

نحو مجتمع المعرفة
سلسلة دراسات يصرها
مركز الدراسات الاستراتيجية
جامعة الملك عبدالعزيز

الإصدار الخامس والخمسون
دور المرأة في مجتمع المعرفة

ردمك: ١٦٥٨-٣٥٦٦
رقم الايداع: ١٤٢٨/٢٦٧٣

تعلموا العلم فإن تعلمه لله خشية، وطلبه عبادة، ودراسته
تسبيح، والبحث عنه جهاد، وتعليمه من لا يعلمه صدقة،
وبذله إلى أهله قربة
(الصحابي الجليل معاذ بن جبل رضي الله عنه)



(كلمة)

معالي الأستاذ الدكتور اسامة بن صادق طيب مدير الجامعة

من المسلم به أن دخول تقنية الاتصالات والحاسبات بشتى أنواعها إلى المملكة العربية السعودية في العقود الأخيرة قد أسهم بدرجة كبيرة في إحداث طفرة نوعية في توظيف وتسخير المعلومات للارتقاء بجودة حياة المواطن وتطوره ورفاهيته ، وساعد في تحول قطاعات كثيرة من المملكة عن الأنماط التقليدية للمعرفة بدرجة أو أخرى . ومن المعروف أن مجتمع المعلومات يتطلب أساسي لإقامة مجتمع المعرفة الذي نسعى جاهدين لإقامته في بلادنا . و التحول إلى مجتمع معرفي له متطلبات عديدة ، ومن أهمها فيما يتعلق بالجامعة :

- نظام تعليمي يوفر ركائز المعرفة وآلياتها ويعمق توظيفها .
- أجهزة فعالة للبحث والتطوير في كل كيانات الدولة العامة والخاصة .
- خطة إستراتيجية لإحداث تغيير جذري في بنية التعليم العالي وأنظمتها .

وتفخر جامعة المؤسس (جامعة الملك عبدالعزيز) بأنها بدأت منذ عدة سنوات مسيرتها على طريق التطوير والتحديث في كل مجالاتها العلمية والتعليمية والبحثية وفي ميادين خدمة المجتمع بعد أن اتخذت من التخطيط الإستراتيجي منهاجاً ، ومن التطوير هدفاً وغاية ، تحقيقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة . وقد حققت - بفضل الله - خلال سنوات قلائل نقلات كمية ونوعية على جميع المستويات المحلية والعالمية . وقد شهدت الأعوام الأخيرة توسعات أفقية ورأسية للجامعة ، من إنشاء لوكالات جديدة للجامعة ، وعمادات ، ومراكز بحثية متميزة ، ومعاهد ، وإنشاء كليات وتأسيس جامعات جديدة ، واستحداث أنماط جديدة من التعليم الجامعي ، ومسارات أكاديمية ، وتطوير للمناهج ، واعتماد التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد ، واستحداث برامج جديدة في الدراسات العليا ، وتطوير لبقية البرامج ، وقبل ذلك كله فقد قطعت الجامعة شوطاً بعيداً في مجال تحقيق هدفها للتحول إلى جامعة بحثية وجامعة إلكترونية ، إضافة إلى إقامة شراكات جديدة في مجال التعاون

ز

الرقم : Ref: التاريخ: Date: المشفوعات: Encl:





الدولي ، ومؤتمرات ولقاءات علمية متتالية تعقد في رحاب الجامعة وغير ذلك كثير من النشاطات الأكاديمية التي يتطلبها التحول إلى مجتمع معرفي .

وفي إطار السعي نحو مجتمع المعرفة ، فقد تحددت أهداف الجامعة عموماً في التعليم وتنمية المجتمع وإثراء ونشر المعرفة من خلال التركيز على النشاطات البحثية . فتلك هي رسالة جامعات البحث التي يحتاج إليها مجتمع المعرفة .

وإذا كانت جامعة الملك عبدالعزيز ، المعروفة بمبادراتها الرائدة في تطوير الأداء العلمي والأكاديمي والتخطيط الاستراتيجي ، تعرف طريقها إلى مجتمع المعرفة والذي تسير عليه منذ سنوات ، فقد رأت من واجبها وفاءً برسالتها في نشر الثقافة العلمية وثقافة التطوير ، أن تساهم في بناء مجتمع المعرفة في بلادنا ، فبادرت إلى إصدار سلسلة من الدراسات العلمية التي تضع الأسس السليمة لإقامة مجتمع المعرفة في بلادنا ، وتعريف مؤسسات المجتمع المعنية بالآليات والتقنيات التي اعتمدها الدول المتقدمة في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ، والتعريف بالمدلولات العلمية الصحيحة للمصطلحات والاتجاهات الجديدة التي شاعت مؤخراً في أدبيات البحث العلمي والتنمية والتطوير التقنية والتي يتعين علينا جميعاً الأخذ بها ، وتطبيق ما يصلح منها لمجتمعنا طالما أنه لامناس لنا من اتخاذ التقنية الحديثة والتطوير سبيلاً للتقدم والتنمية ، وطالما أن التعامل مع معطيات العصر وإنجازاته العلمية والتكنولوجية أصبح ضرورة بقاء .

إن جامعة الملك عبدالعزيز لترجو أن تكون سلسلة " نحو مجتمع المعرفة " هادياً ودليلاً لكل من ينشد الدخول إلى مجتمع المعرفة من مؤسساتنا الوطنية والعربية .

نسأل الله السداد والتوفيق في تحقيق التقدم المعرفي لبلادنا وامتنا العربية .

مدير الجامعة

أ. د / أسامة بن صادق طيب

ح

Encl.: المشفوعات: Date: التاريخ: Ref.: الرقم:



E-mail: البريد الإلكتروني: president-office@kau.edu.sa

ص. ب. ٨٠٢٠٠ جدة - ٢١٥٨٩ P.O.Box: 80200 Jeddah: 21589

فاكس: ٦٩٥١٩٩٦ ٦٩٥٢٠٠٩/٦٩٥٢٠٠٨ :٢٥
Fax.: 6951996 : 6952008/6952009

تقديم المشرف على السلسلة

تقدم سلسلة "نحو مجتمع المعرفة" دراسات علمية موضوعية للمفاهيم المستحدثة والآليات الجديدة التي يعتمد عليها مجتمع المعرفة والتي راجت في العقود الأخيرة من جراء الإقبال واسع النطاق على استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات، والتي كان لها أبلغ الأثر في تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد أساسا على المعرفة العلمية، أو الاقتصاد المعرفي المبني على المعرفة التي تسفر عنها البحوث المدنية والتكنولوجية، وهي المعارف الجديدة التي تحولت بسرعة إلى سلعة أو خدمة أو هيكلية أو طريقة إنتاج، وأصبحت قدرة أية دولة وثروتها تتمثل في رصيدها المعرفي. وكان لزاما على بلادنا / المملكة، والدول العربية بصفة عامة، أن تتأهل للدخول في مجتمع المعرفة لكي تبلغ المكانة العالية التي تطمح إليها في العصر الحالي.

وقد أدركت حكومة خادم الحرمين الشريفين منذ سنوات أن التقدم التكنولوجي هو الحلقة الحاسمة لتحقيق التقدم الاقتصادي والتنمية المستدامة فبادرت إلى التوسع في التعليم العام والعالي بكل مستوياته وأنماطه الجديدة، وأنشأت الجامعات في كل مناطق المملكة وأقامت لها فروعا في كل المدن والمحافظات، وأعدت برامج طموحة للابتعاث إلى مختلف الدول المتقدمة علميا وتقنيا، وهي البرامج التي بدأت تؤتي أكلها بفضل الله. حيث بدأت طلائع الخريجين تصل إلى المملكة. وأصبح لدى المملكة جامعات حكومية وخاصة إلكترونية بالكامل، وجامعات بحثية بالكامل على أعلى مستوى علمي وتقني. وأغدقت في الإنفاق على البحث العلمي وتشجيع العلماء، في نهضة علمية واسعة النطاق وغير مسبوق.

وقد ظهر أثر هذه النهضة العلمية المباركة واضحا بصفة خاصة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة، وفي مقدمتها بطبيعة الحال جامعة المؤسس (جامعة الملك عبدالعزيز) بما لها من ريادة مبكرة في تطوير التعليم العالي في المملكة منذ نشأتها، وقد نصت في الرؤية المستقبلية للبحث العلمي



على أن تكون الجامعة الأولى للبحث العلمي على مستوى العالم العربي وضمن أفضل خمس جامعات على مستوى العالم الإسلامي في إطار الهدف البعيد للجامعة وهي أن تصبح جامعة الملك عبدالعزيز الرائدة في كافة برامجها على مستوى المملكة والعالم العربي، وهو ما يتضح من تحولها السريع / في غضون أعوام قلائل / إلى جامعة بحثية وجامعة الكترونية تعتمد التعلم الإلكتروني في مناهجها والتعليم عن بعد، وإنشاء مراكز تميز بحثي في التخصصات العلمية والتقنية الجديدة، واعتماد التخطيط الاستراتيجي منهاجاً لأعمال التطوير في كل القطاعات، وسعيها الدؤوب لاستقطاب العلماء البارزين في التخصصات العلمية الدقيقة والتقنيات الجديدة، وحصول الكثير من برامجها التعليمية على الاعتماد الأكاديمي الدولي، وإنشاء الحاضنات، وعقد شراكات مع الجامعات المرموقة ومراكز البحوث الدولية، وتضاعف أعداد الأوراق العلمية التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس في المجالات المصنفة دولياً في نظام ISI، وتوالي الانجازات العلمية والطبية في وحدات الجامعة المتخصصة، وتكاثر براءات الاختراع المسجلة بأسماء الباحثين في الجامعة، وإنشاء مراكز لتشجيع الموهوبين وتنمية مهاراتهم، وراح علماء المملكة وطلابها ومبتعثوها يحصدون الجوائز العلمية في الداخل والخارج ... إلى غير ذلك من مؤشرات وشواهد التقدم العلمي والارتقاء المعرفي (الذي تحققه جامعة الملك عبدالعزيز في سعيها الحثيث للوصول إلى العالمية) وهي كثيرة بفضل الله، والتي تعني بكل وضوح أننا قد بدأنا بالفعل في إقامة مجتمع المعرفة الذي دعت إليه وبشرت به سلسلة "نحو مجتمع المعرفة" منذ صدورها في عام ١٤٢٥هـ.

لقد أصدرت جامعة المؤسس هذه السلسلة من الدراسات القيمة كجزء من رسالتها العلمية في نشر الثقافة العلمية الجادة، بهدف وضع الأسس العلمية لإقامة مجتمع المعرفة في المملكة وفي العالم العربي بعامه، من خلال التعريف بالمفاهيم الصحيحة بالآليات المستحدثة والوسائل الفعالة لإقامة التنمية الشاملة والمستدامة، والتنظيمات المؤسسية والمبادرات التطويرية والمنتجات الرقمية وغيرها من ركائز النظام المعرفي العالمي، وصولاً إلى تأسيس مجتمع معلومات عربي على أسس علمية وقواعد وقيم سليمة. ومن هنا فإن هذه الدراسات تتوخى دائماً تحديد إمكانية تطبيق هذه المفاهيم واستخدام

هذه الآليات الجديدة في المملكة وكيفية الاستفادة منها في تنفيذ برامجها التنموية التزاماً بمبدأ التفاعل مع احتياجات المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته بالطرق العلمية، وهو الهدف الأسمى للبحث العلمي بأنشطته وبرامجه ومشروعاته المتنوعة التي ترعاها جامعة الملك عبدالعزيز.

المشرف على سلسلة "نجوم مجتمع المعرفة"

أ.د. عصام بن يحيى الفيلاحي

رقم الصفحة	المحتويات
ز	تصدير لمعالي مدير الجامعة
ط	تقديم المشرف على السلسلة
١	الفصل الأول: المقدمة
١٥	١. المرأة وتطور دورها
	الفصل الثاني: مساهمات المرأة السعودية الراهنة في بناء المجتمع
٢٥	السعودي وفي الاقتصاد القائم على المعرفة
٢٥	١ قضايا المرأة
٢٨	٢. الاقتصاد المعرفي
	الفصل الثالث: عرض وتحليل نماذج إسهامات المرأة السعودية
٣٨	في بناء مجتمع المعرفة وفي دعم اقتصاد المعرفة
٣٩	١. تعليم وتدريب المرأة في المملكة العربية السعودية
٧٣	٢. التعرف على المساهمات الراهنة للمرأة السعودية
٨١	الفصل الرابع: تحديد دور المرأة السعودية في دعم مجتمع المعرفة
٨٧	١. صراع الأدوار لدى المرأة السعودية العاملة
٩٥	٢. الثوابت والمتغيرات في المجتمع السعودي
	الفصل الخامس: تحديد سبل إسهام المرأة السعودية
١٠٣	في اقتصاد المعرفة
١٠٥	١. العلاقة بين التعليم واحتياجات سوق العمل

رقم الصفحة	المحتويات
١١٤	٢. التوظيف المرن للمرأة
١٢١	٣. الموازنة بين مخرجات تعليم المرأة مع حاجة سوق العمل
١٢٩	التوصيات
١٣٥	المراجع

الفصل الأول

المقدمة

تعمل المرأة دائما أيا كان موقعها، ولكن يختلف هذا العمل باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، فالمرأة في الريف وفي البادية والمرأة في المدينة يتشابهان من حيث مساهمتهما في الإنعاش الاقتصادي لأسرتيهما وللوطن ولكن لكل منهما طريقتهما الخاصة والمميزة.

ولقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث والتقنيات الحديثة للمرة الأولى الفرصة أمام المرأة للالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر نظير هذا العمل، وبالتالي للمشاركة الإيجابية في ميزانية الأسرة وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للوطن، وهناك اعتقاد بأنه لو أتيح للزوجات غير العاملات من فئات الأسر المختلفة نفس الظروف التي أتيحت لمن يعملن، لما ترددن في الإقبال على العمل، ومعنى هذا أن تغير الأسرة بتأثير التكنولوجيا وفي ظروف ملائمة سوف يؤدي إلى اتساع نطاق عمل المرأة ليصبح ظاهرة في المجتمع، فالتغيرات الاجتماعية والتقنية قد أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، حيث أظهرت كفاءة عالية، ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية للرجل.

لقد غير عصر الصناعة نظرة الناس إلى العمل، فأصبحوا ينظرون إلى العمل على أنه نشاط ضروري في حد ذاته لنمو الشخصية، فالعمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة كثير من الزوجات حتى ولو تحملن إلى جانبه القيام بأعمال المنزل، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي وأحدث تغييرات هامة في مكانتها في المجتمع.

وعلى غرار ما يحدث في المجتمعات العالمية من خروج المرأة للعمل، فلقد شهد المجتمع السعودي هو الآخر ظاهرة جديدة تمثلت في خروج المرأة للعمل ويرجع ذلك إلى التطور الذي شهده الاقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدمية بالإضافة إلى ظهور الحاجة لليد العاملة النسوية وبالتالي أصبح من الضرورة والحتمية الاقتصادية تواجد المرأة في هذه القطاعات وذلك لتحقيق مطالب المرأة من جهة وسد احتياجات أسرتها المتزايدة، وهذا أدى بالإضافة إلى ما سبق ذكره تحقيق ذات المرأة كشخصية مستقلة.

ولقد ترتب على نزول المرأة للعمل نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية بعد إضطلاعها بمسئولياتها التي كانت من قبل من مسؤوليات الرجل بالإضافة إلى ذلك تأثرت المرأة نفسياً واجتماعياً، فكثيراً ما تجد المرأة نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظره البيت منها والذي يصعب عليها تحقيقه نظراً لعملها الخارجي ومن جهة ما ترغب هي في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظراً لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها المُلح، فتجد المرأة الأم نفسها في مفترق الطرق بين هذا وذاك، فرغم التغييرات التي حدثت في مركز المرأة من جراء التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية إلا أن ذلك لم يكن في صالحها على طول الخط.

وتتأثر الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية بعمل الزوجة في العصر الحديث بمعنى أن مشاكل المرأة تنعكس على الرجل كزوج وعلى تربية أبنائها بمعنى آخر على التماسك الأسري.

اشكالية البحث:

نقص الوعي بمفهوم دور المرأة السعودية في دعم مجتمع المعرفة وفي تطوير الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال دورها كأم وربة بيت متمرسه في الاقتصاد المنزلي والفنون والمهارات التي يمكن ممارستها في المنزل والشراكة في الأنشطة النسائية ودورها في العمل الخارجي.

هدف البحث :

الهدف الأول : التعرف على مساهمات المرأة السعودية الراهنة في بناء المجتمع السعودي وفي الاقتصاد القائم.

الهدف الثاني : التعرف على نماذج إسهام المرأة في بناء مجتمع المعرفة وفي دعم اقتصاد المعرفة.

الهدف الثالث : حصر السبل التي يمكن أن تسهم فيها المرأة السعودية في بناء مجتمع

المعرفة مع الحفاظ على دورها في المجتمع كأم وزوجة وربة بيت.

الهدف الرابع : تحديد كيفية استفادة المرأة السعودية من التعليم النسوي في القيام بدورها في دعم التوجه إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

منهجية البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي في التعرف على إسهامات المرأة السعودية والسبل التي يمكن أن تسهم فيها وتحديد الهدف من التعليم النسوي كداعم للتوجه لاقتصاد قائم على المعرفة:

- (١) مساهمات المرأة السعودية الراهنة في بناء المجتمع السعودي وفي الاقتصاد القائم على المعرفة.
- (٢) عرض لنماذج إسهام المرأة في بناء مجتمع المعرفة وفي دعم اقتصاد المعرفة.
- (٣) السبل التي يمكن أن تسهم فيها المرأة السعودية في بناء مجتمع المعرفة مع الحفاظ على دورها في المجتمع كأم وزوجة وربة بيت.
- (٤) التعليم النسوي وكيفية استفادة المرأة السعودية منه في دعم التوجه إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

١. المرأة وتطور دورها:

١-١. لمحة تاريخية عن مكانة المرأة قبل الإسلام:

كان وضع المرأة لدى أغلب الأمم قبل الإسلام وضعاً مهيناً قاسياً ومذلاً، فلقد كانوا يعتبرونها إنساناً بلا روح مع اعتقادهم بأنها أصل الشرور ومنبع الآثام. فعند الهنود اعتبروها في شريعة مانو خادمة فقط لزوجها وأبيها وإذا مات زوجها أحرقوها حية ودفنوها معه، ولم يتغير الوضع بعد دخول الإستعمار البريطاني إلى الهند إلا أنه فرضوا قانوناً يمنع إحراقها. ولم يكن وضع المرأة بالأفضل في شريعة حامورابي، فلم يكن لها حتى حق الأهلية للملكية والتصرف بها وبالمثل كان وضع المرأة عند اليونان

والرومان فقد كانت لا تملك لنفسها أمرا ولا نهيا .

واعتبرت المرأة عند اليهود والنصارى أصل الشرور ومنبع الخطيئة ومصدر الآثام وخاصة أيام حيضها ومن لمسها يكون نجسا كما اعتبروها هي سبب خروج آدم من الجنة وسبب اللعنة الأبدية التي نزلت بآدم وذريته.^(١)

نفس الشيء يقال عن المرأة عند العرب، في الجاهلية حيث كانوا ينظرون إليها على أنها بخسة وحرموها من الميراث، وأدخلوها في الأسواق كسلعة من السلع، بالإضافة إلى قضية وأد البنات التي كانت شائعة عند عرب الشمال كما ذكرها المؤرخون وذكرها الله عزوجل في قوله: ﴿وَإِذَا الْمَوْؤُودَةُ سُئِلَتْ بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ﴾ (التكوير، آية) ^(٨-٩).

٢-١. مكانة المرأة في الإسلام:

إن الدين الإسلامي يرفض مبدأ اللامساواة باعتباره من المبادئ المنافية للطبيعة والمخالفة لمقتضى أصل الخلق، فالناس من حيث هم مربوبون لرب واحد، ناشئون من أصل واحد ومن ثم فإنسانيتهم واحدة، لا تسمح بامتياز فرد على آخر، إلا إذا كان هذا الامتياز راجعا إلى معان ووجوه من كسبهم وسعيهم وعملهم الصالح.^(٢)

ولهذا كان الإسلام طبيعيا فطريا حين قرر مبدأ المساواة بين الناس، وعدم الاعتراف بالتفرقة الظالمة بين الذكورة والأنوثة في معنى الإنسانية المشتركة وفي حق كل واحد منهما في التمتع بمقتضيات حياته النوعية وخصائصه الطبيعية في ظل المساواة واحترام الكرامة المشتركة.

ويقول الأستاذ العقاد في كتابه "المرأة في القرآن" : "إن الرجل والمرأة سواء في كل شيء، وأن النساء لهن ما للرجال وعليهن ما عليهم بالمعروف ثم يمتاز الرجال بدرجة هي درجة القوامة التي تثبت بتكوين الفطرة وتجارب التاريخ وليس في هذا الامتياز خروج عن شريعة المساواة حين تقضي المساواة بين الحقوق والواجبات"، ومن هنا نلاحظ أن كل زيادة في الحق تقابله الزيادة في الواجب فهي المساواة العادلة .

ففي أول عهد الإسلام كان وضع المرأة في حريتها في مشاركتها للرجل

شأن ماكانت عليه من قبل، تعمل وفق تقاليد الصحراء وتعاليم القرآن وتوجيهات السنة وتشارك وتسهم في المناسبات العامة، لا تعرف الحجاب ولا الفرقة.^(٣)

ومن هذا كله يمكن أن نلاحظ أن الإسلام اعتبر المرأة كائناً مستقلاً وليست مجرد تابع للرجل كما أنه أضفى عليها من الحقوق والواجبات ما لم تحظ به المرأة إلا في العصور الحديثة، فلها حق التصرف فيما تملك بدون وساطة كما أقر لها الشرع الحق أن تتولى أمر الوصاية على القاصرين.

و أعطى الإسلام للمرأة الأم منزلة حيث جعل الجنة تحت أقدامها، قال تعالى: ﴿ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه وهنا على وهن وفصاله في عامين﴾ (سورة لقمان، الآية ١٤) وخلاصة القول أن مكانة الأم رفيعة المقام لا يطاولها أحد في الشريعة الإسلامية.

٣-١. المرأة والتعليم:

التعليم هو الأداة الصالحة التي يمكن أن تصل المرأة به إلى دورها الجديد باعتبارها عاملاً من عوامل التقدم والتنمية، فبالتعلم تستطيع المرأة، كما يستطيع الرجل أيضاً، تجاوز الواقع واكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للحياة الجديدة .

إن السبب الرئيسي لتخلف المرأة في المجتمعات النامية، هو حرمانها من التعليم الحديث. وهناك ارتباط بين حرمان المرأة من التعليم، وبين القيم المتصلة بمكانتها ودورها الاجتماعيين، وبين مفهوم الرجل عنها، بل ومفهومها هي عن نفسها من خلال التنشئة الاجتماعية والممارسة السلوكية.

و من هنا نلاحظ أنه لا بد من وعي النساء أنفسهن بحقهن أولاً إلى جانب وعي المجتمع بنفسه لذلك، مع العلم أن تعليم المرأة في المجتمعات النامية قد بدأ تاريخياً بعد تعليم الرجل ذلك لأن الاعتراض الاجتماعي بقدرتها ما زال يرصف تحت وطأة التصورات القديمة وهذا التخلف يبدو واضحاً فيما يتصل بالمرأة الريفية والبدوية.

وطبيعي أن تخلف تعليمها هو الذي أخر حضورها إلى ساحة العمل الاجتماعي، وقلل من إسهامها في تطور المجتمع وأنه من الدوائر السائدة أن هناك تلازماً بين تخلف

المجتمعات وتقدمها وبين وضع المرأة فيها ؛ ففي المجتمعات المتقدمة تقوم المرأة المؤهلة بدورها الاجتماعي قياما كاملا أما في المجتمعات المتخلفة فإن المرأة تقوم بدور محدود.^(٤)

و تشير الدراسات التاريخية إلى أن هناك آراء عدة كانت تقف حائلا أمام تعليم المرأة وقد كان للحركات الإصلاحية دور هام في تنشيط الفكر الديني والاجتماعي وقد حظيت المرأة في هذا النشاط الإصلاحي باهتمام بالغ وهذا لدورها الهام في الأسرة والمجتمع. وقد انقسم المصلحون إلى ثلاث فئات في قضية تعليم المرأة :

الفئة الأولى : تعتبر الفئة الأكثر حرصا على بقاءها رهينة البيت بدعوى المحافظة على العادات والشرف والأصول التي خلفها الآباء والأجداد.

الفئة الثانية: تدعو إلى التحرر من رقابة القيود التي تحرمها من نور العلم والمشاركة العلمية والمساواة بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات داخل الأسرة وخارجها .

الفئة الثالثة : هذه الفئة معتدلة إذ تؤكد على ضرورة تعليم المرأة ومحو سحابة الجهالة عن عقلها حتى تتمكن من مسؤوليتها العظيمة في تربية الأجيال الصاعدة التي تعتمد عليها الشعوب في تحرير الوطن وتدبر البلاد.^(٥)

ومن هذه الفئة في المشرق العربي جمال الدين الأفغاني، عبد الرحمن الكواكبي، وفي المغرب العربي الشيخ عبد الحميد بن باديس والشيخ الفاضل بن عاشور. وقد أجمعت هذه الفئة من المصلحين على أن وضع المرأة يمكن أن يكون مؤثراً في تقدم المجتمع أو تخلفه، ووضع المرأة مرتبط بقدرتها الاجتماعية، وقدرتها الاجتماعية منوطة بتعليمها، لأن التعليم هو الوسيلة القادرة على تغيير قدرتها وتأهيلها للحياة الجديدة.

وقد بينت الدراسات في العالم أجمع أن العلاقة وثيقة بين مستوى تعليم المرأة، ومستوى وفيات الأطفال، حيث أن ارتفاع مستوى تعليم المرأة يترافق مع تدني نسبة وفيات الأطفال. كما أن الدراسات بينت الترابط بين مستوى تعليم المرأة واستعمالها للخدمات الوقائية والعلاجية التي تتطلبها المحافظة على صحة أطفالها . كما أظهرت الدراسات أيضا تأثير مستوى تعليم المرأة في مستوى خصوبتها، فكلما ارتفع مستوى

تعليمها، انخفض عدد ولاداتها، وطالت فترة التباعد بين ولادة وأخرى، مما له مردود مفيد بالنسبة لصحة الأولاد وصحة الأم وصحة الأسرة.

٤-١. المرأة والعمل الخارجي:

إن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية، وإن التغييرات الأيديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب.^(١)

ويمكن أن نعرف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع ويهدف إلى الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته وتطور ذاته.^(٢)

مع العلم أن الوظيفة الأساسية والأولى للمرأة هي تكوين أسرة وانجاب الأطفال وتنشئتهم تنشئة تتماشى وأخلاقيات المجتمع الذي تنتمي إليه الأسرة، وهذا الدور مازال قائما ولا جدال فيه، لكن مع التطور التقني والصناعي أصبح للمرأة دور ثان جديد هو العمل الخارجي الذي أضيف إلى أدوارها التقليدية كزوجة وأم . إن ظاهرة خروج المرأة للعمل كانت وخلال حقبة من الزمن محصورة في الطبقات الدنيا من المجتمع، حيث الفقر يدفع برجال هذه الطبقات بالسماح لزوجاتهم وبناتهم بالعمل خارجا.

ويعرف المثقفون عموما والمؤمنون بنظرية التفسير المادي للتاريخ على وجه الخصوص أن المرأة الأوروبية قد زجت إلى ميدان العمل عند تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وانهيار النظام الإقطاعي السائد آنذاك، بعده بدأت معالم التغيير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية وقيام الثورة الصناعية الكبرى، وعندئذ هاجر آلاف بل الملايين من القرويين والفلاحين من قراهم إلى المدن الكبرى باحثين عن العمل لدى الرأسمالي الجشع الذي يعطيهم الفئات مقابل ساعات العمل الطويلة، وبقي الأطفال والنساء ينتظرون رب الأسرة، الذي ذهب إلى المدينة ليعولهم، فلا الأب عاد ولا دراهمه وصلت، بعدها اضطرت النساء والأطفال القابعون في الأرياف في الزحف

إلى المدن بحثا عن لقمة العيش.^(١)

هذا ولا يمكن لأحد أن ينكر أثر الحربين العالميتين في زيادة تحرر المرأة من جهة وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الإنخراط في سلك الجندية، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شاغليها من الذكور وتحتم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.

إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة بها من الحرب العالمية الأولى، فقد جندت النساء وبخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية والبحرية. و أصبح بعد انتهاء الحرب من الصعب على النساء التنازل عن حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب وأن يقمن في البيوت خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال.

وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل.^(٢)

هذا ويزداد خروج المرأة للعمل بصورة أكبر يوما بعد يوم وهناك اتجاه عالمي نحو إعطاء المرأة حرية أكثر وذلك بعد أن ثبت أنه ليس هناك فرق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالذكاء والمهارات والقدرات، وفي حالة وجود فروق كثيرة بينهما فيما يتعلق بهذه العوامل فإنها عندئذ تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة .

١-٥. المرأة والعمل المنزلي :

من أهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة هي التوفيق بين عملها المنزلي وعملها في المؤسسة أو ما يعرف بالفصل بين العمل المنزلي والعمل المهني لدى المرأة أو ما يسميه البعض بصراع الأدوار وهذا يعني أن هذا الصراع يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال فهذه الوظائف يعتبرها المجتمع منذ القديم وظائف خاصة بالمرأة وحدها وهي متطلبات العمل لها.

إن للمرأة أعمالاً أصلية، وهي الأعمال المنزلية اليومية والمتمثلة في مختلف الأعمال التي تقوم بها المرأة، من تنظيف المسكن، وغسل الملابس وكيها، وتهيئة الطعام، وخدمة الزوج ورعاية الأطفال وكل ما يتعلق بهم من رعاية صحية، وتربوية، ونفسية، بالإضافة إلى خدمة باقي أفراد الأسرة إذا كانت أسرة ممتدة .

إن الأشغال المنزلية التي تقوم بها الزوجة العاملة تحتل حيزاً كبيراً من حياتها الأسرية وهو - كما ينظر إليه - نشاط يعبر عن هويتها كنساء ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهداً مضاعفاً بالنسبة للمرأة العاملة ونتيجة لذلك تشعر الزوجة العاملة بالإرهاق، وهذا الإرهاق هو الذي يؤدي إلى إحساسها بالصراع، أضف إلى ذلك مشاكل الزوج والأطفال وهذا كله يجعل تفكيرها مشتتاً، ويسبب لها ارتباك الذهن وعدم التركيز في عملها وبالتالي يؤدي بها إلى التقليل في الإنتاج.

إن المرأة العاملة كثيراً ما تجد نفسها أمام مطالب وتوقعات متعددة واختيارات صعبة قد تكون مستحيلة، فما ينتظره البيت منها لا يمكن أدائه نتيجة عملها الخارجي، وما يتوقعه الزوج تحول دونه حاجات الأطفال ومطالب البيت وضيق الوقت ونقص الجهد، وما تتمناه لذاتها قد لا يتاح لها عندما تجد نفسها موضوعة دائماً أمام اختيارات وأولويات متعددة في تأجيل هذا وتقديم آخر حتى تتمكن من المحافظة على الحد الأدنى من استمرارية الحياة.

○ تنظيم العمل المنزلي داخل الأسرة :

هناك نظرة في المجتمع عامة مؤداها أن العمل المنزلي في مجموعه هو من اختصاص المرأة، وهذه النظرة نتجت عن أن وظيفة الإنجاب ورعاية الأطفال الخاصة بالمرأة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمنزل، بالإضافة إلى أن المرأة تفرغت للأشغال المنزلية في معظم المجتمعات، مع العلم أن كثيراً من الوظائف المنزلية يستطيع الزوج والأولاد البالغون أن يقوموا بها، أو أن يشاركوا فيها، ومنها ما يشكل اختصاصاً للرجل في مجال التسوق خارج المنزل ونذكر منها بالتحديد وظيفة تربية الأطفال، حيث أن الأب في المجتمعات العربية عامة لا يصرف الوقت الكافي في العناية والتربية وملاعبة الأطفال، بل تعتبر وظيفته أن يكون المرجع الكابح لطلبات الأولاد وهذا الفعل يقيد

دوره ويمنعه من التمتع بطفولة أبناءه وأبوتهم، كما كان يجب أن يكون الحال.

إن مشاركة البالغين في الأسرة من كلا الجنسين في تحمل الأعباء المنزلية، يحرر المرأة من بعض الأعمال المنزلية الروتينية التي غالبا ما توصف بالمملة، كما يساعدها في تحقيق التوازن بين دورها المنزلي والمهني خاصة في الفترة التي تكون المرأة فيها قد انتهت من الإنجاب.

كما أن مشاركة كل من الزوج والأولاد في أشغال المنزل يولد إحساسا بالمساواة بين الذكر والأنثى في الحقوق والواجبات في كل المجالات، وتغرس في الأولاد هذه المبادئ منذ الصغر، ونجد هذه الظاهرة حتى في البلدان المتقدمة فلقد بينت الدراسات "حساب استعمال الوقت" أن المرأة العاملة تقوم بنفسها بالأعمال المنزلية على حساب وقت فراغها.

إن تشجيع مشاركة البالغين خاصة من الذكور في الأشغال المنزلية، يتطلب بذل مجهود في تغيير العادات ونظرة المجتمع إلى العمل المنزلي الذي كثيرا ما ينظر له بأنه عمل أنثوي وقديم القيمة. فقد ذكر عالم المجتمعات Pierre Bourdieu إن العمل الذي تهب المرأة له نفسها والجهد الذي تبذله في المنزل والذي هو غير مأجور يعد قديم القيمة لأنه خارج إلى الفضاء ولهذا كثيرا ما ينظر إلى عمل المرأة المنزلي بأنه السوق الخطير، فالمرأة باعتبارها مربية ومكونة للجيل الجديد لا بد من مساعدتها خاصة عندما تكون عاملة حتى يمكنها من التوفيق بين عملها المنزلي وأداء مهنتها في أحسن الظروف.^(٧)

إن الاعتراف بالجهد العسير والوقت المديد اللذين تتطلبهما نشاطات المرأة في الشؤون المنزلية يؤدي إلى تحسين نظرتها إلى ذاتها وإلى رفع شأنها في المجتمع، كما يؤدي أيضا هذا الاعتراف إلى تصحيح نظرة المجتمع إلى الأعمال المنزلية بالذات، وعدم اعتبارها سهلة ومفروضة على المرأة.^(٧)

مع العلم أن الاستخفاف الذي يشهده عمل المرأة كربة بيت وإعطاء الأعمال المنزلية مكانة أدنى من ناحية الرجال، نجد الكثير من النساء يقدرن ويفخرن بأدوارهن كربات

بيوت وذلك بمساهمتهن الفعالة في سبيل تحقيق الرفاهية والراحة لأسرهن داخل جدران المنزل، الذي يعتبر هدفا ساميا في حد ذاته، ويشعرن بالرضى والسعادة عندما تقمن به بجدارة.

و على الرغم من جميع ردود الأفعال المناهضة والاعتراضات التي تنتظر إلى ما يسمى بالأعمال المنزلية على أنها مهنة زائفة أو كشكل من أشكال الاستبداد، فإنها ما زالت المهنة الرئيسية للنساء سواء كن متزوجات أو غير متزوجات، أمهات أو ليس لهن أطفال، عاملات أو غير عاملات.^(٨)

إن الأعمال المنزلية مهنة دون شك ولكنها مهنة كما يحلو للبعض أن يطلق عليها "ذات مظهر كاذب"، ولهذا ينبغي أن يقابل القيام بها بكل إعجاب وتقدير كما يجب أن يكون هناك تعاون بين أفراد العائلة التي تعمل فيها الأم، لأن هذا العمل رغم أنه غير مأجور إلا أنه يبذل جهد كبير للقيام به، وهذا الجهد ينعكس على صحة الأم العاملة مع العلم أن المساعدة هو مطلب إنساني فكيف بين أفراد الأسرة الواحدة ؟ .

١-٦. موقف الدين من عمل المرأة:

إن الإسلام يعالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقا لدورها في الحياة الإنسانية، ومسؤوليتها المباشرة لرعاية الأسرة وانسجاما مع ما منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن أن تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة .

ومن خلال استقراء النص القرآني يتضح لنا ان معالم النظرية القرآنية في مجال عمل المرأة تقوم على ثلاثة دعائم جوهرية يكمل بعضها بعضا وهي :

الدعامة الأولى : الإصلاح

الدعامة الثانية : الإيمان

الدعامة الثالثة:الثواب^(٩)

ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات الصلاح والإيمان والثواب يمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص القرآنية التالية: قوله تعالى: ﴿فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض﴾.

وقوله تعالى: ﴿من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾ (سورة النحل، آية ٩٨) ويتضح من هذا الخطاب في هذه النصوص القرآنية أن الفئة المستهدفة ليس الرجل وحده ولا المرأة وحدها وإنما الرجل والمرأة على حد سواء وذلك بقوله تعالى: ﴿من ذكر أو أنثى﴾. إلا أن المعيار الأهم في تحديد صلاح المرأة للعمل يعتمد على مضمون الخطاب الشرعي، علاوة على معيار الملائمة، والقدرة، والحاجة التي تقتضيها ظروف المجتمع المختلفة، ولذا فإن مجالات التطور والتقدم الإقتصادي تسمح للمرأة بالانخراط في العديد من الأنشطة الإقتصادية، وتتمكن المرأة من خلال ذلك من اكتساب المعارف الخاصة وتعلم التدريب والمهارات المتعددة.^(٨)

فقد أجاز الإسلام للمرأة بالعمل حيث أن العمل إسم شامل لكل ما يقوم به الإنسان من جهد ذهني وبدني وهذا لا تُمنع المرأة منه أصلا. والأصل في العمل جائز شرعا للرجل والمرأة بشرط أن تحفظ للمرأة كرامتها وعفتها ويتناسب مع فطرتها وتدير شؤون بيتها وأولادها مع عدم الإختلاط قدر الإمكان إلا لضرورة أو حاجة.^(٩)

٧-١. دوافع خروج المرأة للعمل:

كان هذا الموضوع محور بحوث كثيرة، خاصة دوافع خروج المرأة الأم لميدان العمل، فبعض هذه البحوث تناول دراسة الدوافع وراء هذا العمل وبعضها اهتم ببيان نتائجه والبعض الآخر تناول دراسة الإتجاهات والقيم المتعلقة بموضوع خروج المرأة للعمل، وجاءت معظم نتائج هذه البحوث متعارضة، بعضها يؤكد أهمية عمل المرأة والبعض الآخر يسخط على الزوجة الأم التي تخرج للعمل. ولقد أكدت الغالبية العظمى للنساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الإقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للإعتماد على دخل المرأة.^(١٠)

إلا أن هذا الدافع انخفضت قيمته تدريجيا وذلك بازدياد فرص التعليم وزيادة عدد

النساء العاملات بالإضافة إلى التغيير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، بالإضافة إلى الدافع المادي والذي نجده واضحا في الأسر ذات الدخل المنخفض هناك دوافع شخصية كـرغبة المرأة لتثبيت كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال فقط، ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلّقات تعليما عاليا، لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على العمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل.^(٥)

أضف إلى ذلك هناك دوافع تحقيق الذات وحتى تقضي المرأة على الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع الذي ينظر إليها على أنها زوجة وربة بيت وأم لأطفال وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية، وحتى أيضا تقضي على وقت الفراغ وتنظم أوقاتها فيكون لكل من عملها المنزلي والخارجي إطار منظم له بداية ونهاية.

ومنه ذكر "تيلور" أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال فالناس قد رسخ في اعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة ولذا فإنهم عندما يحسون بأن هناك نقصا في حياتهم فإنهم يطالبون بمال أكثر، وتشير الحاجة إلى المال إلى أنهم يريدون شيئا، ولكنهم لا يوضحون لنا ما هو هذا الشيء^(١٠)

أما في الوطن العربي فقد تمت دراسات لمعرفة دوافع خروج المرأة العربية للعمل وتم هذا البحث في كل من تونس والكويت والأردن على ٣٠٠٠ امرأة وتبين من خلاله أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمل المرأة وثلاثة أسباب مادية، هي الحاجة المادية والحاجة في تحقيق الرفاهية، وتأمين المستقبل في حين لم تظهر أية علاقة بين عمل المرأة ومجموعة الحاجات المعنوية، وهذا يعني أن المرأة العربية مازالت تنظر إلى دورها كما حدده لها المجتمع، حسب الإطار التقليدي، وهي الآن في حالة سعي لتحقيق ذاتها.^(٩)

ومن كل ما سبق نستنتج أن خروج المرأة للعمل جاء بدافع الحاجة المادية وهذا طبعا يعكس ثقافة المجتمع التي يرغب أساسا في بقاء المرأة في المنزل حتى تتفرغ لواجباتها المنزلية وتربية أطفالها، وتحقيق الذات طبعا لا يتم إلا من خلال القيام بواجباتها الأسرية، فالإعتناء بالأسرة هي الوظيفة الأساسية للمرأة أما عملها خارجا فيأتي في

المرتبة الثانية ويمكن الإستغناء عنه إذا حدث وفشلت المرأة في التوفيق بين أداء عملها خارجا والقيام بأعباءها الأسرية.^(١٠)

٨-١. العوامل المؤثرة في نسبة اشتراك المرأة في سوق العمل:

هناك عوامل اقتصادية واجتماعية وديموغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة للعمل خارج المنزل وأهم هذه العوامل التي تشجع المرأة على العمل والإقبال عليه هي :

○ التعليم والتأهيل والتدريب :

يزيد التعليم والتدريب من مكانة المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة.

وهذا ما تبرزه الإحصائيات إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وهذا طبيعي، فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي، تصبح غير راغبة في التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية المملة، وتسعى جاهدة للإستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.^(١١)

إن تعليم المرأة في كثير من الأحيان ينظر إليه باعتباره عاملا يهيئ المرأة لتصبح زوجة وأماً أكثر مما يهيئها لدخول مجال العمل، وكثيرا من الكتب المدرسية المتبعة في مناهج التعليم لا تعكس صورة للمرأة متقدمة وتبرزها كإنسان فعال، وناشط اقتصاديا واجتماعيا فهي غالبا ما تصورها على أنها ملتزمة بدورها الرئيسي والوحيد ألا وهو دور الأم وربة المنزل الدور التقليدي طبعاً. أما فيما يخص التدريب المهني للفتيات فلا يزال غير متطور في أحسن الحالات لم يحصل التعليم المهني أو الفني إلا على ٤ أو ١٥ ٪ من الفتيات في الوطن العربي ككل، حيث أن برامج التدريب بشكل عام في الوطن العربي ومن بينهم الجزائر تهدف إلى إبراز الدور الإقتصادي التقليدي للنساء، حيث تحدد تحضيرهن من أجل مهن معينة في قطاع الخدمات مثل التمريض والنسيج والتعليم وأعمال السكرتارية.^(١٢)

○ شخصية المرأة:

شخصية المرأة من الأسباب الذاتية الخاصة بالمرأة نفسها والتي تؤثر في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل أي تساهم في إقلال نسبة خروج المرأة للعمل وشخصية المرأة والتي مازالت تعاني السلبية وعدم الثقة بالنفس بالإضافة إلى آثار الأفكار القديمة والعادات والتقاليد التي كانت سائدة من قبل حيث تتباهى الكثير من الطالبات بأنهن لسن بحاجة للعمل، وأن مجرد رغبتها في الحصول على درجة جامعية ليس سوى سلاح تحتجن إليه في المستقبل، وهذه الأفكار للأسف تسيطر على أفكار الكثيرات من الطالبات في التعليم العالي، فهدفهن الأول يتركز في حياتهن الزوجية وحياتهن أطفالهن فيما بعد.

هذه العوامل مهمة فهي عوامل نفسية تمثل ظواهر لا يجوز إغفالها على الرغم من أنها من أسباب ونتائج أساليبنا التربوية . ومتى فهمت المرأة دورها وبلغت مستوى الوعي الكامل بأن وظيفتها وعملها ليس مجرد وظيفة حينئذ سوف تدرك أن هذا يمنحها عدة فوائد أهمها :

- توسيع آفاقها وتدعيم شبكة علاقتها الاجتماعية والاقتصادية وزيادة إحساسها بمكانتها الاجتماعية نتيجة تغير المفهوم التقليدي بدور الزوج والزوجة.
- مساهمتها في ميزانية الأسرة بصورة تكفل لها الولاية بنسبة ٥٠ ٪ على شؤون الأسرة، لاسيما وأن المرتبات في كثير من الدول العربية لم تعد تسمح للزوج بمرتبته فقط القيام بتوفير حياة اجتماعية واقتصادية ملائمة للأسرة، بالإضافة إلى أن بمرتبها تضمن استمرار المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في حالة وفاة الزوج، وبذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة، والتي كانت ترهق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته من بعده.
- كما أنها سوف تدرك بأن المرأة المثالية لم تعد تلك التي تضحي بنفسها في سبيل سعادة زوجها وأسرته وإنما المفهوم الآن للمرأة المثالية هي تلك الناجحة في عملها وفي بيتها .
- كما أن العمل يضمن للفتاة في حالة عدم زواجها حياة اجتماعية واقتصادية

ملانمة بدلا من الإعتماد على مساعدة أو إحسان الآخرين.

- بالإضافة إلى احترام المجتمع للمرأة العاملة فهو يضمن لها الإحترام بما تقدمه من إسهامات اجتماعية واقتصادية على مستوى الأسرة ومستوى المجتمع ككل.

○ التوافق بين الحياة الأسرية للمرأة وحياتها المهنية:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، هذه الظاهرة تستدعي الإنتباه والإهتمام، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة .

إن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير مكانة ووظيفة المرأة بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين، كما أن التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة .

ولهذا فقد أجريت أبحاث عدة سعت إلى محاولة إيجاد طريقة ناجحة لمساعدتها حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية وحياتها المهنية .ومن هذه الدراسات دراسة عن: "واقع المرأة السعودية اجتماعيا وإقليميا ووظيفيا وموقف المجتمع العام حيال عملها، واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة السعودية حول عمل المرأة"^(١٠) وقام الباحث بدراسة:

أولا: حول معرفة واقع المرأة السعودية سكانيا واجتماعيا ورؤية المجتمع السعودي والمجالات الراهنة لعمل المرأة السعودية.

ثانيا: معرفة اتجاهات الطالبات الجامعيات في مرحلة (البكالوريوس) في جميع

المستويات الجامعية وتخصصاته بجامعة الملك فيصل في المنطقة الشرقية من المملكة نحو عمل المرأة السعودية من خلال الإجابة على الأسئلة حول: المهن الملائمة للمرأة العاملة السعودية، دوافع العمل لديها، ومدى المساواة في أداء العمل بين المرأة والرجل، والفرق بين عمل المرأة ذات أطفال والتي بدون أطفال، ومدى قدرة المرأة على التوفيق بين متطلبات الحياة الزوجية والعمل خارج الأسرة وقدرتها على تأدية عملها بنجاح.

ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة ومنها: هناك حاجة ماسة لعمل المرأة خارج الأسرة للقيام بالخدمات المختلفة التي تحتاجها نساء المجتمع السعودي. وان المجتمع السعودي يسوده موقف مؤيد لعمل المرأة بما يتناسب مع طبيعتها وظروفها في ظل التقاليد الإسلامية والاجتماعية دون اختلاط متعمد أثناء العمل أو الانتقال منه أو إليه. وأن الهدفين الدافعين للمرأة للعمل هما الحصول على الدخل المادي، وإثبات الذات وهما حاجتان أساسيتان لدى الإنسان. ومجالات عمل المرأة السعودية الراهنة هي التعليم، الطب، التمريض، العمل الاجتماعي والإعلام، والحرف والأعمال الاقتصادية والإدارية. كما اتضح من نتائج الدراسة تمسك المجتمع السعودي بأولوية الدور الأسري للمرأة غير أنه لا يعارض قيام المرأة السعودية بدور تنموي في المجال الاجتماعي والاقتصادي لخدمة نساء المجتمع وتحقيق ذاتها وتطوير إمكانياتها الاقتصادية. ومن أهم معوقات عمل المرأة جهلها بالأداء الوظيفي، والاكتفاء الذاتي المادي والاختلاط. وقيام المرأة بالعمل خارج أسرتها بالإضافة إلى عملها في الأسرة يوفر لنساء المجتمع السعودي الخدمات التي تحتاجها دون اضطرار للاختلاط.^(١٠)

الفصل الثاني

مساهمات المرأة السعودية الراهنة في
بناء المجتمع السعودي وفي الاقتصاد
القائم على المعرفة

سوف يتم عرض جزء من قضايا المرأة في المملكة العربية السعودية وحقوقها وعلاقتها باقتصاد المعرفة:

١. قضايا المرأة :

لا تزال المرأة السعودية في حاجة إلى ولي أمر لإتمام كل معاملاتها، بما في ذلك الحصول على جواز سفر والسفر. كما أنها ممنوعة من قيادة السيارات، فيما تستمر ناشطات في المملكة في المطالبة بتحسين وضع حقوق المرأة عموماً.^(١٣)

تستند حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية إلى الشريعة الإسلامية تحت حكم العائلة المالكة في السعودية، وهي تفتقر إلى الحريات السياسية، التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث يتم تنفيذ عقوبة الإعدام، وعقوبات أخرى بحق المشتبه بهم دون اتخاذ ما يكفي من الإجراءات القانونية. وتعرض الحكومة السعودية لانتقادات تتعلق باضطهاد الأقليات الدينية والعرقية والنساء. وتنفي المملكة وقوع أي انتهاكات تتعلق بحقوق الإنسان رغم قيام مجموعات مختصة بحقوق الإنسان مثل منظمة العفو الدولية وهيومان رايتس واتش والجمعية السعودية لحقوق الإنسان مرات عديدة بالتعبير عن قلقها على وضع حقوق الإنسان في البلاد.^(١٤)

صادقت حكومة السعودية على اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب عام ١٩٩٧، كما يرد بند حقوق الإنسان في المادة الخامسة من القانون الأساسي للمملكة. وتعتبر الجمعية السعودية لحقوق الإنسان أول منظمة مستقلة في مجال حقوق الإنسان في السعودية، وقد تأسست في عام ٢٠٠٤.^(١٥)

بناء على الدراسة المرفوعة من مجلس الشورى ووزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية قرر مجلس الوزراء السعودي إنشاء هيئة حكومية مستقلة تسمى هيئة حقوق الإنسان السعودي يرأسها معالي الدكتور/ بندر بن محمد العيبان في العام ٢٠٠٨ صادق مجلس الشورى السعودي على الميثاق العربي لحقوق الإنسان.^(١٥)

١-١. تقرير عن انتهاكات حقوق المرأة في السعودية:

أصدرت منظمة العفو الدولية أمнести انترناشيونال في سبتمبر ٢٠٠٠ تقريراً مطولاً عن الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق المرأة في المملكة العربية السعودية أبرزت فيه أنماطاً متعددة من المعاناة التي تتعرض لها النساء في المملكة نتيجة لما سمته ممارسات وسياسات متخلفة وتطبيق الفتاوى الدينية.^(١٦)

وتضمن التقرير حالات التمييز ضد المرأة من حظر قيادة السيارات إلى منع الاختلاط بين الجنسين وتطرق إلى قوانين الأحوال الشخصية والأسرة وخوف المرأة من الطلاق واضطرابها على تحمل الإهانات والإساءات من قبل الزوج رغبة في الحفاظ على أسرتها وتعرض التقرير بالتفصيل للقيود القانونية وتقييد حرية التنقل وحرية التجمع والتعبير والتمييز في التعليم والعمل.

كما خصص التقرير فصلاً خاصاً عن الاعتقال التعسفي للمرأة وتعرضها للتعذيب على أيدي السلطات وركز في ذلك على النساء الأجنبية العاملات في الخدمة داخل البيوت السعودية وما يتعرضن له من جور وإساءات واعتداءات مع حرمانهن مما تقول المنظمة إنه الحق في الدفاع عن أنفسهن. ودعت المنظمة المملكة إلى الالتزام بما وقعت عليه من معاهدات دولية ضد التمييز وضد التعذيب وفتح الباب أمام حوار مع منظمات حقوق الإنسان والسماح لها بالذهاب إلى المملكة لتقييم أوضاع حقوق الإنسان هناك.^(١٧)

أقر مجلس الشورى السعودي في يونيو ٢٠١١، توصية لاشراك المرأة وفقاً لضوابط الشريعة في انتخابات المجالس البلدية مستقبلاً. ومدة ولاية المجالس البلدية أربع سنوات. وكانت المملكة نظمت العام ٢٠٠٥ أول انتخابات بلدية لاختيار نصف أعضاء المجالس البلدية، علماً أن السلطات تعين النصف الآخر. يشار إلى أن مجلس الشورى مكون من ١٥٠ عضواً يعينهم الملك، وليس له أي صلاحيات فعلية بل إن كل ما يقدمه عبارة عن توصيات بانتظار اعتمادها من مجلس الوزراء الذي يترأسه الملك.

في ٢٥ سبتمبر ٢٠١١ أعلن ملك السعودية عبد الله بن عبد العزيز إقرار مشاركة المرأة في عضوية مجلس الشورى والمجالس البلدية ترشيحاً واقتراعاً اعتباراً من

الدورات المقبلة. وقال الملك عبد الله في خطابه السنوي أمام مجلس الشورى في الرياض إنه اتخذ قراره هذا لرفضه تهميش دور المرأة في المجتمع السعودي في ظل مجال عملها وفق الضوابط الشرعية وبعد التشاور مع كثير من العلماء في هيئة كبار العلماء ومن خارجها والذين استحسنوا هذا التوجه وأيدوه. وأشار إلى أن للمرأة المسلمة مواقف لا يمكن تهميشها سواء بالرأي والمشورة منذ عهد النبوة تيمنا بمشورة أم المؤمنين أم سلمة يوم الحديبية، والشواهد كثيرة مرورا بالصحابة والتابعين حتى يومنا هذا.

ولم يتطرق الملك إلى قيادة المرأة للسيارة، لكنه اعتبر أن التحديث المتوازن المنفق مع القيم الإسلامية مطلب هام في عصر لا مكان فيه للمتخاذلين والمترددین.

وكانت الناشطة نجلاء الحريري قد أقدمت على قيادة سيارة بصورة علنية ومستمرة في شوارع جدة، لتصبح أول امرأة تقدم على هذا العمل في المملكة العربية السعودية، وتم التحقيق معها من قبل المحكمة التي لم تصدر عليها أي أحكام.

○ حملة السعوديات لقيادة السيارات

حملة على فيسبوك تتكون من مجموعة نساء سعوديات لدعوة المرأة السعودية إلى ممارسة حقها في قيادة السيارة، بدأت الحملة في ١٧ يونيو ٢٠١١. وكانت منال الشريف، إحدى ناشطات المجموعة قامت بتحدي قانون حظر قيادة المرأة للسيارة حيث قادت سيارتها عبر شوارع السعودية لمدة ساعتين وقامت كذلك بتصوير تجربتها تلك بمساعدة والدها ثم قامت بعد ذلك بعرضها على موقع اليوتيوب على شبكة الإنترنت، الأمر الذي أدى إلى قيام السلطات السعودية بإلقاء القبض عليها وعلى أخيها الذي تم الإفراج عنه.^(١٥)

في ٢٧ سبتمبر ٢٠١١ أصدرت محكمة سعودية حكماً على منال الشريف بالجلد عشر جلدات لمخالفتها الحظر المفروض على قيادة النساء للسيارات في البلاد. وقامت مجموعة حقوقية مدافعة عن حق المرأة في القيادة في السعودية بتقديم استئناف للحكم.^(١٦)

في ١٢ يوليو ٢٠١٢ أعلنت اللجنة الأولمبية الدولية أن السعودية ستشارك للمرة

الأولى في التاريخ بلاعبات في الأولمبياد. وسوف تشارك السعودية في أولمبياد لندن ٢٠١٢ بلاعبة الجودو وجدان السراجي عبد الرحمن والعداءة سارة عطار التي ستنافس في سباق ٨٠٠ متر للسيدات. ويعتبر ذلك بادرة جديدة حيث كان لا يسمح باشتراك المرأة في الألعاب الأولمبية.^(١٥)

٢. الاقتصاد المعرفي:

الاقتصاد المعرفي أو اقتصاد الموجة الثالثة كما يطلق عليه أحياناً، هو الجسر الذي سوف ينقل دول العالم الثالث إلى مصاف دول العالم المتقدم، وسوف يحدث نقلة نوعية حقيقية تستطيع من خلالها الدول والأمم التي تبنت اقتصاد المعرفة، أن تحقق أهدافها في التطور والتقدم الذي تطمح إليه.^(١٦)

تعددت وتنوعت المصطلحات والمفاهيم ذات العلاقة باقتصاد المعرفة، كما أن هذه المصطلحات تداخلت وتقاطعت في كثير من النقاط. إلا أن المحصلة النهائية لها تحقق التطور والازدهار في الاقتصاد من خلال دمج ثلاثة عناصر رئيسة هي :

المعرفة والتقنية والعنصر البشري، ولكي يتحقق مفهوم الاقتصاد المعرفي على أرض الواقع نحتاج إلى شرح ما يلي:

أ) تعريف المعرفة:

المحصلة النهائية للتجارب والخبرات المترجمة والعلوم والمعارف، وما يتوافر لنا من معلومات لمعرفة وإدراك شيء معين، فالمعرفة أعلى شأنًا من المعلومات، فنحن نسعى للحصول على المعلومات لكي نعرف أو نزيد معارفنا.

ب) الاقتصاد المعرفي:

الاقتصاد الذي يدور حول المعرفة والمشاركة فيها، واستخدامها وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بجميع مجالاتها من خلال الاستفادة من المعلومات والتطبيقات التقنية المتطورة واستخدام العقل البشري رأساً للمال، وتوظيف البحث العلمي لإحداث التغييرات الاستراتيجية في المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر توافقاً وتوافقاً

مع تحديات العولمة وتقنية المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملي.

(ج) إدارة المعرفة:

تُعرف بأنها رفع كفاءة استخدام العنصر الفكري في إدارة وتخطيط المشروعات والأعمال المختلفة عن طريق توظيف المعلومات والمعارف في الإدارة والإنتاج والتركيز على العمل بأسلوب ذكي ومتطور لمواكبة المتغيرات والتطورات السريعة في عصر المعلومات.^(١٦)

١-٢ . عناصر الاقتصاد المعرفي :

- ١ - بنية تحتية - تقنية متكاملة - شبكات معلومات - إتاحة تقنيات شبكات النطاق العريض DSL للجمهور للاتصال السريع بالإنترنت لأن شبكات المعلومات تُعد بمثابة العمود الفقري للاقتصاد المعرفي.
- ٢ - اكتساب المعارف من مصادرها المختلفة كالجامعات والمعاهد والبحوث والمؤسسات التعليمية الأخرى والمكتبات وغيرها.
- ٣ - عمال وصناع معرفة مهرة - ليسوا تقليديين - (مجتمع معرفي)، ذوي مهارات تقنية عالية ولديهم القدرة على استخدام التقنية والإفادة منها من خلال زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء والتشغيل وزيادة خطوط الإنتاج ورفع كفاءة العمل - كل هذا يتم من خلال توظيف أحدث التقنيات والمعارف في هذا الجانب.
- ٤ - منظومة بحث وتطوير متكاملة R&D لدعم البحث العلمي وتشجيعه لأنه يُعد بمثابة محرك النمو للاقتصاد المعرفي.

٢-٢. مقومات الاقتصاد المعرفي :

وتنحصر المقومات في ما يلي:

- ١ - نظام تعليمي متطور قادر على تنمية ملكات الفكر والإبداع والتفاعل الإيجابي مع العلوم والتقنيات الحديثة وتطوير المناهج وتحديثها لتواكب عصر المعلومات والتقنيات الحديثة، ويكون لديه القدرة على تخريج أجيال فاعلة ومؤثرة ومواكبة لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته وإسهام هذا النظام التعليمي بشكل مباشر في نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها. ولا بد أن يكون هذا النظام التعليمي أيضاً محفزاً ومشجعاً للطاقت الإبداعية واحتضانها من خلال إنشاء حاضنات التقنية، وهي أماكن مهيأة ومعدة بالأجهزة والتقنيات الحديثة لاستقطاب الموهوبين والمبدعين، وتوفير الحلول المناسبة لهم لكي تتحول أفكارهم الإبداعية من شكلها المعلمي والتجريبي إلى منتجات تجارية لها مردود اقتصادي وقيمة مضافة للاقتصاد وللحاضنات مجالات عدة منها صناعة البرمجيات وتقنيات الشبكات ونظم الاتصالات.^(١٧)
- ٢ - نظام تدريب تقني ومهني مرن ومكمل للنظام التعليمي، ويستجيب بدرجة عالية لمتطلبات قطاع الإنتاج الصناعي والمعرفي بحيث يلبي المهارات البشرية المطلوبة، لأن التدريب ركيزة مهمة في الاقتصاد المعرفي.
- ٣ - إنشاء منظومة معلوماتية متكاملة لجميع التطبيقات المعلوماتية المختلفة من حكومة إلكترونية وتجارة إلكترونية وصحة إلكترونية وتعليم إلكتروني لكي تدعم وجود مجتمع معلوماتي قادر على التعامل مع المعطيات التقنية والاستفادة منها وتسخيرها لصالحه، ويسهم أيضاً في نشر المعرفة التي تعد المحصلة النهائية لكل هذه المصطلحات والمفاهيم.
- ٤ - إعداد موارد بشرية مؤهلة وإحداث إصلاحات هيكلية في الإطار المؤسسي والتنظيمي للنشاط الاقتصادي، ودعم التوجه الصناعي المعرفي بهذه الكوادر.

٥ - جذب الاستثمارات الأجنبية النوعية من خلال سن نظام استثمار جيد ومرن يكون محفزاً ومشجعاً لجذب رؤوس الأموال الأجنبية والشركات والمصانع ذات الأسماء الكبيرة المتخصصة في تقنيات المعلومات والاقتصاد المعرفي، لتشكل إضافة حقيقية للاقتصاد، وتحقق قفزة نوعية للاقتصاد المعرفي.

٦ - إيجاد بيئة تنظيمية وقانونية متكاملة من خلال سن الأنظمة المختلفة ذات العلاقة، كوجود نظام للتجارة الإلكترونية، ونظام للتعاملات الإلكترونية، وأنظمة متكاملة تؤسس لاقتصاد معرفي قوي. فقد كان أحد أهم متطلبات الانضمام لمنظمة التجارة العالمية المصادقة على معاهدة حقوق الملكية الفكرية WIPO وكذلك المصادقة على نظام حقوق المؤلف، إيماناً من منظمة التجارة العالمية بأهمية الموهوبين والمبدعين، وأن العقول هي المحرك الأساسي والرئيس للاقتصاد والإنتاج والنمو.^(١٧)

٢-٣. دور الجامعات في تحقيق الاقتصاد المعرفي:

وللجامعات دور أساسي في تحقيق الاقتصاد المعرفي ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية:

١ - التوسع في إنشاء الجامعات مع التركيز على التخصصات العلمية والتقنية ووصول عدد الجامعات إلى ٢٤ (جامعة حكومية)، والجامعات الأهلية إلى (٨). عدا الكليات الأهلية، التوجه في الجامعات الجديدة نحو إنشاء الكليات والأقسام العلمية والتقنية.

٢ - تطوير نظام تعليمي متقدم تنعكس مخرجاته إيجاباً على الاقتصاد والصناعة.

— بُعد كمي يتمثل في التوسع في الإنفاق على التعليم.

— بُعد نوعي يتمثل في التوسع في التعليم التقني وبرامج التعليم والتدريب المستمر.

— بُعد كفي يتمثل في التركيز على متطلبات الجودة ونوعية الخريجين

- وكفاءتهم وخبراتهم ومدى تأهيلهم لسوق العمل.
- ٣ - بُعد مكاني يتمثل في نشر التعليم في جميع أنحاء البلاد، والمدن، والمناطق النائية بغض النظر عن الجنس أو العمر أو اللون.^(١٨)
- ٣ - الابتعاث، من خلال ابتعاث المعيدين والمحاضرين بالجامعات ليسهموا في نقل وتوطين المعرفة والتقنية بعد عودتهم إلى بلدهم.
- ٤ - التوسع في إنشاء مراكز البحوث العلمية والتقنية.
- ٥ - استقطاب الباحثين المتميزين، ومساعدتي الباحثين للعمل في مراكز البحوث في الجامعات.
- ٦ - إنشاء حاضنات تقنية في الجامعات متخصصة في العلوم والتقنية، تستقطب الموهوبين وتتبنى أفكارهم وإبداعاتهم، وتحويل هذه الأفكار إلى منتجات وسلع اقتصادية.
- ٧ - ضرورة التواصل المستمر مع القطاع الخاص لدعم برامج وأبحاث الجامعات.
- ٨ - إعداد استراتيجيات التحول للاقتصاد المعرفي والرؤى الواضحة، كروية الأهداف وبرامج آليات التنفيذ ومتابعة التنفيذ.
- ٩ - تنمية قواعد العلوم والتقنية، وإنشاء قواعد معلومات متخصصة تخدم هذا الغرض. وإتاحة المشاركة في البيانات والمعلومات مع الجهات الأخرى.
- ١٠ - تشكيل لجان للاقتصاد المعرفي في الجامعات يكون أعضاؤها من ذوي الاختصاص والاهتمام بالاقتصاد المعرفي. وتضع السياسات الخاصة بمنظومة العلوم والابتكار والإبداع.
- ١١ - ربط جهود البحث العلمي ومخرجاته بمتطلبات القطاع الصناعي . مع إعطاء الأولوية للصناعات ذات القيمة المضافة والميزة النسبية - البتر وكيموايات.

- ١٢ - زيادة الإنفاق على البحث والتطوير في ميزانية الجامعات، ودعم المراكز البحثية في الجامعات بالباحثين ومساعدتي الباحثين وتطوير المعامل والمختبرات.
- ١٣ - اتباع سياسات صناعية مشجعة للابتكار ونشر المعارف، تقوم على الارتباط بين الجامعات والشركات والمنشآت الصناعية التي تتعامل مع المعرفة كأصل تنافسي. Competitive Asset.
- ١٤ - تشجيع الاستثمارات عالية التقنية للاتصالات وتقنية المعلومات، وصناعة البرمجيات.
- ١٥ - إعداد قواعد بيانات حول المؤشرات والمتغيرات الاقتصادية وتحليل المؤشرات الاقتصادية العالمية، مع الجهات ذات العلاقة.
- ١٦ - بناء القدرات من خلال تحليل سياسات واقتصاديات العمل ودراسات الجدوى وتنظيم ورش العمل حول الاقتصاد المعرفي.
- ١٧ - تبني أفضل الممارسات الاقتصادية أسلوباً ومنهجاً وعملاً.
- ١٨ - المساهمة في إعداد وتوظيف العمالة الفنية المدربة^(١٨).

٤-٢. سمات وخصائص الاقتصاد المعرفي:

تتمثل سمات وخصائص الاقتصاد المعرفي فيما يلي:

- ١ - الاستثمار في رأس المال الفكري والبشري بوصفه محور التنمية ومحل اهتمامها على عكس الاقتصاد التقليدي.
- ٢ - الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة والمدربة تدريباً عالياً.
- ٣ - تحول الإنتاج الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية وصناعة المعلومات والمحتوى المعلوماتي.

- ٤ - اعتماد التعليم والتدريب المستمر.
- ٥ - توظيف تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية في جميع مجالات الحياة، بحيث لم يعد هناك مجال من المجالات العلمية والعملية إلا واستخدم واستفاد من التقنية.
- ٦ - تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك رئيس وأساس للتغيير والتنمية ودعم ميزانية البحوث في الجامعات والمؤسسات البحثية.
- ٧ - ارتفاع مستوى الدخل لصناع المعرفة فكلما حصلوا على خبرات ومؤهلات أعلى زاد دخلهم .

٥-٢. فوائد الاقتصاد المعرفي:

- ١ - زيادة الدخل القومي والنتائج المحلي للاقتصادات المبنية على المعرفة ٧-١٠٪ نمو سنوي
- ٢ - تنوع مصادر الدخل - بدلاً من الاعتماد على مصدر واحد.
- ٣ - تحسين مستوى المعيشة للمواطنين من خلال زيادة دخلهم .
- ٤ - توظيف التقنية - من خلال استيرادها وتدريب الشباب عليها لدرجة الإتقان ثم محاولة تطوير هذه التقنيات أو محاكاتها بصناعات مشابهة.
- ٥ - إيجاد فرص وظيفية جديدة أكثر ارتباطاً بالتقنية وفروعها.
- ٦ - إيجاد البيئة المناسبة للإبداع والابتكار من خلال دعم البحث العلمي وتشجيع الباحثين والمخترعين.
- ٧ - تقليص الفجوة الرقمية بين دول العالم المتقدم ودول العالم النامي.
- ٨ - رفع القدرة التنافسية للاقتصاد محلياً وعالمياً.

إن الاستفادة من معطيات عصر التقنية ضرورة ملحة، كما أن إتاحتها للعنصر البشري للاستفادة منها في نقل التقنية وتوطينها أمر ضروري. وثمة عنصر آخر في غاية الأهمية وهو توفير سبل المعرفة وأدواتها ومصادرها وتسخير كل هذا للعنصر البشري الذي يعد الأساس في التنمية وللتنمية المستدامة التي لن تتحقق إلا من خلال الاقتصاد المعرفي ومنظومته الكبيرة بأدواتها الثلاث (معرفة+ تقنية + رأس مال بشري).^(١٦)

٦-٢. حاضنات المعرفة:

هي تمثل الحاضنات ذات وحدات الدعم العلمي والتكنولوجي والتي تقام داخل الجامعات ومراكز الأبحاث وتهدف إلى الاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة من خلال الاعتماد على البنية الأساسية لهذه الجامعات، من معامل وورش وأجهزة وبحوث بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والعاملين كالخبراء في مجالاتهم.

ومن خلال دعم هذه النوعية الجديدة من الشراكة التكنولوجية / الاقتصادية يمكن إعادة تعريف الدور الذي يمكن أن تلعبه المعاهد البحثية والجامعات في عمليات التنمية الاقتصادية في عالمنا المعاصر، من خلال إنتاج وتسويق التكنولوجيات الجديدة والمتطورة والتطور التكنولوجي يشمل كل القطاعات التالية:

- التعليم
- السياحة
- الطب
- الإدارة
- التجارة

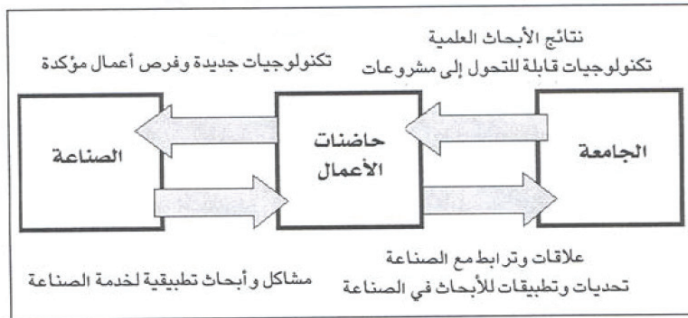
وحاضنة أعمال التقنية هي مؤسسة جامعية تنموية وتشكل منظومة صغيرة من الأنشطة تدار بواسطة هيكل اداري صغير وتوفر ورشا للعمل والخدمات الادارية المشتركة، بالإضافة إلى خدمات الدعم الفني للمشروعات، وتعمل على خفض الأعباء

المادية الواقعة على عاتق صاحب المشروع وتقليل مخاطر الفشل للمشروعات. بمعنى انها تقدم كافة أوجه الدعم للمبادرين لبدء مشروعاتهم الخاصة عندما لا يكون لديهم سوي فكرة مشروع جيد واصرار قوي.

بالإضافة إلى تقديم الخدمات المدعمة كدراسة الجدوى والتسويق وقياس الجودة والمواصفات القياسية وقاعدة البيانات الفنية والتجارية والمساعدة في تنظيم العقود وهي بالمحصلة تمثل قاعدة معلومات تكنولوجية في بيئة العمال والاستثمار لمد المشاريع والبحث العلمي بالمعلومات اللازمة.

٢-٦-١. حاضنات أبحاث التقنية:

ويرتكز دور هذه الحاضنة في تبني وإنجاز مشاريع بحثية أو إنتاجية أو خدمية أو استحداث تكنولوجيات جديدة وخلق قنوات اتصال بين المشروعات الملتحقة بالحاضنة ومراكز الأبحاث الأخرى محليا ودوليا والاستفادة المتبادلة بين هذه المراكز لمعرفة متطلبات السوق العالمي من أحدث المخترعات. ويوضح شكل (١) العلاقة بين حاضنة التقنية ومراكز البحوث / الجامعة. (١٧)



شكل (١) العلاقة بين حاضنة التقنية ومراكز البحوث / الجامعة.

٢-٦-٢. النتائج المتوقعة من حاضنات المعرفة:

- نشر الثقافة التقنية وصولاً إلى أداء متميز وخدمات أفضل.

- تطوير الأساليب المستخدمة في قطاع التقنية لاستحداث أنشطة جديدة تقدم قيمة مضافة.
- إكساب المهارات: بناء القدرات والمهارات والتطوير والإرشاد للمحتضنين التي تكفل إطلاق ملكاتهم وإبداعاتهم وتحسين فرصهم في العمل المتبع.
- زيادة الكفاءات: ضمان وجود كفاءات متميزة واستقطاب كفاءات جديدة لسوق العمل.
- تعميم الأفكار: نشر الأفكار الجديدة باستمرار لتمكين الشباب من تقديم أعمال متميزة.
- تشجيع الإبداع: الريادة في التفكير بواسطة نشر روح المبادرة والإبداع وتعميم التميز والجودة في العمل.
- خلق قيمة مضافة في سوق العمل لدعم الاقتصاد الوطني:
 - نمو اقتصاد من خلال تأسيس شركات حديثة بأساليب تكنولوجية حديثة.
 - توفير فرص العمل.
 - توفير مشاريع ذات جودة عالية وأسعار منافسة.^(١٨)

٢-٦-٣. المشروعات الصغيرة داخل حاضنة أعمال التقنية:

وتتميز المشروعات الصغيرة داخل حاضنة أعمال التقنية بالاتي:

- (١) العائد المالي حيث يحقق كل منتج علمي يتم استثماره في أي مجال أرباح عالية جدا.
- (٢) العائد المعنوي ويتمثل في تسجيل براءة الابتكار او الاختراع او الاكتشاف باسم المبتكر.
- (٣) استمرار هذه العوائد على أبناء المخترع أو المبتكر.
- (٤) الخروج من نطاق التعليم النظري فقط ومتعة العمل في مجال التخصص بشكل تطبيقي ومحفز ومنتج.

٥) دعم وبناء للقدرات باستمرار وذلك بالابتعاث إلى الخارج وحضور المؤتمرات العلمية.^(١٧)

○ - حقائق وارقام بالنسبة للمرأة في المملكة العربية السعودية:

- إجمالي معدل البطالة بلغ (٢٦,٣ %).
- بلغت نسبة حاملات الشهادة الجامعية (٥٠,٦ %) من مجموع العاطلات وهذه النسبة تمثل ٣ أضعاف نسبة الرجال لعام ٢٠٠٦م.
- نسبة ترقيات المرأة إلى الرجل للمناصب العليا في الوظائف الحكومية (٦ : ١٠٠٠) تقريبا لعام ٢٠٠٤م.
- نسبة إسهام المرأة في سوق العمل لعام ٢٠٠٥م (١٥,٤٥ %).^(١٧)
- غلبة فئات الأعمار الفتية (٢٥ - ٣٤ عاما) حيث تشكل (٥٤ %) من مجموع القوة العاملة النسائية لعام ٢٠٠٤م.
- بلغ عدد الخريجات من الدراسات العليا برامج الماجستير والدكتوراه في جميع الجامعات وكليات البنات حوالي ٥٠٠٠ خريجة فقط لعام ٢٠٠٥.
- نسبة النساء الحاصلات على منح خارجية للابتعاث للدراسات العليا ٢٥٥ من إجمالي المبتعثين.
- نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل تبلغ (٢١ %) لعام ٢٠٠٤م.
- الاستثمار والتجارة: تشير البيانات إلى أن عدد السجلات المملوكة للنساء هي (٣٠,٧) الف سجل لعام ٢٠٠٦م ومعظمها لمشاريع صغيرة ومتوسطة.
- يبلغ عدد المحافظ الاستثمارية النسائية في البنوك ١٥٥,٥٥٢ ألف محفظة تقريبا لعام ٢٠٠٤م.^(١٧)

الفصل الثالث

عرض وتحليل نماذج إسهامات المرأة
السعودية في بناء مجتمع المعرفة
وفي دعم اقتصاد المعرفة

١. تعليم وتدريب المرأة في المملكة العربية السعودية:

لا بد من استعراض واقع تعليم وتدريب المرأة بالمملكة العربية السعودية من حيث النشأة والتطور والتوجه المستقبلي وذلك للوقوف على فعالية الدور التعليمي والتدريب في الجهود المبذولة لزيادة معدلات مشاركة المرأة السعودية بسوق العمل.

وعلى ذلك فسوف يتم مناقشة ثلاثة محاور رئيسة يتناول أولها سياسات وضوابط تعليم المرأة بالمملكة؛ ويهتم الثاني بنشأة وتطور تعليم المرأة بالمملكة في كافة مراحل وأنواعه. بينما يتضمن الثالث الوقوف على مدى توافق مخرجات تعليم المرأة السعودية مع احتياجات سوق العمل المتجددة، وذلك استنادًا إلى نتائج الدراسات ذات الصلة المباشرة بالموضوع، إضافة إلى مضامين خطط التنمية الأخيرة بهذا الصدد.

- وفيما يتعلق بالمحور الأول، فتجدر الإشارة إلى أنه وعند بداية التفكير بضرورة فتح المجال لتعليم المرأة بصورته النظامية، ثارت مخاوف المجتمع من أن ذلك قد يفرز نتائج غير محسوبة من حيث زعزعة أركان الأسرة، وخروج المرأة إلى العمل واختلاطها بالرجال، مما يتنافى وتعاليم الإسلام. وإزاء هذه المخاوف، فقد قامت الدولة بوضع أسس وضوابط تعليم المرأة التي تحفظ لها مكانتها. مما سيأتي بيانه.

- إن سياسة وضوابط تعليم المرأة بالمملكة لم تقتصر آثارها فقط على تحديد طبيعة وأهداف العمليات التعليمية، بل تعدت ذلك إلى التأثير على تطور العملية التعليمية ذاتها. فالتفكير في البدايات على أن المرأة تتعلم لتعلم بنات جنسها أدى إلى إعداد وتدريب المرأة السعودية بشكل موسع للانخراط في حقل التربية والتعليم. لذا يتناول المحور الثاني بطريقة انتقادية التوسع الهائل في تعليم المرأة في جميع مراحل وأنواعه دون أن يتم ربط ذلك باحتياجات التنمية الشاملة التي شهدتها المملكة، وبالتالي احتياجات سوق العمل، الأمر الذي نتج عنه اختناقات وصعوبات في توظيف الكوادر النسائية الوطنية.^(١٦)

- ويتمثل المحور الأخير في محاولة استعراض بعض الدراسات التي تطرقت إلى درجة الموازنة بين مخرجات تعليم المرأة بالمملكة ومتطلبات سوق

العمل، بما يمثل تقييماً أولياً لجودة التعليم في الفترة السابقة.

١-١. سياسات وضوابط تعليم المرأة بالمملكة :

إن فحص السياسة التعليمية لأي مجتمع تعني الوقوف على مدى رؤية ذلك المجتمع للتعليم ودوره في عمليات النهوض الحضاري وأساليب الأداء التربوي والعائد التعليمي الذي يمكن بلوغه. ومنذ بدأ العمل بوثيقة سياسة التعليم في المملكة عام ١٣٩٠ هجريه وحتى وقتنا هذا وهي تعمل على توجيه وضبط حركة التعليم، إذ إنها تتضمن المبادئ والأهداف التي توجه العمل في كافة المراحل، وهنا تبرز أهمية التعرف عليها، حيث إن السياسة التعليمية هي التفكير المنظم الذي يوجه الأنشطة والمشروعات في ميدان التربية والتعليم والتي يراها واضعو السياسة التعليمية جديرة بتحقيق الطموحات التي يتطلع المجتمع وأفراده إلى تحقيقها في ضوء الظروف والإمكانات المتاحة.

وفي ضوء هذا المفهوم نتناول فيما يلي الأسس والمبادئ التي تركز عليها سياسة التعليم في المملكة والأهداف التعليمية العامة التي تنبثق عنها، ووسائل تنفيذها في ميدان التعليم.

١-١-١. الأسس والمبادئ التي تركز عليها سياسة التعليم في المملكة :

تعد الأسس والمبادئ بمثابة معايير حركة النظام التعليمي وتوجيه تفاعلاته في مجتمع المملكة، ويتم في ضوئها التعرف على حجم منجزاته، كما أنها توجه وترشد أي خطط واستراتيجيات تستهدف تطوير التعليم.

وتتمثل تلك الأسس والمبادئ^(١٦) في الآتي:

- (١) مبدأ التربية من أجل بناء العقيدة الإيمانية الصحيحة.
- (٢) مبدأ التربية من أجل بناء الخلق القويم.
- (٣) تكافؤ الفرص التعليمية.
- (٤) الإسلام مرجعية أساسية للعلوم.
- (٥) علمية التربية.

- (٦) التربية من أجل التنمية.
- (٧) تعزيز الهوية الإسلامية العربية.
- (٨) إنسانية التربية.
- (٩) التربية على المسؤولية الاجتماعية.
- (١٠) التربية وبناء القوة.

١-٢-١. الأهداف التعليمية العامة لسياسة التعليم بالمملكة :

حددت سياسة التعليم بالمملكة عددًا من الأهداف المرجو تحقيقها ومنها على سبيل المثال:

١ - الأهداف المرتبطة بتنمية الجانب العقائدي الإيماني في شخصية التلاميذ، ومنها تنمية روح الولاء لشريعة الإسلام، وذلك بالبراءة من كل نظام أو مبدأ يخالف ثوابت هذه الشريعة والتأكد من استقامة الأعمال والتصرفات وفق أحكامها العامة الشاملة، وتكوين الفكر الإسلامي المنهجي والقدرات اللازمة لحمل رسالة الإسلام.

٢ - الأهداف المرتبطة بتنمية المواطنة. ومنها تربية المواطن المؤمن ليكون لبنة صالحة في بناء أمته ويشعر بمسؤوليته لخدمة بلاده والدفاع عنها .

٣ - الأهداف المرتبطة بالتربية من أجل العمل والإنتاج . ومنها تدريب الطاقة البشرية اللازمة، وتنويع الاهتمام مع الاهتمام الخاص بالتعليم المهني . وغرس حب العمل في نفوس الطلاب، والإشادة به في سائر صورته والحث على إتقانه والإبداع فيه، والتأكيد على مدى أثره في بناء كيان الأمة من خلال تكوين المهارات العملية والعناية بالنواحي التطبيقية، ودراسة الأسس العلمية التي تقوم عليها الأعمال المختلفة. ولا بد في هذا الخصوص من الإشارة إلى أهمية أن يتكامل الدور الرسمي مع جهود إضافية على المستوى الاجتماعي والأسري منعا لانحراف الشباب ووقوعه في أيدي أصحاب الأفكار الهدامة. إضافة إلى أهمية غرس مفهوم العمل وأهميته في

الإسلام لدى الناشئة سواء ذكورا كانوا أو إناثًا، كلٌ حسب تكوينه، وفطرته وذلك في المراحل الأولى من التعليم.^(١٨)

٢-١. نشأة وتطور تعليم المرأة بالمملكة :

- التعليم النظامي للبنات نشأ متأخرا عن تعليم البنين بنحو خمسة وثلاثين عاما وذلك لأسباب اجتماعية، واقتصادية، وتربوية؛ وقد كانت بدايات تعليم الفتاة متمثلة في بعض المدارس الأهلية وعدد من الكتاتيب، حيث تشير المصادر إلى أنه عشية الإعلان الرسمي لإنشاء أول نواة لتعليم المرأة في المملكة كان هناك قرابة ١٥ مدرسة أهلية للبنات منها خمس مدارس في مكة المكرمة وثلاث في الرياض وست في جدة.
- وقد صدر المرسوم الملكي بإنشاء أول مؤسسة تعليمية تعنى بتعليم البنات في المملكة عام ١٣٨٠ هـ وأطلق عليها الرئاسة العامة لتعليم البنات، وجاء ذلك بعد فترة من التخوف داخل أوساط المجتمع الذي تصور بعض أفراده أن تعليم المرأة يستلزم خروجها من المنزل وبالتالي مخالطة النساء للرجال. وقد نص المرسوم الملكي على أن إنشاء هذه المؤسسة كان تنفيذا لرغبة علماء الدين في تعليم البنات القرآن والعقيدة والفقه والعلوم النافعة، كما أكد المرسوم الملكي على أن ذلك لن يكون فيه تغيير لمعتقداتنا وأن هذه المدارس ستكون في منأى عن كل شبهة تؤثر على النشئ في عقيدتهم وأخلاقهم وتقاليدهم. وتحقيقاً لذلك أسند المرسوم الملكي الكريم تنظيم المدارس ووضع برامجها لهيئة من كبار العلماء مرتبطة بسماحة المفتي آنذاك فضيلة الشيخ محمد بن إبراهيم آل الشيخ "رحمه الله".
- وقد تمكنت الرئاسة العامة لتعليم البنات في أقل من عشر سنوات من بناء نظام تعليمي متكامل، يتدرج من التعليم الابتدائي إلى التعليم الجامعي. وقد استمرت عملية التوسع الكمي والنوعي لتعليم البنات حتى بعد دمج الرئاسة العامة لتعليم البنات مع وزارة التربية والتعليم، حيث يدير شؤون تعليم البنات نائب وزير التربية والتعليم لشؤون تعليم البنات.^(١٨)

وتشرف وزارة التربية والتعليم حاليا على جميع أنواع التعليم للمرأة بالمملكة وهي:

- (١) التعليم دون الابتدائي (رياض الأطفال).
- (٢) التعليم العام بمراحله الثلاث (الابتدائي – المتوسط – الثانوي).
- (٣) معاهد إعداد المعلمات والتي أخذت تتلاشى بعد افتتاح الكليات.
- (٤) التعليم الخاص لذوي الاحتياجات الخاصة سمعياً وبصرياً أو فكرياً .
- (٥) التعليم الأهلي دون الجامعي.
- (٦) تعليم الكيبرات.
- (٧) مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

وفي إطار التحديث والتطوير التعليمي التي تشهدها أجهزة الدولة، تم في عام ١٤٢٦ هـ / ١٤٢٧ هـ نقل الإشراف على التعليم الفني والتدريب المهني للبنات من وزارة التربية والتعليم إلى المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، كما انتقلت مهمة الإشراف على كليات التربية والكليات المتوسطة للبنات من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة التعليم العالي عام ١٤٢٧ هـ / ١٤٢٨ هـ.

٣-١. أهداف تعليم البنات:

فيما يلي البنود التي وردت في وثيقة التعليم الصادرة عام ١٣٩٠ هـ حول تعليم البنات:

- ١ - يستهدف تعليم البنات تربيتهن تربية صحيحة إسلامية ليقمن بمهمتهن في الحياة فتكون البنات ربة بيت ناجحة مثالية وأماً صالحة ولإعدادها للقيام بما يناسب فطرتها كالتدريس والتمريض والتطبيب.
- ٢ - تهتم الدولة بتعليم البنات، وتوفير الإمكانيات اللازمة ما أمكن، لاستيعاب جميع من يصل منهن لسن التعليم، وإتاحة الفرصة لهن للاختيار من بين أنواع التعليم الملائمة لطبيعة المرأة والوافية بحاجة البلاد.
- ٣ - يمنع الاختلاط بين البنين والبنات في جميع مراحل التعليم إلا في دور الحضانة ورياض الأطفال.

٤ - يتم هذا النوع من التعليم في جو من الحشمة والوقار والعفة، ويكون في كفيته وأنواعه متفقاً مع أحكام الإسلام.

وهكذا يلاحظ بأن الاهتمام في تعليم المرأة بالمملكة كان منصبا على إيجاد البيئة التعليمية الملائمة لتهدئة المخاوف التي كانت قائمة وقتها. ومن هنا فقد ركزت وثيقة التعليم على أن عمل المرأة ينحصر في مجالات التعليم والصحة، وقد نتج عن ذلك توطين أغلب الوظائف التعليمية في مراحل التعليم العام خلال عمر قصير. لكن لم يقابل ذلك الاهتمام توسع مماثل في المجال الصحي للمرأة، بسبب عدم قبول المجتمع عموماً والمرأة على وجه الخصوص العمل بهذا المجال لعدم ملاءمة بيئة العمل للمرأة السعودية نتيجة عدم وجود الفصل بين الجنسين أثناء العمل (الاختلاط). وهذا احد العوامل التي أدت إلى تدني مساهمة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي.^(١٩)

٤-١. مراحل وتطور التعليم العام للبنات بالمملكة:

لقد خطت الرئاسة العامة لتعليم البنات طيلة إشرافها على تعليم البنات ١٣٨٠ - ١٤٢٢ هـ خطوات كبيرة في سبيل نشر تعليم البنات بالمملكة بجميع المدن، والقرى، والهجر وذلك بفضل الدعم اللامحدود من حكومة المملكة العربية السعودية. واستطاعت أن تتوسع في جميع المجالات والمراحل، ابتداء من الحضانة وانتهاء بالدراسات العليا.

وتأكيداً على هذا التطور السريع، يشير تقرير التنمية البشرية بالمملكة لعام ١٤٢٣ هـ (٢٠٠٣م) الصادر من وزارة الاقتصاد والتخطيط، أنه على الرغم من البداية المتأخرة نسبياً في تعليم البنات مقارنة بالبنين، فقد ارتفعت وتائر التحاق البنات بمراحل التعليم بلغ ١٩٧٥ - أعلى مستوياته بشكل كبير، فخلال الفترة من ١٣٩٥ - ١٤٢٢ هـ، ارتفع معدل النمو السنوي المتوسط لإجمالي قيد الإناث في جميع مراحل التعليم نحو ٨٪ في حين بلغ للبنين ٢,٤٪ وبالتالي فقد تم سد الفجوة في مؤشرات القيد للجنسين في المرحلتين الثانوية والجامعية، وقرب حصول ذلك في المرحلة الابتدائية خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥ - ١٤٣٠ هـ وفيما يلي عرض للمراحل التي مر بها تعليم البنات بالمملكة وتطوره.^(١٩)

١-٤-١. مرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال) :

وهي المرحلة التمهيدية التي تهيئ الأطفال للمرحلة الابتدائية، وتعتبر هذه المرحلة اختيارية للطفل، حيث يمكن التحاقه بالمرحلة الابتدائية مباشرة. وقد حددت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة (١٣٩٠هـ / ١٩٧٠ م) عدة أهداف لهذه المرحلة منها:

- صيانة فطرة الطفل ورعاية نموه الخلقي والعقلي والجسمي في ظروف طبيعية شبيهة بجو الأسرة، ومتجاوبة مع المبادئ الإسلامية.
- تشجيع نشاطه الابتكاري وإتاحة الفرصة أمام حيويته للانطلاق الموجه .
- حمايته من الأخطار، وعلاج بوادر أي سلوك غير سوي ومواجهة مشكلات الطفولة بشكل عام.

○ تطور التعليم في مرحلة (رياض الأطفال) :

فتح أول روضة تتبع الرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة عام ١٣٩٥ هـ. وقد وصل عدد رياض الأطفال في العام الدراسي ١٤٢١هـ إلى ١٠٢٨ روضة تضم ٥٢٤٣ فصل، بها ٩٣٥٠٩ طفل، يقوم بالإشراف عليهم وتعليمهم ١٠٣٦٢ معلمه^(١٩).

عدد الأطفال	السنة
٦٠٠٠	١٣٩٠هـ
١٦٠٠٠	١٣٩٦هـ
٢٨٠٠٠	١٤٠١هـ
٦٨٠٠٠	١٤٠٦هـ
٧٢٠٠٠	١٤١١هـ
٨٤٠٠٠	١٤١٦هـ
٩٤٠٠٠	١٤٢١هـ
٩٤٠٠٠	١٤٢٢هـ
٩٣٠٠٠	١٤٢٣هـ
٩٤٠٠٠	١٤٢٤هـ

عدد الأطفال	السنة
٩٦٠٠٠	١٤٢٥ هـ
٩٧٠٠٠	١٤٢٦ هـ

جدول (١) : التطور العددي للمقيدين برياض الأطفال

يوضح جدول (١) التطور العددي للمقيدين برياض الأطفال حيث زاد العدد من ٦٠٠٠ طفل عام ١٣٩٠هـ إلى ٩٧٠٠٠ طفل عام ١٤٢٦ هـ. وغني عن البيان أن انتشار رياض الأطفال يعدّ واحدًا من أهم العوامل المهيئة لانخراط المرأة السعودية بسوق العمل.

١-٤-٢. المرحلة الابتدائية :

وتمثل قاعدة الهرم التعليمي وتمتد على مدى ست سنوات يلتحق بها الطفل من سن السادسة. وتمثل المرحلة الابتدائية البيئة الجديدة التي ينتقل إليها الطفل من بيته؛ ولهذا فإن لها أثرًا كبيرًا في التكوين النفسي والانفعالي للطفل. وقد حددت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة ١٣٩٠هـ / ١٩٧٠ م عدة أهداف لهذه المرحلة منها:

- غرس العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفس الطفل ورعايته بتربية إسلامية متكاملة في خلقه وجسمه وعقله ولغته وانتمائه إلى أمة الإسلام.
- تزويده بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف الموضوعات.
- تربية ذوقه الإبداعي وتعهد نشاطه الابتكاري، وتنمية تقديره للعمل اليدوي.

○ تطور تعليم البنات في المرحلة الابتدائية :

تزامن التعليم الابتدائي للبنات مع تأسيس الرئاسة العامة لتعليم البنات عام ١٣٨٠- ١٣٨١ هـ حيث تم افتتاح ١٥ مدرسة ابتدائية عام ١٣٨٠ هـ منها: ٥ مدارس بمكة المكرمة، و٣ بالرياض، و٦ بجدة وواحدة بالدمام. وكانت تضم هذه المدارس ١٢٧ فصلًا، يدرس بها ٥١٨٠ طالبة، يقوم بتدريسهن ١٣٦ ما بين مديرة ومساعدة ومعلمة، إضافة إلى ١٢ إدارية. وتزايدت أعداد المدارس الابتدائية، حتى وصلت عام ١٣٩٠ هـ

(٣٥٧) مدرسة، وتضاعف العدد حتى بلغ ٦٣١٨ مدرسة في عام ١٤٢٠ هـ.

وبمقارنة تطور التعليم الابتدائي للبنات بالبنين اتضح أن هناك نوعاً من التكافؤ بين أعداد الطالبات وأعداد الطلاب بداية من ١٤١٥ هـ والسنوات التالية لها، حيث وصل عدد الطلاب في ١٤١٥ - ١٤١٦ هـ ١.٢٥١ مليون طالب، بينما كان عدد الطالبات ١.١٦٧ مليون/طالبة بنسبة ٤٨،٢ ٪ من الإجمالي، وهذا يدل على التطور الملموس في التعليم الابتدائي للبنات على الرغم من تأخر نشأته عن تعليم البنين بمدة طويلة^(١٩).

١-٤-٣. المرحلة المتوسطة :

تقع هذه المرحلة ما بين المرحلة الابتدائية التي هي بداية التعليم العام والمرحلة الثانوية التي هي نهاية التعليم العام، ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات، ويحصل الطالب المتخرج منها على شهادة تؤهله للالتحاق بإحدى مدارس التعليم الثانوي العام أو الفني. وتتيح هذه المرحلة للطالبة تحقيق المزيد من الفرص لتنمية قدراتها واستعداداتها بما يعدها للاختيار التعليمي المهني أو العام في المراحل التالية، وحددت وثيقة سياسة التعليم عدة أهداف لهذه المرحلة منها:

- المرحلة المتوسطة هي مرحلة ثقافية عامة غايتها تربية النشء تربية إسلامية شاملة لعقيدته وعقله وجسمه وخلقه .
- تربية الطالبة على الحياة الاجتماعية الإسلامية وتدريبها على خدمة مجتمعها ووطنها.

○ تطور تعليم البنات في المرحلة المتوسطة :

ترجع بدايات التعليم المتوسط للبنات إلى العام الدراسي ١٣٨٣ - ١٣٨٤ هـ، حينما افتتحت الرئاسة العامة لتعليم البنات خمس مدارس متوسطة، وزادت إلى سبع مدارس عام ١٣٨٤ - ١٣٨٥ هـ.

وعلى الرغم من أن بداية تعليم البنين في المرحلة المتوسطة قد سبقت بداية تعليم البنات لنفس المرحلة إلا أن هناك تقارباً في التطور الكمي بينهما سواء في عدد المدارس

أو عدد الطلاب والطالبات أو في عدد أعضاء الهيئة التعليمية. حيث تؤكد الإحصاءات الرسمية أنه في العام الدراسي ١٤٢١-١٤٢٢ هـ، كان عدد المدارس المتوسطة للبنين ٣.٥٠٦ مدرسة يقابله ٢.٨١٤ مدرسة للبنات، كما بلغ عدد الطلاب ٥٨٩.٦٥٤ طالبًا مقابل ٤٩٤.٢٨١ طالبة، وبلغ عدد أعضاء الهيئة التعليمية لمدارس البنين ٤٦.٦٨٥ معلمًا يقابله ٤٤.٩٠٧ معلمة.

ويتضح التطور الكمي للتعليم المتوسط للبنات مقارنة بالبنين خلال خمس سنوات متفرقة من ١٣٩٠-١٤٢٦ هـ حيث أن هناك تطورًا ملموسًا في أعداد الطالبات بالمرحلة المتوسطة نسبة إلى الطلاب، فمثلا في عام ١٣٩٠-١٣٩١ هـ كانت نسبة الملتحقات إلى الإجمالي ٢١.٥٨٪، ثم ارتفعت بنسب متفاوتة خلال السنوات عام ١٤٢٥-١٤٢٦ هـ حتى بلغت ٧٤.١٪ وهذا ينطبق أيضًا على الخريجات، حيث نجد أن هناك زيادة في أعداد الخريجات من سنة لأخرى. فمثلا كانت نسبة الطالبات إلى الإجمالي لا تتعدى ١٧٪ عام ١٣٩٠-١٣٩١ هـ، ثم تصاعد العدد حتى وصلت نسبة الخريجات إلى الإجمالي عام ١٤٢٢-١٤٢٣ هـ، ٥٤.٣٪، مما يدل على التطور الكمي السريع والملموس في التعليم المتوسط للبنات.^(١٩)

١-٤-٤. المرحلة الثانوية:

تشغل المرحلة الثانوية قمة سلم التعليم العام، ويدرس الطلاب في هذه المرحلة مواد أكثر تخصصًا تتيح لهم قدرًا من التنقيف العام وتؤهلهم للالتحاق بالجامعات. وتضم هذه المرحلة فروعًا مختلفة يلتحق بها حاملوا الشهادة المتوسطة وفق الأنظمة التي تضعها الجهات المختصة فتشمل الثانوية العامة، وثانوية المعاهد العلمية وثانوية المعاهد الفنية بأنواعها المختلفة. وتهدف هذه المرحلة كما حددتها وثيقة التعليم بالمملكة إلى:

- متابعة تحقيق الولاء لله وجعل الأعمال خالصة لوجهه ومستقيمة - في كافة جوانبها على شرعه .
- تنمية التفكير العلمي لدى الطالب وتعميق روح البحث والتجريب .
- إتاحة الفرصة أمام الطلاب القادرين وإعدادهم لمواصلة الدراسة بمستوياتها

- المختلفة في المعاهد العليا والكليات الجامعية في مختلف التخصصات .
- تخريج عدد من المؤهلين مسلكيًا وفنيًا لسد حاجة البلاد في المرحلة الأولى في مجال التعليم والقيام بالمهام الدينية والأعمال الفنية من زراعية وتجارية وصناعية، وغيرها .

○ تطور تعليم البنات في المرحلة الثانوية:

عرف المجتمع السعودي التعليم الثانوي للبنات في العام الدراسي ١٣٨٣ - ١٣٨٤ هـ، ففي هذا العام تم افتتاح أول مدرسة حكومية ثانوية للبنات، وكانت ملحقة بمعهد الرياض النموذجي، وظلت هذه المدرسة هي الوحيدة لتعليم البنات في المملكة ١٣٩٠ - ١٣٩١ هـ، حتى بداية الخطة الخمسية الأولى حيث افتتح معها تسع مدارس ثانوية حكومية للبنات إلى جانب أربع مدارس ثانوية أهلية.

ويشكل التعليم الثانوي بدايات التوجهات التخصصية للفتيات، حيث يتوزع على عدد من المسارات التي تحدد التوجهات اللاحقة في التعليم العالي، حيث إن الالتحاق بالفرع الأدبي لن يمكن الطالبة من التقدم إلى الكليات العلمية والتطبيقية، وفعليا لن يكون أمامهن سوى التقدم للقبول في الكليات التربوية والتي يبدو أن سوق العمل قد تشبع تقريبًا من خريجاتها (خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥ - ١٤٣٠ هـ).

وبمقارنة التطور الكمي لتعليم البنات مقارنة بتعليم البنين نجد أن نسبة أعداد الطالبات تزايد بصورة كبيرة من عام لآخر، حيث كانت نسبة الطالبات إلى الإجمالي ١٠ ٪ ١٣٩٠ - ١٣٩١ هـ، ثم زادت هذه النسبة إلى ٣٤ ٪ بالمرحلة الثانوية في البدايات عام ١٤٠٠ هـ، ثم تضاعفت لتصل إلى ٤٧.١ ٪ عام ١٤٠١ هـ.

وبذلك يتضح أن ثمة تطورًا كميًا مضطربًا يشهده التعليم الثانوي للبنات، فبالمقارنة مع التعليم الثانوي للبنين يلاحظ وجود تقارب بينهما ويزيد لصالح البنات في السنوات الأخيرة على الرغم أن بداية التعليم الثانوي للبنين سبقت التعليم الثانوي للبنات بعدة سنوات .

وتشير خطة التنمية الثامنة بأنه وعلى الرغم من تفوق عدد الخريجات من الثانوية

العامة على عدد الخريجين، إلا أن هناك أمرين يجب أخذهما في الاعتبار:

- الأمر الأول: أن الغالبية من المخرجات يسجل لمخرجات الفرع الأدبي من الإناث، حيث تمثل خريجات الفرع الأدبي ٦١ ٪ من مجموع مخرجات التعليم الثانوي للإناث، وهذا لاشك سوف يفرز آثارًا سلبية على فرص توظيف الخريجات في سوق العمل، من خلال أن هؤلاء الخريجات سوف يلتحقن في تخصصات نظرية عند مواصلة الدراسة الجامعية.
- أما الأمر الثاني، فيتعلق بالتباين في التوجه بين الذكور والإناث، ففي الوقت الذي كان التوجه الأساسي للإناث نحو الفرع الأدبي، كانت الصورة معكوسة للذكور حيث نحو ٦٥ ٪ من مخرجات التعليم الثانوي كانت من الفرع العلمي؛ ولهذا فإن اختيارات الذكور لمسارات التعليم الثانوي هي أكثر ملاءمة لتوجهات سوق العمل ومتطلبات الاقتصاد الحديث، حيث يبرز الطلب على الاختصاصات العلمية والتطبيقية - خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥ - ١٤٣٠ هـ.

١-٤-٥. التعليم العالي للمرأة بالمملكة العربية السعودية:

لقد صدر الأمر الملكي رقم ٨٤٢ في ١٣٨٨ هـ بتشكيل لجنة من أعلى المستويات تضم: الرئاسة العامة لتعليم البنات سابقاً، جامعة الملك سعود الرياض، التعليم العالي في وزارة المعارف، إدارة الميزانية بوزارة المالية والاقتصاد الوطني، لدراسة مشروع التعليم الجامعي للبنات من جميع جوانبه، وتحديد الخطوط العلمية لإقامته، ووضع المشروع موضع التنفيذ وبدأت ثماره بافتتاح أول كلية تربية للبنات في الرياض عام ١٣٩٠ هـ وبعدها من الطالبات بلغ ثمانين طالبة، ثم تتابع افتتاح كليات البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات ليصل عددها عام ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ إلى ١٠٢ كلية جامعية ومطورة ومتوسطة، يدرس فيها نحو ٢٤.٥٦٣١ ألف طالبة، هذا فضلاً عن الكليات الأخرى التي تم افتتاحها في الفروع النسائية بالجامعات السعودية.

○ أهداف التعليم العالي للبنات:

تنص وثيقة سياسة التعليم بالمملكة على أن التعليم العالي "هو مرحلة التخصص

العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، ورعاية لذوي الكفاية والنبوغ وتنمية مواهبهم سداً لحاجة المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور الذي يحقق أهداف المجتمع". وحددت الوثيقة عدة أهداف للتعليم العالي منها:

- ١ - تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطلبة بالثقافة الإسلامية التي تشعرهم بمسئولياتهم أمام الله عن أمة الإسلام لتكون أمنياتهم العلمية والعملية نافعة ومثمرة .
- ٢ - إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأمتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة .
- ٣ - إتاحة الفرصة أمام النابغين والنابعات للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة .
- ٤ - القيام بالخدمات التدريبية والدراسات التجديدية التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلعوا عليه من مستجدات بعد تخرجهم.

○ التطور الكمي للتعليم العالي للمرأة بالمملكة :

لقد تطورت مؤسسات التعليم العالي بالمملكة تطوراً كبيراً خاصة بعد اعتماد الدولة لخطط التنمية الخمسية وانتشار التعليم العام للبنين والبنات . وباستعراض التطور الكمي لمؤسسات التعليم العالي بالمملكة، نجد أن الإحصاءات تشير إلى أنه مع بداية التخطيط التنموي وبالتحديد عام ١٣٩٠هـ لا يوجد بالمملكة سوى ثلاث جامعات وثمان عشرة كلية، وتعتبر جامعة الملك سعود أول جامعة أنشئت بالمملكة، وفي عام ١٤١٠هـ زاد عدد الجامعات ليصل إلى سبع جامعات واثنين وثمانين كلية، ثم ما لبث أن وصل العدد إلى ثمانية جامعات ومئتين وأربع عشرة كلية عام ١٤٢٠هـ، وفي عام ١٤٢٤-١٤٢٥هـ ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي بالمملكة إلى ٣٢٩ مؤسسة مابين كلية ومعهد يدرس

بها ما يزيد عن خمس مئة ألف طالب وطالبة . تمثل نسبة الطالبات فيها ٦٥ ٪، كما وصلت نسبة أعضاء هيئة التدريس السعوديين فيها إلى ٥٧.٨ ٪ .

وفيما يتعلق بالتطور الكمي لأعداد الطالبات المقيدات والخريجات بالتعليم العالي واكب التطور السريع النمو الذي مر به التعليم العالي للمرأة خلال الفترة ما بين ١٤٠٠هـ حتى ١٤٢٦هـ، حيث اتضح أن هناك زيادة مطردة في معدلات النمو في أعداد الطالبات المقيدات والخريجات من التعليم العالي مقارنة بالطلاب خلال تلك الفترة، حيث نجد أنه في عام ١٤٠٠ - ١٤٠١هـ كان عدد المقيدات في التعليم العالي ١٦ ألف طالبة يقابله ٤٠ ألف طالب . وبعد خمسة عشر عامًا: أي في عام ١٤١٥ - ١٤١٦هـ ارتفع عدد المقيدات ليصل إلى ٨٧ ألف طالبة، بينما كان عدد المقيدتين ٩٩ ألف طالب، أما في عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥هـ فقد ارتفع عدد المقيدات إلى ٣٣٥ ألف طالبة مقابل ٢٣٧ ألف طالب. حيث كانت نسبة المقيدات إلى الإجمالي ٥٩٪.

وفيما يتعلق بعدد الخريجات مقارنة بالخريجين نجد أن أعداد الخريجات في عام ١٤٠٠ - ١٤٠١هـ كان ١٥٣٧ خريجة مقابل ٥٠٥٣ خريج، ثم ما لبث أن ارتفع عدد الخريجات ليصل عام ١٤١٥ - ١٤١٦هـ إلى ١١٨٠٠ خريجة مقابل ١٣٣٠٠ خريج وفي عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥هـ ارتفع عدد الخريجات ليصل إلى ٤٤.٢٥٥ خريجة مقابل ٣٩٤٩٢ خريج، حيث كانت نسبة الخريجات إلى الإجمالي ٥٣٪.

أن النسبة الأعلى من الطلبة المستجدين المسجلين في جميع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة كان لصالح كليات البنات بنسبة ٥٩,٣٧٪ من الإجمالي وهذا ينطبق على المقيدتين والخريجين، حيث النسبة ٤٢,١٦٪ و ٣٩,٠٥٪ على التوالي. مما يدل على أن كليات البنات تستحوذ على النسبة الأكبر في أعداد الطلبة الداخلين والخريجين من التعليم العالي بالمملكة. هذا التطور الذي شهده التعليم العالي للبنات مقارنة بالتعليم العالي للبنين يرجع لعدة اعتبارات: منها الجهود المبذولة من قبل وكالة كليات البنات في التوسع في افتتاح العديد من الكليات في جميع مناطق المملكة بالمدن الرئيسة أو

١ ملحوظة : تتضمن درجة البكالوريوس والدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه والزمالة^(١٩)

المحافظات، وكان من نتيجة هذا التوسع أن تمت الموافقة على تحويل كليات البنات في مدينة الرياض إلى جامعة أطلق عليها جامعة البنات. كما أن من أسباب زيادة معدلات أعداد الطالبات في مرحلة التعليم العالي على الطلاب توجه الكثير من خريجي الثانوية العامة من الذكور نحو القطاعات العسكرية ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والتي تستوعب أعداداً كبيرة من الطلاب.

○ مقارنه وضع التعليم العالي للمرأة في السعودية بالوضع العالمي:

- تمكنت المملكة من تحقيق موازنة ناجحة على صعيد تهيئة فرص تعليمية واسعة تراعي المساواة وتكافؤ الفرص بين الذكور والإناث، وذلك من خلال سياسة تعليمية طموحة، تعتمد على إجراء عديد من الإصلاحات لسد الفجوة. وقد تمكنت المملكة من قطع شوط كبير في هذا المجال تحققت فيه المساواة وتكافؤ الفرص التعليمية أمام الجنسين.

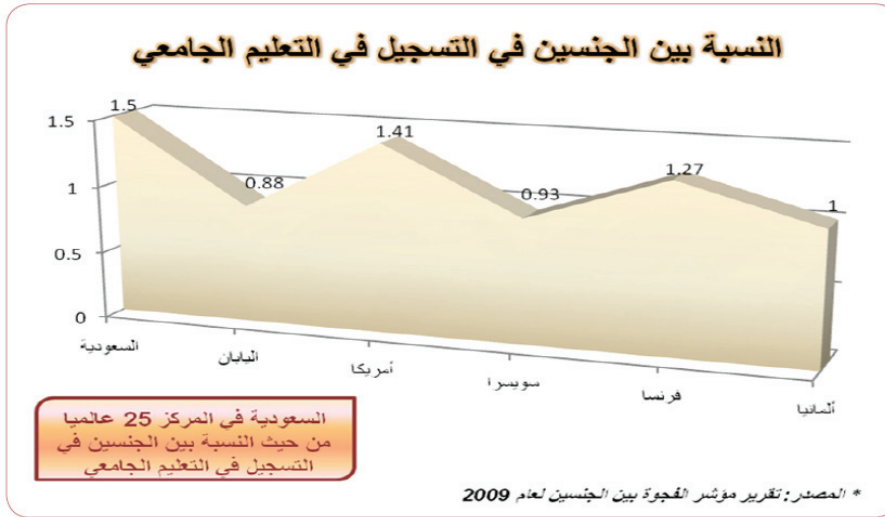
- وقد ترجمت هذه الإنجازات في تقرير مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٠٩م، الذي أصدره المنتدى الاقتصادي العالمي بالتعاون مع جامعتي هارفارد وكاليفورنيا. فقد وضع التقرير السعودية في المركز ٢٥ عالمياً، من حيث النسبة بين الجنسين في التسجيل في التعليم الجامعي، فحصلت على نسبة (١,٥٠)، متقدمة بذلك على عدد من الدول المتقدمة، مثل: أمريكا (١,٤١)، وفرنسا (١,٢٧)، وألمانيا (١,٠٠)، وسويسرا (٠,٩٣)، واليابان (٠,٨٨) كما بالشكل (٢).

- وقد أظهر التقرير أيضاً زيادة عدد الطالبات والخريجات الجامعيات عن عدد أقرانهن من الذكور على المستوى العالمي. وازداد عدد الطالبات في المرحلة الجامعية ستة أضعاف في المدة من ١٩٧٠م إلى ٢٠٠٧م. بينما ازداد عدد الطلاب أربعة أضعاف في المدة نفسها.

وكانت هذه النسبة متساوية تقريباً في عام ٢٠٠٣م. ولكن منذ ذلك الوقت فاقت نسبة النساء الذكور في الالتحاق بالجامعات والمعاهد التعليمية، ففي عام ١٩٧٠م كانت النسبة ١ إلى ٦ لصالح الذكور، أما في ٢٠٠٧م فتغيرت النسبة لتصبح ١ إلى ٨ لصالح

الإناث. (١٨)

وفي أمريكا الشمالية وأوروبا، يزيد عدد الإناث عن الذكور في الجامعات بمقدار الثلث. وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي ومنطقة آسيا الوسطى، هناك نسب أعلى بين الإناث في الجامعات عن الذكور.



شكل (٢) النسبة بين الجنسين في التسجيل في التعليم الجامعي ومقارنته عالمياً.

وفي عدد من البلدان، يزيد عدد الخريجات بمقدار الضعف عن الخريجين، ومن هذه البلدان: البحرين وباربادوس، ولاتفيا، وميانمار، وإستونيا، والأوروغواي، وقطر، وإسبيلندا، وبنما، وليتوانيا، والمجر.

أما البلدان الأخرى التي لا تمثل فيها الإناث إلا ثلث الخريجين أو أقل، فتشمل: أثيوبيا، وكمبوديا، وموريتانيا، وجواتيمالا، وموزمبيق، وأندورا، ولايشستين.

ويزيد عدد الرجال عن عدد النساء في مجالات التعليم العالي الخاصة بالهندسة والتصنيع والعمارة (الإنشاءات) في جميع البلدان التي توافرت فيها بيانات في حين أن العكس هو الصحيح بالنسبة لخريجي التربية، والآداب، والإنسانيات، والعلوم الاجتماعية، والتجارة، والحقوق، والصحة، والرعاية الاجتماعية في تسعة من كل

عشرة بلدان، حيث يزيد عدد الإناث عن عدد الذكور.^(١٨)

وهناك تقرير اخر صدر عن اليونسكو لعام ٢٠٠٦م، بعنوان "المرأة في مجال العلوم: تدني الأعداد والتمثيل"، أظهر أن النساء في العالم كله مازال أمامهن وقت طويل حتى يتسنى لهن الحصول على المساواة في الوظائف والتعيين مع الرجال. ويبين هذا التقرير أن النساء يمثلن ٢٥٪ من الباحثين على مستوى العالم.

وقال التقرير: إن تدني تمثيل الإناث في الأنشطة البحثية على المستوى الدولي يمكن إرجاعه إلى نظم التعليم، خاصة في المستويات العليا. وذهب التقرير إلى أن هناك عوامل أخرى وراء هذا الأمر، منها: النمطية، وصعوبة الموازنة بين مسؤوليات الوظيفية ومسؤوليات الأسرة، وأوضاع سوق العمل، ونظم الحكم، والدور الذي يحتله الباحثون في المجتمع. كما ناشد التقرير صانعي القرارات والمسؤولين عن التعليم العالي وواضعي سياسات العلم والتكنولوجيا، ألا يتجاهلوا مسألة التمييز بين الجنسين.

○ تطور التعليم العالي النوعي للمرأة:

لا شك أن التخصصات المتاحة للمرأة السعودية في بداية عمر التعليم العالي كانت قليلة قد لا تتعدى مجالات التربية والتعليم والخدمة الاجتماعية . لكن بدأ الاهتمام بتوسيع قاعدة التعليم العالي للمرأة في ظل استمرار وتنوع حاجات سوق العمل للمرأة المتخصصة في مجالات تقتصر ممارستها على النساء فقط . وبالتالي أصبحت المرأة السعودية تختار من بين مجموعة من التخصصات في الجامعات والكليات وفقاً لرغبتها وميولها وبما يتوافق مع مقتضيات سوق العمل . وبمنظرة سريعة إلى التطور النوعي للتعليم العالي للمرأة بالمملكة اتضح أن هناك ٢٣ تخصصاً رئيسياً متاحاً للمرأة السعودية يندرج تحت كل منها عدد من الشعب. ومن أكثر التخصصات استيعاباً للمرأة في التعليم العالي تخصصات التربية والتعليم، والعلوم الإنسانية، والعلوم الطبيعية، والدراسات الإسلامية، يلي ذلك تخصصات العلوم الطبية، والاقتصاد والإدارة، والعلوم الاجتماعية، والعلوم الزراعية (التغذية). وقد تفوقت أعداد الطالبات في التعليم العالي الدبلوم والجامعي والدراسات العليا على الطلاب، حيث بلغت نسبة الخريجات إلى الإجمالي ذكور ٥٦,٥٪ .

وبمقارنة مجالات الدراسة التي تتركز فيها الطالبات المستجدات مقارنة بالطلاب المستجدين يتضح أن النسبة الأكبر من الطالبات تتركز في مجال الدراسات الإنسانية، ثم تدريب المعلمات، ثم الدراسات الإسلامية، بينما يتركز الطلاب المستجدون في مجالات الأعمال التجارية والإدارة، ثم الدراسات الإنسانية، ثم تدريب المعلمين. أما الطالبات المقيدات فيتركزن في مجالات الدراسات الإنسانية، ثم تدريب المعلمات، ثم الدراسات الإسلامية. أما الطلاب فيتركزون في مجالات الأعمال التجارية والإدارة، ثم الدراسات الإسلامية، ثم تدريب المعلمين. أما الخريجات فيتركزن في مجالات تدريب المعلمات، ثم الدراسات الإنسانية، ثم علوم التربية، بينما يتركز الخريجون في مجالات الدراسات الإسلامية، ثم الأعمال التجارية، ثم تدريب المعلمين. وبناء على المقارنة يتضح أن الاتجاه السائد لمسارات التعليم الجامعي بالمملكة ذكورا وإنثاء يميل نحو المجالات النظرية على حساب المجالات التطبيقية هذا من الناحية العامة. وفيما يتعلق بنمط مشاركة الإناث في التعليم العالي وجد استمرار ذات التوجهات العريضة القائمة في التعليم الثانوي على قدر تعلقها بالمسارات النظرية أو التطبيقية، فمن مجموع الطالبات المستجدات في التعليم الجامعي من الإناث عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ (١٠٥٣١٧) طالبة ما نسبته ٧٥ ٪ يدرسن في مجالات نظرية، وكذلك من بين ٣٥٠٢١٦ طالبة مقيدة في نفس العام ما نسبته ٧٩ ٪ يدرسن في مجالات نظرية، وهذا ينطبق أيضاً على الخريجات، حيث إن ما نسبته ٧٢ ٪ من خريجات نفس العام وعددهن ٤٤٢٥٥ خريجة تخرجن من مجالات نظرية. كانت حصة مجال تدريب المعلمات ١٣٤٢٣ خريجة، والعلوم الإنسانية ٨٧١٩ خريجة، وعلوم التربية ٣٤٩٨ خريجة .

في الوقت الذي يتبين فيه أن هناك تطوراً في الأوضاع التعليمية للمرأة بالمملكة، خاصة تعلقه بالجانب الكمي، حيث تفوق أعداد الإناث أعداد الذكور في التعليم الثانوي والجامعي، غير أن الواقع الفعلي لأوضاع القطاع توضح عدداً من الاختناقات التي تستوجب التوجه لمعالجتها . فإذا كان أحد أهداف خطة التنمية الثامنة هو توسيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، فإن نمط توجهات التعليم العالي للمرأة لا يساعد على إنجاز هذه المهمة، حيث إنه فعلياً يؤدي إلى حصر مشاركتها بالتشغيل في الحكومة وبقطاع واحد هو التعليم. مما يستدعي ابتداء العمل على توسيع رقعة الاختيارات التخصصية

للمرأة في التعليم العالي لتأهيلها وإعدادها لدور أكثر فاعلية وتنوعاً في المجتمع والنشاط الاقتصادي، وهذا يستدعي المباشرة بتحفيز الإناث في المرحلة الثانوية على التوجه نحو الفرع العلمي. فالتعليم هو مفتاح تشغيل الإناث، وهذا يستدعي قدرًا أكبر من الموازنة والتكامل ما بين التعليم والتشغيل، وبما يضمن أن يكون التعليم أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل. ومن الجامعات التي اشتهرت بالمملكة ولها إنجازات في مجال التعليم العالي للمرأة جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

١-٤-٥-١. جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن:

لا شك أن جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن منجز حضاري بارز من منجزات النهضة السعودية التي تحققت في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز بالمرأة السعودية وجامعتها بإنشاء المدينة الجامعية بمساحة على ثمانية ملايين متر مربع. وبمواصفات وتجهيزات تضاهي الجامعات العالمية وتستوعب أكثر من ٤٠ ألف طالبة، كل ذلك من أجل إيجاد بيئة محفزة على التعلم والإبداع والبحث العلمي. وهذه الجامعة من أكبر الجامعات النسائية في العالم، تضم ١٦ كلية وعددا من مراكز البحث ومكتبة مركزية كبرى، ومستشفى تعليمياً بالإضافة إلى المباني الإدارية والمجمع السكني الذي يحوي أكثر من ألف وحدة سكنية. وقد حققت الجامعة منذ نشأتها نجاحات مشهودة، حيث تشهد الجامعة حراكاً متواصلاً في كافة الاتجاهات المحلية والاقليمية والدولية وذلك لبلوغ مكانه متناسب وحجم الجامعة في المجالات الأكاديمية والتعليمية والبحثية، وقد تم تبادل الزيارات، ونفذت برامج أكاديمية مشتركة، وأقامت مؤتمرات علمية وندوات، وعملت على ربط الجامعة بكافة الجهات ذات الصلة بالعملية التعليمية.

قامت جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بتدشين لوحة إنجازات خادم الحرمين الشريفين ونفذتها طالبات السنة التحضيرية بالجامعة ومصممة اللوحة الأستاذة سعيدة باغزال وتم تسجيلها في موسوعة غينيس العالمية للأرقام القياسية كأكبر لوحة موزاييك في العالم بحضور مُحكِّمة كتاب غينيس الأستاذة كليرا برجس وتسجيلها في موسوعة غينيس.

وملتقى التوظيف النسائي يحقق العديد من النجاحات على مستوى توفير فرص العمل أمام خريجات الجامعة. والجامعة تحتفل بتخريج دفعة جديدة من طالباتها وتعمل وفق خطط تطويرية طموحة تلبي أفضل استحقاقات ومتطلبات سوق العمل.^(٢٠)

ولادة المعرفة: تعد كراسي البحث العلمي وسيلة لتعزيز البحث العلمي وتوليد المعرفة وتوظيفها للإسهام في تنمية الوطن وتقديم الحلول العلمية لمشكلاته في شتى المجالات، وتنشئة باحثين قادرين على استخدام مناهج البحث العلمي وتقنياته بكفاءة وموضوعية. وكرسي الجزيرة للدراسات اللغوية الحديثة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن يسعى إلى خدمة اللغة العربية وتعزيزها؛ بوصفها ركيزة من ركائز الهوية العربية الإسلامية وذلك من خلال عدة أهداف عملية أهمها: استحداث مسارات جديدة في البحث العلمي التطبيقي على ضوء النظريات اللسانية الجديدة، وتجذير الثقافة البحثية وتطوير الكوادر البحثية الوطنية وتشجيع العمل المشترك من خلال فرق البحث العلمي، واستقطاب الكفاءات العلمية المميزة عالمياً لإلقاء المحاضرات والمشاركة في ورش العمل وتقديم الاستشارات العلمية، بالإضافة إلى ترجمة الكتب والدراسات الحديثة في مجالات الكراسي.

ملتقى التوظيف: وفي إطار جهودها في خدمة المجتمع نظمت الجامعة خلال الفترة من ٨-١٠/٦ / ١٤٣٣هـ الملتقى الوطني الأول للتوظيف النسائي وافتتحته نيابة عن حرم خادم الحرمين الشريفين سمو الأميرة حصة بنت طراد الشعلان، صاحبة السمو الملكي الأميرة عبير بنت عبد الله بن عبد العزيز، وبحضور صاحبة السمو الملكي الأميرة نورة بن أحمد بن عبد العزيز. وحظي الملتقى بمشاركة واسعة من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، من الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة مثل وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل والجهات المعنية بالتدريب والتوظيف في القطاع الخاص ومنها الغرفة التجارية، وصندوق تنمية الموارد البشرية وصندوق عبداللطيف جميل.

وقد حقق الملتقى العديد من الإنجازات والنجاحات على مستوى توفير فرص العمل أمام خريجات الجامعة، إضافة إلى عقد اتفاقيات تعاون بين الجامعة وعدد من الجهات الحكومية والخاصة. كما صاحب الملتقى معرض تحت شعار "أمان.. وإنماء"

هدف لتحقيق رؤية وتوجه الدولة في خلق فرص وظيفية للسيدات، ورفع مستوى اقتصاد الأسرة. وسعى الملتقى الوطني للتوظيف النسائي عبر آلياته والتي من ضمنها المعرض إلى إيجاد أكبر عدد ممكن من الفرص الوظيفية للمرأة السعودية في كل المجالات المناسبة لها في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى تسهيل فرص المرأة لإنشاء مشاريعها الخاصة وتعريفها بالفرص المتاحة لها، وقدم المعرض حلولاً ونتائج استثمارية فعالة.^(٢٠)

يوم المهنة: شاركت جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في فعاليات يوم المهنة الذي نظمته الملحقة الثقافية بسفارة خادم الحرمين الشريفين مؤخراً في العاصمة البريطانية لندن . وقال وكيل الجامعة أ.د. بدران بن عبدالرحمن العمر إن مشاركة الجامعة تأتي ضمن جهودها في استقطاب المبتعثات المميزات في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي للإسهام في تطوير الكفاءات البشرية الأكاديمية في أقسام الجامعة العلمية وتحقيق جودة شاملة في الأداء الأكاديمي. كما تعد مبادرة من الجامعة لتفعيل توجيهات خادم الحرمين الشريفين القاضية بأهمية عمل مختلف القطاعات على توفير فرص وظيفية لأبناء وبنات الوطن. إن الجامعة تسخر كافة الإمكانيات لتعزيز جودتها وكفاءتها ومخرجاتها وفق خطط تطويرية طموحة تلبي أفضل استحقاقات ومتطلبات سوق العمل في تأهيل القوى البشرية، وتحتفي بهذه السواعد البناءة التي تسلمت بالعلم النافع والعزير داخل هذا الصرح العلمي الشامخ.^(٢٠)

زيارات للجامعة: حظيت الجامعة بزيارة العديد من الوفود والشخصيات العالمية فقد استقبلت معالي مديرة الجامعة يوم ١٤٣٣/٦/٢ هـ في مكتبها المديرة العامة لليونسكو السيدة ايرينا بوكوفا والوفد المرافق. وقد تناول اللقاء أوجه التعاون بين المنظمة والجامعة في مختلف مجالات التعليم الجامعي والبحث العلمي والمجالات الثقافية.

واستقبلت معاليها في مكتبها حرم رئيس وزراء بولندا مالجور زاتاتسك والوفد المرافق لها، بحضور وكيلات الجامعة وقد أبدت الضيفة إعجابها بالمدينة الجامعية وما تحتويه من مرافق وتسهيلات للمنسوبيين والطالبات.

كما زار الجامعة مؤخراً المنسق الأعلى للسياسة الخارجية بالاتحاد الأوروبي والأمين

العام لحزب الناتو سابقاً ورئيس قسم السياسة في كلية (ESADE) بإسبانيا خافيير سولانا حيث أثنى على ما تحظى به المرأة السعودية من تقدير في المجتمع السعودي وتطلع القيادة لجعل المستقبل زاهراً للمرأة السعودية وهي أحد الشواهد القوية على اهتمام الدولة في هذا الإطار .

إضافة لزيارة وفد رفيع المستوى من ممثلي (٨٢) جامعة عالمية مشاركة في المؤتمر والمعرض الدولي الثالث للتعليم العالي في دورته الثالثة للجامعة. تأتي الزيارة بغرض ووقوف ممثلي الجامعات على أكبر جامعة نسائية في العالم والتعارف ومناقشة أوجه التعاون الأكاديمي والبحثي وتبادل الخبرات مع المسؤولين والأكاديميين في الجامعة.

ويتواصل تدفق الوفود الزائرة على جامعة الأميرة نورة، فقد زار وفد طلابي أمريكي من جامعة جورج تاون جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وضم الوفد عدداً من طلاب الدراسات العليا بالجامعة.

وكذلك زار وفد أكاديمي من معهد التنمية الكوري، حيث كان في استقبالهم وكلاء ووكيلات الجامعة ومدراء الإدارات التقنية بالجامعة، وضم الوفد الدكتور يونغ شيل من معهد التنمية الكوري، والبروفيسور جونفسو بارك أستاذ السياسة العامة بجامعة أوهايو للنبات بكوريا، والدكتور كيوان كيم من قسم سياسة الصناعة بمعهد التنمية الكوري.^(٢٠)

اتفاقيات أكاديمية: وفي إطار حرص الجامعة على رفع مستوى الطالبات، فقد وقعت مؤخراً مع جامعة أوكلاند النيوزيلندية (The University of Auckland) اتفاقية لتشغيل برنامج اللغة الانجليزية للسنة التحضيرية من خلال طاقم كبير من المتخصصين من جامعة أوكلاند. ويتضمن العقد أن تؤسس جامعة أوكلاند -وهي من أكبر الجامعات النيوزيلندية- وتدير برنامج اللغة الانجليزية بالسنة التحضيرية لـ (١٠,٠٠٠) طالبة في العام الدراسي في معامل لغوية يتسع كل منها لـ (٢٥) طالبة كحد أقصى.

تم استقبلت الأستاذة لورا روز ريدن، والأستاذة إرينا جيورجايفا من جامعة إراسمس الهولندية وذلك لإتمام اتفاقية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن مع الجامعة الهولندية لتأسيس قسم علم النفس العيادي المزمع تدشينه في سبتمبر القادم.^(٢٠,١٨)

١-٤-٦. برنامج الدراسات العليا للبنات :

تعتبر جامعة الملك سعود أول الجامعات التي أتاحت فرصة الدراسات العليا للمرأة السعودية وذلك للحصول على درجة الماجستير والدكتوراه في عدد من الكليات مثل كليات الآداب، والتربية، والدراسات الاجتماعية، والعلوم، والطب، والصيدلة، والزراعة. بعد ذلك أتاحت باقي جامعات المملكة الدراسات العليا للبنات ومنها جامعة الملك عبدالعزيز بكليات التربية، والاقتصاد والإدارة، والشريعة، والآداب، والعلوم الإنسانية، والعلوم، والطب والعلوم الطبية التطبيقية. كما أتاحت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرصة الدراسات العليا للبنات بدءًا بكلية الشريعة. كما منحت جامعة الملك فيصل بالدمام فرصة الدراسات العليا للبنات في اثنتين من كلياتها هما كلية الطب والعلوم الطبية التطبيقية بالدمام وكلية العلوم الزراعية والتغذية بالإحساء.

وبالنظر إلى عدد الملحقين في برنامج الماجستير في جميع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة عام ١٤٢٥- ١٤٢٦هـ نجد أن العدد وصل إلى ٩١٤١ طالب وطالبة تمثل النساء ما نسبته ٣٩ ٪، بينما وصل العدد في مرحلة الدكتوراه في نفس العام ٢٠٣٢ طالب وطالبة تمثل النساء مانسبته ٤٤ ٪، وقد بلغ عدد الخريجين من الجنسين في برنامج الماجستير عام ١٤٢٤- ١٤٢٥هـ (٨٤٩) خريج وخريجة تمثل النساء ٦٤ ٪. بينما بلغ عددهم في برنامج الدكتوراه ١٦٠ خريج وخريجة كانت نسبة النساء ٦١ ٪ من الإجمالي.

إلى جانب التعليم العالي للمرأة الذي توفره جامعات المملكة، قامت الرئاسة العامة لتعليم البنات طيلة إشرافها على التعليم العالي للبنات، بتحمل مسؤوليتها في مجال التعليم العالي للمرأة أيضًا، وذلك عن طريق عدد من الكليات التي تقوم الرئاسة العامة بالإشراف عليها في ذلك الوقت، وخصصت لها ميزانية منفصلة لتتمكن من تنفيذ مشاريعها. ورغبة في توفير أعضاء هيئة تدريس من النساء السعوديات لكليات البنات وباعتبار أن كلية التربية للبنات في الرياض هي أولى الكليات التي أنشئت على مستوى البكالوريوس في الرئاسة، فقد كان لها الأولوية في فتح برنامج الدراسات العليا وذلك عام ١٣٩٧ هـ، حيث أتيحت الدراسة العليا في أغلب تخصصات البكالوريوس الموجودة

في الكليات الأدبية والعلمية وتشمل (دراسات إسلامية – لغة عربية – جغرافيا – تاريخ – لغة إنجليزية – تربية – علم نفس – فيزياء – نبات – رياضيات – كيمياء – اقتصاد منزلي)، وقد التحق ببرنامج الدراسات العليا سنة افتتاحه طالبان سعوديتان، ثم تضاعف العدد ٩ مرات عام ١٣٩٧-١٣٩٨ هـ، حيث وصل إلى ٢٠ طالبة. (١٨)

وفي عام ١٣٩٩ هـ تم افتتاح قسم الدراسات العليا بكلية التربية للبنات بجدة وفي نفس التخصصات المطروحة لكلية التربية للبنات بالرياض، حيث التحق بها ٤٨ طالبة، في حين كان العدد بكلية التربية بالرياض ٨١ طالبة عام ١٣٩٩-١٤٠٠ هـ أي أن مجموع طالبات الدراسات العليا في كليات البنات لعام ١٣٩٩ - ١٤٠٠ هـ بلغ ١٢٩ طالبة منهن ٤ طالبات غير سعوديات.

وفي عام ١٤٠٠-١٤٠١ هـ أصبح عدد طالبات الدراسات العليا ١٧٤ طالبة وفي نفس الوقت افتتح قسم الدراسات العليا بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية والذي تغير مسماه إلى كلية الخدمة الاجتماعية، وذلك في عدد من التخصصات منها تخصص خدمة الفرد، وخدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع. وقد التحق بها في سنة الافتتاح ٨ طالبات. وبذلك أصبح عدد طالبات الدراسات العليا في المؤسسات التعليمية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات عام ١٤٠٠-١٤٠١ هـ ١٨٢ طالبة.

وقد تتابع افتتاح أقسام الدراسات العليا في بقية كليات التربية للبنات المنتشرة بعدد من مناطق المملكة.

وبالنظر إلى واقع المرأة السعودية في برامج الدراسات العليا بالمملكة، نجد أنه وصل عدد الملتحقات في برنامج الماجستير ٧٤٠ طالبة في عام ١٤٢٥-١٤٢٦ هـ يدرسن في عدد من التخصصات النظرية والتطبيقية، كما وصل عدد الخريجات عام ١٤٢٤ هـ - ١٤٢٥ هـ (١٢٤) خريجة.

أما بالنسبة لبرنامج الدكتوراه، فقد أتاحت كليات البنات فرصة المواصلة للطالبات الحاصلات على درجة الماجستير في جميع التخصصات المطروحة في الكليات. ففي عام ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ وصل عدد الطالبات المقيدات والمستجدات في برنامج الدكتوراه

في كليات البنات ٥٦٧ طالبة بنسبة تصل إلى ٥٢٪ من إجمالي المقيدات والمستجدات بجميع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة، كما تم تخريج أعداد لا بأس بها من الحاصلات على درجة الدكتوراه وصل عددهن ٨٨ خريجة عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ بنسبة ٩٥٪ من إجمالي خريجات الدكتوراه في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة.

وفي ظل الاهتمام بتأهيل الكوادر النسائية الأكاديمية، فقد وصل عدد أعضاء هيئة التدريس من النساء السعوديات بجميع كليات البنات عام ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ إلى ٣١٠٥ عضو مابين معيدة، ومحاضرة، ودكتورة بنسبة ٥٩٪ من إجمالي أعضاء هيئة التدريس بجميع مؤسسات التعليم العالي.

وخلاصة القول، يتضح أن هناك جهودًا مبذولة من قبل القائمين على التعليم العالي للمرأة عموماً والقائمين على كليات البنات على وجه الخصوص في تأهيل أعضاء هيئة تدريس من النساء السعوديات للقيام بدورهن في العملية التعليمية والبحثية بالجامعات والكليات النسائية، إلا أن المشكلة ما زالت قائمة في عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس من النساء السعوديات في الوقت الحالي للعمل في مؤسسات التعليم العالي النسائية بالمملكة سواء الحكومية أو الأهلية. مما ترتب عليه استمرار الاستعانة بأعضاء هيئة تدريس من الذكور سواء الأجانب أو السعوديين لتدريس بعض المقررات للطالبات عن طريق الدوائر التلفزيونية، وهذا قد لا يساعد الطالبات في استيعاب المادة العلمية بهذه الصورة، مما يؤثر سلباً على جودة مخرجات التعليم العالي للمرأة، كما يوجد أيضاً، ٣.٦٤٦ عضو هيئة التدريس من النساء غير السعوديات لتغطية العجز الحاصل في بعض التخصصات الجامعية خاصة العلمية والتطبيقية منها. وقد يكون دعم وزارة التعليم العالي بعدد من وظائف المعيدات والمحاضرات في الآونة الأخيرة، بناء على توجيه من خادم الحرمين الشريفين الذي كان له دور في زيادة أعضاء هيئة التدريس النسائي في المرحلة القادمة.^(١٩)

١-٤-٧. التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة في المملكة:

لقد أولت حكومة المملكة عناية خاصة بالتعليم الفني والتدريب المهني للمرأة كونه يسهم في إعداد الفتاة فنياً ومهنيًا لتكون عضواً نافعاً وفعالاً في المجتمع؛ لهذا جاءت

فكرة افتتاح مراكز التفصيل والخياطة عام ١٩٩٢ م لتلبية الحاجة لإيجاد فرص عمل لمن لا تمكنهن ظروفهن من مواصلة الدراسة، وإكسابهن الخبرة في أعمال تتوافق مع طبيعة المرأة، وتساعد في تحسين أوضاعها المادية، والحد من استقدام العمالة الأجنبية من الرجال والنساء العاملين والعاملات في مجال الخياطة.

وقد توجت هذه الأهداف بقيام الرئاسة العامة لتعليم البنات بافتتاح أول مركزين في كل من الرياض والإحساء وذلك في عام ١٣٩٣/٩٢ هـ، ثم توسعت هذه المراكز، وأصبح عددها يزيد عن ٤٠ مركزاً، غطت مدن وقرى المملكة، تدرس فيها الطالبة سنتين دراسيتين بعد المرحلة الابتدائية هي ذات طبيعة عملية مهنية، إلى جانب المواد الثقافية التي تؤهل المتدربة للعمل في مجالات الخياطة وصناعة الملابس النسائية، وتمنح المتدربة أثناء الدراسة مكافأة شهرية إضافة إلى قروض حكومية ميسرة بعد التخرج لممارسة المهنة.

بعد صدور قرار رئيس مجلس القوى العاملة بتاريخ ٧ / ١١ / ١٤١١ هـ بإسناد مهمة الإشراف على التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة للرئاسة العامة لتعليم البنات، بعد أن كانت تشرف عليه جهات أخرى، بدأت الرئاسة بتطوير هذا النوع من التعليم، سواء من خلال تطوير أنظمتها الإدارية والتعليمية أو عن طريق التعاون مع القطاعين العام والخاص للنهوض بهذا النوع من التعليم بواسطة اللجان المشتركة التي تشرف على البرامج والمناهج الدراسية . ومن هذه الجهود التي بذلت في تطوير هذا النوع من التعليم؛ صدور الموافقة على افتتاح المعاهد الفنية للفتاة السعودية بعد المرحلة المتوسطة، لتساهم من جديد في تقديم برامج حديثة تساهم في إحلال العمالة النسائية الوطنية في المجال الفني والتقني محل العمالة الأجنبية في قطاعات المرأة.

وقد تم تحديد ستة مجالات دراسية، جاءت نتيجة لدراسة موسعة لحاجة سوق العمل للمرأة من قبل مجلس القوى العاملة بالتعاون مع الرئاسة العامة لتعليم البنات، وقد حددت البرامج المقترحة للمرأة كما يلي:

- (١) الاقتصاد المنزلي بفروعه (التدبير المنزلي، التفصيل والخياطة).
- (٢) الأعمال الإدارية ويشمل (النسخ، والإحصاء والمحاسبة).

- ٣) الحاسب الآلي ويشمل (تشغيل وصيانة الحاسب الآلي).
 - ٤) الصناعات الخفيفة وتشمل (صناعة الملابس والتغذية).
 - ٥) المكتبات والمعلومات ويدخل ضمنها (الفهرسة وتجليد وتغليف الكتب).
 - ٦) تقنيات التعليم ويدخل ضمنها (عمل النماذج ووسائل الإيضاح).
- وقد تم تنفيذ أول تلك البرامج عام ١٤١٥ هـ الاقتصاد المنزلي بفروعه كبدائية للتجربة من خلال معهدين في كل من الرياض والإحساء، حيث التحق بهذين المعهدين ٤٧٢ طالبة عام ١٤١٥ هـ. وقد تطورت تلك المعاهد واتجهت المرأة السعودية للانخراط بها نتيجة تشجيع الدولة لهذا النوع من التعليم، حيث تقدم للطلبات مكافآت شهرية وقروض ميسرة لممارسة هذه المهنة بعد التخرج.

○ برامج التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة:

أولاً: مراكز التدريب المهني (مراكز التفصيل والخياطة):

أنشئت هذه المراكز لإيجاد فرص عمل لمن لا تمكنهن ظروفهن من مواصلة الدراسة، وإكسابهن الخبرة في أعمال تتوافق مع طبيعة المرأة، وتساعد على تحسين أوضاعها المادية، وتحد من استقدام الرجال العاملين في هذا المجال. وبدأت الرئاسة العامة لتعليم البنات بافتتاح أول مركزين في كل من الرياض والأحساء عام ١٣٩٢-١٣٩٣ هـ ووضعت الإدارة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني برئاسة تعليم البنات ضوابط لهذه المراكز منها:

- ١) حاجة المنطقة لليد العاملة ومدى تقبل المواطنين لها .
- ٢) وجود نسبة كبيرة في المنطقة من النساء الأميات .
- ٣) إمكانية توافر التجهيزات والكفاءات الفنية والمهنية من الكوادر اللازمة للمركز. (١٩)

ثانياً: المعاهد المهنية الثانوية:

أكدت خطة التنمية الثانية ١٣٩٥ - ١٤٠٠ هـ ضرورة إيجاد معاهد ثانوية للتعليم

المهني للفتاة لتأهيلهن مثل ناسخات على الآلة الكاتبة، وأمينات مكاتب، وموظفات إداريات . ففي عام ١٤١٥هـ تم افتتاح ثلاثة معاهد تتبع الرئاسة العامة لتعليم البنات في كل من الرياض وجدة والدمام في مجال الاقتصاد المنزلي وفروعه المختلفة .

وفي عام ١٤١٦هـ تم افتتاح ثلاثة معاهد أخرى في القطيف والجوف، والمدينة المنورة، وفي عام ١٤١٧هـ افتتحت ثلاثة معاهد في مكة المكرمة والأحساء ونجران وفي عام ١٤١٨هـ، تم افتتاح معهد في بريدة .

ويهدف إنشاء المعاهد الثانوية المهنية للبنات إلى:

- ١ - تعليم الفتاة وتربيتها التربوية الإسلامية حتى تقوم بمهنتها الأساسية في الحياة لتكون ربة بيت ناجحة وزوجة مثالية وأماصالحة.
 - ٢ - تزويد الطالبة بالمعلومات والمهارات المهنية التي تجعل منها مواطنة وعاملة منتجة تشارك في عملية التنمية الشاملة بقصد الحد من العمالة الأجنبية بما يتناسب ويتلاءم مع طبيعتها ويتفق مع التعاليم الإسلامية.
 - ٣ - دراسة الأسس العلمية التي تقوم عليها المواد المهنية حتى يرتفع مستوى الإنتاج إلى مستوى النهوض والابتكار مع فتح باب الالتحاق بالتعليم العالي لمن ترغب بإتمام دراستها العليا في هذا التخصص.
 - ٤ - تتم الدراسة في هذه المعاهد في جو من الحشمة والوقار ويكون في مجالاته وأنواعه وكيفيته متفقاً مع تعاليم الشريعة الإسلامية.
- ومن أهم الاستراتيجيات التي سعت إليها الرئاسة العامة لتعليم البنات في هذا الجانب :

- ١ - رفع مستوى التعليم المهني من خلال تطوير المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية المهنية في المعاهد والمراكز لتتماشى مع متطلبات العصر وحاجة السوق .

- ٢ - تكثيف التدريب لتخريج عناصر نسائية ماهرة في مجال التخصص .
- ٣ - التخطيط والعمل على إعداد وتأهيل المواطنين السعوديات من المدرسات والمدربات لإحلالهن محل غير السعوديات تحقيقاً لمبدأ السعودة .
- ٤ - المرونة بإيجاد مجالات جديدة لتخصصات ومهن قد يحتاجها سوق العمل بدلا من تلك التي زاد أعداد خريجاتها عن حاجة السوق.

ثالثاً: المعاهد العليا التقنية للبنات:

صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٠٨ ب بتاريخ ٤ / ٣ / ١٤٢٦ هـ المبني على قرار مجلس الشورى رقم ٥٤ بتاريخ ٣ / ٨ / ١٤٢٤ هـ المتضمن توحيد جهة الإشراف على قطاع التدريب المهني للبنات، ليكون تحت إشراف المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بدلا من وزارة التربية والتعليم.

ونفاذاً لهذا القرار، بادرت المؤسسة بتكثيف الجهود، لتفعيل هذا القطاع، وقد كانت أولى خطوات تنفيذ القرار، نقل الإشراف على مراكز ومعاهد التعليم الفني والتدريب المهني للبنات القائمة حالياً من وزارة التربية والتعليم إلى المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ثم توالت جهود المؤسسة في هذا المجال بفتح عدد من المعاهد التقنية العليا للبنات عام ١٤٢٦ هـ وهي باكورة إنتاج المؤسسة في مجال التعليم التقني للمرأة وذلك لسد العجز الحاصل في سوق العمل بقطاعيه العام والخاص من الوظائف التقنية.

وقد كانت البداية الفعلية للتعليم التقني للبنات بالمملكة مع بداية العام الدراسي ١٤٢٧-١٤٢٨ هـ وهي المرحلة الأولى، حيث تم افتتاح أربع معاهد تقنية للبنات في كل من الرياض، بريدة، تبوك، والإحساء، حيث بدأ الاستقبال فيها لخريجات الثانوية العامة مع بداية العام الدراسي ١٤٢٧-١٤٢٨ هـ بقبول أكثر من ٩٥٠ طالبة في مجالات تقنية الحاسب الآلي (تخصص دعم فني) والتقنية الإدارية (تخصص محاسبة بالحاسب الآلي) من مجموع ٢٤٠٠٠ ألف متقدمة.

كما تم اعتماد ثلاثة وعشرين تخصصاً تقنياً يحتاجها سوق العمل بالمملكة تساهم في:

أولاً : تحقيق احتياجات التشغيل والصيانة عالية التقنية في قطاعات العمل النسائي الحكومي (المدارس الحكومية، الجامعات، الإدارات والأقسام والمكاتب النسائية في الوزارات والمؤسسات والهيئات الحكومية) بهدف توفير بيئة عمل نسائية مستمرة بدون انقطاع بسبب الحاجة لمتطلبات الصيانة والتشغيل من الرجال بعد أوقات الدوام الرسمي كما هو معمول به حالياً، وقد تم التركيز فيها على تخصصات الدعم الفني للحاسب الآلي، وصيانة الآلات المكتبية، وتشغيل وصيانة شبكات الحاسب الآلي.

ثانياً : تحقيق احتياجات القطاع الخاص النسائي بسوق العمل ممثلاً بأكبر قسمين فيه والتي يسيطر عليهما العمالة الوافدة بشكل شبه تام وهما (المشاغل النسائية ومحلات التجميل النسائية) وقد تم التركيز فيهما على مجالات التزيين النسائي ومجال التفصيل والخياطة إضافة إلى وظائف التصوير الفوتوغرافي التي توجد عادة ضمن خدمات المشاغل النسائية أو محلات التجميل.

ثالثاً : تحقيق احتياجات الأسر المنتجة والمنشآت الصغيرة والعمل من المنزل، وقد تم التركيز على التخصصات التي تخدم هذه القطاعات وهي: التصنيع الغذائي، وإدارة المنشآت الصغيرة، وتصميم صفحات الإنترنت، وتصميم الرسومات "النشر الإلكتروني".

إضافة إلى مجالات التقنية الإلكترونية، وتقنية تصميم وتصنيع الحلي والمجوهرات.

ونتيجة للجهود التي تبذلها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني نحو هذا النوع من التعليم فقد تم البدء بتنفيذ ٤١ مشروعاً حكومياً لهذه المعاهد في جميع المدن الرئيسية بالمملكة وعدد من المحافظات (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب)^(١٩).

○ التطور الكمي للتعليم الفني والتدريب المهني للمرأة :

بنظرة سريعة على التطور الكمي الذي صاحب التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة من بداية إنشائها عام ١٣٩٢ حتى عام ١٤٢٠ هـ، نجد أن أعداد الطالبات الملتحقات في المراكز المهنية قد زادت من ١٣٧ طالبة عام ١٣٩٢ هـ إلى ١٧٣٦ طالبة عام ١٤٢٠ هـ.

هـ، بينما زادت أعداد الخريجات من تلك المراكز من ٢٣٣ خريجة عام ١٣٩٥ هـ إلى ٧٣٧ خريجة عام ١٤٢٠ هـ، أما أعداد المقيدات في التعليم الفني فقد زادت من ٤٧٢ عام ١٤١٥ هـ إلى ٢٥٤١ عام ١٤٢٠ هـ، بينما زادت أعداد الخريجات من ٢٧٦ عام ١٤١٧ هـ إلى ٦٥٧ عام ١٤٢٠ هـ.

○ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث في التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة:

بمقارنة التعليم الفني والتدريب المهني للبنات مع البنين، نجد أن هناك تفاوتًا كبيرًا بين أعداد الطلاب والطالبات الملتحقين والملتحقات أو الخريجين والخريجات بهذا النوع من التعليم، حيث تمثل الطالبات ما نسبته ٧.٧٪ من الإجمالي، بينما لا تزيد نسبة البنات الخريجات من هذا النوع من التعليم عن ١.١٪ من الإجمالي. لكن هناك شبه تكافؤ بين أعداد المؤسسات التعليمية للبنين والبنات، حيث تمثل نسبة أعداد المؤسسات التعليمية للبنات لهذا النوع من التعليم ٤٣٪ من الإجمالي. وقد يكون سبب الفجوة بين أعداد الطلاب والطالبات راجعًا إلى حداثة التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة مقارنة بالرجل إضافة إلى تأخر إتاحة فرص التعليم التقني العالي للمرأة (كليات تقنية) إلى عام ١٤٢٧ هـ.

○ الخريجون من الذكور والإناث من التعليم الفني والتدريب المهني:

من العرض السابق لواقع التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة مقارنة بوضع التعليم الفني والتدريب المهني للذكور، اتضح أن التعليم الفني للمرأة ضعيف وممتدّن سواء من حيث الكم متمثلاً في ضعف أعداد الملتحقات والخريجات والذي لا يزيد عن ١.١٪ من إجمالي الملتحقين والخريجين بهذا النوع من التعليم ذكورًا وإناثًا، أو ٨٪ النوعي متمثلاً بمحدودية التخصصات والبرامج النوعية المتاحة للمرأة والتي لا تتعدى ١.٠٪ في مجال الاقتصاد المنزلي بفروعه، حيث لا تزيد التخصصات المتاحة للمرأة من إجمالي التخصصات الفنية والمهنية المتاحة للذكور.

ونتيجة لذلك ووفقاً لسياسة الدولة المتمثلة في ربط التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة تحت إشراف جهة واحدة، فقد ترتب على ذلك نقل الإشراف على التعليم الفني

والتدريب المهني للبنات من وزارة التربية والتعليم (شؤون تعليم البنات) إلى المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، باعتبارها هي المسؤولة عن هذا النوع من التعليم.

وقد بدأت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وضع السياسات المنظمة لتطوير وإعادة توازن هذا النوع من التعليم بافتتاح معاهد تقنية عليا للبنات بعد المرحلة الثانوية والتي استقبلت عند افتتاحها كما ذكر سابقاً ٩٥٠ متقدمة للدراسة من ٢٤٠٠٠ متقدمة أي ٤٪ من المتقدمات ونظراً لأهمية التعليم الفني والتدريب المهني للفتاة والذي يسهم في زيادة معدلات توظيفها في سوق العمل وتجهيزها في نفس الوقت للتوظيف الذاتي. من هذا المنطلق سعت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في تأهيل عدد من الفتيات للتوظيف الذاتي بالتعاون مع البنك السعودي للتسليف والادخار كما أرسلت عدداً من سيدات الأعمال لدولة اليابان للوقوف على تجربتها في سياسة دعم المنشآت الصغيرة.

هذا التوجه الذي تبنته المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني سوف يفتح المجال للمرأة السعودية للاستثمار الحر وبالتالي سوف يزيد من فرص توظيف المرأة مستقبلاً.

وتأسيساً على ما سبق فعلى المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني إذا ما أرادت إنجاح هذا النوع من التعليم، بإحداث تخصصات وبرامج يحتاجها سوق العمل فعليها أن تقوم بإعداد دراسة مسحية واسعة على مستوى كل منطقة من مناطق المملكة للوقوف على اتجاهات طالبات المرحلة الثانوية داخل المدن والقرى النائية إضافة إلى اتجاهات النساء الريفيات نحو مهن معينة تخدم المجتمع والمرأة على حد سواء وهذا من شأنه سوف يزيد من فرص توظيف المرأة مستقبلاً إضافة إلى أنه يساهم في عملية الإحلال بطريقة مباشرة (توظيف) أو غير مباشرة (الاكتفاء الذاتي).

١-٤-٨. كليات ومراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر:

ضمن التوجهات الجديدة في تنوع البرامج المتاحة للمرأة السعودية وتحقيقاً لحاجة ومتطلبات سوق العمل تم استحداث برامج بعد الثانوية العامة مدتها سنتان تقدم عن

طريق كليات المجتمع أو مراكز خدمة المجتمع التابعة للجامعات وكافة كليات البنات التابعة للتعليم العالي، وتعتبر هذه الكليات والمراكز نافذة لخريجات الثانوية العامة سواء الراغبات في الدراسة في هذه الكليات والمراكز أو اللاتي لم تتح لهن فرصة دراسة البكالوريوس بالجامعات أو الكليات الحكومية بسبب ضعف المعدل في الثانوية العامة أو لأي سبب آخر، حيث تقدم هذه الكليات والمراكز الدبلوم المتوسط في عدد من التخصصات كالحاسب الآلي، واللغة الإنجليزية، والأعمال المكتبية والسكرتارية وغيرها من البرامج، كما تقدم مراكز خدمة المجتمع عدداً من البرامج التأهيلية والتطويرية القصيرة للقطاعين العام والخاص، وكذلك للأفراد كما تقدم برامج التعليم الموازي في الفترة المسائية لعدد من التخصصات التي يزيد الطلب عليها ويحتاجها سوق العمل برسوم دراسية.

وبالنظر إلى عدد كليات المجتمع بالمملكة حتى نهاية عام ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ، نجد أنها تصل إلى ١٧ كلية، كما بلغ عدد الطلبة المستجدين فيها خلال العام الدراسي ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ (٦٥٤٢) طالب وطالبة تمثل الطالبات مانسبته ٤٪ فقط من الإجمالي، أما بالنسبة لعدد الطلبة المقيدون خلال العام الدراسي ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ، فقد بلغ ١٠.٢٩٠ طالب وطالبة تمثل النساء مانسبته ٩٪ من الإجمالي، في حين بلغ عدد الطلبة الخريجين من كليات المجتمع خلال العام الدراسي ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ (٤٦٠) طالب وطالبة، تمثل النساء مانسبته ١٣.٩٠٪.

- أما بالنظر إلى أعداد الطلبة المستجدين في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابعة للجامعات وكليات البنات في مرحلة الدبلوم المتوسط خلال العام الدراسي ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ نجد أن العدد وصل إلى ١٦.١٩٥ تمثل الطالبات مانسبته ٢٥.٣٤٪ من الإجمالي، أما عدد الطلبة المقيدون في مرحلة الدبلوم خلال نفس العام فقد وصل إلى ٢٨٠٩١ طالب وطالبة تمثل نسبة الطالبات ٣٦٪، أما فيما يتعلق بعدد الخريجين والخريجات في مرحلة الدبلوم المتوسط خلال عام ١٤٢٤ - ١٤٢٥ هـ، فقد وصل عددهم ٢١٦٦ طالب وطالبة تمثل الخريجات مانسبته ٤٠٪.

- وعلى الرغم من أن كليات ومراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابعة للجامعات

من المؤسسات التعليمية التي فتحت المجال لإحداث تخصصات وبرامج جديدة تخدم المرأة لسوق العمل خاصة في مجال تقنية المعلومات والأعمال المكتبية واللغات، إلا أن هذه الكليات خاصة التي تتبع للجامعات أصبحت حلقة وصل بين خريجات الثانوية العامة والجامعات، إذ يستطيع الخريج أو الخريجة منها استكمال دراسته الجامعية إذا تمكن من إحراز النسبة المطلوبة لدخول الجامعة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة العبء على الجامعات من جانب وعدم تحقيق هذه الكليات الأهداف التي من أجلها تنشأ وهي إعداد الكوادر البشرية بما فيها النسائية لسوق العمل وفقاً لاحتياجات المنطقة التي توجد بها هذه الكليات.^(٢٠)

فيما يلي جدول (٢) توضيحي يبين فرص العمل للمرأة وأسبابها في القطاع الخاص.

المرأة الباحثة عن عمل			السوونون بالقطاع الخاص			العامات بالقطاع الخاص			عوامل زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع الخاص
التدريب	المدرسة	التدريب	التدريب	المدرسة	التدريب	التدريب	المدرسة	التدريب	
١٤٣٨	٤.٦٢	١	١٠٠٨	٤.٢٦	٢	٧١٩	٤.٥٥	٢	١. فتح تخصصات تعليمية جديدة للمرأة يحتاجها سوق العمل
١٤٢٢	٤.٥٣	٢	١٠٢٣	٤.١٤	٤	٧٠٣	٤.٤٥	٣	٢. تأييد جميع الوظائف التي لها ارتباط مباشر بسوون المرأة
١٣٩٠	٤.٥٣	٣	١٠٢٣	٣.٨٥	١٩	٧٢٥	٤.٣٦	٩	٣. إحداث جهاز مستقل يعني بتوظيف المرأة
١٤٠٧	٤.٤٩	٤	١٠٢٤	٤.١١	٧	٧٣٦	٤.٥٥	١	٤. توفير وسائل نقل مجانية من وإلى العمل
١٤٥٣	٤.٤٩	٥	١٠٤٨	٤.١٣	٥	٧١٧	٤.٤٢	٦	٥. تأهيل المرأة للعمل في وظائف التجارة الإلكترونية
١٣٨١	٤.٤٧	٦	٩٨٠	٤.٠٢	١٢	٧١٧	٤.٤٤	٤	٦. وضع حد أدنى للأجور
١٣٨٢	٤.٤٣	٧	١٠١١	٤.١٢	٦	٧١٤	٤.٣٧	٨	٧. زيادة مدة الإجازات التي تستحقها المرأة العاملة
١٤٢٧	٤.٤٠	٨	١٠١٠	٤.٣٠	١	٧١١	٤.٢٢	١٥	٨. توفير بيئة عمل مستقلة للمرأة بعيداً عن الرجال في القطاع الصحي
١٥١٤	٤.٣٨	٩	١٠٢٢	٤.٢٤	٣	٧٧٥	٤.٤٣	٥	٩. تخفيض ساعات اليوم الرسمي
١٣٧٠	٤.٣٦	١٠	١٠١٧	٣.٩٨	١٥	٧٢٤	٤.٢٨	١٤	١٠. توعية العلاقة بين القطاعين العام والخاص فيما يخص تعليم وتدريب المرأة
١٣٤٨	٤.٣٥	١١	٩٩٠	٣.٧٣	٢٠	٩٨٨	٤.٢٩	١٣	١١. إيجاد نظام قضائي عمالي لحل المشاكل التي تواجه المرأة
١٣٦١	٤.٣٤	١٢	١٠٢٤	٣.٩٩	١٤	٩١٧	٤.٣١	١١	١٢. تشجيع ودعم الشركات الناشئة
١٣٧٣	٤.٢٩	١٣	١٠٠٩	٤.١١	٨	٧٠٩	٤.١٤	١٧	١٣. توفير أماكن حضارة للأطفال
١٤١٩	٤.٢٩	١٤	١٠١٨	٣.٩٧	١٦	٩٨٥	٤.٣٠	١٢	١٤. تشجيع إقامة المراكز الإنتاجية والمدن الصناعية النسائية
١٤٣٤	٤.٢٦	١٥	١٠٥٨	٤.٠٩	١١	٧٢٨	٤.٣٨	٧	١٥. تغيير نظرة المرأة السلبية للعمل الفني والمهني - القطاع الخاص
١٣٩٠	٤.٢٥	١٦	١٠٥٠	٤.٠٩	١٠	٧١٩	٤.٠٦	١٨	١٦. تطبيق نظام اليوم الجزئي
١٣٥٣	٤.٢٣	١٧	١٠٢٧	٤.٠٢	١٣	٩٨٦	٤.١١	١٦	١٧. دعم وتشجيع إنشاء حاضنات أعمال نسائية
١٣٦٠	٤.٢٠	١٨	١٠٠٥	٣.٨٧	١٨	٩٨٢	٣.٨٣	١٩	١٨. تخصيص مدة الخدمة النظامية للمرأة العاملة (التقاعد)
١٤٦٧	٣.٩٨	١٩	١١٨٥	٤.١١	٩	٨٠٤	٤.٣١	١٠	١٩. توفير بدل العلاج والتأمين الصحي للمرأة العاملة
١٣٦٧	٣.١٢	٢٠	١٠١٠	٣.٩٤	١٧	٩٧٩	٣.٨١	٢٠	٢٠. تطبيق أسلوب العمل عن بعد (العمل من المنزل)

جدول (٢) توضيحي يبين فرص العمل للمرأة واسبابها في القطاع العام والخاص.

٢. التعرف على المساهمات الراهنة للمرأة السعودية:

في إطار أهداف التنمية في المملكة العربية السعودية، تسعى وزاره التعليم العالي إلى دعم المرأة السعودية لإكمال تعليمها العالي. وشغل للوظائف والمهن، وتمهيد الطريق

أمامها للإسهام في التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للبلاد.

وقد أقدمت السعودية على عدد من المبادرات لزياده فرص حصول المرأة على التعليم العالي، منها:

إنشاء جامعته الأميره نوره بنت عبدالرحمن للبنات، التي ستكون أكبر جامعته للتعليم العالي للبنات على مستوي العالم.

ويوجد في الوقت الحالي مايزيد على (٣٠٠) كليه ومعهد عال للمرأة تنتشر في جميع مناطق المملكه. وتمثل الإناث ما يزيد على ٥٦,٦٪ من طلبة الجامعات السعوديه، وأكثر من ٢٠٪ من المشاركين في برامج الابتعاث الخارجي ومن المتوقع ارتفاع هذه النسبه خلال السنوات المقبله، ولا سيما بعد إنشاء عدد من الجامعات الجديده في المدن الرئيسه بالمملكه.

كما لفتت المرأة السعوديه أنظار المراقبين الدوليين، بعد تمثيلها دورا رائدا في عدد من الميادين العلميه والبحثيه، وحصولها على جوائز وبراءات اختراع دوليه.

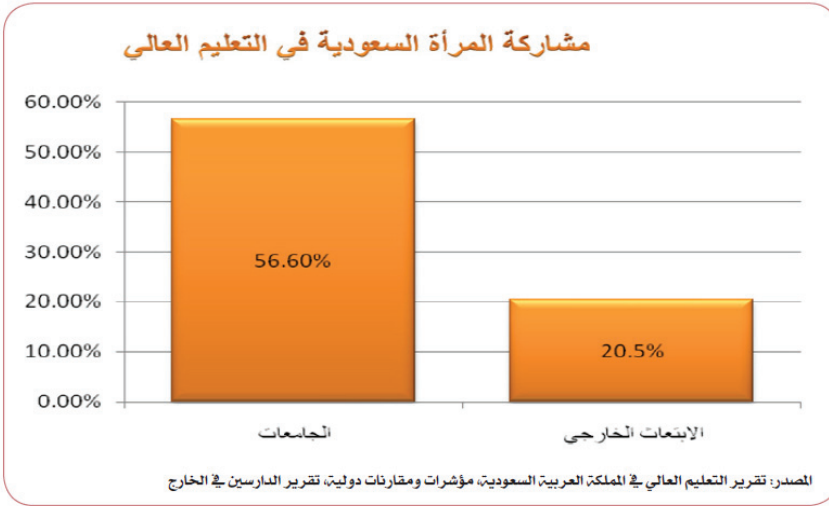
وقد ظهرت هذه الإنجازات بوضوح في الاحصائيات والتقارير الدوليه، إذ أظهر تقرير عام ٢٠٠٩م لمنظمة اليونسكو تحقيق السعوديات تقدما ملحوظا في مجال العلوم، إذ تفوق نسب تخرجهن نسب النساء الغربيات في الحصول على الدرجات العلميه. كما وضع التقرير الدولي لمؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٠٩م السعوديه في المركز (٢٥) عالميا، من حيث النسبه بين الجنسين في التسجيل في التعليم الجامعي، متقدمه بذلك على عدد من الدول المتقدمه، مثل: أمريكا، وألمانيا.

٢-١. وضع المرأة السعوديه في التعليم العالي:

تؤمن المملكه العربيه السعوديه منذ وقت طويل بأن تنمية الموارد البشريه عنصر رئيس في مسيره التقدم لكل أمة. وقد تخرج من المؤسسات التعليميه في المملكه كثير من المتخصصين في مهن مختلفه، ذكورا وإناثا يشغلون عددا من المناصب في كثير من الميادين. ومن بين أهداف خطه التنميه السعوديه إتاحة دور مهم ومؤثر للمرأة في

صناعة التنمية، من خلال زيادة مشاركتهن في التعليم العالي والوظائف المهمة، حتى يصبحن أعضاء فاعلات وناشطات في المجتمع، حيث حددت لهن أدوار للإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع.

وازداد عدد الإناث بين طلبة البكالوريوس ثلاثة أضعاف في المدة من ١٩٩٥م إلى ٢٠٠٩م، حيث وصل العدد إلى ٤١٢,٨٩٣ طالبة كما يظهر بشكل رقم (٣).^(١٨)



شكل (٣) مشاركة المرأة السعودية في التعليم العالي

٢-٢. البحوث السعوديات:

١ - ايماننا من القيادة السعودية بأهمية تحفيز العلماء السعوديين ذكورا وإناثا نحو التميز والإبداع في مجال البحوث والاختراعات الطبية، فقد أمر خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبدالعزيز - في ديسمبر ٢٠٠٩م، بمنح وسام الملك عبد العزيز من الدرجة الاولى للدكتورة خولة بنت سامي الكريع، كبيرة علماء بحوث السرطان، ورئيسة مركز البحوث بمركز الملك فهد الوطني التابع لمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بالرياض. جاء ذلك نظير تحقيقها عدة إنجازات بحثية متميزة في مجال البحوث الطبية، حيث حصلت من خلالها على عدة جوائز وشهادات تقدير.

- الجدير بالذكر أن الدكتورة الكريع قد انضمت إلى مجلس تحرير مجلة الجينات البريطانية (BMC Genomic) وهي أعرق المجالات العلمية العالمية، التي تعني بنشر آخر المستجدات البحثية في مجال الجينات.
- ٢ - كما حصلت الدكتورة هويدا عبيد القثامي - رئيسة قسم جراحة القلب بمركز الأمير سلطان لمعالجة أمراض وجراحة القلب بالمستشفى العسكري بالرياض - على وسام الملك فيصل من الدرجة الرابعة، وذلك لإنجازاتها الطبية، حيث تعد أول استشارية أولى لجراحة القلب بالشرق الأوسط.
- ٣ - وفي مجال الصيدلة، رشحت الدكتورة سميرة ابراهيم إسلام لتكون عالمة عالمية بارزة، للحصول على جائزة لوريال واليونسكو الخاصة بالنساء في مجال العلوم المخصصة للمرأة التي تحقق إنجازا علميا حول العالم من بين أكثر من أربعمائة سيدة لعام ٢٠٠٠م. وقد قدمت إسهامات مهمة في مجال سلامة الأدوية والعقاقير من خلال تعريف النظرة السعودية لتأريض العقاقير. وقد شغلت عدة مناصب أكاديمية قيادية في المملكة، ومناصب دولية دبلوماسية لدى منظمة الصحة العالمية، وكانت شخصية بارزة في عملية إنشاء البنية التحتية الأكاديمية التي بدأت في السبعينات من القرن الماضي، لدعم دراسة المرأة للعلوم في التعليم العالي بالمملكة.
- ٤ - الدكتورة حياة سندي فقد حققت - بالتعاون مع فريق من الباحثين - إنجازا متميزا للنساء العربيات والسعوديات من خلال ابتكار جهاز يجعل أدوية التحليل الطبي متاحة وسهلة الإنتاج، ولا يزيد حجمها عن طرف الأصبع. وقد نالت سندي وفريقها الجائزة الأولى في مسابقتين دوليتين عن اختراعها جهاز "التشخيص للجميع" وصاحبة أفضل اختراع وهو عبارة عن جهاز مجس يساعد في اكتشاف وفهم الأدوية وكيفية عملها في الجسم ويساهم في الكشف عن الحالات المبكرة للسرطان.
- ٥ - وحصلت الدكتورة غادة المطيري، وهي ترأس مركزا للبحوث في كاليفورنيا، على جائزة برنامج المدير العام الريادي. وقد وزعت هذه

المنحة التي تبلغ ثلاثة ملايين دولار على ٣٢ أستاذًا وأستاذة، لإحرازهم أفضل بحث علمي، اكتشف بموجبه إحدى العناصر التي تعكس الأشعة، وتعالج الأمراض دون الحاجة إلى عملية جراحية.

٦ - وامتدادا لمنجزات المرأة السعودية فقد حقق اختراع الدكتورة فاتن عبد الرحمن خورشيد الأستاذة المشاركة في قسم الأحياء الطبية بكلية الطب والعلوم الطبية، ومشرفة كرسي الزامل العلمي لبحوث السرطان بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، المركز السادس من بين (٦٠٠) اختراع عالمي في كوالالمبور بماليزيا، كما فازت بميدالية ذهبية بعد أن اثبتت تفوقها في مجال " الجزئيات المتناهية الصغر في أحوال الابل ومكافحتها للخلايا السرطانية" (١٨)

٧ - وفي المجال الأكاديمي، برزت الدكتورة ثريا التركي أستاذة الأنثروبولوجيا في الجامعة الأمريكية بالقاهرة نموذجا رائعا للأكاديميات السعوديات، اللاتي يلقين المحاضرات في جامعات عالمية مرموقة، مثل: جامعتي هارفارد وجورج واشنطن.

٨ - أما في المجال العلمي فقد حصلت الدكتورة انتصار بنت سليمان السحيباني بكلية العلوم بجامعة الملك سعود على جائزتين دوليتين عن إنجازها العلمي "صاوغ تبادلات الكرومويتيدات الشقيقة". فالجائزة الأولى كانت من المنظمة الكورية للتجارة الدولية، والثانية كانت في المعرض الدولي للنساء المخترعات، الذي عقد في العاصمة الكورية سيول في عام ٢٠٠٩م وحصلت على الميدالية الفضية. كما سبق أن فازت أيضا بالميدالية الذهبية في مؤتمر جنيف الدولي في العام نفسه. (١٨)

٩ - واختيرت الدكتورة حسنة على الغامدي مديرة مركز الأورام بمستشفى الملك عبد العزيز بجدة ضمن ١٠٠٠ شخصية طبية عالمية كطبية رائدة لعام ٢٠٠٦م وذلك تقديرا لجهودها في الابحاث العلمية في مجال أمراض الدم والأورام، التي لها ١٥ بحثا عالميا و٣٠ بحثا على المستوي المحلي.

- ١٠ - بالنسبة إلى د. سعاد بنت محمد بن عامر التي نالت الدكتوراه من جامعة لندن في موضوع "مقاومة الخلايا البشرية للعقاقير الطبية" فإنها ترأس وحدة أبحاث سرطان الثدي في "مستشفى الملك فيصل التخصصي" بالرياض، وتركز أبحاثها على الأسباب الجينية الموروثة لهذا المرض.
- ١١ - أما د. ياسمين احمد التويجري رئيسة قسم الإحصاء البيولوجي في "مركز الأبحاث في مستشفى الملك فيصل التخصصي" فإن بحوثها تعالج ظاهرة الأوبئة التغذوية الجديدة في المنطقة، كالسمنة، وفقر التغذية والتدخين، وقلة الحركة البدنية، وماينجم عن ذلك من أمراض ضغط الدم، والقلب، والسكري، والأمراض الخبيثة، التي تسبب خسارة مليارات الدولارات سنويا. (١٧)
- ١٢ - ود. فردوس سعود الصالح الأستاذة المشاركة في الفيزياء النووية في "جامعة البنات بالرياض" تتناول بحوثها استخدام أشعة جاما لتحديد تواريخ قطع آثارية في مناطق نجران وثاج وأخدود، وفحص الإشعاعات الراديوية الطبيعية في مواد البناء المحلية، وقياس معدلات وجود غاز الرادون المشع في البنايات.
- ١٣ - وفازت د. أروي يوسف الأعمي بجائزة "منظمة الحاسوب" ASM، التي تدعمها "مايكروسوفت" موضوع أمن الحاسوب في جامعة جورج تاون وهي ترأس حاليا قسم الحاسبات في جامعة عبد العزيز جدة.
- ١٤ - والدكتورة إلهام أبو الجدايل طبيبة سعودية اكتشفت قبل أكثر من ١٠ سنوات خلايا أساسية تسمى الخلايا الجذعية.
- ١٥ - وأخيرا د. فاتن خورشيد باحثة سعودية توصلت لعلاج أشرس أنواع سرطان الرئة ورئيسة وحدة زراعة الخلايا والأنسجة في مركز الملك فهد للبحوث الطبية. (١٧)

٢-٣. براءات الاختراعات التي حصلت عليها المخترعات السعوديات:

- مني حمزة العطاس - عنوان الإختراع: منتج طبيعي لعلاج البشرة.
- سلطنة عبد الله أبابطين - عنوان الإختراع: حذاء التخزين الكهربائي.
- أحلام أحمد محمد العوضي - عنوان الاختراع: جهاز طوارئ لتسرب مياه الصرف الصحي.
- مي كامل سلامة الدقس - عنوان الاختراع: منتج حيوي للقضاء على البكتريا العنقودية.
- أمل محمد حمود الدوسري - عنوان الاختراع: جهاز كهربائي لخلط وطحن وتحريك الطعام أثناء طبخه.

٢-٤. المرأة السعودية والتكنولوجيا:

ويبين تقرير لل BWN ان هناك اتجاهات جديدة ظهرت وأثرت إيجابيا على استخدام المرأة للتكنولوجيا وهي:

- ظهور مؤسسات للتكنولوجيا ذات عضوية نسائية فقط.
- نمو مطرد في الخدمات الالكترونية المباشر On-line للنساء.
- اهتمام وتركيز أكثر على التكنولوجيا من قبل مؤسسات العمل النسائية.
- اهتمام شركات التكنولوجيا بمؤسسات العمل النسائية ورعايتها لمناسبات وبرامج هذه المؤسسات.
- تنظيم مؤسسات العمل النسائي لدورات تدريبية للنساء حول استخدام التكنولوجيا.

وهذه الاتجاهات توضح الاهتمام الحاصل بالتكنولوجيا لتطوير دور المرأة في المجتمع ولا بد للمرأة مع بدايات الألفية الثالثة أن تقيم وضعها وموقعها ودورها في التكنولوجيا بصورة جدية حتى تستطيع أن تحقق أهدافها نحو تنمية مجتمعا. (١٧)

الفصل الرابع

تحديد دور المرأة السعودية
في دعم مجتمع المعرفة

قد قامت بعض دراسات لتقييم دور التعليم في تأهيل وإعداد المرأة السعودية للمساهمة في سوق العمل، والأسباب التي أدت إلى ضعف مساهمة المرأة السعودية في التنمية من خلال دراسة عائشة الحسيني ١٤٢٣ هـ "تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل".^(٢١)

وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن ضعف مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل يرجع إلى عدد من العوامل، من أهمها: محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة، ومحدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة أو المتاحة لها، وعدم تقبل الرجل خروج المرأة للعمل، وعدم قناعته بقدرتها وكفاءتها بالعمل. والنظرة الاجتماعية والقيود التي تحول دون مشاركة المرأة في كثير من المجالات، وعدم وجود تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وحاجة السوق من العمالة النسائية.

كما أشارت الدراسة إلى أن الأسلوب المتبع في مجال العمالة والذي يقوم على أساس تدبير فرص العمل لإعداد الخريجات في مختلف التخصصات والمستويات على ضوء الوظائف المتاحة في الميزانية لم يعد يتفق ومسؤوليات مواجهة المصيرية لمستقبل الآلاف من الخريجات، كما لم يعد يصلح كأساس لسياسة التعليم ومخططاته، فهو يعني ضمناً قصر أهداف التعليم على مجرد تدبير احتياجات العمالة للقطاع الحكومي فقط. وكان من أهم توصيات الدراسة إحداث تغيير هادف في سياسة تعليم المرأة ونظمه ووسائل التدريب لتصحيح مفهوم العمل في كثير من المجالات، وتوعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع. كما أكدت الدراسة على أهمية التوسع في التعليم الفني والتقني للمرأة.^(٢١)

من بعض الدراسات فقد تم رصد المجالات والفرص الوظيفية الملائمة وغير الملائمة للمرأة السعودية كما في جدول رقم (٣).^(٢١)

الدراسة	مجالات ووظائف ذات أهمية مرتفعة (نلائم المرأة) أو تقبل المرأة السعودية العمل بها	مجالات ووظائف (لا تلائم المرأة) أو لا تقبل المرأة السعودية العمل بها
الحسيني، عائشة "تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل"	<ol style="list-style-type: none"> ١. هندسة الذبكور. ٢. الأعمال الكتابية والإدارية ٣. الحاسب الآلي ٤. البحوث والاستشارات. ٥. رعاية الأطفال والمسنين. ٦. صناعة ومراقبة الاغذية بالمستشفيات . ٧. وظائف التحقيق للنساء والأحداث. ٨. التحليل المخبري. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. الأعمال المهنية التي تحتاج لقوة جسمانية كالسباكة، والنجارة، والحدادة. ٢. الأعمال العسكرية . ٣. الهندسة المدنية ٤. الهندسة الميكانيكية ٥. الزراعة . ٦. أعمال الفنادق والمطاعم. ٧. القضاء.
أبالخيل، نورة، "مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة"	<ol style="list-style-type: none"> ١. التعليم. ٢. دور الحضارة. ٣. المشاغل النسائية. ٤. الصحة . 	<ol style="list-style-type: none"> ١. الخدمات العامة . ٢. الأمن والسلامة .

	<p>٥. الأعمال الكتابية . ٦. التجميل النسائي ٧. الاندية الصحية ٨. التصوير النسائي ٩. الصناعات الخفيفة ١٠. المطاعم النسائية</p>	
<p>١. الأمن والسلامة . ٢. أعمال الصيانة . ٣. المدن الترفيهية. ٤. أعمال الديكور. ٥. السفر والسياحة. ٦. الخدمات العامة.</p>	<p>١. الطب البشري . ٢. الطب المساعد . ٣. التمريض. ٤. الخياطة والتطريز . ٥. الحاسب بأنواعه. ٦. صناعة لوازم النساء. ٧. المحاسبة والشؤون المالية . ٨. الأعمال الإدارية والسكرتارية. ٩. خدمات البيع والتسويق. ١٠. الصناعات الحرفية .</p>	<p>الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، الإدارة العامة للبحوث، "توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص.</p>
<p>١. الصناعات التحويلية . ٢. الصحافة والإعلام . ٣. الأعمال التجارية .</p>	<p>١. التدريس . ٢. الطب والطب المساعد. ٣. شؤون الأسرة. ٤. المختبرات والتحليل. ٥. السكرتارية . ٦. الترجمة . ٧. الصناعات النسائية . ٨. الصحافة. ٩. الشؤون المالية. ١٠. الخياطة والنسيج وتصميم الأزياء. ١١. العمل الخيري(داعية). ١٢. الإشراف والقيادة . ١٣. التجميل النسائي. ١٤. الوظائف الفنية والمهنية. ١٥. أعمال البنوك والمصارف .</p>	<p>الشهراني، مريم، ١٤١٧* الفرص الوظيفية المتاحة والمسكن إتاحتها للمرأة السعودية"</p>
<p>١. صيانة الآلات . ٢. الهندسة الكهربائية . ٣. الأمن والسلامة . ٤. البيع . ٥. الخدمات الفندقية . ٦. تجارة التجزئة . ٧. الزراعة.</p>	<p>١. الطب والطب المساعد . ٢. الحاسب الآلي . ٣. رعاية الأطفال . ٤. الخياطة والنسيج . ٥. الخدمات الاجتماعية . ٦. التعليم . ٧. التغذية وسلامتها.</p>	<p>A.Al-Shetaiwi, 2002 Factors Affecting the Underutilization of Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector</p>

	<p>٨. الخدمات الإلكترونية.</p> <p>٩. المحاسبة .</p> <p>١٠. البنوك .</p> <p>١١. التسجيل والتزيين .</p> <p>١٢. الصحافة والإعلام.</p> <p>١٣. الحرف اليدوية .</p> <p>١٤. السكرتارية وإدارة المكاتب.</p>	
<p>١. المهن الصحية .</p> <p>٢. المهن المالية والمحاسبية .</p>	<p>١. المهن التعليمية .</p> <p>٢. المهن الإدارية .</p> <p>٣. الأعمال المكتبية والسكرتارية .</p>	<p>دار الدراسات الاقتصادية، ١٤٢٠</p> <p>"المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي".</p>
	<p>١. فنية حاسب آلي .</p> <p>٢. فنية مكائن خياطة .</p> <p>٣. فنية وسائل تعليمية .</p> <p>٤. فنية أطعمة وتغذية .</p> <p>٥. فنية أجهزة معامل مدرسية .</p> <p>٦. فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة</p> <p>٧. فنية أسنان .</p> <p>٨. فنية مختبرات ومعامل صحية .</p> <p>٩. فنية اتصالات .</p> <p>١٠. فنية كهرباء .</p>	<p>إين دهيش، خالد، ١٤١٦ هـ ،</p> <p>تخطيط القوى العاملة في ظل سياسة</p> <p>التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة</p> <p>في المملكة العربية السعودية.</p>
	<p>أهم الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية بالقطاع الخاص:</p> <p>١. الوظائف الطبية المساعدة (فنية تـمريض- فنية أشعة).</p> <p>٢. وظائف الخدمات العامة (كالتنظيف والصيانة مثلا) .</p> <p>٣. وظائف الطب البشري/ وطب الأسنان.</p> <p>٤. وظائف التفصيل والخياطة.</p> <p>٥. وظائف صناعة الأطعمة ومراقبتها.</p> <p>٦. وظائف التربية والتعليم (مدرسات/ مدربات).</p> <p>٧. وظائف الشك والتطوير .</p> <p>٨. وظائف تصميم الملابس .</p> <p>٩. وظائف السكرتارية وإدارة المكاتب النسائية.</p> <p>١٠. وظائف الحضانه ورعاية الأطفال.</p> <p>١١. وظائف التحليل المخبري .</p> <p>١٢. الوظائف الكتابية والإدارية .</p> <p>١٣. وظائف مهنية (كالسباكة والنجارة) .</p> <p>١٤. وظائف الخدمات الفندقية وقصور الأفراح .</p> <p>١٥. وظائف المحاسبة والمراجعة.</p>	<p>وزارة العمل، وكالة التخطيط</p> <p>والنظوبر، "تقدير الاحتياجات من</p> <p>القوى العاملة النسائية في مختلف</p> <p>التخصصات بالمملكة العربية</p> <p>السعودية"، ١٤٢٧ هـ</p>

	<p>أهم مجالات العمل عن بعد المتاحة للمرأة :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. التحرير الصحفي. ٢. الترجمة. ٣. التصوير الفوتوغرافي. ٤. البرمجة الإلكترونية. ٥. الإشراف على المواقع . ٦. الإنتاج المنزلي للأطعمة والحلويات والزراعة. ٧. الخياطة. ٨. صناعة الحلوى. ٩. التصميم الإلكتروني. ١٠. تصميم الدورات . ١١. الاستشارات ١٢. المحاسبة. ١٣. تصميم الدعاية والإعلان. ١٤. التسويق الهاتفي. ١٥. المراجعة اللغوية. ١٦. كتابة البحوث . ١٧. الحضانه . ١٨. النشر الإلكتروني. ١٩. تجارة الأسهم. 	<p>العيسى، خالد، ١٤١٩م إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد لدى المرأة في المملكة العربية السعودية.</p>
--	---	---

جدول (٣) : المجالات والفرص الوظيفية الملائمة وغير الملائمة للمرأة السعودية

١. صراع الأدوار لدى المرأة السعودية العاملة:

تعتبر المرأة في المجتمع السعودي العمود الفقري للأسرة، حيث لا يقل دورها عن دور الرجل، فبمجرد تأثرها يتأثر البناء الاجتماعي والنفسي للعائلة سواء الزوج أو الأطفال، فهي التي تتولى إدارة شؤون البيت والعناية بالزوج والأطفال؛ ولهذا حث الإسلام على بقائها في البيت وعدم مطالبتها بالخروج للعمل إلا لحاجة بعد تحقق الشروط التي أمر بها الإسلام؛ لهذا وبعد التغيير الاجتماعي والاقتصادي الذي شهدته المملكة أصبحت هناك حاجة لعمل المرأة خارج البيت في مجالات التعليم والصحة ونحوها، مما أدى إلى ظهور مشكلة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، وهذا الأمر أدى إلى ظهور بعض المشاكل الاجتماعية والنفسية لدى المرأة والأسرة على حد سواء، بسبب عدم استطاعة المرأة الجمع بين العمل وإدارة المنزل، خاصة وأن المملكة تزيد فيها نسبة الأطفال تحت سن الدراسة بمعدلات مرتفعة تفوق المعدل السائد في كثير من

دول العالم سواء الإسلامية منها أو غير الإسلامية، وهذا ما أشارت له بعض الدراسات ومنها دراسة النمر ١٤٠٨ هـ، العيسى ١٤٢٠ هـ. (٢٤، ٢٣، ٢٢، ٢١).

١-١. انخفاض الدافع المادي من قبل المرأة السعودية:

نظرًا لارتفاع مستوى الدخل في المجتمع السعودي وبالتالي عدم حاجة بعض الأسر للمادة، إضافة إلى قناعة بعض النساء بأن العوائد المادية وحدها لا تكفي لتدفعها للعمل وترك الأطفال في البيت تحت إشراف مربية أجنبية تختلف في ثقافتها وقيمها عن المجتمع السعودي. فضلًا عن مسؤولية الزوج أو ولي الأمر بالإنفاق عليها حسب حالتها؛ ولهذا نجد الكثير من النساء الباحثات عن عمل يفضلن البقاء في المنزل على الرغم من توفر فرص العمل لها. وقد يكون انخفاض أجر الوظيفة أحد أسباب ذلك. كما أشار عدد من الدراسات إلى أن انخفاض الدافع المادي لدى المرأة السعودية يساهم في انخفاض مساهمتها بسوق العمل. (٢٥، ٢٣)

وهذا سوف يعني أن قدرًا كبيرًا مما يسود الظن بأنه بطالة بين النساء؛ إنما هو في الحقيقة عزوف عن العمل بفعل تأثير الثروة (تراكم الدخل) الذي يستدعي استهلاك المزيد من الفراغ. إن اختبار هذه الفرضية سوف يلقي الضوء على جانب مهم من قضية بطالة المرأة بالتفريق بين البطالة الطوعية بين النساء المتزوجات من أقران من ذوي الوضع المادي الجيد والبطالة بمعناها الاقتصادي بين النساء المتزوجات من رجال أقل دخلًا.

وتجدر الإشارة في هذا الخصوص أيضًا إلى أن الزواج برجل مرتفع الدخل قد يعطي المرأة مكانة اجتماعية يجعلها أقل سعيًا نحو تحقيق المكانة الاجتماعية عن طريق الوظيفة (خاصة الحكومية) وهو توجه شائع بين النساء .

وتأتي القوة التحليلية لنظرية العمل العائلي من أنها تعترف بأهمية الإنتاج المنزلي وأنها من الممكن أن تؤدي إلى بقاء المرأة في منزلها رغم توفر الوظائف بأجر إذا صار أجرها التحفظي أعلى من الأجر الموجود في سوق العمل. إن هذا التفسير لعمل المرأة وظروف مشاركتها في سوق العمل يأخذ جوانب اجتماعية مهمة في الاعتبار، حيث إن

بعض المجتمعات – ومنها المجتمع السعودي- لا تعتبر مجرد بقاء المرأة في المنزل تبطلاً أو عدم مشاركة في القوة العاملة يستلزم وضع السياسات الاقتصادية لمعالجته. فهنا نجد أن المجتمع يعلي قيم الأسرة والنواحي التربوية في مواجهة الكسب المادي من العمل. كما أن الاعتبارات الثقافية قد تفرض توجهات معنية في التوظيف. فالمرأة السعودية الباحثة عن عمل قد تفضل البقاء بالمنزل دون عمل إن لم يتوفر لها عمل حكومي وفي المنطقة التي تقيم بها.

فنحن نجد أن نظرية عرض العمل تضع الأجور على أنها الحافز الأكبر في زيادة عرض العمل مع وجود عاملين مؤثرين في ذلك هما تأثير الإحلال وتأثير الدخل. وهذه النظرية لها مضامين هامة في الإطار السعودي، حيث إنها تثير القضية المتعلقة بمدى استجابة المرأة السعودية للحافز المادي في ظل تطلع المرأة السعودية إلى الوظيفة على أنها مؤشر على المكانة الاجتماعية. ومن الناحية الأخرى فإن المسؤوليات الأسرية للمرأة السعودية تجعل أجرها التحفظي مرتفعاً نوعاً ما، مما قد يتسبب في عدم انخراطها في الوظائف المتاحة. وهكذا فيمكن تقصي مدى صحة العديد من الفرضيات التي تتعلق بما إذا كانت مستويات الأجور السائدة تشكل عائقاً أمام عمل المرأة السعودية.^(٢١)

٢-١. نظرية رأس المال البشري:

تعد نظرية رأس المال البشري بمثابة نظرية عرض العمل الماهر. ووفقاً لهذه النظرية، فإن عملية اكتساب وتنمية المهارات والقدرات هي بمثابة تراكم رأسمالي لرأس مال بشري يتطلب الاستثمار في التعليم والتدريب . Capital accumulation

وعلى الرغم من أن الاستثمار في رأس المال البشري هو مفهوم عام إلا أن المقصود به في أغلب الأحوال هو الإنفاق على الدراسة فوق مستوى التعليم الثانوي وخاصة، التعليم العالي، فضلاً عن، مختلف برامج التدريب لما فوق التعليم العام. فيمكن قياس معدل العائد على الاستثمار في التعليم مثل العائد على الأنواع الأخرى من الاستثمار وباستخدام الأساليب المعروفة لتقييم الاستثمار، كأسلوب القيمة الحالية، وأسلوب معدل العائد الداخلي.^(٢٦)

ويحدد معدل العائد على التعليم بواسطة العائدات المستقبلية للمتخرج أو الدارس بين من تلقى earnings وتكلفة الدراسة. وتمثل العائدات المستقبلية في فارق مكاسب البرنامج الدراسي (الخريج الجامعي مثلاً) إذا ما فعل وإذا لم يفعل (خريج الثانوية الذي لم يتلق دراسة جامعية)، حيث يتم حساب هذا الفارق لكامل الفترة التي يتوقع أن يقضيها المتخرج في العمل. وأما جانب التكاليف فيتضمن التكاليف الرأسمالية والجارية لتشغيل المؤسسة التعليمية، وكذلك التكاليف التي يتحملها الطالب مثل تكلفة الفرصة البديلة الوظيفة المضحية بها (لفترة الدراسة ونفقات الكتب والسفر ونحوها). وأيضاً فالتكاليف المعنوية تلعب دوراً هاماً في تحديد معدل العائد على التعليم. فالذين يعانون المشاق الكبيرة في التعليم (رسوب، إنذارات ... إلخ) يتكبدون تكاليف معنوية كبيرة في عملية بناء رأس المال البشري. وتقرر نظرية رأس المال البشري بأن انخفاض العائدات من التعليم تجعل الأفراد يقللون من استثمارهم في رأس المال البشري، وبالمقابل فإن انخفاض التكاليف، بما فيها التكاليف المعنوية يجعلهم يتوسعون في الاستثمار في رأس المال البشري.^(٢٧)

وتطرح نظرية رأس المال البشري عدداً من الفروض التي قد تتضمن تفسيرات وتحديات لبعض العوائق التي قد تعترض عمل المرأة في الوظائف التي تتطلب مهارة وكفاءة مهنية. إذ تشير النظرية إلى أن النساء لدى اتخاذهن قرار الالتحاق بالتعليم العالي، يكن أكثر احتمالاً بتفادي الكليات التي تتطلب تخصصاتها تدريباً مستمراً على رأس العمل بعد التخرج أو التي يؤدي فيها الانقطاع عن العمل لفترات معينة إلى انخفاض المهارات وعدم القدرة على المواكبة. ويعزى ذلك إلى المسؤوليات المتوقعة للمرأة في العمل المنزلي. كما تشير النظرية في مقولة ذات صلة إلى أن العاملين يكتفون من حضورهم للدورات التدريبية واكتساب المهارات خلال بداية حياتهم العملية نظراً لانخفاض تكلفة الفرصة البديلة، حيث تكون أجورهم لا تزال منخفضة ولا ارتفاع العائدات على التدريب، حيث يستمر تدفقها لفترة أطول خلال العمر المهني المتبقي للمتدرب. ولما كان انشغال النساء في بداية حياتهن العملية بالأمر الأسرية هو الأرجح، فإن هذا يؤدي إلى عزوفهن عن الدورات التدريبية التي تزيد من كفاءتهن واستعدادهن للعمل الوظيفي، الأمر الذي يقلل من فرص حصولهن واستمرارهن في الوظائف التي

تدر دخلا مرتفعًا.

وكما أن نظرية رأس المال البشري تقرر بأن الدور الأسري والعمل المنزلي للمرأة يقلل من مشاركتها في سوق العمل للأسباب التي ورد ذكرها، فإن النظرية تشير في المقابل إلى أن تراجع هذا الدور أو انخفاضه بسبب تقدم تقنيات العمل المنزلي إضافة إلى استقدام العمالة المنزلية كما هو حاصل في المملكة أو بسبب انخفاض معدل المواليد مثلاً، يجب أن تنتج عنه زيادة كبيرة في عمل المرأة التي تتطلب المهارة وإذا كان مثل هذه الفرضية صحيحة، فمن المفروض أن يكون هناك توجه كبير في الأوساط النسائية نحو الدورات التدريبية الفنية المتخصصة أو محاولة الالتحاق بتخصصات غير التي درجت النساء على الالتحاق بها.

ويؤخذ على نظرية رأس المال البشري أنها تقرر بعمومية شديدة بأن مجالات العمل التي تعزف النساء عنها هي بالضرورة تتطلب تدريباً على رأس العمل أو أن الانقطاع عن العمل فيها لفترات يؤدي إلى خفض المهارات. غير أن بعض الاقتصاديين أكدوا على أن اختيار النساء لمجال العمل الوظيفي قد يعكس رغبتهن في المجالات التي يوجد لديهن استعداد طبيعي للعمل فيها وبالتالي الإبداع والتفوق فيها. فمثلاً توزيع الوظائف بين الجنسين تتوافق مع معتقدات سابقة لقدرات الرجل والمرأة والأدوار المناسبة لكل منهما. ولذا يخلص بعض الاقتصاديين أن هناك بعض الخصائص المميزة للمرأة تتيح لها شغل وظائف معينة بشكل أفضل من الرجال الأمر الذي يسهم في توجيهها نحو تلك الوظائف بشكل خاص. (٢٨)

وتوجّه إلى نظرية رأس المال البشري أيضاً انتقادات من أهمها، إغفال النظرية للقيمة الذاتية للتعليم والتعلم؛ ففي المجتمع السعودي مثلاً، تشيع مقولة إن العلم نور ويسعى الكثيرون، كما تسعى النساء أيضاً إلى اكتساب المعرفة؛ من أجل الثقافة وسعة الأفق وحيث إنهن يجتهدن أيضاً في المجالات التي يخترنها للعمل؛ من أجل إثبات الذات ومجابهة التحديات. ويشير بعض الاقتصاديين أيضاً إلى الصعوبات الكامنة في العمل والذي يؤدي إلى التقليل من Selection bias قياس العائد من التعليم مثل تحيز الاختيار أحيانا لتقديرات العائد على التعليم والتدريب، ويجعل النتائج التي قد يتم

التوصل إليها غير دقيقة في كثير من الأحيان.

وتنظر نظرية رأس المال البشري أيضًا إلى أن ميدان المنافسة بين رب العمل والعمال تحكمه ظروف السوق فكل منهما يسعى إلى أن يحقق رغباته ورضاه فرب العمل يسعى إلى اختيار العمالة التي تتميز بالخبرة والمهارة مع الأجر المناسب، بينما العامل يبحث عن الوظائف التي تحقق شروطه ورغباته المادية والمعنوية وهذه الأمور تحكمها ظروف العرض والطلب. (٢٨،٢١)

وتشكل نظرية رأس المال البشري أيضًا نموذجًا ملائمًا لاستقصاء قضايا هامة في عمل المرأة، فهي تشير إلى أن الوظائف التي تستند على المهارات العالية وتدر دخلاً مرتفعاً، تتطلب بالمقابل قدرًا معتبراً من الاستثمار في التعليم والتدريب واكتساب المهارات، خصوصاً في السنين المبكرة للعمر المهني. ولما كان الدور الأسري للمرأة السعودية كبيراً جداً، فيبرز السؤال عن مدى توفر الوقت لكي تستثمر بشكل كاف في رأس المال البشري، كي تشغل تلك الوظائف ذات الدخل المرتفع.

١-٣. التنبؤات والمسلمات النظرية التي تعيق توظيف المرأة:

ويمكن البناء على ما تقدم وهو اعتبار المسلمات النظرية التالية إطاراً مرجعياً وتقصي الأسباب التي تعيق توظيف المرأة السعودية في سوق العمل السعودي. ويمكن إيجاز تلك المسلمات أو التنبؤات النظرية على النحو التالي:-

- ١ - إن مقدار ما يطلبه أرباب الأعمال من عنصر العمل يتزايد مع تناقص معدل الأجر. فالأجور المنخفضة يعد عاملاً يساهم في عملية استخدام العمالة وينطبق ذلك على عمل المرأة بالطبع .
- ٢ - تؤدي الزيادة في إنتاجية العاملين إلى زيادة الطلب على العمالة بوجه عام؛ لأن أرباب الأعمال يجنون المزيد من الأرباح في هذه الحالة . وعلى العكس فإن انخفاض الإنتاجية يعد عاملاً هاماً في خفض الطلب على العمل.
- ٣ - كل ما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل يؤدي بالتالي إلى زيادة الطلب

على العمل. وعليه فإن المؤهل، والخبرة الوظيفية، والدورات التدريبية المتخصصة تؤدي إلى زيادة الطلب على العمل.

٤ - قد يتأثر الطلب على العمل بعوامل أخرى، فمثلا الإعانات التي تقدمها الدولة إلى المنشآت الإنتاجية والخدمية بشكل أو بآخر تؤدي إلى زيادة الطلب على عنصر العمل وزيادة معدل استخدام العمل في الاقتصاد بما في ذلك العمالة النسائية. كما أن الدولة تزيد من الطلب على العمالة الوطنية بدافع الإحلال والسعودة.

٥ - إن سوق العمل هو الجهة التي تتولى تخصيص العاملين إلى مختلف الوظائف كما تقوم بتنسيق قرارات استخدام العاملين خاصة في ظل المنافسة الكاملة في جانبي العرض والطلب وذلك من خلال توفر المعلومات عن سوق العمل للمتعاملين وكفاءة السوق.

٦ - قرار المرأة بقبول الوظيفة في سوق العمل يتوقف على ما يسمى بأجرها التحفظي، وهو الحد الأدنى من الأجر الذي يقنعها بالخروج من المنزل والتخلي عن العمل المنزلي لكي تعمل بأجر خارج المنزل . وكلما زاد الأجر التحفظي للنساء قلت مشاركة المرأة في قوة العمل.

٧ - يرتبط الأجر التحفظي للمرأة بدورها داخل المنزل. فكلما كان دور المرأة داخل المنزل كبيرا (أداء الأعمال المنزلية، رعاية الأطفال) فإن أجرها التحفظي سيكون مرتفعاً مما يؤخر من التحاقها بالوظيفة ودخولها سوق العمل. لذا فإن دور المرأة في الأسرة قد يلعب دوراً هاماً في سرعة دخول المرأة لسوق العمل من عدمه.

٨ - وفق نظرية عرض العمل تكون مشاركة النساء غير المتزوجات أكبر في سوق العمل نظراً لانخفاض حجم العمل المنزلي لديهن مما يجعل أجورهن التحفظية أكثر انخفاضاً عن نظيرتهن المتزوجات . يشير هذا إلى أن الحالة الاجتماعية تلعب دوراً في توظيف النساء بسوق العمل.

- ٩ - تتضمن نظرية عرض العمل أيضًا إلى أن النساء المتزوجات من أصحاب الدخل المرتفعة قد تكون دوافعهن للعمل غير مادية حيث قد يفضلن في هذه الحالة الالتحاق بوظائف ذات مواصفات خاصة من حيث المكانة الاجتماعية فإذا لم تتوفر فضلن البقاء بالمنزل. وقد يعني ذلك أن كثيرًا ممن يظن أنه بطالة نسائية بالمملكة إنما هو في الحقيقة عزوف عن العمل بتأثير الثروة والمكانة الاجتماعية مما يستدعي استهلاك المزيد من الفراغ.
- ١٠ - تشير نظرية رأس المال البشري إلى أن النساء لدى اتخاذهن قرار الالتحاق بالتعليم العالي، يكن أكثر احتمالًا بتفادي الكليات التي تتطلب تخصصاتها تدريبًا مستمرًا أو عدم الانقطاع عن العمل ويعزي ذلك إلى مسؤوليات المرأة المتوقعة في العمل المنزلي، وهذا يقلل من فرص حصول المرأة على الوظائف التي يحتاجها سوق العمل وتدر دخلا مرتفعًا .
- ١١ - تراجع دور المرأة في العمل المنزلي بسبب تقدم تقنيات العمل المنزلي، واستخدام العمالة المنزلية يجب أن ينتج عنه زيادة في عمل المرأة خاصة بالوظائف التي تتطلب المهارة والخبرة والتدريب على رأس العمل.
- ١٢ - من المسلمات التي تتضمنها نظرية رأس المال البشري هو أن النساء من الفئات العمرية المبكرة يكون لديهن الحافز الأكبر في البحث عن عمل نظرا لطول الفترة التي يتوقع أن تقضيها على رأس العمل خاصة في فترة ما قبل الزواج التي تنسم بقلة المسؤولية الاسرية.
- ١٣ - تقول نظرية سوق العمل المزدوج بأن سوق العمل ينقسم إلى قطاعين هما القطاع الأولي والقطاع الثانوي حيث يتركز عمل المرأة في القطاع الثانوي الذي من خواصه انخفاض الأجور ومحدودية فرص الترقى والتقدم الوظيفي والعمل الجزئي بخلاف القطاع الأولي الذي يتركز فيه عمل الرجل والذي من خواصه ارتفاع الأجور وارتفاع مستوى فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وجودة بيئة العمل، وتوفر فرص التدريب على رأس العمل.

تشكل هذه المسلمات أو التنبؤات السابقة إطارًا مرجعيًا يمكن من خلالها تفسير العديد من النتائج الدراسية بمقارنتها بالتنبؤات النظرية المسبقة. لا يمكن بطبيعة الحال أن تقدم لنا تفسيرات لجميع القضايا التي تواجه توظيف المرأة السعودية في سوق العمل في ظل غياب بعض المتغيرات الأخرى المؤثرة، فهناك العديد من إفرزات سوق العمل بالمملكة تتعلق بالمرأة مما لا يمكن تفسيرها بطريقة آلية عن طريق نظريات العمل المعروفة. فهناك الجوانب الفظرية المتعلقة بتكوين المرأة وطبيعتها، فضلا عن خصوصية المجتمع السعودي تجاه عمل المرأة الثقافية والاجتماعية مما يوجب ضوابط لعملها وفقًا لمبادئ الشريعة الإسلامية. إضافة إلى نظام العمل السائد بالمملكة الذي ينظم سوق العمل عموماً وعمل المرأة على وجه الخصوص.

وعليه فإن تفسير النتائج التي تسفر عنها الدراسة سوف تستند إلى النظريات الاقتصادية المعروفة، إضافة إلى المتغيرات الأخرى الثقافية، والاجتماعية، والتنظيمية المتعلقة بخصوصيات سوق العمل السعودي. (٢٢،٢١)

٢. الثوابت والمتغيرات في المجتمع السعودي:

ثوابت المجتمع السعودي تعني تلك المرتكزات التي انبثق المجتمع السعودي في ضوئها وساعدت لاحقاً على توازنه واستقراره، تلك الثوابت التي تتمثل في الدين الإسلامي عقدياً وسلوكياً الذي انعكس بالضرورة على وحدة الثقافة وتجانسها، وأكسب سائر الأبنية الاجتماعية الكبرى الشرعية اللازمة كالسلطة والاقتصاد والعمل والتعليم ونحو ذلك لتؤدي وظائفها بما يضمن توازن المجتمع وتكامله. (٢٩)

أما فيما يتعلق بالمتغيرات فتعني ما يستخدمه الإنسان من وسائل وما يتخذه من أساليب لتلبية حاجاته ورغباته الحياتية وذلك مثل الأنشطة الفكرية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والتشريعية. فهذه الأنشطة وما شاكلها خاضعة للتغير والتبدل والتطور نتيجة للتواصل والتفاعل المستمر بين أبناء البشر في البيئة التي تمكنهم من الاهتداء إلى وسائل وأساليب أكثر فعالية في تحقيق وتلبية حاجاتهم الإنسانية، ولكنها على الرغم من ذلك تعكس بناء المجتمع وثوابته، مما يحقق التوحد والتماسك والتوافق بين ثوابت المجتمع وغاياته الكبرى وبين الطرق والآليات والوسائل المرتبطة بالشؤون الحياتية

لوحدها الاجتماعية. وفي نفس السياقات التي ناقشت ثوابت المجتمعات الإسلامية ومتغيراته أعطيت العلاقة بين الثوابت والمتغيرات أهمية خاصة باعتبار الثوابت، أنها القوانين والأسس التي يقوم عليها المجتمع، وأن المتغيرات تكتسب مشروعيتها من مدى تمثلها أو تصويرها أو أخذها وتقيدها بالثوابت؛ فمشروعية هذه المتغيرات يعتمد على مدى تصويرها وتقيدها بالثوابت. فالأساليب والأدوات التي يستخدمها الإنسان في حياته اليومية تكتسب مشروعيتها بقدر ما تعكس هذه الأساليب والوسائل ثوابت المجتمع. (٢٩)

وهو ما أطلق عليه بعض المفكرين الإسلاميين مفهوم "الموازنة بين الثوابت والمتغيرات؛ يقول أحدهم "نحن بدافع من ديننا لا ندعو إلى التمسك بالثابت وإهمال المتغير، وإنما ندعو إلى أن نصطحب الثابت في جميع أمرنا ولا نهمله في أي شأن من شؤون حياتنا. نحن نعيش بثابت في متغير، وإهمال أحدهما ضار بالآخر. (٣٠)

في ضوء ما سبق حول مفهوم كل من الثوابت والمتغيرات ونوعية العلاقة اللازم تأسيسها بينهما، يمكن إجابة التساؤلات حول ماهية الثوابت السعودية بالعناصر القطعية من الدين الإسلامي، كما يمكن تحديد المتغيرات بكافة الأنشطة الحياتية التي رغم طبيعتها المتبدلة تحافظ على صلتها التوازنية بالثوابت الإسلامية وذلك على مستوى التخطيط والتقنين والتطبيق .

وتأسيساً عليه، فربما كانت الثقافة الاجتماعية والنظام العائلي السعودي من نطاق الثوابت الدينية، وأنها هي التي أثرت ومازالت تؤثر على الجهود المبذولة لتوسيع مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل؛ ولذا سيتم تناول هذه المسألة في فقرة مستقلة لاحقة وذلك لاستجلاء دور البناء الديني للمجتمع السعودي في صنع الواقع القائم لمشاركة المرأة في سوق العمل. بعبارة أخرى فإن مناقشة أثر الثقافة الاجتماعية والعائلية المحافظة بعد تناول طبيعة العلاقة بين ثوابت المجتمع وبعض مجالاته المتغيرة، سيوضح حجم دور الخطاب الديني في الموضوع، كما سيوجه الانتباه إلى أهمية بحث ما إذا كانت هناك خطابات أخرى غير دينية : سياسية، واقتصادية، واجتماعية وقانونية عملت على صنع الواقع القائم للمرأة السعودية بسوق العمل. وبالطبع، في حال اعتباره أزمة وطنية، فإنه يستلزم حلاً ينبثق من الثوابت، ويتناغم مع كافة العناصر المتغيرة المتمثلة في

حقوق ورغبات المرأة الراغبة في العمل، وصاحب العمل، وفي ضوء مصلحة الوطن وضرورة توفير عوامل استقراره وازدهاره على المدى القريب والمتوسط والبعيد. (٣٠)

٢-١. علاقة الثوابت بالمتغيرات في المجتمع السعودي :

ساهم الدين الإسلامي في قيام الدولة السعودية، وفي صهر الجماعات القبلية في بوتقة واحدة مما جعله يشكل ركناً أساسياً في نشأة المجتمع وما حققه من استقرار وتوازن . كما ساهم في التقبل الاجتماعي لسياسات التنمية والتحديث. وقد قام كبار العلماء بجهود ملحوظة في ذلك، ولا شك أن ما قاموا به من جهود كانت تتبع من رؤية دينية بحتة تركز المسؤولية السياسية والقيام على أمر الله في يد الإمام على أساس عدم الفصل بين الدين والدولة. وفي هذا المقام، تجدر الإشارة إلى أن الموضوعية تفرض علينا أن نشير إلى تلك المواقف التي تبنتها بعض الجماعات وأصحاب الرؤى الضيقة أو بعض العوام من منطلق الحماس أو حماية المصالح الخاصة والتي تنطوي على المعارضة، سواء كانت ضمنية أو علنية، لسياسات الدولة أو توجهاتها؛ إذ وقف بعض هؤلاء مواقف مناوئة لبعض المواقف السياسية والإجراءات التي اتخذتها السلطة لتحديث المجتمع والتي جاء جزء منها نتيجة لاحتكاك المجتمع مع غيره من المجتمعات الأخرى كضرورة عصرية واجتماعية.

ومن أبرز هذه المواقف ما يتعلق بتعليم الفتاة الذي جوبه بالرفض لمبررات كان يعتقد أنها تمثل ثوابت دينية. وفي الجانب الآخر اعتبر العلماء موضوع قيادة المرأة للسيارة في الوقت الراهن أمراً متغيراً يتصادم مع ثوابت المجتمع.

وفي هذا السياق فقد تحتاج الأزمة الاجتماعية الاقتصادية المتمثلة بزيادة معدلات البطالة النسوية إلى حلول سياسية تركز على فلسفة الدولة ونظرتها للعلاقة بين الثوابت والمتغيرات في معالجة كافة شؤون المجتمع. (٣٠)

٢-١-١. تأثير الثقافة الاجتماعية والعائلية في مجال عمل المرأة السعودية :

- يبدو أن ظاهرة عمل المرأة المنظم خارج المنزل من الظواهر المستجدة في المجتمع السعودي فلم تكن للمرأة وظيفة خارجية في الفترة المستقرة السابقة، وكان يقتصر عملها على المنزل والمساعدة في مهنة العائلة بالمرزعة أو الرعي؛ غير أن بعض الدراسات الأنثروبولوجية السعودية أثبتت أن بعض نساء المجتمع (وخاصة من الأمهات) كن في الفترة التقليدية السابقة يعملن بمهن ووظائف خارج المنزل بالبيع والشراء في الأسواق النسائية أو مساعدة الزوج بالعمل في المزارع أو بالصناعات اليدوية الخفيفة أو العمل في مهنة الخياطة أو تكون الخدمة في المدارس والمستشفيات وغيرها.

وفي مراحل التنمية الشاملة للمملكة استفادت المرأة السعودية من برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية فزادت نسبة الأمهات العاملات خارج المنزل . أما عن البنات فقد ثبت أن ثقافة المجتمع السعودي في الفترة التقليدية السابقة تعيب على الأسر التي تخرج بناتها خارج المنزل للعمل قبل زواجهن؛ فثقافة المجتمع في تلك الفترة كانت تفرض على البنت عدم مغادرتها المنزل مطلقاً قبل زواجها . ولقد ذكر أحد الإخباريين عند وصفه للتشدد الحاصل في المجتمع أثناء الفترة السابقة حول خروج البنت قبل زواجها من المنزل "إن كثيراً من الأسر تحرص عند خروجها من المنزل، حتى عند زيارة أقاربهم - مصطحبين بناتهم - أن يكون الذهاب للزيارة بالظلام بعد الفجر وقبل طلوع الشمس، وتكون العودة للمنزل بعد غروب الشمس أثناء الظلام حتى لا يراهم أحد من أفراد المجتمع ويفضحهم أو يسخر منهم بخروج بناتهم معهم." (٣١)

إلا أن الأسرة السعودية بدأت تتجه نحو تعليم الإناث وتسعى لالتحاقهن بالمدارس والكليات وذلك أمل في الحصول على وظيفة. وقد تبين أن هناك تبايناً كبيراً بين الأزواج في المجتمع السعودي في تصرفاتهم تجاه دخل الإناث خلال الفترتين اللتين عاشهما المجتمع؛ فالفترة التقليدية السابقة يكثر فيها تصرف الأزواج في دخل الزوجة واعتباره من حق الزوج . ثم تبدل الحال في الفترة الراهنة وأصبح معظم الزوجات العاملات لديهن الحرية بالتصرف الكامل بدخلهن، وبعضهن يمنحن الزوج نسبة ثابتة من دخولهن يتم الاتفاق عليها.

- ولم يتبين من الدراسات في هذا المجال أن الزوج في الأسرة السعودية في هذه الفترة الراهنة يتصرف في دخل زوجته بالكامل ويعتبره حقاً له، وهذا يبرهن على أن العلاقة الاقتصادية بين الزوج والزوجة في الأسرة السعودية تطورت تدريجياً إلى الأفضل؛ فبعد أن كان دخل الزوجة من حق الزوج في الفترة التقليدية السابقة، تغير الوضع في الفترة الحضرية التي تلتها، فأصبح جزء من دخل الزوجة للزوج، وفي معظم الأحوال أصبح الدخل كله من حق الزوجة . وقل تدخل الزوج في أمورها الاقتصادية، مما يبرهن على ارتفاع مركز الزوجة، واستقلالها الاجتماعي في هذه الفترة الراهنة، وهذا يتلاءم مع موقف الإسلام الذي قرر حرية الزوجة بالتصرف في حقوقها المادية. (٢٧)

أما ما يخص عمل البنات فإنه عندما سمحت الأسر السعودية في بداية الأمر للبنات بالالتحاق بالوظائف، تبين أن معظم الآباء يعدون دخول بناتهم الشهرية من حقوقهم ويتصرفون بها كيفما شاءوا، وهذا يعني أن عمل البنت بالنسبة للآباء لم يكن موضوع نقاش من حيث المبدأ، وإنما النقاش انحصر في التفاصيل المتعلقة فيما بعد الانخراط في الوظيفة.

وقد تبين أن الأسر السعودية بشكل عام يسودها في هذه الوقت الراهن موقف مؤيد لعمل المرأة، بما يتناسب مع طبيعتها وظروفها، في ظل القواعد الإسلامية والتقاليد الاجتماعية، وبشكل خاص: دون اختلاط، سواء أثناء العمل، أو الانتقال منه وإليه، وكذلك تجد الزوجات تأييداً من الأزواج على استمرارهن بالعمل خارج الأسرة بالرغم مما يترتب على ذلك من قصور في مسؤولية الزوجة نحو الزوج والأولاد، مما يدل على اتجاه الذكور الإيجابي نحو عمل المرأة؛ وبالرغم من تمسك المجتمع بأولوية الدور الأسري المطلوب من المرأة السعودية، فإنه لا يعارض قيامها بدورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وخدمة بنات جنسها، وتحقيق ذاتها، وتطوير إمكانية الأسرة الاقتصادية . ولعل الأنظمة المتبعة في المجتمع السعودي التي تحمي المرأة على صعيد الأسرة وعلى صعيد المجتمع بما يحفظ كرامتها وحقوقها عامل مشجع لعمل المرأة السعودية خارج أسرتها، لما توفره من ظروف العمل الملائمة وخصوصاً في القطاع الحكومي. (٢٧)

٢-١-٢. الثقافة الاجتماعية المرتبطة باختيار المهنة في المجتمع السعودي:

لقد كان المجتمع السعودي في الفترة المستقرة السابقة يربط بين نوع المهنة والمكانة الاجتماعية للفرد، حيث كان المجتمع يعلي من منزلة أصحاب مهن الزراعة والتجارة، بينما تقل المنزلة الاجتماعية للأفراد الذي يعملون بالحرف اليدوية، وهذا التصنيف الذي حددته ثقافة المجتمع هو تدرج مهني لا يمكن أن يتجاوزه الفرد، باعتبار أن الفرد يعمل بالمهن العائلية، ويكتسب المنزلة الاجتماعية في المجتمع من مهنة العائلة.

وعندما حدث التغيير الاجتماعي نحو التحضر في هذه الفترة وطراً على المجال الاقتصادي التحديث والتنظيم، وبدأت الحكومة تشرف مباشرة على المهن الاقتصادية وحلت محل العائلة التي تشرف على المهن العائلية، ولم تحظ الأعمال ذات الصبغة الأسرية إلا بمعدل ضئيل جداً من اهتمام أفراد المجتمع، بينما الغالبية منهم يفضل المصالح الحكومية والوزارات التي تشرف عليها الحكومة مباشرة، حيث يميل أفراد المجتمع للعمل الحكومي رغبة في اكتساب مكانة اجتماعية عند ممارسة مهنته بعلاقته مع الآخرين.

المجتمع السعودي ما يزال وهو في هذه الفترة الراهنة تتدخل ثقافته بعملية تصنيف المهن؛ فهو يعلي من قيمة بعض المهن ويعزف عن مهن أخرى، فالمجتمع لا يزال يشوبه بعض التحفظ تجاه التعليم الفني والتدريب المهني، فيرى الغالبية أنه يناسب الأفراد ذوي القدرات المحدودة في التحصيل العلمي. (٣١)

والملاحظ يجد أن ثقافة المجتمع السعودي تؤثر في انتشار بعض المهن دون المهن الأخرى، ففي فترة سابقة كان المجتمع يعزف عن المهن العسكرية، ولكن في هذه الفترة المعاصرة يميل كثير من شباب المجتمع بقوة نحو الحصول على مهنة عسكرية لكسب مكانة اجتماعية وتقدير اجتماعي؛ وصوب هذا الاتجاه نجد ثقافة المجتمع تدخلت في القيمة الاجتماعية لعمل المرأة ومهنة التدريس والعمل في القطاع الصحي.

بالتالي يمكن استخلاص نتيجة أن الثقافة الاجتماعية، وليست الثوابت ولا المتغيرات، هي التي أثرت في نشأة هذه الظاهرة، وعليه فإن هذه الظاهرة الاجتماعية يمكن معالجتها

من خلال سياسات وطنية تشجع وتحبذ عمل المرأة في المجال الفني والمهني.

وبناء على ما تقدم، وبمزيد من التقصي لبعض المتغيرات، فقد اتضح أن معوقات عمل المرأة لم تنشأ من العامل الديني بقدر ما أنها كانت نتاجاً لتغلغل بعض تأثيرات الثقافة الاجتماعية والعائلية، والتي تنظر إلى عمل المرأة بغير عين الرضا وتفرض القيود الصارمة على مجالات العمل التي يمكن أن ترتادها المرأة سواء لحاجة المرأة نفسها أو حاجة المجتمع لها، ولكن هذا قد تغير الآن في ظل الزيادة العددية من النساء غير السعوديات في سوق العمل السعودي.

الفصل الخامس

تحديد سبل إسهام المرأة السعودية
في اقتصاد المعرفة

١. العلاقة بين التعليم واحتياجات سوق العمل:

العلاقة بين التعليم وسوق العمل تعتبر عاملاً حاسماً في نجاح سياسات توظيف المرأة، حيث تؤكد الأدبيات النظرية أهمية هذا الجانب في تخطيط القوى العاملة الوطنية. إذ يؤكد Gray على أهمية الروابط بين التعليم الفني والتدريب المهني، وسوق العمل، حيث يقول: "يحتاج التعليم الفني والتدريب المهني لروابط وثيقة بالصناعات المحلية، وأصحاب الأعمال، وكذلك من المهم، استخدام أنظمة لجمع وتحليل المعلومات عن مستقبل احتياجات القوى العاملة في وقت مناسب لإكساب الموظفين المهارات الضرورية والوقت والمواقع التي تتطلب هذه المهارات".^(٣٢)

ويقول المسلماني^(٣٣): إن أي تعليم يمكن أن يتحدد في ضوء العلاقة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل، وذلك في إطار ثلاثة محاور رئيسية:

- القدرة على توفير موارد بشرية مؤهلة للعمل في المجالات التقنية والمهنية.
- القدرة على توفير موارد بشرية مؤهلة لشغل كل مستوى من مستويات الوظيفة.
- حاجة القوى العاملة للمعرفة والمهارات التي تمكن من تطبيق مؤهلاتهم التعليمية.

كما أوصت منظمة اليونسكو ١٩٩٤ م بأنه يجب على الدول تطوير سياساتها القومية ببرامج وتخصصات علمية وتقنية لتنويع مع احتياجات التدريب للنساء الراغبات في العمل بالوظائف غير التقليدية. كما ستحتاج الدول أيضاً لتأمين آليات مساندة وتسهيلات مهنية لانخراط النساء في برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

١-١. فرص التعليم العام للذكور والإناث:

في الآونة الأخيرة أصبح الاهتمام بتعليم المرأة في جميع دول العالم ذا أهمية كبيرة لا يقل أهمية عن تعليم الرجل. وبالنظر للإحصاءات الدولية يتضح أن هناك شبه تكافؤ بين أعداد الطلاب وأعداد الطالبات المقيدتين والمقيدات في مراحل التعليم خاصة التعليم العام والتعليم العالي، بالنظر للجدول رقم (٤) اتضح أن هناك فرصاً متكافئة بين الذكور

والإناث في مراحل التعليم العام في جميع الدول المختارة، بينما هناك تباين غير كبير في بعض الدول غير الصناعية لصالح الذكور في التعليم العالي، باستثناء بعض دول الخليج العربي، حيث نجد أن النسبة تزيد لمصلحة الإناث في كل من الكويت، قطر، البحرين مقارنة بباقي الدول الأخرى وذلك بصورة غير طبيعية، حيث تصل في قطر إلى ٧٣٪ من الإجمالي، بينما هي في الإمارات ٧٢٪، وهذا يعتبر مؤشراً على زيادة إقبال النساء على التعليم العالي في دول الخليج العربي، وقد يكون السبب وراء ذلك محدودية الفرص المتاحة للمرأة الخليجية للانخراط في مؤسسات التعليم الفني والمهني، أو لعدم رغبتهن في ذلك لظروف ثقافية واجتماعية. أما في المملكة العربية السعودية فنجد أن نسبة الملتحقين والمتحقات في التعليم العام والتعليم العالي متكافئة بين الجنسين، وهذا نابع من حرص الدولة على إعطاء فرص متكافئة للذكور والإناث في مراحل التعليم المختلفة.

جدول (٤) أعداد الداخلين والداخلات بمراحل التعليم العام والتعليم العالي.

الدولة	المرحلة الابتدائية	% الطالبات	المرحلة المتوسطة	% الطالبات	التعليم العالي	% الطالبات
اليابان	7855387	49	8442844	50	3917709	44
المملكة المتحدة	5328219	49	4113465	49	1820849	50
ألمانيا	3859490	49	6061870	50	2131907	46
فرنسا	4004704	49	4333313	51	2062495	55
استراليا	1855789	49	1315835	50	1041648	51
الصين	139954000	48	60179000	45	4505215	33
كوريا الجنوبية	3794447	47	3712742	48	2541659	37
مصر	7499303	46	4835938	47	850051	42
المغرب	3160907	42	1345589	42	311743	41
البحرين	72876	49	49897	54	7676	58
الكويت	142308	49	222079	50	29509	62
قطر	53631	49	37924	50	8475	73
عمان	313516	48	215673	49	16032	45
السعودية	2256185	48	1500072	46	273992	47
الإمارات	259509	48	178839	50	16213	72
سوريا	2690205	47	885042	46	215734	41
إيران	9238393	47	7284611	45	579070	36
تركيا	6389060	47	3427715	40	1434033	35
ماليزيا	2840667	49	1690691	52	210724	-

Source: UNESCO, Year Book, 1999, Table 11.5, 11.6, 11.7

٢-١. فرص التعليم الفني والمهني:

التعليم الفني والتدريب المهني هما المصدران الرئيسيان الذان يتغذى منهما سوق العمل؛ فقد ركزت جميع دول العالم بلا استثناء على هذا النوع من التعليم؛ وبالنظر إلى فرص المرأة في التدريب المهني في عدد من الدول يظهر الاهتمام الكبير من تلك الدول بتأهيل المرأة في المجال المهني، وهذا يتضح من خلال ارتفاع نسبة الإناث المقيدات أو المدرسات في التدريب المهني في عدد من الدول المختارة. ويظهر جدول (٥) نسبة الإناث المقيدات والمدرسات في التعليم المهني في بعض دول العالم. (٢١)

جدول (٥) نسبة الإناث المقيدات والمدرسات في التعليم المهني

الدولة	المقيدون في التدريب المهني		المدرسون في التدريب المهني	
	المجموع	نسبة الإناث %	المجموع	نسبة الإناث %
بريطانيا	٢٤٣٥٣٢١	٥٧	١٥٢٠٩٨	٥٦
اليابان	١٤٣٥٧٢٤	٤٥	١٠٨٢٦٢	٢٨
ألمانيا	٢٣٢٠٤٦٥	٤٤	١١٤١٣٧	٣٧
الصين	٩٩٩٨٥٧٧	٤٤	٦٩٠٠٨٨	٣٤
كوريا الجنوبية	٩٤٩٧٥٠	٥٢	٤٢٤٣٩	٢٧

المرجع: اليونسكو ١٩٩٩، الكتاب السنوي .

يلاحظ من الجدول السابق اهتمام الدول الصناعية في تأهيل المرأة في المجال المهني، وهذا يتضح من خلال تكافؤ الفرص بين الجنسين، حيث لا تقل نسبة الإناث الداخلات في هذا المجال من الإجمالي عن ٤٤ ٪ وتزيد النسبة لصالح الإناث عن الذكور في كل من بريطانيا وكوريا، حيث تصل إلى ٥٧ ٪ و ٥٢ ٪ على التوالي، ولكن تنخفض نسبة المدرسات في هذا المجال عن الذكور في كل الدول المختارة بصورة واضحة، عدا بريطانيا، حيث تزيد النسبة لصالح الإناث لتصل إلى ٥٦ ٪ .

ويظهر جدول (٦) إلى تأهيل الإناث من خلال التدريب المهني في بعض الدول الإسلامية والعربية نجد أن هذه الدول، أولت أيضاً اهتماماً بالمجال الفني والمهني، وخصوصاً في سوريا، ومصر، والمغرب، وتركيا، حيث ترتفع نسبة الإناث الداخلات

في هذا المجال عن باقي الدول الإسلامية والعربية المختارة الأخرى لكن تبقى نسبة الإناث المدرسات في هذا النوع من التعليم في تلك الدول المختارة منخفضة مقارنة بالذكور، باستثناء العراق، حيث تزيد النسبة لصالح الإناث ٥٣٪، وتكاد تكون مقبولة في كل من تركيا، سوريا، مصر، ماليزيا، حيث تصل نسبة المدرسات ما بين ٣١٪ - ٣٩٪ من الإجمالي.

أما بالنسبة لوضع المرأة السعودية في مجال التدريب المهني مقارنة مع هذه الدول، فنجد أن نسبة الفتيات الملتحقات بالتدريب المهني منخفضة جداً، حيث لا تزيد نسبة الإناث الملتحقات في التدريب المهني عن ٦٪ من إجمالي الملتحقين والملتحقات في هذه الدولة من الإجمالي في هذا النوع من التعليم، وكذلك الوضع أيضاً بالنسبة للمدرسات أو المدربات في مجال التدريب المهني، حيث لا تزيد النسبة عن ٧٪ من الإجمالي. وقد يعود السبب وراء ذلك إلى حداثة تعليم الفني للإناث والمهني مقارنة بالذكور في المملكة.

جدول (٦) عدد المقيدون والمدرسات بالتدريب المهني من الإناث في بعض الدول الإسلامية والعربية عام ١٩٩٨ م.

الدولة	المقيدون في التدريب المهني		المدرسون في التدريب المهني	
	المجموع	الإناث %	المجموع	الإناث %
تركيا	١٣٣٣١٧٧	٣٩	٧٥٥٠٧	٣٩
إيران	٣٤٧٠٠٨	٢٤	١٩٨٨٠	١٧
ماليزيا	٤٥٧٢٣	٢٤	٤٩٨٩	٣٥
سوريا	٩٢٦٢٢	٥٢	١٢٤٧٩	٣٩
مصر	١٩١٢٠٤٠	٤٧	١٣٨٢٢٧	٣٧
المغرب	٩٦٤٦٨	٤٦	٥٠٤٨	١٢
الكويت	٢٢١٤	٣٦	٣٢٠	٢٨
العراق	٩٩٤٠٥	١٨	٨٥١١	٥٣
السعودية	٢١٥٥١	٦	٢٥٣٦	٠٧

المرجع: البيونسكو ١٩٩٩، الكتاب السنوي

٣-١. فرص التعليم العالي بين الذكور والإناث:

كانت العادات والتقاليد الثقافية والاجتماعية تؤثر في اختيار مجال الدراسة بالنسبة للمرأة في جميع دول العالم، خاصة، الدول النامية، ولكن بعد التقدم الحضاري والصناعي، والتغيرات التي طرأت على المجتمعات، بدأت المرأة تترام الرجل في اختيار التخصص، وبدأت تدخل في مجالات دراسية، كان ينظر لها في السابق على أنها من اختصاص الرجال. واليوم، نجد أن الفرصة أصبحت متاحة للمرأة في اختيار التخصص الذي تريده، وفقاً لرغباتها وميولها مثلها مثل الرجل، خاصة، في المجتمع الغربي، الذي أصبح لا يميز بين الرجل والمرأة في اختيار التخصص، بخلاف الدول الإسلامية، حيث ما زالت بعض التخصصات الدراسية مقصورة على الرجال دون النساء كـبعض التخصصات الهندسية مثلاً، وهذا شائع في الدول العربية والخليجية على وجه الخصوص. وقد يكون السبب هو اعتبار المجتمع أن بعض التخصصات غير مناسبة لطبيعة المرأة وخصائصها. جدول (٧) يظهر وضع المرأة في التعليم العالي وفقاً للتخصص ومجال الدراسة في عدد من دول العالم وجدول (٨) يظهر وضعها في عدد من الدول الإسلامية والعربية. (٣١)

جدول (٧) وضع المرأة في التعليم العالي وفقاً للتخصص ومجال الدراسة في عدد من دول العالم ومجال الدراسة.

الدولة	تربية، علوم إنسانية		إدارة أعمال، أنظمة، علوم اجتماعية		اتصالات، اقتصاد منزلي، خدمات تجارية		علوم طبيعية، رياضيات، حاسب آلي، علوم صحية		علوم هندسية، زراعة، عمارة، حرف	
	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع
فرنسا	71.1	561,599	54.5	884,404	63.7	884,202	48.2	385,540	30.5	319,336
ألمانيا	64.1	504,449	42.6	889,627	67.3	291,24	45.3	879,469	29.5	373,569
المملكة المتحدة	64.6	746,440	50.2	431,559	58.5	430,532	16.7	946,280
إسبانيا	69.4	111,209	50.5	708,320	56.7	813,49	58.2	839,212	23.1	795,209
كوريا	61.9	887,569	34.1	891,520	70.2	868,120	41.2	711,376	18.2	102,954
اليابان	73.5	693,991	28.5	364,236.1	91.0	644,246	73.0	638,313	19.1	370,999
تركيا	43.5	617,170	34.3	897,552	57.1	165,66	54.8	315,184	23.5	305,200
ماليزيا	55.7	405,41	51.7	466,33	58.3	488.2	48.6	447.16	16.6	576.27
إيران	53.1	531,130	30.9	861,124	41.7	584.3	48.5	610,160	14.7	304,150

Table 3-11. Yearbook, 1999. Source: UNESCO

Refers to unavailable data or data included within another group

جدول (٨) وضع المرأة في التعليم العالي وفقا للتخصص ومجال الدراسة في عدد من الدول الإسلامية والعربية.

الدولة	تربية، علوم إنسانية		إدارة أعمال، أنظمة، علوم اجتماعية		اتصالات، اقتصاد منزلي، خدمات تجارية		علوم طبيعية، رياضيات، حساب آلي، علوم صحية		علوم هندسية، زراعة، صيانة، حرف	
	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع
قطر	81.4	476.3	60.9	070.1	100.0	309	63.4	119.1	10.6	274
المملكة العربية السعودية	53.5	235.139	28.3	714.25	54.2	449.31	61.4	889.35	2.7	658.19
موريتانيا	56.6	497.57	29.8	958.52	37.0	440.2	38.3	357.37	27.3	501.46
الإمارات	89.9	378.9	56.1	202.2	41.0	828.2	48.1	805.1
كوت ديفوار	73.2	984.10	59.8	588.9	76.5	204	73.9	328.3	28.3	601.4
عمان	53.1	551.4	37.7	204	42.2	128	60.5	182.1	22.6	914
مصر	53.6	857.297	34.9	565.339	64.9	025.11	41.7	358.95	26.2	228.106
السرب	51.2	346.76	41.6	932.91	51.9	090.1	31.1	555.72	38.3	996.8
البحرين	67.9	960.1	70.7	721.1	64.9	180.2	26.6	815.1

Table 3-11. Yearbook, 1999. Source: UNESCO
Refers to unavailable data or data included within another group

بالرغم من إتاحة الفرصة للمرأة لاختيار التخصص ومجال الدراسة في أغلب الدول المختارة في الجدول السابق إلا أنها تتركز في التخصصات التي تلائم فطرتها وطبيعتها كالتربية والتعليم، العلوم الإنسانية، الصحة والاقتصاد المنزلي، بينما يقل إقبالها في بعض التخصصات التي لاتلائم فطرتها وطبيعتها كالهندسة، والزراعة والحرف. وعند مقارنة الوضع بالمملكة مع باقي الدول الأخرى في الجدول السابق يتضح أن المرأة السعودية أتتحت لها فرصة اختيار التخصص مثلها مثل باقي الدول المتقدمة صناعيا إلا أن نسبة انخراطها في تخصصات الهندسة، والزراعة والحرف أقل بكثير عن باقي الدول الأخرى وذلك عائد إلى أن تلك التخصصات قد تكون متاحة بصورة محدودة للمرأة السعودية بحكم عدم ملاءمتها للمرأة أو لعدم رغبة المرأة نفسها لمثل تلك التخصصات.

٤-١. تكافؤ الفرص الوظيفية حسب نوع القطاع بين الذكور والإناث:

فيما يلي إحصائية توضح نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل حسب القطاعات الاقتصادية في عدد من الدول مقارنة بالمملكة.

جدول (٩): نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في عدد من الدول.

الدول	القطاع الزراعي ٢٠٠٣-١٩٩٥ %		القطاع الصناعي ٢٠٠٣-١٩٩٥ %		قطاع الخدمات ٢٠٠٣-١٩٩٥ %	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
أمريكا	١	٣	١٢	٣٢	٨٧	٦٥
بريطانيا	١	٢	١١	٣٦	٨٨	٦٢
ألمانيا	٢	٣	١٨	٤٤	٨٠	٥٢
اليابان	٥	٥	٢١	٣٧	٧٣	٥٧
فرنسا	١	٢	١٣	٣٤	٨٦	٦٤
أستراليا	٣	٦	١٠	٣٠	٨٧	٦٤
كوريا	١٢	٩	١٩	٣٤	٧٠	٥٧
الصين*	٧٤	٦٧	١٧	١٦	١٠	١٤
ماليزيا	١٤	٢١	٢٩	٣٤	٥٧	٤٥
تركيا	٥٦	٢٤	١٥	٢٨	٢٩	٤٨
باكستان	٧٣	٤٤	٩	٢٠	١٨	٣٦
الهند*	٧٨	٦٤	١٠	١٥	١٢	٢٠
إيران	٦٩	٢٢	١٥	٤٠	١٦	٣٨
تونس*	٢٠	٢٢	٤٠	٣٢	٣٨	٤٤
مصر	٣٩	٢٧	٧	٢٥	٥٤	٤٨
الأردن*	١	١١	٧	٢٧	٩٢	٦٢
سوريا*	٦٠	١٨	١٤	٣٩	٢٦	٤٣
الكويت*	٠	٢	٢	٣٦	٩٧	٦٢
البحرين*	٠	٣	٤	٣٩	٩٦	٥٨
قطر*	٠	٣	٠	٣٠	١٠٠	٦٧
عمان*	١٢	٤٥	٣٩	٢٥	٤٩	٣٠
الإمارات العربية	٠	٩	١٤	٣٦	٨٦	٥٥
السعودية*	١٦	٣٤	٦	٢٠	٧٩	٤٦

* التوظيف حسب النشاط الاقتصادي ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ م .

المصدر: تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٦ م .

من الجدول رقم (٩) اتضح أن المرأة تتركز بصفة عامة في قطاع الخدمات في أغلب الدول المختارة، حيث تصل أعلى نسبة لها في قطر ١٠٠ ٪ كحد أعلى، وإلى ٣٨ ٪ في تونس كحد أدنى. وتعتبر نسبة مساهمة المرأة السعودية في قطاع الخدمات مرتفعة بنسبة ٧٩ ٪ قياسا على باقي القطاعات الأخرى، وهذا أمر طبيعي على المستوى العالمي. أما في بعض الدول الآسيوية فتقل فيها مساهمة المرأة في قطاع الخدمات : كالصين ١٠ ٪، وتركيا ٢٩ ٪، وإيران ١٦ ٪، والهند ١٢ ٪، وسوريا ٢٦ ٪، والأردن

٢٣ ٪، حيث تزيد مساهمة المرأة في قطاع الزراعة في هذه الدول مقارنة بباقي الدول الأخرى.

أما مساهمة المرأة في قطاع الصناعة فهي منخفضة بصورة واضحة في أغلب الدول المختارة خاصة الدول الخليجية، حيث لا تزيد نسبة العمالات في هذا القطاع في المتوسط عن ١٠ ٪، بينما ترتفع النسبة لدى تونس ٤٠ ٪ وماليزيا ٢٩ ٪. أما في الدول الصناعية كأمريكا وبريطانيا، فلا تزيد مساهمة المرأة في هذا القطاع عن ١٣ ٪ لكلا الدولتين. وجملة القول أن مساهمة المرأة في القطاع الزراعي منخفضة في كل الدول المختارة باستثناء الدول التي تمت الإشارة إليها أعلاه.

١-٥. تكافؤ الفرص الوظيفية حسب نوع الوظيفة بين الذكور والإناث:

توصل Anker في دراسته المقارنه التي شملت ٣٥ دولة من دول العالم في كل من (اوربا وآسيا، وإفريقيا، أستراليا، ودول الشرق الأوسط) أن أغلب النساء في الدول المشمولة بالدراسة تتركز في وظيفتي التدريس والتمريض. فعلى سبيل المثال، نصف النساء في الولايات المتحدة الأمريكية تعمل في وظيفتي التمريض والتدريس، وكذلك الحال في اليابان، حيث يعمل نحو ٤٦ ٪ من النساء في الوظائف التخصصية والفنية وبالتحديد في التدريس والتمريض. أما في هونج كونج والهند، فإن ٨٠ ٪ من النساء العمالات في الوظائف التخصصية الفنية يعملن إما ممرضات أو مدرسات أيضًا. ويوجد نسبة عالية من النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يعمل في التدريس والتمريض يوضح الجدول رقم (١٠) نسبة التركيز الوظيفي للنساء حسب نوع الوظيفة في بعض دول العالم.

جدول (١٠) نسبة التركيز الوظيفي للنساء حسب نوع الوظيفة في بعض دول العالم.

الدولة	الوظائف الإدارية %	الوظائف الفنية والمختصة %	وظائف المبيعات والخدمات %	الوظائف الكتابية %
الدول الصناعية	٣٧	٥٠	٥٥	٦٩
كوريا	٤	٣٢	٦٠	٥٢
الصين	٢١	٤٥	٥٢	٣٩
ماليزيا	١٩	٤٤	٤٠	٥٤
تركيا	١٠	٣٣	١١	٣٥
باكستان	٤	٢٠	٥	٢
إيران	٤	٣٣	٧	٥
الجزائر	٦	٢٨	١٩	١١
تونس	١٣	٣٦	١٧	٣٣
مصر	١٢	٣٠	١٠	٣٥
الأردن	٥	٢٩	٦	٢٦
سوريا	٣	٣٧	٣	١٦
العراق	١٣	٤٤	١٦	٧
الكويت	٥	٣٧	٤٦	١٩
البحرين	٦	٢٦	٨	٢٣
الإمارات العربية	٢	٢٥	٢٥	٨

المصدر : Anker، ١٩٩٨ : ١٦٣-١٦٤.

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة لتمثيل المرأة في سوق العمل في جميع الدول المختارة تظهر في الوظائف التخصصية والفنية، بينما تنخفض في الوظائف الإدارية والإشرافية. أما مساهمتها في وظائف المبيعات والخدمات والوظائف الكتابية فهي متفاوتة بين الدول : فهي ترتفع في الدول الصناعية وتنخفض في أكثر الدول الآسيوية والعربية باستثناء تونس ومصر والأردن والبحرين، حيث تزيد فيها نسبة مساهمة المرأة في الوظائف الكتابية مقارنة بالدول العربية الأخرى كالإمارات، والعراق والجزائر.

وقد توصل Anker من دراسته إلى أن أعلى نسبة لتركز النساء عموماً، تكون في مهنة خدم المنازل بنسبة ٨٦ ٪، يليها العاملات في مهنة الطباعة ٨٥ ٪، ثم العاملات في مهنة التمريض ٨٢ ٪، يلي ذلك مهنة الخياطة والتنجيد ٦٤ ٪، ثم مهن التجميل

وتصنيف الشعر ٦٠ ٪، يلي ذلك العاملات في الحسابات وأمينات الصناديق ٥١ ٪، ثم العاملات في مجال الطهي والضيافة ٤٦ ٪، ثم في مجال التدريس في جميع المراحل ٤٥ ٪، ثم العاملات في مجال البيع ٤٢ ٪.^(٢٨)

وقد يكون السبب في انخفاض متوسط مساهمة المرأة في وظائف التدريس مقارنة بالوظائف الأخرى كون النسبة شاملة جميع مراحل التعليم بما فيها المرحلة الثانوية والتعليم الفني والتدريب المهني، وفي هاتين المرحلتين تنخفض مساهمة المرأة في مجال التدريس مقارنة بمساهمة الرجل في هذه المهن. أما إذا نظرنا إلى أعلى نسبة تركز للمرأة في دول الشرق الأوسط من واقع نتائج الدراسة السابقة نجد أنها ترتفع في وظيفة خدم المنازل، يليها مهنة التمريض، ثم العاملات في مجال الطباعة، ثم التدريس، ثم الخياطة والتجديد، ثم التجميل وتصنيف الشعر، ثم الحسابات وأمانة الصندوق، ثم الطهي والضيافة، وأخيراً البيع.

٢. التوظيف المرن للمرأة:

في كثير من الدول الصناعية وشبه الصناعية زاد الاهتمام بالعمل الجزئي والتشجيع على تطبيقه. هذا التشجيع للعمل الجزئي ينظر إليه في الغالب كوسيلة لتقليص معدل البطالة. وفي بعض الحالات يعتبر سياسة وطنية ترمي لزيادة فرص عمل النساء وخاصة في دول تعاني من البطالة المرتفعة.

ففي بريطانيا على سبيل المثال بين عام ١٩٨٤ - ١٩٩٧ م ازداد التوظيف الجزئي - بنسبة ٢٥ ٪. وفي سنة ١٩٩٧ م كان هناك ٦.٧ مليون عامل في بريطانيا يعملون بنظام الدوام الجزئي. وحسب HMSO في عام ١٩٩٦ م حوالي ٦ مليون من النساء في بريطانيا يعملن دوامًا كاملاً، بينما يوجد خمسة ملايين عاملة يعملن على نظام الدوام الجزئي، علمًا أن معظم النساء الموظفات في بريطانيا يفعلن هذا من اختيارهن؛ وليس لأنهن غير قادرات على أن يجدن فرصة عمل بدوام كامل. كما أن الحكومة البريطانية تشجع التوجه نحو العمل الجزئي سواء للنساء أو الرجال، وهذا يعني أن العمل الجزئي جاء بقرار سياسي كأحد سبل معالجة البطالة؛ وتستهدف هذه المرونة التقليل من الزحام في المواصلات ومساعدة العمال على التكيف مع الضغط في العمل،

ومساعدة أرباب العمل على استقطاب العمال المهرة؛ ونتيجة لذلك زادت نسبة مشاركة النساء في بريطانيا في العمل الجزئي من ١٣٪ إلى ٢٣٪ من إجمالي العاملين في هذا النوع من العمل، وذلك ما بين عام ١٩٧١ - ١٩٩٥ م. (٣٥)

بهذا الصدد، أكد بولي أن متوسط نسبة النساء الموظفات في العمل الجزئي في ٢٥ دولة متقدمة ونامية تشمل أمريكا وبريطانيا وألمانيا واليابان بلغ عام ١٩٩٦ م ٧٤٪ من إجمالي القوى العاملة النسائية، حيث ترتفع النسبة في بريطانيا إلى ٨٦٪ وتتنخفض في المكسيك إلى ٥٢٪. وبالاطلاع على الإحصاءات الدولية حول نسبة مساهمة المرأة في العمل الجزئي من إجمالي قوة العمل النسائية في كل من بريطانيا، وأمريكا، وألمانيا، والسويد، واليابان، واستراليا، وكوريا وتركيا لعام ٢٠٠٠ م نجد أن أعلى نسبة كانت في ألمانيا ٨٤٪ وأقل نسبة كانت في تركيا ٥٨٪، كما بالجدول رقم (١١). (٣٥)

جدول (١١) نسبة مشاركة المرأة في التوظيف المرن.

الدولة	نسبة مشاركة البالغين في التوظيف بنظام النواص الجزئي		مشاركة المرأة في التوظيف بنظام النواص الجزئي %
	إناث	نعمور	
أمريكا	١٧.١	٦.٩	٦٨
اليابان	٤٠.٢	١٣.٧	٦٧
كوريا	١٠.٥	٥.٣	٥٨
تركيا	١٣.١	٣.٧	٥٨
ألمانيا	٣٥.٢	٥.٥	٨٤
السويد	٢٠.٣	٧.٣	٧٢
المملكة المتحدة	٣٩.٧	٨.٨	٧٩
أستراليا	٣٩.٢	١٥.٦	٦٧

Source :International Labour Office (ILO), 2004.

Labour Statistics Dataset, http://www.ilocarib.org.tt/system_links/link_databases.html accessed on 15 February 2005.

وفي الجانب الآخر، فإن الدول الصناعية وشبه الصناعية حاولت استثمار المرأة كمورد بشري من خلال البيت حتى أصبحت المرأة في تلك المجتمعات تعمل وتنتج وتستثمر عن بعد دون الحاجة للخروج من المنزل، وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي؛ ففي كاليفورنيا، على سبيل المثال، يعمل أكثر من ٢٥٪ من القوى العاملة في منازلهم

ويتصلون عن بعد بمكاتب العمل والهيئات العامة والخاصة إضافة إلى توجه الكثير من الشركات والمؤسسات العامة لمزاولة أنشطتها عن بعد. (٢٧)

ولهذا نجد أن الكثير من الشركات الكبرى في بريطانيا وأمريكا تمارس هذا النوع من النشاط، وبدأت تطرح وظائف مدفوعة الأجر عن طريق المنازل لمن يرغب العمل فيها. فقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن حوالي ١٢ مليون أمريكي يعملون من المنزل دواما كاملا، وأن أكثر من ٢٦ مليون أمريكي يحققون دخولا ومكاسب مادية من خلال منازلهم. وفي بريطانيا يعمل أكثر من مليون عامل عن بعد. (٢٨)

٢-١. أهم الحلول الملانمة لزيادة فرص توظيف المرأة السعودية:

٢-١-١. الحلول المرتبطة بالقطاع العام:

ومن الوظائف التي تؤدي لزيادة فرص توظيف المرأة بالقطاع العام، وهي:

- وظائف الحاسب الآلي وتقنية المعلومات، وظائف الإرشاد والخدمات الاجتماعية، ووظائف العمل التطوعي من خلال تفعيل دور مراكز الأحياء، المحاسبة والمراجعة، ووظائف الدعم الفني والتقني والمهني في المؤسسات النسائية .
- وظائف الخدمات المساندة للمرأة العاملة مثل مراكز الحضانه، ووظائف تشغيل وصيانة الأجهزة في المؤسسات النسائية، إضافة إلى الوظائف التي تخدم شؤون المرأة في المحاكم الشرعية. وبالاطلاع على تلك الوظائف نجد أنها تنقق إلى حد كبير مع حاجة السوق للمرأة بالقطاع العام ومع اتجاهات المرأة نحو مزاولتها باستثناء المهن المرتبطة بالصيانة. (٢٩)

من أهم الحلول التي تسهم في زيادة فرص توظيف المرأة بالقطاع العام:

- إحداث تغيير في التشريعات الوظيفية بضمان التوظيف لخريجات العلوم التطبيقية.
- فتح فروع نسائية في جميع الجهات الحكومية التي تخدم المرأة ودعمها

بالكفاءات الملائمة.

- فتح مجالات وظيفية جديدة تخدم شؤون المرأة والأسرة .
- تطبيق نظام العمل الجزئي والعمل عن بعد .
- توفير مراكز الحضانة
- توفير المواصلات للمرأة العاملة.
- تفعيل القرار الخاص بمنح النساء إجازة الأمومة، ووضع الآليات الملائمة لإحلال البديل. (٢٨)

٢-١-٢. الحلول المرتبطة بالقطاع الخاص:

لزيادة فرص توظيف المرأة بالقطاع الخاص يجب ان تعمل في الوظائف التاليه وهي: وظائف تقنية المعلومات والحاسبات، ووظائف التسويق والتجارة الإلكترونية، ووظائف الصناعات الخفيفة كالأغذية، والإلكترونيات والأعمال الحرفية اليدوية، إدارة المشاريع الصغيرة، ووظائف المحاسبة والمراجعة، ووظائف التخطيط، الدراسات والاستشارات الاقتصادية والمالية والإدارية والاجتماعية، ووظائف الإرشاد الديني للنساء، ووظائف هندسة الديكور .

وهذه الوظائف أيضًا تتفق إلى حد ما مع الوظائف التي يحتاجها سوق العمل بالقطاع الخاص وتتوافق مع اتجاهات المرأة لممارستها، باستثناء الأعمال الحرفية .

من أهم الحلول التي تسهم في زيادة فرص توظيف النساء بالقطاع الخاص:

- إتاحة مزيدٍ من المجالات والفرص الوظيفية للمرأة .
- فتح مصانع نسائية لصناعة الملابس والأدوات والهدايا التذكارية.
- رفع مستوى التعليم بما يتلاءم مع احتياجات القطاع الخاص.
- توفير البيئة الملائمة لعمل المرأة بالقطاع الخاص يراعى فيها خصوصية المرأة .

- عدم اشتراط الخبرة من قبل القطاع الخاص .
 - تفعيل نظام العمل الجزئي والعمل عن بعد حتى تستطيع المرأة الجمع بين الأدوار المنوطة بها .
 - معالجة مشكلة المواصلات وتوفير مراكز رياض الأطفال والحاضنات في مقر العمل.
 - الحد من مشكلة انخفاض الرواتب وطول ساعات الدوام .
 - زيادة وعي المرأة السعودية بأهمية العمل في القطاع الخاص.
 - الاهتمام بتشجيع الأسر المنتجة ودعمها مادياً ومعنوياً .
 - الاهتمام بالصناعات الحرفية من خلال تدريب المرأة عليها. (٣٥)
- من المجالات التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في الفترة القادمة (التجارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية) على النحو التالي:-

- مجالات الحكومة والتجارة الإلكترونية من المجالات التي تمثل نقلة نوعية لعمل المرأة وبرغم ذلك فهي تحتاج إلى توعية كبيرة، وامتلاك مهارات شخصية وتقنية، وذلك لن يكون إلا بالتدريب والتأهيل والتثقيف من خلال المؤسسات التعليمية، التدريبية، والاجتماعية ووسائل الإعلام المختلفة. كما شدد البعض بعدم حصر مجالات عمل المرأة بوظائف معينة، فمن المهم أن يكون هناك فرص وظيفية أكبر وأوسع في القطاعين العام والخاص.
- كما أن مجال تقنية المعلومات عموماً من المجالات التي سوف تساهم في إيجاد فرص عمل للمرأة مستقبلاً وتتوافق مع خصوصية المرأة بالمملكة وهذه المجالات تحتاج إلى تدريب وتأهيل باستمرار . (٣٨،٣٩)
- وعن دور قطاع تقنية المعلومات في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في الفترة القادمة فإن قطاع تقنية المعلومات يلعب دوراً كبيراً في توظيف المرأة السعودية خصوصاً بعد إقرار الخطة الوطنية للاتصالات وتقنية المعلومات، التي تهدف إلى زيادة عدد وظائف هذا القطاع لتصل إلى أكثر من ٣٪ من إجمالي عدد الوظائف بالمملكة إضافة إلى زيادة عدد العاملين

عن بعد في هذا المجال ليلبغ ١٪ من إجمالي العاملين. كما أكدوا أن وظائف هذا القطاع والوظائف المساندة تناسب طبيعة المرأة بشكل كبير.

- كما أن قطاع تقنية المعلومات قد بدأ فعلا في توفير فرص وظيفية للمرأة السعودية في مجالات مختلفة (مثل السكرتارية، البرمجيات كتصميم المواقع والمليميديا، صيانة الشبكات الحاسوبية في المؤسسات النسائية، التداول في الأسهم والعملات، استخدام الإنترنت لتسويق منتجات معدة بالمنزل) وستزيد تلك الفرص في المستقبل بعد اكتمال البنية التحتية للاتصالات في جميع أنحاء المملكة، بالإضافة إلى توفر الأنظمة والتشريعات الخاصة بالعمل عن بعد.

و حول أبرز الوظائف التي يمكن أن يوفرها مجال تقنية المعلومات للمرأة السعودية في الفترة القادمة في القطاعين العام والخاص، هي على النحو التالي:-

- البرمجيات وخاصة في مجال التصميم والرسومات والمليميديا.
- العمل المكتبي (السكرتارية، الطباعة، حفظ الوثائق).
- الوظائف المالية والمحاسبية .
- وظائف مراجعة ونشر المحتوى الإلكتروني .
- التدريب والتعليم عن بعد وإدارة مواقع الإنترنت .
- الدعم الفني لصيانة الشبكات والأجهزة الحاسوبية بالمدارس والقطاعات النسائية الأخرى.
- العمل في مراكز الاتصال .

كما يمكن الاستفادة من تقنية المعلومات في القطاع الخاص إضافة إلى ما سبق من خلال إنشاء مؤسسات فردية نسائية لتسويق منتجات وخدمات يتم إعدادها بالمنزل من خلال التجارة الإلكترونية مثل المأكولات والحلويات وتجهيز المناسبات وكذلك في العمل في شركات الوساطة المالية لتداول الأسهم والعملات.

يعتبر قطاع الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية من القطاعات التي توفر

فرصاً وظيفية للمواطنات في الفترة القادمة. وعن نوعية الفرص الوظيفية التي يمكن أن يوفرها هذان المجالان للمرأة السعودية في سوق العمل على النحو التالي:-

- التعليم الإلكتروني، التخطيط والمراقبة، مراقبة تنفيذ العمليات، إدارة مواقع الإنترنت.
- التسويق الإلكتروني.
- الدعاية والإعلان الإلكتروني.
- مراقبة عمليات البيع والشراء .

وعما يلزم لتأهيل المرأة السعودية للعمل في مجال تقنية المعلومات، التركيز في التأهيل والتدريب على الأعمال الإلكترونية، والتدريب على مفاهيم الحكومة والتجارة الإلكترونية، وعقد دورات تدريبية في أساسيات تقنية المعلومات، والصيانة والشبكات، والبرمجة، وفي تصميم مواقع الإنترنت، والتسويق الإلكتروني، وعلوم وهندسة الحاسب مع التركيز على أمن الشبكات، والبرمجيات مع أهمية عقد دورات في إدارة التغيير، وعن مفهوم الحكومة والتجارة الإلكترونية وتطبيقاتها.

وعن أبرز المشاكل التي قد تواجه توظيف المرأة السعودية في مجال تقنية المعلومات بالمملكة:

- عدم توفر القدرات المؤهلة والمدربة في تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات من النساء.
- لا يوجد بنية تحتية مناسبة لقطاع تقنية المعلومات تجعل المرأة تتخرب في هذا المجال وتكسب الخبرة الإدارية والإشرافية والتخطيطية للتطوير والمنافسة .
- عدم توفر الأنظمة التي توضح حقوق المرأة وواجباتها عندما تتعاقد للعمل عن بعد في مجال تصميم المواقع والرسومات والمليديا.
- النقص في الكفاءات الوطنية النسائية المتخصصة في تقنية المعلومات.
- النقص في المراكز والمعاهد المتخصصة بالحاسب الآلي التي تقدم برامج

متقدمة للمرأة.

جميع المجالات الوظيفية التي تم طرحها تعتبر وظائف مقبولة من قبل المرأة السعودية الباحثة عن عمل لكن بدرجات متفاوتة، مما يدل على أن المرأة السعودية لديها الاستعداد لقبول العمل في العديد من المجالات في القطاع الخاص بما لا يعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية، وهذا الأمر يتأكد في نفس الوقت لدى رأي المسؤولين بالقطاع الخاص حول المجالات الوظيفية الملائمة للمرأة السعودية في هذا القطاع.

٣. الموازنة بين مخرجات تعليم المرأة مع حاجة سوق العمل:

تشير ضعف الموازنة بين مخرجات تعليم المرأة بالمملكة العربية السعودية وحاجة ومتطلبات سوق العمل بالقطاعات العام والخاص وذلك لتوجه الدراسات في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي نحو التخصصات المتعلقة بالدراسات النظرية والأدبية والعلوم الإنسانية التي تشبّع منها سوق العمل فضلاً عن محدودية القبول في التخصصات التطبيقية، وإغفال جانب التعليم الفني والمهني والذي يعكس جزئياً النظرة الاجتماعية إلى المهن الفنية والمهنية.

ومن العوامل التي أسهمت في عدم توافق المخرجات التعليمية للمرأة مع احتياجات سوق العمل للمرأة تركيز الطالبات في المساق الأدبي في مرحلة الثانوية العامة، مما ترتب عليه الاتجاه نحو التخصصات النظرية الجامعية، والتي يوجد منها فائض في سوق العمل. في حين أن الاحتياجات الحقيقية تكمن في التخصصات التطبيقية، والتقنية، والفنية والمهنية والتي كانت الطالبات يفضلن عدم الانخراط فيها أو أنها لم تكن متاحة لهن في بعض الأحيان.

هذا فضلاً عن أن توجهات المرأة نحو العمل لم تكن محكومة في الغالب الأعم بالأجر والعوامل المادية بل بدوافع غير مادية كالرغبة في التخصص دون اعتبارات أخرى مما أدى إلى أن اختيار التخصص لا يكون مرتبطاً بالوظائف المطلوبة في سوق العمل، يضاف لما سبق عدم توفر العدد المطلوب من حاملات درجة الدكتوراة والماجستير أو الدبلوم التقني والمهني وفقاً لحاجة القطاعين العام والخاص، وعدم مراعاة حاجة القطاعين العام والخاص عند إعداد وصياغة بعض البرامج والمناهج

الدراسية والتدريبية للمرأة من قبل المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعنى بتعليم المرأة. كل تلك المبررات تعتبر من العوامل المؤثرة في عدم موازنة مخرجات تعليم المرأة مع حاجة سوق العمل.

وهذه النتيجة تتفق مع الكثير من الدراسات التي أكدت على ضعف الموازنة بين مخرجات تعليم المرأة السعودية مع حاجة سوق العمل منها دراسة (النمر، ١٤٠٨هـ، الحسيني، ١٤١٣هـ، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ١٤١٨هـ، دار الدراسات الاقتصادية، ١٤٢٠هـ، 2002-AL Shetaiwi. (٣٩،٣٨،٣٧،٢٥،٢٣)

٣-١. مخرجات التعليم وحاجه السوق:

يعتبر عدم نجاح النظام التعليمي بالمملكة العام، والجامعي وبرامج التدريب التقني والمهني النسائي في ردم فجوة المهارات الموجودة في سوق العمل السعودي أحد اهم العقبات التي تحول دون توظيف المرأة السعودية، وتعتبر هذه الفجوة عقبة في معظم اقتصاديات العالم نظراً للتسارع الشديد في التقنية والحاجة إلى تأهيل الكوادر البشرية لتتماشى مع هذه التطورات استراتيجية التوظيف. التقرير الثاني. وزارة العمل، ١٤٢٧هـ: ٧٣. (٤٠)

ونظراً لما أظهرته الدراسة الميدانية من ضعف موازنة مخرجات تعليم وتدريب المرأة السعودية مع حاجة سوق العمل، من خلال عدة مؤشرات الأمر الذي أدى إلى استمرار الحاجة لتوظيف العمالة النسائية الوافدة على بعض الوظائف المتاحة للسعوديات في القطاعين العام والخاص.

ولذا فإن هذه الدراسة تقترح لتطوير مخرجات تعليم وتدريب المرأة السعودية لتتوافق مع حاجة ومتطلبات سوق العمل للمرأة بقطاعيه العام والخاص الآتي:

- ١ - إحداث تغيير وتطوير هادف في سياسة تعليم المرأة وتدريبها ليوكب النقلة النوعية في سوق العمل المحلي ومرحلة ما بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية وما سوف تحدثه من تغيير في سوق العمل السعودي في الفترة القادمة.

- ٢ - توعية الطالبات بأهمية التخصصات التي يحتاجها سوق العمل للمرأة والمجتمع على حد سواء.
- ٣ - ربط التوسع في التدريب التقني والمهني للمرأة الذي تولية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عناية خاصة بحاجة سوق العمل للمرأة. من خلال:
- تأهيل الفتاة على المهن التي تسد حاجة الأسرة والمرأة نفسها دون الحاجة للآخرين لتحقيق الاكتفاء ذاتي (تجميل، خياطة، تغذية، حاسب، صيانة خفيفة).
 - تأهيل الفتاة على المهن التي مازال سوق العمل بحاجة لها ومشغولة في نفس الوقت بعمالة نسائية أو رجالية وافدة وهي في الأصل من الوظائف الملائمة للمرأة وتقبل المرأة السعودية العمل بها على سبيل المثال (التغذية وسلامتها، صناعة الملابس، تقنية المعلومات والاتصالات، والتقنية الإلكترونية، والتجارة والتسويق الإلكتروني، والأعمال المكتبية، وإدارة المكاتب النسائية والسكرتارية).^(٤)
 - تأهيل مدربات على قدر من المهارة لتتولى التدريب في المعاهد والمراكز التقنية، والفنية، والمهنية بعدد من المناطق من خلال سرعة البدء بكليات إعداد المدربات.
 - ضرورة أن تركز استراتيجية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في مجال التدريب التقني والمهني للبنات على الوظائف التي تفضلها الفتاة السعودية على مستوى كل منطقة، إضافة إلى البرامج القصيرة التي تخدم النساء عموماً سواء في المدن أو القرى والهجر. مع السعي نحو تغطية الوظائف التي مازالت الحاجة قائمة لها في المؤسسات النسائية وتسببت في مشاكل متكررة مثل الوظائف المرتبطة بالصيانة الكهربائية والإلكترونية وغيرها من المهن الفنية والمهنية.
- ٤ - الحد من التوسع في التخصصات النظرية التي لا تخدم سوق العمل ولا تخدم المرأة نفسها كأُم ومربية أطفال. مع السعي نحو استحداث المزيد من التخصصات المرتبطة بدور المرأة في الأسرة والمجتمع.

- ٥ - التوسع في فتح التخصصات العلمية والتطبيقية في الجامعات والكليات وتشجيع الطالبات نحو التوجه لها، كونها أكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل النسائي مثل التخصصات الطبية، والطبية المساعدة، وتقنية المعلومات لما تمثله من فرص وظيفية للمرأة في الوقت الحالي، إضافة إلى حاجة سوق العمل لها في الفترة القادمة. (٤٢)
- ٦ - تكثيف الجهود نحو تعيين أكبر عدد ممكن من خريجات الجامعات على وظائف معيدات ومحاضرات لتأهيلهن للمرحلة القادمة خاصة بعد التوسع الكبير في فتح الكليات والجامعات بالقطاعين العام والخاص إضافة إلى التوسع في إنشاء مراكز التدريب المتخصصة كالمعاهد التقنية العليا، والكليات الصحية، وكليات المجتمع في عدد من مدن ومحافظات المملكة.
- ٧ - ضرورة ربط التوسع في القبول بكليات إعداد المعلمات بخطة تنموية واضحة وتقديرات دقيقة لحاجة سوق العمل من خريجات هذه الكليات على المدى القصير والطويل، خاصة كون فرص التوظيف للخريجات محصوراً في قطاع التعليم فقط. مما يجعل فرص العمل في مجالات أخرى ضعيفاً وأكثر صعوبة. وهذا ما أوجد بطالة لدى الكثير من خريجات هذه الكليات (٤٣)
- ٨ - نظراً لتحويل الإشراف على كليات البنات من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة التعليم العالي فإن الأمر يجب ألا يقتصر الأمر على تعديل في الهيكلة الإدارية والتنظيمية والشكلية فحسب. دون أن تشمل إعادة الهيكلة تغييرات جوهرية في التخصصات والأقسام والمناهج وتطويرها تطويراً شاملاً يحقق من خلالها نقلة نوعية تساهم بشكل فاعل في تحسين مخرجات التعليم العالي النسائي كمّاً ونوعاً وذلك من خلال فتح تخصصات علمية جديدة ذات طبيعة تقنية وعلمية وإدارية لم تكن متاحة للمرأة في الوقت الحالي أو متاحة بصورة محدودة جداً، ونظراً لوجود توجه من قبل المرأة السعودية نحو وظائف الحاسب الآلي وتقنية المعلومات إضافة إلى قبولها في العمل في مجال الهندسة وهذه التخصصات من التخصصات المطلوبه في سوق

العمل. لذا فإن الأمر يحتاج إلى المسارعة في إتاحة الفرصة للمرأة في دراسة بعض التخصصات التي كانت مقصورة على الذكور دون الإناث على أن تتناسب تلك التخصصات مع طبيعة وتكوين المرأة وتكون أكثر ملاءمة لحاجات سوق العمل النسائي في المملكة مثل تخصصات نظم المعلومات، وتقنية المعلومات، وهندسة البرمجيات، والهندسة الالكترونية، وهندسة الاتصالات، والقانون، وهندسة النظم، والتجارة الإلكترونية وغيرها من التخصصات التي يزيد الطلب عليها، وتستطيع المرأة السعودية العمل بها وفق ضوابط شرعية واجتماعية.

٢-٣. توصيات خاصة بتطوير اتجاهات المرأة نحو بعض المهن:

سعت المرأة السعودية كغيرها من النساء في الدول الأخرى إلى إيجاد فرص توظيف مبتكرة خلاف الوظائف التقليدية المعروفة. حيث شهدت حركة المجتمع في الآونة الأخيرة، إقبالا من النساء السعوديات على كسر حاجز العادات والتقاليد الاجتماعية التي تشكل عائقاً أمام البحث عن وظائف جديدة تعتمد المرأة مصدراً لرزقها. ولذا فقد بدأت المرأة السعودية تقبل ممارسة بعض المهن المحظورة اجتماعياً في فترة سابقة، بهدف المساهمة أكثر في عملية التنمية. فقد سيطرت إلى وقت قريب العاملات الوافدات من البلاد العربية ودول شرق آسيا على المشاغل النسائية ومراكز التجميل النسائي بالمملكة، أما الآن فقد تغير الحال ولم تعد المرأة السعودية تجد حرجاً في اقتحام مثل هذه المجالات، وغيرها من المجالات الأخرى كبيع الملابس النسائية، ووظائف الاستقبال في المستشفيات والمستوصفات، والتسويق العقاري، والصناعات الغذائية الشعبية، إضافة إلى العمل في مجال النظافة والصيانة على نطاق محدود داخل المؤسسات النسائية. (٤١)

إن جميع تلك الوظائف لاقت قبولاً من قبل المرأة السعودية الباحثة عن عمل للعمل بها لكن بدرجات متفاوتة. حيث زاد الإقبال على الوظائف التعليمية، والادارية، والإشرافية، والحاسوبية، والبنكية، والمحاسبية والمراجعة، والدعوة والعمل الخيري بنسب قبول مرتفعة بينما انخفض الإقبال على بعض الوظائف المهنية والخدمية مثل: الزراعة،

والسباكة والنجارة والكهرباء، والنظافة والصيانة، والخدمات الفندقية، حيث تراوحت نسب قبول المرأة للعمل في تلك الوظائف ما بين ١٩٪ إلى ٢٤٪ ونظرًا لانخفاض دافع الباحثات عن عمل نحو العمل في بعض الوظائف الفنية، والمهنية، وكذلك وظائف الخدمات كالنظافة والصيانة. حيث مازالت المؤسسات التعليمية والخدمية الأخرى النسائية بالمملكة بحاجة للمرأة للعمل في تلك المهن في ظل عدم إمكانية شغلها بالرجال لوجود الفصل بين الجنسين في مكان العمل. لذا فإن الأمر يحتاج إلى وضع آلية وطنية تنفَّذ من خلال سياسة موضوعية وشاملة تستهدف تغيير النظرة الاجتماعية السلبية نحو مزاولة أو تعلم بعض المهن الفنية والمهنية والحرفية، وخصوصًا تلك التي تستوعب حاليًا نسبة كبيرة من غير السعوديين: نساء ورجالًا. وغني عن البيان، أن مثل هذه الاستراتيجية المقترحة ينبغي أن تشمل على آليات إجرائية، ومزايا مادية ومعنوية للعاملات بتلك المهن بحيث يتلاشى تدريجيًا، أو تحجم نزعة بعض أفراد المجتمع إلى تقييمهن على أساس أنهن الطبقة الأقل حظًا من التعليم والأقل مستوى اجتماعي.

ولعل الانطلاق في هذا السبيل يبدأ من حتمية توجيه / توجه نسبة من الفتيات السعوديات إلى هذه المهن، فضلًا على الإيمان بوجود نسبة من الفتيات كغيرهن من المجتمعات العربية والإسلامية لا تمنع في تعلم أو مزاولة حرفة مهنية مجزية ماليًا، وربما لا تعبًا كثيرًا بنظرة بعض أفراد المجتمع السلبية تجاه مهنتها، متى ما وجدت الأطر المنظمة لتلك المهن والمهنية لاستمرار تطور أدائها ومهاراتها المهنية. ولعل البداية تكون في الاتجاه نحو سعودة الوظائف الفنية والمهنية المرتبطة بمؤسسات التعليم العام والجامعي النسائي في ظل انتشار المشاكل الفنية التي تحدث بصورة متكررة داخل مدارس البنات. ناهيك عما سيكون عليه الوضع مستقبلاً في ظل الاتجاه الحكومي والخاص نحو إنشاء عدد من الجامعات والكليات والمستشفيات النسائية في جميع مناطق المملكة. مما يجعل أهمية تاهيل نساء سعوديات للقيام بأعمال فنية ومهنية في تلك المؤسسات وغيرها أمرًا مطلوبًا. وهذا ما يجب أن يكون موجوداً في دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في خطتها التنفيذية قصيرة ومتوسطة المدى بالتنسيق مع الوزارات ذات العلاقة كوزارة الداخلية، وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي، وزارة الصحة، ووزارة الشؤون الاجتماعية، باعتبار أن تلك الوزارات يمثلن النسبة

الأكبر في توظيف النساء. ولتفعيل ذلك فإن الأمر يحتاج إلى أهمية :

- توفير تأهيل وتوجيه مهني للمرأة السعودية لممارسة مثل هذه المهن، على أن تكون هناك فرصًا وظيفية حقيقية بعد التخرج. وأن يكون التأهيل لسد الحاجة فقط.
- تخصيص حوافز مادية ومعنوية إضافية لمن تمارس هذه المهن في المؤسسات النسائية.

٣-٣. تفعيل العمل الحر للمرأة (التوظيف الذاتي):

من بين العوامل التي تساهم في زيادة معدلات توظيف المرأة السعودية بالقطاع الخاص فتح المجال للمرأة السعودية لممارسة العمل الحر من خلال إقامة المدن الصناعية والمراكز الإنتاجية النسائية، وإنشاء حاضنات الأعمال النسائية خاصة في ظل وجود الدعم اللامحدود من قبل الدولة ممثلة في البنك السعودي للتسليف والادخار والذي تم تطوير سياسة الإقراض فيه ليشمل بالإضافة إلى القروض المهنية التي تمنح للمهنيين، قروضًا تجارية تمنح لجميع الشباب من الجنسين وهذا التوجه وسع دائرة الاستفادة من خدمات البنك خاصة من قبل المرأة التي بدأت تتجه نحو العمل الحر والاستفادة من خدمات البنك. حيث أثبتت التجارب الناجحة في الدول الأخرى نجاح هذا الاتجاه في زيادة معدلات توظيف المرأة في تلك الدول.

و تؤكد على أهمية توعية المرأة بالفرص الاستثمارية في الأنشطة التجارية والصناعية، والخدمية التي تلائم المرأة وتشجيعها بالاستفادة من القروض والتسهيلات التي تقدمها صناديق التنمية الحكومية والخاصة، وهذا الاتجاه من شأنه أن يزيد من فرص توظيف النساء في الفترة القادمة. كما يجب أن تقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بدور فاعل في نشر مراكز المنشآت الصغيرة في جميع المعاهد التقنية العليا للبنات والمراكز المهنية النسائية المنتشرة في المدن والمحافظات لتؤدي دورها المأمول في توجيه النساء نحو أهمية الاستثمار الذاتي، مع توفير خدمات الاستشارات الفنية والإدارية والمالية والتدريبية للمبادرات من السعوديات ومساعدتهن في تسهيل إجراءات الحصول على القروض، كما يجب أن تعطي الغرف التجارية الصناعية هذا

الأمر أهمية أكثر من خلال مراكز سيدات الأعمال. لأن تشجيع النساء للاستثمار في المنشآت الصغيرة سوف يولد الكثير من فرص العمل للسعوديات في مختلف المهن. يضاف لذلك ضرورة الاهتمام بتشجيع الأسر المنتجة التي انتشرت في الآونة الأخيرة في جميع مناطق المملكة من خلال ادراجها ضمن سياسة الدعم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية، وسياسة الإقراض من قبل البنك السعودي للتسليف والادخار، لما لهذا النوع من الاستثمار من دور فاعل في إغناء الكثير من الأسر المحتاجة، إضافة إلى دوره في التوظيف ودعم الاقتصاد الوطني.

التوصيات

- يوصي هذا البحث بإقامة مركز متخصص لدراسات مساهمات المرأة السعودية في بناء المجتمع السعودي وفي الاقتصاد القائم على المعرفة .
- زيادة الوعي بإسهامات المرأة في بناء مجتمع المعرفة و دعم اقتصاد المعرفة .
- مطالبة الجامعات بدعم دور المرأة في تحقيق الاقتصاد المعرفي ومطالبتها بإعداد استراتيجيات للتحويل للاقتصاد المعرفي وإقامة المؤتمرات الداعمة لذلك تستقطب فيها الخبرات العالمية في هذا المجال.
- تنشئ الجامعات قواعد معلومات متخصصة تخدم الاقتصاد المعرفي وتدعمه.
- تشكيل لجان للاقتصاد المعرفي في الجامعات يكون أعضاؤها من ذوي الاختصاص والاهتمام بالاقتصاد المعرفي وتضع السياسات الخاصة بمنظومة العلوم والابتكار والإبداع.
- ربط جهود البحث العلمي ومخرجاته بمتطلبات القطاع الصناعي . مع إعطاء الأولوية للصناعات ذات القيمة المضافة والميزة النسبية - المملكة - البتروكيماويات.
- زيادة الإنفاق على البحث والتطوير في ميزانية الجامعات، ودعم المراكز البحثية في الجامعات بالباحثين ومساعدتي الباحثين وتطوير المعامل والمختبرات.
- اتباع سياسات صناعية مشجعة للابتكار ونشر المعارف، تقوم على الارتباط بين الجامعات والشركات والمنشآت الصناعية التي تتعامل مع المعرفة كأصل تنافسي .Competitive Asset.
- تشجيع الاستثمارات ذات التقنية العالية في الاتصالات وتقنية المعلومات، صناعة البرمجيات.
- إعداد قواعد بيانات حول المؤشرات والمتغيرات الاقتصادية وتحليل المؤشرات الاقتصادية العالمية، مع الجهات ذات العلاقة.

- بناء القدرات من خلال تحليل سياسات واقتصاديات العمل ودراسات الجدوى وتنظيم ورش العمل حول الاقتصاد المعرفي.
- تبني أفضل الممارسات الاقتصادية أسلوباً ومنهجاً وعملاً.
- المساهمة في إعداد وتوظيف العمالة الفنية المدربة.
- دعم الابتعاث، من خلال ابتعاث المعيدين والمحاضرين بالجامعات ليسهموا في نقل وتوطين المعرفة والتقنية بعد عودتهم إلى بلدهم.
- التوسع في إنشاء مراكز البحوث العلمية والتقنية.
- استقطاب الباحثين المتميزين، ومساعدتي الباحثين للعمل في مراكز البحوث في الجامعات.
- إنشاء حاضنات تقنية في الجامعات متخصصة في العلوم والتقنية، تستقطب الموهوبين وتتبنى أفكارهم وإبداعاتهم، وتحويل هذه الأفكار إلى منتجات وسلع اقتصادية.
- ضرورة التواصل المستمر مع القطاع الخاص لدعم برامج وأبحاث الجامعات.
- إعداد استراتيجيات التحول للاقتصاد المعرفي والرؤى الواضحة، رؤية أهداف، وبرامج، وآليات تنفيذ، ومتابعة تنفيذ.
- مزيد من الأبحاث النظرية والتطبيقية عن مسببات إعاقة توظيف المرأة السعودية في سوق العمل.
- نشر ثقافة دور المرأة في بناء المجتمعات وتحليل نماذج إسهامات المرأة في بناء مجتمع المعرفة وفي دعم اقتصاد المعرفة، وإضافة ذلك في المقررات الدراسية للطلبة والطالبات في مرحلة التعليم قبل الجامعي.
- الدراسة المستدامة للتقارير الصادرة من المنظمات التي تعنى بحقوق الإنسان وتقديم الحلول اللازمة للتغلب على أوجه القصور المقدمة في التقارير.
- كما يوصي الباحث بمزيد من الدراسة التحليلية لواقع المرأة في المجتمع

السعودي ومدى استفادتها من التعليم النسوي، لدورها في دعم التوجه لاقتصاد قائم على المعرفة.

- مزيد من الدراسات التحليلية للعلاقة بين التعليم والتوظيف واحتياجات سوق العمل .
- تدعيم فكرة رابطة الخريجين والتي من خلالها يظل التواصل بين الطالب بعد تخرجه مع الكلية لتحديد احتياجات سوق العمل.
- إقامة دورات تدريبية وإنشاء برامج للخريجات ترعاها الجامعة للتأهيل المستمر والتعريف بفرص العمل المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي لإعداد عناصر نسائية ماهرة في مجال التخصص.
- تدعيم التعليم الفني والمهني لطالبات المملكة ونشر ثقافته والتعريف بفرص العمل المتاحة من خلاله.
- نشر ثقافة تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث لدعم مشارك المرأة في القطاع الاقتصادي للبلاد
- دعم المشروعات الصغيرة وتقديم القروض اللازمة والتي يمكن من خلالها الخروج من نطاق التعليم النظري للمرأة وتتيح لها العمل في مجال تطبيقي.

المراجع

المراجع

- (١) الخولي، سناء (٢٠٠٢م) الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- (٢) الخشاب، مصطفى (١٩٨٥م) دراسات في الإجتماع العائلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- (٣) مصطفى، عوفي، جوان (٢٠٠٣م) خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري القسطنطينية، العدد ١٩.
- (٤) البار، محمد علي، (١٩٩٨م) عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية للنشر والتوزيع.
- (٥) عبد الباقي، زيدان (١٩٧٧م) المرأة بين الدين والمجتمع، السلسلة الثقافية الاجتماعية الدينية للشباب، ط٢، بنغازي.
- (٦) صابر، محي الدين (١٩٨٧م) تعليم المرأة وتدريبها وعلاقتها بالتنمية القومية، مجلة من قضايا التنمية في المجتمع العربي، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، ط٢.
- (٧) نعامة، سليم (١٩٨٤م) سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- (٨) سعد، أحمد محمد، الحوراني، ياسر عبد الكريم، (٢٠٠٠م) المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، الدوحة، قطر، العدد الأول.
- (٩) عبد الفتاح، كاميليا (١٩٨٤م) سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان.
- (١٠) عزام، هنري (١٩٨٢م) المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، أبريل - نيسان.
- (١١) جغلول، عبد القادر (١٩٨٣م) المرأة الجزائرية وحرب التحرير ١٩٥٤ - ١٩٦٢، ترجمة سليم قسطون، دار الحداثة، بيروت.
- (١٢) SAWSAN, R (2004) La Reconnaissance De Travaile De La Femme .Au Foyer. Revue Aslem – Taslem
- (١٣) الجزيرة نت، (٢٠١٢م)، السعودية تقر مشاركة المرأة بالشورى.
- (١٤) US Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights,

and Labour (2005) Country Reports on Human Rights Practices.

.Retrieved on 02 – 06 – 2008

- (١٥) بي بي سي (٢٠١٢م): تقرير عن انتهاكات حقوق المرأة في السعودية.
- (١٦) العبود، فهد بن ناصر العبود (٢٠١٠م) دور الجامعات في تحقيق اقتصاد المعرفة، السجل العلمي للندوات والمحاضرات في مشاركته المملكة العربية السعودية بمعرض طوكيو الدولي للكتاب، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية.
- (١٧) العطار، نائلة حسين، (٢٠٠٧م) حاضنات التقنية والدور المتوقع للمرأة السعودية، مركز بحوث اقسام العلوم والدراسات الطبيه للطالبات، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- (١٨) وزارة التعليم العالي، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للتخطيط والاحصاء (١٤٣١هـ / ٢٠١٠م) المرأة في التعليم العالي السعودي مبادرات وانجازات.
- (١٩) وزارة الاقتصاد والتخطيط: منجزات خطط التنمية (١٣٩٠ – ١٤٢٧هـ)، حقائق وأرقام، الإصدار الثالث والعشرون.
- (٢٠) جريدة الرياض، الخميس ٢٦ جمادى الآخرة ١٤٣٣ هـ - ١٧ مايو ٢٠١٢ م - العدد ١٦٠٣٣

<http://www.alriyadh.com/201217/05//article736777.html>

- (٢١) الشتيوي، عبدالله بن صالح (١٤٢٩هـ) توظيف المرأة السعودية القطاعين العام والخاص (المعوقات – الحلول)، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، السعودية.
- (٢٢) القبلان، نجاح بنت قبلان (١٤٣٢هـ / ٢٠١١م) دور المرأة السعودية في التنمية وبناء مجتمع المعرفة للمعوقات والحلول، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج ١٧، ٢٤.
- (٢٣) النمر، سعود (١٤٠٩هـ) اتجاهات الطالبة السعودية في جامعة الملك سعود نحو العمل، الإدارة العامة، (٦١).
- (٢٤) العيسى، خالد (١٤١٩هـ) إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد لدى المرأة في المملكة العربية السعودية: رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. الرياض. المملكة العربية السعودية.

Al-Shetaiwi (2002) Factors Affecting the Underutilization of (٢٥)

Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector, PhD. theses.
.Loughborough University, UK

Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith (1997). Modern labor economics: (٢٦)
.theory and public policy. Reading, Mass., Addison-Wesley

(٢٧) بن زيان، ملكة، (٢٠٠٤م) عمل الزوجة وانعكاساته علي العلاقات الأسرية، رسالة
ماجستير، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري – قسنطينة.

Anker, R. and International Labour Office. (1998). Gender (٢٨)
and jobs: sex segregation of occupations in the world. Geneva,
.International Labour Office

(٢٩) الخليفة، عبد الله بن حسين (١٤١١هـ) أثر العوامل الاجتماعية في توزيع السكان على
أحياء مدينة الرياض: دراسة ميدانية، مركز أبحاث الجريمة، الرياض.

(٣٠) الراوي، منصور (١٤٠٥هـ) تنمية الموارد البشرية، سلسلة الدراسات الاجتماعية
والعمالية نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، مكتب
المتابعة، البحرين.

(٣١) السيف، محمد (١٤٠٠هـ) المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي، الحرس الوطني،
الرياض.

Gray, L. (1993) The Role of Training Providers in Manpower (٣٢)
.Planning, The Vocational Aspect of Education, 453

(٣٣) المسلماني، (١٩٩٦م) دور الأردن في تنمية وربط التكنولوجيا والتعليم الفني مع سوق
العمل، ندوة حول العلاقة من التعليم الفني والمهني وسوق العمل، ١٨ نوفمبر، بيروت،
لبنان.

(٣٤) الفارسي، سليمان (١٩٩٨م) سياسات أسواق العمالة في دول الخليج العربية، مركز
الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي.

(٣٥) مايك، جيري وآخرون (١٤٢١هـ/٢٠٠٢م) دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر العيسى،
معهد الإدارة العامة، الرياض.

(٣٦) السالم، سالم، (١٤١٩هـ) عمل المرأة، مطبعة سفير، الرياض، المملكة العربية السعودية.

(٣٧) الحسيني، عائشة، (١٤١٣هـ) تقييم مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل، مركز

- النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.
- (٣٨) الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (١٤١٨هـ) توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص، دار الجسر للطباعة، الرياض.
- (٣٩) دار الدراسات الاقتصادية، (١٤٢٠هـ) المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي: بحث مقدم إلى مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودي، الرياض.
- (٤٠) وزارة العمل بالتعاون مع وزارتي الخدمة المدنية والاقتصاد والتخطيط (١٤٢٧هـ) تقدير الاحتياجات من القوى العاملة النسائية، مركز المعلومات، وزارة العمل.
- (٤١) وزارة التعليم العالي، (١٤٢٥-١٤٢٦هـ) إحصاءات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، العدد (الثامن والعشرون).
- (٤٢) عبد القادر، علي عبد العزيز (١٩٩٥م) واقع المرأة السعودية اجتماعيا وإقليميا ووظيفيا وموقف المجتمع العام حيال عملها، واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة السعودية حول عمل المرأة، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

المراجع – مرتبة أبجدياً

- البار، محمد علي، (١٩٩٨م) عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية للنشر والتوزيع.
- بن زيان، مليكة، (٢٠٠٤م) عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري – قسنطينة.
- بي بي سي (٢٠١٢م) تقرير عن انتهاكات حقوق المرأة في السعودية.
- جريدة الرياض، الخميس ٢٦ جمادى الآخرة ١٤٣٣ هـ - ١٧ مايو ٢٠١٢م - العدد ١٦٠٣٣

<http://www.alriyadh.com/201217/05//article736777.html>

- الجزيرة نت، (٢٠١٢م) السعودية تقر مشاركة المرأة بالشورى.
- جغلول، عبد القادر (١٩٨٣م) المرأة الجزائرية وحرب التحرير ١٩٥٤ - ١٩٦٢، ترجمة سليم قسطون، دار الحداثة، بيروت.
- الحسيني، عائشة، (١٤١٣هـ) تقييم مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.
- الخشاب، مصطفى (١٩٨٥م) دراسات في الإجماع العائلي، دار النهضة العربية

للطباعة والنشر، بيروت.

- الخليفة، عبد الله بن حسين (١٤١١ هـ) أثر العوامل الاجتماعية في توزيع السكان على أحياء مدينة الرياض: دراسة ميدانية، مركز أبحاث الجريمة، الرياض.
- الخولي، سناء (٢٠٠٢م) الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- دار الدراسات الاقتصادية، (١٤٢٠ هـ) المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي: بحث مقدم إلى مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودي، الرياض.
- الراوي، منصور (١٤٠٥ هـ) تنمية الموارد البشرية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، مكتب المتابعة، البحرين.
- السالم، سالم، (١٤١٩ هـ) عمل المرأة، مطبعة سفير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- سعد، أحمد محمد، الحوراني، ياسر عبد الكريم، (٢٠٠٠م) المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، الدوحة، قطر، العدد الأول.
- السيف، محمد (١٤٠٠ هـ) المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي، الحرس الوطني، الرياض.
- الشتوي، عبدالله بن صالح (١٤٢٩ هـ) توظيف المرأة السعودية القطاعين العام والخاص (المعوقات - الحلول)، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، السعودية.
- صابر، محي الدين (١٩٨٧م) تعليم المرأة وتدريبها وعلاقتها بالتنمية القومية، مجلة من قضايا التنمية في المجتمع العربي، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، ط٢.
- عبد الباقي، زيدان (١٩٧٧م) المرأة بين الدين والمجتمع، السلسلة الثقافية الاجتماعية الدينية للشباب، ط٢، بنغازي.
- عبد الفتاح، كاميليا (١٩٨٤م) سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان.
- عبد القادر، علي عبد العزيز (١٩٩٥م) واقع المرأة السعودية اجتماعيا وإقليميا ووظيفيا وموقف المجتمع العام حيال عملها، واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة السعودية حول عمل المرأة، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

- العبود، فهد بن ناصر العبود (٢٠١٠م) دور الجامعات في تحقيق اقتصاد المعرفة، السجل العلمي للندوات والمحاضرات في مشاركته المملكة العربية السعودية بمعرض طوكيو الدولي للكتاب، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية.
- عزام، هنري (١٩٨٢م) المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، أبريل - نيسان.
- العطار، نائلة حسين، (٢٠٠٧م) حاضنات التقنية والدور المتوقع للمرأة السعودية، مركز بحوث اقسام العلوم والدراسات الطبيه للطالبات، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- العيسى، خالد (١٤١٩هـ)، إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد لدى المرأة في المملكة العربية السعودية: رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (١٤١٨هـ) توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص، دار الجسر للطباعة، الرياض.
- الفارسي، سليمان (١٩٩٨م) سياسات أسواق العمالة في دول الخليج العربية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبوظبي.
- القبلان، نجاح بنت قبلان، (١٤٣٢هـ/٢٠١١م) دور المرأة السعودية في التنمية وبناء مجتمع المعرفة للمعوقات والحلول، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج ١٧، ٢٤.
- مايك، جيري وآخرون (١٤٢١هـ/٢٠٠٢م) دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر العيسى، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- المسلماني، (١٩٩٦م) دور الأردن في تنمية وربط التكنولوجيا والتعليم الفني مع سوق العمل، ندوة حول العلاقة من التعليم الفني والمهني وسوق العمل، ١٨ نوفمبر، بيروت، لبنان.
- مصطفى، عوفي، جوان (٢٠٠٣م) خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري القسطنطينية، العدد ١٩.
- نعامة، سليم (١٩٨٤م) سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.

- النمر، سعود (١٤٠٩هـ) اتجاهات الطالبة السعودية في جامعة الملك سعود نحو العمل، الإدارة العامة، (٦١).
- وزارة الاقتصاد والتخطيط: منجزات خطط التنمية (١٣٩٠ - ١٤٢٧هـ)، حقائق وأرقام، الإصدار الثالث والعشرون.
- وزارة التعليم العالي، (١٤٢٥-١٤٢٦هـ) إحصاءات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، العدد (الثامن والعشرون).
- وزارة التعليم العالي، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، المملكة العربية السعودية، الإدارة العامة للتخطيط والاحصاء (١٤٣١هـ / ٢٠١٠م) المرأة في التعليم العالي السعودي مبادرات وانجازات.
- وزارة العمل بالتعاون مع وزارتي الخدمة المدنية والاقتصاد والتخطيط (١٤٢٧هـ) تقدير الاحتياجات من القوى العاملة النسائية، مركز المعلومات، وزارة العمل.
- Al-Shetaiwi (2002) Factors Affecting the Underutilization of Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector, PhD. theses. Loughborough University, UK
- Anker, R. and International Labour Office. (1998). Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Geneva, International Labour Office
- Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith (1997). Modern labor economics: theory and public policy. Reading, Mass., Addison-Wesley
- Gray, L. (1993). The Role of Training Providers in Manpower Planning, The Vocational Aspect of Education, 453
- SAWSAN, R (2004) La Reconnaissance De Travaile De La Femme .Au Foyer. Revue Aslem – Taslem
- US Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labour (2005) Country Reports on Human Rights Practices. Retrieved on 02 – 06 – 2008