

مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال

د. صالح بن ناصر العندس

كلية الاتصالات والمعلومات بالرياض

ملخص الدراسة

يواجه رجال الأعمال مشكلات عدة مع خريجي التعليم الفني والمهني. إلا أن الأسباب التي أدت إلى هذا الخلل ليست واضحة بالقدر الكافي. وقد استخدمت هذه الدراسة الأسلوب المسحي في محاولة لإيجاد حلول لهذه المشكلة وذلك بتوزيع استبانة للتعرف على آراء رجال الأعمال للتعرف على ووجهات نظرهم حيال الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى مناسبتها لمتطلبات سوق العمل. وخلصت بعدة مقترحات، من أهمها:

١. تفعيل دور القطاع الخاص وغير الحكومي في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمنظومات التعليم الفني والمهني.
 ٢. تكوين هيئة مستقلة تهتم بتقييم واعتماد التعليم الفني والمهني شريطة أن يشارك في هذه الهيئة القطاع الخاص وبالشكل والمستوى المناسبين.
 ٣. التركيز على مبدأ الشراكات الاستراتيجية بقيام القطاع الخاص بتحديد المهن التي يزيد الطلب عليها مثل البتروكيماويات، وصيانة الطائرات، والغزل والنسيج.
 ٤. التركيز على المهارات الأساسية كمهارة القراءة والكتابة والرياضيات واللغة الانجليزية، بالإضافة إلى المهارات الذاتية كمهارة الاتصال والإلقاء والاستماع والقدرة على حل المشكلات والتحليل المنطقي والعمل الجماعي وتطوير الذات، علاوة على هذه المهارات فيجب أن تضمن المناهج الفنية والمهنية مهارات التكيف مع طبيعة العمل، والسلوكيات الوظيفية الحميدة وخلافه.
 ٥. مواكبة المناهج للتطورات في سوق العمل من خلال عقد شركات استراتيجية مع سوق العمل هدفها تهيئة الطالب في مجالات مهنية متخصصة السوق بحاجة لها.
- الكلمات المفتاحية : النظرة - التعليم الفني - التعليم المهني - مخرجات التعليم الفني والمهني - رجال الاعمال - سوق العمل السعودي .

Abstract

Businessmen face many problems with technical and vocational education (TVET) graduates. However, the reasons for this imbalance are not sufficiently clear. This study used the survey method in an attempt to find solutions to this problem by distributing a questionnaire to businessmen to get their views regarding the capabilities, qualifications and competencies of graduates of TVET institutions and the extent of their suitability to the requirements of the labor market. It concluded several findings and recommendations, the most important of which are:

1. Activating the private and non-governmental sector role in planning, implementing and evaluating TVET systems.
2. Create an independent authority concerned with evaluating and accrediting TVET, provided that the private sector participates in the appropriate form and level.
3. Focusing on the principle of strategic partnerships by the private sector identifying professions that are in greater demand such as petrochemicals, aircraft maintenance, spinning and weaving.
4. Focusing on basic skills such as reading, writing, math and English language skills, in addition self-skills such as communication, ability to solve problems, logical analysis, teamwork and self-development, in addition to these skills, technical and vocational curricula must include skills to adapt to work nature and job behaviors.
5. Keeping up the curricula development with the labor market through holding strategic cooperation with the labor market aimed at preparing the student in specialized professional fields the market needs.

key words :vocational education - technical education- perception- vocational & technical education outcome- business men- Saudi labor market

الفصل الأول

مدخل الدراسة

١- مقدمة:

يمثل التدريب والتعليم رافداً أساسياً في جهود الدول لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة للمواطنين، بل إن هناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليمي، وفي المملكة العربية السعودية ثمة حديث يتكرر عن نوعية مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني من حيث المعارف والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها الخريج وعن قصور المؤسسات التعليمية والتدريبية في تكوينها للخريج مما قلل من مدى ملاءمة الخريجين لأسواق العمل. وحديث ثان عن طغيان العمالة الوافدة على سوق المهن كسبب رئيس لزيادة البطالة لدى الشباب السعودي.

ونظراً لتوجه المملكة العربية السعودية نحو اقتصاد المعرفة بمؤسساتها التعليمية والبحثية ومنها مؤسسات التعليم الفني والمهني، والتي يؤمل من خريجها أن يسهموا إيجاباً بصفة رئيسة في نقل المملكة إلى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد على الإبداع والابتكار الفني والمهني والاستخدامات الواسعة للتكنولوجيا المتقدمة فإن هذا يطرح تحدياً كبيراً أمام هذه المؤسسات بتخصصاتها ومناهجها ومقرراتها الحالية كي تكون قادرة على الوفاء بالتزاماتها والقيام بدورها نحو اقتصاد المعرفة.

يواجه خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني في المملكة مشاكل عدة عند تخرجهم يتمثل أهمها في إيجاد الوظيفة المناسبة، والانخراط في سوق العمل، كما يواجه رجال الأعمال مشكلات أخرى يرجعون أسبابها إلى واقع التخصصات الموجودة في التعليم الفني والمهني والتي هي تخصصات عامة، فيما يتطلب سوق العمل تخصصات دقيقة، إضافة إلى الشكوى المستمرة من نوعية مخرجات التعليم الفني والمهني بعامته. ومع سهولة الإشارة إلى كل ما سبق إلا أن الأسباب التي أدت إلى مثل هذا الخلل بين رجال الأعمال ومخرجات التعليم الفني والمهني ليست واضحة بالقدر الكافي، مما يزيد من صعوبة الإحاطة بالمشكلة من جهة ويزيد من صعوبة

الوصول إلى حلول أو معالجات يمكن أن تسهم في تلافي الخلل أو التقصير. من هنا تتلخص مشكلة الدراسة في:

التعرف على نظرة رجال الأعمال السعوديين لمخرجات التعليم الفني والمهني ومدى رغبتهم باستقطاب تلك المخرجات للعمل لديهم
٢ - مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في ضعف مخرجات التعليم الفني والمهني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل وضعف قدرتها على التكيف مع البيئة الوظيفية. وقد أوضحت (الجوهرية الجميل، ٢٠٠٩) إن المنتبغ للخطط الدراسية ونوعية التدريب في المملكة وخاصة في كليات ومعاهد المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني يلحظ افتقارها للتنسيق المتبادل، والتدريب الثنائي مع سوق العمل مما يشكل فجوة حقيقية. كما أوضح برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، والذي يعتبر أحد الركائز الأساسية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، في أحد برامج (برنامج تنمية القدرات البشرية) مدى أهمية التوسع في التدريب الفني والمهني شريطة الموازنة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل. وقد سلط هذا البرنامج الضوء على أهم التحديات التي تواجه التعليم الفني والمهني وذكر منها النظرة الدونية لخريجي التعليم الفني والمهني (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠١٩). هذه التحديات وغيرها أدت إلى اعتقاد رجال الأعمال بعدم توفر كفاءات سعودية مناسبة لاحتياجاتهم العملية.

وتم تحديد الاسئلة التالية كمحاور أساسية لهذه الدراسة:

١. ما أسباب قيام القطاع الخاص بتعيين خريجي التعليم الفني والمهني؟
٢. ما الأسباب التي تحول دون اعتماد القطاع الخاص على خريجي التعليم الفني والمهني؟
٣. ما الأسباب التي قد تدفع القطاع الخاص للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين؟

٤. ما تقييم رجال الأعمال للتعليم الفني والتدريب المهني؟

٣ - هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء رجال الأعمال ووجهات نظرهم حيال الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى

مناسبتها لمتطلبات العمل في منظماتهم. كما اهتمت الدراسة بمعرفة احتياجات رجال الأعمال من القوى البشرية المهنية والصناعية التي توفرها مؤسسات التعليم الفني في المملكة العربية السعودية، والتوصل إلى مقترحات تطوير مخرجات التعليم الفني والمهني لتلبية احتياجات سوق العمل السعودي.

٤ - أهمية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة آراء رجال الأعمال تجاه مخرجات التعليم الفني والمهني في محاولة لوضع آراءهم في عين الاعتبار عند قيام التعليم الفني والمهني بتطوير مجالاته. وتتعدد العوامل التي تؤكد أهمية هذه الدراسة، ونستعرض فيما يلي أبرز الجوانب والمبررات التي تؤكد ضرورة وأهمية إجراء هذه الدراسة والتي تتمثل في النقاط التالية:

- تستدعي توجهات المملكة العربية السعودية في تحقيق تنوع اقتصادي وعدم الاعتماد على مصدر واحد للدخل وجود كم كافٍ من العمالة المدربة.
- تدني مساهمة العمالة الفنية الوطنية في سوق العمل.
- يعتبر توفر الأيدي العاملة الوطنية الفنية والماهرة ذات الكفاءة العالية أحد العوامل المؤثرة على التنمية الاقتصادية والوضع التنافسي للدولة.

منهج الدراسة وأداتها:

تتخذ هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توظيف الطريقة المسحية لاستقاء أفراد مجتمع البحث والذين هم أصحاب الأعمال لمعرفة آرائهم بمخرجات التعليم الفني المهني وأليات تحسين تلك المخرجات. حيث سيتم في هذه الدراسة توظيف الاستبانة لاستطلاع آراء عينة من أصحاب الأعمال عن الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى مناسبتها لمتطلبات العمل في منظماتهم. ومن ثم معرفة احتياجات رجال الأعمال من القوى البشرية المهنية والصناعية التي توفرها مؤسسات التعليم الفني السعودي.

حدود الدراسة:

تركز هذه الدراسة على استكشاف آراء رجال الأعمال في المملكة العربية السعودية بمخرجات التعليم الفني والمهني السعودي. وقد تم عمل هذه الدراسة في العام الدراسي

١٤٣٩/١٠/١٤٤٤ هـ. ولكون المنطقة الشرقية ومنطقة مكة المكرمة ومنطقة الرياض هي أكبر المناطق التجارية في المملكة العربية السعودية (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨)، فإن هذه الدراسة طبقت في تلك المناطق فقط.

مصطلحات الدراسة:

• النظرة:

في اللغة؛ نظر إلى الشيء نَظَرًا، ونَظْرًا، وأَبْصَرَهُ وتَأَمَّلَهُ بعينه. وفيه: تَدَبَّرَ وفكَّرَ. يُقال: نظر في الكتاب، ونظر في الأمر. ويُقال: فلان ينظر ويعتاف: يتكهن. ونظر الشيء: أبصره (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤).

وتعرف النظرة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: الاستجابة السلبية أو الإيجابية لرجال الأعمال في المملكة العربية السعودية نحو استقطاب مخرجات التدريب التقني للعمل لديهم.

• التعليم الفني والمهني:

حددت منظمة اليونسكو هذا النوع من التعليم بأنه مصطلح شامل يشير إلى تلك الجوانب من عملية التعليم التي تشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التكنولوجيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العملية، والمواقف والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (Univoc, 2001).

ويقصد بالتعليم الفني والمهني إجرائياً في هذه الدراسة ذلك النوع من التدريب التي تقدمه الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية للمتدربين بغية إعدادهم مهنيًا لسوق العمل.

• مخرجات التعليم الفني والمهني:

يقصد بمخرجات التعليم الفني والمهني هم الطلبة الذين تخرجوا من أحد وحدات التعليم الفني والمهني حديثاً ويبحثون عن فرص وظيفية. (ماري، ٢٠١٠).

ويقصد بمخرجات التعليم الفني والمهني هنا الطلبة الذين تخرجوا من كليات التقنية في المملكة العربية السعودية ويبحثون عن فرص عمل.

الفصل الثاني الإطار النظري

يعد التدريب من القنوات المهمة في إعداد الكوادر البشرية الهادفة إلى تطوير الكفاءات وبالتالي زيادة الانتاجية، وهذا بدوره يؤدي إلى انعكاسات ايجابية على أداء المنشآت المختلفة، ويمكن النظر إلى التدريب على أنه استثمار في العنصر البشري له عوائد فردية وعوائد اجتماعية، إضافة إلى أنه وسيلة من وسائل التقدم التكنولوجي، كما يلعب التدريب دوراً بارزاً في تجسير الفجوة بين نظام التعليم بكافة مستوياته وبين متطلبات سوق العمل، لأن سوق العمل يتصف بديناميكية عالية تجعل نظام التعليم غير قادر على مواكبة التطورات السريعة فيه، لذا يأتي التدريب كوسيلة ناجعة لإلحاق المستهدفين منه بمتطلبات سوق العمل المتغيرة بسبب التطور التكنولوجي السريع (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠١٩).

يأخذ التدريب أشكالاً مختلفة: منها التدريب على رأس العمل، أو التدريب في المراكز والمعاهد المتخصصة، أو التدريب الذاتي. ويهدف التدريب بشكل عام إلى إكساب المتدرب معارف ومهارات واتجاهات سلوكية معينة، وعلى المتدرب أن يمارس ما تعلمه من معارف ومهارات على رأس عمله.

ونظراً لأهمية التدريب فلم تغفل رؤية المملكة ٢٠٣٠ عن مواصلة الاستثمار في التدريب والتعليم بتزويد أبناء الوطن بالمهارات اللازمة لوظائف ومهن المستقبل سواء من خلال القطاع العام أو من خلال التعاون بين القطاع الخاص والقطاع غير الربحي. وقد تطرقت الرؤية إلى ضرورة تأسيس مجالس معنية خاصة بكل قطاع تنموي، بغية تحديد الاحتياجات والمهارات التدريبية والتوسع في التدريب المهني والتقني (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠).

كما تعمل الرؤية مع القطاعات العامة على تطبيق أفضل الممارسات التدريبية والتعليمية على موظفيها للتأكد من توافر المهارات اللازمة والمقومات الضرورية للتعامل مع المستقبل الذي تصبو إليه الرؤية وفق الاحتياجات المحددة والمتفق عليها مسبقاً من خلال المجالس المؤسسة لذلك، ومن ذلك تدريب (٥٠٠) ألف موظف حكومي عن بعد في شتى المجالات بحلول (١٤٤٢ هـ - ٢٠٢٠م)، كما سيدعم ذلك إيجاد قوائم من المواهب والكفاءات البشرية

ليكونوا قادة في المستقبل، يعتمد عليهم بعد الله في الدفع بعجلة النهضة والتنمية التي تطمح إليها الرؤية (وثيقة برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠).

يخطط لرؤية المملكة (٢٠٣٠) أن تمضي بكل جدية إلى تأسيس برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية الذي سيعمل على توفير إدارة للموارد البشرية، في كل جهاز حكومي، تقدم من خلاله الدورات التدريبية والفنية لتطوير المهارات والمواهب، ورفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهام الأساسية المشتركة في القطاعات المختلفة لتعزيز التكامل فيما بينها، ودعم صناعة البيئات المحفزة التي تتساوى فيها الفرص ويكافأ فيها المتميزون. وتتطلع الرؤية إلى تدريب وتأهيل المواطنين للعمل في الصناعات والقطاعات المختلفة وما يتضمن ذلك من صيانة، وبحث، وتطوير، عن طريق إبرام عقود استثمارية، وشراكات استراتيجية مع شركات رائدة بهدف نقل المعرفة والتقنية وتوطين الخبرات لدعم الاكتفاء الذاتي بسواعد أبناء الوطن في كافة المجالات وتعزيز تصدير هذه المنتجات إلى الدول الإقليمية والعالمية. ويقدم التدريب وتشرف عليه المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وأيضا في العديد من المراكز والمعاهد المتخصصة في القطاع الخاص، وكما يتم التدريب على رأس العمل أيضاً (On Job Training)، (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠). أولت الخطط الاقتصادية السعودية اهتماماً بالغاً في التدريب، وكان يخصص له جزء من الموازنة العامة للدولة ضمن قطاع التعليم والتدريب، وركزت استراتيجية التعليم والتدريب على ضرورة إيلاء التدريب أهمية متزايدة من حيث التمويل ومن حيث الانتشار، بل إن من الاهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ هو "التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل".

وتقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتدريب وتأهيل الشباب والشابات لدخول سوق العمل من خلال كليات المؤسسة وفروعها المنتشرة في المملكة في مستوى الدبلوم والبيكالوريوس في مجالات تقنية عدة، منها الإدارية، والإلكترونية، والكهربائية، والمدنية، والمعمارية، والحاسب، بالإضافة إلى الميكانيكية. وذلك لسد حاجة سوق العمل وإحلال الوظائف التي تشغلها العمالة الوافدة. كما توفر المؤسسة برنامج التدريب التعاوني للخريجين من الشباب

والشابات بعد اجتياز جميع المتطلبات التأهيلية من خلال شركائها في القطاع الخاص (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٨).

يمر قطاع التدريب في المملكة العربية السعودية بمرحلة تطويرية هامة؛ حيث تضمنت رؤية ٢٠٣٠ العديد من المبادرات، الغرض منها توفير فرص التعليم للجميع، ومنها رفع جودة مخرجات التعليم والتدريب وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، بما يتواءم مع متطلبات الوظائف المستقبلية (وثيقة رؤية المملكة، ٢٠٣٠).

مساهمة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

وبهدف الإسهام في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التدريب أطلقت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (١٦) مبادرة جديدة بمسارات متنوعة تهدف من خلالها مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالوصول إلى اقتصادٍ مزدهر، ومجتمع حيوي، ووطنٍ طموح. حيث تم تصميم مبادرات متخصصة لتتواءم مع الثلاثة أهداف التي تسعى المملكة للوصول إليها في رؤيتها المستقبلية ٢٠٣٠، بحيث تنفذ المرحلة الأولى من المبادرات ضمن برنامج التحول الوطني للمؤسسة ٢٠٢٠ وهي على النحو التالي:

- المبادرات الأربع الأولى تتمثل في تطوير الشراكات الاستراتيجية مع القطاع الخاص في التدريب التقني لتصل إلى (٣٥) معهد شراكة استراتيجية خلال خمس سنوات والعمل على التوسع في الوحدات التدريبية لزيادة استقطاب خريجي الثانوية العامة لتصل إلى (١٢,٥) % من الخريجين، وتعزيز البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة بالمرونة مع التوسع في البرامج التدريبية المسائية، وبرنامج البكالوريوس، ورفع عدد المتدربين والمتدربات إلى (٩٥٠) ألف شاب وفتاة، مما يدعم ما تسعى إليه الرؤية في التوسع بالتدريب التقني والمهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- المبادرة الخامسة تستهدف الوصول لمجتمع حيوي وزيادة نسبة ممارسي الرياضة مرة في الأسبوع إلى (٤٠) % وارتفاع إنفاق الأسر على الترفيه إلى (٦) % بالسعودية، من خلال فتح المرافق الرياضية بالوحدات التدريبية لخدمة المجتمع المحلي ضمن البرنامج الوطني (داعم) وتفعيل النشاط الرياضي بشكل أكبر بالوحدات التدريبية بين المتدربين، وتدعم المبادرة السادسة

بناء الشخصية لأبناء وفتيات الوطن بتفعيل برنامج (ارتقاء) لإشراك الأسرة مع الوحدات التدريبية وتبني العديد من البرامج الثقافية والاجتماعية والرياضية.

• المبادرات السادسة وحتى الثانية عشر تعمل على الوصول لاقتصادٍ مزدهر وتفعيل مبدأ نتعلم لنعمل، من خلال مشروع بناء القدرات بالوحدات التدريبية، والبدء ببرنامج الإطار الوطني للمؤهلات، والفحص المهني بجانب توجيه الطلاب نحو الخيارات المهنية والوظيفية المناسبة من خلال برنامج التأهيل المهني لطلاب التعليم العام وتوجيه طاقات الأبناء نحو ريادة الأعمال، عبر دعم معهد ريادة الأعمال الوطني "ريادة"، والتركيز على التدريب المستمر والموجه للرجال والسيدات بهدف توطين قطاعات الطاقة المتجددة والمعدات الصناعية والتعدين والنفط والغاز والبتر وكيمائيات والصناعات العسكرية.

• المبادرات من الثالثة عشر وحتى السادسة عشر تسعى للوصول إلى وطنٍ طموح بما يشتمل عليه من حكومة فاعلة ومواطنة مسؤولة من خلال العمل على تيسير فرص العمل والتعلم الالكتروني وتمكين ذوي الإعاقة من التدريب والفرص الوظيفية لدمجهم في المجتمع وتوسيع نطاق الخدمات الالكترونية للمؤسسة، ودعم العمل التطوعي لرفع أعداد المتطوعين إلى مليون متطوع في ٢٠٣٠م.

هذه المبادرات ستعزز من تكاتف الجهود في منظومة العمل والتنمية الاجتماعية للعمل على تحقيق الاستفادة القصوى من طاقات أبناء وبنات الوطن بما يحقق الأهداف الرئيسية والمحاور الفرعية لرؤية السعودية ٢٠٣٠. (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة

أوضحت دراسة (كنتو وآخرين، ٢٠١٩) أن خريجي التعليم الفني في أوغندا يمتلكون المهارات الفنية اللازمة لقيامهم بالعمل. وأوضح رجال الأعمال الذين شاركوا في تلك الدراسة أن المشكلة تكمن في عدم تمكن الخريجين من المهارات الشخصية (مثل التواصل مع الآخرين، اتخاذ القرارات ... الخ). بل ركزت العينة التي شاركت في دراسة كنتو وآخرين أن من أهم ملاحظاتهم على التعليم الفني عدم إعطاء القطاع الخاص الفرصة للمساهمة في إعداد وتطوير مناهج التعليم الفني والمهني.

كما أوضحت (نوقرو، ٢٠١٣) أن من أهم العقبات التي تواجه التعليم الفني في دولة كينيا أن معظم مراكز التدريب موجودة في المدن الحضرية ويغلب على المناهج الطابع النظري أكثر من العملي، ومن الملاحظ عدم تأهيل المدربين التأهيل المناسب ولذلك ينظر إليها الشباب على أنها الخيار التعليمي الأخير.

أما دراسة صناعة الفرص الوظيفية لخريجي الكليات التقنية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٠٩) فقد ذكرت وكتوصيات لدراسة مسحية على مدينة جدة أن من أهم القضايا التي يجب أن تراعى في صناعة الفرص الوظيفية للشباب السعودي مايلي:

• أن هناك نسبة ليست بالقليلة من الطلاب غير مقتتعة بوضعها في الكلية إما لأنها لم توفيق في اختيار التخصص المناسب أو أنها لم تكن الكلية هي طموحها أصلاً ولم تستطع أن تتكيف مع الواقع الذي تعيشه.

• وأثبتت الدراسة أيضاً ماذهب إليه غيرهم من الباحثين من أن المستوى العلمي و اجادة اللغة الانجليزية والالمام بمهارات السلوك الوظيفي يقفوا حجر عثرة أمام تقدم الخريج وتطوير مهاراته الفنية مما يؤهله إلى الحصول على الوظيفة المناسبة.

بينت دراسة رؤية لتنمية الموارد البشرية (مندی الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٧م) أن من أهم المعوقات المؤثرة في تنمية الموارد البشرية في السعودية ضعف استخدام الحوافز للعمالة المتميزة، وضعف فاعلية الإرشاد الطلابي في توجيه الطلاب نحو التخصصات الفنية التي تتناسب مع رغباتهم ويتطلبها سوق العمل، ومحدودية الفرص لإعادة تأهيل الباحثين عن العمل من الجنسين، وضعف أساليب المحاسبة والمساءلة بما يردع العمالة المقصرة إلى جانب قلة الاهتمام بالتدريب المهني للجنسين. وكذلك ضعف اعتماد برامج التعليم والتدريب على الجوانب التطبيقية والعملية ومحدودية الطاقة الاستيعابية بمؤسسات التعليم العالي، خاصة في الأقسام العلمية والفنية، كما أوضحت الدراسة نقشي استخدام الوساطة في التوظيف، وضعف رغبة العامل السعودي في التنقل من مدينة لأخرى حسب متطلبات العمل، وتقضيل العمالة الوطنية للعمل بالقطاع الحكومي عن القطاع الخاص، إلى جانب قلة التزام بعض أصحاب العمل بحقوق العمال، واستمرار النظرة السلبية للعمل المهني واليدوي من قبل

المجتمع، ووجود قدر كبير من العمالة السائبة الغير سعودية بسوق العمل، مما يضر بالعمالة الوطنية، إلى جانب قلة استقرار العمالة الوطنية في وظائف القطاع الخاص، ومحدودية المجالات والفرص الوظيفية للمرأة.

وبينت الدراسة أيضاً أن القطاع الخاص يفضل العمالة الوافدة على العمالة الوطنية، فضلاً عن تدني قدرة هذا القطاع في منافسة الجهات الحكومية، خصوصاً في المشروعات الصحية والتعليمية، إضافة إلى الانخفاض النسبي في إنتاجية القوى العاملة الوطنية عن نظيرتها الوافدة، وضعف في جاذبية الفرص المتاحة للقطاع الخاص للاستثمار في تنمية الموارد البشرية، كما أن وجود راتبين مختلفين للوظيفة الواحدة بين العمالة الوطنية والوافدة يخل بتوازن سوق العمل لصالح العمالة الوافدة.

وأضافت الدراسة، أنه من ضمن العوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية السعودية، ضعف مشاركة القطاع الخاص في مجالس اتخاذ القرارات بالمؤسسات التعليمية والتدريبية، وقدم بعض الأنظمة واللوائح الخاصة بتنمية الموارد البشرية، وقلة التنسيق عند وضع التشريعات الخاصة بالتنمية بين الجهات المعنية، فضلاً عن أن تشريعات الاستقدام لا تنتهج سياسة انتقائية للعمالة الوافدة، وافتقار كثير من القرارات الصادرة عن أجهزة وضع السياسات الخاصة بتنمية الموارد البشرية إلى آليات تنفيذية محددة، ومحدودية أخذ آراء أصحاب العمل في قرارات السعودية ونسب الإحلال، وهذه الأمور جميعها من العوامل التي تعيق تنمية الموارد البشرية. في دراسة دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية: الواقع والمتطلبات (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ٢٠٠٢) تم إيضاح أن مشكلة البطالة تعد من المشكلات الأساسية التي تواجه بلدان العالم التي يعاني معظمها من مشكلة إيجاد فرص وظيفية كافية للداخلين إلى سوق العمل من مواطنيها. والمملكة العربية السعودية ليست استثناءً في هذا الأمر، لأن مشكلة البطالة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتنمية وجذب الاستثمارات وتنشيط الدورة الاقتصادية بما يحقق فتح مجالات وظيفية لطالبي العمل.

وخلصت دراسة (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ٢٠٠٢) من خلال التجارب السابقة والدراسات والابحاث التي أعدت في هذا المجال ونتائج استطلاع مرثيات رجال الأعمال من قبل بعض الباحثين إلى أن أهم معوقات توظيف العمالة الوطنية تتلخص فيما يلي:

١. النظرة الاجتماعية السلبية لدى الكثير من الشباب السعودي للعمل في مهن قطاع الخدمات الشخصية ، ومهن عمال الإنتاج رغم وجود فرص كثيرة للعمل بهذه المجالات. كما أن معظم وظائف القطاع الخاص تحتاج لتأهيل فني ومهني متوسط مثل فنيي التكييف وصيانة كهرباء السيارات والمنازل والأشعة والمختبرات ومدوبي المبيعات ووكالات السفر والسياحة وهي وظائف غير مرغوبة من الشباب السعودي .

٢. احتياج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستلزم متطلبات معينة من التأهيل والمهارة في الأداء ومعظمها وظائف فنية ومهنية متخصصة ، ومحدودية المخرجات التعليمية والتدريبية القائمة كما وكيفاً للأعداد والنوعيات المطلوبة من هذه الوظائف. فعلى سبيل المثال تشير تقديرات خطة التنمية السادسة ١٩٩٥/٢٠٠٠ إلى وجود زيادة في الطلب على مجموعات المهنيين والفنيين يزيد عن حجم المعروف من أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل في هذه المهن. وبمقارنة ذلك مع تقديرات العمالة السعودية الجديدة وفقاً لمستواها التعليمي. فعلى مستوى المرحلة الثانوية نجد أن المتوقع دخولهم سوق العمل من التدريب الفني والمهني يمثلون نسبة ١٣% من إجمالي الداخلين الى سوق العمل فقط.

٣. وتعد هذه المشكلة - والمتمثلة في عدم توافق مخرجات التعليم والتدريب كما وكيفاً مع متطلبات التوظيف - من المشكلات الرئيسية التي تواجه القطاع الخاص في سعيه لتوظيف العمالة الوطنية ، كما أنها تعتبر من أبرز الأسباب المؤدية لعدم استقرار العمالة المواطنة وكثرة انتقالها من وظائفها.

٤. النسبة الغالبة من منشآت القطاع الخاص تعتبر منشآت صغيرة أو متوسطة (٨٢% من مجموع منشآت القطاع الخاص)، وهي ذات إمكانيات محدودة لا تستطيع المساهمة في توظيف العمالة السعودية الا بتقديم الدعم لها.

٥. انخفاض درجة استقرار العمالة الوطنية في الوظيفة بوجه عام ، وارتفاع نسبة تسربها، وكثرة التغيب عن العمل ، و ضعف الالتزام من جانب بعض العمالة الوطنية بمواعيد العمل وكثره التغيب والخروج أثناء الدوام وهذا بالطبع يؤثر في إنتاجيه العامل وينعكس سلباً في أداء المنشأة وربحيته، فقد بينت دراسة المشروع الوطني للتوظيف أن حوالي ٧٨% من عينة الدراسة من منشآت القطاع الخاص تعاني من تسرب العمالة بدرجات متفاوتة. ويؤيد هذا الاتجاه ما ذهب إليه ٨٢% من أفراد العينة التي تم استقصاء مرئياتها، من أن تسرب العمالة الوطنية يعتبر من أهم معوقات العودة .

٦. انخفاض مستوى الأجور في العديد من منشآت القطاع الخاص خاصة بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.

٧. وجود فوارق في المواد التي تضمنتها أنظمة العمل والعمال والخدمة المدنية ، والتأمينات الاجتماعية والتقاعد مما يقلل الرغبة النسبية للعمل بالقطاع الخاص من قبل الباحثين عن العمل من الشباب السعودي.

وفي دراسة مركز فقيه للأبحاث والتطوير (١٩٩٧) تبين أن الطفرة البترولية في السبعينات والثمانينات أفرزت اعتماد الاقتصاد على العمالة الوافدة لعدم توفر العمالة المحلية الكافية. مما أدى إلى تشكيل نظرة دونية لبعض الوظائف المهمة وذات الطلب العالي لدى المجتمع السعودي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مقدمة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الطريقة المسحية، وهي التي يقصد به ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استفتاء جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة منها، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها (العساف، ٢٠١٠)، حيث سيتم في هذه الدراسة توزيع استبانة في محاولة لرصد رأي رجال الأعمال بمخرجات التعليم الفني السعودي، ومقترحاتهم لتطوير تلك المخرجات.

٥- خصائص مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في رجال الأعمال من مختلف القطاعات الاقتصادية المسجلين في الغرف التجارية لجميع مناطق المملكة وقد تم حصر الدراسة الحالية لتشمل المناطق الثلاث الأكثر أهمية من حيث العدد والنشاط وهي: منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة والمنطقة الشرقية.

٦- الخصائص العامة لعينة الدراسة:

تم تصميم الاستبانة المخصصة لرجال الأعمال لتستجيب لواقع التعليم الفني والمهني والمشكلات والمعوقات التي تعترضهم من وجهة نظر رجال الأعمال. وتم توزيع ٥٠٠ استبانة، جمع منها ٤١٣، وتم استبعاد ١٨ استبانة لعدم صلاحيتها، وبذلك بلغ عدد الاستبانات التي تم تحليلها ٣٩٥ استبانة بنسبة استجابة بلغت ٧٩% وهي نسبة عالية من شأنها أن تعكس حرص المستجيبين على الإداء بأرائهم حول الموضوع ومساهماتهم الفاعلة في هذا النوع من الدراسات.

١- المنطقة:

جدول رقم (١): وصف عينة الدراسة تبعاً للمنطقة

النسبة	العدد	المنطقة	
41%	161	الرياض	1
30%	120	مكة المكرمة	2
28%	110	الشرقية	٣
1%	4	لم يحدد	٤
١٠٠%	٣٩٥	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (١) أن نسبة ٤١% من أفراد عينة الدراسة هم من منطقة الرياض بينما ٣٠% هم من منطقة مكة المكرمة و ٢٨% هم من المنطقة الشرقية.

٢- تاريخ إنشاء المنشأة:

جدول رقم (٢): وصف عينة الدراسة تبعاً لتاريخ إنشائها

النسبة	العدد	تاريخ إنشائها	
48%	189	قبل سنة ٢٠٠٠	1
14%	55	من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠٠٤	2
19%	77	من سنة ٢٠٠٥ إلى أعلى	٣
19%	74	لم يحدد	٤
١٠٠%	٣٩٥	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٢) أنه يعود تاريخ انشاء ٤٨% من عينة الدراسة الى ما قبل عام ٢٠٠٠ وهو ما يعطي التحليل قدر من القوة نظراً لتجارب هذه المنشآت مع خريجي التعليم التقني والمهني في فترات زمنية مختلفة تعكس التطورات التي ادخلت على العملية التعليمية ودرجة تأهيل الخريج. في حين أن ١٩% أنشأوا مؤسساتهم بعد سنة ٢٠٠٥ و ١٤% أنشأوا مؤسساتهم بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٤ م.

٣- طبيعة النشاط الذي تمارسه المنشأة:

جدول رقم (٣): وصف عينة الدراسة تبعاً لطبيعة النشاط الذي تمارسه المنشأة

النسبة	العدد	طبيعة النشاط الذي تمارسه المنشأة	
24%	93	صناعي	1
10%	38	زراعي	2
12%	48	صحي	٣
28%	111	خدمي	٤
26%	101	اخرى (تجاري...)	
1%	4	لم يحدد	٥
١٠٠%	٣٩٥	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٣) أن ٢٨% من أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى القطاع الخدمي بينما ٢٦% تنتمي مؤسساتهم إلى القطاع التجاري و ٢٤% تنتمي مؤسساتهم إلى القطاع الصناعي و ١٢% منهم ينتمون إلى القطاع الصحي أما الذين ينتمون إلى القطاع الزراعي فنسبتهم ١٠% فقط.

٤- عدد العاملين في المنشأة:

جدول رقم (٤): وصف عينة الدراسة تبعاً لإجمالي عدد العاملين في المنشأة

إجمالي عدد العاملين في المنشأة	جملة	المتوسط	اكبر عدد	أصغر عدد
1	ذكور	51438	135	2
2	إناث	3311	65	1
المجموع		54946	144	١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن إجمالي عدد العاملين في المنشآت التي استجابت للاستبانة بلغ 54946 من بينهم ٥١٤٣٨ ذكور و ٣٣١١ إناث وبذلك يكون متوسط عدد العاملين في المؤسسات التي تم استهدافها ١٣٥ ذكور و ٦٥ إناث. كما تم استبيان مؤسسة بلغ عدد العاملين

فيها ١٠٠٠٠ ذكر و ٦٠٠ انثى وهي أكبر المؤسسات من حيث العدد. وفي المقابل وجد أن أقل عدد من العاملين بلغ ٢ ذكور وأنثى واحدة فقط، وهو ما يعكس أن المنشآت تنتمي وفقاً لعدد العاملين معظمها إلى منشآت متوسطة وكبيره والتي لديها القدرة على استيعاب عدد كبير من العمالة.

٥- مدى أهمية تخصصات التعليم الفني والمهني للمنشأة:

جدول رقم (٥): وصف عينة الدراسة تبعا لمدى أهمية تخصصات التعليم الفني والمهني للمنشأة

التخصصات	غير مهم %	أقل أهمية %	مهم %	لم يحدد %	المجموع %
1 صناعي	28%	19%	38%	15%	100%
2 زراعي	45%	15%	14%	26%	100%
٣ صحي	37%	19%	18%	26%	100%
٤ خدمي	18%	21%	36%	25%	100%
٥ أخرى (تجاري، مقاولات)	6%	4%	7%	83%	100%

يعكس الجدول (٥) مدى أهمية التخصصات الصناعية والخدمية للمنشآت محل الدراسة. أما ضعف أهمية التخصصات الزراعية لديهم فيتنفق مع نتائج جدول رقم (٣) الخاص بطبيعة نشاط المنشأة محل الدراسة، وهذا لا يعني عدم أهمية التخصصات الزراعية ولكن نظراً لكون المؤسسات الزراعية لم تمثل سوى ١٠% فقط من المؤسسات محل الدراسة أصبح التخصص الزراعي لا يشكل أهمية هنا أيضاً.

٦- مدى توفر الكفاءات السعودية للمنشأة:

جدول رقم (٦) وصف عينة الدراسة تبعا لمدى توفر الكفاءات السعودية في التخصصات التالية للمنشأة

توفر الكفاءات السعودية في التخصصات التالية	غير متوفر %	متوفر %	% لم يحدد	المجموع %
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
1 صناعي	52%	31%	17%	100%
2 زراعي	58%	20%	22%	100%
٣ صحي	43%	37%	20%	100%
٤ خدمي	40%	40%	20%	100%
٥ أخرى (تجاري، مقاولات)	4%	9%	87%	100%

يتضح من الجدول رقم (٦) ان أكثر من نصف عينة الدراسة أوضحت عدم توافر الكفاءات من اليد العاملة السعودية في المجال الصناعي والزراعي وما يزيد على ٤٠% اقروا بعدم توافر الكفاءات من القوة العاملة السعودية في المجال الصحي والخدمي. وهو ما يعكس عدم توافر كفاءات بين الخريجين في هذه التخصصات ومن ثم حاجة سوق العمل لكفاءات سعودية في تلك المجالات.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

في هذا الجزء تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة

على النحو التالي:

أسباب قيام المنشأة بتعيين خريجي التعليم الفني والمهني

أوضح التحليل الإحصائي للعبارات التي تصف أسباب قيام المنشآت بتعيين خريجي التعليم الفني والمهني، ان أكثر الاسباب اتجاهاً نحو الموافقة كانت الاسباب الخاصة بالانتماء الوطني وخلق فرص عمل وقوانين السعودية. كما يلاحظ انخفاض درجة الموافقة كلما ارتبطت الاسباب بالقدرة والدقة على العمل ودرجة الكفاءة وهو ما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم (7) أسباب تعيين خريجي التعليم التقني والمهني في المنشآت الخاصة

تعكس النتائج السابقة للجدول رقم (٧) أهمية تطبيق قوانين العودة للمساهمة في خلق فرص العمل واستغلال الشعور الوطني لدى المؤسسات من جانب، كما توضح ايضاً أن فرض القوانين دون العمل بشكل موازي لرفع كفاءة الخريجين وتوعيتهم بأخلاقيات العمل من جانب اخر لن يجدي في زيادة فرص التوظيف.

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
١	قوانين السعودية المفروضة من الدولة	3.86	0.99	25.56	3
٢	يتمتع خريجو التعليم الفني و المهني بدرجة عالية من الانضباط في العمل	3.07	1.00	32.66	10
3	تميز تخصصات خريجي التعليم الفني والمهني	3.40	1.01	29.73	8
4	انتماء وطني لخلق فرص عمل لأبناء الوطن	4.14	0.87	21.08	1
5	يتمتع خريجو التعليم الفني والمهني بدرجة عالية من الدقة في عملهم	3.20	0.98	30.68	9
6	المساهمة في الحد من العمالة الوافدة	3.87	0.95	24.64	2
7	قدرة الخريجين على التطوير الذاتي في مجال التخصص	3.48	0.92	26.41	4
8	كفاءة خريجي التعليم الفني و التدريب المهني	3.28	0.95	29.04	7
9	الإلمام الجيد بمهارات الحاسب الآلي	3.73	1.06	28.31	6
10	التزامهم بأخلاقيات العمل	3.46	0.96	27.85	5
11	أخرى :	3.57	1.51	42.33	11
	المتوسط العام	3.55	1.02	28.70	

الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني

جدول رقم (٨) الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني

يعكس لنا الجدول رقم (٨) ما يلي:

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
١.	ضعف الالتزام بمواعيد العمل	3.82	0.95	24.95	1
٢.	ضعف الالتزام بقواعد العمل وأنظمته	3.45	0.99	28.77	4
٣.	ضعف القدرة على التكيف مع الآخرين	2.87	1.19	41.49	7
٤.	كثرة الإجازات	3.78	1.01	26.76	3
٥.	كثرة التغيب عن العمل	3.84	0.97	25.20	2
٦.	انخفاض مستوى أدائهم	3.12	1.07	34.36	5
٧.	قلة الرغبة في تطوير الذات	3.05	1.12	36.75	6
٨.	انخفاض مقدرتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة.	2.65	1.19	45.02	8
٩.	أخرى:	1.00		0.00	
	المتوسط العام	٣,٠٦	١,٠٦	٣٤,٦٨	

- ان ارتفاع قيمة اجور العاملين السعوديين مصحوب بعدم الرغبة للعمل لساعات طويلة وفي اوقات الاجازات وعدم الجدية وهي جميعا صفات تعكس انخفاض الانتاجية مقارنة بالأجر كانت اهم الاسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني. يعكس ذلك
١. أهمية إعادة هيكلة الأجور وربطها بإنتاجية العامل وهو ما قد ينعكس في زيادة عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص.
 ٢. ضعف الاداء وعدم جودة التأهيل والحاجة الدائمة الى اعادة التأهيل كان محل اتفاق أكثر من ٦٠% من المنشآت كونها أحد أهم الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني.

الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين جدول (٩) الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعودي

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
١	ضعف الالتزام بمواعيد العمل	3.82	0.95	24.95	1
٢	ضعف الالتزام بقواعد العمل وأنظمتها	3.45	0.99	28.77	4
٣	ضعف القدرة على التكيف مع الآخرين	2.87	1.19	41.49	7
٤	كثرة الإجازات	3.78	1.01	26.76	3
٥	كثرة التغيب عن العمل	3.84	0.97	25.20	2
٦	انخفاض مستوى أدائهم	3.12	1.07	34.36	5
٧	قلة الرغبة في تطوير الذات	3.05	1.12	36.75	6
٨	انخفاض مقدرتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة.	2.65	1.19	45.02	8
٩	أخرى	1.00		0.00	
	المتوسط العام	3.06	1.06	34.68	

وفقاً لبيانات الجدول رقم (9) والخاص بالإحصاءات الوصفية للعبارات التي تصف الأسباب التي تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني من السعوديين وذلك وفقاً لاتجاهات وآراء مفردات العينة من رجال الأعمال في المملكة، يتضح ان أكثر العبارات اتجاهاً نحو الموافقة تمثلت في:

- ضعف الالتزام بمواعيد العمل والتغيب عن العمل.
- كثرة الإجازات.
- ضعف الالتزام بقواعد العمل وأنظمتها.

وهي جميعها خصائص شخصية وسلوكية تخفض من انتاجية العامل، لكن يمكن التغلب عليها برفع درجة التوعية بأخلاقيات العمل وأهميته وبصفة خاصة أن أسباب الاستغناء الأخرى التي ترتبط بالأداء والتعامل مع التقنيات الحديثة جاءت في مرتبة متوسطة ومنخفضة من الموافقة.

وعامة يتضح أن المتوسط المرجح الاجمالي مقداره (٣,٠٦) ما يدل على أن اتجاهات وآراء رجال الأعمال تشير إلى الاتجاه نحو الموافقة المتوسطة على العبارات التي تصف الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين.

تقييم التعليم الفني والمهني

يعكس الجدول التالي تقييم برامج التعليم الفني والمهني وذلك وفقاً لاتجاهات وآراء مفردات العينة من رجال الأعمال في المملكة.

جدول رقم (١٠) ترتيب تقييم برامج التدريب التقني والمهني

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
١.	لعبت مؤسسات التدريب التقني والمهني الأهلية دوراً كبيراً في سد حاجة سوق العمل	3.61	1.19	33.07	5
٢.	يعتبر عدد معاهد التدريب ومراكزه الأهلية كافياً لسد حاجة سوق العمل من الخريجين	3.26	1.08	33.11	6
٣.	يساعد التدريب المشترك بين صندوق الموارد البشرية والغرف التجارية ومنشآت القطاع الخاص في رفع كفاءة	3.83	1.00	26.20	2
٤.	تسهم البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على رأس العمل في رفع	3.76	0.97	25.89	1
٥.	تعد برامج التدريب على رأس العمل التي يدعمها صندوق تنمية الموارد	3.49	0.99	28.26	3
٦.	تعد برامج التدريب على رأس العمل التي يدعمها صندوق تنمية الموارد البشرية كافية من حيث كفاءة	3.34	0.97	29.06	4
	المتوسط العام	3.55	1.03	29.16	

يعكس الجدول رقم (١٠) النتائج التالية فيما يتعلق بتقييم أصحاب المنشآت لبرامج التدريب التقني والمهني:

- ❖ جاءت البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على رأس العمل في مقدمة أساليب التعليم والتدريب التي تؤدي إلى رفع كفاءة العاملين بمتوسط مرجح (٣,٧٦) ومعامل اختلاف (٢٥,٨٩) وهو ما يعكس ارتفاع درجة الموافقة والاتفاق عليها.
- ❖ التدريب المشترك بين صندوق الموارد البشرية والغرف التجارية ومنشآت القطاع الخاص جاء في المرتبة الثانية في دوره لرفع كفاءة العمالة الفنية السعودية بمتوسط مرجح (٣,٨٣) ومعامل اختلاف (٢٦,٢٠).
- ❖ في المقابل نجد ان مؤسسات التدريب التقني والمهني الأهلية لعبت دوراً أقل أهمية من البرامج المشتركة وهو ما يعكس ضرورة ربط هذه المراكز والمؤسسات بمنشآت القطاع الخاص والغرف التجارية لزيادة دورها في توفير كوادر بشرية جيدة.
- وعامة يتضح أن المتوسط المرجح الاجمالي مقداره (٣,٥٥) ما يدل على أن اتجاهات وآراء رجال الأعمال تشير إلى الاتجاه نحو الموافقة على عبارات تقييم التعليم الفني والمهني.
- المقترحات للنهوض بالتعليم الفني والمهني لجعله أكثر تنافسية**
- أوضحت نتائج تحليل هذا المحور وفقاً لاتجاهات وآراء مفردات العينة من رجال الأعمال في المملكة حول مقترحاتهم للنهوض بالتعليم الفني والمهني لجعله أكثر تنافسية ان أكثر المقترحات اتجاهاً نحو الموافقة التامة كانت: زيادة التعاون والبرامج المشتركة بين مؤسسات التعليم الفني والمهني والقطاع الخاص واستمرار صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم تدريب العمالة السعودية، وذلك في ظل إيجاد هيئة مستقلة لتقييم برامج التعليم الفني والمهني واعتمادها. لكن فكرة استقلالية الدولة بمفردها او القطاع الخاص لم تلقى قبول كبير بين المؤسسات وهو ما يؤكد أهمية فكرة الشراكة لرفع تنافسية الخريجين. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١١) مقترحات رجال الأعمال للنهوض بالتعليم الفني والمهني

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1.	استمرار المؤسسات الرسمية في دعم التدريب للقطاع الخاص حسب الوضع القائم	4.07	1.04	25.41	5
2.	يتولى القطاع الخاص مهمة التدريب وتمويله	3.09	1.19	38.59	7
3.	زيادة التعاون والبرامج المشتركة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والقطاع الخاص	4.21	0.78	18.52	1
4.	استمرار صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم تدريب العمالة السعودية	4.22	0.82	19.38	2
5.	قيام المنشآت الخاصة بمسئوليتها الاجتماعية تجاه العمالة الفنية السعودية وتأهيلها	4.02	0.92	22.91	4
6.	إيجاد هيئة مستقلة لتقييم برامج التعليم الفني والتدريب المهني واعتمادها	4.12	0.82	19.93	3
7.	تتولى قطاعات الأعمال مسؤولية تدريب الطلاب بتمويل من الدولة	3.82	1.14	29.91	6
8.	أخرى :	0	0	--	
	المتوسط العام	3.94	0.96	24.35	

جاءت نتائج الاستبانة الخاصة برجال الأعمال متفقة مع نتائج كافة الدراسات التي أعدت سابقاً في اوقات زمنية مختلفة، ومنها دراسة الكردي، ١٩٩٩. ودراسة مركز فقيه للأبحاث والتطوير، ١٩٩٧م ودراسة الغرفة التجارية، ٢٠٠٢ ودراسة منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠٠٨م واخيراً دراسة صناعة الفرص الوظيفية لخريجي كليات التقنية، ٢٠٠٩.. أشارت استراتيجية التوظيف السعودية، التي أعدتها وزارة العمل والمشار إليها في خطة التنمية التاسعة إلى أنه

"بالمقارنة بإنتاجية العامل في ٢٦ دولة في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، احتلت إنتاجية العامل السعودي مرتبة في آخر السلسلة، وهو ما يعكس استمرار نفس المشاكل التي تحد من قدرة القطاع الخاص في استيعاب العمالة الوطنية وهي مشاكل ذات أبعاد مختلفة ومتداخلة تعليمية، سلوكية وتشغيلية.

وفي محاولة للإجابة على ما إذا كان هناك فروقاً دالة إحصائياً بين إجابات أفراد عينة الدراسة من رجال الأعمال السعوديين في (أسباب قيام المنشأة بتعيين خريجي التعليم الفني والمهني، الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني، الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين، تقييم التعليم الفني والمهني، المقترحات للنهوض بالتعليم الفني والمهني لجعله أكثر تنافسية) تبعاً لمتغير طبيعة النشاط تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) للاستدلال عن الفروق الممكنة بين إجابات أفراد عينة الدراسة من رجال الأعمال حيال المحاور الخمس للدراسة جدول (١٢) تحليل التباين بين إجابات أفراد العينة حيال أسباب تعيين والتخلي عن خريجي التعليم الفني والمهني وتقييمهم لأدائه والمقترحات للنهوض بمؤسساته حسب متغير طبيعة النشاط

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط تربيع	أف	الدلالة
أسباب قيام المنشأة بتعيين خريجي التعليم الفني والمهني	بين المجموعات	4	.472	.996	.410
	داخل المجموعات	386	.474		
	المجموع	390			
الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني	بين المجموعات	4	3.934	5.468	.000
	داخل المجموعات	385	.720		
	المجموع	389			
الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين	بين المجموعات	4	4.065	4.670	.001
	داخل المجموعات	385	.870		
	المجموع	389			
تقييم التعليم الفني والمهني	بين المجموعات	4	.883	1.071	.371
	داخل المجموعات	384	.824		
	المجموع	388			
المقترحات للنهوض بالتعليم الفني والمهني لجعله أكثر تنافسية	بين المجموعات	4	.877	2.008	.093
	داخل المجموعات	383	.437		
	المجموع	387			

يظهر الجدول رقم (١٢) وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة في المتغير التابع الثاني (الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني) والمتغير التابع الثالث (الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين) وذلك تبعاً لطبيعة نشاط المنشأة حيث بلغت قيم معامل أف ٥,٤٦٨ و ٤,٦٧ على التوالي بمستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

وللتعرف على أوجه الفروق بين اجابات أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة النشاط على المحاور المبينة في الجدول أعلاه والتي توضح من خلال الاختبار البعدي وجود فروق ذات دلالة احصائية بينها، تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لتحديد الفروقات بين المجموعات المختلفة حسب طبيعة نشاط المنشأة حيث تم تقسيم مفردات عينة الدراسة من رجال الأعمال إلى خمسة قطاعات هي: القطاع الصناعي والقطاع الزراعي والقطاع الصحي والقطاع الخدمي وبقية القطاعات (التجاري، مقاولات، ...الخ). وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول (١٣) الاختبار البعدي-اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

شيفيه					
المتغير التابع	(I) القطاع	(J) القطاع	الفرق بين متوسطي القطاعين (I-J)	الخطأ المعياري	الدلالة.
الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني	صناعي	صحي	0.566	0.150	0.008
الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين	صناعي	خدمي	-0.492	0.119	0.002
	صناعي	خدمي	0.566	0.131	0.001

يظهر الجدول رقم (١٣) لاختبار شيفيه أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية بين اجابات أفراد عينة الدراسة من رجال الأعمال السعوديين حيال الأسباب التي تحول دون اعتماد المنشأة على خريجي التعليم الفني والمهني وتظهر هذه الفروق بين استجابات المنشآت التي تنشط في

المجال الصناعي من ناحية والمنشآت التي تنشط في المجال الصناعي والمجال الصحي من ناحية أخرى حيث بلغ الفرق بين متوسطي درجات الموافقة بين القطاعين الصناعي والصحي ٠,٥٦٦ لصالح القطاع الصناعي بمستوى دلالة ٠,٠٠٨ كما بلغ الفرق بين متوسطي درجات الموافقة بين القطاعين الخدمي والصناعي ٠,٤٩٢ - لصالح القطاع الصناعي بمستوى دلالة ٠,٠٠٢ كما بين الجدول أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد عينة الدراسة حيال الأسباب التي قد تدفع المنشأة للاستغناء عن العاملين من خريجي التعليم الفني السعوديين وهذه الفروق كانت بين استجابات المنشآت التي تنشط في المجال الصناعي والمنشآت التي تنشط في المجال الخدمي حيث بلغ الفرق بين متوسطي درجات الموافقة على العبارات التي تصف أسباب الاستغناء عن خريجي التعليم الفني والمهني ٠,٥٦٦ لصالح القطاع الصناعي بمستوى دلالة ٠,٠٠١ وتبرز هذه النتائج وجود اختلافات في وجهات النظر بين كل من المنشآت الصناعية من ناحية وبقية القطاعات وخاصة فيما يتعلق بالأسباب التي تحول دون الاعتماد على خريجي التعليم الفني والمهني وكذلك الاسباب التي تؤدي إلى الاستغناء عن هؤلاء الخريجين.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

٧- نتائج الدراسة:

١. ضعف مخرجات التعليم الفني والمهني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل وضعف القدرة على التكيف مع بيئته وذلك ناتج عن عدم الاهتمام الكبير من قبل المؤسسات التعليمية والتدريبية بالجوانب التطبيقية والعملية. يرى ٤٨% من رجال الأعمال المستهدفين بالدراسة عدم توفر كفاءات سعودية مؤهلة للعمل في القطاع الخاص السعودي.
٢. يرى ما نسبته ٧٣% من عينة الدراسة أن خريجي التعليم الفني والمهني يواجهون منافسة كبيرة من العمالة الوافدة والتي تعمل لساعات طويلة وبمعدلات أجور منخفضة.
٣. ضعف المعلومات أو انعدامها فيما يخص سوق العمل وخاصة خدمات المعلومات عن فرص العمل ومتطلباته والمؤشرات الدقيقة للمعروض من العمالة والتي لها دور كبير في تحديد احتياجات سوق العمل الآتية والمستقبلية.

٤. مواجهة خريجي التعليم الفني والمهني تحديات توظيفية ناتجة عن المبالغة في شروط التوظيف وطول ساعات العمل وارتفاع تكاليفهم الاقتصادية وتوافر عدد كبير من الأيدي العاملة (٤٣,٥% عمالة وافدة مقابل ١,٦% سعودية).
٥. يعتبر تزويد قطاعات سوق العمل المنشآت التعليمية بالمؤشرات والمستجدات التي تساعد في تطوير المناهج الدراسية/ التدريبية قليل، ولا يوجد تعاون فعلي واضح في هذا المجال، إضافة إلى أن تواضع مستوى مشاركة قطاعات سوق العمل في التخطيط للتخصصات المطلوبة في المنشأة التعليمية وبنسبة ٦٤%. وهذا أيضا ورد بدراسة للغرفة التجارية (معوقات القطاع الخاص في الاتجاه نحو سعودة الوظائف، ومقترحات رجال الأعمال للتغلب عليها، ٢٠١٠) حيث اقترحت الدراسة للاتجاه نحو السعودة: ربط مناهج التعليم والتدريب باحتياجات القطاع الخاص من التخصصات ومشاركة أصحاب المنشآت بالرأي في هذه المناهج. وكذلك في دراسة (كننو وآخرين، ٢٠١٩) والتي أوضحت أن عدم مشاركة ارباب العمل في بناء المناهج من أهم المشاكل التي تواجه خريجي التعليم الفني في سوق العمل. وبناء عليه لا بد من اتخاذ خطوات عملية تجاه مشاركة قطاعات الأعمال في التخطيط ودعم تطوير المناهج التعليمية والتدريبية في منشآت التعليم الفني والمهني.
٦. لا زالت مشكلة إتاحة مؤسسات سوق العمل الفرص التدريبية الميدانية للطلاب موجودة ولا توجد الجدية حيث ورد بدراسة (رؤية لتنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٧) تدني مستوى التدريب على رأس العمل في بعض شركات القطاع الخاص إضافة إلى ضعف الجدية الكافية لدى الطلاب في التدريب الميداني.
٧. أظهرت نتائج الدراسة أن الصعوبات والمعوقات الأكثر تأثيراً في حصول الخريج على وظيفة تتركز في سوق العمل سواء كانت تلك الصعوبات تنافسية من قبل العمالة الوافدة، أم قلة الفرص الوظيفية أم عدم توفر الخبرات السابقة، أم مالية متمثلة في ضعف الرواتب المخصصة للوظيفة في القطاع الخاص مقارنة مع ما يأخذه الفرد في القطاع العام. وقد أكدت هذه الدراسة نتائج دراسات سابقة منها: دراسة مركز فقيه للأبحاث والتطوير حيث جاء فيها أن قلة الرواتب وضعف الحوافز التي يحصل عليها العمال السعوديون التنفيذيون في

القطاع الخاص من أهم عوامل عدم حصول العامل السعودي على الوظيفة كما إن دراسة (رؤية لتنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٧) أكدت على وجود فجوة في الأجور بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة للوظيفة المماثلة وبنسبة ٣:١. بل إن دراسة "دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية: الواقع والمتطلبات" أوضحت أن الأمر يزداد سوءاً فيما يتعلق بانخفاض مستوى أجور العمالة السعودية بالذات للداخلين الجدد لسوق العمل؛ أي الخريجين. إن جميع ما ذكر في الدراسات السابقة يتوافق مع ما أوضحه المشاركون في هذه الدراسة من خريجي مؤسسات التعليم الفني والمهني من أن تدني الرواتب كان من أهم الصعوبات التي واجهت الخريج أثناء بحثه عن وظيفة.

٨- توصيات الدراسة:

١. إعادة النظر في المساهمات الرسمية في تمويل التدريب وتطويره وفي مشاركة القطاعات الخاصة فيه من خلال تفعيل دور القطاع الخاص وغير الحكومي في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمنظومات التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجها، وهو ما أجمعت على أهميته كافة المشاركين في هذه الدراسة.
٢. ضرورة إيجاد شراكة متناسبة تعطي القطاع الخاص دوره في التأكيد على جودة التعليم الفني والمهني، وقد يكون تكوين هيئة مستقلة تهتم بتقويم واعتماد التعليم الفني والمهني أحد الحلول الممكنة والعملية لهذه المشكلة، شريطة أن يشارك في هذه الهيئة القطاع الخاص وبالشكل والمستوى المناسبين.
٣. التوسع في الشراكات الاستراتيجية مع القطاع الخاص والعام كل فيما يخصه. وهنا يمكن البحث عن المهن التي يزيد الطلب عليها مثل البتروكيماويات، وصيانة الطائرات، والغزل والنسيج والبدء بها لتطبيق مبدأ الشراكات الاستراتيجية.
٤. الرفع من كفاءة مخرجات التعليم الفني والمهني؛ فمع أن سوق العمل مازال بحاجة إلى العمالة الفنية المتخصصة مهنيًا، إلا أن المهارات الأساسية بدأت تظهر كأحد العوامل والشروط الواجب توفرها في العاملين بسوق العمل. هذه المهارات الأساسية تهدف إلى مساعدة العامل على التكيف مع العمل المناط به وتمكنه من تغيير سلوكياته لتوائم أنظمة الوظيفة التي يقوم

بها وكذلك تحسين نظرتهم للعمل الذي يكلف به. وبالتالي فلا بد من تضمينها في برامج ومناهج التعليم الفني والمهني وجعلها أحد العوامل الأساسية فيها. تتضمن هذه المهارات الأساسية مهارة القراءة والكتابة والرياضيات واللغة الانجليزية، بالإضافة إلى ذلك فهناك المهارات الذاتية والتي تلعب دوراً كبيراً في الحياة العملية يوماً هذا، ومنها مهارة الاتصال بالآخرين والإلقاء والاستماع والقدرة على حل المشكلات والتحليل المنطقي والعمل الجماعي والقدرة على التعلم وتطوير الذات، علاوة على هذه المهارات فيجب أن تتضمن المناهج الفنية والمهنية مهارات التكيف مع طبيعة العمل، والسلوكيات الوظيفية الحميدة وخلافه.

٥. مواكبة المناهج للتطورات في سوق العمل وقد تميزت كليات الجليل وينبع الصناعية في هذا المجال بعقد شركات استراتيجية مع سوق العمل هدفها تهيئة الطالب في مجالات مهنية متخصصة السوق بحاجة لها، سبب تميز هذه الكليات هو مساهمة سوق العمل في كل جزئية من جزئيات التدريب والتعليم، فسوق العمل يشارك في تحديد الاحتياجات وفي اعداد المناهج وتطويرها وتحديثها بشكل دوري ومستمر.

قائمة المراجع

٩- أولاً: المراجع العربية

مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني (يونيفوك) في سطور. (2001). تم الاطلاع عليها من خلال الشبكة العنكبوتية بتاريخ ٣٠ مارس ٢٠٢٠. من خلال الرابط التالي:

https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/UNEVOC_in_brief_arabic-online.pdf

وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تم الاطلاع عليه من خلال الشبكة العنكبوتية بتاريخ ١٠/٤/٢٠٢٠ من: <https://vision2030.gov.sa>

برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠. تم الاطلاع عليها من خلال الشبكة العنكبوتية بتاريخ

<https://vision2030.gov.sa/ar/ntp> من: ٢٠٢٠/٢/٢٠

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٨). التقرير السنوي. الرياض.

منتدى الرياض الاقتصادي. (٢٠١٩). دراسة وظائف المستقبل. الدورة التاسعة.

المصري، منذر واصف. (٢٠١٠م). الاستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني. المنتدى العربي

حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل. الرياض: ١٦ - ١٨ يناير.

ماري، قعوار. (٢٠١٠). آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات والقدرة التشغيلية لدى شباب المنطقة

العربية، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى العربي بعنوان: التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل.

قاعة الملك فيصل للمؤتمرات بالرياض.

العساف، صالح حمد (٢٠١٠). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.

الغرفة التجارية بالرياض. (٢٠١٠م). معوقات القطاع الخاص في الاتجاه نحو سعودة الوظائف، ومقترحات

رجال الأعمال للتغلب عليها. مكتب التربية لدول الخليج العربي.

الجميل، الجوهرة سعود. (٢٠٠٩). خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (تصور مقترح).

جامعة الملك عبدالعزيز، جدة. المملكة العربية السعودية.

المؤتمر والمعرض السعودي التقني الخامس. (٢٠٠٩). صناعة الفرص الوظيفية لخريجي الكليات التقنية.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. الرياض، المملكة العربية السعودية.

منتدى الرياض الاقتصادي. (٢٠٠٧م). رؤية لتنمية الموارد البشرية. الدورة الثالثة.

مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٤). القاهرة.

فريق عمل مكلف من قبل لجنة عمداء ومديري الكليات التقنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

(٢٠٠٣). استراتيجية التعليم التقني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. مسقط، سلطنة عمان.

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (٢٠٠٢). ورقة عمل دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية الواقع والمتطلبات. ندوة المجتمع والأمن: كلية الملك فهد الأمنية. الرياض، المملكة العربية السعودية. مركز فقيه للأبحاث والتطوير. (١٩٩٧م). السعودية بين القطاعين العام والخاص، المعوقات والحلول. جدة: المملكة العربية السعودية.

١٠- ثانياً: المراجع الأجنبية

- Kintu, D., Kitaiinge, K., & Ferej, A. (2019). Employers' Perceptions about the Employability of Technical, Vocational Education and Training Graduates in Uganda. *Advances in Research*, 18 (2), 1-17.
<https://doi.org/10.9734/air/2019/v18i230087>.
- Susan Wanuri Ngure. (2013). Stakeholders' Perceptions of Technical, Vocational Education and Training: The Case of Kenyan Micro and Small Enterprises in the Motor Vehicle Service and Repair Industry. Edith Cowan University; Nairobi, Kenya.
- Kamel, Mellahi (2000). Human Resource Development through Vocational Education in Gulf Cooperation Countries: the case of Saudi Arabia. *Journal of Vocational Education & Training* [Volume 52](#), [Issue 2](#), 2000.