

التوسع في التخصصات المتاحة للمرأة في الوحدات التدريبية التابعة
للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني "الواقع والمأمول"

فهد شجاع العنزي
الكلية التقنية بالدمام
falenazi@tvtc.gov.sa

نايف بن جزاع الهذال
الكلية التقنية بالدمام
nalhathal1@tvtc.gov.sa

طيبة سليمان موسى
الكلية التقنية للبنات بمكة المكرمة
tmousa@tvtc.gov.sa

فرح حسناوي حراشي
الكلية التقنية بالدمام
fharrathi@tvtc.gov.sa

**Expanding the Specializations Tragetd for Women
in the units of the Technical and Vocational Training
Corporation "Reality and Aspirations"**

التوسع في التخصصات المتاحة للمرأة في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني "الواقع والمأمول"

فهد شجاع العنزي
الكلية التقنية بالدمام
falenazi@tvtc.gov.sa

نايف بن جزارع الهذال
الكلية التقنية بالدمام
nalhathal1@tvtc.gov.sa

طيبة سليمان موسى
الكلية التقنية للبنات بمكة المكرمة
tmousa@tvtc.gov.sa

فرح حسناوي حراشي
الكلية التقنية بالدمام
fharrathi@tvtc.gov.sa

الملخص :

هدفت هذه الدراسة في إطارها العام إلى تطوير تصوّر مقترح للتوسع في التخصصات التقنية الموجهة للمرأة في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. ولذلك تم حصر التخصصات القائمة في الكليات التقنية للبنات، ثم تم التعرف على التخصصات غير القائمة والتي يمكن توجيهها للمرأة والتدريب عليها في الوحدات التدريبية، وأخيراً؛ عملت الدراسة على تحديد مدى ملاءمتها للمرأة السعودية واحتياجات سوق العمل. على ضوء نتائج الخطوات السابقة قدمت الدراسة تصوّراً مقترحاً وتوصيات لسد الفجوة بين الواقع والمأمول. تكونت عينة الدراسة من (٣١٣) مستجوب من العاملين في الموارد البشرية في منشآت الأعمال، و (٢٦) من المهتمين في قطاع التدريب والتوظيف للمرأة. وخلصت الدراسة إلى ملاءمة التخصصات الأربعة عشرة القائمة لاحتياجات سوق العمل باستثناء تخصص التصنيع الغذائي. وإلى محدودية نسب القبول في الكليات التقنية للبنات وخصوصاً في منطقة الرياض والمنطقة الشرقية مع تركيز الإقبال العالي في تلك المنطقتين. كما كشفت الدراسة عن وجود خمسة عشر تخصصاً غير قائم يمكن توجيهها للمرأة في الكليات التقنية للبنات. وكشفت الدراسة عن (٦) تخصصات يتزايد الطلب عليها في سوق العمل السعودي. وفي ضوء هذه النتائج تقترح الدراسة التوسع في التخصصات المتعلقة بنشاط الخدمات، حيث أن هذا النشاط أكثر أنشطة الاقتصاد السعودي توظيفاً بالإضافة إلى زيادة الطاقة الاستيعابية كمّاً ونوعاً في منطقة الرياض والمنطقة الشرقية.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، التخصصات الملائمة للمرأة، الكليات التقنية للبنات.

Expanding the Specializations Targeted for Women in the units of the Technical and Vocational Training Corporation "Reality and Aspirations"

Abstract :

This study, in its main framework, aims to prepare a vision to expand the technical fields targeted for female in TVTC's training units. For this objective, the existing running specialties were identified, as well as the non-listed specialties that may be adopted to females at these units were also defined, and to identify to what extent could these suggested specializations fit with Saudi female and labour market demand. The sample was (313) of whom worked in human resources in business sector. It also included (26) of whom interested in training and female employment. The study found that there are at least (14) training specializations for female technical colleges, all of which fit female and labour market demand except for the major "Food processing". Study also found that the capacity of female technical colleges is limited especially at Riyadh and the Eastern provinces because of highly demand for enrolment. The study also found that there are (15) female-fit specializations are not existed which can be directed to female technical colleges. The study discovered that there are (6) majors that are highly demanded in the Saudi labour market. In light of these results, the study suggests increasing the capacity of the technical colleges for female in Riyadh and the Eastern Region.

Keywords: Technical & Vocational Training Corporation, Appropriate Specializations to Women, Female Technical Colleges.

مقدمة :

تُعد الموارد البشرية المؤهلة الثروة الحقيقية للأمم، وقد برزت أهميتها في ضوء التطورات التقنية والتكنولوجية التي شهدتها العالم في العقود الأخيرة، إضافة إلى التحول في الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد المعرفة؛ والذي يعتمد بدرجة أساسية على نوعية الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والقادرة على إنتاج الأفكار الإبداعية والابتكارية وتطبيقها؛ وهذا ما يحتاج بالتأكيد إلا مشاركة أكبر فاعلية من المرأة في تحقيق هذا النوع من الاقتصاد.

إذ تُشير بعض الدراسات إلى أن الفجوة بين نسبة مشاركة الإناث ونسبة مشاركة الذكور في سوق العمل تؤدي إلى خسائر في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. وتقدر بـ ٢٧٪ في بعض الدول (Teignier and Cuberes, ٢٠١٢). وهو ما أكدته كاترين ايلبورغ وآخرون (٢٠١٣) في بيان الارتباط الإيجابي بين مشاركة المرأة بسوق العمل والنمو الاقتصادي.

ونظراً لتوجه المملكة العربية السعودية نحو اقتصاد المعرفة؛ والذي تمثل في إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فإنه يعول على المؤسسات التعليمية بصفة عامة ومؤسسات التدريب التقني والمهني بصفة خاصة أن تُسهم إيجابياً في تحول المملكة إلى اقتصاد المعرفة. وهذا يطرح تحدياً كبيراً أمام هذه المؤسسات التعليمية والتدريبية من ناحية مواءمة تخصصاتها ومناهجها واحتياجات المشاريع التنموية التي تتبناها رؤية المملكة ٢٠٣٠.

فعلى مستوى القبول استطاعت الجامعات الحكومية تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الجنسين. حيث تشير إحصاءات وزارة التعليم العالي لعام ٢٠١٦ بأن عدد الطلبة المستجدين في الجامعات الحكومية السعودية بلغ (٣٢٦٦٢٤) تمثل الطالبات ما نسبته ٥١٪. ورغم تحقيق هذه النسبة إلا أنه يغلب عليها التخصصات النظرية. أما على مستوى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني فقد بلغ عدد المتدربين المقبولين في الكليات التقنية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لنفس العام (٥٤٢٦٧) تُمثل الطالبات ما نسبته ١١٪ فقط (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦).

أما من ناحية سوق العمل السعودي فإن المشاركة الاقتصادية للمرأة لا تزال ضعيفة، حيث تُشير الدراسات بأنها لا تتجاوز ٢٢٪ (الخریف والتيمي، ٢٠١٦) مقارنة بالمشاركة الاقتصادية عالمياً للمرأة والتي بلغت ٤٨,٥٪ (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨).

وقد تناولت العديد من الدراسات واقع القوى النسائية العاملة، كدراسة الحارثي (٢٠٠٥) ودراسة الشنويي وآخرون (٢٠٠٧)، ودراسة العتيبي (٢٠١٠)، ودراسة الرمحي وآخرون (٢٠٠٦)، ودراسة الحمودي (٢٠٠٨)، ودراسة الموسى (٢٠٠٩)، قد ركزت على حاجة سوق العمل من القوى العاملة النسائية الفنية والمهنية بالقطاع العام والخاص. في حين ركزت دراسة Mbirianjau (٢٠٠٩)، ودراسة الشهري (٢٠١٣)، ودراسة Ayonmike (٢٠١٤) على إقبال الإناث على التدريب التقني والمهني وواقعه.

وتختلف الدارسة الحالية عن تلك الدارسات في سعيها إلى اكتشاف التخصصات غير القائمة والتي يمكن توجيهها للمرأة والتدريب عليها في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وبما يتوافق مع احتياج سوق العمل في ظل التغيرات الحالية والتطلعات المستقبلية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بتمكين المرأة في مختلف المجالات.

مشكلة الدراسة :

تشهد مؤسسات التعليم العالي حالة عدم توافق بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل؛ إذ تشير الإحصاءات إلى أن ٨٦٪ من الخريجين لعام ٢٠١٦ هم من خريجي التخصصات النظرية (السقاف، ٢٠١٨). نتج عن ذلك بطالة قدرت بـ ١٢٪ بشكل عام، ٣٤٪ منها بين الإناث. وخصوصاً حملة الشهادات العليا، فقد بلغت نسبتهم من عدد الباحثين عن عمل ٥٣٪ عام ٢٠١٧ (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧). أما على مستوى التدريب التقني والمهني فقد بلغ عدد المتدربين المقبولين في الكليات التقنية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لنفس العام (٥٤٢٦٧) تمثل الطالبات ما نسبته ١١٪ فقط (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٦). إضافة إلى ذلك تكشف إحصائيات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إلى محدودية التخصصات المطروحة للإناث مقارنةً بما هو متاح للذكور، حيث بلغت عدد التخصصات التي يُدرب عليها في الكليات التقنية ذكوراً وإناًثاً (٤٤) تخصصاً، بواقع (١٦) تخصص للإناث في مقابل (٣٧) تخصص للذكور، وضعف في الطاقة الاستيعابية للكليات التقنية للبنات وتدني في نسب القبول بالرغم من الإقبال الكبير، حيث بلغ عدد المتقدمات للكليات التقنية للبنات لعام ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ (٢٧٣١٦) متقدمة تم قبول (٤٠٣٩) متدربة بنسبة قبول بلغت (١٤,٧٩٪). (إحصاءات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٧)، وهذا يؤشر إلى أن واقع تدريب وتأهيل الإناث في قطاع التدريب التقني والمهني دون المأمول.

ومن هنا تتضح مشكلة هذه الدراسة في وضع تصور مقترح للتوسع في التخصصات التقنية والمهنية التي يمكن توجيهها للمرأة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١ ما التخصصات القائمة الموجهة للمرأة السعودية في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟
- ٢ ما التخصصات غير القائمة والتي يمكن توجيهها للمرأة السعودية في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟
- ٣ ما مدى ملاءمة التخصصات غير القائمة حالياً للمرأة السعودية لاحتياجات سوق العمل؟
- ٤ هل هناك فجوة فيما بين واقع التخصصات القائمة الموجهة للمرأة وواقع احتياج سوق العمل من التخصصات الملائمة؟
- ٥ ما التصور المناسب لتطوير الواقع القائم من خلال التوسع في التخصصات التقنية والمهنية الموجهة للمرأة كماً ونوعاً؟

أهداف الدراسة :

- ١ حصر التخصصات القائمة الموجهة للمرأة في الكليات التقنية للبنات التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- ٢ التعرف على التخصصات غير القائمة والتي يمكن توجيهها للمرأة والتدريب عليها في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- ٣ التعرف على مدى ملاءمة التخصصات غير القائمة حالياً للمرأة السعودية لاحتياجات سوق العمل.
- ٤ التعرف على حجم الفجوة بين واقع التخصصات القائمة الموجهة للمرأة وواقع احتياج سوق العمل من التخصصات الملائمة.
- ٥ تقديم تصور مقترح لتطوير الواقع القائم من خلال التوسع في التخصصات الموجهة للمرأة في التدريب التقني والمهني كماً ونوعاً.

حدود الدراسة :

تتحدد نتائج الدراسة بالحدود الآتية:

١ الحدود الموضوعية: التخصصات التدريبية القائمة والتخصصات التدريبية غير القائمة في الكليات التقنية للبنات.

٢ الحدود الزمانية: العام التدريبي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ.

٣ الحدود المكانية: قطاع الأعمال السعودي والكليات التقنية للبنات في المملكة العربية السعودية، إذ تمّ الاقتصار على ثلاث مناطق إدارية، هي (منطقة مكة المكرمة، منطقة الرياض، المنطقة الشرقية).

التعريفات الإجرائية :

١ الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة: هي الكليات التقنية للبنات والتي تتدرب فيها المتدربة لمدة سنتين ونصف بعد الثانوية العامة وتحصل منها على دبلوم ما قبل البكالوريوس، (الشهادة الجامعية المتوسطة).

٢ التخصصات المتاحة للمرأة في الوحدات التدريبية: هي التخصصات المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الكليات التقنية للبنات.

منهجية البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته طبيعة الدراسة من حيث مسح الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة والإحصاءات والتقارير الرسمية بهدف حصر التخصصات القائمة في الكليات التقنية للبنات التي يدرّب عليها، وحصر التخصصات غير القائمة التي يمكن توجيهها للمرأة والتوسع من خلالها. وأخيراً بيان مدى ملاءمة تلك التخصصات غير القائمة لطبيعة المرأة، ومدى ملاءمة تلك التخصصات لسوق العمل السعودي من خلال جمع البيانات من عيني الدراسة.

أ. مجتمع الدراسة وعينتها :

تكوّن مجتمع الدراسة من مجتمعين هما:

المجتمع الأول :

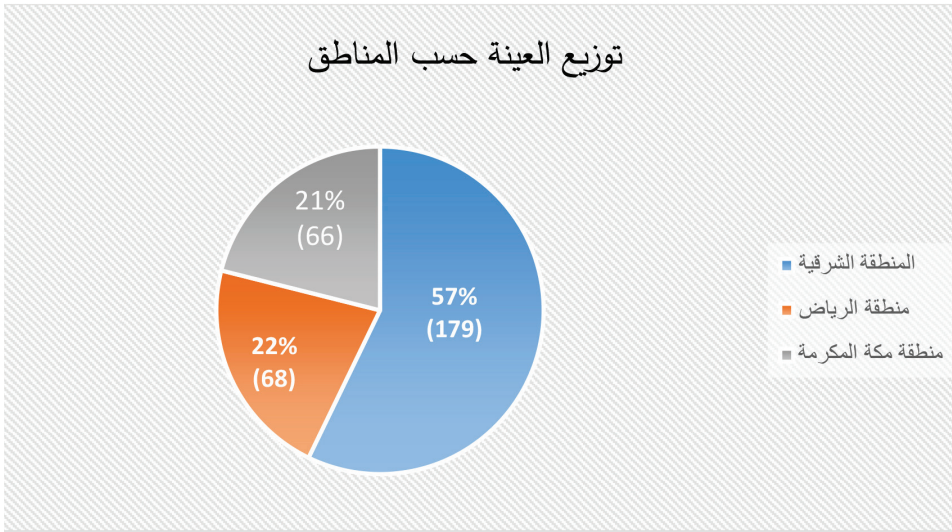
تكوّن مجتمع الدراسة الأول من ذوي العلاقة في تعليم وتدريب وتأهيل المرأة في القطاع العام والخاص كعميدات الكليات التقنية للبنات وموظفات التنسيق الوظيفي في تلك الكليات وممثلي التدريب والتوظيف النسائي في الغرف التجارية وممثلي التوظيف النسائي في وزارة العمل ومديرات المعاهد الأهلية للبنات. المجتمع الثاني:

المنشآت الاقتصادية في منطقة مكة المكرمة والمنطقة الشرقية ومنطقة الرياض ذات الأنشطة الاقتصادية الأكثر أهمية من حيث توظيف القوى العاملة المدربة، ويقدر عددها بـ (٥٣٧,٠٥٦) منشأة، والتي تمثل ٦٧٪ من مجمل المنشآت العاملة في الاقتصاد السعودي، وفق آخر بيانات الهيئة العامة للإحصاء في تعداد المنشآت ٢٠١٠ (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٠).

ب. سمات عينة الدراسة :

تم اختيار عينة قصدية مكونة من (٣٠) مختصاً، في كل من منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة والمنطقة الشرقية وتم إجراء المقابلة معهم شخصياً. وتم اختيار (٣٨٤) منشأة (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, ١٩٧٠).

توزيع العينة حسب المناطق :

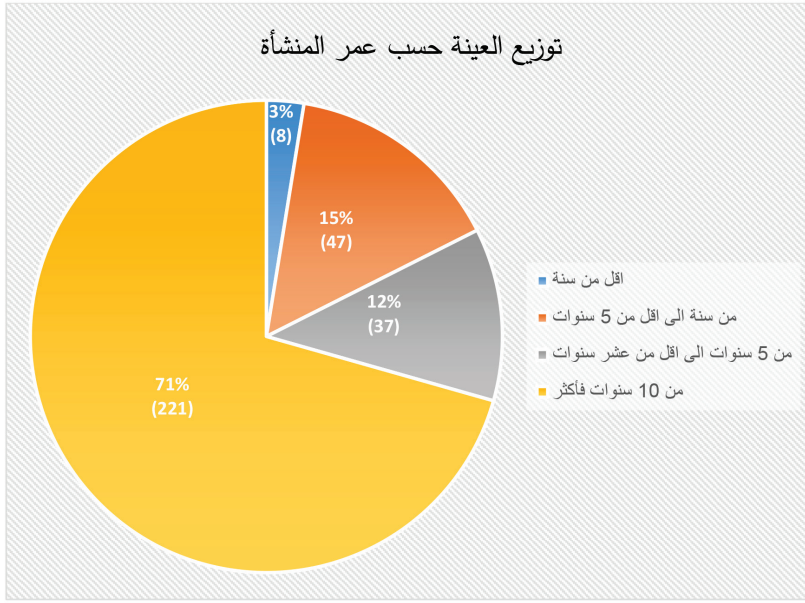


شكل (١) توزيع العينة حسب المناطق

يُبين الشكل البياني (١) أن ١٧٩ من أفراد العينة يمثلون ما نسبته ٥٧,١٩% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يتواجدون في المنطقة الشرقية، في حين أن كلاً من منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة ممثلتين بنسبة ٢١,٧% و ٢١,٠٩% من أفراد العينة على التوالي؛ ويتضح من ذلك فعالية الاستجابة للرد على الاستبانة من منشآت الأعمال في المنطقة الشرقية مع تقارب النسب في كل من منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة.

توزيع العينة حسب عمر المنشأة :

يُمثل الشكل البياني رقم (٢) توزيع أفراد العينة حسب عمر المنشأة، ويظهر أن المنشآت التي أعمارها (من ١٠ - فأكثر تأتي كأعلى نسبة في العينة)، وبنسبة ٧٠,٦% بينما تأتي المنشآت الأقل من سنة كأدنى نسبة بمقدار ٢,٦%.

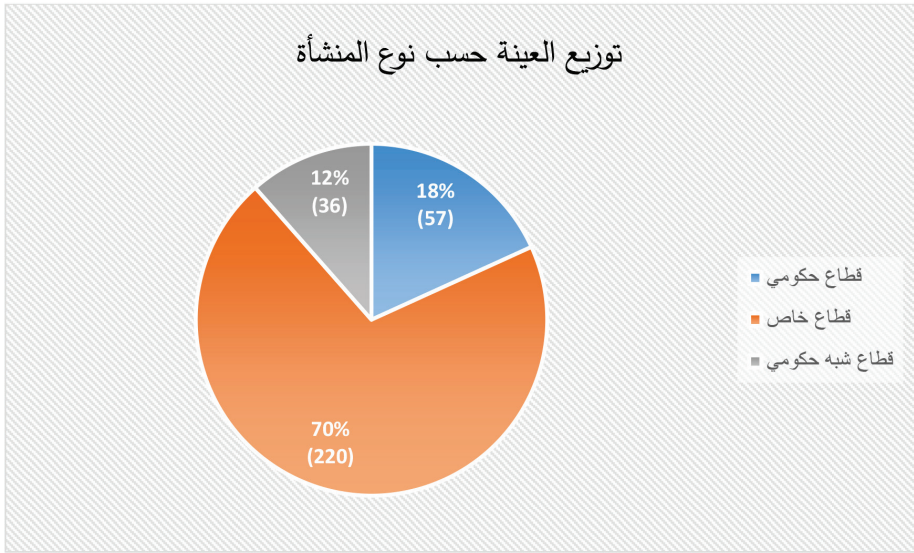


شكل (٢) توزيع العينة حسب عمر المنشأة

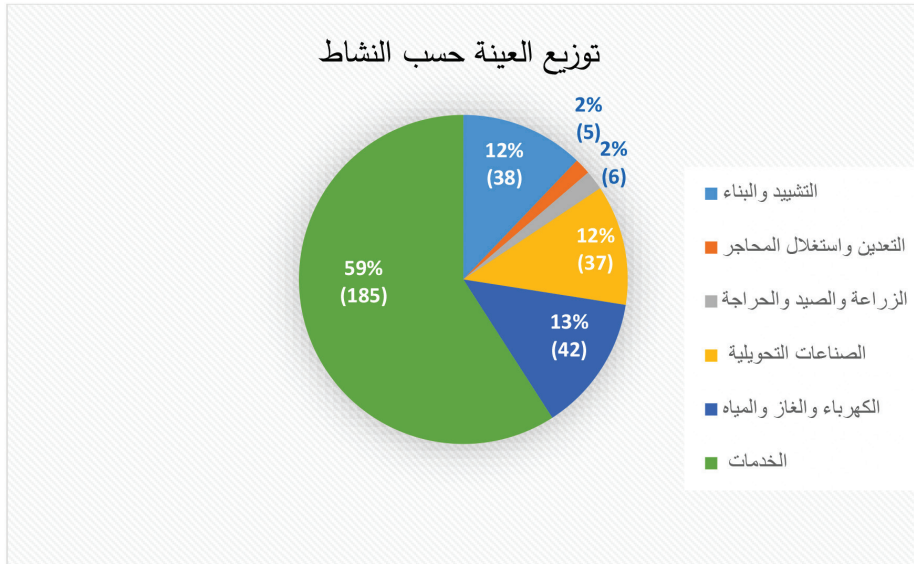
توزيع العينة حسب نوع المنشأة والنشاط :

يُبين الشكل البياني رقم (٣) أن ٢٢٠ من أفراد العينة يمثلون ما نسبته ٧٠,٢٩% من إجمالي أفراد عينة الدراسة من منشآت القطاع الخاص، في حين أن كُلاً من القطاع الحكومي والقطاع شبه الحكومي ممثلين بنسبة ١٨,٢% و ١١,٥٠% من أفراد العينة على التوالي. وهذا التوزيع ينسجم مع طبيعة الدراسة والتي تركز على منشآت القطاع الخاص كمصدر للطلب على مخرجات الكليات التقنية بصفة عامة وكليات البنات بصفة خاصة.

ويُظهر الشكل البياني رقم (٤) أن نشاط الخدمات في توزيع أفراد العينة بلغت نسبته ٥٩,١١% وبتباين ملحوظ عن الأنشطة الأخرى، وهذا التوزيع ينسجم مع الأهمية النسبية لهذا النشاط بين الأنشطة الأخرى حيث بلغت نسبته ٤٥%.



شكل (٣) توزيع العينة حسب نوع المنشأة



شكل (٤) توزيع العينة حسب النشاط

يُبين الجدول رقم (١) أن فئة المنشآت التي تضم (٥٠ عاملة فأكثر) ممثلة بـ ٧٩ منشأة من عينة الدراسة ونسبة ٢٥,٢٪ تليها فئة (من ٢٠ إلى ٤٩) ونسبة ١٩,٨٪ وتتراوح نسب الفئات الأقل بين ١٢٪ و ١٥٪، كما يُبين الجدول بأن هناك ٤١ منشأة من عينة الدراسة لا توظف الإناث ونسبة ١٣,١٪ من عينة الدراسة.

جدول (١) توزيع العينة حسب العائلات في المنشآت

م	فئة	المنشآت التي توظف الإناث	
		العدد	النسبة المئوية
١	من ١ إلى ٤ عاملة	٤٨	١٥,٣٪
٢	من ٥ إلى ٩ عاملة	٣٨	١٢,٢٪
٣	من ١٠ إلى ١٩ عاملة	٤٥	١٤,٤٪
٤	من ٢٠ إلى ٤٩ عاملة	٦٢	١٩,٨٪
٥	٥٠ عاملة فأكثر	٧٩	٢٥,٢٪
٦	لا يوجد	٤١	١٣,١٪
الإجمالي الكلي		٣١٣	١٠٠٪

ج. أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على أداتين من أدوات البحث العلمي هما المقابلة المقننة والاستبانة، وفيما يلي إيضاح لأداتي الدراسة :

المقابلة المقننة :

صمم الباحثون نموذجاً للمقابلة مع عدد من ذوي العلاقة بتعليم وتدريب وتأهيل المرأة، بناءً على حدود مجتمع الدراسة وأهدافها وأسئلتها. وفقاً للخطة التالية :

خطة المقابلات الشخصية

- الهدف العام للمقابلات: حصر التخصصات التي يمكن توجيهها للمرأة والتي يحتاجها سوق العمل.

المختصون الذين ستنتم مقابلتهم :

- قام الباحثون بمقابلة ٣٠ مختصاً في تعليم وتدريب المرأة وفي سوق العمل السعودي في كلٍ من منطقة الرياض والمنطقة الشرقية ومنطقة مكة المكرمة، في كلٍ من وزارة العمل، والغرف التجارية، والمسؤولين عن تدريب البنات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ومسؤولي التدريب والتأهيل في القطاع الخاص السعودي.

محاور المقابلة :

كل مختص سُئل الأسئلة التالية:

- ١ أسئلة عامة عن المختص تتمثل في اسمه ومنصبه ومؤهله العلمي، وخبرته والمنظمة التابع لها.
 - ٢ رأيه في عمل المرأة في القطاع الخاص السعودي (يؤيد او لا يؤيد).
 - ٣ التخصصات الواجب على الكليات التقنية للبنات تدريب البنات عليها مع ترتيبها حسب الأهمية.
 - ٤ التخصصات المستقبلية التي قد يحتاجها سوق العمل السعودي وتلاءم طبيعة عمل المرأة.
 - ٥ التخصصات القائمة والتي يتوقع ضعف الطلب عليها خلال الخمس سنوات القادمة.
- طريقة جمع البيانات: تم التواصل الشخصي بموعد مسبق.
 - تحليل البيانات: قام الباحثون بتحليل البيانات وفقاً للطرق العلمية المعروفة.

الاستبانة :

صُممَ استبيان الدراسة من عدة أسئلة متنوعة (أسئلة مفتوحة، أسئلة مغلقة) وشمل محورين أساسيين هما:

المحور الأول: معلومات عن المنشآت المبحوثة: إذ اشتمل على موقع المنشأة، ونوعها، وتنظيمها، ونوع النشاط الذي تمارسه. بالإضافة إلى هيكله العمالة من حيث عدد العاملين وعددعاملات في المنشأة وتوقعات التوظيف لديهم من النساء مستقبلاً.

المحور الثاني: أسئلة حول التخصصات: حيث اشتمل على التخصصات القائمة وعددها ١٤ تخصصاً وغير القائمة المُستخلصة من الإطار النظري للبحث وعددها ١٨ تخصصاً، وسؤال المبحوثين عن مدى ملاءمتها لسوق العمل وتوقع الطلب عليها مستقبلاً. واعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الثلاثي، كما في الجدول أدناه :

جدول (٢) تقدير الاستجابة وفق مقياس ليكرت الثلاثي حول التخصصات الملائمة لسوق العمل.

درجة التصحيح	نظام الاستجابة
٣	ملائم
٢	ملائم إلى حد ما
١	غير ملائم

جدول (٣) تقدير الاستجابة وفق مقياس ليكرت الثلاثي حول توقع الطلب على التخصصات مستقبلاً.

درجة التصحيح	نظام الاستجابة
٣	تزايد
٢	ثبات
١	تراجع

صدق الأداة :

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من المختصين في مجالات البحث العلمي والمهتمين من أجل استطلاع وجهات نظرهم تجاه النواحي الفنية والشكلية لأسئلة الاستبانة، وقد تم الأخذ بجميع الملاحظات التي وردت بعين الاعتبار.

ثبات الأداة:

تم استخدام أسلوب الاختبار المسبق (PRE-TEST) حيث أجريت دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (٣٤) فرداً من خارج عينة الدراسة. وبعد تجميع استجابات هؤلاء المشاركين؛ تم حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وقد كانت قيمة المعامل (٠,٩٧٨) وهذا يدل على ثبات الأداة بدرجة عالية وصلاحيتها للاستخدام في الدراسة بوصفها إحدى أدواتها.

نتائج البحث ومناقشتها :

نتائج الإجابة عن السؤال الأول :

للإجابة عن هذا السؤال الذي نصه: (ما التخصصات القائمة الموجهة للمرأة السعودية في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟) ولمعالجة بيانات هذا السؤال استخدم الباحثون التكرارات. إذ تُشير تقارير (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، القبول الموحد، ٢٠١٨) أن عدد التخصصات التي يدرّب عليها في كليات التقنية للبنات في العام التدريبي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ بلغ عددها (١٤)، مبيّنة في الجدول (٢).

جدول (٤) التخصصات القائمة في كليات التقنية للبنات

م	تخصص	م	تخصص
١	دعم فني	٨	العناية بالبشرة والمكياج
٢	وسائط المتعددة ورسومات الويب	٩	العناية بالشعر
٣	برمجيات	١٠	التجميل
٤	إدارة أنظمة الشبكات	١١	تصميم الأزياء
٥	محاسبة	١٢	خياطة وإنتاج ملابس
٦	إدارة مكتبية	١٣	تصميم وإنتاج الملابس
٧	تسويق	١٤	التصنيع الغذائي

وتشير هذه النتيجة إلى محدودية التخصصات المتاحة للمرأة مقارنة بما هو متاح للذكور، حيث بلغ عدد التخصصات المتاحة للذكور (٥٣) تخصصاً (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، القبول الموحد، ٢٠١٨) وقد تعزى هذه النتيجة إلى حداثة التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني :

للإجابة عن هذا السؤال الذي نصه: (ما التخصصات غير القائمة والتي يمكن توجيهها للمرأة في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني؟) أظهرت نتائج المقارنات لإحصاءات التخصصات على مستوى الدبلوم في الجامعات السعودية والإقليمية والواردة في (مركز إحصاءات التعليم، ١٤٣٥هـ، دليل التخصصات في مؤسسات التعليم العالي، وزارة التعليم) والتخصصات التي تطرحها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والموجهة للمرأة، إلى تحديد (١٨) تخصصاً تدريبياً ملائماً لطبيعة المرأة وملائماً لطبيعة التدريب التقني والمهني، كما هو موضح بالجدول رقم (٣).

جدول (٥) التخصصات غير القائمة والملائمة لطبيعة المرأة والتدريب التقني

م	لتخصص	م	لتخصص
١	مختبرات كيميائية	١٠	برنامج الحاسب وتقنية المعلومات
٢	إدارة المبيعات	١١	أمن المعلومات
٣	أعمال التأمين	١٢	التصميم الجرافيك
٤	الموارد البشرية	١٣	التصميم الداخلي
٥	نظم المعلومات الإدارية	١٤	الفندقة والضيافة
٦	المختبرات الطبية	١٥	السفر والسياحة
٧	السكرتارية الطبية	١٦	التجارة الإلكترونية
٨	السجلات الطبية	١٧	الصحة والسلامة البيئية
٩	الرسم بالحاسب	١٨	سلامة الأغذية

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث :

للإجابة عن هذا السؤال الذي نصه: (ما مدى ملاءمة التخصصات غير القائمة حالياً للمرأة السعودية لاحتياجات سوق العمل؟) ولمعالجة بيانات هذا السؤال استخدم الباحثون التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب الموزونة، كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

جدول (٦) ملائمة التخصصات غير القائمة لسوق العمل

م	لتخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الملائمة	لترتيب
١	مختبرات كيميائية	٢,٣٤٧	٠,٦٩٤	٧٨,٢%	ملائم	١٥
٢	إدارة المبيعات	٢,٤٣٠	٠,٦٢٠	٨١,٠%	ملائم	١١
٣	أعمال التأمين	٢,٣٩٨	٠,٦٥٩	٧٩,٩%	ملائم	١٣
٤	الموارد البشرية	٢,٥٠٣	٠,٥٣٣	٨٣,٤%	ملائم	٢
٥	نظم المعلومات الإدارية	٢,٤٨٦	٠,٥٣٢	٨٢,٩%	ملائم	٣
٦	المختبرات الطبية	٢,٤٨٦	٠,٥٧٨	٨٢,٩%	ملائم	٣
٧	السكرتارية الطبية	٢,٤٥٢	٠,٦٢٧	٨١,٧%	ملائم	٨
٨	السجلات الطبية	٢,٤٥٤	٠,٦٤٢	٨١,٨%	ملائم	٧
٩	الرسم بالحاسب	٢,٤٣٩	٠,٥٧٩	٨١,٣%	ملائم	١٠
١٠	الحاسب وتقنية المعلومات	٢,٤٨٢	٠,٥٣٥	٨٢,٧%	ملائم	٥
١١	أمن المعلومات	٢,٤٢٢	٠,٦٣٨	٨٠,٧%	ملائم	١٢
١٢	التصميم الجرافيك	٢,٥٢٧	٠,٤٨٣	٨٤,٢%	ملائم	١
١٣	التصميم الداخلي	٢,٤٧٩	٠,٥٥٤	٨٢,٦%	ملائم	٦
١٤	الفندقة والضيافة	٢,٢٦٥	٠,٧٩٠	٧٥,٥%	ملائم إلى حد ما	١٨
١٥	السفر والسياحة	٢,٢٨٥	٠,٧٥٦	٧٦,٢%	ملائم إلى حد ما	١٧
١٦	التجارة الإلكترونية	٢,٤٥٠	٠,٦٤٣	٨١,٧%	ملائم	٩
١٧	الصحة والسلامة البيئية	٢,٣٢٣	٠,٧٢٥	٧٧,٤%	ملائم إلى حد ما	١٦
١٨	سلامة الأغذية	٢,٣٧٧	٠,٦٧٢	٧٩,٢%	ملائم	١٤

يتبين من الجدول رقم (٤) بأن المتوسطات الحسابية لدرجة ملاءمة التخصصات غير القائمة حالياً للمرأة في الوحدات التدريبية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لآراء مفردات العينة تتراوح بين (٢,٢٦٥) و (٢,٥٢٧)، والأوزان النسبية لتلك التخصصات تتراوح بين (٧٥,٥) و (٨٤,٢) وقد حصل تخصص (التصميم الجرافيك) على أعلى متوسط ووزن نسبي (٢,٥٢٧ و ٨٤,٢٪) بينما حصل تخصص (الفندقة والضيافة) على أقل متوسط ووزن نسبي (٢,٢٦٥)، (٧٥,٥٪). كما يظهر الجدول بأن كافة التخصصات غير القائمة ملائمة لطبيعة المرأة، ما عدا ثلاثة تخصصات حصلت على (ملائمة إلى حد ما) هي: تخصصات (الفندقة والضيافة، والسفر والسياحة، والصحة والسلامة البيئية). وجدير بالذكر أن بعض اللذين تمت مقابلتهم كان لهم رأي مخالف بخصوص تخصص السفر والسياحة مع إشارتهم إلى ضعف التوظفين في هذا المجال السياحي، ويتوقعون أن هذا المجال سيشهد نمواً كبيراً في السنوات القادمة، كما أشاروا إلى أن السياحة تحتل مكانة كبيرة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ من حيث تنميتها وتوطينها، وهذا سيخلق فرص عمل كبيرة خصوصاً للمرأة. وقد يعزى ضعف ملاءمة تخصصات (الفندقة والضيافة، والسفر والسياحة، والصحة والسلامة البيئية) إلى حادثة مثل هذه الأنشطة في المجتمع السعودي والثقافة الاجتماعية السائدة.

جدول (٧) ملاءمة كل التخصصات القائمة وغير القائمة لسوق العمل

م	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الملاءمة	الترتيب داخل لمجموعة	الترتيب العام
التخصصات القائمة	العناية بالبشرة والمكياج	٢,٤٢٤	٠,٦٨١	٨٠,٨٪	ملائم	١٠	٢١
	العناية بالشعر	٢,٤٢٨	٠,٦٦١	٨٠,٩٪	ملائم	٨	١٩
	تصميم الازياء	٢,٤٣٧	٠,٦٥٣	٨١,٢٪	ملائم	٤	١٤
	تصميم وإنتاج الملابس	٢,٤٣٩	٠,٦٥٧	٨١,٣٪	ملائم	٣	١٣
	خياطة وإنتاج الملابس	٢,٤٠٩	٠,٦٩٠	٨٠,٣٪	ملائم	١٢	٢٤

١٥	٥	ملائم	%٨١,١	٠,٦٦٩	٢,٤٣٢	التجميل
٣	١	ملائم	%٨٢,٩	٠,٥٦٠	٢,٤٨٨	محاسبة
٢٦	١٣	ملائم	%٧٩,٧	٠,٦٥٦	٢,٣٩٠	دعم فني
٨	٢	ملائم	%٨٢,١	٠,٥٧٤	٢,٤٦٢	إدارة مكتبية
١٦	٦	ملائم	%٨١,١	٠,٦٥٠	٢,٤٣٢	تسويق
٣٠	١٤	ملائم إلى حد ما	%٧٦,٢	٠,٧٦١	٢,٢٨٧	تصنيع غذائي
٢٣	١١	ملائم	%٨٠,٥	٠,٦١٤	٢,٤١٥	برمجيات
١٩	٨	ملائم	%٨٠,٩	٠,٦١٦	٢,٤٢٨	الوسائط المتعددة وتقنيات الويب
١٦	٦	ملائم	%٨١,١	٠,٦٠٩	٢,٤٣٢	إدارة أنظمة الشبكات
٢٨	١٥	ملائم	%٧٨,٢	٠,٦٩٤	٢,٣٤٧	مختبرات كيميائية
١٨	١١	ملائم	%٨١,٠	٠,٦٢٠	٢,٤٣٠	إدارة المبيعات
٢٥	١٣	ملائم	%٧٩,٩	٠,٦٥٩	٢,٣٩٨	أعمال التأمين
٢	٢	ملائم	%٨٣,٤	٠,٥٣٣	٢,٥٠٣	الموارد البشرية
٤	٣	ملائم	%٨٢,٩	٠,٥٣٢	٢,٤٨٦	نظم المعلومات الإدارية
٤	٣	ملائم	%٨٣,٩	٠,٥٧٨	٢,٤٨٦	المختبرات الطبية
١٠	٨	ملائم	%٨١,٧	٠,٦٢٧	٢,٤٥٢	السكرتارية الطبية
٩	٧	ملائم	%٨١,٨	٠,٦٤٢	٢,٤٥٤	السجلات الطبية
١٢	١٠	ملائم	%٨١,٣	٠,٥٧٩	٢,٤٣٩	الرسم بالحاسب

التخصصات غير القائمة

٦	٥	ملائم	٪٨٢,٧	٠,٥٣٥	٢,٤٨٢	الحاسب وتقنية المعلومات
٢٢	١٢	ملائم	٪٨٠,٧	٠,٦٣٨	٢,٤٢٢	أمن المعلومات
١	١	ملائم	٪٨٤,٢	٠,٤٨٣	٢,٥٢٧	التصميم الجرافيك
٧	٦	ملائم	٪٨٢,٦	٠,٥٥٤	٢,٤٧٩	التصميم الداخلي
٣٢	١٨	ملائم إلى حد ما	٪٧٥,٥	٠,٧٩٠	٢,٣٦٥	الفندقة والضيافة
٣١	١٧	ملائم إلى حد ما	٪٧٦,٢	٠,٧٥٦	٢,٢٨٥	السفر والسياحة
١١	٩	ملائم	٪٨١,٧	٠,٦٤٣	٢,٤٥٠	التجارة الإلكترونية
٢٩	١٦	ملائم إلى حد ما	٪٧٧,٤	٠,٧٢٥	٢,٣٢٣	الصحة والسلامة البيئية
٢٧	١٤	ملائم	٪٧٩,٢	٠,٦٧٢	٢,٣٧٧	سلامة الأغذية

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع :

للإجابة عن هذا السؤال الذي نصه: (ما مدى الفجوة بين الواقع والمأمول؟) ولمعالجة بيانات هذا السؤال استخدم الباحثون التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب الموزونة.

يُبين الجدول رقم (٥) أن التخصصات القائمة بلغ عددها (١٤) تخصصاً، وأن التخصصات غير القائمة بلغ عددها (١٨) تخصصاً كلها ملائمة لاحتياجات سوق العمل مع وجود اختلاف في درجة الملاءمة. وهذا يُشير إلى وجود فجوة بين ما تطرحه المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من تخصصات للمرأة وما يحتاجه سوق العمل بشكل عام. وبمقارنة التخصصات القائمة مع التخصصات غير القائمة نجد أن:

- تخصص المحاسبة الذي حصل على الترتيب الأول من حيث الملاءمة داخل مجموعته وبمتوسط ٢,٤٨٨ ووزن نسبي ٨٢,٩٪ ويأتي في الترتيب الثالث وفقاً للترتيب العام (قائم / غير قائم)، بعد كل من تخصص (التصميم الجرافيك) بمتوسط ٢,٥٢٧ ووزن نسبي ٨٤,٢٪، وتخصص (الموارد البشرية) بمتوسط ٢,٥٠٣ ووزن نسبي ٨٣,٤٪.

- حصل تخصص (الإدارة المكتبية) على الترتيب الثاني داخل مجموعته وبمتوسط ٢,٤٦٢ ووزن نسبي ٨٢,١٪ والترتيب الثامن على مستوى الترتيب العام للتخصصات، مسبقاً بستة تخصصات من التخصصات غير القائمة وتخصص واحد من مجموعته (تخصص المحاسبة).
- حصل تخصص (تصميم وإنتاج الملابس) على الترتيب الثالث داخل مجموعته بمتوسط حسابي ٢,٤٣٩ ووزن نسبي ٨١,٣٪ بينما حصل على الترتيب الثالث عشر على مستوى الترتيب العام.
- حصل تخصص (تصميم الأزياء) على الترتيب الرابع على مجموعته بمتوسط ٢,٤٣٧ ووزن نسبي ٨١,٢٪، بينما حصل على الترتيب الرابع عشر على مستوى كافة التخصصات.
- حصل تخصص (التجميل) على الترتيب الخامس على مجموعته بمتوسط ٢,٤٣٢ ووزن نسبي ٨١,١٪، بينما حصل على الترتيب الخامس عشر على مستوى كافة التخصصات.
- حصل تخصص (التسويق) على الترتيب السادس على مجموعته بمتوسط ٢,٤٣٢ ووزن نسبي ٨١,١٪، بينما حصل على الترتيب السادس عشر على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (إدارة أنظمة الشبكات) على الترتيب السابع على مجموعته بمتوسط ٢,٤٣٢ ووزن نسبي ٨١,١٪، بينما حصل على الترتيب السادس عشر على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (العناية بالشعر) على الترتيب الثامن على مجموعته بمتوسط ٢,٤٢٨ ووزن نسبي ٨٠,٩٪، بينما حصل على الترتيب التاسع عشر على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (الوسائط المتعددة وتقنيات الويب) على الترتيب التاسع على مجموعته بمتوسط ٢,٤٢٨ ووزن نسبي ٨٠,٩٪، بينما حصل على الترتيب التاسع عشر على المستوى العام لكافة التخصصات.

- حصل تخصص (العناية بالبشرة والمكياج) على الترتيب العاشر ضمن مجموعته بمتوسط ٢,٤٢٤ ووزن نسبي ٨٠,٨٪، بينما حصل على الترتيب واحد وعشرون على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (برمجيات) على الترتيب الحادي عشر على مستوى مجموعته بمتوسط ٢,٤١٥ ووزن حسابي ٨٠,٥٪، بينما حصل على الترتيب الثالث والعشرون على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (خياطة وإنتاج الملابس) على الترتيب الثاني عشر على مستوى مجموعته بمتوسط ٢,٤٠٩ ووزن حسابي ٨٠,٣٪، بينما حصل على الترتيب الرابع والعشرون على مستوى التخصصات.
- حصل تخصص (دعم فني) على الترتيب الثالث عشر على مستوى مجموعته بمتوسط ٢,٣٩٠ ووزن حسابي ٧٩,٧٪، بينما حصل على الترتيب السادس والعشرون على المستوى العام لكافة التخصصات.
- حصل تخصص (تصنيع غذائي) على الترتيب الرابع عشر والأخير على مستوى مجموعته بمتوسط ٢,٢٨٧ ووزن حسابي ٧٦,٢٪، بينما حصل على الترتيب الثلاثون على المستوى العام لكافة التخصصات، والجدير بالذكر أن هذا التخصص هو التخصص الوحيد من التخصصات القائمة الذي حصل على درجة (ملائم إلى حد ما).

وهذا يُشير إلى محدودية عدد التخصصات القائمة والموجهة للمرأة في الكليات التقنية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، مع وجود تخصصات غير قائمة ملائمة لطبيعة المرأة ويحتاجها سوق العمل بشكل أكبر من احتياجاته للتخصصات القائمة. مع ملاحظة أن التخصصات التقليدية بلغ عددها (٦) تخصصات من الأربع عشرة تخصصاً، وهي: (العناية بالبشرة والمكياج - العناية بالشعر - تصميم الأزياء - تصميم وإنتاج الملابس - خياطة وإنتاج الملابس - التجميل).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الموسى (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى محدودية التخصصات التقنية لكليات البنات وضرورة التوسع فيها كماً ونوعاً مع الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة، وكذلك تتفق مع دراسة (Mbirianjau, ٢٠٠٩) التي أشارت أن هناك فجوة في قبول الإناث

مقارنة بالذكور بمؤسسات التعليم التقني والمهني الكينية مع وجود اتجاهات سلبية نحو هذه النوع من التعليم، إضافة إلى ما أشارت إليه دراسة (Ayonmike, 2014) بوجود عوامل تنظيمية حكومية كعدم المساواة في تسهيلات البنية التحتية بين الذكور والإناث.

وقد يعود ذلك إلى التغير السريع الذي تشهده المملكة العربية السعودية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. فعلى المستوى الاجتماعي هناك تغير إيجابي لنظرة المجتمع لعمل المرأة وتدريبها في المجالات التقنية. أما على المستوى الاقتصادي هناك تنوع في الوظائف مما أتاح فرص عمل جديدة للمرأة، إضافة إلى وجود قابلية أعلى لتوظيف المرأة في الوظائف التقنية في منظمات الأعمال.

ولتحليل اتجاهات الطلب على التخصصات القائمة وغير القائمة فإن الجدول رقم (٦) يبين اتجاهات الطلب ويظهر ذلك فيما يلي:

- يوجد ستة تخصصات يتزايد الطلب عليها، يأتي في مقدمتها تخصص (أعمال التأمين) بمتوسط حسابي ٢,٣٥٧ ووزن نسبي ٧٨,٦٪ يليه تخصص (التسويق) بمتوسط حسابي ٢,٣٤٧ ووزن نسبي ٧٨,٢٪ ثم تخصص (إدارة المبيعات) بمتوسط الحسابي ٢,٣٣٦ ووزن نسبي ٧٧,٩٪، ثم تخصص (برمجيات) بمتوسط حسابي ٢,٣٢٢ ووزن نسبي ٧٧,٨٪ ثم تخصص (دعم فني) بمتوسط حسابي ٢,٣٣٣ ووزن نسبي ٧٧,٨٪، وأخيراً تخصص (السفر والسياحة) بمتوسط حسابي ٢,٣٣١ ووزن نسبي ٧٧,٧٪.

- ثلاثة تخصصات منها قائمة هي: تخصص (الدعم الفني) وتخصص (برمجيات) وتخصص (التسويق) والبقية غير قائمة.

- كافة التخصصات الباقية اتجاهات الطلب عليها ثابتة.

وبمقارنة التخصصات القائمة مع التخصصات غير القائمة تبعاً لاتجاهات الطلب نجد أن:

- تخصص التسويق حصل على الرتبة الأولى على مستوى مجموعة التخصصات القائمة، بينما حصل على الرتبة الثانية على مستوى كافة التخصصات القائمة وغير القائمة، بمتوسط حساب ٢,٣٤٧ ووزن نسبي ٧٨,٢٪. وهذا يُشير إلى وجود فجوة

بسيطة بين هذا التخصص القائم، فقد سبق بتخصص واحد فقط هو تخصص (أعمال التأمين) من التخصصات غير القائمة.

- تخصص برمجيات احتل الرتبة الثانية على مستوى مجموعة التخصصات القائمة والرتبة الرابعة على مستوى كافة التخصصات، بمتوسط حسابي بلغ ٢,٣٣٥ ووزن نسبي بلغ ٧٧,٨٪. مما يشير إلى أن هذا التخصص سبق بتخصصين من التخصصات غير القائمة هما تخصص أعمال التأمين وتخصص إدارة المبيعات.
- تخصص الدعم الفني جاء في الرتبة الثالثة على مستوى مجموعته والرتبة الخامسة على مستوى كافة التخصصات، فقد بلغ متوسطه الحسابي ٢,٣٣٣ ووزنه النسبي ٧٧,٨٪. مما يشير إلى أن هذا التخصص سبق بتخصصين من التخصصات غير القائمة هما تخصص أعمال التأمين وتخصص إدارة المبيعات من التخصصات غير القائمة.
- تخصص المحاسبة حصل على الرتبة الرابعة على مستوى التخصصات القائمة والرتبة العاشرة على مستوى كافة التخصصات. حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢,٣٢٧ والوزن النسبي ٧٧,٦٪، وهذا يعني أن هناك ستة تخصصات غير قائمة تقدمت على تخصص المحاسبة هي: أعمال التأمين، وإدارة المبيعات، والسفر والسياحة، والتصميم الجرافيك، والتجارة الإلكترونية، وأمن المعلومات.
- احتل تخصص التجميل الرتبة الخامسة على مستوى مجموعته والرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي ٢,٣٢٦ ووزن نسبي ٧٧,٥٪.
- تخصص تصميم وإنتاج الملابس جاء بالرتبة السادسة على مستوى التخصصات القائمة والرتبة الثالثة عشرة على مستوى كافة التخصصات بمتوسط ٢,٣٢٢ ووزن نسبي ٧٧,٤٪، وهذا يعني وجود سبعة تخصصات غير قائمة تقدمت عليه.
- تخصص التصنيع الغذائي احتل الرتبة السابعة على مجموعته والرتبة الخامسة عشر على مستوى كافة التخصصات، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢,٣١٧ ووزن نسبي ٧٧,٢٪ وهذا يدل على أن هناك ثمان تخصصات غير قائمة تقدمت عليه.
- جاء بالرتبة الثامنة تخصص العناية بالبشرة والمكياج على مستوى التخصصات

القائمة بينما حصل على الرتبة السابعة عشرة على مستوى كافة التخصصات، فقد بلغ المتوسط الحسابي ٢,٣١٥ والوزن النسبي ٧٧,٢٪، وهذا يعني وجود تسعة تخصصات غير قائمة تقدمت عليه.

■ احتل تخصص إدارة مكتبية الرتبة التاسعة على مستوى مجموعته بينما احتل الرتبة الثالثة والعشرون على مستوى كافة التخصصات بمتوسط بلغ ٢,٢٩٨ ووزن نسبي ٧٦,٦٪ وهذا يُشير إلى وجود أربعة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

■ تخصص الوسائط المتعددة وتقنيات الويب حصل على الرتبة العاشرة على مستوى التخصصات القائمة والرتبة الرابعة والعشرون على مستوى كافة التخصصات بمتوسط ٢,٢٩٧ ووزن ٧٦,٦٪، وهذا يُشير إلى وجود أربعة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

■ تصميم الأزياء حصل على الرتبة الحادية عشرة على مستوى مجموعته والرتبة الخامسة والعشرون على مستوى كافة التخصصات، بمتوسط حسابي بلغ ٢,٢٩٧ ووزن نسبي ٧٦,٦٪، وهذا يُشير إلى وجود أربعة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

■ العناية بالشعر احتل الرتبة الثانية عشرة على مستوى مجموعته والرتبة السابعة والعشرون على مستوى كافة التخصصات، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢,٢٩٥ والوزن النسبي ٧٦,٥٪، وهذا يُشير إلى وجود خمسة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

■ حصل تخصص إدارة أنظمة الشبكات على الرتبة الثالثة عشرة على مستوى مجموعة التخصصات القائمة والرتبة الثامنة والعشرون على مستوى كافة التخصصات، بمتوسط حسابي ٢,٢٨٧ ووزن نسبي ٧٦,٢٪، وهذا يُشير إلى وجود خمسة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

■ وأخيراً تخصص خياطة وإنتاج الملابس الذي حصل على الرتبة الرابعة عشرة على مستوى مجموعته والرتبة واحد وثلاثون على مستوى كافة التخصصات بمتوسط حسابي ٢,٢٧٣ ووزن نسبي ٧٥,٨٪، وهذا يُشير إلى وجود سبعة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه.

ونلاحظ من هذه المقارنة بين التخصصات القائمة والتخصصات غير القائمة أن هناك فجوة بين بعض التخصصات القائمة والتخصصات غير القائمة تبعاً لاتجاهات الطلب عليها. فمثلاً تخصص خياطة وإنتاج الملابس حصل على المرتبة الواحدة والثلاثون على مستوى التخصصات القائمة وغير القائمة، مما يعني أن هناك سبعة عشر تخصصاً غير قائمة تقدمت عليه. وتخصص إدارة أنظمة الشبكات حصل على المرتبة الثامنة والعشرون، أي أن هناك خمسة عشر تخصصاً غير قائمة أفضل منه. وهذا يُشير إلى عدم مواكبة بعض التخصصات القائمة للتغير السريع في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشهري، ٢٠١٣) والتي أشارت إلى وجود فجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للبنات.

جدول (٨) الطلب على التوظيف

م	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الطلب على التوظيف	الترتيب داخل	الترتيب
التخصصات القائمة	العناية بالبشرة والمكياج	٢,٣١٥	١,٢٣٩	٧٧,٢٠%	ثبات	٨	١٧
	العناية بالشعر	٢,٢٩٥	١,٢٣٣	٧٦,٥٠%	ثبات	١٢	٢٧
	تصميم الازياء	٢,٢٩٧	١,٢٣٢	٧٦,٦٠%	ثبات	١١	٢٥
	تصميم وإنتاج الملابس	٢,٣٢٢	١,٢٣٢	٧٧,٤٠%	ثبات	٦	١٣
	خياطة وإنتاج الملابس	٢,٢٧٣	١,٢٣٨	٧٥,٨٠%	ثبات	١٤	٣١
	التجميل	٢,٣٢٦	١,٢٣	٧٧,٥٠%	ثبات	٥	١١
	محاسبة	٢,٣٢٧	١,١٧٦	٧٧,٦٠%	ثبات	٤	١٠
	دعم فني	٢,٣٣٣	١,٢٩٦	٧٧,٨٠%	تزايد	٣	٥
	إدارة مكتبية	٢,٢٩٨	١,٢٢٦	٧٦,٦٠%	ثبات	٩	٢٣

٢	١	تزايد	%٧٨,٢٠	١,٢٥٦	٢,٣٤٧	تسويق
١٥	٧	ثبات	%٧٧,٢٠	١,٣٢٣	٢,٣١٧	تصنيع غذائي
٤	٢	تزايد	%٧٧,٨٠	١,٢٨٦	٢,٣٣٥	برمجيات
٢٤	١٠	ثبات	%٧٦,٦٠	١,٢٥٣	٢,٢٩٧	الوسائط المتعددة وتقنيات الويب
٢٨	١٣	ثبات	%٧٦,٢٠	١,٢٦٧	٢,٢٨٧	إدارة أنظمة الشبكات
٣٢	١٨	ثبات	%٧٥,٤٠	١,٢٩٤	٢,٢٦١	مختبرات كيميائية
٣	٢	تزايد	%٧٧,٩٠	١,٢٦٩	٢,٣٣٦	إدارة المبيعات
١	١	تزايد	%٧٨,٦٠	١,٢٩٧	٢,٣٥٧	أعمال التأمين
٣٠	١٧	ثبات	%٧٥,٩٠	١,١٦٥	٢,٢٧٦	الموارد البشرية
١٢	٧	ثبات	%٧٧,٥٠	١,٢١٣	٢,٣٢٤	نظم المعلومات الإدارية
١٤	٨	ثبات	%٧٧,٤٠	١,١٨٨	٢,٣٢١	المختبرات الطبية
١٨	١٠	ثبات	%٧٧,١٠	١,٢١٢	٢,٣١٢	السكرتارية الطبية
١٦	٩	ثبات	%٧٧,٢٠	١,١٩٢	٢,٣١٦	السجلات الطبية
٢٩	١٦	ثبات	%٧٦,٢٠	١,٢٦٩	٢,٢٨٧	الرسم بالحاسب
١٩	١١	ثبات	%٧٦,٩٠	١,٢١٦	٢,٣٠٧	برنامج الحاسب وتقنية المعلومات
٩	٦	ثبات	%٧٧,٦٠	١,٢٧٥	٢,٣٢٩	أمن المعلومات
٧	٤	ثبات	%٧٧,٧٠	١,١٦٨	٢,٣٣	التصميم الجرافيك
٢٠	١٢	ثبات	%٧٦,٨٠	١,٢١٨	٢,٣٠٤	التصميم الداخلي
٢٦	١٥	ثبات	%٧٦,٥٠	١,٣١٢	٢,٢٩٥	الفندقة والضيافة
٦	٣	تزايد	%٧٧,٧٠	١,٣٣٢	٢,٣٣١	السفر والسياحة
٨	٥	ثبات	%٧٧,٦٠	١,٢٢١	٢,٣٢٩	التجارة الإلكترونية
٢١	١٣	ثبات	%٧٦,٨٠	١,٣١٦	٢,٣٠٤	الصحة والسلامة البيئية
٢٢	١٤	ثبات	%٧٦,٨٠	١,٢٨٥	٢,٣٠٣	سلامة الأغذية

التخصصات غير القائمة

نتائج الإجابة عن السؤال الخامس :

للإجابة عن هذا السؤال الذي نصه: (ما التصور المناسب لتطوير الواقع القائم من خلال التوسع في التخصصات التقنية والمهنية الموجهة للمرأة كماً ونوعاً؟) قام الباحثون بتحديد أهم التخصصات التي تلائم طبيعية المرأة وقياس مدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل واتجاهات الطلب عليها التي أظهرتها نتائج الدراسة، ثم قاموا ببناء التصور المقترح التالي:

منطلقات التصور:

- ١ الطبيعة المتغيرة لسوق العمل وسرعة التحول التي يشهدها؛ فما هو مطلوب وملائم من تخصصات اليوم قد لا يكون كذلك غداً.
- ٢ ارتفاع مستوى البطالة النوعية في المملكة العربية السعودية خاصة لدى الإناث.
- ٣ رؤية المملكة ٢٠٣٠ وما تفرضه من تحول اقتصادي واجتماعي.

أهداف التصور:

- ١ اقتراح آلية تساعد المسؤولين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على التوسع في التخصصات الملائمة للمرأة والملائمة لاحتياجات سوق العمل في ذات الوقت.
- ٢ الارتقاء بمخرجات الكليات التقنية للبنات كماً ونوعاً.
- ٣ الحد من البطالة لحملة الشهادات العليا والمتوسطة والتي نتجت عن الفصل بين التدريب واحتياجات سوق العمل مما أدى إلى فجوة بين التخصصات القائمة واحتياجات هذا السوق.

جدول (٩) التصور المقترح :

م	الهدف	آلية التنفيذ
١	تضييق الفجوة بين التخصصات القائمة التي يُدرب عليها في الكليات التقنية للبنات ومتطلبات سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> قيام الكليات التقنية للبنات بالتوسع في التخصصات غير القائمة التي أظهرت الدراسة ملاءمتها لطبيعة المرأة وسوق العمل؛ مع اعتبار الأولوية بين التخصصات من حيث الطلب على التوظيف.
٢	تضييق الفجوة بين الطاقة الاستيعابية والطلب على التدريب في الكليات التقنية للبنات.	<ul style="list-style-type: none"> قيام الكليات التقنية للبنات برفع الطاقة الاستيعابية. قيام المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بإنشاء كليات تقنية جديدة، وخصوصاً في المنطقة الشرقية ومنطقة الرياض.
٣	تحديد احتياجات سوق العمل السعودي الحالية والمستقبلية من المهن والتخصصات التقنية التي يمكن أن يُدرب عليها في الكليات التقنية للبنات.	<ul style="list-style-type: none"> بناء قاعدة بيانات تمكن جميع المنشآت العاملة في القطاع الخاص من إدراج وتحديث احتياجاتهم من التخصصات الحالية والمستقبلية. تكليف الكليات التقنية للبنات بالقيام باجتماعات دورية (على الأقل مرة كل سنة) تتناول تدريب المرأة وعلاقته باحتياجات سوق العمل قيام الكليات التقنية للبنات بإبرام اتفاقيات شراكة مجتمعية مع مؤسسات محلية وإقليمية لتعزيز فرص عمل المرأة السعودية.
٤	رفع قيمة العمل المهني والتقني للمرأة السعودية.	<ul style="list-style-type: none"> قيام الكليات التقنية للبنات وإدارة عمل المرأة بالمؤسسة بحملات إعلامية تثن عمل المرأة في المجالات المهنية والتقنية.

التوصيات :

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ يُوصى بالتالي:
- ١ الأخذ بهذا التصور المطروح من قبل جهات الاختصاص.
 - ٢ التوسع في التخصصات المتعلقة بنشاط الخدمات، حيث أن هذا النشاط أكثر أنشطة الاقتصاد السعودي توظيفاً. وأيضاً التوسع في التخصصات القائمة ذات الطلب المتزايد والتي حققت درجة ملائمة لاحتياجات سوق العمل وهي حسب الترتيب من الأعلى إلى الأدنى: (التسويق، والبرمجيات، والدعم الفني).
 - ٣ زيادة الطاقة الاستيعابية كماً ونوعاً في منطقة الرياض والمنطقة الشرقية وذلك من خلال رفع الطاقة الاستيعابية للتخصصات القائمة، وفتح تخصصات جديدة، وإنشاء كليات جديدة، وإنشاء كلية تقنية للبنات في مدينة الدمام.
 - ٤ إعادة تقييم تخصص (التصنيع الغذائي) من خلال دراسة معمقة لمدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل ومدى الطلب عليه.
 - ٥ افتتاح تخصصات جديدة مطلوبة لسوق العمل وملائمة للمرأة مثل:
 ١. أعمال التأمين
 ٢. إدارة المبيعات
 ٣. التصميم الجرافيك
 ٤. التجارة الإلكترونية
 ٥. أمن المعلومات
 ٦. نظم المعلومات الإدارية
 ٧. المختبرات الطبية
 ٨. مختبرات كيميائية
٩. السجلات الطبية
 ١٠. السكرتارية الطبية
 ١١. برنامج الحاسب وتقنية المعلومات
 ١٢. التصميم الداخلي
 ١٣. سلامة الأغذية
 ١٤. الرسم بالحاسب
 ١٥. الموارد البشرية

مقترحات الدراسة :

- ١ إجراء دراسة لإعادة تقييم التخصصات القائمة من حيث مناسبة التخصص لطبيعة المهن في المنطقة وحجم الطلب عليها.
- ٢ إجراء دراسة على المهن ووظائف المستقبل ومدى إمكانية التدريب عليها في الكليات التقنية في ضوء توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٣ إجراء دراسة تقييمية لمحتويات المناهج ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل.

المراجع :

- السقاف، أنور. (٢٠١٨). التخصصات النظرية في الجامعات.. مصانع لإنتاج البطالة، مقال في جريدة المدينة،
- <https://www.al-madina.com/article/597942> استرجع بتاريخ ٢٠١٨/١١/٩.
- الحارثي، ندى دخيل الله. (٢٠٠٥). استراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- الحمودي، غادة حمد. (٢٠٠٨). مجالات العمل الممكنة للمرأة السعودية في القطاع الخاص، دراسة ميدانية استطلاعية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود، الرياض.
- الخريف، رشود، والتميمي، غادة. (٢٠١٦). قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطلها ومشاركتها الاقتصادية. المجلة الجغرافية الخليجية، العدد الثامن.
- الرمحي، أحمد، والضعيفي، سليمان، والهليس، رياض، وسحويل، سامي، والأعرج، وفاء. (٢٠٠٦). الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة: واقع وطموحات وفرص. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين.
- الشتيوي، عبدالله صالح، آل بشر، عبدالله عبد الرحمن، المحيميد، علي بن محمد، الحقباني، مفرج بن سعد، الطريقي، أحمد بن باتل، أبا الخيل، محمد عبدالله، والطياش، نورة بنت عبدالله. (٢٠٠٧). توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات-الحلول). التقرير النهائي المنقح، ج الأول، والثاني، مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، الإدارة العامة لبرامج المنح البحثية، الرياض.

الشهري، سامية ناصر. (٢٠١٣). واقع التدريب التقني والمهني للفتاة السعودية من وجهة نظر المتدربات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالرياض، دراسة مسحية على مدينة الرياض، رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود، الرياض.

العتيبي، منير بن مطني. (٢٠١٠). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي دراسة تحليلية، المجلة التربوية بجامعة الكويت، ٢٤، (٩٤)، ٢٨٨-٢٥١.

مركز إحصاءات التعليم (١٤٣٥هـ) دليل التخصصات في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم العالي. الرياض.

منظمة العمل الدولية. (٢٠١٨). لا تزال المرأة أقل نشاطاً في سوق العمل من الرجل في معظم أنحاء العالم، https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_619759/lang-ar/index.htm استرجع بتاريخ ٢٠١٧/٢/٥.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (٢٠١٦). التقارير والإحصائيات، تقرير الإنجازات السنوية للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام (١٤٣٧-١٤٣٨هـ). <https://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Documents/2016Rep.pdf> استرجع بتاريخ ٢٠١٧/٢/٥.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (٢٠١٦). مكتبة البيانات المفتوحة: بيانات إحصائية التطور الكمي لعدد المتقدمين حسب المنطقة لخمس سنوات <https://www.tvtc.gov.sa/Arabic/OpenData/Pages/OpenDataLibrary.aspx> استرجع بتاريخ ٢٠١٨/٠١/١٥.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، بوابة القبول الموحد، (٢٠١٨). <https://ugate.tvtc.gov.sa/AFrontGate/#secondPage> استرجع بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠.

الموسى، ناهد عبدالله. (٢٠٠٩). تطوير التدريب التقني للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة واحتياجات سوق العمل. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية. جامعة حلوان، مجلد ١٥، عدد ٤، حلوان. مصر.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٠). نشرة تعداد المنشأة الاقتصادية ٢٠١٠. الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط.

الهيئة العامة للإحصاء . (٢٠١٧). مسوحات القوى العاملة لعام ٢٠١٧. الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط.

كاترين إيلبورغ – فوينتيك ومونيك نويك وكالبانا كوتشار وستيفانيا فابريزيو وكانغني كبودار وفيليب وينجنر وبندكت كليمنتس وغيرد شوارتز. (٢٠١٣). المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين. صندوق النقد الدولي.

Ayonmike. (Septembre, 2014). Factors Affecting Female Participation in Technical Education Programme: A Study of Delta State University, Abraka" Journal of Education and Humann Développement, 3(3), 227-240.

Cubenes, D., and M. Tiegnier, (2012).Gender Gaps in the labor market and aggregate productivity" Cheffield Economic Research paper SERP2012017.

Mbirianjau. (2009). Access to and Participation of Women in Science-Oriented Vocation Education and Training Programmes in kenya. Département of Educational Foundations, Kenyatta University.

Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan (1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.