

دور برامج التعليم المستمر في المؤسسات المجتمعية
غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل

إعداد

د. موسى بن سليمان الفيافي

أ. عالية بنت سليمان الحصان

أ. منال بنت صالح الشبيلي

أ. منال بنت حزام القحطاني

أ. نجلاء بنت غازي الدعجاني

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل، والمعوقات المقدمة التي تحد من فعالية هذه البرامج، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لها، قامت الباحثة باستخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة والتي شملت في عينتها على ٢٠٩ امرأة من المستفيدات في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في مدينة الرياض (جمعية النهضة، وجمعية بنين). وتوصلت نتائج الدراسة على أن دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل يكمن في توجيه المرأة إلى كيفية الوصول إلى أهدافها وتحقيقها، وتشجيع المرأة على ممارسة العمل. بينما تمثلت أهم المعوقات في: عدم توفر وسائل المواصلات، وضعف الربط والتنسيق بين المؤسسات المجتمعية المختلفة في تقديم برامج التعليم المستمر. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة لتتوافق مع متطلبات العصر الحالي واحتياجاته، ضرورة الاستفادة من التجارب العالمية لتجنب المشكلات والعوائق خلال تطبيق وتوظيف وتطوير برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة، ووجود جهات رسمية تعنى بالتعليم المستمر المنظم والموجه للمرأة تضمن جودة المحتوى وجودة المخرجات.

الكلمات المفتاحية: التعليم مدى الحياة، مؤسسات المجتمع المدني، تدريب المرأة، التنمية الاقتصادية.

Abstract:

This study aimed to identify the role of continuing education programs offered in community-based non-profit organizations in preparing women for work, and the obstacles against preparing women for work fields. This study used the descriptive and analytical approach, in which the researchers used a questionnaire to collect study variables. The study included in its sample 209 women who are beneficiaries of several non-profit community organizations in Riyadh. The results of the study concluded that the role of continuing education programs offered in non-profit community organizations in preparing women for work fields lies in first guiding women on how to reach and achieve their goals and encourage women to work. The results also showed that the most prominent obstacles to continuing education programs provided by non-profit community-based institutions in preparing women for work fields lie in the lack of transportation, as well as the weak linkage and coordination between the various community institutions that provide continuing education programs. The study recommended that there is a huge need to develop continuing education programs provided to women to adapt the requirements of the current era and its needs, also the need to benefit from global experiences to avoid problems and obstacles during the implementation, women recruitment, and development of continuing education programs provided to women. The study also recommended the need of official bodies that provide continuous education to be organized and directed to women needs to ensure the quality of content and the quality of outcomes.

Keywords: lifelong learning, civil society organization, women training, economic development.

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً بالمرأة السعودية من خلال تطوير مهاراتها وقدراتها بصورة متكاملة من خلال تفعيل هذه القدرات في مساهمتها بالتنمية الشاملة، والتي أصبحت فيها المرأة تؤدي أدواراً هامة على الصعيد الاجتماعي والتعليمي والسياسي والثقافي، واليوم نالت الكثير من الامتيازات والمهام الرفيعة، وذلك لكونها أصبحت شريكاً أساسياً وعضواً فاعلاً في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع بالكامل، مما يجعل عملية تقديم الدعم والتدريب والتطوير والتعليم من قبل جميع المؤسسات والهيئات بل وتقديم البرامج الخاصة بها، والتي تعمل على تنميتها في جميع الجوانب أمراً هاماً في ظل مجتمع أصبح يتسم بالمشاركة وضرورتها لدفع عجلة التنمية. فاستطاعت المرأة أن تعمل في مجالات متعددة بما لا يتنافى مع العقيدة والقيم والعادات والتقاليد، بل وأصبحت ركيزة أساسية في المجتمع، وأظهرت قدرتها الثقافية والاجتماعية على تحمل الكثير والكثير من المهام على جميع الأصعدة.

إلا أن المرأة السعودية على وجه التحديد قدمت نموذجاً متفرداً في ذلك، حاولت من خلاله التغلب على جميع الصعوبات والتحديات التي تضعف من وضعها ومكانتها ودورها في المجتمع، بل والتغلب على الكثير من الأفكار المتحجرة التي ساهمت على مدى العصور في ارتفاع نسبة الأمية بين النساء، ووقف ذلك عائقاً أمام أي دور كان من المفروض أن تقوم به المرأة في المجتمع (الجمعد، ٢٠١٤).

وبناءً على ذلك، أصبح تنمية المرأة أمراً ضرورياً وفقاً لمتطلبات العصر الحالي، وتقديم البرامج ذات التخصصات المتعددة من مجالات اقتصادية واجتماعية وتعليمية وصحية، وغيرها، ووفقاً لذلك فقد تعددت المؤسسات التي تقدم هذه البرامج التدريبية والتعليمية للنساء، ومنها ما يشترك مع مؤسسات حكومية ومنها ما تقدمه هيئات غير حكومية، ولعل المؤسسات الغير

حكومية والمتمثلة في منظمات المجتمع المدني دورها يجب أن يكون أكثر فاعلية من الهيئات الحكومية كونها مثقلة بأعمال أخرى، فالجمعيات والمنظمات غير الربحية على سبيل المثال يجب أن تتحمل مسؤولياتها تجاه قضية المرأة السعودية، إضافة إلى ما يجب على الحكومة من توجيه مؤسسات المجتمع المدني من العمل على تطوير وتنمية المرأة وتوفير كافة الخدمات اللازمة لها (الحري، ٢٠١٦).

فالتكامل التنموي للبرامج التعليمية والتدريبية بين الهيئات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في برامج المرأة يسعى إلى تحقيق تنمية مستدامة وهادفة ومرغوبة للمرأة، وفي حالة وجود قصور في هذه البرامج، فإن ذلك يوجب على الجميع العمل على تصحيح المسار، والإسراع بالإحلال والتجديد والتطوير، ولا يعد ذلك قصوراً من منظمات المجتمع المدني، ولكن في ظل عالم متطور يجب على هذه المؤسسات أن تتأقلم وتأقلم برامجها المقدمة للمرأة على ذلك، فللمرأة دوراً تنموياً كبيراً وبارزاً، ولطالما كان ضمن إطار الشريعة، وهذا يسمح بضرورة الاهتمام ببرامج التعليم والتدريب المقدمة للمرأة، إلا أن هذه البرامج تتطلب توضيحاً أكثر ومرونة أكبر للتعامل مع هذه القضية (السدحان، ٢٠١١).

وفي هذا الصدد؛ هدفت دراسة الغامدي (٢٠١٩) إلى التعرف على دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بما يتوافق مع الرؤية الوطنية ٢٠٣٠. واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب المسح الشامل للعاملين والمستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية، وأسلوب عينة كرة الثلج لعينة قادة المجتمع المحلي، وبلغ عدد العاملين الذي شاركوا في الاستبيان (٢٦٩) عاملاً، وعدد المستفيدين (١٨٤٢) مستفيداً، وعدد عينة قادة المجتمع المحلي (٢٨٨) قائداً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها:

أن (٨, ٦٢٪) من العاملين يعملون في منظمات تعتمد على أكثر من مصدر لزيادة دخلها، و(٦, ٨٦٪) من العاملين يعملون، وكان المجال الاجتماعي هو المجال السائد لهم، كما أظهرت النتائج التوجُّه الجاد لدى العاملين في تفعيل برامج الرؤية. ومن أهم العوائق التي تواجه المنظمات غير الربحية: قلة المتخصصين الذين يعملون في المنظمات، وأغلب المستفيدين من خدمات المنظمات هم الإناث.

كما هدفت دراسة الحربي (٢٠١٦) إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في تنمية المرأة السعودية اقتصادياً واجتماعياً وتعليمياً وصحياً، والتعرف على المعوقات التي تحد من هذا الدور. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، وطُبِّقت استبانة الدراسة على العاملين والعاملات بجمعتي البر ومراكز الأحياء بمحافظة خليص، وبلغت العينة (٦٩) عاملاً، وخلصت الدراسة إلى أن الجمعيتين -موضع الدراسة- تقومان بدور (مرتفع) في تنمية المرأة اقتصادياً واجتماعياً وتعليمياً، ودور (متوسط) في تنمية المرأة صحياً. وكشفت الدراسة أيضاً عن بعض المعوقات التي تحد من هذا الدور؛ كقلة الموارد المالية المتاحة للجمعية، وقلة توافر المتخصصين والمؤهلين لتقديم الخدمات والبرامج التي تحتاجها المرأة، وكذلك ارتباطات المرأة الأسرية والمنزلية، بالإضافة إلى قلة وعي المرأة بأهمية البرامج والأنشطة التي تُقدَّم.

كما هدفت دراسة الصلهم (٢٠١٦) إلى التعرف على دور لجان التنمية الأهلية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال ما تقدمه من برامج التعليم المستمر في المجالات السياسية والصحية والتقنية والاقتصادية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت أداة الاستبانة من أربعة محاور، وتمثّلت عينة الدراسة في أفراد المجتمع المستفيدين من برامج اللجان في الأحياء. أظهرت نتائج الدراسة أن البرامج الصحية التي تقدّمها اللجان تقابل درجة الموافقة بشدة، تليها البرامج الاقتصادية، ثم البرامج السياسية، وأخيراً البرامج التقنية.

وهدفت دراسة عبد الحي (٢٠١٤) إلى التعرف على دور مؤسسات المجتمع المدني في الإصلاح التعليمي، ومعوقات ذلك من وجهتي نظر المسؤولين والتربويين ومديري مؤسسات المجتمع المدني التربوية في فلسطين. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي؛ للتعرف على آراء المحوثين، وكانت أداة الدراسة استبانة وُزعت على (١٠٥) مسؤولين من مسؤولي التعليم العام، وخمسة من المديرين للمؤسسات المدنية. كشفت الدراسة أن الأثر كان (متوسطاً) للدور المنوط بمؤسسات المجتمع المدني في الإصلاح التعليمي، وكان من أبرزها: القيام بالأعمال التطوعية كتشجير المدارس، ومن أبرز المعوقات: الإدارة الفردية، وضعف حماس المسؤولين.

كما هدفت دراسة هيرون (Herron, 2019) إلى فهم وجهات النظر فيما يتعلق دور المرأة في تعليم الكبار والتطوير، واستخدم الباحث المنهج النوعي في هذه الدراسة، وشملت عينة الدراسة معلمات في برامج المؤسسات الاجتماعية غير الربحية، وقام الباحث بالمقابلات الشخصية لثمان معلمات في مؤسسات مختلفة غير ربحية في عدة دول إفريقية شملت غانا ونيجيريا والسنغال بالإضافة لولاية جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية. أظهرت نتائج الدراسة تفاوتاً في حجم الاهتمام في تطوير المرأة وتمكينها في تعليم الكبار والتعليم المستمر باختلاف الدول، حيث أنه في الدول الإفريقية الفقيرة كانت تلك المؤسسات الخيرية غير الربحية المصدر الأساسي في تعليم المرأة وتطويرها وتمكينها، بينما في الدول الأغنى لوحظ قلة الاهتمام من قبل المؤسسات غير الربحية في تلك الدول. كذلك اتفقت العينة المشمولة في الدراسة أن المؤسسات الخيرية والاجتماعية غير الربحية لها دور أساسي وحيوي في تعليم المرأة وتمكينها، وأنه يجب على تلك المؤسسات تقديم البرامج المختلفة التي تستهدف تلك الأهداف وتقدمها بما يتناسب مع خصوصية البلد وإمكانياته.

وهدفت دراسة بوركيزيا (Pokrzywa, 2018) إلى التعرف على دور المنظمات غير الحكومية في تعليم المرأة. اعتمد الباحث في دراسته على المنهج النوعي، واستخدم المقابلة الفردية المتعمقة كأداة للدراسة، وأجرى الباحث دراسته على (٣٠) ممثلاً عن المنظمات غير الحكومية العاملة لأجل المرأة (النساء) في بولندا. أظهرت نتائج الدراسة أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة على نحو مستمر تدعو إلى التفكير في مدى الحاجة إلى استعداد الكفاءات، وإعداد المهارات للمواءمة مع تلك التحولات. كما يعد التعلم المستمر مدى الحياة بمثابة الأداة التي تحد من التفاوتات الاجتماعية، كما أن الحصول على المؤهلات، والتزود بالكفاءة المهنية تساعد المرأة على البقاء في سوق العمل.

وهدفت دراسة لانسفورد وزملاؤها (Lansford, 2010) إلى التعرف على دور المؤسسات غير الربحية في الولايات المتحدة الأمريكية في تعليم المرأة وتمكينها لتصبح قيادية وتتولى مناصب إدارية، وما هي المهارات والدلائل التي تميز تلك النساء ليطم الاستثمار فيهن بشكل أكبر. استخدم الباحث المنهج النوعي، وتم عمل مقابلات شخصية مع تسع منظمات غير ربحية تولى تعليم المرأة وتمكينها الاهتمام الأكبر وتقديم العديد من البرامج لهن. وشملت المقابلات على أربعة محاور البرامج القيادية المقدمة للمرأة، برامج التعليم المستمر للجميع وللمرأة خصوصاً، دور المرأة القيادية في المجتمع، قيادة المرأة للمنظمات الغير ربحية التي تستهدف المجتمع. وأظهرت النتائج أن المرأة تمتلك جميع مقومات القيادة التي تخولها لتولي مناصب قيادية، وأوصت الدراسة بزيادة برامج تمكين المرأة في العالم وفي الولايات المتحدة خصوصاً وتجنب التفرقة أو الانحياز بسبب الجنس في برامج التعليم المستمر والبرامج القيادية. كذلك أوصت الدراسة وشددت على دور المؤسسات الاجتماعية غير الربحية في تمكين المرأة من خلال برامج التعليم المستمر التي تطور مهاراتها وإمكانياتها، والتي من شأنها سد الثغرات في تعليم المرأة أو التمييز ضدها في أي من المجالات.

وبناءً على ما تم عرضه من أدبيات ودراسات سابقة تأتي أهمية هذه الدراسة في دور توجيه الاهتمام من قبل مؤسسات المجتمعية غير الربحية ببرامج تعليمية وتدريبية لتهيئة المرأة لسوق العمل، وتقديم ما يمكن أن يساهم في جعل المرأة شريكاً فاعلاً في بناء الوطن والمملكة.

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من مبدأ أن المرأة تشكّل نصف المجتمع ونصف طاقاته، وتحمل نصف المسؤولية في النهوض به؛ فقد كان لتمكينها دور ملموس وواضح في تسريع عجلة نمو المجتمع، وأتى هذا التمكين تحت راية رؤية ٢٠٣٠، من خلال العمل على رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في العمل، وإدماجها في التنمية بنسبة (٣٠٪)، وزيادة تمكينها؛ لجعلها شريكاً فاعلاً في المجتمع السعودي. وقد شهدت الآونة الأخيرة تواجداً ملحوظاً للمرأة السعودية في كافة قطاعات العمل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيرها، ورغم هذه القفزة الكبيرة التي حققتها المرأة إلا أن مشاركتها في بعض القطاعات بقي محدوداً.

وكان للقطاع الحكومي والخاص النصيب الأكبر من خطط وبرامج التنمية المستدامة الموجهة للنساء، ومع ذلك لم تقدم المؤسسات المجتمعية غير الربحية إلى الدور المأمول في هذا الجانب، إلا أنه أيضاً هذه المؤسسات كانت الأقل في توجيه وإحداث التغيرات الثقافية والاجتماعية المأمولة منها، والتي تحدث في الوقت الحالي بشكل مستمر في المجتمع السعودي استجابة لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

وانطلاقاً من ذلك، أكدت العديد من الدراسات مثل دراسة كل من (أبو غريبة، ٢٠١٥؛ الحري، ٢٠١٦) على ضرورة اهتمام المؤسسات المجتمعية غير الربحية بتعليم المرأة وتطويره وتهيئتها لسوق العمل، إلا أنها كشفت العديد من الصعوبات التي واجهت عملية تنمية المرأة

وخاصة في المؤسسات غير الربحية، والتي في مقدمتها قلة حجم الميزانية المادية المتاحة لها، وقلة خبرة المُقدمين للخدمات والبرامج التي تهتم بها المرأة، وانخفاض وعي المرأة بأهمية هذه البرامج والأنشطة في تنميتها وتحقيق طموحها.

ومما سبق تبين للباحثات أن هناك حاجة للتعرف على دور البرامج التعليمية التي تقدّمها المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تمكين وتهيئة المرأة لسوق العمل، والعمل على تحديد أهم الاحتياجات التدريبية والتعليمية التي يجب على المؤسسات الوقوف عندها في بناء البرامج؛ للوصول بالمرأة إلى تنمية مهارات المرأة ومعارفها ومواكبتها للعصر، مما يشكل رافداً مهماً للوصول إلى تنمية شاملة للمجتمع السعودي، وتحقيق رؤيته المستقبلية.

واستناداً لما سبق؛ تبلورت مشكلة البحث في ضرورة التعرف على دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية لأجل تهيئة المرأة لسوق العمل.

أسئلة الدراسة:

يمكن معالجة المشكلة السابقة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل؟

٢. ما معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل؟

أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في الآتي:

- التعرف على دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.

- التعرف على معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.

أهمية الدراسة:

تُعدُّ المؤسسات المجتمعية غير الربحية مظهرًا من مظاهر التنمية الاجتماعية، ومجالًا مهمًا يعكس دور المرأة الفعال في المجتمع، من خلال العديد من البرامج التعليمية المتنوعة التي تقدّمها، والتي تستهدف كافة شرائح المجتمع. من هنا تبرز أهمية الدراسة في التعرف على دور البرامج التعليمية التي تقدّمها المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تنمية المرأة وتطوير مهاراتها ومعارفها. وسوف تسهم هذه الدراسة - بإذن الله - من خلال ما تتوصل إليه من نتائج في تحديد دور البرامج المقدمة في تعليم المرأة، وواقع مناسبتها لاحتياجاتها التعليمية وسوق العمل، وتحديد المعوقات التي تحد من فعاليتها، بالإضافة إلى تقديم عدد من المقترحات التي تعمل على زيادة فاعلية هذه البرامج التعليمية؛ ليكون أثرها إيجابيًا، ويزيد من فاعلية هذه البرامج على تهيئة المرأة لسوق العمل في المجتمع السعودي.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: شملت دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في المملكة العربية السعودية - مدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٤٢هـ.
- الحدود المكانية: شملت المؤسسات المجتمعية غير الربحية التي تُقدّم برامج التعليم المستمر لتهيئة المرأة لسوق العمل في مدينة الرياض (جمعية النهضة وجمعية بنیان).

- الحدود البشرية: شملت المستفيدات من البرامج التعليمية في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في مدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: المؤسسات المجتمعية غير الربحية:

المؤسسة غير الربحية اصطلاحاً: بحسب ما جاء في المادة الثالثة من نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية بأنها: "هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، تتألف من أشخاص اعتباريين لتحقيق غرض معين غير الحصول على ربح مادي، وتتميز هذه المؤسسات بأنها مستقلة عن الحكومة، ولها أهداف إنسانية واجتماعية وتنموية" (نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ١٤٣٧).

كما عرفها حمدي (٢٠٠٦) بأنها: "المؤسسات التي تتكون من الأفراد والهيئات غير الرسمية، لها دور فعال في المجالات التربوية والاقتصادية والثقافية والصحية، مثل: الجمعيات الأهلية، والجمعيات التطوعية، والغرف التجارية، وغيرها".

المؤسسة غير الربحية إجرائياً: تُعرّفها الباحثة بأنها: المؤسسات الحكومية والأهلية التي تُقدّم خدمات تعليمية وتدريبية ضمن مجموعة متنوعة من الخدمات الأخرى، ضمن خطة لتعليم الكبار والتعليم المستمر في المملكة العربية السعودية، وتتركز أهدافها في التنمية على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتعليمي بعيداً عن الربح المادي.

ثانياً: برامج التعليم المستمر:

يُعرف البرنامج التعليمي اصطلاحاً: "مجموعة من المواد التعليمية على شكل مناهج أو كتابات أو قراءات تحدد للمتعلمين، يصحبها وسائل وأنشطة متنوعة، وتقدم خلال فترة زمنية محددة، قد يدرسها المتعلم عن طرق الدراسة الرسمية أو غير الرسمية" (الجهوية، ٢٠٠٩، ١٠٩).

برنامج التعليم المستمر إجرائياً: تُعرّفه الباحثة بأنه: مجموعة من الخطط التعليمية والإجراءات والتدريبات التي تقدّمها المؤسسات المجتمعية غير الربحية والمخصصة لتعليم (المرأة) كنوع من التعليم المستمر؛ بهدف تنمية معارف ومهارات المرأة السعودية تؤهلها لسوق العمل، بما يساعد على تطوير شخصيتها، بما يتناسب مع التطور المعرفي والتكنولوجي، ويزيد من تمكينها ومساهمتها في المجتمع.

الإطار النظري للدراسة:

تناول الإطار النظري للدراسة محورين هامين، وهما: المحور الأول: المؤسسات المجتمعية غير الربحية لتهيئة المرأة لسوق العمل، والمحور الثاني: معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة، ويمكن تفصيل ذلك كالآتي:

المحور الأول: المؤسسات المجتمعية غير الربحية لتهيئة المرأة لسوق العمل:

تقدم المؤسسات المجتمعية غير الربحية العديد من البرامج في مجالات متعددة، ومن أهم هذه المجالات هي تمكين المرأة كونها شريك أساسي في التنمية داخل سوق العمل بكافة قطاعاته، وأيضاً العمل على تنميتها مهارياً واقتصادياً واجتماعياً.

وتقوم هذه المؤسسات والمنظمات بالتظافر مع جهود الدول بدور فعال للقيام بمسئوليات التنمية وضمان استدامتها، لذلك تولي الحكومات جُل اهتمامها لتحسين أحوال مجتمعاتها المحلية والنهوض بها من خلال برامج تنموية موجهة تلبي الاحتياجات الجديدة والمتغيرة في العصر الحديث، وقد بلغ عدد المنظمات الخيرية في المملكة العربية السعودية (٨٥٢) جمعية موزعة على مناطق المملكة، الأمر الذي يدعم دورها في برامج التعليم المستمر (مكين، ٢٠١٩).

ولعبت المؤسسات المجتمعية دوراً بارزاً في تنمية المجتمع بشكل عام، وفي تمكين المرأة السعودية بشكل خاص، حيث تمكنت من إشراكها بصورة تدريجية عن طريق إشراكها في عدد من البرامج والمبادرات التي تستهدف تحسين أدائها وتنمية قدراتها بما يتلاءم مع سوق العمل. ومن أهم تلك المؤسسات غير الربحية التي قدمت برامج وأنشطة متميزة لتأهيل المرأة السعودية في سوق العمل هي:

جمعية بنين الخيرية: تأسست هذه الجمعية عام ١٤٣٢هـ، في مدينة الرياض على أيدي سيدات سعوديات، بهدف تحويل الأسر ذات الدخل المحدود في منطقة الرياض من مستهلكة ومعتمدة إلى منتجة مما يساعدها على الاستقلال، والمشاركة في ريادة التنمية المستدامة، وتمكين المرأة اقتصادياً، وهدفت برامج الجمعية الخاصة المقدمة للمرأة إلى زيادة وتنوع الموارد المالية لها، وتبني مفهوم التنمية الأسرية ذات الأثر المستدام ومن تلك البرامج:

برنامج صناعتي بيدي: وهو برنامج يستهدف تحويل الأسر المستفيدة إلى أسر منتجة عن طريق دعمها وتطويرها من خلال ورش عمل وتدريب، ورسم خطط تسويقية لها، ويتم ذلك عن طريق مقابلة الأسر المستفيدة وتحديد مهارتها، والعمل على تحفيزها ودعمها بأخذ عينة من المنتج وتقييمه من قبل اللجنة المسؤولة، وإبداء الملاحظات عليه لتقديم الدعم اللازم في عملية تطوير المنتج وصنع علامة تجارية خاصة بها، ومن ثم العمل على التسويق لها بداية بالتسجيل في تطبيق معروف والنشر بوسائل التواصل الاجتماعي،

وبرنامج عيشها صح: وهو برنامج يدعم الفتيات عن طريق استثمار كامل مهارتهن الأساسية، على اعتبار أن أي فتاة قادرة على التغيير الإيجابي لنفسها ولمجتمعها بالوقت نفسه، حيث يبدأ البرنامج بالمقابلة مع المستفيدات وتحديد احتياجاتهن ومن ثم تبدأ مرحلة التدريب المتخصص ونهاية مرحلة المتابعة وقياس الأثر (جمعية بنين الخيرية النسائية، ٢٠١٩).

جمعية النهضة الخيرية: هي منظمة غير ربحية تأسست عام ١٩٦٢م تعمل على تأهيل المرأة السعودية اجتماعياً واقتصادياً من خلال عدد من المشاريع والبرامج التنموية. وقد بدأت بجهود تطوعية لخدمة المجتمع ثم تطورت لمؤسسة ذات طابع ثقافي وتنموي تهدف لتمكين المرأة اقتصادياً، عملاً بمبدأ التنمية كرسالة سامية والاستدامة فيها كهدف ثابت، حيث حرصت المنظمة على نقل خبرتها التي تلامس أرض الواقع من صناعات القرار من خلال: حملات توعوية والكترونية والمشاركة في اللجان، وجلسات النقاش، والمتديات والإتفاقيات المحلية والإقليمية والدولية، بما يتماشى مع رؤية ٢٠٣٠ لتخفيض معدل البطالة من ٧٪ إلى ٦,١٪، ورفع نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل من ٢٢٪ إلى ٣٠٪، وزيادة نسبة المدخرات للأسرة من إجمالي دخلها من ٦٪ إلى ١٠٪، وتفعيل مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل من ١٪ إلى ٥٪ (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

أما منهجية المنظمة فهي تقوم على أسس تم ذكرها في تقرير المنظمة (٢٠١٩) تتمحور في:

- ١- تلمس احتياجات المجتمع ودراسة العوائق التي تحد من التنمية المستدامة للمرأة، ٢- تصميم خطط لمشاريع تنموية بعد دراسة خطة العمل لإيجاد الحلول المناسب للعوائق، ٣- متابعة وتقييم المخرجات لقياس الأثر، ٤- التأكد من تحقيق الأهداف في تمكين المرأة اقتصادياً وقانونياً، ٥- التحسين والتطوير المستمر لرفع أثر المشاريع على الأفراد والمجتمع.

كما تقدم المنظمة مجموعة من المشاريع والبرامج التي تنتهج فيها الأسلوب التنموي بدءاً بتحديد احتياجات الأسر المستفيدة، ثم وضع خطة التدخل المهني لتوفير كافة احتياجاتها الأساسية، والعمل على رفع مستوى معيشتها، بما يتوافق مع برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ والمعني برفع أعداد المستغنين عن المعاش الضمائي، وكذلك المساهمة في تفعيل رؤية المملكة ٢٠٣٠

من خلال رفع مدخرات الأسر من إجمالي دخلها، ومن تلك البرامج التي تمكن المرأة اقتصادياً ويستهدف فئة الأراامل والمطلقات والمهجورات ومن في حكمهن من ذوي الدخل المحدود وأفراد أسرهن.

ومن أهم مبادرات هذه المنظمة وفقاً لتقرير منظمة النهضة (٢٠١٩):

أ: تدشين مركز النهضة للأبحاث: وهي أحدث مبادرة للجمعية، حيث تهدف إلى إيجاد حلول للتحديات التي تواجهها المرأة من خلال القيام بمجموعة أبحاث علمية التي تتناول قضايا اجتماعية واقتصادية خاصة بها، تهدف لقياس أثر البرامج المقدمة بهدف التأكد من فعالية البرامج وتحسين جودتها، وبناء شراكات بحثية مع هيئات حكومية، ومؤسسات أكاديمية بما يخدم أهداف المنظمة، ب_ مشروع معاً: والذي يهدف إلى حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تدخلات مهنية وإقامة لقاءات وأنشطة مثل: حلقات النقاش مع مختصين، ومقابلات فردية ومقابلات مع كافة الأسرة، ج: مشروع خزنة: يهدف المشروع إلى رفع وتعزيز مستوى الوعي المالي بين أفراد المجتمع، وخاصة النساء لضمان حياة كريمة مستقلة مادياً لهن، وذلك من خلال تعلم مفاهيم ومهارات التخطيط المالي ووضع الميزانيات، واكتسابهن سلوكيات جديدة تساعد على إدارة الشؤون المالية في حياتهن اليومية، وطرق العمل على المعاملات القانونية للمشاريع والمتابعة والتقييم، د: مبادرة كفو: تهدف تلك المبادرة إلى إصدار مؤشر لقياس الفجوة في مشاركة الجنسين بسوق العمل وتكافؤ الفرص المهنية بينهم، و: معرض خطوة: من أكبر المعارض والمؤتمرات الوظيفية للسيدات الذي نال دعم وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية، وهو برنامج سعودي يهدف إلى تمكين المرأة من مختلف الخلفيات التعليمية والخبرات في سوق العمل، حيث قام مركز النهضة بالمشاركة ل يتم التعرف على الوظائف المستحدثة في سوق العمل، وكذلك شارك

مركز الأبحاث لها بعمل استبيانات بحثية لتحديد مجالات العمل الأكثر طلباً للمرأة في سوق العمل (موقع جمعية النهضة، ٢٠١٩م).

واختتمت جمعية النهضة سلسلة الحوارات الوطنية حول المرأة السعودية والتي نظمتها بالتزامن مع قيادتها لمجموعة تواصل المرأة في عام ٢٠٢٠، حيث شملت أربعة مجالات منها: شمول المرأة المالي، وشمولها الرقمي، والشمول في سوق العمل، ومشاركة المرأة في ريادة الأعمال، حيث أوضحت أهمية الاستمرار بالعمل جنباً إلى جنب مع أصحاب العلاقة من القطاع العام والخاص بالإضافة إلى المجتمع المدني لضمان مجتمع يعتز بمشاركة المرأة في سوق العمل ويحفظ لها كرامتها (الحوارات الوطنية للمرأة السعودية، ٢٠٢٠م).

وترى الباحثات أن هذه المبادرات التي تقدم من خلال هذه الجمعيات تسهم بشكل كبير في رفعة المرأة في جوانب كثيرة في المملكة، وتحقيق فاعلية أكبر قائمة على التعددية في المجتمع لتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة، على الرغم من الحاجة لتطوير هذه البرامج وخاصة في ظل عصرنا الحالي المعتمد بشكل رئيسي على التحول الرقمي خصوصاً في ظل جائحة كورونا.

تمكين المرأة في سوق العمل في رؤية ٢٠٣٠:

لتمكين المرأة السعودية في سوق العمل أهمية كبيرة، بدلالة إدراج الأهداف الاستراتيجية الخاصة بذلك في الخطط والرؤى التنموية، ومنها رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ولتحقيقها وضعت العديد من المبادرات في برامج التحول الوطني وضمن الخطة التنفيذية لها، حيث يعتبر اقتصاد مزهر وفرصةً مثمرة من المرتكزات الأساسية ضمن رؤية ٢٠٣٠، والذي يندرج تحته العديد من العناصر والأبعاد والأهداف الاستراتيجية من أهمها: نمي فرصنا: والتي تعد المرأة السعودية أحد عناصر القوة في المجتمع السعودي حيث تشكل ما يزيد من ٥٠٪ من إجمالي عدد

الخريجين الجامعيين، وسوف تسعى بشكل مستمر لتنمية مواهبها واستثمار طاقاتها ولتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، مما ينعكس على دورها في تنمية المجتمع والاقتصاد (رؤية المملكة، ٢٠٣٠).

أما في برنامج التحول الوطني - الخطة التنفيذية: ٢٠١٨ - ٢٠٢٠: فقد ركز البعد السادس على تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته. ومن أهدافه الاستراتيجية رقم ٢, ٢, ٤: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل: مما يعني زيادة مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال زيادة مشاركتها في سوق العمل في كافة القطاعات، وفي كافة المجالات والمستويات الوظيفية المختلفة، بالإضافة إلى إزالة الحواجز والعقبات التي تحول دون انضمامها لسوق العمل، ومن الأمور المهمة التي يسعى لها هذا البعد هي تذليل عقبات سوق العمل أمام جميع فئات المجتمع، وكل ذلك يتم من خلال تعزيز ثقافة مشاركة المرأة في سوق العمل بالإضافة إلى توفير الوسائل والأدوات التي تجعل بيئة العمل مناسبة لها.

وتمثلت مبادرات البعد السادس في: رفع الوعي بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل، والتوطين النسائي: بهدف رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تحديد القطاعات الواعدة لعمل المرأة، وإزالة العقبات والعوائق التي تحد من عملها، بالإضافة إلى تحقيق التكامل بين الجهات المرتبطة بانخراط المرأة في سوق العمل، وتوفير خدمات رعاية الأطفال للنساء العاملات ويتم ذلك عبر تسجيل الأطفال في مراكز خدمة ضيافة الأطفال المرخصة في نظام "قرة" الإلكتروني، والتدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية: بهدف تحسين مهارات المرأة العاملة وتجهيزها للمناصب القيادية (مستويات القيادة العليا والوسطى) ورفع نسبة توظيف المرأة فيها، ودعم وتسهيل تنقل المرأة (من أجل ضمان استدامة عملها لابد من إزالة عائق المواصلات والتنقل) ويتم ذلك من خلال تأمين خدمة مواصلات آمنة وذو جودة عالية بالإضافة إلى التكلفة

المناسبة، والتدريب الموازي لمتطلبات سوق العمل: ويستهدف العاطلات عن العمل، ويتكون البرنامج التدريبي من تدريب على رأس العمل من قبل الشركة الموظفة بالتوازي مع برنامج تدريبي للمهارات الفنية والشخصية في جهات تدريبية متخصصة، وتمكين المرأة في الخدمة المدنية وتعزيز دورها القيادي عبر زيادة نسبة مشاركتها النوعية في جميع القطاعات الحكومية التابعة لنظام الخدمة المدنية.

وفي تقرير منجزات التحول الوطني فإن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الهدف الاستراتيجي زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل هي وقد ساهمت المبادرات المتعددة بدورها في زيادة حصة المرأة من القوى العاملة من ٦, ٢٣٪ في عام ٢٠١٨ إلى ٣, ٢٥٪ في عام ٢٠١٩.

وترى الباحثات أن سعي المملكة لتذليل الكثير من المشكلات والتي منها البطالة وضعف مشاركة المرأة في الحياة العامة والاجتماعية ساعد المرأة على التمتع بالكثير من الخدمات والإمكانيات، والتي لم تكن متاحة لها من قبل، فظهرت الكثير من التحولات فيما يخص مجالات عمل المرأة في العقد الأخير ساهمت في نهضة المملكة بشكل كبير.

المحور الثاني: معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة:

أوضح السنبلي (٢٠١٢) أن برامج التعليم المستمر تلعب دوراً مهماً في تحقيق متطلبات المجتمع عن طريق توليد المعرفة من خلال البحث العلمي والإبداع والابتكار. ويتم تقديم الدعم المادي لها من مصدرين رئيسيين: أولاً ميزانية الدولة التي تحرص على العطاء المعرفي من أجل الإسهام في التنمية والارتقاء بالمجتمع، وثانياً من مؤسسات الأعمال التي تبحث عن كل جديد من أجل تحقيق أهدافها وتطوير منتجاتها وتحسين خدماتها والوصول إلى موقع تنافسي أفضل. ونشر

المعرفة من خلال التعليم والتدريب والإعلام، واستخدام المعرفة من خلال توظيف معطياتها والاستفادة منها بما يؤدي إلى الارتقاء بالإنسان، وتعزيز التنمية المستدامة.

وجاءت نتائج دراسة الجعيد (٢٠١٤) مؤكدة على وجود عدد من الصعوبات في تحقيق ذلك ومنها: الصعوبات التي تواجهها الجمعية الخيرية، ومنها: (ضعف وعي المرأة المشاركة في الجمعية - لا يوجد تقييم مستمر لأنشطة وأهداف الجمعية - موقف الأهل من رفض مشاركة المرأة في أنشطة الجمعية - المسؤوليات الإدارية العديدة لموظفات الجمعية - عدم وجود الميزانية الكافية للجمعية وقلة الحوافز المادية للمدربات والمسؤولات - قلة البيانات الإحصائية للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة النسائية - القصور في ربط البرامج والأنشطة في الجمعية بخطط التنمية - ضعف دور الجمعية الإعلامي)، إضافة إلى الصعوبات التي تواجهها المستفيدات، ومنها: (صعوبة نقلها من وإلى الجمعية - النقص في الأجهزة والمعدات - تعارض الأوقات بين الأنشطة والمسؤولية الأسرية - عدم وجود حضانة لرعاية الأطفال أو ضعف مستواها إن وجدت - ارتفاع رسوم الأنشطة وعدم ملائمتها مع الاحتياجات الفعلية للمستفيدات - عدم ملائمة المباني مع الاحتياجات للدورات من قاعات واستعدادات - عدم كفاية الوقت المخصص للدورات).

كما أكدت نتائج دراسة الحربي (٢٠١٦) على معوقات عدة، والتي تحد من دور الجمعيات الأهلية في تنمية المرأة، ومنها تنميتها اقتصادياً، ومنها: (قلة موارد الجمعية - ضعف البرامج والأنشطة المقدمة من قبل الجمعية للمرأة - قلة المتخصصين والمؤهلين في تقديم الخدمات والبرامج اللازمة للمرأة - العادات الاجتماعية والتقاليد التي تحد من التحاق المرأة بالبرامج التي تقدمها الجمعية - ضعف الدور الإعلامي لترويج برامج الجمعية وأنشطتها - عدم مناسبة الأماكن

لتنفيذ البرامج المقدمة للمرأة - قلة الوعي المرأة بأهمية البرامج والأنشطة المقدمة من الجمعية، وكثرة ارتباطاتها الأسرية والمنزلية).

وقد جاءت نتائج دراسة الغامدي (٢٠١٩) لتؤكد على وجود عدد من المعوقات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، وكان من أبرزها: (ضعف الجانب الإعلامي لإبراز دور المنظمات، ضعف الإمكانيات المادية والتمويلية، ضعف التواصل والتنسيق بين المنظمات، قلة تدريب العاملين في المنظمات، عدم استقطاب الكفاءات الوطنية المميزة، قلة المتطوعين لتنفيذ برامج المنظمة، عدم وجود خطط استراتيجية واضحة، قلة قواعد بيانات المنظمات غير الربحية، ضعف آليات تقويم العمل وتحسينه، ضعف مشاركة المجتمع مع برامج المنظمة، عدم كفاءة دراسات حاجات المستفيدين للبرامج الواجب تقديمها لهم، عدم تفاعل المستفيدين مع البرامج المقدمة لهم، ضعف المشاركة الحكومية في برامج المنظمة، كثرة التغيرات والتشكيلات الإدارية).

وتضيف الباحثة أن أهم هذه المعوقات هو السمة الثقافية السائدة لدى الكثير من النساء في قلة البحث عن التطوير والاهتمام بمتطلبات حياتها فقط، وإغفال دورها الاجتماعية والعملية بشكل كبير، إضافة إلى عدم تغطية برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة لجميع مناطق المملكة، وضعف المشاركة نتيجة عدم اهتمام المرأة نفسها بهذه البرامج.

ويمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال وضع استراتيجيات وخطط واضحة تغطي جميع أرجاء المملكة، والوصول إلى المرأة بثتى الطرق، ودمج هذه البرامج في الأنشطة الاجتماعية المقدمة للأسرة بشكل كامل.

إجراءات الدراسة:

شملت إجراءات الدراسة تحديد الآتي:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ نظراً لمناسبته في تحقيق أهداف الدراسة التي تهدف للتعرّف على دور البرامج التعليمية التي تقدّمها المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تعليم المرأة.

ويرى عبيدات، عبد الحق، وعدس (٢٠١٢، ص ١٨٣) أن "المنهج الوصفي هو الذي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كينياً أو كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة، ويوضّح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضّح مقدار الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظاهرة الأخرى".

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية بمدينة الرياض (جمعية النهضة، وجمعية بنيان) التي تُقدّم برامج تعليمية وتدريبية للمرأة لعام ١٤٤١هـ - ١٤٤٢هـ، حيث بلغ عدد المستفيدات من هذه البرامج (١٤٢٨) مستفيدة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالأسلوب العشوائي البسيط الذي يُتيح لجميع أفراد المجتمع فرصة أن يكونوا ضمن العينة، وتم تطبيق جدول (krejcie and morgan) لتحديد حجم العينة، والتي حددت ب (٢٠٩) بالنسبة للمستفيدات في المؤسسات المجتمعية غير الربحية بمدينة الرياض.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة، وصممت الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتم توجيهها لكل من المستفيدات من البرامج التعليمية، حيث قسمت إلى محورين:

- المحور الأول: دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.
- المحور الثاني: معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.

صدق الأداة وثباتها:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة عن طريق عرضها على عدد من المحكمين المختصين؛ للوقوف على مدى وضوح العبارات وملاءمتها للمحور الذي تنتمي إليه، ومعرفة مدى تناسب عدد الأسئلة مع الأهداف الأساسية للبحث. وبعد ذلك تطبيق ملاحظاتهم وتوجيهاتهم على بنود الاستبانة ووضعها في صيغتها النهائية.

- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثات بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما هو موضح بجدول (١) كالاتي:

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون لمحاور الاستبانة

المحور الأول: دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل			
رقم العبارة	درجة معامل الارتباط	رقم العبارة	درجة معامل الارتباط
1	.757**	8	.764**
2	.612**	9	.703**
3	.741**	10	.646**
4	.527**	11	.725**
5	.646**	12	.527**
6	.414**	13	.708**
7	.657**	14	.675**
المحور الثاني: معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل			
رقم العبارة	درجة معامل الارتباط	رقم العبارة	درجة معامل الارتباط
1	.716**	10	.712**
2	.708**	11	.593**
3	.650**	12	.690**
4	.532**	13	.645**
5	.673**	14	.698**
6	.623**	15	.638**
7	.650**	16	.680**
8	.543**	17	.694**
9	.681**	** دالة عند مستوى 0.1	

يتضح من جدول (١) أن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بصدق عالي يجعلها صالحة

للتطبيق على عينة الدراسة.

• ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق التطبيق بالتكرار، واستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) ويتضح من خلال جدول (٢) كالتالي:

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ للثبات

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل	14	.964
معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل	17	.881
الثبات الكلي	31	.907

• التقدير الكمي لاستجابات الاستبانة:

قامت الباحثات بإعطاء قيمة للبدائل الممكنة أمام كل عبارة من عبارات الاستبانة، وكانت كالتالي: موافق بشدة (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق بشدة (١). ثم قامت الباحثات بعد ذلك بتصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى كما هي موضحة في جدول (٤) كالتالي:

جدول (٤) معيار تحليل أداة الدراسة

المدى	البدائل
5.00 – 4.21	موافق بشدة
4.20 – 3.41	موافق
3.40 – 2.61	محايد
2.60 – 1.81	غير موافق
1.80 – 1.00	غير موافق بشدة

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لكل عبارات الاستبانة حسب استجابة أفراد العينة، وتحليلها للخروج بالنتائج، ثم تفسيرها ومناقشتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

• الإجابة عن السؤال الأول:

نص السؤال الأول على: ما دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل؟، وللإجابة عنه قامت الباحثات باستخراج عدد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول بالاستبانة، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لعبارات المحور الأول

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	توعية المرأة بالفرص المتاحة في سوق العمل	112	59	32	10	0	.888	4.28	9 موافق بشدة
		35.8	18.8	10.2	3.2	0.0			
2	تعريف المرأة بالمؤسسات التي تدعم المشروعات الصغيرة	119	61	17	15	1	.928	4.32	4 موافق بشدة
		38.0	19.5	5.4	4.8	.3			
3	إكساب المرأة الخبرات اللازمة لسوق العمل ومتطلباته	114	65	22	9	3	.919	4.31	6 موافق بشدة
		36.4	20.8	7.0	2.9	1.0			
4	تدريب المرأة على المهارات المهنية الجديدة	100	72	21	19	1	.969	4.18	14 موافق بشدة
		31.9	23.0	6.7	6.1	.3			
5		115	48	29	20	1	1.029	4.20	13 موافق بشدة

دور برامج التعليم المستمر في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل
د. موسى بن سيلمان الفيافي وآخرون

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
	توفير فرص عمل للمرأة تتناسب مع قدراتها وإمكانياتها	36.7	15.3	9.3	6.4	.3	%		
6	المساهمة في دعم حصول المرأة على مكانة اجتماعية جديدة	109	69	24	11	0	ت	.864	
		34.8	22.0	7.7	3.5	0.0	%		
7	تنمية مهارة المرأة في التعامل مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة	110	71	20	12	0	ت	.862	
		35.1	22.7	6.4	3.8	0.0	%		
8	تشجيع المرأة على ممارسة العمل	108	72	30	3	0	ت	.770	
		34.5	23.0	9.6	1.0	0.0	%		
9	تعريف المرأة بطبيعة سوق العمل من حقوق وواجبات	103	73	21	16	0	ت	.912	
		32.9	23.3	6.7	5.1	0.0	%		
10	توجيه المرأة إلى كيفية الوصول إلى أهدافها وتحقيقها	119	66	17	11	0	ت	.841	
		38.0	21.1	5.4	3.5	0.0	%		
11	تصحيح المفاهيم الخاطئة عن سوق العمل لدى المرأة	102	72	21	18	0	ت	.935	
		32.6	23.0	6.7	5.8	0.0	%		
12	تعزيز ثقافة المجتمع بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل	115	62	30	6	0	ت	.824	
		36.7	19.8	9.6	1.9	0.0	%		
13	تعريف كيفية تطوير الذات والمهارات القيادية للمرأة.	108	66	31	8	0	ت	.851	
		34.5	21.1	9.9	2.6	0.0	%		
14	توعية المرأة بالطرق المثلى للبحث عن وظيفة	109	64	19	21	0	ت	.974	
		34.8	20.4	6.1	6.7	0.0	%		
		المتوسط الحسابي					4.28		
		الانحراف المعياري					0.897		

يتضح من جدول (٥) الآتي:

جاءت جميع عبارات المحور الأول (دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل) بقيمة متوسط حسابي مرتفع مما يدل على ارتفاع نسبة الموافقة على عبارات المحور حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لموافقة أفراد العينة بين (١٨, ٤) و(٣٨, ٤)، بمتوسط حسابي عام (٢٨, ٤) مما يدل على موافقة معظم أفراد العينة بنسبة كبيرة على عبارات المحور الأول.

وجاءت العبارة رقم (١٠) والمتعلقة بـ "توجيه المرأة إلى كيفية الوصول إلى أهدافها وتحقيقها". في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة حيث بلغ متوسطها (٣٨, ٤)، بينما جاءت العبارة رقم (٤) والمتعلقة بـ "تدريب المرأة على المهارات المهنية الجديدة"، في الترتيب الأخير من حيث درجة الموافقة حيث بلغ متوسطها (١٨, ٤) الأمر الذي يؤكد على أهمية دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.

وترجع هذه النتائج إلى تعبير المرأة المستفيدة من هذه البرامج عن احتياجاتها، وما تتطلبه لتحقيق أهدافها في ظل مجتمع وعصر متغير، إضافة إلى توجيه استجاباتها لتحديد الاحتياجات التي يجب توفيرها في برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة بهدف تهيئتها وتمكينها في سوق العمل، فقد عبرت المستفيدات عن كل ما يحتاجون لتوفيره في برامج التعليم المستمر التي تقدم لهم من قبل المؤسسات المجتمعية غير الربحية.

إضافة إلى أن التركيز على توجيهها إلى بآليات الوصول إلى أهدافها وتشجيعها على ممارسة العمل، والتوعية بضرورة مشاركتها في سوق العمل، جاء ليعبر عن أهم ما يجب أن تتضمنه برامج التعليم المستمر المقدمة لهم، فالمرأة بحاجة مستمرة إلى عمليات إرشادية، وخطط وبرامج تدريبية تلبى احتياجاتها، ويساعدها على تحقيق أهدافها وغاياتها.

كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة كل من (الحربي، ٢٠١٦؛ الصلحيم، ٢٠١٦، الغامدي، ٢٠١٩؛ Herron, 2019; Pokrzywa, 2018) في ضرورة تفعيل دور برامج التعليم المستمر المقدمة من خلال المؤسسات المجتمعية غير الربحية بهدف تهيئة وتمكين المرأة من سوق العمل.

• الإجابة عن السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على: ما معوقات برامج التعليم المستمر المقدمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل؟، وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثات باستخراج عدد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة وترتيبها تنازلياً، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري المتوسط الحسابي	الترتيب	الفئة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	ضعف مشاركة المرأة في برامج التعليم المستمر لتهيئتها لسوق العمل	34	83	44	32	20	3.37	13	محايد
		10.9	26.5	14.1	10.2	6.4			
2	قلة وجود الميزانية الكافية للمؤسسة	69	89	35	12	8	3.93	4	موافق
		22.0	28.4	11.2	3.8	2.6			
3	ضعف قناعة المرأة بإتاحة فرص العمل الخاصة بها	30	71	56	32	24	3.24	15	محايد
		9.6	22.7	17.9	10.2	7.7			
4	ضعف الربط والتنسيق بين المؤسسات المجتمعية المختلفة في تقديم برامج التعليم المستمر	71	91	33	14	4	3.99	2	موافق
		22.7	29.1	10.5	4.5	1.3			
5	عدم مناسبة مواعيد برامج التعليم المستمر في المؤسسات المجتمعية لظروف المرأة	43	75	67	20	8	3.59	11	موافق
		13.7	24.0	21.4	6.4	2.6			

الترتيب	الفئة	الانحراف المعياري الفئة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	م	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
12	موافق	1.111	3.58	48	76	50	30	9	ت	ضعف تطوير برامج التعليم المستمر تتناسب مع طموحات المرأة في المؤسسات المجتمعية	6
				15.3	24.3	16.0	9.6	2.9	%		
10	موافق	1.178	3.62	60	65	46	32	10	ت	وجود المؤسسة المجتمعية في مكان جغرافي بعيد عن المرأة	7
				19.2	20.8	14.7	10.2	3.2	%		
14	محايد	1.191	3.35	43	58	57	41	14	ت	ضعف خبرة المدرسين المقدمين لبرامج التعليم المستمر للمرأة	8
				13.7	18.5	18.2	13.1	4.5	%		
17	محايد	1.335	2.96	37	40	48	54	34	ت	ضعف وعي المرأة بضرورة دورها في المجتمع	9
				11.8	12.8	15.3	17.3	10.9	%		
16	محايد	1.167	3.22	35	54	61	49	14	ت	عدم اهتمام المسؤولين في المؤسسات المجتمعية بالمرأة وفي البرامج المقدمة لها	10
				11.2	17.3	19.5	15.7	4.5	%		
5	موافق	.946	3.90	65	80	50	17	1	ت	قلة البيانات الإحصائية للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة النسائية	11
				20.8	25.6	16.0	5.4	.3	%		
9	موافق	.960	3.71	46	87	56	21	3	ت	عدم كفاية الوقت المخصص للبرامج التعليمية	12
				14.7	27.8	17.9	6.7	1.0	%		
3	موافق	.995	3.93	71	82	35	24	1	ت	ضعف الدور الإعلامي للمؤسسة وبرامجها المقدمة	13
				22.7	26.2	11.2	7.7	.3	%		
6	موافق	.958	3.89	66	77	53	15	2	ت	عدم توفر المباني المناسبة والملائمة لبرامج التعليم المستمر	14
				21.1	24.6	16.9	4.8	.6	%		
1	موافق	.966	4.00	76	81	39	14	3	ت	عدم توفر وسائل مواصلات	15
				24.3	25.9	12.5	4.5	1.0	%		
7	موافق	.918	3.88	61	82	53	17	0	ت	عدم تفرغ الموظفين عادة في تلك المؤسسات للعمل فيه	16
				19.5	26.2	16.9	5.4	0.0	%		
8	موافق	1.164	74.3	68	65	47	22	11	ت	قلة وعي المؤسسات بأهمية التعليم المستمر وأدوات	17
				21.7	20.8	15.0	7.0	3.5	%		
3.64				المتوسط الحسابي							
1.076				الانحراف المعياري							

يتضح من جدول (٦) الآتي:

جاءت جميع عبارات المحور الأول (معوقات برامج التعليم المستمر المقدّمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل) بقيمة متوسط حسابي مرتفع مما يدل على ارتفاع نسبة الموافقة على عبارات المحور حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لموافقة أفراد العينة بين (٢, ٩٦) و(٤, ٠٠)، بمتوسط حسابي عام (٣, ٦٤)، مما يدل على موافقة معظم أفراد العينة بنسبة كبيرة على عبارات المحور الثاني.

وجاءت العبارة رقم (١٥) والمتعلقة بـ "عدم توفر وسائل المواصلات". في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة حيث بلغ متوسطها (٤, ٠٠)، بينما جاءت العبارة رقم (٤) والمتعلقة بـ "ضعف وعي المرأة بضرورة دورها في المجتمع"، في الترتيب الأخير من حيث درجة الموافقة حيث بلغ متوسطها (٢, ٩٦) الأمر الذي يؤكد على وجود معوقات تحد من فعالية برامج التعليم المستمر المقدّمة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل.

وترجع هذه النتائج إلى وجود معوقات فعلية تحد من فعالية برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة من قبل المؤسسات المجتمعية غير الربحية، منها ما يتعلق بالظروف الإجتماعية للمرأة والتي صنفها ضمن (صعوبة وسائل المواصلات، وضعف قناعتها بفرص العمل المخصصة لها) ومنها ما يتعلق بظروف المؤسسة المجتمعية نفسها من إمكانيات مادية وميزانيات كافية لنجاح هذه البرامج، وضعف التنسيق بينها وبين البرامج الأخرى، وتقديمهم لهذه البرامج في مواعيد غير مناسبة للمرأة، ومنها ما يتعلق بمعوقات تطويرية خاصة بضعف عمليات التطوير لبرامج التعليم المستمر التي تقدم للمرأة لأجل تهيئتها لسوق العمل، وقلة خبرة المديرين الذين يقدمون هذه البرامج، وعدم اهتمام المسؤولين في هذه المؤسسات بتلك البرامج.

ولابد من البحث عن طرق ووسائل للتغلب على هذه المعوقات بشكل سريع وواعي، وذلك لتحقيق أكبر قدر من الفعالية لبرامج التعليم المستمر المقدمة والمخصصة للمرأة لأجل تمكينها وتهيئتها لسوق العمل، وخلق فرص عمل حقيقية مناسبة لها، وضرورة مشاركتها في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة كل من (عبد الحى، ٢٠١٤؛ الجعيد، ٢٠١٤؛ الحري، ٢٠١٦) والتي تؤكد وجود الكثير من المعوقات التي تحد من فعالية برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة على وجه الخصوص من قبل الجمعيات الأهلية أو المؤسسات المجتمعية غير الربحية.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثات بالآتي:

- تطوير برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة لتتوافق مع متطلبات العصر الحالي واحتياجاته.
- ضرورة الاستفادة من التجارب العالمية لتجنب المشكلات والعوائق خلال تطبيق وتطوير برامج التعليم المستمر المقدمة للمرأة.
- زيادة الوعي بأهمية تطوير المرأة وتهيئتها لسوق العمل، وذلك من خلال برامج التعليم المستمر.
- دراسة مكامن القلق التي تعيق فعالية برامج التعليم المستمر في تمكين وتهيئة المرأة ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
- أهمية تبنى آليات متطورة للتخطيط والتنفيذ الفعلي من قبل المؤسسات المجتمعية غير الربحية لبرامج التعليم المستمر لتطوير خدماتها.
- وجود تناسق في العمل بين المؤسسات المجتمعية المختلفة في تقديم برامج التعليم المستمر المناسبة لاحتياجات المرأة وتكامل جهودها مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف المرجوة.

- وجود جهة رسمية تعنى بالتعليم المستمر المنظم والموجه للمرأة تضمن جودة المحتوى وجودة المخرجات.
مقترحات الدراسة:

- في ضوء ما تم خلال إجراءات الدراسة الحالية، وما أسفرت عنه من نتائج، ترى الباحثات أنه من الواجب العمل على عدد من المقترحات من أهمها:
- دراسة تحديات تطبيق برامج التعليم المستمر بالمؤسسات المجتمعية غير الربحية من وجهة نظر العاملين بها.
 - دراسة واقع تطبيق برامج التعليم المستمر ودورها في تمكين المرأة في سوق العمل في ضوء المتغيرات المعاصرة.
 - وضع تصور مقترح لتطوير برامج التعليم المستمر في المؤسسات غير الربحية في ضوء المستحدثات التكنولوجية.
 - قياس مدى توفر برامج التعليم التي تستهدف المرأة ومدى جودة وكفاءة تلك البرامج بما يتوافق مع سوق العمل.
 - التعرف على المهارات المفقودة لدى المرأة التي تمنعها من الانضمام لسوق العمل وإيجاد الحلول والمقترحات لها من خلال توفير البرامج التعليمية التي تقوي وتعزز تلك المهارات.

قائمة المراجع:

أولاً المراجع العربية:

١. الجهوية، سعيدة (٢٠٠٩). المعجم التربوي. وزارة التربية الوطنية، المركز الوطني للوثائق التربوية.
٢. عبيدات، ذوقان؛ عدس، عبد الرحمن؛ عبد الحق، كايد (٢٠١٦). البحث العلمي (مفهومه وأدواته وأساليبه).
٣. الجعد، نوال بنت حمد بن محمد (٢٠١٤). الدور التعليمي والثقافي للجمعيات النسائية في مدينة الرياض والمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، مجلة رابطة التربية الحديثة، مج ٦، ع ٢١٤، ص ١١٧-٢٤٥.
٤. الحربي، عبد الغني عبد الله محمد (٢٠١٦). دور الجمعيات الأهلية في تنمية المرأة السعودية، دراسة مطبقة على جمعيتي البر ومراكز الأحياء بمحافظة خليص. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، (١)٩.
٥. السدحان، عبد الله بن ناصر (٢٠١١). نشأة الجمعيات النسائية في المملكة العربية السعودية. مجلة مداد لدراسات العمل الخيري، العدد الثالث.
٦. حمدي، دعاء (٢٠٠٦). المعوقات التي تحد من المؤسسات النسوية. مركز أمان للمصادر والدراسات.
٧. السنبل، عبد العزيز بن عبد الله (٢٠١٢). دور تعليم الكبار في التنمية المستدامة، وتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة، مركز تعليم الكبار والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، جامعة عين شمس، القاهرة.
٨. حلمي، شكري عباس (١٩٩٣). علم تعليم الكبار. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الجزء السادس.
٩. الحميدي، عبد الرحمن سعد (١٩٩٢). المدخل إلى علم تعليم الكبار. الرياض: مطابع الفرزدق.
١٠. حنفي، عبد الغفار (د.ت). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
١١. أبو غربية، رانيا عبد الفتاح (٢٠١٥). فاعلية الدور التعليمي للجمعيات الأهلية الخاصة بالمرأة: دراسة تحليلية، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع ١٥٩.
١٢. الصلحيم، هند بنت سليمان (٢٠١٦). دور لجان التنمية الأهلية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة. المؤتمر السنوي الرابع عشر: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة. مركز تعليم الكبار والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والهيئة العامة لتعليم الكبار، جامعة عين شمس، القاهرة.
١٣. عبد الحي، عواطف يوسف (٢٠١٤). دور مؤسسات المجتمع المدني في الإصلاح التعليمي ومعوقات ذلك من وجهتي نظر المسؤولين ومديري مؤسسات المجتمع المدني التربوي في فلسطين (رسالة ماجستير). جامعة القدس.
١٤. عبيدات، ذوقان؛ عدس، عبد الرحمن؛ عبد الحق، كايد (٢٠١٦). البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه). (١٨ ط)، دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٥. الغامدي، فواز علي (٢٠١٩). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: دراسة ميدانية (رسالة دكتوراه). جامعة الملك سعود، الرياض.

١٦. نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية (١٤٣٧). هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، وزارة الشؤون الاجتماعية، مسترجم بتاريخ ٢٢/٣/١٤٤١ من الموقع: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails>
١٧. جمعية النهضة الخيرية (٢٠١٩). تقرير جمعية النهضة الخيرية، مسترجم من موقع [/https://www.alnahda.org/program/3](https://www.alnahda.org/program/3)
١٨. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مسترجم من موقع [/https://vision2030.gov.sa](https://vision2030.gov.sa)
١٩. جمعية بنیان الخيرية (٢٠١٩). تقرير جمعية بنیان الخيرية، مسترجم من موقع <https://www.bunyan.org.sa/img/ffe7480e42545843ff75e3b598807ac5.pdf>
٢٠. الحوارات الوطنية حول المرأة السعودية. (٢٠٢٠م). تم الاسترجاع من موقع <https://www.youtube.com/watch?v=0coMeO2y7xc>
٢١. المنصة الوطنية لبيانات الجمعيات الاهلية، مكين، (٢٠١٩). تم الاسترجاع من موقع [.https://hrsd.gov.sa/ar/programs](https://hrsd.gov.sa/ar/programs)

ثانياً: المراجع الأجنبية:

22. Lansford, M., et al. (2010). Essential leadership traits of female executives in the non-profit sector. The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 6, Num. 1
23. Herron, Brigitte A. (2019). Perspectives on Feminist Approaches to Adult Education in International Education and Development Settings, Adult Education Research Conference, Vol. 12, Iss 4
24. Pokrzywa, M. (2018). The Role of Non-Governmental Organizations (NGOs) in Women's Education in Poland. International Journal on Lifelong Education and Leadership, Vol. 4, Iss 1.