

المملكة العربية السعودية
جامعة الملك سعود
عمادة الدراسات العليا - الآداب
قسم الدراسات الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

معوقات سعودة المدارس النسائية الأهلية

دراسة اجتماعية على عينة من المعلمات السعوديات والمديرات
والمشرفات على التوظيف في المدارس النسائية الأهلية بمدينة
الرياض

إعداد

د. صالح بن رميح الرميح

علوية بنت ناصر العلي

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة

"معوقات سعودة المدارس النسائية الأهلية :دراسة اجتماعية على عينة من
المعلمات السعوديات والمديرات والمشرفات على التوظيف في المدارس النسائية
الأهلية بمدينة الرياض"

إعداد

د- صالح بن رميح الرميح

علوية بنت ناصر العلي

تعتبر الموارد البشرية من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولها في المملكة العربية السعودية وضعية خاصة لما يتسم به سوق العمل السعودي من وجود شرائح من العمالة الوطنية التي تعاني من عدم التوظيف ، مع وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة التي تنافس العمالة الوطنية على الوظائف، وفي ظل ذلك تبرز سعودة الوظائف كقضية محورية وإستراتيجية تهتم شرائح المجتمع السعودي على مختلف المستويات من مسئولين وأصحاب عمل وعاملين وباحثين عن عمل .

وقد اكتسبت هذه الدراسة أهميتها من حيث تركيزها على قطاع التعليم الأهلي وبالتحديد المدارس النسائية الخاصة ,من حيث أن القطاع الحكومي التعليمي وصل إلى مرحلة من الاكتفاء الذاتي وبذلك تتوجه الأنظار إلى القطاع الخاص لتوفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الخريجات . بالإضافة إلى أن أغلب طالبات العمل يفضلن العمل في القطاع التعليمي لما يتميز من عدم وجود أي اختلاط ، في الوقت الذي يقوم القطاع الخاص بتوظيف المعلمات غير السعوديات لأسباب واعتبارات

تسعى الدراسة التعرف عليها ،مع وجود أعداد كبيرة من الخريجات المؤهلات الراغبات بشغل هذه الوظائف فقد كانت نسبة المعلمات غير السعوديات إلى السعوديات في مدينة الرياض خلال العام الدراسي(1423\1424هـ) في المرحلة الابتدائية تشكل 37% وفي تحفيظ القرآن ابتدائي تبلغ 19% ، وفي المرحلة المتوسطة و المرحلة المتوسطة تحفيظ القرآن بلغت مانسبته 29% ، وفي المرحلة الثانوية شكلت مانسبته 42% وفي المرحلة الثانوية تحفيظ القرآن بلغت 43% أي ما مجموعة في جميع المراحل 36% معلمة أجنبية(وزارة التربية والتعليم ،1426هـ)

وهي نسبة كبيرة وتمثل ثلث المعلمات تقريبا أيضا نجد أنه حتى مدارس تحفيظ القرآن يوجد بها عدد من المعلمات الغير سعوديات كما أن هذه المسألة يجب أن تأخذ في الاعتبار من ناحية تأثير بعض المعلمات غير السعوديات على الطالبات في المراحل الدنيا من حيث عدم تعلم نطق بعض الحروف بطريقة صحيحة وكذلك قراءة القرآن بالشكل الصحيح .

كذلك تبرز أهمية الدراسة على أساس أنها من الدراسات القليلة التي تتناول العنصر النسائي في القطاع الخاص وتعتبر أول دراسة تتناول العاملات في القطاع الخاص (حسب علم الباحثان)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية المرتبطة بسعودة الوظائف النسائية.

والتعرف على أهم المعوقات التي تقف أمام السعودة الكاملة لوظائف المدارس النسائية الخاصة من وجهة نظر المعلمات في هذا القطاع.

كذلك التعرف على أهم المعوقات التي تقف أمام السعودة الكاملة لوظائف المدارس النسائية الخاصة من وجهة نظر مديرات تلك المدارس.

و رأي المسئولات في تلك المدارس في العمالة المواطنة.

أيضا التعرف على أهم مقترحات واحتياجات المعلمات ، فيما يتعلق بسعودة الوظائف في القطاع الخاص ،حتى يتسنى التغلب على المعوقات.

وتعد الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية ، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة مع المعلمات واستمارة مقابلة لمعرفة وجهة نظر المديرات والمشرفات على التوظيف حول موضوع الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي باستخدام العينة حيث اعتمد الباحثان على العينة العشوائية المنتظمة في اختيار المدارس حيث بلغ عددها (58) مدرسة وتم تطبيق الاستبانة على جميع المعلمات في تلك المدارس حيث بلغ عددهم (360) معلمة و(63) مديرة ومشرفة.

وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المعلمات السعوديات العاملات في المدارس الأهلية (85.7%) في مقابل (14.3%) معلمات غير سعوديات وهذا يدل على مضي المدارس قدما في عملية السعودة الكاملة لتلك المدارس.

وأن العامل المادي متمثلاً في الراتب يعتبر من أهم المعوقات التي تقف في طريق السعودة الكاملة لتلك المدارس وقد اتفقت على ذلك كل من المعلمات والمديرات والمشرفات على التوظيف، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل الأخرى المتمثلة في عدم الاستقرار الوظيفي الذي تعاني منه كل من المعلمات والمدارس في نفس الوقت كأبرز المعوقات.

(1) اتفقت كل من المعلمات والمديرات والمشرفات على التوظيف في المدارس الأهلية على مجموعة من المقترحات التي تساهم في عملية السعودة وجذب المعلمات السعوديات للعمل في المدارس الأهلية ولعل أهم تلك المقترحات:

- (1) زيادة الرواتب بحيث لا تقل عن 3000 ريال.
- (2) استمرار الراتب في الإجازات حتى ولو جزء منه.
- (3) أن يكون هناك عقد رسمي من قبل الوزارة لا يقل عن 3 سنوات بحيث يوفر الأمان الوظيفي.
- (4) أن يكون نصاب الحصص لا يزيد عن 20 حصة أسبوعياً.
- (5) أن تقوم بتدريس المواد التي تتناسب مع تخصصها.
- (6) التقليل من المناهج.

- (7) إعطاء المعلمة التوجيهات اللازمة لأداء عملها بوضوح.
 - (8) إعطاؤها حق في الإجازات المرضية وإجازات الأمومة.
 - (9) تكفل الدولة بدفع جزء من رواتب المعلمات بدل إعطاء أصحاب المدارس هذا المبلغ.
 - (10) عمل دورات للمعلمة في مجال تخصصها لزيادة إلمامها بمادتها .
 - (11) النظر في أحوال المدارس الأهلية من حيث تأخير الرواتب وكتابة الراتب في العقد خلاف ما تقتضيه المعلمة.
 - (12) أن تكون هناك زيادة سنوية في الراتب.
 - (13) أن تكون المشرفة سعودية.
 - (14) التقليل من عدد الأطفال في الصف الواحد في مرحلة رياض الأطفال ووضع معلمة مساعدة .
 - (15) تفضيل المعلمة السعودية على المعلمة الوافدة.
 - (16) إعطاؤها فرصة ومكانة محترمة عند طالباتها.
- ولعل أهم مايوصي به الباحثان من هذه الدراسة هو أن تكون عقود العمل موثقة من وزارة التعليم وأن تكون محددة بشروط معينة لا يحق لكل من المدرسة أو المعلمة تجاوزها وأن تكون هناك عقوبات معينة على من يتجاوز العقد سواء المدرسة أو المعلمة.
- المحاولة قدر الإمكان التقليل من نصاب الحصص الأسبوعية بحيث لا يتعدى 18 حصة كذلك التقليل من عدد المناهج التي تقوم بتدريسها المعلمة.
- وضع معلمة مساعدة في مرحلة رياض الأطفال بحيث لا تقوم المعلمة الواحدة بتدريس جميع المواد.الإعلان عن الوظائف في المدارس الأهلية يجب أن يعتمد على أكثر من وسيلة مثلا عن طريق الصحف والانترنت بدلا من الاقتصار على ذلك بالإعلان في المدرسة. أن لا تبالغ المدارس الأهلية بوضع الشروط المطلوبة للالتحاق بالوظائف.

أن عملية السعودة لا تعتمد فقط على المدارس الأهلية بل أيضا تعتمد على المعلمة
فيجب على المعلمات الرغبة الفعلية والجدية في العمل كذلك على المدارس الأهلية
جذب المعلمات وذلك بتوفير الأمان الوظيفي.