



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

تصور مقترح لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل

إعداد

د. سلمان بن عبد العزيز بن منصور الصغير

أستاذ مشارك - قسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ استلام البحث : ١٥ أغسطس ٢٠٢٤م - تاريخ قبول النشر: ٢٧ أغسطس ٢٠٢٤م

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل، من خلال التعرف على متطلبات الكفاءة الخارجية والكشف عن عوائق الكفاءة الخارجية، والاطلاع على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متطلبات ومعوقات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائج الدراسة: أن متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققا بدرجة كبيرة في جميع المجالات الأربعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٧٦)، وقد حصل أعلى المجالات في درجة موافقة عينة الدراسة (المجال الرابع: الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، وأن معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققا بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٨٩).

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الخارجية - التعليم الجامعي - سوق العمل

A proposed vision for developing the qualitative external efficiency of university education in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the requirements of the labor market

Dr. salman Ibn Abdulaziz Al- seghair

(Associate Professor / Department of Fundamentals of Education / College of Education / Imam Muhammad bin Saud Islamic University / Riyadh)

slman.a.m.s@gmail.com

Abstract

The study aimed to present a proposed vision for developing the qualitative external efficiency of university education in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of faculty members in light of the requirements of the labor market, by identifying the requirements and revealing the obstacles, and reviewing the statistically significant differences in the requirements and obstacles of the qualitative external efficiency of the humanities colleges at King Saud University attributed to the variable of the college and academic rank. The study used the descriptive survey method, and used the questionnaire tool to collect data. The most prominent results of the study are: The requirements for developing the qualitative external efficiency of university education in the Kingdom of Saudi Arabia from the perspective of faculty members in the humanities colleges at King Saud University in light of the requirements of the labor market were largely achieved in all four areas, as the general arithmetic mean of the responses of the study sample members on this axis reached (2.76), and the highest areas in the degree of approval of the study sample (the fourth area: professional ethics possessed by graduates of humanities colleges) obtained an arithmetic mean of (2.85), and the obstacles to developing the qualitative external efficiency of university education in the Kingdom of Saudi Arabia from the perspective of faculty members in the humanities colleges at King Saud University in light of the requirements of the labor market were largely achieved, as the general arithmetic mean of the responses of the study sample members on this axis reached (2.89).

Keywords: External efficiency - University education - Labor market

المقدمة:

يشهد سوق العمل السعودي نمواً كبيراً وتطورات سريعة في الآونة الأخيرة، نظراً للدعم الحكومي غير المحدود، الذي أدى إلى دخول الشركات العالمية للسوق المحلي، ليكون سوق عمل مستقطبة للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، ويوفر للمواطنين فرص عمل منتجة وحياة كريمة، ويعزز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر يتجاوز تحديات الحاضر والمستقبل.

ويهدف سوق العمل السعودي إلى تحقيق أهداف استراتيجية، تشمل تخفيض البطالة وزيادة الإنتاجية، وزيادة المشاركة، وزيادة كفاءة السوق، من خلال عدد من المحاور الإصلاحية، يأتي في مقدمتها؛ بناء وتطوير المهارات الأساسية والقيم خلال رحلة التعليم العالي والمهني، ورفع المهارات، وإعادة التأهيل، وتخطيط المهن الحالية والمستقبلية، وموائمتها مع احتياجات السوق. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ٢٠٢١).

إلا أن سوق العمل السعودي له متطلبات متجددة، تواكب التغيرات الحاصلة في المجتمع، ومن ثم فإن احتياجاته من القوى العاملة والطاقات البشرية تتوقف على امتلاك تلك القوى للمهارات والقدرات التي تتواءم مع التغيرات الاقتصادية، والتي تبنيها وتعززها لدى الخريجين؛ مجموعة من المؤسسات المجتمعية، وعلى رأسها التعليم الجامعي.

فالتعليم الجامعي يسعى إلى تنمية مهارات الطلاب وتوعيتهم؛ لمواكبة التطورات السريعة في المجتمع، إذ يقع على عاتقه إعداد جيل واع قادر على استيعاب تطورات العصر والتعامل معها، وقيادة التغيير نحو التقدم والنماء، وتمكين المجتمع من تبوء المكانة اللائقة به في عالم القرن الحادي والعشرين.

وليمكن التعليم الجامعي من القيام بهذه المهمة؛ فإنه يحتاج إلى تطوير وتجديد، ليواكب احتياجات المجتمع وسوق العمل، وإذا كان تطوير التعليم الجامعي والاهتمام بجودته النوعية يبدو ضرورة في كل العصور ولدى كل الأمم، فإنه يعتبر أمراً حتمياً في هذا العصر، الذي أصبحت السيادة فيه للكفاءة والجودة، والغلبة فيه لمن يملك الطاقات البشرية ذات القدرات الإنتاجية العالية، والمهارات المتوائمة مع المستجدات المعاصرة.

وبناء على ذلك، فقد قامت المملكة بجهود حثيثة لتطوير التعليم الجامعي، ورفع الكفاءة النوعية للنظام التعليمي، والتركيز على تناغم المخرجات مع متطلبات سوق العمل، حيث تم

إطلاق التصنيف السعودي العالمي لمؤسسات التعليم العالي (صقر)، الذي يهدف إلى: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣):

- تعزيز التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي.
 - التميز المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي،
 - رفع مستوى الجودة والتميز في العملية التعليمية.
 - الموازنة مع سوق العمل، وتمكين المجتمع، وتعزيز التنمية المستدامة.
 - تحفيز الأبحاث والتطوير والابتكار.
- كما تم إطلاق الاختبارات المعيارية لخريجي الجامعات (جاهزية)، وهي اختبارات تطبق لأول مرة في تاريخ التعليم الجامعي بالمملكة، وتهدف إلى:
- قياس مخرجات البرامج الأكاديمية والمساهمة في تحسينها.
 - تعزيز اكتساب الخريجين للمعارف والمهارات والقيم المطلوبة لكل تخصص.
 - رفع جاهزية الخريجين للانضمام لسوق العمل.
 - تعزيز الموازنة بين مخرجات البرامج الأكاديمية وسوق العمل.
- إضافة إلى ذلك تم تأسيس "برنامج تنمية القدرات البشرية" الذي يهدف إلى امتلاك المواطن قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تنمية المبادئ والقيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، تعزيز المعرفة، ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي قوي للجميع، يسهم في تعزيز القيم منذ سن الطفولة، وتهيئة الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمية. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ٢٠٢٠).

مشكلة الدراسة:

يسعى نظام التعليم الجامعي إلى رفع الكفاءة النوعية بقسميها (الداخلية والخارجية)، من خلال عدد من الإجراءات الإصلاحية، التي تتناول عناصر كل قسم، حيث تمثل الكفاءة النوعية المحرك الأساس لعمليات النظام التعليمي للوصول بها إلى أفضل النتائج وأعلى المستويات المطلوبة.

ويعد موضوع الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي (External Efficiency)، من الموضوعات التي تشغل أذهان المختصين والمفكرين بقضايا التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، وينطلق هذا الاهتمام مما تعانيه الجامعات من تباين في كفاءتها الخارجية،

بسبب التحديات التي تواجهها، إذ لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يكتمل دون تطوير نظام تعليم عالٍ فعال، يستهدف تخريج أشخاص يمتلكون المهارات الكافية للتعامل مع متطلبات سوق العمل. (السليحات وبطاح، ٢٠١٩، ص ٧٣٢).

إلا أن وضع الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة؛ قد لا يكون في المستوى المطلوب، بدليل نتائج عدد من الدراسات التي أشارت إلى ضعف مخرجات التعليم الجامعي، فقد توصلت دراسة الورثان (٢٠١٩) إلى أن عدد الخريجين في كليات التربية في جامعة شقراء في تخصص (تربية خاصة، علم النفس، اللغة العربية) لعام ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ، بلغ (٧٢٨) خريجاً، وعدد الذين حصلوا على وظائف (٥٦) فقط، بنسبة مئوية قدرها ١٩.٠٧٪ وهي نسبة منخفضة جداً مقارنة بعدد الخريجين، وقد يكون هذا مؤشراً لضعف المخرجات، كما أفادت نتائج دراسة الحجري (٢٠١٦) أن التعليم العالي في الدول العربية يعاني -أحياناً- من عدم تناسب تخصص الخريج أو ضعف إعداده في مواجهة المواصفات الوظيفية والفنية التي يتطلبها سوق العمل، كما توصلت دراسة الشراري (٢٠١٠) إلى أن درجة الكفاءة الداخلية النوعية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة متوسطة، وهذا بلا شك ينعكس على الكفاءة الخارجية.

وقد أشار السويلم (٢٠١٩) في ورقة عمل قدمها ضمن ملتقى لقاءات الرياض الذي ينظمه صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بعنوان: التحديات التي تواجه القطاع الخاص في تمكين السعوديين لشغل وظائف رؤية ٢٠٣٠، أشار إلى عدم تناسب المناهج التعليمية مع احتياجات سوق العمل، وخاصة فيما يتعلق بالقضايا التطبيقية، والمستجدات على ساحة سوق العمل؛ وذلك جراء القصور في التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص والقطاع العام في إطار التدريب للطالب وللخريجين وإعادة تأهيلهم للعمل المطلوب (السويلم، ٢٠١٩، ص ٩).

كما أشارت دراسة الورثان (٢٠١٩) إلى أن النمو السنوي للخريجين في المملكة يزداد بمعدل أكبر من نمو الوظائف الجديدة، مما زاد التركيز على نوعية وكفاءة الخريج، وليس نوعية الشهادة التي يحصل عليها.

وقد يُعزى هذا الضعف في مخرجات التعليم الجامعي، والقصور في التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص؛ إلى ضعف الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي، وبناء على

ذلك جاءت هذه الدراسة لتقدم تصورا مقترحا لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل.

أسئلة الدراسة:

١. ما متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٣. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود التي تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية؟
٤. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في معوقات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود التي تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية؟
٥. ما التصور المقترح لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

١. تحديد متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل.
٢. التعرف على معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل.
٣. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية.
٤. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في معوقات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية؟

٥. تقديم تصور مقترح لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تأتي أهمية الدراسة من أهمية الكفاءة الخارجية النوعية للنظام التعليمي بشكل عام، والجامعي على وجه الخصوص، لا سيما في هذا العصر الذي تتسم فيه المخرجات بضعف القدرات العلمية والشخصية للطالب، ووجود فجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل. (الورثان، ٢٠١٩) (الحجري، ٢٠١٦).
- تأتي هذه الدراسة استجابة لتقرير أكاديمية مسك (٢٠٢٠) الذي أشار إلى أن هناك فجوة بين مهارات القوى العاملة الحالية وبين سوق العمل واحتياجات القطاع الخاص، وهو ما تؤكدته معدلات البطالة المرتفعة لدى المواطنين السعوديين، والتقارير الصادرة عن المؤسسات الصناعية والحكومية الوطنية في المملكة، والتي تشير إلى أن الفجوة بين المؤهلات العلمية واحتياجات سوق العمل آخذة في الاتساع.
- يُلاحظ أن التوجهات الحالية في هيئة تقويم التعليم والتدريب - وهي من الجهات المسؤولة عن مراقبة التعليم وتقييمه - تسعى إلى تطوير الكفاءة النوعية للتعليم الثانوي والجامعي بالمملكة العربية السعودية باعتبارها مرحلتين مؤهلة لسوق العمل، من خلال العديد من المراكز التابعة لها، وهي المركز الوطني للقياس، والمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، والمركز الوطني للتقويم والتّميّز المدرسي، والمركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (الدوسري، ١٤٤٥، ص ٤).
- اهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠م بالتعليم؛ من خلال الحث على تجويد الأداء التعليمي بالمدارس والجامعات عن طريق إتاحة خدمات التعليم لجميع الطلاب، وتحسين استقطاب المعلمين وأعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم، وتحسين البيئة المحفزة للإبداع والابتكار، وتطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم، وتعزيز القيم والمهارات الأساسية للطلاب، وتعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية مُتطلّبات التنمية

واحتياجات سوق العمل، وتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم، (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٧).

- إثراء المكتبة العربية بالبحوث والدراسات التي تتناول تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تُساعد نتائج الدراسة المعنيين بالتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية في فهم الإشكاليات التي تُواجه تطوير الكفاءة الخارجية النوعية في التعليم الجامعي، ومن ثمَّ اتخاذ قرارات تطويرية لمواجهتها.

- يُؤمل أن تُفيد نتائج الدراسة المراكز الوطنية التي تعمل تحت مظلة هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية في التخطيط لتطوير البرامج المقدمة لرفع الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

- قد تُفيد هذه الدراسة المسؤولين عن موائمة مخرجات التعليم الجامعي مع سوق العمل في معرفة مكامن الخلل في التعليم الجامعي، والتوصية بالتخصصات والمهارات المطلوبة لدى سوق العمل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على تقديم تصور مقترح لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، من خلال دراسة المتطلبات والمعوقات، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، في ضوء متطلبات سوق العمل.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فأعلى، في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود، وهي (٧) كليات (كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية اللغات وعلومها، كلية السياحة والآثار، كلية علوم الرياضة والنشاط البدني، كلية التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الفنون)، وقد اختارها الباحث لأنها الأقرب إلى المجال التربوي من الكليات العلمية، ولأنها تلتقي مع التربية في كونها علوماً إنسانية، ولأنها الأعلى في عدد الخريجين.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثالث من عام ١٤٤٥.

مصطلحات الدراسة :

الكفاءة الخارجية النوعية:

التعريف الإجرائي: قدرة نظام التعليم الجامعي على تحقيق أهداف المجتمع الخارجي، من خلال ما يقدمه من خريجين يعملون في مجالات سوق العمل بكفاءة واقتدار، إضافة لقيامهم بدور المواطن الصالح، وممارسة حقوقهم، وقيامهم بواجباتهم الاجتماعية. متطلبات سوق العمل:

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مجموعة المحددات والاحتياجات التي تشكل إطاراً مرجعياً يفرضه أصحاب العمل على المتقدمين، بهدف التأكد من امتلاكهم للمهارات والخبرات والقدرات والإمكانات التي تحتاجها المؤسسة أو الشركة وتؤدي إلى زيادة إنتاجيتها وتطورها.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

❖ مفهوم الكفاءة النوعية:

تعددت مفاهيم الكفاءة النوعية في المصادر التربوية والاقتصادية، لكن الملفت للنظر شيوع استخدام هذا المصطلح في المجال التربوي في الآونة الأخيرة، نظراً لتزايد النظرة الاقتصادية إلى التعليم، والدعوة إلى ضرورة ترشيده الأموال التي تُنفق عليه، بهدف تحقيق أكبر عائد تعليمي بأقل مال وجهد، وأقصر وقت.

فمنهم من عرف الكفاءة بـ: " قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الأهداف المناطة بها من خلال خفض الهدر التربوي من رسوب وتسرب، وزيادة تحصيل الطلاب الدراسي، وتحسين مهارتهم، وإعدادهم لسوق العمل" (العتيبي، ٢٠١٩م، ص ٦٧٨).

وتُعرف الكفاءة النوعية بأنها: "قدرة النظام سواء كان تعليمياً أو اقتصادياً أو صناعياً على المواءمة ما بين مدخلاته ومخرجاته، وذلك بأفضل الوسائل، وبأقل تكلفة مع الحصول على أحسن نوعية ممكنة" (حمد، ١٩٩٤م، ص ٢١).

وقيل في تعريفها: " قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المتوقعة منه، وتحقيق أهدافه المنشودة، وتشمل كل العناصر الداخلة في التعليم مثل البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة لها، والجوانب الإدارية، وغيرها" (الغامدي، ٢٠١١م، ص ٢٦).

كما تعرف بأنها: " تحقيق المؤسسة أهدافها المطلوبة بأقل مجهود، ومال، ووقت؛ أي أن هناك علاقة بين المدخلات والمخرجات، وبمعنى آخر أن يُحقق النظام أكبر قدر من المخرجات بأقل شيء من المدخلات" (فرغل، ٢٠٢٠م، ص ٢٩٦).

وبالتأمل في هذه التعريفات يلاحظ أنها تتفق في كون الهدف الأهم في الكفاءة النوعية هو تحقيق المخرج المطلوب بأقل كلفة وأقصر وقت، ومن ثم فإن تعريف العتيبي أشار إلى ما يناهض الكفاءة وهو الهدر التربوي كالرسوب التسرب، وبالفعل فإن هذه الأخطاء تزيد من كلفة التعليم وتقلل من جودة مخرجاته، بينما أشار الغامدي إلى العناصر التي تعتمد عليها الكفاءة في التعليم مثل البرامج التعليمية والمناهج والأنشطة ونحوها، بينما ركز تعريف حمد وفرغل على المقارنة بين المدخلات والمخرجات التعليمية كميّار للكفاءة النوعية، فكما كانت المدخلات أقل والمخرجات أكثر وأجود؛ كان ذلك علامة على وجود الكفاءة النوعية.

وبناء على ذلك، فإن الكفاءة النوعية في التعليم الجامعي تستهدف تقليل الهدر المالي والتربوي في المدخلات، بحيث تستخدم الأساليب والطرق والبرامج والأنشطة التي تساهم في تجويد النظام التعليمي، مثل الاستعانة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي والبرامج التكنولوجية وغيرها، وبالتالي محاولة تقديم مخرجات تعليمية تتميز بالمهارة والقدرة والخبرة للتناغم مع سوق العمل.

❖ أنواع الكفاءة النوعية:

الكفاءة النوعية بشكل عام تدور حول تجويد العمل وتحسينه والوصول به إلى أعلى مراتب الكمال الممكنة، لكنها لا تقتصر على الجوانب الداخلية للتعليم الجامعي، كالبرامج والتخصصات والمناهج والأنشطة والأساتذة وطرق التدريس والوسائل التعليمية فحسب، بل تشمل أيضا جوانب خارجية تتعلق بعلاقة الخريج بالمجتمع، وقيامه بدور المواطنة الصالحة، وكفاءته لسوق العمل، وامتلاكه للمهارات والإمكانات التي تفيده في حياته ومع أسرته ومجتمعه.

وبناء على ذلك، فإن الكفاءة النوعية للتعليم الجامعي تتضمن نوعين:

• الكفاءة الداخلية:

ويقصد بها مقدرة النظام التعليمي الداخلية على القيام بالأدوار المتوقعة منه، وتشمل العناصر البشرية الداخلة في النظام التعليمي، التي تتولى تحديد الأهداف وتنظيم البرامج

التعليمية، وإعداد المناهج الدراسية، ووضع الأنشطة المصاحبة لها، وتحديد الوسائل التكنولوجية، وكل ما يساعد في تنفيذ تلك البرامج والمناهج بالشكل الأفضل، ومعالجتها بأحسن الأساليب، وتهيئة المناخ التعليمي الجيد، والإدارة التعليمية الرشيدة، وتنظيم أوقات الدراسة ومتابعتها ومراقبتها، وغير ذلك من أعمال تؤدي إلى نوعية مخرجات ممتازة تؤدي دورها في مجال العمل الذي ينتظرها على أكمل وجه. (السليحات وبطاح، ٢٠١٩، ص ٧٣٥).

كما يتضمن مفهوم الكفاءة الداخلية دراسة العلاقة بين المدخلات والمخرجات التعليمية، بحيث تصبح الإنتاجية هي نسبة المدخلات إلى المخرجات، إذ تشمل المدخلات التعليمية كل العناصر الداخلية في النظام التعليمي من مبانٍ ومعدات وأدوات وأعضاء هيئة التدريس، والطاقت الإداري والطلاب والمناهج والبرامج، أما المخرجات فتشمل الطلاب الناجحين والنمو المهني للعاملين.

وحينئذ فالكفاءة الداخلية تستهدف في المقام الأول الاهتمام بتجويد العملية التعليمية، من خلال عناصرها الداخلية، من أجل الوصول إلى مستوى الخريج المطلوب، ومدى اتصافه بالمهارة والقدرة وتحقق المواصفات والمعايير التي وضعها النظام التعليمي.

• الكفاءة الخارجية:

تتحقق الكفاءة الخارجية بمدى قدرة التعليم الجامعي على توفير القوى البشرية التي يحتاجها المجتمع في جميع المجالات والتخصصات كما وكيفا، إضافة لقيامهم بدور المواطن الصالح، وممارسة حقوقهم، وقيامهم بواجباتهم الاجتماعية التي ترتبط بهذا الدور؛ مما يؤدي لتحقيق أهداف المجتمع الذي وجد النظام التعليمي من أجله.

وبالتالي، فإن الكفاءة الخارجية تزداد بارتفاع مهارات الخريج وقدراته التي تتواءم مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته، وتنخفض بانخفاض مستوى الأداء، أو زيادة عدد الخريجين عن حاجات سوق العمل، كما أن تنوع مؤهلات الخريجين وتخصصاتهم، ومواءمتها مع حاجات المجتمع يعتبر ركنا أساسيا في الكفاءة الخارجية.

وبناء على ذلك فالحديث عن الكفاءة الخارجية، إنما يؤكد على ضرورة مراعاة التعليم الجامعي للبيئة المجتمعية المحلية التي يتواجد بها، والتي تفرض متطلباتها من الخبرة والمعرفة، واحتياجاتها من القوى العاملة المؤهلة والمدربة، وهنا تتضح أهمية العلاقة الوثيقة بين التعليم الجامعي والمجتمع.

والكفاءة الخارجية لها بعدان هما: (عبد الشكور، ١٩٧٨، ص ٩):

- الكفاءة الخارجية الكمية: وتتمثل في قدرة النظام التعليمي على تخريج الكم الذي يتناسب مع احتياجات سوق العمل الفعلية، دونما عجز أو فائض.
 - الكفاءة الخارجية الكيفية (النوعية): وتتمثل في قدرة النظام التعليمي على تخريج نوعية خريجين تتناسب مع المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل.
- ❖ أساليب قياس الكفاءة الخارجية:

تُقاس الكفاءة النوعية للتعليم الجامعي بشكل عام بوسائل وأدوات التقويم المختلفة، مثل: الاختبارات التحصيلية، واختبارات العلاقات الاجتماعية، واختبارات الذكاء، واختبارات قياس المهارات والاتجاهات، كما تُقاس أيضا من خلال تقويم محتوى العملية التعليمية، وأهداف التعليم وبنيته، والوسائل التعليمية والخطط الدراسية، والمناهج وطرق التدريس، وأعداد أعضاء هيئة التدريس، والكادر الإداري.

وتتمثل أبرز أساليب قياس الكفاءة الخارجية فيما يلي: (العبيد، ٢٠١٦ م، ص ٨٦-٩٠) (عبد القادر، ٢٠١٢ م، ص ٣٢-٣٣) (غنيمة، ٢٠٠٩ م، ص ٢٨٧-٢٨٨):

- الأسلوب الأول: دراسة وتحليل واقع نظام التعليم الجامعي بعناصره ومكوناته المختلفة من خلال مجموعة من المؤشرات، وهي: "سياسة القبول، الخطة الدراسية، المقررات الدراسية، طرق التدريس وفعاليتها، المباني التعليمية، الوسائل التعليمية، الأنشطة الطلابية، أساليب التقويم والاختبارات، الهيكل الإداري"، ومن هذا التحليل يمكن الحكم على نوعية وجوده خريجي النظام بشكل مباشر.
- الأسلوب الثاني: تقويم نواتج النظام التعليمي، (أي نوعية ومستوى خريجي النظام التعليمي):

وتقوم هذه الطريقة على تقويم نواتج النظام التعليمي، كما هو متمثل في خريجيه، أي تحديد نوعية ومستوى خريجي النظام التعليمي؛ بمعنى قدرتهم على القيام بالأدوار الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي يتطلبها منهم مجتمعهم، ويعتمد على مؤشرات خاصة تتعلق بممارسة الخريجين في الواقع، ويتميز هذا الأسلوب بحكمه على نوعية الخريج بشكل مباشر، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب أن ناتج التعليم

ممثلاً في خريجه ليس نتيجة النظام التعليمي فقط؛ فهناك عوامل ثقافية واقتصادية واجتماعية وأسرية لها دور في تشكيل هذا الناتج.

- الأسلوب الثالث: الجمع بين دراسة وتحليل واقع نظام التعليم الجامعي بجميع عناصره، وبين تقويم نواتج النظام التعليمي؛ بهدف إعطاء رؤية أوسع وأوضح وأشمل، وخاصة إذا كان المخطط يهدف من دراسة الكفاءة النوعية إلى اتخاذ مجموعة من القرارات لتطوير التعليم الجامعي وتحسين أدائه.

وباعتبار أن الكفاءة الخارجية النوعية تُعنى بدرجة تطابق الأهداف الأدائية الموضوعية للنظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل؛ فإنه يمكن إجراء التقييم لهذه الأهداف من خلال هذه المؤشرات، (المصري، ٢٠٠٣):

- حجم العمالة والبطالة بين خريجي النظام التعليمي.
- مستوى دخل الخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل.
- درجة انعكاس دراسة الطالب في البرنامج على تقدمه في عمله.
- درجة تحسن الإنتاجية في موقع العمل من حيث زيادة حجم الإنتاج، وتحسن نوعيته.
- فترة التدريب الخاصة التي يقضيها الخريج عادة لدى التحاقه بالعمل لأول مرة.
- اخذ رأي أصحاب العمل، والعاملين في التعليم، والخريجين أنفسهم في مستوى العمل الذي يصلح له الخريجون، ونواحي القوة والضعف في قدراتهم.

❖ التعليم الجامعي السعودي:

فلسفته:

فلسفة التعليم الجامعي هي القاعدة الأساسية التي يقوم عليها التعليم الجامعي ويعمل في إطارها، والتي تحتوي على جملة من الأهداف والمبادئ والوظائف، إضافة إلى السياسات والاستراتيجيات التي تحكم سير العمل الجامعي.

فلسفة التعليم الجامعي ترسم الملامح الأساسية لشكل المخرجات، لأنها تحدد الإطار المرجعي للتعليم الجامعي في مجتمع معين، كما أنها تحدد أهدافه ووظائفه ومبادئه، وطبيعته العلاقة بين هذه المكونات، إضافة إلى أن فلسفة التعليم الجامعي هي التي تحدد السياسات والخطط والبرامج، وتضع قواعده التنظيمية وهياكله الإدارية، وفي ضوءها تحدد برامجه وأساليبه التدريسية (التل وآخرون، ١٩٩٧م، ص ٩٦).

وظائفه:

يعتبر التعليم الجامعي عنصراً فاعلاً في مقومات التنمية الشاملة، عبر مخرجاته التي تعد مدخلات مهمة لرفع المستوى العام للمجتمع في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والثقافية، ولكي تستطيع الجامعات تعزيز مكانتها في المجتمع من خلال تحقيق احتياجاته الرئيسية، فإن دورها مناط - كما هو سائد في الأدبيات - بثلاث وظائف رئيسية، وهي (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٥هـ، ص ٨):

- التدريس
- البحث العلمي
- خدمة المجتمع

ولا يزال التدريس هو الوظيفة الأساسية للجامعات، مما جعلها توظف جميع إمكانياتها المادية والبشرية قديماً وحديثاً من أجل تحقيق هذا الهدف، فإنه من أجل الحصول على خريج يتمتع بمهارات وقدرات عالية، فلا بد إذن من نظام تعليمي جيد، يشتمل على أستاذ مؤهل، ومنهج شامل ومتكامل، وطرق تدريس حديثة، ووسائل تعليمية مناسبة، وأنشطة فعالة، وأساليب تقييم دقيقة، وإدارة حاذقة. (عفيفي، ٢٠٠٢، ص ٧).

وقد جاء ضمن معايير الاعتماد الأكاديمي البرامجي للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، الإشارة إلى خصائص خريجي الجامعات السعودية، ويُطلب أن يكون للبرنامج خصائص للخريجين مرتبطة بمخرجات التعلم تتسق مع رسالته وتتواءم مع خصائص الخريجين على المستوى المؤسسي، ومع احتياجات سوق العمل، ومن أبرز خصائص الخريجين في الجامعات السعودية باختصار: (جامعة الملك سعود، ١٤٤٣):

عمق المعرفة التخصصية، التفكير الناقد، التواصل الفعال، المهارات التقنية، الابتكار وريادة الأعمال، القيادة والمسؤولية، المبادرة والتكيف، النزاهة وأخلاقيات المهنة، الوسطية والاعتزاز بالهوية الوطنية، التعلم مدى الحياة، العمل التطوعي، المسؤولية المجتمعية، البحث العلمي.

وقد شهد العصر الحديث تطورات كثيرة في أنظمة التعليم الجامعي والعالي، سواء من حيث أهدافه أو محتواه أو تقنياته، هذا بالإضافة إلى الجامعة ذاتها التي واجهتها مشكلة التكيف مع الضغوط، وخاصة مع الأعداد الكبيرة التي تتنامى عاماً بعد عام، ومن ثم برزت أزمة التعليم الجامعي نتيجة للتطور الحادث في العلوم والتقدم العلمي والتكنولوجي وتقنياته

وآلياته، وعدم مواكبة تطور برامج الإعداد بالجامعة، وهذا يؤدي بدوره إلى عدم امتلاك الخريجين في الجامعات للمهارات التي تتطلبها آليات سوق العمل (أحمد، ٢٠٠١، ٢٨٥).

❖ سوق العمل السعودي:

يتكون سوق العمل السعودي من مؤسسات القطاع الربحي، والقطاع الخاص، متمثلاً في عدد كبير من الشركات والمؤسسات والمراكز والأسواق والمصانع التي تساهم بشكل كبير في دعم وتنمية الجانب الاقتصادي للمجتمع، كما أنها تسهم بشكل فاعل في توظيف القوى البشرية المؤهلة من مخرجات المؤسسات التعليمية.

وفي ظل التحول الذي تشهده المملكة العربية السعودية، وسعيها نحو تبني اقتصاد أكثر تنوعاً، وتعزيز نمو سوق العمل فيها، تأتي ضرورة التركيز على اكتساب المهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي لدعم هذا التحول وضمان استمرارية.

ويتشكل هذا التحول من خلال موجة من الإصلاحات الاقتصادية تحت مظلة "رؤية ٢٠٣٠"، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد، والتقليل من الاعتماد على النفط، وهذه الإصلاحات لها تأثيرها المباشر والعميق على سوق العمل، وقد أثرت بدورها على الشركات والموظفين على حد سواء، مما أدى إلى ظهور فرص عمل جديدة ومهارات مطلوبة لم تكن شائعة في السابق، مما يتطلب من خريجي مؤسسات التعليم العالي التكيف والتطور.

إلا أن الوضع القائم بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل السعودي قد لا يكون متوائماً بدرجة كبيرة، حيث أفادت نتائج عدد من الدراسات بوجود فجوة بين احتياجات سوق العمل السعودي، ومهارات مخرجات التعليم العالي، فقد توصلت دراسة الورثان (٢٠١٩) إلى أن عدد الخريجين في كليات التربية في جامعة شقراء في تخصص (تربية خاصة، علم النفس، اللغة العربية) لعام ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ، بلغ (٧٢٨) خريجاً، وعدد الذين حصلوا على وظائف (٥٦) فقط، بنسبة مئوية قدرها ١٩.٠٧٪ وهي نسبة منخفضة جداً مقارنة بعدد الخريجين، كما أفادت نتائج دراسة الحجري (٢٠١٦) أن التعليم العالي في الدول العربية يعاني -أحياناً- من عدم تناسب تخصص الخريج، أو ضعف إعداده في مواجهة المواصفات الوظيفية والفنية التي يتطلبها سوق العمل.

ويؤكد ذلك تقرير أكاديمية مسك (٢٠٢٠) الذي تناول تقييم احتياجات سوق العمل السعودي، وتناول خمسة قطاعات كبرى، وتوصل إلى أن هناك فجوة بين مهارات القوى

العاملة الحالية وبين احتياجات سوق العمل، وهو ما تؤكدته معدلات البطالة المرتفعة لدى المواطنين السعوديين والتقارير الصادرة عن المؤسسات الصناعية والحكومية الوطنية في المملكة، والتي تشير إلى أن الفجوة بين المؤهلات العلمية واحتياجات سوق العمل آخذة في الاتساع.

كما أفاد تقرير (سوق العمل السعودي) الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٨)، أن معدل البطالة كان الأعلى بين السعوديين الحاصلين على الشهادة الجامعية حيث بلغ المعدل (١٧.٧%) يليهم الحاصلين على شهادة الثانوية أو ما يعادلها بمعدل بلغ (١١.٠%). ومن ثم، فمن المهم تطوير برامج وتخصصات التعليم الجامعي بما يتفق مع متطلبات سوق العمل وتطوراتها، والتركيز على المهارات والقدرات التي تتطلبها وظائف المستقبل، وإدخال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية، وكل ما من شأنه أن يساعد الخريجين على ممارسة الوظائف الحديثة، التي تعتمد على المهارات المتطورة.

❖ متطلبات سوق العمل السعودي:

تتغير متطلبات سوق العمل في هذا العصر بسرعة كبيرة لم يسبق أن شهدتها المجتمعات من قبل، نظراً لأن سوق العمل أصبح نظاماً معقداً يتأثر بعدة عوامل، منها السياسات الحكومية، والتطورات التكنولوجية، والتغيرات الثقافية والاجتماعية، فالتخصصات والمهارات التي كانت مطلوبة بالأمس قد لا تكون بالضرورة هي محل الاهتمام اليوم، ومن ثم فإن الخريجين والباحثين عن عمل، يحتاجون إلى مهارات وقدرات متجددة، تواكب مستحدثات سوق العمل.

كما أن المهارات والاحتياجات المطلوبة في سوق العمل السعودي تختلف باختلاف العمل نفسه، فما يكون مطلوباً في قطاع الإدارة مثلاً، قد لا يكون مهماً في قطاع الذكاء الاصطناعي وهكذا، ومن ثم فإنه ليس هناك مهارات محددة متفق عليها تناسب جميع الأعمال والقطاعات، لكن هذا لا يعني أن هناك مهارات رئيسية لا يستغني عنها سوق العمل السعودي بشكل عام في الوقت الحالي، ومن أبرزها: (نشرة منتدى الاقتصاد العالمي، ٢٠٢٠، ص ص ٣٥-٣٨):

- المهارات التكنولوجية: يلاحظ أنّ الثورة الصناعية الرابعة التي يشهدها العالم في الآونة الأخيرة، تقودها الاختراعات التقنية كالتقنيات الافتراضية والذكاء الاصطناعي، وعلم البيانات الضخمة، والواقع المعزز و Blockchain وغيرها، مما يعني أنّ

- المجتمعات مستقبلاً لا بد أن تتمتع بدرجة من التقبل والتأقلم مع التكنولوجيا، حيث سيكون الموظف مطالباً بالوصول إلى البيانات وتقرير طريقة التعامل معها، الأمر الذي يتطلب امتلاك بعض المهارات التكنولوجية، والأهم من ذلك استيعاب أثر التكنولوجيات الجديدة المحتمل على الأعمال والوظائف والحياة بشكل عام.
- الذكاء العاطفي: وهو يعبر عن قدرة الفرد على ملاحظة عواطفه والتحكم فيها والتعبير عنها، بالإضافة إلى قدرته على فهم عواطف الآخرين ومشاعرهم، فإذا كان الموظف يتفاهم مع الآخرين، ويستطيع التأقلم مع زملائه في العمل، فإنه يتمتع بدرجة عالية من الذكاء العاطفي.
- التفكير التحليلي والنقدي: يمكن للأشخاص الذين يمتلكون مهارات التفكير التحليلي والنقدي، أن يستولدوا حلولاً وأفكاراً ابتكارية، وأن يحلوا المشاكل المعقدة التي تواجههم باستخدام المنطق، وتقييم الحجج، فهذا النوع من التفكير يركز على المنطق بدلاً من العاطفة، ومن ثم تحديد السلبيات والإيجابيات للوصول إلى أفضل حل ممكن.
- التعددية والذكاء الثقافي: نظراً للانفتاح الذي يشهده العالم وبيئة العمل في الآونة الأخيرة، وما يتوقع أن يشهده مستقبلاً أيضاً، لا بد من امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لتفهم واحترام زملاء العمل، بغض النظر عن كل الاختلافات غير المعتمدة سواء كانت ثقافية أو عرقية أو سياسية أو لغوية أو غيرها، حيث تعتبر القدرة على التأقلم مع جميع الأفراد، عاملاً أساسياً لتحسين تواصل الأفراد مع بعضهم، ولجعل خدمات المؤسسة ومنتجاتها أكثر شمولاً ونجاحاً.
- الإبداع: يجب على خريجي التعليم الجامعي أن يتمتعوا بالمهارات والقدرات المطلوبة، حتى يتمكنوا من فهم واستيعاب ميزات الأشياء المستقبلية من تكنولوجيا ومنتجات وأساليب تفكير، حيث لا يمكن لأجهزة الروبوت أن تنافس الإنسان في المجال الإبداعي، وليس هناك من يسد حاجة سوق العمل المستقبلي من طرق التفكير المبتكرة سوى إبداع البشر.
- مهارات التعلم النشط وعقلية النمو: يحتاج كل شخص في بيئة العمل أن يتعلم وينمو، حيث يدرك أصحاب عقلية النمو، أنّ قدراتهم وذكائهم قابل للتطوير والتحسين

على الدوام، ويعون تمامًا أنّ جهودهم في اكتساب مهارات جديدة ستعود عليهم بإنجازات أكبر وأعظم، لذا تجدهم مقبلين على خوض التحديات، والتعلم من أخطائهم، والبحث الدائم عن معرفة جديدة.

- مهارات اتخاذ القرارات: في مجال سوق العمل، أصبحت مهارة اتخاذ القرار أكثر تعقيداً، في الوقت الذي تستطيع فيه أجهزة الروبوت وعلم البيانات الضخمة معالجة قدرٍ كبيرٍ من المعلومات، وتقديم إحصاءات ونتائج يصعب على البشر الوصول إليها، لكن يبقى على عاتق الفرد اتخاذ القرار، مع الأخذ بعين الاعتبار ما ينطوي عليه ذلك من آثار ونتائج قد تؤثر على جوانب أخرى من العمل.

- مهارات التواصل مع الآخرين: لا شك أن القدرة على تبادل المعلومات بين الأفراد، مهارة أساسية في العصر الحاضر، ويعني ذلك قدرة الأفراد على التواصل الفعال فيما بينهم، مستخدمين في ذلك درجة ونبرة الصوت المناسبة في الوقت المناسب، ومستعنيين بلغة الجسد المناسبة والمتناسقة مع الكلام، لتوصيل الرسالة إلى الطرف الآخر بنجاح.

- المهارات القيادية: تتمثل أهم الصفات المرتبطة بالقيادة؛ في قدرة الشخص على أن يكون ملهمًا لغيره، ومساعدًا لزملائه ليقدموا أفضل ما لديهم، وتعدّ هذه المهارات من ضروريات القوى العاملة الحالية والمستقبلية.

الدراسات السابقة :

هدفت دراسة القحطاني (٢٠١٥م) إلى تحديد مؤشرات الكفاءة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابات أفراد عينة البحث حول جميع الأبعاد (القيادة الجامعية، والمقررات الدراسية، والأنشطة الطلابية، والموارد المادية والبشرية، والتقييم والاختبارات) جاء بدرجة كبيرة، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث للكليات العملية والنظرية في جميع محاور الاستبانة، والخاصة بالعوامل المؤثرة في الكفاءة الداخلية لجامعة الملك خالد.

وتناولت دراسة العبيد (٢٠١٦م) مستوى الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، واستخدم الباحث

المنهج الوصفي الوثائقي، والمنهج الوصفي المسحي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب لجميع البنود كانت عالية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس تعود لاختلاف نوع العينة والترتبة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة والتدريس في برنامج الدراسات العليا، وإشراف أفراد العينة على طلاب الدراسات العليا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة طلاب الدراسات العليا تعود لاختلاف نوع العينة والمعدل التراكمي لطلاب الدراسات العليا.

وأشارت دراسة سارة المنقاش ونورة معيقل (٢٠١٧م) إلى تقويم الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا الموازية بكلية التربية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للكفاءة الداخلية كان متوسطاً لجميع المجالات، وكان ترتيب المجالات حسب أعلى مستوى كفاءة كما يلي: مجال أساليب التدريس، ثم أساليب التقويم؛ فسياسات القبول؛ فمجال محتوى البرامج، وأخيراً البحث العلمي، كما أظهرت نتائج المقابلة مع إدارة البرنامج وجود مشكلات تتعلق بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس، والإجراءات الإدارية، والجدول، والبيئة الدراسية.

وأكدت دراسة الدجني وإسليم والأغا (٢٠١٨م) على التعرف على الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين؛ ولتحقيق الهدف استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين جاءت بدرجة تقدير (كبيرة)، وجاء ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية كالتالي: الكفاءة الشخصية، والكفاءة المعرفية، والكفاءة المهنية، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للكفاءة النوعية للخريجين تبعاً لمتغير (الجنس، طبيعة المهنة، سنوات الخدمة).

وهدفت دراسة السليحات وبطاح (٢٠١٩) إلى تحسين الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي

التطويري، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر عينة الدراسة، كان بمستوى متوسط في مجالات الدراسة ككل، وجاء بالترتيب الأول؛ مجال السمات العامة لخريج كلية العلوم التربوية بمستوى مرتفع، ثم مجال الثقافة التي يمتلكها خريج كلية العلوم التربوية بمستوى متوسط، ثم مجال المهارات التي يمتلكها خريج كلية العلوم التربوية بمستوى متوسط، ثم مجال الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج كلية العلوم التربوية بمستوى متوسط، وأظهرت النتائج فروقا إحصائية لمتغير الخبرة العملية لصالح (١٥) سنة فأكثر فقط في مجال الخدمة الاجتماعية التي تقدمها كلية العلوم التربوية.

وتناولت دراسة الورثان (٢٠١٩) مدى موائمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل السعودي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وجاء من نتائج البحث أن عدد الخريجين في كليات التربية في التخصصات (تربية خاصة، علم النفس، اللغة العربية). عام ١٤٣٨ بلغ (٧٢٨)، وعدد الذين حصلوا على وظائف (٦٥) وظيفة بنسبة مئوية (١٩.٧٪)، وهي نسبة منخفضة جدا مقارنة بعدد الخريجين، كما تبين أن هناك زيادة كبيرة في أعداد الخريجين، وأن الإناث يتقدمن على الذكور في أعداد الخريجين، بالمقابل نسب التوظيف للذكور أعلى من الإناث.

وأشارت دراسة العتيبي (٢٠١٩م) إلى أسباب تدني مستوى الكفاءة الداخلية النوعية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالدوادمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيري التخصص، وسنوات الخبرة في العمل الأكاديمي بالكلية، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب تدني مستوى الكفاءة الداخلية النوعية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالدوادمي ترجع إلى أسباب تتعلق بالطالب وأهمها (ضعف دافعية الطالب للدراسة)، وأسباب تتعلق بالمقررات الدراسية وأهمها (غياب الأنشطة التعليمية المصاحبة للمقررات الدراسية)، وأسباب تتعلق بعضو هيئة التدريس وأهمها (لا توجد دورات تدريبية للرفع من الكفاءة النوعية لعضو هيئة التدريس)، وأسباب متعلقة ببيئة التعليم وأهمها (عدم قيام مكتبة الكلية بدورها على أكمل وجه).

التعليق على الدراسات السابقة :

تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المتغير المستقل، من حيث تناولها لفكرة الكفاءة النوعية في مؤسسات التعليم العالي، بينما اتفقت في دراسة الكفاءة الخارجية مع دراسة السليحات وبطاح (٢٠١٩)، كما اتفقت جزئياً في المتغير التابع، مع دراسة الورثان (٢٠١٩) التي تناولت الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل السعودي.

ومن حيث المنهج: تشابهت الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي المسحي مع دراسة السليحات وبطاح (٢٠١٩) ودراسة المنقاش ونورة معيقل (٢٠١٧) والعبيد (٢٠١٦) في أحد مناهجها، بينما اختلفت مع باقي الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كدراسة الدجني وإسليم والأغا (٢٠١٨) ودراسة العتيبي (٢٠١٩) ودراسة القحطاني (٢٠١٥) ودراسة الورثان (٢٠١٩) والعبيد (٢٠١٦)، وتفردت دراسة العبدي (٢٠١٥) في استخدام المنهج الوصفي الوثائقي كأحد مناهجها الثلاثة.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، بحيث تبدأ هذه الدراسة من حيث انتهى إليه الآخرون، وكذلك اختيار محاور الإطار النظري، وكذلك الربط مع نتائج الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

المنهج والأداة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي عرّفه العساف (١٤٣٣هـ، ص ١٧٩) بأنه "نوع من البحوث الذي يتمّ بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة ممثلة منهم؛ بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب"، وبالنسبة للأداة، فقد استخدمت الدراسة أداة الاستبانة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود من درجة أستاذ مساعد فما فوق، وهي (٧) كليات، ويبلغ عدد أعضائها بالتفصيل: (كلية الحقوق والعلوم السياسية: ٦٥ عضواً) و (كلية السياحة والآثار: ٧٣ عضواً) و (كلية علوم الرياضة والنشاط البدني: ٤٩ عضواً) و (كلية التربية: ٢٠٥ أعضاء) و (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: ١٦٦ عضواً) و (كلية اللغات وعلومها: ٥٨ عضواً) و (كلية الفنون: ٢٨ عضواً) ومجموع أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية إجمالاً (٦٤٤) عضواً حسب إحصائية عام ١٤٤٤، (جامعة الملك سعود، البيانات المفتوحة، ١٤٤٤) ونظراً لضخامة المجتمع، فقد اختار الباحث عينة قدرها (٧٣) عضواً من جميع الكليات الإنسانية، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

جدول رقم (١)

مقارنة حجم العينة مع حجم المجتمع

م	الكلية	حجم المجتمع	حجم العينة
١	كلية التربية	٢٠٥	23
٢	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	١٦٦	15
٣	كلية الحقوق والعلوم السياسية	٦٥	13
٤	كلية اللغات وعلومها	٥٨	6
٥	كلية علوم الرياضة والنشاط البدني	٤٩	6
٦	كلية السياحة والآثار	٧٣	6
٧	كلية الفنون	٢٨	4
	المجموع	٦٤٤	73

تصميم أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء الاستبانة وتقسيمها إلى قسمين:

القسم الأول: البيانات الأولية للمستجيب، وتشمل الكلية والدرجة العلمية.

القسم الثاني: ويشتمل على محورين هما:

- المحور الأول: متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل، وتضمن هذا المحور ٢٦ فقرة، موزعة على أربعة مجالات.

▪ المحور الثاني: معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل، وقد تضمن ٧ فقرات.

واستخدم الباحث مقياس ليكرت وفق تدرج ثلاثي، يتضمن العبارات التالية: (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة ضعيفة).
قياس صدق أداة الدراسة:

أ. صدق الاتساق الظاهري:

بعد أن قام الباحث ببناء أداة الدراسة عرضها على مجموعة من المحكمين وتم إجراء بعض التعديلات بناء على ملاحظاتهم واقتراحاتهم.

ب. صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال التطبيق على عينة استطلاعية بلغت ٢٠ عضواً، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك بنود المحور الأول بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)، والجداول التالية توضح ذلك:

١- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الأول: متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه:

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بنود المحور الأول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية
لكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه
(العينة الاستطلاعية: ن=٢٠)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	المجال
**٠,٨١٦٦	٥	**٠,٦٦٥٩	١	السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية
**٠,٦٤٨٤	٦	**٠,٥٥٧٤	٢	
**٠,٣٧٩١	٧	**٠,٦٣٠١	٣	
		**٠,٦٤٢٣	٤	
**٠,٥٦٨٥	٤	**٠,٥٦٨٥	١	الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية
**٠,٣١٠٩	٥	**٠,٣٦٧٦	٢	
		**٠,٧٣٢٠	٣	
**٠,٦٢٢٤	٥	*٠,٢٨٣٠	١	المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية
**٠,٨٤٣٣	٦	**٠,٧٠٢٧	٢	
**٠,٨٨٣١	٧	**٠,٩١٣١	٣	
**٠,٨٤٩٧	٨	**٠,٨١٣٠	٤	
**٠,٣٦٤٥	٤	**٠,٧٧٨٣	١	الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية
*٠,٢٩٩٠	٥	**٠,٦٣٧٤	٢	
**٠,٨٠٩٦	٦	*٠,٢٩٢٥	٣	

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

** دالة عند مستوى ٠,٠١

٢- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين مجالات المحور الأول: متطلبات الكفاءة

الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، بالدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٣)

معاملات ارتباط مجالات المحور الأول متطلبات الكفاءة الخارجية
النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود بالدرجة الكلية للمحور
(العينة الاستطلاعية: ن=٢٠)

معامل الارتباط	المجال
**٠,٩٤١٣	السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية
**٠,٨٤١٨	الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية
**٠,٩٧٨٣	المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية
**٠,٩٠٧٣	الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية

** دالة عند مستوى ٠,٠١

٣- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الثاني: معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، بالدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٤)

معاملات ارتباط بنود المحور الثاني معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود بالدرجة الكلية للمحور (العينة الاستطلاعية: ن=٢٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٤٢٧٩	٥	**٠,٧٤٥٨
٢	**٠,٧٠٢٩	٦	**٠,٣١١٥
٣	**٠,٣٦٠١	٧	**٠,٤٥٧٩
٤	**٠,٦٢٨٠		

** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢، ٣، ٤) أن معاملات الارتباط بين درجات بنود المحور الأول والثاني والدرجة الكلية للمحور، وكذلك معاملات الارتباط بين بنود المحور الأول والمجال المنتمية إليه، جميعها معاملات مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وعند (٠,٠١) مما يؤكد تماسك وتجانس عبارات محاور الاستبانة فيما بينها. قياس ثبات أداة الدراسة:

جدول رقم (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات ومحاور الدراسة (العينة الاستطلاعية: ن=٢٠)

مجال/المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية	٧	٠,٧٣
الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية	٥	٠,٣٣
المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية	٨	٠,٨٩
الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية	٤	٠,٦٥
المحور الأول: متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود	٢٤	٠,٩٣
المحور الثاني: معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود	٧	٠,٥١

ويتضح من الجدول رقم (٥) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.
وصف العينة: المعلومات الأولية:

جدول رقم (٦)
توزيع عينة الدراسة وفق معلوماتهم الأولية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
الكلية التي ينتمون إليها	كلية التربية	٢٣	٣١,٥
	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	١٥	٢٠,٥
	كلية الحقوق والعلوم السياسية	١٣	١٧,٨
	كلية اللغات وعلومها	٦	٨,٢
	كلية علوم الرياضة والنشاط البدني	٦	٨,٢
	كلية السياحة والآثار	٦	٨,٢
	كلية الفنون	٤	٥,٥
الرتبة العلمية	أستاذ	١٧	٢٣,٣
	أستاذ مشارك	٢٣	٣١,٥
	أستاذ مساعد	٣٣	٤٥,٢
	المجموع	٧٣	١٠٠,٠

يتضح من الجدول (٦) أن عينة الدراسة اشتملت على أعضاء هيئة التدريس من سبع كليات في جامعة الملك سعود (الكليات الإنسانية)، وقد بلغ عدد العينة إجمالاً (٧٣) عضو هيئة تدريس، وأن العدد الأكبر كان من نصيب كلية التربية بواقع (٢٣) عضو هيئة تدريس، وذلك نظراً لأنها أكثر الكليات الإنسانية من حيث عدد الأعضاء بواقع (٢٠٥) عضواً. كما يتضح أن العينة اشتملت على أنواع الرتب الأكاديمية الثلاث، وأن رتبة أستاذ مساعد هي الأكثر عدداً بواقع (٣٣) أستاذاً مساعداً نظراً لأنها قاعدة الهرم الأكاديمي، والحصول عليها أسهل من الحصول على المراتب العليا.

ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق بدرجة كبيرة=٣، موافق بدرجة متوسطة=٢، موافق بدرجة ضعيفة=١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = 3 \div (1-3) = 3$$

٠.٦٧

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٧)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
موافق بدرجة كبيرة	٢,٣٤ - ٣,٠٠
موافق بدرجة متوسطة	١,٦٧ لأقل من ٢,٣٤
موافق بدرجة ضعيفة	١,٠٠ لأقل من ١,٦٧

إجابة تساؤلات الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل؟ استعرض الباحث الإجابة من خلال المجالات الأربعة، بسرد جداولها إجمالاً، ثم تفسير أعلى فقرة في كل مجال.

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود

م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	المتوسط الحسابي	المعيار المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
المجال الأول: السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية:								
٧	يتميز الخريج بالقدرة على اتخاذ القرارات	٧١	٢		٢,٩٧	٠,١٦	١	كبيرة
		% ٩٧,٣	٢,٧					
٢	يتميز الخريج بالتفكير الإيجابي	٥٧	١٦		٢,٧٨	٠,٤٢	٢	كبيرة
		% ٧٨,١	٢١,٩					
٥	يبتكر ويجتهد في مجال عمل	٥٧	١٦		٢,٧٨	٠,٤٢	٢	كبيرة
		% ٧٨,١	٢١,٩					
٣	يتحمل المسؤولية بشجاعة	٥٨	١٣	٢	٢,٧٧	٠,٤٩	٤	كبيرة
		% ٧٩,٥	١٧,٨	٢,٧				
١	يتمتع بالثقة بالنفس	٥٣	١٩	١	٢,٧١	٠,٤٩	٥	كبيرة
		% ٧٢,٦	٢٦,٠	١,٤				
٤	يجيد ثقافة الحوار	٥١	٢٢		٢,٧٠	٠,٤٦	٦	كبيرة
		% ٦٩,٩	٣٠,١					
٦	يحرص على تطوير ذاته	٤٨	٢٢	٣	٢,٦٢	٠,٥٧	٧	كبيرة
		% ٦٥,٨	٣٠,١	٤,١				
كبيرة	المتوسط العام للمجال							
					٢,٧٦	٠,٢٨		
المجال الثاني: الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية:								
٥	يتميز الخريج بالإلمام بالمعلومات التخصصية في مجال عمله	٧٢	١		٢,٩٩	٠,١٢	١	كبيرة
		% ٩٨,٦	١,٤					
٢	يملك المعلومات العامة التي تتعلق بمجال عمله	٦١	١٢		٢,٨٤	٠,٣٧	٢	كبيرة
		% ٨٣,٦	١٦,٤					
١	يملك المعرفة بفنيات التكنولوجيا	٤٨	٢٥		٢,٦٦	٠,٤٨	٣	كبيرة
		% ٦٥,٨	٣٤,٢					
٣	ملم بالقوانين والأنظمة المتعلقة بعمله	٤٨	٢٥		٢,٦٦	٠,٤٨	٣	كبيرة
		% ٦٥,٨	٣٤,٢					
٤	يتمتع بثقافة عامة	٤٨	٢٥		٢,٦٦	٠,٤٨	٣	كبيرة
		% ٦٥,٨	٣٤,٢					
كبيرة	المتوسط العام للمجال							
					٢,٧٦	٠,٢١		
المجال الثالث: المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية:								
١	يستخدم التقنيات الحديثة في عمله بفاعلية	٧٢	١		٢,٩٩	٠,١٢	١	كبيرة
		% ٩٨,٦	١,٤					
٢	ينفذ المهام الموكلة إليه	٥٤	١٩		٢,٧٤	٠,٤٤	٢	كبيرة

م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	المتوسط المعجمي	المتوسط البيانات	درجة الموافقة
	كفاءة	٧٤,٠	٢٦,٠				
٤	يدير وقته بكفاءة وفعالية	٥٤	١٩		٢,٧٤	٠,٤٤	كبيرة
		٧٤,٠	٢٦,٠				
٧	يحسن العمل الجماعي	٥٤	١٩		٢,٧٤	٠,٤٤	كبيرة
		٧٤,٠	٢٦,٠				
٦	يقدم أفكاراً إبداعية لحل المشكلات المختلفة	٤٨	٢٥		٢,٦٦	٠,٤٨	كبيرة
		٦٥,٨	٣٤,٢				
٥	يمتاز بسرعة التكيف مع المتغيرات	٤٥	٢٥	٣	٢,٥٨	٠,٥٨	كبيرة
		٦١,٦	٣٤,٢	٤,١			
٨	يتمتع بالذكاء العاطفي، من خلال فهمه لعواطف الآخرين ومشاعرهم	٥١	١٢	١٠	٢,٥٦	٠,٧٣	كبيرة
		٦٩,٩	١٦,٤	١٣,٧			
٣	يؤثر في الآخرين بشكل واضح	٤٥	١٨	١٠	٢,٤٨	٠,٧٣	كبيرة
		٦١,٦	٢٤,٧	١٣,٧			
كبيرة	المتوسط العام للمجال				٢,٦٨	٠,٣٩	
المجال الرابع: الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية:							
٥	يتأقلم مع بيئة العمل	٧٢	١		٢,٩٩	٠,١٢	كبيرة
		٩٨,٦	١,٤				
٣	يتمتع بالنزاهة في عمله	٦٧	٦		٢,٩٢	٠,٢٨	كبيرة
		٩١,٨	٨,٢				
٤	يتعامل باحترام مع الآخرين	٧٠	٣		٢,٩٢	٠,٤٠	كبيرة
		٩٥,٩	٤,١				
١	يلتزم بالقيم الحميدة	٦٠	١٣		٢,٨٢	٠,٣٩	كبيرة
		٨٢,٢	١٧,٨				
٢	يلتزم بوقت الدوام الرسمي	٥٧	١٦		٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة
		٧٨,١	٢١,٩				
٦	يعتني بمظهره	٤٨	٢٥		٢,٦٦	٠,٤٨	كبيرة
		٦٥,٨	٣٤,٢				
كبيرة	المتوسط العام للمجال				٢,٨٥	٠,١٩	

يتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي:

أولاً: تشير نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إلى أن متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققا بدرجة كبيرة في جميع المجالات الأربعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٧٦)، وهذا المتوسط يقع ضمن الفئة الأولى (أوافق بدرجة كبيرة) وفقا للتدرج المستخدم في أداة البحث (٢.٣٤ - ٣.٠٠)، وقد حصل على أعلى المجالات في درجة الموافقة (المجال الرابع: الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، يليه (المجال الأول: السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية) و(المجال الثاني: الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهما بمرتبة واحدة، بمتوسط حسابي (٢.٧٦)، وأخيرا (المجال الثالث: المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) بمتوسط حسابي (٢.٦٨).

وهذه النتيجة متوافقة مع دراسة القحطاني (٢٠١٥) ودراسة العبيد (٢٠١٦) في ارتفاع مستوى الكفاءة النوعية بشكل عام، لكنها لا تتوافق مع نتيجة دراسة سارة المنقاش ونورة معقل (٢٠١٧م) التي توصلت إلى أن المستوى العام للكفاءة النوعية الداخلية كان متوسطا لجميع المجالات التي شملتها الدراسة.

ثانيا: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين بدرجة كبيرة على جميع العبارات التي تقيس متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل ، وفيما يلي نماذج من هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة:

جاءت العبارة رقم (٧) في مجال (السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية) وهي (يتميز الخريج بالقدرة على اتخاذ القرارات) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٧)، وربما يعزى هذا إلى أهمية امتلاك الجرأة والشجاعة لدى الخريج، واتخاذ القرار الصحيح في وقت وجيز، في ظل كثرة المشكلات والمفاجآت السلبية التي تصيب مؤسسات سوق العمل بين الفينة والأخرى، ولذا رأت العينة أن هذه الصفة ينبغي أن تكون حاضرة وقوية لدى الخريج.

ويؤيد ذلك ما ورد في تقرير أكاديمية مسك (٢٠٢٠) أن من المهارات الضرورية لاحتياجات سوق العمل السعودي: القدرة على ممارسة الحكم السليم عند اتخاذ القرارات الحرجة.

جاءت العبارة رقم (٥) في مجال (الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهي (أن يكون الخريج ملماً بالمعلومات التخصصية في مجال عمله) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٩)، ويمكن أن يفسر هذا بالمنافسة القوية والمقابلات الدقيقة التي تجريها مؤسسات سوق العمل لاستقطاب الخريجين، ولذا ترى العينة أن أهم ما يميز الخريج في مجال الثقافة هو إلمامه بدقائق وتفاصيل مجال عمله، لينجح لدى رب العمل، ويستطيع تطوير المؤسسة وعلاج مشكلاتها بحذق وسهولة.

جاءت العبارة رقم (١) في مجال (المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهي (يستخدم التقنيات الحديثة في عمله بفاعلية) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٩)، وربما يعزى هذا إلى أن العينة ترى أن غالب مؤسسات سوق العمل في العصر الحاضر أنشأت مؤسساتها على التقنية الحديثة، ومن ثم فهي ترغب بالخريجين المتمكنين من التقنية الحديثة والتعامل معها بسهولة، ليسهم الخريج في خدمة المؤسسة بكمية الإنجاز وسرعة الأداء.

ويؤيد ذلك ما جاء في نشرة الاقتصاد العالمي (٢٠٢٠) أن من أهم المهارات الرئيسية التي لا يستغني عنها سوق العمل العالمي في المرحلة المقبلة هو: المهارات التكنولوجية؛ لا سيما في ظل الثورة الصناعية الرابعة.

جاءت العبارة رقم (٥) في مجال (الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهي (أن يتأقلم مع بيئة العمل) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٩)، وربما يعزى ذلك إلى تغير طبيعة سوق العمل في هذا العصر، حيث زاد ضغط العمل على الموظف من جهة، وما يعاني من ضعف تأهيله من جهة أخرى، إذ إن كثيرا من الشباب في هذا العصر لا يتحمل ضغط العمل، وأيضا ساعات العمل الطويلة، وربما كذلك حرارة الشمس، إضافة إلى دقة صاحب العمل وشدته في ضبط العمل، ولذا رأَت العينة أن هذه الصفة من أهم الأخلاق المهنية التي ينبغي أن يمتلكها الخريج.

إجابة السؤال الثاني: ما معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات سوق العمل؟

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود

م	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	النسبة الحسابية المتوسطة	النسبة الحسابية الكبيرة	درجة الموافقة
٧	عدم قدرة سوق العمل على مواكبة أعداد الخريجين في مختلف التخصصات	٧١	٢		٢,٩٨	٠,١٩	كبيرة
		% ٩٦,٨	٣,٢				
٦	تفضيل أصحاب العمل للعمالة الأجنبية	٧٠	٣		٢,٩٦	٠,٢٠	كبيرة
		% ٩٥,٩	٤,١				
٣	جمود الخطط والأهداف والمناهج التعليمية وعدم تحديثها	٦٧	٦		٢,٩٢	٠,٢٨	كبيرة
		% ٩١,٨	٨,٢				
٢	الهجرة الخارجية لخريجي الجامعات	٦٦	٧		٢,٩٠	٠,٣٠	كبيرة
		% ٩٠,٤	٩,٦				
٥	سرعة التغيرات في احتياجات سوق العمل	٦٣	١٠		٢,٨٦	٠,٣٥	كبيرة
		% ٨٦,٣	١٣,٧				
١	ضعف العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل	٦١	١٢		٢,٨٤	٠,٣٧	كبيرة
		% ٨٣,٦	١٦,٤				
٤	قلة الموارد المالية للجامعات مما يؤثر على عملية التطوير	٦٠	١٠	٣	٢,٧٨	٠,٥١	كبيرة
		% ٨٢,٢	١٣,٧	٤,١			
	المتوسط* العام للمجال				٢,٨٩	٠,١٥	كبيرة

* المتوسط الحسابي من ٣ درجات

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

أولاً: تشير نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إلى أن معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققا بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٨٩)، وهذا المتوسط يقع ضمن الفئة الأولى (أوافق بدرجة كبيرة) وفقا للتدرج المستخدم في أداة البحث (٢.٣٤ - ٣.٠٠)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور ما بين أعلى قيمة (٢.٩٨)، وأقل قيمة (٢.٧٨).

وهذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة العتيبي (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن أسباب تدني مستوى الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة ببيئة التعليم جاءت بدرجة موافقة متوسطة.

ثانياً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين بدرجة كبيرة على جميع العبارات التي تقيس معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات سوق العمل، وفيما يلي نماذج من هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة:

جاءت العبارة رقم (٧) وهي (عدم قدرة سوق العمل على مواكبة أعداد الخريجين في مختلف التخصصات) في المرتبة (الأولى) بمتوسط مقداره (٢.٩٨)، وهذه النتيجة متوافقة مع نتيجة دراسة الورثان (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن النمو السنوي للخريجين في المملكة يزداد بمعدل أكبر من نمو الوظائف الجديدة.

ويمكن أن يعود ذلك إلى ارتفاع معدل المواليد في المملكة في السنوات الأخيرة، في مقابل انخفاض في مستوى المعدل السنوي لوظائف سوق العمل، وربما يعود السبب إلى مزاحمة العمالة الأجنبية للخريجين السعوديين، ومنافستهم في السيطرة على وظائف سوق العمل السعودي.

ويؤكد ذلك الفقرة الثانية في هذا المحور وهي (تفضيل أصحاب العمل للعمالة الأجنبية) حيث جاءت في المرتبة (الثانية) بمتوسط مقداره (٢.٩٦) وربما يعزى ذلك إلى قوة تحمل العمالة الأجنبية لضغط العمل وطول ساعات الدوام، وكذلك الصبر على العمل تحت حرارة الشمس، إضافة إلى انخفاض رواتب العمالة الأجنبية مقارنة بالشباب السعودي، مما يدعو صاحب العمل إلى تفضيل العامل الأجنبي على الشاب السعودي.

إجابة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الكلية والرتبة العلمية؟ للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة: (الكلية التي ينتمون إليها - الرتبة العلمية)، والجداول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

١ - الفروق باختلاف الكلية التي ينتمون إليها:

جدول رقم (١٠)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الكلية التي ينتمون إليها

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
دالة عند مستوى ٠,٠٥	٠,٠٢٦	٢,٥٩	٠,١٧	٦	١,٠٤	بين المجموعات	السمات العامة
			٠,٠٧	٦٦	٤,٤٣	داخـل المجموعات	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٠,٠٠١	٤,٣٣	٠,١٥	٦	٠,٩٣	بين المجموعات	الثقافة
			٠,٠٤	٦٦	٢,٣٥	داخـل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٦٠	٢,١٤	٠,٣٠	٦	١,٨٠	بين المجموعات	المهارات
			٠,١٤	٦٦	٩,٢٦	داخـل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٧٧	٢,٠٠	٠,٠٦	٦	٠,٣٨	بين المجموعات	الأخلاقية المهنية
			٠,٠٣	٦٦	٢,١٠	داخـل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٧٨	٢,٠٠	٠,١٣	٦	٠,٧٦	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمتطلبات
			٠,٠٦	٦٦	٤,١٦	داخـل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيم (ف) غير دالة في المجالات: (المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية، الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، وفي الدرجة الكلية لمتطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود في تلك المجالات، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها أفراد العينة.

كما يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في المجالات: (السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية، الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود في تلك المجالات، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها أفراد العينة، وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق:

جدول رقم (١١)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الكلية التي ينتمون إليها

المجال	الكلية	المتوسط الحسابي	التربيه	العلوم الإنسانية والاجتماعية	الحقوق والعلوم السياسية	اللغات وعلومها	الرياضة والنشاط البدني	السياحة والآثار	الفنون	الفرق لصالح
السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية **	التربية	٢,٦٣								
	العلوم الإنسانية والاجتماعية	٢,٨٣	*			*				العلوم الإنسانية والاجتماعية
	الحقوق والعلوم السياسية	٢,٨٧	*			*				الحقوق والعلوم السياسية
	اللغات وعلومها	٢,٥٧								
	علوم الرياضة والنشاط البدني	٢,٨١								
	السياحة والآثار	٢,٨٦								
	الفنون	٢,٩٦	*			*				الفنون
الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية	التربية	٢,٧٩				*				التربية
	العلوم الإنسانية والاجتماعية	٢,٧٦								
	الحقوق والعلوم السياسية	٢,٧٢								
	اللغات وعلومها	٢,٤٧								
	علوم الرياضة والنشاط البدني	٢,٩٠				*				علوم الرياضة والنشاط البدني
	السياحة والآثار	٣,٠٠								
	الفنون					*				الفنون

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥

** تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD) للكشف عن مصدر الفروق لعدم تمكن اختبار شيفيه من الكشف عنها.

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ على النحو التالي:

١- توجد فروق دالة في مجال السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكليات: (التربية، اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (العلوم الإنسانية والاجتماعية).

٢- توجد فروق دالة في مجال السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكليات: (التربية، اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (الحقوق والعلوم السياسية)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (الحقوق والعلوم السياسية).

٣- توجد فروق دالة في مجال السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكليات: (التربية، اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (الفنون)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (الفنون).

٤- توجد فروق دالة في مجال الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكلية: (اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (التربية)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (التربية).

٥- توجد فروق دالة في مجال الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكلية: (اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (علوم الرياضة والنشاط البدني)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (علوم الرياضة والنشاط البدني).

٦- توجد فروق دالة في مجال الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكلية: (اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (الفنون)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (الفنون).

٢- الفروق باختلاف الرتبة العلمية:

جدول رقم (١٢)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكلية الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الرتبة العلمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
السمات العامة	بين المجموعات	٠,٦٧	٢	٠,٣٤	٤,٨٩	٠,٠١	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤,٨٠	٧٠	٠,٠٧			
الثقافة	بين المجموعات	٠,٢٥	٢	٠,١٢	٢,٨٣	٠,٠٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣,٠٣	٧٠	٠,٠٤			
المهارات	بين المجموعات	١,٤٨	٢	٠,٧٤	٥,٤٢	٠,٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٩,٥٨	٧٠	٠,١٤			
الأخلاقيات المهنية	بين المجموعات	٠,٢٠	٢	٠,١٠	٢,٩٧	٠,٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢,٢٩	٧٠	٠,٠٣			
الدرجة الكلية للمتطلبات	بين المجموعات	٠,٦٢	٢	٠,٣١	٥,٠١	٠,٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤,٣٠	٧٠	٠,٠٦			

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن قيم (ف) غير دالة في المجالات: (الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية، الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكلية الإنسانية بجامعة الملك سعود في تلك المجالات، تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة.

كما يتضح من الجدول رقم (١٢) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠,٠١ في المجالات: (السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية، المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، وفي الدرجة الكلية لمتطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكلية الإنسانية بجامعة الملك سعود، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكلية الإنسانية بجامعة الملك سعود في تلك المجالات،

تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة، وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق:

جدول رقم (١٣)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الرتبة العلمية

المجال	الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	الفرق لصالح
السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية	أستاذ	٢,٦٢				
	أستاذ مشارك	٢,٨٨	*			أستاذ مشارك
المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية	أستاذ	٢,٤٩				
	أستاذ مشارك	٢,٨٧	*			أستاذ مشارك
الدرجة الكلية للمتطلبات	أستاذ	٢,٦٦				
	أستاذ مشارك	٢,٦٣				
	أستاذ	٢,٦٣				
	أستاذ مشارك	٢,٨٨	*			أستاذ مشارك
	أستاذ مساعد	٢,٧٤				

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (١٣) وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ على النحو التالي:

- ١- توجد فروق دالة في مجال السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة برتبة: (أستاذ)، وبين أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك)، وذلك لصالح أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك).
- ٢- توجد فروق دالة في مجال المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة برتبة: (أستاذ)، وبين أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك)، وذلك لصالح أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك).
- ٣- توجد فروق دالة في الدرجة الكلية لمتطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود بين أفراد العينة برتبة: (أستاذ)، وبين أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك)، وذلك لصالح أفراد العينة برتبة: (أستاذ مشارك).

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تعزى لاختلاف المتغيرات: (الكلية - الرتبة العلمية)؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة: (الكلية التي ينتمون إليها - الرتبة العلمية). والجدول التالي تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

١- الفروق باختلاف الكلية التي ينتمون إليها:

جدول رقم (١٤)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الكلية التي ينتمون إليها

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٠,٠٧ ٨	٢,٠٠	٠,٠٤	٦	٠,٢٥	بين المجموعات
			٠,٠٢	٦٦	١,٣٨	داخل المجموعات

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها أفراد العينة.

٢- الفروق باختلاف الرتبة العلمية:

جدول رقم (١٥)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود باختلاف الرتبة العلمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٠,١١٩	٢,٢٠	٠,٠٥	٢	٠,١٠	بين المجموعات
			٠,٠٢	٧٠	١,٥٤	داخل المجموعات

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة.

التصور المقترح:

منطلقات التصور المقترح:

- أهداف سياسة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؛ فهي الموجه لعملية التطوير والتحسين في أداء مؤسسات التعليم الجامعي، وتوجيه منسوبها إلى الاستفادة من جميع أنواع المعارف والعلوم، والتفاعل الواعي مع التطورات والتوجهات المعاصرة في مختلف العلوم التربوية والمشاركة فيها، وتأكيد تنمية قدرات ومهارات الطلاب، وتوفير البيئة المناسبة لهم؛ ليستطيعوا المساهمة في نهضة المجتمع.
- رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على ضرورة إعادة هيكلة قطاع التعليم بمراحله المختلفة، وتقديم صياغة حديثة لمنظومة النظام التعليمي، والتعليمات والقواعد التنفيذية التي تحكم تطوير المناهج واختيار أعضاء هيئة التدريس، ورفع فاعلية التطوير والتدريب المهني بشكل مستمر.
- القِيم في نظام الجامعات السعودية الجديد، حيث جاء من أهم القيم الوظيفية، سلامة الأداء، وخدمة المجتمع، والإنجاز، وهذه القيم تؤكد على أهمية الكفاءة الخارجية النوعية في التعليم الجامعي وتطويرها.
- الأهداف الإستراتيجية لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية ضمن رؤية ٢٠٣٠، حيث نصت على تجويد نواتج التعلم وتحسين موقع النظام التعليمي عالمياً، وتعزيز مشاركة المجتمع في التعليم والتعلم، وتطوير منظومة المؤسسات التعليمية والتدريبية.
- التوجهات العالمية المعاصرة التي تؤكد على أهمية تطوير نظام التعليم الجامعي ليتواءم مع المتطلبات المجتمعية، وبما يتواءم مع التغيرات السريعة في المجالات الثقافية والاجتماعية والتكنولوجية.

الأسس التي يقوم عليها التّصوّر المقترح:

- الأدبيات والدراسات والبحوث التي تؤكد في توصياتها على ضرورة تناول موضوع تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي، وتقديم الحلول الإجرائية للمعوقات والصعوبات التي قد تواجه ذلك.
- الدور المهم والحيوي للتعليم الجامعي، الذي ينعكس على الإسهام في تحقيق أهداف السياسة التعليمية السعودية؛ مما يتطلّب تطوير أداء التعليم الجامعي، وتزويده بالإمكانيات التي تُمكنه من أداء أدواره بكفاءة وفعالية.
- التوجّه الوطني نحو الإصلاح في مؤسسات التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، المتمثّل في المشاريع والخطط الإستراتيجية التطويرية، وتوجهات القيادة العليا لدعم تطوير الشراكات بين المؤسسات كآلية لتطوير الكفاءة النوعية بقسميها.

أهداف التّصوّر المقترح:

- نشر ثقافة الكفاءة النوعية وفاعلية الأداء وجودة المخرجات، في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
- بناء إطار فكري داعم لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية في مؤسسات التعليم العالي، ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
- المساهمة في تحقيق بعض أبعاد رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تطوير الكفاءة النوعية والكمية للتعليم الجامعي.
- تشجيع مؤسسات التعليم الجامعي على التطوير المستمر لأدائها؛ وصولاً لمستوى كفاءة نوعية أعلى لمخرجاتها من خلال عمليات التقييم الداخلي والخارجي.
- تحسين أداء العملية التعليمية في الجامعات السعودية، وتوجيه جهود العاملين نحو الأفضل، وحل المشكلات التربوية، وتشجيع قيادة التغيير في الجامعات في المملكة العربية السعودية.

مُتطلّبات تنفيذ التّصوّر المقترح:

أ. المتطلّبات التشريعية:

- إقرار السياسات العامة والخطط الإستراتيجية لتطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

- وضع التشريعات التي تنظم العلاقة بين قيادات التعليم الجامعي وأصحاب سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
 - تحديد اللوائح والقواعد المنظمة للعاملين في برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
 - وضع نظام محاسبة لمتابعة مراحل تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
- ب. المتطلبات التنظيمية:
- تحديد القيم والأخلاقيات المتعلقة بتنظيم العلاقة بين العاملين في برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
 - الاتفاق على السياسات والخطط والموارد اللازمة لأولويات الإستراتيجية لبرامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بما يتناغم مع رغبات أصحاب سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
 - إشراك أصحاب سوق العمل في وضع الخطط الاستراتيجية لبرامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
 - تحديد الإطار العام للعمل، واقتراح أنشطة وقواعد للعمل داخل الجامعات في المملكة العربية السعودية.
 - نشر الثقافة التنظيمية السائدة في التعليم الجامعي، بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل السعودي.
- ج. المتطلبات المادية:
- وجود موارد مالية مناسبة لتفعيل برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
 - توفير التقنيات والبرمجيات المتعلقة بعمليات برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
 - وضع نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية للمشاركين في برامج التطوير.

- توفير مصادر دعم وتمويل إضافية تساعد الجامعات السعودية على دعم الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

د. المتطلبات البشرية:

- تشكيل فرق عمل لبرامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

- منح قيادات ومسؤولي برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي مزيداً من الصلاحيات الإدارية.

- إكساب القيادات والعاملين وأعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة للتعامل مع برامج تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

- العمل على إنشاء مركز تدريبي افتراضي مُجهّز بالوسائط المتعددة لتأهيل القيادات والمسؤولين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لدعم الخريجين وتدريبهم بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

آليات تنفيذ التصور المقترح:

- تحديد اللجان المختصة بتطوير برامج الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي، ويفضل أن ينضم لأعضاء اللجان مستشارين وخبراء خارجيين ورجال أعمال، بما يدعم عملية التطوير مع مراعاة القيم المؤسسية.

- التعرف على الاحتياجات المطلوب من برامج وتخصصات التعليم الجامعي وفقاً للاحتياجات المتجددة لسوق العمل، والبرامج المطروحة عالمياً ومتطلبات المرحلة الراهنة، ورغبات المستفيدين.

- تخصيص الموارد الكافية لعملية التطوير مع عدم إغفال ربط برامج التطوير بمتطلبات سوق العمل.

- العمل على تصميم معايير تعليمية عالمية في تطوير مناهج التعليم الجامعي بما يتناغم مع مستجدات سوق العمل.

- العمل على تحديث البرامج التعليمية في التعليم الجامعي في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠.

- العمل على تضمين المناهج التعليمية أحدث المهارات والمعارف التي يتطلبها سوق العمل.
- تفعيل الربط بين أهداف التعليم الجامعي وبين أهداف التنمية المستدامة.
- تنظيم زيارات ميدانية لسوق العمل لربط الإطار النظري في المناهج بما هو عملي وتطبيقي.
- تنظيم ورش عمل وندوات للطلاب لإطلاعهم على كل ما يستجد في مجال تخصصاتهم، مع متابعتهم بعد التخرج.
- التعاون بين مؤسسات المجتمع المعنية في إعداد خطة التعليم الجامعي بكفاءة.

النتائج والتوصيات:

من أهم نتائج البحث:

١. أن متطلبات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققاً بدرجة كبيرة في جميع المجالات الأربعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٧٦).
٢. حصل على أعلى المجالات في درجة موافقة عينة الدراسة (المجال الرابع: الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) بمتوسط حسابي (٢.٨٥).
٣. جاءت العبارة رقم (٧) في مجال (السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية) وهي (يتميز الخريج بالقدرة على اتخاذ القرارات) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٧).
٤. جاءت العبارة رقم (٥) في مجال (الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهي (أن يكون الخريج ملمّاً بالمعلومات التخصصية في مجال عمله) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٩).
٥. جاءت العبارة رقم (٥) في مجال (الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية) وهي (أن يتأقلم الخريج مع بيئة العمل) في المرتبة (الأولى في المجال) بمتوسط مقداره (٢.٩٩).

٦. أن معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات سوق العمل، جاء متحققا بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور ما نسبته (٢.٨٩).
٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود في مجالي (المهارات التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية، الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها أفراد العينة.
٨. توجد فروق دالة في مجال السمات العامة لخريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكليات: (التربية، اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (العلوم الإنسانية والاجتماعية).
٩. توجد فروق دالة في مجال الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية بين أفراد العينة المنتمين لكلية: (اللغات وعلومها)، وبين أفراد العينة المنتمين لكلية: (التربية)، وذلك لصالح أفراد العينة المنتمين لكلية: (التربية).
١٠. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود في مجالي (الثقافة التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية، الأخلاقيات المهنية التي يمتلكها خريج الكليات الإنسانية)، تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة.
١١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، تعود لاختلاف الكلية التي ينتمي إليها أفراد العينة.
١٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول معوقات تطوير الكفاءة الخارجية النوعية للكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود، تعود لاختلاف الرتبة العلمية لأفراد العينة.

التوصيات:

١. أهمية الاستمرار في تطوير التخصصات الجامعية بما يتوافق مع سوق العمل السعودي في العصر الحاضر.
٢. ضرورة اهتمام التعليم الجامعي بالمهارات الشخصية للخريج، وعدم إهمالها على حساب المهارات العلمية.
٣. ضرورة الاهتمام بالكفاءة الداخلية للتعليم الجامعي بكافة عناصرها (الفلسفة - الأهداف - المقررات - الأساتذة - طرق التدريس - الوسائل التعليمية - الاختبارات - الشؤون الإدارية)، ليثمر ذلك مستوى عاليا من الكفاءة الخارجية.
٤. الحاجة إلى تحديث أهداف التعليم الجامعي، لتشتمل على المهارات المهنية، والعلاقات الاجتماعية للخريج.

قائمة المراجع

- أحمد، أحمد إبراهيم. (٢٠٠١). فلسفة التعليم الجامعي ونظم إدارته. عالم التربية، س ١، ع ٣، ٢٨٢ - ٢٩٤.
- أكاديمية مسك. (٢٠٢٠). تقرير: دراسة تقييم احتياجات سوق العمل السعودي. الرياض.
- التل، سعيد وأبو مغلي، سميح والوقفي، راضي وجبريل، موسى. (١٩٩٧م). قواعد التدريس في الجامعة: دليل عمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. الأردن: دار الفكر للطباعة
- جامعة الملك سعود. (١٤٤٣). دليل قياس خصائص الخريجين. عمادة التطوير والجودة. وكالة الجامعة للتخطيط والتطوير.
- جامعة الملك سعود. (١٤٤٤). البيانات المفتوحة. عمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات. <https://data.ksu.edu.sa/ar/node/1139> مسترجع بتاريخ ١٢/٢٦/١٤٤٥هـ.
- الحجري، زاهر بن محمد بن عامر بن هلال. (٢٠١٦). ضعف مخرجات التعليم العالي: أبرز تحديات التنمية في الدول العربية. المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، ع ١٢٨، ٣٩٣ - ٤٠٣.
- حمد، جهير. (١٩٩٤م). تقييم الكفاءة الداخلية في مكاتب التوجيه التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في المنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود.
- الدجني، إباد علي؛ إسماعيل، نور يحيى؛ الأغا، أميرة بسام. (٢٠١٨م). الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. جامعة العلوم والتكنولوجيا. مج ١١، ع ٣٧، ص ٥١-٧٤.
- الدوسري، مبارك بن عبد الإله. (١٤٤٥). الشراكة بين وزارة التعليم وهيئة تقويم التعليم والتدريب لتطوير الكفاءة النوعية للتعليم الثانوي بالمملكة العربية السعودية "تصور مقترح". رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الدويبي، عبد السلام بشير. (٢٠٠٥). متطلبات وأساليب النهوض بتشغيل الشباب في ضوء احتياجات سوق العمل المتغيرة. الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا.
- السليحات، وعد أحمد، و بطاح، أحمد محمد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتحسين الكفاءة الخارجية لكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.

السويلم، أحمد بن علي. (٢٠١٩). التحديات التي تواجه القطاع الخاص في تمكين السعوديين لشغل وظائف رؤية ٢٠٣٠. ملتقى لقاءات الرياض ٢٠١٩، صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، الرياض.

الشراري، مفضي بن رطيان السنيد، و الخوالدة، محمد محمود. (٢٠١٠). واقع الكفاءة الداخلية النوعية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وسبل تطويرها من وجهة نظر عمداء الكليات وأعضاء التدريس والطلبة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد.

عبد الشكور، محمد ضياء الدين. (١٩٧٨). دراسة تقييمية للكفاءة الداخلية للدراسات العليا الجامعية في العلوم الطبيعية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة عين شمس. العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (٢٠١٦م). الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. ع ٩، يوليو، ص ٥٧-١٣٨.

العتيبي، عبد الله غازي الدعجاني. (٢٠١٩م). أسباب تدني مستوى الكفاءة الداخلية النوعية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالودامي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج. ج ٥٩، مارس، ص ٦٦٩-٧١٢. عفيفي، يسرى (٢٠٠٢). أهداف التعليم الجامعي في مصر. الأسس التربوية لإعداد المعلم الجامعي. القاهرة. جامعة عين شمس.

الغامدي، حنان. (٢٠١١م). الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات وأعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. فرغل، منصور بن سعد. (٢٠٢٠م). الكفاءة الداخلية الكمية في كليات الدعوة والهندسة والعلوم بالجامعة الإسلامية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. ع ١، مايو، ص ٢٥٨-٣٢٨.

القحطاني، منصور بن عوض صالح. (٢٠١٥م). تطوير مؤشرات الكفاءة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد. مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم والتنمية. مج (٢٢)، ع (٩٨).

المنقاش، سارة؛ ومعيقل، نورة سعود. (٢٠١٦م). تقويم الكفاءة الداخلية النوعية لبرامج الدراسات العليا الموازية بكلية التربية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس:

- مقترحات للتطوير. مجلة المنارة للبحوث والدراسات. عمادة البحث العلمي. جامعة آل البيت. مج ٢٣، ع ١، ص ٢٢٧-٢٧١.
- نشرة منتدى الاقتصاد العالمي. (٢٠٢٠). وظائف المستقبل ٢٠٢٠-٢٠٢٥. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020> مسترجع بتاريخ ١٤٤٦/١/٩.
- الورثان، عدنان بن أحمد بن راشد. (٢٠١٩). تقييم مخرجات التعليم الجامعي وفق متطلبات سوق العمل: دراسة حالة لتخصصات التربية الخاصة، علم النفس واللغة العربية بكليات التربية بجامعة شقراء. الثقافة والتنمية، س ٢٠، ع ١٤٣، ٢٤٧ - ٢٨٤.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٧هـ). برنامج التحول الوطني ٢٠٣٠. المركز الإعلامي. الرياض.
- وزارة التعليم العالي. (١٤٣٥هـ). الوظيفة الثالثة للجامعات. الإدارة العامة للتخطيط، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٠). برنامج تنمية القدرات البشرية. <https://2u.pw/lu3vGoMH> مسترجع بتاريخ ١٤٤٦/١/٨.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢١). استراتيجية سوق العمل: وثيقة مختصرة. <https://u.pw/mwLLTNLk> مسترجع بتاريخ ١٤٤٦/١/١١.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣). تقرير إنجازات برنامج تنمية القدرات البشرية لعام ٢٠٢٣.

Resources and References

- Ahmed, Ahmed Ibrahim. (2001). *Lsft T-T'lim L-Jām 'ī Ūnẓm Idārth. The World of Education* (In Arabic), Vol. 1, Issue 3, 282-294.
- Misk Academy. (2020). Report: *Drāst Tqyim Aḥṭājāt Sūq L- 'ml S-S 'ūdī* (In Arabic). Riyadh.
- King Saud University. (1443). *Dlīl Qīās Khṣā'is L-Khrījīn* (In Arabic). Deanship of Development and Quality. University Agency for Planning and Development.

- King Saud University. (1444). *L-Bīānāt L-Mftūḥt* (In Arabic). Deanship of Electronic Transactions and Communications. (<https://data.ksu.edu.sa/ar/node/1139>) Retrieved on 26/12/1445H.
- Al-Hajri, Zaher bin Mohammed bin Amer bin Hilal. (2016). *Ḍʿ Mkhrijāt T-Tʿlīm L-ʿālī: Abrz Ṭḥdīāt T-Tnmīt Fi D-Dūl L-ʿrbīt*. **Moroccan Journal of Local Administration and Development** (In Arabic), Issue 128, 393-403.
- Hamad, Jaheer. (1994G). *Tqwym L-Kfāʿt D-Dākhilī Fī Mkātib T-Tūjth T-Trbwy Bālrʾiāst L-ʿāmt Ltʿlīm L-Bnāt Fi L-Mntqt L-Ūṣṭ Bālmmlkt L-ʿrbūt S-Sʿūdīt* (In Arabic). Unpublished master's thesis. King Saud University.
- Al-Dajani, Iyad Ali; Islim, Nour Yahya; Agha, Amira Bassam. (2018). *L-Kfāʿt N-Nūʿīt Lkhrījī Klīāt T-Trbūt Fi L-Jāmʿāt L-Flstīnīt Mn Ūjht Nẓr L-Mdīrīn Wālmshrfīn T-Trbwyīn*. **Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education** (In Arabic). University of Science and Technology. Vol. 11, Issue 37, pp. 51-74.
- Al-Dosari, Mubarak bin Abdul-Ilah. (1445). *Sh-Shrākt Bīn Ūzārt T-Tʿlīm Ūhīʿit Tqwym T-Tʿlīm Wāltḍrīb Ltṭwyr L-Kfāʿt N-Nūʿīt Ltʿlīm T-Thānwy Bālmmlkt L-ʿrbūt S-Sʿūdīt "Tṣūr Mqtrḥ"* (In Arabic). Unpublished doctoral thesis. College of Education, Imam Mohammed bin Saud Islamic University, Riyadh.
- Al-Duwaibi, Abdul Salam Bashir. (2005). *Mtṭlbāt Ūʿasālīb N-Nhūd Btshghīl Sh-Shbāb Fī Ḍūʿ Aḥṭājāt Sūq L-ʿml L-Mtghīrt*. **Regional Symposium on the Role of Vocational Guidance and Counseling in Youth Employment** (In Arabic), Arab Center for Human Resources Development, Libya.

- Al-Sulaihat, Waad Ahmed, and Battah, Ahmed Mohammed. (2019). *Tṣūr Mqtrḥ Lḥsīn L-Kfā't L-Khārjūt Lklīt L- 'lūm T-Trbwyt Fi L-Jām 'āt L-Ardnūt* (In Arabic). Unpublished PhD thesis. University of Jordan, Amman.
- Al-Suwailem, Ahmed bin Ali. (2019). *T-Thdīāt T-Tī Twājḥ L-Qṭā' L-Khāṣ Fī Tmkīn S-S'ūdyin Sh-Shghl Ūzā'if Ru'ī..t2030. Riyadh Meetings Forum 2019* (In Arabic), Human Resources Development Fund (Hadaf), Riyadh.
- Al-Sharari, Mufdi bin Ratyan Alsunaid, and Alkhawaldeh, Mohammed Mahmoud. (2010). *Wāq' L-Kfā't D-Dākhūt N-Nū'īt Fī Mu'ssāt T-T'īm L- 'ālī Fi L-Mmlkt L- 'rbīt S-S'ūdūt Ūsbl Tṭwyrhā Mn Ūjht Nẓr 'mdā' L-Klīt Ū'a 'dā' T-Tdrīs Wālṭlbt* (In Arabic). Unpublished PhD thesis. Yarmouk University, Irbid.
- Abdul-Shakoor, Mohammed Diaa Al-Din. (1978). *Drāst Tqwymūt Llkfā't D-Dākhūt Lldrāsāt L- 'lā L-Jām'īt Fi L- 'lūm Ṭ-Ṭbī'īt* (In Arabic). Unpublished master's thesis. Faculty of Education, Ain Shams University.
- Al-Ubaid, Ibrahim bin Abdullah. (2016). *L-Kfā't D-Dākhūt N-Nū'īt Lbrāmj D-Drāsāt L- 'lā Bklīt T-Trbūt Bjām't L-Qṣīm Mn Ūjht Nẓr A 'dā' Hī'īt T-Tdrīs Wālṭlāb. Arab Journal of Educational and Social Studies* (In Arabic). Issue 9, July, pp. 57-138.
- Al-Otaibi, Abdullah Ghazi Al-Dajani. (2019). *Asbāb Tdnī Mstū L-Kfā't D-Dākhūt N-Nū'īt Bklīt L- 'lūm Wāldrāsāt L-Insānīt Bāldwādmī Mn Ūjht Nẓr A 'dā' Hī'īt T-Tdrīs. Educational Journal* (In Arabic). Faculty of Education. Sohag University. Vol. 59, March, pp. 669-712.
- Afifi, Yusra (2002). *Ahdāf t-t'īm l-jām'ī fī mṣr. L-as t-trbwyt li 'dād l-m'īm l-jām'ī* (In Arabic). Cairo. Ain Shams University.
- Al-Ghamdi, Hanan. (2011). *L-Kfā't D-Dākhūt N-Nū'īt Lklīt T-Trbūt Bjām't Am L-Qr Mn Ūjht Nẓr Ṭ-Ṭālbāt Ū'a 'dā' Hī'īt T-Tdrīs* (In Arabic).

- Unpublished master's thesis. Faculty of Education. Umm Al-Qura University.
- Farghal, Mansour bin Saad. (2020). *L-kfā't d-dākhilī l-kmūt fī klāt d-d'ūt wālhndst wāl'lūm bāljam 't l-islāmīt. Mjlt l-jām 't l-islāmīt. Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences* (In Arabic). Islamic University of Madinah. Issue 1, May, pp. 258-328.
 - Al-Qahtani, Mansour bin Awad Saleh. (2015). *Tṭwyr Mu'shrāt L-Kfā't D-Dākhilī Bmu'ssāt T-T'līm L-'ālī Fī Dū' M'āyir L-Jūdt Wālā'tmād L-Akādimī: Drāst Tṭbīqāt 'l Jām 't L-Mlk Khāld. The Future of Arab Education* (In Arabic). Arab Center for Education and Development. Vol. (22), Issue (98).
 - Al-Manqash, Sarah; and Mu'ayqal, Noura Saud. (2016). *Qwym L-Kfā't D-Dākhilī N-Nū'īt Lbrāmj D-Drāsāt L-'līa L-Mwāzīt Bklīt T-Trbūt Fī Jām 't L-Mlk S'ūd Mn Ūjht Nṣr Ṭ-Ṭlbt Ū'a 'dā' Hī'it T-Tdrīs: Mqtrhāt Lltṭwyr. Al-Manara Journal for Research and Studies* (In Arabic). Deanship of Scientific Research. Al al-Bayt University. Vol. 23, Issue 1, pp. 227-271.
 - World Economic Forum Bulletin. (2020). *Ūzā'if L-Mstqbl 2020-2025* (In Arabic).
 - Al-Warthan, Adnan bin Ahmed bin Rashid. (2019). *Tqyim Mkhrjāt T-T'līm L-Jām 'ī Ūfḡ Mtṭlbāt Sūq L-'ml: Drāst Ḥālt Ltkhsšāt T-Trbūt L-Khāšt, 'lm N-Nfs Wāllḡht L-'rbūt Bklīāt T-Trbūt Bjām 't Shqrā'. Culture and Development* (In Arabic), Vol. 20, Issue 143, 247-284.
 - Ministry of Economy and Planning. (1437H). *Brnāmj T-Thūl L-Ūṭnī 2030* (In Arabic). Media Center. Riyadh.
 - Ministry of Higher Education. (1435H). *L-Ūzīft T-Thāltḡ Lljām 'āt* (In Arabic). General Administration of Planning, Ministry Agency for Planning and Information.

- Ministry of Human Resources and Social Development. (2020). *Brnāmj Tnmūt L-Qdrāt L-Bshrūt* (In Arabic). <https://2u.pw/Iu3vGoMH> Retrieved on 08/01/1446.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2021). *Astrātījūt Sūq L- 'ml: Ūthāqt Mkhtṣrt* (In Arabic).
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2023). *Tqrūr Injāzāt Brnāmj Tnmūt L-Qdrāt L-Bshrūt L 'ām 2023* (In Arabic).