ لم أحصل حتى الآن على عمل أفضل يناسبني
2	☐ هذا العمل يتيح لي الحصول على وضع وظيفي أفضل في المستقبل
3	☐ أستطيع الحصول على دخل شهري عالي في هذه الوظيفة
D16	هذه الوظيفة مضمونة
1	☐ هذا العمل ممتع جداً
2	☐ موقع العمل مناسب جداً لي
3	☐ هذا العمل يتيح لي فرصة إكمال الدراسة
4	☐ هذا العمل يوفر لي فرصة تدريب واكتساب خبرات
5	☐ الحاجة الماسة إلى دخل شهري لتوفير مستلزمات الحياة الأساسية
6	☐ أسباب أخرى، اذكرها
7	☐ نائب رئيس لمؤسسة
8	☐ رئيس لمؤسسة
9	☐ أخرى، اذكرها
10	☐ الخاص مع وجود أعمال خاصة/حرة

D17 إلى أي مدى يحقق عملك الحالي طموحاتك التي خططت لها عند اختيارك للتخصص الذي درسته؟

1 ☐ لم يحقق طموحاتي

2 ☐ بدرجة قليلة جداً

3 ☐ بدرجة قليلة

4 ☐ بدرجة متوسطة

5 ☐ بدرجة كبيرة

6 ☐ بدرجة كبيرة جداً

D18 بشكل عام، ما درجة رضاك عن عملك الحالي؟

1 ☐ قليلة جداً

2 ☐ قليلة

3 ☐ متوسطة

4 ☐ كبيرة

5 ☐ كبيرة جداً

D19 ما مدى رضاك عن توفر الخدمات والميزات التالية في عملك الحالي؟

	راضٍ جداً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ جداً	غير متوفر	
	5	4	3	2	1	0	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مناسبة عدد ساعات العمل
2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	الأجر الشهري المناسب
3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	التقدير والمكانة الاجتماعية
4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	الاستقرار الوظيفي
5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	تبني الأفكار الإبداعية والابتكارية
6	☐	☐	☐	☐	☐	☐	الجانب الاجتماعي مناسب في بيئة العمل
7	☐	☐	☐	☐	☐	☐	استخدام المهارات والمعارف والقدرات المكتسبة خلال فترة الدراسة
8	☐	☐	☐	☐	☐	☐	توفير مستقبل مهني واعد
9	☐	☐	☐	☐	☐	☐	مزاولة نشاط علمي أو بحثي
10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	توفر فرص تدريبية للموظفين
11	☐	☐	☐	☐	☐	☐	الأسلوب الإداري المتبع في العمل

D20	ما الميزات التي ترى أهمية توفرها في عملك الحالي؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
1	☐ عدد ساعات العمل المناسبة
2	☐ الأجر الشهري المناسب
3	☐ منح التقدير والمكانة الاجتماعية
4	☐ منح الاستقرار الوظيفي
5	☐ تبني الأفكار الإبداعية والابتكارية
6	☐ الجو الاجتماعي مناسب في بيئة العمل
7	☐ إمكانية استخدام المهارات والمعارف والقدرات المكتسبة خلال فترة الدراسة
8	☐ توفير مستقبل مهني واعد
9	☐ مواصلة نشاط علمي أو بحثي
10	☐ توفر فرص تدريبية للموظفين
11	☐ جودة الأسلوب الإداري المتبع في العمل
D21	الرجاء تحديد أي من الأسباب التالية أدت إلى عدم حصولك على وظيفة بعد التخرج؟ (اختر أهم ثلاثة أسباب)
1	☐ أفتقد مهارات البحث عن عمل
2	☐ قلة توفر وظائف شاغرة مناسبة لتخصصي
3	☐ لم أحدث بياناتي بالأنظمة المتوفرة بالجهات المعنية بالتوظيف
4	☐ شروط شغل الوظيفة (من حيث الخبرة) لا تنطبق علي
5	☐ لم أجتز الاختبار النظري المتعلق بالوظيفة
6	☐ تقدمت لوظائف ولم استدع لمقابلة شخصية
7	☐ لم أتابع طلبي بعد تقديمه
8	☐ لم أجتز المقابلات الشخصية
9	☐ مكان العمل غير مناسب
10	☐ أفتقد مهارة كتابة السيرة الذاتية
11	☐ تدني مستوى مهاراتي في اللغة الإنجليزية
12	☐ لم أحصل على تدريب عملي أثناء الدراسة
13	☐ أفضل ريادة الأعمال على العمل المؤسسي المنتظم
14	☐ أفتقد إلى المهارات الأخرى (مثل: العمل ضمن مجموعات، مهارات التواصل، العمل تحت الضغط، مهارات التفاوض والإقناع... الخ)

D22	أي من الأساليب التالية استخدمتها في البحث عن وظيفة بعد التخرج؟ (اختر أهم ثلاثة أساليب فقط)
1	☐ التقدم بطلب وظيفة للجهات المعنية بالتوظيف
2	☐ التقدم لوظيفة شاغرة مُعلن عنها
3	☐ أعلنت عن نفسك في وسائل التواصل الاجتماعي
4	☐ عن طريق الكلية/الجامعة التي درست بها
5	☐ الاستعانة بالعلاقات الشخصية
6	☐ من خلال فعاليات معرض الوظائف
7	☐ رسائل التوصية من المؤسسة التي تدربت فيها في مرحلة دراستك
8	☐ مخاطبة جهات التوظيف دون علمي بوجود وظائف شاغرة
9	☐ أخرى، اذكرها (.....)
D23	هل رفضت أي عرض وظيفي من قبل؟
1	☐ نعم اذهب إلى السؤال D24
2	☐ لا اذهب إلى السؤال D25
D24	ما أسباب رفضك للعرض الوظيفي؟ (اختر أهم ثلاثة أسباب)
1	☐ الراتب لم يكن مناسباً
2	☐ الوظيفة لم تكن في مجال تخصصي
3	☐ الوظيفة كانت بعقد مؤقت
4	☐ مكان/موقع العمل غير مناسب
5	☐ عدد ساعات العمل غير مناسبة
6	☐ رغبتني بالعمل بنظام ساعات الدوام الرسمي وليس بالمناوبة
7	☐ عدم وجود فرصة لإكمال الدراسة
8	☐ الوظيفة كانت في القطاع الخاص وأنا أريد العمل في القطاع الحكومي
9	☐ الوظيفة كانت في القطاع الحكومي وأنا أريد العمل في القطاع الخاص
10	☐ أسباب أخرى (اذكرها)
D25	هل تود العمل خارج سلطنة عمان إذا ما أُتيحت لك الفرصة؟
1	☐ نعم اذهب إلى السؤال D26
2	☐ لا اذهب إلى السؤال E1
D26	لماذا تود العمل خارج سلطنة عمان؟
1	☐ العمل في الخارج أكثر ملاءمة لتخصصي
2	☐ العمل في الخارج أكثر ملاءمة لمؤهلي
3	☐ الحصول على أجر شهري أعلى
4	☐ جودة العمل في الخارج أفضل
5	☐ لتغيير نمط الحياة
6	☐ أخرى (اذكرها)

الأسئلة الخاصة بالتعلم عن بعد						E	
تابعت تعليمي عن بعد عن طريق (يمكنك اختيار أكثر من خيار):						E1	
☐ الهاتف الذكي	☐ جهاز لوحي	☐ حاسب آلي مكتبي	☐ حاسب آلي محمول			1	
كان التواصل مع المحاضر عن طريق:						E2	
☐ الواتساب	☐ برامج التعلم عن بعد	☐ البريد الإلكتروني	☐ منصات التعليم عن بعد في المؤسسة	☐ وسائل التواصل الاجتماعي الأخرى			1
إلى أي مدى أنت موافق على كل عبارة من العبارات التالية:						E3	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
5	4	3	2	1			
☐	☐	☐	☐	☐	سهولة التواصل مع الكلية/الجامعة فيما يتعلق بالتعليم عن بعد	1	
☐	☐	☐	☐	☐	سهولة التواصل مع المحاضر فيما يتعلق بالمحاضرات	2	
☐	☐	☐	☐	☐	وجود شبكة إنترنت مناسبة لمتابعة المحاضرات	3	
☐	☐	☐	☐	☐	سهولة تنظيم الجدول المذاكرة ومتابعة المحاضرات عن بعد	4	
☐	☐	☐	☐	☐	سهولة الوصول للواجبات وتسليمها في الوقت المناسب	5	
☐	☐	☐	☐	☐	الاستفادة المناسبة والمطلوبة من المواد الدراسية	6	
☐	☐	☐	☐	☐	إنجاز المحتوى العلمي للمواد وفق الخطة الدراسية الموضوعية	7	
☐	☐	☐	☐	☐	استمرار المحاضرات عن بعد	8	
☐	☐	☐	☐	☐	طريقة تنظيم الاختبارات مناسبة	9	
☐	☐	☐	☐	☐	الملخصات الإلكترونية للمقررات الدراسية أغنتني عن استخدام الكتب والمراجع الخاصة بالمقررات الدراسية	10	
☐	☐	☐	☐	☐	سهولة طرح الأسئلة والمشاركة بالمناقشات أثناء المحاضرات عن بعد	11	
☐	☐	☐	☐	☐	تأثير تحصيلي دراسي خلال جائحة كوفيد-19 إيجاباً	12	
☐	☐	☐	☐	☐	بشكل عام أنا راضٍ عن التعليم خلال فترة جائحة كوفيد-19	13	
أؤيد في الفترة القادمة تطبيق نظام التعليم:						E4	
حضور بانتظام كلي		التعليم المدمج		التعليم عن بعد		1	

التقييم النهائي						F
ما درجة رضاك عن دراستك الجامعية في المجالات التالية:						F1
	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا	
	5	4	3	2	1	
1	☐	☐	☐	☐	☐	إمدادك بالمهارات اللازمة للحصول على عمل
2	☐	☐	☐	☐	☐	حصولك على عمل بدخل مناسب
3	☐	☐	☐	☐	☐	تحسين أسلوب حياتك
4	☐	☐	☐	☐	☐	تحسين مستوى علاقاتك الاجتماعية
5	☐	☐	☐	☐	☐	بناء وصقل شخصيتك
6	☐	☐	☐	☐	☐	إعدادك لمهام عملك الحالي
هل خضعت للتدريب بعد التخرج؟						F2
1	☐ نعم					
2	☐ لا					ينهي الاستبانة
كم عدد مرات مشاركتك في الدورات التدريبية بعد التخرج؟						F3
1	☐ (3-1) مرات					
2	☐ (6-4) مرات					
2	☐ أكثر من 6 مرات					
ما طبيعة التدريب الذي حصلت عليه؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)						F4
1	☐ دورات في تطوير مهارات اللغة الإنجليزية					
2	☐ دورات تدريبية في المهارات الإدارية					
3	☐ دورات متقدمة في مجال تقنية المعلومات					
4	☐ الإدارة والمهارات الإشرافية من إدارة المشاريع إلى إدارة الموظفين وغيرها.					
5	☐ التدريب الفني المختص بأعمال الشركة					
6	☐ المهارات المكتسبة (القيادة، الاتصال والعمل الجماعي، ... إلخ)					
7	☐ التدريب المتقدم في مجال التخصص الدراسي (الشهادات الاحترافية)					
8	☐ أخرى (اذكرها					
شكراً على تعاونكم						

الراعي الذهبي

اسياد
ASAD

الراعي التقني

عمانتل
Omantel

5G

الراعي البرونزي

MUNA
NOOR

عمان فون
OMAN PHONE

الراعي التعليمي

كلية الزهراء للبنات
AL ZAHRA COLLEGE
FOR WOMEN

كلية الزهراء للبنات
AL ZAHRA COLLEGE FOR WOMEN

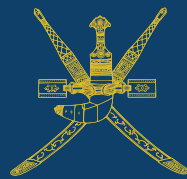
كلية الزهراء للبنات
AL ZAHRA COLLEGE FOR WOMEN

كلية الزهراء للبنات
AL ZAHRA COLLEGE FOR WOMEN

كلية الخليج
GULF COLLEGE

كلية الدراسات المصرفية والمالية
College of Banking and Financial Studies

كلية الدراسات المصرفية والمالية
College of Banking and Financial Studies



وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي والابتكار

◦ www.moheri.gov.om ◦



moheoman



@moheriom



mohe_oman



moheoman